

ESG-OPAS HENKILÖSTÖ- ALAN AMMATTILAISILLE

OPAS KERTOO MIKSI HR ON
AVAINASEMASSA ESG:SSÄ, MITÄ SINULTA
ODOTETAAN, JA MITEN ALOITAT.



ESG JA HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Toimitusjohtaja välittää sinulle kyselyn isolta asiakkaalta. Myyjä pyytää apua toimittajan auditointiin. Ostaja tarvitsee vastauksia sosiaalisen vastuun teemoista toimitusketjukyselyyn.

Ja sinä, HR-ammattilaisena, olet äkkiä keskellä kaikkea tätä.

Vuoden 2025 FIBS:n yritysraportin mukaan vain 8 % yrityksistä kokee, että henkilöstön osaaminen kestävään liiketoimintaan on täysin riittävää.

Ja 2025 Vastuu Groupin tekemän tutkimuksen mukaan 84 % suomalaisista pk-yrityksistä pitää vastuullisuutta tärkeänä, mutta vain noin joka viides on saanut koottua kestävyysasiat selkeäksi kokonaisuudeksi.

ESG (ympäristö, sosiaalinen vastuu ja hallinto) ei siis ole enää pelkkä compliance-asia tai johdon strategiaprojekti.

Se on arkea, joka vaikuttaa rekrytointiin, työhyvinvointiin, kulttuuriin ja siihen, miten yrityksesi pärjää kilpailussa

Hyvä uutinen? Sinulla on jo suuri osa tarvittavasta osaamisesta. Työhyvinvointi, monimuotoisuus, oppiminen, kulttuuri - nämä ovat ESG:n ytimessä. Tarvitset vain oikean kehyksen ja käytännön työkalut.

Tämän oppaan avulla ymmärrät:

- Mistä ESG:ssä on kyse ja miksi se koskee sinua
- Mikä on HR:n rooli ja miten vahvistat asemaasi
- Mistä vaatimukset PK-yrityksille tulevat
- Mistä aloitat ja miten rakennat osaamistasi

Tervetuloa mukaan!



VAIKUTTAVUUTTA HR:N VASTUULLISUUS- JA KESTÄVYYSTAIDOILLA

Yrityksiä arvioidaan niiden kestävyden perusteella. Sijoittajat käyttävät ESG-kriteerejä. Isot yritykset arvioivat yhteistyökumppaneitaan samoilla kriteereillä.

Ja juuri nyt kysytään yhä useammin: Miten te huolehditte henkilöstönne hyvinvoinnista? Millaista osaamista teillä on? Miten kehitätte monimuotoisuutta?

Nämä ovat HR:n vastuulla olevia asioita. Sinun vastuullasi.

Isot yritykset eivät tyydy enää lupaksiin, vaan haluavat nähdä dataa ja tuloksia. Jos HR ei osaa mitata ja kertoa sosiaalisen vastuun kehityksestä, yrityksesi voi pudota isojen kumppaneiden toimittajalistoilta.

HR:ssä sinulla on jo osaamista, jota tarvitaan. Tarvitset vain oikean kehysten ja tavan puhua vastuullisuudesta niin, että se puhuttelee johtoa, asiakkaita ja työntekijöitä.

Jos emme ole tavanneet, olen Anu Ennelin, Vastuutakomon perustaja ja autan PK-yritysten HR-ammattilaisia viemään vastuullisuustavoitteet käytäntöön osana normaalia HR-työtä. Integroit ne siihen, mitä jo teet: rekrytointiin, kehityskeskusteluihin, koulutukseen, työhyvinvointiin.



Olen Anu Ennelin - kädet savessa interim HR-johtaja, vastuullisuusvalmentaja ja kemisti, jolla on 26 vuoden kokemus HR:stä ja muutosjohtamisesta.

Inspiroivin terveisin

Anu Ennelin

ESG-OPPAAN SISÄLTÖ

1. ESG, MISTÄ ON KYSYMYS?
2. VASTUULLISUUDEN MERKITYS YRITYKSILLE ON MUUTTUNUT
3. MIKÄ ON HR:N ROOLI ESG-ASIOISSA?
4. ESG-OSAAMINEN: AVAIN VASTUULLISEEN JOHTAMISEEN
5. TÄRKEINTÄ SYYTÄ MIKSI YRITYSTEN ESG- STRATEGIAT EPÄONNISTUVAT
6. MISTÄ LÄHTEÄ LIIKKEELLE?



1. ESG, MISTÄ ON KYSYMYS?

ESG tarkoittaa ympäristö-, sosiaalisia ja hallinnollisia tekijöitä.

ESG-kriteereillä arvioidaan yrityksen suorituskykyä niissä asioissa, jotka vaikuttavat yrityksen pitkäaikaiseen kestävyteen ja taloudelliseen menestykseen.

