DENSO DNES

1/2018

DĚNÍ VE FIRMĚ / WYDARZENIA W FIRMIE 2-16

Novoroční poděkování / Nowy Rok dzięki 2

Náš boj za vaší rychlejší cestu do práce a domů / Nasze usiłowanie o waszą szybszą podróż do pracy i do domu 4

Informace ze setkání se všemi zaměstnanci / Spotkanie z wszystkimi pracownikami 6

Kulatý stůl s prezidentem / Wasze pytania I odpowiedzi Managementu Podczas okrągłego Stołu 10

Co vyrábím a proč je moje práce důležitá / Co produkujemy i dlaczego jest moja praca ważna 14

Daňové přiznání / Oświadczenie podatkowe 44

SAFETY FIRST 17-19

Ochranné brýle / Okulary ochronne 17

Pyramidy v DMCZ / Piramidy w DMCZ 18

VZDĚLÁVÁNÍ / EDUKACJA 20-24

Akademie mistrů / Akademii Mistrzów 5

DMCZ pro veřejnost / DMCZ dla tych, którzy nas jeszcze nie znają 8

CSR 25-29

BENEFITY 30-33

Cafeterie / Cafeteria 12

AKCE / DZIAŁANIA 34-37

DOPRAVNÍ VÝCHOVA / EDUKACJA O RUCHU DROGOWYM 38

LIDÉ V DENSU / LUDZIE W DENSO 39-48

Lidé lidem / Ludzie ludziom 39

Interní nábor / Rekrutacje 42-45

Novoroční poděkování

Děkuji vám za skvěle odvedenou práci v roce 2017, který pro nás byl velice náročný – museli jsme se vypořádat s nárůstem výroby na linkách GIC2 a VS30, což při nedostatku pracovních sil, se kterým se potýkáme, obnášelo velký objem přesčasové práce z vaší strany, a za to vám patří velký dík. Do toho všeho jsme pracovali na zvyšování zisku, zlepšování kvality a sloučení s ASCZ. Ze srdce vám děkuji za vaši podporu těchto aktivit.

A co nás čeká v roce 2018? Především to bude proměna prostředí automobilového průmyslu související s nástupem elektrických vozů. Můžeme dokonce říct, že je to změna, která se odehrává jednou za sto let. Abychom v takovém prostředí obstáli, chtěl bych urychlit a co nejrychleji dokončit probíhající projekt Dantotsu závodu. Velkým úkolem na výměníkové straně haly je stěhování lisů, zatímco na HVACové straně musíme urychlit Dantotsu aktivity včetně skladových prostorů. Tím největším cílem je pro nás budování konkurenceschopné firmy DMCZ ve spojení s ASCZ. Předpokládám tedy, že nás čeká velice náročný rok. Věřím ale, že když budeme všichni táhnout za jeden provaz, podaří se nám tyto cíle splnit.

Na závěr mi dovolte popřát vám a vašim rodinám mnoho štěstí a spokojenosti v novém roce 2018.

Shinichiro Yamaji
Prezident DMCZ a ASCZ

Nowy Rok dzięki

Dziękujemy wam za wspaniale wykonaną pracę w roku 2017, który był dla nas bardzo trudny – musieliśmy poradzić sobie ze zwiększającą się produkcją na linkach GIC2 i VS30, co przy niedostatku siły roboczej, z czym się borykamy, oznaczało dużą ilość godzin nadliczbowych z waszej strony, i za to należą się wam wielkie dzięki. Do tego pracowaliśmy jeszcze na zwiększeniu zysku, poprawie jakości i połączeniu z ASCZ. Z całego serca dziękuję wam za wasze wsparcie tych działań.

A co czeka na nas w roku 2018? Przede wszystkim będzie to przemiana środowiska przemysłu samochodowego związana z wejściem samochodów elektrycznych. Możemy nawet powiedzieć, że jest to zmiana, do której dochodzi raz za sto lat. Abyśmy utrzymali się w takim środowisku, chciałbym przyspieszyć i jak najszybciej dokończyć realizowany projekt zakładu Dantotsu. Dużym zadaniem na stronie wymiennikowej zakładu jest przeprowadzka pras, a na stronie HVACowé musimy dokończyć działania Dantotsu włącznie przestrzeni magazynowych. Tym największym celem jest dla nas budowanie DMCZ firmy zdolnej do konkurencji w połączeniu z ASCZ. Oczekuję więc, że czeka na nas bardzo trudny rok. Wierzę jednak, że jeżeli będziemy wszyscy ciągnąć za jeden powróz, uda się nam ten cel spełnić. Na zakończenie chciałbym życzyć wam i waszym rodzinom dużo szczęścia i zadowolenia w nowym roku 2018.

Shinichiro Yamaji
Prezident DMCZ a ASCZ

Chtěl bych věnovat zvláštní ocenění všem v DMCZ, kteří vynaložili velké úsilí na zlepšování procesů v ASCZ. Byl jsem pozitivně překvapen vašimi velkými nápady a myšlenkami, díky kterým nyní jsme jedním společným DENSO v České republice.

Atsushi Murase
Jednatel DMCZ

Chciałbym przekazać szczególne ocenienie wszystkim w DMCZ, którzy włożyli dużo wysiłku na polepszenie procesów w ASCZ. Byłem pozytywnie zaskoczony waszymi dużymi pomysłami i myślami, dzięki którym jesteśmy obecnie jednym wspólnym DENSO w Republice Czeskiej.

Atsushi Murase
Osoba odpowiedzialna za reprezentowanie DMCZ

Rád bych poděkoval všem mým vedoucím pracovníkům, setterům a všem ostatním členům mých týmů za jejich odvedenou práci během náročného roku 2017. Upřímně si vážím vaší podpory. Do roku 2018 přeji všem kolegům v DMCZ hodně zdraví a klidu.

Sujit Vats
Plant manažer / manažer pro plánování výroby a logistiku

Chciałbym podziękować wszystkim mym pracownikom na stanowiskach kierowniczych, setterom i wszystkim pozostałym członkom mych załóg za wykonaną przez nich pracę w ciągu trudnego roku 2017. Szczerze szanuję wasze wsparcie. Do roku 2018 życzę wszystkim kolegom w DMCZ dużo zdrowia i spokoju.

Sujit Vats
Plant menadżer / menadżer planowania produkcji i logistyki

Rád bych poděkoval všem mým kolegům za podporu a přijetí do kolektivu a všem lidem za neuvěřitelné nasazení a podporu v celém loňském roce.

Lukáš Starý
Senior manažer výroby pro výměníkovou část

Chciałbym podziękować wszystkim moim kolegom za wsparcie i przyjęcie do kolektywu i wszystkim ludziom za aż nie do wiary poświęcenie i wsparcie podczas całego ubiegłego roku.

Lukáš Starý
Senior menadżer produkcji części wymiennikowej

Rád bych poděkoval všem členům PEN zde v DMCZ, ale také v ASCZ za aktivity v roce 2017. Oceňuji každý váš příspěvek a vaše nadšení pro každodenní zlepšení.

Velké díky patří Pavlu Chlumovi, Ivu Gajdáčovi a Šárce Šolcové za skvělou koordinaci v souvislosti s přístavbou DMCZ, která zahrnovala novou PR Hall, archív, parkoviště, kantýnu a samotnou expanzi závodu… vše v duchu bezpečnosti na prvním místě, kvalitně, s naplánovanými náklady a v naplánovaném čase.

Velice oceňuji týmy PE1, PL T/D, PDev Mold a MFG, které řeší dodavatelský problém Borealis. Aktivně pokračujte a nikdy se nevzdávejte… to je způsob, jakým je v roce 2018 vyřešíme. Řešení je blízko!

Velké díky všem inženýrům v oblasti tepelných výměníků, inspektorům a výrobním kolegům za snížení scrapu. Výsledek GIC je vynikající. Prosím, neztraťte svou pozornost ani v roce 2018!

Musím vyzdvihnout velké poděkování za podporu kvality dílu Tank Header v DMUK. Jmenovitě si dík zaslouží Marek Valenta, Jarda

Chciałbym podziękować wszystkim członkom PEN tu w DMCZ, ale również w ASCZ za działania w roku 2017. Oceniam każdy wasz przyczynek i wasz entuzjazm przy codziennym ulepszaniu.

Duże dzięki należą się Pavlowi Chlumowi, Ivowi Gajdáčowi i Šárce Šolcovej za wspaniałą koordynację w związku z przebudową DMCZ, która zawierała nową PR Hall, archiwum, parking, kantynę i samą ekspansję zakładu… wszystko w duchu bezpieczeństwo na pierwszym miejscu, jakość, z zaplanowanymi kosztami i o zaplanowanym czasie.

Wysoko oceniam załogi PE1, PL T/D, PDev Mold i MFG, które rozwiązują problem dostawczy Borealis. Działajcie aktywnie i nigdy się nie poddawajcie…jest to sposób, jakim rozwiążemy go w roku 2018. Rozwiązanie jest blisko!

Duże dzięki dla wszystkich inżynierów z obszaru wymienników cieplnych, inspektorów i kolegów z produkcji za obniżenie scrapów. Wynik GIC jest wyśmienity. Prosimy, nie traćcie swej uwagi ani w roku 2018!

Musimy podkreślić duże podziękowania za wsparcie jakości części Tank Header w DMUK. Konkretnie podziękowanie zasłużą sobie

Šnajdárek, Ted Noguchi, Jiří Kupilík, Standa Mrskoš, Roman Müller, Zdeněk Vacek, Zdeněk Kozderka, Tomáš Turek.

Zvláštní poděkování za přípravu robota Denso pro Technické muzeum v Liberci bych rád věnoval Janu Kosovi. Velmi dobré - jste skokanem roku!

Díky také Markétě Douskové za její dobré vedení naší interní i externí komunikace. Rok 2017 byl v tomto ohledu nejlepším, doufám, že i 2018 překvapí.

Tomáš Švagerka
Manažer oddělení Plant Engineering

Marek Valenta, Jarda Šnajdárek, Ted Noguchi, Jiří Kupilík, Standa Mrskoš, Roman Müller, Zdeněk Vacek, Zdeněk Kozderka, Tomáš Turek.

Szczególne podziękowanie za przygotowanie robota Denso dla Muzeum Technicznego w Libercu chciałbym przekazać Janu Kosowi. Bardzo dobre – jest pan skoczkiem roku!

Dzięki należą się też Markécie Douskovej za jej dobre prowadzenie naszej internistycznej i eksternistycznej komunikacji

Tomáš Švagerka
Menadżer działu Plant Engineering

Děkuji vám směno „D" ze střediska 730 za vaše úsilí v pracovně těžkém roce 2017. Jsem nesmírně rád, že jsme jako tým stále silnější a silnější! :)

Jan Doležal
TeamLeader Evaporator Finishing RS4

Dziękuję tobie zmiano „D" z działu 730 za wasz wysiłek w ciężkim roboczo roku 2017. Jestem niezmiernie rad, że jako załoga jesteśmy stale silniejsi i silniejsi!! :)

Jan Doležal
TeamLeader Evaporator Finishing RS4

Děkuji všem ze Vzdělávání (včetně brigádníků) za velké úsilí, neobyčejnou dávku trpělivosti a týmové spolupráce během období extrémního náboru a zaškolování nových zaměstnanců.

Děkuji také za způsob, jakým se tým vyrovnal s obtížnými personálními změnami, které přišly na konci roku, a rovněž za to, že tyto obtíže zbytek firmy, co se týče zajištění naší agendy, prakticky vůbec nezaznamenal.

Přeji všem v DMCZ šťastné vykročení do nového roku.

Tomáš Krejčí
Supervizor rozvoje a vzdělávání

Dziękuję wszystkim z Działu Kształcenia (łącznie z brygadnikami) za wielki wysiłek, niezwykłą dozę cierpliwości i drużynową współpracę podczas okresu ekstremistycznej rekrutacji i szkolenia nowych pracowników.

Dziękuję również za sposób, w jaki załoga wyrównała się z trudnymi zmianami personalnymi, do których doszło pod koniec roku, a również za to, że tych trudności reszta firmy, jeżeli chodzi o zabezpieczenie naszej agendy, praktycznie w ogóle nie zarejestrowała.

Życzę wszystkim w DMCZ szczęśliwego wkroczenia do nowego roku.

Tomáš Krejčí
Supervizor Działu Rozwoju i Kształcenia

Díky mému skvělému admin teamu, že ochotně a s úsměvem poskytuje podporu ostatním oddělením. A díky všem, kteří nám v tom pomáhají :)

Šárka Šolcová
Supervizor administrativy

Dzięki mej wspaniałej admin załodze, że chętnie i z uśmiechem udziela wsparcia pozostałym działom. I dzięki wszystkim, którzy nam przy tym pomagają :)

Šárka Šolcová
Supervizor Działu Administracji

Náš boj za vaší rychlejší cestu do práce a domů

Redakce MF Dnes i Libereckého Deníku před Vánocemi uspořádaly setkání místních firem s hejtmanem Libereckého kraje panem Martinem Půtou. Rádi jsme k těmto dvěma diskuzím přijali pozvání, abychom mohli znovu veřejně usilovat o to, mít do Průmyslové zóny další příjezdovou cestu, která by odbourala pravidelné půlhodinové zdržení ve frontě v časech, kdy se ve všech zdejších firmách střídají směny.

Tomáš Švagerka, manažer oddělení Plant Engineering DMCZ, na poznámky zástupců kraje reagoval: *„Jako zástupce firmy Denso jsem přímý uživatel a vidím zhoršování situace. Popravdě řečeno jako uživatel průmyslové zóny vůbec nerozumím situaci. Kraj říká, že to je na straně města, město, že to závisí na schválení územního plánu. Teď je otázka, kdy budou ty problémy konkrétně vyřešeny. Z nějakého důvodu se nedaří řešit konkrétní věci a nedaří se upřesnit ani vize. My si sice můžeme stýskat, že je Škodovka silná, ale důležité je, aby v Liberci vznikly podobně silné podniky. Ted je v zóně situace taková, že uživatelé jsou ochotni vybudovat komunikaci společně s vámi. Chtěl bych poprosit, abychom v této věci spolupracovali. Naše situace je skutečně krizová. Naše konkurenceschopnost je založená na logistice. Tím samozřejmě slábne i Liberec.“*

Nasze usiłowanie o waszą szybszą podróż do pracy i do domu

Redakcja czasopism MF Dnes i Liberecki Deník zorganizowały przed świętami spotkanie miejscowych firm z hetmanem Kraju Libereckiego panem Martinem Půta. Chętnie przyjęliśmy zaproszenie na te dwie dyskusje, abyśmy mogli ponownie publicznie usiłować o to, abyśmy mieli do Strefy Przemysłowej drugą drogę dojazdową, która eliminowałaby regularne pół godzinowe zatrzymania w korkach w czasach, w których we wszystkich tutejszych firmach dochodzi do wymiany zmian.

Tomáš Švagerka, menadżer Działu Plant Engineering DMCZ, reagował na uwagi przedstawicieli Kraju: *„Jako przedstawiciel firmy Denso jestem bezpośrednim użytkownikiem i widzę pogarszającą się sytuację. Prawdę mówiąc w ogóle nie rozumiem sytuacji jako użytkownik strefy przemysłowej. Kraj mówi, że jest to po stronie miasta, miasto znów, że jest to uzależnione od zatwierdzenia planu terytorialnego. Teraz występuje pytanie, kiedy konkretnie zostaną te problemy rozwiązane. Z jakiegoś powodu nie udaje się rozwiązywać konkretnych rzeczy i nie darzy się przedstawić wizji. My co prawda możemy mówić, że Skoda jest mocna, ale ważne jest, aby w Libercu powstały podobnie mocne zakłady. Teraz w Strefie jest sytuacja taka, że użytkownicy chcą zbudować komunikację wspólnie z wami. Chciałbym poprosić, abyśmy współpracowali w tej sprawie. Nasza sytuacja jest rzeczywiście kryzysowa. Nasza zdolność konkurencyjna jest uzależniona od logistyki. Dzięki temu słabnie oczywiście Liberec.“*

15. 12. 2017 – zástupci DMCZ a Magny přijali pozvání šéfredaktora Libereckého deníku Petra Vodseďálka na setkání s hejtmanem Libereckého kraje Martinem Půtou, náměstkem kraje a referenty z Ředitelství silnic a dálnic.

15. 12. 2017 – przedstawiciele DMCZ i Magny przyjęli zaproszenie szefredaktora Dziennika Libereckiego Petra Vodseďálka na spotkanie z hetmanem Kraju Libereckiego Martinem Půta, przedstawicielem Kraju i referentem firmy Ředitelství silnic a dálnic.

V podobném duchu se náš zájem snažil prosadit také Vladimír Verner, Plant manažer pro HVAC část: *„Vybudování komunikace nám bylo slíbeno již v samotných počátcích našeho působení v této Průmyslové zóně. Jde o problém enormní, pro zaměstnance je to pochopitelně nepříjemné, protože cestou z práce i do práce musí počítat s velkou časovou rezervou na cestu. Nepříjemné je to i lidem v autobusu, které odváží autobus až do Polska – projet samotnou zónou jim zabere i dvacet minut. Komplikovaná dopravní situace se ale může dotknout i zákazníků. Představa, že se v zóně stane dopravní nehoda a cesta bude na několik hodin neprůjezdná, pro nás znamená vážné ohrožení dodávky, které si nemůžeme dovolit, abychom neohrozili důvěru našeho zákazníka a nezastavili mu linku.“*

W podobnym duchu starał się prezentować nasz interes również Vladimír Verner, Plant menadżer część HVAC: *„Zbudowanie komunikacji obiecano nam już na samym początku naszej działalności w tej Strefie Przemysłowej. Chodzi o problem poważny, dla pracowników jest to oczywiście nieprzyjemne, ponieważ na drogę z pracy i do pracy muszą się liczyć z dużą rezerwą czasu. Nieprzyjemne jest to i dla ludzi w autobusie, których autobus odwozi aż do Polski – przejechanie tylko samej strefy zajmie im nawet dwadzieścia minut. Komplikowana sytuacja transportowa może dotknąć też klientów. Wyobrażenie, że dojdzie w strefie do wypadku a droga stanie się na kilka godzin nieprzejezdną oznacza dla nas poważne zagrożenie dostawy, na które nie możemy sobie pozwolić, abyśmy nie zagrozili zaufania naszego klienta i nie zatrzymali linii.“*

23. 11. 2017 – redakce MF DNES pozvala k účasti na diskusi ROK 2017 v našem kraji regionální podnikatele.

23. 11. 2017 – redakcja MF DNES zaprosiła do udziału w dyskusji ROK 2017 w naszym kraju regjonalnych przedsiębiorców

V předvánočním týdnu obě redakce vydaly speciální přílohy, kde ve kterých podrobně přináší obsah obou diskuzí. Kdo vydání nestihl, může nahlédnout na výtisky umístěné na nástěnce v hlavním koridoru.

W tygodniu przedświątecznym wydały obie redakcje specjalny załącznik, w których podaje treść obu dyskusji. Kto nie zdążył przeczytać, może zajrzeć na wydruk umieszczony na tablicy informacyjnej w korytarzu głównym.

Vánoční návštěva Krajského úřadu a radnice

Vážíme si našich dobrých vztahů s městem i krajem, které nás podporují nejen v tématu další přístupové cesty do Průmyslové zóny, a proto si pan prezident Yamaji v posledním pracovním týdnu roku potřásl rukou s hejtmanem Martinem Půtou i primátorem Tiborem Batthyány, aby krátce zhodnotili uplynulých 12 měsíců ve společném regionu a popřáli si klidné svátky.

Bożonarodzeniowe odwiedziny urzędu wojewódzkiego i Ratusza

Szanujemy nasze dobre relacje z miastem i województwem, które wspierają nas nie tylko w temacie dalszej drogi dojazdu do Strefy Przemysłowej, i dlatego pan prezydent Yamaji podał sobie rękę w ostatnim tygodniu roboczym z hetmanem Martinem Půta i prezydentem Tiborem Batthyány, aby krótko ocenili ostatnich 12 miesięcy we wspólnym regionie i życzyli sobie spokojnych świąt.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

Setkání se všemi zaměstnanci

O čem byla řeč

9. listopadu pan prezident Yamaji, společně s dalšími zástupci TOP managementu, věnoval celý den setkání se zaměstnanci, aby všem osobně poděkoval za práci v pololetí, které jsme před nedávnem zdárně ukončili. Během jedenácti prezentací tak postupně potkal všechny kolegy, včetně těch na noční směně. Závěrem nás pozval na Mikulášskou besídku a vánoční večírek, kde se těší, jak si společně zatančíme a dáme do nosu :)

Co důležitého zaznělo?

Prodej, zisk a investice /Shinichiro Yamaji/

Prodej probíhal podle plánu, přesto se nám nepodařilo dosáhnout stanovených cílů v oblasti zisku, kde jsme namísto 4,2% dosáhli 3,5%. Důvodem byly vnější okolnosti, zejména směnný kurz. Negativní vliv nedostatku pracovníků jste nám pomohli zredukovat díky vašim přesčasům a práci o víkendu, za což vám moc děkuji. Doufám, že pomocí zlepšovacích aktivit se nám ve 2. pololetí podaří tento rozdíl vylepšit.

Investice, které jsou pro FY2017 plánované, jsou obdobné jako v roce minulém (více než 800 mil. Kč). Spadají sem nejen záležitosti týkající se rozšíření závodu, ale i nových produktů, nárůstu objemu výroby bezpečnosti a zlepšování DMCZ prostředí (nová odpočinková zóna, renovace kantýny...).

Podpora výroby /Vladimír Verner/

Výrobním zaměstnancům děkujeme za vaše mimořádné úsilí na přesčasových hodinách, které jste v tomto hektickém období odpracovali.

Děkujeme také všem nevýrobním zaměstnancům, kteří nám pomáhají na linkách.

A v neposlední řadě děkujeme všem, kteří nám pomáháte doplnit naše řady a doporučujete nové kolegy, kteří nám tyto přesčasy pomohou odbourat.

Všichni nám velmi pomáháte.

Stabilizace výroby /Vladimír Verner/

To, co v poslední době zažíváme, jsme tu dlouho neměli. Uvědomujeme si, že je to masivní, a to ze dvou důvodů – omezené kapacity našich strojů a nedostatek pracovníků ve výrobě.

Abychom si do budoucna ulehčili, připravujeme opatření, která nám pomohou situaci zvládnout. Za výrobu se jedná o tato připravovaná řešení s těmito termíny:

Linka	Problém	Řešení	Termín
EVAPORÁTOR	Kapacita CA	Přesun projektů PSA a Renault do DNTS Avelino	12/2017 – 3/2018
	Kapacita Povrchové úpravy		

Spotkanie z wszystkimi pracownikami

O czym rozmawiano

9. listopada pan prezydent Yamaji, razem z innymi przedstawicielami TOP managementu, poświęcił cały dzień spotkaniom z pracownikami, aby osobiście podziękował wszystkim za pracę w półroczu, które przed niedawnem z sukcesem dokończyliśmy. Podczas jedenastu prezentacji stopniowo spotkał wszystkich kolegów, włącznie tych na nocuj zmianie. Na zakończenie zaprosił nas na Biesiadę Mikołajkową i Wieczorek Bożonarodzeniowy, na który cieszył się, jak razem potańczymy i sobie wypijemy :)

Co ważnego zabrzmiało?

Sprzedaż, zysk i inwestycje /Shinichiro Yamaji/

Sprzedaż odbywała się według planu, pomimo tego nie udało się nam osiągnąć stanowionego celu w dziedzinie zysku, kiedy to zamiast 4,2% osiągnęliśmy 3,5%. Przyczyną były zewnętrzne okoliczności, przede wszystkim kurs walut. Negatywny wpływ niedostatku pracowników pomogliście nam zredukować dzięki waszym godzinom nadliczbowym i pracy weekendowej, za co wam bardzo dziękuję. Mam nadzieję, że za pomocą działań ulepszających uda się nam tę różnicę poprawić w 2. półroczu.

Inwestycje, które są zaplanowane na rok FY2017, są podobnie jak w roku ubiegłym (ponad 800 mil. CZK). Należą tu nie tylko kwestie dotyczące rozdzielenia zakładu, ale i nowych produktów, wzrost pojemności produkcji, bezpieczeństwa i poprawy środowiska DMCZ (nowa strefa odpoczynkowa, renowacja kantyny,...).

Wspieranie produkcji /Vladimír Verner/

Pracownikom produkcyjnym dziękujemy za wasz wyjątkowy wysiłek w godzinach nadliczbowych, które odpracowaliście w tym trudnym okresie.

Dziękujemy również wszystkim pracownikom nie produkcyjnym, którzy pomagali nam na linkach.

I dziękujemy również wszystkim, którzy pomagacie nam dopełnić nasze szeregi i polecacie nowych kolegów, którzy pomogą nam eliminować te nadgodziny.

Wszyscy nam bardzo pomagacie.

