



JAVNI SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE
ZA RAZVOJ KADROV IN ŠTIPENDIJE



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SOCIALNI FOND
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



REPUBLIKA SLOVENIJA
SLUŽBA VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE ZA RAZVOJ
IN EVROPSKO POMOŠKINSKO POLITIKO

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSKI
RAZVOJ IN TEHNOLOGIJO

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADAVE IN ENAKE PRILIKOSTI

Kompetenčni centri za razvoj kadrov
INFO DAN - PREDSTAVITEV
Aleš Vidmar, Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije

www.sklad-kadri.si

SRIP ET KOC

- Predstavitev kompetenčnih centrov
 - Tehnične info (min/max)
 - Do kam smo prišli in kako naprej?
 - Aktivna vloga sklada ...
 - Vprašanja na koc2@sklad-kadri.si
 - <http://www.slideshare.net/avid911/koc-et-srip>

- <http://www.sklad-kadri.si/si/razpisi-in-objave/naslovnica/novica/n/jr-koc/>
- Objava: 28. 10. 2016
- Rok: **12. 12. 2016** (23:59 – priporočeno!)
- Delavnica za prijavo 11. 11. 2016
GZS – prijava na: <https://www.surveymonkey.com/r/koc2>



NOVI POUČENKI

- Večji del sredstev prispeva „panožni“ partner
- Še bolj angažirano delo projektnih pisarn
- Povezovanje s strategijami, izboljšavami!
- Kompetence prihodnosti
- Kadrovski partner
- Sodelovanje s SRIP/ področje SPS



V RAZPISNI DOKUMENTACIJI

- Javni razpis
- Navodila za prijavo (obrazložitev pojmov itd.)
- **Prijavnica**
- **Finančni načrt**
- **Izjave**
- Pogodba
- Sporazum



DN DO 11.11. (PREGLED)

- **NATANČEN PREGLED MERIL**
 - VSA MERILA MORAJO DOBITI VEČ OD 0!
 - „POPOLN PROJEKT?“
- Prijavnica → del izpolni partner, opis, problemi, program, profili
- Finančni načrt → EUR + kazalniki [25/60]
- Izjave (3.b) → POGOJI, VELIKOST PODJETIJ



PRIPRAVA PROJEKTA

- Partnerstvo („panožni“ + „drugi“)
- SKD IN področje delovanja SPS
- Skupne točke, 1 program/NPK, model kompetenc
- Dve pomoči (de min, usposabljanja)
- 250-400k
- 5 MSP, 200 oseb zaposlenih (2015), 1.260 vklj.
- Aktivnosti vzhod/zahod



PREDSTAVITEV

- **SRIP et KOC**
 - *Ambiciozen cilj in realen pogled*
- **Do kam smo prišli**
 - *Izzivi in rezultati*
 - *Kompetenčni pristop*
- **Predstavitev**
 - *Izzivi*
 - *Način dela, primeri dobrih praks*
 - *Prednosti za podjetja*
 - *Omejitve in sredstva*
 - *11.11.2016*



KOC 2.0 V SPS

„Znanje in kompetence zaposlenih“ KOC 2.0 eden od dveh ključnih instrumentov.

- Prepoznavanje potrebnih kompetenc na prednostnih področjih uporabe SPS
- Usposabljanje (vključno s krepitvijo inženirskega kadra“
- Mreženje podjetij, prenos znanja in dobrih izkušenj na področju upravljanja s človeškimi viri



REALNO GLEDANO

- MALO DENARJA → **VELIKO ZA USPOSABLJANJA**
- VELIKO DELA Z LJUDMI → **VZPOSTAVLJAMO SODELOVANJE**
- VELIKO KOMUNIKACIJE → **NAJDEMO SINERGIJE**
- PREMALO ČASA → **NAUČIMO SE HITREJE NAREEDITI**



KOMU GOVORIMO

- Katera ključna **znanja in spretnosti** morajo imeti zaposleni danes, da bodo *zaposljivi* tudi jutri?
- Katera ključna **znanja in spretnosti** morajo imeti zaposleni danes, da bodo *podjetja rasla*?
- Katera ključna **znanja in spretnosti** morajo imeti inženirji in raziskovalci danes, da bodo imeli *večje plače in delo* v Sloveniji?
- Kako bi lahko delodajalci, izobraževalne in druge podpirne institucije **skupaj** pripomogle k izboljšanju teh znanj/sistema?
- Ključ do uspeha je vedno bil človek/skupina ljudi
- Prilagajanje, povezovanje in organiziranje



VLAGANJE V IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH

Pozitivni učinki na:

- (1) ravni posameznika,
- (2) ravni podjetja in
- (3) družbe kot celote.

DG for Employment, 2015: An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe;



TOREJ RAZVIJAJMO...

temeljne,
 splošne,
 generične,
 ključne,
 transverzalne,
 prečne,
 horizontalne
 Kompetence,
 Veščine,
 spretnosti

Ampak uporabljajmo
 praktični pristop
 (KoC)



ZA PODJETJA

- (i) povečani **inovacijski sposobnosti** podjetij;
- (ii) večji **usposobljenosti, motiviranosti in prilagodljivosti** zaposlenih;
- (iii) **višji produktivnosti** in dobičkonosnosti podjetij.

