



Työhyvinvoinnin uudet tuulet - TyhyTekoja ja Teknologiaa MaRaTa-alalle

Jakso 1

musiikkia Kuuntelet TyhyTeko-podcastia.

Juha-Tapio: Tervetuloa ensimmäisen TyhyTeko podcastjakson pariin. Tätä jaksoa nauhoitetaan Jyväskylän ammattikorkeakoululla, ja meitä on täällä studiossa yhteensä kolme TyhyTeko-asiantuntijaa. Mä oon Juha-Tapio Teno, meidän liiketalouden ja tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelman lehtori, ja toimin tässä TyhyTeko-hankkeessa teknologisenä tekoälyasiantuntijana. Lisäksi täällä ovat Susanna ja Riitta, kertoisitko vähän, että keitä olette ja miksi olette täällä?

Riitta: Moikka moi, mä oon Koiviston Riitta, ja täällä Jamkilla liiketoimintayksikössä asiantuntijana työskentelen, ja tässä TyhyTeko-hankkeessa oon viestintäasiantuntijan tehtävissä.

Juha-Tapio: Kiitos Riitta. Entäs Susanna, kertoisitko vähän itsestäsi?

Susanna: Joo, moikka vaan munikin puolesta. Elikkä Riekkisen Susanna. Työskentelen matkailun lehtorina täällä Jamkissa ja nyt myös asiantuntijana tässä hankkeessa. Työkokemusta matkailualalta on kertynyt reilut 20 vuotta ja viimeisimpänä työskennellyt muun muassa eri teknologioiden ja palvelukehityksen parissa, niin siltä pohjalta myös mukana täällä.

Juha-Tapio: Kiitos. Kiva olla täällä teidän kanssa täällä tänään Susanna ja Riitta. Ja tänään meillä on keskustelunaiheina työhyvinvointi ja teknologian mahdollisuudet matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla elikkä tutummin marata-alalla. Ja nämä teemat ovat myös mukana TyhyTeko-hankkeen tärkeimpinä pilareina... Ja meidän kuulijat varmaan miettii nyt, että mikä ihmeen TyhyTeko-hanke, joten voisitteko nyt vähän avata meidän kuulijoille, että mistä nyt puhutaan...

Susanna: TyhyTeko - Työhyvinvointia ja tuottavuutta marata-alan ammattilaisille tekoälyn ja robotiikan avulla -hanke on valtakunnallinen Euroopan unionin osarahoittama hanke, jonka tarkoituksena on marata-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantaminen sekä työn tehostaminen tekoälyn ja robotiikan avulla. Ja tää robotiikka sisältää sekä fyysisen robotiikan että ohjelmistorobotiikan. Ja siitä sitten tulee tämä meidän lyhenne TyhyTeko.

Juha-Tapio: Aivan, ja pitkällä aikavälillä tähän sitten vastaa marata-alan muuttuviin työelämävaatimuksiin, uudistaa toimialaa sekä nostaa marata-alan mainetta ja tavoitteena on sitten myös parantaa veto- ja pitovoimaa.

Riitta: Joo, veto- ja pitovoima alalla koki aikamoisen kolauksen koronapandemian aikoihin, kun osa-aikaistettiin ja lomautettiin ja muutenkin työntekijät oli aika epävarmassa tilanteessa. Ammattilaisia lähti alalta ja heidän takaisin saaminen alalle ja myös uusien ammattitaitoisten työntekijöiden houkuttelu on ollut aika haasteellista.



Ja lisäksi myös tällä hetkellä alalla olevat miettii toimialan vaihtoa. Baronan työelämä tutkimukseen vastanneista mara-alan ammattilaisista 58 % uskoo vaihtavansa toimialaa työuransa aikana. Ja suurin syy siihen on oma jaksaminen. Että jos mietitään marata-alan mainetta, niin työhyvinvointiin on kiinnitettävä huomiota. Toki sesonkiluontoisuus ja työajat vaikuttaa paljon myös siihen jaksamiseen, ja se on ihan oma tarinansa, mutta työn kuormittavuuteen on pakko kiinnittää huomiota, että meillä on työvoimaa alalla myös tulevaisuudessa.

