

# Vastuullisuus- ohjelma 2022





# Sisältö

<b>Psycon lyhyesti</b>	<b>2</b>
<b>Alkusanat</b>	<b>3</b>
<b>Vastuullisuuden lähtötilanne</b>	<b>4</b>
<b>Vastuullisuus Psyconilla</b>	<b>5</b>
Hyvä hallinto ja taloudellinen vastuu	<b>6</b>
Ympäristövastuu	<b>7</b>
Sosiaalinen vastuu Psyconin sisäisessä toiminnassa	<b>8</b>
<b>Kehittämistoimenpiteet</b>	<b>9</b>

## **Psyconin ensimmäinen vastuullisuusohjelma**

Vuoden 2022 vastuullisuusohjelma on Psyconin ensimmäinen vastuullisuutta tarkasteleva esitys. Vastuullisuusohjelma ottaa tiiviissä muodossa kantaa yhtiön vastuullisuuden nykytilaan, vastuullisuuden eri osa-alueisiin sekä vastuullisuuden huomioimiseen eri liiketoiminnoissa.



# Psycon lyhyesti

**Psycon on rekrytointiin, psykologisiin henkilöarviointeihin sekä johtamisen ja organisaatioiden kehittämiseen erikoistunut konsulttiyhtiö. Haluamme rakentaa parempaa työelämää ja johtamista sekä saada toiminnallamme aikaan myönteisiä vaikutuksia yhteiskunnassa.**

Autamme kaikenkokoisia ja elinkaarensa eri vaiheissa olevia organisaatioita rekrytoinneissa, henkilöarvioinneissa sekä työyhteisön ja johtamisen kehittämisessä. Asiakkaisiimme kuuluu niin Suomen suurimpia konserneja kuin tuoreita kasvuyhtiöitä ja julkisen sektorin toimijoita.

Toimintamme perusta on vertaisarvioidussa tieteessä, omassa tutkimustyössä sekä vahvassa psykologisessa ja liiketaloudellisessa osaamisessa. Työtämme

ohjaa tieteellisesti kestävä ja tutkimukseen perustuva ihmis- ja johtamiskuva, joka on tapa hahmottaa psykologisten syvätekijöiden vaikutusta ihmisten toimintaan.

Haluamme tarjota asiakkaillemme alan parhaita ja ajantasaisimpia työkaluja. Tästä syystä hyödynnämme palveluissamme aina tutkitusti toimivia menetelmiä, seuraamme niiden vaikuttavuutta ja kehitämme niihin liittyviä menetelmiä jatkuvasti. Seuranta- tutkimuksilla varmistamme, että palveluidemme aikaansaamat muutokset ovat konkreettisia ja pitkäkestoisia.

## Psycon vuonna 2022

### Toimipisteet



Helsinki, Tampere, Turku,  
Oulu, Lappeenranta

### Liikevaihto

**6,5**  
milj. euroa

### Henkilöstön lukumäärä

**78**



## Alkusanat

# Vastuullisuus – konkreettisia tekoja paremman työelämän puolesta

**Vastuullinen yrityskansalaisuus on aina ollut tärkeä toimintaperiaate meille Psyconilla. Olemme halunneet tarjota asiakkaillemme vain laadukkaimpia ja vaikuttavimpia palveluita, luoda hyvinvoivan ja kannustavan työyhteisön työntekijöillemme sekä minimoida toimintamme negatiiviset ympäristövaikutukset.**

Vuonna 2022 kirjasimme ylös historiamme ensimmäisen vastuullisuusohjelman sekä vastuullisuuslupauksen, jonka edistämiseen koko henkilöstömme on sitoutunut. Halusimme tarkastella yhdessä koko organisaation kanssa, mitä vastuullisuus meille tarkoittaa ja mikä meidän erityinen roolimme on vastuullisuuden edistämässä niin omalla toimialallamme kuin yhteiskunnassakin.

