



Henkilöstö-  
palveluyritysten  
liitto

# Opas tavoitteelliseen vastuullisuustyöhön



## Opas tavoitteelliseen vastuullisuustyöhön

<b>Ohjeistuksen tausta ja tarkoitus</b>	<b>5</b>
<b>Tavoitteellisen vastuullisuustyön askelmerkit</b>	<b>6</b>
<b>Vastuullisuusohjelman taustaksi</b>	<b>8</b>
Yritysvastuun tavoitetason määrittäminen	8
Vastuullisuuspolitiikat ja -periaatteet	9
<b>Vastuullisuusohjelma</b>	<b>11</b>
Vastuullisuus strategian ytimessä	11
Olennaisten vastuullisuusnäkökohtien määrittely	11
Henkilöstöpalveluyritysten Vastuullisuuden voimakenttä	12
Vastuullisuushorisontti	13
Fokusalueet ja teemat	13
Vastuullisuustyön toimintasuunnitelma	17
<b>Vastuullisuusraportointi</b>	<b>19</b>
Vastuullisuuden voimakenttä -raportti	20
Kirjanpitolain mukainen yhteiskuntavastuuraportointi	20
Global Reporting Initiative -ohjeistuksen mukainen raportointi	21
<b>Näin pääset alkuun vastuullisuustyössä</b>	<b>23</b>
Vastuullisuustyön painopisteiden priorisointi	26
Mittarit	30
Tavoitteet	30
<b>Lisälukemista yritysvastuusta</b>	<b>32</b>



”

*Vastuullisuus on tärkeä  
teema toimialamme  
yritysten kilpailukyvyn  
ja maineen kannalta.*

# Ohjeistuksen tausta ja tarkoitus

**Yritysten sidosryhmien vastuullisuusodotukset kasvavat jatkuvasti.** Lakien ja muiden säädösten noudattaminen ei yksinomaan riitä, vaan yrityksiltä odotetaan liiketoimintaan nivottuja vastuullisuustavoitteita ja -tuloksia. Vastuullisuustyön vaikuttavuutta pitää mitata sekä tuloksista raportoida ja viestiä sidosryhmät tavoittavalla ja heidät vakuuttavalla tavalla.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ja liiton jäsenyritykset ovat tunnistaneet vastuullisuuden merkittäväksi tekijäksi toimialan ja yritysten kilpailukyvyyn ja maineen kannalta. Liitossa onkin uudistettu esimerkiksi jäsenkriteereitä ja toimintaperiaatteita lisäämällä niihin vastuullisuusnäkökohtia. Silti liitossa ja jäsenyrityksissä koetaan, että toimialan ja sen yritysten sidosryhmillä on yksipuolinen kuva alasta. Toimialan mainetta rasittavat sidosryhmien epäluulot, jotka eivät välttämättä perustu jäsenyritysten nykyiseen toimintaan.

HPL:n hallituksen aloitteesta toimialalle työstettiin alkusyksystä 2019 yhteistyössä T-Media Relations Oy:n kanssa Henkilöstöpalvelualan mainealusta. Työskentelyn tuloksena rakentui maineen kehittämisen tiekartta, joka perustuu kolmelle mahdolliselle etenemisväylälle: 1. liiton jäsenten vastuullisuus, 2. alan pelisääntöjen edelleen kehittäminen, 3. sidosryhmäyhteistyön tiivistäminen.

## **Liiton jäsenyritysten vastuullisuustyön tukemiseksi tiekartassa ehdotetaan, että yritykset:**

- määrittelevät vastuullisuustyön painopisteet ja teemat
- asettavat liiketoimintastrategiaan sovitetut, yrityskohtaiset vastuullisuustavoitteet ja -mittarit
- viestivät vastuullisuustyön tuloksista ja vaikutuksista proaktiivisesti.

Tämä opas tukee liiton jäsenyrityksiä niiden laatiessa tai päivittäessä vastuullisuusstrategioitaan ja -mittareitaan.

# Tavoitteellisen vastuullisuustyön askelmerkit

- ✓ **Aseta yritys vastuun ambitiotaso.**
- ✓ **Laadi yritys vastuun politiikat ja periaatteet.**
- ✓ **Määrittele visio ja vastuullisuushorisontti.**
- ✓ **Määrittele yritys vastuun fokusalueet, teemat ja mittarit.**
- ✓ **Selvitä valittujen teemojen lähtötaso ja aseta tavoitteet.**
- ✓ **Aikatauluta toimenpiteet.**
- ✓ **Viimeistele vastuullisuusohjelma.**
- ✓ **Raportoi vastuullisuustyöstä.**



# Vastuullisuusohjelman taustaksi



**KUVA 1.** Yritysvastuun ambitiotaso

## Missä on organisaatiosi paikka?

### **LEADERSHIP:**

*Toimialan edelläkävijyys ja suunnan näyttäminen, uusien markkinoiden ja ekosysteemin luominen*