Juha-Tapio: No ihan varmasti just näin, ja juuri tämän takia TyhyTeko-hanke onkin juuri olemassa. Mut mitä me sitten oikein käytännössä tehdään? Me etsitään mukaan pk-yrityksiä, joilla on kiinnostusta lähteä kehittämään omaa liiketoimintaa ja työntekijöiden työhyvinvointia tekoälyn ja robotiikan avulla. Käytännössä se voi tarkoittaa esimerkiksi tekoälyn hyödyntämistä asiakaspalvelussa, digitaalisessa markkinoinnissa, työvuorojen suunnittelussa, vaikkapa varastonhallinnassa tai uusien kampanjoiden ideoinnissa.

Susanna: Kyllä. Ja yksi tämän hankkeen päätavoitteista onkin löytää juuri näitä käytännön kokeiluita, mitä Juha-Tapio mainitsit, ja jakaa tietoisuutta alan keskuudessa, jotta kaikki voi oppia, ja koko ala menee sitä myötä eteenpäin. Ja tän äärellä tätä podcast-sarjaakin aloitellaan, jotta saadaan jaettua tietoa ja toivottavasti inspiroidaan marata-alan ammattilaisia tekemään näitä TyhyTekoja ihan jokapäiväisessä arjessa.

musiikki

Juha-Tapio: No, tästä päästäänkin sitten meidän ensimmäiseen teemaan, joka on työhyvinvointi. Mitä sinä Riitta ajattelet marata-alan työhyvinvoinnista tällä hetkellä?

Riitta: No kyllä mä oon aika huolestunut, jos oma jaksaminen saa miettimään toimialan vaihtoa. Ja se kertoo myös siitä, että työhyvinvoinnin haasteet ei ole mitenkään yksittäisten yritysten ongelmia vaan läpi leikkaa ihan koko toimialaa.

Juha-Tapio: Kyllä. No minkälaisia haasteita, Riitta sä oot havainnut marata-alalla?

Riitta: No stressiä ja huolta tulevasta työntekijöille varmasti aiheuttaa suhdannevaihtelut ja sesonkiluontoisuus, eli se yritysten kilpailukyky ja ne tulevaisuuden näkymät vaikuttaa siihen työntekijään, ja onko hänellä epävarmatunne siitä omasta tulevaisuudestaan. Sit myös vuorotyön yhdistäminen perhe-elämään, harrastuksiin ja muihin velvollisuuksiin voi aiheuttaa päänsäryä ja voi olla haastavaa tai jopa mahdotonta pitää kiinni siitä säännöllisestä vuorokausirytmistä, minkä merkitys kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on kuitenkin tosi suuri.

Juha-Tapio: Kyllä. No minkälaisia haasteita marata-alalla on työtehtävissä, ja mitkä asiat siellä kuormittaa niitä työntekijöitä?

Riitta: No jos me ajatellaan marata-alaa kokonaisuutena, niin siellä on sisällä tosi paljon erilaisia työtehtäviä, eli myöskin eritavalla kuormittavia prosesseja eli ei voida sanoa mitään yhtä sieltä. Vaikka toimistotyössä, siellä on työasennot ja työpisteiden muunneltavuus, jotka vaikuttaa siihen kuormitukseen ja sen myötä jaksamiseen. Sitten keittiöympäristössä on monia fyysisiä kuormitustekijöitä, esimerkiksi hankalat



työasennot, käsin tehtävät nostot ja siirrot, seisomatyö, sitten myös kuumuus ja melu siellä työympäristössä voi kuormittaa työntekijää. Ja seisomatyö ja työympäristön ergonomia vaikuttaa myös esimerkiksi hotellin vastaanottotyössä siihen fyysiseen kuormittavuuteen. Ja kuten nyt hyvinvoinnissa yleensäkin, niin myös työhyvinvoinnissa kyse on kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, ja on tärkeitä ottaa huomioon myös se psykososiaalinen puoli. Työn psykososiaalinen kuormitus voi liittyä esimerkiksi työjärjestelyihin, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, syrjintään tai väkivallan uhkaan. Sitten myös mm. kiire, stressi, epävarmuus ja yhtenä tärkeänä tekijänä siihen omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet, tai lähinnä niiden puute, saattaa kuormittaa työntekijää.

