

# FUTURING BUSINESS

INTERN  
ONDERNEMEN



SMART   
GROUP

# GOEDE IDEEËN NAAR BOVEN

In de ruim vijftwintig jaar dat Smart Group bezig is met de toekomst van organisaties en medewerkers, blijkt 'ondernemerschap' een rode draad in onze aanpak. Het ondernemerschap binnen organisaties welteverstaan. En dat halen wij naar boven. Menige degelijke structuur, vastgeroeste processen en bijna onomkeerbare hiërarchische werkwijzen, zijn door onze bemoeienissen op de schop gegaan. Waarom? Omdat het nog te vaak voorkomt dat missies, visies en ontwikkelingslijnen van bovenaf worden opgedragen. Terwijl goede ideeën – en niet zelden ook betere ideeën – nog te weinig van onderaf de top bereiken.

Middels intern ondernemerschap is het juist de bedoeling om die goede ideeën – en de talentvolle medewerkers bovendien – naar boven te halen. Naar het 'daglicht', zodat iedereen het kan zien. En zodat het management er op haar beurt wat zinnigs mee kan doen. Dat betekent overigens wel dat er binnen een organisatie het nodige moet gebeuren. Medewerkers moeten leren om hun ideeën klaar te stomen tot daadwerkelijke producten of diensten waar de organisatie haar voordeel mee kan doen. Met de juiste onderbouwing uiteraard. De organisatie – het management voorop – moet ruimte geven aan initiatieven. En ondersteuning. En spelregels. En communicatie.

Dat Smart Group de organisatie met nieuwe inzichten – gecontroleerd – op z'n kop zet, wil natuurlijk nog niet zeggen dat de medewerkers een soort vrijbrief krijgen om datzelfde te doen. Smart Group begeleidt dit proces dan ook van begin tot eind. Met continue monitoring van de ontwikkelingen. Zowel van de medewerkers, als van de organisatie die hier profijt van moet gaan zien. Goed gemotiveerde medewerkers waar een organisatie op kan bouwen. Door intern ondernemerschap.



## MEDEWERKER, GEDRAAG JE ALS ONDERNEMER

In toenemende mate wil elke organisatie medewerkers die meer en meer initiatief nemen en zich gedragen als ondernemers. Dat wisselt uiteraard per branche en het soort onderneming of organisatie. Maar het is een tendens die doorzet. Een gezonde ontwikkeling bovendien. Je ziet het in de industrie. Want met ondernemende medewerkers is het mogelijk – ook voor westerse bedrijven – de concurrentiestrijd aan te gaan met alle internationaal opkomende markten die het voor een groot deel van lage lonen moeten hebben. Als wij maar continu blijven investeren in kennis en ons voortdurend bezighouden met innovatie. Je ziet het in het onderwijs en in de zorg. Door de overheid onder druk gezet, gaat er van alles op z'n kop en moet er veel gebeuren om de nodige veranderingen door te voeren. Zodat er weer het gewenste evenwicht komt. En dat lukt met initiatiefnemers, met ondernemende medewerkers.

# SERIEUZE BUSINESS

Stilstand is achteruitgang, zegt men wel eens. En Smart Group is de bescheiden mening toegedaan, dat je harder achteruit gaat, als je met meer mensen blijft stilstaan. Ergo. Als je met meer mensen in beweging blijft, ga je harder vooruit. Intern ondernemerschap is hiermee te vergelijken. Leg je de innovatieopdracht binnen een organisatie, alleen bij een kleine innovatieafdeling neer? En de wilskracht om de toekomst hiervoor veilig te stellen, enkel op het bordje van een vierkoppig directieteam? Of gebruik je het potentieel van alle medewerkers? Niet alleen slimmer, maar ook lucratiever. Wist u bijvoorbeeld dat er voor zesduizend euro – per jaar – aan innovatie schuilgaat, in elke medewerker?

## HOE HET WERKT?

Helemaal niet zo ingewikkeld. Tuurlijk moet je als verantwoordelijk management van de organisatie de touwtjes in handen nemen in het begin. Door samen met Smart Group het traject 'intern ondernemerschap' aan iedereen uit te leggen. Dat iedereen daar vrijwillig aan kan deelnemen. Dat je als medewerker deel kunt nemen als je een goed idee hebt of mee wilt werken aan de ontwikkeling van ideeën. Ideeën over nieuwe producten. Over verbeterde dienstverlening. Over efficiëntere werkwijzen. Noem maar op. Dat potentiële deelnemers serieus getest worden op hun ondernemerskwaliteiten. Net als de ideeën onderhevig zijn aan een zware test – de visie, de haalbaarheid, past het wel binnen de organisatie. En het blijft ook de verantwoordelijkheid van het management uiteindelijk om een selectie te maken van alle voorgestelde projecten. Want niet alles kan door. Dat begrijpt u. Maar daarna wordt het serieuze business. Voor de medewerkers en organisatie(s) in kwestie.

## HET TRAJECT BESTAAT IN PRINCIPE UIT 9 MODULES

En in dit hele traject – dat verloopt van het ontwikkelen van de visie tot en met de realisatie en implementatie van de doelen – is het een onafgebroken samenspel tussen medewerkers, opdrachtgever, sponsors en management. Continu monitoren met de projectmedewerkers en betrokkenen binnen de organisatie hoe de stand van zaken is. Het creëren van de nodige ondersteuning. Het voortdurend afstemmen van de eigen ideeën. Over de schouders meekijken door de adviseurs. De teugels aantrekken waar dat moet, laten vieren waar het te hard van stapel loopt. Het bekende gas geven en remmen. Deelnemers dienen ook na elke module te pitchen. Past het nog steeds binnen de organisatie? Wordt de organisatie er nog steeds 'wijzer' van? Stap voor stap wordt een nieuw product geboren. Of ziet een vernieuwde dienstverlening het licht. Niet voor niets duurt dit traject – hoe toepasselijk – circa 9 maanden. Zoals gezegd, serieuze business.