Stabilizace výroby /Vladimír Verner/

To, czego doznajemy w ostatnim okresie, już długo nie było. Uświadamiamy sobie, że jest to masowe, i to z dwóch powodów – ograniczenie wydajności naszych maszyn i niedostatek pracowników na produkcji.

Abyśmy w przyszłości uprościli to sobie, przygotowujemy środki, które pomogą nam zdołać sytuację. Za produkcję chodzi o następujące rozwiązania z następującymi terminami:

Linia	Problem	Rozwiązanie	Termin
EVAPORATOR	Pojemność CA	Przesunięcie projektu PSA i Renault do DNTS Avelino	12/2017 – 3/2018
	Pojemność dostosowania powierzchniowego		

Linka	Problém	Řešení	Termín
RADIÁTOR	Nízký výstup Core Assy 5	Zlepšení procesu	10/2017-2/2018
		Nonstop provoz	11/2017
Linka	**Problém**	**Řešení**	**Termín**
HEATER CORE	Tvarování trubek	Nové zařízení	2/2018
	Core assy	Nové zařízení CA7	3/2018
	Helium test	Nové zařízení HE test 4	1/2018

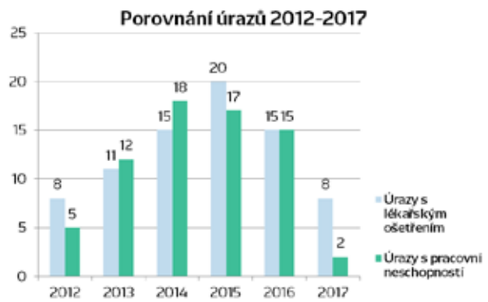
Linky HVAC jsou v tuto chvíli posíleny, protože byla dokončena linka UKL, čímž je jejich technická kapacita zaručena.

Linia	Problem	Rozwiązanie	Termin
RADIATOR	Niski wstęp Core Assy 5	Przesunięcie wykonywaniei	10/2017-2/2018
		Przesunięcie wykonywaniei	11/2017
Linia	**Problem**	**Rozwiązanie**	**Termin**
HEATER CORE	Formowanie rurek	Nowe urządzenie	2/2018
	Core Sasy	Nowe urządzenie CA7	3/2018
	Helium test	Nowe urządzenie HE test 4	1/2018

Linie HVAC są momentalnie umocnione, ponieważ została dokończona linia UKL, dzięki czemu jest gwarantowana ich pojemność techniczna.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

/Iveta Janků/



Ve FY2017 došlo k výraznému snížení počtu úrazů s pracovní neschopností.
Nejčastější příčinou pracovních úrazů je **nebezpečné chování**

- **Nedodržení pravidel bezpečné chůze**
- **Nepozornost**

Hlavní priority BOZP FY 2017

- Bezpečnost na prvním místě
- Dodržování pravidel „Zastav stroj, zavolej a počkej“, bezpečné vypnutí stroje 3S + D
- Oddělení provozu vysokozdvižných vozíků a chodců

Cílem všech BOZP aktivit je prevence závažných úrazů. Prevence, neboli opatření, která mají předcházet nežádoucím jevům, je také cílem naší nejvýznamnější aktivity pro letošní rok, a to zavedení ochranných brýlí pro zaměstnance výroby DMCZ. V průběhu letních měsíců probíhalo testování, ze kterého vzešly dva vítězné modely. V tuto chvíli jsou vyráběny dioptrické brýle, abychom všichni byli připraveni na začátek jejich používání, který nás čeká 1. 1. 2018. Zóny, kde jsou brýle povinné, stejně jako další užitečné informace k tomuto tématu, najdete na letácích pod mezaninem, případně se můžete informovat u svých nadřízených nebo přímo u nás na oddělení BOZP. Nošení brýlí je povinné také pro všechny návštěvy a externí dodavatele procházející výrobou.

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia przy pracy /Iveta Janků/

W FY2017 doszło do wyraźnego zmniejszenia ilości wypadków z chorobowym.
Najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy jest **niebezpieczne zachowywanie**

- **Niedotrzymywanie zasad bezpiecznego poruszania się**

Główne priorytety BOZP FY 2017

- Bezpieczeństwo na stanowisku pracy
- Dotrzymywanie zasad „Zatrzymaj maszynę, zawołaj i poczekaj“, bezpieczne wyłączenie maszyny 3S + D
- Dział eksploatacji wózków podnoszeniowych i pieszych

Celem wszystkich BOZP działań jest profilaktyka poważnych urazów. Profilaktyka, lub środki, które mają zapobiegać niepożądanym zjawiskom, jest też celem naszego najważniejszego zadania w roku bieżącym, tj. wprowadzenie okularów ochronnych dla pracowników produkcyjnych DMCZ. Podczas miesięcy letnich odbyło się testowanie, z którego wyszły dwa moduły zwycięzcy. W chwili obecnej są produkowane okulary dioptryczne, abyśmy byli wszyscy przygotowani na początek ich używania, które nas czeka 1. 1. 2018. Strefy, gdzie okulary są obowiązkowe, jak również dalsze potrzebne informacje na ten temat, znajdziecie na ulotkach pod mezaninem, ewentualnie możecie się informować u swoich przełożonych lub bezpośrednio u nas w Dziale BOZP. Noszenie okularów jest obowiązkowe również dla wszystkich gości i eksternistycznych dostawców przychodzących na produkcję.

Ochranné brýle / Okulary ochronne

Dioptrické ochranné brýle na míru
Dioptryczne okulary ochronne na miarę

Ochranné brýle přes dioptrické
Okulary ochronne przez dioptryczne

Úraz s pracovní neschopností - 9. 7. 2013 (DMCZ – Evaporátor)
Wypadek przy pracy ze zwolnieniem lekarskim - 9. 7. 2013 (DMCZ – Evaporátor)

Úraz s pracovní neschopností - 31. 10. 2017 (ASCZ)
Wypadek przy pracy ze zwolnieniem lekarskim - 31. 10. 2017 (ASCZ)

Reklamace, spokojenost zákazníka
/Dušan Vrtal/

Na fiskální rok 2017 jsme si stanovili cíl 7 PPM (= maximálně 7 vadných dodaných dílů z jednoho milionu). Tento cíl prozatím neplníme, aktuálně jsme na hodnotě 8,3 PPM. Jedním z velkých úskalí byly reklamace od zákazníka Volkswagen, kde jsme se potýkali s protáčejícím se šroubem z důvodu náběhu nového materiálu.

Podařilo se nám však snížit počet chyb způsobených nedodržením pravidel, proto děkuji všem za vaši spolupráci a i nadále vás žádám o dodržování našich zásad a v případě objevení abnormality informování vašich nadřízených.

Reklamacje, zadowolenie klienta
/Dušan Vrtal/

Na rok budżetowy 2017 stanowiliśmy cel 7 PPM (= maksymalnie 7 części dostarczonych z wadami z jednego miliona). Tego celu jak dotąd nie pełnimy, obecnie jesteśmy na wartości 8,3 PPM. Jednym z dużych problemów były reklamacje od klienta Volkswagen, gdzie borykaliśmy się z okręcającą się śrubą ze względu na wprowadzenie nowego materiału.

Udało się nam jednak obniżyć ilość błędów wywołanych niedotrzymaniem zasad, dlatego dziękujemy wszystkim za waszą współpracę i nadal prosimy was o dotrzymywanie naszych zasad a w przypadku pojawienia się anormalności o informowanie waszych przełożonych.

Informace Odborové organizace /Milan Šubrt/

I já děkuji za práci, kterou odvádíte, za to skutečně klobouk dolů. V současné době spolupracujeme s personálním oddělením na úpravě směrnice po stránce navyšování tarifů a roční odměně tak, aby pro vás jejich výše byly motivační. Současně s tím připravujeme novou kolektivní smlouvu, která od 1. 4. 2018 bude už společná s „malým" DENSEM (ASCZ). Cílem je, abychom personálnímu oddělení pomohli stabilizovat zaměstnance a zároveň aby přišli noví, kteří budou DMCZ opět vnímat jako jednoho z nejlepších zaměstnavatelů v regionu.

2. 12. se bude konat Kulatý stůl s panem prezidentem, kde budete moci vyjádřit vaše připomínky, které budeme rovnou na místě diskutovat a hledat řešení.

Informacje związków zawodowych /Milan Šubrt/

I ja dziękuję za pracę, którą wykonujecie, za to naprawdę się kłaniam. Obecnie współpracujemy z Działem Personalnym na regulacji wytycznej dotyczącej podniesienia taryf i rocznych nagród tak, aby ich wysokość była dla was motywująca. Równocześnie z tym przygotowujemy nową umowę grupową, która od 1. 4. 2018 będzie już wspólna z „małym" DENSEM (ASCZ). Celem jest, abyśmy działowi personalnemu pomogli stabilizować pracowników a równocześnie aby przybyli nowi, którzy będą DMCZ uważać za jednego z najlepszych pracodawców w regionie.

2. 12. odbędzie się Okrągły Stół, na którym będziemy mogli przekazać wasze uwagi, o których będziemy bezpośrednio na miejscu dyskutować i poszukiwać rozwiązań.

Projekt Stabilizace zaměstnanců /Jiří Heteš/

Pro ty, se kterými jsem se ještě nepotkal, bych se rád představil. Od srpna jsem novým personálním ředitelem DMCZ a chtěl bych vám přiblížit to, co udělám, aby se opakovaně zmiňovaný problém s nedostatkem zaměstnanců povedl vyřešit.

Řešení se z mého pohledu skládá ze dvou věcí. Jednou je posílení náboru. To se nám daří. Částečně i díky vaší spolupráci v oblasti doporučování zaměstnanců. Za to vám moc děkuju. Daleko důležitější část je však stabilizace lidí, kteří tu již pracují, a zabránění tomu, aby od nás odcházeli, protože i když je práce tady náročná, vy ji dokonale ovládáte a my si vašich znalostí a umu vážíme.

Z tohoto důvodu dáváme dohromady stabilizační program, ve kterém průběžně definujeme akce, které potřebujeme co nejdříve realizovat. V první fázi jsme využili informace, které jsme díky průzkumům získali přímo od vás. Jedná se o okamžitá opatření, která šla rozhýbat nejdříve. Zaměřili jsme se ale taky na odměňování a benefity, tedy věci, které jsou sice drahé, ale dají se udělat v relativně krátké době. Potom jsou tu záležitosti, na které je potřeba času více, a sice pracovní prostředí. I tady ale nepolevíme a budeme se jím v nejbližších měsících intenzivně zabývat. To, co vidím jako běh na úplně nejdelší trať, je firemní kultura, tedy to, jak se nám v Densu žije, to, jak se k sobě chováme, to, jak spolu mluvíme, to, jak je náš

Projekt Stabilizacja pracowników /Jiří Heteš/

Chciałbym się przedstawić osobom, z którymi się jeszcze nie spotkałem. Od sierpnia jestem nowym dyrektorem personalnym DMCZ i chciałbym wam przybliżyć to, co zrobię, aby powtarzany problem z niedostatkiem pracowników udał się rozwiązać.

Rozwiązanie z mego punktu widzenia składa się z dwóch rzeczy. Jedną jest umocnienie rekrutacji. To się nam udaje. Częściowo i dzięki waszej współpracy w dziedzinie zalecania pracowników. Za to wam bardzo dziękuję. Bardziej ważną częścią jest jednak stabilizacja ludzi, którzy tu pracują, i ograniczenie tego, aby od nas odchodzili, ponieważ i gdyż praca u nas jest trudna, wy sobie z nią doskonale radzicie a my waszą wiedzę i zdolności szanujemy.

Dlatego przygotowujemy program stabilizacyjny, w którym stopniowo definiujemy działania, które potrzebujemy realizować. W pierwszym etapie skorzystaliśmy z informacji, które otrzymaliśmy dzięki badaniu bezpośrednio od was. Chodzi o natychmiastowe środki, które można było rozruszać natychmiast. Skupiliśmy się jednak też na wynagradzanie i benefitach, tj. rzeczach, które są co prawda drogie, lecz dadzą się zrobić w stosunkowo krótkim czasie. Potem są tu kwestie, na które potrzeba więcej czasu, tj. środowisko pracy. I tu nie stoimy i będziemy się nimi intensywnie trudnić w najbliższych miesiącach. To, co widzę jako bieg na długiej trasie, jest kultura firmowa, tj. to, jak się nam żyje w Denzo, to, jak zachowujemy się w stosunku do siebie, to, jak mówimy, to, jak jest zdolny

management schopen řídit, rozdělovat, komunikovat s lidmi, to, jak jsou lidé schopní komunikovat mezi sebou, to, jak komunikuje Denso s Odborovou organizací... Myslím, že některé dílčí kroky se nám daří, jiné musíme výrazně posílit. A na tom všem s vedením s níže uvedenými výhledovými termíny pracujeme.

zarządzać nasz management, rozdzielać, komunikować z ludźmi, to, jak ludzie są zdolni komunikować między sobą, to, jak komunikuje Denso z organizacją związkową, ... Myślę, że niektóre kroki częściowo się nam udają, inne musimy wyraźnie umocnić. A na tym wszystkim pracujemy z zarządem w wymienionych przyszłych terminach.

Okamžitá opatření	Odměňování/ Benefity	Pracovní prostředí	Firemní kultura
Navýšení kapacity parkoviště o 150 míst	Nové benefity – Cafeterie 200Kč / měsíc	Rekonstrukce odpočinkové zóny	Pravidelná setkání s prezidentem
(zima/jaro 2018)	**(listopad 2017)**	**(FY 2018)**	**Dnes ++**
Navýšení kapacity kantýny, výmalba a nové lino	Zvýšení nástupní mzdy – Tarif 2	Šatny – zlepšení stavu skříněk	Další rozvoj manažerských dovedností
(do konce roku)	**(říjen 2017)**	**(15. 11. 2017)**	**FY 17/18**
Zvýšení četnosti úklidu toalet Dále se zaměříme na kvalitu úklidu	Příprava nové struktury odměňování a kolektivní vyjednávání	Projekt zlepšení pracovních podmínek vybraných pracovišť (zmapování a návrhy řešení teplých a chladných míst)	Posílení HR ve výrobě
(říjen 2017)	**(31. 3. 2018)**	**(12/2017-2/2018)**	**V jednání**
Natychmiastowe kroki	**Nagradzanie/Benefity**	**Środowisko pracy**	**Kultura firmowa**
Zwiększyć pojemność pojemność parkingu o 150 miejsc	Nowe benefity – Cageteria 200 CZK miesięcznie	Rekonstrukcja strefy odpoczynkowej	Regulerne spotkania z prezydentem
(zima/wiosna 2018)	**(Listopad 2017)**	**(FY 2018)**	**Dziś ++**
Zwiększyć pojemność kantyny, malowanie i nowe linoleum menadżerskich	Podnieść wynagrodzenie Taryf 2	Szatnie – poprawa stanu szafek	Dalszy rozwój umiejętności
(do końca roku)	**(październik 2017)**	**(15.11.2017)**	**FY 17/18**
Zwiększenie ilości HR sprzątania toalet Skupić się na jakość sprzątania	Poprawa struktury nagradzania i grupowych negocjacji	Projekt poprawy warunków roboczych wybranych (mapowanie i projekt rozwiązania ciepłych i chłodnych miejsc)	Umocnienie na produkcji
(październik 2017)	**(31. 3 . 2018)**	**(12/2017-2/2018)**	**negocjacje**

Plán sloučení s Denso Air System
/Shinichiro Yamaji/

Jak jsme již před časem oznámili, čeká nás spojení s ASCZ. Integrace bude mít dvě části. Od 1. 10. 2017 se firma DENSO Air System stala naší dceřinou společností, od 1. 4. 2018 se integruje úplně a bude naší součástí. Rád bych tento krok využil v náš prospěch, abychom posílili naši konkurenceschopnost. Jedna z nejčastěji zaznívaných otázek je, zda se bude výroba ASCZ stěhovat do nové přístavby DMCZ. Odpověď zní ne. Na naše zaměstnance výroby by tato změna neměla mít žádný vliv. Pro zaměstnance ASCZ to bude znamenat například sjednocení benefitů. Jako předzvěst této změny jsou letos poprvé pozváni na společnou Mikulášskou a vánoční párty.

Plan połączenia z Denso Air System
/Shinichiro Yamaji/

Jak już informowaliśmy przed czasem, czeka nas połączenie z ASCZ. Integracja będzie miała dwie części. Od 1. 10. 2017 firma DENSO Air System stała się naszą spółką córką, od 1. 4. 2018 zintegrujemy się zupełnie i będzie naszą częścią składową. Chciałbym skorzystać z tego kroku na naszą korzyść, abyśmy umocnili naszą zdolność konkurencyjną. Jednym z najczęściej brzmiących pytań jest, czy ASCZ będzie się przeprowadzała do nowej przybudówki DMCZ. Odpowiedź brzmi nie. Na naszych pracowników produkcyjnych zmiana ta nie powinna mieć żadnego wpływu. Dla pracowników ASCZ będzie to oznaczało na przykład ujednolicenie benefitów. Prognozą tej zmiany jest to, że są oni w roku bieżącym zaproszeni na wspólną party Mikołajkową i Bożonarodzeniową.

VAŠE OTÁZKY A ODPOVĚDI MANAGEMENTU U KULATÉHO STOLU

Je tradicí, že členové odborové organizace pozvou jednou za rok ke společné diskuzi náš TOP management (**Sujit Vats** – plant manažer / manažer pro plánování výroby a logistiku, **Lukáš Starý** - senior manažer výroby pro výměníkovou část, **Jiří Heteš** – ředitel lidských zdrojů) v čele s panem prezidentem **Shinichiro Yamaji**.

Sobotní odpoledne 2. 12. tak patřilo otázkám, které zaměstnanci chtěli osobně vysvětlit. Řeč byla o penězích, chování, spolupráci mezi jednotlivými odděleními, školení, předávání informací i postupném slučování s ASCZ. Děkujeme všem zúčastněným za přátelský duch debaty.

Setkání zahájil pan Yamaji informacemi o tom, co nás čeká v následujícím období: *„Automobilový průmysl brzy dojde ke zlomovému momentu, ke kterému dochází jednou za určitou dobu. Tentokrát jím bude elektrifikace, tedy přechod od klasických motorů na elektromotory. Vedlejším efektem této změny bude, že díly jako převodovka apod. už nebudou potřeba. V praxi to bude znamenat velké investice na nový vývoj. Zákazníci nás navíc budou tlačit ke snižování cen a my se budeme muset oběma těmto faktorům přizpůsobit, a to zejména v rychlosti našich reakcí na jejich požadavky. Cyklus PDCA (z anglického plan-do-check-act tedy naplánuj-proveď-ověř-jednej)se bude muset točit rychleji, než do teď. Budeme muset zvýšit výkon i výstupy a více se spolehnout na samostatnost našich zaměstnanců, kteří se budou muset sami rozhodovat, co je správné a co ne. To nezvládne vedení společnosti samo, ale bude potřebovat vaší spolupráci, za kterou vám předem děkuji.“*

Souhrn vašich otázek přinášíme níže.

Pracoviště: Molding

Téma: **Jsem operátorem-mentorem a od zaměstnanců vím, že stejná pozice na protisměně neplní svoje povinnosti tak, jak by měla. Záležitost už jsem řešila s mistrem, supervizorem i manažerem, ale bez výsledku. Upozornila jsem tedy, že téma znovu otevřu na tomto setkání. Dotyčná osoba tráví většinu své pracovní doby na kuřárně, noví zaměstnanci od ní nejsou zaučeni tak, jak by měli být, ostatní dostali zákaz, aby si ke mně chodili stěžovat. Za celou záležitostí vidím zřetelné krytí polského kolegy jiným polským kolegou. Chci požádat o osobní schůzku s prezidentem. Zdůrazňuji, že operátorů, kteří si stěžují, je několik. Hrozí, že odejdou z DMCZ. Na moldingu je velká fluktuace lidí, práce tam je náročná a je opravdu potřeba, aby lidi byli dobře zaučeni. Když si někdo postěžuje, buď ho nadřízený přesune jinam, nebo rovnou skončí. Mluvím tedy za všechny z linky, kteří chtějí lepší přístup a chování k lidem.**

WASZE PYTANIA I ODPOWIEDZI MANAGEMENTU PODCZAS OKRĄGŁEGO STOŁU

Tradycją jest, że członkowie organizacji związkowej zapraszają raz w roku do wspólnej dyskusji nasz TOP management (**Sujit Vats** – plant menadżer/ menadżer planowania produkcji i logistyki, **Lukáš Starý** - senior menadżer produkcji część wymiennikowa, **Jiří Heteš** – dyrektor zasobów ludzkich) w czele z panem prezydentem **Shinichiro Yamaji**.

Sobotnie popołudnie 2. 12. poświęcone było pytaniom, które pracownicy chcieli osobiście wyjaśnić. Rozmowa była o pieniądzach, zachowywaniu, współpracy pomiędzy poszczególnymi działami, przekazywaniu informacji i stopniowym połączeniu z ASCZ. Dziękujemy wszystkim uczestniczącym za przyjazny charakter rozmów.

Spotkanie rozpoczął pan Yamaji informacjami o tym, co nas czeka w następnym okresie: *„Przemysł samochodowy dojdzie niedługo do momentu złomu, do którego dochodzi raz za jakiś czas. Tym razem będzie to już elektryfikacja, tj. przejście od silników klasycznych na silniki elektryczne. Efektem ubocznym tej zmiany będzie to, że części jak skrzynia biegów itp. nie będą już potrzebne. W praktyce to będzie oznaczać duże inwestycje do nowego rozwoju. Klienci będą naciskać na obniżenie cen a my będziemy musieli dostosować się do tych faktów, i to przede wszystkim w szybkości naszych reakcji na nowe wymagania. Cykl PDCA (z angielskiego plan-do-check-act tedy zaplanuj-wykonaj-sprawdź-działaj)będzie się musiał kręcić szybciej, niż obecnie. Będziemy musieli zwiększyć wydajność i efekty i bardziej polegać na samodzielności naszych pracowników, którzy będą musieli decydować sami, co jest właściwe a co nie. Temu nie podoła sam zarząd spółki, lecz będzie potrzebna wasza współpraca, za którą wam z góry dziękujemy.“*

Sumę waszych pytań podajemy poniżej.

Stanowisko: Molding

Temat: **Jestem operatorem-mentorem i wiem od pracowników, że osoba na tej samej pozycja na zmianie przeciwnej nie pełni swoich obowiązków, jak powinna. Sprawę już rozwiązywałem z majstrem, supervizorem i menadżerem, lecz bez wyniku. Poinformowałam, że temat ponownie otworzę na tym spotkaniu. Dana osoba spędza większość czasu pracy w palarni, nowi pracownicy nie są przez nią przeszkoleni tak, jak powinni, pozostali dostali zakaz, aby szli do mnie na skargę. Za całą sprawą widzę jasne ukrywanie polskiego kolegi przez innego polskiego kolegę. Chcę poprosić o osobiste spotkanie z prezydentem. Podkreślam, że jest kilka operatorów, którzy się skarżą. Grozi, że odejdą z DMCZ. Na moldingu jest duża fluktuacja ludzi, praca jest tam trudna i naprawdę jest potrzeba, aby ludzie byli dobrze przeszkoleni. Jeżeli się ktoś poskarży, albo go przełożony przesunie gdzie indziej, lub skończy. Mówię więc za wszystkich z linki, którzy żądają lepszego postępowania i zachowywania się w stosunku do ludzi.**

Reakce: **Sujit Vats** – Jste kolegyně, měly byste spolu podle toho spolupracovat. Není povinností supervizora dbát o vaší komunikaci. Úplně otevřeně a striktně říkám – vyvarujte se rasistickým úvahám – DMCZ je multikulturní. Jelikož se jedná o hodně soukromý problém, který jsem navíc slyšel popsaný jen z vaší strany, projednám celou záležitost hned v pondělí s příslušným manažerem a dál budeme řešit mimo toto setkání.

Stav: **Sujit Vats** – Situaci jsem diskutoval s Jakubem Molendou a komunikoval s oběma mentory. V případu neexistují žádné problémy, které by souvisely s prací nebo výkonem, jedná se o vzájemné osobní neshody. Manažer je proto požádal, aby si společně sedly a záležitost vyřešily.

Pracoviště: Evaporátor

Téma: **Proč je roční hodnocení anonymní? Jak se vypočítává konečná známka? Problém vidíme hlavně v tom, že lidi, co pracují na lince 1 rok, mají větší roční prémii než lidi po 10 letech.**

Reakce: **Jiří Heteš** – Systém hodnocení vychází z hodnocení kritérií. Délka zaměstnání v DMCZ mezi nimi rozhodně není. To, jak dlouho zde pracujete, je faktor pro vaše tarifní zařazení do třídy. Pokud bychom měli pochybnost co do objektivnosti, budeme koukat na to, jak mistr rozumí jednotlivým kritériím. Není to záležitost anonymity. Pokud máte pochybnosti, je potřeba je řešit.

