



Vastuullisuusraportti 2021

# Mahdollisuuksien mahdollistaja



## Sisältö

# Mahdollisuuksien mahdollistaja – vastuullisuus liiketoiminnan ytimessä



Asiakastyytyväisyyskäynnit

**16 931**



Henkilöstömäärä

**13 367**



Liikevaihto

**319,75 milj. €**

|           |                                                    |    |
|-----------|----------------------------------------------------|----|
| <b>1</b>  | <b>Vastuullisuusvuoden kohokohtia</b>              | 3  |
| <b>2</b>  | <b>Johdanto</b>                                    | 5  |
| <b>3</b>  | <b>Omistajien puheenvuoro</b>                      | 7  |
| <b>4</b>  | <b>SOLin tulevaisuusvisio, strategia ja missio</b> | 9  |
| <b>5</b>  | <b>Arvonluonti SOLissa</b>                         | 10 |
| <b>6</b>  | <b>SOL ja vastuullisuuden johtaminen</b>           | 12 |
| <b>7</b>  | <b>SOL ja sosiaalinen vastuullisuus</b>            | 14 |
| <b>8</b>  | <b>SOL ja ympäristövastuullisuus</b>               | 20 |
| <b>9</b>  | <b>SOL ja taloudellinen vastuullisuus</b>          | 23 |
| <b>10</b> | <b>SOL Palvelut</b>                                | 26 |
| <b>11</b> | <b>SOL Kiinteistöpalvelut</b>                      | 29 |
| <b>12</b> | <b>SOL Henkilöstö- ja logistiikkapalvelut</b>      | 32 |
| <b>13</b> | <b>SOL Pesulapalvelut</b>                          | 35 |
| <b>14</b> | <b>Consultor</b>                                   | 37 |

## 1 Vastuullisuusvuoden kohokohtia

# Vastuullisuustekojen vuosi 2021

Julistimme vuoden 2021 vastuullisuustekojen vuodeksi. SOLin vastuullisuusvuonna teimme hyviä tekoja niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti. Mukana vastuullisuustyössä olivat kaikki alueyksiköt, jotka itse ideoivat ja toteuttivat vastuullisuustekoja, jotka tukevat paikallista yhteisöä. Olimme myös mukana hillitsemässä ilmastonmuutosta ja sitoudumme pienentämään yrityksemme hiilijalanjälkeä. Lupauksemme mukaisesti SOL on hiili-neutraali yritys vuoteen 2035 mennessä. SOLin vastuullisuudesta pitää huolta koko SOLin henkilöstö, yhteensä 13 367 ihmistä.



### Panostusta koulutukseen

- SOL panosti yhteistyöhön useiden oppilaitosten kanssa. Esimerkiksi Tampereen aikuiskoulutuskeskus TAKK käynnisti palvelumuotoilun valmennuksen SOL Palveluiden Pirkanmaan alueen esimiehille.
- Ammatillisen kouluttajan Taitotalon kanssa lanseerattiin puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinnon verkkokoulutuksen.
- SOL liittyi Laurean avainkumppanien joukkoon.
- Mainittava teko vuodelta 2021 oli ”oppisopimus-maisen” koulutuspaketin rakentaminen huoltomiehen ammattitutkinnolle. Koulutuksen paino on työn ohessa oppimisella, teoriaosuudet suoritetaan yhteistyössä oppilaitosten kanssa.
- SOL osallistuu myös EU:n rahoittamaan Malva-hankkeeseen, jolla edistetään maahanmuuttajataustaisten työllistymistä ja työelämävalmiuksia Päijät-Hämeessä ja Uudenmaalla.
- SOLissa panostettiin myös entistä enemmän verkkoperehdytykseen. SOLissa otettiin käyttöön palveluvastaaville ja -osaajille ennakkoperehdytys ennen työsuhteen alkua, jolla halutaan varmistaa hyvä ja turvallinen ensimmäinen työpäivä.



### Aurinkoiset työntekijät

- SOLin työhyvinvointimentorit pitävät huolta, että tieto kulkee sujuvasti esimiehen ja työntekijöiden välillä. Poikkeusvuonna työhyvinvointimentoreiden tärkeä tehtävä oli tukea työntekijöiden työniloa ja työhyvinvointia.
- SOL Palveluissa ja SOL Kiinteistöpalveluissa panostettiin myös sisäiseen viestintään ottamalla käyttöön Omanumeron-henkilöstöportaali, joka mahdollistaa nopeamman ja avoimemman tiedonkulun.
- SOL aloitti yhdenvertaisuutta edistävän international tutor -ohjelma. Ensimmäiseksi international tutoriksi nimettiin Adil Khan.  
**Lue lisää:** [www.sol.fi/solisti/monikulttuurisuus/international-tutor/](http://www.sol.fi/solisti/monikulttuurisuus/international-tutor/)



## 1 Vastuullisuusvuoden kohokohtia



### Merkityksellistä työtä pandemiaoloissa

- Jo toinen peräkkäinen koronavuosi lisäsi puhtauden ja hygienian merkitystä entisestään.
- SOLin työtä arvostettiin esimerkiksi Messukeskuksen, Metro Areenan ja Ratinan koronarokotuspisteissä, joissa hygienialla on merkittävä rooli.
- Turvallisuuspalveluissa otettiin käyttöön SOL Aisti -palvelu. Palvelu tarjoaa valmiiksi analysoitua tilannekuvaa piirivartijoille ja vartijoille.
- Kehitimme langattoman mittausteknologiaan perustuvan kustannustehokkaan palvelun, jolla sisäilman hiukkaspitoisuuksia voidaan seurata ja tietoa hyödyntää siivouksen suunnittelussa.

**Lue lisää:** [www.sol.fi/blogi/siivouksen-vaikutus-sisailmaan](http://www.sol.fi/blogi/siivouksen-vaikutus-sisailmaan)

### Vastuullisuusvuoden tekoja

- SOL Palveluiden Varkauden alueella alkoi yhteistyö Tukeva-säätiön SEPPÄ-työvalmennuksen kanssa. Hankkeen tavoitteena on työllistää osajia työsuhteisiin, missä onnistuttiin heti ensimmäisenä vuonna.
- Vastuullisuusteko-ideana lähti Kainuussa liikkeelle myös idea kulttuuritulkista. SOLin palveluesimies Valeriia lankovskaia kehitti uudenlaisia tapoja kansainväliseen rekrytointiin sekä Suomeen muuttaneiden työntekijöiden tukemiseen.
- Maahanmuuttajille aloitettiin muutamissa Helsingin ja Jyväskylän tiimeissä suomen kielen koulutus.
- Tampereella SOL Palvelut lähti mukaan PYRY-hankkeeseen, jossa haetaan uusia näköaloja työhön ja osallisuuteen. Hankkeen tavoitteena on edistää osatyökykyisten ja ammatillista oppilaitoksista valmistuvien erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä.
- Keväällä reippaat solilaiset siivosivat ympäristöä. Seinäjoella siivottiin Pohjan kaupunginosaa ja Rovaniemellä kerättiin kahden tunnin aikana 150 litraa roskaa Lainaannan puistoalueelta.
- Helsingissä SOL lähti pyörittämään koululaisten futis-kerhoa. Helsingin piirin työntekijöistä löytyi valmentajat Kankareenpuiston koulun futis-kerholle. Syksyn mittaan futis-kerhon toiminta laajeni Keinutien alakouluun.

**Lue lisää:** [www.sol.fi/vastuullisuus/vastuullisuus-on-tekoja](http://www.sol.fi/vastuullisuus/vastuullisuus-on-tekoja)



### Kohti hiilineutraaliutta

- SOL hyväksyttiin mukaan [Keskuskauppakamarin Ilmastositoumus-päästövähennysjärjestelmään](#), jossa yritykset sitoutuvat hiilineutraaliuteen vuoteen 2035 mennessä. Järjestelmään hyväksytyt yritykset ja yhteisöt laativat hiilijalanjälkilaskelman ja toimenpidesuunnitelman päästöjen pienentämiseksi.
- SOL on ottanut käyttöön useita uusia päästövähennystoimia vuoden 2021 alusta alkaen. Muun muassa kiinteistöissä ja toimitiloissa on siirrytty 100-prosenttisesti uusiutuvaan sähköenergiaan ja autohankinnoissa Euro 6-päästönormien autoihin.
- SOL lanseerasi myös työntekijöille Hiili hyvä -hankkeen, jossa kaikkia kannustettiin lisäämään julkisen liikenteen käyttöä, kävelyä ja pyöräilyä työmatkoilla.

**Lue lisää:** [www.sol.fi/vastuullisuus/ymparisto/hiilijalanjalkilaskelmat](http://www.sol.fi/vastuullisuus/ymparisto/hiilijalanjalkilaskelmat)



# SOL on suomalainen perheyhtiö

Me SOLilaiset haluamme kaikki kehittää toimintaamme ja muotoilla palvelujamme entistä kestävämmäksi ja vastuullisemmaksi asiakkaiden ja sidosryhmien tarpeet huomioiden. SOL on tehnyt erillistä vastuullisuusraportointia vuodesta 2010. Tämän vuoden raportti noudattelee GRI-viitekehystä soveltuvin osin.



Perheyriksen sisaruspari  
Peppi Kaira toimii emoyhtiö  
SOLEMON toimitusjohtajana  
ja Juhapekka Joronen SOL  
Palveluiden toimitusjohtajana.

Suomalaisena ja kansainvälisesti toimivana perheyhtiönä haluamme huolehtia työntekijöistämme, asiakkaistamme, ympäröivästä yhteiskunnasta sekä luonnosta. Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa SOLissa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden perusteella ottaen huomioon keskeiset sidosryhmät.



## 2 Johdanto

### Mitä vastuullisuus meille tarkoittaa?

Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa SOLissa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden perusteella ottaen huomioon keskeiset sidosryhmät.

Työllistämme yli 13 000 henkilöä ja kannamme vastuuta heidän työympäristöstään ja -viihtyvyydestään. Olemme vahva työelämäkouluttaja ja pitkäjänteisellä henkilöstön osaamisen kehittämisellä koulutamme alamme parhaat osaajat. Panostamme palvelun johtamiseen ja oikeudenmukaiseen henkilöstöpolitiikkaan tarjoamalla työmahdollisuuksia erilaisille ihmisille.

Haluamme olla asiakkaillemme ylivoimainen kumppani, joka huolehtii heidän tarpeistaan, teknologiaa hyödyntäen. Teemme tinkimättömästi töitä asiakassuhteemme ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Vastuullisuuden parissa työskentelevät SOLin johtoryhmän ja toimintokohtaisten kehitysryhmien lisäksi koko henkilöstö. Vastuullisen yrityksen työ koskettaa meitä kaikkia. Luottamus on yhteistyömme edellytys, jonka ansaitsemme arjen teoilla.

*Olemme vahva työelämäkouluttaja ja pitkäjänteisellä henkilöstön osaamisen kehittämisellä koulutamme alamme parhaat osaajat.*

Raportoidut luvut ovat SOL-konsernin lukuja, ellei tekstissä toisin mainita. Konsernin sisäinen liikevaihto on eliminoitu konsernin liikevaihtoluvuista. Segmentteinä ovat Suomen ja ulkomaan tytäryhtiöt ja toimintoina:

- SOL Palvelut Oy:n liiketoiminta-alueet: siivous- ja toimitilapalvelut,
- SOL Kiinteistöpalvelut Oy:n liike- ja asuinkiinteistöille tarjottavat palvelut kiinteistöhuollosta, talotekniikasta sekä turvallisuuspalveluista, jotka koostuvat liike- tai toimitilakohtaisesta vartioinnista,
- SOL Pesulapalvelut Oy:n pesulapalvelut sekä
- SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n ja SOL Logistiikka-palveluiden henkilöstö- vuokraus, rekrytointi- ja ulkoistuspalvelut.

Talous- ja henkilöstöluvuissa on huomioitu SOLEMO Oy:n tytäryhtiöiden Consultor Finland Oy:n luvut. Vuoden 2021 alussa Consultor Finland siirtyi osakekaupoilla kokonaisuudessaan Solemo Oy:n (SOLin) omistukseen.

### Konserniyritykset ovat:

- SOL Palvelut Oy, Helsinki
- SOL Kiinteistöpalvelut Oy, Helsinki
- SOL Pesulapalvelut Oy, Helsinki
- SOL Henkilöstöpalvelut Oy, Helsinki
- SOL Logistiikkapalvelut Oy, Helsinki
- SOL Baltics OÜ, Eesti
- OOO SOL, Venäjä
- Tekniklean A/S, Tanska
- SOL Facility Services AB, Ruotsi
- SOLfacilitysister AB, Ruotsi
- DS Facility Management AB, Ruotsi
- Oy Renieriet Ab, Suomi
- SOL Baltics UAB, Liettua
- Consultor Finland Oy
- TrafficFlow Ltd Oy
- Nordic Henkilöstöpalvelut Oy
- Nordic HR Finland Oy
- Nordic HR Rakentaminen Oy

Luvuissa on otettu huomioon konsernin kaikki yhtiöt konserniin kuulumisen ajalta. Consultor Finland Oy koko vuosi ja Nordicin luvut kahdelta kuukaudelta. DS Facility Management seitsemän kuukautta. Nordicin kotipaikka on muutettu Helsinkiin.



