

O
/
O
/
O

Sarastia henkilöstötilinpäätös
1.1.2022–31.12.2022

Kirkasta näkemystä.

SARASTIA VUONNA 2026

Sarastia on kumppani digitaaliselle sotelle ja kunnalle. Olemme omistaja-asiakkaiden luottama toimija tukipalveluissa – nyt ja tulevaisuudessa. Parannamme kuntien ja sote-alueiden kustannustehokkuutta ja tiedolla johtamista tuottamalla heille sopivimmat ajantasaiset tukipalvelut luotettavasti, läpinäkyvästi ja tehokkaasti.

TAIDOKAS

ROHKEASTI
TAVOITTEELLINEN
UUDISTAJA

RAKENTAVA

ASIAKAS-
LÄHTÖINEN

TEHOKAS
MAHDOLLISTAJA



SARASTIA-KONSERNIN HENKILÖSTÖ VUONNA 2022

Sarastia on Suomen suurin julkisomisteinen talous- ja henkilöstöhallinnon palveluita tarjoava yritys. Konserniin kuuluvat Sarastia Oy, Sarastia Rekry Oy, Onvire Oy ja Suomen Kuntaperintä Oy.

Tarjoamme asiakkaille

- Talous- ja henkilöstöpalveluita
- Ohjelmistopalveluita
- Hankintapalveluita
- Sijais- ja rekryointipalveluita
- Perintäpalveluita

Työllistämme noin 1000 asiantuntijaa ja välitämme sijaishenkilöstöä noin 3 miljoonaa tuntia. Suurin osa asiantuntijoista on kokoaikaisia, pysyvässä työsuhteessa Sarastiaan olevia talous-, henkilöstö- ja ICT-alan ammattilaisia. Digitalisaation ja väestön ikääntymisen sekä työelämän ja -urien muuttumisen osalta olemme samanlaisessa murroksessa, kuin moni muukin tiedon tuottaja ja käsittelijä. Hoiva-alalla pääosin toimivan sijaisvälityksen edellä mainittuihin muutostekijöihin voidaan vielä lisätä ilmiönä työvoimapula.

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

RAPORTTI POHJAUTUU KANSAINVÄLISIIN STANDARDEIHIN

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030 tähtää äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä kestäväan kehitykseen, jossa otetaan ympäristö, talous ja ihminen tasavertaisesti huomioon.

Useimmat suomalaiset vastuullisuusstrategiat ja -ohjelmat pohjautuvat näihin tavoitteisiin ja ne ovat olleet hyvä lähtökohta myös Sarastialle.

Sosiaalisen vastuun näkökulmasta keskeisimmät neljä tavoitetta Sarastialle ovat:

- Terveyttä ja hyvinvointia
- Sukupuolten tasa-arvo
- Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua
- Eriarvoisuuden vähentäminen

Vuoden 2022 henkilöstöraportissa ei suoraan raportoida näiden tavoitteiden toteutumisesta, mutta nämä tavoitteet on koko raportin läpileikkaavina yleisteemoina.

Global Reporting Initiative (GRI)

GRI on kansainvälinen aloite, jonka tavoitteena on luoda yleisesti hyväksytty toimintamalli yhteiskuntavastuun raportointiin. GRI-ohjeistoa on rakennettu pitkään eri sidosryhmien välisenä yhteistyöhankkeena. GRI on itsenäinen säätiö ja YK:n ympäristöjärjestön UNEP'in yhteistyöelin.

Sarastian henkilöstöraportti noudattaa pääpiirteissään GRI-indeksiä kattaen kuitenkin ainoastaan sosiaalisen vastuun osa-alueen GRI-indeksistä. Tästä syystä tätä raporttia ei kutsuta yhteiskuntavastuun raportiksi. Sarastian tavoitteena on kehittää raportointia siten, että 2023 vuodelta voimme julkaista täyden yhteiskuntavastuun raportin.

Tämän raportin lopussa esitetään GRI-indeksistä sosiaalisen vastuun osuus ja nämä kohdat linkitetään tämän raportin otsikoihin. Osa GRI-indeksin sosiaalisen vastuun kohdista ei ole relevantteja Sarastian liiketoiminnan kannalta, siksi niitä ei raportoida. Nämä kohdat on esitetty raportin lopussa esitetyssä GRI-indeksin taulukossa.

Raportin kattavuudesta

Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n osalta raportissa esitetään oman henkilöstön eli ns. palveluhenkilöstön tiedot. Välitetyin henkilöstön eli keikkatyöntekijöiden osalta tässä raportissa esitetään erillinen kooste keskeisistä tiedoista.



Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

SARASTIA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1.1.2022-31.12.2022

KONSERNIN TYÖSUHDERAKENNE

405-1

Sarastia-konsernin henkilöstömäärä on ollut kasvussa ja vuoden 2022 osalta kasvua selittää erityisesti hyvinvointialueiden aloitukseen liittyvät projektit sekä jatkuviin palveluihin varautuminen. Poikkeuksen henkilöstömäärän kehityksessä muodostaa Onvire Oy, jossa toteutettiin loppuvuodesta 2022 liiketoimintakauppa. Talous- ja henkilöstöpalveluiden liiketoiminta myytiin ja kaupassa siirtyi henkilöstöä vastaanottavalle taholle.

Konsernin henkilöstömäärän odotetaan kasvavan alkuvuoden 2023 ajan johtuen hyvinvointialueiden palvelutuotannon käynnistysvaiheen tarpeista. Vuoden 2023 loppua kohden henkilöstömäärän ennustetaan kuitenkin kääntyvän laskuun, kun hyvinvointialueiden palvelutuotanto on vakiintunut.

Konsernin henkilöstöllä on erityyppisiä työsuhteita johtuen työtehtävistä ja työn luonteesta. Pääsääntöisesti työsuhteissa pyritään kokoaikaiseen pysyvään työllistämiseen ja määräaikaisia työsuhteita käytetään ainoastaan perustellusta syystä, kuten esimerkiksi erilaisissa sijaisjärjestelyissä, tilapäisessä työvoiman tarpeessa tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Tehtävien luonteesta riippuen osa työsuhteista voidaan solmia osa-aikaisiksi. Osa-aikaisen työn taustalla voi myös olla työntekijän oma pyyntö ja tarpeet, kuten osittainen perhevapaa tai opintovapaa. Ennen uusien työntekijöiden palkkaamista arvioidaan aina mahdollisuudet tarjota kyseistä työtä osa-aikaisille työsopimuslain mukaisen lisätyöntarjoamisvelvollisuuden puitteissa.

Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n välillä on myös jaettuja työsuhteita kolmen henkilön kohdalla.

	2022	2021	2020
Henkilöstömäärä 31.12., kpl			
Sarastia	889	816	801
Sarastia Rekry	66	53	47
Onvire	15	24	25
Suomen Kuntaperintä	25	23	21
Vakituiset työntekijät 31.12., %			
Sarastia	92	93	90
Sarastia Rekry	85	85	93
Onvire	73	63	72
Suomen Kuntaperintä	100	96	95
Määräaikaiset työntekijät 31.12., %			
Sarastia	8	7	10
Sarastia Rekry	15	15	18
Onvire	27	37	28
Suomen Kuntaperintä	0	4	5
Osa-aikaiset työntekijät 31.12., kpl			
Sarastia	67	-	-
Rekry	8	-	-
Onvire	6	-	-
Perintä	0	-	-

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

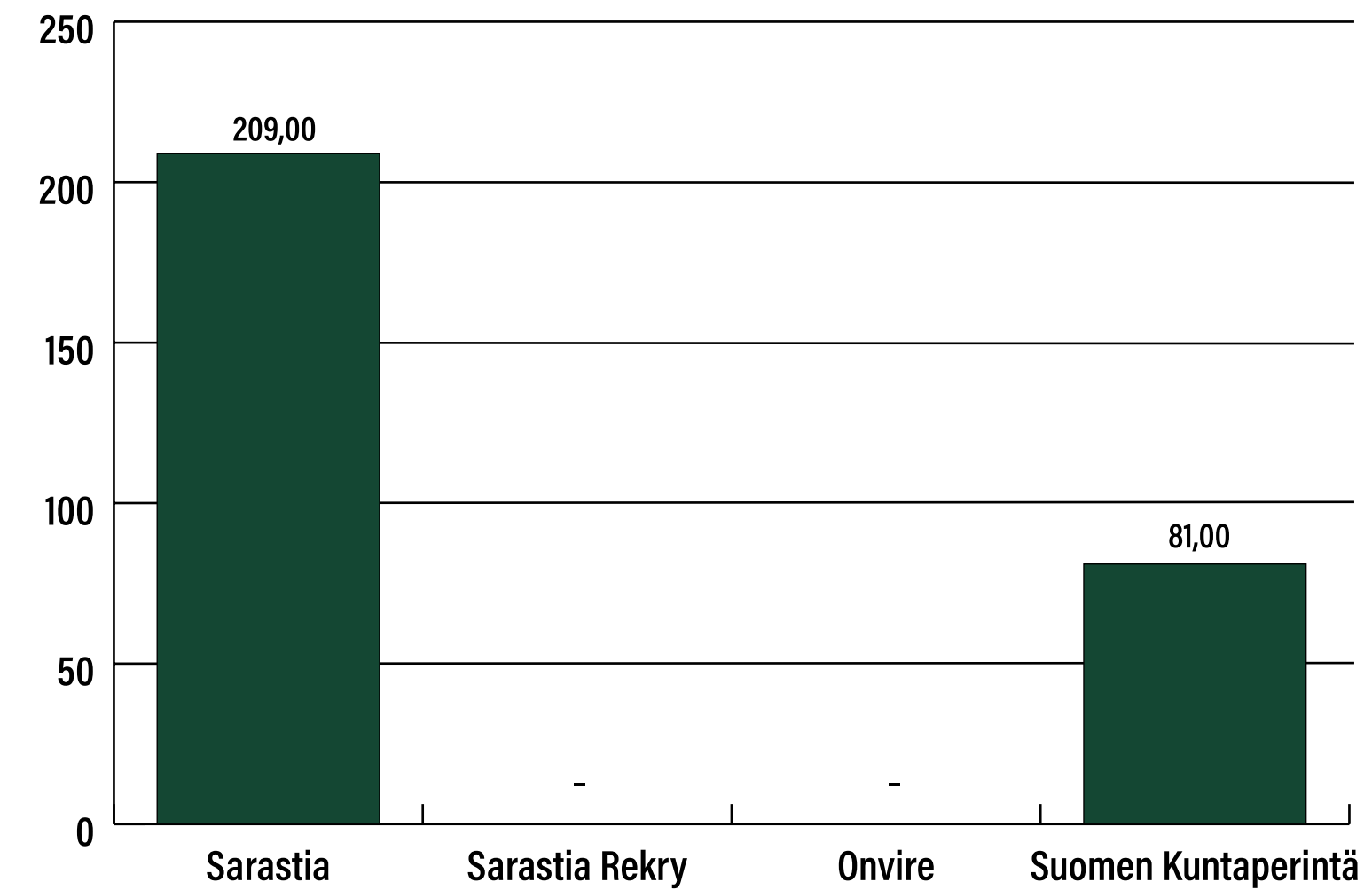
Compliance

VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN KÄYTTÖ

Pääasiassa konsernissa työskentelee omaa henkilöstöä. Vuokratyöntekijöitä tai ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää tilanteissa, joissa on kiireellinen ja /tai lyhytaikainen resurssitarve tai työtehtävissä, joita vakiintuneen käytännön mukaisesti omat työntekijät eivät tee. Lisäksi vuokratyöntekijöitä voidaan käyttää tilanteissa, joissa työntekijällä pitäisi olla sellaista osaamista ja kokemusta, jota omalla henkilöstöllä ei ole ja jota ei ole mahdollista siinä hetkessä rekrytoida ulkopuolelta. Tai tilanteissa, joissa kokeillaan uutta toimintamallia, eikä päätöstä lopullisesta työntekijätarpeesta ole vielä tehty.

