

**TYÖHYVINVOINTI TYÖN MURROKSEN JA ROBOTIIKAN
KÄYTTÖÖNOTON NÄKÖKULMASTA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeen ammattikorkeakoulukeskus, liiketalous, tradenomi

Syksy, 2019

Vilma Rämö

Liiketalous, tradenomi AMK
Hämeenlinnan ammattikorkeakoulukeskus

Tekijä	Vilma Rämö	Vuosi 2019
Työn nimi	Työhyvinvointi työn murroksen ja robotiikan käyttöönoton näkökulmasta	
Työn ohjaaja/t	Leena Mäkinen	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia, miten humanoidi NAO-robotti otetaan eri yrityksissä vastaan. Tavoitteena oli tuoda robotiikan eri mahdollisuuksia esille liittyen työhyvinvointiin sekä ideoida ja kehittää robotin kanssa toimimista.

NAO-robotti on osa Hämeen ammattikorkeakoulun Innostu työssä! -hanketta, jonka tavoitteena on kehittää kantahämäläisten pk-yritysten ilmapiiriä. Hankkeessa keskitytään henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen, uuden oppimiseen sekä luottamuksen ja vuorovaikutuksellisuuden kehittämiseen. Työn toimeksiantajana toimi Innostu työssä! -hankkeen kehittämispäällikkö Kirsi Sippola.

Työ toteutettiin toiminnallisena työnä, jossa kartoitettiin kyselylomakkeen avulla robottivierailujen aikaansaamia tunnetiloja ja mielipiteitä. Toiminnallinen osuus koostui yhteensä viidestä eri vierailusta, joiden aikana käytiin viidessä eri yrityksessä. Teoriaosuus koostui työn murroksen, robotiikan, sekä työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen käsittelystä yksilö- ja esimiestasolla. Työssä käsiteltiin myös NAO-robotin ominaisuuksia sekä Innostu työssä! -hanketta.

Tutkimus osoitti, että robotista ollaan kiinnostuneita ja se on tervetullut työelämään. Sillä on myös paljon mahdollisuuksia työhyvinvoinnin saralla.

Avainsanat Työhyvinvointi, henkilöstö, robotiikka, työn murros

Sivut 34 sivua, joista liitteitä 4 sivua

Degree Program in Business Administration
Hämeenlinna University Centre

Author	Vilma Rämö	Year 2019
Subject	Well-being at work from the perspective of work transitions and the robotization	
Supervisors	Leena Mäkinen	

ABSTRACT

The aim of this thesis was to explore the influence of humanoid NAO-robot in different workplaces and schools. The aim was also to inform people about the possibilities of the NAO and to develop acts with it as well as explore the possibilities of the robotics in wellness at work.

The commissioner of the thesis was project manager Kirsi Sippola of Häme University of Applied Sciences. She is working on project called Innostu Työssä! aiming to encourage the wellness in different companies in Tavastia Proper. NAO-robot is part of this project and this thesis focus on its influences.

This functional thesis used questionnaire and observation of the employees and students during the sessions with NAO. Background information was gathered on the change of working life, robotics, wellness at work and improving the wellness in working life. The research showed that employees and students are very interested and excited of NAO. It has a lot of possibilities to improve healthy working life in this change in working life.

Doing this project was interesting and it was easy to gather the material because of the newness in this content. The problem was how to inform different people of robotics when they might be afraid of robots as a thief of their workplaces.

Keywords Robotics, wellness at work, human resources, change in working life

Pages 34 pages including appendices 4 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖN MURROS	2
2.1	Megatrendit muutosten taustalla	2
2.2	Seurauksena haasteita koko hyvinvointiyhteiskunnalle	2
2.3	Robotiikassa mahdollisuuksia	3
3	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	5
3.1	Tavoitteena työinnostus ja tuloksellisuus.....	6
3.1.1	Tuloksellisen energiatason saavuttaminen	6
3.1.2	Työn imu	7
3.1.3	Tiiminvetäjien ja johtajien esimiestaidot	8
3.2	Työhyvinvoinnin kehittämisen keinot.....	9
3.2.1	Tunneälytaidot.....	9
3.2.2	Keskittymiskyky ja itsensä johtaminen.....	9
3.2.3	Thomas-toimintatyöanalyysi henkilöstön motivoinnissa	10
3.2.4	Työntekijöiden sitouttaminen	11
4	INNOSTU TYÖSSÄ -HANKKEEN KUVAUS.....	13
5	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	16
6	TULOKSET	17
6.1	Vierailu 1: Organisaatio A.....	17
6.2	Vierailu 2: Organisaatio B.....	18
6.3	Vierailu 3: Opiskelijaryhmä A	20
6.4	Vierailu 4: Organisaatio C.....	21
6.5	Vierailu 5: Opiskelijaryhmä B	22
6.6	Yhteenvedo ja vertailu vierailuista	24
7	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET	28

Liitteet

Liite 1	Kyselylomake
Liite 2	Kysely opiskelijoille
Liite 3	Kyselyn ensimmäinen versio

1 JOHDANTO

Positiivinen psykologia työelämässä tarkoittaa esimerkiksi sen pohtimista, mikä auttaa työn vaatimuksista selviämiseen ja mikä tekee työstä innostavaa vaikeuksienkin keskellä (Hakanen, 2011, s.11-12). Hakasen (2011) mukaan ”positiivisen työn psykologian on pyrittävä tasapainoiseen näkemykseen yhteisvastuullisesta ja parhaisiin myönteisiin mahdollisuuksiin tähtäävästä työn kulttuurista työpaikoilla: olemme toinen toistemme onnen seppiä ja tuotamme pitkälti yhdessä työn arjessa työyhteisömme hyvinvoinnin ja menestyksen”.

Työn murroksen myötä haasteet työn hyvinvoinnissa muuttuvat erilaisiksi, jopa kasvavat. Oksasen (2017) mukaan työn murros tarkoittaa sitä, että työn tekotapa ja työmarkkinat muuttuvat muun muassa digitalisaation, väestörakenteen muutoksen ja globalisaation myötä. Aivotyöläisten hyvinvoinnin merkitys alkaa korostumaan entisestään, kun digitalisaatio lisääntyy. Siksi onkin erityisen tärkeää osata kiinnittää huomiota henkilöstön henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Miten ylläpitää hyvää suorituskykyä? Miten voimme uudenaikaisessa ympäristössä pitää huolen siitä, että voimme hyvin ja työkapasiteettimme säilyy?

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan, miten humaani NAO-robotti otetaan vastaan Innostu Työssä! -hankkeen eri yrityksissä ja millaisia vaikutuksia ja mahdollisuuksia sillä voisi olla työhyvinvoinnin näkökulmasta. Koska NAO-robotti on todella tuore asia vielä koko yhteiskunnassamme, haluttiin robottia lähinnä ikään kuin esitellä ihmisille ja tutkia, miten se otetaan vastaan. Koska oletuksena voidaan pitää sitä, että robotti nähdään jopa tietynlaisena uhkana työpaikoilla, haluttiin tässä yhteydessä jakaa ihmisille tietoa siitä, mitä kaikkea mahdollisuuksia robotiikkaan liittyy.

Opinnäytetyön keskeisimmät tutkimuskysymykset ovat:

Miten robotiikka vaikuttaa työhyvinvointiin? Millainen vaikutus robotilla on työhyvinvointiin?

Miten robottia voisi kehittää työhyvinvointia kehittäväksi tekijäksi?

Mitä uutta robotti tuo työhyvinvoinnin näkökulmiin?

Miten robotti otetaan yrityksissä vastaan?

Miten robotiikka voisi edistää työn tuottavuutta ja työhyvinvointia?

Koska robotti on todella uusi aihe vielä, oli mietittävä tarkkaan, miten se saataisiin tuotua yrityksiin niin, että samalla saataisiin esiteltä robottia käytännön toimissa, kuin myös tiedotettua ihmisiä siitä, kuinka paljon robotilla onkaan mahdollisuuksia niin työn tekemisen kuin työhyvinvoinnin edistäjänä.

2 TYÖN MURROS

Tässä luvussa tarkastellaan työn murroksen syitä, seurauksia sekä työn murrosta robotiikan näkökulmasta. Työ muuttuu jatkuvasti muuttuvan maailman myötä, ja vaikutukset näkyvät esimerkiksi hyvinvoinnissamme. Robotiikalla on tässä erityisen suuri rooli.

2.1 Megatrendit muutosten taustalla

Työ on murroksessa, ja siihen vaikuttavat megatrendit kuten digitalisaatio, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen, ilmastonmuutos ja globalisaatio. Työmarkkinat ja työn tekotapa muuttuvat. Kaiken tämän ympärillä on paljon epävarmuutta, minkä voi huomata esimerkiksi lehtien otsikoista, joissa luodaan kauhukuvia esimerkiksi kertomalla, miten robotit vievät työmme, sekä useissa muissa yksinkertaistavissa oletuksissa ja kuvitelmissä. Digitalisaation pelätään vievän työpaikat pois automatisaation avulla, väestön ikääntyminen ajaa meidät kestävämpään huoltosuhteeseen, maahanmuuttajat pitäisi saada työelämään ja kaiken tämän lisäksi vielä pärjätä globaalissa kilpailussa. Toisaalta mahdollisuuksia luo muun muassa terveysteknologia ja cleantech sekä useat muut nousevat ilmiöt ja alat kasvattamalla työvoiman tarvetta, sekä muuttamalla työn teon muotoja. (Oksanen, 2017)

2.2 Seurauksena haasteita koko hyvinvointiyhteiskunnalle

Työn murros on jopa suurin haaste Suomelle, kertoo Sipilä (2019). Hänen mukaansa siinä voi murtua kasvu, tuottavuuden ja hyvinvoinnin yhteys. Työn murroksen muutokset saattavat olla todella suuria yhteiskunnassamme, mutta ne tapahtuvat hitaasti. Sipilän mukaan tulevaisuuden työ tulee olemaan moninaista ja jatkuvasti muuttuvaa. Työn murroksen seuraukset ovat hyvin suuria ja ne asettavat haasteen koko hyvinvointiyhteiskunnan perustalle. Vaikka murros voi sisältää myös vaikeita luopumisia vanhoista toiminta- ja ajatusmalleista, se on kuitenkin enemmän mahdollisuus, kuin uhka (Valtioneuvoston selonteko, 2017).

Työ on aina vallankumousten myötä muuttunut, ja nyt vaikuttaisi siltä, että neljäs vallankumous on tulossa. On oleellista kehittää sitä, milloin ja miten otamme tietoa vastaan. Esimerkiksi jatkuvasti ilmoituksia hälyttävä kännykkä katkaisee toistuvasti ajatukset. Tämä on huomattava haitta aivotyöläiselle. On oleellista osata johtaa itseään (Lappi 2019).

Tuomisen (2019) mukaan on hölmöä mitata työssä tehtyä aikaa ja pitää pidemmän aikaa työtä tehnyttä työntekijää tehokkaampana kuin sitä, joka on tehnyt vähemmän. Tulisi mitata tehokkuutta jotenkin toisin. Oleellista on se, että onko ajattelu kirkasta työnteon aikana. Hänen mukaansa se

tulee sitä kautta, että ihminen ymmärtää itseään ja omaa toimintaa ja tietää, mikä toimii omalla kohdalla tehokkuuden ylläpitämiseksi. Jokaisen olisi hyvä tiedostaa esimerkiksi mihin kellonaikaan on kaikista tuottavimmillaan ja milloin oma ajattelu on selkeimmillään päivästä. Tuomisen mukaan jokaisella on vastuu huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan ja sitä kautta tekemästään työn tuloksellisuudesta. Jokaisen pitää siis pitää huolta siitä, että ei päästä aivojana kuormittumaan liikaa kerralla, vaan ottaa yhden asian kerrallaan mietintään.

Stelander (2019) korostaa sitä, että jokaisen tulisi tietää, milloin on tehnyt päivän aikana tarpeeksi, ja voi hengähtää ja palautua työstä. Työhän ei tekemällä lopu. Loppuun palaminen onkin tämän ajan vitsaus.

