



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



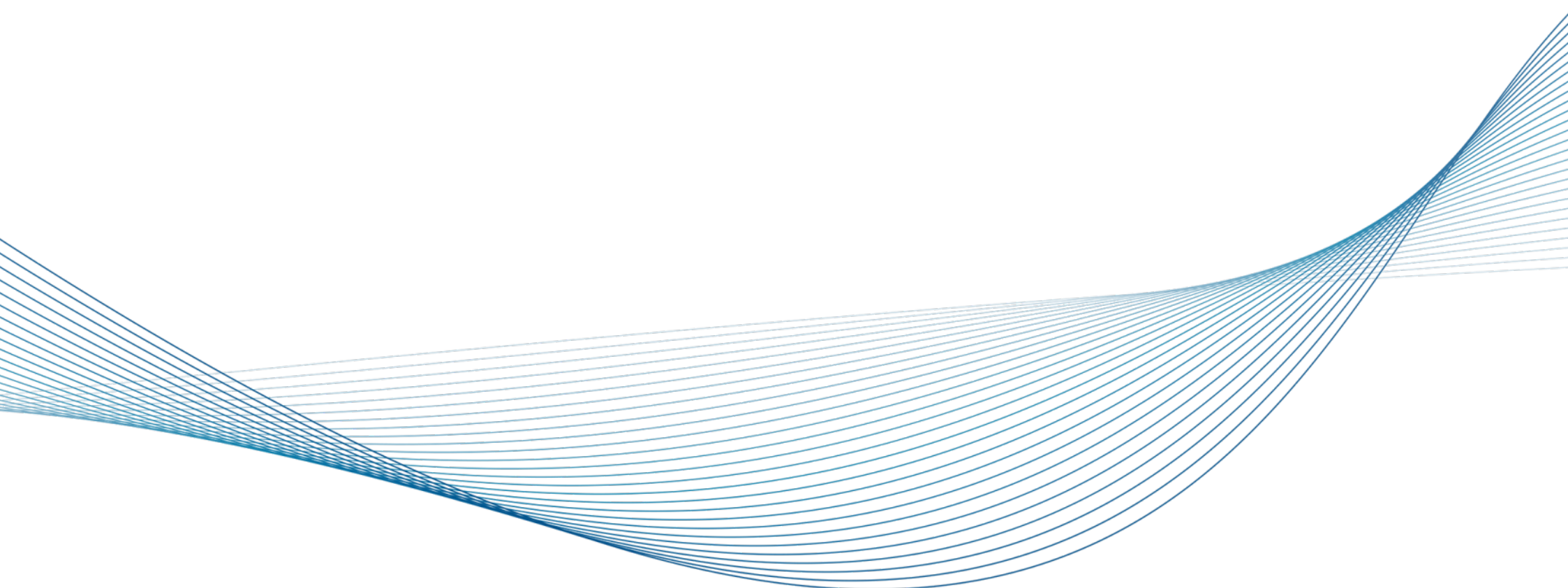
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

