

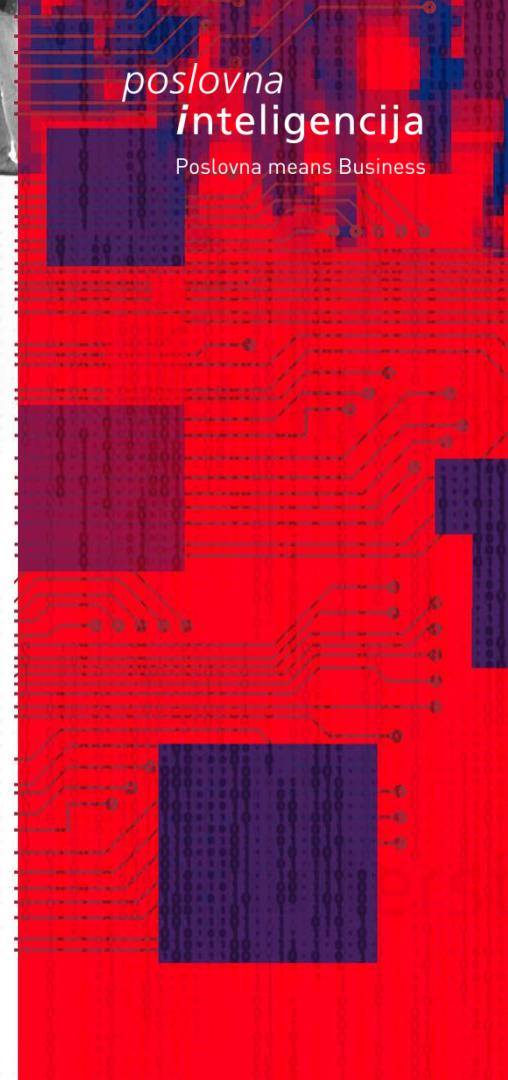


UPRAVLJANJE PROMJENAMA U DIGITALNO DOBA

Jelena Malnar
Poslovna inteligencija d.o.o.

poslovna
inteligencija

Poslovna means Business



1 | Tko smo?

PROFIL

- Vodeća DW/BI kompanija u JI Europi
- 200+ isporučenih projekata
- 80+ klijenata u 20 zemalja
- 130+ zaposlenika
 - 100+ konzultanata
- Više od 800 čovjek/godina iskustva
- Glavni partneri

Hrvatska - 2001

Srbija 2006

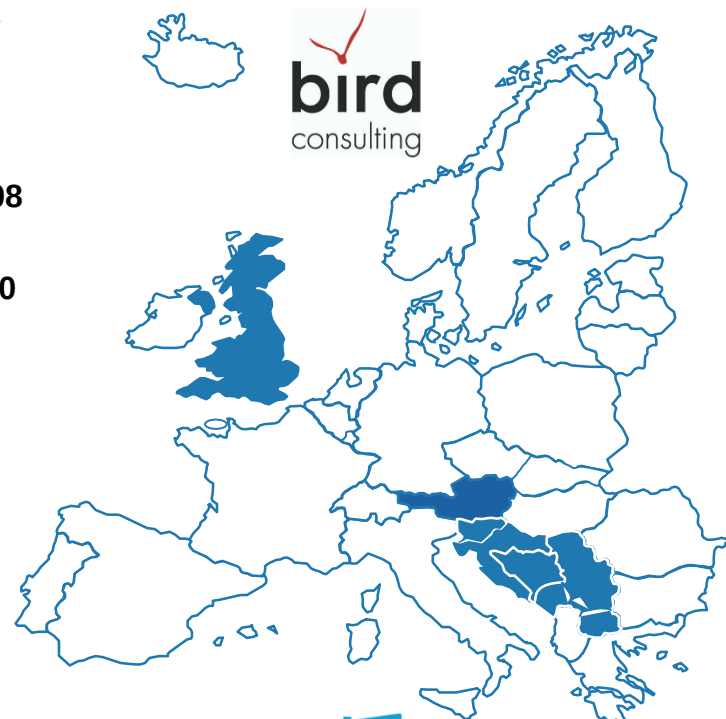
Crna Gora - 2008

Slovenija - 2010

BiH – 2010

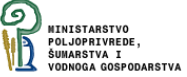
UK – 2011

Austrija - 2017



Gold Data Analytics
Gold Data Platform



Komunikacije	Financije	Maloprodaja Distribucija	Proizvodnja	High Tech	Usluge
               	       	      	        	   	        

2 | Što radimo?