2.3 Robotiikassa mahdollisuuksia

Ennen kaikkea digitaalisuus tulee olemaan olennainen osa tulevaisuutta. Pölönen (2019) kertoo, että varmasti kaikki, mitä voidaan vain digitalisoida, digitalisoidaan. Pölösen mukaan on oleellista pyrkiä säilyttämään intohimon kokeminen työssä. Hän puhuu paljon disruptiosta, jolla tarkoitetaan sitä, kun jokin innovaatio mullistaa jo olemassa olevan toimintatavan. Tästä syntyy häiriötä, jopa sekasortoa. Robottien katsotaan helpottavan työvoimapulaa, auttavan raskaissa töissä sekä mahdollistavan ihmisten pärjäämisen kotona pidempään. Robotiikan ei kuitenkaan uskota ainakaan lähitulevaisuudessa korvaavan esimerkiksi hoitajan töitä. (Andersson, Hiltunen, Katavisto, Numminen 2015.) Sen yleistyessä uskotaan kuitenkin syntyvän suuria säästöjä vanhuspalveluiden puolella (Pohjanpalo 2017).

Robotit ovat perinteisesti olleet vain mekaanisia koneita tai laitteita, jotka hoitivat ihmisten käskyjen pohjalta työtehtäviä, jotka olivat esimerkiksi hyvin yksinkertaisia, liian likaisia tai vaarallisia ihmisten hoidettavaksi. Suurin osa niistä toimi teollisuuskäytössä. Muun muassa uusien ohjelmointimenetelmien, pilviteknologian, robottien lisääntyvän mobiilisuuden ja uudelleenohjelmoitavuuden ansioista roboteista on pystytty tekemään yhä vuorovaikutteisempia ja älykkäämpiä (Alasoini & Houni 2019). Älykkäiden robottien on arvioitu lisääntyvän sekä työelämässä että viihdekäytössä tulevien vuosikymmenten ajan. Robotteja tullaan näkemään teollisuuden lisäksi myös esimerkiksi liikenteessä, logistiikassa, terveydenhuollossa, kaupassa sekä muissa palvelutehtävissä.

Robotiikan kehitys herättää tunnetusti suurta huolta työn tulevaisuuden suhteen. Kokonaisvaikutukseen vaikuttavat teknologian kehityksen ohella monet taloudelliset, sosiaaliset, kulttuuriset ja lainsäädännölliset tekijät. ”On helpompi ennustaa, millaisia töitä katoaa, kuin sitä, millaisia uusia töitä syntyy tilalle” (Alasoini). Pessimistisimmät ajattelevat robottien korvaavan ihmistyötä niin paljon, että mahdolliset uudet työpaikat eivät riitä kattamaan korvattuja työpaikkoja, jolloin työttömyys kasvaa ja tilalle on mietittävä uudenlaisia toimeentulon tapoja, esimerkiksi kansalaispalkkaa.

Todellisuudessa vielä missään maassa robotit eivät ole aiheuttaneet pysyvää työttömyyden kasvua missään maassa. Optimistisemmän näkemyksen mukaan tekoälyä ja älykästä robotiikkaa kyetään hyödyntämään niin paljon, että hiipunutta tuottavuus- ja talouskasvua voidaan jälleen kasvattaa ja luomaan näin uusia työpaikkoja. Se vaatii kuitenkin paljon panostuksia ja teknologisia innovaatioita täydentäviä innovaatioita koulutuksessa, liiketoiminnassa, johtamisessa sekä työn organisoinnissa (Alasoini).

Huolta ei aiheuta ainoastaan työpaikkojen määrä, sillä toinen huolta aiheuttava kysymys on ihmisen ja älykkään robotin välinen suhde ja vuorovaikutus työssä. Yhä älykkäämmät robotit ovat entistä tasavertaisempia tekijöitä ihmisten kanssa. Mobiilien ominaisuuksien lisääntyminen ja kyky vuorovaikutukseen tuo ns. yhteistyörobotit ihmisten kanssa samaan tilaan (Alasoini).

Sen sijaan hoitoalalla robotteihin on luotu suuria odotuksia. Hyvinvointipalveluissa tilanne on päinvastainen: työvoimaa ei tahdo riittää palveluntarpeen kasvuun nähden. On ajateltu, että robotti voisi olla vastaus tähän ongelmaan. Robottien suuri käyttö hoiva-alalla herättää kuitenkin omia epäilyksiään ja eettisiä kysymyksiä (Alasoini).

3 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Työhyvinvointi olisi tärkeää nähdä koko työyhteisössä ja sen päätöksenteossa työn tuloksellisuuteen merkittävästi vaikuttavana tekijänä (Tarkkonen 2012). Yksittäisen henkilön näkökulmasta työhyvinvointi on yksilöllinen ja kokonaisvaltainen tila, johon vaikuttavat esimerkiksi kokemukset omasta elämästä, vastuullisuus itsestä, sitoutuminen työhön, arvostava esimiestyö sekä ilon ja onnistumisen kokemukset työssä. Työhyvinvointiin on yhteydessä myös kokemus yhteisöllisyydestä (Marjala 2009). Muita työhyvinvoinnin osa-alueita ovat alla olevan kuvan (n.d.) mukaan osaaminen, kehitysmahdollisuudet, työn mitoitukset ja organisointi, työ itsessään, työyhteisö, esimiestyö sekä tuloksellinen työ (Koulutussäätiö n.d.). Luukkalan (2011, 19) mukaan työhyvinvointi on lyhyesti ilmaistuna ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Hänen mukaansa (32, 33) työhyvinvointi on psykologisesta näkökulmasta nähden tunneperäinen asia. Tuntuu kivalta, kun saa mennä työpaikalle, joka on mieluisa, ja pahalta, kun pitää tehdä ikävää työtä. Työhyvinvointia tuo se, että ihminen saa tehdä työnsä rauhassa ilman painetta ja keskeytyksiä. Työllä on selkeä päämäärä ja myös välitön palaute tehdystä työstä luovat hyvinvointia työssä. Paras mahdollinen työkokemus on sellainen, jossa yksilö tuntee irtautuvansa arjesta, ajasta ja paikasta. Työkyky rakentuu Luukkasen (2011, 42, 43) mukaan terveydestä ja toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta, arvoista, asenteista ja motivaatiosta, työstä, olosuhteista, sisällöstä, vaatimuksista, työyhteisöstä ja johtamisesta, sekä taustatekijöitä, kuten omasta perheestä, lähiyhteisöstä ja yhteiskunnasta.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kuntoutussäätiö n.d.)

Työpahoinvointi on Luukkasen (2011, 47) sitä, että työ ja ihminen eivät sovi yhteen. Tällaisessa tilanteessa ihminen kokee enemmän riittämättömyyden, jopa tarpeettomuuden tunteita, ja hän on enemmän uupunut ja

masentunut, kuin mitä olisi ihannetyössään. Työpahoinvoinnissa ihminen ei kykene eikä halua antaa itsestään parastaan, ja hän on sekä vapaalla että töissä huonoimmillaan, koska työ on syönyt niin paljon aikaa ja energiaa.

Nykypäivän työelämässä ei enää riitä työntekijän suhteellisen hyvä terveydentila. Perinteinen työhyvinvointiajattelu, jossa huomio suunnataan epäkohtiin, riskeihin ja oireisiin, ei tuota tarpeeksi oikeaa menestykseen johtavaa, energistä ja motivoitunutta työhyvinvointia. Sekään ei voi olla vaihtoehto, että työntekijä repii selkänahastaan ja vapaa-ajastaan jatkuvasti enemmän työlle ja työstä tulee entistä kuormittavampaa ja vastenmielistä. Terveytensä ja motivaationsa kustannuksella töitä tekevä työntekijä ei ole eduksi itselleen, yritykselle, johdolle eikä työtovereille (Hakanen, 2017 s 17)

Pitää kuitenkin muistaa, että myös kielteiset tunteet kuuluvat elämään. Vaikeita ongelmia ei voi kuitata pois pelkällä optimismilla tai millään muullakaan pikaniksillä. Pelkästään myönteinen tai kielteinen reaktio ei ole hyvä, koska kielteisten tunteiden kieltäminen on hankalaa. Masennuksen riski kasvaa, jos mitään myönteisiä asioita ei tule mieleen. Tunteiden torjuminen ei ole hyväksi ihmiselle. Mielen terveysongelmia monesti pahentaa se, että kielteisiä tunteita pyritään poistamaan. Se jättää mieleen ikään kuin tyhjiön, joka tulee helpolla kielteiseksi ja monesti masennus palaa. Kielteisten tunteiden tunnistaminen ei tarkoita sitä, että niitä haudottaisiin. Negatiivisten asioiden poistaminen ei ole ratkaisu, vaan positiivisten asioiden lisääminen (Ojanen, 2007 293-294).

3.1 Tavoitteena työinnostus ja tuloksellisuus

Tässä luvussa perehdytään siihen, mitkä tekijät edistävät tuloksellisen työn saavuttamista. Aiheet käsittelevät energiatasoa, työn imua ja työhön sitoutumista esimiestyön näkökulmasta. Nämä tekijät ovat avainasemassa tuloksellisen työn saavuttamisessa.

3.1.1 Tuloksellisen energiatason saavuttaminen

Virolainen ja Virolainen (2016, s 11, 33) esittävät, että energiataso on yksi työssä menestymiseen oleellisesti vaikuttavista tekijöistä. Heidän mukaansa mitä enemmän työtiimissä on energisiä tekijöitä, sitä paremmin tiimi pärjää. Omalla energisyydellä on vaikutus koko tiimin energisyyteen ja sitä kautta työyhteisön tuottavuuteen.

Virolaisen ja Virolaisen (2016) mukaan tutkimukset osoittavat fyysisesti hyvässä kunnossa olevien pärjäävän töissä paremmin ja nauttivan elämästä enemmän, kuin heikossa kunnossa olevien. Heikkokuntoiset myös alisuorittavat ja tekevät virheitä useammin töissä. Liikunnalla on erityinen osuus keskittymiskykyyn ja energisyyteen työpäivän aikana (Virolainen & Virolainen 2016, s 17-18). He mainitsevat Tohtori Jack Grobbelin ja J. Alexanderin

tutkimuksen, jossa huomattiin työntekijöiden energiatasojen nousevan liikunnan lisäämisen avulla. Tutkimuksessa työntekijöiden tuli nousta seisomaan aika-ajoin työpöydän ääressä, venytellä, pitää palaverit kävellen, sekä käyttää portaita hissi sijaan. Harjoitukset olivat siis työn lomassa pidettäviä lyhyitä, liikunnallisia pätkiä. Jo tällaisella melko vaivattomalla liikumisella on siis merkitystä työhön ja terveyteen.

Virolainen ja Virolainen (2016) mainitsevat Tri Marily Oppezon ja professori Daniel Schwartzin tutkimuksen, jossa todettiin kävelyn edistävän luovuutta. Tutkimuksessa henkilöt nousivat istumasta seisomaan ja tästä kävelemään heidän luovuutensa nousi 60 prosenttia. Vaikutus kesti myös siihen asti, kun he palasivat istumaan. Myös lepo ja rentoutuminen auttavat edistämään luovuutta (Virolainen ja Virolainen, 2016 s 31-33). Heidän mukaansa eräässä tutkimuksessa pystyttiin osoittamaan, että tutkittavat olivat 33% nukkumisen jälkeen luovempia. He kertovat, että useat tunnetut keksinnöt ovat saaneet alkunsa unissa saaduista ideoista, ja että ongelmanratkaisu paranee unen aikana.

