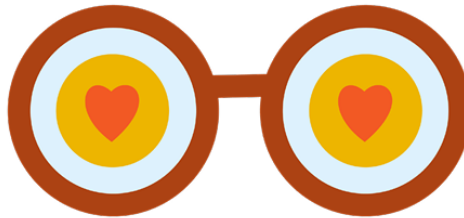


Tekoäly työelämän muutoksessa: kohti eettistä ja yhdenvertaista tietotyötä

Merja Drake, Eija Kärnä & Anna Lahtinen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tekoäly myllertää nyt tietotyön toimintatapoja, prosesseja, sisältöjä ja työrooleja. Samalla, kun tekoäly mahdollistaa teknologisoituvan työn ennennäkemättömän kehittämisen, esille ovat nousseet eettisten näkökulmien merkitys sekä yhdenvertaisuuden haasteet ja mahdollisuudet. Työyhteisöissä on valtava tarve ymmärrykselle, tiedolle ja osaamiselle tekoälyn hyödyntämisestä ja tietotyön kestävästä kehittämisestä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Tekoäly yhdenvertaisuuden edistäjänä työssä (AIE) -hankkeessa tutkimuksen lähtökohtana on tietotyöntekijöiden ammatillinen toimijuus – kuinka ammatillisesta toimijuudesta kivutaan kohti digitaalista ja kehittämistoimijuutta yhdenvertaisuuden näkökulmasta?



Tekoälyn ja digitalisaation mahdollisuudet | Tulevaisuudenkestävä bisnes – inhimillistä johtajuutta, inhimillistä työelämää 85

Yhdenvertaisuuden näkökulma tekoälyn hyödyntämisessä on tärkeä, koska työntekijöiden erilaisuuden huomioimisen on todettu edistävän työturvallisuutta, työhyvinvointia, työmotivaatiota ja jaksamista työssä⁵. Tekoäly muuttaa kuitenkin tietotyötä nopeasti, ja yhdenvertaisuuden näkökulmien huomioiminen tässä kehittämisessä on oleellista. Tekoälyn käyttäjien ja hyödyntäjien näkemyksiä tekoälyn merkityksestä ja vaikutuksista työyhteisöjen yhdenvertaisuudelle ei ole vielä juurikaan tutkittu tai huomioitu tietotyön keskeisessä kehittämisessä.

Tammikuussa 2024 Haaga-Helia ammattikorkeakoulu käynnisti Tekoäly yhdenvertaisuuden edistäjänä työssä (AIE) -hankkeen, jota Työsuojelurahasto tukee. Tässä tutkimus- ja kehityshankkeessa tarkastellaan tietotyöntekijöiden kokemuksia omasta toimijuudestaan ja työroolistaan tekoälyn hyödyntämisessä ja kehittämisessä sekä yhdenvertaisuuden kysymysten ilmenemistä näissä yhteyksissä.

Tutkimus koostuu kolmesta vaiheesta: määrällisestä kyselystä ja laadullisista haastatteluista ja työpajoista. Tämä artikkeli koskee

AMMATILLINEN TOIMIJUUS RAKENTUU TYÖELÄMÄSSÄ YKSILÖLLISENÄ JA YHTEISÖLLISENÄ KOKEMUKSENA OMASTA OSAAMISESTA.

tutkimuksen ensimmäistä vaihetta eli valtakunnallista kyselyä, jonka avulla on tarkoitus tunnistaa yhdenvertaisen työelämän edistämisen haasteita ja mahdollisuuksia tekoälyn hyödyntämisessä työyhteisöissä. Tutkimuskysymyksinä on: Kuinka tietotyön asiantuntijat hyödyntävät ja kehittävät tekoälyä, ja miten yhdenvertaisuuden kysymykset nousevat esiin näissä yhteyksissä?

Ammatillisen toimijuuden rooli tekoälyn hyödyntämisessä

Tekoälyn hyödyntämistä ja tietotyöntekijöiden mahdollisuuksia osallistua tekoälyn kehittämiseen voi tarkastella ammatillisen^{6,7} digitaalisen toimijuuden^{8,9} ja kehittämistoimijuuden¹⁰ näkökulmista.