DG for Employment, 2015: An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe;



DRUŽBA

- OECD *Skills Outlook 2013*, ki temelji na raziskavi PIAAC ugotavlja, da so **države, katerih prebivalci dosegajo nižjo raven spretnosti in kompetenc, manj konkurenčne.** ibid.



4X4

4 CILJNE SKUPINE

- 1 Mladi vključeni v izobraževanje
- 2 Osebe na trgu dela
- 3 Ranljive skupine
- 4 Podjetniki, vodje, iniciatorji



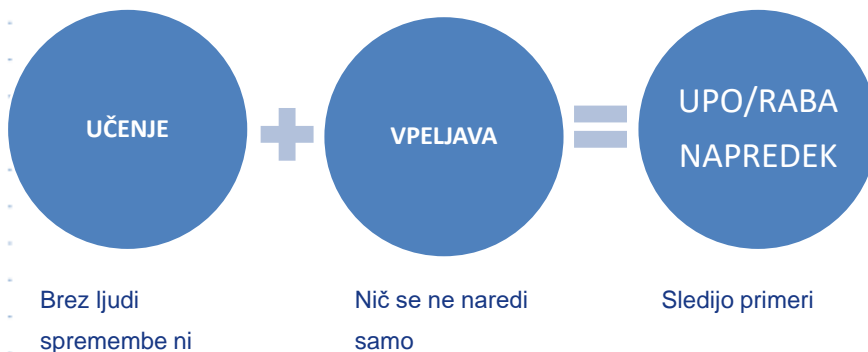
4 VSEBINSKA PODROČJA

- 1 Strokovna znanja (multidis)
- 2 Osebnostne in org. komp.
3. Zdravje, trajnost, okolje
4. Podjetništvo, ustvarjalnost, design, vodenje

„Ko izbiramo mlade za zaposlitev, mi je bolj pomembno kot to “da vse zna”, da se je pripravljen hitro naučiti, kaže iskreno zanimanje. **Da ima iskrice v očeh**”
Gregor Rebolj, Klika d.o.o., podjetje z 80 zaposlenimi,
 Informativa 2015 (Poklici prihodnosti)



POSLOVNE IZBOLJŠAVE: 'POT DO USPEHA = AMBICIJA + ZNANJE + TRUD'



5. raven: **ROI!** Kakšen je donos na investicijo in kdaj se nam bo povrnila? – 2%

4. raven: **Rezultati!** Smo izboljšali učinkovitost na podlagi novega znanja? – 10%

3. raven: **Vedenja/raba.** Smo n podlagi naučenega spremenili vedenje? – 12%

2. raven: **Znanje** – Česa smo se naučili, katera nova znanja pridobili? - 40%

Kirkpatrickov
model
merjenja
uspešnosti
izobraževanja

1: Raven: Zadovoljstvo udeležencev z izobraževanjem oz. izvedbo izobraževalnega programa - 80%



KAKO LAHKO KONKURENCA SODELUJE?

- Izziv globalizacije
- Izziv tehnologije
- Izziv Slovenije



IZZIV GLOBALIZACIJE

- Prilagajanje podjetij → “DO or DIE”:
 - *EURO ne dopušča popustov*
 - *Zahtevnejši trgi/tujina*
 - *Cenejši tekmeci z vzhoda*
- Manj ljudi mora delati več, bolje in ceneje
- Podporno okolje, javni sektor?



IZZIV GLOBALIZACIJE

- **posameznik mora obvladati več** tehnoloških delovnih mest, rotacija, fleksibilnost
- **Iskanje novih** trgov, niš, prestrukturiranje, postopki, dizajn, novi načini prodaje, proizvodi, storitve ...
- Okolje, snovna in energetska učinkovitost



IZZIV TEHNOLOGIJE

- Število robotov na 10.000 zaposlenih

[SI:Strategija pametne specializacije]

- Trenutno: 48
- Cilj: 72 (+50%)

- Digitalizacija:

Algoritmi, google, IKT, e-trženje, e-nakupovanje, vse vitkejše delovanje



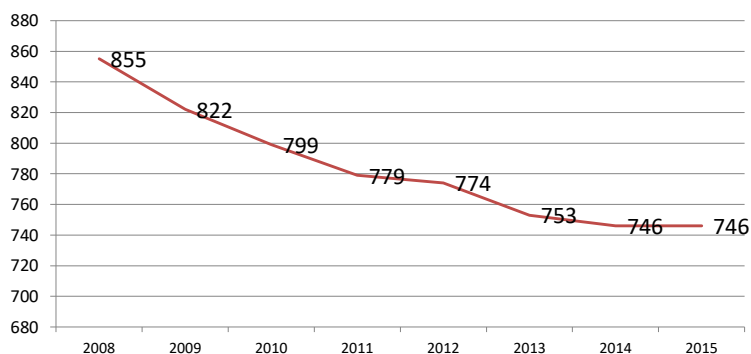
IZZIV TEHNOLOGIJE

- [edX | Free online courses from the world's best universities](#)
- [Khan Academy](#)
- [Coursera - Free Online Courses From Top Universities](#)
- [Udemy: Online Courses Anytime, Anywhere](#)



