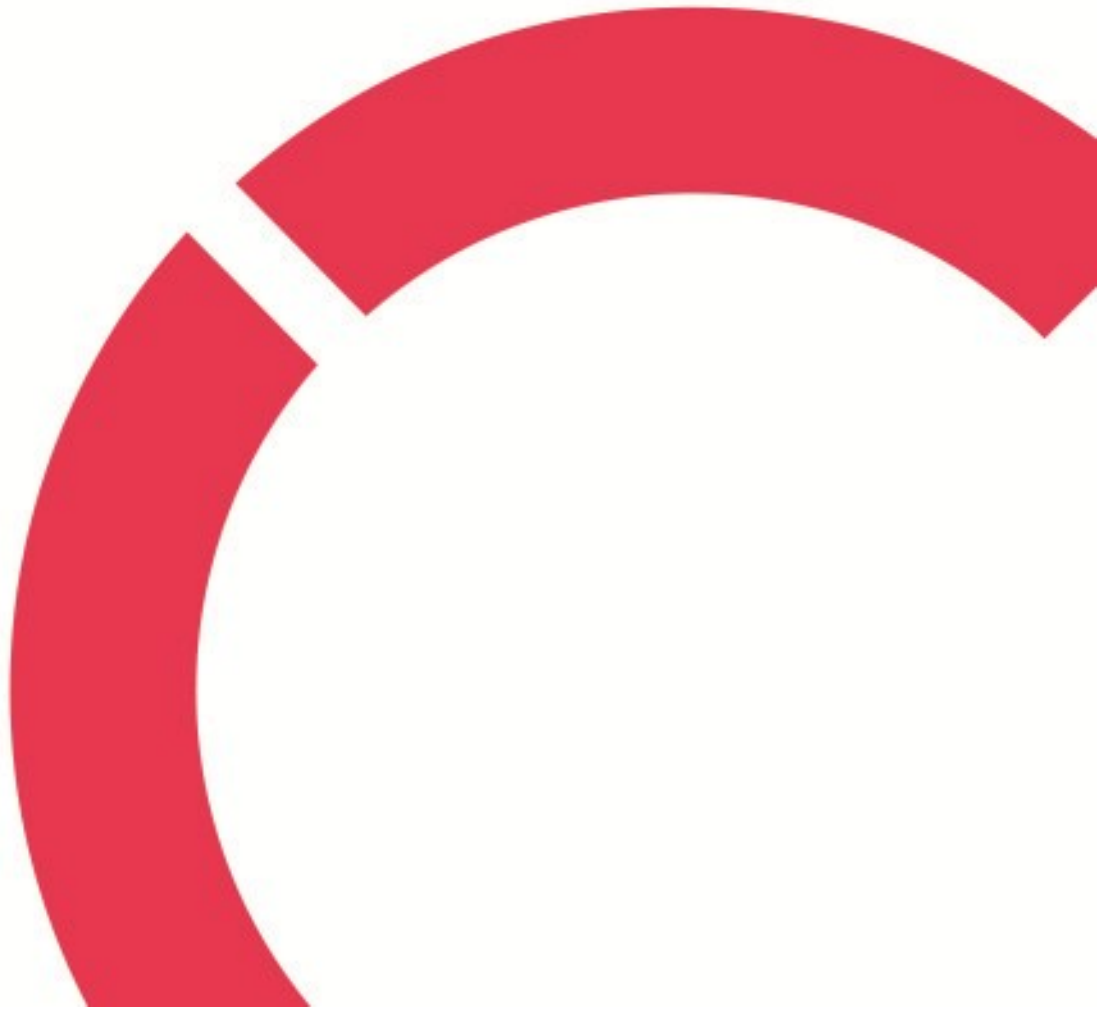


Petri Ala-Tainio

TURVALLISUUS- JA TAUSTASELVITYKSET REKRYTOINNISSA

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tradenomikoulutus
Toukokuu 2025**



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2025	Tekijä/tekijät Petri Ala-Tainio
Koulutus Tradenomi, liiketalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi TURVALLISUUS- JA TAUSTASELVITYKSET REKRYTOINNISSA		
Työn ohjaaja Leena Jungner		Sivumäärä 31
Työelämäohjaaja Elina Seppä-Jokela		
<p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, millaisia turvallisuus- ja taustaselvityksiä työnhakijaan voidaan kohdistaa yleisellä tasolla ja kuinka niitä voidaan soveltaa ammatillista koulutusta tarjoavassa organisaatiossa, sekä tarkasteltiin niitä osana rekrytointiprosessia. Opinnäytetyön ansiosta toimeksiantajan käsitys syvenee siitä, millaisia vaihtoehtoja organisaatiolla on teettää selvityksiä työnhakijaan ja millaisin laillisin edellytyksin.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Toimeksiantaja järjestää ammatillista perus- ja lisäkoulusta, valmentavaa koulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä kansanopistokoulutusta. Tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkasteltiin, millaisia turvallisuus- ja taustaselvityksiä työnhakijaan voidaan kohdistaa. Keskeisimmiksi menetelmiksi valikoituivat turvallisuusselvitys, huumausainetestaus, rikostaustaote, luottotietojen tarkastaminen, henkilö- ja soveltuvuusarviointi sekä avointen lähteiden tiedustelu. Tarkastelun kohteena olivat myös niihin liittyvät säädökset ja mahdollisuus soveltaa selvityksiä työnhakijaan.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi toimeksiantajan käyttöön laadittu kompakti ja visuaalinen opas, joka vastaa suoraan toimeksiantajan tarpeeseen selkeyttää ja yksinkertaistaa näihin liittyviä prosesseja. Julkisenä toimijana läpinäkyvyys painottuu toimeksiantajan toiminnassa. Kun turvallisuus- ja taustaselvitysprosessit ovat kaikille samanlaiset ja julkisesti nähtävillä, viestii se osaltaan luotettavasta, läpinäkyvästä ja tasa-arvoisesta työnantajasta.</p>		
Asiasanat Rekrytointi, taustaselvitys, turvallisuusselvitys		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2025	Author Petri Ala-Tainio
Degree programme Bachelor of Business Administration, Business Economics		
Name of thesis SECURITY AND BACKGROUND CHECKS IN RECRUITMENT		
Centria supervisor Leena Jungner	Pages 31	
Instructor representing commissioning institution or company Elina Seppä-Jokela		
<p>This thesis examined what kind of security and background checks can be conducted on job applicants in general and how they can be applied in an organization providing vocational training, and examined them as part of the recruitment process. Through the thesis, the commissioner's understanding will deepen on what kind of alternatives an organization has for conducting background checks on job applicants and under what legal conditions.</p> <p>The thesis was commissioned by The Federation of Education in Central Ostrobothnia. The commissioner organizes vocational primary and secondary schools, preparatory education, apprenticeship training and folk high school education. The theoretical part of this thesis examined what kind of security and background checks can be applied to job applicants. The most important methods selected were security clearance, drug testing, criminal background checks, credit information, personal and suitability assessments and open source intelligence. The related regulations and the possibility of applying the checks to job applicants were also examined.</p> <p>The result of the thesis was a compact and visual guide prepared for the commissioner's use, which directly responds to the commissioner's need to clarify and simplify the processes related to these. As a public actor, transparency is emphasized in the commissioner's operations. When the security and background check processes are the same for everyone and publicly visible, it communicates a reliable, transparent and equal employer.</p>		
Key words Background check, recruitment, security check		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 REKRYTOINTI ORGANISAATIOISSA	4
2.1 Henkilöstöstrategia	5
2.2 Rekrytointiprosessi	5
2.3 Rekrytoinnin eettiset periaatteet	8
2.4 Irtisanominen osana henkilöstöhallintaa	9
3 TURVALLISUUS- JA TAUSTASELVITYKSET	10
3.1 Turvallisuusselvitys.....	13
3.2 Huumausainetestaus	16
3.3 Rikostaustaote	17
3.4 Luottotietojen tarkastaminen	19
3.5 Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit	20
3.6 Avoimien lähteiden tiedustelun hyödyntäminen	21
4 KUVAUS OPPAAN LAATIMISEN PROSESSISTA	22
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	26
LÄHTEET	29
KUVIOT	
KUVIO 1. Menestyjäprofiilin elementtejä.....	7
KUVIO 2. EMEA-maiden taustaselvitykset.....	11
KUVIO 3. Yritysturvallisuuden malli.....	12
KUVIO 4. Suojelupoliisin turvallisuusselvityksen vaiheet	14
KUVIO 5. Huumausaineita kokeilleita.....	16
KUVIO 6. Toimeksiantoni prosessikuvaus	23

1 JOHDANTO

Turvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta ovat yhä tärkeämpiä nykyisten uhkakuvien, maailmantilanteen ja yritysten kilpailukyvyn kannalta. Globaalin turvallisuustilanteen muutoksien myötä esimerkiksi koronapandemia, sota Euroopassa ja perinteisten liittolaisuussuhteiden järkkäminen on havahduttanut myös yrityksiä ja organisaatioita huomioimaan jatkuvasti muuttuvan toimintaympäristön tuomat haasteet omalle turvallisuustyölle. Taloudelliset väärinkäytökset, tietoturvariskit ja yritysvakoilu ovat tämän päivän yrityksille yhä konkreettisempi riski. Maineen ja imagon merkitys on myös kasvanut nykymaailmassa, jossa tieto leviää nopeasti ihmiseltä toiselle. Työyhteisön turvallisuudessa on huomioitava myös sisältäpäin tuleva uhka, joka voi kohdistua oman henkilökunnan lisäksi myös organisaation sidosryhmiin ja asiakkaisiin.

Työntekijän palkkaaminen on yrityksille ja organisaatiolle usein merkittävä investointi. Rekrytointiprosessi ja uuden työntekijän palkkaaminen saattavat olla yrityksen tulevaisuuden kannalta käännteentekevä hetki, joka vaatii organisaatiolta suunnitelmallisuutta ja resursseja. Uuden työsuhteen aloittamiseen liittyy usein paljon molemminpuolisia odotuksia. Positiivisten odotuksien lisäksi uuden työsuhteen aloittaminen sisältää myös väistämättä jonkin verran epävarmuutta. Työntekijän osalta epävarmuus voi liittyä omaan ammatilliseen osaamiseen, uuteen työyhteisöön tai perheen ja työelämän yhteensovittamiseen. Työnantajan näkökulmasta epävarmuustekijät voivat olla työntekijän substanssi osaamisen lisäksi henkilön luotettavuus. Luottamus on tekijä, jonka ei yleisesti mielletä syntyvän tyhjästä vaan rakentuvan ajan kanssa, joten luottamusta on vaikea luoda lyhyessä ajassa ilman perinpohjaista tutustumista.