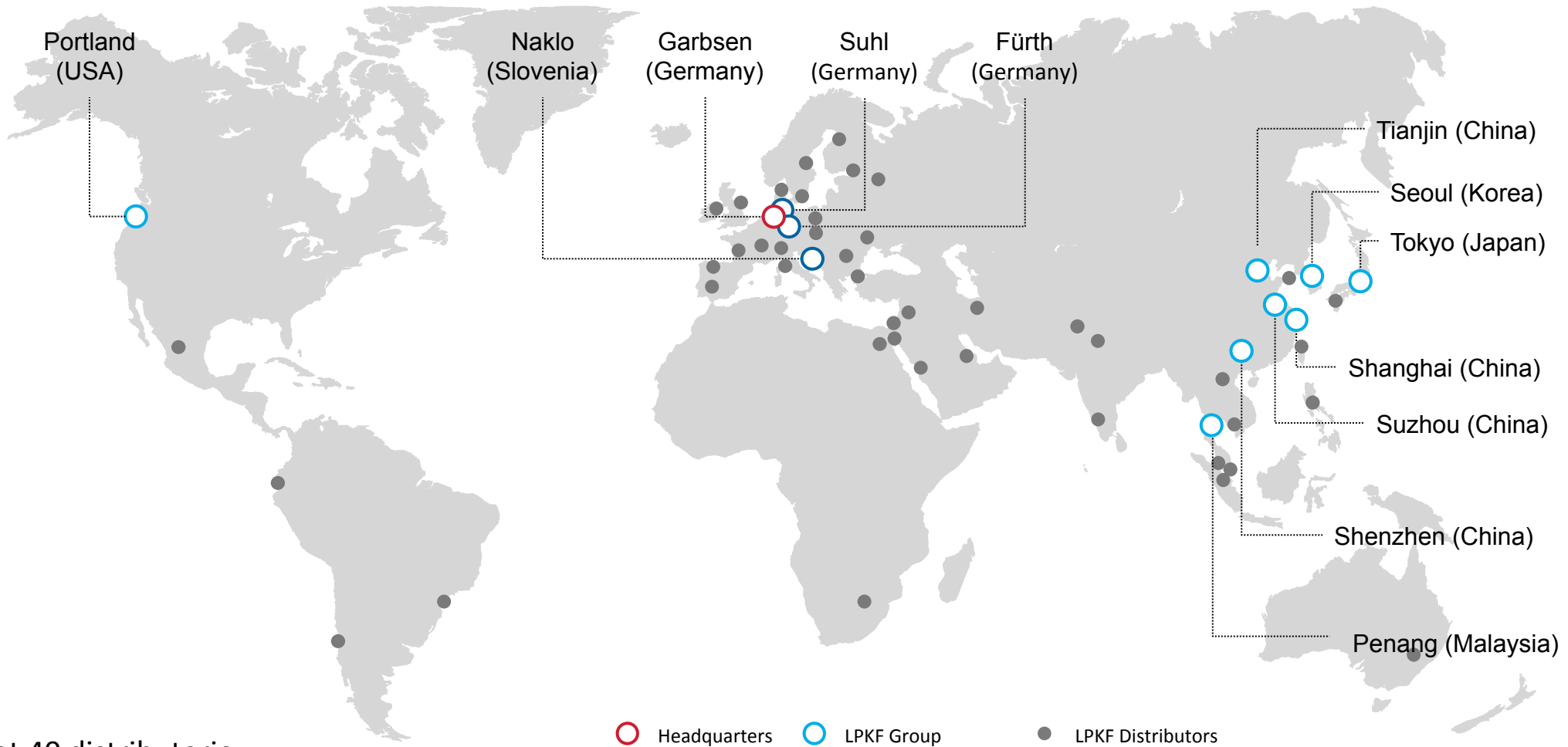


Javni štipendijski, raz
invalidski in preživni
sklad Republike Slove

Model kompetenc v LPKF Laser & Electronics d.o.o.

- . Predstavitev podjetja
- . Kompetenčni model v podjetju LPKF d.o.o.





ima več kot 40 distributerjev

LPKF Laser & Electronics d.o.o. - del poslovne enote Development Equipment (v nad. BU DQ)



BU DQ je del skupine LPKF

deluje na dveh lokacijah Garbsen (Nemčija) & Naklo (Slovenia)

Več kot 40 let izkušenj v hitrem prototipiranju

Skoraj 20 let izkušenj z laserskimi viri

LPKF d.o.o. ustanovljena 1994 (od 2013 v 100% lasti LPKF)

v BU DQ zaposlenih okrog 160 oseb, v Naklem 88

Prihodki 2018: BU DQ 24,3 mio EUR, Naklo 12,8 mio EUR

Pomen hitrega prototipiranja (rapid prototyping)

Razvoju novih proizvodov je čas kritičen. Prav tako je kritično je obdržati podatke v podjetju.

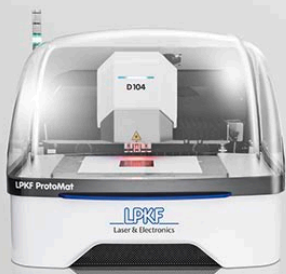
Preideje do masovne proizvodnje je možno v minimalnem času priti z "in-house" hitrim

prototipiranjem tiskanih vezij. Razviješ tiskano vezje, ga izdelaš v le enem dnevu

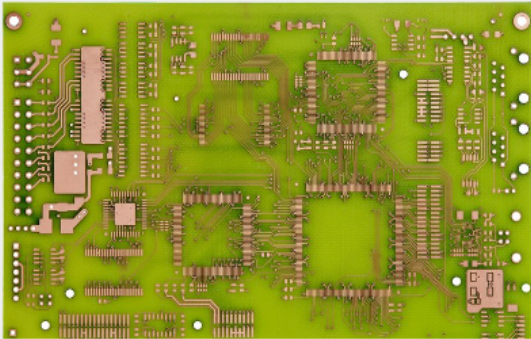
in obdržiš podatke v podjetju.



naši proizvodi

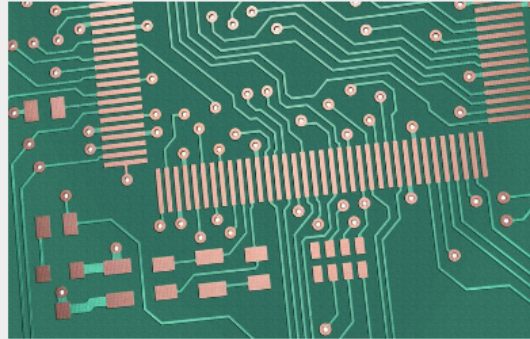


rezultati njihovega delovanja



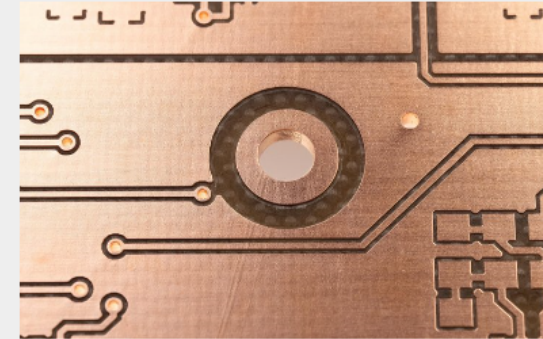
PCB structuring

Generate conductive traces within minutes using mechanical systems and laser processes.



