



Digital Workforce

Vastuullisuusraportti 2024



Merkityksellisyys, innovatiivisuus ja vastuullisuus ohjaavat toimintaamme

Me Digital Workforcella haluamme profiloitua vahvasti merkityksellisen automaation ja vastuullisen tekoälyn tekijänä. Missiomme on automatisoida tietotyön prosesseja vapauttaen ihmisten aikaa arvokkaampaan työhön. Erityisen selkeästi tämä korostuu terveydenhuollon näkökulmasta, jossa asiakkaamme pystyvät ratkaisujemme avulla vapauttamaan hoitohenkilöstön aikaa potilastyöhön ja siten parantamaan hoidon laatua ja potilaiden elämää.

Vuosi 2024 oli meille erityisen vahva sosiaali- ja terveyden-

huollossa kaikilla markkinoillamme. Isot terveydenhuollon asiakasprojektit uusissa asiakkuuksissa etenivät hyvin ja kasvatimmekin suunnitellusti terveydenhuollon liiketoimintaa ja toimialan asiantuntijatiimiä. Autoimme lukuisia hyvinvointialueita Suomessa irtautumaan vanhoista järjestelmistä ja saamaan aikaan merkittäviä säästöjä fiksusti ja kestävästi. Lisäksi toimimme markkinoille useita pitkiin prosesseihin, kuten asiakasmaksupäätösten automatisointiin liittyviä ratkaisuja.

Työnantajana haluamme olla johtava innovatiivinen yritys, joka ei vain tarjoa henkilöstölleen mielenkiintoisia työtehtäviä

vaan myös merkityksellistä työtä ja mahdollisuuden oppia uutta. Osaava henkilöstö on aina ollut ja tulee aina olemaan menestyksemme edellytys. Sen vuoksi haluamme jatkuvasti pysyä ajan tasalla siitä, kuinka henkilöstömme voi ja kuinka voimme tukea heidän työhyvinvointiaan. Mittaamme henkilöstötyytyväisyyttä säännöllisesti ja tartumme esiin nousseisiin asioihin aktiivisesti.

Generatiivinen tekoäly mullistaa tapaa tehdä tietotyötä ja tulee vaikuttamaan toimenkuviin, myös Digital Workforcen sisällä. Olemme hypänneet etulinjassa hyödyntämään tätä teknologiaa omassa työssämme sekä tukeneet henkilöstöämme uuden opettelussa ja tarjoamalla mahdollisuuden hyödyntää parhaita AI-työkaluja.

Julkaisimme agentacademy.ai -verkkopalvelun sisäisesti joulukuussa 2024. agentacademy.ai vastaa kasvavaan tarpeeseen kehittää tekoälylukutaitoa ja tekoälyagenttien ymmärrystä organisaatioissa. Lähes kaikki työntekijämme ovat suorittaneet academyn kurssseja.

Koko liiketoimintamallimme on rakennettu siten, että voimme tarjota asiakkaillemme aina juuri heidän tarpeisiinsa parhaiten sopivan teknologian (tai yhdistelmän eri teknologioista). Teemme jatkuvasti töitä sen eteen, että pystymme jatkossakin ylpeästi edustamaan maailman johtavia teknologioita ja täyttämään heidän korkeat osaamis- ja vastuullisuusvaatimuksensa. Varmistamme kilpailukykyämme kouluttamalla asiantuntijoitamme ja huolehtimalla tinkimättömästi tietoturvasta ja -tietosuojaan liittyvistä vastuistamme. Meillä on kaksi ISO sertifiointia: IT-palveluhallinnan ISO/IEC 20000-1:2018 sekä ISO27001 tietoturva.

Monista alan toimijoista poiketen meidän liiketoimintamme perustuu täysin moderneihin pilvipalveluihin, joiden ym-

päristöjalanjälki on huomattavasti perinteistä paikallisiin palvelimiin perustuvaa liiketoimintamallia pienempi. Näin pystymme myös auttamaan asiakkaitamme keventämään omaa ympäristökuormaansa. Samanaikaisesti tiedostamme, että lisääntyvä tekoälyn käyttö vaatii ympäristöresursseja.

Tulevaisuudessa haluamme entistäkin vahvemmin olla yhtiö, jonka arvot ja kulttuuri perustuvat kestävyYTEEN. Siinä ei ole kyse vain ympäristöjalanjäljen pienentämisestä vaan myös vastuullisuuden, innovoinnin ja sitoutumisen kulttuurin edistämisestä. Tälle matkalle tarvitsemme mukaan kaikki sidosryhmämme, joiden kanssa jatkamme tiivistä vuoropuhelua keskeisten vastuullisuusteemojemme syventämiseksi.

Olemme koonneet tähän raporttiin yhteenvedon vastuullisuuskehityksestämme vuonna 2024. Tulevina vuosina tavoitteenamme on yhdistää vastuullisuus- ja kestävyysteemat entistäkin tiiviimmäksi osaksi liiketoimintastrategiaamme ja toimintaamme.

Lämmin kiitos henkilöstöllemme ja asiakkaillemme luottamuksestanne vuonna 2024.

Jussi Vasama

toimitusjohtaja

Digital Workforce Services Oy

Prossien automatisointi asiakkaiden apuna

Digital Workforce on maailman johtavia prosessiautomaatioon, tekoälyagentteihin ja ohjelmistorobottiikkaan erikoistuneita palveluyhtiöitä niin liikevaihdolla, palvelutarjonnalla, asiakasreferensseillä kuin työntekijämäärällä mitattuina.

Autamme asiakkaitamme saavuttamaan uudenlaista liiketoiminta-arvoa ja automatisoimaan liiketoimintaprosessejaan ja tietotyön tehtäviään. Näin asiakasorganisaatiomme voivat säästää kustannuksia, kiihdyttää digitalisaatiota, kasvattaa liikevaihtoa, parantaa asiakaskokemusta ja kilpailukykyä. Tarjoamme asiakkaillemme toimialan johtavan palvelu- ja ratkaisukokonaisuuden, joka yhdistää asiantuntijapalvelut, johtavat teknologiat ja jatkuvat ylläpito- ja tukipalvelut.

Tarjoamme palveluja ja ratkaisuja laajalle asiakaskunnalle eri toimialoilta, muun muassa pankki- ja vakuutusosalta, terveydenhuollosta ja sosiaalihuollosta, teollisuudesta ja logistiikasta. Asiakkaitamme ovat tyypillisesti yksityisen ja julkisen sektorin suuret organisaatiot, joilla on hallittavinaan laajoja ja monimutkaisia toimintoja, ja joissa toiminnan muutostarve tai muutosvauhti on merkittävä. Palvelumme on jaoteltu jatkuviin palveluihin ja asiantuntijapalveluihin. Jatkuvat palvelut muodostavat yli 60 prosenttia liikevaihdoistamme, mikä takaa liiketoiminnan jatkuvuuden lyhytaikaisissa kysynnän vaihteluissa.

