

Vastuullisuus- raportti 2023





Sisältö

Psycon lyhyesti	2
Vastuullisuuden kohokohdat	3
Toimitusjohtajan katsaus	5
Vastuullisuus Psyconilla	6
Vaikuttavuus	7
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet	8
Hyvä hallinto ja taloudellinen vastuu	9
Ympäristövastuu	10
Sosiaalinen vastuu	11
Liite 1: Vuoden 2023 toimenpiteet	12
Liite 2: Vuoden 2024 tavoitteet	13

Tämä on Psyconin vastuullisuusraportti, joka keskittyy vastuullisuustyöhömmä ja sen etenemisen kuvaamiseen vuoden 2023 osalta. Vastuullisuusraportti 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 tutkimustyössämme sekä vahvassa psykologisessa ja liiketaloudellisessa osaamis-

samme. 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. Seurantatutkimuksilla varmistamme, että palveluidemme aikaansaamat muutokset ovat konkreettisia ja pitkäkestoisia.

Psycon vuonna 2023



Liikevaihto

6,1 milj. euroa



Net Promoter Score

83



Henkilöstön lukumäärä

70



Perustettu

1953



Toimipisteet

Helsinki, Tampere, Turku,
Oulu, Lappeenranta

Toteutettuja henkilöarviointeja

yli **5000**



Vastuullisuuden kohokohdat 2023



Uusi tilaus- ja toimitusprosessi paransi työn tasapuolista jakautumista ja tietoturvaa

Vuonna 2023 toteutettu laaja hanke paransi henkilöarvioinnin tilaus- ja toimitusprosessia ja toi Psyconin käyttöön uudistetun toiminnanohjausjärjestelmän. Henkilöarviointilaukset keskitettiin valtakunnalliseen järjestelmään, jonka käyttöönoton myötä työn tasapuolinen jakaminen asiakastiimien sisällä helpottui. Samalla henkilöarviointiprosessin tietoturvaa pystyttiin parantamaan entisestään.

Samalla tietoturvaa pystyttiin parantamaan entisestään



Kehityskeskustelukäytännöt yhtenäistettiin läpi organisaation

Eri henkilöstöryhmien kehityskeskustelukäytäntöjä yhtenäistettiin vuoden 2023 aikana. Hankkeen tavoitteena oli tasavertaistaa kehityskeskustelukäytäntöjä, yhdenmukaistaa toimintatapoja esihenkilöiden välillä sekä uudistaa kehityskeskustelurunkoa olemassa olevaa potentiaalia huomioivammaksi.

Kehityskeskustelukäytäntöjen yhtenäistämisen kautta haluttiin tarjota koko henkilöstölle tasavertainen mahdollisuus tuoda esille yksilöllisiä kehitys- ja uratoiveita, joita hyödynnetään Psyconin strategisesti keskeisen osaamisen varmistamisessa. Tavoitetta tuettiin ottamalla käyttöön henkilöstötietojärjestelmään yhtenäiset työkalut kehitystavoitteiden dokumentoimiseen. Tällä tavoin huolehdimme, että Psyconin henkilöstöllä on mahdollisuudet menestyä myös tulevaisuuden työelämässä.

Tavoitteena oli muun muassa yhdenvertaistaa kehityskeskustelukäytäntöjä esihenkilöiden välillä





Tilaisuudessa tarkistettiin tietosuojaan liittyvät roolit ja vastuut.

Tietosuoja-asetus GDPR:ään liittyen toteutettiin yhteinen kehittämistilaisuus

Tietosuoja-asetukseen liittyen toteutettiin yhteinen kehittämistilaisuus, jossa käsiteltiin tietosuojan toteutumista toiminnassamme ja tarkistettiin asiaan liittyvät roolit ja vastuut. Tilaisuudessa käsiteltiin myös tietosuojaan liittyviä kehityskohteita ja hankkeita tuleville vuosille.

