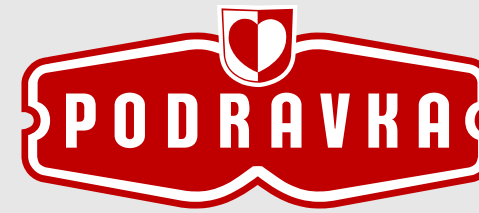




Days
Empowering people



**Poticanje kreativnosti zaposlenika
kroz uvođenje nove poslovne prakse**

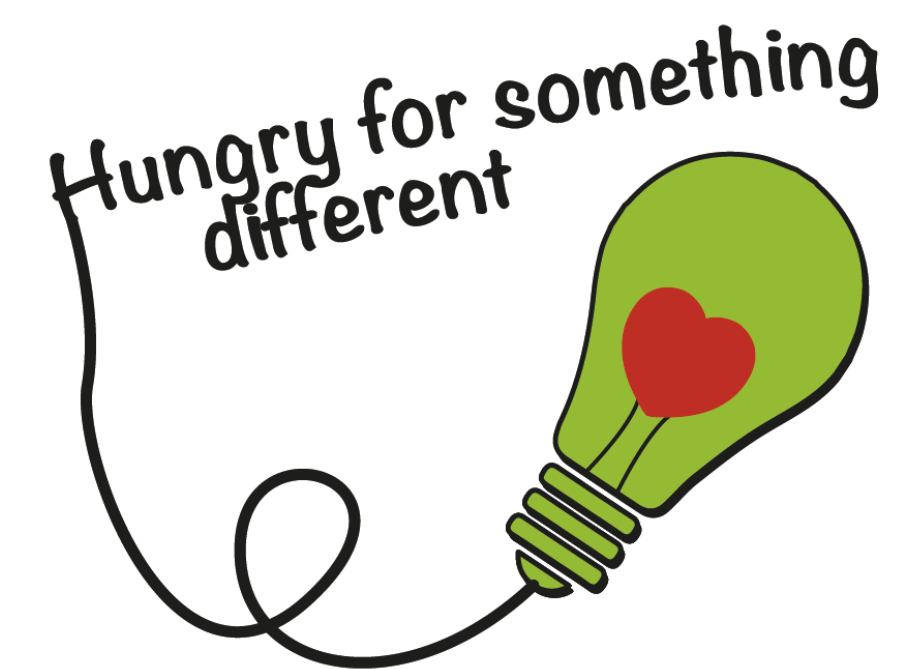
Emir Džanić, manager za otvorene
inovacije

Snježana Šlabek, voditeljica projekata za
upravljanje znanjem

17. ožujka 2016.

Sadržaj

1. Uvod
2. Kontekst razvoja projekta
3. Razvoj projekta
4. Zaključak



Uvod



♥ Podravka u svijetu

- ♥ Portfelj od **800** različitih **proizvoda**
- ♥ Podravka je jedna od vodećih **prehrambenih i farmaceutskih** kompanija u regiji JI i CE Europe
- ♥ **Podravka, Vegeta i Lino** su među najpoznatijim brendovima u regiji
- ♥ **Kulinarska institucija** u JIE
- ♥ Grupa Podravka > **6.700** zaposlenika, u Hrvatskoj 4400



Poduzeća i predstavništva u
23 zemlje svijeta

Podravkini proizvodi u **40**
tržišta u svijetu

Misija

Nudimo **inovativno**
kulinarsko iskustvo i zdrava
životna rješenja za Vas.

Vizija

Posvećeni smo poboljšanju svakodnevne
kvalitete života naših potrošača, kupaca i
zaposlenika putem **inovativnosti** i
internacionaliziranosti.



Kontekst razvoja projekta

tko? što? zašto?



Tim za provođenje projekta

- ✓ međusektorski, multidisciplinaran
- ✓ projektni tim, nadzorni odbor, sektorski koordinatori



Zlatko Ećimović
direktor Proizvodnje

PROIZVODNJA



Sanja Garaj-Miloš
direktorica Operativnog
marketinga

MARKETING



Vedran Šimunović
pomoćnik direktora
Korporativne komunikacije

KORPORATIVNE
KOMUNIKACIJE



Snježana Šlabek
voditeljica projekata za
upravljanje znanjem

UPRAVLJANJE LJUDSKIM
POTENCIJALIMA



Emir Džanić
manager za otvorene
inovacije

ISTRAŽIVANJE &
RAZVOJ

voditelj projekta

Relevantnost projekta

Strategija

- povezanost s Podravkinom strategijom / misijom, vizijom i vrijednostima
- povezanost s HR strategijom
- povezanost s nacionalnom strategijom za inovacije 2014-2020

