

# Intrapoduzetništvo u mikropoduzećima: Dekalog za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (SOO)

Pripremili



SAVJETODAJATELJ U PODUZECU  
OJERL ZA EKONOMIJU  
I POSLOVNU EKONOMIJU



Coordinated by



Studeni, 2023.



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



## SAŽETAK PROJEKTA

GENIE je inovativni projekt koji razvija obuku i alate za pokretanje unutarnjeg poduzetništva u mikro, malim i srednjim poduzećima (MMSP). Intrapoduzetništvo je spoj poduzetništva, otvorenih inovacija i modela upravljanja koji gledaju u budućnost. Ima potencijal uključivanja i angažiranja osoblja i menadžmenta u malim i srednjim poduzećima za razvoj novih ideja, poslovnih i upravljačkih procesa, proizvoda i usluga za održavanje inovacija, konkurentnosti i rasta malih i srednjih poduzeća.

Stoga GENIE ima za cilj pomoći malim i srednjim poduzećima da integriraju i implementiraju intrapoduzetništvo u svoje svakodnevno radno okruženje realizacijom sljedećih rezultata projekta:

1. Postavljanje **OER platforme** projekta GENIE, koja sadrži sve sadržaje obuke, operativne alate i interaktivnu društvenu igru stvorenu za podršku rastu i uspjehu MSME-a kroz usvajanje intrapoduzetništva.

Za bolju orientaciju na OER platformi pogledajte našu GENIE OER platformu  
 Videovodič: <https://www.youtube.com/watch?v=hV0E1FWUsKU>

2. Razvoj **inovativnog GENIE modela intrapoduzetništva** u mikro, malim i srednjim poduzećima. Ovaj rezultat ocrtava mehanizme pomoći kojih MSME-i mogu implementirati intrapoduzetništvo koje uključuje i angažira osoblje i menadžment za razvoj novih ideja, poslovnih i upravljačkih procesa, proizvoda i usluga – sve kako bi se održala inovativnost, konkurentnost i rast MSME-a.

3. **GENIE inovativna obuka i gamifikacija** glavni je rezultat projekta. Partneri su razvili skup inovativnih obuka o intrapoduzetništvu. Dio obuke je i igra GENIE za testiranje i poboljšanje znanja o intrapoduzetništvu. Obuka uključuje mnoge studije slučaja, primjere i naučene lekcije kako bi bila što konkretnija i izravnija.

Vrlo važan dio rezultata ovog projekta je faza testiranja i validacije, koja je neophodna za finaliziranje obuke i društvene igre. Tijekom ovog stvarnog operativnog testiranja okoliša, GENIE partneri su prikupili povratne informacije od korisnika o sadržaju, načinima isporuke, širini i relevantnosti obuka, jednostavnosti društvene igre za korisnika, funkcionalnostima OER platforme itd.

- 
4. **GENIE okvir usvajanja i GENIE Dekalog o intrapoduzetništvu u mikropoduzećima za strukovno obrazovanje i osposobljavanje** posljednji je dio GENIE slagalice koji uokviruje sliku za potpuno usvajanje i uključivanje projekta u ekosustave strukovnog obrazovanja i osposobljavanja malih i srednjih poduzeća diljem Europe te potpuno uvođenje obuke i društvenih igara.

Svi rezultati projekta dostupni su online na našoj OER platformi: [www.genieproject.eu](http://www.genieproject.eu)



**Co-funded by  
the European Union**

---

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



## UVOD U GENIE DEKALOG

GENIE Dekalog za strukovno obrazovanje i osposobljavanje (SOO) je operativni dokument koji sažima sva stečena iskustva i lekcije naučene tijekom provedbe. Objedinjuje znanja o dinamici i važnosti intrapoduzetništva, te aktivnog uključivanja zaposlenika u procese upravljanja poduzećem, iz operativne i praktične perspektive.

Ovim izvršnim dokumentom želimo potaknuti dionike i predstavnike svijeta strukovnog obrazovanja i osposobljavanja (na formalnoj i neformalnoj razini), gospodarskog razvoja i mikropoduzeća da koriste model unutarnjeg poduzetništva i na taj način istraže puni potencijal i inovacijski kapacitet mikro, malih i srednjih poduzeća.