Usein rekrytoinnin yhteydessä työnantajan tavoite on selvittää työnhakijan ammatillista tasoa ja soveltuvuutta haettavaan työhön. Työntekijän ammatillisten taitojen ja osaamisen lisäksi on tärkeää pystyä arvioimaan työntekijän luotettavuutta. Tietyillä aloilla, kuten rahoitus-, hoito-, ydinenergia- ja viranomaisaloilla sekä lentoliikenteessä luotettavuuden arviointi korostuu entisestään. Näihin aloihin voidaan lukea myös ammatillinen koulutus ja opetus, jossa osa opiskelijoista on alaikäisiä.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, millaisia turvallisuus- ja taustaselvityksiä työnhakijaan voidaan kohdistaa yleisellä tasolla ja kuinka niitä voidaan soveltaa ammatillista koulutusta tarjoavassa organisaatiossa sekä tarkastellaan niitä osana rekrytointiprosessia. Opinnäytetyön ansiosta toimeksiantajan

käsitys syvenee siitä, millaisia vaihtoehtoja organisaatiolla on teettää selvityksiä työnhakijaan ja millaisin laillisin edellytyksin. Opinnäytetyö ottaa myös kantaa siihen, millaisia eettisiä periaatteita ja haasteita turvallisuus- ja taustaselvityksiin liittyy rekrytoinnin yhteyteen. Opinnäytetyössä laaditaan toimeksiantajan käyttöön opas, josta käyvät ilmi soveltuvat turvallisuus- ja taustaselvitykset sekä keskeisimmät asiat niiden soveltamisesta. Vaikka kaikki oppaassa esitellyt menetelmät eivät välttämättä ole osa toimeksiantajan rekrytointiprosessia, löytyy niiden käyttöön liittyvät ohjeet, säädökset ja tietoperusta nopeasti oppaasta ytimekkäässä muodossa. Opas toimii myös toimeksiantajan rekrytointiprosesseissa dokumenttina, jolla voidaan antaa työnhakijalle lisätietoa rekrytointiprosessiin liittyvistä turvallisuus- ja taustaselvityksiä. Itse opas on jätetty toimeksiantajan toiveesta liittämättä tähän opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja järjestää ammatillista perus- ja lisäkoulusta, valmentavaa koulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä kansanopistokoulutusta. Koulutusyhtymän toimialueena on Keski-Pohjanmaa ja toimintaa on viidessä eri toimipaikassa Kokkolassa, Kannuksessa, Kaustisella, Kälviällä ja Perhossa. Vuoden 2023 tunnuslukuja tarkasteltaessa yhtymän liikevaihto oli noin 41 miljoonaa euroa ja henkilöstöä oli 438. (KPEDU.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kolme keskeisintä toimielintä ovat yhtymävaltuusto, yhtymähallitus ja tarkastuslautakunta. Yhtymävaltuusto koostuu jäsenkuntien valtuustojen valitsemista edustajista ja käyttää yhteensä 47-jäsenenä valtuustona koulutusyhtymän ylintä päätösvaltaa. (Toimielimet 2024.) Yhtymävaltuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta vastaa 11-jäseninen yhtymähallitus. Edellä mainittujen tehtävien lisäksi yhtymähallitus vastaa koulutusyhtymän hallinnosta ja taloudesta (Yhtymähallituksen tehtävät.)

Etenkin julkisen sektorin toimijan menettelyyn ja toimintaan kohdistuu keskeinen vastuu toiminnan ja toimintaprosessien avoimuudesta, oikeellisuudesta ja tasapuolisuudesta. Julkinen sektori halutaan yleisen käsityksen mukaan Suomessa mieltää luotettavaksi toimijaksi ja menettelytavoiltaan oikeudenmukaiseksi. Rekrytoitaessa työntekijöitä julkiseen organisaatioon, tulee henkilön luotettavuudesta ja soveltuvuudesta kyseiseen tehtävään olla vähintään yhtä varma kuin yksityisellä sektorilla.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymällä on rekrytointiin vakiintuneet menettelytavat ja prosessit. Selkeä opas ja ohjeistus turvallisuus- ja taustaselvityksien laatimiseen tukee olemassa olevia rekrytoinnin toimintamalleja. Opas vastaa suoraan toimeksiantajan tarpeeseen selkeyttää ja yksinkertaistaa näihin liit-

tyviä prosesseja. Julkisenä toimijana läpinäkyvyys painottuu toimeksiantajan toiminnassa. Turvalli-
suus- ja taustaselvitysprosessien ollessa kaikille samanlaiset ja julkisesti nähtävillä, viestii se osaltaan
luotettavasta, läpinäkyvästä ja tasa-arvoisesta työnantajasta.

2 REKRYTOINTI ORGANISAATIOISSA

Rekrytointi eli henkilöstöhallinta on yrityksen työvoiman ja osaamisen kasvattamista ja on yritykselle usein myös kauaskantoinen investointi. Tarve lisätyövoimalle tai osaamisen kasvattamiselle käynnistää yrityksessä rekrytointitarpeen, jolloin määritellään haettavan työtehtävän vaatimuksia, haettavan henkilön osaamisvaatimuksia ja itse hakuprosessia. (Viitala & Jylhä 2021, 272–274.) Rekrytoinnin onnistuminen on yrityksen menestyksen ja kilpailukyvyn kannalta merkittävässä roolissa. Yksittäisen rekrytoinnin tulokset näkyvät usein vasta pitkän ajan päästä rekrytoinnista, joten huolellinen ja hyvin suunniteltu rekrytointiprosessi on tärkeässä roolissa. (Österberg 2015, 91.) Rekrytointi on yritykselle aina suuri investointi ja voi myös maksaa yritykselle paljon. Rekrytointi vaatii ihmisläheistä otetta ja eettisyyttä. Etenkin isompien organisaatioiden rekrytointiin saattaa liittyä myös mediahuomiota, joka tuo prosessin organisaation arvot, sidosryhmät ja yhteistyökumppanit myös ihmisten arvioitaviksi. Tällöin myös rekrytoinnissa mahdollisesti tehtävät virheet nousevat helposti myös puheenaiheeksi. (Vaahtio 2005, 13.)

Rekrytointi on aina iso investointi yritykselle. Rahan lisäksi se syö yrityksen työresursseja sekä työnantajakustannuksia. Prosessiin panostaminen kannattaa siis aina, sillä kustannukset prosessin läpiviemiseen voivat olla merkittävät. Kun ajatellaan yksittäistä rekrytointiprosessia voi kustannusten arvon saaminen olla haastavaa. Kustannukset yhdessä rekrytoinnissa voivat nousta todella suuriksi. Tämän vuoksi laadukkaan prosessin läpivieminen yritykselle on hyvin suuri rahallinen arvo. (Vaahtio 2005, 11-13.)

Kajjala (2016, 16) toteaa rekrytoinnista seuraavaa: ”Aito rekrytointi ei ole ihmisen palkkaamista tai työsopimuksen tekemistä, se on yhtiön arvomaailmaan ja tavoitteisiin sopivan osaamisen, tahtotilan ja kehittymiskyvyn löytämistä ja vaalimista.” Tämä lause tiivistää hyvin sen, miten yrityksen tulisi rekrytoinnista ja sen tärkeydestä koko yrityksen tulevaisuudelle ajatella. Rekrytointiin sisältyy myös monenlaisia riskejä. Jo onnistunutkin rekrytointiprosessi on yritykselle iso kustannus- sekä resurssierä – en haluaisi edes ajatella, mitä epäonnistunut rekrytointiprosessi tulee yritykselle kaiken kaikkiaan maksamaan. Epäonnistuneeseen rekrytointiin liittyy muitakin riskejä kuin taloudellinen taakka. Virheellinen rekrytointi tulee taloudellisen taakaan lisäksi viemään myös paljon muita yrityksen resursseja. (Kajjala 2016, 19-20.)

2.1 Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategia on liiketoimintastrategiaa, jossa arvioidaan tämänhetkisen henkilöstön resursseja, henkilöstötarpeita tulevaisuudessa (onko tarve lisätä osaamista), suunnitelmat näiden tarpeiden toteuttamiseksi sekä varmistaa se, että henkilöstöstrategia toteutuu suunnitelmien mukaisesti. Henkilöstöstrategia on pitkän aikavälin suunnitelma, joka konkretisoituu organisaatiossa lyhyen aikavälin henkilöstöpolitiikkana. Henkilöstöpolitiikkaan sisältyvät esimerkiksi rekrytointi-, kehittämis-, palkka- ja tiedotuspolitiikka. Näillä säädellään niitä toimintamalleja ja pelisääntöjä, joilla yritys hoitaa henkilöstöasioitaan. (Österberg 2015, 25-26.)

Hyvässä henkilöstöstrategiassa kaikki lähtee liikkeelle henkilöstön resurssoinnista sekä osaamisen tarpeen määrittelystä ja siitä että näihin asioihin osataan varautua ennakkoiden. Puhutaan siis hyvästä henkilöstösuunnittelusta. Henkilöstösuunnitteluun liittyy kaikki henkilöstöön liittyvät muutokset, oli sitten kyseessä sisäiset tehtävän kierrot, työvoiman vähentäminen tai yrityksen rekrytointitarpeet. Henkilöstömäärän ja osaamisen tarpeen lisäksi, uudet kilpailutilanteet saattavat vaikuttaa yrityksen henkilöstötarpeisiin. Henkilöstösuunnittelu on tarpeellinen niin isoissa kuin pienemmissäkin yrityksissä. (Österberg 2015, 26-27.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän henkilöstöstrategia kulkee teemalla ”Yhdessä olemme enemmän”. Arvotemoiksi henkilöstöstrategia määrittelee yhteisöllisyyden, uusiutumisen ja asiakaslähtöisyyden. Toimintakulttuurin osalta henkilöstöstrategia nostaa esiin sallivan ja turvallisen työympäristön, positiivisen vuorovaikutuksen, työn merkityksellisyyden, moninaisuuden, arvostavan kohtaamisen, työn ilon, osaamisen ja kyvykkyyden kehittämisen sekä jokaisen vastuun yhteisöllisyydestä. Henkilöstöstrategiset keinot, joilla organisaatio tavoittelee menestystä ovat ennakointi, vastuullisuus, muutosvalmius, työhyvinvoinnin edistäminen, asiakaslähtöisyys sekä työelämälähtöisyys. (Henkilöstöstrategia.)

2.2 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi alkaa siitä, kun yritys tunnistaa tarpeen saada lisää työvoimaa tai osaamista yrityksen tarpeisiin. Kyse voi olla joko vakituisesta tai määräaikaisesta tarpeesta. Määräaikainen tarve liittyy sijaisuuksiin, joita voi esimerkiksi olla vanhempainvapaa tai opintovapaa. Ihanne tilanne yritykselle on se, kun tarve osaamiselle tai työvoimalle osataan tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Näin ei ikävä kyllä aina tapahdu. Rekrytointiprosessi on iso kokonaisuus ja tämän vuoksi siihen kannattaa käyttää resursseja ja aikaa. (Österberg 2015, 26–28.)

Rekrytointiprosessi alkaa siis työvoiman tarpeen sekä osaamisen määrittelystä. Tämä on rekrytointiprosessin tärkein sekä myös haastavin vaihe. Yrityksen kannattaa käyttää tähän aikaa ja resursseja. Tärkeintä osaamisen sekä työvoiman määrittelyssä on se, mitä tavoitteita yrityksellä on tämän hetken lisäksi tulevaisuudessa. Tärkeää on ajatella niin, että uuden henkilön osaaminen ratkaisee yrityksen ongelmia nyt tässä hetkessä ja myös tulevaisuudessa. (Vaahtio 2005, 31.) Myös henkilön uratavoitteisiin tulee kiinnittää huomiota pohtimalla esimerkiksi, onko rekrytoitavan henkilön mahdolliset viiden vuoden tavoitteet täytettävissä juuri rekrytoivassa yrityksessä (Kajala 2016, 160).

Keskeistä on se, mitä hakija on aikaisemmin saanut aikaan. Uutta henkilöä rekrytoidessa on hyvä katsoa myös tulevaisuuden tarpeisiin ennakoiden. Mihin suuntaan yritys haluaa osaamistaan viedä – millaisella osaamisella olisi tulevaisuudessa mahdollisimman paljon hyötyä yritykselle. Rekrytoivan henkilön osalta on myös tärkeää se, että persoona sekä arvomaailma ovat samalla viivalla rekrytoivan yrityksen kanssa. Rekrytoitava henkilö saattaa parin vuoden päästä tehdä yrityksessä aivan erilaisia tehtäviä kuin mihin hänet on alun perin palkattu, jolloin palkattavan henkilön persoonalla saattaa olla merkittävä vaikutus. Valintakriteerit kannattaa pitää kirkkaana mielessä koko rekrytointiprosessin ajan. Tämän lisäksi ne on hyvä olla myös kirjallisessa muodossa, jotta niitä voidaan tarkastella kunkin hakijan kohdalla mahdollisimman objektiivisesti. (Vaahtio 2005, 71-72.)

