Työhyvinvointi, teknologia ja osaaminen – kokemuksia siivousrobotiikasta

Jakso 10

musiikkia Robotti: Kuuntelet tyhyteko podcastia

Riitta: Tervetuloa jälleen TyhyTeko-podcastin pariin. Minä olen Riitta Koivisto ja studiossa tänään minun kanssa on Hutunki sports & wellbeing toimitusjohtaja Jasmina Poutiainen sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulusta tyhyteko-asiantuntija Susanna Riekkinen. Tervetuloa kuulolle.

Jasmiina: Kiitos paljon.

Susanna: Kiitos paljon.

Riitta: Ja tässä jaksossa me jutellaan työhyvinvoinnista ja teknologiasta, mutta tutustutaan ensin meidän vieraisiin. Jasmiina kerrotko, kuka sinä olet ja mikä on Hutunki?

Jasmiina: Aa joo olen tosiaan toimitusjohtajan roolissa, mutta. Ennen kaikkea yrittäjä ja myöskin liikunnanohjaaja. Elikkä ohjailen siellä meillä paneelia ja ryhmäliikuntaa ja kiveilyn ohjausta ja ja tota oikeastaan taivun kyllä aika moneen ihan vaikka pensselin maalaushommista vähän niin. Elikkä siellä meidän perheyritys on Vaajakoskella ollut päälle 30 vuotta jo ja meidän pitkän iän salaisuus on ehkä tämmöinen äidin ja isän tosi vakavarainen ja älykäs liiketoiminta joka on antanut meille sitten taas toisena sukupolvena tosi hyvän ja vahvan pohjan jatkaa sitten tätä tätä yritystä, mutta meiltä löytyy siis Hutungista tosi monipuoliset aktiviteetit. Elikkä sanoisin, että ihan jokaiselle löytyy jotain ja me ollaan niin semmoisen matalan kynnyksen liikuntakeskuksessa. Eli ihan tavalliset ihmiset tervetuloa sinne. Niin ja meillä tosiaan löytyy sitten niin kuin muutaman lajin nyt mainitsen tässä niin keilailua löytyy, seinäkiipeilyä sitten löytyy ryhmäliikuntatunnit, kaikki mailapelit. Ja kahviosta sitten tämmöisiä rennompia pelejä, snookeria, biljardia, dartsia ja ympäri vuoden minigolfia. Elikkä kesäisin upeassa ulkopuutarhassa ja näin talvisin sitten hohtominigolfin muodossa.

Riitta: Joo eli monenlaista löytyy.

Jasmiina:

Kyllä ja ollaan. Aika monenlaisille ryhmille myöskin silleen, että meidän vahvuus ehdottomasti on joustavuus ja oli sitten kyseessä yritykset tai oppilaitokset niin pystytään joustaa niin aukioloajoissa kun sitten näissä palvelutarjonnassakin elikkä. Otetaan aina ryhmä silleen hellään huomaa. Meidän houstataan alusta loppuun, niin se on semmoinen tavallaan. No rakkaudesta lajiin tehdään tätä, että ei, ei tuota ei varmaan muuten tälleen toiselle sukupolvelle yrittäjäksi olisi lähtenyt.

Riitta:

Niinpä joo. Ja Susanna sitten onkin tuttu ääni meidän TyhyTeko-podcastin ensimmäisestä jaksosta ja sä oot täällä Jamkilla tosiaan TyhyTeko-asiantuntijana ja olet ollut Hutungin matkassa tässä kehittämiskokeilussa.

Euroopan unionin osarahoittama

Susanna:

Joo moi vaan munkin puolesta ja kiva päästä juttelemaan Jasminan kanssa lisää tuosta käytännön kokeilusta ja sitten tietysti ylipäätään työhyvinvoinnista ja teknologiasta alalla ja miltä tulevaisuus meille näyttää.

Riitta: No mennään sitten itse asiaan. Susanna miten näet työhyvinvoinnin merkityksen palvelualoilla?

Susanna: Joo, hyvinvointihan on hyvinkin monialainen ja tosi laaja käsite ja. Tietysti palvelualoilla erityisesti korostuu henkilöstön hyvinvointi, että sitä voi vaan varmaan ajatella tämmöisenä liiketoiminnan vahvuutena, että siellä on hyvinvoiva henkilöstö ja kilpailukykynä myöskin ja tuossa kun ollaan yritystenkin kanssa juteltu, niin työhyvinvointi on myöskin tosi subjektiivinen kokemus eli jokainen henkilöstön jäsen kokee aika lailla itse sen, että mikä on tärkeätä ja miten kokee jokaisen työpäivän ja miten pitää hyvinvoinnista huolta sitten tietysti ihan myöskin tuota työpäivien ulkopuolellakin. Ja jos ylipäätään katsotaan vähän myöskin tutkimuspuolta, niin tämmöistä pidemmän ajan seurantatutkimusta, minkä työterveyslaitos on tehnyt niin siellä tommoista työntekijöiden keskuudessa koettua muutosta tässä vuosien aikana niin positiivisesti on vaikuttanut esimerkiksi lähijohtamisen kehittyminen positiiviseen suuntaan. Monipuolinen osaamisen kehittäminen ja sitten tämmöinen niin sanottu työn imu erityisesti palvelualoilla, niin ehkä se. Työn tempaaminen täytyy työpäivän mukana tuomat rytmiin muutokset niin on semmoisia ja ehkä sitten jos nostetaan jotain tämmöisiä negatiivisiakin vaikutteita, niin onhan siellä kiirettä vuorotyötä. Fyysisesti ja henkisesti voi olla aiempaa raskaampaa työtä ja sitten tiedonkulku ja tietää itsekin miten tämmöinen jokapäiväinen kiireen rytmi ja tiedon määrä niin kuormittaa meitä itse kutakin. Mutta niinku tässä TyhyTeko-hankkeessakin, niin työhyvinvointia on haluttu pitää yksi tämmöisenä pääteemana, että ihminen on siellä edelleen keskiössä eikä mennä teknologia edellä oli se sitten robotiikka tai tekoäly.

Riitta: Just näin. Eli ei ole ollut tarkoitus korvata tätä kallisarvoista henkilöstöä palvelualalla, vaan nimenomaan parantaa sitten sitä työhyvinvointia ja tuottavuutta sen teknologian avulla. No Hutungissa teille nyt liiketoimintakin keskittyy jo hyvinvointiteeman ympärille ja tarjoatte monipuolisen palveluvalikoiman asiakkaille sen ympärille. Mutta millaisia asioita teillä tehdään sitten oman henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi?