Juha-Tapio: Kyllä. Eli haasteita on, mutta mites sitten, mitä mahdollisuuksia sä näet työhyvinvoinnin kehittämisessä?

Riitta: Kehittämiskohteita ja mahdollisuuksia on varmaan ihan yhtä paljon kuin on niitä haasteitakin. Eli tärkeintä on tarkastella ensimmäisenä sitä ongelmaa. Ja kuten sanoin, marata-alalla, siellä sisällä on tosi paljon erilaisia työtehtäviä, niin ei oo olemassa mitään yhtä ja ainoaa oikeaa ratkaisua, jolla korjata kaikki. Ja toki myös se, että yksilöt kokee työn kuormittavuuden eri tavalla – eli yksilöllisyydenkin näkökulmasta niitten vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen ja muutenkin osallisuus ja yhteisöllisyys on tosi tärkeitä tekijöitä sen työhyvinvoinnin kannalta.

Juha-Tapio: Aivan.

Riitta: Ja jos mä nyt heitän jotain esimerkkejä mahdollisuuksista, niin tottakai, kun TyhyTeko podcastissa ollaan, niin on mainittava, että teknologia tuo niitä erilaisia mahdollisuuksia, eikä me varmaan edes ymmärretä, mihin kaikkeen siitä tulevaisuudessa on. Mutta tekoälyllä voi vaikka optimoida työvuorosuunnittelua, ja toimiessaan se luo inhimillisiä työvuoroja niin niille työntekijöille, kuin myös helpottaa sen työvuorosuunnittelijan stressiä, kun ei tarvi muistaa kaikkia padelvuoroja ja vanhempainiltoja ja huomioida muita menoja. Sitten tekoälyn avulla voidaan myös ennustaa palveluiden kysyntää, niin että ravintolassa on kiireaikaan extrakäsiä auttamassa, ja silloin työntekijät ehtivät pitää tauot, ja myös se asiakaspalvelun laatu säilyy kun on kiireettömiä kohtaamisia asiakkaiden kanssa. Ja jos mietitään jotain nostamisia tai siirtoja, vaikka siellä keittiöympäristössä, niin robotiikka voi korvata ihmisen fyysisesti raskaissa tehtävissä, jolloin aikaa jää tauoille, välttyään vaikka selkävammoilta. Mutta, se miten työhyvinvointia kehitetään, riippuu ihan siis siitä, mitä haasteita siinä on.

Juha-Tapio: Kyllä. Mahdollisuuksia on siis tosi paljon ja useita eri lähestymisnäkökulmia. No miten sä sitten Riitta näet, mitä jokainen yksilö ja työyhteisö voisi tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi?

Riitta: Kyllä jokaisen on osattava ottaa myös vastuuta itse siitä omasta työhyvinvoinnistaan, että jos sä vaan painat menemään vuodesta toiseen, etkä sano mitään, niin ei se esihenkilö välttämättä voi tietää, että sä oot aivan loppu, tai et sulla on jotain vaikka haasteita tuki- ja liikuntaelinten kanssa. Toki sen esihenkilöiden



