

LUT Scientific and Expertise Publications

Tutkimusraportit – Research Reports

132

Minna Saunila ja Juhani Ukko

Innovaatiokyvykkyden kehitys pk-yrityksissä



INNOVAATIOKYVYKKYYDEN
KEHITYS
PK-YRITYKSISSÄ

Kirjoittajat: Minna Saunila ja Juhani Ukko
Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT

LUT Scientific and Expertise Publications
Tutkimusraportit – Research Reports No. 132
Tutkimusraportti hankkeesta Innovaatiokyvykkyyden kehitys
pk-yrityksissä
ISBN 978-952-335-731-0 (PDF sähköinen julkaisu)



Työsuojelurahasto
Arbeterskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

SISÄLLYS

ALUKSI.....	7
1 INNOVAATIOKYVYKKYYDESTÄ.....	9
2 INNOVAATIOKYVYKKYYDEN KEHITTYMINEN 2010-2021.....	13
3 INNOVAATIOKYVYKKYYDEN VAIKUTUKSET 2010 JA 2021	21
4 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	23
LÄHTEET.....	25

ALUKSI

Tämä opas on koottu Työsuojelurahaston ja Lappeenrannan-Lahden teknillisen yliopiston rahoittaman hankkeen "Innovaatiokyvykkyyden kehitys pk-yrityksissä" tulosten pohjalta. Tutkimushanke on jatkumo vuonna 2010 toteutetulle kyselylle, jossa tutkittiin innovaatiokyvykkyyden tilaa pk-yrityksissä.

Tämän hankkeen tarkoituksena oli toistaa vuonna 2010 tehty kysely (Saunila et al., 2012a; 2012b) ja tutkia onko pk-yritysten innovaatiokyvykkyyden tila ja sen vaikutukset suorituskykyyn muuttuneet 10 vuoden aikana.

Tällä tavoin tuotetaan tietoa niistä tekijöistä, joiden avulla pk-yritykset voivat kehittää kykyään tuottaa uusia innovaatioita tuottavuuden ja työelämän kehittämiseksi.

Kysely toteutettiin suomalaisiin pk-yrityksiin, joiden liikevaihto on 2–50 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä 11–249 kappaletta. Ehdot täyttävistä yrityksistä valittiin satunnaisesti 5800. Kyselylomake lähetettiin jokaiseen valittuun yritykseen johdon edustajalle ja vastauksia saatiin 271.



1

INNOVAATIOKYVYKKYYDESTÄ

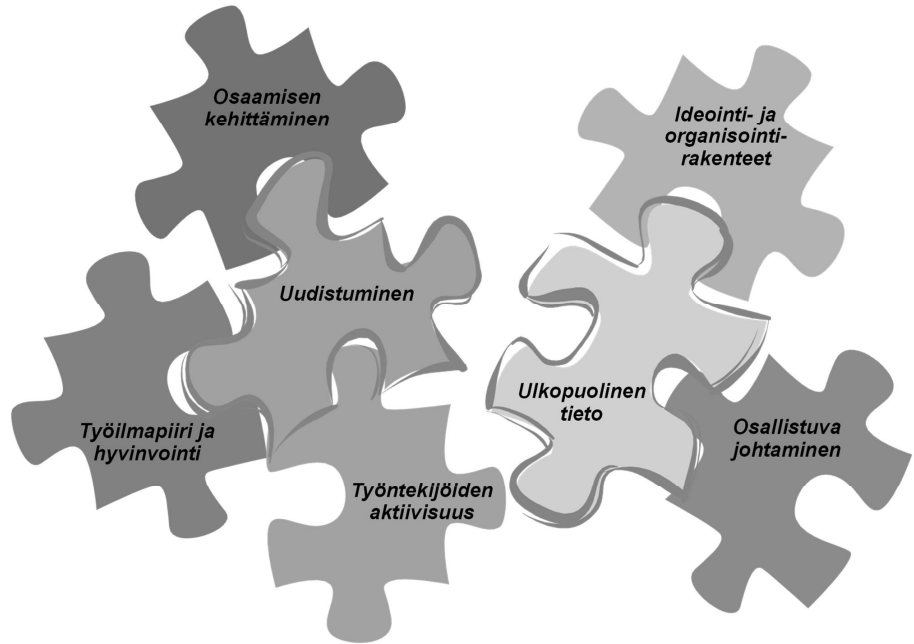
Yrityksen kilpailukyvyyn ylläpitämiseen, selviytymiseen ja kasvuun tarvitaan innovaatiotoimintaa – kykyä luoda innovaatioita ja kykyä kehittää niitä ominaisuuksia, joita innovaatioiden luomiseen vaaditaan.

