

Vastuullisuusraportti 2020

Hiilineutraali SOL 2035 mennessä



1	Johdanto	3
2	Omistajien puhe	4
3	Tulevaisuusvisio ja strategia	6
4	Eettiset pelisäännöt	7
5	Hallintomalli	8
6	SOL Palvelut	11
7	SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut	13
8	SOL Kiinteistöpalvelut	15
9	SOL Pesulapalvelut	17
10	Vastuullinen johtaminen	19
11	Taloudellinen vastuullisuus	21
12	Ympäristövastuullisuus	24
13	Sosiaalinen vastuullisuus	28

*Kansainvälistä
palvelua
paikallisesti*



€€€

Liikevaihto

291,3 milj. €



Henkilöstömäärä

13 144



Asiakastyytyväisyyskäynnit

21 506

1 Johdanto

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.

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 (2.5.2020 osittaisjakautumisessa uudelle perustetulle yhtiölle siirtyi 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 Logistiikkapalveluiden henkilöstövuokraus, rekrytointi- ja ulkoistuspalvelut.

Talous- ja henkilöstöluvuissa on huomioitu SOLEMO Oy:n tytäryhtiöiden Consultor Finland Oy:n 66 %:n osuus IT-yrityksestä. 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
- Solreneriet AB, Ruotsi
- Tekniclean A/S, Tanska
- Reneriet Estonia OÜ, Eesti
- Consultor Finland Oy, Helsinki
- SOL Facility Services AB, Ruotsi
- UAB Yglė Pastatų Valdymas, Liettua

Suomalaisena ja kansainvälisesti toimivana perheyhtiönä haluamme huolehtia työntekijöistämme, asiakkaista ja ympäröivästä yhteiskunnasta sekä luonnosta.

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 työympäristöstä ja -viihtyvyydestä. Olemme vahva työelämäkouluttaja ja pitkäjänteisellä henkilöstön osaamisen kehittämisen 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.

2 Omistajien puhe

Kriisiaika toi esiin työmme merkityksellisyyden

Konsernimme palveluita ja toimintaamme arvotetaan nyt aivan uudella tavalla. Lähdimme uuteen vuoteen 2020 luottavaisin mielin ja suunnittelimme laajentavamme toimintaamme. Kokonaisuutena vuosi 2020 osoittautui meille poikkeukselliseksi. Pandemian laajuus yllätti meidät kaikki ja kosketti meitä kaikkia sekä työssä että siviilielämässä. Poikkeusolot muuttivat myös toimintatapojamme, ajatteluamme ja monella tapaa elämäämme.



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

2 Omistajien puhe

Pandemian vaikutukset majoitus-, tapahtuma- ja matkailuun olivat välittömät ja heijastuivat luonnollisesti myös SOLin toimintoihin, joissa suurimmat vaikutukset kohdistuivat siivouspalveluihin. Monet palvelupesulat olivat poikkeusaikoina tilapäisesti suljettuna ja aukioloaikoja lyhennettiin, mikä näkyi liikevaihdon ja kannattavuuden pienenemisenä. Nopealla reagoinnilla ja sopeuttamistoimilla onnistuimme mukautumaan nopeasti muuttuneisiin tilanteisiin. Laajan ja ketterän koulutusorganisaation avulla olemme onnistuneet kouluttamaan henkilöstöämme vastaamaan muuttuneita vaatimuksia. Koronan vaikutukset liiketoiminnoinnoin vaihtelivat ja esimerkiksi verkkokaupan kasvu on näkynyt logistiikka-alalla positiivisesti, mikä on heijastunut suurena kysynnän kasvuna SOL Logistiikkapalveluissa.

Vaikka vuoteen mahtui paljon epävarmuutta, olemme olleet merkittävässä roolissa covid-19-viruksen aiheuttaman pandemian nitistämässä. Puhtaudella ja hygieenisyydellä on nyt entistä enemmän merkitystä, ja työtämme ja panostamme arvostetaan nyt aivan uudella tavalla. Olemme saaneet paljon kiitosta SOLilaisten osaamisesta ja palvelualltiudesta kriisiaikana. Työmme tarkoitus ja arvostus ymmärretään nyt entistäkin paremmin ja merkityksemme yhteiskunnassa on kasvanut.

Panostusta digitaalisuuteen

Olemme jatkaneet mittavaa sisäisten digitaalisten tietojärjestelmien uudistamista. Kevään aikana paransimme sisäisen viestinnän työkaluja uusimalla intranet-järjestelmän. Uudistimme myös asiakashallinta- ja laskutusjärjestelmämme ja toiminnanohjauksen järjestelmät kokivat muodonmuutoksen talouden-suunnittelu- ja logistiikkajärjestelmän uusimisen myötä. Panostimme vuoden aikana myös rekrytointiprosessiimme ottamalla käyttöön modernin rekrytointijärjestelmän, joka tukee paremmin nykyisiä tarpeitamme.

Keväällä eriytimme kiinteistöhoitoon, -tekniikkaan ja turvallisuuteen liittyvät palvelut itsenäiseksi yhtiöksi, SOL Kiinteistöpalvelut Oy:ksi. Tämän uudistuksen myötä haluamme nostaa kiinteistöalan palvelutasoa ja panostaa vahvasti henkilöstön koulutukseen. Palvelut kattavat jatkossa rakennusautomaation etävalvonnan lisäksi myös sisäilman olosuhdeseurannan sekä kiinteistön energiaseurannan.

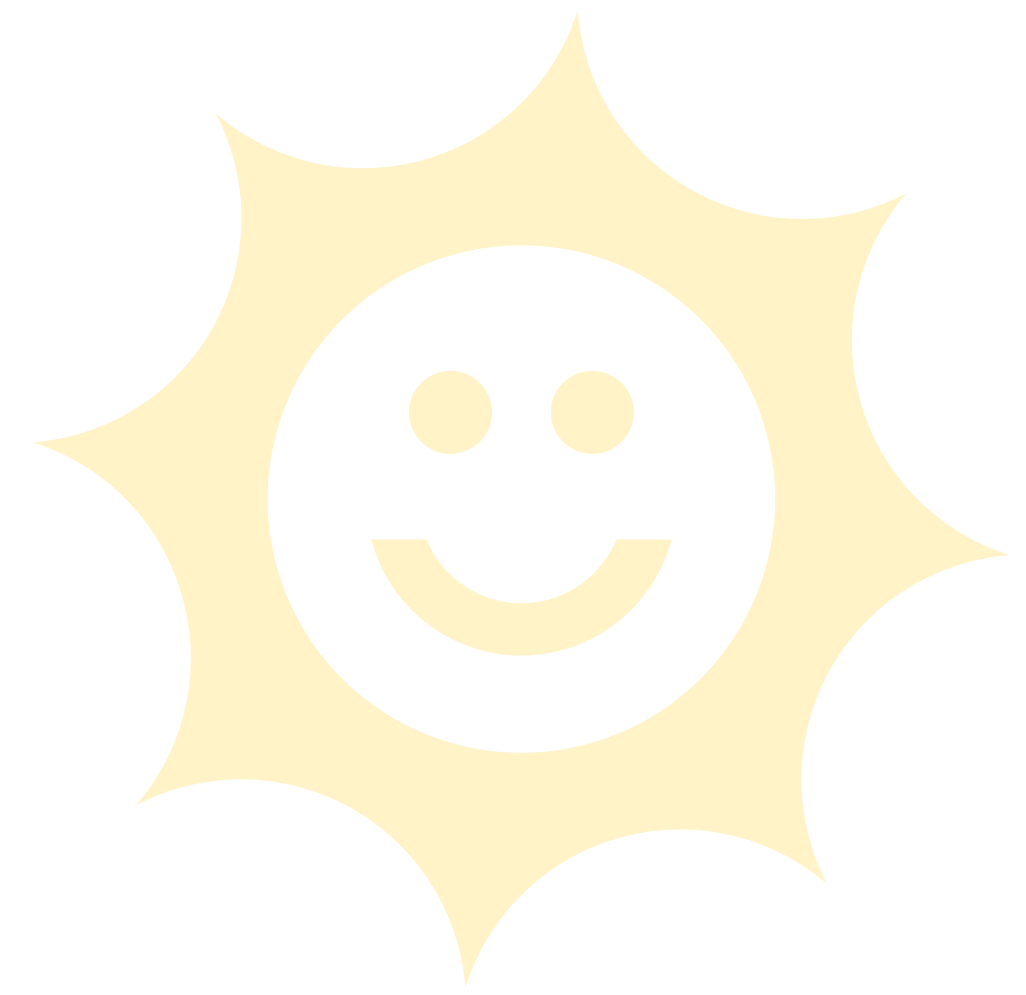
Kansainvälisissä toiminnoissa vuosi 2020 oli erinomainen olosuhteet huomioiden. Venäjän, Baltian ja Tanskan liiketoiminnot kasvattivat liikevaihtoaan ja tulostaan edelliseen vuoteen verrattuna. Euromääräisessä tarkastelussa Venäjän liikevaihto ja tulos laskivat ruplan arvon heikkenemisen vuoksi. Ruotsin liiketoiminnot kärsivät ainoana yhtiönä lukujen valossa voimakkaasti covid-19-epidemian aiheuttamasta poikkeustilasta, vaikka epidemia aiheutti paljon työtä myös muissa yhtiöissä.

Roolimme ja osaamisemme vahvistuu tulevaisuudessa

Koronan vaikutukset toimialoihimme ja yhteiskuntaamme ovat olleet merkittäviä. Toimialojemme rooli ja osaaminen tulee jatkossakin vahvistumaan. Me olemme tärkeä lenkki viruksen levinneisyyden hillitsemisessä ja turvallisemman ympäristön takaamisessa. Nyt ja tulevaisuudessa.

Olemme julistaneet vuoden 2021 vastuullisuustekojen vuodeksi. SOLin vastuullisuusvuotena tehdään hyviä tekoja paikallisesti. Tavoitteenamme on löytää paikallisesti tärkeitä kohteita, jotka tukevat paikallista yhteisöä. Olemme myös mukana hillitsemässä ilmastonmuutosta ja olemme sitoutuneet pienentämään yrityksemme hiilijalanjälkeä. Lupauksemme mukaisesti SOL on hiilineutraali yritys vuoteen 2035 mennessä.





