

„Znamo, dijelimo, rastemo“

Pilot projekt iz područja upravljanja znanjem

Snježana Šlabek
voditelj projekata za upravljanje znanjem
Podravka d.d.



Sadržaj

1. Uvod
2. Kontekst razvoja projekta
3. Proces razvoja projekta
4. Konkretni učinak projekta
5. Utjecaj na organizaciju



1. Uvod

Podravka – kompanija sa srcem!

- Dvije osnovne djelatnosti: **prehrana i pića, farmaceutika**
- Tvrtke i predstavništva u **20** zemalja
- Proizvodni kapaciteti u **4** zemlje
- Snažna distribucijska mreža
- **Podravka i Vegeta** su među vodećim prehrambenim markama u regiji
- Proizvodnja oko **800** različitih proizvoda
- Prodaja na **500.000** prodajnih mjesta diljem svijeta
- godine uspješnog razvoja (od 1934.) akumulirale su ogromno znanje u pojedincima, procesima, inovacijama, proizvodima...

2. Kontekst razvoja projekta

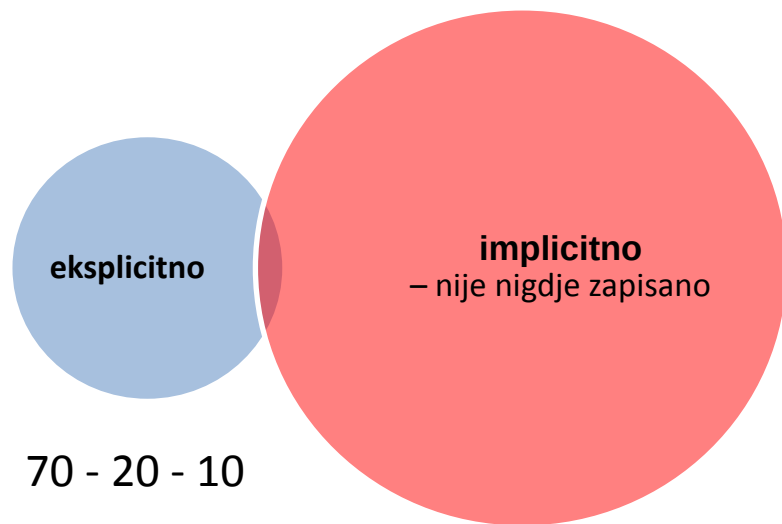
Pitanja koja smo si postavili u početku:

- Podravka u kontekstu EU gospodarstva
- Znamo li što sve znamo?
- Koje znanje imamo danas i koje znanje trebamo u budućnosti?
- **Koristimo li dovoljno ICT u umrežavanju našeg znanja?**
- Jesmo li kompanija okrenuta prema znanju?
- Kako se odnosimo prema resursu znanja?

Vizija i ciljevi

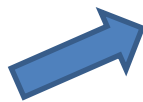


Koje znanje smo željeli „uhvatiti”, rizici i kritične točke



Odlučili smo pričati o znanju!

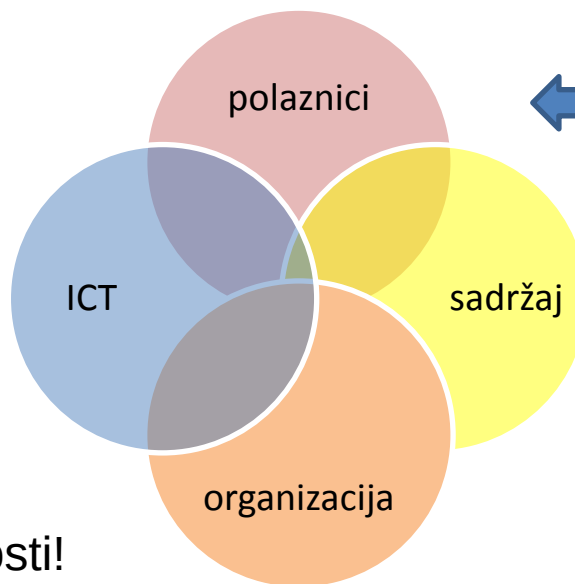
prepoznate kritične točke



Alat prilagoditi
organizacijskoj zrelosti!

Uzori: TedX, Coursera, Microsoft....

Izazovi / rizici:
organizacijski, procesni i
tehnološki!



70-80%
zaposlenika ima
prešutno znanje

Pravovremenost – podrška strategiji i ciljevima kompanije



Dijeljenje znanja i učenje predstavlja **zadovoljstvo!**

Znanje možemo dijeliti na **kreativne i inovativne** načine!

Dijeljenjem znanja s kolegama na poslu razvijamo međusobno **povjerenje!**

Učenje i dijeljenje znanja budi **strast** i u primatelju i davatelju!

Kako bismo bili **izvrсни** u svojem poslu važno nam je iskustvo naših kolega i neponavljanje istih pogrešaka!