Miksi ESG koskee myös PK-yrityksiä?

Vuodesta 2024 alkaen EU:n CSRD-direktiivi velvoittaa suuria yrityksiä raportoimaan kaikista vaikutuksistaan ympäristöön ja ihmisiin.

Tämä vaikutus valuu suoraan toimitusketjuun.

Käytännössä tämä tarkoittaa:

- Kesko ja SOK kysyvät toimittajiltaan henkilöstödataa
- Fazer tai Valio auditoivat yhteistyökumppaneitaan
- Valmet vaatii tietoja työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista
- Kaikki haluavat nähdä, miten kehitätte monimuotoisuutta ja osaamista

Jos et osaa vastata näihin kysymyksiin datalla ja todisteilla, yrityksesi voi menettää isoja sopimuksia.

Miksi vain lain noudattaminen ei riitä?

Kilpailussa ei pärjää enää pelkästään vähentämällä negatiivisia vaikutuksia.

Edelläkävijäyritykset:

- Eivät vain reagoi lakivaatimuksiin, vaan ratkovat toiminnallaan globaaleja ongelmia
- Vaikuttavat myönteisesti: parantavat ihmisoikeuksia, ennallistavat luontoa
- Varautuvat ilmastonmuutokseen ja yhteiskunnallisiin muutoksiin
- Houkuttelevat parhaita osajia, jotka haluavat ratkoa isoja ongelmia

HR:lle tämä tarkoittaa:

Tehtäväsi on varmistaa, että yrityksessänne on osaamista, kulttuuria ja toimintatapoja, joilla nämä tavoitteet saavutetaan.

ESG LYHYT MÄÄRITELMÄ:

ESG-KRITEEREILLÄ ARVIDAAN YRITYKSEN SUORITUSKYKYÄ NIISSÄ YMPÄRISTÖ-, SOSIAALISISSA JA HALLINNOLLISISSA ASIOISSA, JOTKA VOIVAT VAIKUTTAA YRITYKSEN PITKÄAIKASEEN KESTÄVYYTEEN JA TALOUDELLISEEN SUORITUSKYKYYN.



E

Environment eli ympäristövastuu kertoo vaikutuksista ilmastonmuutokseen ja luonnon monimuotoisuuteen



S

Social eli sosiaalinen vastuukertoo vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin, omassa yrityksessä, sidosryhmissä ja laajemmin yhteiskunnissa.



G

Governance eli hyvä hallintotapa kertoo sitä, miten yritys huolehtii hallinnollisista ja taloudellisista vastuistaan sekä riskien hallinnasta.

2. VASTUULLISUUDEN MERKITYS YRITYKSISSÄ ON MUUTTUNUT

Vastuullisuus tarkoittaa nykyään eri asioita kuin vielä kymmenen vuotta sitten. Myös henkilöstöhallinnon (HR) rooli ESG-asioissa muuttuu,

Ennen vastuullisuutta oli se, että yritys ei pilannut lähiympäristöään (E), huolehti omien työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä (S) ja esimerkiksi maksoi verot asianmukaisesti (G).

Vastuullisuus edellyttää kuitenkin enemmän kuin laki edellyttää. Silti myös lain vaatimukset kehittyvät nyt nopeasti.

Jo nyt suuret yritykset ovat velvollisia selvittämään ja raportoimaan, avoimesti merkittävimmät vaikutuksensa ympäristöön ja ihmisiin. Huom! myös ne vaikutukset, joita se ei aiheuta suoraan itse.

Näitä ovat esimerkiksi raaka-aineiden valmistajien, yhteistyökumppaneiden ja muiden välikäsien aiheuttamat vaikutukset.

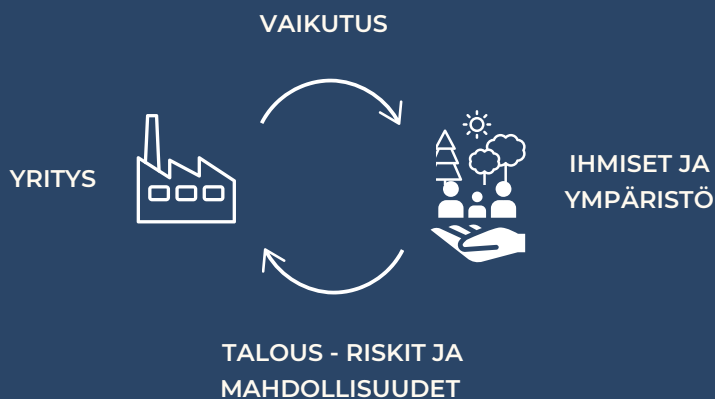
Tämä avoimuus on monelle hieman epämiellyttävääkin, sillä ikäviä asioita ei mielellään haluta kertoa.