Dekalog konsolidira „deset glavnih načela“, fokusirajući se na održavanje replikacije i poticanje poslovnog okruženja pogodnog za unutarnje poduzetništvo iz perspektive obrazovanja i osposobljavanja. To znači da dokument predstavlja deset najvažnijih ključnih preporuka za daljnje korištenje od strane dionika projekta u specifičnom području interesa kojim se bavi projekt. Proizlazi iz izazova, prilika i zaključaka koje su identificirali partneri u konsolidaciji **inovativnog GENIE modela intrapoduzetništva**, kao i tijeka razvoja i implementacije **GENIE inovativne obuke i gamifikacije**.

## INTRAPODUZETNIŠTVO U MIKROPODUZEĆIMA DEKALOG ZA STRUKOVNO OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Intrapoduzetništvo je dinamičan fenomen koji nudi golem potencijal za mala i srednja poduzeća. Usvajanjem ovih preporuka, poduzeća mogu krenuti na transformativno putovanje i poticanje inovacija te osnaživanje zaposlenika. Put do intrapoduzetništva nije bez izazova, ali koristi daleko premašuju troškove i otvaraju vrata novim prilikama i konkurenckoj prednosti.



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



## 1. Investirajte u razvoj kapaciteta

Da biste postavili temelje za intrapoduzetništvo, trebali biste ulagati u osnaživanje sveobuhvatnog raspona vještina svojih zaposlenika. To uključuje tehničko znanje, pravi stav i meke vještine potrebne za uspjeh intrapoduzetništva.

Preporučljivo je razviti holistički ekosustav obuke koji ne pokriva samo intrapoduzetničke vještine već i razvoj načina razmišljanja. To uključuje programe obuke, online tečajeve, radionice, mentorske programe, kontinuirano učenje i pristup resursima. Osigurajte da je ekosustav obuke dostupan zaposlenicima iz različitih industrija i sektora. Kako bi se osigurao sveobuhvatan prijenos znanja, MMSP bi trebala organizirati radionice i seminare za podizanje svijesti kako bi dionici mogli stupiti u kontakt sa stručnjacima i praktičarima iz različitih područja.

Promotori intrapoduzetništva trebaju pomoći zaposlenicima da razviju međufunkcionalne vještine koje su ključne za njihovu ulogu intrapoduzetnika. Ove vještine će im omogućiti da zakorače u nove uloge inovatora, rješavatelja problema i pokretača promjena.

Ovdje je također važno promovirati poduzetništvo i intrapoduzetništvo kao same kompetencije. Integracija poduzetništva i intrapoduzetništva kao ključnih kompetencija u kurikulume sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja može imati ogromnu dodanu vrijednost za društvene i poduzetničke izazove i osobni razvoj. Korištenje okvira EntreComp kao modela i podržavanje njegove primjene u različitim okruženjima za učenje, tečajevima, radionicama i resursima za opremanje pojedinaca vještinama potrebnim za poduzetništvo i intrapoduzetništvo, također može biti od pomoći.

Važno je prenijeti sadržaj intrapoduzetničkog pristupa mladim učenicima i mladim odraslim osobama. Zbog toga bi, GENIE obuka, GENIE igra i druge intrapoduzetniške inicijative već trebale biti integrirane u (strukovno) osposobljavanje i akademsku nastavu.

Za holistički pristup također bi bilo korisno razviti program obuke ili radionice za izvršne direktore ili rukovodeću razinu MMSP-a kako bi se demonstrirale prednosti unutarnjeg poduzetništva i kako bi ga direktori mogli promovirati i primijeniti u svojim poduzećima.



## 2. Osiguravanje potrebnih resursa

Za uspješnu realizaciju intrapoduzetničkih inicijativa MMSP trebaju osigurati sve potrebne resurse, uključujući vrijeme, proračun, ljudske resurse, tehnologiju, obuku i mentorstvo. Stoga je također važno da MMSP-i imaju pristup financiranju ukoliko ne mogu samostalno prikupiti potrebna sredstva.

