

Tervetuloa Reilu rekrytointi-hankkeen lopputilaisuuteen!

- Tilaisuus on suomenkielinen. Tilaisuutta ei tallennetta.
- Chat on käytössä etäosallistujille. Keskustelu poistetaan kolme päivää tapahtuman jälkeen.
- Reilu Rekrytointi-hankkeen käsikirja löytyy hankkeen verkkosivuilta osoitteesta <https://sites.tuni.fi/reilurekrytointi/>
- Voit käyttää somessa tunnuksia #ReiluRekrytointi

Reilu Rekrytointi –hankkeen päätöstilaisuus

9:00-9:05	Tilaisuuden avaus Juho Toivola, Fairsight Oy
9:05-9:15	Rahoittajan ja yliopiston tervehdys Anna-Maija Aalto, Ami-säätiö Anne Mäkikangas, Työelämän tutkimuskeskus
9:15-9:30	Yhden hyve on toisen synti: tekoäly rekrytoinnissa työnhakijoiden ja työnantajien näkökulmista Lauri Vaisto, Duunitori
9:30-9:50	Reilun rekrytoinnin askelmerkit tekoälyn aikakaudella Sami Koivunen, Tampereen yliopisto Matti Laukkarinen, Työterveyslaitos
9:50-10:10	Vastuullinen rekrytointi: miksi se kannattaa ja miten se tehdään? Päivi Montgomery, MPS
10:10 alkaen	Kysymyksiä ja keskustelua



<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/235158>

Tekoäly rekrytoinnissa työnhakijoiden ja työnantajien näkökulmista

Yhden hyve on toisen synti

»» Reilu Rekrytointi –hankkeen päätöstilaisuus 17.3.2026



Lauri Vaisto

*Principal Consultant
Strategy & Employer Brand*

+358 40 550 1103
vaisto@duunitori.fi

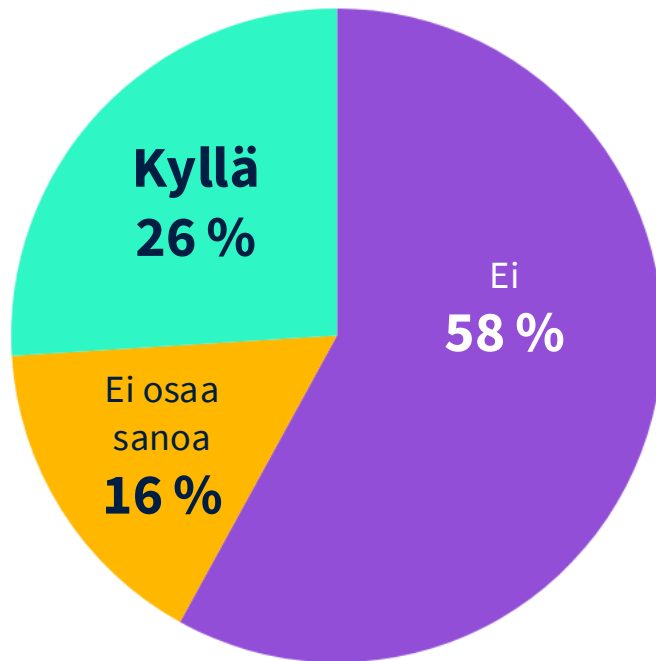
Tekoäly rekrytoinnissa

Kansallinen rekrytointitutkimus 2026 -raporttisarja | Osa 1

www.rekrytointitutkimus.fi

Kansallinen rekrytointitutkimus 2026 -raporttisarja | Osa 1

Hyödynnättekö tekoälyä
rekrytoinnin apuna?



