



BB CONSULTING

APRIL 2023



KAZALO VSEBINE

DIAGNOSTIKA	3
RAZVOJNE INTERVENCIJE	4
VODSTVENI TRENING	5
STRATEŠKO MENTORSTVO	6
STRATEŠKE DELAVNICE	7
RAZVOJ KULTURE PODJETJA	8
(VIZIJA, VREDNOTE, POSLANSTVO)	
COACHING	9
PROJEKTNO DELO	10
DIALOŠKE SKUPINE	11
KADROVSKE REŠITVE	12
BB ŠOLA	13
SKUPNOST IN PARTNERSTVA	14

DIAGNOSTIKA

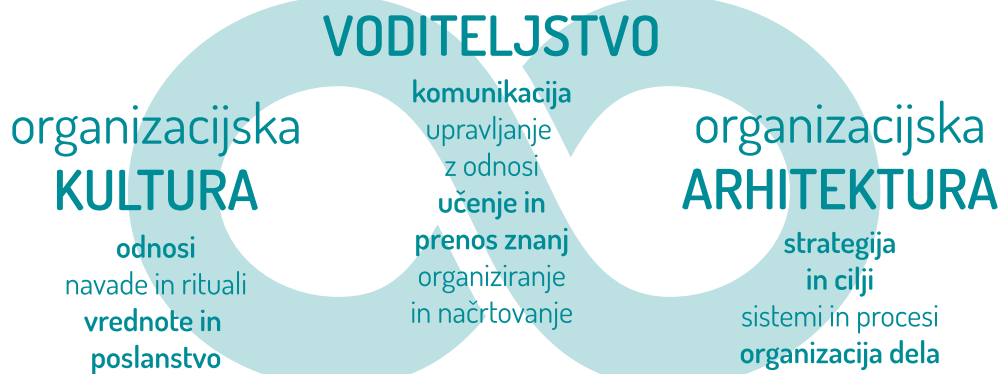
Razumevanje in osmišljanje potrebe po (nenehni) spremembi.

PRIČAKOVANI UČINKI IN REZULTATI:

- definirani razvojni potenciali
- definirane razvojne vrzeli
- motivirana ekipa za sodelovanja
- akcijski načrt nadaljnjih aktivnosti
- usklajena pričakovanja



BB diagnostika je začetni proces sodelovanja z našimi partnerji, skozi katerega preverjamo operacijski sistem podjetja in na podlagi analize identificiramo razvojne potenciale. Proces diagnostike je osnovan na BB pentlji, ki temelji na medsebojni povezanosti in soodvisnosti treh elementov:



Skozi analizo posameznih elementov BB pentlje odkrivamo potenciale in vrzeli.

BB diagnostika v podjetju poteka 2-3 mesece, skozi vodstvene intervjuje, intervjuje z zaposlenimi, diagnostične delavnice in pregled dokumentov, procesov in obstoječih sistemov.

V proces so vključeni različni predstavniki podjetja po horizontali in vertikali, saj na ta način dobimo kvaliteten vpogled v operacijski sistem z različnih zornih kotov, hkrati pa skozi vključevanje zaposlenih ozaveščamo in motiviramo tudi njihovo potrebo po spremembi.

BB diagnostika je samostojen proces, na koncu katerega partner prejme diagnostično poročilo s konkretnimi predlogi aktivnosti za boljše koriščenje potencialov in odpravljanje vrzeli. Partner lahko s predlaganimi aktivnostmi nadaljuje samostojno ali pa te postanejo cilji nadaljnjega skupnega sodelovanja.



Z ekipo BB Consulting smo se ujeli, saj so hitro razumeli našo organizacijsko kulturo, ambicije in razvojne potrebe. Skupaj smo uspešno izvedli vodstveni trening za razširjeno ekipo ter s skupnimi močmi osvežujemo naše kadrovske sisteme in procese. Uspešno so nam nastavili ogledalo, da se lahko še bolj zavzeto lotimo našega internega razvoja. Še posebej pozitivno nas je presenetila skupna izvedba dogodka EPIK by EVINO, kjer smo se z našo skupnostjo lotili preverjanja in nadgradnje naših ciljev. Ekipi smo popolnoma zaupali v skupnem procesu in se z njimi podali na za nas neznano področje. Ključni rezultati? Kot ekipa smo se povezali in zrastle v naših vodstvenih veščinah, ozavestili smo nove razvojne priložnosti ter skupaj definirali naše poslanstvo, vizijo in vrednote.

Se veselimo nadaljevanja!

Gašper Čarman, direktor in ustanovitelj podjetja EVINO

RAZVOJNE INTERVENCIJE

Organizacijski kulturi in razvojni fazi organizacije prilagojena podpora za boljše upravljanje s spremembami.

