



Nea Kärkkäinen

GDPR suorarekrytoinnissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Lokakuu 2022

Tiivistelmä

Tekijä:	Nea Kärkkäinen
Otsikko:	GDPR suorarekrytoinnissa
Sivumäärä:	40 sivua + 1 liitettä
Aika:	Syyskuu 2022
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Päivi Saariaho

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR - asetuksen osalta suorarekrytoinnissa sekä pohdittiin mitä haasteita GDPR - asetus aiheuttaa suorarekrytoinnissa. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, joka laadittiin viiden rekrytoinnin ammattilaisen puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Haastateltavat henkilöt työskentelivät keskenään eri yrityksissä ja eri tyypisissä rekrytoinnin työtehtävissä.

Työn viitekehys jakautuu kahteen pääteemaan, jotka ovat rekrytointi sekä tietosuoja. Rekrytointi - teemaan sisältyy lähteisiin perustuvaa tietoa, kuten rekrytoinnin kuvaus, suorarekrytointi, suoramaku sekä rekrytointiprosessi. Tietosuoja - teema sisältää lähteisiin perustuvaa tietoa, kuten Yleinen tietosuoja- asetus (EU) 2016/679 eli GDPR - asetus, henkilörekisteri, suostumus henkilötietojen käsittelyyn, henkilötietojen jakaminen, rekisteröidyn oikeudet, rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän vastuut, tietoturvaloukkaus sekä muita juridisesti huomioitavia asioita.

Tutkimuksen perusteella näytti siltä, että puolistrukturoitu haastattelutyö vaikutti olevan tuloksekas. Haastateltaville rekrytoinnin ammattilaisille esitettiin samat haastattelukysymykset, jotka nostivat esiin mielenkiintoista pohdintaa haastateltavien osalta aiheesta.

Tutkimuksen vastauksissa esiintyi paljon yhtäläisyyksiä, eikä haastateltavien vastausten välillä esiintynyt ristiriitoja. Haastateltavat kokivat haastavaksi esimerkiksi tietojen säilytysajan noudattamisen ja henkilötietojen jaon aiheuttamat moninaiset haasteet. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että haasteita on mahdollista minimoida ketterän rekrytointijärjestelmän avulla. Tutkimuksessa kävi ilmi, että GDPR - asetus tuottaa rekrytoijille haasteita arjen työskentelyssä, mutta asetusta pidetään tästä huolimatta hyödyllisenä ja siihen suhtaudutaan myönteisesti.

Avainsanat: rekrytointi, suorarekrytointi, GDPR, tietosuoja

Abstract

Author: Nea Kärkkäinen
Title: GDPR in direct recruitment
Number of Pages: 40 pages + 1 appendices
Date: September 2022
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Administration
Instructor: Päivi Saariaho, Senior Lecturer

The purpose of this thesis was to clarify what should be taken into account respect of the direct recruitment the GDPR Regulation furthermore, and the challenges posed by the GDPR Regulation in direct recruitment were considered. The thesis was carried out as a qualitative study, which was prepared as a semi - structured thematic interview of five recruitment professionals. The interviewees worked in different companies and in different types of recruitment jobs.

The framework of the study is divided into two main themes, which are recruitment and data protection. The recruitment theme includes information based on sources, such as a description of the recruitment, direct recruitment, direct search, and the recruitment process. Data protection - the theme contains information based on sources, such as the General Data Protection Regulation (EU) 2016/679 or GDPR - Regulation, personal register, consent to the processing of personal data, data subject's rights, responsibilities of the controller and the processor, security breaches and other legal issues.

Based on the study, it is considered that the semi-structured interview style appeared to be productive. The recruitment professionals interviewed were asked the same interview questions that raised an interesting reflection for the interviewees in the area.

There were many similarities in the responses to the study, and there were no inconsistencies in the responses of the interviewees. Respondents found the various challenges posed by the recording of data retention periods and the sharing of personal data challenging. However, interviews revealed that challenges can be minimized through an agile recruitment system. However, the study showed that the GDPR Regulation poses challenges to recruiters in their daily work. In spite of this, the regulation is considered useful, and the recruiters view it positively.

Keywords: recruitment, direct recruitment, GDPR, data protection

Sisällys

1 Johdanto	1
1.1 Tutkimusaihe	1
1.2 Tutkimuskysymys ja tavoitteet	1
1.3 Tutkimusmenetelmä	2
1.4 Haastattelumuoto	3
1.5 Rajaus	3
2 Rekrytointi	7
2.1 Rekrytoinnin määritelmä	7
2.2 Suorarekrytointi	8
2.3 Suorahaku	9
2.4 Rekrytointiprosessi	11
3 Tietosuoja	14
3.1 Yleinen tietosuoja-asetus	14
3.2 Henkilörekisteri	14
3.3 Suostumus henkilötietojen käsittelyyn	15
3.4 Henkilötietojen jakaminen	15
3.5 Rekisteröidyn oikeudet	16
3.6 Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän vastuut	16
3.7 Tietoturvaloukkaus	18
3.8 Muita juridisesti huomioitavia asioita	19
4 Tutkimuksen toteutus	21
4.1 Tutkimus	21
4.2 Haastattelut	22
4.3 Litterointi	23
4.4 Tietosuoja tutkimuksessa	24
5 Tutkimustulokset	24
5.1 Haastatteluiden tulokset	24
5.2 Työn analysointi	30
6 Pohdinta	33
6.1 Luotettavuus	33
6.2 Luotettavuuden arviointi	34
6.3 Työn onnistumisen arviointi	35
Liitteet	
Liite 1. Teemahaastattelun kysymykset	

1 Johdanto

1.1 Tutkimusaihe

Tämän opinnäytetyö käsittelee GPR:n eli Yleisen tietosuoja-asetuksen vaikutusta suorarekrytointiin rekrytoijan näkökulmasta. Rekrytointi valikoitui luontevasti toiseksi pääteemaksi oman työkokemukseni kautta rekrytoijana. GDPR valikoitui toiseksi pääteemaksi, sillä se on mielenkiintoinen sekä ajankohtainen asetus, joka on tärkeä tuoda ihmisten tietoisuuteen. Opinnäytetyön teema rekrytointi on kohdennettu suorarekrytointiin, sillä suorarekrytoinnissa rekrytointiprosessiin sisältyy myös henkilötietojen jakoa asiakasyritykselle. Tämä tekee suorarekrytoinnin rekrytointiprosessista laajemman ja haastavamman kuin yrityksen sisäisessä rekrytoinnissa GDPR:n kannalta.

GDPR- asetus on toiselta nimeltään Yleinen tietosuoja - asetus eli EPNAs (EU) 2016/679. Se on vuonna 2018 käyttöön otettu Euroopan parlamentin ja neuvoston säätelemä asetus, joka koskee henkilöiden suojelua henkilötietojen käsittelyssä. (GDPR 2016, 1.)

Rekrytoija käsittelee työssään jatkuvasti henkilötietoja. Tämän vuoksi on rekrytoijan tulee tuntea GDPR sekä osata soveltaa asetusta käytännön työhön. Rekrytointi ja GDPR esiintyvät usein erillisinä aiheina, mutta tämä opinnäytetyö kokoaa aiheet yhteen. Opinnäytetyön viitekehys on koostettu useista eri laista, kirjallisuus- ja verkkolähteestä, jotka koostavat yhdessä kattavan pohjan tutkimukselle.

1.2 Tutkimuskysymys ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta suorarekrytoinnissa, kun hän käsittelee henkilötietoja. GDPR on monille tuttu nimeltä, mutta kuinka moni rekrytointiuran alussa oleva tietää mihin kaikkeen GDPR vaikuttaa suorarekrytoinnissa? Työn

tarkoituksena oli selvittää, miten kandidaattien henkilötietoja käsitellään GDPR:n mukaisesti suorarekrytoinnissa ja tuottaako GDPR haasteita rekrytoijan työhön ja jos tuottaa, niin millaisia haasteet ovat. Opinnäytetyön tarkoituksena oli koostaa useasta lähteestä helposti luettava kokonaisuus rekrytoijaa koskevista pykälästä suorarekrytoinnissa GDPR:n osalta ja kertoa, miten suorarekrytointi ja GDPR toimivat yhdessä.

Työn tavoitteena oli selvittää kattava kokonaisuus seikoista, joita suorarekrytoinnissa tulee huomioida, jotta toiminta on kaikin puolin GDPR:n mukaista. Tämän työn tavoitteena oli koota sellainen kokonaisuus, jota on mahdollista hyödyntää osana rekrytoijan tai rekrytoinnin perehdytystä. Tämän opinnäytetyön tarkoitus ei ole olla perehdytysopas, eikä sen tarkoitus ollut selvittää ratkaisuja ongelmiin.

Opinnäytetyö on kohdennettu henkilötietojen käsittelijöille eli rekrytoijille ja rekisterinpitäjille eli suorarekrytointiyrityksille sekä alasta kiinnostuneille henkilöille. Rekrytoijalla on suuri vastuu henkilötietojen käsittelijänä ja hänen tulee tuntea ja ymmärtää kuinka laki näkyy päivittäisessä työssä. Suorarekrytointiyrityksen rooli on toimia rekisterinpitäjänä, joten sen henkilöstön sekä johdon tulee ymmärtää kuinka GDPR- asetukset näkyvät rekrytoijan työssä.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, sillä se vastaa tieteellisistä tutkimusmenetelmistä tutkimuskysymykseen: "Mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta suorarekrytoinnissa?" Tämä kysymys on tutkimuksen keskiössä. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään, kun ilmiötä tai teorioita, jonka tutkija haluaa ymmärtää ei tunneta. Sille ominaista on, että tutkimusaineisto kerätään vuorovaikutustilanteissa tutkittavilta henkilöiltä. (Kananen 2014, 16-18.)

Kvalitatiivinen tutkimus tavoittelee tuloksia ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Tämä tutkimusmenetelmä tutkii joukon sijaan

yksittäistapauksia ja keskittyy pääasiassa prosesseihin. Kvalitatiivinen tutkimus painottaa sitä, kuinka haastateltavat kokevat ja näkevät tutkimuskysymyksen. Tutkimus on induktiivista, jossa kuljetaan yksittäisistä havainnoista kohti tuloksia. (Kananen 2014, 18-20.)

1.4 Haastattelumuoto

Tämän opinnäytetyön haastattelumuodoksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tutkimuksessa tutkija haastatteli viittä rekrytoinnin ammattilaista videoyhteyden kautta. Teemahaastattelu valikoitui parhaaksi haastattelumuodoksi, sillä se vastasi parhaiten tutkimuskysymykseen “Mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta suorarekrytoinnissa?” sekä haastateltavien havaintoihin. Teemahaastattelulle ominaista on selkeä teema ja sitä käytetään usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Tälle haastattelumuodolle tyypillistä on avoimet kysymykset, kysymykset kokemuksista, haastattelun eteneminen haastateltavan tahtiin ja tutkijan esittämät tarkentavat kysymykset. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoidulla menetelmällä. Tämä mahdollisti avointen kysymysten käytön, jotka antavat laajempia vastausvaihtoja, kuin kyllä / ei - tyyppiset vastaukset ja kertovat kattavammin haastateltavan kokemuksista. (Kananen 2014, 75-83.)

Haastateltavat henkilöt valikoituivat etsimällä eri taustaisia rekrytoinnin ammattilaisia LinkedIn - palvelusta, jonka jälkeen heihin oltiin yhteydessä viestin välityksellä ja ehdotettiin haastattelu-aikaa.

1.5 Rajaus

Työ on rajattu käsittelemään henkilötietojen käsittelyä rekrytoijan näkökulmasta suorarekrytoinnissa tietojen keräyksen, -säilytyksen ja -jakamisen osalta. Tämä opinnäytetyö ei käsittele vuokrahenkilöstön rekrytointia tai yrityksen sisäistä rekrytointia, vaikka näitä aiheita saatetaan opinnäytetyössä sivuta.

Opinnäytetyö on rajattu rekrytointiin Suomen sisällä, sillä suuri osa täydentävistä laeista on Suomen eduskunnan säätämiä, jonka vuoksi ne

koskevat Suomea. Rajauksesta huolimatta suurinta osaa työstä on mahdollista soveltaa Euroopan Unionin alueella GDPR:n osalta.

Tämä opinnäytetyö ei käsittele lasten rekrytointia, sillä alaikäisten työllistämistä ja henkilötietojen käsittelyä koskee tiukempi lainsäädäntö. Laki nuorista työntekijöistä koskee alle 18-vuotiaita työntekijöitä. (Laki nuorista työntekijöistä 1993, 1:1 §.) Sen mukaan työhön voidaan ottaa 15 vuotta täyttänyt henkilö, joka on suorittanut perusopetuksen hyväksytysti (Laki nuorista työntekijöistä 1993, 1:2 §). Tämä laki määrittää esimerkiksi työsopimuksen ehdot (Laki nuorista työntekijöistä 1993, 1:3 §), työajan (Laki nuorista työntekijöistä 1993, 1:6 §) ja työvuorojen sijoittelun rajoituksen (Laki nuorista työntekijöistä 1993, 1:7 §).