3. Proces razvoja projekta

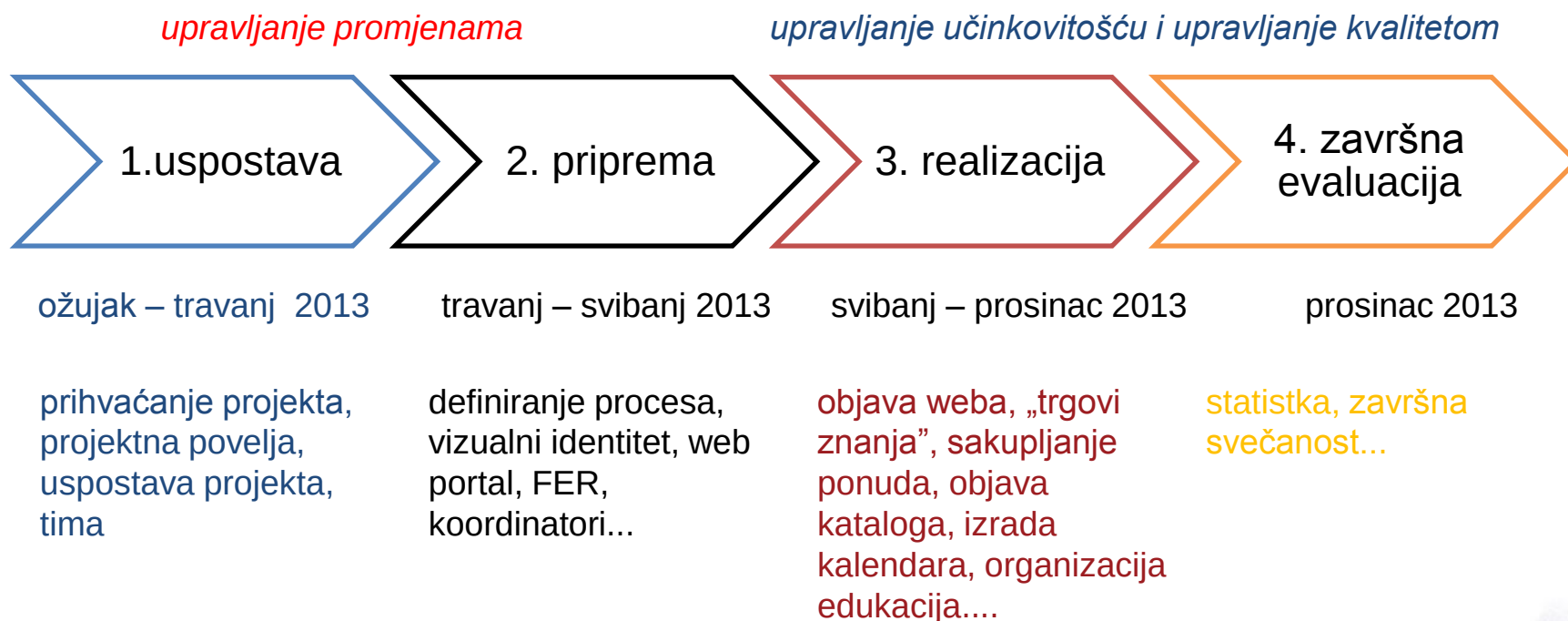
Kontekst

- ✓ **opseg:** Podravka Grupa
- ✓ **sudionici:** dobrovoljci iz svih poslovnih cjelina
- ✓ **trajanje:** ožujak – prosinac 2013
- ✓ **resursi:** interni (suradnja svih sektora – koordinatori/ambasadori) + eksterni

Zašto?

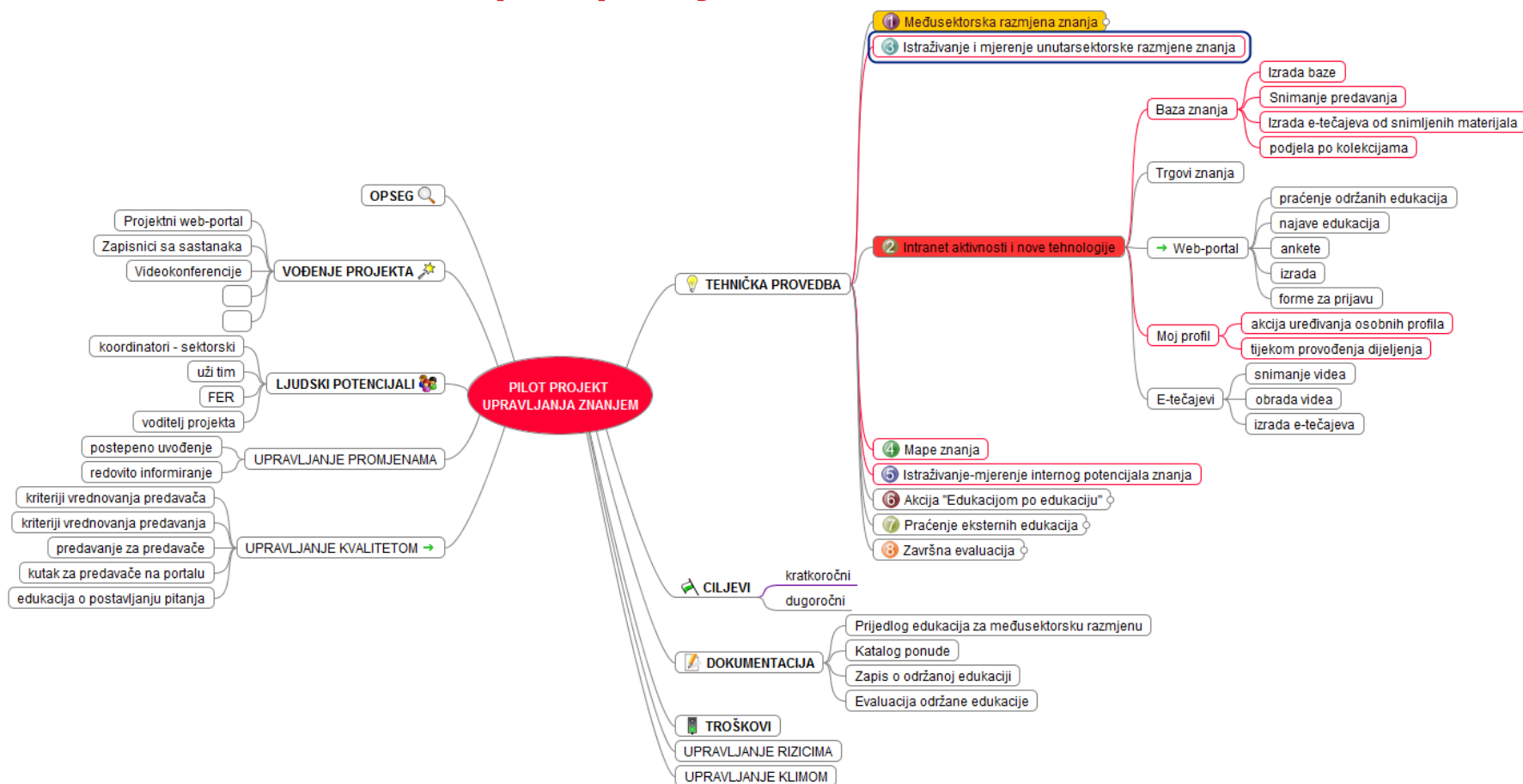
- ✓ ispitati spremnost / zrelost
- ✓ ispitati najpogodnije metode različitih vrsta dijeljenja znanja
- ✓ definirati mape znanja za ključna područja
- ✓ definirati načine mjerenje učinka
- ✓ poticati upotrebu ICT-a u širenju znanja

Tijek projekta



idejni koncepti:
cjeloživotno učenje
održivi razvoj
networking
internacionaliziranost

Mentalna mapa projekta



Upravljanje promjenama i rizicima

- vizualni identitet
- slogan
- brošure
- plakati
- web-portal
- flash animacije
- interni marketing



Motivacija

- ✓ motivacijski program
„Edukacijom po edukaciju”
sakupljanje bodova *gamefication*
- ✓ mentorstvo
- ✓ horizontalni razvoj karijere
- ✓ promocija predavača
- ✓ edukacija predavača


Pilot projekt internog dijeljenja znanja „Znamo, dijelimo, rastemo”, 2013.