PODRUČJA

Strategic ICT consulting



3 | Uvod u temu

Koliko puta ste uspješno dizajnirali rješenje, ali ideju niste uspjeli “pokrenuti” ili implementirati u pojedinim dijelovima organizacije?

Koliko ste puta postigli početni uspjeh, a kasnije propustili zadržati momentum promjena?

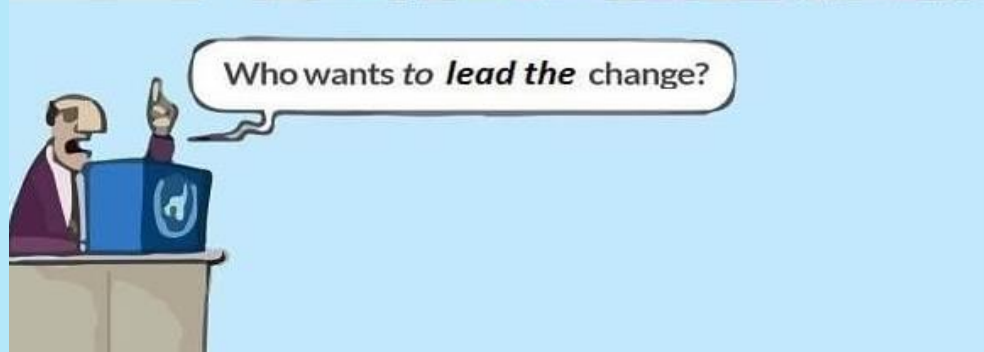
ILUZIJE O PROMJENAMA

1. Jednokratni napor/proces
2. Promjene predstavljaju “velika rješenja” nakon kojih smo mirni sljedećih nekoliko godina
3. Ono što na papiru izgleda uvjerljivo, bit će dobro i u praksi
4. “Treba početi ispočetka”

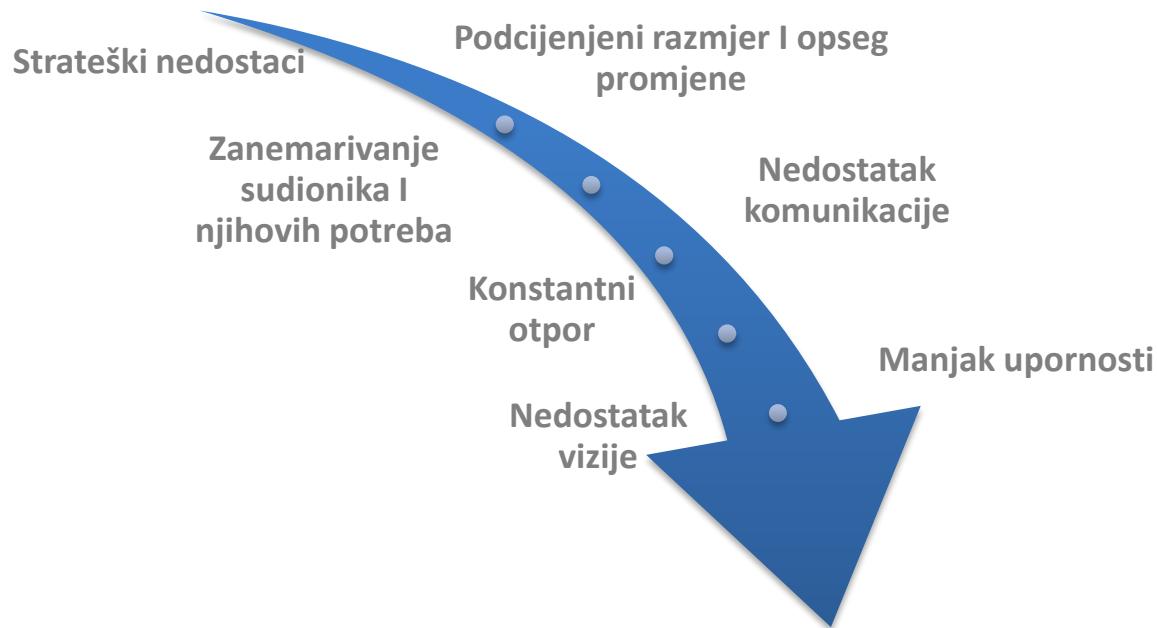
DIGITALNA TRANSFORMACIJA

- Predstavlja proces u kojem kompanija prolazi kroz određenu promjenu i koja traje neko vrijeme.
- Započinje od trenutka kada organizacija krene razmišljati o uvođenju nove tehnologije ili novog načina rada i traje do trenutka njihove potpune integracije.
- Više od upotrebe tehnologije