GDPR-asetuksen mukaan henkilötietojen käsittely on sallittua, mikäli nuori on vähintään 16-vuotias (GDPR 2016, 2:8 §). Näin ollen alaikäisiä koskevaan henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan eri lainsäädäntöä, kuin täysi-ikäisten henkilötietoihin. Tämän vuoksi nuoret täytyi rajata pois tästä opinnäytetyöstä.

Tämä opinnäytetyö ei käsittele työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä, sillä työ on laadittu suorarekrytoijan näkökulmasta. Suorarekrytoinnissa kandidaatti työllistyy asiakasyrityksen kirjoille, eikä näin ollen vaikuta suorarekrytoijan työnkuvaan suoraan.

Työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskee eri lainsäädäntö, kuin rekrytointiprosessissa, jonka vuoksi tämä opinnäytetyö ei käsittele työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä on eduskunnan säätämä laki, joka koskee työntekijän henkilötietojen käsittelyä, teknistä valvontaa työpaikalla, työntekijän sähköpostiviestien käsittelyä, työntekijälle tehtäviä testejä, vaatimuksia ja tarkastuksia Suomessa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 1:2 §.) Työnantajalla on oikeus käsitellä ainoastaan työsuhteen kannalta oleellisia henkilötietoja (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 1:3 §). Työsuhdetta koskee myös muita lainsäädäntöjä joita yrityksen rekrytoinnissa tulee huomioida, joita ovat:

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 on eduskunnan säätämä laki, jota sovelletaan työntekijän ja työnantajan väliseen työsopimukseen. Sopimus voidaan laatia suullisesti tai kirjallisesti. Työsopimuksen alaisena työntekijä sitoutuu työskentelemään työnantajan alaisena ja työnantaja sitoutuu tarjoamaan tehdystä työstä palkkaa tai muuta vastiketta. (TSL 2001, 1:1 §.) Työsopimuslaki säätelee velvollisuudet, joita työnantajan tulee noudattaa. Näihin velvollisuuksiin kuuluu esimerkiksi tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto, joka kieltää esimerkiksi osa- ja määräaikaisissa työsopimuksissa olevien työntekijöiden perusteettomat epäedulliset ehdot muihin työsuhteisiin verrattuna. Laki säätelee lisäksi myös työntekijän velvollisuudet. (TSL 2001, 2:2 §.)

Työnantajan tulee ilmoittaa työsuhteen keskeisistä ehdoista, kuten määräaikaisuuden ehdoista tai toistaiseksi voimassaolevasta sopimuksesta, työntekopaikka, työn aloituspäivä, koeajan pituus, keskeiset työtehtävät, sovellettava työehtosopimus, työaika sekä palkan muodostumisen perusteet (TSL 2001, 2:4 §).

Työnantaja on velvollinen lisätyövoiman tarpeessa tarjoamaan osa-aikaiselle työntekijälle lisätyötä, joka on hänelle sopivaa (TSL 2001, 2:5 §). Työnantajan tulee tiedottaa vapautuvista työpaikoista kaikille yrityksen sisäisille sekä vuokraamilleen työntekijöille, jotta osa-aikaisilla ja määräaikaisilla olisi yhdenvertainen asema hakea ilmoitettua työpaikkaa (TSL 2001, 2:6 §). Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin 4 kk ajan tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanomisen jälkeen työntekijöistään, jotka hakevat edelleen työtä. Yli 12 vuoden pituisen työsuhteen jälkeen takaisinottovelvollisuus on 6kk irtisanomisen jälkeen. (TSL 2001, 6:6 §.)

Yhteistoimintalaki on eduskunnan säätämä laki, jonka tehtävänä on edistää työpaikalla työnantajan ja henkilöstön välistä toimintakulttuuria. Yhteistoiminta voi johtaa YT - neuvotteluihin. Yhteistoiminta edellyttää, että työpaikalla kunnioitetaan sekä huomioidaan työntekijän sekä työnantajan osapuolten edut. Tämän lain mukaisesti yrityksen toimintaa, työyhteisöä sekä työhyvinvointia tulee kehittää. (Yhteistoimintalaki 2021, 1:1 §.)

Tämä opinnäytetyö ei käsittele rikosrekisteri - ja turvallisuusselvityksiä tai lasten kanssa työskentelevän rikostaustan selvitystä. Nämä lait ovat mainitsemisen arvoisia ja erityisen tärkeitä tietyn tyyppisten tehtävien tai virkojen rekrytoinnissa.

Turvallisuusselvityslaki on eduskunnan säätämä laki. Sitä hyödynnetään, mikäli kandidaatin hakema tehtävä on luonteeltaan sen kaltainen, että on syytä teettää turvallisuusselvitys. Turvallisuusselvityslain tarkoituksena on ennaltaehkäistä valtion turvallisuutta, yleistä turvallisuutta, Suomen kansainvälisiä suhteita, maanpuolustusta tai todella huomattavaa yksityisen henkilön taloudellista etua. (Turvallisuusselvityslaki 2014, 1:1 §.)

Rikosrekisterilaki on eduskunnan säätämä laki. Sen käyttötarkoitus määräytyy myös haetun tehtävän luonteen mukaisesti. Rikosrekisterissä käsitellään rikosoikeudellisia seuraamuksia käsitteleviä tietoja, joita voidaan hyödyntää luonnollisen henkilön luotettavuuden tai soveltuvuuden arvioinnissa. (Rikosrekisterilaki 1993, 1:1 §.)

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä on eduskunnan säätämä laki. Tämä laki suojelee ja turvaa lasten henkilökohtaista koskemattomuutta. Laki säättää lasten kanssa työskentelevien henkilöiden valinnassa toimintaa, jolla selvitetään kandidaattien rikostausta. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 2002, 1:1 §.)

Vaikka nämä edellä mainitut lait eivät koske suorarekrytointia, ne vaikuttavat kuitenkin välillisesti myös suorarekrytoijan työhön. Jokaisen onnistuneen rekrytoinnin seurauksena on työsuhde, jota nämä edellä mainitut lait koskevat. Rekrytoijan tulee tuntea nämä lait, sillä ne koskevat työsuhdetta, rekrytointitarpeen kartoitusta sekä rekrytointiprosessia.

2 Rekrytointi

2.1 Rekrytoinnin määritelmä

Rekrytointi tarkoittaa yrityksen henkilöstöhankintaa, joka on usein seurauksena siitä, kun yrityksen työntekijä vaihtaa työpaikkaa ja poistuneen henkilön tilalle hankitaan uusi työntekijä. Rekrytoinnin tarve voi alkaa myös siitä, kun yrityksen toiminta sekä työmäärä kasvavat niin, ettei olemassa olevat resurssit enää riitä tehtävään työhön nähden. Uuden henkilön rekrytointi voi tulla ajankohtaiseksi silloin, kun yritykseen tarvitaan sellaista uutta osaamista, jota sieltä ei valmiiksi löydy tai uuden osaamisen kouluttaminen olemassa olevalle työntekijälle ei olisi mahdollista. (Viitala 2021, 71.)

Henkilöstöhankintaa voidaan tehdä myös olemassa olevan henkilöstön sisältä, tätä kutsutaan sisäiseksi rekrytoinniksi. Sisäinen rekrytointi tapahtuu ilmoittamalla avoimesta työpaikasta yrityksen sisäisissä kanavissa. Sisäinen rekrytointi mahdollistaa urakehityksen yrityksen sisällä ja mahdollistaa lyhyemmän perehdytysjakson, sillä osa perehdytyksen sisällöstä on jo tuttua valitulle henkilölle. Tällöin rekrytointikustannukset ovat alhaisemmat kuin perinteisessä rekrytoinnissa.

Sisäisen rekrytoinnin kohdalla yrityksen edustajat tuntevat valmiiksi sisäisen työnhakijan, jolloin esimerkiksi motivaation sekä taitojen osalta tiedetään mitä tehtävään hakenut henkilö pystyy yritykselle tarjoamaan. Sisäinen rekrytointi edistää henkilöstön korkeaa motivaatiota, sitoutumista sekä osaamisen kehittymistä yrityksessä. Haasteeksi sisäisessä rekrytoinnissa saattaa syntyä, että sisäisen haun kautta valitun henkilön tehtävä jää ilman tekijää ja tällöin rekrytointi täytyy avata valitun henkilön edelliseen tehtävään. Sisäisen rekrytoinnin lisäksi voidaan tehdä yhtäaikaaisesti myös ulkoista rekrytointia. (Viitala 2021, 75-77.)

Ulkoinen rekrytointi tarkoittaa henkilöstön hankintaa yrityksen ulkopuolelta. Tämä mahdollistaa uudenlaisen osaamisen sekä näkökulman omaavan henkilöstön hankinnan. Ulkoinen rekrytointi voi olla kuitenkin kallista sekä

hidasta. Rekrytointi voidaan toteuttaa yrityksen toimesta, ostamalla rekrytointipalveluita, kuten suorahakua tai suorarekrytointipalveluita rekrytointiyritykseltä. Rekrytointipalveluita hyödynnetään usein silloin, kun yrityksen resurssit eivät riitä, yrityksellä ei ole halua tai riittävää osaamista henkilöstön hankintaan. (Viitala 2021, 77-79.)

2.2 Suorarekrytointi

Suorarekrytoinnilla tarkoitetaan toimeksiantoa, jossa rekrytointipalvelua tarjoava yritys hoitaa asiakasyrityksen puolesta rekrytoinnin tai osan rekrytointiprosessista. Suorarekrytointi alkaa usein rekrytoivan yrityksen eli asiakasyrityksen tarjouspyynnöstä, joka johtaa usein tilaukseen tekoon.

Tämän jälkeen prosessi jatkuu rekrytointiyrityksen toimesta kartoittamalla asiakasyrityksen tarpeet sekä hakukriteerit haettuun tehtävään. Rekrytointiyritys laatii tehtävään työpaikkailmoituksen ja julkaisee sen valittuihin ilmoituskanaviin sekä tarvittaessa tekee suorahakua rekrytoinnin tukena. Rekrytointiyritys haastattelee kandidaatit ja valitsee kandidaateista sopivimmat, joita he esittelevät asiakasyritykselle. Näin rekrytoivan yrityksen on helpompi tehdä valinta, kun ehdokkaita on vähemmän ja esikarsinta on tehty. Seuraavaksi asiakasyritys kutsuu ehdokkaat haastatteluun, jonka jälkeen asiakasyritys usein tekee valinnan sopivimmasta kandidaatista, joka rekrytoituu suoraan rekrytoivan yrityksen palkkalistoille. Suorarekrytointia ei tule sekoittaa vuokratyöhön, sillä vuokratyössä työntekijä työllistyy rekrytointiyrityksen työntekijäksi. (Kynngäs 2018.)

Rekrytointiyrityksen käyttö on eduksi etenkin pienille sekä keskisuurille yrityksille, joissa henkilöstö- tai rekrytointialan osaajia ei ole ja rekrytoinnista voi vastata esimerkiksi yrityksen johtaja. Tämän tyyppisissä tilanteissa rekrytointia tekevältä henkilöltä saattaa puuttua rekrytoinnin osaaminen tai rekrytointiprosessiin tarvittava aika. Rekrytointiyritys laatii tehtävään työpaikkailmoituksen, jonka jälkeen se julkaistaan valituissa ilmoituskanavissa ja haastattelee parhaimmat kandidaatit ja ehdottaa eli suosittelee sopivimmat

kandidaatit asiakasyritykselle. Asiakasyritys haastattelee suositellut kandidaatit, joista lopulta valitsee tehtävään sopivimman kandidaatin. (Vaahtio 2015, 37-38, 119-121.)

Rekrytointikumppani voi tarjota asiakasyritykselleen ulkoista näkökulmaa ja sellaista osaamista, mitä yrityksellä ei itsellään ole, jos yrityksen rekrytoivalla henkilöllä ei ole riittävää ymmärrystä haettavan tehtävän toimialaan tai rekrytointi ei ole rekrytoivan henkilön oma vahvuus. Ongelma korostuu etenkin uusien tehtävien kohdalla, jos yritykseen haetaan täysin uudenlaista osaamista. Uuden tehtävän rekrytoinnissa suunnitteluvaihe ja ammattitaidon tarve korostuu entisestään. (Markkanen 2002, 14.)