Käytämme palveluidemme taustalla asiakastarpeen mukaan valittavia johtavia teknologioita, kuten tekoälyä (AI), ohjelmistorobottiikkaa (Robotic Process Automation), älykästä asiakirjojen käsittelyä (Intelligent Document Processing), sekä prosessien johtamisen, kokonaisautomaation ja orkestroinnin teknologioita (Business Process Management, Case Management).

outsmart - strategian ytimessä

Digital Workforce keskittyy strategiassaan kannattavaan kasvuun. Yhtiön strategiset maantieteelliset päämarkkina-alueet ovat Pohjoismaat, Yhdysvallat ja Iso-Britannia. Valitut strategiset painopistealueet ovat terveydenhuolto ja pankki- ja vakuutusala.

Outmartin lähestymistapa on kokonaisvaltainen ja teknologiariippumaton. Yhdistämällä eri teknologiat ja helpon hallinnoinnin asiakkaamme voivat hallita ja automatisoida monimutkaisia, jopa vuosia kestäviä ja eri toimintojen läpi leikkaavia tietotyön prosesseja. Erinomaisena esimerkkinä tästä on monivuotinen syöpähoidon automaatio- ja seurantaratkaisumme (Cancer Care Follow-up Automation and Management, CFAM), joka hinnoitellaan per potilas teknologian ja työn sijasta.

Julkaisimme vuoden 2024 lopulla tarkennuksen strategiaamme toteutukseen strategiajakson loppupuolelle (2024-2026):

1. Mullistaa suurten organisaatioiden tapa tehdä tietotyötä: Laajennamme jatkuvaa palveluliiketoimintaamme ja Outsmart-automaatioalustaamme tekoälyagenteilla (Enterprise AI Agents) luomalla ainutlaatuista, mitattavaa asiakasarvoa tietotyön automatisointiin.



Missiomme

Automatisoimme tietotyön prosesseja vapauttaen ihmisten aikaa arvokkaampaan työhön



Visionme

Luomme uusia työnteon malleja toimittamalla parhaita digityöntekijöitä.

Arvomme



A learning mindset

Tiedon, onnistumisten ja epäonnistumisten jakaminen. Uusien asioiden kokeilu avoimin mielin sekä mukavuusalueelta poistuminen.



Passion for customer success

Asiakkaidemme menestys on intohimomme ja teemme kaikkemme, jotta asiakkaamme saavat aitoa arvoa. Asiakkaidemme ymmärtäminen, tyytyväisyyden mittaaminen ja suoriutuminen.



Integrity in all relationships

Pidämme lupauksemme ja arvostamme kaikkia ihmisiä ympärillämme. Kannamme vastuun teoistamme ja uskalamme olla eri mieltä toista kunnioittaen.



Caring for each other

Välitämme ja autamme aina toisiamme. Olemme kiinnostuneita toisten suoriutumisesta, kehityksestä ja ymmärrämme heidän näkemyksiään.

Tapahtumarikas vuosi 2024

2024



Tammikuu

Digital Workforcelle merkittävä sopimus liiketoiminnan automatisointipalveluista maailmanlaajuisen konepajayhtiön kanssa.



Maaliskuu

Microsoft ja kumppanit julkaisevat maksuttoman, kaikille avoimen AI Developer -opintopolun



Toukokuu

Suomalaisyrhtiön kehittämällä syöpäseurannan automaatiolla parannetaan potilasturvallisuutta ja tavoitellaan satojen miljoonien säästöjä



Heinäkuu

Digital Workforce ilmoittaa strategisesta kumppanuudesta Sema4.ai:n kanssa tuodakseen tekoälyagentit osaksi Outsmart-alustaansa



Joulukuu

Digital Workforce yhteistyöhön yhdysvaltalaisen terveydenhuoltojärjestelmän kanssa uudistaakseen lähete-käsittelyn hyperautomaatiolla

TAMMIKUU

HELMIKUU

MAALISKUU

HUHTIKUU

TOUKOKUU

KESÄKUU

HEINÄKUU

ELOKUU

SYYSKUU

LOKAKUU

MARRASKUU

JOULUKUU



Helmikuu

Digital Workforcelle kaksi merkittävää migraatiohanketta Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa



Huhtikuu

Digital Workforce toteuttaa ohjelmistorobottiikan avulla Kanta-Hämeen hyvinvointialueen aktiivisten asiakastietojen migraatioprojektin



Kesäkuu

Digital Workforcelle yli 1,3 miljoonan euron sopimus Pirkanmaan hyvinvointialueen aktiivisten asiakastietojen siirrosta



Elokuu

Digital Workforce automatisoi sähköisten läheteiden vastaanoton Coxassa - Pohjoismaiden suurimmassa tekonivelsairaalassa.



Joulukuu

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue tehostaa ja yhtiäistää asiakasmaksupäätösten käsittelyä - Taustalla Digital Workforcen innovatiivinen automaatio

Sidosryhmien odotukset ohjaavat vastuullisuuden painotuksia

Digital Workforce on säännöllisesti yhteydessä eri sidosryhmiensä kanssa ymmärtääkseen heidän odotuksiaan yhtiön liiketoiminnalle ja vastuullisuuden kehittämiseksi. Sidosryhmien odotukset ja näkemykset huomioidaan vastuullisuuden painopisteiden määrittelyssä

- Vuorovaikutus oman henkilöstön kanssa on päivittäistä, mutta lisäksi palautetta kerätään erilaisten kyselyiden ja keskustelujen avulla. Sisäistä viestintää hoidetaan tiimipalaverien, Teams-kanavien ja säännöllisten henkilöstöinfojen avulla.
- Asiakkaiden kanssa toimitaan tiiviissä yhteistyössä joko projektiluonteisesti tai jatkuvien palveluiden puitteissa. Heitä tavataan myös erilaisissa alan tapahtumissa ja seminaareissa. Asiakastytyväisyyttä mitataan neljännesvuositain. Mittaaminen tapahtuu uudistetulla Net Promoter Score -metodilla, joka otettiin käyttöön vuonna 2023. Vuoden 2024 NPS-kyselyiden keskiarvo oli 48,5 (44,2023)
- Teknologiaoimittajien kanssa yhteistyötä tehdään yhteisissä asiakasprojekteissa, seminaareissa ja messutapahtumissa. Teknologiaoimittajat myös kouluttavat Digital Workforcen asiantuntijoita.
- Sijoittajien ja analyytikkojen kanssa keskustelua käydään muun muassa tulosjulkistusten yhteydessä tai henkilökohtaisissa tapaamisissa.
- Lisäksi tehdään yhteistyötä sertifiointilaitosten kanssa auditointien tiimoilta sekä eri asiantuntijaorganisaatioiden kanssa muun muassa yhteisten seminaarien ja tapahtumien tiimoilta.

Sidosryhmämme ja heidän vastuullisuusodotuksensa



Merkityksellistä automaatiota ja vaikuttavaa vastuullisuutta

Meidän tehtävänä on auttaa ja opastaa organisaatioita älykkään automaation matkalla ja digitaalisessa muutoksessa. Emme tyydy olemaan pelkkä IT-ratkaisujen tarjoaja, vaan haluamme tuottaa aidosti merkityksellisiä ja vaikuttavia sekä vastuullisia tekoäly- ja automaatoratkaisuja. Tämä heijastuu vahvasti myös vastuullisuusajatteluumme ja kestävä kehityksen painopisteisiimme.

