

Kohti tulevaisuuden mahdollisuuksia

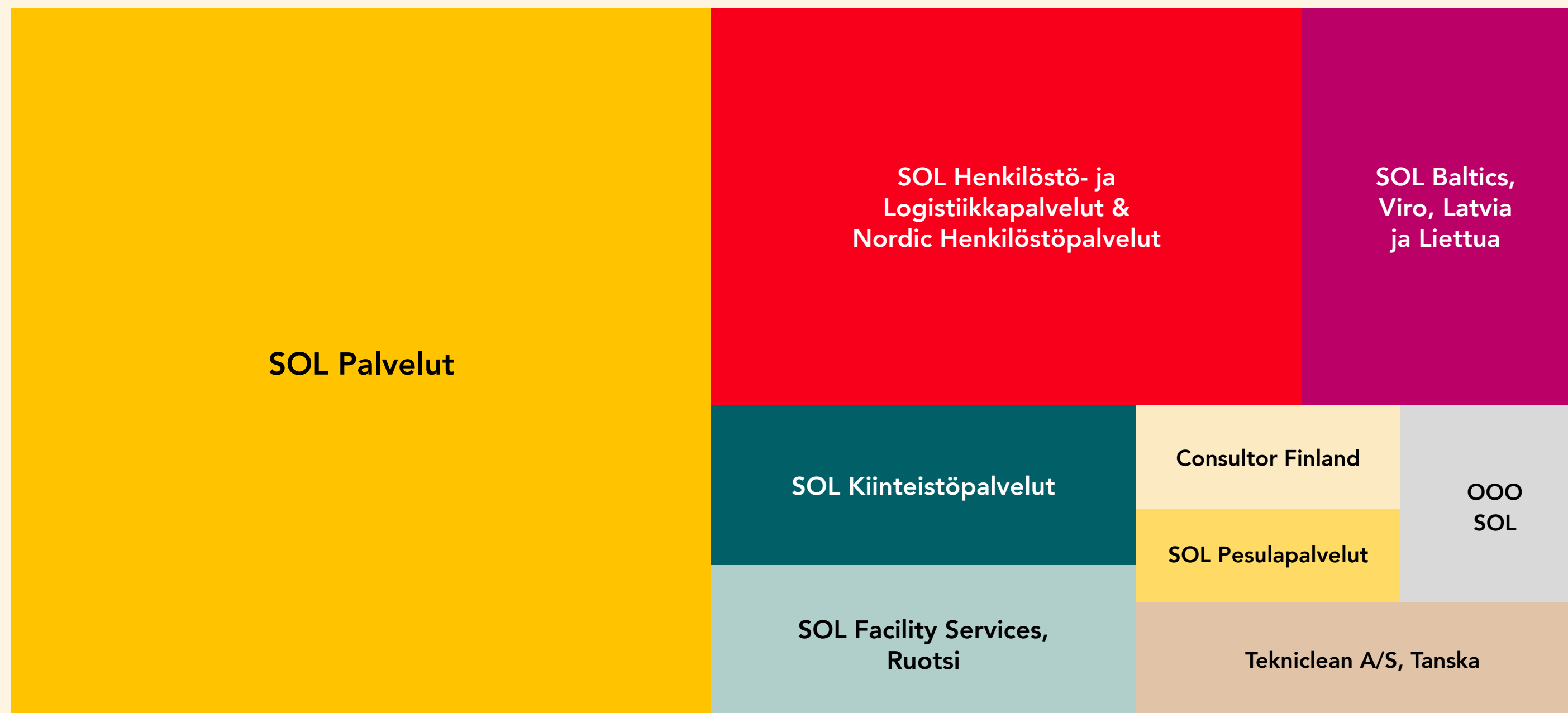
Kohti tulevaisuuden mahdollisuuksia – SOL 30 vuotta

1	SOL 2022	3
2	Vastuullisuusvuoden kohokohtia	4
3	Johdanto	5
4	Omistajien puheenvuoro	7
5	SOLin historia	9
6	SOLin tulevaisuusvisio, strategia ja missio	10
7	Arvonluonti SOLissa	11
8	SOL ja vastuullisuuden johtaminen	13
9	SOL ja ympäristövastuullisuus	16
10	SOL ja sosiaalinen vastuullisuus	19
11	SOL ja taloudellinen vastuullisuus	23
12	SOL Palvelut	26
13	SOL Kiinteistöpalvelut	29
14	SOL Henkilöstö- ja logistiikkapalvelut	31
15	SOL Pesulapalvelut	34
16	Consultor	36

1 SOL 2022

Konserniyritykset

Liikevaihtosuuruuden mukaan



€€€

Liikevaihto yhteensä

372,8 milj. €

SOL Suomiyhtiöiden hiilijalanjälki

Kokonaishiilijalanjälki

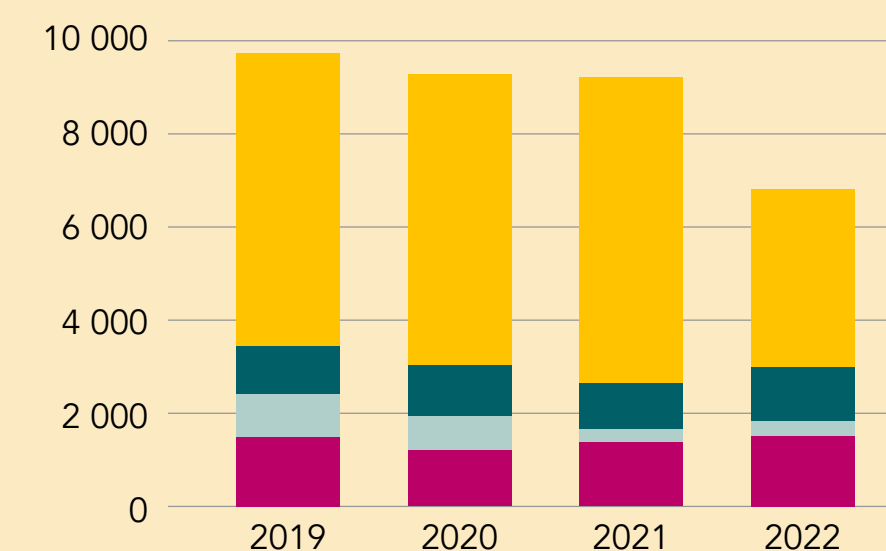
6 905,15 tCO₂e

Hiilijalanjälki liikevaihtoeuroa kohden

26,52 gCO₂e/€

Hiilijalanjälki työntekijää kohden

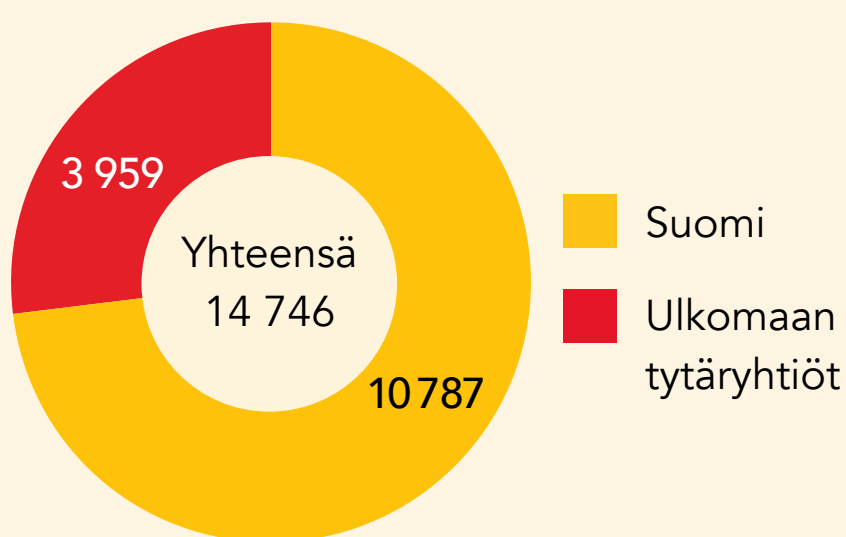
647 kgCO₂e/hlö



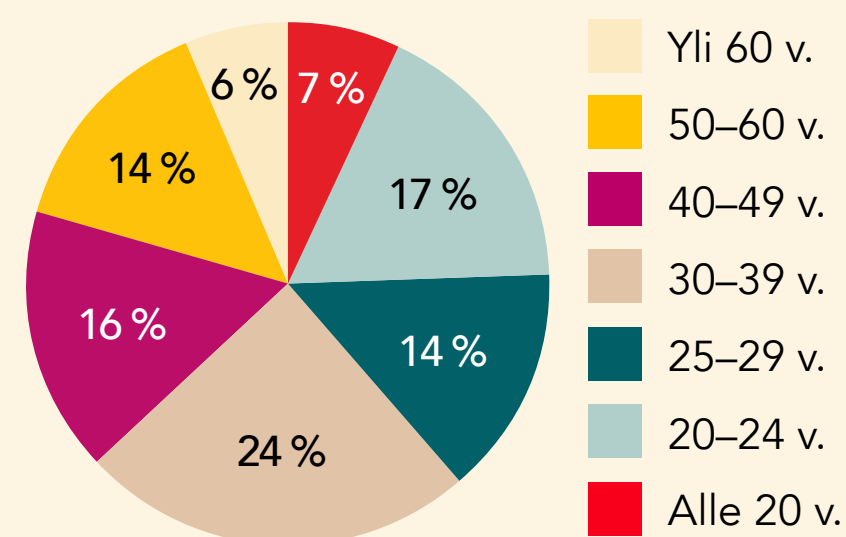
■ Suorat päästöt
 ■ Ostoenergia
 ■ Liikematkustus
 ■ Töihin matkustaminen

Huom! Logistiikkatoimijoilta ei ole saatavilla tietoa yksittäisen yrityksen kuljetusten päätöistä, eli kuljetukset ja jakelu eivät ole laskennassa mukana.

