



Dialog om utnyttjande av digitaliseringen på arbetsplatser och i verksamheter





Dialog om utnyttjande av digitaliseringen på arbetsplatser och i verksamheter

I Finland används digital teknologi redan inom alla yrkesområden och utvecklingen sker snabbt. De digitala tjänsterna som erbjuds blir allt vanligare. De största fördelarna med digitaliseringen uppstår dock först när arbetssätt och tjänsteprocesser förnyas. På arbetsplatserna behövs en relaterad diskussion mellan ledning och personal.

Enligt arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma syn finns det ett behov av att öka diskussionen om digitalisering på alla arbetsplatser och branscher.

Att föra en dialog på arbetsplatser och i verksamheter är det bästa sättet för finska förhållanden att genomföra det gemensamma ramavtalet om digitalisering mellan europeiska arbetsgivare och arbetstagare¹. Därför har vi i detta debattinlägg samlat ihop diskussionsteman, exempel och frågor, som vi hoppas kommer att uppmuntra till användbara diskussioner och främja olika försök och gemensamt utvecklingsarbetet. Med en god dialog påskyndas det framgångsrika utnyttjandet av ny teknologi och utvecklingen av ännu bättre metoder.

Ny teknologi möjliggör nya annorlunda verksamhetsmodeller, men vi väljer själv vilka metoder vi använder och om vi lyckas utnyttja dem. Ändras det arbete vi gör eller de tjänster vi tillhandahåller till det bättre eller inte?

Genom att framgångsrikt utnyttja digitaliseringen kan man få markanta förbättringar i produktiviteten, de offentliga tjänster, arbetsgemenskapernas verksamhet och välbefinnande i arbetet.

EXEMPEL

Uppskattning och dialog i företaget

- När jag började som VD var det första jag gjorde att avsätta tre timmar samtalstid med var och en av våra anställda. Jag frågade var och en av dem vad de skulle göra i mitt ställe och till största delen lyssnade jag. Jag anser att uppskattning innebär att man involverar folk i förändringar i stället för att ensam eller i en ledningsgrupp fundera på det.

Så beskriver en framgångsrik VD sin syn på saken när han började föra en dialog med personalen i sitt företag. Liknande berättelser om dialogens betydelse finns i flera framgångsrika företag, organisationer och enheter.

DIALOG I BRANSCHEN:**Inom finanssektorn har man tillsammans reviderat framtida arbete sedan 2014**

En välmående finanssektor är ett gemensamt projekt mellan arbetsgivare och anställda inom branschen. Gemensamma seminarier och workshops har inom ramen för projektet ordnats med företag om digitaliseringen och om arbetet i framtiden. Även bankernas kunder och studeranden har deltagit i dessa. Projektet har fått mycket positiv uppmärksamhet och fungerar som exempel för liknande branschspecifika diskussioner och gemensamma utvecklingsprojekt mellan arbetsmarknadens parter. Finanssektorn är en av digitaliseringens föregångare i Finland. Projektet har bl.a. resulterat i

- Kartläggning av digitaliseringens effekter i finanssektorn (2015).
- Sammanställning av branschens bästa praxis (2016).
- Utredning om distansarbete och en arbetsbok riktad till arbetsplatserna för att förbättra produktivitet och välbefinnande på jobbet (2017).
- Förutse framtida kompetensbehov tillsammans med läroanstalter i Finansakademien. (2018).

Arbetsgivarorganisationer presenterades av Finanssialary och Palvelualojen työnantajat Palta ry. Alla branschens arbetstagarorganisationer har medverkat: Ammattiliitto Unio (tidigare Ammattiliitto Nousu ry), Fackförbundet Pro r.f, Vakuutusväen Liitto VVL ry och De Högre Tjänstemännen YTN r.f. ¹¹

Hur lyckas man med dialogen i sin egen arbetsgemenskap, organisation och bransch?

Så gott som alla arbetsgemenskap och yrken berörs av digitaliseringen – till exempel digitala verktyg, artificiell intelligens eller olika arbetsplattformar. Digitaliseringen ändrar vårt arbetssätt genom att möjliggöra nya sätt att betjäna kunder, att samarbeta eller arbeta på arbetsplats eller på distans. Det är det här som gör dialogen så intressant.

