

Henkilöstötilinpäätös 2022

Kiwa Inspecta Suomi



▶ **Trust
Quality
Progress**

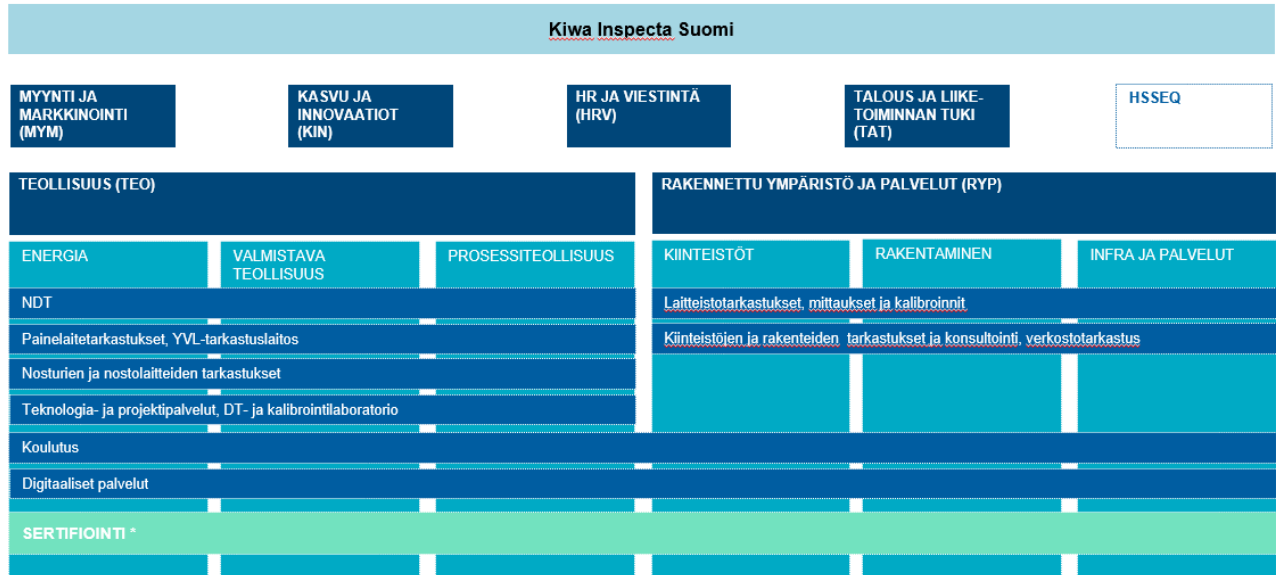
Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖKERTOMUS	3
1.1	ORGANISAATIOMUUTOKSET JA -RAKENTEET	3
1.2	STRATEGISET HANKKEET	4
1.3	KORONA-PANDEMIAN UUDET VARIANTIT LEVISIVÄT RAJOITUSTEN VÄHENNYTTYÄ	6
1.4	UKRAINAN SOTA	6
1.5	KEES PULSSI – TEEMOJA HENKILÖSTÖTYTYVÄISYYSKYSSELYSTÄ	6
1.6	MUITA AJANKOHTAISIA TEEMOJA	7
2	HENKILÖSTÖRAKENNE	9
2.1	HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	9
2.2	HENKILÖSTÖJAKAUMAT	9
2.3	IKÄRAKENNE JA ELÄKÖITYMINEN	9
2.4	TYÖSUHTEEN LAATU, KESTO JA VAIHTUVUUS	11
2.5	KOULUTUSRAKENNE	13
2.6	REKRYTOINTI	13
2.7	PEREHDYTTÄMINEN	14
2.8	HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	14
3	PALKITSEMINEN	15
3.1	PALKKAUSJÄRJESTELMÄ OSANA PALKITSEMISTA	15
4	TYÖHYVINVOINTI	15
4.1	TYÖAIKA	15
4.2	VARHAISEN TUEN MALLI	16
4.3	TYÖTERVEYSHUOLTO	16
4.4	SAIRAUSPOISSAOLOT JA TAPATURMAT	16
4.5	VIRKISTYSTOIMINTA, LIIKUNTA-, KULTTUURI- JA HYVINVOINTIETUUS	17
5	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	17
5.1	YHDENVERTAISUUS	17
5.2	TASA-ARVON NYKYTILA	18
5.3	PALKKAKARTOITUS	18
6	HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA	19

1 Henkilöstökertomus

1.1 Organisaatiomuutokset ja -rakenteet

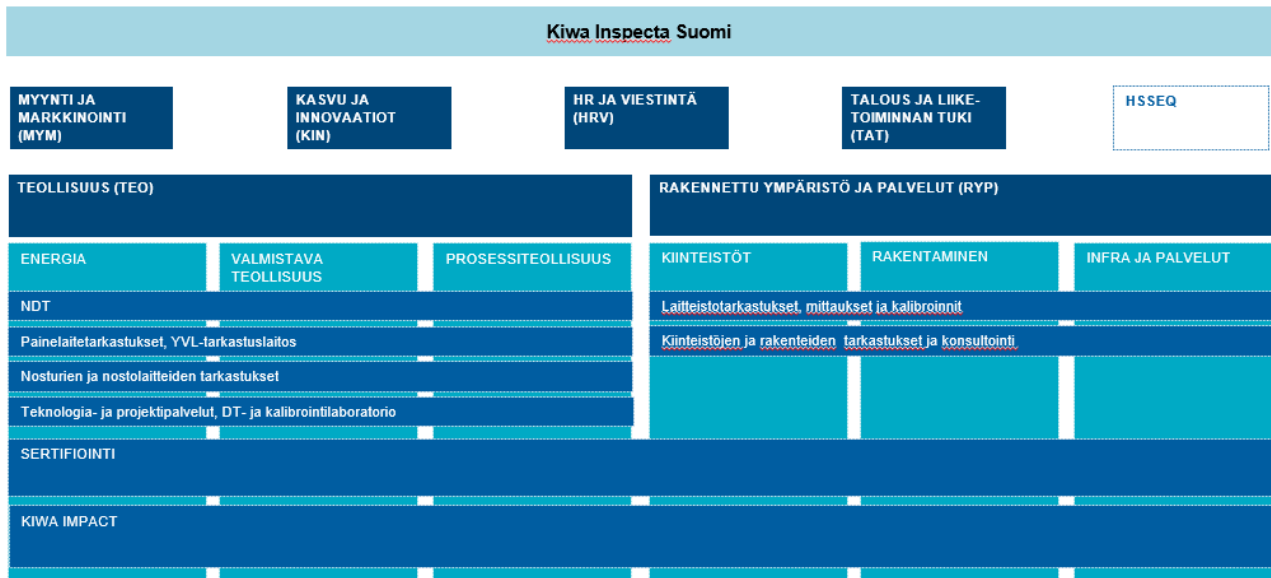
Vuoden 2022 organisaatorakenne säilyi ennallaan vuoden 2020 alussa voimaan tulleen mallin mukaisena.