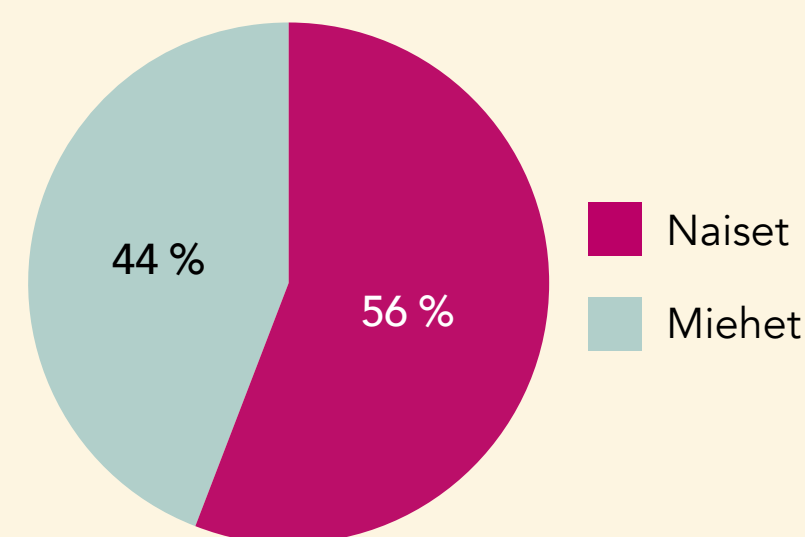
Henkilöstömäärä



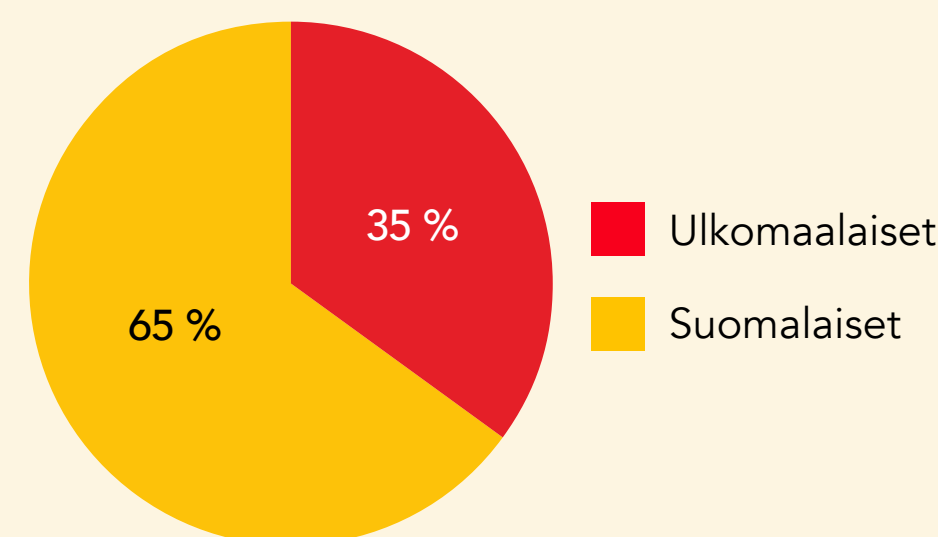
Henkilöstön ikärakenne Suomessa



Henkilöstön sukupuolijakauma Suomessa



Ulkomaalaistaustaisten osuus Suomessa



2 Vastuullisuusvuoden kohokohtia



500 ukrainalaista sai työpaikan

Kun Venäjä hyökkäsi Ukrainaan helmikuussa 2022 ja ukrainalaiset pakenivat maastaan, aloitimme heti valmistavat toimet pakolaisten työllistämiseksi. Laadimme esimerkiksi perehdyttämistekstit ja työsopimuspohjat ukrainaksi.

Tilapäisen suojelun status helpotti huomattavasti rekrytoinnin lupabyrokratiaa.

Autoimme ukrainalaisia asettumaan Suomeen

Venäjän hyökkäyssodan syttyessä autoimme useita ukrainalaisten työntekijöiden perheitä ja läheisiä pääsemään Suomeen sodan jaloista. Teimme mm. matkajärjestelyitä; hankimme lento-, juna-, ja bussilippuja, vuokrasimme ja kalustimme asuntoja, sekä autoimme vaate- ja ruokatarvikkeiden ym. arjessa välttämättömien tarvikkeiden hankinnassa. Autoimme myös pankki- ja verokorttiasioissa, kouluilmoittautumisissa sekä harrastekerhoihin osallistumisessa.

Autoimme ukrainalaisia Ukrainassa

Autoimme myös Ukrainan kriisistä kärsiviä tunnettujen avustusjärjestöjen kautta lahjoittamalla 100 000 euroa Punaiselle Ristille ja Pelastakaa Lapset ry:lle.

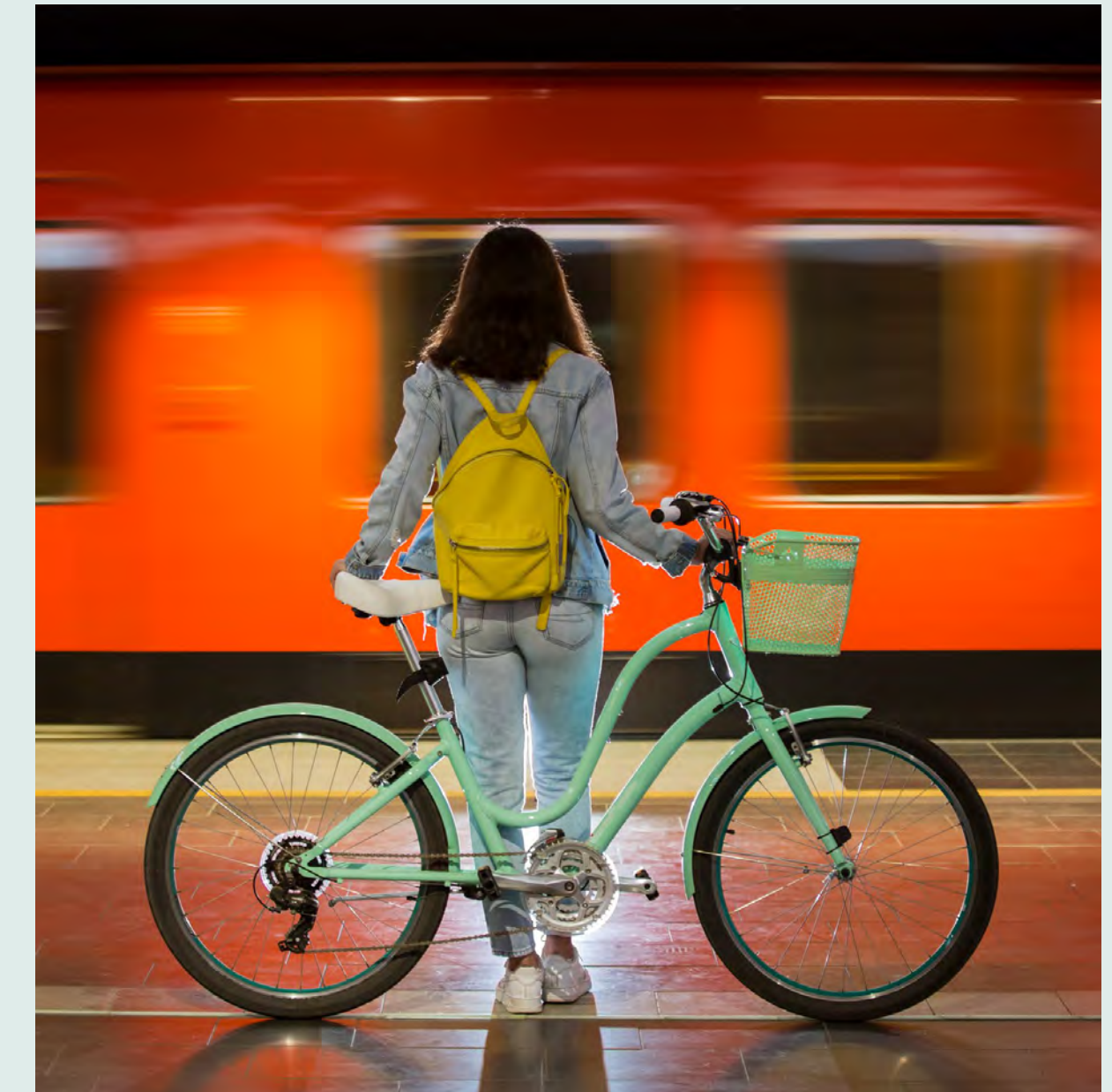
Uudenlaista kielikoulutusta tarjolla

SOL Palvelut starttasi joulukuun alussa 2022 yhteistyössä Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan ja Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadian kanssa suomen kieltä vahvistavan koulutuksen työntekijöilleen. Kielitason mukaan muodostettiin kaksi ryhmää. Oppimistuokiot toteutettiin työaikana, jotta kaikki osallistujat pääsivät mukaan. SOL kustansi myös koulutuksesta aiheutuvat kulut ja Helsingin kaupunki mahdollisti opetukseen käytettävät tilat.



Vastuullisuustekoja ympäri Suomen

SOLilaiset jatkoivat vuonna 2022 paikallisten vastuullisuustöiden tekemistä. Esimerkiksi Oulussa ilahdutettiin Hirosenkodin asukkaita ja henkilöstöä. Kuopiossa istutettiin kesäkukkia Vanhustenkotiyhdistyksen asuinkiinteistöjen eteen. Helsingissä SOL lähti pyörittämään koululaisten futiskerhoa syksyllä 2021 henkilöstömme futisosaaajien voimin. Kerhotoimintaa on laajennettu, ja vuonna 2022 pidimme viikoittain iltapäiväkerhoa Itä-Helsingin kahdessa koulussa.



Kokonaishiilijalanjälkemme pieneni merkittävästi

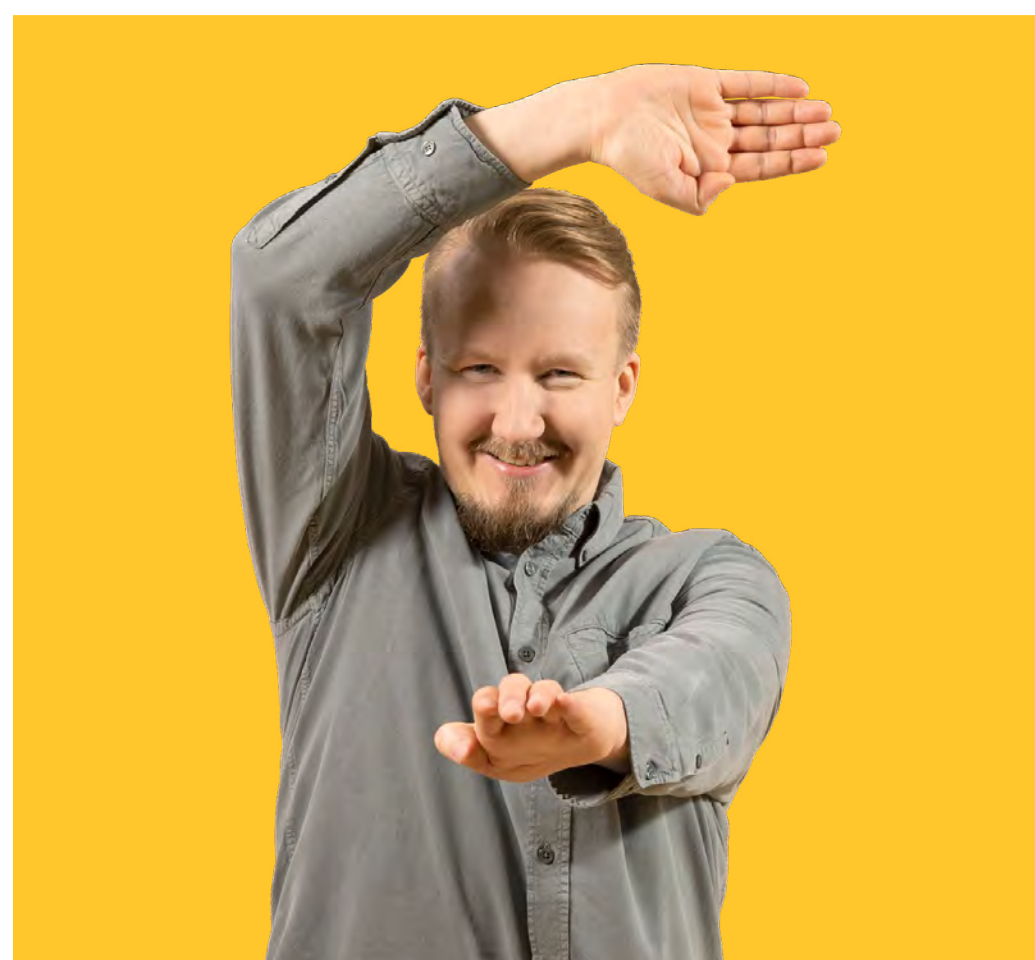
Olemme saaneet merkittävästi laskettua hiilijalanjälkeämme, mikä johtuu SOLilaisten aktiivisuuden lisääntymisestä ympäristömyönteisen liikkumisen raportointiin. Lisäksi käyttäytyminen on muuttunut yhä ympäristömyönteisemmäksi. Yhdessä nämä asiat saivat aikaan lähes 40 % pudotuksen työpaikamatkailun aiheuttamaan hiilijalanjälkeemme.

