

Živý

FOXCONN

3/2024

**Pracovat ve stabilní firmě,
která si zaměstnanců váží,
není samozřejmostí**

FOXCONN



Milé kolegyně, milí kolegové,

srdčně vás všechny zdravím v tomto období, kdy se mnozí z nás vracejí z letních dovolených plní nových zážitků a svěží energie. Těm, kteří mají dovolenou teprve před sebou, zase přeji, aby si ji plně vychutnali a načerpali tolik potřebné síly.

Proč se na úvod zmiňuji o dovolených? Protože se v tomto čísle zaměřujeme na všechny aspekty pracovního života, včetně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Všichni dobře víme, že volba povolání a zaměstnavatele patří k těm nejjednodušším rozhodnutím, která v životě činíme. Abychom mohli být úspěšní a hrdí na svou práci i na firmu, pro kterou pracujeme, musíme v ní nalézt smysl, cítit podporu a ztotožnit se s firemní kulturou.

V tomto vydání najdete články o našich úspěších, akcích, pracovním rozvoji nebo třeba i inspirativní příběhy kolegů, kteří se díky svému odhodlání a pílí u nás tzv. „vypracovali“. Zkrátka jsme pyšní na to, kolik talentů mezi námi je. Velkou radost nám také dělá, že naše společné volnočasové akce neberete jako „pracovní povinnost“, ale s radostí se jich účastníte, a to někdy i spolu se svými rodinami a přáteli.

Závěrem bych vám všem rád poděkoval za to, jací jste, a za to, že společně posouváme naši firmu stále vpřed. Společnými silami budujeme prostředí, kde se můžeme cítit dobře a kde můžeme růst, a to jak profesně, tak osobně.

Tomáš Vodička

OBSAH

02 ÚVODNÍ SLOVO ŠÉFREDAKTORA

Nové projekty pro mechanickou divizi G

03 KDY A KDE

Pozvánky na říjen, listopad a prosinec

Čemu se věnoval Zero Defect tým v tomto roce?

04–07 ŽIVĚ Z FOXCONNU

Nové seriály na našich sociálních sítích

Dva roky trvající modernizace inFOXu je úspěšně u konce

Startuje nový ročník X-Day 2024

29–32 SPOLEČNĚ

Seznamte se: Já jsem Chip!

Historicky první český triatlonový rozhodčí na Olympiádě je z Foxconnu

FunovationCon24: Letos souboj dobra a zla

Fotogalerie: Sportovní park a Friends Fest

8–19 TÉMA

HR ředitel Ladislav Maťašovič: Foxconn mě utvrzuje v tom, že i korporátní HR může být o lidech a pro lidi

Charitativní Foxconn Run podpořil nemocnou Yulinku

Ocenění Zaměstnavatel roku
Výzva i obrovský závazek

33 CIZÍ KRAJE

Jak se žije kolegům z cizích krajů

Vzdělávání nebereme na lehkou váhu

34 CHUTĚ SVĚTA

Sladký zážrak z Filipín, stačí pět ingrediencí

Benefity, které si zamilujete!

Vzděláváme a inspirujeme v rámci „wellbeingu“

35–37 V POHODĚ

Co je a není kariéra

Firemní kultura ve Foxconnu

Ať žijí deskové hry!

Síla týmového ducha

Anketa: Šance, které mi dala naše firma

Abychom se cítili v práci jako ryba ve vodě...

20–22 (ROZ)HOVOR

Cristian Alexandru Coccoceanu: Věřím, že se poctivost vyplácí

38 MOZKOVNA

Křížovka a sudoku

23 MĚNÍME

Working Environment
Nepřestáváme vylepšovat naše prostředí

39 STRÁNKA PRO DĚTI

Jak se pracuje v Potvůrkově

24–28 Z DIVIZÍ

Zamyšlení viceprezidenta Allana Keowna k aktuálním otázkám divize G

Sledujte nás
na sociálních
sítích »





21. 11. 2024
Pardubice

FunovationCon24

Konference FunovationCon24 pro studenty a veřejnost se bude konat v Aule Arnošta z Pardubické Univerzity Pardubice. Tentokrát se zaměří na téma kybernetické bezpečnosti.
www.foxconn.cz/funovation24



25.–27. 10.
2024
Kutná Hora

Kutná Hora čokoládová

První ročník Festivalu poctivé české čokolády přinese kromě ochutnávek i přednášky, koncerty nebo divadelní představení. Multižánrový festival kvalitní české řemeslné čokolády je věnovaný všem milovníkům této lahůdky, gastroturistům i odborné veřejnosti. Jedná se o první akci tohoto druhu v České republice, na které bude vystavovat většina českých výrobců řemeslné čokolády.

www.cokoladovarepublika.cz

Třetí keramický trh

Po dvou veleúspěšných ročnících přichází Průvodcovská služba Kutná Hora, p. o. a Šárka Pajerová opět s Třetím keramickým trhem. Hrnčíři, keramika, porcelán – prodejní trh se skvělou atmosférou, doprovodným hudebním i tanečním programem a občerstvením.

Můžete se těšit na keramiku z celého Česka.

[www.facebook.com/
events/821489323050826](https://www.facebook.com/events/821489323050826)



5. 10. 2024
Kutná Hora

Městské slavnosti Pardubice

Jubilejní 30. ročník městského festivalu. Dvoudenní multižánrový program pro celou rodinu nejen na Pernštýnském náměstí: koncerty, vystoupení pro děti, sraz historických vozidel, koňský program v ul. U Stadionu, lampionový průvod a závěrečný ohňostroj z valů pardubického zámku. To vše a mnoho dalšího vás čeká o víkendů před legendární Velkou pardubickou steeplechase!

www.pardubice.eu



11.–12. 10.
2024
Pardubice



30. 11.–31. 11.
2024
Pardubice

Advent s vůní perníku

Zažijte adventní atmosféru provoněnou perníkem na pardubických adventních trzích na Pernštýnském náměstí, při procházce městem do areálu Automatických mlýnů či na pardubický zámek, ochutnejte perníkové speciality v pardubických kavárnách a cukrárnách...

www.pardubice.eu



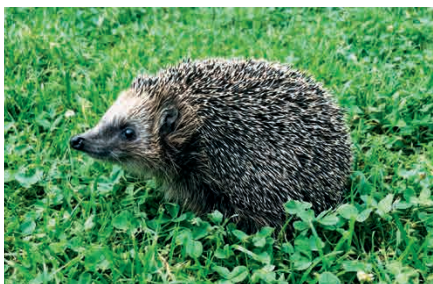
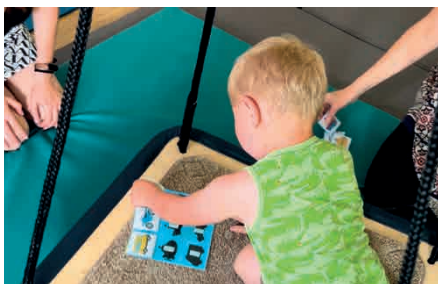
4. 12. 2024
Kutná Hora

Rozsvícení vánočního stroměčku

Na počest patronky města Kutná Hora se vánoční stroměček na Palackého náměstí v centru města rozsvěcí již tradičně na svátek sv. Barbory. Součástí doprovodného programu bude hudební vystoupení a dále koledy v podání dětí z kutnohorských mateřských škol.

Nové seriály na našich sociálních sítích! Už jste viděli všechny díly?

Naše sociální sítě nikdy nespí. Mezi příspěvky se proto objevily dva nové seriály. První se týká ESG projektů, ten druhý pohladí po duši, protože ukazuje, jak se vede projektům podpořeným v rámci charitativní soutěže X-Day.



Mise ESG: Dneškem pro zítřek!

Co se skrývá v seriálu „Mise ESG. Dneškem pro zítřek!“. Téma Environmental připomnělo instalaci LED osvětlení nebo solárních panelů v našich závodech. Významně se tím přispělo k úsporám energie a ochraně životního prostředí.

Oblast Social se zaměřila na projekty spojené s firemní kulturou. Na dobrovolnictví, včetně zaměstnaneckých Help Days. Připomněli jsme i několikátý ročník Trainee Programu zaměřeného na mladé začínající kolegy, ale i pestrost firemních benefitů. Governance se věnovala způsobu vedení společnosti. Zmiňuje Pracovní řád nebo

iniciativy související s kybernetickou bezpečností. Projekt Aquareaktor tematicky spadá do ESG, i když na něj přímo ve Foxconnu nenarazíte. Jde ale o studentský počín, který jsme poprvé podpořili v naší charitativní soutěži X-Day. Díky jeho velkému potenciálu v podpoře pokračujeme.

X-Day: Cesta za splněnými sny!

V prvním díle seriálu: „X-Day: Cesta za splněnými sny!“ nás vítězové soutěže berou na místa, kterým finanční dary Foxconnu pomohly. Na sociálních sítích se tak dříve či později objeví ježci ze

záchranné stanice Lipeč, mladí hasiči z Malína nebo Integrovaná školka a rehabilitační centrum Lentilka. ■

Text: Kamila Hejhalová, PR a komunikace

Nezapomínejte nás sledovat!

Vše najdete na našich sociálních sítích
Facebook, Instagram,
LinkedIn a TikTok.
#FoxconnFamily. »



Nová služba Microsoft 365: Více než jen kancelářský balík

Foxconn je známý tím, že aktivně zavádí nové technologie do praxe. Nejinak je tomu v oblasti zvyšování efektivity spolupráce ať již uvnitř týmů, tak napříč celou společností.

Divize F ve spolupráci se SafeDX od začátku července postupně nasazuje novou cloudovou službu M365, která zrychluje a zjednodušuje spolupráci mezi jednotlivci a týmy a zároveň poskytuje bezpečně a plně zálohované pracovní prostředí.

Zavádění služby v divizích D a G je v plánu v následujících 6 měsících. Dokončení implementace všech uživatelů v rámci Foxconnu je plánováno do konce roku 2025. Uživatelé, kteří přecházejí do nového prostředí, budou mít k dispozici plnou podporu týmu SafeDX.

Rady a praktické tipy jak efektivně využívat novou službu M365 a informace o školeních a dostupných balíčcích najdete na portálu služby m365.foxconn.cz. ■

Text: Roman Tvrđý, SafeDX





Charitativní Liborův běh pro rodinu Adama Rowe

Naše společnost se rozhodla převzít tuto akci se silným emotivním nábojem pod svoji záštitu, a Liborův běh se tak stává oficiálním charitativním během naší společnosti v Kutné Hoře. Výtěžek z letošního ročníku Liborova běhu, který se konal 8. září, byl věnován na podporu rodiny našeho kolegy Adama Rowe z Kutné Hory, který bohužel podlehl těžké nemoci. Památka Adama byla uctěna v rámci této akce.

Tato akce byla poprvé uspořádána před dvěma lety jako vzpomínka na skvělého kolegu, kamaráda a tatínka Libora Záhořika – skvělého sportovce a člověka s velkým srdcem. Trasa běhu zůstala a zůstane stejná jako v minulých letech a vedla místy, kde Libor s oblibou běhával. Libor byl vždy plný pozitivní energie, byl známý svou srdečností, laskavostí a nadšením pro sport.

Děkujeme všem, kdo se této akci zúčastnili, prožili neděli plnou sportu a udělali tak dobrý skutek nejen pro Adamovu rodinu, ale zavzpomínali i na Libora.

Startuje nový ročník X-Day 2024

Od roku 2018 dává Foxconn prostřednictvím charitativní soutěže X-Day šanci projektům, akcím, ale i jednotlivcům z regionů Pardubicka a Kutnohorská, kterým finanční důvody brání v uskutečnění jejich snů a potřeb. S pomocí zaměstnanců, veřejnosti a nezávislé poroty vybírá ty, kteří podporu nejvíce potřebují nebo si ji nejvíce zaslouží.

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 pro podání přihlášky je souvislost projektu s regiony Pardubicka nebo Kutnohorská.

Opět vyhlášíme další ročník oblíbené soutěže X-Day 2024.

Opět vyhlášíme další ročník oblíbené soutěže X-Day 2024. Dne 16. 9. spouštíme přihlašování do již 7. ročníku tohoto charitativního projektu, v rámci kterého naše společnost podporuje dobročinné projekty z Pardubicka a Kutnohorská.

Přihlašovat se můžete až do 13. října 2024.

Detailní informace získáte na www.foxconn.cz/xday. Účast v soutěži je bezplatná. Mezi vybrané projekty (včetně projektů X-Day JUNIOR) rozdělíme částku rovných 500 000 Kč.

Přihlaste se do X-Day 2024!

Soutěže se může zúčastnit každý, kdo vyplní přihlášku na webu www.foxconn.cz,

Těšíme se na přihlášené projekty a všem žadatelům přejeme mnoho štěstí!



Spolupráce se školami

Naše společnost se dlouhodobě aktivně zapojuje do rozvoje vzdělávání v regionu, a to jak materiální, tak i vzdělávací podporou. Aktuálně se podílíme na rekonstrukci učebny na Střední průmyslové škole elektrotechnické a Vyšší odborné škole Pardubice. Tato učebna, která po dokončení ponese jméno naší společnosti, bude vyzdobena v souladu s naší korporátní identitou a bude sloužit studentům ke zlepšení jejich dovedností v oblasti elektrotechniky. Věříme, že modernizace těchto prostor významně přispěje k jejich lepšímu vzdělání.

Text: Markéta Horká, PR a komunikace

Seznamte se: Já jsem Chip!

Už jste se setkali s naším novým maskotem Chipem? Poprvé jsme vám jej představili na květnových Street Food festivalech a od té doby se Chip téměř nezastavil. A s radostí můžeme říct, že kde se objevil, tam poutal pozornost a vzbuzoval úsměv na tvářích u dětí i dospělých.

Kdo je vlastně Chip?

Chip je veselý a přátelský robot, kterého potkáte na různých akcích, jichž se účastní i naše společnost. Pro Chipa je typické, že je vždy nabitý pozitivní energií. Se svým širokým úsměvem a jasnými očima šíří optimismus a radost do svého okolí. Pokud se někdy setkáte, plácněte si s ním nebo se společně vyfoťte a fotografie pak sdílejte na sociálních sítích s hashtagem #FoxconnChip!

Jak vznikl nápad mít maskota

Chip není naším prvním firemním talismanem. Ale tak jako se vyvíjí a uprdují naše technologie, rozhodli jsme se i v tomto případě pro pokročilejší verzi. Chip je teď pro Foxconn robotem verze 2.0. Modernější, s novými funkcemi a vylepšeným designem.

Proces výběru jména maskota

Hledání jména není nikdy snadné. Během Street Food Festivalů se zaměstnanci nadšeně zapojovali do ankety a vybírali z pěti různých variant jméno, které by co nejlépe vystihovalo charakter a povahu našeho maskota. Velkou většinou hlasů nakonec zvítězil Chip. Vybrané jméno je krátké, snadno zapamatovatelné a navíc dobře pasuje k našemu oboru.

