

Intrapreneurship in kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen: Der Dekalog oder: Die 10 Leitprinzipien

Vorbereitet von



Koordiniert von



November 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.



PROJEKTKURZBESCHREIBUNG

GENIE ist ein innovatives Projekt, das Schulungen und Instrumente entwickelt, um Intrapreneurship in Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen (KKMU) zu fördern. Intrapreneurship steht an der Schnittstelle von Unternehmertum, offener Innovation und zukunftsorientierten Managementmodellen. Es hat das Potenzial, Mitarbeiter*innen und Management in KKMU einzubeziehen und zu engagieren, um neue Ideen, Geschäfts- und Managementprozesse, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die die Innovation, die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum von KKMU unterstützen.

Daher hat GENIE das Ziel, KKMU dabei zu helfen, Intrapreneurship in ihr tägliches Arbeitsumfeld zu integrieren und einzusetzen, indem die folgenden Projektergebnisse realisiert werden:

1. Einrichtung der **OER-Plattform** des GENIE-Projekts, die alle Schulungsinhalte, operativen Tools und das interaktive Brettspiel enthält, das entwickelt wurde, um das Wachstum und den Erfolg von KKMU durch die Einführung von Intrapreneurship zu unterstützen.

Zur besseren Orientierung über die OER-Plattform sehen Sie sich bitte unseren GENIE OER-Plattform Video Guide an: <https://www.youtube.com/watch?v=hVOE1FWUsKU>

2. Entwicklung des **innovativen GENIE-Modells für Intrapreneurship** in Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen. Dieses Ergebnis skizziert Mechanismen für KKMU zur Umsetzung von Intrapreneurship, die Mitarbeiter*innen und Management einbeziehen und engagieren, um neue Ideen, Geschäfts- und Managementprozesse, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln - alles, um Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum von KKMU zu unterstützen.
3. Die **innovative GENIE-Schulung und das GENIE-Spiel** ist das wichtigste Projektergebnis. Die Partner*innen entwickelten eine Reihe von innovativen Schulungen zum Thema Intrapreneurship. Teil der Schulung ist auch das GENIE-Spiel, mit dem Sie Ihr Wissen über Intrapreneurship testen und verbessern können. Die Schulung umfasst viele Fallstudien, Beispiele und Erfahrungen, um die Schulung so

konkret und direkt wie möglich zu gestalten.

Ein sehr wichtiger Teil dieses Projektergebnisses ist die Test- und Validierungsphase, die für die Fertigstellung des Trainings und des Brettspiels unerlässlich ist. Während dieser Tests in der realen Umgebung sammelte die GENIE-Partnerschaft Feedback von den Nutzer*innen zu Inhalt, Vermittlungsmethoden, Tiefe und Relevanz der Module, Benutzerfreundlichkeit des Brettspiels, Funktionalitäten der OER-Plattform usw.

4. Die **GENIE Adoptionssuite** und der **GENIE VET Dekalog** sind das letzte Teil des GENIE Puzzles, das das Bild für die vollständige Übernahme und Einbeziehung des Projekts in die Ökosysteme der Berufsbildung und der KKMU in ganz Europa sowie die vollständige Einführung des Trainings und des Brettspiels vervollständigt.

Alle Projektergebnisse sind online auf unserer OER-Plattform verfügbar:

www.genieproject.eu



EINFÜHRUNG IN DEN GENIE DEKALOG

Der GENIE Intrapreneurship Dekalog ist ein operatives Dokument, das alle während der Umsetzung gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse zusammenfasst. Es konsolidiert die Fülle an Wissen über die Dynamik und Bedeutung von Intrapreneurship, der aktiven Beteiligung von Mitarbeiter*innen an Managementprozessen eines Unternehmens, aus einer operativen und praktischen Perspektive.

Mit diesem Exekutivdokument möchten wir die Stakeholder und Vertreter*innen der Berufsbildung (auf formaler, informeller und nicht formaler Ebene), der wirtschaftlichen Entwicklung und der Kleinstunternehmen (KKMU) ermutigen, das Modell des Intrapreneurship voranzutreiben und damit das volle Potenzial und die Innovationsfähigkeit der KKMU zu erkunden.

