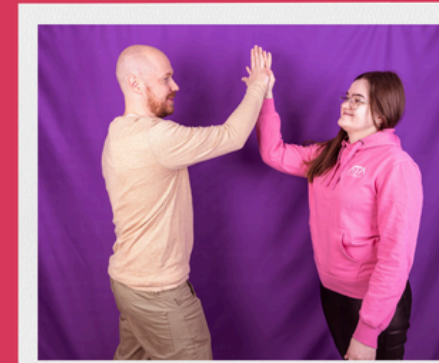
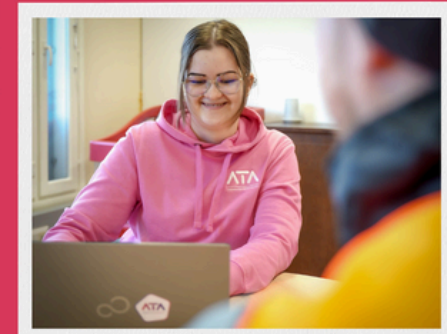


Vastuullisuusraportti 2024

ATA Henkilöstöpalvelut Oy

Vastuullisuusohjelmassamme on määritetty kaikki aktiiviset toimet ja periaatteet, joilla toteutamme vastuullisuusstrategiaa. Tässä raportissa luodaan kattava katsaus vuoden 2024 vastuullisuustyön tuloksiin siltä osin, kuin dataa on saatavissa.



Ympäristövastuu (ATA) - E

Green Office - ympäristöohjelma

Saavutimme WWF:n Green Office -sertifikaatin lokakuussa 2022 Kuopion ja Järvenpään toimistoille. Ympäristöohjelman mukaisen toiminnan noudattaminen tarkistetaan jatkossa WWF:n toimesta kolmen vuoden välein. Laadimme ympäristöohjelmaan tavoitteet sekä niiden toimenpiteet ympäristövaikutusten pienentämiseksi vuodeksi kerrallaan. Tavoitteistoa seurataan ja päivitetään jatkuvasti, sekä tuloksista raportoidaan WWF:lle vuosittain.

Kiertotaloutta tukevat toimintatavat

Toimistoillamme kierrätetään kaikki olennaiset jätejakeet; muovi, pahvi, paperi ja biojäte. Kuopiossa jätemäärää seurataan jätehuoltoyhtiön toimesta. Omien kierrätysastioiden ohessa kierrätämme kaikki pullot ja tölkit sekä toimitamme SER- ja metallijätteet asianmukaisesti kierrätyspisteille.

Kertakäyttöisestä käsipaperista on luovuttu ja hankittu wc-tiloihin vaihdettavat käsipyyherullat.

Kaluste- ja tietotekniikkahankinnoissa kartoitamme aina ensin mahdollisuuden käytettyyn tuotteeseen. Uusia hankitaan, jos tarpeesemme sopivia käytettyjä ei ole saatavilla.

Kasvihuonekaasupäästöt

Ympäristöohjelman mukaisilla toimenpiteillä vähensimme yksityisautoilua yhteensä 14 207 km (kokonaismatkustus 32 574 km) eli 43,6 %. Muutos vähentää hiilidioksidipäästöjä yhteensä 1,2 tonnia (WWF Green Office laskuri).

ATA:n oman toiminnan hiilidioksidipäästöt olivat kokonaisuudessaan 3,5 tonnia. Hiilidioksidipäästöjen ensimmäisenä mittausvuotena 2021 päästöt olivat 4,5 tonnia, joten ympäristöohjelman myötä ne ovat laskeneet lähtötasosta 28,57 %. Edellisestä vuodesta päästöt kasvoivat 0,27 tonnia lisääntyneen liikkumisen ja asiakaskäyntiaktiivisuuden vuoksi.

Hankinnat

Kaikki siivous- ja puhdistusaineet ovat ympäristömerkittyjä. Tarjoiluissa pyrimme huomioimaan kasvisvaihtoehtoja. Kopiopaperit hankitaan FSC-sertifioituna tai kierrätyspaperina.

Ympäristövastuu (ATA) - E

Energian kokonaiskulutuksen pienentäminen

Sähkön käytön vähentäminen

Järvenpään toimiston sähkönkulutusta on vähennetty tavoitteen mukaisesti 19,10 % vuodesta 2022 ja edelleen 6,46 % vuodesta 2023. Laitteiden virransäästöasetukset, led-valaisinten käyttö sekä valojen käytön seuranta toimivat keinoina tavoitteen saavuttamisessa.

