
Systemy innowacji pracowniczych

Wędką zamiast kija – jak
zbudować przestrzeń dla
innowacji wewnętrznych



Systemy innowacji pracowniczych – celowość

***Skrzynka
z pomysłami***



versus

***System innowacji
pracowniczej***



Tak postawione pytania otwierają całą dyskusję o korzyściach ze stosowania ustrukturalizowanych modeli zarządzania innowacjami wewnętrznymi.

- **Po co w ogóle wdrażać systemy innowacji pracowniczej?**
- **Dlaczego proces pozyskiwania innowacji wewnętrznej powinien przyjąć zorganizowaną formę systemu, a nie może zostać na poziomie zwykłej skrzynki z pomysłami?**



Czym są systemy innowacji pracowniczych?

System innowacji pracowniczych to ustrukturyzowane podejście do pobudzania i wykorzystania pełni potencjału intelektualnego, biznesowego i ambicji pracowników w celu kreowania i rozwijania innowacyjnych pomysłów, których wdrażanie powinno wiązać się z wartością dodaną dla organizacji.

Systemy te polegają na tworzeniu w przedsiębiorstwie kultury pracy, która w naturalny, organiczny sposób zachęca pracowników do dzielenia się wiedzą, pomysłami dotyczącymi usprawnienia obecnie funkcjonujących obszarów, jak i do zgłaszania pomysłów na zupełnie nowe rozwiązania, z których firma może czerpać potencjalne korzyści.