Chip není jen maskot, ale i kamarád a symbol naší Foxconn family. Věříme, že díky němu budou naše akce ještě veselejší. Děkujeme všem, kteří se podíleli na výběru jeho jména a těšíme se na všechny okamžiky, které spolu s ním zažijeme.

Přinášíme i další novinky

Chip ale není jedinou novinkou, se kterou se setkáte na našich akcích. Snažíme se, abyste nás nikde nepřehlédli. Proto do



Chipe, vítěj mezi námi!



Našemu starému maskotovi děkujeme za jeho věrné služby



Skákací hrad je vždy pro všechny děti velkým lákadlem

našich propagačních materiálů přibyl i nový stan v korporátní identitě. Již jste jej měli šanci vidět na Street Food festivalech, dětských dnech, Nádamu, ve Sportovním parku a dalších akcích. Pokud jej někde zahlédnete, neváhejte a přijďte se za námi podívat! Vždy vás rádi uvítáme. A když tomu bude přát i počasí, určitě někde nedaleko něj najdete i náš skákací hrad. ■

Text: Kamila Hejhalová, PR a komunikace

FunovationCon24

Letos souboj dobra a zla

Po roce jsme zpět s dalším ročníkem Foxconn Funovation platformy. Akce, kterou pořádáme už druhým rokem ve spolupráci se společností SafeDX ze skupiny Foxconn Česká republika, nám dělá velkou radost.

Veleúspěšný loňský ročník, jehož záznam najdete na Foxconn YouTube kanálu, se věnoval superpočítačům. Letos jsme se zaměřili na kybernetickou bezpečnost, kterou jsme pojali jako na věčný souboj dobra a zla. Naším cílem je ukázat, že kybernetická bezpečnost není pouze správně nainstalovaný antivirový program a pravidelně měněné heslo.

Tak jako loni bude podzimní program rozdělen na dvě části, programátorský hackathon a konferenci.

FunovationHac24

Programátorský hackathon, který se bude konat ve Sféře Pardubice, je naplánovaný na 15.-16. 11. 2024 a zaměří se na prohloubení znalostí o základech kybernetické bezpečnosti při programování aplikací. Tato

akce je určena pro studenty středních a vysokých škol v Pardubickém, Královéhradeckém a Středočeském kraji.

FunovationCon24

Konference pro studenty a veřejnost se bude konat ve čtvrtek 21. 11. 2024 od ranních hodin, opět v Aule Arnošta z Pardubic. Stejně jako v loňském roce zaručujeme atraktivitu přednášek a neotřelý pohled na bezpečnostní agendu. Co už můžeme prozradit v tuto chvíli, je zapojení umělé inteligence do moderování celé akce.

Pevně věřím, že letošní ročník bude minimálně tak úspěšný jako ten minulý a že se jeho prostřednictvím dostaneme ještě hlouběji do povědomí mládeže coby technologická firma, ve které stojí za to pracovat! ■

Text: Radek Cerman, SWD



2024

CyberNovember is coming!

Připrav se na souboj dobra a zla na poli kybernetické bezpečnosti

Postav tým a ukáž ostatním, jak správně ochránit webovou aplikaci na letošním hackathonu. Výsledky se dozvíš na technologické konferenci, kde budeš mít šanci nahliédnout pod bezpečnostní povlášku největších firem a pobavit se s kapacitami v oboru. Tak ukáž, co v tobě je!

Funovation Hac 24
15.-16. 11. 2024

Funovation Con 24
21. 11. 2024

Partners: ARICOMA, T-Mobile, UNIVERZITA Pardubice, FOXCONN, SafeDX



Foxconn mě utvrzuje v tom, že i korporátní HR může být o lidech a pro lidi

Rozhovor s HR ředitelem Ladislavem Maťašovičem.

Společnost Foxconn se již řadu let umísťuje na předních příčkách v soutěžích vyhodnocujících nejlepší zaměstnavatele. První otázka logicky zní: co stojí za tímto úspěchem?

V první řadě je to týmová práce a způsob uvažování. Foxconn, ačkoliv jde o korporát, je velmi dynamické prostředí. Věřím, že i korporát může být o lidech a pro lidi. To je uvažování, které dlouhodobě od HR lidí vyžadujeme a zároveň podporujeme. A to se nutně odráží i v DNA našeho HR oddělení. Postupem let zde pracují převážně srdcaři, kterým na jejich práci upřímně záleží a nebojí se změn. Když se do něčeho zakousnou, nehledají nejsnazší, ale nejefektivnější způsoby řešení. Díky tomu dokážeme být procesně i systémově krok napřed a v oblasti HR být inspirací i řadě vyspělých firem. A proto bych zde rád vyjádřil vděčnost za to, s jakými lidmi mohu pracovat. To oni jsou oním „tajným kořením“ v receptu na úspěch. S výše zmíněným souvisí i to, jakým způsobem tvoříme naše procesy a systémy.

Jak to myslíte?

Pro společnost s takto velkým počtem zaměstnanců je klíčový balanc mezi potřebami většiny a jednotlivců. A ten samozřejmě není snadné nalézt. Každá změna začíná nápadem, postřehem, podnětem jednotlivce či určitého týmu, ale vždy je řízena skrze příběhy a širší souvislosti. Říká se, že HR ve společnosti naší velikosti je hlavně o číslech. Do jisté míry s tímto tvrzením můžu souhlasit, ale pro nás je více i o příbězích našich zaměstnanců.

Jakou roli v tom hraje vedení?

Velkou. Sebelepší nápad na změnu by nebyl realizovatelný bez odvahy vedení dát změně zelenou. Ať už jde o finanční podporu, nebo jen projev důvěry při úpravě procesů. Nic nebrzdí pokrok víc, než když je korporát vystaven mnohavrstvým schvalovacím workflow, na jejichž konec ani nelze dohlédnout. My máme výhodu, že vždy víme, na koho se obrátit a s kým změnu konzultovat.



„Rád bych vyjádřil vděčnost za to, s jakými lidmi mohu pracovat. To oni jsou oním ‚tajným kořením‘ v receptu na úspěch.“



Ocenění zahřeje u srdce a povzbudí. Jeho získání ovšem předchází spousta práce

Udržení pozice top zaměstnavatele je jistě výzva. Jaké máte plány a cíle do budoucna?

Jak jsem zmínil, jsme velice dynamická společnost, což nás může snadno odvádět z nastaveného kurzu. Ale bez ohledu na to, zda zrovna proplouváme rozbuřeným mořem, nebo jsme dočasně přišli o příznivý vítr, nesmíme zapomínat, kde leží náš cíl. A tím je plná digitalizace HR, rozumná automatizace (a to právě s ohledem na to, že za každým jednotlivcem se skrývá příběh, na který je třeba brát ohled). Dále efektivita nákladů a příprava našich manažerů, například na transformaci trhu práce.

HR je komplexní oblast, která je neustále v pohybu. Mění se nejenom legislativa česká, ale i evropská. Mění se nároky zaměstnanců, uchazečů. Stejně tak prochází vývojem požadavky na jednotlivé pracovní pozice. Začínáme narážet na rozdíly v motivaci jednotlivých generací. To vše a mnoho dalšího je třeba odrážet nejenom v procesech samotných, ale i v cíleném rozvoji našich manažerů. A následně pak skrze jejich vedení v rozvoji všech zaměstnanců.

Naše společnost je výjimečná v počtu zastoupení národností, ale třeba také počtu odpracovaných dobrovolnických hodin. Čím to je, že jsou lidé ve Foxconnu ochotní v tak velké míře zapojovat i do mimopracovních aktivit?

Tady se mohou pouze domnívat. Ale sám si to vysvětluji tak, že každý člověk má přirozenou potřebu být součástí určité komunity. Někam patřit. A právě dobrovolnické dny pomáhají lidem stát se součástí něčeho většího a důležitějšího. Současně pestrost, ať už národnostní nebo názorová přináší pestrost nápadů, kde všude lze pomoci.

Hraje roli celková atmosféra ve firmě?

Velkou měrou se na tom pravděpodobně bude podílet právě to, jakou kulturu se v rámci Foxconnu snažíme rozvíjet a podporovat. Jsme významný zaměstnavatel, který má možnost pomáhat. A v návaznosti na to se přirozeně zapojují i lidé, kteří jsou této společnosti součástí.

I když je to podobné otázce, zda bylo dříve vejce, nebo slepice. Je to proto, že společnost vytváří podmínky, nebo proto, jací lidé tvoří naši společnost?

Přikláněl bych se k tomu, že tady je to převážně o lidech. A abych byl méně abstraktní, zkusím to převést do souvislosti s náborem. Manažeři si vybírají, kdo bude součástí jejich týmů. A tím přirozeně vytváří kolektivní naladění, mj. i pro podporu dobrovolnictví.

Nedávno jste byl zvolen viceprezidentem pro technologie v Comp & Ben Asociaci, která vznikla s cílem propojovat komerční a akademický svět. Trochu nám tuto asociaci přiblížte.



Kormidlo v pevně nastaveném směru

Trh práce nadále definuje nízká nezaměstnanost, takže jedna z nekončících výzev je oblast nábora. Další je rozvoj zaměstnanců, kde spolu se svým týmem postupnými kroky modernizujeme nástroje pro trénink

Před námi je ještě obsáhlá revize a revitalizace obsahu samotného. Neustálý boj svádíme i v oblasti nákladů, kdy na jedné straně stojí inflace, potřeby našich zaměstnanců a na druhé reálná situace businessu.

Společným jmenovatelem veškerých projektů je pak digitalizace, zvyšování efektivity a transparentnost obecně. V této oblasti věřím, že se mi daří držet kormidlo v pevně nastaveném směru.

Tato platforma vznikla v reakci na potřebu kultivovat téma odměňování napříč vlivnými společnostmi. Skrze platformu, kde se setkávají významní hráči, chceme pomoci dohlížet na aplikovatelnost legislativních změn prostřednictvím odborné diskuze s vládními institucemi. Také propojovat akademický svět s komerčním, usilovat o dodržování etických a profesních zásad v oblasti odměňování.

A co přesně bude vaše úloha v této nové vzniklé asociaci?

Moje role se soustředí na digitalizaci této oblasti, zapojení moderních nástrojů a technologií včetně AI pro zefektivnění a ztransparentnění odměňovacích systémů. Skrze sdílení zkušeností a směřování odborných debat chceme v rámci Asociace využít veškerý potenciál, který nám dnešní moderní svět nabízí. Rovné odměňování totiž už není, naštěstí, pouhým pojmem, ale realitou, kterou budou muset dříve či později akceptovat všichni hráči na trhu. A to se bez vhodných nástrojů neobejde.

Ve funkci HR ředitele naší společnosti jste od července 2022. Jak uplynulý měsíc hodnotíte?

Asi bych lhal, kdybych řekl, že byl přechod do nové role snadný. Naše oddělení se stará o celou řadu oblastí. Kromě tradičních personálních témat, jako je nábor, odměňování, pracovní právo nebo rozvoj zaměstnanců, máme na starosti např. podporu našich zahraničních kolegů, provoz stravovacích zařízení, nápojových a stravovacích automatů, staráme se o flotilu služebních vozů, firemní posilovnu a řadu dalšího. Bylo toho tedy hodně, v čem se bylo třeba zorientovat. Navíc jsme tak trochu čtyři firmy v jedné, což s sebou nese určitá specifika, která se v komplexitě role odrážejí. Snad už ale mohu říct, že si vše sedlo a daří se mi soustředit na cíle, které jsem si vytyčil. ■

Text: Tomáš Vodička, PR a komunikace

Ocenění Zaměstnavatel roku

Výzva i obrovský závazek

Po již desátém regionálním vítězství se společnost Foxconn Česká republika v letošním celorepublikovém ročníku soutěže Pluxee Zaměstnavatel roku umístila v kategorii od 500 do 5 000 zaměstnanců na 4. místě. To je posun oproti loňsku hned o 4 příčky výš. A tím to ještě nekončí.



V soutěži Czech TOP 100 pak Foxconn obsadil 7. místo a také tak vylepšil své umístění z loňského roku. Jistě si kladete otázku, jak vlastně takové hodnocení velkých firem probíhá? Tady je odpověď! Ocenění Zaměstnavatel roku je specifické svou transparentností a hodnotícími kritérii. Jde o jedinou soutěž v České republice, která hodnotí firmy z pohledu lidských zdrojů dle mezinárodně uznávané metodiky Saratoga vyvinuté společností PricewaterhouseCoopers. Metoda hodnotí firmy ve 14 ukazatelích rozdělených do tří oblastí, z nichž každá má svou váhu v celkovém výsledku. Klíčové indikátory mají nastaveno kvalifikační kritérium, což umožňuje objektivní srovnání firem. ■

Text: Tomáš Vodička, PR a komunikace

Proč je dle metodiky Saratoga Foxconn jedním z nejlepších zaměstnavatelů

■ Stabilita a růst kariéry

Foxconn nabízí stabilitu zaměstnání a možnost kariérního postupu, což přitahuje talentované zaměstnance. Společnost investuje do školení a rozvoje, což umožňuje zaměstnancům zlepšovat své dovednosti a postupovat na vyšší pozice.

■ Inovace a technologie

Práce na nejnovějších technologiích a inovativních projektech činí Foxconn atraktivním pro odborníky ve svých oborech, kteří chtějí být součástí výjimečných projektů.

■ Sociální odpovědnost a udržitelnost

Společnost bere svou sociální odpovědnost vážně a zavazuje se k udržitelným postupům. Investuje do ekologicky šetrných technologií a podporuje místní komunity, čímž si získává pozitivní image společensky odpovědného zaměstnavatele.

■ Výhody a péče o zaměstnance

Naším kolegům nabízíme širokou škálu zaměstnaneckých benefitů a dalších výhod. Zároveň zajišťujeme bezpečné a zdravé pracovní prostředí.

■ Benchmarking

Poskytuje nástroje pro srovnání výkonnosti firmy s průměrem a nejlepšími v oboru, včetně nákladů na zaměstnance, produktivity a efektivity nábory.

■ Kulturní rozmanitost

Součástí rodiny Foxconn jsou kolegové z různých koutů světa. To podporuje inovaci a kreativitu. Foxconn se snaží vytvářet pracovní prostředí, kde se každý cítí vítán a oceňován.

■ Flexibilita a pracovní podmínky

Foxconn reaguje na měnící se potřeby zaměstnanců zaváděním flexibilních pracovních modelů, včetně možnosti práce na dálku. To umožňuje zaměstnancům lépe vyvážit pracovní a osobní život.