Sarastia Oy:n vuokratun työvoiman käyttö vastaa noin 5 henkilötyövuoden panosta. Suomen Kuntaperintä Oy:n osalta panos on noin 2 henkilötyövuotta.

Vuokrattu työvoima (t€)



Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

SARASTIA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1.1.2022-31.12.2022

SARASTIA REKRYN JA ONVIREN KEIKKATYÖNTEKIJÄT

Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n sijaispalvelussa keikkatyöntekijöiden työsuhde perustuu työntekijän omaan aloitteeseen. Keikkatyöntekijöiden työsuhteiden määräaikaisuuden peruste on pääsääntöisesti asiakkaiden yksittäisten työstä poissaolevien henkilöiden sijaistamis- tai lisäresurssitarve.

Keikkatyöntekijä voi tehdä töitä oman elämäntilanteensa mukaan sen verran kuin itse haluaa (ylityörajat huomioiden). Keikkatyöntekijä voi myös pääsääntöisesti itse valita, missä Sarastia Rekry Oy:n tai Onvire Oy:n asiakkaan yksikössä hän työskentelee.

Sarastia Rekry Oy

-11 374 eri keikkatyöntekijää teki keikkoja, yhteensä 2 781 861 tuntia

-91 % työsuhteista oli kestoaltaan 1–3 päivän pituisia.

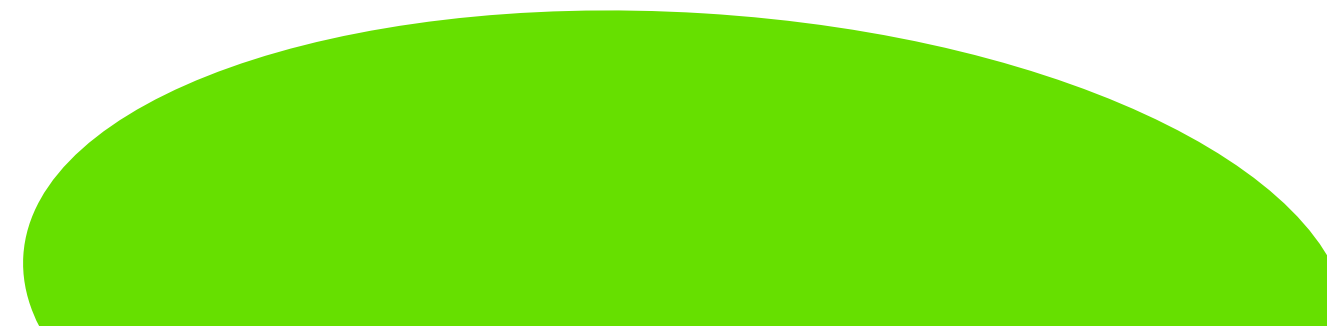
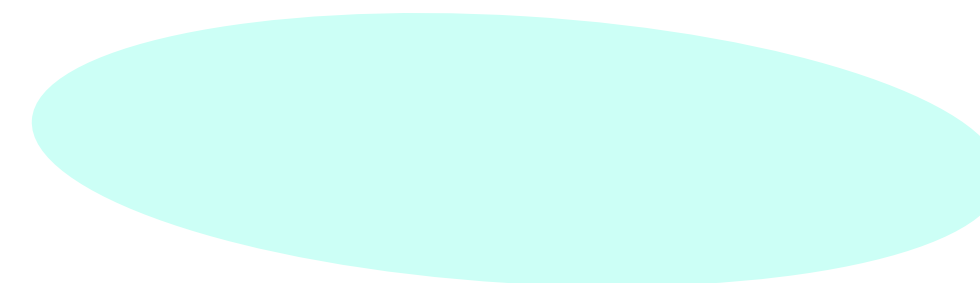
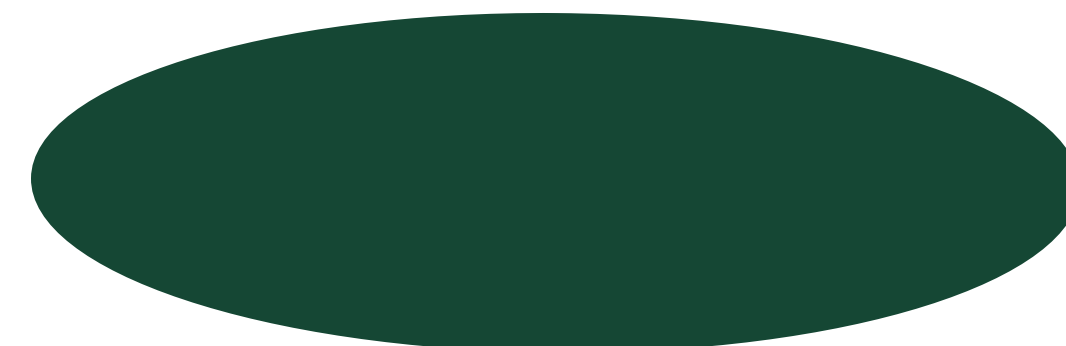
Onvire Oy

-3 712 eri keikkatyöntekijää teki keikkoja, yhteensä 354 246 tuntia

-97 % työsuhteista oli kestoaltaan 1–3 päivän pituisia.

Keikkatyöntekijöistä noin 38 % keikkaili vakityönsä ohella, 33 % keikkaili päätyönään, 20 % keikkaili opintojensa ohessa ja noin 8 % keikkatyöntekijöistä oli eläkeläisiä.

Keikkatyöntekijöiden ikärakenteessa suurin henkilöstöryhmä oli vuoden 2022 lopussa 20–29-vuotiaat. Keikkatyöntekijöiden ikähaarukka oli 15–82 vuotta ja keski-ikä 41 vuotta.



Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

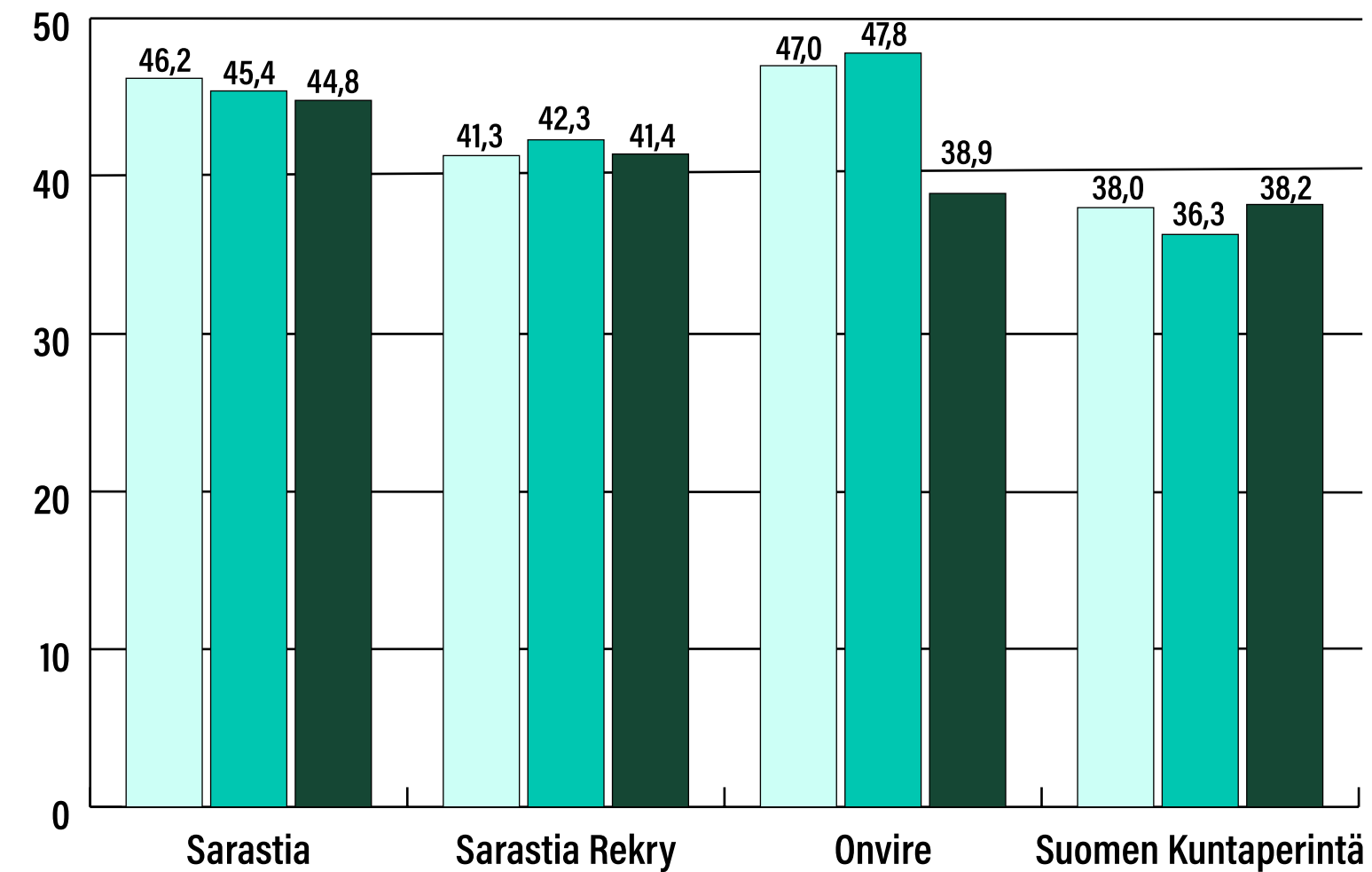
SARASTIA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1.1.2022-31.12.2022

KONSERNIN HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

405-1

Konsernin henkilöstön ikärakenne on muuttunut jonkin verran uusien rekrytointien myötä ja keski-ikä on ollut pääsääntöisesti laskusuunnassa. Onvire Oy:n kohdalla muutos on merkittävä johtuen loppuvuodesta 2022 toteutetusta liiketoimintakaupasta.

