



Digital Workforce

Vastuullisuusraportti 2023

Johtava liiketoimintaprosessien automatisoinnin palveluyhtiö

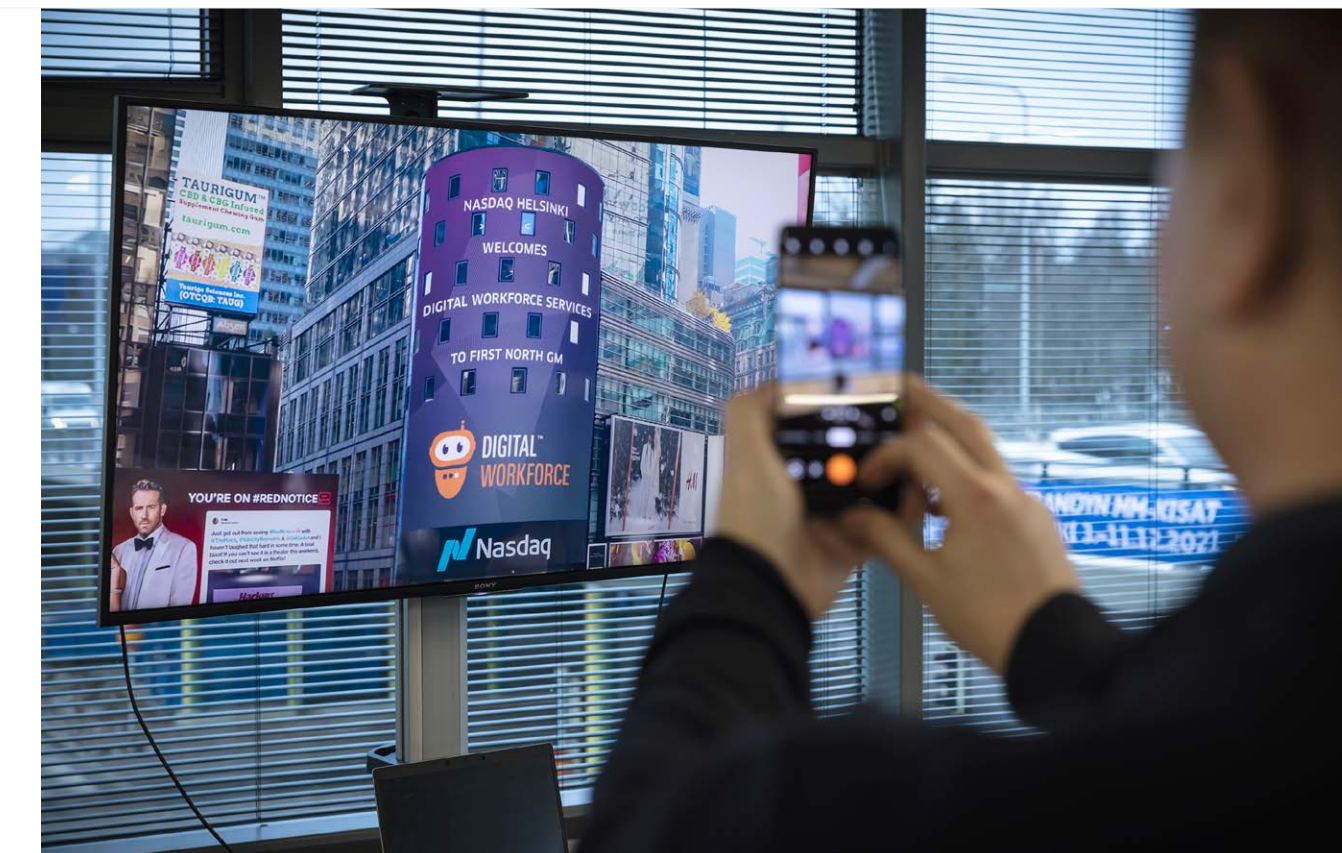
Digital Workforce Services Oyj on maailman johtavia liiketoimintaprosessien automatisointiin tarkoitettujen palveluiden ja teknologiaratkaisujen tarjoaja.

Digital Workforce Outsmart -palvelujen ja -teknologia-alustan avulla asiakasorganisaatiomme voivat säästää kustannuksia, kiihdyttää digitalisaatiota, kasvattaa liikevaihtoaan sekä