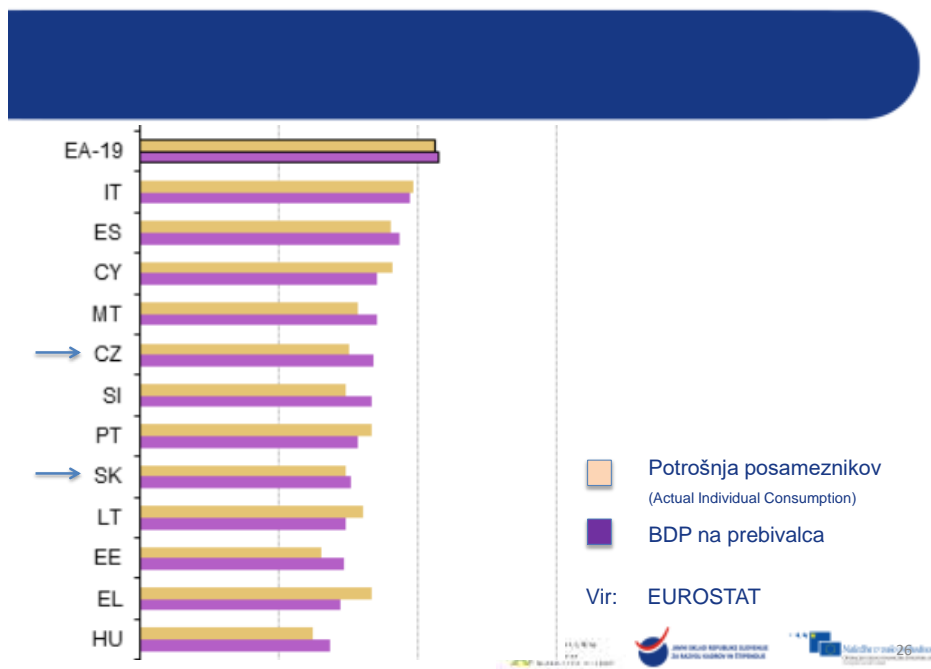
“IZZIV SLUŽB”

Število zaposlenih (služb) v tisoč



Vir: SURS





UGOTOVITEV

- Trendov ne more obračati posamezna država, multinacionalka, panoga, podjetje, posameznik ...
- Lahko pa izboljša svojo situacijo, uvrstitev na "verigi vrednosti", pozicija na globalnem trgu
- Skupaj/povezani

KOMPETENČNI CENTRI ZA RAZVOJ KADROV



- Vitalnost posameznika, podjetja in panoge!

2010-15
2 razpisa
19 panog
300 podjetij
14.500 oseb
46.510 vključitev
7,75 mio EUR +





Partnerstvo

- Prijava
- Vzpostavitev sodelovanja, cikel



Model kompetenc

- Prva naloga (osebno, vsebinsko, strokovno)
- Potrebe in cilji razvoja kadrov



Usposabljanja

- Raziskava trga, ponudbe, organizacija
- Prilagajanje, združevanje, uporaba



Promocija panoge

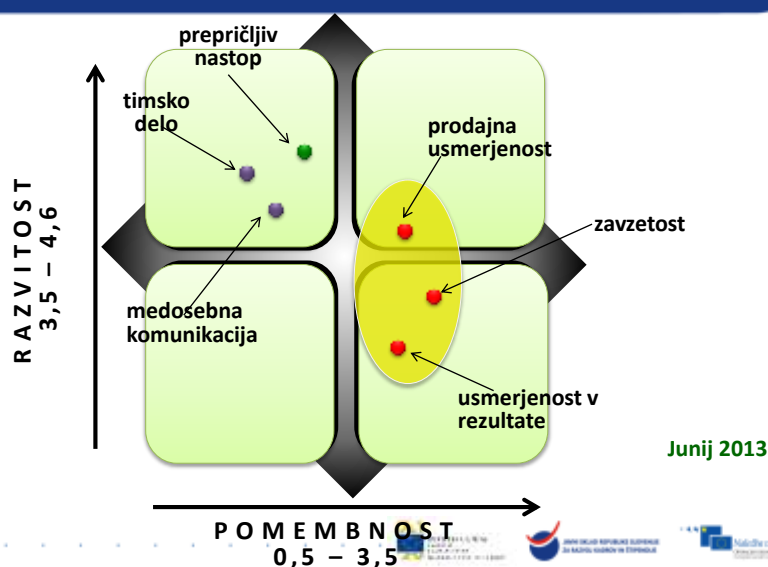
- I&O, mladi
- Povezovanje, sinergije

MODEL KOMPETENC

- Analiza delovnih procesov, vlog
- Razdelava posameznih delovnih mest
- **Pogoj: skupni „profili“**
- Načrtovanje usposabljanj
- Sodelovanje kadrovikov
- Dialog z upravo, vodstvom
- Skupni jezik z izobraževalci



