

# DENSO

***DNES***

***magazyn***



**CO<sub>2</sub> Neutralność**  
współpraca  
z miastem Liberec

**Adaptacyjny**  
program dla nowych  
pracowników

**DMCZ odwiedza**  
fabryki Denso  
w Europie

# Szanowni Państwo,

**Zbliża się koniec roku kalendarzowego, a wraz z nim święta Bożego Narodzenia, na które z pewnością wszyscy czekacie z niecierpliwością, niezależnie od tego, czy spędzicie je z rodziną, przyjaciółmi, podróżami, czy nawet chwilą sam na sam nad dobrą książką.**

► Wraz z ożywieniem na rynku motoryzacyjnym, a także dzięki licznym sugestiom dotyczącym ulepszeń, DMCZ również stopniowo się odradza. W 2023 roku sformułowaliśmy Wizję 2030 i podjęliśmy pierwsze kroki w kierunku jej realizacji, za co jestem niezmiernie wdzięczny. Wizja 2030 ma na celu przyniesienie korzyści i korzyści nie tylko naszym klientom, ale także naszej firmie, wszystkim, którzy w niej pracują oraz lokalnej społeczności, która ją wspiera. Osiągnięcie tego celu nie będzie możliwe bez Państwa zaangażowania i współpracy, o co niniejszym uprzejmie proszę Państwa.



**„Będziemy nadal dążyć do tego, aby stać się zakładem nr 1 w Libercu, zakładem nr 1 w Czechach i wyścigiem nr 1 w Europie. To duże wyzwanie, w którym potrzebujemy Waszej pomocy.”**

## 1. Zmiana portfela biznesowego wraz z nadejściem elektromobilności i zaostrzeniem norm środowiskowych

Jak wszyscy wiecie, liczba samochodów elektrycznych na drogach stale rośnie. W tym samym czasie, gdy normy środowiskowe mające na celu ochronę planety stają się coraz bardziej rygorystyczne, zmieniają się również czynniki chłodnicze stosowane w klimatyzatorach. Aby dostosować się do tych trendów, w DMCZ zmieniamy również nasze portfolio produktów. Aby wyprodukować te nowe produkty, musimy zbudować nowe linie produkcyjne. Ważne jest, abyśmy wszyscy bez wyjątku brali udział w tych działaniach.

## 2. Osiągnięcie neutralności węglowej

Aby zmniejszyć emisję dwutlenku węgla, planujemy wykorzystać ciepło odpadowe z pieców do ogrzewania, wprowadzić energooszczędne oświetlenie LED, zmniejszyć zużycie gazu oraz wytwarzać energię elektryczną za pomocą paneli słonecznych. Ponadto już teraz kupujemy energię elektryczną ze źródeł neutralnych pod względem emisji dwutlenku węgla. Możemy jednak tylko wspólnie zapobiegać marnotrawstwu energii i niniejszym zwracam się do państwa z prośbą o współpracę.

## 3. Stać się zakładem nr 1

DMCZ dąży do zrównoważonego zarządzania, które nie szkodzi globalnemu środowisku, nie nadużywa zasobów i utrzymuje dobre praktyki gospodarcze w dłuższej perspektywie.

Wykorzystamy okazję do przekształcenia naszego portfolio, aby wprowadzić najnowocześniejszą technologię i przekształcić fabrykę w bezpieczniejszy, bardziej przyjazny człowiekowi zakład produkcyjny, w którym będziemy mogli produkować jeszcze lepiej.

Będziemy nadal dążyć do tego, aby stać się zakładem nr 1 w Libercu, zakładem nr 1 w Czechach i wyścigiem nr 1 w Europie. To duże wyzwanie, w którym potrzebujemy Waszej pomocy. ■

**Satoshi Hashimoto**  
Kierownik Działu Jakości i Inżynierii



# Wizja 2030: Kultura korporacyjna

## Kilka słów o ankiecie pracowniczej

► Badanie, które odbyło się w październiku, przyniosło kilka ciekawych sytuacji, o których warto wspomnieć. W chwili pisania tego tekstu nie znamy jeszcze wyników. To nie ma znaczenia, artykuł nie jest o wynikach. Jest to nietypowe w naszych warunkach, ponieważ wyniki (finansowe, proceduralne, jakościowe i osobiste) są zwykle tym, na co zwracamy największą uwagę. Ale ten artykuł jest o podróży, ponieważ podróż zasługuje na tyle samo uwagi, co cel.

