

EISBERG „BEST PRACTICE” – AZAZ A JÓ GYAKORLATOK MEGOSZTÁSA

Az Eisberg cégcsoport- 2016 óta a svájci Bell Food Group részeként- közel 1300 munkatársat foglalkoztat Svájcban, Lengyelországban, Magyarországon, Romániában, Ausztriában és Spanyolországban. A magyar leányvállalat, az Eisberg Hungary Kft. 1992-ben alakult, jelenleg 250 fő dolgozik a 3000 négyzetméteres gyáli üzemben, ahol profi osztályozó-, mosó-, szárító- és csomagoló berendezésekkel állítják elő a konyhakész csomagolt salátákat szigorú minőségbiztosítási kontroll mellett. A cég a kezdetektől piacvezető szerepet tölt be a konyhakész saláták hazai piacán. Forgalma megközelíti a 8 milliárd forintot, a Superbrands díjat már 9 alkalommal érdemelte ki.

A frissesség művészete – talán ez a szlogenünk írja le legjobban az Eisberg mindennapjait. A természet szeszélyes, évről évre újabb, egyre növekvő kihívásokkal szembesíti profi nyersanyag-beszállítóinkat is. A konyhakész saláták gyártási folyamata során kiemelt fontosságot kap a tisztaság és a higiénia, hiszen nyers, hőkezelés nélkül fogyasztandó élelmiszerről van szó. Szigorú minőségbiztosítási követelményeink, a rendelkezésre álló modern technológia és motivált csapatunk összhangjával azonban biztosítani tudjuk vevőink számára a megszo- kott kiváló minőségű, ropogós salátákat az év minden napján.

Ahhoz, hogy folyamatosan meg tudjunk újulni, és sikereinket fenn- tartható módon tudjuk megismételni, minden területen igyekszünk naprakész tudással rendelkezni. Saját kollegáink és folyamataink szakszerű fejlesztésébe bevonunk külső szakértőket is, ezzel is biz- tosítva a folyamatos fejlődést.

A **LEAN módszertannal** közel 10 éve foglalkozunk, tapasztalatunk szerint minden kihívásra kínál professzionális megoldást. Az Eisberg kezdetek- től a Kaizen Institute hiteles, tapasztalt kollegái támogatásával fejleszti rendszereit, akik használható gyakorlati tudással járultak és járulnak hozzá cégünk fejlődéséhez. Nyugodtan kijelenthetjük, hogy aki elkezdí al- kalmazni a LEAN módszertant, sok pénzt fog találni a sokszor láthatatlan veszteségek folyamatos felismerése és kiküszöbölése nyomán.

Kapcsolat: hu.kaizen.com
Mátrai Norbert +36309523142



A Lean fejlesztések elindítását érdemes megelőznie szervezetfejlesz- tési felmérésnek annak érdekében, hogy lássuk, megvan-e a szüksé- ges elkötelezettség, csapat és idő a fejlesztésekben rejlő lehetőségek kiaknázásához. Későbbiekre is igaz, hogy a LEAN fejlesztések hatás- fokát lényegesen növeli a párhuzamosan végzett szervezetfejlesztési támogatás.

A kaizen az egyik leghatékonyabb módszer a dolgozók bevonására. Számos cégnél a valós felsővezetői elkötelezettség és az ezzel gyakran összefüggésben álló dolgozói motiváció hiány képezi a szűk keresztmet- szetet. Ezek nélkül azonban a fejlesztések igazi előrelépés helyett meg- állnak a kirakatprojektek szintjén. Az okos vállalatok felismerik, hogy az elkötelezett munkaerő versenyelőnyt biztosít, emiatt folyamatosan mérik az elkötelezettséget és az eredmények ismeretében javító intézkedése- ket hoznak. Az elkötelezettség egyik fontos eleme a dolgozó készségeihez alakított kihívások biztosítása, az értelmes munka öröme. A többi kihívás a közösségben végzett munkához, a csapategységhez kötődik.

A vezetők igyekeznek a dolgozók kedvébe járni, de közben a kereteket is tartani kell, hiszen a minőségi termékellátáshoz és egy közös- ség működtetéséhez számos szabályt kell folyamatosan betartani és betartatni. Tapasztalataink szerint a legnagyobb javulási lehetőség a kommunikációban rejlik. A motiválatlan embert szinte biztosan fél- reértik, vagy ő ért félre másokat. Természetesen a motivált dolgozó is hibázik, ennek oka pedig az emberi kommunikáció természetében keresendő. Amennyiben dolgozóinkkal megismertetjük a kommuni- kációs csapdákat, és empatikusabban fordulnak egymáshoz, megta- nulnak egyértelműbben kérni és visszajelzést adni. Mindezek nyomán pozitív változásoknak lehetünk tanúi.

