

# Data henkilöstöjohtamisessa

Susanna Kunttu

HR-analytiikan asiantuntija



integrata



/susannakunttu

Juha-Matti Koljonen

robotiikka-asiantuntija



integrata



/juha-matti-koljonen

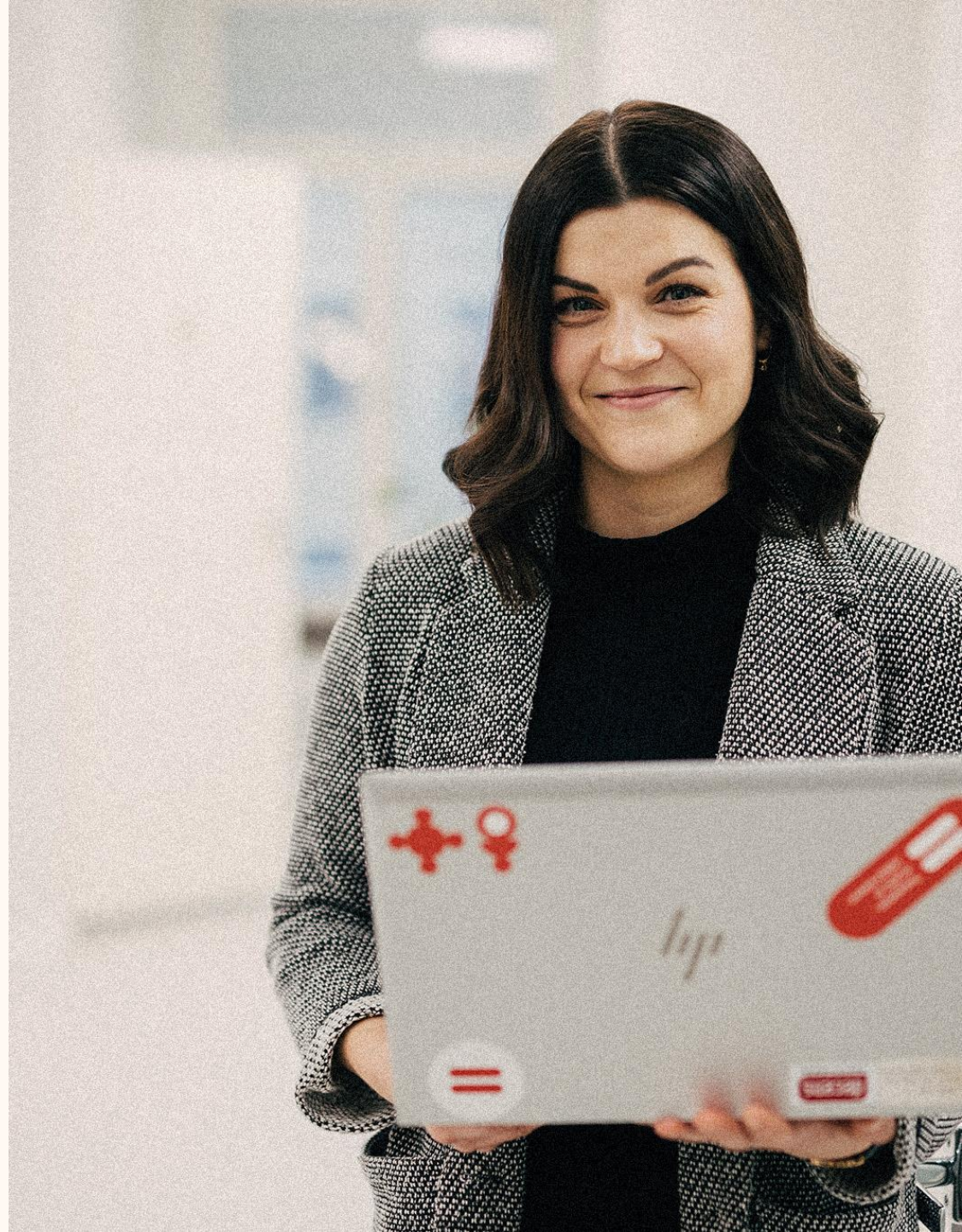
Tunne äly

# Henkilöstö- ja palkkahallinnon älytalo.

[integrata.fi](https://integrata.fi)