Iloinen ja aurinkoinen SOL

Missiomme on vahvistaa palveluillamme asiakkaidemme yrityskuvaa. Toimimme vastuullisesti ja olemme arvostettu työnantaja. Meidän kaikkien toiminta ja päätöksenteko perustuu yhteisiin arvoihimme – aurinkoisen tyytyväinen asiakas, luotettavuus, yrittäjäjys, arkiluovuus, iloinen työn tekeminen. Olemme asiakasta varten. Iloiset puna-keltaiset työvaatteemme symboloivat SOL-arvoja ja brändiä ja vaikuttavat erottuvuudellaan myös työturvallisuuteen.

Uskomme SOLissa positiiviseen ihmiskuvaan, jossa jokainen haluaa tehdä työtä ja onnistua työssään ja jokainen on erilainen, luova, ajatteleva, toimiva ja tunteva yksilö. Haluamme kannustaa ja antaa palautetta työssä kehittymiseksi; erityisesti onnistumiset ja kiitokset ovat meille tärkeitä ja oleellisia työssä jaksamiselle.

Visiomme on olla ylivoimainen kumppani kaikissa palvelusamme ja toiminta-ajatuksemme mukaan haluamme vapauttaa asiakkaan omaan toimintaansa. Haluamme kasvaa palvelukonseptiemme ja osaavan henkilöstömme avulla yhteistyössä asiakkaidemme kanssa. Lopputuloksena on kannattava, vakava-rainen ja erinomaisesti hoidettu SOL, jolla on aurinkoisen tyytyväiset asiakkaat ja henkilöstö. SOLin yrityskuva viestii markkinoille, sen kaikille sidosryhmille. Brändimme kulmakivet ovat iloisuus, aurinkoisuus – keltaisuus, innostunut palvelu, osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö, joustavuus ja helppous.

4 Eettiset pelisäännöt

SOLin toimintaa ohjaavat arvot, joissa taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristövastuu ovat keskeisiä. Jokainen SOLin työntekijä sitoutuu työssään toteuttamaan arvojamme:

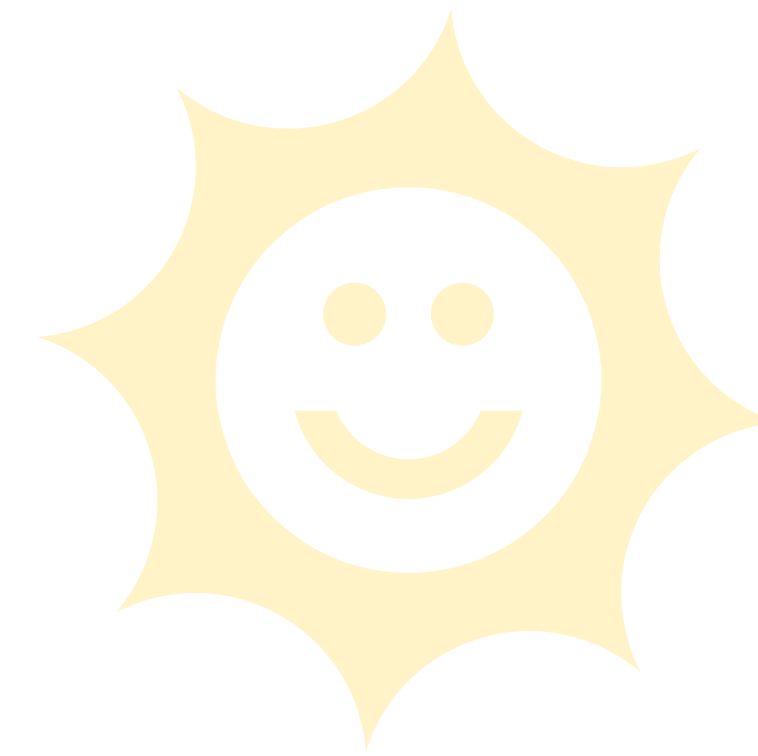
- **Aurinkoisen tyytyväinen asiakas**
- **Iloinen työn tekeminen**
- **Arkiluovuus**
- **Yrittäjäjys**
- **Luotettavuus**

SOLin arvoissa vastuullisuus on keskiössä

SOLissa uskomme, että jokainen haluaa tehdä työnsä hyvin ja onnistua. Kannustamme itsenäisyyteen ja vastuunottoon.

Jokaisen SOLilaisen tulee toimia vastuullisesti suhteessa sidosryhmiimme. SOLin vastuullisuus kattaa kaikki sidosryhmät: asiakkaat, henkilöstön, omistajat, alihankkijat, yhteistyökumppanit, viranomaiset, omat toimialat ja niiden järjestöt, median ja yhteistyön yleishyödyllisten järjestöjen kanssa.

Nämä pelisäännöt ovat osa SOLin vastuullisuusraporttia. Pelisääntöjä noudatetaan kaikissa SOLin kotimaisissa ja ulkomaisissa yhtiöissä. Vastuu pelisääntöjen noudattamisesta on jokaisella SOLilaisella.



Eettiset säännöt ja lainsäädäntö ohjaavat toimintaamme

SOL ja SOLilaiset noudattavat kaikessa toiminnassaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja vallitsevia, yleisesti hyväksyttäviä liiketoimintatapoja. Kiinteistötyönantajat ry:n jäsenyrityksenä kehitämme toimialaa noudattamalla alan eettisiä periaatteita. Jokaisen SOLilaisen velvollisuus on hankkia riittävät tiedot omaa työtään koskevista lainsäädäntömääräyksistä.

Esihenkilön velvollisuus on varmistaa, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen myös näihin pelisääntöihin. Epäselvässä tilanteessa SOLin työntekijän tulee aina kääntyä oman esihenkilönsä puoleen. SOLissa esihenkilöiden velvollisuutena on varmistaa, että lakeja, säännöksiä ja hyviä liiketoimintamenetelyjä noudatetaan kaikilta osin. Saadessaan tiedon säännösten vastaisesta toiminnasta työntekijän tulee ilmoittaa asia omalle esihenkilölle, jonka velvollisuus on viipymättä ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin ja raportoida asiasta yhtiön johdolle. Myös kansainvälisessä rekrytoinnissa sovellamme henkilöstöpalvelualan ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinnin pelisääntöjä.

5 Hallintomalli

Hallintomalli tukee luottamusta ja työyhteisön tukemista

SOLissa tavoitteena on palveleva ja valmentava johtaminen. Olennaista on vastuun antaminen, luottamus ja hyvän työyhteisön tukeminen.

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 lakiasiaintohtaja Timo Sairanen, kehityksestä vastaava johtaja Mika Martola sekä henkilöstön edustajat ylemmistä toimihenkilöistä, työntekijöistä ja muista toimihenkilöistä.

SOL Palvelut Oy:n toimitusjohtajana toimii Juhapekka Joronen, SOL Pesulapalvelut Oy:n Elina Jalonen, SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n Juhana Olkkola ja SOLEMO Oy:n Peppi Kaira sekä SOL Kiinteistöpalvelut Oy:n toimitusjohtaja Juha Savolainen. SOL Logistiikkapalvelut Oy:n toimitusjohtajana toimii Juhana Olkkola.

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

Riskienhallinta

Yhdessä vakuutusyhtiö OP:n kanssa olemme päivittäneet keskeisimmät riskit:

Markkina-asemaan liittyvät riskit

- Operatiiviset prosessiriskit
- Henkilöstöriskit
- Tietojärjestelmäriskit

Riskit priorisoidaan riskin tärkeyden mukaisesti arvioimalla riskin toteutumisen vaikutusta, todennäköisyyttä ja riskin hallinnan tasoa. Riskin toteutumisen vaikutusta arvioitaessa otetaan huomioon taloudellisten vaikutusten lisäksi myös mm. vaikutukset ihmisten hyvinvoinnille, ympäristölle ja SOLin maineelle.

Riskienarvioinnissa käytetään SOLissa toimintajärjestelmän mukaisia työkaluja. Riskienhallintatoimenpiteille on SOLissa vastuuhenkilöt, jotka vastaavat toimenpiteiden suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Määritellyt toimenpiteet liitetään toimintasuunnitelmiin ja seurantajärjestelmiin. Riskienhallintatoimenpiteet kohdistetaan vaikuttavuudeltaan merkittävimpiin riskeihin kustannustehokkailla ja tarkoituksenmukaisilla toimenpiteillä.

SOLin johto seuraa säännöllisesti riskienhallinnan toteutumista ja raportoi riskeistä sekä riskienhallintatoimenpiteiden edistymisestä. Toimenpiteiden riittävyttä ja vaikuttavuutta arvioidaan osana liiketoiminnan seurantaan. Tarvittaessa ryhdytään korjaaviin toimenpiteisiin.

Toimimme EU:n GDPR-tietosuojasetusten mukaisesti ja kaikkiin konsernin yhtiöihin on nimetty tietosuojavastaavat.

Vastuut asiakkaille – laadukasta ja oikea-aikaista palvelua

Palvelumme toteutetaan laadukkaasti ja oikea-aikaisesti sopimuksen edellyttämällä tavalla. Täytämme velvoitteet ja näiden seuranta asiakkaille lähes reaaliajassa on 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.

5 Hallintomalli

Sidosryhmäyhteistyö

SOLin yhteiskuntavastuu kattaa kaikki sidosryhmät:

asiakkaat, henkilöstön, alihankkijat, yhteistyökumppanit, omistajat, viranomaiset, omat toimialat ja niiden järjestöt, median sekä yhteistyön yleishyödyllisten järjestöjen kanssa. Noudatamme lakeja, sääntöjä ja paikallisten viranomaisten ohjeita kaikissa toimintamaissamme. Huolehdimme veroistamme ja maksuistamme, joilla edelleen ylläpidetään yhteiskunnan palveluita ja infrastruktuuria.

Vastuut työntekijöille – henkilöstö merkittävässä roolissa

SOL on yritys, jossa henkilöstöllä on merkittävä rooli kaikessa tekemisessä. SOL kantaa vastuuta työpaikkojen säilyttämisestä myös pitkällä tähtäimellä. Työvoimamme koostuu pääasiassa vakinaiseksi palkatuista henkilöistä, joista osa voi olla osa-aikaisia työn luonteesta johtuen. Tilapäistyövoiman osuus kasvaa SOL Henkilöstöpalveluiden ja Logistiikkapalveluiden toiminnan laajentumisen myötä.

