

Verkostot ja jatkuva oppiminen innovoinnin tukipilarit

8.4.2025

Verkostoja hyödynnetään yhä useammin niin innovoinnin kuin liiketoiminnan kehittämisen tukena ja apuna. Verkoston toimivuus määrittää monesti myös sen, miten laadukas tai toiminnaltaan tehokas tuote tai palvelu kehittämisen tuloksena syntyy (Viitala & Jylhä 2019, luku Yhteistyösuhteiden johtaminen). InnovaatioSilta: Pk-yritykset ja AMK:t yhdessä yli innovaatioesteiden -hankkeessa kerättiin aineistoa eteläpohjalaisten pienten yritysten innovaatiokyvykkyydestä. Tuloksista huomattiin, että yritykset hyödyntävät yleisesti ja laajalti kumppanuuksia, koulutusorganisaatioita, kehittäjäorganisaatioita ja toimittajia osaamisen kasvattamisessa ja tiedon hankkimisessa. Tämä korreloi selkeästi osaamisen osa-alueesta saatujen tulosten kanssa, kun osaamisen kehittämisen tarve oli yleisesti tiedossa ja toimenpiteet aktiivisia. Vastaajayrityksistä 75 prosenttia kertoi tehneensä analyysia omasta sekä kilpailijoiden osaamisesta ainakin silloin tällöin. Vähintään joskus osaamistarpeitaan pohtii 60 prosenttia vastaajista, ja 69 prosenttia järjestää koulutusta henkilöstölleen, useimmiten välttämättömään tarpeeseen. Miltei 90 prosenttia yrityksissä on miettinyt ja järjestänyt tiedonvaihtoon tarkoitettuja kanavia tai tehnyt työajan järjestelyjä, ja noin 30 prosenttia järjestää säännöllisesti tilaisuuksia tiedon ja osaamisen jakamista varten. Osaamisen kehittäminen ja tiedon hankkiminen on aktiivista, mutta aineistosta ilmeni edelleen, ettei kehittämiseen tähtääviä yhteistyöprojekteja tehdä verkoston kanssa. Pienet yritykset ovat joustavia ja projekteja aloitetaan ja toteutetaan melko spontaanisti, jolloin niihin on vaikea liittää muita. Monessa yrityksessä epäiltiin yhteistyön hyödyllisyyttä ja mietittiin, miten joku muu voi osata kehittää jonkun toisen omaa toimintaa. Luottamuksen puute saattoi olla myös esteenä yhteisprojektien käynnistämiselle.

Saatujen vastausten mukaan korkeakoulujen kanssa tehdään yhteistyötä koulun aloitteesta. Yhteistyö tunnistetaan hyödylliseksi ja ymmärretään myös, että hyötyä ei osata maksimoida. Usein mainittiin, että korkeakoulu on vähän vieras, ja tähän lienee yhtenä syynä korkeakoulujen toimijoiden käyttämät termit, joita

pienten yritysten edustajat eivät hallitse tai ymmärrä. Tässä on ikioma jatkuvan oppimisen paikka korkeakouluille ja muille kehittäjäorganisaatioille. Monialayrittäjä, Jan Porema (2025) on taitava verkostoituja ja hyvä esimerkki jatkuvan oppimisen hyödyntämisestä kehittämistyössä. Hän kertoo opiskelleensa yhdeksässä eri korkeakoulussa, kuudessa eri maassa, viittä eri alaa, joten hänen osaamistaan voi kuvailla todellakin monialaiseksi. Hän toteaa, että oma mielenkiinto uusia asioita kohtaan on johtanut siihen, että hän on hakeutunut opiskelemaan. Hän jatkaa, että mitä hän ei osaa, siitä voi oppia lisää. Oppiminen vaatii syvempää tekemistä ja Porema toteaa opiskelun olleen hänelle aina myös seikkailua, uusia maita ja kulttuureita, ja sitä myötä verkoston kasvattamista myös maantieteellisesti. Kuten Porema kertoo, verkostoista haetaan usein uutta oppia, oivalluksia ja inspiraatiota. Verkostoitumisen voikin todeta kasvattavan jokaisen osaamispääomaa ja lisäävän mahdollisuuksia innovointiin monessakin mielessä. Ja näihin asioihin myös korkeakoulut voivat tarttua.