Jasmiina: Joo no siis työhyvinvointi on sitten niin kun ihan täysin niin kun minun sydänlaji ja tuota olen tuossa koronavuonna erityisesti niin kun lähtenyt sitten kehittämään meidän työhyvinvointia, että silloin jostain kumman syystä vapautui hieman aikaa ja opiskelin sitten life ja business coachiksi. Ja sitten coaching opintojen myötä sitten lähdin vähän laaja-alaisemmin keskittymään oikeasti sinne henkiseen hyvinvoinnin kenttään. Elikkä fyysinen hyvinvointi on mulle aina ollut lähellä sydäntä ja sitten mua alkoi kiinnostamaan ihmisen ravitsemus ja henkinen hyvinvointi ja sitten tavallaan se mielenhallinta tässä meidän tuota just nimenomaan kiireisessä duunissa ja coaching opintojen myötä sitten etenkin siellä business coaching puolella, niin sain sitten kyllä niinku hyvät suunnitelmat tehtyä ja lähdin tosiaan aika isonkin digitalisaation ja työhyvinvointiin. Projektin sitten vetää läpi meidän yrityksessä ja nimenomaan siitä näkökulmasta, koska minäkin olen ollut siinä asiakaspalvelussa tehnyt vakkarina niin kuin pitkän pitkänkin tuota pätkän elämästä niin siitä, että miten me saadaan niin kuin helpotettua sitä työskentelyä, niin että sinä voit oikeasti keskittyä siihen palveluun paremmin. Että meillä oli silloin lähtökohdat tosiaan aika karkeat eli kaikki oli papereissa ja mapeissa ja vihkoissa ja niin kuin valot laitettiin manuaalisesti ja niin kuin tosi paljon muistettavaa ja tosi paljon niin kuin

tietoa piti plärätä siinä niin kuin asiakkaita palvellessa ja järjestelmät. Keskustelu toinen toistensa kanssa ja se oli niin kun aika tunkkaista siis silleen, että niin kun pakahduttavaa olla siinä. Varsinkin sitten kun se kiirepiikki tulee, mutta tuota siitä ollaan tultu aika pitkä pätkä eteenpäin, eli tänä päivänä tosiaan meidän henksu siinä on niin varaukset on varauskirjassa ja ne saadaan sieltä kassaan automaattisesti, kassajärjestelmät, varauskirjat, aikki keskustelee toinen toistensa kanssa ja valot syttyy sitten varauskirjan mukaan automaattisesti sinne ja. Ja tota me ollaan pystytty sitä asiakaspalvelun aukioloaikaa hieman supistamaan sillä, että meillä on sitten automaatiot myös siellä niinku kulunvalvonnan puolella. Elikkä meille pääsee pelaamaan 6-23 eli sitten kun aspa ei ole auki niin pääsee sitten kulkukoodiin sieltä sivuovesta pelailemaan ja ja ja tuota teknologia on ollut kyllä tosi isona osana sitten niin kuin näitä kehitysprojekteja mitä ollaan tehty. Mutta sitten kun mennään sinne työhyvinvoinnin puolelle niin totta kai se on niinku helpottanut sitä sun niinku päivittäistä duunia siinä. Ja kyllä mä sanoisin että nämä henkilöt, jotka meillä tänä päivänä on töissä niin ne oikeasti pystyy kehittää ihan eri tavalla sitä omaa henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja se todella näkyy meidän asiakaspalvelussa että, itse tosiaan teen meillä työhyvinvointisuunnitelmat joka vuosi ihan siihen kauden alkuun ja meillä on 1-3 henkisen hyvinvoinnin workshoppia vuodessa, jotka minä valmennan itse henkilöstölle ja sitten tehdään myöskin meidän yrityksen kehittämistä porukassa. Eli uskon siihen, että mitä useammat aivot niin sitä pare pi lopputulema, mitä tahansa tehdään. Ja sitten on kuukausipalavereja, jossa päästään sitten sitä päivittäistä arkea purkamaan ja asiakaspalautteita ja ja muutenkin sitten jos mielen päällä on jotain ja sitten mulla on niitä yksilökeskusteluja meidän henksun kanssa aina ihan milloin vaan tarpeen tullen. Tosi monesti saattaakin olla silleen että hei Jasmiina kerkeätkö vaikka huomenna ottaa semmoisen 15-20 minkkaa, että mulla olisi sulle asiaa niinku rauhallisesti kiireettömästi. Niin aina järjestän tämmöisiä hetkiä ja siellä sitten niinku tavallaan puretaan sitä kiireettömästi että kyllä se meidän niinku työarki silleen, että itsekkin vaikka olen siellä toimistossa niin kyllä mä repeän aika moneen ja keskeytyksiä tulee tosi paljon niin just silleen että tota siinä on tosi vaikea siitten se just se vuorovaikutus ja viestintä pitää tavallaan niinku siinä hetkessä kiinni, mutta sitten että just näillä niin kun luottamuksella ja hyvällä työilmapiirillä ja näillä, niin kun meidän öö suunnitelmallisuudella, niin me pystytään olemaan tosi avoimia toistemme kanssa ja myös niin kun uskalletaan sitten sanoa sitä kriittistäkin ja negatiivistakin palautetta toisillemme.

Susanna: Totta. Ja toi kyllä näkyy ihan konkreettisesti silloin kun mekin oltiin teillä siellä tekemässä työpajassa hdessä ja yhden pöydän äärellä koko henkilöstön kanssa, että siellä oli niinku sekä semmoinen niinku hyvä ilmapiiri, mutta myöskin semmoinen niinku kehittämisen meininki, että jokainen saa tuoda niitä ideoita ja niitä huomioita että vitsi jos meillä on täällä tämmöinen niin voitaisiinko se tehdä näin tai entäs jos noin. Ja sitten tietysti se ihan TyhyTeko-kokeilunkin näkökulmasta, niin sieltä tuli tosi hyviä ajatuksia sitten niin kuin jatkoa ajatellen.

Jasmiina: Joo, kyllä mä niin kuin johtajana pyrin olemaan just niin kuin luomaan sitä semmoisen luovan niin kuin ilmapiirin meille, että meillä oli tuossa esim. viime perjantaina just tuo työhyvinvointipäivä ja tuota meillä oli sielläkin tämmöisiä niinku työpajaa, ja päästiin vähän tuotteistamaan ja tehtiin vähän palvelumuotoilua ja muuta. Niin siis sehän on ihan parasta kun ei tarvitse itse pähkäillä näiden niinku asioiden kanssa että sieltä tulee niinku spontaaneja ja hyviä ideoita ja niistä sitten saadaan just semmoista meidän näköistä tekemistä aikaiseksi.

Susanna: Ja henkilöstökin sitoutuu siihen tekemiseen ihan erilailla kuin pääsevät itse vaikuttamaan.

Jasmiina: Joo, kyllä meillä on niinku henkilöstössä silleen tapahtunut tosi isojakin elämäntapamuutoksiakin, että me se meidän niinku porukka ja se ilmapiiri inspiroi sitten, että aina kun meillä joku niinku tulee porukkaan sisään niin se kyllä pääsee niinku saman tien syvään päätyyn ja se otetaan niinku avoimin syliin ja siellä on tapahtunut isojakin muutoksia niinku positiiviseen suuntaan elämän monellakin osa-alueella.

Susanna: Niinpä. Miten sulla tota toimitusjohtajana kun on aikalailla 100 rautaa tulessa koko ajan, niin miten sä pidät huolta omasta hyvinvoinnista?