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 Laatuokeskuksen 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 käsittelee viestit yhdessä johdon kanssa ja konsultoi tarvittaessa vastuuhenkilöä.

Aurinkoisen tyytyväinen ja uskollinen asiakas on meille tärkein

SOLin toiminta on organisoitu asiakasvastuussa oleviin paikallisiin palvelupiireihin, mahdollisimman lähelle asiakasta. SOLilla on lähes 10 000 sopimusasiakasta. Toimintajärjestelmämme mukaan pyrimme ennalta ehkäisemään ongelmatilanteita ja korjaamaan sekä kehittämään palveluamme jatkuvasti. Asiakastyytyväisyyttä ja asiakaspysyvyyttä seurataan kaikissa toiminnoissamme kuukausittain. Käytössämme on jatkuva, SOLE-ohjeeseen ja vuotuisen suunnitelmaan perustuva asiakkaan kuunteleminen ja kysely, joka osalle asiakkaistamme tehdään kuukausittain. SOLin asiakastyytyväisyys on ollut vuosia erinomaisella tasolla. Palveluidemme loppukäyttäjänä on henkilöasiakas, jota palvelemme parhaan kykymme mukaan.

Konsernin liikevaihto

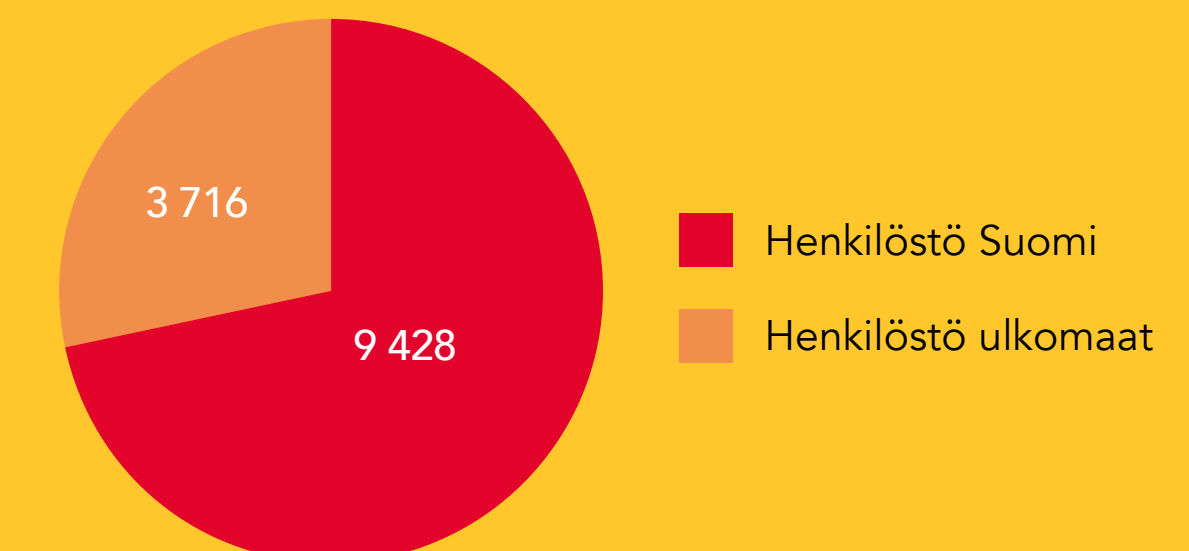
291,3 milj. €



Konsernin sisäinen liikevaihto on eliminoitu konsernin liikevaihtoluvuista.

Henkilöstömäärä

13 144



5 Hallintomalli



Vastuulliset ja kasvolliset omistajat

SOLin omistajilla on perheyhtiönä keskeinen rooli ja pitkät perinteet toiminnan ja yhtiön kehittämisessä. Omistajat edellyttävät yhtiöltä sen arvojen mukaista, vastuullista toimintaa. SOL on aktiivinen jäsen Suomen Perheyritysten liitto Ry:ssä, joka edistää perheyritysten toimintaedellytyksiä ja vastuullista omistajuutta.

Yhteistyökumppanit valitaan huolella

SOLin yhteistyökumppaneita ovat lukuisat palvelun- ja tavarantoimittajat. Edellytämme kumppaneiltamme luotettavuutta, ammattitaitoa ja vastuullisuutta ja panostamme yhteistyöhön. Tarkempaa tietoa tästä on sosiaalisen vastuun osiossa. Tavoitteemme kustannustehokkuuteen haastaa myös kumppanimme.

Toimialan kehittäjä

SOLin juuret juontuvat syvälle Suomen talouselämään ja toimintamme lasketaan alkaneen vuonna 1848, kun värjärimestari C.A.Lindström perusti nykyisen eduskuntatalon paikalle värjäriverstaan ja kaunopesulan. SOL on merkittävästi nostanut alan imagoa hyvänä työnantajana ja laadukkaiden palvelujen tuottajana. SOL on tunnettu kiinteistöalan muuttamisesta palvelualaksi.

SOL on aktiivinen vaikuttaja Elinkeinoelämän keskusliitossa ja Kiinteistötyönantajat ry:ssä, Henkilöstöpalvelut toimii aktiivisesti Palta ry:n ja Logistiikkapalvelut Medialiitto ry:n jäsenenä. Osallistumme työskentelyyn myös muissa toimielimissä ja otamme vastaan mahdolliset luottamus- ja asiantuntijatehtävät.

Globaali rooli entistä tärkeämpää

Yksilön oikeudet ja yhteinen vastuu kehittyvät. Roolimme kolmansista maista tulevien työllistämiseksi vahvistuu ja myös olojen parantaminen lähtömaissa on entistä enemmän haasteemme. Vuonna 2012 allekirjoitimme Monimuotoisuus-sitoumuksen (Diversity Charter Finland), jonka mukaisesti tarjoamme yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Tunnistamme ja hyödynnämme yksilöllistä osaamista ja tarpeita. Johdamme oikeudenmukaisesti henkilöstöä ja asiakkuuksia. Viestimme tavoitteistamme ja saavutuksistamme. SOLilla toimii Monikulttuurinen kehitysryhmä, joka raportoi suoraan johtoryhmälle. Vuonna 2020 SOL Palveluissa 34 % henkilöstöstä oli muu kuin Suomen kansalaisuus.

Olemme FIBS Ry:n jäsen sekä Vastuullinen Kesäduuni-kampanjan yhteistyökumppani.

SOL Palvelut

Liikevaihto

151,74 milj. €

Henkilöstömäärä

6569*

Asiakastyytyväisyys

Nauru 68,8 %

Hymy 30,5 %

*Keskimääräinen henkilöstömäärä vuosittain on laskettu kunkin kuukauden viimeisen päivän henkilöstömäärän keskiarvosta, ja jokainen henkilö on luvussa mukana riippumatta työajan pituudesta (ei FTE-luku). Työsuhteet solmitaan toistaiseksi voimassa oleviksi. Äitiys- ja isyysvapaalla oli 65 henkilöä. Kesätyötä tarjosimme 125 nuorelle. Henkilöstön keski-ikä oli 38,8 vuotta.

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.

Koronakriisi käänsi kiinteistöpalvelualan suhdannenäkymän viime keväänä nopeasti negatiiviseksi. Syksyllä suhdanteet kohentuivat hetkellisesti, mutta suhdanteen saldoluku on edelleen pakkasella (-9), selviää EK:n vuoden 2021 alun suhdannebarometrista. Palvelumme hotelleissa, ravintoloissa, tapahtumakeskuksissa ja laivaliikenteessä on keväästä lähtien ollut vähäistä toimintojen ollessa kokonaan suljettuna tai vain hyvin vähäisessä määrin auki. Pandemian aiheuttamat sopeuttamistoimet aloitimme heti maaliskuussa, ja saimme sopeutettua toimintamme nopeasti uutta tilannetta vastaavaksi. Lisääntyneet hygieniavaatimukset asiakaskohteissamme mahdollistivat henkilöstön uudelleen kouluttautumisen uusiin kohteisiin.

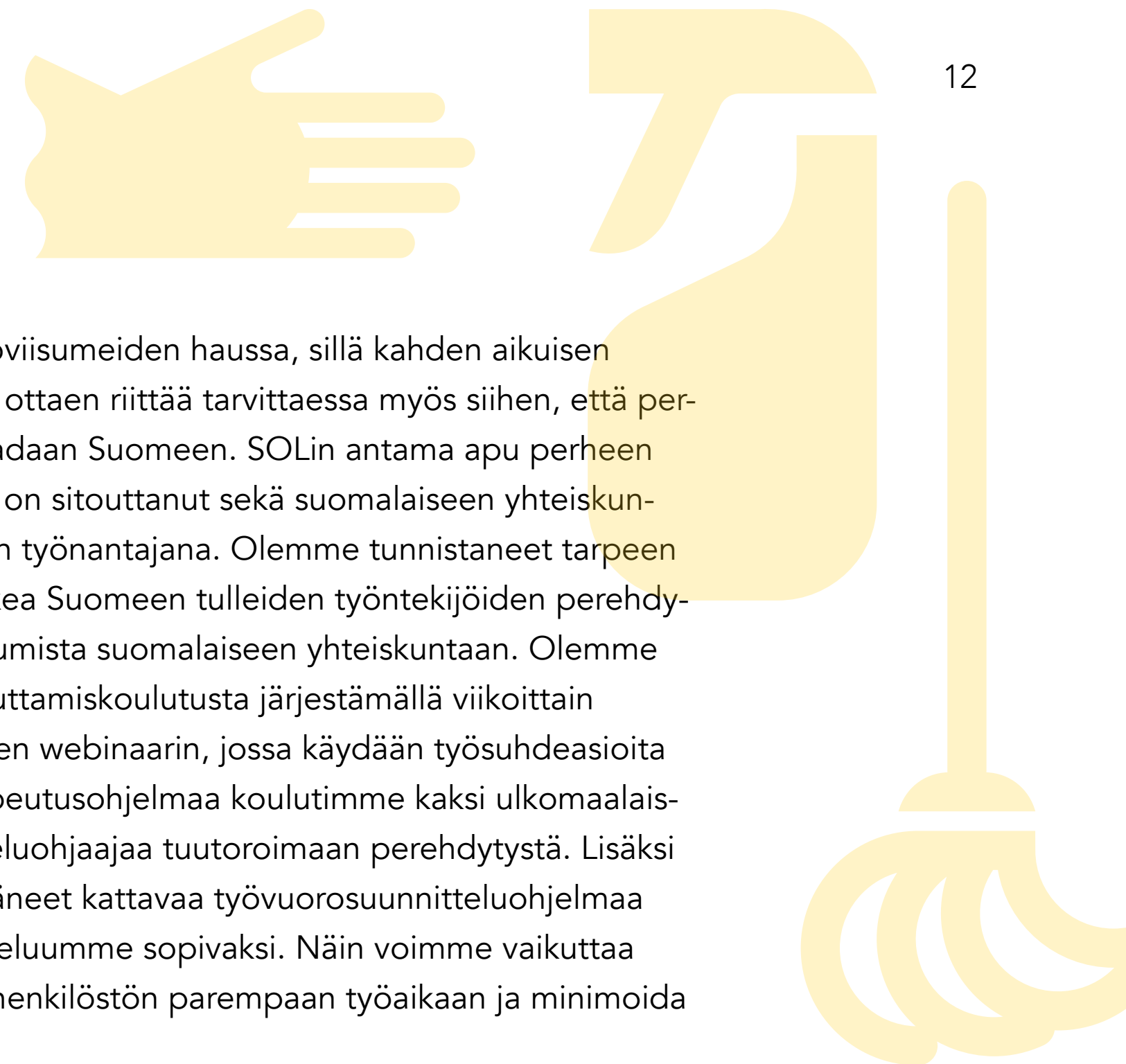
Teemme pitkäjänteistä ja järjestelmällistä henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä uudelleen perehdytystä puhtauden ja korkean hygienian kohteissa. Panostamme perehdytykseen ja kohteessa tapahtuvaan asiakaskohtaiseen opastamiseen, millä varmistamme henkilöstön sitoutumisen ja ymmärryksen tavoitellusta laatutasosta.