Poddotaz: Mezi lidmi kolik fáma, kolik jakých známek může mistr udělit, např. kolik trojek, kolik čtyřek, kolik pětek. Je to pravda?

Reakce: **Jiří Heteš** – Toto doporučení, jak má rozdělení hodnocení vypadat, není v Densu ojedinělé. Účel, proč to firmy takto dělají, je zajistit, aby se hodnocení neřídilo štědrostí mistra. Můžete potkat takového, který by dal všem jedničky, jiný všem pětky. Doporučení však není neprolomitelné, pokud ho mistr obhájí, může známky udělit i tak, že doporučení nedodrží.

Sujit Vats – Máme přeci jasná kritéria, jak hodnotit lidi, a já musím absolutně věřit svým team leaderům, že hodnotí správně. Vy však máte nárok na to chtít vysvětlení vašeho hodnocení a musíte ho dostat.

Milan Šubrt – Otevřeli jsme s vedením otázku změny dvou směrnic, jelikož se nám podmínky odměňování nelíbí a chceme je změnit.

Poddotaz: Problém není, že známku 3 (tedy 100%) získá většina zaměstnanců, ale vadí nám právě ta kritéria. Když jsem např. dobrý v kvalitě (3), ale neplním kaizen – dostanu i za něj 3, abych se udržel v průměru. Když mám ale průběžný celkový průměr 4-5, dostanu v dalším kritériu zpravidla hodnocení 1, abych se zase dostal na výsledek 3.

Jiří Heteš – Pokud je to takhle, je to špatně bez jakékoli diskuze. Musíte nám ale ukázat konkrétní případy, kde se tak stalo, ne obecná tvrzení, a budeme je řešit. Až upravíme směrnice, jak zmínil pan Šubrt, nastane školení lidí, kteří s nimi budou pracovat a hodnotit vás. Ale protože se jedná o věci, které vás ovlivňují, musíte jim i vy rozumět a znát je. To, co tu říkáte, je naprosto nepřijatelné.

Stav: Viz příprava nové směrnice pro odměňování.

Pracoviště: Evaporátor

Téma: **V posledních třech letech u nás prakticky neprobíhají školení (BOZP, ISO, pracovní úrazy, reklamace…). Přesto operátoři na lince podepisují dokumenty, že proškoleni jsou. Já toto odmítám. Jak je tedy možné, že jsem dál na své pozici a nikdo neřeší, že nejsem proškolen?**

Reakce: **Lukáš Starý** – Jednou jsme už tuto záležitost řešili. Mluvil jsem s vaším manažerem, který mi potvrdil, že školení opravdu probíhají. Znovu situaci prověřím příští týden. Pokud máte pravdu, tak to okamžitě změníme.

Poddotaz: Za poslední 3 roky jsem nepodepsal jediné školení, proto by mě zajímalo, jestli to někdo dělá za mě, nebo jestli zůstávají bez podpisu.

Reakcja: **Sujit Vats** – Jesteście koleżankami, powinniście razem współpracować. Nie jest obowiązkiem supervizora dbać o waszą komunikację. Zupełnie otwarcie mówię – wystrzegajcie się rasistowskich uwag – DMCZ je multikulturowe. Ponieważ chodzi o bardzo prywatny problem, o którym oprócz tego słyszałem jako opisany z waszej strony, omówię całą sprawę zaraz w poniedziałek z odpowiednim menadżerem i dalej będziemy o tym mówić poza tym spotkaniem.

Stan: **Sujit Vats** – Sytuację przedyskutowałem z Jakubem Molendą i komunikowałem z oboma mentorami. W sprawie nie istnieją żadne problemy, które byłyby związane z pracą lub jej wynikami, chodzi o wzajemne niezgody osobiste. Menadżer poprosił je, aby usiadły razem i sprawę rozwiązały.

Stanowisko: Evaporator

Temat: **Dlaczego jest roczne ocenianie anonimowe? Jak się oblicza końcowy stopień? Problem widzę przede wszystkim w tym, że ludzie, którzy pracują na linii 1 rok, mają większe premie niż ludzie po 10 latach.**

Reakcja: **Jiří Heteš** – System oceniania wywodzi się z oceny kryteriów. Długość zatrudnienia w DMCZ między nimi na pewno nie jest. To, jak długo tu pracujecie, jest faktorem dla waszego zaszeregowania taryfowego do klasy. Jeżeli mieli byśmy wątpliwości co do obiektywności, będziemy zwracać uwagę na to, jak majster rozumie poszczególne kryterium. Nie jest to kwestią anonimowości. Jeżeli macie wątpliwości, należy je rozwiązywać.

Podpytanie: Między ludźmi jest fama, ile stopni może majster przydzielić, np. ile trójek, ile czwórek, ile piątek. Czy jest to prawdą?

Reakcja: **Jiří Heteš** – To zalecenie, jak ma wyglądać ocenianie, nie jest w Denso wyjątkiem. Cel, dlaczego to firmy tak robią, jest zabezpieczenie, aby oceną nie kierowała szczodrość majstra. Możecie spotkać takiego, który dałby wszystkim jedynkę, inny zaś wszystkim piątkę. Zalecanie nie jest jednak nie do przełamania, jeżeli majster obroni, może dać stopień i tak, że zalecenia nie dotrzyma.

Sujit Vats – Przecież mamy jasne kryterium, jak oceniać ludzi, a ja muszę absolutnie wierzyć team leaderom, że oceniają właściwie. Wy jednak macie prawo żądać o wyjaśnienie waszej oceny i musicie go dostać.

Milan Šubrt – Otworzyliśmy z kierownikiem kwestię zmiany dwóch wytycznych, ponieważ nie podobają się nam warunki nagradzania i chcemy je zmienić.

Podpytanie: Problemem nie jest, że stopień 3 (to jest 100%) uzyska większość pracowników, lecz przeszkadzają nam właśnie te kryteria. Kiedy np. jestem dobry w jakości (3), ale nie pełnię kaizen – dostanę i za niego 3, abym się utrzymał w przeciętnej. Jeżeli jednak mam średni przebieg 4-5, dostanę w dalszym kryterium zazwyczaj ocenę 1, abym się dostał ponownie na wynik 3.

Jiří Heteš – Jeżeli tak to jest., jest to źle bez jakiejkolwiek dyskusji. Musicie nam jednak pokazać konkretne przypadki, kiedy tak się stało, nie ogólne twierdzenie, to wtedy stbędziemy to rozwiązywać. Aż dostosujemy wytyczne, jak wspomniał pan Šubrt, odbędzie się szkolenie ludzi, którzy będą z nimi pracować i oceniać was. Ale ponieważ chodzi o rzecz, która dotyczy na was, musicie temu rozumieć i wy i znać ją. To, o czym tu mówicie, jest zupełnie nie do przyjęcia.

Stan: Patrz przygotowanie nowej wytycznej do wynagradzania.

Stanowisko: Evaporátor

Temat: **W ostatnich trzech latach nie odbywają się u nas praktycznie szkolenia (BOZP, ISO, wypadki przy pracy, reklamacje, …). Pomimo tego operatorzy na linkach podpisują dokumenty, że są przeszkoleni. Ja tego odmawiam. jak jest więc możliwe, że jestem dalej na swojej pozycji i nikt nie rozwiązuje tego, że nie jestem przeszkolony?**

Reakcja: **Lukáš Starý** – Już raz rozwiązywaliśmy tę kwestię. Rozmawialiśmy z waszym menadżerem, który potwierdził mi, że szkolenia naprawdę się odbywają. Ponownie sprawdzę sytuację w przyszłym tygodniu. Jeżeli macie rację, to natychmiast to zmienimy.

Podpytanie: Za ostatnie 3 lata nie podpisałem jedynego szkolenia, dlatego interesuje mnie, czy robi to za mnie ktoś inny, czy może zostają bez podpisu.

Reakce: **Jiří Heteš** – Často se mi stává, že lidi přijdou s něčím, že se něco v minulosti stalo, ale to už my nemůžeme změnit. Pokud někdo porušuje systém, chci o tom vědět, a to hned. Všechno nebudu schopen vyřešit, ale chci o nich vědět, pak si určím priority, čemu je potřeba věnovat se okamžitě.

Sujit Vats – Zfalšování podpisu je vážné obvinění. Máte pro to nějaký důkaz?

Zaměstnanec – Ne, ale nic nepodepisuji a nikdo to neřeší.

Milan Šubrt – Pokud není proškolen, souhlasím, že by neměl vykonávat svou pozici.

Lukáš Starý – Viz začátek – situaci prověřím a napravím.

Stav: **Lukáš Starý** – Udělali jsme velkou prověrku, která odhalila, že všichni byli proškoleni na BOZP, dokumenty byly podepsány, a to vč. zaměstnance, který dotaz vznesl. U toho, kdo z důvodu absence proškolen nebyl, byla sjednána náprava.

Pracoviště: Kondenzátor (setter – přípravka)

Téma: **Chci se zeptat na plánování výroby. Často se stává, že dostáváme plány pozdě, někdy se dokonce změní třeba třikrát během jednoho dne.**

Reakce: **Sujit Vats** – Jsme si vědomi toho, že celý náš výrobní systém není nastaven správně, zlepšování se chceme začít věnovat už příští rok. Nejprve začneme na straně HVAC, poté budeme pokračovat na moldingu. Abychom aktivity posílili, budeme mít v DMCZ od 01/2018 zkušeného kolegu z Japonska. Momentálně stojím v čele obou oddělení a budu na tom pracovat.

Poddotaz: Ale přesto je potřeba říci, že nefunguje komunikace mezi výrobními částmi.

Reakce: **Sujit Vats** – Děkuju za tento feedback, jsem si toho také vědom, rozumím tomu, že zejména pro seřizovače je to složité, budeme se na to soustředit.

Shinichiro Yamaji – Mám stejný názor jako Sujit, děkuji za velice dobrou připomínku. Musíme vyrábět v požadovaném čase a oddělení plánování musí plány dodávat včas, jinak vyrábíme něco, co právě nepotřebujeme, pak vzniká muda (plýtvání) a to je největší Achillova pata této společnosti. Dejte nám čas to vyřešit.

Stav: Viz nastíněné řešení výše.

Téma: **Jako problém vnímám nedostatek informací. Od září jsme byli motivovaní tabulkou, ale nyní nevíme, jestli ještě stále platí, například jestli se na ní vztahovala noční směna z pátka na sobotu. Pokračují tyto odměny i nadále?**

Reakce: **Lukáš Starý** – Omlouvám se, pokud se to k vám nedostalo. V pátek byly s manažery komunikovány nové odměny, dnes je sobota, proto věřím, že hned v pondělí vám budou informace sděleny. V prosinci jsou odměny platné pro přesčasy odpracované o víkendech.

Stav: **Lukáš Starý** – Zaměstnanci dostali informace dle plánu ihned v následujícím týdnu.

Pracoviště: ASCZ

Téma: **Chci reagovat na reklamu, která běží v rádiu, že základ operátora je 23 000 Kč plus odměna za nástup dalších 10 000 Kč. Já mám základ 16 500 Kč po 12 letech. Celkem mám odpracováno 42 let, za pár let jdu do důchodu a chci se zeptat, jak mám dosáhnout toho, abych si navýšila základ. Měsíčně odpracuji 32 hod přesčasů, abych ho měla vyšší. Mně podobných je víc. Z tohoto důvodu chci odejít.**

Reakcja: **Jiří Heteš** – Częściowo zdarza mi się, że ludzie przyjdą z czymś, że coś się stało w przeszłości, lecz my już tego nie możemy zmienić. Jeżeli ktoś narusza system, chcę o tym wiedzieć, i to zaraz. Wszystkiego nie potrafię rozwiązać, ale chcę o tym wiedzieć, potem stanowię priorytety, na co należy się natychmiast skupić.

Sujit Vats – Fałszowanie podpisu jest poważnym zarzutem. Czy macie na to jakieś dowody?

Zaměstnanec – Nie, lecz niczego nie podpisuję, i nikt się tym nie interesuje.

Milan Šubrt – Jeżeli nie jest przeszkolony, zgadzam się, że nie powinien wykonywać pracować na pozycji.

Lukáš Starý – Jak powiedziano na początku – sytuację sprawdzę i naprawię.

Stan: **Lukáš Starý** – Wykonaliśmy wielki sprawdzian, który wykrył, że wszyscy zostali przeszkoleni na BOZP, dokumenty były podpisane, i to włącznie pracownika, który zadał pytanie. W przypadku tego, kto ze względu na absencję nie został przeszkolony, wykonano poprawkę.

Stanowisko: Kondensator (setter – przygotowania)

Temat: **Chcę zapytań o planowanie produkcji. Często się zdarza, że plany dostajemy późno, czasami się nawet je zmienia trzy razy w ciągu dnia.**

Reakcja: **Sujit Vats** – Jesteśmy świadomi tego, że cały nasz system produkcyjny nie jest nastawiony właściwie, na ulepszanie chcemy się skupić już w przyszłym roku. Najpierw zaczniemy po stronie HVAC, następnie będziemy kontynuować na moldingu. Abyśmy umocnili działania, będziemy mieć w DMCZ od 01/2018 doświadczonego kolegę z Japonii. Momentalnie stoję w czole obu działów lecz będę na tym pracował.

Podpytanie: Ale pomimo tego należy powiedzieć, że nie funkcjonuje komunikacja pomiędzy częściami produkcji.

Reakcja: **Sujit Vats** – Dziękuję za ten feedback, jestem tego świadomy, rozumiem to, że przede wszystkim dla nastawiaczy jest to trudne, skupimy się na tym.

Shinichiro Yamaji – Mam to samo zdanie jak Sujit, dziękuję za bardzo dobrą uwagę. Musimy produkować w wymaganym czasie a dział planowania musi dostarczać plany na czas, w innym przypadku produkujemy coś, czego akurat nie potrzebujemy, potem powstają muda (marnotractwo) i jest to największą pieta Achillesa w tej spółce. Dajcie nam czas na rozwiązanie.

Stan: Patrz wskazane rozwiązanie powyżej.

Temat: **Uważam za problem niedostatek informacji. Od września byliśmy motywowani tabelą, ale teraz nie wiem, czy to obowiązuje, na przykład jeżeli wciągała się na nią nocna zmiana z piątku na sobotę. Czy są kontynuowane nadal takie wynagrodzenia?**

Reakcja: **Lukáš Starý** – Przepraszam, jeżeli do was się to nie dostało. W piątek komunikowane zostały z menadżerami nowe wynagrodzenia, dziś jest sobota, dlatego wierzę, że zaraz w poniedziałek te informacje otrzymacie. W grudniu obowiązują wynagrodzenia za nadgodziny odpracowane podczas weekendów.

Stan: **Lukáš Starý** – Pracownicy dostali informacje według planu zaraz w następnym tygodniu.

Stanowisko: ASCZ

Temat: **Chcę reagować na reklamę, która jest wysyłana w radiu, że podstawowe wynagrodzenie operatora wynosi 23 000 CZK plus wynagrodzenie za przyjęcie następnych 10 000CZK. Ja mam podstawowe wynagrodzenie 16 500 CZK po 12 latach. Ogółem odpracowałem 42 lat, za parę lat idę na emeryturę i chcę zapytać, jak mam osiągnąć to, aby mi się zwiększyło podstawia wynagrodzenia. Miesięcznie odpracuję 32 godzin nadliczbowych, aby było ono wyższe. Podobnych do mnie jest więcej. Dlatego chcę odejść.**

Reakce: **Jiří Heteš** – To, že se akcionáři rozhodli, že se stanete součástí DMCZ, je rozhodnutí, které vám vaše platy zlepší. Nyní je ASCZ samostatná společnost vlastněná DMCZ, proto má zatím odlišná pravidla. To se změní od 1. 4. 2018, kdy ASCZ definitivně zanikne. V tu chvíli začnou platit jednotná pravidla. Pracujeme na tom, aby byl systém odměňování připraven ke konci března. Rozumím tomu, že chcete vyšší mzdu, to, co děláme, budou stejná pravidla. Základ zmiňovaný v reklamě je:

17 800 Kč základní HRUBÁ mzda

3 750 Kč měsíční prémie

1 500 Kč příplatky za směny

Ztráty, které ASCZ generuje, se neslučují se zvyšováním mezd, odpovědnost nese TOP management.

Poddotaz: Naše vedení porušilo základní pravidla Zastavit – Zavolat – Počkat. Při náběhu nových linek čekali 7 měsíců na přivolání pomoci z Japonska. Každý den čekání se vyvážely náklaďáky zničeného materiálu.

Reakce: **Shinichiro Yamaji** – Stále se v ASCZ potýkáme s celou řadou problémů.

Poddotaz: Velký problém je také ten, že polští kolegové nerozumí česky.

Reakce: **Shinichiro Yamaji** – ASCZ má asi 500 lidí, po sloučení obou společností se zaškolování zlepší.

Stav: Vysvětleno na místě.

Pracoviště: MFA1

Téma: **Stížnost na chování konkrétního mistra a jeho nadržování určitému typu kolegů.**

Reakce: **Jiří Heteš** – Slyším dva druhy hodnocení. Řešení může být jen na základě konkrétních příkladů. Společně si sedneme a celou záležitost projednáme.

Stav: **Jiří Heteš** – Situaci stále aktivně prověřujeme. Jedná se o vztahový problém a řešení mezilidských vztahů se hledají nejméně snadno. Pracujeme na to, abychom zaměstnancům vyšli vstříc, ale spravedlivě. Jsme si vědomi toho, že se záležitost dotýká velké skupiny lidí.

Pracoviště: ASCZ

Téma: **Jak říkáte – když se řeší problém, měly by tam být obě strany, já jsem si stěžovala na svého mistra, ale záležitost byla řešená beze mě, nevím proto, co se za mými zády říkalo.**

Reakce: **Jiří Heteš** – Váš případ je specifický. Přišla jste pozdě na linku a byla jste pokutována. Vy jste to vnímala jako šikanu. Slíbil jsem vám, že prověřím, jestli jsou i ostatní zaměstnanci za svůj pozdní příchod pokutováni. Poslal jsem vám souhrn, ze kterého jasně vyplývá, že tento druh postihu se v ASCZ běžně používá. To jsem mohl z daných faktů jasně vyvodit. Mohl jsem vám vrátit 500 Kč, abych se varoval tomu to tu znovu otevírat, ale můj názor je takový, že se nejednalo o šikanu na vaši osobu.

Stav: Uzavřeno.

Pracoviště: HVAC

Téma: **Před 14 dny jsem byla na měření dioptrických ochranných brýlí, nevybrala jsem si ani jedny, protože u všech jsem ztrácela periferní vidění. Vybrala jsem si tedy variantu brýlí přes brýle, ale myslím si, že na pozici seřizovače to není bezpečné.**

Reakce: **Sujit Vats** – Budeme řešit osobně v pondělí.

Stav: **Sujit Vats** – Do uzávěrky časopisu situace nebyla řešena z důvodu nemoci zaměstnankyně, budeme v tématu pokračovat po jejím návratu do práce.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Reakcja: **Jiří Heteš** – To, że akcjonariusze zdecydowali, że się staniecie częścią składową DMCZ, jest decyzją, która nie podwyższy wam waszej wypłaty. Teraz ASCZ jest samodzielną spółką w własności DMCZ, dla tego na razie ma inne zasady. To się zmieni od 1. 4. 2018, kiedy ASCZ definitywnie zaniknie. W tym momencie zaczną dotyczyć tu te same zasady. Pracujemy na tym, aby system wynagrodzeniowy był przygotowany na koniec marca. Rozumiem to, że chcecie wyższe wynagrodzenie, to co robimy, będą takie same zasady. Podstawowe wynagrodzenie w reklamie jest:

17 800 CZK podstawowe wynagrodzenie brutto

3 750 CZK miesięcznie premie

1 500 CZK dodatki za zmiany

Straty, które ASCZ generuje, nie łączą się z podnoszeniem wynagrodzenia, odpowiedzialność ponosi TOP management.

Podpytanie: Nasz zarząd naruszył podstawowe zasady Zatrzymać – Zawołać – Poczekać. Przy rozpoczęciu nowych linii czekali 7 miesięcy na zawołanie pomocy z Japonii. Codziennym czekanie wywoziły się całe samochody ciężarowe zniszczonego materiału.

Reakcja: **Shinichiro Yamaji** – Ciągle spotykamy się w ASCZ z całym szeregiem problemów.

Podpytanie: Wielkim problemem jest też to, że polscy koledzy nie rozumieją czeskiego.

Reakce: **Shinichiro Yamaji** – ASCZ ma chyba 500 ludzi, po złączeniu spółek przeszkolenie się poprawi.

Stan: Wyjaśnienie na miejscu.

Stanowisko: MFA1

Temat: **Skarga na konkretnego majstra i jego podtrzymywanie pewnego typu kolegów.**

Reakcja: **Jiří Heteš** – Słyszę dwa typy oceny. Rozwiązanie może być tylko na podstawie konkretnych przykładów. Usiądziemy wspólnie i całą sprawę omówimy.

Stan: **Jiří Heteš** – Sytuację ciągle aktywnie sprawdzamy. Chodzi o problem relacji a rozwiązywanie stosunków międzyludzkich jest najtrudniejsze. Pracujemy na tym, abyśmy wyszli naprzeciw pracownikom, ale sprawiedliwie. Jesteśmy świadomi tego, że sprawa dotyczy dużej grupy osób.

Stanowisko: ASCZ

Temat: **Jak mówicie – jeżeli rozwiązuje się problem, powinny tam być obie strony, ja się skarżyłam na swego majstra, ale sprawa była rozwiązywana beze mnie, dlatego nie wiem, o czym się mówiło poza moimi plecami.**

Reakcja: **Jiří Heteš** – Wasz przypadek jest specyficzny. Przyszła pani ze spóźnieniem na linię i dostała karę. Pani to odczuwała jako szykanowanie. Obiecałem pani, że sprawdzę, czy i pozostali pracownicy są karani za późne przyjście. Przesłałem pani spis, z którego jasno wypływa, że ten rodzaj kary używa się na bieżąco w ASCZ. To mogłem jasno wyciągnąć z danego faktu. Mogłem pani zwrócić 500 CZK, abym zabronił temu, aby się to ponownie nie otwierało, lecz moje zdanie jest takie, że nie chodziło o pani szykanowanie.

Stan: Zamknięto.

Stanowisko: HVAC

Temat: **Przed 14 dniami byłam na mierzeniu dioptrycznych okularów ochronnych, nie wybrałam sobie ani jednych, ponieważ u wszystkich traciłam perfekcyjne widzenie. Wybrałam więc wariant okularów przez okulary, lecz myślę, że na pozycji nastawiacza nie jest to bezpieczne.**

Reakcja: **Sujit Vats** – Będziemy rozwiązywać osobiście w poniedziałek.

Stan: **Sujit Vats** – Do zamknięcia czasopisma sytuacja nie była rozwiązywana ze względu na chorobę pracowniczki, temat będziemy kontynuować po jej powrocie do pracy.

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

Co vyrábím a proč je moje práce důležitá?

„Dobrý den Markét, mám dotaz. V sobotu jsme měli školení kvality s operátory, seřizovači a T/L. Bylo to hrozně fajn :) Chtěla bych se proto zeptat, jestli by bylo možné tomu udělat menší reklamu v Denso novinách? Mým cílem je školení dělat pravidelně každé 3 měsíce. A proto bych nalákat další účastníky," napsala mi před Vánocemi Jana Tvrdá, supervizorka linky UKL. A protože supervizoři většinou nejsou koníčkem spisovatelé, sedly jsme si spolu v lednu, abych jí vyzpovídala, na co že vás to chce vlastně fajnového „nalákat"?

Jmenuje se sice Tvrdá, na schůzku ale dorazila s úsměvem a elánem sobě vlastním :) A pak statečně čelila mým zvědavým otázkám na akci, na kterou si příště sama prosím jednu volnou vstupenku.

Jak dlouho v Densu pracujete, že přicházíte s takovými nápady, jako myšlenka na úplně nové školení pro vaše lidi?

Dva roky. Přímo pod sebou mám 4 team leadery a dohromady asi 130 lidí. Chtěla jsem jim ukázat nový pohled na jejich práci, aby lépe pochopili, co dělají a jaký to má dopad, když za něco správně nepřevezmou odpovědnost.

Takže jste se rozhodla je proškolit?

Jo a ne. Klasické školení bývá většinou povinné a účastníci dané poslouchají, protože musí. Na tuhle sešlost jsme nikoho nenutili. Nabídli jsme operátorům, team leaderům a inspektorům kvality, aby s námi dobrovolně strávili jednu sobotu, že jim zábavnou formou ukážeme celkové funkce HVACu, aby věděli, proč a jak je jaká jeho část důležitá a co se stane, když se nedá dostatečný důraz na některý úkon.

Kdo účastníky v těchto tématech školil?