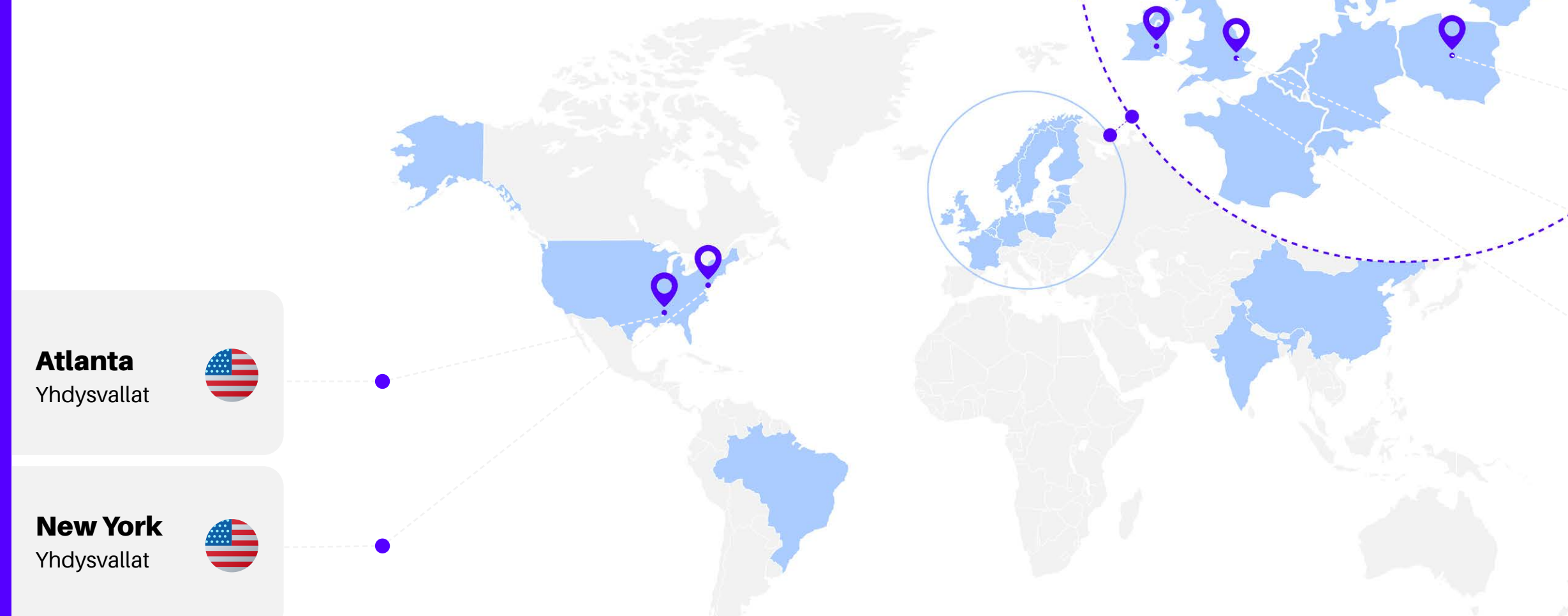
parantaa asiakaskokemustaan ja kilpailukykyään. Maailmanlaajuisesti yli 250 suurta asiakasta käyttää Digital Workforcen palveluja ja teknologioita.

Yhtiö on perustettu vuonna 2015 ja sen palveluksessa on lähes 180 liiketoiminnan automaation ammattilaista Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa, Irlannissa sekä Pohjois- ja Keski-Euroopassa.

Digital Workforce on listattu Nasdaq First North Growth Market Finland -markkinapaikalla. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingissä.



Globaali toiminta-alue ja toimistot kasvumarkkinoilla



Atlanta
Yhdysvallat



New York
Yhdysvallat



Helsinki
Suomi



Tukholma
Ruotsi



Göteborg
Ruotsi



Lodz
Puola



Lontoo
Iso-Britannia



Dublin
Irlanti



Liikevaihto 2023:

24,9 milj.

Kannattavuus 2023: Oikaisu käyttökatte

0,2 milj. €

Henkilöstömäärä:

**186
osaajaa**

Asiakasmäärä:

**250 globaalia
asiakasta**

digitalworkforce.com

Merkityksellisyys, innovatiivisuus ja vastuullisuus ohjaavat toimintaamme



Me Digital Workforcella haluamme profiloitua vahvasti merkityksellisen automaation 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. Minulle itselleni tämä oli yksi tärkeimmistä syistä liittyä osaksi Digital Workforcen työyhteisöä.

Työnantajana haluamme olla johtava innovatiivinen yritys, joka ei vain tarjoa henkilöstölleen mielenkiintoisia työtehtäviä vaan myös merkityksellistä työtä. 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.

Perustamisestaan asti Digital Workforce on ollut alan edelläkävijä, joka rakentaa rohkeasti ja innovatiivisesti palveluita

asiakkaidemme liiketoiminnan sujuvoittamiseksi. Vuonna 2023 otimme jälleen merkittäviä askeleita kehitysmatkallamme, kun saimme uusia asiakkuuksia Outsmart-kokonaisratkaisumme piiriin.