Työmatkojen optimointi

Työmatkojen kulkeminen toimistoille ja toimistojen välillä oli avaintemana energian kokonaiskäytön vähentämisessä. Kodin ja työpisteen välistä liikkumista yksityisautoilla vähennettiin 26,8 % läsnätyöpäivistä. Kulkemista jalan, pyörällä tai julkisilla tuettiin henkilökohtaisilla rahakannustinpalkkioilla. Mittauksessa mukana olleet 7 toimihenkilöä vähensivät työmatka-autoilua kodin ja työpaikan välillä yhteensä 2607 km.

Toimistojen välisessä liikkumisessa tavoittelimme 50 %:n vähennystä yksityisautoiluun. Ohjauskeinona käytettiin yhtiön matkustusohjetta, jossa kannustettiin kulkemaan matkat junalla. Tavoite ylitettiin reilusti: toimistojen välisessä liikkumisessa junamatkustaminen toteutui 95 %:lla matkoista. Yksityisautoilua vähennettiin yhteensä 8705 km.

Etätapaamiset

Asiakastyössä pyrimme hoitamaan ensimmäisen tutustumistapaamisen etäyhteydellä ja jalkaudumme paikan päälle asiakkaan luokse vasta yhteistyön käynnistymiseen liittyvien asioiden selvittämiseksi.

Ulkopuoliset myyntibuukkaajat ovat sopineet meille yhteensä 57 etäyhteydellä toteutunutta uusasiakastapaamista. Etäyhteyden ansiosta vähensimme työmatka-asiointia 2850 km.

Työhaastatteluissa etätapaamiset ovat käytössä aina, jos livetapaaminen edellyttäisi pidempää matkustamista toimistolle.

Yhteiskuntavastuu (ATA) - S



Hyvinvoiva henkilöstö

Henkilöstön työkykyyn, jaksamiseen ja palautumiseen panostamme konkreettisilla toimilla. Hyvinvoinnin perustana tarjoamme yleislääkäritasoisien sairaanhoitopalvelun koko henkilöstöllemme työsuhteen alusta alkaen. Työterveyden sisäisissä prosesseissa painotetaan ennalta ehkäiseviä toimintamalleja, varhaisen tuen prosessia, sairauspoissaolojen seuranta, matalan kynnyksen työkykykyselyjä työterveyden toimesta sekä työssäjaksamisen tukemista.

Tapaturmataajuus vuonna 2024 oli 54 (tapaturmat per miljoona työtuntia). Tapaturmien ennaltaehkäisy on haastavaa, koska vuokratyöntekijöiden työskentely tapahtuu asiakasyrityksissä, asiakkaiden työnjohdon ja valvonnan alaisuudessa. Ennaltaehkäisevällä työllä ja esiperehdytyksellä pyrimme vaikuttamaan tapaturmien kehitykseen.

Toimistollamme työskenteleville toimihenkilöille annamme mahdollisuuden käyttää yhden tunnin viikossa työaika liikumiseen jokaisen itse päättämällään tavalla. Vuonna 2024 työaikaliikuntaan käytettiin yhteensä 147 työtuntia. Etä- ja hybridityömahdollisuus on olemassa toimihenkilön oman valinnan mukaisesti.

ATA Henkilöstöpalvelut Oy on päihdetön työpaikka. Mahdollisen päihde-epäilyn ilmaantuessa otamme käyttöön ennakoon laaditun päihdeohjelman toimenpiteet yhteistyössä työterveyden kanssa.

Joulumuistamisen teemme vuosittain koko henkilökunnalle painottaen aineettomia lahjoja.

Vuonna 2023 Kuopion Työllisyyspalvelut myönsi ATA Henkilöstöpalveluille ”Vastuullinen työnantaja 2023” -tunnustuksen alle 30-vuotiaiden kuopiolaisten työttömien nuorten työllistämisestä.

Yhteiskuntavastuu (ATA) - S



Jatkuvan oppimisen tukeminen

Tuemme aktiivisesti työntekijöidemme kouluttautumista. Toimihenkilöstöllämme on mahdollisuus opiskella työnsä ohessa. Opintojen suorittamiseen on mahdollista käyttää myös työaikaansa, kun asiasta sovitaan etukäteen esihenkilön kanssa. Toimihenkilömme on suorittanut esimerkiksi 2024 Kauppakamarin HHJ -koulutuksen, ja 2023 HELA:n henkilöstöalan rekrytoinnin juridiikka -koulutuksen. Näihin opintoihin on käytetty yhteensä arviolta 100 tuntia.