POTVRDA

da je Svenka Petrović sudjelovala kao predavač/voditelj radionice prema popisu:

naziv predavanja/radionice	datum	broj bodova
1. Napredno korištenje MS Excela	11. lipnja 2013.	2
2. Napredno korištenje MS Excela	12. lipnja 2013.	2
3. Potraga za blagom	18. prosinca 2013.	1

te time ostvarila pravo zamjene sakupljenih bodova * za eksternu edukaciju prema svojoj potrebi u 2014. te u dogovoru s Upravljanjem ljudskim potencijalima.

Direktorica Upravljanja ljudskim potencijalima
Jasenka Maltarić-Dujinić

* 1 bod = 250,00 kn
Do 2 sata predavanja – 1 bod
Više od 2 sata predavanja – 2 boda

“what’s
in it for
ME?”

Brošura

UPRAVLJANJE LJUDSKIM
POTENCIJALIMA

Upravljanje ljudskim potencijalima
Tel: 048 851 472
Tel: 048 851 504
E-mail: informacija@znanje.hr

PILOT PROJEKT

<http://znanje.hr/ulup/>

Iazmislite...

Ivo znanje posjedujete te kako ga
biste optimalno iskoristili?

Ivo znanje trebate u budućnosti te
o ga možete pribaviti?

Davno ste objavili stručni rad. Želite li
podijeliti s ostalima?

Ite iskustvo u radu na određenim pro-
jektima i rado bi ih podijeliti s ostalima da
ponašaju iste pogreške?

Ite inicirati raspravu na određenu
temu i zanimati vas mišljenje ko-
si iz različitih poslovnih cjelina?

Ite talent za prenošenje znanja i rado
je dodatno raditi kao interni trener?

Ite održati otvoreno predavanje o

Ovim pilot projektom želimo upravo vama osigurati da raspolazete svim ne-
ophodnim znanjem raspoloživim u kompaniji.

Želimo osigurati okvirne uvjete za poticanje i prijenos znanja—što dugoročno
znači vrijednosni sustav s pojmovima: poštenje, suradnja i doverljivost za
primjene.

Želimo da se prepozna postojeće znanje u kompaniji i da se ono optimalno
iskoristi.

Cilj nam je osigurati klimu u kojoj je organizacija, što znači, svaki njezin djelat-
nik, sposoban učiti.

Prepoznato znanje, i eksplicitno i implicitno, želimo aktualizirati te u skladu s
njegovom primjenom dalje razvijati.

Imate specifična znanja i rado biste
održali kratku radionicu za sve
zainteresirane?

Imate li neki zanimljiv hobi i uključite se u
"off-topic"?

Bili ste na konferenciji i rado biste s ostali-
ma podijeliti iskustva i nove spoznaje?

U svojoj memoriji imate pohranjeno znan-
je za rješavanje određenog poslovnog
problema?

Javite nam se s povjerenjem te ćemo u
dogovoru s vama odabrati optimalan način
pohrane i prijenosa vašeg znanja.



**Pilot
projekt**

Edukacijom po edukaciju

uključiti se

javi se do 18. 3. 2013.

SADRŽAJ

Sudjelovanje u pilot projektu	1
Što znači "edukacijom po edukaciju"	1
Prigovori i savjeti	3
Načini dijeljenja znanja	5
Što je izvan od znanja	5
Načini za korištenje	5
Načini za korištenje	5
Načini za korištenje	5

Sudjeluj u pilot projektu internog dijeljenja znanja

Posivamo vas da se uključite u
pilot projekt internog dijeljenja
znanja.

Žašto pilot projekt?

Prvenstveno želimo saznati
što sve znamo, i tko što zna,
i kome što treba.

Nadalje želimo motivirati vašu
spremnost za dijeljenjem
znanja.

Također, želimo ispitati najpo-
godnije metode za dijeljenje
znanja, ali i poticati uporabu
napredne informacijske
komunikacijske tehnologije u
tim procesima.

Mi ćemo vam osigurati po-
drišku u organizaciji te u dogo-
voru s vama dogovoriti opti-
malan način prijenosa vašeg
znanja.

Kroz ovaj pilot projekt želimo
saznati što sve vi znate, a mi
možda ne znamo da vi znate.

Nadalje, želja nam je povećati
one kojima je znanje po-
trebno s onima koji to znanje
imaju.

Zvuči jednostavno, zar ne?
Znanja koja ste stekli svojim
radnim iskustvom i raznim
vrstama obrazovanja vaša su
osobna snaga, ali i snaga naše
kompanije.

Želimo da nam se javite s
punitim povjerenjem, što ćemo
sigurno znati cijeniti.

Posivamo vas da razmislite
koja su va eksplicitna ili impli-
citsna znanja koja imate, a mi
ćemo u dogovoru s vama
pronaći način i zapošlenike
kojima je upravo to znanje
potrebno.

Predvidjeti smo više vrsta
prijenosa znanja (radionice,
predavanja, materijali za bazu
znanja, izrada e-večera, u-
predavanje diplomskih,
magistarskih, stručnih i ostalih



Što znači "edukacijom po edukaciju"?

"Edukacijom po edukaciju"
naziv je motivacijskog paketa
za sve koji sudjeluju u pilot
projektu internog dijeljenja
znanja.

Sa svakim dijeljenjem znanja
skupljate bodove. Na kraju
godine skupljene bodove
možete zamijeniti sa neku
eksternu edukaciju po vašem
izboru.

Također, bodove možete i

sa svojim sudjelovanjem na
edukacijama drugih.

Također, sve koji će se
uključiti u pilot projekt promi-
virat ćemo interno, a ukoliko
otvorjemo u vama mentorske
ili trenerske sposobnosti,
nastojat ćemo vam osigurati
uvjete za daljnji razvoj u tome
smjeru.