Pk-yritykset eroavat suuremmista yrityksistä usein siinä, että niillä ei ole yhtä suuria resursseja osaamisen kehittämiseen ja tuotekehitykseen kuin suuremmilla yrityksillä.

Tällöin innovaatiot syntyvät usein osana normaalia työskentelyä tuotteiden ja palvelujen valmistuksen ja myynnin osana.

Pk-yritysten innovaatiokyvykyys koostuukin monista vaikuttavista osa-alueista ja niiden yhdistelmästä, ja niitä hyödynnetään sen mukaan, minkälaisesta innovaatiosta kulloinkin on kyse.

Pk-yritysten innovaatiokyvykyys voidaan kuvata esimerkiksi seuraavien osa-alueiden kautta: Osallistuva johtaminen, Ideointi- ja organisointirakenteet, Työilmapiiri ja hyvinvointi, Osaamisen kehittäminen, Uudistuminen, Ulkopuolinen tieto ja Työntekijöiden aktiivisuus (esim. Saunila ja Ukko, 2021).



Osallistuva johtaminen. Innovaatiokyvykkyyteen vaikuttaa yrityksen johdon suhtautuminen ja aktiivisuus kehittämiseen ja innovaatiotoimintaan. Osa-alue kuvaa sekä yrityskulttuuria, joka tukee innovointia, että johtamiskulttuuria, joka edesauttaa innovaatioiden syntymistä.

Ideointi- ja organisointirakenteet. Innovaatiotoiminta tarvitsee myös rakenteita ja systeemejä, jotka edesauttavat innovaatiokyvykkyyden kehittymistä. Rakenteet sisältävät sekä rakenteet ideoiden keruuseen ja edelleen kehittelyyn että rakenteet työtehtävien organisointiin.

Työilmapiiri ja hyvinvointi. Innovaatiokyvykkyys edellyttää myös työilmapiirin ja -hyvinvoinnin kehittämistä. Osa-alue kuvaa sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin tärkeyttä että ilmapiirin kehittämistä innovaatioiden synnylle suotuisaksi (esim. yhteistyön sujuminen, tasa-arvoisuus).

Osaamisen kehittäminen. Työntekijöiden osaaminen on tärkeässä asemassa yrityksen innovaatiokyvykkyyden kehittymisessä. Osa-alue korostaa osaamisen kehittämisen tärkeyttä uusien innovaatioiden ja ideoiden synnyssä ja innovaatiotoiminnan kehittämisessä.

Uudistuminen. Innovaatiokyvykkyyden kehittyminen vaatii yritykseltä uudistumiskykyä. Tämä sisältää yrityksen kyvyn oppia kokemuksistaan ja hyödyntää tätä kokemusta uusien innovaatioiden luomisessa ja jokapäiväisen toiminnan kehittämisessä.

Ulkopuolinen tieto. Yrityksen ulkopuoliset verkostot (asiakkaat, kilpailijat yms.) ovat tärkeä osa innovaatiokyvykkyyden kehittämistä. Tiedon hankkiminen ja hyödyntäminen yrityksen ulkopuolelta tulisi olla osa yrityksen päivittäisiä toimintoja ja siihen tulisi myös kannustaa työntekijöitä.

Työntekijöiden aktiivisuus. Työntekijöiden innovaatiokyvykkyys vaikuttaa koko yrityksen innovaatiokyvykkyyteen. Työntekijöiden aktiivisuus innovaatiotoiminnassa ja motivaatio tuottaa uusia ideoita ja innovaatioita on tärkeä osa innovaatiokyvykkyyttä.