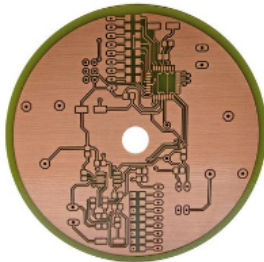
PCB drilling

Produce through-holes and blind vias.



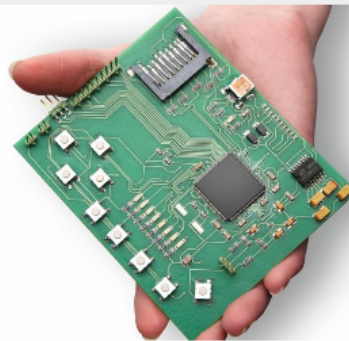
Through-hole plating processes

Work with no chemicals and by electroplating.



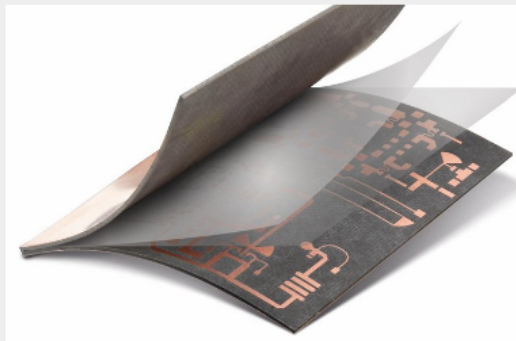
PCB depaneling

Depanel PCBs made from a variety of materials.



SMT / Finishing

Populate PCB prototypes and low volumes.



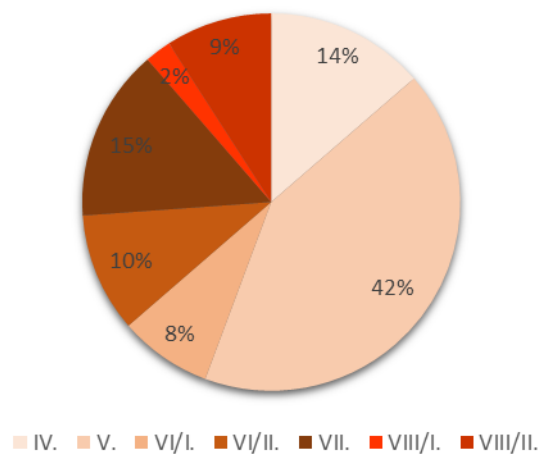
Multilayers

Produce up to eight layers in-house.

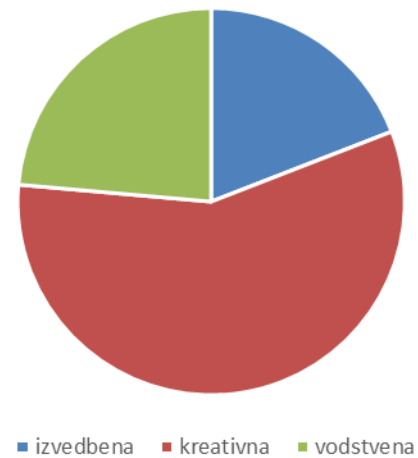


trenutno 88 oseb

STOPNJA IZOBRAZBE



ZAHTEVNOST DELOVNEGA MESTA



2. Kompetenčni model v LPKF d.o.o.

že v preteklosti smo spremljali in razvijali kompetence naših sodelavcev – brez posebnega modela kompetenčni center za napredne tehnologije v tovarnah prihodnosti (**KoC-ToP**) – **sistematičen pristop h kompetenčnemu modelu** izhaja iz posnetka kompetenc in je usmerjen v razvijanje prilagodljivih kompetenc namen modela kompetenc je zagotoviti, da zaposleni delajo prave stvari in da jih delajo uspešno.

gradnja modela

Ob podpori matičnega podjetja smo **identificirali šest skupin kompetenc** in sicer:

- strokovne kompetence,
- socialne kompetence,
- vodstvene kompetence,
- poslovne kompetence,
- upravljanje sprememb,
- medkulturne kompetence

Znotraj vsake skupine smo navedli **konkretne kompetence**.

