

Živý Foxconn

6

**Průzkum
spokojenosti:
Co bude dál?**

14

**Ručně to
zkrátka nejde**

30

**Vánoce
jinak**

10 • Mariana Mocanu:

**Stačí se zapřít
a vydržet**



Lenka
Brychtová

Šéfredaktorka

Milé kolegyně, milí kolegové,

tímto vydáním uzavíráme rok 2019. Troufám si ho nazvat rokem změn a novinek, které mohli zaregistrovat kolegové ve všech koutech společnosti. Foxconn se oblékl do nové korporátní identity, která se víc a víc rozšiřuje nejen uvnitř společnosti, ale setkáváme se s ní i mimo areály Foxconnu. Absolvovali jsme historicky první průzkum spokojenosti zaměstnanců, který mapoval názory všech kolegů napříč pozicemi i lokalitami. A už můžeme pozorovat první výsledky. Společnost se ve velkém pustila do zlepšování pracovního prostředí. Příkladem je nejen povedená přeměna jídelny v Pardubicích, na kterou naváže rekonstrukce stravovacích prostor v Kutné Hoře, ale i nové relax zóny nebo modernizace toalet. Už nyní je jisté, že řada novinek bude následovat i v příštím roce. A nezapomeňme, že půjde o rok tří dvacítek. V roce 2020 totiž Foxconn oslaví 20 let své existence v České republice!

Přeji vám, aby i každý váš den roku 2020 stál za oslavu. A přidávám také přání pevného zdraví, bez kterého vše ostatní pozbývá důležitosti. Ať závěr roku prožijete podle svých představ v klidu a pohodě, ve společnosti svých blízkých.

Obsah

4–5 PR a komunikace má nového manažera

15 Jak předcházet úniku dat

18–19 Foxconn Funovation

20–21 Denní dění z divízi Foxconnu

24–25 Poznej mě

28–29 Thajsko – země úsměvů



Trainee program 2019/2020 odstartoval

S podzimem je již tradičně spojeno zahájení dalšího ročníku Trainee programu. Kolik trainees jsme mohli letos ve Foxconnu přivítat? Na prvním společném setkání, které proběhlo 9. 10. 2019, se přišlo ukázat hned 17 nových kolegů zvolených na tuto pozici. Celkem se do programu zapojilo 14 mužů a 3 ženy, přičemž radostnou zprávou je, že letos jsou hned čtyři trainees z Kutné Hory. To značí, že se absolventský program ujal i napříč „foxconními“ městy. A tentokrát bude mnohem pestřejší než loňské ročníky. Co účastníky čeká? Osobní rozvoj v rámci měkkých dovedností, podpora individuálního vzdělávání díky roční licenci na portál Seduo.cz, setkání s inspirativními osobnostmi, teambuilding, exkurze, návštěvy výroby a skladů v Pardubicích i Kutné Hoře, setkání s vedením společnosti, workshopy oddělení, soutěže, dárky a mnoho dalšího. Přejeme našim trainees mnoho úspěchů v profesních začátcích a kolem samé skvělé lidi. ■

Text: **Hana Opočenská, Tým vzdělávání a rozvoje**

Pravidelná odstávka IT systémů

Kompletní nedostupnost IT služeb poskytovaných oddělením Software Delivery a ICT všem „foxconním“ společností bude probíhat v termínu:

🕒 **6. týden –
od neděle 9. 2. 2020 – 8:00
do pondělí 10. 2. 2020 – 4:00**

Užijte si volnou neděli! Nepojede výroba ani žádný počítač! ■

Text: **SWD Field Engineering tým**

Inspirujte se společně s námi

Největšími trendy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců je sdílení interního know-how a získávání nových poznatků formou setkávání s inspirativními osobnostmi. Na jaře jsme proto v pardubickém Foxconnu přivítali youtubera Karla „Kovoho“ Kováře a ekonoma Tomáše Sedláčka, který se později zastavil i u kutnohorských kolegů. Interní vzdělávací aktivitou je Friday Academy. Zaměstnanci mají možnost načerpat inspiraci, vzájemně diskutovat a zamyslet se nad novými nápady. Přednášející jsou z řad interních kolegů i externích osobností. V červnu proběhl rozhovor s ředitelem divízi a v říjnu s HR ředitelem Michalem Batelkou. Pokud jste neměli možnost dorazit, nezužtejte – vždy se snažíme o online přenos nebo záznam na intranetu. V listopadu jsme v Pardubicích přivítali Daniela France z Google a profesionální fyzioterapeutku. A jednou měsíčně ve čtvrtek vás také zveme na společné snídáně Brain and Breakfast. Nenechte si ujít jedinečná setkání a inspirujte se společně s námi. ■

Text: **Tým vzdělávání a rozvoje**



Staré „elektrické srdce“ dotepalo

Rozvodna vysokého napětí pardubického Foxconnu se po 55 letech dočkala modernizace. Nenápadná a trochu oprýskaná budova umístěná v části Polygon má nové a spolehlivé „srdce“ potřebné k distribuci elektřiny v celém areálu. Během září byly ve vysokonapěťové rozvodně 6kV v budově P11 zahájeny stavební a elektroinstalační práce. Zahnovaly nejen kompletní demontáž stávajících 30 rozvaděčů, ale hlavně montáž 22 moderních rozvaděčů Siemens se vzduchem izolovanými vypínači. Po více než půlstoletí nepřetržitého provozu byly původní olejové vypínače opravdu na konci své životnosti. Díky použití moderních digitálních ochran se řízení distribuce elektřiny zjednodušilo. Řešení sníží provozní náklady a razantně zvýší bezpečnost provozu v části vysokého napětí. Foxconn do „nového srdce“ investoval 13,5 milionu Kč. ■

Text: **Pavel Bartíza, Facility Management**



PR a komunikace má nového manažera

Pavel Kožený, který do Foxconnu nastoupil na pozici PR manažera letos v říjnu, je rozený Pardubičák. Z města nejen pochází, ale absolvoval zde i univerzitu. Prakticky celou svou kariéru – tedy již více než 15 let – se věnuje PR (public relations), komunikaci a marketingu pro velké společnosti s tisíci zaměstnanci, jejichž záběr se pohybuje od oblasti dopravy přes zdravotnictví a retailový obchod až po těžký průmysl.

Proč jste si vybral právě Foxconn?

Příležitost přišla v době, kdy jsem vyhlížel další výzvu. K tomu jsem Foxconn sledoval již delší dobu. Zaznamenal jsem u něj posun v oblasti PR a komunikace, což ještě více zvýšilo můj zájem nabídnout své profesní zkušenosti takto významné společnosti. Ne každá firma, obzvláště ta výrobní, si uvědomuje důležitost profesionální komunikace. Zaměstnanecký trh je nyní saturován, takže konkurenční výhodou společnosti může být právě její prezentace navenek i uvnitř. Nezbytná je však úzká spolupráce s HR i dalšími odděleními. Nižší náklady na náborové kampaně, menší fluktuační a vyšší spokojenost zaměstnanců je ten správný mix a přidaná hodnota vhodně cílené komunikace.

Dříve jste působil v Českých drahách nebo v Nemocnici Pardubického kraje. Je Foxconn v něčem jiný?

Na velké porovnávání je ještě brzy, nicméně určité rozdíly zřejmé jsou. Ve Foxconnu mají mezi zaměstnanci významný podíl zahraniční kolegové. S tím souvisí celá řada skutečností jako multijazyčnost interních komunikačních materiálů a zohledňování směnného provozu v komunikaci či organizaci. Stejně jako všude, i ve Foxconnu jsou důležité vztahy mezi lidmi a týmy, které je potřeba vytvářet, případně ty stávající prohlubovat.

Co se vám na PR naší společnosti líbí?

Velice mě oslovila soutěž X-DAY, která finančně podporuje zajímavé projekty a pomáhá různým lidem, spolkům i komunitám. Dále mě zaujaly FoxFestivály a kvalitní produkce zaměstnaneckých akcí obecně. Není mnoho společností, které by do svých pracovníků takto výrazně investovaly. Nelze také opomenout komunikaci na sociálních sítích, která dodržuje stanovenou strategii pro externí online prezentaci. Dalším skvělým produktem z pohledu obsahu a zpracování je

v rámci interní komunikace časopis Živý Foxconn. Cítím, že přišel čas na přihlášení do nějaké soutěže hodnotící firemní média. Tím můžeme porovnat naši práci s nejlepšími a získat názor odborné poroty. Dalo by se toho jmenovat daleko více, protože za všemi aktivitami vidím spoustu práce a osobního nadšení celého týmu.

Chcete nějak posunout vnímání Foxconnu na Pardubicku, Kutnohorsku i v celé České republice?

Cílem je udržování harmonických vztahů s městy, kraji, médii, organizacemi a významnými institucemi. Uvědomujeme si totiž, že činností naší společnosti mohou vznikat určité externality, např. ve školství či zdravotnictví, ke kterým je

Spokojeného zaměstnance považují za stěžejní pilíř v šíření dobrého jména společnosti.

vhodné zaujmout proaktivní přístup a společně je vyřešit. Foxconn by měl být vnímán jako dobrý soused. Neméně důležitým cílem je, aby naše společnost byla první volbou pro každého, kdo hledá příležitost pro své pracovní uplatnění. Foxconn patří mezi významné zaměstnavatele a tuto pozici je dobré si udržet – nejen počtem zaměstnanců, ale hlavně poctivou prací nás všech. Spokojeného zaměstnance považují za stěžejní pilíř v šíření dobrého jména společnosti.

Co pro to oddělení PR a komunikace udělá?

Prvním krokem je nastavení cílů tak, aby byly měřitelné, dosažitelné, relevantní a sledovatelné v čase. Jednoduchým příkladem je třeba účast zaměstnanců

a veřejnosti na FoxFestiválech, dosah naší komunikace na sociálních sítích, případně i čtenost časopisu. Lepších výsledků dosáhneme tak, že zlepšíme kvalitu obsahu, kreativního zpracování, propagace a samotné produkce v návaznosti na stanovení klíčových ukazatelů pro jednotlivé projekty i celé komunikační pilíře. V roce 2020 nás čeká období, kdy budeme preferovat kvalitu nad kvantitou.

Které komunikační pilíře máte na mysli?

Aktivitám v různých oblastech se aktuálně věnuje pětičlenný tým. Za interní komunikaci, jejímž hlavním produktem je časopis Živý Foxconn, zodpovídá Lenka Brychtová. Dalším pilířem jsou akce pro zaměstnance a veřejnost, které má na starosti Martina Podzimeková. Externí komunikace, které se věnuje Radmila Čukatová, je zaměřená na veřejnost, instituce a média. Foxportál zastřešuje Lucie Frydrychová, která zároveň dohlíží na speciální projekty PR a komunikace – například v oblasti zlepšování pracovního prostředí. A na společenskou zodpovědnost a spolupráci se školami se zaměřuje Jakub Skyva. V letošním roce jsme dále zajistili první fázi průzkumu spokojenosti zaměstnanců – nastavení podoby průzkumu a sběr potřebných dat – a v neposlední řadě realizujeme i obsáhlý projekt nové korporátní identity.

Co chystá tým PR v příštím roce?

V roce 2020 nás čeká nejedna výzva. Důležitým tématem ke komunikaci bude výročí 20 let Foxconnu v České republice a s tím související aktivity. Zaměstnanci i veřejnost se mohou těšit na řadu novinek v online komunikaci a obecně bychom rádi zvýšili kvalitu všech našich výstupů. Hodně práce nás čeká například v oblasti budování značky a implementace korporátní identity. Více si dovolím neprozrazovat, abychom měli možnost během roku něčím překvapit. ■



Průzkum spokojenosti: Co bude dál?

Na konci prázdnin jsme vás seznámili s deseti nejdůležitějšími zjištěními, která vplynula z průzkumu spokojenosti zaměstnanců. Poté se na všech divizích za účasti výkonných ředitelů a nejvyššího managementu uskutečnily workshopy vedené výzkumnou agenturou IPSOS. Manažeři se detailně seznámili s výsledky za danou divizi a na základě nich stanovili prioritní oblasti, na které se společnost zaměří.

Napříč divizemi byla definována řada témat, která budou mít na spokojenost našich zaměstnanců největší vliv. Lze je shrnout pod čtyři základní oblasti, přičemž každá z nich bude zaštiťována významnou osobností Foxconnu. Projekty a nápravné akce tak budou pokrývat celou společnost. Těmito oblastmi jsou:

1. Zlepšování pracovního prostředí

zaštítí Nicky Monaghan.

2. Mzdové ohodnocení

zaštítí Allan Keown.

3. Atmosféra ve společnosti

zaštítí Stephen McKenna.

4. Plánování kariéry

zaštítí Michal Batelka. Bude zajišťovat i dohled nad realizací nápravných kroků v dalších oblastech.

1. Zlepšování pracovního prostředí

Oblast si vzal pod svá křídla Nicky Monaghan: „Osobně povedu pracovní skupinu, která se zaměří na aktivity vedoucí ke všeobecnému zlepšení pracovního prostředí. Mým cílem je průběžně obnovovat a zvyšovat kvalitu vybavení budov a zajistit, aby se naši zaměstnanci v práci cítili dobře. Zároveň chci pomoci vytvořit kulturu, ve které se každý zajímá o své okolí, všímá si a vyjadřuje se, pokud je něco špatně.“

Co se již v rámci této oblasti povedlo?