Huomiomme myös YK:n kestävä kehityksen periaatteet omassa toiminnassamme soveltuvin osin. Olemme tunnistanee kuusi YK:n kestävä kehityksen tavoitetta, joihin uskomme pystyvämme omilla teoillamme vaikuttamaan eniten. Nämä ovat: 3 Terveystä ja hyvinvointia, 8 Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, 12 Vastuullista kuluttamista, 13 Ilmastotekoja, 16 Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto ja 17 Yhteistyö ja kumppanuus.

Vaikutuksemme yhteiskuntaan, ympäristöön ja ihmisiin



Vaikuttavaa yhteistyötä asiakkaidemme kanssa

Käynnissä on historiallinen teknologian ja talouden muutosvaihe, jossa tekoäly, digitalisaatio ja datatalous mahdollistavat hyvinvoinnin ja työn tuottavuuden voimakkaan kasvun. Autamme asiakkaitamme tässä murroksessa ja muuttamaan toimintatapojaan prosessiautomaation ja eri teknologioiden keinoin.

Pystymme liiketoimintamme kautta vaikuttamaan positiivisesti yhteiskuntaan, ihmisiin ja ympäristöön. Automatisoimalla tietotyön prosesseja asiakkaamme saavuttavat uudenlaista liiketoiminta-arvoa ja voivat kohdentaa resurssinsa ja osaamisensa oikein vapauttaen ihmisten aikaa rutiiniluonteisista tehtävistä merkityksellisempään työhön.



Olemme valinneet terveydenhuollon yhdeksi strategiseksi painopistealueeksemme ja kasvatamme systemaattisesti kyvykkyyksiämme terveydenhuollon haasteiden ratkaisemiseksi ja paremman terveyden, elämänlaadun ja potilaiden hoidon turvaamiseksi.

Länsimaiset terveydenhuoltojärjestelmät ovat merkittävässä murroksessa. Muutoksen taustalla vaikuttaa useita toisiinsa kytkeytyviä tekijöitä, kuten nousevat kustannukset, hoidon epätasainen saatavuus, krooninen pula lääkäreistä ja hoitohenkilökunnasta, väestön ikääntyminen, avun ja hoivantarpeen lisääntyminen sekä kroonisten sairauksien yhä kasvava taakka. Nämä haasteet korostavat kiireellistä tarvetta kehittää uudistavia toimintatapoja, joiden avulla pystytään tehokkaasti käsittelemään monimutkaisia ongelmia.

Digital Workforce tunnetaan terveydenhuollon prosessien automaation asiantuntemuksesta ja laajasta kokemuksesta potilastietojärjestelmien parissa, ja meistä on tullut luottettu kumppani terveydenhuollon organisaatioille, jotka keskittyvät prosessien kehittämiseen, potilaskokemuksen parantamiseen, virheiden vähentämiseen ja toimintojen virtaviivaistamiseen.



Työn tuottavuus on laskenut viimeisten vuosikymmenten aikana globaalisti. Teknologinen kehitys, erityisesti tekoälyn ja automatisoinnin avulla, tarjoaa avaimet suunnan muutokseen. Teknologian tehokas hyödyntäminen tulisikin nähdä mahdollisuutena kasvattaa tietotyön tuottavuutta ja sitä kautta turvata hyvinvointivaltion toimintaedellytykset muuttuvassa maailmassa.

Yhtiömme liiketoimintamalli on aina pohjautunut pilvipohjaisten palveluiden tarjoamiseen. Lanseerasimme ensimmäisenä maailmassa robotiikan pilvipalvelun Robot As a Service, joka on vuosien saatossa kehittynyt Outsmartiksi, johtavaksi kokonaisvaltaiseksi liiketoimintaprosessien automaatioalustaksi.

Teknologiariippumattomana toimijana pystymme tarjoamaan asiakkaillemme aina heidän tarpeisiinsa sopivimman ratkaisun ja hyötymään globaalien pilvipalvelutarjoajien jatkuvasta tuotekehityksestä sekä maailmanluokkaa olevista turvallisuuskäytänteistä. Myös ympäristön näkökulmasta pilvipohjaiset palvelut ovat vastuullinen valinta. Niiden ympäristökuormitus on tutkitusti huomattavasti perinteistä, paikallisiin palvelimiin perustuvaa toimintamallia pienempi.

Vastuulliset toimintatavat rakentavat luottamusta

Oman liiketoimintamme vaikuttavuus perustuu ennen kaikkea tuottamaamme tietopääomaan, joka rakentuu ammattilaistemme osaamisen avulla. Digital Workforcen henkilöstöllä on laaja-alaista ja monipuolista, akkreditoitua osaamista eri automaatioteknologioihin ja menetelmiin. Näin varmistamme tunnettujen alan standardien mukaan toimimisen ja tarjoamme mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen ja oman tietotaidon päivittämiseen.

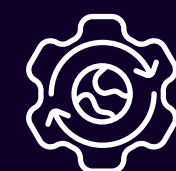
Haluamme tarjota henkilöstöllemme merkityksellistä työtä ja tukea heidän sitoutumistaan työnhyvinvoinnin, jatkuvan kehittymisen ja urapolkujen avulla. Seuraamme henkilöstötyytyväisyyttämme säännöllisesti, kuuntelemme henkilöstöämme tarkalla korvalla ja haluamme tarjota heille mahdollisuuksia kehittää itseään ja osaamistaan.

Hyvä hallinto ja tietoturvan tinkimätön noudattaminen on toimintamme elinehto ja asiakkaidemme jatkuvan luottamuksen edellytys. Toimimme maailman johtavien teknologiatoimittajien kanssa ja meidän tulee täyttää heidän korkeat vaatimuksensa ja samalla turvata asiakkaidemme luottamukselliset tiedot aina ja kaikissa tilanteissa.

Meidän oman toimintamme ympäristövaikutukset ovat melko vähäiset, mutta se ei suinkaan poista vastuutamme tehdä vaikuttavia tekoja ympäristön ja ilmaston eteen. Meidän on huomioitava ympäristö ja ilmasto niin suuremmissa päätöksissämme kuin pienemmissä arkisissa teoissamme.

Vastuullisuusohjelmamme

Strategiamme, arvojemme, sidosryhmiemme odotusten, toimintamme vaikutusten ja kestäväen kehityksen tavoitteiden avulla olemme priorisoineet keskeiset vastuullisuusteemamme, joiden etenemistä seuraamme säännöllisesti ja raportoimme vuosittain.



Merkityksellistä työtä

- Automatisoimme tietotyön prosesseja, jotta pystymme vapauttamaan ihmisten aikaa rutiiniluonteisista tehtävistä arvokkaampaan työhön.
- Mahdollistamme henkilöstömme kasvun ja kehittymisen sekä kannustamme jatkuvasti uuden oppimiseen.
- Kuuntelemme henkilöstöämme aktiivisesti ja kehitämme toimintaamme palautteen pohjalta.
- Arvostamme jokaisen ainutlaatuisuutta ja kohtelemme toisiamme kunnioittaen.



Luotettavaa toimintaa

- Varmistamme toimintamme eettisyyden ja määräystenmukaisuuden
- Huolehdimme tinkimättömästi tietoturvasta ja -suojausta ja varjelemme luottamuksellista tietoa



Ilmasto ja ympäristö huomioiden

- Pienennämme hiilijalanjälkeämme vähentämällä toiminnastamme aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä ja energiankulutustamme
- Toimimme kiertotalouden mukaisesti pidentämällä käytössämme olevien laitteiden käyttöikää ja tehostamalla jätteiden kierrätystä

Mahdollistamme kasvun ja kuuntelemme aktiivisesti

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on Digital Workforcen vastuullisuuden ytimessä. Tavoitteenamme on luoda ilmapiiri, jossa jokainen työntekijä voi kehittyä ja kasvaa ja olla avoimna uuden oppimiselle.