Na kraju pilot projekta
moćete se javiti i

bili kralji, spremni i voljni
podijeliti svoje znanje.
Također, svima koji se javi
pomoći ćemo, ukoliko bude
potrebno, internom obukom
u tome kako održati pred-
avanje, napraviti uspješnu
prezentaciju ili ostalo prema
potrebi.

U svakom slučaju—uključite
se!

Brošura

Trgovi znanja

Na intranet stranicama Upravljanja ljudskim potencijalima napraviti ćemo male "trgovine znanja". Cilj nam je imati mjesto ponude i potražnje znanja na intranetu. Kada skupimo vaše "ponude", objavit ćemo ih na našem portalu kako bismo vidjeli "ponudu i potražnju znanja".

Također na web portalu moći ćete poslati zahtjev za onim znanjem koje vam treba, a nešto oko to znanje ima moći će se povezati s vama.

Trgovi znanja imaju ambiciju povećati one koji znaju s onima koji to znanje trebaju. Ključni koncepti su: implicitno znanje, eksplicitno znanje, ad hoc pristup i usvajanje znanja.



Načini prijenosa znanja

Predvidjeli smo različite načine i modele dijeljenja znanja.

Neki od načina su:

radionice, otvorena predavanja, prezentacije dobre prakse, nautene lekcije, okrugli stolovi/debate i sl. o dobro ili loše odrađenim projektima i drugim atraktivnim temama, predavanje diplomskih, magistarskih radova i disertacija, materijali za bazu znanja.

Također, možete sudjelovati kao stručnjak za sadržaj kod izrade e-tečaja.

Ako imate neki zanimljiv hobi ili znate nešto posebno—za vas smo predvidjeli model peškom oliz. "off-topic". Uvijek možete odlučiti s kime želite

Općenito, najbolje rješenje je na različite načine kombinirati i biti znano. Za ovaj je pristup sposobnost pristupa našim znanjima i znanje iz dokumenta i dostupne informacije znanja.

podijeliti svoje znanje: sa svima u kompaniji ili samo unutar vašeg sektora ili stručnog područja.

Javite se svojim koordinatorima u sektoru ili direktno nama i u dogovoru s vama pronaći ćemo najbolji način za vas.



Kome se javiti?

Preporučujemo da se javite koordinatorima za dijeljenje znanja u svojem sektoru.

Koordinatori su zaduženi da u suradnji s nama naprave katalog ponude znanja koji ćemo objaviti na intranetu.

Također, možete se javiti i direktno koordinatorima pilot projekta na email: interno-znanje@podravka.hr.

Svoj interes uvijek možete iskazati putem prijave na web portalu Upravljanja ljudskim potencijalima.

Gdje se nalazi popis koordinatora? Popis koordinatora nalazi se na intranetu.

net stranici Upravljanja ljudskim potencijalima.

Razmislite o znanju koje možete podijeliti s ostalima, pokušajte željeni prijenos znanja svrstati u određenu predloženu kategoriju i javiti se koordinatorima u svojem sektoru. Javite se preko intranet stranica Upravljanja ljudskim potencijalima ili se javite direktno na email: interno-znanje@podravka.hr ili tel 1492/1206.

<http://www.izg.hr>



Što ja imam od toga?

Sposobnost dijeljenja znanja poželjna je kompetencija. Dijeljenje znanja može pozitivno utjecati na vaš profesionalni razvoj.

Također, povezivanjem onih koji trebaju znanje i onih koji to znanje imaju brže se rješavaju poslovni problemi i u konačnici brže i efikasnije obavlja se posao.

Prepoznavanje i povezivanje eksperata još je jedna prednost.

Učenje na iskustvu drugih može vam pomoći da ne ponovite iste pogreške.

Uključivanjem u interni prijenos znanja možete otkriti trenerske ili mentorske sposobnosti te vas možemo podržati u tom razvoju.

Želite li se uključiti u izradu e-tečaja kao stručnjak za sadržaj, nudimo vam edukaciju iz područja instruktorskog dizajna i izrade e-learning tečajeva. Naravno, dijeleći znanje skupljate bodove i na kraju ih zamijenite za novu edukaciju koju želite.

I zapamtite, što više dajete—više ćete i dobiti!



Koristi za kompaniju

Dokazano je da razvojem kulture dijeljenja znanja kompanije bion smanjiti gubitak intelektualnog kapitala i znatno povećavaju postotak iskoristivosti postojećeg znanja u kompaniji.

Tako stvaraju zdravu podlogu za razvoj inovativnosti i brže odgovore na poslovne zahtjeve.

Dijeljenje znanja poboljšava kolaboraciju između različitih sektora, odjela i službi.

Kompanija koja "zna što zna" brže

"Podrška je mjesto na kojem se individualne znanje i inteligencija stapaju u kolektivnu stvaralačku inteligenciju sposobnu za poduzetničko djelovanje."
Jacques Morin

odgovara na ključne poslovne zahtjeve. Sposobnost učenja kompanije ima ključno značenje za stvaranje poduzeća usmjerenog na znanje. Upravljanje znanjem ima za cilj optimalno iskoristiti postojeće znanje, dalje ga razvijati i primijeniti na nove proizvode, procese i poslovna polja. Povećanjem kapitala znanja povećava se i vrijednost kompanije.

Kategorije

Interni prijenos znanja grupirali smo u nekoliko kategorija. Uključite vaš prijedlog ne odgovara niti jednoj kategoriji - izaberite kategoriju "ostalo".

Vrste i opisi kategorija prijenosa znanja:

OTVORENA KATEGORIJA - predavanja, otvorenog tipa za sve zainteresirane, teme mogu biti raznolike, a želite da svi zainteresirani mogu prisustvovati - jednom mjesečno u kino sali

RADIONICA - za edukaciju tipa prijenosa određenih vještina koje održava netko od zaposlenika iz vašeg sektora.

ŠALJI DALJE - kategorija za prijenos znanja zaposlenika nakon konferencija, stručnih skupova i sl. ili jednostavno prijenos određenih dokumenata u bazu internog prijenosa znanja

ZA ISTIM STOLOM - kategorija za teme o kojima biste željeli raspravljati s ostalima (iskustva u vođenju projekata, znanstveni radovi naših zaposlenika, u ostale teme, brainstorming s ostalima u kompaniji, drugačije viđenje vaše ideje /poslovnog rješenja/problema...)

