

EU:n tietosuoja-asetus

EU:n tietosuoja-asetuksen huomioonottaminen ja noudattaminen yrityksen salassapitosopimuksissa

Markus Elo

Opinnäytetyö

Toukokuu 2018

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden koulutusohjelma

Oikeusopinnot

Tekijä(t) Elo, Markus	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Elokuu 2018
	Sivumäärä 42	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: X
Työn nimi EU:n tietosuoja-asetus EU:n tietosuoja-asetuksen noudattaminen yrityksen salassapitosopimuksissa		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma, oikeusopinnot		
Työn ohjaaja(t) Vanhanen, Pekka		
Toimeksiantaja(t) ProSolve Oy		
Tiivistelmä Tutkimuksessa analysoitiin yrityksen sisäistä toimintajärjestelmää. Toimintajärjestelmään oli tehtävä korjauksia vastaamaan 25.5.2018 käyttöön otettavaa uutta EU:n tietosuoja-asetusta (GDPR). Toimintajärjestelmän analysoinnin rinnalla luotiin salassapitosopimuksia yrityksen käyttöön. Työ suoritettiin laadullisena haastattelututkimuksena ja sisällönanalyysinä, jossa asiakasyrityksestä haastateltiin avainasemassa olevia henkilöitä. Haastattelujen ja yhteisten palaverien pohjalta luotiin ensin yleiskuva tarpeesta ja sen jälkeen luotiin tarvittavat sopimukset. Avainhenkilöt perehtyivät sopimukseen, jonka jälkeen niitä vielä korjailtiin asiasisällöltään yritystä palveleviksi. Yrityksen kannalta merkittävin tulos oli päivitetty salassapitosopimukset. Työn aikana korjattiin käytössä olevaa työntekijöiden salassapitosopimusta ja työntekijöiden salassapitosopimuksen rinnalle luotiin uusi salassapitosopimus yhteistyöyritysten kanssa käytettäväksi. Samalla tarkasteltiin muita palkkahallinnon ulkopuolella olevia henkilötietoasioita, joihin GDPR vaikuttaa. Suurimpina haasteina yrityksille on kerättävien henkilötietojen määrän minimointi ja tiedon käyttö vain alkuperäistä tarkoitusta varten. Erittäin tärkeitä ja helposti hoitamatta jääviä asioita ovat tietojen oikeellisuuden tarkistus ja rekisteröidyn oikeus tulla unohdetuksi. Työn tuotoksena saadut salassapitosopimukset otettiin käyttöön yrityksessä EU:n tietosuoja-asetuksen tultua voimaan. Työn aikana yritystä saateltiin kokonaisuudessaan vastaamaan GDPR:n vaatimuksia. Analysoinnin tuloksena yrityksellä on kokonaiskäsitelmä toimintajärjestelmän päivitystarpeesta.		
Avainsanat (asiasanat) GDPR, EU:n tietosuoja-asetus, tietosuoja-asetus, salassapito, NDA		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Elo, Markus	Type of publication Bachelor's thesis	Date August 2018
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 42	Permission for web publication: X
Title of publication The EU General Data Protection Regulation How to use and follow GDPR in non-disclosure agreement (NDA)		
Degree programme Business administration		
Supervisor(s) Vanhanen, Pekka		
Assigned by ProSolve Oy		
Abstract The aim of the thesis was to analyze the operating system of the client company's intranet. It had to be repaired and changed to reflect the new EU Privacy Policy (GDPR) introduced on 25 May 2018. At the same time there was a need to create non-disclosure agreements for the company. The study was made as a qualitative research and the research methods used were interviews and content analysis. After this step it was noticed the overview from The Company and created some kind of agreements. Then the leaders said what they want to change that agreement will be right that they needed. The most important result to the company was the updated non-disclosure agreements. There was one new agreement that can be used with the partner companies and one updated agreement that can be used with the employees. Many personal information items were revised at the same time. The GDPR will affect many things in the company. The main challenges will be to minimize the personal data and to use the data only in the original context. It is very important to check that the personal data is correct and to remember that a registered person has the right to be forgotten. The company introduced the new non-disclosure agreements simultaneously with the GDPR. During the process the company got prepared to continue working with the GDPR. The analysis provided the company with an understanding of the needed updates on their operating system.		
Keywords/tags GDPR, The EU General Data Protection Regulation, non-disclosure agreement, NDA		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	4
2.1	Toimeksiantaja	4
2.2	Tausta	5
2.3	Teoreettinen viitekehys.....	7
2.4	Tutkimus	8
2.5	Tutkimuksen eteneminen	10
3	EU:n tietosuoja-asetus (GDPR)	12
3.1	Henkilötietojen käyttö.....	13
3.2	Muutoksia toimintatapoihin	14
3.3	Henkilöiden profilointi.....	15
3.4	Tietosuojaneuvosto	16
3.5	Henkilötietojen säilyttäminen	17
3.6	Suostumukset	22
3.7	Rekisteröityjen henkilöiden informointi	23
3.8	Tietosuojaselosteet	24
3.9	Tietosuojan rikkomuksista seuraavat sanktiot.....	25
4	Saavutetut tulokset	26
4.1	Tietosuoja-asetuksen tuomat rajoitteet	27

5	Pohdinta.....	32
5.1	Tutkimuksen ja opinnäytetyön tulokset.....	32
5.2	Kokemukset ja suositukset	32
5.3	Jatkosuunnitelmat ja kehittäminen.....	33

Lähteet	34
----------------------	-----------

Liitteet	36
-----------------------	-----------

Liite 1.	Salassapitosopimus työntekijän ja yrityksen kesken.....	36
Liite 2.	Salassapitosopimus yhteistyökumppanin kanssa.....	38

Kuviot

Kuvio 1.	Ajatuskartta GDPR vastuista ja käyttöönnotosta	6
Kuvio 2.	ProSolve Oy:n toimintajärjestelmän kuvaus ensimmäisten alaotsikoiden laajuudessa	9
Kuvio 3.	EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimukset	14
Kuvio 4.	ProSolve Oy:n hallinnoimat henkilörekisterit	19

Taulukot

Taulukko 1.	Ote henkilötietorekisterisuunnitelmasta 27.4.2018	30
-------------	---	----

1 Johdanto

EU:n tietosuoja-asetus tuli voimaan huhtikuussa 2016. Sitä aletaan soveltaa 25.5.2018. Tietosuoja-asetus asettaa kaikille yrityksille ja yhdistyksille uusia määräyksiä henkilötietojen keräämisestä ja säilyttämisestä. Yksittäisiä toimenpiteitä on yrityksellä lukuisia. Yleistöimenpiteet ovat pääpiirteissään samanlaisia ja sen lisäksi jokaisella yrityksellä on spesifioituja tarpeita.

Tietosuoja-asetuksen yleiset toimenpiteet koskevat pääasiassa yrityksen hallintoa ja eritoten palkkahallintoa, mutta asiantuntijaorganisaatiossa myös muussa tietojen vaihdossa on paljon erilaisia henkilöitä ja henkilötietoja mukana. Tämä asettaa omat haasteensa EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimusten mukaiselle noudattamiselle henkilötietojen keräämisessä.

ProSolve Oy on Jyväskylässä toimiva suunnittelutoimisto. Yhdessä kahden samaan yritysryhmään kuuluvan yrityksen kanssa se muodostaa yli 30 hengen asiantuntijaorganisaation. Tutkimuksen aikana analysoidaan yrityksen toimintajärjestelmää ja siellä olevia mahdollisia ongelmakohtia. Sen rinnalla päivitetään yritykselle toimivia sopimuksia, jotka ottavat huomioon myös EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimukset. EU:n tietosuoja-asetuksen tuomat toimet yrityksen sisällä ovat niin laajoja ja monitahoisia, että opinnäytetyössä ei ole järkevää yrittää käsitellä kaikkia. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kehitystyössä nimenomaan salassapitosopimukseen ja tarkastellaan EU:n tietosuoja-asetuksen suhdetta asiantuntijaorganisaation työntekijöihin ja yhteistyökumppaneihin.

ProSolve Oy on tuttu yritys tämän opinnäytetyön tekijälle, sillä aiemmin on jo tehty yhteistyötä yrityksen kanssa. Siitä syystä oli mielenkiintoista alkaa tutkia EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimuksia ja vaikutuksia asiantuntijaorganisaatioon nimenomaan heidän kanssaan. Suunnittelutoimistojen työnkuva on monessa toimistossa muuttunut alihankintana suoritettavasta suunnittelusta ja kuvien piirtämisestä kokonaisvastuun ottamiseen jopa laitetoimituksista. Tämä on muuttanut organisaatioiden ja tässä tapauksessa ProSolve Oy:n organisaatorakennetta myös monimuotoisemmaksi. Monimuotoisempi toimintarakenne taas tarkoittaa henkilöiden ja henkilöiden osaamisen käyttämistä siellä, missä osaamista tarvitaan. Tällöin myös henkilötietoja

liikkuu aina siellä, missä tarvitaan ja henkilötietojen liikuttelu on EU:n tietosuoja-asetuksen ajatuksen ytimessä. Siksi tässä kontekstissa liikkuminen oli nimenomaan mielenkiintoinen projekti, mikä täydentää tietämystä ja työskentelyä asiantuntijaorganisaatiossa.

2 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelman luomisessa määräävänä tekijänä olivat yrityksen tarpeet ja EU:n tietosuoja-asetuksen määräykset. Yritys halusi kehittää osaamispankkiansa asiakaskunnan laajenemisen ja olemassaolevien asiakkaiden kasvavien tarpeiden täyttämiseksi. Samaan aikaan yritys tiesi tarvitsevänsä uuden NDA-sopimuksen ja olemassaolevan NDA-sopimuksen päivitystä uusien sääntöjen mukaiseksi. Tutkimuksellisesti ajateltuna piti analysoida olemassa olevia sopimuksia ja yrityksen tietoisuusastetta EU:n tietosuoja-asetuksesta. Analysointiin oli käytettävissä yrityksen oma intraverkko, ja muutamien tämän asian avainhenkilöiden kanssa keskustelu.

2.1 Toimeksiantaja

ProSolve Oy on Jyväskylässä toimiva suunnittelutoimisto. Toimiston työntekijämäärä on kokonaisuudessaan noin 30 henkilöä. ProSolve kattaa kolme liiketoiminta-aluetta: ProLine-konesuunnittelun, ProKipa-kiinteistöpalvelut ja ProDigit-3D-skannauksen. Tämän lisäksi samoissa tiloissa toimii kaksi muuta Y-tunnuksen omaavaa yritystä, jotka kuuluvat samaan yritysryppäeseen ja ovat samojen vastuuhenkilöiden hallinnan alla. ProDeliver Oy valmistaa teräsrakennetöitä ja -laitteita ja LVI-Elektro Graf Oy toimii kiinteistöpuolella lvi- ja automaatiotoimialalla. Tämän yrityskokonaisuuden sisällä on valtava määrä osaamista ja tietotaitoa, joka on yrityksen menestymisen perusta.

ProSolve on laajentunut viimeisten vuosien aikana alihankintana tehtävästä suunnittelutyöstä ennen kaikkea uusien laitteiden suunnitteluun ja tekemiseen. Näissä koko-

naisuuksissa on usein mukana salassapidettävää tietoa. Yritys on tehnyt työntekijöiden kanssa aina salassapitosopimuksen, mutta kumppaniyritysten kanssa sellaista käytäntöä ei ole yrityksen teknisen johtajan Timo Malvisalon mukaan ollut.