**integrata**

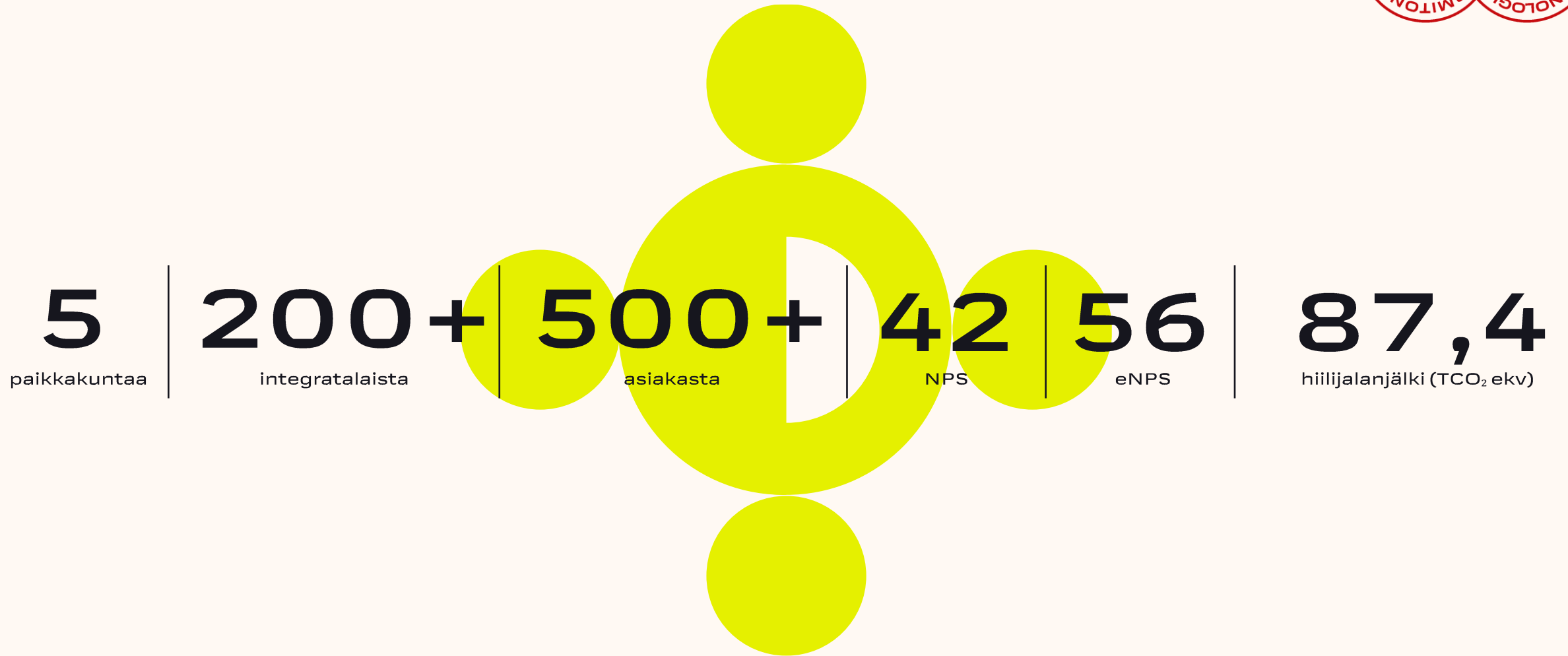
Webinaari

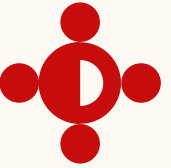


Mitä me teemme?



Taivutamme  
tulevaisuuden  
teknologiat  
työelämäään.