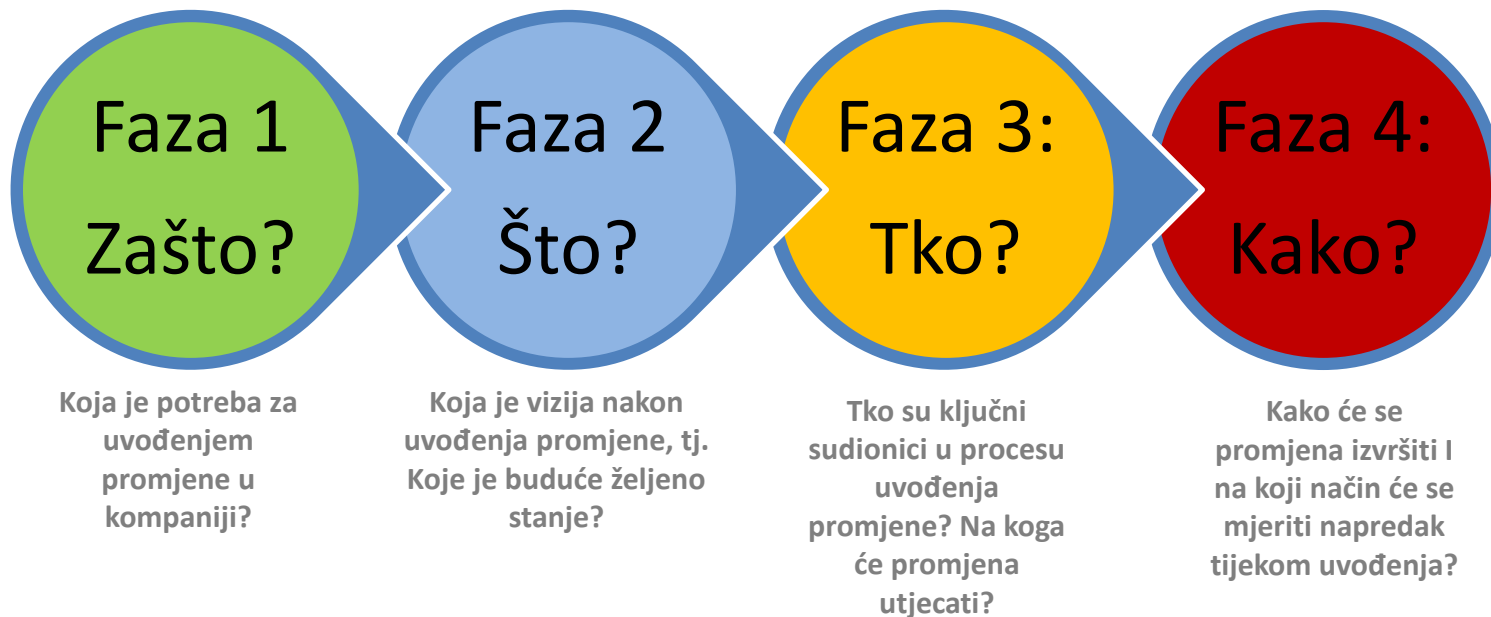
4 | Upravljanje promjenama



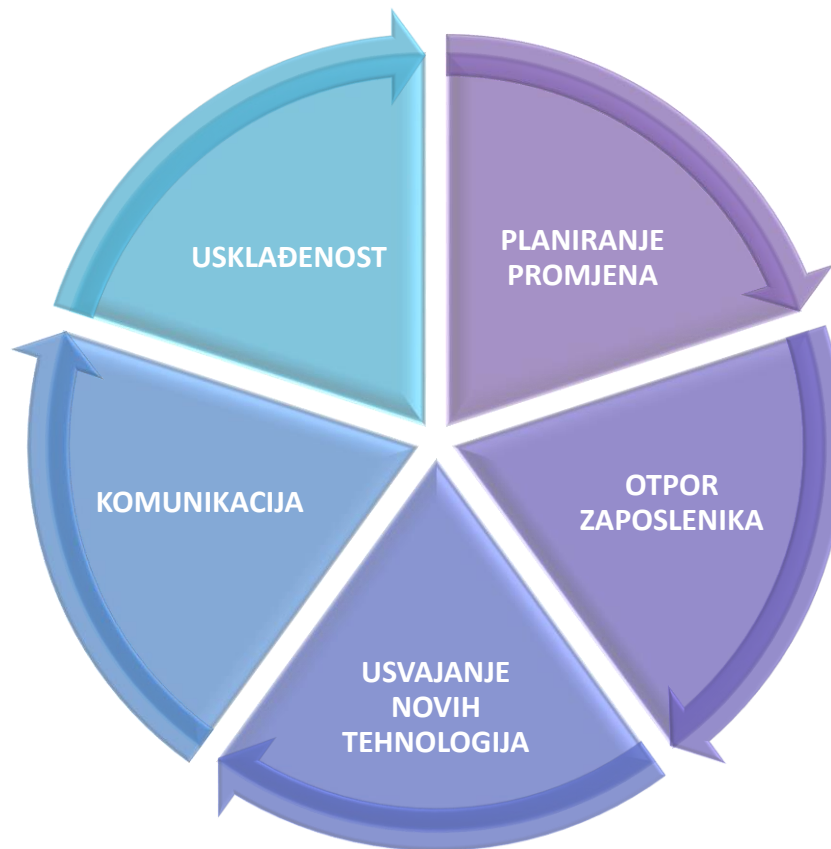
RAZLOZI ZA NEUSPJEŠNO UVOĐENJE PROMJENA



FAZE UVOĐENJA PROMJENA U ORGANIZACIJI



OSNOVNI IZAZOVI



OSNOVNI IZAZOVI



PLANIRANJE
PROMJENA

- Treba definirati detaljni terminski plan koji uključuje i najdetaljnije aktivnosti.
- Voditelj treba imati potpuno razumjevanje svih promjena koje će se dogoditi i kada će one nastupiti.
- Potrebno je definirati uloge i odgovornosti sudionika.
- Potrebno je popisati potencijalne poteškoće koje mogu nastati prilikom implementacije.
- Listu rizika i načina na koji će se isti spriječiti ili riješiti navesti rizike treba konstantno pratiti i ažurirati.

(1) Primjer iz prakse



- U projektnom planu definirane su sve aktivnosti, ali izostaju neki preduvjeti ili poveznice sa ostalim projektima/procesima.
- Rezultat: nakon što se osvjeste takvi događaji, traži se “brza zakrpa” koja dugoročno nije primjenjiva ili se vrijeme implementacije prolongira.

OSNOVNI IZAZOVI



- Ljudi vole raditi na poznat i uhodan način.
- Znaju što mogu očekivati i kakva je njihova uloga u trenutnom procesu.
- Velike korporativne promjene mogu uznemiriti zaposlenike koji nisu skloni dinamičnom okruženju.