Der Dekalog konsolidiert die "zehn Leitprinzipien", die sich auf die nachhaltige Replizierbarkeit und die Förderung eines unternehmerfreundlichen Geschäftsumfelds aus der Perspektive der allgemeinen und beruflichen Bildung konzentrieren. Das bedeutet, dass das Dokument die zehn wichtigsten Schlüsselempfehlungen für die weitere Nutzung durch die Projektbeteiligten in dem vom Projekt behandelten spezifischen Interessenbereich darstellt. Sie ergeben sich aus den Herausforderungen, Möglichkeiten und Schlussfolgerungen, die von den Partner*innen bei der Konsolidierung des **innovativen GENIE-Modells für Intrapreneurship** sowie bei der Entwicklung und Einführung der **innovativen GENIE-Schulung und des GENIE-Spiels** ermittelt wurden.

INTRAPRENEURSHIP IN KKMU - DEKALOG

Intrapreneurship ist ein dynamisches und sich entwickelndes Phänomen, das ein immenses Potenzial für KKMU bietet. Durch die Annahme dieser Empfehlungen können sich Unternehmen auf eine transformative Reise begeben und Innovation und Mitarbeiterbefähigung fördern. Der Weg zum Intrapreneurship ist nicht ohne Herausforderungen, aber die Vorteile übersteigen bei weitem die Kosten und öffnen die Türen zu neuen Möglichkeiten und Wettbewerbsvorteilen.



1. Investitionen in den Kapazitätsaufbau

Um den Grundstein für Intrapreneurship zu legen, sollten Sie in die Befähigung Ihrer Mitarbeiter*innen mit einer umfassenden Palette von Fähigkeiten investieren. Dazu gehören technisches Wissen, die richtige Einstellung und die für den Erfolg von Intrapreneurship erforderlichen Soft Skills.

Es ist ratsam, ein ganzheitliches Schulungssystem zu entwickeln, das nicht nur Intrapreneurship-Fähigkeiten, sondern auch die Entwicklung von Denkweisen umfasst. Dazu gehören Schulungsprogramme, Online-Kurse, Workshops, Mentorenprogramme, kontinuierliches Lernen und der Zugang zu Ressourcen. Es muss sichergestellt werden, dass das Schulungssystem für Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Branchen und Sektoren zugänglich ist. Um einen umfassenden Wissenstransfer zu gewährleisten, sollten KKMU Sensibilisierungsworkshops und -seminare organisieren, damit die Beteiligten mit Expert*innen und Praktiker*innen aus verschiedenen Bereichen in Kontakt treten können.

Die Förder*innen des Intrapreneurship sollten den Mitarbeiter*innen helfen, funktionsübergreifende Fähigkeiten zu entwickeln, die für ihre Rolle als Intrapreneur*innen entscheidend sind. Diese Fähigkeiten werden sie in die Lage versetzen, neue Rollen als Innovator*innen, Problemlöser*innen und Change Agents zu übernehmen.

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, unternehmerische Initiative und Intrapreneurship als Kompetenzen selbst zu fördern. Die Integration von unternehmerischer Initiative und Intrapreneurship als Schlüsselkompetenzen in die Lehrpläne der Berufsbildungssysteme kann einen enormen Mehrwert für die gesellschaftlichen und unternehmerischen Herausforderungen und die persönliche Entwicklung bringen. Die Verwendung des EntreComp-Rahmens als Modell und die Unterstützung seiner Anwendung in verschiedenen Lernumgebungen, Kursen, Workshops und Ressourcen, um den Einzelnen mit den für unternehmerische Initiative und Intrapreneurship erforderlichen Fähigkeiten auszustatten, kann ebenfalls hilfreich sein.