PRIČAKOVANI UČINKI IN REZULTATI:

- izboljšanje ključnih procesov potrebnih za rast in razvoj (postavljanje in spremljanje ciljev, vodenje, razvoj ljudi, zaposlovanje)
- dvig zavzetosti zaposlenih
- boljše razumevanje in zajemanje priložnosti



Sodelujemo s podjetji, ki se soočajo s prelomnimi obdobji v svojem razvoju in jih na podlagi njihovih specifičnih potreb podpiramo pri premagovanju razvojnih izzivov, odpravljanju šibkih točk in boljšemu koriščenju potencialov. Osnova tovrstnega sodelovanja so skupno identificirani cilji in aktivnosti, ki so usmerjeni v nadaljnjo rast in razvoj podjetja. Idealna podlaga za tovrstno sodelovanje je že izveden proces BB diagnostike.

Vsebine in aktivnosti prilagodimo potrebam in izzivom partnerskega podjetja, sodelovanje pa večinoma obsega podjetju prilagojeno kombinacijo aktivnosti:

- strateško mentorstvo
- vodstveni trening
- coaching
- projektno delo
- dialoške skupine
- strateške delavnice
- razvoj kulture (vizija, vrednote, poslanstvo)
- razvojne kadrovske rešitve

Z namenom zagotavljanja vpeljave trajnostne spremembe, tovrstno razvojno sodelovanje traja minimalno 6 mesecev.



VODSTVENI TRENING

PRIČAKOVANI UČINKI:

- povezana vodstvena ekipa
- identifikacija potencialov (v ljudeh in organizaciji)
- dvig razvitosti kompetenc komunikacije, organizacije & načrtovanja, razvo odnosov ter učenja & prenosa znanja
- prenos dobrih praks v podjetju



Vodstveni trening je namenjen razvoju vodstvenih veščin v podjetjih.

Skozi serijo 4–6 vodstvenih treningov vključeni (potencialni) vodje spoznajo osnovne veščine vodenja, s katerimi bolje razumejo svojo vodstveno vlogo, se lažje spopadejo z dnevnimi vodstvenimi izzivi, izboljšajo svoje komunikacijske veščine, lažje rešujejo konflikte, lažje sprejemajo odločitve in bolje prispevajo k doseganju skupnih ciljev podjetja.

V vodstveni trening so v dogovoru z naročnikom vključeni novi vodje, obstoječi vodje, namestniki, potencialni vodje in talenti. Trening poteka interaktivno skozi spoznavanje teorije in njenega preizkušanja v praksi, skupnega dialoga, skupinskega dela, vaj, igre vlog in vmesnih nalog.

Osnovne teme vodstvenih treningov so:

- upravljanje z odnosi,
- učenje in prenos znanj,
- načrtovanje in organiziranje,
- komunikacija.

Vodstveni trening izvajamo:

- kot samostojno aktivnost v podjetju,
- kot samostojno aktivnost za razpisano skupino vodij iz različnih organizacij,
- kot del aktivnosti celostnega sodelovanja s partnerji.



V tem času smo močno okrepili znanje vodij in povečali vključevanje vseh sodelavcev na vseh ravneh podjetja v odločitve. Skupaj nam je uspelo dvigniti energijo v podjetju ter smo na poti, da zaključimo rekordno poslovno leto. Bolje smo se povezali med seboj, uskladili naše poslanstvo in vrednote ter se uskladili pri doseganju naših ciljev.

Janez Hadalin, ustanovitelj in solastnik, ZAVAS

STRATEŠKO MENTORSTVO

Podpora vodstvu pri uvajanju sprememb in strateškem načrtovanju naslednjih korakov.

PRIČAKOVANI UČINKI:

- identifikacija in realizacija hitrih zmag
- dvig jasnosti in transparentnosti komunikacije
- izboljššan pregled in razvojne priložnosti na ključnih procesih v podjetju
- dvig učinkovitosti vodenja podjetja / organizacije



Vodenje podjetja je zahtevno delo, ki zahteva stalno sprejemanje strateških odločitev.

Naj gre za menjavo poslovnega modela, pripravo nove poslovne strategije, prenovu organizacijske strukture, vpeljave novega modela vodenja, iskanje novih strateških partnerjev ali druge odločitve, ki pomembno vplivajo na razvoj podjetja. BB ekipa s svojimi praktičnimi izkušnjami vodenja podjetij in podpore pri njihovem razvoju, nudi podporo vodstvu podjetja pri razmisleku in vpeljavi sprememb v obliki strateškega mentorstva.

Ta se individualno prilagodi potrebam, izzivom in zahtevam podjetja oz. njegovega vodstva.



Z BB ekipo že peto leto sodelujemo na področju razvoja vodij, aktivno se z njimi z BB ekiporazvijam tudi sama, saj verjamem, da lahko le skupaj rastemo. Veseli me, da se lahko za nasvet ali spodbudo vedno obrnem na Ksenijo in njeno ekipo. Tekom našega sodelovanja se je pojavila priložnost, da se vključim še v celoletno BB šolo, kar sem z veseljem sprejela in preizkusila delo v skupini s podobnimi vrednotami, načrti in ambicijami. V sklopu šole sem s pomočjo skupine, predavateljic in moderatorok razvijala sistem nagrajevanja.

