



Tekoälyn hyödyntäminen perehdytyksessä

Eemil Hartikainen & Matias Hyvärinen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Tekoälyn hyödyntäminen perehdytyksessä

Eemil Hartikainen & Matias Hyvärinen

Tietojenkäsittely, tradenomi

Opinnäytetyö

Toukokuu, 2021

Eemil Hartikainen, Matias Hyvärinen

Tekoälyn hyödyntäminen perehdytyksessä

Vuosi

2021

Sivumäärä

41

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää toimeksiantajayrityksen työntekijöiden perehdytysprosessia. Toimeksiantajayrityksenä toimi pienikokoinen ohjelmistoyritys. Yrityksessä oli tiedossa perehdytyksen kehittämistarpeen ajankohtaisuus. Tarkoituksena oli selvittää, voisiko tekoälyä hyödyntää yrityksen perehdytysprosesseissa. Projektin tavoitteena oli luoda toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessiin kehitysehdotus.

Tietoperustaa kerättiin työntekijöiltä yrityksen eri organisaatioista. Tekoälyn käyttö perehdytyksessä muodosti teoreettisen viitekehyksen työssä. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin organisaation sisällä toteutettuja haastatteluja.

Tutkimusmenetelmiksi valittiin puolistrukturoitu haastattelu, kvalitatiivinen tutkimus, konstruktiiivinen tutkimus ja kvalitatiivinen analyysi. Toimeksiantajayrityksen työntekijöille tehdyn puolistrukturoidun haastattelun pohjalta tehtiin litteroinnit. Kvalitatiivista analyysia käytettiin tutkimuksen lopussa litteroitujen tulosten vertailuun. Niiden avulla tehtiin kehitysehdotus toimeksiantajayritykselle.

Haastattelujen tuloksista saatiin dataa liittyen toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessiin. Tuloksista selvisi yrityksen perehdytyksen nykyinen taso ja miten sitä voitaisiin kehittää tulevaisuudessa. Tekoälyn käyttöönottoa varten selvitettiin tarvittavat toiminnallisuudet, riskit ja mahdollisuudet yrityksessä. Kehitysehdotuksena yritykselle tarjottiin HR-bottia.

Asiasanat: tekoäly, perehdytys, hr-botti, perehdytysprosessi, kehittäminen

Eemil Hartikainen, Matias Hyvärinen

Utilizing artificial intelligence in the orientation of a new employee

Year 2021 Pages 41

The aim of this thesis was to develop the orientation process of the client company for the new employees. The client company was a small-sized software company which had known that their orientation process for new employees was inadequate. This meant that developing new processes was required. The object of this thesis was to find out whether artificial intelligence could be utilized in the company's orientation processes. The goal of the project was to create a development proposal for the client company.

The theoretical knowledge base of the study was collected from the employees of the client company. The framework of the study consists of using artificial intelligence in orientation. Internal interviews were used in data acquisition.

The chosen research methods were semi-structured interviews, qualitative research, constructive research, and qualitative analysis. The semi-structured interviews of the employees of the client company were transcribed. Qualitative analysis was used to compare the transcribed results. A development proposal was made for the client company based on these results.

The interview results provided data related to the orientation process of the client company. The results revealed the current level of the orientation and how it could be developed. In addition, the study discovered what functionalities, risks, and opportunities the artificial intelligence required to function in the company. As a development proposal, the company was offered an HR bot.

Keywords: artificial intelligence, orientation, HR-bot, orientation process, development

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Perehdytys	7
3	Tekoäly	10
4	Perehdytyksen lähtökohdat toimeksiantajayrityksessä	15
5	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	16
5.1	Tutkimusmenetelmät.....	16
5.2	Analyysimenetelmät	18
5.3	Eettisyys, luotettavuus ja pätevyys	18
5.4	Tutkimuskohde	19
5.5	Tutkimuksen aineistot.....	19
6	Tutkimustulokset	20
7	Kehitysehdotus HR-botti.....	27
8	Yhteenveto, pohdinta ja oman oppimisen arviointi	28
	Lähteet.....	29
	Kuviot	31
	Liitteet	32

1 Johdanto

Tänä päivänä perehdytys on yhä tärkeämmässä asemassa yrityksen liiketoiminnankehittämisen kannalta. Tekoälyä hyödynnetään monessa eri liiketoiminnan osa-alueessa, mutta tekoälyn hyödyntämistä perehdytyksessä ei ole tarpeeksi tutkittu. Tässä työssä tutkitaan tekoälyn mahdollisuuksia osana perehdytysprosessia.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää toimeksiantajayrityksen työntekijöiden perehdytysprosessia. Yrityksen tavoitteena on ottaa tekoäly käyttöön osana perehdytystä. Tässä työssä haetaan vastausta kysymykseen, miten perehdytystä voidaan tehostaa ja parantaa yrityksessä tekoälyä hyödyntämällä. Opinnäytetyössä tutkitaan, minkälaisia ominaisuuksia tekoälyltä edellytetään toimeksiantajan perehdytyksessä. Lisäksi tarkoituksena on tutkia millaisista tekoäly ominaisuuksista olisi hyötyä perehdytyksen kehittämisessä. Tekoälyratkaisun tekeminen ja toiminnallisuus on rajattu tämän työn ulkopuolelle.

Toimeksiantajayritys on pienikokoinen ohjelmistotuotantoon erikoistunut yritys, jonka toimialaluokitus on sovellukset ja ohjelmistot. Siellä työskentelee noin 10-15 henkilöä. Näiden lisäksi he tarjoavat myös erilaisia verkkosivu- ja verkkokaupparatkaisuja liiketoiminta edellä menetelmällä.

Tutkimuksen tietoperusta on koottu perehdytykseen ja tekoälyyn liittyvästä lähdemateriaalista. Siinä avataan, minkälainen on hyvä perehdytysprosessi yrityksessä ja mitä vaikutuksia on hyvällä ja huonolla perehdytysprosessilla yrityksen liiketoimintaa ajatellen. Tämän lisäksi tutkimuksesta selviää, mitä kannattaa ottaa huomioon yrityksen perehdytysprosessissa.

Tutkimuksessa käytetään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Lisäksi hyödynnetään konstruktivistista tutkimustapaa. Tuloksena saatavaa dataa analysoidaan kvalitatiivisella analyysillä. Menetelmät ja analyysimenetelmät esitellään ennen tulosten analysointia.

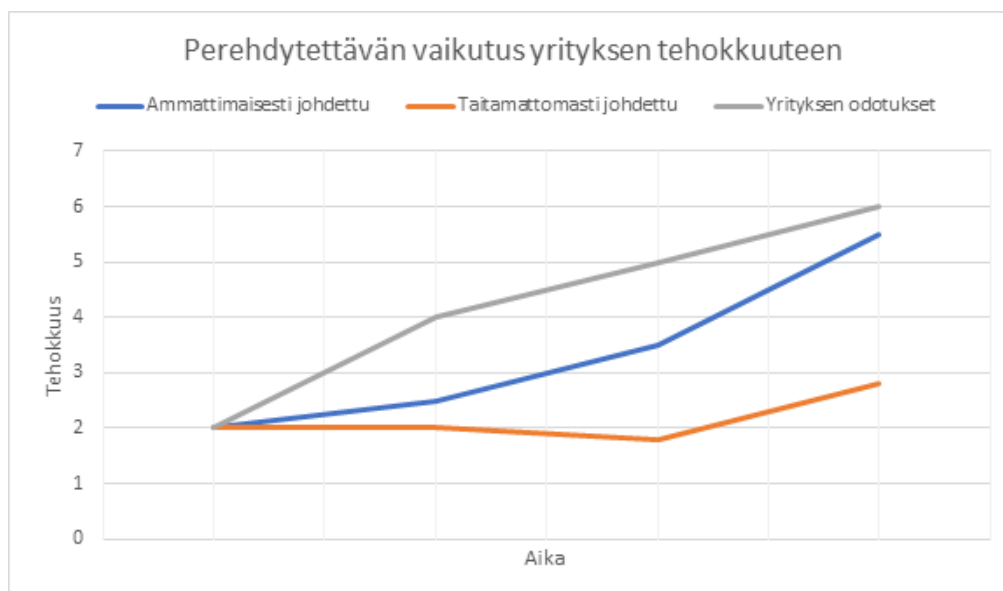
Puolistrukturoidut haastattelut toteutettiin toimeksiantajayrityksen sisällä. Haastateltavia oli kahdeksan. He työskentelevät yrityksessä eri rooleissa. Kaikki haastattelut toteutettiin viikon sisällä.

Haastatteluiden tuloksien pohjalta tehtyjä kuvioita tulkitsemalla voidaan sanoa mitä mieltä haastateltavat ovat yrityksen nykyisestä ja menneestä perehdytyksestä, sen kehittämisestä ja tutkimuksen kehitysideasta eli HR-botista. Haastatteluiden tuloksia hyödynnetään toimeksiantajayrityksen kehitysidean suunnittelussa. Työn lopussa pohditaan haastattelun tuloksien merkitystä ja avataan enemmän kehitysideaa toimeksiantajayritykselle.

2 Perehdytys

Jokaisen yrityksen uuden työntekijän työt alkavat aina perehdytyksellä. Perehdytyksen tarkoituksena on saada uusi työntekijä yrityksen tuottavaksi työntekijäksi. Hyvässä perehdytysprosessissa on selkeät tavoitteet, niin perehdyttäjälle kuin perehdytettävälle. Itse prosessi on onnistunut, kun asetetut tavoitteet on saavutettu. Jos perehdytykselle asetettuihin tavoitteisiin ei päästä, menetetään suuri määrä työtunteja, sekä aiheutetaan ylimääräistä stressiä niin työntekijälle kuin työnantajalle. Huono perehdytysprosessi voi aiheuttaa yritykselle suuria rahoituskustannuksia, jonka takia yritysten kannattaa aina panostaa perehdytysprosesseihin ja uusiin työntekijöihin. Jos perehdytettävä lähtee yrityksestä pois jo alkumetreillä huonon perehdytyksen takia, yritys menettää rekrytointiin ja perehdytykseen käyttämänsä sijoitukset ja joutuu myös uudelleen kustantamaan uuden rekrytointikierroksen. Tavoitteena on kuitenkin saada helpotusta jo olemassa olevien työntekijöiden työtaakkaan ja kasvattaa yrityksen tehokkuutta merkittävästi, aina uuden työntekijän avulla. (Eklund 2018, 25.)

Taulukossa on esitetty perehdytettävän työntekijän vaikutus yrityksen tehokkuuteen lyhyellä tähtäimellä. Taulukossa esitetään vertailukohteina ammattimaisesti johdettu, taitamattomasti johdettu perehdytysprosessi ja yrityksen odotukset perehdytysprosessin kulusta. Tehokkuus on ilmoitettu numeroina, ja mitä suurempi luku, sitä paremmin on perehdytysprosessi edennyt yrityksessä kullakin johtomenetelmällä. (Kuvio 1.)



