



יום עיון – ניהול משאבי אנרגיה

נפגשים ביום ראשון, ח' באלול תשע"ו, 11.09.16, בין השעות 08:00-12:00.

יום העיון יתקיים במרכז ההדרכה במכון התקנים הישראלי,

רחוב חיים לבנון 42, תל אביב.

רקע כללי

יעילות האנרגיה וחיסכון במשאבים הופכים בשנים האחרונות להיות יותר ויותר רלוונטית עבור ארגונים. במטרה להקטין את עלויות האנרגיה מחפשים הארגונים בעלי מקצוע בעלי הכשרה הולמת. ממוני אנרגיה, מהנדסים הנאמנים לתהליך ההתייעלות ואפילו מנהלי משאבי אנרגיה. לכל ארגון כדאי לנהל את משאבי האנרגיה הלכה למעשה. לחלק מהארגונים יש ממוני אנרגיה ובחלקם גם שרות זה הופרט. בפועל נדיר למצוא ארגונים שבהם העובדים או המנהלים נמדדים ביעדים האישיים על צמצום הוצאות האנרגיה. לצערנו הרוב הארגונים אין יעד מחייב בתחום. מכון התקנים מקיים במהלך השנה מספר קורסי הכשרה מקצועית בתחום האנרגיה. ביום העיון הקרוב נציג את ההזדמנות בתחום ההתייעלות – לא עוד ממונה אנרגיה מכיוון שצריך שיהיה אלא גוף מקצועי בכל מחלקה שיוביל את תהליך ההתייעלות בנוסף לתפקידו בארגון. ההכשרה וההסמכה המקצועית כממונה אנרגיה היא שלב הכרחי ביציאה לדרך. המטרה עמידה ביעדי ההתייעלות שהכתיבה ההנהלה בעזרת ממוני האנרגיה במחלקות.

נושאי יום העיון

1. במהלך היום העיון נעסוק במספר נושאים:
2. ניהול משאבי אנרגיה
3. הזדמנויות עונתיות להתייעלות על בסיס הצידוד הקיים no cost low cost
4. בניית תקציב אנרגיה ל 2017
5. בניית תקציב להתייעלות אנרגטית 2017
6. תקשורת פנים ארגונית
7. בסוף יום העיון נקיים שיח בין כל המשתתפים במתכונת שולחן עגול בו כל אחד יותר לשמוע ולהשמיע את דבריו

קהל יעד

ממוני בטיחות, מנהלי תחזוקה, מנהלי איכות, מנהלי ייצור, מהנדסים בתחום, אנשי אבטחת איכות ובקרת איכות, ועובדים בדרגים טכניים וניהוליים העוסקים בנושאי איכות הסביבה ואנרגיה.

מצורף הסבר מעמיק בנושא התקשורת בארגון

תקשורת יעילה היא רק אחד מהכישורים "הרכים" הרבים הנדרשים מבעל התפקיד. כאשר מנהל כוח אדם במפעל מנסה לגייס ממונה אנרגיה חדש. הוא מחפש אדם בעל מקבץ של מיומנויות שיוכל לבצע שינוי בתרבות הצריכה של הארגון. אך ללא הגדרת חלק מהמשרה לטובת התפקיד אין לנו מתנדבים. בכדי שנוכל לנצל את ממונה האנרגיה גם כמנהל משאבי האנרגיה נדרש להגדיר הקף משרה ובמקרים רבים למצוא את הדרך לתגמל את העובדים על ביצוע תפקיד חשוב זה. בכדי שממונה האנרגיה יצליח בעבודתו, עליו לבנות יחסי עבודה אפקטיביים עם מנהלים אחרים בארגון, ולדעת שמעריכים את עבודתו.

להלן מוצגות 10 מיומנויות רכות אותן יחפש מנהל משאבי האנוש עבור מנהל משאבי האנרגיה בארגונו:

1. **מוסר עבודה:** מעסיקים זקוקים לאנשי מקצוע שיש להם מספיק מוטיבציה לבצע שינוי מהותי בארגון. עובדים שמסוגלים לנתח לעומק את הנתונים אך גם מסוגלים לייצר תוצר מיידי. המעסיק זקוק לעובד נאמן המגיע יום יום לעבודתו חדור מטרה ודרך.
2. **גישה חיובית:** המעסיקים מעוניינים להציג את החברה כבעלת תכנון לטווח ארוך ובעלת תפיסת עולם אופטימית. החברה מעוניינת לשדר "תנודות חיוביות", לשדר לעובדים וללקוחות מסר של הצלחה. מנהל משאבי האנרגיה חייב להאמין כי אכן השינוי אפשרי. רק כך יוכל לשדר את אותה נימה חיובית שאותה מחפש המעסיק.
3. **יכולות ניהול זמן:** מנהל משאבי האנרגיה נדרש להיות בעל יכולות של ביצוע מספר משימות במקביל Multi-tasking. חובתו של המנהל לדעת כיצד לתעדף נכון את המשימות. החברות רוצות מנהלים מאורגנים היטב, שמנצלים את זמנם בתבונה. חשוב לדעת לתעדף עבודות בהתאם לתקציב, לוחות הזמנים של הארגון ולקחת בחשבון גם את עונות השנה, החופשות שנתיות והעונתיות בארגון ועוד.



