



HR-ammattilaisen rooli tekoälynäikakaudella: Millaista uutta osaamista tarvitaan?

Jan-Peter Dufva

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto

Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jan-Peter Dufva
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi HR-ammattilaisen rooli tekoälynaikakaudella: Millaista uutta osaamista tarvitaan?
Sivu- ja liitesivumäärä 32 + 8
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, millaista osaamista tekoälyn hyödyntäminen työssä vaatii. Opinnäytetyön pääongelmana oli ”Millaista uutta osaamista tarvitaan?”. Alaongelmia olivat HR roolin yleinen muutos, tekoälyn nykyinen rooli henkilöstöhallinnossa, moderni HR osaaminen ja vastuullisen tekoälyn käytön määritelmä. Tutkimus toteutettiin vuoden 2023 syksyllä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, koska tutkimuksessa haluttiin tuoda esille haastateltavien omia kokemuksia ja näkökulmia aiheesta. Haastatteluja tehtiin yhteensä kolme ja haastateltavat edustivat henkilöstöhallinnon eri tehtäviä.</p> <p>Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään tekoälyä ja sen käyttöön liittyviä näkökulmia, kuten eettisiä huolia, mahdollisuuksia ja käytön kannalta oleellista osaamista. Teoriassa avataan myös henkilöstöhallinnon tulevaisuuden trendejä ja muutosta, sekä HR-ammattilaisen osaamisprofiilia. Teoria osuuden on tarkoitus antaa lukijalle mahdollisimman kattava tieto käsiteltävistä aiheista. Empiirisessä osuudessa kuvaillaan tutkimusmenetelmää, miten tutkimus on toteutettu ja miten aineistoa aiotaan analysoida. Opinnäytetyön lopussa analysoidaan tuloksia ja tehdään johtopäätöksiä, sekä arvioidaan jatkotutkimustarpeita, opinnäytetyöprosessia ja omaa oppimista.</p> <p>Eryteisesti tekoälyn kehitys on muokannut tapoja työskennellä kaikilla aloilla, mukaan lukien henkilöstöhallinnon. Tekoäly tuo mukanaan mahdollisuuksia, kuten tuottavuuden kasvua ja mahdollisuuksia luoda ratkaisuja esimerkiksi ilmastonmuutokseen. Toisaalta tekoälyn yleistymisellä on myös uhkia, kuten ennakkoluulojen vahvistuminen ja yksityisyydensuojan loukkaukset.</p> <p>Tutkimuksen perusteella HR-ammattilaisilta vaaditaan monipuolista osaamista, joka ulottuu liiketoimintaymmärryksestä data-analyyysiin. Eryteisesti datanlukutaito, digitaalinen ketteryys ja teknologinen ymmärrys ovat osaamisen avain käsitteitä. Samalla voidaan myös huomata inhimillisyyden ja tunneälyn kasvava rooli tekoälyn korvattaessa ihmiskontaktia.</p> <p>Myös osaaminen etiikan ja vastuullisuuden osalta tulee olemaan välttämätön. Eettiset näkökulmat eivät ole HR työssä uusi käsite, mutta niiden konteksti tekoälyn aikakaudella tulee muuttumaan. HR ammattilaisen tulee pystyä käsittelemään mahdollisia tekoälyn luomia ajatusviuomuksia, sekä pystyttävä tunnistamaan mahdollista syrjintää uudessa muodossa.</p>
Asiasanat Tekoäly, osaaminen, henkilöstöhallinto, teknologia

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tavoitteet ja rajaukset	2
1.2	Toimeksiantaja	3
2	Tekoäly	4
2.1	Generatiivinen tekoäly	4
2.2	Tekoälyn eettiset kysymykset	5
2.3	Tekoälytekniikan mahdollisuudet ja uhat	7
2.4	Osaaminen	8
3	Henkilöstöhallinto	9
3.1	Henkilöstöhallinnon tulevaisuuden trendit	10
3.2	Tekoäly ja HR	11
3.3	HR osaaminen nyt ja tulevaisuudessa	12
4	Tutkimus	16
4.1	Laadullinen tutkimus	16
4.2	Tutkimusmenetelmä	16
4.3	Toteutus	17
4.4	Analyysi	18
5	Tulokset	19
5.1	Taustatiedot ja osaaminen omassa roolissa	19
5.2	HR roolin muutos	20
5.3	Tekoälyn rooli työpaikalla	20
5.4	Tekoälyosaaminen	21
6	Pohdinta	24
6.1	Tulosten analysointi	24
6.2	Eettisyys, luotettavuus ja yleistettävyyys	25
6.3	Jatkotutkimus tarpeiden arviointi	26
6.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	26
	Lähteet	28
	Liitteet	33
	Liite 1. Haastattelusuunnitelma	33
	Liite 2. Litteroitu haastattelu H1	35
	Liite 3. Litteroitu haastattelu H2	39
	Liite 4. Litteroitu haastattelu H3	43

1 Johdanto

Teknologian kehittyminen on jo pitkään muokannut tapoja työskennellä kaikilla aloilla. Aikojen alusta teknologialla on haluttu helpottaa työntekoa, tehden siitä samalla tehokkaampaa. Ensimmäiseksi teknologiseksi askeleeksi voidaan katsoa kivityökalut, jotka ihminen keksi noin 3,3 miljoonaa vuotta sitten (Gregsens s.a.). Sittemmin teknologia on kehittynyt valtavasti, mutta tarkoitus on pysynyt samana. Tekoälyteknologian koetaan olevan jo sillä tasolla, että sillä voidaan kokonaan korvata ihmisen rooleja, tehden työstä samalla tehokkaampaa (Vallance 28.3.2023).

Tekoäly on muokannut monia toimialoja, eikä henkilöstöhallinto ei ole poikkeus. Henkilöstöhallinto sisältää monia tehtäviä, joissa tekoälyllä voidaan luoda lisäarvoa työn tulokseen tai korvata ihmisen rooli aikaa vievissä tehtävissä kokonaan. Tekoäly teknologiaa voidaan hyödyntää esimerkiksi rekrytoinnissa, jolloin ihmisen ei tarvitse käyttää aikaa hakijoiden alustavaan arviointiin, vaan tekoälyohjelma voi käydä hakijat läpi ja tehdä listan ihanteellisimmista hakijoista (Mackenzie, K. s.a.)

Tutkimusten mukaan generatiivisen tekoälyn hyödyntäminen työpaikalla voi kasvattaa työntekijöiden tuottavuutta jopa 66 % (Nielsen 16.7.2023). Samoissa tutkimuksissa todettiin myös, että tekoälyllä voidaan vaikuttaa suoraan työntekijöiden välisen osaamisen eroihin. Tutkimuksissa huomattiin, että isoimman hyödyn tekoälystä saa työntekijät, joiden ammattitaito on muita tutkimukseen osallistuneita pienempi. Euroopan parlamentti (2023) puolestaan arvioi työn tuottavuuden kasvavan tekoälyn ansiosta 11–37 % vuoteen 2035 mennessä. Tekoälyn käyttöönottoon työpaikoilla on siis olemassa selkeä motivoiva tekijä.

Tekoäly tuo mukanaan mahdollisuuksien lisäksi myös paljon uhkia. Yksi erittäin haitallinen uhka tekoälyssä on vahvistuneet ennakkoluulot. Tekoälyohjelmat, jotka ohjelmoidaan toimimaan koneoppimisen avulla, vaativat suuren määrän aikaisemmin tuotettua dataa. Tämä koulutusdata saattaa sisältää ennakkoluulojen pohjalta aikaisemmin tehtyjä päätöksiä, tai heijastaa historiallisia tasa-arvon osalta epäoikeudenmukaisia tapahtumia. Tämän puutteellisen datan pohjalta tekoälyohjelma saattaa tehdä johtopäätöksiä, jotka sisältävät ennakkoluuloja, joka joissain tapauksissa johtaa syrjintään. (Harvard Business Review 25.10.2019.) Esimerkkinä tästä voidaan käyttää Hollannissa tapahtunutta skandaalia, joka johti hallituksen eroon vuonna 2021. Hollannin veroviranomaisen syytti virheellisesti lähes 20 000 perhettä verotukseen liittyvästä petoksesta. (Henley 15.1.2021). Tämän virheellisen syytöksen mahdollisesti automatisoitu tekoälyohjelma, joka teki virheellisiä olettamia esimerkiksi henkilön sukupuolen, kansalaisuuden tai taloudellisen tilanteen pohjalta. Tekoälyn itseoppiva ominaisuus ja ihmisen valvonnan puute, johtivat esimerkiksi syrjivään olettamukseen, jossa maahanmuuttaja taustaiset asukkaat syyllistyivät petokseen Hollannin kansalaisia useammin. (Amnesty International 25.10.2021.)

Teknologian hyödyntämiseksi HR-ammattilaisen rooli ja osaamisvaatimukset ovat väistämättä muutoksen edessä. Nykyinen osaaminen ei välttämättä ole linjassa tulevaisuuden tarpeiden kanssa. Tutkimusten mukaan, noin 0,5–1 miljoonaa suomalaista tulee tarvitsemaan uudelleen kouluttamista omassa ammatissaan vuoteen 2030 mennessä (Järvilehto 2019). Euroopan parlamentin mukaan koulutuksella tulee olemaan valtava rooli pitkän aikavälin työttömyyden estämisessä ja työvoiman ammattitaidon ajan tasalla pitämisessä (Euroopan parlamentti 20.6.2023).

Kuinka tekoälyn tuomia mahdollisuuksia voi hyödyntää ja millaista uutta osaamista se vaatii? Tässä opinnäytetyössä pyritään vastaamaan tähän kysymykseen. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kokonaiskuvaa siitä, miten HR-ammattilaisen rooli ja osaamistarpeet ovat kehittymässä tekoälyteknologian yleistyessä työpaikalla.

1.1 Tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, millaista osaamista tekoälyn hyödyntäminen työssä vaatii. Opinnäytetyön pääongelma on ”Millaista uutta osaamista tarvitaan?”. Alaongelmia ovat ”Miten HR-ammattilaisen rooli muuttuu?”, ”Mikä on tekoälyn nykyinen rooli HR:ssä?”, ”Millaista moderni HR osaaminen on?”, ”Millaista on vastuullinen tekoälyn käyttö?”. Opinnäytetyön pohjalta lukija saa käsityksen siitä, millaista osaamista hänen täytyy kehittää, pystyäkseen hyödyntämään tekoälyä työssään.

Työ on rajattu koskemaan henkilöstöhallinnon työtä, koska työ sisältää paljon tehtäviä, jotka voivat hyötyä tekoälystä työvälineenä. Tekoälyn rooli opinnäytetyössä on rajattu koskemaan generatiivisia tekoälyohjelmia.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelmat	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Haastattelu kysymykset
1. Miten HR-ammattilaisen rooli muuttuu	3.1	5.2	Teema 2.
2. Mikä on tekoälyn nykyinen rooli HR:ssä?	3.2	5.3	Teema 3.
3. Millaista moderni HR osaaminen on?	3.3	5.1	Teema 1
4. Millaista on vastuullinen tekoälyn käyttö?	2.2, 2.3	5.4	Teemat 3 ja 4

1.2 Toimeksiantaja

Aihe tutkimukselle syntyi, kun huomasin tekoälyohjelmien käytön yleistyvän työskennellessäni toimeksiantajayrityksessä. Työntekijät suorittivat erilaisia kursseja ohjelmien käyttöön. Toimeksiantajayrityksessä tekoälyn integroiminen päivittäiseen työhön on jo niin pitkällä, ettei opinnäytetyön lopputulos välttämättä tuo esille heille uutta tietoa. Moni yritys ei kuitenkaan välttämättä vielä aja henkilöstöään hyödyntämään tekoälyä työssään samalla tasolla. Opinnäytetyön tuloksella voi olla suuri hyöty niin yksilölle, kuin kokonaiselle organisaatiolle, jos tarkoituksena on kehittää osaamista tekoälyn käytön suhteen.

Vaisala Oyj on suomalainen pörssiyhtiö, joka on erikoistunut sää-, ympäristö- ja teollisuusmittauksiin. Yrityksen on vuonna 1936 perustanut professori Vilho Väisälä. Tuolloin Vaisala myi ensimmäiset radiosondit Massachusetts Institute of Technology:lle Yhdysvaltoihin. Nykypäivänä Vaisala investoi merkittävästi tutkimus- ja kehitystoimintaa.

Vuonna 2022 yrityksen liikevaihto oli 514,2 miljoonaa euroa ja käyttökate 62,5 miljoonaa euroa. Yritys investoi vuonna 2022 yli 62 miljoonaa euroa tutkimus- ja kehitystoimintaan. Vaisala on sitoutunut edistämään kestäviä ratkaisuja ja liiketoimintakäytäntöjä, mikä heijastuu heidän missiossaan: ”Havaintoja paremman maailman puolesta”. (Vaisala Oyj 2023.)

2 Tekoäly

Modernin tekoälyn kehitys voidaan katsoa alkaneeksi vuonna 1950, kun Alan Turing ja John Von Neumann kehittivät abstraktia laskentamallia hyödyntävän koneen nimeltä Turingin kone. Vaikka kone ei todellisuudessa ollut tekoäly, toimi se teoreettisena perustana sille, mitä tietokoneet voivat tehdä. Tekoäly termi sai alkunsa vuonna 1956, kun John McCarthy käytti sitä kutsuessaan koolle alan tutkijoita Dartmouthin yliopistossa järjestettyyn konferenssiin. (Council of Europe s.a.)

Tekoälyllä tarkoitetaan tietokonejärjestelmiä tai ohjelmia, jotka kykenevät suorittamaan tehtäviä, jotka normaalisti vaatisivat ihmisen älykkyyttä. Näitä tehtäviä ovat esimerkiksi ongelmanratkaisu tai päätöksenteko. (Russell & Norvig 2010, 1–2). Hannu Toivosen (2023, 33–34) mukaan tekoäly on kielikuva, jolla tietokoneohjelma yritetään rinnastaa ihmisen älykkyyteen. Tekoälyssä tavoitteena on tuottaa tietokoneohjelma, joka toimii tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkoituksenmukainen toiminta on tekoälyohjelman kehittäjän määrittämä, mutta pitää sisällään yleensä jonkinlaista päättelyä, tai suuren datamäärän käsittelyä. Tällöin ohjelma on kehitetty päättelämään, eikä se niinkään ole älykäs. Euroopan parlamentin (2020) mukaan tekoälyllä tarkoitetaan koneen kykyä käyttää ihmisen älykkyyteen liitettyjä taitoja, kuten päättelyä, oppimista, suunnittelemista tai luomista. Nykypäivänä tekoäly on osa jokapäiväistä elämää. Esimerkiksi älypuhelin sisäin on rakennettu avustaja, joka kykenee vastaamaan ihmisen esittämiin kysymyksiin, suorittamaan erilaisia tehtäviä ja ymmärtämään puhetta. Jopa Google, jota useimmat ihmiset käyttävät miltei päivittäin, on Euroopan parlamentin määritelmän mukaan tekoäly.

Tekoäly voidaan jakaa kahteen kategoriaan. Heikko tekoäly tai kapea tekoäly on kategoria, johon kaikki tällä hetkellä olemassa olevat tekoälyn muodot kuuluvat. Heikko tekoäly pystyy suoriutumaan tehtävistä, jotka hänelle opetetaan varsin hyvin, mutta ei kykene poikkeamaan sille opetusta tiedosta. Esimerkki heikosta tekoälystä on ohjelma, joka kykenee tunnistamaan syöpäkasvaimia kuvista koneoppimisen avulla. Vahva tekoäly on konsepti, jolla tarkoitetaan tekoälyä, joka kykenee imitoimaan ihmisen älykkyyttä täydellisesti. Vahvalla tekoälyllä tarkoitetaan esimerkiksi robotteja, jotka kykenevät suorittamaan minkä tahansa älyllisen toiminnon kuten ihmiset. (Merilehto 2018, 18–23.)

2.1 Generatiivinen tekoäly

Generatiivinen tekoäly on tekoälyjärjestelmä, joka kykenee luomaan uutta sisältöä, kuten kuvia tai tekstiä. Tekoälyn tuottama sisältö perustuu sille aiemmin opetettuun dataan. (McKinsey & Company 2023.)

Yksi tunnetuimmista generatiivisen tekoälyn arkkitehtuureista on Generative Adversarial Networks (GAN). GAN mallissa on käytössä kaksi neuroverkkoa, toinen luova ja toinen arvioiva. Neuroverkot kilpailevat toistensa kanssa, kunnes luotu data on riittävän vakuuttavaa. (Kishore 16.12.2018). GAN mallia hyödynnetään yleisimmin kuvien ja videoiden generointiin.

