



2015

KOMPETENČNI CENTER EKO PROFILI

oz. o pomenu vlaganja v kadre



Rogaška Slatina, 18. 9. 2015



Projekt KOC EKO PROFILI delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete "Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti", 1.2 prednostne usmeritve „Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost“.



KOC EKO PROFILI

Skupaj 15 partnerjev

- ▶ od tega 13 iz panoge zbiranja in odvoza odpadkov ter ravnanje z njimi

Trajanje projekta: 1. februar 2013 do 31. avgust 2015

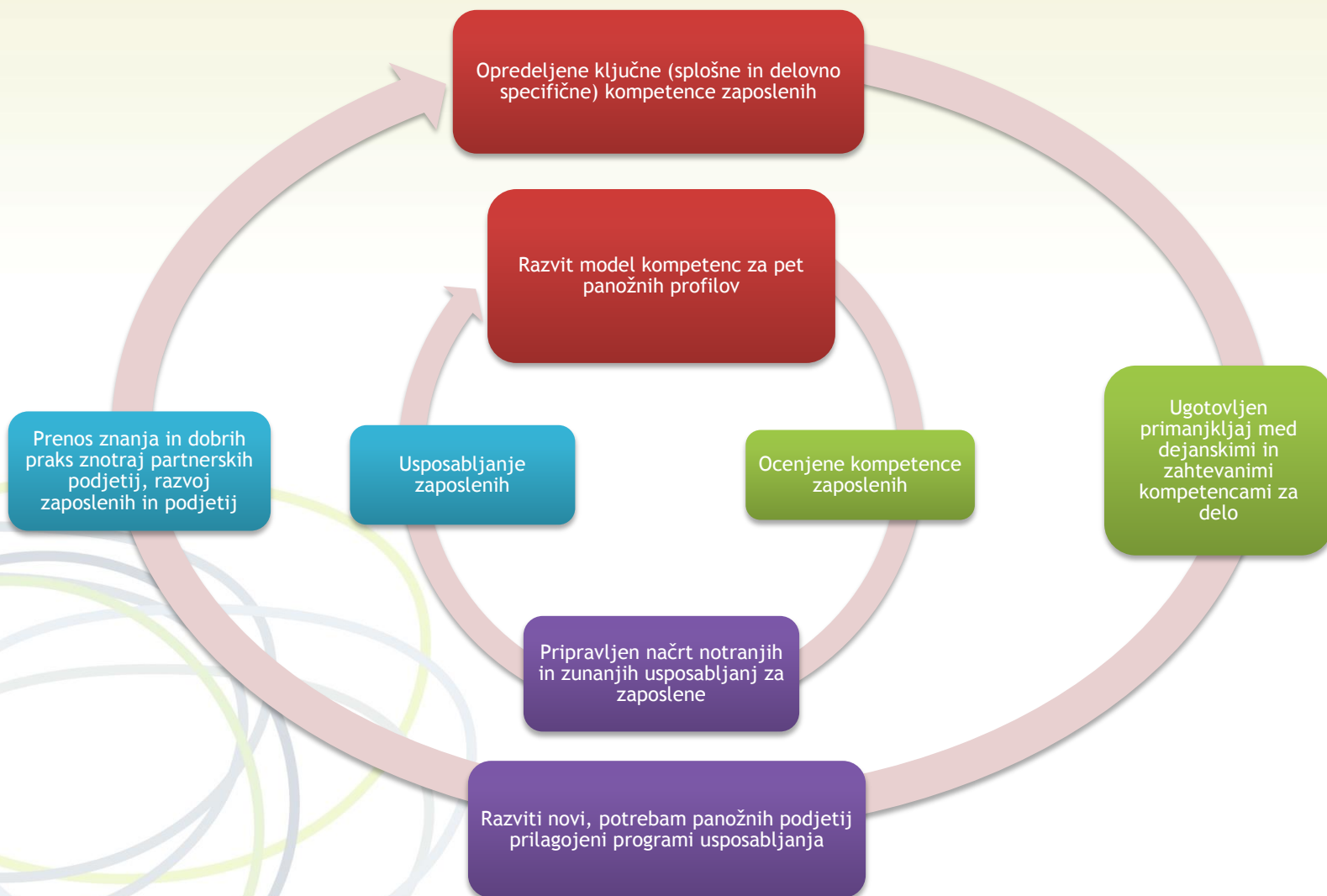
Na voljo skupaj: 332.479,21 EUR

Načrtovano število vključenih zaposlenih: 572

- ▶ 48% vseh zaposlenih v partnerskih podjetjih

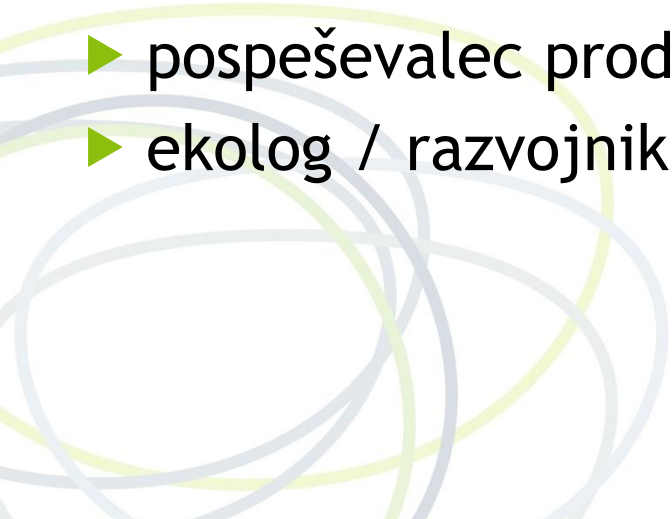
Načrtovano število vključitev: 756

RECIKLIRAMO ZNANJE



5 panožno specifičnih profilov

V modelu kompetenc smo opredelili 5 panožno specifičnih profilov zaposlenih:

- ▶ operater / prevzemalec odpadkov
 - ▶ delavec v zbirnem centru / rokovalec z odpadki
 - ▶ manipulator delovnih strojev
 - ▶ pospeševalec prodaje
 - ▶ ekolog / razvojniki
- 

Ključne kompetence zaposlenih

Kompetence smo opredelili v načrtu usposabljanj:

▶ splošnih kompetenc