Az Eisberg a felmerülő **szervezetfejlesztési kihívások** megoldása érde- kében számos szakértőt vont be az elmúlt években. Hatalmas a kínálat:

life coachok és önjelölt életvezetési tanácsadók, menedzserből átnyer- gelt trénerek hirdetik szolgáltatásaikat egyre profibb környezetben. Érdemes nagyon jól utánanézni, mivel kezdünk el dolgozni, milyen célt szeretnénk elérni. Csodák nincsenek. A lassú, folyamatos fejlődés vi- szont reális cél, és a szélesebb körben indított képzések pozitív hatása cégszinten örömteli apró eredményekhez vezet, melyek idővel érzékel- hető minőségi ugrásba fordulnak át.

Képzéseinket, tréningjeinket szinte kezdetektől a Venustus szervezetfej- lesztési csapata szervezi, az ő szakmai tapasztalataikra támaszkodunk.

Kapcsolat: www.venustus.hu
Dr. Nyáriné Mihály Andrea +36304252586



A belső kommunikáció fókuszosa a legtöbb gyártó cégnél a céges ema- illel rendelkező irodai és vezető (közép és csoportvezető) csapatra koncentráltodott az elmúlt években, és a vezetők abban bíztak, hogy az információ lecsorog minden szintre idővel, valahogy. A profibb cégek évente tartanak 4-5 dolgozói tájékoztatót, de az információ a műszak- beosztások miatt csak a dolgozók kis részét éri el. A tömegben egyéb- ként is nehéz figyelni, és kevés kérdés jön még a legnyitabb vezetési kultúra mellett is. Az emberek nem szeretnek szerepelni. A hatalmas munkaerőhiány miatt egyre nagyobb figyelem helyeződik a fizikai álto- mányra - egy-egy kulcsembert távoztása is komoly fennakadást okozhat -, emiatt felértékelődött a szerepük. Nőnek a fizetések, de ez nem old meg mindent. Jó lenne, ha minden szinten, mindenkinél lenne napra- kész, pontos információ.

A fenti problémák kiküszöbölésére 2019 júniusban elindítottunk egy új kommunikációs formát, a HR piacon jelenleg abszolút újnak számító technológiát, a „chatbot kommunikációt”. Minden okostelefonnal rendel- kező dolgozó 1 másodperc alatt rá tud csatlakozni a rendszerre, és folya- matosan kap információt a céget és a dolgozókat érintő ügyről. Naponta küldünk aktuális üzeneteket: várható termelés, túlórák, parkolási rend változás, fizetés utalás napja, új kollegák stb. Ha a vezetés folyamatosan, korrekt információkkal látja el a dolgozókat, jóval kevesebb áhír kel élet- re. A rendszer lehetővé teszi, hogy a dolgozók is tudjanak kérdezni. A dol- gozói kérdésekre az eisbergnél jelenleg heti két alkalommal válaszolunk, de ennek sűrítése csak HR kapacitás kérdése.

A chatbot technológiát ajánljuk minden HR-es kollégának, aki hidat szeretne építeni a vezetőség és a fizikai dolgozók között.

Chatbot kapcsolat: www.linking.hu
Pál Géza Zoltán +36203802958



Az Eisbergben a jövő megérkezett- Ismerd meg Sali Kapitányt, a digitális HR asszisztensünket

- Csatlakoztassa mobiltelefonját MOBILINTERNET vagy WIFI hálózathoz.
- A teljes élmény érdekében töltsd le telefonjára a Messenger alkalmazást (ha még nem lenne meg).
- A feltüntetett QR kódot mobiltelefon kamerájának segítségével olvassa be, majd kattintson az INDÍTÁS gombra.



Sali Kapitány
HR Asszisztens
Robot

Toborzó Sali Kapitány- álláskeresés megreformálása

Toborzó Kapitányunk feladata az új jelöltek felkutatása. A jelentkező a hirdetésre rákattintva láthatja az állás részleteit,- munkakörök, bérek, rövid kisfilmek az adott területek folyamatairól. Amennyiben szimpatikus- sá válik számára valamely pozíció, úgy a jelölt visszahívást kérhet, vagy ön- életrajzát azonnal beküldheti üzenetben. A Kapitány fogadja a jelentkezést.



Sali Kapitány
Toborzó Robot

Bizunk abban, hogy jó gyakorlataink felkeltették érdeklődésüket, és segítenek Önöknél is hozzáadott értéket képezni. Munkájukhoz sok sikert kívánunk!

Tisztelettel az Eisberg csapata nevében,

Gázi Zoltán

ügyvezető igazgató, Eisberg Hungary Kft.



Eisberg Sali Kapitány
büszkén osztja meg
tapasztalatait!