2

INNOVAATIOKYVYKKYYDEN
KEHITTYMINEN
2010-2021

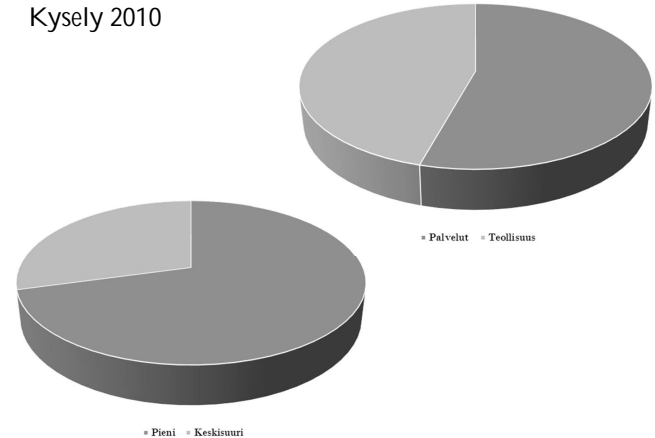
Kyselytutkimukset toteutettiin 2010 ja 2021 satunnais-otannalla. 2010 otos oli noin 4800 ja 2021 noin 5800 pk-yritysten johdon edustajaa. Otokseen jääneiden yritysten liikevaihto vaihteli 2-50 miljoonan euron välillä ja työnte-
kijöitä oli 10-249.

Vuonna 2010 saatiin 222 (vastausprosentti 4.6%) ja vuon-
na saatiin 271 vastausta (vastausprosentti 4.7%).

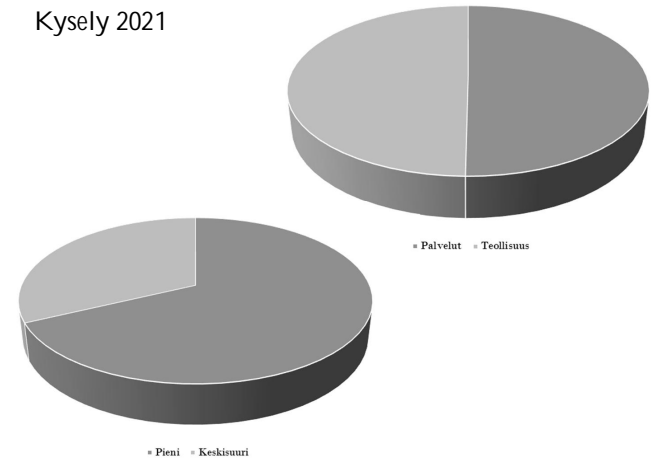
Vuonna 2010 noin 70 prosenttia vastauksista tuli pieniltä
yrityksiltä (henkilöstömäärä 10–49). Loput 30 prosenttia
vastauksista tuli keskisuurilta yrityksiltä
(henkilöstömäärä 50–249). Vastauksista puolet saatiin te-
ollisuusyrityksiltä ja puolet palveluihin suuntautuneilta
yrityksiltä.

Vuonna 2021 noin 67 prosenttia vastauksista tuli pieniltä
yrityksiltä (henkilöstömäärä 10–49). Loput 33 prosenttia
vastauksista tuli keskisuurilta yrityksiltä
(henkilöstömäärä 50–249). Vastauksista 46 prosenttia
saatiin teollisuusyrityksiltä ja 54 prosenttia palveluihin
suuntautuneilta yrityksiltä.