Työntekijöiden keski-ikä 31.12. (v)



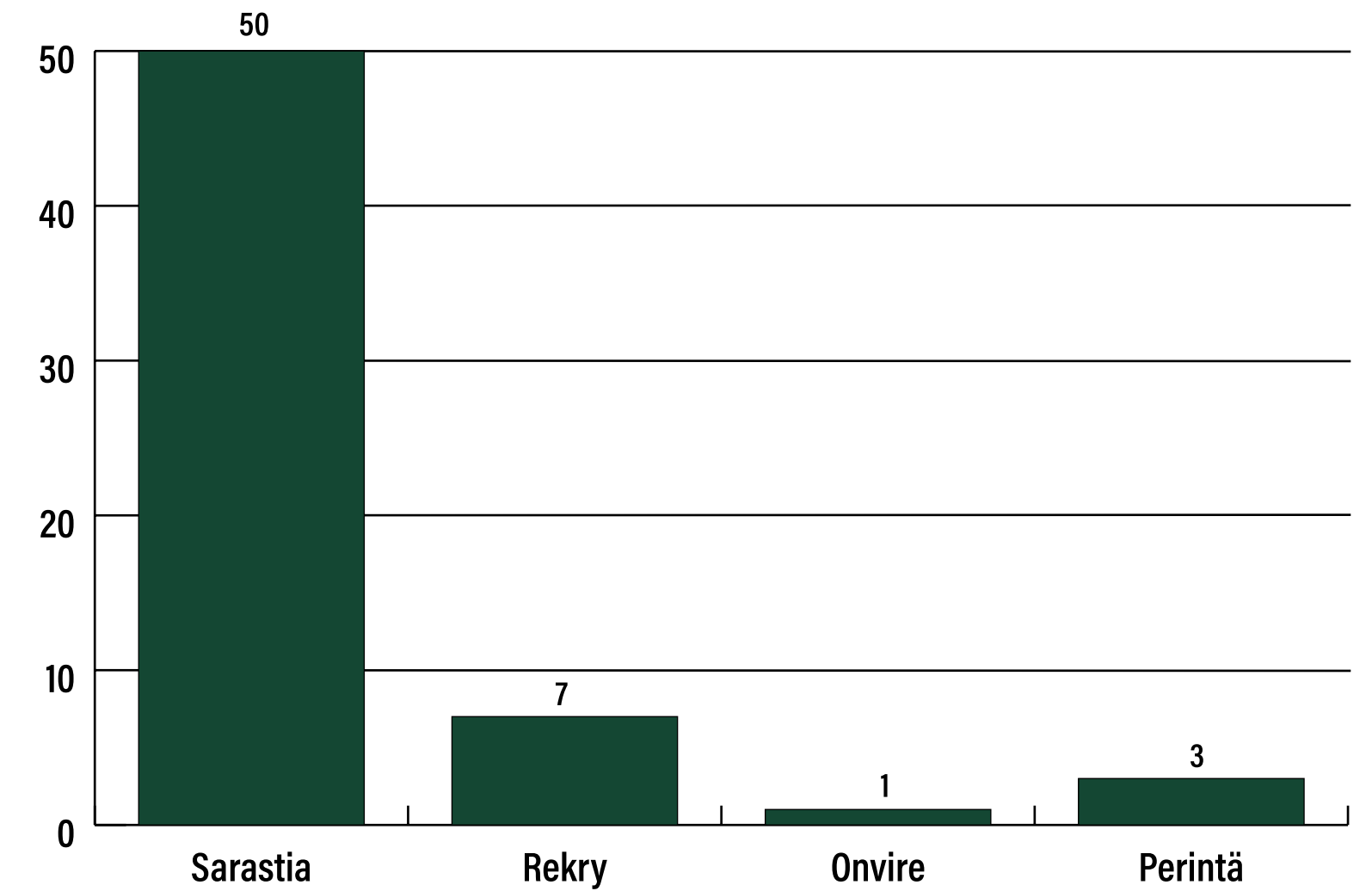
● Vuosi 2020 ● Vuosi 2021 ● Vuosi 2022

PERHEVAPAAT

401-3

Työntekijämme ovat oikeutettuja työsopimuslain ja Avaintes:n mukaisiin perhevapaisiin.

Perhevapaalla (henkilöä)



ELÄKKEET

201-3

Sarastia-konsernin eläkevakuutusyhtiö on Keva.

Sarastia-konsernissa annettiin uusia eläkemyöntöjä 22 henkilölle vuonna 2022. Näistä työkyvyttömyyseläkkeitä oli 1. Vuoden 2022 aikana on ollut viisi henkilöä osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

Keskimääräinen ikä, jolloin jäätin vanhuuseläkkeelle oli vuonna 2022 oli 64,7 vuotta.

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

401-1

Uuden henkilöstön rekrytointitarve Sarastia-konsernissa arvioidaan aina erikseen esimerkiksi työntekijän lähtiessä. Henkilöstömäärää ei ole tarkoitus kasvattaa pysyvästi (vrt. 2022 loppuvuoden ja 2023 alkuvuoden tilapäinen kasvu johtuen hyvinvointialueiden toiminnan aloituksesta). Rekrytoinneissa on kuitenkin tunnistettu joitakin erityisosaajien rekrytointitarpeita esim. ICT-alalta.

Vaihtuvuutta on ollut vakituissa työsuhteissa koko vuonna paljon: 226 uutta ja 223 poislähtenyttä, joista 22 eläkkeelle siirtyneitä. Suuri vaihtuvuus koskee Sarastia Oy:tä. Tähän ovat johtaneet useat syyt ja tilanne on tasaantunut loppuvuodesta 2022. Liikkeenluovutuksissa Sarastialle tuli 5 henkilöä.

Onvire Oy:n lähtövaihtuvuudessa aiheuttaa poikkeaman loppuvuoden 2022 liiketoimintakauppa, jossa ostajalle siirtyneet henkilöt näkyvät lähteneinä henkilöinä.

	2022	2021	2020
Uudet vakituiset			
Sarastia	221	149	73
Sarastia Rekry	1	8	1
Onvire	1	1	3
Suomen Kuntaperintä	3	4	5
Lähteneet vakituiset			
Sarastia	209	125	68
Sarastia Rekry	5	3	2
Onvire	7	4	3
Suomen Kuntaperintä	2	3	0
Vakituisten työntekijöiden lähtövaihtuvuus %			
Sarastia	26,3	16,8	8,5
Sarastia Rekry	5,4	6,3	0,5
Onvire	31,8	16,6	12,0
Suomen Kuntaperintä	10,0	12,9	0,0

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

PALKITSEMISEN KULMAKIVET JA KEHITYS

401-2

Palkitseminen on pääsääntöisesti läpinäkyvää ja yhdenvertaista. Palkitsemisen pelisäännöt ja ohjeistukset ovat Intrassa sekä esimiesohjeistuksissa.

Palkkauksen ja palkitsemisen perustana on työehtosopimuksen vaativuusluokitusten lisäksi yleiskorotukset ja järjestelyerät. Seuraamme aktiivisesti tehtävänkuvia ja alan markkinapalkkoja.

Henkilöstön palkitsemisessa käytettiin Sarastia Oy:ssä vuonna 2022 kertapalkitsemista ja huomionosoituksia merkittävästi enemmän kuin aiemmin. Muissa konsernin yhtiöissä on käytössä tulospalkkiojärjestelmä ja sen osalta ei ole vuoden 2022 aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Sarastia Oy:ssä on otettu loppuvuodesta 2022 käyttöön uusi ylivuotinen ”tärkeät projektit” -sitouttamispalkkio, jonka piirissä on 31 henkilöä ja yhteissumma on 55 t€.

Johdon lyhyen tähtäimen palkitsemisessa käytetään tuottavuuden, asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyden sekä laadun mittareita.

Kokonaispalkitseminen ei ole vielä riittävän läpinäkyvä, yhdenvertainen, motivoiva ja kilpailukykyinen. Se ei ankkuroidu halutun suorituksen aikaansaamiseen kuin osittain. Lyhyen tähtäimen palkitseminen on kiinnitetty tavoiteisiin vain Sarastia Oy:n johdon (7 henkilöä), Sarastia Rekry Oy:n (75 henkilöä), Onvire Oy:n (13 henkilöä) ja Suomen Kuntaperintä Oy:n (koko henkilöstö) osalta. Palkitsemiset ovat näin ollen vielä epätasaisia ja osin palkitsemista saa vastaavan tasoisesti tai jopa enemmän kuin edellä mainituissa tapauksissa ilman kytkentää tavoitteisiin.

Kertapalkitseminen 200–1.500 €/krt, enintään 3 krt/vuosi Kiitos pienpalkitseminen	Huomionosoitukset 3 krt/vuosi 12 / vuodessa	
Johdon tulospalkitseminen: EBIT, NPS, PEI, Laatu		
Meriittikorotukset		Työsuhde-edut
TES yleiskorotukset ja kohdennetut suorituksen mukaiset järjestelyerät 2,5 %		Muistamiset
Kokemuksisät olennaisesta työkokemuksesta 5–10 %		Työterveys
Peruspalkka AVAINTE:n palkat ammattiryhmittäin Palkkahaitarit tehtävittäin ja vaativuusluokittain		Osaamisen kehittäminen

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

SARASTIA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1.1.2022-31.12.2022

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.

Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä.

Keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen Sarastia-konsernissa ovat mm. lakisääteistä palvelua laajempi työterveyshuolto, joustava etätö kattaen mahdollisuuden myös ulkomaan etätööhön, virike- ja lounasetu, vapaa-ajan tapaturmavakuutus sekä taukojumppasovellus.

Sarastia-konsernissa seurataan henkilöstön tyytyväisyyttä ja työhyvinvointia kaksi kertaa vuodessa toteutettavalla henkilöstökyselyllä.

Strategisena tunnuslukuna käytetään PEI (People Engagent Index) indeksiä. Tavoitetaso vuodelle 2026 on 78. Lähtötaso vuonna 2022: Sarastia Oy 62, Sarastia Rekry Oy 74, Onvire Oy 72 ja Suomen Kuntaperintä Oy 72.

Sarastia-konsernissa on käytössä varhaisen tuen malli, jolla tuetaan osaltaan työntekijöiden työhyvinvointia ja -kykyä. Mallin tarkoituksena on työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden tunnistaminen varhaisessa vaiheessa sekä niihin puuttuminen ongelmien jo tultua ilmi. Asioiden käsittely käynnistetään välittömästi, jotta hyvinvointia uhkaavat tekijät sekä yksilö- että työyhteisötasolla voidaan saada hallintaan. Lisäksi työterveyshuollon kanssa käydään palaverieita, joissa keskustellaan erilaisista työntekijöiden tukemisen vaihtoehdoista liittyen sairauspoissaoloihin ja mahdollisiin työkyvyn heikentymisen uhkiin. Poissaoloihin liittyvät varhaisen tuen hälytykset tulevat palkkajärjestelmän kautta esihenkilön sähköpostiin.

Konsernissa on käytössä myös säännöllisesti toistuvat esihenkilön ja työntekijän väliset keskustelut (ns. one-to-one). Keskustelut ovat tärkeä esihenkilön vuorovaikutustyökalu etenkin hybridimallilla työskennellessä. Esihenkilö voi huomata usein jo varhain työntekijän käyttäytymisen muutoksia, jotka voivat viestiä kuormittumisesta tai muista ongelmista.

Työntekijän työkyvyn alentuessa pyritään ensisijaisesti muokkaamaan työntekijän omia työtehtäviä ja työympäristöä työkykyyn sopivaksi. Kun alentunut suorituskyky vaikuttaa työkykyyn, keinoja työkyvyn säilyttämiseen voivat olla esimerkiksi työjärjestelyt työkuormituksen vähentämiseksi, työaikajärjestelyt, ergonomian parantaminen, työn uudelleenorganisointi, kuntoutus tai osa-aikaeläkeratkaisut.

Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n keikkatyöntekijän työtehtävät on sidottu asiakkaiden yksittäisten työssä poissaolevien henkilöiden sijaistamis- tai lisäresurssitarpeeseen, siksi omien työtehtävien ja työympäristön muokkaaminen työkykyyn sopivaksi on suppeampaa verrattuna muuhun henkilöstöön. Keikkatyöntekijä voi osaltaan vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen tekemällä töitä itselleen sopivan määrän itselleen sopivassa työyksikössä.

Virkistystapahtumat tukevat työssä jaksamista, hyvinvointia ja lisäävät yhteishenkeä. Näitä järjestetään yhtiöittäin muutamia kertoja vuodessa.

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaika muodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

TYÖTERVEYSHUOLTO

403-1 403-3 403-4 403-5 403-6 403-8

Sarastia-konsernin työterveyshuollon palveluihin kuuluvat ennaltaehkäisevät ja lakisääteiset palvelut sekä lisäksi sairaanhoidon palvelut sovituin ehdoin. Työterveyshuolto hoidetaan valtakunnallisesti kilpailutuksella valitun palveluntarjoajan kanssa.

Työterveyspalveluja koskevia tavoitteita, työpaikan olosuhteisiin perustuvia tarpeita ja niistä johtuvia toimenpiteitä määritellään tarkemmin vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tehtiin syksyllä 2022 työpaikkaselvitykset Sarastia Oy:n Hämeenlinnan toimistolle sekä Sarastia Rekry Oy:n että Onvire Oy:n toimistolle.

Työpaikkaselvityksen yhteydessä toteutettiin myös henkilöstölle kysely Sarastia Rekry Oy:ssä ja Onvire Oy:ssä hybridityöskentelystä. Näitä tuloksia arvioitiin yhdessä työterveyden kanssa.

	2022	2021	2020
Työterveyshuollon kustannukset / työntekijä			
Sarastia	632	623	538
Sarastia Rekry	462	513	448
Onvire	331	463	612
Suomen Kuntaperintä	465	455	502
Työterveyshuollon kustannukset KLI, %			
Sarastia	45	50	50
Sarastia Rekry	49	45	64
Onvire	41	50	57
Suomen Kuntaperintä	50	53	36
Työterveyshuollon kustannukset KLII, %			
Sarastia	48	45	50
Sarastia Rekry	46	47	36
Onvire	53	45	43
Suomen Kuntaperintä	44	38	56
Työterveyshuollon kustannukset ei määritelty, %			
Sarastia	7	5	-
Sarastia Rekry	5	8	-
Onvire	6	5	-
Suomen Kuntaperintä	6	9	-

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

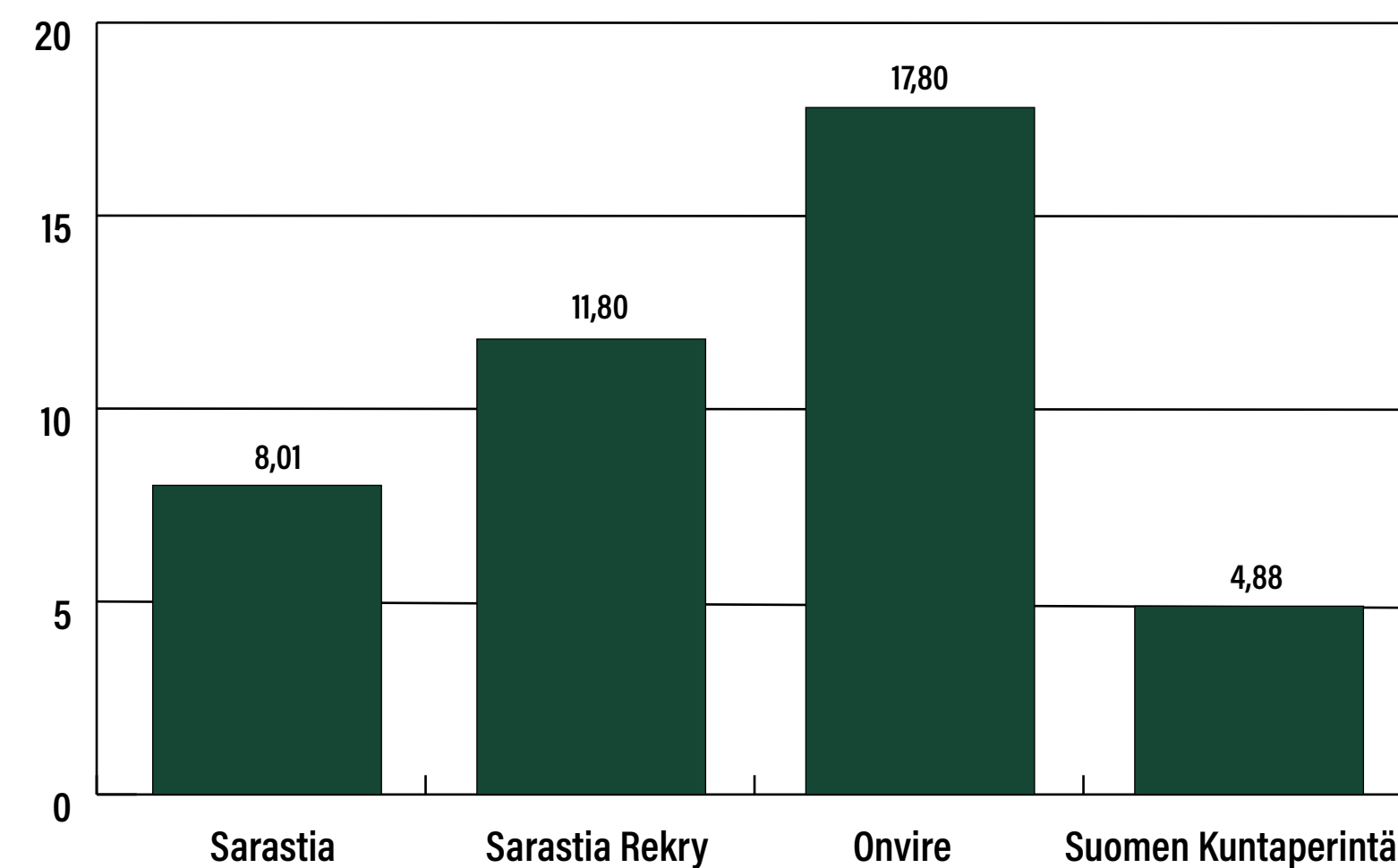
SARASTIA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1.1.2022-31.12.2022

SAIRAUSSPOISSAOLOT

Korona on nostanut sairauspoissaolojen määrää koko vuoden aikana.

Sairauspoissaolojen määrä koko konsernissa 1-12/2022 on 8 019 päivää, kun se vuonna 2021 samana ajanjaksona oli 7 118.

Sairauspoissaolot / henkilö (päivää)



TYÖSUOJELU, TYÖTAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT

403-2 403-9 403-10

Sarastia Oy:ssä ja Suomen Kuntaperintä Oy:ssä on yhteinen työsuojelutoimikunta. Sarastia Rekrystä ja Onviressä on yhteinen työsuojelu- ja yhteistoimintaneuvottelukunta.

Työsuojelutoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä päämääränä terveellisen ja turvallisen työskentelyn mahdollistava työpaikka. Työsuojeluorganisaation tehtäviä ovat mm. työpaikan, vaaroja ja haittoja koskevien selvitysten käsittely, työn järjestelyjen ja mitoituksien sekä niiden oleellisten muutosten seuranta, työntekijöille annettavan ohjauksen ja perehdytyksen tarpeen arviointi ja niiden järjestelyt, kehittämistavoitteiden ja -ohjelmien käsittely sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumisesta huolehtiminen.

Vuoden 2022 aikana on rekisteröity yksi työtapaturma sekä yksi ammattitauti.

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

JOHTAMINEN SARASTIASSA

402-1 404-3

Kunkin konserniyhtiön johtoryhmän lisäksi Sarastia-konsernissa on konsernin johtoryhmä sekä laaja johtoryhmä. Henkilöstön edustaja on jäsenenä Sarastia-konsernin laajassa johtoryhmässä.