Zame je bil neprecenljiv zunanji pogled, izkušnja sodelovanja s tako raznoliko skupino in izjemno dobro vodenje. Izkušnjo toplo priporočam.

Marija Rešetič, direktorica, Trac

STRATEŠKE DELAVNICE

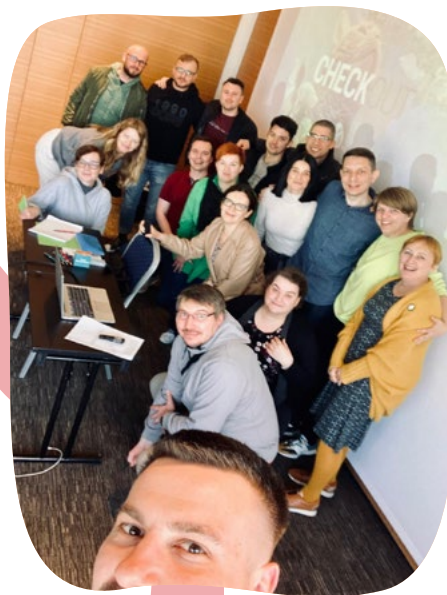
Spodbuden prostor in ambiciozna vsebina za premikanje obstoječih meja v organizaciji in glavah.

PRIČAKOVANI UČINKI:

- višja povezanost ekipe skozi izboljšano razumevanje priložnosti,
- izboljšana motivacija ekipe zaradi razumevanja soodvisnosti,
- jasne usmeritve za prihodnje delo.

Vsaka ekipa potrebuje odmik od dnevnega operativnega dela, da lahko preko odmika, iz ptičje perspektive pogleda na svoje preteklo, tekoče ter prihodnje delo in temu primerno načrtuje strateške korake na poti razvoja. BB ekipa zasnuje in vodi proces strateške delavnice glede na potrebe in želje naročnika ter po zaključku po potrebi spremlja aktivacijo pripravljenih strateških nalog in izzivov.

Priporočamo, da strateška delavnica v podjetju poteka vsaj 1x letno, idealno 2 dni na lokaciji, ki omogoča kvalitetno delo in prijetno druženje ekipe. Priporočamo, da se strateška delavnica nadgradi tudi z drugimi aktivnostmi, ki podprejo vpeljavo pozitivnih učinkov skupnega strateškega razmisleka in ekipi pomagajo aktivirati zaznane priložnosti ter jih integrirati v vsakodnevno delo.



Rezultati strateške delavnice so običajno:

- identificirani trendi, ki pomembno vplivajo na podjetje,
- identificirane priložnosti za rast podjetja,
- identificirani novi projekti / produkti za nadaljnji razvoj podjetja,
- identificirane vizija, vrednote, poslanstvo,
- izdelan akcijski načrt za implementacijo identificiranih priložnosti / nalog.



Ekipo BB Consulting nas je skozi serijo štirih delavnic podprla v pomembnem prelomnem trenutku za naše podjetje, ki od celotne ekipe zahteva nov premislek o priložnostih, sodelovanju in vrednosti, ki jo želimo ustvarjati za našo širšo skupnost v prihodnosti. V delavnice smo vključili naše ključne zaposlene iz vseh oddelkov, ki bodo pomembni akterji sprememb, ki jih od nas zahtevajo nove strateške usmeritve na ravni skupine. S svojim usmerjanjem, izzivanjem in spodbujanjem razumevanja širše slike, smo dobili izjemno kvalitetne vsebinske usmeritve, ki so jih udeleženci pretopili v projekte strateškega pomena ter v lastne osebne razvojne načrte. S svojim povezovalnim načinom moderacije in celostnim pristopom, pa so nam omogočili tudi izjemno prijetno in povezovalno izkušnjo, ki nam bo spodbuda pri naslednjih korakih.

Mateja Zalar, direktorica Europapier Alpe

RAZVOJ KULTURE PODJETJA

(VIZIJA, VREDNOTE, POSLANSTVO)

Aktivacija organizacijske kulture za razvojni preboj.

PRIČAKOVANI UČINKI:

- identifikacija trenutnih vrzeli in potencialov v ekipi in organizaciji,
- povezanost ekipe skozi skupne vrednote, vizijo in poslanstvo,
- boljše razumevanje pomena raznolikosti v ekipi,
- uvid v razvojne priložnosti, ki izhajajo iz organizacijske kulture,
- razvoj novih ritualov in praks, ki vodijo do boljšega vzdušja in posledično počutja.



Kultura podjetja je tisti neoprijemljivi element, ki bodisi podpira ali onemogoča razvoj podjetja, zato smo v BB ekipi razvili model razvoja kulture, ki temelji na opredeljenih viziji, vrednotah in poslanstvu podjetja. Te so neposredno povezane z arhitekturo – bolj oprijemljivim elementom – podjetja:

cilji, rezultati, procesi, standardi, sistemi, pravili.