Vastuullisuustyömme tärkein painopiste on sosiaalisessa vastuussa. Työn merkitys hyvinvoinnin lähteenä korostuu tulevaisuudessa, ja me haluamme olla rakentamassa tuottavia ja hyvinvoivia työyhteisöjä, joiden jokainen jäsen voi hyödyntää potentiaaliaan ja onnistua omassa tehtävässään.

Ensimmäisessä vastuullisuusohjelmassamme tarkastelemme sosiaalista vastuuta pääasiallisesti sisäisestä näkökulmasta. Tulevien vuosien aikana tarkastelua on tarkoitus laajentaa kattamaan enemmän myös ulkoisia näkökulmia, meihin kohdistuvia vastuullisuusodotuksia sekä toimintamme vaikutuksia eri sidosryhmiimme.

Haluamme olla sosiaalisen vastuun rohkea suunnannäyttävä omalla toimialallamme, ja tämän vastuullisuusohjelman myötä otamme ensiaskelemme sillä matkalla.

# Vastuullisuuden lähtötilanne

## Psyconin arvot

- ♥ Arvostamme osaamista
- ♥ Ajattelemme avarakatseisesti
- ♥ Toimimme suorasekäisesti
- ♥ Kohtaamme sydämellä



## Sponsorointi

Sponsoroimme vuosittain kotimaisia, toimialaamme liittyviä opiskelijajärjestöjä. Sponsoroinnin tavoitteena on tukea aktiivista opiskelijatoimintaa sekä tulevaisuuden osaajia heidän matkallaan kohti työelämää. Vuoden 2022 aikana myönsimme sponsorointia **kahdeksalle** opiskelijajärjestölle.



## Prosessioikeudenmukaisuus

Mittaamme säännöllisesti sitä, kuinka henkilöarvioinneissa toteutuvat hakijoiden kokemus reilusta, oikeudenmukaisesta ja prosessin läpinäkyvyydestä.



## Hyvän henkilöarvioinnin suositukset

Noudatamme henkilöarvioinneissamme Psykologiliiton Hyvän Henkilöarvioinnin suosituksia, ja henkilöarvioinnit toteuttavat meillä vain **laillistetut psykologit**.

## Green Office

Olemme olleet Green Office -sertifioitu jo **yli 10 vuoden ajan**. Green Office on ympäristöjärjestö WWF:n sertifiointi-ohjelma, jonka kriteereitä ovat muun muassa toimitilojen energiatehokkuus, sähkönkulutuksen vähentäminen ja jätteiden lajittelu ja kierrätys.



## Tietoa omistajuudesta

Psycon Oy kuuluu Psycon Group -konserniin, joka on yksityisessä omistuksessa oleva täysin kotimainen yhtiö. Kaikki omistajat työskentelevät itse yrityksessä.

# Vastuullisuus Psyconilla

**Meille vastuullisuus tarkoittaa oman toimintamme vaikutusten tunnistamista, vastuullisempaan tulevaisuuteen pyrkimistä sekä konkreettisia tekoja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.**

