

Tekoäly itsensä kehittämisen ja johtamisen tukena

22.12.2025

Tekoälyllä on ehditty tekemään huomattava määrä asioita näiden kolmen vuoden aikana, jona se on ollut ns. kaiken kansan käytössä. Sen käyttö alkaa olla jo kiinteä osa oppilaitosten elämää. Kun tekoäly julkaistiin Kautto ja Mannila (2023a ja 2023b) tarkastelivat artikkeleissaan tekoälyä oppimisympäristössä työkaluna. Tuolloin alkuvaiheessa, ja ehkä edelleenkin, yksi tekoälytyökalujen ongelma on ollut, että niillä voidaan tuottaa vakuuttavan oloisia, mutta vääriä vastauksia. Tekoäly ei myöskään kykene arvioimaan käytetyn eikä käyttämänsä lähteen luotettavuutta. Tästä on hyvänä esimerkkinä Salon ja Someron keväällä 2025 julkaisema aprillipila, joka on päätynyt faktaksi Internettiin. Mannila (2025a) on käsitellyt tätä ”tiedonkukkasta” artikkelissaan, joka on otsikoitu: Tekoäly on täällä – kriittisen ajattelun taidot tärkeitä. Mannilan (2025a) mukaan tekoäly on haasteista huolimatta hyödyllinen. Aivan, kuten esimerkiksi Aaltonen (2025, s. 39) kirjoittaa Talouselämässä, että oikea arvo syntyy ihmisen oman ajattelun ja tekoälyjärjestelmän leikkauspisteessä. Tekoälyn kanssa työskennellään kierros kerrallaan. Ohjeen antamisen jälkeen katsotaan tulos ja sitten säädetään lisää. Näitä kerroksia tehdään niin monta, että lopputulos on ihmisen mielestä riittävän hyvä. Painotus nimenomaan sanoilla ihmisen mielestä riittävän hyvä. Tekoälyn avulla voidaan kuitenkin tehdä hyviä asioita, kun sen käyttöä harjoitellaan suunnitelmallisesti. Kuten Kautto ja Mannila (2023a) huomauttavat on paljon kiinni siitä, kuinka menestytään, miten organisaatiot kykenevät ottamaan käyttöön uutta teknologiaa, esimerkiksi vaikkapa tekoälyä. Jos tässä onnistutaan, voidaan todennäköisesti parantaa tuottavuutta merkittävässä määrin. Mannilan (2025a) mukaan erityisesti, kun tavoitteena on tehdä tehokkaammin, ovat tekoälyn hyödyt kiistattomat. Tehtävät ja asiat eivät ole sidottuja paikkaan tai aikaan, vaan ne kannattaa tehdä siellä, missä on oikeanlaista osaamista. Hyvä kysymys tässä kohtaa on tietenkin se, että muuttuuko maailma valtavaksi työpaikka-alueeksi, jossa yritykset ostavat asiantuntijuutta työntekijöiltä ja ostajan markkinoilla ostaja määrää hinnan. Kuinka osaaja kykenee

erottautumaan edukseen ja saa liidit omaan taskuunsa? Verkkokaupassa tai paremminkin verkkokauppa-alustoilla tämä suunta on jo nähtävissä. Temu, AliExpress, Amazon ym. ovat näistä hyvinä esimerkkeinä. Ne ovat virtuaalisia kauppakeskuksia, jotka tarjoavat yrittäjille mahdollisuuden myydä tuotteitaan alustallaan ja pienikin yritys pystyy valloittamaan maailmaa tällaisen portaalin avulla. Laskutus ja logistiikka on järjestetty yhteistoiminnallisesti. Mallissa kauppapaikka huolehtii alustasta, laskuttaa ja toimittaa. Kauppapaikkojen siirtyminen verkkoon on muuttanut ja muuttaa maailmaa ja se vaikuttaa todennäköisesti kokonaisiin kansakuntiin. Arvostelun sijaan pitäisi kehittää vastaavaa ja mennä mukaan. Voikin kysyä olisiko meidän arvomme globaalisti suunnittelussa, vastuullisuudessa ja laadussa? Tässä kirjoituksessa on tarkoituksena tarkastella sitä, kuinka tekoälyä voisi käyttää itsensä kehittämisen ja johtamisen tukena.