Kuva 1. Kiwa Inspecta Suomen organisaatio 1.1.2022

Toukokuun alusta lukien koottiin koulutuspalvelut yhteen yksikköön koulutusliiketoiminnan kasvattamiseksi. Koulutusten liiketoimintayksikön henkilöstö koostui muutoksen jälkeen yhdistyvistä Inspectan Akademia-tiimistä ja Impactin koulustiiimistä. Asiantuntijakouluttajat pääsevät esille jatkossakin oman alansa parhaina osaajina mahdollisimman laajalle asiakaskunnalle ja tarvittaessa kouluttavien asiantuntijoiden pooliamme täydennetään laadukkailla sopimusasiantuntijoilla. Asiantuntijat voivat keskittyä kouluttamiseen, kun mm. markkinointi, myynti, aineiston kehitys ja käytännön järjestelyt hoidetaan keskitetysti koulutusliiketoimintayksikössä.

Digitaalisten palveluiden palveluvalikoimaa kasvattamaan toteutettiin parin henkilön siirto yksiköstä toiseen. Muutoksen tavoitteena oli uuden digitaalisen hallintajärjestelmä -tuotteen liiketoiminnan rakentaminen, ja sen myötä yritysten sertifiointikyvykkyyden ja -halukkuuden kasvattaminen entisestään.



Kuva 2. Kiwa Inspecta Suomen organisaatio 1.5.2022

Vuoden aikana valmisteltiin kasvun vauhdittamiseksi joitakin organisaatiouudistuksia tulevaisuuteen voimaan 1.1.2023.

1.2 Strategiset hankkeet

Kiwa Inspecta Suomen strategiakauden ”Kiwan matka 2025” toteutuminen jatkui strategisilla hankkeilla.



Kuva 3. Kiwa Suomen strategia 2025

Vastuullisuudesta liiketoimintaa -hankkeen tavoitteena on löytää ja toteuttaa uusia palvelukokonaisuuksia vastuullisuuden alalla. Projektissa selvitetään mitä erilaisia palveluita edelläkävijäyritykset tarvitsevat ja mitä voisimme tarjota perässälaahaaville suurille yrityksille, pienemmille yrityksille tai toimittajayrityksille, jotka ovat sitoutuneet toimimaan vastuullisesti, mutta eivät onnistu toiminnassa vielä erityisen hyvin tai eivät pysty osoittamaan toimintansa vastuullisuutta. Kiwa Inspectan palveluvalikoimassa on jo ennestään suuri määrä asiakkaiden vastuullisuutta kehittäviä palveluita, mutta projektissa on tarkoitus luoda myös uutta liiketoimintaa vastuullisuudesta, muokata TICC-tarjonnasta vastuullisuus-portfolio, josta on helppo toteuttaa palvelupaketteja eri toimialoille asiakkaiden tarpeisiin.

Turvallisuuden kehittämisprojektin tavoitteina oli turvallisuuskulttuurin kehittäminen, nykyisten työturvallisuustyökalujen parempi hyödyntäminen, turvallisuustyön integrointi osaksi liiketoimintojen arkea sekä varmistaa henkilöstön hyvinvointi ja liiketoiminnan kestävä kehittyminen. Yksi keskeisimmistä tekijöistä laadukkaan työnteon kannalta on riskien, uhkien ja haavoittuvuuksien hallinta. On huomattavasti mielekkäämpää ja tehokkaampaa torjua havaittuja uhkia ja riskitekijöitä ennalta, kuin käsitellä mahdollisesti terveydelle ja toiminnalle vakavan tilanteen seurauksia. Turvallisuushavainnot ovatkin olennainen osa vaikuttaa turvallisuustyötä, ja niiden laajan tekemiseen kannustettiin henkilöstöä entistä enemmän.

QA/QC-toiminnan kehittämisprojektissa tavoitteena oli kasvattaa Kiwa Inspectan roolia asiakkaiden investointiprojektien merkittävänä kumppanina. Projektissa mm. uudistetaan palvelutarjontaa, luodaan organisoitumismalli, kehitetään tilaus-toimitusprosessia sekä myyntiä ja markkinointia ja kootaan osajayhteisöä liiketoiminnan kasvattamiseksi.

Myynnin ja markkinoinnin kehittämishankkeessa tavoitteena oli luoda systemaattinen ja yhtenäinen tapa toimia koko maayhtiössä, fokusoida myynnin ja markkinoinnin henkilöstön tehtävänkuvia entistä enemmän konkreettiseen myynti-, asiakas- ja markkinointityöhön, saada ristiinmyynti osaksi arkea sekä lopputuloksena yksinkertaisesti kasvattaa myyntiä.

Flow on Kiwa konsernin suuri kehityshanke, jossa on tarkoituksena uudistaa ja harmonisoida kaikki Kiwa-maiden käyttämät operatiiviset pääjärjestelmät. Hanke ei ole kuitenkaan pelkkä järjestelmä uudistus, vaan sen tavoitteena on tukea kiwalaisten työtä digitalisoituvassa ympäristössä, parantaa tiedon hyödyntämistä omassa ja asiakkaiden liiketoiminnassa sekä sähköistää asiointia asiakkaiden kanssa. Flow-projekti aktivoitui Suomessa uudelleen vuoden 2022 aikana. Järjestelmän kehitys eteni, mutta käyttöönottoon ei ollut vielä mahdollista siirtyä, vaan kehitystyö jatkuu vielä.

Rohkeaa kasvua edistäviä hankkeita olivat mm.

- Digitaalisten ja koulutuspalveluiden kehittäminen, ml. virtuaalikoulutukset, vaatimusten hallinnan järjestelmä
- Toimittaja-arviointien kansainvälistäminen
- Tuulivoimahanke

1.3 Korona-pandemian uudet variantit levisivät rajoitusten vähennyttä

Kaksi edellistä vuotta olivat olleet monella tapaa poikkeuksellisia maailmanlaajuisen koronapandemian (Covid-19) vuoksi. Vuonna 2021 rajoituksia jo purettiin, mutta loppuvuodesta oli nähtävissä merkittävä muutos tarttumisluvuissa omikron-variantin yleistyessä, ja valtionhallinto ohjeisti uusista rajoituksista. Vuoden 2022 alkupuoliskolla myös kiwainspectalaisia sairastui koronatautiin entistä suurempi määrä, ja koronahallintaryhmä aloitti uudelleen terveysturvallisuuden ja liiketoiminnan varmistamiseksi tiivistetyn tilanneseurannan. Tautihuippu saavutettiin maaliskuussa, jonka jälkeen sairastumismäärä alkoi hiljalleen laskea. Laskevaan trendiin tuli kuitenkin pieni nousu heinä- ja lokakuussa.

1.4 Ukrainan sota

Helmikuun loppupuolella alkanut Ukrainan sota järkytti maailmaa kansainvälisesti ja paikallisesti. Kiwa kuuluu SHV-yrityserheeseen, ja SHV linjasi pian sodan alettua, että toistaiseksi ei tehdä uusia investointeja, uusia hankkeita eikä uutta vientiä Venäjälle. Samanaikaisesti arvioitiin olemassa olevia ja tulevia velvoitteita.