Kuuntelemme henkilöstöämme aktiivisesti ja kehitämme toimintaamme heiltä saadun palautteen pohjalta. Arvostamme jokaisen yksilöllisyyttä ja kohtelemme toisiamme kunnioittaen.

Uskomme vahvasti siihen, että jokainen meistä on vastuussa sellaisen työympäristön rakentamisesta, jossa kaikki tuntevat olonsa turvallisiksi ja arvostetuksi.

Kasvun mahdollistaminen

Menestyksemme perustuu henkilöstömme kykyyn ymmärtää asiakkaidemme liiketoimintaa ja tarjota heille kuhunkin tilanteeseen sopivimpia teknologisia ratkaisuja. Koska erilaisten teknologioiden hyödyntäminen on osa DNA:tamme, kannustamme työntekijöitämme jatkuvasti oppimaan uutta ja kehittymään. Henkilöstöllämme on vapaus ehdottaa ja toteuttaa omia ideoitaan sekä rakentaa vahvoja kumppanuuksia asiakkaidemme kanssa.

Haluamme kohdella kaikkia työntekijöitämme tasapuolisesti ja varmistaa, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja edetä urallaan. Meillä aloittaessaan uusi henkilö saa huolellisen perehdytyksen, joka kestää vähintään kolme kuukautta. Perehdytys koostuu kaikille yhteisestä jaksosta ja teknologiaosaamiseen keskittyvästä ”boot camp”-osasta. Jokaiselle nimetään myös oma mentori, joka auttaa eteenpäin uran alkutaipaleella. Varmistamme myös

perehdytyksen onnistumisen kyselyllä, jotta voimme myös kehittää omaa perehdytysohjelmaamme.

Tavoitteenamme on, että jokainen työntekijämme käy vuosittain Growth Discussion -kasvukeskustelun esihenkilönsä kanssa. Kun työsuhde on kestänyt kaksi vuotta, henkilöstöhallinnon edustajien kanssa käydään Thrive Talk -keskustelu liittyen kunkin urakehitystavoitteisiin. Vuonna 2024 75 % henkilöstöstämme kävi kasvukeskustelun, johon sisältyi keskeisenä osana henkilökohtainen kehityssuunnitelma konkreettisine osaamisen kehittämisaskeleineen.

Haluamme auttaa ihmisiä kasvamaan uusiin, entistä haasteellisempiin työtehtäviin organisaatiomme sisällä. Onkin hienoa nähdä, että suuri osa esihenkilöistämme on edennyt esihenkilötehtäviin talon sisältä. Muun muassa kaikki tiimimme lähiesihenkilöt ovat aloittaneet asiantuntijoina.



Aktiivinen kuuntelu

Haluamme kuunnella aktiivisesti henkilöstömme näkemyksiä ja mielipiteitä, joiden pohjalta kehitämme yhteistä työpaikkaamme ja johtamistamme. Kuuntelun tueksi olemme määritelleet ”Active employee listening”-toimintamallin, joka tukee esihenkilöitämme ja koko organisaatiotamme ihmisläheisessä ja -lähtöisessä johtamisessa. Toimintamalli pohjautuu joka päiväisen vuorovaikutuksen lisäksi säännöllisiin esihenkilön kanssa käytäviin keskusteluihin, kuukausittain toteutettaviin pulssikyselyihin sekä vuosittaiseen laajempaan henkilöstökyselyyn.

Vuosittaisessa henkilöstökyselyssä selvitämme henkilöstömme näkemyksiä muun muassa johtamiseen, työhyvinvointiin, yhteisöllisyyden kokemiseen, omaan kehittymiseen sekä yhtiön vastuullisuuteen liittyen. Kyselyn vastausprosentti oli jälleen erittäin korkea (80 %) ja saimme myös paljon avoimia

vastauksia, mikä osoittaa henkilöstömme sitoutumista toimintamme kehittämiseen.

Kyselyn perusteella vahvuuksiamme työnantajana ovat vahva yhteisöllisyyden tunne ja työn mielekkyys. Vuoden 2024 henkilöstötutkimuksessa pääosa vastaajista koki oman työssä mielekkyyden joko neutraalina, positiivisena tai erittäin positiivisena. Yksi työn mielekkyyden osa-alue oli oman työn vaikuttavuus koko yhtiön tavoitteisiin. Yhteisöllisyyden osana oman tiimin tuki ja turvallinen työympäristö koettiin erityisinä vahvuuksina.

Eniten kehitettävää löytyy osaamisen kehittämiseen ja urapolkuihin liittyvistä teemoista.



Välittäminen, työn ja yksityiselämän tasapaino

Välittäminen on yksi arvoistamme, joka näkyy jokapäiväisessä toiminnassamme ja siinä, miten kohtelemme toisiamme. Pyrimme aktiivisesti rakentamaan yhteisöllisyyttä, jossa asiantuntijamme tukevat toisiaan ja edistämme positiivisen vahvistamisen kulttuuria organisaatiossamme.

Varmistamme, että työympäristömme on turvallinen ja viihtyisä kaikille työntekijöillemme ja kannustamme henkilöstöämme tuomaan esiin ideoita työhyvinvoinnin ja turvallisuuden parantamiseksi. Erityisesti asiantuntijatehtävissä psykologinen turvallisuus korostuu. Meille on tärkeää kohdata jokainen henkilö yksilönä ja varmistaa, että jokainen voi ilmaista mielipiteensä vapaasti ja kunnioittavassa ilmapiirissä.

Haluamme, että asiantuntijamme voivat säilyttää tasapainon työn ja yksityiselämän välillä. Tarjoamme kaikille työntekijöillemme joustavat työajat, mahdollisuuden etätööhön, vapaa-ajan etuja ja terveydenhuoltopalvelut kunkin maan käytäntöjä noudattaen. Olemme myös ottaneet käyttöön uusia, työhyvinvointia tukevia sisäisiä toimintatapoja, kuten lyhyemmät kokousajat, jotta työntekijämme voivat palautua kokousten välillä. Kuuntelemme paikallisia toiveita herkillä korvalla ja pyrimme toteuttamaan niitä mahdollisuuksien mukaan. Suomessa meillä on esimerkiksi yhteinen pitsaperjantai ja lemmikkieläimet ovat myös tervetulleita toimistollemme.