Yksistään se, että työskentelee energisenä, ei riitä. Energia on tärkeä suunnata oikeisiin asioihin. Monien asioiden tekeminen samaan aikaan eli multitasking laskee tehokkuutta ja lisää virheiden määrää työssä. Keskittymällä kerralla ja kunnolla vain yhteen asiaan työntekijä saa päivän aikana enemmän aikaan ja virheitä tulee vähemmän. On suositeltavaa, että keskittymistä vaativan tehtävän aikana ei vilkuile edes sähköposteja, tekstiviestejä tai vastaa puheluihin. Impulsiivisesta käyttäytymisestä on tullut osa arkeamme ja sitä tapahtuu niin töissä kuin vapaallakin. Taukoja kannattaa pitää noin tunnin välein 15 minuuttia kerrallaan. Jos tauon pitää vasta, kun olo on väsynyt, työteho on jo ehtinyt laskea. Säännölliset tauot sopivin väliajoin lisäävät energisyyttä, luovuutta ja tehokkuutta sekä usein myös positiivisuutta. Taukojen aikana ei pidä puhua eikä ajatella mitään työhön liittyvää, tai selata puhelinta. (Virolainen & Virolainen, 2016 s 23).

3.1.2 Työn imu

Myönteisyyttä ja onnellisuutta on syytä pyrkiä lisäämään omassa elämässään. Useissa tutkimuksissa onnellisuuden ja tyytyväisyyden elämään on huomattu olevan yhteydessä työhön liittyviin myönteisiin kokemuksiin. Onnellisuus on ollut yhteydessä siihen, miten tyytyväinen on ollut työhönsä, menestykseen työhaastatteluissa, sekä vähäisiin sairaspotilaisiin, työuupumukseen sekä epätuottavaan toimintaan töissä. Hakasen (2011) mukaan on mahdollista lisätä työn imua omin avuin. Sitä voivat lisätä tietynlaiset yksilölliset keinot, kognitiot ja suhtautumistavat, jotka lisäävät onnellisuutta. Esimerkiksi onnellisuuskirjettä kirjoittamalla tai kirjaamalla onnistumiset ylös voivat olla hyviä keinoja (Hakanen 2011, s. 93-94).

Hakasen mukaan työn imulla tarkoitetaan sitä, kun henkilö saa tehdä työtä, joka täyttää hänen psykologiset perustarpeensa, jolloin hän pystyy ponnistelemaan ja antamaan kaiken itsestään tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällöin työ tuntuu mielekkäältä, työstä nautitaan ja töihin lähdetään aamulla mielellään. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen kuvaavat työn imua parhaiten. Tarmokas työntekijä haluaa panostaa työhön, on sinnikäs ja ponnisteleva myös vastatuuleen. Tarmokkuus on energiaa. Omistautuneelle työntekijälle ominaista on kokemus työtä kohtaan ylpeydestä, merkityksellisyydestä, haasteellisuudesta, ja inspiraatiosta. Uppoutuneen työntekijän aika kuluu huomaamatta, hän on keskittynyt, paneutuu työhönsä ja saa näistä tunteista nautintoa.

3.1.3 Tiiminvetäjien ja johtajien esimiestaidot

Aihetta tutkivien akateemikoiden sekä HR-ammattilaisten mukaan työhönsä sitoutuneet työntekijät tekevät parempaa tulosta. Haasteena on, miten pitää heidät organisaatiossa mahdollisimman pitkään. (Kinnunen, 2019). Kinnunen mainitsee artikkelissaan Michael Schragen artikkelin Harvard Business Review:ssa, jossa hän toteaa sitoutumisen olevan nimenomaan keino, ei päämäärä. ”Henkilöstöhallinnon päämääränä ja tavoitteena on luoda innovatiivisempi ja yrityksen kannalta tehokkaampi työvoima ja tehtävänsä sitoutuneet työntekijät tutkimusten (mm. Engaging for Success) valossa tekevät parempaa tulosta ja pysyvät yrityksessä pidempään” (Kinnunen 2019).

Conibearin (2016) mukaan esimiehellä on valtava vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen. Hänen mukaansa esimies-alaissuhde on tärkein syy henkilön sitoutumattomuuteen, sillä useimmat ihmiset viettävät enemmän aikaa kollegoiden kuin omien ystävien ja perheenjäsenten kanssa. Kokoaikainen työntekijä viettää keskimääräisesti noin 2000 tuntia työtovereiden kanssa vuodessa. Myönteisten suhteiden rakentaminen työyhteisössä on siis hyvin oleellista. Kun asiaa tarkastellaan tästä näkökulmasta, on selvää, että työntekijät, jotka ovat tyytymättömiä ihmissuhteisiin työssään, lähtevät todennäköisesti etsimään uutta työpaikkaa.

Hyvän johtajan tuntee siitä, että hän viestii odotuksensa alaistensa suoriutumisesta selkeästi ja antaa tarvittavat resurssit työn tekoon oikealla tavalla sekä saa työntekijät suorittamaan tehtävät hyvin antamalla heidän tehdä sitä, missä kukin on hyvä. Hän myös muistaa antaa ryhmän jäsenille tunnustusta tuloksista ja ponnisteluista sekä saa kaikki tuntemaan itsensä huomioiduksi. Hän myös saa työntekijät tuntemaan, että heidän panoksensa työhön on merkittävä. Hyvä johtaja myös rohkaisee alaisiaan kasvamaan ja kehittymään, sekä antaa vastuuta ja luottaa alaistensa hoitavan työnsä. Pitää kuitenkin muistaa, että kukaan meistä ei ole täydellinen (Conibear 2016).

3.2 Työhyvinvoinnin kehittämisen keinot

Koska työelämä muuttuu yhä aivoja kuormittavammaksi, on työhyvinvoinnin kehittämisen keskityttävä myös aivojen ja mielen hyvinvointiin. Oleellista on osata myös esimiestyön kautta motivoida henkilöstöä, sekä saattaa oikeat henkilöt oikeille paikoille. Luvussa käsitellään tunneälytaitoja, itsensä johtamisen keinoja, keskittymiskykyä, Thomas-toimintatyylianalyysia henkilöstön motivoimisessa, ja henkilöstön sitouttamisen keinoja esimiestyön näkökulmasta.

3.2.1 Tunneälytaidot

Nykyajan työelämässä menestymisessä korostuvat tunneälytaidot. Tunneälytaidoilla on jopa enemmän merkitystä kuin älykkyydosamäärällä. Tunneälytaidot ovat opittavissa siinä missä mikä tahansa muukin taito. Esimerkiksi kosmetiikkayhtiö L’Orealilla parannettiin yrityksen taloudellista tulosta merkittävästi sillä, että panostettiin työntekijöiden tunneällyyn. Rekrytoinnissa myyjät valittiin tehtäviinsä tunneälytaitojensa perusteella, ja nämä uudet myyjät myivät keskimäärin 91 370 dollaria vuodessa enemmän kuin aiemmin rekrytoidut. Heillä oli myös 63% pienempi lopettamisprosentti (Virolainen ja Virolainen 2016, 63).

Avoimuus työpaikalla lisää yhteisöllisyyttä ja parantaa työn tulosta. Oman toiminnan ymmärtäminen lisää työhyvinvointia ja sitä kautta työn tuloksellisuutta. Monissa yrityksissä on tapana kertoa kokousten alussa, miltä heistä tuntuu juuri nyt. Tällainen menettely lisää avoimuutta ja henkilöt tulevat paremmin tietoiseksi omista tunteistaan ja pystyvät päästämään irti vanhoista, eri tilanteisiin liittyvistä tunteista ja näin keskittymään kokoukseen paremmin. (Virolainen ja Virolainen 2016, 65)

Usko itseensä vaikuttaa oleellisesti työn tulokseen. Erilaiset pelot heikentävät työsuoritusta, kaventavat ajattelua ja rajoittavat yhteistyötä. Pelot ovat usein menestyksen esteitä. Niiden taustalla on virheellisiä uskomuksia. Sisäinen puhe on tyypillisesti itseä ja muita arvostelevaa, sekä omaa elämää rajoittavaa. Oleellista on päästää irti näistä uskomuksista ja ajattelutavoista. Yksilö voi pelätä voi olla epäonnistumista, omia kykyjään, uskomukset voivat olla itseä rajoittavia, kysymysten esittämistä, ja joskus menestyminen voi pelottaa. (Virolainen ja Virolainen, 2016 s 70-76)

3.2.2 Keskittymiskyky ja itsensä johtaminen

Meditaatiosta on tullut yhä suositumpaa työyhteisöissä. Enää se ei ole vain buddhalaisten toimintatapa, vaan yhä useammassa menestyneissä

organisaatioissa siitä on tullut osa arkea. Meditaatio on yksinkertaisesti sitä, että hiljennytään, keskitytään läsnäoloon ja täysin ajatuksettomaan tilaan. Siinä ei siis ole mitään mystistä tai taikuutta (Virolainen & Virolainen 2016, s 45)

Virolainen ja Virolainen (2016, s. 47-53) toteavat, että meditaatio parantaa muun muassa keskittymiskykyä, itsensä johtamisen kykyä, tunneälyä, stressin hallintaa, luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Sen on havaittu myös parantavan myötätuntoa ja tätä kautta yhteistyötä. Sillä on siis lukuisia hyötyjä työntekoon ja työhyvinvointiin liittyen: se lisää työntekijöiden tehokkuutta, työtyytyväisyyttä sekä kehittää ihmissuhteita, ja sillä on positiivinen vaikutus asiakaspalveluun.

Tutkimusten mukaan meditointi auttaa ajattelemaan kirokkaammin, tekemään parempia päätöksiä, keskittymiskykyyn, sekä löytämään luovia ratkaisuja. Se edesauttaa myös työssä tapahtuvaa oppimista ja tavoitteisiin keskittymistä, lisää energisyyttä, selkiyttää viestintää ja lisää työn tuottavuutta. Meditointi auttaa uudistamaan ajattelua sekä miettimään uusia ratkaisuja (Virolainen & Virolainen 2016, s 45).

Työhyvinvoinnin kannalta meditaatiolla on oleellinen vaikutus stressiin ja sitä kautta useisiin terveyteen liittyviin asioihin. Tutkimukset ovat osoittaneet meditaation vähentävän sairauspoissaoloja. Meditaation on osoitettu vähentävän ahdistusta, työpöjännitystä, unettomuutta ja väsymystä (Virolainen & Virolainen 2016, s 46)

3.2.3 Thomas-toimintatyöanalyysi henkilöstön motivoinnissa

Thomas -järjestelmä on maailman käytetyin työpsykologinen persoona-analyysi sekä menetelmä. Se on työväline, joka auttaa yrityksiä henkilöstön valinnassa, johtamisessa, koulutuksessa sekä motivoimisessa. Se on käytössä 60 eri kielellä ja Suomessa toiminnassa yli 500 organisaatiossa (Jopia, n.d.).

Thomas -analyysin avulla voidaan selvittää, millaiset tekijät ohjaavat ihmisen sisäistä motivaatiota, mikä on yksilön kommunikaatiotyö sekä lähestymistapa vuorovaikutustilanteissa. Analyysin avulla on mahdollista saada sopivat ja motivoituneet henkilöt oikeille työpaikoille. Se antaa tietoa ihmisen käyttäytymisestä erilaisissa tilanteissa. Persoona-analyysi pyrkii selvittämään yksilön vahvuudet ja heikkoudet ja soveltaa niitä organisaation sekä yksilön tarpeisiin. Sitä voidaan myös käyttää apuna perehdytyksessä (Jopia, n.d.). Thomas -järjestelmää hyödynnetään myös Innostu työssä! -hankkeen yrityskohtaisissa toteutuksissa (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d.).

Thomas International -sivuston (n.d.) mukaan henkilöstön matala motivaatiotaso voi olla pahaksi myös liiketoiminnalle. Vähäisesti motivoitunut työntekijä ei anna työssään parastaan, tuottavuus kärsii ja he lähtevät helposti pois yrityksestä. Tämä johtaa henkilöstön vaihtuvuuden ja siitä aiheutuvien kustannusten kasvuun.

Motivaation puute työssä lisää poissaoloja sekä osallistumattomuutta. On oleellista tunnistaa henkilöt, jotka ovat heikosti sitoutuneita ja motivoituneita, jotta ongelmien syihin päästään tekemään korjauksia. Jokaista työntekijää tulisi kohdella yksilönä, ja esimiehen on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää, mitkä asiat motivoivat alaisia yksilötasolla. Motivoinnissa keskeistä on lähteä liikkeelle siitä, että kaikkia kohdellaan yksilönä. Oleellista on tunnistaa jokaisen sisäiset motivaatiotekijät. Thomas tarjoaa työkaluja, joiden avulla eri organisaatioiden työntekijöitä voidaan motivoida (Thomas International, n.d.).