■ Ukazatele výkonnosti

Sleduje KPI, jako jsou průměrné náklady na zaměstnance, doba trvání nábory a míra fluktuace.

■ Analýza nákladů a výnosů

Identifikuje oblasti, kde lze snížit náklady a zlepšit výkonnost, včetně nákladů na školení a benefity.

■ Diagnostika a zlepšování procesů

Pomáhá identifikovat slabá místa a navrhnout opatření pro zlepšení procesů, například nábory a školení.

■ Strategické řízení lidských zdrojů

Podporuje strategické rozhodování poskytováním kvantitativních informací o výkonnosti a efektivitě.

Zrychlujeme procesy: efektivní komunikace a transparentnost...

Dobrá pověst a přitažlivost firmy pro kvalitní zaměstnance nepadá z nebe. Buduje se konkrétními činy. Dovolte nám, abychom vám je teď představili.

V rámci HR oddělení se snažíme naše procesy neustále zlepšovat, abychom co nejlépe podporovali naše výrobní divize. Díky získaným oceněním máme zpětnou vazbu, že se nám to již několik let po sobě daří.

Odpovědi uchazečům maximálně do dvou dnů

Jak k tomu konkrétně přispíváme? V dnešní zrychlené době si nikdo nemůže dovolit ztrácet čas dlouhým čekáním na zpětnou vazbu. Rychlá odezva je navíc i projevem slušnosti a respektu k dotyčné osobě. Proto jsme vylepšili naše komunikační kanály tak, aby kandidáti získali potřebné informace co nejdříve. Na žádosti o zaměstnání se snažíme odpovídat do dvou pracovních dnů.



Doporučte nás svým známým, vaše tipy bývají nejlepší

Víme, že nejlepší zaměstnance často doporučí naši stávající kolegové. Proto jsme vytvořili referral program, kdy za každé úspěšné doporučení nabízíme atraktivní finanční odměny.

Všechny tyto aktivity směřují k jednomu cíli. Být nejen atraktivním zaměstnavatelem, ale také partnerem, který podporuje a rozvíjí své zaměstnance a přispívá k rozvoji v celém regionu.



Srozumitelnost a transparentnost

Zásadní je transparentnost celého procesu. Záměr o uplatnění v naší firmě potřebují o tom, co mohou očekávat na naší nabízené pozici, co nejjasnější informace. Proto v inzerátech popisujeme nejen náplň práce, ale i různorodé požadavky na kandidáty. Průběh výběrového řízení detailně vysvětlujeme na našich webových stránkách. S každým uchazečem pracuje jeden z našich náborových specialistů, který je provází celým náborovým procesem.

Zpětná vazba je důležitá

Základem jakéhokoliv zlepšování je konstruktivní zpětná vazba. Názory kandidátů na náborový proces a jeho hodnocení sbíráme pomocí metodiky Net Promoter Score (NPS). Rychle tak identifikujeme oblasti, které potřebují zlepšit a můžeme neustále zdokonalovat „candidate experience“, tedy spokojenost uchazečů s výběrovým řízením.

Podpora mladých talentů

Pro Foxconn je tato oblast velmi zásadní. Proto se pravidelně účastníme studentských pracovních veletrhů, jako je Kontakt UPCE, HIT kariéra a nebo třeba veletrh na SPŠE a Delta. Tyto akce nám umožňují představit naši společnost mladé generaci. Nabízíme jim možnosti uplatnění ať už během studia, nebo ihned po jeho ukončení.

Trainee program pro absolventy

Mladí absolventi, kteří si nás vyberou pro nastartování své kariéry, se mohou těšit

na promyšlený Trainee program. Poskytneme jim rozsáhlé školení a možnost pracovat na zajímavých projektech pod vedením zkušených mentorů. Trainee program je skvělou příležitostí, jak získat cenné zkušenosti a zapojit se do reálného pracovního prostředí.

Poklady ve vlastních řadách

Zároveň si velmi dobře uvědomujeme, že se talenti často skrývají přímo ve vlastních řadách. Proto nabízíme možnosti kariérního růstu, další vzdělávání a podporu v osobním i pracovním rozvoji. ■

Text: Michael Vávra a Pavlína Mojdlová, HR Nábor



Vzdělávání u nás nebereme na lehkou váhu

K řadě ocenění, které jsme během letošního roku získali, nemalým podílem přispěl i trénink a rozvoj zaměstnanců. Je to pro nás potvrzení, že naše strategie zaměřená na trénink a rozvoj nese ovoce.

Věříme, že právě důraz na vzdělávání a rozvoj lidského potenciálu je klíčovým faktorem, který nás posunul na vrchol mezi zaměstnavateli.

Investice do vzdělávání

Jedním z pilířů našeho úspěchu je nepřetržitá investice do vzdělávání našich zaměstnanců. Poskytujeme širokou škálu školení, workshopů a kurzů, které jsou přizpůsobeny individuálním potřebám a kariérním cílům každého jednotlivce. Díky tomu naši kolegové získávají nejen nové znalosti a dovednosti, ale také se cítí oceňováni a podporováni ve svém profesním růstu.

215 299 hodin. Tolik času jsme investovali do vzdělání v roce 2023. Pod tímto číslem se skrývá práce trenérů ve výrobě, skupinových a individuálních tréninků, ale i jazyková výuka a další programy.

Podpora inovací a kreativity

Trénink a rozvoj v naší firmě není zaměřen pouze na současnou potřebu, ale také na budoucnost. Povzbuzujeme naše zaměstnance k inovativnímu myšlení a kreativité. Uspořádali jsme několik přednášek na téma umělé inteligence, psychologické bezpečí a finanční zodpovědnost. A chystají se další, tak sledujte Foxporál, ať vám nic neuteče.

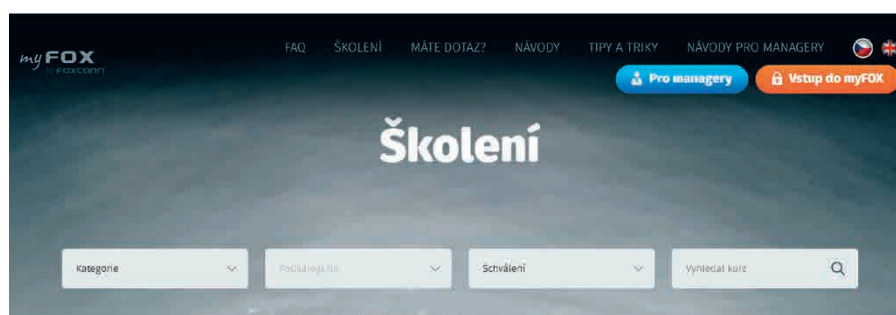
Tip: Pokud jste se přednášky nemohli účastnit, nevadí. Vše je uloženo v myFOXu v záložce Vzdělávání. Díky tomu si můžete záznam přehrát třeba z pohodlí domova.

Rozvoj měkkých dovedností

V technologické firmě se považuje rozvoj technických dovedností za samozřejmost. My ale víme, že stejně důležitý je rozvoj měkkých dovedností, jako je komunikace, týmová práce, řešení konfliktů a leadership. Uvědomujeme si, že efektivní komunikace a schopnost spolupracovat jsou klíčovými faktory pro úspěch v jakémkoli

A koho jsme vzdělávali?

Management	Specialisté	Administrativní a podpůrné funkce	Manuální pracovníci
7 976	28 462	14 231	164 630



týmu. Proto organizujeme pravidelné tréninky zaměřené na tyto oblasti, aby naši zaměstnanci byli připraveni čelit výzvám moderního pracovního prostředí. A neusínáme na vavřínech. Vymýšlíme nové programy a tréninky, které posunou zaměstnance zase o stupeň výš.

Věděli jste, že existují kurzy, na které se můžete přihlásit kdykoliv během roku?

Po celý rok jsou zaměstnancům k dispozici kurzy na myfoxconn.com v knihovně kurzů, konkrétně v záložce „Školení“ pod označením „Bez schválení“. Tyto kurzy obvykle trvají do 4 hodin, jsou zdarma a bez omezení počtu účastníků. Zaregistrujete se a poté obdržíte notifikaci a pozvání na školení. Mezi těmito kurzy najdete například Úvod do projektového managementu, Jak na úspěšné výběrové řízení nebo Eisdod školení.

Mikrolekce anglického jazyka

Každý pátek se můžete bez registrace účastnit on-line mikrolekcí anglického jazyka nebo si zpětně prohlédnout jejich záznamy



uložené na myFOXu. Rodilý mluvčí vám dá během 15 minut užitečné tipy a triky, jak svůj projev zase k krok vylepšit. Všechny záznamy najdete v myFOXu.

Lekce jsou přizpůsobeny všem jazykovým úrovním. Každý účastník si z nich odnese, co potřebuje. ■

Text: Nikola Nevolová, Tým tréninku a rozvoje

Máte další nápady?

Vidíte další možnosti, jak zlepšit tréninkové programy? Napište nám na hrtraining@cz.foxconn.com nebo nás navštivte na personálním oddělení. Rádi si poslechneme vaše názory a nápady na zlepšení vzdělávání ve Foxconnu.



Benefity pro všechny

- 5 týdnů dovolené za kalendářní rok
- Pluxee Cafeterie
- Závodní stravování
- Firemní fitness BeFit



Odměny a bonusy

- Věrnostní odměna za odpracované roky
- Výkonnostní bonus pro DL zaměstnance
- Negarantovaný roční bonus



Benefity, které si zamilujete!

Kvalitní lidé jsou tepajícím srdcem každé firmy. Foxconn si to velmi dobře uvědomuje. Jedním z významných benefitů pro naše zaměstnance je odměna za odpracované roky ve společnosti. Nezaškodí si proto připomenout, jak a za jakých podmínek ji můžete aktuálně čerpat.

Věrnosti si vážíme. Odměna za odpracované roky ve společnosti je vyplácena všem zaměstnancům společnosti Foxconn ve formě bodů do systému volitelných zaměstnaneckých benefitů – takzvané Cafeterie. Výše příplatku se odvíjí od počtu odpracovaných let. Termín výplaty příplatku se liší podle pracovního výročí, a nazýváme jej datem nástupu pro benefity, které najdete v systému myFOX na svém profilu pod názvem Datum nástupu pro benefity.

Kde najít svůj profil v myFOXu

Že nevíte, kde přesně svůj profil najdete? Je to jednoduché. Na své domovské stránce v myFOXu stačí kliknout na tlačítko „Zobrazit můj profil“. Po načtení profilu sjedte do sekce „Informace

o zaměstnání“, kde jsou hned jako první „Podrobnosti o zaměstnání“. Tady je přehledně uvedeno datum vašeho nástupu pro benefity.

Jak se příplatky vyplácí

Příplatek je vyplácen do Cafeterie od společnosti Pluxee dle výše zmíněného data. Výplata je tak pro každého zaměstnance individuální.

Zaměstnanci, kteří mají datum nástupu 1. den v měsíci, obdrží příspěvek v první polovině měsíce následujícího.

Modelový příklad 1:

Zaměstnanec, který má pracovní výročí k 1. 7., obdrží příspěvek do Cafeterie v první polovině měsíce srpna, ve výši dle tabulky uvedené v tomto bodě.

Zaměstnanci, kteří mají datum prvního nástupu 2.-31. den v měsíci, obdrží příspěvek o dva měsíce později.

Modelový příklad 2:

Zaměstnanec, který má výročí k 2. 7., obdrží příspěvek do Cafeterie v první polovině měsíce září, ve výši dle tabulky uvedené v tomto bodě.

Nabídka využití bodů je opravdu pestrá

S body nahrnými ve vaší Pluxee Cafeterii se také pojí možnost jejich čerpání. Nejčastěji využívanými možnostmi jsou lékárny, cestování a knihkupectví. Nabídka je opravdu široká. Ve svém Pluxee účtu najdete po přihlášení v horní nabídkové liště možnost „Kde



Benefity na žádost

- Příspěvek na penzijní připojištění
- Zvýhodněné tarify od T-Mobile
- Multisport karta
- Jazykové kurzy s bonusem do cafeterie



Další skvělé benefity

- Negativní docházka
- Homeoffice
- Help day's
- Firemní akce
- A další...

Odměna za odpracované roky má s platností od 1. 9. 2024 následující výši dle počtu odpracovaných let:

Délka trvání pracovního poměru	Výše příplatku
1 rok	2 500 Kč
2 roky	3 500 Kč
3 roky	4 500 Kč
4 roky	5 500 Kč
po 5 letech (5 až 9 let)	6 500 Kč
po 10 letech (10 až 14 let)	7 500 Kč
po 15 letech (15 až 19 let)	8 500 Kč
po 20 letech (20 až 24 let)	9 500 Kč
po 25 letech	10 500 Kč

V rámci kolektivního vyjednávání došlo k rozhodnutí o navýšení odměny za odpracované roky. Odměna za odpracované roky v nové výši bude zaměstnancům vyplácena do Pluxee Cafeterie dle data pracovního výročí, poprvé těm zaměstnancům, kteří mají pracovní výročí k 1. 9. 2024

nakupovat". Za pomoci filtrů si nastavíte priority a následně se zobrazí konkrétní místa, kde můžete své body uplatnit.

Cestování s Pluxee

S benefity Pluxee pohodlně uhradíte zájezd k moři u mnoha cestovních kanceláří a agentur. Sem patří například Fischer, Čedok, CK Blue Style, Cestovní balíčky, Golden Travel and Tours, České kormidlo nebo Invia. Díky partnerovi Booking.com seženete ubytování na pár kliknutí a za skvělou cenu. Letenky pak můžete objednat přes cestuj.pluxee.cz od Letuška.cz nebo Kiwi.com.

Doma je doma

Souhlasíte? Pak možná přemýšlíte, kam vyrazit na dovolenou po naší krásné zemi. Mrkněte na bohatou nabídku ubytování od eHotel.cz nebo na originální ubytování od Amazing Places. Romantikům doporučujeme pronajmout chatu nebo chalupu od Chatyachalupy.cz. Milovníci přírody si zase přijdou na své u našeho partnera Stezka korunami stromů v Krkonoších. V případě, že

toužíte po dovolené s celou rodinou, půjčte si karavan u Campiri, Karavanycesko.cz nebo u MMM Karavany a projedte nejen Česko křížem krážem.

Na dovolenou neodjedete s prázdnou

A co s sebou na dovolenou? Pokud si neumíte představit dovolenou bez knížky, objednejte si pěkné čtení v Pluxee partnerských knihkupectvích Kniha Dobrovský, Kanzelsberger, Luxor, Leda, Grada, Melvil nebo Kosmas. Pro opalovací krémy nebo výbavu do lékárničky zajděte do Benu lékárna, Dr. Max, Lékárna CZ či Chytrá lékárna.

