

Živý

FOXCONN

2/2023

Zlepšování
je cesta

FOXCONN



Milé kolegyně, milí kolegové,

přemýšleli jste někdy nad tím, jak obrovský dopad může mít i drobná změna? Hlavní téma našeho časopisu mě přivedlo na myšlenku, kterou se mj. zabývá i teorie motýlích křídel. Ta říká, že malá změna v systému může vyvolat řetězovou reakci a v konečném důsledku mít velký vliv na celý systém. Jinými slovy, že malé akce a rozhodnutí mohou mít dalekosáhlé následky. V kontextu Continuous Improvement (trvalého zlepšování), na které se v tomto vydání Živého Foxconnu zaměřujeme, jde o důležitou připomínku. Připomínku toho, že i malé zlepšení, ke kterému v práci pomůžeme, může mít vliv na celkový výsledek a přinést pozitivní změny. Nebojme se tedy být tím malým, ale důležitým prvkem, který změnu přináší. Vždy se najde prostor pro inovace a zdokonalení – ať už se jedná o výrobu, služby, týmovou spolupráci nebo osobní rozvoj. Věřím, že v našem časopise naleznete jak inspirativní, tak i oddechové čtení, které vám zpříjemní letní období. V rubrice Kdy a kde najdete pozvánky na zajímavé akce nejen během prázdnin. V rubrice Společně se podíváme na významná výročí, která jsme spolu s vámi oslavili. Nenechte si ujít ani rozhovor s naší kolegyní Kateřinou Pillmannovou, díky kterému možná zjistíte, že zkoušet nové věci není nikdy na škodu. Přeji příjemné čtení a prázdniny plné pohody a odpočinku!

Lenka Brychtová
Šéfredaktorka

OBSAH

3 **KDY A KDE:**

Pozvánky na akce konané na Pardubicku a Kutnohorsku

4-7 **ŽIVĚ Z FOXCONNU:**

Foxconn na stupních vítězů
Péče o naše mongolské kolegy sklízí obdiv
Bacha na cizí termity
Zachyceno na síti
Hodit se do pohody

8-13 **TÉMA:**

Zlepšování není cíl, je to cesta
Kam se obrátit, když...
Divize F: Dobrý nápad se v Kutné Hoře neztratí
Divize G: Inspirujme se od sebe navzájem
Divize D: Jdeme na to přes Inovátor 2.0
Po malých krůčcích...
Jak se seznámit s principy zlepšování?

14-16 **(ROZ)HOVOR:**

Kateřina Pillmannová:
Za všechno mohla krabice

17-21 **MĚNÍME:**

Průzkum spokojenosti: Akční plány jsou v běhu
Working Environment: 12 změn, kterých si všimnete
Šetříme energii i přírodu kolem nás
Multikulturní týden v Pardubicích

22-23 **POZNEJ NAŠE PRODUKTY:**

Co se u nás vyrábí

24-28 **Z DIVIZÍ:**

Zamyšlení viceprezidenta k aktuálním otázkám
Coffee Talks s Nickym Monaghanem
Malý, ale důležitý
Vývoj projektu MES2 má zelenou!
RSC oslavilo miliontý kus
Víte, co je TPM?
Výroba v Kutné Hoře se rozrůstá
Jak vypadá digitalizace v údržbě

29-34 **SPOLEČNĚ:**

Letos slavíme
Kryštof hlavní hvězdou oslav
Školní soutěžení
Odborová organizace má nový výbor
X-DAY 2022: Jak se daří oceněným projektům?
Jakub Němec: Udržet si nadhled za každé situace

35 **CHUTĚ SVĚTA:**

Vietnamské Bún bò Nam Bò
Poltavské halušky

36-38 **V POHODĚ:**

Mýtus vs. pravda o mozku
Čarodějnický sport, který dobyl celý svět
Vyhraďte boj s výmluvami

39 **MOZKOVNA:**

Křížovka
Sudoku

Festival her, tance i Mongolska

V letošním roce se bude již po šesté konat tradiční mongolský festival Nádám. Symbolické jsou pro něj tři hry – mongolský zápas, jízda na koni a lukostřelba. Pro návštěvníky a účastníky naší verze festivalu bude i letos připraven pestrý program, který nabídne mongolský zápas, miní lukostřelbu, dětské sportovní aktivity nebo taneční, hudební a atletická vystoupení. Na místě nebudou chybět ani speciality mongolské kuchyně.



15. 7.
Pardubice,
Staré Ččívce

Promítání pod hvězdami

Kinematograf bratří Čadíků je společností s dlouhou historií, která má vybudovanou pozici oblíbeného a široce vyhledávaného kulturně-filmového charitativního projektu. Letos proběhne v Kutné Hoře již 9. ročník filmového léta. Těšit se můžete na zajímavé filmy, převážně z české produkce, které si užijete pod širým nebem na Palackého náměstí.



1.–4. 8.
Kutná Hora



5.–13. 8.
Pardubice

Sportovní megaakce

I letos se Foxconn stal generálním partnerem devítidenního Sportovního parku Pardubice. Rodiny s dětmi si budou moci v parku Na Špici opět vyzkoušet desítky sportů a dalších zábavných aktivit. Ten, kdo projde soutěžními stanovišti, si odnese nejen diplom a medaili, ale také spoustu nových sportovních zážitků.

www.sportovnipark.cz



3. 9.
Kutná Hora

Malá překážková prověrka

Koudelníkův závod je překážkový běh, který je určen pro děti od 4 do 14 let. Uskuteční se na stadionu Olympia v Kutné Hoře. Děti se mohou těšit na nové trasy i překážky, ale ty tradiční a oblíbené zůstanou. Mladé koudelníky čeká prověrka na ručkovacích, silových, technických, dovednostních či paměťových překážkách. Naše společnost je i pro letošní rok hlavním partnerem.

www.koudelnikuvzavod.cz

Ochutnejte Středomoří

Srdečně vás zveme na třetí ročník dvoudenního Foxconn Street food festivalu, který pořádáme pro naše zaměstnance. Jako obvykle se můžete těšit na příjemné posezení s kolegy, hudební doprovod, a hlavně na výborné jídlo. Tentokrát pro vás chystáme středomořskou kuchyni.



4.–5. 9.
Pardubice

11.–12. 9.
Kutná Hora



9.–10. 9.
památky
Pardubice

Vydejte se za památkami

Dny evropského dědictví zpřístupňují pro veřejnost zajímavé a výjimečné památky i objekty, které jsou třeba jinak nepřístupné (např. zákulisí divadla, Larischova vila, katakomby kostela v Klášterní ulici). Na místech zpřístupněných v rámci Dnů evropského dědictví je pro návštěvníky připraven speciální program.

www.pardubice.eu, www.ehd.cz



Foxconn na stupních vítězů

Poslední měsíce byly pro Foxconn plodné – získali jsme celou řadu skvělých ocenění. Opět jsme uspěli v anketě Zaměstnavatel roku a Kantýna roku, první místo jsme obsadili v jedné z kategorií Profi HR Awards a hned čtyři ocenění jsme si odnesli ze soutěže Czech Industry Challenge.

V soutěži Profi HR Awards jsme měli jako železko v ohni iniciativu Foxconn Stars – prestižní celofiremní zaměstnanecké ocenění, které má za sebou již dva úspěšné ročníky. Slavnostní vyhlášení se uskutečnilo v dubnu a naši společnost na něm reprezentovali členové HR týmu. A jak už jsme naznačili, cinklo to! Foxconn Stars si od odborné poroty vysloužilo 1. místo v kategorii CSR a ESG projekt roku!

„Ocenění si velmi vážíme. Je potvrzením toho, že má Foxconn Stars smysl a že naše úsilí, které jsme do přípravy soutěže vložili, nese ovoce. Velmi nás těší, že soutěž vnímají kladně nejen naši zaměstnanci a vedení naší společnosti, ale že dokázala oslovit i odbornou porotu. Vynasnažíme se, aby bylo Foxconn Stars každým rokem lepší a lepší. Protože spokojenost a ocenění našich skvělých kolegů jsou pro nás prioritou,“ říká Martina Rochlová, vedoucí soutěže Foxconn Stars.

Úspěch ve znamení trojky

V rámci slavnostního vyhlášení prestižního ocenění Czech Industry Challenge jsme

uspěli hned ve čtyřech kategoriích: 3. místo v kategorii Průmyslová fotografie získal náš robot z mechanické divize, 3. místo za nejlepší náborové video nám zajistil seriál Často se ptáte, 3. místo si odnesla i naše akce Dny ochrany zdraví v rámci kategorie Kreativní BOZP a PO. A další 3. místo jsme získali za firemní web www.foxconn.cz.

Na stupínku nejvyšším

Květen pak patřil vyhlášení ocenění Sodexo Zaměstnavatel roku pro nejlepší zaměstnavatele v jednotlivých regionech Česka. Foxconn Česká republika se i tentokrát umístil na 1. místě jakožto nejlepší zaměstnavatel Pardubického kraje, kde každoročně soutěžíme za celý Foxconn. Toto ocenění nás velmi těší a je pro nás velkým závazkem.

Zároveň se nám podařilo obhájit regionální ocenění za Pardubický kraj Kantýna roku podporující kvalitní a zdravé stravování zaměstnanců v hezkém prostředí. Tyto výsledky opět potvrzují, že péče o naše

zaměstnance, jejich rozvoj a možnosti kariérního růstu, odměňování, finanční výsledky firmy či odpovědnost vůči komunitě, kde působíme, dosahuje skvělé úrovně.

Ještě jeden adept

V rámci soutěže Ceny personalistů za nejlepší projekt odprezentovala Lucie Frydrychová z týmu PR a komunikace projekt nazvaný Employee Engagement. Shrnula v něm zapojení našich zaměstnanců nejen do interní a externí komunikace, ale také do zlepšování pracovního prostředí. Nejenže její prezentace ohromila publikum složené ze zástupců firem v Pardubickém a Královéhradeckém kraji, ale navíc se probodovala mezi osm nejlepších projektů v ČR, což je velký úspěch. Zda tento projekt obsadí příčku nejvyšší, budeme vědět v listopadu. Tak si držme palce! ■

Text: **Radka Svobodová, oddělení Compliance, a Lenka Brychtová, PR a komunikace**

Péče o naše mongolské kolegy sklízí obdiv

Společnost Foxconn má již více než 15 let ve svých řadách spolupracovníky z Mongolska. A svou péčí o tuto významnou komunitu za tu dobu inspirovala mnoho dalších českých firem. Nyní naše dlouhodobá práce přinesla hned dvě ocenění.

Není náhodou, že jsme byli v dubnu již počtvrté za poslední rok poctěni návštěvou velvyslance Mongolska Gansukha Khashkhana Damdina. Návštěva se tentokrát nesla v duchu zhodnocení dlouhodobé práce, kterou odvádíme v oblasti péče o naše mongolské kolegy.

Jsmo hrdí na to, že naše společnost dostala od velvyslance ocenění za poskytování pracovních míst stovkám mongolských občanů, za jejich podporu při získávání praktických zkušeností, znalostí



Velvyslanec Mongolska Gansukh Khashkhan Damdin a Myanga Bazarjav

i dovedností a za spolupráci s touto komunitou. Naše milá kolegyně Myanga Bazarjav navíc obdržela zvláštní ocenění za svou neutuchající podporu místní komunity, za šíření pozitivního obrazu země i za to, že jde ostatním vždy dobrým příkladem. Což potvrdila i jako hlavní hostitelka Mongolského večera v rámci Multikulturního týdne v Pardubicích, který se konal v květnu. Jsme na ni náležitě hrdí a moc jí děkujeme za její úžasnou práci! ■

Text: Radka Svobodová, oddělení Compliance

Slovníček

Bacha na cizí termity

Některá slova nebo pojmy jsou všem známé. Jiné jsou naopak spojené s jedním konkrétním oborem anebo oblastí. Abychom si ale všichni navzájem rozuměli, nezaškodí si občas některé termíny připomenout.

CSR

Corporate Social Responsibility neboli společenská odpovědnost firem představuje dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k životnímu prostředí i společnosti, ve které podnikají. Typicky se jedná o tři klíčové oblasti – ekonomickou (např. transparentnost, odmítání korupce), sociální (např. dodržování lidských práv, dobrovolnictví) a environmentální (např. snižování uhlíkové stopy, recyklace).

Mindfulness

Jedná se o dovednost a přístup k životu, který si můžeme osvojit. Překládáme jej

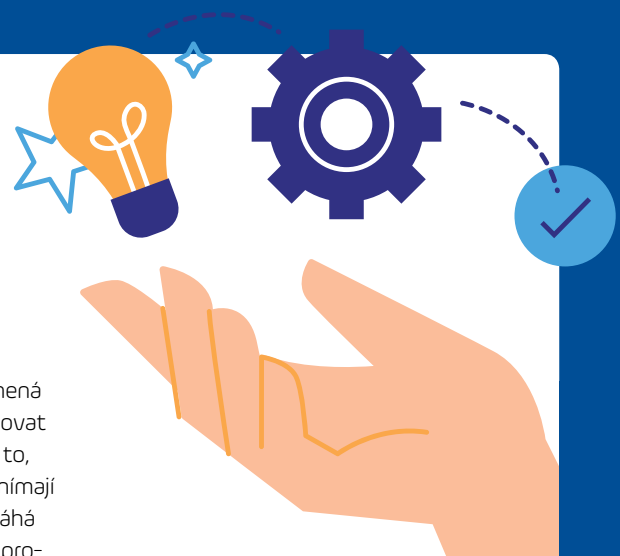
často jako všímavost a v praxi znamená stav, kdy si dokážeme plně uvědomovat nejen to, co se děje kolem nás, ale i to, co se odehrává v našem těle a co vnímají naše smysly. Mindfulness nám pomáhá najít „pevnou půdu pod nohama“ i uprostřed náročných situací. Je skvělou technikou pro zvládnání stresu.

Scrum

Tato agilní metodika řízení projektů se nejčastěji používá při vývoji nového softwaru. Byla vyvinuta pro zvýšení produktivity a efektivity týmů, které často vytvářejí produkty v dynamickém a neustále se měnícím prostředí. Jejím

hlavním rysem je rozdělení projektu do 14denních cyklů nazývaných sprinty, během kterých tým pracuje na vytvoření jednotlivých funkcionalit. ■

Text: Redakce



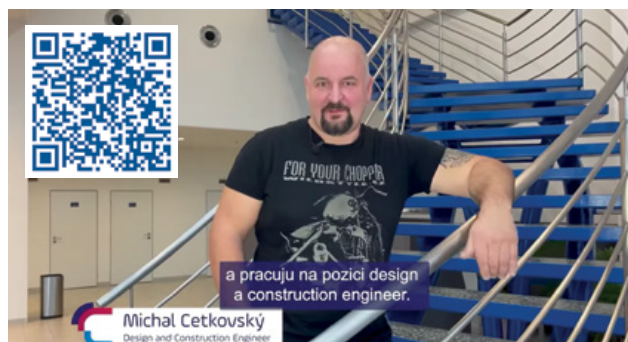
Zachyceno na síti

Na našich sociálních sítích to žije! Jsme na Facebooku, Instagramu, LinkedInu i TikToku. Přidejte se k nám. Náš profil plný zajímavých informací, zábavy i soutěží najdete pod názvem Foxconn Czech Republic.



17. května 2023

Držte si klobouky – v dnešním díle seriálu #HelloFromFoxconn se bude létat! Výrobní manažer Jacques Maries nás totiž vezme nejen do práce, ale také do přírody, kde provětrá své RC modely letadel a helikoptér. Tak se pohodlně usadte a užijte si druhý díl této série.

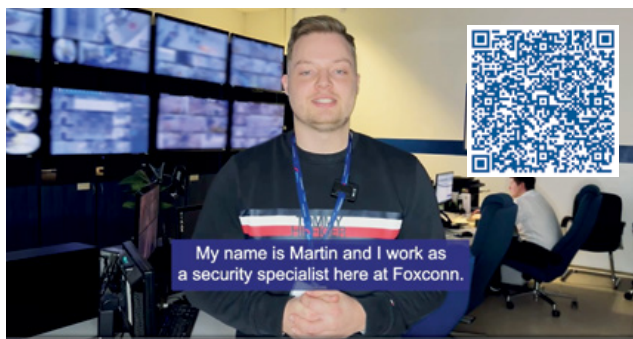


31. května 2023

Michal, náš Design a Construction Engineer, je člověk mnoha talentů – kromě kreslení a vytváření grafiky se věnuje i stavbě motocyklů. Ty následně i rád osedlává. #worklifebalance

Vy dnes díky seriálu #HelloFromFoxconn budete mít jedinečnou možnost poznat Michala blíže.

Tak se pohodlně usadte a užijte si čtvrtý díl této série!