Toinen yleinen generatiivisen tekoälyn malli on Generative Pre-trained Transformer (GPT). GPT mallissa järjestelmä koulutetaan käyttämällä todennäköisyyspohjaista mallia, joka ennustaa tekstin seuraavan osan. Koulutusvaiheen aikana järjestelmä oppii ymmärtämään tekstin kieliopin, sanaston ja kontekstin. OpenAI:n kehittämä ChatGPT hyödyntää GPT mallia. Kun ChatGPT saa syötteen, esimerkiksi kysymyksen, se muodostaa vastauksen sana kerrallaan käyttäen sille aiemmin opetettua dataa. (Hetler 2023.)

Generatiivisella tekoälyllä odotetaan olevan valtava vaikutus maailmantalouteen tulevaisuudessa. Mckinsey & Companyn tuoreen tutkimuksen mukaan generatiivinen tekoäly voi lisätä tuottavuuden kautta lisätä maailmantalouteen 2,6–4,4 biljoonaa dollaria vuosittain. Tutkimuksen mukaan pelkästään pankkialalla tekoäly voisi tuoda mukanaan arviolta 200–340 miljardia dollaria vuosittain. Suurimmat mahdollisuudet generatiivisen tekoälyn hyödyistä tutkimuksessa huomattiin asiakaspalvelussa, myynnissä ja markkinoissa, ohjelmistokehityksessä, sekä tutkimuksessa ja tuotekehityksessä. (Mckinsey & company, s. 5.)

2.2 Tekoälyn eettiset kysymykset

Tekoälyn vaikutus kaikilla yhteiskunnan aloilla on kasvanut merkittävästi viime vuosikymmenellä. Vaikka tekoäly tuo mukanaan lukuisia mahdollisuuksia, kuten parempia tapoja potilaiden diagnosointiin, se tuo mukanaan myös monia eettisiä ja vastuullisuus kysymyksiä. Tässä luvussa käsitellään muutamia näistä eettisyyteen ja vastuulliseen liittyviä haasteita.

Ensimmäinen ja ehkä yleisin haasteista on syrjintä ja ennakkoluulot. Tekoäly algoritmien on joissain yhteyksissä huomattu vahvistavan jo olemassa olevia ennakkoluuloja liittyen esimerkiksi rotuun tai sukupuoleen. Syy tähän löytyy usein tekoälyn kouluttamiseen käytetystä datasta, joka sisältää ihmisen aiemmat päätökset ja tavat toimia. (Helsingin yliopisto s.a.). Yksinkertaisena esimerkkinä tästä voidaan käyttää Amazonin vuonna 2014 kehittämää algoritmia, jonka tarkoitus oli tunnistaa satojen hakijoiden joukosta parhaat. Algoritmi koulutettiin arvioimaan hakijat etsimällä ansioluetteloista yhtäläisyyksiä ansioluetteloihin, jotka Amazon oli vastaanottanut edeltävän kymmenen vuoden aikana. Suurin osa vastaanotetuista ansioluetteloista tuli miehiltä, joten algoritmi oppi hylkimään ansioluetteloita, joissa mainittiin esimerkiksi naisten uintiseura. (Dastin 11.10.2018.)

Toinen merkittävä eettinen haaste on tietosuojaja yksityisyys. Yksityisyys data kontekstissa tarkoittaa henkilön oikeutta pitää henkilökohtainen data luottamuksellisena ja suojattuna luvattomalta

käytöltä. Tekoälyohjelmat vaativat toimiakseen valtavan määrän dataa. Hyvin usein tämä data on kerätty kohteiden tietämättä, tai heidän siihen suostumatta, joka puolestaan johtaa mahdollisiin puutteisiin yksityisyydessä. Kun dataa on kerätty, se saatetaan myydä tai vapauttaa kolmansien osapuolten käytettäväksi. (Van Rijmenam 17.2.2023.) Henkilöstä kerättyä dataa voidaan käyttää esimerkiksi kohdennettuun mainontaan. Verkkosivut ja palvelut keräävät kävijöistään dataa seuraamalla heidän käyttäytymistään, sitä mitä he verkossa hakevat ja mistä he tykkäävät (Matskis 15.2.2019).

Generatiiviset tekoälyohjelmat vaativat toimiakseen komentokehotteita. Komentokehotteet saattavat itsessään sisältää henkilötietoja tai yritykselle luottamuksellisia tietoja. Esimerkkinä tästä voidaan käyttää Samsungin tietovuotoa, joka johti organisaation laajuiseen kieltoon käyttää ChatGPT:tä ja sen kaltaisia chatbotteja. Yrityksen työntekijät olivat syöttäneet lähdekoodia ChatGPT ohjelmaan tarkistaakseen löytääkö se koodista virheitä. Kaikki data, jonka ChatGPT vastaanottaa säilytetään palvelun kehittäjän OpenAI:n puolesta. Dataa käytetään palvelun kehittämiseen, jolloin se myös mahdollisesti päätyy väärin käsiin. (Mauran 2.3.2023.)

Tekoälyä koskevaa lainsäädäntöä ei ole vielä olemassa, mutta tällainen on Euroopan parlamentin käsittelyssä. EU:n tekoälyä koskeva lainsäädäntö pyrkii olemaan maailman ensimmäinen alaa säätelevä viitekehys, jonka tarkoituksena on suojella EU:n kansalaisia. Euroopan parlamentti tähtää lainsäädännöllä siihen, että kaikki EU:ssa käytetyt tekoälyohjelmat ovat turvallisia, läpinäkyviä, seurattavia, syrjinnästä vapaita ja ympäristölle ystävällisiä. EU:n näkemys on se, että tekoälyohjelmien tulee ennen kaikkea olla automaation sijasta ihmisen valvomia. Näin ollen suuri osa tekoälyä koskevista eettisistä haasteista tulee säätelyn kautta ratkaistuksi. Lainsäädännön arvioidaan olevan valmis vuoden 2023 loppuun mennessä. (Euroopan parlamentti 8.6.2023.)

Vaikka tekoälyä koskevaa lainsäädäntöä ei ole vielä olemassa, tarjoaa EU yritykselle työkaluja oman palvelunsa eettisyyden arviontiin. Vuonna 2018 kokosi tekoälyasiantuntijoista koostuvan työryhmän, jonka tehtävänä oli koostaa alustavat tekoälyn etiikan linjaukset. Vuonna 2020 valmistuneiden linjausten mukaan vastuullinen tekoäly koostuu seitsemästä pää kategoriasta, jotka ovat ihmisen valvonta, turvallisuus, yksityisyys, läpinäkyvyys, diversiteetti ja syrjimättömyys, ympäristön hyvinvointi ja vastuu. Valmistunut linjaus toimii kysymysten kautta itsearvioinnin työkaluna, jotta yritys voi varmistua kehittämänsä tekoälyn eettisyydestä ja vastuullisuudesta. (Euroopan komissio 17.7.2020.)

Tekoälyn eettisyys on kasvava puheenaihe, joka on saamassa osakseen sääntelyä Euroopan Unioni tasolla lähitulevaisuudessa. Tutkimusprofessori Tuomo Alasoinin mukaan vastuu tekoälyn etiikasta työelämässä on yksilöiden itsensä vastuulla. Alasoinin mukaan tähän auttaisi, jos eettisiä

kysymyksiä varten olisi kansainvälisesti hyväksytyjä sääntöjä tai asiantuntijaelimiä. (Sarkkinen 26.3.2019.)

2.3 Tekoälyteknologian mahdollisuudet ja uhat

Tekoäly avaa ovia monilla aloilla, mullistaen terveydenhuollon tarkemmilla diagnooseilla ja tehokkaammilla hoidoilla (IBM 11.6.2023). Liikenteessä se mahdollistaa autonomiset ajoneuvot, parantaa liikenne turvallisuutta ja sujuvuutta. Teollisuudessa tekoäly optimoi tuotantoprosesseja ja ennakoii huoltotarpeita, kun taas rahoitus- ja kauppa-alalla se auttaa ymmärtämään markkinatrendejä ja asiakastarpeita syvällisemmin. (Metyis 28.2.2023.)

Tekoäly voi omalta osaltaan auttaa taistelussa ilmastonmuutosta vastaan. Toki vaikutuksia on niin positiivisia kuin negatiivisia. Monet yritykset ovat jo alkaneet kehittää tekoälyprojekteja, joiden tarkoitus on torjua ilmastonmuutosta. Microsoftin ”AI for Earth” -projekti on suunniteltu tukemaan tekoälyprojekteja, jotka taistelevat maailmanlaajuisista ilmastonmuutosta vastaan. (The Guardian s.a.) Tekoäly ja koneoppiminen ovat tehneet datan keräämisestä ja tulkitsemisesta tehokkaampaa, joka puolestaan parantaa datavetoista päätöksentekoa ilmastotoimissa. Tekoälyä voidaan hyödyntää esimerkiksi sääolosuhteiden ennustamisessa, hiilidioksidipäästöjen eliminoinnissa eri aloilla ja uudistuvan energian kehittämisessä. (Euroopan komissio 12.9.2019.)

Toisaalta tekoälyn käyttö voi myös kiihdyttää ilmastonmuutosta. Tekoäly vaatii toimiakseen paljon laskentatehoa, dataa ja infrastruktuuria, joka puolestaan vaatii valtavat määrät energiaa. Suuritehoisten palvelimien ja tietokoneiden valmistaminen tuottaa paljon hiilidioksidia ja vaarallista jätettä. YK:n tekoälyneuvoja Neil Sahotan mukaan avain tekoälyn käyttämiseen ilmastonmuutoksen torjunnassa on innovatiivinen ajattelu. Hänen mukaansa kehityksessä on löydettävä uusia tapoja valmistaa ja käyttää palvelimia. Myös ohjelmiston kehittämisessä on löydettävä ratkaisuja tekoälyn energiatehokkaamman toiminnan puolesta. (Ajao 28.4.2022.)

Laajimmin tekoälyn kehittyminen ja sen laajamittainen käyttöönotto on herättänyt huolta sen vaikutuksista työmarkkinoihin. Monet asiantuntijat ovat analysoineet tekoälyn mahdollisia vaikutuksia työpaikkojen määrään ja laatuun. Automaation vaikutus työpaikkoihin ei ole uusi käsite, sillä se alkoi korvaamaan työpaikkoja tehtaissa jo 1760-luvulla. (Bultitude 19.7.2023.) Pelkästään 2000-luvun puolella automaatio on korvannut noin 1,7 miljoonaa työpaikkaa pääsääntöisesti valmistusteollisuudessa. (Reiff 15.6.2023.) On siis olemassa uhka, että tekoäly tulee korvaamaan työpaikkoja, joissa työtehtävät ovat toistuvia. YK:n kansainvälisen työjärjestön tutkimuksen (2023) mukaan, on kuitenkin hyvin todennäköistä, että generatiivinen tekoäly tulee muokkaamaan työtehtäviä niiden tuhoamisen sijasta vaikuttaen työn intensiteettiin ja autonomiaan. Euroopan parlamentin mukaan

14 % työpaikoista OECD-maissa on automatisoitavissa ja 32 % tehtävistä voi muuttua laajasti. (Euroopan parlamentti 20.6.2023.)

2.4 Osaaminen

Teknologian, automaation ja tekoälyn lisääntyminen työpaikoilla luo uusia odotuksia työntekijöiden osaamisen kannalta. Esimerkiksi teknologiset, sosiaaliset, emotionaaliset sekä kognitiiviset taidot ovat ja tulevat olemaan yhä tärkeämpiä. Samalla perinteisten fyysisten ja manuaalisten taitojen tarve työssä putoaa. (Mckinsey & company 2018.) Opetushallituksen vuonna 2019 laatimassa raportissa tarkastellaan osaamisten merkityksen muutosta, sekä tärkeimpiä osaamisia vuodelle 2035. Raportin mukaan etenkin digitalisaatio heijastuu tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Eniten tarvittavaa työelämäosaamista ovat raportin mukaan digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisaosaaminen, digitaalisten alustojen hyödyntämisaosaamisen, sekä digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot. Kansalaisen digitaitojen osalta raportti listaa tärkeimmiksi tiedon arviointitaidot, digitaaliset kommunikointitaidot, sekä tiedon digitaaliset jakamistaidot. (Opetushallitus 2023.)

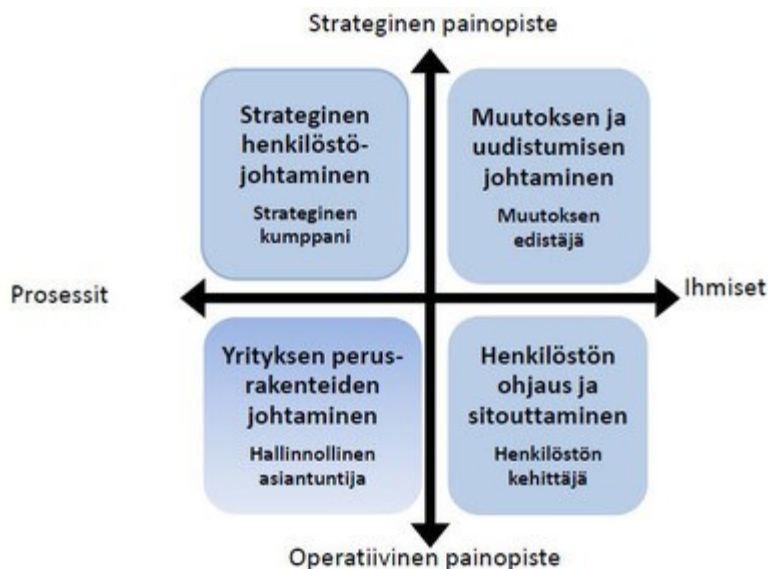
Tekoälyn hyödyntäminen vaatii taitoja, joiden ei välttämättä olettaisi liittyvän teknologiaan. Hyödyntääkseen tekoälyä vastuullisesti ja eettisesti, tulee käyttäjän itse arvioida, missä tilanteissa tekoälyä voi hyödyntää, ja milloin sen vastauksiin voi luottaa. (CNBC 9.5.2023.) Microsoftin (2023) raportin mukaan 82 % esihenkilöistä uskoo työntekijöidensä vaativan uutta osaamista tekoälyn hyödyntämiseksi. Raportissa teetetyn kyselyn mukaan kolme tärkeintä osaamisen kategorioita tekoälyn kontekstissa ovat analyyttinen arvontikyky, joustavuus ja emotionaalinen älykkyys. Analyyttisellä arviointikyvyllä tarkoitetaan kykyä arvioida, milloin käyttää tekoälyä ihmisen sijasta. Joustavuudella tarkoitetaan kykyä sopeutua nopeasti tekoälyn integroimiseen työprosesseissa. Emotionaalisella älykkyydellä taas tarkoitetaan kykyä arvioida, milloin käyttää ihmisen älykkyyttä tekoälyn sijasta. Näiden lisäksi raportissa tärkeiksi osaamisen kategorioiksi mainitaan myös älyllinen uteliaisuus, ennakkoluulojen arviointi ja käsittely, luova arviointi, sekä tekoälyn delegointi.

Tärkeitä taitoja tekoälyn hyödyntämiseksi ovat myös datanlukutaito, digitaaliset taidot, etiikan ymmärrys sekä maalaisjärki. Tekoäly on nopeasti kehittyvä ala ja sen vaikutus yksilöihin ja yhteiskuntaan on suuri. Tekoäly työpaikoilla ei ole ohimenevä villitys, vaan uusi pysyvä työkalu, joten on yksilön vastuulla kehittää omaa osaamistaan hyödyntääkseen tekoälyä tehokkaasti, vastuullisesti ja eettisesti. (Ambur 10.8.2023.)

3 Henkilöstöhallinto

Männistön (2017) mukaan henkilöstöhallinnon tehtävänä on tukea yrityksen liiketoiminnan tavoitteita varmistamalla, että oikea henkilö on juuri oikeassa tehtävässä. Yksittäinen HR rooli ei ole sama kaikissa organisaatioissa. Pienemmissä organisaatioissa kaikki henkilöstöhallinnon eri alueisiin liittyvät tehtävät saattavat kuulua yhdelle henkilölle. Isommissa organisaatioissa vastualueet on jaettu laajemmin. Esimerkkejä yleisistä HR toiminnoista ovat rekrytointi, osaamisen kehittäminen, palkkahallinto, työhyvinvointi sekä sitouttaminen ja palkitseminen.