Tekoäly itsensä kehittämisen ja johtamisen tukena

Tavoitteiden asettamisen merkityksestä yksilön menestymiseen liittyvänä keskeisenä seikkana, kirjoittaa esimerkiksi Adams Miller (i.a). Koska itsensä johtaminen on tässä keskeistä tässä tulokulmassa, on mielenkiintoista nostaa tarkasteluun kysymys: Kuinka tekoälyä sitten voisi käyttää itsensä kehittämisen ja johtamisen tukena? Tekoälyä voisi hyödyntää esimerkiksi tavoitteiden asettamisen ja seurannan näkökulmasta, ajanhallinnan ja työtehtävien periorisoinnin näkökulmasta, sen avulla voisi tarkastella myös omaa toimintaansa ja sitä kautta saada lisää rakennusaineita itsetuntemukseen ja reflektioon ja lisäksi sen avulla voisi laatia itselleen jatkuvan oppimisen suunnitelman ja osaamisen kehittämiseen liittyvää materiaalia. Kuten Aaltonen (2025, s. 40) kirjoittaa, että tekoälyyn myönteisesti suhtautuvat johtajatiimit pärjäävät paremmin liiketoiminnassa. Siksi on hyödyllistä opetella käyttämään tekoälyä hyödyksi mahdollisimman laaja-alaisesti. Oman itsensä johtamisesta ja omien taitojen kehittämisestä on hyvä aloittaa, sillä ketä muuta varten me teemme työtä, ellemme itseämme? Henkilökohtaisen valmentajan roolia ei sovi kokonaan ulkoistaa tekoälylle, mutta sen hyötyarvoa ei kuitenkaan kannata ohittaa, vaan tutustua siihen ja ottaa se käyttöön itselle sopivalla tavalla.

SMART, OKR, Eisenhoverin matriisi

Kun esimerkiksi Gemini -tekoälyä lähdetään hyödyntämään kriittisenä ja järjestelmällisenä kumppanina henkilökohtaisessa kehittymisprosessissa tai itsensä johtamisessa, voi sen avulla analysoida esimerkiksi omaa oppimispäiväkirjaansa ja pyytää tekoälyä etsimään siitä oman tunnetilansa, onnistumiset, epäonnistumiset ja antaa mahdollisesti kehitysehdotuksia oman toiminnan kehittämiseen vaikkapa vuoden tai kahden perspektiivillä. Ehkä tekoälyn avulla voisi paljastaa myös omat ajatusjuminsa. Todennäköisesti se osaa antaa palautteen kauniimmassa paketissa kuin ihmiskollega. Toki tässä kohtaa kannattaa muistaa tietoturva, millaisia asioita ja tekstiä kannattaa tekoälyn analysoitavaksi antaa. Täytyy muistaa, että kerran sinne laitettu teksti jää sinne ikuisiksi ajoiksi. Tekoälyn avulla voi asettaa itselleen ja osaamiselleen tavoitteita. Sitä voi pyytää pilkkomaan tavoitteet pienemmiksi, omaan arkeen ja aikatauluun sopiviksi kokonaisuuksiksi, joita olisi helppo ryhtyä toteuttamaan. Tavoitteista voisi tehdä niin

sanotun SMART-version. SMART tulee sanoista Specific, Measurable, Achievable, Relevant ja Time-bound. Suomenkielisessä kontekstissa on käytetty sanoja selkeä, mitattava, aikaan sidottu, realistinen ja tärkeä (ks. esimerkiksi Mielenterveystalo.fi). Smart-malli on esitetty kuvassa 1 (Kuva 1.). Vaihtoehtoisesti voitaisiin käyttää esimerkiksi Strayn ym. (2022, s. 104) OKR-mallia (Objectives and Key Results), jossa olisi yksi päätavoite ja kolme mitattavaa avaintulosta. Stray, ym. (2022, s. 104) huomauttavat, että organisaatiotasolla OKR-mallin ottaminen käyttöön ei ole ihan yksinkertainen asia, sillä se edellyttää käyttäytymisen muuttamista organisaation kaikilla tasoilla, eikä siihen todennäköisesti ole aina kaikilla valmiuksia.



Kuva 1. SMART-malli. Kuva tehty Gemini-tekoälyllä.

OKR-mallin historiaa tarkastellaan Niven ja Lamorten (2016, s. 1, 4–6) teoksessa, jossa nostetaan esiin, että OKR-malli on syntynyt pienestä oivalluksesta, että jos yritetään olla kaikkea kaikille ei olla kenellekään yhtään mitään. Tärkeää on voimaannuttaa ihmisiä. Sosiaalisen sidoksen vahvistaminen organisaation sisällä on merkityksellistä. Sen avulla rakennetaan menestystarinoita ja saadaan aikaan ihmeitä. Huippusuorituskykyyn voidaan päästä vain asettamalla tavoitteet riittävän korkealle. Kirjoittajat (emt. s. 6) määrittelevät OKR-mallin seuraavasti OKR on kriittisen ajattelun viitekehys, jolle on tunnusomaista jatkuva kurinalaisuus ja jonka tavoitteena on varmistaa, että työntekijät työskentelevät yhdessä ja keskittävät ponnistelunsa sellaisten asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen, jotka vievät yritystä eteenpäin. Kuten Stray, ym. (2022, s. 107) huomauttavat, että organisaatioiden on varmistettava se, että tiimit työskentelevät samojen tavoitteiden saavuttamiseksi, sillä aina kun tiimin tavoitteet poikkeavat organisaation tavoitteista, käy yleensä niin, että tiimit toimivat oman etunsa mukaan organisaation etujen sijaan. Tämä on varsin tavanomaista inhimillistä käyttäytymistä. Vastaavasti ajanhallinnan mallintaminen ja priorisointi voisi toteuttaa siten, että listataan 10–15 tehtävää, jotka on hoidettava viikon sisällä. Nämä tehtävät voivat olla joko työtehtäviin tai omaan henkilökohtaiseen arkeen liittyviä kokonaisuuksia. Tekoälyä voi pyytää jakamaan ne esimerkiksi kahteen taulukkoon. Niin sanottu Eisenhoverin matriisi, jossa tehtävät jaetaan nelikentän avulla niihin, jotka pitää hoitaa heti ja ne, joiden hoitaminen on välttämätöntä, mutta ei juuri nyt. Sitten pohditaan, mitkä tehtävät ovat sellaisia, jotka voi joko siirtää tai delegoida muille. Lopuksi tarkastellaan niitä tehtäviä, joiden tekeminen ei ole lähtökohtaisesti hyödyllistä tai tarpeellista. Mielenkiintoinen ja ehkä vähän yllättäväkin asia nousee esiin Aaltosen (2025, s. 41) kirjoituksessa. Hänen haastattelemansa Santeri Kirvelä nimittäin huomauttaa, että tekoäly on saanut aikaan lisää inhimillistä vuorovaikutusta, sillä siihen se ei itse pysty. Ihmiset ovat