- mehke veščine (npr. komunikacija, motiviranost, učinkovitost, varstvo osebnih podatkov)
- jeziki
- računalništvo

▶ delovno specifičnih kompetenc

- ravnanje z odpadki, usposabljanja za voznike, trženje, ozaveščanje, predpisi, VPD, upravljanje mehanizacije

▶ konference, sejmi

Ključni cilj projekta

“Osvestiti z namenom ozaveščanja” - zavzeti zaposleni, izboljšanje kakovosti storitev, prepričati o pomenu pravilnega ravnanja uporabnika, dvigniti kakovost življenja preko višjega bivalnega standarda

Skupaj v krožno gospodarjenje,
skupaj v boljši jutri.





Začetek - strah pred novostmi / spremembam

Nihče ne ustavi organizacije hitreje kakor ljudje, ki verjamejo, da je način kot so delali včeraj, najboljši tudi za delo, ki jih čaka jutri.

ČISTA NEUMNOST JE POČETI STVARI NA **ISTI NAČIN**
IN PRIČAKOVATI **BOLŠI REZULTAT**.

[A. Einstein]

Potop Titanika



Če nisi vedno boljši, s časoma še dober nisi več.



USPOSABLJANJE JE PROCES in ne le korak.

Pomembno je, da se sodelavci, ki so vključeni v program usposabljanja, zavedajo, da so del prihodnosti podjetja in da jih podjetje še naprej želi v svojih vrstah.

Bolj zaskrbljen je lahko tisti, ki ni povabljen na usposabljanje ali če podjetje ne namenja sredstev za usposabljanja.