### **ADVANTAGE:**

*Strategisen kilpailukyvyyn luominen*

### **COMPLIANCE:**

*Lakien ja normien noudattaminen  
Eettisiin minimivaatimuksiin vastaaminen*

## Yritysvastuun tavoitetason määrittäminen

Yritysvastuun tavoitetason asettamista tukee ambiotiopyramidi. Yrityksen kannattaa määrittellä, missä asioissa se tavoittelee edelläkävijyyttä, mitkä asiat voivat tuoda sille strategista kilpailuetua ja missä riittää lakien ja määräysten noudattaminen eli ns. compliance-taso. Kuvassa 1. on esitetty yritysvastuun ambitiotasoja kuvaava pyramidi. Ambiotason määrittämisestä on iso apu siinä vaiheessa, kun yritys asettaa tavoitteensa vastuullisuuden osa-alueille.



### **Esimerkkejä henkilöstöpalveluyrityksen edelläkävijyyttä rakentavista palveluista tai ratkaisuista ovat palvelut,**

- jotka auttavat työvoimapulasta kärsiviä yrityksiä rekrytoimaan osaajia vastuullisella ja kestäväällä tavalla
- joiden avulla syrjäytymisvaarassa olevat nuoret pääsevät kiinni työelämään
- jotka tukevat osatyökykyisten työllistymistä.

Ympäristöasioissa henkilöstöpalveluyrityksille riittää useimmiten lakien ja normien noudattaminen, koska alan yritysten toiminta ei ole energiaintensiivistä eikä perustu esimerkiksi luonnonvarojen hyödyntämiselle. Toisaalta lisääntyneen ilmastokeskustelun myötä yhä useammilta yrityksiltä odotetaan hiilineutraalisuustavoitteen asettamista ja muita ilmastotoimia.

## **Vastuullisuuspolitiikat ja -periaatteet**

Organisaation vastuullisuuspolitiikat ja -periaatteet ovat vastuullisuustyön ylätason linjauksia, jotka yrityksen ylin johto, yleensä hallitus, hyväksyy. Ne luovat yritykselle menettelytavat, joita se noudattaa maasta ja markkinasta riippumatta.

### **Henkilöstöpalvelualan yrityksille suositeltavia linjauksia ja periaatteita ovat:**

- eettiset periaatteet
- vastuullisuusperiaatteet toimittajille
- ihmisoikeuspolitiikka ja -periaatteet
- henkilöstöpolitiikka.



Yhteisenä tavoitteenamme  
on parantaa Suomen  
työllisyysastetta.

# Vastuullisuusohjelma

## Vastuullisuus strategian ytimessä

**Henkilöstöpalveluyritykset tukevat asiakasyritystensä menestystä** tarjoamalla monipuolisia ja vastuullisia henkilöstöpalveluratkaisuja. Perimmäisenä tavoitteena on parantaa Suomen työllisyysastetta.

Työllisyysasteen nostamiseksi työelämään pitäisi saada mukaan yhä useampi nuori, maahanmuuttaja ja osatyökykyinen. Työntekijöitä ja -hakijoita tulee auttaa kehittämään taitojaan ja tietojään muuttuvan työelämän mukaisesti muutoksia ennakoiden. Alan yritysten missiona on yhdistää tämän päivän pirstaleista työtä ja tarjota vakituisia ja entistä pidempiä työsuhteita.

Näiden tavoitteiden eteen työskentely on henkilöstöpalveluyritysten toiminnan kovaa ydintä. Kun työtä tehdään tavoitteellisesti sekä taloudelliset, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset näkökohdat tasapuolisesti huomioiden, se on myös strategista vastuullisuustyötä. Parhaassa tapauksessa yrityksen liiketoiminnan visio ja vastuullisuusvisio ovat yhteneväiset.

## Olennaisten vastuullisuusnäkökohtien määrittely

Yksittäisen yrityksen ei tarvitse ottaa vastatakseen kaikista maailman haasteista eikä pyrkiä kehittämään ratkaisuja jokaiseen ympäristö- ja ihmisoikeusongelmaan – vaan niihin, jotka ovat yrityksen liiketoiminnan kannalta olennaisia ja sidosryhmille merkittäviä. Näitäkin voidaan vielä priorisoida keskenään.

**Olennaisten vastuullisuusnäkökohtien määrittelyn tavoitteena** on tunnistaa ne seikat, joissa yritys voi vaikuttaa eniten kestäväen kehityksen ja yhteiskunnan myönteisen kehityksen toteutumiseen. Miten meidän yrityksemme voi tuottaa positiivisia tuloksia keskeisille sidosryhmillemme: työnhakijoille, asiakkaille, omistajille, oman toimiston työntekijöille tai yhteiskunnalle? Millaiset toimenpiteet vähentävät toiminnastamme aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia mahdollisimman tehokkaasti? Pohdinta ja analyysi tuottavat yrityksen vastuullisuuden fokusalueet ja teemat.