Kysely 2010



Kysely 2021

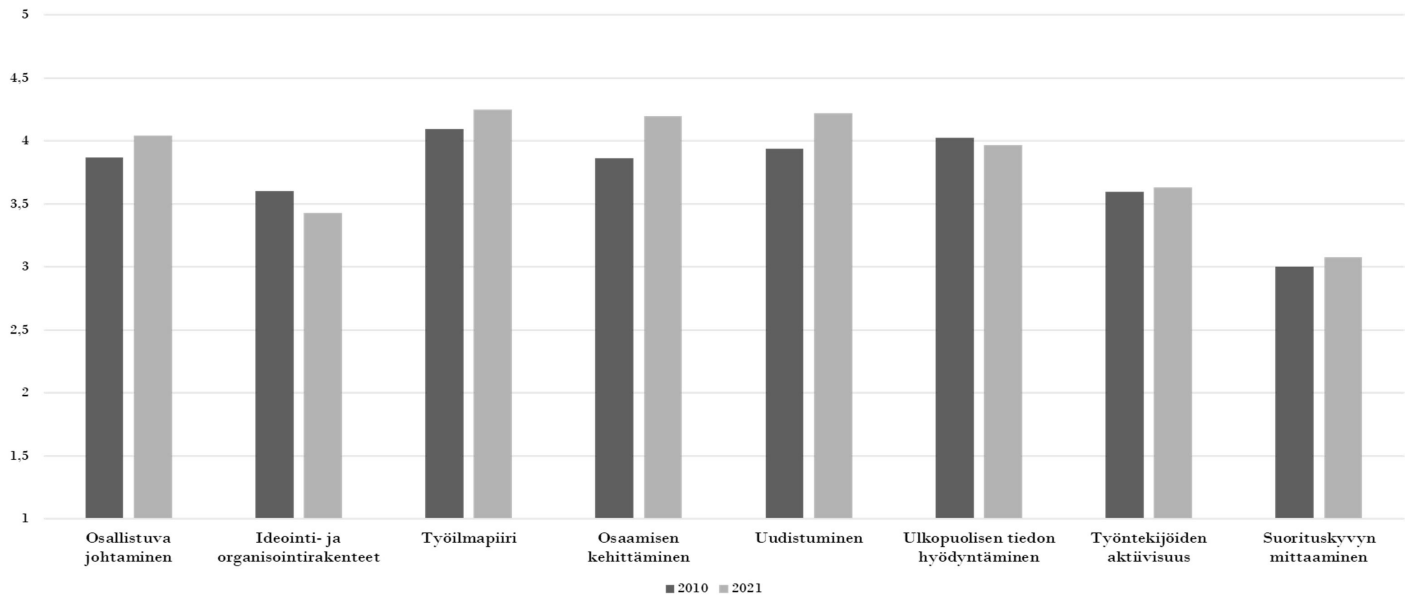


Innovaatiokyvykkyyden osa-alueita kuvaaviin kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 – 5 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä). Useat innovaatiokyvykkyyden liittyvät osa-alueet ovat kehittyneet pk-yrityksissä kymmenessä vuodessa.

Jopa neljä seitsemästä innovaatiokyvykkyyden osa-alueesta - Osallistuva johtaminen, Työilmapiiri ja hyvin-

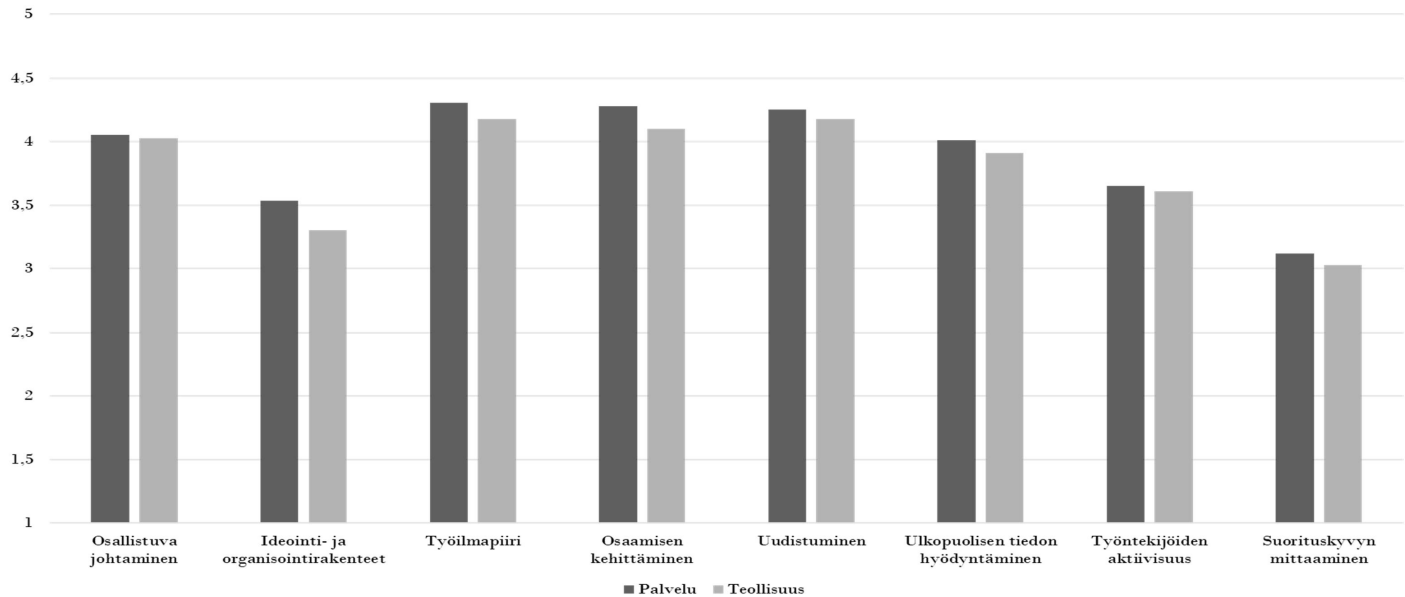
vointi, Osaamisen kehittäminen, ja Uudistuminen - on merkittävästi paremmalla tasolla nyt kuin kymmenen vuotta sitten.

