

Posvetovalni dogodek EPUO ter podjetniški zajtrk z naslovom
**»Ali ocenjevanje znanj in razvoj kompetenc vodita do zadovoljnejših zaposlenih in
zaposlovalcev?«**

v organizaciji ACS, ZLUS in mojazaposlitev.si
Ljubljana, 11. september 2018



*beli zakladi neokryjene narave
in skriti zakladi zaposlenih*



Lujz -Alojz Sraka



Kakovost izdelkov

Na 33. mednarodnem ocenjevanju mleka in mlečnih izdelkov leta 2018, ki je potekalo v okviru sejma Agra, so za štiri proizvode dosegli naziv **ŠAMPION**:

Ljutomerski ementalec

Mleko v prahu

Ljutomersko surovo maslo

Pinjenec - jagoda

Poleg tega so dobili še

6 Velikih zlatih medalj in 2 Zlati medalji.



Posvetovalni dogodek EPUO ter podjetniški zajtrk z naslovom
»All ocenjevanje znanj in razvoj kompetenc vodita do zadovoljnejših zaposlenih
in zaposlovalcev?« v organizaciji ACS, ZLUS in mojazaposlitev.si, Ljubljana, 11.
september 2018

Pomurske mlekarne, malo zgodovine

- 70 let izkušenj, znanja vaš zanesljiv partner!
- TMP - mleko/“deca” v prahu, in ameriško znanje
- kapital podjetja (vizija)
- ljudje, znanja, potrebe po prenosu znanj mlekarskih znanj



Zgodba o skuti (na filmu je ni)
„kisilakovih palačinkah in gibanici“
„male tajne velikih majstora“

Po katerih poteh do podjetja ustanove

- formalne in neformalne poti,
- reference, izkušnje in mreža,
- od spodaj ali od zgoraj,
- skrivoma in/ali javno,
- s sindikati ali brez,
- naše in njihove potrebe/interesi,
- osebni in profesionalni interes do podjetja, (otok domačega znanja),
- „domača naloga svetovalca“,

▪

V katera podjetja/ustanove?

- velika, srednja ali mala podjetja,
- razvitost kadrovske funkcije, sodelovanje z drugimi, razvojna naravnost,
- na velika ali mala vrata,
- poznavanje podjetja in lastni interes,
- skozi velika vrata ven, skozi mala nazaj,
- image svetovalca, ustanove, projekta,
- še nikoli ni bilo toliko možnosti – kadrovskih in finančnih za IO in zaposlene

Korak za korakom! (aktivnosti)

1. Promocija/odpiranje vrat v podjetje

- preko krovnih organizacij (PGZ), medijev in novic
- razgovori z zaposlenimi iz neformalne mreže

2. Uvodni koraki

- obisk(i) in predstavitev
- dogovori, dopisi,
- telefoni, osebni razgovori
- dogovori za svetovanje

3. Rezultati

- predlaganih za razgovor 20 od 131 zaposlenih (15%)
- vključenih v svetovanje 16 zaposlenih (4 ž., 12 m.), od tega izvedeno vrednotenje 4 X, vsi 45 + (krepko), 12 poklicna, 1 x srednja, višja, visoka,
- večina mlekarjev in energetikov, en ekonomist in inženirka
- vključenih v izobraževanje 12 (4 x nem., 2 x ang., 6 x rač.), 4 še čakajo

Aktivnosti (nadaljevanje)

4. Povzetek predlogov zaposlenih svetovalnih pogovorov za nadaljnja usposabljanja in razvoj podjetja:

- Ekonomika poslovanja, usposabljanje drugih,
- prenos tehnoloških znanj iz starejše na mlajšo generacijo,
- večopravilnost – usposobljenost za delo na več delovnih mestih,
- uvajanje novih ljudi v praksi, ciljno usposabljanje od osnovnih do zahtevnejših del – od spodaj navzgor, primerna izbira kandidatov za mlekarska dela – občutek za tehniko in „živi material“,
- nagrajevanje mentorjev za prenos temeljnih ključna znanja/kompetenc iz mlekarstva, vključno z več več ciljne teorije,
- vodenje in komunikacija,
- spodbujanje podjetnosti in samoiniciativnosti,
- ozaveščanje o energetske učinkoviti proizvodnji,

Aktivnosti (nadaljevanje)

5. Spremljanje

- o vključenosti, primernosti vsebin,
- ustrezno zahtevni stopnji glede na predznanje,
- kvaliteti izvedbe in zadovoljstvu

6. Povratne informacije podjetju

- o vrsti vključitve,
- predlogih udeležencev – v agregirani obliki,
- Njihove povratne informacije o zadovoljstvu

7. Nadaljevanje za drugo skupino

- načelni dogovori sprejeti,
- uvodni koraki narejeni,
- ustna informacija, da nadaljujemo

Komunikacijske poti in taktike do udeležencev in podjetja/ustanove

- komunikacija, povratne informacije,
- potrebe podjetja/zaposlenih,
- kaj ja in kaj ne, agregirana oblika poročila,
- zaupanje in zaupnost,
- spremembe predlogi,
- kaj zmoremo in kaj ne (preveč ali premalo obljub),
- etika, taktnost, modrost in „pretkanost“,
- pripravljenost učite se in se podučiti.

Animiranje in motivacija zaposlenih

- priložnosti in ovire,
- ali zmorem,
- zakaj bi šel,
- klima v podjetju in vključitve,
- zaupanje v podjetje in zaupanje podjetja do sodelavcev,
- zaupanje v razvoj in izboljšanje – plače položaja, olajšanje pri delu,
- promocija dosežkov v podjetju in širše,
- dober glas in deveta vas/vključeni so največja promocija

In kako naprej v tem in drugih podjetjih/ustanova?

- še nikoli ni bilo toliko možnosti – kadrovskih in finančnih za IO in zaposlene,
- vzpodbudna klima v podjetju in okolju predpogoj,
- čas in sprememba miselnosti,
- koristi za podjetje in posameznika,
- vključevanje zaposlenih z ugledom, mnenjskih voditeljev v mikro okolju
- izboljšanje položaja, tudi materialnega,
- priložnosti na trgu dela.

Sončna in senčna stran izkušenj in naše priložnosti do 2022 (oba Projekta)

<https://pro.acs.si/epuo-dogodek/2018-3>

- JP Komunala
- Arum (Mura)
- Mir G. Radgona
- Arcont G. Radgona
- Pomgrad
- AP M. Sobota
- PGZ, OÖZ M.S
- Policija

- Eno znano podjetje v tuji lasti
- Zdravstvo in eden ZD
- Ena banka s centralo v LJ
- Ena vase zagledana šola
- „Bojazljivci“
- (nam bodo „vujšli“ v Austrijo)
- Drugi

PRILOŽNOSTI, NAŠE ZMOŽNOSTI in POTREBE?

VELIKE !!!

Hvala!

Posvetovalni dogodek EPUO ter podjetniški zajtrk z naslovom
»All ocenjevanje znanj in razvoj kompetenc vodita do zadovoljnejših zaposlenih
in zaposlovalcev?« v organizaciji ACS, ZLUS in mojazaposlitev.si, Ljubljana, 11.
september 2018