Kuvio 1: Perehdytettävän vaikutus yrityksen tehokkuuteen (Eklund 2018)

Perehdytyksen aikana uuden tiedon määrä voi olla perehdytettävälle valtava, ja tilanne useimmiten myös stressaava jatkuvan lisäinformaation ja uuden oppimisen takia. Tämä vaikeuttaa olennaisesti saadun tiedon hahmottamista ja uusien asioiden sisäistämistä. (Eklund 2018, 20.)

Suunnitelmallisuus parantaa perehdytysprosessin tasalaatuisuutta, jolloin sen onnistuminen ei ole riippuvainen vain yksittäisen perehdyttäjän motivaatiosta ja perehdytystaidoista. Suunnittelu antaa koko perehdytyksen ajaksi punaisen langan ja tavoitteet, joita seurata. (Eklund 2018, 20.) Odotukset uutta työsuhdetta kohtaan ovat usein korkealla, niin työnantajan kuin työntekijän taholla. Työnantajalla ja työntekijällä on omat odotuksensa työsuhteen onnistumiselle ja työtehtävien täyttymiselle. (Eklund 2018, 13.) Perehdytys itsessään on yksi johtamisen välin, jolla saadaan johdettua yritystä kohti asetettuja tavoitteita ja yrityksen strategian toteuttamista. Itse perehdytysprosessin on oltava linjassa yrityksen strategian kanssa, ilman, että perehdytys jää irralliseksi prosessiksi muun yrityksen toiminnasta. (Eklund 2018, 27.)

Perehdytysprosessin tulee tukea yrityksen strategiaa ja toimia sen toimintasuunnitelman mukaisesti (Manninen 2021). Yrityskulttuurin vahvistaminen jo perehdytysvaiheessa on tärkeää. Vahva ja tarkoituksenmukainen yrityskulttuuri luo yrityksen toiminnan kehittämiseksi perustan. (Azets 2021.)

Uuden työntekijän potentiaalin ja osaamisen tunnistaminen on tänä päivänä tärkeää, sillä se auttaa saamaan osaavat työntekijät oikeaan rooliin yrityksessä. Tämä karsii jo haastatteluvaiheessa vähemmät osaavat ja vähemmän potentiaalia omaavat työntekijät pois. (Cubiks 2021.) Työntekijän sitouttaminen on ensiarvoisen tärkeää yritykselle, joka haluaa pitää hyvistä työntekijöistään kiinni. Paraskaan tuote tai palvelu ei tarkoita sitä, että yritys tulisi menestymään. Menestymiseen tarvitaan myös osaavaa henkilöstöä ja heidän panostaan, joka varmistaa yrityksen kasvun ja kehityksen myös tulevaisuudessa. On ensiarvoisen tärkeää tarjota tukea oppimiseen ja antaa työntekijälle kaikki tarvittavat resurssit sen mahdollistamiseksi. (Räsänen 2021.)

Yrityksessä vuorovaikutuksen laadun nostamisella on paljon merkitystä työn tuloksellisuudessa. Johtoryhmän vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa toiminnan tuloksellisuuteen, mikä taas heijastuu työntekijöiden tuloksellisuuteen. Pitkänkin yhteisen toimimisen jälkeen tiimien yhteistä vuorovaikutusosaamista kannattaa kehittää, mieluiten jo perehdytysvaiheessa. (Komulainen 2020.)

Työnantajan sekä työntekijän vastuulla on työntekijän ammatillisen ja henkilökohtaisen kehittymisen tukeminen. Työntekijät arvostavat tavoitteellista johtamista, joka vie heitä eteenpäin urallaan. Jatkuva nousujohteinen kehitys myös luo pidempiaikaista sitoutumista yrityksessä. (Hälsa 2019.) Perehdytysprosessin tulee olla tasalaatuinen, läpinäkyvä ja oikeudenmukainen, jotta työntekijä tulee sisäistämään mistä perehdytysprosessi tulee koostumaan. Jos koko prosessin sisällölle löytyy perusteet ja työntekijällä on mahdollisuus tulla kuulluksi, hänellä on myös mahdollisuus vaikuttaa prosessin muotoutumiseen. (Eklund 2018, 9.)

Perehdytys on isossa roolissa työntekijöiden yrityksessä pysymiseen. Yritykset haluavat pitää kiinni osaavista työntekijöistään, sillä ne tiedostavat kuinka heidän korvaamisensa on usein hyvin pitkä ja haastava prosessi. Hyvin suunniteltu perehdytysprosessi takaa perehdytyksen laadun ja tasapuolisuuden ja täten se mahdollistaa jokaiselle uudelle työntekijälle samanlaiset mahdollisuudet onnistua työssään. Perehdytyksellä on suuri rooli työntekijän hyvinvointiin, viihtyvyyteen, työssä suoriutumiseen ja työyhteisöön sitoutumiseen käytäntöjä ja tavoitteita noudattaen. (Eklund 2018, 13.)

Jokaisen uuden työntekijän rekrytoiminen on aina mittava investointi. Perehdytys on isossa roolissa uuteen työntekijään tehdyn investoinnin onnistumisessa ja kustannuserän kannattamisessa yritykselle pitkällä tähtäimellä. (Eklund 2018, 27.) Uuden työntekijän palkkaaminen yritykseen aiheuttaa aina jonkinasteisen muutoksen yrityksessä, nämä muutokset voivat vaikuttaa hyvinkin laajalle. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys pienentää siitä aiheutuneen tehokkuuden laskun ja kulutetun ajan minimiin, tämä vaikuttaa yrityksen tulokseen pitkässä juoksussa positiivisesti. (Leino 2021.)

Uudelle työntekijälle aloitusvaiheessa asetetut odotukset ja todellisuus harvoin kohtaavat, sillä todellisuudessa uusi työntekijä ei pysty välittömästi tekemään työtään itsenäisesti ja näin ollen tuottamaan välittömästi lisäarvoa yritykselle. (Eklund 2018, 33.) Jotta perehdytysprosessi ei tuota isoa ja pitkäaikaista notkahdusta yrityksessä, täytyy perehdytysprosessi toteuttaa ammattimaisesti. Jos työntekijän tehokkuus ei pidemmällä ajalla päädy samalle tasolle kuin onnistuneella perehdytyksellä tai vastaavasti tehokkuuden nostamiseen kulutettu aika on odotettua pidempi, on perehdytys johdettu taitamattomasti. Tällöin itse perehdytysprosessiin on mennyt perehdyttäjältä ja perehdytettävältä tarvittavaa enemmän resursseja, kuten työtunteja ja työvälinekustannuksia.

3 Tekoöly

Mitä tarkoitetaan termillä tekoöly? Tekoölyllä tarkoitetaan sitä, että kone on kykeneväinen tekemään asioita, joita on aikaisemmin katsottu vain ihmisten pystyvän tekemään. Tekoöly oppii myös hyödyntämään ja muokkaamaan omaa toimintaansa sille annetun datan pohjalta. (Jääskeläinen 2019, 11.) Tekoölystä kuullaan myös puhuttavan lyhenteellä AI, joka juontaa juurensa englannin kielen sanasta Artificial Intelligence. Suomen kielessä esiintyy myös termejä tekoölystä kuten keinoöly ja koneöly. (Kananen, Puolitaival 2019, 27.)

Mikä tekee tekoölystä tällä hetkellä niin erityisen ja välttämättömän teknologian? Tekoölyn on uskottu muuttavan suurinta osaa meidän tekemisiämme niin yhteiskunnassa, kuin yrity maailmassa. Tämän takia on hyvä hypätä niin sanotusti aallon harjalle hyvissä ajoin. (Rouhiainen 2020, 9.)

Nykypäivänä monen ihmisen yleinen käsitys on, että tekoöly veisi monen ihmisten työpaikat. Se on totta, että tekoöly on kehittynyt huimasti muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana. Tämän takia tulevaisuudessa varmasti osa nykyisistä työtehtävistä siirtyykin tekoölyn työliselle. Isoimmat muutokset työelämässä kuitenkin toteutuu sen takia, koska tekoölyn ja ihmisen välinen yhteistyö kehittyi aivan uudelle tasolle. Ihminen tekee toistaiseksi useita töitä, joissa ei tarkemmin miettiessä ole mitään järkeä. Nämä työt voisi tekoöly hoitaa, jolloin ihminen voisi keskittyä järkevämpiin työtehtäviin. Josh Bersin johtopäätös on, että tekoöly ei hävittäisi työpaikkoja ihmisiltä, vaan se veisi osan nykyisistä työtehtävistä ja loisi niiden tilalle uusia työpaikkoja. Uudet työpaikat taas olisivat paljon enemmän inhimillisempiä kuin ne, jotka tekoöly hoitaisi jatkossa. Henkilöt, jotka tekisivät kyseisiä töitä, jonka tekoöly tekisi jatkossa pitäisi tietenkin kouluttaa uudestaan ja siirtää uusiin työkuviin. (Jääskeläinen 2019, 56.)

Tekoöly tulee varmasti vaikuttamaan perinpohjaisesti meidän yhteiskuntaamme ja lähes kaikkiin toimialoihin. Tämän takia on erittäin yleistä, että uusien asioiden vaikutusta saatetaan jopa pelätä. (Kananen, Puolitaival 2019, 215.) Tekoölyn kohdalla voidaankin kysyä, että tuhoako tekoöly meidät, vai selvittääkö se kaikki meidän ongelmamme? Tekoöly ei luultavasti tee kumpaakaan. Pitää muistaa, että tekoöly on vain työkalu. Tekoöly tulee tarvitsemaan ihmistä jatkossakin. Ilman ihmistä tekoöly ei pysty ratkaisemaan mitään ongelmaa. (Kananen & Puolitaival 2019, 218.)

Ihmisen täytyy kehittää ja rakentaa näitä tekoölyjä, jotta ne voisivat tehdä ihmisen työtehtäviä. Ihmisen täytyy aina varmistaa, että tekoölyn järjestelmät toimivat vastuullisesti ja oikealla tavalla, jotta niistä olisi oikeasti hyötyä. (Jääskeläinen 2019, 59.)

Tekoölyyn yleensä liitetään valheellisia kuvia sen toiminnasta ja mahdollisuuksista. Luullaan, että tekoöly ymmärtää mitä se tekee ja olisi jollain tavalla inhimillinen. Tekoöly ei ole

millään tavalla tietoinen omista tekemisistään. Tekoäly ei käsitä tai mieli sitä mitä se tekee. Se ei myöskään pysty yhdistämään asioiden liittämistä toisiinsa. Jos tekoälyä halutaan verrata ihmiseen, niin tekoäly on sille määritetyssä tehtävässä ihmistä nopeampi, tarkempi, on kykeneväinen tekemään loputtomasti toistoja, ei muuta ajan kuluessa mielipidettään ja on puolueeton. (Kananen & Puolitaival 2019, 37.)