Pierwszy ciekawy moment nadszedł, gdy udział osób w DMCZ po tygodniu badań był fatalny w porównaniu do innych oddziałów europejskich, a my z dystansem mieliśmy piękne ostatnie miejsce. W tym momencie zaczęły napływać pytania ze strony wysokich rangą członków kierownictwa DIEU, innymi słowy presja na wynik – coś, co dobrze znamy. Presja kryjąca się za frazą „jak mogę Ci pomóc?”. Jak dotąd nic nadzwyczajnego. Ale potem pojawiło się coś mniej powszechnego. W niektórych wydziałach pojawiła się zwykła procedura, przekazanie presji dalej, kontrola frekwencji, a z dobrowolnej stała się „dobrowolnie obowiązkowa”. W innych działach toczyły się jednak dyskusje na temat znaczenia ankiety, wartości dodanej, wyjaśnień i wsparcia osób, którym trudno było wziąć udział w ankiecie. I tak, nigdzie nie było czarno-biało, wszędzie była to mieszanka „presji” i „pomocy”. To, co chciałabym docenić, i co chciałabym widzieć znacznie częściej w codziennej rzeczywistości, to przejście od presji do pomagania. To znaczy pomóc w prawdziwej, a nie manipulacyjnej formie nacisku. Wiem, że ukształtowała nas presja i dla wielu z nas

### Kultura korporacyjna

- Przewidywalność, wiarygodność i współpraca
- Świadome zarządzanie i świadomi pracownicy
- ATARIMAE
- Jasne i przejrzyste procedury
- Przejrzysta i odchudzona struktura organizacyjna
- Orientacja na cel
- Zaangażowanie
- Doświadczenie
- Odwaga
- Zmiana = szansa

**Ścieżka zmiany to dyskusja, z której każdy wynosi, jakiego rodzaju zmiany chce w sobie.**

**Ponieważ kulturę korporacyjną można zmienić przede wszystkim poprzez zmiany w nas samych, uświadomienie sobie, co wnoszę do wspólnej pracy i co chcę wnieść.**

jest to naturalny sposób „wspólnej pracy”. Często czuję presję ze strony korporacji, a jednocześnie zdaję sobie sprawę, że stać nas na więcej. Pomagając sobie nawzajem, nasza wspólna siła rośnie. Presja nas zabija, nawet jeśli przynosi rezultaty w krótkim okresie. Jeśli zdamy sobie z tego sprawę i będziemy zwracać uwagę na to, jak osiągamy wyniki, jesteśmy na dobrej drodze do „dochodowej firmy, w której ludzie lubią pracować”. Obowiązkiem kierownictwa jest być świadomym tych różnic i skutków, mimo że nikt nas wiele nie nauczył i sami się tego uczymy w miarę upływu czasu.

Będę robił wszystko, by wyniki badań, niezależnie od tego, jakie będą, były motywem do dyskusji i wspólnego poszukiwania, jak przenieść naszą kulturę korporacyjną na bardziej elastyczną, lepiej słuchającą i wzajemnie sobie pomagającą. Wiem, że to uderza w niecierpliwość, nawet w rozpowszechniony zwyczaj zauważania tego nieprzyjemnego i lekceważenia tego, co się udaje. Mamy tendencję do wracania do rozczarowań z przeszłości i odrzucania obecnych możliwości. Mamy tendencję do preferowania operacji, działań, w których możemy szybko zobaczyć rezultat, i do porzucania rzeczy, które są trudne do uchwycenia z długofalowym efektem, który nie jest łatwy do zauważenia. To wszystko jest częścią naszej natury, a decyzje mogą to zmienić. Ścieżka zmiany to dyskusja, z której każdy wynosi, jakiego rodzaju zmiany chce w sobie. Ponieważ kulturę korporacyjną można zmienić przede wszystkim poprzez zmiany w nas samych, uświadomienie sobie, co wnoszę do wspólnej pracy i co chcę wnieść. ■