Tak neváhejte! Přihlaste se do svého Pluxee účtu, podívejte se na možnosti, kde body uplatnit, a vše si báječně užijte.

Důležité upozornění!

Dle výše uvedených pravidel musí být dotyčný v okamžiku výročí ale i v okamžiku nahrání odměny za odpracované roky v aktivním zaměstnaneckém poměru. ■

Text: Kristýna Sokolová, Odměňování a benefity



Vzděláváme a inspirujeme v rámci „wellbeingu“



Wellbeing, tedy péče o duševní zdraví, vnitřní pohodu a osobní rozvoj, je naprostým základem k tomu, aby člověk, zjednodušeně řečeno, „chodil rád do práce“.

Snažíme se pro dobrou firemní atmosféru v naší firmě dělat maximum. Pojďme se nyní společně ohlédnout za akcemi a aktivitami, které už proběhly, probíhají a chystají se do budoucna. (Většina níže zmíněných lekcí je k nalezení v myFoxu, v sekci Vzdělávání. Lze si ji kdykoliv přidělit.)



Angličtina pro každého

One Man Show čili 15 minutové online lekce angličtiny s rodilým mluvčím Shaunem Dudley každým pátek.

TIP: V případě, že nemáte k anglickému jazyku přímý vztah nebo jej nepotřebujete, zhlédněte záznam společně se svými rodinnými příslušníky, dětmi, vnoučaty, partnery.



Představení SWD oddělení

V březnu jednotliví vedoucí představili své oddělení a iniciativy.

TIP: Nestihli jste představení a chcete vědět, na koho se obrátit, kdo je členem týmu a na čem pracuje? Zhlédněte záznam v myFoxu.



Přednáška o umělé inteligenci a workshopy zaměřené na různé nástroje

Na jaře proběhly 2 přednášky na téma umělé inteligence (AI) a praktický workshop, kde jste si mohli vyzkoušet nástroje AI společně s trainees a SWD kolegy.

TIP: Pokud vás téma AI zajímá a chcete být součástí interní testovací skupiny a být v centru dění tohoto tématu, pošlete mail na ai@cz.foxconn.com



Přednáška o psychologicky bezpečném pracovním prostředí

Konzultantka společnosti Thomas International Soňa Nedomová nás provedla obecnými zásadami a faktory přispívajícími k psychologicky bezpečnému pracovnímu prostředí.

Na základě praktických příkladů jsme se dozvěděli, že i když se některé věci mohou zdát jako samozřejmost, je důležité si je

„Nečekejte na ostatní a začněte, ostatní se rádi přidají.“

Tipy z přednášky Soni Nedomové

- Nepředstírejte, že všechno víte, přiznejte chybu
- Komunikujte otevřeně
- Vyhledávejte a oceňujte různé názory a pohledy
- Pokládejte otevřené otázky
- Nastavujte jasná pravidla a cíle (výsledek)
- Buďte zvědaví, inspirujte se od ostatních
- Naslouchejte pozorně a s respektem
- Nečekejte na ostatní a začněte, ostatní se rádi přidají
- Podporujte a respektujte odlišné
- Používejte „kouzelná slovíčka“

neustále připomínat. Zdánlivé „maličkosti“, například poděkování, dělají v pracovním prostředí „velké věci“.

Občanská poradna Pardubice: 466 989 574



Bezplatná, nestranná, nezávislá a diskrétní poradenská sociální služba vám pomůže zorientovat se v těchto oblastech:

- Sociální dávky, pojištění a služby
- Problematika zadlužování
- Ochrana spotřebitele
- Občanskoprávní vztahy a soudní řízení aj.

Veškeré podrobné informace najdete na www.obcanskaporadnapardubice.cz

Terapeutická linka Sluchátko: 212 812 540



Poskytuje zdarma a anonymně profesionální psychoterapeutickou pomoc. S jakými výzvami se na Sluchátko můžete obracet?

- Vlastní nemoc nebo nemoc blízkých
- Dlouhodobá péče o člena rodiny
- Úmrtí v rodině či okolí
- Konflikty a nedorozumění
- Stres, úzkost, deprese, vyhoření
- Výzvy seniorského věku.

Veškeré podrobné informace najdete na www.linkasluchatko.cz

Finanční zodpovědnost aneb jak si spořit na důchod

Blok přednášek a workshopů první poloviny roku jsme zakončili tématem jak chytře, bezpečně a co nejvýhodněji spořit na důchod, jaké spoření zvolit s ohledem na své finanční možnosti a věk.

TIP: Spořit se dá i se 100 Kč. Jak? Najděte si svého finančního poradce, který vám pomůže s nalezením nejvhodnější formy investice.

Na co se můžete těšit?

Terapeutická linka Sluchátka Vám představí své služby a provede online webinářem na téma Jak se dostat do klidu, když jsem ve stresu“ 23. 9. 2024 od 13 hodin.

Občanská poradna zase připravuje workshop na téma „Jak se ubránit kyberšmejdům“ a určitě bude i možnost opět si protáhnout tělo

a zrelaxovat se v rámci wellbeingových aktivit v BeFitu. ■

Text: HR tým – Simona Novotná, Michaela Hornýšová, PMO – Zuzana Čížmárová

V měsíci červnu jsme v rámci našeho divizního Wellbeing programu uspořádali ve spolupráci s BeFit sérii lekcí zaměřených na zdravý pohyb a celkovou tělesnou i psychickou pohodu.



Wellbeing lekce byly navrženy tak, aby zaměstnancům pomohly uvolnit stres, zlepšit fyzickou kondici, vyzkoušet si funkční pohyb, zvýšit mobilitu kyčlí a posílit střed těla, stejně jako relaxační techniky pro klid mysli.

Účastníci ocenili zejména přednášku o zdravém a funkčním pohybu a v rámci zpětné vazby označili akci za skvělý nápad. Téma zdravého pohybu vás opravdu zajímá a plánujeme pokračovat v organizování podobných aktivit a dále rozšiřovat náš wellbeing program, aby poskytoval našim zaměstnancům podporu ve všech aspektech jejich zdraví a pohody. Na podzim plánujeme další pohybové lekce a přednášky v našem BeFit.

Děkujeme všem, kteří se zúčastnili, a těšíme se na další společné akce!

Firemní kultura ve Foxconnu: Současný stav a budoucí kroky

Foxconn prochází v posledních měsících změnami ve své firemní kultuře. Rádi vás teď seznámíme s tím, co se již stalo, co se děje, a co nás na cestě ke kulturní evoluci v nejbližší době čeká.

Co se za poslední dva měsíce podařilo

- Hodnoty společnosti:** Základem každé společnosti jsou hodnoty, které vyznává, a nejde o žádné fráze. Definice hodnot divize F proběhla na manažerském workshopu. Brzy se dozvíte, za jakými ideály si stojíme
- Kultura mítinků:** Obsah E-learningového školení „Kultura mítinků“ nám připomíná zásady komunikace, od kterých v pracovním shonu a stresu občas upouštíme. Pokud se nám je ale v běžném pracovním životě podaří udržet, bude se nám všem lépe spolupracovat.
- Coffee talks:** Jsme rádi, že vás nová koncepce neformálních setkání s manažery zaujala a je o ně nebývalý zájem. Pokud ještě u vás nemáte takové setkání naplánováno, ozvěte se ambasadrovi pro tuto aktivitu Š. Miláčkovi.

Co máme před sebou

Nyní se nacházíme na důležité cestě evoluce firemní kultury. Dosavadní krůčky jsou základem pro další kroky, které naši společnost ještě čekají.

- Ambasadoři:** 24 ambasadoreů si na společných workshopech definovalo chování, které Foxconn podporuje a které naopak nikoliv. Tito ambasadoři se teď stávají jejich „strážci“ a propagátory.
- Efektivnější práce s interními systémy:** V tuto chvíli kolegové připravují cílené vzdělávání, jak lépe pracovat a využívat interní systémy.
- Jdeme správným směrem?** Ke konci roku plánujeme průzkum, který by nám měl ukázat, zda je cesta, kterou jsme se vydali, ta správná.
- Interní komunikace:** Hledáme nové komunikační kanály a strategie, aby se

každý zaměstnanec včas a srozumitelně dozvěděl o všech probíhajících změnách. Bez stresu se tak lépe zapojí do transformačního procesu. ■

Text: Lubomír Růžička, HR BP, divize F

„Děkujeme, že jste do toho šly s námi!“ říkají Kateřina Imlaufová a Eva Dorazilová, organizátorky rozvojového programu pro ženy STEM.

Ve čtvrtek 27. 6. 2024 se v Kutné Hoře uskutečnilo slavnostní ukončení rozvojového programu pro ženy STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Více se dozvíte na Foxportále!



Síla týmového ducha

Význam týmové spolupráce je neoddiskutovatelný a pravidelné organizování rozmanitých akcí je v naší společnosti již krásnou tradicí. Tyto aktivity mají za cíl nejen pobavit, ale především posílit vztahy mezi kolegy a podporovat týmovou spolupráci.

Mezi nejoblíbenější akce patří ty, které nabízejí sportovní vyžití. Ať už jde o týdenní akci Sportovní park Pardubice, charitativní Foxconn Run, Liborův běh, Koudelníkův závod či Vinařský půlmaraton, všechny tyto aktivity nejenže podporují zdravý životní styl, ale zároveň i prostřednictvím soutěžení a společného úsilí posilují kolektiv. Nabídku akcí zaměřených na zdravý životní styl pravidelně doplňují Dny s jógou nebo přednášky s tematikou wellbeing. Také společenské události jsou důležitou součástí naší firemní kultury. Velký ohlas mají pravidelně pořádané Street Food



Festivally, které již několikrát nabídly pestrou paletu kulinářských zážitků. Vánoční večírky nebo dětské dny jsou dalšími příležitostmi, kdy se zaměstnanci mohou setkat i mimo pracovní prostředí a budovat silnější mezilidské vztahy.

Nedílnou součástí našeho DNA se stala charita a dobrovolnictví. Naším kolegům dáváme příležitost zapojit se do dobrovolnictví formou Help Days, kdy mohou pomáhat okolním organizacím v rámci své pracovní doby. Již mnohokrát posloužily Help Days jako teambuildingy pro celé týmy a přinesly nejen skvěle strávený čas, ale často i nová přátelství.

Nesmíme zapomenout ani na pravidelné Coffee Talks, kde mají lidé příležitost otevřeně diskutovat s nejvyššími představiteli firmy o různých tématech, sdílet své

pozitivní i kritické názory, přinášet nové nápady a odcházet s pocitem, že všichni táhneme za jeden provaz.

Podpora zahraničních kolegů

Součástí naší Foxconn Family jsou kolegové z Mongolska, Ukrajiny, Bulharska, Slovenska, Filipín a dalších zemí. Jim na míru organizujeme speciální akce, které jim pomáhají lépe se začlenit do pracovního kolektivu a cítit se v nové zemi jako doma. Foxconn nabízí svým zaměstnancům řadu příležitostí k zábavě a neformálním setkáním. Stačí si jen vybrat! Těšíme se na viděnou na některé z těchto akcí. ■

Text: **Lenka Brychtová a Tomáš Vodička,**
PR a komunikace



Anketa: Šance, které mi dala naše firma

V naší společnosti najdeme řadu inspirativních příběhů kolegů, kteří se díky své pracovitosti, odhodlání a vášni pro svůj obor vyšplhali po kariérním žebříčku.

Dnes vám několik těchto výjimečných kolegů s radostí představujeme.

Jaká byla vaše kariérní cesta ve Foxconnu?



Zdeněk Janata

Do Foxconnu jsem nastoupil 19. srpna 2004 po maturitě na pozici operátora. Po roce a půl jsem postoupil na operátora kvality na lince. Následně jsem pracoval na novém projektu, kde jsem se stal směnovým vedoucím. Když projekt stagnoval, vrátil jsem se na novou halu, kde jsem vedl nový tým a postupně si s kolegy vybudoval skvělé vztahy. Byl jsem povýšen na supervizora kvality a posléze jsem převzal i vedení tréninkového týmu, čímž jsem zahájil novou etapu své kariéry.



Martin Bureš

Do Foxconnu jsem nastoupil 3. prosince 2007 na pozici technika oprav. Následně jsem přešel na jinou výrobu, kde jsem pokračoval jako technik oprav a multifunkční operátor. Postupně jsem prošel několika provozy, kde jsem si vyzkoušel různé operátorské role. Nakonec jsem zakotvil na nové hale, kde jsem pracoval nejprve jako operátor, poté jako koordinátor materiálů a následně jako testovací technik. Nyní již 7 let působím na pozici Test Engineer.



Andrea Pipková

Po absolvování ekonomického lycea a studia anglického jazyka jsem hledala práci, kde bych mohla využít obě oblasti. Zaujala mě pozice nákupčího ve Foxconnu v Kutné Hoře, kam jsem nastoupila jako čerstvá absolventka bakalářského programu. Po dvou letech jsem postoupila na pozici specialistky nákupu, kde jsem se zaměřovala na analýzy, zefektivnění procesů a komunikaci se zákazníky. Díky získaným zkušenostem jsem byla nominována na pozici Program Account Managera, kterou úspěšně zastávám již rok.

Divize D



Irina Králová

V současnosti pracuji jako Group Leader, moje cesta ve Foxconnu ale začala již v roce 2002, kdy jsem nastoupila na pozici operátora. Na této pozici jsem strávila 5 let, během nichž jsem získala mnoho nových přátel. V roce 2007 jsem díky své pili a ochotě učít se novým věcem postoupila na pozici trenéra, kde jsem zajišťovala školení kolegů na operátorských pozicích. Od roku 2016 zastávám pozici Group Leadera.

Divize G



Petra Janočková

Začala jsem 15. dubna 2008 jako operátorka pro interní kontrolu NTB s plánem zůstat tři měsíce. Postupně jsem se přesunula na pozici trenérky a poté na pozici Group Leadera. Po mateřské dovolené jsem se v roce 2017 vrátila jako Group Leader výroby na lince. Následně jsem tu pracovala jako koordinátor skladových zásob, kde jsem se věnovala inventurám a správě materiálů v SAP. Měla jsem štěstí na skvělé šéfy, Ondřeje Březinu a později Františka Vardžika, a stal se ze mě supervizor skladu.

Divize F



Michal Kasal

Ve Foxconnu jsem začal v roce 2011 jako operátor kvality. Postupně se vypracoval na procesního inženýra, kde jsem se zaměřoval na výrobní technologie a zavádění nových produktů. Poté jsem jako Industrial inženýr vedl tým v projektu Atlantis, který rozšířil portfolio o vodou chlazené superpočítače. Dnes řídím devět inženýrů a oceňuji otevřenost a příležitosti ve Foxconnu. Práci tady doporučuji každému, kdo chce být součástí světového technologického lídra.