- Neki zaposlenici ne žele ponovno učiti kako treba raditi ili promijeniti način na koji trenutno rade.

(2) Primjer iz prakse



- Ključni ljudi su uključeni u implementacijski proces, postaju “influenceri”
- Ne javlja se osjećaj “nametnutosti”

OSNOVNI IZAZOVI



- Česte edukacije zaposlenika (treninzi)
- Različite vrste edukacijskih materijala
- Svaka generacija uči na drugačiji način

(3) Primjer iz prakse: IBM Planning Analytics (UX)

Home

Hello User,
please select desired icon by clicking on the text below icon. For more info click on the icon.

Option 1

Option 2

Option 3

option 4

→

→

→

→

→

Option 1

Option 2

Option 3

☐	Dolor sit amet consectetur		Dolor sit amet consectetur	●		Active	☐
☐	Adipiscing elit sed		Adipiscing elit sed	●		Active	☐
☐	Eiusmod tempor incididunt ut labore		Eiusmod tempor incididunt ut labore	●		Pending	☐
☒	Dolore magna aliqua		Dolore magna aliqua	●		Inactive	☒
☐	Ipsum nunc aliquet		Ipsum nunc aliquet	●		Inactive	☐
☐	Lorem ipsum		Lorem ipsum	●		Active	☐
☐	Dolor sit amet consectetur		Dolor sit amet consectetur	●		Active	☐

Notification ... consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore.