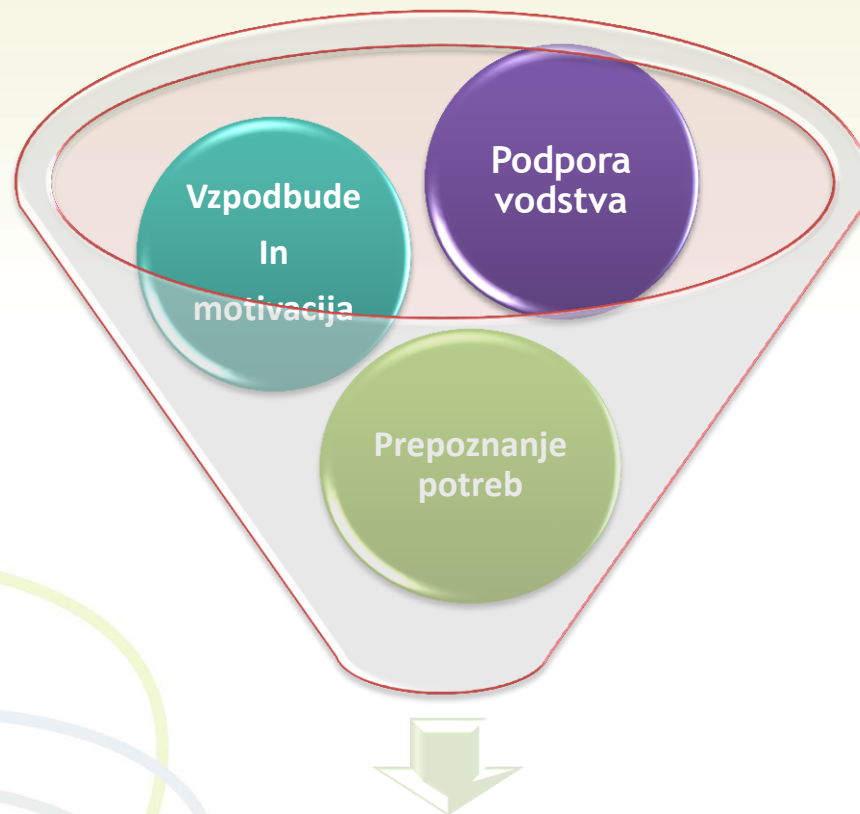
[B. Žunec]

Notranja usposabljanja

- ▶ Struktura kadra (izobrazba, starost)
- ▶ Notranja usposabljanja kot instrument spodbujanja pripadnosti in zavzetosti
- ▶ Ambasadorji čistega in zdravega okolja
- ▶ Informiranje javnosti in razvoj lastnega kadra
- ▶ Povečanje strokovnosti, učinkovitosti in motiviranosti



Formula za uspeh



Zavzeti zaposleni

Teoretični del usposabljanj

Poslanstvo, pomen in vizija

▶ „Opazijo nas, ko nas ni!“ (vir: Branko ŠNUDERL)

▶ Kdaj je dovolj dobro?

- ▶ Ko to reče šef?
- ▶ Ko to reče „občinar“?
- ▶ Ko to reče „občan“?
- ▶ Ne. Pač pa ko sami čutimo, da smo delo

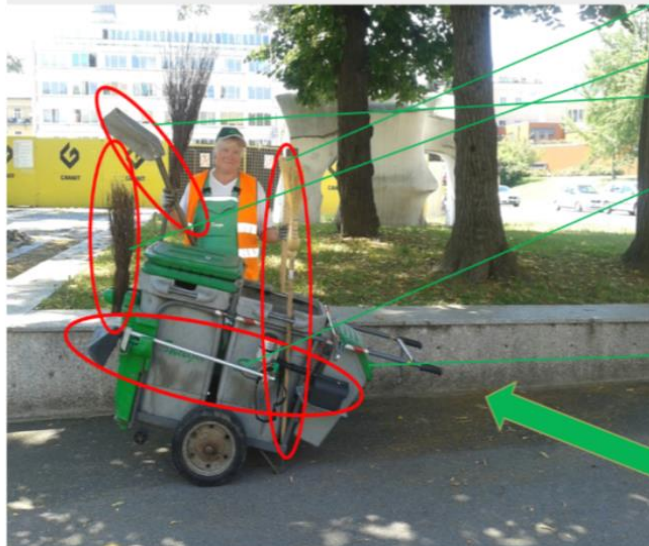
▶ Čemu razvoj?