Yhdysvaltalaisen professorin David Ulrichin vuonna 1955 kehittämässä henkilöstöjohtamisen mallissa (kuva 1) henkilöstöjohtaminen on jaettu neljään osa-alueeseen. Malli kuvaa miten henkilöstöjohtaminen vaikuttaa yrityksen toimintaan strategisella ja operatiivisella tasolla. Nelikenttämallin on tarkoitus toimia työkaluna roolien ja toimintojen määrittelyssä. Malli pyrkii osoittamaan, että henkilöstöhallinnon tulisi olla monipuolinen toiminto, joka ei ainoastaan keskity hallinnollisiin henkilöstöhallinnon tehtäviin. (O'Donoghue 17.6.2021.)



Kuva 1. Dave Ulrich: Henkilöstöjohtamisen nelikenttä (mukaillen Kalliosalmi 2016)

Nykypäivänä henkilöstöhallinto on keskeinen osa organisaation strategiaa. Se keskittyy yhä enemmän työntekijöiden hyvinvoinnin ja sitoutumisen edistämiseen, sekä organisaation kulttuurin ja arvojen vahvistamiseen työyhteisössä. Henkilöstöhallinto on organisaatiolle strateginen kumppani, joka auttaa yritystä saavuttamaan tavoitteensa ja pysymään kilpailukykyisenä muuttuvassa liiketoimintaympäristössä. (Komm, Pollner, Schaninger & Sikka 21.3.2021)

3.1 Henkilöstöhallinnon tulevaisuuden trendit

Henkilöstöhallinnon tulevaisuus on kiehtova alue, joka heijastaa työelämän ja organisaatioiden nopeaa kehittymistä. Teknologian merkittävyyden kasvu, sukupolvien välinen vaihtuvuus työpaikoilla ja globaalit yhteiskunnalliset muutokset ovat kaikki tekijöitä, jotka muovaavat henkilöstöhallinnon roolia ja toimintatapoja.

Teknologian merkittävyyden kasvu työpaikoilla on trendi, joka vaikuttaa myös henkilöstöhallinnon työhön. Tutkimusten mukaan maailman laajuinen tuottavuus on seisahtanut, ja kehitys on ollut vuoden 2020 piikkiin verraten hyvin alhainen. (The Conference Board 17.5.2023). Henkilöstöhallinnolla tulee tulevaisuudessa olemaan rooli yrityksen tuottavuuden kasvattamisessa. Vuonna 2024 henkilöstöhallinnon tulee löytää ratkaisuja, jotka kannustavat työvoiman tuottavuutta. Näitä ratkaisuja voi olla esimerkiksi dynaamisten tavoitteiden asettaminen, tuloksen seuraaminen ja tuottavuutta lisäävien työkalujen käytön kannustaminen. Generatiivinen tekoäly voi olla yksi ratkaisu työvoiman tuottavuuden lisäämiseen. Tutkimusten mukaan generatiivisen tekoälyn on huomattu kasvattavan tuottavuutta kirjoitustyössä 37 % ja samalla lisäävän työn laatua 20 %. (Van Vulpen s.a.)

Van Vulpenin mukaan toinen mahdollisista tulevaisuuden HR trendeistä on DEI, joka on lyhenne sanoista diversity eli monimuotoisuus, equity eli yhdenvertaisuus sekä inclusion eli inklusio. Joissain yhteyksissä lyhenteeseen voidaan lisätä sana belonging, jolla tarkoitetaan yhteisöön kuulumista. (Findem s.a.). Gartnerin tutkimuksen mukaan 44 % vastaajista kokee heidän kollegoidensa olevan vieraantuneita DEI toimista (Gartner 10.5.2022). Priyanka Banerjeen (2023) mukaan Suomessa monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion edistäminen on vielä alkutekijöissä. Banerjeen yritys BusinessWiz tarjoaa suomalaisille yrityksille ratkaisuja päätöksentekoon koskien yritysten DEI strategiaa. Hänen mukaansa suuri osa suomalaisista yrityksistä ei tiedä, mitä DEI tarkoittaa. (Yrittäjät 24.3.2023).

Henkilöstöhallinto voi vaikuttaa toimillaan DEI tavoitteisiin monin eri tavoin. Inklusiivisen rekrytointi strategian luominen on yksi näistä tavoista. Työpaikkailmoitus on usein mahdollisten työntekijöiden ensimmäinen kontakti yritykseen. Kun työpaikkailmoituksissa on otettu huomioon DEI näkökulmat, voi se lisätä eri ihmisryhmiin kuuluvien ihmisten hakemuksia. Työpaikkailmoituksissa tulisi välttää sanoja, jotka voivat vieraannuttaa osan mahdollisista hakijoista. Usein jotkin käytetyistä sanoista voivat olla esimerkiksi maskuliinisia. (Success finder 2022). Näitä sanoja on esimerkiksi esimies, joka on jo monissa yrityksissä korvattu sanalla esihenkilö (Duunitori 2020).

Kun esimerkiksi tekoälyä aletaan yhdistää henkilöstöhallinnon toimintoihin, on hyvä huolehtia, että se ei romuta yrityksen DEI tavoitteita. Tekoälyllä on mahdollista vahvistaa jo olemassa olevia ennakkoluuloja. Tämä johtuu siitä, että ennakkoluulot on upotettu dataan, jota tekoäly käyttää

toimiakseen. Jotta voidaan varmistua siitä, että nämä ennakkoluulot eivät vaikuta tekoälyohjelman toimintaan, tarvitaan ihmisen tarkkaa valvontaa jokaisessa vaiheessa kehityksestä käyttöönottoon. (Bastian 8.5.2023.)

3.2 Tekoäly ja HR

Tekoälylle on henkilöstöhallinnossa monia mahdollisia käyttökohteita. Eightfold AI:n teettämän kyselyyn vastanneista organisaatioista 78 % käyttävät tekoälyä työntekijätietojen ylläpitoon, 77 % palkkahallintoon, 73 % rekrytointiin, 72 % suorituksen johtamiseen ja 69 % perehdytykseen. (Eightfold AI 2022). Hyödyntämällä tekoälyä HR työssä, voidaan maksimoida tuottavuus, minimoida kuluja sekä vapauttaa työntekijöiden aikaa muihin tehtäviin. Tekoälyn avulla voidaan myös tukea päätöksen tekoälyä, sillä kone pystyy tulkitsemaan suuria määriä dataa ihmistä paremmin. (Ashfords 30.8.2023).

Rekrytointiin sisältyy paljon rutiinin omaisia tehtäviä. Nämä tehtävät voivat olla aikaa vieviä ja vaativat usein huolellista tarkastelua ja analysointia. Tekoälyohjelmat kykenevät käsittelemään ja analysoimaan suuria tietomääriä nopeasti, joka tekee siitä tehokkaan työkalun rekrytoijan tueksi. Tekoälyn avulla voidaan automatisoida hakemusten käsittely prosessi lähes kokonaan. Sillä voidaan skannata ansioluetteloita ja hakemuksia, etsien niistä työtehtävään relevanttia työkokemusta, koulutustaustaa tai avainsanoja. Näin ollen tekoäly ei ainoastaan nopeuta rekrytointiprosessia, vaan vapauttaa aikaa tärkeämpiin tehtäviin ja varmistaa että kaikki parhaiten sopivat hakijat tulevat huomioiduiksi. (Agouridis 9.10.2023).

Yleisesti asiakaspalvelu käytössä olevat chatbotit ovat alkaneet yleistyä myös henkilöstöhallinnon puolella. Chatbottien avulla työntekijät voivat saada vastauksia työsuhdetta koskeviin kysymyksiin kellonajasta riippumatta. Samalla HR asiantuntijoiden aikaa vapautuu aikaa muihin tehtäviin. Isomille yrityksille chatbotti voi olla myös erittäin kustannustehokas ratkaisu. Useampi ihminen voi kysyä samaa kysymystä botilta samaan aikaan, toisin kuin ihmiseltä, joka voi vastata vain yhteen kysymykseen kerrallaan. (Pophal-Greising 24.5.2022.)

Chatbotit hyödyntävät luonnollisen kielen käsittelyä ja koneoppimista. Ne voivat ymmärtää, kommunikoida ja automatisoida toimintoja tukemaan työntekijöitä. Esimerkiksi chatbotti voi ohjata uusia työntekijöitä perehdytysprosessissa, vastata usein kysytyihin kysymyksiin, ehdottaa oppimisresursseja tai tarkistaa käytettävissä olevat lomapäivät. (IBM 2.8.2023).

Tekoälyn hyödyntäminen henkilöstöhallinnossa nostaa esiin myös huolia. Näitä huolia ovat esimerkiksi yksityisyys ja kyberturvallisuus. Työntekijöiden yksityisyys tulee ottaa huomioon datanhallintastrategiassa ennen kuin tekoälyjärjestelmiä aletaan käyttää henkilökohtaisen datan hallinnassa. On

myös tärkeää informoida työntekijöitä siitä, mitä tietoa kerätään ja mihin sitä tekoälyjärjestelmässä käytetään. (IBM 9.10.2023.)

3.3 HR osaaminen nyt ja tulevaisuudessa

Henkilöstöhallinnon työssä keskiössä on aina ollut organisaation tärkein voimavara: ihmiset. Nykyaikaisen HR-ammattilaisen osaaminen ei rajoitu pelkästään perinteisiin tehtäviin, kuten rekrytointiin tai palkanlaskentaan. Sen sijaan se kattaa laajan kirjon taitoja, jotka ulottuvat strategisesta suunnittelusta ja organisaationmuutosten hallinnasta teknologiseen osaamiseen ja data-analyysiin. Tämän lisäksi eettiset näkökulmat, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen sekä työhyvinvoinnin ymmärtäminen ovat nousseet pinnalle entistä enemmän. HR-osaaminen tarkoittaa kykyä yhdistää liiketoiminnan tarpeet ja henkilöstön hyvinvointi siten, että molemmat tukevat toisiaan ja edistävät organisaation menestystä. (Männistö 2017.)

Kun puhutaan yksilön kyvystä suoriutua tietyistä tehtävistä tai toiminnoista, ei puhuta osaamisesta vaan kompetensseista. Kompetenssi koostuu tiedon, taidon, asenteiden ja kykyjen yhdistelmästä. Esimerkiksi organisaatiossa kompetenssi voi viitata siihen, mitä työntekijän odotetaan osaavan ja miten hänen odotetaan toimivan tietyssä roolissa tai tehtävässä. Organisaatiot voivat määritellä ja arvioida kompetensseja rekrytoinnissa, koulutuksessa ja urakehityksessä. (Beckett 3.5.2023).

Kompetensseista voidaan muodostaa erilaisia kompetenssimalleja. Kompetenssimalli määrittää, millaiset tiedot, taidot ja käyttäytymismallit ovat oleellisia jossain tietyssä työtehtävässä onnistumiseksi. Mallia voidaan hyödyntää työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa rekrytoinnista suoriutumisen seurantaan. (Andreev 17.6.2023.)

Society for Human Resource Managementin koostamassa kompetenssimallissa (2016) HR rooliin liittyvät kompetenssit on jaettu yhdeksään teemaan:

Society for Human Resource Managementin koostamassa kompetenssimallissa (2016) HR rooliin liittyvät kompetenssit on jaettu yhdeksään teemaan:

1. Kommunikaatio

- Määritelmä: kyky kommunikoida tietoa tehokkaasti.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: suullinen kommunikaatiotaito, kirjallinen kommunikaatiotaito, esiintymistaito, diplomaattisuus, aktiivinen kuuntelu ja fasilitointi taidot

2. Suhteiden hallintaan

- Määritelmä: kyky hallita kanssakäymisiä tukien organisaation tavoitteita.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: verkostoitumistaidot, asiakaspalvelutaidot, neuvottelu- ja konfliktinhallintataidot, läpinäkyvyys ja keskinäinen kunnioitus.

3. Eettinen toiminta

- Määritelmä: kyky integroida yrityksen ydinarvot, rehellisyys ja vastuullisuus kaikkiin organisaatio- ja liiketoimintakäytäntöihin.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: hyvien suhteiden rakentamistaidot, luottamuksen rakentamistaidot ja ammattimaisuus.

4. HR tietämys

- Määritelmä: tietämys HR periaatteista, käytännöistä ja toiminnoista.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: strateginen liiketoiminta johtaminen, henkilöstön kehittäminen, riskien hallinta ja muutosjohtaminen.

5. Liiketoimintatietämys

- Määritelmä: kyky ymmärtää ja hyödyntää informaatiota organisaation strategisten tavoitteiden hyväksi.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: strateginen ketteryys, liiketoimintaymmärrys, teknologia ymmärrys ja ymmärrys HR analytiikasta.

6. Kriittinen arviointi

- Määritelmä: Kyky ymmärtää informaatiota ja tehdä sen pohjalta päätöksiä.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: objektiivisuus, kriittinen ajattelu, ongelman ratkaisutaidot, päätöksentekotaidot ja tiedonhallintataidot.

7. Globaali ja kulttuurillinen tehokkuus

- Määritelmä: kyky arvostaa ja ymmärtää näkemyksiä eri lähtökohdista.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: globaali näkemys, monimuotoinen perspektiivi, empatia ja kulttuurillinen tietoisuus.

8. Johtaminen ja ohjaaminen

- Määritelmä: kyky ohjata aloitteita ja prosesseja organisaatiossa.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: projektinhallintataidot, muutoksenhallintataidot, resurssienhallintataidot ja tavoitehakuisuus.

9. Konsultointi

- Määritelmä: kyky ohjata organisaation eri sidosryhmiä.
 - o Esimerkkejä ominaisuuksista: ongelmanratkaisutaidot, uteliaisuus, mielikuvitus ja projektinhallintataidot.

Nämä kompetenssit ovat SHRM:än mukaan keskeisimmät kompetenssit, joita HR-ammattilaisilta vaaditaan heidän uransa eri vaiheissa. Kompetenssit kuvaavat HR alaa kokonaisuutena, joten kompetenssien tärkeys vaihtelee roolien ja toimintojen perusteella. Yleiset kompetenssit pysyttävät kuitenkin samoina roolista riippumatta. Kompetenssimallin pohjalta yksilö voi muodostaa esimerkiksi kartan tukemaan omaa ammatillista kehittymistä.

Alla näkyvässä kompetenssien T-mallissa on määritelty viisi tärkeintä kompetenssia HR-ammattilaiselle vuoteen 2030 mennessä. (Veldsman 2023.) T-mallissa (kuva 2) kuvataan osaamista sijoittamalla osaamisen eri alueet rinnakkain vaakasuunnassa. Rivissä olevien osaamiskategorioiden on tarkoitus sopia kaikille HR-ammattilaisille roolista riippumatta. Pystysuorassa palkissa kuvataan syvempää osaamista, joka vaihtelee roolin mukaan. Näistä kaksi oleellisinta tekoälyn kontekstissa ovat data literacy eli datanlukutaito, sekä digital agility eli digitaalinen ketteryyys.



Kuva 2. Osaamisen T-malli HR työssä (Veldsman 2023)

Teknologian rooli työssä on kasvanut digitalisaation myötä runsaasti. Se on tuonut mukanaan uusia työkaluja ja prosesseja, jotka ovat muokanneet henkilöstöhallinnon toimintatapoja. Tämä ei tarkoita vain uusien järjestelmien omaksumista, vaan myös datan hyödyntämistä päätöksenteossa. Datanlukutaito on osaamisen käsite, jolla tarkoitetaan kykyä analysoida dataa, ymmärtää sen merkitys ja soveltaa sitä käytännön toimiin. (Panetta 26.8.2021.)

Digitaalinen ketteryyys on käsite, joka on noussut esiin digitalisaation myötä. Digitaalisella ketteryydellä tarkoitetaan muun muassa henkilön kykyä soveltaa ja hyödyntää erilaisia digitaalisia työkaluja. Lisäksi digitaalisella ketteryydellä voidaan tarkoittaa henkilön mielipiteitä ja asenteita digitaalisia työkaluja kohtaan. Digitaalinen ketteryyys vaatii henkilöltä teknologisen osaamisen lisäksi etenkin halukkuutta ja kykyä jatkuvaan oppimiseen. (Van Der Horst 11.8.2021.) Lisäksi Veldsmanin (2023) mukaan, HR organisaatiolla tulee olemaa uusi rooli teknologioiden käyttöönoton fasilitaattorina. HR organisaation tulee luoda henkilöstölle ympäristö, joka kannustaa uusien teknologioiden, kuten tekoälyn käyttämiseen työssä.

Mallissa korostetaan myös henkilöstöhallinnon muuttuvaa roolia yrityksen päätöksiin vaikuttajana. Moderni HR työ vaatii liiketoimintaymmärrystä. Liiketoimintaymmärryksellä tarkoitetaan henkilön kykyä ymmärtää yrityksen liiketoimintaa ja siihen vaikuttavia toimia. Liiketoimintaymmärrys vastaa esimerkiksi kysymyksiin kuten ”Miten yritykseni tekee voittoa?” tai ”Mihin yrityksen strategiset päätökset pohjautuvat?”. (Wool 14.1.2022.)