OSNOVNI IZAZOVI



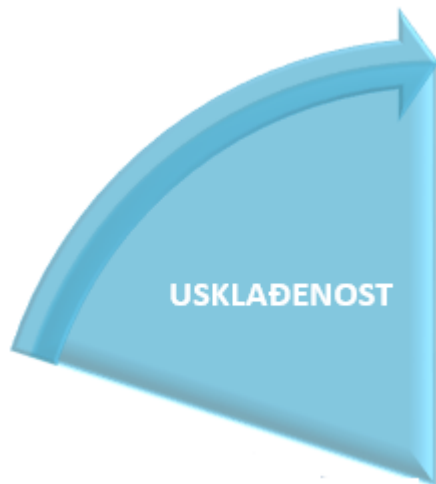
- Nedostatak komunikacije sa svim uključenim zaposlenicima izaziva strah i “osobna” tumačenja situacije
- Zaposlenici žele znati što se događa bez obzira je li status promjene pozitivan ili negativan
- Osjećaj neizvjesnosti izaziva osjećaj isključenosti
- Potrebno je redovito informirati zaposlenike o planu i napretku uvođenja promjena.
- Potrebno je uključiti zaposlenike u proces uvođenja promjena kroz radionice i “brainstorming” faze.

(4) Primjer iz prakse



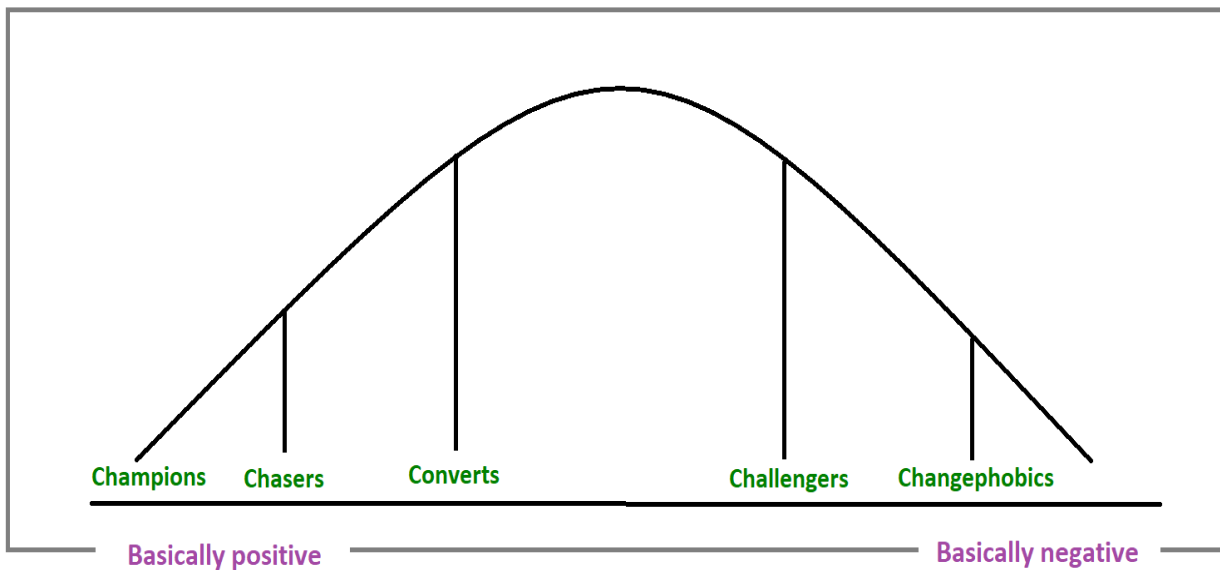
- Sponzor projekta (CEO, CFO) detaljno je informiran o statusu projekta te dijeli isto mišljenje kao i članovi projektnog tima te “promiče” projekt kroz organizaciju