Jasmiina: No mähän ehdottomasti johdan omalla esimerkillä ja se on mulle tärkein että ihan sama mistä mä puhun missä tahansa paikassa tai tilanteessa niin mun pitää puhua omasta osaamisesta ja omista lähtökohdista. Eli kyllä se, että mä olen nyt tässä 15 vuotta ollut ryhmäliikunnan ohjaaja ja mulla on 3 lasta ja yritystoimintaa ja mieskin on yrittäjä, niin kyllä se semmoisen paketin hanskaaminen vaan vaatii sen hyvän fyysisen kunnon ja hyvän henkisen hyvinvoinnin että. Kyllä ajoittain itsellekin tulee semmoisia hetkiä, että ei vitsi että on niin lopen uupunut ettei jaksaisi mitään, mutta ne on just niitä hetkiä kun oikeasti on vaan tartuttava itseä ja niskasta kiinni ja, että nyt OK missä mättää on mitä mä olen syönyt? Että onko mun energiatasot kunnossa? Oonko mä syönyt niin kun terveellistä puhdasta hyvää polttoainetta mun keholle? Olenko liikkunut? Minkälaista liikuntaa on liikkunut? Pitäisikö keventää? Tarvisko tehdä vähän jotain raskaampaa? Niinku että koko ajan silleen kuuntele niitä omia kehon viestejä että mä en vaan ole silleen, että OK no mä en nyt jaksa, vaan sitten mä lähden niinku heti ratkaisemaan silleen että OK nyt että mä oon nyt poikki mistä se johtuu ja sitten sieltä. Joko mietin niin, että kehityskohteita tai muuta tai sitten niin kun palauta itseni taas maan pinnalle että OK no saahan nyt meni ihan retuperälle, et siitähän se niinku johtuu.

Susanna: Takasin ruotuun vaan...

Jasmiina: Niin, nimenomaan joo ja siis mulle nyt on toki hyvät työkalutkin siihen, että mulla löytyy sieltä mun ryhmäliikuntasalista Inbody-mittaus, millä mä voin vaikka heti katsoa mun kehonkoostumuksesta, että onko siellä lähtenyt joku menee että kyllä sen tavallaan niitä omia ajatuksia on tukemassa sitten tämmöisiä oikeasti kunnon mittaristoja, millä sitten voi vahvistaa sitä, että OK nää ei ole, ei olekaan vaan niitä niinku ajatuksia, vaan nää on faktoja ja että mä havainnollistan asioita oikein ja kuuntelen mun kehon viestejä oikein. niin kyllä se tavallaan tässä niinku 5 vuodessa se itsensä tunteminen, se että sä tunnet sun kehon, sun tarpeet, mikä ruokavalio toimi,i mikä liikunta toimii, ja osaat oikeasti älykkäästi hoitaa ennen kaikkea itseäsi, niin sillä sillä sitä pärjää.

Susanna: Niinpä, niinpä. Ja tuossa on varmasti semmoinen mitä pystyy jokainen ottamaan ikään kuin omaan, että jos ei se sitten ole liikunta tai jumppa tai noin, niin onko se sitten luontoon meneminen tai niinku hengittely tai jooga tai mikä tahansa, että mikä sitten sopii jokaiselle...

Jasmiina: Kyllä ja jos vaikka younet on niinku 3 päivää mennyt ihan laadullisesti alaspäin niin kyllähän se heti vaikuttaa niin jaksamiseen. Ja sitten silleen, että täytyy tavallaan tietää ne keinot että jos mä oon nukkunut huonosti niin sitten täytyy entistä tarkemmin syödä puhtaampaa ja niin kun kevyempää polttoainetta että mikä pilkkoontuu heti energiaksi, ja sitten niin kuin liikuttaa lempeämmin. Tai sitten että jos se uni on niin kuin ollutkin hyvää, mutta sitten on syönytkin vähän huonompilaatuista ruokaa, niin sitten okei, no tämä on niin kuin selkeästi sinun kroppa vaatii nyt liikuntaa, että se niin kuin aineenvaihdunta lähtee ja hurahtaa oikeasti käyntiin ja sä pääset siitä tavallaan siitä huonosta ravinnosta myös nopeammin eroon. Että ne

kaikki vaikuttaa kaikkeen, mutta ennen kaikkea pitää tutustua itseensä ja osata hoitaa ensin itseään, jotta pystyy sitten auttaa muita.

Susanna: Totta. Toi oli hyvin sanottu kyllä.

Riitta: Ja varmasti kantaa myös pitkälle, sillä teidän työyhteisössä tuo sun osaaminen ja tietämys.

Jasmiina: No siis kyllä ehdottomasti. Kyllä mä valmennan tosi paljon meidän henksua ihan elämän kaikilla osa-alueilla.

musiikkia

Riitta: No tuossa vähän jo kerroitkin, että olette kehittänyt ja on ollut digitaalisuuskin siinä jo mukana, ja tuota mainitsit myös tämmöisen mittaamisen tähän hyvinvointiin liittyen, niin voidaan siirtyä toiseen teemaan eli teknologiaan. Ja teillä on tosiaan jo kehitystoimenpiteitä tehty. Kerrotko vähän lisää mitä kaikkea te ootte kehittänyt teknologiaan liittyen? Ja no, ehkä tästä nyt vähän oli jo aistittavissa, että minkälainen suhtautuminen sulla on teknologian tarjoamiin mahdollisuuksiin, mutta ehkä vielä vähän sitä näkökulmaa siihen, että kun puhutaan pk-yrityksistä, joissa investointeihin on rajalliset resurssit, niin miten sitä pitäisi lähteä tarkastelemaan sitä teknologiaa ja kehittämistä?