Dialogen underlättas om det reserveras tid och utrymme för den. Det kan till exempel vara en serie diskussioner på arbetsplatsen. Det är också nyttigt med fortlöpande informella diskussioner. Diskussioner kan förberedas med inledande frågor kring temat och övrigt innehåll.

I följande kapitel föreslås fyra diskussionsteman med relaterade synpunkter och frågor:

1. Digitaliseringen är till för människorna
2. Att öka kompetensen i den digitala tiden
3. Arbete oberoende av tid och plats
4. När artificiell intelligens kommer till arbetsplatsen



Digitaliseringen är till för människorna

Den mest kända effekten av digitaliseringen i arbetslivet har kanske varit att det satt fart på förändringarna i arbetet och arbetssätten. Det sker dock olika inom olika branscher och inom olika yrken. Kompetenskraven för arbete inom alla branscher ändras när man utnyttjar digitalisering och annan ny teknologi.

Samtidigt innebär det att en del av de gamla arbetsuppgifterna kommer att försvinna eller organiseras på annat sätt under de kommande åren och decennierna. Nya arbetsuppgifter, uppgiftshelheter och yrken kommer samtidigt att uppstå.

Till exempel använder bilfabriken i Nystad det största antalet industrirobotar i Finland. Trots det har Valmet Automotive Ab på 2010-talet varit ett av de industriföretag som ökat mest i arbetsstyrkan

När de tyngsta, farligaste och mest monotona arbetsuppgifterna överförs till maskiner blir det mer tid för andra typer av arbeten. Det är också en uppmuntrande tanke att Artificiell intelligens successivt används som stöd för arbetet, som stödintelligens i olika uppgifter. I slutrapporten för AI-programmetⁱⁱⁱ sägs det: "AI är en stödjande intelligens, och ofta klarar kombinationen av maskin och människa av uppgifterna bäst."

Det är troligt att effekterna av digitaliseringen först syns under de kommande åren i form av bättre tjänster, smidigare processer och bättre användbarhet av mjukvara och hårdvara.



De mest betydelsefulla nyheter

I uppföljningen av förändringarna i arbetslivet inom den kommunala sektorn^{iv} frågades sjukhusledningen och personalen vad de ansåg vara de viktigaste nyheterna i förändringarna av arbetsuppgifter och teknik. Av svaren fick man följande Top5-lista:

1. En samarbetskultur som garanti för god vård
2. Smidiga behandlingsvägar, definierade för olika sjukdomar, och holistiska patientmöten
3. Läkare, vård- och övrig personal funderar tillsammans över hur förändringarna ska genomföras och hur kunden har mest nytta av dem
4. Systematisk ökande och delande av specialkompetenser
5. Artificiell intelligens hjälper till att övervaka tidiga symtom, diagnostisera sjukdomar, ge råd om och uppmuntra till en hälsosam livsstil

Liknande svar återkommer i 15 andra yrkesgrupper. Trots att ny teknologi, exempelvis medicinvetenskapen går framåt i snabb takt, var de viktigaste nyheterna ofta relaterade till samarbetskulturen och hur andra människor agerade; med kunder, partners och kollegor. Under Corona-pandemin togs även frågor om fungerande nätförbindelser och därmed relaterade arbetssätt och förändringar i tankesätt upp i uppföljningen.

EXEMPEL

Digitalisering är för människor

Hälsobyn.fi är en onlinetjänst för specialistvård som upprätthålls av de bästa experterna på universitetssjukhus tillsammans med patienter. Den är alltid öppen oavsett bostadsort och erbjuder information och stöd till medborgarna samt verktyg för professionella. Onlinetjänsten har miljontals användare per år. Redan 2017 överskreds gränsen på en miljon användare.

Hälsobyn har också förändrat sättet att utföra arbetet: I onlinetjänsten har behandlingsvägarna beskrivits och implementerats på ett sådant sätt att patienten alltid har expertens stöd och den information de behöver vid varje given tidpunkt. År 2021 fanns det 32 hus i Hälsobyn till exempel ett barnhus, ett mentalvårdshus och ett hus för hantering av smärta.