4 Tutkimus

Tässä luvussa käydään läpi laadullisen tutkimuksen piirteitä, sekä perustellaan sen käyttö opinnäytetyössä. Toteutus ja analyysitapa on myös esitelty tässä luvussa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tulokset esitellään luvussa 5.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, joka pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan ihmisten kokemuksia, merkityksiä ja näkökulmia. Käytännössä laadullinen tutkimus antaa tilaa tutkittavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille sekä perehtyy tutkittavaan ilmiöön liittyviin ajatuksiin, tunteisiin ja vaikuttimiin. Laadullisen tutkimuksen aineiston keräämiseen voidaan käyttää esimerkiksi ryhmähaastatteluita, yksilöhaastatteluita, havainnointia tai avoimia kysymyksiä sisältäviä kyselyitä. (Bhandari 22.6.2023).

Laadullista tutkimusta käytetään tässä opinnäytetyössä, koska aihe on suhteellisen uusi. Tuloksen on tarkoitus olla käytännön läheinen, joten mielestäni on tärkeää löytää havaintoja ja mielipiteitä ihmisiltä, jotka pohjautuvat heidän kokemuksiinsa. Laadullinen tutkimus mahdollistaa uusien näkökulmien ja havaintojen löytymisen jo tutkimus vaiheessa.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Yksi yleinen tapa tuottaa tutkimusaineistoa laadulliseen tutkimukseen on haastattelu. Tutkimushaastattelussa tavoitteena on tuottaa aineistoa ja tietoa tutkimusongelmaan vastaamisen tueksi. Haastattelussa ei kuitenkaan kysytä tutkimuskysymyksiä suoraan. Tutkimuskysymyksiin vastaaminen on tutkimuksen tekijän vastuulla, mutta vastaamisessa tietenkin hyödynnetään haastatteluiden tuottamaa aineistoa. Haastattelun tyyppejä ovat esimerkiksi teemahaastattelu, asiantuntijahaastattelu tai ryhmähaastattelu. (Kallinen & Kinnunen s.a.)

Opinnäytetyössä tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään teemahaastatteluja. Teemahaastattelussa ei käydä läpi etukäteen laadittuja kysymyksiä, vaan se voidaan rinnastaa keskusteluun, joka etenee ennalta määritettyjen teemojen kautta. Vaikka teemahaastattelu on strukturoidumpi kuin avoin haastattelu teemojen ollessa kaikille haastateltaville samat, voidaan teemojen välillä käydä keskustelua ilman tarkkaa järjestystä. Teemahaastattelussa korostuvat ihmisten tulkinnat ja mielipiteet. Vaikka ennalta päätetyt teemat tuovat luovat joitain rajoitteita, annetaan haastateltaville tilaa vapaalle puheelle. Teemahaastattelun pohjalta saatu data voidaan analysoida helposti teemoittain. On kuitenkin hyvä huomata, että ennakkoon määritetyt teemat eivät välttämättä ole samat kuin ne teemat, jotka aineiston analysoinnissa osoittautuvat oleelliseksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4.3 Toteutus

Kaikki haastattelut toteutettiin Microsoft Teams -ohjelmalla, koska se mahdollistaa haastatteluiden helpon toteutuksen ja tallentamisen. Haastatteluihin varattiin aikaa noin 30 minuuttia, mutta aika-tila oli joustava, jos jokin aihe vei enemmän aikaa. Haastattelut toteutettiin marraskuun aikana. Osallistujat valittiin niin, että heillä oli monipuolista kokemusta ja osaamista niin HR-alalta, kuin myös tekoälystä. Haastattelujen tarkoituksena on löytää uusia näkökulmia ja mielipiteitä käsiteltävään aiheeseen.

Haastattelumenetelmänä käytettiin kvalitatiivista puolistrukturoitua teemahaastattelua, joka mahdollisti joustavan keskustelun ja jätti tilaa henkilökohtaisille näkemyksille. Kvalitatiivinen menetelmä valittiin, koska aiheesta haluttiin löytää syvempiä uusia näkökulmia ja kokemuksia.

Haastattelujen tulokset ovat nimettömiä, joten haastateltavista käytetään nimityksiä H1, H2 ja H3. Haastateltavat ovat esitettyinä luvun 4.3 taulukossa 1. Haastattelukysymykset jokaiseen teemaan löytyvät liitteestä 1. Litteroidut versiot haastatteluista ovat luettavissa kokonaisuudessaan liitteissä 2, 3 ja 4.

Kysymykset on jaettu neljään kuvassa 3 näkyvään teemaan. Aiheiden pohjalta tehtiin valmiita kysymyksiä, joilla keskustelua voidaan tarvittaessa ohjata. Kysymyksiä oli yhteensä 14, joista kuusi kysyttiin jokaiselta haastateltavalta. Ensimmäisen teeman tarkoituksena oli kartoittaa haastateltavien kokemuksia heidän roolinsa nykyisistä osaamistarpeista ja löytää vastauksia alaongelmaan 3. Toisessa teemassa yritettiin tunnistaa muutoksia osaamisprofiileissa, jotka eivät välttämättä liittyneet tekoälyyn, samalla vastaten alaongelmaan 1. Kolmannessa teemassa tarkasteltiin haastateltavan kokemuksia ja näkemyksiä tekoälyn hyödyntämisestä työpaikalla, vastaten alaongelmaan 2. Viimeisen teeman tarkoituksena oli löytää näkemyksiä alaongelmaan 4 ja tuoda esille haastateltavien mielipiteitä siitä, millaisen osaamisen he näkevät tarpeelliseksi tekoälyn kontekstissa. Alaongelmat on esitetty kappaleen 1.1 taulukossa 1.

1. HR Ammattilaisen osaaminen tällä hetkellä
2. HR roolin muutos 2010-luvulla
3. Tekoälyteknologian rooli työpaikalla
4. Tekoälyosaaminen

Kuva 3. Analyysin teemat

Haastatteluiden toteuttaminen aloitettiin 18.10. luonnostelemalla haastattelusuunnitelmaa. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin 9.11. ja viimeinen 13.11. Vaikka haastatteluihin oli varattu aikaa 30 minuuttia, kestivät miltei kaikki haastattelut hieman varattua aikaa pidempään. Haastateltavia oli yhteensä kolme, joista kaikki työskentelevät toimeksiantajayrityksessä osana HR organisaatiota. Haastateltavista on kerrottu lisää alla olevassa taulukossa.

Taulukko 1. Haastateltavien roolit, työkokemus ja päävastuut

Haastateltava	Työtehtävä	Kokemustyötehtävästä	Päävastuu
H1	Henkilöstöhallinto	8 vuotta	Rekrytointi
H2	Henkilöstöhallinto	11 vuotta	HR projektit
H3	Henkilöstöhallinto	35 vuotta	Talent Management

4.4 Analyysi

Aineisto tutkimukseen syntyy haastatteluiden pohjalta, jotka tallennetaan nauhoittamalla ne kokonaisuudessaan. Nauhoituksen pohjalta haastattelut litteroidaan tekstimuotoon. Litteroinnilla tarkoitetaan puheen ja toiminnan muuttamista kirjoitettuun muotoon. Litteroinnissa on hyvä arvioida, miten tarkasti käsiteltävä aineisto puretaan. Litteroinnin tarkkuudeksi riittää, että asiayhteydet tulevat selväksi. (Kallio s.a.)

Aineiston analyysivaiheessa käytetään teemoittelua. Teemoittelulla tarkoitetaan aineiston jakamista tutkimusongelman kannalta oleellisiin teemoihin. Aineistosta nostetaan esiin näihin teemoihin oleellisia asiakokonaisuuksia. (Juhila s.a.)

5 Tulokset

Tässä luvussa käsitellään haastatteluista kerättyä tutkimusaineistoa. Haastattelujen tulokset ovat nimettömiä, joten haastateltavista käytetään nimityksiä H1, H2 ja H3. Osaamisen käsitteitä koskevia tuloksia on havainnoitu sanapilvillä. Mitä useammin käsite nousi esiin haastatteluissa, sitä isompi sana on. Haastatteluiden ja tietoperustan väliltä on pyritty löytämään yhtäläisyyksiä tukemaan toisiaan.

5.1 Taustatiedot ja osaaminen omassa roolissa

Tässä teemassa käsiteltiin haastateltavien taustoja. Teemassa kartoitettiin haastateltavien työkokemusta, urapolkua ja nykyistä roolia ja sen vastuualueita. Samalla kartoitettiin haastateltavien työssä tärkeitä osaamisen käsitteitä.

Kolmen haastateltavan väliltä löytyy laajasti erilaista kokemusta henkilöstöhallinnon eri osa-alueilta. H1 kertoo työskennelleensä HR tehtävissä yhteensä noin 8 vuotta pääsääntöisesti rekrytoinnin ja työnantajamielikuvan kehittämisen parissa. H2 on aloittanut uransa henkilöarvointien parista ja laajentanut osaamistaan myöhemmin eri HR-asiantuntijatehtäviin. H3 on tehnyt henkilöstöhallinnon parissa pitkän 35 vuoden uran. Hän vastaa nykyisessä roolissaan muun muassa osaamisen kehittämisestä.

Osaamisen osalta haastatteluista nousee esille hyvin tavanomaisia osaamisen käsitteitä HR-roolissa, kuten ihmislähtöisyys ja tunneäly. H2 kokee, että nykyisessä roolissaan ennakkoluuloton asenne teknologian, kuten tekoälyn suhteen, on erittäin tärkeää. Alla näkyvässä sanapilvessä on korostettu sanoja, jotka korostuivat haastateltavien vastauksissa eniten.



Kuva 4. Sanapilvi HR roolin osaamisista

Kaikki haastateltavien mainitsemat taidot löytyvät kappaleessa 3.3 esitellystä SHRM:än (2016) kompetenssimallista, jossa esitellään HR roolin keskeisiä kompetensseja roolista riippumatta.

5.2 HR roolin muutos

Kaikki haastateltavat näkevät teknologian tuoneen paljon muutoksia henkilöstöhallinnon rooliin. Tämä on haastateltavien mukaan näkynyt työssä etenkin viime vuosina tekoälyn yleistyessä.

H2 tuo esiin henkilöstöhallinnon teknologiapainotteisen kehityksen. Teknologinen ymmärtäminen, sekä datanlukutaito ovat muuttuneet välttämättömiksi. Tämä muutos siirtää henkilöstöhallinnon painopistettä hallinnollisista rutiineista kohti datan analysointia ja organisaation päätöksenteon tukemista. Hän painottaa, että HR-ammattilaisten on oltava ennakkoluulottomia ja valmiita oppimaan uusia teknologioita, jotta he voivat pysyä mukana muuttuvassa työympäristössä. Kappaleessa 3.3 Männistö (2017) kuvailee HR työn siirtyvän perinteisistä henkilöstöhallinnon tehtävistä kohti teknologiaa ja data-analyysia hyödyntävää liiketoiminnan strategista kumppania.

Kappaleessa 3.3 Wooll (2022) tuo esille, että liiketoiminnan strategisena kumppanina toimiminen vaatii HR ammattilaiselta liiketoiminta ymmärrystä. H1 kertoo, että nykyä aikana HR roolissa onnistuminen vaatii entistä enemmän liiketoiminta ymmärrystä. Hän painottaa, että esimerkiksi laadukkaan rekrytoinnin pohjalla on ymmärrys siitä, mitä liiketoiminta haluaa tietyllä rekrytoinnilla saavuttaa.

”Että jos sä et ymmärrä tavallaan sitä, että mitä se niinku business haluaa tehdä, niin silloin sä teet helposti sellaista niinku hyvälaatuista hallinnollista huippu rekrytointia joka voi olla niinku laadullisesti todella hyvää, mutta tota ei välttämättä kohtaa siihen tarpeeseen mikä siinä rekrytoivassa tiimissä on.” (H1)

Myös H3 korostaa myös teknologian vaikutusta henkilöstöhallinnon työhön. Hän näkee, että tekoälyn avulla voidaan tehostaa päätöksentekoa. Hän kokee, että analytiikka ja sen ymmärtäminen ovat olleet viime vuosina kasvavassa roolissa. Samalla hän painottaa inhimillisyyden ja emotionaalisen älykkyyden säilyttämisen tärkeyttä tekoälyn yleistyessä. Näitä vastauksia tukevat kappaleen 3.3 kuva 2 (Van Vulpen). Kuvassa olevassa osaamisen T-mallissa korostuvat paitsi digitaalisen osaamisen tärkeys, mutta myös ihmisläheisen lähestymistavan kasvava merkitys.

5.3 Tekoälyn rooli työpaikalla

Yleiset kokemukset tekoälystä olivat haastateltavien kesken positiiviset. Jokainen haastateltava näkee tulevaisuuden, jossa tekoäly on osana heidän jokapäiväistä työtänsä. H3 kokee, että tekoälyllä voidaan korvata toistuvia ja rutiininomaisia tehtäviä.

Jokainen haastateltava on käyttänyt tekoälyä työssään eriävissä määrin. Kaksi kolmesta haastateltavasta käyttää tekoälyä työssään miltei päivittäin. H2 ja H3 käyttävät tekoälyä esimerkiksi tiedonhankintaan ja muihin päivittäisiin tehtäviin. H2 ja H3 ovat hyödyntäneet tekoälyä myös datan analysointiin, ja näkevät sen arvokkaana työkaluna tulevaisuutta ajatellen.

Haastateltavista H2 käyttää tekoälyä eniten. Hänen mielestään tekoälyllä voidaan tuoda lisäarvoa melkein mihin tahansa työtehtävään. Kysyttäessä, että kokeeko hän tekoälyn käytön työtehtävissä huijaamisena, hän korostaa, ettei tekoälyn käyttö ole huijaamista, vaan työn tuloksen parantelua ja tehostamista. Hän näkee tekoälyn ennen kaikkea henkilökohtaisena assistenttina, joka auttaa erilaisten tehtävien suorittamisessa.

H1 näkee tekoälyn hyödyntämisen tärkeänä taitona työelämässä, mutta ei ole vielä saanut tekoälystä rutiininomaista työkalua. Hänen mukaansa tekoälyllä voidaan tuottaa esimerkiksi työpaikkailmoituksiin hyvä pohja, mutta ihmisen ammattitaito korostuu tekoälyn tuotoksen paikkaansa pitävyyden tarkastamisessa. Kappaleessa 2.2 käsiteltiin tekoälyn tuomia eettisiä haasteita, kuten syrjintää ja ennakkoluuloja, jotka voivat ilmetä, kun tekoäly on koulutettu puutteellisella tai ennakkoluuloja sisältävällä datalla. Haastateltava tunnistaa tekoälyn tuottaman sisällön kriittisen arvioinnin tärkeyden, esimerkiksi liittyen mahdollisiin ajatusvinoumiin.

” Kielimallin voi olla niin kun biased tai sillä voi olla siis ajatusvinoumia se voi syrjivä, koska se ymmärtääkseni oppii koko ajan siitä, että miten sitä aina käytetään ja mitä tavallaan sille annetaan, annetaan niinku tavallaan palautetta vastauksia sen tarjoamiin tuotoksiin.” (H1)

5.4 Tekoälyosaaminen

Tässä teemassa tuotiin esille haastateltavien ajatuksia siitä, millaisen osaamisen he kokevat tärkeäksi tekoälyn hyödyntämisessä. Haastateltavien näkemyksen tulevaisuuden osaamistarpeista tekoälyn suhteen heijastavat sekä teknologisen osaamisen että henkilökohtaisten asenteiden ja sopeutumiskyvyn tärkeyttä.

H2 korostaa erityisesti ”promptauksen” tärkeyttä. Prompt on englanninkielinen sana komentokohdalle. Promptaamalla kerrotaan tekoälylle, mitä käyttäjä haluaa sen tekevän (Terrasi 2023). H2 mainitsee myös tarpeen kehittää yleistä teknistä ymmärrystä erilaisten tekoälyjen toimintaperiaatteista. Kappaleessa 2.4 käsitellään opetushallituksen (2023) raporttia osaamistarpeista vuonna 2035. Raportissa nousee esille kasvava tarve moninaiselle osaamiselle liittyen digitaalisiin työkaluihin, kuten tekoälyyn. Raportin mukaan tärkeintä osaamista on juuri ymmärrys siitä millaisia työkalut ovat ja mihin niitä voi hyödyntää.