3.2.4 Työntekijöiden sitouttaminen

Kinnunen (2019) esittää kolme tekijää henkilöstön sitouttamiseen. Ensimmäisenä hän mainitsee organisaation tuen eri tehtäviin. Kinnunen kuvailee hollantilaisten akateemikkojen Arnold Bakkerin ja Wilmar Schaufelin kehittämää mallia, joka kuvailee työhön sitoutumisen olevan seurausta työhön liittyvistä vaatimuksista sekä organisaation antamasta tuesta. Yleisesti ottaen liialliset työn vaatimukset vaikuttavat negatiivisesti sitoutumiseen, ja organisaation tuki lisää sen henkilöstön sitoutumista. On oleellista, että henkilöt tiedostavat organisaation tukifunktiot, kuten HR, talous, hallinto ja IT -osastot sekä johdolta saatavan tuen.

Toiseksi tekijäksi Kinnunen (2019) esittää työtehtävien merkityksellisyyden ja motivoivuuden. Työntekijöiden sitoutuneisuutta ja motivaatiota lisäävät työtehtävät, jotka ovat merkityksellisiä ja haastavia. Matala motivaatiotaso ja tehtäviin sitoutuminen johtavat huonompiin tuloksiin ja henkilöstön korkeampaan vaihtuvuuteen. Esimerkiksi huono työergonomia voi olla tekijä, joka syö motivaatiota. Oleellista on huomioida, että myös hyvin yksinkertaiset tehtävät ovat merkityksellisiä ja pienimmätkin työtehtävät tekevät ison kokonaisuuden. Johdon tulisi siis muistaa kuunnella ja kiittää työntekijöitä, sekä kertoa heidän työnsä merkityksestä.

Kolmanneksi tekijäksi Kinnunen nostaa työnantajamielikuvan, jonka avulla on mahdollista saada tehtäviin sopivimmat ja parhaimmat tekijät. On tärkeää hallita työnhakijoiden odotuksia jo tehdessä rekrytointi-ilmoituksia. Rekrytointiprosessin aikana sekä haettavaa profiilia määriteltäessä on tärkeää osata nostaa esiin ne asiat, jotka houkuttelevat aidosti kiinnostuneet sekä potentiaalisimmat hakijat. Kinnusen mukaan työnantajamielikuvalla on kolme oleellista syy-seuraussuhdetta rekrytointiprosessin näkökulmasta, jotka ovat tunnetumpi työnantajamielikuva, houkutteleva työnantajamielikuva sekä omalta tuntuva työnantajamielikuva. Tunnettuus lisää

hakijoiden määrää, houkuttelevuus lisää parempien hakijoiden määrää, ja omalta tuntuva työnantajamielikuva takaa sitoutuneet hakijat.

4 INNOSTU TYÖSSÄ -HANKKEEN KUVAUS

Innostu työssä! -hanke on Hämeen ammattikorkeakoulun järjestämä työhyvinvointiin liittyvä hanke, jonka tavoitteena on vahvistaa Kanta-Hämeäisten mikro- ja pk-yritysten työyhteisöjen sisäistä motivaatiota ja innostusta, jota kautta työilmapiiriä voidaan parantaa. Hankkeen ajankohta toteutetaan aikavälillä 1.9.2017-31.12.2019. Kohdeorganisaatiot ovat ensisijaisesti innovatiivisia, kasvuyrityksiä sekä tietointensiivisiä yrityksiä. Yritykset ovat teollisuuden, biotalouden, vihreän logistiikan sekä elintarviketeollisuuden aloilta. Työinnostuksen vahvistamisen vaikutukset näkyvät välittömästi yrityksen tuloksessa, työhyvinvoinnissa sekä se tuottaa hyötyä myös kohdeyrityksen toimijoille ja muuhun perustoimintaan (Hämeen ammattikorkeakoulu n.d.).

Hankkeessa on mukana suunnilleen viisitoista yritystä. Kaikki kohdeyritykset ovat erilaisia, joten myös työhyvinvoinnin kehittäminen on erilaista jokaisessa yrityksessä. Kehitystyö alkaa aina keskustelulla yrityksen johdon kanssa, joista ilmenee haasteet ja ongelmat. Hankkeessa olennaista on vahvistaa yrityksessä olevia vahvuuksia ja positiivisuuden kierrettä. Koska iloisella mielellä töitä tekevä ja yhteen hiileen puhaltava työyhteisö on tehokkaampi ja tuotteliaampi yritykselle, on kehittämisen tavoitteena lisätä positiivisuutta, motivaatiota ja iloa työporukan keskuudessa. (Sippola, 2019).

Yrityskohtainen kehitystyö alkaa lähtötilanteen sekä tavoitteiden selvittämisellä, josta tehdään nykytilan arviointi, uusiutumisen sekä kehittämistarpeiden tunnistaminen. Seuraavaksi suunnitellaan itse kehittämisen prosessi. Toteutus tehdään aina yrityksen tarpeiden mukaan. Voidaan esimerkiksi hyödyntää Thomas-toimintatyöanalyysiä henkilöstön motivoimisessa ja sitouttamisessa, kehittää tiiminvetäjien ja johtajien esimiestaitoja, kehittää työn organisointia, järjestää yhteisöllisiä työpajoja sekä vertaisvierailuja tai korjata henkilöstön lyhyen aikavälin tietotaitopuutteita. Viimeisenä analysoidaan tulokset ja tehdään yrityskohtainen ylläpitosuunnitelma. Alla havainnollistava kuva projektin etenemisestä (Hämeen ammattikorkeakoulu n.d.).

Toteutus osallisuudessa



Kuva 2. Toteutus osallisuudessa (Hämeen ammattikorkeakoulu n.d.).

Projektin sivuilla luvataan, että työinnostus ja työn tuloksellisuus kasvavat, työhyvinvointi paranee, parhaat puolet tulevat esiin, kehitysmahdollisuudet toteutetaan, osaaminen sekä työinto saadaan voimavaraksi. Yrityskohmainen toimintasuunnitelma takaa sen, että kehitys tulee jatkumaan myös jatkossa (Hämeen ammattikorkeakoulu n.d.)

Osana Innostu Työssä! -hanketta on humanoidi NAO-robotti. NAO-robotti sisältää yli 2500 erilaista toimintoa, ohjelmoitavissa on useita eri käyttäytymis- ja aistimalleja lisää. Robotti ymmärtää yksittäisiä sanoja ja seuraa jatkuvasti katseellaan ihmisen kasvojen liikkeitä katsekontaktia hakien. Robotti pyrkii ensin löytämään äänen, jota seuraa katseellaan ja pyrkii hakemaan katsekontaktin. Silmien väri ilmaisee tunnetiloja, esimerkiksi punainen kertoo siitä, että NAO on saanut katsekontaktin ihmisen kanssa. NAO:n päässä on kaksi mikrofonia sekä liiketunnistinta, joiden avulla edellä mainitut toiminnot ovat mahdollisia. Siinä on myös useita muita antureita pitkin robottia, jotka tekevät havaintoja ympäristöstä. (Virta, 2019)

NAO elehtii jatkuvasti, ja se kaipaa virikkeitä koko ajan hereillä ollessaan. Silmät räpsivät, pää kääntyy, keho liikehtii. Robotti pystyy muun muassa soittamaan musiikkia, kertomaan vitsejä, opettamaan kieliä, auttamaan autistisia lapsia kommunikoimaan, tai esimerkiksi muuttamaan kirjoitetun tekstin puheeksi. (Virta, 2019). Sippolan (2019) mukaan NAO-robotti päätyi hankkeeseen, kun haluttiin tuoda jotain uutta ja innovatiivista kokeiltavaksi, ns. villin idean pilotti. Tarkoitus on, että robotti olisi ahkerassa käytössä jatkossakin, ja sen kanssa toimimista kehitettäisiin jatkuvasti.



Kuva 3. NAO-Robotti.

Oma roolini hankkeessa oli osallistua tutkijan roolissa edellä mainittuihin testauskertoihin. Tutkijana olin osallistujia havainnoiva. Tein ja suunnittelin kyselylomakkeet, jotka jaoin testauskertojen yhteydessä, joissa myös osallistuin NAO:n esittelyihin. Tehtäväni oli myös jatkuvasti kehittää robotin kanssa toimimista paremmaksi ja osallistuin ohjelmien suunnitteluun. Robottia ohjasi koneellisesti Esa Virta, joka on ohjelmoinut NAO:n alusta asti.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen työ, jonka tavoitteena oli perehtyä siihen, miten ihmiset suhtautuvat robottiin ja sen tuomiin mahdollisuuksiin.

Robotin testauskertoja toteutettiin viisi. Testauskertojen aikana robotti esittäytyi ja veti pienen jumpan, jonka osallistujat tekivät perässä. Tutkimusaineisto luotiin havainnoimalla osallistujia testauskertojen aikana, sekä kyselylomakkeilla, jotka jaettiin näiden testauskertojen yhteydessä (liite 1, 2 ja 3). Napakat ja tiiviit kyselylomakkeet nähtiin parhaimmaksi tavaksi tutkia osallistujien mielipiteitä, koska haluttiin varmistaa, että mahdollisimman moni vastaisi. Vastaamisesta haluttiin tehdä myös vaivatonta. Pitkän kyselyn täyttäminen jälkikäteen olisi varmasti ollut kynnykskysymys monelle. Robottikokeilut ja kyselyt olivat ikään kuin pulssinmittauksia ensimmäisestä kokemuksesta NAO:n kanssa. Tarkoituksena ei ollut tehdä syvällistä tutkimusta tässä vaiheessa, koska kuten sanottu, aihe on todella tuore. Tarkoituksena oli esitellä robottia ja sen tuomia mahdollisuuksia, ja ottaa selvää ihmisten mielipiteistä näihin. Projektiin osallistujat pitivät oletuksena, että ihmiset pitävät robottia koneena, joka vie heidän työpaikkansa tulevaisuudessa. Siksi koettiin tärkeäksi korostaa erityisesti myös kaikkia muita hyviä mahdollisuuksia.

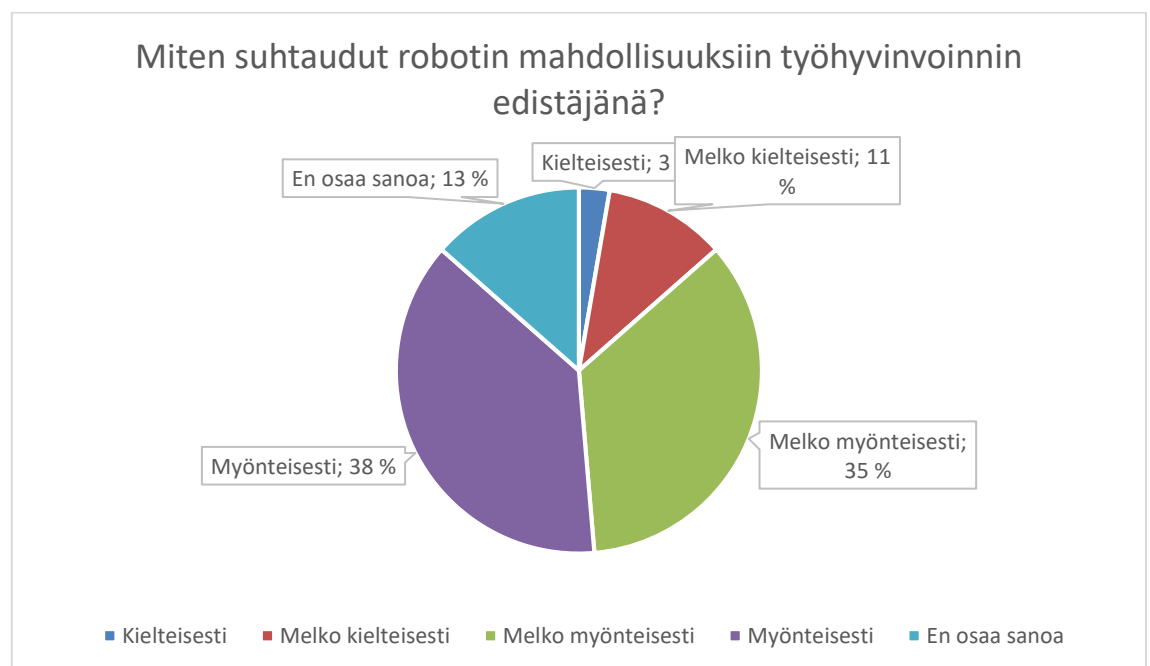
6 TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään kaikkien robotin testauskertojen tapahtumat ja kyselyjen tulokset. Tulokset vaihtelivat paikoittain ja tilanteet sekä eri ihmistyyppit ja erilaiset ryhmät tekivät jokaisesta kerrasta erilaisen.