Nebylo těžké najít spojence. Jedním z nich byl na teoretickou část Vláďa Jermář z Tréninkového centra, druhým Iva Bartoschová, inženýrka kvality z mojí linky UKL. U ní je výhoda, že není odtržená od praxe a má přehled i o jiných pracovištích, takže uvádí hodně příkladů z praxe, vymýšlí soutěže apod. Díky jejich znalostem nebylo potřeba se na školení dlouho připravovat, prostě jenom dál vyprávět lidem o tom, co sami podrobně znají.

Jak bylo školení dlouhé a kolik lidí nakonec dorazilo?

Rozdělili jsme ho do 4 částí – teorie klimatizování a jeho fyzikální podstata, přehled zákaznických reklamací, vliv prostředí na kvalitu a praktické ukázky toho, co všechno se testuje. Nebyla to žádná dlouhá nalévárna. Dohromady jsme nad tématy strávili 4 hodiny, které jsme účastníkům proplatili do docházky, přestože přijít bylo zcela dobrovolné. Sešlo se 14 lidí, Češi, Poláci, dokonce Srbové, a to z linek Suzuki, Toyota a UKL. Po školení jsme dostali zpětnou vazbu, že jsme si aktivitu neměli nechat pro sebe, ale měli jsme ji nabídnout i ostatním linkám, kde se po vyprávění našli zájemci přijít si trochu jinou formou poslechnout, co tu každý den tolik hodin vyrábí.

Na to, jak školení opravdu vnímali jeho účastnici, jsem se zeptala Karolíny Dorenové, inspektorky kvality z UKL. *„Bylo to vtipný, nebylo to nudný, vůbec jsme u toho neusínali :) Nové pro mě byly věci o fyzice, které mi teď navazují do znalostí o celkovém procesu. Délka byla akorát, obsahově mi nic nechybělo. Zazněly tam věci, kterých jsem si pak na své pozici začala víc všímat a dřív mě ani nenapadly. Kdyby bylo pokračování, určitě bych se přihlásila. Jestli někdo z kolegů zvažuje na školení zajít, tak určitě doporučuju. Za mě by bylo fajn, kdyby se každý ten běh učil na jiném HVACu, sama bych se šla podívat i na jiné a dozvědět se něco nového odvedle. Kolikrát si na lince povídáme, jak to u nich asi chodí,"* navrhuje Karolína.

Co produkujemy i dlaczego jest moja praca ważna?

„Dzień dobry Markét, mam pytanie. W sobotę mieliśmy szkolenie jakości z operatorami, nastawiaczami i T/L. Było bardzo fajnie:) Pomimo to chciałabym zapytać, o wykonanie o tym mniejszej reklamy w Denso czasopiśmie? Moim celem jest organizowanie szkolenia regularnie co 3 miesiące. Dlatego chciałbym przyciągnąć dalszych uczestników. Przed Bożym Narodzeniem napisała mi Jana Tvrdá, supervizor z linki UKL. A ponieważ supervizorzy nie mają jako hobby pisanie, usiadłyśmy sobie razem w styczniu, abym ją wyspowiadała, na co tak fajnego chce was właściwie „przyciągnąć"?

Nazywa się co prawda Tvrdá, na spotkanie jednak przyszła z uśmiechem i werwą własną dla siebie:) A potem statecznie znosiła moje ciekawskie pytania o imprezie, na którą w przyszłości poproszę o jeden wolny bilet wstępu.

Jak długo pracujecie w Densu, że ma pani taki pomysły, pomysły na zupełnie nowe szkolenie dla waszych ludzi?

Dwa lata. Mam bezpośrednio pod sobą 4 team leadery i ogółem około 130 ludzi. Chciałam pokazać im nowy punkt spojrzenia na ich pracę, aby lepiej zrozumieli, co robią i jaki ma to wpływ, jeżeli nie przyjmą za coś odpowiedniej odpowiedzialności.

A więc zdecydowała się pani przeszkolić ich?

Tak i nie. Klasyczne szkolenie bywa przeważnie obowiązkowe i uczestnicy słuchają danych, ponieważ muszą. Na to spotkanie nikogo nie zmuszaliśmy. Zaoferowaliśmy operatorom, team leaderom i inspektorom jakości, aby spędzili z nami dobrowolnie jedną sobotę, że zabawną formą pokażemy im ogólne funkcje HVACu, aby wiedzieli, dlaczego i jak jest ważna jego część i co się stanie, jeżeli nie położy się dostatecznego nacisku na którąś czynność.

Kto szkolił uczestników w tych tematach?

Nie było trudne znaleźć wspólnika. Jednym z nich był na część teoretyczną Vláďa Jermář z Centrum Treningowego, drugim Iva Bartoschová, inżynierka z mojej linki UKL. W jej przypadku jest dobrze, że nie jest oderwana od praktyki i ma przegląd i o innych stanowiskach, podaje więc dużo przykładów z praktyki, wprowadza współzawodnictwa itd. Dzięki jej wiedzy nie było potrzebne długo przygotowywać się na szkolenie, po prostu tylko dalej opowiadają ludziom o tym, co sami dobrze znają.

Jak długo trwało szkolenie i ile ludzie przybyło?

Rozdzieliliśmy go na cztery części – teoria klimatyzowania i jej podstawa fizykalna, przegląd reklamacji klientów, wpływ środowiska na jakość i pokaz praktyczny tego, co się testuje. Nie była to długa „nalewarnia". Całkiem z tematem spędziliśmy 4 godziny, które zapłaciliśmy uczestnikom jako pracę, pomimo tego, że przyjście było zupełnie dobrowolne. Spotkało się 14 osób, Czesi, Polacy, nawet Serbowie, i to z linii Suzuki, Toyota i UKL. Po szkoleniu otrzymaliśmy sprzężenie zwrotne, że działalność nie powinniśmy zostawiać tylko dla siebie, ale powinniśmy zaoferować ją pozostałym linkom, i po opowiadaniu znaleźli się chętni, chcą przybyć i trochę inną formą posłuchać, co tu codziennie produkują tyle godzin.

Zapytałam Karolínę Dorenovą, inspektorkę jakości z UKL, jak odczuwali szklenie jego uczestnicy. „Było to dowcipne, nie było nudne, wcale nie usypialiśmy przy tym:) Nowymi były dla mnie rzeczy o fizyce, które obecnie nawiązują się do wiedzy o ogólnym procesie. Długość była tak akurat, w treści niczego mi nie brakowało. Zabrzmiały tam rzeczy, które potem na swojej pozycji zaczęłam bardziej zauważać a przed tym nie przyszły mi nawet do głowy. Gdyby była kontynuacja, na pewno zgłosiła bym się. Jeżeli ktoś z kolegów zastanawia się nad przybyciem na szkolenie, to na pewno zalecam. Moim zdaniem byłoby fajnie, gdyby się każdy bieg uczył na innym HVACu, sama poszłabym popatrzeć i na inne i dowiedzieć się czegoś nowego od tych obok. Tyle razy rozmawiamy na lince, jako to chodzi u nich," proponuje Karolína.

Co říkáte jejímu nápadu?

Je to dobrý tip udělat si takové kolečko, a to nejen v rámci tohoto školení. Zvážím, jak by to šlo realizovat, aby se zaměstnanci mohli podívat na okolní linky. Třeba by pak přestali mít pocit, že je to tam větší pohoda :)

Váš nadřízený Martin Blaho vás v aktivitě podpořil?

Určitě. Už se tato školení konala dvě, na prvním se byl dokonce podívat.

Do budoucna tedy můžeme očekávat další kolo?

Zatím jsme s kolegy domluvení na podobě, jaká probíhala do teď. Podle zájmu a nápadů lidí, co by se chtěli zúčastnit, pro nás není problém přizpůsobit se a udělat to více „na míru" skupině, která se přihlásí příště. Rádi bychom školení opakovali alespoň jednou za tři měsíce. Pokud bude chtít někdo bližší informace, může se na mě kdykoli obrátit. Je nám jasné, že tyto věci, které lidem ukazujeme, nezměníme za měsíc nebo za dva, ale myslíme si, že je to proces, který má cenu.

Zajímal mě pochopitelně také náhled na téma samotnými školiteli. Vláďa Jermář byl stručný, ale výstižný: *„Běžně školím nově příchozí lidi do firmy, kteří si to, co říkám, poslechnout musí. V tom je ten největší rozdíl. Tihle sobotní posluchači přišli z vlastní vůle a chtěli slyšet to, co jsme jim povídali. Od toho se také odvíjelo, že všechno úplně jinak vnímali a věřím, že si do své praxe odnesli spoustu nových poznatků."*

A kvalitářka Iva Bartoschová dodává: *„ Celé naše povídání směřovalo k podstatě dodržování pravidel, o tom to celé koneckonců ve výrobě vždycky je. A co si budeme nalhávat, když vím, že si můžu ulehčit práci, není pro mě nic jednodušššího, než je obejít. Proto by bylo fajn, dostat si je pod kůži a mít je v sobě, abych je používal z vlastního přesvědčení a automaticky. No a my tři se zkrátka pokusili o to, aby lidé zábavnou formou pochopili tento proces a především jeho důsledek. Ráda budu komukoli o kvalitě a její důležitosti a smyslu kdykoli vyprávět a ukazovat souvislosti, které ze své pozice ostatní nemůžou znát a vědět. Mám pak pocit, že se jim ty věci mohou spíše stát vlastní a budou je dělat rádi. Když řešíme nějakou reklamaci a zkoumáme ji zblízka, dojdeme ve většině případů k závěru, že by k ní nedošlo, kdyby základní pravidla pracovního postupu byla dodržena."*

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Co pani mówi na jej pomysł?

Je to dobry typ zrobienie takiego kółeczka, i to nie tylko w ramach tego szkolenia. Zastanowię się, jak by to można było zrealizować, aby pracownicy mogli zajrzeć na sąsiednie linki. Może by potem przestali mieć wrażenie, że tam jest lepiej:)

Wasz przełożony Martin Blaho wsparł was aktywnie?

Na pewno. Już dwa razy odbywały się takie szkolenia, na pierwsze przyszedł nawet popatrzeć.

Możemy więc w przyszłości czekać na dalsze koło?

Na razie uzgodniliśmy z kolegami formę, jaka odbywała się do teraz. Według zainteresowania ludzi, którzy chcieliby uczestniczyć, dla nas nie jest problemem dostosować się i zrobić ich więcej „na miarę" dla grupy, która zgłosi się na przyszłość. Chcieli byśmy powtarzać szkolenie co najmniej raz za trzy miesiące. Jeżeli będzie ktoś potrzebował bliższych informacji, może kiedykolwiek zwrócić się do mnie. Jest dla nas jasne, że tych rzeczy, które pokazujemy ludziom, nie zmienimy za miesiąc lub za dwa, lecz myślimy, że jest to proces, który ma wartość.

Interesował mnie oczywiście i punkt spojrzenia na temat samych szkolących. Vláďa Jermář był zwięzły lecz konkretny: *„Szkolę na bieżąco nowych ludzi w firmie, którzy to, o czym mówię muszą wysłuchać, tu jest ta największa różnica. Ci sobotni słuchacze przyszli z własnej woli i chcieli to słyszeć, o czym im opowiadałem. Od tego wszystko było uzależnione, że wszystko zupełnie inaczej przyjmowali i wierzę, że do swojej praktyki odnieśli dużo nowych spostrzeżeń."*

A brakarka Iva Bartoschová dodaje: *„Całe nasze opowiadanie było skierowane w zasadzie na dotrzymywanie zasad, o tym to w końcu całe na produkcji jest. Nie będziemy się kłamań, jeżeli wiem, że mogę sobie ulżyć w pracy, nie jest dla mnie nic łatwiejszego, niż to obejście. Dlatego byłoby fajnie, dostać je pod skórę i mieć je w sobie, abyśmy z nich korzystali z własnego przekonania i automatycznie. No i my trzy po prostu pokusiłyśmy się o to, aby ludzie formą zabawną zrozumieli ten proces a przede wszystkim jego następstwa. Chętnie komukolwiek i kiedykolwiek będę opowiadała o jakości i o jej ważności i pokazywać powiązania, które ze swej pozycje nie mogą pozostali znać i widzieć. Odnoszę potem wrażenie, że te rzeczy mogą się dla nich stać własnymi i będą je chętniej wykonywać. Jeżeli rozwiązujemy jakąś reklamację i badamy ją z bliska, dojdziemy w większości przypadków do wniosku, że nie doszło by do tego, gdyby były dotrzymywane podstawowe zasady w procesie pracy."*

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Čistší a větší kantýna

V období svátků jsme dokončili dlouho plánovanou rekonstrukci naší kantýny.

Pamatujete na oranžovou místnost, ve které jsme do teď obědvali?

Od vánočních svátků je prostor vymalován čistou bílou, šedivou a samozřejmě DENSO červenou barvou.

Do prostoru s červenými židlemi přibylo 6 nových stolů a 50 židlí. Ty navýšily kapacitu, která v době oběda zejména v zimních měsících přestala být dostatečná.

Původní oku ani nosu nelichotivé popelnice hned za vstupem nahradily uzavřené boxy na směsný odpad a plasty.

Pierwotne nie smaczne dla oka i nosa pojemniki zaraz za wejściem zastąpiły zamykalne boksy na odpad mieszany i masy plastyczne.

Starou podlahu nahradilo nové lino.

Starą podłogę zastąpiło nowe linoleum.

Doufáme, že se vám nové prostředí bude líbit.

Za rekonstrukční tým

Šárka Šolcová
Supervizor administrativy

Czystrza i większa kantyna

W okresie świątecznym dokończyliśmy długo zaplanowaną rekonstrukcję naszej kantyny.

Czy wspominacie oranżowe pomieszczenie, w którym dotąd jadaliśmy?

Od świąt bożonarodzeniowych jest pomieszczenie pomalowane na kolor lśniąco biały, siwy i oczywiście czerwony kolor DENSO.

W przestrzeni z czerwonymi krzesłami przybyło 6 nowych stołów i 50 krzeseł. Zwiększyły one pojemność, która podczas objadów przede wszystkim w miesiącach zimowym była nie wystarczająca.

Mamy nadzieję, że nowe środowisko będzie się wam podobało.

Za ekipę rekonstrukcyjną

Šárka Šolcová
Supervizor Administracji

Ochranné brýle v DMCZ

Dnem 1. ledna 2018 vstoupila v platnost nová povinnost nejen pro všechny zaměstnance DMCZ, ale i pro všechny osoby, které vstupují do areálu společnosti DMCZ ***– ochranné brýle.***

Zavedení ochranných brýlí

První leden 2018 se stal dnem „D" pro zavedení ochranných brýlí, takže vlastně dnem „B" (brýle). V uplynulém roce jste byli průběžně seznamování s novou povinností – používání ochranných brýlí ve všech výrobních a logistických prostorech a na stavbách v areálu DMCZ. Jako první začalo bezpečnostní brýle používat vedení společnosti a následně další vedoucí zaměstnanci. Dnem 1. ledna 2018 mají tuto povinnost všichni zaměstnanci společnosti, a také všechny osoby, které vstupují do areálu DMCZ.

K bezproblémovému výdeji ochranných brýlí byla upravena výdejní doba ve skladu OOPP. Výdej ochranných brýlí v tomto roce bude již probíhat ve standartní výdejní době. Pro zaměstnance, kteří mají vadu zraku, byly zajištěny dioptrické ochranné brýle. Dioptrické brýle budou zajišťovány i nadále, včetně následného servisu.

Jednou měsíčně budou v DMCZ zaměstnanci společnosti, která dodává ochranné dioptrické brýle provádět servis - seřizování, úprava a čištění ultrazvukem. O termínech budete vždy informováni.

Je však třeba říci, že ne vše se úspěšně podařilo. Z celkového počtu 434 ks ochranných dioptrických brýlí (podle počtu objednaných k 30. listopadu 2017) nám dodavatelská firma nedodala 18 ks multifokálních ochranných dioptrických brýlí. Zaměstnanci tak musí používat ochranný brýle před vlastní dioptrické brýle, věříme však, že dotčení zaměstnanci najdou pochopení pro prvotní obtíže a za nepohodlí se omlouváme. Na druhou stranu si 56 zaměstnanců nevyzvedlo vyhotovené ochranné dioptrické brýle (údaj ke 2. lednu 2018), což nesvědčí o jejich odpovědném přístupu k ochraně vlastního zdraví.

Čistící stanice UVEX

V prostorech společnosti DMCZ byly pro zaměstnance instalovány Čistící stanice UVEX. Čistící stanice UVEX jsou viditelně označené logem UVEX a obsahují čistící tekutinu v spreji s papírovými utěrkami. Čistící stanice jsou určeny pouze k čištění ochranných brýlí, a to jak běžných ochranných, tak dioptrických. Prosím používejte je jenom za tímto účelem a použité utěrky vyhazujte do komunálního odpadu. Doplnění stanic má zajišťuje firma Sea Clean.

Co říct závěrem

Děkujeme za spolupráci a trpělivost v tomto zdlouhavém procesu, který ale pevně věříme, přispěje ke zvýšení vaší bezpečnosti.

Michal Zeleňák
Specialista HSE

Okulary ochronne w DMCZ

Z dniem 1. stycznia2018 wstąpił w życie nowy obowiązek nie tylko dla wszystkich pracowników DMCZ, ale też dla wszystkich osób, które wstępują do areału spółki DMCZ – ***okulary ochronne.***

Wprowadzenie okularów ochronnych

Pierwszy stycznia 2018 stał się dniem „D" wprowadzenia okularów ochronnych, a właściwie dniem „B" (bryle/okulary). W roku ubiegłym byliśmy stopniowo inforowani o nowym obowiązku – używania okularów ochronnych we wszystkich przestrzeniach produkcyjnych i logistycznych i na budowach w areale DMCZ. Jako pierwszy okulary bezpieczeństwa zaczynał używać zarząd spółki a następnie dalsi pracownicy na stanowiskach kierowniczych. Od dnia 1 stycznia 2018 mają ten obowiązek wszyscy pracownicy spółki, a również wszystkie osoby, które wstępują do areału DMCZ.

W celu bezproblemowego wydawania okularów został dostosowany czas ich wydawania w magazynie OOPP. Wydawanie okularów ochronnych w tym roku będzie się odbywało w standardowym czasie wydawania. Dla pracowników, którzy mają wadę wzroku, zostały wprowadzone ochronne okulary dioptryczne. Okulary dioptryczne będą wprowadzane nadal, włącznie późniejszego ich serwisu.

Raz w miesiącu pracownicy spółki, która dostarcza ochronne okulary dioptryczne, będą wykonywali w DMCZ serwis – nastawianie, naprawy i czyszczenie ultrazvukiem. O terminach zostaniecie poinformowani.

Należy jednak powiedzieć, że nie wszystko udało się z sukcesem. Z ogólnej ilości 434 szt. ochronnych okularów dioptrycznych (na podstawie ilości zamówionej na dzień 30 listopada 2017) firma dostawcza nie dostarczyła 18 szt. multifokalnych ochronnych okularów dioptrycznych. Pracownicy muszą więc używać okulary ochronne przed własnymi okularami dioptrycznymi, wierzymy jednak, że pracownicy, których to dotyczy, będą wyrozumiali w związku z pierwotnymi trudnościami a my przepraszamy za tę niewygodę. Z drugiej zaś strony 56 pracowników nie odebrało ochronnych okularów dioptrycznych (dane na dzień 2 stycznia 2018), co nie świadczy o ich odpowiedzialnym przystępowaniu do ochrony własnego zdrowia.

Punkt Czyszczenia UVEX

W przestrzeniach spółki DMCZ zainstalowano dla pracowników Punkty Czyszczenia UVEX, są one oznaczone widocznie logiem UVEX i zawierają ciecze czyszczące w spreju z chusteczkami papierowmi. Punkty Czyszczenia są przeznaczone tylko do czyszczenia okularów ochronnych, zarówno bierzących ochronnych jak również dioptrycznych. Prosimy, korzystajcie z nich tylko w tym celu a zużyte chusteczki wyrzucajcie do odpadu komunalnego. Dopełnianie punktów zabezpiecza nam firma Sea Clean.

Čistící stanice / Punkt czyszczenia

Co powiedzieć na zakończenie

Dziękujemy za współpracę i cierpliwość w tym długotrwałym procesie, wierzymy jednak, że przyczyni się on do poprawy waszego bezpieczeństwa.

Michal Zeleňák, Specjalista HSE

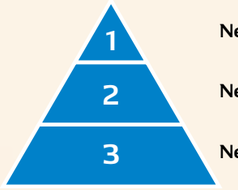
Pyramidy v DMCZ

V klasických starověkých pyramidách se budovala rozsáhlá bludiště, která měla sloužit jako ochrana před zloději hrobek. V našem závodě se nedávno na nástěnkách objevily Heinrichovy pyramidy, které mají zcela opačnou funkci – a sice nenechat nás zabloudit v otázkách bezpečnosti a postupně nás provést znalostmi od základů rizik až po vrchol, který představují zranění.

Zamyšlení nad nehodami

Když se v roce 1929 vyšetřovatel americké pojišťovny Travelers Insurance Company H. W. Heinrich zabýval analýzou 50 tisíc různých nehod, havárií a úrazů v průmyslu, všiml si zvláštní skutečnosti, a to, že nehody s různou závažností se v rámci podobných statistických podskupin (např. firem, odvětví apod.) vyskytují v určitém nepříliš se lišícím poměru. V roce 1930 na tento problém zpracoval práci, kde prezentoval svoje poznatky.

Zjistil, že na každý těžký pracovní úraz připadá přibližně 30 menších zranění a 300 poruch bez ohlášených zranění. Henirych také jako první upozornil na fakt, že každému úrazu předchází stovky takzvaných skoro nehod (nikdo nebyl zraněn, ale mohl být). Grafickému znázornění jeho myšlenek říkáme Heinrichova pyramida:



Nehoda svážným následkem / Wypadek z poważnym następstwem

Nehoda se zraněním / Wypadek z poranieniem

Nehoda bez zranění / Wypadek bez poranienia

O rok později, tedy v roce 1931, své poznatky ještě rozšířil. Zjistil, že většina havárií a úrazů jsou výsledkem nebezpečných činností a nebezpečných podmínek, přičemž lidé jich způsobí více než samotné nebezpečné podmínky. K těmto závěrům Heinrich došel díky pečlivému analyzování průběhů nehod a jejich příčin. Vypočítal, že až 95 % z veškerých nehod na pracovištích je způsobeno nebezpečným jednáním, přičemž selhání lidského činitele je přímou příčinou 88 % nehod. Lidské chování spolu s výcvikem a bezpečnostními předpisy proto označil za klíčové faktory ovlivňující vznik nehod.

Z dnešního pohledu se za hlavní přínos Heinrichova modelu považuje především, že se stal základem pro statistický přístup v identifikaci (a podchycení) nebezpečí ještě před tím, než dojde k závažným následkům. Jeho myšlenka, že žádné bezpečnostní opatření není dokonalé a nemůže zajistit úplnou eliminaci rizik, je základním principem v managementu rizik.

Naše DENSO Heinrichova pyramida

Na naší DENSO pyramidě jsou průběžně zobrazovány počty událostí v jednotlivých skupinách.

Pokud si budeme všímat problémů ve svém okolí a budeme je hlásit – odstraňovat. Budeme snižovat pravděpodobnost vzniku závažnějších událostí.

Jak můžu informovat?

Váš nadřízený	Je závada na stroji, nemůžeš pracovat podle pravidel? Nastala nebezpečná situace – informuj nadřízeného.
3-3 dialog	Využijte řízené komunikace s vaším nadřízeným a informujte o problémech na pracovišti.
Kaizen	Máte nápad na zlepšení? Použijte k tomu kaizen.
Yellow box	Chcete o něčem informovat, ale nechcete to řešit přímo s vaším nadřízeným? Dejte nám vědět.

Piramidy w DMCZ

W klasycznych starowiecznych piramidach budowały się rozległe labirynty, które miały służyć jako ochrona przed wykradaniem grobowców. W naszym zakładzie pojawiły się niedawno na tablicach informacyjnych piramidy Heinricha, które mają zupełnie odwrotną funkcję – nie pozwalają nam zabłądzić w kwestiach bezpieczeństwa i stopniowo wiodą nas od podstawy ryzyka do wierzchołku, który prezentuje poranienie.

Zastanowienia dotyczące wypadków

Kiedy to w roku 1929 śledczy ubezpieczalni amerykańskiej Travelers Insurance Company H. W. Heinrich trudnił się analizą 50 tysięcy różnych wypadków, awarii i urazów w przemyśle, zauważył szczególny fakt, że wypadki z różnym stopniem ważności w ramach podobnych podgrup statystycznych (np. firm, gałęzi itd.) pojawiają się w nie zbyt różniącym się stosunku. W roku 1930 wykonał pracę na ten problem, gdzie prezentował swoje spostrzeżenia.