MATRIKA KOMPETENC – PROFIL PRODAJALEC



KOC 2010 – 2013

7 panog, 2,75 mio [68 prijav, 25 mio = 1:10]



računalništvo, kemija, orodjarstvo, robotika, telekomunikacije in računovodstvo



RAZPIS 1 (2010-13)

Gospodarska situacija + Gospodarska kultura = Izzivi pri izvajanju

- 100 podjetij, 2,5 let, 100-500k EUR, 10-23 partnerjev
- 3.800 zaposlenih, več kot 12.000 vključitev v usposabljanja
- Realizacija preko 100%, finančna realizacija blizu 90 %
- Presenečenje ...



STEKLARSTVO (STEKLARNA HRASTNIK)

- **Cenovno učinkovito, velika "injekcija" in spodbuda za razvoj kadrov = ROI**
- Primer Steklarne Hrastnik:
 - 456 ljudi, 51 nepl. ur
 - hitrejša menjava orodja,
 - manj tehničnih zastojev,
 - znižali stroške popravil orodja,
 - znižali bolniške ...
- Steklarna Rogaška manj reklamacij (5%), hitrejši razvoj serij, tudi mala podjetja pridobila

Kompetenčni center Steklar: vsak evro se je podeseteril

Deset družb, združenih v eni, na Celju, je opravičilo 200.000 nepopravnih evrov iz Evropskega socialnega sklada.

Polina Alenčič, Titovka
maj 2012, 10. 02.



STEKLARNA HRASTNIK D.D.

UČINKI VLAGANJ V HR:

S programi usposabljanja, mentorstva in reorganizacije
456 ljudi, 51 nepl. ur smo:

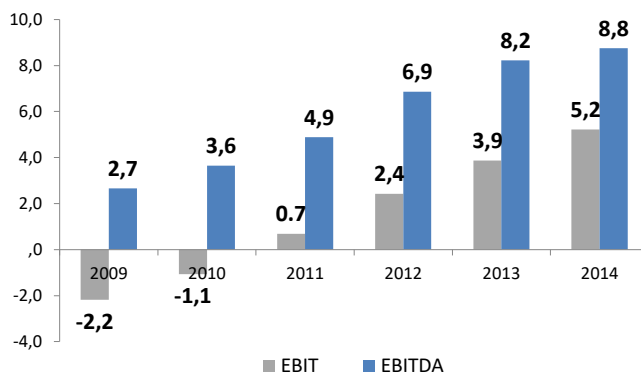
- **Zmanjšali strošek** popravil orodij zunanjih izvajalcev iz 436.924 EUR v letu 2010 na 58.543 EUR v letu 2014
- Z reorganizacijo in nespremenjenim številom zaposlenih smo v celoti **odpravili strošek zunanjih izvajalcev** prepakiranja, ki je v letu 2011 znašal 252.601 EUR
- **Zmanjšanje časov menjav** -32% Vitrum, -17% Special (2014/2010)
- **Povečanje produktivnosti** +16% Vitrum, +7% Special (v kosih 2014/2010); +19% Vitrum, +26% Special (v kg 2014/2010)
- **Zmanjšanje deleža zastojev** -67% Vitrum, -11% Special (2014/2010)
- **Uspešnost menjav** +44% Vitrum, +40% Special (2014/2010)

STEKLARNA HRASTNIK D.D.

2014/2009

EBIT + 7,4 mio EUR

EBITDA + 6,1 mio EUR

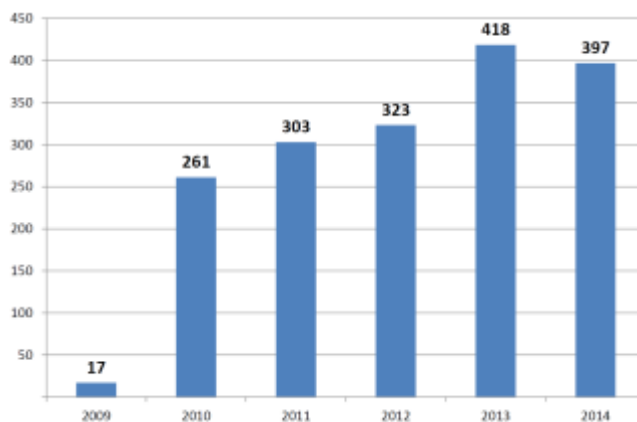


STEKLARNA HRASTNIK



STEKLARNA HRASTNIK D.D.

Vlaganje v zaposlenega v 1.000 EUR



STEKLARNA HRASTNIK



Postani del ekipe, ki želi zmagovati! (m/z)



Sie kreativi, inovativni in izredno vohanske lastnosti? Bčemo člani ekipe, ki imajo V., VI. ali VII. stopnjo izobrazbe strojne, elektro ali druge tehnične smeri ter obvladajo vsaj enega izmed svetovnih jezikov.

