# Företagens dolda potential: intraprenören

Av IHM Business School

**Finns det intraprenörer bland dina medarbetare? I så fall kan du skatta dig lycklig. Till skillnad från entreprenören är intraprenören anställd i ett företag, och är den person du behöver ägna lite extra uppmärksamhet om du vill dra fördel av dennes särskilda förmåga att lösa problem, innovera och effektivisera.**



Själva ordet Intraprenör definieras som en person som förnyar verksamheten inom ett större företag eller offentlig förvaltning. Men bara drygt 6% av Sveriges befolkning\* kan definieras som intraprenörer och nio länder placerar sig bättre. Vad betyder det för svenska företags förmåga att förnya sig och hävda sig i konkurrensen?

För det första kan vi konstatera att det gäller för ledningen att verkligen finna, belysa och satsa på intraprenörerna för att de ska få möjlighet att verka fullt ut. De kräver spelrum och motivation, de är nyfikna, utforskande och grymma på att lösa problem för att nå sina mål. De vet att ständigt lärande är att livsnödvändighet och ser möjligheter där andra ser hinder.

Så rent konkret, vem är en intraprenör? Ett bra exempel är Paul Buchheit, som på eget initiativ skapade Gmail för Google 2001. Ett annat är Richard Gurley Drew, som tillverkade sandpapper för bilindustrin på 20-talet och presenterade idén till världens första maskeringstejp för sina arbetsgivare.

Men intraprenörskap behöver inte innebära något världsrevolutionerande. Den svenska utmärkelsen Årets Intraprenör, som delas ut av Talentia AB sedan 2009, gick förra året till Alexander Lydecker, som innoverat och effektiviserat annonsförsäljningen på Bonnier News.

## POTENTIELL GULDGRUVA

Begreppet Intrapreneur myntades i slutet av 70-talet av den amerikanska författaren Gifford Pinchot. Han har beskrivit intraprenörer som en potentiell guldgruva för företag, men att det kan vara svårt att skapa en intraprenöriell företagskultur, eftersom en sådan har mycket lite gemensamt med de traditionella beslutsvägarna.

I de gamla strukturerna går idéer från toppen till botten, och intraprenörskap bygger på motsatsen; att ge de anställda möjligheten att skicka idéer från botten till toppen. Han menar att framgångsrik innovation i en organisation i princip kräver att ett intraprenöriellt förhållningssätt uppmuntras till fullo.

## SÅ UPPSTÅR EN INNOVATIV FÖRETAGSKULTUR

Den amerikanska investeraren Murray Newlands beskriver kombinationen av entreprenörskap och intraprenörskap som en positiv spiral för företag. En duktig entreprenör i ledningen ser och uppmuntrar intraprenörerna i organisationen, som när de uppmuntras i sin tur börja sprider intraprenörskapet till andra anställda.

Plötsligt uppstår en genuin innovativ företagskultur. Så att uppmuntra intraprenörer kan vara helt avgörande. I en miljö där anställda inte uppmuntras till att förändra kan en revolutionerande idé nämnas under kafferasten och sedan genast glömmas bort, eftersom ingen lyssnade.

Klassiska entreprenöriella egenskaper som förmåga till att kläcka idéer utanför boxen, mod till att både våga tro på sig själv och mod till att våga ta risker är samma drag som utmärker intraprenören, men intraprenören är skicklig på att göra detta i sitt eget sammanhang och motiveras inte av att kontrollera sin egen idé. Man skulle beskriva intraprenören som en ödmjuk entreprenör om man så vill.

I digitaliseringen står fenomenet intraprenör högt på dagordningen. Vår spaning är att intraprenören kommer att öka ytterligare i betydelse i takt med att konkurrensen ökar från internationella storbolag och små agila start-ups. Om de vårdas på rätt sätt och får chansen att utvecklas.

\* Källa: ENTREPRENÖRSKAP I SVERIGE - – NATIONELL GEM-RAPPORT 2018