10. května 2023

Je to tady – přinášíme vám první díl druhé série seriálu #HelloFromFoxconn! Dnes vám představíme Martina – security specialistu, který po práci míchá drinky a rozjízdí zábavu v pardubickém baru Patapuf. #worklifebalance Pokud vás zajímá, co jeho práce či koníček obnáší, dokoukejte tento díl až do konce!



20. května 2023

Včerejší koncert stál za to! Výběr toho nejlepšího naleznete na našem Instagramu.



Hodit se do pohody

Psychická a fyzická pohoda se staly alfou a omegou lidí po celém světě. Mají totiž přímý dopad na kvalitu života. I proto se do popředí dostal anglický termín wellbeing. Zahrnuje všechny aspekty, které pozitivně ovlivňují naše zdraví, emoční pohodu, sociální vazby a rozvoj kariéry. I pro nás ve Foxconnu je jednou z nejvyšších priorit, a proto se chceme společně s vámi na tyto oblasti zaměřit.

Co je to wellbeing

Wellbeing zahrnuje všechny činnosti, které podporují psychickou a fyzickou pohodu. Jako výrobní společnost si význam zdravých a spokojených zaměstnanců uvědomujeme. Všichni jste cennými členy našeho týmu. Snažíme se proto vytvářet pracovní prostředí, které všechny tyto aspekty podporuje. Takové pracovní prostředí je bezpečné, pohodlné a flexibilní. Cítíte v něm ocenění, podporu a motivaci k tomu, abyste odváděli tu nejlepší práci. Jak takové pracoviště vytváříme? Například tím, že investujeme do modernizace kanceláří a výrobních prostor, poskytujeme zdravé občerstvení v jídelnách či dobrou kávu v odpočinkových místnostech. A podporujeme také pravidelnou fyzickou aktivitu – ať už zajištěním vstupu na sportovní aktivity, nebo zvýhodněným vstupným do našeho fitness centra.



Zajímavosti za rok 2022

- Celkem 391 kolegů absolvovalo školení měkkých dovedností.
- Povýšeno bylo 409 zaměstnanců.

Programy pro pohodu

Duševní zdraví je stejně důležité jako zdraví fyzické. O tom není žádných pochyb. Již nyní se můžete zapojit do řady aktivit a využívat mnohé služby, které mají pozitivní vliv na vaši osobní pohodu. A že je z čeho vybírat! Díky školením můžete rozvíjet své měkké dovednosti, všímavost (neboli mindfulness) nebo techniky zvládání stresu. To vše vám pomůže lépe zvládat výzvy každodenního života. A nezapomínáme ani na sociální vazby. I ty jsou pro naši pohodu zásadní. Firemní akce a aktivity tak nejsou jen příjemně stráveným časem, ale budují také mezilidské vztahy a podporují pocit komunity.

Rozvojem ke zdraví

V kontextu práce se wellbeing pojí s úrovní pohody, kterou cítíme každý pracovní den. S tím nesporně souvisí i kariérní rozvoj. Ve Foxconnu věříme, že investice do vašeho profesního růstu je důležitá nejen pro vás, ale i pro naši společnost jako celek. Můžete se proto zapojit do řady školicích programů, které vám pomohou dosáhnout vašich kariérních cílů. Sladit práci i osobní závazky vám zase pomůžou flexibilní pracovní úvazky.

Kromě těchto aktivit realizujeme také různé nárazové akce. Příkladem mohou být „wellbeing aktivity“, které v loňském roce doplnily Dny ochrany zdraví, nebo

nedávná přednáška na téma sebestimace. Některé týmy (třeba SCM tým divize D) si pak navíc zřijemňují pracovní dny občasným chystáním snídaně pro celý kolektiv, jiní mezi sebou sdílí informace týkající se ergonomie a stanovení pracovních priorit.

Záleží na vás

Aktivity podporující dobré psychické a fyzické zdraví zaměstnanců budou postupně přibývat. Jak je poznáte? Jednoduše. Budou vždy označené logem Wellbeing. A věřte nám, že o nich uslyšíte často. ■

Text: Za divizi D Michaela Hornýšová a Markéta Traube (HR tým) a Olga Cachová (SCM tým)

Zlepšování není cíl, je to cesta

Neustálé zlepšování (anglicky označované jako Continuous Improvement) je součástí života každého člověka i jeho okolí. Neustále pracujeme na sobě, na našich vztazích s ostatními lidmi i na vylepšování nejrůznějších procesů. Čím jsme starší, tím více zkušeností a dovedností máme. A kde je uplatníme? V osobním životě i v práci. Proto na neustálé zlepšování myslíme i v naší společnosti. A pracujeme na něm hned několika způsoby.

Foxconn se hlásí k tzv. lean principům, které spočívají v tom, že by měl každý z nás přemýšlet dopředu a měl by se poučit z chyb. Jelikož chceme zvyšovat naši hodnotu a minimalizovat plýtvání, musíme se ke kultuře neustálého zlepšování s hrdostí hlásit. Řídíme se totiž heslem QCD – Quality, Cost, Delivery. Naším cílem je vyrábět kvalitně (Q), s přijatelnými náklady (C) a v co možná nejkratším termínu dodání (D). Tento princip prostupuje celou naši společnost a vším, co děláme. Díky tomu se může každý zaměstnanec aktivně účastnit neustálého zlepšování a rozšiřování naší lean kultury.

Být stále lepší

Princípem neustálého zlepšování je cyklický proces sestávající ze tří kroků: systematického plánování, provádění a vyhodnocování změn. Jen tak může být dosaženo požadovaných výsledků. Princip je často spojován s konceptem Kaizen. Tento

japonský termín doslova znamená „změna k lepšímu“. Jedná se o filozofii, která se zaměřuje na provádění malých a postupných změn za účelem zlepšení procesů a systémů. Kaizen je často spojován se štihlou výrobou a používá se v mnoha různých odvětvích ke zlepšení kvality, efektivity a produktivity. A právě proto se ve Foxconnu snažíme aplikovat malá zlepšení v podobě Kaizenu v divizi F, v podobě Brej-zenu v divizi G a v podobě Inovátoru 2.0 v divizi D. Zlepšujeme sebe, naše okolí, naše vztahy i celou naši kulturu.

Co to znamená pro vás?

V daném konceptu je důležité, aby zaměstnanec poukazující na nevyhovující proces nebo situaci zároveň navrhl řešení, které situaci zlepší a standardizuje tak, aby k této chybě již nedocházelo. Cílem není jen poukazovat prstem na věci, které nefungují, ale zapojit se tak, aby se podařilo daný problém odstranit, nebo se mu

ideálně rovnou předešlo. U každého nápadu se proto zvažuje jeho přínos a náročnost implementace.

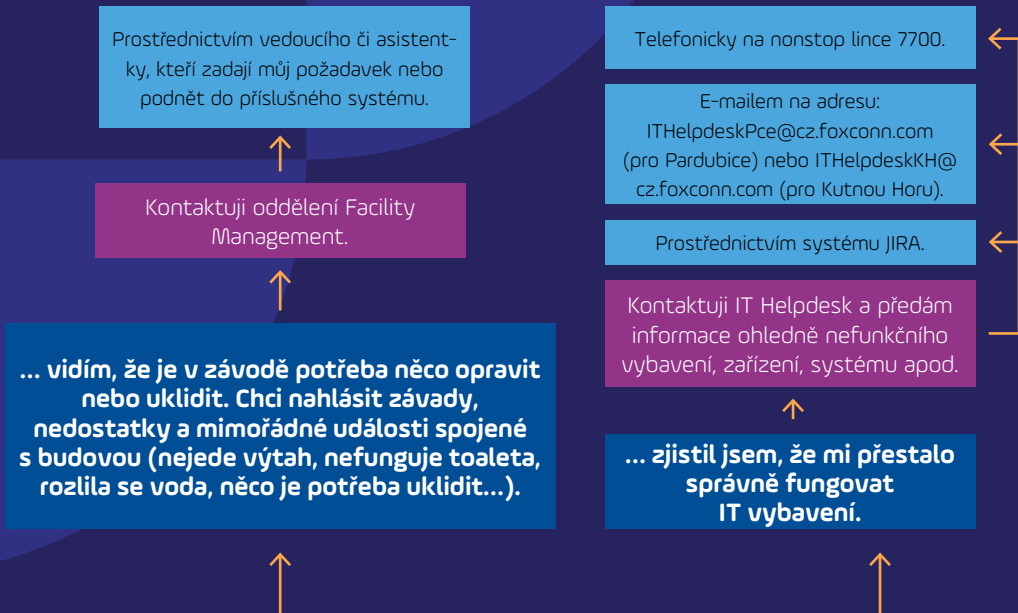
Malý i velký nápad

V naší společnosti můžete sami přijít s jednoduchým nápadem na zlepšení, nebo se můžete zapojit do rozsáhlejších projektů, pro které se sestavuje projektový tým a je typický větším rozsahem. Tak to zkuste. Jak se říká, za zkoušku člověk nic nedá!

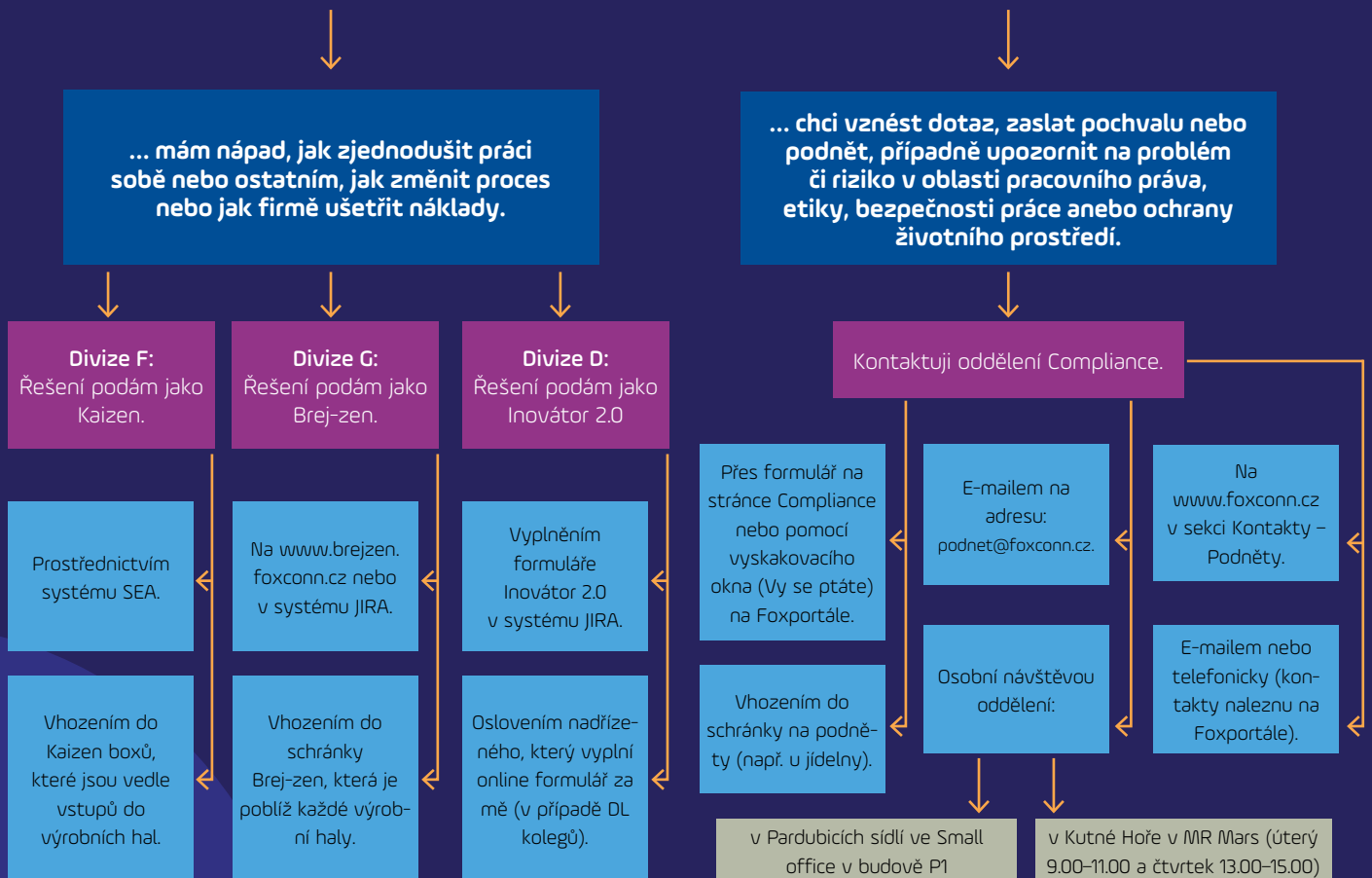
Děkujeme vám, že se o tuto kulturu staráte a jako navrhovatelé, realizátoři, koordinátoři a podporovatelé na ní pracujete. Bez nás všech by se nic takového nepovedlo. Pojďme se tedy pomalu, ale jistě zlepšovat. Spokojení s výsledkem budeme všichni – zaměstnanci, zaměstnavatel i naši zákazníci. ■

Text: Veronika Bidlová, Continuous Improvement Manager, divize G





KAM SE OBRÁTIT, KDYŽ...



Divize F:

Dobrý nápad se v Kutné Hoře neztratí

V divizi F v Kutné Hoře se procesu neustálého zlepšování věnuje příhodně pojmenované oddělení Continuous Improvement. Díky tomu má hned tři různé podoby – Kaizen, Lean a Zero Defect. Proč jsou tři a čím se liší?



Co je to Kaizen a jak ho podat

Přepisujete stále stejná data do různých systémů? Nebaví vás neustálé dohledávání materiálu? A napadl vás způsob, jak to změnit? Pokud máte zlepšovák, který zvládnete zrealizovat bez větších investic a v krátkém čase, podejte ho jako Kaizen. Jak to udělat? Nejjednodušší cestou je elektronický formulář na portálu SEA. Nebo to zkuste i papírovou cestou přes tzv. Kaizen boxy umístěné u vstupů do jednotlivých hal. A pokud nevíte, jak Kaizen uchopit, obraťte se na Kaizen koordinátory – najdete je v každém oddělení – nebo Lean specialisty. Díky tomu se hned dozvíte, zda je váš nápad funkční a splňuje potřebné podmínky. Úspěšně realizované nápady, které přinesly reálné úspory, se dočkají odměny. A to se přece vyplatí!



V čem jsou jiné Lean projekty

Potřebujete k realizaci svého nápadu více zdrojů, tým lidí, hlubší analýzu nebo delší časový úsek? V tom případě je přesně pro vás Lean projekt! Zkonzultujte nápad a jeho přínosy s nadřízeným. Pokud mu dá zelenou, nic vám pak nebrání zadat Lean projekt do systému SEA. Potřebujete s něčím pomoci? I v tomto případě se můžete obrátit na tým Lean specialistů. Ti vám zároveň pomůžou vaši myšlenku usměrnit i z pohledu Zero Defect (princip tzv. nulové chybovosti). Časová náročnost Leanů se pohybuje okolo šesti měsíců. A po doručení projektu čeká tým finanční odměna.

Jak do toho zapadá Zero Defect

Pod spojením Zero Defect se skrývá jednoduchá myšlenka – snažme se svou

Nejlepší realizované nápady:

- připravením datových kabelů pomocí suchých zipů se zamezilo jejich lámání;
- administrativní oddělení si tiskne reporty černobíle, čímž snižuje spotřebu inkoustu v tiskárně;
- výroba a příprava obalového materiálu se synchronizovaly, což zlepšilo plynulost výrobního procesu;
- ve spolupráci se zákazníkem se zlepšil proces odesílání zakázek, díky čemuž jsme významně ušetřili a snížili uhlíkovou stopu.

práci dělat co nejlépe, ať už montujeme základní desky, nebo vyplňujeme reporty. Představte si svůj pracovní den. Napadne vás něco, na čem by se dalo

zpracovat? Zdánilivě drobná či nepodstatná činnost může mít velký vliv na někoho dalšího. Nespolehejte se, že chybu odhalí někdo jiný. Buďte to vy! Pro všechny totiž platí: chybu nepřijmu, nevytvořím a nepošlu dál.

A co to má společného s Kaizeny a Leany? Pokud se podaný zlepšovák snaží zvýšit kvalitu, říkáme o něm, že nese znaky Zero Defect. Zero Defect ale existuje i sám o sobě. Například když operátor na lince objeví a nahlásí chybu. Či ve formě aktivit probíhajících na jednotlivých odděleních s cílem zvýšit povědomí o kultuře předcházení chybám.