**Jiří Heteš**  
HR HOD

# 15. Edycja Konkursu Umiejętności Technicznych

**W sobotę 14 października 2023 r. odbyła się 15. edycja naszej „Olimpiady Umiejętności” Technical Skills Competition w kategorii „Quality check” mająca na celu wykrywanie niezgodności i niedokładności na symulowanych próbkach.**



► W tegorocznej imprezie wzięło udział łącznie 13 drużyn, w tym trzy drużyny ze szkoły średniej z Liberca i jedna ze szkoły przemysłowej w Jabloncu. Po raz kolejny ogłoszono zwycięzców w trzech kategoriach – „Zespoły”, „Indywidualne” i „Najlepszy Pracownik Produkcji”.

W kategorii drużyny uplasowały się na 1. miejscu drużyna WHY NOT – Branislav Slamka, Vladimír Honc i Martin Blažek, 2. miejsce Veggie Burger – Hiren Rashivala, František Manlig i Karel Prokop. 3. miejsce Happy Three Friends – Vojtěch Reksák, Marek Piller i Jiří Zima.

W kategorii indywidualnej Martin Blažek zajął 1. miejsce, Karel Prokop 2., i Jáchym Sanetník 3. miejsce. Pan Sanetník obronił również zeszłoroczny tytuł w kategorii „Najlepszy pracownik produkcji”.

Również w tym roku zawody przebiegały w przyjaznej atmosferze, która cieszyła zarówno zawodników, jak i organizatorów. Bardzo Wam wszystkim dziękujemy i do zobaczenia za rok! ■

**Lucie Halamová**  
Administration Specialist





## Przygotowujemy Fundację DENSO

**Jednym z widocznych śladów pracy na rzecz WIZJI 2030 jest większy wysiłek na rzecz społecznej odpowiedzialności DMCZ, nie tylko wobec regionu, ale także wobec pracowników w trudnej sytuacji życiowej.**

► Nie mam tu na myśli nieoprocentowanych pożyczek, których zaczęliśmy udzielać w tym roku, mam na myśli zbiórki. Niezależnie od tego, czy chodzi o obszary dotknięte klęską żywiołową, dzieci z poważną chorobą, czy schronisko lub hospicjum. Z biegiem czasu napływa coraz więcej wniosków, trudno się zdecydować, któremu z nich udzielić wsparcia, a z drugiej strony jest też zainteresowanie regularną „wpłatą na fundusz”.

Dlatego zdecydowaliśmy się podjąć kroki w celu powstania Fundacji DENSO, która umożliwi zarządzanie obszarem zbiórki i wspieranie wolontariatu w przejrzysty sposób. Wierzę, że zanim dostaniesz do ręki ten numer Denso Dnes, zakończymy niektóre kroki administracyjne, a na przełomie roku dowiedziecie się z naszych kanałów komunikacji, jak się zaangażować, jeśli będziecie zainteresowani. ■

**Jiří Heteš**  
HR HOD



## Neutralność CO<sub>2</sub> – współpraca z Miastem Liberec „Green CITY 2030”

**W październiku odwiedzili nas przedstawiciele miasta Liberec, którzy intensywnie pracują nad wyzwaniem – europejską misją neutralnych klimatycznie i inteligentnych miast 2030. Kontynuowaliśmy otwarte dyskusje przy okrągłym stole partnerów i przedsiębiorstw z czerwca 2023 r.**



► To wyzwanie jest zgodne z naszą wizją na rok 2030, aby być firmą neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla (bez kredytów). Mieliśmy okazję zaprezentować i otwarcie przedyskutować nasz kierunek lub mapę trasy i wyzwania z nią związane (redukcja, wymiana i tworzenie energii).

Miasto Liberec przygotowuje swój plan – połączenia międzysystemowe i wymiana doświadczeń, wdrożenie oszczędności i produkcji energii (wiatrowej, słonecznej, wodnej,...), utylizacja odpadów, przygotowanie stacji do wykorzystania biomasy, wsparcie i rozwój współdzielenia energii przez społeczność, rozwój infrastruktury transportowej oraz tworzenie zielonych korytarzy lub ścieżek dla zdrowego i bezpiecznego przemieszczania się mieszkańców. Dowiedzieliśmy się też, że przygotowywany jest już projekt drugiego połączenia z autostradą ze strefy przemysłowej.