INTERNO PREDAVANJE - za

OTVORENI DANI SEKTORA - predavanje o zanimljivim djelatnostima sektora za ostale zaposlenike ili predstavljanje uspješnih ljudi, ideja, djelatnosti iz sektora

OFF - TOPIC - kategorija za interni prijenos onih vaših znanja koja nemaju direktne veze s poslom (hobiji ili drugačiji interesi). Teme "off-topic" ide bi jednom mjesečno peškom.

OSTALO - slobodna kategorija za način prijenosa koji nije obuhvaćen niti jednom predloženom kategorijom.

Web-stranica, e-learning, webinar, videokonferencije...

INTERNI PRIJENOS ZNANJA

ŠTO, ZAŠTO, KAKO

KALENDAR INTERNIH
EDUKACIJA 2013/14

KATALOG INTERNIH
EDUKACIJA 2013/14

ŠTO JA IMAM OD TOGA

NAČINI PRIJENOSA ZNANJA

KOORDINATORI ZA DIJELJENJE
ZNANJA

BAZA ZNANJA

KUTAK ZA PREDAVAČE

PRIJAVE

DOKUMENTI S INTERNOG
PRIJENOSA

INOVACIJE



Znamo, dijelimo, rastemo



Ovdje smo vam na tri stranice pripremili osnovne informacije o pilot projektu!
Na svakoj stranici nalazi se jedna animacija!
Za prijelazak na sljedeću stranicu koristite gornju navigaciju.



HR

Days

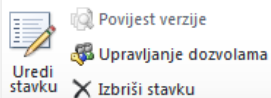
Empowering people

<http://elearning.podravka.hr/composica/courses/znamo-dijelimo-rastemo/>

Katalog

OSNOVE FINANCIJSKOG MODELIRANJA	 Mesaroš Vjekoslav Mesaroš Vjekoslav 1369 Vod. odjela za spajanja i akvizicije	23.9.2013. 12:00		 Pred-anketa	 Evaluacijska anketa
LINO U LINO GRADU - PREDSTAVLJANJE IDEJE O LINO SLIKOVNICI	 Gašparić Božica Gašparić Božica 0411 Radnik u proizvodnji	12.9.2013. 12:00		 evaluacijska anketa	
LIK I DJELO ZLATE BARTL	 Lakuš Jadranka Lakuš Jadranka 0993 Stručni suradnik	30.7.2013. 11:00		 pred-anketa	
ISPRAVNO KREIRANJE, PRIMJENA I RAD SA SAP ZAHTJEVNICAMA	 Bedeković Branko Bedeković Branko 1228 Supply category manager	 Lukač Ivan Lukač Ivan 0177 SAP specijalist II	25.7.2013. 11:00		
POJAVA I RAZVOJ PRIVATNIH MARKI NA TRŽIŠTU RH	 Milošić Odobašić Dunja Milošić Odobašić Dunja 0201 Manager kategorije	18.7.2013. 11:00		 pred-anketa	 evaluacijska anketa
KPI U PROIZVODNJI	 Ećimović Zlatko Ećimović Zlatko	11.7.2013. 11:00		 pred-anketa	 evaluacijska anketa

Prikaz



Povijest verzije

Upozori me

Upravljanje dozvolama

Izbriši stavku

Upravljanje

Akcije

Ova edukacija je ponuda sektora:	PROIZVODNJA
Title	KPI U PROIZVODNJI
Kratak opis teme:	KPI u Proizvodnji (što je KPI, koja je svrha KPI, uloga menadžera) - svrha i način korištenja "ključnih pokazatelja uspješnosti" u procesu proizvodnje.
Kategorija edukacije:	PREDAVANJE - OTVORENA KATEDRA
Kome je namijenjeno:	Svima zainteresiranima.
Planirani mjesec održavanja edukacije:	travanj
Termin	11.7.2013. 11:00
Završetak:	11.7.2013. 12:30
Mjesto:	Kino-dvorana
Trajanje edukacije:	1,5 sat
Certifikati, potvrde, evidencije:	Evidencija prisustvovanja
Istječe	

Predavač 1 - kontakt



Edimović Zlatko
0666 Direktor sektora Proizvodnja
A120 UR. DIR. PROIZVOD

Ankete



pred-anketa



evaluacijska anketa

Status



Ocjena (0 - 5)



Broj ocjena

1

Materijali s predavanja



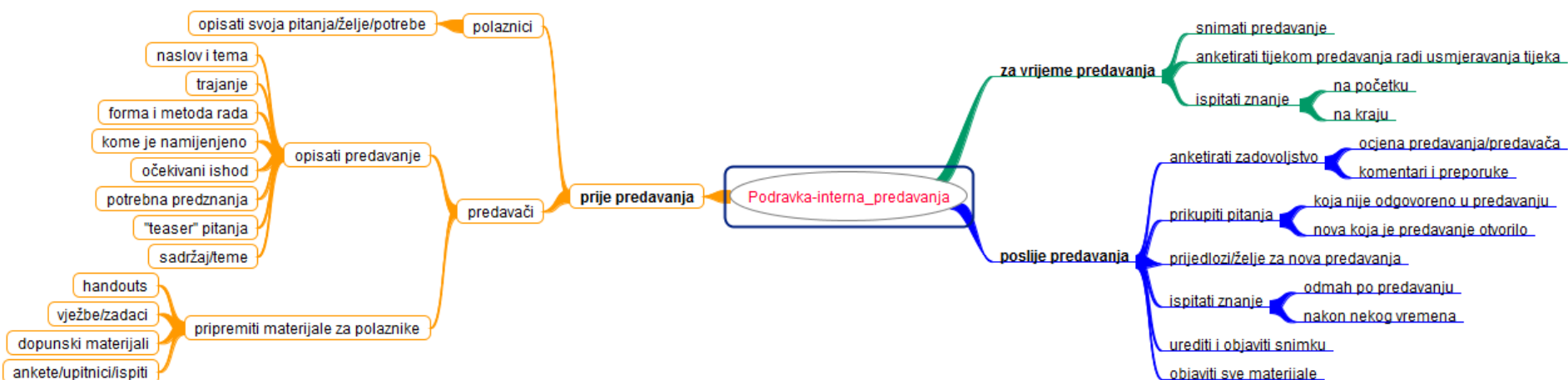
KPI u proizvodnji.pptx

Stvoreno u 4.3.2013. 10:02, autor: Šlabek Snježana
Vrijeme posljednje izmjene: 11.7.2013. 14:25, autor: Šlabek Snježana