### 3 Omistajien puheenvuoro

## Henkilöstömme on tärkein voimavaramme

Vuonna 2021 covid-19-pandemia vaikutti edelleen yhteiskuntaan ja aiheutti epävarmuutta. Haluankin kiittää SOLin kaikkien yhtiöiden ja toimintojen henkilöstöä omistautumisesta ja kovasta työstä. Henkilöstömme on ollut tärkeässä roolissa haasteellisessa ja epävarmassa vuodessa. Puhtaus ja hygieenisuus on noussut merkittävään rooliin ja siivoustyötä arvotetaan nyt aivan uudella tavalla. Yllättävissä olosuhteissa menestymisen takana on ollut sitoutunut ja työlleen omistautuneet osaajat.



*”Ajassamme työelämä on monien muutostrendien pyörteissä. Työn tekemisen ja teettämisen tavat moninaistuvat kiihtyvällä tahdilla. Työvoiman saatavuushaasteen suhteen yhteiskuntamme on myös mielenkiintoisessa vaiheessa. Hyvä esimiestyöskentely, työn joustavuus, yhdenvertainen työyhteisö ja osaaminen kansainvälisten tiimien johtamisessa ovat nyt entistä tärkeämmässä roolissa.”*

### Työelämä muutosten pyörteessä

Nuorille työ on tärkeää ja he arvostavat työn merkityksellisyyttä, yrittäjyyttä ja sitä että työ on heidän arvojensa mukaista. Työ on tärkeä arjen rytmittäjä ja se tarjoaa mahdollisuuden kuulua yhteisöön. Maahanmuuttajalle työ on tärkeä kotouttamisen, kulttuurin ja kielen oppimisen kannalta. Kun työyhteisön jäsenet tulevat yhä erilaisemmista taustoista, myös yhteisöllisyys ja johtaminen muuttuvat. Työn ja toimintatapojen muutokset vaativat jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja joskus jopa uudelleen kouluttautumista. SOLissa on pitkä kokemus ja osaamista johtaa heterogeenisiä tiimejä ja olemme panostaneet osaamisen kehittämiseen oikeastaan SOLin

perustamisesta alkaen. Monikulttuurisuus ja oppiminen ovat meillä geeneissä. Suomen yhtiöistämme 29 prosenttia on nuoria (alle 30-vuotiaita) ja ulkomaalaistaustaisten osuus on 17 prosenttia. Työvoiman saatavuushaasteessa meitä ohjaavat hyvä esimiestyöskentely ja osaaminen kansainvälisten tiimien johtamisessa. Panostuksemme koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen tuottaa tulosta ja auttaa työvoiman sitoutumisessa. Tuemme jatkossakin esimiestemme kulttuuriälykystä johtamista lisäämällä johtamiskoulutusta, tarjoamalla tukea ulkomaalaisten rekrytointiin ja suomen kielen koulutusta ulkomaalaistaustaisille.



### 3 Omistajien puheenvuoro

#### Mahdollisuuksien mahdollistaja – vastuullisuus liiketoiminnan ytimessä

Nuorten ja ulkomaalaistaustaisten syrjäytyminen on ikävä yhteiskunnallinen ilmiö, joka koskettaa meitä kaikkia. Työhön kiinni pääseminen on erittäin tärkeää ihmisen arjen rytmittäjänä ja osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Olemme monen nuoren ja ulkomaalaistaustaisen ensimmäinen työpaikka, eikä kynnys ensimmäisen työpaikan saamiseen saa olla liian korkea. Vahvana työelämäkouluttajana mahdollistamme palvelualoillemme kouluttautumisen ja urapolulla kehittymisen.

Meille on äärimmäisen tärkeää vaalia ja kehittää yhdenvertaista työyhteisöä, jossa on mahdollista kasvaa, kouluttautua ja tehdä työtä arvojen mukaisesti sukupuoleen, ikään, kansallisuuteen, taustaan tai uskontoon katsomatta. Perheiden yhdistämisen kautta tarjoamme tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti työtä myös perheen naisille ja tytöille.

Nimesimme vuoden 2021 vastuullisuustekojen vuodeksi. Tavoitteena oli tehdä arjen tekoja, joilla on paikallista ja yhteiskunnallista merkitystä. Ja tekoja todellakin tehtiin! Alueiden ideomat vastuullisuusteot poikivat esimerkiksi työtä, harrastusmahdollisuuksia lapsille ja siistimpää ympäristöä.

Liittymällä syksyllä Kauppakamarin hiilineutraaliutta tavoittelevaan Ilmastositoumus-järjestelmään olemme sitoutuneet tavoittelemaan hiilineutraaliutta vuoteen 2035 mennessä. Olemme huomioineet hankinnoissamme ja ratkaisuisamme

ympäristötekijät jo yrityksen perustamisesta alkaen, mikä näkyy pienenä hiilijalanjälkenä. Merkittävin oli siirtyminen SOLin kiinteistöissä ja toimitiloissa käyttämään 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa. Tulevissa autohankinnoissamme tulemme hankkimaan pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Kehitimme myös kannustinjärjestelmän, joka kannustaa henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.

#### Yrityskaupoilla lisäkasvua

Strategian mukaisesti pyrimme orgaanisen kasvun lisäksi hakemaan kasvua myös yrityskaupoilla. Alkuvuodesta osittain omistuksessa ollut Consultorin osakekanta lunastettiin 100 prosenttisesti SOLille. IT-asiantuntijapalveluita tarjoava Consultor auttaa asiakkaita monipuolisesti tietojärjestelmäprojektien johtamisessa, vaativassa järjestelmäkehityksessä sekä tiedolla johtamisen kyvykkyyden parantamisessa. Ruotsissa SOLin toiminta laajeni, kun Solreneriet AB osti Ruotsissa toimivan kiinteistö- ja toimitilapalveluita tarjoavan DS Facility Managementin osakekannan. SOL Henkilöstöpalvelut Oy osti 1.11.2021 pirkanmaalaisen teollisuusalan henkilöstönvuokraus- ja rekrytointipalveluita tuottavan Nordic Henkilöstöpalvelut Oy:n koko osakekannan. Nordic Henkilöstöpalvelut on keskittynyt teollisuuden henkilöstövuokraukseen ja asiantuntijoiden suorarekrytointiin. Yrityskaupan myötä vahvistamme SOL Henkilöstöpalveluiden liiketoimintaa ja nousemme yhdeksi merkittävämmäksi henkilöstövuokraaja yritysten joukkoon teollisuuden, logistiikan ja rakentamisen alalla.

SOL Palveluissa pitkän linjan SOLilainen Jussi Holopainen siirtyi SOL Palveluiden liiketoimintajohtajasta toimitusjohtajaksi, Juhapekka Jorosen siirtyessä hallituksen puheenjohtajaksi.

SOL -konsernin liikevaihto kasvoi 9,8 prosentilla ja oli 319,8 (291,3) miljoonaa euroa. Konsernin toimintavuoden liiketulos oli hyvä ollen 12,6 (15,0) miljoonaa euroa. Konsernin kotimaan liiketoimintojen liikevaihto oli 255,4 (228,3) miljoonaa euroa. Liiketulos ennen tilinpäätössiiroja oli 10,2 (11,3) miljoonaa euroa. Erityisesti Henkilöstövuokraus- ja logistiikkapalvelut sekä it-asiantuntijapalvelut kasvattivat suunnitellusti kokonaisliikevaihtoa verrattuna edellisvuoteen. Liiketulokseen vaikuttivat osaltaan oikea-aikaiset sopeuttamistoimet. Ulkomaan liiketoimintojen liikevaihto oli 74,7 (63,1) miljoonaa euroa ja liiketulos ennen tilinpäätössiiroja oli 3,7 (1,2) miljoonaa euroa.

Konsernin tavoitteena on laajentua edelleen nykyisten toimialojen ja -alueiden lisäksi uusille toimialoille ja jatkaa kansainvälistymistä. Edelleen tutkitaan laajentumista myös yritys- ja liiketoimintaostoin. Katsomme SOLilla konsernina luottavaisena tulevaan.





# Visiomme on olla asiakkaillemme ylivoimainen kumppani ja tuottaa positiivisia elämyksiä

Johtamisfilosofiamme perustuu positiiviseen, aurinkoiseen ihmiskuvaan. Jokainen meistä haluaa kehittää itseään ja työtään ja olla siinä hyvä. Henkilöstön kehittäminen, tavoitteiden asettaminen ja palkitseminen ovat suunniteltu näiden periaatteiden mukaisesti.



*Avaintekijöitä ovat vastuun ja päätöksenteon siirtäminen mahdollisimman alas, turhan byrokratian välttäminen, johtaminen tavoitteiden avulla, avainalueiden seuranta, palkitseminen sekä luovuuteen ja positiivisuuteen kannustaminen. Ihminen on onnellisimmillaan silloin, kun hän on onnistunut jossain, pystynyt sellaiseen, mihin ei olisi ensin uskonut pystyvänsä.*



## 5 Arvonluonti SOLissa

### Arvomme ovat:

**AURINKOISEN TYYTYVÄINEN ASIAKAS** on kaiken toimintamme tavoitteena. Hyvä palvelu tuo hyvänolon tunnetta asiakkaalle ja työntekijälle. Se tarkoittaa hyvää laatua. Tyytyväisyys työpaikalla heijastuu koko elämään.

**ILOINEN TYÖN TEKEMINEN** syntyy siitä, että työntekijä kokee itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä, ja hän saa koulutusta, kannustusta, palautetta ja työuran kehitysmahdollisuuksia niin, että voi tuntea onnistumisen iloa.

**LUOTETTAVUUS** merkitsee sitä, että lupaukset pidetään. Asiakas voi luottaa meihin, työntekijämme voivat luottaa esimiehiinsä ja me luotamme palveluvastaaviimme.

**ARKILUOVUUS** tarkoittaa sitä, että jokainen meistä on aloitteellinen ja luova. Kannustamme luovuuteen tavoite- ja kehityskeskusteluissa, kehitysryhmissä ja erilaisissa aloitekampanjoissa.

**YRITTÄJYYS** on tärkeää. Olemme onnistuneet silloin, kun jokainen meistä palvelee asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla aivan kuin hoitaisi omaa yritystään.



## Vastuullisuus näky arvoissamme

Luomme toiminnallamme arvoa  
kaikille sidosryhmillemme: asiakkaille,  
henkilöstölle, alihankijoille,  
yhteistyökumppaneille ja omistajille.

Noudatamme lakeja, sääntöjä ja paikallisten viranomaisten ohjeita kaikissa toimintamaissamme. Huolehdimme veroistamme ja maksuistamme, joilla edelleen ylläpidetään yhteiskunnan palveluita ja infrastruktuuria. Toimimme vastuullisesti niin, että toimintamme tuottaa arvoa kaikille sidosryhmillemme.

Tärkein resurssimme arvonluonnissamme on osaava ja motivoitunut henkilöstömme. Matalan kynnyksen työpaikkana tärkeä tehtävämme on esimerkiksi nuorten ja maahanmuuttajien työllistäminen. Osallistamalla nuoret ja kotouttamalla maahanmuuttajat ehkäisemme syrjäytymistä ja luomme mahdollisuuksia työkokemukseen, koulutukseen ja etenemiseen urallaan. SOLin pitkään hiotut kulttuurijohtamisen prosessit ja yrityksen arvot mahdollistavat työntekijöiden kehittymisen.

Asiakkaillemme luomme luotettavia, kestäviä ja turvallisia palveluja. Toimimme yritys- ja kuluttajamarkkinoilla, ja aina loppukäyttäjänä on yksittäinen henkilö, mikä edellyttää luotettavuutta ja turvallisuutta. Kehityksen lähtökohtina ovat turvallisuus, käytettävyys, tarkoituksenmukaisuus, kestävyys ja laatu, mikä takaa erinomaisen asiakastyytyväisyyden.



## 5 Arvonluonti SOLissa

## Aurinkokuntamme







# Palveleva ja valmentava johtaminen on lähellä asiakasta ja henkilöstöä

Johtaminen on rakennettu mahdollisimman matalaksi organisaatioksi, lähelle asiakasta ja henkilöstöämme. Operatiivisen johtamisen seuranta ja kehitys- ja parannushankkeet kuuluvat kunkin palvelusektorimme kehitysrhyhmälle. SOLissa tavoitteena on palveleva ja valmentava johtaminen. Olennaista on vastuun antaminen, luottamus ja hyvän työyhteisön tukeminen.

Toimintajärjestelmämme perustuu ISO 9000:2015 -laatustandardiin, ISO 14001 -ympäristöstandardiin, ISO 45001-turvallisuusstandardiin sekä ISO 31000 -riskienhallintastandardiin. Kullakin yrityksellä on oma toimintajärjestelmänsä, jotka noudattavat konsernin perusjärjestelmää. Asiakkaamme auditoivat toimintajärjestelmämme, jonka pohjalta toimintaa kehitetään. SOL Ruotsin toimintajärjestelmä perustuu myös ISO 9000:2015 -laatustandardiin, ISO 14001 -ympäristöstandardiin sekä ISO 31000 -riskienhallintastandardiin. SOLin Viron ja Latvian yrityksillä on laatusertifikaatit. Hyvinvoinnin ohjelma on rakennettu SOL Life työhyvinvointiohjelmaan.

Emoyhtiön hallituksessa toimivat puheenjohtajana Juhapekka Joronen sekä varsinaisina jäseninä Peppi Kaira, Anja Eronen ja Oona Kaira. SOLin johtoryhmään kuuluvat hallituksen puheenjohtaja Anja Eronen, Suomen yritysten toimitusjohtajat, henkilöstö- ja lakiasiainjohtaja Timo Sairanen, kaupallinen johtaja Mika Martola sekä henkilöstön edustajat ylemmistä toimihenkilöistä, työntekijöistä ja muista toimihenkilöistä.

