

Ugdymo programos

Tikslinė grupė	Programos pavadinimas	Aprašymas
Pagrindiniai vadovai. Pagrindines pareigas užimantys ir juos galintys pakeisti asmenys	Ekspedicija	„Ekspedicija“ – tai 4 žingsnių programą siūlantis ugdymo paketas, skirtas aukščiausio lygmens vadovams. Iš pradžių, kiekvienas vadovas atlieka 360 laipsnių apklausą, kad suprastų savo vadovavimo stilių, stipriąsias ir tobulintinas sritis. Tada, atsižvelgiant į rezultatus, jiems rengiamos individualios koučingo sesijos ir sudaromas unikalus tobulėjimo planas. Laikydami šio plano, dalyviai renkasi įvairias mokymo galimybes geriausiose verslo mokyklose.
Visi vadovai	Stiprių lyderių lyga	„Stiprių lyderių lyga“ yra naujų vadovų ugdymo programa, kuri susideda iš 3 modulių ir siekia suvienodinti Grupės vadovų žinias. Pirmajame trijų dienų modulyje „Vadovavimas komandai“ daugiausia dėmesio skiriama vadovo vaidmeniui organizacijoje, bendravimui su darbuotojais, delegavimui ir įgalinimui, nuolatiniam grįžtamajam ryšiui, taip pat darbuotojų ugdymui ir motyvavimui. Antrajame trijų dienų modulyje „Vadovavimas sau“ apžvelgiami savęs pažinimo ir saviugdodos modeliai, pabrėžiamas vadovo asmeninis tobulėjimas ir skirtingų charakterių (tipų) darbuotojų valdymas. Trečiajame dviejų dienų modulyje „Vadovavimas kitam“ padedama vadovui orientotis komandos dinamikoje, įsitraukti į 1:1 susitikimus ir integruoti ugdymo metodus į vadovų pokalbius.
	Vadovo kelionė	„Vadovo kelionė“ yra pagrindinė ugdymo programa, skirta visiems Grupės vadovams, kurios turinys susijęs su vertybėmis, vadovavimo kompetencijomis ir veiklos valdymo ciklu organizacijoje. Kiekvieną ketvirtį dėmesys skiriamas vis kitai programos temai.
	Iššūkių laboratorija	„Iššūkių laboratorija“ – tai diskusijų forumas, kuriame vadovai gali dalintis darbiniais iššūkiais, patirtimi ir išgirsti kolegų patarimus. Šios iniciatyvos tikslas – sukurti erdvę atvirą diskusijoms ir mokymuisi vieniems iš kitų.
Didelį potencialą turintys darbuotojai	Augančių lyderių lyga	„Augančių lyderių lyga“ skirta didelį potencialą vadovauti turintiems specialistams. Programa orientuota į pamainumo užtikrinimą, darbo krūvio sumažinimą ir paskirstymą komandoje. Šioje trijų dienų mokymo programoje įgalinami didelį potencialą turintys darbuotojai. Jos metu aptariamos sėkmingam vadovavimui reikalingos kompetencijos, tikslų kaskadavimas, praktiniai situacinio vadovavimo taikymo aspektai, aktyvaus klausimo ir efektyvios komandos modeliai.
Visi darbuotojai	Privalomi mokymai	Privalomieji mokymai yra itin svarbūs nuolat atnaujinant Grupės specialistų įgūdžius ir didinant jų bendras kompetencijas. Šie mokymai privalomi pagal valstybės įstatymus ir yra itin svarbūs sklandžiam ir sėkmingam Grupės veiklų vykdymui.

	Keturių strateginių kompetencijų mokymai (#EnergySmart UNI)	#EnergySmart UNI – tai vidinis universitetas, kuriame ugdomos 4-ios Grupės strateginės kompetencijos: verslumas, adaptyvumas, energetikos ekspertiskumas ir tvarus inovatyvumas. Šiais mokymais prisidedame prie darbuotojų asmeninio tobulėjimo bei Grupės strateginių tikslų pasiekimo. Programoje nustatomi darbuotojų elgesio, gebėjimų ir darbo principų standartai, kurių laikomės visoje organizacijoje. Jie yra Grupės misijos, vizijos ir strateginių tikslų pagrindas. Programoje ugdomos strateginės kompetencijos stiprina ne tik individus, jos stiprina visą Grupę ir taip prisideda prie organizacijos konkurencinio pranašumo rinkoje didinimo. Mokymuose dalinamasi žiniomis, įgūdžiais ir patirtimis, reikalingais Grupės strategijai įgyvendinti.
	GROW akademija	„GROW akademija“ – tai vidinė ugdymo programa, kurioje vidiniai lektoriai ugdo savo kolegų įgūdžius. Programos tikslas – kurti besimokančios organizacijos kultūrą. Ji skatina kolegas dalytis žiniomis ir patirtimi, pabrėžiant atsakingo mokymosi, bendradarbiavimo, bendruomeniškumo ir savanoriškumo principus.
	Anglų kalbos kursai	Anglų kalbos kursai skirti darbuotojų anglų kalbos įgūdžiams ir gebėjimui bendrauti anglų kalba gerinti. Darbuotojai atlieka testus, kad būtų nustatytas jų kalbos lygis, ir yra skirstomi į atitinkamas grupes. Kursai trunka 60 akademinų valandų, po jų atliekamas testas ir apžvelgiama pažanga.
	Skaitmeniniai įgūdžiai	Šie mokymai apima Grupės darbuotojų skaitmeninių įgūdžių („Agile“, IT, duomenų analizės) stiprinimą.
	Skaitmeninių įgūdžių erdvė	Intranete nuolat organizuojame veiklas pasitelkdami žaidimų mechanikas, siekiant įtraukti visus Grupės darbuotojus į skaitmeninių įgūdžių tobulinimą, įskaitant naudojimąsi visomis „Microsoft Teams“ funkcijomis, mokymąsi dirbti „Power Automate“ įrankiu ir kt. Organizuojame iššūkius, konkursus ir hakatonus ir taip skatiname darbuotojus mokytis.
	Išoriniai mokymai, seminarai ir konferencijos	Išoriniai mokymai organizuojami tam, kad darbuotojai galėtų pagilinti ir praplėsti savo kompetencijas.
Naujokai	Naujokai	Visiems naujiems darbuotojams adaptacijos laikotarpiu siūlome galimybę dalyvauti „Bičiulių programoje“. Kartu su adaptacijos planu ir vadovui prižiūrint užtikrinama sklandžia darbo pradžia organizacijoje, naujokui taip pat gali būti priskiriamas patyręs kolega – bičiulis – kuris padeda susipažinti su organizacija.
	Naujoko startas	„Naujoko startas“ yra vaizdo įrašas, skirtas ir bet kada prieinamas naujiems darbuotojams, kuriame pristatoma organizacija, iniciatyvos, aktuali informacija ir platformos.
	Naujoko savaitė	„Naujoko savaitė“ vyksta virtualiai kas ketvirtį. Per šią savaitę vyksta keli renginiai, kuriuose supažindiname naujus darbuotojus su Grupės veikla, žmonėmis ir kultūra, vertybėmis bei mūsų organizacijoje vystomomis energetikos naujovėmis.