Če vas zanimujeje za zanesljivost, komunikativnost in razumevanje timskega dela, imate odlične organizacijske sposobnosti ter ste samostojni, vas vabimo v našo ekipo.

Čisto, strastno in srčno priremo nove zgodbe v steklu.

Od zaposlenih v podjetju pred stečajem do ...

“**STEKLARSKIH INŽENIRJEV S STRASTJO**”

“ ... ekipe, ki želi **zmagovati!**”

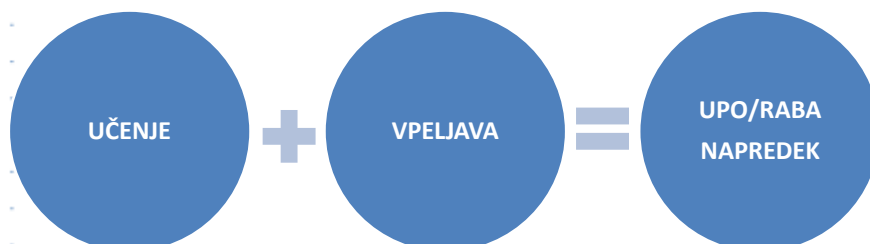


NAJVEČJI DOSEŽEK

IZOBRAŽEVANJE V STEKLARNI HRANSTNIK JE POSTALO VREDNOTA!



POSLOVNE IZBOLJŠAVE: 'POT DO USPEHA = AMBICIJA + ZNANJE + TRUD'



VLAGANJE SE NADALJUJE, IKT # 1

Živa Gorup, podjetje **Comtrade** (400+ zap.):

“odlični rezultati (razmerje med vloženimi sredstvi v izobraževanje in zaslužkom, ki je prišel zaradi vlaganj v izobraževanje) ... Vodstvo podjetja spremeni politiko vlaganja v izobraževanja sedaj ni več tako velikega pritiska na zmanjševanje sredstev ... višina sredstev se ni zmanjšala kljub temu, da ni več sofinanciranja, ...”

11 [2010] → 69 [2014] (49k DV/ zap.)



“Z izvedbo projekta KOC RIS smo zelo zadovoljni. V oteženih gospodarskih razmerah smo zaradi projekta uspeli obdržati **visoko raven vlaganj v izobraževanje in usposabljanje naših zaposlenih**. Najpomembnejši učinek projekta, ki bi ga želel izpostaviti, je **povezovanje znotraj panoge** v okviru projekta.“
Gregor Rebolj, Klika



KOC 2 (2012-2015)

- gospodarska situacija se ni izboljšala
- poenostavitve
- 52 prijav, 20 mio, 737 podjetij s 50.000 zaposlenimi,
- 12 panog, 5 mio, 200 podjetij, ...
- Dizajn, logistika, upravljanje odpadkov, lesarstvo, papirništvo, trgovina, gradnja, varovanje



OKREPILI PODPORO IZVAJANJU

- 10. delavnic za projektne pisarne,
- individualna, partnerska srečanja
- odnos naročnik – izvajalec
- **okrepitev vsebinskega spremljanja**
- širjenje dobrih idej in zgodb
 - Maketa delujoče pasivne hiše, dijaki 1. letnika Gimnazije Vič
31.8.2015 *KOC Trajnostna prih.*
 - Kaj lahko država naredi za gospodarstvo 24. 3. 2016



PREDAVANJE ANDREJA BOŽIČA

STRATEŠKA REVITALIZACIJA PODJETIJ, 100 UDELEŽENCEV

- Manager → VODJA
- Organizacija → VITALNA



KO DIREKTOR VPRAŠA, SE DIREKTOR ZAMISLI

Na koliko sestankih ste bili prisotni, katerih sklicatelj niste vi?

Koliko strateških kupcev ste osebno kontaktirali?

Koliko obiskov proizvodnje ste opravili?

Do katerega nivoja vključujete v odločanje vaše podrejene?

Kolikokrat ste rekli: "oprosti", "zmotil sem se" ali "nisem imel prav"?

Kdaj ste nazadnje pohvalili?

Fordizem: Zakaj dobim celega človeka, ko pa rabim samo par rok?