tehtävä on luoda se sellanen ilmapiiri ja suhde niihin työntekijöihin, että he kokee, että voi avoimesti tulla puhumaan näistä asioista, eikä se suun avaaminen aseta sitten mihinkään erilaiseen asemaan siellä työyhteisössä. Ja myös siellä työyhteisössä pitäis olla sellanen tasavertanen ilmapiiri, että jokainen uskaltaa sanoa mielipiteensä ja tuoda asiansa esille. Kaikkeen syrjintään ja eriarvoistamiseen pitää puuttua tosi matalalla kynnyksellä, eikä se oo ainoastaan silloin sen esihenkilön tehtävä, koska harvoin he myöskään näkee kaikkea, vaan kyllä siellä on työkavereitten puututtava asiattomiin vitseihin ja selän takana puhumiseen...Ja näissä asioissa on tosi paljon tekemistä, eikä niihin vaikuteta yhdessä yössä, mutta jos jokainen muistaa omalta osaltaan olla reilu ja empaattinen työkavereita kohtaan, niin ehkä pikku hiljaa me mennään kohti parempaa työelämää.

musiikki

Juha-Tapio: Jes. Eli näistä marata-alan tulevaisuuden näkymistä ja työhyvinvoinnista kuullaan varmasti vielä lisää tulevissa jaksoissa, mutta nyt hypätään toiseen tärkeään asiaan ja TyhyTeko-teemaan, eli teknologiaan. Susanna, kerro meille ihan ensiksi, että mitä teknologia tarkoittaa marata-alalla? Onko ensi vuonna enää ihmisiä tarjoilemassa ravintolassa tai hotellin vastaanotossa, vai viuhuuko siellä robotit vastaanotossa ja keittiön puolella ja siivoamassa pitkin hotelleitten käytäviä?

Susanna: No ei meidän tarvitse varmasti siitä huolehtia, että teknologia kaiken korvaisi. Mutta tietysti alan kehittymisen ja tuottavuudenkin näkökulmasta on ihan viisastakin punnita eri vaihtoehtoja palveluprosessien eri vaiheisiin, ja muistaa, että myös asiakkaiden käyttäytyminen ja tarpeet muuttuu. Voidaan jokainen peilata oman elämän kautta, kuinka paljon käytetään aikaa digitaalisiin palveluihin, ja kuinka ollaan usein valmiita esimerkiksi käyttämään itsepalveluvaihtoehtoja, jos sillä vaikka selviää jostain paikasta jonottamatta. Eli kyllä se teknologia tarjoaa liiketoiminnalle paljon muitakin vaihtoehtoja, kuin nämä ihan asiakasrajapinnassa nähtävät muutokset. Vähän samalla lailla, kun tossa Riitta mainitsi aikasemmin, että jokainen yritys on omanlaisensa, ja palveluprosessit tai henkilöstön tehtävät on erilaisia, niin ihan yhtälailla siellä teknologiapuolellakin on tosi paljon vaihtoehtoja.

Juha-Tapio: Kyllä. Ja on mun mielestä hyvä pitää mielessä, että ei puhuta pelkästään siitä tekoälystä, vaan myös automatisoinnista. Itellä oli hyvä ja positiivinen asiakaskokemus, viime talvelta, työreissulta. Oltiin lentokentällä ja ravintolatilauksien toimitus ja tilaaminen oli käytännössä automatisoitu tosi hienosti ja fiksusti. Eli pöydissä oli QR-koodi, puhelimella pystyit lukemaan sen koodin, tekemään suoraan kaikki tilaukset, ei tартtenu kirjautua, rekisteröityä mihinkään järjestelmään, ja maksuvelotus tuli esimerkiksi suoraan sitten luottokortilta. Ja pysty maksamaan esimerkiksi Apple Paylla tai Google Paylla sitten sen tilauksen. Ja näky jopa aikakin, kuinka kauan annoksen toimitukseen meni. Mun mielestä erinomaisen hyvä esimerkki siitä, varsinkin, jos on väsynyt, ja lentokentällä, ja ei välttämättä ehkä jaksaisi keskustella hirveen paljon, jos on jetlag päällä, niin hyvä esimerkki siitä, miten myös automatisoinnilla voidaan tehostaa paljon toimintaa.