## Henkilöstöpalveluyritysten Vastuullisuuden voimakenttä

Kuva 2. esittelee henkilöstöpalveluyritysten *Vastuullisuuden voimakenttä* -mallin eli vastuullisuuden fokusalueet ja teemat. Fokusalueiden ja teemojen määrittelyssä on priorisoitu niitä näkökohtia, joissa henkilöstöpalveluyrityksillä on mahdollisuus saavuttaa edelläkävijyyttä.

Henkilöstöpalveluyritysten *Vastuullisuuden voimakenttä* -malli on laadittu niin, että sen fokusalueet ja teemat soveltuvat joko sellaisenaan tai jonkin verran muokattuina mahdollisimman monelle HPL:n jäsenyritykselle. Tarkoitus on, että mittarit ja tavoite-  
tasot asetetaan yrityskohtaisesti. Taulukossa 1 kuvataan fokusalueet ja teemat sekä annetaan esimerkkejä mahdollisista mittareista.

Vastuullinen yritys tuottaa hyvää yhteiskunnalle ja ympäristölle ja minimoi toimintansa kielteiset vaikutukset. Tämä ei onnistu ilman osaavia työntekijöitä. Ammattitaitoiset ja sitoutuneet työntekijät ovat edellytys pitkäjänteiselle menestykselle. Sen vuoksi vastuullinen yritys huolehtii myös oman toimiston työntekijöiden hyvinvoinnista ja kehitymisestä ja tarjoaa heille mahdollisuuden merkitykselliseen työhön.

## Vastuullisuushorisontti

**Vastuullisuushorisontti viestii** sen, millaisena yritys haluaa sidosryhmiensä näkevän itsensä seuraavien 3–5 vuoden kuluttua. Vastuullisuushorisontti kannattaa sitoa kontekstiin ja arvottaa määrällisesti.

Henkilöstöpalvelualan *Mainealustassa* visioksi määriteltiin Työmarkkinoiden vaikuttavin ratkaisija. Tässä kontekstina ovat työmarkkinat ja vertailtavana tekijänä vaikuttavuus. HPL:n jäsenyritysten kannattaa muotoilla vastuullisuushorisontti vastaamaan omaa ambitiotasoaan.

## Fokusalueet ja teemat

Edellä olevassa kuvassa ja oheisessa taulukossa esitetyt vastuullisuuden fokusalueet ja teemat ovat esimerkkejä, joista monet sopivat joko sellaisenaan tai jonkin verran muokattuina useille HPL:n jäsenyrityksille. Vastuullisuuden painopisteissä on huomioitu: **työntekijänäkökulma, asiakasyritysten näkökulma ja yhteiskunnallinen näkökulma.**

Jokaisella fokusalueella on kolme alateemaa. Jokainen yritys voi muotoilla ja tämentää niitä omaan käyttöönsä ja tilanteeseensa sopiviksi. Mittarit kannattaa määrittellä niin, että ne mittaavat yrityksen ja sen sidosryhmien kannalta olennaisia tuloksia ja vaikutuksia.

TAULUKKO 1.

1. Työntekijän asialla	Mitä se on?
<p><b>Väylä työelämään</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Vuoden aikana yrityksen kautta työllistyneiden maahanmuuttajien / nuorten / seniorien / osatyökykyisten määrä.</p>	<p>Henkilöstöpalveluyritys on monille nuorille ja maahanmuuttajille <b>ensimmäinen työpaikka</b>. Se on myös paikka opetella työelämätaitoja ja oppia erilaisista työympäristöistä. Senioreille alan yritykset tarjoavat mahdollisuuden pidentää työuraa.</p>
<p><b>Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Kysymys työntekijäkyselyssä: tyytyväisyys työsuhteasioiden hoitoon.</p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Epätasa-arvoista kohtelua koskevat valitukset työsuojeluviranomaiselle / työntekijäliittoon.</p>	<p>Henkilöstöpalveluyrityksen kautta työllistyvillä työntekijöillä on <b>samanlaiset työsuhteet kuin vastaaviin työtehtäviin muuten työllistyvillä</b>. Heitä kohdellaan yhdenvertaisesti myös työsuhteiden osalta.</p>
<p><b>Monipuolisten urapolkujen tarjoaminen</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Yrityksen tarjoamien muutosturvakoulutusten kautta uuden työpaikan löytäneiden määrä.</p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Yrityksen tarjoaman uravalmennuksen avulla uuden työpaikan löytäneiden määrä.</p>	<p>Henkilöstöpalveluyritykset ovat osaamisen tunnistamisen ammattilaisia.</p> <p>Rekrytointiprosessin aikana osaajalle <b>voidaan tarjota muita työllistymisvaihtoehtoja</b>, jos alkuperäinen suunnitelma ei tunnu sopivalta.</p>