6.1 Vierailu 1: Organisaatio A

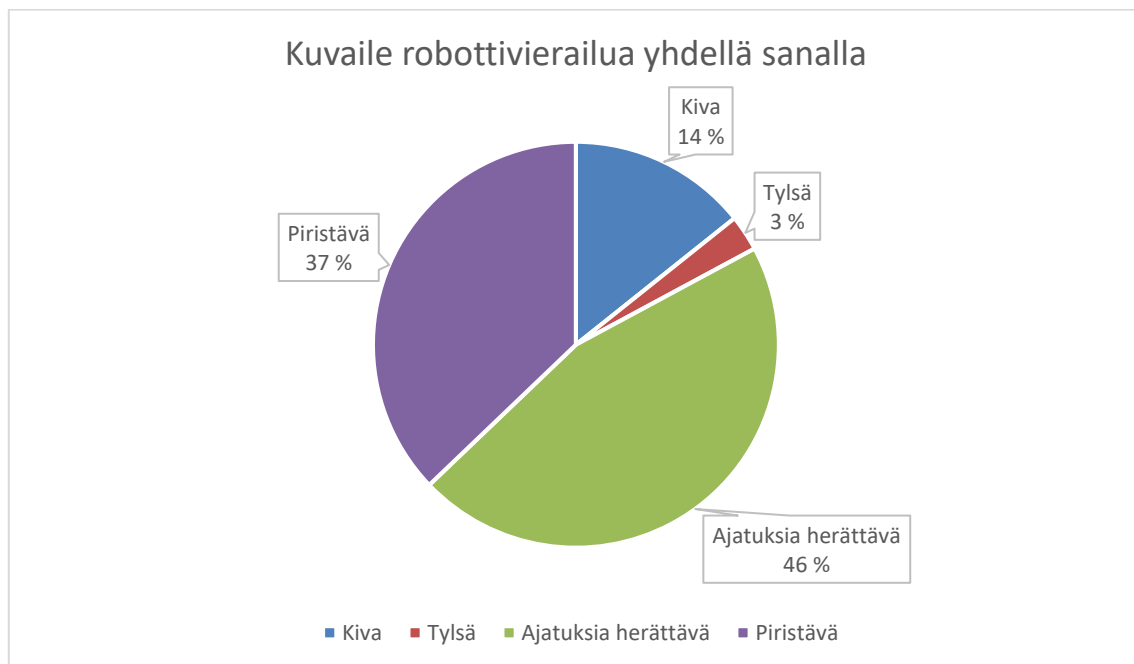
Ensimmäisenä kävimme NAO:n kanssa vierailulla, jossa oli paikalla yhteensä noin 50 eri yrityksen työntekijää. Tulimme kahvitaualle, ja aluksi esittäytyttiin ja robotti veti tai-chi -aiheisen taukojumpan. Tarkoituksena oli vain pistäytyä kyseisellä kahvitaualle, mutta toivottiin, että toteutettaisiin sama systeemi myös heidän vierailijoilleen. Lähes kaikki vastaanottajat osallistuivat jumppaamiseen. Toiminta sekä robotti herättivät ilmeistä hilpeyttä sekä suurta kiinnostusta. Alla on kaavioiden avulla havainnollistettuja kyselyiden tuloksia.

Kysyttäessä mielipiteitä robotin mahdollisuuksista työhyvinvoinnin edistäjänä suurin osa vastaajista suhtautui siihen myönteisesti (38%) tai melko myönteisesti (35%) (kuva 4).



Kuva 4. Suljettujen kysymysten tuloksia: Organisaatio A

Suurimmaksi osaksi robotin vierailukäynti koettiin tässä kohteessa pirstävänä (37%) ja ajatuksia herättävänä (46%). Vain 3% vastaajista piti vierailua tylsänä ja 14% kivana (kuva 5).



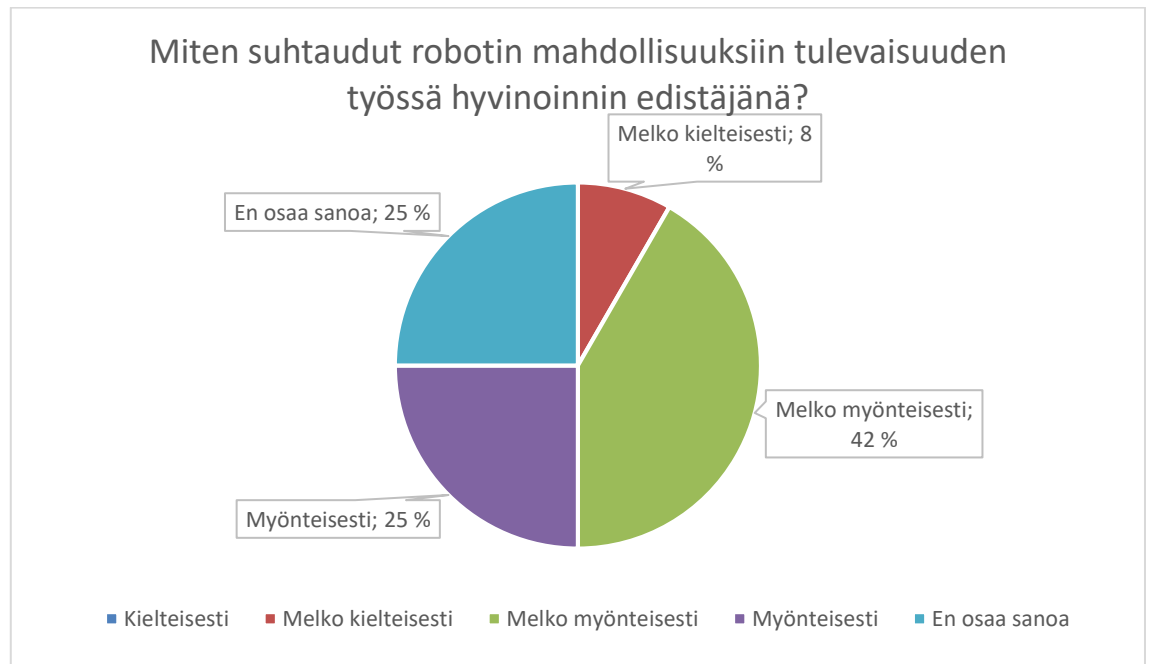
Kuva 5. Suljettujen kysymysten tuloksia: Organisaatio A (2)

Robotin tulevaisuuden näkyymiin työhyvinvoinnin edistäjänä suhtauduttiin melko positiivisesti, asteikolla yhdestä viiteen arvioita 3 ja 4 keräsivät eniten ääniä. Vain kolme vastaajaa uskoi täysin robotin osuuteen työhyvinvoinnin edistäjänä, sekä vielä pienempi vähemmistö ei juurikaan tai ollenkaan uskonut siihen.

6.2 Vierailu 2: Organisaatio B

Toinen toteutuskerta toteutettiin yrityksessä, jossa osallistujia oli kymmenkunta yrityksen työntekijää. Robotti myös esitteli itseään muutamalla sanalla englanniksi. Tavoitteena oli vetää jumppa, sekä onnitella erästä työntekijää merkkipäivästä. Toimintaan osallistuivat kaikki. Robotin herättämät reaktiot olivat melko neutraalin hillittyjä, mutta positiivisia. Kyselytulva ei ollut iso.

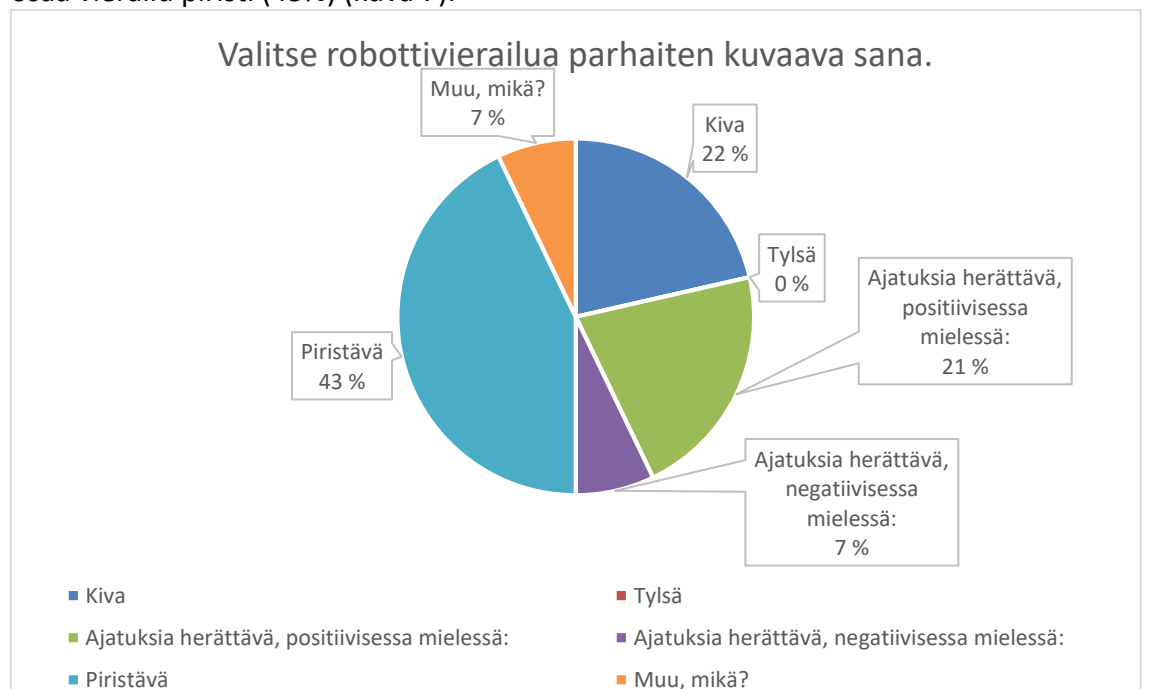
Myös tässä kohteessa enemmistö suhtautui myönteisesti robotin osuuteen työhyvinvoinnin edistäjänä. "Myönteisesti" -kohta keräsi kuitenkin selkeästi vähemmän ääniä kuin edellisessä kohteessa. Myös kielteisiä vastauksia tuli enemmän sekä "en osaa sanoa" -vastauksia (kuva 6).



Kuva 6. Suljettujen kysymysten tuloksia: Organisaatio B

Kysyttäessä kuinka paljon uskot robotiikan osuuteen työhyvinvoinnin edistäjänä asteikolla yhdestä viiteen, äänet painoutuivat kohtaan 4 (kuusi vastaajaa 14:sta). Kohta viisi eli hyvin vahva uskomus robotin osuuteen työhyvinvoinnin edistäjänä sai vain yhden äänen. Kohta kolme keräsi kolme ääntä, kohta kaksi keräsi kaksi ääntä ja kaikista heikoin vastaus eli yksi keräsi kaksi ääntä. Selkeä enemmistö vastasi pystyvänsä kuvittelemaan työskentelevänsä robotin kanssa. Kohdat "ei" ja "en osaa sanoa" keräsivät vain muutaman äänen.

Tässäkin kohteessa robotti herätti vastaajissa positiivisia ajatuksia. Valtaosa vierailu piristi (43%) (kuva 7).