Jsem důkazem,
že cokoliv plánovat
jako něco definitivního
nemá smysl, protože pak
je všechno stejně jinak.
V životě i v práci.
Věřím na pracovitost,
ale i šťastné náhody.



Cristian Alexandru Cococeanu: Věřím, že se poctivost vyplácí

Když dorazil v roce 2008 do Česka, bylo mu dvacet dva let a žádné velké kariérní plány neměl. Představoval si, že se u nás zdrží maximálně tři měsíce. Něco si vydělá, procestuje si pro něj do té doby neznámou zemi a zase se vrátí domů do Rumunska. Všechno dopadlo jinak. Dnes zde žije sedmnáctým rokem. Z operátora se ve Foxconnu vypracoval na vedoucího výroby, kdy řídí dva týmy, dohromady s 31 lidmi. Skromně k tomu podotýká, že se jen snažil dělat svoji práci, aby měl sám ze sebe dobrý pocit, ale pak se všechno „nějak“ dalo do pohybu.

Jak se kluk z Rumunska dozví o Foxconnu v Česku?

Za všechno může můj starší bratr. Byl v naší rodině největší dobrodruh, a tak v roce 2007 odjel do Česka jako první. Pak mi volal, abych to zkusil také. „Přijed, vyděláš si trochu peněz a pak se vrátíme,“ lákal mě.

Byl jsem mladý, neměl co ztratit, maximálně bych na tom mohl být pořád stejně... tak jsem se nechal zlákat. Přesně si pamatuji datum, kdy jsem se sem přistěhoval: 8. března 2008

Jaké byly v té době pracovní příležitosti ve vaší rodné zemi?

Rumunsko je dnes úplně jinde, ale tehdy to bylo s pracovními příležitostmi, ale i platovým ohodnocením výrazně horší, než v Česku

Jaký byl váš první pocit, když jste se tu ocitl?

Že se tu mluví velmi těžkým, složitým a rychlým jazykem! Já jsem do té doby nikdy nevytáhl paty z rodné země, nikde jinde mimo Rumunsko jsem nebyl. Uměl jsem anglicky, ale s angličtinou jsem se na ulicích moc nechytal. Čeština pro mě byla nesrozumitelná a složitá. Jinak se mi tady ale líbilo hned. Praha je nádherná, a čím víc ji poznávám, tím jsem z ní nadšenější, ale Kutná Hora za ní nezaostává. Měl jsem z ní hned dobrý pocit, a protože jsem nerozuměl česky, vnímal jsem všechno intenzivně jinými smysly. A oba se skvěle doplňujeme.

Klasická cesta cizinců je začínat jako agenturní zaměstnanec. Agentura zařídí veškeré úřední papíry, ubytování...

Pro začátek je to pro cizince asi opravdu nejjednodušší. Zvláště, když jdete do naprosto odlišného jazykového prostředí. S prací mi to vlastně bylo skoro jedno. Jak už jsem řekl, bral jsem to jako chvilkovou záležitost. Ale ubytování pro agenturní pracovníky mi úplně nevyhovovalo. Nejsem rozmazlený, ale na ubytovně se mi nelíbilo, říkal jsem si, že tohle nemám zapotřebí. Nebyl jsem sám. Když jsem se trochu rozkoukal, s dalšími známými jsme udělali první krok k samostatnosti a našli si v Kutné Hoře normální pronájem. Tím se můj život výrazně zlepšil.

To už jste měl tedy jasno, že po třech měsících neodejdete?

Ano. Říkal jsem si, že je škoda, když jsem se trochu zapracoval a zorientoval, abych zase zmizel. "

Pracoval jste hned ve Foxconnu?

Ne, ale nechci předchodzí zaměstnavatele zmiňovat. Ne že by mě nějak trápili, ale je to uzavřená kapitola.

Kdy jste pobyt tady přestal považovat za provizorium?

Když jsem se dostal do Foxconnu a v roce 2013 dostal nabídku stát se jeho stálým zaměstnancem.

Možná, že si místní, kteří se dostávají k trvalému pracovnímu poměru mnohem

snadněji než lidé ze zahraničí, „velikost“ takového okamžiku ani neuvědomují.

Co to pro vás znamenalo?

Hodně. Byla to pro mě velká věc, velký krok. Důkaz, že o mne firma stojí, že jsem se osvědčil, že mě Foxconn chce. Měl jsem opravdu velkou radost a téhle šance si vážil.

Oslavil jste to?

Samozřejmě. S přáteli jsme to zapili. Pochopil jsme, že už tu jsem doma.

Jaký další zlomový okamžik jste ve Foxconnu zažil?

V jednom období přišlo do firmy na vedoucí pozice několik zkušených lidí ze Skotska. Bylo skvělé, že si všímali, jak kdo doopravdy pracuje, jak tomu, co dělá, rozumí. Někdy je těžké neskloznout v denní rutině k pocitu, že jste neviditelní. Měl jsem samozřejmě tu výhodu, že mluvím anglicky. Jeden z bývalých skotských šéfů mne tak chvíli pozoroval a pak se mě zeptal, jestli nechci povýšit a dělat testovacího technika. Po čase jsem pak začal koordinovat práci patnácti lidí.

Říkáte to velmi skromně, skoro až omluvně. Vy sám jste nějak vnitřně necítil, že v sobě máte manažerské touhy a schopnosti?

Hodnocení své osoby nechávám na druhých. Já jsem o sobě jako o manažerovi takhle nepřemýšlel. Když jsem přišel do Česka, nejdřív jsem se rozhlížel. Pak přišel respekt k šancím, které mi tahle země

dávala. Věděl jsem, že jsem host, který se musí nějak uvést. Dlouho jsem se necítil na to, abych nesl zodpovědnost za ostatní. Ale samozřejmě, že mě nabídka na povýšení potěšila. A nakonec jsem zjistil, že vést tým není až tak hrozné.

Řízení lidí vám jde asi dobře, protože teď už koordinujete víc týmů, dohromady přes třicet lidí. Čechy i cizince?

Ano, takový mix. Čechy, Rumuny, kolegy z Mongolska, Ukrajiny...

Vždycky, když někdo z týmu povýší, jde o trochu citlivou záležitost. Nezměnil váš vzestup vztahy s kolegy, se kterými jste byl dřív na stejné pozici?

Ten pocit nemám. Nic negativního jsem nezažil, v tom je výhoda technického oboru, kdy mu buď rozumíte, nebo ne, a podle toho jste si respektovaný. Ale popravdě: já mám kamarády, myšleno hodně blízké kamarády, spíš mimo práci a z jiných oborů. Ve Foxconnu panují příjemně kolegiální přátelské vztahy, ale myslím si, že je pro společnou práci lepší držet si mírný odstup. Mít své soukromí.

Když jsme u toho, jak zásadně ovlivňuje vaše práce váš soukromý život?

Jak jí dovolím. Pro výrobu platí půlroční plánování. To znamená, že šest měsíců dopředu víme, kdy a kdo z nás má jaké směny. Ty termíny jsou fixní a měnit je lze jen kvůli nemoci či z jiných vážných důvodů. Tomu přizpůsobujeme i plánování dovolených. Jde o zvyk, časem na tento rytmus naskočíte a nijak vás to neomezuje. Jen máte volno jinak a jindy, než lidé nepracující na směny.

Co děláte, když nepracujete?

Miluji hory a přírodu. Když to jen to trochu jde, vezmu si batoh a vyrážím na túry. V lese se mi nejlépe regeneruje. Obecně rád cestuji po Česku. A také rád jím. Moje přítelkyně, také Rumunka, je influencerka na volné noze. Má svůj blog a taky naprosťo jiný životní styl, než je ten můj ve Foxconnu, a tím mne vtahuje do úplně jiného světa, než je ten můj technický. To je také relaxační a obohacující.

Jak často se vrátíte do své rodné země?

Jednou za dva až tři roky.

Tak málo?

Ono je to dané tím, že moje maminka ráda cestuje do Česka. Plus můj bratr, který mne sem kdysi vytáhl, mezitím odjel pracovat do Anglie. Takže maminka pendluje mezi námi, a tak ji vídám poměrně často.

S jakým vzdělanostním základem jste sem vlastně přijel?

V Rumunsku jsem na univerzitě vystudoval obor počítačová věda.

Teď jste mne překvapil. Nevadilo vám, že v cizí zemi začínáte úplně „zdola“? Řada vysokoškoláků by se ošivala, cítila se podhodnocená: že mají titul, a najednou pracují rukama.

Nevadilo. Neděním práci na horší a lepší. Ve dvaadvaceti jsem všechno

bral tak, že si jedu do zahraničí pro zkušenosti... Život byl přede mnou, a taky nezapomeňte, že na začátku opravdu stála víze, že je to jen na tři měsíce.

Mimochodem – jak jste na tom s češtinou dnes?

Hodně rozumím, ale nemluvíím. Umím si v restauraci objednat jídlo, dohodnout se v obyčejných situacích, ale vyprávět něco složitějšího si netroufnu.

Jak je to po šestnácti letech možné?

Je to dané tím, že nemám příliš příležitostí češtinu procvičovat. Žiji s rumunskou přítelkyní, v práci mluvím výhradně anglicky. Když mám volno, prchám pryč od lidí do ticha, do přírody. No a pro přátele a ty, se kterými se stýkám, buď čeština také není mateřštinou, nebo vždycky raději přejdou do angličtiny, protože je to pro ně rychlejší. Musím na sobě zapracovat.

Chcete zde zůstat natrvalo?

Jsem důkazem, že cokoliv plánovat jako něco definitivního nemá smysl, protože pak je všechno stejně jinak. Proto se neodvažuji říct, že jsem tu navždy. Ale teď se tu už cítím opravdu doma. Mám práci, která mne baví, navíc ve firmě, která si zaměstnanců váží a je stabilní. To je v dnešní době velká hodnota. Mám zde přátele, a navíc konkrétně v Kutné Hoře se žije dobře. Jsem opravdu spokojený. Žádné změny v dohlednu nechystám.

Připadáte si odvážně?

Nějakou odvahu člověk k odchodu do zahraničí asi mít musí, ale příliš bych ji nepřeceňoval.

Co byste na základě svých zkušeností doporučil mladým lidem, kteří teď třeba stojí před dveřmi Foxconnu a neví, co je čeká?

Nebojte se, skočte a plavte! Všechno dobře dopadne. ■

Rumun s láskou k Česku

Když jsem odcházel z Rumunska s vidinou, že je to jen na chvíli, byla to jiná země než dnes. Chyběly pracovní příležitosti, lidé byli podstatně chudší. Rumunsko se už výrazně posunulo, ale já jsem mezi tím tady zakořenil.

- Občas se mě někdo zeptá, jestli vnímám rozdílně mentalitu Čechů a Rumunů. Na to nedokážu odpovědět. Je tu ta jazyková bariéra, která mě nepustí k různým nuancím různých životních situací. Například jdou úplně mimo mě hejty. Lidé dělím na dobré a méně dobré, spokojené, nespokojené... to je všude stejné.
- Diskriminaci jsem v Česku nikdy nezažil anebo jsem ji nevnímal. Pohybuji se v prostředí, kde jsou všichni milí.



Working Environment

Nepřestáváme vylepšovat naše pracovní prostředí

Některé změny jsou patrné na první pohled, druhé příliš nevnímáme.
Když je ale vezmeme jako celek, pracuje se nám zase o něco příjemněji.



Turnikety v Pardubicích
Na vrátnicích jste se v letních měsících
poprvé setkali s vyměněnými turnikety.



Osvětlení v Pardubicích

Zatímco si děti užívaly prázdnin, v nové hale v Pardubicích jsme v tomto období nechali vyměnit osvětlení na některých chodbách a kancelářích. Týká se to například Small Officu a cesty z něj do jídelny.



Zamýšlení viceprezidenta k aktuálním otázkám divize G

Prázdniny končí, děti se vrací do škol a toto období vnímám jako ideální ke zhodnocení všeho, co se nám doteď povedlo a co nás do konce roku ještě čeká. V letních měsících se na divizi G žádná siesta nekonala, naopak, dění u nás bylo velmi rušné. Provoz naší mechanické divize tento rok výrazně roste díky dvěma novým zákazníkům, Google a Broadcom. Je to pro nás obrovská výzva, neboť plán pro rok 2024 zní zdvojnásobit tržby. Proto chci zmínit, že tým N.W.E odvedl při zavádění nových nástrojů a produktů do výroby úžasnou práci. Rád bych krátce a jmenovitě ocenil Mariana Štuláka i celý jeho kolektiv. Růst, který letos zažíváme, je výsledkem mnoha let dřiny v oblastech zlepšování technologií, schopností a produktivity výroby. Sklízíme tak plody tvrdé práce a vytrvalosti v uplynulých letech.

Růst zaznamenává také naše divize DCN. V Broadcomu došlo k výrazným změnám ve výrobě. Naše výroba na L10 se přizpůsobuje příjmu mechanických dílů vyráběných přímo v Pardubicích. To logicky vedlo k významné reorganizaci našich výrobních operací na P4.

Na druhé straně našeho areálu na Z1 sídlí oddělení Pure Storage. I to expanduje. Přidáním sedmi nových cílových destinací pro expedici z Pardubic jsme rozšířili počet zemí, které podporujeme. A to není zdaleka všechno. Pure Storage má v České republice nejen zajištěnou výrobu, ale také disponuje v Praze velkým výzkumným a designovým centrem. Jacques a jeho tým v něm často hostí návštěvy jak z řad zaměstnanců Pure Storage, tak i jejich zákazníků. Obě tyto skupiny jsou vždy velmi zvědaví, jak se jejich produkty vyrábějí.

Naši divizi též velmi vytěžovalo i představení nových technologií. Pod vedením Vlada Gogy je vyvíjela naše skupina pro



Allan Keown

viceprezident a výkonný ředitel divize G

automatizací a inovace. Je opravdu vzrušující, když vidíme výsledky mnoha našich projektů, jak se zhmotňují a jsou finálně nasazovány do výroby.

Rád bych ale zdůraznil, že k investici do automatizace přistupujeme ne jako k první, ale naopak jako k poslední možnosti. Než se pro ni rozhodneme, nejdříve se pečlivě ujistíme, že jsme opravdu odstranili veškeré plýtvání a zjednodušili výrobní operace. To je klíčový krok k úspěšné automatizaci a bylo mi potěšením v červnu ocenit naše zaměstnance, kteří byli v programech Brejzen a Continuous Improvement se svými projekty nejúspěšnější.

A na co se v nadcházejícím období můžeme společně těšit? Na novou linku Cisco, která bude mít modulární systém skladování materiálu a automatizované řešení pro kontrolu CPU socket. Automatizovaná paletizace produktů pak přijde na řadu před koncem roku.