Tekoäly on työkalu, joka tarkoitettu käytettäväksi juuri sille tarkkaan määritettyyn tehtävään. Silloin kun sille on määritelty tarkka tehtävä, se kykenee parhaimmassa tapauksessa parempaan lopputulokseen kuin ihminen pystyisi. Tekoäly siis koulutetaan tekemään tiettyä asiaa, jolloin se kykenee tekemään juuri sen asian mahdollisimman tehokkaasti. (Kananen & Puolitaival 2019, 37.)

Tekoälyn voi jakaa kahteen eri variaatioon. Ensimmäinen variaatio on nimeltään vahva tekoäly. Tämän tekoälyn älykkyyttä voidaan kuvailla jo inhimillisellä tasolla. Vahva tekoäly kykenee tekemään ihmistä kuvaavia asioita ja jopa soveltaa taustatietoja. Yleiset pelot, jotka kohdistuvat tekoälyyn voidaankin suoraan kohdistaa juuri vahvaan tekoälyyn. Vahva tekoäly on ihmisen kaltainen, mutta silti kaukana siitä. Toinen variaatio tekoälystä on nimeltään heikko tekoäly. Tämä on tekoälyn yleisin ilmenemismuoto. Heikko tekoäly kykenee suorittamaan vain juuri sille annetun tehtävän. Esimerkiksi nykypäivänä paljon puhutut itseajavat autot ovat heikkoja tekoälyjä. (Kananen & Puolitaival 2019, 38.)

Koneoppimisesta puhuttaessa voidaan sen algoritmit luokitella sen mukaan, miten koneelle annetaan dataa. Kun halutaan kouluttaa tekoälyä, niin siihen voidaan käyttää kahta eri tapaa: ohjattua ja ohjaamatonta oppimista. (Kananen & Puolitaival 2019, 45.) Ohjatussa oppimisessa (supervised learning) tekoälylle osoitetaan esimerkkejä, joihin sille annetaan myös valmis vastaus (Kananen, Puolitaival 2019, 48). Ohjaamattomassa oppimisessa (unsupervised learning) tekoälylle ei anneta valmista oikeaa vastausta. Tässä tapauksessa tekoälylle annetaan käyttöön vain data ja algoritmit, joiden pohjalta tekoälyä pyydetään etsimään säännönmukaisuuksia. Tavoitteena on saada tekoäly järjestelemään data itse. (Kananen & Puolitaival 2019, 51.)

Tekoäly kykenee parhaimmillaan moneen prosessiin. Kuitenkin tekoälyn sujuvaan käyttämiseen tarvitaan käsitystä siitä, mitä tekoälyllä voidaan aikaansaada ja mieltä tekoälyn tulokseen vaikuttavia tekijöitä. Tärkeimmät asiat, jotka vaikuttavat tekoälyn kykeneväisyyteen ovat: data, algoritmit eli käytetyt menetelmät ja tekoälyn kehittämisessä käytetyt kehitystyökalut. Tekoälylle kuitenkin tärkein tulokseen vaikuttava tekijä on data. Kun tekoäly saa paljon dataa, niin myös jokaisen sen suorittaman algoritmin tarkkuus kasvaa. (Kananen & Puolitaival 2019, 63.)

Tekoälyn käsitellessä puhuttua ja kirjoitettua kieltä voidaan puhua termistä luonnollisen kielen käsittely. Luonnollisen kielen käsittelystä käytetään myös monesti termiä NLP, joka on lyhenne englanninkielisestä sanasta Natural Language Processing. Luonnollisen kielen

käsittelystä puhuttaessa tarkoitetaan sitä, että tekoäly luokittelee tekstiä, generoi tekstiä tai luo keskustelujä. (Kananen, Puolitaival 2019, 141.) Mutta miten tekoälyä opetetaan ymmärtämään tekstiä ja kieltä? Jotta tekoäly ymmärtäisi kieltä, pitää se saada identifioimaan symboleita, älyämään kielioppia ja opastaa sitä missä asiayhteydessä aineisto esiintyy. (Kananen & Puolitaival 2019, 142.)

NLP eli Natural Language Processing tekniikkaa käytetään hyödyksi useasti järjestelmissä, jotka ovat suunnattu asiakaspalveluun. Asiakkaat toivovat asiakaspalvelu tekoälyn olevan inhimillinen, ystävällinen ja miellyttävä. Toisin sanoen asiakkaat toivovat tekoälyn olevan kuin ihminen. Yleisin asiakaspalveluun liittyvä tekoäly on varmasti chatbot. Chatbotin mekanismi pohjautuu valmiiksi määritettyihin käskyihin. (Kananen & Puolitaival 2019, 147.) Chatbottien yleistyessä asiakaspalvelu tehtävissä voitaisiinkin miettiä, että onko mahdollista chatbotin tapaan tekniikkaa hyödyntää myös esimerkiksi yrityksen sisäisessä viestinnässä ja perehdytyksessä.

Tekoälyn älykkyyttä ja suorituskykyä voidaan arvioida, toisin kuin ihmisen. Yrityksen suorituskyky on määritettävä ensin, jotta voidaan määritellä tekoälyn haluttu suorituskyky. Seikat, jotka vaikuttavat tekoälyn suorituskykyyn liittyvät koulutusdataan ja datan laatuun. Tekoälyllä ei ole taitoa itse parantaa datan laatua. (Kananen & Puolitaival 2019, 172.) Kuvattaessa tekoälyn suorituskykyä, voidaan tehdä kaksiluokkainen testi eli luokittelu. Luokittelussa jaetaan asiat kahteen eri ryhmään. Käsiteet, joiden avulla luokittelijan toimintaa kuvataan ovat seuraavat: positiivinen (tunnistettu), negatiivinen (hylätty), true positive (oikein tunnistettu), false positive (väärin ymmärretty), true negative (oikein hylätty) ja false negative (väärin hylätty). (Kananen & Puolitaival 2019, 174.)

Kehittäessä tekoälyä on viisasta suorittaa sille ihan ensimmäiseksi kevyt harjoitus sen toimivuudesta. Sen voi suorittaa pilottitoteutuksella eli PoCilla (Proof of Conceptilla). Pilottitoteutuksessa valitaan joko pieni tai jopa synteettinen datasetti. Yritykselle sopivalla datasetillä testataan tekoälyn toimivuus liiketoimintaongelmassa. Tällä tavoin voidaan todeta tekoälyn toimivuus kevyesti, nopeasti ja edullisesti ennen kuin tekoälyyn aletaan investoimaan enemmän yrityksen resursseja. (Kananen & Puolitaival 2019, 193.)

Kun päätetään hyödyntää yrityksessä tekoälyä, siitä on hyvä keskustella koko yrityksen sisällä. Tekoäly tulee kuitenkin vaikuttamaan merkittävästi jonkin osa-alueen toimintoihin. Tekoäly tehostaa prosessien läpimenoaikoja ja täten toisinaan tekee joitakin työvaiheita tarpeettomiksi. Pitää myös varmistua siitä, että vaikuttaako tekoälyn tehokkuus yhdessä tehtävässä yrityksen muihin toimintoihin. (Kananen & Puolitaival 2019, 201.)

Tekoälyä voidaan hyödyntää yrityksessä parempien prosessien ja nykytoimintojen kehittämiseen. Tämän lisäksi tekoälyllä voidaan yrityksessä innovoida uusia palveluita hyödyntämällä

sen dataa ja tukemalla yrityksen päätöksentekoa hyödyntämällä tekoälystä saatua dataa. (Kananen & Puolitaival 2019, 199.)

Tekoälyn liittäminen yritykseen vaatii yritykseltä erinäisiä toimienpiteitä. Jotta yritys voi käyttää tekoälyä tehokkaasti, on yrityksen hyödynnettävä yhteistyötä ja sitä tukevaa johtamista ja yritysmallia. Tekoäly tulee muuttamaan yrityksessä paljon asioita. Tekoäly tulee ainakin vaikuttamaan yrityksen strategian laadintaan, miten sen toimintaa organisoidaan, miten henkilökuntaa rekrytoidaan ja sen asiantuntemuksesta huolehditaan. (Jääskeläinen 2019, 73.)

Ennen kuin tekoäly voidaan ottaa puheeksi pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, pitää miettiä mitä dataa heille kertyy, mitä dataa voidaan kerätä ja mitä dataa kannattaisi kerätä. Alusta asti on otettava tarkasti huomioon kerättävän tiedon struktuuriin, formatointiin ja siihen, että kerättävään dataan liittyvät luvut ovat huolellisesti otettu huomioon. Pienet ja keskisuuret yritykset voivat saada etulyöntiaseman sopivilla toiminta-alueilla keräämällä laadukasta ja kattavaa dataa verrattuna suuriin yrityksiin. (Kananen & Puolitaival 2019, 62.)

Kun yritys hyödyntää tekoälyä oikein niin, se voi tuottaa yritykselle lisäarvoa. Ihminen voi käyttää tekoälyä hyödyksi työtehtävissään, jotta ne voidaan tehdä entistä paremmin ja tehokkaammin. Tekoälyllä voidaan tehdä asioita, joihin ihminen ei kykenisi yksin. (Kananen & Puolitaival 2019, 228.)

Kuvittele, että sinun ei tarvitsisi tarkistaa yrityksesi työntekijöiden ohjeistusta tai soittaa henkilöstövastaavalle, vaan voisit luottaa älykkääseen tekoälyyn saadaksesi vastaukset kysymyksiisi nopeasti ja helposti. Se on nykypäivänä jo mahdollista! Tekoäly on täydellinen ratkaisu monen yrityksen päivittäisiin HR-tehtäviin. Mitä enemmän tekoälyä hyödynnetään HR-tehtävissä, niin sitä enemmän kulut laskevat ja tuottavuus nousee. (Rouhiainen 2020, 80.)

Yksi johtavista yrityksistä, jotka rakentavat tällaisia tekoälyjä on nimeltään Talla. He rakentavat chatbot tyylisiä tekoälyratkaisuja, joiden tarkoitus kehittää yrityksen sisäistä viestintää. Näillä chatboteilla voi muun muassa lähettää ajastettuja muistutuksia työntekijöille ja ajastaa tapaamisia tehokkaasti. Nämä ominaisuudet yhdessä muutaman muun ominaisuuden kanssa varmasti kehittäisi helposti yrityksen tehokkuutta. Tekoälyratkaisut henkilöresurssi tehtävissä tulevat varmasti yleistymään yrityksissä, kun chatbotit ja vastaavat menetelmät vielä kehittyvät lisää. (Rouhiainen 2020, 80.)

Tekoälyä voidaan käyttää myös palkkaamisprosesseissa. Tekoälyn avulla voidaan etsiä juuri sopiva työntekijä yritykseen. Tekoäly kykenee keräämään tehokkaasti dataa muun muassa sosiaalisista medioista ja kerätä täten kattava paketti haastateltavalle. (Rouhiainen 2020, 80.) Tekoälyn avulla yritys kykenee myös tarkkailemaan esimerkiksi työntekijöiden tehokkuutta. (Rouhiainen 2020, 81.)