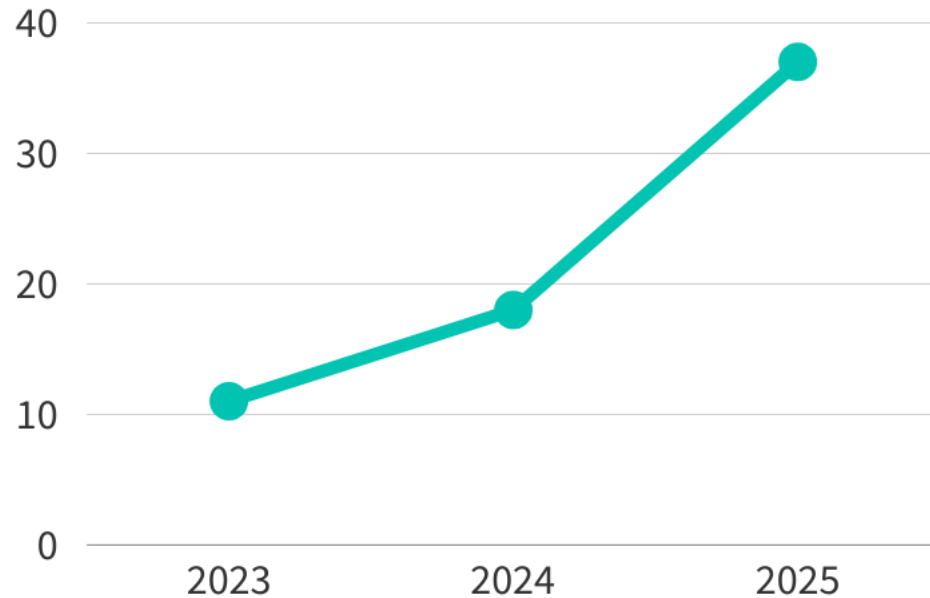
Vain neljännes hyödyntää tekoälyä rekrytoinnissa

Vaikka tekoälyn murroksesta on puhuttu pitkään, työnantajien konkreettinen hyödyntämisaste on pysähtynyt neljännekseen (26 %).

Luku on yllättävän maltillinen suhteessa siihen, että lähes 90 % työnantajista uskoi jo vuosi sitten tekoälyn muuttavan alaa merkittävästi lähivuosina (Suuret työnantajat 2025).

Työnhakijoilta kysyttyä 2025

Tekoälyä työhaussa hyödyntäneet (%)*



*Luvut ovat Duunitorin Työnhaku Suomessa 2025 -tutkimuksesta

Hakijat ovat työnantajia edellä tekoälyn käytössä

Miten 26 prosentin käyttöaste vertautuu työnhakijoiden tapaan käyttää tekoälyä? Vuonna 2025 tekemämme tutkimuksen mukaan 37 prosenttia aktiivisista työnhakijoista hyödyntää tekoälyä (ChatGPT, Google Gemini tms.) työhaussa, kun vuotta aikaisemmin luku oli vain 18 prosenttia.

Tämä 11 prosenttiyksikön ero rekrytoijien ja työnhakijoiden välillä paljastaa merkittävän epäsymmetrian työmarkkinoilla: työnhakijat ovat omaksuneet uuden teknologian rekrytoijia nopeammin.

10 yleisintä käyttötapaa rekrytoinnin tukena



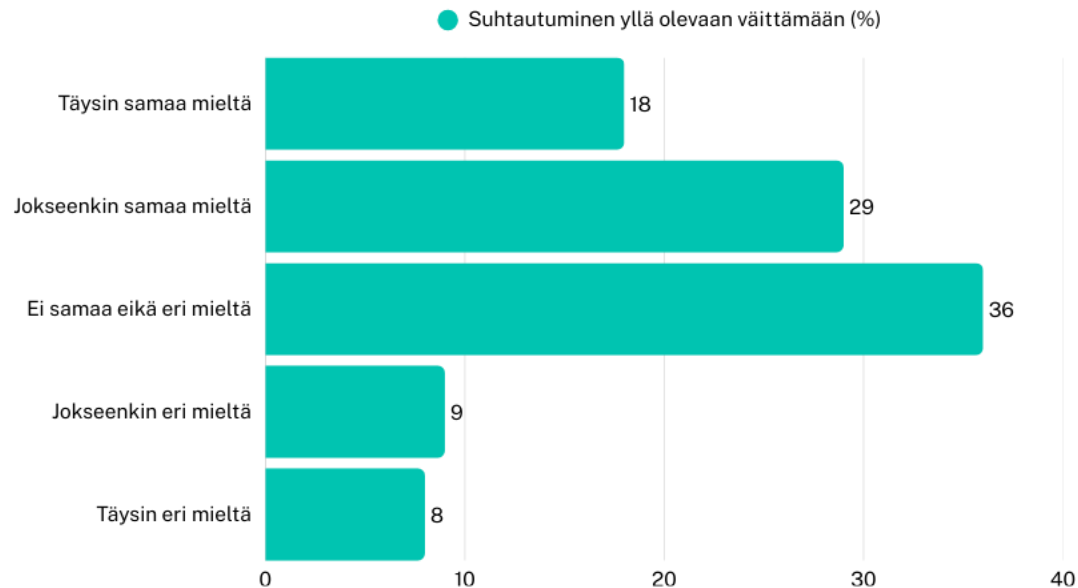
Vastaajat arvioivat yhteensä 20 erilaista käyttötapaa rekrytoinnin tukena.