Työntekijöitämme autamme erilaisten työssä tarvittavien lupakorttien suorittamisessa sekä avustamme kursseille ilmoittautumisissa ja kaikissa käytänteissä. Vieraskielisille järjestämme tarvittaessa tulkkausapua kurssin suorittamiseksi.

Vuokrahenkilöstölle opiskelu työn ohessa on mahdollista oppisopimuksen, näyttötutkintojen tai rekrytointikoulutusten avulla yhteistyössä asiakkaan tai työvoimaviranomaisen kanssa.

Monimuotoinen henkilöstö

Henkilöstön diversiteetti on osa henkilöstöstrategiaamme. Vuonna 2024 ATA:lla työskenteli 7 toimihenkilöä, joista 3 naisia ja 4 miehiä. Toimihenkilöstön ikäjakauma on 26–64 vuotta. Yhtiön johdossa sekä hallituksessa on eri ikäisiä, eri taustaisia ja eri sukupuolta olevia henkilöitä. Palkkauspäätökset perustuvat tunnistettuun tarpeeseen ja rekrytointiprosessissa diversiteetti on yksi huomioon otettavista seikoista.

Vuonna 2024 työllistimme kaikkiaan 214 henkeä, joista miehiä oli 68 % ja naisia 32 %. Työntekijöiden ikäjakauma oli 17–69 vuotta. 96,3 % työntekijöistä oli suomen kansalaisia, loppuosa (3,7 %) koostui ukrainan, venäjän, irakin ja thain kansalaisuuksista.

Työntekijöiden työskentelyä tuemme tarjoamalla perehdytysmateriaaleja henkilön omalla äidinkielellä. Työnhaun mahdollistamiseksi julkaisemme työpaikkoja suomen kielen lisäksi tarvittaessa englanniksi.

Asiakkaillemme esittelemme jokaiseen tehtävään useamman pätevän hakijan laajalla ikähaitarilla ja monipuolisella taustalla.

Yhteiskuntavastuu (ATA) - S

Esihenkilötyön kehittäminen

Esihenkilötyön kehittämiseksi tarjoamme esihenkilöstölle koulutuksia eri teemoista. Toimihenkilöstö on saanut koulutusta esimerkiksi itsensä johtamiseen, myyntityöhön ja digimarkkinointiin vuonna 2024.

Kokoonnumme toimihenkilöstön kesken kaksi kertaa vuodessa tiimipäiville, jossa koulutuksen ja asiasällön ohella on liikunnallista ohjelmaa sekä yhteistä illanviettoa.

Toimihenkilöstölle tarjoamme mahdollisuuden kasvotusten pidettävään keskusteluun esihenkilön kanssa kaksi kertaa vuodessa. Teemme henkilöstölle vuosittain 1-2 lyhyttä kyselyä työssä jaksamisen ja viihtymisen varmistamiseksi omasta sekä kattojärjestö HELA:n toimesta. Seuraamme tuloksia, analysoimme saadut palautteet ja teemme toimintaamme tarvittaessa muutoksia.

Viimeisimmässä HELA:n toteuttamassa henkilöstötyytyväisyyskyselyssä kokonaisarvosanamme oli 4.36 / 5. 94 % vastaajista (N = 47) suositteli ATA Henkilöstöpalveluita työnantajana. Tulosten perusteella kaikilla osa-alueilla tuloksemme olivat alan keskiarvoa korkeammat.

Kyselyn suhteellisesti parhaimmat tulokset saimme vuokratyöntekijän kokemaan tasa-arvoon, työhyvinvointiin sekä työnhaun helppouteen liittyen. Suhteellisesti heikoimmat tulokset liittyivät työssä jaksamisen, vastuullisuuden sekä perehdytyksen teemoihin

Hyvä hallintotapa (ATA) - G

Pysyvien työpaikkojen tarjoaminen

ATA:n tavoitteena on vuokratyösuhteen arvostuksen ja merkityksen kasvattaminen pyrkimällä vakituisiin tai selkeisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Olemme valmiita ottamaan liiketoiminnallisia riskejä vakinaistamalla vuokratyösuhteita, vaikka asiakkaamme tarvitsisi työntekijää esimerkiksi vuoden määräaikaiseen sijaisuuteen. Toimintatapamme mahdollistaa esimerkiksi työpaikan vaihtamisen lähemmäksi kotia, jolloin työmatkaliikkumisen päästöt vähenevät. Kannustamme asiakkaitamme aktiivisesti arvioimaan resurssitarpeitaan tästä näkökulmasta. Vuonna 2024 vakituksia työsuhteita oli 61 % ja määräaikaisia 29 %. Kokoaikaisia työsuhteita oli 69 % ja osa-aikaisia 31 %.