**DB** SCHENKER

LUMĀENE

*BERNER*



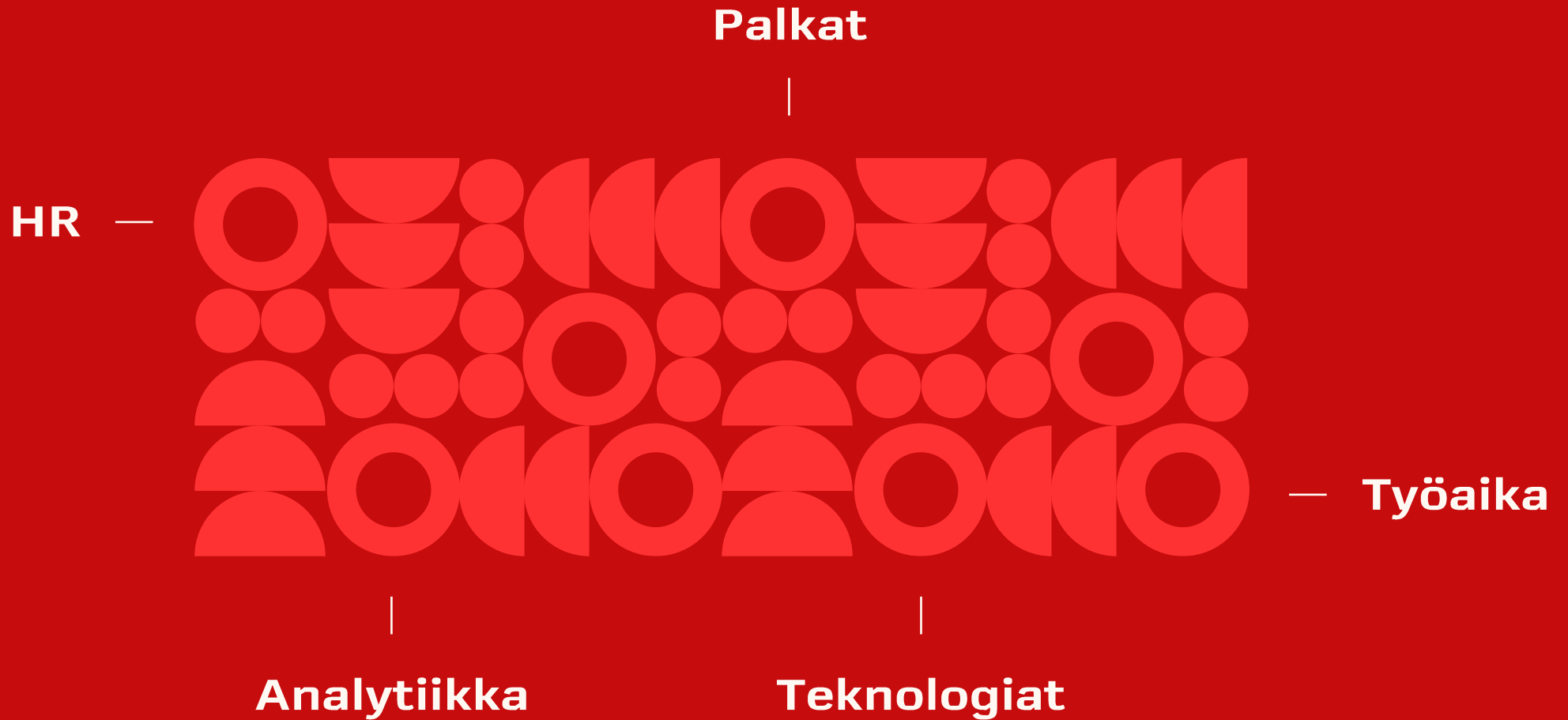
**PUUILO**



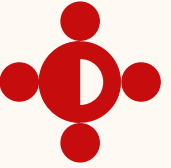
**GOFORE**

**s a n o m a**

**Punainen Risti**   
Röda Korset







accoun<sup>+</sup>or

NEPTON



talent*adore*

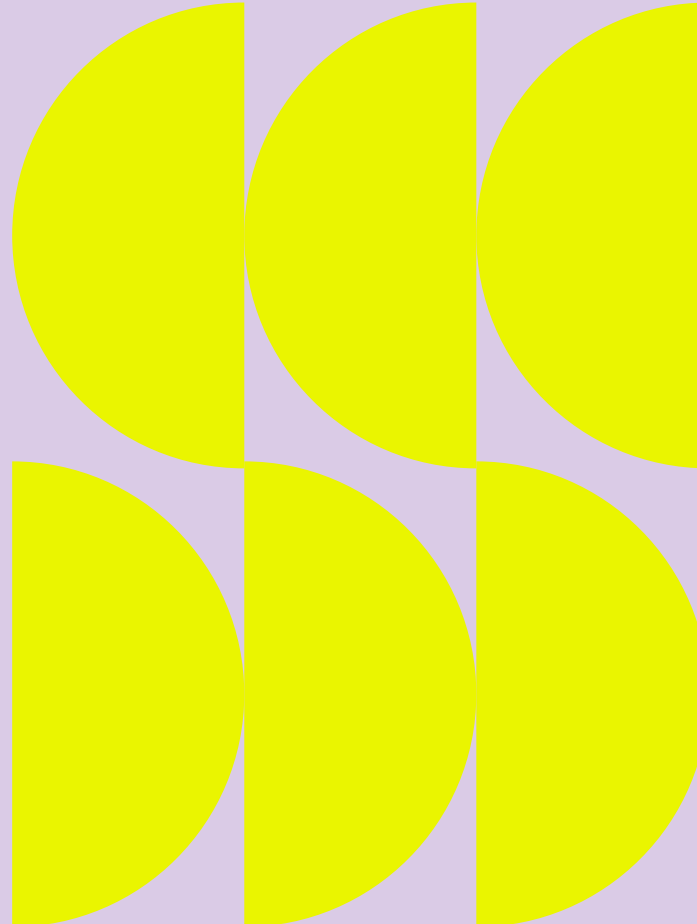
*Teamtaylor*



**HumHum HR** —

**Järjestelmät** —

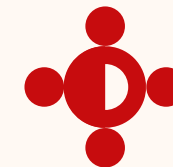
- Mepco HRM
- Sympa
- Nepton
- Quinyx
- Visma Tiima
- Visma M2
- Acubiz
- TalentAdore
- Teamtaylor
- UiPath



— **Analytiikka**

— **Integraatiot**

— **Automaatio**



mepco<sup>a+</sup>

NEPTON



---

 Sympa

 VISMA

acubiz

---

talentadore 

*Teamtaylor*

 Path™

- 1 // Tiedolla johtaminen HR:ssä
- 2 // HR-datan synty
- 3 // GDPR
- 4 // Tunnuslukuja
- 5 // Esimerkkejä
- 6 // Robotiikka

# Tiedolla johtaminen henkilöstöhallinnossa



Tiedolla johtaminen on päätöksentekoa perustuen oikeaan ja ajantasaiseen tietoon



- Miten kehitetään työntekijöiden osaamista?
- Miten työntekijöiden sitouttamista tehdään?

- Onko palkkavau uusia työntekijöitä?
- Onko palkkataso kilpailukykyinen?
- Toteutuuko palkkatasa-arvo?

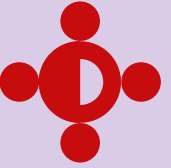
- Keiden on uusittava tulityökortti?
- Voiko A. Virtanen tehdä ylityötä ilman, että enimmäistyöaika ylittyy?
- Korotetaanko K. Virtasen palkkaa?

# HR-datan synty



Dataa on monessa paikassa

- **Työsuhteen elinkaaren aikana tallennettava data, jonka ensisijainen käyttö on muuta kuin analysointia varten**
  - Työsopimuksen tiedot
  - Palkanmaksu