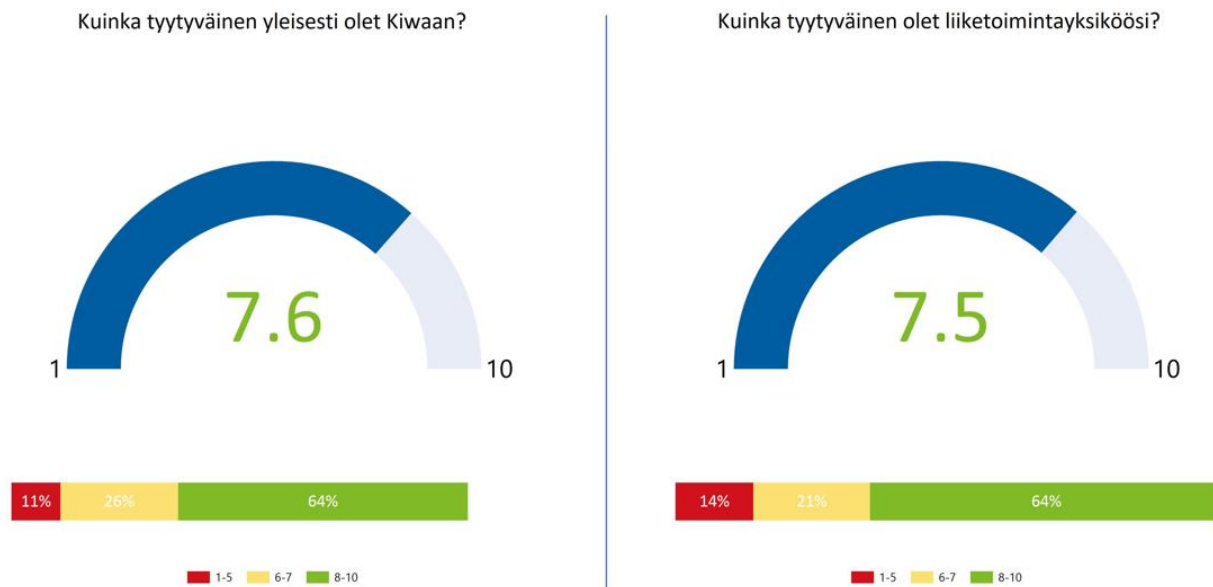
Ukrainan kriisi puhututti henkilöstöä ja nosti pintaan erilaisia tunteita. Kiwa Inspectan yhteisissä uutisissa nostettiin esiin kriisien yksilölliset vaikutukset, mitä kukin voi itse tehdä helpottaakseen mahdollista vahvaa kokemusta ja mistä saa tukea ja apua.

1.5 KEES Pulssi – teemoja henkilöstötyytyväisyyskyselystä

Joka toinen vuosi Kiwa-konsernin kaikissa maissa toteutetaan yhteinen henkilöstötyytyväisyyskysely KEES (Kiwa Employee Experience Survey). Vuonna 2022 ei ollut koko henkilöstötutkimuksen toteuttamisvuosi, mutta välivuonna toteutettiin lyhyempi pulssikysely, jossa yleisen tyytyväisyyden lisäksi oli mukana kaksi teemakokonaisuutta: tyytyväisyys työhön sekä sitoutuminen ja kehittäminen.

Vastausprosentti KEES Pulssi -kyselyssä jäi hieman alhaiseksi ollen 58 %. Vuoden 2021 KEES-kyselyyn verrattuna tyytyväisyys Kiwaan yleisesti nousi 0,1 ja tyytyväisyys

liiketoimintayksikköön pysyi ennallaan, kummankin ollessa hyvällä tasolla.



Kuva 4. Tyytyväisyys Kiwaan ja liiketoimintayksikköön 2022

Teemakokonaisuuksista tyytyväisyys työhön yleisarvio nousi 7,4:stä 7,6:een verrattuna edelliseen kyselyyn ja sitoutuminen ja kehittäminen -osiossa arvio laski 7,2:sta 7,1:een.

1.6 Muita ajankohtaisia teemoja

Maailman ensimmäinen **sairaalahuvipuisto** lapsille avattiin toukokuussa Tampereella. Hanke on Särkänniemen ja Tampereen yliopistollisen sairaalan TAYSin yhdessä suunnittelema ja toteuttama, ja sen mahdollistajina on mukana myös useita kumppaneita, Kiwa Inspecta yhtenä niistä. Puisto piristää sairaalassa olevien tai siellä käyvien lasten sekä perheiden arkea, ja leikki on tärkeä osa lasten terveyttä ja hyvinvointia. Hymy ja nauru tuovat tutkitusti mielihyvää, helpottaa vammoista paranemista sekä vastoinkäymisten voittamista ja leikki auttaa selviämään pelottavistakin asioista.

Kiwa-konsernin johtoa ja omistajaperheen edustajia oli tutustumassa Suomen toimintoihin kesäkuussa. Vierailun tarkoituksena oli tutustua Kiwan liiketoimintaan käytännön tasolla sekä tavata ihmisiä työssään. Vieraat tutustuivat asiakaskohteeseemme jalostamolla, jossa he tapasivat asiakkaan edustajia ja tutustuivat edistyksellisiin teollisuuden tarkastuksiin, mm. säiliötarkastukseen ultraäänellä sekä putkistojen tarkastukseen digiröntgenin avulla. Laitteistotarkastuksesta vieraat seurasivat hissitarkastusta sekä palohälytysjärjestelmän tarkastusta, digitaalisissa palveluissa ja koulutuksessa he tutustuivat mm. Kiwa Impact -työkaluun ja virtuaalikoulutuksiin ja sertifiointin johtoryhmätapaamisessa sertifiointiliiketoimintaan Suomessa.

Kiwa Inspectan **ensimmäinen podcast-sarja julkaistiin** vuoden aikana. Projektin lopputulemana syntyi Kiwan Rakentamisen punainen lanka -podcast, jonka tavoitteena on Kiwan brändimarkkinointi ja ajatusjohtajuuden kasvattaminen. Podcastin kohderyhmänä on pienten ja keskisuurten rakennusyrityksien johto. Podcastissa keskustellaan, mikä rakentamisessa on merkityksellistä ja tärkeää, ja jokainen jakso kuvastaa rakentamisen elinkaaren eri vaiheita. Mukana keskusteluissa on rakennuttamisen, suunnittelun ja rakentamisen asiantuntijoita, mutta keskustelunaiheina on myös rakentamisen perinteet ja rakennettu kulttuuriympäristö. Rakentamisen vastuullisuusnäkökulmat ovat yksi podcastin kantava teema. Podcastin tavoitteena on siis nimensä mukaisesti löytää rakentamisen punainen lanka. Kiwainspectalaisten hostien keskustelukumppaneina on useita alan huippuasiantuntijoita.

Vuoden aikana järjestettävien **Kiwa Live -virtuaalitapahtumien** sekä niihin osallistuvien määrä likimain tuplaantui eli Kiwa Livet ovat vakiinnuttaneet paikkansa tapahtumina, jotka kiinnostavat kuulijakuntaa. Kiwa Live -tapahtumia järjestettiin myös uusista teemoista, ja puheenvuoroja pitäneet kiwalaiset ja muiden organisaatioiden asiantuntijat ovat vakuuttaneet osaamisellaan.

Perhevapaita koskeva lakimuutos astui voimaan elokuussa. **Perhevapaaudistuksen** suurin muutos oli se, ettei uudessa laissa erotella lapsen äitiä ja isää kuten aiemmassa mallissa, vaan se on sukupuolineutraali. Lisäksi uusi perhevapaamalli toi joustavuutta ja valinnanvapautta vapaiden pitämiseen.