2.3 Suorahaku

Suorahaku eli headhunting voi olla ostettu palvelu. Se on ammattimaista potentiaalisen henkilöstön etsintää, jota on aiemmin käytetty erityisesti johdon-, keskijohdon- tai asiantuntijatasen työtehtäviin soveltuvien henkilöiden etsinnässä sen kalliin hinnan vuoksi. Nykyään suorahakua käytetään myös alempitaisoihin tehtäviin palvelun hinnan madaltumisen johdosta. (Vaahtio 2005, 124.)

Suorahakua käytetään, sillä se on tehokas ja usein myös laadukas rekrytointimenetelmä perinteiseen työpaikkailmoitukseen verrattuna. Sen vahvuuksia ovat yksilöllisyys sekä vuorovaikutteisuus, sillä jokainen kandidaatti huomioidaan henkilökohtaisesti, kuin taas ilmoitusperusteisessa haussa kandidaatin ja rekrytoivan henkilön välinen suhde jää usein etäisemmäksi. Suorahaun tyypillisenä haasteena voi esiintyä kandidaatin korkea palkkaodotus, jolloin kandidaatti usein toivoo suurempaa palkkaa, kuin mitä hänelle sillä hetkellä maksetaan tai voisi maksaa haetussa tehtävässä. (Soikkanen ym. 2015, 44-48.)

Suorahaku tapahtuu usein niin, että suorahakua tekevä henkilö eli *headhunter* etsii LinkedIn- palvelusta omia verkostojaan sekä ammattitaitoa hyödyntämällä henkilön, joka hänen arviointikyvyn mukaan voi sopia haettuun tehtävään ja

ottaa yhteyttä henkilöön eli kandidaattiin. Jos kandidaatti kiinnostuu ehdotetusta tehtävästä, headhunter usein haastattelee hänet tarkemmin ja esittelee ilmoitetun työtehtävän. Mikäli kandidaatti vaikuttaa sopivalta tehtävään, hänet ohjataan rekrytointiprosessissa eteenpäin henkilöstöhankintaa tekeväälle yritykselle eli asiakasyritykselle, joka jatkaa neuvotteluja tarkemmin kandidaatin kanssa. (Vaahtio 2005, 125-126.)

Suorahaku mahdollistaa henkilöstön houkuttelun kilpailevalta yritykseltä, jos tarkoituksena on löytää osaaja, jolla on valmiiksi vahvaa osaamista. Suorahaun hintaan vaikuttaa hankittavan henkilön palkkaus, eli mitä vaativampi tehtävä on kyseessä, sitä korkeampi palvelun hinta on. (Vaahtio 2005, 125-126.)

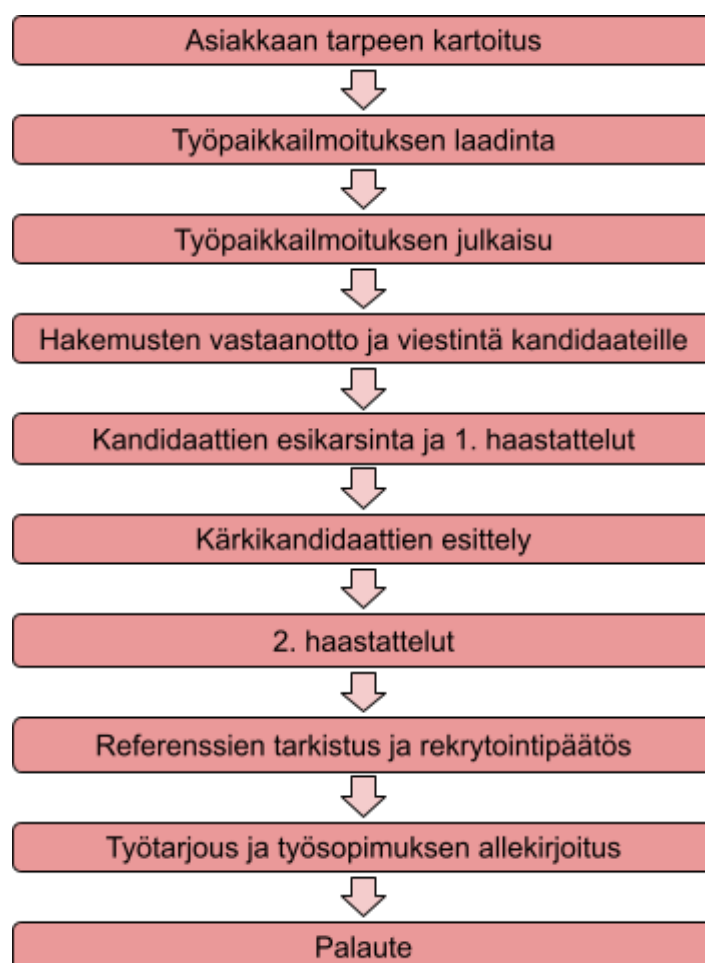
Suorahaku on saanut alkunsa Yhdysvalloissa jo ennen toista maailmansotaa, jonka jälkeen sen käyttö on laajentunut myös Eurooppaan, jossa kasvavilla yrityksillä oli merkittävä kilpailu johtajista. Yrityksillä oli suuria haasteita rekrytoida itsenäisesti ulkopuolisilta toimijoilta, jonka vuoksi syntyi johdon suorahakuun erikoistuneet yritykset. Johtajien etsiminen kilpailijoilta oli tehokasta, sillä onnistuessaan se sai aikaan kilpailuetua, jota pidettiin välttämättömänä yrityksen menestyksen kannalta. (Soikkanen & Sormunen & Stelander 2015, 16-17.)

Suorahaun yksi tunnetuimmista kanavista on LinkedIn, joka tarjoaa laajat hakuparametrit, joita hyödyntämällä on mahdollista löytää hyvin tarkkoja tuloksia esimerkiksi tittelin, työnantajan, koulutustaustan tai kaupungin perusteella. LinkedIn onkin luotu juuri suorahakuun ja sen maksullisella LinkedIn Premium – jäsenyydellä on mahdollista tarkentaa hakutuloksia sekä tehdä rajattomasti hakuja. Osa yrityksistä hyödyntävät suorahakua omissa sosiaalisen median verkostoissaan ilmoitusperusteisen rekrytointien tehostamiseksi. Useat yritykset maksavat suorahakupalvelusta, sillä he kokevat tämän tyyppisen toiminnan olevan liian kaukana omasta liiketoiminnasta sekä vahvuuksista tai henkilöstön pienen koon vuoksi. (Korpi ym. 2012, 47.)

Sosiaalinen media tekee rekrytoinnista nopeampaa sekä kustannustehokkaampaa kuin perinteiset rekrytointitavat, sillä julkaisuissa ei ole viivettä ja ilmoituksen voi kohdentaa valitsemalleen kohderyhmälle. Verkostot toimivat rekrytoinnin tukena ja sosiaalisessa mediassa voi esimerkiksi pyytää apua verkostolta löytämään tehtävään osaajan. Sosiaalisen median avulla on mahdollista tavoittaa myös passiiviset työnhakijat, eli ne, jotka eivät hae aktiivisesti työtä, mutta saattavat olla kiinnostuneita uusista uramahdollisuuksista. (Korpi ym. 2012, 49-54.)

2.4 Rekrytointiprosessi

Rekrytointi noudattaa usein tiettyä kaavaa, jota kutsutaan rekrytointiprosessiksi. Suorarekrytoinnin prosessin kulku noudattaa usein kuviossa 1 olevaa kaavaa. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Suorarekrytoinnin rekrytointiprosessi (aTalent).

Rekryointiprosessi alkaa asiakkaan tarpeen kartoituksella. Rekryointiyritys tutustuu asiakasyrityksen sekä sen liiketoimintaan ja määrittelee yhdessä asiakkaan kanssa etsittävän kandidaatin profiiliin sekä kriteerit sekä lisäksi sovitaan prosessin kulusta ja aikatauluista. (aTalent.)

Seuraavaksi rekrytoija laatii asiakkaan kanssa määritellyyn profiiliin sopivan ja ilmoitettavaa tehtävää sekä yritystä kuvaavan työpaikkailmoituksen. Valmis työpaikkailmoitus hyväksytetään asiakasyrityksellä ja ilmoitukseen tehdään mahdolliset tarvittavat korjaukset ennen julkaisua. (aTalent.)

Kun työpaikkailmoitus on valmis, rekrytoija julkaisee työpaikkailmoituksen ja valitsee ilmoitettuun tehtävään soveltuvat ilmoituskanavat ja kohdistaa haun kohderyhmän henkilöille esimerkiksi tavoitellun toimialan mukaan. Markkinoinnin tarkoituksena on tavoittaa mahdollisimman laajasti oikeaa kohderyhmää ja herättää heidän mielenkiintoa haettua tehtävää sekä yritystä kohtaan. (aTalent.)

Työhakemusten saapuessa kandidaateille ilmoitetaan hakuprosessin etenemisen tulevasta vaiheesta sekä vastataan mahdollisiin kandidaattien yhteydenottoihin ja kysymyksiin (aTalent).

Hakuajan umpeutumisen jälkeen kandidaattien esikarsinta tehdään aiemmin määriteltyjen hakukriteerien mukaisesti. Esikarsinnan tarkoituksena on karsia jatkoon sellaiset kandidaatit, jotka hakemuksen perusteella voisivat sopia haettuun tehtävään ja yritykseen. Jatkoon pääsevät kandidaatit haastatellaan ensimmäiseen haastatteluun puhelimitse, kasvotusten tai videon välityksellä. (aTalent.)

Ensimmäisten haastatteluiden perusteella rekrytoija esittelee sopivimmat kandidaatit jakamalla heidän hakudokumenttinsa sekä haastattelun pohjalta laadittu yhteenveto asiakasyritykselle. (aTalent.)

Tämän jälkeen asiakasyritys haastattelee kärkikandidaatit. Haetusta tehtävästä ja asiakasyrityksen toiveesta riippuen voidaan teettää kandidaatille

soveltavuustehtäviä, joka antaa asiakasyritykselle lisätietoa kandidaatin soveltavuudesta ja tukee lopullista rekrytointipäätöstä. (aTalent.) Soveltavuustehtävät toimivat rekrytinnin tukena ja niiden tavoitteena on selvittää kandidaatin persoonaa, motivaatiota, älykkyyttä, osaamista, kokonaisuuksien hallintaa tai valmiuksia haettuun tehtävään. Testit ovat usein verkkopohjaisia ja ne antavat objektiivisia vastauksia kandidaattien mahdollisesta onnistumisesta tarjotussa tehtävässä. Testien kysymysten tulee mitata tehtävän kannalta oleellista asiaa (validiteetti) ja vastausten tulee olla johdonmukaisia, jotta niitä voidaan tulkita (reliabiliteetti). Tuloksia saa tulkita ainoastaan koulutettu ammattilainen. (Heino 2018.)

Toisen haastattelukierroksen jälkeen tarkistetaan kandidaattien referenssit eli soittamalla sovitusti heidän suositelijoille. Tämän jälkeen asiakasyritys tekee lopullisen rekrytointipäätöksen. (aTalent.) Myös suositelijoiden tiedot sisältyvät henkilötietoihin.

Asiakasyrityksen tekemän valinnan jälkeen asiakasyritys tekee valitulle henkilölle työtarjouksen. Lisäksi asiakasyritys sopii kandidaatin kanssa tarkemmista työsopimuksen ehdoista, kuten palkasta ja tarkasta aloituspäivästä. Työsopimus allekirjoitetaan valitun henkilön ja asiakasyrityksen välillä, jonne hän työllistyy. (aTalent.)

Viimeiseksi päätösten jälkeen rekrytoija viestii ei-valituille kandidaateille, että valinta ei tällä kertaa kohdistunut häneen, antaa palautetta ja tarjoaa kandidaatille mahdollisuuden antaa palautetta rekrytointiprosessin onnistumisesta. Pyydetyn palautteen avulla työnhakukokemusta on mahdollista kehittää. (aTalent.)

3 Tietosuoja

3.1 Yleinen tietosuoja-asetus

Yleinen tietosuoja-asetus eli GDPR (General Data Protection Regulation) suojaa luonnollisten henkilöiden, tässä opinnäytetyössä kandidaattien oikeutta heidän henkilötietojaan kohtaan (GDPR 2016, 1: artikla 1).

Rekrytoiva yritys on vastuussa siitä, että tietojen käsittely tapahtuu GDPR:n mukaisesti. Yleinen tietosuoja-asetus velvoittaa, että rekisterinpitäjien tulee valvoa tarkasti kuinka henkilötietoja käsitellään ja ketkä pääsevät tietoja näkemään. (Tiitinen 2018.)

Yleisen tietosuoja-asetuksen mukaan kandidaateille tulee ilmoittaa rekrytointiprosessin aikana mitä tietoja heistä kerätään, käytetään ja säilytetään. Heille täytyy kertoa mihin tietoja käytetään, pyydettävä suostumus tietojen käsittelyyn ja säilytykseen sekä kertoa oikeudesta henkilötietojen poistoon sekä tietojen tarkasteluun. (Tiitinen 2018.)

