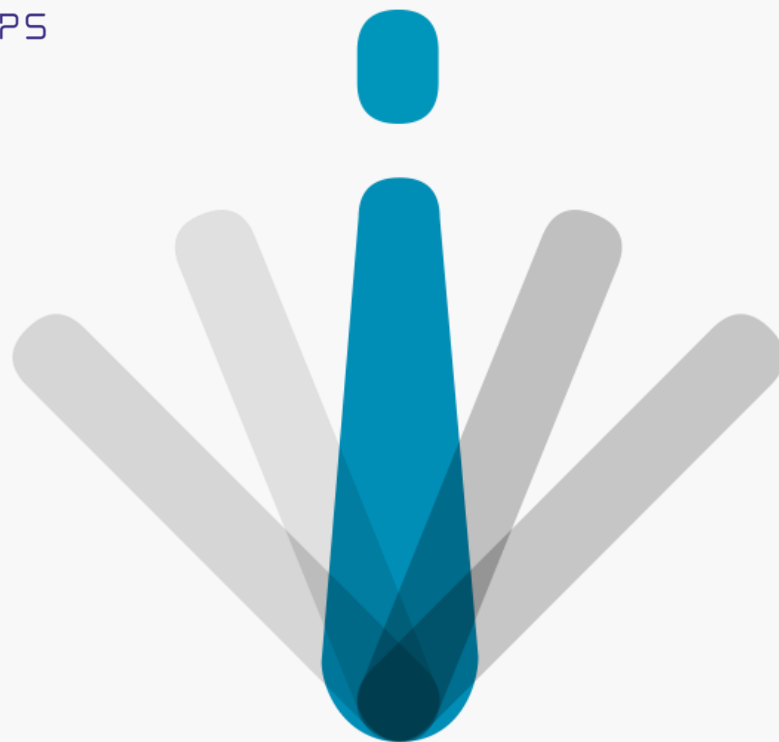




INTRAPRENÖRSKAPS  
KOMPASSEN



# INTRAPRENÖRSKAPS- KOMPASSEN



UPPSALA  
UNIVERSITET



KARL-ADAM  
BONNIERS  
STIFTELSE

# Hur fungerar ikompassen?

Vi utformar, genomför, och kommunicerar årligt återkommande undersökningar av det intraprenöriella klimatet i svenska företag.

Vår ambition är att öka kunskapen om intraprenörskap och stärka förnyelsekraften hos svenska företag.

# Utmaningar pågår medan vi talar ...

## Digitalisering



## Nya globala aktörer



## Hållbara lösningar



## Komplexa system





# Intraprenörskap...

Intraprenörskap behandlar frågorna hur, av vem, och med vilken påverkan nya produkter och tjänster upptäcks och lanseras av existerande företag.

*“The Macintosh team was what is commonly known as intrapreneurship... a group of people going, in essence, back to the garage, but in a large company.”*