Susanna: Kyllä. Näin justiin. Ja mitä enemmän tän tyyppisiä positiivisia palvelukokemuksia tulee, niin sitä avoimempiahan me ollaan myöskin kokeilemaan niitä uudelleen.

Juha-Tapio: Kyllä. Näinhän se on. Sit sä Susanna äsken mainitsit, että mahdollisuuksia on paljon laajemminkin. No mitä muuta esimerkkejä tai mahdollisuuksia sulle tulee mieleen, erityisesti marata-alalta?

Susanna: Kyllähän niitä löytyy laajasti liiketoiminnan eri osa-alueilta, ja tietysti järjestelmiä on käytössä tällä hetkelläkin, eli teknologia sinänsä ei ole mitään uutta, mutta ehkä tää tekoäly tuo myöskin niihin järjestelmiin ikään kuin uudenlaisia ominaisuuksia. Oli se sitten HR-prosessien automatisointia, mitä Riittakin tossa aikasemmin mainitsi työvuorolistoihin liittyen tai rekrytointiprosessiin liittyviä toimintoja, sairaspoissaolojen sijaisjärjestelyjä eri järjestelmissä. Sitten vaikka markkinoinnin ja viestinnän prosesseissa tosi laajasti on nähty erityisesti käyttöönotettavan tosi vauhdilla erilaisia generatiivisen tekoälyn avituksia, eli siellä vaikka sisällöntuotannossa tai kuvituksen tuotannossa käytetään erilaisia sovelluksia. Ja ilman muuta, tiedolla johtamisen eri toimintoihin, dataa keräämällä, yhdistelemällä ja analysoimalla tekoälyn avustamana, niin voidaan nopeuttaa paljon eri prosesseja ja saada ehkä vielä lisää niistä irti kuin mitä ollaan tähän saakka tehty. Ehkä yks vielä käytännön esimerkki voi olla myöskin asiakaspalautteiden koostaminen, eli monesti asiakaspalautteet tulee monesta eri kanavasta, niitä voi olla raskastakin sieltä keräillä ja koostaa niistä sitten järkevää raporttia yhteneväiseksi. Ja tietysti myös vaikka reklamaatioihin vastaamiseen voidaan hyödyntää vaikka tekoälyä. Ei voida unohtaa lukemattomia määriä erilaisia palvelutuotantoon liittyviä prosesseja, joita marata-alan yrityksissä riittää ihan sieltä ideoinnista ja tuotteistamisesta alkaen, palvelukuvausten tekemiseen, hinnoitteluun, myyntiin ja jakeluun, aina sinne asiakaspalveluun ja monikanavaiseen viestintään saakka.

Juha-Tapio: Aivan mahtavaa. Ja tällä varmaan on myös vaikutusta marata-alan työhön, eikö niin?

Susanna: No näinhän se tietysti on. Mitä enemmän toimitaan eri teknologioiden kanssa, niin sitä enemmän meidän tulisi myöskin itse ymmärtää niiden toiminnasta ja mahdollisuuksista. Unohtamatta tietysti sitä, että toimitaan hyvin ihmisläheisellä alalla, eli se teknologia ei korvaa sitä vuorovaikutusta, mitä siellä palveluissa syntyy sitten ihmisten välille. Eli kyllä tähän liittyy paljon vastuuta jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista tietysti yrityksissä, mutta myös jokaisen työntekijän henkilökohtaisella tasolla. Eli ei voida oikein jämähtää paikalleen ja ajatella, että näin tehdään, kun on aina tehty. Eli ikään kuin hyväksyä se, että maailma muuttuu tässä meidän ympärillä ja siinä muutoksessa pitäisi vaan jotenkin pysytellä mukana.

Juha-Tapio: Kyllä, näinhän se on meidän kaikkien kohdalla, erityisesti nyt tekoälyn aikakaudella.