Jasmiina: Joo ja kyllähän kaikki muutos valitettavasti vaatii rahaa, että kyllä sitä on joutunut perustelemaan johtoryhmälle ja hallinnolle, että minkä takia lähdetään mitäkin tekemään. Mutta kyllä mä sanoisin, että no nämä ohjelmistokehitykset, mitä ollaan tehty, niin tosiaan me ollaan sitten pystytty henkilöstökuluissa säästämään, ja meidän asiakaspalvelu on yhdessä vuorossa auki arkena ja sitten 2 vuorossa viikonloppuisin. Niin se ollaan tavallaan maanantaista perjantaihin pystytty jo siitä se puolikas aspavuoro säästämään, ja sitten halli toimii niin sanotusti omatoimisena kylmähallina ja tuota aa sitten tietysti myös omalta osaltaan on tiivistänyt niitä ilta-aikoja silleen, että porukka sitten, jos ne haluaa että se aspaa auki, jos ne haluaa vuokrata mailoja ja käyttää meidän kahvilapalveluita niin sitten ne tulee tiivistetysti siihen aikaan. Mikä sitten taas helpottaa vuorosuunnittelua kun mietitään että OK mihin aikaan, vaikka tarvitaan toinen työntekijä kiire apuun Sitten jos lähdetään miettimään valaistuksen osalta, niin on totta kai tehty isoja säästöjä siinä, että valot ei ole turhaan päällä siellä, vaan ne kytkeytyy 4 minuuttia ennen vuoroo ja sulkeutuu 4 minuuttia vuoron jälkeen, niin totta kai se on tuonut meille sähköisiä säästöjä. No nyt nyt ihan viimeisimmäksi tuossa, kun piti tehdä taas vieläkin enemmän säästöä, mikä on nyt täällä PK-yrityksissä ja palvelualoilla erityisesti, valitettavasti vaan pinnalla, että kaikesta täytyy nyt säästää, että meilläkin kiinteät kulut koko ajan kasvaa, mutta sitten hintoja ei pystytä samassa suhteessa nostamaan. Niin palkkakulut on se oikeastaan, mihin me niin kun tällä hetkellä pystytään niin kun suurimmillaan vaikuttamaan, ja siellä on siellä se tehtiin sitten viimeisimmäksi... No meidän siivoojilla on muutenkin tosi iso kuorma koska on se 8000 neliötä siivottavana. Niin helpotettiin tietysti heidän kuormaa ja sitten tuntimäärissä säästetään, kun hommattiin 2 tällaista robottia meille. 2 pientä ihan tämmöistä kotitalousrobottia, mutta missä oli niin kuin nyt vaan laajemmat pinta-alat. Toinen on Kaija, ja Kaija siivoaa meidän kahviossa ja sitten on Keijo, ja Keijo siivoaa meidän keilahallissa. Ja vaikka siis samaan aikaan nämä tuota hyvistä black friday alennuksista sitten bongasin niin, ei ole kuitenkaan mennyt ihan ruusuisesti tämä meidän tie heidän kanssaan, että Keijo on nyt jo toistamiseen huollossa tuolla Vantaalla ja black friday on tosiaan ollut marraskuussa.

Susanna: Joo aivan Keijolla on kova kaipuu kotiin. Niinkö?

Jasmiina: Joo, tai mulle sanottiin, että liikaa älyä liian pienessä laitteessa.

Susanna: Okei, aivan.

Jasmiina: Mutta joo, on se sitten niin myös turhauttavaa toki niin kun että no me ollaan ajateltu, että tämä nyt hoitaa ja me hoidetaan niin kun ja puhdistetaan ja näin muttase niin kun puhdistaa sitten siellä säännöllisesti, niin ei se nyt ihan ihan niin ole kyllä mennyt. Totta Kaija on tunnollinen ja vetelee siellä ajastetusti joka ilta 9 jälkeen kahvion puhtaaksi, ja kyllä se sitten tietysti on vaikuttanut meidän ilmanlaatuun ja tavallaan se, ja heti kun sisään tulee niin on raikas ilma ja puhdas tuoksu siellä niin vaikuttaa ehdottomasti siihen. Että kyllä ne robotit vain on vähän tarkempia kuin me ihmiset.

Susanna: Kyllä, totta ja tekee sen työn sillä ajalla kun siellä ei oo ketään muita ei oo töissä niin se ikään kuin ei haittaakaan myöskään ketään eikä ole asiakkaittenkaan haittana vaan päinvastoin, että sitten kun asiakkaat tulee aamulla niin myöskin lattiat on puhtaana.

Jasmiina: Niin ja jos meillä ennen siivottiin kahvion lattia kun ihmissilmä näki, että siellä on tahroja tai likaa, mutta nyt kun se siivotaan päivittäin, niin totta kai siinä on niin kun iso merkittävä ero.

Riitta: Ja se maksaa niin kun teknologiaa itseään takaisin siis koko ajan sillä, että on voitu vaikka henkilöstökuluista säästää.

Jasmiina: Kyllä. Kyllä, mutta kyllä mä niinku rohkaisisin PK-yrityksiäkin ihan silleen reippaasti. Ehkä just se, että varsinkin ihan missä mikä tahansa yrittäjä on missä tahansa yrityksessä niin että jos sieltä omasta henkilöstöstä tulee semmoista viestintää että he kuormittuu tai että on silleen vähän niinku V-käyrä korkealla kun ollaan aspassa tai muuta, niin että yrittäjä itse sitten hyppää siihen aspaan ja niinku oikeasti lähtee havainnoimaan, että mikä on, mitkä on nyt ne asiat mitkä mättää, mistä mättää. Ja voidaanko sitä niin kuin työtä helpottaa, nopeuttaa, keventää ja lähteä niin kuin sitä kautta ideoimaan. Eikä aina sitten vaan silleen, että ne vaan valittaa

Susanna: Niin niin ja tuossa aikaisemmin mainitsitkin siitä ohjelmistojen ja kassapäivitysten tekemisestä, että se on kuitenkin aika sitä niin kuin ydinliiketoimintaa, että rahavirrat kulkee ja varaukset tulee sisään, ja sitten aspa pystyy niitä tota tilanteita nopeammin siinä käsittelemään ja...

Jasmiina: Ehdottomasti.

Susanna: Aika moneen saa noin niinku yrittäjänä ja toimitusjohtajanakin hypätä, että jos ajattelee että valaistuksen automatisoinnista ohjelmistoprojektiin ja sitten hypätään työhyvinvoinnin suunnitteluun, että siinä saa olla niinku aika monen päällä...

Jasmiina: Joo ja sen taika mä aina sanonkin, että toimitusjohtajuus ei kerro kyllä yhtään mitään mun työstä.

Susanna: Juuri näin. Juuri näin, mutta aika monen kaltaista niinku teknologiaakin. Mitä on tässäkin puhuttu jo tänään niin se että se menee jokaiseen liiketoimintaprosessin läpi, ei ole pelkästään, ei puhuta tekoälystä tai robotiikasta vaan ylipäätään ohjelmistokehityksestäkin ja tietysti kaikesta järjestelmiin liittyvistä asioista ja nää tietysti näkyy myöskin ihan niin kuin osaamisvaatimuksissa ja myöskin sitten ihan teknologiahyödyissä. Tuossa jos katsotaan taas taustamateriaaleja vähän niin tuossa EK:n tekemissä selvityksissä niin on nähty just isoimmat potentiaalit nimenomaan liiketoimintaprosessien tehostamisessa ja uudenlaisessa työn tekemisessä ja asiakaslähtöisessä kehittämisessä. Eli nimenomaan sieltä, että kun saadaan vapautettua ihmistyötä, niin se kumuloitusikin johonkin toiseen kohtaan, että prosessit sujuu

näppärästi ja ihmiset pääsee tekemään ikään kuin niitä rooleja mihin ihmisten nimenomaan tarvitaan.

