

I   brabantia

**BRABANTIA LATVIA DARBINIEKU
IEKŠĒJĀ
MĀCĪBU UN ATTĪSTĪBAS SISTĒMA**

MĒS ESAM DAĻA NO RISINĀJUMA,
NEVIS DAĻA NO PROBLĒMAS 😊

EVA NOLENDORFA

2019

 brabantia

Designed for living

SLAVENS AR SAVU ĀTRUMU, MĒRĶTIECĪBU,
DZĪVES GUDRĪBU UN PIEREDZES NÓDOŠĀNU



 brabantia

SPĒJ SASNIEGT 112 KM/H

Attīstības programmas vai sistēmas ieviešana uzņēmumā neprasa tik daudz finanšu līdzekļu; vairāk tas ir par patiesu vēlmi ieguldīt laiku un darbu talantīgas un varošanas komandas veidošanā. Zinot, kādas kompetences darbiniekam ir nepieciešamas, ir iespēja nodrošināt informāciju un rīkus to attīstīšanai soli pa solim, iekļaujot gan kompetenču attīstības moduļus, gan pieredzes apmaiņu un situāciju modelēšanu.

KO DARA BRABANTIA LATVIA?

SEKOJAM ATZIŅĀM

Mācības, kas ir nepieciešamas darba pienākumu izpildē, vienmēr būs prioritāras, taču ir labi, ja uzņēmums var atvēlēt laiku un finansējumu personīgās izaugsmes, motivācijas un komandas darba attīstībai, jo tās dod labumu ilgtermiņā.

Darbinieki labprāt iesaistās attīstības pasākumos, jo sevišķi, ja redz, kā tie palīdz viņu darbā, karjeras izaugsmē un personības attīstībā.

Ar darbinieku apmācību standartā uzņēmums saprot atbilstošus un regulārus mācību kursus, uz kuriem katrs sevi cenošs uzņēmums nosūta darbiniekus reizi vai divas gadā ar cerību, ka tiek apgūtas nepieciešamās zināšanas vai vismaz iegūta atslodze no ikdienas.

Atgriežoties darbā, darbinieki ir apmierināti, taču mācībās apgūtais nereti ieguļas plauktos un darba uzvedībā tā arī neparādās.

MĒS EJAM CITU CEĻU!

BRABANTIA SOĻI ZINĪBU UN PIEREDZES KALNĀ, VEIDŌJOT KOMANDU 1/2

Komandas apmācības 1 x gadā – visiem darbiniekiem (tēma atbilst uzņēmuma organizācijas kultūrai, ar mērķi veidot spēcīgu, darboties spējīgu komandu un balstīta uz mūsu vērtībām).

Vadības komandas izbraukuma apmācības 1 x gadā (lai nodrošinātu iekšējo apmācību, jāveic ārējas apmācības - *nopietna attieksme pret attīstību uzņēmumā valda vien tad, ja tās vadība apzinās, ka uzņēmuma pastāvēšanu un attīstību nodrošina darbinieki, kas aug līdzī laīkam, spēj pielāgoties pārmaiņām, apgūt jauno*).

Mentoru skola 1 x gadā – kompetences, zināšanu un pieredzes nodošana jaunākajiem darbiniekiem. Labākie strādnieki, kuru kandidatūras apstiprina iecirknis, tiek apmācīti “Mentoru skolā” un kļūst par mentoriem

Iestatītāju skola 1 x gadā – universālākie darbinieki, kuriem ir vēlme attīstīties tehniskajā jomā, tiek virzīti Iestatītāju skolai – šobrīd 8 iestatītāji

Darbinieku universalizācija - mēs praktiski atbalstām darbinieku vēlmi apgūt arvien jaunas operācijas un iemaņas (*kompetenču matrica*)

BRABANTIA SOĻI ZINĪBU UN PIEREDZES KALNĀ, VEIDŌJOT KOMANDU 2/2

Struktogrammas testi – visiem darbiniekiem (izprotot sevi spēj saprast citus).

Iesaistīšana *Kaizen* projektos - periodiski visa gada garumā – domāt plašāk “out of the box”

Izglītojoša Darbinieku rokasgrāmata – uzsākot darba tiesiskās attiecības

Pirmās darba dienas programma – uzsākot darba tiesiskās attiecības

Franklin Covey “Ļoti veiksmīgu cilvēku 7 paradumi” – visiem darbiniekiem, jo katrs var sasniegt jēgpilnu dzīvi



MENTORU SKOLA

MENTORS **VAR, PROT** UN **GRIB** PALĪDZĒT
MŪSU JAUNAJAM DARBINIEKAM!

Ar mentoringu saprotam procesu - klausīties un iedziļināties, dalīties pieredzē (parasti abpusēji) - tā ir profesionāla draudzība, atbalsta sniegšana un uzmundrināšana.

