

Vastuullisuusraportti 2025

ATA Henkilöstöpalvelut Oy

Vastuullisuusohjelmassamme on määritetty kaikki aktiiviset toimet ja periaatteet, joilla toteutamme vastuullisuusstrategiaa. Tässä raportissa luodaan kattava katsaus vuoden 2025 vastuullisuustyön tuloksiin siltä osin, kuin dataa on saatavissa.



Ympäristövastuu (ATA) - E

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 wc-tiloissa käytössä ovat vaihdettavat käsipyyherullat.

Kaluste- ja tietotekniikkahankinnoissa kartoitamme aina ensin mahdollisuuden käytettyyn tuotteeseen.

Kierrätyslaitteita hankittiin toimihenkilöstön käyttöön 4 kappaletta (tietokoneet 3kpl, puhelimet 1kpl).

Hankinnat

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

Kasvisruokakampanja

Toteutimme toimihenkilöstön kesken kuukauden mittaisen kasvisruokahaasteen, johon osallistumista tuimme kannustinpalkkiolla. Kuukauden aikana kasvisruokaa syötiin 41 annoksen verran (tavoite 25), ja 7/8 toimihenkilöä osallistui haasteeseen.

Energian kokonaiskulutuksen pienentäminen

Sähkön käytön vähentäminen

Järvenpään toimiston sähkönkulutusta on vähennetty tavoitteen mukaisesti 28,8 % vuodesta 2022 ja edelleen 11,90 % vuodesta 2024. Laitteiden virransäästöasetukset, led-valaisinten käyttö sekä valojen käytön seuranta toimivat keinoina tavoitteen saavuttamisessa.

Työmatkojen optimointi

Työmatkojen kulkeminen toimistoille ja toimistojen välillä oli avainteemana energian kokonaiskäytön vähentämisessä. Vuonna 2025 kodin ja työpisteen välistä liikkumista yksityisautoilla vähennettiin 13 % läsnätyöpäivistä. Kulkemista jalan, pyörällä tai julkisilla tuettiin henkilökohtaisilla rahakannustinpalkkioilla. Mittauksessa mukana olleet 8 toimihenkilöä vähensivät työmatka-autoilua kodin ja työpaikan välillä yhteensä 1900 km. Toimistojen välisessä liikkumisessa noudatettiin yhtiön matkustusohjetta, jossa kannustettiin kulkemaan matkat junalla. Junamatkustaminen toteutui 75 %:lla matkoista, jolloin yksityisautoilua vähennettiin yhteensä 5600 km.

Etätapaamiset

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

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 2025 oli 34 (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 2025 työaikaliikuntaan käytettiin yhteensä 150 työtuntia. Etä- ja hybridityömahdollisuus on olemassa toimihenkilön oman valinnan mukaisesti.

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

Joulumuistamisen teemme vuosittain koko henkilökunnalle painottaen aineettomia lahjoja.

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 osallistunut 2025 esimerkiksi Kauppakamarin johtajaverkostoon sekä avoimen yliopiston kursseille. Näihin opintoihin on käytetty yhteensä arviolta 125 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 2025 ATA:lla työskenteli 8 toimihenkilöä, joista 4 naisia ja 4 miehiä. Toimihenkilöstön ikäjakauma on 27–65 vuotta. Yhtiön johdossa sekä hallituksessa on eri ikäisiä, taustaisia ja sukupuolta olevia henkilöitä. Palkkauspäätökset perustuvat tunnistettuun tarpeeseen ja rekrytointiprosessissa diversiteetti on yksi huomioon otettavista seikoista.

Vuonna 2025 työllistimme kaikkiaan 251 henkeä, joista miehiä oli 73 % ja naisia 27 %. Työntekijöiden ikäjakauma oli 14–70 vuotta. 97,2 % työntekijöistä oli suomen kansalaisia, loppuosa (2,8 %) koostui ukrainan, viron sekä afganistanin kansalaisuuksista.

Työntekijöiden työskentelyä tuemme tarjoamalla perehdytysmateriaaleja henkilön omalla äidinkielellä. Työhaun 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 ja henkilökohtaiseen työssä kehittymiseen sekä digimarkkinointiin vuonna 2025.

Kokoonnumme toimihenkilöstön kesken kaksi kertaa vuodessa tiimipäiville, jossa koulutuksen ja asiasisällön 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 (2023) 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 työssäjaksamisen, vastuullisuuden sekä perehdytyksen teemoihin.

Seuraava kysely tapahtuu HELA:n toimesta keväällä 2026.