Zaangażowanie we współpracę wielostronną, dzielenie się doświadczeniami i realizację projektów jest warunkiem koniecznym do realizacji misji neutralnych dla klimatu i inteligentnych miast 2030. ■

**Radim Tanzyna**

Production Engineering Section Manager

# DENSO jest aktywne w aplikacji systemu CO<sub>2</sub>/R744

**Nasi koledzy z działu rozwoju w DENSO Automotive Deutschland (DNDE) postanowili przedstawić pomysł świata zewnętrznemu (klientom), iż Denso może przygotować kompletny system CO<sub>2</sub> i zastosować go funkcjonalnie w samochodzie.**

► Głównym wyzwaniem było sprawdzenie i przetestowanie, czy DENSO jest w stanie uruchomić system w praktyce. Wszystko kręci się wokół nowego medium (R744/CO<sub>2</sub>), które znacząco zmniejsza ślad węglowy naszej planety i najprawdopodobniej w niedalekiej przyszłości będzie jedynym funkcjonalnym medium dopuszczonym do pracy klimatyzatorów (dla przypomnienia – obecnie używamy R134a, lub nowszego i bardziej przyjaznego środowisku R1234yf).



## Zalety CO<sub>2</sub> (R744) jako naturalnego czynnika chłodniczego:

- Bardzo dobry współczynnik przenikania ciepła
- Względna odporność na spadki ciśnienia
- Bardzo niska lepkość
- Niewielki wpływ na środowisko

Naturalny czynnik chłodniczy CO<sub>2</sub> nie jest również tak toksyczny ani łatwopalny jak inne alternatywy. Ponadto ma zerowy potencjał niszczenia warstwy ozonowej (ODP) i wartość GWP (potencjał tworzenia efektu cieplarnianego) równy 1. To sprawia, że dwutlenek węgla jest niezwykle atrakcyjnym czynnikiem chłodniczym pod względem przyjazności dla środowiska, ponieważ w przypadku wycieku do atmosfery uwalniane są wyłącznie naturalne substancje. Posiada również zdolność do odzysku ciepła z możliwością jego dalszego wykorzystania.

Samochód został zaprezentowany na Wystawie w Monachium (IAA-Mobility).

Zespół DNDE planował zainstalować funkcjonalny system CO<sub>2</sub> w BMW serii 7 (seryjnie wyposażony w CLAR WE HVAC produkowany przez DMCZ), a jeśli się powiedzie, zaprezentować go bezpośrednio na targach IAA w Monachium i podzielić się sukcesem DN z klientami.

Prace nad samochodem rozpoczęły się w kwietniu 2023 roku, a pierwsze projekty i testy odbyły się w pierwszej fazie, aby sprawdzić, w jaki sposób system w samochodzie mógłby zastąpić obecny – ten pierwszy etap trwał mniej więcej do końca czerwca. Należy zauważyć, że obecny system (R1234yf) i nowo zaprojektowany (R744) mają większość komponentów znacznie różniących się – zarówno pod względem wagi, jak i wymiarów – R744 pracuje ze znacznie wyższymi ciśnieniami poza obiegiem chłodzenia (tj. części są większe, ponieważ wymagają więcej materiału, aby wytrzymać bardzo silne ciśnienie). W przygotowaniu tego samochodu uczestniczyła również Linia Prototypów w DMCZ, która we współpracy z innymi działami przygotowała jeden z wymienników ciepła do tego pojazdu. Chcielibyśmy podziękować wszystkim za współpracę przy wdrożeniu i dostarczeniu w wymaganym terminie.

Kolejnym etapem była właściwa implementacja, wymiana komponentów do R744 i montaż zewnętrznej części samochodu. Zakończeniem tego etapu było dostrojenie systemu tak, aby można było rozpocząć testy i tzw. mikrotuning układu, który trwał od sierpnia do początku września.