2. Asiakaslähtöiset henkilöstöratkaisut	Mitä se on?
<p><b>Täsmärekrytoija</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Onnistuneiden rekrytointien lukumäärä / vuosi (avoimet paikat / täytetyt paikat). Onnistumisella tarkoitetaan tässä sitä, ettei asiakas ole päättänyt työsuhdetta koeajalla ammatillisen pätevyyden vuoksi.</p>	<p>Henkilöstöpalveluyritykset auttavat yrityksiä löytämään parhaat ja sopivimmat työntekijät. Usein jäsenyritysten palveluihin kuuluvat myös kansainvälinen rekrytointi ja suorahaku. Rekrytointi toteutetaan ammattitaito edellä. <b>Sopivin osaaja</b> tehtävään voi olla nuori tai seniori, suomalainen tai maahanmuuttajataustainen.</p>
<p><b>Kehittävä kumppani</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Uusien, lisäarvoa tuovien henkilöstöratkaisujen määrä.</p>	<p>Henkilöstöpalveluyritykset ovat <b>asiakasyritysten henkilöstön kehittämisen kumppaneita</b>. Asiakassuhteet ovat usein pitkäaikaisia, jolloin yhteistyö syvenee, ja ratkaisuja voidaan kehittää aidosti yhdessä.</p>
<p><b>Asiantuntevat ja tehokkaat palvelut</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Onnistuneeseen rekrytointiin kulunut aika.</p>	<p><b>Oikea tekijä oikeaan paikkaan:</b> henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat monipuolisia palveluja sopivimman mahdollisen osaajan löytämiseksi avoimna olevaan tehtävään.</p> <p>Palveluja ovat mm. henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalvelut, henkilöarvioinnit, ulkoistamis- ja alihankintapalvelut, suorahakupalvelut sekä uudelleensijoittamisvalmennukset.</p>

3. Yhteiskunnallinen ratkaisija	Mitä se on?
<p><b>Työllisyysasteen nostaja</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Työllisyysaste.</p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Onnistuminen vaikeasti työllistävien työllistämässä.</p>	<p><b>Työllisyysasteen</b> nostaminen edellyttää mm. sitä, että työnhakijoiden työllistyminen tapahtuu nopeasti. Työllistymisastetta pyritään nostamaan myös vaikeasti työllistävien työllistämällä.</p>
<p><b>Työelämäyhteistyön rakentaja</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Työllistymiseen tähtäävien yhteistyöprojektien määrä sidosryhmien kanssa. Sidosryhmä voi olla esimerkiksi viranomainen, asiakasyritykset tai ammattiyhdistys.</p> <p><b>MAHDOLLINEN LISÄMITTARI:</b> Projektien kautta työllistyneiden määrä.</p>	<p>Henkilöstöpalveluyrityksillä on ja voi olla aloitteellinen rooli yhteistyöhankkeiden käynnistäjänä ja verkostojen rakentajana.</p> <p><b>Työllistymiseen</b> tähtääviä ratkaisuja kehitetään yhteistyössä eri sektoreiden toimijoiden kesken.</p>
<p><b>Työelämävalmiuksien /-taitojen kehittäjä</b></p> <p><b>ESIMERKKI MITTARISTA:</b> Koulutuksiin / valmennuksiin osallistuvien määrä / vuosi.</p>	<p><b>Työelämävalmiuksilla</b> tarkoitetaan yleensä työelämään astumassa olevien – erityisesti nuorten – tietoja työelämän pelisäännöistä ja siitä, miten työyhteisöissä toimitaan. <b>Työelämätaidot</b> viittaavat muuttuvan työelämän edellyttämiin taitoihin, kuten kykyyn sopeutua muutokseen, kehittää itseään ja ammattitaitoaan sekä yhteistyö- ja kommunikointitaitoihin. Työelämävalmiuksia ja -taitoja voi kehittää ja opetella työpaikalla, mutta myös valmennuksissa ja työnohjauksessa.</p>



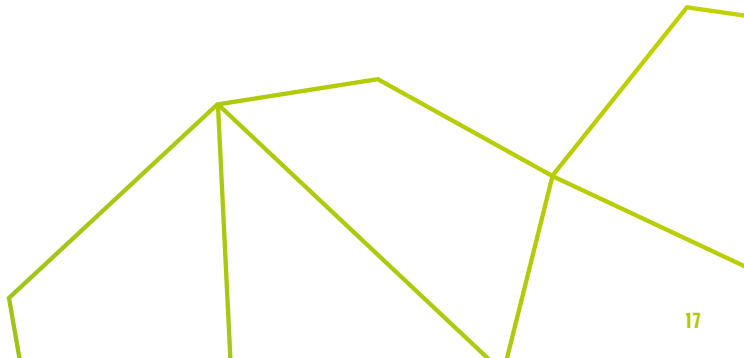
## Vastuullisuustyön toimintasuunnitelma

