

Robotiikka osaksi työyhteisön toimintatapoja

Tuloksia *Yhteisöllinen oppiminen taloushallinnon robotisaatiomuutoksessa* -tutkimushankkeesta

Sanna Nuutinen & Laura Bordi



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Taloushallinto on yksi nopeimmin digitalisoituvista aloista.

Automatisointi, työn muutokset ja oppiminen

Kuinka työtä voitaisiin organisoida siten, että se tukee robotiikan käyttöönottoa ja sen edellyttämää uuden oppimista?

Taustaa

I Yksilöhaastattelut (n=28)
Kevät 2019

II Työpajat
(3 kpl/organisaatio)
Syksy 2019 - talvi 2020

III Ryhmähaastattelut (n=29)
(1 - 3 kpl/organisaatio)
Syksy 2020

**Mitä
hankkeessa
tehtiin?**

Ohjelmistorobotiikka – uuden oppiminen työssä?

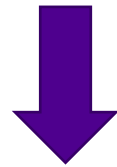
Työnkuvat muutoksessa

- Kehittävä ja reflektiivinen suhde työhön
- Asiantuntijatyöhön siirtyminen



Ohjelmistorobotiikka – uuden oppiminen työssä?

Muutokset työtavoissa ja -menetelmissä



Työn sidoksellisuus robotin ja
muiden työstä

Työn hallinnan kokemukset



Miten robotiikka muotoutuu osaksi työyhteisön toimintatapoja?



STRATEGINEN TOIMINTA



TYÖKÄYTÄNTÖJEN MUUTOKSET



VUOROVAIKUTUS JA YHTEISTYÖ

Strateginen toiminta



Suuntaviivat ja tavoitteet
(huom! viestintä)