Käyttö painottuu tekstintuotantoon

Tekoälyn hyödyntäminen keskittyy tekstisisältöjen tuottamiseen, selkeyttämiseen tai tiivistämiseen. Syvemmät analyysit, kuten hakijoiden pisteytys (9 %) tai automatisoitu arviointi (6 %), ovat vielä harvinaisia.

Tämä on operatiivista mukavuutta, ei strategista uudistumista. Todellinen kilpailuetu syntyy niissä organisaatioissa, jotka uskaltavat siirtyä tekstien muokkaamisesta datan syväanalyysiin, prosessien automaatioon tai piilevien osaamistarpeiden tunnistamiseen.

Tekoälyllä tehdyt hakemukset aiheuttavat painetta uudistaa rekrytointiprosessia haku- ja arviointivaiheissa

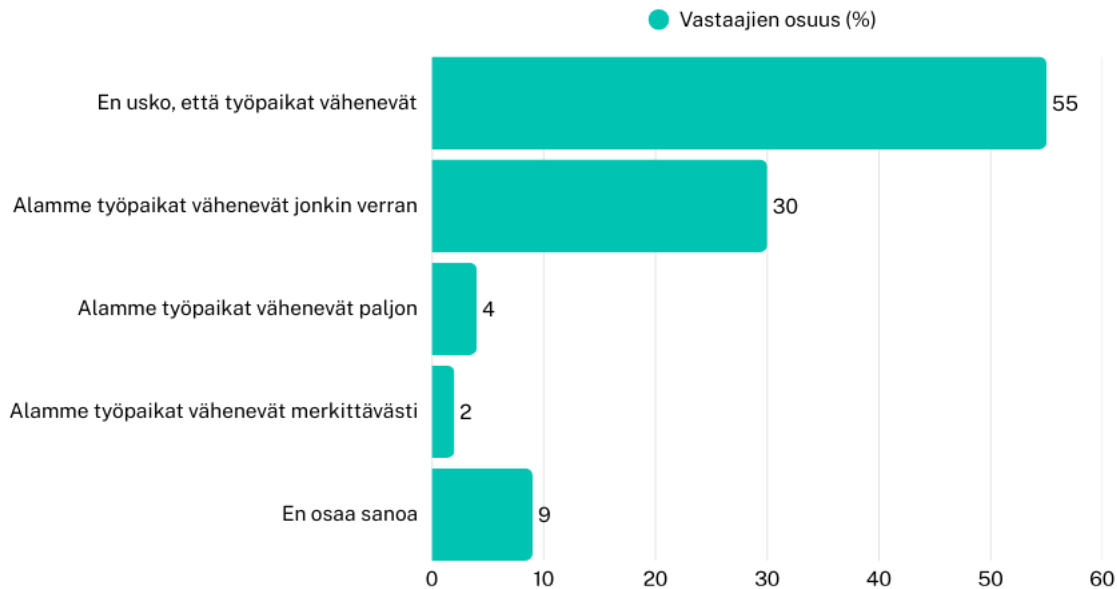


47 % tunnistaa tarpeen ravistella rekryprosessia

Kun lähes puolet vastaajista (47 %) tunnistaa paineen uudistaa prosessit tekoälyllä tehtyjen hakemusten vuoksi, kyse ei ole enää pienestä viilauksesta.

Perinteiset tekstipohjaiset dokumentit, kuten hakemuskirjeet, menettävät nopeasti todistusvoimansa tekoälyn pystyessä simuloimaan motivaatiota ja osaamista. Tämä pakottaa organisaatiot siirtämään arvioinnin painopisteen pois kirjoitetusta sanasta kohti konkreettista taitojen validointia, inhimillistä vuorovaikutusta ja potentiaalin tunnistamista.

Miten uskot tekoälyn vaikuttavan toimialanne työpaikkojen tarjontaan seuraavan viiden vuoden aikana?



