

## **Puutteellinen panostus koulutukseen uhkaa jättää yritykset osattomiksi automaation hyödyistä**

***Capgeminin uusi raportti paljastaa, että koulutusohjelmat auttavat organisaatioita hyödyntämään automaation tuottavuuspotentiaalia ja säästämään miljoonia dollareita vuodessa***

**Espoo 31.10.2018** – [Capgemini Research Instituten](#) uudessa raportissa kerrotaan, että suurimmassa osassa yhtiöitä (58 %) automaation lisäämä tuottavuus ei vielä saavuta johdon asettamia tavoitteita. Tehty tutkimus on nimeltään "[Upskilling your workforce for the age of the machine: Why a workforce upskilling strategy is key to unleashing automation's productivity potential](#)", ja se perustuu yli 400 suuren organisaation 800 johtajalle ja 1 200 työntekijälle maailmanlaajuisesti teetettyyn kyselyyn.

Tutkimus paljastaa, että vaikka automaatio lisää tuottavuutta tiettyyn pisteeseen asti, sen täyden potentiaalin saavuttamiseksi työntekijät tarvitsevat koulutusta. Yhtiöt, joilla on vähintään 50 000 työntekijää ja jotka ovat kokonaisvaltaisesti kehittäneet koulutusohjelmiaan, voivat odottaa säästävänsä vuodessa noin 90 miljoonaa dollaria enemmän kuin yhtiöt, jotka eivät kouluta tai eivät ole vielä kouluttaneet työntekijöitään.

### **Suurimmassa osassa organisaatioita automaation merkitystä työntekijöille ajatellaan vasta jälkikäteen**

Raportti paljasti, että niin tärkeää kuin olisikin analysoida automaation vaikutuksia ihmisiin heti alkuvaiheessa, monilla organisaatioilla on siinä vaikeuksia. Lähes 60 % henkilöstö- ja yleisistä johtajista myönsi, ettei automaation vaikutus työntekijöihin ole keskeinen kysymys organisaation johdon automaatiota koskevissa visioissa ja strategioissa. Organisaatioiden johtajat eivät myöskään kommunikoi säännöllisesti työntekijöidensä kanssa automaatiohankkeista, koulutussuunnitelmista ja nousevista rooleista. Alle puolet kyselyyn osallistuneista ylemmistä johtajista (45 %) kommunikoi säännöllisesti työntekijöidensä kanssa automaatiohankkeista, niiden merkittävydestä ja mahdollisesta vaikutuksesta työntekijöihin.

**Jaakko Lehtinen**, Capgeminin pohjoismaisen älykkään automaation osaamiskeskuksen vetäjä, pohtii automaation vaikutusta työvoimaan työelämän murroksen ja yritysten kulttuurinmuutoksen näkökulmasta: "*Liiketoimintaprosessien automatisointi tuo säästöjä suurille organisaatioille, mutta sen tueksi tarvitaan myös henkilöstön koulutusta, joka varmistaa valmiudet uudenlaisten työtehtävien hoitamiseen automatisaation korvattua vanhat rutiinitehtävät. Jos hyödyt halutaan realisoida nopeasti, koulutustarpeita olisi syytä miettiä jo automaatiohanketta suunniteltaessa eikä vasta sitten, kun automaatio alkaa eliminoida vanhoja tehtäviä tai niiden osia. Tämä asettaa vaatimuksia niin johdolle kuin työntekijöille, jotta automaation hyödyt saavuttavat täyden potentiaalinsa. Automaatio ja alati nopeutuva teknologian kehitys pitää meidät joka tapauksessa jatkuvassa muutoksessa, ja se on asia, joka kaikkien on syytä ymmärtää ja hyväksyä. Kun muutosta mietitään ja se kohdataan yhdessä, saattaa syntyä erinomaisia ideoita siitä, miten vapautunut aika voidaan käyttää hyödyllisemmin.*"



Lehtisen pitkä kokemus automaatiohankkeiden vetämisestä Suomessa ja Pohjoismaissa on kartuttanut hänen näkemyksiään automaatoratkaisuiden käyttöönoton parhaista käytännöistä: *”Yritysjohtajien on oltava suunnannäyttäjiä ja strategisten tavoitteiden asettajia, ja työntekijät on hyvä ottaa mukaan hankkeisiin jo aikaisessa vaiheessa. Hallittu muutos on mahdollista pitkäjänteisellä automaatiostrategian jalkauttamisella ja henkilöstön osallistamisella. Capgemini tuo tähän yhtälöön tavoitteiden mukaiset teknologiset ratkaisut ja asiantuntemuksen hankkeen läpiviemiseksi.”*

### **Automaatio ei ole vielä täyttänyt tuottavuusodotuksia**

Kysyttäessä pääsyytä automaatiohankkeisiin ryhtymiselle, 37 % vastaajista kertoi syyksi henkilöstön tuottavuuden parantamisen, mikä oli suosituin vaikutin laadun parantamisen (43 %) jälkeen. 58 % yritysjohtajista ja 54 % työntekijöistä kuitenkin oli sitä mieltä, että automaatio ei vielä ollut parantanut tuottavuutta heidän organisaatioissaan. Yritysjohtajat kokivat, että automaatio oli epäonnistunut työntekijöiden tuottavuuden parantamisessa etenkin Ruotsissa (66 %), Yhdysvalloissa (64 %) ja Kiinassa (61 %). Lisäksi suurimmassa osassa maita, pois lukien Intia, Kiina ja Ranska, työntekijät olivat asiasta johtajien kanssa samaa mieltä.