Avoin innovaatio ja innovaatioekosysteemi

Uudet ideat syntyvät harvoin tyhjiössä, yksin työskennellessä tai ilman ulkoista vaikutusta. Sydänmaanlakka (2024, s. 115) nostaa esiin avoimen innovaation mallin, jossa ideoita vaihdetaan yli organisaatiorajojen ja luodaan innovaatioekosysteemejä.

Innovaatioekosysteemien rakentaminen vaatii pitkäjänteisyyttä, suunnitelmallisuutta, verkostoitumista ja menestyvää organisaatiokulttuuria, joka tukee avointa, yrittäjähenkistä yhteistoimintaa ja arvostaa kovaa työntekoa sekä riskinsietokykyä. Usein tällainen ilmapiiri tarttuu helposti ja luo uutta ympärilleen. Innovatiivisilla organisaatioilla on usein avoin ja joustava organisaatiokulttuuri, jossa myös kokeiluille, erehtymiselle ja omien mielipiteiden esittämiselle on tilaa (Viitala & Jylhä 2019, luku Muotoiluajattelu). Myös Porema (2025) toteaa haastattelussa, että uusia ideoita syntyy yleensä silloin, kun hän esittelee ideoitaan muille, ja joku osaa kysyä tarkentavia kysymyksiä. Uudet ideat syntyvät usein silloin, kun jo tiedossamme olevat asiat yhdistyvät johonkin sellaiseen, mitä emme ole vielä aikaisemmin tienneet.

Kommunikoinnin ja organisaatiokulttuurin vaikutus innovointiin

Työelämä keskittyy nykypäivänä verkostoyrityksiin ja elämä puolestaan verkostoyhteiskuntaan (Sydänmaanlakka 2024 s. 107). Yksittäisen henkilön hallussa olevaa tietoa ei enää koetakaan pääasiallisena vaurauden lähteenä, vaan enemmänkin sellaisena toimii kyky verkostoitua ja toimia niissä. Verkostoissa olevan tiedon hankkiminen, jalostaminen ja hyödyntäminen on avainasemassa. Sydänmaanlakka (2024 s. 107) kuvaileekin tämän päivän menestyjäksi verkostoitunutta toisinajattelijaa. Myös Porema (2025) kertoo, että organisaatiokulttuuri, jossa tuetaan luovuutta ja innovointia, törmäyttää erilaisia ihmisiä toisiinsa. Näin saadaan synnytettyä ajatusten vaihtoa, joka puolestaan mahdollistaa uusien ideoiden syntymisen. Organisaatiokulttuurissa tulisi myös tukea ideoiden esiin tuomista ja toisaalta myös välttää työmäärän lisääntymistä heillä, jotka tuovat omia ideoitaan esille. Osaltaan myös koko henkilöstön osaamisesta huolehtiminen, kouluttautumismahdollisuuksien tarjoaminen sekä verkostoista tulevan osaamisen

hyödyntäminen ovat osa innovaatioiden synnyn perusedellytyksiä (Viitala & Jylhä 2019, luku Innovaatiojohtaminen). Ilmapiiri, joka edistää luovuutta ja innostus ovat kehittämistyön edellytyksiä. Esimiestyö ja johdon viestintä ovat tukipilareita, joiden avulla voidaan innostaa kokeilemaan ja ideoimaan. Myös virheiden salliminen on tärkeää ja ne tulisikin nähdä oppimismahdollisuuksina.

Koivisto (2011, s. 170) puolestaan nostaa esiin innovaatioprosessin läheisen kytkeytymisen kommunikaatioon ja vuorovaikutukseen. Hänen mukaansa kommunikointiin liittyvä oppiminen ja ylipäätään kommunikointi ovat yhteiskunnallisesti yksi keskeinen epävarmuutta vähentävä mekanismi. Keskinäisen vuorovaikutuksen ja kommunikaation metodit ja siten yhteiskehittämisen menetelmät voivat vähentää myös innovaatioprosessiin liittyvää epävarmuutta. Porema (2025) kertoo, että ylipäätään verkostoitumisen merkitys kasvaa, ja samalla tavoin myös vuorovaikutuksen ja kommunikaation. Vapaampi seurustelu, ilman bisneksestä puhumista, on hyvinkin tärkeässä roolissa. Hänen mukaansa näissä keskusteluissa syntyy luottamusta, yhteyksiä, ja vaikkei suoranaisesti kauppaa, niin ainakin suosituksia ja kontakteja.