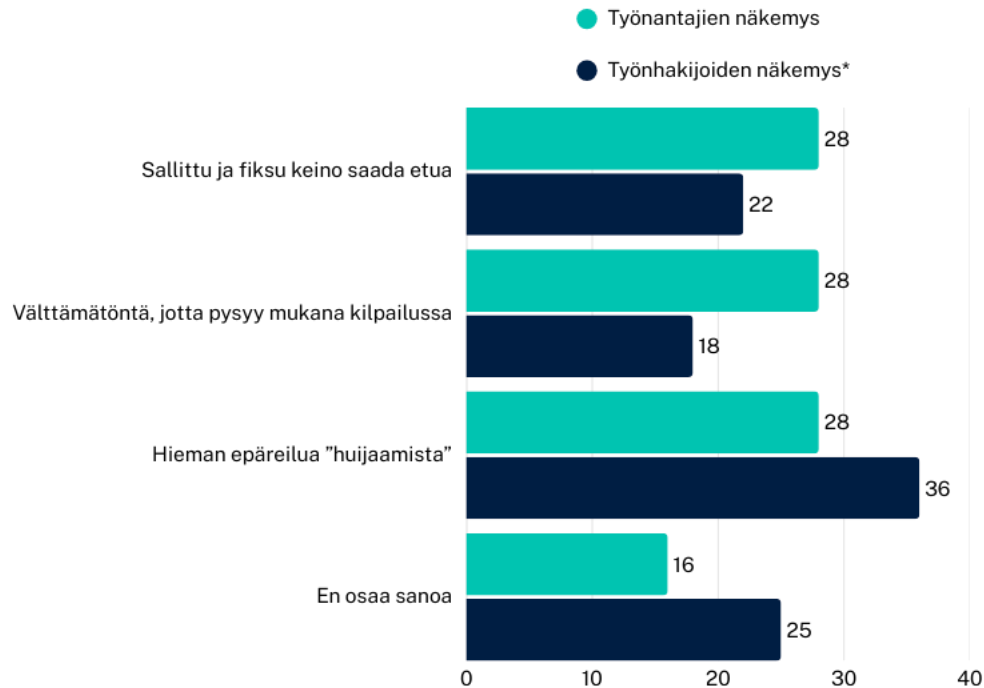
8 % työnantajien edustajista uskoo alansa työpaikkojen vähenevän paljon tai merkittävästi tekoälyn vaikutuksesta.

55 % ei usko tekoälyn vievän työpaikkoja

Suomalaiset työnantajat suhtautuvat tekoälyn tuomaan murrokseen maltillisen optimistisesti.

Yli puolet vastaajista (55 prosenttia) ei usko tekoälyn vähentävän työpaikkoja omalla toimialallaan seuraavan viiden vuoden aikana. Tämä luottamus kertoo uskosta siihen, että tekoäly toimii pikemminkin työn tukena ja tehostajana kuin ihmisen korvaajana.

Miten koet hakijoiden tavan käyttää tekoälyä työnhaun apuvälineenä?



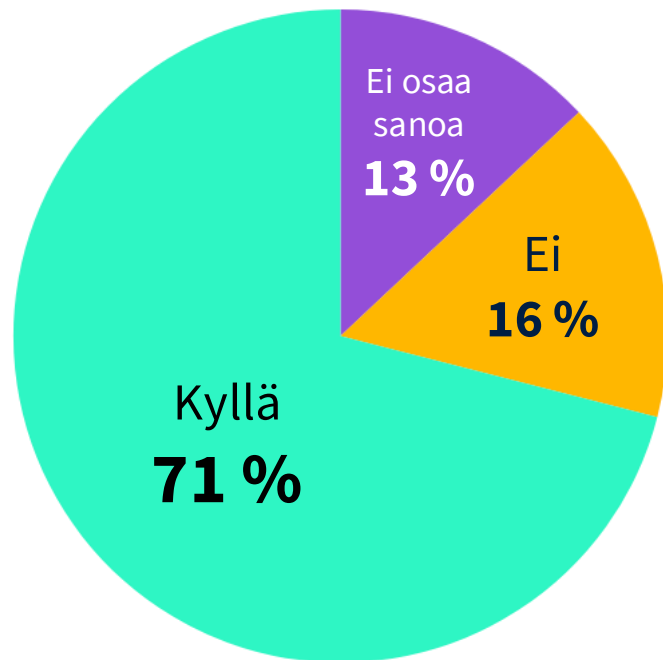
Tekoälyhakemukset jakavat mielipiteitä

Työnantajakentän näkemykset jakaantuvat radikaalisti siinä, miten työnhakijoiden tekoälyn käyttöön pitäisi suhtautua. Yksi kolmesta näkee sen fiksunä, yksi välttämättömänä apuvälineenä ja yksi huijaamisena.

