

# Živý Foxconn

8 • Vlastimil Báča:

**Sport  
ke mně  
patřil vždy**

6

**Jakou máme vizi  
a hodnoty?**

26

**Poznej mě**

32

**Naučte se  
neplýtvat**



Lenka  
Brychtová

Šéfredaktorka

## Milé kolegyně, milí kolegové,

aktuálně prožíváme období, které nikdo z nás nepamatuje. Nový koronavirus ochromil fungování téměř ve všech částech světa a náš běžný život přizpůsobujeme opatřeními, která vyhláší vlada i naše společnost ve snaze minimalizovat dopady této výjimečné situace.

Ve Foxconnu se tomuto tématu věnujeme s největší vážností a zavádíme mnohá opatření, která mají za cíl nejen zmírnit dopady na chod naší firmy, ale zejména chránit zdraví nás všech – zaměstnanců, jejich rodin, zákazníků a celkově komunity, ve které působíme. V aktuálním čísle časopisu se tématu koronaviru dotýkáme jen okrajově v článcích výkonných ředitelů našich divizí. Situace se totiž vyvíjí každým dnem, proto je ke komunikaci s našimi kolegy třeba využít flexibilnějších prostředků, než je náš časopis. Ve vydání tedy jako obvykle najdete informace o „běžném“ dění v naší společnosti. Kromě toho jsme pro vás zpracovali také řadu odpočinkových témat, která, jak věřím, v této vypjaté době mnozí z nás ocení.

Přeji hlavně pevné zdraví a pevné nervy.

## Obsah

10–12 Průzkum spokojenosti. Co je nového?

17 Hrozba jménem ransomware

18–19 Denní dění z divizí Foxconnu

23 Děkujeme vám! Za rekord i vše ostatní

25 Tvář našeho HR? HR Business Partner

28 Nový Foxportál spuštěn

30–31 Vyrazit s dětmi na lyže je jednoduché

32–33 Naučte se neplýtvat



## Na počátku záleží

Společnost Foxconn bude jedním z partnerů projektu Statutárního města Pardubice s názvem Na počátku záleží, který vznikl na popud místní pracovní skupiny Komunitního plánování. Projekt chce upozornit na důležitost citové vazby mezi rodičem a dítětem, neboť zdravý vývoj dítěte od prvních roků podstatně ovlivňuje kvalitu celého jeho života. Kampaň se zaměří nejen na klienty sociálních služeb či ohrožené rodiny, ale i na běžné rodiny a širokou veřejnost. Na nepříznivé životní situace, kterým může být dítě v rodině vystavováno, bude upozorňovat celkem pět spotů, do jejichž realizace se zapojí například Východočeské divadlo Pardubice nebo Komorní filharmonie Pardubice. Pracovní názvy spotů (Mejdan, Telefonující matka, Opilý otec, Hádající se rodiče a Peníze nejsou vše) naplno vystihují jejich dějový obsah i to, čemu je dítě v rodině vystavováno. Každý spot proto bude natáčen tak, že kamera bude snímat děj z pohledu dětských očí. Po uveřejnění spotů chce město odstartovat veřejnou diskusi na toto téma prostřednictvím interaktivní webové i facebookové stránky. K dispozici na nich budou i komplexní informace o dané problematice včetně kontaktů na odborníky a organizace, které se jí věnují. ■

Text: **Pavel Kožený, PR a komunikace**

## Negativní docházka je dobrá zpráva!

Od 1. ledna funguje pro IL zaměstnance nový systém docházky. Ač ji označujeme jako negativní, nejedná se o špatnou zprávu. Ba naopak! Systém poskytuje zaměstnancům větší flexibilitu, která je založena na důvěře, že každý člen týmu odvádí svou práci co nejlépe.

Nejdůležitější jsou pro nás totiž pracovní výsledky, a vůbec tedy nevádí, pokud si potřebujete třeba dojít na úřad, a práci dokončíte večer. Pokud naopak zůstáváte v práci déle, můžete následující den odejít dříve, jestli ale potřebujete pracovat přesčas, nepřijedete o něj. Končí tak zběsilý úprk ke čtečce kvůli zaokrouhlení času o čtvrt hodinu. Když jste v práci standardně, automaticky se vám tato doba – i bez označení příchodu a odchodu – nahraje do systému. „Je to nejlepší krok, který společnost od mého nástupu vůči svým zaměstnancům udělala. Práce je odvedeno stejně, jen je namísto monitorování docházky závislá na cílech týmů i jednotlivců,“ konstatoval Sourcing Supervisor Vladimír Sochor. Nový systém pozitivně hodnotí i Facility Manager Alan Heltzel, Project Coordinator Vojtěch Bábka a Program Account Manager Lenka Dohnalová, tedy kolegové z různých divizí, kteří jsou již součástí nového systému. Protože se jedná o novinku, aktuálně startujeme s implementací pro kolegy, kteří nechodí na směny. Vše budeme pravidelně vyhodnocovat a zvážíme další rozšíření.

Chcete vědět víc? Zeptejte se svého HR Business Partnera. ■

Text: **Pavčina Šprachtová, HR Business Partnering Lead**







## Pití kávy umí pomáhat

Automat na kávu, který mají kolegové v Big Office, posloužil dobré věci. Všechny peníze, které se podařilo za celý rok 2019 vybrat, jsme předali jako vánoční dárek Základní škole a Praktické škole Svítání v Pardubicích. Organizace díky milovníkům kávy získala celkem 43 953 Kč. ■

Text: Petra Kubičková, GS

## Pravidelná odstávka IT systémů

Kompletní nedostupnost IT služeb poskytovaných oddělením Software Delivery a ICT všem „foxconním“ společnostem bude probíhat v následujících termínech:

- ☑ **20. týden –**  
od neděle 17. 5. 2020 – 8:00  
do pondělí 18. 5. 2020 – 4:00
- ☑ **33. týden –**  
od neděle 16. 8. 2020 – 8:00  
do pondělí 17. 8. 2020 – 4:00
- ☑ **46. týden –**  
od neděle 15. 11. – 8:00  
do pondělí 16. 11. – 4:00

Užijte si volné neděle! Nepojede výroba ani žádný počítač! ■

Text: SWD Field Engineering tým

## Foxconn jako #dobrýsoused

Pět pardubických základních škol získalo díky Foxconnu finanční prostředky v celkové výši 150 000 Kč na nákup pomůcek potřebných k výuce českého jazyka u dětí, jejichž rodným jazykem není čeština. Tyto děti totiž často přicházejí do Pardubic za pracujícími rodiči v rámci tzv. slučování rodiny. „Foxconn se snaží být dobrým sousedem a pomáhat tam, kde to region potřebuje. Integrace žáků z ciziny je pro nás stejně klíčová jako pro město. Jsme společností, která vyrábí přední světové digitální produkty a řešení, a proto se snažíme vybavit místní školy technologií, jež začlenění dětí ulehčí,“ uvedl Pavel Kožený, manažer PR a komunikace společnosti Foxconn. Městu se podařilo výtípnout pětici základních škol, kde je dětí s jazykovou bariérou nejvíce. Zakoupené pomůcky, jako jsou výukové tablety, logopedické hry a pomůcky na podporu rozvoje komunikace, zde tak budou maximálně využity. Do projektu se zapojily ZŠ Bratranců Veverkových, ZŠ Štefánikova, ZŠ Benešovo náměstí, ZŠ Erno Košťála a ZŠ Závodu míru. ■

Text: Radmila Čukatová, PR a komunikace



## V myFOXu přibudou další moduly

Vylepšování myFOXu pokračuje i v letošním roce! Díky spolupráci týmů HRIS a HR se portál brzy dočká rozšíření o další nové moduly. Momentálně probíhá implementace a testování modulu pro nastavování cílů a hodnocení výkonu (PMGM), jehož kompletní spuštění proběhne na přelomu dubna a května. Zhruba od druhé poloviny února přitom již probíhají workshopy,



během nichž tým vzdělávání a rozvoje seznámí s touto novinkou všechny vedoucí. Dále se pracuje na vzdělávacím modulu (LMS), který nabídne online a prezenční kurzy, tvoření vlastních kurzů a jejich hodnocení nejen od zaměstnanců, ale i od vedoucích. MyFOX vám tak přinese celou řadu zjednodušení a vylepšení procesů, se kterými se setkáváte každý den. ■

Text: **Paulína Novotná, tým HR IS**



## Video, které reprezentuje nás všechny

Pokud jste si v areálu Foxconnu všimli kamer, světel nebo fotoaparátu, pak vězte, že se nejednalo o zpravodajský štáb. Šlo o filmářský tým, který pro nás po dobu šesti měsíců vytvářel oficiální B2B Foxconn video. Poslouží nejen našim současným i potenciálním zákazníkům, ale také k prezentaci naší společnosti navenek. Co čtyři minuty dlouhé video popisuje? Všechny tři divize a jejich služby stejně jako naše firemní know-how a týmového ducha. Natáčení probíhalo ve všech prostorách Foxconnu v Pardubicích, Kutné Hoře i Drozdicích a zúčastnila se ho řada z vás. Moc vám děkujeme a doufáme, že jste se svým „hereckým“ výkonem spokojeni. Video se bude používat převážně pro business účely. Nicméně pokud ho chcete také vidět, neváhejte a vyhledejte si jej na sociálních sítích Foxconn Czech Republic – na Facebooku, Twitteru a LinkedInu. ■

Text: **Lucie Frydrychová, PR a komunikace**

## Svítime!

Světelný 3D nápis a 2D panely završily loni o Vánocích projekt navigace k závodu a viditelnost značky Foxconn v Pardubicích. Zatímco někde zdobili a rozsvěceli stromek, my jsme na to šli od lesa. Tým PR a komunikace společně s Facility Managementem ozdobily střechu 3D nápisem, který na ní zůstane po celý rok. Všichni nás najdou a kdyby i tak zabloudivi, s navigací jim pomohou 2D svítící panely na bocích budovy P1. ■

Text: **Radmila Čukatová, PR a komunikace**



Chceme být světovým lídrem v oblastech výroby a řízení dodavatelského řetězce, a to díky poskytování skvělých zkušeností našim zaměstnancům, zákazníkům a partnerům.



ROZVOJ  
Technologií



ROZVOJ  
Procesů



ROZVOJ  
Komunity



ROZVOJ  
Zaměstnanců

# Jakou máme vizi a hodnoty?

**Každá organizace má důvod své existence – své PROČ. Tomu se obvykle říká poslání nebo mise. A ideální představa naplnění této mise bývá označována jako vize. Jejich úkolem je sjednocovat a inspirovat zaměstnance dané společnosti a oslovit ty, pro jejichž naplnění potřeb firma existuje.**

Foxconn měl svou misi, vizi a hodnoty vždy. Nyní však nastal čas pro jejich aktualizaci. „Foxconn je obrovská společnost, která má v České republice tři divize a dvě továrny. A my jsme si uvědomili, že naše vize a hodnoty byly v minulosti někdy matoucí a postrádaly integraci,“ odhaluje viceprezident a výkonný ředitel Nicky Monaghan a dodává: „Manažeři ani zaměstnanci občas netušili, která vize platí. Je to ta, kterou prosazuje centrála, nebo ta, za kterou stojí moje divize? Podobné nejasnosti potvrdila i zpětná vazba, kterou jsme získali v rámci průzkumu spokojenosti.“

Výkonní ředitelé divizí v České republice Nicky Monaghan, Stephen McKenna

a Allan Keown se proto společně se svými týmy zamysleli nad dlouhodobými cíli společnosti, stejně jako nad konkurenčním tlakem v tomto regionu. Výsledkem je vize společná pro celou společnost a čtyři hodnoty (nebo také pilíře), jejichž pojetí se jen v detailech liší v závislosti na potřebách jednotlivých divizí.

## Co je vizi Foxconnu?

Chceme být světovým lídrem v oblastech výroby a řízení dodavatelského řetězce, a to díky poskytování skvělých zkušeností našim zaměstnancům, zákazníkům a partnerům. Být světovou jedničkou není snadný cíl. Musíte totiž nejen překračovat standardy svých konkurentů, ale také nastavovat laťku,

kterou se ostatní snaží překonat. Na prvním místě jsou pro nás proto naši zaměstnanci. Jen s podporou všech členů týmu můžeme dosáhnout něčeho udržitelného. Snažíme se tedy z Foxconnu vytvářet společnost, na kterou jsou lidé hrdí. To by ale nešlo bez našich zákazníků. Musíme je proto stavět do samého středu toho, co děláme.

## Pilíře, na nichž stojíme

Kromě mise a vize má každá společnost definované i hodnoty, které vyjadřují hlavní principy a pravidla fungování organizace. Hovoří o tom, JAK společnost naplňuje svou misi a vizi. Foxconn si vzal za své tyto čtyři hodnoty:

1

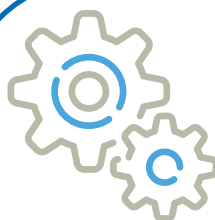


## Rozvoj technologií

Přestože každý zaměstnanec potřebuje pro svou práci jiné technologie, jedno mají společné. Musí být na té nejvyšší úrovni. Jen tak dokážeme být

efektivnější v zavádění procesů automatizace, digitalizace i tzv. business intelligence. Díky tomu zjednodušíme výrobní procesy na lince a opakující se kancelářské úkony, odstraníme zbytečnou administrativu, urychlíme schvalovací procesy a budeme umět zpracovat nejrůznější data tak, abychom mohli činit lepší rozhodnutí.

2



## Rozvoj procesů

Požadavky zákazníků se neustále vyvíjejí. Abychom ochránili naši marži i vlastní konkurenceschopnost, musíme bez ustání hledat

způsoby, jak zlepšit efektivitu ve všech oblastech našeho podnikání. Odstraňujeme zbytečné kroky v jednotlivých procesech, což přináší řadu benefitů nejen pro naše zákazníky, ale i pro nás. Je přitom třeba ale vždy zajistit, že změny jsou přínosné pro obě strany.

3



## Rozvoj komunity

Snažíme se být dobrým sousedem a součástí společnosti, ve které fungujeme. Chceme proto pozitivně přispívat městům i regionům,

ve kterých se nacházejí naše závody. Nadále se budeme chovat odpovědně k životnímu prostředí a budeme vyvíjet iniciativu vedoucí ke snížení naší uhlíkové stopy. Budeme hledat udržitelná řešení a rozvíjet silná partnerství s místními asociacemi, školami i organizacemi.