Jasmiina: Joo ja siis teknologia menee niin nopeasti eteenpäin. Se on ihan niinku hurjaa. Koska esimerkiksi nyt tässä 5 vuodessakin on tapahtunut jo ihan älytön loikka, että tekoäly on tullut tässä 5 vuodessa. Ja nämä on meidän nykyiset järjestelmät on jo vanhentunut tässä 5 vuodessa, joka siis minullahan on nytten niin kuin taas yksi kehitys menossa ja me ollaan irtisanottu tämä meidän nykyinen järjestelmä, koska se ei vaan niin kuin enää palvele tänä päivänä. Niin nyt on meillä ensimmäinen kahdeksatta siirtymä taas uuteen ja meidän henksu otti sen, niin kun ihan älyttömän hyvin vastaan, että nämä niin kun ohjelmistotyypit kävi meille esittelemässä sen uuden järjestelmän mikä tulee ja tuota minä olen sitten itse selvitellyt kirjanpidollisia asioita ja muuta, mutta että tulee niin kun taas menee niin kun loikka eteenpäin kun tehdään tämä vaihdos. Ja sitten tavallaan just että pystyy vaikka siitä 1.8. laskee tuonne 31.12., että OK tällä järjestelmällä paljon me saataisiin säästöä, jos me mennään oikeasti niinku tähän nykyaikaan, vaikka me joudutaan nyt uusimaan paljon asioita ja joudutaan itse tekemään 70 pinnaa niistä kaikista järjestelmään liittyvistä toimenpiteistä. Niin se on kuitenkin niin suuri summa, että on se niin kun kannattavaa tehdä se loikka kohti sitä uutta kun jäädä sitten sinne vanhaan.

Susanna: Totta, se tuntuu niin kun isolta työmäärältä ikään kuin tuommoinen mikraatiovaihe, että missä se muutos tehdään, mut sitten pienellä ikään kuin niinku kristallipallon tuntemuksella, että OK että numerot esittää niin että että muutos kannattaa tehdä ja toisaalta että mitä nopeammin sen tekee, niin sitä nopeamminhan se hyöty lähtee sieltä tulemaan.

Jasmiina: Ehdottomasti, siis vaikka kirjanpidon tai taloushallinnon järjestelmissäkin ihan huima loikka, tekoäly tekee siellä raportteja ja kaikennäköisiä kaavioita. Just Exceleitä, mitä mä inhoan tehdä, niin herranen aika se on siellä kirjanpitojärjestelmässä jo niin kun, poimii ne luvut sinulle valmiiksi ja tekee sulle jonkun kaaviodiagrammin tai ihan mimmosen vaan sä haluat. Oon silleen jes.

Susanna: Tuo kuulostaa niinku yrittäjän niinku päiväunelta, mutta se on nykypäivää.

Jasmiina: Niin ja sitten että just silleen, että kun oon aikaisemmin käyttänyt tunteja vaikka pankkia varten joidenkin tämmöisten Excelien luomiseen tai henkilöstöä varten, että mä saan heidät ymmärtämään näitä meidän lukuja paremmin tai muuta, niin miten kiva kun sä voit avata sen järjestelmän ja näyttääkkin ne sieltä silleen oikeasti nätin näköisinä diagrammeina.

Susanna: Ymmärrettävinä kaikille.

Jasmiina: Että on se kyllä niinku 5 vuodessa tapahtunut ihan hirveä loikka, että sitten jos ajatellaan, että joku yritys ei ole vaikka 10 vuoteen tehnyt minkäännäköistä ohjelmistokehitystä, niin tee ja äkkiä.

Susanna: Ja sitten se toisaalta voi olla myöskin siitä, että ikään kuin ettei uskalla hypätä siihen muutokseen että toi nähdään myöskin tommoisessa ihan suomen tasoisissa strategioissa, vaikka TEMin matkailustrategiassa, että huomataan että PK-yrityksillä nimenomaan, ikään kuin tietämys siitä, että mitä kaikkea on tarjolla ja miten se muutos viedään läpi, niin ne tuntuu aika isoilta asioilta.

Jasmiina: No ylipäätänsä käy koko suomalaisessa kulttuurissa semmoinen muutosvastarinta. Se on niinku hirveän yleistä. Ja kyllä meilläkin tuli silloin koronavuonna, se tuli se muutosvastarinta, mutta sitten siinä kun sä johdat sitä projektia läpi, niin sinun täytyy vaan niin

kun unohtaa se, ja nähdä se niin kun tunnelin päässä se valo, että kun sinulla on se visio ja sä niin kun tavallaan pidät sen oman päätöksen kirkkaana, niin kyllä se niin kuin luottamus sieltä muu muualtakin sitten tulee pikkuhiljaa.

Susanna: Määrätietoisesti viedä eteenpäin ja ikään kuin luoda sitä uskoa, että kyllä tämä menee parempaan.

Jasmiina: Kyllä kyllä, ja asiakkailta voi tulla, ja henkilöstöltä voi tulla ja näin, että lokaa varmaan tulee silloin kun muutosta tehdään, että siihen kannattaa vaan asennoitua, mutta siis kaikki kehitys on aina kehitystä.

Susanna: Se on just näin.

Riitta: Kyllä. Eikä, Just kuten sanoit että 5 vuotta vanhat ohjelmat on vanhentunut jo, että tässä ei niinku oikein voi pysähtyä, että sitten on vaan kehitettävä ja kehitettävä että teknologia menee sellaista vauhtia nyt eteenpäin että...

Jasmiina: No joo ja siis niinku ohjelmistoalan yrityksillä niin niillä se paina vasta onkin...

Riitta: Niin kyllä.

Jasmiina: Että heillä niin kun on se kova paine kehittää, että kyllä tämäkin yritys missä me oltiin, niin on suomalainen ja ja näin että kyllä mä niin kun perustelin heille aika niin kun pitkällä tekstillä, että kyllä mä niin kun tykkään heistä ja tota heillä on ihan hyvä ajatus ja me tehtiin iso kehitysloikka silloin 5 vuotta sitten, mutta nyt että se on jämähtänyt niin se se ei pärjää enää kilpailussa.

Riitta: Joo. No te olette kyllä aktiivisesti ollut ollut kehittämässä ja lähditte sitten myös TyhyTeko-hankkeeseen mukaan ja tähän kehittämiskokeiluun, niin mikä sai teet lähtemään? Te testasitte siis siivousrobotiikkaa vähän laajemmin, kun Keijo ja Kaija hoitaa niin, niin muissakin liikuntatiloissa nyt sitten tässä hankkeessa.