Kuvio 1 kuvastaa menestyjäprofiilin elementtejä, joita on hyvä hyödyntää uuden henkilön rekrytointiprosessia laatiessa. Kuviossa 1 onnistuneen rekrytointiprosessin elementtejä on neljä kappaletta: osaaminen, pätevyys, kokemus ja persoonallisuus. Osaaminen pitää sisällään substanssiosaaminen, joka painottuu tekniseen ja ammatilliseen osaamiseen eli itse työhön. Pätevyys syventää osaamista lisäämällä substanssiosaamiseen työssä tarvittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Kokemuksella tarkoitetaan hankittua työkokemusta ja koulutusta. Persoonallisuus sisältää henkilön työssä viihtymisen ja menestymisen kannalta olennaiset ominaispiirteet ja motivaatiotekijät. (Kajala 2016, 35)



KUVIO 1. Menestyjäprofiilin elementtejä (mukaillen Kaijala 2016, 35)

Kun tarpeen ja osaamisen määrittely on huolella tehty, yritys laati työpaikkailmoituksen sekä määrittelee sille aikataulun. On myös hyvä määritellä yrityksessä henkilöt, jotka osallistuvat rekrytointiprosessin läpivientiin. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä rekrytointi saattaa olla käytännössä vain yhden henkilön käsissä. Tämä yksi henkilö saattaa määritellä rekrytointitarpeen, kriteerit rekrytoitavalle henkilölle, aikataulun ja rekrytointikanavan. Tämän lisäksi tämä sama henkilö saattaa vastata hakijoiden tiedusteluihin, kutsua heidät haastatteluun ja päättää jopa yksin valinnasta. Tällöin kuitenkin näkemys saattaa jäädä liian suppeaksi, mikäli yksi henkilö huolehtii rekrytoinnista alusta loppuun. Pääsääntöisesti rekrytoinnissa ovat osallisina HR:n edustaja sekä rekrytoiva esihenkilö. Yleensä mukana on myös hyvä pitää myös tiimin jäsen, joka tulee olemaan rekrytoitavan henkilön lähikollega. (Vaahtio 2005, 119-122.)

Kun haku aika rekrytointi-ilmoituksessa on päättynyt, aloitetaan hakemusten käsittely sekä esikarsinta. Tasapuolisuuden kannalta hakemuksiin kannattaa tutustua vasta sitten, kun haku aika on umpeutunut. Mikäli hakemuksiin perehtyy sitä mukaan, kun ne saapuvat, on vaarana, että ensimmäiset hakemukset jäävät mieleen paremmin kuin myöhemmin saapuvat hakemukset. Haastateltavien valintaan sekä koko rekrytointiprosessissa on hyvä olla mukana useampi asiantuntija, jotta saadaan mahdollisimman laaja näkemys. Hakemuksista valitaan ne henkilöt, joiden kanssa halutaan jatkaa seuraavaan vaiheeseen eli henkilökohtaiseen haastatteluun. Haastateltavia valittaessa on hyvä muistaa työpaikkailmoituksessa esille nostetut kriteerit. (Vaahtio 2005, 138–141.)

2.3 Rekrytoinnin eettiset periaatteet

Lainsäädännöstä tulee erinäisiä ohjeita yritykselle henkilöstön rekrytointiin liittyen, jotka on hyvä selvittää ja käydä läpi ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on yksi niistä asioista, joka on lakiin kirjattu. Työsopimuslaissa 55/2001 luvussa 2 pykälässä 2 sanotaan seuraavaa: ”Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).” Rekrytointiprosessissa on ehdotonta, että minkäänlaista syrjintää ei tapahdu.

Henkilötietolaissa 523/1999 viidennessä pykälässä sanotaan huolellisuusvelvoitteesta seuraavaa: ”Rekisterinpitäjän tulee käsitellä henkilötietoja laillisesti, noudattaa huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä toimia muutoinkin niin, ettei rekisteröidyn yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojan turvaavia perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Sama velvollisuus on sillä, joka itsenäisenä elinkeinon- tai toiminnanharjoittajana toimii rekisterinpitäjän lukuun.”

On tärkeää, että yritys ja rekrytoiva henkilö ovat käyneet tutustumassa henkilötietolakiin ja sen pykäliin, ennen rekrytointiprosessin alkua. Lain tarkoituksena on turvata henkilön perusoikeuksia, kun käsitellään henkilötietoja ja tämän lisäksi kehittää tietojen käsittelytapoja. Myös arkaluonteisten tietojen käsittely on henkilötietolain mukaan yksiselitteisesti kiellettyä. (Österberg 2015, 100.) Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat henkilön etnistä alkuperää, uskollista, poliittista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista, rikostaustaa, terveydentilaa, seksuaalista suuntautumista tai henkilön sosiaalihuollon tarvetta (Henkilötietolaki 523/1999, 11§).

Näiden lakien lisäksi rekrytoijan on vielä hyvä tutustua lakiin, joka käsittelee nuoria työntekijöitä. Nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta työntekijää, joka on työ- tai virkasuhteessa (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 1§). Nuorten työntekijöiden työsopimusten laatimisessa on omat edellytyksensä. Myös nuorten työntekijöiden kohdalla edellytetään työsopimuksen tekemistä joko huoltajan kanssa tai hänen luvallaan. (Österberg 2015, 99.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä henkilöstön rekrytoinnissa noudatetaan periaatteita, joilla vakinaisen henkilöstön asema pyritään turvaamaan. Ensisijaisena palvelussuhteen muotona on vakinainen palvelussuhde koeajan jälkeen. Silloin kun määräaikaisuuteen on perusteltu syy, palkataan määräaikaista henkilöstöä turvaamaan toiminnan sujuvuus ja palvelujen saatavuus. Virat laitetaan avoimeen julkiseen hakuun viranhaltijalain mukaisesti. Työsuhteisten toimien osalta on selvitettävä ennen

avointa hakua sisäiset työsopimuslain mukaiset yhden työnantajan periaatteet eli onko Kpedun sisällä henkilöä, jolle palvelussuhdetta tulisi tarjota ennen avointa hakua. Henkilöstön valinnassa muodollisen pätevyyden lisäksi arvostetaan henkilökohtaisia ominaisuuksia, erityisosaamista, monipuolisuutta ja asennetta. Henkilöstön rekrytoinnista päättää hallintosäännön mukaan toimivaltainen viranomainen. (Seppä-Jokela 2025.)

2.4 Irtisanominen osana henkilöstöhallintaa

Opinnäytetyössä selvitetään, millaisia turvallisuus- ja taustaselvityksiä työnhakijaan voidaan kohdistaa. Rekrytoitaessa uutta työntekijää on kiinnitettävä huomiota tiedon ja osaamisen häviämisen lisäksi myös rekrytoinnin taloudellisiin vaikutuksiin. Usein työsuhteen päättymisen joko työntekijän omasta aloitteesta tai työnantajan aloitteesta johtaa uuteen rekrytointiin. Tällöin on syytä ottaa huomioon myös työsuhteen päättämiseen liittyvät säädökset. Mikäli työsuhde päättyy irtisanomiseen, on se aina jokaisen irtisanottavan henkilön kohdalla ainutlaatuinen tilanne ja siksi juuri haastava myös irtisanovalle osapuolelle. (Österberg 2015, 205.)

Työsopimuslaki määrittelee millä perusteella työntekijän saa irtisanoa. Suomessa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen saa irtisanoa vain painavasta ja asiallisesta syystä. Kun tarkastellaan työntekijän henkilöön kohdistuvia syitä, niin irtisanomiseen voi johtaa esimerkiksi työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Tämä voi liittyä myös työntekijän ominaisuuksiin sillä tavoin, että henkilön työntekehdelytykset ovat olennaisesti muuttuneet eikä työntekijä kykene enää selviytymään työtehtävistään. (Työsopimuslaki 55/2001, 7. luku 1-2§.)

Työsuhteen päättämisprosessi tulee kaikissa tilanteissa hoitaa laadukkaasti. Työsuhteen päätösprosessi alkaa, joko työntekijän omasta aloitteesta tai työnantajan aloitteesta. Työsuhteen päättäminen tulee tehdä aina kirjallisesti – sähköpostitse tai postitse. Työsuhteen päättyessä käydään läpi kaikki järjestelmät, johon henkilöllä on oikeus, mahdollisten asiakirjojen ja muiden dokumenttien siirto. Sekä varata aikaa mahdolliselle perehdytykselle, jotta tehtävät ja vastuut saadaan hallitusti siirrettyä eteenpäin. Työntekijälle maksetaan työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa sovittuna ajankohtana lopputili, jossa henkilölle tilanteesta riippuen maksetaan kaikki saatavat. Työnantajalla on velvollisuus kirjoittaa työntekijälle työtodistus. Hyvään työsuhteen päättämisprosessiin kuuluu myös loppukeskustelu. (Österberg 2015, 71-73.)

3 TURVALLISUUS- JA TAUSTASELVITYKSET

Riskienhallinnan tavoitteena on hallita epävarmuuksia, jotka liittyvät organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Tehokas riskienhallinta edellyttääkin, että riskienhallinta on keskeinen osa organisaation toimintaa kaikilla tasoilla siten, että vastuu riskienhallinnasta on jalkautettu organisaation jokaiselle työntekijälle. SFS-ISO 3100 -standardi esittelee tehokkaan ja vaikuttavan riskienhallinnan periaatteet. Yksi periaatteista on, että riskienhallinta on olennainen osa organisaation kaikkia toimintoja. Riskienhallinnan sisällyttäminen organisaation toimintoihin vaatii vastuiden ja roolien täsmällistä jakoa. Myös organisaation läpi kulkeva viestiminen on riittävien resurssien varaamisen lisäksi tärkeä elementti sisällyttämisessä. Jokaisella organisaation työntekijällä on vastuu riskienhallinnasta omalla tehtäväkentällään ja toimialueellaan osana päivittäistä työskentelyä. (Sääskilahti & Mustonen 2023, 15, 17.)

Viimeisten vuosikymmenten aikana henkilöstöturvallisuus on noussut kiinteäksi osaksi eri organisaatioiden riskienhallintaa. Se on aiheuttanut myös lainsäädäntöön kehittämistarpeita. Suomessa kehittämistarpeita ovat aiheuttaneet etenkin Euroopan unionin sääntelyn lisäksi työelämän murros ja yritysten sekä organisaatioiden uudenlaiset riskit ja uhkakuvat muuttuvassa maailmassa. Mahdollisuutta henkilöstön luotettavuuden arviointiin mahdollistettiin laajentamalla lainsäädäntö koskemaan aiemmin pelkästään valtion turvallisuuden suojelusta suojaamaan myös yritysten ja organisaatioiden tärkeitä etuja. (Paasonen, Lindfors & Vainio 2022, 962.)

	 Suomi	 Puola	 Espanja	 Egypti
Koulutus ja työkokemus				
Rikostausta				
Luotto- ja taloustiedot				
Terveystiedot				
Sosiaalinen media ja internet				
Sormenjälki				
Käsialanäyte				
Kuuluminen ammattiliittoon				
Tieto poliittisesta näkemyksestä				
Huume- ja alkoholitestaus				

KUVIO 2. Neljän eri EMEA-maan taustaselvitykset (mukaillen Mayer & Brown 2021)