4



## Rozvoj zaměstnanců

Všichni chceme vědět, že máme možnost růstu. Individuální rozvoj zaměstnanců je proto neopomenutelnou částí pracovní motivace. Pokud si chceme

udržet pozici světové jedničky, musíme mít kompetentní a schopné zaměstnance. Jen motivovaní pracovníci nás mohou posouvat vpřed. Všichni musíme hledat nové výzvy a zlepšovat naše dovednosti. Úkolem vedoucích týmů, manažerů i ředitelů divizí je proto vyhledávat talenty a rozvíjet potenciál nás všech.

### Zkuste si je zapamatovat

Ptejte se sami sebe, jak můžete zlepšit procesy, se kterými pracujete. Jste ochotni poskytnout konstruktivní návrh a souhlasili byste s jeho nasazením u dodavatelů?

Chtěli byste získat zpětnou vazbu a zlepšit své procesy? Podívejte se kolem sebe a hledejte nápady i nové technologie. Zvažte své profesní cíle

a spolupracujte se svým nadřízeným na jejich dosažení. Přemýšlejte o svém vlivu na komunitu a věnujte se činnostem, které pozitivně ovlivňují prostředí okolo nás.

Čeká nás ještě dlouhá cesta, ale pevně věříme, že se s hodnotami a vizemi Foxconnu brzy sžijete. Snažili jsme se, aby byly snadno uchopitelné,

jednoduché a zároveň poskytovaly co možná nejvíce užitečných rad a pokynů. Zkuste si je zapamatovat... ■

Text: **Nicky Monaghan, viceprezident a výkonný ředitel divize D a Loïc Maillot, Business Administration Manager**

### Jak vnímá hodnoty společnosti Foxconn odborník na slovo vzatý – Vladimír Tuka, Master Certified Coach a zakladatel vzdělávací společnosti NeuroLeadership?

#### Jak na vás hodnoty společnosti Foxconn působí?

Zdá se mi, že reagují na aktuální klíčové výzvy. Ukazují, jak udržet technologie ve službách lidí, v jejich prospěch a naplňování jejich potřeb. A zároveň odhalují, jak zabránit tomu, aby technologie nad lidmi vládly. Nedostatek a stále větší vzácnost zdrojů nás vede k tomu, abychom s nimi nakládali s rozmyslem, efektivně a šetrně k lidem, společnosti, přírodě i celé planetě. Společenská odpovědnost se dere na přední místa v myslích a konání všech. Jsou to však lidé a jejich společenství, které musejí být v centru pozornosti. Organizace na celém světě

proto kladou stále větší důraz na lidskou stránku své činnosti. To, co dělají, má být v konečném důsledku vždy přínosné pro lidi. Konkrétně například v tom, že jim umožní se dále rozvíjet a zdokonalovat.

#### Máte nějaké doporučení, jak tyto hodnoty převést do každodenního života?

Společnostem, jejichž kultura snoubí firemní a technologický rozvoj s rozvíjením lidí, patří budoucnost. Staví totiž lidi zpět do centra pozornosti a umožňují jim, aby při plnění svých úkolů zažívali pocity uznání, respektu a smysluplnosti vykonávané práce. A já jsem



přesvědčený, že se jim tento přístup vyplatí. Důležité je však připomenout, že hodnoty, poslání a vize musíme umět žít v běžné realitě. Až tehdy dojdou svého naplnění. Bez toho, že se každý přičiní, zůstanou jen nevyužitým potenciálem. ■

Foto: **archiv NeuroLeadership s.r.o.**  
[www.neuroleadership.cz](http://www.neuroleadership.cz)





**Vlastimil  
Báča:**

# Sport ke mně patří vždy

Říká, že Pardubice zbožňuje a nikdy by neměnil. Přestože díky svému koníčku rodák z Ústí nad Orlicí procestoval kus světa, jeho srdce zůstává jen v jednom městě. Najde zde totiž vše, co ke svému životu potřebuje – sportovní haly, kulturu i klid. A také největší základnu hráčů jednoho mladého sportu, jehož asociaci dělá Vlastimil Báča prezidentem. Seznamte se s teqballem...



**Kdy jste o teqballu poprvé slyšel?**

Jsou to zhruba dva roky, co jsem teqball objevil. Brouzдал jsem na YouTube a náhodně narazil na video, kde si známý brazilský fotbalista Ronaldinho kopal s míčem na podivně křivém stole. Vůbec jsem nevěděl, o co jde, ale moc se mi to líbilo. Začal jsem proto pátrat a zjistil jsem, že tento sport vznikl před třemi lety v Maďarsku a říká se mu teqball. Nadchnul mě. Dokonce natolik, že jsem se seznámil s jeho tvůrci a s kolegy založil Českou asociaci teqballu. A od té doby patří všechnen můj volný čas právě jemu.

**Čím vás tak zaujal?**

Teqball je velmi nenáročný na vybavení. Potřebujete jen míč a stůl, který lze postavit de facto kdekoliv. Také je zajímavý v tom, že pomáhá rozvíjet neuvěřitelné množství různých dovedností – od práce s míčem přes rychlost reakcí až po zlepšování motoriky. A procvičíte si i hlavu. Míče se totiž musíte neustále dotýkat různými částmi těla, nikdy ne dvakrát stejně. Musíte si proto pamatovat své útoky a neustále promýšlet taktiku hry. A ti nejlepší hráči umí číst i hru soupeře, ne jen odehrát míč. Navíc si lze teqball osvojit velmi snadno, což ukazuje i projekt mezinárodní federace. Ta oslovila důchodkyni, paní s handicapem, matku od dvou dětí a transgenderovou hráčku

a během měsíce je všechny naučila teqball hrát.

**Kde se teqball dá hrát v České republice?**

V současné době už existuje pět míst. Jedno máme samozřejmě v Pardubicích a další i v Suchdole u Kutné Hory. Takže pokud si jej chtějí kolegové z Foxconnu nebo jejich děti vyzkoušet, stačí se

## V současné době existuje v České republice 5 míst, kde se dá teqball hrát. Jedno je v Pardubicích a další i v Suchdole u Kutné Hory.

nám ozvat. S teqballem se dá začít už v 11 letech. A věřte mi, že kdo jej vyzkouší, odchází nadšený. Na zahnutém stole je totiž úžasné to, že míč jde vždy proti vám, takže člověk musí umět zrychlit, zpomalit a být pořád připraven. Vloni jsme objeli celou republiku – byli jsme i součástí Sportovního parku Pardubice. A každý, komu jsme půjčili balon, už nechtěl od stolu odejít. Atraktivitu teqballu dokazuje i to, že jej dnes hrají i Neymar, Lionel Messi a další fotbalové hvězdy současnosti.

**Co byste si přál, aby se teqballu povedlo?**

Chtěl bych jej vidět na olympiádě, kam bych rád poslal i český tým. Potenciál máme totiž obrovský. V asociaci máme registrovaných 15 členů a dalších 40 s námi pravidelně trénuje a jezdí na turnaje. Máme hráče od 14 do 70 let a jsme za to rádi. Teqball je nejrychleji se rozšiřující sport, který dobyl prakticky celý svět. Proto by se za 12 let mohl na olympiádě skutečně objevit. Například africký a asijský výbor jej již jako olympijský sport uznaly, teď je ještě potřeba přesvědčit Evropu. Nebude to úplně jednoduché, protože má mnohem přísnější podmínky. Ale věřím, že jednou se teqball na olympiádě objeví!

**Již nyní se ale účastníte velkých akcí jako třeba mistrovství světa...**

Když jsem dostal v roce 2018 poprvé příležitost složit tým na mistrovství světa ve Francii, v Česku teqball nikdo neznal. Téměř anonymně jsem proto přes sociální sítě hledal lidi, kteří by si zaplatili letenku a na mistrovství se mnou odjeli. Působil jsem asi dost humorně, ale i tak jsem sehnal dva kluky, se kterými jsme měli téměř bez přípravy úspěch. Kluci trénovali na betonovém pingpongovém stole v parku a přesto skončili devátí ze 40 zemí. Příprava na loňské mistrovství v Budapešti pak už probíhala úplně jinak. Uspořádali jsme kemp, na kterém jsme mohli vybrat ty nejlepší hráče. To je úžasný posun. S teqballem zažívám krásná dobrodružství. A všichni, kdo se k nám přidají, je můžou prožít taky.

**Jaká dobrodružství například?**

Díky teqballu jsem osobně potkal fotbalové legendy jako Ronaldinha, Pirese, Gallase či Puyola. U nás jsme si zahráli třeba s Tomášem Součkem, Gebre Selassiem a dalšími. Trénovali jsme i se Spartou, Olomoucí či Mladou Boleslaví. Je to jako žít svůj sen. ■

## Vlastimil Báča

měl odjakživa blízký vztah k počítačům. Není proto divu, že vystudoval informatiku a profesní cesta jej zavedla do Foxconnu, kde pracuje od února 2018 jako inženýr kvality v divizi CNSBG. Zlepšuje procesy, hlídá kvalitu výrobků a pokud odhalí chyby, hledá nápravná opatření. „V současné době vzorkujeme díly pro nové zákazníky. Představte si linku, na které se vyrobí několik tisíc různých dílů. Když se objeví nějaký problém jako třeba deformace, naši lidé jej zachytí. A začnou zjišťovat, proč se to stalo. Díky tomu umíme najít řešení, aby se situace neopakovala.“

**Kdy jste o teqballu poprvé slyšel?**

Jsou to zhruba dva roky, co jsem teqball objevil. Brouzдал jsem na YouTube a náhodně narazil na video, kde si známý brazilský fotbalista Ronaldinho kopal s míčem na podivně křivém stole. Vůbec jsem nevěděl, o co jde, ale moc se mi to líbilo. Začal jsem proto pátrat a zjistil jsem, že tento sport vznikl před třemi lety v Maďarsku a říká se mu teqball. Nadchnul mě. Dokonce natolik, že jsem se seznámil s jeho tvůrci a s kolegy založil Českou asociaci teqballu. A od té doby patří všechnen můj volný čas právě jemu.

**Čím vás tak zaujal?**

Teqball je velmi nenáročný na vybavení. Potřebujete jen míč a stůl, který lze postavit de facto kdekoliv. Také je zajímavý v tom, že pomáhá rozvíjet neuvěřitelné množství různých dovedností – od práce s míčem přes rychlost reakcí až po zlepšování motoriky. A procvičíte si i hlavu. Míče se totiž musíte neustále dotýkat různými částmi těla, nikdy ne dvakrát stejně. Musíte si proto pamatovat své útoky a neustále promýšlet taktiku hry. A ti nejlepší hráči umí číst i hru soupeře, ne jen odehrát míč. Navíc si lze teqball osvojit velmi snadno, což ukazuje i projekt mezinárodní federace. Ta oslovila důchodkyni, paní s handicapem, matku od dvou dětí a transgenderovou hráčku

a během měsíce je všechny naučila teqball hrát.

**Kde se teqball dá hrát v České republice?**

V současné době už existuje pět míst. Jedno máme samozřejmě v Pardubicích a další i v Suchdole u Kutné Hory. Takže pokud si jej chtějí kolegové z Foxconnu nebo jejich děti vyzkoušet, stačí se

## V současné době existuje v České republice 5 míst, kde se dá teqball hrát. Jedno je v Pardubicích a další i v Suchdole u Kutné Hory.

nám ozvat. S teqballem se dá začít už v 11 letech. A věřte mi, že kdo jej vyzkouší, odchází nadšený. Na zahnutém stole je totiž úžasné to, že míč jde vždy proti vám, takže člověk musí umět zrychlit, zpomalit a být pořád připraven. Vloni jsme objeli celou republiku – byli jsme i součástí Sportovního parku Pardubice. A každý, komu jsme půjčili balon, už nechtěl od stolu odejít. Atraktivitu teqballu dokazuje i to, že jej dnes hrají i Neymar, Lionel Messi a další fotbalové hvězdy současnosti.

**Co byste si přál, aby se teqballu povedlo?**

Chtěl bych jej vidět na olympiádě, kam bych rád poslal i český tým. Potenciál máme totiž obrovský. V asociaci máme registrovaných 15 členů a dalších 40 s námi pravidelně trénuje a jezdí na turnaje. Máme hráče od 14 do 70 let a jsme za to rádi. Teqball je nejrychleji se rozšiřující sport, který dobyl prakticky celý svět. Proto by se za 12 let mohl na olympiádě skutečně objevit. Například africký a asijský výbor jej již jako olympijský sport uznaly, teď je ještě potřeba přesvědčit Evropu. Nebude to úplně jednoduché, protože má mnohem přísnější podmínky. Ale věřím, že jednou se teqball na olympiádě objeví!

**Již nyní se ale účastníte velkých akcí jako třeba mistrovství světa...**

Když jsem dostal v roce 2018 poprvé příležitost složit tým na mistrovství světa ve Francii, v Česku teqball nikdo neznal. Téměř anonymně jsem proto přes sociální sítě hledal lidi, kteří by si zaplatili letenku a na mistrovství se mnou odjeli. Působil jsem asi dost humorně, ale i tak jsem sehnal dva kluky, se kterými jsme měli téměř bez přípravy úspěch. Kluci trénovali na betonovém pingpongovém stole v parku a přesto skončili devátí ze 40 zemí. Příprava na loňské mistrovství v Budapešti pak už probíhala úplně jinak. Uspořádali jsme kemp, na kterém jsme mohli vybrat ty nejlepší hráče. To je úžasný posun. S teqballem zažívám krásná dobrodružství. A všichni, kdo se k nám přidají, je můžou prožít taky.