Myös ilmastonmuutoksen vaikutuksiin on yritysten varauduttava.

Riskit, mahdollisuudet ja vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön ja päin vastoin yrityksen talouteen tulee siis selvittää (Isoilta yrityksiltä edellytetään niin sanotun kaksoisolennaisuusanalyysin tekemistä.) Ja nämä tiedot tulee raportoida tilinpäätöksen yhteydessä hallitukselle.

Vaikka EU-valvoitteet eivät koskisi pieniä tai keskisuuriakaan organisaatioita suoraan, on heidänkin oltava tietoisia ja kyettävä kertomaan sekä ESG-vaikutuksista, että kehityssuunnitelmista isommille yritysasiakkaille tai tavarantoimittahille heidän omia selvityksiään varten.

Ennen pitkää tätä avoimuutta odottavat myös kuluttajat.



LYHYT ESG-MÄÄRITELMÄ:

ESG-KRITEEREILLÄ ARVIOIDAAN YRITYKSEN SUORITUSKYKYÄ NIISSÄ YMPÄRISTÖ-, SOSIAALISISSA JA HALLINNOLLISISSA ASIOISSA, JOTKA VOIVAT VAIKUTTAA YRITYKSEN PITKÄAIKASEEN KESTÄVYYTEEN JA TALOUDELLISEEN SUORITUSKYKYYN.

3. MIKÄ ON HR:N ROOLI ESG-ASIOISSA?

HR on avainasemassa yrityksen vastuullisuustyössä. Tämä johtuu siitä, että vastuullisuus ei ole erillinen projekti, vaan se läpäisee koko organisaation toiminnan. Eikä mikään muutu organisaatioissa ilman ihmisiä.

Kun yritys kehittää vastuullisuuttaan, se tarkoittaa:

- Uusia tapoja ajatella ja toimia
- Uutta osaamista kaikilla tasoilla
- Kulttuurin muutosta
- Vastuiden ja roolien uudelleenmäärittelyä
- Datan keräämistä ja raportointia

Kaikki tämä on HR:n ydintoimintaa.

Mitä HR:ltä odotetaan ESG:ssä?

1. Strateginen kumppani

Olet mukana kun yrityksen vastuullisuustavoitteet asetetaan. Kerrot mitä ne tarkoittavat henkilöstölle, millaista osaamista tarvitaan, ja miten tavoitteet saavutetaan.

2. Muutoksen mahdollistaja

Rakennat kulttuuria, jossa vastuullisuus on osa jokaisen arkea. Varmistat että henkilöstöllä on osaaminen ja motivaatio toimia vastuullisesti.

3. Datan omistaja

Keräät ja raportoit henkilöstöön liittyvää dataa: työhyvinvointi, osaaminen, monimuotoisuus, työtapaturmat, vaihtuvuus. Tämä data on keskeinen osa yrityksen ESG-raportointia.

4. Kyvykkyyden ja osaamisen kehittäjä

Varmistat että koko organisaatiolla on riittävä ESG-osaaminen. Johto ymmärtää strategisen merkityksen, keskijohto osaa jalkauttaa, ja työntekijät tietävät mitä tehdä arjessa.

Mitä tapahtuu jos HR ei ole mukana?

Ilman HR:n aktiivista roolia:

- Vastuullisuustavoitteet jäävät johdon PowerPointiksi
- Henkilöstö ei ymmärrä mitä heiltä odotetaan
- Tarvittavaa dataa ei kerätä tai se on hajallaan
- Yritys ei pysty vastaamaan asiakkaiden kyselyihin
- Kilpailussa pudotaan jälkeen

Mitkä ovat sinun mahdollisuutesi?

HR:llä on nyt ainutlaatuinen tilaisuus nousta strategiseksi kumppaiksi. Kun otat vastuullisuusosaamisen haltuun, vahvistat asemaasi organisaatiossa ja varmistat urasi kehityksen.

Esimerkkejä HR:n konkreettisista ESG-tehtävistä:

- Vastuullisen kulttuurin rakentaminen
- ESG-osaajien rekrytointi ja kehittäminen
- Työhyvinvoinnin ja monimuotoisuuden edistäminen
- Henkilöstöön liittyvän datan mittaaminen ja raportointi



4. ESG-OSAAMINEN: AVAIN VASTUULLISEEN JOHTAMISEEN

Miksi HR:n on investoitava ESG-osaamiseen?

Tilanteita, jotka ehkä tunnistat:

Toimitusjohtaja lähettää sinulle asiakkaan kyselyn: "Voitko täyttää tämän? Kiire."

Rekrytointihaastattelussa kysytään: "Miten teidän yrityksenne toimii vastuullisesti?"