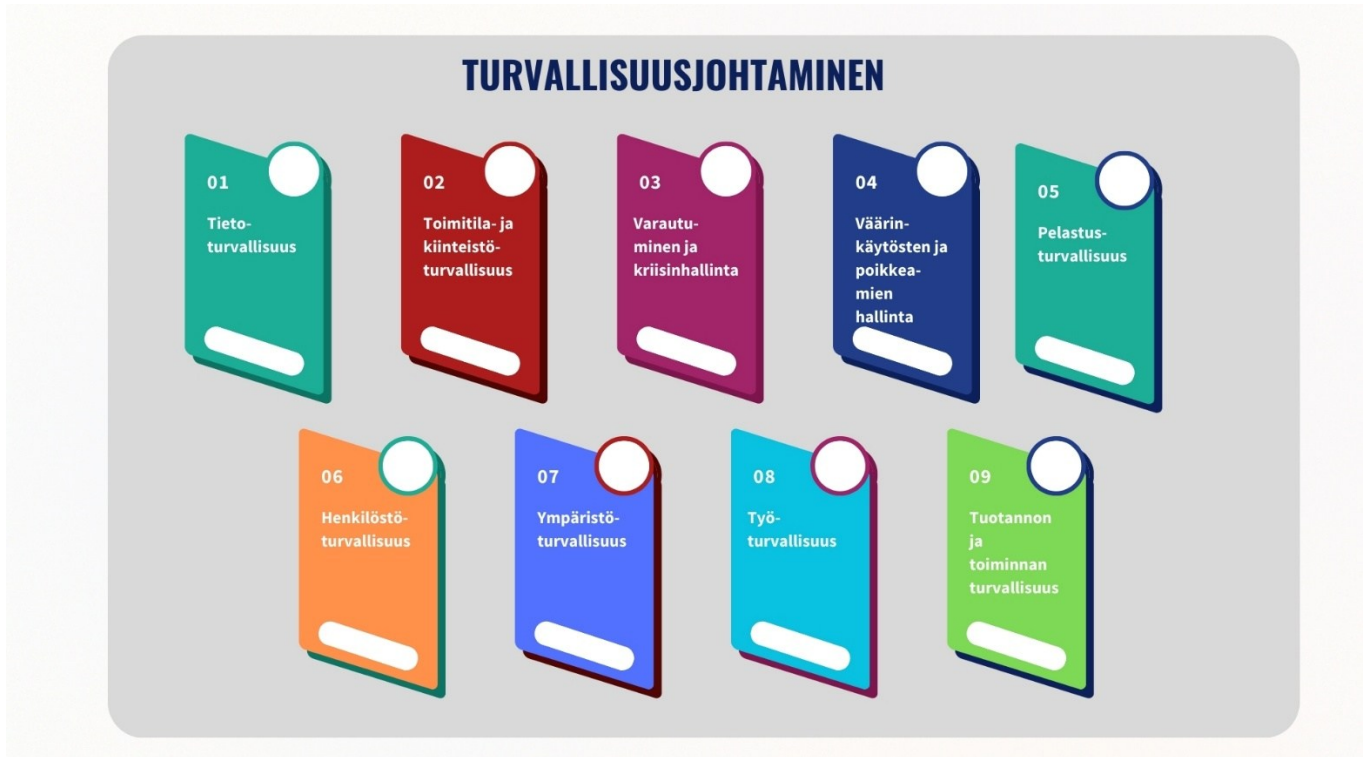
Kuviossa 2 on neljän erilaisen maan otanta siitä, kuinka työntekijään voitiin kohdistaa taustaselvityksiä kussakin maassa vuonna 2021. Suomi edustaa kuviossa Euroopan Pohjoismaita, Puola Keski-Euroopan itäosaa, Espanja Lounais-Eurooppaa ja Egypti puolestaan Afrikan maata. Vihreällä olevat kohdat ovat sallittuja, keltaisella merkityt ovat sallittuja tietyin edellytyksin ja punaisella merkityt täysin kiellettyjä. Taulukossa pelkästään työntekijän kuulumisen ammattiliittoon ja tieto työntekijän poliittisesta näkemyksestä ovat yhteneväisiä kaikissa neljässä maassa. Tiukimmin työntekijän yksityisyydensuojaa varjellaan Puolassa ja Espanjassa, kun puolestaan Egyptissä työnantajan mahdollisuudet työntekijän henkilökohtaisten tietojen käsittelyllä ovat laajimmat. Taulukosta voidaan päätellä, että Suomessa tiedonhankintaan suhtaudutaan tarveperusteisesti. (Mayer & Brown 2021.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä laajentaa henkilön yksityisyyden suojaa vapaa-ajalta ja kotioloista kattamaan myös työelämässä tapahtuvaa toimintaa. Laissa säädetään tarkemmin työntekijän henkilötietojen käsittelystä ja työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista ja niihin liittyvistä vaatimuksista. Laissa säädettyt asiat pätevät niin työntekijään, virkamieheen kuin virkasuhteessa oleviin

henkilöihin ja soveltuvin osin myös työnhakijaan. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 1-2§.) Tämän opinnäytetyön ja toimeksiantosopimuksen kannalta tämän lain keskeisimmät kohdat liittyvät henkilötietojen käsittelyyn, huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyyn sekä testien ja tarkastusten suorittamista koskeviin vaatimuksiin.

Elinkeinoelämän keskusliitto on laatinut yritysturvallisuusmallin, joka on suunnattu eri kokoisten yritysten ja organisaatioiden käyttöön. Yritysturvallisuusmallia voidaan soveltaa myös viranomaistoimintaan ja muihin yhteisöihin. Kuten kuvio 3 osoittaa, yritysturvallisuusmalli on jaettu yhdeksään eri osa-alueeseen. Osa-alueet ovat tietoturvallisuus, toimitila- ja kiinteistöturvallisuus, varautuminen ja kriisinhallinta, väärinkäytösten ja poikkeamien hallinta, pelastusturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, ympäristöturvallisuus, työturvallisuus ja tuotannon ja toiminnan turvallisuus. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Osa-alueiden painopisteet riippuvat organisaation toimialasta ja liiketoiminnasta. Esimerkiksi rakennusalan yrityksessä yritysturvallisuusmallin osa-alueista työturvallisuus ja tuotannon ja toiminnan turvallisuus saattavat korostua ohjelmistoyritystä enemmän. Osa-alueet saattavat limittyä myös jossain määrin päällekkäin. Esimerkiksi varautuminen ja kriisinhallinta saattaa helposti limittyä pelastusturvallisuuden kanssa.



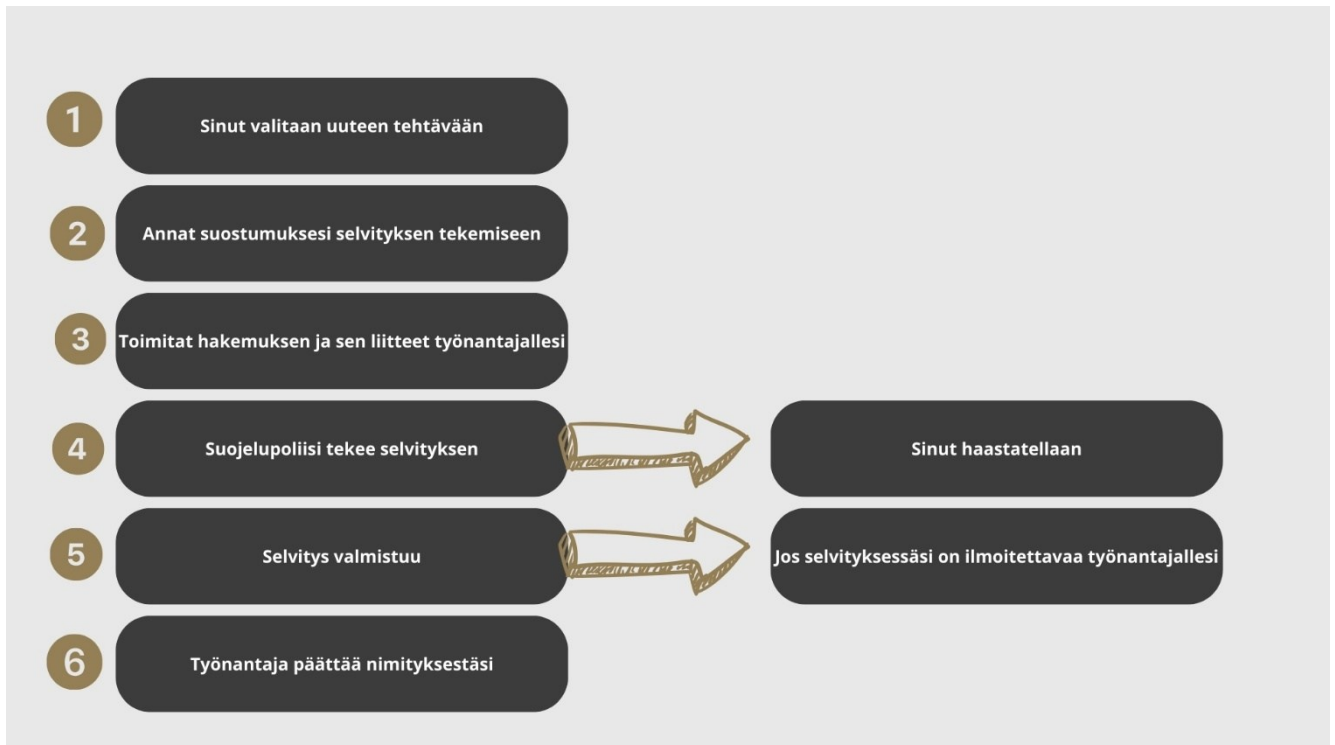
KUVIO 3. Yritysturvallisuuden malli (mukaillen Elinkeinoelämän keskusliitto)

Rekrytoinnin yhteydessä tehtävät turvallisuus- ja taustaselvitykset asettuvat Elinkeinoelämän keskusliiton yritysturvallisuusmallissa pääosin henkilöstöturvallisuuden osa-alueeseen. Henkilöstöturvallisuudella pyritään turvaamaan ihmisten toimintakyky ja turvallisuus kiinnittämällä huomiota rikoksilta ja onnettomuuksilta suojaamiseksi. Henkilöstöturvallisuus koostuu yritysturvallisuusmallin mukaan esimerkiksi avainhenkilöiden turvallisuudesta, asiakkaiden ja vierailijoiden turvallisuudesta, matkustus- ja toiminnalle kriittisten henkilöresurssien varmistamisesta. Näiden lisäksi se pitää sisällään myös toiminnan suojaamisen ei toivotun henkilöresurssin tai rikollisten soluttautumiselta organisaatioon. Huolellinen ja laadukas rekrytointimenettely, turvallisuusselvitykset, salassapitosopimukset, huumausainetestaukset ja koeostotoiminta nimetään yritysturvallisuusmallissa menetelmiksi hallita näitä riskejä. (Elinkeinoelämän keskusliitto.) Turvallisuus- ja taustaselvitykset voidaan katsoa liittyvän myös väärinkäytösten ja poikkeamien hallintaan siltä osin, että taustaselvityksillä pyritään ennaltaehkäisevästi suorittamaan haitallisten tapahtumien havainnointia, analysointia ja ennaltaehkäisyä jo rekrytointivaiheessa. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

3.1 Turvallisuusselvitys

Kun henkilöä ollaan valitsemassa Suomen turvallisuuden tai kansallisen edun kannalta merkitykselliseen tehtävään, hänelle voidaan laatia turvallisuusselvitys. Turvallisuusselvitysten tarkoituksena on ennaltaehkäistä toimintaa, joka saattaisi vaarantaa kansallista turvallisuutta. Turvallisuusselvityksen tavoitteena on myös suojata merkittäviä yksityisiä taloudellisia etuja ja yritysten turvallisuusjärjestelyitä. (Suojelupoliisi.)

Turvallisuusselvitykset jaetaan turvallisuusselvityslain mukaan kahteen osa-alueeseen: henkilöturvallisuusselvityksiin ja yritysturvallisuusselvityksiin. Henkilöturvallisuusselvitys kohdistuu yksilöön ja sillä pyritään varmistamaan henkilön nuhteettomuus ja luotettavuus. Yritysturvallisuusselvityksellä pyritään puolestaan selvittämään yrityksen ja sen vastuuhenkilöiden luotettavuutta, yrityksen tietoturvalisuuden tasoa sekä arvioimaan yrityksen sitoumustenhoitokykyä. Turvallisuusselvityksien tekemisestä päättää suojelupoliisi tai pääesikunta. (Turvallisuusselvityslaki 726/2014.)



KUVIO 4. Suojelupoliisin turvallisuusselvityksen vaiheet (mukaiillen Suojelupoliisi)

Kuviosta 4 käy ilmi, kuinka turvallisuusselvityksen laatiminen etenee. Turvallisuusselvitys tulee perustua suostumukseen. Suostumuksen jälkeen toimitetaan hakemus liitteineen työnantajalle, jonka jälkeen Suojelupoliisi laatii turvallisuusselvityksen. Selvityksen laatimisen aikana selvityksen kohteena oleva henkilö saatetaan Suojelupoliisin toimesta haastatella. Selvityksen valmistuttua työnantajaasi informoidaan, mikäli selvityksessä on ilmennyt ilmoitettavia seikkoja. Tämän jälkeen työnantaja päättää nimityksestä. (Suojelupoliisi.)