Olemme onnistuneet erittäin hyvin terveydenhuollossa ja solmineet merkittäviä sopimuksia isojen asiakkaiden kanssa erityisesti Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa. Lisäksi olemme kehittäneet Suomen sote-kenttään innovatiivisia, toistettavia ratkaisuja, joille on nyt kysyntää, kun hyvinvointialueilla on nopea tarve tehostaa toimintaansa.

Koko liiketoimintamallimme on rakennettu siten, että voimme tarjota asiakkaillemme aina juuri heidän tarpeisiinsa parhaiten sopivan teknologian (tai yhdistelmän eri teknologioita). 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 tietoturvaan ja -tietosuojaan liittyvistä vastuistamme. Vuonna 2023 laajensimme toimintamme sertifiointia tietoturvastandardiin ISO27001.

Monista alan toimijoista poiketen meidän liiketoimintamme perustuu täysin moderneihin pilvipalveluihin, joiden ympäristöjalanjälki on huomattavasti perinteistä paikallisiin palvelimiin perustuvaa liiketoimintamallia pienempi. Näin pystymme myös auttamaan asiakkaitamme keventämään omaa ympäristökuormaansa.

Tulevaisuudessa haluamme entistäkin vahvemmin olla yhtiö, jonka arvot ja kulttuuri perustuvat kestävyteen. Siinä ei ole kyse vain ympäristöjalanjäljen pienentämisestä vaan myös vastuullisuuden, innovoinnin ja sitoutumisen kulttuurin edistämisestä. Tälle matkalle tarvitsemme mukaan kaikki sidos-

ryhmämme, joiden kanssa jatkamme tiivistä vuoropuhelua keskeisten vastuullisuusteemojemme syventämiseksi. Olemme koonneet tähän raporttiin yhteenvedon vastuullisuuskehityksestä vuonna 2023. Tulevina vuosina tavoitteenamme on yhdistää vastuullisuus- ja kestävyysteemat entistäkin tiiviimmäksi osaksi liiketoimintastrategiaamme ja toimintaamme.

Lämmin kiitos henkilöstöllemme ja asiakkaillemme luottamuksestanne vuonna 2023.

Jussi Vasama
toimitusjohtaja
Digital Workforce Services Oyj

Prossien automatisointi asiakkaiden apuna

Digital Workforce on maailman johtavia prosessiautomaatioon, ohjelmistorobotiikkaan ja älykkääseen automaatioon 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.

Outsmart-tarjoamaamme kuuluu liiketoimintaprosessiautomaatioiden tunnistaminen, prosessien kehittäminen ja automaatioiden suunnittelu, automaatoratkaisun toimitus, sekä ratkaisujen jatkuva operointi, tuki ja ylläpito hyödyntäen pilvipalvelualustaamme.

Tarjoamme palveluja ja ratkaisuja laajalle asiakaskunnalle eri toimialoilta, muun muassa pankki- ja vakuutusosalta, terveydenhuollosta ja sosiaalihuollosta, teollisuudesta ja logistikkasta. 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 liikevaihdostamme, mikä takaa liiketoiminnan jatkuvuuden lyhytaikaisissa kysynnän vaihteiluissa.

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

Lanseerasimme vuonna 2022 strategisen Outsmart-liiketoiminnan, joka tarjoaa kokonaisvaltaisen lähestymistavan asiakkaiden keskeisten liiketoimintaprosessien kehittämiseen ja automatisointiin.

Outsmartin ympärille on rakennettu palvelukokonaisuus, joka pitää sisällään esiselvityksen, yksityiskohtaisen selvityksen liiketoiminnan ja liiketoimintaprosessin kehitysmahdollisuuksista, ratkaisun toteuttamisen sekä ylläpitopalvelun ja tulosten vahvistamisen. Ratkaisut perustuvat pilvipalveluna toimitettavaan edistykselliseen teknologia-alustaan.

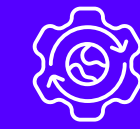
Vuoden 2023 aikana kehitimme Outsmart-alustaa eteenpäin muun muassa Business Finlandin rahoituksen avulla. Rahoitus myönnettiin EU-innovaatitukena vihreän siirtymän rahastosta, joka rahoittaa sellaisia kestävä kehityksen edistämiseksi suunnattuja luovia ratkaisuja, joilla on



kyky myös kasvaa kansainvälisillä markkinoilla.

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 prosesseja. Erinomaisena esimerkkinä tästä on monivuotinen syövänhoidon automaatio- ja seurantaratkaisumme (Cancer Care Follow-up Automation and Management, CFAM), joka hinnoitellaan per potilas teknologian ja työn sijasta.

Tukeaksemme strategiaamme toimeenpanoa ja jo vahvasti asiakaslähtöisen toimintamallimme edelleen kehittämistä muutimme organisaatorakennettamme kesällä 2023. Yhdistimme aiemmin omina yksikköinä toimineet asiantuntijapalvelut ja jatkuvat palvelut yhdeksi Customer Operations -yksiköksi. Lisäksi muutimme myynnin rakennetta maaorganisaatioista regioonamalliin ja toimimme regioonien kaupalliset johtajat osaksi johtoryhmää.