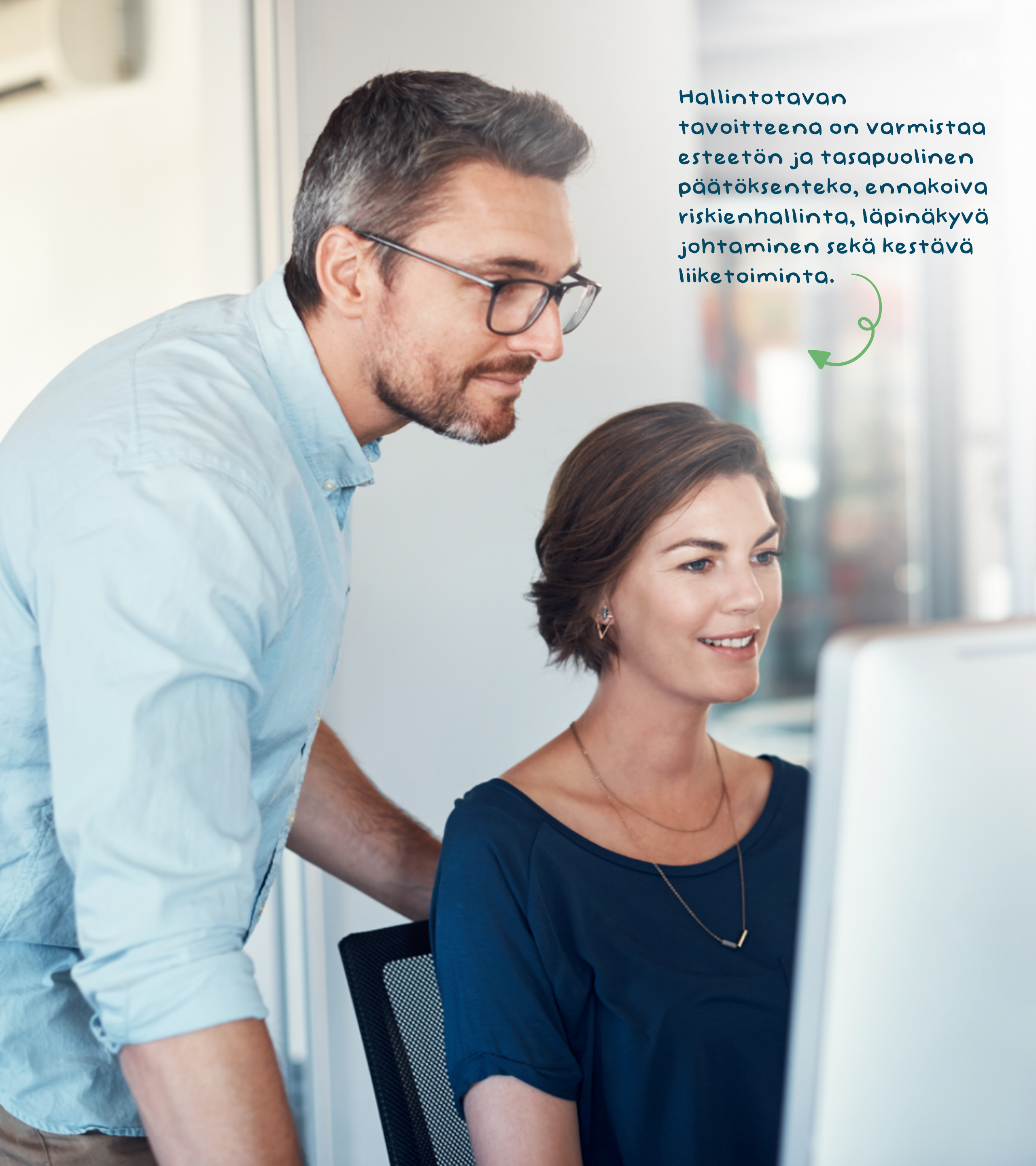
Kaikilla kolmella liiketoiminnollamme eli henkilöarvioinneilla, rekryointipalveluilla sekä kehittämispalveluilla on vaikutuksia

- ✓ **ihmisiin**  
(sosiaalinen vastuu)
- ✓ **ympäristöön**  
(ympäristövastuu) ja
- ✓ **yhteiskuntaan**  
(hyvä hallinto ja taloudellinen vastuu).

Haluamme kehittää toimintaamme vastuullisempaan suuntaan kaikilla mainituilla vastuullisuuden osa-alueilla. Koska kohdistamme palvelumme työyhteisöille, tiimeille ja yksilöille, on sosiaalinen vastuu meille näistä keskeisin. Sen lisäksi haluamme huomioida ympäristövastuun sekä hyvän hallinnon ja taloudellisen vastuun vaatimukset kaikessa toiminnassamme.

## Vastuullisuuslupaus

- 1** Rekryointi- ja henkilöarviointipalveluiden avulla voidaan edistää yksilöiden mahdollisuuksia saavuttaa työelämässä kykyjensä ja tavoitteidensa mukainen asema lähtökohdistaan riippumatta. Samalla asiakkaat pystyvät löytämään työtehtäviinsä soveltuvia ja niissä hyvinvoivia työntekijöitä.
- 2** Työyhteisöjen ja johtamisen kehittämispalvelut edistävät asiakkaita onnistumaan työntekijöiden potentiaalin tunnistamisessa ja valjastamisessa sekä tuottavan ja hyvinvoivan työyhteisön rakentamisessa.