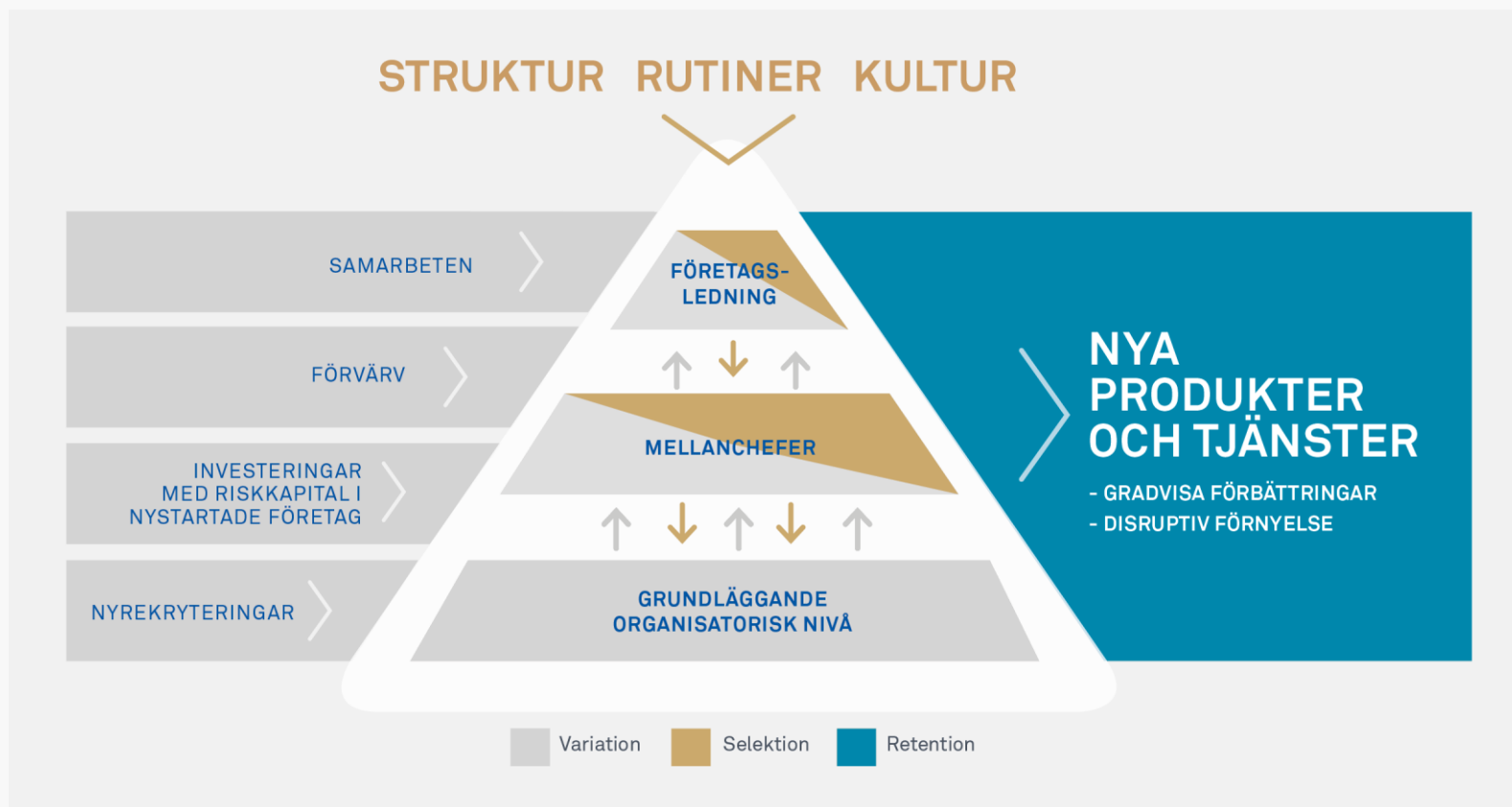
**Steve Jobs**

September 30, 1985

“Newsweek”



# Intraprenörskapsprocessen





INTRAPRENÖRSKAPS  
KOMPASSEN

# Temperaturen och inriktningen av det digitala intraprenörskapet i svenska företag

## Vad bygger rapporten på?



- **Litteraturgenomgång:**  
281 + artiklar inom forskningen om intraprenörskap
- **Enkätundersökning:**  
4 011 enkätsvar  
Representativt urval av anställda inom privata svenska företag  
Olika företagsstorlek (9-49, 50-249, 250 eller fler anställda)  
Olika branscher (SCBs klassificering)
- **Semi-kvalitativa intervjuer:**  
100 intervjuer med chefer i mellanstora och stora svenska företag



## Mer om vad rapporten bygger på



Företagsstorlek	Procent
9-49 anställda	28,3
50-249 anställda	24,9
Fler än 249 anställda	46,8