Arbetsmarknads- organisationernas syn på saken

Teknologi i sig är varken gott eller ont utan det är människan som bestämmer hur teknologin ska användas.

Digitalisering skall utnyttjas av människor för: att bringa mervärde för kunder, att lösa de svåra problemen inom branschen och mänskligheten, och att hjälpa till vid utförande och utvecklande av arbetsuppgifter.

Fast digitaliseringen förändrar vårt sätt att arbeta tillsammans och innehållet i vårt arbete, är det fortfarande människorna som använder teknologin. Människor ensamma och tillsammans gör de viktigaste förändringarna, inte teknologin.

Det lönar sig att tillsammans fundera över och utveckla digitalisering och framtida arbetsuppgifter. Eftersom förändringar i arbetssätt, verksamhetskultur och nödvändig kompetens inte sker på ett ögonblick är det viktigt att komma i gång så fort som möjligt.

Frågor för att stimulera diskussionen

1. Hur har digitaliseringen förändrat er bransch och kundernas beteende?
2. Vad skulle ledning och personal hos er ta upp som de viktigaste nyheterna i de senaste årens förändringar av arbetet och teknologin?
3. Hurudana förväntningar har ledning, personal, kunder och partners när det gäller utvecklingen av er verksamhet, tjänster eller produkter?
4. Vilken typ av diskussion har ni om arbetets framtid och vart företaget eller organisationen är på väg?
5. Vad är det mest intressanta för tillfället med att utnyttja ny teknologi i eget arbete och i organisationen?
6. Vilka uppgifter skulle du helst lämna över till maskinerna? Vilka uppgifter skulle du använda överloppstiden till?

TIPS:

DIGITALA COACHKORT

De digitala coachkortet som publicerades av Finansministeriet 2021 finns på [Valtiolla.fi/digiosaaminen](https://valtiolla.fi/digiosaaminen). Med hjälp av dem kan arbetsgemenskaper och organisationer föra en dialog om digitalisering och öka organisationens digitala kompetens. Även om korten riktar sig specifikt till ledning och chefer inom den offentliga förvaltningen kan de också användas som stöd i diskussionen i andra branscher.

Att öka kompetensen i den digitala tiden

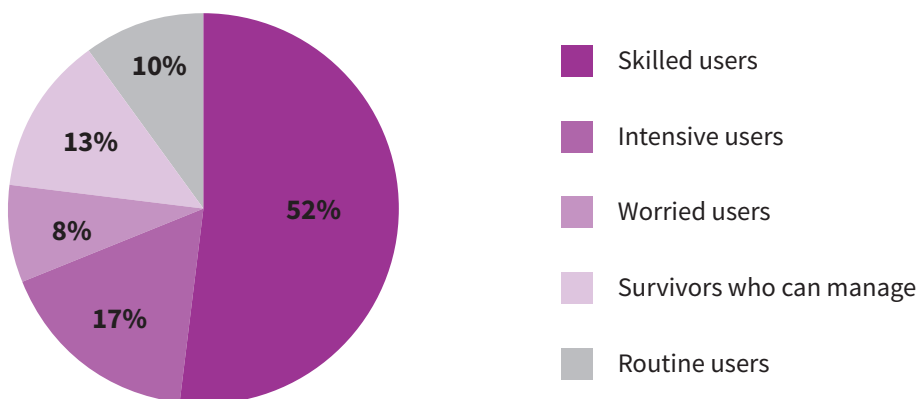
Under Corona pandemin, när en del arbetsplatser gick över till distansarbete med bara några dagars varsel, visade det sig att inte alla behärskade fjärranslutningar. Redan då var nyckeln till framgången stödet från kollegor och arbetsgemenskapen och informationsdelandet. Redan före koronatiden användes digitala verktyg i stor utsträckning i Finland (Bild 1).

Det lönar sig att systematiskt bygga upp den digitala kompetensen på arbetsplatserna. Genom att diskutera detta bland hela arbetsgemenskapen är det möjligt att stärka samhörigheten och uppmuntra utvecklandet av nödvändig kompetens under de kommande åren. Det rekommenderas att ha regelbundna diskussioner om framtiden och vilken typ av kompetens som behövs då.