Tekoälyllä ei kuitenkaan ole ihmiseen verrattavia tunteita, kuten: empatiaa ja kekseliäisyyttä. Tämän takia tekoälyn ei pitäisi koskaan tehdä päätöksiä yksin. Tekoäly ei voi olla ainoa ratkaisu ongelmaan, mutta se voi olla osana yrityksen strategiaa. (Rouhiainen 2020, 81.)

4 Perehdytyksen lähtökohdat toimeksiantajayrityksessä

Lähtötilanne perehdytyksessä toimeksiantoyrityksessä oli se, että sen perehdytysprosessit on vain osittain organisoitu. Yrityksessä ei varsinaisesti ole nimettyä perehdyttäjää, jonka vastuulla itse perehdytys on. Pääsääntöisesti muut työntekijät ja johto hoitavat perehdytyksen, uuden työntekijän saapuessa yritykseen. Tämä myös hidastaa rutinoituneiden työntekijöiden omaa työntekoa, heidän joutuessaan käyttämään omaa työaikaansa perehdytettävän ohjaamiseen.

Turhat keskeytykset hidastavat työntekijöiden työntekoa ja tuottavuutta, mikä heijastuu yrityksen ohjelmistotuotannon ja myynnin kulkuun pitkässä juoksussa. Yrityksen kaikki työntekijät ovat jatkuvasti kuormitettuja omilla töillään. Tämä hidastaa tavallisiin, mutta tärkeisiin kysymyksiin vastaamista perehdytyksen kannalta.

Varsinaiset työtehtävät alkavat miltei välittömästi uuden työntekijän saapuessa yritykseen. Oletuksena on, että työntekijä osaa perusasiat yritykseen saapuessaan. Perehdytettävältä odotetaan itsenäisesti oman osaamisensa kehittämistä nousujohteisesti koko perehdytysprosessin ajan. Tämä luo painetta perehdytettävälle esimerkiksi arkisten työntekoa edistävien kysymysten kysymiseen perehdytyksestä vastaavalta henkilöltä, sillä oletuksena odotetaan työntekijän jo tietävän tietyt käytänteet. Perehdytettävä ei välttämättä viitsi häiritä muiden työntekoa kysymällä omaan osaamiseensa liittyviä kysymyksiä, jolloin ne jäävät ratkaisematta.

5 Tutkimusasetelma ja -menetelmät

Ennen kuin voidaan valita tutkimuksen menetelmät, on valittava tutkimukselle sopiva tutkimusstrategia. Tutkimusstrategia on tarkastelumalli, jolla pyritään selvittämään tutkimuksen näkökanta. Näkökannan pohjalta aletaan tarkastelemaan tutkimusta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 51).

Tämän opinnäytetyön tarkastelumalliksi valittiin kvalitatiivinen lähestymistapa. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena kuvata aihetta eikä mitata sitä, toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen lähestymistavassa pyritään tutkimaan esimerkiksi aiheeseen liittyviä mielikuvia, mielipiteitä ja näkökulmia. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään aina keskittymään syvällisemmin aiheeseen, jotta saadaan selville dataa ihmisten motivaatioista, ajattelutavoista ja asenteista aihetta kohtaan. Kvalitatiivista dataa on yleisesti hankalampaa analysoida, kuin kvantitatiivista dataa. (SurveyMonkey 2021.)

5.1 Tutkimusmenetelmät

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus valikoitui oikeaksi menetelmäksi tässä opinnäytetyössä, sillä sitä voidaan toteuttaa monella erilaisella menetelmällä. Näiden menetelmien yhteisenä piirteenä toimii pääosin kohteen esiintymisympäristö, tausta, tarkoitus ja merkitys. Laadullinen tutkimus toimii myös määrällisen tutkimusmenetelmän parina. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus eroaa menetelmänä laadullisesta, sillä siinä perehdytään syy- ja seuraussuhteisiin. Siinä perehdytään myös tuloksiin perustuvasta eri ilmiöiden selittämisestä. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa kohdetta. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on myös se, että siihen on mahdotonta antaa yhtä ainoaa määritelmää, sillä erilaisia analyysi- ja lähestymistapoja on paljon. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoina käytetään usein tekstejä, haastatteluja tai kuvia. (Juhila 2021.)

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössämme toimi isossa roolissa myös konstruktiiivinen tutkimus, sillä toimeksiantona oli kehittää ja tutkia yrityksen perehdytysprosessin parantamista ja automatisointia perehdytysbotin avulla teoreettisesti. Konstruktiiivista tutkimusmallia on hyvä hyödyntää, jos aiheena on konkreettinen tuotos tai esimerkiksi suunnitelma, mittari tai malli. Kyseessä on uudenkaltaisen todellisuuden rakentaminen tutkimustiedon pohjalta. Tutkimuksessa pyritään käytännönläheiseen ongelmanratkaisuun luomalla uusi rakenne. Uuden rakenteen luomiseksi tarvitaan olemassa olevaa teoreettista tietoa ja uutta empiiristä eli käytännössä kerättävää tietoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 66.)

Konstruktivisessa tutkimuksessa tavoitteena on saada käytännön ongelmaan uudenlainen ja teoreettisesti perusteltu ratkaisu, joka tuo liiketoimintaan uutta tietoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 67.)

Konstruktivinen tutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi, kun tehtävänä on luoda esimerkiksi uusi järjestelmä tai suunnitelma. Tuotokseksi on tarkoitus saada merkityksellinen ja käytännössä hyödynnettävä rakenne, joka on aiempaa ratkaisua parempi ja toimivampi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 68.) Kohdeyritys saa konstruktivisessa tutkimuksessa puolueettoman ja teoreettisen tietämykseen perustuvan ratkaisun ongelmaan. Tässä tutkimusmenetelmässä korostuu tutkimuksen hyödyntäjien ja toteuttajien välinen kommunikointi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 69.)

Tarvittava aineisto kannattaa kerätä konstruktivisessa tutkimuksessa monin eri tavoin. Tärkeimpänä aineistona toimeksiannossa toimi kuitenkin puolistrukturoidut haastattelut ja eri kirjalliset lähteet. Haastattelua ei rajata vain rivityöntekijöihin, vaan tutkimuksessa tärkeässä asemassa oli myös johdon haastattelut. Haastattelun kysymykset asetetaan niin, että ne muuttuvat haastateltavan aseman ja roolin mukaan. Tarkoituksena on myös, että haastatelluista saa mahdollisimman paljon vapaamuotoista keskustelua aiheesta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 70.)

Opinnäytetyössä päätiedonkeruumenetelmänä käytetään haastattelua. Haastatteluja voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Haastatteluja voidaan toteuttaa joko yksittäin, ryhmässä tai esimerkiksi pareittain. Haastattelutyylejä on kolmea erilaista: strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu ja avoin. (Thesishub 2021.) Strukturoidussa haastattelussa vain vastaukset jätetään avoimeksi. Puolistrukturoidussa haastattelussa, voidaan vaihdella kysymysten järjestystä sekä esittää uusia kysymyksiä haastatteluiden edetessä. Avoimessa haastattelussa keskustellaan yleisesti valitun teeman tai aiheen mukaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 108.)

Haastatelluista on odotettavissa paljon kattavaa tietoa nykyisestä perehdytyksestä ja siitä, miten sitä pitäisi lähteä kehittämään tulevaisuudessa. Nauhoitamme kaikki käydyt haastattelut ja litteroimme haastattelut jälkikäteen. Kaikki kysymykset haastatteluihin suunnitellaan niin, että ne tukevat kehitettävää ideaa eteenpäin. Tämän lisäksi halutaan saada tarpeeksi tietoa myös nykyisistä ja menneistä käytänteistä.

Puolistrukturoitu haastattelu sopii tähän tutkimukseen, sillä se sijoittuu kaikessa formaaludessaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Kaiken tarvitseman datan saamiseksi ja kehitysidean eteenpäinviemiseksi ja edistämiseksi, on tärkeää, että haastatteluiden aihepiirit ja teemat on oltava kaikille haastateltaville samat. Kysymysten asetteluissa saattaa olla eroja haastateltavien välillä, mutta edellä mainitut asiat huomioon ottaen, se ei ole ongelma. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 66.)

5.2 Analyysimenetelmät

Analyysimenetelmänä käytettiin laadullista analyysiä eli kvalitatiivista analyysiä, jonka tarkoituksena on jäsenellä tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa oli tarkoituksena saada vastauksia tutkimustehtävään jo ennen, kun itse tutkimus lähti käyntiin. (KAMK 2021.)

Tässä tutkimuksessa data kerätään tekemällä haastatteluita. Aineistosta täytyy saada eroteltua kaikki olennainen, tästä syystä teemme litteroinnin haastatteluihin. Litterointia käytettiin analyysivälineenä. Litterointi tarkoittaa nauhoitetun puheen tai tutkimukseen osallistuneilta saadun materiaalin käsin puhtaaksikirjoittamista. (Günther, Hasanen & Juhila 2021.) Litteroiduista haastatteluista teemme useita kuvioita, jotta haastatteluiden tuloksia olisi helpompi tulkita. Kuvioden pohjalta voidaan tulkita haastateltavien mielipiteitä yrityksen perehdytyksestä ja tekoälyratkaisun lisäämisestä osaksi perehdytystä.

Kriteerit aseteltiin analyysiin ennen kuin itse haastattelu ja aineiston kasaaminen lähti käyntiin. Laadullinen analyysi sopi myös kyseiseen projektiin, sillä erilaisuuksia ja poikkeavuuksia huomioitiin perehdytykseen liittyvissä haastatteluissa ja niitä sovellettiin myös itse ratkaisun esittelyssä. Se toimii myös hyvänä pohjana aineistossa. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

5.3 Eettisyys, luotettavuus ja pätevyys

Kehittämistyössä, joka pohjautuu työelämälähtöisyyteen, korostuu tieteen tekemisen kuin yrity maailman eettiset säännöt. Tavoitteet kehittämistyölle tulee olla korkean moraalin mukaisia ja työ tulee tehdä huolellisesti, rehellisesti, tarkasti ja niistä aiheutuvien seurausten tulee olla käytäntöä hyödyttäviä. Kehittämistyö pohjautuu aina inhimilliseen toimintaan, jolloin hankkeissa toimivat rajoitukset ja vajavaisuudet ovat aina myös hankkeen vajavaisuuksia ja rajoituksia. Luotettavuustekijöinä kaikki haastateltavat esiintyivät nimettömänä ja heitä ei tässä tutkimuksessa myöskään yksilöity. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 48.)

Jokaiselle kohderyhmän haastateltavalle tehtiin selväksi, mitä osa-aluetta ollaan tutkimassa ja samalla kehittämässä eteenpäin. Sen pohjalta osalliset pystyivät tekemään järkeviä ja kypsiä arviointeja haastattelun kysymyksistä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 49). Haastattelutilanteessa toimittiin myös näin, jotta haastattelujen tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia.