Henkilöön kohdistuvia turvallisuusselvityksiä on kolmea eri tasoa. Turvallisuusselvitys voidaan tehdä joko suppeana, perusmuotoisena tai laajana. Selvityksen laajuus riippuu turvallisuusselvityslakiin kirjattuiden edellytysten täyttymisestä. Turvallisuusselvitys tehdään tarkastelemalla henkilön erinäisiä rekisteritietoja tai tarpeen mukaan haastatteleamalla henkilöä esimerkiksi liittyen ulkomailla oleskeluun, ulkomaansidonnaisuuksiin tai henkilön yleisiin olosuhteisiin liittyen. Turvallisuusselvityslaki määrittelee jokaiselle turvallisuusselvityksen tasolle (suppea, perusmuotoinen, laaja) selvityksessä käytettävät tietolähteet ja rekisterit. (Turvallisuusselvityslaki 726/2014.)

Suppea turvallisuusselvitys voidaan tehdä henkilölle, jolla on tehtävissään satunnainen pääsy arkaluontoiseen tietoon tai kriittiseen materiaaliin tai henkilö pystyy saamaan työssään tietoa valtiolle kriittisestä toiminnasta. Tällaisiin työtehtäviin lukeutuu mm. ydinvoimaan tai räjähteisiin liittyvät toiminnot,

turvatarkastus tai muut työtehtävät lentokentän turvavalvotulla alueella, merkittävät yhdyskuntatekniiseen huoltoon liittyvät tehtävät tai työtehtävät, jossa henkilöllä on oikeus siirtää tai muuttaa työnantajan tai tämän asiakkaan varoja. (Turvallisuusselvityslaki 726/2014, 21§.) Perusmuotoinen turvallisuusselvitys voidaan tehdä henkilölle, joka työskentelee pysyvästi tehtävissä, joissa pääsee vaikuttamaan valtion turvallisuuteen tai pääsee käsiksi tietoon, jolla voi aiheuttaa vakavaa kansallista vahinkoa. (Turvallisuusselvityslaki 726/2014, 19§.) Laaja turvallisuusselvitys voidaan tehdä henkilölle, jolla on työssään mahdollisuus päästä käsiksi erittäin salaiseen tietoon tai hoitaa tehtäviä, jossa tietoja paljastamalla vahingoittaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta tai Suomen kansallisia suhteita. (Turvallisuusselvityslaki 726/2014, 20§.)

Turvallisuusselvityksien teettäminen rekrytoinnin yhteydessä soveltuvat pääosin tehtäviin, joissa on tarvetta turvata Suomen turvallisuutta ja kansallista etua. Turvallisuusselvityslaki määrittelee perusteet turvallisuusselvityksien tekemiselle yksiselitteisesti ja suojelupoliisi tekee turvallisuusselvitykset vain, jos perusteet niiden tekemiselle löytyy laista (Suojelupoliisi).

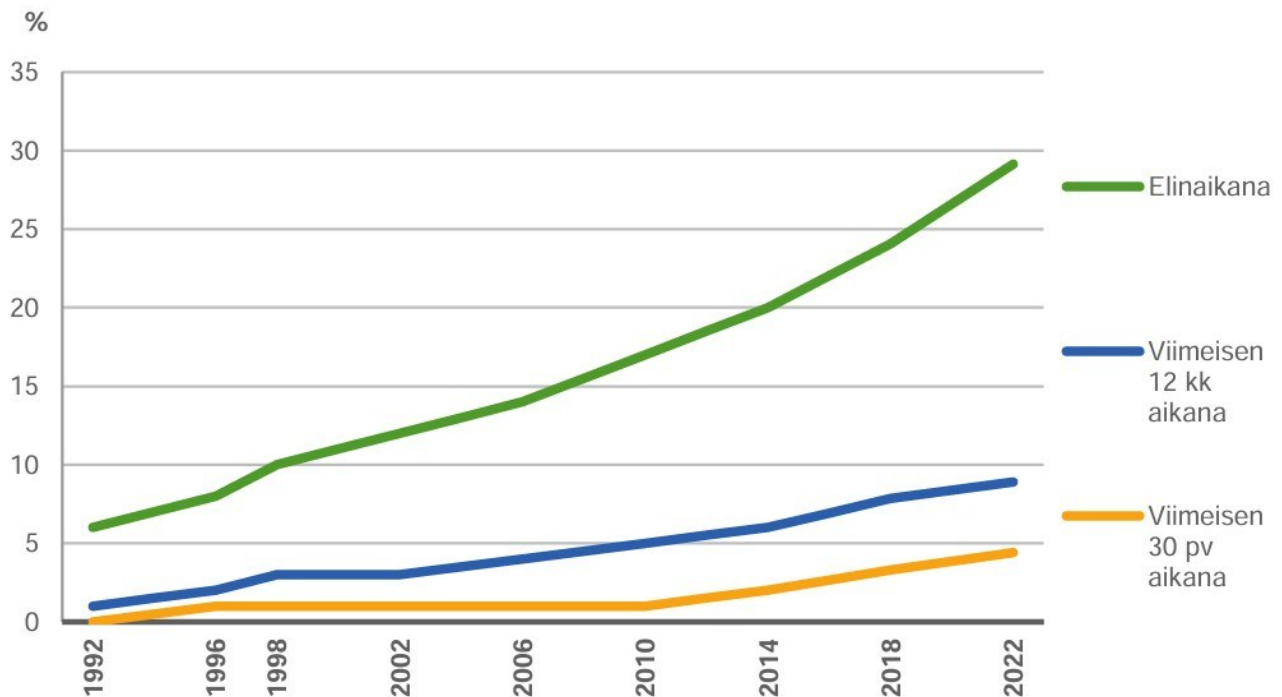
Yleisradion julkaiseman uutisen mukaan turvallisuusselvitysten määrä on kasvanut viime vuosina voimakkaasti. Vuodesta 2018 suojelupoliisiin työntekijöille tekemien turvallisuusselvitysten määrä on lähes tuplaantunut. Turvallisuusselvityksiä tehtiin vuonna 2024 yhteensä yli 114 000 kappaletta ja ne keskittyivät kriittisen infrastruktuurin työntekijöihin. Suojelupoliisin mukaan 2-4 prosentissa turvallisuusselvityksistä nousee esiin sellaista tietoa, joka ilmoitetaan työnantajalle. (Jääni 2025.)

Suojelupoliisin haasteiksi on noussut henkilö- ja yritysturvallisuusselvitysten jyrkkä kasvu, resurssien puute suhteessa tähän kasvuun ja turvallisuusselvitysten teettämisen laajentuminen yhä monialaisemmaksi. Turvallisuusselvityksen kehittämiskohteiksi tutkija Paasonen mainitsee sen, että turvallisuusselvitysmenettelyyn liittyvää lakia uudistettaisiin niin, että Suojelupoliisilla olisi oikeus turvallisuusselvitystä tehdessään päästä myös rikosseuraamuslaitoksen rekistereihin. Turvallisuustietorekisteriin tulisi myös pystyä kirjaamaan tietoa esimerkiksi henkilöön liittyvistä rikosepäilyistä. (Paasonen ym. 2022.)

Koska työtehtävät Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä ovat pääosin asiantuntijapainotteisia eikä missään työtehtävissä ole kulkua kansallisen turvallisuuden kannalta merkittäviin tiloihin tai työtehtävissä ei käsitellä salassa pidettävää tietoa, turvallisuusselvityslain mukainen turvallisuusselvitys ei tule kyseeseen rekrytoinnin yhteydessä.

3.2 Huumausainetestausta

Suomalaisten huumekekoilut ovat yleistyneet ja asenteet ja mielipiteet ovat muuttuneet sallivammaksi. Erityisesti kannabikseen suhtaudutaan yhä sallivammin sekä käytön kuin myös käytön rangaistavuuden osalta. Kannabiksen käyttöä on kokeillut suomalaisista 15-69 -vuotiaista 29 prosenttia. (Karjalainen 2023.)



KUVIO 5. Huumausaineita kokeilleita (Karjalainen 2023)

Huumausaineiden valmistaminen, myyminen, käyttö ja hallussapito on Suomessa rikoslain mukaan vähintään sakkoon tuomittavia rikoksia (Rikoslaki 39/1889). Vaikka suomalaisten suhtautuminen huumeisiin on muuttunut sallivammaksi, on huumausaineiden käyttö määritelty kuitenkin yksiselitteisesti rikokseksi. Huumausaineiden mahdollinen käyttö antaa perustellun syyn epäillä työntekijän luotettavuutta ja nuhteettomuutta työssään. Tämän lisäksi on myös lukuisia työtehtäviä, jotka vaativat erityistä tarkkuutta ja luotettavuutta. Tällaisia työtehtäviä voi olla esimerkiksi lentoliikenteessä, ydinenergian parissa tai lasten ja nuorten kanssa työskennellessä.

Työnantajalla on tietyn edellytyksin mahdollisuus käsitellä työnhakijan ja jo työsuhteessa olevan henkilön huumausainetestien tuloksia. Tämä mahdollisuus rajoittuu pelkästään niihin testitietoihin, jotka

sisältyvät työnantajalle toimitettavaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Työnantajan huumausainetestaukseen liittyvistä säädöksistä säädetään laissa yksityisyydensuojasta työelämässä. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 6-7§.)

Työnhakijan suostumuksella häneltä voidaan ottaa vastaan huumausainetestiä koskeva todistus silloin kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka vaatii tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagoitukykyä. Laissa määritellään myös tehtävät, joissa pysyväisluontoisesti tai olennaisesti liittyy alaikäisten kasvatusta, opetusta, hoitoa tai huolenpitoa sellaisiksi tehtäviksi, joissa työnantaja saa vastaanottaa ja käsitellä työnhakijan huumausainetestin todistusta. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 7§.)

Kun huumausainetestaus on ajankohtainen, työnantaja lähettää työntekijän työterveyshuollon toimipaikkaan, josta hänelle kirjoitetaan lähete laboratorioon näytteenottoa varten. Työntekijästä otetaan laboratoriossa näyte, josta annetaan lausunto. Lausunto toimitetaan lääkärin arvioitavaksi. Lääkäri antaa työntekijälle työterveyshuoltolain mukaisen todistuksen huumausainetestauksesta. Tämän jälkeen työntekijä toimittaa itse kyseisen todistuksen työnantajalle. (Leppänen 2006, 215)

Rekrytoitaessa uutta työntekijää, työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle jo hakumenettelyn yhteydessä, että kyseessä on työtehtävä, jossa työnantaja voi vaatia työnhakijalta (tai työntekijältä) todistusta huumausainetestistä. Todistuksen hankkimiseen liittyvistä kuluista vastaa työnantaja. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 9-10§.)

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työtehtävät sisältävät lähes poikkeuksetta vähintään välillisesti tehtäviä, joissa työntekijä osallistuu alaikäisten kasvattamiseen ja opettamiseen. Todistus huumausainetestistä on näin ollen perusteltu.

3.3 Rikostaustaote

Kun henkilö alkaa toimia alaikäisten lasten kanssa, rikosrekisteriotteita voidaan tilata kolmeen eri käyttötarkoitukseen; työntekijälle tilattava ote, opiskelijalle tilattava ote ja vapaaehtoisesti tilattava ote. Laki velvoittaa tarkastamaan otteen, mikäli työ- tai palvelussuhde kestää yli kolme kuukautta kalenterivuoden aikana. Työntekijä tilaa itse rikostaustaotteen esimerkiksi Suomi.fi -verkkopalvelun kautta hyödyntäen vahvaa tunnistautumista. (Oikeusrekisterikeskus 2024.)

Työssä- tai virkasuhteessa, johon liittyy olennaisesti tai pysyvästi ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, hoitoa tai opetusta, voidaan työntekijälle tai virkasuhteessa olevalle tehdä rikostaustaselvitys. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä säätelee tätä menettelyä. Lain tarkoituksena on suojella alaikäisten turvallisuutta ja koskemattomuutta. Laki ei ainoastaan oikeuta vaan myös velvoittaa työnantajan pyytämään työntekijältä tähän liittyvän rikosrekisteriotteen, mikäli lain edellyttämät ehdot täyttyvät työskentelystä alaikäisen kanssa (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 148/2014.)