SOL Palvelut Oy:n toimitusjohtajana toimii Jussi Holopainen, SOL Pesulapalvelut Oy:n Elina Jalonen, SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n ja SOL Logistiikkapalvelut Oy:n Juhana Olkkola ja SOLEMO Oy:n Peppi Kaira. SOL Kiinteistöpalvelut Oy:n toimitusjohtaja Juha Savolainen, Consultor Finland Oy Markus Andersson sekä Nordic Henkilöstöpalvelut Oy Toni Asikainen.

Tilintarkastajana toimii KHT-tilintarkastaja Toni Aaltonen tilintarkastusyhtiö KPMG Oy Ab:stä.



## 6 SOL ja vastuullisuuden johtaminen

### Vastuut asiakkaille

#### – laadukasta ja oikea-aikaista palvelua

Palvelumme toteutetaan laadukkaasti ja oikea-aikaisesti sopimuksen edellyttämällä tavalla. Täytämme velvoitteet ja näiden seuranta lähes reaaliajassa on asiakkaillemme mahdollista Vastuugroupin sähköisten palveluiden avulla. Kehitämme palveluitamme asiakkaidemme odotusten ja toiveiden perusteella. Tuottavuus ja tehokkuus ovat merkittäviä tavoitteita prosessiemme kehittämisessä. Henkilöstömme hankinta- ja henkilöstöjärjestelmä ovat sähköisessä muodossa kaikissa palveluissamme Suomessa.

### Vastuut työntekijöille

#### – henkilöstö merkittävässä roolissa

SOL on yritys, jossa henkilöstöllä on merkittävä rooli kaikessa tekemisessä. SOL kantaa vastuuta työpaikkojen säilyttämisestä myös pitkällä tähtäimellä.

Henkilöstöä palkitaan hyvistä työsuorituksista. Seuranta tapahtuu asiakastyytyväisyyden ja muun tasapainotetun mittariston avulla. Onnistumisista on palkittu mm. vuoden palvelupiiri, vuoden myyjä, vuoden palveluohjaaja, vuoden palveluesimies ja vuoden palvelujohtaja. SOL järjestää vuosittain Laatupalkintokilpailun, jossa on sarjat palveluesimiehille, palvelupiireille ja myyjille. Lisäksi jaetaan ympäristö- ja työhyvinvointipalkinnot. Kilpailuun osallistutaan hakemuksella, jossa näkyvät eri osa-alueiden budjetit, tulokset ja edellisen vuoden luvut.

Laatupalkinnon pohjana on Suomen Laatualueen kilpailu, joka on muunnettu SOLin tarpeisiin sopivammaksi.

Olemme avanneet henkilöstölle välittämiskanavan, jonka kautta haluamme kuulla niin onnistumisista kuin hyvien tapojen vastaisesta toiminnasta. HR-tiimi ja lakiosasto käsittelevät viestit yhdessä johdon kanssa ja konsultoivat tarvittaessa vastuuhenkilöä.

### Hyvää sopimuskäytäntöä kunnioittaen

SOLissa ostetaan tuotteita, palveluita ja energiaa liiketoimintaa varten sekä tuotannollisia alihankintapalveluita kuten jakelu- ja pesulapalvelua, ulkoalueiden kiinteistönhoitopalvelua ja erilaisia siivouksen tilaustyöpalveluita. Lisäksi SOL hankkii hallinnon ja toiminnan ylläpitämiseen tarvittavia tuotteita ja palveluita. Kaikkiin toimittajiin noudatetaan sopimusehtoja ja maksetaan laskut maksuehdon mukaisesti. Hyvää sopimuskäytäntöä seurataan toimintajärjestelmän mukaisesti sisäisissä tarkastuksissa ja auditoinneissa.

Ulkomaisia ostoja EU:n ulkopuolelta, EU-palveluostoja ja EU-tarvikeostoja (tuotanto) tehtiin 100 prosenttisesti Suomessa. Toiminnan välilliset vaikutukset etenkin pienemmillä paikkakunnilla ovat suuret. SOL toimii monien yrittäjien pääasiallisena toimeksiantajana, ja näin vaikuttaa alihankkijoiden työntekijöiden taloudelliseen hyvinvointiin.

*Onnistumisista on palkittu mm. vuoden palvelupiiri, vuoden myyjä, vuoden palveluohjaaja, vuoden palveluesimies ja vuoden palvelujohtaja.*





## 7 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus

# Henkilöstö on voimavaramme

SOL on monikulttuurinen ja inklusiivinen työpaikka. Tarjoamme matalalla kynnyksellä työpaikkoja ja ehkäisemme syrjäytymistä.

Tarjoamme työpaikkoja, jotka rytmittävät arkea ja näin toimivat osana ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Olemme monen nuoren ja ulkomaalaistaustaisen ensimmäinen työpaikka. Vahvana työelämäkouluttajana mahdollistamme palvelualoillemme kouluttautumisen ja urapolulla kehittymisen. Vaalimme ja kehitämme yhdenvertaista työyhteisöä, jossa on mahdollista kasvaa, kouluttautua ja tehdä työtä arvojen mukaisesti sukupuoleen, ikään, kansalaisuuteen, taustaan tai uskomuksiin katsomatta. Perheiden yhdistämisen kautta tarjoamme tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti työtä myös perheen naisille ja tytöille.

## Toiminnallamme vastaamme YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin:

**Tavoite 8:** Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

**8.6** Vähentää merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy työssä tai opiskele.

**8.8** Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille, mukaan lukien siirtotyöläisille, erityisesti naisille ja epävarmassa työsuhteessa oleville.

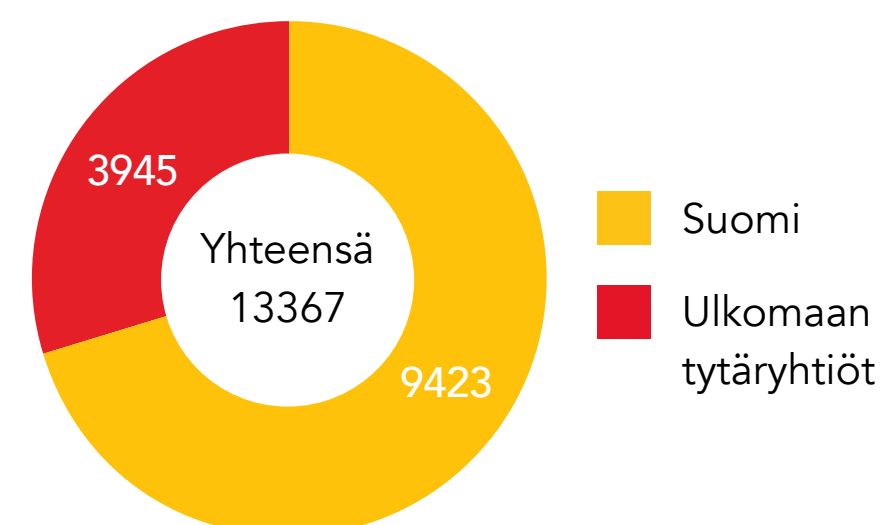
**Tavoite 4:** Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

**4.4** Lisätä vuoteen 2030 mennessä merkittävästi niiden nuorten ja aikuisten määrää, joilla on työllistymiseen, säällisiin työpaikkoihin ja yrittäjyyteen tarvittavat taidot, kuten tekninen ja ammatillinen osaaminen.

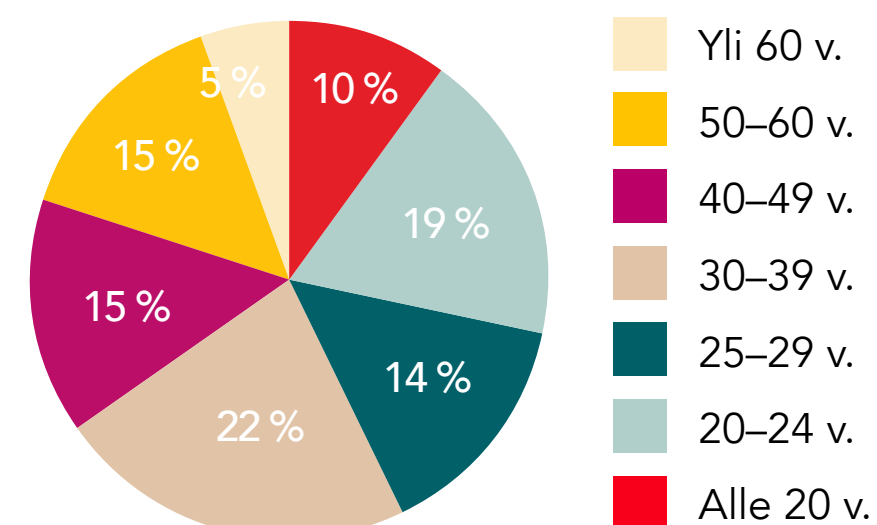
**Tavoite 5:** Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.

**5.5** Taata naisille täysivaltainen ja tehokas osallistuminen sekä yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla politiikassa, taloudessa ja julkisessa elämässä.

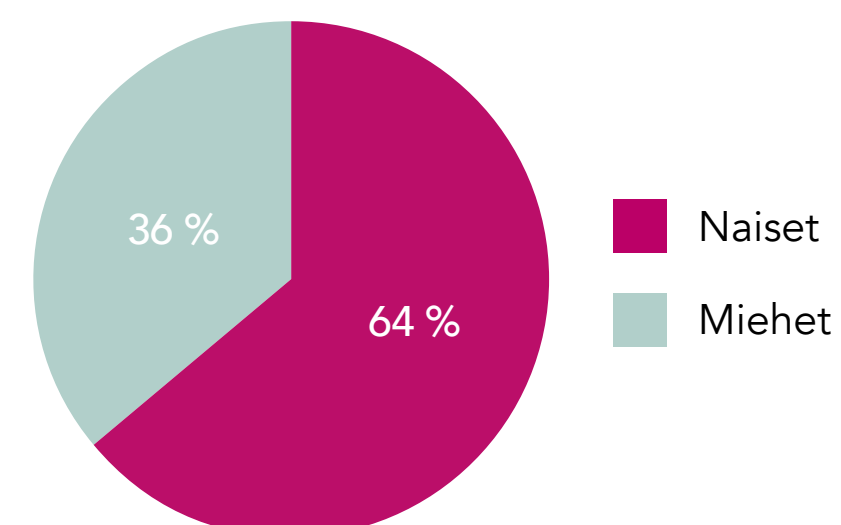
Henkilöstömäärä



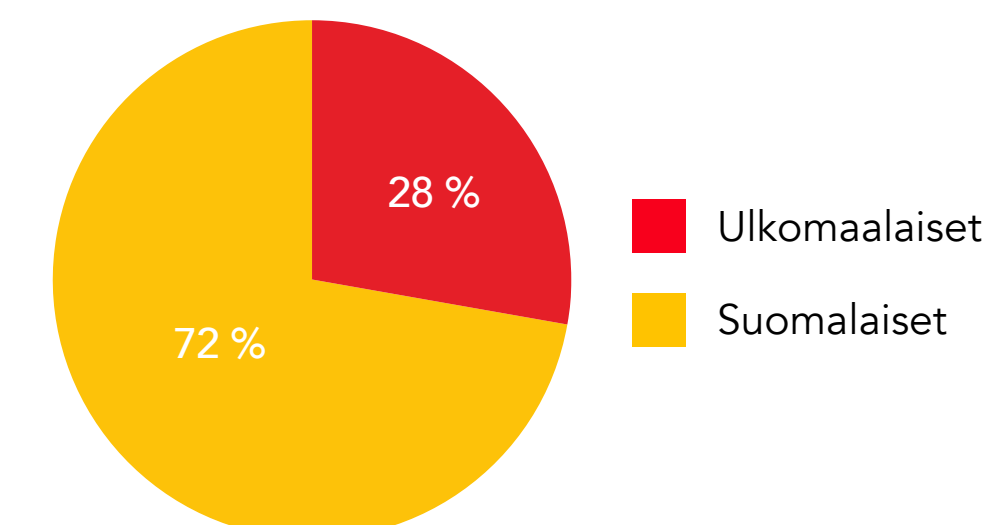
Henkilöstön ikärakenne Suomessa



Henkilöstön sukupuolijakauma



Ulkomaalaistaustaisten osuus Suomessa





## 7 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus

### Henkilöstön työkykyyn panostaminen – SOL Life henkilöstön apuna

SOL Lifen jatkuvan välittämisen mallin avulla esimiehet puuttuvat työkykyongelmiin jo niiden alkuvaiheessa. Pää tavoitteita ovat sairauspoissaolojen ennaltaehkäiseminen, tapaturmien vähentäminen sekä ennen aikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden torjuminen.

Onnistumiskeskustelut auttavat tavoitteiden asettelussa ja tulosten tekemisessä sekä oman itsensä ja toiminnan kehittämisessä. Tavoitteiden toteuttamista seurataan ja ohjataan tulokortilla. Palautteen apuvälineenä on edelleen pitkään käytössä ollut työntekijäkohtainen laatupassi, johon palautemerkintä tulee asiakkaan antaman positiivisen palautteen, naurun tai hymyn perusteella.

Ilopuntari on SOLilaisten työtyytyväisyyskysely, jonka kautta työntekijät voivat vaikuttaa oman työn kehittämiseen. Ilopuntariarviointia on kehitetty viisi vuotta professori Marko Kestin kanssa osana Quality of Working Life (QWL) -projektia. Vuonna 2021 hyödynsimme QWL-analyysiä myös HR-riskien, kuten työkyvyttömyys-, työuupumus-, sairauspoissaolo- ja vaihtuvuusriskien tunnistamisessa. Vuonna 2021 Ilopuntari toteutettiin neljä kertaa vuodessa, kolme kertaa Ilopuntaripulssina ja kerran laajempaan Ilopuntarikyselyynä. Näin saimme ajantasaisen tiedon henkilöstön työtyytyväisyydestä sekä pystyimme reagoimaan nopeammin työtyytyväisyyden kehittämisessä.