Ainut innovaatiokyvykkyyden osa-alue, jonka oli koettu merkittävästi huonontuneen vuosikymmenen aikana, oli ideointi- ja organisointirakenteet. Muissa osa-alueissa oli tapahtunut ainoastaan pieniä muutoksia.



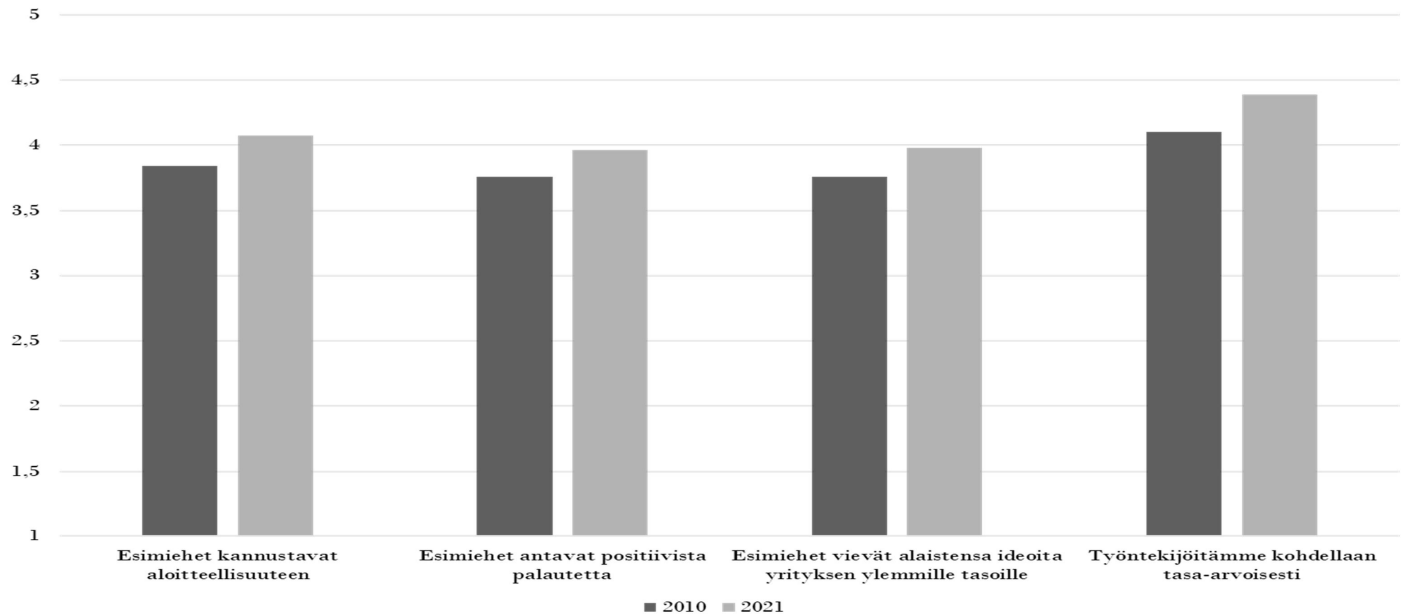
Kun yrityksiä vertailtiin toimialan perusteella, innovaatiokyvykkyyden osa-alueet olivat poikkeuksetta paremmalla tasolla palveluyrityksissä kuin teollisuusyrityksissä.