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä määrittelee myös, millaisia merkintöjä rikosrekisteriotteen esittäneen henkilötietoihin voidaan tehdä. Henkilötietoihin saadaan merkitä ainoastaan maininta rikosrekisteriotteen esittämisestä ja rikosrekisteriotteen päiväyksestä. Tässä yhteydessä esitettävä rikosrekisteriote ei saa olla yli kuutta kuukautta vanhempi. Vastaanottaja ei saa tehdä rikostaustaoitteesta kopioita. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 148/2014).

Rikosrekisteriotteessa ilmeneviä asioita ei saa ilmaista muille kuin niille, jotka tiedon välttämättä tarvitsevat. Näitä henkilöitä ovat esimerkiksi henkilöt, jotka ovat päättämässä annetaanko henkilölle tämän lain soveltamisalaan liittyviä tehtäviä. Tietoja ei saa antaa sivullisille myöskään myöhemmässä vaiheessa, vaikka henkilö ei olisikaan enää päättämässä henkilön rekrytoinnista. Myös hakuilmoituksessa on mainittava, että hakijan tulee esittää rikosrekisteriote. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 148/2014.)

Työtehtävät Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä sisältävät lähes poikkeuksetta toimimista alaikäisten kanssa. Tästä syystä laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä koskee mitä suuremmilta määrin käytännössä kaikkia koulutusyhtymän palveluksessa olevia työntekijöitä. Erityisesti tulee huomioida, että koulutusyhtymä on velvollinen pyytämään rikostaustaoitteen, kun henkilö ensikerran otetaan tai nimitetään sellaiseen työtehtävään, joka kuuluu lain piiriin (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 148/2014).

Jollei kunnan tai kuntayhtymän virkaa täytettäessä ole käytävissä rikosrekisteriotetta, on virka täytettävä ehdollisena siihen saakka kuin rikosrekisteriote on esitetty. Rikosrekisteriote on esitettävä lähtökohtaisesti 30 vuorokauden sisällä valinnasta, sillä uhalla, että valinta muutoin raukeaa. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 148/2014.)

3.4 Luottotietojen tarkastaminen

Yksi osa-alue työntekijän luotettavuuden arvioinnissa on luottotietojen tarkastus. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä määrittelee, milloin työntekijän luottotiedot voidaan tarkastaa. Luottotiedoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä tietoja, jotka koskevat henkilön maksukykyä, maksuhalukkuutta tai muuta tietoa, joka kertoo henkilön kyvystä vastata sitoumuksistaan (Luottotietolaki 527/2007).

Luonnollisen henkilön luottotiedot tarkistetaan luottotietotoimintaa harjoittavan yrityksen kautta. Luottotietolaki määrittelee luottotietotoimintaa harjoittavan yrityksen toiminnan harjoittamisen edellytykset sekä luottotietorekisteriin tallennettavien henkilöluottotietojen käsittelystä ja säilytyksestä. (Luottotietolaki 527/2007.)

Työnantaja saa selvittää tehtävään valitun työntekijän luottotietoja työntekijän luotettavuuden arvioimiseksi. Luottotiedot voidaan tarkistaa esimerkiksi silloin, jos työnhakijan on tarkoitus toimia tehtävässä, joka edellyttää erityistä luotettavuutta, johon sisältyy päätäntävaltaa tai työnantajan puolesta merkittäviä sitoumuksia, työntekijä myöntää työssään luottoja, työntekijällä on pääsy asiakkaan tai työnantaja keskeisiin liikesalaisuuksiin, työntekijä suorittaa vartiointia tai työn luonteeseen kuuluu valvomaton työskentely yksityiskohdissa. Henkilöluottotietojen tarkastamisen kustannuksista vastaa työnantaja ja työnantajan on kerrottava työntekijälle, mistä rekisteristä henkilöluottotieto hankitaan. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä rajaa luottotietojen tarkastamisen käytännössä työtehtäviin, joissa voidaan aiheuttaa taloudellista vahinkoa tai päästään käsiksi työnantajan tai asiakkaan varoihin suorasti tai epäsuorasti. Laissa on kuitenkin kohta, jonka mukaan työnhakijalta voidaan tarkistaa luottotiedot, jos työtehtävät edellyttävät erityistä luotettavuutta (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004). Tämän voidaan katsoa liittyvän myös muuhun luotettavuuden arviointiin ilman, että arviointi pitäisi tehdä taloudellisesta näkökulmasta.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä työtehtävät liittyvät suoraan tai epäsuorasti ammatilliseen opettamiseen ja ohjaamiseen (KPEDU 2024). Tästä näkökulmasta ajateltuna työtehtävät vaativat myös erityistä luotettavuutta, joten luottotietojen tarkastaminen olisi perusteltua, jotta henkilön luotettavuudesta voidaan luoda laadukas kokonaiskuva. Hallinnon työtehtävien osalta luottotietojen tarkastaminen tulisi pääosin kyseeseen taloudellisesta näkökulmasta.

3.5 Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Luotettavuuden arvioinnin lisäksi työnantaja haluaa varmistua rekrytoitavan työntekijän soveltuvuudesta tehtävään, johon häntä ollaan rekrytoimassa. Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit soveltuvat tähän tarkoitukseen. Testien pohjalta voidaan luoda kokonaiskuvaa myös työnhakijan luotettavuudesta.

Työntekijää voidaan testata erilaisia henkilö- ja soveltuvuusarviointitestein hänen suostumuksellaan. Testeillä saadaan selvittää työntekijän kykyä hoitaa työtehtäviä tai selvittää koulutus- tai ammatillista kehittämistarvetta. Työnantajan tulee selvittää, että testausmenetelmät ovat luotettavia, testaajat ovat riittävän ammattitaitoisia ja testeissä saatavat tulokset ovat luotettavia. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.)

Laki määrittelee suhteellisen löyhästi henkilö- ja soveltuvuusarviointien sisällöstä. Erilaisia rekrytointiin liittyviä henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tarjoavia yrityksiä löytyy useita. Tällaisia testejä tarjoavia yrityksiä löytyy esimerkiksi soveltuvuusarviointeihin erikoistuneet henkilöstöpalveluyrityksistä tai työterveyspalveluihin keskittyneistä yrityksistä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden alan yritys Mehiläinen tarjoaa soveltuvuus- eli henkilöarviointeja. Mehiläisen soveltuvuusarviointipalvelun tavoitteina ovat esimerkiksi tuottaa objektiivista tietoa rekrytointipäätöksen tueksi ja pienentää riskiä virherekrytointiin. Arvioitavia ominaisuuksia ja asioita ovat esimerkiksi hakijan kyvykkyyden ja potentiaalin, motivaation ja työperäiset arvot, työpöersonallisuus ja työskentelytyyli, avainkompetenssit, esihenkilövalmiudet ja johtamisvalmiudet. Soveltuvuusarviointien lisäksi Mehiläinen tarjoaa soveltuvuustestejä. Soveltuvuustestit ovat soveltuvuusarviointeja kevyemmät ja soveltuvat esimerkiksi hakijan kyvykkyyden ja soveltuvuuden arviointiin haettavaan tehtävään. Soveltuvuusarviointeja suunnataan Mehiläisessä enemmän johto- tai esihenkilötehtäviin hakeville työnhakijoille ja soveltuvuustestejä esimerkiksi asiakaspalvelu- ja myyntitehtäviin. (Mehiläinen Oy 2025.)

Työnhakijan luotettavuuden todentamisen kannalta konkreettiset luotettavuutta osoittavat menetelmät, kuten luottotietojen tarkistaminen, huumausainetestaus, rikosrekisteriote ja Suojelupoliisin tekemä turvallisuus selvitys osoittavat hakijan luotettavuudesta enemmän kuin henkilö- ja soveltuvuusarviointi. Henkilö- ja soveltuvuusarviointit sopivat enemmän mittaamaan henkilön kykyä suoriutua työstä.

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on käytetty henkilö- ja soveltuvuusarviointitestejä lähinnä vain johtavien viranhaltioiden osalta. Tällöin testit on toteuttanut ulkopuolinen palvelutuottaja. (Seppä-Jokela. 2025.)

3.6 Avoimien lähteiden tiedustelun hyödyntäminen

Avointen lähteiden tiedustelulla (Open Source Intelligence, OSINT) tarkoitetaan tiedustelua, jossa tieto hankitaan julkisista ja vapaasti saatavilla olevista lähteistä. Avointen lähteiden tieto on kaikkien saatavilla ja se on tarkoitettu kaikille. Tyypillisimpiä avoimia tietolähteitä ovat kartat, tilastot, kirjat, lehdet, yksityisten ja viranomaisten julkaisut, viranomaisten julkiset rekisterit ja tietokannat, yleisölle suunnatut televisio- ja radiolähetykset sekä tietoverkot ja sosiaalisen median sisällöt. Erityisesti sosiaalinen media saattaa tarjota nykyisin paljon tietoa tilin käyttäjästä. (Lohse, Meriniemi & Honkanen 2019, 88-89.)

Avointen lähteiden tiedustelua voidaan käyttää muiden tiedonhankintamenetelmien tukena tai tilanteissa, joissa muiden lähteiden käyttö ei ole mahdollista tai tehokasta. Avoimista lähteistä hankittavan tiedon haasteeksi voi koitua tiedon suuri määrä. Tiedon yhdenmukainen jaottelu, suodattaminen ja jäsentely vaatii erityistä huomiota. Avoimien lähteitä käytettäessä on myös kiinnitettävä erityistä huomiota tiedon oikeellisuuteen. Avoimia lähteitä hyödynnettäessä on huomioitava disinformaation riski. (Lohse, Meriniemi & Honkanen 2019, 88.)

Työnantaja saa käsitellä henkilötietoja, jotka ovat tarpeellisia ja liittyvät suoraan työntekijän työsuhteeseen, työsuhteen osapuolten velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan tarjoamiin etuuksiin. Näistä ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Ensisijaisesti kaikki työntekijästä kerättävä tieto on kerättävä työntekijältä itseltään. Muualta hankittuun tietoon on aina saatava työntekijän lupa. Selvitettäessä työntekijän luotettavuutta, hankittavista tiedoista on kerrottava työntekijälle etukäteen. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.)

Lisätiedon hankkimiseksi hakijasta tai valintapäätöksen tueksi toimeksiantajani toimintaympäristössä ei hyödynnetä avoimia lähteitä, kuten LinkedIn:iä. Joskus työnhakija saattaa laittaa hakemuksen liitteeksi linkin LinkedIn-profiiliin, jolloin sitä saatetaan hyödyntää. Tällöin se on osa hakijan CV:tä. Työnhakijan esittämiin suosittelijoihin organisaatiossa ollaan yhteydessä tilanteen mukaan, mutta ei järjestelmällisesti. (Seppä-Jokela. 2025.)

4 KUVAUS OPPAAN LAATIMISEN PROSESSISTA

Ammattikorkeakoulujen tehtävään kuuluu edistää työelämää edistävää tutkimus- kehitys- ja innovaatiotoimintaa. Tästä syystä on toivottavaa, että opinnäytetyöt ovat työelämälähtöisiä töitä, joilla on toimeksiantaja. (Kostamo, Airaksinen & Vilkka 2022, 30-31.) Oman opinnäytetyöni toimeksiantajaksi valikoitui ammatillista koulutusta ja opetusta tarjoava organisaatio. Opinnäytetyön laatiminen lähti konkreettisesti liikkeelle toimeksiantajan kanssa laaditusta toimeksiantosopimuksesta ja tutkimusluvasta. Työelämäkumppanille laadittavan kehittämistyön osalta on hyvä käydä toimeksiantajan kanssa läpi kehittämistyön aihe, aikataulu, tuotoksen luonne ja aineistot (Kostamo, Airaksinen & Vilkka 2022, 30). Kävimme toimeksiantajan kanssa läpi nämä asiat ja kirjassimme ne toimeksiantosopimukseen.

