

Tiedätkö tämän yksityisyyden suojasta työelämässä?

- Pitääkö työntekijälle kertoa, mitä tietoja heistä kerätään?
- Tuleeko ottaa huomioon jotakin erityistä luottotietoja hankkiessa?
- Milloin työntekijä/työnhakija voidaan velvoittaa osallistumaan huumausainetestiin?

Työsuhteissa on muistettava aina ottaa huomioon myös työntekijöiden yksityisyyden suoja. Yksityisyyden suoja koskevat säännökset tulee ottaa huomioon mm. työntekijöiden henkilötietoja ja terveyden tilatietoja kerätessä ja käsiteltäessä. Myös sähköpostiin, huumetestaukseen, luottotietojen selvittämiseen ja työntekijöiden tekniseen valvontaa liittyvät kysymykset ovat yksityisyyden suojaan keskeisesti liittyviä asioita. Työntekijän yksityisyyden suoja koskevia kysymyksiä säätelevät pääosin laski yksityisyyden suojasta työelämässä ja henkilötietolaki.

Työnantajan oikeudesta hakea ja avata työntekijän sähköpostia on säädetty laissa. Lähtökohtana on, että kirjesalaisuuden suoja koskee myös sähköpostia ja että sähköpostin sisältö on tarkoitettu luottamukselliseksi, ellei sitä ole tarkoitettu yleisesti vastaanotettavaksi. Tärkeintä on sopia siitä, miten menetellään, kun työntekijä on itse estynyt lukemaan viestejä. Paras ratkaisu on, että työntekijä antaa luvan hakea ja avata sähköpostiviestinsä hänen poissa ollessaan.

Tiedätkö tämän johtamisesta ja johdettavista?

- Mitä Facebookissa saa kertoa työnantajasta?
- Mitkä on Ura-ankkurit?
- Tunnetko tulevaisuuden työntekijät?

1. Urasuuntautuneiden nuorten elämässä työllä ja uralla on keskeinen merkitys. He valitsevat työpaikkansa sen perusteella, kuinka hyvät etenemismahdollisuudet työnantaja pystyy tarjoamaan. Johto- ja esimiestehtävät sekä kansainvälinen työkokemus kiinnostavat näitä nuoria enemmän kuin muita. Urakeskeinen viihtyy, kun saa vastuuta; tärkeimpiä työpaikan valintaperusteita ovat työtehtävien monipuolisuus ja mukava työympäristö. Haluan myös saada riittävästi vastuuta. Kun selviää etukäteen haastavilta tuntuista tilanteista, tulee hyvä fiilis.

2. Työkeskeisille nuorille työ on tärkeä osa elämää, mutta uralla etenemistä he eivät pidä erityisen tärkeänä. Nämä opiskelijat arvostavat työtä, jossa pääsee kehittämään itseään ja asiantuntemustaan. Työkeskeinen tähtää asiantuntijaksi, ihannetyöpaikassa saan kehittää omaa osaamistani ja opin uutta. Moni on kiinnostunut asiantuntijatehtävistä.

Huono työnantajamaine voi tappaa liiketoiminnan. Yritysten taistelu nuorista ihmisistä ja heidän tuoreista ideoistaan kiihtyy. Mielikuvilla on suuri merkitys, kun vastavalmistuneet valitsevat työpaikkansa. Kun työuransa päähän saapuneet suomalaiset jäävät lähivuosina joukolla eläkkeelle, yrityksissä joudutaan katsomaan omaa työnantajamainetta silmästä silmään. Olemmeko opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden mielestä houkutteleva työnantaja? - Jos yrityksen imago ei ole sellainen, että yritys pystyy rekrytoimaan nuoria ihmisiä, firma kuihtuu pikku hiljaa.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiatietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia Webinaarina aihe 1 tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 20.4. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 19.4. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen(at)hr-consulting.fi) tai www.hr-consulting.fi