



THE RISE OF INTRAPRENEURSHIP

The Rise of Intrapreneurship

Een werkplek op het hoofdkantoor was voor jong talent en high potentials in het verleden de 'holy grail'. Daar moest je zijn om op te vallen, carrière te maken en een traineeship te volgen. Nu streven zij naar het hebben van een eigen start-up en ondernemerschap. Het hoofdkantoor is de plek geworden waar ze zich juist niet thuis voelen. De start-up mentaliteit en levensstijl past niet bij de sfeer en dynamiek op het hoofdkantoor. Er zijn niet genoeg generatiegenoten om mee te sparren en de dagelijkse werkzaamheden zijn belangrijker dan ondernemerschap. Voor de groep die de toekomst van de organisatie bepaalt behoort het hoofdkantoor als visitekaartje tot de verleden tijd. Het meest ironische voorbeeld is IBM die een ruimte in B. Amsterdam huurt voor haar 'intrapreneurs', terwijl B. Amsterdam het oude hoofdkantoor van IBM was. De afstand tussen beide gebouwen is slechts honderd meter, maar een wereld van verschil.

Intrapreneurs

De term 'intrapreneur' is afkomstig van Norman Macrae van The Economist: 'De intrapreneur is de werknemer die binnen of over de grenzen van een bestaande organisatie heen een ondernemersrol vervult, daarbij zelfstandig te werk gaat, maar niet in strijd komt met de belangen van zijn werkgever(s).' Innovatieve bedrijven stellen hun kantoren open voor intrapreneurs. Met bewezen succesformules vanuit de startup- en incubatorwereld bieden zij deze talenten een plek om nieuwe strategieën, producten of services voor de organisatie te ontwikkelen.

Incubators zijn groepen die start-ups ondersteunen door hen in contact brengen met een netwerk van ervaren ondernemers, potentiële klanten en investeerders. En door het opzetten van testlabs, masterclasses en bedrijfscoaching helpen zij de ideeën van de starters snel om te zetten in nieuwe producten en diensten.





Het creëren van een cultuur waar ondernemerschap en creativiteit wordt beloond maakt de organisatie aantrekkelijk. Hierdoor zal het corporate traineeprogramma tot het verleden behoren.

Bedrijfsformules zoals Knab (Aegon) en Ploy (Randstad) groeiden zelfstandig, maar onder de vleugels van het moederbedrijf. Een kenmerk van deze formules is dat innovatie buiten de bestaande organisatiestructuur of kantoorwanden plaatsvond. Intrapreneurs ontwikkelen producten met de doelstelling het op de markt te brengen. Grote bedrijven willen meeliften op deze innovatiekracht. Zo hebben verschillende internationale bedrijven hun traditionele traineeprogramma's en R&D afdelingen inmiddels ingeruild voor in-house incubators. Van de Ericsson Garage tot de Zappos Labs en het IBM Millennial Corps: een groep met meer dan 5.000 millennials die wereldwijd samen zorgen voor een start-up cultuur binnen IBM.

De balans tussen zekerheid en creativiteit

Intrapreneurship geeft ondernemend talent een stabiele basis om te experimenteren en ideeën te ontwikkelen voor nieuwe formules en producten. Bedrijven kiezen voor intrapreneurprogramma's om vernieuwing in de organisatie te brengen. Een frisse wind die traineeprogramma's juist niet brengen. Daar werk je vooral mee in bestaande afdelingen en structuren.

Bij intrapreneurship staan de medewerkers los van de vaste structuren en wordt het team, het liefst letterlijk, buiten de kantoorwanden geplaatst. Met directe vraagstukken uit de organisatie werken de ondernemende talenten samen in een team en krijgen zij de sturing en ervaring vanuit het bedrijf. Zo kunnen creatieve ideeën direct worden getoetst aan de praktijk met de mogelijkheid om het idee meteen naar de markt te brengen. Intrapreneurship biedt de perfecte balans tussen zekerheid, creativiteit en de motivatie om bij te dragen aan het bedrijf. Deze motivatie is kenmerkend voor de groeiende groep millennials en generatie Z in de werkomgeving.

Innovatie als verdienmodel

Creativiteit en innovatie zijn voor veel grote ondernemingen schaars. Innoveren betekent voor organisaties nieuwe investeringen. Door het ondernemende karakter van intrapreneurs worden nieuwe producten sneller naar de markt gebracht in vergelijking met innovaties vanuit R&D afdelingen. Door het investeren in ondernemend talent investeert een bedrijf in nieuwe ideeën. En doordat zo'n 75% van de wereldwijde beroepsbevolking in 2025 uit millennials zal bestaan, is intrapreneurship dé formule om deze groep aan te trekken en te binden. De focus van organisaties moet daarom liggen op het aantrekkelijker worden voor intrapreneurs. Dit betekent dat organisaties processen moeten inrichten die het ondernemend talent helpen ideeën om te zetten naar nieuwe producten.

Impact op de huisvesting

Er zijn in de afgelopen tien jaar zo'n 350.000 meer zzp'ers en start-ups bijgekomen in Nederland. Hierbij ontstonden co-working spaces zoals B. Amsterdam, Spaces en WeWork. Kantoren met een grote interne dynamiek die zich hebben ontwikkeld tot platforms die zijn gericht op innovatie en creativiteit. Deze ontwikkeling heeft samen met de opkomst van intrapreneurship directe gevolgen op de inrichting van kantoorgebouwen. Geen gesloten vesting meer, maar een letterlijke openstelling van kantoren om intrapreneurs in contact te brengen met de buitenwereld en samenwerkingen te bevorderen. Dit heeft impact op gebouwzonering en waar organisaties de beveiligingsschil leggen. Bij het gebouw van een co-working kantoorruimte kun je gewoon binnenlopen. Het kantoor is een open plek geworden waar je makkelijk samenkomt om elkaar te ontmoeten en met elkaar te werken. Een kantoor waar medewerkers of bezoekers zich bij de receptie moeten melden om binnen te komen komt steeds minder voor. Zo zal de gehele eerste verdieping en de bedrijfskantine van het nieuwe ING-hoofdkantoor toegankelijk worden voor publiek en wordt zelfs het hoofdkantoor van een bank een meer open plek.

De omarming van intrapreneurs heeft een impact op de vastgoedmarkt, omdat er een diversificatie van huisvesting gaat plaatsvinden. Het hoofdkantoor is niet langer de standaard plek waar jong talent werkt. Dit betekent dat er geen traditionele scheiding meer

is tussen het hoofdkantoor en de back-office, maar er een mix komt van panden en locaties gericht op de werkprocessen en specifieke wensen van de medewerkers. De in-house incubators kunnen daarom kiezen voor een out-house huisvesting. De lifestyle wordt leidend voor de werkomgeving, ook voor de keuze van het kantoor.