Koko SHV-konsernissa ja näin ollen myös Kiwassa vietettiin **turvallisuusviikkoa** syyskuussa. Viikon aikana kiinnitettiin erityistä huomiota omaan ja toisten turvallisuuteen, mutta turvallisuusviikko ei tarkoita sitä, että muulloin ei huomioitaisi turvallista työskentelyä. Turvallisuusviikon aikana nostettiin turvallisuutta mm. seuraavilla teemoilla

- Välitämme ihmisistä, välitämme turvallisuudesta
- Arvioi riskit
- Turvallisesti työliikenteessä
- Lopeta työtehtävien tekeminen, mikäli sitä ei ole mahdollista tehdä turvallisesti

Mahdollisuus **työsuhdepyöräetuun** otettiin käyttöön joulukuussa. Työsuhdepyöräedulla henkilöstön on mahdollista ottaa käyttöön uusi pyörän pienin pääomakustannuksin ja huolettomalla tavalla, ja edistät omaa hyvinvointia niin työmatkoilla kuin vapaa-ajallakin.

2 Henkilöstörakenne

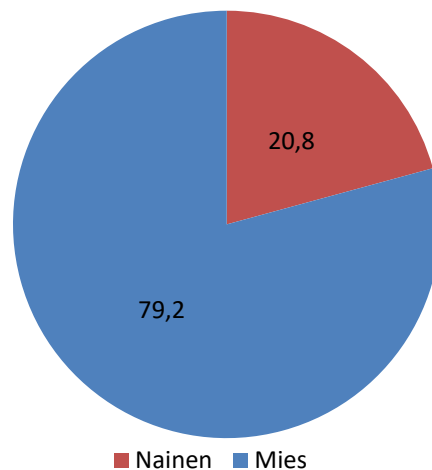
2.1 Henkilöstömäärä

Kiwa Inspectan Suomen maayhtiössä vuoden lopun henkilöstömäärä oli 703. Henkilöstömäärä keskimäärin vuoden aikana oli 706, vaihdellen kuukausittain min 693 ja max 717 välillä, kun vuoden korkeasuhdanteen aikana henkilöstössä oli määräaikaista kausityöntekijöitä.

2.2 Henkilöstöjakaumat

Kiwa Inspectan henkilöstöstä valtaosa on miehiä (79,2 %), vaikka naisten osuus henkilöstöstä kasvoi edelleen hieman edellisiin vuosiin verrattuna.

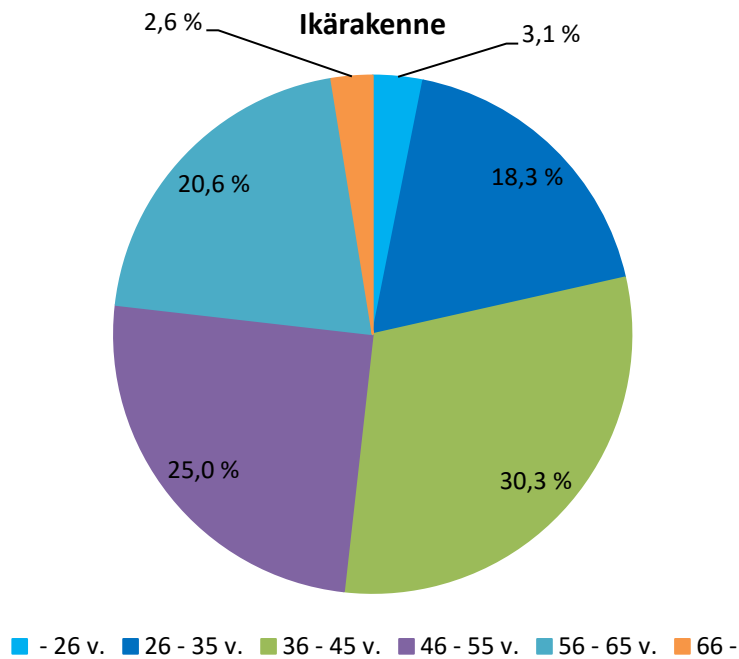
Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan



Kuva 5. Henkilöstö sukupuolen mukaan

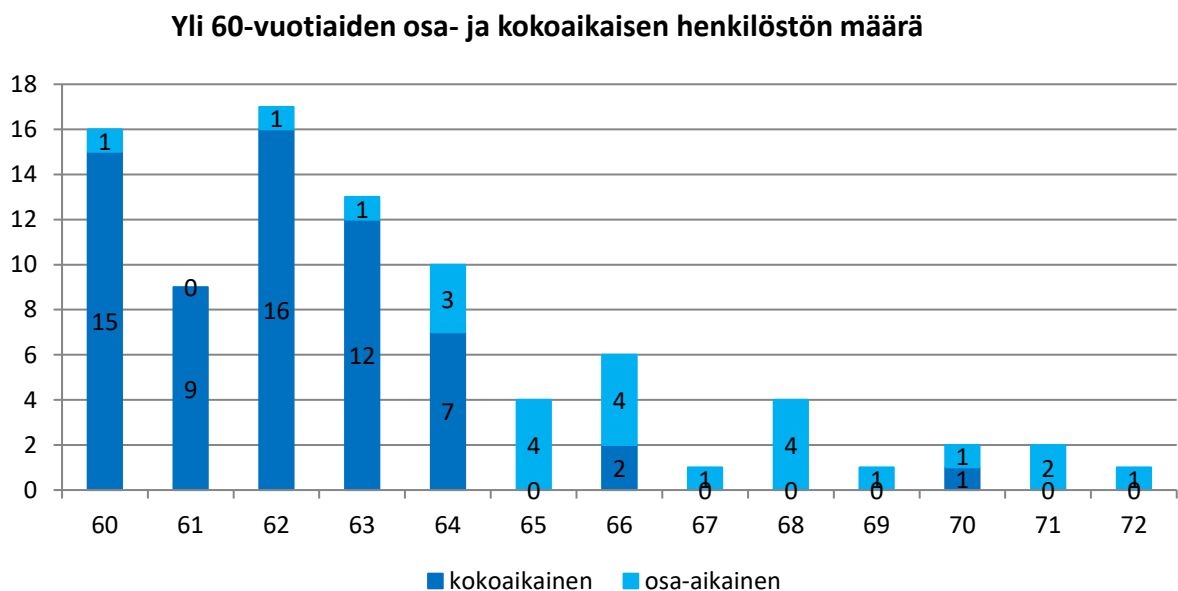
2.3 Ikärakenne ja eläköityminen

Kiwainspectalaisten keski-ikä vuoden lopussa oli 45 vuotta. Ikähaitari vaihtelee edellistä vuotta vieläkin laajemmin 18 – 72 vuoden välissä. Asiantuntijaorganisaatiolle tyypillisesti yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli merkittävä, 50,9 %. Alle 25- ja yli 65-vuotiaita oli lähes saman verran. Suurin määrä henkilöstöä osui ikähaarukkaan 36-45 vuotta, mutta muutkin kymmenen vuoden ikäryhmät olivat hyvin tasaisesti edustettuna. Liiketoiminta-alueittain keski-ikässä oli vain maltillisia eroja. Nuorin keski-ikä on koulutukset ja digitaaliset palvelut -yksikössä (KOD) 41 vuotta, seuraavaksi yhteisissä toiminnoissa (YTO) 44 vuotta, teollisuuden palveluissa (TEO) ja rakennetun ympäristön palveluissa (RYP) molemmissa 45 vuotta sekä sertifiointissa 52 vuotta. Sekä nuorimmat, että iäkkäimmät työskentelivät TEO-liiketoiminta-alueella.