Povezava z sistemizacijo delovnih mest

1. korak: **za vsako delovno mesto** opredeliti **zahtevano stopnjo** posamezne kompetence, ki jo mora imeti sodelavec, ki zaseda posamezno delovno mesto (lestvica 0 – 10; primer).
2. korak: **ocena dejanskih kompetenc**, ki jih imajo sodelavci, ki zasedajo posamezno delovno mesto.
3. korak: **odstopanja = osnova za usposabljanje**

pomeni, da za opravljanje del na tem delavnem mestu ta kompetence ni potrebna. Vrednost 10 pa nasprotno pomeni, da za opravljanje del na tem delovnem mestu sodelavec to specifično kompetenco močno potrebuje.

imer:

cialna kompetenco »Vključuje sebe in spodbuja vključevanje drugih v skupino« je močno potrebna na vseh vodstvenih delovnih mestih (vrednost 10), medtem ko je le srednje potrebna osebi na delovnem mestu Knjigovodja (vrednost 5).

in praktično izvajanje

praksi:

uvajamo **Proces ciljnega vodenja** – polletni razgovor vodja – podrejeni (namen: ocena uspešnosti doseganja ciljev v preteklosti in jasna opredelitev ciljev za prihodnje obdobje)

priprava Osebnega poslovnega načrta (OPN) - **opredelitev ciljev**

- Cilji delovne uspešnosti
- **Cilji osebnega razvoja** (tu zdaj **vključitev kompetenčnega modela**)

oločili smo **zahtevane kompetence** po delovnih mestih

odje preverijo in po potrebi predlagajo popravek zahtevanih kompetenc za delovna mesta

kupaj z zaposlenim na polletnem razgovoru **ocenijo dejanske kompetence**, ki jih zaposleni dosega

azkorak je osnova za usposabljanje (da posameznik zahtevanih kompetenc ne dosega, je signal za potrebo po usposabljanju za izboljšanje te kompetence), ki se vpiše med cilje osebnega razvoja v OPN

pozorilo vsem udeležencem: Gre za **uvajanje modela** – nič ni dokončno, nič ni črno-belo, gre za mehke ocene, model bo gradil

Priloga 1: Seznam delovnih mest

1	Direktor družbe
2	Direktor operative
3	Direktor financ in skupnih služb
4	Vodja servisa in tehnične podpore
5	Vodja proizvodnje
6	Vodja kakovosti
7	Vodja razvoja produktov
8	Vodja oddelka inženiringa
9	Vodja službe kontrolinga
10	Vodja odseka inženiringa
11	Vodja planiranja proizvodnje
12	Vodja računovodstva
13	Vodja proizvodnega odseka
14	Vodja podpore prodaji
15	Vodja uvedbe novega izdelka
16	Vodja strateške nabave
17	Izkušeni inženir
18	Vodja projektne pisarne in koordinator razvoja
19	Tehnolog v proizvodnji
20	Inženir
21	Tehnični produktni vodja
22	Poslovni analitik planer
23	Strokovni delavec za razvoj dokumentacije
24	Računovodja
25	Asistent vodstva
26	Strokovni delavec v podpori prodaje
27	Strokovni delavec v nabavi
28	Tehnik za kakovost
29	Asistent sistemi vodenja
30	Izkušeni tehnik
31	Izkušeni tehnik v razvoju
32	Strokovni delavec kadrovske službe
33	Skladiščnik
34	Tehnik

Strokovne	Prikazuje znanje o procesu, pomembno za njegovo področje odgovornosti.
	Je sposoben učenja in tako aktivno sodeluje pri širjenju in razvoju svojega strokovnega znanja in izkušenj.
	Usposobljen za tehnično strokovno znanje.
	Usposobljen za komercialno strokovno znanje.
	Seznanjen s potrebno uporabo strojev in ročnih orodij, ki jih uporablja pri delu.
	Seznanjen s potrebno programsko opremo in rabo računalnika.
	Ima obsežno znanje o svojem področju dela.
	Njegovo delo je procesno, kakovostno in rezultatno in ciljno usmerjeno, z namenom nenehnega izboljševanja.
	Organizira svoje delo in izboljšuje svojo osebno metodo dela.
Socialne	Vključuje sebe in spodbuja vključevanje drugih v skupino.
	Komunicira ustrezno in učinkovito.
	Aktivno prispeva k reševanju sporov.
	Izvaja prave kritike in sprejema kritike.
	Pozitiven odnos do zaposlenih / sodelavcev, prepričanje v njihove sposobnosti in njihovo pripravljenost za delo in sodelovanje.
	Pozitiven odnos do kupcev / dobaviteljev

Vodstvene (tudi v teamu)	Pripravljenost za usmerjanje in vodenje; navdušuje, navdihuje in motivira druge. Vzame si čas za vodstvene naloge.
	Ponuja možnosti za samostojno ukrepanje za svoje zaposlene, delegira in prevzame odgovornost.
	Pripravljeni na kompromis za doseganje ciljev.
	Aktivno in konstruktivno izmenjuje informacije, sproži in podpira povratne informacije
	Služi kot primer / vzorec, vzbuja zaupanje, prepriča, motivira in spodbuja zaposlene.
	Vodi s posebnimi cilji in konstruktivno se ukvarja s konflikti.
	Prevzema odgovornost za svoje delo in svoje napake. Se ne skriva za drugimi zaposlenimi ali predpisi.
Poslovne	Identifikacija s skupino LPKF.
	Zmožnost dela v teamih skupine LPKF.
	Gospodarno in podjetniško mišljenje in delovanje.
	Usmerjen k rezultatom.
	Samozavesten, stoji za svojimi prepričanji.
	Znanje o portfelju izdelkov LPKF.
	Znanje o portfelju izdelkov konkurentov.