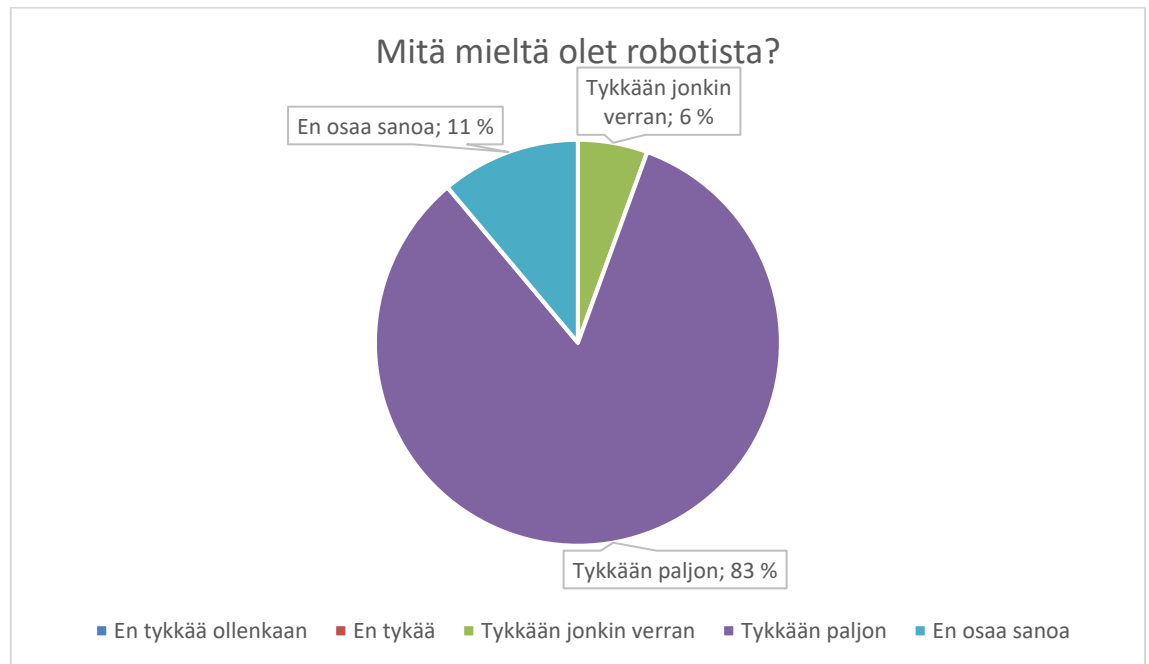
Kuva 7. Suljettujen kysymysten tuloksia: Organisaatio B (2)

6.3 Vierailu 3: Opiskelijaryhmä A

Kolmas testauskerta toteutettiin opiskelijaryhmän kanssa. Ryhmään kuului noin parisen kymmentä eri taustaista opiskelijaa. Kerta oli kokonaisuudessaan hyvin erilainen aikaisempiin verrattuna johtuen muun muassa kielellisistä syistä. Käyntiin kului enemmän aikaa kuin edellä mainituissa nopeissa visiiteissä, sillä kaikki tehtiin ajan kanssa. Ryhmälle tehtiin oma kyselylomake, joka oli helpommin ymmärrettävissä henkilöille, jotka eivät puhu suomea äidinkielenään.

Opiskelijaryhmä A otti robotin vastaan kaiken kaikkiaan hyvin iloisesti. He osoittivat kiinnostusta ja iloa selkeästi muita ryhmiä enemmän, mikä näkyi esimerkiksi siinä, että he tulivat aivan lähelle katsomaan robottia tai-chin ajaksi, ja toivat enemmän esille erilaisia tuntemuksiaan. Valtaisa kiinnostus näkyi muun muassa videokuvaamisena sekä robotin googlettamisella. He myös esittivät toiveita robotin tekemisestä. Moni tuli pitelemään robottia sylissään ja moni kertoi sen herättävän äidillisiä ja/tai isällisiä mielikuvia. Tämä ryhmä oli kaikista osallistuvien ja vuorovaikutuksellisin ryhmä, joka rakastui NAO:on täysin. Heidän kyselyidensä tulokset osoittavat heidän valtaisan sekä positiivisen mielikuvan tulevaisuuden robotiikkaa kohtaan. Ryhmä piti robotista paljon, mutta eivät silti ole täysin varmoja, osaisivatko kuvitella esimerkiksi työskentelevänsä sellaisen kanssa tulevaisuudessa. Alla on esitetty suljettujen kysymysten tulokset.

Kuva 8 kertoo vierailusta kaiken oleellisimman. 83% vastaajista kertoi pitävänsä paljon robotista. 11% valitsi kohdan ”en osaa sanoa” ja vain 6% kertoi tykkävänsä jonkin verran. Muut kohdat eivät keränneet ollenkaan ääniä.



Kuva 8. Suljettujen kysymysten tuloksia: Opiskelijaryhmä A

Kun kysyttiin että voisitko ajatella työskenteleväsi robotin kanssa, 16 vastaajaa oli sitä mieltä, että kyllä voisi. Vain muutama ei osannut sanoa tai ei voisi kuvitella. Robotin aiheuttamat reaktiot olivat hyvin yksipuoleisia tämän ryhmän kanssa. Lähes kaikki pitivät robotista kyselyn perusteella. Äänet jakoutuivat vain kahteen vastaukseen ”Valitse tämän päivän vierailua parhaiten kuvaava sana” -kohdassa, jossa ”kivan” sai 55% ja loput 45% valitsi ”hauska.”

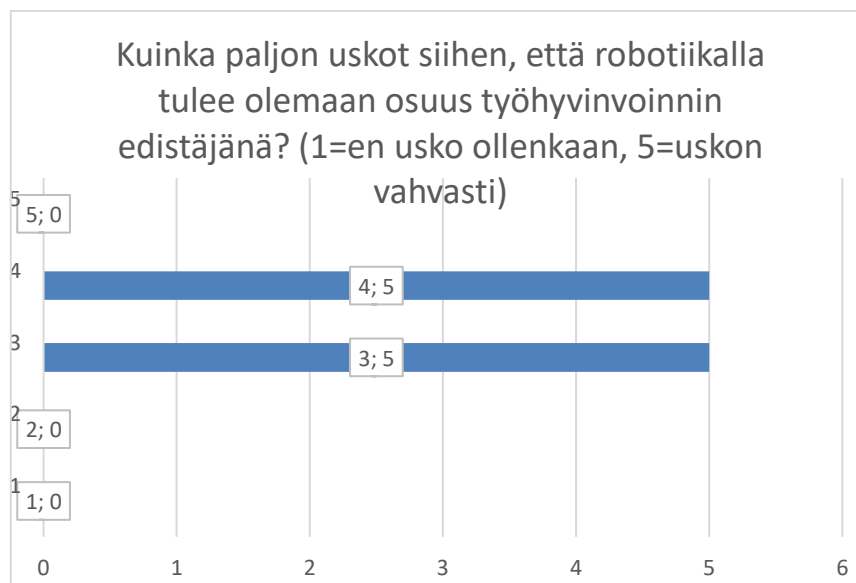
6.4 Vierailu 4: Organisaatio C

Vierailun kohderyhmänä toimi erään organisaation toimihenkilökuntaa, yhteensä noin 15 henkilöä. Kerroimme laajasti robotin ominaisuuksista ja toiminnasta, laajemmin kuin edellisillä käynneillä. Robotti esitti tavoitteen mukaisen jumpan, johon kaikki osallistuivat aktiivisesti.

Vastaanotto oli riemukas, tunteita herättävä sekä utelias. Erilaisia kysymyksiä satoi runsaasti ja tätä myöden keskustelu alkoi käydä kuumana, ja robotti alkoi herättää moninaisia ideoita vastaanottajien keskuudessa. Ryhmän kyselyiden tulokset olivat jakautuneet hyvin tasaisesti ja heidän yleiskuvansa tulevaisuuden robotiikasta on yleisesti ottaen positiivinen, vaikka moni ei osaisikaan kuvitella työskentelevänsä robotin kanssa.

Myös tällä ryhmällä äänet jakoutuivat tietyissä kysymyksissä hyvin tasaisesti. ”Miten suhtaudut robotin mahdollisuuksiin työhyvinvoinnin edistäjänä?” – kohdassa äänet jakoutuivat tasan 50% ”myönteisesti” ja ”melko myönteisesti” -kohtien välillä.

Tässäkin kohteessa tulokset jakaantuivat hyvin tasaisesti. Kohtaan ”Kuinka paljon uskot siihen, että robotiikalla tulee olemaan osuus työhyvinvoinnin edistäjänä?” kohdat 3 ja 4 keräsivät äänet tasaisesti (kuva 9).



Kuva 9. Suljettujen kysymysten tuloksia: Organisaatio C

Kohdassa ”voisitko ajatella työskenteleväsi robotin kanssa” äänet jakaantuivat myös tasaisesti. Vaikka robottiin on suhtauduttu muissa tämän kohteen vastauksissa hyvin positiivisesti, ”kyllä” kohta sai vain nipin napin enemmistön äänet (4/10), ja ”ei” sekä ”en osaa sanoa” saivat kummatkin kolme vastausta (kuva 10).



Kuva 10. Suljettujen kysymysten tuloksia: Organisaatio C (2)

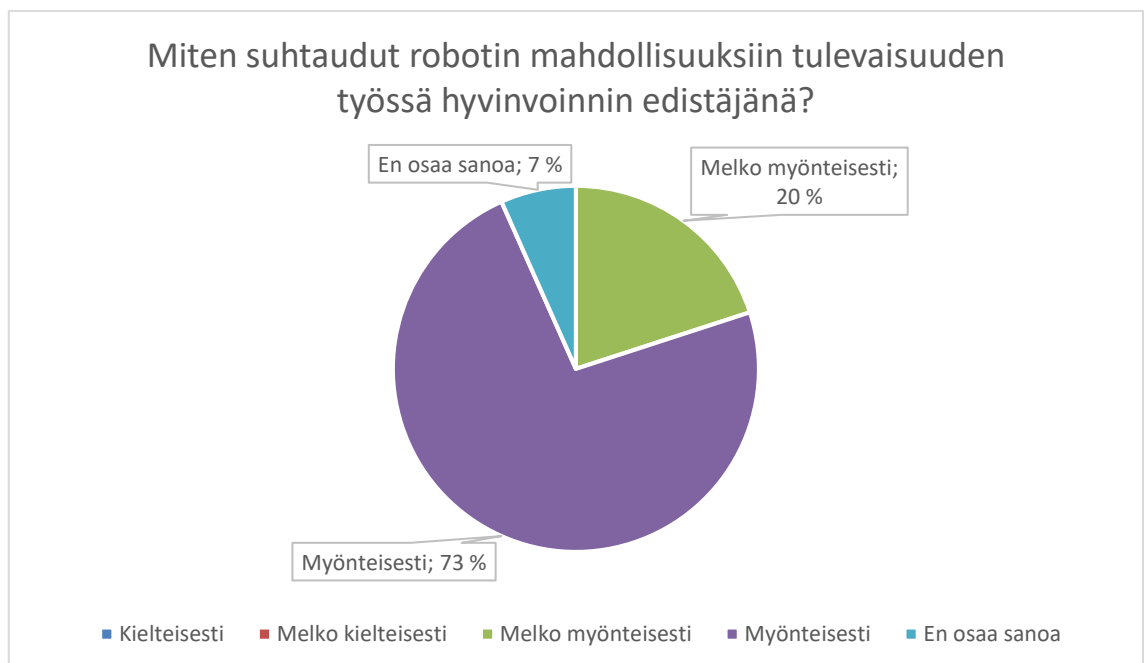
50% osallistujista oli sitä mieltä, että robottivierailu oli piristävä kokemus, sekä 42% tuumasi, että se herätti ajatuksia positiivisessa mielessä. Loput 8% olivat sitä mieltä, että robotti on kiva.