Es ist wichtig, den Inhalt des Intrapreneurship-Ansatzes bereits an junge Lernende und junge Erwachsene zu vermitteln. Aus diesem Grund sollten das GENIE-Training, das GENIE-Spiel und andere Intrapreneurship-Initiativen bereits in die (berufliche) Ausbildung und den akademischen Unterricht integriert werden.

Für einen ganzheitlichen Ansatz wäre es auch sinnvoll, ein Schulungsprogramm oder

Workshops für die Geschäftsführer oder die Managementebene von KKMU zu entwickeln, um die Vorteile von Intrapreneurship aufzuzeigen und zu zeigen, wie sie es in ihren Unternehmen fördern und anwenden können.

2. Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen

KKMU sollten sicherstellen, dass sie alle notwendigen Ressourcen, einschließlich Zeit, Budget, Personal, Technologie, Schulung und Mentoring, bereitstellen, um unternehmerische Initiativen erfolgreich umzusetzen. Daher ist es auch wichtig, dass KKMU Zugang zu Finanzmitteln haben, wenn sie nicht in der Lage sind, die erforderlichen Mittel selbst aufzubringen.

Damit Intrapreneur*innen ihre Ideen in die Tat umsetzen können, müssen sie mit den erforderlichen Instrumenten ausgestattet werden. Die Förder*innen des Intrapreneur-Systems, insbesondere die Berufsbildungsanbieter*innen, sollten Schulungsmaterialien erstellen, die modular aufgebaut sind und es den Nutzer*innen ermöglichen, relevante Module auf der Grundlage ihrer Branche oder ihres Bereichs auszuwählen. Der Zugang zu den Schulungen sollte leicht gemacht werden, und die Schulungsmaterialien sollten klar und zielgerichtet sein. Darüber hinaus sollten die Vermittler*innen Leitlinien für die Anpassung des Inhalts an die spezifischen Bedürfnisse, Herausforderungen und Möglichkeiten der verschiedenen Sektoren bereitstellen.

Die Berufsbildungsanbieter*innen und die Unternehmen sollten Ausbildungsprogramme anbieten, die sich an Rahmenwerken wie EntreComp und LifeComp orientieren und den Schwerpunkt auf den Erwerb wesentlicher Fähigkeiten für unternehmerisches Lernen legen.

Wichtig ist auch die Einführung und Investition in digitale Kollaborationswerkzeuge und Technologieplattformen, die den Ideenaustausch und die Teamarbeit erleichtern. Diese Tools können den Mitarbeiter*innen dabei helfen, unabhängig von ihrem physischen Standort an unternehmerischen Projekten zusammenzuarbeiten. Diese Plattformen sollten skalierbar, sicher und benutzerfreundlich sein. Stellen Sie sicher, dass die Technologie die Verbreitung von Schulungsmaterialien, Ressourcen und Tools für die Zusammenarbeit in verschiedenen Bereichen unterstützt.

Intrapreneurship sollte von der obersten Führungsebene unterstützt und begleitet werden.



Neben der Bereitstellung von Ressourcen sollten Manager*innen und Unternehmenseigentümer*innen Intrapreneur*innen anleiten und die Bedeutung von Innovation hervorheben. Da Mentoring eine der effektivsten Methoden zur Entwicklung von Fähigkeiten ist, ist es ratsam, Mentorenprogramme und Schulungen anzubieten, um die Intrapreneurship-Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen zu entwickeln. Ermutigen Sie Führungskräfte dazu, als Mentor*innen und Vorbilder für Intrapreneur*innen zu fungieren. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, erfahrene Intrapreneur*innen zu ermutigen, andere innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu betreuen und zu coachen. Peer-to-Peer-Lernen kann ein wirksames Mittel sein, um Wissen und Know-how zu vermitteln.

Darüber hinaus ist es empfehlenswert, flexible Arbeitskulturen zu fördern, die es den Mitarbeiter*innen ermöglicht, Zeit und Energie für unternehmerische Projekte zu verwenden. Dazu gehören die Möglichkeit der mobilen Arbeit, flexible Arbeitszeiten und projektbezogene Aufgaben.