3.2 Henkilörekisteri

Tätä asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, joka muodostaa osan rekisteristä tai sen on tarkoitus muodostaa rekisteri, eli henkilötietoja sisältävä tietojoukko (GDPR 2016, 1: artikla 2).

Henkilötiedoiksi luokitellaan kaikki tiedot, joista luonnollinen henkilö eli kandidaatti voidaan tunnistaa. Näitä tietoja ovat esimerkiksi nimi ja yhteystiedot, joita esiintyy lähes poikkeuksetta rekrytoinnissa (GDPR 2016, 1: artikla 4). Henkilötietoihin sisältyy tunnistamisen mahdollistavien tietojen lisäksi työhakemus, ansioluettelo eli CV, haastattelun muistiinpanot sekä suosittelijoiden yhteystiedot (Tiitinen 2018).

Henkilötietojen käsittelyksi määritellään esimerkiksi tietojen kerääminen, tallennus, säilytys, järjestys, muokkaus, jakaminen tai poistaminen, joita

tehdään rekrytoinnissa. Suorarekrytoinnissa henkilötietoja jaetaan kolmannelle osapuolelle eli asiakasyritykselle, jotta he voivat tutustua kandidaatteihin. (GDPR 2016, 1: artikla 4.) Tietosuoja-asetusta ei sovelleta anonyymeihin eli pseudonymisoituihin henkilötietoihin, sillä tiedot eivät ole tunnistettavia (GDPR 2016, artikla 4:26).

Henkilörekisterissä henkilötietoja käsittelevä henkilö voi olla rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsittelijä (GDPR 2016, 1: artikla 3). Rekisterinpitäjä voi olla oikeushenkilö, kuten yritys, joka määrittää henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen. Henkilötietojen käsittely puolestaan voi olla luonnollinen- tai oikeushenkilö, joka käsittelee rekisterinpitäjän alaisuudessa henkilötietoja. Rekrytoinnissa tyypillinen luonnollinen henkilö on rekrytoija. (GDPR 2016, 1: artikla 4.) Suorarekrytoinnissa rekrytointiyritys toimii usein rekisterinpitäjänä ja rekrytoija toimii henkilötietojen käsittelijänä (Tietosuoja).

3.3 Suostumus henkilötietojen käsittelyyn

Henkilötietojen käsittely rekrytoinnissa on sallittua usein ainoastaan silloin, kun kandidaatti on antanut suostumuksen (GDPR 2016, 1: artikla 6). Suostumus henkilötietojen käsittelyyn voidaan antaa kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti (GDPR 2016, 3: artikla 32). Henkilötietojen käsittelyä varten on suositeltavaa pyytää suostumus kirjallisesti nimettyjä käyttötarkoituksia, kuten rekrytointia varten, sillä rekisterinpitäjän täytyy pystyä todistamaan annettu suostumus. Suostumus voidaan pyytää esimerkiksi pyytämällä rastittamaan ruudun sähköisen työhakemuksen yhteydessä, jolloin rastitettava ruutu ei saa olla valmiiksi rastitettu, sillä suostumuksen tulee olla selkeä. (GDPR 2016, 1: artikla 7.)

3.4 Henkilötietojen jakaminen

Suorarekrytoinnissa henkilötietoja jaetaan myös kolmannelle osapuolelle, eli asiakasyritykselle, josta tulee olla kandidaatin suostumus. Ennen henkilötietojen jakamista ensimmäisen kerran, tulee kandidaatille ilmoittaa asiasta. Henkilötietojen jakoa ei suositella tehtävän sähköpostin välityksellä, sillä tuolloin

tietoja on hankala todentaa käsitellyksi tietoturva-asetuksen mukaisesti. (Leva 2018.)

Turvallinen tapa tietojen jakoon on GDPR:n mukainen rekryointijärjestelmä. Esimerkiksi TeamTailor- rekryointijärjestelmästä löytyvät asianmukaiset työkalut kandidaattien asianmukaiseen tietojen jakoon asiakasyritykselle. Järjestelmä tarjoaa mahdollisuuden valita mitä tietoja halutaan jakaa kolmannelle osapuolelle. TeamTailor luo jaettavan linkin ja sen sisältö on nähtävillä 29 päivän ajan, jonka jälkeen asiakasyritys ei enää näe jaettuja tietoja. TeamTailor huolehtii myös henkilötietojen säilytysaikojen GDPR:n mukaisesta toteutumisesta. (Ester, 2022.)

3.5 Rekisteröidyn oikeudet

GDPR suojaa rekisteröidyn eli kandidaatin oikeuksia sekä henkilötietoja. Kandidaatilla on oikeus saada halutessaan pääsy vaivattomasti hänen omiin henkilötietoihin, henkilötietojen käsittelyn tarkoituksiin, henkilötietojen säilytysaikaan sekä tietojen vastaanottajiin. Hänellä on oikeus myös korjata rekisterissä olevia tietoja ja pitää tiedot ajan tasalla. (GDPR 2016, 1: artikla 15.)

Kandidaatilla on oikeus peruuttaa suostumuksensa eli "tulla unohdetuksi" ja hän voi tehdä sen milloin vain. Rekisterinpitäjän tulee ilmoittaa kandidaatille tästä oikeudesta. Jos kandidaatti haluaa "tulla unohdetuksi", rekisterinpitäjä on velvollinen poistamaan kaikki kyseisen henkilön tiedot rekisteristä, siihen liittyvät linkit ja kopiot. (GDPR 2016, 1: artikla 17.)

3.6 Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän vastuut

Rekrytoiva yritys on vastuussa siitä, että tietojen käsittely tapahtuu GDPR:n mukaisesti. Henkilötietojen käsittely rekrytoinnissa edellyttää lähtökohtaisesti aina suostumuksen ja rekisterinpitäjän on pystyttävä todistamaan annettu suostumus. (GDPR 2016, 1: artikla 7.) Näin ollen suorarekrytoinnissa tietojen jakoon asiakasyritykselle tulee olla kandidaatin suostumus. Kun tietoja jaetaan

asiakasyritykselle ensimmäisen kerran, siitä on ilmoitettava kandidaatille (GDPR 2016, 3: artikla 14).

Rekisterinpitäjän eli rekrytoivan yrityksen tulee asettaa henkilötietojen säilytystä, tarpeellisuuden tarkastelua ja poistoa varten tarpeellisuuden mukaiset määräajat, jotta tietojen säilytysajat olisivat tarpeen mukaisia. Henkilötietojen käsittelyn on oltava luottamuksellista ja turvallista, joka estää luvattoman käyttöön tarkoitetun laitteistoon ja henkilötietoihin pääsyn. Tämä tarkoittaa, että rekisterinpitäjän on huolehdittava myös GDPR:n osalta korkeasta tietoturvasta, laitteiston turvallisesta käytöstä sekä rajattava oikeus henkilötietoihin pääsyyn vain välttämättömille henkilöille, jotka ovat tässä työssä rekrytoija tai rekrytoijat. (GDPR 2016, 4: artikla 25.)

Tietoja on sallittua kerätä ainoastaan nimettyä ja laillista tarkoitusta varten, eikä niitä saa käyttää myöhempää käyttöä varten ilman suostumusta. Tarkoitus voi olla esimerkiksi rekrytointi, jolloin tietojen keräys on perusteltua. Henkilötietojen tulee olla asianmukaisia ja olennaisia niiden käyttötarkoitukseen nähden. Ei siis ole yleisesti sopivaa selvittää rekrytoinnissa esimerkiksi kandidaatin uskontoa, sillä se ei ole olennainen tieto ja se saattaisi aiheuttaa syrjintää. (GDPR 2016, 1: artikla 5.) Tämän kieltää myös Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yleinen tietosuoja-asetus velvoittaa, että rekisterinpitäjien tulee valvoa tarkasti kuinka henkilötietoja käsitellään ja ketkä pääsevät tietoja näkemään. Kandidaateille tulee ilmoittaa rekrytointiprosessin aikana mitä tietoja heistä kerätään, käytetään ja säilytetään. Heille täytyy kertoa mihin tietoja käytetään, pyydettävä suostumus tietojen käsittelyyn ja säilytykseen sekä kertoa oikeudesta henkilötietojen poistoon sekä tietojen tarkasteluun. (Tiitinen 2018.)

Rekisterinpitäjän tulee toimittaa pyynnöstä kandidaatille tiedot hänen henkilötiedoista ilman viivästystä, lähtökohtaisesti kuukauden kuluessa kandidaatin pyynnöstä (GDPR 2016, 1: artikla 12). Suorarekrytoinnissa kandidaatin pyytäessä rekrytoijan tulee toimittaa hänelle vastaanottajan / vastaanottajien eli asiakasyritysten tiedot, joille tietoja on jaettu. Jos kandidaatti

haluaa "tulla unohdetuksi", hänen tiedot tulee poistaa myös asiakasyrityksiltä, jos tietoja on heille jaettu. (GDPR 2016, 1: artikla 19.)

Rekrytoija ei saa hankaloittaa tai estää kandidaatin pääsyä kandidaatin omiin henkilötietoihin tai unohdetuksi tulemista, ellei se pysty todistamaan, että rekisteröityä henkilöä ei ole pystytty tunnistamaan (GDPR 2016, 1: artikla 12).

Henkilötietojen käsittelijöitä koskee salassapitovelvollisuus ja rekisterinpitäjän vastuulla on valvoa ja varmistaa, että velvollisuutta noudatetaan (GDPR 2016, 1: artikla 28).

Mahdollisen tietoturvaloukkauksen toteutuessa rekisterinpitäjällä on ilmoitusvelvollisuus valvontaviranomaiselle sekä luonnolliselle henkilölle, jota tietoturvaloukkaus koskee (GDPR 2016, 1: artikla 33).

3.7 Tietoturvaloukkaus

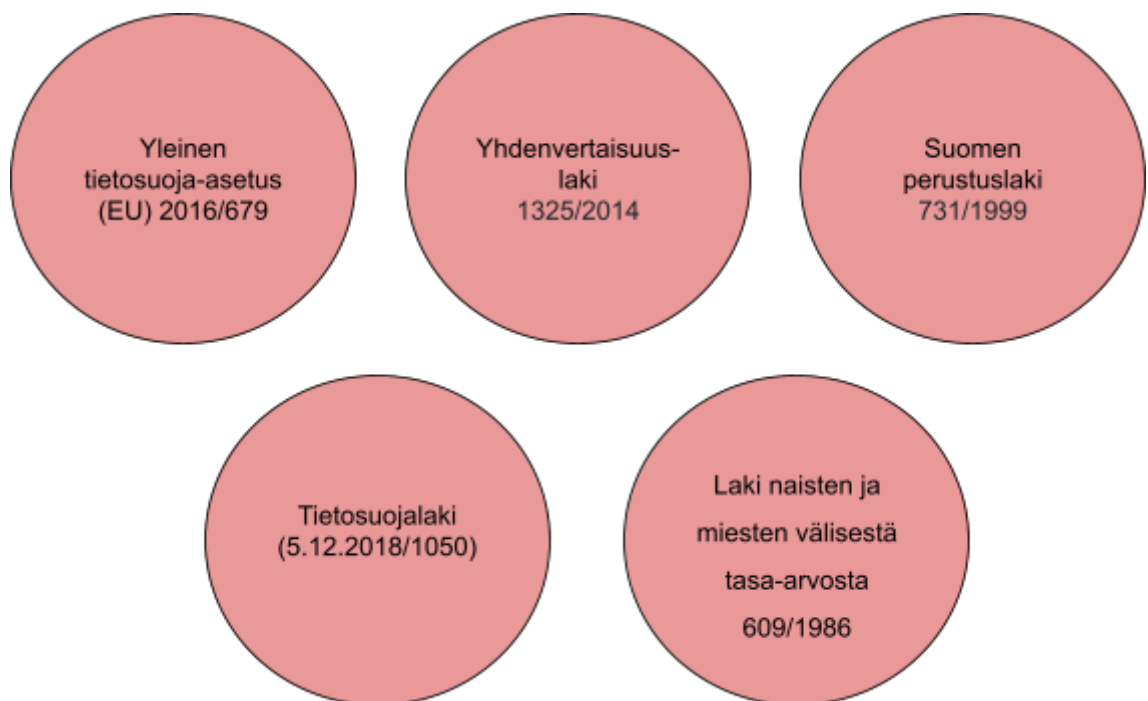
Tietoturvaloukkaus tarkoittaa henkilötietoihin luvaton pääsyä tai luovuttamista ulkopuolisille henkilöille tai lainvastaista tuhoamista tai muokkausta (GDPR 2016, 1: artikla 4). GDPR:n mukaan: "Vakavimmillaan tietoturvaloukkaus voi aiheuttaa kandidaatille fyysisiä, aineellisia tai aineettomia vahinkoja, kuten omien henkilötietojen hallitsemiskyvyn menettäminen tai omien oikeuksien rajoittaminen, syrjintää, identiteettivarkaus tai petos, taloudellisia menetyksiä, pseudonymisoinnin luvaton purkautuminen, maineen vahingoittuminen, salassapitovelvollisuuden alaisten henkilötietojen luottamuksellisuuden menetys tai muuta merkittävää taloudellista tai sosiaalista vahinkoa." (GDPR 2016, 1.)