Kun on päästy niin pitkälle, että yrityksen vastuullisuushorisontti on asetettu sekä fokusalueet, teemat ja mittarit määritely, alkaa suunnittelu. Mitä haluamme ja aiomme saavuttaa ja millä aikavälillä?

Tässä vaiheessa kuvaan astuu yrityksen ambiopyramidi (kuva 1). Mitkä asiat ovat niitä, joissa yritys aikoo olla edelläkävijä? Tämä määrittelee tavoitetason.

Jotta yritys voi asettaa mitattavia tavoitteita, jotka aidosti ohjaavat tekemistä, täytyy tietää lähtötaso. Jos nykytilanne ei ole kaikkien teemojen osalta tiedossa, suunnitelmallisen vastuullisuustyön alkuvaihe kannattaa käyttää lähtötilanteen mittaamiseen ja määrittelyyn.

Kun lähtötaso on tiedossa, tavoitteet asetetaan niin, että ne ovat linjassa ambitiotason kanssa. Sitten aikataulutetaan toimenpiteet tavoitteelliseksi vastuullisuusohjelmaksi.



”

*Tekoja ja tuloksia kannattaa sanoittaa ja visualisoida tarinoiksi ja viestiä niitä eri sidosryhmille.*



# Vastuullisuusraportointi

**Vastuullisuusraportoinnin tarkoituksena** on informoida sidosryhmiä yrityksen vastuullisuustavoitteiden edistymisestä. Kyse on vastuullisuustyön todentamisesta uskottavasti ja sidosryhmät vakuuttavalla tavalla.

Määrälliset mittarit ja aikaan sidotut tavoitteet muodostavat raportoinnin ytimen. Muoto voi olla verkkosivusto, pdf, painettu raportti tai näiden yhdistelmä.

Vastuullisuusviestinnässä tekoja ja tuloksia kannattaa sanoittaa ja visualisoida tarinoiksi ja viestiä niitä eri sidosryhmille kyseisen sidosryhmän tavoitavissa kanavissa.

## **Vaihtoehtoisia tai toisiaan täydentäviä raportointiohjeita ja -käytänteitä ovat esimerkiksi:**

- Vastuullisuuden voimakenttä -raportointi
- Kirjanpitolain mukainen yhteiskuntavastuuraportointi
- Global Reporting Initiative -ohjeistuksen mukainen raportointi.

**Raportointi ei ole itsetarkoitus.** Raportointimallin valinnassa painaa eniten tarkoituksenmukaisuus. Pienen tai keskisuuren palveluyrityksen tarpeita palvelee erilainen ratkaisu kuin globaalinen suuryrityksen. EU-direktiiviin perustuva kirjanpitolaki asettaa laakisääteisiä raportointivelvoitteita pörssiyrityksille. Sijoittajat odottavat vertailukelpoista dataan perustuvia raportteja, ja lähes kaikki sidosryhmät mitattuja ja todennettuja tuloksia. Kolmannen osapuolen suorittama varmennus lisää raportoinnin uskottavuutta monien sidosryhmien silmissä.

## Vastuullisuuden voimakenttä -raportti

**Kun yrityksen vastuullisuusohjelma on rakennettu Vastuullisuuden voimakenttä -mallin mukaan, on luontevaa, että yritys toteuttaa vastuullisuusraportointinsa saman mallin pohjalta. Tällöin raportissa**

- kerrotaan, miten yritys on edistynyt teemakohtaisissa tavoitteissa
- kuvataan ne toimenpiteet, joilla tavoitteisiin on pyritty
- kerrotaan perustelut, jos tavoitteissa ei ole edistytty suunnitelman mukaisesti.

## Kirjanpitolain mukainen yhteiskuntavastuuraportointi

Kirjanpitolain muutos, joka hyväksyttiin 29.12.2016, edellyttää tietynlaisia yhtiöitä raportoimaan yhteiskuntavastuustaan. Raportointivelvoite koskee suuria, yleisen edun kannalta merkittäviä yhtiöitä eli listayhtiöitä, luottolaitoksia ja vakuutusyhtiöitä, joiden henkilömäärä ylittää tilikauden aikana keskimäärin 500 henkeä. Lisäksi yhtiön liikevaihdon tulee olla yli 40 miljoonaa euroa tai taseen 20 miljoonaa euroa.