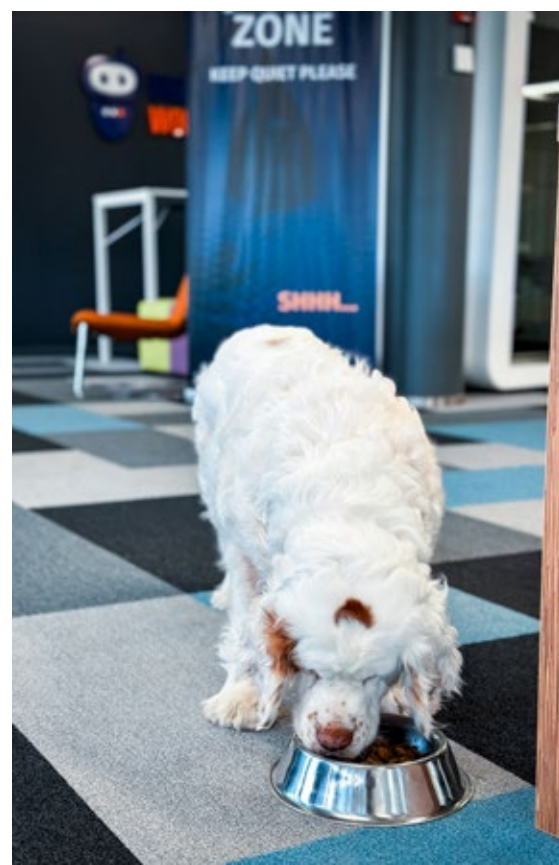
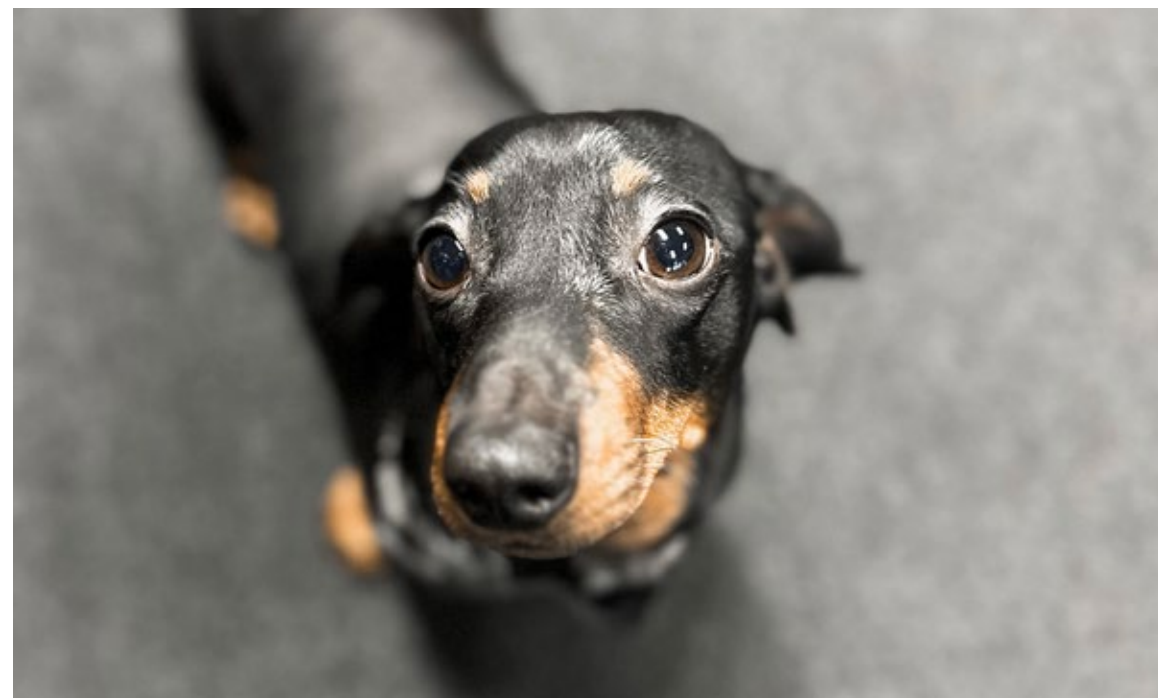


Haluamme, että jokainen kokee olevansa arvostettu omana itsenään

Diversiteetti ja tasa-arvo

Gloaalissa, innovaatiovetoisessa yhtiössä henkilöstön diversiteetti tuo mukanaan monipuolisia näkökulmia, kokemuksia ja ideoita. Se auttaa meitä ymmärtämään erilaisia kohdeyleisöjä sekä luomaan tuotteita ja palveluita, jotka vastaavat erilaisten asiakkaiden tarpeisiin. Tavoitteenamme on, että monimuotoisessa työympäristössämme kaikki ihmiset voivat tuntea olonsa hyväksytyiksi ja arvostetuiksi omana itsenään.

Meillä on nollatoleranssi syrjintää ja häirintää kohtaan, perustuipa se sitten sukupuoleen, ikään, kansallisuuteen, uskontoon, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun vastaavaan tekijään. Tunnistamme naisten ja vähemmistöjen aliedustuksen alallamme ja olemme ryhtyneet toimiin tasa-arvon, monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseksi.



Mitä me teemme:

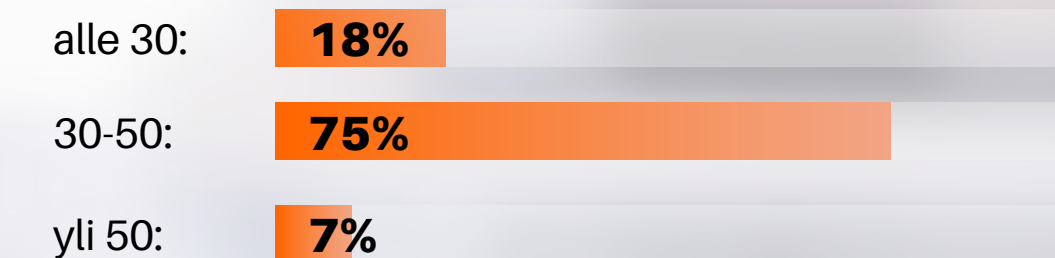
- Maksamme samaa palkkaa samasta työstä, ja palkat määräytyvät tehtävien ja niihin liittyvän osaamisen mukaan.
- Seuraamme yrityksen palkkakehitystä, myös sukupuolten välisiä eroja, jotta voimme puuttua ongelmiin, jos selittämättömiä palkkaeroja havaitaan.
- Meillä on olemassa selkeä ”Equal and Safe Work Environment” -politiikka ja määritellyt käytänteet, jotka auttavat henkilöstöämme tunnistamaan ei-toivotun käyttäytymisen sekä sen, mistä ja miten he voivat raportoida ja saada tukea kohdatessaan epäasiallista käytöstä.
- Kaikki tietoomme tulleet syrjintä- ja häirintätapaukset tutkitaan huolellisesti ja niihin johtaneisiin syihin puututaan aktiivisesti.
- Olemme järjestäneet rekrytointiin osallistuville työntekijöille koulutustilaisuuksia, jotta he tunnistaisivat ja ymmärtäisivät rekrytointiprosesseissa tunnistamattomien ennakkoluulojen vaikutukset.
- Olemme varmistaneet, että rekrytoinnissa käytettävä alusta mahdollistaa anonyymin rekrytoinnin.