Rekisterinpitäjällä on ilmoitusvelvollisuus mahdollisen tietoturvaloukkauksen toteutuessa, poislukien tilanne, jossa kandidaatin oikeuksiin tai vapauksiin ei aiheudu riskiä. Ilmoitus tulee tehdä toimivaltaiselle valvontaviranomaiselle 72 tunnin kuluessa. Rekisterinpitäjän tulee lisäksi dokumentoida mahdolliset tietoturvaloukkaukset, jotta myöhemmin voidaan todentaa, että on noudatettu GDPR. (GDPR 2016, 1: artikla 33.) Lisäksi rekisterinpitäjän tulee ilmoittaa

viipymättä tietoturvaloukkausta koskevalle henkilölle. Ilmoituksen tulee kuvata tietoturvaloukkauksen luonne ja antaa suosituksia tietoturvaloukkauksen mahdollisten haittavaikutusten lieventämiseksi. (GDPR 2016, 1.)

3.8 Muita juridisesti huomioitavia asioita

Tämä opinnäytetyö käsittelee Euroopan Unionin kattavaa GDPR- asetusta. Yleisen tietosuoja-asetuksen lisäksi on myös muita lakeja ja asetuksia, jotka tulee huomioida rekrytoinnissa (Kuvio 2).



Kuvio 2. Rekrytoinnissa huomioitavaa lainsäädäntöä.

Tietosuojalaki on eduskunnan laatima laki, joka täydentää GDPR - asetusta Euroopan Unionin alueella, jos rekisterinpitäjän toimipaikka on Suomessa (Tietosuojalaki 2018, 1:1 ja 3§).

Yhdenvertaisuuslaki on eduskunnan säätämä laki, jonka päämäärä on ehkäistä syrjintää ja edistää yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 1:1§). Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan yksityisessä ja julkisessa toiminnassa, joka käsittää kaikki yritykset (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 1:2§).

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä. Syrjiviä ominaisuuksia ovat esimerkiksi henkilön ikä, kansalaisuus, uskonto, kieli, poliittinen toiminta, seksuaalinen suuntautuminen sekä vammaisuus. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 3: 8§.) Tämä laki kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun. Rekrytoija ei saa edellyttää kandidaateilta syrjiviä ominaisuuksia työpaikkailmoituksessa. (Yhdenvertaisuuslaki 2014, 3: 17§.)

Suomen perustuslaki on eduskunnan säätämä laki, jonka mukaan kaikki ihmiset ovat lain edessä yhdenvertaisia. Se kieltää eri asettamasta ihmisiä eri asemaan edellä mainittujen syrjivien perusteiden mukaisesti. Lisäksi Suomen perustuslain mukaan sukupuolten välistä tasa-arvoa tulee edistää erityisesti työsuhteessa sekä henkilöiden palkkauksessa. (Perustuslaki 1999, 2: 6§.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on eduskunnan säätämä laki, joka rajoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Sen tavoitteena on erityisesti kehittää naisten asemaa työelämässä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1989, 1 §.) Rekrytoijan näkökulmasta kyseinen laki kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun, joka tarkoittaa, että työpaikkaa ei saa kohdistaa vain naisille tai miehille ilman painavaa sekä hyväksyttävää syytä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1989, 14 §.)

Tämä laki velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti. Työnantajan tulee laatia kahden vuoden välein erityisesti palkkoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, joka koskee yrityksiä, jonka henkilöstön suuruus on yli 30 työntekijää. Laki edellyttää, että yrityksen naisten ja miesten välillä ei ole hyväksyttävää olla perusteettomia palkkaeroja. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1989, 6 a-c §.) Myös tämä laki kieltää syrjinnän sekä häirinnän työelämässä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1989, 8 §.) Seksuaalinen häirintä luokitellaan tässä laissa syrjinnäksi (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1989, 7 §).

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimus

Kuten opinnäytetyön johdannossa on kerrottu, työ toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyön tutkimustyyppi valikoitui jo työn suunnitteluvaiheessa, sillä se määrittää työn rakenteen ja on näin ollen oleellinen tieto jo työn suunnitteluvaiheessa. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä valikoitui tutkimustyyppiä, sillä se vastaa tutkimuskysymykseen "Mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta suorarekrytoinnissa". Työn haastattelumuodoksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu, joka tarjosi parhaiten sopivan tavan tarkastella tutkimuskysymystä.

Työn tutkimuksen suunnittelu alkoi viitekehyksen valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen suunnitteluun sisältyi relevanttien haastattelukysymysten laatiminen, relevanttien haastateltavien etsiminen LinkedIn - palvelusta sekä heidän kutsuminen haastatteluun, tutkimuksen tietoturvan noudattamisen suunnittelu, haastatteluvälineistön toimivuuden varmistaminen ja haastatteluajkojen sopiminen.

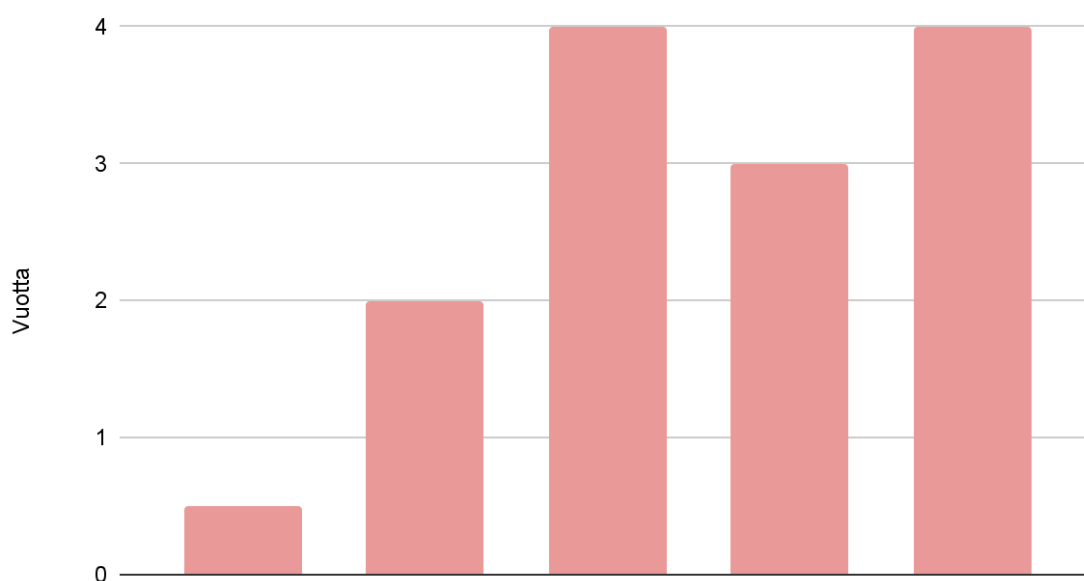
Haastattelut toteutettiin videoyhteydellä ja vastaukset nauhoitettiin. Vastaukset litteroitiin eli puhe purettiin kirjalliseen muotoon, jonka vuoksi aineistoa oli helpompi käsitellä ja vertailla keskenään. Tämän jälkeen vastaukset koottiin yhteen sekä analysointiin. Tutkimuksen laatu on varmistettu tarkastelemalla tutkimuksen laatua eli valideettia sekä luotettavuutta eli reliabiliteettia. Lisäksi tutkimusta arvioitiin vahvistettavuuden, arvioitavuuden, tulkinnan ristiriidattomuuden tutkitun kannalta sekä saturaation avulla. Tutkimuksen valmistumisen ja laadun varmistamisen jälkeen työn onnistuminen on arvioitu ja pohdittu työlle mahdollisia jatkotutkimuksia. Lopuksi tutkimusmateriaali eli haastatteluiden tallenteet sekä litteroinnit hävitettiin tietosuojan - asetuksen mukaisesti.

4.2 Haastattelut

Tutkimus on toteutettu haastattelemalla viittä rekrytoinnin ammattilaista videoyhteydellä puolistrukturoidun teemahaastattelun muodossa. Haastattelut toteutettiin toukokuussa 2022.

Tutkimukseen vastanneilla henkilöillä oli kertynyt relevanttia työkokemusta rekrytointi- ja henkilöstöhallintoalalta 6kk - 4v (Kuvio 3). Jokainen tutkimukseen vastannut henkilö toimi yrityksessä henkilötietojen käsittelijän roolissa. Tähän tutkimukseen ei osallistunut yksikään rekisterinpitäjä. Vastaajat olivat aiemmin työskennellyt tai työskentelivät haastattelun aikana päätoimisesti rekrytoijana. Näin ollen jokaisella vastaajalla oli kattavaa ymmärrystä tutkittavaa aihetta kohtaan.

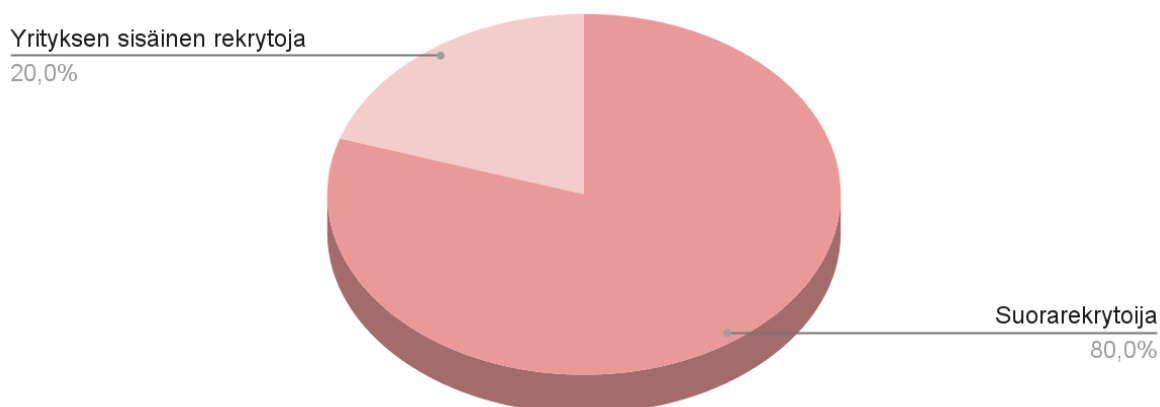
Vastaajien työkokemus vuosina alalta



Kuvio 3. Tutkimuksen vastaajien relevantti työkokemus vuosina.

Vastaajista 80% työskenteli haastatteluhetkellä yritysten sisäisten rekrytointien parissa ja 20% vastaajista vuokra- tai suorarekrytointien parissa (Kuvio 4). Heistä 80% oli työskennellyt suorarekrytoijana aiemmin.

Vastaajien työkokemus suorarekrytoinnista



Kuvio 4. Tutkimuksen vastaajien työkokemus suorarekrytoinnista.

Kuviot 3 ja 4 osoittavat, että tutkimukseen kutsutut henkilöt ovat alan rekrytoinnin ammattilaisia, joilla on vankka työkokemus rekrytoijana. Valtaosa haastateltavista on työskennellyt suorarekrytoijana, joka osoittaa, että haastateltavat henkilöt on valittu oikein tutkittuun aiheeseen nähden, joka vaikuttaa positiivisesti työn luotettavuuteen eli reliabiliteettiin.

4.3 Litterointi

Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista on aineiston litterointi. Tutkimuksen vastaukset litteroitiin, joka tarkoittaa puheen purkamista kirjalliseen muotoon. Haastattelun litteroinnissa keskitytään puheen sisällöstä, jolloin litteroinnin tarkkuudeksi riittää asiasisällön ymmärtäminen. Näin ollen haastattelun litteroinnissa epäoleellista on puheen tauot, täytesanat ja takeltelut, jonka vuoksi niitä ei ole syytä erityisemmin huomioida. Haastattelun litteroinnissa vastausten lisäksi myös kysymykset litteroidaan, sillä kysymysten muotoilu on saattanut vaikuttaa haastateltavan vastauksiin. Vaikka litterointi tehtäisiin tarkkaan, voi osa haastattelun sisällöstä jäädä kirjaamatta. Tällaisia sisältöjä voivat olla vastaus, jota ei ole kuultu tai kuullaan väärin sekä nonverbaalinen

viestintä. (Kallio.) Tämän tutkimuksen haastattelut on nauhoituksen jälkeen litteroitu huolellisesti haastattelu kerrallaan. Litteroinnin jälkeen vastaukset on purettu ja analysoitu.