Jasna kultura, povezana z arhitekturo, pomembno prispeva k uspešnosti podjetja, saj ta ne izgublja energije za nepotrebne nesporazume, komunikacijske šume, zamude, nekvalitetno opravljeno delo, reklamacije ipd. Glede na obstoječe stanje, izzive in potrebe podjetja, proces razvoja kulture prilagodimo stopnji razvitosti in jasnosti obstoječe kulture podjetja, razvojni ambiciji na področju kulture in želenemu obsegu sodelovanja.

Razvoj kulture v sodelovanju z BB ekipo pomeni poljubno kombinacijo aktivnosti:

- identifikacija vizije in/ali poslanstva in/ali vrednot,
- aktivacija vizije in/ali poslanstva in/ali vrednot skozi jasne standarde delovanja,
- komunikacija vizije in/ali poslanstva in/ali vrednot,
- operacionalizacija vizije in/ali poslanstva in/ali vrednot skozi zasnovane aktivnosti, ki podpirajo prenos zelene kulture v vsakodnevno delovanje podjetja.



Z BB Consulting smo leta 2021 začeli sodelovanje z vodstvenimi treningi in coachingi. Hitro smo ugotovili, da ekipa v našo sredino prinaša sveže pristope, ustvarja varen prostor za pogovor in spodbuja skupen premislek o vprašanih, za katere v dnevni operativi zmanjka časa. Zato smo se odločili, da razširimo sodelovanje na področjih razvoja TRM kulture 5.0 in nadgradnje kadrovskega pristopa. Cenim zunanjo strokovno podporo pri raznolikih aktivnostih, s katerimi počasi in vztrajno gradimo kulturo zaupanja v našem vsakodnevem delovanju in nenehno spodbudo za iskanje potencialov ter nadaljnji razvoj posameznikov, ekipe in s tem podjetja kot celote. BB ekipo bi priporočil vsem, ki potrebujejo spodbudo in podporo pri načrtovanju dela z ljudmi in kulturo.

Peter Tomšič, direktor, TRM Filter

COACHING

Podpreti razvoj posameznikovega in skupinskega potenciala.

PRIČAKOVANI UČINKI:

- ozaveščena potreba po spremembi,
- definirani koraki potrebni za spremembo,
- definirani cilji,
- izboljšana verjetnost za spremembo in razvoj zaradi zunanje podpore



Coaching je proces, v katerem coach podpira klienta na poti do spremembe, pri učenju novih veščin ali pri doseganju svojega cilja. Bistvo coachinga ni dajati odgovore, ampak pomagati klientu priti do lastnih odgovorov in rešitev.

Coach ni nujno strokovnjak s področja, ki se ga coachee loteva oz. strokovnjak za obravnavano temo, ampak je skrbnik in fasilitator procesa, ki klientu pomaga priti do najboljše možne rešitve v danem trenutku.

Obstaja več področij coachinga, BB ekipa pa je usposobljena za sledeče vrste coachinga:

KADROVSKI

Coaching, namenjen HR direktorjem oz. osebam v podjetju, ki so odgovorne za razvoj zaposlenih in jih podpira pri postavitvi ustrezne razvojne kadrovske strategije in razvojnih kadrovskega sistemov ter procesov.

VODSTVENI

Coaching, namenjen vodjem oz. potencialnim vodjem, namenjen boljšemu soočanju z vodstveno vlogo in uspešnemu premagovanju vodstvenih in strateških izzivov. Vodstveni coaching se izvaja tako na strateškem kot operativnem nivoju vodij.

KARIERNI

Coaching, namenjen osebam, ki se soočajo s kariernimi izzivi – iskanje zaposlitve, iskanje nove karierni poti, zamenjava delovnega področja, namenjen jasno definiranim kariernim ciljem in definiranju potrebnih korakov za doseg tega cilja.

SKUPINSKI

Coaching, namenjen timom, ki se želijo skupaj razvijati in je namenjen prepoznavanju skupnih omejitev ter skupnemu iskanju rešitev, ki delujejo za tim.



Coaching izkušnja je bila osvobajajoča v smislu razbijanja spon ali ovir, ki so bila v meni. Ksenija je znala prisluhniti, brez obsojanja, z veliko empatije in sprejemanja, je znala postavljati taka vprašanja, da sem odgovore na dileme vodenja, našla v sebi. Vlila mi je samozavest, suverenost, pogum in trdnost v vodenju. Zrcalila me je, da sem uvidela lastne slepe pege in coachingi so v mojih misli odzvanjali še mnogo dni po srečanju. Hvaležna sem za to izkušnjo in zdaj vem kam se lahko zatečem v težjih trenutkih.

Tina Merčnik, ravnateljica Vrtec Hansa Christiana Andersena

PROJEKTNO DELO

Razvoj kulture fleksibilnosti, učinkovitosti in timske odgovornosti.