Man har räknat att majoriteten av de som redan är i arbetslivet, lär sig cirka 70 % genom att arbeta, att anta utmaningar och ansvar, 20 % när de får feedback, delar erfarenheter med andra eller följer erfarna kollegors arbete, och 10 % genom skolning, såsom kurser och seminarier.

Bild 1. Olika användare av digitala verktyg i det finländska arbetslivet.^v



EXEMPEL

Strategidriven kompetensutveckling på ABB

En del av affärsutvecklingen på ABB har varit att identifiera experter och vidareutveckla kompetenser och skicklighet. Hantering av kompetenser har integrerats i strategisk planering. Man har inom företaget byggt en modell som kombinerar innovation, utveckling av nya tjänster och utveckling av kompetenser. Denna modell kan tillämpas på nya affärsområden oavsett storlek eller komplexitet.

– Alla behöver inte kunna allt, men det är viktigt att man i arbetsgemenskapen och dess partnernätverk ökar den nödvändiga kompetensen i den digitala tidsåldern och i framtiden.

Fortlöpande, livslångt lärande är avgörande. Inte ens den bästa affärsidé kan fungera om det inte finns kompetenta personer som kan implementera den. Fortlöpande kompetensutveckling, ”uppskilling” och ”reskilling” är en central del av strategisk affärsutveckling hos ABB

Arbetsmarknadsorganisationernas syn på saken

Kompetens är Finlands styrka. Även i fortsättningen kommer en allt större del av lärandet att ske genom arbete och genom att göra nya saker. Därför är det viktigt att både ledningen och medarbetarna är engagerade i att utveckla sin egen kompetens.

Det rekommenderas att ledning och personal tillsammans funderar på vilka kompetenser som kommer att behövas i framtiden, hur man skaffar sig kompetensen och hur man kan integrera studier och lärande i det dagliga arbetet.

Det är viktigt att allt fler arbetsplatser är sådana där både arbetstagarna och arbetsgemenskapen kan lära sig nya saker. Bäst lyckas det när verksamhet, tjänster och produkter utvecklas på arbetsplatsen, och när alla är delaktiga i utvecklingsarbetet: personal, arbetsledare och ledning. Det är väsentligt för all utveckling att man kan identifiera och svara på kompetensbehoven.

Det är också nödvändigt att branschvis tillsammans med företrädare för arbetsplatserna granska det framtida arbetet och den kompetensbehovet.

Frågor för att stimulera diskussionen

1. Är kunskap och lärande en integrerad del i företagets eller organisationens strategi, som en del av ledarskap och affärsutveckling?
2. Funderar ni tillsammans på hur framtida kompetensbehov ser ut?
3. Kan ni erbjuda lämpliga digitaliseringsprojekt, program, nätverk eller utbildningar för att utveckla den nödvändig kompetensen?
4. Hur skulle ditt företag eller din organisation bättre kunna utnyttja och samarbeta med utbildningsinstitutioner?
5. Hurudan digital kompetens bör varje medlem i din arbetsgemenskap ha? (t.ex. för att hantera arbetsprogram, säkerhet och kommunikationsetikett)
6. Vilken digital kompetens krävs för dina egna uppgifter?
7. När räcker det att endast vissa medlemmar i din arbetsgemenskap har digital kompetens?
8. Hur skulle utvecklande av digital kompetens kunna integreras i de dagliga arbetsuppgifterna?

TIPS:**YRKESSPECIFIKA KOMPETENSKORT AV KOMPETENSFRAMSYNSFORUMET (OEF) ^{VI}**

Kompetenskortet presenterar de sakkunnigas uppskattning av vilka kompetenser, arbetslivsfärdigheter och digitala färdigheter som kommer att vara viktigast i framtiden för ett tiotal olika yrken.

Arbete oberoende av tid och plats

De förändringar som digitaliseringen medför utmanar arbetsätten. Coronaperioden har ytterligare bidragit till förändringen.