Hallintotavan tavoitteena on varmistaa esteetön ja tasapuolinen päätöksenteko, ennakoiva riskienhallinta, läpinäkyvä johtaminen sekä kestävä liiketoiminta.

## Vastuullisuuden osa-alueet

# Hyvä hallinto ja taloudellinen vastuu

**Psycon on perustamisestaan lähtien noudattanut hyvän hallinnon periaatteita ja toiminut luotettavana työnantajana ja veronmaksajana. Tekemällä kestäväää liiketoimintaa Psycon tarjoaa yli 70 työntekijälleen mahdollisuuden toimeentuloon ja ammatilliseen itsensä toteuttamiseen.**

Omistajastrategisissa linjauksissaan Psycon on asettanut tavoitteekseen olla hyvä yrityskansalainen, mikä tarkoittaa tinkimätöntä lakisääteisten ja muiden pakollisten velvollisuuksien hoitamista ja työyhteisön toimintaedellytysten turvaamista. Yhtiön hallintotapa on kuvattu hallintokäsikirjassa, jota hallitus päivittää

säännöllisesti. Hallintotavan tavoitteena on varmistaa esteetön ja tasapuolinen päätöksenteko, ennakoiva riskienhallinta, läpinäkyvä johtaminen sekä kestävä liiketoiminta.

Tietoturvasta huolehtiminen on kriittisen tärkeää yhtiön liiketoiminnan luonteen ja luottamuksellisten tietojen käsittelyn vuoksi. Erillinen tietoturvapoliittikka määrittelee tietojen turvaamisen tavoitteet, vastuut, toteutuksen ja seurannan keinot. Toimintaa ohjaavia tekijöitä ovat yleiset standardit, tietoturva- ja salassapitosopimukset asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa ja kulloinkin voimassa oleva lainsäädäntö.

## Vastuullisuuden osa-alueet

# Ympäristövastuu

Psycon on päässyt ympäristövaikutusten minimoinnissa erinomaiselle tasolle. Yhtiöllä on jo vuodesta 2010 alkaen ollut WWF:n myöntämä Green Office -sertifikaatti, jonka tukemana tehdään ympäristötekoja, joilla on tutkitusti todellista merkitystä. Green Office -tiimi asettaa vuosittain konkreettisia tavoitteita, joiden avulla vähennetään toimistoverkoston ympäristökuormitusta. Tavoitteiden toteutumista seurataan jatkuvasti. Ympäristönäkökohdat otetaan huomioon kaikessa palvelutuotannossa, toimintatavoissa ja hankinnoissa.

Psycon on sitoutunut Green Office -ohjelman mukaisesti

- ✓ vähentämään sähkön ja paperin kulutusta
- ✓ lajittelemaan ja kierrättämään jätteet

- ✓ vähentämään matkustusta
- ✓ suosimaan aineettomia lahjoja.

Psycon on kehittänyt ja ottanut käyttöön palvelutuotannossaan monipuolisia verkkopohjaisia työkaluja, joiden avulla valtaosa palveluista toteutetaan paikkariippumattomasti etäratkaisuina. Sähköisten alustojen avulla voidaan vähentää matkustamista sekä ajantarvetta samalla tarjoten asiakkaille kestävä kehityksen mukaisia toimintatapoja.

Ympäristönäkökohdat otetaan huomioon kaikessa palvelutuotannossa, toimintatavoissa ja hankinnoissa.





Olemme kirjanneet sisäistä toimintaa koskevat ihmisoikeustavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, jonka toteutumista tarkastellaan vuosittain.