Upravljanje sprememb	Išče nove izzive.
	Motivira druge, da sprejmejo spremembe, predvidevajo spremembe, pripeljejo druge k sledenju svojih vizij.
	Izkazuje pripravljenost na spremembe (samomotivacija).
	Spodbuja pripravljenost za spremembe v drugih in ustvarja prostor za spremembe.
	Izkazuje sposobnost, da predvidi konflikte, se spopade z njimi in jih spremeni v priložnosti.
	Izkazuje psihološko in fizično stabilnost v novih in neprijetnih situacijah.
Medkulturne kompetence	Spoštuje kulturne razlike
	Učinkovito zastopa podjetje v tujini.
	Aktivno in odprto pristopi k mednarodnim nalogam, zaposlenim, kolegom in strankam.
	Uspešno komunicira v angleščini.
Uspešno komunicira v nemščini.	

Kombinacija delovnih mest in kompetenc

Ime delovnega mesta SLO	Vodja službe kontrolinga	Vodja odseka inženiringa	Vodja proizvodnega odseka	Vodja uvedbe novega izdelka	Vodja strateške nabave	Izkušeni inženir	Vodja projektne pisarne in koordinatork razvoj	Tehnolog v proizvodnji	Inženir	Tehnični produktni vodja	Poslovni analitik planer	Skrbnik internega IT	Asistent vodstva	Strokovni delavec v podpori prodaje	
Strokovne	Prikazuje znanje o procesu, pomembno za njegovo področje odgovornosti.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Je sposoben učenja in tako aktivno sodeluje pri širjenju in razvoju svojega strokovnega znanja in izkušenj.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Usposobljen za tehnično strokovno znanje.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Usposobljen za komercialno strokovno znanje.	-	-	-	8	8	-	-	-	-	8	-	-	-	7
	Seznanjen s potrebno uporabo strojev in ročnih orodij, ki jih uporablja pri delu.	-	10	10	8	-	10	-	10	10	8	-	-	-	-
	Seznanjen s potrebno programsko opremo in rabo računalnika.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Ima obsežno znanje o svoji veji in funkciji.	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	10	8	6
Socialne	Njegovo delo je procesno, kakovostno in rezultatno in ciljno usmerjeno, z namenom nenehnega izboljševanja.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8	
	Organizira svoje delo in izboljšuje svojo osebno metodo dela.	10	10	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	
	Vključuje sebe in spodbuja vključevanje drugih v skupino.	10	10	10	10	10	7	10	10	7	7	7	7	10	
	Komunicira ustrezno in učinkovito.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	7	10	10	
	Aktivno prispeva k reševanju sporov.	10	10	10	10	10	-	10	-	-	10	-	-	10	
	Izjava prave kritike in sprejema kritike.	10	10	10	10	10	5	5	10	5	5	5	5	7	
	Positiven odnos do zaposlenih / sodelavcev, prepričanje v njihove sposobnosti in njihova pripravljenost.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
Osebstvene (v teamu)	Positiven odnos do kupcev / dobaviteljev	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Pripravljenost za usmerjanje in vodenje; navdušuje, navdihuje in motivira druge. Vzame si čas za vodstvene naloge.	10	10	10	10	10	8	8	8	8	8	-	-	-	
	Ponuja možnosti za samostojno ukrepanje za svoje zaposlene, delegira in prevzame odgovornost.	10	10	10	10	10	8	8	8	8	8	-	-	-	
	Pripravljeni na kompromis za doseganje ciljev.	10	10	10	10	10	8	8	8	8	8	-	-	-	
	Aktivno in konstruktivno izmenjuje informacije, sproži in podpira povratne informacije	10	10	10	10	10	8	8	8	8	8	-	-	-	
	Služi kot primer / vzorec, vzbuja zaupanje, prepriča, motivira in spodbuja zaposlene.	10	10	10	10	10	8	8	8	8	8	-	-	-	
	Vodi s posebnimi cilji in konstruktivno se ukvarja s konflikti.	10	10	10	10	10	8	8	8	8	8	-	-	-	
Slovene	Prevzema odgovornost za svoje delo in svoje napake. Se ne skriva za drugimi zaposlenimi ali predpisi.	10	10	10	10	10	8	8	8	8	-	-	-	-	
	Identifikacija z družbo LPKF.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Zmožnost dela v skupinskih strukturah podjetij.	10	10	10	10	10	10	10	8	8	10	10	10	10	
	Gospodarsko in podjetniško mišljenje in delovanje.	7	7	7	10	10	5	-	10	10	10	5	-	-	
	Usmerjen k rezultatom.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Samozavesten, stoji s svojimi prepričanji.	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Znanje o portfelju izdelkov LPKF.	5	10	5	10	8	10	7	10	10	10	5	5	5	
Osvajanje kompetenc	Znanje o portfelju izdelkov konkurentov.	-	-	-	8	-	-	-	-	8	-	-	-	-	
	Išče nove izzive.	10	10	5	10	10	10	5	10	5	10	8	5	5	
	Motivira druge, da sprejmejo spremembe, predvidevajo spremembe, pripeljejo druge k sledenju svojih vizij.	10	10	5	10	10	10	5	10	5	10	8	5	5	
	Zagotavlja spodbudo za spremembe.	8	8	8	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Spodbuja pripravljenost za spremembe v drugih in ustvarja prostor za spremembe.	8	8	8	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Prikazuje moč in pripravljenost, da predvidijo konflikte, se spopadejo in konflikt spremenijo v možnost.	8	8	8	5	8	5	5	5	5	5	5	5	5	
	Prikazuje psihološko in fizično stabilnost v novih in neprijetnih situacijah.	8	8	8	5	8	5	5	5	5	5	5	5	5	
Kulturne kompetence	Spoštuje kulturne razlike	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Učinkovito zastopa podjetje v tujini.	10	8	-	10	10	10	10	8	10	10	8	10	10	
	Aktivno in odprto pristopi k mednarodnim nalogam, zaposlenim, kolegom in strankam.	10	8	-	10	10	10	10	8	10	10	8	10	10	
	Uspešno komunicira v angleščini.	8	8	6	8	8	8	10	8	10	10	8	8	10	
	Uspešno komunicira v nemščini.	5	-	-	5	5	-	-	-	-	5	-	-	8	