SOLissa siivouksen parissa työskentelevät edustavat peräti 73 eri kansalaisuutta. Työntekijät esimerkiksi Bangladeshista, Filippiineiltä ja Nepalista ovat tulleet Suomeen useimmiten yksin. SOLin monikulttuurinen työryhmä on selvittänyt ja luonut toimintatavan, jonka avulla työntekijöitä ja heidän perheitään voidaan auttaa. Työryhmä auttaa ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden

puolisoiden työviisumeiden haussa, sillä kahden aikuisen palkka yleisesti ottaen riittää tarvittaessa myös siihen, että perheen lapset saadaan Suomeen. SOLin antama apu perheen yhdistämisessä on sitouttanut sekä suomalaisen yhteiskuntaan että SOLiin työnantajana. Olemme tunnistanee tarpeen kouluttaa ja tukea Suomeen tulleiden työntekijöiden perehdytystä ja sopeutumista suomalaisen yhteiskuntaan. Olemme lisänneet sopeuttamiskoulutusta järjestämällä viikoittain englanninkielisen webinaarin, jossa käydään työsuhdeasioita läpi. Osana sopeutusohjelmaa koulutimme kaksi ulkomaalaistaustaista palveluohjaajaa tuutoroimaan perehdytystä. Lisäksi olemme kehittäneet kattavaa työvuorosunnitteluohjelmaa paremmin palveluumme sopivaksi. Näin voimme vaikuttaa suotuisammin henkilöstön parempaan työaikaan ja minimoida palkkavirheet.

Tulevaisuudennäkymät – hygieenisyyden rooli vahvistuu

Vaikka suhdannebarometrit näyttävät synkkää ennustetta, katsomme tulevaisuuteen toiveikkaina. 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 kohtaamiin sekä joustavaan toimintatapaan.



SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut

Liikevaihto

53,6 milj. €

Henkilöstömäärä

Henkilöstöpalvelut*:

Palveluosaajia 909

Logistiikkapalvelut*:

Palveluosaajia 1511

Asiakastyytyväisyys

Nauru 69 %

Hymy 30,7 %

*Keskimääräinen henkilöstömäärä vuosittain on laskettu kunkin kuukauden viimeisen päivän henkilöstömäärän keskiarvosta, ja jokainen henkilö on luvussa mukana riippumatta työajan pituudesta (ei FTE-luku). Äitiys- ja isyysvapaalla oli 10 henkilöä. Kesätyötä tarjosimme 280 nuorelle. Henkilöstön keski-ikä oli henkilöstöpalveluissa 33,2 ja logistiikkapalveluissa 29,5 vuotta.

7 SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut



SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluilla vahva kasvun vuosi

SOL Henkilöstöpalvelut Oy tarjoaa teollisuuden ja rakennusalan toimialoille henkilöstövuokraus-, rekrytointi-, suorahaku- ja muita räätälöityjä henkilöstötoimialan palveluja koko Suomessa. SOL Logistiikkapalvelut on yksi logistiikka-alan suurimmista toimijoista. Asiakkainamme on valtakunnallisesti ja paikallisesti toimivia yrityksiä.

Vuonna 2020 Henkilöstöpalvelut keskittyi henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalveluihin kasvavilla teollisuuden- ja rakentamisen asiakastoimialoilla, palvelen myös julkista sektoria. Erityiset kehityskohteet olivat asiakaskokemuksen, henkilöstökokemuksen ja sisäisten prosessien kehittäminen. Tätä varten perustettiin uusi kehityspäällikön toimenkuva. Toimimme monen nuoren ensimmäisenä työpaikkana logistiikan, teollisuuden ja rakentamisen avustavissa tehtävissä ja vuodessa saamme lähes 50 000 työhakemusta.

Pandemian aiheuttamaan toimintaympäristön muutokseen reagoimme keskittymällä asiakaskannan analyysiin perustuviin

valintoihin, lisäämällä sisäistä vuorovaikutusta erityisesti uusmyynnissä ja panostamalla palveluosajien työturvallisuuteen ja työkykyyn.

Näkymät kuluvalla vuodelle ovat positiiviset ja perustuvat erityisesti asiakastoimialojen yritysten epävarmuuteen investoida kiinteisiin kustannuksiin oman henkilöstön muodossa.

SOL Henkilöstöpalvelut Oy on myös tukenut taloudellisesti Raide ry:n toimintaa. Raide ry:n pääasiallinen työmuoto on koulujen kanssa yhteistyössä toteutettava ehkäisevä päihdetyö.

SOL Logistiikkapalvelut Oy eriytyi omaksi yhtiöksi

Logistiikan asiakastoimialojen palvelu eriytettiin strategisista syistä omaksi yhtiökseen 2.5.2019 alkaen.

Logistiikkapalvelut keskittyy henkilöstövuokraus- ja ulkoistuspalveluihin logistiikan asiakastoimialalla. Toimintavuosi oli yhtiön ensimmäinen kokonainen kalenterivuosi ja yhtiön liikevaihto ja kannattavuus kasvoivat merkittävästi. Kasvun myötä yhtiön asiakaskanta laajeni merkittävästi ja myös ulkoistuspalveluiden osuus yhtiön liikevaihdosta kasvoi.

Vuonna 2020 aloitimme yhteistyön Sigma Trukit Oy:n kanssa, mikä laajensi palvelukonseptin kattamaan myös materiaalivirtojen optimointipalvelut.

Palvelukonseptin mukaisesti asiakkaalle tarjotaan materiaalivirtojen volyymivaihteluun perustuva työvoiman ja kaluston optimointi ulkoistuspalveluna suoritehinnoin.

Tulevaisuuden näkymät

Vuonna 2020 SOL Henkilöstöpalvelut Oy:n ja SOL Logistiikkapalvelut Oy:n yhteenlaskettu liikevaihto ja markkinaosuus kasvoivat merkittävästi ja organisen kasvun ennustetaan jatkuvan. Lisäksi tutkimme mahdollisuuksia kasvaa yritysostoin.

Näkymät kuluvalla vuodelle ovat positiiviset ja perustuvat erityisesti asiakastoimialojen yritysten epävarmuuteen investoida kiinteisiin kustannuksiin oman henkilöstön muodossa ja kilpailukykyisiin ulkoistuspalvelukonsepteihin sekä covid-19-viruksen seurausten lievenemiseen erityisesti teollisuuden asiakastoimialoilla.

SOL Kiinteistöpalvelut

Liikevaihto

12,2 milj. €

Henkilöstömäärä

220*

Asiakastyytyväisyys

Nauru 53 %

Hymy 46 %

*Keskimääräinen henkilöstömäärä vuosittain on laskettu kunkin kuukauden viimeisen päivän henkilöstömäärän keskiarvosta, ja jokainen henkilö on luvussa mukana riippumatta työajan pituudesta (ei FTE-luku). Työsuhteet solmitaan toistaiseksi voimassa oleviksi. Äitiys- ja isyysvapaalla oli 10 henkilöä. Kesätyötä tarjosimme 9 henkilölle. Henkilöstön keski-ikä oli 41,4 vuotta