## Vastuullisuuden osa-alueet

# Sosiaalinen vastuu Psyconin sisäisessä toiminnassa

**Psycon haluaa tarjota työntekijöilleen mahdollisuuksia käyttää kaikkea potentiaaliaan edelleen rakennettaessa tuloksellista ja hyvinvoivaa työyhteisöä. Hyvä henkilöstöpolitiikka, ammatillisten kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat sisäisen sosiaalisen vastuun kulmakiviä.**

Hyvä työnantajuus ja työelämäoikeuksien noudattaminen ovat tärkeitä arvoja Psyconille. Palkkaus ja työehdot sovitaan paikallisesti, koska Psyconin toimialalla ei ole omaa työehtosopimusta. Työehtoja tarkastellaan säännöllisesti, jotta ne vastaavat vähintään vertailukelpoisten alojen työehtoja. Henkilöstön järjestäytymistä tuetaan. Kaikilla henkilöstöryhmillä

on luottamushenkilö tai luottamusvaltuutettu, joilla on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteiden parantamiseen yhteistoimintaelimen kautta.

Olemme kirjanneet sisäistä toimintaa koskevat ihmisoikeustavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, jonka toteutumista tarkastellaan vuosittain. Viimeisin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-kysely toteutettiin vuonna 2022. Yhtenä tämän vastuullisuusohjelman tarkoituksena on edistää kyselyssä havaittujen kehittämis-kohteiden toimeenpanoa ja vahvistaa ihmisoikeusvelvoitteiden toteutumista.

# Kehittämis- toimenpiteet kuluvalle strategiakaudelle

Osana ensimmäistä vastuullisuusohjelmaa olemme nimenneet kehittämiskohteet ja konkreettiset toimenpiteet tuleville vuosille. Toimenpiteet käsittelevät sosiaalista vastuuta Psyconin sisäisessä toiminnassa, ja niiden tavoitteena on vahvistaa yhteisöllistä tekemistä, yhdenvertaisuuden kokemusta ja avoimuutta. Tahtotilamme on, että psyconlaiset pääsevät hyödyntämään potentiaaliaan täysipainoisesti, jolloin yhteisön hyvinvointi vahvistuu ja yhtiö saavuttaa liiketoiminnalliset tavoitteensa.



## Pelisäännöt ja käytännöt osaamisen kehittämiseksi

Psyconin yhtenä keskeisenä arvona on sekä kollegoiden että oman osaamisen kunnioittaminen ja kehittäminen. Haluamme jatkossa varmistaa ja selkeyttää, että kaikilla on yhdenvertaiset tiedot kouluttautumismahdollisuuksista sekä pelisäännöt niihin osallistumiseksi.



## Työyhteisön toimintaperiaatteet -toimintamalli käyttöön

Haluamme vahvistaa henkilöstön yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja reilua työn tekemisen kulttuuria. Sisäinen Työyhteisön toimintaperiaatteet -toimintamallin otetaan käyttöön vuoden 2022 aikana. Se nostaa esiin jokaisen yksilön vastuuta ja määrittelee selkeät roolit esihenkilöille ja johdolle yhdenvertaisen työkuiltuurin varmistamiseksi.



## Yhteisen toimintakulttuurin vahvistaminen

Psycon sitoutuu kehittämään yhtenäistä henkilöstöpolitiikkaa ja toimintatapoja, joiden avulla varmistetaan yhdenvertaisuus ja sujuvoitetaan sisäistä yhteistyötä. Käytännön työkaluksi luodaan perehdytyskansio, johon kootaan sekä näkyvää että hiljaista tietoa, kuten tietoja työterveyshuollosta, etätyökäytännöistä, työajan joustoista, rekrytointipolitiikasta ja mahdollisuuksista muun elämän ja työn yhteensovittamiseksi, ml. lastenhoitopalvelut.



## Työn tasapuolinen jakautuminen

Työn tasaista jakautumista halutaan edistää määrätietoisesti. Tämä edellyttää henkilöstön potentiaalın käytön arvioimista sekä palautumisen ja palkitsemisen välisen yhteyden tiedostamista. Lisäksi kaikkien työntekijöiden työnkuvien monipuolisuutta ja työn määrää seurataan aktiivisesti. Jatkossa on tarkoitus kehittää mm. sisäisiä työnjohdollisia prosesseja, kuten kehityskeskusteluja, palkitsemista ja yhteistoimintakäytäntöjä.