I najlepsza wiadomość? Samochód będziemy mieli do dyspozycji w DMCZ w okresie od lutego do marca, aby samemu przetestować funkcjonalność systemu. ■

**Radim Foltman**  
Head of Purchasing





# Otworzyliśmy Denso dla odwiedzających

**W sobotę 22 września 2023 roku po raz pierwszy otworzyliśmy dla odwiedzających bramy naszego głównego zakładu w ramach wydarzenia Otwarte dni Denso, tym samym chcąc pokazać, jak wygląda nowoczesny zakład produkcyjny na miarę XXI wieku.**



► Dla zwiedzających przygotowaliśmy bezpłatne zwiedzanie naszego zakładu obejmujące łącznie 17 stanowisk, gdzie zwiedzający mogli zapoznać się z naszymi produktami i technologiami, a także mieli możliwość omówienia naszych wolnych stanowisk pracy i możliwości rozwoju zawodowego. Na jednym ze stanowisk każdy mógł kupić wtryskiwane przez nas plastikowe skrzynki za 50 CZK. Cały dochód ze sprzedaży skrzynek został przekazany w ramach naszej pracowniczej zbiórki na rzecz Miłosza – w sumie zebraliśmy pokaźną kwotę 34.420 CZK.

Podczas wydarzenia nie zabrakło także programu dla dzieci – Uczniowie przygotowali ciekawe zajęcia na pięciu stanowiskach z kartami do gry na trasie wycieczki, a w strefie relaksu pod antresolą przygotowano warsztaty malowania twarzy i tworzenia z balonów. Wszyscy zwiedzający mogli także wziąć udział w losowaniu nagród o łącznej wartości 50 000 CZK.

W wydarzeniu Dni otwarte Denso wzięło udział łącznie 1952 gości, a ponad 87% z nich podobało się. ■

**Serdecznie dziękujemy wszystkim kolegom, którzy wzięli udział w przygotowaniu i organizacji wydarzenia!**



# Rozwiązywanie zagrożeń bezpieczeństwa zgodnie z sugestiami naszych pracowników

**W pierwszej kolejności będziemy kontynuować działania po ogólnofirmowym wspólnym spotkaniu wszystkich pracowników w październiku 2023 r. Tutaj w imieniu działu BHP przedstawiliśmy aktualny stan urazów w naszym zakładzie i wspólnie udało nam się osiągnąć „0” za pierwszą połowę 2023 roku. Dzięki temu nie mamy żadnych urazów skutkujących niezdolnością do pracy.**

► To bardzo dobry wynik. Nie chcemy ograniczać osiągnięcia rezultatu, a już na pewno nie niszczyć wspólnej radości z rezultatu, ale w prezentacji przekazaliśmy państwu obawę, że ten doskonały stan może nie być tylko wynikiem poprawy, ale także przypadku. Bardzo chcielibyśmy się mylić.

Co skłania nas do takiego poglądu? Do takiego wniosku doszliśmy po wielu ustaleniach w procesach produkcyjnych, gdzie wciąż widzimy wiele niebezpiecznych czynności i sytuacji wykonywanych przez naszych pracowników. Są to zazwyczaj problematyczne zadania, takie jak regulacja lub specyficzne czyszczenie sprzętu, gdzie takie prace są wykonywane z niewielką częstotliwością, często w niedozwolony sposób. Bardzo często zatem nie jest ona nawet właściwie oceniana z punktu widzenia zagrożeń, opisanych w procedurze pracy, w związku z czym czynność ta pozostaje bez kontroli.

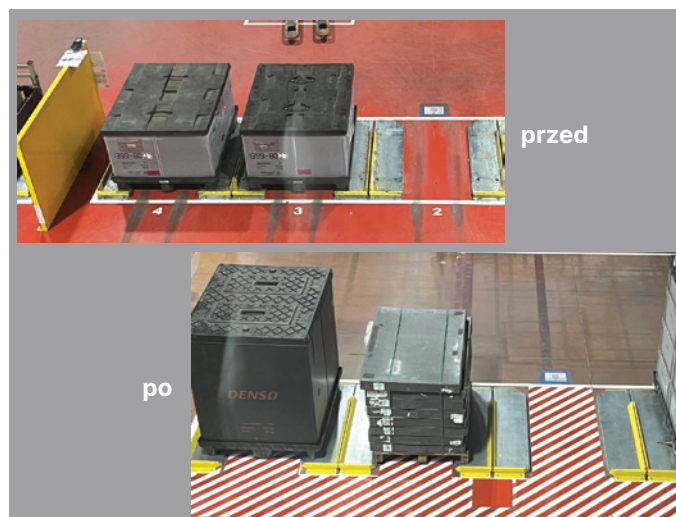
W większości przypadków nasi pracownicy są skłaniani do takiego zachowania, próbując rozwiązać nieprawidłowość i poradzić sobie z problemem, który nie został rozwiązany przez długi czas, nawet kosztem złamania zasad, takich jak „bezpieczne wyłączenie maszyny”, znane również jako „3S+D”. Zdarza się jednak, że jest to celowe obejście przepisów.