Chcete se o této oblasti dozvědět více? Kontaktujte členy oddělení Continuous Improvement, kterými jsou Veronika Vernerová, Martin Novák, Tereza Vrátilová, Martin Doskočil a Tomáš Rochl. ■

Text: Veronika Vernerová, tým Continuous Improvement, divize F

Divize G: Inspirujeme se od sebe navzájem



Podporu aktivit, které rozvíjejí nové nápady a zlepšováky, má v divizi G na starosti také příznačně pojmenovaný tým Continuous Improvement. A systém, kterým neustálého zlepšování dosahujeme, je rozdělen do tří úrovní. Těmi jsou Brej-zen, CIP a inovace. Pojďme si je blíže představit.

Úroveň číslo 1

Základním programem, který podněcuje aktivitu všech zaměstnanců s cílem zlepšit pracovní prostředí a kulturu ve společnosti, zvýšit efektivitu a pracovat tak, aby nás to bavilo, je Kaizen. Na této úrovni máme program Brej-zen, v rámci kterého mohou podávat návrhy na zlepšení všichni zaměstnanci. Ať už přes QR kód rovnou v mobilu, nebo přes systém Jira. Všem návrhům se následně věnuje tým koordinátorů a core tým, který tvoří kolegové z inženýringu, kvali-

chceme udělat? Aktuálně připravujeme animaci představující zajímavé zlepšovací nápady, která poběží na e-Boards. Budete mít díky tomu možnost vidět, co se povedlo v jiných výrobcích.

Kaizen ale nezahrnuje pouze Brej-zen, patří do něj i další aktivity. V současné době kupříkladu realizujeme tzv. Gemba Walk, což je jednoduchá metodika vycházející z principů Lean, která umožňuje systematicky sledovat a řešit plýtvání v pracovním prostředí. A posledním nástrojem, který budeme letos

musí věnovat více kolegů z různých oddělení. Obvykle se na projektu podílejí zástupci oddělení inženýringu, kvality i výroby. Tato úroveň je určena pro projekty, jejichž realizace si vyžádá větší investice a trvá déle než 30 dní. Zapojit se však i v tomto případě může každý.

Úroveň číslo 3

Jelikož na neustálém zlepšování úzce spolupracujeme s týmy CI a AMS, třetí úroveň v celém systému jsou inovace. Konkrétně ty, které se zaměřují na auto-



ty, výroby a logistiky. Koordinátoři nejprve vyhodnotí, zda je návrh životaschopný, a následně vám pomůžou s jeho realizací. Ty nejlepší nápady se pak dočkají odměny.

V rámci tohoto programu budeme sdílet dobré nápady napříč celou divizí G. Naše výroba je velmi různorodá, proto má každá její část jiné potřeby a může přicházet s jinými zlepšováky. Přesto se od sebe můžeme navzájem inspirovat. Jak to

aplikovat, je metodika 5S řešící strukturované zavedení zlepšení a standardů na pracovišti.

Úroveň číslo 2

V této úrovni máme nově schválený koncept, který označujeme jako CIP (Continuous Improvement Process). I když může s nápadem na zlepšení přijít každý, v rámci tohoto konceptu se věnujeme větším změnám a myšlenkám, kterým se

matizaci a digitalizaci. I proto je tato úroveň nejvyšší. Pokud totiž chceme nějaký proces automatizovat, musíme jej nejprve „pročistit“ – to znamená, že musí být stabilní a opakující se. S jakými inovacemi jsme v poslední době přišli? Podařilo se nám třeba automatizovat procesy lepení štítků na krabice, paletizace, čtení většího textu na výrobcích a skládání krabic. ■

Text: Veronika Bidlová, tým Continuous Improvement, divize G

Divize D: Jdeme na to přes Inovátor 2.0

„Nejlepší způsob, jak předvídat budoucnost, je tvořit ji.“ Tento citát významného vývojáře osobních počítačů Alana Kaye dokonale vystihuje důležitost inovací v moderních firmách. Jak k nim přistupujeme v divizi D?



Inovace představují proces, během kterého dochází k vytváření nových a vylepšených produktů, služeb, procesů nebo strategií. Jsou klíčem k úspěchu každé firmy, protože umožňují předběhnout konkurenci a nabídnout zákazníkům něco, co nikdo jiný nemá. Inovace nejsou jen o vytváření něčeho nového, často jde o vylepšení stávajících produktů, procesů a služeb.

Zapojme se všichni

V divizi D jsme se v minulosti zaměřovali na praktikování metod Lean a Kaizen a na zlepšování procesů zejména v odděleních, která jsou úzce spojená s výrobou. S novým programem Inovátor 2.0 jsme ale tyto principy rozšířili i do „Back Office“, který pro výrobu zajišťuje podpůrné



aktivity. A nyní pracujeme na tom, aby se do neustálého zlepšování zapojila všechna oddělení, včetně těch centrálních, a také naši externí partneři. Chceme totiž, aby všichni aktivně přispívali ke zlepšování procesů – nejen těch svých, ale i dalších napříč našimi firmami.

Nový program Inovátor 2.0 umožňuje každému zaměstnanci přijít s nápadem na zlepšení. Neváhejte proto probrat své názory a nápady na zlepšení s ambasadory projektu nebo se svými vedoucími. Ambasadory i vedoucí prošli školeními metod Lean i Six Sigma, díky kterým váš nápad nejlépe posoudí a navrhnu další postup. Za nápad, který pomůže zefektivnit zásadní proces a přinese firmě úspory, lze členy realizačního týmu odměnit.

Ambasadoři pro jednotlivé oblasti nebo oddělení

Ambasador	Pozice
Jan Dubský	Process Engineering Supervisor
Petra Šebková	Quality Engineering Supervisor
Aleš Vavřín	Test Infrastructure Engineer
Ondřej Slezák	Product Engineering Supervisor
Jan Truhlář	Engineering and Automation Manager
Petra Hanusová	Logistics Process Specialist
Martin Hubka	Production Specialist
Ondřej Maxa	Logistics Process Specialist
Radoslav Hink	Production Planning Specialist
David Skála	Logistics Specialist
Štěpán Šumpík	Engineering Supervisor
Lucie Kubů	Quality Engineer
Jindřich Johanides	Warehouse Supervisor
Jiří Knejfl	Manufacturing Support Coordinator

Změny a příležitosti

Jak řekl zakladatel společnosti Apple Steve Jobs: „Pouze ti, kteří byli natolik naivní, že si mysleli, že dokážou změnit svět, ho dokázali opravdu změnit.“ Pokud tedy chceme být úspěšní, musíme být otevření změnám a musíme odvážně hledat nové příležitosti.

Každý z nás může proměnit naši firmu a tvořit její budoucnost. Nemusí to být pouze nejvyšší vedení – přinést nové myšlenky a nápady, které nás posunou kupředu, můžeme bez výjimky všichni. Přihlaste proto svůj nápad na zlepšení prostřednictvím systému JIRA nebo ho proberte se svým vedoucím či ambasadorem. Poradí vám a pomohou s dalším postupem. ■

Text: **Zuzana Čizmarová, Project Manager, divize D**

Po malých krůčcích...

Věděli jste, že podle japonské filozofie kaizen se dá nejen pracovat, ale i žít? Jedna z nejúspěšnějších technik řízení v podniku byla ve druhé polovině minulého století motorem, který proměnil prakticky celý svět. Jak se vlastně zrodila?

Filozofie či metoda kaizen má dlouhou historii. Prvotní myšlenka o tom, že každá změna musí probíhat postupně, se zrodila po druhé světové válce. Japonsko tehdy potřebovalo nastartovat domácí ekonomiku a zmodernizovat celý strojírenský průmysl. Poválečná léta se totiž nesla ve znamení obrovské nezaměstnanosti, která byla způsobena i tím, že v Japonsku zcela vymizela některá výrobní odvětví – třeba lodní nebo letecký průmysl. Právě v této atmosféře se zrodila filozofie kaizen, která vychází z předpokladu, že i když se na první pohled může zdát všechno dokonalé, vždy se najde něco, co může být efektivnější, úspěšnější a lepší. Díky



Termín kaizen se skládá ze dvou slov – kai znamenající změnu a zen znamenající lepší.

metodě neustálého zlepšování se z Japonska v následujících třech dekadách stal ekonomicky třetí nejsilnější stát světa. A filozofie Kaizen se začala šířit do dalších zemí – především díky zakladateli Institutu Kaizen Masaakimu Imai, který pomohl více než dvěma stovkám firem vylepšit organizační strukturu a zavést do řízení japonské metody. Díky principům kaizen se staly úspěšnými třeba takové firmy jako Ford, Toyota, Sony nebo Pixar. A metoda začala pronikat i do osobního života, se kterým dokáže dělat divy. Když nalistujete stranu 38, dozvíte se například, jak díky ní zatočit s výmluvami. ■

Text: Gaja Koláčková, COT group

Jak se seznámit s principy zlepšování?


Na předchozích stranách jsme vám představili mnoho aktivit, které mají jedno společné – chtějí naši společnost rozvíjet skrze zaměstnance a jejich nápady. Pokud se chcete s aktivitami spojenými s neustálým zlepšováním lépe seznámit, jednotlivé divize pořádají podpůrné a vzdělávací akce.

První seznámení zaměstnanců s tímto konceptem probíhá už během vstupního školení. Kromě toho pak v každé divizi fungují týmy koordinátorů či ambasadorů, kteří vás s principy jednotlivých aktivit seznámí. Nad rámec toho se můžete v divizi F dozvědět o metodách Kaizen, Lean a Zero Defect v rámci školení SmartFun v myFOXu. Další aktivitou jsou tzv. Kaizen Blitz eventy,

což jsou vícedenní akce, během kterých určený tým řeší úpravy většího rozsahu. Několikrát do roka se také pořádá tzv. Zero Defect den. A v březnu proběhly vzdělávací Zero Defect Awareness dny, kdy si zaměstnanci kutnohorského Foxconnu zopakovali základní body kultury předcházení chybám. Divize G pak zájemcům odhaluje metodiku formou tzv. Gemba Walk. Probíhající workshopy seznamují zaměstnance s tím,

jak tento nástroj používat. A opomenout nelze ani školení „styčných důstojníků pro aplikaci 5S“ a školení Lean pro DL zaměstnance. Uplynulý rok probíhaly také projekty Green Belt – Lean Six Sigma, v rámci kterých mohli zaměstnanci získat certifikát a zrealizovat projekt vedený touto metodikou. ■

Text: Za týmy Continuous Improvement jednotlivých divízi: Tereza Vrátilová a Veronika Bidlová



Na cvičení mám ráda, že můžu vypnout hlavu. Jediné, na co se soustředím, jsou dané cviky. Zaměřuji se na to, abych je cvičila správným způsobem a kvalitně.

Kateřina Pillmannová:

Za všechno mohla krabice

Maminka, sportovkyn, automechanika i autorka nápadu, kter pomohl Foxconnu vznamn ušetřit. Všechny tyto role a mnoh dali zastává Kateřina Pillmannová, kter pracuje v kutnohorskm závodu v oddelen kvalitě. M ráda vyzvy a nov zkušenosti. Snad i proto byl její nápad tak vspsn.

V rámci principů Kaizen jste vymyslela jeden zajmav zlepšovák, kter se vznamn poj s tím, co delte. Co je tedy v práci vam každodenním chlebem?

Aktuln pracuji na pozici specialistky vráceného materiálu. To znamen, že mám na starosti e-mailovou komunikaci s dodavatelem ohledně reklamaci. V našem týmu m kad človek pridelenu konkretn skupinu dodavatel, se kterými vše re. Funguje to tak, že k nám přijde z konkretnho oddelen pokozen materiál a my jej u dodavatele reklamujeme. A vyjednáváme také způsob reen. Ty jsou obvykle dva – buď nm dodavatel opravenou jednotku vrátí, nebo ji odepíše a my za ni dostaneme jako náhradu tzv. kredity.

Jak často se materiál reklamuje?

Máme toho k vyřizen poměrně hodně. As to je dáno i tm, že nám chodí všechno mon – od malých karet (USB a PCA) až po šasi a drah pameov moduly (motherboardy) nebo velk napájecí panely (PDU) ad. Nyní máme v našem malm skladu kolem 500 kusů materiálu. Díky tomu je ale aspoň kad den vpln jin.

Nápad za všechny peníze Jak změna vás tedy napadla?

Měla jsem nápad, kter mohl Foxconnu ušetřit náklady na dopravu. Dive jsme totiž při vrcen materiálu dodavatelem za dopravu nic neplatili. Jenže pak se téměř ze dne na den zmnil dodavatel a tím i dodací podmínky, a tak jsme za pevpravu najednou platit začali. A pokud jste nkd poslali balík, urit víte, že cena dopravy

závisí na mnoha faktorech. Rozhoduje o n nejen velikost balíku, ale i adresa pijemce – třeba do Portorika je doprava neuvřiteln drah. O to více, když je daného materiálu hodn. U nlo navíc o to, že nejčastěji poslme základní potaov desky, kter se musejí pevpravovat ve speciálním boxu s phrdkami. Do jednoho boxu se vejde třeba třicet desek a my jsme v něm poslali jen tři. Tento box se navíc musel posílat na paletách, kter se nesmí sestavovat na sebe. A tohle všechno nm pevpravu velmi prodražovalo.

Takže jste se začala pdit po reen?

Přesn tak. Zajímalo m, proč nemůžeme produkty posílat v menších boxech. U jiných a mnohem vtch produktů to jde naprosto bez problému. Co je tedy piinou? Jak se ukazalo, za všechno může krabice. Potaov desky se totiž musejí posílat v boxech konkretnch parametrů, které jsou často nedostatkovým zbožím. A když není vhodn krabice, dv se produkt automaticky do vtho boxu a pevpravuje se na paletách. To mi přišlo jako nesmysl, když s jistotou víme, že existuje vhodn box, jen nm ve skladu často chybí. Reen tak bylo poměrně jednoduch – musíme si zkrátka krabice sehnat do zásoby.

Reen jste tedy podala jako Kaizen, kter vm byl schválen. Co jste musela následně zařídit?

Musela jsem zjistit, zda mají v nkterm našem skladu vhodn boxy, a dohodnout se s nimi, že nám je budou

uschovávat do zásoby. Pak bychom si mohli jednou za čas pro boxy přijet a uložit je u n. A to se mi povedlo, takže dnes už si dan krabice shání samotn skladníci, kter je pak vyzvednou a potebn komponenty do nich zabalí. Díky tomu nyní Foxconn ušetří zhruba 220 000 korun ročně na doprav.

Jak dlouho tohle všechno trvalo?

As trochu dle, než je obvykl. Vše proběhlo v řadu měsíců. Bylo to ale dáno tím, že jsem byla na oddelen poměrně nov. Problému jsem si vimla prakticky hned, ale nápad jsem nechala zhruba dva měsíce odležet. V té době se reily jin priority. Jenže pak jsem si řekla, že bych mohla spojit dvě uiten věci. Ve Foxconnu si totiž stanovujeme cíle, kterých bychom chtěli za daný rok dosáhnout. A jedním z mých cílů bylo vymyslet njak zlepšovák. Takže jsem se k nápadu vrtla, utřídila si všechny podklady a nápad podala. Schváleno mi to bylo zhruba do měsíce. Samotn realizace už pak byla otázkou několika dn.

Stále v pohybu

lovek nežije jen prací, co ráda delte ve svém volnu?

Věnuji se především rodině, se kterou často jezdíme na různé výlety. S manželem máme spolen zájmy, kterými jsou auta a motorky. Takže obvykle vyrzme na motokrosov závody nebo na různé výstavy spojen se silnými stroji. A pak také sportuji. Jezdím na kole i na kolečkových bruslích a ráda si zacvim. Máme

doma běžecký pás a další sportovní náčiní, takže můžu cvičit v klidu doma.

Baví vás sport odjakživa?

Rozhodně, už základní školu jsem měla se sportovním zaměřením. Na pohybu si zakládám odmala. Školu jsem díky tomu ve spoustě sportů i reprezentovala – třeba ve skoku do dálky, v běhu na delší tratě i ve štafetě, ve šplhu nebo i ve florbalu.

To je opravdu hodně sportů.

Neuvažovala jste, že se některému z nich budete věnovat profesionálně?

Kdysi jsem nad tím přemýšlela. Dokonce jsem i uvažovala, že bych si udělala kurz pro fitness trenéra a věnovala se sportu více do hloubky a komplexněji. To by mě moc bavilo. Pak jsem ale od toho upustila, přece jen mám malou dceru, takže času nemám mnoho. A má práce ve Foxconnu mě baví. Třeba ale někdy v budoucnu se mi podaří tento sen zrealizovat. Byl by to vlastně moc hezký koníček.

Co vám pohyb dává?