Dlaczego warto – korzyści dla przedsiębiorstwa

Rozwój nowych modeli biznesowych

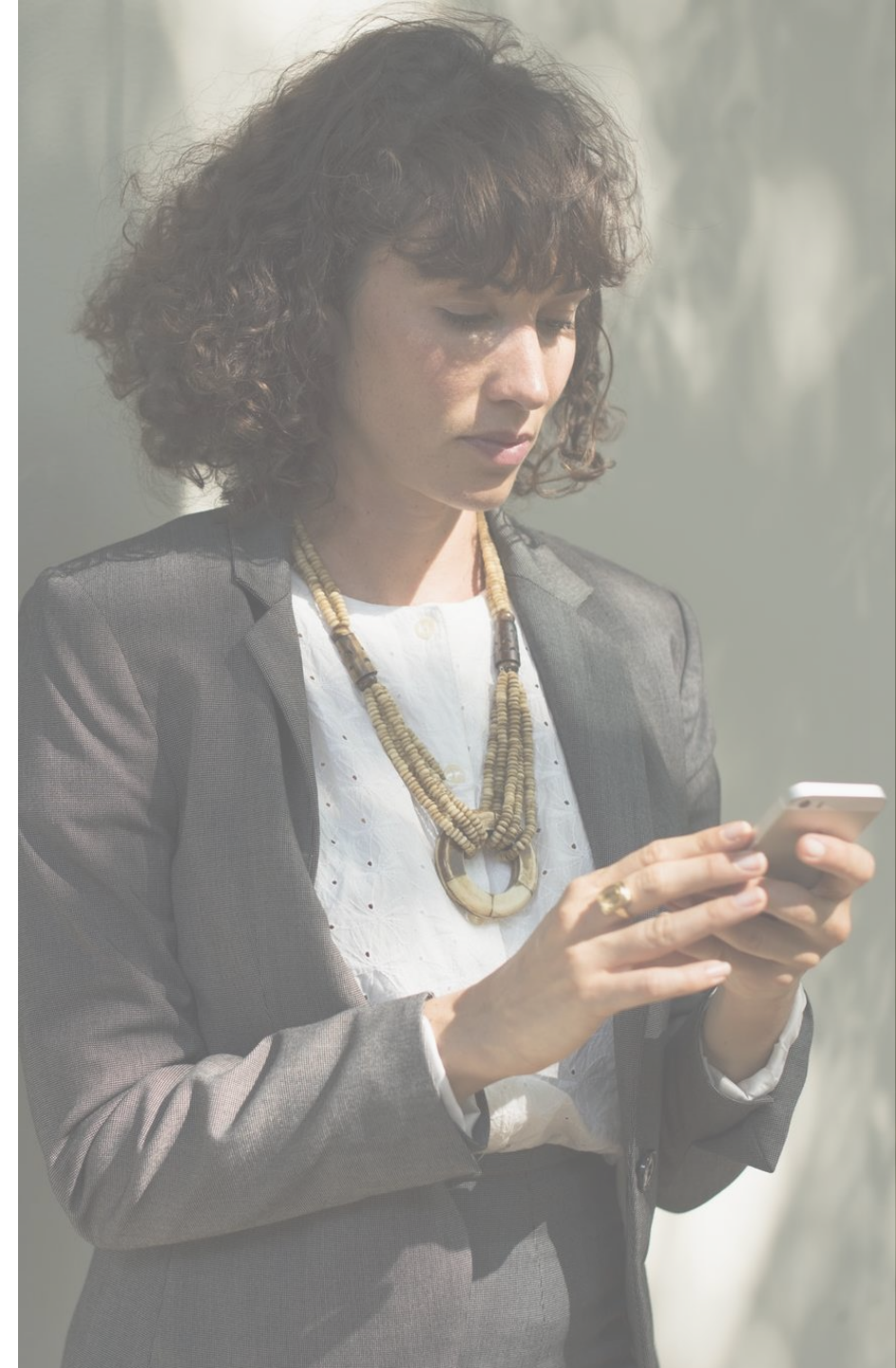
Wzrost rentowności

Zwiększenie jakości oraz dywersyfikacja produktów i usług

Zwiększenie elastyczności biznesowej przedsiębiorstwa (zdolność i skłonność do dywersyfikacji i nowych specjalizacji)

Zwiększenie retencji pracowników – czyli ich zatrzymanie w firmie

Pozytywny wpływ na postrzeganie firmy, jako innowacyjnej.





**Dla
pracowników**

Dla klientów

Dlaczego warto – korzyści dla pracowników oraz klientów

- Wzrost zaangażowania pracowników
- Możliwość rozwoju lub pozyskania nowych kompetencji
- Możliwość rozwoju własnych pomysłów wewnątrz firmy
- Zdobycie nowych doświadczeń
- Większa otwartość i zaufanie pośród pracowników.



- Klient otrzymuje lepsze, innowacyjne produkty
- Klient ma poczucie pracy z zaawansowaną technologicznie firmą
- Wyższa jakość oferowanych usług lub produktów
- Większy wybór poprzez rozszerzone portfolio produktów
- Elastyczność współpracy
- Otwarcie na nowe rozwiązania.



Dlaczego system jest lepszy od skrzynki?

Skrzynka na pomysły



Skrzynka na pomysły to wszelkie **programy racjonalizatorskie oraz konkursy**, gdzie działa najprostszy mechanizm – zbierania pomysłów pracowników związanych zazwyczaj z obszarem działalności przedsiębiorstwa.

W tej formie skrzynka na pomysły wydaje się najprostszym, najtańszym i najszybszym mechanizmem do wdrożenia.

I rzeczywiście tak jest. Tylko, że jednocześnie **skrzynka nie da nam tych efektów**, o które szczególnie w innowacjach nam chodzi, a **więc wyjątkowości, nieszablonowego myślenia i przełomowości efektów dla firmy**.

System innowacji pracowniczych



Wprowadzenie systemu innowacji pracowniczej, **wymaga opracowania drogi jaką powinien pokonać zgłaszany pomysł** – począwszy od jego zgłoszenia, przez ocenę, rozwój pomysłu (akcelerację), zapewnienie odpowiednich zasobów np. w postaci wsparcia eksperta, kwalifikację do wdrożenia czy wreszcie formy wynagradzania innowatorów.

Można wskazać **szereg przewag systemu innowacji pracowniczej, zarówno od strony pracownika**, dla którego można zaprojektować odpowiednią propozycję wartości, **jak i od strony organizacji**, która będzie w stanie osiągnąć bardziej konkretne i przełomowe rozwiązania.