Raportointilainsäädännön mukaan myös yli 250 henkilöä työllistävien listayhtiöiden tulee kertoa hallinto- ja ohjausjärjestelmänsä koskevassa selvityksessään (ns. corporate governance statement) yhtiön monimuotoisuuspolitiikasta sekä sen täytäntöönpanosta ja tuloksista.

Kirjanpitolain mukaisessa raportoinnissa yrityksen pitää raportoida toimintalinjoistaan, jotka koskevat ympäristöä, työntekijöitä ja sosiaalisia asioita, ihmisoikeuksia sekä korruption ja lahjonnan torjuntaa. Yrityksen tulee lisäksi antaa lyhyt kuvaus liiketoimintamallistaan sekä kertoa toimintalinjoihinsa liittyvistä riskeistä ja niiden hallinnasta.

HPL:n jäsenyrityksistä vain yksi oli tämän oppaan kirjoitushetkellä pörssiyrhtiö. Mui-

denkin kuin listattujen yritysten kannattaa kuitenkin perehtyä kirjanpitolainsäädännön edellyttämään raportointivelvollisuuteen ennakoitimiessä.

## Global Reporting Initiative -ohjeistuksen mukainen raportointi

Global Reporting Initiative (GRI) on johtava kansainvälinen vastuullisuusraportoinnin ohjeisto. Vuonna 2013 julkaistiin versio G4, ja vuonna 2016 nykyisin voimassa oleva GRI-standardi. Kyse ei kuitenkaan ole ulkopuolisen tahon sertifioidusta standardista, vaan standardin avulla vastuullisuusraportointia kehitetään entistä yhdenmukaisemmaksi ja vertailukelpoisemmaksi, mikä on ollut GRI:n tavoite sen alkuajoista – 1990-luvun loppupuolelta – lähtien.

GRI on joustava raportoinnin ohjeisto. Sitä voi noudattaa täsmällisesti tai hyödyntää ja soveltaa sitä yritykselle soveltuvalta tavalla. Keskeistä on raportoida olennaisista asioista. GRI-standardista ei ole olemassa virallista suomenkielistä käännöstä, mutta esimerkiksi Kaisa Kuritun kirjoittama Yritysvastuuraportointi – Kiinnostavan viestinnän käsikirja (Alma Talent, 2018) tarjoaa käytännönläheisiä neuvoja GRI-raportointiin.





”

*Mitä konkreettisempi  
vastuullisuusohjelma on,  
sitä parempi.*

# Näin pääset alkuun vastuullisuustyössä

Tämän luvun tarkoituksena on auttaa yritystä soveltamaan oppaan ohjeita ja laatimaan niiden avulla yritykselle sopiva vastuullisuusohjelma.

**Vastuullisuusohjelman muoto on vapaa. Keskeistä on sisältö:** ohjelman tulee sisältää vastuullisuustyön painopisteet, mittarit ja tavoitteet sekä esitellä toimenpiteet, joilla tavoitteisiin aiotaan päästä. Ohjelman edistymisestä on raportoitava ja viestittävä säännöllisesti sidosryhmille.

Jokainen yritys voi muotoilla ohjelman omaan johtamismalliinsa ja organisaatioonsa sopivaksi. Mitä konkreettisempi ohjelma on, sitä parempi. Pituus ei ole itseisarvo. Selkeys ja johdonmukaisuus auttavat sidosryhmiä hahmottamaan, miten yritys lunastaa olemassaolon oikeutuksensa nyt ja tulevaisuudessa.

## **Vastuullisuusohjelman tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin:**

- *Millaisena yritys näkee oman roolinsa paremman yhteiskunnan rakentamisessa?*
- *Mitä haasteita yritys pyrkii ratkaisemaan – sekä itsenäisesti että yhdessä muiden toimijoiden kanssa?*
- *Mitkä ovat yrityksen konkreettiset tavoitteet esimerkiksi seuraavalle viisivuotiskaudelle tai strategiakaudelle?*
- *Millaisia toimenpiteitä yritys aikoo toteuttaa tavoitteiden saavuttamiseksi?*
- *Miten yritys mittaa edistymistään ja onnistumistaan?*
- *Miten yritys pyrkii vähentämään toiminnastaan mahdollisesti aiheutuvia kielteisiä ympäristö- ja yhteiskunnallisia vaikutuksia?*

Toimialoilla ja yrityksillä on erilaiset mahdollisuudet vaikuttaa yhteiskunnallisiin ongelmiin ja myönteisen muutoksen aikaansaamiseen.