Ammatillinen toimijuus rakentuu työelämässä yksilöllisenä ja yhteisöllisenä

Tekoälyn on käytännössä ja aiemmissa tutkimuksissa havaittu aiheuttavan eettisiä haasteita esimerkiksi syrjimällä työelämän eri kohderyhmiä. Aiempien tutkimusten mukaan tekoälyn kehittäjiä ei ole riittävästi koulutettu huomioimaan eettisiä näkökulmia. Lisäksi tekoälyn käyttöä ohjaavat voimakkaasti taloudelliset intressit.¹ Toisaalta moniarvoisen tekoälyn kehittämisen haasteena on, että tekoälyn kehittäjät eivät edusta tasapuolisesti kaikkia kohderyhmiä tai käyttäjiä eikä heillä siten ole myöskään ymmärrystä kaikista työelämän tarpeista.

Uusien teknologioiden mahdollisuuksista ovat toistaiseksi hyötynneet eniten korkeasti koulutetut nuoret, nuoret aikuiset tai ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät keski-ikäiset miehet. Naiset ja muut aliedustetut ryhmät osallistuvat vielä varsin vähän tekoälyn kehittämiseen².

^{3,4}. Työyhteisöt moninaistuvat vauhdilla, joten työyhteisöjen kehittämiseen tulisi saada mukaan mahdollisimman erilaisista taustoista olevia työntekijöitä.

kokemuksena omasta osaamisesta, minäpystyvyydestä, ammatissa kehittymisestä sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksista^{11,12,13}. Oletuksena on, että ammatillisen toimijuuden tulisi kehittyä kehittämistoimijuuden suuntaan ja sisältää myös digitaalisen toimintakyvyn elementtejä.

Kehittämistoimijuus muokkautuu yhteisöjen muutoksissa omaa työtä kehittämään^{14,15}. Digitaalinen toimijuus ei tarkoita yksinomaan digitaalisten sovellusten käyttöä, vaan myös niiden kehittämiseen osallistumista¹⁶. Digitaalinen toimijuus on merkittävä edistettäessä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Digitaaliseen toimijuuteen liittyy oleellisesti, että digitaalisten ratkaisujen käyttäjät ymmärtävät niiden vaikutuksia eri tilanteissa ja kykenevät olemaan mukana niiden kehittämisessä.¹⁷

Tekoälyn ja digitalisaation mahdollisuudet | Tulevaisuudenkestävä bisnes – inhimillistä johtajuutta, inhimillistä työelämää 86

On tärkeää, että tietotyöntekijät voivat itse osallistua työn kehittämiseen ja kokea myös tulevaisuudessa työssään ammat-
tiylpeyttä, eettistä hyvinvointia ja merkityk-
sellisyyttä. Osallistamalla tietotyöntekijät
paremmin tekoälyn kehittämiseen orga-
nisaatiot voivat edistää tekoälyn hyödyn-
tämiseen liittyviä inklusiivisia ja eettisiä
käytäntöjä ja siten tietotyön inhimillistä ja
kestävää kehittämistä laajemminkin.

Kohti kehittämistoimijuutta

Maaliskuussa lähetettyyn kyselyyn teko-
älytoimijuudesta vastasi yhteensä 483 hen-
kilöä, joista 99 prosenttia tunnisti ammat-
ti-identiteetiksi tietotyön, kun valittavana
olivat vaihtoehdot ei tietotyöntekijä, osittai-
nen tietotyöntekijä, erikoistunut tietotyön-
tekijä tai tietotyön edelläkävijä. Vastaajien
ikähaarukka vaihteli alle 30-vuotiaista
65-vuotiaisiin. Vastaajista yli 70 prosent-
tia työskentelee keskusurissa tai suurissa
yrityksissä, naisvastaajien määrän ollessa
yli puolet.

Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että
vaikka tekoälystä puhutaan paljon, osassa

”TEKOÄLYN KÄYTTÖÖN- OTTOON JA KEHITTÄMISEEN TARVITAAN LISÄÄ LÄPINÄKYVYYTTÄ.

työyhteisöjä vasta pohditaan, kuinka teko-
äly saadaan parhaiten, tasapuolisesti ja
yhdenvertaisesti kaikkien henkilöstöryh-
mien käyttöön. Työyhteisöillä on käytössä
kaupallisia versioita, mutta myös omia
tekoälysovelluksia kehitetään. Haasteena
nähtiin muun muassa, että kaikilla työnteki-
jillä ei ole työpäivän aikana aikaa pereh-
tyä pilottiratkaisuihin ja opetella niiden
käyttöä. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta
ongelmallisena pidettiin niin ikään sitä, että
organisaatioiden johto ei riittävästi pidä
henkilöstöä ajan tasalla käynnissä olevista
tekoälypilotoinneista.

Tekoälyn uskottiin tulevaisuudessa
sujuvoittavan työtehtävien tekemistä

ja lisäävän sitä kautta työntekijöiden
hyvinvointia.