Kappaleessa 3.3 Veldsman (2023) tuo esille muutoksen, jossa HR:n rooli on fasilitoida teknologian tuomaa muutosta ja kannustaa työntekijöitä hyödyntämään näitä uusia mahdollisuuksia. HR-ammattilaisten on yhä enemmän toimittava jonkin tasoisina teknologian asiantuntijoina. Tämä tarkoittaa sitä, että HR ammattilaisen on ymmärrettävä tekoälyn ja muiden digitaalisten työkalujen mahdollisuuksia ja rajoituksia. HR on vastuussa organisaation koulutusohjelmien suunnittelusta ja toteutuksesta. Tekoälyn yleistyessä työpaikoilla HR:n on kehitettävä ja tarjottava koulutusohjelmia, jotka auttavat työntekijöitä hankkimaan tarvittavat taidot työkalujen tehokkaaseen hyödyntämiseen. H2 tuo tämän näkemyksen ainoana haastateltavana esiin.

” Niin meidän tehtävänä olisi myös miettiä niitä keinoja, että miten me saadaan oikeasti kaikki mukaan. Niin tavallaan fasilitoida myös sitä muutosta, että riippumatta sun roolista, niin tekoäly tulee koskettamaan myös sinunkin roolia.” (H2).

Teknisen osaamisen lisäksi H3 kokee erityisesti uteliaisuuden ja rohkeuden olevan keskeisiä tekoälyn suhteen. Hän näkee, että uteliaisuus ja rohkeus auttavat ihmisiä kokeilemaan uusia asioita ja tekemään virheitä, joka puolestaan auttaa edistämään jatkuvaa oppimista. H3 mukaan on tärkeää suhtautua tekoälyn tuomiin mahdollisuuksiin avoimesti.

” Joo no jos kompetensseista puhutaan niin mä näkisin että yksi tärkeimpiä on vaikka kuulos- taakin ehkä kauhean ylimalkaiselta niin on tää curiosity, uteliaisuus. Se on mun mielestä niinku kaiken a ja o, että me pidetään jatkuvasti se utelias mindset ja ehdottomasti ollaan hyvin avoimia” (H3)

Myös H1 näkee halun hyödyntää tekoälyä työelämässä välttämättömänä. Hän korostaa tekoälyn päivittäisen käytön rutinoitumisen tärkeyttä. H1 tuo esille myös tekoälyn käyttöön liittyviä haasteita, kuten mahdolliset ennakkoluulot ja ajatusvinoumat. Näiden osalta hän näkee, että on erittäin tärkeää ymmärtää näitä seikkoja ja soveltaa tekoälyä arkeen kriittisesti. Kappaleessa 2.4 käsiteltävässä Microsoftin (2023) raportissa nostetaan myös esille ennakkoluulojen arviointi ja ymmärrys, joka on tärkeää, kun tekoälyä halutaan hyödyntää vastuullisesti.

Uteliaisuus Avoimuus Muutosjohtaminen
 Promptaus **Teknologinen ymmärrys**
 Kriittinen arviontikyky Jatkuva oppiminen
 Koodaus

Kuva 5. Sanapilvi osaamisesta, joka tekoälyn käytössä on tärkeää.

Teknologinen ymmärryksen tärkeys ilmeni jokaisessa haastattelussa. Avoimuus ja kriittinen arviointikyky mainittiin kahdessa kolmesta haastattelusta. Muita esiin nousseita osaamisen käsitteitä olivat uteliaisuus, muutosjohtaminen, koodaus ja promptaus. Digitaalinen ketteruus, jonka alle tekninen ymmärrys sijoittuu, on termi, joka nousee myös esille kappaleessa 3.3. Van der Horstin (2021) artikkelissa painotetaan, että digitaalinen ketteruus vaatii H3:n esille tuomaa uteliaisuutta ja kykyä jatkuvaan oppimiseen. Digitaalinen ketteruus nousee myös esille Veldsmanin (2023) kappaleessa 3.3 esittämässä T-mallissa. T-mallissa kuvaillaan osaamista, jota jokaisella HR-ammattilaisella tulisi olla vuoteen 2030 mennessä.

6 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeisimmät havainnot, sekä johtopäätökset. Luvussa arvioidaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä, sekä esitetään mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia ja arvioidaan omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana.

6.1 Tulosten analysointi

Opinnäytetyössä tavoitteena oli tutkia, millaista osaamista tekoälyn hyödyntäminen työssä vaatii. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin miten henkilöstöhallinnon rooli on muuttunut, mikä tekoälyn nykyinen rooli henkilöstöhallinnossa on, millaista osaamista henkilöstöhallinnossa jo on, sekä millaista on vastuullinen tekoälyn käyttö. Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksessa ilmenneitä vastauksia näihin kysymyksiin.

Tutkimuksessa ilmeni, että yleinen teknologinen ymmärrys on yksi tärkeimmistä osaamisen kategorioista. Se, miten syvällistä ymmärryksen tulee olla, riippuu täysin yksilöstä, sekä roolista organisaatiossa. Teknologinen ymmärrys voi koostua henkilön asenteista tekoälyä kohtaa, ymmärryksestä mihin tekoälyä voi työssä hyödyntää, sekä kyvystä ja motivaatiosta oppia uusia teknologioita. Teknologisen ymmärryksen alle voidaan sijoittaa muita tutkimuksessa esille nousseita käsitteitä kuten datanlukutaito. Jos tekoälyä käytetään datan analysointiin, on HR-ammattilaisen kyettävä tulkitsemaan dataa ja käyttämään sitä päätöksenteon tukena.

Tutkimuksessa nousee esille myös sisällön kriittisen arvioinnin tärkeys. Tekoälyn tuottamaan sisältöön ei voi välttämättä aina luottaa. Siksi käyttäjän on kyettävä arvioimaan, onko tekoälyn tuottama sisältö relevanttia tai faktaan pohjautuvaa. Tämän lisäksi kategoriaan voidaan sisällyttää mahdolliset eettisyys ja vastuullisuus näkökulmat. Näistä tutkimuksen aikana nousi esille esimerkiksi ajatusvinoumien tunnistaminen ja yksityisyyden suoja. Vaikka nämä eivät välttämättä ole HR-ammattilaisille uusia käsitteitä, muuttuu niiden konteksti tekoälyn myötä. HR-ammattilaisten on oltava tietoisia näistä tekoälyn käyttöön liittyvistä riskeistä ja kyettävä käyttämään tekoälyä eettisesti ja vastuullisesti.

Tutkimuksen pohjalta voidaan myös huomata, että yksilöt eivät vielä hyödynnä tekoälyä työssään samalla tasolla kuin toiset. Henkilöstöhallinnon rooli tekoäly buumin fasilitoinnissa ja ihmisten kannustamisessa sen käyttöön on merkittävä. Muutoksen fasilitointi voidaan toteuttaa esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittämisen muodossa, järjestämällä koulutuksia tai kursseja. Tekoälyllä voi olla valtava vaikutus henkilöstön tuottavuuteen, joten henkilöstön kannustaminen tekoälyn käyttöön tulisi olla korkealla HR organisaation työlistalla.

Käyttääkseen tekoälyä vastuullisesti ja eettisesti, tulee käyttäjän olla tietoinen aiheista, joita on esitetty kappaleissa 2.2 ja 2.3. Vastuullisessa tekoälyn käytössä tulee ottaa huomioon yksilöiden oikeus yksityisyyteen, tunnistaa mahdollisia ajatusvinoumia tai ennakkoluuloja ja ehkäistä syrjivien mittareiden käyttöä. Koska tekoälyä koskeva lainsäädäntö on vielä Euroopan parlamentin käsittelyssä, jää näiden seikkojen arviointi käyttäjälle itselleen.

HR roolin muutos voidaan nähdä inhimillisyyden kasvavassa roolissa teknologian yleistymisen myötä. HR-ammattilaisen rooliin kuuluu edelleen vahvasti ihmisten kohtaaminen, motivointi ja kehittäminen. Tutkimuksessa käy ilmi, että tekoälyltä puuttuva inhimillisuus korostuu tulevaisuuden HR työssä. Inhimillisyyden kasvava rooli näkyy esimerkiksi tulevaisuuden DEI trendeissä, joissa henkilöstöhallinnon huomiota tulisi ohjata työvoiman monimuotoisuuden yhdenvertaisuuden ja inklusion kasvattamiseen.

Samalla HR työn painopiste on siirtymässä hallinnollisista rutiineista kohti datan analysointia ja organisaation päätöksenteon tukemista. Organisaation päätöksenteon tukeminen puolestaan vaatii yleistä liiketoimintaymmärrystä. Esimerkiksi laadukkaassa rekrytoinnissa on kyettävä ymmärtämään, mitä liiketoiminta haluaa rekrytoinnilla saavuttaa. Tämä vaatii kykyä yhdistää HR-strategiat organisaation laajempiin tavoitteisiin ja tarpeisiin. Voidaan siis todeta, että moderni HR osaaminen pitää sisällään osaamista perinteisissä HR tehtävissä kuten rekrytoinnissa, mutta ulottuu myös strategiseen ja teknologiseen osaamiseen.

Tekoälyllä on useita mahdollisia käyttökohteita esimerkiksi rekrytoinnin tai perehdytyksen tehtävissä. Tekoälyllä on mahdollista korvata rutiininomaisia tehtäviä eri puolilla HR organisaatiota, mutta mitään vakiintunutta roolia sillä ei vielä ole. Yksittäinen HR ammattilainen voi kasvattaa omaa tuottavuuttaan hyödyntämällä tekoälyä, kuten ChatGPT:tä, kuin omaa henkilökohtaista assistenttia.

6.2 Eettisyys, luotettavuus ja yleistettävyys

Tutkimuksen tietoperusta on kirjoitettu käyttämällä monipuolisia lähteitä, kuten aikaisempia tutkimuksia, verkkoartikkeleita ja kirjoja. Aihetta koskeva tieto on ollut pääsääntöisesti englanninkielistä, joten siksi jotkin käsitteet voivat sisältää eriävyyksiä. Lähteissä, joissa on käsitelty tekoälyä, tekoälyn vaikutuksia, numeerista dataa tai trendejä, on pyritty käyttämään mahdollisimman ajantasaista tietoa. Koska aihe on vielä uusi ja kehittyy nopeasti, siitä kirjoitetaan uusia tutkimuksia ja artikkeleita jatkuvasti, joten osa tiedosta voi vanheta huomattavan nopeasti. Tutkimuksessa on pyritty välttämään yleistämistä.

Aineistonkeruumenetelmänä käytetty puolistrukturoitu teemahaastattelu mahdollisti aiheisiin syvennymisen haastateltavien vastausten perusteella. Joustava aikataulu haastatteluissa antoi

osallistujille mahdollisuuden ilmaista ajatuksiaan laajemmin, mikä puolestaan voi lisätä tutkimuksen syvällisyyttä.

Tutkimuksessa on noudatettu kvalitatiivisen tutkimuksen eettisiä periaatteita. Tutkimuksessa on kunnioitettu yksilön oikeutta yksityisyyteen ja haastateltavien anonymiteetti on taattu. Haastateltavista ei ole puhuttu heidän oikeilla nimillään ja heistä on pyritty antamaan mahdollisimman vähän yksilöivää tietoa. Esimerkiksi rooli nykyisessä yrityksessä on esitetty, jotta valitun haastateltavan validiteetti on voitu perustella. Jokaiselle haastateltavalle kerrottiin tarkasti, mihin heidän antamiaan vastauksia käytetään ja kuinka ne opinnäytetyössä esitetään. Jokaiselta haastateltavalta edellytettiin kirjallista suostumusta lomakkeen muodossa, jossa selitettiin mitä tutkimus koskee ja mitä haastattelu pitää sisällään. Haastattelulomake käytiin myös suullisesti läpi ennen jokaista haastattelua, jotta mahdollisilta epäselvyyksiltä vältyttiin. Haastatteluvastauksissa myös mahdollisten kolmansien osapuolten nimet on poistettu.

6.3 Jatkotutkimus tarpeiden arviointi

Aihe on hyvin ajankohtainen, joten jatkotutkimus mahdollisuuksia on monia. Mielestäni tutkimusta voitaisiin jatkaa tutkimalla, miten HR-ammattilaiset voivat kehittää tekoälyn hyödyntämiseen vaadittavia taitoja konkreettisesti. On helppoa sanoa, että teknologinen ymmärrys on tärkeässä roolissa, mutta käsite on hyvin laaja. Teknologisen ketteryyden eri osa-alueisiin voitaisiin syventyä lisää ja etsiä tehokkaita tapoja kehittää näitä osaamisen alueita.

Tutkimuksen laatua voisi parantaa hieman isommalla otannalla. Tähän tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien organisaatiossa tekoälyn integrointi työhön oli jo niin pitkällä, ettei heidän vastauksensa välttämättä edusta vasta-alkajien mielipiteitä.

6.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Aihetta hahmottaessa tiesin, että tulen tekemään opinnäytetyön, joka liittyy tekoölyyn jollakin tavalla. Minulle oli tärkeää, että aihe on kiinnostava, jotta sen tekeminen olisi mielekäästä. Aihetta jouduttiin rajaamaan tekoälyn osalta koskemaan vain generatiivisen tekoälyn malleja, koska huomasin tietoperustaa kirjoittaessa, ettei kaikki saatavilla oleva tieto ollut relevanttia opinnäytetyön tavoitteiden kannalta. Tekoälystä löytyy valtavat määrät tietoa, joten ilman rajaamista oli vaikea tunnistaa relevantteja lähteitä. Tietoperustan kirjoittaminen oli aikaa vievää, josta suurin osa kului lähteiden lukemiseen ja kuunteluun. Tekoäly ja henkilöstöhallinto eivät kuitenkaan olleet minulle aivan uusia käsitteitä, joten tietoperustan kirjoittamista ei tarvinnut aloittaa täysin nollasta.

Koko opinnäytetyöprosessi sujui varsin mutkattomasti, eikä minun tarvinnut miettiä mitä seuraavaksi tulisi tehdä. Näen, että aiheen ajankohtaisuus antaa minulle paljon tärkeää tietoa ja taitoa

tulevaisuuden työelämään, jossa tekoälyn käyttö tulee olemaan välttämätön taito. En usko, että olisin perehtynyt aiheeseen näin syvällisesti ilman opinnäytetyötä. Ne pienet stressin aiheet, joita prosessin aikana tuli, liukenivat kuitenkin pois opinnäytetyöryhmän tapaamisissa. Näen, että prosessin kannalta seminaari ovat välttämätön apu esimerkiksi ideointiin ja kirjoitusesteistä ylitse pääsemiseen.

Yksi kehityskohta, joka minulla jäi vahvasti mieleen oman osaamisen kehittämisen kannalta, on haastattelutilanteet. Huomasin tuloksia tarkastellessa, että olisin helpottanut omaa työtäni ja tehnyt opinnäytetyön tuloksesta paljon kattavamman, jos olisin osannut esittää oikeanlaisia lisäkysymyksiä haastattelutilanteissa. Varsinkin osaamisen kannalta, kun haastateltavien joukossa oli henkilö, joka on tehnyt työtä henkilöstön kehittämisen parissa 35 vuotta.

Kokonaisuudessaan pysyin laatimassani aikataulussa hyvin, johon olen tyytyväinen. Tietenkin haastatteluvaiheessa aikataulu hieman venyi, sillä haastatteluajkojen sopiminen tuotti vaikeuksia. Opinnäytetyö oli ensimmäinen pidempi tutkimus, jonka olen tehnyt. Jälkeenpäin huomaan, että aikataulutuksen olisi voinut hoitaa vielä hieman paremmin, jotta kiireeltä ja väkisin kirjoittamiselta olisi vältytty.

Lähteet

Ajao, E. 28.4.2022. AI's effects on climate change: Both good and bad. TechTarget. Luettavissa: <https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/news/252516491/AIs-effects-on-climate-change-Both-good-and-bad>. Luettu: 14.10.2023.

Ambur, E. 8.10.2023. 11 Skills You'll Need To Use AI Effectively. Forbes. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/eliandur/2023/08/10/11-skills-youll-need-to-use-ai-effectively/?sh=4d85f4676bd2>. Luettu: 14.10.2023.

Amnesty international 2021. Dutch childcare benefit scandal an urgent wake-up call to ban racist algorithms. Luettavissa: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/10/xenophobic-machines-dutch-child-benefit-scandal/>. Luettu: 10.10.2023.

Council of Europe s.a. History of Artificial Intelligence. Luettavissa: <https://www.coe.int/en/web/artificial-intelligence/history-of-ai>. Luettu: 17.9.2023.

Dastin, J. 11.10.2018. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. Reuters. Luettavissa: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>. Luettu 21.9.2023

Euroopan komissio 2020. Assessment List for Trustworthy Artificial Intelligence (ALTAI) for self-assessment. Luettavissa: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/assessment-list-trustworthy-artificial-intelligence-altai-self-assessment>. Luettu: 9.10.2023

Euroopan parlamentti 20.6.2023. Mitä tekoäly on ja mihin sitä käytetään? Luettavissa: <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20200827STO85804/mita-tekoaly-on-ja-mihin-sita-kaytetaan>. Luettu: 2.10.2023.