8 SOL Kiinteistöpalvelut

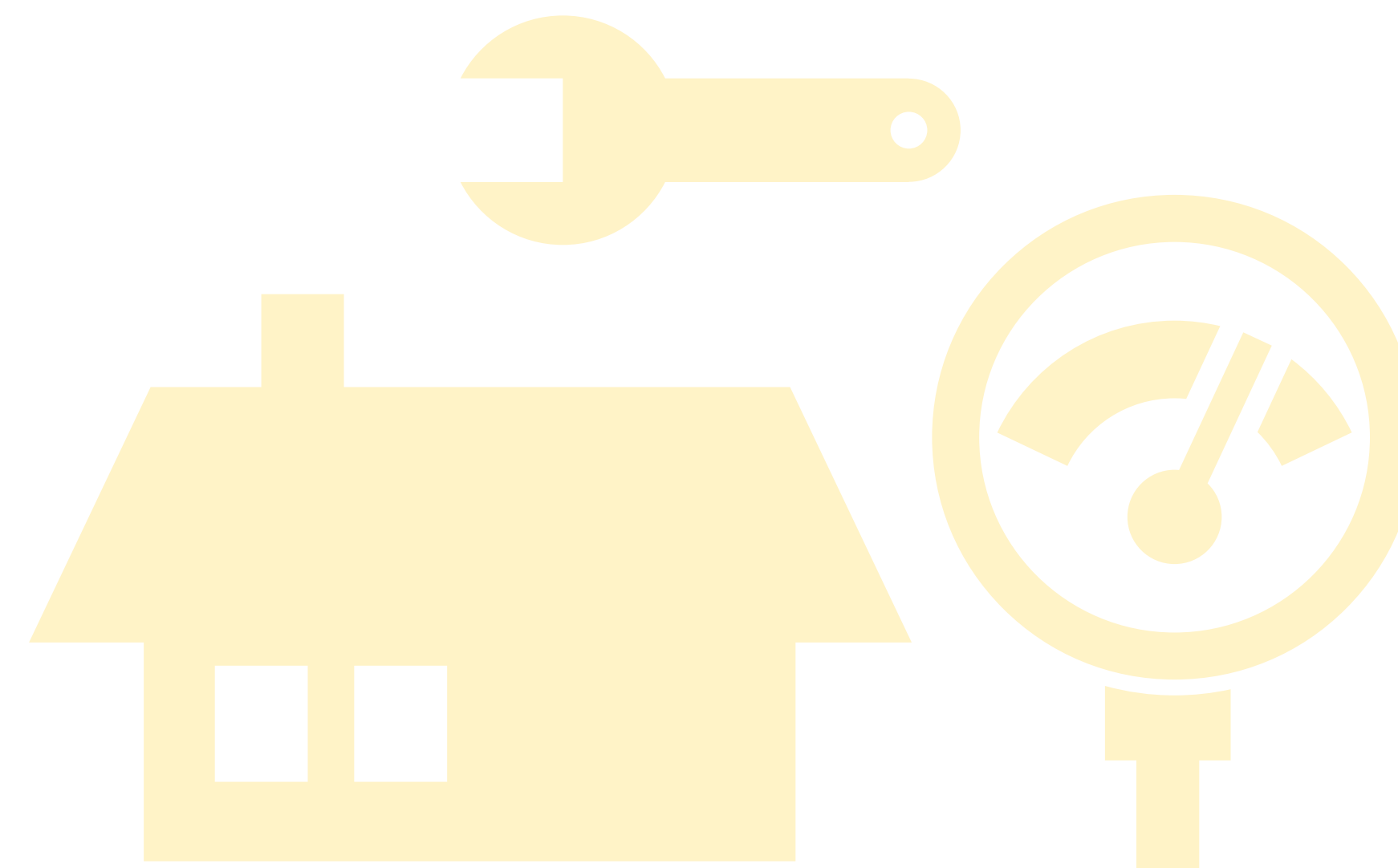
Kiinteistöpalvelut haluaa auttaa asiakkaitaan vastuullisuustavoitteiden saavuttamisessa

SOL Kiinteistöpalvelut vastaa kiinteistöjen kokonaisylläpidosta, teknisen ylläpidon ja turvallisuuden huomioiden. Kiinteistöjen etähallinnan avulla seuraamme ja optimoimme kiinteistöjen talotekniikkaa, energiaseuranta, liikenteenohjausta, kameravalvontaa ja kiinteistöjen turvallisuutta. Elinkaaripalveluidemme kautta tarjoamme asiantuntemusta rakennuksen eri vaiheisiin uudisrakennuksista haastaviin saneerauskohteisiin.

SOL Palvelut Oy osittaisjakautui 4.5.2020 siten, että uudelle perustetulle yhtiölle SOL Kiinteistöpalvelut Oy:lle siirtyivät SOL Konsernin kiinteistöhoito- ja turvallisuuspalvelut.

Yhtiöittämisellä vahvistettiin entisestään SOL Kiinteistöpalveluiden asemaa ja kasvua markkinoilla, tavoitteena nostaa kiinteistöhuollon sekä turvaliiketoiminnan näkyvyyttä ja ammatillista erikoistumista.

SOL Kiinteistöpalveluiden liiketoimintastrategiaa on selkeytetty vuoden 2020 aikana. Liiketoiminnan kasvuun ja toiminnan kehittymiseen oleellisesti vaikuttavinta on henkilöstön ammattitaito, sitoutuminen sekä osallistuvuus. Näitä olemme edelleen kehittäneet uudistettujen ja laajojen koulutusohjelmien sekä henkilöstökyselyiden avulla.



Tulevaisuuden näkymät

Yhtiön näkymät vuodelle 2021 ovat kohtuulliset ja toiminta kehittyy suunnitelmien mukaisesti. Liikevaihdon ennustetaan jäävän vuoden 2020 tasolle, mutta liikevoiton arvioidaan kasvavan. Tutkimme edelleen laajentumista yritys- ja liiketoimintaostoin.

Vastuullisuusasioiden merkitys jatkaa kasvuaan myös kiinteistöhoito- ja turvallisuuspalveluissa. Vuonna 2021 tulemme panostamaan, oman palvelutuotantomme lisäksi, entistä enemmän kykyimme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän omat ympäristö- ja vastuullisuustavoitteensa.

SOL Pesulapalvelut

Liikevaihto

7,5 milj. €

Henkilöstömäärä

175*

Asiakastyytyväisyys

Nauru 96,9 %

Hymy 3,1 %

*Keskimääräinen henkilöstömäärä vuosittain on laskettu kunkin kuukauden viimeisen päivän henkilöstömäärän keskiarvosta, ja jokainen henkilö on luvussa mukana riippumatta työajan pituudesta (ei FTE-luku). Työsuhteet solmitaan toistaiseksi voimassa oleviksi. Äitiys- ja isyysvapaalla oli 2 henkilöä. Henkilöstön keski-ikä oli 41,3 vuotta.

9 SOL Pesulapalvelut



Pesulapalveluiden kotimainen työ, paikallinen toiminta ja nopeus sekä henkilöstön jatkuva koulutus varmistavat kestävän toiminnan

Palvelevia SOL Pesuloita on Suomessa 48. Ne palvelevat niin yksityisiä, yrityksiä kuin yhteisöjä. Kemiallisen pesun lisäksi SOL Pesulapalveluiden palveluihin kuuluvat erikoisvesipesut, mattojen ja verhojen pesut, nahkapesut, liinavaate- ja kodintekstiilien pesut sekä korjauspalvelut.

Koronaviruksen vaikutuksesta monet palvelupesulat olivat tilapäisesti suljettuna kesän ja syksyn aikana. Sopeuttamistoimena palvelupesuloiden aukioloaika on lyhennetty. Nopeasti aloitetuista sopeuttamistoimista huolimatta pandemian vaikutus näkyy liikevaihdossa ja kannattavuudessa.

Vuoden 2020 aikana Konalassa toiminut yritysasiakkaita palveleva Aurinkopesula muutti toimintansa Hämeenlinnaan. Seinäjoen pesula muutti Puskantieltä Keskuskadulle. Porin, Vantaan Tikkurilan, Helsingin Malmin, Turun Skanssin ja Hyvinkään palvelupesulat suljettiin.

Osana sopeuttamistoimia pesulapalveluiden kysyntää tukemaan on tehty erilaisia palvelukokeiluja. Koko henkilöstön kattava SOL Tulevaisuuden pesula -kyselyselvityksen pohjalta on edelleen tehostettu viestintää, palveluiden lähivalmennusta ja myyntikoulutusta.



Kestävää toimintaa

Tällä hetkellä kemiallisen pesun konekannasta on 45 % nykyajan koneita, joissa käytetään ympäristömyönteisiä, myrkyttömiä ja biohajoavia aineita. Suomalaisen Työn Liitto myönsi keväällä SOL Pesulapalveluille Avainlippu-tunnuksen osoituksena Suomessa työllistävälle palvelulle. Tekstiili- ja vaatetusalan kiertotalous on kuluttajien ostopäätöksissä kasvanut. Ihmiset ostavat vaatteita vastuullisemmin ja panostavat vaatteiden ja tekstiilietuotteiden laatuun. Kuluttajat ovat heränneet miettimään omia kulutustottumuksiaan ja vaatteista pidetään entistä paremmin huolta pesemällä ja korjaamalla. Kaupunkikuvassa ovat lisääntyneet laadukkaiden vaatteiden vaatevuokraamot, jotka ovat tämän ajan vaatekauppoja. Tämän uuden ajan ilmiön uskotaan myös osaltaan lisäävän entisestään pesulapalveluiden tarvetta.

Tulevaisuudennäkymät

Heikoista tulevaisuudennäkymistä huolimatta katsomme luottavaisin mielin tulevaisuuteen. Jatkamme selvitystä toimivista ja soveltuvista liiketoimintapaikoista ja mahdollisista yritysostoista. Henkilöstön osaaminen, asiakastyytyväisyys ja ympäristöasiat ovat jatkossakin keskiössä. Henkilöstön ammatillisen osaamisen laatu ja korkea asiakastyytyväisyys ovat tulevaisuudessakin menestystekijämme. Paikallisuus, nopeus ja kotimainen työ ovat toimintamme kulmakiviä.

A woman with long dark hair, wearing a bright yellow blazer over a grey patterned top and yellow flower-shaped earrings, is sitting at a round table. She is smiling warmly at a man whose back is to the camera. The man is wearing a light blue denim jacket. On the table in front of her is a black laptop. The background is a modern office or lounge area with red and blue lighting and architectural elements.

Vastuullinen johtaminen

Johtamismalli – matalan organisaation SOL

Johtaminen on rakennettu mahdollisimman matalaksi organisaatioksi, lähelle asiakasta ja henkilöstöämme. Operatiivisen johtamisen seuranta ja kehitys- ja parannushankkeet kuuluvat kunkin palvelusektorimme kehitysryhmälle. Kaikki kokouskäytännöt on kuvattu toimintajärjestelmässä ja tarkennettu vuosittaisessa toimintasuunnitelmassa, jonka perusteella ne ovat myös aikataulutettu.

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.

Turvallisuusohjeet ovat oleellinen osa toiminnan ohjaustamme. Ne ovat helposti saatavilla sisäisestä intranetistämme tai palvelupesulamyymälöidemme erilliskansioista. Konsernissa ja sen yhtiöissä on nimetty tieto-, ympäristö- ja työ- ja muusta turvallisuudesta vastaavat henkilöt. Turvallisuusohjeiden ajan tasalla pitäminen ja varhainen puuttuminen ja ennakoiminen ovat meille tärkeitä. Kaikessa viestinnässä korostamme henkilöstömme vastuullisuutta ja sen mukaista toimintaa. Minkäänlaisia korruptiota tai lahjontaa emme salli. Toimintajärjestelmämme on kirjattu ohjeet lahjojen vastaanottamisesta ja matkustamisesta.