	Naujoklis ir Žaliamiestis	„Naujoklis“ ir „Žaliamiestis“ yra interaktyvios virtualios patirtys, kuriose nauji Grupės darbuotojai dalyvauja trijų mėnesių adaptacijos laikotarpiu. „Naujoklis“ yra virtualus vijoklis, kurį naujas darbuotojas turi auginti atlikdamas užduotis per adaptacijos laikotarpį. „Žaliamiestis“ – virtualus vadovo adaptacijos modulis: miestas, turintis net keturis energetikos objektus: kogeneracinę jėgainę, vėjo parką, hidroelektrinę ir saulės parką. Kad lemputė užsidegtų, vadovas tris mėnesius turi atlikti interaktyvias užduotis, kurių tikslas – susipažinti su organizacija iš vadovo perspektyvos.
	Ekskursijos į elektrines	Ekskursijos naujiems darbuotojams į Vilniaus KJ ir Kruonio HAE (abi Žalioji gamyba) organizuojamos kiekvieną ketvirtį.
Veiklos valdymo iniciatyvos	Adaptacijos planas	„Adaptacijos planas“ yra priemonė, kuria siekiame įgalinti sėkmingą naujų darbuotojų darbo pradžią. Planą sudaro įgūdžių įvertinimas, individualūs planai, tikslinės mokymo programos ir aiškios užduotys.
	Veiklos valdymo priemonės (tikslų nusistatymas, vertybės, elgsena, karjeros ir tobulėjimo planavimas)	Džiaugiamės galėdami pasidalinti, kad teikiame darbuotojų veiklos valdymo priemones, kurios leidžia vadovams aptarti tikslus su darbuotojais bei įvertinti jau užsibrėžtų tikslų pasiekimą kas metus, kas pusmetį ar ketvirtį. Be to, skatiname diskusijas apie vertybes, elgesį, tobulėjimo ir karjeros planus. Veiklos valdymo priemonės leidžia darbuotojams įvertinti aktualiausias ketvirčio problemas ar pasiekimus.
	Didelį potencialą turintys darbuotojai	Didelį potencialą turinčius darbuotojus (angl. <i>high potentials</i> , HiPo) identifikuojame Grupės lygiu. HiPo darbuotojas kasdien demonstruoja vertybėmis paremtą elgesį, siekia užsibrėžtų tikslų, įdeda papildomų pastangų ir savo elgesiu bei požiūriu demonstruoja norą augti lyderio vaidmenyje. HiPo darbuotojai gali dalyvauti mentorystės programoje ir tobulinti norimus įgūdžius.
	Pagrindines pareigas užimantys ir juos galintys pakeisti asmenys	Pagrindinių pareigybių ir jų pamainumo galimybių nustatymas yra organizacijai itin svarbus procesas, nes padeda sumažinti veiklos sutrikimų riziką ir užtikrina pagrindinių pareigybių tęstinumą. Kasmet peržiūrime pagrindinių pareigybių sąrašą: įtraukiame naujas pareigybes ir išimame tas, kurios nebeatitinka Grupės strategijos. Pareigybės svarbumas vertinamas pagal keturis kriterijus: darbo pobūdį, darbo lygį, santykinį indėlį, unikalią kompetenciją ir pamainumo galimybes. Pagrindinės pareigybės apima pareigybes verslo palaikymo, finansų, gamybos, reguliacinės ir komercinės veiklos bei paslaugų srityse. Jos taip pat apima įvairių lygių pareigybes (Grupės valdybos nariai, strateginių įmonių vadovai, aukščiausio lygio vadovai ir dalis kitų) visuose verslo segmentuose. Strateginių įmonių vadovų ir valdybos narių pamainumo galimybes aptarėme su stebėtojų tarybos nariais. Identifikavus pagrindines pareigybes, svarbu nustatyti, kurie darbuotojai skubiai prireikus galėtų perimti pagrindinių pareigybių veiklas ir užtikrinti jų tęstinumą. Organizacija padeda šiems darbuotojams ugdyti reikiamas kompetencijas, o pagrindines pareigas užimantys darbuotojai perduoda jiems konkrečias žinias.