### **Kouluttaminen avaa automaation hyödyt – ja parantaa henkilöstön tyytyväisyyttä ja pysyvyyttä**

Suhtautuminen automaation vaikuttavuuteen oli optimistisempi niissä organisaatioissa, jotka yhdistivät automaatiohankkeet selkeiden kouluttamishojelmien kanssa. Näissä tapauksissa suurin osa työntekijöistä (52 %) ja suuri osa yritysjohtajista (46 %) kertoivat automaation lisäävän tuottavuutta<sup>1</sup>. Niissä organisaatioissa, jotka eivät vielä olleet aloittaneet kokonaisvaltaista kouluttamista, automaation näki tuottavana vain 42 % työntekijöistä ja 35 % yritysjohtajista. Lisäksi kun verrattiin niitä yhtiöitä, jotka olivat puolivälissä koulutusohjelmaa, niihin, joiden koulutusohjelmat olivat alkuvaiheessa, työntekijöiden suhtautuminen oli positiivisempaa liittyen urakehitykseen (76 % vs. 60 %), työilmapiirin parantumiseen (48 % vs. 33 %) ja uusiin vastuisiin (57 % vs. 46 %).

### **Työntekijöille tarjottavia koulutusaloitteita on vielä kehitettävä**

Vaikka koulutus on todistetusti kannattavaa, nykyisellään vain muutamissa organisaatioissa on valmiit koulutusohjelmat. Vaikka 91 %:lla kyselyyn osallistuneista organisaatioista oli joko valmis tai aloitettu koulutussuunnitelma, 35 %:lta puuttui vielä koulutuksen toteuttamiseen vaadittavat rakenteet ja yhteistyökumppanit ja 71 % ei ollut vielä aloittanut pilottikoulutusta. Ainoastaan 10 % oli aloittanut kokonaisvaltaiset koulutusohjelmat työntekijöilleen. Työntekijät myös kritisoivat joitakin koulutusohjelmien osa-alueita. Selkeä enemmistö (61 %) sanoi, ettei koulutus ollut auttanut heitä tehostamaan työskentelyään ja 54 % sanoi, ettei ollut saanut niistä taitoja, jotka kohentaisivat heidän työllistettävyyttään. Sitä vastoin 62 % kuitenkin kertoi, että ohjelmat olivat ”auttaneet heitä välttymään irtisanomiselta” ja 54 % sanoi, että ne olivat ”poistaneet yksitoikkoisia työtehtäviä”.

Raportin voi ladata [täältä](#).

### **Tutkimusmenetelmät**

Selvittääkseen, kuinka organisaatiot kouluttavat työntekijöitään, Capgemini Research Institute haastatteli 800 johtajaa ja 1 200 työntekijää, joista osa työskenteli työnjohdossa ja osa muissa tehtävissä. Nämä haastateltavat valittiin yli 400 organisaatiosta, joiden vuosittainen liikevaihto on yli miljardi dollaria. Capgemini toteutti myös henkilökohtaisia haastatteluja laajalle joukolla ylempiä johtajia ja tutkijoita.

### **Capgemini**

---

<sup>1</sup>Niiden organisaatioiden keskuudessa, joissa automaatiokehityksen taso oli korkea.



Maailman johtaviin konsultointi- ja teknologiapalveluita tarjoaviin yrityksiin kuuluva Capgemini toimittaa asiakkailleen innovatiivisia digiratkaisuja, pilvipalveluita ja eri teknologioihin perustuvia alustaratkaisuja. Syvällisen toimialaosaamisen ansiosta Capgeminillä on vahva jalansija eri sektoreilla toimivien asiakkaiden liiketoimintaa tukevana strategisena kumppanina. Capgemini tarjoaa monipuolisia palveluita strategiasuunnittelusta operatiivisen tason toteutukseen saakka – yli 50 vuoden kokemuksella. Teknologian liiketoiminnalle tuoma lisäarvo pohjautuu vahvasti asiantuntijuuteen ja Capgeminin tärkeimpään voimavaraan: ihmisiin. Syvästi monikulttuurisena organisaationa Capgemini työllistää globaalisti 200.000 ihmistä yli 40 maassa. Capgemini Groupin liikevaihto vuonna 2017 oli 12,8 miljardia euroa.

Lisätietoa [www.fi.capgemini.com](http://www.fi.capgemini.com). *People matter, results count.*

### **Capgemini Research Institute**

Capgemini Research Institute on Capgeminin sisäinen ajatushautomo, joka keskittyy digitaalisuuteen. Se julkaisee tutkimusta digitaalisen teknologian vaikutuksista suuriin perinteisiin yrityksiin. Tiimi käyttää hyväkseen Capgeminin maailmanlaajuista asiantuntijaverkostoa ja tekee läheistä yhteistyötä akateemisten ja teknologia-alan kumppaneiden kanssa. Institutella on omat tutkimuskeskukset Intiassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Yhdysvalloissa. Se sijoittui hiljattain ensimmäiselle sijalle riippumattomassa analyysissä, jossa arvioitiin tutkimuksen laatua maailmanlaajuisesti.

Lisätietoa <https://www.capgemini.com/fi-en/research-institute/>