



Zaradi izboljšav je delo opravljeno hitreje in kakovostneje. Zaposleni na tej liniji so se zelo hitro uvedli v delo, člane tima pa odlikujeta dobra medsebojna pomoč in timski duh. Tudi tisti, ki niso neposredno na liniji, so pa zadržani za izboljšave delovanja, se na kakršnekoli probleme zelo hitro odzovejo.

V podpornih službah pa je kolegij vodstva odločil, da nagradimo dve ekipi, ki sta učinkovito izvedli pomemben projekt. Ta tima sta:

1/ Tim »sistemske integracije« v sestavi: Franci Jenko, Borut Drnovšek, Aleksander Cilensek, Janez Cirar, Aleš Semolič, Matjaž Bobnar, Denis Bolte in Jasna Marinšek.

Tim deluje zelo odprto in povezovalno. Vsakodnevno se odziva na izzive hčerinskih družb, z uvajanjem novosti v prodajni program in z odzivanjem na razmere na trgu zagotavlja produktno bazo, ki je skupini ETI omogočila prek 22 mil. EUR prodaje izdelkov sistemske integracije, hkrati pa tudi prispeva k uspešnemu trženju proizvodnih programov ETI. Zagotavlja dobavljivost preko 3000 različnih pozicij in si v primeru vsebinskih težav z dobavami pomaga z iskanjem alternativ, v kar sta vključena kolega, ki pokrivata operativno nabavo, pa tudi odgovorni produktni vodje. Razvoj baze modelov za ACAD, EPLAN, 3D in tudi projektiranje rešitev soustvarja novo podobo blagovne znamke ETI. Tim ustvarja ideje za razvoj spin-off družbe ETI Prostik. Člani tima zelo visoko cenijo in v praksi potrjujejo vrednote, kot so: kompetentnost, inovativnost, usmerjenost v skupne rezultate in seveda usmerjenost h kupcu.

2/ Tim »za optimizacijo kakovosti na KZS 2M, 4M« v sestavi: Sandi Klinc, Franci Smrkolj, Blaž Pleterski, Matija Strehar, Gregor Vozel, Dare Ostrožnik, Nejc Štrovs, Boris Ocepek, Andraž Pušnik, Lucijan Strehar, Blaž Urbanija.



Tim za optimizacijo programa KZS 2M, 4M deluje že vse od maja 2013. Je prvi tim sistematičnega optimiranja kakovosti produkta in optimiranja proizvodnega procesa v ETI. V timu so združeni posamezniki z vseh področij, ki kakorkoli sodelujejo pri proizvodnem procesu (vodenje proizvodnje, bazični razvoj, aplikativni razvoj, tehnologija, planiranje, področje za kakovost). Izvajanje delavnic in aktivnosti je vsa leta zagotavljalo velike, pomembne učinke na poslovanje. S pomočjo delovanja tima se je postavila vitka linija v proizvodnji, produktivnost pa je v teh letih porasla za približno 40 %. Najpomembnejši napredek pa se je vsekakor zgodil na področju dviga in stabilizacije kakovosti izdelka. To ima za posledico nižje stroške izmeta in reklamacij, dolgoročni vpliv pa se kaže predvsem v zaupanju kupcev v naše izdelke stikalne tehnike. Izkušnje in znanja, pridobljena v timu KZS, smo uspešno uporabili tudi v praksi pri nadaljnjih ustanavljanjih in delovanjih timov na drugih proizvodnih programih. Lahko rečemo, da je tim za optimiranje KZS 2M, 4M šolski primer dobrega timskega dela in timskega duha.

Člani timov so prejeli praktične nagrade. Vsem nagrajenim iskrene čestitke.



16 | IZOBRAŽEVANJE

Rosita Razpotnik

Kompetenčni center za razvoj Kadrov v elektroindustriji (KOC EEI 4.0)

V strateškem obdobju 2016–2020 smo se zavzeli, da bomo še načrtneje in intenzivneje razvijali kompetence naših ključnih kadrov in kadrov z višjim razvojnim potencialom. Tudi zato smo konec leta 2016 skupaj s 17 panožnimi partnerji pod okriljem projektne pisarne, ki jo sestavljajo TECES, PRIZMA Fundacija in GZS, Združenje za elektro in elektronsko industrijo, ustanovili kompetenčni center za razvoj kadrov v elektroindustriji (KOC EEI 4.0).