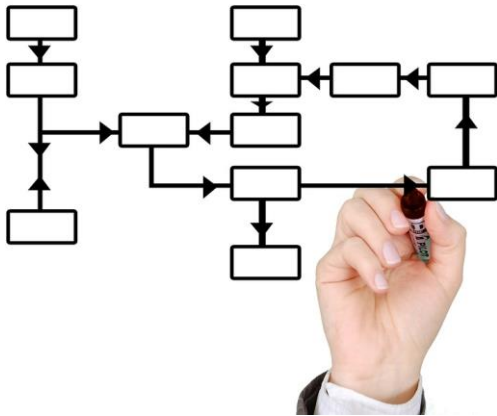


Tavoitteellinen osaamisen
kasvattaminen



Resursointi

Työkäytäntöjen muutokset



Työ- ja
prosessikuvaukset



Työtapojen yhtenäistäminen
ja kehittäminen

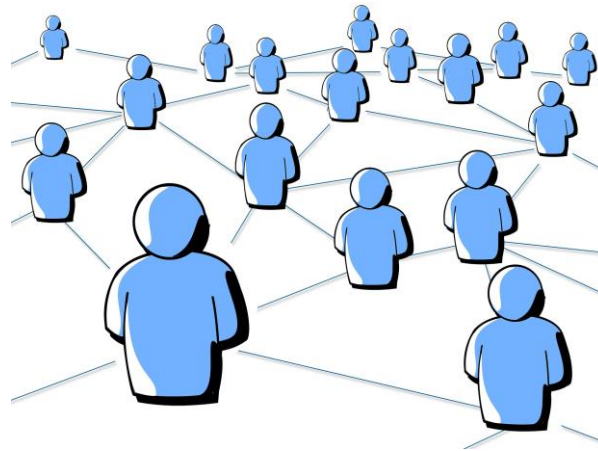


Poisoppiminen

Vuorovaikutus ja yhteistyö



Teknologiosaamisen
ja taloushallinnon
substanssiosaamisen
yhdistyminen

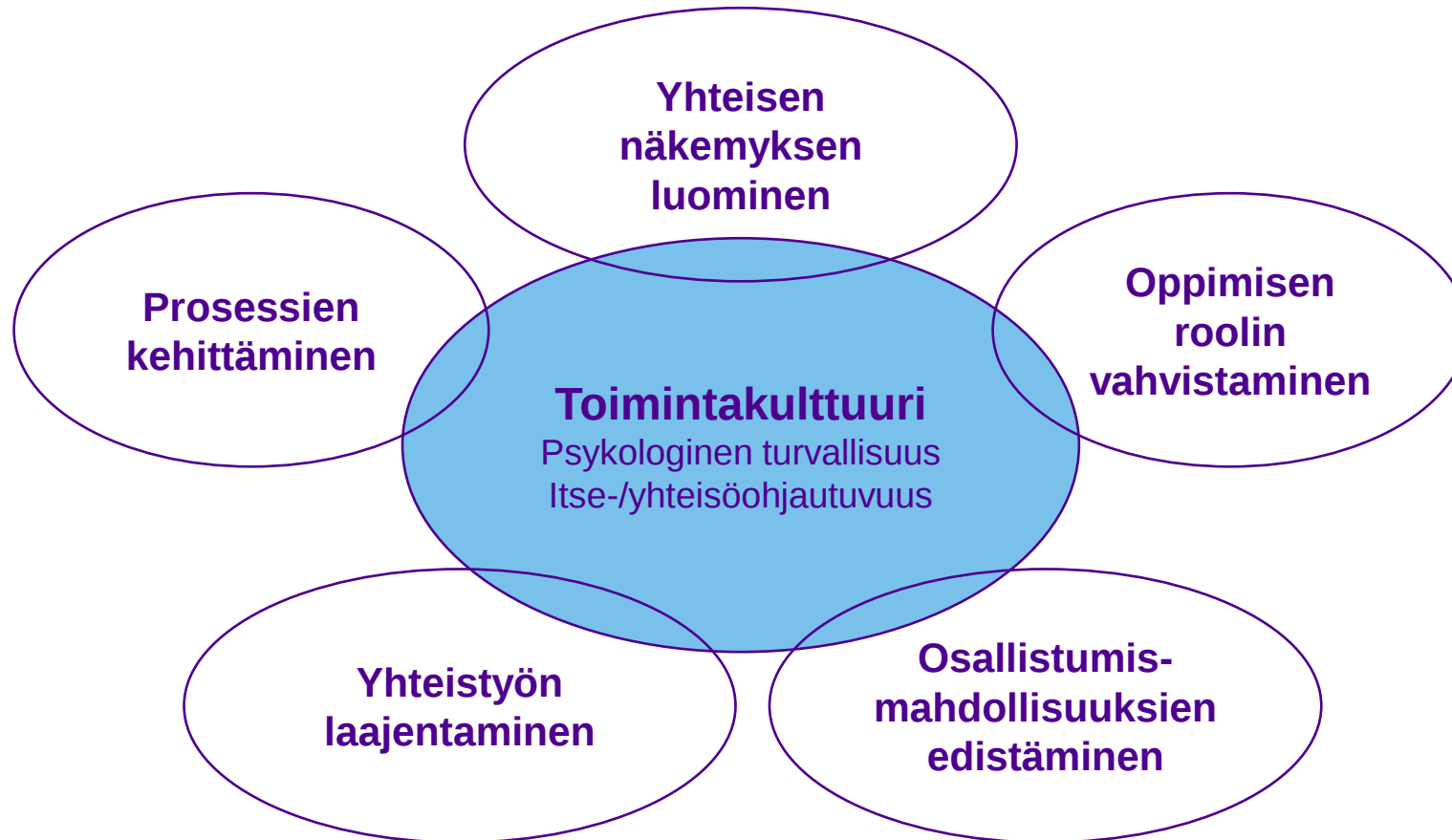


Yhteisöjen välinen
vuorovaikutus:
moniammatillinen dialogi



Yhteisöjen sisäinen
vuorovaikutus: vertaistuki ja
-oppiminen,
ongelmanratkaisu

Miten yhteisöllistä oppimista voidaan edistää?



Yhteisen näkemyksen luominen

- Yhteinen käsitys muutoksista ja robotisointikehityksen suuntaviivoista
- Tavoitteiden selkeys, niihin liittyvä keskustelu

Oppimisen roolin vahvistaminen

- Oppiminen työtehtävänä
- Oppimismahdollisuudet ja osaamisen jakaminen
- Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen

Osallistumis- mahdollisuuksien edistäminen

- Kehittäminen työtehtävänä
- Ajallinen resursointi
- Matala kynnys osallistua: rohkeisuus, motivointi, kannustaminen
- Vaatimusten kasvaessa myös vaikutusmahdollisuudet kasvaa!

Yhteistyön laajentaminen

- Tiimirajat ylittävä yhteistyö
- Sidosryhmät, esim. asiakastyö

Prosessien kehittäminen

- Toimimattomien työvaiheiden ja -tapojen kartoittaminen ja kehittäminen
- Parhaiden toimintatapojen tunnistaminen ja omaksuminen

Toimintakulttuuri

- Psykologinen turvallisuus
- Itse-/yhteisöohjautuvuus

- Matala kynnyks pyytää apua, turvallista kokeilla uutta, onnistua ja myös epäonnistua
- Työn muutokseen liittyvien tunteiden ja pelkojen huomioiminen
- Edellytykset itseohjautuvuudelle