Modernizovaná jídelna a největší relax zóna

Nový design, reprezentativní zasedací místnost a spousta prostoru pro odpočinek! To vše nabízí nová jídelna a zároveň největší relax zóna v pardubickém závodě, která byla 11. 11. 2019 za účasti vedení společnosti a 230 zaměstnanců slavnostně otevřena. V nové jídelně je



Allan Keown při slavnostním
otevření nové jídelny v Pardubicích



Jaromír Červinka a Stephen McKenna
prezentace výsledků průzkumu v Kutné Hoře



Moderní relaxační
a tréninková zóna na hale B



Nově zařízená
kancelář v Kutné Hoře



G Group díkyvdání dává
příležitost ocenit a poděkovat

nyní 675 míst k sezení různého druhu, takže se dá využít i pro neformální schůzky. Zaměstnanci si mohou ve dvou relax zónách užít chvíli odpočinku nebo si zahrát stolní fotbal. Nový kabát i nové jméno dostala také bývalá zasedací místnost Helsinkí. Od teď ji hledejte pod označením SMILINK. Z celého prostoru dýchá korporátní identita, díky které nabyt moderního stylu. Za realizací stojí firma Epixo pod vedením jejího majitele Jiřího Modera. Díky patří také celému realizačnímu týmu z Foxconnu. Jmenovitě Petře Kubíčkové, Lucii Frydrychové, Petrovi Bašemu, Čestmírovi Kulíškovi, Michaelu Zajicovi i dalším kolegům, kteří se zapojili. Doufáme, že se vám v nové jídelně bude hezky jíst a relaxovat.

Novinky na hale B

Na zlepšování prostředí ve výrobních prostorách divize D se již od září tohoto roku v rámci projektu FoxMIE zaměřuje tým, jehož součástí jsou převážně lidé z výroby. První fáze projektu se soustředila na vybudování

relaxační a tréninkové zóny na hale B. Bude se jednat o prostor, který půjde variabilně rozdělit pomocí posuvné stěny na část určenou pro odpočinek a část pro školení. Otevření proběhne již brzy!

Rekonstrukce toalet

Přesně po 19 letech začal Foxconn modernizovat toalety v budově P1 pardubického závodu. Dochází k výměně obkladů, dlažby, dveří i přípojovacích rozvodů vody a kanalizace. Doplněna bude elektroinstalace, LED osvětlení, sensorové umyvadlové baterie a samosplachovací pisoáry. Nové toalety budou obloženy velkoformátovými dlaždicemi v šedých odstínech. Původní mýdlovače nahradí zpeňovače a vedle umyvadel budou ponechány zásobníky s ubrousky. Firma Instal Hanousek zahájila 21. 10. 2019 bourací práce na hale A, kde byly toalety v nejhorším stavu. Protože jsou prováděny bez přerušení výroby, nelze rekonstruovat více toalet současně. Nedávno proto byla zahájena

rekonstrukce toalet na hale B, na kterou v roce 2020 naváže rekonstrukce ostatních toalet budovy P1.

Kutná Hora není pozadu

Rekonstrukci stravovacích prostor mohou očekávat i zaměstnanci v Kutné Hoře. Koncept bude podobný jako v Pardubicích, přičemž realizace proběhne začátkem příštího roku. Po otevření venkovní relaxační zóny došlo v Kutné Hoře i k rekonstrukci recepce, kde vznikl moderní prostor pro schůzky, včetně interaktivní obrazovky s mapou areálu. Zároveň se podařilo zařídit novou kancelář s 35 novými místy, která je určena hlavně pro kolegy z oddělení Nákupu. Zaměstnanci na střední hale uvítali nové chladicí jednotky umístěné nad testovacími poli výroby pro zákazníka Amazon Web Services, které pomohou lépe regulovat teplotu prostor. Pro zaměstnance byla také vybudována nová zastřešená a odhlučňená kancelář, kde se mohou lépe soustředit na každodenní pracovní úkoly.



Michal Batelka a Nicky Monaghan při prezentaci výsledků průzkumu v Pardubicích



Modernizovaná jídelna v Pardubicích



Petra Kubičková, Nicky Monaghan, Allan Keown a Lucie Frydrychová – slavnostní otevření nové jídelny



Rekonstruovaná recepce v Kutné Hoře

2. Mzdové ohodnocení

Tuto oblast zastřeší Allan Keown: „Průzkum spokojenosti pomohl identifikovat oblasti, kde zaměstnanci volají po zlepšení. Na řešení témat, která naše zaměstnance trápí, jsme schopni pracovat. Jsem proto rád, že mohu vést aktivity v oblasti mzdového ohodnocení. Těším se na spolupráci s týmem, který se na toto téma zaměří, a cílovými skupinami při identifikaci základních problémů a jejich řešení.“

3. Atmosféra ve společnosti

Oblast je pod záštitou Stepheny McKenny. „Lidé mi často říkají, že právě atmosféra je tím nejlepším, co ve Foxconnu vnímají. Jsou však jisté oblasti, na kterých můžeme dál zapracovat. Se spoustou skvělých příkladů, jak atmosféru ještě zlepšit, přicházejí spontánně samotné týmy. Ať už jde o organizaci akcí, na kterých se mají kolegové příležitost lépe poznat, přes setkání „after lunch“, kde mohou lidé diskutovat o zajímavých tématech.“

Nedávno například tým HR upekla sladké pohoštění pro všechny, kteří se zastavili v jídelně. A já sám absolvuji každou středu tzv. coffee talks – posezení nad kávou s kolegy. Nelze však popřít, že se objevují i věci, které mohou atmosféru ovlivnit negativně. Chtěl bych proto vyzvat všechny, aby se je snažili otevřeně řešit či požádali o pomoc svého vedoucího nebo HR Business Partnera. Už mnohokrát totiž dokázali pomoci. Mám pro vás jedno klíčové poselství – každý z nás přispívá k tomu, abychom v naší firmě vytvořili skvělou atmosféru. Stačí k tomu málo... Usmějte se, pozdravte i kolegy, které osobně neznáte, zorganizujte malou akci nebo pozvěte jiné týmy na kávu. Je to o maličkostech! Vytvoření společnosti, ve které budeme pracovat rádi, je na nás všech. Máte nápad či názor? Moc rád si jej vyslechnu.“

Jak se kolegové dále rozhodli zlepšovat atmosféru?

Listopad plný díkůvzdání

Podle výzkumů přispívá „vděčnost“ k tomu, že jsou lidé více v pohodě. Tato

úvaha inspirovala kolegy ke vzniku „G Group díkůvzdání“. Jeho princip je jednoduchý. Všichni kolegové v divizi G dostali příležitost poděkovat svým kolegům. Ať už za to, že jsou součástí jednoho týmu, že spolupracovali na konkrétním úkolu, nebo za pomoc a podporu. Při šíření díky se nesmělo zapomenout ani na kolegy, kteří pracují v produkci, ve skladech a na jiných pozicích, protože bez nich bychom tu nebyli. Poděkovali jsme jim malým sladkým dárečkem. I když 10 dnů díkyvzdání uteklo jako voda, chceme stále myslet na to, že vděčnost se dá sdílet každý den! Proto i vy zkuste poděkovat někomu, jehož spolupráce si vážíte.

4. Plánování kariéry

Oblasti se bude věnovat Michal Batelka: „Když jsem do Foxconnu nastoupil, pozitivně mě překvapilo množství interních přestupů. Kariérní růst a dostatek příležitostí totiž vnímám jako důležitý prvek v každé firmě. Je však potřeba si položit několik otázek: Chci růst dál? A co jsem pro to ochoten udělat? Jinou otázkou si zase klade

manažer: Jak pracuji se svými lidmi, aby mohli růst? Toto jsou oblasti, na které se zaměříme. Spustili jsme proto rozvojové programy pro manažery, které jim pomáhají poznat možnosti řízení a rozvoje svého týmu. Někteří totiž nevědí, jak tyto diskuze vést. Nicméně kariéerní posun je v rukou každého zaměstnance. Jen on ví, co by chtěl dělat za pár let a co ho baví. To pak může prodiskutovat se svým manažerem nebo s kolegy z náboru či HR Business Partnerem. Nadále budeme také podporovat vzdělávání, ať už v podobě standardních školení, inspiračních setkání či Friday Academy. Zaměříme se na to, aby volné pozice byly viditelné. A v MyFOXu implementujeme nový systém hodnocení, který tyto diskuze určitě podpoří.“

Pojďme si jednu z aktivit představit...

Leadership Academy

Napříč všemi divizemi a úrovněmi řízení realizujeme programy pro vedoucí. Letos jsme třeba zahájili Senior Leadership Program pro top management v divizích F a D, přičemž pro divizi G se připravuje. Výcvik za účelem zvyšování efektivity, produktivity a kvality manažerů pro nás realizuje společnost Extima. Několikaměsíční

výcvik manažerů je zaměřen na rozvoj klíčových kompetencí – vedení, řízení a rozvoj sebe, svých podřízených a celé organizace. Je tvořen programem orientovaným na hard-skills, kterými jsou práce se zodpovědností, strategické myšlení, nastavování dlouhodobých cílů, systémy řízení apod. A doplňují jej workshopy či e-programy orientované na soft-skills, jako je sebeřízení, komunikace, práce s časem, porady, stress management, osobní i profesní rozvoj a další. Plánujeme také spustit interní Leadership Programy pro manažery v dalších úrovních řízení a supervizory. Školení probíhají v řádu 6–18 měsíců. Ve spolupráci s dalším externím dodavatelem dále zahájíme program pro supervizory a groupleadery ve výrobě a skladech. Všechny programy sdílí stejný cíl, a to pochopení moderní role manažera a uvědomění si základních principů této práce. Vedoucí si mohou vybrat jak aktivity z katalogu oddělení vzdělávání a rozvoje, tak i ty připravené na míru. Mohou rovněž využít individuální/skupinové poradenství, koučování či inspirační setkání. ■

Text: Lenka Brychtová, Lucie Frydrychová, Petra Kubičková, Petr Baše, Čestmír Kulíšek, Jiří Knejfl, Petra Šebková, Andrea Škorpilová, Irena Votavová, Barbora Lukešová, Pavlína Šprachtová

Prezentace výsledků

V listopadu probíhala napříč celou společností série setkání se zaměstnanci zaměřená na průzkum spokojenosti.



Šlo o prezentaci výsledků za danou divizi a zároveň představení již probíhajících nebo plánovaných projektů, které navazují na výsledky průzkumu. ■

MD-11 poprvé v Pardubicích

Pro fanoušky letectví byla sobota 26. 10. 2019 mimořádnou událostí! V Pardubicích přistálo vůbec poprvé letadlo McDonnell Douglas MD-11. Proč se tady třímotorový stroj o ložné ploše přesahující 609 m³ objevil? Našemu významnému zákazníkovi CISCO končilo 1. čtvrtletí pracovního kalendáře. Výroba ve Foxconnu tedy musela jet do poslední možné minuty. Díky tomu jsme připravili 29 leteckých palet plných



nových výrobků, které čekaly na přepravu. Ve spolupráci s dopravcem Expedi-

tors jsme proto vypravili charterový let z Pardubic, jehož cílovou destinací byl Maastricht. Zatímco po zemi by paletám cesta trvala až 16 hodin, letecky zabrala i při započítání vykládky a přepravy do skladu jen 4 hodiny! I přes lehké zpoždění letadla na přiletu se nám vše podařilo a zákazník byl s výsledky nadmíru spokojen! ■

Text: Jiří Bečka, CNSBG Logistics Manager
Foto: Radek Kolář, Inventory Supervisor



Mariana
Mocanu:

Stačí se zapřít a vydržet

I když je původem z Rumunska, svůj domov našla v Kutné Hoře. Právě zde potkala před osmi lety svého manžela a pak už šlo vše velmi spontánně – svatba, narození dcery a pořízení vlastního domku v Sedlci. A těmito životními událostmi se prolínala práce ve Foxconnu.

Ve Foxconnu zastáváte pozici Compliance specialisty. Co obnáší?

Jsem aktivní člověk, takže se mi líbí, že je moje práce opravdu rozmanitá a musím neustále řešit spoustu věcí. Běhám na úřady, jednám s cizineckou policií, často jsem na cestách mezi

Kutnou Horou a Pardubicemi. Starám se o zaměstnance cizích národností, pro které řeším ubytování, víza či zaměstnanecké karty. A připravuji i podklady pro náborová řízení, která dělá Foxconn v rámci režimu Ukrajina. Přestože mám na starosti různé

národnosti, nejvíce jsem v kontaktu s rumunskou komunitou.

Od montážního specialisty jste se posunula trochu jiným směrem...

Loni v létě, když jsem ještě byla na mateřské dovolené, mnoho lidí

přestoupilo od agentury pod kmen a často se jednalo o Rumuny. Ani dnes si vlastně nejsem jistá, kdo si na mě ve Foxconnu vzpomněl, ale jednoho dne mi zavolali, jestli jim můžu začít překládat prezentace. Nejprve jsem to měla jako brigádu, protože dcera byla ještě malá. Děkala jsem vše, co bylo zrovna potřeba, a hrozně moc jsem se díky tomu naučila. Potom, když začala dcera chodit do školky, měla jsem čas se znovu naplno vrátit do práce. A v listopadu jsem už oslavila rok.