Na kolejnym slajdzie wskazujemy 10 kluczowych przewag.

Przewagi systemu innowacji pracowniczej, w porównaniu do najprostszycch mechanizmów (1/2)



Ukierunkowanie wysiłku organizacji na konkretne obszary, zagadnienia, które będą rozwiązywać pracownicy



Pełna świadomość organizacji, co do efektywności działań – w ramach systemu dokładnie wiemy co najbardziej motywuje pracowników, a z czym potencjalnie mają problem, lub z drugiej strony z czym organizacja ma problem w odniesieniu do poszczególnych elementów systemu innowacji. Ta wiedza pozwala się odpowiednio zmieniać i dostosowywać do realiów organizacji



Zwiększona liczba zgłaszanych pomysłów i jednoczesny wzrost ich poziomu pod kątem innowacyjności – pracownicy, mogąc również uczestniczyć w rozwoju i wdrażaniu swojego pomysłu, chętniej biorą udział w takich przedsięwzięciach, jednocześnie zauważamy wzrost jakości zgłaszanych pomysłów



Większe możliwości motywacyjne wobec pracowników – nie tylko nagrody pieniężne, ale również np. rozwój osobisty, czy awans



Możliwość rozwijania projektów na wczesnym etapie pomysłu oraz pomysłów spoza głównego nurtu rozwojowego organizacji (dywersyfikacja) – efekt widoczny w systemach, w których przewidziano etapy rozwoju, akceleracji, czy skalowania

Przewagi - systemu innowacji pracowniczych versus najprostsze mechanizmy (2/2)



Przyspieszenie wdrażania innowacji – z naszych doświadczeń wynika, że następuje 2-3 krotne przyspieszenie od pomysłu do wdrożenia, w przypadku działania zorganizowanych systemów



Aktywacja zespołów, które nie są aktywne w obszarze innowacji – obserwujemy większą aktywność zespołów, które dotychczas nie zgłaszały pomysłów, na przykład z obszarów marketingu, IT, czy zarządzania personelem



Świadome zarządzanie oceną i rozwojem projektu innowacyjnego, w tym mechanizmy do zamykania przedsięwzięć nie rokujących



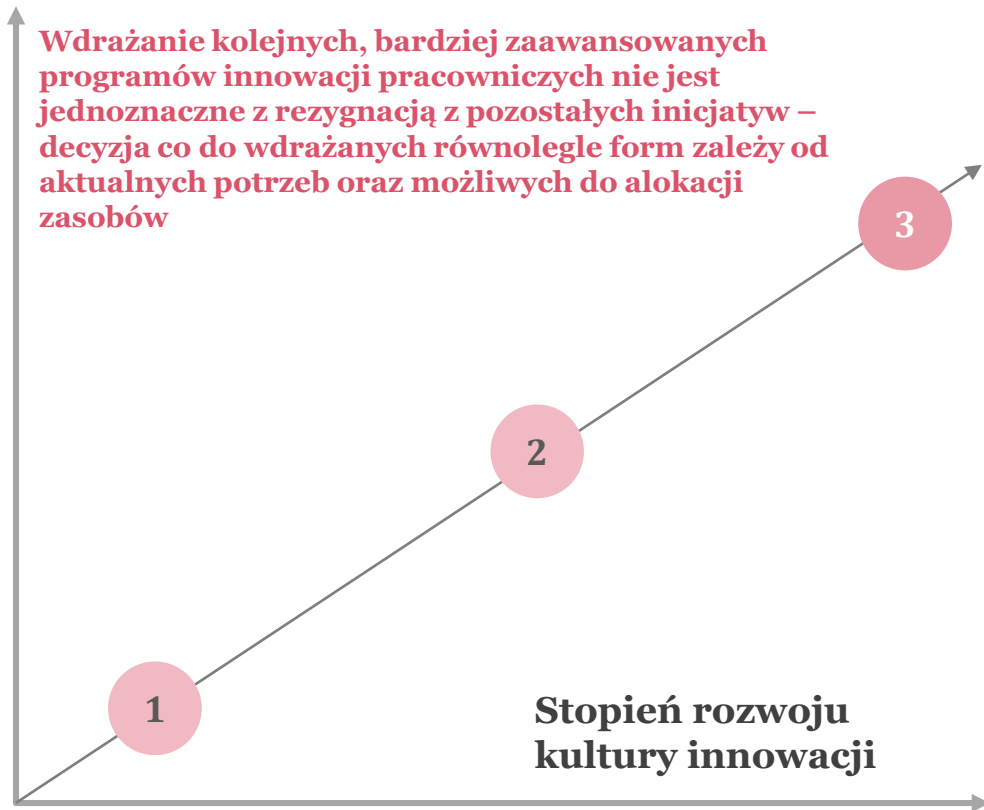
Zwiększenie liczby wdrożeń innowacji – w przypadku zastosowania przemysłanego systemu uzyskujemy efekt wyższego prawdopodobieństwa wdrożeń, bo projekt przechodzi fazy rozwoju i budowania modelu biznesowego, zanim zostanie podjęta decyzja o wdrożeniu



