DIGITALISAATIO MUUTTAA KAIKEN – työn lisäksi palkankin

DIGITALISAATIOSTA ON VOUHKATTU kovasti jo vuosia. Sen sijaan, että hype laantuisi, näyttää se edelleen vain voimistuvan. Ilmiötä sopii myös ihmetellä. Digitalisaation ensimmäiset isot aallot koettiin jo vuosituhannen vaihteessa, jolloin pankkien nettipalveluiden tulo muutti toimialan toiminta- ja ansaintalogiikkaa radikaalisti.

Muutoksen rajuuden ymmärtäminen vaatii paluuta 90-luvun alun lamavuosiin ja keskusteluun kymmenien miljardien markkojen pankkituesta. Jonkin aikaa keskustelua käytiin myös siitä, pitäisikö pankkituen olla jotenkin vastikkeellista tai peräti lainaa. Ilman kummempia vastaväitteitä voitolle pääsi käsitys, että pankit eivät ikinä pystyisi maksamaan edes pankkituen korkoja, jos se olisi lainaa.

Kuitenkin noin vuosikymmenessä nettipalvelut mullistivat toimialan ansaintalogiikan ja ennen kaikkea tuloksentekokyvyn. Massiiviset konttoriverkostot ja pankkitoimihenkilöiden armadat ovat olleet jo pitkään muisto vain. Nykyiset liikepankit ja finanssitavaratalot ovat keränneet satumaisia voittoja, joiden rinnalla aikoinaan niin mammuttimaiset pankkituet ovat suhteellisen pieniä rahoja.

Epäilyksistäni huolimatta digitalisaation seuraava vaihe näyttää kuitenkin iskevän hyökyaallon lailla. Muutos on vähitellen kerännyt voimaa ja todellisen läpimurron edellytykset näyttävät olevan olemassa. Tietoteknisiä sovelluksia on tarjolla erittäin laajasti – niin työhön kuin vapaa-ajallekin. Niin työntekijöiden kuin kansalaistenkin tiedot ja taidot ovat jatkuvasti lisääntyneet ja luontainen muutosvastarinta horjuu toden teolla. Myös julkisten tietovarantojen avautuminen on olennainen osa tätä kehitystä. Lisäksi edellytyksistä tärkein, ilmiön ja sen mahdollisuuksien ymmärtäminen poliittista johtoa ja virkamieskunnan päättäjäporrasta myöten on olemassa.

Mitä tämä merkitsee sitten työelämässä? Uskomattoman paljon! Olemme saavuttaneet pisteen, jossa digitalisaation työvälineitä on mahdollista ottaa käyttöön entistä helpommin, nopeammin ja pienemmin kustannuksin – ilman laajamittaisia konsulttivetoisia muutosprosesseja. Organisaatioiden prosessien uudistamisesta on tullut luontaista tekemistä, ilman kummempaa mystiikkaa.

Digitalisoituva työn tekeminen on sovellusten, rajapintojen, datankäsittelyn ja analytiikan maailmaa. Siinä maailmassa osaaminen ratkaisee. Ei auta, vaikka tietäisi kuinka paljon asioita, jos ei osaa. Tietäminen on toki osaamisenkin perusta, mutta tietäminen yksistään riittää entistä harvemmassa ammatissa. Pitää osata: nopeasti, sujuvasti, ilman suurempia virheitä ja itseohjautuvasti.

Esimerkki digitalisoituvasta työstä on edelleen ohjelmointi. Se on työtä, joka on erittäin osaamiskeistä. Samassa tehtävässä olevien henkilöiden tuottavuudessa voi olla moninkertaisia, jopa monikymmenkertaisia eroja. Samasta työstä sama palkka on periaatteena tietysti täysin kestämätön tällaisessa maailmassa. Toimintalogiikka, jossa samapalkkaisuuteen pyritään korkeahkolla minimipalkalla, ei tällaisessa maailmassa toimi. Ei alkuunkaan. Digitalisaation leviäminen tarkoittaa uudenlaisen työn tekemisen lisäksi myös uudenlaisen työn teon logiikan leviämistä.

Asiaan kiinnitti huomiota hiljan professori **Alf Rehn** *Helsingin Sanomien* kolumnissaan (14.11.2015), jossa hän esittää, että yksittäisen työntekijöiden arvonluontia päästään vähitellen entistä paremmin mittaamaan. Vaikka Rehnin kirjoitus kirvoittikin perusteltuja vastaväitteitä, olen loppupeleissä Rehnin kanssa samaa mieltä. Digitaaliset työkalut mittaavat lähtökohtaisesti kaiken tekemisen. Jokaisesta hiirenpainalluksesta lähtien kaikki tekeminen on varsin helposti taltioitavissa. Hiukan fyysisemmästä maailmasta kuulin esimerkin, jossa kaivinkoneen jokainen liike tallentuu tietokantaan. Kaivinkone myös luonnollisesti tietää, miten kaupunkialueilla erilaiset johdotukset ja kaapeloinnit kulkevat. Kaiken työn mittaaminen ei ole yhtä helppoa, mutta keinot kehittyvät jatkuvasti.

Tällaiset skenaariot herättävät helposti kauhistusta ja edelleen varmasti myös muutosvastarintaakin. Mutta onpa toiseenkin vaakakuppiin paljon laitettavaa. Edessä on myös johtamisen mullistus. Kun työntekijöiden arviointi perustuu aiempaa enemmän mittaamiseen, jää entistä vähemmän sijaa pärstäkertoimille, mutulle, yleistyksille ja suosikkijärjestelmille, professori Rehn muistuttaa. Objektiivisuuteen perustuva työn arviointi voi tehdä työelämästämme entistä tasavertaisemman ja oikeudenmukaisemman, jos niin haluamme. Kukapa ei haluaisi?

Työmarkkinamallimme, joka edelleen tuntuu perustuvan teollisen ajan lainalaisuuksiin ja logiikkaan, tuntuu tässä katsannossa auttamattoman vanhentuneelta. Tässä onkin kansakunnalla vähintäänkin riittävän kokoinen haaste. Jos siinä ei onnistuta, nousevat tästä suosta vain ketterimmät.

Maankäyttö kiittää lukijoitaan ja erityisesti kirjoittajia kuluneesta vuodesta 2015. Seuraava vuosi on jälleen lupauksia ja mahdollisuuksia täynnä. Vuodesta 2016 odotetaan mm. virtuaalitodellisuuteen liittyvien palvelujen läpimurtoa. Kuvan laitteistossa pyörii kaupunginosamalli. Varsinainen uutinen on siinä, että näyttölaitteen hinta on alle 50 euroa. Näytöksi soveltuvan matkapuhelimen saa reilulla satasella ja suurella osalla kuluttajista sellainen on jo valmiina taskussaan.

ARI LAITALA
ari.laitala@maankaytto.fi