

Ustvarjanje, posodabljanje in ohranjanje znanja znotraj podjetja

Darja Sušnik
Izobraževanje in svetovanje s.p.



www.tvv.si

Področja dela

- Usposabljanje vodij v proizvodnji
- Vitka linija, 5S
- Sistem zagotavljanja kakovosti
- Izvajanje zunanjih presoj
- Industrijska statistika
- Taguchijeva metoda

Reference

- Novem d.o.o. Žalec
- Odelo-Slovenija d.o.o.
- ETI d.d. Izlake
- Juteks d.o.o. Žalec
- KLS d.d. Ljubno ob Savinji
- SIQ
- SZKO



Znanje – temeljni
razvojni dejavnik.

Ne moremo zamenjati vseh
zaposlenih, lahko pa jih
usposobimo po svoji meri.



JUTEKS smo mi.

Neprestano učenje zagotavlja
konkurenčnost.



Učiti se od najboljših.
Prednost je v inovacijah.



Znanje je pot do uspeha.



Bistvo znanja je imeti ga in ga uporabiti.
Konfucij

Kompetentnost v proizvodnji

- Kdo je odgovoren za kakovost?
- Poleg izkušenj tudi nova znanja in veščine
- Osebnostni in karierni razvoj
- Vseživljenjsko usposabljanje
- Kadrovanje: **zaposliti ali razvijati kadre?**
- **Dober delavec postane slab vodja**
- Vodja mora biti del vodstva podjetja, ne samo “dober mojster”

Zakaj nekaj, kar sem delal dobro 20 let, ni več dobro ?

- Nove zahteve kupcev in novi izdelki
- Veliko kratkih serij, zato veliko menjav
- Hitra rast podjetja
- Spremembe organizacije

- **Spremembe vrednot**

terjajo drugačen način dela in drugačen način razmišljanja.



Vsi smo za napredek, nihče ne želi sprememb.

Kako in na kakšen način doseči, da se spremembe v podjetju dotaknejo zaposlenih v proizvodnji?

Usposabljanje kot način uvajanja sprememb



Prenos znanja ni slučaj

- Prepoznavanje potrebe po spremembi vedenja in novem znanju
- Zaupanje in sodelovanje
- PODPORA VODSTVA
- Prenášanje znanja in izkušenj znotraj delovnih skupin
- **Poudarek usposabljanja:**
 - pridobitev lastne izkušnje
 - učenje na dejanskih primerih
- Slišano- naučeno – uporabljeno pri delu
 - Slišim in pozabim,
 - Vidim in si zapomnim
 - Naredim sam in znam

Individualno usposabljanje, NE KRITIKA.

- Prenos vsebin usposabljanja v prakso pod vodstvom zunanje trenerja
- Osebnostne lastnosti in potrebe del. mesta
- Nepristranskost zunanje sodelavca



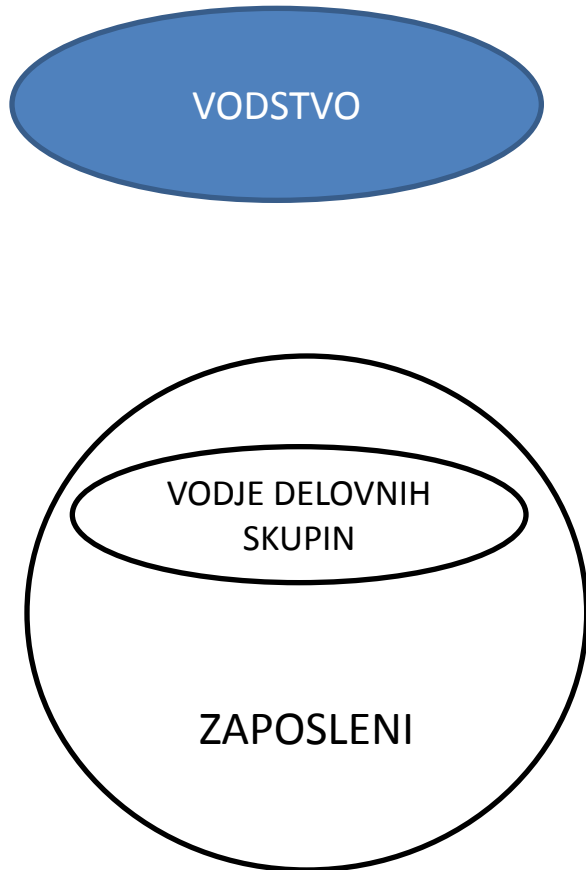
- Cilj so kompetentni vodje, ki razumejo in izvajajo vodenje, skladno s potrebami podjetja.

Cilj je dosežen, ko je razmišljanje in reagiranje vodje v skladu s standardom podjetja.
(spreminjanje vedenja).

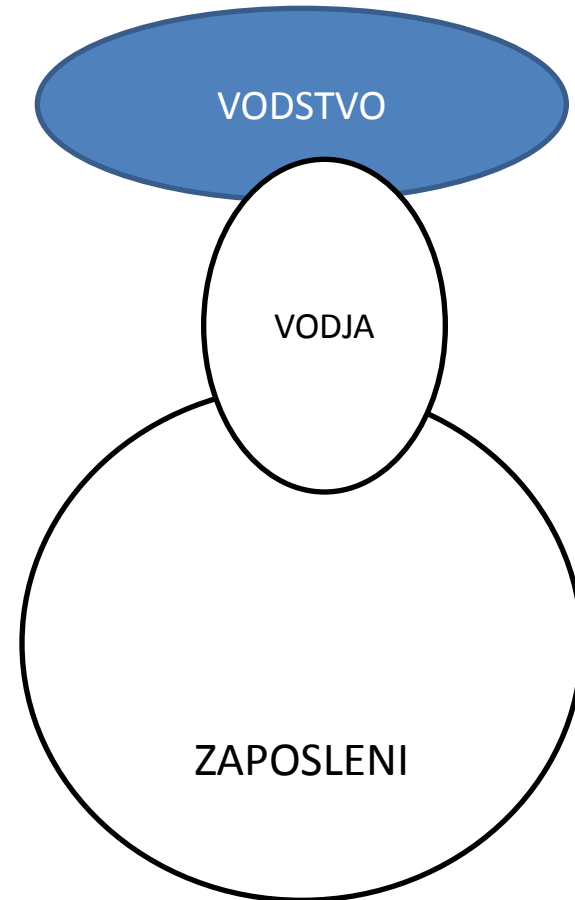


Poleg veščin vodenja tudi podjetniško razmišljanje

Stanje pred usposabljanjem



Rezultat usposabljanja



Akademija NOVEM – usposabljanje kadrov v proizvodnem procesu

Interni center za :

- usposabljanje (novih) delavcev
- dokvalifikacije težje zaposljivih
- Sistem stalnih izboljšav (koristni predlogi)
- Učinkovito kadrovanje

Usposabljanje izmenovodij



- Informacije, pridobljene tekom procesa individualnega usposabljanja so tudi ključnega pomena pri kadrovanju, napredovanju in še zlasti usmeritvi posameznikovega razvoja.
- Samozavest vodij
- Pripadnost delavcev

Nagrada Feniks 2008



Darja Sušnik s.p.

Hvala za vašo pozornost



DISKUSIJA

VPRAŠANJA