Kako bi svoje ideje pretvorili u stvarnost, intrapoduzetnici moraju imati potrebne alate. Promicatelji unutarpoduzetničkog ekosustava, posebno pružatelji strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, trebali bi izraditi materijale za obuku koji su po prirodi modularni, omogućujući korisnicima odabir relevantnih modula na temelju njihove industrije ili domene. Pristup obuci treba biti jednostavan, a materijali za obuku trebaju biti jasni i usmjereni na cilj. Nadalje, voditelji bi trebali dati smjernice za prilagodbu kako bi se sadržaj prilagodio specifičnim potrebama, izazovima i mogućnostima različitih sektora.

Pružatelj strukovnog obrazovanja i osposobljavanja i poduzeća trebaju ponuditi programe osposobljavanja inspirirane okvirima kao što su EntreComp i LifeComp, s naglaskom na stjecanje bitnih vještina za poduzetničko učenje.

Također je važno uvesti i ulagati u digitalne alate za suradnju i tehnološke platforme koje olakšavaju dijeljenje ideja i timski rad. Ovi alati mogu pomoći zaposlenicima da surađuju na intrapoduzetničkim projektima bez obzira na njihovu fizičku lokaciju. Te platforme trebaju biti skalabilne, sigurne i jednostavne za korištenje. Osigurajte da tehnologija podržava širenje materijala za obuku, resursa i alata za suradnju u različitim područjima.

Intrapoduzetništvo treba podržavati i motivirati najviše vodstvo. Osim resursa, menadžeri i vlasnici poduzeća trebaju intrapoduzetnicima dati smjernice, ističući važnost inovacija. Budući da je mentorstvo jedna od najučinkovitijih metoda razvoja vještina, preporučljivo je ponuditi mentorske programe i obuku za razvoj intrapoduzetničkih vještina zaposlenika. Potaknite menadžere da djeluju kao mentori i uzori za unutarnje poduzetnike. Druga je mogućnost potaknuti iskusne intrapoduzetnike da budu mentori i podučavaju druge unutar i izvan organizacije. Peer-to-peer učenje može biti moćan način prijenosa znanja i stručnosti.

Nadalje, preporučljivo je promicati fleksibilne radne kulture koje omogućuju zaposlenicima da utroše vrijeme i energiju na intrapoduzetničke projekte. To uključuje rad na daljinu, fleksibilno radno vrijeme i projektne zadatke.

Kako bismo mogli mobilizirati ovaj niz resursa, ključno je uvjeriti vlasnike malih i srednjih poduzeća da se isplati zainteresirati njihove zaposlenike za temu unutarnjeg poduzetništva



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



te ih u skladu s tim kvalificirati. Poticaj za mala i srednja poduzeća da provedu unutarpoduzetničke aktivnosti može biti uspješna percepcija društveno odgovornog poslovanja (CSR). Intrapoduzetničke inicijative dokaz su istinskog interesa za osnaživanje zaposlenika, razvoj karijere i talenata.

### 3. Dijeljenje rizika i odgovornosti

Za poticanje intrapoduzetništva, zaposlenici moraju biti osnaženi da sami donose odluke i preuzimaju odgovornost. Intrapoduzetnici spremno preuzimaju proračunate rizike, što može smanjiti pritisak s najviše uprave. Osnaživanjem zaposlenika kroz delegiranje ovlasti za donošenje odluka i preuzimanjem odgovornosti za pokretanje inovacija i promjena, vođe se mogu usredotočiti na strateške izazove. Kultura zajedničkog preuzimanja rizika može dovesti do izvanrednih rezultata i stvorit poticajno okruženje za intrapoduzetničke inicijative.

Menadžeri trebaju dati zaposlenicima jasne ciljeve i smjernice, ali im dati i slobodu da sami donose odluke i provode svoje ideje. To potiče osjećaj vlasništva i jača poduzetničko razmišljanje.

