



Taloushallinnon robotisaatio organisaation sisäisenä muutosprosessina –henkilöstön näkemykset muuttuvasta työstä ja muutosta tukevista tekijöistä

Työelämän tutkimuspäivät, 2019

Sanna Nuutinen, Laura Bordi & Kirsi Heikkilä-Tammi
Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä
Johtamisen ja talouden tiedekunta

<https://projects.tuni.fi/robop/>



Taustaa

- Taloushallinnon palvelut on yksi nopeimmin digitalisoituvista toimialoista
- Robotisaation vaikutukset työhön (esim. Spencer, 2018; Frey & Osborne, 2013)
 - työn määrälliset muutokset: miten robotisaatio vaikuttaa työpaikkojen määrään
 - työn laadulliset muutokset: miten teknologia tulee osaksi tai muuttaa työnkuvia
 - työn organisointi: työn tekemisen ajat ja paikat/tavat organisoida työtä
 - osaaminen ja oppiminen: usein huomio formaalisessa koulutuksessa (erit. uudet osaamistarpeet) -> miten työpaikalla yhteisöllisesti opitaan osana jokapäiväistä työn tekemistä



Robotisaatio tarkoittaa tässä tutkimuksessa työvaiheiden automatisointia ohjelmistorobotiikkaa hyödyntämällä

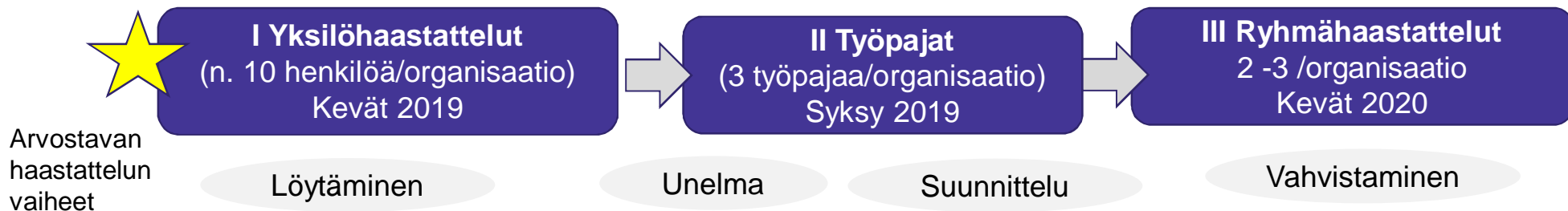
Tutkimushankkeen esittely

Esitys perustuu Työsuojelurahaston rahoittamaan hankkeeseen ”Yhteisöllinen oppiminen taloushallinnon robotisaatiomuutoksessa” (2018-2020)

Tavoitteena tutkia taloushallinnon organisaatioiden digitalisaatioon ja työn muutokseen liittyvää yhteisöllistä osaamista sekä niitä tukevia toimintatapoja ja käytäntöjä.

- Millaisia yhteisöllisiä osaamis- ja tietokäytäntöjä ohjelmistorobottien käyttöönottoon liittyy? Miten yhteisöllistä osaamisen kehittymistä voidaan työpaikalla tukea. Millaiset toimintamahdollisuudet henkilöstöllä on robotisaatiomuutoksessa?

Tutkimukseen osallistuu työntekijöitä, esimiehiä ja robotiikkakehittäjiä kolmesta taloushallinnon palvelukeskuksesta.



Tutkimuskysymykset

- 1) Miten taloushallinnon henkilöstö kokee työnsä muuttuneen ohjelmistorobotiikan käyttöönoton myötä?**
- 2) Millaiset työpaikan käytännöt tukevat henkilöstöä työn muutoksessa?**

Menetelmät ja aineistot

Yksilöhaastattelut keväällä 2019 kolmessa taloushallinnon palvelukeskuksessa (n=28)

Organisaatioasema

- Esimiehet (n=18)
- Työntekijät (n=10), joista kolme työskentelee robotiikan kehitystehtävissä

Keskeisiä haastatteluteemoja:

- Digitalisaatio, työn muutos ja osaamistarpeet
- Suhtautumistavat robotisaatioon ja työn muutokseen
- Robotisaation toteuttamisen tavat
- Työhyvinvointi

Haastatteluaineistoa on analysoitu sisällönanalyysin menetelmin

Taustaa: organisaatioiden nykytilanne

- Tutkimuksessa mukana olevat organisaatiot olivat eri vaiheissa robotisaation toteuttamisessa; osa hyvin alussa, kun taas toisissa työvaiheita oli robotisoitu enemmän.
- Ohjelmistorobotiikan avulla automatisoitu yksittäisiä työvaiheita, ei kokonaisia työtehtäviä tai prosesseja.
- Robotisaatiota oli toteutettu organisaatioiden sisäisenä muutosprosessina -> vuorovaikutus robotiikkakehittäjien ja taloushallinnon ammattilaisten välillä jatkuvasti kehittyvänä ja muovautuvana prosessina.
- Työntekijöiden keski-ikä melko korkea-> osaa työpaikoista ei täytetä uudelleen nykyisten työntekijöiden eläköitymisen jälkeen