Tavoite- ja kehityskeskustelu on työntekijän ja esihenkilön kahdenkeskinen ja luottamuksellinen rakentava vuoropuhelu. Tavoite- ja kehityskeskustelussa käydään läpi työntekijän työssä suoriutumista, vahvuuksia ja kehittymistarpeita, tavoitteita ja työhyvinvointia sekä yhteistyön sujuvuutta esihenkilön kanssa. Työntekijä ja esihenkilö suunnittelevat yhdessä, miten työntekijän työssä menestymistä ja hyvinvointia voidaan tukea ja vahvistaa, tavoitteena riittävä osaaminen, työssä onnistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen. Keskustelu käydään suunnitellusti kerran vuodessa.

Arviointikeskustelun tavoitteena on varmistaa työntekijän osaaminen ja tunnistaa mahdollinen koulutustarve. Esihenkilö arvioi työntekijän suoritusta erilliselle arviointikeskustelulomakkeelle. Mikäli työntekijä on eri mieltä arviosta, kirjataan tämä perusteluineen tämän arviointilomakkeelle. Arviointikeskustelut käydään tavoite- ja kehityskeskustelun yhteydessä, uuden työntekijän kanssa ennen koeajan päättymistä sekä muissa tilanteissa, esim. osaamisen uudelleen arvioinnissa, mahdollisessa siirtymisessä vaativammalle tasolle tms.

Säännöllinen one-to-one / mitä kuuluu -keskustelu on esihenkilön ja työntekijän välinen noin puolen tunnin kestoinen luottamuksellinen, vapaamuotoinen keskustelu. Esihenkilön tulee huolehtia, että jokaisen työntekijän kanssa käydään säännöllisesti keskustelut. Toimiva ja avoin kahdenkeskinen keskustelu rakentaa ja ylläpitää luottamussuhdetta työntekijän ja esihenkilön välillä sekä vahvistaa työssäjaksamista. Hybridimallilla työskennellessä nämä keskustelut ovat yksi esihenkilön vuorovaikutustyökalu huomioida jo varhain käyttäytymisen muutoksia, jotka voivat viestiä työntekijän kuormittumisesta tai muista ongelmista.

Yhteistoimintaneuvottelukunnan tehtävänä on kehittää yhtiön liiketoimintaa ja mahdollistaa työntekijöiden vaikutus päätöksiin ja järjestelyihin, jotka koskevat heidän työtään, työoloja tai asemaansa yrityksessä. Tavoitteena on tiivistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä säännöllisillä palaverilla ja yhteisellä viestinnällä. Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsiteltäviä tyypillisiä asioita ovat mm. yrityksen lakisääteiset suunnitelmat, tulos ja taloudellinen tilanne, rekrytoinnin periaatteet, työntekijöiden virkistys ja sosiaalinen toiminta.

Sarastia-konsernissa ei ole tiedossa tulevia työvoiman vähentämistarpeita, mutta jos näitä tulisi, työnantaja pyrkisi tukemaan työttömyysuhan alaisten henkilöiden uudelleensijoittumista. Työnantaja pyrkii järjestämään tarvittavaa koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi.

Työnantaja tarjoaa tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Valmennuksen tai koulutuksen arvo vastaa vähintään työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa koulutuksen järjestämiseen kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Työnantaja ja henkilöstö voivat sopia toisin arvon määrytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö voivat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottu edustavan.

Henkilöstöllä on ollut edustaja Sarastia-konsernin laajassa johtoryhmässä fuusiosta 2019 lukien.

POLIITTINEN TUKI

415-1

Sarastia ei anna tukea poliittisille järjestöille tai ehdokkaille poliittisissa vaaleissa. Sarastia Oy:n hallituksessa on omistaja-asiakkaiden edustajia ja kaikki nämä henkilöt on valittu virka-asemansa perusteella omistaja-asiakkaan organisaatiosta.

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

405-2

Sarastia-konsernissa kohdellaan henkilöstöä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, uskonnosta, kansalaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta tai piirteestä. Myös asiakkaiden työyksiköissä kaikkia Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n työntekijöitä tulee kohdella tasa-arvoisesti työsuhteen aikana.

Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti rekrytoinneissa, uralla etenemiseen vaikuttavissa asioissa (palkkaus, koulutus, työtehtävät) ja henkilöstön jaksamiseen liittyvissä asioissa.

Koko konsernin henkilöstölle toteutettiin tasa-arvokysely syksyllä 2022. Tasa-arvokysely toteutetaan syksyllä 2023 myös Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n keikkatyöntekijöille.

Sarastia-konsernissa ei hyväksytä minkäänlaista työpaikkakiusaamista, häirintää tai syrjintää. Konsernin ilmapiiri halutaan pitää positiivisena ja toisiaan kannustavana. Toisten väheksymistä ei sallita työkuultuurissamme.

Henkilöstöä kannustetaan siihen, että jos havaitsee mitään häirintää tai syrjintää tai kokee itse joutuneensa syrjityksi, tulee asiasta ilmoittaa omalle esihenkilölle, muulle johdolle tai työsuojelun yhteyshenkilölle. Esihenkilön, johdon tai työsuojelun tietoon tuleviin häirintä- ja syrjintätapauksiin suhtaudutaan vakavasti ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

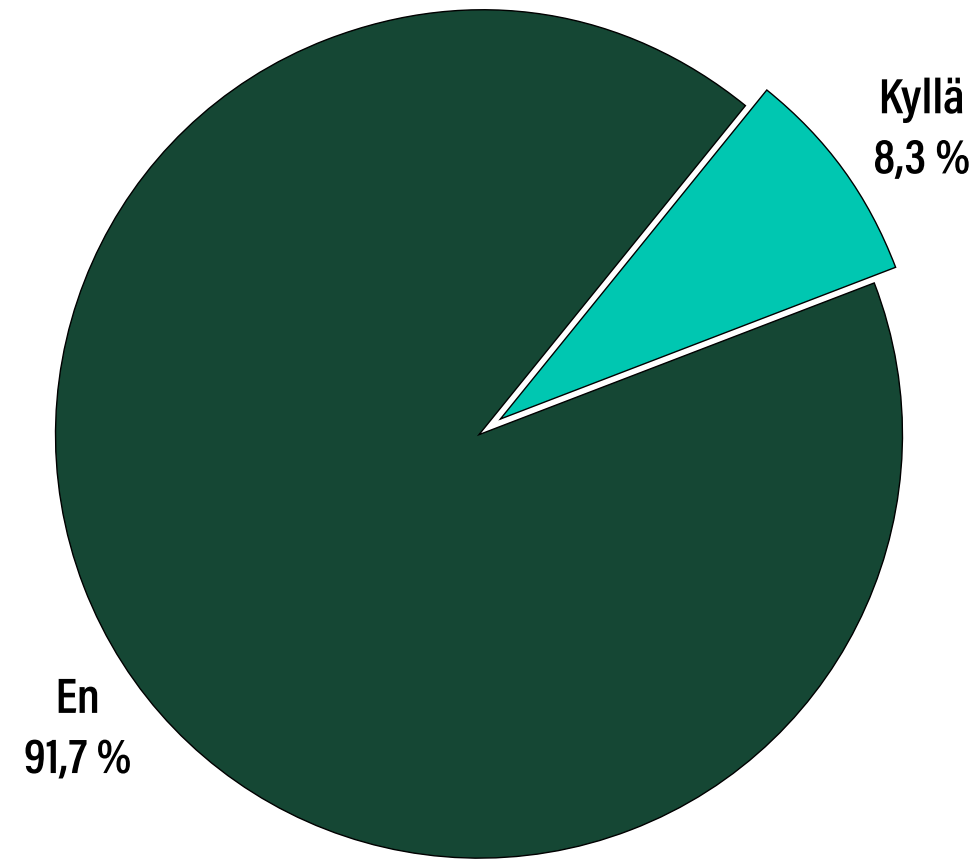
Sarastia-konsernin toiminta on monialaista, joten keskimääräinen palkka ei ole hyvä tunnusluku kuvaamaan palkkauksen tasoa tai rakennetta. Kaikkien henkilöstöryhmien palkat perustuvat Avaintes:n palkkamäärittelyyn ja palkat ovat vähimmäisperuspalkkoja korkeammat.

Palveluhenkilöstön tehtäväkuvausten päivittäminen toteutettiin vuoden 2022 aikana.

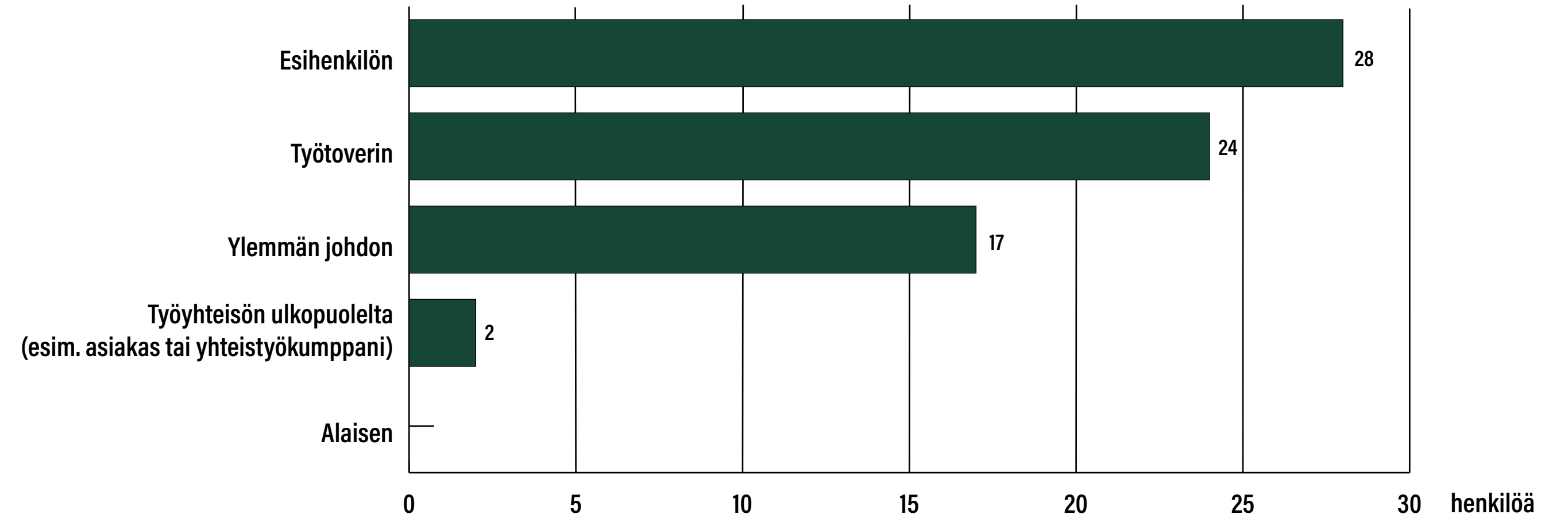
SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU

406-1

Oletko kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua?