4.4 Tietosuoja tutkimuksessa

Tämä opinnäytetyö käsittelee tietosuojaa, joka on huomioitu myös opinnäytetyön tutkimuksessa. Haastateltavilta henkilöiltä pyydettiin asianmukaisesti suostumus henkilötietojen käsittelyyn. Heille kerrottiin, mihin tarkoitukseen vastauksia käytetään eli opinnäytetyön tutkimukseen. Haastateltaville kerrottiin, että kerättyjen tietojen käsittely tapahtuu luottamuksellisesti vain kyseistä tutkimusta varten ja että kaikki kerätyt tiedot poistetaan heti tutkimuksen valmistumisen jälkeen, jolloin tiedoille ei enää ole tarvetta. Tietojen käsittelyn pyyntö suoritettiin videohaastattelukutsun yhteydessä saateviestin yhteydessä. Saateviestissä kerrottiin, että klikkaamalla kutsun "kyllä" - vaihtoehtoa, henkilö suostuu edellä mainittuihin seikkoihin. Kaikki haastateltavat hyväksyivät tietojen käsittelyn.

Tutkimuksen lopuksi tutkimusmateriaali hävitettiin tietosuoja - asetuksen mukaisesti. Haastattelussa kerätyjä tietoja oli hyväksytyä käyttää vain tähän nimenomaiseen tutkimukseen. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen kerätyjä tietoja ei olisi enää perusteltua tai sallittua käsitellä tai säilyttää.

5 Tutkimustulokset

5.1 Haastatteluiden tulokset

Tutkimuksessa kävi ilmi, että vastaajien yleisin tapa kerätä henkilötietoja on rekrytointi, joka tapahtuu useimmiten niin, että kandidaatti hakee ilmoitettuun työpaikkaan tai jättää avoimen työhakemuksen rekrytointijärjestelmän kautta. Vastaajat mainitsivat, että vaikka työpaikkailmoituksissa ohjataan hakemaan työpaikkaa rekrytointijärjestelmän kautta, saapuu työhakemuksia jonkin verran myös sähköpostitse, joka aiheuttaa haasteita GDPR:n osalta, sillä sähköposti ei pyydä hyväksyntää tietojenkäsittelyyn, kuten rekrytointijärjestelmä. Jotta

sähköpostitse tehtävään hakeneen kandidaatin tietoja olisi sallittua käsitellä rekrytointijärjestelmässä, tulee rekrytoijan pyytää kandidaatilta hyväksyntä tietojen käsittelyyn tai ohjata hänet hakemaan rekrytointijärjestelmän kautta kyseiseen tehtävään.

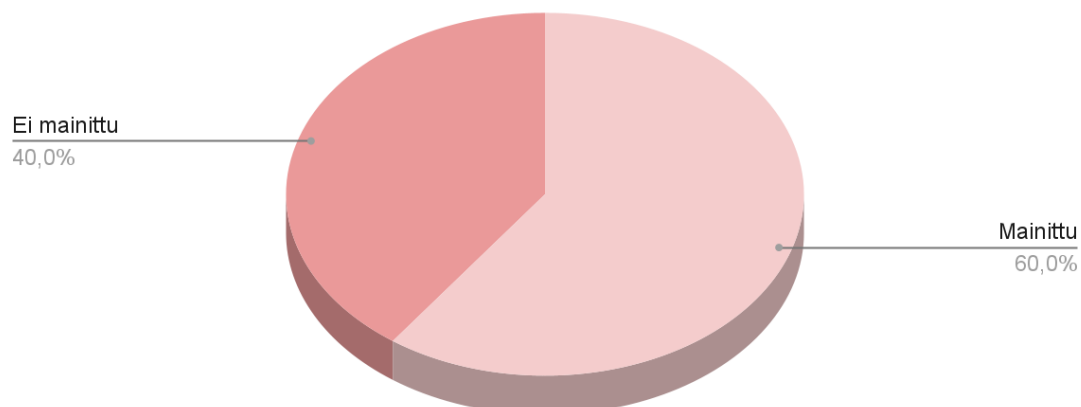
Vastaajat nostivat haasteeksi suorarekrytoinnissa GDPR:n osalta esimerkiksi henkilötietojen säilytysajan noudattamisen ja suorarekrytoinnissa henkilötietojen jaon asiakkaalle. Suorarekrytointia tehneet haastateltavat kertoivat, että kandidaattien tietoja jaetaan rekrytointijärjestelmän avulla tai sähköpostin kautta.

Henkilötietojen säilytyksen määräaikaisten noudattaminen voi olla haastavaa sähköpostin kautta ilman rekrytointijärjestelmää, joka huolehtii rekrytoijan puolesta säilytysaikaisten toteutumisesta. Vaikka henkilötietoja jaettaisiin ainoastaan rekrytointijärjestelmän luoman linkin kautta, joka tuhoutuu määräajan jälkeen, on mahdollista, että henkilötietojen vastaanottaja ei tiedä kuinka tietoja tulisi käsitellä oikein.

“Henkilötietojen jakaminen asiakkaalle vaatii molemminpuolista luottamusta. Vaikka kandidaatin tiedot meidän rekisteristä jaettu asiakkaalle, myös heidän tulee noudattaa Tietosuojaa - asetusta. Esimerkiksi kandidaatin tietojen tallennus asiakkaan omaan rekrytointijärjestelmään tai CV:n lataaminen asiakkaan omalle koneelle ei ole sallittua.” - Haastateltava A

Haastateltavien mielestä henkilötietojen jako asiakasyritykselle voi olla haastavaa, sillä henkilötietojen jaon yhteydessä tulee pyytää kandidaatilta suostumus henkilötietojen jakoon ja ilmoittaa henkilötietojen jaosta kandidaatille (Kuvio 5). Tämä voi usein olla rekrytoijan muistin varassa, ellei rekrytointijärjestelmästä löydy automaatiota tämän tueksi. Kun henkilötietoja jaetaan asiakasyritykselle, on asiakasyrityksen vastuulla, että tietoja käsitellään asianmukaisesti, huolehditaan säilytysaikaisten toteutumisesta eikä niitä esimerkiksi ole sallittua jakaa eteenpäin.

Vastaajat, jotka mainitsivat haastattelussa haasteeksi henkilötietojen jakamiseen liittyvät asiat



Kuvio 5. Tutkimuksen vastaajien kokemus henkilötietojen jakamiseen liittyvistä asioista

Haastattelussa tuli esille myös henkilötietojen säilytysajan toinen puoli: Joissain tilanteissa voidaan sopia potentiaalisen kandidaatin kanssa, että keskusteluja voitaisiin jatkaa myöhemmin, mutta rekrytointijärjestelmän henkilötietojen säilytysaika voi olla lyhyempi, kuin suunniteltu aika, jolloin rekrytoijalla ei ole enää kandidaatin yhteystietoja.

“Meillä töissä on tullut vastaan tilanteita, joissa esihenkilö ja kandidaatti on keskustellut työntekijän työllistymisestä meille esimerkiksi opintojen päättymisen jälkeen, mutta henkilön valmistuminen tapahtuu rekrytointijärjestelmään asetetun säilytysajan jälkeen. Jos tiedot on ehtinyt poistua meiltä tässä välissä, on hyvin muistinvaraista, että pystytään jatkamaan kyseisen henkilön kanssa keskusteluja uudelleen.” - Haastateltava A

Tuossa tilanteessa henkilötietojen rajallinen säilytysaika voi olla negatiivinen asia kandidaatin mahdollisen työllistymisen kannalta ja tilanne luo kandidaatille velvollisuuden rekrytoijan sijaan palata asiaan tulevaisuudessa.

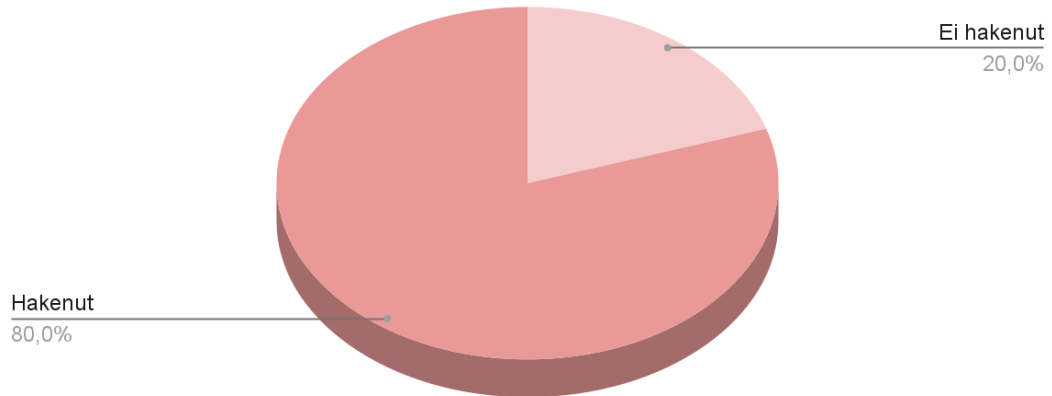
Eräs vastaajista kertoi, että hänelle on tullut vastaan haastavia tilanteita.

“Olen saanut pari kertaa asiakkaalta hakijan yhteystiedot ja pyynnön olla yhteydessä hakijaan. Yleensä näissä tilanteissa hakija on keskustellut asiakkaan kanssa ja asiakas haluaisi palkata hänet. Näissä tilanteissa pitäisi luottaa, että tietojen jakamiseen meille olisi pyydetty lupa hakijalta ja täytyy myös itse muistaa pyytää hakijalta suostumus lisätä meidän rekryjärjestelmään.” - Haastateltava B

GDPR -asetusta pidettiin positiivisena rekrytoijan näkökulmasta. Haastateltavat kertoivat, että rajattu henkilötietojen käsittelyaika on hyvä asia, sillä näin rekrytointijärjestelmästä poistuu epävalidit tiedot ja suuren tietomassan käsittely olisi hidasta ja raskasta. Kandidaattien henkilötietojen turvallisuus nousi esille haastatteluissa. Eräs vastaajista nosti esille, että on hyvä asia, että tietojen käsittelylle on asetettu säännöt, jotta tietoja osataan käsitellä oikein.

Haastateltavista 80% oli ollut aiemmin työnhakijana, joten heillä oli kokemusta myös rekrytointiprosessin toiselta puolelta (Kuvio 6). Haastateltavat nostivat esille, että GDPR tuo turvallisuuden tunnetta, luo läpinäkyvyyttä, joka mahdollistaa omien tietojen näkemisen ja “unohdetuksi tuleminen” vapautta pidettiin erityisen hyvänä asiana, joka loi keskustelua paljon. “Unohdetuksi tuloa” pidettiin erityisen hyvänä sellaisten yritysten osalta, jotka olivat työhaastattelussa antaneet negatiivisen kuvan tai kandidaatin arvojen vastaisen kuvan. Tämän jälkeen he olivat vetäytyneet hakuprosessista, jonka myötä henkilötietojen käsittely ei olisi enää tarpeellista kyseisissä yrityksissä.

Haastateltavat, jotka ovat hakeneet työtä viimeisen 3 vuoden aikana



Kuvio 6. Tutkimuksen vastaajien kokemus työnhausta viimeisen 3 vuoden aikana.

Haastateltavat olivat saaneet kandidaatteina sähköposteja, joissa kysytään saako tietoja säilyttää vai haluaako, että ne poistetaan. Eräs vastaaja kertoi, että oli saanut monen vuoden jälkeen työhakemuksen lähettämisestä sähköpostia yritykseltä, josta jäi epäluotettava mielikuva.

“Sain pari vuotta sitten sähköpostia jostakin firmasta, jonne olin hakenut 2-3 vuotta sitten ja he tarjosivat jotakin työtä. Jäi itselle tosi epäluottavainen kuva tuosta yrityksestä, sillä selkeästi minun tietoja ei oltu käsitelty tai säilytetty oikein.” - Haastateltava D

Kaksi vastaajista kertoi, että suorahaussa LinkedInin kautta on ollut haasteita yrityksen sisällä esihenkilöillä ymmärtää, että suorahaun kautta tullut kandidaatti ei ole hakenut kyseiseen tehtävään, joten suostumus tietojen käsittelyyn voi olla suppeampi kuin hakemuksen lähettäneellä kandidaatilla. Haastateltavat kertoivat, että monia asioita on rekrytoijan muistin varassa.