Postojanje potrebe

- uvođenje sustava otvorenih inovacija
- nastavak HR projekta „Znamo, dijelimo, rastemo“
- nepostojanje sustava za upravljanje idejama i inovacijama na korporativnoj razini



Pretpostavka projekta

Izražavanje kreativnosti i inovativnosti zaposlenika moguće jedino u uređenom, transparentnom i održivom sustavu za upravljanje idejama.

Ciljevi

OPĆI CILJ

Poticanje kreativnosti zaposlenika kroz uvođenje nove poslovne prakse



Osigurati **uvjete** za implementaciju sustava inovacija na korporativnoj razini

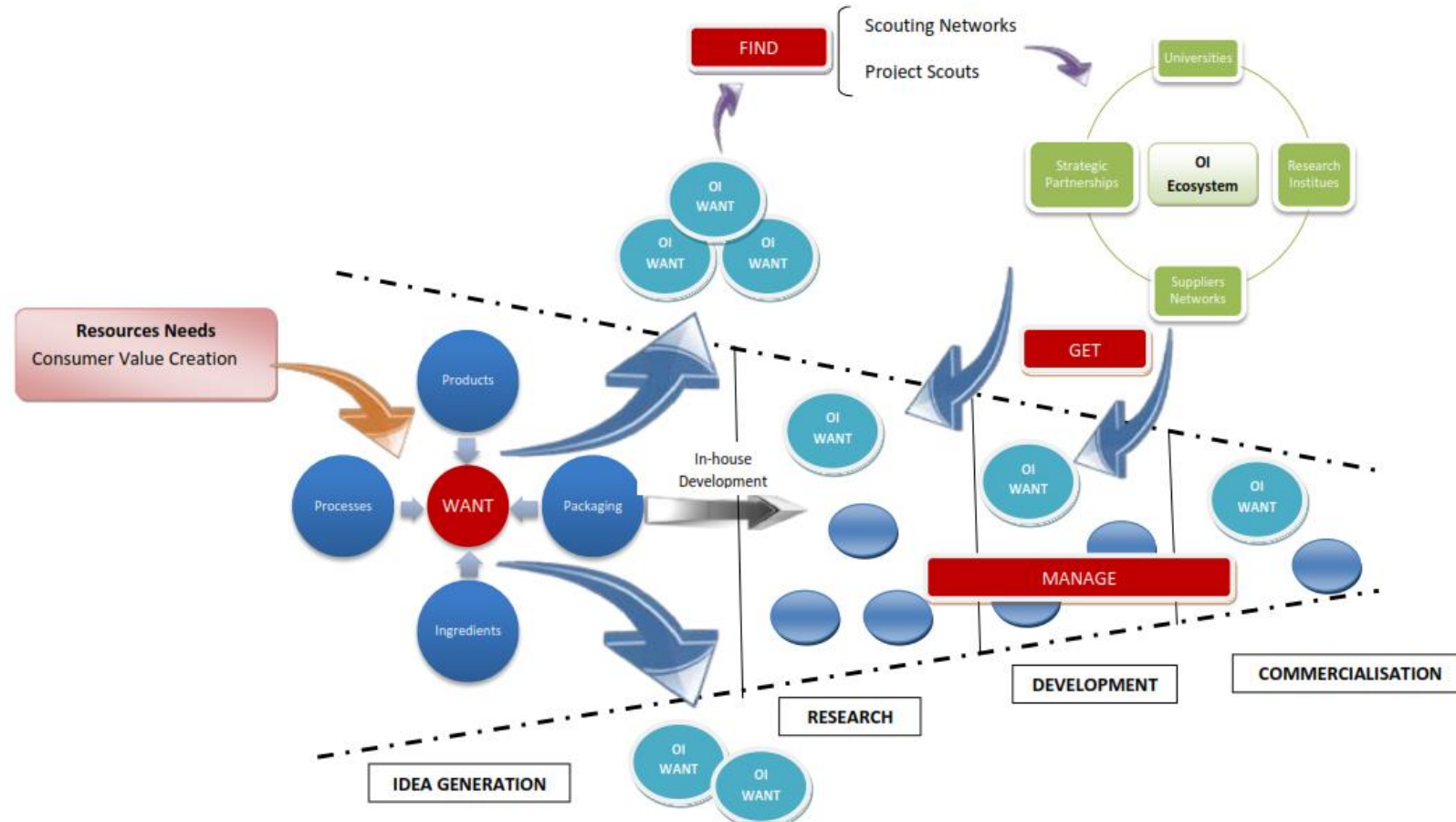


Započeti proces **promjene** organizacijske kulture



Osigurati **alate** za praćenje promjena na svim razinama

Holističko rješenje – ključni korak: poticanje kreativnosti zaposlenika – kultura kompanije