Na cvičení mám ráda, že můžu vypnout hlavu. Jediné, na co se soustředím, jsou dané cviky. Zaměřuji se na to, abych je cvičila správným způsobem a kvalitně. Věnuji se především silovému tréninku a protahování, které občas prostřídám s během. A to je hrozně uvolňující. Člověk po práci vypne hlavu a užije si hormony štěstí, které se díky cvičení vyplavují. Jak jsem celý pracovní den ve shonu, tak při cvičení pak dokážu úplně vypnout.

Vedete ke sportu i svou dceru?

Dcera se ke mně často nadšeně přidá sama. Když jdu třeba cvičit, tak po mně jednotlivé cviky opakuje. Samozřejmě ty, které ve svých pěti letech zvládne (smích). Jezdí s námi i na kole a chodí na tančení pro nejmenší, které ji moc baví. Vypadá to, že bude mít k pohybu a ke sportu blízko, což nám dělá radost.

Zmínila jste, že máte s manželem společný koníček, kterým jsou auta a motorky. Jak jste se k tomu dostala?



Kateřina Pillmannová

Rodačka z Kutné Hory, kterou ani davy turistů neodradí od návštěvy krásných místních památek. V malém městečku je vše, co by člověk mohl k životu potřebovat. Příroda, obchody, dobrý zaměstnavatel...

I proto je Kateřina ve Foxconnu již osm let. Začínala zde na pozici skladníka v HVP trezoru, kde pracovala s drahým materiálem. Později se stala trenérkou a zaučovala nové zaměstnance. Před mateřskou dovolenou si vyzkoušela i práci plánovače v logistice. A po návratu již rovnou naskočila do práce na pozici specialistky vráceného materiálu, při které naplno využije své vyjednávací schopnosti a komunikativnost.

Nadšeným motorkářem je hlavně manžel, který si rád pořizuje různé motorky. V minulosti měl enduro a nyní má silniční verzi. Měl i čtyřkolku, na které jsem se svezla i já. Dostala jsem se k tomu už vlastně v mládí, když jsem pomáhala tátovi s jeho velorexem a motorkami. Tento obor mě vždycky zajímal – šla jsem dokonce studovat na automechanika, kde jsem se seznámila se svým manželem. A mám i řidičský průkaz skupiny C. Teď už se tomu ale věnuji spíše pasivně – jezdíme často na výstavy motorek a na motokros. ■

Text: Gaja Kolářková

Průzkum spokojenosti: Akční plány jsou v běhu

Jsou za námi tři měsíce od myšlenky sestavení akčních plánů, které navazují na výsledky průzkumu spokojenosti zaměstnanců. V minulém čísle jsme vám představili oblasti, na které se v roce 2023 zaměříme. Jak jsme se v tomto ohledu posunuli?

Na základě vaší zpětné vazby jsme identifikovali prioritní témata, kterými jsou komunikace a kultura, hrdost na práci ve Foxconnu, rozvoj a růst zaměstnanců, motivace a ocenění zaměstnanců, úpravy pracovního prostředí, benefity a stravování v kantýně. Naším společným cílem je tyto oblasti zlepšit a dosáhnout tím vyšší spokojenosti zaměstnanců.

Jaké projekty se povedlo úspěšně zrealizovat?

Dokončení se dočkaly celkem tři projekty vedené centrálními týmy (Facility Management a HR). Ve výrobě, skladech a kancelářích v budově P1 jsme nainstalovali LED světla, což povede ke zlepšení světelných podmínek a úspoře elektrické energie. Kompletní rekonstrukce se dočkalo také 1. a 2. patro budovy P3A (novou podobu získaly kanceláře a šatny). V rámci rozvoje a vzdělávání zaměstnanců jsme optimalizovali stávající procesy pro plánování aktivit v myFOXu. Naším cílem bylo upravit modul vzdělávání tak, aby byl pro zaměstnance jednoduchý a uživatelsky přívětivý. V divizi D jsme pak dokončili čtyři projekty. Produkční kanceláře v hale B se dočkaly rekonstrukce, díky které se nyní pyšní vybavením v souladu s korporátní identitou. Zrenovovali jsme i vstupní halu v CB2, ve které jsme provedli výmalbu

a instalovali e-Boards. Ve vstupní hale v budově Z3 proběhly malířské práce a instalace tapet a e-Boards. A výsledky průzkumu spokojenosti jsme předali členům jednotlivých týmů v rámci takzvaného Business Cascade Meetingu. Kolegové z divize F se mohou radovat ze dvou dokončených projektů, kterými byly rekonstrukce kanceláří, a to konkrétně pro Help Desk a pro RSP RMA tým. A další důležité projekty byly realizovány také v rámci divize G. Podařilo se nám zde totiž spustit aktivitu Brej-zen. Zároveň jsme se pustili do vylepšení pracovního prostředí v divizi Cisco, a to nejenom v koridoru vedoucím do výroby, ale i ve výrobě samotné. Nové polepy, šetrnější osvětlení a další změny jsou vyslyšením požadavků na zlepšení pracovního prostředí.

Co nás čeká do konce roku

Od začátku roku jsme tedy zrealizovali 11 projektů a na dalších 31 aktivitách se aktuálně pracuje. V roce 2023 máme v plánu dokončit celkem 51 projektů zaměřených na rozvoj v klíčových oblastech. Na jednotlivých aktivitách pracují zaměstnanci z různých týmů napříč organizační strukturou. Děkujeme vám za vaše zapojení, které nám pomáhá na cestě ke společnému cíli – podpoře spokojenosti zaměstnanců Foxconnu. ■

Text: **Martina Rochlová, HR Business Partnering Lead**



Průzkum spokojenosti
zaměstnanců

Projekty zaměřené na konkrétní oblasti	Počet projektů
Benefity	3
Stravování v kantýně	1
Komunikace a kultura	9
Hrdost na práci ve Foxconnu	2
Rozvoj a růst zaměstnanců	7
Motivace a ocenění zaměstnanců	3
Úpravy pracovního prostředí	26
Celkem	51

Počet projektů	Status
31	Otevřeno
11	Zrealizováno
7	V plánu realizovat
2	Pozastaveno
51	Celkem

Aktivity zaměřené na konkrétní skupinu	Počet projektů
Foxconn (centrální týmy)	16
D	17
F	14
G	4
Celkem	51

Working Environment: 12 změn, kterých si všimnete

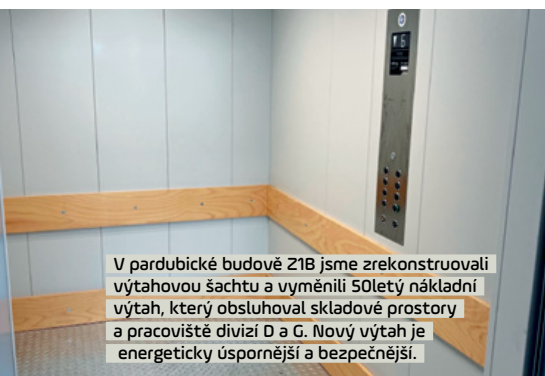
Letošní jaro bylo bohaté na projekty zvelebující naše pracovní prostředí a zvyšující se spokojenost našich zaměstnanců. Některých proměn jste si jistě všimli, s těmi ostatními se můžete seznámit díky fotografiím.



Rozumíme lidem i technologiím

Postupně naplňujeme naše sny a vize

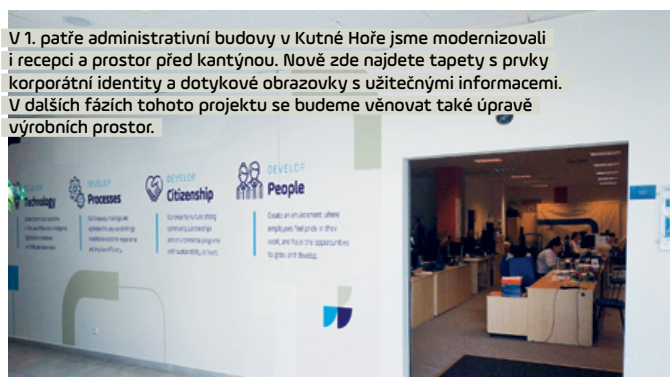
V rámci zkrášlování našeho areálu jsme se rozhodli pokrýt budovu Z1B bannerem, díky kterému nás může veřejnost více poznat. Hlavními hvězdami jsou opět naši zaměstnanci, kteří nechávají nahlédnout do dění ve Foxconnu.



V pardubické budově Z1B jsme zrekonstruovali výtahovou šachtu a vyměnili 50letý nákladní výtah, který obsluhoval skladové prostory a pracoviště divizi D a G. Nový výtah je energeticky úspornější a bezpečnější.



V kutnohorském závodě se renovace dočkají tři kanceláře ve 2. patře administrativní budovy. Hotové budou koncem července.



V 1. patře administrativní budovy v Kutné Hoře jsme modernizovali i recepci a prostor před kantýnou. Nově zde najdete tapety s prvky korporátní identity a dotykové obrazovky s užitečnými informacemi. V dalších fázích tohoto projektu se budeme věnovat také úpravě výrobních prostor.



Pardubická budova P3A prošla velkou rekonstrukcí. V 1. patře najdete nové šatny pro 540 zaměstnanců a v 2. patře pak moderní kancelářské prostory pro 65 zaměstnanců s kuchyňkou a zasedacími místnostmi.



Renovaci prošla odpočinková část oddělení RMA. A změn proběhlo opravdu hodně – vyměnil se nábytek a byl upraven i přívod vody pro sodobar. Prostory jsou nyní modernější, odpovídají aktuálnímu standardům a jsou příjemnější pro zaměstnance. Tato realizace je prvním příkladem tzv. Small adjustments, kdy si menší projekty navrhují a realizují (při dodržení firemních standardů) sami zaměstnanci, kteří daný prostor využívají.



Prostor pro vedoucí v pardubické výrobní hale B se dočkal přestavby. Došlo k přeuspořádání prostoru, výměně nábytku, vybudování oddělovací příčky, opravě a vymalování zdi a instalaci tapet.



V pardubické hale P2a proběhla rekonstrukce šaten NWE. Do vymalovaných prostor byly pořízené nové šatní skříňky.



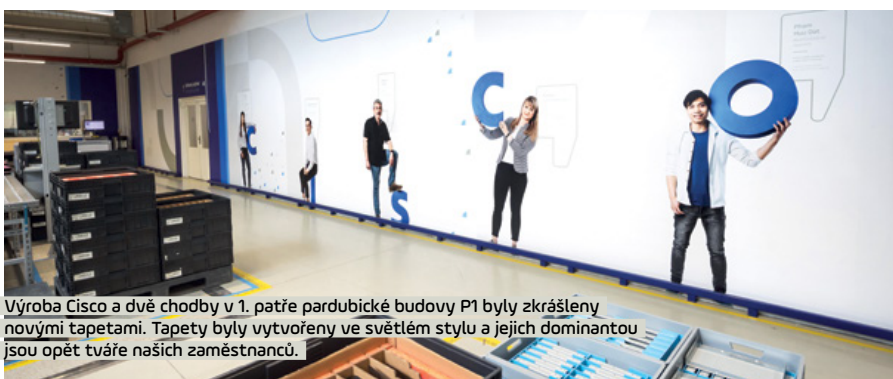
Rozšířili jsme počet obrazovek e-Boards. V Pardubicích je najdete v 1. patře budovy Z3, v CTP, na chodbě vedoucí do výroby CISCO, na chodbě u jídelny, na schodišti u vstupu do HP výroby, v halách A i B a ve skladu. V Kutné Hoře jsme zahájili testovací provoz dvou obrazovek odlišného typu – najdete je u hlavního vchodu do jídelny. Zaměstnanci tak mají veškeré informace na dosah ruky.



Renovaci prochází celkem 10 meetingových místností ve 2. patře administrativní budovy kutnohorského závodu. Veškeré úpravy plánujeme dokončit na podzim letošního roku.



Budovu Z1A v pardubickém areálu nově zdobí výrazné 3D logo naší společnosti. Nikdo nás už tak nepřehlédne.



Výroba Cisco a dvě chodby v 1. patře pardubické budovy P1 byly zkrášleny novými tapetami. Tapety byly vytvořeny ve světlém stylu a jejich dominantou jsou opět tváře našich zaměstnanců.

 Průzkum spokojenosti zaměstnanců

Text: Kateřina Horáková, Michaela Hornýšová, Lucie Frydrychová, Pavel Bartizal, Jan Vobořil, Jiří Knejfl

Šetříme energii i přírodu kolem nás

Abychom mohli plnit závazky vyplývající z certifikace ISO 50001 (Systém managementu hospodaření s energií), rozhodl se Foxconn zavázat k pravidelnému přezkoumávání činností i procesů, které mají vliv na energetickou hospodárnost. Díky zavedeným opatřením totiž dosáhneme snížení nákladů na spotřebu elektrické energie a snížení produkce skleníkových plynů.

Jak jsme na tom v Kutné Hoře

V Kutné Hoře se letos oddělení Facility Management pustilo hned do několika zajímavých úsporných opatření a projektů. Prvním z nich byla instalace frekvenčního měniče na zdroj centrálního chladu, který umožňuje plynulé řízení výkonu stroje. Nainstalován byl také efektivnější kompresor produkující stlačený vzduch pro výrobní zařízení. Kolegové z oddělení Engineering pak do výroby implementovali nový standard pro šroubovací stanice. Jedním z jeho největších přínosů je nový způsob pohonu stanice, díky kterému není potřeba stanici zároveň připojovat k elektrickému a vzduchovému zdroji. Nyní jí stačí jen elektrické připojení, což snižuje náklady na údržbu rozvodů stlačeného vzduchu i jeho spotřebu. Standard zároveň zlepšuje uživatelský komfort. Šroubovací stanice jsou nyní snadno přenositelné a jsou také tišší a méně náročné na údržbu. Spotřeba elektrické

energie zůstává stejná jako u předchozí verze, což znamená, že nová šroubovací stanice nezatíží naši energetickou bilanci.

Jak jsme na tom v Pardubicích

Také v Pardubicích dokončil tým Facility Management řadu aktivit souvisejících se zlepšením energetické hospodárnosti. V budově P1 bylo na mnoha místech vyměněno osvětlení za LED varianty. Díky tomu ušetříme více než 50 000 kWh a 20 tun oxidu uhličitého měsíčně. Na východní stěně haly P2 byla dokončena výměna drátoskla za izolační polykarbonát. A do začátku nové topné sezony bude opravena i západní stěna haly směrem k budově P1. Dalším energetickým projektem se pyšní kolegové z údržby budovy P2. I jejich cílem je lepší a efektivnější využívání elektrické energie. S tímto cílem se pustili do implementace nového systému automatického měření spotřeby elektrické energie (tzv.



Na hale P2 byla dokončena výměna drátoskla za izolační polykarbonát

Power Monitoring a Power Management). Systém se skládá z několika komponentů. Prvním z nich je senzorový systém, který v reálném čase měří a sbírá data o spotřebě elektrické energie. Druhým komponentem je softwarová platforma, která tato data sbírá, analyzuje a vizualizuje. Díky tomu můžeme téměř okamžitě reagovat na vznikající ztráty v důsledku neekonomického provozu zařízení. Příkladem může být například opomenuté vypnutí zařízení na konci výrobní směny, nebo rozsvícené světlo v prázdné kanceláři.

Všechny zmíněné projekty přispívají ke zlepšení energetické hospodárnosti naší společnosti dle požadavků ISO 50001 a ke snížení uhlíkové stopy. ■

Text: Alan Heltzel, Jakub Zahradníček, Přemysl Mráz (Kutná Hora), Jan Vobořil a Pavel Bartizal (Pardubice)



Nová šroubovací stanice

Multikulturní týden v Pardubicích

Opět jsme byli hrdým partnerem akce Multikulturní týden, jejíž 12. ročník se konal na začátku května. Cílem tohoto tradičního festivalu je zpestřit kulturní život v Pardubicích, vytvořit neformální prostor pro vzájemné setkávání Čechů a různých minorit, blíže poznat rozličné kultury a získat netradiční zkušenosti.



I tentokrát se podařilo sestavit zajímavý a pestrý program plný různých hudebních i tanečních vystoupení, tematických večerů, sportovních turnajů, výstav, cestovatelských besed a kulinářských či výtvarných dílen. Foxconn při přípravě a organizaci akce opět nechyběl. Kromě finanční pomoci jsme i letos do programu zapojili naše zaměstnance.