Alustavia tuloksia: Henkilöstön kokemat työn muutokset

Asiantuntijatyön lisääntyminen

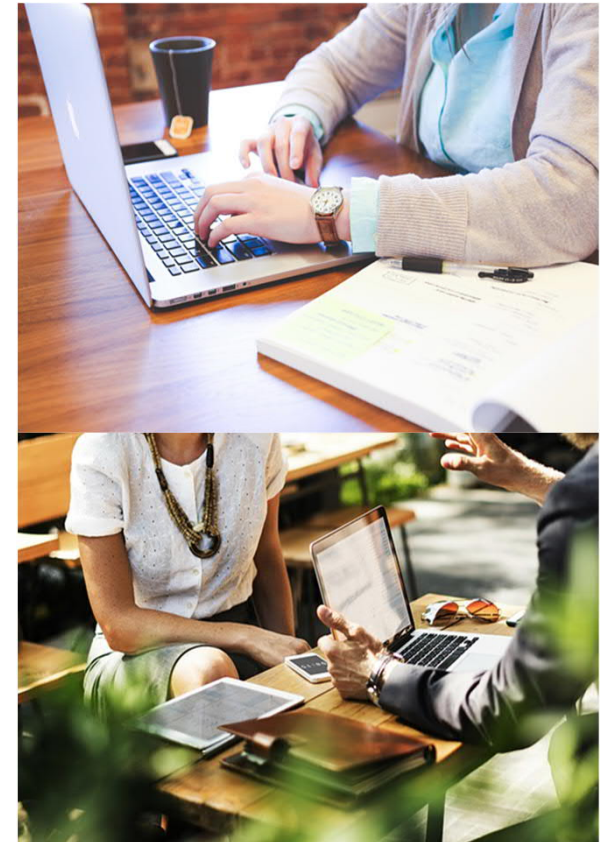
- Tulkintatyön lisääntyminen ja toistotyön vähentyminen
- Kehittämisosotteiden lisääntyminen

Työprosessien muutokset:

Ohjelmistorobotin ja ihmisen yhteistyö vaikuttaa työtapoihin ja kokemukseen työn hallinnasta

Tarkastus- ja seurantatyö

”Enemmän asiantuntijatyöksi. Elikä että.. toki että tehostuu. Lähetään siitä liikkeelle että kun ne manuaaliset työvaiheet saahaan pois niin työn tekeminen tehostuu jolloin sulle jää enemmän aikaa sen sisällön, analysointiin. Tai asiakkaan palvelemiseen. Tai kehitystyölle myöskin että silloin kun on kiire niin tahtoo olla että ei ole aikaa myöskään siihen kehitystyöhön mutta että, nyt sitte robotisaation avulla pystytään sitte..” (Esimies)



Alustavia tuloksia: Millaiset työpaikan käytännöt tukevat henkilöstöä muutoksessa?



1) Yhteinen ymmärrys robotisaatiosta

- Ymmärryksen syntyminen robotisaatiosta: esim. mahdollisuus tuoda esille kysymyksiä
- Muutosvastarinnan ymmärtäminen, tukea ja aikaa sopeutua muutokseen
- Jatkuva vuoropuhelu talous- ja IT-henkilöiden välillä

2) Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus

- Työntekijöiden kokemuksen ja asiantuntemuksen hyödyntäminen
- Työn hallinnan ja työn merkityksellisyyden vahvistaminen

3) Oppimista ja kokeilua tukevat rakenteet työssä

- Työprosessien ja -tapojen sekä asennoitumistapojen reflektointi
- Painotetaan kehittämisorientaatiota ja oman työn kehittämistä, toisaalta robotisaatio luo painetta toiminta- ja työtapojen yhtenäistämiseen

"Että monestihan se on että yhdessä voi oivaltaa paremmin että miten kannattais joku, jos me mentäs kokeilemaan robotisointia niin miten, ja mitä pitää ottaa huomioon." (Esimies)

Johtopäätöksiä

- Robotisaatio on toistaiseksi muuttanut melko vähän työtä; muutokset nähdään pikemminkin tulevaisuudessa tapahtuviksi
- Kyseessä ei ole muutos, joka ei vaadi vain henkilöstön **sopeutumista** vaan aktiivista **osallistumista** (vrt. teknologian omaksumista työkäytäntöihin tarkastelevat teorit)
 - Robotisaation onnistuminen edellyttää henkilöstön näkemyksiä työläimmistä työvaiheista ja ideoita robotisoitavista kohteista
- Suurimmat haasteet eivät liity sinällään uuden teknologian omaksumiseen/teknisiin taitoihin, vaan asiantuntijatyön lisääntymiseen

**Kiitokset
mielenkiinnosta!**