Razvoj projekta

Ključna područja projekta – holistički i integrirani pristup



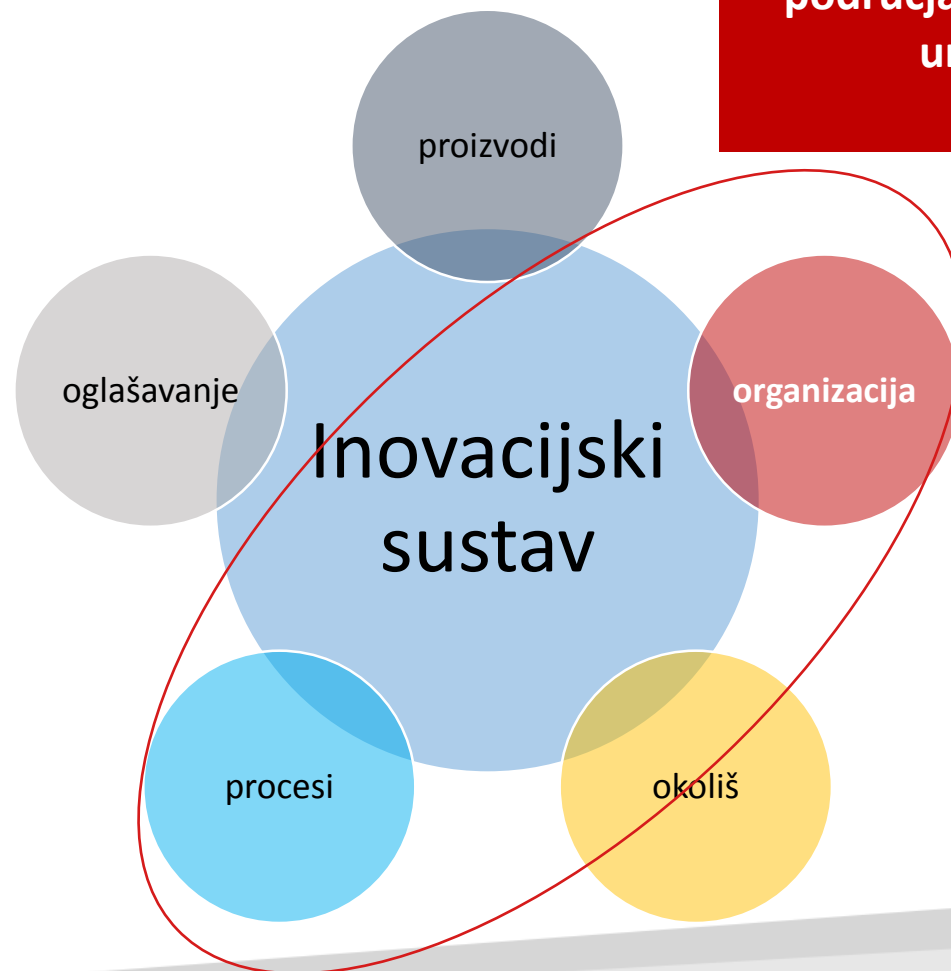
- ✓ *mindset* – temelj inovativne kulture
- ✓ ključna uloga HR-a

Poruke:

- ✓ *komunicirati što je inovacija – nije samo u proizvodima*
- ✓ *osnažiti postojeće inovatore i inspirirati ostale*
- ✓ *struktura u procesu i nagrađivanju*
- ✓ *dati alate koji su potrebni za realizaciju ideja*

Analiza početnog stanja

- ✓ anonimni, *online* upitnik, N=130 pitanja
- ✓ prilagođen upitnik *Dadura i Lee, 2011*, u skladu je sa *OECD preporukama za procjenu inovativnosti tvrtke (OECD 2002, OECD, 2005)*
- ✓ cilj: ispitati **inovacijsku zrelost** kompanije te ispitati **percepciju zaposlenika** o Podravkinoj inovativnosti u **pet kategorija**: procesima, proizvodima, organizaciji, marketingu i ekologiji