**Jaká dobrodružství například?**

Díky teqballu jsem osobně potkal fotbalové legendy jako Ronaldinha, Pirese, Gallase či Puyola. U nás jsme si zahráli třeba s Tomášem Součkem, Gebre Selassiem a dalšími. Trénovali jsme i se Spartou, Olomoucí či Mladou Boleslaví. Je to jako žít svůj sen. ■

## Vlastimil Báča

měl odjakživa blízký vztah k počítačům. Není proto divu, že vystudoval informatiku a profesní cesta jej zavedla do Foxconnu, kde pracuje od února 2018 jako inženýr kvality v divizi CNSBG. Zlepšuje procesy, hlídá kvalitu výrobků a pokud odhalí chyby, hledá nápravná opatření. „V současné době vzorkujeme díly pro nové zákazníky. Představte si linku, na které se vyrobí několik tisíc různých dílů. Když se objeví nějaký problém jako třeba deformace, naši lidé jej zachytí. A začnou zjišťovat, proč se to stalo. Díky tomu umíme najít řešení, aby se situace neopakovala.“

# Průzkum spokojenosti. Co je nového?

**Během listopadových setkání jsme vám slíbili, že do nového roku vstoupíme ve znamení řešení průzkumu spokojenosti. Máme totiž jasný cíl – chceme, aby pro vás byl Foxconn místem, kde chcete pracovat. Proto děláme vše, co je v našich silách, abyste tady byli spokojení a do práce se těšili.**

Na úvod připomeňme, kterým čtyřem oblastem se v souladu s tímto závazkem věnujeme:

- ▶ **Kariérní plánování** – umožňujeme vám profesně růst,
- ▶ **Atmosféra** – podporujeme dobrou atmosféru ve společnosti,
- ▶ **Pracovní podmínky** – zlepšujeme prostředí a podmínky, ve kterých pracujete,
- ▶ **Mzdové ohodnocení** – zajišťujeme, že rozumíte odměně, kterou za svou práci dostáváte, a cítíte se díky ní motivovaní.

Zatímco některé aktivity jsou vidět už teď, na mnoho dalších se můžete těšit v průběhu roku. Kde jsme začali?

V lednu se sešly projektové skupiny složené ze zástupců HR a businessu, aby se zamyslely nad tím, co je skutečně důležité. V únoru pak byly jednotlivé aktivity rozpracovány konkrétněji do akčního plánu.

Jsmo velmi vděční za podporu našich výkonných ředitelů – Nickyho Monaghana,

Stephena McKenna a Allana Keowna, kteří si dali závazek naslouchat vám při pravidelných setkáních. Jak to na nich vypadá?

## Divize D – Coffee talk

V listopadu proběhlo pod hlavičkou tzv. Coffee Talks („Hovory u kávy“) první z řady neformálních setkání s výkonným ředitelem divize D Nickym Monaghanem. Zaměstnanci se během nich mohou setkat s Nickym u dobré kávy a ptát se na rozmanité otázky. Díky tomu se z první ruky dozvědí, co se ve Foxconnu děje a co se plánuje. Od listopadu se uskutečnilo již 5 schůzek, kterých se zúčastnilo 33 zaměstnanců. A jaká je zpětná vazba? Od všech přišly velmi pozitivní reakce. Nicky si cení otevřenosti kolegů, jejich zájmu o dění ve společnosti i iniciativy, kdy sami přinášejí návrhy na zlepšení. Účastníci z řad vašich kolegů si zase pochvalují příjemnou otevřenou atmosféru a možnost nasát vizi a strategii Foxconnu přímo od toho „nejpovolanějšího“.

## Divize F – Setkání Stephena s nováčky

Podobně se se zaměstnanci setkává i výkonný ředitel divize F Stephen McKenna. Jak sám říká, je důležité si s lidmi povídat o tom, co by je mohlo učinit spokojenějšími. Svá ranní setkání u kávy zahájil s nováčky. Tedy kolegy, kteří mají „čerstvý pohled“, mohou srovnávat a uvědomují si, v čem je Foxconn unikátní. V rámci těchto neformálních setkání se mohli noví kolegové dozvědět o vizích společnosti a otevřeně se podělit o svůj názor i zkušenost s Foxconnem. Díky tomu se již podařilo upozornit na interní neshody v jednom oddělení a potvrdit důležitost revize dodavatele stravování. I když je názor nováčků důležitý, Stephen nezapomíná ani na ostatní zaměstnance. Nyní se proto na pozvánku mohou těšit naopak ti nejzkušenější z vás. Těšíme se na vaše podněty!

## Divize G – Skip levels

Setkání nejvyššího vedení se zaměstnanci je i pro výkonného ředitele divize G





Vizualizace nové  
recepcy v Kutné Hoře



Relaxační a tréninková  
zóna na hale B



Cofee Talk  
s Nickym Monaghanem



Allana Keowna tím nejdůležitějším krokem v nastavování vzájemné komunikace ve společnosti. A co nám o akci řekl? „Je to pro mne skvělá příležitost, jak se setkat se zaměstnanci, seznámit je s našimi plány a přímo reagovat na jejich dotazy. Když tyto informace získají přímo od zdroje, dokážeme se snadněji vyhnout případným nedorozuměním. Byl jsem příjemně překvapen množstvím dotazů, které na setkáních zazněly. Ukazují totiž, že naši zaměstnanci mají neocenitelné zkušenosti a znalosti našich zákazníků i celého našeho businessu. Moc jsem si tato setkání užil.“

## Zlepšování pracovního prostředí

Nejdídnějšími novinkami, s nimiž se v návaznosti na průzkum spokojenosti setkáváte, jsou aktivity spojené se zlepšováním pracovního prostředí. Není se čemu divit, jejich cílem je proměňovat prostory, kterými dennodenně

procházíte. Co se nám podařilo za poslední čtvrtrok vylepšit a změnit?

## Prostředí, které nás obklopuje

V prosinci byl odstartován nový projekt Working Environment, jehož cílem je zlepšení pracovního prostředí v Pardubicích a Kutné Hoře. Záštitu nad ním má Nicky Monaghan a součástí týmu jsou zástupci zaměstnanců všech divizí (D, G a F). V rámci projektu budou stanoveny priority, na základě kterých postupnou změnu prostředí odstartujeme. Některé z výsledků týmu uvádíme níže.

## Možnost relaxu na pardubické hale B

Na konci loňského roku byla otevřena první relaxační a tréninková zóna ve výrobních prostorách na hale B, jejíž vybavení si navrhli a sestavili sami zaměstnanci. Právě ti v ní totiž mohou odpočívat a svou pauzu si zlepšit kávou nebo čajem, což doposud

ve výrobních prostorách nebylo možné. Jsme proto rádi, že se nám dostalo od zaměstnanců pozitivní zpětné vazby. Chtěli bychom ještě jednou poděkovat všem, kteří se na jejím vzniku podíleli. Kromě odpočinku totiž zóna slouží také pro účely pravidelného i vstupního školení.

## Buďte online

Vloni na podzim se v pardubickém závodě podařilo otevřít novou jídelnu a zároveň i největší relax zónu. Nyní si v těchto reprezentativních prostorách můžete užívat také bezplatný přístup na internet. Název Wi-Fi sítě je vyvěšeno v jídelně – na nástěnkách ve velké relax zóně. Ale pozor – bude se pravidelně jednou za půl roku obměňovat.

## I Kutnohorští se dočkají nové jídelny

Po úspěšné rekonstrukci v Pardubicích se teď náš tým architektů a designerů přesouvá do Kutné Hory, kde bude mít



Projektová skupina  
„Mzdové ohodnocení“

Plánovaná podoba nové  
kutnohorské jídelny



Renovované toalety  
v pardubické hale P1

za úkol přestavět jídelnu tak, aby měla jednotný styl odpovídající korporátní identitě. Na své si v ní přijdou také milovníci odpočinku. V nové velké relax zóně naleznou pohodlné a variabilní posezení i bezplatnou Wi-Fi. Slavnostní otevření nových prostor proběhne v květnu. Doufáme, že si v nové jídelně budete užívat nejen obědovou pauzu, ale i další volné chvíle.

## Rekonstrukce recepcy jde do finále

Vstupní hala kutnohorského závodu prochází modernizací. Po výměně nábytku a instalaci prvků vycházejících z nové korporátní identity přichází na řadu recepční pult, který bude nahrazen zcela novým kusem. Inspirací pro designéry byl přítom prosvětlený prostor a lehkost, takže novému pultu dominují zaoblené tvary. Při tvorbě návrhů navíc členové projektového týmu diskutovali s těmi nejpovolanějšími – recepčními a bezpečnostní agenturou. Jaké potřeby z diskuse vyluply? Zejména přidání nových

prvků, jako jsou skříňky pro doručené balíky, uložiče notebooků nebo mobilní zásuvka pro biometrický podpis. Recepci dále oživí logo Foxconnu, které bude vyobrazeno na mléčném skle v záhlaví recepcce. A v budoucnu se počítá s jeho barevným podsvícením. Recepcce se pro návštěvníka mnohdy stává prvním nebo jediným kontaktem, proto je třeba s ní velmi citlivě zacházet.

## Nové toalety září v Pardubicích

Ve spolupráci s dodavatelem se za pouhé tři měsíce podařilo v budově P1 pardubického závodu provést kompletní renovaci toalet na hale A a B. I přes pár drobných vad a nedodělků, které dodavatel průběžně odstraňoval, jsou toalety plně v provozu. Tím však renovace nekončí! Na konci ledna byly uzavřeny toalety v koridoru a o necelé dva měsíce později byly znovu otevřeny k užívání. Oproti již renovovaným toaletám na hale A a B je zde použit jiný obklad. A my doufáme, že se vám líbí.

## Výměna analogových telefonů

V Pardubicích i v Kutné Hoře byl také ukončen projekt výměny analogových stolních telefonů. Proč k tomu došlo? Systém byl již zastaralý a existovalo reálné riziko jeho nečekané havárie. To by způsobilo výpadek zhruba 800 telefonních linek! Díky výměně jsme získali přehlednější a jednotnou správu telefonních systémů v obou závodech. Moderní IP telefony navíc přinášejí vyšší kvalitu hovorů, zobrazení identifikace volajícího a seznam hovorů. V neposlední řadě došlo i k integraci telefonních a videokonferenčních zařízení.

Tímto však naše aktivity zdaleka nekončí. Již nyní se plánuje třeba realizace Relaxační zóny na hale A a mnoho dalších. ■

Text: **Pavčina Šprachtová, Martina Rochlová, Irena Votavová, Kateřina Vyleťalová, Andrea Škorpilová, Petr Baše, Jakub Skyva, Michael Zajíc**

# Moderní parkování v areálu Zámeček

Parkovací plochy přilehlé k pardubickému areálu Zámeček, konkrétně parkoviště Zámeček západ a Zámeček jih, se dočkají výraznějších úprav. Výsledkem bude vyšší úroveň parkování pro zaměstnance při zachování stávajícího počtu míst.



Nicky Monaghan a Viktor Sotona, generální ředitel společnosti ERA

Na konci února došlo k podpisu smlouvy se společností ERA, do jejíhož vlastnictví přejde pozemek současného parkoviště Zámeček západ. Společnost zde totiž chce postavit parkování pro



Místo budov Z12 a Z13  
**160**  
parkovacích míst

Zámeček jih  
asi **40**  
parkovacích míst městu

své zaměstnance. Než k tomu však dojde, vybuduje ERA na své vlastní náklady nové moderní parkoviště pro zaměstnance Foxconnu v místě, kde se nyní nacházejí budovy Z12 a Z13. Vznikne zde zhruba 160 parkovacích

míst, což je obdobný počet jako byl doposud na parkovišti Zámeček západ. Přístupová cesta podél budovy Z1A a přilehlá parkovací místa nadále zůstanou v majetku Foxconnu. Dokončení nové parkovací plochy předpokládáme v průběhu roku 2021.

V souvislosti s projektem města, kterým je rekonstrukce a modernizace Památníku Zámeček, jsme učinili další vstřícný krok vůči Pardubicím. Městu převádíme plochu, na které se nyní nachází parkoviště Zámeček jih s kapacitou asi 40 parkovacích míst. Nově zde vznikne možnost parkování pro návštěvníky zmíněného pietního místa. Adekvátnímu počtu zaměstnanců umožníme parkování uvnitř areálu. ■

Text: Čestmír Kulíšek, Facility a EHS manažer

## I letošní rok bude ve znamení auditů

**Také letos nás čeká maraton téměř dvou desítek auditů. Ptáte se proč? Externí audity, které po nás nejčastěji požadují naši zákazníci, ověřují, že dodržujeme požadavky české legislativy i Kodexu chování RBA. A proaktivně organizované interní audity nám pomáhají co nejefektivněji plnit cíle v souladu s nastavenými pravidly a procesy.**

Předcházíme tak případným rizikům a zjištěním při kontrolách či externích auditech, které mohou vyústit až v pokuty či dokonce ztrátu zákazníka. Správně provedený interní audit přináší podněty, jak zlepšit kvalitu nebo efektivitu daného procesu. Jeho nedílnou součástí jsou i pohovory se zaměstnanci. Během nich zjišťujeme jejich spokojenost, znalost interních směrnic nebo reakce v případě krizové situace. To nám pomáhá identifikovat případné

nedostatky a následně je napravit. Pokud se tedy na vás obrátíme, prosíme o vaši maximální otevřenost a upřímnost. Jen tak se můžeme zlepšovat a být vždy připraveni na audit či kontrolu státních úřadů.

Kromě toho máme letos v plánu zhruba desítku auditů našich největších dodavatelů. V rámci nich se zaměříme třeba na to, zda zaměstnanci dodavatelů pracují za srovnatelných podmínek

jako naši kmenoví zaměstnanci. A podíváme se i na odpadové firmy, které naše společnost využívá. Chceme totiž chránit a nepoškozovat životní prostředí, ve kterém působíme.

Máte dotaz ohledně auditů? Tak se na nás kdykoliv obraťte, rádi s vámi vše probereme. ■

Text: Radka Svobodová, oddělení Compliance



# Dobré ráno, Mexiko

**Víte, co má společného Kutná Hora a Juarez? No přece Foxconn. Proto v rámci utužování vztahů došlo na přelomu roku k prohloubení spolupráce mezi závody v obou městech. Během prosince a ledna bylo z Kutné Hory vysláno několik týmů do Mexika, aby zde vypomohly a načerpaly zkušenosti i know-how.**



## Pokračovalo se v novém roce

V lednu pak byla pod vedením Michala Kasala (Industrial Engineer) vyslána do Mexika druhá skupina operátorů. Tentokrát, aby vypomohla ve skladu a v teardown. A své zkušenosti přijeli do závodu sdílet také zástupci PMO. „Společně jsme řešili porovnání plánovacích procesů v Juarezu a v Kutné Hoře. Díky tomu můžeme zlepšovat procesy jak z krátkodobého, tak i z dlouhodobého strategického pohledu,“ doplnil PMO manažer Tomáš Neruda. Do skladu se vydali i Lukáš Roztočil a manažer výroby David Smiga, kteří měli společně zapracovat na jejich optimálním nastavení. Zaměřili se především na jiné pojetí rozdělení zón a vypomohli s projektem nového skladu pro Option výrobu.