Mer Injenega Šalnika za meznika

Zap. št.		37			
		zahtevane kompetence - osnutek	predlog korekcije zahtevane kompetence	dosežene kompetence	odstopanje dosežene - zahtevane
	Naziv delovnega mesta SLO	izkušeni tehnik			
Strokovne	Prikazuje znanje o procesu, pomembno za njegovo področje odgovornosti.	10		8	-2
	Je sposoben učenja in tako aktivno sodeluje pri širjenju in razvoju svojega strokovnega znanja in izkušenj.	10		8	-2
	Usposobljen za tehnično strokovno znanje.	10		8	-2
	Usposobljen za komercialno strokovno znanje.	-		-	
	Seznanjen s potrebno uporabo strojev in ročnih orodij, ki jih uporablja pri delu.	10		8	-2
	Seznanjen s potrebno programsko opremo in rabo računalnika.	10		8	-2
	Ima obsežno znanje o svojem področju dela.	8		6	-2
	Njegovo delo je procesno, kakovostno in rezultatno in ciljno usmerjeno, z namenom nenehnega izboljševanja.	8		6	-2
Socijalne	Organizira svoje delo in izboljšuje svojo osebno metodo dela.	7		5	-2
	Vključuje sebe in spodbuja vključevanje drugih v skupino.	8		6	-2
	Komunicira ustrezno in učinkovito.	5		3	-2
	Aktivno prispeva k reševanju sporov.	-		-	
	Izjava prave kritike in sprejema kritike.	5		3	-2
Vodstvene (tudi v teamu)	Pozitiven odnos do zaposlenih / sodelavcev, prepričanje v njihove sposobnosti in njihovo pripravljenost za delo in sodelovanje.	10		8	-2
	Pozitiven odnos do kupcev / dobaviteljev	10		8	-2
	Pripravljenost za usmerjanje in vodenje; navdušuje, navdihuje in motivira druge. Vzame si čas za vodstvene naloge.	-		-	
	Ponuja možnosti za samostojno ukrepanje za svoje zaposlene, delegira in prevzame odgovornost.	-		-	
	Pripravljeni na kompromis za doseganje ciljev.	-		-	
	Aktivno in konstruktivno izmenjuje informacije, sproži in podpira povratne informacije	-		-	
	Služi kot primer / vzorec, vzbuja zaupanje, prepriča, motivira in spodbuja zaposlene.	-		-	
Poslovne	Vodi s posebnimi cilji in konstruktivno se ukvarja s konflikti.	-		-	
	Prevzema odgovornost za svoje delo in svoje napake. Se ne skriva za drugimi zaposlenimi ali predpisi.	10		8	-2
	Identifikacija s skupino LPKF.	10		8	-2
	Zmožnost dela v teamih skupine LPKF.	-		-	
	Gospodarno in podjetniško mišljenje in delovanje.	7		5	-2
	Usmerjen k rezultatom.	10		8	-2
	Samozavesten, stoji za svojimi prepričanji.	-		-	
Upravljanje sprememb	Znanje o portfelju izdelkov LPKF.	7		5	-2
	Znanje o portfelju izdelkov konkurentov.	-		-	
	Išče nove izzive.	3		1	-2
	Motivira druge, da sprejmejo spremembe, predvidevajo spremembe, pripeljejo druge k sledenju svojih vizij.	-		-	
	Izkazuje pripravljenost na spremembe (samomotivacija).	-		-	
Medkulturne kompetence	Spodbuja pripravljenost za spremembe v drugih in ustvarja prostor za spremembe.	-		-	
	Izkazuje sposobnost, da predvidi konflikte, se spopade z njimi in jih spremeni v priložnosti.	5		3	-2
	Izkazuje psihološko in fizično stabilnost v novih in neprijetnih situacijah.	5		3	-2
	Spoštuje kulturne razlike	10		8	-2
	Učinkovito zastopa podjetje v tujini.	-		-	
Medkulturne kompetence	Aktivno in odprto pristopi k mednarodnim nalogam, zaposlenim, kolegom in strankam.	-		-	
	Uspešno komunicira v angleščini.	5		3	-2
	Uspešno komunicira v nemščini.	3		1	-2