Stwierdził on, że na każdy ciężki uraz przypada mniej więcej 30 mniejszych poranień i 300 urazów bez zgłaszanego poranienia. Henirych również jako pierwszy zwrócił uwagę na fakt, że za każdym wypadkiem pojawiają się setki tak zwanych prawie że wypadków (nikt nie został zraniony, lecz mógł być). Graficzną prezentację jego tez nazywamy Piramida Heinricha:

Rok później, tj. w roku 1931, swoje spostrzeżenia jeszcze poszerzył. Stwierdził, że większość awarii i urazów jest wynikiem niebezpiecznych działań i niebezpiecznych warunków, przy tym ludzie wyrządzą ich więcej niż same niebezpieczne warunki. Do tych spostrzeżeń doszedł Heinrich dzięki starannie analizowanemu przebiegu wypadków i ich przyczyn. Obliczył, że aż 95 % z wszystkich wypadków w pracy jest spowodowanych niebezpiecznym postępowaniem, przy tym wprowadzenie ludzkiego faktora jest przyczyną 88 % wypadków. Ludzkie zachowanie razem z ćwiczeniem i przepisami bezpieczeństwa oznaczył dlatego za kluczowe faktory wpływające na powstanie wypadku.

Z dzisiejszego punktu widzenia za główną przyczynę modułu Heinrichova uważa się przede wszystkim, że stał się on podstawą statystycznego dostępu identyfikowania (i podchwycenia) niebezpieczeństwa jeszcze przed tym, zanim dojdzie do poważnych następstw. Jego pomysł, że żaden środek bezpieczeństwa nie jest doskonały i nie może zapewnić zupełnej eliminacji ryzyka, jest podstawową zasadą w managemencie ryzyka.

Nasza DENSO piramida Heinricha

Na naszej DENSO piramidzie są umieszczane stopniowo ilości wydarzeń w poszczególnych grupach.

Jeżeli będziemy zauważali problemy w swojej okolicy i będziemy je zgłaszać – usuwać. Będziemy obniżać prawdopodobieństwo powstania poważnych wydarzeń.

Jak mogę informować?

Wasz przełożony	Jest usterka na maszynie, nie możesz pracować według zasad? Doszło do niebezpiecznej sytuacji – informuj przełożonego.
3-3 dialog	Skorzystajcie ze sterowanej komunikacji z waszym przełożonym i informujcie o problemach na stanowisku.
Kaizen	Macie pomysł na ulepszenie? Użycie do tego kaizen.
Yellow box	Chcecie o czymś poinformować, ale nie chcecie rozwiązywać tego bezpośrednio z waszym przełożonym? Dajcie nam znać.

Smrtelné:

Vážené zranění, které vede k úmrtí zraněného.

S trvalými následky:

Zraněné, které i po uzdravení omezuje zraněného v běžných životních aktivitách po celý zbytek života.

S pracovní neschopností:

Zranění, které zraněného vyřadí z pracovního procesu (počítá se již od prvního celého dne absence)

S lékařským ošetřením:

Zranění, které vyžaduje lékařské ošetření, ale zraněný po ošetření může pokračovat v práci.

Śmiertelne:

Poważne poranienie, które prowadzi do śmierci rannego.

Z trwałymi następstwami:

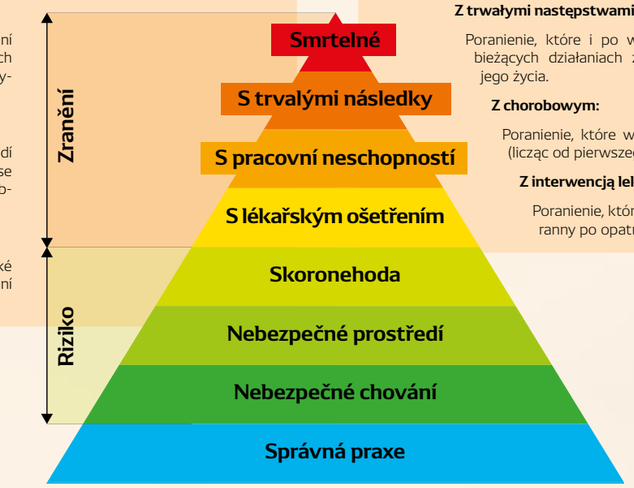
Poranienie, które i po wyleczeniu ograniczy rannego w bieżących działaniach życiowych w pozostałej reszcie jego życia.

Z chorobowym:

Poranienie, które wyłączy rannego z procesu pracy (licząc od pierwszego całego dnia absencji)

Z interwencją lekarską:

Poranienie, które imaga interwencji lekarskiej, ale ranny po opatrunku może kontynuować pracę.



Skoro nehoda:

Událost, která nastala, při níž mohlo dojít k ohrožení života a zdraví, majetku, (případně i současně), ale pouze náhodnou shodou okolností k tomuto následku nedošlo.

Nebezpečné podmínky:

jsou okolnosti, kdy se stav pracovního prostředí odlišuje od normálu a může zvyšovat riziko zranění. (5S, rozbité kryty, poškozené stroje a zařízení...)

Nebezpečné chování:

Nedodržování pracovních postupů, porušování interních směrnic a nařízení nadřízených, které zvyšuje riziko zranění.

Správná praxe:

Neboli nejlepší praxe, osvědčená praxe, je pojem pro osvědčené postupy, procesy či osvědčené metody řízení, pomocí kterých se ve více organizacích dosáhlo dobrých výsledků a používají se proto jako doporučení pro ostatní.

Prawie że wypadek:

Wydarzenie, do którego doszło, i przy którym mogło dojść do ogrożenia życia, zdrowia lub majątku, (ewentualnie i równocześnie), ale dzięki zbiegowi okoliczności nie doszło do takich następstw.

Niebezpieczne warunki:

są okoliczności, kiedy stan środowiska pracy różni się od stanu normalnego i może zwiększać ryzyko zranienia (5S, rozbite pokrywy, uszkodzone maszyny i urządzenia,...)

Niebezpieczne zachowania:

Niedotrzymanie procesów pracy, naruszenie wytycznych internistycznych i zaleceń przełożonych, które podnoszą ryzyko poranienia.

Odpowiednia praktyka:

Lub inaczej najlepsza praktyka, sprawdzona praktyka jest pojęciem sprawdzonych postępowań, procesu lub sprawdzonych metod zarządzania, z pomocą których w kilku organizacjach osiągnięto dobre wyniki i korzysta się z nich dlatego jako z zaleceń dla pozostałych.

Všímejme si nebezpečného prostředí i chování!!!

Zauważajcie niebezpieczne środowisko i sposób zachowania!!!

Lukáš Poloprutský
Specialista BOZP a PO

Lukáš Poloprutský
Specjalista BOZP i PO

Slavnostní vyhodnocení V. ročníku Akademie mistrů

26. 9. 2017 jsme za přítomnosti prezidenta společnosti a čerstvých jedenácti absolventů slavnostně vyhodnotili pátý ročník Mistrovské akademie.

Úspěšně jej dokončili: **Matoušek Luděk, Baran Luděk, Istenáková Jana, Beneš Pavel, Krásná Alena, Mikiszewski Marcin, Vinš Jan, Kalašová Iva, Bartoňová Ljudmyla, Barešová Lucie a Minčák Petr.**

Co je to Mistrovská akademie?

Mistrovská akademie je vzdělávací program, certifikovaný MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky), který je určený pro všechny mistry, liniové vedoucí a kandidáty na tyto pozice. Záměrem programu je jejich rozvoj a náležitá připravenost nejen pro náročnou práci vedení provozu, ale zejména vedení lidí. Program Mistrovské akademie trvá jeden rok a obsahuje 3 moduly, které jsou rozloženy do úzce na sebe navazujících 1-2 denních kurzů. Dohromady tyto aktivity činí 110 hodin školení nad rámec běžných pracovních povinností.

Celý program Mistrovské akademie je založen na propojení teorie a praxe. Všechna školení jsou vedena interaktivní formou, což zahrnuje metody jako brainstorming (skupinová diskuse), praktické nácviky situací, které řeší v rámci svého dennodenního pracovního života, výklad ze strany lektora a především koučování, které umožňuje přenesení co největšího množství nabytých znalostí do konkrétní praxe každého účastníka.

Celý program je maximálně přizpůsoben nejen potřebám DMCZ, ale zejména našemu prostředí a praxi. V první řadě reflektuje fakt, že nábor našich mistrů probíhá z řad operátorů a setterů, tedy lidí manuálně velmi zručných, co znají naše linky a práci na nich, ale se silnou potřebou osvojit si ostatní dovednosti důležité pro vedoucí pracovníky týmů lidí. Závěrečná zkouška je vždy cílená na pracoviště daného mistra, jehož specifika jsou zohledněna po celou dobu trvání Akademie. Mistři jsou navíc kromě závěrečné zkoušky před začátkem kurzů, bezprostředně po absolvování Akademie a po uplynutí 12 měsíců od ukončení programu hodnoceni svým přímým nadřízeným.

Uroczysta ewaluacja V. rocznika Akademii Mistrzów

26. 9. 2017 w obecności prezydenta spółki i świeżych jedenastu absolwentów ewaluowaliśmy piąty rocznik Akademii Mistrzów.

Dokończyli go z sukcesem: **Matoušek Luděk, Baran Luděk, Istenáková Jana, Beneš Pavel, Krásná Alena, Mikiszewski Marcin, Vinš Jan, Kalašová Iva, Bartoňová Ljudmyla, Barešová Lucie a Minčák Petr.**

Czym jest Akademia Mistrzów?

Akademia Mistrzów jest programem edukacyjnym, certyfikowanym przez MŠMT (Ministerstwo Szkolnictwa, Młodzieży i Wychowania Fizycznego Republiki Czeskiej), który jest przeznaczony dla wszystkich majstrów, liniowych kierowników i kandydatów na te pozycje. Zamierzeniem programu jest ich rozwój odpowiednie przygotowanie nie tylko do trudnej pracy kierownika eksploatacji, ale przede wszystkim kierowania ludźmi. Program Akademia Mistrzów trwa jeden rok i zawiera 3 moduły, które są rozłożone na ściśle nawiązujące 1-2 dzienne kursy. Ogółem działania te wynoszą 110 godzin szkoleniowych ponad ramę bieżących obowiązków roboczych.

Cały program Akademii Mistrzów jest założony na połączeniu teorii i praktyki. Wszystkie szkolenia są prowadzone w formie interaktywnej, co zawiera metody takie jak brainstorming (dyskusja grupowa), praktyczne ćwiczenie sytuacji, które rozwiązują w ramach swego codziennego życia roboczego, wykłady lektora a przede wszystkim kouczowanie, które umożliwia przeniesienie jak największej ilości uzyskanej wiedzy do konkretnej praktyki każdego uczestnika.

Cały program jest maksymalnie dostosowany nie tylko do potrzeb DMCZ, ale przede wszystkim naszego środowiska i praktyki. W pierwszej kolejności reflektuje fakt, że rekrutacja naszych majstrów odbywa się z szeregu operatorów i setterów, a więc ludzi manualnie bardzo zręcznych, którzy znają nasze linki i pracę na nich, ale z silną potrzebą oswojenia pozostałych umiejętności ważnych dla pracowników kierujących ludźmi. Egzamin końcowy jest zawsze kierowany na stanowisko pracy danego majstra, jego specyficzności są uwzględniane przez cały czas trwania Akademii. Majstrzy oprócz egzaminu końcowego przed rozpoczęciem kursu, bezpośrednio po absolwowaniu Akademii i po upływie 12 miesięcy od zakończenia programu ewaluowani są przez swoich bezpośrednich przełożonych.

Jak se stát studentem Akademie?

Nominace do programu provádí nadřízený (obvykle manažer) v souladu s aktuálním Succesion plánem.

Statistika absolventů

Včetně této skupiny již evidujeme 60 úspěšných absolventů Akademie. Mezitím totiž proběhl další ročník Akademie, v pořadí už šestý. Slavnostní vyhodnocení této skupiny připravujeme na konec ledna 2018. Od nového FY je připravena další skupina.

Vladimír Jermář
Instruktor DMCZ

Jak zostać studentem Akademii?

Nominacje do programu wykonuje przełożony (zazwyczaj menadżer) zgodnie z aktualnym Succesion planem.

Statystyka absolwentów

Razem z niniejszą grupą rejestrujemy już 60 sukcesywnych absolwentów Akademii. Ponieważ w międzyczasie odbył się następny rocznik Akademii, już szósty z kolei. Uroczystą ewaluację tej grupy przygotowujemy pod koniec stycznia 2018. Od nowego FY jest przygotowana dalsza grupa.

Vladimír Jermář
Instruktor DMCZ

DMCZ pro ty, kteří nás ještě neznají

Živá knihovna povolání

25. 9. jsme společně s dalšími firmami vytáhli z lavic žáky posledních tříd základních škol napříč regionem, abychom jim ukázali jeden z možných směrů, až se budou rozhodovat, na jaký obor si podat přihlášku na střední školu. V iQLANDIA Liberec kolega a vedoucí naší nástrojárny Marek Ehm žákům nejen na videoukázce ukázal 3D tiskárnu v akci, ale především odpověděl na otázky týkající se poptávky po technických pozicích, jejich výdělcích a nechybělo ani zabrouzdání do japonské kultury naší japonské firmy.

Pracovní veletrh EDUCA MY JOB

Dvanáct a půl tisíce návštěvníků zavítalo na veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí EDUCA MYJOB LIBEREC 2017, který od čtvrtka 12. 10. do soboty 14. 10. hostila ve svých prostorech Home Credit Arena. Studenti se zde mohli seznámit s nabídkou více než šedesáti škol a vzdělávacích institucí. Zájemci o zaměstnání nebo změnu pracovního místa mohli vybírat z nabídky 45 vystavujících firem, podniků nebo personálních agentur.

Aby si nás návštěvníci mezi tolika ostatními vystavovateli všimli, zaplavili jsme arénu červenými balónky, a podařilo se! Komu byly obecné informace málo, mohl si rovnou v praxi otestovat, jak by mu šla od ruky práce, při které je potřeba bystré oko na rozpoznání ok-dílů od těch poškozených.

T-fórum na Technické univerzitě

6. 12. se konal 22. ročník veletrhu pracovních příležitostí T-Fórum 2017 v areálu Technické univerzity v Liberci, který navštívili studenti 6 fakult TUL.

Za DMCZ vrazili „lovit nováčky" Bára Bílková a Michal Alaxa. Studentům jsme nabídli především volná místa pro jejich praxe, které mohou následně snadno přeměnit na své stálé zaměstnání. Byli jsme překvapení z toho, kolik zahraničních studentů dnes na TUL získává vzdělání. Podmínkou pro to, aby se mohli realizovat v DMCZ, je však nejen znalost angličtiny, ale také češtiny, na což jsme zájemce museli upozornit.

Přeshraniční výuka CroBoPlast (Cross Border Plastics)

CroBoPlast je přeshraniční síť technologií zpracování plastů budovaná v rámci projektu Přeshraniční kooperativní výuky technologií zpracování plastů Zittau-Liberec, jejímž cílem je přispět k užšímu propojení průmyslu se vzděláváním a výzkumem, posílit regionální hospodářství a nepřímo podpořit sociální soudružnost a interkulturní komunikaci přeshraničního regionu.

Současně s T-fórem tak 6. 12. proběhlo setkání akademické, výzkumné a průmyslové sféry regionu Oberlausitz – Liberecký kraj. Setkání se konalo pod záštitou prorektora pro vědu a výzkum TUL prof. Pavla Němečka a děkana Fakulty strojní TUL prof. Petra Lenfelda.

Program byl nabitý. Po úvodních prezentacích představujících pro-

DMCZ dla tych, którzy nas jeszcze nie znają

Żywa biblioteka zawodów

25. 9. wspólnie z innymi firmami wyciągnęliśmy z ławek uczniów ostatniego rocznika szkół podstawowych w regionie, abyśmy im pokazali jeden z możliwych kierunków, aż będą decydować się, na jaki kierunek złożyć podanie do szkoły średniej. W iQLANDIA Liberec kolega i kierownik naszej narzędziowni Marek Ehm pokazał uczniom nie tylko na wideo prezentacji 3D drukarnię w akcji, ale przede wszystkim odpowiedział na pytania dotyczące zapotrzebowania na pozycje techniczne i dotyczące zarobków i nie zabrakło nawet zaczepienia o kulturę japońskiej naszej japońskiej firmy.

Targi robocze EDUCA MY JOB

Dwanaście i pół tysiąca odwiedzających przybyło na targi edukacji i okazji pracowniczych EDUCA MYJOB LIBEREC 2017, które gościła od czwartku 12. 10. do soboty 14. 10. w swoich pomieszczeniach Home Credit Arena. Uczniowie mogli się tu zapoznać z ofertą ponad sześćdziesięciu szkół i instytucji edukacyjnych. Zainteresowani pracą lub zmianą miejsca pracy mogli wybierać z ofert 45 wystawiający firm, zakładów lub agencji personalnych.

Aby zauważyli nas odwiedzający pomiędzy tylu wystawcami, zapełniliśmy arenę czerwonymi balonikami, no i udało się! Komu nie wystarczyły ogólne informacje, mógł prosto w praktyce przetestować, jak zdołałby pracę, przy której jest potrzebne bystre oko do rozpoznania OK-części od tych uszkodzonych.

T-forum na Uniwersytecie Technicznym

6. 12. odbył się 22. rocznik targów okazji pracowniczych T-Forum 2017 w areale Uniwersytetu Technicznego w Libercu, które odwiedzili studenci 6 wydziałów TUL.

Za DMCZ poszli „łowić nowaczków" Bára Bílková i Michal Alaxa. Studentom zaoferowaliśmy wolne miejsca na ich praktyki, które mogą następnie łatwo przemienić na swoje stałe zatrudnienie. Byliśmy zaskoczeni tym, ilu studentów zagranicznych uzyskuje wykształcenie w TUL. Warunkiem tego, aby mogli się realizować w DMCZ, jest jednak nie tylko znajomość języka angielskiego, ale również czeskiego, na co musieliśmy zwrócić uwagę zainteresowanych.

Nauczanie transgraniczne CroBoPlast (Cross Border Plastics)

CroBoPlast jest transgraniczną siecią technologii opracowania mas plastycznych budowaną w ramach projektu Transgraniczne kooperatywne nauczanie technologii opracowywania mas plastycznych Zittau-Liberec, której celem jest przyczynić się do ściślejszego połączenia przemysłu z kształceniem i badaniami, umocnienie gospodarki regionalnej i pośrednio wsparcie socjalnej spójności i interkulturowa komunikacja regionu przygranicznego.

Równocześnie z T-forem 6. 12. odbyło się więc spotkanie akademiczne, strefy badawczej i przemysłowej regionu Oberlausitz – Kraj Liberecki. Spotkanie odbyło się pod patronatem prorektora ds nauki i badań TUL prof. Pavla Němečka i dziekana Wydziału Maszynowego TUL prof. Petra Lenfelda.

Program był nabity. Po wstępnych prezentacjach prezentujących

jekt zblízka se téma stočilo k přiblížení výuky technologií zpracování plastů a kompozitů přímo na TUL, poté dostaly prostor pozvané firmy, aby studentům ukázaly v praxi, jak danou tematiku převádí do praxe.

DMCZ reprezentoval Petr Pavlíček, manažer Production engineering: *„Představil jsem výrobní úsek moldingu v DMCZ, kde jsem popsal technologii a stroje na vstřikování plastů používané v DMCZ. Detailně jsem pak popsal proces automatické výměny forem, kdy dokážeme vyměnit formu v ideálním případě i za 2 min oproti standartní výměně, která trvá přibližně 60 min. Tím dramaticky redukujeme prostoje při změně výroby na moldingu. Dále jsem vyzdvihnul nový MES, který jsme zavedli na našich vstřikovacích strojích a který nyní testujeme. MES je zkratka pro Manufacturing Execution System, což je v našem případě modulární software, který slouží k monitorování výroby v reálném čase a který nám podává mnoho důležitých informací a reportů jak o stavu výroby, tak o vstřikovacích strojích. Na závěr jsem představil strukturu našeho moldingového oddělení technologie a možnosti spolupráce se studenty zejména formou brigád nebo diplomových prací.“*

projekt z bliska temat przeniósł się na nauczanie technologi opracowywania mas plastycznych bezpośrednio w TUL, następnie dostały głos zaproszone firmy, aby pokazały studentom w praktyce, jak przenosi się do praktyki daną tematykę.

DMCZ reprezentował Petr Pavlíček, menadżer Production engineering: „Zaprezentowałem odcinek produkcyjny moldingu w DMCZ, gdzie opisałem technologię i maszyny do wtryskiwania mas plastycznych używanych w DMCZ. Opisałem potem szczegółowo proces automatycznej wymiany form, jak potrafimy wymienić formę w idealnym przypadku i za 2 min. w stosunku do standardowej wymiany, która trwa mniej więcej 60 min. W ten sposób redukujemy dramatycznie prostoje przy zmianie produkcji na moldingu. Następnie podkreśliłem nowy MES, który wprowadziliśmy w naszych maszynach wtryskujących i który obecnie testujemy. MES jest skrótem Manufacturing Execution System, co w naszym przypadku jest modularny software, który służy do monitorowania produkcji w realnych czasie i który podaje nam dużo ważnych informacji i reportów zarówno o stanie produkcji, jak również o maszynach wtryskujących. Na zakończenie zaprezentowałem strukturę naszego działu moldingowego technologi i możliwości współpracy ze studentami przede wszystkim w formie brygad lub prac dyplomowych.“

Následovala panelová diskuze zástupců česko-saské průmyslové a výzkumné sféry se studenty a akademiky. Celý program ukončila prohlídka laboratoří zpracování a zkoušení plastů na TUL.

O tom, že spolupráce mezi DMCZ a univerzitou již probíhá, svědčilo potkání hned několika našich současných praktikantů z oddělení technologie, kteří studují obory zabývající se moldingem, strojařinou nebo elektrem. K nám docházejí na dlouhodobou brigádu, při které si nejen vydělají 160 Kč/hod, ale především získají cennou praxi, v rámci které nejprve zpracovávají data, zabývají se průmyslovou statistikou, komunikují s dodavateli, zavádí malé přípravky, ale postupně se dostávají ke složitějším záležitostem, jako je zavádění zlepšováků rovnou do výroby. Po dokončení studia u nás tito brigádníci zpravidla rovnou dostávají pracovní nabídku.

Następnie odbyła się panelowa dyskusja przedstawicieli czesko – saksońskiej strefy przemysłowej i badawczej ze studentami i akademikami. Cały program zakończyło zwiedzanie laboratorium opracowania i badania mas plastycznych w TUL.

O tym, że współpraca pomiędzy DMCZ i uniwersytetem już się odbywa, świadczyło spotkanie kilku naszych obecnych praktykantów z działu technologi, którzy studiują kierunki trudniące się moldingiem, maszynami lub elektrycznością. Chodzą do nas na długookresowe brygady, podczas których nie tylko zarobią 160 CZK/godz., ale przede wszystkim uzyskają cenną praktykę, w ramach której najpierw opracowują dane, trudnią się statystyką przemysłową, komunikują z dostawcami, wprowadzają małe przyrządy, ale stopniowo dostają się do kwestii bardziej komplikowanych, jakimi są wprowadzanie ulepszaczy prosto do produkcji. Po zakończeniu studiów ci brygadnicy dostają u nas zazwyczaj ofertę pracy.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

DENSO přírodě

V sobotu 7. 10. vyrazila skupina našich statečných do lesa v okolí Oldřichova, kde jsme společnými silami pomocníků všech věkových kategorií vrátili do volné krajiny její původní porost - 125 tisů a jedliček. V naší práci nás nezastavil ani déšť, ani bahno a chladné ráno. Na konec pracovního dne jsme se zahřáli u ohně a na něm připravených dobrotách. K tomu všemu jsme mohli nahlédnout do zázemí Ekocentra Oldřichov v Hájích, kam doporučujeme výlet všem, kteří mají rádi zvířátka a aktivity pomáhající našemu životnímu prostředí. Vším tím vás provede příjemný kolektiv. Návštěvu nemusíte odkládat na léto, zaručeně se vám tu bude líbit i v zimním období. :)

V čele s Ivetou Janků za enviromentální politiku sázeli Maruška Navrátilová, Dominika Jurigová, Eva Čentéš-Vaseková, Luboš Fendrych, Petr Urban, Pepa Jančáry, Jozef Čentéš, Krzysztof Gajoš, jejich rodinní příslušníci a já.

DENSO przyrodzie

W sobotę 7. 10. pojechała grupa naszych statecznych do lasu w okolicy Oldřichova, gdzie wspólnymi siłami z pomocnikami wszystkich wiekowych kategorii przekazali wolnej krainie jej pierwotny porost – 125 cisów i jodeł. Ani deszcz nie wstrzymał nas od pracy, ani bagno ani chłodne rano. Pod koniec dnia roboczego zagrzaliśmy się przy ogniu i przygotowanych na nim smakołykach. Oprócz tego wszystkiego mogliśmy zajrzeć do zaplecza Ekocentrum Oldřichov v Hájích, odwiedziny którego zalecamy wszystkim, którzy kochają zwierzęta i działania pomagające naszemu środowisku życiowemu. Wszystkim tym oprowadzi was przyjemna załoga. Nie musicie odkładać odwiedzin na lato, z pewnością będzie się wam tam podobało i w okresie zimowym :)

W czole z Ivetą Janků za politykę enwiromentalną wysadzali Maruška Navrátilová, Dominika Jurigová, Eva Čentéš-Vaseková, Luboš Fendrych, Petr Urban, Pepa Jančáry, Jozef Čentéš, Krzysztof Gajoš, członkowie ich rodziny i ja.