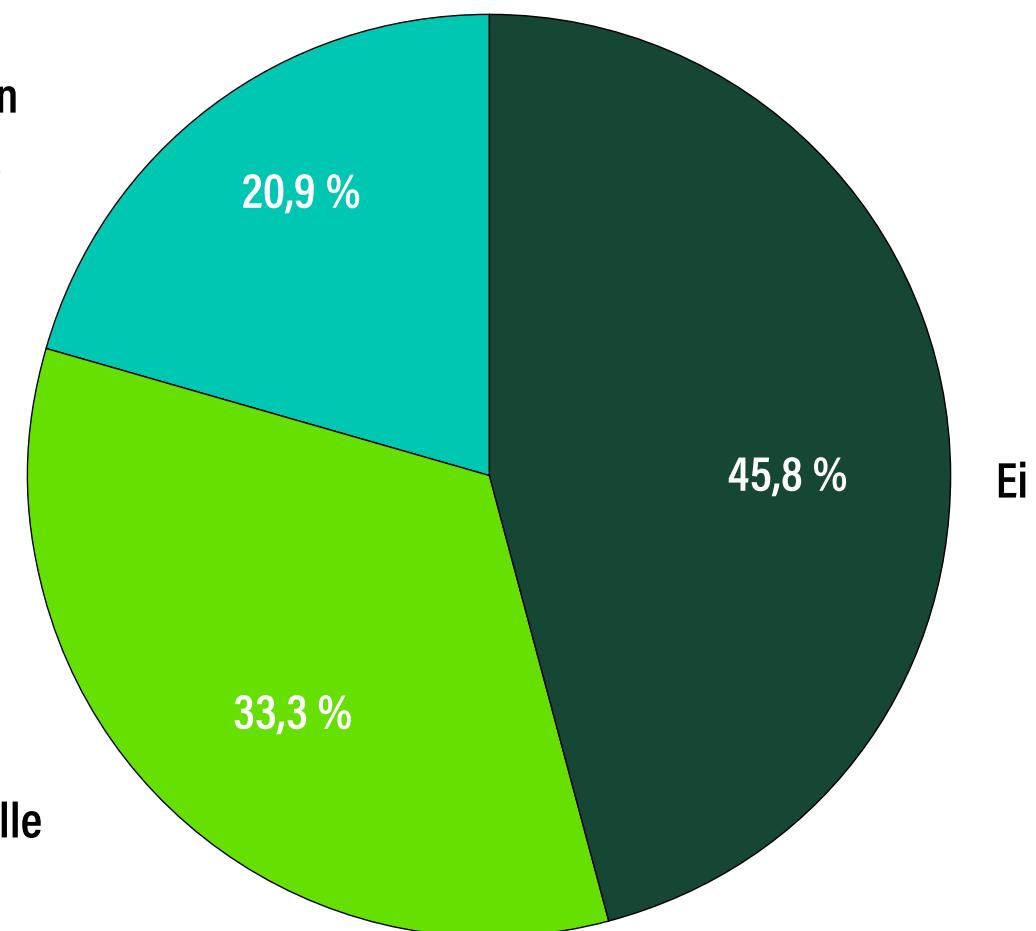


Kenen taholta olet kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua?



Jatkuuko kokemasi syrjintä tai eriarvoinen kohtelu edelleen?

Kyllä, mutta asiaa käsitellään esihenkilöni tai HR:n kanssa

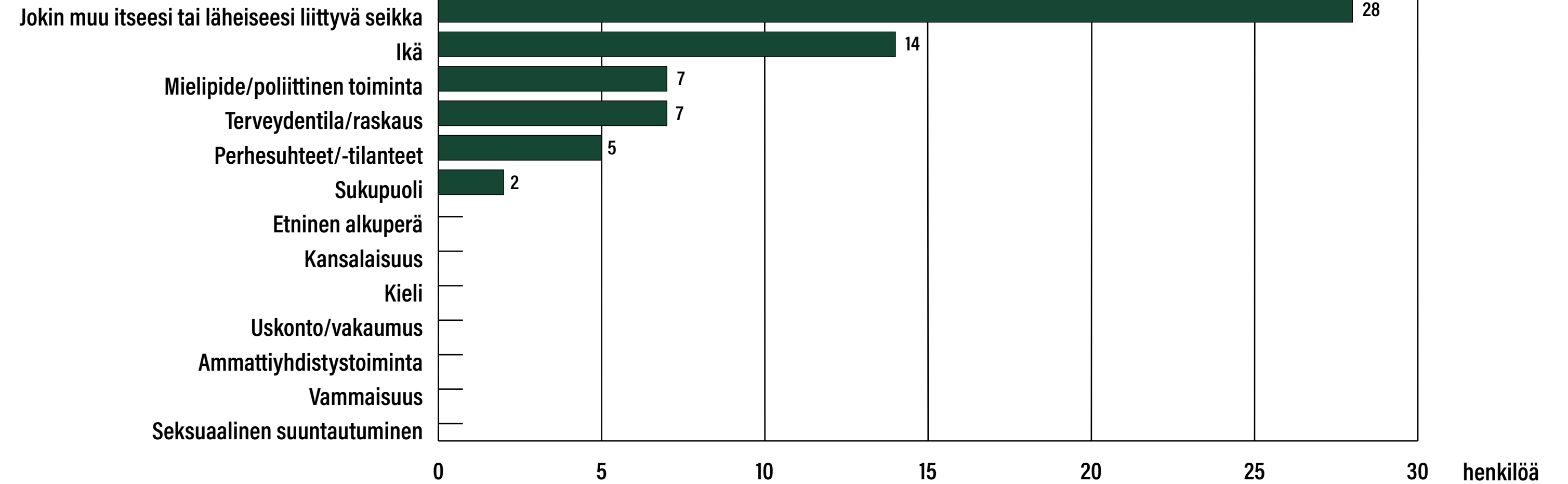


Kyllä, enkä ole kertonut asiasta esihenkilölleni tai HR:lle

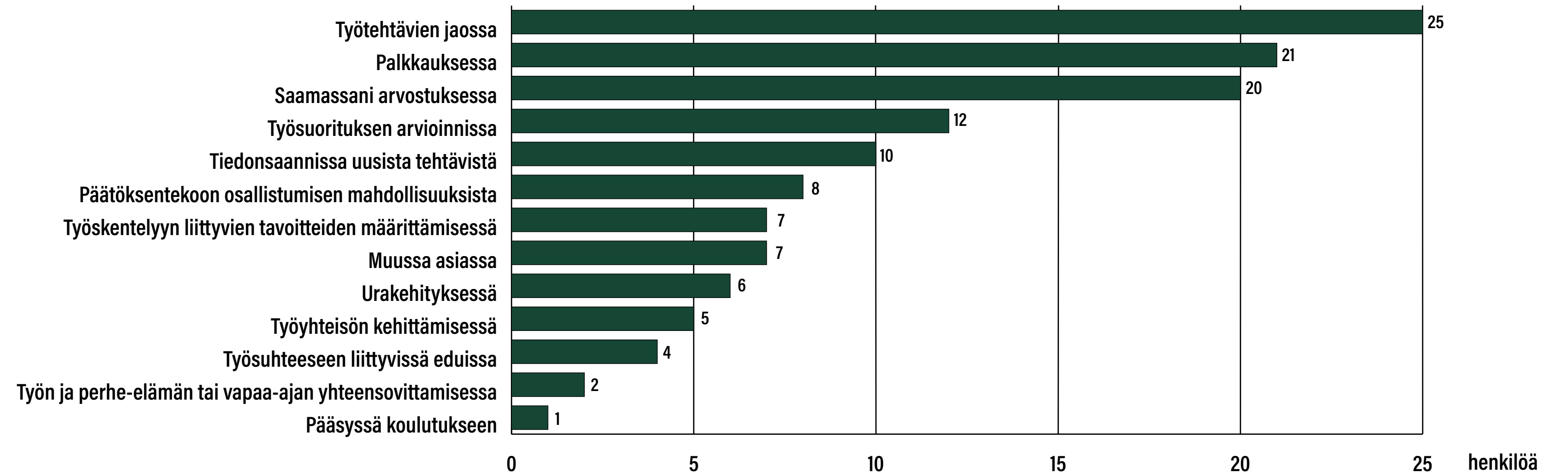
SYRJINTÄ JA ERIARVOINEN KOHTELU

406-1

Missä asioissa olet kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua?



Missä tilanteissa olet kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua?



Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

OSAAMISEEN PANOSTAMINEN

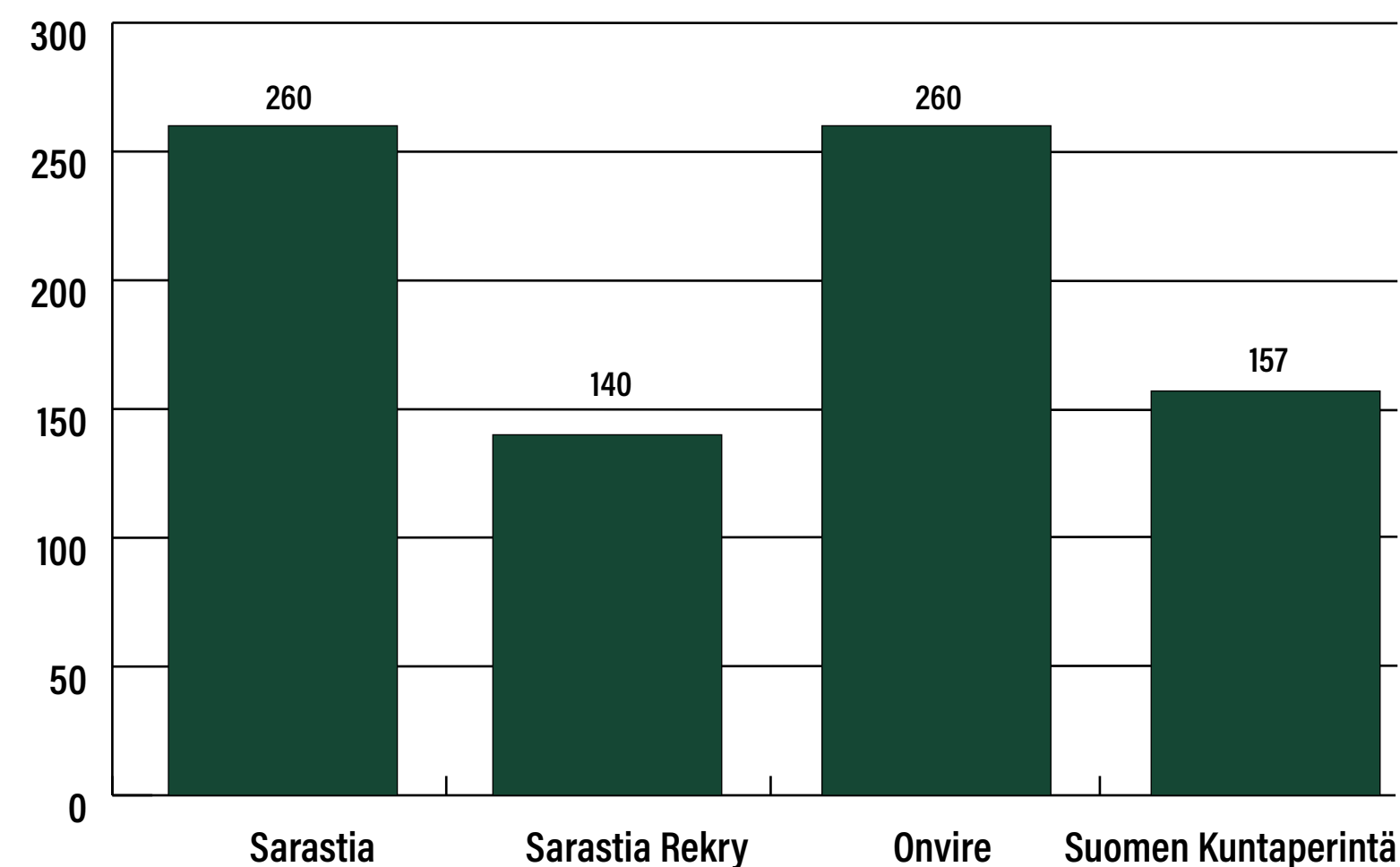
404-1 404-2

Osaamisen hallinnan tavoitteena on Sarastia-konsernissa työskentelevien henkilöiden osaamisen tason nostaminen, siitä huolehtiminen sekä sen tehokas hyödyntäminen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on sidottu strategiaan päämääriin ja se pohjautuu konsernin visioon, strategiaan ja pitkän aikavälin tavoitteisiin.

Yhteiskunta, toimintatavat sekä käytössä olevat tietojärjestelmät kehittyvät jatkuvasti. Tämä vaatii jatkuvasti uusien asioiden oppimista ja muutoshalukkuutta. Digitalisaatio ja prosessien automatisointi vähentävät manuaalisen työn tarvetta ja tulevaisuudessa työn painopiste siirtyy entistä enemmän erityistä asiantuntemusta vaativiin tehtäviin.

Suurin merkitys osaamisen kehittämiselle ja ylläpidolle on työssä tapahtuvalla oppimisella ja kehittymisellä. Suurin osa oppimisesta tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa työtä tekemällä. Organisaation tehtävänä on vain antaa suunta osaamisen kehittämiselle, luoda siihen mahdollisuudet sekä ruokkia yksilön motivaatiota uuden oppimiseen. Näin ollen vastuu oman osaamisensa kehittämisestä on pitkälti yksilöllä itsellään.

Koulutuskustannukset / henkilö

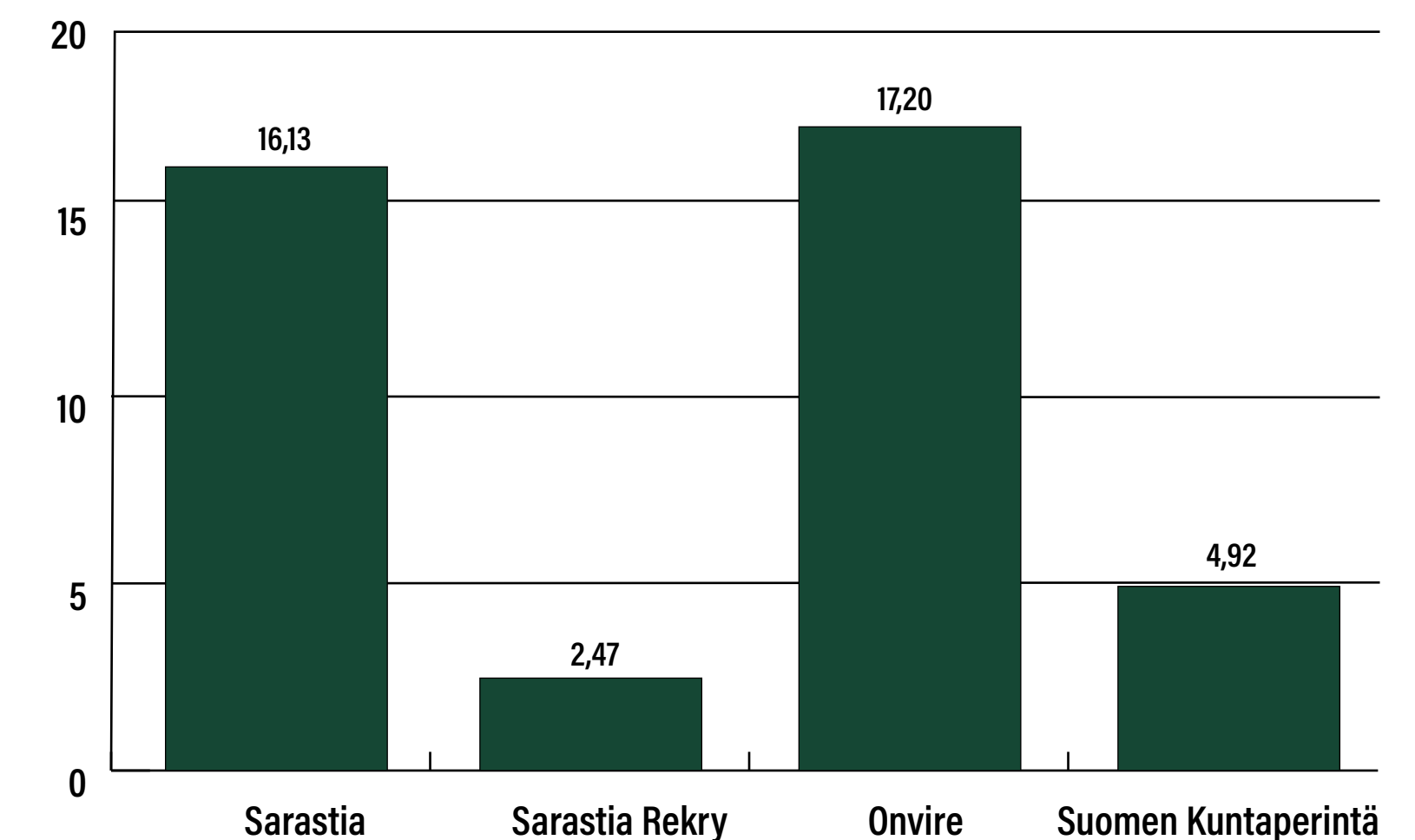


Esihenkilöillä järjestetään säännöllisesti (virtuaalisia) tapaamisia, joissa on myös koulutuksellisia teemoja.

Koko konsernin henkilöstölle on tarjolla Eduhouse a+ -verkkokoulutuspalvelu, jonka avulla voi ylläpitää ja kehittää omaa osaamista monipuolisilla koulutuksilla. Näihin koulutuksiin voi käyttää työaikaa esihenkilön kanssa sovitulla tavalla ja koulutukset ovat käytössä myös vapaa-ajalla opiskeluun.

Sarastia Oy:ssä ja Suomen Kuntaperintä Oy:ssä lyhyen tähtäimen osaamistarpeet etenkin palvelutuotannossa painottuvat ammatillisen perusosaamisen vahvistamiseen ja ylläpitoon sekä erityisen asiantuntijuuden syventäviin tutkintoihin tai opintoihin. Osaamisen kehittäminen pitkällä tähtäimellä painottuu erityistä asiantuntemusta vaativien ammatillisten osaamisten ylläpitämiseen ja vahvistamiseen. Jotta pystymme tarjoamaan asiakkaillemme johtamista tukevaa tietoon, raportointiin ja analysointiin painottuvaa asiantuntemusta, tulee kyseisen osaamisen kehittämiseen panostaa sekä työntekijöiden että työnantajan taholta.

Koulutustunnit / henkilö (tuntia)



Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

OSAAMISEEN PANOSTAMINEN

404-1 404-2

Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n osaamisen kehittämisen tarpeet painottuvat lähinnä erityisosaamisen päivittämiseen omaan tehtäväkuvaan liittyen esim. järjestelmäosaamiseen, lainsäädännön ja viranomaisohjeiden muutoksiin ja työehtosopimukseen.

Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n sosiaali- ja terveysalan keikkatyöntekijöille järjestetään säännöllistä lääkehoidon koulutusta (LOVe -koulutus). Mahdollisista keikkatyöntekijöistä LOVe-koulutuksen suorittaneita työntekijöitä oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 5 749.

Sarastia-konserni on aktiivisesti mukana oppilaitosyhteistyössä ja tarjoaa mahdollisuuksia eri alan opiskelijoille. Näin varmistamme omalta osaltamme, että olemme haluttu työpaikka ja meillä on osaavaa työvoimaa myös tulevaisuudessa. Tarjoamme eri alan opiskelijoille niin harjoittelupaikkoja kuin mahdollisuuden opinnäytetyön tekemiseen.

Oppisopimuskoulutuksen suorittaminen on myös mahdollista. Voimme hyödyntää oppisopimuskoulutusta olemassa olevan henkilöstön lisäkoulutukseen tai rekrytointiin palkatessa uutta työntekijää, jonka ammatillinen koulutus, pätevyys tai ammattitaito ovat työtehtävään nähden puutteellisia.