Primer Osebnega poslovnega načrta – odstopanje pri kompetencah je

Primer za načrtovanje usposabljanja



	29			
	zahtevane kompetence	predlog korekcije zahtevane kompetence	dosežene kompetence	odstopanje zahtevane - dosežene
Naziv delovnega mesta SLO	Asistent vodstva			
je o procesu, pomembno za njegovo področje odgovornosti.	10		9	-1
ččenja in tako aktivno sodeluje pri širjenju in razvoju svojega strokovnega znanja in izkušenj.	10		9	-1
a tehnično strokovno znanje.	10		9	-1
a komercialno strokovno znanje.	-	7	6	
otrebno uporabo strojev in ročnih orodij, ki jih uporablja pri delu.	-			
otrebno programsko opremo in rabo računalnika.	10		10	0
nanje o svojem področju dela.	8		8	0
je procesno, kakovostno in rezultatno in ciljno usmerjeno, z namenom nenehnega				
je delo in izboljšuje svojo osebno metodo dela.	8		8	0
in spodbuja vključevanje drugih v skupino.	10		10	0
trezno in učinkovito.	10		8	-2
eva k reševanju sporov.	10		8	-2
ritike in sprejema kritike.	7		6	-1
os do zaposlenih / sodelavcev, prepričanje v njihove sposobnosti in njihovo pripravljenost za				
ovanje.	10		9	-1
os do kupcev / dobaviteljev	10		10	0
za usmerjanje in vodenje; navdušuje, navdihuje in motivira druge. Vzame si čas za vodstvene				
osti za samostojno ukrepanje za svoje zaposlene, delegira in prevzema odgovornost.	-			
a kompromis za doseganje ciljev.	-			
onstruktivno izmenjuje informacije, sproži in podpira povratne informacije	-			
er / vzorec, vzbuja zaupanje, prepriča, motivira in spodbuja zaposlene.	-			
imi cilji in konstruktivno se ukvarja s konflikti.	-			
ovornost za svoje delo in svoje napake. Se ne skriva za drugimi zaposlenimi ali predpisi.	10		8	-2
s skupino LPKF.	10		9	-1
a v teamih skupine LPKF.	10		9	-1
n podjetniško mišljenje in delovanje.	7		7	0
zultatom.	10		10	0
y, stoji za svojimi prepričanji.	10		10	0
elju izdelkov LPKF.	5		5	0
elju izdelkov konkurentov.	-			
re.	5		5	0
e, da sprejemo spremembe, predvidevajo spremembe, pripeljejo druge k sledenju svojih vizij.				
avljenost na spremembe (samomotivacija).	5		4	-1
ravljenost za spremembe v drugih in ustvarja prostor za spremembe.	-			
obnost, da predvidi konflikte, se spopade z njimi in jih spremeni v priložnosti.	5		3	-2
loško in fizično stabilnost v novih in neprijetnih situacijah.	5		5	0
urne razlike	10		10	0
stopa podjetje v tujini.	10		10	0
orto pristopi k mednarodnim nalogam, zaposlenim, kolegom in strankam.	10		10	0
unicira v angleščini.	10		8	-2
unicira v nemščini.	8		7	-1

Osebni poslovni načrt

Delavec: Milica Fedrah
Neposredni vodja: Uroš Plojnik

Asistent vodstva
LPKF Laser & Electronics

2. Cilji delovne uspešnosti

Opis cilja	Kriterij merjenja	Pričakovani rezultat	Doseženi rezultat	Ocena
Področje 1: Asistenca vodstva	30%	11	11	11
<ul style="list-style-type: none"> 1.1. Kvalificiranje in izobraževanje sodelavcev in vodstvenih akterov 1.2. Inštruiranje in usposabljanje sodelavcev in vodstvenih akterov 1.3. Inštruiranje in usposabljanje sodelavcev in vodstvenih akterov 1.4. Vodenje in izvajanje projektnih in drugih nalog 	<ul style="list-style-type: none"> rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 11 11 11 11
Področje 2: Organizacija dela	10%	11	11	11
<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Organizacija dela in vodenje timov 2.2. Organizacija dela in vodenje timov 2.3. Organizacija dela in vodenje timov 2.4. Organizacija dela in vodenje timov 	<ul style="list-style-type: none"> rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 11 11 11 11
Področje 3: Poslovna administracija	20%	11	11	11
<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Vodenje evidence in dokumentacije 3.2. Vodenje evidence in dokumentacije 3.3. Vodenje evidence in dokumentacije 3.4. Vodenje evidence in dokumentacije 	<ul style="list-style-type: none"> rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 11 11 11 11
Področje 4: Marketing in prodaja	10%	11	11	11
<ul style="list-style-type: none"> 4.1. Marketing in prodaja 4.2. Marketing in prodaja 4.3. Marketing in prodaja 4.4. Marketing in prodaja 	<ul style="list-style-type: none"> rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 11 11 11 11
Področje 5: Organizacija dela	30%	11	11	11
<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Organizacija dela in vodenje timov 5.2. Organizacija dela in vodenje timov 5.3. Organizacija dela in vodenje timov 5.4. Organizacija dela in vodenje timov 	<ul style="list-style-type: none"> rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe rok izvedbe 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 27.10.2023 	<ul style="list-style-type: none"> 11 11 11 11
Področje 6: Tehnična podpora	10%	11	11	11
<ul style="list-style-type: none"> 6.1. Tehnična podpora 6.2. Tehnična podpora 6.3. Tehnična podpora 6.4. Tehnična podpora 	<ul style="list-style-type: none"> število nepravilnosti število nepravilnosti število nepravilnosti število nepravilnosti 	<ul style="list-style-type: none"> 0 0 0 0 	<ul style="list-style-type: none"> 0 0 0 0 	<ul style="list-style-type: none"> 0 0 0 0