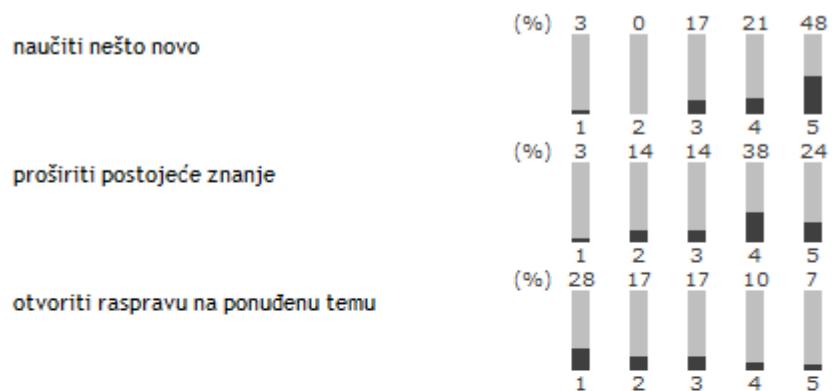
Zatvori

Kartica predavanja

Organizacija internih predavanja



1. Što očekujete od predavanja/radionice?



Ukupno: 29

2. Kakva je vaša razina predznanja o temi "KPI u proizvodnji"?

- 1 – ne poznajem dovoljno temu
- 2 – osrednje znam o temi
- 3 – vrlo dobro poznajem temu
- 4 – izvrsno poznajem temu



3. Ovdje upišite pitanja na koja biste željeli dobiti odgovor na edukaciji:

Koliko je Podravka došla daleko u definiranju KPI-ova? kakvi su pokazatelji u odnosu na druge (benchmark)? Poboľšanja koja se očekuju i primjenom kojih alata?

1 (17%)

Kako do uniformnih i objektivnih KPIs u Podravkinim tvornicama? Kako pretvoriti papirnatu KPI-e u alate vođenja proizvodnje? Managing and leading by KPI!

1 (17%)

Koji i koliki je utjecaj energenata (npr. električne energije) na KPI?

1 (17%)

Primjena praćenja KPI u praksi (u smislu "živog" primjera), kako olakšati (automatizirati/informatizirati) praćenje pojedinih parametara (radni sati, zastoji, output) što je sve do sad svedeno na ručno praćenje u excell tablicama i zahtijeva veliki angažman.

1 (17%)

Koji su dalekosžni benefiti vođenja KPI? Do koje razine ih je potrebno raščlaniti kako bi što bolje pokazivali sliku stvarnog stanja, odnosno, bili pouzdani i reprezentativni za neku cjelinu? U kojim vremenskim intervalima, ovisno o području o kojem se radi, ima smisla raditi KPI, kako bi njihove vrijednosti stvarno ukazivale na pozitivne ili negativne pomake? Što je sa izračunavanjem KPI na koje ne možemo utjecati, zašto su bitni, što nam pokazuju?

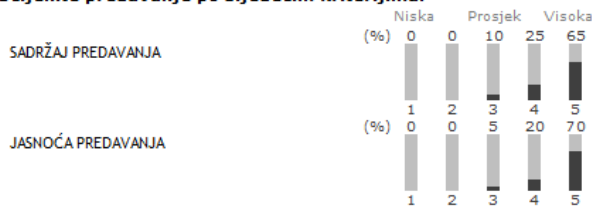
1 (17%)

Što je preduvjet uvođenja KPI i zašto uopće KPI? Koja su očekivanja u Podravki od uvođenja KPI?

1 (17%)

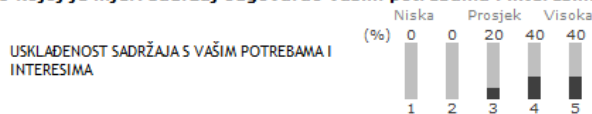
Primjer pred-ankete

1. Ocijenite predavanje po sljedećim kriterijima:



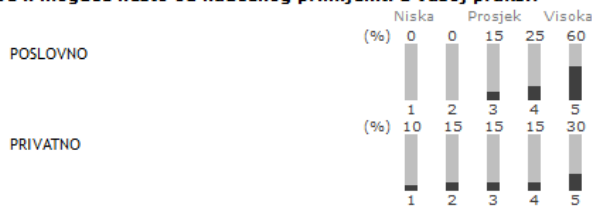
Ukupno: 20

2. U kojoj je mjeri sadržaj odgovarao vašim potrebama i interesima?



Ukupno: 20

3. Je li moguće nešto od naučenog primijeniti u vašoj praksi?



4. Što biste predavaču sugerirali da unaprijedi u svojem načinu prenošenja znanja?

Predavanje je bilo dobro odrađeno jer cijelo vrijeme plijenilo pažnju.

1 (25%)

Bilo je dosta konkretnih primjera što je dobro, no u teoretskom djelu prezentacije je bilo malo jednolično i suhoparno.

1 (25%)

U principu, ništa. Možda mi se u početku činilo da bi se sadržaj (slajdova) mogao i brže prelaziti, ali s obzirom da mi tema nije bliska (sada kada sam je odslušala ne i nepoznata), ovakav način predavanja ima puno prednosti. Puno detaljnih informacija koje će mi zasigurno trajno ostati memorirane. A i stigla sam dosta toga zapisati:)

1 (25%)

neka samo nastavi u tom smjeru i s tim stilom još više vjere da je to što radi dobro čak i odlično

1 (25%)

Ukupno: 4

5. Ako imate dodatne komentare - upišite ih ovdje.

Hvala!

Predavanje je bilo dobro i korisno, tema zanimljiva i drago mi je da sam prisustvovala.

1 (50%)

Pohvala na zanimljivom i jako korisnom predavanju.