PRIČAKOVANI UČINKI

- pospešen razvoj novih priložnosti
- razvoj kompetenc komunikacije, systemskega razmišljanja, načrtovanja
- izboljšano med-oddelčno sodelovanje
- zaključevanje začelih projektov



Projektno delo je namenjeno vnosu fleksibilnosti, izboljšanju med-oddelčnega ter med-generacijskega sodelovanja in ustvarjanju novih vzorcev ter rutin pri sodelovanju ter preizkušanja idej v praksi.

S projektnim delom podpiramo ustvarjanje novih rutin, novega načina razmišljanja in pridobivanje novih veščin. BB ekipa skupaj z naročnikom definira projekte, ki so vključeni v sodelovanje – ti so lahko že obstoječi projekti podjetja, novo definirani projekti iz drugih aktivnosti (razvoj kulture, strateške delavnice, strateško mentorstvo) ali razpisane teme, pomembne za podjetje, ki se oblikujejo v projekte.



Ob definiranju ciljev projektov, ekipe, virov, pričakovanj in omejitev projektov, BB ekipa vodi projektne time v potrebno zasnovo idej in/ali realizacijo idej v praksi. Redna podpora projektom in projektnim timom traja 6-12 mesecev, v vmesnem času pa projektne ekipe pridobijo:

- znanje o projektnem vodenju,
- razvoj projekta od ideje do izvedbe,
- podporo z idejami, povezavami in novimi vsebinami za projekte,
- redno spremljanje in povezovanje projektnih ekip med seboj,
- redno podporo pri reševanju težav.



Z ekipo BB Consulting od leta 2019 sodelujemo z namenom aktivacije mladih potencialov v podjetju. Skupaj smo razvili program Evolucija idej, ki je uspešno povezal mlade potenciale v razvoj strateško pomembnih idej za nadaljnji razvoj podjetja. Ideje so mladi potenciali razvijali s pomočjo BB ekipe in mentorjev. Sodelovanje se je izkazalo za izjemno učinkovito, saj se večina projektov uspešno razvija naprej brez zunanje podpore. Dodatno je ekipi s procesom uspelo povezati različne generacije in oddelke okoli strateških ciljev, razširiti strateško razmišljanje ter okrepiti pozitivno motivacijo in soodgovornost. Danes smo skupaj v procesu razvoja druge generacije mladih potencialov in verjamemo, da nas bo tudi tokrat BB ekipa strokovno, pozitivno in celostno podprla.

Iztok Novak, direktor podjetja Polycorn in Barbka Rupar, vodja kadrovske službe podjetja Polycorn

DIALOŠKE SKUPINE

Razvoj empatije in boljšega medsebojnega razumevanja v timih in ekipah.

PRIČAKOVANI UČINKI

- povezana skupina
- definirani dogovori in standardi ekipnega sodelovanja
- izboljšano razumevanje soodvisnosti
- prevzemanje odgovornosti

Dialoške skupine so namenjene podpori timom, ki želijo nadgraditi svoje sodelovanje, izboljšati skupno razumevanje timskih izzivov in odpreti varen prostor za pogovor o temah, pomembnih za njihov skupen razvoj. Ekipe skozi dialog nagovorijo izzive in spremembe, ki preprečujejo njihovo učinkovitost ter timsko povezanost in v dialoški skupini sodelujejo v sooblikovanju skupnega namena ter skupnih dogovorov za delo, s katerimi postavijo nove temelje za skupno delo in razvoj.

BB ekipa vodi proces dialoške skupine na način, da voden dialog ponudi prostor, v katerem ekipa, ki se sooča z izzivi ali spremembami, da odprto nagovori svoje izzive in poišče skupne rešitve.



Dialog je orodje v katerem udeleženci prevzamejo vlogo enakopravnih soustvarjalcev vsebine in kreatorjev zaključkov dogovorov. Skozi dialog o skupnih temah se poveča povezanost ekip, izboljša sodelovanje ter poveča zavedanje o soodgovornosti za dobro počutje v ekipi. Priporočljivo je, da je ekipa v proces dialoške skupine vključena minimalno 3 mesece.

- razvoj projekta od ideje do izvedbe,
- podporo z idejami, povezavami in novimi vsebinami za projekte,
- redno spremljanje in povezovanje
- projektnih ekip med seboj,
- redno podporo pri reševanju težav.



Z BB smo prvič sodelovali leta 2020 in od takrat se naše sodelovanje osredotoča na razvoj komunikacijskih veščin in timskega dialoga za negovanje dobre organizacijske kulture. Uspešno smo izvedli serijo treningov s področja komunikacijskih veščin zaposlenih v proizvodnji, nadaljevali s timskim dialogom v oddelku Laboratorij, po izjemno pozitivnih odzivih vključenih, pa smo to obliko podpore tiskemu dialogu omogočili še oddelku Finance in administracija kupcev. Odzivi udeležencev pričajo, da se je sodelovanje & vzdušje izboljšalo, ponovno so ozavestili pomembnost okolja v katerem se sodelavci lahko odkrito pogovorijo o pomembnih timskih temah – medsebojna komunikacija, povratna informacija, timski dogovori.