6.5 Vierailu 5: Opiskelijaryhmä B

Viimeisin testauskerta toteutettiin erään toisen opiskelijaryhmän luona. Suurin osa osallistujista oli nuoria, mutta myös aikuisopiskelijoita oli joukossa. Myös heidän luonaan aikaa kului suunnilleen tunti. Sinä aikana ehdimme hyvin kertoa NAO:n mahdollisuuksista ja vetää jumpan jopa kahden kertaan opiskelijoiden toiveesta.

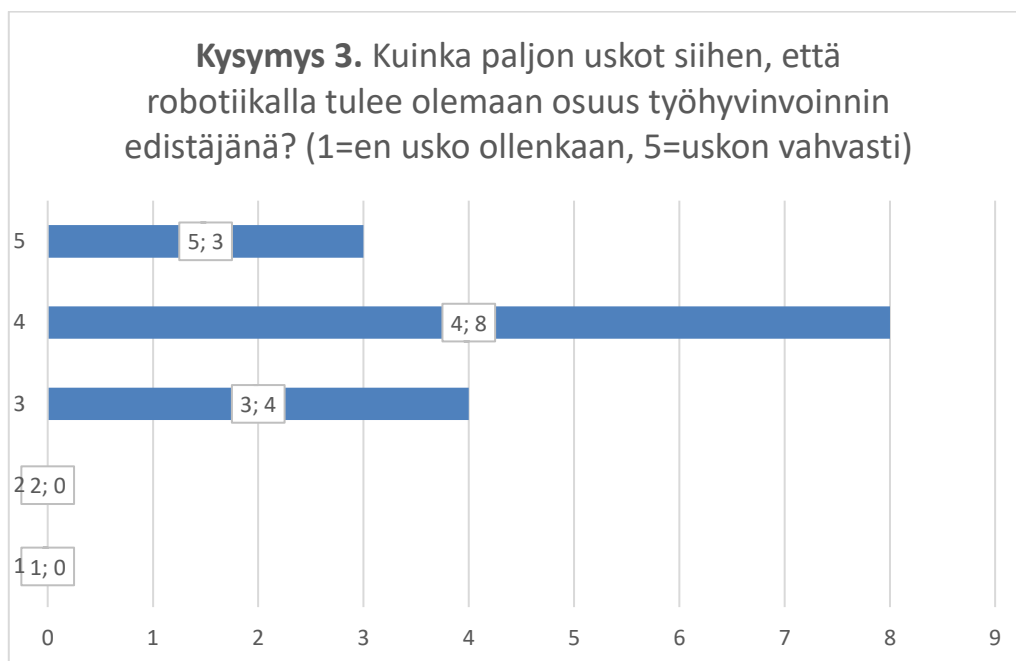
Vastaanotto oli hyvin positiivinen. Aluksi oli hieman jännitystä ilmassa, mutta nopeasti jumpan jälkeen osallistujat alkoivat ideoida heittää erilaisia kommentteja robotista. Myös tällä kertaa vierailua kuvattiin paljon osallistujien toimesta. Osa tuli hakemaan robotin kanssa katsekontaktia, ja monet olivat hymyssä suin. Tällä käynnillä tuli myös useampi kommentti robotin ”piinaavasta katseesta” sekä pelottavuudesta. Tämän opiskelijaryhmän vastaukset olivat enimmäkseen myönteisiä, ja yleisesti pitivät robotista suunnattomasti. Heistä huomattavasti suurin osa voisi työskennellä robotin kanssa tulevaisuudessa. Alla on esitetty suljettujen kysymysten tulokset.

Selkeä enemmistö (73%) vastaajista suhtautui robotin mahdollisuuksiin työhyvinvoinnin edistäjänä myönteisesti (kuva 11). Kuva osoittaa sen, kuinka yksipuoleisia sekä vastaukset että reaktiot olivat tämän ryhmän kohdalla.



Kuva 11: Suljettujen kysymysten tuloksia: Opiskelijaryhmä B

Kysyttäessä kuinka paljon uskot robotiikan osuuteen työhyvinvoinnin edistäjänä asteikolla yhdestä viiteen, äännet painottuivat jälleen kohtaan 4 ja 3. Poikkeuksellisesti myös kohta 5 sai kolmena vastaajan äänen (kuva 12).



Kuva 12. Suljettujen kysymysten tuloksia: Opiskelijaryhmä B (2)

Jälleen valtaosa vastaajista (8/13) pystyi kuvittelemaan työskentelevänsä robotin kanssa. Loput äänet jakautuivat tasaisesti ”en osaa sanoa” ja kielteävän vastauksen välille. Myös tässä kohteessa vierailu koettiin enimmäkseen piristäväksi (59% vastaajista) sekä positiivisessa mielessä ajatuksia herättäväksi (29% vastaajista). 6% osallistujista piti robottia kivana.

Suljettujen kysymysten perusteella tällä ryhmällä oli kaikista positiivisimmat näkemykset robotin tulevaisuudesta sekä he kaikista ryhmistä todennäköisimmin voisivat kuvitella työskentelevänsä sen kanssa.

6.6 Yhteenveto ja vertailu vierailuista

Robottiin suhtauduttiin yleisesti ottaen valtavan innostuneesti. Robotti aiheutti ihmisissä paljon naurua, ihmetystä, uteliaisuutta ja iloisuutta. Ymmärrettävästi robotiikka herättää myös paljon erilaisia ajatuksia ihmisissä. Moni toivoi robottia uudelleen vierailemaan, joka kertoo onnistumisestamme tavoitteessa. Saimme selkeästi pienen irtioton aikaan keskellä päivää. Kyselylomakkeiden vastauksissa korostui hyvin myönteinen suhtautuminen robottiin. Vain muutama kyselylomakkeeseen tuli kielteisiä vastauksia. Oli myös selvää, että ihmisten noustessa pystyyn jumppaamaan oli positiivinen energiabuusti päivään. Näiden vierailujen perusteella NAO-roboti on erittäin tervetullut lisä työelämään lisäämään työhyvinvointia.

Tilanne tuntui vaikuttavan oleellisesti reaktioihin. Väen runsaus toi enemmän hilpeyttä ja iloa tapahtumaan. Myös työ-/opiskelijaporukan sisäinen ilmapiiri vaikutti oleellisesti siihen, millainen tunnelma robottivierailun aikana oli, ja kuinka paljon robottiin uskallettiin ottaa kontaktia. Siinä missä joidenkin keskustelu lähti lentämään jopa rivouksiin liittyen robottiin, toinen porukka hymyili ujosti ja meni sitten jatkamaan kiltisti töitään tai

opiskelua. Voisi olettaa, että robotti olisi oiva yhteishengen lisääjä, sillä sen läsnäolo selkeästi lisää kommunikaatiota ihmisten välillä. Aitoa uteliaisuutta oli havaittavissa lähes kaikissa vierailuissa. Ainoa poikkeus oli organisaatio A:n tiloissa tehty extempore-vierailu tilaisuuteen, johon meitä ei osattu laisinkaan odottaa, jolloin tilanne ei myöskään tullut kovin luontevasti hoidetuksi.

Kaikista innostunein vastaanotto oli opiskelijaryhmä A:n luona sekä organisaatio C:n luona. Hillityin reaktio tuli organisaatio B:ltä. Vaikka heidän rektionsa sekä vastauksensa olivat hillittyjä, suurimmaksi osaksi heillä uskottiin robotin tulevaisuuden näkökulmiin työhyvinvoinnin parissa. Voi todeta, että ryhmissä, jotka olivat eniten innostuneita, myös äänet jakautuivat tasaisimmin kuin ryhmissä, jotka suhtautuivat neutraalimmin robottiin. Opiskelijaryhmä B:n ryhmässä oli enimmäkseen nuoria opiskelijoita, joten voisi vetää johtopäätöksen, että nuorilla on robotiikan tulevaisuudesta positiivisin kuva. Kiinnostus robotiikkaa kohtaan ei kuitenkaan vaikuttanut olevan iästä kiinni. Eniten ennakkoluuloisia kommentteja kuitenkin tuli vanhemman sukupolven suusta, joiden kommentit liittyivät juuri työpaikkojen ”viemiseen”.

Valtaosa kaikista NAO:n aiheuttamista reaktioista olivat positiivisia. Kuitenkin joukossa oli aina myös niitä, joita ei esimerkiksi kiinnostanut. Tämä näkyi esimerkiksi puhelimeen tuijotteluna ja kädet puuskassa seisomisella. Muutamia kommentteja robotin aiheuttamasta uhkasta viedä työpaikat myös heitettiin ilmoille. Ne olivat kuitenkin hyvin vähissä, ja mahdollisuuksista puhuminen oli se mistä eniten käytiin keskustelua.

7 POHDINTA

Tulokset kertovat, että robotti on oikein tervetullut ja kiinnostava asia työ- ja opiskelupaikoilla. Ikäluokasta riippumatta tulos oli robotin kannalta edullinen. Tuloksien mukaan robotti lisää iloa työpäivään. Tästä voisi päätellä sen lisäävän työhyvinvointia. On kuitenkin huomioitava se seikka, että kyse on vain pikakäynneistä, ja uutuudenviehätyksellä voi olla tässä osansa. Mitä tapahtuu, kun robotti on jo osa rutiineja ja arkea? Herättääkö se edelleen viehätystä?

Opinnäytetyön tekeminen kokonaisuudessaan oli jatkuvaa kehittämistä. Robotin liikkeitä, vierailujen agenda ja esitystämme muutettiin aina tilanteen mukaan. Ensimmäisen vierailun kyselylomake todettiin epätoimivaksi: kaksipuoleinen paperi aiheutti sen, että kaikkiin kysymyksiin ei saatu vastauksia, ja kyselyn täyttäminen oli vaivalloista nopeaan tilanteeseen nähden. Niinpä kyselyä muokattiin toimivammaksi. Uutuutensa vuoksi tähän asiaan perehtyminen oli kuitenkin siinä mielessä helppoa, että saatoin lähteä liikkeelle hyvin monesta eri näkökulmasta, ja tuoda esille omani.

Robotti voi tehdä mekaanisen ja ”tylsän” työn, jolloin työntekijälle jää enemmän aivotyötä ja luovuutta vaativan työn tekemiseen, eikä rutiinistöistä aiheudu rasitusta. Tämä yksinään voi lisätä hyvinvointia. Sen lisäksi robotilla on paljon muitakin mahdollisuuksia, jotka lisäävät työhyvinvointia sekä sitoutuneisuutta, joilla on vaikutusta myös työn tulokseen. Robotti voisi esimerkiksi toimia liikunnanohjaajana, ravintoneuvojana, tai vaikkapa huolehtijana, joka komentaa huolehtimaan niska-hartiaseudusta esimerkiksi pitämällä venyttelyhetken. Teknologian kehittyessä robotti voisi olla myös tarkkailija, joka huomaa, kun työntekijä tarvitsee esimerkiksi tauon, lääkäriä tai jotakin muta. Miksei robotti voisi toimia myös terveysneuvojana, joka arvioi vointia, ja ohjaa eteenpäin tarvittaessa. Robotti voisi esimerkiksi antaa vinkkejä turvottelevaan vatsaan, pääkipuun, tai jumissa olevaan niskaan tai selkään rutiininomaisten asioiden puitteissa. Robotti voisi myös auttaa meitä kehittämään omaa tunneälyämme sekä itsetuntemustamme, jotta voisimme paremmin. Robotti voisi muun muassa esimerkiksi säännöllisten tehtävälisterien avulla auttaa meitä selvittämään omia tunteita tai halujamme, joita meidän on vaikea itse tunnistaa. Esimerkiksi kuukausittain täytettävä itsensä kehittämisen to do -lista voisi olla robotin ohjaama, jonka tulokset kuitenkin jäävät työntekijälle itselle. Mahdollisuuksia on runsaasti.

Robotin avulla on mahdollista yhä parantaa työinnostuksen ja tuloksellisuuden tavoittamista. Energiatasoa voidaan nostaa muun muassa robotin ohjaaman jumpan tai pienten verryttelymuistutusten avulla. Robotti voi

myös automatisoida tiettyjä rekrytointiprosessin vaiheita, jotta esimiehille ja HR-ammattilaisille jää enemmän aivotyötä eivätkä rutiinityöt ole rasitteena. Myös keskittymiskyky ja itsensä johtaminen helpottuvat ja yhä useamman on helpompi saavuttaa ne, kun robotiikka on auttamassa meitä.