Yhteiskehittämisestä voidaan puhua, kun osallistujat ovat eri näkemysten edustajia sekä omaavat erilaista osaamista (Koivisto 2011, s. 180). Yhteiskehittämisessä näkemysten erilaisuuden tulee olla vuorovaikutuksessa tunnistettu ja tiedostettu lähtökohta. Yhteiskehittämiseenkin liittyen Porema (2025) nostaa esiin tärkeän näkökulman omien ajatusten julkikertomisesta. Ideoiden kertominen ja jakaminen muille mahdollistaa usein prosessien nopeuttamisen. Sen sijaan, että miettisimme asioiden mahdollista kopiointia, meidän tulisi luottaa omaan tarinaan ja sen kertomiseen mahdollisimman laajalle joukolle.

Aitous ja inhimillisyys trendeinä

Tulevaisuuden trendeinä Porema (2025) nostaa haastattelussa esiin inhimillisyyden ja aitouden. Hän korostaa, että jatkossa juuri aitous, rosoisuus, keskeneräisyys ja jopa rikkinäisyys tulevat olemaan isoja teemoja. Osittain johtuen täydellisyyteen pyrkivästä tekoälystä erottautumiseksi. Hän uskoo, että edellä mainitut mahdollistavat työpaikkojen hankkimisen ja menestystarinoiden luomisen jatkossa. Verkostoitumista Porema vertaa parhaaseen saatavilla olevaan vakuutukseen. Verkostojen merkitys korostuu usein monesti ongelmatilanteissa. Ammatilliseen verkostoon voi tukeutua myös monissa henkilökohtaisissa ongelmissa, kuten vaikkapa avioerotilanteissa tai muissa henkilökohtaisen elämän haasteissa.

Poreman (2025) mukaan hyvän kiertämään laittaminen on sitä todennäköisempää, mitä useampi ihminen tietää siitä, että sinä olet hyvä tyyppi. Näin ollen joku voi jossain tietämättäsi puhua sinusta myös hyvää. Sama pätee myös yritystoimintaan, ja sen elinvoiman ylläpitoon. Yrityksestä, sen tuotteista ja palveluista, pitää puhua, jotta myös muut tietävät siitä.

Sydänmaanlakka (2024, s. 42) toteaa, että jokainen itse muodostuu organisaatiosta, ja toimii tämän organisaation toimitusjohtajana. ”Organisaation” johtamisesta riippuu, miten yritys menestyy ja miten hyvässä kunnossa yritys on. Porema (2025) kertoo haastattelussa, että hänen mukaansa jokainen ihminen on yrittäjä, sillä me kaikki kehitämme itseämme ja innovoimme ja etsimme uudenlaisia tapoja toimia. Tässä verkostot ovat tärkeä apuväline.

Tämä artikkeli on tehty osana Innovaatiosilta Pk-yritykset ja AMK:t yhdessä yli innovaatioesteiden -hanketta,

jonka toteutuksesta vastaavat kolme korkeakoulua, Centria, SEAMK ja SAMK. Hanke rahoitetaan Työ ja elinkeinoministeriön toimintaympäristön kehittämisavustuksesta, Keski-Suomen ELY-keskuksen kautta.

Katso artikkeliin liittyvä video täältä.

Saija Råtts
SEAMK

Salla Kettunen
SEAMK

Aila Hemminki
SEAMK

Kirjoittajat toimivat asiantuntijoina Innovaatiosilta-hankkeessa.

Lähteet

Koivisto, T. (2011). Uusi innovaatioregiimi Schumpeter Mark III. Teoksessa T. Koivisto, T. Mikkonen, T. Vadén, K. Valkokari, M. Ahonen, & N. Vainio (Eds.), *Rajoja ylittävä innovointi* (pp. 152-191). Tampere University Press. https://core.ac.uk/download/pdf/250106752.pdf

Porema, J. (2025). I*nnovaatioSilta-hanke: Verkostot ja jatkuva oppiminen innovoinnin tukipilarit.* YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=f38JgtKBGOU

Sydänmaanlakka, P. (2024). *Innostu, innosta, innovoi: näkökulmia älykkääseen johtamiseen*. Alma Talent.

Viitala, R. & Jylhä, E. (2019). *Johtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. Helsinki: Edita.