Assistenttien etätömahdollisuus toi kaikki henkilöstöryhmät etätöön piiriin

Psycon haluaa tarjota joustavat ja eri elämäntilanteisiin sopivat työskentelymahdollisuudet koko henkilöstölleen. Vuoden 2023 aikana etätöön tekeminen tuli teknisesti mahdolliseksi myös henkilöarviointiassistentteille, ja tämän muutoksen jälkeen kaikki Psyconin henkilöstöryhmät ovat etätömahdollisuuden piirissä. Etätömahdollisuuden laajentaminen lisäsi henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoisuutta sekä edisti myös valtakunnallisen työskentelyn ja työn tasaisemman jakaantumisen tavoitteita.

Etätömahdollisuus lisäsi henkilöstöryhmien tasa-arvoisuutta



Verkkosivuille julkaistu ihmiskuva lisäsi palveluiden läpinäkyvyyttä

Psyconin henkilöarviointi-, rekrytointi- ja kehittämispalvelut perustuvat organisaation omaan ihmiskuvaan, joka auttaa hahmottamaan psykologisten syvätekijöiden vaikutusta yksilöiden toimintaan. Vuoden 2023 aikana Psyconin ihmiskuva julkaistiin ensimmäistä kertaa avoimeen käyttöön yrityksen verkkosivuille. Julkaisun tavoitteena oli lisätä Psyconin toimintaan ja palveluihin liittyvää läpinäkyvyyttä.





Toimitusjohtajan alkusanat

Vastuullisuus on matkantekoa ja itsensä haastamista

Psyconilla on pitkä historia toimintansa vastuullisuuden kehittämisessä. Nyt käsillä oleva vastuullisuusraportti on järjestyksessään toinen, mutta kohdennetumpia selontekoja olemme tehneet jo yli kymmenen vuoden ajan ympäristövastuustamme Green Officen puitteissa. Jokainen laadittu raportti kuvaa oman vastuullisuusmatkamme etenemistä.

Vastuullinen yritystoiminta suhteessa asiakkaisiin ja sidosryhmiin edellyttää samojen periaatteiden noudattamista myös omassa toiminnassamme, ja aluksi tarkastelumme painottuikin melko paljon sisäisiin kysymyksiin. Nyt olemme alkaneet haastaa vastuullisuusajatteluumme yhä enemmän ja etsiä mahdollisuuksia vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan myönteisesti sitä kautta, että tuemme liiketoiminnallamme asiakkaitamme heidän omien vastuullisuustavoitteidensa saavuttamisessa.

Tänä vuonna olemme järjestäneet omat tavoitteemme YK:n kestävän kehityksen periaatteiden mukaisiksi hahmottaaksemme, miten toimintamme vaikuttaa suurten yhteiskunnallisten kysymysten ratkaisemisessa. Olemme myös muodostaneet entistä konkreettisempia ja paremmin mitattavia toimenpiteitä tavoitteidemme seuraamiseksi.

Psycon-yhteisö on tehnyt tänäkin vuonna tärkeää työtä oman vastuullisuusajattelumme kirkastamisessa. Tämä raportti avaa näköalaa siihen, missä kohdassa vastuullisuusmatkaa olemme tällä hetkellä.

Lauri Luoto
toimitusjohtaja ja osakas



Vastuullisuus Psyconilla

Haluamme olla rakentamassa vastuullista, yhdenvertaista ja hyvinvoivaa työelämää Suomeen.

Vastuullisuustyömme tavoitteena on ymmärtää ja raportoida, millaisia vaikutuksia toiminnallamme on toimintaympäristöömme sekä asettaa konkreettisia tavoitteita vastuullisuutemme parantamiseksi.

Liiketoiminnallamme on vaikutuksia ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan, ja haluamme parantaa vastuullisuuttamme kaikilla näillä osa-alueilla. Koska kohdistamme palvelumme työyhteisöille, tiimeille ja yksilöille, on sosiaalinen vastuu meille näistä keskeisin. Sosiaalisen vastuun lisäksi haluamme huomioida toimintamme ilmasto- ja ympäristövaikutukset sekä hyvän hallinnon ja taloudellisen vastuun vaatimukset kaikessa toiminnassamme.