Mluvíte moc dobře česky. Kdy jste se jí začala učit?

Až po příchodu do České republiky. Předtím jsem neuměla ani slovo. Věděla jsem sice, že je to těžký jazyk, který je

by se nám tady nelíbilo nebo jsme měli pocit, že jsme diskriminováni, tak bychom tady nezůstávali. Někteří si na to stěžují, ale podle mě musí pochopit, že nemohou na každém kroku čekat člověka, který pro ně vše udělá. Každý začátek je těžký, ale stačí se trochu zapřít a vydržet. Kdybych to vzdala já, tak bych možná nikdy nepotkala svého manžela, nenarodila by se nám dcera...

Takže se v Kutné Hoře cítíte doma?

Teď už ano. Zpočátku mi moc chyběli rodiče a sestra, ale nyní po devíti letech je to jiné. Mám tady vlastní rodinu a cítím se doma v Čechách. Do Rumunska bych se vrátit nechtěla. Ale rodina mi pořád chybí, tak si aspoň často voláme a jezdíme za příbuznými v létě na dovolenou.

Mariana Mocanu

Je ve Foxconnu od roku 2011. Dva roky pro něj pracovala pod agenturou jako operátor montáže ve výrobě. Pak ale přestoupila do kmenu a začala kariéru růst. Nejprve na pozici trenérky a později produktového technika. Už během mateřských povinností, kdy věnovala téměř veškerý svůj čas dcerce Anně Marii, ji to ale přitáhlo do Foxconnu zpět. A nyní je to již více než rok, co v kutnohorském závodě pomáhá všem cizincům. „Pracuji v týmu se skvělými lidmi, u kterých vždy nacházím podporu. Oceňuji, že mluvím dobře česky, i to, že se umím se vším rychle sžít.“

od rumunštiny velmi odlišný, ale česky jsem umět chtěla. Nechtěla jsem pořád někoho prosit, aby mi překládal. Tak jsem se začala učit pomocí internetu a knížek. A všech okolo jsem se pořád ptala, jak se něco řekne nebo jmenuje...

Máte pocit, že se Rumuni a Češi v něčem liší?

Mám mnoho přátel mezi Rumuny i Čechy a nepříjde mi, že by byli v něčem rozdílní. Všude najdete dobré a přátelské nebo zlé a neochotné lidi. Je úplně jedno, jaké jsou národnosti. Pokud

Pocházím z vesnice Traian u města Brăila, což je 300 km od pobřeží Černého moře. Každý rok, když jedeme na návštěvu, tak se u něj musíme zastavit.

Brzy budou Vánoce, co se vám ve spolení s nimi vybaví jako první?

Asi vánoční stromeček a pod ním dárky. Nebo to, že je celá rodina pospolu. A samozřejmě jídlo. To je jediný rozdíl mezi Českem a Rumunskem. Myslím si, že naše jídlo je lepší. Ale já na něm vyrostla, takže to mě asi trochu ovlivňuje (smích).

Jaká jsou typická rumunská vánoční jídla?

Na vesnicích se 20. prosince konají tradiční předvánoční zabijačky, během nichž se připravují různé dobroty z vepřového masa. Chystají se klobásy nebo třeba maso na sarmale, které je mým oblíbeným jídlem. Máme ho na Vánoce každý rok. Jde o okořeněné mleté maso s rýží zabalené v zelí nebo listech vinné révy. Dále je typická i kukuřičná kaše māmāligă nebo smažené vepřové maso v pepřové omáčce, kterému se říká tochitură. Připravujeme i salátá boeuf, což je původem francouzské jídlo podobné bramborovému salátu a huspeninu nazvanou piftie. A peče se ořechový koláč cozonac nebo buchty.

Liší se Vánoce i v něčem jiném?

Dárky u nás rozdává Moș Crăciun, který je podobný spíše Santa Clausovi. Má červený obleček s kožešinou, červenou čepici a velký bílý plnovous. Chodí s obrovským pytlek plným dárků, které rozdává v noci z 24. na 25. prosince. A jezdí na saních s rolničkami, které jsou tažené koňmi. Vánoce taky slavíme až o den později než Češi.

Vzpomínáte ráda na nějaký zvyk?

Když se na Nový rok přeje všechno nejlepší a děti nebo někdy i dospělí chodí koledovat. Za zpívání koled dostávají od rodin ořechy, koláče nebo i drobné peníze. Vesnice potom obcházejí i Tři králové. Jen těch dětí chodí po domech více – třeba i čtyři nebo pět. Všude tam, kde jsou otevřené dveře, vstoupí a zpívají koledy, za což taky dostanou nějaké drobné. Pamatuji si, jak jsme s přáteli koledovali a pak porovnávali, kdo dostal nejvíce penězů. A hned jsme si za ně museli něco koupit. Doufám, že se tato tradice udrží. Některé zvyky se již vytratily, což je škoda. Vždy jsme se totiž vraceli domů šťastní a spokojení. ■

Dvě nová robotická řešení na divizi D

Aktivity spojené s robotizací a automatizací jsou významným inovačním trendem Průmyslu 4.0. Proto ani výrobní část divize D nezůstává v tomto ohledu stranou a snaží se průběžně implementovat automatizovaná řešení všude tam, kde se to jeví jako výhodné.



Při evaluaci vhodnosti nahradit monotónní a namáhavou práci robotickým řešením se většinou posuzuje celá řada parametrů. Od celkové ceny a doby implementace přes návratnost investice až po univerzálnost řešení, které by mělo být využitelné i při změně produkováných výrobků. Letos v srpnu proto byla do provozu uvedena dvě robotizovaná zařízení, která znamenala úspěšné završení dvou samostatných a přibližně rok trvajících projektů.

Pomoc s lepením štítků

Prvním zařízením je tzv. Label Applicator (LA), což je stanice automatického lepení etiket na balicí lince A4 pro stolní počítače. Má robotické rameno UR10 s koncovým efektořem, které je schopno odebírat etikety z tiskárny štítků a lepit je na přesně definovaná místa přepravních boxů hotových výrobků. Součástí LA je i automatická váha, která zajišťuje, že produktový štítek je nalepen pouze na box s odpovídající hmotností – tedy se správným



obsahem. Náročnost zadání pro konstrukci LA spočívala nejen ve vysoké variabilitě vstupních výrobků, ale také v požadované produktivitě 500 nalepených etiket za hodinu. Robotická stanice je do linky integrována i po datové stránce a obousměrně komunikuje s výrobním systémem SFC eFox. Jeho dodavatelem je Foxconn 4Tech.

Manipulace s paletami

Druhým projektem byla pilotní implementace automatického paletového vozíku AGV v provozu výstupních doků

na hale P1. Jako optimální řešení byl vybrán AGV vozík Jungheinrich ERC 215a. Jeho hlavní výhodou je dostatečná nosnost až 700 kg, schopnost zvedat palety do větší výšky a možnost ručního vedení. Při finálním posuzování

Letos v srpnu byla do provozu uvedena dvě robotizovaná zařízení, která znamenala úspěšné završení přibližně rok trvajících projektů.

konkurenčních nabídek rozhodl u vítězného dodavatele nejen poměr ceny a výkonu, ale také naše dlouhodobě dobré zkušenosti se spolehlivostí a poskytovaným servisem. Dodané řešení splňuje požadovaný výkon na přepravu 16 palet za hodinu při vzdálenosti 60 metrů od předávacího místa výroby do prostoru nakládacích ramp. Podle dodavatele je uvedení tohoto typu AGV do provozu v pardubickém Foxconnu první instalací svého druhu v České republice.

Ukazují směr další automatizace

Oba úspěšně dokončené automatizační projekty jsou jasným důkazem naší snahy i schopnosti inovovat a efektivně využívat nové technologie. Zároveň nám poskytují řadu cenných zkušeností, které využijeme při implementaci dalších řešení. ■

Text: Miroslav Pospíšil, Program Manager

První rok oddělení Compliance v kostce

Přesně před rokem se zrodilo naše oddělení Compliance. A za tu dobu jsme toho stihli opravdu mnoho. Zajímá vás, s čím vám členové tohoto mladého týmu už stihli pomoci? Tak tady je pár čísel!

Po dobu našeho působení jsme provedli více než 600 pohovorů s našimi zaměstnanci i pracovníky našich dodavatelů. Chtěli jsme zjistit jejich spokojenost, informovat je o možnosti využití našich služeb a zároveň včas podchytit případné problémy. Kromě toho jsme obdrželi téměř 200 podnětů a stížností od zaměstnanců Foxconnu, našich dodavatelů a jejich zaměstnanců i od veřejnosti či obchodních partnerů.

Nejčastěji se týkaly mezilidských vztahů a neprofesionálního chování, benefitů, pracovních podmínek, funkcionality interních systémů či třeba pracovní-právních záležitostí. A jak jsme s nimi naložili? Celých 97 procent z nich se nám již podařilo vyřešit.

Nedílnou součástí naší práce je i provádění auditů, kterých za sebou máme celkem 16. Tři externí (ze strany RBA – Responsible Business Alliance a našich zákazníků), tři interní a deset auditů našich dodavatelů. Během nich jsme identifikovali téměř 500 zjištění, díky kterým se můžeme neustále zlepšovat, a to aniž bychom čekali na případné podněty od zaměstnanců, státních orgánů či externích auditorů. Předcházíme tak možným pokutám, zjištěním z externích auditů či nespokojenosti našich zákazníků, zkrátka kryjeme záda nám všem.

Zároveň jsme aktualizovali i dva klíčové interní dokumenty – Etický kodex

a Pracovní řád. Splňují teď nejen požadavky české legislativy, ale také Kodexu chování RBA, které jsou leckdy přísnější. Další důležitou problematikou, na kterou se soustředíme, je ochrana osobních údajů, tzv. GDPR. Pro naše zaměstnance jsme připravili několik školení tak, aby se všichni mohli s pravidly či podstatnými změnami v těchto oblastech seznámit. Navíc jsme v listopadu uspořádali Compliance Day, kde jsme měli příležitost osobně našim kolegům některá z těchto témat blíže představit.

Máte dotaz nebo nějaký podnět? Pak se na nás kdykoliv obraťte! ■

Text: **Radka Svobodová, oddělení Compliance**

Kde hledat talenty? Přece ve školách!

Na podzim měl Foxconn možnost pomoci rozvíjet technické vzdělávání v regionech Pardubicka a Kutnohorska. Projekty tří různých škol, které uspěly v soutěži X-DAY, dostaly podporu v celkové výši 65 000 Kč.

V Pardubicích putují finance do Střední průmyslové školy elektrotechnické, a to konkrétně na projekt profesora Matěje Chvojky: „Rád bych svým žákům zkvalitnil výuku a z příspěvku společnosti Foxconn pořídil speciální opravárenský systém SMD a BGA. Zakoupením zvýšíme u studentů motivaci ke vzdělávání na půdě školy a zároveň je lépe připravíme na start v jejich cestě do zaměstnání.“ Studenti se budou moci díky systému naučit nejrůznější opravy a repase moderních součástek.

Středoškoláci do základních škol – tak by se dal nazvat projekt Střední školy informatiky a ekonomie DELTA. V jejím případě Foxconn podpořil patnáctihodi-



nové kroužky programování technologie Micro:bit pro žáky druhého ročníku základních škol, které povedou právě středoškoláci.

A nezapomnělo se ani na partnerskou školu v Kutné Hoře. V kroužku aplikované elektroniky pracují studenti Střední průmyslové školy v Kutné Hoře pod vedením Stanislava Moravce na vývoji autonomního vozidla, které řeší různé překážky. Ať už je to rozpoznání objektu, cesta po ose, nebo uložení automobilu do skladu. „Chceme u studentů naší školy podpořit jejich další růst a otevřít jim možnosti zdokonalování se v programátorské i týmové práci.“ ■

Text: **Jakub Skyva, PR a komunikace**

Ručně to zkrátka nejde

Zvedat, stohovat, tahat, nebo vychystávat? Ano, to vše jsou úkony nezbytné k zajištění plynulého chodu výroby a skladů. Na kvalitu využívané manipulační techniky jsme si posvětili i u nás ve Foxconnu.



Foxconnu
bylo poskytnuto
67 strojů



25

pro divizi D

31

pro divizi F

11

pro divizi G

Pustili jsme se do náročného procesu shromažďování dat, které vyústilo ve výběrové řízení na dodavatele. Ten měl za úkol zajistit obnovu vozového parku ve všech divizích Foxconnu. Jaké stroje byly potřeba? Především

nízkozdvižné a vysokozdvižné vozíky, retraky a man-upy.

Z tendru na novou manipulační techniku vyšel jasný vítěz. Stala se jím mezinárodní společnost Jungheinrich. Nejenže

nabídla nejlepší smluvní a servisní podmínky a cenu, ale byla schopna dodat jak nové stroje, tak i vyměnit stávající techniku za modernější kusy. Během konsolidace dat, validace procesů a konzultačních aktivit se společností Jungheinrich došlo k výrazné optimalizaci flotily, kterou začal dodavatel obměňovat v polovině roku 2019. Nyní je již veškerá technika nová. Celkem bylo Foxconnu poskytnuto 67 strojů – 25 pro divizi D, 31 pro divizi F a 11 pro divizi G.