  - Poissaolot
  - Työaikakirjaukset
  - ...
- **Suunniteltu tiedon keruu, jonka taustalla on tunnistettu tietotarve**
  - Rekrytointi
  - Henkilöstötyytyväisyys
  - Osaamiset
  - Kehityskeskustelut
  - Lähtöhaastattelut
  - Tapaturmat, läheltä piti tilanteet
  - ...
- **Onko tieto henkilötasoista vai tiimitasoista vai koko organisaation tasoista?**



# GDPR

# Henkilötiedot



## Mitä ne ovat?

- **Henkilötietoja ovat kaikki tiedot, jotka liittyvät tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan henkilöön**
  - mm. nimi, osoite, tulot, terveystiedot, IP-osoite, auton rekisterinumero
  - Tiedot ovat henkilötietoja niin kauan kuin henkilö on tunnistettavissa suoraan, välillisesti tai tiedot ovat palautettavissa tunnistuksen mahdollistavaan muotoon
- **Henkilötietojen käsittely edellyttää, että jokin seuraavista ehdoista täyttyy:**
  - yritys on saanut asianomaisen henkilön suostumuksen
  - yritys tarvitsee henkilötietoja täyttääkseen **sopimusvelvoitteen** henkilön kanssa
  - yritys tarvitsee henkilötietoja **laillisen velvoitteen** täyttämiseksi
  - yritys tarvitsee henkilötietoja suojellakseen henkilön **elintärkeitä etuja**
  - yritys käsittelee henkilötietoja **yleisen edun** mukaisen tehtävän suorittamiseksi
  - yritys toimii **oikeutetun etunsa** puitteissa niin kauan kun sillä ei ole vaikutusta tietojen käsittelyn kohteena olevan henkilön perusoikeuksiin ja -vapauksiin. Jos henkilön oikeudet ohittavat yrityksen edut, henkilötietoja ei voida käsitellä.