## Co je cílem?

Zejména přiblížit procesy a systémy v obou závodech a více sdílet vzájemné zkušenosti. A o tom, že se zajímavé nápady dají najít nejen ve výrobních závodech, svědčí i zkušenost z letiště v El Pasu. „Na letišti jsme viděli jednoduché a praktické řešení, které by mohlo být využito i u nás ve skladu nebo v produkci pro zajištění dodržení pořadí zakázek,“ uzavřel Michal Kasal. ■

Text: **Kateřina Kounická, HR BP**

## Začalo to v prosinci

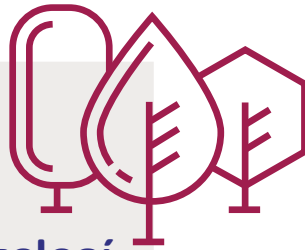
V prosinci vyrazil do Juarezu pomoci se zpracováním množství zakázek tým operátorů pod vedením manažera výroby Antona Andrejka. Kolegové se zapojili ve skladu, na OPT výrobě a také na Outbound logistice. Cílem 20členné skupiny bylo pomoci navýšit kapacity, a rychleji tak uspokojit požadavky zákazníka. „Oblastí, kterou se nám během prosince podařilo vylepšit, byla Outbound logistika. Společnými silami jsme pomohli upravit proces a systém, díky čemuž jsme zajistili rychlejší a plynulejší zpracování zakázek,“ popsal výsledky manažer skladu a logistiky Lukáš Roztočil.

Do Mexika se vydal také Tomáš Batelka. „Řešili jsme primárně implementaci HPE S4 v AMS regionu, kde jsme porovnávali naše řešení a hledali shody i rozdíly v procesu. Dále jsme se zaměřili na implementaci Vega projektu (u nás Polaris) a na systémové úpravy, které zajistí pokrytí celého HPE portfolia produktů,“ osvětlil. Při výměně zkušeností však nezůstaly stranou ani oblast RPA (Robotic Process



## Společně jsme řešili porovnání plánovacích procesů v Juarezu a v Kutné Hoře.

Automation) a implementace analytického nástroje Qlik Business Intelligence pod vedením Jurije Kudraňe. Jejich cílem bylo zrychlení procesů a také eliminace lidských chyb. Poděkování v tomto ohledu patří Robertu Ďuricovi, Martinu Karlovi a Karlu Horákovi. A aby inspirace byla oboustranná, tak v lednu přiletěli zástupci FMX Qlik týmu zase do Kutné Hory. Co zde získali? Zkušenosti a znalosti, které využijí k tvorbě vlastních aplikací.



## V Pardubicích už se zelení

Na jaře se začala rozjíždět druhá fáze iniciativy „Komu se nelení, tomu se zelení“. Proto připomínáme, že se do projektu můžete zapojit i vy! Pro tento rok máme připravenou výsadbu v areálu Polygon. Za budovou P3 budou nově růst habry obecné, duby letní a borovice lesní. Za budovou P7 vysadíme jehličnany japonský a jedle kavkazské. Okolí skladů P9 a P10 kromě jedlí oživíme lípami srdčitými. Kousek od prostoru relax zóny P1 se navíc objeví i javory babyka. V okolí budovy P4 budou vysazeny nové platany, jabloně okrasné, třešně pilovité a borovice černé. U VN rozvodny P11 doplní jabloně ještě duby letní a katalpy trubačovitě. A podél severní stěny P1 vysadíme habry a jedle. Následná péče o stromy je v naší režii. Na vašich bedrech bude ta nejdůležitější činnost, a to samotná výsadba. Chcete se zapojit? Přihlaste se na oddělení Facility Management, kde se dozvíte místo a termín. Budeme se těšit na společné budování lepšího pracovního prostředí. ■

Text: Ondřej Slavík, Facility Management



## Správné topení pomáhá neplýtvat

Vytápění bytů nebo domů v zimním období něco stojí. Většina z nás proto hledá možnosti, jak ušetřit. Stejně tak se i my ve Foxconnu snažíme nacházet řešení vedoucí k úsporám tepla a nákladů na vytápění. Ty totiž tvoří 38 % z celkové spotřeby závodu v Pardubicích! Rozhodli jsme se proto namontovat na radiátory ve společných prostorách (chodby, šatny, kuchyňky či toalety) termostatické hlavice značky Heimeier. Jsou vybaveny kapalinovým čidlem s vysokou přesností a odolností, stejně jako zajištěním proti zcizení nebo neoprávněné manipulaci. Hlavice lze nastavovat v rozpětí 1–5, přičemž v případě společných prostor byl zvolen stupeň 3 odpovídající teplotě kolem 21 °C. Díky přesné regulaci tak nedochází k přetápění a zbytečnému plýtvání. Snížení teploty v místnosti o 1 °C totiž znamená snížení nákladů na topení o 6%. Doposud jsme v budovách namontovali kolem 500 kusů termostatických hlavic. Pokud je používáte i vy, nezapomeňte je po skončení topné sezony otevřít na nejvyšší stupeň. Zajistíte tak jejich funkčnost i příští zimu. ■

Text: Pavel Bartízal, Facility Management

**Remobil**

Společnost Remobil, z.s. v rámci projektu Remobil uděluje  
**Certifikát společensky odpovědné firmy**

společnost:

**FOXCONN CZ s.r.o.**

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Počet sebranych mobilních telefonů   | ➤ <b>198 kusů</b>                   |
| Ostatní sebrání příslušenství nebo elektrozařízení   | ➤ <b>1 kg</b>                       |
| Benefit pro životní prostředí<br>- snížení emisí ekv. CO <sub>2</sub><br>- úspora pitné vody | 314 kg<br>➤ 5 920 litrů<br>1 914 km |
| Příspěvek na aktivity Jedličkova ústavu a škol   | ➤ <b>1 980 Kč</b>                   |
| Možnosti práce pro hendikepované a jinak znevýhodněné  | ➤ <b>31 hod.</b>                    |

V Brně dne: 06.12.2019

**asekol**  
ZE STÁRNĚVŮ NOVĚ  
Místní partner projektu

Ze společnosti společnosti Remobil, z.s.  
285 Smekal - Příloha veřejné specifikace

**Jedličkova ústava a školy**  
Partner projektu

## Sběr mobilů má smysl

V loňském roce jsme se v Pardubicích opět zapojili do sběru mobilů a dalšího elektrozařízení. V kampani #GivingMobile jsme sesbírali více než 198 kusů a získali certifikát společensky odpovědné firmy. Odhadovaný průměr sběru mobilních telefonů v České republice se pohybuje kolem 3–6 % a díky společností jako je Foxconn se neustále zvyšuje. Sběr má nemalý přínos pro životní prostředí i pro charitu. My přispíváme na aktivity Jedličkova ústavu a škol. Proto se neváhejte zapojit i letos. Průhledný autobus najdete na recepci pardubické budovy P1. A do aktivity brzy zapojíme také závod v Kutné Hoře. ■



Text: Petra Šmerdová, EHS

# Dotyková obrazovka provádí závodem

Jedinečný projekt dotykové obrazovky již plně slouží návštěvníkům i zaměstnancům Foxconnu. Obrazovka umístěná v recepci kutnohorského závodu běží na vlastním systému, přičemž tento speciální interní program vyvinul náš zaměstnanec Michal Cetkovský.



Autor programu Michal Cetkovský

Projekt Touch Screen TV vznikl jako součást zlepšování pracovního prostředí, a to v návaznosti na realizaci nové relaxační místnosti Karibik, venkovního FoxParku a modernizace recepcce. Zároveň je obrazovka součástí projektu Fox TV, kdy je propojena s televizemi

v jídelně, recepci a v halách. Všechny tyto kanály jsou ovládnány z jednoho místa a pomocí jednoho systému. Obrazovka umožňuje návštěvám pohled do srdce Foxconnu. Po několika kliknutích jim odhalí celou budovu továrny a pojmenuje téměř každou

místnost. Návštěvníky seznámí nejen s vyráběnými produkty nebo bezpečnostními pravidly, ale také jim představí aktivity, které společnost dělá pro své okolí v rámci CSR projektů. Dotyková obrazovka se stala pomocníkem pro všechny zaměstnance, kteří ve Foxconnu vítají partnery, zákazníky nebo návštěvy. Pravidelně je i prvním seznámením se společností pro studenty z partnerských škol na exkurzích. Podle autora Michala Cetkovského je aktuální forma správy uživatelsky jednoduchá, snadno editovatelná a připravena k propojení s databází. Je proto možné, že se projekt Touch Screen TV přesune i do Pardubic. ■

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

## Pomáhali jsme v USA

**Začátkem loňského října se dva zaměstnanci Foxconnu – Petr Hasík a Ivana Parusová – vydali na dvanáctidenní pracovní cestu do USA. Co bylo jejím cílem? Vypomoci v HPE továrně, která leží na předměstí Chippewa Falls ve Wisconsinu.**

Přestože odlet z pražského letiště neprobíhal za těch nejlepších povětrnostních podmínek, samotný let přes Atlantik byl již klidný. Po přeletu do Minneapolis jsme ale stejně byli šťastní, že si můžeme konečně protáhnout nohy při hledání půjčovny aut. Přestože jsme z řízení na jiném kontinentu měli trochu strach, s každou ujetou milí se naše obavy snižovaly. Zjistili jsme totiž, že plynulost i bezpečnost provozu jsou zde mnohdy lepší než u nás. A že jsme si jízdu autem užili! Hotel, ve kterém jsme byli ubytováni, leží asi 10 km od továrny. Navíc jsme často vyrazili do obchodních domů pro



jídlo. Továrna v Chippewa Falls totiž na rozdíl od českých závodů nemá jídelnu. Práce v USA nás bavila a přístup i vstřícnost lidí byla někdy až zarážející.

A přitom každý ze zaměstnanců striktně dodržoval firemní pravidla.

Vyzkoušeli jsme si činnosti na mnoha různých pozicích a práce nám šla od ruky. Domů jsme si tak přivezli řadu poznatků ohledně pre-labelingu (tj. přípravy strukturované kabeláže před instalací do racku). A jsme rádi, že jsme mohli na oplátku kolegům nabídnout naše zkušenosti s rackovou assembly (montáží racků). Je skvělé, že Foxconn svým zaměstnancům možnost poznat jiné výrobní závody nabízí. ■

Text: **Petr Hasík, Value Operations Supervisor**





# Hrozba jménem ransomware

**Ransomware, který je do češtiny překládán jako vyděračský software, je druh škodlivého programu. Napadá počítačový systém, zašifruje v něm uložená data a následně požaduje od oběti výkupné za obnovení přístupu k nim. Ve většině případů obsahuje i konkrétní časový limit, po jehož uplynutí budou data nevratně smazána.**

## Jak probíhá napadení?

Útok ransomware je typicky šířen prostřednictvím příloh e-mailů, ať už jde o spustitelný soubor, archiv, nebo obrázek. Jakmile je příloha otevřena, virus je vpuštěn do systému. Nákaza přitom není vždy okamžitě zjištělná. Virus pracuje v tichosti na pozadí, dokud nedokončí svoji práci. Poté se ukáže dialogové okno, které oznámí uživateli, že data byla zašifrována a požaduje výkupné k jejich opětovnému odemčení.

## Jak závažnou je hrozbou?

Dnešní ransomware programy využívají složitější šifrování, které je prakticky neprolomitelné. Nedávají tak oběti jinou možnost než zaplatit požadovanou částku (a doufat, že útočník data

opravdu zpřístupní), nebo se smířit s jejich ztrátou. Firmy dosud často situaci řešily podle hesla „s vyděrači nikdy nevyjednávajte“. Napadení ransomwarem braly jako ztrátu dat, která se nepokoušely získat zpět zaplacením částky, a rovnou se pustily do jejich rekonstrukce. Útočníci na toto zareagovali a v posledních měsících začali používat novou metodu. Nehrozí už

**V prvním pololetí roku 2018 bylo zaznamenáno přes 181 milionů případů napadení ransomwarem a toto číslo každým rokem stoupá.**

## Obrana a ochrana

Firmní prevencí proti napadení se u nás zabývá ICT oddělení Cyber Security. Hlavními pravidly pro obranu jsou:

- 1** Pravidelně svá data zálohujte.
- 2** Udržujte veškerý software aktualizovaný.
- 3** Používejte antivirový software.
- 4** Neklikejte na podezřelé přílohy a odkazy.

pouhým smazáním dat, ale spíše jejich zveřejněním na internetu. Jelikož data mohou obsahovat citlivé údaje, může mít takový únik devastující následky na dobré jméno firmy a ztrátu důvěry zákazníků i zaměstnanců.

## Nejznámější případy útoků

Zpočátku se tento druh viru objevil v Rusku. Brzy se však rozšířil a stal se jedním z nejběžnějších a nejnebezpečnějších způsobů útoku na světě. V květnu 2017 si získal celosvětovou pozornost ransomware WannaCry, který napadl více než 250 000 počítačů a za odemknutí dat požadoval po uživateli až 46 000 Kč. Loni v prosinci pak proběhla médií zpráva o dvou velkých případech napadení ransomwarem. Softwarem Ryuk byly paralyzovány nemocnice v Benešově a hutní společnost OKD. Jak se do systému benešovské nemocnice dostal? Zcela jednoduše – jeden ze zaměstnanců otevřel přílohu v e-mailu, která se zdála být fakturou, ale ve skutečnosti skrývala kód škodlivého programu. Jediným neopatrným kliknutím byl do systému vpuštěn virus, který nemocnici prakticky vyřadil z provozu. Následná obnova systému trvala 19 dní a dle odhadů stála okolo 40 milionů Kč. ■

# Denní dění z divizí Foxconnu



**Nicky  
Monaghan**

viceprezident a výkonný  
ředitel divize D

Letos slavíme 20 let působení Foxconnu v České republice a 90 milionů počítačů dodaných našim zákazníkům. Je tedy ideální čas na zhodnocení úspěchů naší firmy. Dosažené výsledky jsou důkazem naší síly a pevného vztahu se zákazníky, stejně jako našeho zapojení do života místní komunity.

Rok 2020 je podle čínského kalendáře rokem Krysy a lidé v něm narození jsou považováni za pracovité, šetrné, svědomité a pozitivní. Všechny tyto vlastnosti budeme v příštích měsících potřebovat. Máme-li být světovým lídrem v oblastech výroby a řízení dodavatelského řetězce, poskytovat skvělé zkušenosti našim zaměstnancům, zákazníkům

i partnerům a posilovat naše působení v regionu, musíme mít plán, který nám zajistí dlouhodobý úspěch. Naše poslání a vize připomínají náš záměr a snaží se sjednotit Foxconn jako rodinu se společným cílem.