Merkittävästi paremmalla tasolla palveluyrityksissä olivat sekä Ideointi- ja organisointirakenteet, Työilmapiiri ja hyvinvointi että Osaamisen kehittäminen. Ero eri toimialojen välillä oli kuitenkin pieni, vaikka olikin tilastollisesti merkitsevä.



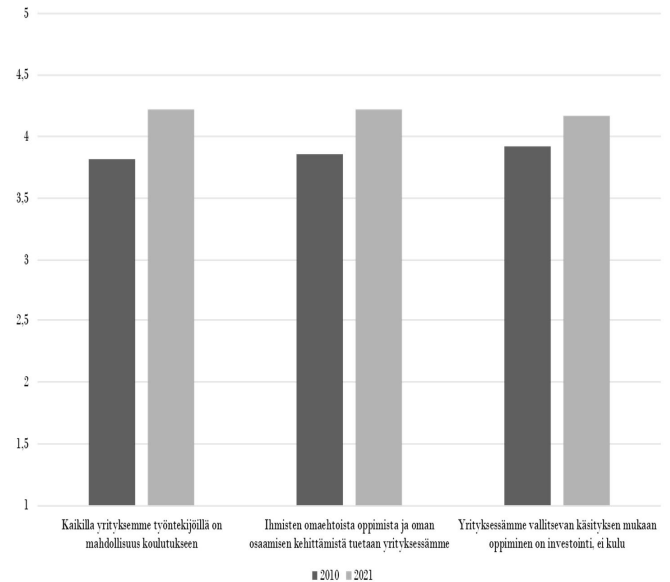
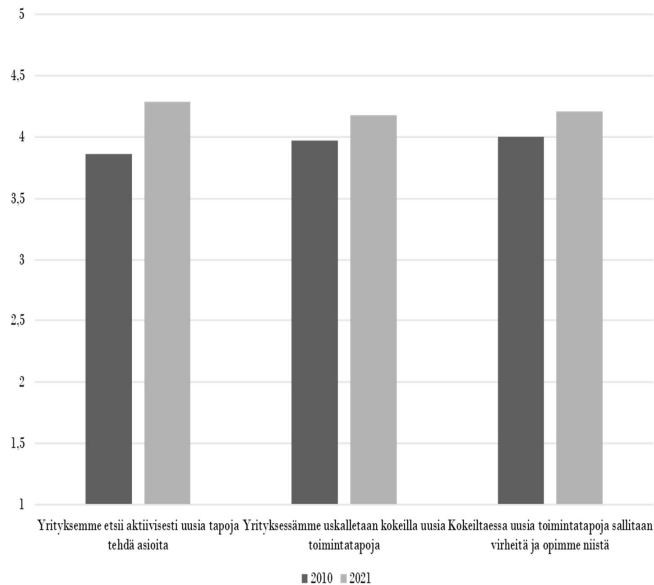
Seuraavaksi innovaatiokyvykkyyden kehitystä tarkasteltiin yksittäisten väittämien kautta. Tarkasteltaviksi teemoiksi valittiin osallistuva johtaminen, uudistuminen ja osaamisen kehittyminen, koska niissä osa-alueissa oli tapahtunut eniten muutosta viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Osallistuva johtaminen, joka voidaan nähdä innovaatiokyvykkyyden keskeisenä tekijänä, on parantunut merkittävästi vuodesta 2010. Tämä näkyy erityisesti työntekijöiden aiempaa tasa-arvoisempaa kohteluna, joka kytkeytyy sekä yritys- että johtamiskulttuuriin. Lisäksi kehitys näkyy sekä esimiesten parantuneesta kyvystä kannustaa aloitteellisuuteen ja antaa positiivista palautetta että työntekijöiden ideoiden viemisenä eteenpäin.



Myös yritysten uudistumiskyky on parantunut merkittävästi vuodesta 2010. Tämä näkyy erityisesti siinä, että yritykset etsivät aiempaa aktiivisemmin uusia tapoja tehdä asioita. Uudistumiskykyä tukee myös merkittävästi se, että yrityksissä uskalletaan aiempaa enemmän kokeilla uusia toimintatapoja. Uusia toimintatapoja kokeiltaessa pyritään myös aiempaa enemmän oppimaan sekä onnistumisten että virheiden kautta.