Kiinnostavaa on, että työnhakijat itse arvioivat tekoälyn käyttöönsä ankarammin: viime syksynä julkaistussa tutkimuksessamme jopa 36 prosenttia piti tekoälyn käyttöä huijaamisena.

*Työnhakijoiden näkemystä kysyttiin Duunitorin Työnhaku Suomessa -tutkimuksessa 2025.

Pitäisikö työnhakijalle kertoa, mikäli tekoälyä hyödynnetään hakemusten läpikäynnissä?



Läpinäkyvyys on A ja O, jos tekoäly käsittelee hakemuksia

Peräti 71 % työnantajista vaatii avoimuutta tekoälyn käytöstä, ja hakijat ovat vieläkin tarkempia. Samaan aikaan näkemykset hakijoiden tekoälyn käytöstä ovat täysin pirstaloituneet.

Strateginen riski: Jos organisaationne ei määrittele selkeitä eettisiä pelisääntöjä tekoälyn käytöstä rekrytoinnissa, vaarannatte työnantajabrändinne. Hakijat karsastavat mustia laatikoita.

Mahdollisuus: Rakentamalla läpinäkyvän ja ihmiskeskeisen tekoälyprosessin luotte turvallisuuden tunnetta, joka houkuttelee parhaita osaajia aikana, jona teknologia pelottaa monia.

37 %

pitää tekoälytaitoja tärkeinä tai erittäin tärkeinä organisaatiossaan.

Pankki-, ICT- ja markkinointialat arvostavat tekoälytaitoja selvästi eniten – niiden osaajilla on hyvä olla vähintään tekoälyn perusteet hallussa.





Lauri Vaisto

Principal Consultant
Strategy & Employer Brand

lauri.vaisto@duunitori.fi
+358 40 550 1103

in /laurivaisto



Reilun rekrytoinnin askelmerkit tekoälyaikana

Sami Koivunen & Matti Laukkarinen



REILU
REKRYTOINTI

Reilu Rekrytointi -hankkeen tavoite on tukea rekrytoijien digikyvykkyyttä tarjoamalla suomenkielistä opastusta siitä, miten digitaalisia rekrytointityökaluja kannattaa hyödyntää reilumman rekrytoinnin tukena.



Heidi Lehtovaara
Tampereen yliopisto



Sami Koivunen
Tampereen yliopisto



Matti Laukkarinen
Työterveyslaitos

Kiitos rahoittajalle ja yhteistyökumppaneille!



Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto



Työterveyslaitos

Yrittäjät



Tekoälyasetus

Helmikuu 2025

Kielletyt käytännöt ja tekoälylukutaito

Osa tekoälyn käyttötavoista kiellettiin.
Työnantajan on toteutettava toimet, joilla
rekrytointia tekeville syntyy riittävä
tekoälylukutaito



Elokuu 2024

Tekoälyasetus tuli voimaan,
pääsääntöisesti soveltaminen
alkaa myöhemmin

Elokuu 2026 (voi viivästyä)

Rekrytoinnin suuririskiset järjestelmät
Käyttö edellyttää järjestelmän käyttöä
ohjeiden mukaisesti, riittävää ihmisen
valvontaa sekä tiedonanto- ja muiden käyttöön
liittyviä velvoitteita

Kielletyt tekoälyjärjestelmät

Esimerkiksi työnhakijoiden/työntekijöiden tunteiden päättely biometrisestä datasta

Suuririskiset tekoälyjärjestelmät

Esimerkiksi työpaikkailmoitusten kohdentaminen sekä hakemusten tai profiilien arviointi tekoälyllä