SOLin Ikäohjelman tavoitteena on tukea eri ikäryhmien työssä jaksamista, pitää yllä hyvää työkuntoa ja vähentää sairauspoissaoloja sekä edistää positiivista yhteistyötä eri ikäryhmien välillä. Erityistä huomiota kiinnitämme nuoriin ja Keltaisiin Panttereihin, jossa tarjoamme työmahdollisuuksia eläkeiän jo ylittäneille. Yhtenä tavoitteena on myös nostaa keskimääräistä eläkeikää.

Tällä hetkellä Suomen yhtiöistä jäädään vanhuuseläkkeelle tai osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle keskimäärin 62,7-vuotiaana. Vuonna 2021 SOLista työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 58,3 vuotta.

Vuonna 2021 käynnistimme SOLin sopiva työ -hankkeen, jonka tarkoituksena on löytää työtehtäviä täsmätyökykyisille henkilöille. Haluamme tarjota työtä monipuolisesti kaikille. Tavoitteena on muotoilla ja määrittää SOLissa kevennettyjä töitä työntekijöiden eri tilanteisiin sopiviksi.

Osana SOL Life -mallia jatkoimme vuonna 2021 Kuntokuuri-ohjelmaa, joka sai alkunsa vuonna 2018. Vuonna järjestettävässä SOL Life Kuntokuurissa pääpaino oli liikunnan lisääminen askeltavoitteen kautta.

Suomessa sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon käytettiin vuonna 2021 noin 185 euroa työntekijää kohti. SOLissa seurataan prosentuaalista sairaspöissaoloa tehtyihin tunteihin

*Ilopuntari on SOLilaisten työtyytyväisyyskysely, jonka kautta työntekijät voivat vaikuttaa oman työn kehittämiseen.*

suhteutettuna. Sairastavuus Suomessa vuonna 2021 oli 3,4 %. Tärkeimmät sairauspoissaoloja aiheuttavat syyt ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (n. 40 % kaikista sairauspoissaoloista). Mielenterveyssyistä johtuneet poissaolot eivät Suomen yhtiöissä lisääntyneet merkittävästi.

Pandemiavuotena sairastavuutemme pysyi hallinnassa hyvien tukitoimien ansiosta. Tukitoimena olemme esimerkiksi koonneet konsernissa covid-19 liittyviä erityisohjeita palveluittain omaksi kokonaisuudeksi.

Vuonna 2021 järjestimme SOL Palveluiden palvelupäälliköille työkykyjohtamisen pilotin yhdessä työterveyshuollon sekä työeläkeyhtiön kanssa. Koulutimme palvelupäälliköitä syvällisempään työkykyjohtamisen osaamiseen. Osallistimme palvelupäälliköitä enemmän työkykyjohtamisen arjen haasteisiin sekä esihenkilöiden tukemiseen. Pilotin tärkeänä tuloksena Sirius-työkyvynhallintajärjestelmämme otettiin uudelleen haltuun ja varhaisten signaalien tunnistamiseen ja esihenkilöiden hälytyksiin tartuttiin aikaisemmin.





### Osaamisen kehittäminen ja koulutus – tutorit tukevat henkilökohtaista kehittymistä

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä panostetaan henkilöä itseään tukevaan perehdytykseen ja koulutukseen asiakaskoh-  
taisen tarpeen mukaisesti. Seuraamme niitä alue-, asiakas-,  
työntekijä-, ja koulutustapahtumakohtaisesti.

Valmennuksen ja koulutuksen tukena henkilökohtaisella tasolla on osaamisenkartoitus ja oppimispassi. Jokainen uusi työntekijä aloittaa työnsä verkkoperehdytyksellä. Perehdytys jatkuu kohdekohtaisesti ja esihenkilö yhdessä tutorin kanssa jatkaa perehdytystä ja opastusta turvalliseen, terveelliseen ja palvelukuvauksen mukaiseen työskentelyyn. Menetelmäkoulutus on yksi osa kohdekohtaista perehdytystä. Jatkuvalla vuoropuhelulla ja välittämisellä pidetään huolta henkilöstön hyvinvoinnista. Jokainen SOLilainen osallistuu myös koeajan päätteeksi SOL IN -koulutukseen omassa piirissään.

SOLilla on pitkään ollut osaamisen kehittymisen tukena koulutetut tutorit, jotka toimivat oman työnsä lisäksi työnopastajina. Heidän roolinsa on kasvanut vuoden 2015 alusta kohdekohtaisten koulutusten toteuttamisessa ja osaamisen varmistamiseksi. Toimihenkilöiden kehityksen apuna on mentor- ja coaching-toiminta.

Konsernin sisällä halutaan antaa mahdollisuus työnkiertoon ja uralla etenemiseen. Tavoitteista tuloksiin -onnistumiskeskusteluissa henkilön oma näkemys ja tahtotila kehittyä ja edetä huomioidaan.

Suomen yhtiöidemme työntekijöistä noin 30 prosentilla on perus- tai ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto. SOLin kouluttajilla on opettajan pätevyys substanssiosaamisen ja pitkän työkokemuksen lisäksi. Kouluttajinamme toimivat myös sisäiset asiantuntijamme sekä ulkopuoliset oppimisyhteistyökumppanit ja oppilaitokset.

Osaamisen kehittämisen suunnittelussa huomioimme asiakkaiden, yrityksen ja henkilöstön tarpeet ja vaatimukset. Suunnittelu konkretisoidaan vuosittaiseksi koulutusohjelmaksi, jonka mukaan esihenkilöt laativat omalle henkilöstölleen osaamissuunnitelman toimintasuunnitelman yhteyteen. Suomessa koulutuspäiviä kertyi keskimäärin kaksi jokaista palveluksessa olevaa kohti ja yhteensä koulutukseen osallistui 9000 työntekijää.

Business Akatemia -valmennukset jatkuvat 2020–2022. Ohjelman tavoitteena on kehittää johtamista uudelle tasolle. Keskiössä ovat asiakas- ja henkilöstökokemus, viestintä, palveleva johtajuus, osaamisen johtaminen ja urapolut sekä LEAN ja kannattavasti sekä tavoitteellisesti johdettu toiminta.

Järjestämme vuosittain toistuvia toimiala ja teemakohtaisia koulutus- ja asiantuntijapäiviä. SOLin henkilöstökoulutukset on integroitu vastaamaan tutkintojen perusteita ja näin ne edistävät näyttötutkintojen suorittamista ja yhteistyötä oppisopimustoimistojen ja oppilaitosten kanssa. Vuoden 2021 aikana koulutettiin SOLiin 34 uutta tuutoria esihenkilöiden avuksi opastamaan ja lähivalmentamaan sekä uusia että jo pidempään työskennelleitä palveluvastaavia. Vuosittainen osaamistarpeiden suunnittelu tehtiin koulutusvastaavien ja palvelujohdon kanssa aluekohtaisissa palaverissa. Ohjelman toteutuksesta vastaavat piirit itse sekä koulutustiimi kouluttajavetoisten koulutusten osalta.



## 7 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus

### Verkkokoulutukseen panostetaan

Toimihenkilöiden verkko-oppimisalustaa eli Aurinkoakatemiaa on uudistettu vuosittain vuodesta 2020 alkaen. Vuonna 2021 Aurinkoakatemiaan lisättiin opintopolut, parannettiin kurs-sien hakua sekä uudistettiin visuaalista ilmettä. Viime vuonna paransimme myös koulutussuoritusten integraatiota ja seuraa-mista HR-järjestelmien kautta. Kirjaamisvuonna teimme toimi-henkilöille viisi uutta verkkokoulutusta ja uusimme seitsemän verkkokurssin sisältöä. Uusimme myös SOL Palveluiden ja SOL Kiinteistöpalveluiden suomen- ja englanninkieliset verkkope-rehdytykset, sekä uusimme ja toteutimme uusia palveluvas-taaville ja kiinteistöhoitajille suunnattuja koulutuksia. Teemme myös asiakaskohtaisia verkkokoulutuksia.

Tavoitteena on edelleen kehittää verkkokoulutuksia ja lisätä lyhytkestoisia webinaareja. Osaamisen kehittäminen jakautuu osaamista ylläpitävään ja kehittävään täsmä- ja pitkäkestoiseen koulutukseen, joka toteutetaan moduuli- ja verkkokoulutuk-sena. Oppimisesta kuitenkin suurin osa n. 80–90 % tapahtuu työssä, erilaisten haasteiden ja ongelmien, ideoinnin ja kehit-tämisen merkeissä. Myös yhteistyöoppilaitostemme edustajat ja muut yhteistyökumppanimme osallistuvat siihen.

### Tutkinto- ja oppisopimuskoulutukset – kohti näyttötutkintoa

Tavoitteenamme on luoda valmiuksia henkilöstön mahdollisuu-teen suorittaa tutkinto näyttötutkintona sekä tunnistaa ja tun-nustaa SOLin omat koulutukset ja työssä hankittu osaaminen

henkilökohtaista suunnitelmaa laadittaessa. Monimuotoinen henkilöstömme haastaa meitä jatkuvasti kehittämään kou-lutusohjelmiamme ja yhteistyötä. Lähivalmennusten lisäksi panostamme verkkokoulutusten ja webinaarien kehittämi-seen. Uudistimme sekä teimme palveluvastaaville ja -osaajille verkkoon mm. suomeksi ja englanniksi erilaisia asiakaskohtai-sia videoita ja erityisosaamista vaativia koulutuksia yhteensä seitsemän.

#### Oppisopimuskoulutuksiin on osallistunut n. 200 henkilöä eri tutkinnoissa mm.

- Tekstiili- ja muotialan perus- ja ammattitutkinto
- Puhtaus- ja Kiinteistöpalvelualan perus, -ammatti ja erikoisammattitutkinto
- Välinehuoltoalan perustutkinto
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
- Turvallisuusalan perustutkinto
- Turvallisuusalan ammattitutkinto
- Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto
- Liiketoiminnan ammattitutkinto
- Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto

SOLissa on myös näyttötutkintomestarikoulutuksen suoritta-neita työelämän taitajia, joilla on työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneiden kanssa valmius arvioida työntekijöiden aikaisempaa osaamista suhteessa työtehtäviin ja virallisiin tutkintovaatimuk-siin sekä toimia tutkintosuoritusten arvioijina.





## 7 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus



### Oppilaitosyhteistyö on vahvaa

Kiinteistöpalvelualan ammatillisen koulutuksen ja tutkintojen osalta teemme yhteistyötä merkittävien oppilaitosten kanssa ympäri Suomea. Pisimpään kumppanuustyötä on tehty Keudan, Liven, Taitotalon, TAKKin ja Laurean kanssa. Kehittyvää kumppanuutta on Keudan kanssa on kestänyt 18 vuotta ja Liven kanssa 12 vuotta.

Jatkoimme TAKKin kanssa vuoden 2021 aikana rekrytoiva TE VOS -koulutuksia työttömille Pirkanmaan työnhakijoille. Tavoitteena on jatkaa uudenlaisen ammatillisen rekrytointimallin käyttöä, missä painotus on tiiviissä kolmikanta yhteistyössä yhdessä yrityksen, oppilaitoksen ja TE-toimiston kanssa. Keskeisimmät tavoitteet on tukea rekrytointin onnistumista ja opiskelijan näkökulmasta koulutuksen sisällön riittävää, tarpeen mukaista toteutusta.

Seuraamme erityisesti rekrytointin onnistumista ja kehitämme mallia entisestään. Jatkopolut mahdollistamme oppisopimuksella TAKKin kanssa. Samassa hankkeessa koulutimme myös työpaikkaohjaajia. Toteutimme vuonna 2020 Lähiesimiestyön ammattitutkinnon, joka päättyi 2021 sekä asiakaskokemuksen ja palvelunmuotoiluvalmennuksen.

SOLin koulutuksen johtaja toimii Opetushallituksen Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan työelämätoimikunnan puheenjohtajana 31.12.2023 saakka.

### Monimuotoisuus on monikulttuurisen yrityksen vahvuus

SOL on monikulttuurinen työyhteisö, joka tarjoaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikille työntekijöille. SOL Palveluiden työntekijöistä yli 37 % on ulkomaalaistaustaisia. Edistämme kaikkien työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja ehkäisemme syrjintää sen kaikissa muodoissa iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautuneisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Vuonna 2007 perustettiin monikulttuurinen kehitysryhmä. Sen tavoitteena on edistää erilaisista ympäristöistä tulevien työntekijöiden integroitumista SOLin toimintakulttuuriin ja kehittää erilaisuuden ymmärtämistä. Monikulttuurinen työryhmä on laatinut mm. vuosittaisen maailmankalenterin, johon on merkitty eri uskontojen pyhäpäivät. Työryhmä on tuottanut yhdessä PAMin (Palvelualan työnantajat ry) kanssa uusille työntekijöille videon, joka perehdyttää työntekijän moniin tärkeisiin asioihin.

### Monipuolista erityistä tukea vaativien koulutusta

SOL on osallistunut monipuolisesti erilaisiin kehityshankkeisiin ja tukitoimintoihin eri sidosryhmien kanssa osana reformin eli uudistuvan ammatillisen koulutuksen toteutusta. Yhteistyömallit ovat toteutuneet Live-opiston kanssa, TEPPO-hanke, Onnistuneesti työuralle ja Malva-hanke.