Slavíme 20 let Foxconnu v České republice a naše vize a hodnoty popsané na str. 6–7 jsou sdíleny celou společností. Úlohou managementu je nastínit cestu vpřed. Vedoucí pracovníci jim musí porozumět a zavádět je do svých týmů, stejně jako během celého roku upravovat priority. Všichni si uvědomujeme, že je před námi spousta výzev. Inovace procesů a technologií proto bude klíčová pro naši úspěšnou budoucnost. Digitální transformace nám zajistí konkurenceschopnost a umožní nám využít výhody měnícího se prostředí, které nabízí více příležitostí těm, kteří se umí přizpůsobit. Rozvoj našich procesů, zaměstnanců a společenské odpovědnosti vůči komunitě nám přinese udržitelnost a růst.

Těším se také na další posun v oblasti spokojenosti našich zaměstnanců vyplývající z loňského průzkumu. Musíme však mít nadále na paměti vnější ekonomické faktory, které mohou mít dopad na naše krátkodobé výsledky. Pokud zůstaneme připraveni, dokážeme přizpůsobit naše plány různým scénářům.

V době, kdy píšu tento článek, získáváme každý den nové informace v souvislosti s koronavirem včetně jeho případného dopadu na naše dodavatele a provoz v následujících měsících. Poptávka je ale stále silná. Se všemi proto hledáme řešení, která omezí negativní dopady na náš provoz a zaměstnance.

Nadále se tedy těším na spolupráci s vámi všemi – plány brzy přeměníme na realitu. Přeji vám všem úspěšný rok 2020. ■

Ze všeho nejdřív bych chtěl přivítat naše nové kolegy, kteří se k nám připojili z agentur. Jsme rádi, že jste se rozhodli posílit naše řady. Ukončení DMP modelu a vytvoření většího počtu kmenových pozic je významným milníkem ve vývoji naší společnosti.

Kromě toho jsme v divizi NWE. zahájili v rámci nového autobusového projektu dodávky firmě Ingersoll Rand a rozšířili jsme spolupráci s norskou energetickou společností Corvus. Očekáváme, že brzy oznámíme i nové zákazníky LS. Divize Data Centre Network (DCN) zvládla uplynulé čtvrtletí pro Broadcom i pro Pure Storage dle plánu. Na konci roku Pure Storage dokonce ocenila náš tým v Pardubicích jako dodavatele roku. V divizi Cisco pak rozšiřujeme portfolio produktů, což zajistí navýšení výroby. Proběhlo i několik organizačních změn. Rád bych v divizi G přivítal Jacquese Marieše, který se k nám přidal v lednu



Allan  
Keown

viceprezident a výkonný  
ředitel divize G

jako DCN Operations Manager. A Jiří Papakiriakos se přesunul jako Operations Manager na Cisco. Chtěl bych oběma popřát hodně úspěchů.

V době psaní tohoto článku jsme zasaženi situací okolo koronaviru. Jedná

se o jeden z nejvýznamnějších dopadů, který jsme za 20 let fungování zažili, a je nesmírně náročné se s ním vypořádat. Doufáme, že se nám podaří minimalizovat dopad nejen na naše zákazníky, ale i na vás. Protože jsem si vědom významného nárůstu pracovní zátěže, chtěl bych vám všem poděkovat za pomoc a podporu během tohoto náročného období.

Letošní rok bude v historii Foxconnu speciální – budeme slavit 20 let fungování v České republice. Vzhledem k tomu, jak rychle se vyvíjí průmysl i dodavatelské řetězce, je to významný úspěch. Společně se nám za tu dobu povedla spousta věcí. Překonali jsme mnoho výzev a využili jsme mnoho příležitostí. Naše společnost se v mnoha ohledech změnila a i dnes je v globálních dodavatelských řetězcích stejně důležitá jako v roce 2000, kdy jsme v Pardubicích začali. ■



Stephen  
McKenna

viceprezident a výkonný  
ředitel divize F

jak jsme tohoto milníku dosáhli. Nejpozitivnější je pro mě fakt, že po 20 letech vidím společnost, která prošla v mnoha ohledech pozitivní transformací a je ve velmi dobré kondici, aby mohla čelit budoucím výzvám. Naše podnikání nadále roste a naši zákazníci nás stále řadí mezi špičku. Je skvělé vnímat energii a úsilí našich týmů, které se chtějí stále rozvíjet a zlepšovat vše, co děláme. Můžeme stavět nejen na zkušenostech našich dlouholetých zaměstnanců, ale i na dovednostech a perspektivách nováčků, u kterých se můžeme v mnohém inspirovat.

V posledních měsících jsem strávil spoustu času s tchajwanským nejvyšším vedením, stejně jako s nejvyšším vedením našeho zákazníka. A mohu vám říci, že jsou nesmírně spokojeni s tím, jak si vedeme v digitalizaci, business intelligence a automatizaci.

V těchto oblastech jsme vnímáni jako lídři, kteří jsou inspirací pro sesterské závody v Severní a Jižní Americe i Asii.

Chtěl bych vám všem v divizích i centrálních týmech poděkovat za úžasnou podporu v posledním čtvrtletí. Obzvláště pak kolegům, kteří dobrovolně podpořili naše úsilí pomoci sesterské firmě v Mexiku. Velmi si cením toho, že jste opustili své rodiny a strávili týdny na druhém konci světa. Můj protějšek v Mexiku Pablo a náš zákazník jsou vám vděční. Technologie jsou důležité, ale jsou to nakonec vždy lidé, kteří z nás dělají to, čím jsme.

Protože i nás zasáhla situace s koronavirem, chtěl bych na závěr říci, že vše pečlivě vyhodnocujeme, snažíme se zajistit minimální dopad na naše zaměstnance a zároveň Foxconn úspěšně provést tímto obtížným obdobím. ■

Rok 2020 je pro nás významný. Foxconn slaví 20 let existence v České republice a já osobně v srpnu oslavím 20. výročí u naší společnosti. Je těžké uvěřit, že čas tak rychle běží. Tento článek píšu v Mexiku a dlouhý let mi dal dostatek času přemýšlet o tom,



Ze všeho nejdřív bych chtěl přivítat naše nové kolegy, kteří se k nám připojili z agentur. Jsme rádi, že jste se rozhodli posílit naše řady. Ukončení DMP modelu a vytvoření většího počtu kmenových pozic je významným milníkem ve vývoji naší společnosti.

Kromě toho jsme v divizi NWE. zahájili v rámci nového autobusového projektu dodávky firmě Ingersoll Rand a rozšířili jsme spolupráci s norskou energetickou společností Corvus. Očekáváme, že brzy oznámíme i nové zákazníky LS. Divize Data Centre Network (DCN) zvládla uplynulé čtvrtletí pro Broadcom i pro Pure Storage dle plánu. Na konci roku Pure Storage dokonce ocenila náš tým v Pardubicích jako dodavatele roku. V divizi Cisco pak rozšiřujeme portfolio produktů, což zajistí navýšení výroby. Proběhlo i několik organizačních změn. Rád bych v divizi G přivítal Jacquese Marieše, který se k nám přidal v lednu



Allan  
Keown

viceprezident a výkonný  
ředitel divize G

jako DCN Operations Manager. A Jiří Papakiriakos se přesunul jako Operations Manager na Cisco. Chtěl bych oběma popřát hodně úspěchů.

V době psaní tohoto článku jsme zasaženi situací okolo koronaviru. Jedná

se o jeden z nejvýznamnějších dopadů, který jsme za 20 let fungování zažili, a je nesmírně náročné se s ním vypořádat. Doufáme, že se nám podaří minimalizovat dopad nejen na naše zákazníky, ale i na vás. Protože jsem si vědom významného nárůstu pracovní zátěže, chtěl bych vám všem poděkovat za pomoc a podporu během tohoto náročného období.

Letošní rok bude v historii Foxconnu speciální – budeme slavít 20 let fungování v České republice. Vzhledem k tomu, jak rychle se vyvíjí průmysl i dodavatelské řetězce, je to významný úspěch. Společně se nám za tu dobu povedla spousta věcí. Překonali jsme mnoho výzev a využili jsme mnoho příležitostí. Naše společnost se v mnoha ohledech změnila a i dnes je v globálních dodavatelských řetězcích stejně důležitá jako v roce 2000, kdy jsme v Pardubicích začali. ■



Stephen  
McKenna

viceprezident a výkonný  
ředitel divize F

jak jsme tohoto milníku dosáhli. Nejpozitivnější je pro mě fakt, že po dvaceti letech vidím společnost, která prošla v mnoha ohledech pozitivní transformací a je ve velmi dobré kondici, aby mohla čelit budoucím výzvám. Naše podnikání nadále roste a naši zákazníci nás stále řadí mezi špičku. Je skvělé vnímat energii a úsilí našich týmů, které se chtějí stále rozvíjet a zlepšovat vše, co děláme. Můžeme stavět nejen na zkušenostech našich dlouholetých zaměstnanců, ale i na dovednostech a perspektivách nováčků, u kterých se můžeme v mnohém inspirovat.

V posledních měsících jsem strávil spoustu času s tchajwanským nejvyšším vedením, stejně jako s nejvyšším vedením našeho zákazníka. A mohu vám říci, že jsou nesmírně spokojeni s tím, jak si vedeme v digitalizaci, business intelligence a automatizaci.

Rok 2020 je pro nás významný. Foxconn slaví 20 let existence v České republice a já osobně v srpnu oslavím 20. výročí u naší společnosti. Je těžké uvěřit, že čas tak rychle běží. Tento článek píšu v Mexiku a dlouhý let mi dal dostatek času přemýšlet o tom,

V těchto oblastech jsme vnímáni jako lídři, kteří jsou inspirací pro sesterské závody v Severní a Jižní Americe i Asii.

Chtěl bych vám všem v divizích i centrálních týmech poděkovat za úžasnou podporu v posledním čtvrtletí. Obzvláště pak kolegům, kteří dobrovolně podpořili naše úsilí pomoci sesterské firmě v Mexiku. Velmi si cením toho, že jste opustili své rodiny a strávili týdny na druhém konci světa. Můj protějšek v Mexiku Pablo a náš zákazník jsou vám vděční. Technologie jsou důležité, ale jsou to nakonec vždy lidé, kteří z nás dělají to, čím jsme.

Protože i nás zasáhla situace s koronavirem, chtěl bych na závěr říci, že vše pečlivě vyhodnocujeme, snažíme se zajistit minimální dopad na naše zaměstnance a zároveň Foxconn úspěšně provést tímto obtížným obdobím. ■



# Jak dopadl SWD průzkum zákaznické spokojenosti?

**Novoroční průzkum spokojenosti se službami Software Delivery se stal již tradicí. Poslední tři roky se vás každý leden ptáme, jak jste s našimi službami spokojeni. Věříme totiž, že je vždy co zlepšovat. A je také dobré vědět, jak moc jsme se za ten rok posunuli.**

Letošní rok byl v mnohém rekordní. Celkem se do průzkumu zapojilo 433 zaměstnanců Foxconnu a Jusdy, přičemž 313 respondentů dotazník vyplnilo celý. To je oproti loňskému roku více než dvojnásobný nárůst.

## Hodnocení a výsledky

Vaše průměrná spokojenost poskočila na známku 7,2, přičemž 76,6% z vás bylo zcela spokojeno nebo spíše spokojeno. To je o téměř 6% více než loni. Nejspokojenější jste byli s Qlikem, jehož hodnocení dosáhlo 8,34 z 10 možných bodů. Na druhém místě se umístil BRM (Business Relationship Management) support a na třetím SAP. Nejméně jste byli spokojeni se systémem JIRA, Interními aplikacemi a eFoxem. Pozitivním zjištěním průzkumu je fakt,

že všechny systémy a služby letos získaly průměrně o bod víc než loni. V roce 2019 byla škála hodnocení služeb v rozmezí 5,26–7,35 bodu, v roce 2020 to už bylo 6,84–8,34 bodu. Naši zákazníci pak hodnotili aspekty spolupráce. Nejlépe v tomto ohledu ocenili kvalitu komunikace (skóre 7,88), znalost zaměstnanců (7,8), kvalitu služeb (7,65), četnost komunikace a prozákaznický přístup (7,63). Nejdůležitějším aspektem spolupráce je pro vás rychlost řešení problémů, která se stala se ziskem 7,29 bodu celkově šestou nejlépe hodnocenou oblastí. Na druhém a třetím místě se pak umístily znalost našich zaměstnanců, respektive kvalita komunikace. Oba tyto aspekty spolupráce se umístily na dvou nejlépe hodnocených příčkách. I díky



**Nejčastěji kladně hodnoceným členem týmu s 20 pochvalami se stal Ondřej Vilím – gratulujeme!**

## Nezapomínáte děkovat

Jsmo rádi, že jste i letos vyjádřili své poděkování formou pochval konkrétním kolegům. Jmenovitě jste uvedli 62 kolegů z SWD (68 %), kteří získali v součtu 236 pochval. Ty jim předali jejich manažeři. Jak si je rozdělili?

- ▶ 49 zaměstnanců získalo 1–4 pochvaly,
- ▶ 4 lidé si zasloužili 5 pochval,
- ▶ 2 lidé měli do 10 pochval,
- ▶ 5 kolegů obdrželo do 15 pochval,
- ▶ 2 lidem jste věnovali do 20 pochval.
- ▶ Třináct nejlépe hodnocených kolegů se dočkalo milého překvapení.

těmto výsledkům vaše celková spokojenost se službami Software Delivery poskočila o 6 %, stejně jako se zvýšil počet zaměstnanců, kteří by spolupráci s SWD doporučili. V tomto ohledu jsme dosáhli nárůstu spokojenosti na hodnotu 77,9 % a průměrné známky 7,3.

## Trocha srovnání

Pokud bychom porovnali trendy v průběhu let, všechny aspekty spolupráce mají zlepšující se tendenci. Kromě jediného – ceny. Právě s ní jste spokojeni nejméně (skóre 5,04). Mezi hůře hodnocené aspekty dále patří spokojenost s kapacitami (5,86), poměrem ceny a výkonů (6,16) a s termíny dodání (6,92). Nicméně i zde zaznamenáváme rostoucí trend spokojenosti.