**2018. gadā mentoru skolu absolvēja
+7 mentori**

Šobrīd uzņēmumā ir

 brabantia

17 mentori

MENTORA PROFILS

Ir godīgs un taisnīgs

Izturas atbildīgi un ar cieņu

Ir labās prakses (rīcības un uzvedības) piemērs

Vēlme attīstīt līdera prasmes

Uztur pozitīvas un spēcīgas komandas garu

Ir orientēts uz mērķi

Ir vērsts uz personisko un komandas attīstību



MENTORU SKOLAS TEORĒTISKĀ DAĻA

Kvalitāte Pirmajā vietā un darba drošība

Projektu vadīšanas pamati

Lean & TĀ instrumenti (5S un 5S auditi, KANBAN, SKA, 7 zudumi)

TOC

Ražošanas standarta darbs un tā optimizēšana

Mentora loma

(pienākumi/atbildība/tiesības)

Darbs ar komandu (*Kas ir Līderis un kā motivēt komandu?*)

Struktogrammas un triogrammas metodes

Motivācijas formula

Veiksmīgu cilvēku 7 paradumi

Efektīva situāciju vadība

Mēs, mūsu komanda un mūsu vērtības

Situāciju vadība

Emocionālais bankas konts

Pārliecinošs vadītājs

MENTORU SKOLAS PRAKTISKĀ DAĻA

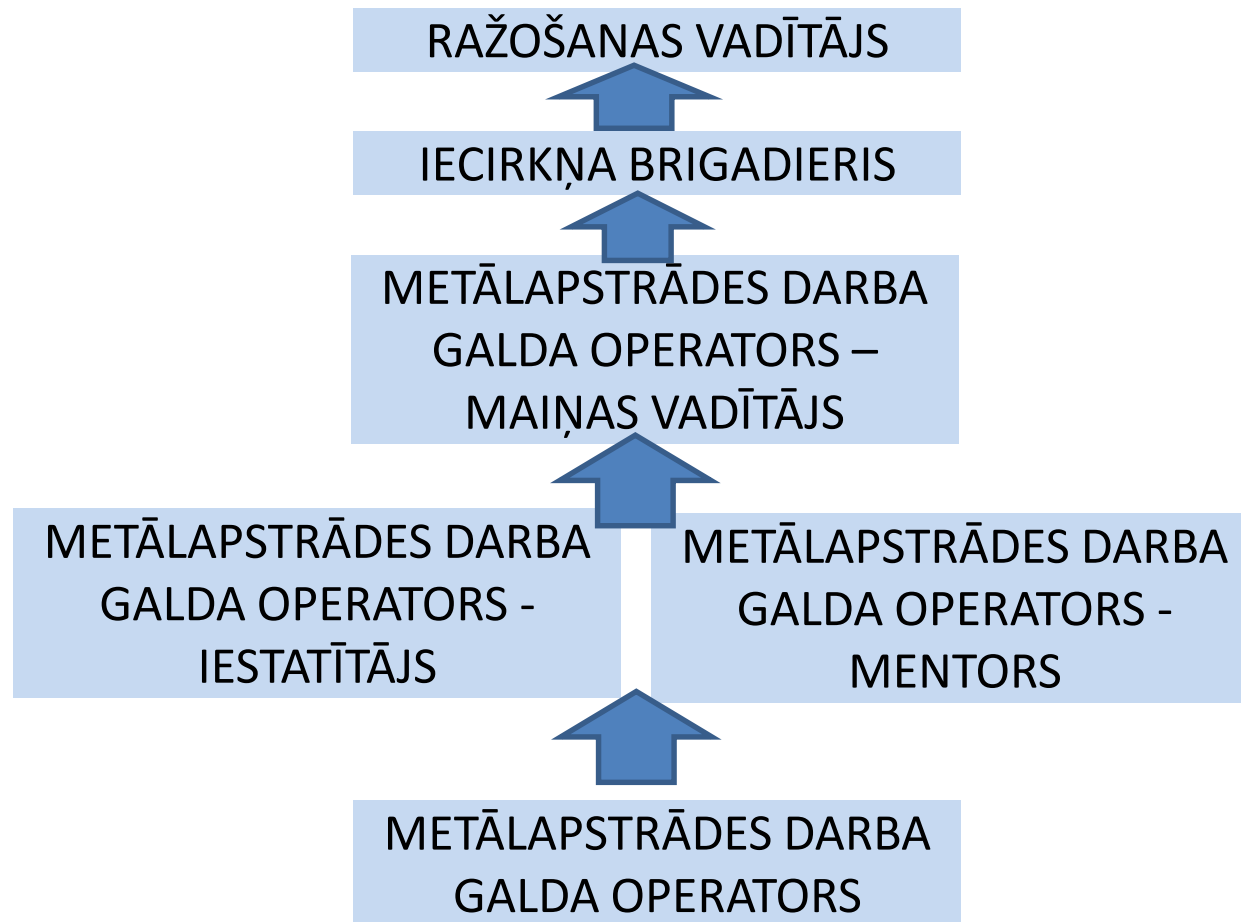
Ražošanas optimizēšanas projekts (zudumu likvidēšana)

Heijunka kartes sistēmas ieviešana

5s projekts

Mentoru skolas izbraukuma vizītes pieredzes apmaiņai citos uzņēmumos

VEIKSMES STĀSTS IZAUGSME, BALSTOTĪES UZ IEKŠĒJO MĀCĪBU SISTĒMU



Mēs esam pārmaiņu čempioni!



**PALDIES PAR UZMANĪBU UN AIZRAUJOŠU
JUMS ŠO DIENU!**