3 Johdanto

Suomalainen 30-vuotias perheyhtiö

SOL kehittää palvelujaan ja toimintaansa kestävämmäksi ja vastuullisemmaksi asiakkaiden ja sidosryhmien tarpeet huomioiden. SOL on tehnyt erillistä vastuullisuusraportointia vuodesta 2010.

Suomalaisena ja kansainvälisesti toimivana perheyhtiönä haluamme huolehtia ympäristöstä, työntekijöistämme, asiakkaistamme – teemme sen hyvää hallintotapaa kunnioittaen. Vastuullinen yritystoiminta tarkoittaa SOLissa yrityksen liiketoimintaa tukevaa, omaehtoista vastuullisuutta, joka määräytyy yrityksen arvojen ja tavoitteiden mukaan ja ottaa huomioon keskeiset sidosryhmät.



3 Johdanto



Mitä vastuullisuus meille tarkoittaa?

Työllistämme yli 14 000 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 eteen SOLissa tekee töitä johtoryhmä, toimintokohtaiset kehitysryhmät ja koko henkilöstö. Vastuullisen yrityksen työ koskettaa meitä kaikkia. Yhteistyömme edellytys on luottamus, ja sen ansaitsemme arjen teoilla.



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 **kiinteistö-, talotekniikka- ja turvallisuuspalvelut**
- SOL Pesulapalvelut Oy:n **pesulapalvelut**
- SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n ja SOL Logistiikkapalveluiden **henkilöstövuokraus-, rekrytointi- ja ulkoistuspalvelut**

Talous- ja henkilöstöluvuissa on huomioitu SOLEMO Oy:n tytäryhtiöiden Consultor Finland Oy:n luvut.



Juhapekka Joronen

Hallituksen puheenjohtaja,
SOL Palvelut
SOL Kiinteistöpalvelut

Henkilöstömme on tärkein voimavaramme

Vuoden 2022 aikana covid-19-pandemian vaikutukset yhteiskuntaan sekä SOLin toimintaan vähenivät merkittävästi, mutta pandemian vaikutukset kokonaisuudessaan muutaman vuoden aikana olivat huomattavat. Haluankin kiittää SOLin kaikkien yhtiöiden ja toimintojen henkilöstöä omistautumisesta ja kovasta työstä. Henkilöstömme on ollut tärkeässä roolissa haasteellisessa ja epävarmassa ajassa. Puhtaus, hygieenisuus sekä turvallisuus ovat nousseet merkittävään rooliin ja työtämme arvostetaan aivan uudella tavalla. Yllättävissä olosuhteissa menestymisen takana ovat olleet sitoutuneet ja työlleen omistautuneet osaajat.

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 yhtiöissämme 31 prosenttia on nuoria (alle 30-vuotiaita) ja ulkomaalaistaustaisten osuus on 17 prosenttia. Työvoiman saatavuushaasteissa 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.

4 Omistajien puheenvuoro

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 palveluolomme 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 muille perheenjäsenille.

Olemme jatkaneet arjen tekoja, joilla on merkitystä niin yhteiskunnallisesti kuin paikallisestikin. Autoimme ukrainalaisten työntekijöidemme perheenjäseniä ja läheisiä pakenemaan Ukrainasta sodan jaloista Suomeen, ja autoimme heitä täällä elämisen ja arjen alkuun muun muassa matkajärjestelyissä, asuntojen, ruuan ja muiden arjessa välttämättömyystarvikkeiden hankinnassa. Kajaanissa sekä pk-seudulla työntekijämme järjestivät mm. vaate- ja keittiö- ym. tarvikekeräyksen, sekä auttoivat asuntojen sisustamisessa ja huonekalujen kasaamisessa.

Työntekijämme auttoivat myös pankki- ja verokorttiasioinnissa sekä lasten kouluun ja harrastekerhoihin ilmoittamisissa. Olemme myös mahdollistaneet ukrainalaisten työnteon.

Keskuskauppakamarin Ilmastositoumuksen mukaisesti olemme sitoutuneet tavoittelemaan hiilineutraaliutta vuoteen 2035 mennessä. Olemme huomioineet hankinnoissamme ja ratkaisuissemme 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. Meillä on käytössä myös kannustinjärjestelmä, joka kannustaa henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.

SOL 30 vuotta – tänään ja tulevaisuus

Vuosi 2022 oli 30. toimintavuotemme SOL-brändin alla. Toimintamme on kasvanut ja laajentunut useilla mittareilla sekä maantieteellisestikin näiden vuosien aikana. Edellä mainittu kasvu ja kehitys sekä menestyksemme kertoo SOLin onnistuneen hienosti palvelemaan aurinkoisesti sekä vastuullisesti asiakkaitaan. Kehitys vuosien saatossa muutaman palvelun kansallisesta yhtiöstä kansainväliseksi monipalvelukonserniksi perheyhtiön arvot ja kulttuuri säilyttäen kertoo omalta osaltaan onnistuneista valinnoista sekä teoista matkan varrella. Oman haasteensa sekä samalla rikkautensa tuo lähes 15 000 henkilöön kasvanut organisaatiomme, joka palvelee asiakkaitamme tuhansissa eri paikoissa maantieteellisesti.

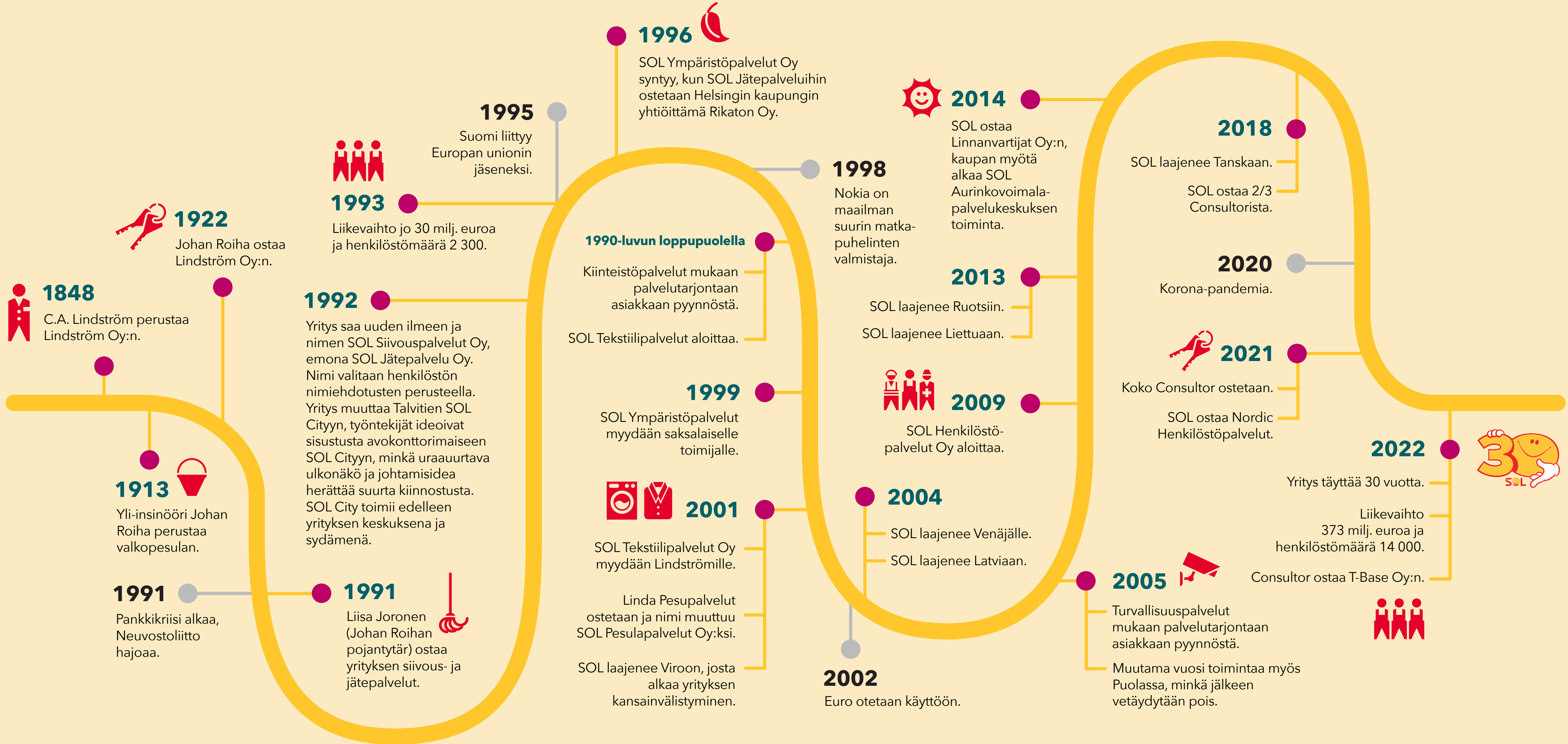
Vuoden 2022 konsernin liikevaihtomme oli 373 milj. € (320, v. 2021), jossa kasvua edelliseen vuoteen oli lähes 17 %. Konsernin toimintavuoden liiketulos oli olosuhteisiin nähden kohtuullinen 12,3 milj. € (12,6). Emoyhtiön tulokseen vaikuttivat merkittävästi suuret alaskirjaukset vuoden 2022 lopulta liittyen Venäjän toiminnoista luopumiseen.

Konsernin kotimaan yhtiöiden yhteenlaskettu liikevaihto vuonna 2022 oli 284,2 milj. € (245). Kotimaan yhtiöiden liiketulos 9,9 milj. € (10,2). Erityisesti SOL Palveluiden siivousliiketoiminta sekä SOL Pesulapalveluiden liiketoiminta kasvoi edellisestä vuodesta suhteellisesti. Isona syynä voidaan katsoa olevan covid-19-tilanteen helpottuminen. Myös Consultor Finlandin erittäin myönteinen kehitys sekä liikevaihdon että tuloksen suhteen jatkui.