Opinnäytetyön aihe määräytyi tutkimustyön ja olemassaolevien tarpeiden pohjalta. EU:n tietosuoja-asetuksen voimaan astumiseen oli keväällä 2018 jo niin lyhyt aika, että varsinaista ohjeistusta yritykseen oli turha enää lähteä luomaan. Tärkeimmät asiat heidän oli pitänyt selvittää jo syksyllä 2017. Kevään 2018 aikana järjestelmää jo muuteltiin GDPR:n vaatimusten mukaiseksi.

2.2 Tausta

Opinnäytetyön kehittäminen lähti liikkeelle ProSolven toimitusjohtajan Janne Salmelan pyynnöstä päivittää yrityksen työntekijöiden osaamistaulukkoa. Yrityksellä on käytössä Access-pohjainen tietokanta, jossa on jokaisen työntekijän osaaminen kuvattuna taulukkomuodossa. Tätä taulukkoa oli tarkoitus kehittää niin, että se palvelee myös mahdollisia uusia rekrytointeja. Joissain yrityksissä on verkkosivustolla käytössä samantyylinen tietokanta, johon työnhakija voi syöttää omat tietonsa. Tietokone siten seuloo hakemuksia ja tarjoaa sopivimpia yrityksen käyttöön. ProSolven ajatuksen mukaan tällainen tietokanta toimisi niin, että yrityksen tarvitessa lisää esim. automaattiosuunnittelun osaamista tietokannasta voisi tutkia kuka olisi sopiva. Tämä kehittämisalue tuntui mielenkiintoiselta, mutta sitten aihetta pohdittaessa ja keskustellessa eteen tulikin EU:n tietosuoja-asetuksen aiheuttamat ongelmat juuri tällaiseen tietokantaan.

Samaan aikaan ProSolvellä on jo työstyetty palkkahallinnon puolella GDPR:n vaikutuksia ja yrityksen tekninen johtaja Timo Malvisalo työstyää IT-järjestelmää kevään aikana niin, että ne täyttävät GDPR:n vaatimukset. Palkkahallinnossa taloushallinnon asiantuntija Marina Hiltunen on tehnyt järjestelyjä ja poistanut tarpeettomia henkilötietoja. Henkilöstölle on myös tehty informatiivinen selvitys EU:n tietosuoja-asetuksesta yleensä ja sen tärkeimmistä yksityiskohdista (Hiltunen 2018).

GDPR:n vaatimukset yrityksen toimintatapoihin ja ennenkaikkea teknisiin järjestelmiin oli hyvin tiedossa jo keväällä 2018 (kuvio 1). Yrityksen kannalta asioiden päivittäminen GDPR:n vaatimukset täyttäväksi ei saanut haitata yrityksen päivittäistä työntekoa. Yritys pyrkii kehittämään toimintaansa jatkuvasti ja tekemään siitä selkeää ja tehokasta.



Kuvio 1. Ajatuskartta GDPR vastuista ja käyttöönotosta

Osaamispankin ja sopimusten päivittäminen on näin ajateltuna yrityksen visioissa hyvin tärkeällä paikalla. Yrityksen täytyy pystyä reagoimaan nopeasti aina uusiin suun-

nitteluosaamistarpeisiin. Rekrytoinnin on oltava tarvittaessa nopeaa, ja yrityksen täytyy pystyä joustavasti toimimaan erilaisissa yhteistyökuvioissa lukuisten erilaisten kumppanien kanssa. Osaamispankin kehittäminen oli kuitenkin ristiriidassa EU:n tietosuoja-asetuksen kanssa, joka kieltää henkilötietojen keräämisen ja käyttämisen ilman asianomaisen suostumusta. Suostumuksen hankkimiseksi on oltava tieto, miten ja milloin tiedot on kerätty sekä miten tiedot on suojattu. (GDPR haltuun 2018.) Siksi tutkimuksen edetessä päädyttiin siihen, että opinnäytetyön tuloksena laitetaan ympärillä olevaa toimintajärjestelmää EU:n tietosuoja-asetuksen mukaiseksi ja hankitaan henkilöstöltä tarvittavat suostumukset.

2.3 Teoreettinen viitekehys

Teoreettisena lähtökohtana opinnäytetyöhön on EU:n tietosuoja-asetus. Se on annettu 27.4.2016. Siirtymäaika päättyy, ja siis tietosuoja-asetus astuu voimaan 25.5.2018. Teoria opinnäytetyöhön tulee tämän tietosuoja-asetuksen pohjalta. Tämän kuluneen kahden vuoden aikana aiheesta on kirjoitettu kirjoja ja oppaita yrityksille ja kevään 2018 aikana taloushallinnoissa työestetään henkilötietorekistereitä vastaamaan tietosuoja-asetusta. Samaan aikaan konsultit ja lakineuvojat kiertävät yrityksissä ja pitävät luentoja aiheesta. Yrityssektorissa vallitsee pieni paniikki, koska 25.5.2018 on takaraja.

Euroopan Unionin asetukset ovat sitovia säädöksiä, joita on sovellettava kaikilta osiltaan kaikkialla EU:n alueella ja EU:n päätöksenteossa. Kun EU halusi esimerkiksi määrätä yhteiset suojatoimet EU:n ulkopuolelta tuotaville tavaroille, EU:n neuvosto antoi asiasta asetuksen (Asetukset, direktiivit ja muut säädökset. n.d.). Asetus on siis määräävä ja sitä voidaan täydentää suosituksella, josta EU:ssa käytetään nimitystä direktiivi.

GDPR on tietosuoja-asetus, eli se on kaikkia EU-maita määräävä. Jokaisen EU-maan ja maan sisällä kaikkien on noudatettava tietosuoja-asetusta. Asetuksen noudattamiselle tai noudattamatta jättämiselle ei ole poikkeusta, joten jokaisen on sanktioiden uhall noudatettava asetusta. (Asetukset, direktiivit ja muut säädökset. n.d.)

Teorian lisäksi opinnäytetyötä ajatellen piti tehdä ohjeistusta yritykselle EU:n tietosuojan käyttöönotosta. Tavoite oli siis saada luotua sellaiset salassapitosopimukset, että ne palvelevat riittävästi ProSolven ja ProDeliverin etuja ja toisaalta eivät ole ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa.

Yritykselle luotiin sopimus pohjat ja ihmisille luotiin ohjeistusta niiden käyttöön. Henkilökunnan kanssa piti salassapitosopimukset tehdä uusiksi ja samalla heille piti tuoda tietoon GDPR:n vaikutus.

2.4 Tutkimus

Kun oli selvinnyt, että osaamispankkia ei voi kehittää ristiriidassa EU:n tietosuoja-asetuksen kanssa, olikin tarpeena tutkia, mitä pitää muuttaa ennen kuin osaamispankkia voidaan kehittää. Yrityksen omassa intraverkossa on kuvattuna toimintajärjestelmä ja sen sisällä on määriteltynä koko yrityksen toiminnan kuvaus (kuvio 2).

Toimintajärjestelmä

1. ProSolve Oy

1.1 Toimintajärjestelmän rakenne, kattavuus ja versiohallinta

1.2 Arvot, Visio, Missio, Eettiset periaatteet

1.3 Organisaatio ja vastuut

1.4 Strategia

2. Prosessit

2.1 Johtaminen

2.2 Myynti

2.3 Tuotantoprosessi

2.4 Tuotekehitysprosessi

2.5 Henkilöstö

2.6 Taloushallinto & laskutus

2.7 Kumppanit & sidosryhmät

2.8 Toimintaympäristö

2.9 Toiminnan kehitys

Kuvio 2. ProSolve Oy:n toimintajärjestelmän kuvaus ensimmäisten alaotsikoiden laajuudessa

Tutkimustehtävänä oli analysoida yrityksen toimintajärjestelmän sisältöä ja yrityksen käytänteitä. Tutkimuksen ongelmakenttä määräytyi GDPR:n ympärille ja siihen, mitä tulee muuttaa yrityksen käytänteissä. Tutkimus itsessään oli laadullinen tutkimus ja siinä tutkittiin yrityksen järjestelmiä ja haastateltiin yrityksen vastuuhenkilöitä. Tärkeimmässä roolissa olivat toimitusjohtaja Janne Salmela ja tekninen johtaja Timo Malvisalo. Lisäksi tiedonkeruuta varten haastateltiin yrityksen taloushallinnon työntekijöitä, projektipäälliköitä ja suunnittelupäälliköitä. Tärkeimpänä asiana oli tutkia, mitä pitää tehdä ennen kuin osaamispankkia voidaan lähteä kehittämään eteenpäin ja sen jälkeen toteuttaa nämä toimenpiteet.

2.5 Tutkimuksen eteneminen

Kanasen (2017) mukaan laadullinen tutkimus ei ole lineaarinen vaihe vaiheelta etenevä prosessi. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään tarpeen mukaan ja analysoidaan koko prosessin aikana. (Kananen 2017, 52.) Tutkimuskysymysten asettaminen etukäteen tällaisessa tutkimuksessa oli lähes mahdotonta. Tutkimuksen edetessä ja asioita analysoitaessa määräytyi seuraavat kysymykset, joihin vastausta haettiin ja saatiin:

- 1) Mitä pitää muuttaa toimintakäytänteissä ja toimintajärjestelmässä GDPR:n kannalta?
- 2) Miten toteutetaan henkilökunnan suostumusten saanti tarvittaviin henkilötietoihin?
- 3) Miten tulee ottaa huomioon GDPR myös yhteistyökumppaneiden kanssa?

Näitä kysymyksiä ei kysytty koskaan keneltäkään suoraan, vaan keskustelujen ja intran tutkimusten yhteydessä näihin löytyi vastauksia ja sitä kautta muotoutui myös kysymykset. Laadullinen tutkimus on kuvailevaa eli deskriptiivistä. Siinä tutkitaan prosesseja ja tutkimuksen pääasiallinen instrumentti on itse tutkija. (Kananen 2017, 36.)

Laadullisen tutkimustavan käyttö on yleistynyt myös liiketaloustieteissä 1970-luvulta lähtien (Puusa & Juuti 2011, 31). Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erona on, että määrällisessä tutkimuksessa tutkimusongelmat muotoillaan yleensä etukäteen ja laadullisessa tutkimuksessa tutkimustehtävä ja -ongelmat voivat muuttua tutkimuksen aikana (Malste 2018, 24). Tämä tutkimusprosessi oli siksi helppo nähdä nimenaan laadullisena tutkimuksena. Mikäli aiheena olisi ollut vastaavan asian toteutuminen ja sen tutkiminen, silloin tutkimus olisi voinut olla määrällinenkin. Nyt kuitenkin tiedettiin vain lähtökohtainen ongelma, eli EU:n tietosuojasetuksen tuomat haasteet ja velvoitteet yritykselle.

Ryhmäkeskustelu laadullisen tutkimuksen tiedonhankinnassa

Laadullisen tutkimuksen aineiston keruu haastattelemalla on yleisesti ottaen erittäin vaativa ja virheherkkä tehtävä. Yleensä haastattelututkimuksissa saadaan otoksen koolla luotettavuutta. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan todeta yleisesti, että mitä

suurempi otos on, sitä vähäisempiä ovat yhden haastateltavan antamat puutteelliset tiedot tai vastaamatta jättämisen merkittävyys tuloksiin. (Vilkkä 2007, 57.) Työelämässä asioita edistetään yleensä pitämällä erilaisia palaveriteita. Palaverit ovat nykyisin yhä useammin verkon välityksellä, jolloin osallistujat voivat olla eri rakennuksissa ja jopa eri maissa. Tutkimuksellisesti ajateltuna palaverin teknisellä toteutustavalla ei sinänsä ole merkitystä. Vain silloin, jos emotionaalisilla asioilla ja henkilöiden käyttäytymisen tulkitsemisella on merkitystä tutkimuksen kannalta, on syytä pyrkiä siihen, että osallistujat ovat samassa tilassa. Tutkimuksessa tällainen yritykselle tuttu palaveritilanne ei muistuta haastattelua, vaan on ennemminkin tutkimuksellisesti ryhmäkeskustelu. Ryhmäkeskustelut ovat liiketaloudellisessa tutkimuksessa yleistyneet vasta 2000-luvulla, vaikka yhteiskuntatieteissä tällaista tutkimusta on tehty jo pian toisen maailmansodan päättymisen jälkeen (Valtonen 2011, 88).