## 7 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus

### Työturvallisuus erityisen huomion kohteena

Työturvallisuudessa olemme kiinnittäneet huomiota erityisesti tapaturmien vähentämiseen, turvattuushavaintojen raportointiin ja riskiarviointien tekemiseen asiakaskohteissamme. Huolehdimme ajantasaisesta tiedottamisesta ja ohjeistamme henkilöstöämme turvallisesta työskentelystä asiakaskohteissamme. Raportointivuonna järjestimme kaksi tapahtumapäivää turvattuushavaintoihin ja työhön liittyvien ideoiden lisäämiseksi. Järjestimme myös Työturvallisuuskeskuksen kanssa yhteisiä koulutuksia vaarojen ja riskien arvioinnista. Kertomisvuonna valmistui myös webinaarisarja suojainten käytöstä ja suojainluokkien merkityksestä eri työtehtävissä. Osallistuimme kaikissa SOL-yhtiöissä Maailman työturvallisuus- ja terveyspäivään. Koronaan liittyvien työturvallisuusriskien huomiointi, varautuminen ja suojautuminen olivat työturvallisuuspäällikön keskeisempiä tehtäviä vuonna 2021.

Työsuojelutoimikunta toimii valtakunnallisesti ja kokoontuu viisi kertaa vuodessa. Turvallisuudessa vastuu on jokaisella SOLilaisella, ja ennaltaehkäisevä toiminta on sen peruskivi. Työsuojelupäällikkö seuraa kuukausittain tapaturmatilaston kehittymistä ja lisää tarvittavia toimenpiteitä tai ohjeistuksia. Sairaus- ja tapaturmatilasto ovat säännöllisesti esillä johdon katselmuksissa.

SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluiden asiakaskohteissa ja tiloissa työturvallisuus on asiakkaan vastuulla, jota kuitenkin kehitämme yhdessä asiakkaiden kanssa. Kaikissa yhtiössämme valvomme työturvallisuuskäytäntöjen noudattamista ja seuraamme tapaturmataajuutta.

SOLissa on tavoitteena nolla tapaturmaa. Tärkeintä sen saavuttamisessa on, että kaikki noudattavat annettuja määräyksiä ja ohjeita, sekä huolellisuutta työskentelyssä ja liikkumisessa. Järjestyksellä ja siisteydellä voidaan myös vaikuttaa työturvallisuuteen.

SOLin yritysjohto on allekirjoittanut omat työturvallisuussitoumuksena työturvallisuuden kehittämiseksi ja panostaa täten esimerkillisesti työturvallisuuteen.

### Yhdistymisen vapaus

Suomessa siivous-, kiinteistö- ja toimitilapalveluiden työntekijöihin sovelletaan Kiinteistötyönantajat ry:n ja Palvelualojen Ammattiliiton PAM ry:n välistä Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta ja toimihenkilöihin Kiinteistöpalvelualan ja toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta (KITA Ry ja ammattiliitto PRO ry). Turvallisuusalan tehtävissä toimiviin työntekijöihin sovelletaan pääsääntöisesti vartiointialan työehtosopimusta. Pesuloiden henkilöstöön sovelletaan

*Koronaan liittyvien työturvallisuus riskien huomiointi, varautuminen ja suojautuminen olivat työturvallisuuspäällikön keskeisempiä tehtäviä vuonna 2021.*

Tekstiilihuoltoalan työehtosopimusta ja toimihenkilöihin Kemianalan työehtosopimusta. SOL Henkilöstöpalvelut Oy on Palta Ry:n ja SOL Logistiikkapalvelut Oy ja Medialiiton jäsen.

Suomessa järjestetään vuosittain kaksi pääluottamusmiesten ja johdon välistä tapaamista, joissa käsitellään taloudelliset asiat, henkilöstösuunnitelma ja henkilöstöraportit sekä tulevan vuoden toimintasuunnitelma ja painopisteet. Henkilöstöllä on kaikissa toimintamaissa täydellinen järjestäytymisvapaus.

Ulkomaiden tytäryhtiömaissa ei ole Suomen kaltaista työehtosopimusmenettelyä, joten työhön sovelletaan paikallista työläinsäädäntöä ja SOLin sisäisiä käytäntöjä. SOL Palvelut Oy on työnantajaliitto Kiinteistötyönantajat ry:n jäsen, SOL Pesulapalvelut on Yleinen Teollisuusliitto ry:n jäsen ja SOL Henkilöstöpalvelut Oy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsen.



# Luontoa kunnioittava päätoksenteko

Haluamme tuottaa palveluitamme tavalla, joka pyrkii luonnonvarojen säilyttämiseen ja ympäristölle aiheutuvan kuormituksen vähenemiseen. Ymmärrämme palvelutoimintojemme aiheuttamat ympäristövaikutukset ja vastuamme tuotteiden käyttäjänä ja jätteiden tuottajana, mitkä huomioimme päätöksenteon eri vaiheissa. Noudatamme toiminnassamme voimassa olevia lakeja ja määräyksiä. Sitoudumme toimintamme jatkuvaan parantamiseen ja ympäristövaikutusten vähentämiseen.



*Olemme huomioineet hankinnoissamme ja ratkaisuihissa ympäristötekijät jo yrityksen perustamisesta alkaen, mikä näkyy pienenä hiilijalanjälkenä.*



## 8 SOL ja ympäristövastuullisuus

### Ympäristötavoitteet Kauppakamarin ilmastositoumuksen mukaan

Suomen yhtiöt liittyivät Kauppakamarin ilmastositoumusohjelmaan syksyllä 2021. Sitoumuksen lupauksen mukaisesti olemme tehneet yhtiökohtaiset suunnitelmat hiilineutraaluiden saavuttamiseksi vuoteen 2035 mennessä. Kauppakamarin kanssa tekemämme laskelman mukaan päästöistämme yli 90 % tulee liikenteestä, suurimpana työajot. Laskelman lähtötietoina käytettiin 2019 ja 2020 lukuja.

### Kokonaishiilijalanjälki pieneni 5 % jokaista työntekijää kohden

Suhteutettuna kasvaneeseen liikevaihto- ja henkilöstömäärään kokonaishiilijalanjälki pieneni vuodesta 2020 5 % jokaista työntekijää kohden, liikevaihtoon suhteutettuna 6 %. Hiilijalanjäljen pienemisessä ratkaisevinta on ollut uusiutuvan sähkön käyttöönotto. Suomen yhtiöiden toimitiloissa ja kiinteistöissä siirryimme käyttämään 2021 alkaen 100 % uusiutuvaa sähköä. Kokonaisuudessaan Suomen yhtiöillä on kiinteistöjä ja toimitiloja yli 100.

Vuoden 2021 alussa olemme siirtyneet hankkimaan Euro 6-päästöluokan autoja. Autokannan päivitys tulee kestämaan neljä vuotta, jonka myötä autojen WLTP-päästöt tulevat tippumaan noin 20 %.

Hankintakaudelle 2021–2023 uusien autojen päästörajaksi on määritetty 161 g/CO<sub>2</sub>/km (WLTP-päästömittausstandardi).

Olemme myös siirtyneet käyttämään työautoissa My Dieseliä, jonka käyttö on 3,5 kertaistunut vuodesta 2020 alkaen.

Konsernitasolla tavoittelemme pitkällä aikavälillä 5 % vähennystä työpaikkaliikenteen ja työajojen aiheuttamista päästöistä. Tavoiteohjelmaa tuetaan esimiesten palkitsemisella ja kuukausiseurannan avulla. Olemme rakentaneet myös oman kannusteohjelman tukemaan työntekijöiden työmatkaliikkumista julkisilla välineillä. Tällä henkilökohtaisella palkitsemisella ja mittaroinnilla varmistamme kunkin henkilökohtaisen sitoutumisen ja 5 % tavoitteen saavuttamisen. Toimihenkilöiden mahdollisuus etätöihin tukee myös osaltaan ympäristöpolitiikkaamme.

Työajojen osalta vertaamme kunkin auton ja kuljettajan keski-kulutusta auton tavoitekulutukseen. Järjestämme myös taloudellisen ajotavan kurssseja yhdessä vakuutusyhtiömme kanssa. Vuosittainen vähennystavoite on 5 %, jota mittaamme poltto-aineen keski kulutuksen seurannalla.

*SOLin Suomen yhtiöiden kokonaishiilijalanjälki on 9 242,61 tCO<sub>2</sub>e Kauppakamarin ilmastositoumuksen mukaan. Hiilijalanjälki pieneni vuodesta 2020 5 % jokaista työntekijää kohden, liikevaihtoon suhteutettuna 6 %.*

**Lue lisää yhtiökohtaisista laskelmista:**

[www.sol.fi/vastuullisuus/ymparisto/hiilijalanjalkilaskelmat](http://www.sol.fi/vastuullisuus/ymparisto/hiilijalanjalkilaskelmat)

### Materiaalien käyttö ja aineet – ympäristömyönteisiä valintoja

Oman toimintamme aineet ja tarvikkeet muodostavat alle 3 % konsernimme hiilijalanjäljestä, mitä johtuu sekä hankintojemme ympäristömyönteisyydestä että vaatimuksesta hiilijalanjäljen huomioimiseksi kaikessa tekemisessämme.

Suomessa olemme päässeet ennen aikaisesti tavoitteeseen joutsenmerkittyjen pesuaineiden osalta, niiden osuus kaikista aineista on 92 %. Tavoitteemme on 95 % vuoteen 2025 mennessä.

Työvaatteet teetämme kierrätetystä materiaalista. Näin säästimme viime vuonna 16 638 kg CO<sub>2</sub>-päästöjä verrattuna ”neitseellisen polyesterin” käyttöön.

### Esimerkkinä kestokäyttöiset jätessäkit

Käytössämme on kestokäyttöisiä jätessäkkejä noin 2000 kpl. Kestokäyttöisten jätessäkkien käyttö on noussut tasaisesti ja vastaavasti muovisten jätessäkkien määrä on vähentynyt.

Yhteen kestokäyttöiseen jätessäkkiin käytetään 11 kpl kierrätysmuovipulloja. Kohteissa, joissa kestokäyttöisten jätessäkkien käyttäminen ei ole mahdollista, käytämme kiertotalousmuovista valmistettuja jätessäkkejä, mikä säästää CO<sub>2</sub>-päästöjä.

Tuotteet kerätään Suomessa, kierrätetään eli muokataan raaka-aineeksi, ja lopulta valmistetaan tuotteiksi Suomessa.



## 8 SOL ja ympäristövastuullisuus

### Sitoumus 2050

#### – Joutsenmerkitty hotellisiivous

SOL Palveluille on myönnetty Joutsenmerkki hotellisiivouksen toimialalla ensimmäisenä Suomessa. Arvostetun Pohjoismaisen ympäristömerkin saaminen oli yksi SOL:n ympäristöohjelman, ”Sitoumus 2050”, lupauksista. Joutsenmerkki on virallinen osoitus asiakkaillemme toimintamme tasokkuudesta.

Joutsenmerkin saamiseksi palvelumme täytti hyvin tiukat ehdot koko elinkaaren osalta. Arvioinnissa huomioitiin muun muassa materiaalien alkuperä, tuotannon ja käytön energiankulutus sekä kemikaalien käyttö ja jätteiden synty koko tuotanto- ja kulutusketjun aikana. Siivouspalvelussa Joutsenmerkki painottaa ympäristömerkittyjen puhdistusaineiden käyttöä ja kemikaalien rajoittamista, koska pesuaineet muodostavat suurimman ympäristöä kuormittavan tekijän siivouksen yhteydessä. Muita kriteerejä olivat mm. kuljetusten ympäristövaikutusten minimointi.

#### Vastuullista Pesulapalvelua

SOL Pesulapalvelut panostaa ympäristöystävällisyyteen sekä koneissa että aineissa. SOL Pesulapalvelut uudistaa jatkuvasti konekantaansa, jossa kemiallisen pesukoneiden tilalle vaihdetaan ympäristöystävällisempiä koneita. Tällä hetkellä 45 % kemiallisen pesun konekannasta käyttää ympäristömyönteisiä, myrkyttömiä ja biohajoavia aineita. Tietokoneohjatut uudet vesipesukoneet käyttävät mahdollisimman

ympäristöystävällisiä pesuaineita sekä vettä tarkasti säädellyt määrät. Koneiden käyttö on optimoitu jokaisessa myymälässä, veden- ja sähkönkulutusta seurataan tarkan seurantamittariston mukaisesti.

Kemiallisen pesun jäähdytysveden talteenottojärjestelmä on käytössä useassa pesulassa. Talteenotossa jäähdytysvesi putkitetaan erilliseen vesisäiliöön ja uudelleen käytetään vesipesukoneessa. Huonelämpötilaan huomattavasti lämpimämpää vettä voidaan hyödyntää pyykin loppuhuuhtelussa. Järjestelmä tuottaa myös sähkönsäästöä, kun kuivausrumpuun laitetaan lämpimällä vedellä huuhdellut vaatteet.

#### Kuljetusten hiilijalanjälki on kompensoitu

Logistiikkamme hoitaa Posti Oy, jonka kanssa olemme sopineet kaikkien kuljetuksistamme aiheutuvien hiilidioksidipäästöjen kompensoinnista. Tämän vuoksi kuljetuksemme hiilijalanjälki on 0.

#### Henkilöstön ympäristöosaaminen osa perehdytystä

Ympäristöverkkokurssi on osana henkilöstömme pakollista perehdytystä, millä varmistamme henkilöstömme ympäristöosaamisen. Tämän lisäksi jokaisella alueella on ympäristövastaavat, joiden tehtävänä on viestiä henkilöstölle paitsi konsernimme ympäristöasioista ja -kehityksestä, myös pitää alueensa ajan tasalla alueellisista jäte- ym. asetuksista.