Konsernin ulkomaan yhtiöiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 88,6 milj. € (74,7) ja tulos edellisestä vuodesta heikentynyt 2,7 milj. € (3,7). Vuoden 2022 helmikuussa alkanut Venäjän hyökkäys Ukrainaan johti päätöksen irtautua liiketoimista Venäjällä. Saimme kesän 2022 aikana myytyä Venäjän pesula-toimintamme ja siivousliiketoiminnan suhteen irtaantumisprosessi vietiin pitkälle ja tarkoituksena on saattaa lopullinen irtautuminen Venäjän toiminnoista vuonna 2023.

Tulevaisuutta silmällä pitäen keskitymme tänäkin vuonna useissa konsernin yrityksissä kannattavaan kasvuun kuitenkin kannattavuus prioriteettina. Myös vastuullisuus tulee olemaan vahvasti mukana tulevaisuutta suunniteltaessa.

4 SOLin historia



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 on suunniteltu näiden periaatteiden mukaisesti.



Avaintekijät

Vastuun ja
päättöksenteon
siirtäminen
mahdollisimman
alas

Turhan
byrokratian
välttäminen

Johtaminen
tavoitteiden
avulla

Avainalueiden
seuraaminen

Palkitseminen

Luovuuteen ja
positiivisuuteen
kannustaminen

Vastuullisuus näkyy arvoissamme

Luomme toiminnallamme arvoa kaikille sidosryhmillemme: asiakkaille, henkilöstölle, alihankkijoille, 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 meidän tärkeä tehtävä on esimerkiksi nuorten ja maahanmuuttajien palkkaaminen. Osallistamalla nuoret ja kotouttamalla maahanmuuttajat ehkäisemme syrjäytymistä ja luomme mahdollisuuksia työkokemukseen, koulutukseen ja etenemiseen uralla. SOLin pitkään hiotut kulttuurijohtamisen prosessit ja yrityksen arvot mahdollistavat työntekijöiden kehittymisen.

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

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

ILOINEN TYÖN TEKEMINEN syntyy, kun työntekijä kokee itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Hän saa koulutusta, kannustusta, palautetta ja työuran kehittymähdollisuuksia niin, että voi tuntea onnistumisen iloa.

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

ARKILUOVUUS tarkoittaa, 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.



7 Arvonluonti SOLissa

Aurinkokuntamme

Aineeton pääomamme: SOLilainen kulttuuri, pitkät asiakassuhteet, urapolut, osaamisen kehittäminen, oppilaitosyhteistyö, paikallisuus ja brändi



Tärkeimmät resurssimme:

- Osaava ja motivoitunut henkilöstö
- Suvaitsevuus
- Matala organisaatio
- Perheyriksen arvot

Muut resurssit:

- Oma pääoma, työvälineet ja kalusto

Aurinkoisen
tyytyväinen asiakas

**SOLin arvoa
luovat prosessit:**

- Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osallistava johtamismalli
- Kulttuuritulkkina toimiminen
 - Työelämäkouluttaja
 - Yhdessä tekeminen
 - Asiakkaat osallistava yhteistyön malli

Luotettavuus

Arkiluovuus

Iloinen työn tekeminen

Yrittäjyys

**Vaikutukset henkilöstölle
ja yhteiskunnalle:**

- Osallisuus suomalaiseen yhteiskuntaan
- Kotouttaminen suomalaiseen yhteiskuntaan
- Työelämätaidot
- Ammattitaito
- Luottamus tulevaisuuteen

Vaikutukset asiakkaalle:

- Turvallisuus eli terveys ja hygienia
- Luotettavuus
- Kehitys
- Paikallisuus
- Joustavuus
- Osallistuminen syrjäytymisen estämiseen ja kotoutumiseen

Johdamme matalan organisaation mallilla, lähellä asiakastamme ja henkilöstöämme

Operatiivisen johtamisen seuranta ja kehitys- ja parannushankkeet kuuluvat kunkin palvelusektorimme kehitysryhmälle. Tavoittemme on palveleva ja valmentava johtaminen. Olennaista on vastuun antaminen, luottamus ja hyvän työyhteisön tukeminen.



8 SOL ja vastuullisuuden johtaminen

Toimintajärjestelmämme perustuu ISO 9000:2015 -laatu-standardiin, ISO 14001 -ympäristöstandardiin, ISO 45001 -turvallisuusstandardiin sekä ISO 31000 -riskienhallintastandardiin.

Kullakin yrityksellä on oma toimintajärjestelmänsä, jotka noudattavat konsernin perusjärjestelmää. Asiakkaamme audittoivat toimintajärjestelmämme, ja kehitämme toimintaa näiden auditointien avulla. SOL Ruotsin toimintajärjestelmä perustuu myös ISO 9000:2015 -laatustandardiin, ISO 14001 -ympäristöstandardiin sekä ISO 31000 -riskienhallintastandardiin. SOLin Viron ja Latvian yrityksillä on laatusertifikaatit. Hyvinvoinnin ohjelmamme on rakennettu SOL Life työhyvinvointiohjelmaan.

Emoyhtiön hallituksessa toimivat puheenjohtajana Juhapekka Joronen sekä varsinaisina jäseninä Peppi Kaira ja Oona Kaira. SOLin johtoryhmään kuuluvat 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 sekä SOL Logistiikkapalvelut Oy:n Juhana Olkkola, SOL Kiinteistöpalvelut Oy:n Juha Savolainen ja SOLEMO Oy:n Peppi Kaira. Consultorin toimitusjohtaja on Markus Andersson.

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

Vastuut asiakkaille

– laadukasta ja oikea-aikaista palvelua

Palvelumme toteutetaan laadukkaasti ja oikea-aikaisesti sopimuksen edellyttämällä tavalla. Täytämme velvoitteet ja asiakkaamme voivat seurata toimintaamme lähes reaaliajassa Vastuugroupin sähköisten palveluiden avulla. Kehitämme palveluitamme asiakkaidemme odotusten ja toiveiden perusteella.

Tuottavuus ja tehokkuus ovat merkittäviä tavoitteita prosessiemme kehittämisessä.

Henkilöstömme hankinta- ja henkilöstöjärjestelmät 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 Laatualueiden 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 sekä tuotannollisia alihankintapalveluita kuten jakelu- ja pesulapalvelua, ulkoalueiden kiinteistönhoitopalvelua ja erilaisia siivouksen tilaustyöpalveluita. Lisäksi SOL hankkii hallinnon ja toiminnan ylläpitämiseen tarvittavia tuotteita ja palveluita. Noudatamme sopimusehtoja ja maksamme laskut maksuehdon mukaisesti. Hyvää sopimuskäytäntöä seurataan toimintajärjestelmän mukaisesti sisäisissä tarkastuksissa ja auditoinneissa.

8 SOL ja vastuullisuuden johtaminen

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 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.



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 13: Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.



Tavoite 7: Varmistaa edullinen, luotettava, kestävä ja uudenaikainen energia kaikille. Uusiutuvan energian hankintaan sitoutuminen.



**KESTÄVÄN
KEHITYKSEN
TAVOITTEET**

Luontoa kunnioittava pätöksenteko

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



SOL Palveluille on myönnetty
Joutsenmerkki hotellisiivouksen
toimialalla ensimmäisenä Suomessa.

9 SOL ja ympäristövastuullisuus

Ympäristötavoitteet Kauppakamarin ilmastositoumuksen mukaan

SOLin Suomen yhtiöt liittyivät Kauppakamarin ilmastositoumusohjelmaan syksyllä 2021. Sitoumuksen lupauksen mukaisesti olemme tehneet yhtiökohtaiset suunnitelmat hiilineutraaliuden saavuttamiseksi vuoteen 2035 mennessä. Kauppakamarin laskenta noudattaa Green House Gas Protocol:in laskentaohjeita. Laskennassamme ovat mukana scope 1 ja 2 kokonaisuudessaan, sekä scope 3:ta työmatkojen sekä liikematkustamisen päästöt. Logistiikkakuljetustemme päästötietoja emme saa. Kuljetuksemme kulkevat muiden tilaajien mukana, joten eriteltyä tietoa osuudestamme ei tällä hetkellä ole vielä saatavilla.

Hiilijalanjälkemme on 26,52 gCO₂e jokaista liikevaihtoeuroa kohden

Kokonaishiilijalanjälkemme pieneni merkittävästi vuodesta 2021. Hiilijalanjäljen pienenemisessä ratkaisevinta on ollut SOLilaisten kasvava kiinnostus ympäristöasioihin, mikä on lisännyt aktiivisuutta ympäristömyönteisen liikkumisen raportointiin. Tämä yhdessä käyttäytymisen muuttumiseen ympäristömyönteisemmäksi aiheutti lähes 40 % pudotuksen työpaikkamatkailun aiheuttamaan hiilijalanjälkeemme.

Suomen yhtiöiden toimitiloissa ja kiinteistöissä siirryimme käyttämään vuonna 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 kestämään neljä vuotta, jonka myötä autojen WLTP-päästöt tulevat tippumaan noin 20 %. Päätöksen vaikutukset näkyvät jo vuoden 2022 luvuissa pienentyneenä polttoaineenkulutuksena per ajettu kilometri. Hankintakaudelle 2021–2023 uusien autojen päästörajaksi on määritetty 161 g/CO₂/km (WLTP-päästömittaustandardi).

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

Vuoden 2022 aikana ostimme 20 kpl lisää keltaisia polkupyöriä toimistoillemme, myös tämä vähensi liikkumisen aiheuttamia päästöjä.

Työajojen osalta vertaamme kunkin auton ja kuljettajan keskilutusta auton tavoitekulutukseen. Järjestämme myös taloudellisen ajotavan kurseja. Vuosittainen vähennystavoite on 5 %, jota mittaamme polttoaineen keskilututuksen seurannalla.

SOLin Suomen yhtiöiden kokonaishiilijalanjälki on 6 905 tCO₂e Kauppakamarin ilmastositoumuksen mukaan.

Materiaalien käyttö ja aineet – ympäristömyönteisiä valintoja

Omassa toiminnassamme käyttämämme aineet ja tarvikkeet muodostavat arviomme mukaan alle 3 % konsernimme hiilijalanjäljestä. Tämä johtuu sekä hankintojemme ympäristömyönteisyydestä että vaatimuksesta hiilijalanjäljen huomioimiseksi kaikessa tekemisessämme.

Suomessa olemme päässeet ennenaikaisesti tavoitteeseen Joutsenmerkittyjen pesuaineiden käyttämisessä, niiden osuus kaikista aineista on yli 93 %. Tavoitteemme on 95 % vuoteen 2025 mennessä.

Työskentelemme aine- ja konetoimittajiemme kanssa yhteistyössä, jotta pystymme määrittämään hankkimiemme aineiden ja koneiden hiilijalanjäljet.