Na závěr bych chtěl všem poděkovat. Bez vašeho nasazení a dosavadní podpory bychom tak výrazného růstu nedosáhli. Zvláštní poděkování patří všem našim centrálním oddělením za veškerou pomoc, kterou poskytla divizi G během celého roku. ■

Nové projekty pro mechanickou divizi G

V uplynulém roce zaměstnanci naší divize intenzivně pracovali na rozšiřování portfolia zákazníků. Aktivity směřovaly nejen do elektronického, ale také do leteckého a automobilového průmyslu. Dobrou zprávou je, že se vynaložené úsilí setkalo s úspěchem.

Proto vám teď s radostí oznamujeme, že naše činnost po období útlumu opět nabírá na obrátkách a kapacity se začínají naplňovat. Výrazný růst očekáváme i ve druhé polovině letošního roku. Mechanická divize, důvěrně známá jako „level fajf“, v současné době obsluhuje sedm zákazníků různých velikostí z více než deset exportních destinací. Jedná se o klienty, jejichž výrobky lze běžně používat nebo jsou instalovány v jiných výrobcích.

Umělá inteligence v oblasti konstrukce

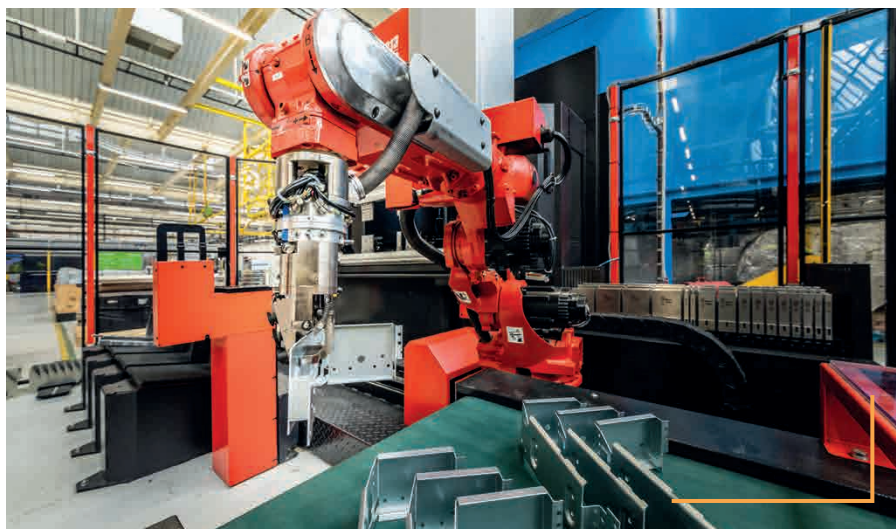
Více než 80 % trhů, na které se zaměřuje naše společnost, stále pochází z oblasti elektronického průmyslu. Zde vidíme obrovské investice do infrastruktury umělé inteligence. Zákazníci vynakládají velké úsilí, aby měli připraveny dostatečné kapacity. Pro nás je zajímavé sledovat vývoj umělé inteligence i z pohledu mechanických dílů – tu obrovskou rychlost v oblasti konstrukce. Pro naši divizi z toho plyne požadavek na zkracování a zkvalitňování dílů a rychlý přechod k sériové výrobě. Poptávka je z našeho pohledu obrovská a přidává se i variabilita.

Počet strojů pro lisovnu kovů

Jednou z věcí, o kterou bych se s vámi rád podělil, je počet strojů pro lisovnu kovů. Do výrobního procesu zde integrujeme 261 jednotlivých kroků (stupňů), které na konci výrobního procesu produkují dva finální výrobky. Právě na tuto složitost reagujeme tak, abychom pro našeho zákazníka stanovili konkurenceschopnou cenu výrobku.

Výroba se rozrůstá

Proto přidáváme nové montážní linky, které budou pracovat minimálně 16 hodin denně. I tak to stačí jen pro pokrytí požadavků jednoho z našich největších zákazníků do konce září 2024. Již nyní cítíme, že



čas, který máme, musíme využít velmi efektivně pro přípravu naší technologie i nábor a nástup nových kolegů.

Poděkování

Naši práci bychom nemohli dělat bez podpůrných oddělení, jako jsou HR, oddělení automatizace, oddělení FM, oddělení EHS a všech dalších týmů, které nám pomáhají zvládnout nárůst našich

požadavků. Chci všem srdečně poděkovat za skvělou práci a nasazení.

Rád bych zdůraznil, že díky sladění týmů se s touto výzvou vyrovnáme a přineseme hodnotu, která spočívá ve vertikální integraci L5, L6, L10, L12. Tato integrace podle mého názoru přinese další zvýšení konkurenceschopnosti našich výrobků. ■

Text: Marián Stulák, divize G – LS NWE

Čemu se věnoval Zero Defect tým v tomto roce?

Zero Defect, ten má efekt! I takto může vypadat odpověď na otázku, co pro vás Zero Defect znamená. Pro každého může být odpověď trochu jiná, ale spojuje nás to, že na kvalitě naší práce záleží. Jsme v rámci procesů provázání a drobné přehlédnutí jednoho může mít velké následky pro navazující oddělení.



Zero Defect tým se dále intenzivně vrhl na oblast tréninku – již polovina z vás se zúčastnila Zero Defect Culture workshopů, kde vám tato kultura byla blíže představena. Management prošel celodenním tréninkem Sponsor of Change. Patnáct kolegů úspěšně prošlo týdenním školením Lean SixSigma GreenBelt, které bylo zakončené testem.

Všem našim administrativním kolegům je otevřená možnost přijít na workshop SmartFun Zero Defect, který se koná jednou měsíčně pro 8 až 10 účastníků. Neváhejte a přihlaste se v myFOXu přes sekci Moje vzdělávání – Najít výuku.

Rok 2024 na oddělení Zero Defect se zatím nesl v duchu pokračujících Zero Defect dnů. Letos jsme už stihli prožít čtyři. Pavel Andrlé, Customer Service Supervisor, hodnotil únorový den na produkci takto: „Máme za sebou Zero Defect den, který nám ukázal spoustu zajímavých věcí. Lidé byli nadšení.“ Dva

dny byly určeny kolegům z administrativy, což byla novinka letošního roku. Chyby se totiž samozřejmě nevyhýbají nikomu a Zero Defect kultura se týká nás všech. Na jednom z těchto dnů se k nám dokonce připojila návštěva z Global Leadership týmu a mexický tým kvality.

Všechny výše zmíněné aktivity probíhají za mimořádného úsilí všech ambasadorů Zero Defect a jejich „buddies“, mezi nimiž jsou zástupci z každého oddělení. Právě jim patří naše velké poděkování! Jejich nasazení si velmi vážíme. ■

Text: **Tereza Vrátilová, Continuous Improvement, divize F**



Dva roky trvající modernizace inFOXu je úspěšně u konce

Na začátku roku 2022 přišly požadavky na upgrade systému inFOX, protože platforma PHP již nevyhovovala našim potřebám pro evidenci školení DL zaměstnanců ve výrobě a skladu. Tým se proto pustil do hledání nových řešení a zároveň zrevidoval procesy školení.

Rozhodli jsme se proto rozšířit inFOX o nové moduly, které automatizují další oblasti: evidenci lékařských prohlídek (Medical modul), vydávání pracovního oblečení (Work Wear modul), jednotný zdroj dat (ESR modul) a školení (modul DL Training).

Seznamte se s funkčními moduly podrobněji. Jednotliví tvůrci vám teď představí, co jejich modul zajišťuje.



Modul Supervisor

Autor: Martin Karel

Hlavním cílem supervizorského modulu je správně nastavit inženýrský standard, zajistit jeho plnění a přiřadit konkrétní DL zaměstnance na odpovídající pozice ve stromu lokací. Velkou výhodou je automatické načítání všech potřebných dat z primárních systémů, takže není třeba manuálně zakládat nové zaměstnance ani nastavovat jejich vedoucí.



HR Administrative Supervisor

Autor: Lucie Šidlikovská

1. 9. 2023 byl v Kutné Hoře a následně v Pardubicích spuštěn nový systém „Medical modul“. Ten slouží k řízení pracovnělékařských prohlídek a uchovává související informace o zaměstnancích. Modul zajišťuje kontrolu periodiky prohlídek, uchování dokumentace a automatické systémové notifikace týkající se prohlídek.



Modul ESR

Autoři: Michal Kasal / Tomáš Chudoba / Daniel Menc / Jan Hrabaně

ESR (Engineering Standard Requirements) slouží jako databáze klíčových požadavků na evidenci počtu zaměstnanců a vybavení pracoviště pro konkrétní výrobu. Vše je propojeno pomocí lokačního stromu, který



Kutnohorský tým



Pardubický tým

DL Training pro přátelštější zaškolování

Helena Graeaves, Jaroslav Beneš, Jana Hušková a programátoři z SE

V novém systému SEA jsme zavedli aplikaci DL Training, která trenérům usnadňuje nejen zaučování operátorů, ale také poskytuje přehled o ukončení a nutnosti opakování školení. Pouhá aktualizace programovacího jazyka by nestačila, proto jsme se pustili do náročného vývoje. Projektový tým však v letech 2023–2024 úspěšně implementoval všechny moduly ve všech divizích D, F a G. Aplikace zároveň splňují standardy kybernetické bezpečnosti a GDPR.

obsahuje i příslušné instrukce. Tyto údaje poskytují komplexní přehled o výrobě a usnadňují její efektivní řízení.



Modul WorkWear

Autor: Přemysl Mráz

Modul slouží k evidenci a monitorování výdeje osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) zaměstnancům. Umožňuje efektivní správu zásob, zajišťuje dostupnost OOPP a poskytuje přehled o jejich aktuálním stavu. Usnadňuje sledování a optimalizaci využití OOPP ve firmě, čímž

přispívá k vyšší bezpečnosti na pracovišti a efektivnějšímu řízení nákladů na nákup a údržbu ochranných prostředků.



Modul DL Training

Autoři: Jakub Šupík / Zdeněk Janata / Klára Polanská / Jakub Zich / Pavel Kirnig

Tréninkový modul slouží k vytváření, správě a archivaci tréninků a jejich záznamů pro DL zaměstnance. Supervisorům usnadňuje řízení tréninků, zaškolení podřízených a hodnocení nových zaměstnanců. Modul využívají hlavně DL trenéři pro správu a tvorbu tréninků, s elektronickým podpisem pro potvrzení. Data ze systému lze snadno exportovat do různých Qlik aplikací.

Poděkování

Rád bych poděkoval všem účastníkům – programátorům, testerům, projektovým manažerům i zástupcům všech tří divizí včetně jejich nadřízených. Přestože to nebylo vždy jednoduché, uspěli jsme a systém již nyní přináší výsledky. Podařilo se zvýšit bezpečnost systému, který splňuje GDPR a zároveň usnadňuje každodenní práci kolegů ve Foxconnu. Systém také pružně reaguje na změny ve struktuře zaměstnanců, za což děkuji i HR týmu, který pomohl s potřebnými nastaveními. ■

Text: Tomáš Rochl, Continuous Improvement Manager

Historicky první český triatlonový rozhodčí na olympiádě je z Foxconnu!

Věděli jste, že se náš Petr Mužiček, manažer kvality a technologie na divizi G, stal jedním ze 17 českých rozhodčích vybraných pro tuto naši prestižní akci? V mezinárodním prostředí se pohybuje už 20 let a rozhodování triatlonů je pro něj koníčkem.

Jaké to bylo být rozhodčím na olympijských hrách? Můžete nám popsat své největší zážitky?

O nominaci na olympijské hry jsem se dozvěděl v březnu loňského roku po náročném tříkolovém výběrovém řízení, které mělo za následek, že jsem se stal prvním českým triatlonovým rozhodčím nominovaným na olympiádu. Do Paříže jsem odjížděl s velkým respektem a pokorou. Velkou výzvou od počátku byla kvalita vody a proud v Seině, kde se triatlonový závod konal. Poprvé jsem zažil tak velkou nejistotu ohledně závodu a jeho možného zrušení. Nezapomenutelným zážitkem bylo také to obrovské množství fanoušků – podél trati jich bylo více než 10 tisíc. Když kolem vás běží největší sportovní hvězdy a fanoušci křičí tak hlasitě, že neslyšíte

komunikaci ve vysílačce, uvědomíte si výjimečnost tohoto okamžiku.

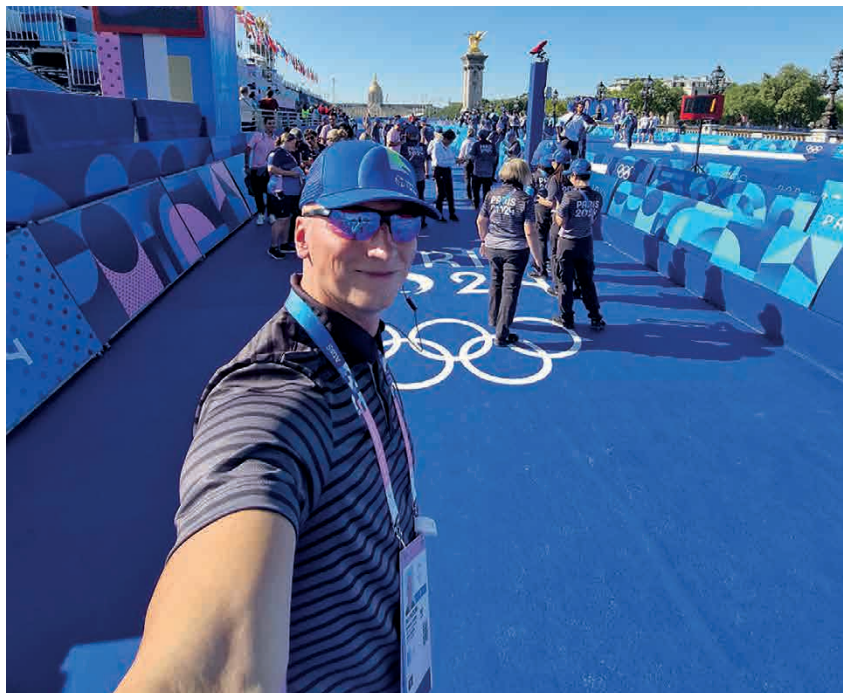
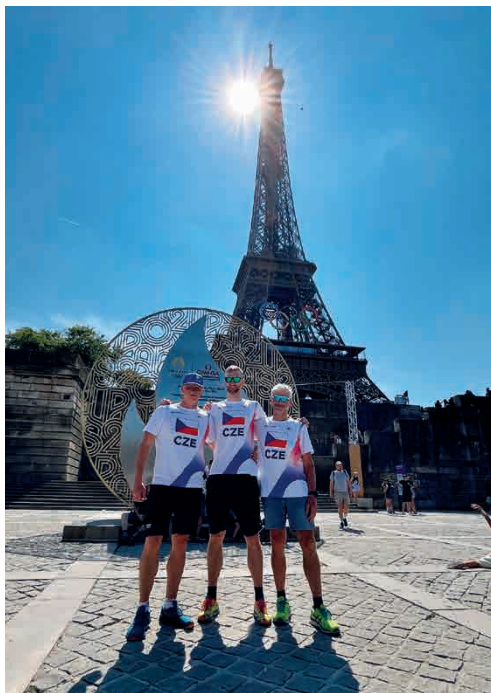
Jaká byla náplň vaší práce na olympiádě?