Kuva 6. Henkilöstö ikäryhmittäin (%)

Kiwa Inspectan henkilöstöstä 12,2 % (86 hlöä) oli vuoden lopussa 60-vuotiaita tai sitä iäkkäämpiä. Näistä runsas viidennes oli osa-aikaisessa ja 72,1 % kokoaikaisessa työsuhteessa. Osa-aikaiset työsuhteet yleistyvät vasta 65-vuotiaana.



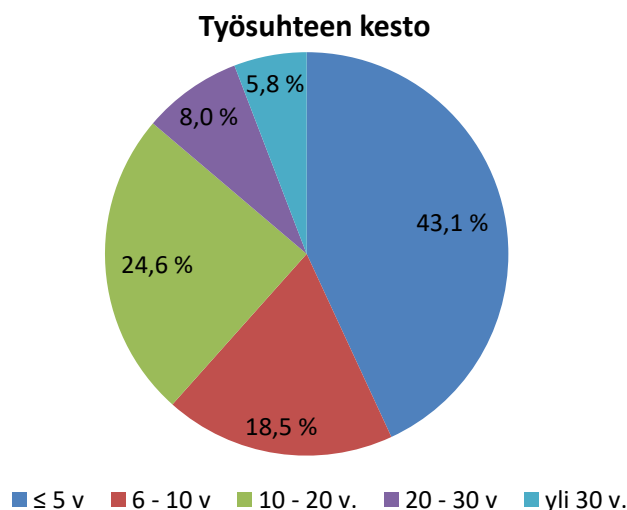
Kuva 7. Yli 60-vuotiaiden osa- ja kokoaikaisen henkilöstön määrä.

Kiwa Inspectassa ei ole lainkaan tavatonta solmia kokonaan uusia työsuhteita n. 60-vuotiaiden kanssa, ja vuoden 2022 aikanakin solmittiin uusi työsuhde niin 18- kuin 60-vuotiaankin kanssa. Jo eläköityneiden henkilöiden asiantuntijuutta saatiin pitää useamman henkilön voimin henkilöstön joukossa. Eri ikäiset ovat ehdottomasti organisaation vahvuus.

2.4 Työsuhteen laatu, kesto ja vaihtuvuus

Työsuhteista 92 % on vakituisia ja 8 % määräaikaisia. Määräaikaisuuden perusteina ovat pääasiallisesti sijaisuudet, kausityö tai harjoittelujakso, lisäksi on muutamia projekteihin liittyviä määräaikaisuuksia.

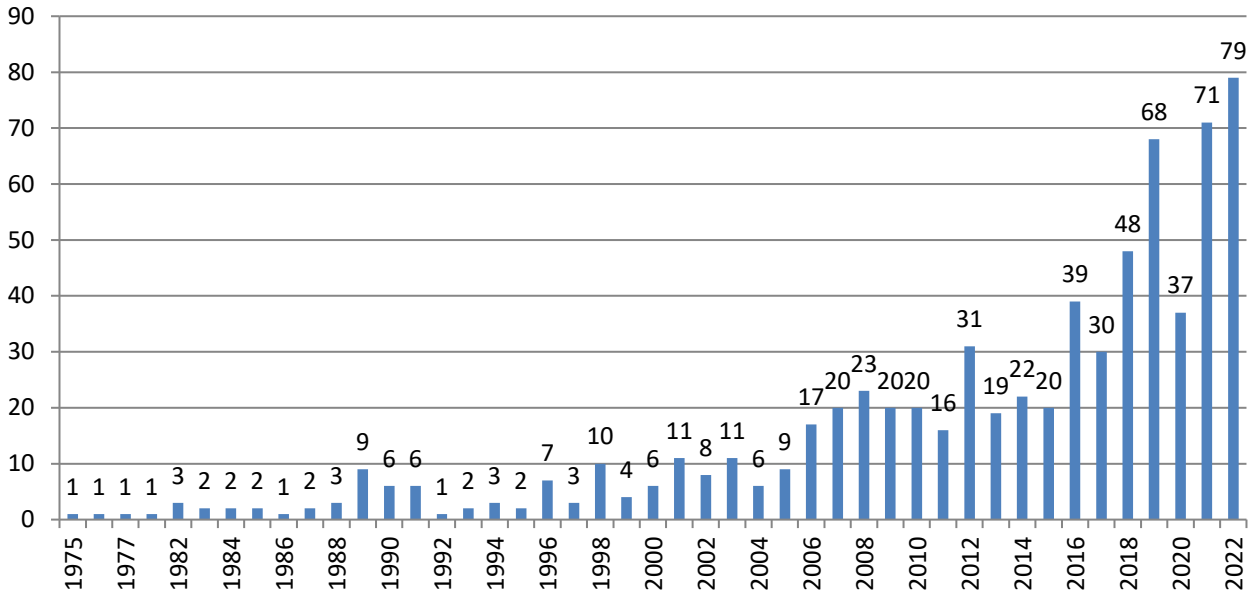
Keskimääräinen työsuhteen kesto yhtymässä oli 9,8 vuotta. 43,1 % vuoden lopun henkilöstöstä on aloittanut työskentelyn Kiwa Inspectassa viimeisen viiden vuoden aikana. 61,6 % henkilöstöstä on työskennellyt Kiwa Inspectassa enintään 10 vuotta, lähes neljännes 10 – 20 vuotta ja 13,8 % yli 20 vuotta. Viimeksi mainitusta ryhmästä 5,8 % on työskennellyt yli 30 vuotta



Kuva 8. Työsuhteen keston jakauma

Vuoden lopun henkilöstön yhtymään tulovuoden jakauma on esitetty kuvassa 9.

31.12.2022 henkilöstön yhtymäntulovuosi



Kuva 9. Vuoden lopun henkilöstön yhtymään tulovuosi

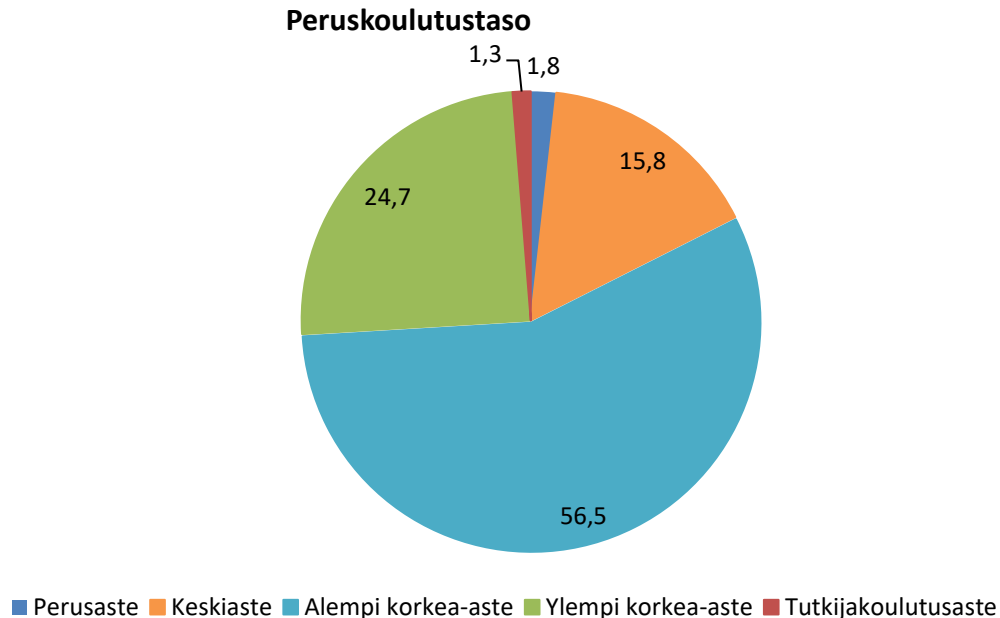
Lähtövaihtuvuus eli toisen työnantajan palvelukseen siirtyneiden osuus edellisen vuoden lopun henkilöstömäärästä oli 6,1 % ja niin sanottu luonnollinen poistuma eli eronneiden, eläkkeelle lähteneiden, työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden ja kuolleiden osuus oli 8,4 %.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,3 vuotta. Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä työeläkejärjestelmässä Suomessa laski pari kuukautta edelliseen vuoteen verrattuna ja oli 62,2 vuotta vuonna 2022. Eläketurvakeskuksen mukaan eläkeiän lasku johtui vanhuuseläkkeelle siirtyneiden suuresta määrästä. Myös Kiwa Inspectassa eläkkeelle siirtyneiden osuus nousi edelliseen vuoteen verrattuna, mutta määrä on viiden vuoden tarkastelujaksolla vaihdellut joka toinen vuosi korkeampana ja joka toinen vuosi matalampana. Eläköitymisikä myös Kiwa Inspectassa laski hieman, mutta oli edelleen korkeammalla kuin keskimäärin Suomessa.