Ympäristöauditoinneissa seuraamme SOL-konsernin ympäristötavoitteiden mukaisen toiminnan toteutumista ja mittaroimme onnistumistamme piiri-, toimiala- ja asiakaskohteissa. Kehitysnäkökulma johtaa ympäristömyönteistä toimintaamme.

Suunnitelmamme mukaisesti henkilöstön koulutukset taloudellisempaan ajotapaan toteutettiin 2021 aikana. Osana kauppakamarin ilmastositoumustamme, tulemme tuomaan henkilöstöllemme lisää tietoisuutta henkilökohtaisten valintojemme vaikutuksesta hiilijalanjälkeemme, ja tätä kautta nostamme henkilöstömme ympäristötietoisuutta.

#### Säännölliset asiakasauditoinnit

Osana asiakasauditointeja seuraamme SOLin ympäristötavoitteiden mukaisen toiminnan toteutumista ja mittaroimme onnistumistamme piiri-, toimiala- ja asiakaskohteissa. Kehitysnäkökulma johtaa ympäristömyönteistä toimintaamme. Ympäristöauditointi tehdään SOLin sähköistä järjestelmää hyödyntäen.





## Vahva vaikutus yhteiskuntaan syntyy vakaalla talouden hoidolla

Kasvu rahoitetaan tulorahoituksella. Omavaraisuusaste on 52,7 %, joka mahdollistaa likviditeettivaihtelut kustannustehokkaasti. Hyvä maksuvalmius varmistaa maksuvelvoitteiden hoitamisen sidosryhmille ja luo joustavuutta tehdä hankintoja tarvittaessa nopeastikin. SOLin maksuvalmius on pysynyt hyvällä tasolla.

Palkansaajien ja viranomaismaksujen lisäksi konsernin investoinnit ja muut hankinnat on kyetty toteuttamaan suunnitelmien mukaan tulorahoituksella. Haluamme varmistua siitä, että suoritamme kaikki maksuvelvoitteemme sovittujen maksuehtojen mukaisesti ilman viivytyksiä, ja samaa täsmällisyyttä edellytämme myös asiakassuorituksissa.

Maksuvalmiutta mitataan Quick ratiolla, joka vuonna 2021 oli tavoitellut 1,5. Kaikki palvelumme ovat paikallista toimintaa, ja olemme organisoineet toimintamme sen mukaisesti. Liiketoimintojen johto ja Suomessa sijaitsevan pääkonttorin, SOL Cityn talous- ja henkilöstöhallinto tukevat paikallista toimintaamme. Osa taloushallinnosta toimii Seinäjoella, Kouvolassa ja Hämeenlinnassa.



## 9 SOL ja taloudellinen vastuullisuus

### Asema markkinassa – tulevaisuuden SOL

SOL Futuressa on ennakoitu SOLin tulevaisuuden näkymää kiinteistöpalvelumarkkinoilla ja henkilöstövuokrauksessa vuoteen 2030 asti. Tulevaisuuden markkinoilla SOL on vahva toimija. Liikevaihtomme kasvutavoite vuoteen 2030 mennessä on konsernitasolla miljardi euroa, josta Suomen osuus 755 milj. euroa ja ulkomaiset tytäryhtiöt 246 milj. euroa.

Vastaavasti henkilöstömäärän arvioidaan Suomessa kasvavan yli 20 000 henkilöön ja myös ulkomaisissa tytäryhtiöissä kasvavan merkittävästi.

Ennakoimme jopa 60 % työntekijöistämme olevan vuonna 2030 syntyisin muualta kuin Suomesta. Työntekijöiltä tullaan odottamaan entistä enemmän moniosaamista, missä erilaisia työtehtäviä yhdistetään keskenään. Keskeisimmät työpaikat tulevat olemaan kiinteistön ylläpidon lisäksi logistiikan, teollisuuden ja kaupan toimialoilla. Koulutukseen panostamalla huolehditaan henkilöstön osaamisesta ja kehittämisestä.

Ikäohjelman avulla taas huomioidaan eri ikäryhmien työllistymistarpeet. Ohjelmassa on huomioitu eri ryhmien elämäntilanteet ja elämäntilanteeseen sopivia työtehtäviä.

### Verot Suomeen ja lupa-asiat kuntoon

SOL tukee maahanmuuttajia kotoutuksessa ja auttaa heitä esimerkiksi viranomaisasioinnin kanssa. Etenkin EU:n ulkopuolisesta maasta tulevalle, suomen kieltä osaamattomalle työntekijälle lupaviidakosta selviäminen saattaa tuntua ylittämättömältä. SOL ei jätä ketään kamppailemaan yksin käytännön asioiden kanssa vaan on mukana mm. työlupien, rekisteröinnin, vero- ja KELA-korttien, pankkitilien ja asunnon hankinnassa. Työntekijät ohjataan myös kielenopiskeluun mahdollisimman nopeasti, ja SOL antaa aluksi tulkkausapua työnantajan ja työntekijän välisessä kanssakäymisessä. Myös työhön perehdytyksessä ollaan tiiviisti mukana.

### Vastuut viranomaisille

Maksamme velvoitteiden mukaisesti viranomaisille voimassa olevien säädösten mukaisesti. Huolehdimme työntekijöidemme viranomaismaksuvelvoitteista työnantajana, raportimme ja tilastoimme sovitusti viranomaisille.

**SOLin Suomen yritysten maksamat arvonlisäverot, ennakonpidätykset ja tuloverot Suomessa 2021**

**69,7 milj. €**

2020 vastaava luku 65,8 milj. €

**Palkat ja palkkioihin luettavat erät 2021**

**199,7 milj. €**

2020 vastaava luku 183,9 milj. €

**Sosiaalivakuutusmaksut 2021**

**34,9 milj. €**

2020 vastaava luku 28,5 milj. €



## 9 SOL ja taloudellinen vastuullisuus

### Hankintakäytänteet

Otamme hankinnoissamme huomioon tuotteiden ympäristövaikutukset ja toimimme kustannustehokkaasti. Käytämme hankinnoissamme vakiintuneita kumppaneita. Teemme toimitaja-auditointeja, joilla varmistamme kumppaneiden ympäristömyönteisen toiminnan. Käytössämme on Posti Green -palvelut, jonka myötä kaikki kirje-, paketti- ja logistiikkakuljetukset ovat 100 % hiilineutraaleja.

### Korruptiovastaisuus

SOLin työntekijöiden edellytetään edistävän SOLin etua ja toimivan vastuullisesti. SOLin työntekijöiden on vältettävä kaikkea toimintaa, joka saattaa johtaa eturistiriitaan.

SOL kieltää korruption ja lahjonnan kaikessa toiminnassaan. SOL ja sen työntekijät eivät saa maksaa, eivätkä tarjota lahjuksia tai laittomia maksuja asiakkaille, esimiehille, valtion ja kuntien viranomaisille tai muille osapuolille saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimintaa tai mistään muusta vastaavasta syystä.

SOL ei anna suoraa tai epäsuoraa tukea poliittisille puolueille, järjestöille tai yksittäisille poliitikoille.

SOLin työntekijät eivät saa vastaanottaa sidosryhmiltä tai tavarantoimittajilta henkilökohtaisia etuja tai lahjoja, jotka eivät noudata sovellettavia lakeja tai paikallisia liiketoimintatapoja. Etuja tai lahjoja saa vastaanottaa vain, jos ne annetaan normaalin liiketoiminnan yhteydessä ja ne ovat tavanomaisia, kohtuullisia sekä arvoltaan vähäisiä.

### Hyväksyttäviä lahjoja tai vieraanvaraisuutta

#### ovat yleensä edut, jotka ovat

- epäsäännöllisiä ja annettu tai vastaanotettu avoimesti, ilman velvoitteita ja/tai odotuksia vastapalveluksesta
- organisaation sidosryhmien hyväksyttävissä ja kestävät julkisen tarkastelun
- laillisia, tavanomaisia ja kohtuullisia rahalliselta arvoltaan.

Ennen yhteistyökumppanille annettavaa lahjaa tai etua on selvitettävä ja huomioon otettava vastaanottajan säännöt ja eettiset ohjeistukset lahjonnan torjumiseksi.

Julkisen sektorin suhteen noudatamme valtiovarainministeriön laatimaa ohjetta vieraanvaraisuudesta.

Esimerkkinä hyväksyttävästä vieraanvaraisuudesta ovat mm. yhteistyötahon merkkipäivät ja eläkkeelleläähtötilaisuudet, joihin liittyen tavanomaisen lahjan antaminen on sallittua. Samoin on tilanne sellaisten juhlatilaisuuksien tai kulttuuritapahtumien suhteen, joiden yhteyteen liittyy kokous tai koulutusohjelma.

Mikäli SOLin työntekijälle tarjottavan lahjan tai edun arvo ylittää 100 euroa, tulee sen vastaanottamiseen saada lupa palvelujohtajalta, liiketoimintajohtajalta tai toimitusjohtajalta.

### Etua ei pidä antaa tai vastaanottaa, jos

- etu ylittää tavanomaisen ja kohtuullisen liike-elämän käytännön
- etu on vastoin SOLin intressejä tai arvoja
- etu voisi vaikuttaa tai näyttäisi vaikuttavan liikesuhteen osapuolen riippumattomuuteen tai puolueettomuuteen
- etu on omiaan herättämään epäilyksen antajan motiiveista tai järjestelyn vaikutuksesta liiketoiminnan päätösten tekoon tai tulokseen
- syntyisi epäily siitä, että asia näyttäytyisi julkisuudessa SOLin kannalta negatiivisena.

Ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden järjestämien tapahtumien ja matkojen osalta noudatetaan pääsääntöä, että SOL maksaa matkoista johtuvat kustannukset.

Aina kun syntyy epävarmuus lahjan ottamisen tai antamisen sopivuudesta/säännösten mukaisuudesta, tulee siitä kieltäytyä.

*SOLin työntekijöiden edellytetään edistävän SOLin etua ja toimivan vastuullisesti. SOLin työntekijöiden on vältettävä kaikkea toimintaa, joka saattaa johtaa eturistiriitaan.*



# SOL Palvelut

## Asiakastyytyväisyys

**Nauru 73,8 %**

**Hymy 25,8 %**

## Suositteluindeksi

**77,8 %**

## Liikevaihto

**154,8 milj.€**



## Siivous- ja toimitilapalveluissa panostetaan henkilöstön perehdytykseen ja tukemiseen

SOL Palvelut Oy:n palveluihin kuuluu siivous- ja toimitilapalvelut. Tarjoamme asiakkaillemme puhtauden ja korkean hygienian ratkaisuja. Palvelemme koko Suomen elinkeinoelämää, valtionhallintoa ja kuntia.

Teemme pitkäjänteistä ja järjestelmällistä henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä uudelleen perehdytystä puhtauden ja korkean hygienian kohteissa. Panostamme perehdytykseen ja kohteessa tapahtuvaan asiakaskohtaiseen opastamiseen, millä varmistamme henkilöstön sitoutumisen ja ymmärryksen tavoitellusta laatutasosta. Mahdollisuuksien mahdollistajana tarjoamme matalan kynnyksen työpaikkoja nuorille ja maahanmuuttajille. Työ arjen rytmittäjänä on tärkeää nuorille ja maahanmuuttajille kotouttamisen ja suomen kielen oppimisen kannalta. Olemme tunnistanee tarpeen kouluttaa ja tukea Suomeen tulleiden työntekijöiden perehdytystä ja sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Suomeen muuttaminen ja työskentely vaatii sekä oleskelulupaprosessin, asunnon etsimisen, että tarkan perehdytyksen työhön. Tässä kaikessa palveluesimiehemme toimivat kulttuuritulkkeina ja tukevat sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. SOLissa siivouksen parissa työskentelevät edustavat peräti 73 eri kansalaisuutta. Työntekijät esimerkiksi Bangladeshista, Filippiineiltä ja Nepalista

ovat tulleet Suomeen useimmiten yksin. Olemme tukeneet ulkomaalaistaustaisten työntekijöidemme perheenyhdistämissiä työllistämällä perheen molemmat vanhemmat ja auttaneet työviisumeiden hankinnassa. Näin Suomessa yksin työskennellyt on saanut puolisonsa ja perheen lapset luokseen.

Kansainvälisille työntekijöille olemme lisänneet sopeuttamiskoulutusta järjestämällä viikoittain englanninkielisen webinaarin, jossa käydään työsuhdeasioita läpi. Osana sopeutusohjelmaa olemme kouluttaneet kaksi ulkomaalaistaustaista palveluohjaajaa tuutoroimaan perehdytystä. Lisäksi olemme kehittäneet kattavaa työvuorosunnitteluohjelmaa paremmin palveluumme sopivaksi. Näin voimme vaikuttaa suotuisammin henkilöstön parempaan työaikaan ja minimoida palkkavirheet.

Osana vastuullisuustekojen vuotta SOL Palveluissa tehtiin paikallisia ja yhteiskunnallisesti merkittäviä tekoja, jotka ovat poikineet esimerkiksi työtä, harrastusmahdollisuuksia lapsille ja siistimpää ympäristöä.





*”Vaalimme ja kehitämme yhdenvertaista työyhteisöä, jossa on mahdollista kasvaa, kouluttautua ja tehdä työtä arvojen mukaisesti sukupuoleen, ikään, kansalaisuuteen, taustaan tai uskomuksiin katsomatta. Perheiden yhdistämisen kautta tarjoamme tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti työtä myös perheen naisille ja tytöille.”*

SOL Palvelut on osaltaan sitoutunut konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraali yritys vuonna 2035. Kaikissa hallinnoinnissamme kiinteistöissä olemme siirtyneet käyttämään 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja siirtyneet käyttämään pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Kannustamme myös henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.