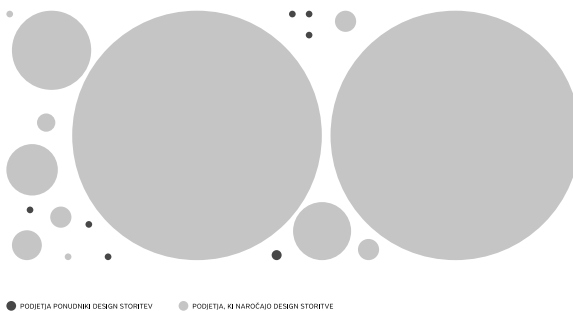


VKLJUČEVANJE DESIGNA ZA IZBOLJŠANJE POSLOVNIH REZULTATOV

Podjetja:

Gigodesign
 Adria Mobil
 Intra lighting
 IlovarStritar
 Si.natura
 Studio Moderna Storitve
 Leseno, oblikovanje
 prostora
 Konstrukcije Schwarzmann
 Primož Mahne s.p.
 Miran Ogrin s.p.
 Issa
 Rdeči oblak
 Klin
 NEC, Cerknica
 Studio Moderna
 M-Schwarzmann
 Adria Dom
 Petrič
 SIP, strojna industrija

Primerjava partnerjev po številu zaposlenih v podjetjih

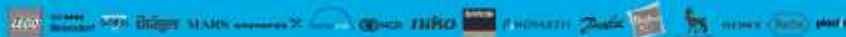


Promise



Delavnica za "velike igralce" v Sloveniji

12 zaposlenih iz partnerskih podjetij KCDM Intra Lighting, Adria, Adria dom, Sip, Issa, Gigodesign, Rdeči oblak ter treh podjetij drugih kompetenčnih centrov Donar, Termotehnika in Seltron



We help designers and design managers
 to advance in their career.
 We help companies to professionalise
 their designers and design managers.

SLOVENIJO NA ZEMLJEVID

KCDM

COMPETENCE CENTER FOR DESIGN MANAGEMENT

Introducing design management to Slovenia

A pilot project for introducing potentials and the benefits of design and design management to Slovene companies.

In Slovenia, the potential of design as a source of innovation and added value has yet to be recognized. The country has a rising contemporary design scene, but lacks synergy between its design and business communities, and its national design strategy and support infrastructure. The Competence Center for Design Management (KCDM) project was initiated in 2013 by Sigeborg, one of Slovenia's most successful design agencies, and is funded by the European Social Fund. It connects its partners - universities and forward-thinking Slovenian companies - with sources of design management knowledge.



KCDM: Competence Center for Design Management

Slovenian Creative & Industrial Sectors

The potential of design in Slovenia has not yet been widely recognized. There has been a lack of synergy between design and business communities, no national strategy, and a weak support infrastructure. In 2013, nineteen Slovenian organizations in both the industrial and creative sectors came together with aspirational objectives to:

- introduce design and design management to the participating organizations,
- systematically connect the design and business communities
- provide and organize training
- create a professional network
- integrate design into a national development strategy
- create initiatives for the design sector



Tangible results

2015 business results of the partner companies compared to 2012.

70%

Growth of added value per employee

245%

Growth of net profit

14%

Growth of business income

Wider influence

Besides the results in the partner companies, KCDM directly and indirectly influenced introduction and integration of DM in other areas and practices:

From 2015 on, an independent higher education institute the Fakulteta za Design has offered bachelor's and master's programs of Design management.

Design, design management, and creative industries are now among priorities in the state financial support mechanisms (i.e. tenders, calls for application, etc.).

 <p>Miha Klinar CEO, HANJALC AND PARTNER ASSOCIATES</p> <p>"Design management tools and skills give us the competitive edge to stay the best design studio in the region, and the ability to take on even the most ambitious projects of our clients."</p> <p>INFO@DESIGN.COM</p>	 <p>Dimitrij Žveč Senior Team Director, VITA FACTORY</p> <p>"Applying for and winning a DMC Award gave us a chance to look in the mirror. Being in the company of LEGO, SAM Brown, Carrefour, and other champion brands is at the same time an honor and a big challenge for the future."</p> <p>INFO@VITAFAC.COM</p>	 <p>Sandi Češko CEO, MODCORN</p> <p>"Changes have never been so rapid. Never before has change on a local scale had the potential of such a PAK and important global impact. That is why design thinking is so important - we have to rethink not just shapes and products, but also business processes, organizational structures and distribution channels. Everything needs redesign."</p> <p>INFO@MODCORN.COM</p>	 <p>Matjaž Grm CEO, ADMA MOBIL</p> <p>"Design is a major business driver and a key success factor."</p> <p>"Today, Adma Mobil is one of the leading brands in several markets in Europe. The strategy of product differentiation, based on DM, employed in the product development stage, combined with branding and efficient marketing, achieved 20 markets has resulted in above average growth, bigger market share, and increased added value per employee."</p> <p>ADMA.MOBIL.COM</p>	 <p>Andraž Mihelin CEO, THINKSLASCAP</p> <p>"After the duration of the project, our company has grown from 4 to 14 employees and has entered the US and Australian markets. Thanks to KCDM, we started using service design and began systematically managing our design processes."</p> <p>THINKSLASCAP.COM</p>	 <p>Sebastijan Bogataj CEO, SPIN</p> <p>"Our customers' next step will be the first better than before."</p> <p>SPIN</p>
---	---	---	---	--	---

DOSEŽKI

- PAPIRNA ŠOLA
- ŠOLA HIDRAVLIKE
- ŠOLA ZA EMBALAŽERJE
- **AKADEMIJA ZA PAPIRNIŠTVO/MIC**
- **MENTORJI IN PREDAVATELJI**
- **SKUPNI NASTOP NA INPAKU**
- **SODELOVANJE S ŠOLAMI IN TUJIMI INŠTITUTI**