Taloudellinen vastuullisuus

11 Taloudellinen vastuullisuus

Taloudelliset tulokset

Kasvu rahoitetaan tulorahoituksella. Omavaraisuusaste on 54,7 %, 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 2020 oli tavoitellut 1,6. 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.

Asema markkinassa – SOL Future luotaa tulevaisuuden näkymää

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.

Toimintatapojen digitalisoimista tullaan jatkamaan vauhdilla.

Verotus

Verot Suomeen ja lupa-asiat kuntoon

Halukkuus tulla töihin Suomeen ja hyvä ammattitaitokaan eivät aina riitä, jos viranomaisasiointi nostaa tien pystyyn. Etenkin EU:n ulkopuolisesta maasta tulevalle, suomen kieltä osaamattomalle työntekijälle lupaviidakosta selviäminen saattaa tuntua ylitsepääsemättömältä. 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, raportoimme ja tilastoimme sovitusti viranomaisille.

SOLin Suomen yritysten maksamat arvonlisäverot, ennakonpidätykset ja tuloverot Suomessa 2020

65,8 milj. €

2019 vastaava luku 69,6 milj. €

Palkat ja palkkioihin luettavat erät 2020

183,9 milj. €

2019 vastaava luku 207,5 milj. €

Sosiaalivakuutusmaksut 2020

28,5 milj. €

2019 vastaava luku 34,5 milj. €

11 Taloudellinen vastuullisuus

Hankintakäytänteet

Otamme hankinnoissamme huomioon tuotteiden ympäristövaikutukset ja toimimme kustannustehokkaasti. Käytämme hankinnoissamme vakiintuneita kumppaneita. Teemme toimittaja-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 eläkkeellelähdtötilaisuudet, 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 liiketoiminnan 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.



Ympäristövastuullisuus

Vastuullinen ympäristöpolitiikka

Haluamme tuottaa palveluitamme tavalla, joka pyrkii luonnonvarojen säilyttämiseen ja ympäristölle aiheutuvan kuormituksen vähenemiseen. Ymmärrämme palvelutoimintojemme aiheuttamat ympäristövaikutukset ja vastuumme tuotteiden käyttäjänä ja jätteen tuottajana, mitkä huomioimme päätöksenteon eri vaiheissa.

Noudatamme toiminnassamme voimassa olevia lakeja ja määräyksiä. Sitoudumme toimintamme jatkuvaan parantamiseen ja ympäristövaikutusten vähentämiseen. Olemme huomioineet hankinnoissamme ja ratkaisuissa ympäristötekijät jo yrityksen perustamisesta alkaen, mikä näkyy pienenä hiilijalanjälkenä. Alle 10 % päästöstämme tulee omien tilojen käytöstämme, käyttämistämme materiaaleista sekä muista hankinnoista.

Ympäristötavoitteet Kauppakamarin ilmastositoumuksen mukaan

Suomen yhtiöt liittyvät Kauppakamarin ilmastositoumus -ohjelmaan vuoden 2021 aikana. Sitoumuksen lupauksen mukaisesti olemme tehneet yhtiökohtaiset suunnitelmat hiilineutraaliuden saavuttamiseksi vuoteen 2035 mennessä.

Kauppakamarin kanssa tekemämme laskelman mukaan päästöstämme yli 90 % tulee liikenteestä, suurimpana työajot. Laskelman lähtötietoina on käytetty 2019 ja 2020 lukuja.

Erityisesti toimihenkilöiden osalta vuosi 2020 on ollut liikku-
misen kannalta poikkeuksellinen pandemian johdosta, joten liikematkustamisessa sekä toimihenkilöiden liikkumisessa käytettiin vuoden 2019 lukuja.

kauppakamari.fi/palvelut/ilmastositoumus

Päästöihin 5 % vähennystavoite

Suomen yhtiöiden toimitiloissa ja kiinteistöissä käytämme vuodesta 2021 alkaen 100 % uusiutuvaa sähköä. Vuonna 2020 sähkön energialähteet jakautuivat näin: fossiiliset energialähteet ja turve 43,34 %, ydinvoima 51,42 % ja uusiutuvat energialähteet 5,24 %.

Hankintakaudelle 2021–2023 uusien autojen päästöraajaksi on määritetty 161 g/co2/km (WLTP-päästömittaustandardi). Vuoden 2021 alussa autovalikoiman uusinnan myötä autojen WLTP-päästöt tulevat tippumaan noin 20 %. Jatkossa kaikki hankkimamme autot ovat Euro 6 -päästöluokan autoja.

12 Ympäristövastuullisuus

Konsernitasolla tavoittelemme 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 keskkulutusta auton tavoitekulutukseen. Järjestämme myös taloudellisen ajotavan kurssuja yhdessä vakuutusyhtiömme kanssa. Tällä haemme 5 % vuosittaista vähennystä vuosina 2021 ja 2022.

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 ennaikaisesti 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 CO₂ päästöjä verrattuna ”neitseellisen polyesterin” käyttöön.

Tulemme toteuttamaan tekstiilien kierrätyksen yhteistyökumppanimme Touchpointin toimesta vuoteen 2023 mennessä.

Esimerkinä kestävästi käytetyt jättesäkit

Käytössämme on kestävästi käytettyjä jättesäkkejä noin 2000 kpl. Kestävästi käytettyjen jättesäkkien käyttö on nousunut tasaisesti ja vastaavasti muovisten jättesäkkien määrä on vähentynyt. Yhteensä kestävästi käytettyihin jättesäkkiin käytetään 11 kpl kierrätysmuovipulloja. Kohteissa, joissa kestävästi käytettyjen jättesäkkien käyttäminen ei ole mahdollista, käytämme kiertotalousmuovista valmistettuja jättesäkkejä, mikä säästää CO₂ päästöjä. Tuotteet kerätään Suomessa, kierrätetään eli muokataan raaka-aineeksi, ja lopulta valmistetaan tuotteiksi Suomessa.

[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

12 Ympäristövastuullisuus

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 ympäristövastuutaavat, 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 toteutetaan 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. Ympäristöauditoinnin tehdään SOLin sähköistä järjestelmää hyödyntäen.



A woman with long dark hair, wearing a grey hoodie and a yellow apron, is smiling and working at a red counter. She is holding a long, thin grey object, possibly a pen or a stylus, and pointing it towards the counter. The background is a brightly lit, colorful office or workshop with various tables, chairs, and people in the background. The text "Sosiaalinen vastuullisuus" is overlaid in white at the bottom of the image.

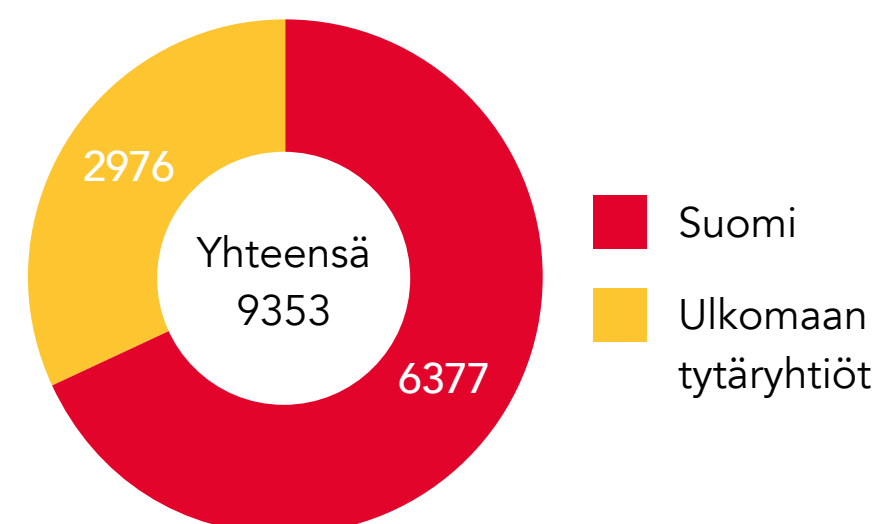
Sosiaalinen vastuullisuus

13 Sosiaalinen vastuullisuus

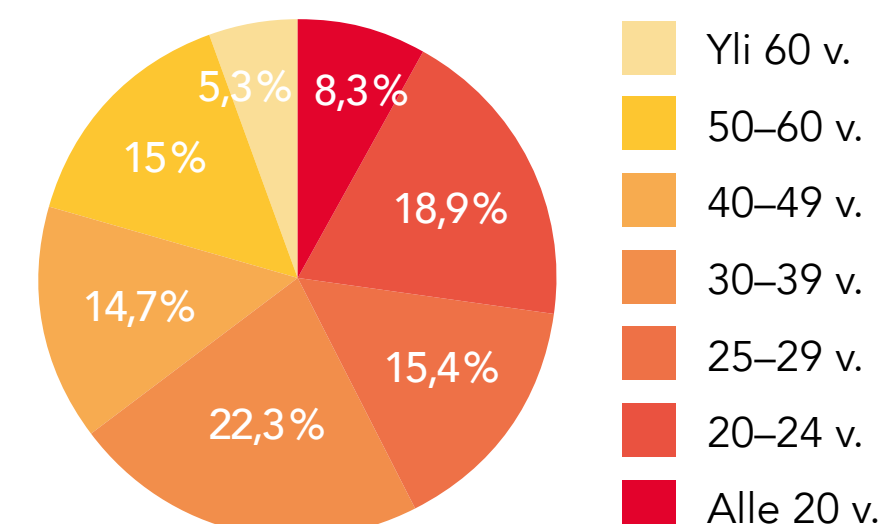
Henkilöstön ja johdon väliset suhteet – johtamiskulttuuri tukee luottamusta ja luovuutta

SOLissa panostamme henkilöstön kehittämiseen ja henkilöstökustannukset ovat merkittävin osa kaikista kustannuksista. Erityisen tärkeää on innostuksen aikaansaaminen ja ylläpito palveluhalukkuuden ja -valmiuden sekä muun ammattitaidon lisäksi. Näin varmistamme asiakkaille ylivertaisen palvelukokemuksen.