Analizom rezultata:
utvrđene kritične točke,
predložene mjere te
napravljen akcijski plan.
**Rezultati su ukazali na niz
područja koja je potrebno
unaprijediti.**

Akcijski plan - 20 ključnih aktivnosti



- ✓ *change management*
- ✓ „hard” i „soft” dijelovi
- ✓ taktično, planski
- ✓ jednokratne, periodičke i kontinuirane aktivnosti
- ✓ postepeno



upitnik inovacijske zrelosti i percepcije inovativnosti

uspostava OI tima



akcijski plan

radionica „Od ideje do projekta”



analiza i odabir softvera

vizualni identitet



foto izložba „Svi imamo ideje”

Kviz „Povijest Podravkinih inovacija”



Online debata i idejni natječaj

izrada procesa



izrada pravilnika

edukacije „Kako ideju predstaviti projektno”



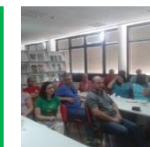
INNOVATION DAY 1 i 2

pilot pod-projekt IT rješenja



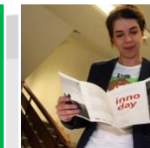
Znanje u fokusu – tematsko proširenje na inovacije

uspostava Kluba



radionica „Kreativnost u procesu stvaranja”

foto izložba „Innovation Day 2”



IT sustav – *online* web platforma u skladu s procesom

- ✓ najprije testiran u sektoru Istraživanje i razvoj
- ✓ društvena mreža, a ne još jedna „kutija za ideje”
- ✓ ***digitalni mindset*** – kolaboracija, *gamification*, transparentnost, glasovanje lajkanje zajednice i stručnih timova, liste, dostupnost *online* edukacija

✓ *digitalna transformacija*



ispitati
spremnost
iznošenja ideja u
online sustavu

motivirati
kolaboraciju –
zajednički rad na
idejama
+
gamification

educirati –
kreativnost,
otvorene
inovacije

testirati IT sustav
za prikupljanje
ideja

Cracking the
Creativity Code

Klub otvorenih inovacija

- ✓ neformalna asocijacija **kreativnih pojedinaca i inovatora** u svrhu širenja, promicanja i podrške inovativnom i kreativnom radu, inovacijskom sustavu i intelektualnom vlasništvu
- ✓ dijeljenje znanja i ideja
- ✓ podrška za razvoj novih ideja
- ✓ suradnja s timom za OI
- ✓ *design thinking*

- ✓ kreativno razmišljanje i kolaboracija
- ✓ alati i podrška za razvoj ideja
- ✓ dopustiti pogreške!



Pravilnik o poticanju inovativnosti radnika

Pravilnik obuhvaća

- ☐ proizvodne procese
- ☐ poslovne procese

Inovacija podrazumijeva

- ☐ oblikovanje i razvoj **novih** procesa
- ☐ svako **poboljšanje**
- ☐ **prijedlog** konkretne poslovne ideje u najširem značenju

Tko? Kako?

- ☐ jedan ili skupina radnika
- ☐ prijedlog nastaje kao odgovor na poziv („brief”) ili kao samostalan prijedlog
- ☐ prijedlog je u definiranoj formi
- ☐ podnositelju će biti potvrđeno da je prijedlog potpun i spreman za ocjenjivanje izvodljivosti.
- ☐ nagradu predlaže OI tim a odobrava Uprava Društva