9 SOL ja ympäristövastuullisuus

Asiakaskohtaiset erilliset ympäristöauditoinnit käyttöön

Teimme vuonna 2022 yli 800 asiakaskohteessamme ympäristöauditoinnin, jossa varmistimme oman toimintamme ympäristömyönteisyyden ja henkilöstömme ympäristöosaamisen.

Selvitimme samalla mahdollisuuksiamme auttaa asiakkaitamme ympäristömyönteisempien valintojen tekemisessä.

Tulemme vuoden 2023 aikana vahvistamaan henkilöstömme ympäristöosaamista entisestään, sekä rakentamaan henkilöstöllemme ohjeistuksia millaisilla asioilla voimme auttaa asiakkaitamme heidän ympäristötyössään.

Joutsenmerkitty hotellisiivous

SOL Palveluille on myönnetty Joutsenmerkki hotellisiivouksen toimialalla ensimmäisenä Suomessa. 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. Ne käyttävät myös 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 käytetään uudelleen vesipesukoneessa. Huonelämpötila huomattavasti lämpimämpää vettä voidaan hyödyntää pyykin loppuhuuhtelussa. Järjestelmä tuottaa myös sähkönsäästöä, kun kuivausrumpuun laitetaan lämpimällä vedellä huuhdellut vaatteet.

Henkilöstön ympäristöosaaminen osa perehdytystä

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

Osana Kauppakamarin ilmastositoumustamme tulemme lisäämään henkilöstömme tietoa henkilökohtaisten valintojemme vaikutuksesta hiilijalanjälkeemme, näin nostamme henkilöstömme ympäristötietoisuutta.

Säännölliset asiakasauditoinnit

Osana auditointiprosessejamme seuraamme SOLin ympäristötavoitteiden mukaisen toiminnan toteutumista ja mittaroimme onnistumistamme piiri-, toimiala- ja asiakaskohteissa.

Kehitysnäkökulma johtaa ympäristömyönteistä toimintaamme. Selvitämme samalla mahdollisuuksiamme auttaa asiakkaitamme ympäristömyönteisempien valintojen tekemisessä.

Henkilöstö on voimavaramme

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

*SOL on monen nuoren
ja ulkomaalaistaustaisen
ensimmäinen työpaikka.*



10 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus

Mahdollisuuksien mahdollistaja

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 muille perheenjäsenille.

Henkilöstön työkykyyn panostaminen – SOL Life henkilöstön apuna

SOL Lifen jatkuvan välittämisen malli ohjaa esihenkilöitä konkreettisesti kuinka puuttua työkykyhaasteisiin jo niiden alkuvaiheessa. Pää tavoitteita ovat sairauspoissaolojen ennaltaehkäiseminen ja lyhentäminen, tapaturmien vähentäminen sekä ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden torjuminen.

Vuosittain toteutettavat onnistumiskeskustelut auttavat esihenkilöitä tavoitteiden asettelussa ja tulosten tekemisessä sekä oman esimiesalueen toiminnan kehittämisessä. Tavoitteiden toteutumista seurataan ja ohjataan tuloskortilla. Palveluvastaavien palautteen apuvälineenä on työntekijäkohtainen

laatupassi, johon palautemerkintä tulee asiakkaan antaman positiivisen palautteen; naurun tai hymyn perusteella.

Ilopuntari on SOLilaisten työtyytyväisyyskysely, jonka kautta työntekijät voivat vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Ilopuntaritulosten hyödyntämistä on kehitetty usean vuoden ajan professori Marko Kestin kanssa osana Quality of Working Life (QWL) -projektia. Vuodesta 2021 olemme keskittyneet hyödyntämään QWL-analyysiä myös HR-riskien, kuten työkyvyttömyys-, työuupumus-, sairauspoissaolo- ja vaihtuvuusriskien tunnistamisessa. Vuonna 2022 Ilopuntari-kysely toteutettiin kaksi kertaa vuoden aikana, joista jälkimmäistä varten kysely uudistettiin vastaamaan entistä tehokkaammin työhyvinvoinnin johtamisen haasteisiin.

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.

Ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden suurimpana yhteisenä nimittäjänä ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja tähän keskitämme resursseja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa mm. lisäämällä työfysioterapeutin palveluita. Tämä tukee konkreettisesti henkilön työkykyä mahdollisimman ennakoivasti ja matalalla kynnyksellä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa olemme yhdeksi erilliseksi tavoitteeksi nimenneet myös korvaavan työn suosituksen, jotta voimme mahdollisuuksien mukaan ehkäistä sairauspoissaolojen venymistä.

SOLin Suomen yhtiöissä sairauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon käytettiin vuonna 2022 noin 160 euroa työntekijää kohti. SOLissa seurataan prosentuaalista sairaspoissaoloa tehtyihin tunteihin suhteutettuna.

Sairastavuus Suomen yhtiöissä vuonna 2022 oli 3,57 %. Tärkeimmät sairauspoissaoloja aiheuttavat syyt ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (n. 29 % kaikista sairauspoissaoloista) toiseksi suurimpana syynä mielenterveyssyistä johtuneet poissaolot, 16%.

Vuonna 2022 jatkoimme SOL Palveluiden palvelupäälliköiden työkykyjohtamisen taitojen kehittämistä yhdessä työterveyshuollon sekä työeläkeyhtiön kanssa. Vakiinnutimme pilottina liikkeelle lähteneen mallin osaksi palvelupäälliköiden vuositaitaista työkykyjohtamisen valmentamista ohjaamalla palvelupäälliköitä rutiininomaiseen työkykyjohtamiseen arjessa sekä tukemaan oman alueensa palveluesimiehiä. Myös työkykyjohtamisen työkalu Sirius uudistui esihenkilön polku-ominaisuudella, joka yksilötasolla ohjaa entistä selkeämmin esihenkilöitä työkyvyn tukemiseen liittyvissä tilanteissa. Näin yksikään työntekijä ei jää tukitoimien ulkopuolelle.

10 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus

Osaamisen kehittäminen ja koulutus – tutorit tukevat henkilökohtaista kehittymistä

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä panostetaan henkilöä itseään tukevaan perehdytykseen ja koulutukseen asiakaskoh-
taisen tarpeen mukaisesti. Seuraamme osaamisen kehittämistä
alue-, asiakas-, työntekijä- ja koulutustapahtumakohtaisesti.
Vuosiohjelman toteutuksesta vastaavat piirit itse sekä koulu-
tustiimi kouluttajavetoisten koulutusten osalta.

Osaamisen kehittämisen tukena henkilökohtaisella tasolla on
osaamisenkartoitus. Vuonna 2022 otimme SOL Palveluissa
käyttöön uudelle työntekijälle laadittavan perehdytysuunnitel-
man, joka hyväksytään vaiheittain perehdytyksen etenemisen
mukaan. SOLissa jokainen palveluvastaava ja palveluosaja
aloittaa työnsä verkkoperehdytyksellä. Perehdytys jatkuu
kohdekohtaisesti ja esihenkilö yhdessä tutorin kanssa jatkaa
perehdytystä ja opastusta turvalliseen, terveelliseen ja palve-
lukuvarauksen mukaiseen työskentelyyn. Menetelmäkoulutus on
yksi osa kohdekohtaista perehdytystä. Jatkuvalla vuoropuhe-
lulla ja välittämällä pidetään huolta henkilöstön hyvinvoin-
nista ja osaamistarpeista. SOL Palveluissa jokainen palvelu-
vastaava osallistuu myös neljän kuukauden kuluessa SOL IN
-koulutukseen omassa piirissään.

SOLilla on pitkään ollut osaamisen kehittämisen tukena kou-
lutetut tutorit, jotka toimivat oman työnsä lisäksi työnopas-
tajina asiakaskohteissamme. Heidän roolinsa on kasvanut
kohdekohtaisten koulutusten toteuttamisessa ja osaamisen

varmistamisessa. Toimihenkilöiden kehityksen apuna on
mentor- ja coaching-toiminta. Konsernin sisällä annamme
mahdollisuuden ja kannustamme työnkiertoon ja uralla etene-
miseen. Tavoitteista tuloksiin -onnistumiskeskusteluissa henki-
lön oma näkemys ja tahtotila kehittyä ja edetä huomioidaan ja
sovitaan tarvittavat toimenpiteet.

Suomen yhtiöidemme työntekijöistä noin 30 prosentilla on
perus- tai ammattitutkinto tai erikoisammatti- tai korkeakoulu-
tutkinto. Osalla SOLin koulutustiimistä on opettajan pätevyys
substanssiosaamisen ja pitkän työkokemuksen lisäksi. Tavoit-
teena on, että kaikki kouluttajat sen hankkivat työn ohessa.
Kouluttajinamme toimivat myös sisäiset asiantuntijamme sekä
ulkopuoliset asiantuntijayhteistyökumppanit ja oppilaitokset.

Osaamisen kehittämisen suunnittelussa huomioimme asiakkai-
den, yrityksen ja henkilöstön tarpeet ja vaatimukset. Vuosittai-
nen osaamistarpeiden suunnittelu alkaa johdon katselmuksella
tuleviin tarpeisiin ja jatkuu koulutusvastaavien ja palvelujohdon
kanssa aluekohtaisissa palaverissa. Suunnittelu konkretisoi-
daan vuosittaiseksi koulutusohjelmaksi ja koulutuskalenteriksi,
jonka mukaan esihenkilöt laativat omalle henkilöstölleen osaa-
missuunnitelman toimintasuunnitelman yhteyteen. Suomessa
koulutuspäiviä kertyi keskimäärin kaksi jokaista palveluksessa
olevaa kohti ja yhteensä koulutuksiin osallistui 10 000 työnteki-
jää. Lisäksi oppisopimuskoulutukseen osallistui 220 henkilöä.

Esihenkilöille jatkamme Business Akatemia -valmennuksia,
joiden 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 edis-
tävät näyttötutkintojen suorittamista ja yhteistyötä oppilaitos-
ten kanssa. Vuoden 2022 aikana koulutettiin 40 uutta tutoria
esihenkilöiden avuksi opastamaan ja lähivalmentamaan sekä
uusia että jo pidempään työskennelleitä palveluvastaavia.
Vuoden 2022 aikana aloitimme myös suomen kielen pilotti-
hankkeen Keudan, Stadin ja Helsingin kaupungin kanssa.
Koulutus jatkuu vuoden 2023 aikana.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on avainasia

Tavoitteenamme on vahva työturvallisuuskulttuuri, jotta
jokainen SOLilainen pääsee terveenä töistä kotiin, aina.
Vastaamme asiakkaillemme siitä, että palvelumme ovat turval-
lisia, luotettavia, kestäviä ja että ne täyttävät vaaditut normis-
tot. SOLin yritysjohto on vahvasti sitoutunut työturvallisuus-
tavoitteisiimme ja panostaa voimakkaasti työntekijöidemme
työhyvinvointiin sekä turvallisuuteen. SOL haluaa suojata
työelämän oikeuksia sekä taata turvallisen sekä terveellisen
työympäristön kaikille työntekijöille.