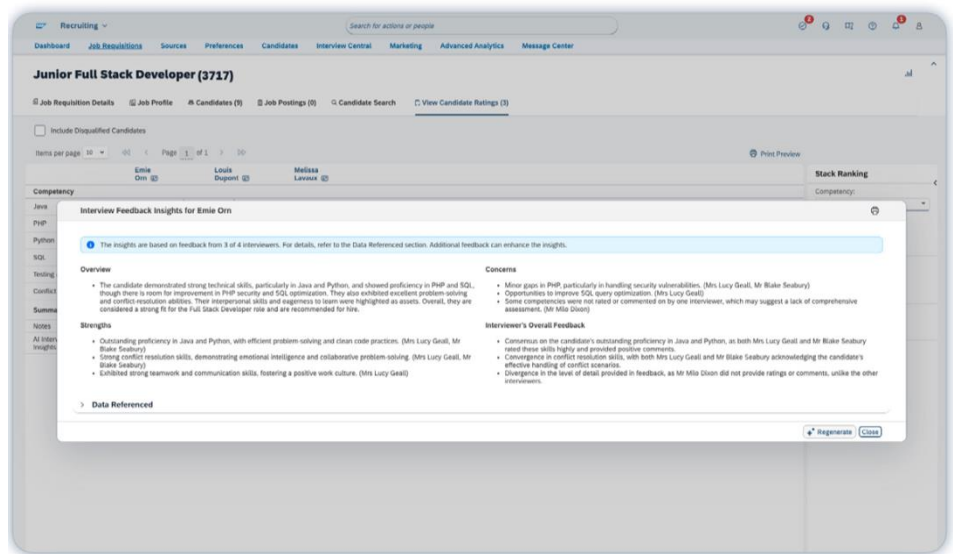
Avoimuusvelvoitteet matalan riskin järjestelmille

Ihmiselle on esimerkiksi kerrottava, jos hän on vuorovaikutuksessa tekoälyn kanssa

- Tekoälyasetus ei yleisesti kiellä tekoälyn käyttöä
- Jos suuririskinen, sekä palvelun tarjoajalla että käyttäjällä on velvollisuuksia
- Riskiluokitus riippuu käyttötarkoituksesta: pelkkä neutraalin viestipohjan rakentaminen chatbotin tuella ei välttämättä osu suuririskisiin

8 %

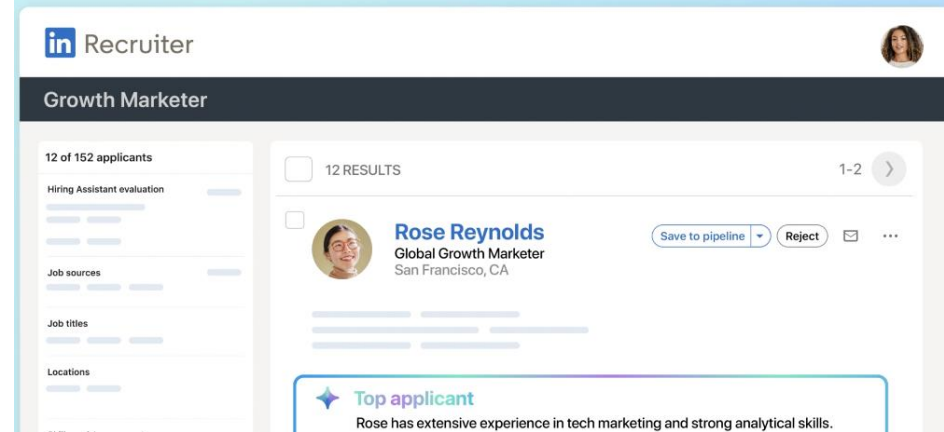
Työterveyslaitoksen vuonna 2025 keräämän yritys­kyselyn mukaan kahdeksan prosenttia vähintään kymmenen henkeä työllistävistä yrityksistä käytti tekoälyä rekrytoinnissa.



AI-assisted interview summarization

SAP SuccessFactors Recruiting: 1H 2025 –päivityksen dokumentointi

- Tekoälyä on säännelnettuna monissa työkaluissa: työnhakusivustoilla, rekrytointijärjestelmissä ja chatboteissa. Ei ole vain yhtä tekoälytyökalua, vaan joukko tekoälyominaisuuksia eri tarkoituksiin.
- Tekoälyä voi olla esimerkiksi, jos syntyy hakutuloksia, suosituksia tai listauksia.



LinkedIn Recruiter

Kohtaanto koostuu useista eri hakualgoritmeista, jotka antavat sitä enemmän pisteitä, mitä paremmin työnhakija ja työpaikkailmoitus täsmäävät. Näiden eri algoritmien tuottamat pisteet lasketaan yhteen ja lopulta käyttäjälle esitetään eniten pisteitä saaneet työpaikkailmoitukset tai työnhakijat.