“On ollut välillä haastavaa muistaa, että suorahaun kautta haetuilta hakijoilta täytyy muistaa aina pyytää suostumus tietojen käsittelyyn, sillä harvoin heitä pyydetään hakemaan itse rekrytointijärjestelmän kautta. Usein tiedot ja tietojen käsittelyn suostumus pyydetään hakijalta ja sitten

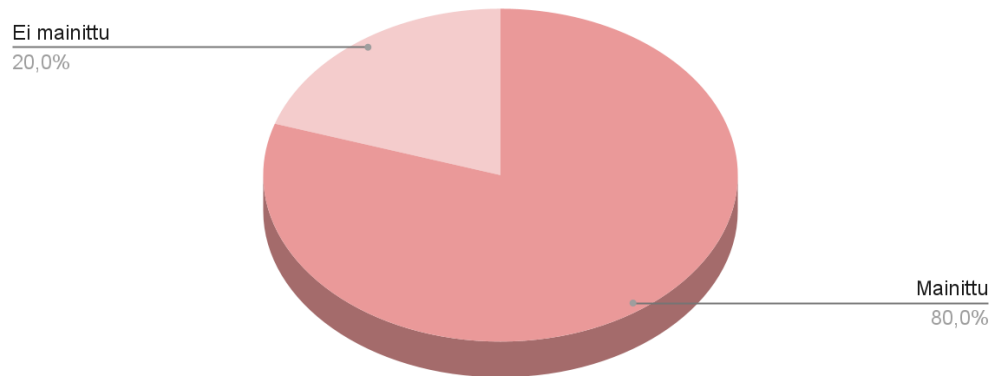
*ne kirjataan meidän päässä manuaalisesti rekryjärjestelmään.” -
Haastateltava B*

*“Tietojen jaosta pitää aina ilmoittaa kandille, joka voi kiireessä olla hankala muistaa, mutta onneksi itellä on apuna rekrytointijärjestelmä, joka tekee sen mun puolesta. Toki kaikissa firmoissa tämä ei ole mahdollista, joten se pitää muistaa tehdä aina jaon yhteydessä.” -
Haastateltava E*

Haastattelu järjestettiin puolistrukturoidulla menetelmällä, joka mahdollisti avoimen keskustelun ja jakamaan vastaajien kokemuksia vapaamuotoisesti. Vastaajien kanssa nousi mielenkiintoisia kokemuksia ja ajatuksia esille.

Lähes jokainen haastateltavista nosti esille hyvän rekrytointijärjestelmän tärkeyden, joka helpottaa GDPR:n noudattamista ilman ylimääräistä vaivaa (Kuvio 7). Jokaisella vastaajalla oli eri rekrytointijärjestelmä käytössä vastausaikana. He nostivat esille, että järjestelmä pyytää vain oleellisia henkilötietoja työnhakijalta (kuten nimi, yhteystiedot, CV ja työhakemus) ja pyytää hyväksynnän henkilötietojen käsittelyyn rekrytointiin liittyen työhakemuksen lähetysvaiheessa. Järjestelmiin on asetettavissa automaatioita, jotka kertovat kandidaatille tietojen jaosta asiakasyritykselle. Rekrytointijärjestelmät poistavat henkilötiedot automaattisesti säilytysajan täytyessä. Osa järjestelmistä mahdollistaa henkilötietojen jaon asiakasyritykselle linkin kautta, joka tuhoaa tiedot määräajan jälkeen. Rekrytointijärjestelmät tarjoavat kandidaateille käyttäjäystävällisen kokemuksen päästä katsomaan omia tietoja sekä pyytää halutessaan “tulla unohdetuksi”.

Haastateltavat, jotka mainitsivat hyvän rekryointijärjestelmän tärkeyden



Kuvio 7. Tutkimuksen vastaajien mielipide rekryointijärjestelmän tärkeydestä.

Haastateltavat nostivat esille, että rekryoinnissa GDPR - asetukseen tulisi olla saatavilla kattava perehdytys yrityksissä rekrytoijien lisäksi myös muille rekrytointiin osallistuville henkilöille, kuten esihenkilöille. Useat vastaajista nostivat haastatteluissa esille, että rekrytoijalla sekä yrityksellä on suuri vastuu GDPR:n toteutumisen osalta. Tämä vaatii vastuullisuutta, ammattitaitoa, kiinnostusta ja perehtymistä aiheeseen.

5.2 Työn analysointi

Haastattelujen perusteella näyttää siltä, että puolistrukturoitu haastattelutyöli vaikutti olevan tuloksekas, sillä haastateltavat kertoivat paljon omin sanoin mielenkiintoisia seikkoja. Haastatteluissa kävi ilmi, että GDPR - asetus tuottaa rekrytoijille haasteita arjen työskentelyssä. Haastateltavien vastauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä, eikä haastateltavien vastausten välillä esiintynyt ristiriitoja. Vaikka GDPR - asetukseen suhtauduttiin myönteisesti sekä sitä kuvattiin turvallisuuden tunnetta luovaksi asetukseksi, se tuo mukanaan myös suuren vastuun rekrytoijalle.

Tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta suorarekrytoinnissa, kun hän käsittelee henkilötietoja. Opinnäytetyön viitekehys sekä tutkimus selvittävät yhdessä kaikki keskeiset asiat, jotka rekrytoijan tulee huomioida suorarekrytointiprosessin aikana. Työ kertoo kuinka kandidaattien tietoja tulee käsitellä oikein.

Lisäksi kysyttiin, tuottaako GDPR haasteita rekrytoijan työhön ja jos tuottaa, niin millaisia haasteet ovat. Tämä tutkimus onnistui vastaamaan näihin kysymyksiin ja tutkimustuloksista löytyi rekrytoijien havaitsemia haasteita. Jos haasteita ei olisi löytynyt, tutkimus olisi saattanut epäonnistua.

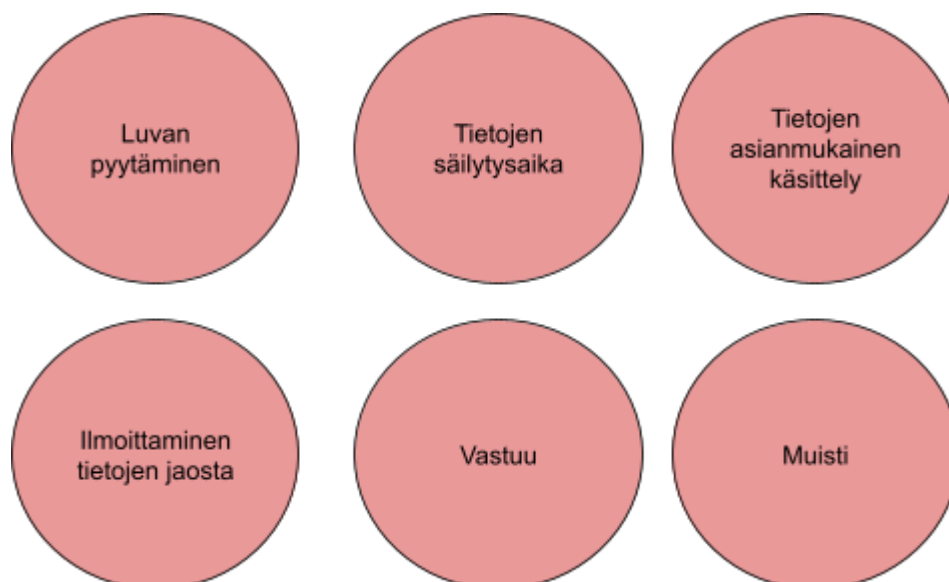
Opinnäytetyön tavoitteena oli koota sellainen kokonaisuus, jota on mahdollista hyödyntää osana rekrytoijan perehdytystä. Tämä työ kertoo lukijalle, mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta suorarekrytoinnissa, kun hän käsittelee henkilötietoja, joten työtä on mahdollista hyödyntää osana rekrytoijan perehdytystä esimerkiksi itseopiskelumateriaalina. Tämä opinnäytetyö ei ole kuitenkaan opas, joten se ei toimi ainoana välineenä rekrytoijan GDPR -perehdytyksessä. Opinnäyte ei sovellu oppaaksi myöskään siksi, että sen päätarkoitus ei ole selvittää ratkaisuja ongelmiin, vaan selvittää mitä ongelmia tai haasteita rekrytoija voi kokea henkilötietojen käsittelijänä.

Työ sopii myös muulle aiemmin määritellylle kohderyhmälle, eli rekrytoijille, rekrytointiyrityksille sekä alasta kiinnostuneille henkilöille, kuten rekrytointialalle pyrkiville tradenomiopiskelijoille. Tämä työ sopii kaikille, jotka haluavat saada lisätietoa GDPR:n ja suorarekrytoinnin yhdistämisestä käytännön tasolla ja ymmärtää mitä velvollisuuksia se vaatii ja millaisia haasteita GDPR voi aiheuttaa rekrytoijalle.

Haastatteluissa nousi haasteina esille seuraavat asiat: Kandidaatilta tulee aina pyytää lupa henkilötietojen käsittelyyn. Tyypillisesti rekrytointijärjestelmän kautta hakeneiden kandidaattien kohdalla se tapahtuu kandidaatin hyväksymällä tietojen käsittelyn klikkauksella. Haasteeksi muodostui erikoistilanteet, kuten suoramaku, sähköpostitse saapuneet hakemukset tai asiakkaalta saadut

henkilötiedot. Henkilötietojen säilytysaika voi osoittautua haasteeksi, jos tietojen säilytysaika on lyhyempi kuin tarve tietojen säilytykselle. Tätä tapahtuu harvemmin, mutta tietojen säilytysaika näkyy myös henkilötietojen jaossa asiakasyritykselle, jolloin asiakasyrityksen tulee huolehtia asianmukaisesta säilytysajasta etenkin jos henkilötiedot on jaettu sähköpostin välityksellä. Henkilötietojen asianmukainen käsittely koskee rekrytoijan ja rekrytointiyrityksen lisäksi myös asiakasyritystä, johon henkilötiedot on jaettu. Asiakasyrityksen tulee noudattaa GDPR - asetusta eikä heillä ole oikeutta esimerkiksi tallentaa jaettuja henkilötietoja omaan rekrytointijärjestelmään ilman kandidaatin suostumusta. Lisäksi rekrytoijan täytyy ilmoittaa kandidaatille, kun kandidaatin tietoja jaetaan asiakasyritykselle ensimmäisen kerran. Joissakin yrityksissä tämä ei ole keskeinen haaste, sillä ilmoituksesta huolehtii rekrytointijärjestelmä. Lisäksi moni seikka on rekrytoijan muistinvaraista ja että rekrytoijalla on suuri vastuu henkilötietojen käsittelijänä (Kuvio 8).

Haastatteluiden perusteella kävi kuitenkin ilmi, että moni GDPR:n aiheuttamista haasteista on minimoitavissa rekrytointijärjestelmällä, jossa on GDPR - asetusta tukevia toimintoja. Kuitenkaan kaikkia haasteita ei ainakaan toistaiseksi ole mahdollista jättää vain rekrytointijärjestelmän vastuulle.



Kuvio 8. Tutkimuksessa esiintyneet haasteet.

6 Pohdinta

6.1 Luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen tyypilliset luotettavuusmittarit ovat validiteetti (laatu) sekä reliabiliteetti (luotettavuus). Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkitaan oikeita asioita. Reliabiliteetti kuvaa tulosten pysyvyyttä, jolla tarkoitetaan että tutkimuksen toistettavuutta ja sitä, olisivatko tutkimustulokset yhtäläisiä ensimmäisen tutkimuksen kanssa. Näillä mittareilla tutkitaan, että onko jokainen tutkimuksen osa-alue tehty oikein. Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen toteutusta. Kvalitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetti on tutkijan arvioinnin sekä tiedon varassa. Validiteetilla kuvataan sitä, että tutkimuksessa mitataan tai tutkitaan oikeita asioita eli tutkimuksen suunnitteluvaihetta. (Kananen 2014, 146-147.)

Tutkimustulosten validiteettia tarkastellessa on huomioitava, että haastateltavia oli yhteensä 5, jotka kaikki olivat työskennelleet tai työskentelivät haastatteluajankana rekrytoijan tehtävässä. Haastateltavat henkilöt oli valikoitu erilaisista yrityksistä ja erilaisista tehtävistä, jotta tutkimuksen vastaukset olisivat mahdollisimman monipuolisia ja erilaisista näkökulmista katsottuja. 80%:lla haastateltavista oli työskennellyt tai työskenteli haastatteluhetkellä suorarekrytoijana, joka osoittaa, että haastateltavat henkilöt olivat erittäin valideja suorarekrytointia käsittelevään tutkimukseen.

Haastatellut henkilöt ymmärsivät aihealueen hyvin ja osasivat vastata kysymyksiin ja kertoa useita käytännön esimerkkejä aihealueeseen liittyen. Haastattelun vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä, eikä haastatteluissa nousut esiin ristiriitaisuuksia muiden haastateltavien vastauksiin nähden. On siis mahdollista, että valitut henkilöt ovat pääosin yksimielisiä käsitellyn aiheen luoneen vuoksi, tai mahdollisesti tutkija ei ole osannut haastaa haastateltavia riittäväällä tavalla, joka voisi lisätä hajontaa. Tutkimustulokset näyttäisivät siltä, että tutkimus on toteutettu laadukkaasti ja tutkimustuloksia voidaan pitää pätevinä ja niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä.