To vše pod vedením odborníků z organizace Suchopýr, kterým jsme podporu dalších environmentálních aktivit za DMCZ přispěli částkou 20.000 Kč.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Wszystko to pod kierownictwem specjalistów z organizacji Suchopýr, którychch działania enwironmentalne wsparliśmy za DMCZ sumą 20.000,- CZK.

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

1. týden / 1. tydzień

2. týden / 2. tydzień

3. týden / 3. tydzień

4. týden / 4. tydzień

5. týden / 5. tydzień

Děkujeme za všechny vaše tipy, komu bychom mohli dále střádat plastová víčka!

Nakonec jsme se na spolupráci dohodli s tatínkem tříletého Ondry z Frýdlantu, který se narodil s ochrnutím poloviny těla. Za 1 kg víček jeho rodiče získají 8 Kč, které jim pomohou zaplatit léčebné výdaje a pomůcky.

Víčka sbíráme do válců na recepci. Nenoste prosím žádné jiné plastové obaly, než jsou zátky od PET lahví.

Za kontakt děkujeme paní Janě Kesselgruberové z laboratoře :)

Dziękujemy za wszystkie wasze typy, dla kogo mielibyśmy zbierać wieczka plastykowe!

W końcu uzgodniliśmy współpracę z tatą trzyletniego Ondry z Frýdlantu, który urodził się ze sparaliżowaną połową ciała. Za 1 kg wieczek uzyskają jego rodzice 8 CZK, które pomogą im zapłacić koszty leczenia i przyrządów leczniczych.

ieczka zbieramy do walców w recepcji. Nie noście prosimy żadnych innych opakowań plastykowych, niż zakrętki PET butelek.

Za kontakt dziękujemy pani Janie Kesselgruberovej z laboratorium :)

Vánoční pomoc našich zaměstnanců – DĚTEM, SENIORŮM I ZVÍŘATŮM

Výtěžek z večírkové tomboly jsme věnovali dětem ve SLUNÍČKU

Dětské centrum SLUNÍČKO Liberec poskytuje komplexní zdravotně-sociální a výchovnou péči v nepřetržitém provozu dětem **od narození do šesti let věku**, které ze zdravotních nebo sociálních důvodů nemohou vyrůstat ve svém rodinném prostředí.

Na vánočním večírku převzali jeho zástupci symbolický šek s částkou **23.580 Kč**, na kterou jste se složili zakoupením lístků do tomboly.

Zdobení perníčků se seniory

Jako každý rok v předvánočním čase napekla Lucka Čermáková z linky MQB hromadu perníků, které pak společně s ostatními našimi dobrovolnými zaměstnanci jedno sobotní dopoledne zdobili se seniory ve Vratislavicích. DENSO jim na oplátku za jejich aktivitu uhradilo náklady spojené s nákupem surovin a poslalo do domova vitamínové balíčky na podporu zdraví jeho klientů.

Pomoc bożonarodzeniowa naszych pracowników– DZIECIOM, SENIOROM I ZWIERZĘTOM

Utarg z loterii wieczorkowej przekazaliśmy dzieciom w SLUNÍČKU

Centrum Dzieci SLUNÍČKO Liberec udziela kompleksową medyczno - socjalną i wychowawczą opiekę całodobową dzieciom **od urodzenia do sześciu lat wieku**, które ze względów zdrowotnych lub socjalnych nie mogą wychowywać się w środowisku rodzinnym.

Na wieczorku bożonarodzeniowym przyjęli jego przedstawiciele symboliczny czek na sumę **23.580,– CZK**, na którą złożyliście się kupując talony na loterię.

Sbírka pro útulek

Podívejte, co všechno jste společně nadělili pod vánoční stromeček pejskům a kočičkám z libereckého útulku Archa! Všechny, co necenili zuby, jsme za vás podrbali za uchem a popřáli jim, aby brzy našli láskyplný domov. Na novou rodinu tam právě čeká 26 pejsků a 4 štěňátka. Prohlédnout si je můžete na stránkách http://archa.zooliberec.cz/cz/utulek.

Zbiórka na schronisko

Spójrzcie, co wspólnie podarowaliście pod choinkę pieskom i kotkom z libereckiego schroniska Archa! Wszystkich, co nie szczerzyli zębów, podrapaliśmy za was za uchem, aby szybko znalazły łaskawą rodzinę. Na nową rodzinę czeka tam właśnie 26 piesków i 4 szczeniątka. Możecie ich zobaczyć na stronicach http://archa.zooliberec.cz/cz/utulek.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

firma na talíři

Proč ZELENINA a jak ji „nacpat do jídelníčku“?

Zelenina! „Fuuuuj“, řeknou některé děti a odstrčí talíř, když na něm spatří vařenou brokolici, z polévky vyloví kolečka mrkve, a nasypat jim hrst zelené sekané petrželky na brambory se většinou ani neopovážíme. Proč vlastně všichni odborníci na výživu tolik trvají na tom, že zelenina, ať už čerstvá, nebo vařená, má být součástí našeho jídelníčku? Neobešli bychom se bez ní?

Rádi bychom souhlasně pokývali hlavou, ale nejde to. V tomhle ohledu se přidáváme k davům dietologů a zkusíme vám prozradit, k čemu je ta zelenina vůbec dobrá.

Mimochodem, znáte ten pocit, kdy vám zelené lupení chroupá mezi zuby, a vy si říkáte: „Proboha, proč tohle vlastně jím?“ Nemusí to být vždycky tak zlé, věřte nám, i na salátu si můžete pochutnat. A koneckonců, existují ještě další možnosti, jak dostat zeleninu do jídelníčku tak, abyste si na ní pochutnali a nebyla jen nutným zlem. Ukážeme vám pár tipů, jak na to.

To, co prostě vyrostlo ze země

Zelenina má jednu navýsost zajímavou vlastnost – nikdo ji nevyrobil. Prostě vyrostla ze země. Svítilo na ni slunce, pršel na ni déšť a živila se z půdy. To, že to takhle udělala, rovnou znamená, že obsahuje obrovské množství látek (enzymů, minerálů a vitamínů), které naše tělo bezpodmínečně potřebuje k tomu, aby mohlo dobře fungovat. Žádná konzerva, oslazený jogurt ani zabalená sušenka s roční trvanlivostí vám tenhle luxus nedopřeje.

Zároveň je už dobře známo, jak špatně si jako národ vedeme s nemocemi tenkého i tlustého střeva. Je dobré si uvědomit, že zelenina v sobě obsahuje vlákninu, která čistí střeva. Funguje jako takový kartáč, který projede trávicím traktem a stáhne s sebou ven všechen odpad, který už ve střevech nepotřebujeme mít. Geniální služba, že? Pokud ale jíme velmi málo zeleniny, celý tenhle úklidový servis se nekoná. Měli bychom sníst kolem 30 g vlákniny za den, statistika, jak tomu skutečně je, však uvádí pouze 10 g. A to je málo. Málo kartáče, příliš mnoho toxinů, odpadních látek, které ve střevech zůstávají.

Tak pokud jsme vás alespoň trochu přesvědčili, abyste zhodnotili množství zeleniny, které za den sníte, a pokud usoudíte, že jí není zhruba polovina z toho všeho, co se na vašich talířích denně objeví, pojďte si s námi zkusit pár možností, jak si přidat trochu zeleniny na talíř. A to tak, aby vám chutnala (protože jinak ji zkrátka jíst nebudete).

Salát se skvělou zálivkou

Chodíte v obchodě kolem chladniček se salátovými sáčky bez povšimnutí? Příště si pro jeden sáhněte – třeba pro polníček. Přihoďte křupavý „little gem“, papriku a rajčátka či ředkvičku. Doma vysypte salát do misky, nakrájejte ostatní zeleninu na kousky, přihoďte váš oblíbený sýr a nasucho opražená slunečnicová semínka, zalijte medovo-hořčičnou zálivkou (do skleničky od přesnídávky se šroubovacím víčkem nalijte 2 díly olivového oleje, 1 díl citronové šťávy, 3 lžičky hořčice, 3 lžičky sirupu z agáve nebo tekutého medu, zašroubujte a poctivě protřepte). Za krátkou dobu přípravy tak získáte fantasticky rychlý salát, klidně jako součást oběda či večeře. A věřte, že si dáte víc než malou mističku.

Dlaczego WARZYWA i jak je „wepchać do jadłospisu”?

Warzywa! „Fuuuuj“, mówią niektóre dzieci i odsuwają talerz, jeżeli zobaczą na nim gotowane brokuły, z zupy wyłowią plasterki marchwi, a ani nie ośmielamy się nasypać im garść siekanej pietruszki na ziemniaki. Dlaczego właśnie wszyscy specjaliści na żywienie tak bardzo przekonują o tym, że warzywo, świeże, lub gotowana, ma być częścią składową naszego jadłospisu? Nie obeszlibyśmy się bez nich?

Chcieli byśmy zgodnie pokiwać głową, ale nie da się to. Tym razem dołączamy do dietologów i spróbujemy zdradzić wam, na co w ogóle są te warzywa dobre.

Czy znacie to uczucie, kiedy zielone liście chrupią wam pomiędzy zębami, a wy mówicie sobie: Na Boga, dlaczego to właściwie jem? Nie musi to być zawsze złe, wierzcie nam, i sałata może smakować. I w końcu istnieje jeszcze inna możliwość, jak dostać warzywa na jadłospis tak, aby wam posmakowały i nie były tylko niezbędnym złem. Pokażemy wam kilka typów, jak to zrobić.

To, co po prostu wyrosło z ziemi

Warzywa mają jedną interesującą właściwość – nikt ich nie wyprodukował. Po prostu wyrosły z ziemi. Świeciło na nie słońce, padał na nich deszcz i żywiła ich gleba. To, że to tak się robiło, oznacza po prostu, że zawierają one olbrzymią ilość substancji (enzymów, minerałów i witamin), które nasze ciało bezwarunkowo potrzebuje do tego, aby mogło dobrze funkcjonować. Żadna konserwa, osłodzony jogurt ani zapakowane ciastko z roczną gwarancją nie użyczy wam takiego luksusu.

Równocześnie już jest dobrze znane, w jak złej jesteśmy sytuacji jako naród względem chorób jelita cienkiego i grubego. Dobrze jest uświadomić sobie, że warzywa zawierają w sobie substancje włókniste, które czyszczą jelita. Funkcjonują jak taka szczotka, która przejedzie przez system trawienny i ściągnie z sobą na zewnątrz cały odpad, który nie potrzebujemy już mieć w jelitach. Genialna służba, co? Jeżeli jednak jemy bardzo mało warzyw, cały ten serwis sprzątający nie jest wykonany. Powinniśmy zjeść około 30g substancji włóknistej za dzień, statystyka co prawda podaje tylko 10g. Lecz to jest mało. Mało szczotek, zbyt dużo substancji toksycznych i odpadowych, które zostają w jelitach.

Jeżeli więc choć trochę przekonaliśmy was, abyście ocenili ilości warzywa, które skonsumujecie za dzień, i jeżeli sądzicie, że nie jest to połowa z tego wszystkiego, co się na waszych talerzach dziennie pojawia, chodźcie spróbować parę możliwości, jak przydać sobie trochę warzyw na tależ. I to tak, aby wam smakowały (ponieważ w innym przypadku po prostu ich jeść nie będziecie).

Sałatka ze wspaniałym dressingiem

Chodzicie w sklepie około lodówek z woreczkami sałatek nie zauważając ich? W przyszłości sięgnijcie po jeden – na przykład z roszponką warzywną. Przydacie chrupiący „little gem“, paprykę i pomidorki lub rzodkiewkę. W domu wysypcie do miski, pokroicie pozostałe warzywa na kawałki, dodajcie wasz ulubiony ser i na sucho prażone ziarenka słonecznika, zalejecie dressingiem miodowo - musztardowym (do słoiczka z zakrętką nalejecie 2 części oliwy z oliwek, 1 część soku z cytryny, 3 łyżeczki musztardy, 3 łyżeczki syropu z agawy lub ciekłego miodu, zamknijcie i uczciwie przetrzepujcie). Za krótki czas przygotowania otrzymacie fantastyczną i szybką sałatkę, nawet jako część składową obiadu lub kolacji. I uwierzcie, że zjecie więcej niż małą miseczkę.

Zeleninová polévka

Ano, souhlasíme, že vařením se ztratí některé vitaminy, ale ruku na srdce, není lepší si dát alespoň nějakou zeleninu, než vůbec žádnou? A vláknina přece vařením nezmizí. Takže teď, v zimním období, by mohla taková zářivě oranžová dýňová, pórková nebo květáková polévka přijít k duhu alespoň jednou denně – k večeři či k obědu, výborná zeleninová varianta.

Zupa warzywna

Tak, zgadzamy się, że gotowaniem traci się niektóre witaminy, lecz rękę na serce, czy nie lepiej zjeść jakieś warzywa, niż w ogóle żadne? A substancja włóknista gotowaniem nie znika. A więc teraz w okresie zimowym, taka jaskrawo oranżowa dyniowa, porowa lub kalafiorowa zupka mogła by się przydać co najmniej raz dziennie – na kolację lub na obiad, wspaniały wariant warzywny.

Pečená zelenina

Nejjednodušší a nejhřejivější způsob, jak si v zimě dopřát zeleninu, když vás už nebaví chroupat okurky a cherry rajčátka, protože na ně nemáte v listopadu chuť (a není divu).

Nakrájejte dýně, mrkve, řepu, celer, cibuli či jakoukoliv další zeleninu, kterou máte rádi, na malé měsíčky, kolečka či hranolky. Přidejte ještě 2-3 brambory, nakrájené na menší kousky, Vše dejte do mísy, zakápněte olivovým olejem, přidejte kvalitní sójovou omáčku, bylinku, kterou máte rádi (rozmarýn, tymián), vše promíchejte, položte na plech s pečícím papírem a dejte upéct. Hotovo za 20-30 min. Pak servírujte k masu, k rybě nebo jen posypte nastrouhaným sýrem. Skvěle se hodí k večeři a ani děti nepohrdnou.

Pieczone warzywa

Najłatwiejszy i najcieplejszy sposób, jak w zimie zjeść warzywka, jeżeli już was nie bawi chrupać ogórki i cherry pomidorki, ponieważ nie macie na nie ochoty w listopadzie (nie ma dziwu).

Pokrójcie dynię, marchew, seler, cebulę lub jakiekolwiek warzywa, które lubicie, na małe kawałki, kółeczka czy kosteczki. Dodajcie jeszcze 2-3 ziemniaki, pokrójcie na mniejsze kawałki. Wszystko dajcie do miski, pokapcie olivą z oliwek, dopełnijcie sosem sojowym dobrej jakości, ziołami, które lubicie (rozmaryn, tyranek), wszystko pomieszajcie, włóżcie na brytfankę z papierem do pieczenia i dajcie do piekarnika. Gotowe za 20-30 min. Potem podawajcie z mięsem, rybą lub posypcie tylko utartym serem. Wspaniale pasuje na kolację i nawet dzieci nie pogardzą.

Green smoothie

A jsme u toho. Někdy nemáme náladu chroupat salát nebo se krájet se zeleninou. Někdy prostě chceme něco popadnout a jít. Mezi takové oblíbené rychlovky patří zelený koktejl připravený v mixéru. Jak na to? Do mixéru vhodíte 2 hrsti zeleného lupení, přidáte šťávu z poloviny citrónu, polovinu banánu, polovinu hrušky, lžičku medu a vodu, rozmixujete dohladka a užijete si svůj tekutý salát za 3 minuty hotový.

Máme nápad. Zkuste pro začátek zahrnout každý den alespoň jednu z uvedených variant do svého jídelníčku. Obměny jsou povoleny, fantazii se meze nekladou. A pokud nejste zvyklí jíst zeleninu, vězte, že i jeden malý krok každý den udělá pro zdraví vašeho organismu hodně.

Green smoothie

I jesteśmy przy tym. Czasami nie chce się nam chrupać sałaty lub kroić warzyw. Czasami po prostu chcemy coś chwycić i iść. Do takich ulubionych szybkich posiłków należy koktajl warzywny przygotowany w mikserze. Jak się do tego zabrać? Do miksera wrzucimy 2 garście liści sałaty, przydamy pół cytryny, pół banana, połowę gruszki, łyżeczkę miodu i wodę, rozmiksujmy na gładką masę i pocieszymy się swoją ciekawą sałatką, gotową za 3 minuty. Mamy pomysł. Spróbujcie na początek wprowadzić przynajmniej jeden z wymienionych wariantów do swego jadłospisu. Zezwala się na zmiany, fantazja nie zna granic. A jeżeli nie jesteście przyzwyczajeni jadać warzywa, uwierzcie, że i jeden mały krok każdego dnia zrobi dużo dla waszego zdrowia.

Mýty o jídle – Z tuků budu tlustý (a ještě mi hrozí infarkt či mrtvice), vajíčka způsobují vysoký cholesterol

Nadváha je skutečně poruchou hromadění tuků v těle. Jejich ukládání je ale řízeno hormonálně, zejména inzulinem. To, jestli slinivka břišní uvolní inzulin do krve, způsobují zejména sacharidy, hlavně cukry.

Hlavní cestou, jak si pomoci z obezity, není zakazování tuků a staré, ale ne úplně pravdivé, tvrzení, že budu-li „více cvičit a méně jíst“, budu hubnout.

Cestou je naučit se postupně jíst kvalitnější potraviny. Kořenem věci je omezení pravé příčiny těchto onemocnění, tedy množství sacharidů, a hlavně cukrů ve stravě.

K dalším faktorům, které zásadně hormonálně ovlivňují tukové polštáře na těle, patří i stres a nedostatek spánku.

Možná jste léta slýchali tuto souvislost: tuky vám ucpou cévy, budete mít infarkt a k tomu všemu přispívá cholesterol z vajíček, takže se jim vyhněte! Můžeme vás uklidnit. Všechno jsou to výdobytky vědy, které ale ve skutečnosti nebyly nikdy prokázány.

Ucpávání cév tuky, mozková mrtvice a srdeční infarkt jsou mnohonásobně komplikovanější onemocnění a rozhodně je nezpůsobují jen vejce

Mity o jedzeniu – Z tłuszczu będę tłusty (i jeszcze grozi zawał lub udar), jajka powodują wysoki cholesterol

Nadwaga to rzeczywiście usterka gromadzenia tłuszczu w ciele. Jego magazynowanie jest jednak kierowane hormonalnie, przede wszystkim insuliną. To, jeżeli trzustka uwolni insulinę do krwi, wywołują przede wszystkim sacharydy, głównie cukry.

Główną drogą, jak poradzić sobie z otyłością, nie jest zakazywanie sobie tłuszczu i stare, ale nie zupełnie prawdziwe, twierdzenie, że jeżeli będę „więcej ćwiczyć a mniej jeść“, będę chudnąć.

Drogą jest nauczenie się jadać dobrej jakości żywność. Korzeniem jest ograniczenie prawdziwej przyczyny tych schorzeń, tj. ilości sacharydów, a przede wszystkim cukrów w potrawie.

Do dalszych faktorów, które zasadniczo wpływają hormonalnie na poduszki tłuszczowe w ciele, należy i stres i niedostatek snu.

Może latami słuchaliście to powiązanie: tłuszcze zapchają wam żyły, dostaniecie zawał a do tego wszystkiego przyczynia się cholesterol z jajek, więc unikajcie ich. Możemy was uspokoić. Wszystko to to nauka, która jednak w rzeczywistości nigdy nie została udowodniona. Zapchane żyły

firma na talíři

nebo bůček. Také tvrzení o jednoznačné souvislosti mezi konzumací másla, sádla, vajíček, hladinou cholesterolu v krvi a vyšším rizikem kardiovaskulárních onemocnění zatím žádné studie jednoznačně nepotvrzují. Máslo, vajíčka i koneckonců bůček či slaninu si v rámci zdravé stravy s dostatkem zeleniny a v rozumném množství můžete užít.

Naopak se vyhněte nadbytku cukrů, průmyslově upravovaných olejů a tzv. trans tuků (v čokoládách, polevách, náplních v sušenkách, margarínech, ztužených tucích na pečení apod

Opakování je matka moudrosti

1. ***Uveďte, z jakých složek se skládá denní talíř***
2. ***Uveďte alespoň 2 příklady zdravých tuků***
3. ***Patří do skupiny sacharidy i celozrnné pečivo?***
4. ***Vzpomeňte si na 3 důvody, proč je dobré jíst zeleninu***

Správné odpovědi:
1. sacharidy, bílkoviny, tuky, zelenina
2. avokádo, ghí, kokosový olej
3. ano
4. živiny, vláknina, málo kalorická, zasodotvorná, voda

Maya Kučerová
Specialista pro odměňování

tłuszczem, udar i zawał są bardziej komplikowane choroby i zdecydowanie nie wywołują je jajka lub boczek. takie twierdzenie o jednoznacznych powiązaniach pomiędzy konsumpcją masła, smalcu, jajek, poziomu cholesterolu w krwi i wyższym ryzykiem schorzeń kardiowaskularnych na razie żadne badania naukowe jednoznacznie nie potwierdziły. Masło, jajka i w końcu boczek lub słoninę możecie w ramach zdrowego żywienia z dostateczną ilością warzyw jadać w rozumnym stopniu.

Wręcz odwrotnie unikajcie nadmiernej ilości cukru, przemysłowo przyrządzanych olejów i tzw. trans tłuszczów (w czekoladach, polewach, nadzieniach ciastek, margarynach, tłuszczów stężonych do pieczenia itd.).

Powtarzanie jest matką mądrości

1. ***Podajcie, z jakich składników składa się talerz dzienny.***
2. ***Podajcie przynajmniej 2 przykłady zdrowych tłuszczów***
3. ***Czy należy do grupy sacharydów i pieczywo pełnoziarniste?***
4. ***Przypomnijcie sobie 3 przyczyny, dlaczego jest dobrze jadać warzywa***

właściwe odpowiedzi:
1. sacharydy, białko, tłuszcze, warzywa
2. awokado, ghí, olej kokosowy
3. tak
4. substancje żywnościowe i witaminy, mało kalorii, zasadowite, woda

Maya Kučerová
Specjalista nagradzania

Analýza těla

V rámci naší cesty za zdravým a pohodovým Densem jsme na začátku listopadu měli možnost zkonzultovat své tělo se specialistou, kterým nám na základě naměřených hodnot poradil, na čem je Pro velký zájem připravujeme druhý termín.

Maya Kučerová
Specialista pro odměňování

Analiza ciała

W ramach naszej podróży do zdrowego i pogodnego Densa mieliśmy możliwość skontrolować na początku listopada ciało ze specjalistą, który na podstawie zmierzonych wartości poradził, w jakiej jest ono formie. Ze względu na duże zainteresowanie przygotowujemy drugi termin.

Maya Kučerová
Specjalista nagradzania

Cafeterie

Časté dotazy

CHTĚL BYCH BENEFITNÍ KARTU

Na PERSONÁLNÍM ODD (Maya Kučerová) si vyplním žádost a počkám, než dojde

KDY DOJDE?

Informaci uvidíte na TV ve výrobě a nástěnce benefitů, bude poslán i hromadný e-mail.

Časté dotazy

JAK SE KARTA POUŽÍVÁ?

Stejně jako čipová platební karta, můžete platit i ve vybraných obchodech na internetu

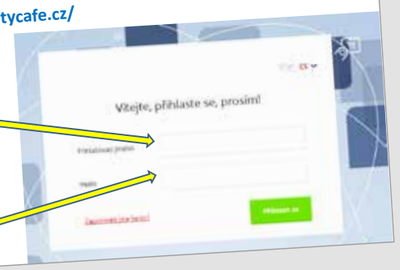
Kartu si AKTIVUJTE dle instrukcí v přiloženém dopise

Převeďte si na kartu body z cafeterie

Časté dotazy

JAK SE PŘIHLÁSÍM DO CAFETERIE?

1. http://denso.benefitycafe.cz/
2. Mé identifikační číslo
3. Heslo z aktivační obálky



Časté dotazy

JAK SI PŘEVEDU BODY NA KARTU?

1. Přihlásím se do cafeterie
2. Kliknu na:
3. Napíšu částku na dobití

Cafeteria

Częste pytania

CHCIAŁBYM KARTĘ BENEFITOWĄ

W DZIALE PERSONALNYM ODD (Maya Kučerová) wypełnię wniosek i poczekam, aż dojdzie

KIEDY DOJDZIE?