Position	Procent
Högre chef	5,2
Mellanchef	18,4
Medarbetare	76,4

Kön	Procent
Man	52,8
Kvinna	47,2

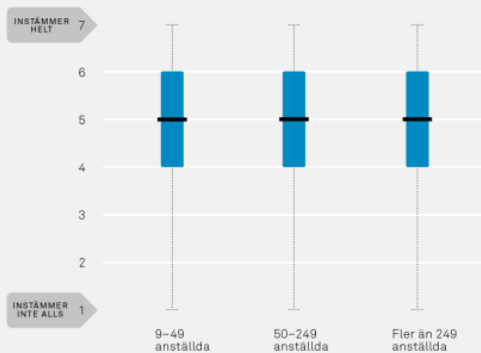
Ålder	Procent
18-25	7,4
26-35	23,1
36-45	23,1
46-55	25,3
56-65	17,8
66-	3,3



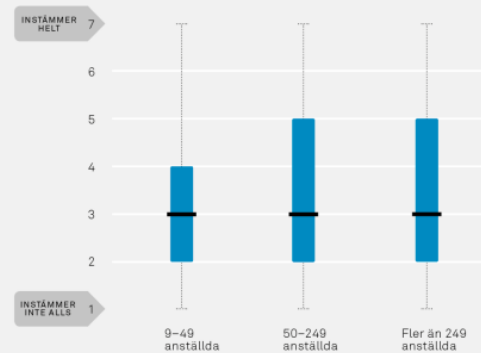
## Välkommen till landet lagom

- Försiktigt positiv syn på intraprenörskapet, oavsett företagsstorlek
- Rikstagande på relativt låg nivå

I vårt företag ser man positivt på utvecklandet av nya produkter och tjänster

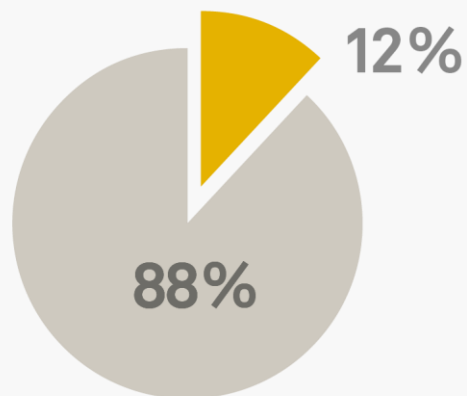


Vårt företag kännetecknas av en hög grad av risktagande

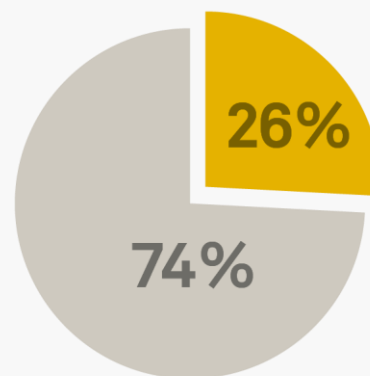






## Hur många är engagerade i intraprenörskap?



 Intraprenör  
 Anställd

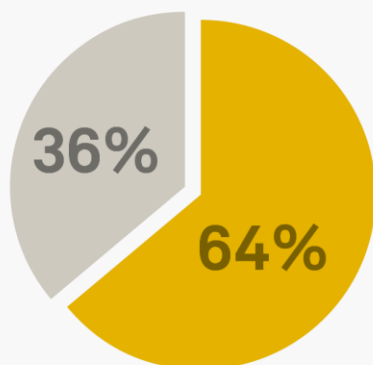


 Deltagande i intraprenörskap  
 Anställd



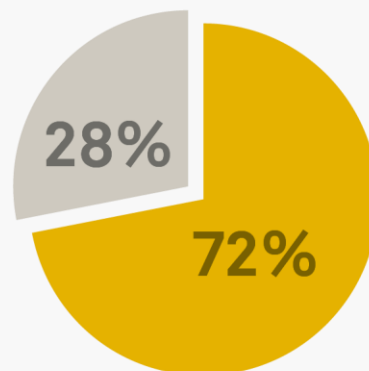
## Man eller kvinna?