Um diese Bandbreite an Ressourcen mobilisieren zu können, ist es entscheidend, die Eigentümer*innen von KKMU davon zu überzeugen, dass es sich lohnt, ihre Mitarbeiter*innen für das Thema Intrapreneurship zu begeistern und sie entsprechend zu qualifizieren. Ein Anreiz für KKMU, Intrapreneurship-Aktivitäten durchzuführen, kann die daraus resultierende erfolgreiche Wahrnehmung von Corporate Social Responsibility (CSR) sein. Intrapreneurship-Initiativen sind ein Beleg für ein echtes Interesse an der Befähigung der Mitarbeiter*innen, der Karriereentwicklung und der Talentförderung.

3. Risiko und Verantwortung teilen

Um Intrapreneurship zu fördern, müssen die Mitarbeiter*innen in die Lage versetzt werden, selbst Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. Intrapreneur*innen gehen bereitwillig kalkulierte Risiken ein, was den Druck von der obersten Führungsebene nehmen kann. Indem die Mitarbeiter*innen durch die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen und die Übernahme von Verantwortung für die Förderung von Innovation und Wandel befähigt werden, können sich die Führungskräfte auf strategischere Herausforderungen konzentrieren. Eine Kultur der gemeinsamen Risikobereitschaft kann zu bemerkenswerten Ergebnissen führen und schafft ein förderliches Umfeld für Intrapreneurship-Initiativen.

Die Vorgesetzten sollten den Mitarbeiter*innen klare Ziele und Leitlinien vorgeben, ihnen aber auch die Freiheit lassen, eigene Entscheidungen zu treffen und ihre Ideen umzusetzen. Dies fördert das Gefühl der Eigenverantwortung und stärkt das unternehmerische Denken.

In diesem Zusammenhang ist es auch sehr wichtig, abweichende Meinungen und kritisches Denken zu akzeptieren. Schaffen Sie eine Kultur, die abweichende Meinungen begrüßt, solange sie auf kritischen, rationalen und fundierten Argumenten beruhen. Diese Offenheit für abweichende Meinungen fördert den Innovationsgeist. Schaffen Sie Plattformen für konstruktive Diskussionen und Feedback, die das Intrapreneurship fördern. Darüber hinaus ist die transformationale Führung der entscheidende Faktor, der die Mitarbeiter*innen dazu ermutigt, bestehende Verfahren anders, kritisch und innovativ anzugehen.

Intrapreneurship-Förderer sollten Unternehmensleiter*innen dazu ermutigen, einen stärker partizipativen und integrativen Managementstil zu pflegen. Betonen Sie, wie wichtig es ist, die Mitarbeiter*innen in die Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Risikobereitschaft ist Teil des Spiels. KKMU sollten sich darüber im Klaren sein, dass nicht alle Intrapreneurship-Bestrebungen erfolgreich sein werden. Sie müssen bereit sein, Scheitern als Lernerfahrung und nicht als Rückschlag zu akzeptieren.

4. Förderung von Intrapreneurship für Kreativität und Innovation

Intrapreneur*innen sind die Katalysatoren, die Innovationen von innen heraus vorantreiben. Ein Intrapreneurship-freundliches Umfeld ermutigt die Mitarbeiter*innen, neue Ideen zu entwickeln und innovative Lösungen zu finden. Unternehmen sollten die Innovationskultur fördern, indem sie Raum für Experimente und Fehler schaffen. Die Mitarbeiter*innen sollten ermutigt werden, neue Ansätze auszuprobieren und aus Fehlern zu lernen. Dies erfordert eine tolerante Haltung gegenüber Risiken und eine Kultur des Lernens und der kontinuierlichen Verbesserung. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, eine Kultur des Mitarbeiterengagements zu fördern, in der die Mitarbeiter*innen ermutigt werden, ihre Ideen zu äußern und eine aktive Rolle in Entscheidungsprozessen zu übernehmen.