Tulovaihtuvuus eli vuoden aikana alkaneiden työsuhteiden osuus edellisen vuoden lopun henkilöstömäärästä oli 15,2 % vuonna 2022. Kun vuoden lopun henkilöstömäärästä vähennetään vuoden aikana alkaneet ja päättyneet työsuhteet ja verrataan määrää edellisen vuoden lopun henkilöstömäärään, saadaan ns. pysyvyysprosentiksi 73,6 %, joka on kolme prosenttiyksikköä korkeampi kuin edellisenä vuonna.

2.5 Koulutusrakenne

Yli 80 prosentilla henkilöstöstä on jokin korkea-asteen tutkinto. Alempi korkea-aste on yleisin tutkintotaso (56,5 % henkilöstöstä), toiseksi eniten on ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneita ja kolmanneksi eniten keskiasteen tutkinnon suorittaneita. Koulutusrakenne on pysynyt samantyyppisenä kuin aiemmin.



Kuva 10. Peruskoulutustasojakauma

2.6 Rekrytointi

Vuonna 2022 toteutettiin 52 rekrytointia, joissa avattiin julkinen haku. Lisäksi rekrytoinneissa hyödynnettiin avoimia hakemuksia ja yhteydenottoja, suora hakuja sekä trainee-ohjelmia.

Henkilöstön rekrytointipalkkio otettiin pilotin jälkeen käyttöön Suomessa vuonna 2022. Rekrytointipalkkion tarkoituksena on innostaa Kiwan työntekijöitä löytämään soveltuvia talon ulkopuolisia henkilöitä rekrytoitavaksi Kiwaan.

Kaiken kaikkiaan vuoden aikana solmittiin 129 työsopimusta, joista 57 oli vakituiseen työsuhteeseen ja 48 määräaikaiseen työsuhteeseen. Sisäisten rekrytointien määrä eli henkilön siirtyminen kokonaan uuteen tehtävään tai määräaikaisuuden muuttuminen vakinaiseksi työsuhteeksi oli 24 vuonna 2022. Vakituiseen työsuhteeseen palkatut olivat joko kasvurekrytointeja tai korvausrekrytointeja toiseen tehtävään siirtyneen, eläköityvän tai muun lähtijän seuraajaksi. Avointen tehtävien täyttäminen on osin vaikeutunut viimeisinä vuosina pienenevän työntekijämarkkinan myötä, mutta Kiwassa saatiin useita onnistumisia rekrytoinneissa ja avoimia tehtäviä täytettyä myös aiemmin hankalammin täytettävien tehtävien osalta.

2.7 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen tarkoituksena on tukea uutta kiwainspectalaista uran alkutaipaleella. Perehdyttäminen sisältää sekä yleisperehdytystä että työhön perehdyttämistä. Työhön perehtyminen yhdessä kokeneiden kollegojen kanssa on merkittävä ja olennainen osa perehdyttämistä Kiwa Inspectassa. Ns. kenttätöitä tekevillä työhön perehtymiseen kietoutuu läheisesti myös pätevytyminen eri menetelmiin ja toimialaan. Pätevytymissuunnittelu kuuluu olennaisesti uuden tulokkaan prosessiin.

Uusille kiwainspectalaisille järjestetään vuoden aikana tavanomaisesti kaksi yleisperehdyttämispäivää, joissa johtoryhmäläiset tapasivat uudet henkilöt ja kertoivat Kiwa Inspectasta, sen liiketoiminnasta, strategiasta, tulevaisuuden näkymistä ja kasvun mahdollisuuksista. Vuonna 2022 toteutettiin yksi perehdyttämispäivä elokuussa, johtuen vielä alkuvuonna jatkuneesta koronatilanteesta.

2.8 Henkilöstön kehittäminen

Liiketoimintayksiköittäin tunnistetaan asiakkaiden ja liiketoiminnan tarpeiden mukaiset osaamis- ja koulutustarpeet ja vastataan niihin liiketoimintayksikkö-/tulospaikkakohtaisella koulutus- suunnittelulla ja toteutuksella. Ajan tasalla pysymistä ja tiedon jakamista tapahtuu normaalisti erityisesti toimiala-, koulutus- ja kehittämispäivillä sekä erilaisissa ajankohtaisseminaareissa. Toisenakin poikkeusvuonna toimiala- ja koulutuspäiviä järjestettiin suurimmalta osin etätoteutuksena. Henkilökohtainen kehitys- ja koulutussuunnitelma tehdään osana PDD- keskustelua.

Yhteisenä koulutuksena järjestettiin valmennusta haastavien asiakastilanteiden ammattimaiseen hallintaan. Koulutuksen tavoitteena oli saada käytännönläheisiä vuorovaikutustyökaluja tilanteisiin, joissa asiakas voi olla pettynyt, turhautunut, kiihtynyt tai jonkin muun voimakkaan tunteen vallassa. Valmius ja keinot haastavien tilanteiden sujuvaan hoitamiseen tukevat työssäjaksamista ja palautumista haastavien tilanteiden jälkeen.

Esihenkilötyön kehittämiseksi toteutettiin Esihenkilötunteja kuukausittain Teamsissa ajankohtaisten aiheiden tiimoilta sekä koronan kokoontumisrajoitusten jälkeen jälleen esihenkilöpäivät kesäkuussa ja syyskuussa. Kesäkuun päivien teemoina olivat esihenkilöverkoston kokoaminen pandemiavuosien jälkeen sekä yhteistyöllä tavoitteisiin pääseminen. Syyskuun päivien teemoina olivat etäjohtaminen monipaikkatyössä sekä esihenkilöt psykologisen turvallisuuden edistäjinä.

3 Palkitseminen

3.1 Palkkausjärjestelmä osana palkitsemista

Kiwa Inspectassa on käytössä palkkausjärjestelmä, jonka perustana toimii tehtävien vaativuusluokittelu. Tehtävät arvioidaan kyseistä järjestelmää käyttäen ja henkilöt tehtävineen sijoitetaan tehtäväluokkiin.

