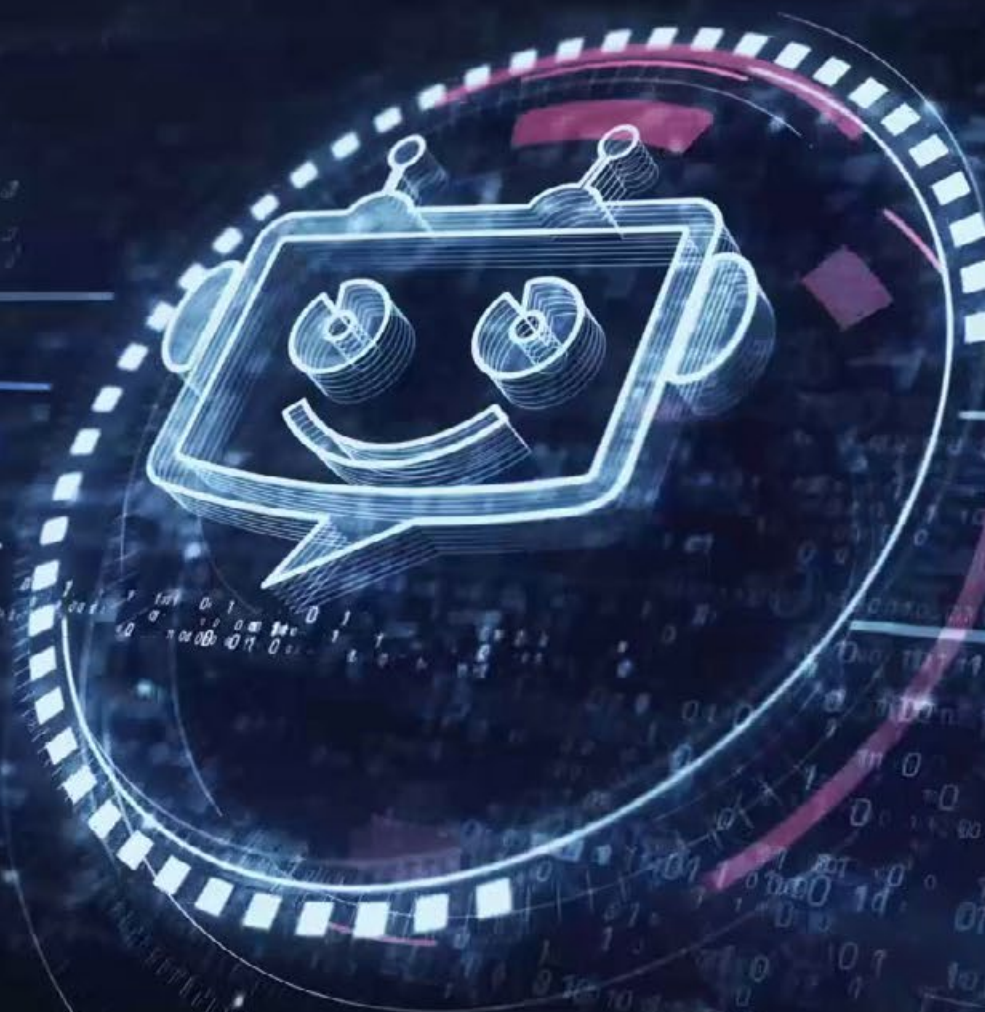


ReBoot PLAYBOOK



Euroopan unionin
osarahoittama

ROBOCOAST EDIH European
Digital Innovation
Hubs Network

SATAKUNNAN
KAUPPAKAMARI



SATAKUNTALIITTO
Regional Council of Satakunta

PORI

innokaupungit

Prizztech

ReBoot Satakunta

Toteutusaika

1.5.2023–31.10.2024

Rahoitus

Euroopan unioni (60%) ja Porin kaupunki (40%)

Hankkeen toteuttaja

Prizztech Oy

Gallen-Kallelankatu 8, 28100 Pori

Toimintalinja

Innovatiivinen Suomi

Erytistavoite

Digitalisaation etujen hyödyntäminen kansalaisten, yritysten ja julkishallinnon hyväksi

Taiton ja verkkoversion suunnittelu ja toteutus

Idearäätäli Oy

Playbook verkossa

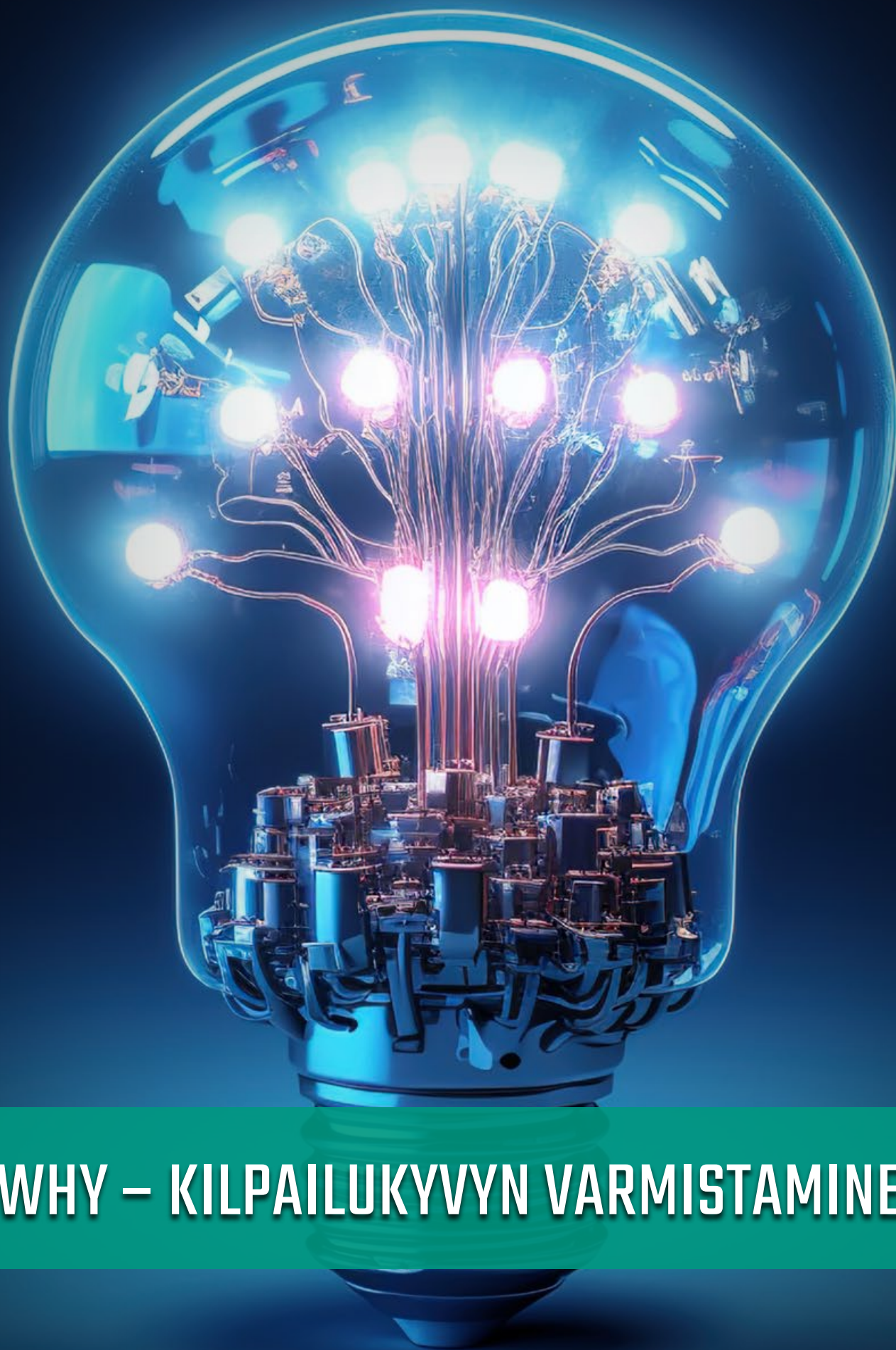
playbook.robocoast.eu

Digitaalisilla ratkaisulla kilpailuetua

ReBoot Satakunta -hankkeessa suunniteltiin ja pilotoitiin uusi ReBoot -toimintamalli alueellisessa yhteistyössä Robocoast EDIH ja Satakunnan kauppakamarin kanssa. Hankkeessa toteutettiin kolme digitaalista käyttöönottokokeilua, jotka dokumentoitiin tähän Playbookiin.