Missiomme

Automatisoimme tietotyön prosesseja vapauttaen ihmisten aikaa arvokkaampaan työhön



Visionimme

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 2023

Maaliskuu

Jussi Vasama aloitti yhtiön toimitusjohtajana. Hänellä on pitkä kokemus menestyksellisen kansainvälisen ohjelmisto- ja palveluliiketoiminnan johtamisesta.



Toukokuu

Yhtiö ilmoitti kumppanuudesta yhden NHS:n (National Health Service) johtavan Foundation Trust-organisaation kanssa Isossa-Britanniassa. Holistisen prosessiautomaattioratkaisun tavoitteena on lyhentää hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arviointiin kuluvia aikoja sekä parantaa potilaskokemusta akuutti- ja päivystysosastolla.

Lokakuu

Yhtiö ilmoitti jatkosopimuksesta, jonka puitteissa Suomen Puolustusvoimat hankkii Digital Workforcelta ohjelmistorobotiikka- ja tekoälyratkaisuja sekä niihin liittyviä asiantuntijapalveluita enintään 1,2 miljoonalla eurolla tulevan kolmen vuoden aikana. Ohjelmistorobotiikalla voidaan lisätä Puolustusvoimien palvelutannon suorituskykyä ja suunnata resursseja strategisempiin tehtäviin. Digital Workforce on toimittanut Puolustusvoimille automaattioratkaisuja vuodesta 2017.

Marraskuu

Employer Branding Institute, joka on erikoistunut tukemaan organisaatioita maailmanlaajuisesti niiden työnantajabrändäystoiminnassa, palkitsi Digital Workforcen vuosittaisen EB Stars -konferenssinsa yhteydessä Employer Branding Awards -palkinnoilla kahdessa kategoriassa: Candidate Experience ja Developing Employees.

2023

TAMMIKUU

HELMIKUU

MAALISKUU

HUHTIKUU

TOUKOKUU

KESÄKUU

HEINÄKUU

ELOKUU

SYYSKUU

LOKAKUU

MARRASKUU

JOULUKUU

Maaliskuu

Digital Workforce sai arvostetun ISO 27001 -sertifikaatin tietoturvallisuuden hallinnasta. Sertifikaatti myönnetään yrityksille, jotka osoittavat korkeatasoista sitoutumista tietovarantojensa suojaamiseen ja tehokaiden tietoturvakontrollien toteuttamiseen.



Marraskuu

Digital Workforce solmi strategisen kumppanuuden maailmanlaajuisesti tunnetun yhdysvaltalaisen syöpätutkimuslaitoksen kanssa. Edistyneisiin ohjelmistorobotiikka (RPA) -pohjaisiin ratkaisuihin perustuvan yhteistyön odotetaan parantavan toiminnan tehokkuutta, vähentävän kustannuksia ja tukevan instituutin tuloksekasta toimintaa maailmanluokan syöpätutkimuksen ja potilaiden hoidon hyväksi.

Joulukuu

Merkittävä pohjoismainen työeläkevakuutusyhtiö valitsi Digital Workforcen kattavien automaatiopalveluidensa toimittajaksi. Asiakas painotti kestävän kehityksen merkitystä tarjouskilpailuprosessissa, jossa etusijalla olivat sellaiset toimittajat, joilla oli vahvaa näyttöä vastuullisista toimintatavoista.

Huhtikuu

Digital Workforce järjesti yhdessä puolalaisen Łódźin yliopiston kanssa jännittävän hackathon -tapahtuman, jonka aikana Business Process Automation -opiskelijat kehittivät innovatiivisia automaatiota hyödyntäviä ratkaisuja logistiikkayritykselle. Opiskelijoiden tehtävänä oli ratkaista todellisen maailman ongelmia luovasti ja esitellä ideoitaan kiinnostavalla tavalla.

Kesäkuu

Digital Workforcen toimittamalle Portsmouth NHS Trustin äitiyshuollon ohjelmalle myönnettiin arvostettu HSJ Digital Awards -palkinto, joka jakaa tunnustusta merkittäville edistysaskeleille Ison-Britannian terveydenhuollossa. Suomen neuvolapalveluita vastaava malli palkittiin kategoriassa 'Taustajärjestelmien tehokkuuden parantaminen digitaalisen toiminnan avulla'.

Marraskuu

Maailman johtava tutkimusyhtiö Forrester nimesi Digital Workforcen alan parhaaksi toimijaksi Nykytarjoama-kategoriassa The Forrester Wave™: Robotic Process Automation Services, Q4 2023 -markkinaraportissa. Yhtiö sai korkeimmat pisteet visiossa, innovoinnissa, hinnoittelun joustavuudessa, asiakkaiden määrässä, ohjelmistoissa ja IP:ssä.