Euroopan parlamentti 2023. EU AI Act: first regulation on artificial intelligence. Luettavissa: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>. Luettu: 9.10.2023.

Euroopan parlamentti 2023. Tekoäly: mahdollisuuksia ja uhkia. Luettavissa: <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20200918STO87404/tekoaly-mahdollisuuksia-ja-uhkia>. Luettu: 9.10.2023.

Findem s.a. What Is Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging (DEIB)? Luettavissa: <https://www.findem.ai/knowledge-center/what-is-diversity-equity-inclusion-and-belonging>. Luettu: 10.10.2023.

Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, ILO Working Paper 96 (Geneva, ILO). Luettavissa:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_890761.pdf. Luettu: 5.10.2023.

Gregersen, E. s.a. History of Technology Timeline. Britannica. Luettavissa: <https://www.britannica.com/story/history-of-technology-timeline>. Luettu: 5.10.2023.

Greising-Pophal, L. 24.5.2022. How HR Is Using Virtual Chat and Chatbots. SHRM. Luettavissa: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/how-hr-is-using-virtual-chat-and-chatbots.aspx>. Luettu: 13.10.2023.

Helsingin Yliopisto s.a. AI and Discrimination. Luettavissa: <https://courses.mooc.fi/org/uh-cs/courses/ai-in-society/chapter-4/how-ai-discriminates>. Luettu: 21.9.2023.

Henley, J. 15.1.2021. Dutch government resigns over child benefits scandal. The Guardian. Luettavissa: <https://www.theguardian.com/world/2021/jan/15/dutch-government-resigns-over-child-benefits-scandal>. Luettu: 10.10.2023

Hu, K. 2.2.2023. ChatGPT sets record for fastest growing user base – analyst note. Reuters. Luettavissa: <https://www.reuters.com/technology/chatgpt-sets-record-fastest-growing-user-base-analyst-note-2023-02-01/>. Luettu: 5.10.2023.

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Haastattelut. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>. Luettu: 15.10.2023.

IBM Consulting 9.10.2023. Artificial intelligence and a new era of human resources. IBM. Luettavissa: <https://www.ibm.com/blog/artificial-intelligence-and-a-new-era-of-human-resources/>. Luettu: 13.10.2023.

IBM 11.6.2023. The benefits of AI in healthcare. Luettavissa: <https://www.ibm.com/blog/the-benefits-of-ai-in-healthcare/>. Luettu: 13.10.2023.

Jobylon 9.2.2023. How AI is Transforming the World of Recruitment. Luettavissa: <https://www.jobylon.com/blog/how-ai-is-transforming-the-world-of-recruitment>. Luettu: 13.10.2023.

Juhila, K. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Teemoittelu. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Luettu: 9.11.2023.

Järvilehto, L. 2019. Suomesta jatkuvan oppimisen suunnannäyttäjä. Luettavissa: https://teknologia-teollisuus.fi/sites/default/files/2019-09/Suomesta_jatkuvan_oppimisen_suunnann%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4_2019_esitysversio.pdf. Luettu: 8.10.2023.

Kallio, A. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Litterointi. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>. Luettu: 9.11.2023.

Kalliosalmi, I. 6.9.2016. Mitä se HR oikein tekee? HR vaikuttaa organisaation jokaiseen kolkkaan. Luettavissa: <https://eventolehti.fi/artikkelit/mita-se-hr-oikein-tekee-hr-vaikuttaa-organisaation-jokaiseen-kolkkaan/>. Luettu: 29.9.2023.

Kishore, P. 16.12.2018. Generative Adversarial Networks (GAN)- An AI – Cat and Mouse Game'. Towards Data Science. Luettavissa: <https://towardsdatascience.com/art-of-generative-adversarial-networks-gan-62e96a21bc35>. Luettu 17.9.2023

Komm, A., Pollner, F., Schaninger, B. & Sikka, S. 21.3.2021. The new possible: How HR can help build the organization of the future. McKinsey & Company. Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-new-possible-how-hr-can-help-build-the-organization-of-the-future>. Luettu: 29.9.2023

Mackenzie, K. How is AI used in human resources? 7 ways it helps HR. s.a. Luettavissa: <https://resources.workable.com/tutorial/artificial-intelligence-in-human-resources>. Luettu 8.10.2023.

Matsakis, L. 15.2.2019. The WIRED Guide to Your Personal Data (and Who Is Using It). Wired. Luettavissa: <https://www.wired.com/story/wired-guide-personal-data-collection/>. Luettu: 9.10.2023

Mauran, C. 2.5.2023. Samsung bans ChatGPT, AI chatbots after data leak blunder. Mashable. Luettavissa: <https://mashable.com/article/samsung-chatgpt-leak-leads-to-employee-ban>. Luettu 9.10.2023

McKinsey & Company 2023. What is Generative AI? Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-generative-ai>. Luettu: 17.9.2023

McKinsey & Company 2023. The economic potential of generative AI. Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/the%20economic%20potential%20of%20generative%20ai%20the%20next%20productivity%20frontier/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier-vf.pdf>. Luettu: 10.10.2023

Merilehto, A. 2018. Tekoäly – Matkaopas johtajalle. 1.painos. Alma Talent. Helsinki.

Microsoft 9.5.2023. Will AI Fix Work? 2023 Work Trend Index: Annual Report. Luettavissa: https://assets-c4akfrf5b4d3f4b7.z01.azurefd.net/assets/2023/09/e3227681-b882-4050-b201-a631431ad2a5-WTI_Will_AI_Fix_Work_060723.pdf. Luettu: 14.10.2023.

Microsoft s.a. AI for Earth. The Guardian. Luettavissa: <https://www.theguardian.com/advertiser-content/microsoft-ai-for-earth/microsoft-ai-research>. Luettu: 14.10.2023.

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Raportit ja selvitykset 2019:3. Helsinki. Luettavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf. Luettu: 14.10.2023.

O'Donnoghue, L. 17.6.2023. The David Ulrich HR Model. Testcandidates. Luettavissa: <https://www.testcandidates.com/magazine/the-david-ulrich-hr-model/>. Luettu: 29.9.2023.

Panetta, K. 26.8.2021. A Data and Analytics Leader's Guide to Data Literacy. Gartner. Luettavissa: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/a-data-and-analytics-leaders-guide-to-data-literacy>. Luettu: 2.10.2023.

Puranen, K. 24.3.2023. Suomalaisyrittäjillä on vielä tekemistä monimuotoisuuden tukemisessa – ”Iso osa yrityksistä ei tiedä, mitä DEI tarkoittaa”. Yrittäjät. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/suomalaisyrittajilla-on-viela-tekemista-monimuotoisuuden-tukemisessa-iso-osa-yrityksista-ei-tieda-mita-dei-tarkoittaa/>. Luettu: 10.10.2023.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. KvantimOTV. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html. Luettu: 15.10.2023.

Salonen, A. 27.5.2020. Vaihdoin esimiehen esihenkilöön ja lopputulos yllätti – maailma ei muutu ilman pieniä ja suuria tekoja. Duunitori. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/sukupuolineutraali-esihenkilo>, Luettu: 10.10.2023.

Sarkkinen, M. 26.3.2019. Tekoälyn käyttöön tarvitaan eettiset periaatteet. Työpiste. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tekoalyn-kayttoon-tarvitaan-eettiset-periaatteet>. Luettu: 9.10.2023

SHRM 2016. The SHRM Competency Model. Luettavissa: https://www.shrm.org/learningand-career/competency-model/publishingimages/pages/default/shrm%20competency%20model_detailed%20report_final_secured.pdf. Luettu: 13.10.2023.

Talogy s.a. Kompetenssi ja käyttäytyminen. Luettavissa: <https://www.talogy.com/fi/tietokeskus/kompetenssi-ja-kayttaytyminen/>. Luettu: 13.10.2023.

Terrasi, V. 3.5.2023. How To Write ChatGPT Prompts To Get The Best Results. Search Engine Journal. Luettavissa: <https://www.searchenginejournal.com/how-to-write-chatgpt-prompts/479324/>.
Luettu 19.11.2023

Toivonen, H. 2023. Mitä tekoäly on? Teos. Helsinki.

Tong Chiew, G. 9.5.2023. Here are the top skills you will need for an 'A.I.-powered future,' according to new Microsoft data. CNBC. Luettavissa: <https://www.cnbc.com/2023/05/09/top-skills-you-will-need-for-an-ai-powered-future-according-to-microsoft-.html>. Luettu: 14.10.2023.

Vaisala Oyj s.a. Our story. Luettavissa: <https://www.vaisala.com/en/vaisala-company/vaisala-brief>.
Luettu: 13.10.2023.

Vallance, C. 28.3.2023. AI could replace equivalent of 300 million jobs – report. BBC. Luettavissa: <https://www.bbc.com/news/technology-65102150>. Luettu: 9.10.2023.

Van Der Horst, K. 2021. How to improve the digital agility of your employees. Luettavissa: <https://workspace365.net/en/how-to-improve-the-digital-agility-of-your-employees/>. Luettu.
5.10.2023.

Van Vulpen, E. 9.3.2021. HR Competencies For 2025 - A Future Standard | Erik Van Vulpen. Video. Katsottavissa: https://www.youtube.com/watch?v=DXI0ap-UbbY&t=1391s&ab_channel=AIHR-AcademytoInnovateHR. Katsottu: 10.10.2023.

Van Vulpen, E. s.a. 11 HR Trends for 2024: Elevating Work. AIHR. Luettavissa: https://www.aihr.com/blog/hr-trends/?utm_source=youtube&utm_medium=social&utm_campaign=hrtrends&utm_content=hr-trends-2024#author. Luettu: 10.10.2023.

Veldsman, D. 2023. HR Competencies for 2030: A Future Standard. Luettavissa: <https://www.aihr.com/blog/hr-competencies/>. Luettu 22.11.2023.

Wooll, M. What business acumen is and 9 ways to develop it. Better up. 14.1.2022. Luettavissa: <https://www.betterup.com/blog/business-acumen>. Luettu: 13.10.2023.

Liitteet

Liite 1. Haastattelusuunnitelma

Johdanto ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää, miten tekoäly vaikuttaa HR-ammattilaisen rooliin ja millaista osaamista he tarvitsevat hyödyntääkseen tekoälyä työssään.

Tavoitteena on kerätä syvällistä tietoa HR-ammattilaisen näkemyksistä, kokemuksista ja tarpeista tekoälyn suhteen.

Kohderyhmän määrittely

Haastateltavat ovat HR-ammattilaisia, joilla on eri tasoista kokemusta. Haastateltavat työskentelevät organisaatiossa, joka on ottanut tai tulee ottamaan käyttöön tekoälyratkaisuja. Haastateltavat on yritetty valita niin, että näkemyksiä saadaan tekoälyn käyttökokemuksen eri tasoilta.

Haastattelumenetelmä

Haastattelumenetelmänä käytetään puolistrukturoitua teemahaastattelua, joka mahdollistaa joustavan keskustelun ja jättää tilaa henkilökohtaisille näkemyksille. Teemahaastattelussa voidaan mukautua keskustelun suunnan ja vastausten perusteella.

Haastattelut suoritetaan Microsoft Teams -ohjelman välityksellä ja haastattelut kestävät noin 30 minuuttia.

Haastattelun teemat

Haastattelussa edetään teemojen välillä luontevasti aiheiden tullessa esiin. Kysymykset on tarkoitettu vain ohjaamaan keskustelua, eikä niitä välttämättä kysytä kaikilta. Vain alleviivatut kysymykset esitetään jokaiselle haastateltavalle.

Teema 0. Taustatiedot

- Kuinka pitkän uran olette tehneet HR tehtävissä?
- Voisitteko kuvailla nykyistä roolianne ja päävastuita organisaatiossanne?

Teema 1. HR ammattilaisen osaamisprofiili tällä hetkellä

- Mitkä ovat mielestänne keskeiset taidot, joita käytätte päivittäin työssänne?
- Entä yleisesti HR alalla?
- *Tartutaan siihen mitä esille tulee, jos tarve*

Teema 2. HR roolin muutos viimeisen X vuoden aikana

- Miten koette, että HR ammattilaisen rooli on muuttunut lähimenneisydessä?
- Miten koette teknologian vaikuttaneen rooliinne vuosien varrella?
- Onko sopeutuminen uusiin työkaluihin ollut helppoa?

Teema 3. Tekoäly teknologian rooli työpaikalla

- Asenteita tekoälyä kohtaan?

- Kuinka paljon käytätte teknologiaa työssänne?
- Koetteko olevanne mukavuusalueellanne teknologiaa hyödyntäessänne?
- Missä tilanteissa hyödynnätte tekoälyä?
- Millaisena koette tekoälyn käyttöhyödyn?
- Chatbotti projekti
- Tekoälyn eettiset huolet (Bias, privacy etc.)

Teema 4. Tekoäly osaaminen (Avoin, haastateltavan omia huomioita)

- Millaista osaamista koette tarvitsevanne tulevaisuudessa erityisesti tekoälyn näkökulmasta?

Eettiset harkinnat

Osallistujille annetaan suostumuslomake, jossa kuvataan tutkimuksen tarkoitus, mitä heiltä odotetaan sekä heidän tietojen käyttö.

Tietojen luottamuksellisuus ja anonymiteetti varmistetaan, ja haastattelut tallennetaan vain suostumuksella. Haastateltavista ei puhuta tutkimuksessa nimillä, vaan aineisto anonymisoidaan yksityisyyden varmistamiseksi.

Aineiston analyysi

Haastattelut transkriptoidaan käyttäen apuna Teamssin automaattista transkriptointi toimintoa.

Aineiston analyysiin käytetään teemoittelua ja sisältöanalyysiä, jotta voidaan tunnistaa yleisiä malleja ja yhteneväisyyksiä. Tulokset esitetään

Liite 2. Litteroitu haastattelu H1.

Haastateltava: H1

Kuinka pitkän uran olette tehneet HR tehtävissä? / Voisitteko kuvailla nykyistä roolianne ja päävastuita organisaatiossanne?

Kahdeksisen vuotta tota niin päätoimisesti niin päätoimisesti rekrytointia ja työnantajamielikuvan kehittämis työtä konsulttina ja inhouse. Inhousena konsulttiyrityksessä ja ja tota niin nyt sitten Vaisalassa reilu pari vuotta. Parhaani mukaan yrittäen vastata täällä rekrytoinnista suomessa saksassa UK:ssa ja Ruotsissa yhdessä tiimin kanssa. Sitten globaalisti työtä liittyen työnantajamielikuvan kehittämiseen ja prosessien kehittämiseen.

Sanotaan, että kun kun aloitin nämä duunit niinku rekrytointiin talent acquisitioniin liittyvät duunit niin mä olin konsulttina joku kolmisen vuotta, jolloin se oli niinku paljon ihan ihan rekrytointitoimeksiantojemme asiakkaille solitalla sitten IT konsulttitalossa niin se oli, se oli niinku tämmöinen miksture mikä mikä myös täällä, että siinä oli sitten sekä sekä niin kun, sekä rekrytointia, että sitten tavallaan niinku sen sen rekrytointi teknisissä sen tekemisen suunnittelua, että sitten työnantajamielikuvaa.

Mitkä ovat mielestänne keskeiset taidot, joita käytätte päivittäin työssänne?

Oma duuni varmaan vaatii niinku. Kykyä pystyä niinku toimimaan monella eri tasolla että toisaalta niinku näkemään ja ajattelemaan sitä että mitä pitäisi tapahtua 3 vuoden päästä ja sitten sitä niinku matkaa että miten se niinku isommassa kuvassa nyt vaikka sitten niinku kuluvan vuoden ja seuraavan vuoden aikana päästä sinne 3 vuoden päähän. Toisaalta sitten sitten niin niin on tietysti tota niin niin paljon lyhyemmässä horisontissa olevia olevia juttuja ja sitten tietysti. Ihan itsekin vaikka kun rekrytointia edelleen täälläkin tekee niinku yksittäisissä keisseissä mielelläänkin niin siinä on sitten hyvin niinku ketterät ja tavallaan niinku lyhyet aika intervallit. Ja sitten tietysti on vielä sellaisia mitä ennustamattomia niinku reagoinnin tarpeita että tavallaan että että pitää niinku jotenkin yrittää pitäisi yrittää pystyä ainakin niin niin operoimaan niinku monella eri tavalla on niinku ehkä kakkostasolla ja aika aika erilaisilla niinku aika horisontilla niin sanotusti. Että toi on yks.