Jatkuvan kehitystyön merkitys on kasvanut yrityksissä ja organisaatioissa. Maailma ja toimintaympäristö ympärillämme muuttuu jatkuvasti ja tässä muutoksessa on pysyttävä mukana. Jos uudessa ja muuttuvassa toimintaympäristössä haluaa menestyä, ei enää riitä, että muuttuu ja sopeutuu muutoksen mukana. Parhaat mahdollisuudet menestyä on, kun yritys tai organisaatio toimii kehityksen edelläkävijänä vieden kehittämistyötä jatkuvasti eteenpäin. Tällöin on osattava katsoa hieman tulevaan ja osattava arvioida ja ennakoida tulevaisuuden kehityssuuntia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2021, 12-13.) Laatiessani opinnäytetyötä koin tekeväni yhdessä toimeksiantajani kanssa juuri tätä työtä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia toimeksiantajan käyttöön opas siitä, millaisia turvallisuus- ja taustaselvityksiä työnhakijoille tehdään organisaatiossa ja kuinka selvityksissä kerättävää tietoa käsitellään. Oppaasta tulee käydä ilmi, millaista tietoa turvallisuus- ja taustaselvityksellä kerätään ja missä vaiheessa rekrytointia. Olennaista on myös viestiä, kuka hankkii selvitykseen liittyvät dokumentit sekä miten ja kuinka kauan dokumentteja säilytetään. Opas toimii työkaluna toimeksiantajan rekrytoinneissa ja kiinnittää huomion rekrytointitilanteessa työnhakijasta hankittavan tiedon tietolähteisiin, tiedon käyttämiseen ja tiedon säilyttämiseen. Opas helpottaa ja tehostaa myös työnhakijoiden suuntaan välitettävää avoimuutta hakijaa koskevan tiedon käsittelystä pitämällä kaikki rekrytointiin osallistuvat henkilöt helposti ajan tasalla työnhakijaan liittyvän tiedon käsittelystä ja menettelytavoista.

Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajalle laadittu opas, joka nojaa vankkaan teoriaosuuteen turvallisuus- ja taustaselvityksien suorittamiseksi toimii ratkaisuna toimeksiantajan tarpeeseen selkeyttää aiheeseen liittyvää toimintamallia.

Tämän opinnäytetyön laatimisessa vuorovaikuttaminen ja yhteydenpito toimeksiantajaan onnistui hyvin ja joustavasti. Toimeksiantaja oli helposti tavoitettavissa ja sitoutunut osaltaan oppaan valmistumiseen. Toimeksiantajalta oli määritelty kaksi yhteyshenkilöä, joiden kanssa pidin yhteyttä sähköpostein ja verkkoyhteyksin. Tämä mahdollistaa myös sen, että toimeksiantaja saa varmasti ongelmaan puolettoman ja teoreettiseen tietoperustaan pohjautuvan ratkaisun (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2021, 66).

Toimeksiantaja toivoi rekrytoinnissa tapahtuviin turvallisuus- ja taustaselvityksiin selkeää ja visuaalista kuvausta siihen liittyvistä prosesseista ja vaiheista. Visuaalisuus ja helppolukuisuus nousivatkin oppaan laatimisen keskeisimmiksi painopisteiksi relevantin tiedon lisäksi. Selkeällä ja helppolukuisella oppaalla tieto pystytään välittämään rekrytoinnin jokaisessa vaiheessa selkeästi ja visuaalisesti myös tarvittaessa työnhakijalle.

Asiakaslähtöisyys ja yhteisöllisyys kuuluu toimeksiantajan henkilöstöstrategiaan kirjaamiin arvoihin. Menestyskeinoiksi henkilöstöstrategia mainitsee vastuullisuuden. (Henkilöstöstrategia 2024.) Oppaan tavoitteena on terävöittää ja tukea tätä arvovalintaa ja strategiaa rekrytointiin liittyvien turvallisuus- ja taustaselvitysten osalta.

Toimeksiannon toteutus



KUVIO 6. Toimeksiantoni prosessikuvaus

Kuten kuviosta 6 ilmenee, oppaan laatiminen lähti liikkeelle toimeksiannon kartoituksella perehtymällä toimeksiantajan toimialaan ja henkilöstöstrategiaan. Tämän jälkeen tutustuin ja syvennyin erilaisiin mahdollisuuksiin suorittaa työnhakijaan kohdistuvia turvallisuus- ja taustaselvityksiä. Suomi on oikeusvaltio, jossa julkinen valta toimii lakien ja asetusten asettamissa rajoissa. Tietojen keräämisen ja selvitysten tekeminen on perustuttava lailliseen oikeuteen kerätä ja käsitellä hankittavaa tietoa. Keskeisimmiksi keinoiksi hankkia turvallisuus- ja taustatietoa työnhakijasta olen tunnistanut turvallisuusselvityksen, huumausainetestauksen, rikostaustaotteen, luottotietojen tarkistamisen, henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit sekä avoimet lähteet. Näiden menetelmien soveltuvuutta toimeksiantajani tarpeisiin selvitin haastattelemalla toimeksiantajani edustajaa.

Turvallisuus- ja taustaselvitysmenetelmien tunnistamisen jälkeen perehdyin opinnäytetyössäni lakeihin ja asetuksiin, joiden perusteella kyseistä tietoa voidaan kerätä, säilyttää ja soveltaa rekrytoinnissa. Jokaisen turvallisuus- ja taustaselvitysmenetelmän osalta olennaisin tieto toimeksiantajalle laadittavan oppaan näkökulmasta oli, voidaanko menetelmää soveltaa toimeksiantajan käyttöön, mikä säädösperusta säätelee kyseisen menetelmän käyttöä, kuka hankkii menetelmään liittyvän aineiston (työnhakija vai työnantaja) ja kuinka aineistoa säilytetään toimeksiantajaorganisaatiossa. Oppaasta tulisi käydä ilmi kaikki työnhakijalle oleellinen tieto turvallisuus- ja taustaselvityksiin liittyen. Vaikka toimeksiantaja ei juuri tällä hetkellä käyttäisikään kyseistä turvallisuus- tai taustaselvitysmenetelmää, listataan oppaaseen valitut menetelmät, jotta niiden hyödyntämistä tulevaisuudessa voidaan arvioida jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti.

Tietoperustan pohjalta lähdin laatimaan visuaalista opasta toimeksiantajan käyttämistä turvallisuus- ja taustaselvityksistä. Oppaan toteutustavaksi valikoitui useamman sivun sisältävä A4-kokoluokan dokumentti pdf-tiedostomuodossa. Tätä valintaa tuki tarve välittää riittävästi tietoa turvallisuus- ja taustaselvityksistä niin sähköisessä, kuin tarvittaessa painetussa muodossa. A4-kokoluokka on yleinen kokostandardi ja soveltuu näin tehokkaasti myös tulostettavaksi dokumentiksi oppaan sähköisen jakelun lisäksi.

Kun aineistoa lähdetään tuottamaan, tekstin ja visuaalisen suunnittelun olisi hyvä edetä samanaikaisesti. Tekstin ja muun visuaalisen aineiston yhdistäminen vaatii usein sovittelua, joten on hyvä, että tekstiaineisto olisi visuaalisen tuotoksen tekovaiheessa valmis. Visuaalinen suunnittelu on hyvä aloittaa luonnostelemalla lopputuotoksen sivut esimerkiksi A4-kokoiselle paperille pienempinä ruutuina, joihin pystytään laatimaan haluttu lopputulos sivukuvaluonnoksia. (Loiri & Juholin 2002, 160.) Opin-

näytetyössäni aloitin teoriaosuudella ja erilaisten turvallisuus- ja taustaselvitysmallien hahmottamisella. Tällöin oppaan tekstiosuus tuli luonnollisesti valmiiksi ennen visuaalista suunnittelua ja varsinaisen oppaan laatimista.

Opasta suunnitellessani tavoitteenani oli laatia oppaasta mahdollisimman kompakti ja helposti luettava. Oppaasta tulisi käydä ilmi keskeinen sisältö nopealla vilkaisulla. Oppaassa tulisi olla myös maininta siitä, että mistä löytyy lisätietoa kyseisestä turvallisuus- ja taustaselvityksestä. Opinnäytetyöni tietoperusta toimiikin vahvana runkona toimeksiantajalle laadittavalle oppaalle. Oppaaseen on sisällytetty kaikki kuusi erilaista opinnäytetyöni teoriaosuudessa esiteltyä turvallisuus- ja taustaselvitystä riippumatta siitä, ovatko ne tällä hetkellä toimeksiantajani käyttämiä menetelmiä. Nopeasti muuttuvassa maailmassa on tärkeää huomioida erilaiset mahdollisuudet selvittää tarvittaessa työnhakijan taustoja.

Valittaessa sopivaa työkalua oppaan laatimiseksi painottui työkalun helppokäyttöisyys ja mahdollisuus mahdollisimman visuaaliseen tuotokseen, joka oli toimeksiantajani toiveena. Mikään ammattikäyttöön tarkoitettu suunnittelu- tai taitto-ohjelmisto ei tämän alan opinnäytetyössä tullut kyseeseen. Oppaan laatimiseen käytettäväksi graafisen suunnittelun työkaluksi oli kaksi vaihtoehtoa: Canva -verkkotyökalu tai Microsoft PowerPoint -ohjelma. Laadin molemmilla työkaluilla yhden sivun vedoksen oppaasta. Kiinnitin vedoksen laatimisessa huomiota ohjelmiston helppokäyttöisyyteen ja lopullisen vedoksen ulkoasuun. Näistä kahdesta Canva valikoitui työkaluksi sen yksinkertaisen käytön ja visuaalisten työkalujen ja elementtien vuoksi.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Opinnäytetyöni tavoite oli selvittää, millaisia turvallisuus- ja taustaselvityksiä työnhakijaan voidaan kohdistaa yleisellä tasolla ja kuinka hyvin ne soveltuvat osaksi ammatillista koulutusta tarjoavan organisaation rekrytointiprosessia. Tavoitteena oli laatia toimeksiantajan käyttöön yksinkertainen ja visuaalinen opas rekrytoinnissa sovellettavista turvallisuus- ja taustaselvityksistä.

Opinnäytetyön tietoperustassa selvitettiin erilaisia turvallisuus- ja taustaselvityksiä, joita voidaan hyödyntää rekrytoinnissa. Vaikka rekrytoinnin kohteena oleva työ ei välttämättä liittyisi suoraan maanpuolustukseen tai valtion turvallisuuteen, erityisesti nykyisessä yhteiskunnassa ja maailmantilanteessa on tärkeää varmistua yhtä lailla työntekijän luotettavuudesta kuin soveltuvuudesta itse työhön. Ainoa työntekijään liittyvä kulu ei ole itse palkka, vaan rekrytointi työsuhteen elinkaaren eri vaiheet tuovat organisaatiolle kustannuksia palkan lisäksi. Rekrytoinnin onnistumisella on yrityskuvan lisäksi siis myös taloudellista merkitystä.

Rekrytoinnin yhteydessä tehtävät turvallisuus- ja taustaselvitykset turvaavat organisaation henkilöstöturvallisuutta, luottamuksellisia tietoja, ennaltaehkäisevät petoksia ja väärinkäytöksiä sekä täyttävät osaltaan organisaatioon kohdistuvia lakisääteisiä vaatimuksia. Jälkimmäinen korostuu etenkin alaikäisten kanssa toimittaessa. Opinnäytetyöni aiheen näkökulmasta eettiset kysymykset ovat opinnäytetyösäni voimakkaasti läsnä. Työntekijälle tai työnhakijalle tehtävien taustaselvitysten jälkeen työnantajalla saattaa olla hallussaan hyvinkin arkaluonteista tietoa henkilöstä. Näiden tietojen hankkimiseen, käsittelyyn ja säilyttämiseen tulee olla selkeät, läpinäkyvät ja luotettavat prosessit. Myös tietojen luotamuksellisuutta on tärkeä voida arvioida. Tämä korostuu etenkin hyödynnettäessä mahdollisia avoimia lähteitä.