Nagrade

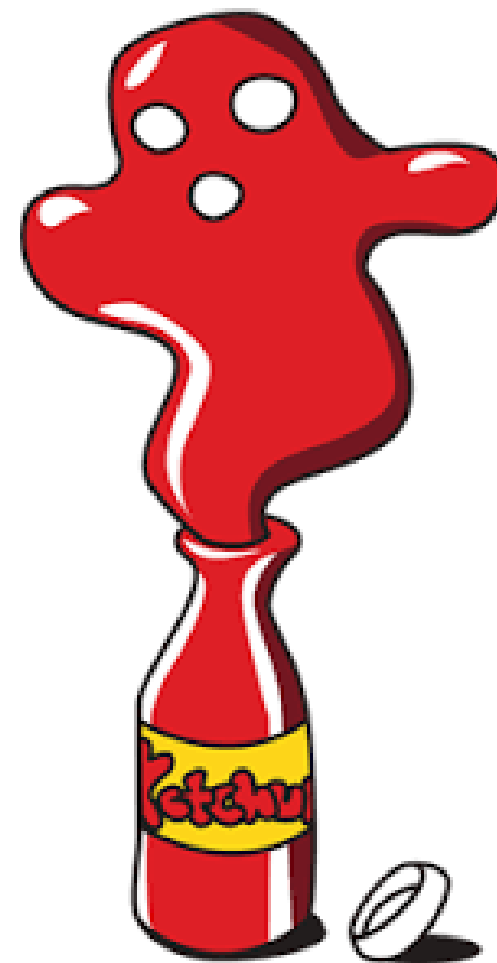
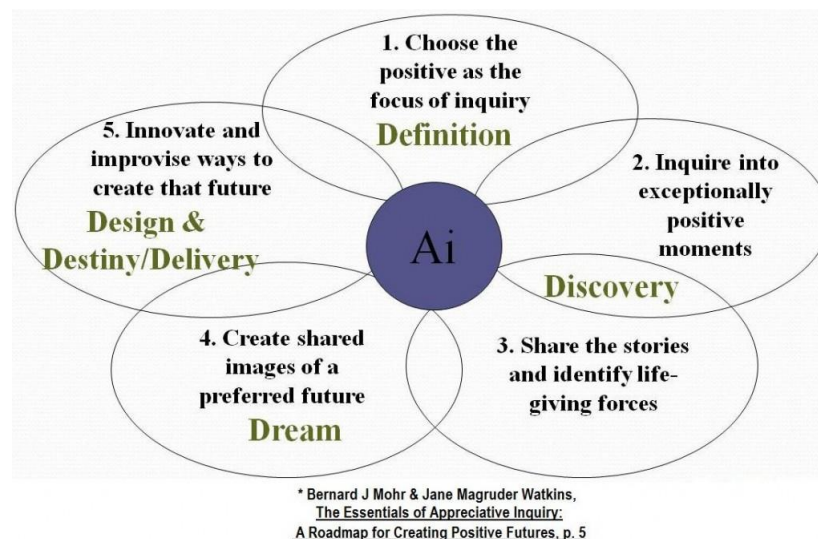
- ☐ fiksni dio nagrade
- ☐ varijabilni dio
- ☐ neizravno unapređenje
- ☐ financijski nemjerljivi doprinosi

Postavljeni okviri, struktura, IT platforma....

A kako smo potaknuli, motivirali i uključili zaposlenike?

- ✓ odabrana metodologija
Appreciative Inquiry
- ✓ razrađen plan niza događanja, radionica i edukacija
- ✓ komunikacija projekta svim zaposlenicima kroz sve raspoložive medije

BULLS & SQUIRRELS



Online izložba „Svi imamo ideje”

- ✓ uvod u projekt
- ✓ poziv za uključivanjem
- ✓ *teaser* na intranetu
- ✓ 300-tinjak portreta zaposlenika svih struktura

Poruka je bila da svatko na svojem radnom mjestu može pridonijeti nekom idejom!

<http://www.podravka.hr/ideje-i-inovacije/foto-galerija/>



Online kviz „Povijest Podravkinih inovacija”

- ✓ naglašeni primjeri inovativnih rješenja u problemskim situacijama kroz Podravkinu povijest
- ✓ istaknuti inovatori
- ✓ nagrade – kreativne kulinarske radionice

1957. - 1967.

Primjerice, zatvaranje vrećica od aluminijske folije riješeno je izradom zatvaračica, ali je problem bio u čestim kvarovima tada nedostupnih grijača. Problemu je doskočio:

- ☐ Drago Vezjak tako što je kupovao ručna glačala i uzimao iz njih termoregulatore koje je ugrađivao u zatvaračice
- ☐ Mirko Vlastić tako što je nabavio jeftinijeg dobavljača grijača
- ☐ Mijo Gjerek tako što je konstruirao novi model zatvaračica bez grijača



Prva žarulja je bačena!



