**Fallstudie:**

**Tre kronologiska steg mot att uppmuntra intraprenörskap: Lärdomar från Wehkamp-fallet**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nyckelord (metatagg)** | Intraprenöriellt beteende, innovativ kultur, upprätthållande av intraprenörskap |
| **Tillhandahålls av** | d-ialogo e.K. |
| **Språk** | Svenska |
| **Fallstudie** | |
| Wehkamp startade 1995 med sina första onlineexperiment men samtidigt stagnerade verksamheten på grund av den gamla affärsmodellen "förknippad med katalogförsäljning på grund av kontinuerliga stegvisa förbättringar och ett högt fokus på effektivitet". Sammanfattningsvis kan strikta förfaranden och regler för att öka effektiviteten hindra intraprenöriellt beteende, eftersom ett sådant beteende innebär att gå emot etablerade och accepterade sätt med radikala innovationer. formalisering, kontroll och hierarki kontra autonomi och intraprenöriellt beteende.[[1]](#footnote-1)[[2]](#footnote-2)  Resultatet av denna analys av Deprez m.fl. är att ett modellbaserat system är viktigt för att etablera en innovativ kultur, ett modellbaserat system som beskrivs nedan:  **Fas 1: intraprenörskap av ett fåtal**  För det första kan anställda i frontlinjen observera förändringar på marknaderna, t.ex. förändrade kundbehov, och kan hitta lösningar. De är mycket viktiga källor för att hitta innovativa lösningar. För att hitta och etablera innovationer behövs en ökad grad av autonomi och beslutsfattande. Dessa kan ges av teamledare samt främja hans eller hennes självinitiativ. Feedbacken på vad som händer med hans eller hennes idé och erbjudandet att fortsätta arbeta med sin idé är avgörande för motivationen och kan underlätta ytterligare idéer. Slutligen är det nödvändigt att definiera varför organisationen vill öka intraprenörskapet och med hur mycket kapacitet.  **Fas 2: använda turbulenta tider för att initiera intraprenörskap i de många**  Det är nödvändigt att betona att intraprenörskap är önskvärt och varför detta bör fastställas.  Den högsta ledningen kan göra banbrytande uppgifter och främja intraprenörskap samt det önskade beteendet hos de anställda. Lägre barriärer och mindre formalisering för kommunikation och presentation av idéer kan främja förslag till idéer. En rättvis kultur ger också ansträngning till intraprenörskap. Intraprenörer vill behandlas humant och rättvist.  **Fas 3: upprätthålla intraprenörskapet för de många**  Mycket forskning handlar om att ta reda på vilka organisatoriska faktorer som kan stödja intraprenörskap. Det finns fem viktiga organisatoriska faktorer för att förbättra intraprenörskapet: "autonomi, belöningar, tidstillgänglighet, ledningsstöd och gränser för omfattningen av ett initiativ". Tidstillgänglighet betyder inte en specifik tidsfördelning, utan en inbjudan att använda fritidsområden för att träffa andra eller mental stillestånd. Belöningar kan vara bonusar eller indirekta belöningar, som att fira ett företags framgång tillsammans.[[3]](#footnote-3) | |
| **Referens** | Deprez, J.; Leroy, H.; Euwema, M. (2018). Three chronological steps toward encouraging intrapreneurship: Lessons from the Wehkamp case. Business Horizons, 61, p. 135-145. |

1. Deprez m.fl. (2018), s. 138 [↑](#footnote-ref-1)
2. Deprez m.fl. (2018), s. 140 [↑](#footnote-ref-2)
3. Deprez m.fl. (2018), s. 143 [↑](#footnote-ref-3)