Joulukuu

Digital Workforce ja kestävän kehityksen asiantuntijayritys Ramboll järjestivät yhteisen webinaarin liittyen kestävyysraportointiin ja Euroopan kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukanaan tuomiin muutoksiin sekä mahdollisuuksiin hyödyntää automaatioteknologia raportoinnin tukena.

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 tiimiläisten, Teams-kanavien ja säännöllisten henkilöstöinfon avulla.
- Asiakkaiden kanssa toimitaan tiiviissä yhteistyössä joko projektiluonteisesti tai jatkuvien palveluiden puitteissa. Heitä tavataan myös erilaisissa alan tapahtumissa ja seminaareissa. Asiakastytyväisyyttä mitataan neljännesvuosittain. Mittaaminen tapahtuu uudistetulla Net Promoter Score -metodilla, joka otettiin käyttöön vuonna 2023. Vuoden 2023 NPS-kyselyiden keskiarvo oli 44.
- Teknologiaoimittajien kanssa yhteistyötä tehdään yhteisissä asiakasprojekteissa, seminaareissa ja messutapauksissa. 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 automaatiotratkaisuja. Tämä heijastuu vahvasti myös vastuullisuusajatteluumme ja kestäväen kehityksen painopisteisiimme.

Huomiomme myös YK:n kestäväen kehityksen periaatteet omassa toiminnassamme soveltuvin osin. Olemme tunnistaneeet kuusi YK:n kestäväen kehityksen tavoitetta, joihin uskomme pystyvämme omilla teoillamme vaikuttamaan eniten. Nämä ovat: 3 Terveyttä 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

Miten voimme vaikuttaa kestäväen kehitykseen palveluidemme avulla?



Autamme asiakkaitamme tuottamaan parempaa terveyttä, elämänlaatua ja hoitoa terveydenhuollon ratkaisujen avulla.



Toimitamme moderneja pilvipalveluita, jotka auttavat keventämään ympäristökuormaa perinteisiin ratkaisuihin verrattuna.



Ympäristö ja ilmasto huomioiden: Päästösäästöt, energiatehokkuus ja kiertotalous



Pystymme automaation avulla vapauttamaan niukkoja resursseja rutiiniluonteisista työtehtävistä arvokkaampaan työhön.



Merkityksellistä työtä: Hyvinvoiva henkilöstö, jatkuva kehittyminen ja urapolut.



Luotettavaa toimintaa: Hyvä hallinto ja tinkimätön tietoturva

Digital Workforce
"Merkityksellistä automaatiota"

Miten voimme vaikuttaa vastuullisilla toimintatavoillamme?

Vaikuttavaa yhteistyötä asiakkaidemme kanssa

Käynnissä on historiallinen teknologian ja talouden muutosvaihe, jossa 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.

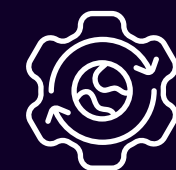
Haluamme tarjota henkilöstöllemme merkityksellistä työtä ja tukea heidän sitoutumistaan työnhyvinvoinnin, jatkuvan kehittymisen ja urapolkujen avulla. Seuraamme henkilöstötyytyväisyyttämme säännöllisesti, kuuntelemme henkilöstöämme tarkalla korvalla ja haluamme tarjota heille mahdollisuuksia kehittää 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 -suojasta 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 avoimman 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 turvalliseksi 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 yhteis-

sestä jaksosta ja teknologiaosaamiseen keskittyvästä "boot camp"-osasta. Jokaiselle nimetään myös oma mentori, joka auttaa eteenpäin uran alkutaipaleella.

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 2023 70 % henkilöstöstämme kävi kasvukeskustelun, johon sisältyi keskeisenä osana henkilökohtainen kehityssuunnitelma konkreettisine osaamisen kehittämiskeleineen.

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



Kaikki tiimien 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. Lisäksi kyselyssä otettiin vuonna 2023 mukaan henkilöstön suositteluastetta mittaava

eNPS-mittari. Kyselyn vastausprosentti oli jälleen erittäin korkea (82 %). Saimme myös paljon avoimia vastauksia, mikä osoittaa henkilöstömme sitoutumista toimintamme kehittämiseen.

Kyselyn perusteella vahvuuksiamme työnantajana ovat yhteisöllisyyden tunne ja työn mielekkyys. Vuoden 2023 henkilöstötutkimuksessa 92,4 % vastaajista koki oman työnsä mielekkyyden joko neutraalina, positiivisena tai erittäin positiivisena. Eniten kehitettävää löytyy osaamisen kehittämiseen ja urapolkuihin liittyvistä teemoista. Henkilöstötyytyväisyyttä mittaava eNPS oli hyvällä tasolla, mutta siinä oli suurta vaihtelua eri maiden kesken. Jatkossa tavoitteenamme on pitää henkilöstökyselyn vastausprosentti korkealla tasolla ja parantaa eNPS-tulostamme edelleen.