Ryhmäkeskustelussa ryhmien koostaminen on tärkeä osa tutkimusprosessia. Ryhmäkeskustelun vetäjällä on tärkeä tehtävä ilmapiirin luoja ja keskustelun ohjaajana (Valtonen 2011, 90–92). Tässä tutkimuksessa ryhmän koostaminen tuli toimitusjohtajalta. Hänen päätöksellään ryhmään ei palaveriteissa eli ryhmäkeskusteluissa ottanut osaa kuin tutkija, toimitusjohtaja ja tekninen johtaja. Tutkijan tehtävänä oli tuottaa tarvittava aineisto ja agenda keskusteluun. Tässä tapauksessa siis kaikki osallistujat tunsivat toisensa ja vuorovaikutus heidän välillään oli hyvin luontevaa ja totuttua. Vuorovaikutus ei siitä syystä aiheuttanut tässä tapauksessa vääristymää tutkimusasialle. Valtonen (2011, 89) käsittelee ryhmäkeskustelun vaaroista nimenomaan vuorovaikutussuhteiden vaikutusta puhtaaseen tietoon. Toisaalta yrityksessä, jossa johtajien päivät koostuvat suureksi osaksi erilaisista palaveriteista, on palaverikäytännöt niin tuttuja ja rutiininomaisia, että siellä pystytään keskittymään hyvin tarkasti nimenomaan asiaan.

Sisällön analysointi laadullisessa tutkimuksessa

Analysointi tällaisen pienen kohdennetun ryhmän keskustelun jäljiltä oli sinänsä helpoa. Käytännössä analysoitavaa asiaa tuli tutkijalta ja toiselta keskusteluun osallistujalta. Tutkijan tekemä valmis pohjatyö oli keskustelun pohjana, ja toisaalta voi ajatella, että osallistujien piti antaa kommentteja valmiiseen materiaaliin. Tämä vähensi merkittävästi uuden asian esille tulemistä ryhmäkeskustelussa. Ryhmäkeskustelussa

haettiin suoraan vastauksia avoinna oleviin kysymyksiin. Nämä kysymykset muotoutuivat sisällön pohjalta eivätkä niinkään itse tutkimuksen pohjalta. Tutkimuksen pohjana olevat kysymykset muotoutuivat tutkimuksen edetessä, kuten Kanasen mukaan laadullisessa tutkimuksessa usein edetään (Kananen 2017, 52).

Tutkimustyyppiltään tällainen sisällön analysointi on empiiristä tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 27). Analysoitaessa ryhmäkeskustelun sisältöjä ja tuloksia oli tarkoituksena saada merkitykselliset asiat yhdisteltyä ja löytää tarvittavat kompromissit mahdollisien näkemyserojen välille. Toimintajärjestelmän analysointi oli taas aineiston havainnointia ja argumentointia. Tutkimuksellisesti tärkeätä oli ymmärtää, mitä toimintajärjestelmän alkuperäinen kirjoittaja on ajatellut ja miten hän on halunnut asioita käsiteltävän. Sama koski myös ryhmäkeskusteluja, niissä tutkijan piti pystyä muodostamaan keskustelun kulun aikana kokonaiskäsitys osapuolten toiveista. Tähän tutkimukseen sopii hyvin Tuomi & Sarajärven (2018, 33–34) käyttämä nimitys ymmärtävästä tutkimuksesta. Ensin asiat oli ymmärrettävä ja sen jälkeen pystyttävä selittämään ne yksinkertaisesti eteenpäin organisaatiossa.

Kokonaisuudessaan analysointi meni kuitenkin normaalin kaavan mukaan, aineisto piti lukea useita kertoja ja niiden pohjalta tehdä korjauksia ja toisaalta uusia korjaus ehdotuksia. Varsinaisesti mitään analysointia tekstin analysointityökaluilla ei tarvinnut tehdä, koska ryhmäkeskusteluaineistoa oli niin vähän. Analysoinnissa ei tarvinnut löytää mitään määrällisiä asioita tai toistuvuuksia, joten analysointi painottui asioiden eli sisällön analysointiin. Tämä on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle, jossa ymmärtäminen on keskiössä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 33). Toimintajärjestelmän analysointi oli enimmäkseen virheellisen tiedon etsimistä ja puutteiden kirjaamista. Näissäkin kuitenkin tutkijan oma analysointi katsottiin riittäväksi, eikä aineistoa lähdetty tutkimaan koneellisesti.

3 EU:n tietosuoja-asetus (GDPR)

Euroopan Unionin tietosuoja-asetuksen (General Data Protection Regulation, GDPR) tarkoituksena on taata samat säännöt kaikille EU:n alueella toimiville yrityksille ja organisaatioille, jotka käsittelevät EU-kansalaisten henkilötietoja. Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia niitä tietoja, joista henkilö tai hänen perheenjäsenensä voidaan

tunnistaa. Henkilötiedoiksi tai henkilötietopalasiksi luetaan esimerkiksi nimi, osoite, valokuva, henkilötunnus, sijaintipaikka, Internet Protocol (IP)-osoite, työnantajan nimi, tulot ja kulttuurillinen profiili. (ks. A 2016/679.) Myös puhelinnumero ja sähköpostiosoite luetaan henkilötiedoiksi. Aarnion (n.d.) mukaan henkilötietoja ovat tiedot, joiden perusteella henkilö voidaan tunnistaa suoraan tai välillisesti. Esimerkiksi riittää, että yhdistämällä yksittäinen tieto johonkin toiseen tietoon pystytään tunnistamaan henkilö. Henkilö voidaan tunnistaa nimen, henkilötunnuksen tai jonkin hänelle tunnusomaisen tekijän perusteella. Yleistä muotoa olevat sähköpostiosoitteet kuten info@yritys.fi eivät sisällä tunnistettavaa henkilötietoa. (Aarnio n.d.)

Tietosuoja-asetuksella korvataan vanha direktiivi ja yhtenäistetään asioita. Tietosuojasetuksella on kaksi merkittävää toisistaan eroavaa tarkoitusta:

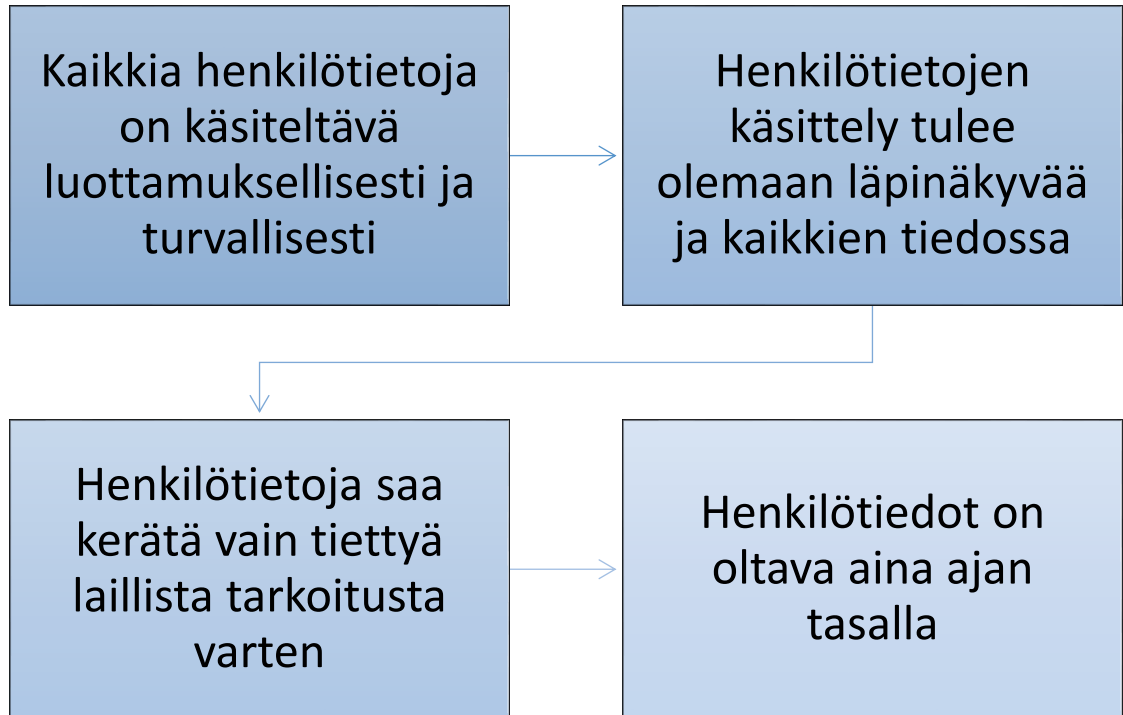
- 1) EU:n luonnollisten henkilöiden oikeuksien, yksityisyyden ja vapauksien suojeleminen.
- 2) Yritysten esteiden vähentäminen helpottamalla tietojen vapaata liikkuvuutta kaikkialla EU:ssa. (Calder, Campo & Ross 2016, 2.)

3.1 Henkilötietojen käyttö

Asetus määrää henkilötietojen käyttämisestä oikealla tavalla läpinäkyvää (kuvio 3). Samaan aikaan yritysten on tiukennettava sitä, missä henkilötietoja tai henkilötietopalasie säilytetään ja kuinka ne suojataan, ja toisaalta tuotava säilytys sillä tavalla läpinäkyväksi, että piilotiedostoja ei ole. Aarnion (n.d.) mukaan läpinäkyvyyteen liittyvä ohjeistus on Euroopan Unionin työryhmässä vasta työn alla. Läpinäkyvyys tiedoissa asettaa uusia haasteita tietoturvan kannalta. Henkilötietojen kaikki säilytyspaikat ovat laajemman joukon tiedossa, mutta vain määrätyillä henkilöillä on sinne pääsy. Tietoturva pitää siis nostaa niin korkealle tasolle, että tiettyyn paikkaan ei pääse, vaikka tietää, mitä se paikka pitää sisällään.

Henkilötietojen on oltava ajan tasalla ja niitä saa kerätä vain tiettyä tarkoitusta varten (kuvio 3) (Hiltunen 2018). GDPR:n myötä siis työnantaja ei voi pitää enää itsellään sellaisia varmuuskopioita tai varallaololistoja henkilöistä, joita hän mahdollisesti joskus tarvitsee. Rekrytointitoiminnassa valitsematta jätettyjen henkilötietoja ei voi tallentaa ilman lupaa. Monella yrittäjällä on tapana pitää vanhojen työntekijöiden tai

potentiaalistien kiireapulaisten yhteystiedot aina tallessa, mutta jatkossa se ei ole ilman lupaa sallittua.



Kuvio 3. EU:n tietosuojasetuksen vaatimukset (Hiltunen 2018)

3.2 Muutoksia toimintatapoihin

Niin kauan kuin sähköisiä tiedonkeruuvälineitä on ollut olemassa, on varmasti kerätty erilaisia listoja ihmisistä. Lainsäädäntö määrittelee kaikille rekisteröidyille yhdistyksille ja yrityksille rekisterin pitämisestä tiettyjä velvoitteita. Esimerkiksi yhdistyslain 11§ määrittelee että yhdistyksen jäsenistä on pidettävä kirjaa, mutta jäsenen on halutessaan päästävä näkemään mitä hänestä on tallennettu. (Yhdistyslaki 1989/503, 11§). Sama koskee myös luonnollisesti yrityksiä ja kaikkea palkan maksua. Laki tulotietojärjestelmästä, kirjanpitolaki, henkilötietolaki, laki ulkomaalaisrekisteristä ja monet muut lait määrittelevät mm. mitä tietoja voidaan tallentaa ja mihin.