- ▶ Ker nimamo kaj boljšega početi?
- ▶ Ker si pač mora nekdo vedno nekaj nov
- ▶ Ker je to pač moderno?
- ▶ Ne. Ker si želimo boljše, kot je bilo včer

▶ Kam hitimo?

- ▶ Hitrosti si ne moremo določiti san

DELOVNA ORODJA



1 X SIRKOVA METLA

1 X BREZOVA METLA

Kdaj in zakaj katera ?

1 X LOPATA

1 X ROČNA ŠKROPILNICA

Je na voljo, deluje ali jo znam uporabljati ?

1 X KLEŠČE ZA POBIRANJE
ODPADKOV

So funkcionalne ?

VREČKE ZA KOŠE

Jih imam na voljo? So prave velikosti ?

1 X VOZIČEK Z 2 X 100l kanto +
1 x ŠOBA

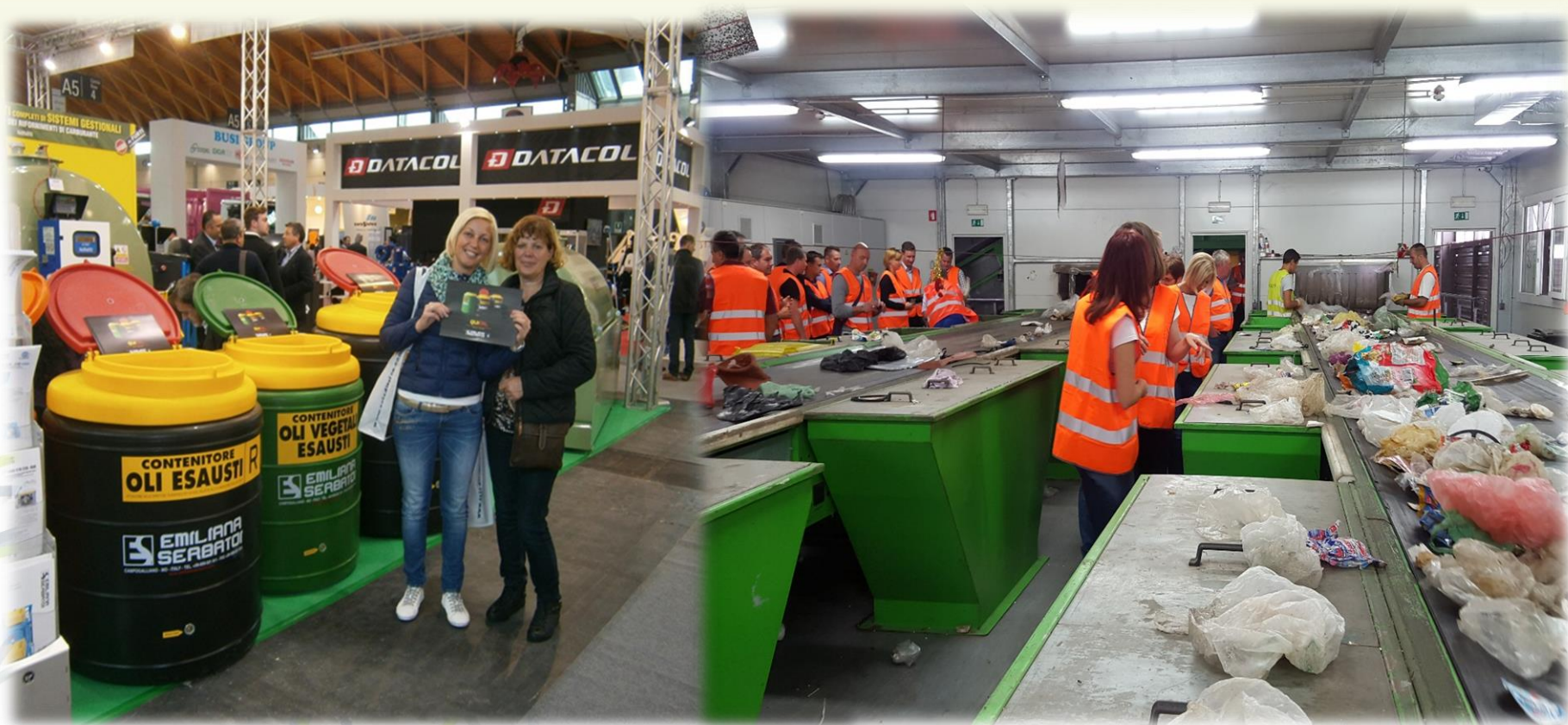
Praktične vsebine usposabljanj



Povezovanje z drugimi Kompetenčnimi centri in priprava usposabljanja v sodelovanju z Višjo prometno šolo Maribor



Ogled dobrih praks ter domačih in tujih sejmov



Odziv zaposlenih - prisluhnimo jim

se več podobnih švic
problemov & prakse

Od dogodka/usposabljanja sem pričakoval/a:

Mojim kot sem dobil

Predstavitelj in izredna
iskrene pohvale. S pomočjo sem se

Sporočite je bilo uspešno poslano. Hvala!

Čakajte! Delovni lističi so pripravljeni. Organi: Ministrstvo, Zvezna

NA GRADBENEM KUMUNALNEM
SEJMU. SMO VIDELI GRADBENE
KUMUNALNE - STROJE. BAGERE
OD - NAJMANJŠIH DO - NAJVEČIH
OD - TRAKTOROV - VSEH VRST -
MOTORNIH - ZA - RAZČISTNIH
SRETEV - ZA - MOTORNE -
STROJE ZA LISTJE - VSEH -
VRST KOSILNIC - IN TRAKT
DROV - ZAKOČNJO - IN VSE
OSTALO. ZAHLAJIM SE VODSTVO
SNAGE DA SEM BIVU DELEŽEN
TEGA POVABILA. HVALA