Sisältö

Why – Kilpailukyvyn varmistaminen.....	4
How – Yhdessä oivaltaminen.....	6
What – Mitä teimme?.....	9
Case 1 – Ketterästi henkilöstökokemuksen pulssille	16
Case 2 – Intrabotti HR-palveluiden tukena	22
Case 3 – Automaattinen tarjouspyyntöjen analysointi.....	28
Stepit matkalla digimuutokseen	33



WHY – KILPAILUKYVYN VARMISTAMINEN



Yhteiskehittämisestä buustia digimuutokseen ja kilpailukykyyn

On joitain asioita, joissa pitää päästä mukaan liikkuvaan junaan tai muut ajavat ohi. Digitalisaatio on yksi keskeisimmistä. Uudet teknologiat mullistavat työn tekemistä ja liiketoimintamalleja, ehdimmepä me mukaan tai emme.

Siksi olemme halunneet pohtia, millaista oppimista ja haltuunottoa yrityksissä vaaditaan, jotta emme jäisi sivustakatsojiksi. On vaikea päästä mukaan, kun ei osaa puhua yhteistä kieltä. Digivälineet eivät myöskään ole mikään ratkaisu, jos emme ymmärrä, mitä niiden avulla pitäisi saavuttaa. Tilaaja-tuottaja- mallista olisi tärkeää päästä kohti oivaltavaa, rehellistä kumppanuutta. On myös tärkeää lähteä liikkeelle, sillä organisaatioiden osaaminen kasvaa vain kokeilemalla ja tekemällä. Näiden asioiden takana on johtaminen, jopa sen vaikein laji – muutosten johtaminen.

Tätä problematiikkaa taklasi ReBoot Satakunta -hanke. Loimme hyviä kumppanuuksia, pyrimme co-learningiin, pohjustimme huolella ja opimme yhdessä. Tältä sivustolta voit tutkia, mitä saimme aikaan ja millaisia havaintoja kiteytimme.

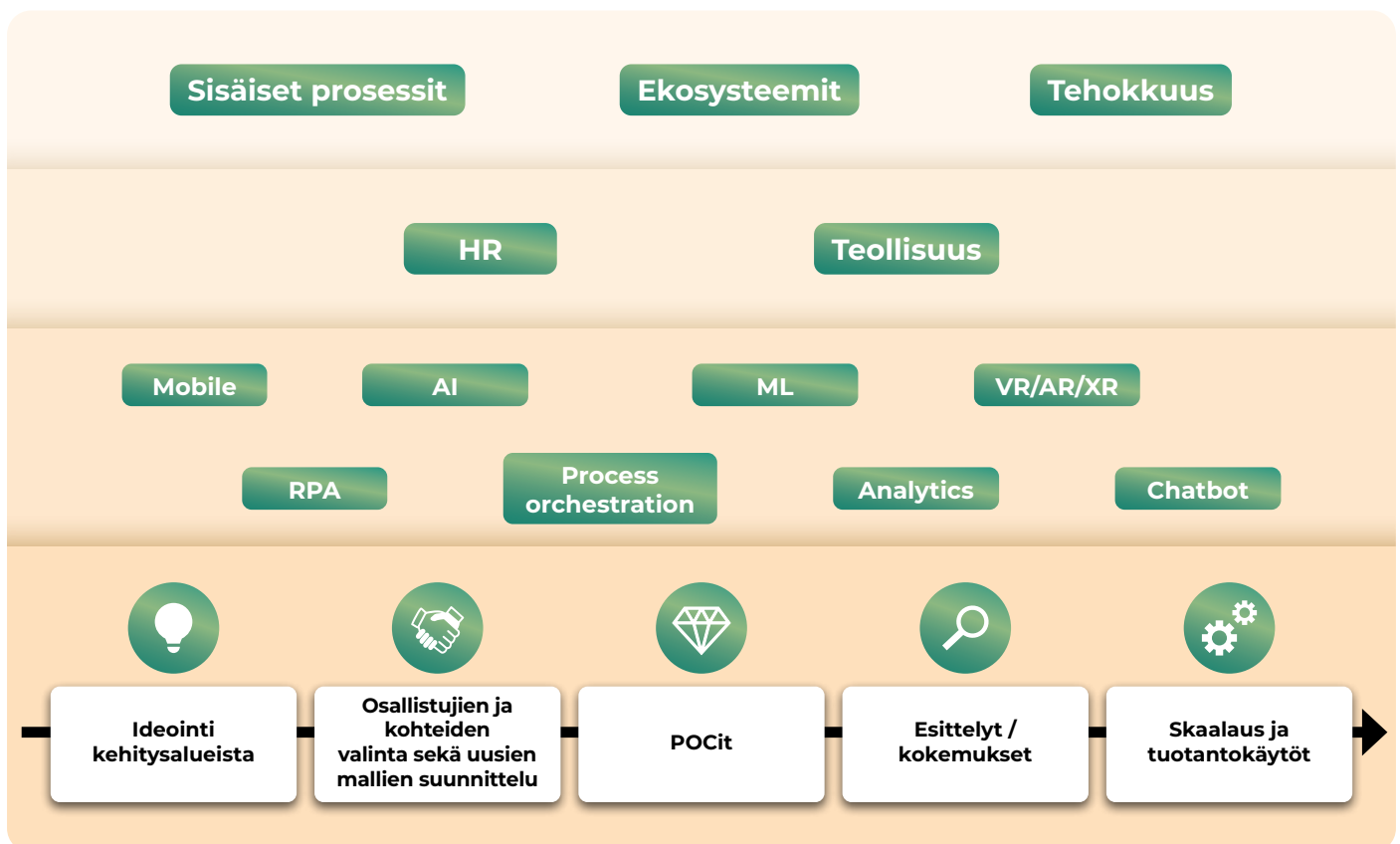


HOW – YHDESSÄ OIVALTAMINEN

Erikoisosaamisella ja POC-kokeiluilla haasteista mahdollisuuksia

Reboot Satakunta yhteistyöhankkeessa avasimme uusia näkökulmia liiketoiminnan ja digitaalisten teknologioiden yhteensovittamiseen kokeilukulttuuria ja yhdessä oppimista hyödyntäen. Idea syntyi kauppakamarin digitalisaatio-, teollisuus- ja HR-valiokuntien tarpeesta kehittää yritysten osaamista ja ymmärrystä uusista radikaaleista ICT-teknologioista sekä niiden vaikutuksesta työn tekemiseen ja liiketoiminnan kilpailukykyyn. Lähtökohtanamme oli yhdistää eri valiokuntien erikoisosaamista niin teknologioita kuin liiketoimintaprosesseja läpikäytäessä.

Reboot Satakunta



Tekeminen on pitänyt sisällään sekä teknologiakoulutusta että ohjattua ideointia (Ideamarket), joissa läpikäytiin liiketoiminnan kehitysajatuksia tulevaisuuden työtapoja visioiden. Näiden pohjalta valitsimme kolme kokeiltavaa caseä ja mietimme uusia toimintamalleja vastataksemme tunnistettuihin haasteisiin. Toteutettujen Proof of Concept (POC) -projektien jälkeen esittelimme kokemukset erilaisilla foorumeilla, jotta voisimme kaikki oppia havainnoistamme ja jatkaa kehittymistä.

Olennaista onkin rohkaista yrityksiä jatkuvaan kokeiluun ja innovointiin ja sitä kautta oppimaan onnistumisista ja epäonnistumisista. Edistimme innovaatioita nopeuttamalla uusien ideoiden toteuttamista, vähentämällä suurten epäonnistumisten riskiä sekä parantamalla aidosti kilpailukykyä nopeamman sopeutumisen ja teknologisen etumatkan avulla. Samalla onnistuimme lisäämään myös henkilöstön kuulemistä, sitoutumista ja motivaatiota. Huomasimme, että jatkuva kehittäminen tekee yrityksestä dynaamisen ja oppivan. Näin on huomattavasti helpompi vastata tulevaisuuden haasteisiin ja hyödyntää uusia mahdollisuuksia tehokkaimmin.



WHAT - MITÄ TEIMME?

Ideamarketeista eväitä HR-toimintojen kehittämiseen ja teollisuusyritysten kilpailukyvyyn vahvistamiseen

Muuttuvan teknologian ja muuttuvien liiketoimintatarpeiden välillä on usein vaikea tasapainoilla. Maailma muuttuu ja mahdollisuudet kehittyvät. Lähdimme haastamaan sekä tietotekniikka-että liiketoimintaosaajia oppimaan koulutuksen, ideoinnin ja käytännön toteutuksen. Avoimen ilmapiirin ja ideoinnin ansiosta saavutimme tavoitteemme ja osassa toteutuksista jopa ylitimme. Samalla havaitsimme myös aiemmin piilossa olleita hyötyjä ja mahdollisuuksia.

Näin me sen yhdessä teimme



1. Teknologiat

Koska teknologian mahdollisuuksien ja todellisen tarpeen dialogi on usein vaikeaa oman alansa asiantuntijoillekin, halusimme madaltaa lähtökynnystä. Aloitimme keräämällä ja esittelemällä digitaalisaatio-osaajilta kerättyjä ideoita niin kutsutuista “radikaaleista teknologioista”. Nämä esittelimme HR- ja teollisuusväelle. Avasimme aihetta lisää napakan tekoälykoulutuksen avulla ja keräyimme osaamista.

2. Ideamarketit

Jotta tekniikka muuttuisi hyödyiksi, järjestimme lisäksi kaksi erillistä Ideamarket-tilaisuutta, joiden tavoitteena oli löytää HR-ammattilaisten ja teollisuusjohtajien aitoja ammatillisia kehittymishaasteita. Ensimmäisessä pohdimme mm., miten digitaalisuus voi helpottaa tai automatisoida HR-toimintoja, kuten perehdyttämistä, yrityskulttuurin vahvistamista, tiedonhallintaa, työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitoa, turvallisuuden varmistamista, esihenkilöiden hybridijohtamista, palkanmaksun automatisointia ja optimointia tai vaikkapa työsuhteen päättymisprosesseja.

Toisessa työskentelyssä pohdimme teollisuusyritysten asiakasarvon ja kilpailukyvyn kehittämistä. Keskustelu keskittyi asiakasvaatimusten ja muutosten hallintaan, toimitusvarmuuteen, tuotehallintaan, varautumiseen, toimitusketjun hallintaan, sekä yhteydenottojen, tarjousten- ja asiakkuuksien hallintaan. Näistä innokkaimmat yritykset valitsivat omiin kehitysajatuksiin soveltuvimmat, mielenkiintoisimmat ja ajankohtaisimmat aihiot oppimiscaseiksi. Valitut aihiot tarkkoine tavoitteineen ja käyttöympäristöineen läpikäytiin vielä case-kohtaisesti teknistä toteutusta ja toiminnallisuuksia silmällä pitäen. Samalla keskustelimme rajoituksista, mahdollisuuksista ja riskeistä sekä sovimme suuntaviivoista.

Satakunnan Kauppakamarin digitalisaatiovaliokunta järjesti kaksi erillistä Ideamarket-tilaisuutta HR- ja Teollisuusvaliokunnille. Tavoitteena oli löytää kiinnostavia kehitysprojekteja toteutettavaksi uusien disruptiivisten teknologioiden avulla. Näistä osallistujat valitsivat mielenkiintoisimmat ja ajankohtaisimmat aihiot.

Ideana oli myös hyödyntää yhdessä oppimista (co-learning), joka mahdollistaa monipuoliset havainnot ja oppimisen jo toteutuksen aikana. Toimintatapa antaa yritykselle mahdollisuuden tarkastaa tulokset reaaliajassa jälkikäteen arvioinnin sijasta, jolloin jokaisen ei tarvitse tehdä samoja virheitä. Digitalisaatiovaliokunta oli mukana yhteistyössä antamassa asiantuntijakommentteja ja tukea.

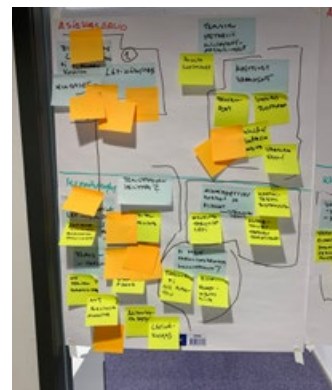
Ideamarket Teollisuusvaliokunta

Ideamarket-workshopissa kohtasivat teollisuuden alan toimitusjohtajat ja digiosaajat. Heitä johdatettiin keskusteluun tuotanto- ja toimitusprosesseihin liittyvistä haasteista sekä asiakasymmärryksen että sisäisen tehokkuuden näkökulmista.

Workshopissa pohdittiin millaisilla innovatiivisilla ratkaisuilla yrityksen avainprosesseja kannattaa kehittää

- Tuotantoon liittyvissä asiakasvaatimusten ja muutosten hallinnassa
- Toimitusvarmuuden hallinnassa ja viestinnässä asiakkaan kanssa
- Materiaalien optimaalisessa valinnassa
- Varautumisessa ja varastonimikkeiden kuranttiudessa
- Tarjousten ja yhteydenottojen hallinnassa sekä kannattavien asiakkaiden tunnistamisessa
- Toimitusketjun optimaalisessa seurannassa.

Erytishuomiota saivat asiakasarvoa ja kilpailukykyä lisäävät ideat.



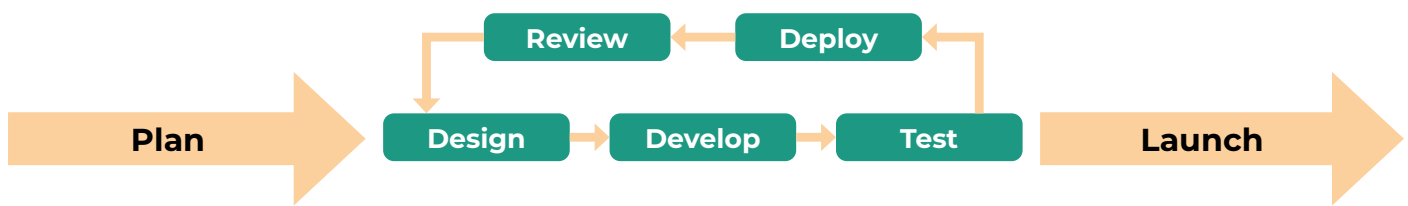
3. PoC-vaihe

Jotta tekniikka muuttuisi hyödyiksi, järjestimme lisäksi kaksi erillistä Ideamarket-tilaisuutta, joiden tavoitteena oli löytää HR-ammattilaisten ja teollisuusjohtajien aitoja ammatillisia kehittymishaasteita. Ensimmäisessä pohdimme mm., miten digitaalisuus voi helpottaa tai automatisoida HR-toimintoja, kuten perehdyttämistä, yrityskulttuurin vahvistamista, tiedonhallintaa, työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitoa, turvallisuuden varmistamista, esihenkilöiden hybridijohtamista, palkanmaksun automatisointia ja optimointia tai vaikkapa työsuhteen päättymisprosesseja.

Toisessa työskentelyssä pohdimme teollisuusyritysten asiakasarvon ja kilpailukyvyn kehittämistä. Keskustelu keskittyi asiakasvaatimusten ja muutosten hallintaan, toimitusvarmuuteen, tuotehallintaan, varautumiseen, toimitusketjun hallintaan, sekä yhteydenottojen, tarjousten- ja asiakkuuksien hallintaan. Näistä innokkaimmat yritykset valitsivat omiin kehitysajatuksiin soveltuvimmat, mielenkiintoisimmat ja ajankohtaisimmat aihiot oppimiscaseiksi. Valitut aihiot tarkkoine tavoitteineen ja käyttöympäristöineen läpikäytiin vielä case-kohtaisesti teknistä toteutusta ja toiminnallisuuksia silmällä pitäen. Samalla keskustelimme rajoituksista, mahdollisuuksista ja riskeistä sekä sovimme suuntaviivoista.

Ketterää POC-kehittämistä ja kädenojennus tekoälylle

POC:in tarkoitus on testata ohjelmistoidean pätevyyttä – eli varmistaa, että ehdotettu järjestelmä, sovellus tai tuote toimii todellisessa elämässä ennen varsinaisen kehitystyön aloittamista. Valituissa POCeissa vaatimuksena oli demota myös tuote tai palvelu, jossa voidaan testata tarpeen mukaiset minimiperustoiminnot ja -ominaisuudet. Näin pääsimme vakuuttumaan käytännössä ideoiden toimivuudesta, hyödyistä ja mahdollisista muutostarpeista. Caset toteutettiin yhteistyössä kohdeyrityksen ja digitoimittajan kanssa ketteriä ohjelmakehityspäätteitä noudattaen sekä olemassa olevia pilvipalveluita hyödyntäen.



Työnjaossa kohdeyrityksen **johto ja prosessiosaajat** vastasivat päätöksenteosta, POC:in toiminnallisten tavoitteiden määrittelystä ja tarvittavan tiedon keräämisestä sekä sen validoinnista. Samalla he varmistivat projektien etenemisen kohti asetettuja tavoitteita. Kohdeyrityksen **tietohallinto** vastasi tietoteknisestä arvioinnista, vaatimuksista, oikeuksista ja luvituksista (vai luvista). Heidän tehtävänään oli varmistaa, että POC on teknisesti toteutettavissa, kaikki vaatimukset ovat selkeästi määriteltyjä ja asiakkaan ympäristö sisältää tarvittavat tekniset lähtökohdat toteutukselle.

Digitoimittajat vastasivat varsinaisesta sovelluskehityksestä, käyttöympäristöjen käytettävyydestä, hallinnasta ja tietoturhasta noudattaen yhdessä sovittuja määrittelyjä ja vaatimuksia. **Projektipäällikkö** sekä kohdeyrityksen ja digitoimittajan vastuhenkilöt koordinoivat POC-prosessia, pitäen huolta aikataulun ja budjetin noudattamisesta sekä viestinnästä eri osapuolten välillä. Näin me kaikki olimme omalta osaltamme oppimassa ja varmistamassa projektien onnistumisen. POC-toteutusta seurattiin aktiivisissa tsekkaukspalavereissa, joissa ratkottiin vastaantulevia muutoksia, pohdittiin yhteistä oppimista, tehtiin havaintoja onnistumisista ja kokemuksista sekä hitsauduttiin yhteen toteutustiimiksi.

Iloksemme totesimme osan toteutuksista olevan jo sellaisenaan selkeästi jatkokäyttöön sopivia ja ennen kaikkea skaalautuvia myös yrityksen muihin toimintoihin. Tietysti nämä edellyttävät vielä jatkokehitystä, jotta täysi potentiaali ratkaisusta saadaan lunastettua.

“Näissä projekteissa erityisesti tekoälyn integrointi tiedon käsittelyyn yllätti positiivisesti. Kokemuksemme vaatiikin ehkä vanhan sanonnan “tieto on uusi öljy” päivittämistä uuteen muotoon jossa tekoäly sytyttää öljyn ja antaa sille suunnan ja voiman.”



CASE 1 – KETTERÄSTI HENKILÖSTÖKOKEMUKSEN PULSSILLE



Ketterästi henkilöstökokemuksen pulssille

Satakunnan Osuuskauppa on yli 70 000 asiakasomistajatalouden omistama itsenäinen liikeyritys, joka tuottaa monipuolisia etuja ja palveluita omistajilleen. Vahvana roolina on osallistuminen maakunnan kehittämiseen ja paikalliseen yhteistyöhön eri sidosryhmien kanssa. Liiketoiminta-alueita ovat market- ja tavaratalokauppa, liikennekauppa, autohuolto sekä majoitus- ja ravitsemiskauppa. Toimintaa ohjaa vastuullisuus ja luotettavuus sekä halu kehittyä ja uudistua.

Osaava, innostunut ja työssään viihtyvä henkilöstö on tärkein voimavara. Tekoälypohjaisella chatbotilla haluttiin kokeilla, miten saada nopeasti ajankohtaista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista perinteisen kerran vuodessa tehtävän henkilöstökyselyn lisäksi. Botin keräämällä tiedolla pystyttiinkin jo heti kokeiluvaiheessa ketteröittämään strategista johtamista ja vahvistamaan työyhteisön inhimillistä vuorovaikutusta.

Kehitystavoitteet

MITÄ TEKNOLOGIOILTA ODOTETAAN?



Tavoitteena oli saada ajankohtaista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista uutta teknologiaa hyödyntämällä. Vuorovaikutuksesta haluttiin kehittää avointa, helppokäyttöistä ja nopeasti toteutettavaa. Henkilöstötietoa haluttiin käyttää keskeisenä osana tiedolla johtamista. Pulssikyselyt tarjosivat mahdollisuuden kytkeä henkilöstötieto joustavasti osaksi strategista johtamista.

Odotukset teknologialta

Vahvasti inhimillistetty tekoälypohjainen digityökaveri voidaan jatkossa aktivoida keskustelemaan henkilöstön kanssa useita kertoja vuodessa, jolloin pysytään paremmin tietoisena henkilöstön fiiliksestä.

Yritykseen arkeen ja kulttuuriin sopiva vuorovaikutteinen dialogi mahdollistaa omalta osaltaan yrityskulttuurin sisäistämisen.

Ketterää yhteistyötä

Botteja Oy ja Satakunnan Osuuskaupan HR-tiimi käynnistivät POC-kokeilun yhteisellä suunnittelulla, jossa käytiin läpi teknologiakokeilun prosessi, toteutettavien Pulssi-kyselyiden sisällön koonti sekä järjestelmät ja integraatiot. HR-ammattilaiset pitivät tärkeänä, että kysely sopii yrityksen arkeen, on lyhyt, nopeasti täytettävä ja teknisesti toimiva.

Botteja Oy korosti, että HR-hankkeessa ketterä vaiheittain eteeneminen on paras toimintamalli. Näin varmistettiin, että sprintit ja iteratiiviset vaiheet tukivat oikea-aikaisesti ratkaisun kehitystä. Kokeilua varten Chatbot integroitiin osaksi asiakkaan Workplace-ympäristöä yhdessä SOK:n IT-tuen kanssa. Bottiin rakennettiin palauteosio, jossa kyselyyn vastaajan oli mahdollista antaa palautetta teksti- tai hymiömuotoisena.

Satakunnan Osuuskaupan POC-toimintamalli



Haluatko kehittää perehdytystä ja tehostaa henkilöstökyselyitä?



"Hei, olen digitaalinen työkaveri. Minut tunnetaan prosessibottina ja olen mukana tehostamassa HR-prosesseja."

Meidän chatbottien suku on laaja ja geeneissämme virtaa monenlaista älyä, inhimillistä empatiaa ja räätälöityä yrityskulttuuria. Sopeudun saumattomasti eri HR-järjestelmiin. Itse olen prosessibotti ja parhaimmillani vaikka perehdytyksessä ja henkilöstökyselyissä.

Rakastan toteuttaa henkilöstökyselyitä ja koota niistä saatua palautetta. Ne ovat parasta raaka-ainetta toiminnan kehittämiseen ja tiedolla johtamiseen. Käytän tekoälyäni tiedon käsittelyssä ja analysoinnissa.

ReBoot Satakunta -hankkeessa hyppäsin Satakunnan Osuuskaupan avuksi. Tavoitteenani on parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista sekä kehittää työskulttuuria.

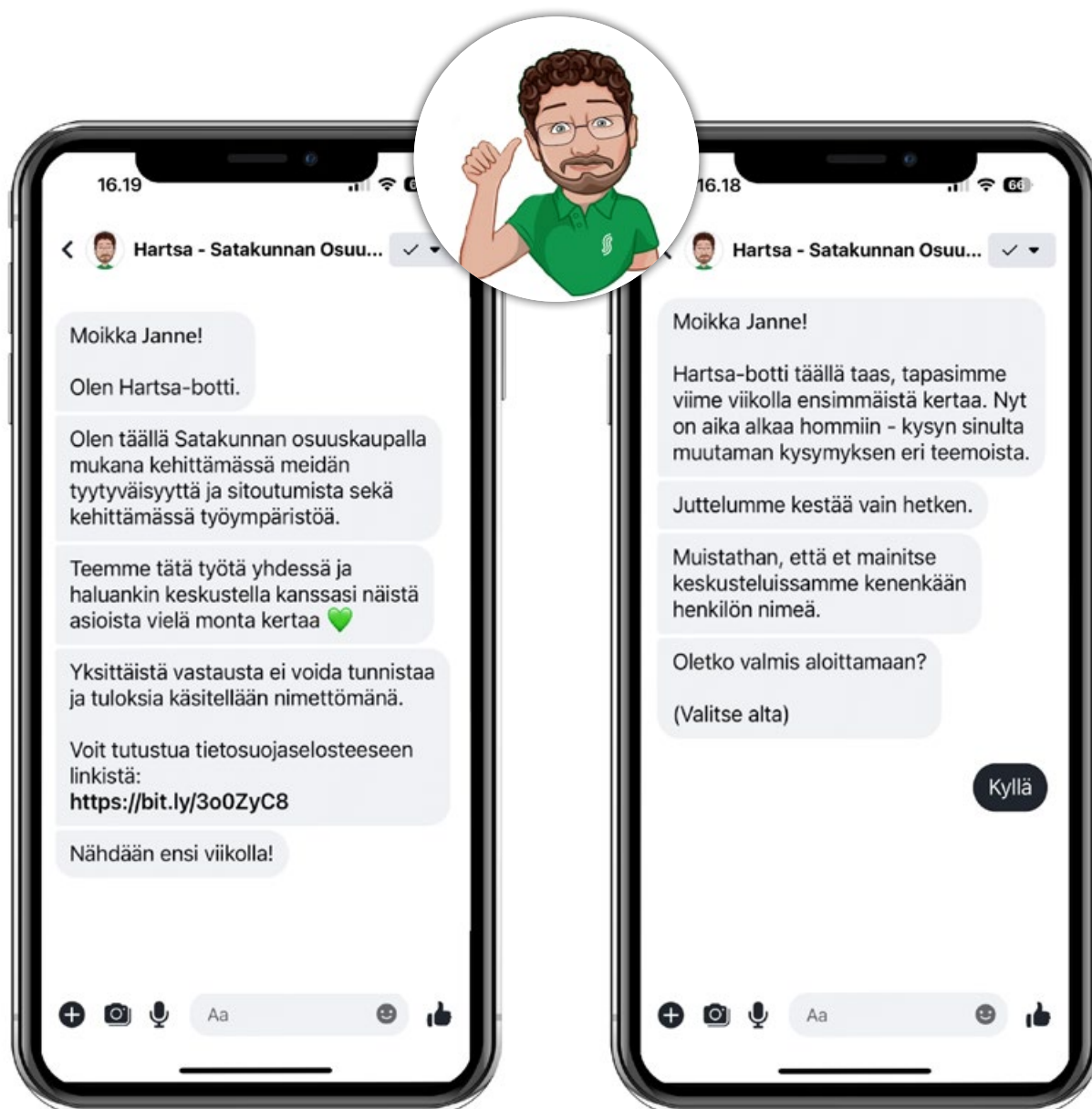
BOTTEJA

botteja.fi

Innostus POC-kokeiluun roihahti yrityksen johtoa myöten

Satakunnan Osuuskaupassa roihahti innostus POC-kokeiluun yrityksen johtoa myöten ja toimitusjohtaja Harri Tuomi antoi nimensä ja kasvonsa botille. HR-tiimi ideoi botille brändin ja valmisteli sisäisen viestinnän. "Hartsa-botti" sai graafisen ilmeen ja oman avatarin. Kysymyksien määrä haluttiin pitää pienenä ja asiat, joita kysyttiin, olivat Satakunnan Osuuskaupalle tärkeitä. Osa kyselyn teemoista nousi vuosittaisen henkilöstökyselyn pohjalta.

Näkymä Hartsa-botista



Automatisoitu raportti tuotti tärkeää henkilöstötietoa johtamisen tueksi

Botti-raportointi noudatti vuosittaisen henkilöstötutkimuksen hierarkiarakennetta ja se mahdollisti tuloksien porautumista yrityksen eri hierarkiatasoille. Kiitosta Power BI-raportti sai siitä, että tulokset olivat yhdellä näytöllä nähtävissä ja ne olivat johdon ja esihenkilöiden käytössä lähes reaaliaikaisesti.

Oivalluksia, oppimiskokemuksia ja havaintoja

Videohaastattelut löytyvät osoitteesta playbook.robocoast.eu/case-1 ja ne sijaitsevat verkkosivun alaosassa.



"Satakunnan Osuuskaupassa on tärkeää tietää, mitä henkilöstölle kuuluu ja kuinka he voivat. Tämä toimintatapa antaa yrityksen johdolle erinomaisen näkymän henkilöstön pulssille ja yrityskulttuurimme toteutumiseen."

Päivi Huhtamaa,
henkilöstöjohtaja

"Aito kumppanuus syntyi alkumetreiltä lähtien. Rikastimme toinen toistemme näkökulmia, joka oli avain ketterään ja mutkattoon yhteistyöhön."

Marika Šmrha,
HR-asiantuntija

Kokeilevan yrityksen havainnot

- Vastaajien mukaan kysely oli helppo ja nopea täyttää.
- Bottikysely soveltui hyvin yrityksen arkeen.
- Kysely tuotti tärkeää henkilöstötietoa ja toi esiin fiiliksiä työntekijöiltä. Avoimissa palautteissa saatiin kiitoksia ja kehittämiskohteita enemmän kuin tavallisessa henkilöstökyselyssä.
- Yhteistyö toimittajan kanssa oli joustavaa ja sujuvaa.
- POC oli enemmän kuin osasimme odottaa.
- Emojien käytössä kannattaa olla tarkkana ja varmistaa niiden tarkoitus eri ikäpolville väärin väärinkäytösten välttämiseksi.

Digiosaajan havainnot

- Asiakas asetti selkeän tavoitteen henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi, koko organisaatio suhtautui tähän tavoitteeseen poikkeuksellisen innokkaasti ja sitoutuneesti.
- Uuden digityökaveri "Hartsan" esittely henkilöstölle onnistui erinomaisesti, mikä heijasti onnistunutta viestintästrategiaa ja hyvää henkilöstöhallintaa.
- Vaikka kyseessä oli suuri konserni, niin tekeminen oli mutkatonta ja helppoa. Yhteisistä tavoitteista sopiminen ja viestintä toimivat mainiosti.



**CASE 2 – INTRABOTTI
HR-PALVELUIDEN TUKENA**



HR-toimintojen modernisointia tekoälyn avulla

Yli 170-vuotias Ahlström on pitkäjänteinen teollinen omistaja, joka kehittää yritysomistuksistaan maailman johtavia metsä- ja kuitusektorin sekä ympäristöteknologian erikoisosajia. Konsernin omissa yhtiöissä työskentelee noin 100 eri alojen ammattilaista ja HR-tarpeet vaihtelevat suuresti liiketoiminnasta toiseen. Yhtiön arvot, vastuu ja kunnianhimo näkyvät käytännön työssä ja HR on etulinjassa ennakkoluulottomasti kehittämässä yhtiön toimintatapoja.

Yrityksen intraan kootusta laajasta tietopankista huolimatta toistuvat kysymykset HR-tiimille ja oikean tiedon löytäminen vei henkilöstöltä paljon aikaa ja oli kaikkien työn kannalta tehotonta. Tämä haaste haluttiin ratkaista modernia tekoälypohjaista teknologiaa hyödyntäen.

Kehitystavoitteet

MITÄ TEKNOLOGIOILTA ODOTETAAN?



Perinteiset toimintatavat HR-palveluissa kuormittivat ja ruuhkauttivat HR-ammattilaisten arkea. Yrityksen Intraan on koottu laajasti henkilöstötietoa. Keskeisen HR-tiedon löytäminen vei työntekijöiltä paljon aikaa. Tiedon löydettävyyttä haluttiin nopeuttaa ja puhelimitse tapahtuvat työsuhteeseen liittyvät toistuvat kysymykset haluttiin ratkaista modernia tekoälypohjaista teknologiaa hyödyntäen.

Odotukset teknologialta

Yrityksen brändiin räätälöity HR-chatbot nopeuttaa esihenkilöiden ja HR-tiimin työtä ja kehittää työnantajamielikuvaa. Yrityksen sisäiset vuorovaikutusprosessit ketteröityvät ja tehostuvat, kun tieto on nopeasti saatavilla ja digitaalinen työkaveri opastaa työntekijää päivittäisten kysymysten ratkaisemisessa.

Tiedon keruu POCia varten

Botteja Oy:lle luotiin käyttäjät ja käyttöoikeudet tarpeellisessa laajuudessa Ahlströmin Sharepointin, Power BI:n, Power Automaten ja Co-Pilot Studion käyttöön yhteistyössä Ahlströmin ICT-tiimin kanssa. Botteja Oy loi beta/esi-version, jota täydennettiin yhdessä, kunnes ratkaisu saavutti toteutuskelpoisen tason. POC-ratkaisu (digitaalinen työkaveri/FAQ-botti) rakennettiin asiakkaan Sharepoint -sivustolle, mikä mahdollisti olemassa olevan intra sisällöjen maksimaalisen hyödyntämisen ja Co-pilot Studion käytön.

Ahlströmin HR-tiimi päivitti olemassa olevia intra sisältöjä ja loi yleisimmin kysytyistä kysymyksistä tekoälyä varten kysymysvastauspareja. Työstön aikana havaittiin myös tiettyjä puutteita ohjeistuksissa, jotka paikattiin luomalla kokonaan uutta sisältöä. Botti lukee sivustolta tekstiaineistoja, kysymys/vastaus-pareja ja oppii antamaan oikeita vastauksia henkilöstön kysymyksiin.

Satakunnan Osuuskaupan POC-toimintamalli



Haluatko apua chatbotilta?



"Moi, minut tunnetaan tiedonhakubottina. Olen parhaimmillani kaikessa tiedon haussa, löytämisessä ja tietojen esittämisessä. Viihdyn erityisesti esimerkiksi HR:n, IT:n, palkkahallinnon tai vaikkapa viestinnän apuna."

Olen erittäin oppivainen ja mukaudun yrityksen kulttuuriin ja toimintatapoihin. Pystyn hakemaan nopeasti täsmätietoja paikoista, joihin minulle on annettu lupa. Olen osa työyhteisöä aktiivisena ja auttavaisena työkaverina. Minuun saa helposti yhteyden chatin avulla ja vastaan aina nopeasti ja innokkaasti kysymyksiin.

Erityisen iloinen olen siitä, että avullani työaikaa säästyy muiden tärkeiden tehtävien hoitamiseen jopa 60–80 %. Tällä on tärkeä merkitys hyvän työarjen sujumisessa. Työnkuvaani kuuluu myös raporttien luominen HR:n ja johdon tueksi.

ReBoot Satakunta -hankkeessa pääsin Ahlströmin avuksi tehostamaan ja kehittämään HR-toimintoja.

BOTTEJA

botteja.fi

Botille räätälöitiin identiteetti

Kokeilusta viestittiin henkilöstölle heti ensimetreiltä lähtien ja tekoälyn hyödyntäminen tässä yhteydessä koettiin mielenkiintoiseksi ja innostavaksi. Henkilöstö osallistettiin hankkeeseen botin nimikilpailun merkeissä. Äänestyksen perusteella nimeksi tuli EVA (Extremely Valuable Assistant / Excellent Virtual Assistant).

Digitaalinen työkaveri on tavoitettavissa yhtiön intrassa ja keskustelu botin kanssa tapahtuu chattailemalla. Yhteistyö EVA:n kanssa on vasta alussa ja opimme jatkuvasti uutta, joten odotamme innolla, mitä kaikkea yhteinen matkamme tuo tullessaan!



Oivalluksia, oppimiskokemuksia ja havaintoja

Videohaastattelut löytyvät osoitteesta playbook.robocoast.eu/case-2 ja ne sijaitsevat verkkosivun alaosassa.



"Halusimme teknologia-ratkaisulla sujuvoittaa ja tehostaa HR-palveluita."

Outi Kaivo-oja,
henkilöstöjohtaja

Kokeilevan yrityksen havainnot

- POC:n rajaaminen pelkääntään HR-botiksi alkuvaiheessa oli oikea päätös.
- Ajan löytäminen hankkeeseen kiireisen arjen keskellä oli haastavaa
- Sekä toimittajalla että meillä oli aluksi vääristyneet ajatukset toteutuksesta.
- Keskustelun kautta löysimme oikeat ratkaisut.
- Ratkaisun haluttiin ketterästi ja automatisoidusti vähentävän HR:n tekemää työtä, ei lisäävän sitä.
- Ensimmäistä ratkaisuehdotusta haasteeseen ei kannata pohtimatta hyväksyä.

Digiosaajan havainnot

- Asiakkaan perusteellinen HR-toiminnan analyysi ennen hanketta johti tekoälypohjaisen chatbot-ratkaisun valintaan, joka tehostaa HR-toimintoja ja tukee niiden sujuvuutta.
- EVA-botin jatkokehitystarpeet ja laajempi käyttöönotto huomioitiin jo projektin suunnitteluvaiheessa.
- Säännöllisissä palaverieissa toteuttajatiimin kanssa hyödynnettiin Teams-kanavaa. Toimintatapa osoittautui sujuvaksi.
- Asiakkaan aktiivinen osallistuminen EVA-botin osaamisen kehittämiseen, testaukseen ja palautteen antoon vahvistivat yhteistyötä ja toivat arvokasta käyttäjälähtöistä tietoa kehitystyöhön.



CASE 3 – AUTOMAATTINEN TARJOUSPYYNTÖJEN ANALYSOINTI



Nopeutta ja tarkkuutta tarjouspyyntöjen käsittelyyn tekoälyllä

Nakkila Works tekee teollisuuteen teräsvalmisteisia säiliöitä projektitoimituksina prosessi- tai varastointitarpeisiin. Säiliöt ovat aina yksilöllisesti suunniteltuja sekä standardien säatelemiä ja ne tehdään valmiiksi tehtaalla tai kootaan asiakkaan tiloissa. Toimituksia tehdään pääasiassa Suomeen, Ruotsiin ja Norjaan.

Tarjouspyyntöjä tulee noin 200 vuodessa. Tarjouspyyntöjen laajuudet vaihtelevat yksittäisestä sähköpostista kymmeniä tiedostoja ja sivuja sisältäviin tarjouspyyntökokonaisuuksiin. Aikaa tarjousten laaditaan on usein muutamia viikkoja. Prosessia haluttiin kehittää ja tehostaa tekoälypohjaisella, yrityksen tarpeisiin räätälöidyllä kokeilulla.

Kehitystavoitteet

MITÄ TEKNOLOGIOILTA ODOTETAAN?



Tavoitteena oli vähentää tarjouspyyntöjen käsittelyyn kuluva aikaa. Tarjouspyyntöjen sisältönä on usein kymmeniä eri dokumentteja ja niiden käsittely edellyttää myyjiltä vahvaa asiantuntemusta. Tarjouksen ja suunnittelun pohjaksi tarvittiin kaupallisia ja teknisiä tietoja, joiden kokoamiseen kului paljon aikaa. Tavoitteena oli tehostaa myyjien ajankäyttöä materiaalien käsittelyssä.

Odotukset teknologialta

Tekoälypohjainen ratkaisu mahdollistaa vakioidut toimintamallit tarjouspyyntöjen käsittelyyn, vähentää poikkeamia ja edesauttaa prosessin jatkokehitystä. Riskien hallinta myynnissä helpottuu, kun ratkaisu vähentää yksittäisten virheiden määrää. Tarjouspyyntöprosessin tehostaminen pienentää merkittävästi kokonaiskustannuksia ja vapauttaa aikaa lisämyynnille. Tekoälypohjainen työkalu lisää asiantuntemusta ja vähentää tarjouspyyntöprosessiin osallistuvien henkilöiden työkuormaa vahvistamalla henkilöstön hyvinvointia.

Tiedon keruuta ja tekoälyn kouluttamista

Nakkila Works kokosi tarjouspyyntödokumentteja Navaialle, joita käytettiin tekoälyn kouluttamisessa. Ratkaisu analysoi tarjouspyyntöjä käyttäen Microsoft Azuren kuvan-, hahmon- ja tekstintunnistusta sekä Navaian itse kehittämiä AI-komponentteja. Nakkila Works kokosi tarjouspyyntöihin liittyvät tärkeimmät tekniset ja kaupalliset avainkysymykset tekoälyn kouluttamista varten. Kun Navaialla oli riittävä määrä lähtötietoa tekoälymallin koulutusmateriaaliksi, päästiin siirtymään seuraavaan vaiheeseen, jossa tekoäly pystyi käymään tarjouspyyntöjä läpi itsenäisesti.

Nakkila Works POC-toiminamalli



Tarvitsetko apua tarjouspyyntöjen käsittelyyn ja analysointiin?



"Terve, minussa on **terävää tekoälyä** ja osaan käsitellä tarjouspyyntöjä tehokkaasti."

Olen parhaimmillani saadessani kehittää ja automatisoida tarjouslaskentaa. Olen taitava tunnistamaan kuvia, hahmoja ja tekstejä. Koen merkityksellisyttä, kun voin parantaa virheiden havaitsemista teknisistä piirustuksista. Tarjouslaskennan automatisointi nopeuttaa tarjouspyyntöön vastaamista jopa viikoilla ja vähentää tarjouksen laatimiseen kuluvaa aikaa jopa 90 %.

Minut tunnetaan luotettavana ja turvallisenä apurina, joka kykenee ketteröittämään teollisuuden toimijoiden ja heidän alihankkijoidensa toimintaa palveluilla, joiden ytimessä on avoin näkyvyys suunnittelijan ja valmistuksen välillä.

Luen ja analysoin tarjouspyyntöjen liitetiedostot (tekstit, piirustukset, BOM:t, yms.) sekä laadin niiden pohjalta asiakkaalle tehdaskohtaisen kustannuslaskennan: raaka-aineen menekki, muut materiaalit sekä työvaiheet ja muut kustannuksiin vaikuttavat seikat.

Minusta tulee erityisen taitava ja tehokas apuri, kun minua koulutetaan. Saat minusta tehokkaan ja kokeneen apulaisen, mikäli saan riittävästi tarjouspyyntöjä tutkittavakseni ja ratkaistavakseni. Kun minua kehitetään ketterillä ohjelmistokehityksen menetelmillä hyödyntäen viimeisimpiä pilvi- ja AI-ratkaisuja, ovat pitkittyneet tuotannon aloittamisprosessit ja suunnitteluvirheet menneen talven lumia.

ReBoot Satakunta -hankkeessa tehtäväni oli kehittää Nakkila Worksin tarjouspyyntöjen käsittelyä.

DYME

dymesolutions.fi

NAVAIA

navaia.fi

Oivalluksia, oppimiskokemuksia ja havaintoja

Videohaastattelut löytyvät osoitteesta playbook.robocoast.eu/case-3 ja ne sijaitsevat verkkosivun alaosassa.



”Testausvaihe oli mielenkiintoinen ja vahvisti käsitystä tekoälyn toimivuudesta tositoimissa.”

*Jussi Kivioja,
toimitusjohtaja*

Kokeilevan yrityksen havainnot

- Osallistuminen työkalun kehittämisprosessiin antoi meille paljon ymmärrystä tekoälyn toimintalogiikasta ja soveltamismahdollisuuksista.
- Alkuvaiheen ennakkoluulot ja epäilykset työkalun ja tekoälyn toimivuudesta sekä tiedon oikeellisuudesta takloutuivat teknologiaprojektin edetessä.
- Työkalun tulevat käyttäjät eli myyjät osallistettiin sen kehittämiseen alusta alkaen.
- Yllätyimme positiivisesti miten vähän työpanosta meiltä, ja erityisesti loppukäyttäjiltä, vaadittiin kehitysvaiheessa.
- Työkalun kehittämisprosessista on jäänyt erittäin ammattimainen kuva ja olemme tyytyväisiä tuloksiin.

Digiosaajan havainnot

- Oli haastavaa luoda pienellä kustannuksella kompleksinen järjestelmä, joka tuo esiin lopullisen tuotantoversion mahdollisuudet ja auttaa asiakasyritystä päättämään otetaanko se käyttöön.
- Prototyypin luominen vaati erikoistuntemusta monelta alalta. Dymen ja Navaian yhteistyöllä saavutettiin onnistunut lopputulos.
- Moninaisten tiedostotyyppien käsittely vaati useiden tekoälykirjastojen ja palveluiden yhdistämistä. Nopea teknologinen muutos tarjosi sekä etuja että haasteita.
- Loimme järjestelmän, joka nopeutti ja tehosti asiakkaan tarjouspyyntöprosessia merkittävästi.
- Matalan kynnyksen järjestelmä toimii täysin sähköpostin välityksellä nopeimillaan minuuteissa.

– Navaia Oy



STEPIT MATKALLA DIGIMUUTOKSEEN



Härkää sarvista digimuutosten myllerryksessä

Digitaalinen kehitys ja tekoäly muuttavat yritysten ulkoista ja sisäistä toimintaympäristöä valtavalla vauhdilla. Asiakkaiden odotukset kasvavat digitaalisessa myllerryksessä. He odottavat nopeaa ja vaivatonta palvelua, personoituja kokemuksia ja elämyksellistä vuorovaikutusta. Yritykset, jotka eivät pysy mukana muutoksen tahdissa, jäävät jälkeen kilpailijoistaan, jotka hyödyntävät uusia teknologioita ja liiketoimintamalleja.

Teknologiakokeilut tarjoavat yrityksille mahdollisuuden kehittää liiketoimintaa monipuolisesti. Ketteryys ja pienemmän skaalauksen hyödyntäminen varmistavat, että teknologioita voidaan testata suppeammassa mittakaavassa ennen niiden laajempaa käyttöön-ottoa. Riskit vähenevät, kun kokeilussa esille tulevat kehittämis- haasteet tunnistetaan ja voidaan ratkaista jo aikaisessa vaiheessa.

Teknologiakokeilut auttavat parantamaan operatiivista tehokkuutta, tarjoamaan parempia asiakaskokemuksia, hallitsemaan riskejä ja tekemään tietoon perustuvia päätöksiä. Onnistunut digimuutos vahvistaa innovatiivista yrityskulttuuria ja voi johtaa parhaimmillaan uusiin kumppanuuksiin, liiketoimintamalleihin sekä kilpailukyvyyn vahvistumiseen. Digimuutokseen kannattaa reagoida ennakkoluulottomasti ja ottaa rohkeasti härkää sarvista. Ensimmäinen askel on strategisesti tärkein. Se kannattaa ottaa ketterästi ja kutsua mukaan muutosmatkalle taitavat kumppanit.

Onnistumisen askeleet



ETSI KUMPPANUUS TOIMITTAJAN SIJAAN

Joustavuus ketteröittää ja tehostaa toimintakykyä

Kumppanin kanssa työskennellessä sitoudutaan yhteisiin tavoitteisiin ja rakennetaan pohjaa pitkäaikaiselle yhteistyölle, kun taas toimittaja keskittyy enemmän yksittäisen palvelun tai tuotteen toimittamiseen. Kumppani on usein kiinnostunut ymmärtämään syvällisemmin yrityksen liiketoimintaa, arvoja ja toimintaympäristöä. Tämä mahdollistaa paremmin räätälöidyt ja yrityksen tarpeisiin sopivat ratkaisut, jotka tukevat yrityksen strategisia tavoitteita.

Kumppanit ovat valmiimpia mukautumaan projektin tarpeiden muuttuessa. He voivat joustavasti osallistua kehitysprosessiin, tarjota uusia ideoita ja sopeuttaa ratkaisujaan projektin edetessä. Toimittajat sen sijaan saattavat noudattaa tarkasti sopimuksen ehtoja, mikä rajoittaa usein joustavuutta ja aiheuttaa lisäkustannuksia.

Kyvykkyyksien yhdistämisestä lisäarvoa

Kumppanuudessa osaaminen ja tieto siirtyvät molempiin suuntiin, kun molemmat osapuolet tuovat mukaan teknologiakokeiluun omat vahvuutensa ja asiantuntemuksen. Tämä rikastuttaa kumppaneiden kyvykkyyksiä ja edesauttaa innovatiivisten ratkaisujen syntymistä. Luottamuksellisen yhteistyön ja pitkäaikaisen kumppanuuden syntyminen edellyttää, että molemmat ovat motivoituneita varmistamaan teknologiakokeilun hyvän onnistumisen. Kun molemmat osapuolet tuntevat toisensa ja kokeilun tavoitteet hyvin, on helpompi skaalata onnistuneita kokeiluja laajemmiksi projekteiksi tai palvelutuotteiksi myös myöhemmissä hankkeissa.

SOPEUTA OMAAN KULTTUURIIN

Yrityskulttuurin tuntemus pohjana onnistumiselle

Kokeiluhankkeen sopeuttaminen yrityksen kulttuuriin on kriittistä sen onnistumiselle. Yrityksen kulttuuri vaikuttaa siihen, miten hankkeeseen suhtaudutaan, kuinka sitoutuneita ihmiset ovat siihen, ja kuinka hyvin se pystytään integroimaan osaksi organisaation toimintaa. Kokeiluhankkeen tulee saada vahva tuki ylimmältä johdolta. Johto voi toimia esimerkkinä kokeilukulttuurin omaksumisessa ja näyttää, että kokeilut ja innovaatiot ovat yrityksessä arvostettuja. Johdon tuki luo uskottavuutta ja kannustaa muita sitoutumaan hankkeeseen. Kokeiluhankkeen tavoitteet ja periaatteet kannattaa kytkeä yrityksen arvoihin ja pitkän aikavälin päämääriin. Kun hanke resonoi yrityksen perusarvojen kanssa, sen on helpompaa saada hyväksyntää ja tukea työntekijöiltä.

Avoimuus vahvistaa psykologista turvallisuutta

Myös kumppaneiden on tärkeää ymmärtää yrityksen nykyinen kulttuuri ennen kokeiluhankkeen käynnistämistä. Riittävä kulttuurin tunteminen auttaa tunnistamaan mahdolliset esteet ja mahdollisuudet. Jos kulttuuri on esimerkiksi hyvin riskivälttävä, tulee riskit käsitellä erityisen huolellisesti ja korostaa yrityksen sisäisessä viestinnässä turvallisuuden tunnetta.

Selkeä ja jatkuva viestintä on avainasemassa kokeiluhankkeessa. On tärkeää kommunikoida hankkeen tarkoitus, tavoitteet ja odotetut hyödyt koko organisaatiolle. Avoimuus luo luottamusta ja vähentää epävarmuutta, mikä auttaa hanketta juurtumaan osaksi kulttuuria.

JOHDA OPPIMAAN – LÄHDE LIIKKEELLE

Oppimiskulttuuri ja ketterä kehittäminen aineetonta arvopäädomaa

Digitaalinen kokeilu tulisi nähdä oppimisprosessina, ei pelkääntään hankkeena, jonka lopussa kirjataan onnistumiset ja epäonnistumiset. Digitaalisen kokeilun keskeinen tarkoitus on oppia uutta, vahvistaa kokeilukulttuuria ja hankkia tietoa, joka auttaa yrityksen liiketoiminnan kehittämisessä. Oppiminen voi tapahtua monella eri tasolla, kuten esimerkiksi teknologisista ratkaisuista, käyttäjäkokemuksesta, organisaation sisäisistä prosesseista tai markkinadynamiikasta.

Yrityksen johdon tehtävänä on edistää oppimiskulttuuria, jossa monialainen oppiminen on arvostettua ja digikokeilun mukanaan tuomat haasteet nähdään mahdollisuuksina oppia ja vahvistaa muutosketteryyttä nopeasti kehittyvässä digimyllerryksessä. Tämä edellyttää, että työntekijät otetaan mukaan kokeiluhankkeen suunnitteluun ja toteutukseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Rohkeasti liikkeelle

”Johda oppimaan ja lähde liikkeelle” on digitaalisen kokeilun filosofia, joka yhdistää jatkuvan oppimisen ja nopean toiminnan. Digitaaliset kokeilut ovat tehokkaimpia, kun ne käynnistetään nopeasti ja kevyesti. Vaikka moni asia on alussa epävarma, älä jää paikallesi. Liikkeelle lähteminen tarkoittaa, ettei odoteta täydellisiä suunnitelmia tai resursseja. Tärkeämpää on aloittaa kokeilu ja kerätä arvokasta dataa, joka auttaa suuntaamaan toimintaa jatkossa. Tavoitteena on saada konkreettisia tuloksia ja oppia mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Kannattaa suosia ketterää lähestymistapaa, jonka ideana on aloittaa pienestä ja laajentaa kokeilua, iteroinnin ja oppimisen myötä. Tämä mahdollistaa nopean reagoinnin muutoksiin ja varmistaa, että kokeilu kehittyy dynaamisesti.

Uskaltaudu tallaamattomalle polulle

Johdon rooli on digimuutoksen pyörteissä uskaltautua tallaamattomalle polulle, ottaa rohkeasti ensimmäiset stepit ja toimia innovaatiopolun suunnannäyttäjänä. Näin varmistetaan vahva tuki oppimiskulttuurin ja innovaatiotoiminnan kehittymiselle. Yrityksessä kannattaa tunnistaa ja kouluttaa muutosagentteja, jotka toimivat kokeiluhankkeen puolestapuhujina ja edistävät sen juurtumista osaksi yrityksen kulttuuria. He voivat toimia esimerkkinä ja kannustaa muita mukaan digikokeiluun. Kun muutosagentit tuntevat yrityskulttuurin, tavoitteet ja toimintatavat, kokeilu saa positiivista myötätuulta, jolloin digikokeilu pystyy tuottamaan yritykselle lisäarvoa pitkäkestoisesti.

Tukea, monipuolista tietoa ja vahvaa osaamista digikokeiluihin on tarjolla paikallisissa kehittämisorganisaatioissa. Valitse matkoppaaksesi parhaat ja luotettavat kumppanit, niin onnistut aloittamaan digikokeilut tehokkaasti. Oikeiden kumppaneiden avulla voit löytää uusia näkökulmia ja kehitysmahdollisuuksia, jotka vahvistavat yrityksen kilpailukykyä ja luovat kestäväää kasvua. Muista, että matka kohti digitalisaatiota on yhteinen – yhdessä tekemällä ja jatkuvasti oppimalla voit saavuttaa merkittäviä tuloksia ja inspiroida koko organisaatiota kulkemaan kohti innovatiivisempaa tulevaisuutta.



Playbook verkossa: playbook.robocoast.eu

Suunnittelu ja toteutus

idea
r ä ä t ä l i