Výsledky analýzy se nyní bude zabývat vedení SWD a připraví sadu nápravných opatření. Divize s nimi budou seznámeny na pravidelných měsíčních schůzkách. Milí zákazníci, děkujeme vám za zpětnou vazbu, komentáře a vaši přízeň. Můžeme vám slíbit, že i nadále budeme naše služby zlepšovat. ■

Text: Veronika Chek, SWD

# Čeká nás rozvoj a transformace

Žijeme v neustále se měnícím světě, kterému se organizace i jednotlivci musí bez přestání přizpůsobovat. A nejinak je tomu i v případě Foxconnu. Aby se mu dařilo dále růst, na konci loňského roku se ředitelé divizí dohodli na sblížení strategií rozvoje.



Co je hlavním úkolem? Úspěšně přijetí digitální transformace. Jen tak můžeme zlepšovat produktivitu a obchodní procesy, řídit růst díky technologiím a redukovat duplicitu procesů a systémů. Abychom byli schopni dodávat našim zákazníkům stále lepší produkty a služby, ředitelé všech divizí Foxconnu se rozhodli zahájit tzv. Business transformační projekty, které odhalí klíčové oblasti, v nichž je třeba se zlepšit. Jejich úkolem bude prozkoumat současné procesy a zaměřit se na jejich zjednodušení, unifikaci a standardizaci.

Spolupráce napříč celým Foxconnem je pro úspěch Business transformačních projektů naprosto zásadní. Ředitelé divizí na vás všechny spoléhají! Pokud se chcete zapojit,

kontaktujte ředitele SWD Emmanuela Jefreyho nebo daného projektového manažera.

## Business transformační projekty a vedoucí

- ▶ Warehouse Operation and Process Consolidation – Milan Valda
- ▶ Production Planning Consolidation – Volkan Ozkan
- ▶ Request/Maintenance Reduction – Martin Švestka
- ▶ Supply Chain Management Consolidation
- ▶ Manufacturing Execution System Consolidation

Text: Essowe Gabin Abalo, SWD



# Propojujeme školy a zaměstnavatele

Společnost Foxconn se stala pořadatelem prvního z řady plánovaných setkání, které má sloužit jako platforma pro vzájemnou diskusi mezi významnými firmami v regionu, školami a dalšími zájmovými organizacemi.



V golfovém klubu Casa Serena v Roztěži se proto třetí listopadový týden sešli zástupci z řad zaměstnavatelů, středních a základních škol z kutnohorského regionu, místního úřadu práce a další hosté, aby zhodnotili svou dosavadní

spolupráci. Diskusní část se pak zaměřila na problematiku vzdělávání a následného uplatnění studentů, analýzu potřeb či mezigenerační spolupráci základních a středních škol s podporou zaměstnavatelů.

Z diskuse vyplynulo několik poznatků. Bude nezbytné představit profesory, které se za poslední desetiletí dramaticky proměnily, přiblížit prostředí firem studentům i jejich rodičům a navázat těsnější spolupráci mezi školami a zaměstnavateli. „Společnost Foxconn vzdělávání v regionech, ve kterých působí, podporuje dlouhodobě. Ostatním firmám jdeme příkladem, proto jsem rád, že pomyslný míč byl vykopnut právě na půdě Foxconnu. Memorandum o spolupráci v návaznosti na toto setkání ještě v listopadu podepsala jedna kolínská firma s kutnohorskou střední průmyslovou školou,“ prozradil první výstup Pavel Kožený, manažer PR a komunikace. ■

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

# Místo smetiště do charit či výuky

**Druhý dech pro notebooky i stolní počítače. Vyřazené stroje, které v rámci projektu obměny výpočetní techniky neprošly dle Cyber Security standardizovanými pravidly pro užívání v síti Foxconn, poputují nejruznějšími charitám a neziskovým organizacím na Kutnohorsku.**

Ačkoli zmíněná technika nesplňuje nároky pro bezpečné používání v interní síti, jedná se o plně funkční komponenty, které by musely být zlikvidovány. V rámci projektu obměny výpočetní techniky se nám však otevřela jiná možnost – dárcovství. Společnost Foxconn dlouhodobě podporuje neziskové a charitativní organizace v regionech, ve kterých působí. Heslo „být dobrým sousedem“ je zavazující.

Notebooky z Foxconnu proto v následujících týdnech poputují třeba do Klubu Sluníčko, do Oblastní charity v Kutné Hoře nebo do charitativní



organizace Cesta životem bez bariér a dalších veřejně prospěšných skupin a spolků.

Foxconn ale nezapomíná ani na školy. Starší stolní počítače najdou své využití třeba u studentů VOŠ, SPŠ a OA v Čáslavi. V rámci předmětů výpočetní techniky se totiž učí nejruznějším pájením, kompletací součástek a dalším aktivitám spojených s umem znalosti celého chodu techniky. Lepší učebnici než vypreparovaný počítač si studenti nemohou přát. ■

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



## Děkujeme vám! Za rekord i vše ostatní

**Psal se srpen roku 2001 a první počítač pro firmu Compaq, která byla později zakoupena HP, opustil naši výrobní linku. Za 6 751 dní, 4 hodiny a 36 minut jsme odeslali počítač s pořadovým číslem 90 milionů! Jak se to podařilo?**

Cesta k němu byla více než vzrušující. Byla plná výzev, vzestupů a pádů i období nebývalých růstů, které se střídaly s těžkými časy. Naplněna byla také neustále se měnícím prostředím, náročnými potřebami zákazníka, narůstající složitostí výroby a požadavky na vyšší flexibilitu. A to vše bylo možné zvládnout pouze s těmi nejlepšími z nejlepších – s vámi – našimi kolegy, spolupracovníky a přáteli. Naši firmu pomáhalo vytvářet nespočet nenahraditelných jednotlivců. Je jich tolik, co pomohli Foxconnu v České republice zapustit kořeny, až je prakticky nemožné, je všechny vyjmenovat. Někteří jsou s námi od prvního dne doposud, jiní se přidali časem. Mnoho z našich zaměstnanců spojilo svou kariéru s Foxconnem a i já se hrdě řadím mezi ně.

Upřímně si vážím všech našich zaměstnanců, kteří každý den přicházejí

**Foxconn  
odeslal počítač  
s pořadovým  
číslem**

**90 milionů**



do práce, aby pomohli naplnit potřeby našich zákazníků. Denně tvrdě pracují, aby dodali tu nejlepší možnou službu a umožnili koncovým uživatelům dostávat počítače značky HP. Cítím hrdost za každý den, kdy pro naše zákazníky úspěšně vyřešíme jejich těžkosti. A také za to, když zvládneme napravit problém s kvalitou nebo ve chvíli, kdy se nám pro zákazníka podaří vykonat zázrak na počkání.

Počítače, které vznikají v naší výrobě, se používají v nemocnicích, bankách, grafických studiích, pojišťovnách, na úřadech, ale i doma. Ne vždy si to uvědomujeme, ale mnoho oblastí našich životů je závislých na počítačích

a mnoho z nich – 90 milionů, abych byl přesný – vzniklo tady, ve Foxconnu v České republice.

Je mi ctí poděkovat vám jménem svým i mých kolegů a celého vedení firmy. Máme pro vás nejen obrovské děkují, ale také malý dárek pro každého zaměstnance divize D HP L10! A úplně pro všechny mám ještě jeden příslib. Jako zástupce managementu vás chci ujistit, že s vámi počítáme i v dalších letech – při výrobě mnoha počítačů a při společné práci pro další spokojené zákazníky. Těším se, že budeme společně pracovat na tom, abychom vytvořili nejlepší výrobní závod na světě, kde se vy – naši zaměstnanci – cítíte dobře. Zajistíme vám prostředí, ve kterém se můžete rozvíjet, a každý den tak poskytovat ty nejlepší služby našim zákazníkům a partnerům. ■

Text: **Tomáš Bachorik,**  
Operations Director, divize D

# Roboti nám pomáhají v administrativě

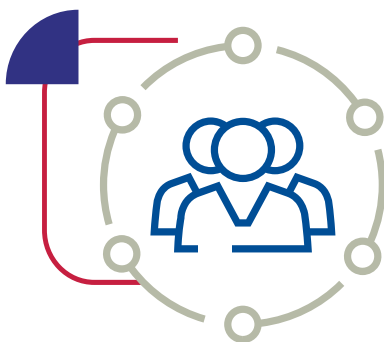
Co se vám vybaví jako první, když se řekne automatizace? Většině lidí zřejmě velká robotická ramena, která jim usnadní výrobu nejrůznějších produktů. Tak tomu však zdaleka není. Pod tímto fenoménem se ukrývá celá řada dalších technologií, které umí neuvěřitelné množství činností. Které z nich zažívají aktuálně největší rozmach a ve Foxconnu tedy samozřejmě nemohou chybět?



Automatizace znamená kromě jiného zjednodušení zpracovávání velkých objemů dat a souborů. Tedy aktivitu, která zaměstnancům velmi často zabírá poměrně velkou část pracovní agendy. Abychom tuto činnost urychlili, respektive ji prakticky odbourali, v mnoha divizích Foxconnu začala implementace tzv. robotické automatizace procesů (RPA – Robotic Process Automation).

## Lze automatizovat vše?

Pro každý jednotlivý proces musí být nejprve navrhnut ten nejlepší možný „robot“, nebo chcete-li program. Aby to bylo možné, museli jsme jako první krok provést důkladnou analýzu, a to včetně datových vstupů a výstupů, se kterými pracujeme. Ne všechny procesy je totiž výhodné automatizovat. Díky analýze ale můžeme velmi snadno zjistit, pro které procesy se nasazení robota vyplatí, a u kterých to naopak není vhodné. Kromě automatizace nám také analýza dává čas,



## Pro snadnější podporu jsme iniciovali založení tzv. Foxconn RPA Community.

abychom se nad danou činností zamysleli a zvážili, zda je případná změna či narovnání již zaběhlých postupů potřeba.

## Speciální nástroj

V momentě, kdy jsou všechny vstupy a metody rozhodování v pořádku,

přistupujeme k vytvoření robota. K tomu využíváme speciální nástroj nazvaný UiPath, ve kterém postupně sestavujeme celý proces. Robot je koncipován jako systém workflow, v němž definujeme podmínky typu „když – tak“. Za použití naprogramovaných aktivit pak určujeme, kam má robot sáhnout, co má otevřít, kam má co zkopírovat, komu co poslat atd. Nakonec nastavujeme podmínky pro spuštění robota, tedy které dny v týdnu a v jakém čase má pracovat, a také četnost opakování.

## Pomáhá nám komunita

Pro snadnější podporu a komunikaci mezi jednotlivými týmy v divizích jsme iniciovali založení tzv. Foxconn RPA Community. Jde o komunitu, kde se spojují týmy a zaměstnanci, kteří se procesu RPA přímo účastní. Jednotliví zájemci a nadšenci automatizace spolu díky tomu mohou diskutovat a přicházet na nové nápady. Sdílejí spolu nové postupy i myšlenky a vzájemně se inspirují. Nechcete se také zapojit? Možná zjistíte, jaký přínos by mohla automatizace přinést vašemu oddělení.

## Přidejte se k nám

Pokud vás tedy už nebaví bezhlavě vyplňovat tabulky nebo je vám líto času stráveného kopírováním dat, naše komunita vám to pomůže změnit. Setkání Foxconn RPA Community se koná vždy jednou za měsíc a každý zájemce je vítán. Pokud se chcete zapojit, stačí kontaktovat oddělení HR PM. ■

Text: Lenka Hloušková, HR specialist



# Tvář našeho HR? HR Business Partner

**Ve Foxconnu můžete najít celkem sedm HR Business Partnerů (zkráceně HR BP či HR partáci). Tito kolegové pečují o svěřené úseky a jsou pomyslnými „tvářemi“, které k vám HR vysílá. Starají se o manažery, vedoucí a celá oddělení, aby fungovala lépe. Jak toho dosahují? Nahlédněte pod pokličku s Irenou Votavovou, která je HR partákem v Kutné Hoře od dubna 2018.**

Jedním z hlavních úkolů každého partáka je vést projektovou skupinu, která řeší jedno z témat spojených s průzkumem spokojenosti. Irena má třeba na starosti kariérní plánování. Tedy, aby každý kolega věděl, kam může postupovat a co je k tomu potřeba udělat.



Jsmo to právě my, s kým nadřízení probírají případná povýšení. Proto musíme vaši práci perfektně rozumět! A tak nás můžete potkat, jak pomáháme ve výrobě, skladech či na jiných odděleních.

Chceme, abyste se potkávali. Irena proto nemohla chybět při setkání Stephena s kutnohorskými nováčky. Vidět nás ale můžete i jinde – třeba při setkáních se zaměstnanci či u „kulatých stolů“. Přinášíme vám novinky z HR a odnášíme si vaši cennou zpětnou vazbu.



Irena a další partáci poskytují konzultace vedoucím a manažerům. Nabízejí jim užitečné informace, nástroje a doporučení, aby o vás mohli ještě lépe pečovat. Co k tomu využívají? Data, přehledy, analýzy a samozřejmě procesy, které vytvořili naši kolegové z jiných týmů. ■

Text: **Pavλίna Šprachtová, HR BP**



## Pavλίna Šprachtová

Působí na pozici vedoucí HR Business Partneringu od 1. 12. 2019. Vystudovala psychologii na Univerzitě Karlově a obor pro ni zůstává koníčkem doteď. Už v rámci studia ji ovšem zaujala oblast HR. Nejprve pracovala v mezinárodní potravinářské společnosti a poté jako konzultant ve vzdělávací agentuře. Ve Foxconnu začínala jako HR parták pro oddělení SWD a centrální týmy před více než dvěma lety, nicméně poslední rok se věnuje primárně výrobním divizím L5 a Cisco v rámci G group (CNSBG). A když nepracuje? Nejčastěji ji najdete v dobré restauraci nebo u sporáku, protože jídlo a vaření je jejím druhým velkým koníčkem. „Vím, jak je práce HR Business Partnera náročná a zároveň naplňující. Pomáháte kolegům kariérně růst, vidíte, jak se nováček v týmu etabluje nebo jak zkušený manažer v nové roli rozkvetne. To je něco, co dává smysl a pomáhá Foxconnu kupředu. Z role vedoucí je pak mým cílem řídit projekty, které jdou napříč společností nebo zasahují do více HR procesů. A tím zajistit, aby měli partáci ke své práci vše potřebné. Jedním z takových projektů je vedení aktivit spojených s průzkumem spokojenosti nebo projekt negativní docházky.“

# Poznej mě



## Jana Bilanská, Production Supervisor v divizi G

ve Foxconnu pod agenturou  
od roku 2004 a od roku 2009  
v kmenu



**Budíček** – Ráno pravidelně odkládám budík. Miluji těch 10 minut spánku navíc. Poté si uvařím kávu a afirmuji, což znamená, že si předávám pozitivní myšlenky. A po dechovém cvičení se chystám do práce.