Tietoperustasta käy ilmi, että opinnäytetyössä mainittuja keinoja turvallisuus- taustaselvityksien suorittamiseksi rajoittaa Suomessa vahva yksityisyyden suoja, joka ulottuu myös työelämään. Työnhakijaan ja työntekijään kohdistuvat selvitystoimet ovat kokonaisuudessaan tarveperusteisia. Lainsäädäntö määrittelee tarkoin viitekehyksen, milloin tarvittaviin selvitystoimiin voidaan ryhtyä. Yleisenä periaatteena on myös työntekijän suostumus häneen kohdistuviin selvityksiin. Voidaankin todeta, että Suomessa työnantajan toimesta henkilöön kohdistuva tiedonhankinta, säilytys ja käyttö on työntekijän tai työnhakijan osalta varsin turvattu. Lait ja asetukset ovat tähän liittyen varsin yhdenmukaiset eikä arvoristiriit-

toja ole havaittavissa. Toisaalta myös yritysten ja organisaatioiden rooli ja vastuu henkilötietojen käsittelyssä on suuri. Toiminnallisena työnä laadittava opas helpottaa toimeksiantajaa hahmottamaan erilaisiin turvallisuus- ja taustaselvityksiin liittyvien säädösten hahmottamista.

Tiukka lainsäädäntö koskien yksityisyyden suojaa työelämässä on loogista jatkumoa Suomessa vahvaan perustuslailliseen oikeuteen yksityisyyden suojasta. Laki yksityisyydensuojasta työelämässä ulottaa lainsäädännön työelämään. Tiukka lainsäädäntö turvaa tiedon hankintaan liittyvien näkökulmien lisäksi myös työntekijästä hankittavan tiedon oikeellisuutta. Tiedonhankintaan liittyvät tietokannat, rekisterit ja toimintatavat ovat kirjattuna lakiin. Tämä tekee turvallisuus- ja taustaselvityksistä läpinäkyviä ja luotettavia. Selvityksen kohteelta vaadittava suostumus vielä korostaa tätä kokonaisuutta. Selkeä ja yhdenmukainen lainsäädäntö myös tuki opinnäytetyöni teoriaosuuden laatimista ja luotettavuutta.

Laki painottaa vahvasti selvityksen kohteen yksityisyyden suojaa ja tämä puolestaan alleviivaa selvitysprosessin avoimuuden tärkeyttä. Opinnäytetyötä laadittaessa vahvistui ajatus siitä, kuinka tärkeää on, että työnhakija on tietoinen mitä tietoja hänestä käsitellään. Aivan yhtä lailla myös selvityksen kohteena olevan henkilön on tärkeää tietää milloin yksityinen, arkaluontoinenkin tieto hänestä on hävitetty. Tämä olisi hyvä viestiä työnhakijalle rekrytointiprosessin aikana ja sen jälkeen vähintään tietojenkäsittelyyn liittyvän prosessikaavion muodossa.

Opinnäytetyössäni olen saanut mahdollisuuden yhdistää turvallisuusalan työkokemustani liiketoimintaympäristöön. Opinnäytetyöni on syventänyt ja laajentanut näkökulmaani turvallisuuden ja riskienhallinnan vaikutuksesta liiketoimintaan. Olen päässyt perehtymään asiaan erityisesti henkilöstöhallinnon ja rekrytoinnin näkökulmasta laatien toimeksiantajalleni oppaan aiheeseen liittyen. Konkreettinen toimeksianto on tuonut opinnäytetyöni laatimiseen ammattimaisuutta ja vahvaa työelämälähtöisyyttä. Usean vuoden työkokemukseni turvallisuusosalta auttoi merkittävästi hahmottamaan turvallisuus- ja taustaselvityksiin liittyviä lähteitä, toimintamalleja, käytänteitä sekä säädöksiä. Vaikka minulla on aiempaa työkokemusta turvallisuusosalta, syvensi opinnäytetyön tekeminen osaamistani etenkin työnhakijalle tehtävän huumausainetestauksen osalta. Aiheeseen liittyvä tutkimustieto auttoi käsittämään huumausaineiden käytön laajuutta eri ikäryhmittäin. Liiketoimintaan liittyvä osaamiseni kasvoi merkittävästi opinnäytetyöni aikana etenkin henkilöstöhallinnon, henkilöstöjohtamisen ja rekrytoinnin osaluilla.

Teoriaosuuteen nojaavan oppaan laatiminen ja julkaiseminen konkretisoi opinnäytetyölleni asetettujen tavoitteiden saavuttamisen. Opinnäytetyöni laatimisen aikana vuoropuhelu toimeksiantajani kanssa on

ollut joustavaa ja tehokasta. Myös tavoitettavuus aikataulujen yhteensovittamiseksi on ollut erinomaista koko prosessin ajan. Toimeksiantajan esittämät selkeät toiveet oppaalle tekivät oppaan laatimisesta selkeää ja tämä toiminnallinen työ etenikin varsin johdonmukaisesti, kun oppaan perustana oleva teorian tieto oli hankittu vahvaksi pohjaksi. Kokonaisuutena koen, että opinnäytetyöni eteni johdonmukaisena ja järjestelmällisenä prosessina kirjoittamisen aloittamisesta toiminnallisen työn laatimiseen. Koen saavuttaneeni opinnäytetyölleni asetetut tavoitteet sekä teoriaosuuden, että toiminnallisen työn osalta. Jälkikäteen jäin hieman pohtimaan, olisinko voinut kuunnella ja haastaa vielä enemmän toimeksiantajaa itse oppaan laatimisessa. Toisaalta opas on ensimmäinen laatuaan, joka kyseiselle toimeksiantajalle laaditaan, joten ensimmäistä versiota on mahdollista myös kehittää tulevaisuudessa. Toimeksiantaja antaman palautteen mukaan opas tulee olemaan hyödyllinen lisä organisaation rekrytointiprosessiin.

Pidän tärkeänä, että etenkin nykyisessä toimintaympäristössä hyödynnetään lakien ja asetusten sallimia menettelyjä työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi. Esimerkiksi teknologian ja tekoälyn kehitys on tuonut uusia haasteita yritysten ja organisaatioiden henkilöstöhallinnolle tekoälyllä tehtyjen hakemusten muodossa. Vaikka tekoälyn tehokas hyödyntäminen työelämässä on entistä suurempi etu työnhakijalle, voidaan sitä käyttää myös väärin. Tekoälyä on mahdollisuus hyödyntää myös esimerkiksi asiakirjaväerennöksiä muodossa, mikäli työnhakija haluaa vääristää koulu- ja työhistoriaansa itselleen edulliseksi. Tehokkailla selvitysmenettelyillä pystytään varmistamaan työnhakijan luotettavuus ja turvaamaan toiminnan jatkuvuutta ja turvallisuutta.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. Yritysturvallisuus. Saatavissa: <https://ek.fi/hyoty tietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>. Viitattu 18.11.2024.

Henkilöstöraportti. 2023. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Intranet. Saatavissa: <https://kpedu.sharepoint.com/:b:/r/sites/Intranet/Jaetut%20asiakirjat/Henkil%C3%B6st%C3%B6hallinto/Henkil%C3%B6st%C3%B6raportti%202023.pdf?csf=1&web=1&e=MtSdu4>. Viitattu 18.11.2024.

Henkilöstöstrategia. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Saatavissa: https://www.kpedu.fi/docs/default-source/hallinto/yhdessä-olemme-enemmän_henkilöstöstrategia.pdf. Viitattu 18.11.2024.

Henkilötietolaki. 523/1999. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskoelma/1999/523>. Viitattu: 24.1.2025.

Jääni, C. 2025. Supo teki työntekijöille turvallisuus selvityksiä ennätys määrän. Yle. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20144699>. Viitattu 25.2.2025

Kajjala, M. 2016. *Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön?* Helsinki: Alma Talent.

Karjalainen K. 2023. Suomalaisen huumeiden käyttö ja huumeasenteet. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147997/URN_ISBN_978-952-408-217-4.pdf. Viitattu 16.3.2024.

KPEDU. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Saatavissa: <https://www.kpedu.fi/kpedu/keski-pohjanmaan-koulutusyhtym%C3%A4>. Viitattu 12.11.2024.

Kostamo, P., Airaksinen T. & Vilkkä, H. 2022. *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi – Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön*. Helsinki: Art House Oy.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. 14.6.2002/504. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>. Viitattu: 20.1.2025.

Laki nuorista työntekijöistä. 998/1193. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1993/998>. Viitattu: 28.4.2025.

Leppänen, J. 2006. *Yritysturvallisuus käytännössä: Turvallisuusjohtamisen portfolio*. Helsinki: Talentum.

Lohse, M., Meriniemi M. & Honkanen, K. 2019. *Tiedustelumenetelmät*. Helsinki: Alma Talent.

Loiri, P. & Juholin, E. 2002. *HUOM! Visuaalisen viestinnän käsikirja*. 3. painos. Helsinki: Infoviestintä Oy.

Luottotietolaki. 11.5.2007/527. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070527#L1P3>. Viitattu: 20.1.2025.

- Mayer & Brown. 2021. Background Checks. Traffic Lights. EMEA 2021. Saatavilla: https://bernitsas-law.com/sites/default/files/inline-files/Background%20Checks%20Traffic%20Lights_EMEA_2021%20%28002%29.pdf Viitattu: 8.12.2024.
- Mehiläinen Oy. 2025. Soveltuvuusarviointi eli henkilöarviointi. Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/tyoterveys/soveltuvuusarviointi>. Viitattu: 2.1.2025.
- Oikeusrekisterikeskus. 2024. Rikosrekisteriotteet lasten kanssa toimimiseen. Saatavissa: <https://www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/palvelut/rikosrekisteriote/rikostaustaotelastenkanssa-toimimiseen.html> Viitattu 20.1.2025.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2021. *Kehittämistyön menetelmät – Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 3.-7 painos. Helsinki: Sanoma Print Oy.
- Paasonen, J., Lindfors H. & Vainio J. 2022. Turvallisuusselvitys vai turha selvitys. Suomen asianajajaliitto. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202301031320>. Viitattu 10.2.2025.
- Rikoslaki. 19.12.1889/39. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L50>. Viitattu: 6.11.2024.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä*. 13.8.2004/759. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759#L2P5a>. Viitattu: 20.1.2024.
- Seppä-Jokela, E. 2025. Henkilöstö- ja työhyvinvointipäällikön haastattelu 20.2.2025.
- Suojelupoliisi. Turvallisuusselvitykset. Saatavissa: <https://supo.fi/tehdanko-sinusta-turvallisuusselvitys>. Viitattu: 6.11.2024.
- Sääskilahti T. & Mustonen E. 2023. Riskienhallinnan käsikirja valtionhallinnon toimijoille. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2023:54. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165087/VM_2023_54.pdf. Viitattu: 12.3.2025
- Tarkastuslautakunnan tehtävät. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Saatavissa: <https://www.kpedu.fi/docs/default-source/vuosijulkaisut-2021/tarkastuslautakunnan-tehtavat-ja-koonpano-2021-2025.pdf>. Viitattu 18.11.2024.
- Toimielimet. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Saatavissa: <https://www.kpedu.fi/kpedu/keski-pohjanmaan-koulutusyhtyma/toimielimet>. Viitattu 18.11.2024.
- Turvallisuusselvityslaki. 19.9.2014/726. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140726#>. Viitattu: 6.11.2024.
- Työsopimuslaki*. 55/2001. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55>. Viitattu: 26.12.2024.
- Vahtio, E. 2005. *Rekrytointi menestystekijänä*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2021. *Johtaminen – Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. 1-2. painos. Helsinki: Edita.

Yhtymähallituksen tehtävät. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Saatavissa:
<https://www.kpedu.fi/docs/default-source/vuosijulkaisut-2021/hallituksen-tehtävät-ja-kokoonpano-2021-2025.pdf>. Viitattu 18.11.2024.

Yhtymävaltuuston tehtävät. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä. Saatavissa:
<https://www.kpedu.fi/docs/default-source/hallinto/valtuuston-tehtävät-ja-kokoonpano-kunnittain-2021-2025-uusi.pdf>. Viitattu 18.11.2024.

Österberg, M. 2015. *Henkilöstöasiantuntijan kirja*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.