Technika pro venkovní použití je poháněna plynem, pro vnitřní užití zase bateriemi. Velká část společnosti již začala přecházet na technologii Li-Ion baterií, které umožňují rychlejší nabíjení, a tudíž i efektivnější fungování skladů a výroby. Technologie je navíc prakticky bezúdržbová, a eliminuje tak rizika spojená se zanedbáním pravidelného servisu. Výhodou je i delší životnost při dodržování správných nabíjecích cyklů.

A co ve výrobě nová technika usnadňuje? Prakticky veškerou manipulaci materiálu na paletách či v samostatných krabicích mezi sklady a výrobou v rámci logistických procesů. Výrazně urychluje zavážení finálního zboží či materiálu přímo do kamionů či kontejnerů a zakládání do skladových regálů. Díky konsolidovanému výběrovému řízení přináší nová manipulační technika finanční úsporu jak v rámci nájemních a servisních sazeb, tak i z hlediska optimalizace flotil. ■

Text: Vladimír Sochor, Sourcing Supervisor



Jak předcházet úniku dat

Technologie, která si najde své místo v malých firmách i v obrovských korporacích, které si uvědomují cenu svých elektronických dat. Jejich ztráta totiž může mít dopad jak na dobré jméno společnosti a důvěru zákazníků, tak na finanční stabilitu. Násobí také náklady na bezpečnostní řešení incidentů a kroky vedoucí k omezení jejího dalšího výskytu. Seznamte se se zkratkou DLP.

DLP neboli prevence úniku dat nabízí proaktivní ochranu elektronických dat nejen před úmyslnými pokusy o odcizení, ale i proti lidským omylům. Ty totiž stojí za drtivou většinou úniku citlivých informací.

O co se jedná?

DLP je zkratka dvou termínů. Jedním z nich je Data Loss Prevention a druhým je Data Leak Prevention. Oba přitom zahrnují stejnou vlastnost – tou je možnost uchránit společnost před únikem dat. Jak k nim nejčastěji dochází? Ve většině případů jsou data zcizena či zneužita vlastními zaměstnanci, kteří k nim mají v rámci své práce naprosto legitimní přístup. Z výzkumů vyplývá, že tři čtvrtiny uživatelů odnáší na přenosných zařízeních každý týden mimo firmu až 10 dokumentů. Přičemž tomuto riziku jsou vystaveny i společnosti, které řídí přístup na principu „Need to Know“ a citlivá data šifrují, auditují a vyhodnocují veškeré činnosti uživatele v systému.

Může za to USB

USB flash disky se kvůli dostatečné přenosné kapacitě, rychlosti zápisu, lehkosti zapojení a plné podpoře v operačních systémech staly hrozbou. Nejen kvůli přenosu virů, ale i pro možnost pohodlně vynášet data ze společnosti. S DLP je možné tuto hrozbu účinně eliminovat, a to bez omezení samotných uživatelů. Technologie je schopná některé USB disky povolit a jiné zase zakázat, nebo z některých povolit jen čtení a mnoho jiných vymožeností.

Pomocí DLP lze ale také omezit přístup na hardware. Je možné specifikovat povolená hardwarová řešení, a to například podle typu, konkrétního výrobce, modelu či daného sériového čísla. Dále je možné blokovat iPod, telefon a jiná velkokapacitní přenosová zařízení, zapisovatelná CD, DVD a disky, technologie Bluetooth a IrDa, různá zobrazovací zařízení a další.

Práce s DLP

Technologie DLP pracuje jako „tajný agent“ nasazený na koncových klient-ských stanicích, tedy na serverech. Může provádět kontrolu databází a souborových serverů nebo síťového provozu. DLP pomáhá blokovat činnost, kdy soubor nebude odeslán či nahrán, nebo tyto aktivity monitorovat. Umožňuje také omezit tisk, takže třeba účetní oddělení může soubory s finančními informacemi vytisknout jen na konkrétním stroji. Každá taková akce je navíc zaznamenána se specifikací toho, kdo, kdy, odkud a kam ji provedl.

Monitorovat lze pro důkazní řízení i to, co konkrétně porušilo pravidla (obsah dokumentu či e-mailu, výřez obrázky). A monitoring je možné provádět buď v tichosti, nebo s upozorněním uživatele, že právě provedená akce byla systémem zaznamenána. ■

Text: Karel Plašil, ICT

Nebojíme se zlepšovat

V týdnu od 23. do 27. 9. byl ve spolupráci se zákazníkem HPE uskutečněn Partner KAIZEN workshop 2019 s cílem zefektivnit výrobní procesy. Pod vedením zkušeného LEAN kouče a lokálního LEAN oddělení bylo vybráno a zrealizováno 7 klíčových projektů.



Tento rok stála před týmy obrovská výzva – do role lídrů projektů byly vybrány zcela nové tváře. Jak si vedly? Všichni lídři řešili své projekty proaktivně s obrovským nasazením a zodpovědností. Proto také dosáhli skvělých výsledků. Jednotlivé týmy pracovaly na řadě zajímavých témat. Jeden z nich se například snažil zrychlit vyskladnění

a odeslání zakázky z outboundu (tedy oblasti, kde se starají o odeslání boxů s hotovými výrobky zákazníkovi). Další pak pracoval na implementaci nástrojů, které mohou pomoci zvýšit kvalitu, a na mechanismu, přes který neprojde k zákazníkovi žádný defekt.

Na konci workshopu byly tradičně vyhlášeny nejlepší týmy. Výběr byl jako

vždy náročný, protože se všichni snažili doručit funkční řešení. Nejlepším projektem se nakonec stal nový koncept pracovních instrukcí, který místo textu využívá animace. Díky implementaci tohoto nápadu budou dle instrukcí schopni pracovat všichni operátoři bez ohledu na svou jazykovou vybavenost. Cenu za nejlepší využití LEAN nástrojů vyhrál tým, který pomocí jejich perfektní aplikace odhalil a odstranil tzv. úzké místo, čímž významně zkrátil dobu potřebnou pro zpracování zakázky. Oba vítězné týmy získaly vouchery na večeři, na níž mohly řádně oslavit své úspěchy.

Text: **Pavel Horák, LEAN specialista**

Rok ve znamení rekordů

Pavel Paulus byl letos v únoru jmenován ředitelem a zástupcem GSSD pro Evropu (Foxconn European Services) – divize, která již dvě desetiletí zajišťuje servisní služby jak interně pro Foxconn, tak i externě pro jiné zákazníky. Jak hodnotí uplynulý rok?

Letošní rok byl pro GSSD zlomovým. V čem konkrétně?

Stal se odrazovým můstkem. Díky několika organizačním změnám, revizím obchodní strategie a vize i upevnění vzájemných vztahů lokálně, ale i na globální úrovni jsme zaznamenali nejen zlepšení ve vzájemné komunikaci a sdílení informací, ale i v rámci spolupráce na nových obchodních příležitostech.

Jak se to povedlo?

Positivním lokálním trendem je rozvíjení se spolupráce s interními divizemi Foxconnu v Evropě. Velké díky patří v tomto ohledu všem „Foxcoňákům“,

s nimiž pracujeme na projektech, a také viceprezidentům a výkonným ředitelům všech tří divizí Foxconnu. Bez jejich podpory by to nefungovalo. My nyní uděláme maximum pro to, abychom naši spolupráci nadále rozvíjeli a upevňovali ke vzájemné spokojenosti.

Co stojí za dosavadními úspěchy?

Náš skvělý tým, který byl zároveň hnačím motorem, o který jsem se mohl opřít. A tím myslím všech 400 zaměstnanců včetně kolegů z agentury Manuvie či kolegů z centrálních oddělení. I přes nespočet změn jsme dosáhli požadovaných výsledků. V říjnu 2019 se navíc



pracovníkům v CTP ve VAS divizi povedlo vyprodukovat rekordní počet výrobků v jednom měsíci – 1 652 845 kusů. Stojí za tím nejen výborná týmová spolupráce, ale i pozitivní přístup jednotlivců. Toho si velmi cením a těším se na společnou cestu rokem 2020! ■

Připravila: **Gaja Koláčková, COT media**



Třídění odpadů dostalo řád

Třídění odpadů zajímá mnoho našich zaměstnanců. Jaké novinky se v této oblasti objevily? Zpracovali jsme návrh třídění odpadů ve výrobě, takže se nádoby na odpad musely přeznačit tak, aby bylo poznat, co do nich patří. Tím se usnadnilo nejen samotné třídění, ale i následná recyklace. Do venkovních relaxačních zón byly v listopadu umístěny odpadové nádoby na plasty a pilotním projektem bylo zavedení speciálních nádob na třídění biologického odpadu v kuchyňkách Big office, Small office a Cisco office. Dále došlo k zavedení třídění skla na budově Z1a a změna proběhla i v oblasti balení výrobků. Příkladem je třeba opakované použití obalové fólie v divizi Cisco nebo postupná náhrada polysterénu za materiál na bázi buničiny. Chcete vědět víc? Tak sledujte i další vydání našeho časopisu. ■

Text: Petra Šmerdová, EHS

TIP: Staré či nepoužívané mobily můžete odložit do boxu na recepci haly P1!



Jak jsme se evakovali

Na začátku října proběhl na hale P1 cvičný evakuační poplach, který měl prověřit reakce a chování zaměstnanců v případě vzniku požáru. Cvičení proběhlo poprvé v historii společnosti Foxconn ve spolupráci s Hasičským záchranným sborem Pardubického kraje. Při nácvičku došlo nejen k simulaci požáru, ale zaměstnanci mohli vidět i postup při záchraně pohřešované osoby, která se kvůli kouři nemohla dostat ven z budovy. A při tom všem měli možnost sledovat profesionální hasiče při práci. Den plný akce přinesl nejen mnoho adrenalinu, ale i poučení, jak se v případě požáru chovat. Co víc si přát? Snad jen, aby se v žádné budově Foxconnu oheň nerozhořel. ■

Text: EHS tým



Komu se nelení, tomu se zelení

Každý z nás se asi cítí lépe v provoněné přírodě než v zastavěné průmyslové zóně bez stromů a zeleně. Právě proto byla spuštěna iniciativa „Komu se nelení, tomu se zelení“. Jejím cílem je prospět životnímu prostředí a zkrášlit celý areál Foxconnu. Čím? Třeba rozsáhlou výsadbou stromů a obměnou trávníků. S realizací se přitom již začalo. Podél plotu okolo budovy P1 byla zahájena revitalizace travnaté plochy, která by se měla na jaře proměnit v rozkvetlý záhon plný okrasných květin. V areálu Polygon je na letošní rok plánována výsadba asi 50 habrů obecných, ze kterých časem vyroste rozsáhlý živý plot zakrývající budovu P8. V příštím roce bude rekultivace areálu pokračovat zasazením několika líp či okrasných sakur a dojde i na jehličnany. Všude, kde to bude jen trochu možné, chceme prostředí zkrášlit. Proto uvítáme i vaši iniciativu. Každá divize bude mít možnost zasadit v areálu vlastní strom. Následná péče o něj pak bude samozřejmě naší starostí, nicméně udělat první krok ke zlepšení pracovního prostředí můžeme všichni. ■

Text: Ondřej Slavík, FM



Jaký byl první rok s Foxconn Funnovation?

Stručně řečeno ve znamení růstu. Původní nápad vznikl počátkem roku 2019 na oddělení Software Delivery. Tehdy se na přípravě akce Funovation podílela pouze jedna jediná osoba a účastníci se jí převážně zaměstnanci Software Delivery. Už tenkrát ale měla jasný cíl – dát prostor a čas inovacím i novým technologiím a díky tomu přinést hodnotu businessu. A během toho všeho si užít spoustu legrace.

Protože je Funovation především o inovacích a neustálém zlepšování, od jeho prvního běhu se toho opravdu mnoho změnilo. A to jak v organizaci, tak i v samotném konceptu. Z Funovationu se letos v září (tedy před Funovation weekem 2) stal Foxconn Funovation a zapojili se do něj zaměstnanci všech divizí, včetně centrálních oddělení i Jusdy. První Funovation totiž odhalil, že nejlepší výsledků dosahovaly týmy, které tvořily lidé z různých oddělení. Organizace se nově ujal různorodý tým tvořený sedmi lidmi. A složka „Fun“ – tedy zábavné

a vzdělávací aktivity – již nebyla směřována jen na účastníky Foxconn Funovationu, ale byla otevřená pro celou společnost. Díky tomu jste si mohli během zářijového Foxconn Funovation weeku užít třeba obří šipky, zmrzlinu nebo přednášku Tomáše Sedláčka. A co přinesly vymyšlené projekty? Především úspory, optimalizaci procesů, implementaci nových technologií i vynálezy nového hardwaru.

Funovation week číslo 1

Díky projektům Funovation weeku s číslovkou 1 jsme tak mimo jiné mohli

na právním oddělení implementovat pilotní projekt pro dokumentaci v novém systému Confluence. Zdokumentovali jsme v něm také značnou část APS pro CZ16, vyvinuli jsme konfigurační nástroje pro layout eFox 4, nasadili jsme SAP Fiori Front-end server nebo jsme pracovali na přípravách pro Continuous Integration a schvalovacího workflow v rámci nové platformy Orion. Část papírových formulářů včetně jejich schvalování jsme převedli do elektronické podoby v systému JIRA. Implementovali jsme zlepšení do QMS i aFoxu a v neposlední řadě jsme připravili video pro uživatele Qliku, které zrychlí zaškolení nových pracovníků.