Yritysten ja yhdistysten ei sinänsä tarvitse tehdä suuria muutoksia siihen, miten he keräävät tietoja toimintansa aikana. Niiden tulee ainoastaan tarkentaa toimintaansa

ja tehdä toimintatavoista tarkasteltavia ja läpinäkyviä. Käytännössä kuitenkin hyvin monet ovat keränneet kaikenlaisia listoja erilaisten kriteerien mukaan. Korkein hallinto-oikeus on päätöksessään ottanut kantaa uskonnollisen yhdyskunnan tiedonkeruukäytäntöön (ks. KHO:2016:208). Tämän Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen mukaisesti asioihin sekä yritys- että yhdistysmaailmassa tulee uuden tietosuoja-asetuksen myötä varmasti pakotettuja muutoksia.

Aiemmin yrityksen sisällä on voitu kerätä hyvinkin tarkkoja asioita jopa tietokantaan. Nyt kaikkeen siihen on pyydettävä lupa. Tietosuoja-asetus ei sinänsä kiellä rekisterin pitämistä, mutta ilman asianosaisen lupaa tällaista rekisteriä ei voi pitää. Asiantuntijayrityksissä käytössä oleva osaamisrekisteri on esimerkki tällaisesta rekisteristä. Sellaista voidaan jatkossakin pitää yllä, mutta siihen pitää olla lupa asianosaisilta. EU:n tietosuoja-asetuksen mukaan henkilöllä on oltava oikeus saada häntä koskevat virheelliset henkilötiedot oikaistuksi ja oikeus tulla unohdetuksi. (ks. A 2016/679, 65 kohta.)

3.3 Henkilöiden profilointi

Henkilöiden profilointia on myös heidän järjestämisensä eri asioiden mukaisesti ryhmiin. Erityisiä henkilötietoryhmiä ovat esim. terveystiedot tai rikoksiin liittyvät tiedot, poliittisia mielipiteitä koskevat tiedot, geneettiset tiedot, tiedot joista ilmenee ammattiliiton jäsenyys (Hiltunen 2018).

Profiloinnilla tarkoitetaan mitä tahansa henkilötietojen automaattista käsittelyä, jossa henkilötietoja käyttämällä arvioidaan luonnollisen henkilön tiettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tällaisia asioita EU:n tietosuoja-asetuksen mukaan on (ks. A 2016/679, 4 luku, 4 artikla, 4 kohta) piirteet jotka liittyvät henkilön:

- työsuoritukseen
- taloudelliseen tilanteeseen
- terveyteen
- henkilökohtaisiin mieltymyksiin
- kiinnostuksen kohteisiin
- luotettavuuteen
- käyttäytymiseen
- sijaintiin
- liikkeisiin.

Työsuhteessa seksuaalinen suuntautuminen, raskaus ja uskonnollinen vakaumus ovat olleet jo pitkään asioita, jotka eivät saa vaikuttaa millään tavalla työsuhteen syntyneeseen tai jatkumiseen. Näihin ei tietosuoja-asetuksen myötä ole tulossa mitään muutoksia.

Jatkossa myös siis ammattiliittoon kuulumisen katsotaan sellaiseksi profiloinniksi, johon on erikseen pyydettävä lupa. Tietosuoja-asetuksessa on määritelty erityiset arkaluonteiset tiedot sisältävät henkilöt omiksi henkilötietoryhmikseen (Hanninen, Laine, Rantala, Rusi & Varhela 2017, 40–41). Henkilötietoryhmien perusteella ihmisiä ei siis luokitella, mutta työntekijää on myös informoitava, mikäli kuuluu johonkin tällaiseen ryhmään. Hannisen ja muiden (2017, 44) mukaan syynä henkilötietoryhmään kuulumiselle eli arkaluonteisten tietojen keräämiselle voi olla jokin seuraavista:

- suostumus
- työlainsäädäntö
- oikeusvaateen laatiminen.

Esimerkki tällaisesta oikeusvaateesta on se, että työntekijä väittää työnantajan syrjineen häntä jostain arkaluonteista henkilötietoa sisältävästä syystä. Tätä kyseistä arkaluonteista tietoa, kuten esim. seksuaalista suuntautumista tai uskonnollista vakaumusta, voidaan käsitellä ja sitä koskevia tietoja voidaan luovuttaa esim. asianajotoimistolle.

3.4 Tietosuojaneuvosto

Samaan aikaan 25.5.2018 kun uusi tietosuoja-asetus astuu voimaan, aloittaa toimintansa myös uusi toimielin Euroopan tietosuojaneuvosto. Tietosuojaneuvosto on tietosuoja-asetuksen valvontaa ja kehittämistä varten perustettu neuvosto. Neuvosto varmistaa toiminnallaan, että tätä asetusta sovelletaan yhdenmukaisesti. Tietosuojaneuvosto valvoo asetuksen soveltamista rajoittamatta kuitenkaan kansallisten valvontaviranomaisten tehtäviä. Neuvosto antaa myös komissiolle neuvoja kaikista henkilötietojen suojaan, käsittelyyn ja tietojenvaihtoon liittyvistä kysymyksistä. Sen tehtävänä on myös antaa suosituksia ja parhaita käytänteitä mahdollisissa väärinkäytöksissä tai rikkeissä sekä laatia valvontaviranomaisille suuntaviivoja, jotka koskevat 58

artiklan 1, 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden soveltamista ja hallinnollisten sakkojen määräämistä 83 artiklan nojalla. Näiden lisäksi Tietosuojaneuvoston tehtäviä ovat

- asetuksen muutosesitykset
- sovellustapausten tarkastelut
- asetuksen ja sen yksityiskohtien käyttöönoton edistämiset
- määräaikaistarkastelut
- lausunnot kolmannen osapuolen tietosuojatason riittävydestä
- lausunnot valvontaviranomaisten toimenpideluonnoksista
- koulutuksien ja koulutusohjelmien edistämiset
- päätöksiä julkaisemiset. (Tietosuoja-asetuksen soveltamista koskevat ohjeet 2018.)

3.5 Henkilötietojen säilyttäminen

Henkilötietojen säilyttämisessä tapahtuva muutos on yritysten totuttuihin toimintatapoihin ehkä se eniten vaikuttava muutos. Rekisterinpitäjän on asetettava määräajat henkilötietojen poistoa tai niiden säilyttämisen tarpeellisuuden määräaikaistarkastelua varten, jotta voidaan varmistaa, ettei henkilötietoja säilytetä pidempään kuin on tarpeen (ks. A 2016/679, 39 kohta). Käytännössä siis on asetettava määräajat osaamispankin ja salassapitosopimusten säilyttämiseen tilanteessa, jossa työntekijä ei ole enää yrityksen palveluksessa. EU:n tietosuoja-asetuksen alkujohdannon kohdan 64 mukaan henkilötietoja ei pidä säilyttää ainoastaan mahdollisiin pyyntöihin vastaamista varten (ks. A 2016/679, 64 kohta). Tämä pykälä käytännössä rajoittaa työnantajan pitämästä henkilötietoja tallessa siltä varalta, että kysyy henkilöä tarvittaessa uudelleen töihin.

Tietosuoja-asetuksen määrittelemää mahdollisuutta säilyttää henkilötietoja pidempää aikaa ei oikein yrityksessä synny. Pidempään säilytys on määritelty mahdolliseksi tilanteessa, jos henkilötietoja käsitellään ainoastaan yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia

tarkoituksia varten (ks. A 2016/679, 2 luku, 5 artikla, e kohta). EU:n tietosuoja-asetus ei määrittele kuitenkaan mikä on pidempi aika.

Palkkatietojen osalta tietojen säilyttämisen määrää kirjanpitolainsäädäntö. Ennakkoperintälaissa on määritelty palkkakirjanpidon säilyttämisaikaksi 10 vuotta, kuitenkin huomioon ottaen myös kirjanpitolaki. Muistiinpanot ja tositteet on säilytettävä kuusi vuotta sen vuoden lopusta lukien, jonka aikana suoritus on maksettu. (Ennakkoperintälaki 1996/1118, 2 luku, 36§.)

Muiden rekisterien osalta ei lainsäädäntö anna määrättyjä aikoja tietojen säilyttämiseen. Salassapitosopimusten sisällössä sovitaan salassapitoajaksi viisi vuotta. Käytännössä salassapitosopimuksen säilytysaika on järkevää päättää jotain viiden ja kymmenen vuoden väliselle ajanjaksolle. Säilytysaikaan vaikuttanee se, mihin sopimukset tullaan sijoittamaan yrityksen tiedonhallintajärjestelmässä (ks. kuvio 4).



Kuvio 4. ProSolve Oy:n hallinnoimat henkilörekisterit (Hiltunen 2018)

EU:n tietosuoja-asetuksen luvussa 2 käsitellään käyttötarkoitussidonnaisuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilötietoja ei saa kerätä muuta kuin siihen käyttötarkoitukseen mitä kerättäessä on kerrottu. Yleisiä tietosuojaperiaatteita noudattaen käyttötarkoitussidonnaisuutta voidaan noudattaa myös säilytysaikoja yrityksen sisällä määriteltäessä (ks. A 2016/679, 5 luku, 47 artikla, d kohta). Vaikka EU:n tietosuoja-asetus

ei varsinaisesti yhdistä käyttötarkoitussidonnaisuutta säilytysaikaan, on yrityksen käytänteiden kannalta varmasti järkevää yhdistää käyttötarkoitukset ja säilytysajat toisiinsa niin, että säilyttäminen on selkeästi jäsenneilty ja onnistuu mahdollisten henkilövaihdostenkin jälkeen.

Nykyinen vs. muuttuva käytäntö

EU:n tietosuoja-asetus tuntee käsitteen oikeutettu etu. Tämän oikeutetun edun syntyminen edellyttää, että henkilön ja rekisterinpitäjän välillä on jokin määritelty erityinen suhde (ks. A 2016/679, 47 kohta). Työsuhde on tällainen erityinen suhde, joten läheskään kaikkeen säilytettävään tietoon ei siksi tarvitse pyytää erikseen lupaa. Esimerkiksi palkanmaksuun liittyvät tiedot ovat tällaisia, joihin ei erikseen tarvitse pyytää lupaa.

Ammattiliittoon kuulumisen otettiin osaksi salassapitosopimusta siksi, että sen käsittelyssä tulee GDPR:n myötä muutos. Ammattiliittoon kuulumista ei katsota oikeutetuksi eduksi, ja siksi sen tietämiseen ja rekisteröintiin tarvitaan erikseen lupa. Jatkossa myös tarkennettu osaamispankki ei ole laskettavissa tällaiseksi oikeutetuksi eduksi. Tulevaisuus näyttää, tuleeko milloin ensimmäisiä oikeustapauksia GDPR soveltamiskäytänteistä ja oikeutetun edun ylitulkinnasta tai väärin käyttämisestä.