No kyllä niinku itse arvostan arvostan ja pidän tärkeänä sitä että on on niinku aito kiinnostus sitä niinku bisnestä kohtaan, kenen kanssa tekee töitä, jotta ymmärtää sen, että miten se bisnes oikeasti haluaa saavuttaa minkälaisia osaajia vaikka he tarvitsee minkälaiset osaajat pärjää ja menestyy. Että jos sä et ymmärrä tavallaan sitä, että mitä se niinku business haluaa tehdä, niin silloin sä teet helposti sellaista niinku hyvälaatuista hallinnollista huippu rekrytointia joka voi olla niinku

laadullisesti todella hyvää, mutta tota ei välttämättä kohtaa siihen tarpeeseen mikä siinä rekrytoivassa tiimissä on. Liiketoimintaymmärrys jos näin voi sanoa.

Ehkä niinku tuohon kolmas, kolmas tästä voisikaan puhua varmaan koko puoli tuntia, mutta tota niin tai voisin tuottaa puhetta, mutta ehkä kolmas sitten tavallaan semmoinen niinku ihmisyyys ja tunne tunneäly ja ja sitten niinku aito kiinnostus ihmisiä kohtaan että on se on se sitten se niinku hiring manager kuka on niinku oikeasti tärkeän asian äärellä, on se mun oma tiimiläinen kuka tota niin kenen niinku onnistumisen edellytyksiä mä tuen parhaan kykyni mukaan tai on se sitten se osaaja talon ulkopuolella niin kyllä tää niinku ihmisbisnestä on. Monin rekrytoija kertoo syttyvänsä siitä että voi auttaa ihmisiä uusiin haasteisiin mikä on hienoa mutta mulle enemmän niinku henkilökohtainen motivaattori on se että nimenomaan että pystyy niinku auttamaan sitä niinku bisnestä kasvamaan ja menestymään.

Miten koette, että HR ammattilaisen rooli on muuttunut lähimenneisyydessä?

Varsinkin niinku siellä kahdeksan vuotta sitten, niinku tyypillisesti sellaisessa tilanteessa, että julkaistaan julkaistaan työpaikkailmoitus ja sitten niinku raakataan (karsitaan hakijoista pois) väärän fontin ja kirjoitusvirheet ja pyörimuotoiset kun ne ei ole tehty PDF pois. Eli se on ollut tavallaan sellaisesta niinku isosta pinosta valintaa, niin nythän niinku hyvin hyvin tyypillistä on ehkä nyt viime aikoihin saakka ollut se, että sitä pinoa ei ole olemassa ollenkaan, että välttämättä yksikään ihminen ei itse niinku aktiivisesti hae, koska heidän ei ole tarvinnut, jolloin jolloin se muuttuu niinku tavallaan sitten niinku raakkauksesta ja arvioinnista se muuttuu niinku houkutteluun ja ja se on niinku hyvinkin sinänsä on niinku onnistunut rekrytointi on hyvin niinku hyvin asiakaslähtöistä niinku myyntiä. Itse asiassa myyntityötä niinku mainitsit on hyvin sellainen, että se ei voi olla tuputtamista, koska ne ne on niin kun monet osaajat on hyvin niin kun he sitä on niin kun saturoituneita siellä että kaikki on yrittänyt houkutelaa niitä töihin että sä et voi tuputtaa. Mutta sitten kun sä pääset tavallaan keskustelemaan siitä että mikä vaikka sitä talenttia kiinnostaa. Mitä hän niinku toivoo niin sä voit sitten samalla tarjota vastauksia niissä keskusteluissa tai työpaikkailmoituksissa tai markkinoinnissa siihen että mikä sitä niinku tosiaan että niinku tarjotaan arvoa sille talleille ja samalla niinku liekittää sitä kertomalla vaikka että miten me täällä nyt esimerkiksi maissa tehdään oikeasti oikeasti niin kuin aikuisten oikeasti niinku merkityksellisiä juttuja mitkä vaikka niinku eventually niinku loppujen lopuksi pelastaa ihmishenkiä niin niin niin tota niin niin.

ja sitten tässä on niinku ehkä vielä yks yks niinku tohon tohon niinku kompetenssiin muutokseen tai sen ehkä niinku työtapojen ajattelutapojen muutokseen on liittyviä siihen, että kun aikaisemmin oli se pino jotka halusivat sulle töihin että sulla oli niinku kynnysmatonllinen ihmisiä ihmisiä odottamassa että saisinko tulla niin niin tota nyt kun ei ole niin niin sun pitää kohdella heitä eri tavalla lähtökohta niihin keskusteluihin on erilainen.

Asenteita tekoälyä kohtaan?

Kyllä se varmasti on tai ehdottomasti on niinku semmoinen taito ja niinku sen tavallaan niinku tekoälyn hyödyntämisen kyky ja halu on välttämätön taito työelämässä, varsinkin tulevaisuudessa ja siitä on jo nyt varmasti niinku paljon hyötyä. Se vaan vaatii niinku itseltä vielä sen rutiinin vahvistamista, että se pääsee päivittäiseen käyttöön.

Joskus meilläkin tulee vastaan niinku tavallaan sisältöä, josta herää kysymys, että ”OK että onkohan tää nyt tehty tekoälyllä ilman edittiä” eli siellä voi olla

Ja sanotaan vaikka että puhutaan niinku tavoitteen asetannasta vaikka seuraavalle vuodelle, niin niin se saat niin kun kelimallista tekoäly kielimallilla niinku todella hyvät, hyvät ja monipuoliset tavoitteet ja ja hyvät mittarit ja hyvät nimet niille mittareille kun sä vaan syöt että että keksiä lisää keksi lisää, keksi lisää. Mutta mutta sitten jos kun ei ne ei niinku ihan sellaisenaan välttämättä ole ole niinku arkeen sovellettavissa.

Mulla henkilökohtaisesti ei ole sitä riskiä ollenkaan, mutta että että että ehkä ne ketkä käyttää paljon siinä saattaa olla semmoinen pieni riski, että sä innostut siitä että on tämmöinen. Tuli täältä nyt että tää teki nyt tuollaisen play bookin missä on neljäkymmentäluvulla. Aivan mahtavaa. Mulla meni niinku puoli tuntia tässä, mutta haaste voi olla siinä se että että se niinku kyseinen playbook jotain asiaa varten on niin järjettömän extensive niinku laaja, että se ei enää palvele tarkoitustaan niinku tavallaan sitten siinä kun joku joku ei lue sitä tekoälyllä OK jos jos sä laitat sen taas sinne kieli malliin ja pyydetty tiivistämään ja sitten se tulee silleen niin ulos mutta että et. Hieman niinku arveluttaa. Se pitäisi vaan niinku testata käyttää taas enemmän itse, jotta olisi niinku itsellä tieto niinku kyky vertailla. Mutta tavallaan se, että että kun aina ei ihan tiedä että onko se tavallaan totta totta mitä sieltä tulee tai tai ei että onko se niin kun onko se niin kun totta?

Kielimallin voi olla niin kun biased tai sillä voi olla siis ajatus vinoumia se voi syrjiä, koska se ymmärtääkseni oppii koko ajan siitä, että miten sitä aina käytetään ja mitä tavallaan sille annetaan, annetaan niinku tavallaan palautetta vastauksia sen tarjoamiin tuotoksiin. Niin niin jos jos tavallaan iso määrä käyttäjistä on on –umien uhrin niin kuin nyt jokainen ihminen on, mutta sanotaan että oli se nyt vaikka tendenssiä ajatella syrjivästi.

Kuinka paljon käytätte teknologiaa työssänne?

Jonkun verran jonkun verran. Henkilökohtaisesti se niinku ei ole vielä tullut rutiiniksi. Itse olen vanha, mutta suurin osa muistakin työelämässä olevista ihmisistä on sen verran vanhoja, että se mindset on vielä se, että meenpäs Googleen ja kirjoitan tänne, kun nyt se tavallaan tehokkaampi

tapa olisi avata se Bing tai ChatGPT. Ottaa sieltä niinku analyysit valmiiksi. Joo ei oo tosiaan rutiinoitunut vielä.

Mun mielestä on erittäin olennaista ymmärtää se, että se tekoäly tarjoaa työpaikkailmoituksissa hyvän pohjan, mutta jos sä julkaiset sen työpaikkailmoituksen sellaisenaan, niin mun oman henkilökohtaisen kapeahkon kokemuksen mukaan se ilmoitusteksti on täynnä ylisanoja. Se on niinku täynnä kaipausta, siellä on vägän lunastuksia niille lupauksille, koska ei se tietenkään se tekoäly tiedä.

Rekrytoijan ammattitaito tulee siinä, että se editoi sen tekstin, varmistaa, että se on sille kohderyhmälle relevantti. Vaikka se ymmärtää että mistä softadevaajat kiinnostuu versus myynnin ammattilainen, niin rekrytoija varmistaa että siellä on niille isoille sanoille ja lupauksille ne lunastukset.

Millaista osaamista koette tarvitsevanne tulevaisuudessa erityisesti tekoälyn näkökulmasta?

Luulen että se vaan siis tarvii niinku kokemusta siitä sen käyttämisestä, jotain kautta sitten niinku ymmärtää paremmin että miten vaikka mikäkin työkalu niistä toimii ja miten se missäse on hyvä ja missä kapea. Tech-savy että niinku mulla ei tavallaa oo sitä huolta tai en ole huolissaan sellassta blackboxista että mä en yhtään ymmärrä mitä tapahtuu jännittää pelottaa. Pakottaa tai ohjaa it-sensä käyttämään. Se on varmaan se kaiken pohja.

Liite 3. Litteroitu haastattelu H2

Haateltava: H2

Kuinka pitkän uran olette tehneet HR tehtävissä? / Voisitteko kuvailla nykyistä roolianne ja päävastuita organisaatiossanne?

2012 olen HR tehtävissä aloittanut ja silloin aloitin niinku henkilöarviointien puolella eli rekryjä ja soveltuvuusarvioiteja. Siitä mä oon sitten tavallaan siirtynyt enemmän niinku HR asiantuntija tehtäviin ja sitten tämmöstä HR business partner tehtävää. Nyt sitten tosiaan tulin Vaisalaan sisään Talent Acquisition Partnerina mutta nyt tää mun nykyinen tehtävä on tämmöistä projektimuotoista HR työtä, eli keskityn meidän niinkun uuden työaikajärjestelmän globaalin koulutuksen koordinoimiseen sekä niinku sen organisaation valmiuden kartoittamiseen ja kehittämiseen. Sitten tässä on tämmöinen mielenkiintoinen projekti, joka liittyy HR chatbottiin eli sillä niinku pyritään nyt phtimaan että miten me voidaan hyödyntää tekoälyn kapasiteettia tämmöiseen niinku työsuhteeseen liittyvien kysymysten ratkomiseen. Siinä hyvin tiiviisti.

Mitkä ovat mielestänne keskeiset taidot, joita käytätte päivittäin työssänne?

No tää on ehkä semmoinen kompetenssi liittyy siihen että kun mä oon niin ihan myös tietoisesti laaja alaisesti ollut eri HR tehtävissä, eli silloin tavallaan mulla on karttunut semmoista niinku kokonaisnäkemyistä hiirä HR kentästä. Tavallaan se että mulla on nyt niitä taitoja mitä pystyy soveltaa hyvin laaja alaisesti.

Ilman sitä kaikkea muuta aikaisempaa taustaa, että ehkä se niinku uteliaisuus kaikkea kohtaan ja semmoinen tavallaan ennakkoluulottomuus. En mä voi sanoa, kun NIMI ehdotti mulle tota tekoälyprojektiä, että mä olisin tiennyt yhtään mitään tekoälystä, mutta mä sanoin että OK. Että selvä mä selvitän. Niin tavallaan se semmoinen että OK, kyllä niinku asiat järjestyy ja sitten opetellaan ja mokaillaan ja tehdään se.

Kun HR on ehkä mielletty aikaisemmin tämmöisenä tosi hallinnollisena tehtävänä ja osa HR ihmisistä ehkä he tykkää työskennellä prosessien kanssa, mutta he ei tykkää työskennellä teknologian kanssa ja sehän on niinku muuttunut jo että HRstä on tulossa niinku entistä teknologiapainotteisempaa työtä, että siihen liittyy toi tekoäly, mutta toisaalta myös kaikki nää HR järjestelmät mitä on.

Lisäkysymys: Koetko sä että Data Literacy on ehkä sellainen mitä ei ole ennen ollut mutta nykyään on ja ehkä jopa tulevaisuudessa tulee olemaan enemmän tärkeämpi just nimenomaan tuon niinku datapohjaisesta päätöksenteon kautta.

Ehdottomasti ja mä sanoisin, että ei sitä välttämättä vielä ole ollenkaan. Kun jos mä mietin niinku tyypillistä HR ihmistä niin ehkä meillä on vähän semmoinen ajatus että me ei tykätä niinku numeroiden kanssa työskentelystä ja numerot tuntuu jotenkin että ei ei tätä. Mutta mun näkemys on tää ja tää nyt voi olla tosi radikaali ja joku voi olla eri mieltä että näin ei saisi sanoa, mutta mun mielestä niinku HR työtä ei voi tehdä ellet sä osaa niitä numeroita ja pysty tekemään päätöksiä niiden numeroiden pohjalta.

Lisäkysymys: Miten niin kun sä koet opitko nopeasti uusia ohjelmia ja työkaluja?

Koen että mulla on itsellä niinku hyvät valmiudet omaksua niitä uusia järjestelmiä ja ohjelmia. Mä oon niinku miettiny, että mistä se johtuu, niin tiedätkö, yksi vastaus on myös se että kun mä oon tiedätkö pelannut erilaisia pelejä pienestä pitäen tietokoneella ja näin, että tavallaan niinku sitäkin kautta tulee semmoinen kiinnostus että OK miten asiat toimii. Mutta toinen on sitten ihan tämmöinen no ehkä vähän tylsempi vastaus, mutta se että mä oon päässyt olemaan näissä järjestelmäprojekteissa mukana.

Sukupolvien eroja selkeästi ja sitten taas toisaalta myös ehkä tämmöisiä niin kun henkilökohtaisia eroja, että että voihan olla joku meidänkin ikäinen joka ei vaan niinku tykkää systeemien kanssa työskentelystä.

Miten koette, että HR ammattilaisen rooli on muuttunut lähimenneisyydessä?

No kyllä mä nostaisin niinku just ton teknologian isona teemana siihen. Mä annan sulle vähän taustaa eli kun mäkin oon tuoskennellyt hyvin niinku eri tyypisissä firmoissa että on ollut kansainvälisiä firmoja IT firmoja, pörssiyrityksiä, perheyriytyksiä niin niissä on myös sitten päässyt työskentelemään tosi erityyppisten ihmisten kanssa ja siellä on just niinku ollut kollegoina tosi niinku kokeneita, sanotaan plus 50 v ikäisiä HR henkilöitä. He on niinku tosi osaavia siinä tekemisessä, mutta heidän osalta ehkä näkyy vähän se että OK, he ei ole päässyt siihen muutokseen mukaan, koska teknologia ja uudet hr järjestelmät ja muut. Se on mun mielestä se isoin muutos, koska silloin mä aloitin uraa esimerkiksi yhdessä firmassa mä tein tämmöisiä niinku bonuslaskelmia Excelillä ja kyseessä ei kuitenkaan ollut mikään pieni pulju, vaan ihan siis niinku pörssifirma.

Sitten jos Suomessa etenkin miettii niin työlainsäädännöllinen osaaminen. Ehkä liittyy myös tähän kun nykyisin on aika paljon näitä muutosneuvotteluita ja erilaisia tilanteita, että mitä kovempi osaaminen sulla on lakipuolelta niin sillä pystyy muun muassa erottumaan työnhakuprosessissa. Data ja analytiikka on itseasiassa yks kanssa mikä tuli mieleen. Eli ei riitä se tavallaan että HR perustelee bisnekselle että no tää olis kiva tai että meistä tuntuu että tää vois lisätä hyvinvointia, vaan pitää ihan samalla tavalla osata niinkun määrittää että mitä kannattaa mitata henkilöstön osalta.

Asenteita tekoälyä kohtaan?

Kun siitä on tullut tiedätkö osa sitä päivittäistä työkalupakkia siitä tekoälystä, että mun on niinku vaikea jotenkin miettiä semmoista aikaa millon esimerkiksi ChatGPTtä ei ollut. Että silloin kun se tuli niin mä muistan, että mä lähdin vaan kokeilemaan ja mä vaan mietin että "OK way", että tässä on niinku vaikka mitä mahdollisuuksia. Mutta jos mä mietin, että mitä kommentteja mä kuulin sitten vaikka just meidän niinku koko HR tiimiltä niin osa piti ja ehkä pitää edelleenkin vähän semmoisena vitsinä, että OK, sä voit pyytää sitä tekemään jotakin vitsejä tai runoja tai tän tyyppistä, että ihmiset ei ehkä vielä ota sitä kaikkea kapasiteettia tosissaan, mikä siinä olisi hyödynnettävissä.