Under det första Corona året 2020 arbetade nästan hälften av de finländska löntagarna helt eller delvis på distans, vilket förmodligen är Europarekord. När Statistikcentralen under våren 2021 studerade effekterna av Corona krisen hoppades 70 procent av distansarbetarna på att kunna arbeta minst hälften arbetstiden på distans även efter pandemin. I Företagargallupen^{vii} i augusti 2021 planerade även var tredje företag att permanent öka hybridarbetandet.

När rekommendationerna om distansarbete tar slut är det på många arbetsplatser möjligt att ta i bruk flera olika kombinationer av närvaro på arbetsplatsen och distansarbete. Flera av dem kräver att man inom arbetsgemenskapen eller enheten kommer överens om mer detaljerade spelregler. När man tidigare avtalade om när det är möjligt att arbeta på distans kan det nu vara nödvändigt att avtala om när man skall träffas på arbetsplatsen.

I den digitala tiden är det också nödvändigt att dra gränserna och att samordna arbete och fritid när man arbetar på distans, hybrid eller multi-lokalt. Arbetstidsbegränsningar gäller även när arbete utförs oavsett plats. Det är viktigt att den anställdes har rätt att ta paus och att ha fritid även i framtiden. I den digitala tiden behövs det en gemensam debatt på arbetsplatsen om den önskade verksamhetskulturen



och tillhörande spelregler. Det handlar inte bara om säkerhetsfrågor och att få tag på varandra, utan mer allmänt om till exempel att stärka samhörigheten och att hålla arbetsbördan i schack.

Med task flash menas strömmen av meddelanden som via olika kanaler strömmar in och som kräver åtgärder från mottagaren och lätt fyller de små lediga stunderna på jobbet. Detta är också ett typiskt fenomen för den digitala tidsåldern.

EXEMPEL

Syftet med hybridarbetet är att på ett naturligt sätt kombinera distansarbete och närvaro på arbetsplatsen.

Under pandemin upprättade en grupp finska digitala företag en checklista^{viii} för hybridarbetsplatser:

1. Fundera över och definiera principerna för hybridarbetet, som till exempel inkluderar:
 - roller och ansvarsområden
 - tider och platser för distansarbete
 - mötespolicy och tillgänglighet
 - säkerhet, inklusive cybersäkerhet
 - välbefinnande
2. Ta med teamen och arbetstagarna i utvecklingsarbetet
3. Gör konkreta checklistor.
4. Utbilda ledare till att leda hybridarbetet.
5. Ta lärdom av erfarenheter och anpassa till förändringar.
6. Kom ihåg att dela information och att upprätthålla en dialog.

Arbetsmarknad-organisationernas syn på saken

Digitala verktygen gör det möjligt att utföra expert- och kontorsarbete oberoende av tid och plats. Arbetstidslagen, samverkanslagen och arbetarskyddsbestämmelserna sätter gränser även vid distansarbete så att arbetstiden inte överskrider utöver det normala.

Det är nödvändigt att respektera den anställdes vila och fritid.

Ledning, arbetsledare och anställda har fungerande medel för att hantera sin egen eller en kollegas stora arbetsbörda. Inom distansarbete är det viktigt att skaffa sig färdigheter för att kunna klara sig själv och sitt eget arbete.

Det är en bra idé att diskutera de gemensamma riktlinjerna för distansarbete, men också de förfaranden som ska gälla om distansarbetet inte fungerar.

Vid distansarbete måste särskild uppmärksamhet ägnas åt att förena arbete och annat liv och att hantera distansarbete.

Frågor för att stimulera diskussionen

1. Hur och i vilket syfte ska de olika kommunikationskanalerna användas och hur kan man minska på meddelandeflödet.
2. Hur kan man bättre förena arbete och annat liv?
3. Är det möjligt att kombinera arbete på plats med distansarbete när arbetsuppgifterna tillåter det?
4. Vilka erfarenheter har ledare och personal av distans- eller hybridarbete i organisationen?
5. Om det är mycket distansarbete i arbetsgemenskapen, hur tar man emot en nyanställd, hur klarar man de olika mötena och den gemensamma utvecklingen?
6. Hur säkerställs den anställdes ork och arbetstid vid flexibelt arbete och distansarbete?