Tietojen minimointi

Tietojen minimointi ja täsmällisyys henkilötietojen käsittelyssä on GDPR:n yksi tärkeimmistä yksityistä henkilöä jatkossa turvaavista toimenpiteistä. Asetuksen mukaan pitää pyrkiä henkilötietojen käsittelyn minimointiin oikeasuhteisuuden ja tarpeellisuuden periaatteiden nojalla (ks. A 2016/679, 156 kohta). Tietojen minimointi on määritelty tarkasti: ”henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään” (ks. A 2016/679, 2 luku, 5 artikla, c kohta). Tarpeellisten tietojen suhteellisuus toki jää ainakin alkuvaiheessa paljolti rekisterinpitäjän oman harkinnan varaan. Varmasti monelle tulee tietosuoja-asetukseen valmistautuessaan yllätyksenä se, mikä kaikki lasketaan henkilötiedoksi. EU:n GDPR ohjesivustolla on Facs -osiossa määritelty mikä kaikki on henkilötietoja. Henkilötietoja on kaikki tiedot, jotka liittyvät luonnolliseen henkilöön tai tietoihin, joita voidaan käyttää henkilön suoraan tai epä-

suorasti tunnistamiseen. Se voi olla mitä tahansa nimestä, valokuvasta, sähköposti-osoitteesta, pankkitiedoista, sosiaalisen verkostoitumisen verkkosivustoista, lääketieteellisistä tiedoista tai tietokoneen IP-osoitteesta. (Asiasanastoa EU GDPR Portal verkkosivustolla n.d.) Petteri Järvinen (2018) lisää tähän vielä valvontakameroiden tallenteet ja kulunvalvonnan sekä sisäisten intranet-palvelinten lokit. Tiukan tulkinnan mukaan jopa autojen rekisterinumerot ja kilometrimäärät saattavat olla henkilötietoja (Järvinen 2018)

Erityisen ongelmalliseksi tämä tulee jatkossa muodostumaan verkkotapahtumissa, koska kolmansille osapuolille toimitettava tieto on vaikea määritellä asetuksen ”tietojen minimointi” vaatimuksen alle. Yrityksen työntekijöiden rekisterinpidon kannalta tämä tietojen minimointi ei aiheuta suuria muutoksia. Jos yritys määrittelee muuten rekisterit ja säilytysajat GDPR:n mukaisesti, ei turhaa tietoa järjestelmissä juurikaan ole. Yritykselle on ihan oman toiminnan tehokkuuden kannaltakin edullista käsitellä henkilötiedot täsmällisesti ja niin, että turhaa etsimistä ei tarvitse tehdä.

Osoitusvelvollisuus

EU:n tietosuojasetuksen 2 luvun 5 artikla määrittelee henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet (ks. A 2016/679, 2 luku, 5 artikla). Ne ovat

- lainmukaisuus
- kohtuullisuus
- läpinäkyvyys
- käyttötarkoitussidonnaisuus
- tietojen minimointi
- täsmällisyys
- säilytyksen rajoittaminen
- eheys ja luottamuksellisuus

Näiden kohtien noudattaminen ja henkilötietojen asiaankuuluva käsittely ovat siis yksiselitteisesti rekisterinpitäjän velvollisuuksia. Rekisterinpitäjällä on myös osoitusvelvollisuus näiden kohtien noudattamisesta. Rekisterinpitäjälle ei siis riitä, että pyrkii noudattamaan näitä periaatteita vaan tarvittaessa on aina pystyttävä osoittamaan aukottomasti, että näitä periaatteita on noudatettu. Jos luonnollinen henkilö tai vi-

ranomainen epäilevät, että jotain ei ole noudatettu, on molemmilla oikeus vaatia rekisterinpitäjää osoittamaan periaatteiden noudattaminen. Viranomainen voi vaatia valvojan ominaisuudessaan ja henkilö voi vaatia omien henkilötietojensa osalta osoittamista.

Pseudonymisoiminen

Pseudonymisoiminen-termiä käytetään EU:n tietosuoja-asetuksessa tilanteessa, jossa henkilön tiedot pitää käsitellä niin, että niitä ei voida yhdistää mihinkään tiettyyn tapahtumaan tai rekisteriin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että henkilöllä on oikeus saada nimensä pois jonkin aatteellisen yhdistyksen rekistereistä. Rekisterin pitäjällä pitää olla myös mahdollisuus pseudonymisoida tiedot eli käsitellä niin, että henkilöä ei jatkossakaan voida yhdistää ko. rekisteriin ilman jotain oleellisia tietoja. Nämä oleelliset tiedot taas pitää säilyttää eri paikassa tai hävittää kokonaan olemasta.

3.6 Suostumukset

Jotta henkilötietojen käsittely olisi lainmukaista, sen olisi perustuttava asianomaisen rekisteröidyn suostumukseen tai muuhun lailla oikeutettuun perusteeseen. Suostumukset on henkilön itsensä antama lupa henkilötiedon keräämiseen ja tallentamiseen jotain tiettyä tarkoitusta varten. Suostumus on annettava selvästi suostumusta ilmaisevalla toimella. Suostumus ei voi olla siis kieltävä eli selkeällä toimella suostumusta ei anneta. Suostumusta ilmaiseva toimi voi olla kirjallinen tai suullinen ja se voi olla esimerkiksi rastittaminen internetsivuilla (ks. A 2016/679, 32–40 kohdat).

Perehdytyksen yhteydessä ProSolvella yleensä allekirjoitetaan myös salassapitosopimus. Salassapitosopimukseen on luonnollisesti järkevää liittää myös niitä asioita, mitkä ovat työnantajan puolelta salassa pidettäviä ja GDPR:n myötä on myös järkevää samassa sopimuksessa pyytää tarvittavia suostumuksia. Suostumus on tietosuoja-asetuksen myötä tullut tärkeä toimenpide ja vaatimus. Ihmiseltä (tässä tapauksessa työntekijältä) on pyydetävä suostumus niihin asioihin, joita ilman suostumusta ei tietosuoja-asetuksen mukaan voi kerätä tai säilyttää (Tietosuojaneuvoston tehtävät n.d.)

Suostumusten pyytämiselle voisi luoda myös oman lomakkeen, mutta ProSolvella tätä ei nähty tarpeelliseksi. Joka tapauksessa käydään läpi perehdytyslomake ja salassapitosopimus. Siksi yritys halusi nämä tarvittavat suostumukset jompaankumpaan lomakkeeseen. Perehdytyslomakkeen idea on muistilista perehdyttäjälle, joten siksi suostumuksia varten salassapitosopimus todettiin paremmaksi lomakkeeksi. Siinä käsitellään muutenkin sovittavia asioita, joten muutaman lisärivin laittaminen oli siinä yksinkertainen asia. Samalla yrityksen tuli varmistettua, että kaikkien kanssa on sopimus allekirjoitettu. Rastitettava kohta suostumuksen hyväksymiselle on suoraan EU:n tietosuoja-asetuksessa määritelty hyväksyttäväksi toimenpiteeksi. Periaatteessa suullinenkin sopimus riittää asetuksen mukaan, mutta ProSolvella kirjallinen suostumus todettiin paremmaksi ja luotettavammaksi vaihtoehdoksi.

Suostumuksen antamisen täytyy olla myös sellainen, että henkilö tietää antaneensa suostumuksen juuri määriteltyyn tarkoitukseen. Siksi esim. ammattiliittoon kuulumisen todettiin hyväksi olla oma erillinen suostumuksen kohteensa. Pelkästään GDPR voimaan tuleminen ei aiheuta EU:n tietosuoja-asetuksen määrittelyjen kohdan 171 mukaan vielä tarvetta uuden suostumuksen hankkimiseen. Salassapitosopimusta ei tarvitsisi siis pelkästään GDPR:n vuoksi tehdä uudestaan, mutta samalla siihen oli hyvä lisätä asioita, joita oli koettu puuttuvan muutenkin.

3.7 Rekisteröityjen henkilöiden informointi

Rekisterinpitäjän eli tässä tapauksessa työnantajayrityksen on informoitava henkilötietojen keräämisestä ja säilyttämisestä niiden kohteena olevia eli tässä tapauksessa omaa henkilökuntaa (Hanninen, Laine, Rantala, Rusi & Varhela 2017, 74). Välttämättä kaikkeen ei tarvitse lähteä siis suostumusten kautta, mutta yksinkertaisinta ja helpointa se on niin. Samalla kun henkilö perehdytetään, allekirjoitetaan salassapitosopimus ja hankitaan työntekijälle tarvittavat oikeudet, on helppoa ja luonnollista hankkia suostumus niihin asioihin, joihin tarvitaan.

Hannisen ja muiden (2017, 74) mukaan informointitapa voi olla kirjallinen tai suullinen. Tärkeintä on, että rekisteröity saa halutessaan tiedon ja hänen on mahdollista

tietää mistä tiedon saa. Käytännössä yrityksen kannattaa pitää kuvaus henkilötietojen käsittelystä työntekijöiden saatavilla. Tähän on hyvä mahdollisuus esim. yrityksen oma intra tai muu kaikille työntekijöille avoin verkkoalusta. Kuvauksessa ei luonnollisesti ole mitään henkilötietoja, siinä on vain kuvaus, miten yrityksessä henkilötietoja käsitellään.

3.8 Tietosuojaselosteet

Yritys voi huolehtia informoinnista myös tietosuojaselosteilla. Varsinkin verkkosivujen yhteydessä tällainen tietosuojaseloste on selkein ja usein jopa ainoa mahdollisuus varmistua riittävän informoinnin tason saavuttamisesta. Tietosuojaselosteen laatimiseksi on kaupallisia mallipohjia ja niitä voi kaupallisesti ostaakin. Tietosuoja-valtuutetun toimiston internetsivuilta löytyy ohjeita tietosuojaselosteen laatimiseen. (Laadi tietosuojaseloste 2010.) Siellä ladattavissa oleva ohje on tosin ennen GDPR:n laatimista tehty, joten niihin tulee oletettavasti uudistuksia vuoden 2018 aikana.

Rekisteröidyn oikeuksiin kuuluu henkilötietolain 24 §:n mukaan tiedonsaanti antamiensa tietojen tulevasta käsittelystä. 1 momentin mukaan keräämisen yhteydessä on annettava vähintään seuraavat tiedot:

- tiedot rekisterinpitäjästä (työnantajayritys)
- tiedot henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta
- tiedot säännönmukaisista tietojen luovutuksista (esim. palkanmaksu).

Tietosuoja-valtuutetun toimiston ohjeistuksen mukaan nämä on syytä sisällyttää tietosuojaselosteeseen (Laadi tietosuojaseloste 2010). Tietosuojaselosteen käyttäminen ei kuitenkaan salassapitosopimuksen sisältämän tiedon kannalta ole välttämätöntä. Salassapitosopimuksessa sovitaan samalla henkilötiedoista, joita kerätään. Sitten näiden kerättyjen henkilötietojen säilytyksestä on mahdollisesti tehtävä tietosuojaseloste. Tämän selosteen tekeminen on riippuvainen yrityksen käytännöistä, jotka on valittu GDPR:n toteuttamiseksi.

3.9 Tietosuojaan rikkomuksista seuraavat sanktiot

GDPR:n tavoitteena on saada yritykset säilyttämään henkilötietojansa niin, että ne ovat turvassa. Tietoturvallisuusrikokset ovat kasvaneet viime vuosina räjähdysmäisesti ja kyberrikollisuutta vastaan valtiot ja sotilasliittoutumat joutuvat varautumaan koko ajan enemmän. Yksittäisen henkilön kannalta GDPR pyrkii siihen, että luonnollisen henkilön ei tarvitsisi olla huolissaan omista tiedoistaan ja niiden joutumisesta lainvastaiseen käsittelyyn tai jopa häviämiseen. Tästä käytetään EU:n tietosuoja-asetuksessa termiä ”eheys ja luottamuksellisuus” (ks. A 2016/679, 2 luku, 5 artikla).