U tom je kontekstu također vrlo važno prihvati različita mišljenja i kritičko razmišljanje. Stvorite kulturu koja pozdravlja različita mišljenja sve dok se temelje na kritičkim, racionalnim i dobro utemeljenim argumentima. Ova otvorenost prema različitim pogledima potiče duh inovacije. Stvorite platforme za konstruktivnu raspravu i povratne informacije koje potiču intrapoduzetništvo. Nadalje, transformacijsko vodstvo ključni je čimbenik koji potiče zaposlenike da postojećim procedurama pristupaju drugačije, kritički i inovativno.

Facilitatori intrapoduzetništva trebaju poticati poslovne vođe da usvoje participativniji i inkluzivniji stil upravljanja. Naglasite važnost uključivanja zaposlenika u procese donošenja odluka. Preuzimanje rizika je dio igre. MMSP trebaju priznati da neće svi intrapoduzetnički napori uspjeti. Neuspjeh trebaju biti spremni prihvati kao iskustvo učenja, a ne kao nazadovanje.



#### 4. Poticanje intrapoduzetništva za kreativnost i inovacije

Intrapoduzetnici su katalizatori koji pokreću inovacije iznutra prema van. Intrapoduzetnički prijateljsko okruženje potiče zaposlenike na nove ideje i pronalaženje inovativnih rješenja. Poduzeća bi trebala poticati kulturu inovacija praveći prostor za eksperimentiranje i pogreške. Zaposlenike treba poticati da isprobavaju nove pristupe i uče na pogreškama. To zahtijeva tolerantan odnos prema riziku te kulturu učenja i stalnog usavršavanja. U ovom kontekstu također je važno promicati kulturu angažmana zaposlenika u kojoj se zaposlenici potiču da izraze svoje ideje i preuzmu aktivnu ulogu u procesima donošenja odluka.

MMSP-i trebaju osigurati platforme na kojima zaposlenici mogu predstaviti svoja inovativna rješenja i surađivati na poduzetničkim projektima. Promicanje međufunkcionalnih timova i sesija za razmišljanje potaknut će inovativno rješavanje problema. Izgradnja kulture inovacija ključ je za održavanje konkurentnosti.

Intrapoduzetnici implementiraju nove metode u organizacijama korištenjem oportunističkih taktika i iskorištavanjem malih promjena kako bi potaknuli veće promjene u cijeloj organizaciji. Iz tog razloga, MMSP-i trebaju usidriti inicijativu, kreativnost i poduzetničko razmišljanje u organizacijsku kulturu i među zaposlenicima, bez obzira na njihov profesionalni status.

Osim toga, promicatelji intrapoduzetništva bi trebali stvoriti ekosustav pogodan za inovacije uspostavom regulatornog okruženja koje potiče inovacije u svim sektorima, prepoznavanjem važnosti otvorenih inovacija u korporativnom svijetu i postavljanjem potpornih struktura kako bi se olakšala njihova provedba te optimiziranjem administrativnih procesa za bolju podršku inovatorima, posebno u malim i srednjim poduzećima.



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



## 5. Poticanje međufunkcionalne suradnje

Karakteristike uspješnog intrapoduzetnika uključuju kreativnost i sveobuhvatno razumijevanje unutarnjeg i vanjskog okruženja, viziju i fleksibilnost, njegovanje timskog rada i korištenje multidisciplinarnog pristupa, poticanje otvorene rasprave, stvaranje koalicije pristalica i demonstriranje ustrajnosti.

Rukovodna razina MMSP-a mora prepoznati da su zaposlenici stručnjaci u svojim područjima. Intrapoduzetnici mogu pružiti vrijedne uvide i ideje u vezi s njihovim područjima stručnosti. Treba ih poticati da iskoriste svoje znanje kako bi identificirali prilike za poslovni rast, razvoj i diverzifikaciju. Kako bi mogli implementirati sve potrebne aspekte za inovativne ideje, voditelji intrapoduzetništva bi trebali poticati međufunkcionalne timove i suradnju između različitih odjela ili timova kako bi unijeli različite perspektive i stručnost u intrapoduzetničke projekte.