Na szczęście wciąż otrzymujemy sugestie dotyczące zaradzenia pewnemu zagrożeniu, dlatego chcielibyśmy teraz przedstawić i pokazać

dwa przypadki, w których ograniczamy ryzyko za pomocą środków technicznych lub organizacyjnych.

Na linii PRESS droga zasilania zostanie zamknięta barierą, co zmniejszy ryzyko przemieszczania się osób nieupoważnionych na terenie, gdzie ciężkie ładunki przenoszone są dźwigiem.

Drugi przykład dotyczy załadunku linii. Jest to obszar załadunku i rozładunku automatycznego systemu „Sharko” dla linii HE. W tym przypadku istnieje ryzyko obrażeń, ponieważ wózek wyłącza czujniki ruchu w określonej odległości od palety i dlatego nie widzi już żadnej przeszkody ani w najgorszym przypadku – człowieka. W związku z tym nikt nie może poruszać się w tej strefie,



a wizualizacja całej strefy zagrożenia jest poprawiona.

W obu przypadkach jest to poprawa obecnej sytuacji i tym samym sukces w stopniowym zwiększaniu bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników DMCZ.

Dziękujemy i prosimy o dalsze uczestnictwo w niekończącej się działalności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zmniejszania ryzyka wypadków itp. ■

**Vladimír Verner**  
Manager of HSE dept.





# Program adaptacyjny dla nowych pracowników

**Rozpoczęcie nowej kariery, wejście w nowe społeczeństwo i środowisko jest dla wielu osób wyzwaniem i szansą, ale często może być źródłem znacznego stresu i zmartwień. Czy dobrze sobie poradzę w nowej pracy? Czy mi się uda? W jaki sposób zostanę przyjęty? Te i inne pytania z pewnością zaprzatają głowę niejednemu nowicjuszowi.**

► Proces dostosowawczy, tak jak rozumiemy go w DMCZ, jest zorganizowany w taki sposób, że powinien, przy wspólnym zaangażowaniu i wysiłku, przeprowadzić nowo przybyłych pracowników przez okres próbny i zapewnić, że poświęci im się wystarczająco dużo uwagi, czasu oraz że otrzymają wszystkie informacje i materiały niezbędne do ich pracy. Jednocześnie wierzymy, że wczesne nawiązanie więzi osobistych może przyczynić się do poprawy komunikacji i współpracy w społeczeństwie.

**Nasz program adaptacyjny, za który odpowiada HR (Learning & Development), składa się z dwóch filarów.**

## 1.

Pierwszym z nich jest zapoznanie się z odpowiednimi działami. Menedżer nowego THP pracownika określa, dokąd nowy pracownik pojedzie w okresie próbnym. W wyznaczonym czasie przedstawiciel danego działu jest gotowy wyjaśnić nowemu pracownikowi działalność, strukturę i obowiązki swojego działu.

## 2.

Drugim kluczowym filarem adaptacji jest sam menedżer, który w ciągu 3 miesięcy zestawia w planie adaptacyjnym tematy lub wiedzę i umiejętności, które należy przekazać nowemu pracownikowi. Plan adaptacji, bez względu na to, jak bardzo jest sformalizowany, spełnia więc rolę „harmonogramu”, zgodnie z którym łatwo jest dowiedzieć się, w jaki sposób przebiega proces adaptacji.