Sesonki- ja kesätyöt sekä projektinomaiset, väliaikaiset resurssoinnit järjestämme niin, että työsuhteen ehdot, kesto, palkkaus, tarjottava tuntimäärä sekä työn luonne ovat selkeästi määritettyinä kaikille osapuolille.

Ammattimainen hallitustyö

Yhtiön toimintaa ohjaa hallitus, johon valitaan ulkopuolisia hallitusosaajia strategian mukaisiin osaamisalueisiin. Hallituksen työtä johtaa yhtiöstä ulkopuolinen puheenjohtaja. Hallituksen jäsenistössä on ollut yksi nainen ja kolme miestä. Hallituksen ikäjakauma on 36–62 vuotta. Vuonna 2024 hallituksen kokouksia järjestettiin 9 kertaa, joista seitsemän toteutettiin etäyhteydellä ja kaksi liveinä.

Tietoturva ja -suoja

Käytössä oleviin SaaS-palveluihin on aktivoitu kaksivaiheinen tunnistautuminen. Tietoturvan tasoa seurataan aktiivisesti ja ennakoivasti IT-kumppanin toimesta. Menettelytavat mahdollisissa tietoturvaongelmissa on määritetty ennakoivasti. Tietoturvamennettelyihin on laadittu sisäiset ohjeet, ja toimihenkilöstöä koulutetaan varautumaan tietoturvariskeihin säännöllisesti.

Tietosuojaselosteet pidetään ajan tasalla ja olennaiset niistä ovat julkisesti nähtävillä verkkosivuillamme. Työntekijöillä ja sidosryhmillä on käytössä anonyymi ilmoituskanava epäeettisestä toiminnasta ilmoittamiseen.

Hyvä hallintotapa (ATA) - G

Kannattava ja kasvava liiketoiminta

Hinnoitlemme palvelumme avoimesti ja selkeästi. Annamme arvoa omalle osaamisellemme ja huomioimme sen hinnoittelussamme.

Seuraamme yhtiön tuloskehitystä tiiviisti ja pyrimme tuottamaan tilinpäätöstasoisien kirjanpidon kuukausittain. Budjetti toimii perustana kustannuskehitykselle ja tarvittavista hankinnoista on sovittu hankintarajat. Kaikista hankinnoista sekä sponsorointikumppanuuksista keskustelemme avoimesti ennakkoon.

Toimihenkilöstöllä tehtäväroolin mukaisesti palkassaan kannustinosa, jolla palkitaan selkeän mallin avulla myynneistä ja/tai yhtiön kannattavuudesta. Kannustinosat maksetaan kuukausittain. Johdolla ja muulla toimihenkilöstöllä on samansisältöiset bonusmallit.

Avoin ja monikanavainen viestintä

Viestimme monikanavaisesti eri sosiaalisen median alustoilla, omilla nettisivuillamme sekä uutiskirjeiden kautta niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Viestintä on suunnitelmallista ja perustuu ennalta laadittuun vuosikelloon, ja aiheisällöissä myös vastuullisuusteema toistuu kuukausittain. Olemme viestineet sosiaalisen median kanavissamme 494 kertaa vuoden 2024 aikana. Uutiskirjeitä on lähetetty seitsemän kappaletta, joista neljä sisäisesti vuokratyöntekijöillemme ja kolme ulkoisesti sidosryhmillemme.

Sisäisesti viestimme yhtiön tulos- ja muut raportit kuukausittain. Yhtiön talouskehitys ja -näkyminen on esillä jatkuvasti. Mahdollisista sisäisistä toimenpiteistä (uuden henkilön rekrytointi, lomautus ym.) keskustellaan ennakoivasti.

Toimihenkilöstön viikko-ohjelmassa on maanantainen palaveri, jossa jaetaan ajankohtainen tieto yksiköiden tilanteista kollegoille ja sovitaan työnjaosta.