Jokaiselta haastateltavalta ja yritykseltä on myös kysytty halukkuus tutkimuksen osallisuuden. Tutkimuksen haastatteluissa pyrimme validoimaan objektiivisesti saatua tietoa haastateltavilta ja pyrimme myös ymmärtämään haastateltuja avoimesti, ilman, että omat näkemyksemme vaikuttaisivat saatuihin tuloksiin. Tutkimuksessa käytämme vain luotettavia

lähteitä ja tutkimuskysymykset pyrimme asettelemaan niin, että niissä pysyy selkeä läpinäkyvyys ja suoraviivaisuus aiheessa. (Hyväri & Vuokila-Oinonen 2020.)

5.4 Tutkimuskohde

Tutkimuskohteessa luodaan käsitys, millainen on tutkittava kohde (Liukko & Perttula 2021). Opinnäytetyön tutkimuksen kohde on toimeksiantajayrityksen henkilöstö. Tutkimuksessa haastatellaan mahdollisimman monta yrityksen henkilöä. Tutkimuskohteen henkilöt valittiin, koska he tietävät itse parhaiten toimeksiantajasta. Tutkimuksen tavoite on kehittää juuri toimeksiantajan perehdytystä, joten on luonnollista, että haastattelu keskittyy osaan yrityksen henkilöstöstä. Haastateltavat valittiin kaikista yrityksen sisäisistä asemista ja rooleista.

5.5 Tutkimuksen aineistot

Tutkimusdatalla eli tutkimusaineistoilla viitataan kaikkeen tutkimuksessa käytettyyn ja itse tuotettuun aineistoon, johon kyseinen tutkimus perustuu. Näitä ovat muun muassa: kyselyt, haastattelut, erinäiset tallenteet ja dokumentit. Tutkimuskysymykset asettavat pohjan sille, mitä tai minkä tyyppisiä aineistoja tutkimuksessa käytetään. Perustana kaikelle, vahvan teoriapohjan kasaaminen on tärkeää, johon tutkimus suurilta osin perustuu. (Jyväskylän yliopisto 2020.)

Tutkimuksen pääsääntöisenä aineistona toimii puolistrukturoidut haastattelut. Haastattelun avuksi luotiin haastattelurunko. Kysymykset toimivat vain haastattelun tukena ja sitä ohjaavina. Haastattelurungolla edesautettiin haastattelun sujuvuutta, mutta kysymykset kuitenkin muotoutuivat haastateltavan mukaan. (Liite 1.) Siinä hyödynnetään myös tutkijoiden omaa kokemusta havaituista ongelmista toimeksiantajan perehdytyksessä. Tutkimuksessa on myös hyödynnetty paljon eri kirjallisia lähteitä, joita on käytetty myös tietoperustassa.

6 Tutkimustulokset

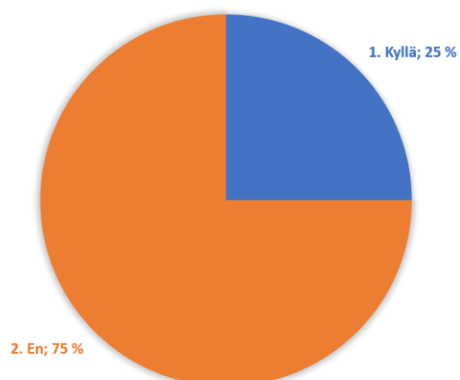
Tutkimusaineisto kerättiin tekemällä puolistrukturoituja haastatteluja yrityksen toimistolla. Haastattelut toteutettiin aikavälillä 3.12.2020 -9.12.2020. Kysymykset rakennettiin sen pohjalta mitkä asiat koettiin tarpeellisiksi tähän tutkimukseen. Haastattelu jaettiin kuuteen eri teemaan. Toimeksiantajayritykseltä kysytyjen kysymysten pohjalta selvitettiin, että mitä mieltä yrityksessä ollaan kyseisen yrityksen perehdytyksen tasosta. Tämän lisäksi selvitettiin mitä mieltä yrityksessä oltaisiin perehdytyksen tukemisesta tekoälyratkaisulla. Haastatteluista saadut tulokset helpottivat toimeksiantaja yritykselle tehtävää kehitysehdotusta.

Ensimmäinen teema kattoi haastateltavien oman kokemuksen heidän perehdytyksestään toimeksiantajayrityksessä. Tarkoituksena oli selvittää, mikä meni hyvin ja missä olisi tarvinnut enemmän kehitettävää. Siinä myös selvitettiin, saiko haastateltava tarvittavat välineet ja tuen työtehtäviinsä. Teemassa selvitettiin tämän lisäksi, saiko haastateltava tarvittaessa kaikkiin hänen kysymyksiinsä vastauksen ja tukea työtehtäviinsä aina kun tarvitsi. Teeman aihetta tutkittiin kuuden kysymyksen avulla (Liite 1).

Teeman ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin kuulla haastateltavan omasta perehdytyksestä omin sanoin. Lähes kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että heidän perehdytyksensä oli puutteellista tai sitä ei ollut ollenkaan. Jos perehdytystä oli, niin se tapahtui työnlomassa.

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, saiko haastateltava tarvittavat avaimet työtehtäväänsä. Enemmistö haastateltavista ei kokeneet saavansa tarvittavaa opastusta työtehtäviin. Haastateltavat olisivat toivoneet, yrityksessä olevan delegoitu perehdyttäjä tai selkeä perehdytysohjelma. (Kuvio 2.)

SAITKO MIELESTÄSI PEREHDYTYSVAIHEESSA TARVITTAVAT AVAIMET TYÖTEHTÄVÄÄSI?



Kuvio 2: Saitko mielestäsi perehdytysvaiheessa tarvittavat avaimet työtehtävääsi?

Teeman kolmannessa kysymyksessä haluttiin kuulla, saiko haastateltava vastauksen kaikkiin kysymyksiin ensimmäisinä viikkoina. Lähes kaikki olivat sitä mieltä, että eivät saaneet vastauksia kaikkiin kysymyksiin. Haastateltavien täytyi itse tehdä ratkaisut ja etsiä tietoa esimerkiksi internetistä. (Liite 2.)

Seuraavassa kysymyksen aiheena oli saada selville, saiko haastateltava tarpeeksi tukea perehdytysprosessin aikana. Haastateltavista valtaosa koki, että he saivat tarpeeksi tukea. Heidän mielestään tukea saa, jos uskaltaa vain kysyä sitä. (Liite 3.)

Kysymys viisi käsitteli yrityksen tietokantaa ja kuinka helppoa sieltä on löytää tiedostot. Melkein kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tiedostot löytyvät helposti. Heillä kuitenkin voi mennä hetki, jotta oikea tiedosto löytyy. (Liite 4.)

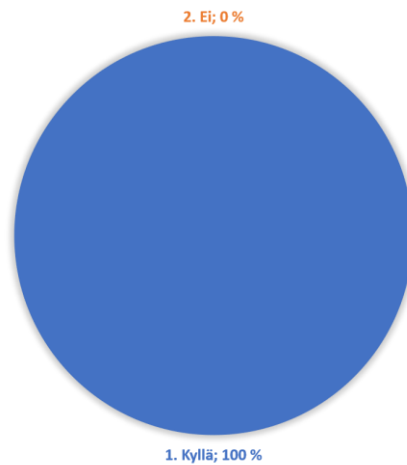
Teeman viimeinen kysymys käsitteli yrityksen kiireyttä perehdytykseen liittyen. Useimmat haastateltavista totesivat, että yrityksessä ei ole liian kiire perehdytyksen osalta. Haastateltavien mielestä siihen ei ole varattu tarpeeksi aikaa, joten siitä saatetaan tehdä liian kiireellistä. Asioita jätetään hoitamatta viime tinkaankin. (Liite 5.)

Toisen teeman aiheena oli yrityksen nykyinen perehdytyksen taso. Kysymyksillä kartoitettiin haastateltavilta hieman tarkemmin yrityksen mennyttä ja nykyistä perehdytystä ja niiden eroavaisuuksia. Teeman aihetta tutkittiin kolmen kysymyksen avulla (Liite 1).

Teeman ensimmäinen kysymys selvitettiin haastateltavan mielipide perehdytyksen nykyisestä tasosta. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että nykyinen perehdytyksen taso on suhteellisen hyvä. Työntekijä saa melkein kaikki tarvitsemansa työkalut työtehtäviinsä. Haastattelussa tuli myös ilmi, että perehdytysprosessit tarvitsevat parannusta perehdytyksen.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, onko perehdytys kehittynyt sillä välin, kun olet ollut yrityksessä. Tähän kysymykseen kaikki vastasivat yksimielisesti kyllä. Kaikki haastateltavat kokevat, että perehdytysprosessit ovat muuttuvat yrityksessä koko ajan. (Kuvio 3.)

ONKO YRITYKSEN PEREHDYTYS MIELESTÄSI KEHITTINYT?



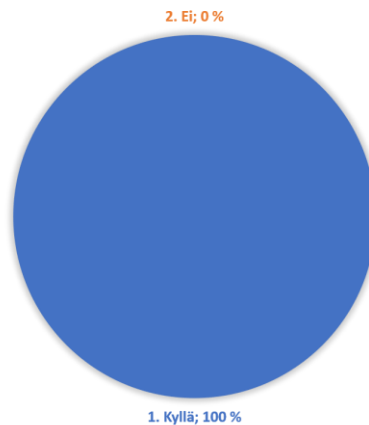
Kuvio 3: Onko yrityksen perehdytys mielestäsi kehittynyt?

Kolmas kysymys käsitteli, onko yrityksen perehdytysprosessit huonontuneet vai parantuneet. Tähän kysymykseen kaikki haastateltavat vastasivat yksimielisesti myös kyllä. Heidän mielestään yrityksessä ollaan menossa koko ajan parempaan suuntaan perehdytyksen osalta.

Kolmannessa teemassa keskeisenä aiheena oli selvittää perehdytyksen ongelmia. Teemassa haluttiin saada avattua haastateltavien näkökulmaa siitä, mitkä seikat voisivat olla yrityksen ongelmia perehdytyksessä. Teemaan aihetta tutkittiin kolmen kysymyksen avulla (Liite 1).

Teeman ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin saada haastateltavien mielipide yrityksen tämänhetkisestä perehdytyksestä. Jokaisen haastateltavan mielestä perehdytyksessä on ongelmia. Haastateltavat kertoivat samalla mitä ongelmia heidän mielestään perehdytyksessä on, joka vastasi seuraavaan kysymykseen. Haastateltavista mielestä suurin ongelma perehdytyksessä on se, että siihen ei tarpeeksi keskitetä resursseja, jonka takia se jää puutteelliseksi. (Kuvio 4.)

ONKO MIELESTÄSI YRITYKSEN TÄMÄNHETKISESSÄ
PEREHDYTYKSESSÄ ONGELMIA?



Kuvio 4: Onko mielestäsi yrityksen tämänhetkisessä perehdytyksessä ongelmia?