Vahvuuksiamme ovat yhteisöllisyys ja työn mielekkyys

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.

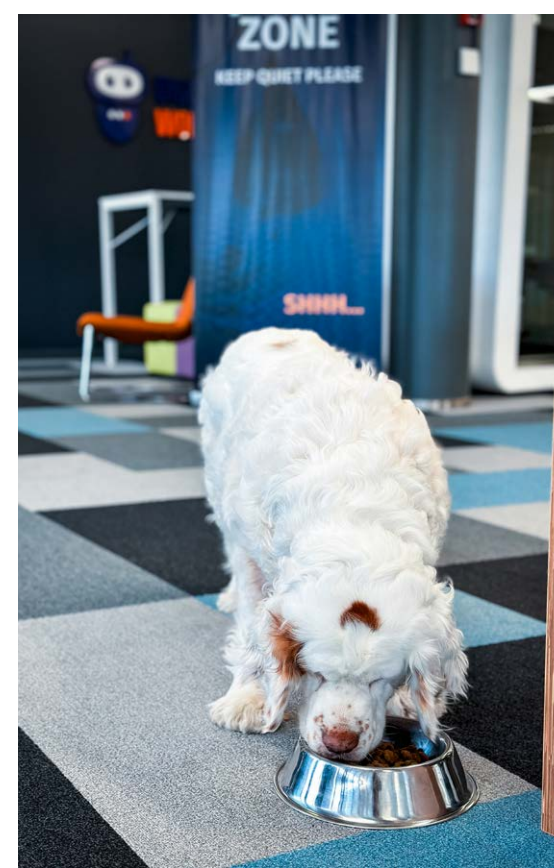
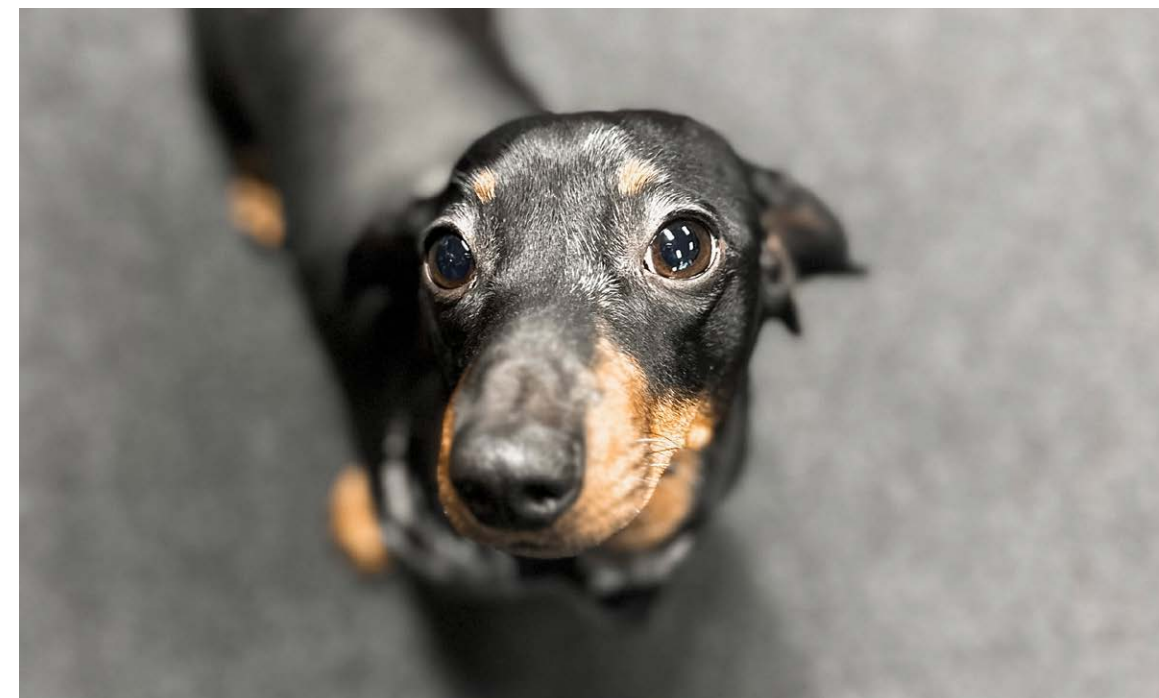
Varmistamme, että työympäristömme on turvallinen ja viihtyisä kaikille työntekijöillemme ja kannustamme henkilöstöämme tuomaan esiin ideoita työhyvinvoinnin ja turvallisuuden parantamiseksi. Erityisesti asiantuntijatehtävissä psykologinen turvallisuus korostuu. Meille on tärkeää kohdata jokainen henkilö 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 herkällä korvalla ja pyrimme toteuttamaan niitä mahdollisuuksien mukaan. Suomessa meillä on esimerkiksi yhteinen pitsaperjantai ja lemmikkieläimet ovat myös tervetulleita toimistollemme.