Tehtävän vaativuustason lisäksi toinen olennainen osa palkkausjärjestelmää on henkilökohtaisen palkan ja suorituksen vastaavuus. Tavoitteena on, että palkka kehittyy vaiheittain suorituksen mukaiselle tasolle, kyseisen tehtäväluokan palkkarajoissa.

Suoritusarviointi- ja palkkakeskustelu johdettavan ja esihenkilön välillä ovat merkittävä osa palkkausjärjestelmää. Vuosittain keskustelussa sovitaan tulevalle vuodelle tavoitteet, joiden tavoitteena on ylläpitää tai nostaa suoritustasoa sekä kehittää tehtävän vaatimia kompetensseja. Suoritustaso arvioidaan arviointikriteerejä hyödyntäen.

Vuonna 2022 sovittiin palkkausjärjestelmämuutoksina täsmennys kokoonpanoon, joka on mukana uuden TES:n piirissä olevan tehtävän vaativuustason määrittelyssä, jos tehtävälle ei ole aiempaa vaativuustason määrittelyä. Lisäksi sovittiin, että maksettavat palkat ovat vähintään käytössä olevan palkkataulukon tehtävän vaativuustason mukaisen minimipalkan tasolla. Vaativuustason minimiä alhaisempi palkka voi olla kesätyöntekijän, harjoittelijan, opinnäytetyöntekijän tai vastaavassa tehtävässä toimivalla. Kolmantena muutoksena sovittiin ns. koeajan palkasta, jossa palkattaessa johonkin tehtävään uran alkuvaiheessa olevaa, ammatinvaihtajaa tai vastaavaa henkilöä, voidaan työsuhteen aluksi sopia ns. koeajan palkasta, joka voi olla alempi kuin tehtävän vaativuustason mukainen minimipalkka. Lisäksi sovitaan niistä tavoitteista, joiden jälkeen palkka nousee sovitun summan.

Vuoden 2022 lopussa avattiin palkitsemiskysely, jossa kartoitettiin henkilöstön ajatuksia tulevaisuuden palkitsemisesta ja siitä minkälainen palkitseminen on kiwainspectralaisille merkityksellistä. Vastauksia hyödynnetään tausta-aineistona pohdinnassa, mihin suuntaan palkitsemista Kiwassa kehitetään jatkossa. Kyselyn tuloksia tarkastellaan vuonna 2023.

4 Työhyvinvointi

4.1 Työaika

Kiwa Inspectassa on käytössä kaksi työaikaa, 37,5 tuntia ja 40 tuntia viikossa. Kokoaikaisessa työsuhteessa oli 90,8 % henkilöstöstä ja osa-aikaisena 9,2 %. Työpäivien määrä vuonna 2022 oli 253. Teoreettinen vuosityöaika henkilöä kohti oli 1 833 tuntia.

4.2 Varhaisen tuen malli

Kiwa Inspectassa on määritelty varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on kiinnittää huomiota tilanteisiin, jossa jokin seikka työpaikalla uhkaa muuttua huonompaan suuntaan joko koko yrityksen tasolla, yksittäisessä työyhteisössä tai työyhteisön jonkin jäsenen kohdalla. Myös sairastavuuteen pyritään tarttumaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta voidaan vähentää poissaoloja sekä parantaa yksittäisen työntekijän ja sitä kautta koko työyhteisön hyvinvointia. Malli toimii tukena myös mahdollisiin päihdeongelmiin puuttumisessa riittävän varhaisessa vaiheessa. Näiden lisäksi varhaisen tuen mallin tavoitteena on toimia tukena etsittäessä vaihtoehtoja jo työkykyään menettäneen henkilön sijoittamisessa esimerkiksi muihin työtehtäviin, osa-aikaiseen työhön tai muiden mahdollisten vaihtoehtojen tarkastelussa. Esihenkilöllä on merkittävin rooli ottaa havaitut asiat käsittelyyn varhaisessa vaiheessa. Asioiden puheeksiottaminen onkin osa normaalia esihenkilötyötä.

4.3 Työterveyshuolto

Kiwa Inspectan työterveyshuollon sopimus on erittäin kattava ja sen palveluja hyödynnettiin runsaasti myös vuonna 2022. Työterveyshuollossa tehtyjen koronatestien kustannukset nostivat työterveyshuollon kustannuksia myös vuonna 2022.

Ennaltaehkäisevänä työterveyshuoltotoimenpiteinä toteutettiin alkutarkastuksia, määräaikaistarkastuksia, työhöntulotarkastuksia sekä suunnattuja terveystarkastuksia, joista kertyi erilaisia terveys- ja seurantakäyntejä työterveyslääkäriin, työfysioterapeutin, työterveyspsykologin tai ravitsemusterapeutin vastaanotolla. Terveystarkastusten yhteydessä tehtyjen omasuunnitelmien terveystavoitteiden pääaiheita ovat hyvinvointi työssä ja liikunta. Työpaikkaselvitykset tehtiin vuonna 2022 viidessä toimipisteessä sekä mittauslaitteiden tarkastuksen suunnattuna selvityksenä.

Loppuvuodesta toteutettiin sähköinen terveystarkastus. Vastauksista tunnistetaan työkykyriskinä löydöksiä, jotka ennustavat sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä tai terveysriskinä löydöksiä, jotka ennustavat terveyskäyttämiseen liittyviä sairauksia. Keskeisinä havaintoina kyselystä työterveyshuolto totesi, että ikärakenne huomioiden tulokset ovat kokonaisuutena hyvät ja yksiköiden väliset erot ovat pieniä.

4.4 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 4 899 työpäivää eli 7,4 työpäivää henkilötyövuotta kohti. Sairauspoissaolon pituus oli keskimäärin 4,1 työpäivää. Sairauspoissaolojen osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta oli 2,8 %. Sairauspoissaolojen määrä kokonaisuutena vuonna 2022 oli Kiwa Inspectan tyypillisistä tasoa merkittävästi korkeampi. Vuoden 2021 lopusta

lähtien ja alkuvuoden 2022 aikana sairauspoissaolojen määrä oli korkea koronarajoitusten lieventymisen ja omikron-variantin yleistymisen vuoksi. Koronan aiheuttamien sairauspoissaolojen määrä oli työterveyshuollon tilaston mukaan korkeimmillaan maaliskuussa 2022, minkä jälkeen koronapoissaolojen määrä lähti laskuun, mutta nousi uudelleen heinä- ja lokakuussa.

4.5 Virkistystoiminta, liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuus

Yksilöllistä liikunnan ja kulttuurin harrastamista sekä hyvinvointia tuettiin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuudella. Vuoden 2022 joululahjana henkilöstö sai valita lisäetua liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuun tai ohjata sen lahjoitettavaksi avustustyöhön Ukrainassa.

Kiwa Inspectan tarjoaman tai tukeman henkilöstökerhotoiminnan tavoitteita ovat yhteisöllisyyden edistäminen, verkostojen rakentaminen sekä yksilön ja työyhteisön työkyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Liikunnallisen toiminnan tavoitteena on tarjota uusia kokemuksia, aktivoida liikkumaan myös vähän liikuntaa harrastavat sekä kannustaa niitä, jotka jo kuntoilevat säännöllisesti. Henkilöstö voi koota eri toimipaikoissa yleensä vähintään 10 henkilön ryhmän jonkin liikunta-, kulttuuri- tai muun toiminnan ympärille ja tehdä ehdotuksen toimintaryhmästä.