Rekrytointi-ilmoituksissa suosimme palkka-avoimuutta sekä selkeitä kuvauksia työtehtävän sisällöistä, aikatauluista ja kohdeyrityksestä. Lisäksi ilmoitukset sisältävät selkeän informaation tarjolla olevasta työsuhteesta sekä mahdollisista työsuhde-eduista. Rekrytointi-ilmoituksia on vuonna 2024 julkaistu 169 kappaletta, ja niitä on luettu rekrytointijärjestelmässämme yhteensä 129 000 kertaa. Anonyymejä, puhtaasti hakijapankin kasvattamiseen tähtääviä ilmoituksia vältetään, jos se on mahdollista.

Ympäristövastuu (asiakkaat & yhteiskunta) - E



Asiakkaan ympäristövastuun ymmärryksen lisääminen viestinnällä

Viestimme säännöllisesti Green Office -ympäristöohjelman sisällöstä ja tavoitteista sidosryhmille, ja pyrimme tällä kannustamaan heitä kiinnittämään huomiota oman toiminnan ympäristövastuun toteutumiseen.

Järjestimme tänä vuonna sidosryhmille (asiakasyritykset) kaksi vastuullisuusteemaista tilaisuutta, joissa oli asiantuntijapuheenvuorot ajankohtaisiin vastuullisuusraportoinnin lakimuutoksiin liittyen.

Asiakkaan ympäristöohjelman noudattaminen

Huomioimme asiakasyhteistyössä heillä käytössä olevat ympäristöohjelmat, ja keskustelemme niistä yhteistyön alkaessa sekä sen aikana.

Noudatamme ympäristöohjelmien sisältöjä omassa toiminnassamme. Raportoimme pyydettyessä päästökehityksestä ja muista vastuullisuusasioista.

Yhteiskuntavastuu (asiakkaat & yhteiskunta) - S



Elämänlaadun parantaminen työllisyyden edistämisellä

Tarjoamme keikkatöiden sijaan vakituisia tai määräaikaisia työsuhteita, jotka ovat kaikille osapuolille selkeitä. Luomme tällä psykologisen turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta.

Huolehdimme työntekijöistämme koko heidän työsuhteensa elinkaaren ajan. Tarjoamme tukea mahdollisten YT-prosessien aikana, sekä avustamme tarvittaessa uusien työmahdollisuuksien löytämisessä.

Liiketoimintamme perustuu ihmisten työllistämiseen, jolla nostamme valtion työllisyysastetta. Hyvällä johtamisella tähtäämme kannattavuuteen ja tulokseen, josta maksamme veroja yhteiskunnalle. Emme tee aggressiivista verosuunnittelua tai veronmaksun minimointia minkäänlaisilla yhtiö- tai omistusjärjestelyillä.

Aloitimme yhteistyön Elämän Pelikirja -urheilijayhteisön kanssa lokakuussa 2024. Yhteistyön avulla pyrimme tukemaan urheilijoita työllistymisessä urheilu-uran jälkeen. Ensimmäisinä kuukausina kaksi urheilijaa on hakeutunut kauttamme sparrattavaksi.

Osatyökykyisten työllistäminen

Valmennamme työttömiä tai osatyökykyisiä työnhakijoita työnhakuun yhteistyössä sopimuskumppanien kanssa. Tarjoamme osana palveluvalikoimaamme muutosturvavalmennuksia irtisanotuille tai lomautetuille henkilöille. Vuonna 2024 muutosturvavalmennettavia oli 11 henkilöä. Haastatteluvalmennuksia toteutimme 33 henkilölle yhteistyökumppanin sopimuskauden loppuun saakka.

Toteutamme yhteistyössä asiakkaiden, oppilaitosten sekä työvoimaviranomaisten kanssa rekrytoivia koulutuksia, joiden avulla pitkäaikaistyöttömiä uudelleen koulutetaan uusiin ammatteihin. Rekrytointikoulutuksesta työllistyi vuonna 2024 kaksi henkilöä vakituisen työsuhteeseen ATA:lle.

Yhteiskuntavastuu (asiakkaat & yhteiskunta) - S



Työelämäyhteistyö julkisella sektorilla

Teemme aktiivisesti yhteistyötä oppilaitosten sekä kuntien työllisyyspalveluiden kanssa. Osallistumme heidän järjestämiin verkostoitumis- ja rekrytointitapahtumiin sekä keskustelemme yhteistyön kehitysmahdollisuuksista ja toimintamalleista säännöllisissä tapaamisissa.

