

TEKSTIVASTINE

Tekoälyjohtajat-podcast

Jakso 3: Tekoäly ja työn merkitys – miten työelämän inhimillisyyden käy, kun algoritmit vievät vauhdilla?

Tervetuloa Tekoälyjohtajat-podcastiin.

Tässä sarjassa me pureudutaan siihen, miten tekoälyn johtaminen muuttaa yrityksiä, työtä ja johtajuutta.

Tämän päivän jaksossa sukellaan syvemmälle generatiivisen tekoälyn myllerrykseen, eli keskustellaan tänään siitä, miten tekoäly ravistelee asiantuntijatyön perinteitä ja muokkaa työn merkityksellisyyttä.

Jakson vieraiden kanssa pohdimme tänään, mitä ainutlaatuista ihmisellä on annettavanaan sellaisessa maailmassa, jossa algoritmit hoitavat yhä enemmän vaativaa ajattelutyötä.

Mitä jää ihmisen rooliksi ja miten me kaikki voimme rakentaa inhimillistä työelämää tekoälyn rinnalla?

Tässä jaksossa keskustelussa on luvassa näkökulmia, jotka toivottavasti haastavat ajattelua teknologiapainotteisessa keskustelussa.

Ehkäpä tästä keskustelusta saadaan eväitä työn tulevaisuuden hahmottamiseenkin.

Minä olen Anna-Mari Simonaniemi Jyväskylän ammattikorkeakoulusta.

Tänään minun kanssani keskustelemassa on kaksi vierasta, jotka tuovat tähän aiheeseen sekä tutkimuksen että yritys-elämän näkökulman.

Ensimmäinen vieras on Leena Peltomaa.

Sinä muun muassa käännös- ja viestintäpalveluita tuottavan

Acolad-konsernin globaalien tekoälyratkaisujen omistaja.

Sulla on yli 20 vuoden kokemus tästä käännöstoimialasta ja monikielisestä viestinnästä sekä alan teknologioista.

Ja nykyisessä työssäsi olet mukana kehittämässä

tekoälypohjaisia kieliratkaisuja liiketoiminnan tueksi.

Kovasti tervetuloa Leena.

Kiitoksia paljon. Kiva olla mukana.

Mainiota.

Ja sitten toinen keskustelija on dosentti ja teknisen viestinnän yliopistonlehtori Jenni Virtaluoto Jyväskylän yliopistosta.

Sä toimit tällä hetkellä johtavana tutkijana Meaningful Digital Evolution nimisessä tutkimusprojektissa, jossa tutkitaan tekoälyn vaikutusta työn merkityksellisyyteen.

Ja projektissa myös kehitetään työkaluja, joilla työn pirstaloitumista on tarkoitus vähentää ja toisaalta myös kirkastaa työn ydintehtäviä.

Tervetuloa Jenni.

Kiitos. Mukava olla mukana tosiaan.

No niin, jes, päästään nyt asiaan.

Eli ehkä tämän jakson kolme kantavaa teemaa tai kolme kysymystä on, että mitä se merkityksellisyys on, mistä se syntyy, mitä tekoäly tekee tälle perusilmiölle ja miten tätä muutosta pitäisi myös johtaa.

Aloitetaanko Jenni sinusta, sä oot tämän työn merkityksellisyyden tutkija ja pohtinut sitä paljon myös opetustyössäsi yliopistolla.

Mitä sillä työn merkityksellisyydellä ylipäänsä tarkoitetaan ja mitä siihen ikään kuin kuuluu?

Joo, tämä on tosi sellainen laaja ja mielenkiintoinen aihe, mitä mä oon muutaman vuoden tässä tosiaan selviteltyt ja erityisesti asiantuntijatyössä toimivien työn merkityksellisyyttä, koska nämä tämän tyyppiset toimialat on sellaisia, mistä ihmisellä perinteisesti on aika paljon vapautta siihen, että miten hän järjestää sen oman työnsä, pystyy ratkaisemaan ongelmia sitä mukaa, kun niitä ilmaantuu sillä tavalla, mikä hänen oman kokemuksen ja tietojen ja taitojen ikään kuin kautta vaikuttaaärkevimmältä tai parhaalta tavalla, eli on hyvin paljon sellaista autonomiaa siinä,

että miten sen päivittäisen työnsä hoitaa.

Ja toinen semmoinen merkityksellisyyttä tuova asia on se, että tuntee, että tekee jotain hyödyllistä kontribuutiota sille laajemmalle yhteisölle, eli esimerkiksi asiakkaille tai omalle yritykselle tai jopa yhteiskunnalle, jos on sen tyyppisessä työtehtävässä.

Eli tavallaan se pääsee toteuttamaan itseensä, tekemään niitä asioita, missä itse on hyvä, mistä saa sellaisia onnistumisen kokemuksia, ja sitten myös, että sillä on merkitystä kirjaimellisesti sille ympäröivälle yhteisölle, niin ne on varmaan ne semmoiset perustavat asiat, joiden on oltava kunnossa, jotta se työ on merkityksellistä.

Kyllä.

No, tekoälykeskustelu ymmärrettävästikin pyörii aika paljon usein näiden teknisten ratkaisuiden ympärillä ja tekoälystä toivotaan ehkä sellaisia teknisiä ratkaisuja helpottaa ja yksinkertaista ja sujuvoittaa työtä, mutta on iso kysymys, että miten tämä sitten vaikuttaa työn merkityksellisyyteen.

Leena, mistä sulle itsellesi syntyy työn merkityksellisyys asiantuntijatyössä?

No kyllä mä hirveän hyvin tunnistan nuo molemmat elementit, mitä Jenni tuossa nosti tutkimuksen perusteella, että ensinnäkin se, että pystyy vaikuttamaan siihen omaan työhön, sen sisältöön, siihen, miten sitä tehdään.

Niin se lisää motivaatiota ja merkityksellisyyttä.

Ja samoin sitten se, että kokee, että siitä työstä on hyötyä.

Ja tämän mä tunnistan sekä mun omalla kohdalla että sitten meidän organisaation asiantuntijoilla, noin niin kuin laajemminkin.

Ja nythän tietysti on niin, että kun tulee tällainen

iso teknologinen murros, niin kuin tekoäly tulo

nyt tällä hetkellä siinä helposti käy niin, että se ihmisen kokemuspöörissä

tuntuu vähän siltä, että se ikään kuin vyöryy päälle ja se on asia, johon ei voi

itse vaikuttaa, mikä sitten jo itsessään syö ehkä sitä merkityksellisyyttä tai sen kokemusta työssä ja saattaa aiheuttaa sellaista tietynlaista ehkä toivottomuutta tai näköalattomuutta, että minun työ muuttuu ja minä en voi sille itse mitään, minä en pysty vaikuttamaan tähän.

Mutta sitten toisaalta se sama asiahan toimii myös toisinpäin, että sitten jos pystytään tavallaan palauttamaan asiantuntijalle se ymmärrys ja käsitys ja tuntemus siitä, että minä olen itse tässä ohjeksissa ja minä pystyn vaikuttamaan asioihin, niin silloin sitä pystytään taas synnyttämään sitä merkityksellisyyttä tekoälystä riippumatta.

Miten ihan teidän, joo,

halusiko Jenni, jatka vaan Jenni, jos haluat.

Joo, voisin nopeasti tuohon lisätä, että Leenalla on tosiaan erittäin hyvä pointti tässä, että kun sellaiset ihmiset, jotka on tottunut itse sitä työtänsä määrittelemään ja johtamaan itseään tavallaan, niin aikaisemmatkin tällaiset teknologiset murrokset on lisännyt sellaista niin kuin hallinnan tunteen menettämistä ja teknostressiä, eli tulee vain yksinkertaisesti uusia työkaluja ja viestejä puskee kaikista kanavista, joka vie sitä omaa sellaista hallinnan tunnetta pois siitä työstä, eli ei voi ehkä keskittyä siihen ydintehtäväänsä tai tämä ei ole aikaa sellaiseen luovuuteen tai innovointiin.

Ja tämän tekoälykehityksen myötä, sitähan me ei vielä tiedetä, miten tämä loppupeleissä menee, koska nyt ollaan vasta niin kuin tässä suurimmassa generatiivisen tekoälymyllerryksessä, mutta tässä ehkä ensimmäistä kertaa nyt tällaisena teknologisena vallankumouksena olisi mahdollisuutta siihen, että teknostressiä voitaisiin vähentää, ettei vaan tulisi koko ajan lisää tavaraa, vaikka pystyttäisiin hoitamaan asioita sillä tavalla, että se päinvastoin se merkityksellisen työn osuus ikään kuin kasvaisi.

Tämä meidän hankkeessa ainakin on johtoajatuksena ja toiveena.

No miten tämä näkyy ihan teidän vaikka omassa työssänne?

Miten tekoäly on tähän mennessä jo teidän työtänne tämmöisten käännoistoimialalla liiketoiminnan kehittäjänä

Leena, mitä teet?

Ja sitten toisaalta Jenni tutkijana ja yliopistonlehtorina, missä tekoäly näkyy?

Niin, no ainakin käännoisalastahan voi sanoa sen, että se on tavallaan ollut tietynlainen edelläkävijä nimenomaan tässä nykyisessä tekoälymurroksessa, koska neuroverkkokonekääntimet, jotka pitkälti perustuu samantyyppiseen teknologiaan kuin isot kielimallit ja generatiivinen tekoäly, niin ne tuli käännoisalalle jo ainakin kymmenen vuotta sitten laajemmin käyttöön.

Me on tavallaan nähty jo sanotaan 5–10 vuotta sitten se, että miten yhtäkkiä se asia, jonka tekemiseen asiantuntijalta aikaisemmin meni vaikka työpäivä, niin sen pystyy tekemään kymmenessä minuutissa.

Ja nykyäänhän voi jatkuvasti mediasta esimerkiksi lukea ja nähdä tarinoita siitä, miten tämä sama tapahtuu nyt vaikka koodareille, teknologiakehittäjille tai juristeille tai monissa muissa asiantuntija-ammateissa.

Tulee semmoisia ikään kuin tietynlaisia tuottavuusloikkia tai niin se usein nähdään.

Mutta sitten toisaalta se, mikä ehkä vielä vähän jää piiloon monissa yhteyksissä, mutta uskon, että pätee muihinkin ammatteihin kuin kääntämiseen, niin on se, että sillä tekoälyllä ja automaatiolla pystyy automatisoimaan ja tehostamaan tiettyjä työvaiheita tai tiettyjä työn osia vähän niin kuin palasia sieltä täältä.

Mutta se ei tarkoita sitä, etteikö sitä ihmistä tarvittaisi.

Kysymys on enemmänkin niin kuin työn muutoksesta kuin siitä, että tekoäly ikään kuin korvaisi kokonaan sen asiantuntijan.

No miten Jenni sinä koulutat myös tulevia alan ammattilaisia yliopistolla, niin miten opiskelijoita ikään kuin voidaan valmentaa tähän muuttuvaan työn elämään?

Ja näkyykö opiskelijoissa jotenkin se huoli siitä, että minkälaista se työelämä

heille tulee olemaan?

Joo, tämän se on semmoinen tosi iso asia,
mitä niin kuin mun alalla mietitään jatkuvasti.

Ja mä olen tosiaan itse vähän samanlaisesta taustasta tuun kuin

Leenakin, eli olen kieli- ja viestintätieteiden
asiantuntija ollut aikaisemmin pitkään.

Ennen kuin yliopistokuvioihin siirryin.

Ja kyllä mä tunnen semmoista tiettyä oikeastaan huoltakin siitä, että miten
meidän opiskelijat tässä uudessa maailmassa, miten me pystytään nopeasti
reagoimaan ja tarjoamaan heille sellaisia ikään kuin tulevaisuuden työelämätaitoja.

Koska kyllähän se on myönnettävä, vaikka se kieli-ihmisenä vähän mun sydäntä
riipii, että esimerkiksi käänösala on muuttunut todennäköisesti
pysyvästi hyvin erilaiseksi kuin se on aikaisemmin ollut.

Ja mä tavallaan toivoisin, tai se on se teknologinen muutos, minkä mä haluaisin
tässä nähdä, niin olisi se, että sen sijaan, että me ajatellaan niin,
että teknologia jotenkin vie tai tuo jotain,
että me pystyttäisiin itse hyödyntämään ja merkityksellistyttämään sitä teknologiaa
sillä tavalla, että se palvelisi nimenomaan ihmistä eikä toisinpäin.

Eli mulla on omassa työssä paljon semmoisia osa-alueita, mihin mä
ehdottomasti haluaisin jonkun tekoälyagentin, joka olisi mun
assistentti, joka hoitaisi mun puolesta tiettyjä asioita,
mitkä vie hirveästi aikaa, mutta ei tavallaan tuo sitä semmoista
merkityksellisyyttä tai lisää sitä mun niin sanottua tuottavuutta.

Tai ikään kuin vapauta mun aikaa sellaiseen,
mitä mä syvällisesti oikeasti haluaisin tehdä.

Se olisi ihanaa, jos sellaisia olisi.

Ja mä uskon, että generatiivisen tekoälyn aikakaudella se voi olla mahdollista.

Ja toinen, mitä mä oon oman työhöni kaivannut ja mistä oon opiskelijoiden

kanssa paljon puhunut, niin on se, että kun me jokainen ollaan tavallaan vähän sen oman taustamme vankeja tiettyyn pisteeseen asti, eli jokaisella ihmisellä lähtökohtaisesti on se oma perspektiivi asioihin.

Mutta tekoälyllä niitä perspektiivejä voi olla vaikka 50.

Eli pystyisi ikään kuin käyttämään sitä sellaisena sparrailuapuna, ettei toistaisi niitä samoja virheitä, mitä samassa tilanteessa olleet ihmiset on ehkä työssään tehneet.

Vaan että saisi eri vaihtoehtoja ja voisi vähän kysellä, että jos mä teen näin, niin mitä tapahtuu sitten.

Se tekoäly voisi olla sellainen sparrailukumppani tai jopa ehkä vähän mentorikin tietyn tyyppisissä asioissa.

Mutta kun meillä on Leenan kanssa se etu, että kun me ollaan oltu näissä kuviossa jo kauan ja meillä on kokemusta ja osaamista ihan älyttömästi, niin mehän ollaan tavallaan sellaisessa asemassa, että me voidaan esimerkiksi ohjata tekoälyagentteja tai valita ne tekoälyratkaisut, mitkä parhaiten toimii.

Mutta entä sitten, jos olet lukiossa nyt tai yliopistossa nyt tai vasta valmistunut.

Niin se näiden junioripaikkojen ikään kuin... en nyt sano, että häviäminen, mä en usko, että ne häviää mihinkään, mutta siinä on iso murros nyt käynnissä.

Jatkuvasti joka päivä luetaan uutisia siitä, miten isot talot pistää porukkaa pihalle, koska tekoälyn ajatellaan hoitavan tiettyjä työtehtäviä.

Se, että toteutuuko se oikeasti näin, niin katellaanpa ihan rauhassa, miten tässä käy.

Mutta tota...

Niin kyllä.

Niin.

Sanoin nopeasti vielä sen, että se, mikä yliopistojen ja yritysten yhteinen ratkaisu tähän voisi olla, on se, että tehtäisiin tiukempia tällaisia työssäoppimis-, työssäharjoittelut, tämmöisiä työelämäprojektityyppisiä

juttuja, mitä me toki yliopistolla paljon on tehty koko ajan.

Mutta jotenkin tiukennettaisiin vielä sitä yhteistyötä, tehtäisiin siitä tiiviimpää niin, että niillä meidän opiskelijoilla olisi sitten jo käsitys siitä työelämästä ehkä tämän murroksen keskellä parempi, kuin mitä se perinteisesti ehkä on ollut.

Joo, mä, jos mä jatkan tosta ja tartun just tohon, mitä sä sanoit, Jenni, tässä lopuksi tai jo vähän aikaisemminkin, että tavallaan se tekoäly, kun sen ainakin ajatellaan usein korvaavan niitä vähän helpompia hommia tai bulkkityötä tai rutiininomaisia tehtäviä, niin nehän on just niitä, missä sitten uraansa aloitteleva ihminen on aikaisemmin voinut vähän opetella, kokeilla ja tehdä ehkä jonkun vanhemman mentorin avustuksella ensimmäisiä juttuja. Ja sitten jos nää vähenee, koska tekoäly hoitaa ne, eikä ihminen, niin sitten tavallaan se asiantuntijuuden vaatimus vaan nousee entistä korkeammaksi, koska pitää osata ei pelkästään tehdä jotain asiaa, vaan myös nähdä, että A, onko tekoäly tehnyt sen oikein ja niin kuin oli tarkoitus.

B, korjata niitä tekoälyn tuotoksia.

C, opettaa sitä tekemään jatkossa paremmin.

Ja tähän vaatii sitten jo tavallaan semmoista hirveän syvällistä osaamista ja metatason osaamista, jotta pystyy analysoimaan sitä, että mitä tässä pitäisi muuttaa, jotta se olisi parempi.

Ja sitten silloin just se kynnys siihen työelämään tulemiseen saattaa nousta aika korkeaksi.

Ja olen ehdottomasti samaa mieltä siinä, että se vaatii uudenlaistakin ja lisääntyvää yhteistyötä varmasti korkeakoulujen ja yritysten välillä.

Ja sitten ehkä vähän niin kuin semmoista vanhanaikaisen kisällijärjestelmän palauttamista, että kun ei se tieto tai osaaminen tältä tasolta, niin kuin näin syvälliseltä tasolta välttämättä siirry muuten kuin käytännössä opettelemalla.

Joo, tämä on hyvä pointti.

Olen täysin samaa mieltä.

Joo, voit ehkä vaikka kohta, Jenni, kanssa vähän kommentoida vielä

ehkä tutkimuksen näkökulmasta, että mihin nämä

tekoälyn suomat ratkaisut nyt sitten on kohdennettu.

Onko ne kohdennettu inhimillisyyden ja merkityksellisyyden näkökulmasta oikeisiin

vai väärin paikkoihin?

Vähän kahdenkin näköistä signaalia ehkä erilaista

työelämä tutkimuksista nyt tällä hetkellä tulee.

Toisaalta tuommoinen Suomalainen Työ ry julkisti viime vuonna oman

työelämäindeksitutkimuksensa, johon vastasi yli 3200.

työelämässä olevaa suomalaista.

Ja peräti neljä viidestä vastaajasta siinä

kyselyssä koki oman työnsä merkitykselliseksi.

Eli tähän tässä on signaali, että pääasiassa asiat tästä näkökulmasta olisi hyvin.

Toisaalta sitten Työterveyslaitoksella aika tuore miten Suomi voi tutkimus

kertoo, että peräti 40 prosenttia suomalaista työkäisistä on huolissaan

siitä, miltä se oma työ tulevaisuudessa näyttää.

Lähes puolet ei osaa ennakoida, miten se oma työ tulee muuttumaan.

Ja niin vähän kuin 16 prosenttia tämän tutkimuksen osallistujista arvioi,

että oma työ muuttuisi paremmaksi tulevaisuudessa.

Eli hyvin moni olisi tämän mukaan jotenkin

huolissaan siitä, mitä omalle työlle tapahtuu.

Miten Jenni, ollaanko me tekemässä nyt työelämässä oikeita asioita tällä tekoälyllä?

Se on hirmu hyvä kysymys.

Jos mä osaisin vastata siihen, niin mä olisin varmaan miljonääri.

Nyt on nimittäin niin paljon tapahtuu niin monella eri rintamalla ja niin monella eri

tasolla, että on hirveen vaikea nähdä, missä esimerkiksi

puolen vuoden tai puolen vuoden päästä ollaan.

Eli esimerkiksi meidän hankkeen yrityskumppaneilla on tosi erilaisia tilanteita.

Meillä on hyvin eri kokoisia taloja tässä ja ne on hyvin eri toimialoilla.

Kaikilla aloilla ja kaikkein kokoisissa taloissa,

ja ikään kuin kaikilla tehtävätasoilla näissä

yrityksissä tämä tekoälykeskustelu näkyy.

Mutta siinä on aika paljon eroja, että miten missäkin yrityksessä

esimerkiksi, kuinka pitkällä ollaan vaikka jossain tekoälystrategian luomisessa.

Tai miten nähdään, että yksittäiset työtehtävät esimerkiksi tulee muuttumaan.

Että sitä lähestytään kahdesta suunnasta.

Eli tavallaan sen johtamisen ja strategian ja sen

pidemmän tähtäimen suunnittelun näkökulmasta.

Ja sitten me taas tuossa MDE-hankkeessa pohditaan

myös aika paljon sitä yksittäisen työntekijän arkea.

Että miten me voitaisiin niillä ratkaisuilla, mitä meillä nyt on käsissä,

mitä me nyt pystytään näillä nykyisillä ratkaisuilla kehittämään.

Niin pystytäänkö me siitä jotenkin siitä ihan arkisesta työelämästä tekemään

jotenkin helpompaa tai joustavampaa tai luovempaa tai muuta.

Ja se toinen tässä on se yritysten, siis tällainen

puhdas tuottavuus tai kilpailukyvyyn säilyttäminen.

Tai sen oman toimialan kesken ikään kuin suuntautuminen sillä tavalla, että pysyy

sen kehityksen kärjessä ja pystyy näitä työkaluja käyttämään hyödyllisesti.

Että koska tämä muutos on niin nopeata ja yksinkertaisesti on vaan niin paljon,

mistä valita.

Niin se, että pystyisi jotenkin hallitusti sitä muutosta johtamaan ja edistämään,

niin se on uskomattoman vaikea rasti kyllä.

Yhtään ei käy kateeksi esimerkiksi Leenan kaltaisten

ihmisten työ, kun tässä pitäisi liikkuvan maaliin osua,

varsinaisen työnsäkin siinä vielä hoitaa.

Ihan älyttömän vaikea sanoa, mutta se, mitä minä toivoisin, että me nähdään, niin olisi nimenomaan se, että se olisi ihmisten näkökulmasta tätä kehitystä suuntaamaan.

Eli ulkoistetaan ne tehtävät tekoälylle tai tehdään ne tehtävät yhdessä tekoälyn kanssa, mistä siitä tekoälystä on hyötyä.

Ja sitten ne tehtävät, mitkä ihmiset kokevat osaksi omaa identiteettiensä tai omaksi ammattiympärykseen, niin ihmiset edelleen saisivat pitää sen viimeisen sanan.

Ja vielä palaan nopeasti tuohon, mitä Leena sanoi aikaisemmin, että tähän se ongelma juuri on.

Että tällainen syvä osaaminen ja tietämys jostakin tietystä alasta, mikä pitkään toimineilla henkilöillä on tai jotka ovat tehneet erityyppisiä tehtäviä, olleet toimihenkilöitä ja johtajia ja muuta.

Niin miten me saadaan se syvä ymmärrys säilymään ja kertautumaan, jos meillä tosiaan käy niin, että sitten niitä sellaisia alalle tulijoita.

On ihan valtavan isoja kysymyksiä meidän alussa.

Joo.

Tässähän myös tässä MDE-hankkeessa, missä Jennikin on yksi johtavista hahmoista, niin siinähän ainakin meidän kanssa tehdyssä yhteistyössä yksi asia, mikä on noussut tosi voimakkaasti esiin ja tärkeänä esiin, on se, että miten me voitaisiin hyödyntää tekoälyä hiljaisen tiedon tallentamisessa ja siirtämisessä.

Ja tähän saattaisi olla sitten ehkä yksi ratkaisu siihen ammattiin tulemisen kynnyksen madaltamiseksi.

Käytettäisiinkin tekoälyä siihen, miten sitä asiantuntijuutta saadaan ehkä vähän helpommin siirrettyä kuin aikaisemmin.

Ja siitä itse asiassa mä pääsenkin sitten siihen,

mitä olin sanomassa muutenkin tähän aiheeseen, että sehän on aika inhimillistä ja varmasti hyvin normaalia se, että kun tulevaisuus on epävarma ja se muutos on hirveän nopeaa, että se tuntuu uhkaavalta.

Ja se mä uskon, että selittää aika hyvin sitä, että miksi monet ihmiset on epävarmoja siitä omasta tulevaisuudestaan ja ajattelee, että ehkä munkin työpaikka menee alta.

Ja sitten tosiaan on ollut paljon irtisanomisuutisia ja muita.

Mutta mä ainakin haluaisin itse ajatella sen asian niin päin, että se tekoäly kuitenkin avaa niin paljon myös uusia mahdollisuuksia meille jokaiselle.

Paitsi kehittää osaamista, niin opiskella uusia asioita ja tehdä asioita vähän eri tavalla.

Se voisi olla myös tosi tärkeä semmoinen merkityksellisyyden tuottaja niin kuin vähän aikaisemminkin tuossa lyhyesti viitattiin.

Ei pelkästään semmoinen mörkö, joka vie meiltä jotain pois, vaan myös semmoinen, joka tuo lisää iloa siihen työpäivään.

Toki se vaatii aika paljon, että mä siihen pisteeseen päästän.

Niin, lisää iloa työpäivään kuulostaa aika ihanalta tavoitteelta.

Meidän taustakeskusteluissakin Leena Peltomaa, vähän pohdiskelit sitä, että kun tätä tehokkuusajattelua on niin paljon tässä tekoälykeskustelun ympärillä.

Ja ollaan kiinnostuneita siitä, miten prosessit tehostuu ja kaikki menee nopeampaa.

Mut mietit, mietiskelit vähän sitä, että onko se tavallaan se tehokkuus edes sitä, mitä sillä tekoälyllä pitäisi tavoitella.

Vai pitäisikö meidän jotenkin etsiä nyt tosiaan sitä tapoja, miten tekoäly tukee ihmistä... Voi rikastuttaa.

Niin.

Joo.

Mä olen tosiaan sitä pohdiskellut aina silloin tällöin, koska mun mielestä varsinkin ehkä suomalaisessa keskustelussa muuallakin, mutta varsinkin tässä meidän

suomalaisessa keskustelussa tekoälystä jotenkin korostuu hirveän voimakkaasti se tehokkuuden hakeminen ja tehokkuushyötyjen etsiminen tekoälystä.

Ja tähän itse asiassa ihan nyt viimeksi, viime viikolla muistaakseni julkaistussa Nordic AI-raportissa, jonka on tehnyt Boston Consulting Group, niin nousi jälleen kerran esiin, että Suomessa yritykset ensisijaisesti hakee tehokkuushyötyjä.

Mutta silloin helposti ajaututaan semmoiseen tilanteeseen, että vähän niin kuin osaoptimoidaan jotain yksittäisiä työtehtäviä tai prosessin osasia, jolloin sitten se hyöty esimerkiksi koko yritykselle tai ydinliiketoiminnalle saattaa jäädä tosi kapeaksi.

Ja aikaisemmin jo joissain tutkimuksissa on tullut viitteitä siitä, että ne yritykset, jotka kokeilee rohkeasti tekoälyä nimenomaan ydinprosesseihinsa ja liiketoiminnan kasvattamiseen ja skaalaamiseen sen sijaan, että haettaisiin vaan ikään kuin säästöä ajassa tai rahassa, on niitä, jotka saa kaikkein parasta hyötyä myös niistä tekoälyinvestoinneista.

Että monessa yrityksessä on paljon investoitu tekoälyä, mutta sitten se Return On Investment on jäänyt ehkä vähän vaatimattomaksi käsillä tai saatavilla olevia tietojen perusteella.

Mutta että tämä voisi olla yksi asia, mitä kannattaisi ehkä miettiä.

Ja silloin se yrityksen tasoinen hyöty mun mielestä voi liittyä myös just siihen, että jos vapautetaan tavallaan henkilöstöä esimerkiksi rutiininomaisten tehtävien tekemisestä, niin se aika, joka siitä vapautuu, niin senhän voisi käyttää myös esimerkiksi liiketoiminnan kehittämiseen tai uuden liiketoiminnan suunnitteluun.

Tämä on nyt ehkä vähän idealistista ajattelua, mutta että musta me turhaan kahlitaan itseämme siihen semmoiseen, tekoäly on yhtä kuin säästöt ja tehokkuus ajatteluun.

Joo.

Tuo on tosi hyvä pointti.

Ja sitten siinä tavallaan ei ehkä oteta myöskään huomioon sitä kaikkea, mitä tekoäly ylipäänsä voi tehdä.

Eli ajatellaan sitä vaan sellaisena, niin kuin sanoit, tehokkuustoimenpiteenä, millä saadaan vähän porukkaa pihalle ja jotain tiettyä pientä lukua ylöspäin.

Mutta se on tosiaan näin, että kun meillä on tällainen täysin uuden tyyppinen työkalu nyt käsissä tässä, niin jos me ehdittäisiin rauhassa miettiä, että mitä sillä olisi järkevää tehdä, niin se olisi varmasti lopputulos parempi silloin kaikille.

Ja se on jotenkin helppo ikään kuin takertua niihin sellaisiin just lillukanvarsiin. että saadaan jotain... jostain varaosaprosessista saadaan kaksi minuuttia nopeammaksi se kierto, niin sillä nyt sitten maailma pelastuu.

Mutta se, että jos lähdetäisiin tosiaan miettimään kokonaan, vaikka jotakin liiketoiminnan aluetta sillä tavalla, että se olisi niin kuin AI-avusteinen tai osa toiminnoista olisi rutinoitu AI-alusta alkaen, niin silloin todennäköisesti se hyöty on aika paljon isompi, jos halutaan tosiaan sitä hyötyä ajatella.

Ja kyllähän meillä varmaan... sanon nopeasti vielä yhden.

Eli meillä on varmaan kaikilla se sama arkikokemus, että työtä on yksinkertaisesti ihan älyttömän paljon liikaa koko ajan, josta tulee osa siitä stressistä, että et ehdi keskittyä niihin asioihin, et ehdi tehdä niitä kunnolla.

Niin jos semmoista merkityksellistä työelämää ajatellaan, niin sehän olisi ihanne tilanne, että me voitais osa näistä tällaisista rutiinitehtävistä ulkoistaa jollekin agentille, joka niitä siellä hoitelisi.

Ja sitten me voitais tehdä sitä, missä ihmiset on parhaita.

Eli luoda ja innovoida yhdessä ja miettiä, että mitä varten täällä olemme.

Ja mitä me oikeasti halutaan tehdä.

Se kelpaisi mulle erittäin hyvin.

Luovuus ja varsinkin innovaatiotoiminnan kiihdyttäminen

varmaan kelpaisi Suomessa aika monelle muullekin myös,

myös jopa poliitikoille, jotka sitä peräänkuuluttaa.

Mutta mitä mieltä te olette sitten tämän tekoälymurroksen johtamisesta?

Minkälaisissa käsissä se tällä hetkellä Suomessa on?

Joko valtakunnallisesti tai sitten yritystasoilla?

Onko meillä visiota ja näkemystä päättävissä asemissa olevilla henkilöillä

siitä, mihin ja miten tätä työelämää kehitetään?

No me vähän taustakeskustelussakin tästä puhuttiin, mutta mä itse ajattelen vähän

sillä tavalla, että herkästi se keskustelu Suomessa on

aika semmoista insinöörivetoista ja insinöörihenkistä,

että tekoälyn nähdään teknisenä ratkaisuna, josta keskusteleminen on

insinöörien ja muiden teknologian ihmisten asia. Ja siitä sitten seuraa helposti se,

että niin kuin Jennikin aikaisemmin mainitsi, että nähdään ne käyttötarpeet ja

käyttötapaukset aika kapeasti, ja sitten se johtaa usein semmoiseen

toimintaan, että tekoälyn käyttöönotto jossain yrityksessä

on vaikka sitä, että hankitaan

kaikille Copilot-lisenssit ja sitten sanotaan, että käytäkää ja

kokeilkaa ja odotetaan, että siitä tulisi jotakin isoa tuottavuusloikkaa.

Mikä ei tietenkään ensinnäkään toteudu ilman, että sitä muutosta johdetaan ja

sitten se tosiaan on hirveän kapea näkökulma siihen, että mitä se tekoäly on,

että minä ainakin kaipaisin siihen keskusteluun sekä vähän laajempia

visioita, vähän semmoista pidemmällä katsomista kuin jonkun yksittäisen

IT-ostoksen tekemistä ja sitten toisaalta myös ihan suoraan sanottuna

humanistinäkökulmaa, eli sitä, että mitä se ihmiselle tarkoittaa se

tekoälyn käyttäminen, mitä se sille yrityksen henkilöstölle, mutta myös vaikka

yrityksen asiakkaille tai organisaation asiakkaille

tarkoittaa, että tekoäly nyt muuttaa tätä meidän elämää.

Mitä mieltä olet sinä,

Jenni Virtaluoto, tästä tekoälyn johtamisesta?

Johdetaanko tätä niin kuin mitä tahansa muutosta vai pitäisikö itse johtamisenkin muuttua?

Joo, kyllä minä peräänkuuluttaisin tuota samaa

humanistinäkökulmaa kuin Leenakin, eli kyllähän tämä yhteiskunta ja maailma on ihmisiä varten olemassa ja totta kai on liiketoiminnan tavoitteita ja muita tämmöisiä, mitä pitää pitää mielessä, mutta jotenkin se sellainen ehkä vähän semmoinen suomalaistyyppillinen insinöörivetoinen johtaminen, mitä minä olen itse tosiaan kanssa teknologia-alalla pitkään ollut aikaisemmin, niin mitä siellä puolella paljon näkee, niin se ei ole suoraan sanottuna koskaan ollut paras tapa johtaa ihmisiä.

Eli se, että mennään se teknologia, tekniikka ja tällaiset raat faktat edellä.

Jos me kuitenkin ajatellaan niin, että se henkilöstö on sen yrityksen tärkein voimavara, näitä työkaluja kaikki voi ostella tosiaan.

Copilot-lisenssit voidaan kaikille hommata ja voidaan jättää se yksittäisen työntekijän vastuulle jotenkin ottaa niistä jotain hyötyjä irti, mutta kyllä minä ajattelin sen, että se sellainen järkevämpi tapa tätä nimenomaista muutosta johtaa, koska kyllähän teknologisia muutoksia ja muitakin on aikaisemminkin ollut, mutta tämä on jotenkin niin monella tasolla tapahtuvaa ja niin nopeasti liikkuva asia, joka vaikuttaa niin moneen sellaisiin ammattiryhmiin, mitä me on aikaisemmin ajateltu, että ne on tavallaan automatisaation ulkopuolella jotenkin ikuisesti.

Niin kyllä tätä nimenomaista johtamista soisin, että johdettais ihmiskunta edellä, koska ihmisillä on huolia ja pelkoja ja asuntolainoja ja lapsia, joiden tulevaisuus huolestuttaa ja jotenkin ajatus siitä, että ihmistä ei tässä yhteydessä tarvittaisi enää mihinkään, niin se on minulle humanistina todella vieras.

Ehkä sellaista vuorovaikutteista inhimillistä johtamista ja sitten myös sitä strategista visiota siitä, että mihin pyritään.

Se, että nyt pitää hirveästi olla tekoälyä joka puolella, niin ei se ole mikään strategia, vaan se on vaan sellainen paniikkinappula, että meillä pitää olla, kun kaikilla muillakin on.

Mihin me niin kuin pyritään tällä

kaikella, niin sitä voisi minun mielestä pohtia vähän enemmän.

Niin, ja sehän on vähän niin kuin helposti

laiskaa ajattelua semmoinen, että tavallaan mennään se työkalu edellä ja

ajatellaan, että jos meillä on uusimmat vempheet, niin sitten me ollaan jotenkin

parempia kuin ennen kuin tietysti missä tahansa johtamisessa

ja liiketoiminnassa, niin aina pitäisi olla se katse siellä siinä, että mitä se

on se lisäarvo, mitä me tuotetaan, mikä se meidän Value Proposition on,

muuttaako sitä jotenkin se, että miten me tätä työtä tehdään, onko se meidän

aikaisempi strategia- ja arvontuottotapa, onko ne edelleen relevantteja vai ei.

Ja monesti tämä vähän niin kuin ehkä hukkuu tosiaan sinne, että no nyt me

pystytään tekemään tuhat kertaa nopeammin tämä joku asia.

Voihan tuota tavallaan myös tämmöisen resurssien, jos nyt puhutaan ihmisistä

ikävästi niin kuin resursseina, niin nämä viime aikojenkin uutiset hyvin

monenlaisista monista yrityksistä, että henkilöstöä vähennetään tekoälyyn

vedoten, niin voisihan sitä miettiä sitäkin kautta, että mitä hyödyntämätöntä

potentiaalia meillä sitten niin kuin vapautuu, jota ehkä sitten voitaisiin

johonkin toisenlaiseen tuottavaan ja merkityksellisyyteen, merkityksellisyyteen

asiaan hyödyntää, jos niihin tietyn tyyppisiin

tehtäviin tekoälystä löytyykin parempi ratkaisu.

On apua.

Nimenomaan just näin ja se tavallaan monessa yrityksessä, en nyt sano,

että kaikissa, mutta monissa esimerkiksi asiantuntijayrityksissä, missä myydään

olennaisesti sitä asiantuntijatyötä, niin mä uskon, että tekoäly voi muuttaa

koko sitä liiketoimintamallia ja sitä, että mistä sitä rahaa tulee.

Että jos mä nyt otan vähän oman alan ulkopuolelta esimerkin, niin vaikka tuolla IT-kehityksen puolellahan on nyt ollut paljon niitä uutisia, että ei kymmenen koodarin sijasta tarvita enää yksi koodari, joka tota ohjaa agentteja.

Ja saa silti samaa tulosta aikaiseksi.

Mutta yhtä hyvinhän se voi kääntää niin päin, että meillä on edelleen kymmenen koodaria, jotka tekee sitten kymmenen projektia siinä samassa ajassa, missä aikaisemmin tehtiin yksi.

Että on tavallaan tämä määrällinen näkökulma.

Mutta vielä tärkeämpänä on se, että jos tekoäly on korvannut sen, mitä se koodari aikaisemmin teki, niin mihin vielä järkevämpään, vielä enemmän lisäarvoa tuottavaan asiaan.

se voisi nyt käyttää sitä aikaansa.

Joo.

Siinä onkin isoja pohdintoja.

Oikeastaan ollaan saapumassa nyt tämän meidän keskusteluun jo tänne loppulauseisiin lähestulkoon.

Eli viimeinen tällainen napakka kysymys molemmille, että nyt kun katsotte tätä työn merkityksellisyyden näkökulmaa yhdistettynä tekoälymurrokseen, niin mitä teidän mielestänne olisi ne tärkeimmät asiat, joita organisaatioissa pitäisi juuri nyt tehdä, jotta se työ säilyisi inhimillisenä ja ihmisille merkityksellisenä ja kuitenkin myös tuottavana.

Niin ihan sellaiset ydinterveiset johtajille.

Aloitatko Leena?

No mä sanoisin, että se yksi asia, mikä kannattaa tehdä, niin on se, että se tekoälyn aiheuttavan muutos nostetaan sinne ihan oman strategisen keskustelun keskiöön.

Että ei edes riitä se, että on joku erillinen tekoälystrategia, vaan sen strategian pitää olla kiinni siinä, että miten me reagoidaan tähän muutokseen.

Ja sitten toisena asiana mä nostaisin esiin sen, että henkilöstöä, ihmisiä, jotka siellä firmassa on töissä, tekee sitten mitä tahansa hommia, niin niitä ei voi jättää yksin sen asian kanssa.

Että se on ehdottomasti johdon tehtävä olla mukana etsimässä ja näyttämässä sitä suuntaa, vaikka onkin sumuinen tulevaisuus.

Entäs Jenni, minkälaiset lopputerveiset sä lähettäisit johtotehtävissä toimiville?

Joo.

Samoilla linjoilla olen Leenan kanssa edelleen, että tässä on nyt niin valtavasta monitahoisesta muutoksesta kysymys, että ei voi olla erillistä AI-johtajaa, joka johtaa sitten tätä osuutta jossain kammiossaan.

Ja kyllä mä ajattelen myös näin, että tosiaan kun tässä teknologia-aloista nyt on paljon puhuttu, niin...

Kyllähän siellä aika paljon on sen tyyppisiä ymmärrysongelmia edelleen ikään kuin käyttäjän ja asiakkaan ja ihmisen näkökulmasta.

Eli meillä kaikilla on kokemusta esimerkiksi tällä hetkellä käytettävissä olevista teknologisista työkaluista, jotka ei kyllä mitenkään sataprosenttisesti palvele sitä työn tekemistä tai merkityksellisyyttä tai ylipäänsä ihmisen mielenterveyttä.

Että jos me saataisiin jotenkin vapautettua niitä ihmisten resursseja siihen, missä ihmiset on parhaita, eli sen inhimillisen näkökulman tuomiseen, niin väitän, että meidän tulevat myytävät teknologiset ja muut ratkaisut olisi parempia kuin mitä ne tällä hetkellä on.

Että jos me muutosta johdettaisiin niin, että koneet hoitaisi sen, missä ne on hyviä ja ihmiset hoitaisiin sen, missä ne on hyviä, niin sittenhän tämä toimisi varmasti aika hyvin.

Kyllä.

No tässä on ollut nyt tosi isoja pohdintoja työelämän käynnissä olevasta muutoksesta.

Ja toivotettu hyvin perusteluun ehkä sen fokuksen siirtämistä teknologiasta kohti ihmistä ja ehkä semmoista insinöörin johtamisesta jopa humanistijohtamiseen.

Kiitos tosi paljon tästä keskustelusta Jenni Virtaluoto ja Leena Peltomaa.

Oli tosi mukava rupertella teidän kanssanne tästä aiheesta.

Kiitoksia.

Kiitos.

Tämän Tekoälyjohtajat-podcastin tarjoavat

Business Finlandin rahoittamat tutkimusprojektit

Tekoälyjohtajat sekä Meaningful Digital.

Kiitos teille kuulijoille.

Jatketaan keskustelua seuraavassa jaksossa uusien vieraiden kanssa.

Kiitos.