KOCPI
Kompetenčni center za razvoj
kadrov v papirni industriji



EKO PROFILI

Notranja usposabljanja - instrument spodbujanja pripadnosti in zavzetosti

- Ambasadorji čistega in zdravega okolja
- Informiranje javnosti in razvoj lastnega kadra
- Povečanje strokovnosti, učinkovitosti in motiviranosti
- Vloga kadrovika



TEORETIČNI DEL USPOSABLJANJ



MOTIVIRANJE IN VZPODBUJANJE PRIPADNOSTI



ZAVEDANJE AKTIVNE VLOGE DELOVNEGA MESTA VSAKEGA POSAMEZNIKA



Praktične vsebine



ODZIV ZAPOSLENIH – PRISLUHNI MO JIM

se več podobnih srečanj - s konkretnimi
problemi in priložnostmi

Od dogodka/usposabljanja sem pričakoval/a:

Manj kot sedaj

Predstavitel in izpred
iskrjene pobude.

VA KRAJBE PEN KU RUP ALNER
SE JHU SMO VIDELI GRADBENE
KURVNALE - STROJE BA GENE
OD - NAJMANJŠIH DO NAJVEČJH
OD - TRAKTOROV DO NAJVEČJH
MOTORNIH - KOBZOVSEH VRS
SRETEV - ZA - ZAČITNIH
STROJE ZA LISTJE - VSEH
VRSI KOSILNIC - IN TRAKT
OROV - ZA KOSILO - IN VSE
OSTALO - ZAHLA - SE VDDSTVO
SNAGE NA SEM DIV UDELE
TECI POLJABILA - HVA

NOTRANJE USPOSABLJANJE

KOT KONFERENCA
„Ravnanje z odpadki v našem
vsakdanu – iz prakse v prakso“
(Ormož, 22.11.2014)

Manjša srečanja več podjetij



VKLJUČEVANJE MANJŠIH PODJETIJ

Velika znanja za mala skladišča

Uporabnost takoj,
teorija in praksa

Primeri izobraževanja v podjetjih



KOC za trajnostno prihodnost

Nemščina za delo na deloviščih v Avstriji, strokovni termini, Usposabljanje celotnih timov v tujini, strategija podjetja nastala z zaposlenimi

Certifikati za boljšo ceno

Trajnostna gradnja: konkurenčnost, sanacije, trženje, materiali ...

Izgradnja **blagovne znamke in dizajn management**



IZZIVI PANOGE



- V aktualnih gospodarskih pogojih povečati konkurenčnost na mednarodnih trgih;
- Uporaba **novih tržnih pristopov in novih prodajnih poti**;
- Uvajanje **sodobnih tehnologij, novih izdelkov in storitev** ob upoštevanju trajnostnega razvoja in vrhunskega dizajna.



KLJUČNI IZZIVI KOCles



- dvigniti raven strokovno specifičnih in splošnih kompetenc;
- povečati učinkovitost podjetij in s tem konkurenčnost panoge;
- spodbuditi izmenjavo in pretok znanja in dobrih praks.



KONKRETNO

1. Povečati prodajo v tujini takoj
2. Prestrukturiranje in optimalna (vitka) proizvodnja
3. Tehnološka znanja/ delno dizajn
4. Priložnost: povezovanje podjetij za inženiring posle ter proizvajalci notranjega in stavbnega pohištva (Stilles d.o.o. in LIP Bled d.o.o.)



POVEČATI PRODAJO

- Marketing, Prodajne tehnike, pogajanja
- Tuji jeziki (EN, DE, RU, HR, ČE, ...]
- Učinkoviti pristopi k spletnemu marketingu
- Sejmi, Aktualni trendi
- Tuji jeziki
- Dizajn, branding, celostna podoba, model lastne cene



PRESTRUKTURIRANJE

- 5s, 20 ključev, vitko inoviranje
- Kakovost na linijah
- SIST EN ISO 9001
- Energetske naprave, upravljanje centralnega ogrevanja



TEHNOLOŠKA ZNANJA

- CNC, autocad, MegaCad, MegaTischler, SolidWorks,
- DRUGA STROKOVNA:
- Fsc CERTIFIKAT



LIP BLED: 8 stebrov metode Total Productive Maintenance



KOC les
Korporativni center za visoko kakovost v lesarstvu

lipbled
lipbled


Celovitost metode TPM se kaže v zasnovi, ki temelji na 8 stebrih:

- samostojno vzdrževanje
- usmerjeno izboljšanje
- načrtno vzdrževanje
- vzdrževanje in kakovost
- izobraževanje in urjenje
- TPM in projekt
- TPM v pisarni
- varnost, zdravje in okolje

VKLJUČUJE VSE KATEGORIJE ZAPOSLENIH!!!