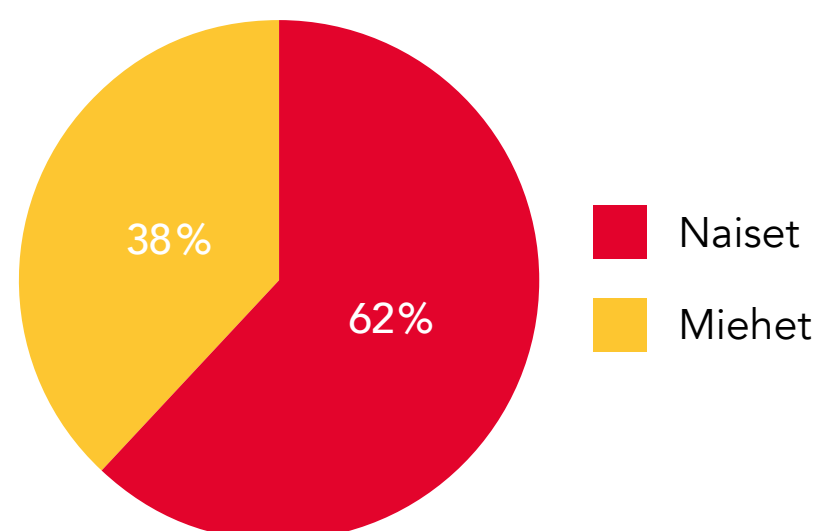
Henkilömäärä vakituinen työsuhde



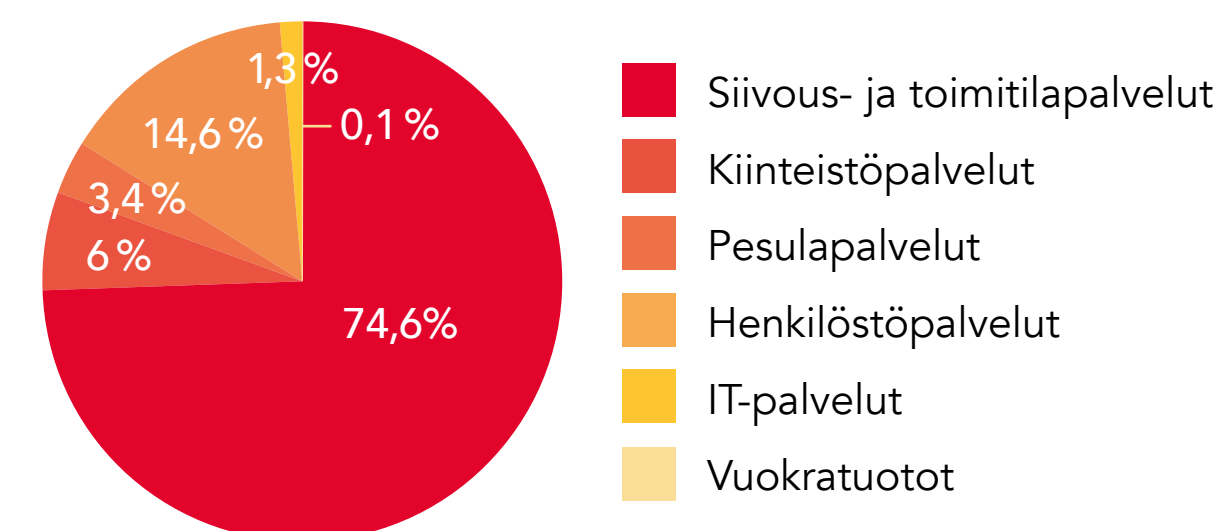
Henkilöstön ikärakenne Suomessa



Henkilömäärä sukupuolijakauma



Liikevaihdon jakauma Suomessa toimialoittain



Henkilöstön määrä ja työsuhteiden laatu: Keskimääräinen henkilöstömäärä vuosittain on laskettu kunkin kuukauden viimeisen päivän henkilöstömäärän keskiarvosta, ja jokainen henkilö on luvussa mukana riippumatta työajan pituudesta (ei FTE-luku). Yhtiökohtaiset luvut on esitetty yhtiökohtaisissa luvuissa, poikkeuksena emoyhtiö SOLEMON luvut.

Henkilöstön sitoutuminen mahdollistaa paremmin yhteisten ohjeiden noudattamisen ja pitkäjänteisen ja laadukkaan toiminnan. Osaavat ja oikein asennoituvat henkilöt oikeissa tehtävissä, jatkuva henkilöstön kehittäminen, suoritusten johtaminen ja palautteen antaminen sekä kannustavuus ovat henkilöstöstrategiamme painopisteitä. Työn kokeminen merkityksellisenä on jokaiselle tärkeää, näin voidaan tuntea työn iloa. SOL

perustaa henkilöstöstrategiansa positiiviseen ihmiskuvaan, jossa jokainen haluaa tehdä hyvää työtä, onnistua, olla ajatteleva ja tunteva ja jossa erilaisuus sallitaan. Johtamiskulttuurimme pitää tukea luottamuksen rikastamaa vuorovaikutusta ja luovuuden ilmapiiriä. Käymme henkilöstömme kanssa Onnistumiskeskusteluja, joissa henkilöstön oma näkemys ja tahtotila kehittää omaa toimintaa tulee vahvasti käsittelyyn.

13 Sosiaalinen vastuullisuus

Tapaturmataajuus miljoonaa työtuntia kohden

SOL Palvelut Oy	TRIF 41,3	LTIF 14,1
SOL Pesulapalvelut Oy	TRIF 10,3	LTIF 5,1
SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut	TRIF 54,8	LTIF 19,6
SOL Kiinteistöpalvelut Oy	TRIF 41,3	LTIF 6,9

TRIF = Tapaturma, joka vaatii käynnin ensiavussa, mutta ei vaadi poissaoloa. LTIF = Poissaoloa vaativat tapaturmat.

Henkilöstön työkykyyn panostaminen – SOL Life henkilöstön apuna

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

Onnistumiskeskustelut auttavat tavoitteiden asettelussa ja tulosten tekemisessä sekä oman itsensä ja toiminnan kehittämisessä. Tulokortilla seurataan ja ohjataan tavoitteiden toteuttamista. 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 neljä vuotta professori Marko Kestin kanssa osana Quality of Working Life (QWL) -projektia. Jatkossa Ilopuntari toteutetaan neljä kertaa vuodessa, kolme kertaa Ilopuntaripulssina ja kerran laajempaan Ilopuntarikyselyynä.

Osana SOL Life toimintaa kehitetty Onnen reppu -hanke jatkuu työpajatoimintana ja työhyvinvointimentorien käyttö on laajentunut käsittämään jokaista aluetta, missä jokaisella alueella on oma työhyvinvointivastaava. 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 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 54,5-vuotiaana.

Osana SOL Life -mallia jatkoimme vuonna 2020 Kuntokuuri -ohjelmaa, joka sai alkunsa vuonna 2018. Vuosittain järjestettävässä SOL Life Kuntokuurissa on vaihtuvat painopisteet ja teemat. Vuonna 2019–2020-ohjelman pääpaino oli painonhallinnassa ja terveellisessä ruokavaliossa. Suomessa sairauksien ennalta ehkäisyyn ja hoitoon käytettiin vuonna 2020 noin 172,7 euroa työntekijää kohti. SOLissa seurataan sairauspoissaoloja tehdystä työajasta, ns. sata %. Sairastavuus Suomessa vuonna 2020 oli 3,57 %. Tärkeimmät sairauspoissaoloja aiheuttavat syyt ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (n. 50 % kaikista sairauspoissaoloista). Mielenterveysyistä johtuneet poissaolot eivät ole Suomen yhtiöissä lisääntyneet merkittävästi.

Tänä poikkeuksellisena pandemiavuotena sairastavuutemme pysyi hallinnassa hyvien tukitoimien johdosta. Tukitoimena olemme esimerkiksi koonneet konsernissa covid-19 liittyviä erityisohjeita palveluittain omaksi kokonaisuudeksi. Laboratoriovarmistettuja koronatartuntoja todettiin vuonna 2020 vain 0,24 %:lla SOLin työntekijöistä.

Työ- ja asiakaskohteiden turvallisuuden riskikartoituksia ja niiden vaatimia toimenpiteitä esihenkilöt tekevät yhdessä työsuojeluvaltuutettujen kanssa suunnitellusti. Vuoden 2020 aikana uusittiin sähköinen työturvallisuustyökalu, jolla kaikki SOLin työntekijät voivat raportoida asiakaskohteissa tapahtuneista läheltä piti -tilanteista (turvattomuushavainto) ja antaa omaan työhön liittyviä ideoita. Lisäksi työkalulla tehdään

13 Sosiaalinen vastuullisuus

toimintajärjestelmän mukaiset asiakaskohteiden riskien arvioinnit. Työsuojelutoimikunta toimii valtakunnallisesti ja kokoontuu viisi kertaa vuodessa. Turvallisuudessa vastuu on jokaisella SOLilaisella, ja ennalta ehkäisevä toiminta on sen peruskivi.

Työsuojelupäällikkö seuraa kuukausittain tapaturmatilaston kehittymistä ja lisää tarvittavia toimenpiteitä tai ohjeistuksia. Sairaus- ja tapaturmatilasto ovat säännöllisesti esillä johdon katselmuksissa.

Koulutus ja kehittäminen – tutorit tukevat henkilökohtaista kehittymistä

Henkilöstön kehittämisessä panostetaan henkilöä itseään tukevaan perehdytykseen ja koulutukseen asiakaskohtaisen tarpeen mukaisesti, mitä seurataan alue-, asiakas-, työntekijä-, ja koulutuskohteisesti. Valmennuksen ja koulutuksen tukena henkilökohtaisella tasolla on osaamisenkartoitus ja oppimispassi. Jokainen uusi työntekijä tekee verkkoperehdytyksen, jonka esihenkilö yhdessä tutorin kanssa varmistaa kohdekohtaisesti käytännön menetelmäkoulutuksilla ja kohdeperehdytyksillä sekä jatkuvalla välittämällä henkilöstön hyvinvoinnista. Jokainen SOLilainen osallistuu myös koeajan päätteeksi SOL IN -koulutukseen omassa piirissään.