Funovation Day

Během této akce jsme ušetřili více než milion korun. A to především díky projektům, jako je Digitální podpis na PO,

Automatizace nastavení faktur pro platbu, Digitalizace aFox přesčasových formulářů, Příprava reportů pro EHS v Qliku či Změna paletizace v závislosti na změně přepravce. A to je jen krátký výčet, nápadů se objevilo mnohem víc.

Foxconn Funovation week číslo 2

V zářijovém Foxconn Funovation weeku zaujaly odbornou porotu svou výjimečností rovnou dva projekty, které byly oceněny hned ve dvou kategoriích. Které to byly?

Projekt RS232 Device simulátor

Stal se vítězem kategorií Nejlepší inovace a Speciální ceny poroty. Kamil Houska ze Software Delivery v tomto projektu vyvinul speciální hardware. Ten dokáže simulovat jiná zařízení, jako například váhy, čtečky či Hi-Pot, která komunikují se systémem SFC (ShopFloor Control) po sběrnici RS232. Díky tomu si nemusí vývojový tým či tester půjčovat váhy nebo jiná zařízení z výroby, ale může je v rámci testů simulovat.

Projekt Bifröst

Zvítězil v kategoriích People's choice a Největší přínos. Tým pracoval ve složení Aleš Těbořík, Petr Šindelář, Pavel Vyskočil, Tomáš Batelka za CESBG a Petr Svoboda, Lukáš Vokál, Václav Kopecký, Eduard Miartuš, Pavel Rejchrt, Jan Foltýn, Oldřich Čech, Jiří Syrový, Martin Rypl, Martin Baudys, Veronika Čížková, a Karel Chaloupský za SWD.

Výsledkem projektu byla optimalizace testování a automatizace komunikace mezi systémem SFC a diagnostikou. Ty si nyní vyměňují více informací než dříve. Kromě toho také napomohl vizualizaci testovacího prostředí, takže je tester schopen vidět, ve kterém bodě testovací scénáře se daná jednotka nachází. Systém SFC navíc automaticky vytvoří pro nového

Počet Foxconn Funovation:

3

Funovation week 1

Funovation day

Foxconn Funovation week 2

Celkový počet projektů:

48 projektů

Počet účastníků:

183

Roční úspora:

2 190 924 Kč



zákazníka generátor sériových čísel. Tato změna byla nutná kvůli omezené kapacitě číselných pozic v generátoru, který byl společný pro všechny dodavatele. Nyní je samostatný generátor dostupný pro všechny dodavatele.

Příští rok pokračujeme

Foxconn Funovation bude pokračovat i v roce 2020. Již teď proto můžete přemýšlet o inovacích a projektech, se kterými byste se rádi příští rok přihlásili. V případě námětů týkajících se organizace neváhejte kontaktovat organizační tým na e-mailu: FXFunovationOrg@emea.foxconn.com. Více informací o jednotlivých projektech najdete na Foxconn Funovation stránkách u jednotlivých eventů. ■

Text: Veronika Chek, Software Delivery

Denní dění z divizí Foxconnu



Allan
Keown

viceprezident a výkonný
ředitel divize G

Vzhledem k tomu, že je před svátky, rád bych vám nejprve popřál veselé Vánoce a šťastný nový rok. Doufám, že si volno užijete s rodinou, přáteli a svými milovanými. Zároveň vám všem chci poděkovat za odhodlání, tvrdou práci a loajalitu vůči společnosti Foxconn. Víím, jak časově náročná může práce u nás být. Proto věřím, že si každý z vás zasloužený odpočinek užije.

V tomto období se tradičně ohlížíme a hodnotíme, čeho jsme společně dosáhli. A těšíme se na to, co nám přinese rok 2020. Pokud se zaměříme na výsledky, pak je třeba zmínit výrazný posun v mnoha oblastech našeho podnikání. Osobně mě velmi těší pokrok v oblasti digitalizace. Díky němu se zlepšila produktivita, kterou je třeba neustále posouvat vpřed. A také jsme

letos implementovali platformy, které nám v budoucnu přinesou další inovace. Jedná se především o systémy Jira, Confluence UIPath, Qlik a SuccessFactors. Ve vývoji funkcionalit těchto systémů budeme pokračovat i do budoucna. A s cílem digitalizaci zrychlit zároveň nasadíme ještě více platformem.

Mám také velkou radost z toho, jak se vyvíjejí nová oddělení a jak společně přispívají k našemu úspěchu. Oddělení PR, HR a Compliance za poslední rok učinily významný posun a jejich činnost, nasazení i odborné znalosti nám pomáhají budovat budoucnost Foxconnu. Obrovského pokroku jsme dosáhli i v oblasti kybernetické bezpečnosti. Zejména díky nasazení systémů, které nám pomáhají chránit naše digitální platformy před rostoucími hrozbami. Ačkoliv je před námi ještě dlouhá cesta, je třeba vyjádřit uznání nad tím, jak daleko jsme se již dostali.

V rámci divize G jsme na konci roku 2019 v mnohem silnější pozici než loni. Naše divize DCN úspěšně absorbovala globální poptávku po produktech SAN do Pardubic. V rámci N.W.E. jsme uspokojili objednávky třech nových zákazníků, což nám otevřelo odlišné průmyslové trhy, které nám nabízejí značné příležitosti pro budoucí růst. Významně jsme investovali do zlepšování procesů na naší divizi Cisco. Co očekáváme do budoucna? Určitě růst obou zmíněných divizí, jelikož začneme dodávat zakázky a zajímavé projekty všem novým zákazníkům.

V roce 2020 budeme slavit 20. výročí našeho působení v České republice. Za tu dobu jsme získali u našich zákazníků vynikající pověst. Jsou k nám loajální a skutečně si cení naší poskytovaných služeb. Do nového roku se tedy můžeme dívat s optimismem. Je před námi samozřejmě spousta práce. Díky ní ale můžeme vytvořit lepší Foxconn a posílit zde naši pozici na dalších úspěšných 20 let. ■



**Stephen
McKenna**

viceprezident a výkonný
ředitel divize F

Od posledního vydání časopisu se toho stalo mnoho. Náš zákazník v říjnu čelil poslednímu měsíci finančního

roku. Bylo tak důležité, abychom dodali co nejvíce zakázek. Navzdory řadě výzev se nám podařilo splnit všechny cíle a zákazník byl velmi spokojen. Rád bych proto poděkoval týmům, které tvrdě pracovaly a vyvinuly mimořádné úsilí v podpoře našeho zákazníka. Všechny tři provozovny fungují, takže jsme si jisti, že budeme schopni růst i v roce 2020.

Kromě toho některé týmy podpořily zámořské závody v Americe a Mexiku. Vždy jsme obdrželi pozitivní zpětnou vazbu o skvělém přístupu a odbornosti našich lidí. Potvrzuje to uznání celého provozu v Kutné Hoře – jsme považováni za experty, kteří mohou pomoci ostatním globálním závodům.

Dále máme za sebou setkání, kde jsme blíže informovali o výsledcích průzkumu

spokojenosti našich zaměstnanců. Jsem rád, že jsem mohl sdílet detaily zlepšení, které v následujících šesti měsících plánujeme. Ať jsou to třeba renovace jídelny, či nových odpočinkových prostor a další. Protože chceme zajistit příjemné pracovní prostředí pro všechny, nadále budeme do těchto projektů investovat.

Rád bych na závěr využil této příležitosti k tomu, abych zmínil prosincový ples společnosti v Kutné Hoře. Věřím, že jste si ho užili a oslavili s námi velmi úspěšný rok 2019. ■



**Nicky
Monaghan**

viceprezident a výkonný
ředitel divize D

Objemy výroby produktů, které naše divize svým zákazníkům dodává – ať už jde o počítače, příslušenství, monitory, nebo zdravotnické přístroje – i nadále kopírují naše předpoklady. Je však nutné zmínit, že se znovu objevily problémy v dodávkách procesorů. S naším zákazníkem i klíčovým

dodavatelem jsme proto v neustálém kontaktu a snažíme se situaci co nejlépe řešit. Nejnovější odhady však říkají, že dodávky procesorů se dostanou do normálu nejdříve ve druhém kvartále 2020. Aby mohl být na trhu i nadále úspěšný, lze očekávat, že náš zákazník bude požadovat vysokou míru flexibility v období střídání vysoké a nízké výroby.

V uplynulých měsících jsme zaznamenali několik milníků. Podařil se nám druhý nejvyšší objem vyrobených počítačů Workstation a také historicky nejvyšší objem dodaného příslušenství v jednom měsíci. I díky tomu nám zákazník HPI v rámci pravidelného hodnocení všech svých dodavatelů přidělil první místo! To je skvělá vizitka celého týmu. Zákazník si cení naší spolehlivosti a důvěryhodnosti, schopnosti reagovat na změny, investic do technologií a neustálého zlepšování, třeba zavedení Business Intelligence

a prvních automatizačních projektů. Tyto a další klíčové faktory nás odlišují od konkurence. To je cesta, po které má smysl pro zajištění dlouhodobé stability a růstu celé divize pokračovat.

V oblasti výroby zdravotnických zařízení jsme v září hostili důležitou návštěvu. Výstupem týdenního workshopu bylo nejen mnoho nápadů na zlepšení, ale i dohoda se zákazníkem o dodatečných službách, které pro něj budeme zabezpečovat. Tohoto úspěchu jsme dosáhli hlavně díky skvělé práci, kterou náš tým odvádí. Opět se tak potvrzuje naše motto: „Nejlepší obchodní strategií ze všech je spokojený zákazník“.

Závěrem bych rád popřál všem našim kolegům, jejich rodinám, všem přátelům i obchodním partnerům poklidné vánoční svátky, mnoho štěstí a zdraví do nového roku. Těším se na další spolupráci v roce 2020! ■

Víte, co je firemní kultura?

Jelikož se blížíme ke konci roku, máme před sebou dva úkoly – hodnocení roku 2019 a zamyšlení nad našimi úkoly pro příštích 12 měsíců.



Přestože jsme si pro rok 2020 stanovili důležité provozní i finanční cíle, velmi dobře si uvědomujeme, že naše výsledky jsou významně ovlivněny firemní kulturou. Tedy tím, jak spolu všichni

spolupracujeme a táhneme za jeden provaz. O firemní kultuře diskutujeme v divizi D už poměrně dlouho. Občas je totiž těžké ji uchopit. Víme, jak je definována nebo jak ji můžeme měřit? Jakou

ji chceme mít a co můžeme učinit pro to, abychom dosáhli určité změny? Pro zodpovězení těchto a dalších otázek jsme uskutečnili výzkum, který jsme konzultovali s kolegy z HR. Na jeho základě jsme vytvořili komplexní metodiku „osvědčených postupů“ a testujeme projekt změny firemní kultury s menší skupinou vedoucích.

Doufáme, že se nám v průběhu projektu podaří nejen navrhnout a formovat kulturu našeho týmu, ale také podpořit vizi a její poslání. Věříme, že pokud bude pilotní testování úspěšné, budou naše znalosti a metodika předány dalším lidem jak v rámci příslušných týmů, tak i mimo ně. A to tak, abychom měli všichni šanci ovlivnit rozmanitost kultury ve Foxconnu.

Chcete se o metodice dozvědět více? Kontaktujte nás, rádi vás s ní seznámíme. ■

Text: **Loïc Maillot, Business Administration Manager**

Bezpečnostní rámy ve skladech i výrobě

Jak jste si mohli všimnout, ve většině externích skladů v Pardubicích i Kutné Hoře, stejně jako v pardubické výrobě, byly nainstalovány automatické bezpečnostní rámy na odhalení přítomnosti kovů. Jedná se o řešení, které máme v této podobě jako jediní v České republice.

Skládá se z turniketu, detekčního rámu a nezbytné komunikační techniky, která slouží ke sdílení informací mezi pracovníkem a dohlížejícím bezpečnostním zaměstnancem. Jak kontrola probíhá? Zaměstnanec při odchodu z výroby či skladu musí projít přes detekční rám. V případě, že systém nic nezaznamená, může zaměstnanec po označení kartou opustit prostor skrz turniket. V případě, že bude rám signalizovat přítomnost kovu, turniket se zablokuje a pracovník se musí vrátit zpět a kov odstranit. Pak může průchodem znovu projít. V případě dodržení platných pravidel toto



opatření výrazně zrychluje proces kontroly, který doposud probíhal ručním detektorem. Jelikož se systém ukázal

jako velmi funkční, může být v případě potřeby aplikován i na vstup do hlídačských prostor.

Naši zákazníci kladou stále větší důraz na vnitropodnikovou bezpečnost. Tu si ověřují nejen pomocí auditů, ale také skrze stále se zpřísňující požadavky. I když je naším cílem jejich dodržování v maximální možné míře, snažíme se požadavky aplikovat tak, aby byly v souladu s legislativou a co možná nejméně obtěžující pro zaměstnance. ■

Text: **Petr Anton, Security Manager**

Schůzka naslepo aneb poznej svého kolegu

Vše začalo náhodou, když jsem pozvánku na oběd s novou kolegyní zaslala omylem na jinou e-mailovou adresu. A svou chybu jsem si uvědomila až ve chvíli, kdy se mi vrátilo poděkování za pozvání společně s dotazem, zda jsem se nespletla, protože jsme se předtím nikdy neviděly.