Sodelovanje vseh zaposlenih kot „ambasadorjev“ zdravega življenjskega okolja





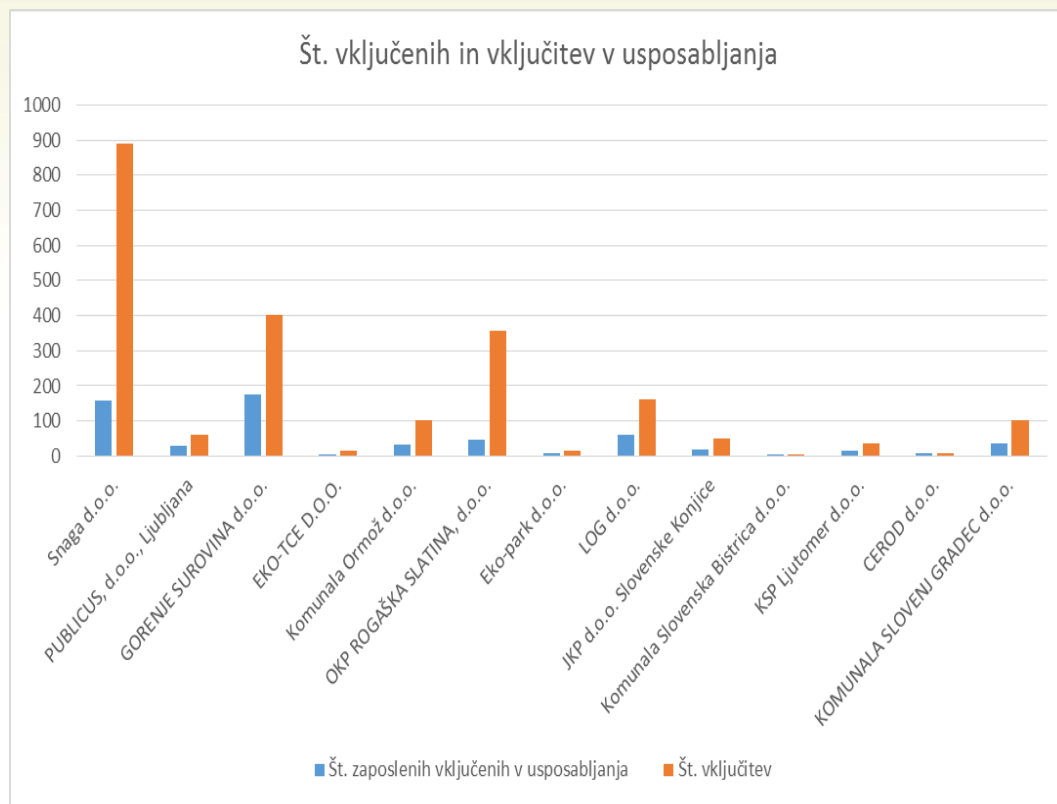
Notranje usposabljanje kot konferenca - povezovanje partnerjev

„Ravnanje z odpadki v našem vsakdanu -
iz prakse v prakso”
(Ormož, 22.11.2014)



Snaga kot najbolj aktiven partner

Partnerji	Št. vključenih v usposabljanja	Št. vključitev
SNAGA d.o.o.	158	890
PUBLICUS, d.o.o., Ljubljana	30	59
GORENJE SUROVINA d.o.o.	175	402
EKO-TCE D.O.O.	5	15