**Zodpovědnost** – Mám na starost celou halu Broadcom a Pure storage, kde vyrábíme routery, switche nebo datová úložiště. Ve vedoucí pozici se cítím dobře – mám zodpovědnost za lidi a za jejich výkon. Je pro mě důležité, aby cítili podporu. Dělán vše pro to, aby byli na prvním místě.



**Budíček** – Každý den vstávám v sedm hodin. Po příchodu do kanceláře si jako první dám silnou černou kávu a až poté se pouštím do práce.



**Zodpovědnost** – Momentálně vedu tým NPI Project Coordinators, v němž dohlížím na to, abychom výrobky doručili zákazníkovi včas a v pořádku. Jsem zapojen i do řešení problémů. Otevřeně



**Impuls** – Inspirací, jak prožít život radostněji, mi dal Jaroslav Dušek ve své divadelní hře Čtyři dohody nebo kniha Moc přítomného okamžiku od Eckharta Tolleho.



**Výzva** – Miluji změny, proto je pro mě výzvou, když namotivuji lidi, kteří změny nemají rádi, aby se na něco podívali mýma očima.



**Radost** – Každý den se raduji z drobností nebo z úspěšně zvládnutých projektů. A taky když má někdo radost z dárku, který jsem mu dala.



**Foxconn** – Jako první mě napadne moje práce a moji lidé.



**Kolem světa** – Nezáleží mi na cíli, jde mi hlavně o zážitek. Chtěla bych se proto podívat na místa spjatá s jógou a její historií – například do Indie.



**Ventil** – Ráda dělám věci venku, ať už je to bruslení nebo procházky v přírodě. Oddávám se józe a meditaci. A nakopne mě i smysluplný rozhovor s člověkem, kterého mám ráda.



**Vášeň** – Oceňuji čas strávený s lidmi, kteří jsou pro mě v životě důležití. ■

zákazníkovi sděluji obavy, aby mohl pracovat na jejich řešení.




**Impuls** – Jsem šťastný, když jsou zákazníci spokojeni. A také když vidím kolegy motivované a s úsměvem na tváři. Práce je místo, kde trávíme nejvíce času. Je proto důležité být pozitivní.




**Výzva** – Když chce zákazník výsledky za velmi krátkou dobu, aniž

**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.**

by nám k tomu dal dostatek informací.

 **Radost** – Snažím se pomoci lidem v nouzi. V Istanbulu proto pomáhám rodině se čtyřmi dětmi. Vždy, když přijedu, kupuji jim potraviny a oblečení. Jejich poděkování mě dělá opravdu šťastným.

 **Foxconn** – Byl vždy důležitou součástí mé kariéry a života. Začínal jsem v Turecku, což byla skvělá zkušenost, která mi dala možnost setkat se s úžasnými lidmi.


 **Kolem světa** – Jsem velkým fanouškem fotbalu a vždy jsem se




## Yasin Akdemir, NPI Project Coordinator v divizi F

začínal ve Foxconnu v Turecku,  
v České republice od června 2016


chtěl podívat na stadion Camp Nou v Barceloně. To se mi povedlo, když jsem v roce 2013 mohl vidět naživo zápas Ligy mistrů. Byl to nejlepší zážitek mého života.


 **Ventil** – Někdy se odreaguji přípravou jídla, jindy zase plaváním v moři pod rozpáleným sluncem. A občas i hraním pokeru.


 **Vášeň** – Miluji jízdu autem a dlouhé výlety, během kterých můžu řídit. Umožňuje mi to objevovat stále nová místa a zažívat obrovská dobrodružství. ■





## Tomáš Strnad, DL trenér v divizi D ve Foxconnu od roku 2011

 **Budíček** – Po probuzení v pět hodin si dopřejí kávu a projdu sportovní výsledky z nočních zápasů. Mám dvě menší děti, takže si musím dát pozor, abych je nevybudil.

 **Zodpovědnost** – Pracuji na divizi Inogen, kde vyrábíme dýchací přístroje a provádíme servis. Starám se o zaškolení operátorů a kontrolu průběhu výroby i dodržování pracovních postupů. Každá drobná chyba totiž může ohrozit život zákazníka.


 **Impuls** – Když jsem měl zaměstnancům včetně manažerů srozumitelně předat myšlenku našeho projektu. Byla to pro mě velká výzva. V osobním životě mě pak pravidelně nakopne, když se synové začnou o něco zajímat. Se starším se teď třeba učím šachy.


 **Výzva** – V práci to pro mě byl přechod z výroby HP na Inogen. Musel jsem si nastudovat nové procesy, které předávám dalším kolegům, a často musím mluvit v angličtině.


 **Radost** – Radost mám z úspěšných krůčků svých synů životem. A také když se mi podaří vyhrát

tenisový zápas v divizi, kterou hrají za TC Chrudím.

 **Foxconn** – Modrá barva!

 **Kolem světa** – Chtěl bych se podívat na tenisový zápas ve Wimbledonu. Jednou jsem už byl blízko, ale nakonec mi to bohužel nevyšlo.

 **Ventil** – Rád se jedu odreagovat na ryby. Je krásné vypnout a relaxovat v přírodě. Po celodenním mluvení v práci mi udělá radost i hraní na konzoli.

 **Vášeň** – Odmala hraji tenis. Nyní v něm soutěžím a vedu i kurzy pro děti. Miluji také poker, pro který jsem dokonce nadchl i svou ženu, takže si občas vyrazíme zahrát. ■

Text: Vojtěch Babka, Project Coordinator



# Nový Foxportál spuštěn

Od 17. února funguje náš nový interní portál. Původní, technologicky zastaralý intranet, který fungoval na aplikaci Sharepoint 2010, již není podporován a musel být vypnut. Této příležitosti jsme se rádi chopili a připravili jsme pro vás moderní a přehledný portál přizpůsobený korporátní identitě, který navíc nabízí i řadu nových funkcionalit.

The screenshot shows the Foxportal interface with a dark blue header containing navigation tabs: AKTUALITY, UDÁLOSTI, OBRŮDY, ČLÁNKY, PRAKTICKÉ INFORMACE, ODDĚLENÍ, DOKUMENTY, ŽÁDANKY, FOTOGALERIE, and UČTEČNÉ DOKAZY. The main content area features a large graphic with a globe and icons, and a section titled 'PŘÍSPĚJME KE ZLEPŠENÍ SLUŽEB SWD!' with a date of 08. 01. 2020. Below this is an 'Aktuality' section with several news items. A sidebar on the left includes 'My se ptáme' and 'Vy se ptáme' sections. A callout box on the right points to a language switcher for 'Kutná Hora' and 'Pardubice'.

**Callout boxes:**

- Top Left:** Tlačítko vás vrátí na domovskou stránku.
- Top Middle:** Do aktualit, článků i událostí se lze dostat několika způsoby. Přímou z menu nebo proklikem přes tlačítka „Zobrazit všechny“.
- Top Right:** Elektronické žádanky o volno/přesčas dočasně řešeny proklikem na starý intranet, než budou přemigrovány do jiného systému. Pro vedoucí je zachována možnost schvalování žádostí o nepřítomnost. Inbox požadavků však již není provázán se systémem SAP a EKU.
- Middle Right:** Možnost přepnutí jazykové mutace CZ/EN.
- Bottom Right:** Možnost přepnutí lokality PCE/KH. Automaticky nastavena dle místa výskytu uživatele.
- Bottom Right (lower):** NOVINKA: Rychlý formulář pro anonymní sběr vašich dotazů, podnětů či stížností, kterými se bude zabývat oddělení Compliance.
- Bottom Right (lower):** Archiv všech čísel časopisu Živý Foxconn.
- Bottom Left:** Rychlé anonymní ankety určené ke sběru zpětné vazby.
- Bottom Left (lower):** Rychlé, úderné, krizové a další zprávy z dění ve společnosti.

Intranet je k dispozici v češtině a angličtině a zůstává u něj rozlišení lokací na Pardubice a Kutnou Horu. Zaujme nejen svou grafickou podobou, ale nabízí i jiný obsah a logiku členění příspěvků. A překvapí i odlišnými funkcionalitami. Aby pro vás nebyl přechod na nový intranet obtížný, připravili jsme pro vás „**Průvodce novým Foxportálem**“,

ve kterém je popsáno základní rozložení stránky a její části. Naleznete ho na novém intranetu v dokumentech nebo v oddělení PR a komunikace. Doporučujeme vám pročíst si i nejčastější otázky a odpovědi na ně, které také naleznete na Foxportálu. V případě jakýchkoliv dotazů týkajících se projektu se obraťte na Martinu Podzimkovou.

Kontaktní osobou zodpovědnou za správu intranetu je Lucie Frydrychová. Věříme, že jsme vám představili příjemnou, přehlednou a snadno dostupnou platformu. Informace jsou pro vás navíc nyní jednoduše dostupné i z kiosků. ■

Text: Martina Podzimková, Tým PR a komunikace

# Sešli se naslepo a vyhráli!

V rámci prvních kol programu **Schůzka naslepo aneb poznej svého kolegu se soutěžilo o hodnotné ceny. Pokud jste se tedy zúčastnili všech pilotních měsíců (říjen, listopad, prosinec), mohli jste se zařadit do slosování o celkem šest voucherů do restaurace v hodnotě 1 000 Kč, které se rovným dílem rozdělily mezi Pardubice a Kutnou Horu.**



Ve čtvrtek 9. 1. proběhlo úplně první oficiální vyhlášení a odměnění výherců. Kutnohorské slavnostní slosování navštívila dokonce i nejlepší výčepní



ČR za rok 2019 Eliška Rajchmanová, která měla rovnou možnost pogratulovat k získání voucheru třem výhercům. Těmi se stali Šimon Kopecký,

Irena Votavová a Lenka Marešová. V Pardubicích losovali šťastné výherce náhodně vybraní zaměstnanci v jídelně a vouchery předával celý organizační tým tohoto programu. Z výhry se tak může těšit Pavla Brychová, Radmila Čukatová a Gabriela Pivková.

Pokud jste se do programu nestihli zapojit, nezapoufejte! Schůzku naslepo můžete zažít i letos. A to dokonce ve vylepšené podobě. Sledujte proto Foxportál a nástěnky, ať vám nic neunikne! ■

Text: **Lucie Frydrychová, PR a komunikace**

# Výrobní týmy se rozrůstají

**Po více než 15 letech působení v režimu dodavatele montážních prací (DMP) jsme v Pardubicích přešli k agenturnímu modelu zaměstnávání, který s sebou přináší řadu změn.**



Celou transformaci vedl tým náboru společně se zástupci výroby a pracovníky Manuvia. Díky tomu proběhl přechod do nového režimu úspěšně a od 1. 1. 2020 máme v našich řadách 340 agenturních pracovníků, kteří nám pomáhají ve výrobě. V Kutné Hoře pak přestup na agenturní režim proběhl k 1. 3. 2020.

Tento způsob zaměstnávání má konkrétní pravidla fungování, která je potřeba si osvojit a naučit se s nimi pracovat. Pomocnou ruku vám v tomto případě podají Jitka Chudobová (Recruitment specialista) a Lucie Benešová (Recruitment Manager).

Kromě těchto aktivit probíhalo ještě před Vánoci několik setkání se zaměstnanci v DMP režimu, kde jim byla představena možnost stát se kmenovými pracovníky Foxconnu. Veškerá organizace probíhala pod dohledem Markéty Novákové ve spolupráci s nábořem a zástupci výroby.

Během setkání se povedlo nabídkou oslovit přes 150 pracovníků, kteří byli na základě svých zkušeností a doby působení ve Foxconnu nominováni zástupci výroby jako kandidáti pro přechod. Díky tomu jsme začátkem ledna obohatili týmy o 90 zkušených kolegů. ■

Text: **Lucie Benešová, Tým náboru**



Rozhovor vznikl v době, kdy jsme nemuseli řešit omezení související s koronavirem. Berte jej tedy jako inspiraci pro další roky.

# Vyrazit s dětmi na lyže je jednoduché

**Když milujete hory, chcete v jejich blízkosti trávit každou volnou chvíli. Mají své nepopiratelné kouzlo v každém ročním období a jejich atmosféra učaruje prakticky každému. A právě tak okouzily hory i Petru Mužikovou, která ve Foxconnu aktuálně pracuje na pozici Order Management Supervisor. Proto také se svým manželem a dcerou tráví každou volnou chvíli na horách. V zimě hlavně na sjezdovce nebo v bílé stopě.**

## Kdo vás k lyžování přivedl?

Pocházím z Podkrkonoší, kde jsem měla více příležitostí jezdit spíše na běžkách než na sjezdovkách. Když byly dobré podmínky, což tehdy byly velmi často, tak jsme vyráželi s tátou na běžky třeba i dvakrát týdně. Na sjezdovku jsem se jako dítě moc nedostala – maximálně tak jednou za rok. Takže se dá říct, že mě ke sjezdovému lyžování přivedl spíše až manžel.

## Jak často jezdíte na lyže?

Na sjezdovky se snažíme vyrazit na prodloužený víkend alespoň dvakrát za sezonu. Dříve jsme jezdili na hory

třeba i na celý týden. Nyní ale preferujeme spíše častější a kratší pobyty. Středisko obvykle vybírá manžel. Už máme pár vytipovaných míst, kam se vracíme, protože se nám tam moc líbilo. Obvykle bydlíme v apartmánu nebo na chatě. A pokud jsou dobré podmínky, vyrážíme na jednodenní výlety na běžky třeba každý týden.

## Podle čeho se při výběru dovolené na horách řídíte?

Když byla dcera malá, hledali jsme nejčastěji středisko, kam se dalo vyjet lanovkou do mezistanice. Tam vždy jeden dceru hlídal a druhý zase lyžoval.

A po obědě jsme si dceru předali a sjezdovku si mohl užít ten druhý. Bylo pro nás proto důležité, aby bylo ubytování opravdu blízko sjezdovky. Střídání tak bylo mnohem snadnější. A když se dcera začala učit lyžovat, museli jsme kontrolovat, jestli je v místě i sjezdovka vhodná pro malé lyžaře. Dcera – asi jako většina dětí – navíc vždy velmi ocení, když si může kromě sjezdovky užít i bazén. A já si ráda po lyžování zajdu třeba do sauny.