KKMU sollten Plattformen anbieten, auf denen Mitarbeiter*innen ihre innovativen Lösungen präsentieren und an unternehmerischen Projekten mitarbeiten können. Die Förderung von funktionsübergreifenden Teams und Brainstorming-Sitzungen wird innovative Problemlösungen begünstigen. Der Aufbau einer Innovationskultur ist der Schlüssel zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.

Intrapreneur*innen setzen neue Methoden in Organisationen um, indem sie opportunistische Taktiken anwenden und kleine Veränderungen nutzen, um größere Veränderungen in der gesamten Organisation zu bewirken. Aus diesem Grund sollten KKMU Initiative, Kreativität und unternehmerisches Denken in der Organisationskultur und bei den Mitarbeiter*innen verankern, unabhängig von ihrem beruflichen Status.

Darüber hinaus sollten Intrapreneurship-Förderer ein innovationsfreundliches System schaffen, indem sie ein ordnungspolitisches Umfeld schaffen, das Innovationen in allen Sektoren begünstigt, indem sie die Bedeutung offener Innovationen in der Unternehmenswelt anerkennen und Unterstützungsstrukturen einrichten, um deren Umsetzung zu erleichtern, und indem sie die Verwaltungsprozesse optimieren, um Innovatoren, insbesondere in KKMU, besser zu unterstützen.

5. Förderung der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit

Zu den Merkmalen eines/einer erfolgreichen Intrapreneur*in gehören Kreativität und ein umfassendes Verständnis des internen und externen Umfelds, Weitblick und Flexibilität, die Förderung von Teamarbeit und die Anwendung eines multidisziplinären Ansatzes, die Förderung offener Diskussionen, der Aufbau einer Koalition von Unterstützern und die Demonstration von Beharrlichkeit.

Die Führungsebene von KKMU muss anerkennen, dass die Mitarbeiter*innen Expert*innen auf ihrem Gebiet sind. Intrapreneur*innen können wertvolle Einblicke und Ideen in Bezug auf ihre Fachgebiete liefern. Sie sollten ermutigt werden, ihr Wissen zu nutzen, um Möglichkeiten für Unternehmenswachstum, Entwicklung und Diversifizierung zu identifizieren. Um alle notwendigen Aspekte für innovative Ideen umsetzen zu können, sollten Intrapreneurship-Moderator*innen funktionsübergreifende Teams und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen oder Teams fördern, um unterschiedliche Perspektiven und Fachkenntnisse in Intrapreneurship-Projekte einzubringen.

Daher ist die Schaffung einer offenen Kommunikationskultur von entscheidender Bedeutung, um die Mitarbeiter*innen zu ermutigen, sich aktiv an den Managementprozessen zu beteiligen. Führungskräfte sollten regelmäßige Feedback-Sitzungen, Teamsitzungen und offene Diskussionsforen organisieren, um Ideen und Vorschläge der Mitarbeiter*innen zu sammeln. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter*innen das Gefühl haben, dass ihre Meinungen und Ideen wertgeschätzt werden und dass sie zum Erfolg des Unternehmens beitragen können. Auf diese Weise wird der Fluss unterschiedlicher Ideen und Perspektiven angeregt.

Die Mitarbeiter*innen sollten auch ermutigt werden, proaktiv zu denken. Wer proaktiv ist, ist in der Regel selbstmotiviert, zielgerichtet, selbstbewusst und vorausschauend in Bezug auf eine erfolgreiche Teamarbeit.

6. Anreize und Belohnungen schaffen

Bestimmende Faktoren für unternehmerisches Verhalten sind Vorerfahrungen, bestimmte Fähigkeiten, die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten, persönliche Kenntnisse, die Beziehung zur Organisation, Motivation, Zufriedenheit und Absicht. Darüber hinaus sollten die Unternehmen Anreize und Belohnungen für unternehmerisches Handeln schaffen, um die Mitarbeiter*innen in die Managementprozesse einzubinden. Dies kann in Form von finanziellen Anreizen, Gewinnbeteiligung, Anerkennung, Auszeichnungen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, Zeit für Innovationen oder der Möglichkeit zur Teilnahme an speziellen Projekten geschehen. Durch die Schaffung von Anreizen fühlen sich die Mitarbeiter*innen motiviert, sich aktiv an Managementprozessen zu beteiligen und innovative Ideen voranzutreiben.