Kuinka paljon käytätte teknologiaa työssänne? / Missä tilanteissa hyödynnätte tekoälyä?

Siis jos mä mietin, että mä lähetän jotakin sähköposteja niin etenkin jos ne on niinku enkuksi kirjoitettu niin kyllä se on varmaan tiedätkö 99% mä pyydän chatGPT:tä parantelemaan sitä.

Mun lähtökohta sille niinku tekoälyn käyttämiselle on se että mä käytän sitä kaikkeen. Siis ihan sama kuinka niinku pienestä tai mitättömästä tehtävästä on kyse, niin mä yritän aina tavallaan, tai mä peruutan siis se ei ole enää edes yrittämistä vaan tulee niinku tosi luonnostaan, että mä mietin että "OK mä meen nyt sinne Bingiin tai chatGPT ja sitten laitan sinne mitä mä haluan tehdä.

Kun mun suhtautuminen ehkä siihen on semmoista että mä kohtelen sitä vähän kuin henkilökohtaista assistenttia. No sähköpostit me jo puhuttiinkin. Eli mä saatan niinku kirjoittaa promptin että hei mä haluan kirjoittaa tämmösen sähköpostin tämmöiselle ryhmälle ja mä haluan tuoda tämän asian esille niin sitten mä pyydän tuommoisella. Tai sitten mä pyydän että "hei tässä on mun luonnos, voitko tehdä sätä sujuvamman" ja sitten mä oon käyttänyt sitä niinku tilastollisen analyysin tekemiseen, eli esimerkiksi mulla on on-boarding kyselystä tämmöistä niinku numeerista dataa niin mä oon pyytänyt sitten sitä niinkun tekemään mulle siitä analyysin. No sitten mä oon pyytänyt sitä tekemään mulle niinkun VBA koodia Powerpointtiin, mutta sanotaan näin, että se ei vielä siihen tarkoitukseen ole mitenkään erikoinen.

Nyt on joutunut enemmän teknisten asioiden kanssa tekemisiin, niin mä oon pyytänyt sitä selittämään joitakin teknisiä termejä sillee, että mäkin ymmärrän. Sitten speaker noteja oon pyytänyt, että se tekee ne mun etukäteen tekemistä kalvoista. Sitten tulee pyydettyä ihan tiivistämään tutkimusartikkeleja, toki ne tiivistelmät täytyy katsoa läpi, eli ei voi ihan sokeasti luottaa, mutta tähän asti on toiminut. Sitten mä oon luonut kuvia mun presiksiin.

Lisäkysymys: Koetko että tekoälyn hyödyntäminen työssä olisi huijaamista?

En siis aivan jopa päinvastoin, koska mä näen että tekoälyhän vaan tavallaan niinku parantelee sitä sun originaalia ajatusta. On se sitten niinku sitä, että se muotoilee sen helpommin ymmärrettävään muotoon tai mitä tahansa, niin tavallaan miksi niinkun rajoittaa itseään siihen ajatukseen jotenkin että tekoäly olisi huijaamista.

Millaista osaamista koette tarvitsevanne tulevaisuudessa erityisesti tekoälyn näkökulmasta?

Ja saanko mä hei palata kun sä kysyit niin niistä kompetenssieista niin mulle tuli vaan mieleen siis että mitä mä oon huomannut kun kollegoiden kanssa on just jutellut ja sitten vaikka niiden ulkopuolisten HR ihmisten kanssa niin promptaus se on kyllä semmoinen kompetenssi mitä ei ollut olemassa aikaisemmin.

No tuohon mä osittain vastasinkin, että se promptaus. Yksi mun mielestä avain tämmösistä osaamisista että se (tekoälyn käyttö) on taito siinä missä muukin. Ja mun on vaikea nähdä, että HR työssä pärjäisi semmoinen henkilö, joka ei oikeasti sitä nyt opettele.

No sitten toinen jota mä en vielä sulle sanonut niin mä oon alkanut opettelemaan Pythonia, koska tekoälymalleihin liittyy aika paljon sitä niinkun koodausta. Ja vaikka mun ei tarvitse niinkun rakentaa sitä ohjelmaa, niin tavallaan mä tarvitsen sitä tietoa, jotta mä ymmärrän sen peruseräatteen että miten se toimii.

Niinku jos mä henkilökohtaisesti mietin itseäni, että mitä taitoja mä tarvitsen niin kyllä toi on varmaan niinkun se teknisen ymmärryksen kehittäminen.

Ja sitten on varmaan se, että kun fakta on se että jos mä mietin Vaisalaa yrityksenä, niin meillä on himisiä jotka ei ole siinä tekoäly kelkassa mukana. Niin meidän tehtävänä olisi myös miettiä niitä keinoja, että miten me saadaan oikeasti kaikki mukaan. Niin tavallaan fasilitoida myös sitä muutosta, että riippumatta sun roolista, niin tekoäly tulee koskettamaan myös sinunkin roolia.

Liite 4. Litteroitu haastattelu H3

Haastateltava: H3

Kuinka pitkän uran olette tehneet HR tehtävissä? / Voisitteko kuvailla nykyistä roolianne ja päävastuita organisaatiossanne?

Joo no minulla on aika pitkä ura henkilöstöhallinnossa. Mä oon aloittanut jo 35 vuotta sitten silloin alun perin henkilöstön kehittämistehtävissä IBM:llä ja sieltä sitten lähdin Sun Microsystemssille henkilöstöpäällikön tehtäviin eli olin tämmöinen generalisti HR uran alkuvaiheessa. Sun Microsystemsisistä menin henkilöstöjohtajaksi Microsoftille ja olin näissä yrityksissä tyypillisesti 5 vuotta. Microsoftilta jäin lyhyelle opintovapaalle ja toimin Haaga-Heliassa lyhyen ajan senior lecturerin roolissa. Se opintovapaa jäi lyhyeksi kun sain hyvän työtarjouksen tuota Bayerilta pohjoismaiden organisaatiosta Talent Management rooliin. Urani on ollut kansainvälinen ja kansainvälisyys elementti on ollut tärkeä.

Mua on aina kiinnostanut valtavasti se suomalainen teknologinen insinööriosaaminen ja sitten kun tää paikka tuli auki, niin jotenkin tuntuu että tää on semmoinen mitä mä haluan tehdä ja nyt on tullut 4 vuotta täyteen Vaisalassa Head of Talent Management roolissa. Se sisältää paljon erilaisia asioita ja me johdamme esimerkiksi tällästä Envision organisaatiota, sitten koko niinku learning ja development osaamisen kehittämistä. Sitten tota performance management ja atalent review jossa me tehdään seuraaja suunnittelua. Sitten kuuluu myös tää off-boarding kun työntekijä lähtee organisaatiosta. Se on niinku tästä mun työtehtävästä ja ihan hirvittävän kiinnostava ja innostava tehtävä edelleenkin.

Mitkä ovat mielestänne keskeiset taidot, joita käytätte päivittäin työssänne?

Päivittäin mä uskon että mun niinkun parasta osaamista on juuri niin kun nähdä se kokonaisuus tuossa osaamisen kehittämisessä. Se että se on niinku hirvittävän paljon sitä ihmisten motivointia, itsensä johtamisen ja itsensä kehittämiseen ja ennen kaikkea sitten myös esihenkilöiden tukemista siinä että ne pystyis, olise sitten viikkopalaverissa tai kuukausi tai mitä tahansa kehityskeskustelua, niin jatkuvasti tuomaan esille sitä, että meidän kehittyminen ja jatkuva oppiminen on niin kun tärkeää.

Nyt tekoäly myötä valtavasti mahdollisuuksia. Niin se on tota ollut mulle mulle. Ehkä niinku semmoinen taas uusi innoittava tekijä ja sitten mulla on kyllä pitkä kokemus siinä, että on niinku tämmöisiä ryhmiä oli ne sitten meidän senior leaders tai on ne meidän johtoryhmä niin kaikilla tasoilla niinku se jatkuvan oppimisen ylläpitäminen ja näiden aikoina niinku tekisi mieli sanoa se acceleration kiihdyttäminen lisääminen niin on kyllä ihan elintärkeitä yrityksen menestymiselle.

Miten koette, että HR ammattilaisen rooli on muuttunut lähimenneisyydessä?

No mä uskon, että nyt on kyllä sanotaan viimeisen parin vuodenkin aikana HR:n rooli muuttunut todella nopeasti. Sanotaan että aikaisemmin HR on ehkä jotenkin välillä vägän painiskellutkin oman roolinsa kanssa, että onko HR tarpeeksi strateginen ja onko HR niinku henkilöstöhallintoa ja admin työtä ja rutiineita ja työsopimusten allekirjottamista. Tässä kyllä niinku nyt tekoäly on on niinku valtavan isossa merkityksessä.

Teknologia on muuttunut niin paljon, että mä näen jo nyt miten paljon niin kun tiettyjä rutiineita tekoäly pystyy tekemään. Mä näen sen että vuoden ja 3 vuoden päästä ollaan jo ihan toisella tasolla ja HR rooli niinku on sitä myötä muuttunut kyllä. Ja sitten tietenkin tässä on myskin nyt datan hyödyksi käyttäminen ja kaikki analytiikka tullut myös ihan eri levelille. Oli meillä ennenkin tota aika paljon, oli palkkatilastoja ja sitä ja tätä Mutte se on ollut hyvin vaatimatonta verrattuna siihen, mitä me nyt saadaan, kun henkilöstöjärjestelmät on kehittyneet. Niistä on tullut todella paljon monipuolisempia ja toki on tehty isoja investointeja niihin. Meilläkin on ollut kova rullanssi viimeisen 2 vuoden aikana sanotaan, että valtavasti työtä on tehty. Vaikkei tekoälyllä niissä ole ehkä vielä niinkun kauhean suurta merkitystä tällä hetkellä niin tulee olemaan. Me saadaan sitä dataa ja analytiikkaa siitä tulevaisuudessa ihan eri tavalla.

Sitten taas Hrn rooli muuttuu ehkä sikäli, että tekoälyltähän puuttuu se inhimillisuus. Ja sehän on niinkun hyvä ja huono asia, että tekoälyhän on niinkun lahjomaton esimerkiksi rekrytointitilanteissa meillä on valtavasti tälläisiä biaseja eli ajatus vinoumia ja ihminen vaikka kuinka yrittää olla objektiivinen niin rekrytoinnissa helposti sillä on jotain stereotypioita mielessä ja tästä on niin kun maailman sivu täynnä tutkimusta miten ne piinaa meidän päässä ja tekoäly näe pystyy niinku kertakaikkiaan väistämään. Niin se inhimillisyy tekoälystä puuttuu ja siinä tullaan nyt siihen roolin muutokseen.

Asenteita tekoälyä kohtaan?

Joo mulla ei oikeastaan ole niinku itselläni muuta kuin tällä hetkellä, niinku hyvin iso innostus. Mä näen että tekoäly pystyy meidän työstä juuri sen semmoisen tylyemmän puolen tai tekee jo nytten elikkä kaikki ne rutiinityöt ja sen prosessien rakentaminen. Joo.

Mä näen että se niinku tehostua ei jättää aikaa niinku muuhun. Nythän me vielä opetellaan sitä ja meilläkin on aika mahtava niinku tuossa vaisalan HR tiimissä että NIMI NIMI niinku alusta asti niin kun sanoi että sen sijaan että meette koulutuksiin niin alkakaa käyttää sitä, käyttäkää sitä niinku muista.

Varmaan meilläkin, että joka päivä teette jonkun actionin tekoälyn kanssa tai se oli nyt siinä vaiheessa chat GPT tai Bing ja ja se on ollut minusta hirveän hyvä lähtökohta, koska tota ei ole lähdetty siitä, että OK mitä kaikkea nyt tää disrup tuo ja lähdetäänpä kouluttautumaan. Meillähän oli jo vaisala on tietysti silleen mun mielestä edellä käyvät. Meillä oli se AI fundamentalskoulutus jo 4 vuotta sitten jossa koko henkilöstö niinku koulutettiin sitä perusteista ja ja ja silleen että hei.

Tekoa me ollaan yritys, jossa tekoäly on niin kun joka puolella, mutta tota kyllä mä oon ennen kaikkea hyvin avoin avoin niinku ja mun mielestä positiivinen asenne tällä hetkellä, että mä en niinku näe vielä mä en missään nimessä näe sitä että sä viet meitä työpaikkoja. Päinvastoin. Tällä hetkellä näyttää että se tuo niitä, totta kai se vie niitä joitain aloita ja tulevaisuudessa niin kun radikaalisti ja nythän me jo nähdä että tietynlaiset tehtävät niin on jo lähestulkoon loppuneet mutta.

Sitten yksi aikaa on tullut niinku uusia tilalle, että mä niinku kyllä näen, että tekoäly kyllä tuo, että en näe sitä uhkaa ja ennen kaikkea tekee niin kun HRN työstä varsin paljon mielenkiintoisempaa. Me saadaan nyt niin kun panostaa paljon niinku tärkeämpiin asioihin meillä on ja hirveästi mennyt aikaa kaikilla semmoiseen näpertämiseen ja näpertelyyn ja rutiinitöihin ja kaikenlaisten exceleiden pyörittämiseen. Ja vaikka nyt on henkilöstöjärjestelmä niin sekini vielä.

Vaatii meitä kauhean paljon tekemistä tai yksi hyvä esimerkki niinku tekoälyn niin kun hyödyntää nyt se kun me vedetään tällä hetkellä improvisoi meitä meidän työn ilojen cagen työ tyytyväisyys tutkimusta joka itse asiassa tänään alkaa. Nytten on iso bigbang niinku vilisevässä ja meidän uusi järjestelmä uusi platformi niin nyt ne tekoälyllä pystytään analysoimaan muun muassa niitä avoimia vastauksia, jotka on tähän asti vaatinut kaikkennäköistä niinku hirveästi lukemista ja excelointiä ja.

Ja siitä huolimatta jäänyt niinku hyödyntämättä ja nyt niin kun pystytään, pystytään jo sitäkin puuta tekemään paljon enemmän ja edelleen ennen kaikkea taas tää säästää meidän aikaa.

Kuinka paljon käytätte teknologiaa työssänne? / Missä tilanteissa hyödynnätte tekoälyä?

No kyllä mä melkein päivittäin käytän. niin kun tiedän että mä oon jo tälleen lähes kuusikymppinen ja ja en ole ehkä kaikkein siinä niinkun kovimmassa kovimmassa tota virrassa niinku tekemään kaikkea mahdollista, mutta mä yritän todella kovasti niinku enkä edes sanoa että pysyä perässä vaan niinku olla olla siinä. Mä siis käytän tällä hetkellä vielä kylläkin aika aika tota basic asioihin elikkä ennen kaikkea Chat GPTtä tai Bing Chattiä siis ihan kaikkeen että.

Kysyn esimerkiksi että hei mitä tällä hetkellä ajatellaan olevan niinku tärkeimpiä strategisia trendejä HRllä vuosina 2024–2026. tai mä kysyn siltä että mikä kompetenssien kehittäminen on niinku se

kaikkein haastavin. Sanotaan, että mä en vielä kehtaa nyt hirveästi omaa osaamistani tässä tässä niinku leveillä, mutta olen mielestäni kumminkin ihan ihan tota ahkera käyttäjä, että sanotaan, että kerran päivässä jonkun verran viikoittain niinku jo aika paljonkin.

Millaista osaamista koette tarvitsevanne tulevaisuudessa erityisesti tekoälyn näkökulmasta?

Joo no jos kompetensseista puhutaan niin mä näkisin että yksi tärkeimpiä on vaikka kuulostaakin ehkä kauhean ylimalkaselta niin on tää curiosity, uteliaisuus. Se on mun mielestä niinku kaiken a ja o, että me pidetään jatkuvasti se utelias mindset ja ehdottomasti ollaan hyvin avoimia ja mä ainakin itse näen että mulla on niinkun elintärkeää elämässä kaiken kaikkiaan niinkun se tuleisuus.

Ehkä toinen kompetenssi puhutaan rohkeus, että lähdetään kokeilemaan, tehdään virheitä, uskotaan siihen että se experimentation niinku vie eteenpäin. Suhtaudutaan näihin meidän uusiin kompetensseihin tekoälyn tuomiin mahdollisuuksiin niinku todella avoimesti ja jos nyt ei ihan rynnätä niin jokatapauksessa hyvin niinkun ripeää liikettä ja ajatellaan että tää tuo meille paljon uutta ja on niinku meille ennen kaikkea mahdollisuus.