Ocena delovne uspešnosti: **####**

3. Cilji osebnega razvoja

Opis aktivnosti	Rok izvedbe	Izvajalec usposabljanja	Ocenjevalec	Ocena usposobljenosti
izobraževanje angleščina	Q1 - Q2	Ime Priimek	Ime Priimek	
1. Opazovanje 2. Razgovor 3. Pregled dokumentacije 4. Nove delovne naloge		Podpis	Podpis	
usposabljanje s področja komunikacije in obvladovanja stresa	Q1 - Q2	Ime Priimek	Ime Priimek	
1. Opazovanje 2. Razgovor 3. Pregled dokumentacije 4. Nove delovne naloge		Podpis	Podpis	

Ocena usposobljenosti: **0,0**

Komentar delavca

Podpis delavca

* s podpisom delavec potrjuje da je seznanjen z vsebino dokumenta

Komentar vodje

Podpis vodja

* s podpisom vodja potrjuje da je seznanjen z vsebino dokumenta

ačrtovani nadaljnji koraki

Stalne **revizije modela** – dodajanje novih kompetenc, brisanje ne več relevantnih, spreminjanje zahtevane vrednosti kompetenc

Priprava sistematičnih programov za krepitev posameznih kompetenc (**katalog usposabljanj**)

Nadgradnja modela kompetenc v delu »strokovne kompetence«, kjer se bo za delovna mesta v proizvodnji popisalo zelo specifične kompetence (**veščine**), ki jih mora delavec zasedati na svojem delovnem mestu

Sistematičen pristop k vzpostavitvi modela kompetenc.

Sofinancirana izvedba številnih usposabljanj za dvig kompetenc, kjer smo zaznali pomanjkanje pri zaposlenih:

tehnični predpisi - varnost strojev - ocena tveganja (dvig strokovne komp.: Ima obsežno znanje o svojem področju dela)

razvoj vodstvenih kompetenc

delo s poudarkom na obdelavi velike količine podatkov izvoženih iz informacijskega sistema IFS (dvig strokovne komp.: Seznanjen s potrebno programsko opremo in rabo strojnega orodja)

razvoj osebnih in organizacijskih kompetenc

prezentacije v angleščini: Prezentacije novih produktov za hitro prototipiranje s poudarkom na vidiku kakovosti in finančnih kazalnikov (dvig medkulturne komp.: Uspešno komunicira v angleščini, Učinkovito zastopa podjetje v tujini)

poslovna angleščina: Korespondenca s tujim lastnikom in poslovnimi partnerji iz tujine (dvig medkulturne komp.: Uspešno komunicira v angleščini)

osebno pomembna "interna usposabljanja" - Osnove meroslovja v sodelovanju s podjetjem Lotrič meroslovje (dvig strokovne komp.: Ima obsežno znanje o svojem področju dela)

finančno: vložili smo 13.039 EUR, povrnjenih smo dobili 6.519 EUR

<https://youtu.be/JKrKgT0fQU0>

Pričakujemo nadgradnjo – vzpostavitev ekspertnega sistema

Disclaimer

This presentation is intended exclusively for the purpose of providing information to the respective recipient.

Use for personal purposes, publication, duplication and/or forwarding the presentation and its contents is permissible only with the written consent from LPKF Laser & Electronics AG ("LPKF").

The presentation was composed according to the best knowledge available at the time it was prepared and with the greatest possible care. LPKF is not liable for the completeness, correctness, function or fitness for purpose of the content presented, except in the event of willful intent or gross negligence. The content of the presentation shall become neither a component of a contract nor does it present warranted properties.

The content is subject to copyright law. Logos, designs and names used may be registered trade marks of LPKF or third parties. Technologies or products can contain or relate to the intellectual property of LPKF or third parties.

vala za pozornost

LPKF Laser & Electronics d.o.o. · Polica 33 · SI-4202 Naklo · www.lpkf.com

ipravili: Mojca Dolžan, Andreja Mlinarič