OSNOVNI IZAZOVI

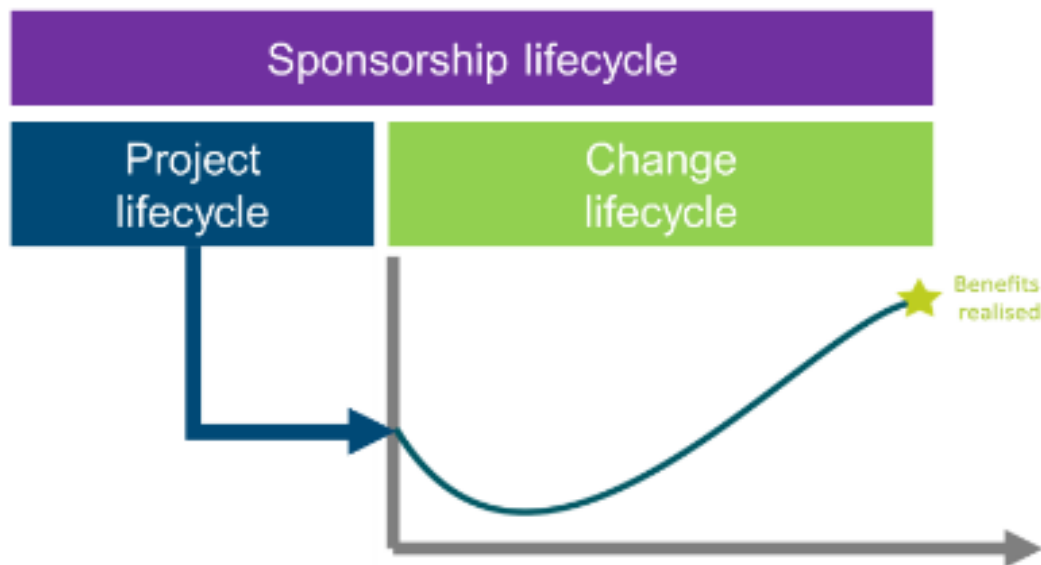


- Ako “leader” ne uspije uskladiti očekivanja od sudionika velika je vjerojatnost da će tijekom procesa implementacije naići će prepreke.
- Odluka za implementaciju promjena treba stići “s vrha”.
- Cijeli management treba biti usklađen I komunicirati prema zaposlenicima “istu verziju” plana.
- Treba se pripremiti da svi sudionici neće biti “on board” od početka.