יום עיון – ניהול משאבי אנרגיה

4. **מיומנות גבוהה בפתרון בעיות:** פתרון בעיות כרוך תמיד בקבלת החלטות. כישורי קבלת החלטות חשובים במיוחד כשמדובר בתפקיד ניהול האנרגיה. מעסיקים צפויים להעסיק ולקדם אנשי מקצוע שמציגים את היכולת לפתור בעיות באופן יצירתי ויעיל.
5. **שחקן קבוצתי:** חברות רבות שמות דגש מהותי על היכולת לעבוד בקבוצה. מעסיקים מסתכלים על כישורי המועמדים כדי להעריך מי יוכל בעתיד לקדם את הארגון תוך השתלבות בעבודת צוות. מנהיגות היא היכולת להוביל קבוצה ולשמש בו בזמן שחקן מפתח. כך למשל בארץ נמצא יתרון מהותי לבעלי ניסיון בתפקידי פיקוד והדרכה בשרותי הביטחון ובתנועות הנוער.
6. **גמישות והתאמה לסביבה משתנה:** הארגון משתנה כל הזמן ועל בעל המקצוע להוכיח יכולת הסתגלות לשינויים בארגון. שוק האנרגיה מתחדש כל הזמן ויש צורך להתעדכן וללמוד כל הזמן. אנחנו נמצאים במשק תחרותי, הדורש מהמנהל להסתגל למצבים חדשים ולשינויים תכופים. מנהלים בארגון חייבים לדעת שאנשי האנרגיה שלהם פתוחים לרעיונות חדשים, מסוגלים לאמץ שינוי ולהוביל מהלכים גם כאשר הארגון במצוקה. עליהם להתעדכן ולהיות up to date בתחומים השונים. הדבר כרוך ברצון ללמידה ולהתחדשות.
7. **תשוקה:** מעסיקים רוצים לאתר אנשים שאוהבים את התעשייה ומאמינים ביכולות ובכישרונות שלהם. ההתלהבות של בעלי המקצוע החדשים חייבת להיות מורגשת כבר בכתיבת קורות החיים. ארגונים די עייפים מהסגנון החוזר על עצמו. חברות מייחסות ערך גבוה ושמות דגש מהותי על חדשנות.
8. **יכולת לפירוק חסמים:** מנהל משאבי האנרגיה בארגון נדרש למעשה להנחיל שינוי בארגון. במקרים רבים הדבר גורם להתנגדויות, בעיקר מכיוון שאנשים אינם אוהבים שינויים. דרך העבודה אליה הורגלו נוחה להם בדרך כלל, וכעת עליהם לפעול אחרת. אל לו למנהל להתייאש מאותן אמירות שליליות. עליו לראות כל אחת מהן כהזדמנות המונחת לפניו. כשצליח לנתח את מקור ההתנגדות, יוכל למנף אותה לטובת שיפור תהליכי החיסכון בארגון.
9. **יכולת לעבודה עם בעלי מקצוע שונים:** תהליך ההתייעלות האנרגטית הוא תהליך "חוצה ארגון". מנהל משאבי האנרגיה צריך להיות גמיש ולדעת לתקשר את הנושא מול העובדים הבכירים בשדרת הניהול, כמו גם מול אחרון העובדים הזוטרים. הרקע והסגנון שונים בדרך כלל ברמות השונות ולכן יכולתו של מנהל משאבי האנרגיה להתמודד עם העובדים ברמות השונות ובסגנונות העבודה השונים היא קריטית להצלחת תהליך השינוי והטמעתו לאורך זמן.
10. **יחסי אנוש מעולים:** כדי לבצע את השינוי בצורה יעילה עליו להיות מסוגל להוביל את התהליך בעזרת הערכה, פירגון, מקצועיות, חביבות, נועם, ואפילו חיוך. לא ניתן להטמיע שינוי רק באמצעות הנחיות ואמצעים טכנולוגיים. לפיכך עובד מוערך, בעל ידע מקצועי ויחסי אנוש מעולים – יהיה זה שיצליח לבצע תפקיד מורכב וחשוב זה של מנהל משאבי האנרגיה.