Liiketoiminnallamme on vaikutusta ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan



Vastuullisuuslupaus

1 Rekrytointi- 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 kehittämisspalveluilla voidaan edistää asiakkaiden onnistumista työntekijöiden potentiaalinn tunnistamisessa ja valjastamisessa sekä tuottavan ja hyvinvoivan työyhteisön rakentamisessa.



Vaikuttavuus

**Vaikutamme
vastuullisuustyöllämme
kolmella tasolla**



1 Psycon

Olemme vastuullinen työnantaja sekä yrityskansalainen. Tarjoamme henkilöstöllemme turvallisen ja kannustavan työyhteisön, jossa jokaisella on mahdollisuus hyödyntää täyttä potentiaaliaan sekä kehittää osaamistaan. Huomioimme myös toimintamme ympäristö- ja ilmastovaikutukset ja pyrimme niiden minimoimiseen.

2 Asiakasorganisaatiot

Tuemme asiakasorganisaatioitamme sosiaalisen vastuun kehittämisessä ja edistämässä. Tarjoamme asiakkaillemme palveluita, jotka ohjaavat yhdenvertaiseen ja vinoutumattomaan päätöksentekoon, ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun ja hyvinvoivan työelämän rakentamiseen. Tarjoamme asiakkaillemme valmennusta yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvistä teemoista.

3 Yhteiskunta

Rakennamme hyvinvoivaa, vastuullista ja kannattavaa työelämää Suomeen. Teemme aktiivista menetelmäkehitystä ja toteutamme tutkimushankkeita yhteistyössä sidosryhmiemme ja asiantuntija-verkostojemme kanssa. Olemme vastuullisen rekrytoinnin ja henkilöarvioinnin puolestapuhuja ja alamme suunnannäyttäjä, ja pyrimme nostamaan työelämään liittyviä sosiaalisen vastuun teemoja myös julkiseen keskusteluun.

YK:n kestävä kehityksen tavoitteet

Pyrimme edistämään seuraavia YK:n kestävä kehityksen tavoitteita omassa toiminnassamme sekä palvelujemme kautta myös koko suomalaisessa yhteiskunnassa.



Sukupuolten tasa-arvo

Tavoite

Saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia.

Näin tavoite näkyy toiminnassamme

- Haluamme tarjota tasa-arvoiset työskentely- ja etenemis-mahdollisuudet koko henkilöstöllemme. Pyrimme tunnistamaan ja purkamaan tasa-arvoa heikentäviä rakenteita toiminnassamme. Seuraamme työntekijäkokemusta kaksi kertaa vuodessa toteutettavalla Pulssi-mittauksella ja teemme tulosten perusteella työyhteisön kehittämishankkeita.
- Valmennamme ja ohjaamme asiakasorganisaatioitamme sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteenamme on purkaa sukupuolistereotypioita ja vinoumia esimerkiksi potentiaaliin, osaamiseen ja johtamiskyvykkyyteen liittyen.
- Huolehdimme mittaus- ja arviointimenetelmiemme sukupuolenneutraalisuudesta. Kehitämme menetelmiämme aktiivisesti ja normitamme ne säännöllisesti tulosten oikeudenmukaisuuden takaamiseksi.



Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

Tavoite

Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

Näin tavoite näkyy toiminnassamme

- Haluamme olla työpaikkana turvallinen, mukava ja kannustava. Tarjoamme henkilöstöllemme läsnä- ja etätyömahdollisuuksia, verkostotyötä sekä pidempiä työ- tai tutkimusvapaita. Osaamista kehitämme mm. mentoroinnilla, työnohjauksella ja Psycon Academylla.
- Edistämme aktiivisesti suomalaisen johtajuuden kehittämistä ja ihmisarvoista talouskasvua. Työskentelemme sidosryhmiemme kanssa johtamisen kehittämisen tutkimushankkeissa ja edistämme oikeudenmukaista päätöksentekoa.
- Haluamme rakentaa inhimillistä ja samalla tuottavaa työelämää Suomeen. Tarjoamme ja kehitämme palveluja muun muassa psykologiseen palautumiseen, työyhteisöjen hyvinvointiin, psykologiseen turvallisuuteen sekä osuviin henkilövalintoihin liittyen.