Teeman viimeisessä kysymyksessä haluttiin saada haastateltavien näkökulmaa siihen, miten perehdytyksen ongelmia voitaisiin kehittää. Haastateltavien mielestä yrityksen perehdytystä voisi kehittää ennakoimalla ja suunnittelemalla. Haastatteluista tuli myös ilmi muistilistan tärkeys. Muistilistalla voitaisiin varmistua siitä, että on tehty kaikki vaaditut toimenpiteet perehdytyksen onnistumiseksi.

Neljännessä teemassa käsiteltiin perehdytyksen kehittämistä. Siinä haluttiin selvittää, mitä haastateltava kokee tärkeäksi osana perehdytysprosessia ja miten sitä pystyisi haastateltavien mielestä parantaa. Teemaan aihetta tutkittiin kahden kysymyksen avulla (Liite 1).

Teeman ensimmäiseen kysymykseen saatiin paljon erilaisia vastauksia. Kysymyksessä oli aiheena selvittää mitkä seikat haastateltava kokee tärkeäksi perehdytysprosessissa. Monet haastateltavat halusivat nimetyn henkilön, joka vastaisi perehdytyksestä. Tärkeää erityisesti oli se, että koko perehdytysprosessin ajan olisi yksi ja sama henkilö, joka vastaisi perehdytyksestä koko perehdytysprosessin ajan.

Toisessa kysymyksessä selvitettiin haastateltavien mielipidettä, miten heidän mielestään perehdytysprosessia saisi paremmaksi. Tähän kysymykseen saatiin monipuolisia vastauksia. Haastateltavat halusivat yritykseltä enemmän resurssien varaamista ja selkeää navigoimista perehdytettävälle. Heidän mielestään olisi hyvä, jos olisi määritetty selkeät materiaalit ja tavoitteet perehdytysprosessille.

Teeman viimeisessä aiheessa haastateltavilta kysyttiin heidän mielipidettensä perehdytysprosessin sähköistämisestä. Haastateltavat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että se olisi optimaalinen tilanne. Tärkeää on kuitenkin pitää tasapaino sähköisen ja manuaalisen perehdytysprosessin välillä. (Kuvio 5.)

MITÄ MIELTÄ OLISIT, JOS PEREHDYTYSPROSESSIA ALETTAISIIIN
SÄHKÖISTÄMÄÄN?

2. Se olisi huono; 0 %



1. Se olisi hyvä; 100 %

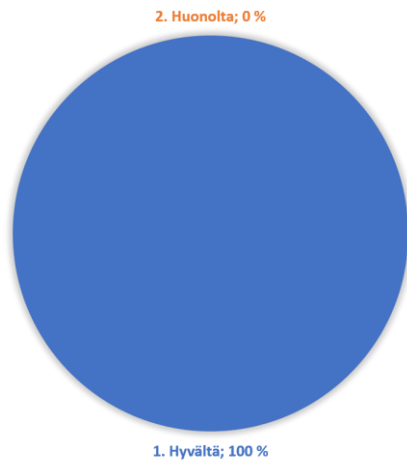
Kuvio 5: Mitä mieltä olisit, jos perehdytysprosessia alettaisiin sähköistämään?

Olimme esitelleet perehdytykseen tarkoitetun HR-botin haastateltaville ennen viidennen teeman kysymyksiä. Teeman kysymykset laittoivat haastateltavan ajattelemaan perehdytysprosessien parantamista tekoälyllä. Haastateltavilta kysyttiin mielipiteitä ja kommentteja perehdytysprosessien sähköistämisestä, manuaalisen työn vähentämisestä perehdytysbotin avulla ja mitä toiminnallisuuksia Hr-botin tulisi sisältää. Teeman aihetta tutkittiin neljän kysymyksen avulla (Liite 1).

Teeman ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin haastateltavien mielipidettä chatbot tyyppisestä tekoälystä ja olisiko siltä tarpeellista saada apua tarvittaessa. Jokainen haastateltava vastasi tähän kysymykseen kyllä. Heidän mielestään tekoälyä olisi hyvä soveltaa perehdytysprosessiin. Sen avulla voidaan välttyä turhilta työnseisauksilta, jos perehdytettävä voi kysyä botilta tarvittaessa kysymyksiä, eikä muilta kollegoilta. (Liite 6.)

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin saada haastateltavien mielipide HR-botista osana perehdytystä. Kaikki haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, että HR-botti kuulostaa hyvältä idealta osana perehdytystä. Tulosten pohjalta voitaisiin todeta, että HR-botti voisi olla yksi kehitysehdotus yrityksen perehdytykseen. (Kuvio 6.)

MILTÄ SINUSTA KUULOSTAISII HR-BOTTI OSANA PEREHDYTYSTÄ?



Kuvio 6: Miltä sinusta kuulostaisi Hr-botti osana perehdytystä?

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin, millä eri toiminnallisuuksilla HR-botista saisi oikeasti konkreettista apua perehdytysprosessiin. Halutuim toiminnallisuus oli tiedostojen hakumahdollisuus yrityksen tietokannasta botilta kysyttäessä. Toinen haluttu toiminnallisuus oli muistutus mahdollisuus, joka muistuttaisi perehdytettävää annetuista tehtävistä. Botin toiminnallisuudeksi haluttiin myös helppo navigointi ja looginen käytettävyys. Haastateltavilta saatiin hyvinkin uutta perspektiiviä toiminnallisuuksista.

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin mielipidettä botista, joka osaisi vastata kaikkiin sille annettuihin kysymyksiin tarvittaessa. Tähänkin kysymykseen, kaikki haastateltavat vastasivat kyllä. Haastateltavien mielestä tärkeää oli, että botilta saisi apua kiperiin kysymyksiin silloin, kun vastausta ei saa muualta. (Liite 7.)

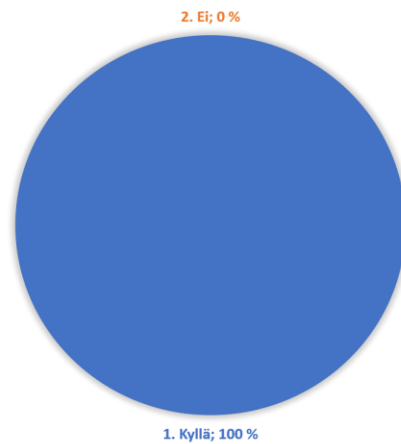
Viimeisessä teemassa haastateltavilta kerättiin palautetta ja kehitysehdotuksia perehdytysprosessien parantamiseksi HR-botin avulla. Teemassa kartoitettiin myös haastateltavien mielenkiintoa lähteä kehittämään HR-bottia eteenpäin. Haastateltavilta kysyttiin lisäksi mielipidettä kyseisen kehitysehdotuksen realistisuudesta ja mahdollisuuksista. Teeman aihetta tutkittiin viiden kysymyksen avulla (Liite 1).

Teeman ensimmäisessä kysymyksessä haastateltavat kertoivat mielipiteensä siitä, lähtisivätkö he jatkokehittämään itse bottia. Suurin osa haastateltavista lähtisi mahdollisesti kehittämään bottia, jos heillä olisi tarpeeksi resursseja tai taitoja siihen. Haastateltavat tarvitsivat enemmän aikaa perehtyä bottiin, jotta he uskaltaisivat lähteä kehittämään sitä. (Liite 8.)

Toisessa kysymyksessä selvitettiin, että onko haastateltavan mielestä tekoälyn toiminnallisuudet realistiset. Tämän kysymyksen tulokset olivat myös yksimieliset. Haastateltavista kaikki oli sitä mieltä, että tekoälyn toiminnallisuudet ovat realistiset. Haastateltavien mielestä, HR-

botti ideana kuulostaa realistiselta, sillä chatbotteja on alettu hyödyntämään yrityksien eri osa-alueissa. (Kuvio 7.)

ONKO MIELESTÄSI TEKOÄLYN TOIMINNALLISUUDET REALISTISET?



Kuvio 7: Onko mielestäsi tekoälyn toiminnallisuudet realistiset?

Kolmannessa kysymyksessä käytiin läpi haastateltavien näkemyksiä HR-botin eri mahdollisuuksista. Tähän kysymykseen saatiin hyvin uutta näkökulmaa myös kehittämisen kannalta. Uutena mahdollisuutena HR-botille saatiin haastatteluiden avulla muun muassa myynnillinen aspekti ja sen muut mahdolliset jatkokehitysmahdollisuudet.

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin HR-botin mahdollisia uhkia. Tähän kysymykseen tuli kattavasti uutta huomioitavaa. Pääasialliset huomiot keskittyivät tietoturvariskeihin ja ihmisläheisen perehdytyksen poisjäämisen pelkoon.

Viimeisessä kysymyksessä kartoitettiin HR-botille mahdollisia kehitysehdotuksia. Kehitysehdotuksia tuli paljon samoja kuin viidennen teeman vastaavanlaisessa kysymyksessä. Uutena ehdotuksena tuli ilmi, että botin olisi hyvä myös muistuttaa perehdytettävää tarvittavista tiedoista ja kurseista, botti toimisi niin sanotusti henkilökohtaisena muistuttajana perehdytysprosessin ajan.

7 Kehitysehdotus HR-botti

Ennen haastatteluita, haastateltaville kerrottiin perehdytysprosessin kehitysideasta eli HR-botista. Ratkaisuna perehdytysprosessin parantamiseksi ja henkilöresurssien säästämiseksi, lähdettiin suunnittelemaan HR-bottia osaksi perehdytysprosessia. HR-botin ideana on toimia chatbotin-tyypisesti, joko kysymällä kysymyksiä botilta tai päinvastoin. Sen tulisi osata vastata helpoimpiin kysymyksiin ja tuoda tiedostoja yrityksen tietokannasta esimerkiksi Google Drivesta. Näin vältytään turhilta seisauksilta työajalla, jos esimerkiksi esimies ei ole tavoiteltavissa tarvittaviin kysymyksiin. Täten voidaan myös karsia turhia kysymyksiä työajalla, jos esimerkiksi esimies ei ole tavoiteltavissa.

Botissa on myös vähän tietoturvariskejä, sillä botille on ihmisen määrittelemät tiedot ja tehtävät. Haastatteluista tuli myös ilmi, että botin pitäisi olla inhimillinen ja osaisi muistuttaa perehdyttäjää esimerkiksi muistettavista asioista ennen kuin uusi työntekijä saapuu yritykseen. Myös omat kirjautumismahdollisuudet perehdyttäjälle ja perehdytettävälle olisivat hyödylliset lisäykset bottiin.

Toimivan tekoälyn ohjelmoimiseen kannattaa käyttää yrityksessä paljon aikaa. Oleellista on perehtyä perehdytysprosessissa toistuvasti esitettyihin kysymyksiin. Keskeinen kysymys onkin, mihin sitä aikaa käytetään. Kun tähän saadaan vastaus, voidaan keskittyä botin tärkeimpien osa-alueiden kehittämiseen kuluttamatta liikaa aikaa ja resursseja turhien kysymysten vastaamisen opetteluun tai toiminnallisuuksiin tekoälyn kehittämisessä.