INNOVATION DAYS



Innovation Days

- ✓ prikazali smo inovativne projekata iz proteklog razdoblja – **slavili smo uspjehe i ljude**
- ✓ **radnici su prezentirali** projekte (ideja i vođenje) koji su urodili inovacijom/poboljšanjem
- ✓ poticali smo **stvaranje novih ideja** kroz isticanje primjera inovacija
- ✓ poticali smo **suradnju među sektorima** na inovacijskim projektima
- ✓ stvaranje **inovacijske klime**
- ✓ stvaranje **kadrovske jezgre** za inovacije kroz formiranje **Kluba za otvorene inovacije**



Što smo prezentirali?

detektiranje ideja i inovatora



priprema za predstavljanje na Inno day-u

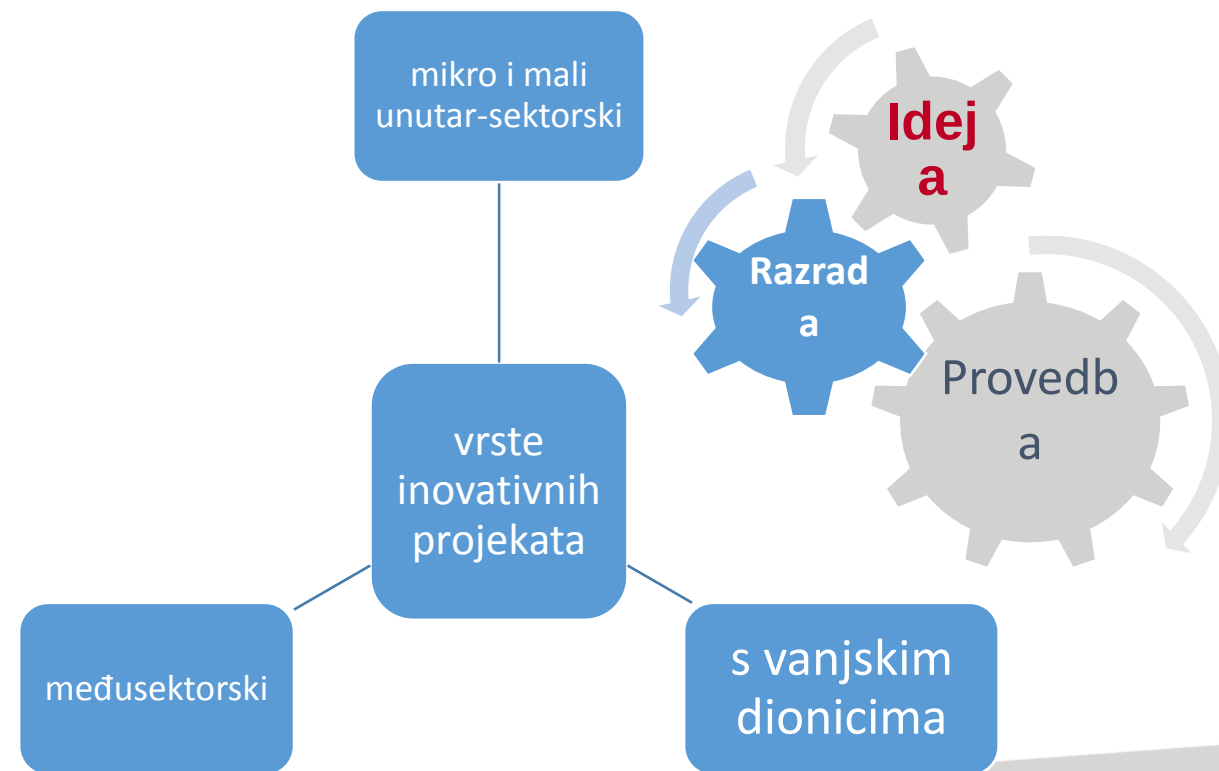


INNO DAY



KLUB OI

- ✓ dva događaja u 2015. (svibanj, studeni)
- ✓ višemjesečna priprema
- ✓ kratke i dinamične prezentacije
- ✓ emotivni moment
- ✓ sve razine radnika
- ✓ naglasak na idejama i provedbi
- ✓ panel rasprave
- ✓ kreativna i motivacijska predavanja
- ✓ prepoznali stotinjak ideja u različitim fazama