Dział HR (Learning & Development) na bieżąco ocenia adaptację, jednak z radością skorzystaliśmy z okazji i wzięliśmy udział w spotkaniu z nowicjuszami, które 4 października zorganizowali Radim Tanzyna i Tomáš Balcar w ramach pracy nad poprawą Company Culture Improvement. Dyskusja była bardzo stymulująca i choć proces adaptacji został oceniony pozytywnie, wynieśliśmy z tego spotkania szereg pomysłów, za co jesteśmy wdzięczni, a które pomogą nam jeszcze bardziej ulepszyć cały proces.



**Wśród kluczowych punktów, nad którymi pracujemy są:**

- Uprościmy i uatrakcyjniemy nowo powstający podręcznik dla pracowników, zawierający mapy kluczowych miejsc w firmie,
- Z każdym nadchodzącym pracownikiem THP spotkamy się osobiście ze względu na plan adaptacji w dzień rozpoczęcia pracy,
- W trakcie okresu adaptacyjnego spotykamy się z nowicjuszami, aby sprawdzić, jak ich adaptacja się rozwija,
- Zweryfikujemy, czy menadżer nowo dołączającego pracownika rozumie adaptację i swoją rolę w procesie adaptacji.
- Rozszerzymy proces adaptacji na pracowników awansowanych na stanowiska kierownicze.
- Szybkie spotkanie z przybyszami październikowymi, które odbyliśmy w dniach 18 i 20 października, potwierdziło, że idziemy w dobrym kierunku.

**Bardzo dziękuję za opinię, drodzy koledzy i koleżanki. ■**

**Tomáš Krejčí**  
Learning & Development Section Manager

# Kaizen jako nasz wskaźnik ciągłego doskonalenia

**Kaizen to ciągły rozwój oparty na małych, powtarzalnych z dnia na dzień ulepszeniach, które działają tylko wtedy, gdy wszyscy starają się wymyślać coraz więcej pomysłów.**



► Nawet bardzo dobrze skonfigurowany system produkcyjny z czasem ulega degradacji. Maszyny i narzędzia będą się starzeć, a ich wydajność może również zmaleć. Czasami zauważasz to od razu, ponieważ usterka powoduje wiele późniejszych problemów, a to zmusza do natychmiastowego usunięcia usterki. Jednak innym razem problem może być mniejszy i bardziej szczegółowy, więc niekoniecznie wiemy, że ten występuje, poza tym, że jakość lub wydajność spada. Dlatego należy być uważnym i codziennie przynosić drobne pomysły na ulepszenia.

## Podstawowa idea Kaizenu:

- Każdego dnia skupiać się na eliminowaniu problemów i optymalizacji procesów pracy.

## Podstawowe filary Kaizenu:

- Zawsze jest miejsce na ulepszenia: to, że coś działa, nie oznacza, że nie można tego ulepszyć.
- Celem nie jest doskonałość, ale ciągłe doskonalenie: Doskonałość osiąga się poprzez powtarzane, codzienne ulepszenia, niezależnie od tego, jak małe są.
- Konieczne jest znalezienie prawdziwej przyczyny problemu: tylko to doprowadzi do jego trwałego rozwiązania. Jeśli uporamy się tylko z konsekwencjami, ryzykujemy ponownym napotkaniem tego samego problemu w przyszłości.

- Problemy należy rozwiązywać natychmiast: Jeśli wystąpią komplikacje, należy uporać się z nimi w zarodku, a nie dawać im szansę na pełny rozwój by komplikowały nam życie oraz powodowały obciążenie czasowe i finansowe.
- Zmiany muszą mieć jasną sekwencję: najlepiej zacząć od kroków, które są łatwe, szybkie i niezbyt drogie

Wszyscy pracownicy firmy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, mogą opowiadać się za zmianami. Zaangażowanie wszystkich w proces zmian jest jednym z podstawowych filarów Kaizenu. Wszyscy możemy zgłaszać pomysły, zgadzać się na proponowane zmiany i aktywnie uczestniczyć w ich wdrażaniu. ■

**Lukáš Starý**  
HFU - Manufacturing

## Wyniki Kaizenu od początku 2023 roku

Serdecznie dziękujemy wszystkim, którzy aktywnie angażują się w codzienne poszukiwanie drobnych usprawnień w swoich procesach.