Kot že ime pove, je KOC EEI 4.0 povezovanje partnerjev iz elektroindustrije. Namen kompetenčnega centra je zaznavanje potreb po razvoju kadrov v naši panogi, povezovanje podjetij pri razvoju kadrov in izmenjava znanj ter izkušenj med

panožnimi partnerji, vse s ciljem izboljšanja panožnih kompetenc, produktivnosti, ustvarjalnosti ter konkurenčnosti panoge.

Znotraj KOC-a smo izdelali kompetenčne modele petih ključnih panožnih profilov, ki sodelujejo v celotnem delovnem procesu – od idejne zasnove pa vse do proizvodnje in prodaje izdelka. Ti profili so: proizvodni delavec, razvojni strokovnjak, prodajni strokovnjak, produktni vodja in vodja oddelka – linijski. Na podlagi izdelanih kompetenčnih profilov smo analizirali trenutno stanje kompetenc zaposlenih. Razlika med zahtevano in dejansko ravno razvitosti kompetenc predstavlja vrzel, ki je cilj prihodnjih usposabljanj. Nato smo za vsak profil določili ključna področja uspo-

sabljanj glede na ugotovljene primanjkljaje. Del teh usposabljanj bo v letih 2017 in 2018 tudi sofinanciran.

V dobrem letu smo se s partnerji že večkrat srečali na sestankih, na katerih smo izmenjali izkušnje, dobre prakse in si pomagali pri izvedbi izobraževanj. Vsako novo znanje in izkušnje drugih so neprecenljivi. V panogi se vsi soočamo s podobnimi izzivi – s pomanjkanjem kompetentnih kadrov na trgu dela, z vse hitrejšim razvojem tehnologij, intenzivnejšo digitalizacijo procesov. To nas sili v vse hitrejšo prilagajanje procesa dela in hitrejšega razvoja kompetenc obstoječih zaposlenih.

Borut Markošek

Nevrolingvistično programiranje

Eno izmed izobraževanj, ki smo jih izvedli v okviru kompetenčnega centra, je bilo tudi usposabljanje o obvladovanju konfliktov in gradnji odprtih odnosov s sodelavci s poudarkom na uporabi tehnik nevrolingvističnega programiranja, ki smo ga izvedli za dve skupini udeležencev, prvega za vodje, drugega za prodajne strokovnjake in produktne vodje.

Na petih peturnih srečanjih smo udeleženci spoznali nekatere NLP- in TA-tehniko, katerih osnovna teorija je predstavljena v tem članku. Izobraževanja so potekala v izredno sproščnem vzdušju (*kar se govori na Vidrgi, ostane na Vidrgi*), saj smo poleg poslušanja teorije udeleženci na praktičnih primerih iz vsakodnevnih situacij lahko »potrenirali« bodisi s predavateljem bodisi v dvojicah ali skupinah med samimi udeleženci izobraževanja.

NLP – nevrolingvistično programiranje

NLP je celovit model delovanja človeka. Ker je komunikacija prisotna povsod v naših življenjih, se z učenjem in napredovanjem na področju komunikacije lahko intenzivno osebno spremenimo. NLP je danes v svetu ena najbolj cenjenih in iskanih tehnik komuniciranja.

Omogoča razumeti, kako oblikujemo misli in jih podajamo, kako se učimo, kaj nas motivira, kako delujejo naši možgani, kako sprejemamo informacije in jih obdelujemo, kako do njih prihajamo in kako se to odraža v našem vedenju. Ponuja različne tehnike, kako delovati uspešno in učinkovito in kako dostopati do svojih notranjih virov. NLP je skupek konceptov, teorij, modelov in tehnik, s katerimi dosegamo spremembe na področju razmišljanja, čustvovanja in delovanja.

Bistvo NLP-ja je:

1. da nas nauči, kako znamo v vseh vidikih naše-ga življenja postavljati cilje na način, da jih lahko dosežemo;
2. da razvijemo kapacitete opazovanja in spremljanja, kaj v našem delovanju dosegamo, in
3. da način delovanja spreminjamo toliko časa, dokler ne dosežemo cilja.

TA – transakcijska analiza

Mednarodna zveza za transakcijsko analizo (ITAA) opredeljuje transakcijsko analizo kot teorijo osebnosti in sistematičen pristop za doseganje sprememb in osebne rasti.

TA opredeljuje tudi kot:

- (a) teorijo osebnosti in sposobnosti posameznika, da spremeni omejujoče prisile,
- (b) teorijo komunikacije,
- (c) metodo analize sistemov in organizacij,

- (d) teorijo otrokovega razvoja in
- (e) teorijo psihopatologije.