Eriarvoisuuden vähentäminen

Tavoite

Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä.

Näin tavoite näkyy toiminnassamme

- Pyrimme aktiivisesti purkamaan yhdenvertaisuutta heikentäviä rakenteita toiminnassamme ja tarjoamaan yhdenvertaiset työskentelymahdollisuudet koko henkilöstöllemme. Toteutamme kaksi kertaa vuodessa Pulssi-mittauksen, jolla seuraamme ja pyrimme parantamaan työntekijöidemme kokemusta työskentelystä.
- Palvelumme perustuvat Psyconin ihmiskuvaan, joka kannustaa tunnistamaan kaikissa ihmisissä niin potentiaalia ja vahvuuksia kuin kehityskohteitakin. Tämä viitekehys auttaa asiakasorganisaatioitamme toimimaan yhdenvertaisemmin, sillä se jättää ulkoiset, esimerkiksi ikään, sukupuoleen ja uskontoon liittyvät asiat tarkastelun ulkopuolelle.
- Mittaus- ja arviointimenetelmämme pohjautuvat vertaisarvioituun tieteeseen ja validoituihin tutkimusmenetelmiin. Kehitämme menetelmiä aktiivisesti varmistaaksemme niiden yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden erilaisille hakijoille.



Vastuullisuuden osa-alueet

Hyvä hallinto ja taloudellinen vastuu

Olemme perustamisestamme lähtien noudattaneet hyvän hallinnon periaatteita ja toimineet luotettavana työnantajana ja veronmaksajana. Tekemällä kestävää liiketoimintaa tarjoamme yli 70 työntekijällemme mahdollisuuden toimeentuloon ja ammatilliseen itsensä toteuttamiseen.

Omistajastrategisissa linjauksissamme olemme asettaneet tavoitteeksemme 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 liiketoimintamme 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.

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

Vastuullisuuden osa-alueet

Ympäristövastuu

Olemme päässeet ympäristövaikutusten minimoinnissa erinomaiselle tasolle. Meillä on jo vuodesta 2010 alkaen ollut WWF:n myöntämä Green Office -sertifikaatti, jonka tukemana teemme ympäristötekoja, joilla on tutkitusti todellista merkitystä.

Green Office -tiimi asettaa vuosittain konkreettisia tavoitteita, joiden avulla vähennämme toimistoverkostomme ympäristökuormitusta. Seuraamme tavoitteiden toteutumista jatkuvasti. Otamme ympäristönäkökohdat huomioon kaikessa palvelutuotannossamme, toimintatavoissamme ja hankinnoissamme.

Olemme kehittäneet ja ottaneet käyttöön palvelutuotannossamme monipuolisia verkkopohjaisia työkaluja, joiden avulla toteutamme valtaosan palveluistamme paikkariippumattomasti etäratkaisuina. Sähköisten alus-
tojen avulla pystymme vähentämään matkustamista sekä ajantarvetta ja

tarjoamaan samalla asiakkaillemme kestäväen kehityksen mukaisia toimintatapoja.

Olemme sitoutuneet Green Office -ohjelman mukaisesti vuonna 2023

- ✓ **Pitämään sähkön- ja paperinkulutuksen vuoden 2020 tasolla tai sen alla**
- ✓ **Pyrkimään nostamaan Kulutus-
tapamittarin vastaus-
aktiivisuutta ja parantamaan sen tulosta**
- ✓ **Lisäämään sisäistä viestintää Green Office -teemoista**

Ympäristönäkökohdat otetaan huomioon kaikessa palvelutuotannossa, toimintatavoissa ja hankinnoissa.