Työmarkkinatori:

<https://tyomarkkinatori.fi/tietoa-palvelusta/tietoa-tyomarkkinatorista/kohtaanto-ja-osaamissuosittelija-tyomarkkinatorilla>



Mitä luvataan:

- Tehokkuuden lisäämistä
- Vinoumien vähentymistä
- Tukea päätöksenteolle

Mitä voi käytännössä tapahtua:

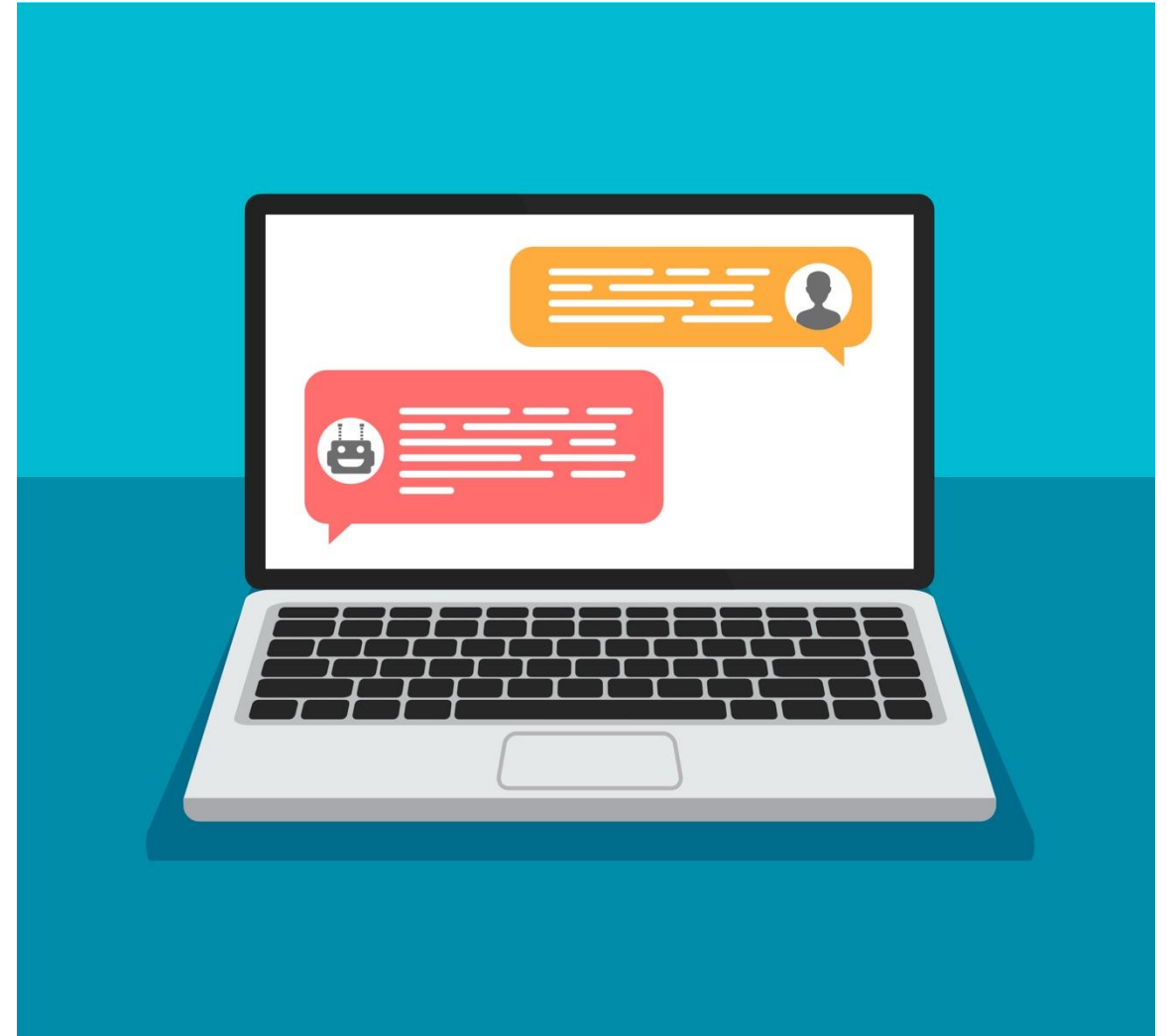
- Työkalut voivat lisätä työtä
- Työkalujen käyttö voi nostaa esiin uusia vinoumia
- Työkalut voivat tuen sijaan ohjata päätöksentekoa



