

# TOIMENPIDESUOSITUKSET

Työn ja palveluiden robotisoinnissa on uudelleen arvioitava työn vaatimuksia ja työelämän pelisääntöjä. Jos rutiinityö vähenee robotisoinnin seurauksena, niin kuin usein toivotaan, se voi työajan pysyessä samana tarkoittaa psyykkisesti raskeampaa työtä. Samaan aikaan runsas robotin käyttö ja yksitoikkoinen työ madaltavat tuloksiamme mukaan työtyytyväisyyttä. Robotiikan aiheuttamia muutoksia työssä on tarkasteltava siis myös laadullisten tekijöiden osalta esimerkiksi, kuinka työtehtävät muuttuvat ja minkälaisia eroja eri asemassa olevien työntekijöiden kokemissa robotisoinnin vaikutuksissa on. Nykytilanteessa työntekijöitä perustavanlaatuisesti motivoivat psykologiset perustarpeet ovat jääneet huomioimatta työtä robotisoidessa.

## 1. Robotisoinnin yhteissuunnittelu työntekijöiden kanssa otettava osaksi yhteistoimintamenettelyä

Robotisointi ja muut teknologiset muutokset edellyttävät tarkkaa organisaatiotasosta arviointia muutoksen vaikutuksista. Teknologisten muutosten ja työn uudelleenorganisoinnin kuuluisikin olla osana johdon ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Eri työntekijäryhmät mukaan ottava yhteissuunnittelu edistää muutokseen liittyvien laadullisten tekijöiden huomioimista ja ennakoimista. Samalla muutosten yhteissuunnittelulla tavoitellaan sitä, että työntekijöiden motivaatio, työnkuvan mielekkäisyys ja työhyvinvointi tulisivat tuetuksi myös teknologisen muutoksen jälkeenkin. Tärkeä huomio on myös se, että kun robotisoidaan aloja, joille on opiskeltu ja hakeuduttu ennen teknologisia murroksia, on muutosjohtamisessa oltava tarkkoja siitä, ettei alaa tulla muuttamaan vastoin työn varsinaisten asiantuntijoiden eli ammattilaisten toiveita tai ehtoja.

Teknologisten muutosten yhteissuunnittelussa suosittelemme käsittelemään organisaatiokohtaisten strategisten kysymysten lisäksi myös seuraavia teemoja:

- Mihin henkilöstö tarvitsisi uuden teknologian apua ja mihin heidän on sitä vaikeaa kuvitella?
- Mitkä ovat eri henkilöstöryhmiin kohdistuvat muutoksen jälkeiset vaatimukset?
- Mitkä ovat täydennyskoulutustarpeet?
- Kuinka koulutukseen ja ohjaukseen resursoidaan aikaa ennen muutosta ja sen jälkeen?
- Onko jokaisen sitouduttava uusiin työmenetelmiin vai onko mahdollisuus suuntautua työntekijänä teknologisemmin tai perinteisemmin?
- Kuinka varmistetaan työn vaihtelevuus robotisoinnin jälkeen?
- Mitä tehdään robotin vapauttamalla työajalla?
- Kuinka ja millaisella aikataululla muutoksen vaikutuksia seurataan?

## 2. Onnistuneen robotisoinnin takaamiseksi on huolehdittava tuottavuushyötyjen ja mahdollisten työllisyysriskien jakamisesta

Työmarkkinoiden epäkohdat ja huono laatu kehittyneissä Euroopan maissa näyttäisi monen ekonomistin mukaan olevan kytköksissä teknologiseen työttömyyteen. Kasvanut työttömyys vähentää pitkän aikavälin tuottavuutta. Työttömyyden hinta on korkea, kun tarkastellaan inhimillistä pääomaa. Joillakin tuotannon aloilla, kuten maatalous, rakentaminen ja perusteellisuus tieto- ja viestintäteknologian lisääntyneen käyttöön on tarkoittanut pienempää työttömyyden riskiä. Yleinen suuntaus on kuitenkin kasvanut työttömyyden uhka tieto- ja viestintäteknologian käyttöönoton yhteydessä. Hyvin robotisoidussa työssä huomioidaan myös epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asema.

Teknologisen työttömyyden inhimillinen hinta ja negatiivinen vaikutus tuottavuuteen ovat syitä varmistaa kaikkien hyötyminen ja osallisuus teknologian tuomista tuottavuushyödyistä. Tuotannon tehostamisesta seuraavat tulospalkkiot henkilöstölle tukevat työhyvinvointia.

## 3. Organisaatioissa on varattava aikaa oppimiselle ja työnohjaamiselle

Uuden teknologian oppimisesta kannetaan huolta. Kun organisaatioissa on tehty päätös robotisoinnista, on huolehdittava riittävästä resursseista liittyen työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen. Osaamisen varmistamiseen tarvitaan koulutusta monella tasolla ja säännöllisesti. Lisäksi teknologisissa muutoksissa ja myöhemmin teknologian käytössä tärkeää on varmistaa henkilöstömäärän tarpeen toteutuminen suhteessa työn vaatimuksiin. Organisaatioissa on varattava aikaa oppimiselle ja työnohjaamiselle samalla varmistamalla, että aikaa on työtehtävien laadukkaalle hoitamiseksi.