

Tiedotusvälineille 3.2.2015

Vain joka neljäs suomalaisorganisaatio on oikeasti innovatiivinen

Tekesin MEADOW-tutkimuksen mukaan vain noin neljäsosa suomalaisyrityksistä täyttää innovatiivisen organisaation tunnusmerkit. Suomen työelämän nousu Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä vaatii suomalaisen työkulttuurin päivittämistä näiden oikeasti innovatiivisten yritysten mallin mukaisesti. Aalto University Executive Educationin toimitusjohtaja, Aalto-yliopiston professori Pekka Mattila sekä KONEen toimitusjohtaja Henrik Ehrnrooth kertovat, miten se tapahtuu.

Tekesin MEADOW-tutkimuksen yhteenvetoraportista selviää, että Suomi on yksi Euroopan aktiivisimmin työelämää kehittävästä maista, mutta lukuisat kehittämishankkeet eivät johda talouskasvuun ja työelämän laadun parantumiseen. Suomalaisyritykset keskittyvät muita yksipuolisemmin kustannusleikkauksiin ja jo olemassa olevien tuotteidensa ja palvelujensa elinkaarien pidentämiseen niiden uudistamisen asemesta. "Suomessa on hyvin paljon innovointia, mutta se keskittyy pikku parannuksiin. Kaikki kunnia tälle kilpailukykyä ylläpitävälle innovoinnille, mutta meiltä puuttuu uudentyypinen ajattelu", Mattila huomauttaa.

Yhteenvetoraportista ilmenee myös, että todellinen innovatiivisuus linkittyy vahvasti työn mielekkyyteen. Innovatiivisiksi määriteltiin raportissa organisaatio, joka oli viimeisen kahden vuoden aikana tuonut markkinoille uuden tuotteen tai palvelun, ja jonka henkilöstö kokee työn imua. Vain neljännes suomalaisyrityksistä täytti nämä kriteerit.

Innovaatiotoiminnassa yhteistyö on valttia

Tekesin yhteenvetoraportin mukaan innovatiiviset yritykset ovat onnistuneet päivittämään työkulttuuriaan vastaamaan nykypäivän vaatimuksia. Ehrnroothin mukaan rohkeus, halu ja kyky innovoida sekä kokeilla uutta syntyvät ympäristössä, jossa tehdään jatkuvasti työtä arvojen ja johtajuuden kehittämiseksi. "Olemme panostaneet innostavan, energisoivan ja yhteistyökykyä korostavan johtamisen kehittämiseen kaikilla tasoilla organisaatiossa. Ihmisille on tärkeää samaistua yrityksen arvoihin, kokea työnsä hallittavaksi ja saada kokea myös arvostuksen tunnetta työntekijänä ja ihmisenä", hän kertoo.

Innovatiiviset yritykset verkottuvat muita useammin toisten yritysten kanssa. Myös Ehrnrooth allekirjoittaa yhteistyön tärkeyden. "Yhteistyö asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa on tärkeää

– toimintaa ei voi kehittää eristyksissä ympäröivästä todellisuudesta. Asiakkailta saatu palaute auttaa näkemään kehityskohteet omassa toiminnassa”, hän toteaa ja jatkaa, että ”ulkopuolelta saatu palaute lisää uudistushalua myös organisaation sisällä: Varsinkin menestyvän yrityksen on varottava liiallista tyytyväisyyttä nykytilaan. Se jarruttaa innovatiivisuutta”.

Johtajuus ei voi enää perustua fyysiseen käytettävyyteen

Yhteenvetoraportista käy ilmi, että innovatiivisessa yrityksessä työntekijöillä on myös muita enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä ja hyödyntää joustavia työnteon mahdollisuuksia, kuten liukuvaa työaikaa ja etätyötä. Tällöin johtajuuskaan ei voi enää perustua fyysiseen käytettävyyteen, vaan kehittyä kohti työntekijän itseohjautuvuutta ja jaettua johtajuutta.

Mattila korostaa, että yksilöllisten työn tekemisen muotojen yleistyessä on kuitenkin tärkeää pitää kiinni yhteisöllisyydestä. Vaikka uusi idea syntyisikin yksittäisen työntekijän oivalluksesta, on organisaation innovatiivisuus loppujen lopuksi yhteisöllistä, sillä idean kääntäminen arvoa tuottavaksi innovaatioksi vaatii yhteistyötä koko organisaatiolta. Mattilan mukaan yksi suurimmista kysymysmerkeistä onkin, miten yhteisöllisyys työpaikalla toteutetaan, kun oman tiimin näkee kerralla koossa lähinnä sähköpostin jakelulistalla.

KONEen resepti työn merkityksellisyyteen ja yhteisöllisyyteen on selkeä: ”Yhteisöllisyys rakentuu pitkälti siitä, että kaikki ymmärtävät yhteisen suunnan ja vision sekä oman roolinsa siinä. Jokaisella työntekijällä on omat tavoitteensa, joiden saavuttamisesta hänellä on vastuu – esimiehen ja tiimin tuella”, Ehrnrooth sanoo.

Lisätietoja:

Pekka Mattila, Toimitusjohtaja, Aalto University Executive Education
Professori, Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu
+358 40 738 7221, pekka.mattila@aaltoee.fi

Tuomo Alasoini, Johtava asiantuntija, TEKES
+358 50 557 7940, tuomo.alasoini@tekes.fi

Margita Klemetti, Hankejohtaja, Työelämä 2020 -hanke
+358 29 504 7032, margita.klemetti@tem.fi

Taustatietoja:

http://www.tekes.fi/julkaisut/Innovatiivisuus_Suomen%20_tyopaikoilla.pdf

<http://www.tyoelama2020.fi/>

Pekka Mattila ja Henrik Ehrnrooth ovat Työelämä2020 -hankkeen neuvottelukunnan jäseniä. Työelämä 2020 -hankkeen tavoitteena on rakentaa suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Hanke kuuluu hallituksen kärkihankkeisiin, ja siinä on mukana jo 60 organisaatiota, mukaan lukien keskeiset työelämätoimijat.

Hankkeella on tarkoitus varmistaa mahdollisimman monen työkäisen motivaatiota ja kykyä jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään. Tämä tapahtuu luottamuksen ja yhteistyön syventämisellä, innovoinnin ja tuloksellisuuden vahvistamisella, työvoiman osaamisen kehittämisellä sekä hyvinvoinnin varmistamisella.