Jasmiina: Joo, se oli varmaan se niinku isoin haukutin, koska kyllähän meillä niinku työhyvinvointi on silleen niin kun hyvällä tolalla, mutta tota se siivousrobotiikka niin kun sai kyllä mut tavallaan niinku kiinnostumaan että mulla on itsellä ollut kotona jo siivousrokotteita tosi pitkään, ja kiitos rakkaan miehen siitä, että hän on sellaisia aikanaan alkanut hommailemaan. En ehkä todellakaan ajatellut, että miten paljon niistä oikeasti on apua, niinku nyt en voisi elää ilman enää. Niin sitten tavallaan se, että kun meillä on 2 kerroksessa 4000 plus 4000 neliötä siellä, niin tuota meillä on semmoinen yleis- tai monitoimikone siellä, jota työnnetään ja se on tavallaan pikkuhiljaa jo tulossa tiensä päähän, että siinä vähän koko ajan jotain krakaa ja näin. Niin sitten, että me saatiin oikeasti se siivousrobotti, ihan kunnon niinku iso vekotin sinne testiin, ja sehän olikin sitten tosiaan minun ja mun siskon testauksessa siellä. Ja vähän jäi harmittamaan se aika, että kun se oli niin tiukka se oli, oliko se keskiviikosta keskiviikkoon, ja sitten meillä oli just viikonloppuna ihan täynnä kaikkea, että me ei keretty sitä silloin käyttämään... niin sitten me se jäi vähän niin kun silleen, että pari päivää ja pari päivää kerettiin kumpikin minä sekä minun sisko sitä käyttää. Mutta tuota huomattiin niin kun ihan hurja muutos niin kun meidän hallin ilmanlaadussa, että se oli tavallaan me ollaan vaan niin kuin syytelty tässä niin kuin meidän huonoja ilmastointeja... Mutta sitten kun ammattilaiset on sanoneet, että teillä on hyvät ilmastoinnit, niin sitten nyt tavallaan selvisi, että OK, no meillä on hyvät ilmastoinnit, meillä on vaan paskasta.

Susanna: Ja tietysti tilat on kovalla käytöllä ja ihmisiä siellä, että ehkä sekin osaltaan, se että tu koko aika ikään kun tulee vaihtuvuutta, ja ihmiset tulee sinne vaatteissa ja kengissä ja kaikissa.

Jasmiina: Niin joo ja sitten kun on 9,5 metriä kattokorkeutta, niin kyllä se vaan laskeutuu sieltä. Ja niitä yläpölyjä ei kun kerran vuoteen kerkeä todellakaan sieltä rakennustelineillä olla putsailemassa niin kyllä sieltä vaan laskeutuu sitä... niin se oli kyllä tosi silmiä avaava kokemus, että me ei oltaisi haluttu luopua siitä ollenkaan.

Susanna: On ja toki niin kun sanoitkin, että jos olisi saanut vaikka tuplastikin pidemmästi vielä kokeilla, niin olisi saanut vielä ikään kuin varmuutta myöskin siihen että OK, näin nää toimii ja tän verran tämä ottaa. Tota teillä oli siellä tenniskentillä toi robotti-imuri, mitä ennakko-odotuksienkin suhteen niin oltiin vähän jännän äärellä, että selviytyykö se, niin miten sä arvelet tai niinku arvioit nyt jälkikäteen sitä että.

Jasmiina: No se tarvii semmoiset selkeät rajat, että siinä niin kuin meidän toisella kentällä se pysty imuroimaan, mutta me ei pystytty laittaa sitä sinne toiselle kentälle ollenkaan, koska se jäi aina johonkin jumiin. Se niinku kietoutui kaiken maailman juttuihin kiinni siellä, ja sitten siellä ei ole tavallaan tennis- ja padelkentän välissä semmoista selkeätä, niin kun pitäisi olla joku kaukalo tai joku raja mikä stoppaisi sen, niin se yritti sitten aina mennä verkon läpi sinne, ja sen takia se jäi jumiin, että tavallaan niin kun siinä.... Koska mun lähtökohdat oli silleen että mä ajattelin että yläkerrassa voisi olla robotit ja alakertaa siivoaisi ihmiset vielä niin se käänty niinku päälaelleen, että sitten tuli tavallaan silleen että OK, no että yläkerran tarvitsee vielä ihmiset vetää että alakerrassa voisi vetääkin ne robotit.

Susanna: Aivan eli ennakkokäsitykset ikään kuin käännähtikin ympäri siinä kokeilun aikana.

Jasmiina: No kyllä.

Susanna: Joo ja oliko muita ikään kuin semmoisia haasteita justiin niiden robottien käytössä, kun sullakin oli pitkästi kokemusta jo kotoa niistä kuluttajaroboteista, ja sitten Keijon ja Kaijan kanssa, niin tuliko näiden tämmöisten ikään kuin ammattikäyttösten imuritten kanssa tai tuon laitteiston kanssa muita?

Jasmiina: No ei oikeastaan, muuten se oli tosi simppeliä ja selkeä, mutta just se niin kun tavallaan karttatallennus, niin se ei ollut niin kun lainkaan samanlainen, kun sitten noissa kotikäyttöisissä roboteissa. Ja sitten ehkä semmoinen niin kun tuli siinä, että okei että tuo robotti just ei niin kun sovi meille, koska siinä on niin pienet ne vesisäiliöt ja likavesisäiliöt, että meidän piti kesken vaikka sulkapallo 1-6 kenttien, niin se sitten pysähtyi kesken, ja sitten piti tyhjentää-täyttää säiliöt eli se niinku tavallaan kansa avari silleen että, okei, että vaikka tämä on iso ja tälleen, niin se ei ole kuitenkaan riittävän iso meille.

Susanna: Aivan. Niin, sitä lattiapinta-ala on niin valtavasti että... ja sitten tietysti kun pestään niin sitten pestään, että sitten vettäkin kuluu ja tulee likavettä, että sitten siinä ikään kuin vaikka vapautetaan työaikaa, niin sitten pitää kuitenkin varautua siihen, että OK jonkun siinä pitää olla silti vähän niinku hollilla sitten vaihtamassa.

Jasmiina: Mutta niitä ihan hirveästi erilaisia, että mun sisko, hän nyt kyllä rakastui kanssa sitten siihen robotiikkaan ihan kunnolla.

Susanna: Okei.

Jasmiina: Hän on nyt omalta osaltaan sitten kilpailuttanut, kun mä oon kilpailuttanut niitä järjestelmiä, niin hän on kilpailuttanut nyt näitä robotteja. Meillä on ollut nyt 3 erilaista testissä jo.

Riitta: Aha, nonni!

Susanna: Hienoa!

Riitta: Te ootte innostunut nyt sitten roboteista.

Jasmiina: Joo. Kyllä ja sitten vähän kartoitetaan sitä vaihtoehtoa, koska nyt jo myydään siis jo käytettyjäkin robotteja niin sitä, että ostetaanko omaksi, vai otetaanko jollain vuokrasopimuksella tai leasingillä ja näin niin sitä tässä koko ajan kartoitetaan, mutta että kyllä joku tulee.

Riitta: Joo. Niin teillä on vähän sellaiset tilat, että varmaan pitääkin vähän ensin miettiä ja testailla, että ihan jokaisella ei samanlaisia lattiapinta-aloja ole puhdistettavana...

Jasmiina: No joo, ja sitten just tavallaan se, että kun on sitä avointa tilaa niin paljon, niin sitten just se, että kun se robotti vetää sitä niin se ihmisen voi valjastaa sitten niin kun niihin details tai niin kun pikku yksityiskohtia siivoamaan mitä ei sitten kerkeä muute.

Riitta: No mutta olette saanut nyt varmaan monenlaista kokemusta sitten roboteista, mitä ei olisi osannut ehkä myöskään niin kuin huomata ilman että sä oot oikeasti kokeillut ja nähnyt miten se robotti siellä toimii.