Krásné Mongolsko

Vypíchnout můžeme hned několik momentů, které byly úzce spjaty právě s našimi kolegy. V úterý bylo Divadlo Exil zasvěceno Mongolsku. Ve večerních hodinách proběhl taneční workshop, během kterého se mohli malí i dospělí návštěvníci naučit tradiční mongolské tance. Poté následoval

mongolský večer plný barev, tance, hudby a povídaní o Mongolsku, kterým nás provedla naše kolegyně Myanga Bazarjav z oddělení Compliance. Vyprávěla nejen o mongolské kultuře, historii a zvycích, ale také o kuchyni, kterou jsme mohli i ochutnat. V programu ji hudebně i tanečně doprovázeli naši mongolští kolegové včetně malé hadí tanečnice patřící do naší Foxconn rodiny. Večer jsme si skvěle užili a Myanga sklídila od obecenstva velký aplaus.

Jarmark a sportovní klání

Na páteční odpoledne byl naplánován Jarmark na Příhradku s doprovodným programem. Účastníci se mohli opět setkat s našimi kolegy z Mongolska, kteří nabízeli

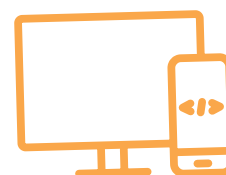
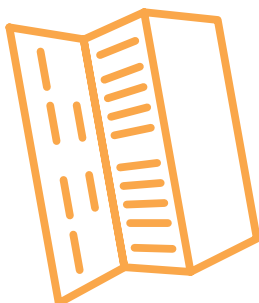
vynikající mongolské speciality. Ani tentokrát jsme si je nenechali ujít! Pro sportovní nadšence pak byl připraven turnaj volejbalových týmů, který proběhl na samotný závěr festivalu v neděli. Foxconn měl hned několik želez v ohni – dva mongolské a jeden ukrajinský tým. Umístění obou mongolských družstev na prvním a druhém místě tak bylo pomyslnou třešničkou na dortu v rámci celé akce.

Za skvělou reprezentaci děkujeme všem kolegům, kteří se na přípravě festivalu podíleli! Detailní informace o celém Multikulturním týdnu v mnoha jazycích najdete na www.multikulturnityden.cz. ■

Text: Radka Svobodová, oddělení Compliance



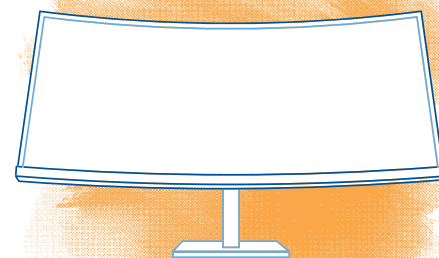
Co se u nás vyrábí



Monitor Omen

Vyrábí: Divize D • Zahájení výroby: 2019

- **O co jde:** o kompletaci herních a kancelářských monitorů podle lokalizace a přání zákazníka.
- **K čemu slouží:** monitor slouží k zobrazování dat a informací. Zajímavostí je, že v Evropě, na Středním východě a v Africe je velká rozmanitost zásuvek s napětím 220 V. Je proto zapotřebí, aby měl každý monitor napájecí kabel se správnou koncovkou. Aktuálně vkládáme 25 druhů napájecích kabelů do 120 druhů monitorů. V rámci kompletace pak na základě požadavků klienta přikládáme i potřebnou dokumentaci, redukce nebo další označení monitoru.
- **Unikátní vlastnost:** výroba monitoru je jedinečná v obrovské rychlosti obrátky materiálu. Náš rekord činí 30 095 kusů monitorů za 24 hodin. Běžně se toto číslo pohybuje okolo 22–25 tisíc kusů. Od počátku výroby jsme odeslali celkem 30 milionů jednotek.
- **Nejnáročnější krok při výrobě:** výzev máme hned několik. Začíná to tím, že sklad musí rychle vykládat a nakládat palety s materiálem z a do kontejneru. Následně musí výroba rychle zpracovat požadované kusy. Velký tlak je kvůli vysoké váhové zátěži i na operátory, kteří se kvůli tomu musí mezi sebou každou hodinu střídát. A aby se nám podařilo splnit normy, musí linka šlapat „jako dobře promazaný stroj“.
- **Nejčastější koncový uživatel:** monitor potřebuje každý, kdo pracuje na počítači. Velké zakázky zpracováváme například pro automobilku BMW, které dodáváme velké a speciálně označené série



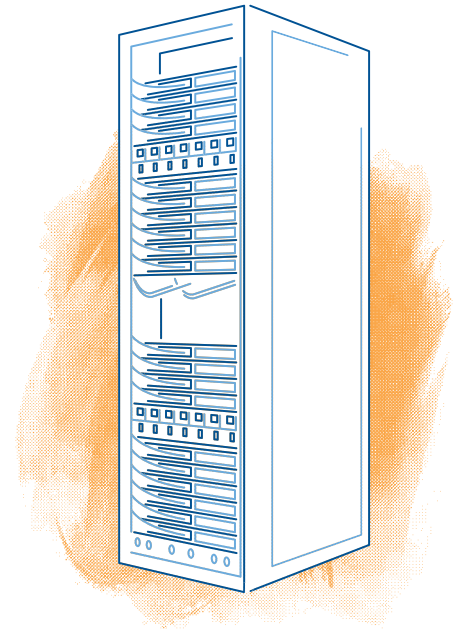
monitorů. Na zakázku ale dokážeme vše přizpůsobit i pro jednotlivce.

- **Finální destinace:** monitory nejčastěji míří do Německa, Francie, Velké Británie, Saudské Arábie a do takových exotických zemí, jakými jsou Madagaskar, Katar, Rwanda, Tádžikistán nebo Maurícius.
- **Naučili jsme se:** zajímavou zkušeností je pro nás zpracování velkého objemu produktů s poměrně malým týmem lidí, a to 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.

Bahubali

Vyrábí: divize F (AWS) • Zahájení výroby: srpen 2020

- **O co jde:** model serveru s velkým množstvím konfigurací. Každá konfigurace je označená číslem. Servery dodáváme ve dvou typech racků – buď v nízkém označeném jako 42U, nebo ve vysokém označeném jako 48U.
- **K čemu slouží:** nejčastěji se využívá pro ukládání důležitých dat v datových centrech zákazníka.
- **Unikátní vlastnost:** Bahubali servery mají poloviční šířku. Díky tomu jich může být v jednom racku více. Do vysokého 48U racku se vejde celkem 74 serverů. Server je unikátní i množstvím konfigurací, ze kterých si může zákazník vybrat. Řada označená sudým číslem navíc obsahuje SSD disky, a tak nabízí větší kapacitu úložiště.
- **Nejnáročnější krok při výrobě:** těch je hned několik. V případě racku 48U nám situaci ztěžuje celkové množství serverů i samotná výška racku. Pro jeho stavbu proto procesní tým navrhl nástroje, které usnadní montáž šasi (kostry výrobku) pro složení do racku. Důležitým krokem je také kabeláž všech serverů – musí být přesná a úhledná. Zkušeným operátorům pomáhá ke kontrole velkého množství kabelů šablona pro kontrolu rádia a délky kabeláže. Z racku totiž nesmí žádné kabely vyčnívat.
- **Nejčastější koncový uživatel:** v drtivé většině jsou racky posílány do datových center po celé Evropě.
- **Unikátní destinace:** rovnou šest kusů serveru označeného číslem 4 jsme odeslali do Spojených arabských



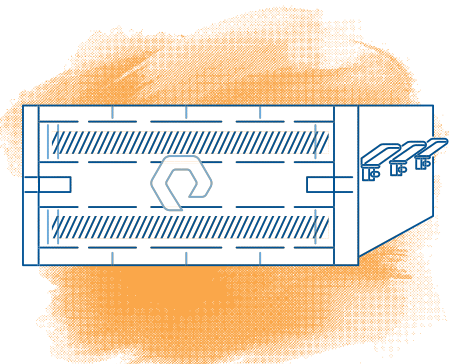
emirátů. Dva putovaly do Dubaje a čtyři zase do Abú Zabí.

- **Naučili jsme se:** díky tomuto racku se nám podařilo vyvinout nové nástroje pro kabeláž a montáž šasi. Nyní je používáme i pro další modely.

FlashBlade//S

Vyrábí: Divize G • Zahájení výroby: leden 2023

- **O co jde:** inovované datové úložiště vyráběné pro společnost Pure Storage. mohou zvýšit až na více než tisíc PB (petabytů).
- **K čemu slouží:** jedná se o technologii all-flash, která eliminuje použití pevných disků. Zároveň jde o jedinou škálovatelnou úložnou platformu, která efektivně uspokojuje požadavky na moderní nestrukturovaná data.
- **Unikátní vlastnost:** umožňuje nezávislé škálování kapacity a výkonu, které lze v průběhu času zlepšovat. Jediněná modulární architektura úložiště nabízí flexibilní volbu spotřeby a díky nižší spotřebě energie i prostoru zároveň minimalizuje plýtvání. Zákazníci si mohou objednat úložiště s kapacitou několika set TB (terabytů), kterou
- **Nejnáročnější krok při výrobě:** energeticky nejnáročnějším krokem výroby je tzv. burn-in test, při kterém se jednotlivé blady 10 hodin testují při kontrolované teplotě.
- **Nejčastější koncový uživatel:** produkt je obvykle využíván v IT sféře pro uchovávání strukturovaných a nestrukturovaných dat. Dokáže zkrátit čas potřebný k otevření souborů, zmenšit prostor datového centra a snížit čas potřebný pro správu úložiště.
- **Finální destinace:** pomáhá zákazníkům po celém světě. Ve velké



míře ho využívá například tým Formule 1 Mercedes – AMG Petronas. Členové týmu na trati i v továrně mají díky Flashblade okamžitý přístup ke všem důležitým datům, která slouží k neustálému zlepšování výkonu závodního vozu.

- **Naučili jsme se:** pro výrobu FlashBlade//S používáme nové teplotní komory, které byly nainstalovány na konci loňského roku a které řídí teplotu při testech tak, jak požaduje zákazník. ■

Zamyšlení viceprezidenta k aktuálním otázkám divize F



Dění v divizi

Od začátku roku čelíme v Kutné Hoře silným ekonomickým výzvám ve všech oblastech našeho podnikání. V důsledku vysoké inflace se zvýšily provozní náklady, což znamená, že se musíme i nadále soustředit na zvyšování efektivity a snižování nákladů. Současná situace má dopad nejen na naše podnikání, ale i na zákazníky. Snížil se objem objednávek a vyrobených jednotek, což souvisí ze snižující se poptávkou. My se však nevzdáváme. Nadále pracujeme na tom, abychom si udrželi stávající spolupráce a hledáme nové obchodní příležitosti. Je důležité pokračovat v investování do našich provozů a procesů, abychom měli na trhu silné postavení, až se situace zlepší. Pomalu, ale jistě se objevují náznaky oživení trhu. Obdrželi jsme už několik velkých zakázek a v některých oblastech evidujeme silnou poptávku. Aktivně se také podílíme na přivedení nových zakázek do Kutné Hory.



Nasloucháme vám

Je potřeba nadále investovat do naší budoucnosti, proto probíhá řada projektů zaměřených na životní a pracovní prostředí. Pojdme si je shrnout. Na střeše Jižní haly plánujeme nainstalovat solární elektrárnu. Farma bude vyrábět přibližně 1 GWh ročně, což pomůže snížit naši uhlíkovou stopu. Projekt je na počátku, ale doufáme, že bude dokončen do začátku roku 2024. V druhé polovině roku 2023 se začnou rekonstruovat toalety ve všech třech výrobních halách. Renovace bude probíhat ve třech etapách a věříme, že práce dokončíme do první poloviny roku 2024. Některé zasedací místnosti a kanceláře v administrativní budově procházejí renovací. Tento prostor je to první, s čím se naši zákazníci a návštěvníci setkají, když vstoupí do závodu, a proto je vzhled tohoto prostředí důležitý. Je potřeba prezentovat naši společnost v dobrém světle a v souladu s naší kulturou. Uvnitř



John Gallagher

Viceprezident a výkonný ředitel divize F

našeho závodu se začíná ve větším měřítku objevovat firemní identita. Nainstalovali jsme také dvě nové elektronické nástěnky (tzv. e-Boards) před jídelnou. Jejich prostřednictvím se dozvíte nejaktuálnější informace o všech zaměstnaneckých akcích a většině PR/HR aktivit. Mezi další klíčové projekty, na kterých pracujeme, patří například nabíječky pro elektromobily a rozšíření LED osvětlení.



Připomínáme

Určitě jste již narazili na naši iniciativu Zero Defect a ve výrobě nebo alespoň v prostorách společnosti jste se setkali s naším Zero Defect týmem. Rád bych využil této příležitosti a vysvětlil, co Zero Defect znamená. Zero Defect je docela jednoduchý koncept a kultura. Byli bychom rádi, kdyby si tuto politiku všichni v organizaci osvojili. Zero Defect se může týkat každé oblasti práce, ať už jde o výrobu nebo administrativní podporu. Může nám pomoci odvádět co nejlepší práci, odhalovat chyby nebo potenciální problémy a následně hledat způsoby, jak je napravit. Nad chybami, které vidíme, bychom neměli mávnout rukou. Naopak bychom měli ostatním kolegům pomáhat s jejich identifikováním a následným napravováním. Pojdme tedy spojit síly a společnou prací dosáhnout nulové chybovosti! ■

Coffee Talks s Nickym Monaghanem

Viceprezident společnosti a výkonný ředitel divize D Nicky Monaghan se opět rozhodl pomyslně otevřít dveře své kanceláře. Zaměstnanci mají znovu možnost setkat se s nejvyšším vedením a zeptat se ho na jakékoliv téma, které je zajímavé.



Pár zajímavých čísel

- 7 setkání
- 7 hodin diskuzí
- více než 100 zúčastněných
- desítky otázek

najít společné zájmy a předávat nápady mezi spolupracovníky," říká Nicky Monaghan.

A čeho se nejčastěji týkaly otázky zaměstnanců? Žhavým tématem byla elektromobilita a její budoucnost v naší společnosti. ■

Text: **Iveta Veselá, HR Business Partner**

Video ze setkání s Nickym »



Na začátku každého roku podhaluje vedení divize D v rámci takzvaného Business Cascade Meetingu zaměstnancům své vize, strategii a celkové směřování. A projekt Coffee Talks na tuto aktivitu přímo navazuje. A to i časově – „hovory u kávy“ se konají během března až května. Zaměstnanci tak mají prostor se s Nickym neformálně setkat v menších skupinkách a prodiskutovat s ním nejrůznější strategická témata. Kolegové, kteří se setkání

účastní, se s oblibou ptají nejen na otázky pracovní, ale i na ty soukromé. No řekněte, kdy si můžete se svým viceprezidentem popovídat o fotbale, lochnesské příšeře nebo o jeho motivaci, která ho pohání? „Coffee Talks umožňují překonat tradiční sociální nebo organizační hierarchii. Podporují otevřenou komunikaci a umožňují účastníkům lépe pochopit firemní strategii. Klást otázky v menších skupinách je neocenitelné. Je to skvělý způsob, jak

Malý, ale důležitý

Na začátku dubna nás čekal velký den – po dlouhých přípravách jsme oficiálně otevřeli nový skladovací prostor v budově T1 v Drozdících, který slouží k distribuci hotových výrobků našemu zákazníkovi Broadcom. A i když se velikostí jedná spíše o menší prostor – má totiž jen zhruba 550 m² – jeho význam je velký.

Celá akce přitom nebyla vůbec jednoduchá – v poměrně krátkém čase a s malými náklady jsme potřebovali sehnat prostor, do kterého by se vešly palety s hotovými výrobky. Ty byly doposud uskladněné na ploše o rozloze 4 500 m² v budově P3. Projektovému týmu ve složení Pavel Jožák, David Vlček, Jana Bilanská, Jan Muzikant a Tomáš Trnečka se pod vedením Romany Kozákové podařilo všechny tyto požadavky splnit. Dokonce jsme některé parametry

i překonali – například provozní náklady, které se nám povedlo výrazně snížit. Rádi bychom proto poděkovali všem týmům, které se na tomto úspěšném projektu podílely. Poděkování patří i našemu partnerovi, společnosti Stars Capital Finance, který naslouchal našim potřebám a v krátkém čase pro nás zvládl přizpůsobit skladovací prostory v budově. Vše se nám díky tomu podařilo úspěšně přesunout bez dopadu na zákazníka.