1 (50%)

Primjer evaluacijske ankete

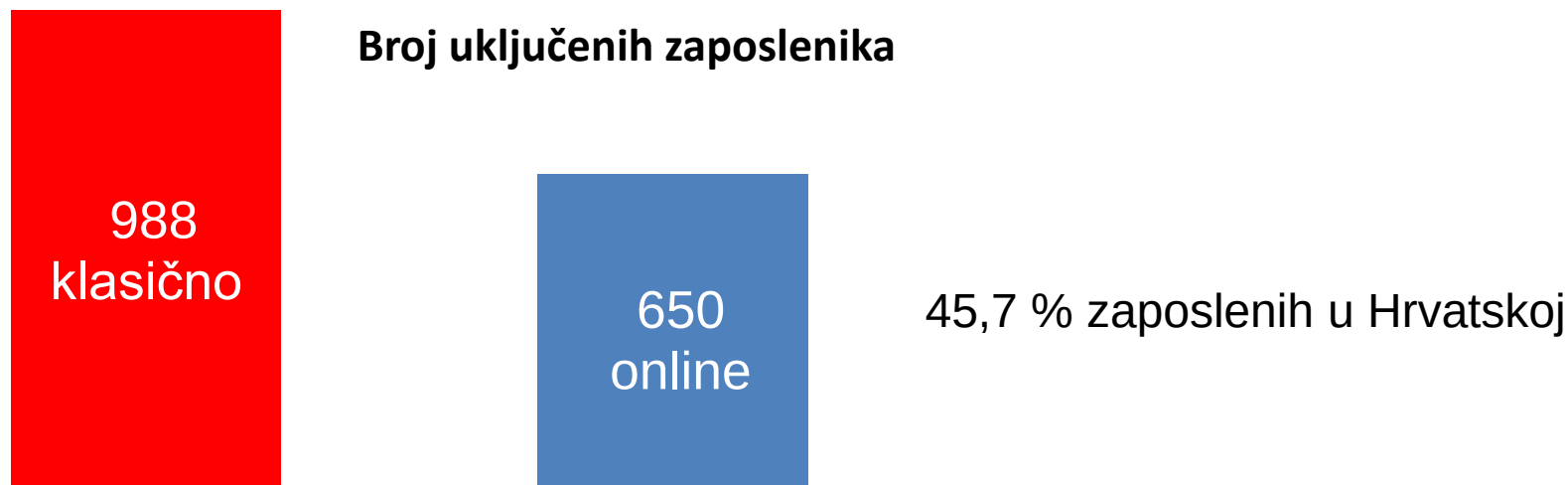
Priprema predavača

„Od profesionalca do edukatora”

- interne radionice na kojima se radio koncept predavanja / radionica
- edukacija o držanju predavanja
- grupna diskusija o svakoj temi
- koordinatori / ambasadori dijeljenja znanja



4. Konkretna učinak projekta



- ✓ 106 tema (poslovna, tehnička, tehnološka, off-topic područja)
- ✓ 60 predavača
- ✓ iznošenje ideja
- ✓ vanjska tržišta, pred mirovinu, neočekivana znanja i razlozi
- ✓ 26 polaznika po klasičnoj edukaciji
- ✓ 14 sati pripreme predavača za 1 sat edukacije

MOJ OUTLOOK – Kako ja koristim MS Outlook?

Kalkulacije proizvoda

Deklaracija na hrani – vodič za početnike

Postavljanje i praćenje ciljeva kdo uvođenja novih proizvoda

Uspješna prezentacija u 8 koraka

Osnove financijskog modeliranja

Kako se pripremiti za audit?

Ciljevi kvalitete i poslovni ciljevi

Lino u Lino gradu – predstavljanje ideje o slikovnici

Proces uvođenja novih proizvoda na tržište

Kako uspješno voditi projekt?

Strategije izbora partnera s aspekta biološke psihologije – off topic

Kako smo razvili softver u tvornici u Češkoj?

GMO hrana

Što nam donosi EU?

Redovita komunikacija rezultata projekta

ZNAMO, DIJELIMO, RASTEMO

Razmjena poslovnih ideja

Zaposlenici aktivno sudjeluju u edukacijama

Poslovne teme koje se razmjenjuju kroz Pilot projekt "Znamo, dijelimo, rastemo" pobudile su veliki interes Podravkaca koji vrlo aktivno sudjeluju na edukacijama postavljajući pitanja na koja žele dobiti odgovor u online predanketi koju ima svaka edukacija.

Pozivamo vas da nam se pridružite na i u nastavku projekta kroz sljedeći period:

- Izravno kreiranje, primjena i rad sa SAP zahtjevima, tijekom lipnja i srpnja 2013. u više grupa - Branko Bedeković, Ivan Lukoš
- Modeli i principi upravljanja kvalitetom, 26.6.2013. - Katarina Gaži-Pavelić
- Mogućnosti upotrebe Microsoftu Lynce, 27.2.2013. - Krunoslav Večenaj
- Leadership, 4.7.2013. - Tihana Hubicki
- Brend je pečat kvalitete, 9.7.2013. - Katarina Gaži-Pavelić
- KPI u Proizvodnji, 11.7.2013. - Zlatko Edimović
- Privatne marke na tržištu RH osvrtno na segment voća i povrća, 17.7.2013. - Dunja Milošić-Odobasid
- Strategije izbora partnera s aspekta evolucijske psihologije (off-topic), 26.7.2013. - Tanja Kancijan

(Upravljanje ljudskim potencijalima)



Vesna Benica s temom o kulturalizaciji proizvoda napunila je dvoranu do kraja



Martina Ferencić zainteresirala nas je za "suobni marketine"



Vlado Gaždek podijelio je svoja iskustva naprednom korištenju MS Outlook

1 - Primjena novih odredbi PDV-a



2 - Business Intelligence



NA TRIDESETAK PREDAVANJA I RADIONICA SUDJELOVALO OKO 700 ZAPOSLENIKA

Znanje - vrijednost dijeljenja i primanja

Predavanja u kategoriji "Otvorena katedra" i korisne radionice

U okviru pilot projekta "Znamo, dijelimo, rastemo" u proteklih mjesec dana održana su zanimljiva predavanja u kategoriji "Otvorena katedra" kao i korisne radionice.