Jasmiina: Joo ei, eikä osannu edes ajatella että niitä saa tolleen testiin. Että sekin oli uutta silleen että toki mä olen tiennyt että siivousrobotteja on olemassa, mutta että niitä saisi testaa tolleen omassa hallissa niin en sitä todellakaan tiennyt, mutta nyt siis kyllähän ne on nyt joka firmasta tottakai tuonut sitten näytille ja testiin ja näin, niin sitten on ollut hyvä tavallaan lähtökohta lähteä vertaamaan niitä seuraavia, kun on se kokemus siitä yksi jo taustalla.

Riitta: Kyllä.

Susanna: Ja aika mahdoton lähteä tekemään noinkin isoa investointia niin kun sokkona, että jos ajattelisi että olisi lähtenyt vaan ostamaan, että OK no otetaan tuommoinen noin, että se pesee ne lattiat, ja sitten olisi huomannut vaikka justiin se, että no ei tää nyt ehkä ihan palvele tarkoitusta. Niin kyllä toi kokeilu näissä kohdissa on aika lailla edellytys sille, että tulee investoinnit menemään maaliin taikka sitten, että pystyy justiin vertaamaan sitä että hankitaanko omaksi vai onko järkevämpi sitten liisata.

Jasmiina: Ehdottomasti.

Riitta: Joo, ja jos just jos miettii niinku PK-yritysten sitä investointipäätöstä, mikä ei aina ole helppo, kun ei sitä rahaa niin kuin ole rajattomasti, niin kyllä se testaaminen on niin kuin siinä se... auttaa hirveästi.

Jasmiina: No kyllä, madaltaa sitä niin kuin kynnystä.

Riitta: Jep, no millaisia huomioita te teitte sitten niin kuin henkilöstön tai asiakkaiden suhtautumisessa näihin tehdä robotteihin?

Jasmiina: No yllättävän positiivista suuntautumista on kyllä ihmisistä, että no kyllähän sä nyt itsekin kun sä näet niitä kaupparobotteja tuolla, niin onhan ne hellyttäviä. Niin vähän samankaltaisia niinku reaktioita meilläkin silleen, että lapset kilju ja vähän nauroi ja juoksi karkuun sitä robottia siellä jossain käytävillä, se oli jännittävää, ja ne halusi katsoa ja sitten jotkut ihan aikuiset miehetkin jäi silleen, että vau onpa hienoa, noin se vaan vetelee ja silleen et kyllä ihmisten mielenkiinto herää siinä ehdottomasti. Ja sitten totta kai kyllä mä uskoisin että lähtökohtaisesti kaikki ajattelee sen olevan positiivinen juttu just sillä ehkä sillä laadulla, sen työn laadullisesti niin kun että tietää että kun se on robotti niin se tekee hyvää laatua tai näin.

Susanna: Niin jännä suhtautuminen tuokin että ajatellaan, että no joo ihminen voi vetää vähän sieltä täältä ja tuolta robotti menee niin kun aika järjestelmällisesti omalla logiikallaan toki. Se tuli nähtyä, että se robotti ei välttämättä vedä samalla lailla kuin ihminen vetäisi niinku samaa reittiä..

Jasmiina: Eikä siis ehkä se vedä edes samalla tavalla joka kerta, vaan se voi muuttaa sitä logiikkaa yks kaks.

Susanna: Joo.

Jasmiina: Että siellä tenniskentälläkin esimerkiksi niin se teki semmoisia neliölaatikoita, ja sitten se täytti sen ja sitten se siirtyi viereen ja teki taas tämmöisen neliölaatikon ja täytti sen, että se tämmöiset pikku pikseleistä tavallaan lähti siivoamaan sitä kenttää eikä silleen diudiudiu...

Susanna: Järjestelmällistä. Entä teidän oman henkilöstön näkökulmasta? Tosiaan varsinainen kokeilu oli nytten sulle ja sun siskon vastuulla, mutta sitten miten porukka muuten suhtautui siihen, että ai jaa tänne tuleekin tämmöisiä robotteja mitkä ehkä vapauttaa työaikaa, mutta tuliko yhtään sitten vaikka huolia siitä, että no OK, tarvitaanko täällä nyt sitten vaikka siivoojaa enää ollenkaan?

Jasmiina: No päinvastoin, kyllä semmoisia hurraa huutoja vaan tuli, että jes mun ei tarvitse enää kahvia luututa. Kyllä se varsinkin aspaduunissa, niin just se että pääsee tietysti nopeammin lähtemään, kun robotti jää sinne siivoamaan ja tälleen, poistaa tiettyjä tehtäviä, jotka ei välttämättä ole niin mielekkäitä tämmöisille nuorille ihmisille, niin niin kyllä selkeästi siellä ja sitten no siivoojan kanssa mulla oli pitkä palaveri, että varmaan 2,5 tuntia heidän kanssaan keskustelin ja kävin läpi sitä, että mitä tulevaisuus on, ja mitä heillä on toiveita tulevaisuutta ajatellen ja sieltäkin ihan pelkkää posia ja että jos jotain helpotusta siihen kuormaan tulee niin hekin olivat vaan päinvastoin tyytyväisiä, että ei silleen mitään huolia kyllä ilmennyt siellä.

Riitta: Mahtavaa.

Jasmiina: Että onhan se siivouksessakin just ne välineet mitä sä käytät, niin kyllä niiden pitää olla hyviä, että se on miellyttävää se siivoaminen. Just kun ne vetää sitä meidän konetta tai muuta ja sitten siellä joku lammikko jää jonnekin ja näin, niin ainahan se on lisää duunia, ja ainahan siinä on sitten huoli että OK no tää on nyt vähän vanha kone mut onko tämä laadullisesti edes niin kun tämän arvosta. Sitten jos heille tulee palautetta, että kentät on likasia, ja he on vetänyt vaikka ne kentät, niin eihän sekään ole kiva.

Susanna: Totta joo, että se on ihmisen koneen yhteistyö ja se loppujälki myöskin sen mukaisesti.

Riitta: Kyllä.

Susanna: Ja meidänkin kokemuksen mukaan niin teillä oli kyllä henkilöstö tosi hyvin, ja myöskin sen kokeilun jälkeen ikään kuin tuli myöskin laajemminkin sitä kokemusta, että OK no jos mennään tästä eteenpäin ja teette oman investoinnin, että no miten sitten jatkossa tehdään ja miten ne sitten toimii parhaalla mahdollisella tavalla siellä eri tiloissa.

Jasmiina: Kyllä.

Susanna: Olisiko sulla jotain, tuossa ehkä muutamia asioita tulikin jo esille, mutta olisiko sulla jotain vinkkejä semmoisille yrityksille, ketkä on ehkä pohtinut että no olisiko tuommoista

siivousrobotiikasta meidän yritykseen tai miten niistä kannattaisi lähteä liikkeelle niin vinkkejä antaa?