Informację zobaczycie na TV na produkcji i gazetce ściennej benefitów, zostanie zasłany i e-mail zbiorowy.

Częste pytania

JAK KORZYSTAĆ Z KARTY?

Podobnie jak karta chip, możecie płacić i w wybranych sklepach na internecie

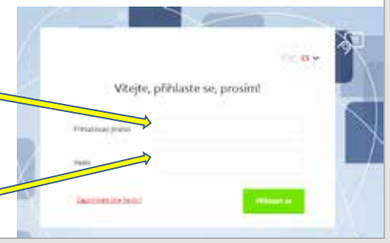
Kartę AKTYWUJCIE według instrukcji zawartej w dołączonym piśmie

Przeniście na kartę i punkty z cafeterii

Częste pytania

JAK SIĘ ZGŁOSIĆ DO CAFETERII?

1. http://denso.benefitycafe.cz/
2. Mój numer identyfikacyjny
3. Hasło z koperty aktywacyjnej



Częste pytania

JAK PRZENIOSĘ PUNKTY NA KARTĘ?

1. Zgłoszę się do cafeterii
2. Kliknę na:
3. Napiszę sumę na doładowanie

Maya Kučerová
Specjalista nagradzania

Indické jídlo od indického kolegy

Už jste někdy vařili pro větší skupinu lidí? Možná, že právě o Vánocích jste si vyzkoušeli, jaké to je naplnit břicho více hostům u stolu, než jste zvyklí. Náš designer Vijay Ramasamy v listopadu zvládl uvařit pro 120 svých kolegů, kteří si k obědu objednali jeho indickou specialitu **Aaloo bajji Mutton Keema a Lassi - mleté jehněčí na kari s bramborovými plackami**. Příprava mu trvala 4 hodiny a výsledek byl podle spokojených strávníků famózní.

Posiłek indyjski od indyjskiego kolegi

Czy już kiedyś gotowaliście dla większe grupy ludzi? Może właśnie podczas Bożego Narodzenia wypróbowaliście, jak to jest napełnić brzucha większej ilości gości przy stole, niż zazwyczaj. Nasz projektant Vijay Ramasamy zdołał ugotować w listopadzie dla 120 swoich kolegów, którzy zamówili na objad jego indyjski posiłek **Aaloo bajji Mutton Keema a Lassi - mieloną jagnięcinę na kari z plackami ziemniaczanymi.** Przygotowanie trwało mu 4 godziny a wynik zdaniem zadowolonych konsumentów był niesamowity.

MENU

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

Mikulášská besídka

Celý tisícihlavý dav dětí obdaroval letošní DENSO Mikuláš!

Jaká aktivita z besídky se vám líbila nejvíce? Roztancovaná princezna Máňa z Nezbedné pohádky, sokolník, bruslení nebo vánoční dílničky? A kdo dorazí za rok znovu?

Fotogalerii si můžete prohlédnout na našem webu nebo na Facebooku.

Výjimečnou radost nám udělalo, že si akci společně s vašimi dětmi a dětmi kolegů z ASCZ přišli užít také děti z libereckého Dětského diagnostického ústavu.

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

Biesiada Mikołajkowa

Całą tysiąc głową zgraję dzieci obdarował tegoroczny DENSO Mikołaj!

Jakie działania z biesiady najbardziej się wam podobały? Roztańczona księżniczka Mania z Niesfornej bajki, sokolnik, jazda na łyżwach lub warsztaciki bożonarodzeniowe? A kto za rok przybędzie ponownie?

Fotogalerie możecie obejrzeć na waszych stronicach internetowych lub na Facebooku.

Wyjątkową radość zrobiło nam to, że z imprezy wspólnie z waszymi dziećmi i dziećmi kolegów z ASCZ skorzystali też dzieci z libereckiego Dziecięcego Instytutu Diagnostycznego.

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

VÁNOČNÍ VEČÍREK ŽIVLŮ

OHEŇ, VODA, VZDUCH a ZEMĚ... čtyři živly, které mají neuvěřitelnou sílu i jednotlivě. Každý je jiný, a přesto dohromady tvoří celý náš svět. Prostě jim to spolu svědčí - stejně jako nám v DENSU - každý zvlášť jsme dobrý, ale spolu - spolu jsme neporazitelní!

Jak večírek vypadal, můžete zavzpomínat u fotogalerie na webu nebo na Facebooku.

V číslech bychom ho mohli popsat následovně:

- 4 elementy
- 4 živelné fotokoutky
- z nich 745 vysmátých fotek
- 6 autobusů tam a zpátky
- 1000 roztančených hostů
- 127,5 l šampaňského na přípitek
- 2000 zákusků
- 1800 drinků zdarma
- 1300 prskavek
- 23 580 Kč na účet Sluníčka
- 1 prezident ve vánoční čepici
- 3 bleskoví karikaturisti
- 1 brazilská tanečnice
- 60 minut těžké pokondří zábavy
- 82 možných výher v tombole

Markéta Dousková
Specialista pro vztahy s veřejností

BOŻONARODZE-NIOWY WIECZO-REK ŻYWIOŁÓW

OGIEŃ, WODA, POWIETRZE I ZIEMIA ... cztery żywioły, które mają niesamowitą siłę i samodzielnie. Każdy jest inny, pomimo tego tworzą wspólnie cały nasz świat. Po prostu pasuje im razem – tak samo jak nam w DENSO – każdy samodzielnie jesteśmy dobrzy, ale razem – razem jesteśmy niepokonalni!

Jak wyglądał wieczorek, możecie powspominać przy fotografii na stronicach internetowych lub Facebooku.

W liczbach moglibyśmy opisać go następująco:

- 4 elementy
- 4 fotokąciki żywiołowe
- z nich 745 uśmiechniętych zdjęć
- 6 autobusów tam i z powrotem
- 1000 roztańczonych gości
- 127,5 l szampana na powitanie
- 2000 ciastek
- 1800 drinków darmowych
- 1300 zimnych ogni
- 23 580 CZK na konto Sluníčka
- 1 prezydent w czapce bożonarodzeniowej
- 3 szybcy karykaturyści
- 1 tanecznica brazylijska
- 60 minut ciężkiej zabawy pokondrzej
- 82 możliwych wygrań w loterii

Markéta Dousková
Specjalista relacji z publicznością

BESIP
MINISTERSTVO DOPRAVY

/Překvapení/

I v Liberci letos sněží!

Pamatujte na povinnost odstranit z vozidla před každou jízdou nečistoty ohrožující bezpečnost provozu
(např. sníh na střeše/kapotě, zamrzlá skla, zpětná zrcátka, SPZ, světla apod.)

Pravidla silničního provozu přikazují každému účastníkovi „... chovat se ohleduplně a ukázněně, aby svým jednáním neohrožoval život, zdraví nebo majetek jiných osob ani svůj vlastní". Letící kus sněhu, nákladu apod. přímo ohrožuje řidiče za tímto vozem, ale i další účastníky provozu.

/Niespodzianka/

I w Libercu pada śnieg!

Pamiętajcie o obowiązku usunąć z samochodu przed każdą jazdą zanieczyszczenia zagrażające bezpiecznej jeździe
np. śnieg na dachu/masce, zamarznięte szyby, wsteczne lusterka, nr rej., światła itp.)

asady ruchu drogowego nakazują każdemu uczestnikowi „... zachowywać się taktownie i dyscyplinowanie, aby swoim postępowaniem nie zagrażał życiu, zdrowiu lub majątku innych osób ani własnemu". Odlatująca bryła śniegu, nakładu itd. bezpośrednio zagraża innego kierowcę za tym samochodem, ale też innych uczestników ruchu.

Nedostatečně očištěné vozidlo / Niedostatecznie oczyszczony samochód

Zimní období si žádá časovou rezervu, se kterou musíte v zimě počítat. Řádné očištění a rozmrazení vozidla totiž netrvá okamžik. Babská rada doporučující polití horkou vodou není ideální. Zamrzlé sklo nemusí vydržet teplotní rozdíl a může prasknout. Lepšími pomocníky jsou rozmrazovací přípravky v rozprašovači na bázi alkoholu.

Správně očištěné vozidlo před seškrábáním ledu
Właściwe oczyszczenie auto przed usunięciem lodu

Okres zimowy wymaga rezerwy czasu, z którą należy się w zimie liczyć. Ponieważ odpowiednie oczyszczenie i odmrożenie samochodu nie trwa tylko chwilę. Babska rada zalecająca polanie gorącą wodą nie jest idealna. Zamarznięta szyba nie musi wytrzymać różnicy temperatur i może pęknąć. Lepszymi pomocnikami są substancje rozmrażające na bazie alkoholu.

RADA ZADARMO

Když je auto ještě vymrzlé, po nástupu příliš nemluvte a dýchejte jen nosem – pára z pusy může zejména při velmi nízkých teplotách rychle namrznout na skla zevnitř.

DARMOWA RADA

Dokąd samochód jest jeszcze zmarznięty, nie mówcie za wiele po wejściu do niego i oddychajcie tylko nosem – para z ust przede wszystkim przy bardzo niskich temperaturach może szybko namarzać na wewnętrznej szybie

Zdroje / Źródła:
http://www.bezpecnecesty.cz/cz/informace/bezpecna-jizda-v-aute/pravidla-silnicniho-provozu/pravidla-a-povinnosti-ucastniku-silnicniho-provozu
http://svetmotoru.auto.cz/clanek/servis/5488/jak-na-zamrzly-vuz-babo-nerad.html

Posílená doprava do Průmyslové zóny

Od 10. 12. je ranní spoj do Densa posílen záložním vozem. Posila najíždí v 5:17 do zastávky Proseč - pošta, dále nabírá cestující z Vratislavic. Dle statistiky byl právě ranní spoj z Proseče přetížený. Posila bude jezdit dle potřeby do odvolání.

Umocniony transport do Strefy Przemysłowej

Od 10. 12. jest ranne połączenie do Densa umocniony wozem dodatkowym. Pomoc wjeżdża na przystanek Proseč - pošta, następnie nabiera podróżnych z Vratislavic. Na podstawie statystyki właśnie połączenie ranne z Proseča było przepełnione. Pomoc będzie jeździć według potrzeb aż do odwołania.

Lidé lidem

Kdo z nás chodí rád na úřad, na poštu nebo do banky? Pokud nehoří, odkládáme návštěvu úředníků na neurčito, souhlasíte? A pak pospícháme, vytváříme tlak a zbytečně jednáme afektovaně. Vyřídit si potřebné dokumenty a odcházet s dobrou náladou ale není nemožné :-)

I tady v Densu máme takovou jednu velkou kancelář, kam musíte zavítat, když potřebujete řešit nejrůznější administrativní agendu. Nicméně bychom vás chtěli zbavit zbytečného stresu z toho říci si o pomoc a usnadnit vám hledání té správné osoby. Kromě toho, že vám pomůžeme vyřídit vaše dokumenty, můžete se na nás kdykoli obrátit, když potřebujete, aby vám v práci někdo naslouchal a podpořil vás ve všech ostatních aspektech, které jsou důležité, abyste se tu cítili dobře.

Ludzie ludziom

Któż z nas lubi chodzić na urząd, na pocztę lub do banku? Jeżeli nie jest to niezbędne, odkładamy odwiedziny urzędników na czas nieokreślony, zgoda? A potem się spieszymy, naciskamy i zbytecznie postępujemy afektowanie. Załatwić potrzebne dokumenty i odejść z dobrym humorem nie jest jednak tak niemożliwe:-)

I tu w Densu mamy takie jedno wielkie biuro, gdzie musicie przyjść, jeżeli potrzebujecie rozwiązać najróżniejszą agendę administracyjną. Nie mniej jednak chcielibyśmy pozbawić was zbytecznego stresu z tego, kiedy potrzebujecie poprosić o pomoc i ułatwić wam poszukiwanie tej odpowiedniej osoby. Oprócz tego, że pomożemy wam załatwić wasze dokumenty, możecie kiedykolwiek zwrócić się do nas, jeżeli potrzebujecie, aby was w pracy ktoś wysłuchał i wsparł was we wszystkich pozostałych aspektach, które są ważne, abyście się tu czuli dobrze.

Abychom vám byli blíž, přestěhovali jsme rozrůstající se oddělení BOZP do západní přístavby a vešli se tak zpět do Administrativní kanceláře, kde jsme původně sídlili. Naše troje dveře jsou tu pro vás otevřené každý všední den. Nemáme žádné úřední hodiny, protože pracujeme s benefitem flexibilní pracovní doby, když nás však nehledáte v pět odpoledne, ale dříve, jsme vždycky k zastižení.

Pokud pouze nesete doklad (potvrzení na oddělení mezd, doporučení nového zaměstnance, ...) a nechcete čekat ve frontě, můžete ho hodit do schránky před kanceláří.

Abyśmy byli bliżej was przemieściliśmy rozrastający się dział BOZP do zachodniej przybudówki i weszliśmy się w tan sposób znów do Biura Administracji, gdzie mieliśmy pierwotną siedzibę. Nasze potrójne drzwi są tu dla was otwarte w każdy dzień roboczy. Nie mamy żadnych godzin urzędowych, ponieważ pracujemy z benefitem elastycznego czasu pracy, jeżeli jednak nie poszukujecie nas o piątej popołudniu, ale wcześniej, możecie nas zawsze tu znaleźć.

Jeżeli tylko niesiecie dokument (potwierdzenie do działu wynagrodzenia, polecenie nowego pracownika, ...) i nie chcecie czekać w kolejce, możecie to wrzucić do skrzynki przed biurem.

Organizační struktura nám říká oddělení lidských zdrojů, z běžného užívání nás však pravděpodobně znáte jako mzdovky, personalistky, náborářky a admin.

Manažer Lidských zdrojů

Jiří Heteš

- budu naslouchat všemu pracovnímu, s čím vám nepomůže nikdo jiný
- posouvám slíbené body z průzkumů spokojenosti k jejich realizaci s cílem zlepšit naše pracovní prostředí
- myslím na vaše peníze a prosazuji změny v oblasti odměňování

Menadżer Zasobów Ludzkich

Jiří Heteš

- będę słuchał o wszystkim roboczy, z czym nie pomoże wam nikt inny
- przesuwam obiecane punkty z badania zadowolenia do jego realizacji z celem poprawy naszego środowiska pracy
- myślę o waszych pieniądzach i wdrażam zmiany w dziedzinie nagradzania

Šárka Šolcová / Supervizor administrativy

- služební automobily
- OOPP
- kantýna
- záležitosti spojené s chodem oddělení administrativy

Šárka Šolcová / Superwizor administracji

- pochody służbowe
- OOPP
- kantyna
- sprawy połączone z działalnością administracji

Simona Procházková / Supervizor lidských zdrojů

- vedení náboru a personalistiky

Simona Procházková / Superwizor zasobów ludzkich

- prowadzenie personalistyki rekrutacyjnej

Administrativa

Michaela Hozdeková / Specialista administrativy

- škodní události
- burza nevyužívaného majetku
- razítka
- vizitky

Markéta Dousková / Specialista pro vztahy s veřejností

- interní komunikace (časopis DENSO Dnes, nástěnky, TV obrazovky, kampaně)
- externí komunikace (média, webové stránky, Facebook, kampaně)
- průzkumy spokojenosti a Yellow box
- všechny akce pro zaměstnance (vánoční večírek, Family day, Mikuláš, sázení stromů, ...)
- **sponzoring pro zaměstnance**
- vánoční dárky
- týmové soutěže (dračí lodě, běhá celé Denso...)
- zvýhodněné vstupné pro zaměstnance (hokej, fotbal, festivaly, ...)
- marketingové předměty DMCZ

Tomáš Roubiček / Specialista administrativy

- **firemní telefony**
- **mobilní tarif Vodafone pro zaměstnance**
- půjčování aut
- úklidový servis

Eva Pešková / Brigádník

- **Klíčky / zámky od šatních skříněk**
- **Výstupy – návrat pracovních oděvů**

Administracja

Michaela Hozdeková / Specjalista administracji

- wydarzenia związane ze szkodami
- bursa niewykorzystanego majątku
- pieczątki
- wizytówki

Markéta Dousková / Specjalista relacji z publicznością

- komunikacja internistyczna (czasopismo DENSO Dnes, gazetki ścienne, TV monitory, kampanie)
- komunikacja eksternistyczna (media, stronice internetowe, Facebook, kampanie)
- badania zadowolenia i Yellow box
- wszystkie imprezy dla pracowników (wieczorek bożonarodzeniowy, Family day, Mikołaj, sadzenie drzewek, ...)
- **sponzoring dla pracowników**
- prezenty bożonarodzeniowe
- konkursy drużynowe (lodzie smole, biega całe Denso...)
- korzystne bilety dla pracowników (hokej, futbol, festiwale, ...)
- przedmioty marketingowe DMCZ

Tomáš Roubiček / Specjalista administracji

- **telefony firmowe**
- **taryf mobilny Vodafone dla pracowników**
- pożyczanie aut
- serwis sprzątania

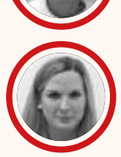
Eva Pešková / Brigadnik

- **Klucze / zamki do szafek w szatniach**
- **Odejścia – zwrot odzieży roboczej**

Personalistika

Alena Lucovičová / Veronika Kralová / HR specialista

- vedení personální agendy kmenových zaměstnanců DMCZ - nástupy, výstupy - ukončení pracovního poměru, změny, povyšování, doby určité, zkušební doby, přestupy
- pracovně lékařská péče - zdravotní prohlídky, EMG
- **rehabilitace**
- **potvrzení o zaměstnání**
- docházka - změny
- zvyšování tarifních stupňů
- pracovní a životní výročí
- kontroly zaměstnanců v pracovní neschopnosti
- **hlášení změn osobních údajů**
- dohody o provedení práce, činnosti
- zaměstnávání cizinců
- karty zdravotní pojišťovny



Maya Kučerová / Comp&Ben Specialista

- systém odměňování
- **benefity pro zaměstnance**
- **cafeterie**
- příspěvek na životní a penzijní pojištění
- Firma na talíři

Markéta Najmanová / HR Specjalista

- reporting, statistiky
- plánování a kontrola mzdových nákladů
- zpracování měsíčních prémií, ročních odměn

Personalistyka

Alena Lucovičová / Veronika Kralová / HR specjalista

- prowadzenie agendy personalnej pracowników rdzennych DMCZ – przyjmowanie, odejście – skończenie stosunku pracy, zmiany, awansy, okresy ograniczone, okresy próbne, przeniesienia
- opieka lekarska pracowników – badania wstępne, EMG
- **rehabilitacje**
- **potwierdzenia o pracy**
- frekwencja czasu pracy - zmiany
- podnoszenie stopni taryfowych
- jubileusze pracownicze i życiowe
- kontrola pracowników na chorobowym
- **zgłaszanie zmiany danych osobistych**
- porozumienia o wykonaniu pracy, działalności
- zatrudnianie cudzoziemców
- karty ubezpieczalni zdrowotnej

Maya Kučerová / Comp&Ben Specialist

- system nagradzania
- **benefity dla pracowników**
- **cafeteria**
- dopłaty do ubezpieczenia życiowego i emerytalnego
- Firma na talerzu

Markéta Najmanová / HR Specjalista

- reporting, statystyka
- planowanie i kontrola kosztów wynagrodzeniowych
- opracowanie premii miesięcznych, rocznych premii

Personální oddělení

Bára Bílková / Specialista náboru

- interní nábor
- koordinování personálních agentur
- nábor nových zaměstnanců
- doporučení zaměstnanců
- **výměny a úpravy u čipových karet**
- **aktivace ID karet kmenových zaměstnanců do kantýny a na automaty**
- karty pro návštěvy
- přestupy zaměstnanců

Dział Personalny

Bára Bílková / Specjalista rekrutacji

- rekrutacja internistyczna
- koordynowanie agencji personalnych
- rekrutacja nowych pracowników
- zalecenia pracowników
- **wymiany i naprawy w kartach chip**
- **aktywacja ID kart pracowników rdzennych do kantyny i na automaty**
- karty dla gości przeniesienia pracowników

Mzdy

Jana Lohrová, Martina Stehlíková, Zuzana Vetešníková / Specialista mzdového účetnictví

- zpracování mezd
- **daně** (narození dítěte, ukončení slevy na vyživované dítě)
- **potvrzení o příjmu**
- **vysvětlí dotazy ohledně docházky a výplatnice**
- evidence a zpracování pracovních neschopnosti, ošetřovného, PPM
- přihlášení a odhlášení zaměstnanců na zdravotní pojišťovny a OSSZ
- vystavování Evidenčních listů důchodového pojištění, při UPP zápočtových listů
- exekuční a insolvenční srážky

Wypłaty

Jana Lohrová, Martina Stehlíková, Zuzana Vetešníková / Specjalista księgowości płac

- spracowanie wypłat
- **podatki** (urodzenie dziecka, skończenie zniżki na utrzymywane dzieci)
- **potwierdzenia o poborach**
- **wyjaśni kwestie związane z frekwencją uczęszczania w pracy i odcinkami wypłat**
- ewidencja i spracowanie chorobowego, opieki, PPM
- zgłoszenia i wypowiedzi pracowników do ubezpieczalni zdrowotnej i administracji ubezpieczenia socjalnego - OSSZ
- wystawianie kart ewidencyjnych ubezpieczenia emerytalnego, przy UPP kart zaliczeniowych
- potrącenia egzekucyjne i o niewypłacalności

Struktura organizacyjna nazywa nas dział zasobów ludzkich, z bieżącego używania nas jednak prawdopodobnie znacie jako mzdowaków, personalistów, rekruciaków i admin.

DENSO
Crafting the Core

Autoklimatizace Výroba Projekty Laboratoř Design Logistika

SLEDUJ INTERNÍ NÁBOR!

PŘESTO PŘEMÝŠLÍM O:

- Nové pracovní náplni
- Novém oddělení s novými lidmi a novým nadřízeným
- Učení se novým věcem
- Vyšším výdělku

PRACUJU TADY / ZNÁM DENSO ALE CHCI ZMĚNU:

- Nechci podávat výpověď
- Nechci si zvykat na novou firmu a kolektiv
- Nechci přijít o současnou práci, když to nevyjde

- Vyhlídni si pozici
- Kontaktuj báru, která ti odpoví tvoje otázky a pomůže ti přihlásit se

- Přijď do administrativní kanceláře
- Zavolej +420 488 101 153
- Nebo napiš b.bilkova@denso.cz

PRÁVĚ TEĎ MŮŽES BÝT NOVÝM:

SEŘIZOVAČEM

Pozice je ideální pro současné operátory a inspektory kvality.

Poznáte firmu z jiného úhlu pohledu, budete nastavovat parametry výrobní linky při změně varianty výroby, uvolňovat první a poslední kus při počátku a ukončení výroby nebo při změně, odstraňovat chyby strojů, pravou rukou mistra.

Tvoje nové pracoviště: **Kondenzátor - CNC seřizovač**, **Radiátor - Pracující seřizovač**, **Molding - Seřizovač**, **Press - Seřizovač**, **Evaporátor - Seřizovač**

Tvůj nový nadřízený: Supervizoři vyjmenovaných oddělení
Tvoje nová výplata: poví ti Bára podle tvé praxe
Praxe: Není třeba, zaškolíme.

PRÁVĚ TEĎ MŮŽES BÝT NOVOU:

OBSLUHOU DRÁTOŘEZU / HLOUBIČKY

Pozice je ideální pro vyučeného technika (i z řad operátorů, seřizovačů, ...) nebo středoškoláka se strojním zaměřením, který umí číst výkresovou dokumentaci a vyhovuje mu práce v nepřetržitém provozu.

Tvoje nové pracoviště: **Tool & Die (531)**

Tvůj nový nadřízený: Petr Vaňátko
Tvoje nová výplata: poví ti Bára podle tvé praxe
Praxe: Není třeba, zaškolíme.
Náplň práce:
Výroba vysoce přesných dílů do postupových a střižných nástrojů, provádění repasů, možnost programování.

DENSO
Crafting the Core

Autoklimatizace Výroba Projekty Laboratoř Design Logistika

ZAGLĄDAJ NA REKRUTACJĘ

POMIMO TO ZASTANAWIAM SIĘ NAD

- Nową treścią pracy
- Nowym działem z nowymi ludźmi i przełożonym
- Uczeniem się nowych rzeczy
- Wyższym zarobkiem

PRACUJĘ TU / ZNAM DENSO CHCĘ ZMIANY, ALE

- Niechcę dawać wypowiedzi
- niechcę przyzwyczajać się do nowej firmy i załogi
- niechcę utracić obecnej pracy, jeżeli to niewyjdzie

- Rozejrzyj się po pozcji
- Kontaktuj bárę, która odpowie na twoje pytania i pomoże ci w zgłoszeniu

- Przyjdź do biura administracji
- Zadzwoń +420 488 101 153
- Lub napisz b.bilkova@denso.cz

Właśnie teraz możesz być nowym

NASTAWIACZEM

Pozycja jest idealna dla obecnych operatorów i inspektorów jakości.