KKMU sollten Anerkennungsprogramme einrichten, indem sie klare und spezifische Ziele und mögliche Belohnungen für Intrapreneurship-Initiativen festlegen. Sie müssen klar kommunizieren, was die Organisation durch Intrapreneurship erreichen will, und diese Ziele mit der allgemeinen Unternehmensstrategie verknüpfen. Sie müssen auch sicherstellen, dass die Anerkennung und die Belohnungen mit den Werten und Zielen der spezifischen Bereiche der Organisation übereinstimmen.

7. Kontinuierliche Überwachung und Bewertung

Intrapreneurship gedeiht, wenn es offene Kanäle für Kommunikation und gemeinsame Erkenntnisse gibt. KKMU sollten eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung schaffen, in der alle Mitarbeiter*innen ermutigt werden, verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren und zu Innovationsinitiativen beizutragen. Daher ist die Einführung von funktions- und hierarchieübergreifenden Feedback-Systemen, die gegenseitiges Engagement und Wertversprechen fördern, von entscheidender Bedeutung. Intrapreneurship-Förderer sollten regelmäßige Bewertungen und Feedback-Mechanismen einführen, um den Erfolg von Intrapreneurship-freundlichen Initiativen zu messen und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.

Um die Wirksamkeit von Intrapreneurship-Praktiken in verschiedenen Sektoren zu messen, sollten Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators - KPIs) und Bewertungsmechanismen festgelegt werden. Auf diese Weise können die Auswirkungen und die Replizierbarkeit von Intrapreneurship-Initiativen bewertet werden. In diesem Zusammenhang ist eine regelmäßige Überprüfung der Fortschritte und der notwendigen Anpassungen erforderlich.

Darüber hinaus ist es ratsam, Feedback-Mechanismen einzurichten, die es Intrapreneur*innen ermöglichen, Beiträge von Kolleg*innen, Kund*innen und Mentor*innen zu erhalten. Diese Feedbackschleife kann dazu beitragen, Intrapreneurship-Projekte zu verfeinern und zu verbessern.

8. Nutzen Sie den branchenübergreifenden Wissensaustausch

Das System der Intrapreneurship-Förderer sollte ein Umfeld kultivieren, das produktive und effektive Geschäftsbeziehungen fördert, sowohl intern als auch extern. Diese Beziehungen sind entscheidend für die Beschaffung von Ideen, Know-how, Technologien, Zusammenarbeit und Partnerschaftsmöglichkeiten. Ermöglichen Sie es Ihren Mitarbeiter*innen, sinnvolle Verbindungen einzugehen, die die Innovation vorantreiben.

Für einen ganzheitlichen Innovationsansatz kann es sinnvoll sein, Stakeholder wie Bürger*innen, Nutzer*innen, Investor*innen, Unternehmen und Wirtschaftsverbände aktiver und in größerem Umfang einzubeziehen. Dies erfordert die Schaffung strukturierter Mechanismen zur Sammlung von Beiträgen und Rückmeldungen der verschiedenen Interessengruppen. Kooperationsinitiativen, die die Kluft zwischen Forschung, Industrie und Gesellschaft überbrücken, sollten ebenfalls gefördert werden, um die Nutzung der europäischen Wissensbasis zu maximieren und die Innovation voranzutreiben.

