

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Boedeker, M. (2018) Robot ja me : tekoälyn ja tunneälyn rauhanomaista rinnakkaiseloa?. Deeva-hankkeen blogi, 10.10.2018.

URL: <https://deeva.fi/uncategorized/robot-ja-me-tekoalyn-ja-tunnealyn-rauhanomaista-rinnakkaiseloa/>

Robot ja me – Tekoälyn ja tunneälyn rauhanomaista rinnakkaiselo?

Published [10/10/2018]

Futuristi ja nykyinen Google-johtaja *Ray Kurzweil* [esitti vastikään mielenkiintoisen ennusteen](#): vuoteen 2029 mennessä tietokoneet saavuttavat ihmisen veroisen älykkyyden. Singulariteetti olisi tulossa hieman myöhemmin, vuonna 2045. Vaikka asia lieneekin jossain määrin kiistanalainen, on silti syytä miettiä, mikä voisi olla meidän roolimme älykkäiden koneiden rinnalla nykypäivän ja tulevaisuuden arvonluonnissa, kun koneet kuitenkin lopulta ovat yhä ylivoimaisempia ”numeroiden murskaajia”. Ja todennäköisesti joskus koneet ja tekoäly kykenevät sellaiseen, mitä emme vielä pysty edes kuvittelemaan. Toisaalta myös ihminen kehittyy ja lopulta mikä sitten on mitä, kun esimerkiksi lataamme tietoisuutemme pilveen, josta se voidaan palauttaa ”doupattuna” uuteen ”vartaloon”, joka puolestaan voi olla ties millaisen biologisen ja synteettisen prosessin tulos. Mikä lopulta on biologispohjaisen ja ei-biologispohjaisen älyn suhde, pohtii mm. *Esko Valtaoja* kirjassaan ”Kohti ikuisuutta”. Palaan kuitenkin pari askelta taaksepäin ja hahmottelen seuraavassa kahden hiljattain tapaamani inspiroivan asiantuntijan herättämiä ajatuksiani ihmisen elämästä tekoälyn rinnalla arvonluonnin kontekstissa. Moneen kohtaan siitä, mihin koneet ja tekoäly eivät pysty, voisi kirjoittaa jatkeeksi ”ei vielä”, mutta jätän sen siis nyt tekemättä.

[Perttu Pölönen](#), ”peloton keksijä ja innovaattori”, vieraili syyskuussa Tampereen ammattikorkeakoulussa ja pohti esityksessään mm. sitä, millainen tulee olemaan ihmisten ja robottien välillä ”työnjako” tulevaisuudessa. Tällä puolestaan on suora vaikutus siihen, millaisia taitoja me ihmiset tulevaisuudessa tarvitsemme. Jos suuri osa nykyään tuntemistamme ammateista [katoaa](#) tai ainakin [muuttuu](#), millä tapaa me ihmisinä kannamme kortemme kekoon arvonluonnin prosesseissa koneiden rinnalla? Pölönen antaa [pari vinkkiä](#) siihen, miten koneet eivät vie kaikkea työtämme: 1) mietimme, mitä vastaan koneet eivät pysty kilpailemaan, 2) keskitymme siihen, mitä oikeasti teemme: taitoihin, ei ammattiin. Esimerkiksi opettajan taidoilla auttaa oppimaan voi tehdä montaa muutakin työtä. Lisäksi Pölösen mukaan nimenomaan inhimilliset, ”pehmeät” taidot ovat niitä, joissa kone ei voi olla ihmistä parempi, kuten esimerkiksi empatia, luovuus ja sosiaaliset taidot.

Samaan tapaan startup-yrittäjä ja tunneluennoitsija [Camilla Tuominen](#) korostaa pehmeiden taitojen merkitystä tekoälyn rinnalla. Kun ”vasemman aivolohkomme hommat” voidaan muuntaa algoritmeiksi, se vapauttaa energiaamme käyttämään ja kehittämään koneiden ulottumattomissa olevia pehmeitä, ihmisen *todellisia* taitojamme. Me esimerkiksi pystymme samaistumaan toiseen ihmiseen; pystymme kuuntelemaan, motivoimaan ja johtamaan ihmisiä. Tuominen on (viitaten mm. *Asta Raamin* [pohdintoihin](#)) nostanut esiin myös mielenkiintoisia näkemyksiä siitä, millaisella ”teholla” pystymme rationaalisesti päättämään verrattuna intuition käyttöön. Intuitio voittaa suhteessa 200000 – 1! Tekoäly voi korvata säännöille, todennäköisyyksille ja analyysille perustuvat työtehtävät mutta intuitiiviseen tiedonhankintaan, kun syntyy kokemus ja tunne, se ei kuitenkaan pysty. Mitä meille siis jää tekoälyn rinnalle? Tuomista kompaten, tunneäly! Tunteita tunnistamalla ja johtamalla osaamme hyödyntää niissä piilevän informaation ja energian. Seuraavassa pari esimerkkiä:

1) *Tuottavuutta työhyvinvoinnista ja tunteista*

Tunneälytaidot ovat osa oman ja muiden toiminnan johtamista. Työhyvinvoinnin onkin sanottu rakentuvan viime kädessä tunteille ja ihminen on liiketoiminnassa ainoa, joka ”tuntee”. Ja työssään hyvin voiva henkilö todennäköisesti on myös sitoutuneempi ja [tuottavampi](#). Esimerkiksi ”[työn imu](#)” kuvaa työhyvinvointia positiivisena tilana, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Siis inhimillisiä asioita, joita tarvitaan arvopotentialin luomisessa digitaalisen älyn rinnalla. Toisaalta tuottavat työyhteisöt ovat useimmiten myös hyvinvoivia. Työelämän laatu voisi myös olla jopa koko [kansantalouden kilpailuetu](#).

2) Kilpailuetua tunnetaidoista

Eri tarjoajien tuotteet ja palvelut monesti muistuttavat toisiaan mm. ominaisuuksiltaan ja toimitusprosesseiltaan. Ja vaikka ei hinnallakaan pystyisi kilpailemaan, jäljelle jää silti vielä ainakin se arvopotentiali, joka ”tuntuu”. Muistakaamme, että arvoluokkia tai -ulottuvuuksia on useita muitakin kuin ehkä ensimmäisenä mieleen tuleva [taloudellis-funktionaalinen arvo](#). Niin kauan kuin ihminen on prosessissa mukana tarjoajana, asiakkaana tai ylipäättään kanssakäymisessä eri sidosryhmien kanssa, prosessiin sisältyy myös jotakin sellaista inhimillistä arvonluontia esimerkiksi sosiaalisella ja affektiivisellä tasolla, mitä kone ei pysty samalla tavalla tuottamaan ja käsittelemään kuin ihminen.

Kurzweil visioi, että 2030-lukuun mennessä yhdistämme aivoissamme ajattelusta huolehtivan neokorteksimme pilveen. Siihen asti ja sen jälkeenkin pärjäämme koneiden kanssa keskittymällä inhimillisiin vahvuksiimme arvon tuottamisen prosesseissa. Miltä ”tuntuu”; miten sinun organisaatiossasi voidaan ja pärjätään?



Mika Boedeker
Yliopettaja, KTT
Tampereen ammattikorkeakoulu

mika.boedeker@tamk.fi