Tutkimustulosten reliabiliteetin kannalta tarkastellessa tulee huomioida, että haastattelun vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä. Tutkimuksen aihe oli GDPR:n eli EU-tasoiseen asetukseen liittyvä eli hyvin painava laki, joka on saattanut vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. On siis mahdollista, että vastauksia on saatettu kaunistella. Kuitenkin haastateltavat osoittivat hyvää, ellei jopa erinomaista ymmärrystä GDPR - asetusta kohtaan, joka puolestaan osoittaisi sen, että haastateltavat tuntevat GDPR:n varsin hyvin ja tietäisivät kuinka sitä käytännön tasolla kuuluisi soveltaa.

Jos haastattelu olisi toteutettu uudelleen, saatujen vastausten perusteella näyttäisi siltä, että tulokset olisivat pääosin samanlaisia, kuten laaditun teemahaastattelun tulokset olivat. Tutkimuksen reliabiliteettia arvioitaessa on hyvä peilata validiteettia, joka osoittaa, että tutkimuksessa on mitattu oikeita asioita ja haastateltavien vastaukset vaikuttivat loogisilta ja yhteneväisiltä suhteessa muiden haastateltavien vastauksiin.

6.2 Luotettavuuden arviointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella vahvistettavuuden, arvioitavuuden, tulkinnan ristiriidattomuuden, luotettavuuden tutkitun kannalta sekä saturaatiolla. Tutkimuksen vahvistettavuus kuvaa näkemyksen esittämistä eli sitä, kuinka tutkija on tulkinnut vastauksen. Tämä voidaan varmistaa haastateltavalta lähettämällä tarkistettavaksi tutkimuksen tulkinnan sekä tulokset. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa hajauttamalla tietolähteitä. Lähteet voivat olla esimerkiksi tutkimuksia, havainnointia tai muita kirjallisia lähteitä. (Kananen 2014, 151-152.) Tämän opinnäytetyön tutkimus sekä teoriaosuus ovat yhtenäisiä keskenään. Työn viitekehyksen lähdekirjallisuus on hajautettu ja koostettu erilaisista tietolähteistä.

Tutkimuksen arvioitavuutta voidaan parantaa dokumentaatioilla opinnäytetyön aikana, joka tarkoittaa, että jokainen tutkimuksen aikana tehty päätös tulee olla perusteltu. Tämä vaatii tutkimuksen alkuperäisen materiaalin säilytystä, jotta tutkimuksen tulokset ovat todennettavissa. (Kananen 2014, 153.) Tutkimuksen

haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä ja tutkimuksen vastaukset on litteroitu asiaankuuluvasti.

Tulkinnan ristiriidattomuus eli sisäinen validiteetti tarkoittaa sitä, että toinen tutkija saa saman lopputuloksen tutkimuksesta, kuin alkuperäinen tutkija (Kananen 2014, 153).

Saturaatiolla eli kylläntymisellä tarkoitetaan kvalitatiivisen tutkimuksen käyttökelpoisuuden luotettavuutta. Se kuvaa sitä, kuinka usean lähteen tulokset toistuvat, tähän vaikuttaa siis haastateltavien määrä. Tämä tarkoittaa, että kun tutkitaan useampaa haastateltavaa johtopäätökset toistavat toisiaan, on kyseessä saturaatio. Yksi toistaminen ei vielä riitä saturaatioon. (Kananen 2014, 153-154.)

Tämän tutkimuksen osalta haastattelujen tulkinnassa ei esiintynyt kiistämistä, eikä tutkimuksen ja teorian välillä esiintynyt ristiriitoja. Tutkimuksen kaikki materiaalit on säilytetty ja ne on todennettavissa. Tämä työ on tarkastettu toisella tutkijalla, jonka tutkimustulokset ovat olleet pääpiirteissään samanlaiset kuin alkuperäisellä tutkijalla. Tutkimuksen tulokset olivat hyvin yksimielisiä ja ne alkoivat toistaa itseään. Näiden mittareiden perusteella näyttäisi siltä, että tutkimus on onnistunut ja sitä voidaan pitää luotettavana.

6.3 Työn onnistumisen arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata kysymykseen: “Mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta suorarekrytoinnissa, kun hän käsittelee henkilötietoja?” Valmis opinnäytetyö selvitti viitekehyksessä kaiken oleellisen tiedon GDPR:n soveltamisesta suorarekrytoinnissa. Työ vastaa samalla myös kysymykseen “Mitä rekrytoijan tulee huomioida GDPR:n osalta rekrytoinnissa, kun hän käsittelee henkilötietoja?”. Työn tarkoituksena ei ollut vastata kahteen kysymykseen, mutta näin ollen työ on hyödynnettävissä laajemmalle kohderyhmälle, joka on ainoastaan positiivinen seikka.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten kandidaattien henkilötietoja käsitellään GDPR:n mukaisesti suorarekrytoinnissa ja tuottaako GDPR haasteita rekrytoijan työhön ja jos tuottaa, niin millaisia haasteet ovat. Kvalitatiivinen tutkimus antoi paljon tietoa suorarekrytoinnin käytännön haasteista sekä siitä, kuinka henkilötietojen käsittely tapahtuu yrityksissä.

Tämän opinnäytetyön yksi tavoitteista oli koostaa helppolukuinen kokonaisuus rekrytoijaa koskevista lakipykälästä suorarekrytoinnissa GDPR:n osalta ja kertoa, miten suorarekrytointi ja GDPR toimivat yhdessä. Tavoite täyttyi ja työ koostaa kaikki aiheeseen liittyvät tarvittavat tiedot rekrytoijalle. Työ on "valmiiksi pureskellut" hankalalukuisen lakitekstin lukijalle ja kertoo käytännön tasolla mitä lakipykälät tarkoittavat ja mitä ne rekrytoijan käytännön työssä tarkoittavat.

Valmiin opinnäytetyön tavoitteena oli koota sellainen kokonaisuus, jota on mahdollista hyödyntää osana rekrytoijan perehdytystä. Opinnäytetyö on kohdennettu henkilötietojen käsittelijöille eli rekrytoijille ja rekisterinpitäjille eli suorarekrytointiyrityksille sekä alasta kiinnostuneille henkilöille. Työn viitekehys sekä tutkimus koostavat kattavan kokonaisuuden lukijalle. Toivon, että tämä opinnäytetyö on hyödyllinen sen lukijoille.

Opinnäytetyö onnistui mielestäni, sillä työn alussa asetetut tavoitteet täyttyivät. Tutkimuksen tulokset eivät olleet keskenään tai viitekehyyksen ristiriidassa. Opinnäytetyön tutkimus onnistui hyvin ja se osoittautui luotettavaksi.

Työn laatiminen oli opettavaista ja syvensi omaa ymmärrystä aihealuetta kohtaan. Ajoittain työn kirjoittaminen objektiivisena henkilönä ja lähteisiin perustavasti oli haastavaa, sillä olen työskennellyt rekrytoijan roolissa jo kolmen vuoden ajan. Tietoa olisi ollut jonkin verran mahdollista kirjoittaa ilman lähteitä, mutta toisaalta se olisi vaikuttanut negatiivisesti työn tieteellisyyteen sekä luotettavuuteen.

Kvalitatiivisen tutkimuksen toteuttaminen ei ollut minulle entuudestaan tuttua, mutta oli hyvin mielenkiintoista suunnitella ja toteuttaa itsenäisesti kokonainen

tutkimus. Ennen haastatteluiden toteuttamista oli mielenkiintoista pohtia, millaisia tutkimustuloksia haastatteluiden vastaukset tarjoaisivat. Olisiko vastaukset linjassa vai täysin ristiriidassa viitekehyksen sekä oman hypoteesini kanssa.

Ammattilaisten haastattelut herättivät mielenkiintoista keskustelua ja pohdintoja, jotka ovat jääneet erityisen vahvasti mieleen tästä prosessista. Opinnäytetyön aihetta voisi tutkia lisää jatkotutkimuksella. Tässä opinnäytetyössä on noussut esiin ongelmia tai haasteita rekrytoijan arjessa. Olisi mielenkiintoista selvittää, kuinka esiin tulleita haasteita voisi minimoida tai väistää?

Lähteet

aTalent. Rekrytointiprosessi. <https://atalent.fi/fi/rekrytointiprosessi>. Viitattu 12.2.2022.

Ester, 2022. Share candidates. Share candidates profile to an external person securly. <https://support.teamtailor.com/en/articles/118480-share-candidates>. Viitattu 19.5.2022.

Europa. https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_fi.htm. Viitattu 17.2.2022.

GDPR asetus (EU) 2016/679. Päivitetty 4.3.2021. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/eu-lainsaadanto/32016R0679>. Viitattu 12.2.2022.

Heino, Riku 2018. Soveltuvuusarviointi. Päivitetty 5.3.2018. <https://duunitori.fi/tyoelama/soveltuvuusarviointi>. Viitattu 19.5.2022.

Kallio, Aku. Litterointi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/> Viitattu 21.5.2022.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Korpi, Teemu & Laine, Tom & Soljasalo, Jenni. Rekrytoinnin suhteellisuusteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Mif.

Kyngäs, Sami 2018. Suorarekrytointi - Rekrytointi ilman mutkia? Päivitetty 29.10.2018. <https://www.ukkowork.fi/suorarekrytointi-rekrytointi-ilman-mutkia/>. Viitattu 26.4.2022.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2002/504. Päivitetty 14.6.2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>. Viitattu 28.5.2022.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Päivitetty 29.6.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Viitattu 27.5.2022.

Laki nuorista työntekijöistä 1993. Finlex. Päivitetty 30.12.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>. Viitattu 28.5.2022.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004. Finlex. Päivitetty 30.12.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>. Viitattu 28.5.2022.

Leva, Minea 2018. Rekrytoija & GDPR - mitä sinun tulee ottaa huomioon? 2018. Päivitetty 19.2.2018.
<https://www.marbles.fi/blog/rekrytoija-gdpr-mita-tulee-ottaa-huomioon>. Viitattu 19.5.2022.

Markkanen, Mikko 2002. Onnistu rekrytoinnissa. WSOY, Helsinki.

Rikosrekisterilaki 20.8.1993/770. Päivitetty 14.1.2022.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930770>. Viitattu 28.5.2022.

Soikkanen, Kalle & Sormunen, Arto & Stelander, Mikael. Suorahaku. Tietosanoma, Helsinki.

Suomen perustuslaki 731/1999. Päivitetty 5.10.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L1P1>. Viitattu 27.5.2022.

Tiitinen, Matti 2018. Mitä yleinen tietosuojasetus merkitsee rekrytoinnin kannalta. Päivitetty 14.5.2018.
<https://www.visma.fi/blog/tietosuoja-asetus-rekrytointi/>. Viitattu 14.5.2022.

Tietosuojavaltuutetun toimisto.
<https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>. Viitattu 20.3.2022.

Tietosuojalaki (5.12.2018/1050). Päivitetty 27.11.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>. Viitattu 12.2.2022.

Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726. Päivitetty 8.5.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140726>. Viitattu 28.5.2022.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Päivitetty 8.7.2022.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 28.5.2022.

Vahtio, Eeva-Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Edita, Helsinki.

Viitala, Riitta 2021a. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita, Helsinki.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Päivitetty 30.12.2014.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 27.5.2022.

Yhteistoimintalaki 1333/2021. Päivitetty 30.12.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>. Viitattu 28.5.2022.

Österberg, Maritta 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uud. painos. Kauppakamari, Helsinki.

Teemahaastattelun kysymykset

Taustatiedot:

- Kuinka pitkään olet työskennellyt henkilöstöhallinto- tai rekrytointialalla yhteensä?
- Kuinka pitkään olet tehnyt työksesi suorarekrytointeja?
- Mikä on roolisi yrityksessä GDPR:n näkökulmasta?

Haastattelu:

- Mikä on tyypillisin tapa työssäsi kerätä henkilötietoja?
- Mihin kerättyjä henkilötietoja käytetään?
- Mikä mielestäsi on haastavaa suorarekrytoijana GDPR:n kannalta?
- Mikä mielestäsi on haastavaa suorahaussa GDPR:n kannalta?
- Mitä hyötyjä näet GDPR:stä?
- Jos olet ollut työnhakija GDPR:n aikana, millaisia kokemuksia sinulla on kandidaatin näkökulmasta GDPR:stä?
- Mitä huomioita ja ajatuksia GDPR sinussa herättää?