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan kohta määrittelee yksittäisen henkilön tietojen katoamisen, lainvastaisen käsittelyn tai tietojen vahingoittumisen. Näiden asioiden laiminlyönti on yksi sanktioitavista toiminnoista GDPR:n mukaan. Muita tällaisia toimia ovat rekisterinpitäjän tiedottamisvelvollisuuden laiminlyönti, rekisterien suojaussuunnitelman puuttuminen ja mahdollisen tietomurron tai tietomurron epäilyn ilmoittamatta jättäminen.

Tietosuoja-asetuksessa on määrätty, että jokaisen jäsenvaltion on asetettava valvontaviranomainen, joka valvoo määräysten noudattamista. Tämän valvontaviranomaisen oikeuksiin kuuluu äärimmäisenä keinona antaa sakko laiminlyönnistä. Sakko on määritelty niin suureksi, että se varmasti saa yritykset toimimaan. Sakkojen suuruus on enintään 20 000 000 euroa, tai neljä prosenttia yrityksen edeltävän tilikauden vuotuisesta kokonaisliikevaihdosta sen mukaan, kumpi näistä on suurempi (Hiltunen 2018).

Suomessa henkilötietolainsäädännön täytäntöönpanoa valvoo tietosuojavaltuutettu. Tietosuojalautakunta puolestaan käyttää päätösvaltaa henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä asioissa. Tietosuojavaltuutettu vie asian tarvittaessa tietosuojalautakunnan käsittelyyn. Tietosuojalautakunnalla on suuri valta henkilötietojen käsittelyssä. Se voi tietosuojavaltuutetun hakemuksesta kieltää henkilötietojen käsittelyn tai antaa asiaa koskevia kieltomääräyksiä henkilötietojen käsittelijälle tai rekisterinpitäjälle.

4 Saavutetut tulokset

Sopimuksien kannalta tietopohjana on erityisesti Hietalan, Järvensivun, Kaivannon ja Kyläkallion kirjoittama teos Yrityksen asiakirja- ja sopimusopas. Oppaassa käsitellään laajasti kaikkea yrityksen lainsäädäntöä. Kirja on kirjoitettu vuonna 2013, joten siinä ei ole tietosuoja-asetuksesta kuitenkaan mitään. Salassapitosopimukseen kirjassa oli kuitenkin suoraan hyvää mallia.

EU:n tietosuojasta lähteitä on useita, koska aiheesta on kirjoitettu jo monta teosta. Teoreettinen tietopohja ja asetuksen juridinen puoli löytyvät itse tietosuoja-asetuksesta (ks. A 2016/679), tietosuojavaaltuutetun verkkosivuilta ja Euroopan unionin virallisilta sivuilta. Näiltä verkkosivuilta löytyy kaikki juridinen teksti, mihin perustuu EU:n tietosuoja-asetuksen vaikuttavuus. Soveltamisen kannalta ja tässä nimenomaan soveltamisessa salassapitosopimukseen, on pitänyt löytää erilaisia tulkintoja, oppaita ja lähteitä.

Kaupallisesti toimivat tahot ovat tehneet tiivistelmiä GDPR:n käyttöönotosta. Seminaareja ja tietoisuuksia on julkaistu myös Youtube-videopalvelussa. Lisäksi yritykset ovat sisällään tehneet toimintasuunnitelmia ja -ohjeistuksia tietosuojaan liittyen.

Näistä toimintaohjeista on lähteiksi otettu ProSolve Oy:n taloushallinnon asiantuntija Marina Hiltusen pitämä esitys yrityksen henkilöstötilaisuudessa (Hiltunen 2018) ja Suomen Asiakastieto Oy:n jakaman GDPR haltuun -opas.

Lähtötilanteessa ProSolvella oli henkilötietoja rekisteröitynä kuvion 4 (s.19) osoittamalla tavalla. GDPR:n hengen mukaan toimiessa tätä henkilörekisteriä ei ole tarvetta supistaa. Kaikki nämä asiat ovat oleellisesti tarpeellisia yrityksen toiminnassa. Henkilötiedot poistetaan erillisen suunnitelman mukaisesti tai sopimuksen mukaisesti (ks. A 2016/679, 2 luku, 5 artikla, e kohta).

Toimintajärjestelmä pitää toisen tason alaotsikoita lukuunottamatta (ks. kuvio 1, s.19) sisällään jo paljon liikesalaisuuksia, tietoa asiakkaista ja prosesseista ja yrityksen taloudellisia yksityiskohtia. Toimintajärjestelmän sisältö ja analysointi on yrityksen pyynnöstä jätetty pois tästä tutkimuksesta. Analysoinnin seurauksena todettiin kuitenkin, että toimintajärjestelmää on kokonaisuudessaan kehitettävä. Yksittäisiä vir-

heitä toimintajärjestelmässä ei korjata, vaan toimintajärjestelmä kehitetään ja julkaistaan sitten uutena. Tämän analysoinnin tuloksena saatiin yritykselle to-do-lista korjattavista kohdista toimintajärjestelmässä. To-do-listan lisäksi eri alojen vastuuhenkilöt yrityksessä miettivät oman alueensa toimintajärjestelmän sisällön ja antavat muutosehdotukset. Aikataulutus tälle toimintajärjestelmän uudistamiselle asetettiin syksylle 2018.

4.1 Tietosuojasetuksen tuomat rajoitteet

Yläkäsitteenä koko tutkimuksen tekemisessä oli löytää työkalut esteiden poistamiseen osaamistietokannan kehittämisessä. Tämä oli tutkijan kannalta merkityksellinen, mutta muuten se ei tutkimuksessa mitenkään näkynyt. Yrityksen kannalta oli olemassa enää vain päätös että: ”Asioita pitää korjata ja tehdä toisin, ennen kuin on mahdollista kehittää osaamistietokantaa eteenpäin.” Tämän taustalla taas oli koko ajan EU:n tietosuojasetus ja sen voimaantulo 25.5.2018.

Yläkäsitteenä olevan osaamispankin kehittämisen kannalta analysoinnin ja keskustelujen perusteella saatiin kuitenkin tulokseksi tarve tehdä yrityksen salassapitosopimukset (NDA) GDPR-vaatimukset huomioon ottavaksi. Yrityksellä oli olemassa jo henkilökunnan kanssa tehdyt salassapitosopimukset, mutta ei yhteistyökumppaneiden kanssa tehtyjä salassapitosopimuksia. Osaamispankin kehittämisen kannalta ainoastaan tämä henkilökunnan salassapitosopimus on merkityksellinen.

Prosessin edetessä todettiin kuitenkin, että molemmat NDA-sopimukset on järkevintä tehdä samaan aikaan. Tällä tavalla toimien sopimuksista saadaan yhtenevät ja niiden käyttäminen on siten luontevaa yritysryppään kaikkien yritysten toiminnassa. Yrityksen toimivan johdon perusajatuksena sopimusten osalta on pyrkiä ylläpitämään sellaiset sopimukset, että niiden täyttäminen ja käyttäminen ovat selkeitä ja yksinkertaisia. Kaikkien sopimusten kannalta olisi tavoitteena, että henkilökunta toiminnassaan käyttäisi standardoituja sopimusmalleja. Standardointi tarkoittaa sitä, että jokaisella sopimuksia tekevällä ei ole omat sopimusmallit, vaan kaikilla samat. Standardointi ei ole tässä tapauksessa mikään yleinen standardi vaan yrityksen sisäinen

toiminnan tehostaminen. Lean ideologian mukaan toiminnan tehostamisessa pyritään välttämään turhaa työtä ja poistamaan hukkia. Lean on alun perin Toyotalta lähtöisin oleva, toiminnan tehostamiseen tähtäävä ajattelutapa. Lean-ajattelumallissa pyritään poistamaan kaikki tarpeeton työ ja keskittymään vain siihen mikä on asiakkaan kannalta merkityksellistä ja palvelulle tai tuotteelle lisäarvoa tuottavaa. Leanissa pyritään myös siihen, että kaikki toimisivat yrityksen sisällä samoja periaatteita noudattaen ja silloin puhutaan standardoinnista. (Modig & Åhlström 2013, 19,51,55,75.) Tätä ideologista lähtökohtaa ajatellen oli järkevää siis tehdä molemmat NDA-sopimukset samaan aikaan ja ottaa niissä huomioon EU:n tietosuoja-asetuksen mahdolliset vaatimukset.

Tutkimuksen tuloksena syntynyt tarve päivittää ensimmäisenä salassapitosopimukset määräsi teoreettisen lähestymisen nimenomaan EU:n tietosuoja-asetuksen tulkintaan ja pohtimiseen. Yrityksen kannalta opinnäytetyön otsikoksi määräytynyt *EU:n tietosuoja-asetuksen huomioonottaminen ja noudattaminen yrityksen salassapitosopimuksissa* on merkityksellistä myös samalla sivutuotteena syntyneiden salassapitosopimusmallien osalta (liite 1 ja liite 2).

Tietosuoja-asetuksen huomioiminen NDA-sopimuksissa

GDPR pyrittiin pitämään ajatuksissa koko ajan NDA-sopimuksia muokattaessa. Henkilökunnan salassapitosopimukseen lisättiin rastitettavia kohtia. Salassapitosopimusta ei olisi ollut pakko uusia pelkästään GDPR:n vuoksi. Päivittämisellä siihen oli hyvä lisätä asioita, joita oli koettu puuttuvan muutenkin. Salassapitosopimus on hyvä paikka sopia asioista työntekijän ja työnantajan välillä. Salassapitosopimuksen sopimusaika sovitaan viiden vuoden pituiseksi. Työnantajan puolelta säilytettäväksi ajaksi sovitaan sama aika kuin palkka-aineistoa säilytetään. Tämä todettiin GDPR:n noudattamisen ja selkeyden kannalta hyväksi vaihtoehdoksi. Rekistereitä hallinnoivan henkilön on helpompi luoda rutiinit tietojen poistamiselle, kun määräaikoja ei ole kovin montaa. Muokattuna salassapitosopimus ja perehdyttäjän muistilista ovat kattava paketti rekrytinnin yhteydessä. Näiden kahden lähteen avulla perehdyttäjä muistaa ottaa myös tietosuoja-asiat puheeksi.

Yhteistyökumppanien väliseen NDA-sopimukseen lisättiin myös GDPR:n huomioonottaminen. Suoranaisesti tämä sopimus ei liity tietosuoja-asetuksen noudattamiseen,

mutta siitä lisättiin kuitenkin myös sopimukseen mainintaa (liite 2). Tämä nähtiin järkeväksi, koska yhteistyökumppanien välillä siirtyy aina työntekijöiden henkilötietoja ja todennäköisesti myös kolmannen osapuolen henkilötietoja. Varsinaisesti näiden henkilötietojen käsitteleminen on oltava huomioituna molempien yritysten omissa tietosuojasuunnitelmissa. ProSolvella tämä on sijoitettu asiakasprojektit-nimiseen rekisteriin.

Salassapitosopimusten sijainti yrityksen henkilörekisterissä

Taulukon 1 mukaan salassapitosopimukset voivat asiayhteyden puolesta sopia useampaan rekisteriin. GDPR:n mukaan henkilötietojen säilyttämisen on oltava selkeästi jäsennellyä ja henkilön tiedot tulee pystyä poistamaan. ProSolven lähtökohta oli kuvion 4 (s. 19) mukaiset rekisterit. Rekistereiden nimiä ja sisältöjä käsiteltiin useamman kerran taloushallinnon asiantuntijan, teknisen johtajan ja tutkijan yhteistyönä. Ongelmia aiheutti osa henkilötiedoista lähinnä siksi, että ne sisältyvät niin moneen eri rekisteriin. Tietosuoja-asetuksen vaatimus selkeästä ja jäsennellystä rekisteristä oli kuitenkin pidettävä tärkeänä päämääränä. Näiden suunnitelmien pohjalta saatiin taulukon 1 mukaiset rekisterit.