Naturalne możliwości połączenia systemów innowacji wewnętrznej z zewnętrzną – dotyczy systemów, w których dopuszcza się np. zespoły mieszane inżynierów organizacji i startupów, które wspólnymi siłami mierzą się z realizacją innowacyjnych projektów

Typy oraz narzędzia wdrażania programów innowacji pracowniczych

Stopień zaawansowania programów innowacji pracowniczych



PwC

3 Program przedsiębiorczości

Inicjatywa mająca na celu promowanie postawy przedsiębiorczej, w ramach której innowatorzy stają się właścicielami biznesowymi swoich pomysłów (wewnętrzne startupy)

Cele

- Rozwój nowych i/lub istniejących linii produktowych/ usługowych rozwijanych oraz wdrażanych przez pracowników
- Retencja oraz maksymalne wykorzystanie potencjału kluczowych talentów w firmie

Formy działań

- Dedykowany program (regulamin, budżet, KPI)
- Mentoring biznesowy oraz technologiczny dla innowatorów
- Wsparcie dla innowatora na etapie wdrożenia pomysłu
- Budżet na skalowanie pomysłu

2 Akceleratory wewnętrzne

Program dla pracowników/zespołów mający na celu akcelerację nowego pomysłu do momentu gdy będzie on gotowy do wdrożenia, również zespoły mieszane, np. pracowników startupów.

Cele

- Rozwój linii produktowych/ usługowych rozwijanych oraz wdrażanych przez pracowników
- Retencja oraz maksymalne wykorzystanie potencjału kluczowych talentów w firmie,

Formy działań

- Dedykowany program (regulamin, budżet, KPI)
- Mentoring biznesowy oraz technologiczny dla innowatorów
- Wsparcie dla innowatora na etapie wdrożenia pomysłu,

1 Konkursy oraz platformy innowacji, często oparte o zasady grywalizacji

Programy mające na celu zebranie nowych pomysłów biznesowych lub rozwiązanie konkretnych wyzwań pracodawcy

Cele

- Badanie reakcji i zaangażowania pracowników
- Zebranie pomysłów i opinii na konkretny temat
- Wstęp do budowy kultury innowacji pracowniczej

Formy działań

- Platformy internetowe umożliwiające zgłoszenie pomysłu oraz odpowiedzi na zgłaszane pytania/pomysły
- Konkursy na zgłoszenie najlepszego pomysłu dot. rozwiązania problemu

Jak zbudować odpowiedni dla organizacji system innowacji pracowniczej? (1/2)



W metodologii PwC, wymieniamy trzy **czynniki horyzontalne** oraz **pięć obszarowych**, które powinny być brane pod uwagę przy tworzeniu programów innowacji pracowniczych.