Transakcijsko analizo lahko opredelimo tudi kot tretmansko metodiko, številni avtorji pa jo opredeljujejo tudi kot življenjsko filozofijo.

Z uporabo TA v organizacijah opazujemo nefunkcionalne pojave, ki se zgodijo pri ljudeh in med ljudmi, ter vzpostavljamo učinkovito delovanje na področju ciljev, odnosov, doseganju rezultatov, rasti, strategijah itd. Glavni cilj uporabe TA v organizacijah je zgraditi avtonomijo zaposlenih, da učinkovito delujejo v smeri doseganja ciljev organizacije.

Prispevek trenerja

V dneh po zaključku našega večdnevnega druženja čutim potrebo, da se vsem udeležencem ponovno zahvalim za njihovo prispevanje, odprt odnos in motivacijo, da smo vsi skupaj trening pripeljali do uspešnega konca. Rad sem bil z vami, a vsak odnos se nekoč zaključi in tudi naš se je.

Moj cilj je bil, da udeleženci dosežejo cilje organizacije in svoje individualne cilje ter da so v svojih vlogah učinkoviti. To pomeni, da dosegajo rezultate znotraj virov, ki jih imajo (čas, energija, denar, osnovna sredstva itd.) Vsebine, ki smo jih obravnavali, so bile usmerjene v razumevanje delovanja ljudi, ki so v vlogah vodij in sledilcev. Z znanjem, ki so ga udeleženci pridobili in verjamem, tudi osvojili, bodo znali in zmogli vplivati na druge na odprto sprejemljiv način. Spoznali so tudi, kateri pojavi omejujejo našo učinkovitost, ne glede na to, ali so znotraj nas ali pa nastanejo kot vpliv okolice. Vse skupaj smo tudi povadili in pridobili praktično izkušnjo.

Dragi udeleženci, veseli me, da ste me sprejeli, in verjamem, da boste pridobljeno znanje tudi uporabljali v praksi. Ponovno garantiram ... deluje, zato vas še zadnjič vabim, da znanja čim večkrat prenesete v prakso. Le praksa je tista, ki gradi kompetence v ljudeh, in verjamem, da boste z vsebinami še bolj kompetentni.

*Želim vam učinkovito delovanje še naprej,
Denis Hilčer, poslovni trener in coach*

Mnenja udeležencev

Zanimivo, malo drugače kot standardni seminarji. Všeč so mi bili praktični primeri, ki jih iz knjig težje razumeš.

Menim, da smo slišali le del o NLP-ju. Za boljše razumevanje bi morali še nadgraditi znanje. Vsekakor pozitivno in poučno.

Je pa bila to pozitivna izkušnja, ker mi bodo v privatnem in poslovnem življenju dosti pomagali prijemi, o katerih smo poglobljali znanje. In se lahko pohvalim, da določene zadeve že uporabljam.

Predavanje mi je bilo zabavno. Dejansko že nekaj tehnik izvajamo, očitno podzavestno. Uporabno tako za poslovno kot privatno življenje.

Na seminarju je bilo sproščeno vzdušje. Primeri so bili jasni, zanimivi, včasih malo presenetljivi. Vsak se lahko izboljša tako v privatnem življenju in tudi na delovnem mestu. Očitno potrebujemo več pozitivne energije. Priporočam tudi drugim.

Ko običajen, tehnično izobražen posameznik vidi naslov izobraževanja o »usposabljanju s področja razvoja procesov, čustvovanj, razmišljanj in vedenj, s poudarkom na uporabi koncepta NLP ...«, verjetno najprej pomisli na to, kakšno zvezo imajo NLP-ji z izobraževanjem in usposabljanjem ... Seveda smo bili kasneje na naših petih srečanjih na primeren način podučeni, da NLP pač pomeni »nevrolingvistično programiranje« in na prijetnih družinskih smo res izvedeli veliko o medsebojni komunikaciji in različnih tehnikah, s katerimi je moč doseči spremembe na področju našega razmišljanja in delovanja tako v službenih kot v privatnih priložnostih.

Verjamem, da se je vsak udeleženec na svoj način naučil dodatnih tehnik razumevanja verbalne in neverbalne komunikacije in da bomo s pridobljenim znanjem lažje in bolje razumeli sebe in sodelavce ter seveda druge ljudi okrog nas.

Bilo je prijetno in hvala Denisu za čas, ki smo ga preživeli skupaj.

Predavanje NLP je bilo poučno in zanimivo.