**Träningsfiche:**

**Att få saker att hända 2: Intraprenöriell attityd, konflikt och förändringshantering inom mikroföretag samt små och medelstora företag**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nyckelord**  **(meta-tagg)** | Organisationsutveckling, Attityd, Förändringsledning, Konflikthantering, Intraprenörskap, Kotters förändringsmodell |
| **Språk** | Svenska |
| **Mål / Mål/ Lärandemål** | I slutet av modulen kommer du att kunna:   * Att vara medveten om vad som menas med intraprenöriell attityd och dess 4 principer * Att inse hur viktigt förändringsarbete är och hur du implementerar det i din verksamhet * Vad är konflikthantering och vad kan du göra om en konflikt uppstår i ditt företag |
| **Nivån för den europeiska referensramen för kvalifikationer** | Nivå 4 |
| **Beskrivning** | Modulen "Att få saker att hända 2: Intraprenöriell attityd, konflikt och förändringshantering inom mikroföretag samt små och medelstora företag" svarar på frågan vad företag kan göra för att främja intraprenöriellt beteende hos sina anställda.  Å ena sidan hänvisar det till individens perspektiv och personligheten hos och intraprenören eftersom det spelar en viktig roll i avsikten att bli entreprenör och även i entreprenörsframgången.  Å andra sidan ger det en översikt över ämnet förändring och konflikthantering eftersom dessa ämnen också hänvisar till intraprenöriellt beteende.  Utbildningsmodulen består av 3 enheter som täcker ett specifikt ämne som nämns ovan. |
| **Innehållet ordnat i 3 nivåer** | 1. **Intraprenöriell attityd**    1. Definition    2. De 4 principerna för intraprenöriell attityd: förhållande till organisationen, tillfredsställelse, motivation och avsikt 2. **Förändringsledning**    1. Definition    2. Modeller för ändringshantering    3. Implementera förändringar i ditt företag 3. **Konflikthantering**    1. Definition    2. Harvard-modellen    3. Övning |
| **Ordlista**  **(5 villkor)** | **Personlighet**  Personlighetskonceptet innehåller stabila motiv, attityder och orienteringen av individernas erfarenheter och handlingar, så det påverkar både entreprenörskap och intraprenörskap.  **Intraprenöriell attityd:**  intraprenöriellt ledarskap bygger på det okända. Detaljerad information behövs för att fatta beslut så att riskerna kan minimeras. Detta under förutsättning att de nödvändiga resurserna beviljas av företaget. Det är nödvändigt för en intraprenör att ta kalkylerbara risker, experimentera, använda befintlig kunskap och få ut maximalt av de tillgängliga resurserna. Beslut justeras alltid i takt med att ny information kommer in. De 4 principerna för intraprenöriell attityd består av relation till organisationen, tillfredsställelse, motivation och avsikt.  **Förändringsledning**  Förändringshanteringsprocessen innebär att förbereda individer och organisationer för organisatoriska förändringar, vilket kan inkludera antagandet av ny teknik, förändringar i efterfrågan på marknaden, svar på konkurrens, planering av företagssuccession och sammanslagningar, som exempel.  **Konflikthantering:**  Ett konflikthanteringssystem är ett begripligt ledningssystem som omfattar hela företaget och på grundval av en definierad strategi för att hantera konflikter omfattar ett ordnat och hållbart förfarande med följande element (funktioner): Identifiering, analys, utvärdering och hantering av alla konflikter som är relevanta för hantering, dokumentation och kommunikation av konflikthantering.  **Intraprenöriell avsikt**  Intraprenöriell avsikt avser målet att utveckla en ny bransch, skapa en spin-off eller diversifiera sin organisation. Avsikten enligt vilken individer agerar är en stark indikator på de beteenden som uppstår.  Intraprenörernas avsikter är medvetna processer. Med uppsatta mål kan intraprenörer bland annat styra företagens kommunikation och engagemang. |
| **Självskattningstest (5 flervalsfrågor)** | 1. **Vilka är de 4 principerna för intraprenöriella attityder?**    1. Proaktivitet, risktagande, nätverkande, innovationsförmåga    2. **Förhållande till organisationen, tillfredsställelse, motivation, avsikt**    3. Färdigheter, uppfattning om egna förmågor, personlig kunskap, tidigare erfarenhet 2. **Vilka är de 4 principerna om Harvard-metoden för principiella förhandlingar?**    1. Koncept, motivation, implementering, stabilisering    2. **Människor, intressen, alternativ och kriterier**    3. Kvantitativt och mätbart, resultatorienterat, ambitiöst, planerat 3. **Vilka är de 5 dimensionerna av personlighetskonceptet när det gäller intraprenörskap?**    1. **Samvetsgrannhet, behaglighet, känslomässig stabilitet, öppenhet för erfarenhet, extraversion**    2. Lathet, envishet, instabilitet, felaktighet, introvert    3. Partisk, avskild, respektlös, skör, misstroende 4. **Vad är förändringshanteringsmodeller?**    1. **Ramverk som vägleder organisationer när de navigerar och hanterar förändringar på arbetsplatsen**    2. Riktlinjer för hur konflikter ska genomföras    3. En definierad strategi för att hantera konflikter och omfattar 5. **Vilka är de 3 stegen i Lewins förändringsteori?**     1. Struktur, stil, strategi    2. Bygg koalition, forma vision, upprätthålla acceleration    3. **Frigör, byt, fryser/fryser igen** |
| **Relaterad PPT** | GENIE\_PPT\_Making things happen 2\_SV.pptx |
| **Bibliografi** | 1. Woo, H. (2018). Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career adaptability. Career Development International. 2. Farrukh, M. et al. (2016). Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits. Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society, Vol. 11, No. 4, pp. 597-609. 3. Neessen, P. et al. (2019). The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. International Entrepreneurship and Management Journal. 4. Mohedano-Suanes, A. & Garzon, D. (2018). Intrapreneurs: Characteristics and Behavior. 10. 5. Mustafa, M.J. et al. (2016). Psychological Ownership, Job Satisfaction, and Middle Manager Entrepreneurial Behavior. Journal of Leadership & Organizational Studies. 23. 272-287. 6. Chan, K.Y. et al. (2017). Who Wants to Be an Intrapreneur? Relations between Employees’ Entrepreneurial, Professional, and Leadership Career Motivations and Intrapreneurial Motivation in Organizations. 7. Zhao, H. et al. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. Journal of Management, Vol. 36 No. 2, March 2010 381- 40. 8. Knobloch, Thomas (2014): Konfliktmanagement in mittelständischen Unternehmen. Spektrum der Mediation 53/2014. 9. Samantha David (2021): Intrapreneurship education– Handlungsempfehlungen zur Gestaltung eines Curriculums für Universtäten. <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/6751308?originalFilename=true> 10. [www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management/](http://www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management/) 11. [www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management-models/](http://www.fool.com/the-ascent/small-business/human-resources/articles/change-management-models/) 12. <https://leadershipyoda.com/kurt-lewin-three-stages-of-change/> 13. <https://www.mbamanagementmodels.com/mckinseys-7-s-framework/> 14. <https://www.managementstudyguide.com/kotters-8-step-model-of-change.htm> 15. <https://www.kmutoday.ch/ressort/personal-bildung/professionelles-konfliktmanagement/> 16. <https://www.mtdtraining.com/blog/a-conflict-management-exercise.htm> |
| **Tillhandahålls av** | Centrum für Innovation und Technologie GmbH |