ryhtyneet soittamaan toisilleen matalalla kynnyksellä.

Suhtaudu tekoälyyn kuin vastaväittäjä väittelijään

Tekoälystä saadaan paras irti, kun siihen suhtaudutaan kuin vastaväittäjä väittelijään. Vastaväittäjän (ihmisen) tehtävä on etsiä väittelijän ajattelun aukkoja ja tätä samaa testaamista tekoälyä käyttävän tulisi tehdä tekoälylle. Koska, kuten edellä on todettu, tekoälyn kyky erottaa tosi epätodesta ei ole kunnossa. Toden ja epätoden ymmärrys on ihmisen vastuulla. Kun ”hiillostat” tekoälyä kyseenalaistamalla sen tuottamaa sisältöä, se yleensä parantaa tuotostaan. Se pysyy nopeasti hakemaan uuden tulokulman ja tarjoamaan tiivistelmiä ja vertailuja. Näitä tiivistelmiä kannattaa syventyä pohtimaan ja tekemään sitten vielä yksi kierros. Parhaimmillaan lopputulos saattaa olla vähintäänkin hyvä. Todennäköisesti tällaisella käyttötavalla tekoälyn avulla kykenee oppimaan uutta ja syventämään jo osaamaansa. Kysymys kuuluu, kuinka tekoäly tekee työtä sinulle ja kuinka voit käyttää sitä oman asiantuntijuutesi kumppanina? Margit Mannilalehtori, KTTSEAMK Margit Mannila on lehtori ja KTT SEAMKissa, joka innostuu erityisesti yrittäjyydestä ja ympäristöoikeudesta. Mannilan intohimona on uusien asioiden oppiminen, ja hän jäsentää asioita mielellään kirjoittamalla.

Lähteet

Aaltonen, R. (2025). Tämä voi toimia mihin vain. Talouselämä 32, 36–41.

Adams Miller, C. (i.a.). Big goals: The science of setting them, achieving them and creating your best life. Google Books. https://books.google.fi/books?id=v_EkEQAAQBAJ&lpg=PA1&ots=UrIHkn98Oz&dq=cunningham%20miller%20doran%20smart%20goals&lr&hl=fi&pg=RA1-PA5#v=onepage&q&f=false

Kautto, S. & Mannila, M. (2023a). Tekoäly ja kehittyvä teknologia muuttavat ammattitaitovaatimuksia ja opiskelua. @SEAMK-verkkolehti. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/yrittajyys-ja-kasvu/tekoaly-ja-kehittyva-teknologia-muuttavat-ammattitaitovaatimuksia-ja-opiskelua/

Kautto, S. & Mannila, M. (2023b). Tekoäly tulee mukaan oppimisympäristöön. @SEAMK-verkkolehti. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/yrittajyys-ja-kasvu/tekoaly-tulee-mukaan-oppimisymparistoon/

Mannila, M. (2025a). Tekoäly on täällä – Kriittisen ajattelun taidot tärkeitä. @SEAMK-verkkolehti. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. https://lehti.app-staging.seamk.hion.dev/verkkolehti/tekoaly-on-taalla-kriittisen-ajattelun-taidot-tarkeita/

Mielenterveystalo.fi. Omahoito. 6.2 Tavoitteiden asettaminen. https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/redirection-laittoman-kuvamateriaalin-kayttajan-omahoito-ohjelma

/62-tavoitteiden

Niven, P.R. & Lamorte, B. (2016). Objectives and key results. Driving focus, alignment, and engagement with OKRS. Wiley. https://books.google.fi/books?id=wDHUDAAAQBAJ&lpg=PR13&ots=V1nnqomVBr&dq=OKR%20(Objectives%20and%20Key%20Results)&lr&hl=fi&pg=PR9#v=onepage&q=OKR%20(Objectives%20and%20Key%20Results)&f=false

Stray, V., Gundelsby, J.H., Ulfsnes, R. & Moe, N. B. (2022). How agile teams make Objectives and Key Results (OKRs) work. ICSSP ’22: Proceedings of the International Conference on Software and System Processes and International Conference on Global Software Engineering. Pages 104–109 https://doi.org/10.1145/3529320.352933