Toplo priporočamo vsem timom, ki se želijo aktivno ukvarjati s svojo timsko komunikacijo, osvežiti dogovore ter vnesti pozitivne spremembe v vsakodnevno delovanje.

Mateja Tišler, direktorica upravljanja s kadri v Ljubljanskih mlekarnah

KADROVSKE REŠITVE

Ohranjanje visoke motivacije ekip in boljše zajemanje razvojnih priložnosti skozi posameznikom in posameznicam prilagojen razvoj potencialov.

PRIČAKOVANI UČINKI:

- definirani razvojni potenciali v ekipi in ljudeh,
- dvig pozitivne motivacije zaposlenih,
- dvig ugleda delodajalca,
- boljše razumevanje potreb in potencialov za naslednje razvojne korake.



Za uspešno delovanje podjetja so ključni zaposleni, ki želijo na svojem strokovnem področju kvalitetno prispevati k skupnim ciljem podjetja. Poslovni cilji in strategija podjetja morajo biti tesno prepleteni z razvojno kadrovske strategijo, ki skrbi za strokovni, vodstveni in osebni razvoj zaposlenih, da lahko ti podpirajo rast in razvoj podjetja. S tem namenom je pomembno, da ima podjetje razvite in vpeljane različne kadrovske sisteme in procese, ki so prilagojeni njegovim aktualnim potrebam in izzivom. BB ekipa na podlagi bogatih praktičnih izkušenj podjetjem nudi podporo pri pripravi in vpeljavi različnih razvojnih kadrovskih sistemov in procesov, ki so prilagojena vsebinam, izzivom in priložnostim posameznega podjetja.

SISTEM KADROVANJA IN KADROVSKE SELEKCIJE

Pomemben člen pri pridobivanju ustreznega kadra v novih razmerah potrebuje posodobitve – kje, kako in zakaj kot podjetje iščemo nove zaposlene bistveno prispeva k skupnemu uspehu, zato je tudi na tem področju pomembno imeti jasno, času ter razmeram prilagojeno in širše-obsegajočo strategijo pridobivanja kadrov.

KOMPETENČNI MODEL

Kvaliteten kompetenčni model je ključen za prepoznavanje in razvoj potrebnih znanj, veščin in vedenj, ki jih podjetje potrebuje za kvalitetno delo in razvoj lastnih potencialov. Na podlagi kompetenčnega modela podjetje lažje identificira nove kadre, skrbi za njihovo uvajanje, razvoj, prenos znanja, nagrajevanje ipd.

SISTEM UVAJANJA

Z dobro načrtovanim in enostavnim sistemom uvajanja želimo podpreti mentorje, ki uvajajo zaposlene in novo-zaposlene, da skupaj jasno zastavijo učni proces uvajanja, mu tekoče sledijo in proces uvajanja tudi jasno zaključijo.

SISTEM RAZVOJNIH POGOVOROV

Temelječ na kompetenčnem modelu je sistem razvojnih pogovorov namenjen stalni skrbi za pogovor, reševanje sprotnih izzivov in razvoj zaposlenih.

MENTORSKI SISTEM / SISTEM PRENOSA ZNANJ

Z namenom preprečevanja ozkih grl in izgube znanj ob odhodu strokovnjakov, je pomembno, da podjetje redno skrbi za sistematičen prenos znanj v podjetju. S tem namenom gradimo mentorske sisteme / sisteme prenosa znanj, ki z preizkušenimi in novimi prijemi podpirajo širjenje znanja na ravni podjetja.

SISTEM RAZVOJA ZAPOSLENIH / SISTEM RAZVOJA POTENCIALOV

V različnih obdobjih so zaposleni bolj ali manj pripravljeni aktivno graditi svoje znanje in razvijati potenciale, zato je pomembno, da kot podjetje sledimo pričakovanjem posameznih zaposlenih in jih podpiramo pri razvoju na sistematičen in učinkovit način z jasnim sistemom razvoja zaposlenih, da tudi zaposleni jasno vedo, kakšno podporo lahko in kakšne ne, pričakujejo od podjetja.



Skozi naše sodelovanje z BB Consulting se je pokazala vrednost zunanega pogleda ter holističnega obravnavanja soodvisnih procesov, kot so razvoj ljudi / razvoj poslovne strategije, etični kodeks / kompetenčni model, razvoj ključnih kadrov / razvoj novih produktov in še bi lahko naštevali. Sistemsko povezovanje soodvisnih procesov prinaša ogromno novih poslovnih in razvojnih priložnosti, ki jih ne moremo zajeti, če delujemo zgolj iz enega 'silosa'. In tako kot se priložnosti razvijajo z notranjim sodelovanjem, lahko isto pričakujemo s sodelovanjem s ključnimi deležniki izven podjetja.