Seuraamme menetelmiimme liittyvää prosessioikeudenmukaisuutta, ehdokkaiden kokemuksia sekä arvioinnin osuvuutta seurantatutkimuksilla.



Vastuullisuuden osa-alueet

Sosiaalinen vastuu

Haluamme olla rakentamassa vastuullista, yhdenvertaista ja hyvinvoivaa työelämää Suomeen. Sosiaalinen vastuu on vastuullisuustyömme osa-alueista tärkein, koska liiketoiminnallamme on suurin vaikuttavuus juuri sosiaalisen vastuun saralla. Haluamme toimia vastuullisena työnantajana ja tarjota hyvän työpaikan henkilöstöllemme. Samanaikaisesti haluamme myös kiinnittää huomiota palveluidemme ja menetelmiemme vastuullisuuteen sekä vaikutuksiimme suomalaisessa yhteiskunnassa.

Hyvä työnantajuus ja työelämäoikeuksien noudattaminen ovat meille tärkeitä arvoja. Tarkastelemme säännöllisesti työehtojamme ja tuemme henkilöstömme järjestäytymistä. Kaikilla henkilöstöryhmillä on luottamushenkilö tai luottamusvaltuutettu, joilla on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteiden parantamiseen yhteistoimintaelimen kautta. Olemme myös kirjanneet sisäistä toimintaa koskevat ihmisoikeustavoitteet

tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, jonka toteutumista tarkastellaan vuosittain.















Tarjoamme asiakkaillemme rekrytointeihin, henkilöarviointeihin sekä organisaatioiden ja johtamisen kehittämiseen liittyviä palveluita ja menetelmiä, joilla on suora vaikutus niin yksilöihin kuin työyhteisöihinkin. Kiinnitämme erityistä huomiota palveluidemme ja menetelmiemme vastuullisuuteen ja luotettavuuteen. Kehitämme menetelmiämme aktiivisesti ja seuraamme niihin liittyvää prosessioikeudenmukaisuutta, ehdokkaiden kokemuksia sekä arvioinnin osuvuutta seurantatutkimuksilla.

Liite 1

Vuonna 2023 toteutetut toimenpiteet

Vuoden 2022 vastuullisuusohjelma oli Psyconin ensimmäinen vastuullisuutta tarkasteleva esitys. Osana ensimmäistä vastuullisuusohjelmaa nimesimme kehittämiskohteita ja konkreettisia toimenpiteitä tulevalle vuodelle. Toimenpiteet käsittelivät ensisijaisesti sosiaalista vastuuta Psyconin sisäisessä toiminnassa.

-  = TOTEUTETTU
-  = KESKEN
-  = EI ALOITETTU

TAVOITE	TOIMENPIDE	TOTEUTUS
Pelissäännöt 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 pelissäännöt niihin osallistumiseksi.	
Työyhteisön toimintaperiaatteet -toimintamalli käyttöön   	Haluamme vahvistaa henkilöstön yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja reilua työn tekemisen kulttuuria. Sisäinen Työyhteisön toimintaperiaatteet -toimintamalli otetaan käyttöön vuoden 2022 aikana. Se nostaa esiin jokaisen yksilön vastuuta ja määrittelee selkeät roolit esihenkilöille ja johdolle yhdenvertaisen työkuultuurin varmistamiseksi.	
Yhteisen toiminta-kulttuurin 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 potentiaalin 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.	

Liite 2

Vuoden 2024 tavoitteet



Vuodelle 2024 olemme asettaneet seuraavat tavoitteet, jotka kohdistuvat vastuullisuusosaamisen kasvattamiseen sekä palveluidemme sosiaalisen vastuullisuuden kehittämiseen.

