

# Ljubljanske mlekarnе

➔ ŠTUDIJA PRIMERA

## Razvoj digitalnih kompetenc pri zaposlenih

»Verjamemo, da so usposobljeni zaposleni rešitev za bolj učinkovito delo. Znanja in veščine o uporabi digitalnih pripomočkov **prinašajo hitre rezultate**, vendar je potrebno tovrstne kompetence razvijati na pameten, sistematičen način, ne pa po občutku,« je povedala mag. Mateja Tišler, direktorica upravljanja s kadri v Ljubljanskih mlekarnah.



### Predstavitev

Zgodba **Ljubljanskih mlekarn** sega v leto 1956. Svojo tržno naravnost dokazujejo s premišljeno zasnovanimi in uspešnimi blagovnimi znamkami Alpsko mleko, Mu, Ego, Maxim Premium in Jošt. Med ključne stebre uspešne zgodbe štejejo njihovi zaposleni, ki jih je danes že več kot 600. Kot največja mlekarna v Sloveniji zaposlujejo **različne profile ljudi** in jim ponujajo **možnost za nadaljnji razvoj**, saj se zavedajo, da so **sposobni, motivirani in zavzeti zaposleni ključni dejavnik**, ki lahko uspešno podjetje pripelje med najuspešnejše.



### Izziv

Sodobne informacijske tehnologije nenehno botrujejo novim digitalnim orodjem, ki jih podjetja uporabljajo za izboljšanje delovnega okolja in delovnih procesov, vendar je ob neznanju uporabe le-teh napredek počasnejši. Na drugi strani pa so posledice pandemije COVID-19 za seboj pustile nepozabljivo potrebo po **ustreznih digitalnih kompetencah zaposlenih** za nemoteno nadaljnje poslovanje tudi v nestabilnih časih. Kot večina uspešnih podjetij tudi v Ljubljanskih mlekarnah nenehno **vlagajo v nove informacijske rešitve** ter pospešeno **digitalizirajo poslovanje**. Da bi lahko sledili svoji strategiji, so se odločili izboljšati sistemski pristop pri razvoju zaposlenih ter **okrepiti njihove digitalne kompetence**.



### Rešitev

Ljubljanske mlekarnе so se odločile za **vzpostavitev upravljanja digitalnih kompetenc** z namenom sledenja svoji strategiji, ki temelji na zaposlenih in **predstavlja konkurenčno prednost**. Rešitev se je oblikovala znotraj projekta »Moč je v povezovanju«. Najbolj jih je navdušil koncept, kako na pameten način pristopiti k usposabljanju zaposlenih iz digitalnih znanj na podlagi izdelane **»gap« analize** v vrzelih znanja.



## Kako so se lotili projekta?

Projekt vzpostavitve upravljanja digitalnih kompetenc so izvedli postopoma, v petih fazah, pri čemer so v projekt digitalnih kompetenc zajeli vse zaposlene, ki upravljajo z računalnikom. Vključene so bile tako režijske službe kot tudi proizvodnja, logistika in kakovost-laboratorij. Nastal je **zmerno velik organizacijski zalogaj**, pri čemer so jim bili v veliko pomoč **strokovnjaki iz B2 IT**. Največji izziv je bil oceniti pri vsakem sodelavcu trenutno **raven poznavanja digitalnih veščin**, ugotoviti dejanske potrebe za vsako delovno mesto in posledično oblikovati **kratke modularne delavnice**, usmerjene zgolj v vrzeli njihovega znanja. Zgodba pa se seveda vedno začne pri vodjih, pri njihovem osveščanju, kaj so trenutne aktualne tehnologije in kako jih učinkovito izrabiti, da bodo zaposleni pri svojem delu še učinkovitejši.



V projekt digitalnih kompetenc so bili vključeni vsi zaposleni, ki upravljajo z računalnikom.

## 5 korakov projekta

1

Izvedba **delavnic z vodji** o aktualnih tehnologijah in funkcionalnostih, ki jih posamezna orodja ponujajo za boljšo učinkovitost dela.

2

Ocenjevanje vodij o **zahtevanem nivoju** digitalnih kompetenc po delovnih mestih z uvidom v prihodnost, kaj bo zahteva delovnega mesta v prihodnjih dveh letih.

3

Ugotavljanje **dejanskega nivoja** poznavanja digitalnih kompetenc pri zaposlenih z e-testi znanja.

4

Izdelava **analize vrzeli** v znanju in segmentiranje udeležencev delavnic v ustrezne skupine.

5

**Usposabljanje** zaposlenih na pameten način - kar posameznik potrebuje in kjer so bile zaznane vrzeli.

“

B2 nam pomagajo rasti na področju digitalnih znanj

»Z vzpostavitvijo digitalnih kompetenc smo v Ljubljanskih mlekarnah naredili pomemben korak pri razvoju zaposlenih na sistematičen in pameten način. Velik poudarek smo dali pri osveščanju vodij o tehnoloških novitetah in širini funkcionalnosti, ki jih orodja za poslovne uporabnike že ponujajo. Sledilo je ocenjevanje kompetenc in izdelava analize vrzeli (gap analysis), ki je bila osnova za pripravo najbolj ustreznih izobraževanj glede na potrebe in dejanski nivo znanja pri zaposlenih. Izjemna strokovnost ekipe B2 in njihova izdelana metodologija vzpostavitve digitalnih kompetenc nam pomagajo rasti na področju digitalnih znanj, ki so ključna za današnji čas.«

**Mateja Tišler**

direktorica upravljanja s kadri, Ljubljanske mlekarne