Taulukko 1. Ote henkilötietorekisterisuunnitelmasta 27.4.2018

Henkilötietorekisterit

	Henkilötietoryhmät													Erityiset henkilötietoryhmät
	Asiakassuhteeseen liittyvät tiedot	Organisaatio	Nimi	Sähköpostiosoite	Puhelinnumero	Valokuvat	Tilastutiedot	Käyttäjän luomat tiedot	Laskutusosoite	Henkilötunnus	Syntymäaika	Kieli	Kansalaisuus	
Asiakasprojektit														
Henkilöstön valokuvarekisteri														
Kehityskeskustelut														
Vakuutukset														
Henkilöstön käyntikortit														
Opinnäytetyöt ja opinnäytetyösopimukset														
Osaamisrekisteri														
Työntekijärekisteri														
Työ- ja harjoittelusopimukset														
Työterveysrekisteri														
Palkkahallinnon rekisteri														

Tätä perusajatusta soveltaen myös NDA-sopimukset on syytä säilyttää vain yhdessä paikassa. Niille voisi määrittää oman rekisterin, mutta yrityksessä sitä ei nähty tarpeelliseksi. Hallinnoinnin kannalta on helpompaa, että rekisterien määräkin pyritään pitämään kohtuullisena. Mahdolliset paikat työntekijöiden NDA-sopimuksen säilyttämiselle ovat palkkahallinnon rekisteri, työntekijärekisteri ja työ- tai harjoittelusopimukset. Näistä taloushallinnon henkilöt halusivat säilytyspaikaksi työntekijärekisterin. Näin sijoiteltuna NDA-sopimuksen säilytys on GDPR:n mukaista.

Yhteistyökumppanien NDA-sopimukset sijoitetaan asiakasprojekteihin. Tämä katsottiin järkeväksi, koska projektit ovat yksilöllisiä. Toki on yhteistyökumppaneita, jotka ovat projektista toiseen. Silloin projektipäällikkö voi halutessaan kopioida voimassa olevan NDA-sopimuksen uuden projektin kansioon. Rekisterin kannalta sijainti on kuitenkin asiakasprojektit -rekisteri. Tämä ei ole säilytyksen kannalta merkityksellinen, koska GDPR ei määrittele sitä, että joku yritys tulee tarvittaessa jäljittää ja yrityksen halutessa unohtaa. Nämä rekisteriä koskevat säännökset ovat henkilöitä koskevia eikä kokonaisia yrityksiä koskevia. Tämän sopimuksen on allekirjoittanut henkilö, mutta sitä tämä sääntö ei koske. Tähän perusteena on Tietosuoja-asetuksen määrittelyjen kohta 47 merkityksellinen ja asianmukainen suhde. (ks. A 2016/679, 47 kohta).

Yrityksen jakautuminen eri liiketoiminta-alueisiin

Yrityksellä on kolme y-tunnusta ja näillä vielä toimialakohtaisia aputoiminimiä. Tätä yritysten suhdetta jouduttiin myös pohtimaan. Piti päättää, täytyykö tehdä useita eri sopimuksia, koska usein projektin aktiiviset tekijät ovat jakautuneet eri yritysten työsuhteen alle. Yhteistyökumppanin sopimuksen kanssa voi olla myös, että suunnittelija on ProSolvien palkkalistoilla ja NDA-sopimus pitää tehdä ProDeliverin kanssa.

Tässä päädyttiin ratkaisuun, missä sopimukseen laitetaan kaikki kolme yritystä ja käytetään sopimuksen jatkokohdissa nimitystä ”Työnantaja” tai ”Luovuttaja” (liite 1 ja liite 2). Tämä on helposti perusteltavissa käytännössä byrokratian vähentämisellä ja hukkien poistamisella lean-ajattelumallin mukaisesti (Modig & Åhlström 2013, 56). Tämä oli myös EU:n tietosuoja-asetuksen mukaista. Tietosuoja-asetuksen alkumäärittelyiden kohta 48 antaa mahdollisuuden saman yritysryhmän sisällä oleville yrityksille siirtää henkilötietoja. Tämä toimii, koska näitä tietoja ei siirretä kolmansiin maihin. (ks. A 2016/679, 48 kohta.)

5 Pohdinta

5.1 Tutkimuksen ja opinnäytetyön tulokset

Tutkimusasetelman luominen tähän työhön osoittautui haasteelliseksi. Ongelmakenttä oli sinänsä helppo määritellä ja se, mihin tarvitaan ratkaisuja ja ohjeita. Ohjeet ja ratkaisut tulevat kuitenkin tietosuoja-asetuksen ja siitä kirjoitettujen materiaalien pohjalta. Sinänsä kerättävää tutkimusaineistoa on hankala luoda.

Salassapitosopimukseen ei ollut syytä laittaa sellaisia asioita, jotka ovat pakko kerätä työläinsäädännönkin kautta. Siksi kyseltävissä asioissa varsinaisesti uutena asiana on vain ammattiliittoon kuulumisesta tietäminen ja sitä kautta työnantajan automaattinen jäsenmaksu. Tämä on luonnollinen toimintamalli yleensä yrityksissä, mutta nyt siihen pitää erikseen saada suostumus. ProSolvella ei ole julkisilla internetsivuilla muiden kuin avainhenkilöiden yhteystiedot ja valokuvat. Tämä laitettiin kuitenkin salassapitosopimukseen siitä syystä, että avainhenkilöiden rekrytoinnin yhteydessä muistetaan pyytää tämäkin suostumus.

5.2 Kokemukset ja suositukset

On mielenkiintoista ollut huomata, kuinka pk-sektorilla sopimukset perustuvat erittäin paljon suullisiin sopimuksiin tai herrasmiessopimuksiin, joissa asioita ei määritellä tarkasti. Molemmiin puolin ajatellaan, että kun näin on sovittu, kaipa sen molemmat pitää. Mahdollisiin erimielisyyksiin ei oikein varauduta yleensä sopimusasioissa. Sitten, kun puhutaan salassapidettävästä asiasta ja sitä kautta salassapitosopimuksesta, ollaan edelleen samalla asenteella. Luotetaan, että toinen ei näistä puhu ja samalla luotetaan sokeasti myös siihen, että toinen ei käytä näitä tietoja väärin. Suomalaisessa yrityskulttuurissa on toki se hieno puoli, että pääasiassa ollaan rehellisiä eikä yritetä hyötyä toisen kustannuksella.

Kun asioita tarkastelee pelkästään sopimusten näkökannalta, tulee itselle helposti päinvastainen olo. Pelkkiä sopimuksia ja ennakkotapauksia tuijottamalla ajatus suomalaisen yrittäjän rehellisyydestä kärsii helposti ja tilalle tulee sellainen pelko, että

joku varmasti yrittää hyötyä minun kustannuksellani. Tutkimuksen kannalta tämä oli erittäin mielenkiintoinen oivallus itsestäni ja toisaalta se on erittäin tärkeä tiedostaa. Järkevä suhtautuminen asiaan jomman kumman noiden ääripäiden välillä.

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus pyrkiä löytämään tuo väli, mikä on hyvä suhtautuminen ProSolven ja toisaalta kaikkien sopimuskumppaneiden kannalta. ProSolven kannalta on ehdottomasti hyväksi, että sopimusasioissa yleisesti haetaan enemmän yrityksen sisäisesti standardoimia sopimus pohjia. Todennäköisesti mikään tämän prosessin aikana syntyneistä sopimusmalleista ei ole vielä ihan lopullinen. Varmasti vielä tulee ainakin pieniä muutoksia yhteistyökumppaneiden kanssa solmittavaan NDA-sopimukseen. Tällä hetkellä sopimus pohja on kuitenkin sellainen, että sen voi molemmin puolin allekirjoittaa. Sopimustekstien sanamuodot ovat kuitenkin sellaisia, että siinä on niin monta mielipidettä kuin on lukijaa. Siksi täysin yleistä standardia ei varmasti ProSolvekaan pysty luomaan.

5.3 Jatkosuunnitelmat ja kehittäminen

Salassapitosopimuskäytäntö on hyvä ja sen laajentaminen jatkossa yhteistyökumppaneihin on ehdottomasti hyvä asia. ProSolven kautta varmasti myös joku yhteistyökumppani ymmärtää sen, että asioista kannattaa sopia ennemmin etukäteen kuin vasta mahdollisissa erimielisyyksissä. Tämä prosessi on siis hyödyllinen varmasti ProSolve ja heidän yhteistyökumppaneilleen. Pk-yrityksissäkin kansainvälistyminen etenee kovaa vauhtia ja vähintäänkin alihankkijoita tarvitaan halvemman työvoiman maista. Siksi yleinen sopimusten hyödyn ymmärtämisen kehittyminen on vain hyväksi pk-yritysten piirissä. Lakitoimistot ympäri Suomen tarjoavat apuaan sopimusasioissa, GDPR-, NDA- ja IPR-asioissa. Ongelmana on varmasti se, että pienet yritykset eivät keksi mistään tarvetta sopimustensa kehittämiseksi. Yleisesti ottaen siis sopimusasioiden markkinointi pk-sektorille olisi oltava näkyvämpää. Markkinointi on toisaalta käytännössä palveluita tarjoavien yritysten tehtävä, joten varmasti GDPR:n mainostamisten myötä konsultointia tarjoavat yritykset taas vähän enemmän innostuvat markkinoinnista.

Lähteet

Aarnio, R. 2015. EU:n tietosuojauudistus. Päivitetty 23.3.2018. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Viitattu 27.3.2018 <http://www.tietosuoja.fi/fi/index/euntietosuojauudistus.html>.

Asetukset, direktiivit ja muut säädökset. N.d. Euroopan Unionin virallinen verkkosivusto. Viitattu 17.4.2018. https://europa.eu/european-union/index_fi.

Asiasanastoa EU GDPR Portal verkkosivustolla. GDPR FAQs. N.d. Viitattu 30.4.2018. <https://www.eugdpr.org>.

Calder, A., Campo, R., & Ross, A. IT Governance Privacy Team 2016. EU General Data Protection Regulation (GDPR): An Implementation and Compliance Guide. Cambridge, United Kingdom. IT Governance Publishing. e-kirja. <http://library.books24x7.com/assetviewer.aspx?bookid=117772&chunkid=325275234¬e-MenuToggle=0&leftMenuState=1>.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Access to European Union law. Viitattu 17.4.2018. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.119.01.0001.01.FIN&toc=OJ:L:2016:119:FULL.

GDPR HALTUUN. Näin valmistaudut EU:n uuden tietosuoja-asetuksen käyttöönottoon. 2018. Suomen Asiakastieto Oy:n ilmainen julkaisu.

Hanninen, M., Laine, E., Rantala, K., Rusi, M. & Varhela, M. 2017. Henkilötietojen käsittely. Eu-tietosuoja-asetuksen vaatimukset. Helsinki: Kauppakamari.

Hietala, H., Järvensivu, P., Kaivanto, K. & Kyläkalli, K. 2013. Yrityksen asiakirja- ja sopimusopas. Helsinki: Talentum.

Hiltunen, M. 2018. EU:n tietosuoja-asetus. PowerPoint-esitys henkilöstötilaisuudessa 15.3.2018. ProSolve Oy. Yrityksen sisäinen tiedotus- ja koulutusmateriaali.

Järvinen, P. 2018. Onko yrityksesi valmis GDPR aikaan? Tietoviikko 5.4.2018. Viitattu 16.4.2018. <https://janet.finna.fi/>, Talentum lehtiarkisto.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus Pro Graduna ja Opinnäytetyönä. Toim. Teemu Makkonen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. e-kirja. JAMK.