A naši zaměstnanci mají díky tomu nyní možnost pracovat v příjemnějším prostředí a s moderní technikou. ■

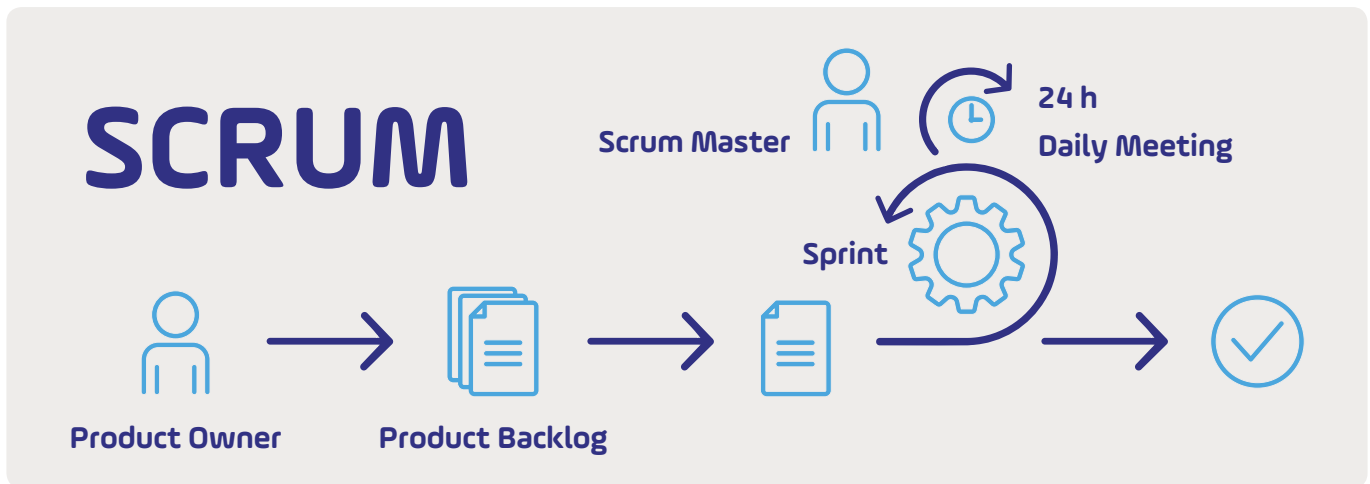
Text: **Jiří Bečka, Logistics and Warehouse Manager**

Video z oficiálního otevření »



Vývoj projektu MES2 má zelenou!

V minulém čísle jsme vám představili nový projekt, jehož cílem je vývoj budoucí verze výrobního systému MES2. Je jedním z nejzásadnějších a také nejnáročnějších projektů, do kterých jsme se na SWD kdy pustili. Úvodní „MVP“ fáze projektu dopadla na jedničku, a projektový tým se proto nyní může pustit do dalšího vývoje. Zajímá vás, co všechno obnáší práce na takto náročném projektu?



Do realizace MES2 jsme neskočili po hlavě, ale začali jsme tzv. nezbytným minimem (MVP – Minimum Viable Product), které je potřebné pro ověření zvoleného konceptu v praxi. A přizvali jsme na pomoc i parťáky z firmy Stratox. První zkušenosti z použití v praxi budeme schopni přinést v příštím čísle.

Od vodopádu pod mlýn

Ještě před pár lety se při vývoji počítačových systémů používala nejčastěji metodika waterfall (vodopád). Zadavatel se nejprve pokusil do detailu sepsat požadavky, podle kterých se systém navrhoval. Teprve po dokončení mnohdy časově velmi náročného vývoje se ukázalo, nakolik se podařilo vše pochopit a správně realizovat. Často se stávalo, že než se vše sepsalo, počáteční požadavky se již stihly změnit. Dnes, kdy se požadavky mění téměř denně, je už tato forma nemyslitelná. Velké systémy se dnes vyvíjejí agilními metodami. Komplexní zadání se rozdělí do malých částí, které se zpracovávají

postupně. Na MES2 pracujeme dle metodiky SCRUM (mlýn) ve 14denních cyklech (sprintech), v rámci kterých se daná oblast zanalyzuje, vyvine a obratem se zapracuje zpětná vazba od zákazníka. Zákazník je nedílnou součástí vývojového týmu, což umožňuje udržovat projekt „na kolejích“.

Ve vysokém tempu

Vývoj vyžaduje perfektní komunikaci a kooperaci v celém týmu. Vše začíná u vlastníka produktu (Product Owner). Správný vlastník zná danou problematiku, konkrétní požadavky a umí správně určit priority podle hodnoty, kterou přinesou. Máme štěstí, že u projektu MES2 na sebe vzal tuto zodpovědnost Tomáš Batelka, který ve spolupráci se zástupci ostatních divizí obstarává celou koordinaci. Každý cyklus začíná „vyjasňovací“ schůzkou, na které si tým projde zadání od vlastníka produktu, ujistí se, že všemu rozumí a doplní časový odhad realizace. Na následující schůzce se tým s produktovým vlastníkem dohodne, které body v následujícím

sprintu dodá. Na konci sprintu mu pak představí dodané funkce pomocí praktické ukázky. Na závěr se tým společně ohlédne a zhodnotí, co se povedlo a co je potřeba v příštím sprintu zlepšit.

(Ne)vděčná role?

Ukočirovat všechny schůzky tak, aby byly přínosné a nic nezadrhávalo, je nevděčnou úlohou Scrum Mastera. V našem případě patří velké poděkování Oldřichu Čechovi za to, jak na vše dohlíží a týmu pomáhá. Z průběhu fáze MVP máme opravdu radost. Díky nasazení parťáků ze Stratoxu a našich kolegů Tomáše, Oldřicha, Nadi, našich architektů Jana a Martina a vývojářů Víta, Jiřího, Martina, Petra a Filipa, se jim podařilo úspěšně dokončit a skvělé výsledky zajistily odsouhlasení dalšího vývoje. Projektový tým má tedy „zelenou“ a může plynule navázat vývojem pro ostatní linky. Čeká nás hodně práce, ale pořádný kus už vidíme také za sebou. ■

Text: **Mirek Šimáček**, Architecture and Design Manager

RSC oslavilo miliontý kus

Servisní centrum zaměřené primárně na opravu serverových základních desek (motherboards) vzniklo v kutnohorském závodě v roce 2014 jako podpora našeho významného zákazníka a jeho potřeb v regionu EMEA.

Od té doby se jeho úkoly a portfolio postupně rozšířily o další služby a projekty, zejména v oblasti řízení toku defektivního materiálu různých produktových či materiálových segmentů, včetně řízení nákupu nového materiálu pro servisní kanál našeho zákazníka. Díky těmto novým obchodním příležitostem z posledních let se nyní podařilo dosáhnout významného milníku: tým RSC čítající zhruba dvě stovky zaměstnanců doručil zákazníkovi svůj miliontý kus!

„Cesta k miliontému kusu nebyla jednoduchá, o to víc si tohoto úspěchu vážíme. Za dobu naší existence jsme museli řešit spoustu překážek, zejména poslední čtyři roky byly velmi dynamické a kladly na celý náš tým obrovské nároky. Děkuji proto všem kolegům z týmu RSC za jejich profesionální práci,“ okomentoval tento úspěch Dušan Judytka, Operations and Warehouse manažer RSC.



Dosažení tohoto milníku bylo skvělou příležitostí k tomu, aby se kolegové z RSC sešli a společně svůj úspěch 30. března 2023 oslavili. „Vždy je dobré se zastavit a ohlédnout se za tím, čím jsme prošli a co se nám podařilo. A společný úspěch oslavit. Naše práce je unikátní, odhalit defekt na velké serverové desce se spoustou pájecích bodů není vůbec jednoduché. A vytrénovat člověka na takovou pozici

trvá i několik let. I v dalších oblastech čelíme velkým výzvám, proto si velmi vážím práce celého našeho týmu,“ dodal Dušan Judytka.

Kromě příjemně stráveného času si všichni kolegové ze společného setkání odnesli jako poděkování i malou pozornost. ■

Text: Lenka Brychtová, PR a komunikace

Víte, co je TPM?

V divizi G jsme se rozhodli zavést nový systém. Říkáme mu TPM (Total Productive Maintenance). Co se pod tímto označením skrývá? No přece „totálně produktivní údržba“.

TPM je metodika řízení údržby a výroby, která má za cíl maximalizovat produktivitu a minimalizovat ztráty výrobního zařízení. Zvyšuje spolehlivost a dostupnost zařízení, čímž se minimalizují výpadky výroby a zlepšuje se celková efektivita. Dále TPM přispívá k delší životnosti strojů a zařízení, snižuje náklady na údržbu, zvyšuje kvalitu výroby a zlepšuje bezpečnost pracovního prostředí. Naším cílem je zajistit preventivní údržbu, kdy

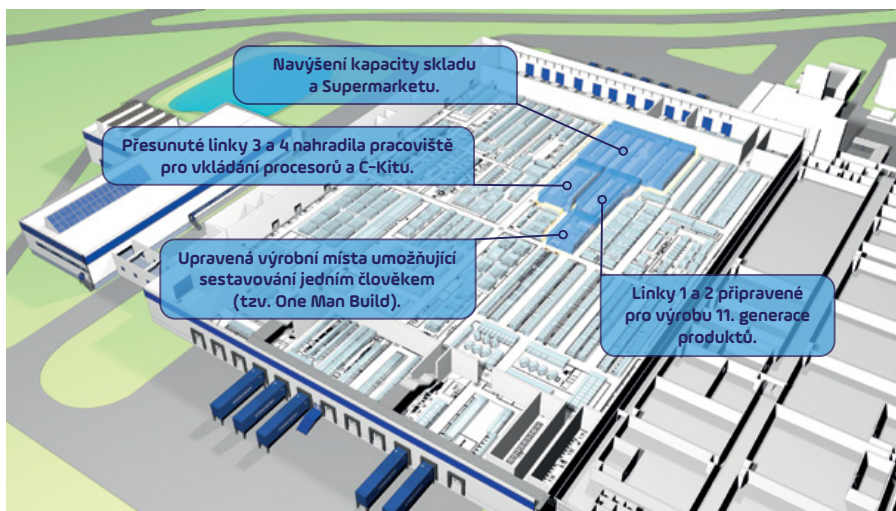
jsou naši zaměstnanci zapojeni do péče o zařízení a mají zodpovědnost za jejich průběžnou kontrolu, čištění i údržbu. Takto digitalizovaná autonomní údržba sníží administrativní zátěž zaměstnanců a urychlí tak proces kontroly a údržby. Dalším významným krokem je měření výkonnosti výrobních zařízení a linek, které nám poskytne okamžitou zpětnou vazbu a umožní rychle reagovat na potenciální problém. Díky tomu se vyhneme

mimořádným směnám a činnostem, čímž přispějeme ke spokojenosti našich zaměstnanců a zlepšení firemní kultury. Všech osm pilířů programu TPM je sestaveno do projektového plánu, který má svůj implementační konec v polovině roku 2024. Věříme, že nám jeho implementace pomůže dosáhnout většího úspěchu a konkurenceschopnosti v oboru. ■

Text: Jan Vobořil, Maintenance Manager

Výroba v Kutné Hoře se rozrůstá

Nová hala pro sestavování a testování superpočítačů má za sebou první půlrok fungování. Produkce už jede naplno, a tak přišel čas i na rozšíření portfolia produktů. V Kutné Hoře se budou nově vyrábět servery 11. generace. A to s sebou nese významné změny v uspořádání výroby. Jaké?



V Severní hale došlo k přeorganizování produkce tak, abychom mohli současně vyrábět tři různé generace produktů (G10, G10+ a G11). Linky 1 a 2 budou nyní využity pro výrobu modelů Apollo, Synergy a G11.

Linka 5 bude sloužit pro aktivity spojené se zaváděním nových produktů. Přesunutím linek 3 a 4 jsme získali prostor pro rozšíření skladu 1. Kromě toho byly na toto místo přesunuty i aktivity

související s instalací procesorů a příslušenstvím. Sklad 1 bude primárně sloužit pro linky 1 a 2. Sklad 2 pak bude zajišťovat přípravu materiálu pro plynulou výrobu G10 a G10+ na linkách 5 až 10.

Další změny nás čekají i v druhé polovině letošního roku. Očekáváme, že produkce serverů 11. generace se postupně zvýší a 10. generace zase sníží. Výroba 11. generace se následně rozšíří i do skladu 2 a linky 9 a 10 budou modernizovány. Produkty 11. generace jsou oproti předchozí řadě výkonnější a úspornější. Objem výroby kapalinou chlazených systémů se zvýší zavedením modelů DLC (Direct Liquid-Cooling). Zatímco modely DLC s uzavřenou smyčkou budou testovány v Severní hale, ty s otevřenou smyčkou zase v nové hale. ■

Text: **Volkan Özkan, Program Manager, and Tam Nugent, Engineering Manager**

Jak vypadá digitalizace v údržbě

Digitalizace ovlivňuje všechny oblasti lidského života. Proto jsme se v pardubickém závodě rozhodli zavést nový systém digitalizace i v rámci údržby. Co to obnáší?

Zavedení digitálního systému pro oddělení údržby má mnoho výhod. Zjednodušuje a zefektivňuje celý proces, což zvyšuje spolehlivost a produktivitu našich strojů i zařízení. Kromě toho digitalizace usnadňuje sledování a monitorování údržby i oprav, díky čemuž jsme rychlejší a efektivnější při řešení problémů.

Systém se skládá z několika modulů, které jsou navzájem propojené. Mezi ty hlavní se řadí systém plánování údržby, který umožňuje koordinovat údržbu našich strojů a zařízení. Druhým modulem je systém sledování údržby, který pomáhá monitorovat údržbu a opravy. Třetím modulem je systém správy skladu, který usnadňuje správu a sledování skladových zásob náhradních dílů

a vybavení. Nezbytnou součástí je pak i elektronická dokumentace, která poskytuje snadné a rychlé vyhledávání a je nezbytným pomocníkem při servisních zásazích. Tato transformace je pro nás velkým krokem kupředu. Nejen proto, že nám pomůže ušetřit náklady na údržbu. ■

Text: **Jan Vobořil, Maintenance Manager**

15 let od zahájení výroby v Kutné Hoře

- Společnost Foxconn Technology CZ byla založena 16. 5. 2007 a o necelý rok později byla v Kutné Hoře zahájena první výroba.
- Výrobní plocha kutnohorského závodu činí 69 443 m². Poslední rozšíření o 2 018 m² proběhlo koncem loňského roku.
- Postupem času se výroba rozšiřovala o nové produkty. V roce 2010 odstartovala serverová výroba, v roce 2018 byla zahájena výroba pro dalšího významného zákazníka a v roce 2022 byla dokončena výstavba nové haly, kde se v současné době vyrábějí komponenty pro vysoce výkonné výpočetní systémy.
- V Kutné Hoře v současnosti pracuje téměř 2 500 zaměstnanců.
- Doposud jsme vyrobili přes 30 milionů kusů produktů a podpořili město více než 25 miliony Kč.

15 YEARS

KUTNÁ HORA | FOXCONN

15 let od zahájení spolupráce se zákazníkem Broadcom (Brocade)

- Výroba produktů pro společnost Brocade byla zahájena v roce 2008, kdy jsme začali zajišťovat 30 % celosvětového objemu. Dalších 70 % produkoval výrobní závod v Houstonu.
- V roce 2017 byla společnost Brocade zakoupena společností Broadcom.
- O rok později došlo k přesunu celosvětového objemu výroby do Pardubic.
- Od zahájení výroby v Pardubicích jsme odeslali více než 500 000 kusů produktové řady Switch Entry Mid, 27 000 kusů produktové řady Director a přes milion kusů FRU, což jsou produkty sloužící k rozšíření konfigurace switchů.
- Od roku 2018 u nás dochází při přípravě nových produktových řad k plnohodnotnému NPI procesu, který je složen ze tří kvalifikačních fází.

15 YEARS

BROADCOM | FOXCONN



Letos slavíme

20 YEARS
CISCO | FOXCONN

20 let od zahájení spolupráce se zákazníkem Cisco

- Jako první byla zbudována PCBU linka, která dodnes stojí na stejném místě. Během let byla několikrát inovována a dnes využívá nejmodernější technologie (např. adaptabilní štítkovací systém a automatickou vizuální kontrolu).
- Na této lince pracovalo 23 operátorů, dnes na 11 linkách pracuje 223 operátorů.
- K prvním routerům z PCBU linky přibýly postupně switche, WiFi jednotky, servery, náhradní díly pro Cisco produkty a telepresence pro konferenční hovory.
- Jako jediná divize vyrábíme produkty v celním režimu IPR a Bonded Warehouse.
- Od počátku výroby jsme odeslali více než 82 milionů různých produktů.