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

SARASTIA HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 1.1.2022-31.12.2022

JOUSTAVAT TYÖAIKAMUODOT SEKÄ ETÄTYÖ

Sarastia-konsernissa noudatetaan samoja pääperiaatteita joustavien työaikamuotojen suhteen.

Työntekijöiden työssä jaksamista tuetaan monenlaisilla erilaisilla työelämän joustoilla. Joustot

mahdollistavat myös työn ja perhe-elämän sekä muun vapaa-ajan yhteensovittamisen sekä

tasapainottamisen, joka lisää omalta osaltaan henkilöstön työtyytyväisyyttä.

Koko konsernissa on käytössä toimistotyöaika, jossa työaika on 36 h 15 min viikossa sekä 7 h 15 min

päivässä. Yhtiössä on sovittu liukuvan työajan käytöstä, jonka yksityiskohtaisista rajoista sovitaan yhtiö-

tai tiimikohtaisesti.

Työaika seurataan 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain mukaisesti neljän kuukauden seurantajaksoissa.

Tavoite on, että työtehtävät tulee tehdyksi sovitusessa työajassa. Mahdollisesti kertyneet työaikaladot

käytetään lähtökohtaisesti työpäiviä lyhentämällä tai kokonaisina vapaapäivinä kunkin yrityksen

ohjeiden mukaisesti.

Etätyöllä tarkoitetaan muualla kuin työnantajan varsinaisten toimitilojen tai asiakkaan tai

yhteistyökumppanin varsinaisten toimitilojen ulkopuolella tehtävää työtä. Etätyö perustuu luottamuksen

ja vastuun tasapainoiseen suhteeseen sekä vapaaehtoisuuteen. Sarastia-konsernissa etätyötä voi tehdä

joustavasti oman valinnan mukaan.

Joulukuussa 2022 otettiin käyttöön myös mahdollisuus ulkomailla tehtävään etätyöhön. Ulkomaan

etätyöskentelyssä mahdollistetaan työn tekeminen EU/ETA-maissa (poislukien Portugali ja Iso-Britannia)

enintään kahdeksi kuukaudeksi. Kaikissa tehtävissä ulkomaan etätyö ei ole mahdollista.

Koko Sarastia-konsernin henkilöstö työskenteli vuoden 2022 kevääseen saakka pääsääntöisesti

etätyössä pandemiaohjeistuksen mukaisesti ja 2022 kevään aikana siirryttiin hybridityöskentelymalliin.

Toimistoja on järjestelty uudelleen hybridityöskentelyä varten ja pääosalla toimistoja on käytettävissä

ns. keikkatyöpisteitä. Työpisteiden varausjärjestelmä on otettu käyttöön 2022 aikana muutamiin

toimipisteisiin ja sen käyttöä laajennetaan 2023 aikana.

Sarastia Rekry Oy:ssä ja Onvire Oy:ssä on mahdollisuus työnkiertoon, jolla tuetaan monipuolista

työssäoppimista sekä urapolkuja. Työnkiertomalli on toistaiseksi voimassa oleva ja se pohjautuu

työntekijöiden vapaaehtoisuuteen. Työnkierto luo työskentelyyn sitoutuneisuutta, mielekkyyttä ja

vaihtelua sekä laajentaa työntekijän osaamista.

Etätyösopimukset, henkilöitä			
	0 pvä	1-2 pvä	3-4/5 pvä
Sarastia	123	75	691
Sarastia Rekry *	0	3	72
Onvire	0	0	16
Suomen Kuntaperintä **	0	2	24

* Sarastia Rekryllä määrässä on mukana satunnaiset palveluhenkilöstön keikkatyöntekijät.

** Suomen Kuntaperinnän etätyösopimus on laajimmillaan 4 pvä / viikko eli jokaisen on tehtävä vähintään yksi päivä viikossa toimistolla.

JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS

407-1

Työntekijöiden järjestäytymisvapaus on keskeinen hyvinvointiyhteiskunnan tunnusmerkki. Sarastia-

konserni kunnioittaa henkilöstönsä oikeutta järjestäytyä. Emme näe järjestäytymisvapauden tai

kollektiivisen neuvotteluoikeuden olevan uhattuna toiminnassamme.

Konsernin työsuhderakenne

Vuokratyöntekijöiden käyttö

Sarastia Rekryn ja Onviren keikkatyöntekijät

Konsernin henkilöstön ikärakenne

Perhevapaat

Eläkkeet

Henkilöstön vaihtuvuus

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Sairauspoissaolot

Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Johtaminen Sarastiassa

Poliittinen tuki

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Osaamiseen panostaminen

Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Järjestäytymisoikeus

Compliance

COMPLIANCE

403-7 418-1 419-1

Sarastia-konsernin eettiset periaatteet on julkaistu kesällä 2021 ja tällöin julkaistiin myös koko henkilöstölle pakollinen itseopiskelukoulutus ja siihen liittyvä testi.

Sarastia-konsernin toimittajille on julkaistu vuonna 2021 eettiset ohjeet, jotka sisällytetään kaikkiin kilpailutuksiin sekä uusiin sopimuksiin.

Sarastia-konsernissa on otettu käyttöön myös sekä sisäinen että ulkoinen ilmiantokanava (whistleblow) joulukuussa 2020. Ilmoituksia tätä kanavaa pitkin on tullut hieman yli toistakymmentä vuosittain, joista kolme on johtanut tarkempaan tutkintaan tätä raporttia kirjoitettaessa. Tutkinnan syyt eivät ole olleet väärinkäytöksiä vaan hankintalain oikeaan tulkintaan liittyviä. Sarastian eettisten periaatteiden mukaan lain noudattamisen taso on aina 100 %.

Vuonna 2022 Sarastia-konserni ei ole saanut viranomaisilta tai asiakkailta yhtään valitusta yksityisyyden suojan rikkomisesta.

Vuonna 2022 Sarastia-konsernille ei määrätty sakkoja tai muita seuraamuksia lakien tai muiden säännösten rikkomisesta sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta.

Raportoitavat tiedot	Missä raportoidaan / huomiot
401 Työsuhteet	
401-1 Henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöstön vaihtuvuus
401-2 Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys
401-3 Vanhempainvapaa	Perhevapaat
402 Henkilöstön ja johdon väliset suhteet	
402-1 Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Johtaminen Sarastiassa
403 Työterveys ja -turvallisuus	
403-1 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmät	Työterveyshuolto
403-2 Vaaran tunnistaminen, riskinarviointi ja tapaturmien tutkinta	Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit
403-3 Työterveyspalvelut	Työterveyshuolto
403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja -turvallisuudesta	Työterveyshuolto
403-5 Työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuuskoulutus	Työterveyshuolto
403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	Työterveyshuolto
403-7 Liiketoimintasuhteiden kautta suoraan organisaatioon liittyvien työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten ehkäiseminen ja torjuminen	Compliance
403-8 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmän piirissä oleva henkilöstö	Työterveyshuolto
403-9 Työtapaturmat	Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit
403-10 Työperäiset oireet ja sairaudet	Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit
404 Koulutus ja henkilöstön kehittäminen	
404-1 Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	Osaamiseen panostaminen
404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Osaamiseen panostaminen
404-3 Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	Johtaminen Sarastiassa

Raportoitavat tiedot	Missä raportoidaan / huomiot
405 Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet	
405-1 Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Konsernin työsuhterakenne ja Konsernin henkilöstön ikärakenne
405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo
406 Syrjinnän kieltö	
406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu
407 Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset	
407-1 Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus voivat olla uhattuna	Järjestäytymisoikeus
408 Lapsityövoima	
408-1 Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta on tunnistettu merkittävä lapsityövoiman käytön riski	Kohta ei ole relevantti Sarastian liiketoiminnassa ja sitä ei raportoida
409 Pakko- tai rangaistustyövoima	
409-1 Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta	Kohta ei ole relevantti Sarastian liiketoiminnassa ja sitä ei raportoida
on tunnistettu merkittävä pakko- tai rangaistustyövoiman käytön riski	
410 Turvallisuuskäytännöt	
410-1 Prosenttiosuus turvahenkilöstöstä, joka on saanut koulutusta organisaation ihmisoikeuspolitiikkoihin ja organisaation toiminnan kannalta relevantteihin menettelytapoihin	Kohta ei ole relevantti Sarastian liiketoiminnassa ja sitä ei raportoida
411 Alkuperäiskansojen oikeudet	
411-1 Alkuperäiskansojen oikeuksien rikkomusten lukumäärä ja niihin liittyvät toimenpiteet	Kohta ei ole relevantti Sarastian liiketoiminnassa ja sitä ei raportoida
412 Ihmisoikeusarviointit	
412-1 Toiminnot, joissa on toteutettu ihmisoikeusarviointi	Kohdat eivät ole relevantteja Sarastian liiketoiminnassa ja näitä ei raportoida
412-2 Henkilöstön ihmisoikeuskoulutukset	
412-3 Merkittävät investoinnit ja sopimukset, joissa huomioidaan ihmisoikeudet tai suoritettiin ihmisoikeuksien arviointi	

Raportoitavat tiedot	Missä raportoidaan / huomiot
413 Paikallisyhteisöt	
413-1 Paikallisyhteisövuorovaikutus, vaikutusten arviointi ja kehitysohjelmat	Kohdat eivät ole relevantteja Sarastian liiketoiminnassa ja näitä ei raportoida
413-2 Toiminnot, joilla on nykyisiä ja mahdollisia negatiivisia vaikutuksia paikallisyhteisöihin	
414 Tavarantoimittajien sosiaalisen vastuun arviointi	
414-1 Tavarantoimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Kohdat eivät ole relevantteja Sarastian liiketoiminnassa ja näitä ei raportoida
414-2 Negatiiviset sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	
415 Poliittinen vaikuttaminen	
415-1 Poliittinen tuki	Poliittinen tuki
416 Asiakkaiden terveys ja turvallisuus	
416-1 Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi	Kohdat eivät ole relevantteja Sarastian liiketoiminnassa ja näitä ei raportoida
416-2 Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	
417 Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio	
417-1 Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät informaatio- ja merkintävaatimukset	Kohdat eivät ole relevantteja Sarastian liiketoiminnassa ja näitä ei raportoida
417-2 Tuoteinformaatioon ja tuotemerkintöihin liittyvien määräysten rikkomukset	
417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	
418 Asiakkaiden yksityisyyden suoja	
418-1 Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	Compliance
419 Määräystenmukaisuus	
419-1 Lakien ja säästösten rikkomukset sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta	Compliance