KHO:2016:208. Suomen Laki hakupalvelu. N.d. Viitattu 17.4.2018. [https://suomen-laki-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/#//Regulation\\$yes/////2018-04-17](https://suomen-laki-almatalent-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/#//Regulation$yes/////2018-04-17). Almatalent verkkopalvelu.

L 20.12.1996/1118. Ennakkoperintälaki. Julkaisu Oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 24.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ennakkoperint%C3%A4laki>.

L. 26.5.k. Yhdistyslaki. Julkaisu Oikeusministeriön Finlex-palvelussa, osiossa Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 24.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdistyslaki>.

Laadi tietosuojaseloste. 2010. Tietosuojavaltuutetun toimiston verkkosivusto. viitattu 18.4.2018. http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojavaltuutettu/tietosuojavaltuutetuntoimisto/oppaat/6JfpymHiB/Laadi_tietosuojaseloste.pdf.

Malste, M. 2018. Muutossuunnitelman laadinta EU:n tietosuoja-asetuksen pohjalta : Case: Kotimainen monialakonserni. Opinnäytetyö, AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, tekniikan ja liikenteen ala, tietotekniikan koulutusohjelma. Viitattu 17.4.2018. <http://www.theseus.fi/handle/10024/141448>.

Modig, N. Åhlström, P., 2013. Tätä on Lean. Ratkaisu tehokkuusparadoksiin. Suom. Tillman, M. Toim. Aho, E. Ruotsi: Rheologica Publishing.

Puusa, A. ja Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Jyväskylä: Johtamistaidon opisto.

Tietosuoja-asetuksen soveltamista koskevat ohjeet ja Euroopan tietosuojaneuvoston perustaminen pääaiheina EU:n tietosuojaviranomaisten kokouksessa. Viitattu 5.3.2018. https://tietosuoja.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tietosuoja-asetuksen-soveltamista-koskevat-ohjeet-ja-euroopan-tietosuojaneuvoston-perustaminen-paaaiheina-eu-n-tietosuojaviranomaisten-kokouksessa.

Tietosuojaneuvoston tehtävät. N.d. Fakta.tietosuojamalli-sivusto. Viitattu 16.4.2018 <https://fakta.tietosuojamalli.fi/gdpr-asetus/70-tietosuojaneuvoston-tehtavat>.

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valtonen, A. 2011. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Toim. Puusa, A. ja Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Jyväskylä: Johtamistaidon opisto.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 16.4.2018. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Liitteet

Liite 1. Salassapitosopimus työntekijän ja yrityksen kesken

Salassapito- ja tietoturvaluussopimus työsuhteessa

1. Sopimuksen osapuolet

Työnantajayritys: Yritys työsopimuksesta(ota cypastella alta)

Lisäksi yritykset:

ProSolve Oy (1878432-5)

ProDeliver Oy (2474497-9)

LVI-Elektro Graf Oy (0520859-9)

(jäljempänä yhteisesti Työnantaja)

Puh. 0407560262

info@prodeliver.fi

Nimi: Työntekijän nimi

Asema: ☐Työntekijä

☐Harjoittelija

Syntymäaika: Syntymäaika

Osoite: Katuosoite

00000 Postitoimipaikka

Puh: 000-0000000

(jäljempänä yhteisesti työntekijä)

2. Salassapito ja tietoturvaluus

Työntekijä sitoutuu pitämään salassa kaiken työsuhteen aikana saamansa tiedon, jota ei ole julkistettu ja jonka julkituksesta voisi olla työnantajalle tai asiakkaalle vahinkoa.

Salassapito koskee, niin oman työnantajan liikesalaisuuksia, kuin kaikkea asiakastyössä käytettävää aineistoa ja saatuja tietoja asiakkaan toiminnasta ja tuotteista. Liikesalaisuuksia ovat teollisoikeuksien avulla suojattavissa olevat tuotteet ja ilmiöt, asiakastiedot, yhteistyökumppanit sekä liiketoiminnalliset tunnusluvut.

Työssä käytettäviä työvälineitä (mm. matkapuhelimet, muistitikut jne.), tietoja sekä tietoverkkoja (työnantajan sekä asiakkaiden) on käsiteltävä yrityksen sisäisen tietoturvaohjeistuksen mukaisesti. Työssä käytettäviä tietoverkkoja ja sovelluksia saa käyttää vain niiltä osin, kuin työn tekemiseen ja toimeksiantojen suorittamiseen on tarpeellista ja on oikeus. Tietoverkkoja ja

sähköpostia on käytettävä siten, että siellä olevat tiedot eivät tuhoudu, eivätkä virukset tai haittaohjelmat pääse leviämään. Sähköpostin käytössä on noudatettava EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimaa tasoa henkilötietojen turvallisuudesta. Työnantaja sitoutuu pitämään tietoverkot ja sähköpostipalvelimet tietosuoja-asetuksen vaatimalla tasolla ja Työntekijä sitoutuu noudattamaan tarkkuutta ja tarpeellista varovaisuutta käyttäessään palveluita.

Salassapitoaika on voimassa työsuhteen aikana ja kestää viisi (5) vuotta työsuhteen päättymisestä lukien.

Mikäli Työntekijä rikkoo tätä sopimusta tai omalla toiminnallaan aiheuttaa vahinkoa työnantajalleen, on hän velvollinen korvaamaan tuon vahingon aiheuttamat taloudelliset vahingot, kuitenkin enintään 6 kk:n palkan määrällä.

Näitä sopimuksia on tehty kaksi (2) saman sisältöistä kappaletta, yksi (1) kummallekin osapuolelle.

3. Lisäkohdat

Kohdassa 2 mainittujen asioiden lisäksi suostun työntekijänä seuraaviin asioihin:

☐ Suostun luovuttamaan ammattiliittoni tiedot palkkahallintoon automaattista jäsenmaksuveloitusta varten

☐ Suostun tarvittavien tietojeni luovuttamiseen kulkuluvan/henkilökortin saamiseksi Työnantajan toimitiloihin

☐ Suostun valokuvani, puhelinnumeroni ja sähköpostiosoitteeni näyttämiseen työnantajan internet sivuilla (avainhenkilöt)

☐ Suostun työ/harjoittelusuhteeni päättymisen jälkeen ansioluetteloni ja osaamiserittelyni (Työnantajan oma tietokanta) säilyttämiseen Työnantajalla saman ajan kuin palkka-aineistoa lain mukaan tulee säilyttää.

4. Allekirjoitukset ja päiväys

Jyväskylässä 21.9.2018

Janne Salmela
Toimitusjohtaja

Työntekijä

Liite 2. Salassapitosopimus yhteistyökumppanin kanssa

SALASSAPITOSOPIMUS

1. SOPIJAPUOLET

ProSolve Oy (1878432-5)
 ProDeliver Oy (2474497-9)
 LVI-Elektro Graf Oy (0520859-9)
 (jäljempänä Luovuttaja)

Vastaanottoyritys Oy
 Y-tunnus xxxxxx-x
 (jäljempänä Vastaanottaja)

1.1. ProSolve on Jyväskylässä toimiva suunnittelutoimisto, jonka työntekijämäärä on 30 henkilöä. Yrityskokonaisuuteen kuuluvat kolme erillistä yritystä ProSolve Oy, ProDeliver Oy ja LVI-Elektro Graf Oy. ProSolve kattaa kolme liiketoiminta-aluetta aputoiminimillä ProLine – konesuunnittelu-palvelut, ProKipa-kiinteistöpalvelut sekä ProDigit – 3D-skannaus. Tämä salassapitosopimus käsittää Luovuttajana kaikki tämän yrityskokonaisuuden toiminimet ja aputoiminimet riippumatta siitä, minkä luovuttajayrityksen nimiin tuotteet on nimiöity.

1.2. Vastaanottoyritys Oy on

2. SALASSAPITOSOPIMUKSEN MÄÄRITELMÄT

”Tekninen tieto” tarkoittaa mitä tahansa tietoa tai fyysistä muotoa tuotteesta, materiaalista, keksinnöstä, laitteesta, menetelmästä, mallista, kokoonpanosta, teollisoikeuksien avulla suojattavissa olevasta ilmiöstä tai muusta edellisiin verrattavissa olevasta teknisestä ratkaisusta riippumatta asiakirjan tai aineiston nimestä tai tyyppistä ja käsittäen tiedon kokonaisuudessaan tai osan siitä.

”Yritystieto” tarkoittaa mitä tahansa tietoa liikesalaisuuksista, kuten liiketoimintasuunnitelmista, markkinointi- ja myyntisuunnitelmista, strategioista, ennusteista, asiakasluetteloista, yrityksen liiketoiminnallisista tunnusluvuista, taloussuunnitelmista tai muusta edellisiin verrattavissa olevasta taloudellisista tai liikkeenjohdollisista seikoista riippumatta asiakirjan tai aineiston nimestä ja käsittäen tiedon kokonaisuudessaan tai osan siitä.

”Tieto” tarkoittaa Teknistä ja Yritystietoa yhdessä.

”Luottamuksellinen Tieto” tarkoittaa sellaista edellä mainittua tietoa, joka ei ole yleisesti tunnettu tai julkinen.

Vastaanottajan väittäessä tienneensä tiedosta aiemmin, on tällä näyttötaakka siitä.

3. SALASSAPITOVELVOITE JA SOVELLETTAVA LAKI

Vastaanottaja sitoutuu olemaan paljastamatta, luovuttamatta kolmannelle tai olemaan muutoin hyödyntämättä Luottamuksellista Tietoa. Vastaanottaja sitoutuu erityisesti pidättäytymään Luottamuksellisten Tietojen hyödyntämisestä kaupallisesti.

Vastaanottaja sitoutuu ryhtymään kaikkiin kohtuullisiin toimiin, jotka estävät Luottamuksellisen Tiedon joutumisen kolmansien tietoon.

Osapuolilla on edellä sanotun estämättä oikeus luovuttaa Luottamuksellisia Tietoja vastaanottajan työntekijälle edellyttäen, että kyseinen työntekijä sitoutuu noudattamaan tämän sopimuksen mukaista salassapitovelvoitetta työ sopimuslain rajoissa.

Luovuttaja omistaa kaiken Vastaanottajalle luovutetun aineiston. Vastaanottajan tulee palauttaa kaikki aineisto Luovuttajalle tämän niin vaatessa.

Vastaanottaja ja luovuttaja sitoutuvat molemmat käsittelemään toiselta saamia mahdollisia GDPR:n määritelmien alaisia henkilötietoja asetuksen vaatimalla tavalla. Kaikki toiselta osapuolelta lähtöisin olevat henkilötiedot säilytetään vain projektitietojen säilytykseen varatussa paikassa ja hävitetään toisen pyynnöstä.

Tähän sopimukseen sovelletaan Suomen lakia ja Eu:n tietosuojasetusta. Erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla. Neuvotteluiden epäonnistuessa erimielisyydet ratkaistaan välimiesmenettelystä säädetyn lain mukaisesti.

4. SALASSAPITOVELVOITTEEN KESTO

Tämän sopimuksen mukainen salassapitovelvoite on voimassa viisi (5) vuotta sopimuksen allekirjoittamisesta.

5. SOPIMUSSAKKO

Tämän sopimuksen rikkomisesta Osapuolet sitoutuvat korvaamaan toiselle Osapuolelle 10 000 euroa tai näytetyn korkeamman todellisen vahingon määrän. Mikäli vahinko on aiheutettu tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella, käsittää vahingonkorvaus välittömät ja välilliset vahingot.

6. MUUTOKSET

Muutokset tähän sopimukseen tehdään kirjallisesti molempien Osapuolten suostumuksella.

Päiväys _____

Allekirjoitukset

ProSolve Oy/ProDeliver Oy/LVI-Elektro Oy

Janne Salmela
Toimitusjohtaja

Yritys Oy

Toimitusjohtaja