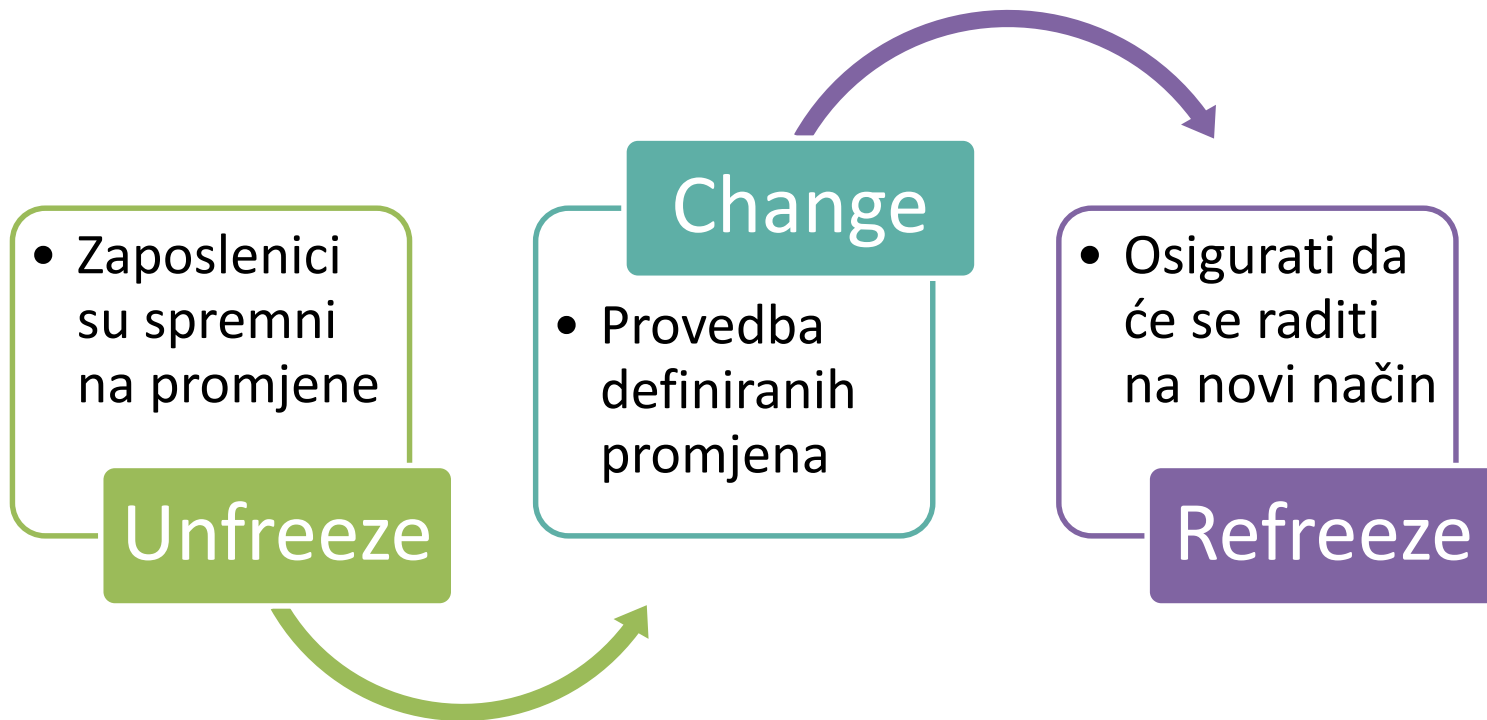
REAKCIJA NA PROMJENU: 5C model



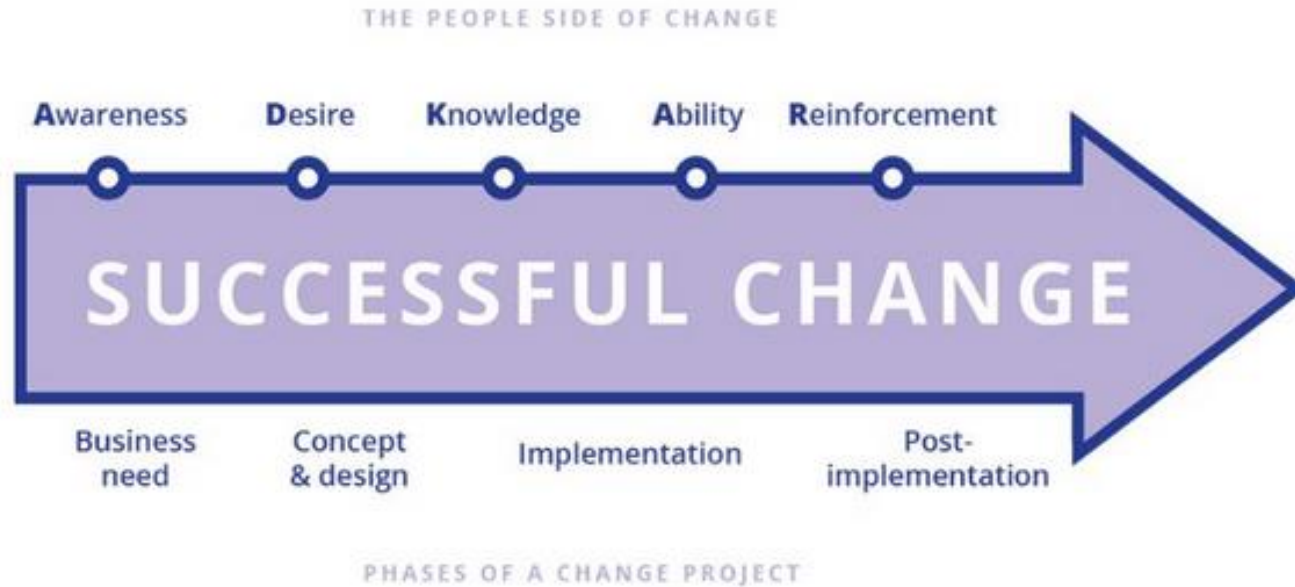
ŽIVOTNI CIKLUS PROMJENE



LEWINOV MODEL UPRAVLJANJA PROMJENAMA

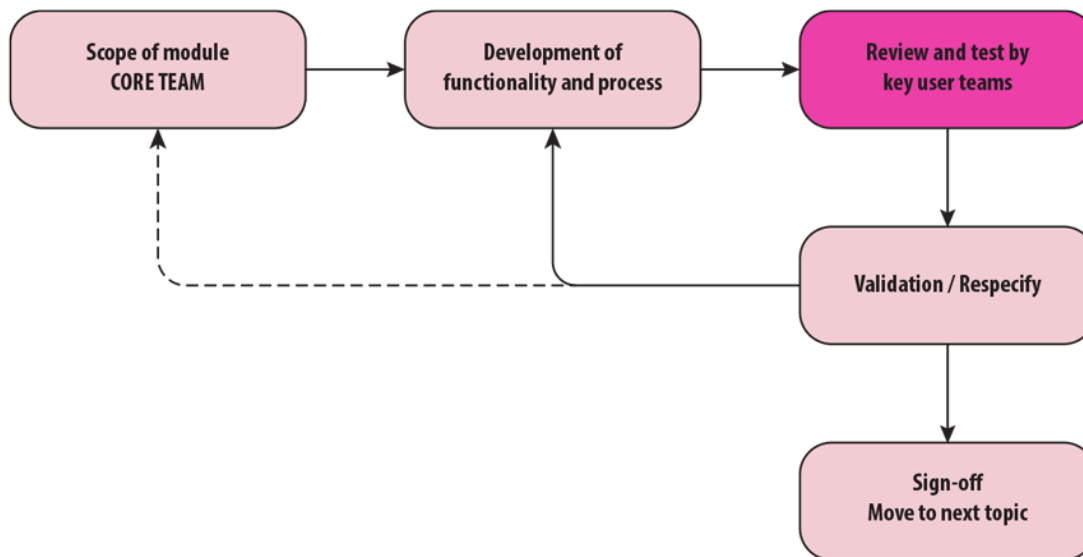


ADKAR MODEL



PRISTUP IMPLEMENTACIJI – iterativni proces

Ciklus koji obuhvaća identifikaciju potreba, razvoj rješenja, testiranje i evaluaciju



TRENDOVI ZA BUDUĆNOST

Organizacijska kultura predstavlja veliku prepreku promjenama i transformacijama u kompaniji.

- Sve veća potreba za promjenom ili prilagodbom organizacijske kulture.

Korisničko iskustvo je i dalje glavni pokretač inicijativa za promjenom.