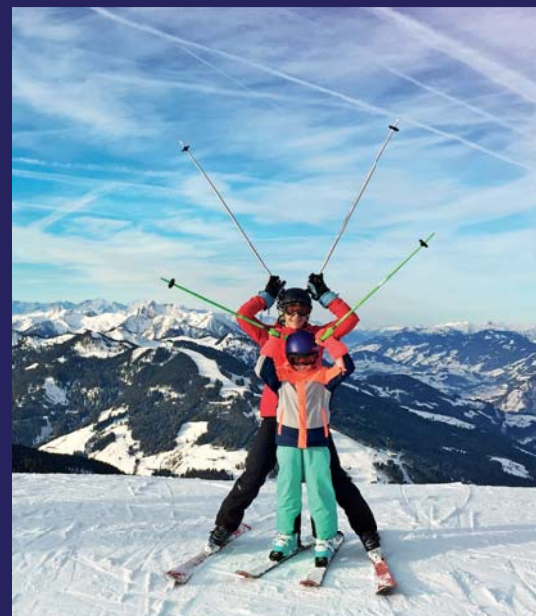
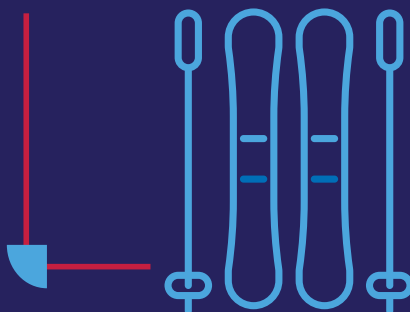
## Bylo náročné naučit dceru jezdit na lyžích?

Poprvé jsme ji postavili na lyže asi ve čtyřech letech a začínali jsme opravdu





**Výhoda Alp je v tom, že sjezdovky jsou obecně širší a více různorodé. Takže si můžete vybrat obtížnost podle svých schopností.**



pomalou. Nechtěli jsme to přehánět, abychom jí lyžování nezprotivili. Dceru jsme učili sami, tedy hlavně manžel (smích). A protože nejsme zastánci popruhu, vzali jsme ji na sjezdovku až skutečně ve chvíli, kdy jsme měli jistotu, že lyže zvládá. Myslím, že v začátcích není důležité, jestli se děti učí lyžovat na českých horách, nebo v cizině. Je ale dobré jet za sezonu na hory několikrát, aby měly možnost si tento pohyb osvojit. Osobně mám ale s dcerou větší pocit bezpečí na sjezdovkách v Alpách. Je jich tam více a nejsou tak přeplněné. Navíc sněhové podmínky posledních let lyžování v Čechách nenažívají. Stejně jako běžkování, které jsme dceři představili asi v šesti letech. A to byla úplně jiná kapitola. Museli jsme totiž najít trasu, která je rovná a bez kopců, což byla trošku výzva. Ale vyplatilo se. Teď je dceři osm a výlet, který má třeba 10–15 kilometrů, pro ni není vůbec problém.

#### Kam jezdíte nejčastěji?

Na sjezdovky jezdíme v posledních letech hlavně do rakouských Alp. Navštívili jsme různá střediska a velké rozdíly mezi nimi nevidím. Zažila jsem například lyžování v březnu, kdy bylo

krásné jarní počasí se spoustou sluníčka. To má samozřejmě ale i svoje nevýhody. Odpoledne je už sníh tak mokrá, že je lyžování spíše otrava. Výhoda Alp je také v tom, že sjezdovky jsou obecně širší a více různorodé. Takže si můžete vybrat obtížnost podle svých schopností. Občas ale zajedeme na lyže i v Čechách – oblíbili jsme si třeba Dolní Moravu, Velkou Úpu nebo Černý důl.

#### A na běžky?

Pokud jsou dobré podmínky, vyrážíme na jednodenní výlety třeba každý týden. Nejraději přitom máme Krkonoše. Navštěvujeme je pravidelně, když jsme u rodičů. Před lety jsme třeba zvládli přejezd Šumavy. To byl skutečně neopakovatelný zážitek. Jeli jsme z Pardubic vlakem do Železné Rudy, kde jsme přespali a ráno vyrázili na první etapu. Naším cílem byla Modrava, kde jsme měli zajištěné ubytování. Následující den nás čekalo dalších zhruba 40 kilometrů do Borových Lad. A na poslední etapu jsme vyráželi za svitu měsíce, protože cílem bylo stihnout vlak ve Stožci. Bylo opravdu super vyrazit na běžky jenom s malým batůžkem, do kterého jste museli sbalit všechno potřebné.

#### Na co musí člověk myslet, když jede na hory s dětmi?

Určitě je dobré si ověřit, jaké máte pojištění pro případ úrazu. Člověk nikdy neví, co se může navzdory veškeré opatrnosti stát. Bez pojištění bych nikam nejela. Neocenitelným vybavením, které nyní vždy vozíme, jsou sušáky do bot. Ty se obzvláště s dětmi vyplatí. No a od té doby, co máme dceru, tak s sebou vždy beru základní léky. Nic speciálního jinak není potřeba. Nemyslím si, že se zimní dovolená nějak zásadně liší od té letní. Jenom si kromě plavek zabalíte i kuličku, rukavice a hlavně lyže. Na ty nezapomeňte! ■





# Naučte se neplýtvat

**Jaro bývá obvykle obdobím detoxu a obnovy. Slunce zůstává na obloze déle a konečně začíná hrát. Příroda se probouzí a člověk získává novou energii i motivaci k aktivitám, do kterých se mu v zimním studeném počasí nechtělo. A tohle nadšení je potřeba využít.**

Třeba k tomu, zkusit něco nového. A zároveň u toho třeba i ušetřit...

Revoluce začíná ve vlastní kuchyni. Taky se vám už stalo, že jste otevřeli lednici a nevěděli, na co máte chuť? A to přitom byla k prasknutí naplněna nejrůznějšími dobrotami, které se pomalu ale jistě začínaly kazit? Nebojte, nejste v tom sami. Lidstvo ročně vyhodí až třetinu použitelných potravin, což je přibližně 1,3 miliardy tun jídla! Přitom je velmi snadné tomu zabránit. Stačí jen nastolit pár pravidel, jejichž osvojení není nijak složité ani omezující.

## Tvořte seznamy

Kde začít? Udělejte si v kuchyni systém ukládání věcí, abyste snadno poznali, co

právě potřebujete dokoupit. Pak už se vám nestane, že něčeho koupíte moc a nestihnete to spotřebovat. Ideálním způsobem, jak mít o všem přehled, je sepsat si všechno na papír. Zkuste si v neděli večer chvílku sednout a zamyslet se, co byste rádi následující týden měli na talíři. Ať už k snídani, obědu nebo večeři. Velmi snadno díky tomu odhalíte, které potraviny či ingredience budete potřebovat. Nejenže budete mít přehled o tom, co je potřeba nakoupit, ale potraviny budete také účelněji spotřebovávat. A mnohem méně věcí tím pádem skončí v koši. Nebude vás to stát zbytečné peníze a ušetříte i čas, který jste museli doposud strávit v obchodě přemýšlením, co je ještě doma potřeba.

## Mějte v tom systém

Neocenitelným parťákem se pro vás také může stát mraznička. Nakoupili jste něčeho moc? Zbyla vám porce z uvařeného jídla? To všechno můžete zamrazit. Dobré je také skladovat jídlo v průhledných či popsaných nádobách, aby bylo přesně vidět, kde co najdete. Potraviny s delší dobou trvanlivosti dávejte více dozadu a před ně naskládejte ty, které je potřeba zužitkovat nejdříve. Zvyšuje se tím šance, že po nich někdo sáhne a už se nestane, že v zapadlém koutku lednice objevíte třeba měsíc prošlý jogurt. A když se přeci jen stane, že něco přehlédnete, neberte to jako selhání. Občas se to stane každému. A řada jídel ani nemusí zamířit rovnou do koše. Pokud máte

zahradu, mnoho z nich můžete odložit do kompostu.

## S vlastní taškou

Stejně tak nemusí v koši končit ani staré či nepotřebné věci, pro které zdánlivě nemáte využití. Nemůžete jim nějakým způsobem vdechnout nový život? Je to nejen záslužné, ale často i zábavné. Stačí se jen příliš nepolekat toho, že jsou tyto aktivity obvykle pojmenovány podivnými anglickými slovíčky jako zero waste, upcycling, re-use či patchwork. Nejedná se o nic děsivého ani bláznivého. V zásadě je jejich hlavní myšlenkou snaha o snížení množství odpadu, které člověk běžně vyprodukuje. A nemusí se u toho nijak zvlášť omezovat ve svých zvycích.

Jak začít? Třeba tak, že si na nákupy vezmete látkovou tašku či síťovinový pytlík na pečivo či ovoce. Nebude tak muset vše balit do jednorázových plastových sáčků, které se velmi snadno protřhnou a brzy končí v koši. Navíc skladování zakoupených surovin v látkových obalech prodlužuje dobu jejich čerstvosti.

## Ze starého vytvořte nové a krásné

Pokud kupujete dobroty v zavařovačích i jiných sklenicích a kovových

plechovkách, nemusíte je hned vyhazovat. Budou se hodit k zabavení dětí během deštivých dní. Stačí k tomu jen různé stužky, provázky, ubrousky či barvy. Ozdobte je s dětmi podle vlastního vkusu a využijte je jako originální květináče, vázy, lucerny, kalíšky na zubní kartáček či držáky na tužky. A takhle můžete uvažovat prakticky o každé staré a opotřebované věci. Z oprýskaných hrníčků si můžete vyrobit originální svícný, z korkových zátek slepit stojánek na telefon nebo rovnou nástěnkou. A ruličky od toaletního papíru mohou zase posloužit jako tělo různobarevných příšerek. Kreativně se meze nekladou. A když svým dětem necháte volnou ruku, jejich fantazie se rozjede naplno. Jen dávejte pozor na ostré okraje a nůžky. Malí umělci občas zábavě propadnou tak, že začnou stříhat vše okolo.

## Zásoby ve vlastním

No a pokud jste si doma všechno zkrášlili nebo jen nejste rukodělné typy, nezoufejte. Různé sklenice a obaly jde stále upotřebit. Porožhlédněte se, jestli ve svém okolí nemáte nějakého výrobce domácích mýdel či kosmetiky. Často budou nadšení, když od vás zdarma získají obaly pro své výrobky. Nebo je věnujte takzvanému bezobalovému obchůdku. Tento typ prodejny



## Jaký je rozdíl mezi recyklací a upcyclingem?

**Zatímco v případě recyklace se ze starých věcí vytváří něco zcela nového, během upcyclingu se nepotřebným či zničeným věcem dává nový lesk.**



**Kdo by si nepamatoval, jak mu rodiče v dětství přišivali a nažehlovali záplaty na protržené kalhoty. Kdysi to bývala nutnost, dnes je to trend. Tak co, zkusíte něco upcyklovat?**

umožňuje všechny suroviny koupit přesně v takovém množství, jaké zrovna potřebujete a ještě do vlastních nádob. A právě pro začátečníky či chronické „zapomínáče“ pak takový kráček potřebuje zásobu různých velkých skleniček a obalů, které jim zapůjčí či za symbolickou cenu prodají. Nebo si je nechte pro vlastní nákupy. Snadno si do nich navážete vše, co doma potřebujete. Ať už jde o mouku, luštěniny, různé druhy koření či ořechy a sušené ovoce. Každý „bezobal“ je v tomto trochu jiný – někde nabízí i mléčné výrobky a maso. A jejich popularita v posledních letech vzrůstá. Věděli jste třeba, že tento typ obchodu najdete i v Kutné Hoře a Pardubicích? ■

# Z kola ven

Podstatou rovnováhy je dosažení určité harmonie. Většina z nás se tomuto ideálu snaží přiblížit na poli pracovního a osobního života. Vyvážit tyto dvě složky našeho bytí, a najít tak efektivní work-life balance není vždy jednoduché. Je to cesta.



## Nadechněte se životem

Dýchání je jediným automatickým procesem, který můžeme ovlivnit vůlí. Většina z nás dýchá povrchně. Ve chvílích stresu se naše dýchání navíc ještě zrychlí, což vede ke zvýšení nervozity a k fyzické únavě. Vědomé dýchání do břicha dokáže zklidnit naši mysl a uvolnit napětí. Začněte tím, že otevřete okno a pustíte do místnosti vzduch. Narovnejte se a hluboce se nadechněte.

Přeci jen ale najít správný elixír, který perfektně vyvažuje pracovní nasazení a osobní život, má smysl. Pomůže nám vyhnout se složitějším problémům jako je syndrom vyhoření, nejrůznějším úzkostem a nepříjemnému stresu. V první řadě je nutné poprat se sám se sebou. Chceme zářit v práci, být dokonalým rodičem i partnerem, svou práci odevzdat nejlépe týden před řádným deadline a o víkendech pak posbírat medaile alespoň z amatérských závodů ve sprintu. Smiřte se s tím, že vše se za pouhých 24 hodin zvládnout nedá. Smiřte se s tím, že nikdo z nás

není dokonalý ve všech ohledech a buďte sami sebou. Snažte se udržet nadhled nad svou prací. Když pocítíte vnitřní tlak a pocit stoupajícího napětí vlivem stresu, připomenejte si, že nejde o život. Toto odstoupení od vlastní situace pomocí perspektivy, vám může dát tu trochu času potřebnou pro nadechnutí se.

### Na rozcestí

Technologie nám usnadňují život, o tom není pochyb. Stejně tak ale dokážou pěkně zatopit. Dopřejte si ve svém životě trochu luxusu –

dopřejte si být offline. Ohlídejte si tak své soukromí a čas, který je vymezený jen a jen vám, zábavě, partnerovi, rodině nebo sportu. Pokud cítíte, že jste v úzkých, nebojte se říct si o pomoc. Nezapomínejte, že nejste sami, ani na to dobré, ani na to zlé. Pečujte o ty, kdo jsou vám blízcí. Dobré vztahy jsou neutechajícím zdrojem kladných podnětů a ve chvílích, kdy se cítíte jako na pohyblivém písku, poskytují vám záchrannou ruku. Je důležité, abyste věděli, co je ve vašem životě podstatné, co jsou vaše priority, čemu se opravdu chcete věnovat a jakých cílů byste rádi dosáhli. Work-life balance je o hledání osobních hodnot, jistot, ale také o velké sebereflexi. ■

Text: **Judita Hrubešová**, COT media





2000



20 LET

V ČESKÉ REPUBLICCE

2020

**FOXCONN**