Řekla jsem si, že to nevádí, a schůzku na oběd potvrdila. S poznámkou, že se jedná o neformální akci, kterou kolegyně může, ale nemusí využít. A nápad byl na světě. Nejenže jsme se sešly, ale zároveň jsme se s kolegyní výborně bavily. To mi jen potvrdilo, že je kolem nás mnoho zajímavých lidí, se kterými nemáme možnost se setkat. Svůj nápad jsem proto při oficiálním otevření nového Inovačního centra představila ostatním. A tak se zrodila Schůzka naslepo aneb poznej svého kolegu.

Čekala nás ale spousta práce – příprava textů a překladů, nastavení procesu v souladu s GDPR, tvorba makra pro náhodné losování dvojic, vývoj „roboty“ pro automatické rozesílání e-mailů, návrh loga, zajištění rozpočtu i výherních voucherů a vyprávění o Schůzce naslepo všem, kteří byli ochotni poslouchat. Chtěla bych proto poděkovat realizačnímu týmu, který tvořili Žaneta Stará, Kateřina Krpatová, Lucie Frydrychová,

Mirek Pospíšil, Ondřej Maxa, Lenka Hloušková a mnoho dalších.

Nyní probíhá zkušební provoz. Pokud bude zájem, může být Schůzka naslepo pravidelnou akcí. Společný oběd s některým z kolegů jistě bude stát za to, vždyť se sejdou lidé, kteří se chtějí seznámit a popovídat si.

Zúčastněte se také

Chcete poznat své kolegy a zároveň vyhrát? Tak se přihlaste do losování, které vám vybere náhodného partnera, s nímž si pak dohodnete společný oběd. Akce je určena pro každého, kdo má zájem a chuť poznat kolegy, se kterými by se jinak třeba nemohl potkat. Stačí jen udělat první krok a užít si společně oběd s někým, kdo udělal to samé.

Jak to funguje?

Na konci každého měsíce se spustí přihlašování. Pokud máte firemní e-mailovou adresu, můžete se přihlásit

v nejnovější aktualitě na Foxportále. Jestli ji nemáte, můžete se přihlásit na oddělení PR a komunikace. První den v měsíci vám přijde e-mail, v němž se dozvíte, koho vám los vybral a jak jej můžete kontaktovat. Pak už je pouze na vás, na kdy si společný oběd ve firemní jídelně domluvíte. Hlavně ho absolvujte do konce daného měsíce. Poté budete mít možnost vyplnit dotazník a svou schůzku ohodnotit.

V rámci programu totiž můžete i vyhrát. Při každém přihlášení se automaticky zařadíte do slosování o voucher na kávu či nanuk z firemní jídelny. Každý měsíc vybere robot 40 výherců z Pardubic a 40 z Kutné Hory. Pokud jste se do programu zapojili ve všech pilotních měsících – říjen, listopad, prosinec – automaticky se zařadíte do losování o vouchery do restaurace v hodnotě 1 000 Kč. ■

Text: Irena Augulisová, PMO Manager

Poznej mě



Lucie Zichová,
Buyer for Equipment and Services na divizi F
 ve Foxconnu od ledna 2006



Budíček – Do práce chodím na šestou hodinu. Zapnu notebook, udělám si kafe a pročtu si, co je potřeba udělat a na co se mám zaměřit.



Zodpovědnost – Jsem nákupčí nevýrobního vybavení a služeb pro Foxconn Technology. Mimo jiné pracuji s programem Mantis, kde ostatní oddělení zakládají své požadavky. Mám také na starosti projekt týkající se manipulační techniky.



Impuls – Chci za sebou vidět výsledek. Vidím cíl a snažím se jít za ním.



Výzva – Ráda posouvám hranice své komfortní zóny, proto jsem se přihlásila do soutěže Miss baculaté křivky. Člověk jde hodně s kůží na trh, takže mě těší, že jsem se stala Miss sympatie. Byla to výjimečná zkušenost, která mi do života přivedla skvělé lidi a rozšířila obzory.



Radost – Miluju rybaření! Pokud to jde, aspoň dvakrát v měsíci vyrážím se s manželem na celý víkend na Labe, kde kempujeme a chytáme.



Foxconn – Myslím si, že pokud člověk chce a něco umí, má dobré šance se ve Foxconnu uplatnit. Přestože jsem tady již čtrnáct let, chodím i na různé brigády. Mám tedy ořukaná i jiná prostředí a o to víc si své práce vážím.



Kolem světa – Již odmala mě svou kulturou fascinuje Thajsko. Člověk může spát na pláži, vzít si jedno triko i kraťasy a víc nepotřebuje.



Ventil – Kromě rybaření miluji procházky se svým psem Maxíkem. A odreačovávám se při plavání.



Vášeň – I když je to s ním někdy pěkná „Itálie“, mou vášní je můj manžel (smích). A rybaření, bez kterého by to nešlo!

Chcete vědět, čím žijí vaši kolegové? Jaké mají touhy, přání či denní návyky? Seznamte se se třemi zajímavými osobnostmi, které můžete potkat na chodbách i ve výrobních halách Foxconnu.



Budíček – Vstávám už ve čtyři ráno, abych se třemi autobusy dostala do práce. A první co udělám je, že všechny vždy vesele pozdravím.



Zodpovědnost – Jsem trenérem kvality. Svou hlavou tak ručím za správné zaškolení lidí, kteří mají kontrolu na starosti. Zajišťuji, že dodržují vysoké požadavky našich zákazníků. Vzhledem k častým

změnám a stále novým testům to není nic jednoduchého.



Impuls – Mám ráda výzvy i nové projekty, kde se můžu podílet na sestavování postupů. Baví mě mluvit s lidmi a pomáhat jim při práci. Proto mě také hřeje dobrý pocit, když díky naší kontrole nevzniká tolik zákaznických stížností.



Výzva – Vždy se snažím kolegy seznámit s náplní jejich práce tak, aby je bavila. Nemají pak totiž potřebu hledat pracovní příležitosti jinde.



Radost – Nejvíc mě potěší, když jdu z práce domů a neujede mi autobus. Ale užívám si i víkendy, kdy nemusím ráno vstávat. Můžu tak strávit večer u skleničky s přáteli.



Foxconn – Je solidním zaměstnavatelem a není to jen o tom, že za odvedenou práci dostávám výplatu. Je ale pravda, že musíme zapracovat na plánování směn a udržení zaměstnanců.



Marcela Votroubková,

DL trenér na oddělení kvality v divizi D

ve Foxconnu od dubna 2008



Kolem světa – Vzhledem k mé malé prostorové orientaci mě velké dálky děsí. To ale nevádí, protože i v Česku je mnoho krásných míst. A kam bych jezdila, když celý svět „chodí“ za mnou.



Ventil – Nejlépe si vyčistím hlavu procházkou v lese nebo dobrým filmem v teple domova. Moc mě také baví věnovat se výchově mládeže, konkrétně mladým hasičům.



Vášeň – Nikdy neodolám oříškové čokoládě. Jím ji kdykoli, kdekoli a v jakémkoli množství. Ale velký kus mého srdce má i rodina. ■



Libor Němeček,

lakýrník na divizi G

ve Foxconnu od srpna 2003



Zodpovědnost – Ve Foxconnu jsem začínal jako operátor na lakovní. Pak jsem se zaškolil na lakýrníka. Mezitím se toho ale hodně změnilo – skončila stará lakovna, rozjela se nová. Nyní mám na starosti lakovací box, a když je potřeba, složitější výrobky i ručně dolakovávám.



Impuls – Vždy jsem chodil rád do práce. Nemám rád změny, takže když jsem někde spokojený, nemám potřebu zkusit něco jiného. Nejdůležitější pro mě je, aby byla všechna práce dobře odvedena.



Výzva – Zaškolování nováčků. Jsou to v naprosté většině mladí lidé po škole nebo jen s krátkou praxí, takže se je snažím proškolit, aby vše šlapalo tak, jak má.



Radost – Těší mě děti. Syn pracuje se mnou ve Foxconnu a dcera má před maturitou. Mám z nich upřímnou radost, protože se neflákají. Snad můžu říct, že jsme je se ženou dobře vychovali.



Foxconn – Jako první se mi vybaví slovo stabilita. Ať byla jakákoli krize, výplatu jsme vždycky dostali. Takovou jistotu jsem nikde jinde nezažil. Práce si vážím a vím, že peníze nepadají shůry.



Kolem světa – Dřív jsme s dětmi jezdili různě po světě, ale dnes nejraději vyrazím na chalupu.



Ventil – Žijeme v paneláku, takže na chalupě si odpočinku opravdu nejvíce. Čeká mě tam sice vždy hodně práce, ale zároveň se neuvěřitelně odreaguji. Když vyjdu na zahradu, jsem spokojený.



Vášeň – Nemohl bych žít bez manželky, která o rodinu s neuvěřitelným zápalem pečuje. Za což jí děkuji. Bez ní bych žil jako trosečník. ■



Budíček – Do práce chodím před šestou ráno a hned si musím dát kafe! Bez toho bych nemohl fungovat. Pak se převléknou do pracovního a jdu do výroby. Vždy musím prohlédnout stroj, jestli je v pořádku.

Foxconn se otevírá zájemcům o zaměstnání

Jak jistě víte, každou středu probíhají v Pardubicích a v Kutné Hoře náborové odpoledne. Uchazeči o zaměstnání mají možnost se zastavit a popovídat si s našimi náboráři o volných pracovních pozicích nebo jen o dění ve společnosti. A pak jsou tady i mimořádné náborové dny, během kterých se věnujeme zájemcům o zaměstnání od rána do večera. Zatímco v Kutné Hoře akce probíhá už déle, v Pardubicích byla zahájena letos v červnu. A pořádat ji chceme i nadále – alespoň jednou za čtvrt roku. Pardubické náborové dny probíhají v příjemném prostředí kavárny BeFit, kde od nás mají uchazeči zajištěné občerstvení. Mohou přijít kdykoliv během dne a za odměnu



si od nás odnesou nejen malý dárek, ale třeba i novou práci. Druhý mimořádný náborový den v Pardubicích proběhl 9. 10., kdy si s námi přišlo popovídat 33 uchazečů o zaměstnání. Jeho



kutnohorská předloha, která proběhla 18. 9., zaujala 28 zájemců. A my už se nemůžeme dočkat dalších setkání. ■

Text: **Jitka Chudobová, tým náboru**

Život a rozvoj portálu myFOX

Před necelými dvěma lety byla nastarovaná transformace HR a návazné spuštění personálního systému myFOX. Kromě toho, že se oddělení sjednotilo do jednoho týmu a zjednodušilo se mnoho procesů, vše je také mnohem transparentnější. Každý zaměstnanec má přístup ke svým osobním údajům a může s nimi pracovat. Už nemusí se všemi změnami chodit na personální oddělení, čímž šetří čas nejen sobě, ale

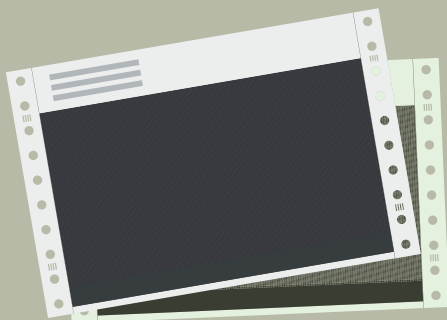
i nám. A vedoucí mají konečně všechny informace o svém týmu na jednom místě a mohou spoustu věcí udělat v systému online. Týmům z HR se podařilo do myFOXu implementovat už čtyři nové části. Ať už je to modul Správy personálních dat nebo modul Náboru, který pomáhá s hledáním nových zaměstnanců. V modulu Odměňování letos došlo i na navyšování mezd a ve vzdělávacím modulu probíhá

e-learning. Je toho opravdu hodně, co se již podařilo přivést k životu. A na dalším rozšiřování se intenzivně pracuje. V plánu je například prezenční vzdělávání nebo modul pro hodnocení výkonu a nastavování cílů. Samozřejmě není možné zapomenout ani na další vylepšování myFOXu, který by měl být příští rok v provozu konečně celý. ■

Text: **Pavla Novotná, HRIS tým**

Konec papírových výplatnic!

Už žádné papíry, které můžete snadno ztratit. Nově naleznete výplatní pásky v sekci dokumenty/ výplatní pásky na svém profilu v myFOXu, kde jsou uloženy ve formátu PDF. K otevření není potřeba



žádné heslo, stačí se jen přihlásit do účtu. Výplatní pásky si můžete kdykoliv zkontrolovat, a to jak přes počítač, tak i přes mobilní telefon či kiosk. A v případě potřeby si je můžete na kterémkoliv kiosku nebo počítači také vytisknout. Další informace na www.myfoxconn.cz. ■

Text: **Martin Fritz, Personální administrativa a mzdová účtárna**

Chcete poznat výrobu? Odpracujte si směnu!