SOLilla on pitkään ollut koulutuksen tukena työntekijöistä koulutetut tutorit, jotka toimivat myös työnopastajina ja heidän rooliaan on lisätty 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 työntekijöillä 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 kouluttajayhteistyökumppanit ja oppilaitokset.

Koulutuksen 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 8500 työntekijää.

Business Akatemia -valmennukset jatkuvat 2020-2021. Sen tavoitteena on kehittää johtamista uudelle tasolle. Keskiössä ovat asiakaskokemus ja henkilöstökokemus, viestintä, palveleva johtajuus, lean ja kannattavasti sekä tavoitteellisesti johdettu toiminta.

Konseptikoulutusten osalta jatkoimme hygieniosaamisen, siivousteknisen ja ympäristökoulutusten perehdytysohjelmaa. Lisäksi toteutimme Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluille perehdytyksessä käytettävää Superperehdytyspeliä. Tradenomin opinnot sai päätökseen kolme SOLilaista. Lisäksi

järjestämme vuosittain toistuvia teemakohtaisia koulutus- ja asiantuntijapäiviä.

SOLin henkilöstökoulutukset on integroitu vastaamaan tutkintojen perusteita ja näin ne edistävät näyttötutkintojen suorittamista ja yhteistyötä oppisopimustoimistojen ja oppilaitosten kanssa. Vuoden 2020 aikana koulutettiin SOLiin 24 uutta tuutoria esihenkilöiden avuksi opastamaan ja lähivalmentamaan sekä uusia että jo pidempään työskennelleitä palveluvastaavia. Koulutusvastaavien ja palvelujohdon kanssa koulutussuunnittelu tehtiin aluekohtaisissa palaverissa. Heidän vastuullaan on piirien koulutusten suunnittelu ja toteutus yhdessä piirin sekä alueen kouluttajan kanssa.

Verkkokoulutukseen panostetaan

Toimihenkilöiden verkko-oppimisalustaa uudistettiin 2020 ja vuoden 2021 aikana lisätään oppimispolut eri henkilöstöryhmille. Uusia verkkokursseja tehtiin 2020 aikana 16 kpl. Tarpeen mukaan teemme myös asiakaskohtaisia verkkokoulutuksia. Tavoitteena on edelleen kehittää verkkokoulutuksia ja lisätä lyhytkestoisia webinaareja, jotka myös tallennetaan. Koulutuksemme jakautuu osaamista ylläpitävään ja kehittävään täsmä- ja pitkäkestoiseen sekä tutkintotavoitteiseen koulutukseen, joka toteutetaan moduuli- ja verkkokoulutuksena. Suurin rooli on kuitenkin arjen työssäoppimisella, jonka toteuttamiseen myös yhteistyöoppilaitostemme edustajat osallistuvat.

13 Sosiaalinen vastuullisuus

Tutkinto – ja oppisopimuskoulutukset – kohti näyttötutkintoa

Tavoitteenamme on luoda valmiuksia henkilöstön mahdollisuuden suorittaa tutkinto näyttötutkintona sekä tunnistaa ja tunnustaa SOLin omat koulutukset ja työssä hankittu osaaminen henkilökohtaistamissuunnitelmaa laadittaessa. Monimuotoinen henkilöstömme haastaa meitä jatkuvasti kehittämään koulutusohjelmiamme ja yhteistyötä. Lähivalmennusten lisäksi panostamme verkkokoulutusten kehittämiseen ja teimme palveluvastaaville verkkoon mm. suomeksi ja englanniksi

- hygieniosaamiskurssin
- Covid 19 -kurssin
- Inex-perehdytyskurssin
- laivasiivouksen Corona exit -kurssin
- Henkilöstö- ja logistiikkapalveluiden perehdytyskurssi

Oppisopimuskoulutuksiin on osallistunut 200 henkilöä eri tutkinnoissa mm.

- Tekstiilihuoltajan perustutkinto
- Puhtaus- ja Kiinteistöpalvelujen perus, -ammatti ja erikoisammattitutkintotutkinto
- Lähiesimiestyön ammattitutkinto
- Johtamisen erikoisammattitutkinto
- Vartijan ammattitutkinto
- Turvallisuusvalvojan erikoisammattitutkinto
- Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto
- Virastomestarin erikoisammattitutkinto

SOLissa on myös Näyttötutkintomestarikoulutuksen suorittaneita työelämän taitajia, joilla on työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneiden kanssa valmius arvioida työntekijöiden aikaisempaa osaamista suhteessa työtehtäviin ja virallisiin tutkintovaatimuksiin sekä toimia tutkintosuoritusten arvioijina.

Oppilaitosyhteistyö on vahvaa

Kiinteistöpalvelualan ammatillisen koulutuksen ja tutkintojen osalta teemme yhteistyötä merkittävien oppilaitosten kanssa ympäri Suomea. Pisimpään kumppanuustyötä on tehty Keudan ja Liven kanssa. Kehittyvää kumppanuutta on Keudan kanssa on kestänyt 17 vuotta ja Liven kanssa 11 vuotta.

TAKKin kanssa jatkoimme 2020 aikana rekrytoiva TE VOS -koulutuksia työttömille Pirkanmaan työnhakijoille. Tavoitteena jatkaa uudenlaisen ammatillisen rekrytointimallin käyttöä, missä painotus on tiiviissä kolmikanta yhteistyössä yhdessä yrityksen, oppilaitoksen ja TE-toimiston kanssa. Keskeisimmät tavoitteet 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. Lisäksi toteutimme 2020 myös Lähiesimiestyön ammattitutkinnon, joka päättyi 2021. SOLin koulutuksen johtaja toimii uudessa Opetushallituksen Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan työelämätoimikunnan puheenjohtajana.

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 [Live-opiston](#) kanssa, [TEPPO-hanke](#), [Onnistuneesti työuralle](#) ja [Malva-hanke](#).

Monimuotoisuus on monikulttuurisen yrityksen vahvuus

SOL on monikulttuurinen työyhteisö, joka tarjoaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikille työntekijöille. SOL Palveluiden työntekijöistä yli 34 % oli alkujaan ulkomaalaistaustaisia. Edistämme kaikkien työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja ehkäisemme syrjintää sen kaikissa muodoissa iästä, alkuperästä, kansallisuudesta, 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.

13 Sosiaalinen vastuullisuus

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 Tekstiilihuoltoalan työehtosopimusta ja toimihenkilöihin Kemi-analan 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 työ-lainsäädäntöä 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.

Hankintaohjeet – hyvää sopimuskäytäntöä seurataan auditoinneissa

SOLissa ostetaan tuotteita, palveluita ja energiaa liiketoimintaa varten sekä tuotannollisia alihankintapalveluita kuten jakelu- ja pesulapalvelua, ulkoalueiden kiinteistöhoitopalvelua ja erilaisia siivouksen tilaustyöpalveluita. Lisäksi SOL hankkii hallinnon ja toiminnan ylläpitämiseen tarvittavia tuotteita ja palveluita. Kaikkiin toimittajiin noudatetaan sopimusehtoja ja maksetaan laskut maksuehdon mukaisesti. Kaikki toimittajille maksetut maksut perustuvat sopimukseen ja laskuihin. Kaikenlainen lahjonta sekä harmaan työvoiman käyttö on SOLissa ehdottomasti kielletty.

Hyvää sopimuskäytäntöä seurataan toimintajärjestelmän mukaisesti sisäisissä tarkastuksissa ja auditoinneissa. Ulkomaisia ostoja EU:n ulkopuolelta, EU-palveluostoja ja EU-tarvikeostoja (tuotanto) tehtiin 100 prosenttisesti Suomesta. Toiminnan välilliset vaikutukset etenkin pienemmällä paikkakunnilla ovat suuret. SOL toimii monien yrittäjien pääasiallisena toimeksiantajana, ja näin vaikuttaa alihankkijoiden työntekijöiden taloudelliseen hyvinvointiin.

Asiakkaiden terveys ja turvallisuus on palvelutuotannon kehityksen lähtökohta

SOL vastaa siitä, että sen palvelut ovat turvallisia, luotettavia, kestäviä ja että ne täyttävät laatu- ja ympäristönormiston, esim. hygieniavaatimukset. Suosimme pitkäaikaisia, valikoituja toimittajasuhteita ja edellytämme koko palvelutuotantomme sitoutumista asettamiimme turvallisuus-, ympäristö- ja työsuhteita koskeviin vaatimuksiin.

Toimimme yritys- ja kuluttajamarkkinoilla, ja aina loppukäyttäjänä on yksittäinen henkilö, mikä edellyttää luotettavuutta ja turvallisuutta. Edellytämme toimittajakumppaneidemme henkilökunnan tunnusteena kuvallista henkilökorttia ja siinä olevaa veronumeroa osana harmaan talouden estämistä. Palvelutuotanto on tarkasti määritelty ja suunniteltu. Kehityksen lähtökohtina ovat turvallisuus, käytettävyys, tarkoituksenmukaisuus, kestävyys ja laatu, mikä takaa erinomaisen asiakastyytyväisyyden. SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalveluissa asiakas käyttäjäryhtymisenä vastaa SOLin palveluosajien turvallisuudesta. SOLin roolina on rekrytoida, perehdyttää ja kouluttaa palveluosajat toimimaan asiakkaiden tarpeiden, ohjeiden ja turvallisuusmääräysten mukaisesti.

Viestintä ja media – avointa vuorovaikutusta median kanssa

Toimialamme ovat kaikkia kiinnostavia. SOL tähtää avoimeen vuorovaikutukseen tiedostusvälineiden kanssa ja tiedottaa säännöllisesti konsernin uutisista suoraan medialle kohdistetuilla lehdistötiedotteilla, jotka ovat myös www-sivuillamme.

Käytössämme ovat Suomessa sisäinen intra ja SOLISTI-lehti sekä sähköinen uutiskirje web-sivujen ja sosiaalisen median lisäksi. Kotisivut on käännetty kokonaisuudessaan myös englanniksi.

Viestintämme valmentaa ja kouluttaa henkilöstöämme ja vastaa viestintäsuunnitelman mukaisesti sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä.

Kerromme mielellämme tekemisistämme ja tuloksistamme. Kannustamme asiantuntijoitamme julkisiin esiintymisiin ja jakamaan osaamistaan konsernin ulkopuolella.