Viestimme aktiivisesti työmahdollisuuksista oppilaitoksiin sekä työllisyyspalveluiden henkilöstölle. Pyydämme heiltä tarvittaessa apua rekrytointi-ilmoitusten jakamiseen sopiville osaajille. Julkaisemme ilmoituksia oppilaitosten omissa rekrytointikanavissa.

Toteutamme oppisopimuskoulutuksia sekä tarjoamme harjoittelumahdollisuuksia opiskelijoille yhteistyössä asiakkaiden ja oppilaitosten kanssa. Hyödynnämme palkkatuen mahdollisuutta työnhakijoiden työllistämässä.

Hyvän tekeminen yhteisössä

Toimihenkilöillä on oikeus tehdä yksi palkallinen työpäivä vuodessa valitsemassaan vapaaehtoiskohteessa. Vuonna 2024 vapaaehtoistyötä on tehty yhden työpäivän verran.

Lahjoitamme vuosittain joulumuistamiin varatun summan hyväntekeväisyyteen. Toimihenkilöt valitsevat kohteen yhteisesti siten, että kohde edistää vastuullisuusohjelmamme sosiaalisen, taloudellisen tai ympäristövastuun osa-alueita. Vuonna 2024 kohteeksi valikoitui Joulupuu -keräys, jonka avulla tuettiin eriarvoisessa asemassa olevia lapsia ja nuoria.

Hyvä hallintotapa (asiakkaat & yhteiskunta) - G



Luotettava kumppanuus

ATA:n liiketoiminnassa pitkien työsuhteiden lisäksi pitkät asiakassuhteet ovat olennaisessa osassa. Omalla ammattimaisella työskentelyllä sekä laajalla palveluvalikoimalla pyritään siihen, että asiakas saa kaikki työsuhteen elinkaareen liittyvät palvelut ATA:n tuottamana.

Asiakkaiden palautteita ja tyytyväisyyttä kysytään toiminnan kehittämiseksi säännöllisillä palautekyselyillä. Vuoden 2024 kyselytulosten mukaan löytämiimme työntekijöihin ollaan tyytyväisiä (4,1/5) ja asiakasyritykset suosittelisivat ATA Henkilöstöpalveluita 84 % todennäköisyydellä.

Mikäli asiakkaan tarve on sellainen, jota ATA:lla ei pystytä ratkaisemaan, suosittelemme omasta kumppaniverkostosta tarpeeseen sopivaa kumppania

Avoin ja nopea viestintä

Viestinnässä toimitaan ammattimaisesti vuosikellon mukaisesti. Ulkoisen viestinnän ohella rekrytointiprosessiin sisältyvä hakijaviestintä on jatkuvassa seurannassa.

Rekrytointiprosessin palautetta kysytään aina prosessin päättyessä kaikilta työnhakijoilta. Palautteita seurataan säännöllisesti osana sisäisiä palaverikäytäntöjä. Vuonna 2024 hakijapalautteiden keskiarvo on 3,4 / 5.

Aktiivinen, kohdennettu työpaikan maksullinen markkinointi sopivien työnhakijoiden löytämiseksi on ulkoisen viestinnän kiinteä osa. Vuonna 2024 olemme tehneet 125 maksettua työpaikkailmoituksen mainospostausta. Jaamme aktiivisesti tietoa avoimista työpaikoista eri työnhakusivustoilla sekä sosiaalisen median kanavissamme.

Asiakkaan taloudellisen menestyksen tukeminen

Rekrytointiprosessit ovat asiakkaidemme liiketoiminnassa avoinasemassa. Hoidamme rekrytoinnit ammattimaisesti selkeän prosessimallin mukaisesti. Asiakkaalla on halutessaan näkyvyys prosessin kaikkiin vaiheisiin.

Resursointitarpeiden ennakointi on erityisesti sesonkipainotteisessa työssä olennaista. ATA:n toimihenkilöt osallistuvat asiakkaan resurssien suunnitteluun ja varmistavat, että tarpeiden täyttämistä ennakoidaan ajoissa ja oikein.

Laajalla palveluvalikoimallamme tuetaan asiakkaan liiketoimintaa. Asiakkaan toiveen mukaisesti palveluita räätälöidään tarvittaessa.