Oddělení HR se neustále snaží lépe porozumět tak komplexní práci, jakou je výroba ve všech divizích Foxconnu. Tým HR Business partnerů proto v létě nabídl několik párů rukou navíc, které pomohly divizi G. A to se na konci kvartálu vždy hodí.

Výsledkem bylo osm dobrovolně odpracovaných směn ve skladech pro Brocade pod vedením Jiřího Bečky, během kterých kolegové z HR i SWD získali základní představu o tom, jaký je ve skladech šrumec. Již na základě takto krátké zkušenosti vzniklo hned několik návrhů na zlepšení pracovních podmínek ve skladech. A některé z nich se už stihly i realizovat.

Jelikož byla zpětná vazba od kolegů pozitivní, domluvili jsme možnost vyzkoušet si jednu nebo dvě směny i s dalšími výrobními odděleními. Patřilo mezi ně třeba Product Quality Audit a HP Accessories Kitting

v divizi D či RSP Options a Kitting v divizi F, kterých se zúčastnili i kolegové z jiných týmů. Osobní zkušenost je k nezaplacení. Projekt proto chceme i nadále rozvíjet a také vás o něm informovat. Právě to nám umožní se nadále zlepšovat a pracovat jako jeden tým.

A co vy? Máte chuť zažít výrobu na vlastní kůži? Tak řekněte svému nadřízenému, ať kontaktuje HR Business Partnera. I vy můžete kolegům práci ve výrobě ulehčit a zefektivnit. Nebo jim alespoň lépe porozumět. ■

Text: **Ondřej Houška, manažer pro HR Business Partnering**



Sportujte sami a zároveň dohromady

Slyšeli jste už někdy o Endomondo? Právě tak se jmenuje aplikace, která umožňuje zaznamenávat sportovní aktivity a funguje podobně jako sociální síť. Založíte si profil, a ať už sportujete pravidelně, nebo ne, můžete svoje aktivity zaznamenávat i měřit.

Endomondo nabízí desítky sportů, ze kterých si můžete vybrat. Sledovat můžete celou řadu parametrů jako například čas strávený sportovní aktivitou, spálené kalorie nebo absolvovanou trasu. Aplikace byla vytvořena v roce 2007 v Dánsku a má více než 20 milionů uživatelů po celém světě. Mimo možnost zaznamenávat sportovní výkony Endomondo nabízí také specifickou funkcionalitu, která všem registrovaným členům umožňuje vytvářet a účastnit se sportovních soutěží. Využívají ji i známé sportovní značky. Vyhlašují soutěže, v nichž musí například účastníci uběhnout co nejvíce kilometrů. A ten, kdo výzvu splní, získá i nějakou cenu.

Tuto originální funkcionalitu jsme během letních prázdnin využili i ve Foxconnu a uspořádali jsme soutěž pro kolegy z HR. Jelikož iniciativa vyvolala velmi pozitivní ohlas, v polovině září jsme vytvořili další. Tentokrát jsme však nesoutěžili proti sobě, ale spojili jsme síly proti kolegům z týmu Software Delivery.

Chcete se o soutěžích s Endomondo dozvědět víc? Nebo se rovnou zapojit? Pak napište e-mail na ohouska@c2.foxconn.com. ■

Text: **Ondřej Houška, manažer pro HR Business Partnering**

Thajsko – země úsměvů

Nemám rád zimu. Radost mi dělá spíše hřejivé slunce a moře. Když se proto babí léto překlopí v podzim a dny se neúprosně zkrátí, začne se mi do mysli ukrádat touha po teple a oddychu ve stínu palem. Jenže kde si tohle užít v měsících, kdy většina z nás funguje v režimu – za tmy do práce, za tmy z práce?

Jak nás od malička učili, když my máme zimu, v Austrálii mají léto. To je nápad! Jenže při pohledu do nabídky cestovních kanceláří si uvědomíte, že výlety na druhou stranu zeměkoule mají cenovky ve výši několika měsíčních platů. Co tedy s tím? Mně pomohla náhoda. Dostal jsem doporučení a spoustu skvělých tipů od známého, který už 15 let provádí turisty po jihovýchodní Asii. A bylo jasno. Vyhledal jsem výhodnou letenku, zabalil do krosny trika a plavky a vydal se na pražské letiště Václava Havla s jasným cílem – Thajsko. Co od něj čekat?

Kulturní šok? Kdepak, spíš ten teplotní!

Po dvou šestihodinových letech s přestupem v Dubaji se před vámi rozprostře Bangkok. A první návštěva vám může způsobit šok. Příletová hala je ještě zaměnitelná s těmi, které známe z Evropy, ale jakmile s krosnou na zádech vykoučíte ven, dýchne na vás jiný svět. Doslova. Kombinace teplot přesahujících třicítky, 90procentní vlhkosti a specifické vůně se vám okamžitě vryje do paměti.

Já byl ale na subtropické asijské dobrodružství připraven. Skutečně je pravda, že nic víc než žabky, kraťasy a tričko při poznávání Thajska nepotřebujete! Díky tomu navíc můžete ušetřit na poplatcích za kufry. Cokoliv, co by vám mohlo chybět, si můžete koupit na místě a za nesrovnatelně nižší ceny. Ale dost přemýšlení, vzhůru do víru velkoměsta. Poté, co jsem se vyhnul naháněčům do zaručeně levných taxíků, zamířil jsem vlakem do centra, kde jsem přeskočil do tuktuku – tradičního a turisty oblíbeného dopravního prostředku. Jízdu tuktukem nesmíte při návštěvě Bangkoku vynechat. Přijít o možnost povídat si za jízdy s turisty v dalších vozítkách a u toho se nechat ovívat horkým vzduchem? Nikdy!

Ochutnejte pravou Asii

Stejně jako se nesmíte ochudit o čerstvě připravené pokrmy, které podávají ve vyhlášených stáncích, kioscích či bufetech. Kde hledat ten největší gastronomický zážitek? Třeba v oblíbeném stánku kousek od proslulé Khaosan Road. Milá obsluha v něm servíruje všemožné nudle, rýži a masa.

Za nějakých 30 korun vás čeká neuvěřitelný zážitek, který jinde neochutnáte. Překvapuje vás nízká cena? Rychle si na ni zvyknete. Prakticky vše je v Thajsku mnohem levnější, než byste čekali, ať už to jsou hotely, jídlo, doprava, nebo pivo. I když zrovna u něj je to relativní. Za lahvové pivo dáte víc než za průměrný oběd. To je ale dáno tím, že pinta silného piva vydá minimálně za dva běžné ležáky.

Za pivním zážitkem sem ale nikdo nejezdí. Kvůli čemu míří turisté do hlavního města? Bangkok je plný kulturních památek, které se většinou pojí s buddhismem – ať je to Královský palác, či chrám Wat Pho a Wat Arun. Všechny představují nevidanou podívanou. Dva dny na poznávání vyhřátého Bangkoku



S rozlohou 513 120 km² a 68 miliony obyvatel je Thajsko 50. největší a 21. nejlidnatější zemí světa.



ale stačí, a tak přichází čas vydat se dál na jih – blíží vytouženým plážím.

Křižovatka snů

Krabi – malé městečko na jihu Thajska je dosažitelné letadlem, lodí i po silnici. Svou polohou tak k návštěvě přímo vybízí. Pokud vás však lákají spíše luxusní resorty a světské radovánky, zamíříte do Phuketu. Jestli je vaší vášní tanec a párty, zvolte hodinovou plavbu na ostrov Phi Phi s idylickou pláží Maya Bay, kterou proslavil Leonardo DiCaprio v příznačně pojmenovaném filmu Pláž.

Kam dál?

Půjčte si skútr nebo auto a vydejte se na západ do oblasti Khao Lak. Toužíte-li po nerušeném odpočinku na poklidných plážích, mám pro vás osobní tip.

Zamířte na jeden z menších ostrovů. Sice si musíte domluvit individuální dopravu a ubytování je poněkud skromnější, ale místní lidé jsou pohostinní a pláže prakticky liduprázdné. Opravdu! I v hlavní sezóně, která vrcholí mezi lednem a únorem, se musíte pořádně rozhlížet, abyste spatřili další turisty. Tak se uveleďte s oblíbenou knížkou v lehátku a při popíjení mléka z čerstvě otevřeného kokosu nasávejte vytoužené teplo.

Kromě toho si deset minut chůze od nejbližší rybářské vesnice můžete za zhruba 400 korun na den pronajmout chatičku obklopenou palmovým hájem. Výzva „Jdi do háje“ tak dostává úplně jiný význam. Když se zrovna neschováte ve stínu stromů, můžete se

procházet po pláži nebo si jen vybrat některou z houpacích sítí, kterých je tu nespočet, a z ní pozorovat mořskou hladinu.

Ráj na zemi

Každý máme jiné představy o ideální dovolené. Pro mě se zhmotňují tady – na zapomenutém ostrůvku v Andamanském moři. Chce to jen trochu kuráže, o něco víc plánování a hodně odhodlání. Vysněná dovolená v exotice nemusí stát o mnoho víc než pobyt v Řecku. Proto když moje sestřenice nedávno prohodila, že by se s manželem chtěli podívat v zimě do Thajska, ale potřebovali by průvodce, s radostí v očích můžu říct: „O jednom bych věděl.“ ■

Text a foto: Jiří Koblížek, Program Manager



Vánoce jinak

Víte, kde rozdává dětem dárky děda Mráz se Sněhurkou? Nebo v jaké zemi se při novoročním východu slunce zdraví slůvkem Zolgot? A slyšeli jste už někdy o Chibuku? Odhalte, jak slaví Vánoce a Nový rok vaši kolegové...

Zimbabwe

Emmanuel Jeffrey

Slyšeli jste někdy o Chibuku? Jde o tradiční zimbabwské pivo vyrobené z kuřičné mouky, které se pije na Vánoce. Ano, v Zimbabwe k údivu mé dcery také slavíme Vánoce. I když nejsou typicky evropsky zasněžené, je to jeden z nejvíce slavených svátků v zemi. Štědrý den obvykle začíná návštěvou mše, po které si všichni užívají společný čas s rodinou a přáteli. Jelikož jsou nedílnou součástí zimbabwské kultury hudba a tanec, nemohou chybět ani o Vánocích. Nečekejte však koledy, od domů většinou zní místní a populární popová hudba. Koledy se zpívají o Štědrém večeru na mši. Lidé se oblékají do svých nejlepších šatů a těší se

na jediný čas v roce, kdy jako dar dostanou několik nových kousků do svých šatníků. Některé děti věří, že dárky nosí Santa Claus. Bohaté rodiny mají i vánoční stromeček, ale to není moc obvyklé. Štědrý den se slaví 25. 12., kdy se celá rodina sejde na oběd. Vaří se rýže a kuřecí maso, které bylo dřív



velmi drahé. Dnes je oblíbené i tzv. Boerewors, tedy grilované hovězí či vepřové maso a párky. Pro mě byly Vánoce vždy speciální, protože jsem mohl navštívit své prarodiče a vzdálenou rodinu na vesnici. Setkávalo se nás obvykle kolem 50! Oslavovali jsme, grilovali, hráli různé hry a pili Chibuku. I jako děti jsme vždy našli způsob, jak nějaké pivo ochutnat.

Ukrajina

Olha Marková

Nový rok je u nás významným svátkem odnepaměti. Naši předkové jej nejdříve slavili na jaře a později se oslava přesunula na podzimní období. Ukrajina je pravoslavnou zemí, která převzala juliánský kalendář a od té doby se Nový rok



slaví první den ledna. Během něj se lidé setkávají a předávají si dárky. Nejvíce se ale na Nový rok těší děti, které se oblékají do kostýmů pohádkových postav. Přijde za nimi totiž děda Mráz se svou vnučkou Sněhurkou a každému rozdá dárky. Symbolem novoročních svátků je také zdobený stromeček. Vánoce jsou

jedním z největších křesťanských svátků a celý pravoslavný lid je začíná oslavovat 7. 1. Ještě o den dříve se ale slaví tzv. Svatý večer. Začíná po východu první hvězdy modlitbou a zapálením svíčky. Celá rodina se pak sejde u štědré, ale postní večeře. Tradičním pokrmem je kutya, což je vařená pšenice smíchaná s rozinkami, medem, mákem a ořechy. Tradiční ozdobou je diduch, dekorace vytvořená z obilných stonků z první sklizně. A neměnnou tradicí jsou pak samozřejmě koledy.

Mongolsko

Myanganbajar Bazarjav

Protože je Mongolsko buddhistickou zemí, tak Vánoce pochopitelně nemáme. Zato nový rok slavíme hned dvakrát.

Kromě silvestra – světové oslavy přivítání nového roku, si připomínáme i svátek Cagán sar (bílý měsíc). To je mongolský Nový rok, který se určuje dle lunárního kalendáře, takže je jeho datum pohyblivé. Většinou vychází na únor, někdy ale už na konec ledna. A lidé se na něj připravují týdny... Pořizují si nový



děl, tedy tradiční mongolské oblečení, uklízí, vaří tisíce masových knedlíků búz, chystají dárky a dokonce si mění peníze za nové bankovky. První den lunárního nového roku vstávají brzy ráno – ženy vaří čaj a muži jdou ven provést své posvátné obřady a oběti. Při východu slunce se zdraví novoročním pozdravem Zolgolt a po několik dní se vzájemně navštěvují, hostí a obdarovávají. V centru pozornosti jsou hlavně ti nejstarší, kterým se projevuje úcta a od kterých se čerpá moudrost a zkušenosti.