Primjer sektora Proizvodnja

„moraš mjeriti da bi mogao kontrolirati – moraš kontrolirati da bi mogao poboljšati”

sve ideje saslušati,
zabilježiti, prikazati kao
moguću **financijsku**
uštedu

potreba za **većim brojem**
malih inovatora
želja da se SVI pokrenu

uključeni voditelji,
tehnolozi proizvodnje i
radnici

potreba da se **bilježe**
male inovacije i
pretvore u **vrijednost**

95 ideja



60 s prihvaćenim
efektom



24 ideje bez
investicija ili s
investicijom < 1000
kn





Komunikacija projekta



maim i velikim idejama



Ako ste slučajno iz bilo kojeg razloga propustili posjet Podravkin Dan otvorenih inovacija, moderno vam jedino uprjeti namjerom da slični dani postanu tradicija u Podravki. U skladu s imenom, ovo je doista jedan od najinovativnijih dana organiziranih u našoj kompaniji... od količine predstavljenih ideja, raznoolikog programa, pune dragocinskih gostiju kojima se ne nadate, u netažnoj drevi kada ih najmanje očekujete, nagradnih igara, ukusnih zalogaja, inovativnih "velikih odmora" i "malih pauza" te u konačnici druženju

"Temelj Podravkinog uspjeha je da su ljudi vjerovali u sebe, bili kreativni i svoje ideje pretvorili u globalno uspješne projekte. Kroz jedan period ta se vjera pomalo izgubila, ali danas smo je vratili, jer se ideje predstavljene na Podravkinom danu inovacija proizašle su iz naše kompanije. Ideja sama po sebi

ne znači ništa i svaka ideja ne vodi nužno do uspjeha, ali ako ne pokušamo, nećemo niti uspeti.

Vjerujem da svatko od nas ima ideju i savim mala ideja je dovoljna.



Na drugom Podravnikom danu inovacija predstavljao se skotarski, a 42 procenta je u obliku kratkih pitchinga, pokazali su na kakve su ve inovativne načine pomakli granice u poslovanju. Mingima su se bili u petak 3. studenoga na Podravskom danu inovacija predstavljali i "Lampice" pa su na krakir juri i srušili temelji za realizaciju nekkih novih ideja koje su iznijeli kroz sudjelovanje u igri. Zamjena karlova za slepa?

Na drugom karlova i oje je puta službeno otvorio Dan Podravnih inovacija predsjednik Uprave Podravke Zvonimir Mriac:

U doba brzopuzanja moćno doba neima poticanje za nas. Cilj je naša inovacija i karlova su na drugacije razvijanje, ali samo danas. Nego ne ostale dani u godini. Ve i sama pobuda da o mećen razvijamo je velika pobuda, a karlova je inovacija i karlova je uspeh. Podravka prita podloga za razvoj, testiranje i lansiranje inovativnih ideja, koje će nam omogućiti da se udalimo od konkurencije. Drugi dan inovacija govori nam da

je predsjednik Uprave poručio - **Budite dovoljno hrabri, borite se za svoju ideju**

Što ponosi i buduće Podrzkare, a ujedno razumljivo je objašnjava i Uprava Podrzkare na svojoj poslovnoj splejdsu: uvojenje pravilnik kojim je regulirano postojanje i nagradivanje ideja. Na temelju pravilnika omogućiti će se razvijanje dodatnih ideja, koje će biti od koristi za poduzeće. Na primjer, čitav ciklus od dobivanja i razvoja ideje, preko digitalni sustav - od dostojenosti ideje do njzine realizacije.

Incitacija: pokrivanje otvorenih inovacija u Podrzkri, mr. sc. Jermini Kuzmanović kaže: "Kod nas, u Podrzkri, izdvajanje i razvoj ovih ideja je počinak razvoja ideje u inovaciju i nastanak projekta, a manager za otvorene inovacije Emir Utubić, kaže: "Naši ljudi imaju kreativnost, ali otvorene inovacije je najvažnije dalje planove javnih kapaciteta i predujetanja novih ideja kao i cijelo stvaranje kulture i izgradnja sistema. Ključ je obrazovanje i

[illegible][illegible]

Izložba fotografija „inno day” studenata Sveučilišta Sjever



Studenti Sveučilišta Sjever svojim su fotoaparatom na licima sudionika Podravkinog dana inovacija uhvatili **trenutke dijeljenja strasti, kreativnosti i povjerenja** i tako zabilježili važne trenutke u Podravkinom inovativnom životu.