Jag leder för närvarande  
utvecklandet av en ny  
produkt eller tjänst i vårt  
företag



■ Man  
■ Kvinna

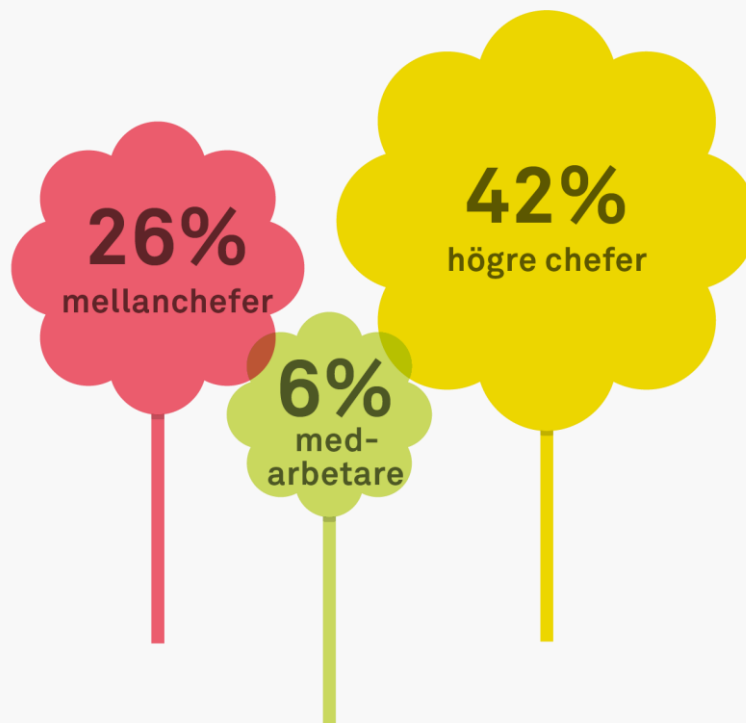
Jag är för närvarande aktivt  
delaktig i utvecklandet av  
en ny produkt eller tjänst i  
vårt företag



■ Man  
■ Kvinna



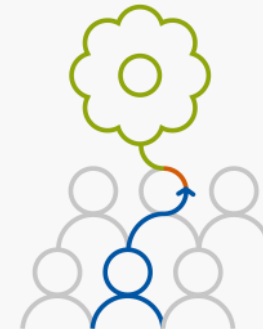
## Svenskt intraprenörskap är en 'top-down' process





## Betydelsen av idéer tagna utifrån

- Mestadels internt skapade produkter och tjänster, men också en relativt stor andel samarbeten
- Signifikant mindre betydelse av uppköp och investeringar med riskkapital i nystartade företag
- Medelmåttig rekrytering av intraprenöriell kompetens



## Skillnader mellan branscher

### Pengar för nysatsningar

### Mer etablerade rutiner för intraprenörskap

Större fokus på rekrytering av personal med intraprenöriell erfarenhet

### Fler experimentella projekt

Mindre andel idéer till nya produkter och tjänster från företagsledningen

Relativt hög grad av disruptiv förnyelse

### Pressad lönsamhet

### Mindre tydliga rutiner för intraprenörskap

Mindre fokus på rekrytering av personal med intraprenöriell erfarenhet

### Färre experimentella projekt

Större andel idéer till nya produkter och tjänster från företagsledningen

Relativt låg grad av disruptiv förnyelse



# Vilken roll spelar företagsstorlek?

## Små företag:

- Arbetar under större tidspress.
- Är mindre benägna att förnya sig genom förvärv eller investeringar i andra företag.
- Ägnar sig i mindre utsträckning åt disruptiv förnyelse.
- Läger mindre vikt på rekrytering av personal med intraprenöriell erfarenhet.
- Tenderar att uppvisa en lägre grad av förnyelse.