Työturvallisuudessa keskitymme erityisesti tapaturmien vähen-
tämiseen, turvattomuushavaintojen raportointiin ja riskiarvi-
ointeihin asiakaskohteissamme. Kehitämme työntekijöidemme
työturvallisuusosaamista ja ohjeistamme henkilöstöämme
turvallisesta työskentelystä asiakaskohteissamme.

Järjestimme vuonna 2022 kaksi työsuojelupäivää. Päivien
aikana opiskelimme asiantuntijakumppaneidemme avulla
nostin-, kemikaali- ja kylmätilatyöskentelyä, litiumakku- ja
paloturvallisuutta sekä hätä- ja kemikaalityöskentelyn ensi-
apua. Vuonna 2022 koulutimme toimihenkilömme

10 SOL ja sosiaalinen vastuullisuus



päivitettyihin työturvallisuusprosesseihin sekä valmistimme koko henkilöstöä koskevan SOL Työturvallisuusverkkokurssin neljällä kielellä: suomi, englanti, venäjä ja ukraina. Osallistuimme kaikissa Suomen SOL-yhtiöissä Maailman työturvallisuus- ja terveyspäivään parantamalla positiivista turvallisuuskulttuuria yhdessä työntekijöidemme kanssa turvatuokioiden, turvallisuuskävelyiden sekä turvattomuushavaintojen avulla.

Työsuojelutoimikunta toimii valtakunnallisesti ja kokoontuu yksitoista kertaa vuodessa, sen tarkoituksena on kehittää työturvallisuutta paikallisella tasolla ja tukea työntekijöitä turvallisuudessa työskentelyssä. Työturvallisuudessa 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. Olemme kuitenkin yhdessä asiakkaiden kanssa kehittämässä turvallisuutta myös asiakaskohteissa. Olemme onnistuneet luomaan erinomaista yhteistyötä työturvallisuuden kehittämisessä useiden asiakkaidemme kanssa. Kaikissa yhtiössämme valvomme työturvallisuuskäytäntöjen noudattamista ja seuraamme tapaturmataajuutta.

Tavoitteemme on nolla työtapaturmaa. Tärkeintä sen saavuttamisessa on, että kaikki työntekijät tuntevat omat velvollisuutensa, noudattavat annettuja ohjeita sekä tunnistavat vaaratekijät työskentelyssä sekä liikkumisessa. Järjestyksellä ja siisteydellä voidaan vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin sekä 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 Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta (KITA ry ja Ammattiliitto PRO ry). Turvallisuusalan tehtävissä toimiviin työntekijöihin sovelletaan pääsääntöisesti vartiointialan työehtosopimusta. Pesuloiden henkilöstöön sovelletaan Tekstiilihuoltoalan työehtosopimusta ja toimihenkilöihin Kemianalan työehtosopimusta. SOL Henkilöstöpalvelut Oy:ssä ja SOL Logistiikkapalvelut Oy:ssä työntekijöihin sovelletaan useita eri työehtosopimuksia.

Suomessa järjestetään vuosittain neljä 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 työlaainsäädäntöä ja SOLin sisäisiä käytäntöjä. SOL Palvelut Oy on työnantajaliitto Kiinteistötyönantajat ry:n jäsen, SOL Pesulapalvelut on Yleinen Teollisuusliitto ry:n jäsen, SOL Henkilöstöpalvelut Oy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsen ja SOL Logistiikkapalvelut Oy on Medialiitto Ry:n jäsen.

Vakaa perheyritys

SOL on vakaa perheyritys, jolla on jo 30 vuoden historia. Olemme luotettava kumppani, joka pitää huolta vastuullisista hallintotavoista. SOLin verojalanjälki, eli Suomen yritysten maksamat arvonlisäverot, ennakonpidätykset ja tuloverot Suomessa, on yli 80 miljoonaa euroa. Summa vastaa noin 8 000 peruskoululaisen vuosittaista opiskelukustannusta yhteiskunnalle.

SOLin verojalanjälki 2022

80,3 milj. €

2021 vastaava luku 69,7 milj. €

Palkat ja palkkioihin luettavat erät 2022

234,7 milj. €

2021 vastaava luku 199,7 milj. €

Sosiaalivakuutusmaksut 2022

40,6 milj. €

2021 vastaava luku 34,9 milj. €



11 SOL ja taloudellinen vastuullisuus



Vahva vaikutus yhteiskuntaan syntyy vakaalla talouden hoidolla

Kasvu rahoitetaan tulorahoituksella. Omavaraisuusaste on 52,3 %. 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 2022 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, Kouvossa ja Hämeenlinnassa.

Asema markkinassa – tulevaisuuden SOL

SOLin tulevaisuuden näkymää on ennakoitu kiinteistöpalvelumarkkinoilla ja henkilöstövuokrauksessa vuoteen 2030 asti. Tulevaisuuden markkinoilla SOL on vahva toimija. Liikevaihtomme kasvutavoite vuoteen 2030 mennessä on konsernitason tasolla 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.

Ennakoimme jopa 60 % työntekijöistämme olevan vuonna 2030 syntyisin muualta kuin Suomesta. Keskeisimmät työpaikat tulevat olemaan kiinteistön ylläpidon lisäksi logistiikan, teollisuuden ja kaupan toimialoilla.

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.

11 SOL ja taloudellinen vastuullisuus

Vastuut viranomaisille

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

Hankintakäytänteet

Otamme hankinnoissamme huomioon tuotteiden ympäristövaikutukset ja toimimme kustannustehokkaasti. Käytämme hankinnoissamme vakiintuneita kumppaneita. Teemme toimitaja-auditointeja, joilla varmistamme kumppaneiden ympäristömyönteisen toiminnan.

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.

Otamme hankinnoissamme huomioon tuotteiden ympäristövaikutukset ja toimimme kustannustehokkaasti. Käytämme hankinnoissamme vakiintuneita kumppaneita.

SOL Palvelut



Vedä
Drag
Pull

Liikevaihto

168,2 milj. €

Henkilöstö

6 505

Asiakastyytyväisyys

 **73,8 %**

 **25,8 %**

Kokonaishiilijalanjälki

3 917 tCO₂e



Iloista työn tekemistä

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 nousi 11,2 % edellisen vuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna.

Ennen kaikkea palvelumme hotelleissa, ravintoloissa, tapahtumakeskuksissa ja laivaliikenteessä piristyi vuoteen 2021 verrattuna, kun paikkoja oli enemmän auki covid-19-pandemian laannuttua.

Tärkein voimavaramme on henkilöstö ja sitä kautta painopisteemme on olla halutuin työnantaja alallamme.

Liiketoiminnan kasvuun ja toiminnan kehittymiseen oleellisesti vaikuttavinta henkilöstön ammattitaitoa ja sitoutumista sekä osallistuvuutta ja iloista työn tekemistä olemme edelleen kehittäneet uudistettujen ja laajojen koulutusohjelmien sekä ilopuntarimittautietojen avulla. Koko henkilöstön kattavaan idea- ja aloitetoimintaan on liitetty myös asiakkaiden aloitteet. Henkilöstön hyvinvoinnin parantamisen SOL Life -ohjelma jatkuu. Koulutetut hyvinvointimentorit toimivat tukena käytännön työssä eri asiakaskohteissa.



12 SOL Palvelut

Henkilöstön tyytyväisyyttä mittaamme 2 kertaa vuodessa SOL Ilopuntarilla ja tavoitteemme on saada arvosana 4,5 asteikolla 1–5.

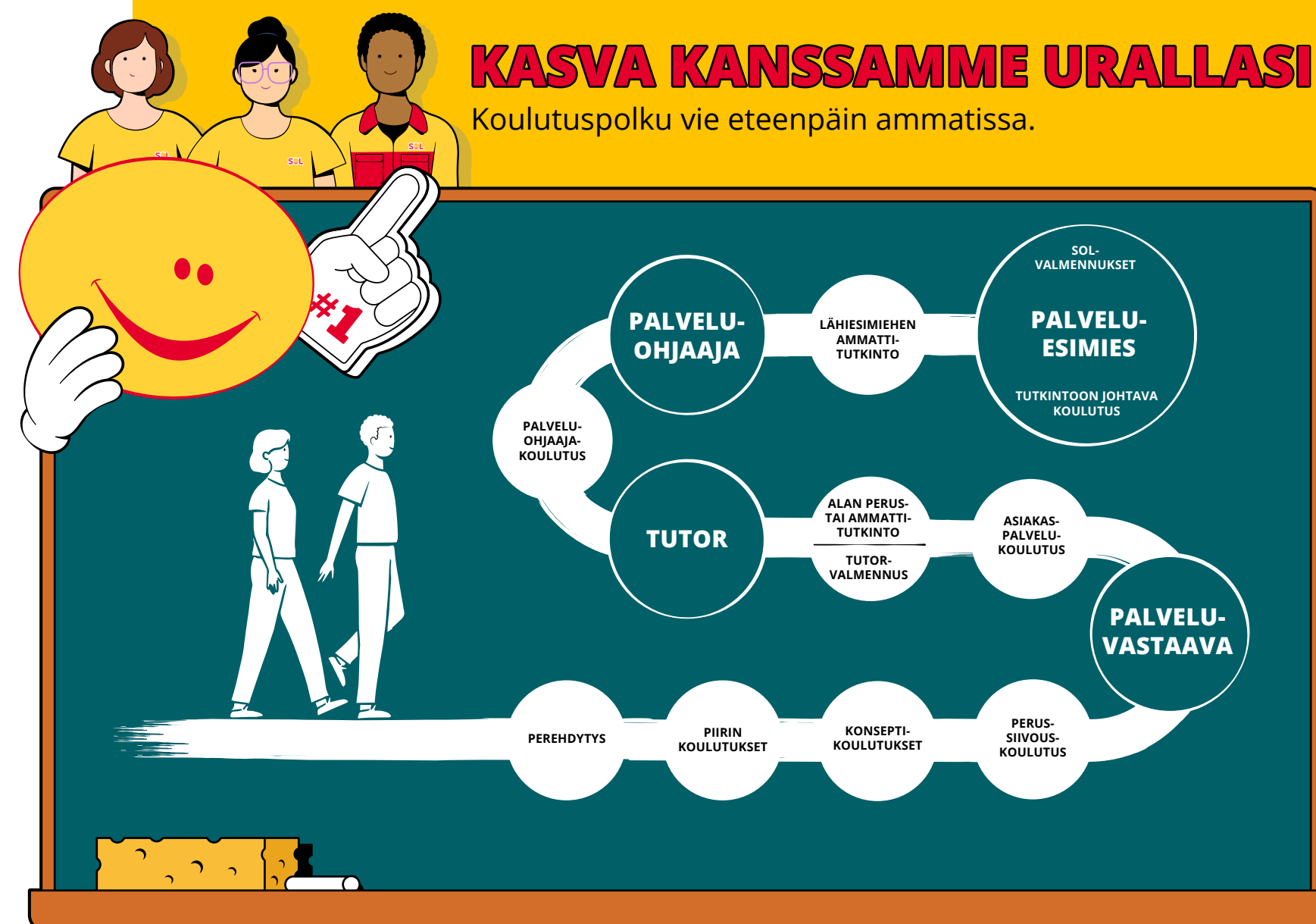
Käytämme liikevaihdoistamme 3 prosenttia koulutukseen, jolla haluamme varmistaa tulevaisuuden ammattitaitoiset tekijät yritykseemme. Oppisopimuksella koulutamme vuosittain 300 henkilöä.