Radionice, predavanja, rasprave...



panel rasprave,
okrugli stolovi....
„Koliko smo
inovativni?“

radionica
„Kako ideju
predstaviti
projektно“

predavanje
„Cage of
innovation“

radionica
„Kreativnost u
stvaranju novih
ideja“

Disney-eva
kreativna
radionica

online edukcije
„Cracking the
Creativity Code“
10 e-tečajeva

Zaključak

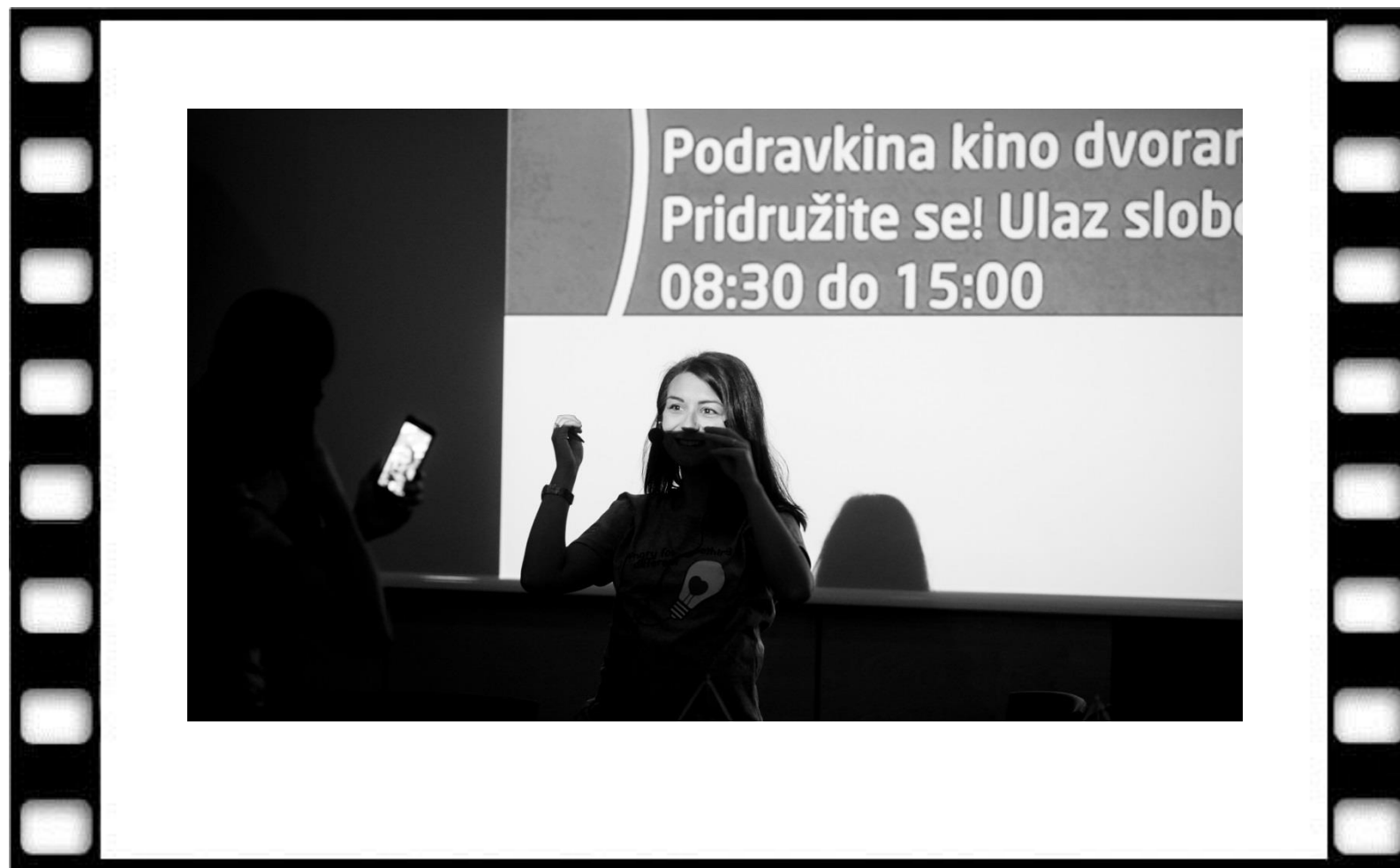


Zaključak

- ✓ povećana je uvjerenost zaposlenika u inovativnost kompanije
- ✓ povećana je educiranost zaposlenika o načinima artikuliranja i realiziranja ideja
- ✓ povećana je informiranost zaposlenika o načinima doprinosa kroz vlastite ideje
- ✓ omogućen je mehanizam prihvata ideja

Navedeno doprinosi istovremeno zadovoljstvu zaposlenih i povećanju konkurentnosti kompanije kroz bolje korištenje ljudskih potencijala.

Ovime je osigurana dugoročna održivost projekta.



<https://youtu.be/XQQRsEbgKU0>

Hvala na pažnji!