| Kaizeny              | Wydajność | Bezpieczeństwo | Razem |
|----------------------|-----------|----------------|-------|
| Przesłane            | 169       | 84             | 253   |
| Zrealizowane         | 146       | 67             | 213   |
| W trakcie realizacji | 8         | 17             | 25    |
| Niezrealizowane      | 15        | 0              | 15    |

## Zbiórka pracownicza na pomoc Miłoszowi

Budoucnost vytváříme společně  
**DENSO**  
Crafting the Core



### ZAMĚSTNANECKÁ SBÍRKA

NA POMOC MIŁOSZOWI

**14. 8. – 30. 9. 2023**

Miłosz je dvanáctiletý syn našeho kolegy Pavla M., který onemocněl závažnou leukémií typu B. Již dva měsíce se léčí na specializované klinice ve Wrocławu, kde se u něj střídají rodiče, aby na takovou situaci nebyl úplně sám. Pomozte společně Miłoszovi a jeho rodině, abychom jim současnou situaci trochu ulehčili!

Z vybraných peněz budou hrazeny léky, rehabilitace, doprava a další nezbytnosti spojené s Miłoszovou léčbou.

Do sbírky se touto cestou mohou zapojit pouze zaměstnanci DMČZ.

Jak můžete přispět?  
1. Převodem na účet DMČZ  
Účetní číslo: 307075/001/2700  
Variabilní symbol: 2023

2. Platbou pomocí QR kódu



www.denso.cz  
facebook.com/DensoManufacturingCzech

- Zebraли jsme v sumie na pomoc dwunastoletniemu Miłoszowi:

# 66 055 Kč

**Děkujeme všem našim kolegům i kolegynám, kteří vzali udział v sbírce pracowniczej!**



# DMCZ odwiedza fabryki Denso w Europie

**W październiku mieliśmy okazję odwiedzić spółki Denso w Hiszpanii i na Węgrzech. Było to bardzo ciekawe i pouczające doświadczenie, ponieważ mogliśmy zobaczyć z bliska, jak inne zakłady organizują swoją produkcję, jak wykorzystują FIOT (Factory Internet of Things) do poprawy wydajności i jakości oraz jak dbają o utrzymanie swoich obiektów.**



► W Hiszpanii rozmawialiśmy z naszymi kolegami głównie o ich doświadczeniach z wdrażaniem FIOT w procesach produkcyjnych oraz o ich podejściu i wsparciu dla doskonalenia TIE (Total Industrial Engineering) i kaizenu, które opierają się na ciągłym poszukiwaniu sposobów na eliminację marnotrawstwa, redukcję kosztów i zwiększenie zadowolenia klientów.

Odwiedziliśmy również zakład produkcyjny na Węgrzech, który jest największym zakładem produkcyjnym Denso w Europie. Celem naszej wizyty było zapoznanie się z ich procesami produkcyjnymi oraz czynnościami związanymi z zarządzaniem produkcją. Szczególnie interesowało nas, jak radzą sobie z kwestią rekrutacji i integracji pracowników zagranicznych, którzy stanowią znaczną część ich pracowników, podobnie jak mieszkańcy Liberca. Podczas wizyty mieliśmy okazję zwiedzić różne linie produkcyjne i obserwować, jak przebiega wdrażanie zasad TIE i doskonalenie kaizen. Zainspirował nas poziom zaangażowania i motywacji wszystkich pracowników, którzy aktywnie angażują się w znajdowanie i wdrażanie propozycji usprawnień.

Podczas naszej trasy rozmawialiśmy również o tym, jak zapewnić efektywną konserwację maszyn, która obejmuje TPM, konserwację prewencyjną i zarządzanie magazynem części zamiennych. Sugestie te pomogą nam zwiększyć produktywność, obniżyć koszty i poprawić jakość naszych produktów.

Obie wizyty były wielką inspiracją i motywacją do naszej własnej pracy i mamy nadzieję, że będziemy mogli zastosować niektóre z ich najlepszych praktyk w naszych własnych procesach. ■

**Lukáš Starý**  
HFU - Manufacturing



**PF 2024**

**Veselé Vánoce  
a šťastný nový  
rok 2024!**

**Merry Christmas  
& Happy New Year 2024**

メリークリスマス！

来年も良い年でありますように！

***DENSO***  
Crafting the Core