Tekoälyosaamisen näkökulmasta erittäin tar-
keina pidettiin tietoturvaosaamista ja eettis-
ten ongelmien ymmärtämistä. Kolmanneksi
tärkeimpänä osaamisena pidettiin työpro-
sessien kehittämistä. Kaiken kaikkiaan näyt-
tää siltä, että tietotyöntekijöiden ammat-
ti-identiteetti on vähitellen rakentumassa
digitaalisen toimijuuden ja kehittäjätoimi-
juuden suuntaan ja että tekoälyn liitty-
vien eettisten ja yhdenvertaisuuden kysy-
mysten ratkaisemisesta tulee tärkeä osa
tekoälyä käyttävien ja kehittävien tieto-
työntekijöiden työtä.

Tulokset osoittavat, että, että vaikka tekoä-
lystä puhutaan paljon ja organisaatioissa
tehdään runsaasti pilotointeja, sen vaiku-
tukset työyhteisöille eivät vielä ole täysin
selkeitä. Työyhteisöissä tunnutaan kaipa-
van selkeitä toimintalinjoja siihen, minkä-
laisilla aikatauluilla ja millaisilla tehtäviä ja
työprosesseja ryhdytään tekoälyllä avitta-
maan ja korvaamaan. Tekoälyn käyttöön-
ottoon ja kehittämiseen tarvitaan siten
lisää läpinäkyvyyttä.

Lähteet

1. Hagendorf, T. (2020). [The ethics of AI Ethics: An Evaluation of Guidelines](#). Minds and Machines 20, 99–120. Viitattu 15.4.2024.
2. O'Connor, S. & Liu, H. (2023). Gender bias perpetuation and mitigation in AI technologies: challenges and opportunities. AI and Society.
3. Tuomivaara, S. & Alasoini, T. (2020). [Digitaaliset kuilut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä](#). Helsinki: Työterveyslaitos.
4. West, S. M., Whittaker, M. & Crawford, K. (2019). [Discriminating Systems: Gender, Race and Power in AI](#). AI Now Institute. Viitattu 4.6.2024
5. Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. (2022). [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatioissa -opas](#). Helsinki: Työterveyslaitos.
6. Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & ja Paloniemi, S. (2017). [Tutkimus- ja kehittämissankkeen tausta ja lähtökohdat](#). Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.). Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylän yliopisto, 5–13.
7. Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). [Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely](#). Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.). Ammatillinen toimijuus, rakenne, mittari ja tutki. Jyväskylän yliopisto.
8. Aagaard, T. & Lund, A. (2020). Digital Agency in Higher Education: Transforming Teaching and Learning. London & New York: Routledge.
9. Alasoini, T., Ala-Laurinaho, A., Käsälä, M., Saari, E. & Seppänen, L. (2022). [Työelämän digikuilujen yli: digitalisaatio kaikkien kaveriksi](#). Helsinki: Työterveyslaitos.
10. Ylisassi, H., Hasu, M., Heikkilä, H., Käpykangas, S., Saari, E., Seppänen, L. & Valtanen, E. (2016). Työntekijöiden kehittämistoimijuutta edistämässä. Kehittämismenetelmäkokeilujen tuloksia vanhuspalveluissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
11. Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). [Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?](#) Aikuiskasvatus 34 (3), 202–214.
12. Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & ja Paloniemi, S. (2017). [Tutkimus- ja kehittämissankkeen tausta ja lähtökohdat](#). Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.). Ammatillinen toimijuus, rakenne, mittari ja tutki. Jyväskylän yliopisto.
13. Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). [Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely](#). Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.). Ammatillinen toimijuus, rakenne, mittari ja tutki. Jyväskylän yliopisto.
14. Haapasaaari, A., Engeström, Y., & Kerosuo, H. (2016). [The Emergence of Learners' Transformative Agency in a Change Laboratory Intervention](#). Journal of education and work 29 (2), 232–262.
15. Ylisassi, H. ja muut (2016).

Linkki julkaisuun:

Drake, M., Kärnä, E. & Lahtinen, A. 2024. Tekoälyn ja digitalisaation mahdollisuudet tulevaisuuden työelämässä. Tulevaisuudenkestävä bisnes – inhimillistä johtajuutta, inhimillistä työelämää. (Toim.) Kuusisto-Ek, Helena, Raivio, Anne-Mari & Varsta, Raisa. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sivut 85–88.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/866877/2024%20Taito%20144%20Tulevaisuudenkestava%20bisnes.pdf?sequence=2&isAllowed=y>