Marjana Frantar, direktorica kadrovske službe družbe Vzajemna in mag. Andrej Šercer, direktor službe za upravljanje tveganj in skladnost družbe Vzajemna

BB ŠOLA

Razumevanje, refleksija in realizacija svežih potencialov vodij in njihovih organizacij.

PRIČAKOVANI UČINKI:

- sveže razumevanje vloge vodij in lastne vloge v razvoju organizacije
- nadgradnja znanja o sodobnih voditeljskih pristopih in vlogi trajnosti
- razširjenja cone udobja
- prenos novih pristopov k vodenju v prakso
- definirani akcijski koraki
- vključitev v skupnost, ki se medsebojno podpira



V BB ekipi želimo nagovoriti izzive in priložnosti, ki jih prinaša duh časa. Verjamemo, da je v celostnem pristopu BB pentlje priložnost za iskanje ravnovesja, fleksibilnosti, kreativnosti in odpornosti, ki jih potrebujemo za uspešno soočanje s kompleksnostjo, soodvisnostjo in nepredvidljivostjo sveta, v katerem poslujemo, delujemo in živimo. BB šole, ki jih organiziramo od leta 2018, temeljijo na skupnem raziskovanju pomembnih tem sodobnega časa, preizkušanju dialoga kot orodja za samo- in skupno raziskovanje, skupnem eksperimentiranju z novimi temami, pogledi, pristopi in razvoju skupnosti vodij za nove poslovne realnosti.

S tem namenom BB šola poteka 3-4 dni, v katerih si z udeleženci vsakič znova zadamo nalogo, da skupaj raziskujemo pomembne teme in zaključke skupnega raziskovanja prenašamo naprej tudi po zaključeni skupni izkušnji BB šole.



Na BB šolo v Ribno sva pripeljala celo svojo vodstveno ekipo, kar se je izkazalo za izjemno naložbo v našo timsko dinamiko. Skozi teme treninga smo v varnem okolju skupaj ozaveščali pomen sodelovanja, poslanstva in celostne komunikacije. Kot vodstveni ekipi nam je udeležba dala potrebni pospešek, da smo zagnali projekte, ki so nam pomembni in so vezani predvsem na razvoj ljudi, odnosov in širšega poslanstva podjetja. Skozi način, na katerega je bil program strukturiran in moderiran, smo imeli ogromno priložnosti, da smo se pogovarjali o strateških in vodstvenih temah, za kar v dnevni operativi prevečkrat zmanjka časa. Hkrati pa smo dobili priložnost, da v neobremenjenem okolju bolje spoznamo drug drugega.

Jernej Zupančič, direktor in Kornelija Zupančič, direktorica nabave-prokuristka, Cleangrad

SKUPNOST IN PARTNERSTVA

Skozi (mednarodna) projektna partnerstva preizkušamo nove koncepte in vloge, s tem pa bogatimo naše odnose, izkušnje in znanja.

V BB-ju radi **širimo partnersko mrežo** in vanjo vključujemo različne deležnike, prav tako kot se kot partnerji radi vključujemo v druge mreže in projekte. V partnerstvih se najdemo v raznolikih vlogah – od pobudnikov, integratorjev, partnerjev, izvajalcev in mentorjev.

Veseli bomo vašega povabila v obstoječe in šele nastajajoče mreže in projekte.

NAŠE IZKUŠNJE S PROJEKTNIMI PARTNERSTVI:



K BB ekipi se vedno znova vračam na pogovor, po nasvet in za dobro družbo. Skozi leta sem se udeležil več aktivnosti, med drugim tudi voditeljskega treninga. Vsako sodelovanje mi vedno znova pomaga krepiti moj pristop k vodenju ter odpira nov pogled na teorijo in prakso sodobnega voditeljstva.

Z veseljem delim, da je del mojega uspeha, tudi uspeh BB ekipe.

Žan Dapčević, poslovni direktor, Višja strokovna šola Academia

Projekt StayOn

Skupnostno soustvarjanje za bolj vključujoč, aktiven in kreativen svet!

Projekt skozi aktivnosti – coaching, treninge, skupnostno vključevanje – nagovarja mlade med 25. in 29. letom, ki so brezposelni in niso vključeni v izobraževanje, naj ostanejo v svojih ruralnih okoljih. Projekt se izvaja v Grčiji, Italiji, na Portugalskem, Irskem in Poljskem, s podporo strokovnih partnerjev v Nemčiji in Sloveniji. BB Consulting v projektu zastopa vlogo partnerja za prenos znanj in grajenje odnosov v projektnem partnerstvu.

To pomeni, da skrbimo za razvoj teoretičnega modela coachinga udeležencev projekta, nudimo stalno podporo coachem, ki delajo z mladimi v lokalnih okoljih, skrbimo za prenos znanj med partnerskimi organizacijami in z različnimi aktivnostmi gradimo kvalitetno partnersko mrežo in podpiramo izgradnjo dobrih odnosov v projektnem konzorciju.