Olemme panostaneet vuosikymmenten ajan ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja sitä kautta myös heidän perheidensä kotouttamistoimiin, joita jatkamme myös vuonna 2023.

Vuonna 2022 rekrytoimme yli 500 Ukrainan kansalaista, jotka olivat joutuneet lähtemään kotimaastaan Venäjän sodan vuoksi.

Sodan sytyttyä halusimme auttaa ukrainalaisia työntekijöitämme saamaan perheitään ja sukulaisiaan turvallisesti Suomeen. Otimme välittömästi yhteyttä ukrainalaisiin työntekijöihimme, ja autoimme Suomeen heidän perheenjäseniä ja läheisiään. Tarjosimme apua matka- ja asuntojärjestelyissä, sähkösopimuksissa, nettiyhteyksissä, asuntojen kalustamisessa ja sisustuksessa, ruoka- ja vaa- tehankinnoissa sekä työpaikkojen ja koulujen etsinnässä.

Vuonna 2022 aloitimme yhteistyössä pilottihankkeena Helsingin kaupungin ja Keudan kanssa suomenkielen kielikoulutuksen. Tarjosimme koulusta työntekijöillemme työaikana. Pilottihankkeessa oli kaksi ryhmää, joista toiset olivat aloittelijoita kielioopinnoissa ja toisen ryhmän opiskelijat olivat jo pitkään Suomessa asuneita.



Miten onnistun?



Esimiehet kannustavat



Tutorit tukevat



Sinä uskallat



Miten ennätän?

Oppisopimus on kätevä tapa osoittaa ammattitaito ja suorittaa tutkinto, kun taustalla on työkokemusta. Koulutus päivittää työntekijän tietoja ja taitoja, ja lisäksi oppisopimuksella on mahdollista suorittaa lähestulkoon kaikkien SOLin toimialojen tutkintoja.

Oppisopimukseen pääsee kaikkialla Suomessa ja kaikilla eri tutkintotasoilla. SOL on panostanut erityisesti oppisopimustoimintaan.



Tulevaisuuden näkymät

Yhtiön näkymät vuodelle 2023 ovat positiiviset, tosin alalla vallitseva työvoimapula saattaa tuottaa haasteita. Vuodelle 2023 SOL Palvelut Oy:lle on budjetoitu kannattavaa kasvua liikevaihdon osalle 15 %:a, joka tarkoittaa suoraan 1500 uuden henkilön rekrytointitarvetta.

Uuden henkilöstön rekrytoinnin kautta kannamme myös taloudellista vastuuta työllistämisen kautta tulevien palkkojen, verojen ym. muodossa.



Käytämme liikevaihdoistamme 3 % koulutukseen, jolla haluamme varmistaa tulevaisuuden ammattitaitoiset tekijät yritykseemme. Oppisopimuksella koulutamme vuosittain 300 henkilöä.

SOL Kiinteistöpalvelut

Liikevaihto

22,1 milj. €

Henkilöstö

380

Asiakastyytyväisyys

😊 **52 %**

😊 **47 %**

Kokonaishiilijalanjälki

1 258 tCO₂e

13 SOL Kiinteistöpalvelut

Ammatillisen osaamisen kehittäjä

SOL Kiinteistöpalvelut Oy palvelee asiakkaitaan kokonaisvaltaisilla palveluratkaisuilla. Palveluihimme kuuluvat mm. kiinteistöjen- ja ulkoalueiden hoito, talotekniset LVIAS-palvelut, etähallinnan erilaiset palveluratkaisut, turvallisuus- sekä hälytyskeskus-palvelut. Liiketoiminnassa haemme vahvaa kasvua niin orgaanisesti kuin yritysostoin. Vuonna 2022 kasvoimme orgaanisesti 15 % ja teimme kolme yrityskauppaa.

Liiketoiminnan kasvuun ja toiminnan kehittymiseen vaikuttavat oleellisesti kykymme rekrytoida ja pitää palveluksessamme ammattitaitoisia, motivoituneita ja työhönsä sitoutuneita henkilöitä. Vuoden 2022 aikana rekrytoimme 80 ammattilaista ja vaihtuvuusprosenttimme oli alle 10.

Jatkoimme vuonna 2020 aloittamaamme, työntekijöillemme suunnatun koulutustarjonnan kehittämistä yhdessä eri oppilaitosten kanssa. Tässä SOL-Opistoksi nimeämässämme kokonaisuudessa on useita eri koulutusvaihtoehtoja, muutama tunnin pikakursseista aina ammattitutkintoon oikeuttaviin koulutusohjelmiin.

Yksi vastuullisuustavoitteistamme on se, että jokaiselle työntekijällämme on laadittu oma henkilökohtainen opintosuunnitelma ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Olemme edistyneet hienosti. SOLHOKS-suunnitelma on jo laadittu

160 henkilön kanssa. Vuoden 2023 aikana kaikille työntekijöillemme laaditaan suunnitelma, ja noin 40 henkilölle tehdään jo ensimmäiset päivitykset aiemmin laadittuihin suunnitelmiin.

Vuoden 2022 aikana 17 % kiinteistöpalveluiden työntekijöistä osallistui tutkintokoulutukseen tai SOLille räätälöityyn viralliseen kiinteistönhoitajan osatutkintokoulutukseen.

Vastuullisuus on merkittävä osa toimintaamme. Vastuullisuuden johtamiseen liittyvien olennaisuusanalyysien tuloksena olemme panostaneet oman toimintamme lisäksi kykyymme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän omat ympäristö- ja vastuullisuustavoitteensa. Yhä useammassa asiakaskohtaisessa palveluratkaisussamme on huomioitu asiakkaan vastuullisuustavoitteet ja toimintamme on rakennettu tukemaan niiden tavoitteiden saavuttamista. Tämä asiakaskohtainen toimintamalli laajenee ja kehittyy jatkuvasti.



Tulevaisuuden näkymät

Liikevaihto jatkaa kasvuaan, orgaanisesti ja yrityskauppojen kautta. Turvaliiketoiminnan kehittämiseen tehdään ensimmäiset merkittävät lisäpanostukset.

Asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys pidetään korkealla tasolla. Onnistumisia seurataan soveltuvilla mittareilla.

Koulutustoimintaa kehitetään edelleen, ja suoritettujen opintojen sekä räätälöityjen koulutusten määrää lisätään.

SOL Henkilöstö- ja Logistiikka- palvelut

Liikevaihto*
78,5 milj. €

Henkilöstö
2 755

Asiakastyytyväisyys
8,8/10

Kokonaishiilijalanjälki
1 583 tCO₂e

*SOL Henkilöstö- ja Logistiikka-
palveluiden sekä Nordic Henkilöstö-
palveluiden yhteenlaskettu liikevaihto.

14 SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut



Lisäämme yhteiskunnallisesti työn kysynnän ja tarjonnan markkinaehtoista kohtaantoa työelämän pelisääntöjen mukaisesti. Mahdollistamme myös erilaisten elämäntilanteiden ja työnteon yhdistämisen asiakaskeskeisesti.

Vahva kasvun vuosi

SOL Henkilöstöpalvelut Oy tarjoaa teollisuuden ja rakennusalan toimialoille henkilöstövuokraus-, suorarekrytointi- ja kv-henkilöstöratkaisuja. SOL Logistiikkapalvelut on yksi suurimmista logistiikan asiakastoimialaan erikoistuneista henkilöstövuokraus- ja ulkoistuspalvelujen palvelutarjoajista Suomessa. Asiakkainamme on alansa globaaleja markkinajohtajia ja paikallisesti toimivia yrityksiä, joita palvelemme valtakunnallisen toimipisteverkostomme avulla 24/7.

SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut kumppanina

Erotumme markkinasta kyvylämme tarjota arvonlisää asiakkaillemme. Siksi panostamme erityisesti asiakkaamme liiketoiminnan ymmärtämiseen valitsemillamme asiakastoimialoilla. Kumppanina autamme asiakastamme saavuttamaan omat liiketoiminnan tavoitteet vastuullisesti. Suorarekrytointipalvelujemme avulla asiakkaamme saavat pysyvämpää osaamista omiin työsuhteisiinsa. Henkilöstövuokrauspalvelujemme avulla mahdollistamme asiakkaan liiketoiminnan volyymin optimoinnin tarjoamalla osaajia kysyntää vastaavasti ilman työnhakijamarkkinointi-, rekrytointi- ja työnantajavelvoitteita. Pystymme myös lisäämään työvoiman tarjontaa Suomessa kv-henkilöstöratkaisujemme kautta tuomalla osaajia EU-maiden ulkopuolelta.

Palvelumme kattavat ns. "asiakastilauksesta asuntoon, ensimmäiseen työvuoroon ja jatkotyölupiin" -ketjun. Logistiikan ulkoistuspalvelujemme avulla vapautamme kaikkien toimialojen asiakkaat keskittymään ydintoimintoihinsa. Teemme sen monipuolisten suoriteperusteisten hinnoittelumallien avulla.

Asiakasyritystemme menestys edistää talouskasvua. Lisäämme myös yhteiskunnallisesti työn kysynnän ja tarjonnan markkinaehtoista kohtaantoa työelämän pelisääntöjen mukaisesti. Mahdollistamme myös erilaisten elämäntilanteiden ja työnteon yhdistämisen asiakaskeskeisesti. Asiakastoimialoillemme tarjoamme työpaikan monelle nuorelle ja siksi toiminnassamme korostuu myös perehdytys, työkyvyn ylläpito ja tapaturmien ennaltaehkäisy. Tässä hyödynnämme myös digitaalisia alustoja. Vuonna 2022 saimme yli 40 000 työhakemusta ja lähetimme

14 SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut

16 470 työnhakijapalautetta ja teimme muuta työnhakijaviestintää 51 540 kpl. Palveluksessamme oli keskimäärin 2 755 osaajaa, jotka tekivät lähes 350 000 työvuorua asiakkaidemme hyväksi.

SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut ovat osaltaan sitoutuneet konsernin ympäristötavoitteisiin olla hiilineutraali yritys vuonna 2035. Olemme siirtyneet käyttämään kaikissa toimistoissamme 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja ajoneuvokannassamme pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Liikkumistarpeessa hyödynnämme etätöiden tarjoamat mahdollisuudet ja kannustamme henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai joukkoliikenteellä.

