

Metsähyvinvoinnin pyöreän pöydän suositukset tekoälyn käyttöön

Tekoälyn aikakaudella menestyvä metsäala ja hyvinvoiva henkilöstö

Työelämä on murrosvaiheessa. Tekoälyn käyttöönotto on väistämätöntä ja työtä uudistavaa, kuten internetin käyttöönotto oli aiemmin. Se tarjoaa uusia keinoja menestyvän metsäalan rakentamiseen. Käyttöönotolla voidaan vahvistaa myös työn merkityksellisyyttä, turvallisuutta ja osaamisen uudistumista, jotka ovat keskeisiä työhyvinvoinnin ja alan vetovoiman kannalta. Metsäalan työt ovat ketjuuntuneita siten, että tekijät ovat usein eri organisaatioissa. Yhteistyö varmistaa koko ketjun onnistumisen. Siksi toivomme, että edelläkävijät jakavat tietoa sovelluskohteista myös muille.

1. Mahdollisuuksien kartoittaminen

Tekoälyä hyödynnetään metsäalalla jo suurten tietomassojen käsittelyssä, kuten metsästä kerätyn tiedon analysoinnissa. Kielimallien avulla voi mm. hankkia uutta tietoa, ratkaisuvaihtoehtoja ja ylittää kielimuureja. Tekoälyagentit voivat suorittaa toistuvia tehtäviä kunkin oman tarpeen mukaisesti ja keventää siten työkuormaa. Johtamisen apuna voidaan käyttää kehittyneitä algoritmeja. Mahdollisuuksien kirjo on suuri ja laajeneva. Suosittelemme, että johto tarttuu rivakasti tekoälystä oppimiseen ja hankkii tarvittaessa itselleen ja henkilöstölleen tukea koulutuksen tai konsultoinnin avulla.

2. Yhteinen näkemys menestyksestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista inspiroi tekoälyn käyttöön



Kun tekoälyn suunnitelmallista käyttöä valmistellaan organisaatiossa, toimivin ratkaisu syntyy yhteistyössä, jossa ovat edustettuina johto, teknologiasta vastaavat ja henkilöstöryhmien edustajat.

Suunnitelmaa voi rakentaa organisaation lähtötilanne huomioiden ensin pääkohdittain ja myöhemmin osaamisen kasvettua sitä täydentäen. Pohdittavia kysymyksiä:

Uudistuminen, tuottavuus ja johtaminen: Miten tekoälyn hyödyntäminen voi vahvistaa menestystämme? Mitä uutta voimme saavuttaa? Miten riskit hallitaan?

Teknologiset ratkaisut ja tietoturva: Millaiset teknologiset ratkaisut ja työvälineet tarvitaan, jotta johtaminen ja työtavat voivat uudistua? Miten varmistetaan tekninen ja inhimillinen tietoturva ja ergonomiset käyttöliittymät?

Työhyvinvointi ja henkilöstön valmiudet: Kuinka luomme positiivisen ilmapiirin ja tunnistamme, mitä tekoälyn hyödyntäminen voi tarkoittaa eri työnkuvissa? Katoaako osa tehtävistä, mitä tulee lisää? Kuinka henkilöstö saa tarvitsemansa taidot ja valmiudet, kuinka harjoitellaan yhdessä? Kuinka työn käytännöt suunnitellaan niin, että voimavarat vahvistuvat ja kuormitus kevenee – voiko vapautuvaa työaikaa hyödyntää myös työstä palautumiseen?

3. Periaatteiden kuvaaminen

Periaatteiden kuvaaminen rakentaa luottamusta. Hyvät toimintatavat ovat tärkeä osa henkilöstön perehdytystä ja jatkuvaa oppimista. Pohjana voidaan käyttää seuraavaa mallia:



Malli: Periaatteet tekoälyn käyttöön organisaatiossamme

Tekoäly tukee ihmistä – ei korvaa häntä

Teknologian rooli on vahvistaa päätöksentekomme laatua, tiedon hyödyntämistä sekä työn turvallisuutta ja tuottavuutta. Harkinta säilyy ihmisillä, jotka ymmärtävät sekä riskit että mahdollisuudet. Tekoälyn avulla voimme muuttaa ja uudistaa työtehtäviä.

[Esimerkkejä erilaisille organisaatiolle] Kun algoritmit ohjaavat osaa työstä, esimerkiksi työvuorosunnittelua, sen toimintaperiaatteet kuvataan avoimesti: mitä tietoja järjestelmät keräävät, miten niitä käytetään ja mihin päätökset perustuvat. / Tutkimustyössä on oleellista kyky ohjata tekoälyä tuottamaan luotettavaa tietoa ja kriittinen tulosten arviointi. / Opiskelijalle on tärkeää kehittää ensin itsenäiseen ajatteluun perustuva ammattiosaaminen, jotta hän pystyy hyödyntämään tekoälyä työnsä tukena kriittisesti, eettisesti ja tuottavasti. / Johdon ja esihenkilöiden tehtävänä on varmistaa, että tekoälyllä tuotettavat henkilöstöhallinnon ratkaisut ovat reiluja ja oikeudenmukaisia.

Tekoälyratkaisut kehitetään yhdessä johdon, teknologiasta vastaavien ja henkilöstön kanssa

Yhteistyön tarkoitus on varmistaa ratkaisujen hyödyllisyys sekä sujuva käyttö. Työnantaja vastaa siitä, että työpaikalla tekoälyä käytetään turvallisesti ja asiallisesti. Ratkaisuissa noudatetaan ajantasaisia säädöksiä, kuten EU:n tekoällysäädös. Työntekijä vastaa työpaikan ohjeiden noudattamisesta. Käyttöä ja pelisääntöjä kehitetään kokemusten ja palautteen avulla.

Henkilöstön osaamisesta ja kyvykkyydestä huolehditaan

Kaikki, jotka työssään käyttävät tai hallinnoivat tekoälyä, saavat peruskoulutuksen, ellei heillä ole hankittuna sitä jo aiemmin. Se kattaa tekoälyn perusteet ja toimintatavat, soveltamisen, eettiset näkökulmat ja riskienhallinnan. Koulutus myös dokumentoidaan säädösten noudattamisen todentamiseksi.

Pidämme huolta jatkuvasta oppimisesta, sillä tekoäly ja sen käyttötavat kehittyvät nopeasti. Henkilöstön kehityskeskusteluissa ja perehdytyksessä käydään läpi myös tekoälyn käyttö: missä ja miten sitä kannattaa hyödyntää, mitkä ovat rajoitukset ja laadunvarmistuksen keinot sekä keskeiset tietoturvariskit.

Kannustamme henkilöstöä kokeiluihin ja käyttämään tekoälyä oman työnsä tukena sekä jakamaan kokemuksia muiden kanssa. Tavoitteenamme on sujuva uudistuminen tässä työelämän murrosvaiheessa.

Metsähyvinvoinnin pyöreä pöytä kannustaa ottamaan suositukset käyttöön organisaatiolle soveltuvalla tavalla. Pyöreä pöytä kokoaa laajasti metsäalan organisaatioita ja henkilöstöryhmiä. Tavoitteena on hyvä työelämä, osaamisen kehittyminen ja henkilöstön motivaatio metsäalalla.