KOMUNALA ORMOŽ d.o.o.	33	104
OKP ROGAŠKA SLATINA, d.o.o.	47	356
EKO-PARK d.o.o.	9	16
LOG d.o.o.	59	161
JKP d.o.o. Slovenske Konjice	19	51
KOMUNALA SLOVENSKA BISTRICA d.o.o.	4	6
KSP LJUTOMER d.o.o.	14	35
CEROD d.o.o.	8	10
KOMUNALA SLOVENJ GRADEC d.o.o.	36	103
SKUPAJ	597 (572)	2208 (756)



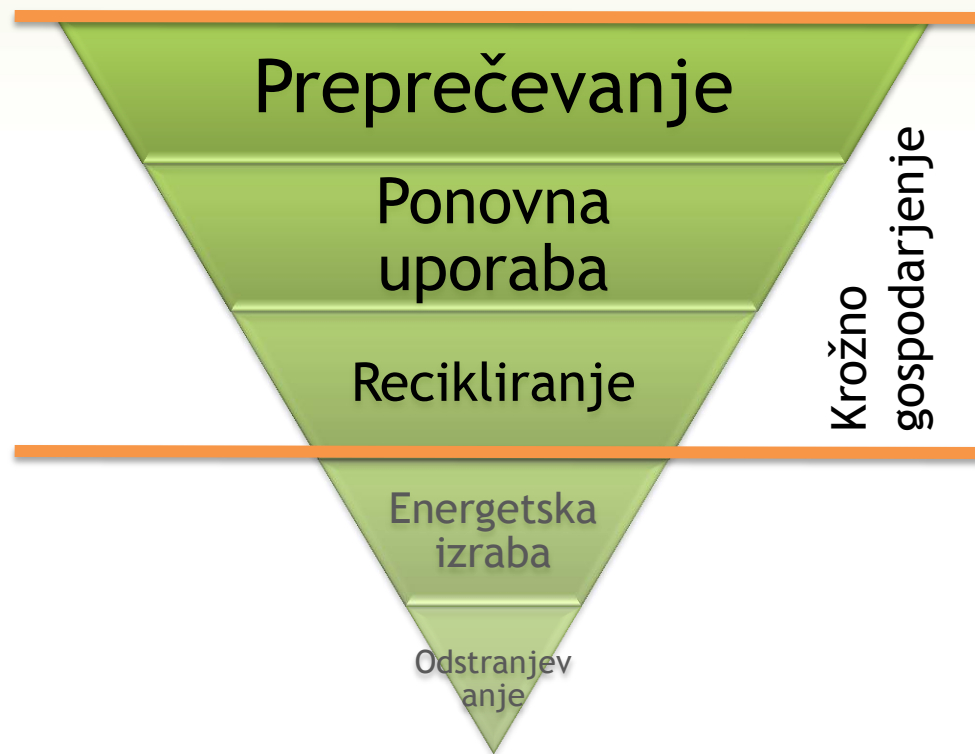
Izvedenih je bilo **292** vseh usposabljanj; od tega **33** notranjih usposabljanj (27 v organizaciji in izvedbi družbe Snaga d.o.o.)