Oficiální titul rozhodčího je „Technical Official“. Nejde jen o dohled nad dodržováním pravidel, ale také o technickou přípravu dané části trati. Pro triatlon na olympiádě je zapotřebí 38 rozhodčích, kteří jsou rozděleni do jednotlivých sekcí, jako jsou plavání, depo, cyklistika, běh nebo třeba dohled nad drony a bezpečnostními zónami. Moje úloha zahrnovala přejímku vybavení atletů, dohled nad občerstvovací stanicí při individuálních závodech a dozor nad předávacím územím při závodech štafet. Kromě toho jsem se staral o trénink dobrovolníků, zabezpečení prostoru a přípravu zóny pro štafety, včetně nastavení

koberců, cedulí a kamerového systému. Mým úkolem bylo také hlásit případné chyby při předávkách štafet a zajištění plynulého průběhu závodu.

Jak vypadal váš typický den na olympijských hrách?

Každý den začínal budíčkem ve 4 ráno, následovala rychlá snídaně na hotelu a přesun autobusem s ostatními rozhodčími ke Grand Palais, kde jsme měli zázemí. Po bezpečnostní kontrole jsme si vyzvedli vybavení na daný den a následovala první společná schůzka s technickým delegátem a pořadateli. Poté jsme se věnovali práci s atlety a organizaci závodu. Pracovní den obvykle končil kolem 14 hodin, potom jsme měli volno. Francouzský tým pro nás připravil i poznávací program včetně





plavby po Seině nebo pikniku před Eiffelovou věží. Měl jsem také možnost navštívit sportovní soutěže, například boj o bronz českých tenistů na Roland Garros, plážový volejbal pod Eiffelovou věží a finále plaveckých soutěží v aréně La Defense. Během těchto dní jsem se setkal i s Lukášem Krpálkem nebo Barborou Seemanovou.

Jaký vliv měl déšť a kvalita vody v Seině na průběh závodů?

To byla jedna z největších výzev celých her a zároveň i mediální bouře kolem triatlону. Poprvé v životě jsem zažil situaci, kdy bylo připraveno pět různých variant závodu v závislosti na kvalitě vody v Seině. Závodníci měli možnost si řeku vyzkoušet tři dny před závodem, ale kvůli dešti a zhoršené kvalitě vody bylo několik tréninků a závodů zrušeno.

Nejdramatičtější byl úterní závod mužů, který byl odvolán ve 3:30 ráno, kdy někteří závodníci už byli na cestě z olympijské vesnice. Nakonec se podařilo uspořádat závody mužů a žen ve středu, ale další deště opět komplikovaly rozplavání a přípravu na štafetové závody. Proud v řece byl dalším velkým tématem, kvůli kterému jsme museli upravovat polohu bójí, a závodníci si museli k bójím naplavávat ze strany, což bylo dobře viditelné i v televizi.

Byl už jste někdy v minulosti rozhodčí na tak velké akci? Můžete to případně porovnat?

V mezinárodním prostředí se pohybuji už 20 let a rozhodování triatlonů je pro mě koníčkem. Největším úspěchem před olympiádou byla pozice hlavního rozhodčího na závodech světového poháru v roce 2021 a 2023, a pozice technického delegáta

na evropských pohárech v letech 2018–2020. Účast na olympijských hrách je snem každého rozhodčího i závodníka.

Těšíte se letos ještě na nějaké další závody?

Ještě letos se chystám na světový pohár do Karlových Varů a v říjnu do Říma.

Je něco, co byste rád dodal nakonec?

Na závěr bych rád poděkoval svému vedoucímu Jiřímu Papakiriakosovi a všem kolegům, kteří mě v tomto tažení podporovali. ■

Rozhovor připravil: **Tomáš Vodička, PR a komunikace**

Sportovní park Pardubice

Sportovní park Pardubice přinesl nejen sportovní zážitky, v tomto roce navíc umocněné probíhající olympiádou, ale také podporu devítileté Yulince trpící vzácným genetickým onemocněním!



1



2

1. Ve Foxconn zóně bylo pro děti připraveno mnoho různorodých aktivit.

2. Foxconn tě zve na smoothie! Ve středu odpoledne se ve Foxconn zóně objevil Fruitbike! Lesní ovoce, mango nebo meloun? Stačilo jen pořádně šlápnout do pedálů a smoothie bylo na světě!



3



4

3. Kratší trasa Foxconn Runu (1,2 km) byla určena převážně pro rodiny s dětmi. Účastníci si tak mohli udělat příjemnou procházku plnou sluníčka a přírody.

4. Delší trasa v délce 5,4 km vedla naše běžce mimo jiné i skrz Automatické mlýny.



5

5. V pátek se uskutečnila soutěž Suchou nohou přes Labe, kde nechyběl ani tým Foxconnu! O legraci nebylo nouze.

6. V zóně si děti mohly potrénovat mozkové závity u hlavolamů nebo kvízu s tematikou olympijských her.

7. Sportovní park Pardubice nabídl především dětem nespočet sportovních aktivit.



6



7

Friends Fest



Naše společnost se poprvé stala jedním z partnerů festivalu Friends Fest v Pardubicích.



Program byl opravdu pestrý! V rámci akce proběhla i soutěž NASCAR Pit Stop Challenge, kde soutěžily týmy složené z našich zaměstnanců.

Charitativní Foxconn Run podpořil nemocnou Yulinku

Charitativní běh Foxconn Run byl letos zaměřen na podporu devítileté Yulinky, která trpí vzácným genetickým onemocněním CDKLS (atypická forma Rettova syndromu). Celý výtěžek ze startovního bude věnován na její léčbu a další nezbytné potřeby.



Před startem Foxconn Runu byl Yulince a její rodině předán symbolický šek v hodnotě 50 000 Kč.



Rodičům malé bojovnice jsme po doběhu závodníků do cíle položili pár otázek.

Jaký vliv má handicap vašeho dítěte na každodenní život vaší rodiny?

Yulinka trpí vzácným genetickým onemocněním, a proto potřebuje v každodenním životě neustálou péči. Z tohoto důvodu se náš dosavadní život změnil a my jsme se museli přizpůsobit novým okolnostem.

Jaké jsou největší výzvy, kterým čelíte jako rodina v péči o vaše dítě?

Největší výzvou pro nás jako rodinu je zajistit Yulince vše, co potřebuje, včetně zdravotních pomůcek a pomoci se základními věcmi, přestože oba pracujeme a máme další dítě.

Dalo by se říct, že vám tato situace přinesla do života i něco pozitivního?

Yulinka je krásná a usměvavá holčička. Prožili jsme mnoho těžkých chvil a je dobře, že jsme v životě potkali dobré lidi,

kterí nám vždy vyšli vstříc a pomohli nám v těžkých situacích.

Jak vám pomůže finanční dar, který je výtěžkem charitativního běhu?

Finanční dar z charitativního běhu pomůže zaplatit Yulince osobní asistenci ve škole a také nějaké zdravotní pomůcky. Nyní nemáme nárok na žádné přídatky, takže náklady na asistenci musíme hradit z rodinného rozpočtu.

Máte nějaké rady nebo tipy pro jiné rodiny, které se ocitly v podobné situaci?

Musíte si uvědomit, že jste rodina. A dítě s handicapem, stejně jako běžné dítě, potřebuje pozornost a lásku rodičů, jen o trochu víc. Z každé situace existuje východisko. Jaké jsou podle vás největší nesnáze, kterým čelí rodiny s handicapovanými dětmi v Česku? Co by se mohlo změnit k lepšímu? Rodiny s handicapovanými dětmi v Česku se potýkají

s problémy při výběru speciálních škol pro děti s těžkým zdravotním postižením. Tento problém bohužel existuje v mnoha zemích. Co může tuto situaci změnit, je alespoň upozornit veřejnost a stát na problémy těchto rodin. ■

Text: Tomáš Vodička, PR a komunikace

„Jsme hrdí, že můžeme být součástí této události a podpořit Yulinku a její rodinu. Věříme, že jí společně můžeme přinést naději a pomoc, kterou potřebuje.“

Radka Svobodová,
manažerka
Compliance,
PR a komunikace



Jak se žije kolegům z cizích krajů

Filipíny jsou od Česka vzdáleny vzdušnou čarou 10 047 km. Tato ostrovní země se historií, kulturou i podnebím liší od střední Evropy natolik, že je potřeba před každým člověkem, který se vypraví pracovat do Pardubic či Kutné Hory, smeknout. Náš kolega Jose Jr Arroyo Tañala se k tomuto kroku odhodlal a rád by vám teď svoji rodnou zemi představil.

7 641 ostrovů

Filipíny, oficiálně Filipínská republika, se rozkládají na úctyhodných 7 641 ostrovech v západním Tichém oceánu. Za své jméno vděčí španělskému mořeplavci a objeviteli Ruyovi Lopezovi de Villalobos. Když v roce 1543 objevil ostrovy Samar a Leyte, nazval je na počest svého panovníka, španělského krále Filipa II., Las Islas Filipinas. Časem se pak takto začalo říkat celému souostroví.

Zemi během jejich bouřlivých dějin, než se stala autonomním územím, ovládali nejdříve Španělé pak Američané. Bývalí kolonizátoři zde zanechali stopy v podobě architektonických památek, angličtiny coby úředního jazyka a křesťanství. Filipíny jsou jednou ze dvou katolických zemí v Asii.

Na západě ohraničuje filipínské souostroví Jihočínské, na východě Filipínské a na jihu Celebeské moře. Mořské úžiny oddělují tuto republiku na severu od Tchaj-wanu, na jihozápadě od Malajsie a na jihu od Indonésie.

Centrum souostroví: Manila

Hlavním městem souostroví je Manila. Jestliže Češi považují za symboly své země Pražský hrad a Karlův most, Manilané jsou hrdí na most San Juan Del Monte, který měří úctyhodných čtyřicet metrů. Pokud se do Manily dostanete, určitě stojí za to zastavit se u Prezidentského paláce, kde najdete další historický skvost: Manila Cathedral, katedrálu z roku 1571. K dalším zajímavým místům patří Kostel Quiapo, nejstarší čínská čtvrť Binondo, nebo třeba kostel San Augustin Church. Odpočinout si od památek pak můžete v obležení zeleně, například v parku jménem Paco Park.



Božské potápění

Kdo nemá rád přelidněná asijská města, toho okouzlí vodopády Magdapi a kráterové jezero Taal na ostrově Luzon. Mezi vyhledávané ostrovy se řadí i Cebu, na kterém najdete Vulkán Kanlaon a Národní park Twin Lakes. Na ostrově Palawan je zase k vidění jeskyně sv. Pavla, letoviště El Nido a známé město Puerto Princess. K návštěvě Filipín neodmyslitelně patří potápění. Nejkrásnější korálové útesy v zemi nabízí ostrov Mindoro.

Roční období: léto, zima, období dešťů

Filipínci říkají, že mají tři roční období: léto, zimu a období dešťů. Pod pojmem zima si ale představte 25 stupňů celsia. Během

„filipínského léta“ – tedy v květnu a červnu – se tropické teploty šplhají nad 38 °C, ale stabilní teplotou je krásných 30 stupňů. Vzduch svojí vlhkostí ovšem připomíná skleník. Začátek období dešťů pozná Evropan tak, že místní začnou chodit místo šatů a kraťasů v kalhotách a mikínách a před hustým deštěm vás neochrání ani ten sebevětší deštník.

Pohostinnost a úsměv na tváři

A co je pro Filipince typické? Pohostinnost s velkým P. Vedle úřední angličtiny je druhým oficiálním jazykem tagalog, na poslech zajímavý mix angličtiny a španělštiny. Kromě toho se zde používají spousty dalších místních jazyků a nářečí. ■

Text: Denisa Prošková, COT group

Sladký zázrak z Filipín

Stačí pět ingrediencí



Recept na Mango Float od kolegy Jose Jr Arroyo Tañala je ideálním dezertem pro horké letní dny.



Filipínský mls zvaný Mango Float se skládá z grahamových sušenek, vrstev krému a manga. Je jednoduchý na přípravu, utrpení přichází až v okamžiku, kdy čekáte, až se do něj budete moci konečně pustit. Musíte jej totiž nechat přes noc odležet v lednici, aby se krém usadil a sušenky změkly.

Tento recept z pouhých pěti ingrediencí prý nikdy nezklame. „My Filipínci používáme nejraději odrůdu manga carabao, na kterou jsme velmi hrdí. Je dokonale sladká a její dužina je máslově jemná. V Česku se mu svou sladkostí a strukturou blíží běžně prodávané mango v plechovkách. (Lze nahradit i ananasem.)

Ingredience

- smetana ke šlehání
- kondenzované mléko
- sůl
- zralé (nebo kompotované) mango
- grahamové sušenky

Postup

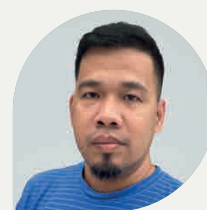
1. Mango oloupejte, nakrájejte na tenké plátky a odložte stranou.
2. Do mísy nalijte smetanu ke šlehání a ušlehejte ji. Poté postupně přidejte špetku soli a přidejte kondenzované mléko. Pokračujte ve šlehání.
3. Rozdrťte grahamové sušenky.

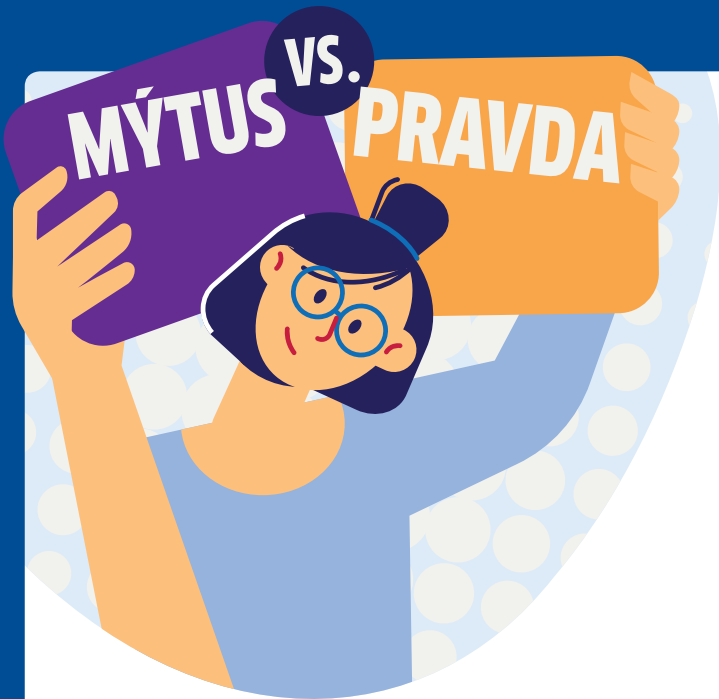
4. Dezert se vrství do čtvercové nebo obdélníkové formy. Nejprve dno vyložte grahamovou drobenkou (nebo i celými sušenkami), poté přidejte ušlehanou směs a nakonec nakrájené (či kompotované) mango. Postup vrstvení ještě jednou zopakujte.