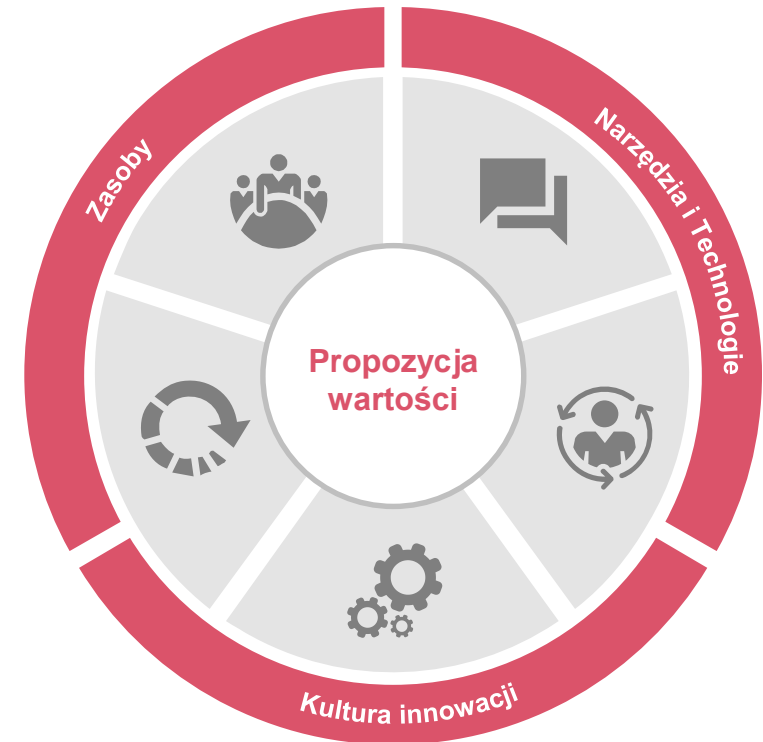
Czynniki horyzontalne bardzo często są poza zasięgiem zespołu zarządzającego innowacją pracowniczą i wymagają dłuższego czasu, jeśli chcemy je zmienić. W grupie horyzontalnej wymieniamy zasoby, narzędzia i technologie oraz kulturę organizacji.

Jak zbudować odpowiedni dla organizacji system innowacji pracowniczej? (2/2)



W ramach **czynników obszarowych** badamy, a następnie projektujemy pod kątem innowacji pracowniczej:

-  **Zobowiązanie organizacji** – czyli jej gotowość do postawienia wysokiego priorytetu decyzyjnego dla systemu, oraz chęć zaangażowania liderów organizacji do wspierania inicjatywy,
-  **Komunikacja** – rozumiana, nie tylko jako informacja i promocja systemu, ale też wsparcie informacyjne w obszarach merytorycznych,
-  **Motywacja** – to identyfikacja czynników, które będą wystarczającym bodźcem motywującym dla pracowników do udziału w programie,
-  **Wdrożenie** – myślenie nie tylko kreacją pomysłu, ale planem na końcowe wdrożenie innowacji do działalności,
-  **Obsługa** – czyli określenie właściciela biznesowego oraz struktur zarządzania i prowadzenia systemu.



Wszystkie powyżej wskazane elementy mają doprowadzić do jednego – wykreowania wartościowej propozycji wartości adekwatnej zarówno dla pracowników, jak i dla samej organizacji.

Zachęcamy do lektury publikacji poświęconej innowacjom pracowniczym

Jeśli chcą Państwo zapoznać się bardziej szczegółowo z opisywanym w niniejszej prezentacji zagadnienia, a także porównać wiedzę teoretyczną, z praktycznymi przykładami, zachęcamy do lektury publikacji przygotowanej przez PwC i Koalicję na rzecz Polskich Innowacji pt. „**Uśpiony potencjał. Jak obudzić innowatorów wśród pracowników?**”.

Link do pobrania publikacji: <http://pwc.pl/uspiony-potencjal/>

W publikacji znajdują się artykuły merytoryczne oraz zbiór przykładów istniejących systemów innowacji pracowniczych:

Henkel, IBM Polska, ING Bank Śląski, innogy Polska, LINK4, Grupa Maspex, PwC Polska, Wolters Kluwer, ZUS



Kontakt



Beata Cichocka-Tylman
Dyrektor

 +48 519 506 527

 beata.tylman@pwc.com