HET ONTWIKKELEN  
VAN VISIE

HET PROJECT UITLIJNEN  
(ROADMAP)

HET UITLIJNEN VAN DE  
COMMUNICATIE MET DE DIVERSE  
ACTOREN IN HET PROCES

MARKTONDERZOEK, CATCH  
YOUR FIRST CUSTOMER

MARKETING VAN  
PRODUCT/DIENST

HOE ORGANISATORISCH  
ZAKEN OP ORDE BRENGEN

MAKEN VAN  
BUSINESSPLAN

VOORBEREIDING EN PRESENTATIE  
AAN DESKUNDIGEN/TOP  
VAN DE ORGANISATIE

IMPLEMENTEREN VAN  
DE PLANNEN BINNEN DE  
ORGANISATIE

DE 9 MODULES VAN HET PROGRAMMA INTERN ONDERNEMERSCHAP





## VERKORTE VERSIE

Niet alleen de grotere organisaties hebben zichtbaar baat bij het traject intern ondernemerschap. Ook de ondernemingen en instanties van een formaat kleiner, genieten veel voordeel van deze aanpak. Tijdgebrek en een bescheidener personeelsbestand, maken het inzetten van een dergelijk traject soms lastig. Speciaal voor de ondernemers en HR managers die op zoek zijn naar een snellere methodiek is vorm gegeven aan de verkorte versie van intern ondernemerschap. Vraag ons naar de mogelijkheden.

## OPEN EN INCOMPANY

Naast de cultuur doorbrekende aanpak van de 'incompany' methodiek, is het ook mogelijk om één en hetzelfde traject te starten vanuit verschillende vestigingen of afdelingen. Zelfs samen met andere organisaties, is een gezamenlijk intern ondernemerschap traject te doorlopen.

# VERDIENMODEL

Negen modules. Negen maanden. Een intensief traject. Maar dan heb je ook wat. Door zowel vrije tijd van de werknemers te vragen, als werktijd van de werkgever te doneren, krijg je van beide zijden serieus commitment. En de uitkomsten liegen er niet om. Producten en diensten die binnen diverse organisaties door intern ondernemerschap zijn ontstaan, hebben inmiddels hun weg gevonden op de markt waar ze zijn geïntroduceerd. Alleen daarmee is zo'n traject al geslaagd. Maar het verdienmodel gaat verder dan dat. Door medewerkers te tonen dat initiatief binnen een organisatie op waarde wordt geschat, ontwikkelt zich een geheel nieuw elan op de werkvloer. U als werkgever, geeft ruimte en vertrouwen. Waardoor medewerkers zich kunnen ontplooien. Beter kunnen worden. Beter samenwerken ook. De organisatie op een hoger plan trekken. Wat het verder oplevert, is een verregaande verbetering – of nee, liever gezegd, focus van de interne communicatie.

Door een gerichtere communicatie kun je als organisatie veel meer bereiken. Dat hebben de trajecten intern ondernemerschap wel aangetoond. Door het proces zodanig in te richten dat er voortdurend afstemming is tussen afdelingen,

werknemers en management, zorg je voor continue beweging in de organisatie. Waar werknemers zich kunnen ontplooien, waar nieuwe producten en diensten ontstaan. Je maakt het als management mogelijk om jouw organisatie van binnenuit continu te vernieuwen. Te verfijnen. Soms zelfs te herontdekken. Voor de wat grotere organisatie is het mogelijk om vier à vijf projecten tegelijkertijd naast elkaar te laten lopen. Met zo'n twaalf à vijftien werknemers heb je dan al gauw een aardige innovatiemachine draaien.

De deelnemers aan het traject ken je niet meer terug door de persoonlijke ontwikkeling die ze hebben doorgemaakt. Ze laten zich niet meer afschrikken door tegenwerking of tegenslag. Staan hun mannetje. Hebben geleerd van buiten naar binnen te denken. En vervolgens weer van binnen naar buiten. Intern ondernemerschap is van onschatbare waarde omdat het zowel people development als business development betreft. Tegelijkertijd. Benieuwd naar de voorbeelden?

Neem contact op met Smart Group en vraag ons het hemd van het lijf. Wat levert het op? Futuring business.

Smart Group brengt organisaties en medewerkers steeds een stap verder. Richting de toekomst. Want de toekomst maak je door perspectief voor morgen te creëren voor zowel organisatie als medewerker. Door voortdurend anders tegen de dingen aan te kijken. Steevast zaken anders te benaderen. Waar nodig op z'n kop te houden. Het is geen kwestie van eerst afbouwen en daarna opbouwen of omgekeerd. Het is een kwestie van ombouwen. Organisaties wakker te schudden voor de volgende dag, met duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Door beide aan te passen aan nieuwe markten en omstandigheden. En wel continu. Met acties voor nu en middelen voor morgen. Dat noemen wij 'Futuring people'.



**SMART**   
GROUP

**SMART GROUP**

Helvoirtseweg 187  
5263 ED Vught  
T 073-6571010  
E [smart@smartgroup.nl](mailto:smart@smartgroup.nl)  
I [www.smartgroup.nl](http://www.smartgroup.nl)