- Käytännössä ihmisen ja algoritmien (tai tekoälyn) yhteistoiminta ratkaisee
- Digityökalut tarjoavat mahdollisuuksia tukea tutkitusti parempaa päätöksentekoa, mutta uusien/monimutkaisten tekoälytyökalujen avusta ei ole vielä juuri tietoa
- Generatiivisen tekoälyn kohdalla markkinoilla on hyvin eritasoisia työkaluja. Ne voivat tuottaa virheitä, myötäillä käyttäjää ja olla monimutkaisessa työssä hitaita

Ekologinen ja sosiaalinen kestävyys

- Tekoälyaikana tietosuoja ja tietoturva on hyvin relevanttia
- Varsinkin generatiivinen tekoäly kuluttaa tällä hetkellä luonnonvaroja
- Rekrytointiteknologiaa tulee huomattavasti Yhdysvalloista ja muualta Euroopan ulkopuolelta



Reilu rekrytoinnin askelmerkit: organisaation toimenpiteet

Tekoälylukutaito organisaation tietopohjana vastuulliselle tekoälyn käytölle

Tekoälyjärjestelmien tarjoajien ja käyttäjien on toteutettava toimia varmistukseksi parhaansa mukaan henkilöstönsä sekä muiden heidän puolestaan tekoälyjärjestelmien käyttöön ja operointiin osallistuvien henkilöiden riittävän tekoälylukutaidon (EU:n tekoälyasetus, art. 4).

Kouluta henkilöstöä tekoälyn periaatteista, vinoumista, lainsäädännöstä ja käytännön sovelluksista rekrytoinnissa.

Oppiva organisaatio kehittää tekoälylukutaitoa yhdessä

- **Kannusta** henkilöstöä kommunikoidaan avoimesti tekoälyn käytöstä.
- **Luo jatkuva palaute- ja oppimiskanava** (esim. intranet-lomake) ongelmien ja kehitysehdotusten keräämiseen ja käsittelyyn.
- **Hyödynnä palautetta** järjestelmän toiminnan arvioinnissa, mahdollisten vinoumien havaitsemisessa ja toimintatapojen parantamisessa.

Käyttöönotossa maltti on valttia – ota käyttöön vain aidosti tarpeelliset digityökalut



- Tekoälykeskustelu on luonut **suuria odotuksia ja kiireen tuntua nopealle käyttönotolle**
- Korkeat odotukset johtavat helposti AI-hankkeiden ”epäonnistumisiin”
- **Teknologian potentiaali muuntuu kestäviksi tuottavuushyödyiksi vain ajan, harjoittelun ja kehittämisen kautta**

Läpinäkyvä hakijaviestintä edistää vastuullista työnantajamielikuvaa



- Määrittele haettavan roolin vaatimukset tarkasti ja kerro hakijoille avoimesti, mihin kriteereihin arviointi perustuu.
- **Kerro hakijoille selkeästi, missä vaiheessa rekrytointiprosessia käytetään, mihin tarkoitukseen ja miksi.**
- Sisällytä työpaikkailmoituksiin ja hakemuslomakkeisiin selkeä maininta, jos rekrytointiprosessissa hyödynnetään tekoälyä.

Työnhakijan vastuullinen tekoälyn käyttö ei ole vilppiä, mutta...

Tekoälyä voidaan käyttää myös:

- Testien tai arviointien kiertämiseen, erityisesti etänä tapahtuvissa työhaastatteluissa ja arviointitilanteissa
- Työnhakuun liittyvien materiaalien valheellinen sepittäminen ja väärentäminen

Pohdi, kuinka suunnitella rekrytointiprosessi niin, että AI:n vilpillinen hyödyntäminen vaikeutuu.



Kiitos!

Sami Koivunen: sami.koivunen@tuni.fi
Matti Laukkarinen: matti.laukkarinen@ttl.fi



REILU
REKRYTOINTI

MPS-WEBINAARI

Vastuullinen rekrytointi

Päivi Montgomery



Päivi



- Rekrytoija
- Uraohjaaja
- Startup-yrittäjä
- Tietokirjailija
- Vammainen
- Somettaja
- Täsmätyökykyinen

Miltä ammattilainen näyttää?



Inhimilliset ennakkoluulot

Kenelle puhut? Ketä kuuntelet?

Keitä valitset?



Kiitos!