Stoga je stvaranje kulture otvorene komunikacije ključno za poticanje zaposlenika na aktivno sudjelovanje u procesima upravljanja. Menadžeri bi trebali organizirati redovite sastanke s povratnim informacijama, timske sastanke i otvorene forume za raspravu kako bi prikupili ideje i prijedloge zaposlenika. Važno je da zaposlenici osjećaju da se njihovo mišljenje i ideje cijene i da mogu pridonijeti uspjehu tvrtke. Ovaj pristup potiče protok različitih ideja i perspektiva.

Zaposlenike također treba poticati na proaktivno razmišljanje. Oni koji su proaktivni imaju tendenciju da budu samomotivirani, fokusirani, samouvjereni i napredni u smislu uspješnog timskog rada.



## 6. Stvaranje poticaja i nagrada

Determinirajući faktori za poduzetničko ponašanje su prethodno iskustvo, određene vještine, percepcija vlastitih sposobnosti, osobno znanje, odnos prema organizaciji, motivacija, zadovoljstvo i namjera. Osim toga, poduzeća bi trebala kreirati poticaje i nagrade za intrapoduzetničko djelovanje kako bi se zaposlenici uključili u procese upravljanja. To može biti u obliku finansijskih poticaja, podjele dobiti, priznanja, nagrada, mogućnosti razvoja karijere, vremena za poticanje inovacija ili prilike za sudjelovanje u posebnim projektima. Stvaranjem poticaja zaposlenici se osjećaju motiviranim za aktivno sudjelovanje u procesima upravljanja i poticanje inovativnih ideja.

MMSP-i trebaju uspostaviti programe priznavanja definiranjem jasnih i specifičnih ciljeva i mogućih nagrada za intrapoduzetničke inicijative. Moraju jasno komunicirati što organizacija želi postići kroz intrapoduzetništvo i povezati te ciljeve s cijelokupnom poslovnom strategijom. Također moraju osigurati da su priznanja i nagrade u skladu s vrijednostima i ciljevima specifičnih sektora organizacije.

## 7. Kontinuirano praćenje i evaluacija

Intrapoduzetništvo napreduje kada postoje otvoreni kanali za komunikaciju i dijeljenje uvida. MMSP-i trebaju stvoriti kulturu stalnog poboljšanja u kojoj se svi zaposlenici potiču da identificiraju područja za poboljšanje i doprinose inovacijskim inicijativama. Stoga je ključna implementacija međufunkcionalnih i međuhijerarhijskih sustava povratnih informacija koji promiču uzajamnu predanost i vrijednosti. Promotori intrapoduzetništva bi trebali uvesti redovite procjene i mehanizme povratnih informacija za mjerjenje uspjeha intrapoduzetnički-prijateljskih inicijativa i izvršiti prilagodbe prema potrebi.

Kako bi se ocijenila učinkovitost prakse intrapoduzetništva u različitim sektorima, potrebno je definirati ključne pokazatelje uspjehnosti i mehanizme evaluacije. Na taj se način može procijeniti učinak i mogućnost ponavljanja intrapoduzetničkih inicijativa. U tom kontekstu potrebno je redovito preispitivanje napretka i potrebne prilagodbe.

Nadalje, preporučljivo je uspostaviti povratne mehanizme koji omogućuju intrapoduzetnicima primanje informacija od kolega, kupaca i mentora. Ova povratna sprega može pomoći u usavršavanju i poboljšanju intrapoduzetničkih projekata.



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



## 8. Iskorištanje međuindustrijske razmjene znanja

Ekosustav voditelja intrapoduzetništva trebao bi njegovati okruženje koje promiče produktivne i učinkovite unutarnje i vanjske poslovne odnose. Ti su odnosi ključni za pronalaženje ideja, znanja, tehnologija, suradnje i mogućnosti partnerstva. Omogućite zaposlenicima da se uključe u značajne veze koje potiču inovacije.