23 YEARS
ČESKÁ REPUBLIKA | FOXCONN

23 let od založení Foxconnu v České republice

- Foxconn byl založen 18. 5. 2000 a zahájil výrobu v prostorách po společnosti Tesla v Pardubicích. První zaměstnanci nastoupili 1. června.
- Foxconn tvoří dva závody, tři výrobní divize a jedno datové centrum. Našimi zákazníky jsou renomované společnosti pohybující se v IT. Foxconn Family tvoří zhruba 5 000 zaměstnanců téměř 30 národností.
- V Pardubicích se rozprostíráme na ploše 240 000 m², v Kutné Hoře na ploše 260 000 m² a v Praze na ploše 14 040 m².
- Celkem devětkrát jsme získali ocenění Zaměstnavatel regionu do 5 000 zaměstnanců v soutěži Sodexo Zaměstnavatel roku. V roce 2022 jsme navíc získali prestižní ocenění Druhý nejlepší zaměstnavatel desetiletí v ČR.
- Jsme dobrým sousedem, který podporuje regiony, ve kterých působí. Naši dobrovolníci strávili za uplynulá tři roky pomocí potřebným téměř 6 000 hodin. Jednotlivci i organizace mohou získat finanční podporu v rámci soutěže X-DAY.

Kryštof hlavní hvězdou oslav

V uplynulých týdnech se nám ve Foxconnu sešlo hned několik významných výročí: 15 let od zahájení výroby v Kutné Hoře, 15 let od zahájení spolupráce se zákazníkem Broadcom, 20 let od zahájení spolupráce se zákazníkem Cisco a v neposlední řadě také založení společnosti Foxconn v České republice v roce 2000. Ačkoli u posledního zmíněného výročí neslavíme kulatiny, v rámci oslav jsme si i tento významný milník připomněli. Před třemi lety jsme jej kvůli pandemickým opatřením totiž nemohli náležitě oslavit. Jak jsme oslavy v Pardubicích i Kutné Hoře prožívali?

Výročí spolupráce s důležitými zákazníky divize G, kterými jsou Cisco a Broadcom, jsme si připomněli dvěma interními oslavami 19. května. Ve stejný den proběhla v pardubické enteria areně také akce Foxconn Celebration & Kryštof zakončená velkolepým koncertem oblíbené kapely Kryštof s jedinečnou audiovizuální show plnou světla, efektů

a videoprojekcí. Den otevřených dveří a Family Day v Kutné Hoře pak proběhl v sobotu 17. června a přinesl pestrý celodenní program s živou hudbou, 15 atrakcemi pro děti i dospělé a prohlídkami celého závodu. A jako památku na slavnostní den jste si mohli odnést vlastnoručně vyrobenou pamětní minci. ■

Zaregistrovali jste soutěž o tři poukázky na nákup zboží z Alzy v hodnotě 5 000 Kč?



Akci odstartoval moderátor a DJ Pavel Cejnar se svým hudebním setem, po kterém následovala dvacetiminutová Opening Light Show.



Před vystoupením hlavní hvězdy večera jste si mohli užít živé umělecké ztvárnění příběhu společnosti Foxconn v podobě tzv. pískové malby promítané na LEDky. Byl to dechberoucí zážitek.



A pak už na pódium vletli Richard Krajičo a kapela Kryštof, kteří se postarali o neopakovatelnou show.



Hlavní hvězda večera nenechala nikoho během 90minutového setu ani na okamžik vydechnout.



Sobota 17. června byla věnována oslavám v Kutné Hoře. Na návštěvníky čekal opravdu bohatý program. Vyrazit jste mohli také na okružní jízdu kolem kutnohorského závodu, při které jste se dozvěděli plno zajímavých informací o Foxconnu a prohlédli si nejrůznější zákoutí firmy.



Bohaté občerstvení, slavnostní přípitek, krájení dortu či předání památečních trofejí si užili kolegové i během oslavy 15letého výročí spolupráce se zákazníkem Broadcom.



V Kutné Hoře jste si během oslav mohli s rodinou vyzkoušet, jak se razí mince.



Na počest spolupráce se zákazníkem Cisco byla uspořádána oslava v prostorách výroby. Na účastníky čekal program s proslovou, fotokoutkem, předáváním trofejí, krájením dortu, podepisováním památečního skla nebo slavnostním přípitkem.



Děti měly na výběr z patnácti různých aktivit. Nechyběl skákací hrad ani nafukovací šipky či fotbalový terč.



Odpolední část programu se nesla ve znamení balonkové show. Uhodli jste některé z vymodelovaných zvířat?



Důležitým okamžikem byl i pozdrav a poděkování od viceprezidenta společnosti a výkonného ředitele divize F Johna Gallaghera, který do češtiny tlumočil manažer PR a komunikace Pavel Kožený.

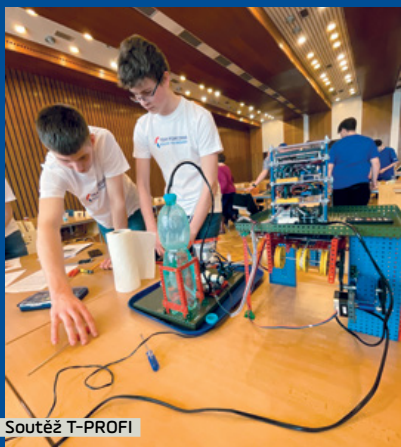


Připomeňte si atmosféru z koncertu skupiny Kryštof v Pardubicích »

Školní soutěžení

V minulých měsících jsme opět měli radost ze žáků nejrůznějších škol z Pardubického a Středočeského kraje, které dlouhodobě podporujeme. Co se jim povedlo?

I letos jsme se stali partnerem soutěže mladých elektroniků Foxconn Cup, která se konala ve spolupráci se SOŠ a SOU řemesel Kutná Hora. Část akce opět probíhala v prostorách společnosti Foxconn. Pro soutěžící jsme připravili zajímavý úkol, kterým bylo sestavit LED hrací kostku na zatřesení. Vítězi byli vyhlášeni studenti SOŠ a SOU řemesel Kutná Hora. Putovní pohár tedy poprvé zůstal u pořadajících školy.



Soutěž T-PROFI

Krajské kolo soutěže T-PROFI bylo opět úspěšné pro Foxconn studentský tým, který obhájil prvenství a podruhé se kvalifikoval do národního finále. Druhé vítězství v řadě vybojovali žáci z VOŠ, SPŠ a JŠ Kutná Hora a ZŠ Zbraslavice pod vedením kapitána Pavla Koženého, zástupce společnosti Foxconn.

V dubnu se konala soutěž Micro:bit 2023, kterou naše společnost podpořila a věnovala vítězům poukázky na nákup v Alze. Síly v programování a ovládnání micro:bitů poměřilo 75 dětí ze 14 základních škol z Kutnohorska a Kolína. ■

Text: Markéta Horká, PR a komunikace

Odborová organizace má nový výbor

Zaměstnance společnosti Foxconn zastupuje Základní organizace odborového svazu KOVO Tesla Pardubice, která každé čtyři roky volí nové členy svého výboru. Právě ti odborovou organizaci řídí a rozhodují o všech jejích krocích. Jací členové byli letos zvoleni? Seznamte se s nimi. V případě potřeby se na ně můžete kdykoliv obrátit.

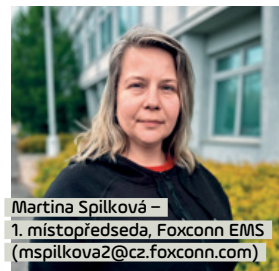
Text: Tomáš Formánek, předseda Základní organizace odborového svazu KOVO Tesla Pardubice



Tomáš Formánek – předseda ZO
(tformanek@cz.foxconn.com,
739 235 570)



Ilona Rousková – hospodář ZO
(zooskovo@volny.cz,
466 057 901)



Martina Spilková –
1. místopředseda, Foxconn EMS
(mspillkova2@cz.foxconn.com)



František Bobal – Foxconn CZ



Kamil Sobišek – Foxconn EMS



Aleš Hubert – Foxconn EMS



David Kváč – Foxconn EMS



Roman Gottwald – Foxconn
Technology



Jaroslav Novotný – Foxconn
Technology

Kateřina Vaňková – 2. místopředseda, Foxconn Technology (zooskovo.ka.va@volny.cz)

X-DAY 2022: Jak se daří oceněným projektům?

Zajímá vás, jakým způsobem využívají získané finanční prostředky projekty, které uspěly v loňském ročníku soutěže X-DAY? Přinášíme vám aktuální shrnutí.

Parapohár měl úspěch

Na začátku června proběhl již 13. ročník školního atletického parapoháru, což je závod pro děti se specifickými potřebami převážně z Pardubického kraje. Poháru se každoročně účastní přes 250 mladých sportovců z více než 28 kolektivů. Závodilo se v pěti atletických disciplínách, kterými byly běh na 60 m, dálka, hod míčkem, běh na 200 m a štafeta. Všichni účastníci si odnesli malou pozornost.

Skotský skot

Spolku Pestré Polabí jsme přispěli na pořízení dvou kusů skotského náhorního

skotu, díky němuž se podpoří druhová rozmanitost v oblasti Tichého rybníka na Bohdanečsku. Na sociálních sítích jste mohli hlasovat a vybrat pro tyto krásy jméno. Děkujeme všem, kteří se hlasování zúčastnili. Vítěznými jmény se nakonec stala: Zlatka a Bibi.

Děti se zlepšují v angličtině

Žáci z křesťanské MŠ a ZŠ NOE se mohou díky naší finanční podpoře zlepšit v angličtině. Projekt pro ně zajistil rodilé mluvčí z Anglie a Irska, se kterými mohou komunikovat online. Nemusí tak již spoléhat na často finančně náročné jazykové

pobyty v zahraničí. V dubnu dokonce zahraniční lektori navštívili školu osobně.

Hra i pohyb v přírodě

V mateřské škole Církvice jsme podpořili vybudování venkovních přírodních prvků, jako jsou vrbové stavby, domečky a tunele. Děti se díky nim zlepšují v obratnosti i koordinaci celého těla a zjistí, jakou lze mít z pohybu radost. V MŠ tak vzniklo nejen místo pro hru, ale také pro přirozené učení. ■

Text: **Markéta Horká, PR a komunikace**



Přihlaste se do X-DAY 2023!

V polovině září spustíme přihlašování do 6. ročníku této oblíbené charitativní soutěže, v rámci které společnost Foxconn podporuje dobročinné projekty z Pardubicka a Kutnohorska. Soutěže se může zúčastnit každý, kdo vyplní přihlášku na webu www.foxconn.cz, a to bez ohledu na to, zda se jedná o organizaci, fyzickou osobu či zaměstnance. Soutěž se neomezuje na kategorie, šanci má tedy jakýkoli projekt – ať už sportovní, charitativní, umělecký či jiný. Jediným kritériem je souvislost projektu s regiony Pardubicko anebo Kutnohorsko. Přesný termín spuštění online přihlašování projektů oznámíme na Foxportále, webu a našich sociálních sítích. Tak neváhejte a přihlaste se také!



Jakub Němec: Udržet si nadhled za každé situace

Ačkoliv je Jakub Němec v naší firmě zatím nováčkem, nebyl pro něj Foxconn žádnou neznámou. Co ho k nám přivedlo a jak vnímá skutečnost, že se stal historicky prvním kolegou, který v naší společnosti zastává funkci asistenta?

Ve Foxconnu pracovali vaši rodiče. Byl to důvod, proč jste se u nás ucházel o své první zaměstnání po škole?

Určitě mě to ovlivnilo. Už jsem o Foxconnu něco věděl a od rodičů jsem dostal samé kladné reference. Hledal jsem navíc práci ve větší firmě, takže když jsem natrefil na nabídku Foxconnu, hned mě zaujala. Nejen náplní práce či finančním ohodnocením, ale i benefity a flexibilní pracovní dobou. Chtěl jsem pracovat ve stabilní firmě, ve které je velká šance budoucího profesního rozvoje.

V březnu jste nastoupil do týmu Software Delivery. Byla to náhoda, nebo se o oblast IT zajímáte?

Svým způsobem to náhoda byla, o oblast IT se ale zajímám – především tedy

o hardware. Budu proto rád, když se budu moct něčemu dalšímu přiučit. V tuhle chvíli si udržuji přehled v oboru a snažím se dokonale poznat svou pozici a úkoly. Uvidíme, co přinese budoucnost. Je možné, že mě IT a konkrétně software nadchne a budu se chtít tímto směrem dál rozvíjet.

Co vás na práci asistenta baví?

Osobně nevidím rozdíl v tom, jestli tuto pozici vykonává žena nebo muž. Baví mě, že jde o různorodou práci. Zajišťuji totiž například objednávky kancelářského vybavení, zpracování faktur v SAPu nebo podporu ředitele SWD i ostatních členů týmu. Líbí se mi i to, že okamžitě vidím výsledky své práce – třeba když za mnou kolegové přijdou s nějakým problémem, který společně vyřešíme.

V čem musí být člověk dobrý, aby mohl zastávat asistentskou pozici?

Určitě se nesmí bát komunikovat s ostatními. Práce asistenta je často o tom, že za ním chodí kolegové s nejrůznějšími požadavky. Člověk se proto nesmí bát zvednout telefon a něco domluvit. Musíme si také ve věcech udržovat pořádek a pamatovat si zadané úkoly. Nezbytnými vlastnostmi jsou trpělivost a slušnost a je potřeba si také (téměř) za každé situace udržovat nadhled a vstřícnost.

Víme, že rád fotografujete. Jak dlouho se tomuto koníčku věnujete?

K focení jsem se dostal zhruba před 10 lety. Vyzkoušel jsem si zrcadlovku, kterou jsme měli doma, a od té doby mě to baví. Chodil jsem do kroužku a učil se, jak se dívat na svět „očima fotky“. Člověk si totiž musí osvojit tzv. fotografické myšlení, což znamená, že si dokážete představit, jak bude fotografie vypadat. A nyní už šest let sám fotografické kroužky vedu. Za tu dobu mými kurzy prošlo zhruba 100 dětí. Práce s dětmi i učení mě moc baví, člověk si u toho sám najde čas na focení, takže se neustále posouvá a zlepšuje. Fotím ale hlavně pro radost, nejradši zachycuji přírodu a detaily. I proto bych chtěl jednou vyfotit polární záři na Islandu nebo ve Finsku. ■



Jakub Němec, asistent v týmu Software Delivery



Takto se Jakubovi povedlo zachytit krásy přírody



Vietnamské Bún bò Nam Bộ

Ingredience:

- 1/4 hlávky ledového salátu
- 1 mrkev
- 2 hrsti mungo klíčků
- 2 hrsti nepražených a neloupaných arašídů
- 2 hrsti smažené jarní cibulky
- 300 g rýžových nudlí
- 1 lžice octa
- 450 g hovězí kýty
- 2 stonky citronové trávy
- 1 palice česneku (dle chuti)
- 2,5 lžice třtinového cukru
- 2,5 lžice rybí omáčky
- 1 lžice rýžového octa
- citronová šťáva
- voda, olej (slunečnicový), sůl, mletý pepř, koriandr, thajská bazalka, chilli

Postup:

Maso nakrájíme na cca 2 mm tenké plátky. Nadrobno nakrájíme i stroužek česneku a citronovou travu bez tuhých konců. Vše dáme do mísy, přidáme lžici oleje, soli a pepře a pořádně promícháme. Naložené maso přikryjeme fólií a dáme na 30 minut do lednice. Na suché pánvi opražíme arašídů a necháme je vychladnout. Promnutím v ruce pak sundáme slupku a rozdrťme je. Na suché

pánvi lehce opražíme předsmáženou cibulku. Salát a mrkev si nakrájíme na nudličky. Nudle vložíme do hrnce, zalijeme cca 2 litry vroucí vody, přidáme lžici octa a necháme 5 minut vařit. Hotové nudle scedíme a propláchneme studenou vodou. A pustíme se do omáčky. Do mísy nalijeme 350 ml vroucí vody, přidáme do ní cukr a mícháme, dokud se nerozpustí. Do vychladlé vody s cukrem přidáme podle chuti rybí omáčku, citronovou šťávu a nasekaný česnek a chilli. Na rozpálené pánvi pak orestujeme stroužek nasekaného česneku a přidáme maso, které také zprudka 2–3 minuty orestujeme. Na dno mísy dáme trochu ledového salátu, na něj nudle a trochu mrkve, omyté mungo klíčky, bylinky, maso, arašídů a cibulku. Před podáváním zalijeme připravenou omáčkou. ■

Text: **Pham Van Tan, skladník a řidič VZV**



Poltavské halušky

Ingredience:

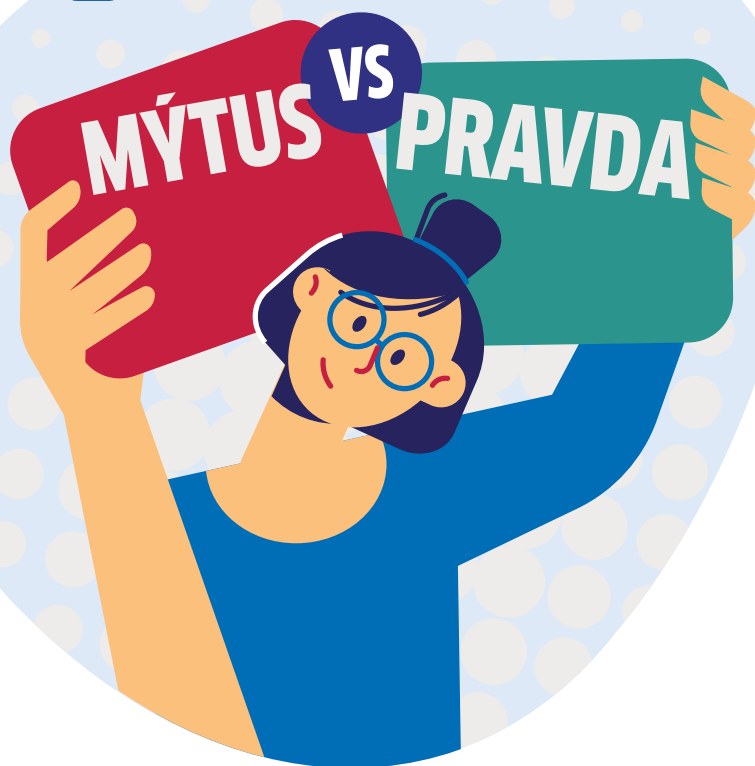
- 375 g mouky
- 200 g kefíru
- 1 vejce
- 1/2 lžičky sody
- sůl

Postup:

Kefír nalijeme do hluboké mísy, přidáme do něj sodu a necháme sedm minut odležet. Poté přidáme vejce a vše důkladně metličkou promícháme. Do směsi začneme postupně za stálého míchání metličkou přisypávat mouku. Pak začneme těsto hníst rukama. Těsto by se nemělo lepit ani být moc měkké. V případě nutnosti

přidáme trochu mouky. Z vytvořeného těsta vytvarujeme bochník, který necháme 20 minut kynout. Aby byly halušky úhledné a měly stejnou velikost, rozdělíme těsto na šest dílků, které vyválíme do válečků. Ty nakrájíme na kousky o šířce 1,5 cm. Přichystané halušky nasypeme do vroucí vody a čtyři minuty je povaříme. Halušky podáváme s masem, solí nebo s cukrem. Jako vydatnou večeři můžete podávat halušky s omáčkou ze smažené cibule a hub. ■

Text: **Vadym Vouk, skladník a řidič VZV**



O MOZKU

Přemýšleli jste někdy o přemýšlení? Náš mozek je neuvěřitelný orgán plný překvapení. Mnohá jeho tajemství se lidstvu doposud nepodařilo odhalit. Není se proto čemu divit, že o mozku a jeho fungování koluje množství mýtů a polopравd. Co o něm dnes tedy víme s jistotou?

Mozek je schopný multitaskingu

✗ MÝTUS

Pokud definujeme multitasking jako několik úkolů, které vyžadují naši pozornost v jeden okamžik, není mozek zrovna nejlepší multitasker. Mozek samozřejmě umí bez problémů vykonávat několik řídicích aktivit současně – ať už jde třeba o dýchání, nebo o regulaci krevního tlaku. Nemůže se ale současně věnovat dvěma a více podnětům, které stimulují jeho pozornost. Mezi těmito úkony musí přepínat.

Lidský mozek se zmenšuje

✓ PRAVDA

Dle nejnovějších průzkumů se lidský mozek za posledních 20 000 let zmenšil o téměř 10 procent, což zhruba odpovídá velikosti tenisového míčku. To ale neznamená, že by lidé postupem času hloupli. Dle vědců jsme se spíše naučili fungovat efektivněji.

Mozkový potenciál využíváme jen z 10 procent

✗ MÝTUS

Autorství tohoto mýtu je připisováno americkému psychologovi Williamu Jamesovi, který v roce 1908 prohlásil, že „člověk jen zřídka dosáhne být jen malé

části svého skutečného potenciálu.“ Dnes již díky skenování mozku víme, že lidé využívají svůj řídicí orgán naplno. Zmíněných 10 procent nestačí ani na tak jednoduchý úkol, jako je zatnutí pěstí.

Mozek nemá receptory bolesti

✓ PRAVDA

Bolest cítíme prostřednictvím sensorických nervových vláken, kterým se říká nociceptory. Mozek tak dokáže vnímat signály bolesti odesílané od nociceptorů z celého těla. Své vlastní receptory však nemá, a bolest tak necítí. Přesto nám může někdy přijít, že nás bolí mozek. Za to mohou receptory bolesti ukryté ve strukturách obklopujících mozek.

Člověk má největší mozek ze všech savců

✗ MÝTUS

Člověk je v mnoha ohledech jedničkou. Velikostí mozku se však nemůže některým savcům rovnat. Absolutně největší mozek ze všech žijících živočichů má vorvaň obrovský, jehož mozek váží 7,8 kg. Náš mozek má v průměru „jen“ půldruhého kila. V jednom ohledu ale přece jen prvenství držíme. Člověk má největší mozek ze všech obratlovců vzhledem k velikosti těla.

Velikost mozku určuje inteligenci

✗ MÝTUS

Ještě v 19. století měli vědci za to, že se lidská inteligence odvíjí od velikosti mozku, a ženy jsou tak přirozeně hloupější než muži. Velikost mozku ale s úrovní inteligence nesouvisí. Podstata inteligence spočívá spíše v hustotě neuronů a jejich spojení. Pro vyšší inteligenci je tak zapotřebí vyššího počtu neuronů, které se ve správný čas dokážou aktivovat a podílet se na přenosu informace.

Mozek neukládá vzpomínky

✓ PRAVDA

Mozek neukládá vzpomínky tak, jak počítač ukládá soubory, které lze v případě potřeby znovu načíst. Mozek naše vzpomínky na vyžádání rekonstruuje pomocí slabých elektrických proudů a chemie. Tento proces je sice nazýván „pamatováním“, ve skutečnosti ale jde spíše o „sestavování“. A pokaždé, když je paměť sestavována, může být vytvořena různými neurony. Vzpomínky navíc ovlivňuje i naše aktuální rozpoložení. Právě proto si lidé mohou některé zážitky pamatovat jinak, než se staly. ■

Čarodějnický sport, který dobyl celý svět

Nejznámější kouzelnický sport se zabydlel i na českých hřištích. Potterovskému sportovnímu klání dnes holdují i mudlové, díky čemuž přerostl ze stránek knih a filmových snímků do reality. Zkuste si zahrát famfrpál naživo.



hřišti o rozměrech 60 × 33 m a na každé jeho straně jsou v různé výšce umístěny tři obruče. Každý tým má sedm hráčů, kteří mají na hřišti své úkoly. Hraje se s pěti míči. Camrálem se do obručí střílí góly, kterých se každý střelec snaží dát co nejvíce. Hra končí ve chvíli, kdy se jeden z chytačů zmocní zlatonky, což je míček zavěšený ve váčku na bedrech neustranného hráče ve žlutém dresu. Chytač vstupuje do hry až v 18. minutě. Kromě tří střelců a chytače je na hřišti také brankář a dva odrážeci s třemi míči, kterým se říká potlouk. Tento míč slouží k vybití protihráčů, což klání ztěžuje, protože vybitý hráč se vrací do hry až poté, co se dotkne obruče vlastního týmu.

Nasedat!

Famfrpál nechce nikomu bránit v rozletu, proto platí, že v týmu smí hrát pouze čtyři hráči stejného pohlaví. Kromě promyšlených pravidel se ve hře klade důraz na vhodnou strategii, a to hned od samého počátku, co se týmy vrhají do středové linie pro míče. Takové zahájení hry začíná povel „Nasedaaaat“.

Podle České asociace famfrpálu jednotlivé týmy vítají nové členy. Více informací najdete na jejich facebookové stránce nebo webovkách. Nemusíte hned pořizovat nové kostě, zpočátku si můžete sport vyzkoušet na pravidelných trénincích. Týmy najdete v Praze, Brně, Plzni, Olomouci, Českých Budějovicích a Přelouči. A pokud vás tento sport chytne, tak už vám nic nebrání si založit i vlastní tým v Pardubicích nebo v Kutné Hoře. ■

Text: **Judita Hrubešová, COT group**

Famfrpál okouzil v knihách J. K. Rowlingové. V Bradavicích se létalo na koštěti a skórovalo do obručí. Hlavním cílem ale bylo ukořistit zlatonku, tedy okřídlený míček poletující mezi hráči. Z knižní předlohy se sice vyšlo, pravidla hry se ale podrobila faktu, že jako mudlové neumíme létat a neoplýváme kouzelnickými schopnostmi. Hráči proto po hřišti běhají a místo koštěte drží plastovou tyč se špuntem na konci. A zlatonka je v podstatě nehybná. Její nadpřirozené schopnosti nahradil váček s malým míčkem, který má jeden z hráčů zavěšen na bedrech. Takže pozor, famfrpál je kontaktní sport, který v sobě nese prvky vybití, házené a ragby.

Alchymie pravidel

Pokud je vám až do této chvíle vše jasné, připravte se na trochu chaosu. Přesně ten

Bylo, nebylo...

S famfrpálem začali studenti z americké Middlebury College ve Vermontu v roce 2005. Popularita rostla po celých Spojených státech a překročila dokonce i oceán. V roce 2007 se na americkém kontinentu konal první Světový pohár. Dnes se mudlovský famfrpál hraje běžně také v Evropě. U nás dokonce existuje Česká asociace famfrpálu, pod jejíž hlavičkou funguje šest oficiálních týmů.

přináší do hry pravidla, která jsou poměrně složitá, a jak tvrdí někteří hráči: pravděpodobně je nebudete s přesností znát nikdy. Každopádně, pojďme si je říct alespoň zjednodušeně. Hraje se na obdélníkovém

Vyhrajte boj s výmluvami

Člověk se nemůže změnit ze dne na den, i kdyby sebevíce chtěl. Každá změna – velká i malá – musí přicházet postupně a po krocích. Využijte proto metodu kaizen, kterou můžete aplikovat na zlepšení čehokoli ve svém životě. Změna k lepšímu se rozhodně netýká pouze procesů, ale i lidí. Jak třeba díky této filozofii zatočit s výmluvami a dosáhnout všeho, co si přejete?

Kaizen se zakládá na myšlence, že velkých výsledků lze dosáhnout pomocí malých kroků a každodenních změn. Svým pomalým nástupem a nenásilnou povahou je tak ideální metodou, jak změnit svůj život – kromě návodu vám totiž dodá i notnou dávku sebezapření a odvahy.

Spěchej pomalu

Chcete začít sportovat, najít si více času na sebe, zlepšit se v cizím jazyce nebo se naučit novou dovednost? Dát si cíl je snadné. Mnohem těžším úkolem je tohoto cíle dosáhnout. Člověk si dokáže najít širokou škálu výmluv, proč se do změn nepouštět. Nemáme čas, stojí to moc peněz, už to v našem věku nemá cenu... Tyto výmluvy ale často vychází z iracionálního strachu, že velká změna je prakticky nedosažitelná. Jak nám však ukazuje japonský příklad, stačí jen netlačit na pilu a všechno je možné. Kaizen netouží po rychlých výsledcích ani megalomanských změnách. Naopak tvrdí, že velké výsledky vychází z mnoha malých změn v průběhu času. Nikdy proto není pozdě začít cvičit, navštívit vytoužené místo nebo si zkrátka jen zlepšit život.

Rozlož síly

Jak se tedy do změny pustit? Rozložte si svůj ambiciózní cíl na několik menších a zvládnutelnějších úkolů. Tím se zmenší pravděpodobnost, že začneme se změnou bojovat. V prvním kroku musíte naučit mozek, že se každý den nebo týden změní jedna malá věc. Díky tomu si na změny zvykne a začne je nejen akceptovat, ale také vymýšlet. Chcete kupříkladu začít jezdit na kole? Nedávejte si cíl, že rovnou ujedete



Časový paradox

Když se do něčeho pustíte zlehka a postupně, obvykle výmluvy nedostanou prostor. Každý z nás má denně tři až čtyři minuty času, které může věnovat svému zlepšování. Opravdu stačí tak málo. Člověk má tendenci časovou náročnost některých úkonů nadhodnocovat. Zkuste si schválně změřit, kolik času vám reálně malý krok ke zlepšení zabere. Možná vás překvapí, jak málo stačí ke štěstí.

100 kilometrů. Začněte raději zlehka – zajedte si o víkendu na zmrzlinu, k vodě nebo pro zapomenuté mléko do obchodu. Pak můžete postupně na kole vyrážet častěji a také na větší vzdálenosti. Nebo třeba zjistíte, že tento sport není pro vás

a rozhodnete se raději začít běhat. Pravidla ale platí stejná.

Začátek není všechno

Cílem filozofie kaizen však není pouze s nějakou činností začít, ale také se v ní neustále zlepšovat. Neupínejte se k finálnímu výsledku, ale spíše k tomu, jak kvalitně danou aktivitu vykonáváte. I proto jsou malé a postupné krůčky tak důležité. Velké skoky vedou k zasetí do stejných kolejí a ustrnutí na místě. A začněte hned – ať už jde o drobnost, nebo maličkost. Neodkládejte nový začátek, lepší fyzickou, vysněnou dovolenou, nebo pracovní rozvoj. Změňte svůj život k lepšímu postupně, krok za krokem, den za dnem. ■

Text: Tea Slavíková, COT group

Kaizen není jedinou metodou, která se zaměřuje na zlepšování kvality a produktivity. S podobnými principy přišel i jeden americký statistik a profesor. Jak se jmenoval?

	ZBĚBĚLEC (EXPRES.)	HOUPAVÉ POHYBY	LOS	Tajenka 1. část		MPZ FINSKA	MLÉČNÝ CUKR	KULTURNĚ VÝCHOVNA ČINNOST	MPZ GUATEMALY	ANGL. VZDUCH	TU MÁTE		SPZ HRADCE KRÁLOVÉ	ZKR. REZNÁ OCEĽ	PACKATI	OBYDLIT (ZAST.)	OBYVATEĽ ASUSKÉHO STÁTU
VELKOLEPĚ PŘEDSTAVĚNÍ					REKLAMNÍ HESLO								OBLÁ VYVÝŠENINA				
ŽLUTOHNĚDÝ HMYZ					BLANÁ, OBEPIŇAJÍCÍ SVAL								ČERNOBÍLY OHROZENÝ SAVEC				
ZDÁNĚLIVĚ PŘÍBLÍŽENÍ HVĚZDY K MĚSÍCI					VALCOVACÍ STOLICE								ANGL. VODA	SÁL S PROMITACÍM PLATNĚM			
MÍSTO POBYTU					ČIN. VÁHOVA JEDNOTKA				ŽENSKÉ JMĚNO (27.1.)	Tajenka 2. část							
	OPOTŘEBOVAT JÍZDU	MUŽSKÉ JMĚNO (27.8.)	SLABOMYSLNOST									AUSTR. STEP					
DOMÁCKÝ OLDŘICH					ŽENSKÉ JMĚNO (16.4.)		ANGL. PÍSEK						VLASTNÍ TĚTĚ				
ŽENSKÉ JMĚNO (4.1.)							HLAVNÍ MĚSTO PORTUGALSKA						POPĚVEK				
							CHEM. ZN. GALLIA						VÁHATI				
							ÓTEC (KNIŽNĚ)						STANIOLOVÝ PROUŽEK				
BRAZIL. FOTBALISTA					JAPON. MIRA		ANGL. NEBO									ČELEDÍN (ZAST.)	BERTOLD (DOMÁCKÝ)
					ZÁVĚRĚČNÁ ČÁST BĚHU		ORDOBI										
ZN. TITANU					DEBĚTÁ ČÁST CELKU								OZNAČENÍ DRUHU VLAKU	ŘEKA V JABLONCI	TRVALE ZAMOKREŇNÁ PUDA	INICIÁLY BRZOBOHA-TEHO	
					BIOGRAFY												
	ZEMŘÍT																
	NĚM. JAKO																
POSTAVA Z HRABSKÝCH POHADEK									ZKR. AMPĚRHODINY	DESETINA LITRU							
									PŘEDLOŽKA								
SRNKY																	
ČÁST SVAZUJÍCÍHO SE TERENU																	
																	POMŮCKA, APULS, DRU, GLEJ, RI, ŠIL, KVARTO

					2	
5		4			3	8
		7	1	5		
6					5	1
			6			
9	1	8			2	
	4	1				7
	3		2			8
				7	4	

		8		9			2	
1		2	6					
					2	7	1	5
9							4	3
2		3						9
		1		4			7	
4				7		5	8	
				3				
8								2

7	6	1			3				
				7	4				
								8	9
6		7						3	
1						5			
			3					2	4
	9	2							6
						1	5		
				8					

HelloFromFoxconn 2

Poznejte práci a zajímavé koníčky našich kolegů.



FOXCONN