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 rekrytinnissa käytettävä alusta mahdollistaa anonyymin rekrytinnin.



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.

Henkilöstömme vuonna 2023

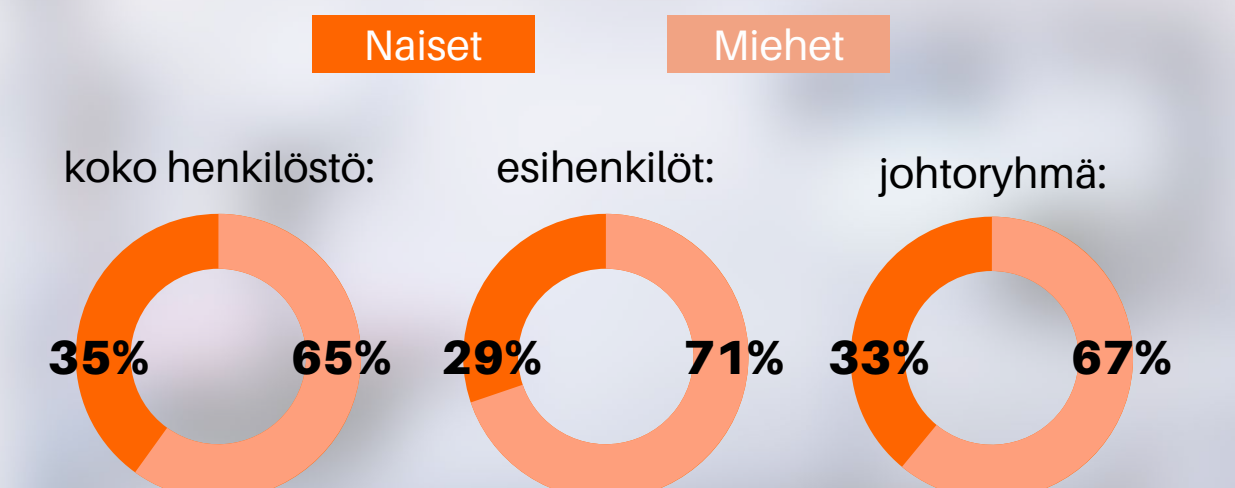
Digital Workforcessa työskenteli vuoden 2023 lopussa 177 ammattilaista. Henkilöstömäärä laski jonkin verran vuodesta 2022. Lasku johtui toimintatapojen uudelleenjärjestelyistä ja alan yleisestä markkinatilanteesta. Vuonna 2023 rekrytoimme 27 vakituista henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 14 %.



Työsuhteisten työntekijöiden ikärakenne:



Sukupuolijakauma



Trainee-ohjelma tarjoaa hyvän startin työelämään

Digital Workforcen trainee-ohjelma on suunnattu valmistumisvaiheessa oleville tietoliikennealan opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita kasvamaan automaatioteknologioiden osaajiksi. Tavoitteena on, että henkilöt työllistyvät Digital Workforcelle ohjelman päätyttyä.

Ohjelma käynnistyi Suomessa alkuvuodesta 2022, kun ensimmäiset kuusi traineeta aloitti tutustumisen automaation kiehtovaan maailmaan. Hyvien kokemusten pohjalta ohjelma uusittiin vuonna 2023 ja seuraava on jo sovittu toteutettavaksi vuonna 2024.

Ohjelmaa on kiiteltu siitä, että se on nopea tapa päästä kiinni työelämään jo ennen valmistumista. Siinä pääsee perehtymään sellaisiin edistyneisiin teknologioihin, joita ei pysty suoraan opiskelemaan koulussa ja lisäksi harjoittelijat pääsevät osaksi tiimiä heti alusta lähtien.

Kaisa kouluttautui ohjelmistorobotiikan asiantuntijaksi

Yksi ohjelmaan osallistuneista on Kaisa Eurén Tampereelta. Hän työskentelee tällä hetkellä RPA Maintenance Specialistina Digital Workforcella.



”Hain mukaan trainee-ohjelmaan, koska minulla ei ollut vielä selvää urapolkua mielessä ja RPA kuulosti tulevaisuuden kannalta sopivalta valinnalta. Ohjelma oli myös luonnollinen tapa siirtyä työelämään opiskeluiden jälkeen”, Kaisa kertoo.