INTRAPRENÖRSKAPS  
KOMPASSEN

# Intraprenörskapets förklaringsfaktorer



# Drivkrafter

**STRUKTUR**

DECENTRALISERING  
FORMELL STYRNING  
INFORMELL STYRNING

**RUTINER**

FORMALISERING  
LEDNINGSSTÖD  
TIDSTILLGÅNG

**KULTUR**

AMBITIÖS KULTUR  
OMFAMNANDE KULTUR

**FÖRETAGETS  
FÖRNYELSE-  
FÖRMÅGA**

## Exempel på vad måtten beskriver

**DECENTRALISERING:** "Jag känner att jag är min egen chef och att jag inte behöver dubbelkontrollera alla mina beslut med någon annan", "Jag kan arbeta mycket självständigt och har stor frihet att utföra mitt jobb som jag vill"

**FORMELL STYRNING:** "Min chef ger mig särskilt erkännande om min arbetsprestation är mycket bra", "Jag får prestationsbaserad belöning på mitt arbete"

**INFORMELL STYRNING:** "I mitt företag visar mellancheferna stort intresse för utvecklandet av nya produkter och tjänster", "I vårt företag uppmuntras anställda att komma med förslag på nya produkter och tjänster"

## Exempel på vad måtten beskriver

**FORMALISERING:** ”I vårt företag finns det en formell och standardiserad process som beskriver hur projekt går från idé till färdig produkt eller tjänst”, ”I vårt företag sker utvecklandet av nya produkter eller tjänster under noggrann kontroll, rapportering, och utvärdering från företagsledningen”

**LEDNINGSTÖD:** ”Företagsledningen uppmuntrar innovatörer att tänja på regler och fasta rutiner för att kunna hålla lovande nya idéer på spåret”, ”Mitt företag stödjer många små och experimentella projekt samtidigt som man förstår att några av dessa utan tvekan kommer att misslyckas”

**TIDSTILLGÅNG:** ”Jag känner att jag alltid arbetar under tidspress i mitt arbete (omvänd)”, ”Under de senaste tre månaderna har min arbetsbörda hindrat mig från att lägga tid på att utveckla nya idéer (omvänd)”

## Exempel på vad måtten beskriver

**AMBITIÖS KULTUR:** "I vårt företag är vi måna om att alltid ligga ett steg före våra konkurrenter", "I vårt företag ser man positivt på utvecklandet av nya produkter och tjänster"

**OMFAMNANDE KULTUR:** "I vårt företag är vi förlåtande om någon misslyckas med sitt arbete", "I vårt företag ses all företagskunskap som gemensam egendom"

# Resultat förnyelse



# Resultat disruptiv förnyelse



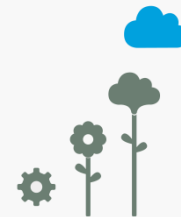


INTRAPRENÖRSKAPS  
KOMPASSEN

# Kompassriktning







# Framtidsvision

Högre grad av risktagande

Utökad andel kvinnor som är både delaktiga i och aktivt driver intraprenöriella projekt

Större öppenhet för idéer tagna utifrån, till exempel genom förvärv, riskkapitalinvestingar i nystartade företag, eller rekryteringen av intraprenöriell kompetens

Anpassning till olika typer av intraprenöriella processer vid övergången från produkt- till tjänsteföretag



# Vad mer ska man ta med sig?

## **Rishtagande**

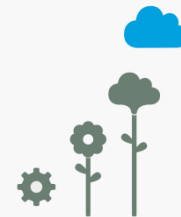
Långsiktigt hållbar konkurrenskraft kräver ett levande intraprenörskap

## **Ledningsstöd, vilja, och informell styrning**

Företag som förnyar sig kännetecknas av ledningens stöd för intraprenöriella initiativ, en ambitiös kultur, och informell styrning

## **Systemtänk**

Företag som förnyar sig kännetecknas av formaliserade förnyelserutiner



# Ikompassen 2018

**Temperaturen och inriktningen av det  
digitala intraprenörskapet  
i svenska företag**

**Privata företag och offentlig sektor**

**Lansering november 2018**



INTRAPRENÖRSKAPS  
KOMPASSEN

# Frågor?

[www.ikompassen.se](http://www.ikompassen.se)