Neposredne in posredne koristi TPM



KOC les
Korupcijsko varno za vašo kakovost in uspešnost

lipbled
Lipna plošča brez odpadkov

a) Neposredne koristi:

- **povečati produktivnost in skupno učinkovitost**




MONTAŽA OKOVJA			
lani 67,03%	letos 69,19%	cilj 2015	72,00%
PODBOJARNA			
lani 40,67%	letos 45,83%	cilj 2015	45,00%

- zmanjšati proizvodne stroške
- odpraviti reklamacije

b) Posredne koristi:

- vzpostaviti višjo stopnjo zaupanja med zaposlenimi
- izboljšati odnos operaterjev do sprememb in pridobitev pridobitev občutka, da so lastniki strojev
- povezati time za doseg skupnih ciljev

METODO TPM BOMO PELJALI SKOZI CELOTNO PROIZVODNJO IN PISARNE!!!

Usposabljanja s področja trženja in tujih jezikov



KOC les
Korupcijsko varno za vašo kakovost in uspešnost

lipbled
Lipna plošča brez odpadkov

2. PRODAJNE TEHNIKE
Trženjska politika temelji na uporabi MARKETING MIX-a 4P s. (product, price, place, promotion) -1960

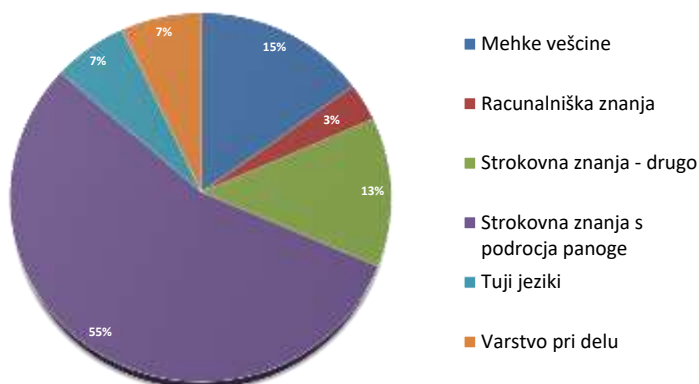
3. TUJI JEZIKI
Angleščina je predpogoj.

- nemščina
- francoščina
- češčina





Delež vključitev po vrsti usposabljanj pri projektih (podatki 2. razpisa 2012-2015)



KATERE KOMPETENCE SO ZA 21. STOLETJE RAZVIJALA SLOVENSKA PODJETJA?

- panožno specifične (teh je bilo največ),
- **vodenje**, komunikacija, organizacijske in **sodelovalne veščine**,
- prodajno-trženjske in pogajalske kompetence,
- dizajn in usmerjenost v uporabnika,
- organizacijske kompetence in vitko poslovanje,
- **znanje tujih jezikov**,
- **informacijsko komunikacijske tehnologije**,
- **ekologija, varstvo okolja in trajnostno ravnanje.**



ANALIZA KLJUČNIH KOMPETENC V PS



KLJUČNI CILJ: REVITALIZACIJA

- **Ohranjanje delovnih mest**, razvoj kompetenc, VŽU, zaposljivost posameznikov,
- Večja **produktivnost**/uspešnost (primer Steklarna Hrastnik)
- Ohranjanje, prilagajanje in kreiranje **novih** delovnih mest
- Razvoj **boljših** delovnih mest (višji standard)
- **Dvig dodane vrednosti**, obsega poslovanja in prihodkov
- **Dvig prihodkov od prodaje na tujem trgu** (poslovanje)
- inovacije, poslovne in procesne izboljšave
- Izboljšanje odzivnosti in propulzivnosti podjetij
- več: <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/kompetencicentri/>



Cilji javnega razpisa so:

- izboljšanje kompetenc zaposlenih in s tem povečanje njihove prilagodljivosti, zaposljivosti in učinkovitosti;
- razvoj in usklajeno izvajanje kompetenčnih modelov;
- krepitev ozaveščenosti zaposlenih in delodajalcev o nujnosti vseživljenjskega pristopa k usposabljanju;
- krepitev povezovanja, mreženja podjetij ter prenosa dobrih praks na področju razvoja kadrov;
- krepitev konkurenčnosti in inovativnosti slovenskega gospodarstva;
- promocija gospodarskih panog in / ali področij uporabe opredeljenih v S4.



- **Vzpostavitev in delovanje projektne pisarne KOC-vodenje projekta**
- **Krepitev razvoja kadrov**
- **Mreženje in povezovanje partnerjev na področju razvoja kadrov;**
- **Informiranje in obveščanje** strokovne in ostale javnosti:
- **Zagotavljanje trajnosti delovanja KOC in doseženih rezultatov:**
- **Krepitev usposobljenosti zaposlenih v panožnih podjetjih partnerstva**



OSNOVNI PRISTOP

- **NE bodi popoln**, bodi aktiven in UČINKOVIT
- **Ne skrbi preveč**, bodi dobre volje
- **Ne kritiziraj**, IŠČI REŠITVE, IZKUŠNJE in SINERGIJE
- Ne odnehaj ~~(pre)~~kmalu!