TAVOITE	TOIMENPIDE
<p>Yritysvastuuverkosto FIBSin jäseneksi liittyminen</p> <p>5 SUKUPIELOTEN TASA-ARVO 8 IHMISSÄRVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA 10 ERILARVOISUUDEN VÄHENTÄMINEN</p>	<p>Psycon liittyy vuoden 2024 aikana yritysvastuuverkosto FIBSin jäseneksi. FIBS eli Finnish Business & Society on Pohjoismaiden suurin yritysvastuuverkosto, johon kuuluu jo yli 400 kotimaista yritystä ja organisaatiota. Jäseneksi liittymisen kautta pyrimme kasvattamaan vastuullisuusosaamistamme sekä verkostoitumaan muiden vastuullisuusverkoston jäsenten kanssa.</p>
<p>Anonyymit rekrytoinnit mahdollistavan työkalun käyttöönotto</p> <p>5 SUKUPIELOTEN TASA-ARVO 10 ERILARVOISUUDEN VÄHENTÄMINEN</p>	<p>Vuoden 2024 aikana selvitämme mahdollisuuksia alkaa toteuttaa rekrytointeja myös anonyymisti. Tavoitteenamme on ottaa käyttöön työkalu, joka mahdollistaa rekrytointiprojektien sujuvan toteuttamisen anonyymisti asiakastyytyväisyydestä ja erinomaisesta ehdokaskokemuksesta tinkimättä.</p>
<p>Henkilöarvioinnin sertifiointiin täydennyskoulutuksen päivittäminen ja uuden koulutuksen käynnistäminen</p> <p>8 IHMISSÄRVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA 10 ERILARVOISUUDEN VÄHENTÄMINEN</p>	<p>Henkilöarvioinnin sertifiointiin vaadittava täydennyskoulutusohjelma päivitetään vuoden 2024 aikana, ja päivitetylle sisällölle haetaan Psykologiliiton hyväksyntä. Täydennyskoulutuksen laajuus on 10 opintopistettä, ja se sisältää muun muassa haastattelutaitoihin, vuorovaikutukseen, henkilöarviointimenetelmiin sekä tutkimustulosten tulkintaan ja raportointiin liittyviä opintokokonaisuuksia. Kun päivitetty koulutusohjelma on hyväksytty, on täydennyskoulutus tarkoitus käynnistää Psyconin henkilöstölle.</p>
<p>Monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvän osaamisen kasvattaminen</p> <p>8 IHMISSÄRVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA 10 ERILARVOISUUDEN VÄHENTÄMINEN</p>	<p>Psycon haluaa toiminnallaan ja palveluillaan olla rakentamassa parempaa työelämää ja johtamista ja toimia suunnannäyttäjänä omalla toimialallaan. Vuoden 2024 aikana on tarkoitus kasvattaa oman organisaation ja erityisesti konsulttirooleissa toimivien henkilöiden ymmärrystä siitä, millä tavoin monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuusteemat näkyvät asiakkaidemme toiminnassa ja miten me kumppanina voimme parhaiten tukea organisaatioita näihin teemoihin liittyen. Osaamisen kasvattamisen kautta pyrimme laajentamaan vaikuttavuuttamme suomalaisen työelämän kehittämisessä.</p>

Liite 2

Vuoden 2024 tavoitteet

Vuodelle 2024 olemme asettaneet seuraavat tavoitteet, jotka kohdistuvat vastuullisuusosaamisen kasvattamiseen sekä palveluidemme sosiaalisen vastuullisuuden kehittämiseen.

TAVOITE	TOIMENPIDE
<p>Kansainväliseen hankehallintoon liittyvän osaamisen vahvistaminen</p>  	<p>Psycon haluaa palvella asiakkaitaan myös rajat ylittävissä hankkeissa, oli kyse sitten kansainvälisistä rekrytoinneista tai ulkomailla tapahtuvasta liiketoiminnasta. Vuoden 2024 aikana on tarkoitus kartoittaa, millaisia osaamistarpeita organisaatiossa on, jotta voisimme palvella tasalaatuisesti myös kansainvälisiä asiakkaitamme ja mahdollistaa joustavampia ja liikkuvampia palvelukokonaisuuksia heidän työntekijöilleen.</p>