Kaisa kertoo, että trainee-kokemus oli miellyttävä ja opettava. Ohjelman jälkeen hän pääsi ensin tekemään töitä devaajana, josta hän siirtyi jatkuvien palveluiden puolelle Junior Maintenance Specialistiksi. Hän kiittelee trainee-ohjelmaa siitä, että se antoi hyvän tietopohjan tulevalle työskentelylle. Hän on kokenut aina tullessa pidetyksi yhdenvertaisena muiden kanssa, ja jokainen on myös ollut valmis auttamaan, kun kysymyksiä on ilmaantunut.



”Suosittelen ohjelmaa urapolun alussa oleville tai sitä vaihtaville. RPA on oma maailmansa ja se antaa hyvän mahdollisuuden kenelle tahansa hypätä mukaan trainee-ohjelmaan, asenne ratkaisee. Trainee-ohjelma tarjoaa hyvän startin työelämään”.

Hyvä hallintotapa varmistaa vastuulliset toimintatavat

Me Digital Workforcella uskomme, että hyvä hallintotapa luo kestävä pohjan yhtiön menestykselle ja kasvulle. Se ohjaa meidän päätöksentekoamme varmistuen 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 kestävä arvoa niin omistajille, työntekijöille kuin yhteiskunnallekin.

Digital Workforce noudattaa hallinnossaan Suomen osakeyhtiölakia, yhtiön yhtiöjärjestystä, 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 verkkosivuiltamme osoitteessa <https://digitalworkforce.com/fi/sijoittajat/hallinnointi/>.



Kaikki työntekijämme perehtyvät Code of Conductiin

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.

- 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 sopimusvelvoitteemme.
- Seuraamme voimassa olevia pakotelistauksia, kuten YK:n turvallisuusneuvoston pakotteita, ja sisällytämme pakotelauskeksen 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. Käsittelemme kaikkia henkilötietoja sovellettavien tietosuojalakiin mukaisesti ja sovellamme asianmukaisia turvatoimia henkilötietojen suojaamiseksi.

Olemme sitoutuneet noudattamaan tietosuojaa ja yksityisyyden suojaamista kaikissa toiminnoissamme, jotka toteutetaan tietoturvapoliittikkamme mukaisesti. Olemme myös sitoutuneet auttamaan asiakkaitamme tietosuojaa koskevien vaatimusten noudattamisessa tarjoamalla palveluihimme ja sopimuksemme 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. 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 sopimukseen 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 27001 tietoturvasertifikaatti osoittaa Digital Workforcen pitkäjänteistä sitoutumista tietoturvaan

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.



”ISO 27001 -sertifikaatti osoittaa pitkäjänteisen sitoutumisemme tietoturvaan, joka on kaikkien toimintojemme ytimessä - ja jonka merkitys tulee vain korostumaan digitalisaation edetessä”, sanoo Tuomo Sievilä, Head of Customer Operations, Digital Workforce.

”Työskentelemme suurten globaalien yritysten kanssa terveydenhuollon ja rahoituspalvelujen kaltaisilla toimialoilla, joilla tietoturva on äärimmäisen tärkeää. Tämä saavutus on osoitus kyvystämme toimittaa innovatiivisia pilvipohjaisia liiketoimintaprosessien automatisointiratkaisuja ja täyttää samalla asiakkaidemme korkeat tietoturva- ja compliance-vaatimukset”, Tuomo jatkaa.

Sertifiointi vain harvoilla alan yrityksillä

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



”Olemme erittäin ylpeitä tiimimme työskentelystä tämän sertifioinnin saavuttamiseksi. Tiimimme on tehnyt kovasti töitä ottaakseen käyttöön koko yrityksen kattavan tehokkaan tietoturvan hallintajärjestelmän ja käytännöt, joilla suojaamme tietovarantoamme kaikkia mahdollisia uhkia vastaan. Tämä sertifiointi on osoitus tinkimättömästä omistautumisestamme tieto-omaisuuden suojaamiseen kaikilla organisaatiotasoilla”, kiittelee Tuomo Sievilä.

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 kestäväillä 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 kestäväillä valinnoilla edelleen pienentämään ympäristöjalanjälkeämme planeettamme kehittyvien tarpeiden mukaisesti.

Liiketoimintamallimme pohjautuu moderneihin globaaleihin pilvipalveluihin, joilla on huomattavia etuja perinteiseen, paikallisiin palveluihin 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 työsuuhdeautoista 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.)

Yhteenvedo ja seuraavat askeleet

Kerromme tässä vastuullisuusraportissa Digital Workforcen kestävästä kehityksestä vuodelta 2023. Raportti, joka on yhtiömme ensimmäinen, 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 27001 -sertifointi:

ISO 27001 -sertifointi huipputason tietoturvasta.

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

digitalworkforce.com