Lähde: [tietosuoja.fi](https://tietosuoja.fi)





# Erityiset henkilötietoryhmät

## Mitä ovat?

- **Erityisiä henkilötietoja ovat mm.**
  - etninen alkuperä
  - uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
  - terveystiedot
  - ammattiliiton jäsenyys
  - seksuaalinen suuntautuminen
  - poliittiset mielipiteet
- Näiden tietojen käsittely on lähtökohtaisesti kielletty ja poikkeukset on säädetty EU:n tietosuoja-asetuksessa tai kansallisessa lainsäädännössä.

# Terveystilatietojen käsittely



Milloin on oikeus käsitellä?

- **Työnantaja saa käsitellä terveystilatietoja, kun**
  - käsittely tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveystilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi
  - selvitetään, onko työstä poissaoloon perusteltu syy
  - kun työntekijä nimenomaisesti haluaa, että hänen työkykyään selvitetään niiden perusteella.

# Terveystilatietojen käsittely



Milloin on oikeus käsitellä?

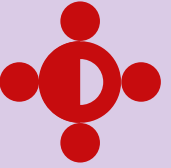
- Terveystilatietoja voidaan kerätä vain työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta
- Organisaation tulee määritellä henkilöt, jotka saavat terveystilatietoja käsitellä – mahdollisimman suppea piiri
- Terveystilatietoja tulee säilyttää erillään työntekijää koskevista muista tiedoista
- Diagnoositietoja ei saa tallentaa työnantajan muiden henkilörekisterien, kuten HR- tai palkkahallinnon rekisterien yhteyteen.



# Datan analysointi

Onko sallittua?

- **HR-datan analysointi on henkilötietojen käsittelyä, joka GDPR:n näkökulmasta on luvallista yrityksen oikeutetun edun perusteella**
- **Työntekijästä kertyvä data sisältää laajasti työntekijään liittyvää sensitiivistä tietoa**
  - Palkat, poissaolot, luottotiedot, ammattiyhdistys, matkalaskut, työaikakirjaukset, kehityskeskustelut, lähtökeskustelut, työtyytyväisyys
- **Kuka voi tehdä data-analyysiä? Mitä tietoja aidosti analysoinnissa tarvitaan?**
- **Henkilöllä on oikeus pyytää henkilötietojensa poistoa jos perusteet tietojen säilyttämiseen eivät enää ole voimassa (Oikeus tulla unohdetuksi)**
  - Kuinka varmistetaan se, että ylätason tieto pysyy oikeana vaikka yksittäisen työntekijän tiedot poistetaan järjestelmästä?



# Tunnuslukuja

# Tunnuslukuja



Valitse merkitykselliset

## Henkilö- määrä

- Kokonaishenkilömäärä
- Keskimääräinen henkilömäärä/kk
- FTE
- HTV

## Vaihtu- vuus

- Kokonaisvaihtuvuus
- Nettovaihtuvuus
- Tulovaihtuvuus
- Lähtövaihtuvuus

## Poissa- olot

- Poissaolo-%
- Poissaolopäivien lkm
- Terveys-%
- Perhevapailta olleiden osuus

## Palkka

- Keskimääräinen palkka
- Keskimääräinen palkankorotus
- Sukupuolten palkkaero

## Henk. tyytyväi- -syys

- eNPS
- Tyytyväisten / tyytymättömien %-osuus

## Koulu- tukset

- Koulutustuntien lkm/ henkilö
- Koulutuksiin osallistuneiden osuus

## Rekry- tointi

- Rekrytoinnin kustannus
- Työsuhteen alun vaihtuvuus

## Työn tuotta- vuus

- Liikevoitto / henkilö
- Laskutettujen tuntien osuus

# Laskenta



Määritettävä käytettävä tapa

## Esimerkki henkilömäärän laskennasta

Työntekijä	Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	Heinä	Elo	Syys	Loka	Marras	Joulu
A. Virtanen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
B. Virtanen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
C. Virtanen					18.5.	X	X	20.8.				
D. Virtanen			1.3.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
E. Virtanen										12.10.	X	5.12.
Kuun kokonaishenkilömäärä	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
Kuun lopun henkilömäärä	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3

- Vuoden kokonaishenkilömäärä on 5
- Keskimääräinen henkilömäärä kuukaudessa kuun kokonaishenkilömäärästä laskettuna on 3,4
- Keskimääräinen henkilömäärä kuukaudessa kuun lopun henkilömäärästä laskettuna on 3,3

# Esimerkkejä



# Luvat



Keiden on uusittava?