I den digitala tiden är det också nödvändigt att dra gränserna och att samordna arbete och fritid när man arbetar på distans.

När artificiell intelligens kommer till arbetsplatsen

Artificiell intelligens, och i synnerhet det som kallas för maskininlärning, kan ha en betydande inverkan på framtida arbete. Idag är de flesta organisationer fortfarande i ett tidigt skede av att utnyttja dem och skapa bättre arbetsprocesser och nya verksamhetsmodeller. I detta skede är det ett ypperligt tillfälle att reflektera över och diskutera hur maskininlärning eller annan artificiell intelligens bäst kan utnyttjas i den egna organisationen och hur det kan användas för att ge ekonomiska resultat, förbättra tjänster och stödja arbetsprestationer.

Användningen av artificiell intelligens är en möjlighet att öka produktiviteten i en organisation och samtidigt förbättra väl måendet i arbetsgemenskapen, samt att göra en förnuftig arbetsfördelning mellan anställda, maskiner och olika delar av organisationen. Samtidigt måste man försäkra sig om att användningen av artificiell intelligens inte undergräver utan stödjer det arbete som människor gör och det ansvar de tar för verksamheten. Dessutom för artificiell intelligens och robotar med sig nya typer av dataskydds- och säkerhetsaspekter som måste om- besörjas redan från början.



Enligt EU-kommissionens riktlinjer identifieras tillförlitlig artificiell intelligens av tre faktorer: ^{ix}

- den ska vara laglig, rättvis, säker och styrkt;
- den ska vara etisk och säkerställa att etiska principer och värden upprätthålls
- den ska vara pålitlig ur både teknisk och social synvinkel och ska inte orsaka oavsiktlig skada. Den sociala tillförlitligheten innebär till exempel att artificiell intelligens inte agerar på ett diskriminerande eller orättvist sätt och att människan vet att hen har att göra med artificiell intelligens.

EXEMPEL

Mängden operativa fördelar med artificiell intelligens överraskade OP-gruppen

OP-gruppen har varit en av Finlands föregångare när det gäller användning av artificiell intelligens på arbetsplatsen. Under 2017 var en av drivkrafterna bakom utvecklingen stödandet av personer som arbetar med kundservice. Till exempel, genom utvecklingen av chatbots och digitala rådgivare, har kundservice de senaste åren förändrats så att enkla och vanliga frågor från kunder besvaras av artificiell intelligens i stället för mänskligt.

Utvecklingen av chatbots görs för närvarande av lärare i artificiell intelligens, som 2018 utbildades från kundservice personalen. De utför största delen av det småskaliga utvecklingsarbetet på chatbotarna i produktionen. Det har de senaste tre åren varit populärt att även i andra arbetsuppgifter inom OP gruppen att studera artificiell intelligens. Bli bekant med artificiell intelligens / Introduction to AI e-learning är gruppens mest populära frivilliga utbildning. Dessutom har mer än tusen OP-anställda deltagit i en dagslångklassrums utbildning i hemligheterna bakom artificiell intelligens.

Arbetsmarknadsorganisationernas syn på saken

När man inför ny teknologi och digitala tjänster som gör det möjligt att överföra och använda data, måste särskild uppmärksamhet fästas vid säkerställande av digital säkerhet i alla led.

Tillförlitligheten hos AI (de tre principer som nämnts tidigare, såsom etik, laglighet och säkerhet) måste säkerställas redan vid upphandlingens planering och bör övervakas även när data samlas i systemet.

Övervakningssystem skapade med hjälp av digitalisering och artificiell intelligens möjliggör förbättring av arbetarskydd, välbefinnande i arbetet, produktivitet och kvaliteten på kundservicen.^x De gör det möjligt att undvika saker, såsom avancerad kontroll, påträngande övervakning och missbruk av personlig information. Det är bra att på arbetsplatserna känna igen de goda och dåliga möjligheterna med artificiell intelligens.

Reglerna om behandling av personuppgifter baserade på dataskyddsförordningen begränsar potentiella risker och garanterar tillförlitligheten i verksamheten.