Yhtiön liikevaihto laski -0,2 % edellisen vuoden vastavaan ajanjaksoon verrattuna. SOL Palvelut Oy osittaisjakautui 2.5.2020, jolloin kiinteistö- ja turvapalvelut siirtyivät SOL Kiinteistöpalvelut Oy:lle. Vertailukelpoinen yhtiön liikevaihto kasvoi edellisvuodesta 4,4 %. Palvelumme hotelleissa, ravintoloissa, tapahtumakeskuksissa ja laivaliikenteessä on alkukesään asti ollut vähäistä, koska nämä toiminnot ovat olleet kokonaan suljettuna tai vain hyvin vähäisessä määrin auki. Olemme jatkaneet pandemian aiheuttamia sopeuttamistoimia, joilla on ollut myönteinen merkitys kannattavuuden ylläpitämiseen.



### **Tulevaisuudennäkymät – hygieenisyyden rooli vahvistuu**

Siivouksen ja puhtauden rooli ja osaaminen tulee jatkossakin vahvistumaan. Hygieenisyyden tarve on tunnistettu ja siivouspalveluiden kasvunäkymät ovat hyvät. Tulemme edelleenkin panostamaan tekoälyyn ja robotiikkaan perustaviin toimintoihin työn sujuvoittamiseksi. Tekemisemme ydin ei kuitenkaan muutu: panostamme henkilökohtaisiin palvelusuhteisiin ja kohtaamisiin sekä joustavaan toimintatapaan.

### **CASE: Kulttuuritulkki auttaa kansainvälisiä työntekijöitä**

SOLin Sotkamossa toimiva kulttuuritulkki Valeriia Iankovskaia on kehittänyt uudenlaisia tapoja kansainväliseen rekrytointiin. Koska työntekijöistä on ollut pula, hän on itse etsinyt sopivia henkilöitä töihin. Rekrytoinnin lisäksi hän on auttanut uusia työntekijöitä esimerkiksi oleskelulupaprosessin ja asunnon etsimisen kanssa. Lisäksi hän on antanut tarkan perhedytyksen sekä työhön että suomalaiseen työkuulttuuriin.

**Lue lisää:** [www.sol.fi/uratarina/kulttuuritulkki](http://www.sol.fi/uratarina/kulttuuritulkki)





# SOL Kiinteistöpalvelut

Asiakastyytyväisyys

**Nauru 67,7 %**

**Hymy 32 %**

Suositteluindeksi

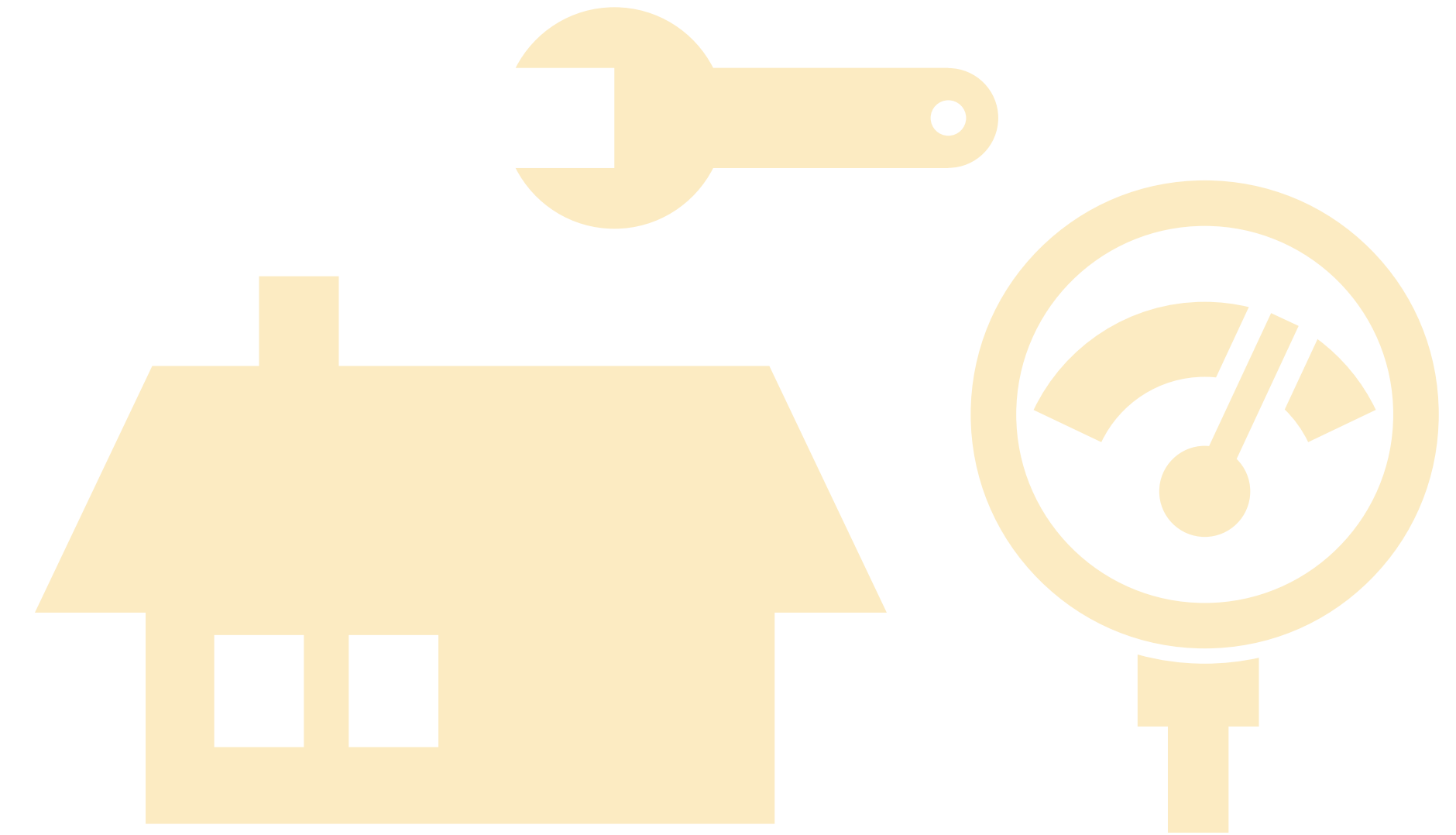
**66 %**

Liikevaihto

**19,9 milj.€**



# Kiinteistöpalvelut panostaa henkilöstön koulutukseen ja tarjoaa matalan kynnyksen työpaikkoja



SOL Kiinteistöpalvelut vastaa kiinteistöjen kokonaisylläpidosta, huomioimme teknisen ylläpidon ja turvallisuuden. Seuraamme ja optimoimme etähallinnan avulla kiinteistöjen talotekniikkaa, energiaseurainta, liikenteenohjausta, kameravalvontaa ja turvallisuutta. Elinkaaripalvelumme tarjoavat asiantuntemusta rakennuksen eri vaiheisiin uudisrakennuksista haastaviin saneerauskohteisiin.

SOL Kiinteistöpalvelut on jatkanut vahvaa ja kannattavaa kasvuaan. Olemme edelleen kehittäneet liiketoiminnan kasvuun ja toiminnan kehittymiseen oleellisesti vaikuttavinta henkilöstön ammattitaitoa ja sitoutumista sekä osallistuvuutta ja iloista täsmätyön tekemistä. Kehitystyötä on tehty uudistettujen ja laajojen koulutusohjelmien sekä ilopuntarin mittaustietojen avulla.

Vastuullisuuspainotukset ovat vahvasti painottuneet henkilöstön osaamisen- ja koulutuspolkujen kehittämiseen. SOL Kiinteistöpalvelut tarjoaa matalan kynnyksen työpaikkoja nuorille. Mainittava teko vuodelta 2021 oli ”oppisopimusmaisen” koulutuspaketin rakentaminen huoltomiehen ammattitutkinnolle. Koulutuksen paino on työn ohessa oppimisella, teoriaosuu- det suoritetaan yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Kohderyh- mänä ovat syrjäytymisen vaarassa olevat nuoret, alan vaihtajat,

ei-välttämättä-koulunpenkillä-viihtyjät ja ammattikoulutukseen haluavat henkilöt, joilla on kädentaitoja, mutta joille lukeminen ei maistu. Tavoitteena on työllistää ja kouluttaa tulevaisuuden osaajia Kiinteistöpalveluille.

Otimme myös ison askeleen koulutusrintamalla ja lähdimme uudistamaan kiinteistöalan koulutusjärjestelmää. Koska tutkin- non suorittaneita kiinteistöasiantuntijoita valmistuu liian vähän, olemme päättäneet uudistaa alan koulutusta itse. Yhteistyötä tehdään useiden ammattioppilaitosten kanssa ja syksyllä 2021 käynnistyi pilottikoulutushanke, jonka tavoitteena on tekni- sen isännöinnin tutkinto oppisopimusmallilla. Tässä tutkinto- mallissa haetaan kokonaisvaltaisempaa näkemystä kiinteis- tön ylläpitoon. Nykyvaatimisten mukaan kiinteistöjen hoito nähdään yhä laaja-alaisemmin ja tähän vaaditaan uudenlaista osaamista.



## 11 SOL Kiinteistöpalvelut

Vuonna 2021 järjestimme henkilöstöllemme 33 erilaista kiinteistöalan osaajakoulutusta, joissa oli yhteensä 41 osallistujaa. Vuodelle 2022 tavoite on 40 koulutusta ja 80 osallistujaa. Henkilöstöstä kymmenen suoritti kiinteistöpalvelun ammattitutkinnon ja kolme suoritti teknisen isännöitsijän tutkinnon.

SOL Kiinteistöpalvelut on osaltaan sitoutunut konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraali yritys vuonna 2035. Olemme siirtyneet käyttämään kaikissa hallinnoimissamme kiinteistöissä 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Kannustamme myös omaa henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.



### Tulevaisuuden näkymät

Yhtiön näkymät vuodelle 2022 ovat kohtuulliset ja toiminta kehittyi suunnitelmien mukaisesti. Liikevaihdon ennustetaan kasvavan ja laajentumista yritys- ja liiketoimintaostoin selvitetään.

Vastuullisuusasioiden merkitys jatkaa kasvuaan myös kiinteistöhoito- ja turvallisuuspalveluissa. Vuonna 2022 tulemme panostamaan oman palvelutuotantomme lisäksi entistä enemmän kykyymme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän omat ympäristö- ja vastuullisuustavoitteensa.

Vastuullisuuden osalta tavoitteemme vuodelle 2022 on rakentaa jokaiselle Kiinteistöpalvelun työntekijälle oma henkilökohtainen opintosuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi.

*Kiinteistöpalveluiden  
vastuullisuusteko:  
"Yhdenkin nuoren  
syrytyminen on turhaa"*

### CASE: Koulutus vie uralla eteenpäin

SOL Kiinteistöpalveluiden huoltomies Jani Tampio on innostunut opiskelusta. Mielenkiintoinen ala ja mahdollisuus edetä omalla uralla on kannustanut hänet opiskelemaan ensin kiinteistönhuollon ammattitutkinnon ja nyt hän opiskelee oppisopimuksella alan erikoisammattitutkintoa.

**Lue lisää:** [www.sol.fi/uratarina/kiinteistohoitajien-koulutus](http://www.sol.fi/uratarina/kiinteistohoitajien-koulutus)





# SOL Henkilöstö- ja Logistiikka- palvelut

## HENKILÖSTÖPALVELUT

### Asiakastyytyväisyys

**Nauru 66,3 %**  
**Hymy 32,6 %**

### Suositteluindeksi

**34,2 %**

### Liikevaihto

**26,7 milj.€**

## LOGISTIIKKAPALVELUT

### Asiakastyytyväisyys

**Nauru 64,4 %**  
**Hymy 32,5 %**

### Suositteluindeksi

**32,5 %**

### Liikevaihto

**24,8 milj.€**



## 12 SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut

# SOL Henkilöstö- ja Logistiikka- palveluilla vahva kasvun vuosi



SOL Henkilöstöpalvelut Oy tarjoaa teollisuuden ja rakennusalan toimialoille henkilöstövuokraus-, rekrytointi-, suora haku- ja muita räätälöityjä henkilöstötoimialan palveluja koko Suomessa. SOL Logistiikkapalvelut on yksi suurimmista logistiikka-alan henkilöstöpalvelua tarjoavista toimijoista tarjoten lisäksi myös monipuolisia ulkoistuspalveluita. Asiakkainamme on sekä valtakunnallisesti että paikallisesti toimivia yrityksiä.

### **SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut ovat mahdollisuuksien mahdollistajia**

Henkilöstövuokrauksen työpaikat teollisuudessa, rakennuksilla ja logistiikassa ovat matalan työllistymisen työpaikkoja. Työvoiman saatavuuden haasteen edessä nuoret kaipaavat työltään joustavuutta, jossa henkilöstöpalvelu kohtaa tekijänsä. Nuorille työelämään pääseminen on tärkeä arjen rytmittäjä, jonka lomassa on mahdollista myös kouluttautua lisää. Silloin myös koulutus on käytännönläheistä, opiskelijan kokoista hommaa. Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut ovatkin kunnostautuneet työnhaun sparraajina. Tavoitteena on auttaa jokaista

työnhakijaa löytämään omat vahvuutensa ja työelämän polun kohti toiveammattia. Aloitimme myös yhteistyön Espoon palloseuran kanssa, jossa yhdistämme pelaajauran, opiskelun ja joustavan työnteon. Kauttamme on saanut lisäansioita kolme japanilaista ammattilaistason pelaajaa ja autamme lukuisia nuoria espoolaisia työllistymisessä ja työnhaussa.