**Henkilöstöpalvelualan yritykset voivat olla mukana kehittämässä ratkaisuja ainakin seuraaviin asioihin:**

- Työllisyysasteen nostaminen yhteistyössä asiakasyritysten ja muiden sidosryhmien kanssa.
- Työttömyys ja sitä kautta syrjäytymisen ja köyhyyden ennaltaehkäisy.
- Eriarvoisuus – tekemällä töitä mm. sen eteen, että vaikeammin työllistyvät löytäisivät paikkansa työelämässä.
- Työnhakijoiden osaamisen kehittäminen, päivittäminen ja täydentäminen.
- Tasa-arvoisuus – että kaikki työntekijät olisivat tasa-arvoisessa asemassa työsuhteen muodosta riippumatta.
- Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen – myös omassa toimistossa.



**Yrityksenne yhteiskunnallista roolia voi pohtia vastaamalla mm. seuraaviin kysymyksiin:**

- 1. Onko teillä tai oletteko kehittämässä palveluja –**  
joko yksin tai yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa,
  - joiden avulla syrjäytymisvaarassa olevat nuoret ovat päässeet kiinni työelämään
  - jotka tukevat osatyökykyisten työllistymistä
  - jotka auttavat maahantulijoita työllistymään
  - jotka paikkaavat osaamisvajetta asiakasyrityksissä muunto- ja täsmäkoulutuksilla?
- 2. Oletteko ylpeitä roolistanne** nuorten työelämävalmiuksien vahvistajana? Voitteko todentaa roolinne merkittävyyden numeroilla?
- 3. Edelläkävijyyttä voi olla myös se,** että yrityksenne kautta työllistyvät henkilöt voivat hyvin, ovat tyytyväisiä saamiinsa palveluihin ja kokevat tulleen tasa-arvoisesti kohdelluiksi. Koetteko tämän tavoitteen kunnia-asiaksenne ja panostatte sen toteutumiseen? Miten mittaatte onnistumistanne?
- 4. Edelläkävijyyttä voi olla myös se,** että täytätte asiakasyritysten tarpeet tehokkaasti niin, että yritys löytää sopivat tekijät nopeasti ja että työtä vaille -vaihe jää työnhakijoille mahdollisimman lyhyeksi. Nämäkin palvelut pitää toteuttaa vastuullisesti, laadusta ja muista periaatteista tinkimättä. Kaikessa ei tarvitse olla edelläkävijä. Myös hyvä riittää. Mutta yhteiskunta tarvitsee edelläkävijöitä – ja edelläkävijyys auttaa myös erottautumaan kilpailijoista.

## Vastuullisuustyön painopisteiden priorisointi

**Yrityksen kannattaa keskittyä** vastuullisuustyössään asioihin, jotka ovat liiketoiminnan kannalta olennaisia ja yrityksen sidosryhmille merkittäviä. Vastuullisuustyötä priorisoimalla voimavarat voidaan keskittää asioihin, joissa yrityksellä on merkittäviä vaikutusmahdollisuuksia.

**Vastuullisuustyön painopisteet eli fokusalueet voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen teemaan. Seuraavat kysymykset voivat auttaa fokusalueiden täsmentämisessä:**

1. *Mitkä yhteiskunnalliset megatrendit vaikuttavat yrityksenne strategian taustalla?*
2. *Miten ennakoitte toimintaympäristönne muuttuvan seuraavien 5–10 vuoden aikana?*
3. *Millä tavalla lunastatte olemassaolonne oikeutuksen muuttuvissa olosuhteissa?*
4. *Mitä asioita haluatte toiminnallanne erityisesti edistää?*
5. *Mistä johdatte työnne pitkän ja keskipitkän aikavälin tavoitteet?*
6. *Missä määrin pyritte toiminnallanne ratkaisemaan yhteiskunnallisia ongelmia?*



”

*Priorisointi auttaa keskittämään voimavarat vaikuttavuuteen.*

**Tässä oppaassa henkilöstöpalveluyrityksen toiminnan  
fokusalueiksi ja teemoiksi ehdotetaan:**

---

**FOKUS: Työntekijän asialla**

- TEEMAT:**
- Väylä työelämään
  - Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu
  - Monipuolisten urapolkujen tarjoaminen

**Voitte muokata omalle yrityksellenne sopivat teemat  
pohtimalla mm. seuraavia kysymyksiä:**

1. *Miten turvaatte sen, että kaikki työnhakijat saavat  
tasa-arvoisen kohtelun sekä työnhakijoina että työntekijöinä?*
  2. *Miten edistätte syrjimättömyyttä?*
  3. *Miten varmistatte työntekijöiden hyvinvoinnin?*
  4. *Millä tavoin kehitätte työnhakijoiden ja -tekijöiden  
osaamista sekä työelämätaitoja ja -valmiuksia?*
  5. *Miten varmistatte, että asiakasyrityksenne  
kohtelevat työntekijöitä tasa-arvoisesti?*
- 