Henkilöstömme vuonna 2024

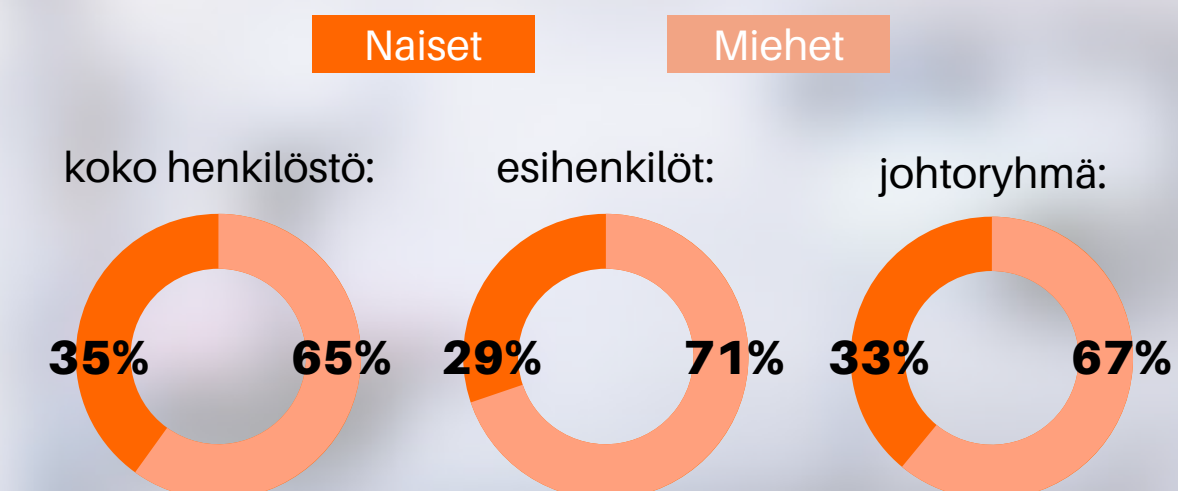
Digital Workforcessa työskenteli vuoden 2024 lopussa 178 ammattilaista. Henkilöstömäärä laski jonkin verran vuodesta 2023. Lasku johtui toimintatapojen uudelleenjärjestelyistä ja alan yleisestä markkinatilanteesta. Vuonna 2024 rekrytoimme 34 vakituista henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 8%.



Työsuhteisten työntekijöiden ikärakenne:



Sukupuolijakauma



Personio toi vastuullisuuden käytäntöön

Personion käyttöönotto on saanut kiitosta erityisesti työntekijöiltä, jotka kokevat reaaliaikaisen näkyvyyden tietoihin helpottaneen arkea ja parantaneen luottamusta HR-palveluihin. Myös esihenkilöt hyötyvät, sillä prosessit ovat läpinäkyvämpiä ja tehokkaampia.

Samalla järjestelmä tukee Digital Workforcen vastuullisuuslinjauksia konkreettisesti: ympäristövastuuta paperittomuuden kautta, sosiaalista vastuuta työntekijäkokemuksen parantumisella sekä hallintavastuuta tietoturvan ja auditointimahdollisuuksien vahvistumisella.

Moderni HR-järjestelmä tukee vastuullisuustavoitteita

Digital Workforce siirtyi vuoden 2024 aikana Personio-nimiseen HR-järjestelmään edistäen vastuullisuustavoitteita kolmella tavalla. Ensinnäkin Personio vähentää ympäristökuormaa: täysin digitaaliset työsopimukset, lomaproessit ja palkkalaskelmat poistavat arviolta tuhansia paperitulosteita sekä niihin liittyvän kuljetuksen, mikä tukee ilmastotavoitettamme.

Toiseksi järjestelmä vahvistaa sosiaalista vastuuta tarjoamalla työntekijöille reaaliaikaisen näkyvyyden omiin tietoihinsa ja pyyntöjensä etenemiseen, mikä parantaa kokemusta ja kasvattaa luottamusta sekä HR:n että esihenkilöiden palveluihin.

Kolmanneksi Personion roolipohjainen pääsynhallinta ja GDPR-yhteensopiva EU-pilvi kirjaavat kaikki toimet audit-po-

lulle, mikä syventää läpinäkyvyyttä ja parantaa ISO 27001 -hallintajärjestelmämme todennettavuutta.

Moderni HR-järjestelmä on siten konkreettinen esimerkki siitä, miten teknologiset investoinnit voivat samanaikaisesti pienentää hiilijalanjälkeä, lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja vahvistaa läpinäkyvyyttä sekä hallintorakenteita.



“Uusi HR-järjestelmä on vähentänyt paperin käyttöä, lisännyt työntekijöiden läpinäkyvyyttä omiin tietoihinsa ja vahvistanut tietoturvaa – kaikki vastuullisuuden kulmakiviä.”

Hyvä hallintotapa varmistaa vastuulliset toimintatavat

Me Digital Workforcella uskomme, että hyvä hallintotapa luo kestävän pohjan yhtiön menestykselle ja kasvulle. Se ohjaa meidän päätöksentekoamme varmistaen läpinäkyvyyden, vastuullisuuden ja eettisyyden kaikilla tasoilla. Hyvä hallintotapa ei ainoastaan paranna yrityksen mainetta ja luottamusta sidosryhmien keskuudessa, vaan se myös lisää tehokkuutta, vähentää riskejä ja luo kestäväää arvoa niin omistajille, työntekijöille kuin yhteiskunnallekin.

Digital Workforce noudattaa hallinnossaan Suomen osakeyhtiölakia, yhtiön yhtiöjärjestyä, Nasdaq First North Growth Market Finlandin sääntöjä sekä muita listayhtiöön sovellettavia säännöksiä ja määräyksiä.

- Yhtiön hallituksella on yleinen vastuu yhtiön ja sen tytäryhtiöiden hallinnosta sekä yhtiön toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus ohjaa ja valvoo yhtiön toimivaa johtoa, nimittää ja erottaa toimitusjohtajan sekä hyväksyy merkittävät yhtiön strategiaa, investointeja, organisaatiota, johdon palkitsemisjärjestelmää ja rahoitusta koskevat päätökset.
- Toimitusjohtaja vastaa yhtiön strategian toteuttamisesta ja yhtiön juoksevien asioiden hoitamisesta hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Johtoryhmä toimii toimitusjohtajan tukena vastaten omista vastuualueistaan.
- Osakkeenomistajat osallistuvat yhtiön valvontaan ja johtamiseen yhtiökokouksissa toteutettavien toimien kautta.

Lisätietoja hallituksesta, sen riippumattomuudesta ja johtoryhmästä on julkisesti saatavilla verkkosivuillamme osoitteessa <https://digitalworkforce.com/fi/sijoittajat/hallinnointi/>.



Eettisyys ja sääntöjen noudattaminen

Yksi perusarvoistamme on ”rehellisyys kaikissa suhteissa”, mikä kuvastaa eettisyyden ja lakien noudattamisen tärkeyttä liiketoiminnassamme. Emme hyväksy korruptiota tai lahjontaa missään muodossa. Tämä periaate on myös kirjattu Code of Conduct -ohjeisiimme.

Code of Conduct -ohjeissamme määritellään yhteiset toimintaperiaatteet kaikille työntekijöillemme maailmanlaajuisesti. Ohjeet ovat mukana perehdytysohjelmassamme ja lisäksi niistä muistutetaan säännöllisesti. Tavoitteenamme on, että kaikki työntekijämme ovat perehtyneet ja sitoutuneet noudattamaan Code of Conduct -ohjeitamme.

Odotamme, että myös tavarantoimittajamme, yhteistyökumppanimme ja alihankkijamme noudattavat Code of Conduct -periaatteitamme omassa toiminnassaan tai työskennellessään kanssamme. Code of Conductin läpikäynti on myös osana uuden henkilön perehdytysprosessia.