Map the System

Globalno tekmovanje, ki ga organizira Fundacija Skoll pod okriljem Saïd Business School Univerze v Oxfordu. Tekmovanje preko sistemskega razmišljanja naslavlja reševanje ključnih družbenih, okoljskih, ekonomskih in zdravstvenih izzivov sodobnega časa. BB Consulting v tekmovanju sodeluje kot izvajalec programa v partnerstvu z Visoko strokovno šolo Academia Maribor, ki je edina izobraževalna ustanova v Sloveniji vključena v globalno tekmovanje.

V šolskem letu 2021/22 smo tekmovanje Map the System izvedli v partnerstvu med Višjo strokovno šolo Academia Maribor, zavarovalnico Vzajemna in BB Consulting. V projekt so bili vključeni študentje Academie, zaposleni Vzajemne kot tekmovalci in mentorji ter mentorji BB Consulting, ki so 4 ekipe pripravljali na lokalni finale. Zmagovalna ekipa lokalnega finala je potovala na globalni finale v Oxfordu, na katerem je sodelovalo 40 ekip iz 65 partnerskih institucij.



AEIOU partnerstvo

Sonjo Klopčič in Ksenijo Špiler Božič povezujejo skupne vrednote. Prizadevata si živeti spremembe, ki jih želita videti v svetu. Sta so-avtorici priročnika Moj vodnik za AEIOU voditeljstva, po izidu vodnika sta začeli s pilotskim projektom Z vodnikom do preskoka v sodelovanju in voditeljstvu in ga realizirali v štirih podjetjih. Namen projekta je bil pokazati, kako se okrepi sodelovanje, če vsak član tima začne delovati voditeljsko. Za Moj vodnik za AEIOU voditeljstva sta prejeli Srebrno priznanje za inovacijo s strani Zasavske gospodarske zbornice Slovenija.

Vzporedno sta vzpostavili Šolo AEIOU voditeljstva z izhodiščno mislijo, da je moč sprememb mnogokrat skrita prav v posamezniku. S preusmeritvijo osredotočanja, z drugačnim načinom razmišljanja in z novimi pristopi lahko vsak naredi veliko spremembo v svojem življenju in tudi v življenju vseh, ki so v stiku z njim. Sodelovanje in partnerstvo se nadaljuje na AEIOU Leadership Executive programu, ki je namenjen najvišjim vodilnim v organizacijah in podjetjih. Ksenija je tudi podpisnica Manifesta AEIOU in od leta 2022 članica sveta Zavoda za izobraževanje AEIOU Universe.

To partnerstvo je kontinuiran proces prilagojen času in prostoru.



Javni razpis Mentorske sheme za socialna podjetja

Razpis Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, z namenom spodbujanja, mobilizacije, motivacije in proaktivnega delovanja zaposlenih v socialnih podjetjih. Ekipa BB Consulting je v razpis vključena v izvajalski vlogi mentorjev socialnim podjetjem.



Goodbiz

Program Goodbiz je koordiniral Zavod Viva v sklopu projekta Skupnost za boljše investicije, ki je prejel finančno podporo Programa EU za zaposlovanje in socialne inovacije („EaSI“) (2014x2020).

Namen programa Goodbiz je bil:

- povečati potencial podjetij in iniciativ za pridobivanje investicij, razumevanje financ in prava partnerstva
- izobraževati in osveščati ponudnike financ
- omogočiti priložnosti in prostori za srečevanje pravih partnerjev
- ekipa BB Consulting je bila del partnerskega konzorcija.



Reinovator, Inkubator za boljše rešitve

Programa pod okriljem Zavoda Viva namenjen raziskovanju, razvoju in promociji poslovnih modelov in partnerstev z družbenim in okoljskih učinkov. V času trajanja je program povezal 1000 ljudi iz različnih regij v seriji 16 dogodkov katerih namen je bil postaviti v ospredje vlogo družbenih inovacij in socialnega podjetništva.

Ekipa BB Consulting je bila del partnerskega konzorcija.





POVEŽIMO SE

Želite izvedeti več o tem kako lahko podpremo vašo ekipo ali vas?

Pišite nam na info@bbconsulting.si in se pridružite BB skupnosti na LinkedInu. Z vami pa se z veseljem spoznamo ob kavi in čaju, da nam poveste več o sebi.

Želite spremljati naše projekte, partnerstva in učenja?

Prijavite se na [BB novice](#), kjer vam enkrat mesečno vse aktualnosti, nove razmisleke in dognanja BB ekipe dostavimo naravnost v vaš e-nabiralnik.

Želite biti seznanjeni o orodjih in metodah, ki bodo vam in vašim organizacijam pomagali rasti in se razvijati ter premikati meje mogočega?

Prijavite se na naš [LinkedIn Newsletter](#), kjer vsake dva meseca v angleščini zbiramo naše uvide iz dela z našimi partnerji in razvijanja rešitev za boljše prakse.