

Eteläpohjalaisissa pienissä yrityksissä on tilaa innovoinnille

23.12.2024

Selvitimme keväällä 2024 eteläpohjalaisten mikro- ja pk-yritysten innovointiin vaikuttavia voimavaroja ja esteitä haastattelemalla 20 yrityksen avainhenkilöitä. Ilahduttavasti esiin nousi yleinen kehittämisen ja kokeilemisen hyväksyvä yrityskulttuuri. Se on hyvä pohja kehittämiselle. Tutustu Etelä-Pohjanmaan kaikkiin tuloksiin: https://youtu.be/EFaqcyyEpC4?si=2Jd_4GHp2gfbIYl6 Panu Luukka (2019) kuvaileekulttuurin voiman olevan siinä, että se ohjaa ihmisiä sekä yksilö- että ryhmätasolla, olivatpa ne muodostuneet millä perusteella tahansa. Jokaiselle ryhmälle syntyy ajan saatossa oma kulttuurinsa, tietoisesti tai tiedostamatta.

Innovointikulttuurille kiitettävä keskiarvo

Haastattelutilanteet olivat keskustelevia ja lisäksi niissä tehtiin itsearviointia antamalla yritykselleen arvosanan kustakin käsiteltävästä aiheesta. Arvosanaksi sai antaa 1 – 5 ja Etelä-Pohjanmaalla innovointikulttuurin keskiarvoksi muodostui kiitettävä 4,1. Kukaan ei antanut itselleen ykköstä tai kakkosta. Jo tästä voi päätellä sen, että riskin ottaminen on normaalia ja että kaikki ovat mukana vähintäänkin kannustamassa. Kolmosen yritykselleen antoi 3 haastateltavaa. Sen mukaan isoja riskejä vältetään, mutta harkittuja riskejä otetaan ja johto seuraa kehittämistä aktiivisesti. Jopa 60 % eli 12vastaajaa antoi arvosanan 4. Yleisin syy täysien pisteiden antamatta jättämiseen oli se, että riskit haluttiin pitää harkittuina ja hallittuina. Myös projektien viimeistelyssä oli vielä parannettavaa, kuten alla olevassa kommentissa nähdään.

> *Innovointikulttuuri rohkaisee kokeilemaan. Suunnitteluun ja seurantaan olisi hyvä panostaa.*

Täydet pisteet eli viitosen saadakseen yrityksessä tartutaan mahdollisuuksiin riskeistä huolimatta, ylimmän

johdon tukemana. Epäonnistumisen mahdollisuus ymmärretään ja hyväksytään. Täysiä viitosia oli 25 % eli 5 yrityksen kohdalla.

Lupa kokeilla kuuluu eteläpohjalaiseen yrityskulttuuriin

Pienissä yrityksissä jo tuhansien eurojen satsaus tai yhden henkilön keskittyminen uuteen tuntemattomaan, josta ei ole vielä varmuutta, merkitsevät riskiä ja isoa uhrausta. Etelä-Pohjanmaalla pienissä yrityksissä ymmärretään hyvin, että riskiäkin on otettava, mikäli aikoo pysyä kilpailukykyisenä ja elinvoimaisena. Kommenteissa kuului yleisesti hyväksyvä ja kannustava viesti siitä, että kokeilla saa, ehdotuksia kuunnellaan ja rahaakin saa käyttää, kun on hyvin perusteltu kohde. Monessa yrityksessä jatkuva kehittyminen ja mieluummin kehityksen kärjessä kulkeminen oli suorastaan elinehto. Pysähtyä ei silloin voi eikä saa. Virheistä oppiminen mainittiin monessa keskustelussa. Kuultiin tarinoita, miten projekti oli mennyt pieleen, mutta siitä saatiin arvokasta oppia muihin tehtäviin ja seuraaviin projekteihin. Täyden vitosen yrityksessä kommentoitiin näin:

> *Innovointikulttuuri on hyvää. Ylin johto kannustaa innovoimaan ja kokeilemaan. Virheisiin suhtaudutaan hyväksyvästi, mutta saman virheen toistamista vältetään.*

Hyvää voi vielä parantaa

Myönteinen suhtautuminen jatkuvaan taisteluun ja ongelmien voittamiseen sekä usko itseen ja tulevaisuuteen oli yleisesti aistittavissa. Voidaan päätellä, että tämä johdattaa eteläpohjalaisia yrittäjiä ja yrityksiä eteenpäin. Systemaattisuudessa huomattiin laajoja puutteita läpi toimialojen ja eri kokoisten yritysten. Innovointiin kannustavaa kulttuuria voisi vahvistaa lisäämällä siihen vielä muutamia rakenteita, kuten budjetointia, kirjoitettuja suunnitelmia, prosesseja, mittarointia ja seurantaa. Ideoita kuultiin enimmäkseen käytävillä ja kokouksissa. Tämä saattaa johtaa siihen, että vain äänekkäimmät ja tutuimmat henkilöt uskaltavat kertoa ideoitaan. Jos ideoiden jättämiseen olisi kanava, johon voisi anonyymisti ja milloin tahansa jättää ehdotuksia, myös introvertimpi henkilö rohkenisi esittää ajatuksensa. Budjetointia pidettiin yleisesti turhana ja kerrottiin, että rahaa hommataan, jos idea on kyllin hyvä ja hyvin perusteltu. Tämä kuulostaa hyvältä, mutta aiheuttaa sen, että vain pieni ryhmä tietää, minkä kokoisia projekteja on mahdollista toteuttaa. Monella voi olla käänteentekevä kehitysidea, jota vain luulee liian kalliiksi tai toisaalta liian pieneksi merkitykseltään. Mittarointi, seuranta ja onnistumisen analysointi olivat jokseenkin hyödyntämättömiä asioita niin eteläpohjalaisissa, kuin kartoitukseen osallistuneiden kahden muunkin maakunnan pienissä yrityksissä. Niiden avulla vältyttäisiin ns. mutu-tuntuman käyttämiseltä, eikä panostettaisi kannattamattomiin toimintoihin. Mittaaminen helpottaisi vertailua ja faktoihin perustuvaa seurantaa. Keskustelu siitä, mikä onnistui tai epäonnistui ja etenkin miksi niin tapahtui, auttaisi paljon seuraavien projektien suunnittelussa ja virheistä oppimisessa. Asioiden kirjaaminen eli dokumentointi varmistaisi, että kaikki saisivat tiedot käyttöön, myös uudet tulokkaat. Artikkeli on *osa InnovaatioSilta: PK-yritykset ja AMK:t yhdessä yli innovaatioesteiden* –hanketta, joka saa rahoituksen TEMin Toimintaympäristön kehittämisavustuksena Keski-Suomen ELYn

kautta. Aila HemminkiAsiantuntija, TKI Salla KettunenAsiantuntija, TKI Kirjoittajat työskentelevät Seinäjoen ammattikorkeakoulun Yrittäjyys ja kasvu -tiimissä ja toteuttavat InnovaatioSilta-hanketta.

LÄHDE

Luukka, P. (2019). *Kulttuuri on kuningas*. Alma Talent Oy ja Panu Luukka. Yrityskulttuuri on kuningas. Yrityskulttuuri on kuningas