Pikkujouluja ei järjestetty vuoden 2022 aikana, kun tammikuussa 2023 oli tulossa yhteinen henkilöstöpäivä illanviettoineen.

Kiwa Inspectan henkilöstön VeriRyhmä ”Laskimon Pullistus” kantaa yhteiskuntavastuuta ja on hyvällä asialla, ja kannustaa siksi henkilöstöä verenluovutukseen - yksin tai porukalla. Vuonna 2022 verenluovutuskerroista ryhmä saavutti Kultakunniakirjan.

5 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

5.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa henkilön tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta.

Yhdenvertaisuuden periaatteina Kiwa Inspectassa on toimia yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kunnioittaen kaikissa tilanteissa ja kohtaamisissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttajina ovat kaikki kiwainspectalaiset. Yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaista toimintaa on tarkemmin kuvattu yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta loukkaava ja syrjivä toiminta sekä kaikenlainen häirintä ja epäasiallinen kielenkäyttö, joka loukkaa toista osapuolta tai sivullista henkilöä, on Kiwa Inspectassa kielletty. Jokaisella

kiwainspectalaisella on lupa ja mahdollisuus ottaa yhdenvertaisuutta loukkaava tai epäasiallinen toiminta esiin kenen tahansa kanssa organisaatiossa ja pyrkiä korjaamaan tilanne. Kiwa-konserni on laatinut yhteisen ohjeistuksen epäammattimaisen käytöksen ilmoittamiseen ja käsittelyyn (Speak UP ja Whistleblower-menettelyt).

Yhdenvertaisuuden arviointia tehdään noin kahden vuoden välein toteutettavalla yhdenvertaisuuskyselyllä. Seuraava kysely toteutettiin vuoden 2023 alkupuolella.

5.2 Tasa-arvon nykytila

Sukupuolten välisen tasa-arvon nykytilaa kuvaavia tunnuslukuja vuonna 2018 - 2022 olivat:

Tasa-arvo eri mittareilla	2022	2021	2020	2019	2018
Naisten osuus henkilöstöstä (%)	20,8	20,1	19,1	19,1	17,3
Naisten osuus johdosta (%)	33,3	28,6	28,6	16,7	16,7
Naisten osuus keskijohdosta (%)	23,9	28,4	29,2	27,3	30,2
Naisten osuus laskuttavasta hlöstöstä (%)	14,0	12,6	12,5	12,1	11,1
Keskimääräinen ikä n/m (v)	0,96	0,95	0,95	0,94	0,96
Naisten keskipalkka suhteessa miesten keskipalkkaan samantasoisissa tehtävissä (%)	98,6	97,2	99,1	98,1	99,7

5.3 Palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnittelun mukainen palkkakartoitus on tehty suhteessa tehtävän tasoihin. Mikäli ryhmässä on kolme tai vähemmän havaintoa, ei arvoa voi esittää. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten sekä kuukausipalkkaisten ja tuntipalkkaisten palkat on tehty vertailukelpoiseksi ennen keskiarvopalkan laskemista.

Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan vaihtelee vaativuustasoittain, ollen osin alempana ja osin ylempänä miesten palkkatasoa. Naisten keskipalkka suhteessa miesten keskipalkkaan samantasoisissa tehtävissä keskimäärin oli noussut edelliseen vuoteen verrattuna, ollen nyt 98,6 %.

6 Henkilöstötunnuslukuja

HENKILÖSTÖRAKENNE	2022	2021	2020	2019	2018
Henkilöstön määrä					
Henkilötyövuodet (htv)	664,6	650,3	652,7	638,9	621,5
Henkilöstömäärä vuoden lopussa (hlö)	703	690	686	675	652
Henkilöstömäärä keskimäärin vuoden aikana (hlö)	706	686	690	676	633
Laskuttavan henkilöstön osuus henkilöstöstä (%)	85,3	84,8	85,4	85,6	87,3
Ikärakenne					
Henkilöstön keski-ikä (v)	45,0	45,2	44,9	44,6	44,5
Seniori-ikäisten (45 v-) osuus henkilöstöstä (%)	50,9	50,1	48,3	48,3	48,6
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä (v)	64,3	64,6	64,5	65,1	63,9
Työsuhteen kesto ja laatu					
Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika (v)	9,8	10,8	10,9	10,0	10,5
Viiden viimeisen vuoden aikana tulleiden osuus henkilöstöstä (%)	43,1	42,0	43,3	41,5	38,3
Vakinaisten osuus henkilöstöstä (%)	92,0	92,6	93,0	92,3	92,2
Määrä-aikaisten osuus henkilöstöstä (%)	8,0	7,4	7,0	7,7	7,8
Lähtövaihtuvuusprosentti (%) (eronneet)	6,1	6,6	8,7	7,1	4,8
Eläkkeelle siirtyneiden osuus henkilöstöstä (%)	2,2	1,5	2,4	1,1	2,5
Luonnollinen poistuma (%) (eronneet, eläköityneet, kuolleet)	8,4	8,2	11,7	12,9	7,5
Tulovaihtuvuusprosentti (%)	15,2	16,0	18,4	20,4	22,0
Pysyvyysprosentti (%)	73,6	70,6	64,9	68,1	73,1
Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä (%)	90,8	90,7	93,1	92,4	91,7
Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä (%)	9,2	9,3	6,9	7,6	8,3
OSAAMINEN	2022	2021	2020	2019	2018
Osaamisen kehittäminen					
Koulutuspäivien määrä (pv/htv)	3,7	3,2	3,1	6,1	5,2
Koulutukseen osallistuneiden osuus henkilöstöstä (%)	53,9	52,0	45,0	65,8	61,0
Rekrytointi					
Ulkoisten rekrytointien määrä (kpl)	105	110	129	136	141
Sisäisten rekrytointien määrä (kpl)	24	30	17	22	15
Rekrytointien määrä yhteensä (kpl)	129	140	146	158	156
Sisäisten rekrytointien määrä suhteessa henkilöstöön (%)	3,5	4,4	2,5	3,4	2,5

TYÖHYVINVOINTI	2022	2021	2020	2019	2018
Työajan käyttö					
Työpäivien määrä vuodessa (lkm)	253	253	253	251	251
Sairauspoissaolojen osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta (%)	2,8	2,1	2,0	3,0	2,0
Sairauspoissaolot (sis. tapaturmapoissaolot)	2022	2021	2020	2019	2018
Sairauspoissaolojen määrä (pv/htv)	7,4	5,6	5,4	7,9	5,2
Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohti (pv/hlö)	7,0	5,3	5,1	7,5	4,9
Sairauspoissaolojen pituus keskimäärin (pv/tapaus)	4,1	5,0	5,0	5,5	4,5
Terveysprosentti (ilman sairauspoissaoloja olleiden osuus henkilöstöstä) (%)	26,3	68,4	46,8	39,1	43,9
TASA-ARVO	2022	2021	2020	2019	2018
Naisten osuus henkilöstöstä (%)	20,8	20,1	19,1	19,1	17,3
Naisten osuus johdosta (%)	33,3	28,6	28,6	16,7	16,7
Naisten osuus keskijohdosta (esihenkilöistä) (%)	23,9	28,4	29,2	27,3	30,2
Naisten osuus laskuttavista asiantuntijoista (%)	14,0	12,6	12,5	12,1	11,1
Naisten keskipalkka suhteessa miesten keskipalkkaan samantasoisissa tehtävissä (%)	98,6	97,2	99,1	98,1	99,7