Tehničke vještine postaju glavni fokus kod uvođenja promjena.

- Veći naglasak na obučavanje zaposlenika

TRENDOVI ZA BUDUĆNOST

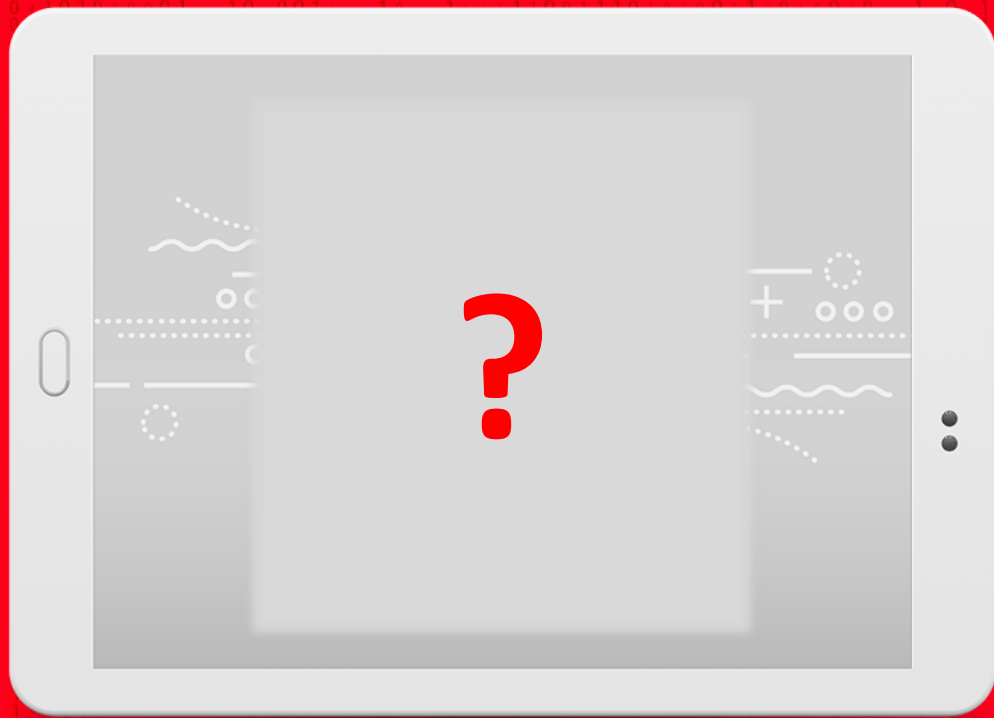
Korporativno učenje

- Interaktivan sadržaj
- “Storytelling”
- Učenje na primjerima i ilustracijama

Integracija uloge “change manager-a” i “project manager-a”

poslovna
inteligencija

Poslovna means Business





poslovna
inteligencija
Poslovna means Business



Poslovna inteligencija d.o.o.

Krste Pavletića 1

10000 Zagreb, Croatia



Phone: +385 1 4617 945

Email: poslovna@inteligencija.com