Kolmas osa-alue, joka on parantunut merkittävästi vuodesta 2010, on osaamisen kehittäminen. Tämä näkyy erityisesti parempina koulutusmahdollisuuksina kaikkien työntekijöiden osalta, mutta myös aiempaa suurempana tukena omaehtoiseen oppimiseen ja oman osaamisen kehittämiseen. Tätä tukee myös käsitys, jossa oppiminen nähdään aiempaa voimakkaammin investointina tulevaisuuteen.



3

INNOVAATIOKYVYKKYYDEN
VAIKUTUKSET
2010 JA 2021

Innovaatiokyvykkyyden vaikutusta tarkasteltiin operatiiviseen suorituskyykyyn. Pk-yritysten johdon vastausten perusteella operatiiviseen suorituskyykyyn vaikuttavat asiat ovat hieman muuttuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana.



Kun tarkastellaan vuoden 2010 kyselyn analyysien tuloksia, Ideointi ja organisointirakenteilla sekä Työilmapiirillä ja hyvinvoinnilla vaikutus oli positiivinen, mutta osallistuvalla johtamisella negatiivinen. Muilla innovaatiokyvykkyyden osa-alueilla ei havaittu olevan suoraa vaikutusta pk-yritysten operatiiviseen suorituskyykyyn.

Kun tarkastellaan vuoden 2021 kyselyn analyysien tuloksia, sekä Uudistumisella että Työilmapiirillä ja hyvinvoinnilla vaikutus oli positiivinen. Muilla innovaatiokyvykkyyden osa-alueilla ei havaittu olevan suoraa vaikutusta pk-yritysten operatiiviseen suorituskyykyyn.

4

JOHTOPÄÄTÖKSET

Innovaatiokyvykkyyden tila:

Suurin osa innovaatiokyvykkyyden osa-alueista on kehittynyt pk-yrityksissä kymmenessä vuodessa.

Neljä seitsemästä innovaatiokyvykkyyden osa-alueesta on tilastollisesti merkittävästi *paremmalla tasolla nyt* kuin kymmenen vuotta sitten:

- * Osallistuva johtaminen
- * Työilmapiiri ja hyvinvointi
- * Osaamisen kehittäminen
- * Uudistuminen

Ainut innovaatiokyvykkyyden osa-alue, jonka oli koettu *merkittävästi huonontuneen* vuosikymmenen aikana, oli Ideointi- ja organisointirakenteet.

Innovaatiokyvykkyyden osa-alueista

2010 panostettiin erityisesti

- * Työilmapiiriin ja hyvinvointiin
- * Ulkopuolisen tiedon hyödyntämiseen

Innovaatiokyvykkyyden vaikutus suorituskykyyn:

Osallistuvaa johtamista ei nähdä enää haitallisena innovaatiokyvykkyyden kehittämisessä. Vielä kymmenen vuotta sitten sen nähtiin vaikuttavan negatiivisesti pk-yritysten operatiiviseen suorituskykyyn, mutta 2021 ke-
rätysässä aineistossa negatiivista vaikutusta ei enää ollut.

Työilmapiirin ja -hyvinvoinnin merkitys pk-yrityksen suorituskyvyille korostui tutkimuksen tuloksissa sekä vuonna 2010 että vuonna 2021.

2021 uudistumiskyvyn merkitys suorituskyvyille korostui tuloksissa.

Innovaatiokyvykkyyden osa-alueista

2021 panostetaan erityisesti

- * Työilmapiiriin ja hyvinvointiin
- * Osaamisen kehittämiseen
- * Uudistumiseen



LÄHTEET

Saunila, M. and Ukko, J. (2021) Determinants and evolution of SME innovation capability, 22nd CINet Conference, Online, 13 - 15 September 2021.

Saunila, M., Ukko, J. and Rantanen, H. (2012a) Innovaatiokyvykkyyden tila pk-yrityksissä, Lappeenranta University of Technology, Faculty of Technology Management, Department of Industrial Management, Research Report 239, ISSN 1799-3563, ISBN 978-952-265-209-6 (printed), ISBN 978-952-265-210-2 (pdf).

Saunila, M., Ukko, J. and Rantanen, H. (2012b) Innovation capability and its measurement in Finnish SMEs. In Melkas, H. and Harmaakorpi, V. (Eds.) Practice-based Innovation: Insights, Applications and Policy Implications. Springer.



 LUT
University

 LUT
University



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund