

# Tekoälyn yhdenvertaisessa käytössä työntekijöiden ja johdon yhteistyössä ratkaiseva rooli

Mitä tapahtuu työyhteisössä, kun tekoäly tulee työpaikalle? Kuka päättää, miten sitä käytetään, ja kuka jää ulkopuolelle? Muutoksen keskiössä ovat sekä työntekijöiden ammatillisen toimijuuden kehittyminen että johtamis- ja organisaatiokulttuuri.

TEKSTI: MERJA DRAKE JA ANNA LAHTINEN

Työpaikoilla on jo parin vuoden ajan testattu ja pilotoitu tekoälyn käyttöä eri työtehtävien hoidossa. Vaikka vielä ei ole saatu varsinaisia tehokkuustuloksia, generatiivisen tekoälyn hyödyntämisestä on hyötyä muun muassa tekstien ja kuvien muokkauksessa, käännöstehtävissä, suunnittelussa ja ideoinneissa. Työtä ja erilaisia työrooleja voivat avustaa oppivat ja analysoivat tekoälyagentit, joten työyhteisöjen olisi hyvä pysähtyä pohtimaan, kuinka varmistamme, että tekoälyn käytöstä saadaan työn tehostamisen lisäksi yhdenvertaista, tasa-arvoista ja mahdollisesti myös työntekijän hyvinvointia tukevaa.

## Tekoälyn käyttöönotto ei ole vain tekninen muutos

Tekoäly on vuorovaikutteinen teknologia, joka perustuu ihmisen ja koneen väliseen dialogiin ja yhteistyöhön. Sen käyttöönotto ei ole pelkkää teknistä muutosta, vaan sillä on vaikutuksia johtamiseen, organisaatiokulttuuriin, mutta ennen kaikkea siihen, miten työntekijät kokevat työnsä, miten he voivat vaikuttaa siihen ja oppia uutta. Muutoksen keskiössä on sekä työntekijöiden ammatillisen toimijuuden kehittyminen eli kuinka työntekijä itse muokkaa, suunnittelee ja toteuttaa omaa työtään, mutta myös johtamis- ja organisaatiokulttuuri.

Ammatillinen toimijuus voi olla myös yhteisöllistä, joten tekoälyn käyttöä olisi hyvä suunnitella ja toteuttaa yhteistyössä koko organisaation kanssa ja yhteiskehittämisen periaatteella. Ammatillisen toimijuuden rinnalla vaikuttaa digitaalinen toimijuus, ja tekoälyn hyödyntäminen tapahtuu näiden kahden toimijuuden valossa. Digitaalinen toimijuus merkitsee kykyä ymmärtää teknologian mahdollisuudet oman työn kehittämisessä, samalla vastuuvälisyyden ja eettiset näkökulmat huomioiden.

***Digitaalinen toimijuus merkitsee kykyä ymmärtää teknologian mahdollisuudet oman työn kehittämisessä, samalla vastuuvälisyyden ja eettiset näkökulmat huomioiden.***

## Kolmitasoinen malli tukee toimijuutta ja yhdenvertaisuutta

Kuinka organisaation voi ottaa tekoälyä käyttöön siten, että se tukee yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuushan tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet toteuttaa itseään esimerkiksi työelämässä.

Kehitimme valtakunnallisen tutkimuksemme (2024–2025) pohjalta Työsuojelurahaston osittain rahoittamassa *Tekoäly yhdenvertaisuuden edistäjänä* -hankkeessa mallin, joka auttaa organisaatioita ottamaan tekoälyn käyttöön tavalla, joka tukee työntekijöiden ammatillista ja digitaalista toimijuutta ja edistää yhdenvertaisuutta organisaatioissa. Malli pohjautuu laajaan kyselyyn, kymmeniin haastatteluihin ja neljään yhteiskehittämisen työpajoihin. Mallin perusta on kolmitasoinen ja sen tarkoituksena on toimia keskustelun herättelijänä työyhteisöissä. Mallin toimimiseksi tarvitaan toimia sekä yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla. Tekoälyn tulo vaikuttaa siten sekä työntekijöihin että organisaation johtamiseen. Avaamme seuraavaksi mitä mallin eri tasoilla tulisi huomioida.

### ***Yksilötaso: rohkeutta kokeilla ja oppia***

Yksilötasolla on oleellista, että työntekijä pääsee harjoittelemaan, kokeilemaan ja oppimaan tekoälyn käyttöä. Tärkeää on herättää yksilön proaktiivisuus, innostus ja uteliaisuus, jotka saavat tarttumaan uusiin työvälineisiin. Esimerkiksi tekstin tiivistäminen ja editointi, kuvien muokkaus tai ideointi tekoälyn avulla voivat olla ensimmäisiä askelia tekoälyn käytön harjoittelussa. Promptauksen eli tekoälylle käskyjen antamisen oppii vain kokeilemalla. Mitä yksityiskohtaisemman käskyn osaa antaa, sen paremman lopputuloksen saa. Kun ensimmäiset kokeilut on tehty, kokeiluista on hyvä vaihtaa ajatuksia kollegojen kesken.

### ***Tiimitaso: yhteisöllisyys ja jaettu oppiminen***

Tiimi- ja työyhteisötasolla tekoälyn käytön oppimisen ja yhdenvertaisuuden rakentamisen tukena tärkeitä ovat yhteisölliset koulutukset ja tiedonjakamistilaisuudet. Omien kokeilujen jakaminen on tärkeää, myös virheiden, sillä mokista oppivat myös

## ***Tekoällyn käyttöä olisi hyvä suunnitella ja toteuttaa yhteistyössä koko organisaation kanssa ja yhteiskehittämisen periaatteella.***

## **puheenvuoro**

kollegat – ja ne rohkaisevat arempia työntekijöitä kokeilemaan. Tämä edistää myös työyhteisön auttamisen ja keskinäisen arvostuksen kulttuuria ja lisää reiluuden tunnetta. Reiluuden tunteella on puolestaan vaikutuksia yksilöiden hyvinvointiin.

Yhteiset Teams-alustat kokemusten vaihtamiseksi lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta ja tarjoavat mahdollisuuden pysyä tekoällyn nopeasti kehittyvässä tahdissa mukana. Myös yhteiskehittäminen on tärkeässä roolissa. Suurin hyöty tekoälystä syntyy, kun se otetaan käyttöön työntekijöitä laajasti osallistaen työprosessien kehittämiseen. Omissa tiimeissä ja työporukoissa onkin hyvä keskustella siitä, mitä työprosessien osia tekoällyn avulla voidaan kehittää ja miten. Useinhan me olemme vain jokin tietty osa prosessia, joten laajempia näkemyksiä tarvitaan.

Kun organisaatiossa on avoin keskusteluilmapiiri, se luo luottamusta ja lisää reiluuden tunnetta. Tiimin esihenkilöiden tulisi varmistaa, että työntekijät saavat yhdenvertaisesti tekoälysovelukset käyttöön, riittävästi aikaa oppimiseen ja testaukseen sekä pääsevät osallistumaan koulutuksiin. Näin työntekijöiden toimijuus saa mahdollisuuden kehittyä edelleen.

### ***Organisaatiotaso: resurssit, pelisäännöt, strategia ja johtaminen***

Organisaatiotasolla johdon tehtävänä on varmistaa, että koko työyhteisöllä on käytössään riittävästi tekoälytyökaluja ja niitä varten laaditut ohjeet – mitä saa tehdä, mitä ei ja minkä asioiden kanssa tulee olla erittäin tarkkana. Johdon tulisi huolehtia, että työntekijät myös tietävät, mistä ohjeet ja säännöt löytyvät. Johdon tehtävänä on luoda sellaisista organisaatiokulttuuria, joka mahdollistaa tekoällyn kehittämisen organisaation käyttöön yhteistyössä. Lisäksi johdon tehtävänä on tarjota työyhteisölle riittävät resurssit ja työkalut ja pitää työyhteisön tekoälynsäännöt ajan tasalla ja organisaation strategian mukaisina.

Johdolla on tärkeä tehtävä varmistaa, että tekoällyn käyttö ja kehittäminen tukevat organisaation ydintehtäviä ja strategian toteutumista. Tämä vaatii myös johtajilta uudenlaisia ajattelumalleja ja henkilöstön osallistamista.

Vaikka mallissa on useita portaita, tekoällyn yhdenvertaista käyttöä voi edistää joka tasolla. Tärkeää on, että tekoällyn käytöstä ja hyödyntämisestä puhutaan avoimesti työntekijöitä kuunnellen. Tekoälystä saadaan paras lopputulos, kun sen hyötyjä ovat näkemässä, testaamassa ja kokemassa koko organisaatio.

### **Yhdenvertaisuus on jatkuvaa ponnistelua**

Yhdenvertaisuus työpaikoilla on jatkuvaa ponnistelua ja huolenpitoa – se ei tapahdu itsestään. Tekoällyn käyttöönotto voi joko vahvistaa tai heikentää osallisuutta, riippuen siitä, miten se toteutetaan.

Tekoäly voi olla työelämän yhdenvertaisuuden ja osallisuuden väline, mutta vain, jos sen käyttöönotto tehdään harkiten, osallistavasti ja yhteisöllisesti. *Tekoäly yhdenvertaisuuden edistäjänä* -malli tarjoaa yhden konkreettisen työkalun tähän. Se kohdentaa työyhteisöjen huomion kriittisiin kehityskohtiin ja auttaa organisaatioita rakentamaan reilumpaa ja osallistavampaa työelämää tekoällyn aikakaudella.

Miten teidän työyhteisössänne varmistetaan, että tekoäly hyödyttää kaikkia? Onko kaikilla mahdollisuus osallistua kehittämiseen? ■

***Suurin hyöty tekoälystä syntyy, kun se otetaan käyttöön työntekijöitä laajasti osallistaen työprosessien kehittämiseen.***

*Kirjoittajat: Merja Drake, yliopettaja, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja Anna Lahtinen, vanhempi tutkija, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.*

*Kirjoitus on osa ReiluAI-hanketta.*

***Johdon tehtävänä on varmistaa, että koko työyhteisöllä on käytössään riittävästi tekoälytyökaluja ja niitä varten laaditut ohjeet – mitä saa tehdä, mitä ei ja minkä asioiden kanssa tulee olla erittäin tarkkana.***