- Noudatamme paikallista kilpailulainsäätöä kaikissa toimintamaissamme. Edistämme vapaata ja avointa kilpailua emmekä osallistu hintojen sopimiseen tai markkinoiden jakamiseen kilpailijoiden kanssa.
- Noudatamme rahanpesuun liittyviä lakeja ja muita lakeja, jotka kieltävät rahoituksen laittomiin tarkoituksiin.
- Emme ota poliittista kantaa emmekä anna taloudellista tai muunlaista tukea tai apua yksittäisille poliitikoille, ehdokkaille, poliittisille puolueille tai instituutioille.
- Korostamme kaikille työntekijöille, että heidän on vältettävä kaikkea toimintaa, joka voi johtaa eturistiriitaan. On ehdottomasti kiellettyä osallistua mihinkään sellaiseen toimintaan, joka on ristiriidassa Digital Workforcen etujen kanssa tai joka vaarantaisi kykymme täyttää sopimusveloitteemme.
- Seuraamme voimassa olevia pakotelistauksia, kuten YK:n turvallisuusneuvoston pakotteita, ja sisällytämme pakotetusekseen uusiin asiakas- ja kumppanisopimuksiimme.
- Noudatamme sisäpiiritietoa koskevia lakeja ja asetuksia, ja meillä on sisäiset ohjeet tällaisen tiedon käsittelyä varten. Olemme myös järjestäneet sisäistä koulutusta sisäpiiritiedosta.

Käytössämme on luottamuksellinen Whistleblowing-ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät ja muut sidosryhmät voivat ilmoittaa nimettömästi väärinkäytöksistä ja epäeettisestä käytöksestä. Ilmoituskanavaan pääsee intranetin ja verkkosivujemme kautta. Muistutamme säännöllisesti työntekijöitämme kanavan olemassaolosta.

Ihmis- ja työoikeudet

Digital Workforce tukee ja edistää ihmisoikeuksia ehdoitta emmekä suvaitse mitään toimintaa, joka loukkaa ihmisoikeuksia. Emme hyväksy lapsi- tai pakkotyötä emmekä ihmiskauppaa missään muodossa ja noudatamme Kansainvälisen työjärjestön ohjeistuksia. Digital Workforce on sitoutunut toimimaan Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa julistettujen arvojen mukaisesti, ja sitoutunut noudattamaan Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -periaatteita.

Tietoturva, tietosuoja ja luottamuksellisuus

Tietoturva, mukaan lukien tietosuoja ja yksityisyyden suojeleminen, on kriittisen tärkeää Digital Workforcelle. Käsitlemme kaikkia henkilötietoja sovellettavien tietosuojalakien mukaisesti ja sovellamme asianmukaisia turvatoimia henkilötietojen suojaamiseksi.

Olemme sitoutuneet noudattamaan tietosuojaa ja yksityisyyden suojaa kaikissa toiminnoissamme, jotka toteutetaan tietoturvapoliitiikkamme mukaisesti. Olemme myös sitoutuneet auttamaan asiakkaitamme tietosuojaa koskevien vaatimusten noudattamisessa tarjoamalla palveluihimme ja sopimuksiimme sisäänrakennettuja vankkoja tietosuoja- ja tietoturvasuojauksia.

Todisteena korkeatasoisista tietoturvakäytännöistämme Digital Workforce sai vuonna 2023 ISO/IEC 27001:2013-sertifikaatin osoituksena siitä, että tietoturvan hallintajärjestelmämme täyttää standardin vaatimukset. Jo aiemmin olemme

saaneet IT-palvelunhallintajärjestelmällemme ISO/IEC 20000-1:2018-sertifikaatin, joka uusittiin vuonna 2024. Molempiin sertifikaatteihin liittyviä käytänteitä ja prosesseja auditoidaan säännöllisesti toiminnan laadun varmistamiseksi. Sisäisen auditointien lisäksi ulkoiset ISO-auditoinnit toteutetaan kerran vuodessa.

Digital Workforce on sitoutunut suojelemaan asiakkaidensa ja muiden liikekumppaneidensa tietojen luottamuksellisuutta eikä luovuta tällaisia tietoja väärin perustein. Työsopimukseen, yhteistyökumppaneiden, alihankkijoiden ja asiakkaiden kanssa tehtyihin sopimuksiin sisällytetään asianmukaiset ja riittävät luottamuksellisuuslausekkeet. Pidätämme myös oikeuden vaatia työntekijöitämme sekä yhteistyökumppaneidemme ja alihankkijoidemme työntekijöitä/edustajia allekirjoittamaan kohtuulliset salassapitositoumukset, jos asiakkaamme sitä perustellusti vaativat.

Luottamuksellisuuden merkitystä korostetaan myös useissa yrityksen sisäisissä ohjeissa ja käytännöissä, kuten tietoturvapoliitikassa ja etätyötä koskevissa ohjeissa.



Tietoturva- ja IT-palvelunhallintajärjestelmämme ovat ISO-sertifioituja

ISO sertifikaatit osoittavat Digital Workforcen pitkäjänteistä sitoutumista tietoturvaan ja IT-palveluhallintaan

Digital Workforce sai maaliskuussa 2023 tietoturvan hallintajärjestelmälleen arvostetun ISO 27001 -sertifikaatin. Sertifikaatti myönnetään yrityksille, jotka osoittavat korkeatasoista sitoutumista tietovarantojensa suojaamiseen ja tehokkaiden tietoturvakontrollien käyttöönottoon.

Sertifiointi kattaa Digital Workforcen toiminnot, mukaan lukien liiketoimintaprosessien automatisoinnin (BPA) palveluiden koko elinkaaren ja niitä tukevat liiketoimintaprosessit.

Sertifioitu palvelunhallinnan järjestelmä jo vuodesta 2018

Kansainvälisen ISO/IEC 20000-1 -standardin pohjalta sertifioitu palvelunhallinnan järjestelmä osoittaa palvelun tarjoajan sitoutumisen palveluiden suunnitteluun, käyttöönottoon, toimittamiseen ja parantamiseen tavalla, joka täyttää palvelulle asetetut vaatimukset ja tuottaa lisäarvoa sekä asiakkaalle että palveluntuottajalle.

Sertifiointi kattaa Digital Workforcen toiminnot sisältäen Business Process Automation-palvelut ja niitä tukevat prosessit. Sertifikaatti myönnettiin huhtikuussa 2024, ja se on myönnetty ensimmäisen kerran 2018.

Sertifiointi vain harvoilla alan yrityksillä

Sertifiointiprosessissa riippumaton ulkopuolinen tarkastaja Kiwa Inspecta arvioi Digital Workforcen tietoturvakäytäntöjä, -prosesseja ja -valvontaa sekä riskienhallintaa ja reagointikykyä.

ISO 27001 -sertifikaatti erottaa Digital Workforcen myös kilpailijoista, sillä vain harvat liiketoimintaprosessien automatisointiin erikoistuneet yritykset ovat saavuttaneet tämän tason tietoturvasertifioinnin.

ISO/IEC 27001 on maailman tunnetuin standardi tietoturvan hallintajärjestelmille (ISMS) ja niiden vaatimuksille. Se tarjoaa järjestelmällisen lähestymistavan tieto-omaisuuden, kuten yrityksen ja asiakkaiden tietojen, mukaan lukien taloudelliset tiedot, immateriaalioikeudet ja henkilötiedot, turvallisuuden hallintaan.