Haastattelujen pohjalta idealle löytyi myös myynnillinen näkökulma. Hr-bottia voisi hyödyntää myös muissa keskisuurissa tai suurissa yrityksissä. Sen mahdollisuutta uutena tuotteena kaupallisesta näkökulmasta voisi myös huomioida tulevaisuudessa vartenotettavana vaihtoehtona. Hr-bottia on myös mahdollista jatkokehittää. Tekoäly on teknologiana joustava, joten se mahdollistaa botin jatkuvan oppimisen ja kehittämisen. Haastatteluista selvisi myös, että paras tapa lähteä kehittämään bottia olisi tehdä siitä aluksi testauskäyttöön sopiva raakaversio pienillä toiminnallisuuksilla, jotta näkee miten sitä kannattaa lähteä jatkokehittämään.

Haastatteluista kävi ilmi, että kaikki haastateltavat olivat lähes yhtä mielisiä siitä, että HR-botti voisi olla hyvä lisä toimeksiantajan perehdytysprosessiin. He olivat myös sitä mieltä, että botti oikeasti voisi tuoda helpotuksen työntekijöiden kuormitukselle. Tulosten pohjalta voidaan todeta, että HR-botti voisi olla toimeksiantajayritykselle vartenotettava kehitysehdotus.

8 Yhteenveto, pohdinta ja oman oppimisen arviointi

Tämä tutkimustyö lähti tarpeesta kehittää toimeksiantajayrityksen perehdytyksen tasoa. Toimeksiantajayrityksessä oli ilmaistu tarvetta kartoittaa heidän perehdytysprosessinsa ongelmia. Tutkimusprosessin aikana tuli idea HR-botista, jota päädyimmekin tarjoamaan toimeksiantajayritykselle kehitysehdotuksena heidän perehdytykselleen.

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla yrityksen henkilökuntaa. Päätimme kerätä tutkimuksen datan haastattelemalla, sillä tiesimme henkilökunnan antavan parhaan tiedon yrityksen perehdytyksestä, ja siitä toimisiko meidän kehitysehdotuksemme kyseisessä yrityksessä. Haastateltavilta kerättiin tietoa heidän omasta perehdytyksestään, yrityksen perehdytyksen nykytasosta ja mielipiteitä kehitysidean suhteen. Haastatteluilla haluttiin selvittää olisiko HR-botista konkreettista hyötyä perehdytyksessä ja minkälaisia toiminnallisuuksia sen pitäisi sisältää.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin takaamaan rajaamalla tutkimus vain yrityksen sisäiseksi. Tietenkin pohdittavaksi jää, että puhuiko kaikki haastateltavat todenmukaisesti. Tuloksia tulokitaan siten, että tulokset olisivat täysin todenmukaiset.

Tutkimuksen tuloksista voidaan vetää yhteenveto, että HR-botti voisi oikeasti olla yritystä hyödyntävä ratkaisu. Tuloksia on tarkemmin käsitelty kappaleessa 6, mutta johtopäätökset voidaan kiteyttää seuraavasti; Yrityksen henkilökunta pitää HR-bottia oikeasti hyvänä ideana, vaikka sitä pitääkin vielä jatkokehittää. Tämän lisäksi sen kehittämiseen pitäisi varata paljon resursseja ja aikaa yrityksen puolelta.

Olemme työn tuloksiin tyytyväisiä. Työn tekemistä hankaloitti puutteellinen tieto samankaltaisesta ratkaisusta, kuin meidän esittelemämme HR-botti. Täysin samanlaista tuotetta ei ole vielä kehitetty markkinoille. Tietenkin tekoälystä ja perehdytyksestä yleisesti tietoa löytyy valtavasti. Juuri tätä dataa pyrimmekin hyödyntämään työssä.

Opinnäytetyö oli meille projektina erittäin opettavainen. Kehitimme meidän tiimityöskentelyämme uudelle tasolle. Opinnäytetyö oli kooltaan suurin, mitä kumpikaan meistä oli aikaisemmin työstänyt. Projektityön lomassa pääsimme myös arvioimaan omia toimintatapoja, joka johti niiden kehittämiseen. Haastavinta tässä työssä oli varmasti kommunikointi, varsinkin näin korona-aikana. Mielestämme projektista saatu lopputulos oli hyvä ja se varmasti hyödyntää toimeksiantajayritystä. Näemme HR-botissa paljon potentiaalia yrityksen käytäntöjen kehittämiseen.

Lähteet

Painetut

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact Oy

Jääskeläinen, A. 2019. Mitä tapahtuu huomenna, kun tekoäly poistaa järjettömyydet? Helsinki: Ellun Kanat.

Kananen, H & Puolitaival, H. 2019. Tekoäly bisneksen uudet työkalut. Helsinki: Alma Talent.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas - Avain opinnäytetyö ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylä: PunaMusta Oy.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä- Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Rouhiainen, L. 2020. Artificial Intelligence: 101 Things You Must Know Today About Our Future. Lasse Rouhiainen.

Ojasalo, K, Moilanen, T & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sähköiset

Azets. 2021. Organisaatiokulttuuri luo perustan. Viitattu 18.4.2021.

<https://www.azets.fi/johtaminen/organisaatiokulttuuri/>

Cubiks. 2021. Potentiaalinn tunnistaminen. Viitattu 18.4.2021. <https://www.cubiks.com/fi/talent-management-tools/potential-assessment>

Günther, K, Hasanen, K, & Juhila, K. 2021. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Viitattu 21.4.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Viitattu 30.3.2021. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#s-lg-box-15268724>

Hälsa. 2019. 7 vinkkiä ammatillisen kasvun tukemiseen. Viitattu 18.4.2021. <https://halsa.fi/tyohyvinvointi/7-vinkkia-ammattillisen-kasvun-tukemiseen/>

Juhila, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Viitattu 21.4.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Jyväskylän yliopisto. 2015. Laadullinen analyysi. Viitattu 17.4.2021.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysi-menetelmat/laadullinen-analyysi>

Jyväskylän yliopisto. 2015. Laadullinen tutkimus. Viitattu 18.4.2021.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto. 2015. Määrällinen tutkimus. Viitattu 18.4.2021.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto. 2020. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. Viitattu 18.4.2021.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/menetelmatietoa-ja-palveluja>

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2021. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. Viitattu

17.3.2021. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tuki-materiaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta>

Komulainen, M. 2020. Reflektoida vai näivettyä - vuorovaikutusosaamisen merkitys työelämän

kehittämisessä. Viitattu 18.4.2021. <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2020/01/21/reflektoida-vai-naivettya-vuorovaikutusosaamisen-merkitys-tyoelaman-kehittamisessa/>

Liukko, S & Perttula, S. 2021. Tutkimusasetelma. Viitattu 21.4.2021. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/4-opinnaytetyon-rakenne/4-2-opinnaytetyon-runko-osa/4-2-4-tutkimusasetelma/>

Manninen, O. 2021. Mitkä ovat strategian johtamisen termit ja määritelmät? Viitattu

18.4.2021. <https://www.latotools.com/Strategian+johtamisen+sanasto+ja+maaritelmat>

Räsänen, M. 2021. Työntekijän sitouttaminen - 3 nyrkkisääntöä. Viitattu 18.4.2021.

<https://atalent.fi/blog/nyrkkisaannot-tyontekijan-sitouttamiseen>

SurveyMonkey. 2021. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. Viitattu 30.3.2021.

<https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Thesishub 2021. Research Interviews. Viitattu 21.4.2021. <https://thesishub.org/research-interviews/>

Kuviot

Kuvio 1: Perehdyttävän vaikutus yrityksen tehokkuuteen (Eklund 2018)	7
Kuvio 2: Saitko mielestäsi perehdytysvaiheessa tarvittavat avaimet työtehtävääsi?	20
Kuvio 3: Onko yrityksen perehdytys mielestäsi kehittynyt?.....	22
Kuvio 4: Onko mielestäsi yrityksen tämänhetkisessä perehdytyksessä ongelmia?	23
Kuvio 5: Mitä mieltä olisit, jos perehdytysprosessia alettaisiin sähköistämään?	24
Kuvio 6: Miltä sinusta kuulostaisi Hr-botti osana perehdytystä?	25
Kuvio 7: Onko mielestäsi tekoälyn toiminnallisuudet realistiset?.....	26

Liitteet

Liite 1: Haastattelun rakenne.....	33
Liite 2: Saitko vastauksen kaikkiin kysymyksiin perehdytyksen ensimmäisinä viikkoina?.....	35
Liite 3: Saitko mielestäsi perehdytysprosessin aikana tarpeeksi tukea?	36
Liite 4: Löysitkö kaikki tarvittavat tiedostot yrityksen tietokannasta aina tarvittaessa?.....	37
Liite 5: Tuntuiko, että työpaikalla oli liian kiire perehdytykseen?	38
Liite 6: Onko sinusta tarpeellista, että voisit saada chatbot tyyliseltä tekoälyltä tarvittaessa apua?	39
Liite 7: Olisiko hyvä, jos tekoäly osaisi vastata kysymyksiin silloin kuin niihin ei saisi vastausta muualta?	40
Liite 8: Lähtisitkö itse kehittämään tätä tekoälyä, jos sinulla olisi tarpeeksi resursseja tai taitoja siihen?	41

Liite 1: Haastattelun rakenne

Haastattelun rakenne

Teema 1: Haastateltavan henkilön oman perehdytyksen taso

1. Kerro omin sanoin sinun omasta perehdytyksestä. Mikä meni hyvin ja missä olisi tarvinnut parannusta?
2. Koetko että sait perehdytysvaiheessa tarvittavat avaimet työtehtävääsi?
 - a. Jos **kyllä**, miten siinä mielestäsi onnistuttiin?
 - b. Jos **ei**, missä mielestäsi epäonnistuttiin?
3. Tuliko sinulla paljon kysymyksiä ensimmäisinä viikkoina joihin et saanut vastausta?
 - a. Jos **kyllä**, miten hoidit ongelman?
 - b. Jos **ei**, jouduitko itse selvittämään kysymyksiin vastaukset ja mistä selvitit ne?
4. Koetko että perehdytysprosessin aikana sinä sait tarpeeksi tukea aina kun tarvitsit sitä?
5. Löysitkö tarvittavat tiedot yrityksen tietokannasta tai vastaavasta aina tarvittaessa?
6. Tuntuiko siltä, että työpaikalla on liian kiire perehdytykseen?

Teema 2: Yrityksen nykyisen perehdytyksen taso

1. Mitä mieltä olet perehdytyksen nykyisestä tasosta?
2. Onko sinusta perehdytys muuttunut sillä välin, kun olet ollut yrityksessä?
3. Onko se huonontunut / parantunut?