Kako se u EU uspostavlja jedinstven sustav oporezivanja PDV-om, Dubravka Horvat održala je predavanje/radionicu o primjeni novih odredbi PDV-a u poslovanju s drugim zemljama, članicama EU (slika 1). Nikolina Jelović (slika 2) održala je predavanje o BI-u i njegovoj primjeni u Podravki. Naglasila je kako je business intelligence poslovni radar koji upozorava na to gdje je tvrtka na unutarnjem i vanjskom tržištu, u kakvom je odnosu spram svojih konkurenata, klijenata, dobavljača i poslovnih partnera, gdje

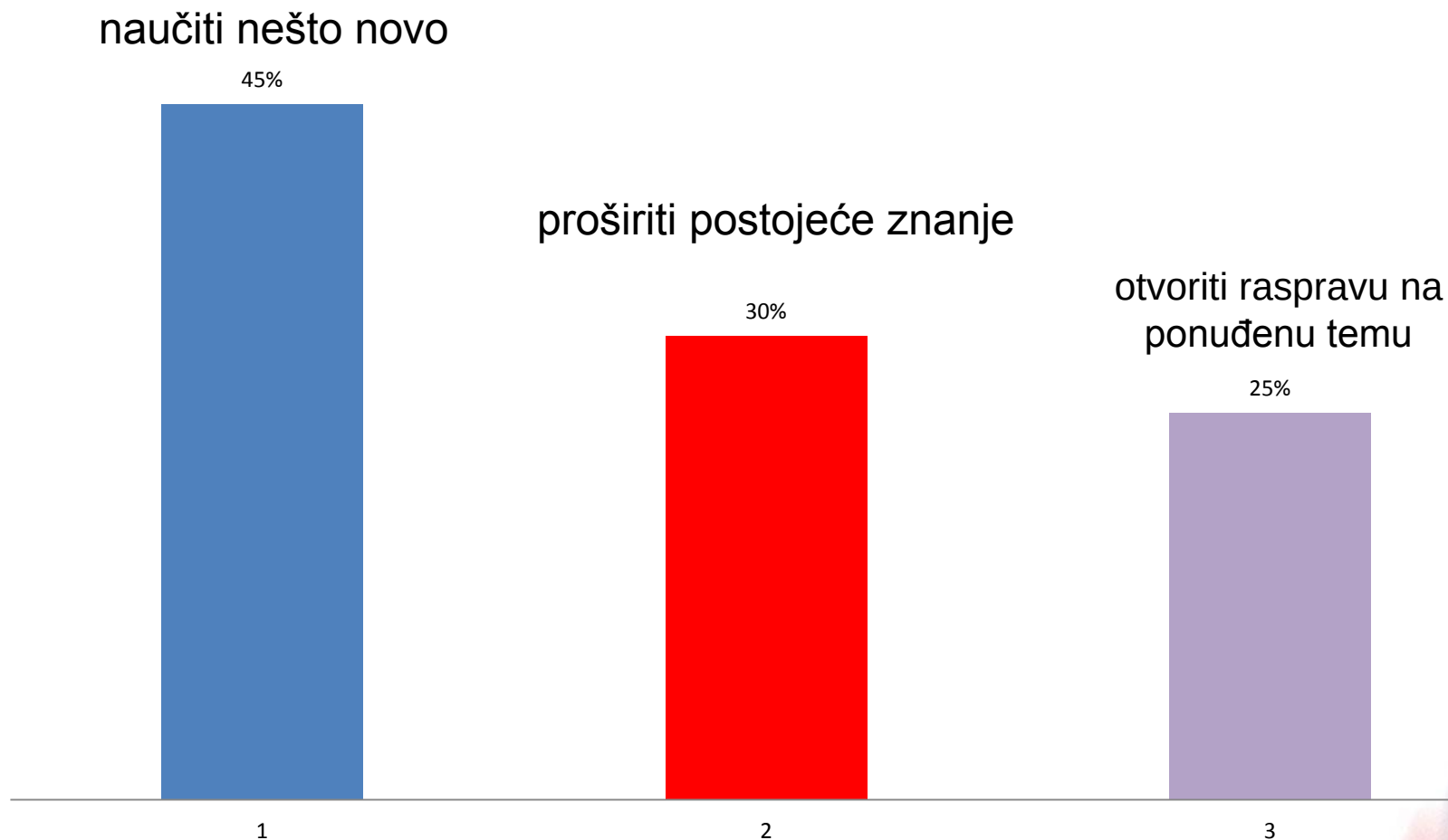


5 - MS Team u Podravki



6 - KPI

Razlozi posjećenosti edukacija



Što su polaznici procjenjivali nakon svake odslušane teme?

- ✓ način izlaganja
- ✓ korisnost
- ✓ predavačeve sposobnosti
- ✓ prijedlozi za poboljšanje
- ✓ sljedeću temu



Proaktivnost i razvoj kulture postavljanja pitanja

- ✓ samoinicijativno uključivanje
- ✓ *online* pitanja prije predavanja
- ✓ moderator
- ✓ Auress – komunikacija s publikom



5. Utjecaj na organizaciju

- ✓ **podrška raznolikosti**
 - teme, predavači, pristup predavanju, stil predavanja/učenja...
- ✓ **dostupnost**
 - uključene sve strukture
- ✓ **nediskriminacija na radnom mjestu**
 - prema dobi, spolu, strukturi....



Ostvareni zacrtani ciljevi

postavljen cilj	način realizacije
detektirati „što znamo i tko zna“	prijavljeno 106 različite teme edukacija („što znamo“), 60 predavača („tko zna“) - iz svih poslovnih područja
motivirati zaposlenike da znanje prenose	motivacijski paket „Edukacijom po edukaciju“ sakupljanje bodova, interna promocija predavača, promocija dijeljenja znanja kao poželjne kompetencije
osigurati sustav koji im to omogućuje	osigurani različiti modeli prijenosa znanja (otvorena katedra, šalji dalje, off-topic, otvoreni dani sektora, interne radionice...)
spremati znanje u bazu	znanje s edukacija spremno bazu na intranetu
davati znanje na otvorenu diskusiju	poticane diskusije prije (online), tijekom (moderator) i nakon (online) prijenosa znanja

Korisnost projekta za zaposlenike

- ✓ bolji profesionalni razvoj
- ✓ prepoznavanje eksperata u radnoj okolini
- ✓ učenje iz iskustva drugih
- ✓ bolje izvođenje poslova
- ✓ povezivanje s ljudima koji imaju slične interese
- ✓ brže rješavanje problema
- ✓ jednostavnije uvođenje u novi posao



Korisnost projekta za kompaniju

- ✓ povećanje postotka iskorištenja postojećeg znanja u kompaniji
- ✓ povećanje efektivnosti
- ✓ smanjenje troškova eksterne edukacije
- ✓ jačanje interne vrijednosti
- ✓ povećanje zadovoljstva zaposlenika
- ✓ poboljšanje kolaboracije između različitih odjela i lokacija
- ✓ razvoj kulture dijeljenja znanja



Nastavak projekta



interni proces dijeljenja znanja



interna *online* akademija – centri znanja



upravljanje idejama – započet novi projekt!

Znanje se
dijeljenjem
množi!

Hvala na pažnji!