Haluamme pienentää ympäristöjalanjälkeämme kestävillä valinnoilla

Digital Workforce on sitoutunut minimoimaan toimintansa ympäristövaikutukset. Lisäksi pyrimme edistämään ympäristötietoisuutta ja -vastuuta työntekijöidemme, asiakkaidemme ja toimittajiemme keskuudessa. Noudatamme kaikkia sovellettavia ympäristösäännöksiä ja odotamme myös toimittajiemme ja kumppanien tekevän samoin.

Pilvipalveluihin pohjaavana ohjelmistopalveluyrityksenä Digital Workforcen toiminnan omat ympäristövaikutukset ovat melko vähäiset, mutta uskomme että pystymme kestävällä valinnoilla edelleen pienentämään ympäristöjalanjälkeämme planeettamme kehittyvien tarpeiden mukaisesti.

Liiketoimintamallimme pohjautuu moderneihin globaaleihin pilvipalveluihin, joilla on huomattavia etuja perinteiseen, paikallisiin palvelimiin perustuvaan, toimintatapaan verrattuna. Vastuullisuusnäkökulmasta tarkasteltuna merkittävimmät

globaalien pilvipalveluiden edut liittyvät riskienhallintaan ja toimivuuden varmistamiseen, mutta myös ympäristövaikutukset ovat pilviympäristöissä pienemmät.

Lisäksi teemme aktiivisesti toimenpiteitä vähentääksemme omasta toiminnastamme aiheutuvia päästöjä, tehostaaksemme energian käyttöämme ja nopeuttaaksemme siirtymää kiertotalouteen.

Tavoitteena päästöjen vähentäminen

Suurin osa Digital Workforcen päästöistä on peräisin arvoketjumme kolmesta osasta: toimistot ja työtilat, työmatkat sekä ohjelmistokumppanit. Pyrimme vähentämään toimintamme päästöjä konkreettisilla teoilla:

- Olemme siirtyneet järjestelmällisesti fyysisistä kokouksista verkkokokouksiin. Laajempi etätönn tekeminen alkoi COVID 19 -pandemian aikana, mutta on nyt vakiintunut Digital Workforcessa uudeksi normaaliksi. Tämä koskee sekä sisäisiä että asiakaskokouksia.
- Etätönn yleistymisen myötä olemme myös pystyneet luopumaan alhaisella käyttöasteella olleista omista toimistotiloistamme.
- Vakiintunut matkustuskäytäntömme on, että käytämme julkisia liikennevälineitä taksien sijasta aina kun se on mahdollista ja vastaavasti valitsemme junan lentokoneen asemesta.
- Suurin osa yrityksen työsuhteautoista on sähköautoja.

Jatkossa tulemme tekemään tiivistä yhteistyötä toimistotilojemme tarjoajien kanssa päästöjen mittaamiseksi ja vähentämiseksi. Lisäksi kartoitamme työmatkustamiseen liittyvät päästöt ja pyrimme tunnistamaan lisää vähennysmahdollisuuksia.

Kiertotalous ja jätteen määrän vähentäminen

Tietokoneemme ja matkapuhelimemme ovat leasing-laitteita kiertotalouden mukaisesti. Vuonna 2023 päätimme pidentää puhelien ja tietokoneiden käyttöaika 24 kuukaudesta 36 kuukauteen. Pidämme hyvää huolta käytössä olevista laitteistamme ja korjaamme ne sen sijaan, että ostaisimme uusia. Pyrimme ostamaan muun muassa tulostimemme käytettynä, kierrätämme tulostimien väriainet ja tulostamme vain tarvittaessa.

Tavoitteenamme on jatkuvasti vähentää toiminnassamme syntyvää jätettä ja kasvattaa materiaalien uudelleenkäyttöä ja kierrätysastetta. Kierrätämme kaiken paperin, pahvin, paristot, muovin, lasin ja metallin. Lisäksi olemme kartoittaneet mahdollisuuksia biojätteen erilliskeräyksen laajentamiseksi toimitiloissamme. Kaikki toiminnassamme syntyvä sähkö- ja elektroniikkaromu kierrätetään paikallisten vaatimusten mukaisesti.

Pilvipalveluilla merkittäviä päästösäästöjä

Pilvipalvelujen avulla voidaan kerätä, analysoida ja tallentaa valtavia tietomääriä, vähentää tietotekniikan kokonaiskustannuksia ja lisätä liiketoiminnan ketteryyttä. Näin ollen ei ole ihme, että pilvipalveluiden suosio on kasvanut ja kasvaa edelleen. Samalla pilvipalveluja tukevat konesalit kuluttavat huomattavan paljon ja yhä enemmän energiaa.

Yhteiskunnallisesti katsottuna siirtyminen monista paikallisista palvelimista harvempiin suuriin konesaleihin tarjoaa mahdollisuuden vähentää tietotekniikan kokonaisenergiankulutusta ja siihen liittyviä hiilidioksidipäästöjä. Tämä on ollut yksi syy sille, että Digital Workforce on päättänyt siirtämään asiakasratkaisunsa globaaliin Microsoft Azure -ympäristöön.

Keskitetyn pilviympäristön elinkaaren aikaiset päästöt verrattuna perinteisiin yrityskeskuksiin ovat jopa 92-98 prosenttia alhaisemmat*. Nämä säästöt syntyvät pääosin energiatehokkuudesta, joka saadaan aikaan tehokkaammilla toimintatavoilla, tehokkaammilla tietoteknisillä laitteilla sekä tehokkaammalla konesali-infrastruktuurilla. Lisäksi päästöjä pystytään vähentämään siirtymällä konesaleissa uusiutuvan sähkön käyttöön. Microsoft on ilmoittanut siirtyvänsä konesaleissaan täysin uusiutuvan energian käyttöön vuoteen 2025 mennessä.

*LÄHDE: The carbon benefits of cloud computing. A study on the Microsoft Cloud in partnership with WSP. Updated 2020.)

Yhteenveto ja seuraavat askeleet

Kerromme tässä vastuullisuusraportissa Digital Workforcen kestävästä kehityksestä vuodelta 2024. Raportti pyrkii tiivistämään liiketoimintamme keskeiset vastuullisuusvaikutukset YK:n kestävästä kehityksestä tavoitteiden viitoittamina. Jatkossa tavoitteenamme on yhdessä henkilöstömme kanssa kehittää vastuullisuustyötämme eteenpäin määrätietoisin askelein ja raportoida edistymisestä vuosittain.

Raportin kohokohdat



Työntekijöiden kehittyminen:

Yksilöllisen kasvun arvostaminen, korkea sitoutuminen ja vahva yhteisöllisyys.



Pilvipalveluilla vähemmän päästöjä:

Siirtyminen Microsoft Azureen vähensi päästöjä.



ISO sertifikaatit:

ISO sertifikaatit osoittavat Digital Workforcen pitkäjänteistä sitoutumista tietoturvaan ja IT-palveluhallintaan.

Voit esittää kysymyksiä tai antaa palautetta raportista lähettämällä sähköpostia osoitteeseen ir@digitalworkforce.com.

digitalworkforce.com