Jotta robottia voitaisiin edelleen kehittää työhyvinvointia edistäväksi, on ajateltava asiaa yksittäisen työntekijän tuottavuuteen vaikuttavien tekijöiden kannalta. Miten robotti voisi edelleen lisätä vireyttä? Miten se auttaisi keskittymään paremmin? Mikä robotin teko ilahduttaisi yksilöä? Mitä se voisi tehdä yksilön eduksi? Näin maksimoidaan robotiikasta saatava hyöty.

Yksilön keinot ja mahdollisuudet työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja/tai saavuttamiseksi piilevät oman hyvinvoinnin huolehtimisessa. Oleellista on löytää tasapaino levon, liikunnan ja ravinnon välillä, joka johtaa tuloksekkaaseen energiatasoon. Työn imun kokemista voi edistää hakeutumalla itselle mielekkääseen työhön ja pitämällä huolta siitä, että omassa elämässä on iloa tuottavia asioita. Erityisen tärkeää nykypäivän multitaskaamisen maailmassa on osata huolehtia omasta keskittymiskyvystä. On hyvä keskittyä vain yhteen asiaan kerrallaan ja laittaa puhelin ja sähköposti älä häiritse - tilaan ja varata niiden läpikäynnille aikansa päivästä.

Esimiehen tehtävä työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämisessä on ensisijaisesti tehdä työnsä johtajana hyvin muun muassa viestimällä selkeästi, antamalla tarvittavat resurssit työn tekemiseen sekä muistamalla antaa kiitosta sekä kuunnella alaisiaan. Oleellista on löytää oikeat ja motivoituneet tekijät paikalleen ja sitouttaa ja motivoida henkilöstöä. Esimies voi myös olla esimerkkinä muille pitämällä itse huolta hyvinvoinnistaan ja kannustaa myös alaisiaan siihen. Esimerkiksi liikuntaan voi kannustaa ottamalla työyhteisöön käyttöön e-Passi -systeemin. Esimies voi myös toiminnallaan luoda työpaikalle avoimen, hyväksyvän ja keskusteleavan ilmapiirin, joka edesauttaa yksilöiden tunneälytaitojen kehittymistä ja itseensä uskomista, joilla on suuri vaikutus työn tulokseen.

Teknologia ei voi kuitenkaan kokonaan pitää meistä kokonaan huolta, se jää meidän tehtäväksemme. Tulevaisuudessa on erityisen tärkeitä osata pysähtyä ja olla minkään häiritsemättä omia ajatuksia. Lepo, mielen tyhjentäminen sekä keskittymiskyvystä huolehtiminen on meidän itsemme vastuulla. Se on varmasti yksi tulevaisuuden ja tämän päivän isoja haasteita. Teknologia vie ihmiskuntaa eteenpäin, kunhan sitä osataan käyttää älykkäästi. Se voi auttaa meitä kerryttämään tietämystämme ja tekemään elämästämme parempaa.

LÄHTEET

Alasoini, T. Houni, P. 2019. Robotti työkaverina, s. 6. *Work up! Tulevaisuuden työ*. Haettu 20.8.2019 osoitteesta <https://ejulkaisu.grano.fi/grano/workup>

Andersson, C. Hiltunen, E. Katavisto, S. Numminen, J. 2015. *Onko robotti tulevaisuuden sairaanhoitajan paras kaveri?* Haettu 29.4.2019 osoitteesta <https://sairaanhoitajat.fi/2015/sairaanhoitajapaivien-tulevaisuusdebatti-onko-robotti-tulevaisuuden-sairaanhoitajan-paras-kaveri/>.

Conibear, R. 2016. Hyvän johtajan tunnusmerkit. Haettu 9.10.2019 osoitteesta <https://www.thomasinternational.net/fi-fi/blog/march-2016/the-characteristics-of-a-good-manager/>

Dufva, M. Halonen, M. Kari, M. Koivisto, T. Koivisto, R. Myllyoja, J. 2017 Valtioneuvoston kanslia, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Haettu 27.4.2019 osoitteesta http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160253/Kohti_jaettu_yymm%C3%A4rryst%C3%A4_t%C3%B6n_tulevaisuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hämeen ammattikorkeakoulu, (n.d.). Innostu työssä! Haettu 20.4.2019 osoitteesta <https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2018/06/Esite-Innostu-tyossa.pdf>

Hämeen ammattikorkeakoulu (n.d.). Innostu työssä. Hankkeen toimenpiteet. Haettu 15.8.2019 osoitteesta <https://www.hamk.fi/projektit/innostu-tyossa/#toimenpiteet>

Hämeen ammattikorkeakoulu (n.d.). Innostu työssä. Hyödyt. Haettu 10.8.2019 osoitteesta <https://www.hamk.fi/projektit/innostu-tyossa/#hyodyt>

Hämeen ammattikorkeakoulu (n.d.). Innostu työssä. Perustiedot. Haettu 10.8.2019 osoitteesta <https://www.hamk.fi/projektit/innostu-tyossa/#perustiedot>

Hämeen ammattikorkeakoulu (n.d.). Toteutus osallisuudessa. Haettu 15.8.2019 osoitteesta <https://www.hamk.fi/projektit/innostu-tyossa/?cn-reloaded=1#perustiedot>

Jokiranta, S. (n.d.) Miten tukea työurien jatkamista työpaikoilla? Haettu 12.9.2019 osoitteesta https://kuntoutussaatio.fi/files/1030/Seppo_Jokiranta_26_9_12.pdf

Jopia (n.d.) Thomas-järjestelmä lyhyesti. Haettu 9.10.2019 osoitteesta <https://www.iopia.fi/palvelut/thomas-jarjestelma/>

Kinnunen, J. 2019. Työntekijän sitouttaminen – 3 nyrkkisääntöä. Haettu 11.10.2019 osoitteesta <https://atalent.fi/blog/nyrkkisaannot-tyontekijan-sitouttamiseen-osa-1>

Lappi, T.; Tuominen, C.; Luukka, P.; Stelander, P. (n.d.) Haettu 3.5.2019 osoitteesta <https://www.tallinksilja.fi/kasvua-nakyvissa>

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Haettu 20.4.2019 osoitteesta <http://herkules oulu.fi/isbn9789514290244/isbn9789514290244.pdf>

Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

Oksanen, K. (2017). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa – Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Haettu 27.4.2019 osoitteesta http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80036/13_17_tulevaisuus-selonteko_osa1_FI.pdf

Pohjanpalo, O. 2017. Vanhusten hoitajien määrä vähenee, kun hallitus vaatii miljoonasäästöjä – tilalle robotteja ja pienipalkkaisia opiskelijoita. Haettu: 29.4.2019 Osoitteesta <http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005028910.html>.

Pölönen, P. (2018). Tulevaisuuden tärkein taito. Haettu 24.5.2018 osoitteesta <https://www.youtube.com/watch?v=RKHsA8D7-bU>

Pölönen, P. (2019) Uusia ajatuksia. Haettu 29.3.2019 osoitteesta <https://www.youtube.com/watch?v=YDMT2pTsp7A>

Sippola, K. (2019). Lisää työhyvinvointia onnellisuusharjoituksilla. HAMK Unlimited Professional 10.1.2019. Haettu 25.4.2019 osoitteesta <https://unlimited.hamk.fi/yrittajyys-ja-liiketoiminta/lisaa-tyohyvinvointia-onnellisuusharjoituksilla/>

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Oy UNIPress Ab

Thomas International (n.d.) Sitouttaminen. Haettu 9.10.2019 osoitteesta <https://www.thomasinternational.net/fi-fi/business/solutions/employee-engagement/>

Haastattelut:

Virta, E. (2019). Opetusassistentti, HAMK. Haastattelu 7.3.2019.

KYSELYLOMAKE

Robotista on moneksi; sen kanssa voi jumpata, jutella, opetella kieliä, pelata esimerkiksi muistipelejä ja niin edelleen. Robotti voi olla myös kognitiivinen tuki, joka muistuttaa juomaan tarpeeksi vettä, laittamaan puhelimen äänettömälle keskittymistä vaativan tehtävän aikana tai vaikkapa käymään pienellä happihyppelyllä, kun huomaa sinun tarvitsevan sitä. Robotilla saattaisi siis olla tehtävänsä työhyvinvoinnin edistäjänä. Se voisi myös hoitaa rutiininomaisimmat ja yksinkertaisimmat työtehtävät, jolloin työntekijän työtaakka helpottuu ja hän voi keskittyä paremmin varsinaiseen työhönsä.

Kysymys 1. Millaisia ajatuksia tämä herättää?

Kysymys 2. Miten suhtaudut robotin mahdollisuuksiin tulevaisuuden työssä työhyvinvoinnin edistäjänä?

1. Kielteisesti 2. Melko kielteisesti 3. Melko myönteisesti 4. Myönteisesti 5. En osaa sanoa

Kysymys 3. Kuinka paljon uskot siihen, että robotiikalla tulee olemaan osuus työhyvinvoinnin edistäjänä? (1=en usko ollenkaan, 5=uskon vahvasti)

1 2 3 4 5

Kysymys 4. Voisitko ajatella työskenteleväsi robotin kanssa?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Kysymys 5. Miten omassa työssäsi voisi hyödyntää robottia?

Kysymys 6. Valitse robottivierailua parhaiten kuvaava sana.

Kiva

Tylsä

Ajatuksia herättävä, negatiivisessa mielessä

Ajatuksia herättävä, positiivisessa mielessä

Pirstävä

Muu, mikä?

Kysymys 7. Kommentteja, ideoita, risuja ja ruusuja tämän päivän robottivierailusta? Sana on vapaa.

KyselyNAO-Robotista

Robotin kanssa voi jumpata, jutella, opetella kieliä, pelata pelejä ja paljon muuta. Robotti voi auttaa opiskelussa. Robotti voi myös auttaa töiden tekemisessä.

Kysymys 1. Mitä ajattelet tästä?

Kysymys 2. Mitä mieltä olet robotista?

1. En tykkää ollenkaan
2. En tykkää
3. Tykkään jonkin verran
4. Tykkään paljon
5. En osaa sanoa



Kysymys 3. Voisitko ajatella työskenteleväsi tai opiskeleväsi robotin kanssa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Kysymys 4. Valitse tämän päivän vierailua parhaiten kuvaava sana

- Kiva
- Tylsä
- Hauska
- Outo
- Tyhmä
- Pelottava
- En tykkää
- Tykkään

Kysymys 5. Olisiko sinulla jotakin sanottavaa robotista tai vierailustamme? Tähän voit kirjoittaa mitä mieleesi tulee.

Robotista on moneksi; sen kanssa voi jumpata, jutella, opetella kieliä, pelata esimerkiksi muistipelejä ja niin edelleen. Robotti voi olla myös kognitiivinen tuki, joka muistuttaa juomaan tarpeeksi vettä, laittamaan puhelimen äänettömälle keskittymistä vaativan tehtävän aikana tai vaikkapa käymään pienellä happihyppelyllä, kun huomaa sinun tarvitsevan sitä.

Millaisia ajatuksia tämä herättää?

Miten suhtaudut robotin mahdollisuuksiin tulevaisuuden työssä työhyvinvoinnin edistäjänä?

1. Kielteisesti
2. Melko kielteisesti
3. Melko myönteisesti
4. Myönteisesti
5. En osaa sanoa

Voisitko ajatella työskenteleväsi robotin kanssa?

Olisiko sinulla sellaisia työtehtäviä, joissa robotti voisi auttaa? Jos, niin millaisia?

Kuvaile robottivierailua yhdellä sanalla

Kiva

Tylsä

Ajatuksia herättävä

Piristävä

Kommentteja, ideoita, risuja ja ruusuja tämän päivän robottivierailusta? Sana on vapaa.

Robotilla tulee olemaan osuus työhyvinvoinnin edistäjänä tulevaisuudessa (1=en usko ollenkaan, 5=uskon vahvasti)

1

2

3

4

5