SOL Henkilöstöpalveluiden liikevaihto oli 35,2 (26,7) miljoonaa euroa ja nousi 31,7 % edellisvuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Kasvu perustui erityisesti korkeaa osaamista edellyttävän työvoiman rekrytointiin EU-maiden ulkopuolelta ja henkilöstövuokraukseen teollisuuden tarpeisiin. Liikevaihto ei sisällä 1.9.2022 fuusoidun Nordic Henkilöstöpalvelut Oy:n liikevaihtoa 1-8/2022 ajanjaksolta.

SOL Logistiikkapalveluissa liikevaihto oli 27,5 (32,8) milj. euroa, missä oli laskua 16,2 % edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Liikevaihdon lasku johtui vertailukauden poikkeuksellisen korkeasta liikevaihdosta, jota vauhditti koronaviruspandemian myötä voimakkaasti kasvanut verkkokauppa ja ison asiakasyrityksen toiminnan strategisista ja operatiivisista muutoksista. Yhtiö reagoi liikevaihdon laskuun tulospaannustoimenpitein, jotka liittyivät erityisesti tappiollisten- ja matalakatteisten asiakkuuksien päättämiseen.

Toimihenkilöidemme keskeisimmät valmennuspanokset kohdistuvat asiakkaamme liiketoiminnan ymmärtämiseen ja asiakkuussuhteeseen. Yhdistämme aina palveluratkaisuihimme työmarkkinoiden asiantuntijuutemme ja panostamme erityisesti työnhakijakokemukseen. Asiakkuuksiemme Palveluosajille tarjoamme onnistumista tukevaa koulutusta eri digitaalisilla alustoilla useilla kielivaihtoehtoilla ja täten edistämme myös kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan iästä, sukupuolesta, kielestä tai etnisyydestä riippumatta.



Tulevaisuuden näkymät

Näkymiin vuoteen 2023 vaikuttaa Ukrainan sota. Sodan välillisten vaikutusten, mm. nousevien kustannusten arvioidaan vaikuttavan erityisesti rakentamisen ja teollisuuden asiakastoimialojen markkinaan palvelukysyntää laskevasti.

Sota on myös lisännyt työvoiman tarjontaa Suomessa ja yhtiöillä on hyvät edellytykset tarjota töitä mm. kansainvälisen suojelun piirissä oleville työnhakijoille. Edellä mainituista syistä vuoden 2023 näkymiin sisältyy epävarmuustekijöitä, mutta näkymät ovat yhä positiiviset.



SOL Pesulapalvelut

Liikevaihto
8,3 milj. €

Henkilöstö
140

Asiakastyytyväisyys
😊 **97,3 %**
😊 **2,5 %**

Kokonaishiilijalanjälki
147 tCO₂e

15 SOL Pesulapalvelut

Kestävää toimintaa

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

SOL Pesulapalveluiden ympäristötekeminen on ollut erittäin hyvää ja lähtökohta eli hiilijalanjälki on pieni. Hiilineutraaliuden saavuttamiseksi valmisteilla on pitkäntähtäyksen suunnitelmia. Työn alla on myös selvitys kemikaalittomasta tekstiilien pesusta, sekä kemiallisen pesun korvaamisesta emulsiope-sulla, jossa ei käytetä liuotinaiteita lainkaan. Olemme mukana ympäristöministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön rahoitta-massa Kiertotalous kuluttajakaupassa -hankkeessa, jossa selvi-tetään uusia toiminta- ja ansaintamalleja kaupan alan yrityksille kiertotaloudessa.

SOL Pesulapalvelut on osaltaan sitoutunut konsernin ympä-ristötavoitteisiin olla hiilineutraaliyrittäjä vuonna 2035. Kauppa-kamarin ympäristösitoumukseen on liitytty. Kaikissa hallin-noinnissamme kiinteistöissä olemme siirtyneet käyttämään 100-prosenttisesti uusiutuvaa sähköenergiaa ja siirtyneet käyttämään pelkästään Euro 6 -päästöluokan autoja. Kannus-tamme myös henkilöstöämme liikkumaan työmatkat pyörällä, kävellen tai julkisilla.

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

Muovin käyttöä on vähentynyt vuosittain huomattavat määrät ja olemme siirtyneet entistä enemmän kestopukupusseihin ja -säkkeihin. Metallihenkariet ovat palautettavia ja uudelleen käytettäviä. Muovien ja metallihenkarien käytön raportoimme Tuottajavastuun mukaisesti vuosittain.

Myymälät ovat ottaneet vastaan käytöstä poistettuja tekstii-lejä, jotka on toimitettu eteenpäin uusiokäytettäväksi. Yritys-tekstiilien kierrättäminen on saatu käynnistettyä ja sitä on markkinoitu aktiivisesti yrityksille.

Koronaviruksen vaikutus näkyi vielä alkuvuodesta toiminnas-samme. Osassa palvelupesuloista oli lyhennettyjä aukioloai-koja, Hämeenlinnan toinen myymälä ja Turussa Kauppiaska-dun myymälä suljettiin. Pääkaupunkiseudulla on panostettu kotinoutopalveluihin, joita varsinkin iäkkäät asiakkaat ovat suo-sineet. Sopeuttamistoimista huolimatta pandemian vaikutus näkyy liikevaihdossa ja kannattavuudessa, mutta kokonaisuu-dessaan tulos parani merkittävästi edellisvuodesta.

Pesulapalveluiden vuoden ympäristöteko tehtiin Roihuvuoden koulun kanssa. Vuoden aikana kouluun unohtuu oppilailta paljon hyväkuntoi-sia vaatteita, joille ei omistajaa löytynyt. Oppilaiden vanhemmat kerä-sivät vaatteet ja toivat ne Eastonin myymäläämme. Vaatteet pestiin ja huollettiin myymälässä, jonka jälkeen ne luovuttiin Suomeen saapu-neiden vastaanottokeskuksessa asuvien lasten käyttöön.



Tulevaisuuden näkymät

Katsomme tulevaisuuteen luottavaisin mielin. Tekstiili- ja vaatetus-alan kiertotalous on vahvistanut asemaansa kuluttajien tehdessä ostopäätöksiä. Nykyisin pohditaan tarkemmin omia kulutustottu-muksia 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, asiakastyytyväi-syys ja ympäristöasiat ovat jatkossakin keskiössä. Henkilöstön amma-tillisen osaamisen laatu ja korkea asiakastyytyväisyys ovat tulevaisuu-dessakin menestystekijämme. Paikallisuus, nopeus ja kotimainen työ ovat toimintamme kulmakiviä. Olemme ylpeitä voidessamme työsken-nellä Suomalaisen Työn Liiton myöntämän Avainlippu-tunnuksen alla.

Consultor

Liikevaihto
9,3 milj. €

Henkilöstö
20

Asiakastyytyväisyys
8,6/10

16 Consultor

Tyytyväisten asiakkaiden IT-asiantuntijapalvelut

Vuosi 2022 oli Consultor Finland Oy:lle kahdeksastoista tilikausi. Yhtiön liikevaihto kasvoi yli 30 % päätyen 9,3 miljoonaan euroon: vastaavasti liikevoitto nousi 1,4 miljoonaan euroon. Liiketoimintaamme vauhdittivat uudet asiakkaat sekä olemassa olevien asiakkaiden luottamus laajentaa yhteistyötämme.

Vuoden 2022 merkittävimpiin tapahtumiin lukeutui myös marraskuussa toteutunut yrityskauppa. Consultor osti 1. marraskuuta T-Base Oy:n koko osakekannan. T-Base Oy on vuonna 1999 perustettu ohjelmistotalo, jonka kokemus ja osaaminen keskittyy Microsoftin teknologioihin painottuen erityisesti tietokanta-, data-, raportointi- ja sovelluskehitysosaamiseen. T-Basen toteutunut liikevaihto vuonna 2022 oli noin 0,9 miljoonaa euroa.

Asiantuntijamme työskentelivät asiakkaidemme tietotekniikkaprojektien johtamisen, vaativan järjestelmäkehityksen sekä tiedolla johtamisen alueilla. Merkittäviä asiakkaitamme ovat olleet julkissektorin toimijat kuten DigiFinland, KEHA-keskus, Keva, Palkeet, Tilastokeskus ja Verohallinto. Edellä mainittujen lisäksi myös yksityissektorille kohdistuneet toimitukset kasvoivat osin yrityskaupankin myötä merkittävästi muun muassa vähittäiskaupan, teollisuuden sekä palveluiden alueilla.

Menestys vaatii vastuullisuutta

Vuonna 2022 sanallistimme omaa tahtotilaamme yrityksenä. Olimme yksimielisiä siitä, että me olemme olemassa, jotta asiakkaamme menestyisivät. Tätä tehtävää varten tarjoamme asiakkaillemme luotettavat ja sitoutuneet huippuosaaajat tietojohdamisessa, projektinhallinnassa ja järjestelmäkehityksessä. Vaikka digitalisaatio itsessään ei ole oikotie menestykseen, on se kuitenkin lisääntyvässä määrin kilpailu- samoin kuin vastuullisuustekijä asiakkaillemme ja me olemme voimakkaasti mukana kehittämässä tätä.

Consultorille vastuullisuus on paitsi asiakkaiden meille antamien tehtävien luotettavaa hoitamista myös hyvän työympäristön luomista työntekijöillemme sekä alihankkijoillemme. Haluamme vaalia vakautta ja ennustettavuutta samalla kun erityyppiset yrityksen kohtaamat haasteetkin tuodaan esiin. Vaikka tehtävämme asiakkailamme ovat usein todella vaativia, niin uskomme samalla inhimilliseen johtamiseen, joka kohtaa huippuosaaajamme ihmisinä.



Tulevaisuuden näkymät

Pidemmällä aikavälillä tulevaisuuden näkymämme ovat erittäin myönteisiä, vaikka lyhyellä tähtäimellä talouden epävarmuudella voi olla tilapäistä vaikutusta yrityksen liiketoiminnan kasvutahtiin. Odotamme kasvua julkishallinnon puolella, mutta strategiamme yksi merkittävimmistä painopisteistä kuluvana vuonna on yksityissektorin liiketoiminnan kasvattaminen.

Viime vuonna aloitettu asiakaskokemuksen mittaamista jatketaan ja meillä on kunnianhimoinen tavoite olla Suomen suositelluin IT-asiantuntijakumppani, jolta asiakkaamme saavat alan parhaat osaajat ja palvelun. Näkemyksemme on, että tähän tavoitteeseen pääseminen edellyttää yritykseltä vastuullisuuskulttuuria, joka ulottuu toimintaympäristöistä toimintatapoihin.

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, Nepal, Bangladesh, Intia, Thaimaa, Vietnam, Filippiinit, Indonesia, Sri Lanka, Pakistan, Marokko, Tunisia, Algeria, Egypti, Sudan, Eritrea, Etiopia, Somalia, Kongo, Uganda, Kenia, Tansania, Sambia, Etelä-Afrikka, Senegal, Gambia, Guinea, Ghana, Norsunluurannikko, Kamerun, Nigeria, Brasilia, Kuuba, Dominikaaninen tasavalta, Meksiko, Yhdysvallat, Iso-Britannia, Alankomaat, Belgia, Saksa, Portugal