Hierarhija ravnanja z odpadki

Nekoč



Danes

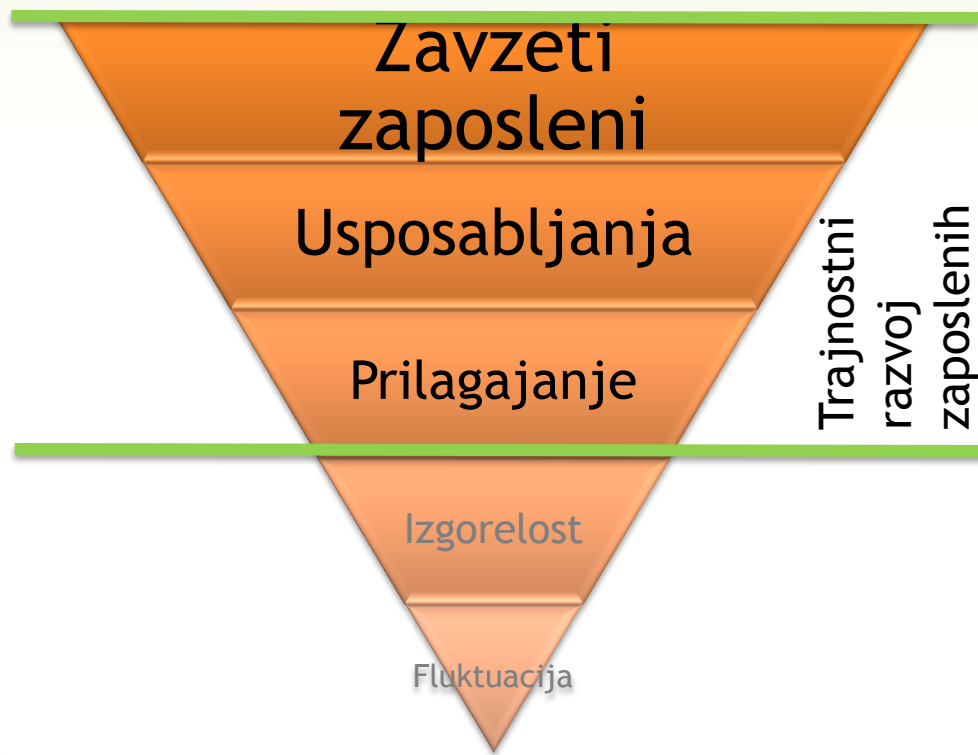


Pomen (hierarhija) ravnanja z zaposlenimi

Nedavno



Danes



Izstopiti iz cone udobjja

You can only grow if you are willing to feel akward and uncomfortable when you try something new.

[B. Tracey]



Snaga
Za lepše okolje!

Hvala za pozornost!

Martina KRAJNC

Snaga d.o.o., Maribor