Zur Stärkung der sektorübergreifenden Zusammenarbeit ist es wichtig, Partnerschaften und Kooperationen zwischen Organisationen aus verschiedenen Sektoren zu fördern, beispielsweise durch die Schaffung von Foren zum Austausch von Erfahrungen, Herausforderungen und erfolgreichen Strategien. Es ist auch ratsam, sektorübergreifende Arbeitsgruppen einzurichten, um Gemeinsamkeiten zu erforschen und Intrapreneurship-Konzepte an die Besonderheiten der verschiedenen Sektoren anzupassen, sowie Branchenverbände zu ermutigen, sektorübergreifende Veranstaltungen und Konferenzen zu organisieren, die den Wissensaustausch und die Übernahme erfolgreicher Intrapreneurship-Praktiken fördern.

Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die Grundsätze des Intrapreneurship zwar universell sind, ihre Umsetzung jedoch eine Anpassung an den Kontext bestimmter Sektoren erfordern kann. Daher müssen die Unterstützungsmechanismen möglicherweise auf die spezifischen Anforderungen und Herausforderungen einzelner Branchen oder Sektoren zugeschnitten werden. Dies kann beispielsweise durch das Angebot spezifischer Mentoring-Programme, den Zugang zu branchenspezifischen Netzwerken und Ressourcen geschehen.

9. Förderung und Anerkennung von Fallstudien, bewährten Praktiken, Strategien und Möglichkeiten

Um das Intrapreneurship zu verbreiten und einen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten, ist es auch wichtig, von praktischen Beispielen zu lernen und eigene Erfahrungen aufzuzeichnen und zu verbreiten.

Daher sollten die KKMU einen Pool von Fallstudien, bewährten Verfahren, Strategien und detaillierten Umsetzungsleitlinien zum Thema Intrapreneurship zusammenstellen. Dazu gehören Beispiele aus der Praxis, wie die Intrapreneurship-Grundsätze in verschiedenen Sektoren angewandt wurden. KKMU sollten bewährte Verfahren nutzen, um Intrapreneurship erfolgreich in ihr Unternehmen zu integrieren.

KKMU, die bereits erfolgreich Intrapreneurship-Initiativen durchführen, sollten ihre eigenen Erfahrungen, Erfolgsgeschichten und praktischen Beispiele dokumentieren, um andere Organisationen bei der Umsetzung ähnlicher Initiativen zu inspirieren und anzuleiten. Dazu gehört auch die Vermittlung des Mehrwerts, der entsteht, wenn ein Unternehmen die Grundsätze des Intrapreneurship befolgt.

Es ist auch ratsam, dass Intrapreneurship-Förderer die Einrichtung einer Wissensaustauschplattform oder von Netzwerken für KKMU fördern, damit diese ihre Erfahrungen und Erkenntnisse im Zusammenhang mit Intrapreneurship austauschen können. Dazu könnten Seminare, Webinare, Workshops oder Online-Communities gehören, in denen bewährte Verfahren diskutiert werden.

10. Politische Lobbyarbeit

Intrapreneurship-Promotoren müssen verstärkt auf Multiplikator*innen zurückgreifen, die einen guten Draht und Zugang zur Zielgruppe der KKMU sowie zu deren Mitarbeiter*innen und Eigentümer*innen haben. Aus diesem Grund ist die gezielte Ansprache und Information von Berufsverbänden, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen über Intrapreneurship und seine Bedeutung für den Unternehmenserfolg und die Mitarbeiterzufriedenheit von wesentlicher Bedeutung.

Sie sollten sich auch für politische Maßnahmen auf regionaler oder nationaler Ebene einsetzen, die das Intrapreneurship in KKMU unterstützen und Anreize dafür schaffen. Dies beinhaltet:

- Förderung der Einbeziehung von Intrapreneurship-Schulungen und -Unterstützung in Berufsbildungs- und Unternehmensentwicklungsprogramme
- Eintreten für rechtliche Rahmenbedingungen, die Intrapreneurship in Organisationen unterstützen und erleichtern
- Direkte Ansprache von und Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträger*innen, Wirtschaftsverbänden und Interessenvertreter*innen der Industrie zur Vereinfachung von Regulierungsverfahren im Zusammenhang mit Innovationen
- Förderung von Maßnahmen zum Abbau bürokratischer Hindernisse für unternehmerische Initiativen