Susanna: Kyllä, voidaan ottaa esimerkkinä Suomen Yrittäjien yhteistyössä Elisa OYJ:n kanssa tehty Yrittäjägallup-tutkimus viime vuodelta, niin siinä reilusta tuhannesta pk-



yri­tysten vastaajasta noin 44 % mainitsi, että suurimpana esteenä tekoälyn käyttöön­ottoon on osaamisen puute ja siihen liittyvät koulutustarpeet. Eli nähdään, että siellä on vielä aukkoa täytettävänä, jotta ylipäättään ymmärretään, mitkä ne kaikki mahdollisuudet sitten on. Ja tässä on tietysti yksi tämän TyhyTeko-hankkeenkin päätavoitteista, että saadaan lisättyä tietoisuutta ja osaamista alalla ihan siellä käytännön tasolla.

musiikki

Riitta: Joo eli työhyvinvointiin ja teknologiaan ollaan jo päästy syventymään TyhyTeko-hankkeessa, ja yritysten kanssa on myös päästy hyvään vauhtiin. Susanna ja Juha-Tapio, te olette jutelleet, ja päässeet aloittelevaan noitten hankkeessa mukana olevien yritysten kanssa niin, mitkä asiat työhyvinvoinnin ja teknologian osalta on herättäneet eniten keskustelua?

Susanna: No jos puhutaan vaikka työhyvinvoinnista, niin kyllä ne teemat vaihtelevat aivan laidasta laitaan. Alkaen sieltä kiirepiikeistä, vuorotyöstä ja huonoista yöunista, aina siihen hyvään työyhteisöön ja omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Ja sitten taas kun pureudutaan tarkemmin siihen työssä käytettävään teknologiaan, niin tässä noudatetaan osin samaa kaavaa kuin niissä palveluissa ylipäättään, että silloin kun kaikki toimii hyvin, niin niitähän ei erikseen tarvi edes mainita, mutta sitten taas kun joku järjestelmän toiminto ei palvele parhaalla mahdollisella tavalla tai aiheuttaa meille jotain ylimääräisiä työvaiheita, niin sitten se alkaa kuormittaa niitä työpäiviä, ja ehkä pikkusen harmittamaankin. Mutta näistä me jutellaan aina jokaisen yrityksen kanssa, millainen se lähtötilanne on, ja voin sanoa että sieltä löytyy hyvin paljon eroavaisuuksia, mutta sitten myös näitä yhteisiä teemoja.

Riitta: Eli siis TyhyTeko-asiantuntijat käy jokaisen yrityksen kanssa tämmösen aloituskeskustelu, jossa selvitetään sitä yrityksen nykytilaa...

Juha-Tapio: Kyllä, just näin. Elikkä ensin keskustellaan yrityksen johdon kanssa yleisellä tasolla yrityksen tilasta sekä työhyvinvoinnin että teknologiaan liittyvän osaamisen näkökulmasta. Ja sitten selvitetään henkilöstön kokemuksia, mahdollisia arjen pullonkauloja tarkemmin tämmöisessä yhteisessä työpajassa. Ja samalla sitten päästää tietysti miettimään teknologian roolia osana työhyvinvointia, ja sitä, että millaisia mahdollisia ratkaisuja erilaisiin haasteisiin voitaisiin yhdessä löytää. Niin kuin Susanna tuossa hyvin kommentoi, niin ne tarpeet ja tilanteet vaihtelee aika paljon yrityksien välillä, muutta siellä on myös yllättävän paljon samankaltaisuuksia tiettyjen haasteiden osalta. Ja näitten tulosten pohjalta tietysti päästään sitten yhdessä muotoilemaan sitä niin sanottua TyhyTeko-kokeilua.

Riitta: No miten­kä te sitten etenette siihen kokeiluvaiheeseen?