Za holistički inovacijski pristup možda bi imalo smisla aktivnije i u većoj mjeri uključiti dionike poput građana, korisnika, investitora, poduzeća i trgovinskih udruženja. To zahtijeva stvaranje strukturiranih mehanizama za prikupljanje inputa i povratnih informacija od različitih dionika. Također treba promicati inicijative za suradnju koje premošćuju jaz između istraživanja, industrije i društva kako bi se europska baza znanja maksimalno iskoristila i potaknule inovacije.

Za jačanje međusektorske suradnje važno je poticati partnerstva i suradnju između organizacija iz različitih sektora, primjerice stvaranjem foruma za razmjenu iskustava, izazova i uspješnih strategija. Također je preporučljivo uspostaviti međusektorske radne skupine za istraživanje zajedničkih karakteristika i prilagođavanje koncepata intrapoduzetništva specifičnostima različitih sektora kao i za poticanje industrijskih udruženja da organiziraju međusektorska događanja i konferencije koje promiču razmjenu znanja i usvajanje uspješnih intrapoduzetničkih praksi.

Međutim, treba priznati da iako su načela intrapoduzetništva univerzalna, njihova provedba može zahtijevati prilagodbu kontekstu pojedinih sektora. Stoga će mehanizme potpore možda trebati prilagoditi specifičnim zahtjevima i izazovima pojedinih industrija ili sektora. To se može riješiti, na primjer, nuđenjem posebnih mentorskih programa, pristupom mrežama i resursima koji su specifični za tu industriju.



## 9. Promicanje i priznavanje studija slučaja, najboljih praksi, strategija i prilika

Kako bi se intrapoduzetništvo širilo i osigurala razmjena iskustava, također je važno učiti iz praktičnih primjera te bilježiti i širiti vlastita iskustva.

Stoga bi MMSP-i trebali sastaviti skup studija slučaja, najboljih praksi, strategija i detaljnih provedbenih smjernica povezanih s intrapoduzetništvom. To će uključivati primjere iz stvarnog života kako su se načela intrapoduzetništva primjenjivala u različitim sektorima. MMSP-i trebaju koristiti najbolju praksu kako bi uspješno integrirali intrapoduzetništvo u svoje poslovanje.

MMSP-i koji već uspješno provode intrapoduzetničke inicijative, trebali bi dokumentirati vlastita iskustva, priče o uspjehu i praktične primjere kako bi nadahnuli i vodili druge organizacije u provedbi sličnih inicijativa. To također uključuje komuniciranje dodane vrijednosti kada tvrtka slijedi načela intrapoduzetništva.

Također je preporučljivo da voditelji intrapoduzetništva promiču uspostavu platforme za razmjenu znanja za MMSP kako bi podijelili svoja iskustva i uvide u vezi s intrapoduzetništvom. To može uključivati seminare, webinare, radionice ili online zajednice na kojima se raspravlja o najboljim praksama



## 10. Političko lobiranje

Promotori intrapoduzetništva moraju više koristiti multiplikatore koji imaju dobru vezu i pristup ciljnoj skupini MMSP-a, kao i njihovim zaposlenicima i vlasnicima. Iz tog je razloga ključno ciljanje i informiranje strukovnih udruga, udruga poslodavaca, sindikata i drugih organizacija o intrapoduzetništvu i njegovoj važnosti za poslovni uspjeh i zadovoljstvo zaposlenika.

Oni bi također trebali zagovarati političke mjere na regionalnoj ili nacionalnoj razini koje podržavaju i potiču intrapoduzetništvo u MMSP-ima. Ovo uključuje:

- Promicanje uključivanja intrapoduzetničkog osposobljavanja i podrške u programe strukovnog osposobljavanja i poslovнog razvoja
- Zagovaranje zakonskih okvira koji podržavaju i olakšavaju intrapoduzetništvo u organizacijama
- Izravno obraćanje i suradnja s kreatorima politike, poslovnim udruženjima i dionicima u industriji kako bi se pojednostavili regulatorni procesi povezani s inovacijama
- Promicati mјere koje smanjuju birokratske prepreke poduzetničkim inicijativama



**Co-funded by**  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