Vid användning av artificiell intelligens som stöd för beslutsfattande gällande rekrytering, urval eller personalledning måste man se till att algoritmen inte leder till ett diskriminerande resultat.

Frågor för att stimulera diskussionen

1. Vilket är det bästa sättet att ta hand om dataskydd och -säkerhet i din organisation?
2. Vad behöver alla kunna om dataskydd och -säkerhet? Hur säkerställs den relaterade kompetensen?
3. Hur kommer ni i gång eller går vidare med att skaffa och utnyttja artificiell intelligens / maskininlärning / robotar?
4. Hur säkerställs den etiska och rättvisa driften och tekniska tillförlitligheten för den artificiella intelligens som ska förvärvas?
5. Vilka personuppgifter om personal samlas in digitalt? Vad används informationen till? Hur och hur länge lagras uppgifterna?
6. Hur skyddas kundernas konfidentiella upplysningar?
7. Var kan du hitta information om god praxis, projekt, nätverk eller liknande relaterat till artificiell intelligens eller maskininlärning som du kan lära dig av eller delta i?

Användningen av artificiell intelligens är en möjlighet att öka produktiviteten i en organisation och samtidigt förbättra välståndet i arbetsgemenskapens.

KÄLLOR

- ⁱ European Social Partners Framework Agreement on digitalisation (2020)
- ⁱⁱ Hyvinvoivan Finanssialan hankesivut.
- ⁱⁱⁱ [Työ- ja elinkeinoministeriö \(2019\). Tekoälyohjelman loppuraportti](#)
- ^{iv} [Kunta-alan työmarkkinaosapuolten yhteisen työn murroksen seurannan tulokset:](#)
- ^v Seppo Tuomivaara ja Tuoma Alasoini (2020). Digitaaliset kuulut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Työterveyslaitos.
- ^{vi} [Osaamisen ennakointifoorumin ammattialakortit](#)
- ^{vii} [Elokuun 2021 Yrittäjägallup](#)
- ^{viii} [Digitalisoitu työelämä ja kyberturvallisuus -julkaisu 2021.](#)
- ^{ix} Euroopan komissio (2019). Luotettavaa tekoälyä koskevat eettiset ohjeet.
- ^x Olli Koski ja Kai Husso (toim.). (2018) Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018.

ORDLISTA

Digitalisering är förnyande av verksamheten med hjälp av information och teknologi, såsom digitala verktyg, artificiell intelligens och en mängd olika arbetsplattformar. I praktiken handlar det även om att förändra organisationskulturen och lärandet.

Med **Artificiell intelligens** avses en maskins förmåga att använda färdigheter som traditionellt förknippas med mänsklig intelligens, såsom slutledningsförmåga, lärande, planering eller skapande. Tack vare Artificiell intelligens kan tekniska system iakta sin miljö, bearbeta sina observationer och lösa problem för att uppnå ett bestämt mål.

Maskininlärning är en undergrupp av Artificiell intelligens som snabbt utvecklas. I maskininlärning förbättrar en maskin sin prestationsförmåga genom att lära sig av den data som matas in eller samlas in av den, antingen självständigt eller kontrollerat.

Digital säkerhet innefattar den nödvändiga informationssäkerheten, kunskap om dataskydd och riskhantering samt verksamhetens kontinuitet och beredskap.



Helsinki 24.3.2022

Akava

Finlands Näringsliv r.f. EK

Kyrkans arbetsmarknadsverk

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC

Företagarna i Finland

Tjänstemannacentralorganisation STTK

Statens arbetsmarknadsverk SAMV

MER INFO:

Juha Antila, juha.antila@sak.fi

Niilo Hakonen, niilo.hakonen@kt.fi

Marjaana Laine, marjaana.laine@gov.fi

Joonas Mikkilä, joonas.mikkila@yrittajat.fi

Leila Kurki, leila.kurki@sttk.fi

Anna Kaarina Piepponen, anna.kaarina.piepponen@evl.fi

Piia Rekilä, piia.rekila@akava.fi

Mika Tuuliainen, mika.tuuliainen@ek.fi