Teema 3: Perehdytyksen ongelmat

1. Onko mielestäsi tämän hetken perehdytyksessä ongelmia?
2. Mitä ongelmia perehdytyksessä on?
3. Voidaanko niitä kehittää ja miten?

Teema 4: Perehdytyksen kehittäminen

1. Mitä koet tärkeäksi osana perehdytysprosessia?
2. Miten mielestäsi saisi perehdytysprosessin paremmaksi?

3. Miten suhtautuisit jos perehdytysprosessia alettaisiin sähköistämään?

Teema 5: HR-botti

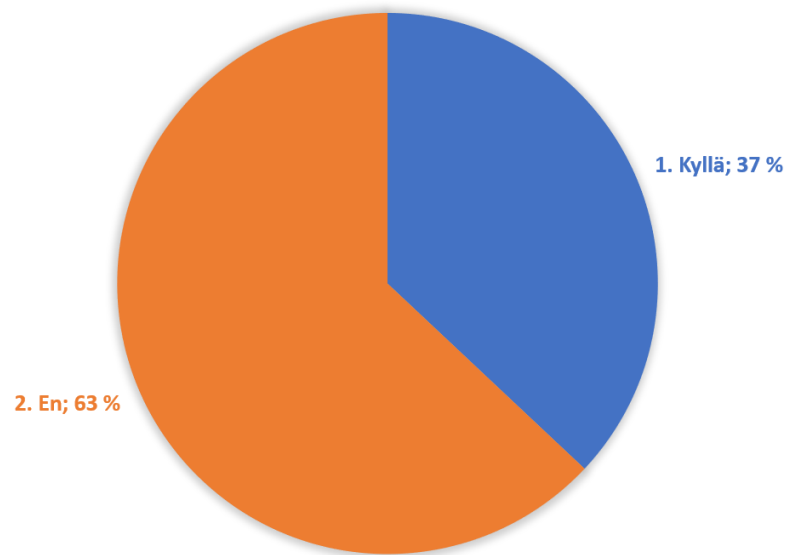
1. Olisiko sinusta tarpeellista, että voisit saada chatbot tyyppiseltä tekoälyltä tarvittaessa apua?
2. Miltä sinusta kuulostaa HR-botti osana perehdytysprosessia?
3. Mitä toiminnallisuuksia tarvitsisi HR-botilta jotta siitä saisi konkreettista apua perehdytysprosessissa?
4. Olisiko hyvä jos botti osaisi vastata esimerkiksi kysymyksiin silloin kun et saa niihin muilta apua?

Teema 6: Palaute ja kehitysehdotukset HR-botille

1. Lähtisitkö itse kehittämään tätä bottia?
2. Onko botin toiminnallisuudet yms. mielestäsi realistiset?
3. Minkälaisia mahdollisuuksia näet HR-botissa?
4. Minkälaisia uhkia näet HR-botissa?
5. Olisiko sinulla jotain kehitysehdotuksia HR-botille?

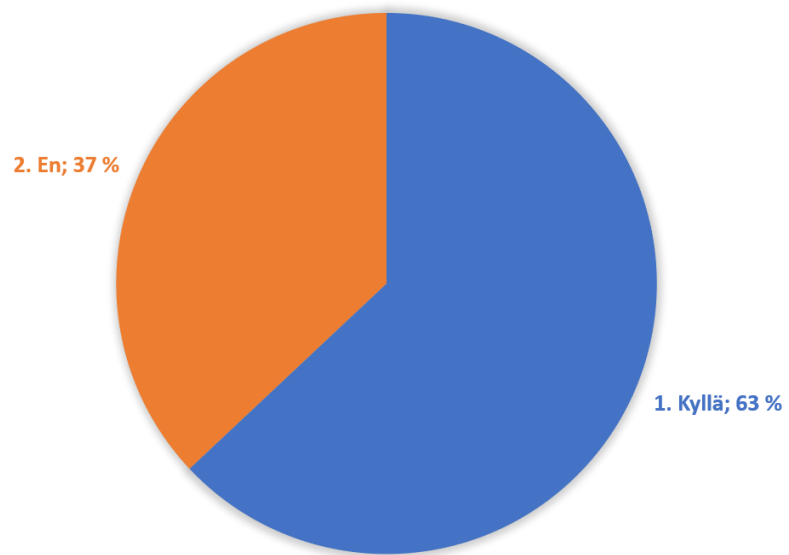
Liite 2: Saitko vastauksen kaikkiin kysymyksiin perehdytyksen ensimmäisinä viikkoina?

**SAITKO VASTAUKSEN KAIKKIIN KYSYMYKSIIN PEREHDYTYKSEN
ENSIMMÄISINÄ VIIKKOINA?**



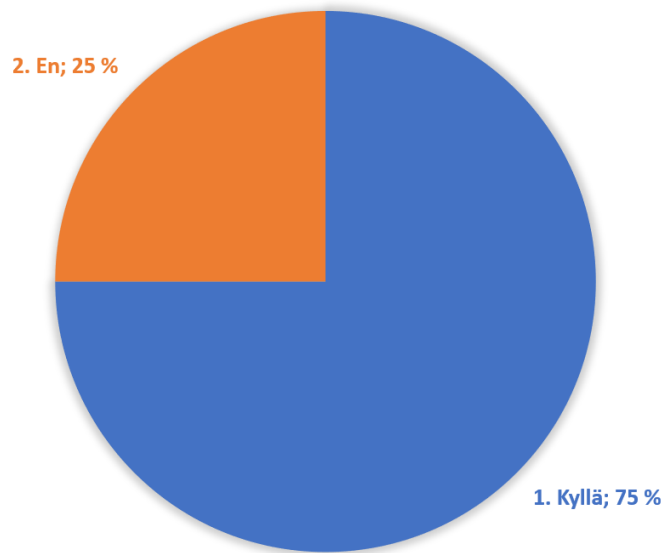
Liite 3: Saitko mielestäsi perehdytysprosessin aikana tarpeeksi tukea?

SAITKO MIELESTÄSI PEREHDYTYSPROSESSIN AIKANA TARPEEKSI TUKEA?



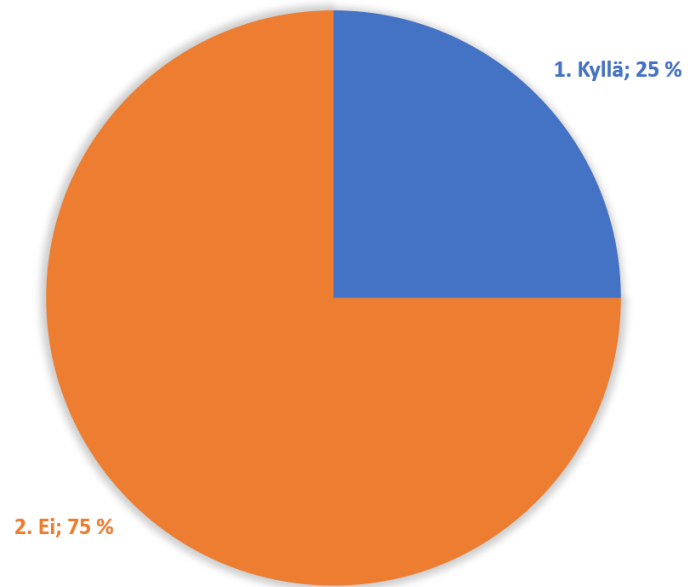
Liite 4: Löysitkö kaikki tarvittavat tiedostot yrityksen tietokannasta aina tarvittaessa?

**LÖYSITKÖ KAIKKI TARVITTAVAT TIEDOSTOT YRITYKSEN
TIEKANNASTA AINA TARVITTAESSA?**



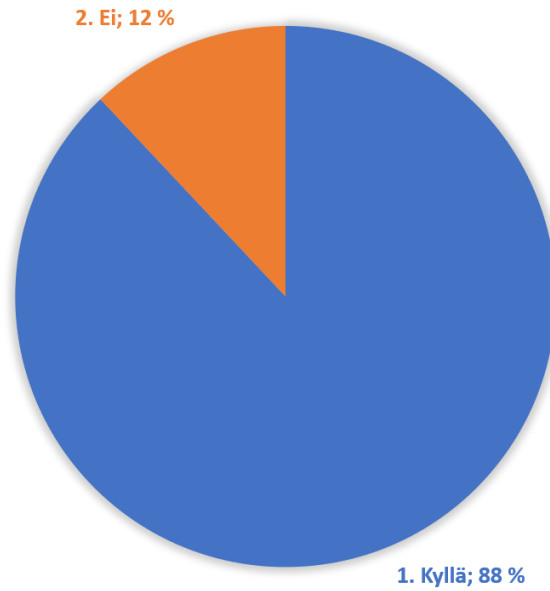
Liite 5: Tuntuiko, että työpaikalla oli liian kiire perehdytykseen?

TUNTUIKO, ETTÄ TYÖPAIKALLA OLI LIIAN KIIRE PEREHDYTYKSEEN?



Liite 6: Onko sinusta tarpeellista, että voit saada chatbot tyyliseltä tekoälyltä tarvittaessa apua?

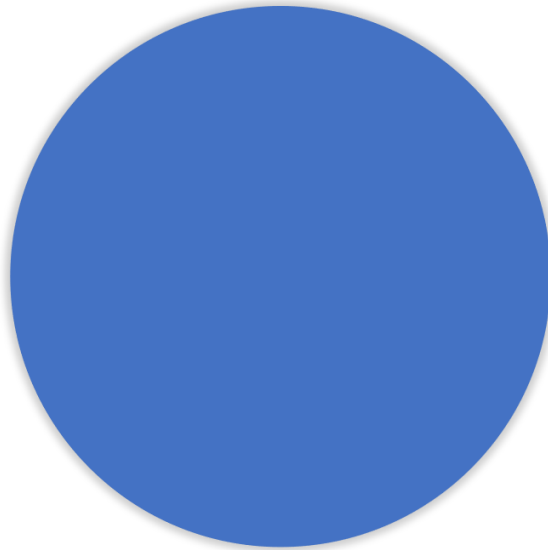
**OLISIKO SINUSTA TARPEELLISTA, ETTÄ VOISIT SAADA CHATBOT
TYYLISELTÄ TEKOÄLYLTÄ TARVITTAESSA APUA?**



Liite 7: Olisiko hyvä, jos tekoäly osaisi vastata kysymyksiin silloin kuin niihin ei saisi vastausta muualta?

**OLISIKO HYVÄ, JOS TEKOÄLY OSAISI VASTATA KYSYMYKSIIN SILLOIN
KUIN NIIHIN EI SAISI VASTAUSTA MUUALTA?**

2. Ei; 0 %



1. Kyllä; 100 %

Liite 8: Lähtisitkö itse kehittämään tätä tekoälyä, jos sinulla olisi tarpeeksi resursseja tai taitoja siihen?

LÄHTISITKÖ ITSE KEHITTÄMÄÄN TÄTÄ TEKOÄLYÄ, JOS SINULLA OLISI TARPEEKSI RESURSSEJA TAI TAITOJA SIIHEN?