Poznacie firmę z innego kąta spojrzenia, będziecie nastawiać parametry linki produkcyjnej przy zmianie wariantu produkcji, uwalniać pierwszą i ostatnią sztukę na początku i przy skończeniu produkcji lub przy zmianie, usuwać usterki maszyn, prawą ręką majstra.

Twoje nowe stanowisko: **Kondenzátor - CNC nastawiacz**, **Radiátor – Pracujący nastawiacz**, **Molding - Nastawiacz**, **Press - Nastawiacz**, **Evaporátor - Nastawiacz**

Twój nowy przełożony: Supervizoři mianowanych działów
Twoja nowa wypłata: powie ci Bára według twojej praktyki
Praktyka: Nie jest potrzebna, przeszkolimy.

WŁAŚNIE TERAZ MOŻESZ BYĆ NOWĄ:

OBSŁUGĄ CIĘCIARKI DRUTU/POGŁĘBIARKI

Pozycja jest idealna dla wyszkolonego technika (i z szeregu operatorów, nastawiaczy, ...) lub ze średnim wykształceniem w branży maszynowej, który umie czytać dokumentację techniczną i odpowiada mu praca w systemie ciągłym.

Twoje nowe stanowisko: **Tool & Die (531)**

Twój nowy przełożony: Petr Vaňátko
Twoja nowa wypłata: powie Bára według twojej praktyki
Praktyka: Nie jest potrzebna, przeszkolimy.
Treść pracy:
Produkcja bardzo dokładnych części do maszyn postępowych i do cięcia, wykonywanie repasów, możliwość programowania.

Chtít / Nastoupit / Umět / Přestoupit / Povýšit

Moje nové místo v praxi

Opravdu můžu mít ze své práce lepší pocit, můžu dělat něco, co mě bude víc bavit, a nemusím proto měnit firmu?

Opravdu je možné najít si místo, jaké ze mě udělá specialistu v oboru, který je pro mě nový?

Opravdu je možné propracovat se s nižším vzděláním na vyšší a vyšší pozici?

Vyprávění těchto vašich kolegů přináší odpověď ANO na všechny tři otázky!

Sergej Tutin,
22 let, obalový specialista

„Dálkově studuju na TUL nanovlákna. K tomu jsem si našel práci na hlavní pracovní poměr v Densu na logistice obalů. Od jara 2017, kdy jsem nastoupil, se mi ale její náplň dostala hodně pod kůži a začala být stereotypní. To se určitě nedá říct o logistice jako takové, ale konkrétně s mojí pozicí je svázáno hodně administrativy, která nejde obejít ani zjednodušit. Měl jsem však možnost spolupracovat s vývojem, což mi přišlo daleko víc zajímavý. Když jsem se dozvěděl o tamějším odchodu jednoho kolegy a tím pádem volném místu, zeptal jsem se svého nadřízeného, jestli by byla možnost, abych se přesunul na oddělení Methods, které se zabývá vývojem obalů. Ten moje důvody pochopil a dokonce mi dal hezké doporučení. Věděl, že se chci dál posouvat. Absolvoval jsem pohovor s novým nadřízeným, který se mě ptal na mojí motivaci, očekávání, studium, praxi i na to, kde se vidím za pět, za deset let. Rád bych se viděl dál v Densu. Tady to znám a vím, že když budu chtít růst, mám tu spoustu příležitostí. Zájemců o pozici, na kterou jsem mířil, bylo více. Dostal jsem tedy za úkol udělat prezentaci podle zadání. V rámci ní jsem měl navrhnout lepší řešení, než jaké ukazovaly příklady. Svoje nápady jsem pak obhajoval v angličtině. I když nemám dokončenou vysokou školu a moje praxe je zatím velmi krátká, místo jsem získal. Myslím, že hodně pomohlo sednout si a vysvětlit, co bude nová práce obnášet a jak se to všechno budu moct naučit. Vím, že toho bude hodně, ale je to pro mě velký krok dopředu. Tím, že už tu pracuju, nemusím čekat na uplynutí výpovědní doby, vše řešíme dohodou, která je výhodná pro všechny strany. Můžu se pomalu chodit učit nové věci a zároveň v klidu předat svou stávající práci tomu, kdo ji převezme. Nikde nevytváříme stres ani díru v lidských kapacitách, naopak se podporujeme. Když jsem si vloni na jaře hledal místo, mířil jsem někam, kde se budu moct rozvíjet, budovat si kariéru a učit se nové věci. Věděl jsem, že všechno tohle nabízí automobilový průmysl a Denso mě v tom nezklamalo. Ačkoli mě k mému internímu přestupu na novou pozici nemotivovaly peníze, i těmi jsem si za to, co už znám, polepšil. Navíc začínám na juniorovi a před sebou mám další dva stupně, kam se můžu posouvat. Skvělé taky je, že můžu dál dálkově studovat, když potřebuji volno, vždycky mi tu vyjdou vstříc. Školu určitě dokončit chci, i kdyby to mělo být za deset let. Vysoká mě totiž naučila vyřešit problém bez znalostí, ale tím, že si sám poradím. Z toho čerpám v praxi dodnes a občas musím uznat, že cennější než titul se mi mnohdy ukázalo to, co vás život ve firmě naučí."

Chcieć/ Przyjąć się/Umieć/ Przenieść się/ Awansować

Moje nowe miejsce w praktyce

Mogę naprawdę mieć ze swojej pracy lepsze odczucia, mogę robić coś, co będzie mnie bawić, i dlatego nie muszę zmieniać firmy?

Naprawdę można znaleźć dla sobie miejsce, które zrobi ze mnie specjalistę w dziedzinie, która jest dla mnie nowa?

Naprawdę można dopracować się z niższym wykształceniem na wyższe i wyższe pozycje?

Opowiadania tych waszych kolegów dają odpowiedź TAK na wszystkie trzy pytania!

Sergej Tutin,
22 lat, specjalista opakowań

„Studiuję zaocznie na TUL nanowłókna. Do tego znalazłem pracę na cały etat w Densu na logistyce opakowań. Od wiosny 2017, kiedy się przyjąłem, jej treść dostała się mi pod skórę i zaczęła być stereotypowa. Tego na pewno nie można powiedzieć o logistyce jako takiej, ale konkretnie moja pozycja wymaga dużo administrowania, którego nie można obejść ani uprościć. Miałem jednak możliwość współpracować z rozwojem, co wydało mi się bardziej interesujące. Kiedy dowiedziałem się o odejściu ztamtąd jednego kolegi i tym samym wolnym miejscu, zapytałem swego przełożonego, czy nie byłoby możliwości, abym się mógł przenieść do działu Methods, który trudni się rozwojem opakowań. Zrozumiał on moje powody a nawet dał mi dobrą opinię. Wiedział, że chcę się dalej rozwijać. Absolwowałem rozmowy z nowym przełożonym, który pytał mnie o moją motywację, oczekiwania, studium, praktykę i o to, gdzie widzę siebie za pięć, za dziesięć lat. Chciałbym się dalej widzieć w Densu. Znam to tutaj i wiem, że jeżeli będę chciał rosnąć, mam tu pełno okazji. Zainteresowanych o pozycję, na którą mierzyłem, było więcej. Dostałem więc za zadanie wykonać prezentację według zadania. W ramach której miałem zaprojektować lepsze rozwiązanie, niż na jakie wskazywały przesłanki. Swoje pomysły broniłem potem w języku angielskim. Pomimo tego, że nie dokończyłem jeszcze szkoły wyższej a moja praktyka jest na razie bardzo krótka, miejsce uzyskałem. Myślę, że bardzo pomogło usiąść i wyjaśnić, co będzie oznaczać nowa praca i jak będę się mógł tego wszystkiego nauczyć. Wiem, że będzie tego dużo, ale jest to dla mnie wielki krok w przód. Ponieważ już tu pracuję, nie muszę czekać na upłynięcie okresu wypowiedzeniowego, wszystko rozwiązujemy ugodą, która jest korzystna dla wszystkich stron. Mogę powoli chodzić się uczyć nowych rzeczy a równocześnie spokojnie przekazać swoją obecną pracę temu, kto ją przyjmie. Nigdzie nie tworzymy stresu ani dziury w sile roboczej, wręcz odwrotnie wspieramy się. Kiedy w roku ubiegłym szukałem miejsca, zmierzałem gdzieś, gdzie będę mógł się rozwijać, budować swoją karierę i uczyć się nowych rzeczy. Wiedziałem, że wszystko to oferuje przemysł samochodowy a Denso mnie w tym nie skłamało. Choć mnie nie motywowały pieniądze do mojego internistycznego przeniesienia na nową pozycję, i pod tym względem polepszyło mi się dzięki temu co już znam. Oprócz tego zaczynałem na juniorowi i mam przed sobą dalsze dwa stopnie, na które mogę się przesunąć. Wspaniałe jest również, że mogę dalej studiować zaocznie, jeżeli potrzebuję wolne, zawsze idą mi na rękę. Szkołę na pewno chcę dokończyć, i gdyby to było za dziesięć lat. Ponieważ studia nauczyły mnie rozwiązać problem bez wiedzy, ale tak, że sam sobie poradzę. Z tego zyskuję w praktyce po dziś dzień i czasem muszę uznać, że niż tytuł często okazało się, że cenniejsze jest to, co was życie w firmie nauczy".

Jakub László,
21 let, PLC specialista

„Mám střední školu s maturitou obor Silnoproud. Po ní jsem začal pracovat ve firmě, kde byla poptávka po odvětví, do kterého jsem chtěl víc proniknout. Přestože na začátku říkali, že ještě nikoho nepropustili pro nedostatek práce, tak netrvalo dlouho, a přesně proto se se mnou rozloučili. Pak mi známý, který do Densa externě dochází na servis a opravu vstřikovacích strojů, řekl, že pokud mě zajímá programování strojů, ať se zkusím přihlásit na PLC specialistu, kterého hledají. Tou dobou jsem chodil na různé pohovory a pamatuju si, jak bylo nepříjemný, když jsem se někde cítil úplně malý a zbytečný. A pak jsem přišel do Densa, kde mi vážně dali najevo, že mě chtějí, a to bylo příjemný. U pohovoru jsem se potkal s mým současným nadřízeným, řekl jsem mu o mém vzdělání a téměř žádných zkušenostech v tom, co bych chtěl dělat, a přesto jsme si plácli. Teď tu pracuji dva měsíce, postupně poznávám firmu, čekají mě školení a spokojený jsem nejenom s kolektivem, který se jeví pohodově, ale i s penězi. Práce je tu dost, takže myslím, že se nebude opakovat moje špatná zkušenost z předchozí firmy. Těším se, až poznám, proč jsem nastoupil, a jsem rád za tuto příležitost."

Jakub László,
21 lat, PLC specjalista

„Mam szkołę średnią z maturą specjalizacja prąd elektroenergetyczny. Po niej zacząłem pracować w firmie, gdzie było zapotrzebowanie na branżę, do której chciałem bardziej przeniknąć. Pomimo tego, że na początku mówili, że jeszcze nikogo nie zwolnili ze względu na niedostatek pracy, to nie trwało długo, i pożegnali się ze mną właśnie dlatego. Potem znajomy, który eksternistycznie chodził do Densa na serwis i naprawy maszyn wtryskujących, powiedział, że jeżeli interesuje mnie programowanie maszyn, abym się próbował zgłosić na PLC specjalistę, którego poszukują. W tym czasie chodziłem na różne rozmowy i pamiętam, jak było nieprzyjemne, kiedy se czasem czułem zupełnie mały i zbyteczny. A potem przyszedłem do Densa, gdzie poważnie dali mi na jaw, że mnie chcą, a to było przyjemne. Przy rozmowach wstępnych spotkałem się z mym obecnym przełożonym, powiedziałem mu o moim wykształceniu i prawie żadnych doświadczeniach w tym, co chciałbym robić, i pomimo tego podaliśmy sobie ręce. Teraz pracuję tu dwa miesiące, stopniowo poznaję firmę, czekają na mnie szkolenia i jestem zadowolony nie tylko z załogi, która wydaje się być przyjemna, ale też z pieniędzy. Pracy jest tu dosyć, myślę więc, że nie będzie się powtarzało nieprzyjemne doświadczenie z poprzedniej firmy. Cieszę się, aż poznam, dlaczego zostałem przyjęty, i jestem wdzięczny za tę okazję."

Jan Čihák,
26 let, technolog

„Vyučil jsem se v oboru Mechanik/Elektrotechnik. Po vyučení jsem nastoupil do výrobní společnosti jako operátor – mechanik. Díky nevyhovujícímu kolektivu a téměř nulové možnosti kariérního postupu jsem se rozhodl odejít. S DMCZ mě poprvé seznámil můj bratr, který zde v době mé výpovědi již pracoval. Zkusil jsem se tedy přihlásit a po pracovním pohovoru jsem nastoupil na místo seřizovače, kde jsem pracoval 2 roky. Nikdy jsem se nezbavil myšlenky dokázat něco víc a vymanit se třísměnného provozu, ve kterém jsem byl nepřetržitě 7 let. Příležitost se mi dostala díky manažerovi Production Engineering, který mi nabídl pozici technologa. Díky pravidelným školením a podpoře svých kolegů jsem se jím skutečně stal. Nikdy jsem nepocítil, že by mi chyběl vyšší vzdělání, vždycky jsem si vystačil se svou praxí. Ideální kombinací však dle mého názoru je studium a praxe zároveň, což v současné době praktikuji i já, i když je to mnohdy velice obtížné. Dálkově dokončuji maturitní obor Mechatronik a to díky možnostem, které mi DMCZ dává. Z vlastní zkušenosti tvrdím, že i bez maturity je spousta příležitostí, nicméně vydat se tímto směrem je velice komplikované a cesta k úspěchům je o mnoho delší. Ne každá společnost je ke kariérním postupům natolik otevřená jako právě DMCZ. Každý si tedy musí dobře rozmyslet, kam a za jakých podmínek nastoupí. Mně osobně v současnosti nic nechybí a vyhlídky mám pořád lepší a lepší."

Jan Čihák,
26 lat, technolog

„Skończyłem szkołę w branży Mechanik/Elektrotechnik. Po szkole przyjąłem się do spółki produkcyjnej jako operator – mechanik. Dzięki nieodpowiedniej założe i prawie zerowej możliwości postępu karierowego zdecydowałem się odejść. Z DMCZ poznał mnie po raz pierwszy mój brat, który tu już pracował w okresie mojej wypowiedzi. Spróbowałem więc zgłosić się i po rozmowach roboczych przyjąłem się na miejsce nastawiacza, gdzie pracowałem 2 lata. Nigdy nie opuściła mnie myśl dokazać coś więcej i wydostać się z trzy zmianowego systemu, w którym byłem bez przerwy 7 lat. Okazję dostałem dzięki menadżerowi Production Engineering, który zaoferował mi pozycję technologa. Dzięki regularnym szkoleniom i wsparciu swoich kolegów rzeczywiście się nim stałem. Nigdy nie odczułem, że by mi brakowało wykształcenia wyższego, zawsze wystarczyłem sobie ze swoją praktyką. Idealna kombinacja jest moim zdaniem studium i praktyka równocześnie, co w chwili obecnej praktykuję i ja, i gdyż jest to czasami bardzo trudne. Kończę szkołę z maturą w branży Mechatronik i to dzięki możliwościom, które daje mi DMCZ. Z własnego doświadczenia twierdzę, że i bez matury jest pełno okazji, nie mniej jednak wydać się w tym kierunku jest bardzo komplikowane a droga do sukcesu jest o dużo dłuższa. Nie każda spółka jest na tyle otwarta na karierowe postępowanie jak właśnie DMCZ. Każdy więc musi się dobrze zastanowić, gdzie i na jakich warunkach się przyjmie. Mnie osobiście obecnie niczego nie brakuje a widoki mam ciągle lepsze i lepsze.."

Volné pracovní pozice

Aktuálně obsazujeme tyto volné pozice, na které se můžete přihlásit i vy:

Pozice / Position		Oddělení Department	Manager Manažer
CZ	ENG		
Plánovač	Business planner	**BP**	**Tsuji**
Rozpočtář	Cost planner	**CP**	**Azuma**
Produktový inženýr	Product engineer	**Design**	**Moravec**
Inženýr zákaznické kvality - série	CQA engineer	**QA**	**Vrtal**
Inženýr zákaznické kvality - předsérie	CQA engineer	**QA NPI**	**Janků**
Inženýr dodavatelské kvality - předsérie	SQA engineer		
Specialista konce montáže výrobních linek (vývoj)	End of line specialist (development)	**PE**	**Marume**
Specialista zlepšování	TIE specialist	**TIE**	**Fidrik**
Technolog	Engineer	**PE Molding**	**Elbedoui**
Technolog pro tepelné výměníky - náhrada za mateřskou dovolenou +1	Production Eng.	**PE**	**Noguchi**
Technolog	Engineer	**PE1**	**Pavlíček**
Technolog	Engineer	**PE**	**Oba**
Nástrojář	Maitenance worker	**T&D**	**Chlum**
Manažer výroby	Production manager	**Production**	**Vats**
Supervizor výroby	Production S/V		
Seřizovač	Setter	**Production**	

Wolne pozycje robocze

Aktualnie obsadzamy następujące wolne pozycje, na które możecie się zgłaszać i wy:

Pozice / Position		Oddělení Dział	Manager Menadżer
PL	ENG		
Planowacz	Business planner	**BP**	**Tsuji**
Budżetowy	Cost planner	**CP**	**Azuma**
Inżynier Produktów	Product engineer	**Design**	**Moravec**
Inżynier jakości klientskiej - seria	CQA engineer	**QA**	**Vrtal**
Inżynier jakości klientskiej - przedseria	CQA engineer	**QA NPI**	**Janků**
Inżyniej jakości dostawczej - przedseria	SQA engineer		
Specjalista końcowego montażu linek produkcyjnych (rozwój)	End of line specialist (development)	**PE**	**Marume**
Specjalista ulepszania	TIE specialist	**TIE**	**Fidrik**
Technolog	Engineer	**PE Molding**	**Elbedoui**
Technolog wymienników cieplnychy - zastępstwo za urlop macierzyński +1	Production Eng.	**PE**	**Noguchi**
Technolog	Engineer	**PE1**	**Pavlíček**
Technolog	Engineer	**PE**	**Oba**
Narzędziarz	Maitenance worker	**T&D**	**Chlum**
Menadżer produkcji	Production manager	**Production**	**Vats**
Supervizor produkcji	Production S/V		
Nastawiacz	Setter	**Production**	

Simona Procházková
Oddělení lidských zdrojů - Nábor

Simona Procházková
Dział Zasoby Ludzkie-Rekrutacja

Pracovní výročí

Vedení společnosti děkuje za dlouholetou loajalitu a odvedou práci těmto našim zaměstnancům, kteří v průběhu posledních měsíců dosáhli v DMCZ jubilejní délky svého působení:

10 let / 10 lat:

ŘÍJEN / PAŹDZIERNIK:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
330	**Lokaj Aleš**
340	**Löbl Tomáš**
344	**Holeček Jiří**
522	**Hladík Marek**
715	**Kapciak Marcin**
715	**Lajdecki Adrian Mariusz**
716	**Biegarczyk Tomasz Leszek**
716	**Legezyński Mieczyslaw Grzegorz**
720	**Fernówka Marcin**
730	**Golebiewska Beata Malgorzata**
730	**Kleprlík Michal**
730	**Kotala Miroslawa**
730	**Kozlowska Iwona**
730	**Minuta Monika Ludwika**
730	**Paszkowska Sylwia Regina**
730	**Ratajczyk Agnieszka**
730	**Swacha Alina Marta**

LISTOPAD:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
330	**Bonček Lukáš**
330	**Wieczorek Michal Piotr**
340	**Kostka Petr Ing.**
350	**Hylmarová Iveta**
351	**Galbavý David**
351	**Heřman Ondřej**
730	**Fröhlichová Lenka**
730	**Hroncová Mária**
730	**Kaločaiová Svetlana**
730	**Kunešová Renata**
730	**Warkoczewska Bozena Janina**
740	**Zuk Pawel Patryk**
750	**Lettnerová Andrea**
750	**Skalický Petr**

PROSINEC / GRUDZIEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
540	**Havlíček Petr Ing.**
730	**Woźna Wioleta Justyna**
780	**Bielawa Aneta**
780	**Jelínková Helena**

Jubileusze stażu pracy

Zarząd spółki dziękuje za długoletnią lojalność i wykonaną pracę następującym naszym pracownikom, którzy w ciągu ostatnich miesięcy osiągnęli w DMCZ jubileuszową długość swojej działalności:

15 let / 15 lat:

ŘÍJEN / PAŹDZIERNIK:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
121	**Jermář Vladimír Ing.**
320	**Kubová Šárka**
343	**Moravec Zdeněk Ing.**
521	**Hille Josef**
540	**Verner Vladimír**

LISTOPAD:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
532	**Gajdáč Ivo Ing. MBA**

PROSINEC / GRUDZIEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
310	**Novotný Marek Bc.**

5 let / 5 lat:

ŘÍJEN / PAŹDZIERNIK:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
150	**Urban Petr**
351	**Bešta Pavel**

PROSINEC / GRUDZIEŃ:

Středisko / Dział	Příjmení a jméno / Nazwisko i imię
520	**Janecký Jiří**

Informace k ročnímu vyúčtování daně z příjmů za rok 2017

Do 15. února 2018 musí mít každý zaměstnanec **podepsané** daňové prohlášení pro rok 2018 a může požádat o provedení ročního zúčtování za rok 2017.

(Netýká se zaměstnanců, kteří nastoupili v roce 2018)

- **URČENO PRO ZAMĚSTNANCE VE SMĚNNÉM PROVOZU**

  Daňová prohlášení se budou podepisovat na jednotlivých linkách po dohodě s nadřízenými.

- **URČENO PRO OSTATNÍ ZAMĚSTNANCE**

  Daňová prohlášení se podepisují ve mzdové účtárně od 10. 1. 2018 – 15. 2. 2018.

TERMÍNY PRO PODEPISOVÁNÍ ŽÁDOSTÍ:
pondělí - pátek
9 - 11 hod. a 13,30 - 15 hod.

Informacje dotyczące rocznego rozliczenia podatku z przychodów za rok 2017

Do 15 luty2018 musi mieć każdy pracownik **podpisane** oświadczenie podatkowe na rok 2018 i może żądać o wykonanie rozliczenia rocznego za rok 2017.

(Nie dotyczy pracowników, którzy przyjęli się w roku 2018)

- **PRZEZNACZONE DLA PRACOWNIKÓW W SYSTEMIE ZMIAN**

  Oświadczenie podatkowe będzie się podpisywać na poszczególnych liniach po uzgodnieniu z przełożonymi.

- **PRZEZNACZONE DLA POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW**

  Oświadczenie podatkowe podpisuje się w księgowości płac 10. 1. 2018 – 15. 2. 2018.

TERMINY NA PODPISYWANIE WNIOSKÓW:
poniedziałek - piątek
godz. 9 - 11 i godz. 13:30 - 15

CO JE NUTNÉ VZÍT S SEBOU?

Každý zaměstnanec předloží **identifikační kartu** a nahlásí **číslo** svého střediska.

Připraví si všechny doklady potřebné pro uplatnění slev na dani (např. životní pojistky, penzijní připojištění – smlouvy i potvrzení, hypotéky, úvěry, půjčky, výpis z katastru nemovitostí, apod.) – bližší specifikaci těchto dokladů naleznete na nástěnce v hlavním koridoru.

Upozorňujeme Vás, že v době od 29. 1. 2018 do 2. 2. 2018 nebudou daňová prohlášení z organizačních důvodů podepisována. Nebudou Vám ani podávány žádné informace!

V případě, že nepožádáte o roční zúčtování a nepředložíte potřebné doklady, nebude Vám proveden výpočet ročního zúčtování a vrácen přeplatek na dani.

Mzdové účetní

CO NALEŻY WZIĄĆ ZE SOBĄ?

Każdy pracownik przedłoży **kartę identyfikacyjną** i zgłosi **numer** swego działu.

Przygotuje sobie wszystkie dokumenty potrzebne do zastosowania zniżek podatkowych (np. ubezpieczenia na życie, ubezpieczenie emerytalne – umowa i potwierdzenie, hipoteki, kredyty, pożyczki, wypisy z katastru nieruchomości, itd.) szczegółową specyfikację tych dokumentów znajdziecie na tablicy informacyjnej w korytarzu głównym.

Zwracamy uwagę, że w okresie od 29. 1. 2018 do 2. 2. 2018, kiedy to odbywa się spracowanie wypłat, **nie będą z przyczyn organizacyjnych podpisywane oświadczenia podatkowe. Nie będą też podawane żadne informacje!**

W przypadku, że nie wniesiecie o roczne rozliczenie i nie przedłożycie potrzebnych dokumentów, nie zostanie dla Was wykonane roczne rozliczenie i nie zostanie Wam zwrócona nadpłata podatkowa!!!

Księgowość płac