**FOKUS: Asiakslähtöiset henkilöstöratkaisut**

- TEEMAT:**
- Täsmärekrutoija
  - Kehitettävä kumppani
  - Asiantuntevat ja tehokkaat palvelut

**Voitte muokata omalle yrityksellenne sopivat teemat  
pohtimalla mm. seuraavia kysymyksiä:**

1. *Millä tavalla autatte asiakasyrityksiänne löytämään sopivimmat työntekijät nopeasti ja tehokkaasti?*
  2. *Miten seuraatte ja mittaatte onnistumistanne asiakkaidenne tarpeiden täyttämässä?*
  3. *Millä tavalla varmistatte avoimen viestinnän teidän ja asiakasyritysten välisessä kanssakäymisessä?*
  4. *Millä tavalla ennakoitte asiakkaidenne muuttuvia työntekijätarpeita ja kehitätte palveluita vastataksenne niihin?*
- 

**FOKUS: Yhteiskunnallinen ratkaisija**

- TEEMAT:**
- Työllisyysasteen nostaja
  - Työelämäyhteistyön rakentaja
  - Työelämävalmiuksien/-taitojen kehittäjä

**Voitte muokata omalle yrityksellenne sopivat teemat  
pohtimalla mm. seuraavia kysymyksiä:**

1. *Millaisia yhteistyöprojekteja teillä on asiakkaidenne ja muiden sidosryhmienne kanssa työllistymisasteen nostamiseksi?*
2. *Millä tavalla ennakoitte muuttuvan yhteiskunnan tulevia osaamistarpeita?*
3. *Miten tämän ennakoinnin tulokset näkyvät omassa toiminnassanne?*
4. *Millä tavalla varmistatte, että pystytte vastaamaan asiakkaidenne tarpeisiin tehokkaasti ja vastuullisesti?*

## Mittarit

Vastuullisuustyön **mittaaminen on välttämätöntä**, jotta työtä ja toimenpiteiden vaikuttavuutta voidaan seurata ja toimenpiteitä muuttaa tai tehostaa tarvittaessa. Ilman mittareita yritys ei pysty mittaamaan edistymistään eikä saa todennettua tietoa vastuullisuusraportoinnin ja -viestinnän pohjaksi.

Hyvä mittari mittaa olennaista asiaa, ei lillukanvarsia. Hyvä mittari on konkreettinen, numeerinen ja yksiselitteinen. Tässä oppaassa on ehdotuksia henkilöstöpalveluyritysten vastuullisuustyön mittareiksi. Suositus on, että kullakin teemalla on yksi mittari. Näin yrityksellä olisi yhdeksän avainmittaria vastuullisuustyön seurantaan.

Oppaan ehdotukset ovat vain esimerkkejä. Jokaisen yrityksen kannattaa asettaa sellaiset mittarit, jotka mittaavat kyseisen yrityksen olennaisimpia toimia valittujen teemojen osalta.

## Tavoitteet

**Vastuullisuusohjelma konkretisoituu, kun vastuullisuustyön teemoille asetetaan tavoitteet.** Tavoitteet kannattaa asettaa sekä lyhyelle että vähän pidemmälle aikavälille. Jos yritys alkaa työstää vastuullisuusohjelmaansa vuonna 2020, tämä vuosi kannattaa käyttää pohjatyöhön: painopisteiden ja mittareiden määrittämiseen sekä tavoitteiden pohdintaan. Tälle vuodelle riittää, että ohjelma tulee pääosin valmiiksi ja mittareille on määritelty lähtötasot. Mistä aloitamme työmme ja mihin tähtäämme?

Tavoitteet voivat olla vuosittaisia, mutta pidempiaikaista panostusta vaativalle työlle voi olla realistisempaa, että tavoite on esimerkiksi vuodessa 2025. Esimerkiksi suurin osa yritysten hiilineutraalisuustavoitteista on asetettu vuodelle 2030.

Hyvä tavoite on realistinen, mutta riittävän kunnianhimoinen ja mitattavissa oleva.



”

*Hyvä tavoite on realistinen,  
mutta riittävän kunnianhimoinen  
ja mitattavissa oleva.*



## Lisälukemista yritysvastuusta

*Sirpa Juutinen:  
Strategisen yritysvastuun käsikirja.  
Alma Talent 2016.*

*Terhi Koipijärvi, Sari Kuvaja:  
Yritysvastuu – Johtamisen uusi normaali.  
Kauppakamari 2017.*

*Kaisa Kurittu:  
Yritysvastuuraportointi – Kiinnostavan viestinnän käsikirja.  
Alma Talent 2018.*

*Hanna Liappis, Merja Pentikäinen, Anne Vanhala:  
Menesty yritysvastuulla.  
Edita 2019.*





[hpl.fi](http://hpl.fi)



Henkilöstö-  
palveluyritysten  
liitto

2020