Susanna: No se kokeilun sisältö ja aikataulu sovitaan yhdessä sen yrityksen kanssa, jotta voidaan huomioida esimerkiksi mahdolliset sesonkiajat tai muut siihen arjen toimintaan liittyvät asiat. Koska meidän täytyy kuitenkin tunnistaa ja muistaa se, että jonkin uuden toimintatavan tai teknologian kokeilu vaatii aina jonkin verran aikaa ja



uuden oppimista ja semmosta harjottelua, niin täytyy sitten myös olla jonkin verran tilaa siellä arjessa sitä lähtee kokeilemaan.

Juha-Tapio: Kyllä, just näin, ja jokaisen yrityksen lähtötilanne ja haasteet on hyvinkin erilaisia, jonka vuoksi sitten näistä kokeiluista muodostuu aina tietty omanlaisensa kokonaisuus. Ja kokeiluvaiheen päätteeksi pidetään sitten vielä yhteinen työpaja, missä keskustellaan kokemuksista, ja sen kokeilun vaikutuksista yrityksessä, tehdään mahdollisesti sitten myös jatkosuunnitelmaa sisäisille kehittämistoimille. Ja tietysti seurataan sitten sitä työhyvinvoinnin kehittymistä.

Riitta: Jeps, elikkä ihan loistava mahdollisuus yrityksille lähteä nyt kehittämään sitä työhyvinvointia ja tuottavuutta.... Mitä jos meidän kuulijalla heräsi kiinnostus TyhyTeko-kehittämistä kohtaan, niin miten hänen tulee toimia?

Susanna: No joo, kyllä tähän ensimmäiseen vaiheeseen ehtii hyvin vielä mukaan eli meillä on tavoitteena saada kaikki kokeilut tehtyä tässä tämän vuoden 2025 aikana. Ja hankkeen verkkosivuilta eli jamk.fi/tyhyteko löytyy meidän yhteystiedot tai sitten sellainen lomake, jonka kautta voi jättää yhteydenottopyynnön, niin sitten meiltä päin ollaan yhteydessä ja siitäpä se lähtee eteenpäin, eli rohkeasti vaan mukaan!

musiikki

Juha-Tapio: Kiitos Riitta ja Susanna. Tää varmasti avasi meidän kuulijoille marata-alan työhyvinvointia ja teknologian mahdollisuuksia.

Riitta: Toivotaan näin. Kiitos teille molemmille.

Susanna: Ja kiitokset myös mun puolesta.

JT: Kiitos myös meidän kuuntelijoille, että kuuntelitte ensimmäisen TyhyTeko-jakson! Toivottavasti viihdyitte jakson parissa, sillä lisää on luvassa. Tätä TyhyTeko-podcastia tuotetaan yhteensä 14 jaksoa, tulevan 2 vuoden aikana, elikkä noin 2 kuukauden välein meiltä ilmestyy aina uusi jakso. Seuraavassa jaksossa jatketaan, ja sen tuottaakin meille Lapin ammattikorkeakoulu.

Ja sillä välin kun odottelette, niin käykääpä tutustumassa Tyhyteko-hankkeen verkkosivuilla jamk.fi/tyhyteko, ja vinkatkaa marata-alan ammattilaiselle, opiskelijalle tai muuten työhyvinvoinnista ja teknologiasta kiinnostuneelle kaverillenne, että kuuntelee tämän jakson.

musiikki Tämä jakso on osa TyhyTeko-podcastia, ja se toteutetaan TyhyTeko - Työhyvinvointia ja tuottavuutta marata-alan ammattilaisille tekoälyn ja robotiikan avulla -hankkeessa. TyhyTeko-hanke on valtakunnallinen Euroopan unionin osarahoittama hanke, jota toteuttamassa ovat Jyväskylän, Kaakkois-Suomen, Lapin, Savonia-, Seinäjoen ja Tampereen ammattikorkeakoulut. TyhyTeko-hankkeen tarkoituksena on marata-alan ammattilaisten työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantaminen sekä työn tehostaminen tekoälyn ja robotiikan käyttöönoton avulla. Voit lukea lisää hankkeesta osoitteessa jamk.fi/tyhyteko