Vietnam

Thao Ly Tran

Vánoce se ve Vietnamu dlouhou dobu neslavily. Mělo se za to, že jsou křesťanským svátkem, který je jiným věřícím cizí. To se však postupem času



změnilo a nyní se z Vánoc, kterým říkáme Giáng Sinh, stala velkolepá a komerční oslava. Všude jsou velké ozdoby, obchodní domy připomínají zasněžené krajinky plné sněhuláků a saní... A to vše v kombinaci s teplotou atakující 30 stupňů, rozkvetlými stromy a všudypřítomným národním symbolem – květem lotosu. Na ulicích zpívají Santa Clausové a kolem nich projíždí taxíky, ze kterých zní koledy ve vietnamštině. Dnes jsou Vánoce, které slavíme 25. 12., ustanoveným státním svátkem. Přestože jim Vietnamci nepřikládají takovou důležitost jako vlastním kulturním tradicím, rodiny je využívají jako příležitost ke společnému setkání spojenému s modlitbou a dobrým jídlem. Tradiční štědrovečerní pokrm

není ve Vietnamu dán. Obvykle se proto jí dobroty, které jsou pro rodinu něčím významné. Vietnam byl dlouho součástí francouzského impéria, po celé zemi jsou proto katolické kostely s betlémy a s postavami v téměř životní velikosti. Vánoce nejsou jen o dárcích, ale i o klidných svátcích, kdy mají lidé možnost obdarovat své milované společně stráveným časem, kterého není nikdy nazbyt.

Rumunsko

Mariana Mocanu

Celý prosinec je plný nejrůznějších oslav. A začínáme rovnou jedním z těch nejvýznamnějších svátků, protože 1. 12. slavíme Rumunský národní den. Na něj o pět dní později navazuje svátek svatého Mikuláše, který dává dětem do punčoch ovoce a cukroví. S blížícími se Vánoci se ale čím dál víc aktivít pojí s jejich přípravou. Nakupují se dárky, zdobí se věnce a mnoho dalšího. Pravidelně 20. 12. se pak především na vesnicích dělají tradiční zabijačky, během nichž se začínají připravovat suroviny pro vánoční jídla. Těmi jsou třeba sarmale cu mămăligă, tochitură, piftie nebo domácí selská tlačěnka tobă a klobásy. Peče se sladký koláč cozonac nebo buchty. Některé rodiny zdobí vánoční stromeček den před Vánocemi,



tedy na český Štědrý den. Jiné se ale již nemohou dočkat, a tak to dělají mnohem dříve. Štědrý den, který tak ale neoznačujeme – říkáme prostě jen Vánoce – pak slavíme až 25. 12., kdy se rodina sejde a rozdělí si dárky. A na Nový

rok je u nás zvykem, že děti chodí koledovat a společně s dospělými přejí ostatním vše nejlepší.

Egypt

Ahmed Elhalag

Na Sinajském poloostrově se mísí různá náboženství. Stejně jako všechny větve křesťanství, pro které jsou Vánoce jedním z nejvýznamnějších svátků roku. Proto se slaví hned dva-



krát. Buď 25. 12., nebo 7. 1., a to podle toho, jestli se lidé hlásí ke katolickým, protestantským, či pravoslavným tradicím. Oslavy tak zahrnují půst a různé křesťanské rituály. Ostatně, země se pyšní největší katedrálou na Středním východě a více než 25 milionů křesťanů. První lednový týden jsou proto kostely plné věřících. Sváteční atmosféra je ale všudypřítomná po celý prosinec. Obchody jsou plné lidí, kteří nakupují jídlo a oblečení. Na Štědrý den pak lidé ukončují půst a pouští se do bohaté večere, která se skládá z jehněčího a hovězího masa, rýže a chleba. Jako dezert Egyptané jí speciální starodávne sušenky, kterým se říká kahk. Jsou plné ořechů a datlové pasty. Lidé během Vánoc nezapomínají ani na ty méně šťastné a přispívají na charitu. Děti dostávají od rodičů dárky a drobné peníze. Ulice, letoviska a nákupní centra jsou ozdobeny vánočními stromky a postavičkami Santa Clause. A všemožné červené ozdoby na sobě mají i velbloudi a koně. ■

Akce plné radosti, dárků i kapely Queen

Období Vánoc je nejkrásnějším časem v roce. Je plné radosti, jídla a času stráveného s nejbližšími. I Foxconn proto myslí na své nejdražší – tedy na vás a vaše rodiny. Stejně tak nezapomíná ani na ty méně šťastné. Kde jsme před Vánoci společně udělali radost a bavili jsme se?

Mikulášská show

Kutná Hora

- ▶ 30. 11. 2019 v Kulturním domě Lorec Kutná Hora
- ▶ Zúčastnilo se asi 350 dětí všech věkových kategorií.
- ▶ Vystoupil klaun Ferda a proběhl Youtuber House s autogramiádou, parkour show, tvořivý workshop, diskotéka i nadílka.

Pardubice

- ▶ 8. 12. 2019 v Kongresovém sále Atrium Palác Pardubice
- ▶ Zábavu si užilo více než 1 500 dětí od těch nejmenších až po ty téměř dospělé.
- ▶ Ani tady nechyběli klaun Ferda a Youtuber House s autogramiádou, parkour show, tvořivý workshop, diskotéka i nadílka. Navíc děti zažily i Yo Yo show a Be Flat show.

Ježíškova nadílka

... pro děti z Dětského domova Pardubice

- ▶ 18. 12. 2019 v kavárně BeFit
- ▶ Zaměstnanci Foxconnu splnili přání, o které si děti z domova napsaly. Dárky předali v kavárně BeFit, kde si děti užily celou řadu atrakcí a dobrého jídla i pití.
- ▶ Celkem byla přání splněna 40 dětem. Toužily hlavně po hračkách, oblečení nebo vybavení, které využijí po opuštění dětského domova.

... pro seniory z Kutné Hory

- ▶ 19. 12. 2019 v Domově Barbora
- ▶ Celkem bylo obdarováno 82 klientů Domova Barbora.
- ▶ Zástupci firmy Foxconn udělali seniorům v nejkrásnějším období roku radost praktickými dary, dárkovými balíčky s kosmetikou či pochoutkami. A také osobním přáním všeho dobrého.

Reprezentační ples v Kutné Hoře

- ▶ 14. 12. 2019 v Kulturním domě Lorec
- ▶ Tématem bylo Bohemian Rhapsody, ke kterému inspiroval stejně pojmenovaný film o legendární kapele Queen.
- ▶ Večerem provázel B-Dance Band, kterou doplnil koncert kapely Princess Queen Revival.
- ▶ To vše oživila taneční vystoupení Bohemian Rhapsody Dance show a Queen Electric Boogie, Freddieho alkoholická laboratoř, fotoateliér, karikaturista a samozřejmě tombola. ■

Připravila: **Martina Nepimachová,**
PR a komunikace



Ať čas pracuje pro vás

Čas. Relativní pojem, ke kterému míří naše stížnosti a výmluvy. Jak se vymanit ze smyčky nestíhání, která nás často obmotává? Naučte se dát věcem prostor a čas tak, aby tato veličina pracovala ve váš prospěch.



Zamyslete se

Pokud máte pocit, že bojujete s nedostatkem času či s jeho špatným rozplánováním, začněte prvním krokem.

V klidu se zastavte a srovnějte si vaše časové možnosti. Určete, jakou část vašeho života tvoří povinnosti a zda na jejich organizaci chcete něco zlepšit. Druhý krok: rozhodněte se, čemu chcete věnovat volný čas, který je ve vašich rukách.

Žádá si to plán

Zeptejte se sami sebe – můžete některé povinnosti, ale i věci, co vás baví, časově uzpůsobit tak, abyste byli šťastnější? Pomoci vám k tomu může kalendář či diář, ať už v klasické papírové podobě nebo elektronický. Dobrým nástrojem je i tzv. „to-do list“ s přehledným rozdělením činností a úkolů. Můžete ho mít ve variantě denní, týdenní a měsíční podle toho, jak podrobně si potřebujete vše rozplánovat. Jeho

výhoda spočívá také v tom, že nemusíte držet v hlavě, co vás ještě čeká, a lépe se soustředíte na přítomnost.

Prokrastinace je, když...

... opakovaně odkládáte povinnosti na pozdější dobu. Ale pozor! Nezaměňujte ji s leností. Typický prokrastinátor se totiž kolikrát s neuvěřitelnou vervou věnuje úplně jiné činnosti než povinnosti, kterou by měl dělat. Je to vlastně jakýsi útěk. Někoho vám to připomíná? Řešením je v první řadě uvědomění, že úkoly člověka doženou – často efektem nabalující se sněhové koule. Nenechte se jí zavalit. Zapracujte na důslednosti, vyřaďte rozptylovače jako sociální sítě a nezapomeňte se za úspěchy náležitě odměňovat!

Vnímejte, co a jak stiháte

Otočte se za minulým dnem nebo týdnem a udělejte si rekapitulaci. Jak vám to v práci šlo? Odhalte důvody, proč

jste byli produktivnější než jindy nebo se vám naopak nedařilo. Zjistěte, kde vám nejvíce utíká čas (i mimo zaměstnání) a pokuste se tento povolený kohoutek utáhnout. A co odpočinek, máte ho dost? Pokud jej potřebujete více, buďte si lépe zorganizujte práci, nebo prostor na relax ukrojte ze svého volna. Tento čas je pro váš život stěžejní.

Priority především...

Ve chvílích volna dejte přednost činnostem, které vás baví, naplňují nebo přibližují vašim snům. Určete si, které to jsou a co je pro vás důležité. I zde přichází na řadu praktický „to-do list“. Pokuste se zbavit věcí, které jsou pro vás ve skutečnosti nepodstatné a berou vám čas a energii. Doporučujeme odbalovat nejdříve složitější záležitosti a dopřávat si pauzy na oddych. ■

Text: Renata Kučerová, COT media

Time management pro každého

Čas letí a zacházení s ním je základem našeho úspěchu.

Když dobře poznáte rysy vlastní osobnosti a pojmenujete své silné i slabé stránky, můžete leccos zlepšit. Třeba právě svoje návyky i pracovní a soukromý „časový model“ pro lepší výkonnost a životní spokojenost. ■

V Rumunsku rozdává dárky. Má červený obleček s kožšinou, červenou čepici a velký bílý plnovous, ale Santa Claus to není. Kdo to je?

	OVOCNÁ LIMONÁDA	KOPIE	DIVOKÝ KŮN	JAPON. OSTROV	STARÉ ČIN. PLATIDLO		VYZVĚDAČ	NESEKAT	SYMETRÁLA	NĚM. SÍDLO		1. DÍL TAJENKY	RUSKY RÁNO	PALEC	SWAZ	MOŘSKÉ PLÁŽE
RUSKÁ ŘEKA						SVAZEK SLÁMY					KOŇSKÉ PLEMENO					
STAVEBNÍ KÁMEN						ITAL. SÍDLO					LUDOLFOVCI					
CÍRKEVNÍ MISE						ZN. AVIVÁŽE ZN. AMERICIA					KELTSKÝ KNEŽ ŘÍMSKY 999					
NĚM. VÝCHOD				NEODĚLANÝ POZEMEK ANGL. VÁHOVÁ JEDNOTKA				LINA SNÍŽITI CENU								
	UČITEL	SLOVEN. SPOJKA NEDÁVNO			VÍTEŽKA SOUTĚŽE KRÁSY POSÍLAT ZPĚT					PÍSMENO RECKÉ ABECEDY PODNĚT			PLOŠNÁ MIRA	ZAMAŠTĚNÍ	UTRHNOUT	DÝNĚ
NÁDOBA NA ZALEVÁNÍ						NEBOLI ŠLEHTIC					VYHNULÝ OBŘÍ ŽIVOČICH OSOBNÍ IDENTIFIKAČNÍ ČÍSLO					
MĚSTO V ZÁP. FR. II							ANGLICKÝ DOČASNÝ NĚKAM (BÁSNICKY)									
ZÁPOR		NEOD-BORNIK HOKEJOVÝ KOTOUČ						PŘÍPISEK PLETENEČ VLASŮ						STÁTNÍ VĚDECKÁ KNIHOVNA (ZKR) GERMÁN		
TECH. HOSPODÁŘ. PRACOVNÍK				2. DÍL TAJENKY BOBIZAČNÍ SLÁBIKA									TKALCOVSKÝ STROJ SPZ TEPLIC			
OPUCHLE						NÁŠ FOTOGRAF					NĚMECKY TETA					
HLUK						DILO					PÍSMENO RECKÉ ABECEDY					POMŮCKA: ANGERS, PERL, POMUT, UKI

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

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

2001



2002



2003



2004



2005



2006



2007



2008



2009



2010



2011



2012



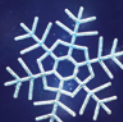
2013



2014



2015



2016



2017



2018



2019



20

PF 2020

Už po dvacáté vám přejeme
do nového roku mnoho radosti,
dobré nápady a pevné zdraví.

Foxconn Czech Republic

FOXCONN