5. Nádobu s vrstveným dezertem přikryjte a nechte přes noc v chladničce. ■

Dobrou chuť.

Text: **Jose Jr Arroyo Tañala**





CO JE A NENÍ KARIÉRA

Krása života je v pestrosti, a to platí i v pracovní sféře. Co považuje za svůj kariéerní úspěch jeden, nemusí přinášet radost a uspokojení druhému. Každý z nás je jiný. Proto bychom se neměli řídit tím, co si o nás myslí druzí, ale nejprve pochopit sami sebe a ujasnit si, co očekáváme a co nám opravdu vyhovuje.

Kariéra se měří jen podle postupu na vedoucí pozice

✘ MÝTUS

V Česku existuje rozšířená představa, že se profesní úspěch váže jen na vertikální stoupání, tedy povyšování do vedoucích a manažerských funkcí. Přitom se ve firmě můžete úspěšně prosadit i „horizontálně“. Dotyčný tedy neřídí týmy, ale prohlubuje si a rozšiřuje své vědomosti v oboru, kterému se věnuje, a stává se tak čím dál větším odborníkem. Kvalitní firma potřebuje oba typy zaměstnanců a stejně si jich i váží.

Manažer a lídr – to jsou dvě různé věci

✓ PRAVDA

Jaký je rozdíl mezi manažerem a lídrem? Manažer dokáže věci dobře organizovat. Lídr navíc umí lidi nadchnout. „Šéfovské techniky“ – jak vést týmy – se učí v různých manažerských kurzech. Pomáhá i praxe a zkušenost. Lídrovství (leadership) – tedy „to něco“ nedefinovatelného, kdy má dotyčný přirozenou autoritu, je dar shůry, věc

talentu. Manažera podřízení „poslechnou“, aby se neohrozili a měli klid, ale nemusí jej respektovat. Lídra respektují přirozeně. Kvalitní HR i nadřízení na nejvyšší úrovni dokáže tyto schopnosti u jednotlivých zaměstnanců odpozorovat a odhadnout. Někdo sebevědomější se totiž přeceňuje, někdo skromnější naopak podceňuje. Kam se řadíte vy?

Kdo neudělá kariéru v mládí, už ji nestihne

✘ MÝTUS

Záleží samozřejmě na oboru. Sen o hlavní roli labutě Odety v Národním divadle vám s nejvyšší pravděpodobností nevyjde, pokud začnete s baletem ve třiceti. Žijeme v době překotného rozvoje techniky a dalších změn. Součástí běžného života je neustálé dozvědomování se i rekválifikace na jiné obory. To, že člověk něco vystuduje, nebo se vyučí a za patnáct let změní obor, ve kterém začíná znova, je zcela běžné. Proto se dá v profesích, kde nás nelimituje fyzická kondice mládí, uspět prakticky po celý náš pracovní život.

Někdy člověk o svých talentech sám neví

✓ PRAVDA

To, že má někdo absolutní sluch nebo naopak absolutní hluch, se pozná poměrně brzy. V pracovním životě je to ale někdy složitější. Často se děje, že až během praxe objevíme talent na něco, o čem jsme nikdy nepřemýšleli. Účetní, která si myslela, že jí půjdou „jen“ čísla, zjistí, že má dar skvěle jednat s lidmi. U operátora, ve kterém v dětství nepěstovali sebevědomí, se ukáže potenciál být dobrým IT. Jen si potřebuje víc věřit. Naopak technik při dobrovolnické činnosti zjistí, že by raději pomáhal s charitativními projekty. Staré rčení říká, že má člověk litovat jen toho, co si nevyzkoušel. Platí to i profesně. I proto je dobré nebrat každou novinku, která se ve firmě objeví, jako ohrožení, ale se zvědavostí jako takový test na téma: „co se o sobě dozvím“. Cokoliv nového se člověk naučí se mu nikdy neztratí. ■

Text: Denisa Prošková, COT group

At' žijí deskové hry!

Asi mezi námi neexistuje nikdo, kdo by neznal Člověče, nezlob se, jednu z nejslavnějších deskovek na světě. Dnes je z deskových her fenomén s velkým F, ve kterém se ročně protočí přibližně 260 miliard korun. Pořádají se v nich i mistrovství.



Předpovědi, že deskovky zahubí digitální doba, se nenaplnily. Naopak, během covidové pandemie chytly znovu dech. Že jsou lidé hraví, přitom není nic nového pod sluncem. Mezi archeologickými nálezy najdete propracované herní plány vyryté do kamene či hliněných tabulek. Jen dnešní figurky tehdy nahrazovaly oblázky.

Kde se vzalo Člověče, nezlob se

Ani Člověče, nezlob se není žádné mládě. Funguje na principu „Pačísí“, prastaré indické hry ze 7. století, která se přes Asii klikatou cestou dostala do Anglie, kde se jí říkalo Ludo (z latinského ludus – hra). Ludo si počátkem 20. století všiml německý obchodník Josef Friedrich Schmidt. Lehce upravil jeho pravidla do podoby, jakou známe dnes. V roce 1914 jej poprvé vydal pod názvem Mensch, ärgere dich nicht. Na českém území se hra prodávala už v době Rakouska-Uherska, obrovským hitem se ale stala za první republiky a od té doby nechybí snad v žádné české domácnosti.

Trocha psychologie

V čem je síla a kouzlo Člověče, nezlob se, ale i dalších a stále složitějších rodinných her? V tom, že mezigeneračně spojují rodiny i přátele. Na výběr jsou hry, které si užijí jak nároční studenti „matfyzu“, tak děti školkového věku. Právě nejmenším hráčům je doporučují dětští psychologové stejně, jako jim radí číst knížky. Ono právě Člověče, nezlob se je učí jednu z nejtěžších dovedností pro život: zdravě prohrávat a chápat, že i když zrovna nevitězí, mohou mít radost už jen ze samotné hry a přát úspěch druhým. Jiný typ deskovek – třeba ty, které dávají úkoly nebo u kterých má hráč nahlas odpovídat na otázky – vtahuje citlivě úzkostnější a uzavřenější děti do společnosti ostatních a psychicky je otužuje.

Podpora týmovosti

Teenagery už asi na Člověče, nezlob se nenalákáte. Přitom právě pro ně jsou deskovky ideální, a hlavně zdravější alternativou k počítačovým hrám. Nehrozí

u nich vytvoření závislosti na online prostředí, a navíc si deskovku mohou vzít na zahradu nebo do parku. Jen už musí být tyto hry vypracovanější a strategičtější. Psychologové dodávají, že deskovky podporují jak kreativitu, tak tolik žádanou týmovost, na jejíž nedostatek si u mladé generace dnes kdekdo stěžuje. I proto třeba víceletá gymnázia zařazují mezi mimoškolní aktivity pro své studenty právě kroužky hraní deskových her, které patří k nejoblíbenějším. ■

Text: Denisa Prošková, COT group

Hit současnosti pro náročnější: Santorini

Tato deskovka je vhodná pro teenagery i dospělé s analytickým i tvůrčím myšlením a z vizuálního hlediska je považována za nejhezčí deskovou hru, která kdy vyšla.

Každý hráč v ní ovládá dva řecké stavitele, kteří se snaží postupně vybudovat město Santorini a trumfnout své protivníky. Pomáhají jim v tom bohové. Každý hráč má k dispozici speciální schopnost podle toho, jestli mu cihly podává Zeus, nebo třeba Hádés. Hra vyžaduje intenzivní přemýšlení, ale zároveň obrovsky podporuje kreativitu.



Abychom se v práci cítili jako ryba ve vodě...

Výběr profese i zaměstnavatele, kterému věnujeme velkou část svého života, patří mezi nejdůležitější rozhodnutí v našem životě. Co tedy potřebujeme, aby nás naše volba zavedla na ta správná místa?

1. Dobří kolegové a nadřízení

Na nejvyšších místech žebříčku představ o práci snů se drží dobrá atmosféra na pracovišti, vztahy s kolegy a vzájemná slušnost a spolehlivost při spolupráci. I senioři, když se jich ptáte, na co z pracovního produktivního života vzpomínají nejraději, většinou odpoví: „Na dobré lidi kolem sebe.“

2. Obor, ke kterému máme vztah i dispozice

Když je člověk bez zaměstnání, říká si: „Je mi to jedno, budu dělat cokoliv.“ Jenže to

není pravda. Vykonávat činnost, která člověka nebaví, nebo pro ni nemá předpoklady, nikdo dlouhodobě nevydrží.

3. Práce nám dává smysl

Nehraje roli, jestli léčíme lidi, prodáváme v obchodě, nebo kompletujeme produkty. Důležité je vědomí, že výrobky nebo služby, na kterých se podílíme, někomu nebo něčemu pomohou. Každý člověk nachází smysluplnost v něčem jiném,



a právě smysluplnost naší práce je důležitým předpokladem, abychom v daném oboru působili dlouhodobě.

4. Být hrdí na to, kde a pro koho pracujeme

Sounáležitost se zaměstnavatelem se neprojevuje nošením trik s firemním logem, ale je zřejmá z řady drobných detailů. Být součástí značky, která má dobrý zvuk, přispívá ke spokojenosti velkým dílem. Práce je součástí naší identity: jsme tím, co děláme a co umíme. ■

Američanka Grace Hopperová patřila mezi první počítačové uznávané vědkyně a programátorky na světě. Její práce vedla k vývoji raného programovacího jazyka, který se ovšem používá dodnes. Je autorkou slov: „Často je snazší požádat o odpuštění, než požádat o povolení.“ Jak se jmenoval jí vytvořený programovací jazyk?

	SYN (ANGL.)	VÝRAZ POCHOPENÍ	AEROLINKY (ANGL.)	STARÉ DELKOVÉ MÍRY		MARÉ-CHALOVY INIC.	PROTIKLAD	ZIMNÍ SVÁTKY	AMER. SPISOVATEL RUSKÉHO PŮVODU (ISAAC)	POPĚVEK		SAMOMLUVA	KYSELÁ POCHUTINA	SEK	PODNOS	OSOBNÍ ZÁJMEMO
SÍDLO V BYVALÉ NDR					STROPNÍ TRÁM						CITÁT					
STÁT V USA					VYKOUPENÍ PODNIK V OSTRAVĚ						SVĚTOVÉ MOŘE ODLOMIT					
LIDÉ UŽÍVAJÍCÍ DROGY										MEZINÁR. ORGANIZACE ZN. OLOVA						
	FÓR	SPZ LITOMĚŘIC CIKÁN				SPIKNUTÍ MÍSTO VYSKYTU								BĚŽÍCÍ PÁS	ZAZEMÍ	DOMÁČÍ HLÍDAČI
ČESKÝ BÁSNÍK						Tajenka ŠKOLNÍ POTŘEBA							ZVUK PADAJÍCÍCH KAPEK ŽENSKÉ JMÉNO (3.1.)			
DOMÁCKY RONALD				ROZTAVENÁ HMOTA	OSIVO						KAKABUS ROSOL					
STÁREČ					PŘEDLOŽKA BAHENNÍ ROSTLINA				KOLOSY NÁHRAŽKA KÁVY							
	VČELÍ PRODUKT	OBYDLÍ OVČÁKA BALETNÍ SUKĚNKA						PRUDKÝ HOD TÍMTO SMĚREM				ŘÍMSKY 505 KUŇ			NOSITELÉ DĚDICNOSTI	DOMÁCKY ATANÁZIE
INIC. DIRIGENTA TALICHA			ZÁSTUPE VOLIČŮ DĚLKA								ZN. ŠVÝCAR. HODINEK AUTOR DETEKTIVEK					
NOHA (ZAST.)					NADPIS ZÁPORKA						DOSTAVIT SE CHEM. ZN. THALIA					
ÚPĚNÍ								TOTÉŽ				DOMÁCKY LENKA				
DIVADELNÍ DEKORACE							AMERICKÁ UNIVERZITA					PLOŠNÉ MÝRY				POMŮCKA: ASIMOV, DITTO, FRIEDL, POVAL, PSM, SAAL, TUTU, YALE

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

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

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



Jak se pracuje v Potvůrkově

Potvůrkov je zvláštní městečko, kde žijí vedle sebe různé druhy zvířat a chovají se jako lidé.



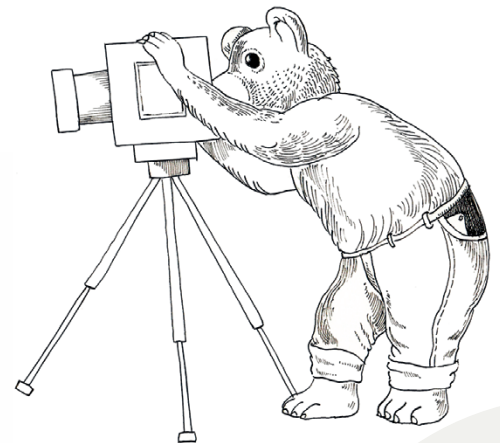
Každý obyvatel městečka umí něco jiného. Stejně jako je to v práci u tvých rodičů, je důležité, aby spolupracovali, chovali se k sobě slušně a pomáhali si. Nikdo se nesmí nikoho bát, jen tak se všem bude dobře dařit.

Poznáš, jak se jednotlivá zvířata jmenují a jaká mají zaměstnání?

Víš, kam do zaměstnání chodí tvoji rodiče, děda s babičkou nebo strýc s tetou?

Vyjmenuj z paměti aspoň deset profesí, které znáš.

Nakonec si naše nakreslené zvířecí pracovníky vybarvi.





Foxconn X-Day 2024

Šance pro tvé sny a potřeby

Od roku 2018 dáváme prostřednictvím charitativní soutěže Foxconn X-Day šanci projektům, akcím, ale i jednotlivcům z regionů Pardubicka a Kutnohorska.



Příjem žádostí pro letošní rok končí 13. října.



FOXCONN