Jasmiina: Joo no siis. Ei muuta kun vaan chatGPT:lle tai Copilotille, että etipä mulle testiin tosta robotteja ja siitä sitten eteenpäin ottamaan yhteyttä vaan niinku eri firmoihin, että kyllä ne niinku tosi mielellään tuo niitä testiin että niinku ihan monetkin eri firmat, että jopa meillä on kuormalavalla tai nostimellakin tuotu yksi semmoinen niinku iso iso robotti, että kyllä ne niinku tekee, sitä ne tuo niitä kokeiluja niitä saa viikon, 2 viikon ajalle ajanjaksolle ja ja tuota osa on silleen että ne tulee sitten itse siihen niin kun siivoamaan sinun kanssasi sen firman edustajan. Ja ehdottomasti kannattaa koska tota kyllä se avarti silleen meidänkin silmiä ihan oikeasti että se likaisuuden määrä, niin että sitten kun sä tyhjennät niitä likavesisäiliöitä sä oikeasti näet sen mustan veden. Niin sä näet sen tarpeen sille robotille ja just se, että jos niin kuin aikaisemmin on kerran tai 2 viikossa ollut siivoojalla aikaa vetää koko hallin kentät, sillä niin kun koneella, niin mitäpä sitten kun ne voi tehdä oikeasti joka päivä samaan aikaan ja vaivaa.

Susanna: Totta ja tuossa tuli hyvä vinkki muuten myöskin tekoälyn hyödyntämiseen, että ei tarvitse olla siivousrobotiikan asiantuntija, jotta voi kertoa, että mitkä ne tarpeet on ja minkä tyyppiset sitten laitteet voisi olla ja mitkä ne toimittajat voisi sitten olla?

Jasmiina: Joo, ei kenellä nyt enää olisi aikaa googleen käyttää?

Susanna: Juuri näin.

Riitta: Näinpä. No tässä on kyllä jo monenlaista tulevaisuudenkin näkökulmaa sivuutettu, mutta miten näet asian osaajien kannalta, että tuleeko teknologia ja esimerkiksi just tää robotiikantuntemus, tarvitseeko sitä tuntea vai onko meillä sen takia sille niin kun tekoäly joka sen tuntee? Mutta näkyykö se jotenkin koulutuksessa ja tulevaisuuden osaamistarpeissa vielä enemmän?

Jasmiina: No kyllä ehdottomasti. Kyllä minusta meidän niin kun siivousalalla pitää olla robotiikkaan koulutukset ja varmasti sitten kun siivoajia palkataan tai ostetaan ulkopuolista palvelua tai muuta, niin siitä robotiikan osaamisesta on ehdottomasti lisäarvoa. Kyllä näkisin sen että jos meilläkin olisi, olisi tosiaan siivoojat, joilla olisi vahva robotiikan osaaminen, niin totta kai se olisi yksi huoli minun harteilta lisää, että minun ei tarvitsisi niin kun kouluttaa sitten sitä käyttämään sitä. Ja niin kun nähdä sitä tavallaan omasta takaa sitä, niin kun ensin perehtymistä ja perehdyttämistä.

Riitta: Niin.

Jasmiina: Että siis ehdottomasti. Ja kyllä mä näkisin, että ei tekoäly sillä tavalla niin kun pysty niitä hoitamaan että kyllä sen tarvitsee sen ihmisen, että sinun täytyy putsata sitä ja. Niin kuin, että sitä hoidetaan vähän kun yksi henkilöstön jäsentä sitten, että se kerää tosi paljon sitä likaa itseensä ja se vaatii puhdistamista ja siellä on paljon kaikkea pikku koloja ja muita niin kuin niissä roboteissa, mitkä niin kuin kerää sitä likaa. Että jos sä niin kun jätät sen hoitamatta niin sitten sen elinikä on pienempi ja näin, että kyllä se niin kun vaatii ihmisiä ja ja tuota. Sitten taas niinku just siitä, että kun niitä vaikka niitä karttoja tekee tai muuta niin niin tuota ei siinäkään niin kun mikään tekoäly voi niitä ohjata menemään, että kyllä se on niin kun ihminen. Että näkisin että se ei tule korvaamaan ihmistä missään tapauksessa, se tarvitsee ihmisen, mutta se tulee niin kun nostaa ihmisen ja siivoojien ja kaikkien alalla toimivien niinku palvelun laatua ihan huimasti ylöspäin.

Susanna: Kyllä. Siinä tuli jo monta monta aika hyvää pointtia ja varmaan niinku yleisemminkin, jos puhutaan palvelualojen osaamisista, oli se sitten matkailua tai ravitsemispalveluita tai hyvinvointipalvelu, liikuntapalvelut, niin voidaan nähdä, että teknologia menee robotiikassa ja tekoälyssä ja muissakin teknologioissa niin kovaa vauhtia eteenpäin, että siinä on ikään kuin kaikilla aika lailla kyydissä pysymistä. Ja tota tossa kun seurataan vaikka tämmöisiä osaajabarometrejä, mitä mitataan eri aloilla, niin palvelualoilla aikalailla pitkäänkin aikaa yrittäjät ja yritysten edustajat on arvioinut, että tämmöinen substanssiosaaminen ikään kuin perinteisiin myyntiin, markkinointiin, asiakaslähtöiseen kehittämiseen on ikään kuin ne kaikista tärkeimmät, mutta sitten taas ruvetaan näkemään siinäkin tämmöinen muutostrendi, että sieltä alkaakin nousemaan sitten näiden ikään kuin substanssiosaamien osaamisten ohi tekoälyosaaminen, robotiikkaosaaminen niin... Sen ikään kuin tasapainon löytäminen kaikissa palveluyrityksissä... Niin jos ei sitä tapahdu tänään, niin sen ehkä kannattaisi tapahtua huomenna tai ehkä niinku tänä vuonna, koska se muutos on tosiaan nyt niin nopeata ja alariippumatonta.

Jasmiina: Näin on.

Riitta: Mahtavaa. Kiitos Jasmiina ja kiitos Susanna hyvästä keskustelusta.

Jasmiina: Ei mitään. Kiitos kun sain tulla tänne vieraaksi. Ja meillähän on myös podcast, HutunkiCast kuunneltavissa sitten tuolla Spotifyssa ja YouTubessa, jos kiinnostaa kuunnella mun juttuja enemmän.

Riitta: Mahtavaa. Kaikki nyt sitten seuraavaksi kuuntelemaan sitä. Kiitän myös meidän kaikkia kuulijoita, jotka on taas löytänyt TyhyTeko-podcastin pariin. Me jatketaan hankkeessa yritysten osaamisen kehittämistä tekoälyn ja robotiikan käyttöönotossa kokeilemalla eri teknologioihin pohjautuvia työkaluja ja järjestelmiä. Ja jos sinä haluat mukaan meidän matkaan, niin ei muuta kun tutustumaan meidän verkkosivuihin jamk.fi/tyhyteko ja olet yhteydessä meihin. Podcastin osalta me jäädään kesälomalle, mutta palataan asiaan taas heti alkusyksystä uusien jaksojen ja ehkä myös uusien vieraiden kanssa, joten pysy kuulolla.

Robotti: 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 osarahoittava 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.