Kansainvälisen rekrytoinnin avulla olemme työllistäneet vuonna 2021 yli 70 hitsaajaa ja CNC-koneistajaa Suomeen. Roolimme on toimia kulttuuritulkin lailla. Tässä toiminnassa palveluumme kuuluu kaikki maahantuloon ja kotoutumiseen liittyvät järjestelyt ja viranomaisasiat, kuten työlupa,



## 12 SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut

henkilötunnus, vero-, henkilö- ja KELA-kortti sekä pankkitili. Tarvittaessa autamme osajaa myös asumisjärjestelyissä ja mahdollistamme muun perheen pääsyn Suomeen. Olemme avustaneet myös perheen puolisoa työllistymään Suomessa. SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut ovat osaltaan sitoutuneet konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraali yritys vuonna 2035. Olemme siirtyneet käyttämään kaikissa hallinnoimissamme kiinteistöissä 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Kannustamme myös henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.

SOL Henkilöstöpalveluiden liikevaihto oli 26,7 (23,8) miljoonaa euroa ja nousi 12,1 % edellisvuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. SOL Logistiikkapalveluissa liikevaihto oli 24,8 milj. euroa ja kasvoi 10,4 % edellisen vuoden vastaavaan ajankoh- taan verrattuna. Näkymät asiakastarpeiden ja kysynnän osalta ovat molemmissa yhtiöissä edelleen kasvussa sekä henkilöstö- vuokrauksessa ja alihankinnoissa että työntekijöiden rekry- tointipalveluissa. SOL Henkilöstöpalvelut Oy osti 1.11.2021 pirkanmaalaisen teollisuusalan henkilöstövuokraus- ja rekry- tointipalveluita tuottavan Nordic Henkilöstöpalvelut Oy:n koko osakekannan. Nordic palvelee vuositasolla noin 200 asiakasta ja oman alansa osajia yrityksellä on noin 1000. Vuonna 2021 yrityksen liikevaihto oli 16,6 miljoonaa euroa.

*Nuorille työelämään pääseminen on tärkeä arjen rytmittäjä, jonka lomassa on mahdollista myös kouluttautua lisää. Silloin myös koulutus on käytännönläheistä, opiskelijan kokoista hommaa.*



### Tulevaisuuden näkymät

Näkymät vuodelle 2022 ovat hyvät koronaviruksesta huolimatta. Liikevaihdon arvioidaan edelleen kasvavan ja liikevoiton uskotaan parantuvan. Henkilöstön saata- vuus ja pysyvyys voivat nostaa palvelukustannuksia ja hidastaa liikevaihdon kasvua. Isoon asiakassopimukseen voi liittyä liikevaihdollinen riski. Uusi käyttöön otettu laskutus- ja CRM-järjestelmä on sujuvoittanut toimintaa. Uuteen asiakkuuden hoitomalliin liitännäisen toimin- nan uudelleen organisoinnin avulla arvioidaan saatavan entistä vakaampaa ja alueellisesti peittävämpää, seg- mentoitua kannattavaa kasvua.





# SOL Pesulapalvelut

## Asiakastyytyväisyys

**Nauru 97,3 %**

**Hymy 2,5 %**

## Liikevaihto

**7,2 milj.€**

## Myymälät

**45**

+ Aurinkopesula Hämeenlinnassa,  
joka on keskittynyt yritystekstiilien  
ja liinavaateiden hoitamiseen.



## 13 SOL Pesulapalvelut

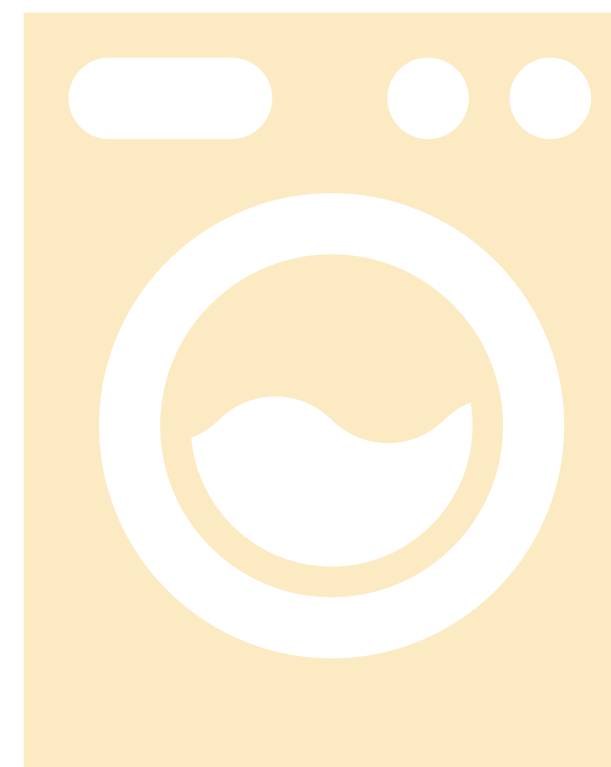
# Kestävää toimintaa

Vastuullisuus ja ympäristömyönteisyys on huomioitu kaikessa toiminnassamme.

Kemiallisessa pesussa käytössämme on uusin teknologia ja ympäristömyönteisimmät, biohajoavat aineet. Kemiallinen pesu on tekstiileille kaikkein hellävaraisin hoitotapa, jonka ansioista ne säilyvät hyvinä mahdollisimman pitkään. Koneiden valinnassa huomioimme energiatehokkuuden ja vedenkulutuksen. Hyödynnämme veden kierrätystä aina, kun se on mahdollista. Valaistuksessa olemme jo valtaosin siirtyneet led-lamppuihin, jotka säästävät energiaa ja pienentävät tilan lämpökuormaa.

Muovin käyttöä on vähentynyt vuosittain huomattavat määrät ja olemme siirtyneet entistä enemmän kestopukupusseihin ja -säkkeihin. Metallihenkarit ovat palautettavia ja uudelleen käytettäviä.

Myymälät ovat ottaneet vastaan käytöstä poistettuja tekstiilejä, jotka on toimitettu eteenpäin uusiokäytettäväksi. Vastaava yhteistyö on alkamassa yritystekstiilien kanssa.



Pääkaupunkiseudulla on panostettu kotinoutopalveluihin, joita varsinkin iäkkäät asiakkaat ovat suosineet.

SOL Pesulapalvelut on osaltaan sitoutunut konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraali yritys vuonna 2035. Kaikissa hallinnoinnissamme kiinteistöissä olemme siirtyneet käyttämään 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja siirtyneet käyttämään pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Kannustamme myös henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.

Koronaviruksen vaikutuksesta osa palvelupesuloista on ollut tilapäisesti suljettuna tai ovat palvelleet asiakkaita supistetuilla aukioloajoilla. Itäkeskuksen, Kampin ja Redin kauppakeskusten pesulamyymälät suljettiin. Pääkaupunkiseudulla on panostettu kotinoutopalveluihin, joita varsinkin iäkkäät asiakkaat ovat suosineet. Sopeuttamistoimista huolimatta pandemian vaikutus näkyy liikevaihdossa ja kannattavuudessa.

## Tulevaisuudennäkymät

Heikoista tulevaisuudennäkymistä huolimatta katsomme tulevaisuuteen luottavaisin mielin. Tekstiili- ja vaatetusalan kiertotalous on kuluttajien ostopäätöksissä kasvanut. Nykyisin pohditaan tarkemmin omia kulutustottumuksia ja panostetaan vaatteiden ja tekstiilien pitkäikäisyyteen ja vastuullisuuteen. Paluu etätyöstä lähityöhön lisää asiakkaiden tarvetta pesulapalveluille.

Jatkamme selvitystä toimivista ja soveltuvista liiketoimintapaikoista ja mahdollisista yritysostoista. Henkilöstön osaaminen, asiakastytyväisyys ja ympäristöasiat ovat jatkossakin keskiössä. Henkilöstön ammatillisen osaamisen laatu ja korkea asiakastytyväisyys ovat tulevaisuudessakin menestystekijämme. Paikallisuus, nopeus ja kotimainen työ ovat toimintamme kulmakiviä. Olemme ylpeitä voidessamme työskennellä Suomalaisen Työn Liitto myöntämän Avainlippu-tunnuksen alla.





# Consultor



## 13 Consultor

# Vaikuttavaa tietotekniikan osaamista

17 vuotta toimineen Consultor Finland Oy:n koko osakekanta siirtyi vuonna 2021 kokonaan SOLEMO Oy:n omistukseen. Olemme muiden konserniyhtiöiden tapaan palveluyhtiö: palveluidemme kohteet ovat usein asiakkaidemme tietojärjestelmät, mutta niin tekijät kuin lopputulosten käyttäjät ovat ihmisiä.

Koronasta huolimatta yrityksemme kasvoi ripeästi ja vuosi oli taloudellisesti erinomainen. Vuoden 2021 liikevaihto kasvoi vuodesta 2020 yli 20 prosenttia ja se oli 7,1 miljoonaa euroa, liikevoiton ollessa 0,96 miljoonaa euroa.

Asiantuntijoitamme työllistivät erityisesti asiakkaidemme tietotekniikkaprojektien johtaminen, vaativa järjestelmäkehitystyö sekä asiakkaiden tiedolla johtamisen kyvykkyysien parantaminen.

Merkittävimpiä toimeksiantajia vuonna 2021 olivat työeläkesektorilla Keva, valtionhallinnon puolella DigiFinland, KEHA-keskus, Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeet, Tilastokeskus sekä Verohallinto. Näiden lisäksi yksityiselle puolelle kohdistuneet toimitukset kasvoivat vuonna 2021 merkittävästi muun muassa vähittäiskaupan ja terveydenhuollon alueilla.

Olemme keskittyneet vahvistamaan ja kehittämään asiakkaidemme it-toimintoja ja digitaalisia palveluja. Vastuullista ja

tarkkaa asiakastyötä tekemällä olemme olleet osaltamme vaikuttamassa siihen, että asiakkaidemme kehittämistyö on sujuvaa ja luotettavaa. Julkishallinnossa olemme vahvasti vieneet digitalisaatiota eteenpäin ja vuosien varrella olemme olleet mukana lukuisassa joukossa hankkeita, joiden tuloksia ovat käyttäneet kaikki kansalaiset.

## Verkostojen kautta laaja taloudellinen vaikutus

Olemme aina toimineet vahvasti verkostoituneesti. Palvelutoimituksissa olemme aina käyttäneet oman henkilökunnan lisäksi alihankkijoina suomalaisten pienten it-yritysten asiantuntijoita. Käytännössä tämä on tarkoittanut, että olemme asiakas isolle joukolle pieniä it-yrityksiä tai -yrittäjiä. Vahvana yrityksenä ja hyvänä asiakkaana olemme tukeneet suurta joukkoa suomalaisia yrityksiä globaalisti kilpailulla alalla.

Periaatteenamme on, että olemme sekä omille työntekijöillemme että verkostossamme toimiville yrittäjille turvallinen työympäristö, jossa on hyvä olla. Matalan organisaation yrityksenä toimintamme on tekijöillemme ennakoitavaa ja ennustettavaa. Pyrimme mahdollisimman pitkiin työ- ja yhteistyösuhteisiin.

Covid-19-pandemian aikana työntekijämme ovat tehneet etätyötä. Tulevaisuudessa mekin siirrymme hybridityön malliin kuitenkin muistaen sen, että työympäristö on muutakin kuin pöytiä ja tuoleja: se on myös tärkeä sosiaalinen ympäristö

Vuonna 2021 muutimme toimistomme SOLin tiloihin. Muuton myötä siirryimme käyttämään 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköä ja kannustamme henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.



## Tulevaisuuden näkymät

Vastuullisuusteema näkyy yhä voimakkaammin myös tietotekniikkayrityksissä. Jatkamme vastuullista toimintaamme ja kehitämme sitä yhdessä SOL-konsernin kanssa.

Vuonna 2022 painopiste on asiakaskokemuksen järjestelmällisessä mittaamisessa, ja näin kehitämme vastuullisuutta erityisesti asiakkaiden suuntaan. Olemme tunnettuja pitkistä asiakassuhteistamme ja tätä luottamuksellista toimintaa haluamme jatkaa.

Jatkossakin toimimme verkostoituneesti ja panostamme sekä oman henkilöstön että alihankkijayritysten työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.



# SOL on monikulttuurinen työyhteisö

 SOLin henkilöstön eri kansallisuudet

Norja, Suomi, Venäjä, Ruotsi, Viro, Latvia, Liettua, Valko-Venäjä, Puola, Tšekki, Slovakia, Ukraina, Moldova, Ranska, Unkari, Slovenia, Romania, Kroatia, Serbia, Italia, Kosovo, Bulgaria, Makedonia, Albania, Kreikka, Turkki, Syyria, Palestiina, Irak, Iran, Afganistan, Kazakstan, Kiina, Japani, Pakistan, Nepal, Bangladesh, Intia, Thaimaa, Vietnam, Filippiinit, Indonesia, Sri Lanka, Etelä-Afrikka, Kongo, Tansania, Kenia, Uganda, Kamerun, Nigeria, Ghana, Norsunluurannikko, Guinea, Senegal, Gambia, Marokko, Tunisia, Algeria, Egypti, Sudan, Eritrea, Somalia, Yhdysvallat, Meksiko, Kuuba, Dominikaaninen tasavalta, Brasilia