- **Tavoitteena varmistaa, että työntekijöiden tarvitsemat luvat eivät vanhene**
- **Tarvittavat tieto**
  - Työntekijän tunnistetiedot
  - Lupien suoritusajankohdat
  - Lupien voimassaoloajat
  - Tehtävät, joissa lupa on tarpeen
  - Työntekijän nykyinen tehtävä
  - Tieto mahdollisesta työsuhteen päättymisestä.

Työntekijä	Vanhenemispäivä	
106 Herlevi Kyösti	✗	5.6.2024
1 Ristilä Konsta	!	20.1.2025
102 Hartonen Sofia	✓	30.11.2025
103 Kurri Eija-Riitt	✓	30.11.2025
104 Piirto Aira	✓	30.11.2025
101 Hurmerinta Ville	✓	6.8.2027
105 Rovannerä Heikki	✓	6.8.2027
100 Tuominen Sebastian	✓	6.8.2027
10 Armila Bettina	✓	16.3.2029

Taulukossa käytetty kuvitteellisia esimerkkiniimiä.

# Perehdytys



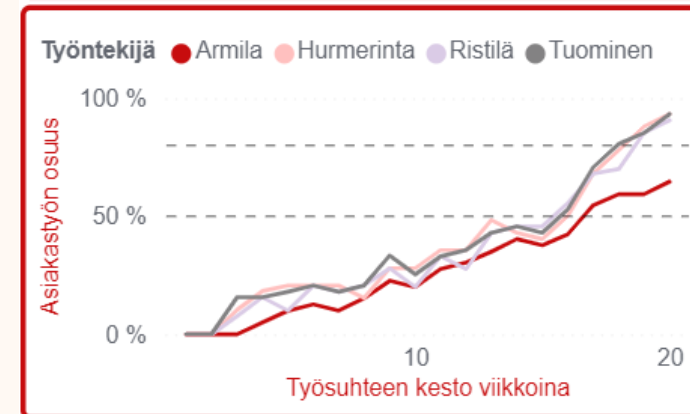
Miten nopeasti uudet työntekijät pääsevät tuottavaan työhön?

- **Tavoitteena**

- varmistaa, että uudelle työntekijälle tarjottava perehdytys mahdollistaa sujuvan siirtymisen ns. normaaliin työn tuottavuuteen
- Tuottaa tietoa siihen, miten uuden työntekijän työpanos voidaan huomioida resurssoinnissa

- **Tarvittava tieto**

- Työntekijän tunnistetiedot
- Työsuhteen alkupäivä
- Päivittäiset työaikakirjaukset, jotka ovat kohdistettavissa työtehtäville.