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 2025 vakituksia työsuhteita oli 35 % ja määräaikaisia 65 %. Kokoaikaisia työsuhteita oli 75 % ja osa-aikaisia 25 %.

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 jäsenistöön kuului vuonna 2025 kaksi naista ja kolme miestä. Hallituksen ikäjakauma on 37–64 vuotta. Vuonna 2025 hallituksen kokouksia järjestettiin 11 kertaa, joista seitsemän toteutettiin etäyhteydellä ja neljä livenä.

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. Tietoturvamenettelyihin 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 ennakoon.

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 aiheisisällöissä myös vastuullisuusteema toistuu kuukausittain. Olemme viestineet sosiaalisen median kanavissamme 421 kertaa vuoden 2025 aikana. Uutiskirjeitä on lähetetty 12 kappaletta, joista viisi sisäisesti vuokratyöntekijöillemme ja 7 ulkoisesti sidosryhmillemme.

Sisäisesti viestimme yhtiön tulos- ja muut raportit kuukausittain. Yhtiön talouskehitys ja -näköy 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 2025 julkaistu 175 kappaletta, ja niitä on luettu rekrytointijärjestelmässämme yhteensä 139 400 kertaa. Anonyymejä, puhtaasti hakijapankin kasvattamiseen tähtääviä ilmoituksia vältetään, jos se on mahdollista.

Ympäristövastuu (asiakkaat & yhteiskunta) - E

Asiakkaan ympäristövastuun ymmärryksen lisääminen viestinnällä

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

Järjestimme tänä vuonna sidosryhmille (asiakasyritykset) vastuullisuusteemaisen tilaisuuden yhteistyössä Järvenpään kaupungin kanssa. Tapahtumassa oli puheenvuoroja paikallisten yritysten vastuullisuustyöstä.

Asiakkaan ympäristöohjelman noudattaminen

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

Noudatamme ympäristöohjelmien sisältöjä omassa toiminnassamme. Raportoimme asiakkaillemme pyydettyäessä yhtiömme 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.

Osatyökykyisten työllistäminen

Tarjoamme osana palveluvalikoimaamme muutosturvavalmennuksia irtisanotuille tai lomautetuille henkilöille. Vuonna 2025 muutosturvavalmennuksia toteutimme 7 henkilölle.

Toteutamme yhteistyössä asiakkaiden, oppilaitosten sekä työvoimaviranomaisten kanssa rekrytoivia koulutuksia, joiden avulla pitkäaikaistyöttömiä uudelleen koulutetaan uusiin ammatteihin. Rekrytoivia koulutuksia ei järjestetty vuonna 2025.

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 osajille.

Julkaisemme ilmoituksia oppilaitosten omissa rekrytointikanavissa.

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

Toteutimme Järvenpäässä nuorten kesätyöllistämiprojektin (Järvenpään Kesätori 2025) yhteistyössä kaupungin ja paikallisten yritysten kautta. 45 paikallista 14 – 19 vuotiasta nuorta sai projektin myötä kesätyöpaikan. Roolimme projektissa oli toimia nuorten työnantajina ja antaa mentorointitukea.

Hyvän tekeminen yhteisössä

Toimihenkilöillä on oikeus tehdä yksi palkallinen työpäivä vuodessa valitsemassaan vapaaehtoiskohteessa. Vuonna 2025 vapaaehtoistyötä tehtiin neljän työpäivän verran. Työpäivän vapaaehtoiskohteina olivat lapsiin ja nuoriin sekä luonnonsuojeluun erikoistuneet tahot.

Lahjoitamme vuosittain rahaa hyväntekeväisyyteen.

Toimihenkilöt valitsevat kohteen yhteisesti siten, että kohde edistää vastuullisuusohjelmamme sosiaalisen, taloudellisen tai ympäristövastuun osa-aluetta. Vuonna 2025 lahjoitusvarat suunnattiin kolmen paikallisen lasten ja nuorten liikuntajoukkueen hyväksi.

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 2025 kyselytulosten mukaan löytämiimme työntekijöihin ollaan tyytyväisiä (4,4 / 5) ja asiakasyritykset suosittelisivat ATA Henkilöstöpalveluita 91 % todennäköisyydellä.

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

Avoim 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 2025 hakijapalautteiden NPS oli 38.

Aktiivinen, kohdennettu työpaikan maksullinen markkinointi sopivien työnhakijoiden löytämiseksi on ulkoisen viestinnän kiinteä osa. Vuonna 2025 olemme tehneet 172 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 ennakoitaan ajoissa ja oikein.

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