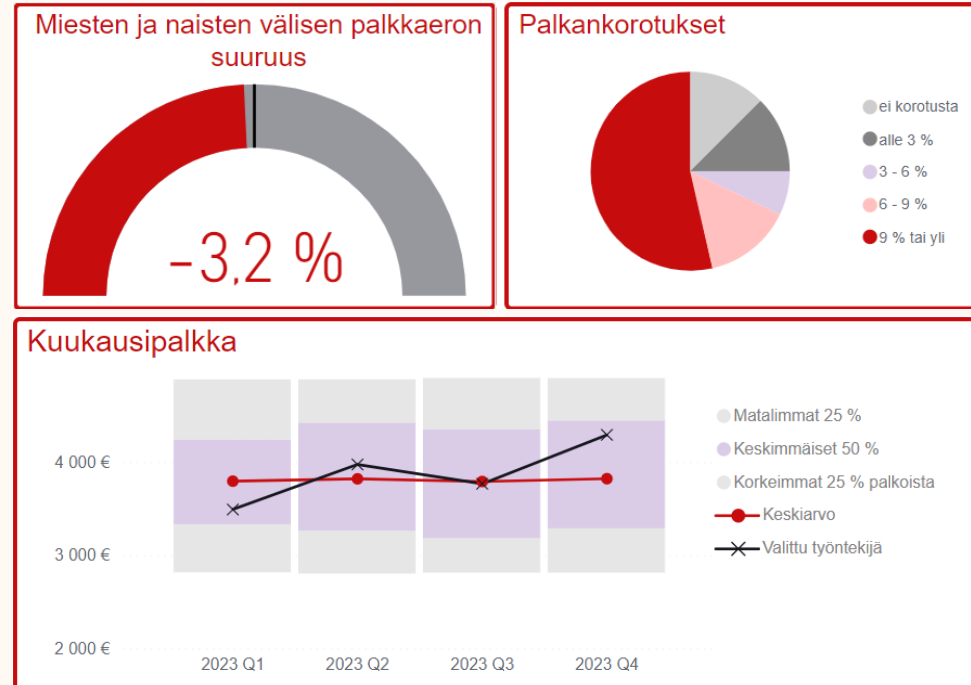
Taulukossa käytetty kuvitteellisia esimerkinimiä.

# Palkkaus



Toteutuuko oikeudenmukainen palkkaus?

- Tavoitteena varmistaa oikeudenmukainen palkkaus
- Tarvittavat tiedot
  - Työntekijöiden tunnistetiedot
  - Työntekijöiden työn vaativuus
  - Työntekijöiden palkka kuukausittain.





# Robotiikka

# Mikä on sovellusrobotti?



Webinaari

---

**Ohjelmisto, joka automatisoi toistuvia ja sääntöihin perustuvia tehtäviä käyttämällä olemassa olevia ohjelmistoja ja sovelluksia. Sovellusrobotti jäljittelee ihmisen suorittamia toimintoja, kuten tietojen syöttämistä, tiedostojen käsittelyä, tietokantojen päivittämistä tai raporttien laatimista. Robotit voivat hoitaa rutiinitehtäviä nopeasti ja tarkasti, vähentäen inhimillisiä virheitä ja vapauttaen työntekijöiden aikaa keskittyä suuriin linjoihin ja suitsutuksiin.**

# Miten robotti rakennetaan?

Helpoimmillaan on hyvin nopea toteuttaa toimiva robotiikkaratkaisu. Yleensä tueksi tarvitaan vain joitakin yksinkertaisia koodipalasia.

Webinaari

---

- '' Sovellus, jossa on valmiita rakennuspalikoita, mahdollisuuksia nauhoittaa tekemisiä sekä kirjoittaa omia palasia.

# Robotin käyttökohteita



Webinaari

- Kuukausittain toimitettavan aineiston käsittely
- Tulevan aineiston rikastus
- Toisteisen ylläpitotyön helpottaminen
- Tietojen automaattinen ylläpito
- Suuren datamassan laskenta eri lähteistä
- Käyttönottotöiden helpotus.



# Robotiikka datan hallinnassa

## Mitä robotti voi tehdä?

- Muodostaa, siivota sekä ylläpitää dataa
- **Vaihtoehdot tehdä yo. mainittuja asioita ovat**
  - toteuttaa käsin
  - toteuttaa robotiikalla
  - liittymät ja integraatiot
  - tehdä käsin kerran ja sen jälkeen toistetaan sama asia hyödyntäen robotiikkaa
- **Robotiikka auttaa, kun järjestelmät eivät keskustele keskenään eikä järjestelmien välille ole kannattavaa tai teknisesti mahdollista rakentaa liittymää.**



# Tulorekisteri- ilmoitukset



## Case

- Prosessi tiedon hyödyntämisen nostamisesta operatiivisesta tasosta ylemmäs taktiselle tai strategiselle tasolle
- Yksittäisten ongelmien kohdalla tunnistettava, ovatko ne aidosti yksittäisiä vain säännöllisesti toistuvia, joita voitaisiin estää sopivaa tietoa hyödyntämällä.

# Asiantuntijan vinkit



Mitä jää käteen?

Webinaari

- **Dataa on jo olemassa – Käytä nykyiset lähteet!**
- **Huono data tuo epäselviä raportteja**
- **Jos keräät erikseen dataa, mieti tarkasti.**

integrata