Johdon kokouksessa puhutaan ESG-strategiasta, mutta kukaan ei tiedä mitä se tarkoittaa käytännössä.

Jos sinulla ei ole ESG-osaamista, et pysty:

- Vastaamaan asiakkaiden tai audtoijien kysymyksiin avoimesti ja luotettavasti
- Kertomaan työnhakijoille miksi teidän yrityksenne on hyvä valinta
- Olemaan mukana strategisissa keskusteluissa
- Rakentamaan HR:ää joka tukee yrityksen tavoitteita tai kiristyviä lain vaatimuksia.

Merkittäviä riskejä ilman riittävää osaamista ovat

- viherpesu, joka on jo lailla kielletty,
- asiakassopimusten menetys kun ESG-kyselyitä ei osata tai pystytää täyttämään.
- parhaiden osaajien siirtyminen kilpailijoille, Ilman uskottavaa vastuullisuustyötä, ei organisaatio ole kiinnostava työnantaja etenkin nuorille

Koko organisaatio tarvitsee ESG-osaamista:

Ylin johto tekee isoimmat päätökset tulevaisuuden investoinneista ja linjaa strategian. Ilman ymmärrystä ESG:stä, päätökset perustuvat vanhaan ajatteluun.

Keskijohto ja esihenkilöt vievät strategian arkeen. Jos he eivät ymmärrä mitä vastuullisuus tarkoittaa omassa työssä, mikään ei muutu.

Henkilöstö ja yhteistyökumppanit toteuttavat vastuullisuuden käytännössä. Jos heillä on osaamista, he osaavat huomioida ympäristön ja ihmiset arjen päätöksissään.

HR:n rooli on varmistaa organisaation kyvykkyys ja että kaikilla on tarvittava osaaminen ja ymmärrys.

Miten rakennat ESG-osaamista organisaatiossasi?

Investoimalla ESG-osaamiseen varmistat, että yrityksesi täyttää nykyiset vaatimukset ja on valmis tulevaisuuden haasteisiin. Samalla vahvistat omaa asemaasi strategisena kumppanina.

Seuraavassa luvussa näet, miten rakennat ESG:n osaksi henkilöstösuunnitelmaasi, konkreettisilla toimenpiteillä, jotka voit aloittaa heti.

ESG-osaaminen on nyt välttämätöntä.

Henkilöstö arvostaa, että vastuullisuusosaamiseen panostetaan. Se antaa myös työntekijöille mahdollisuuden kasvaa ammatillisesti ja henkilökohtaisesti samalla, kun edistetään eettisesti ja yhteiskunnallisesti kestäviä toimintatapoja.

4. KUINKA YHDISTETÄÄN ESG JA HENKILÖSTÖSUUNNITELMA?

Vastuullinen HR = strateginen vaikuttavuus

HR:lla on ainutlaatuinen kyky yhdistää yrityksen strategiset tavoitteet ja henkilöstön päivittäinen työ. Kun yhdistät ESG:n tavoitteet henkilöstösuunnitelmaasi, vastuullisuudesta tulee osa normaalia toimintaa - ei erillinen projekti johon kukaan ei ehdi.

Tämä tarkoittaa:

- Olet vaikuttamassa strategiatyöhön, et vain mukana tai toteuttamassa valmiita päätöksiä
- Sinulla on dataa ja näyttöä siitä, miten HR vaikuttaa yrityksen menestykseen
- Pystyt vastaamaan asiakkaiden ja työnhakijoiden kysymyksiin luottavaisesti

Vastuullinen henkilöstösuunnitelma - 8 aluetta

1. Arvot ja kulttuuri Määritetään yrityksen ESG-arvot ja henkilöstöpolitiikka vastuullisuus-tavoitteiden kanssa.

Käytännössä: Miten arvonne näkyvät johtamisessa?

2. Rekrytointi Integroidaan ESG-kriteerit rekrytointi- ja perehdytysprosessiin.

Käytännössä: Mahdollistavatko haettavan tehtävän kriteerit monenlaisilta taustoilta tulevan hakijan?

3. Koulutus ja kehitys Suunnittele ja toteuta ESG-koulutusohjelmat osana jatkuvaa ammatillista kehitystä.

Käytännössä: Perusosaaminen kaikille, syväosaaminen avainhenkilöille. Ei yksittäisiä kursseja vaan jatkuva oppiminen

4. Työhyvinvointi Ota käyttöön ohjelmat, jotka edistävät työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia sekä työpaikan monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta.

Käytännössä: Mitä mittaat? Miten seuraat kehitystä? Miten puutut havaittuihin ongelmiin?

5. Suoritusmittarit Kehitä ESG-suoritusmittarit ja integroi ne henkilöstön arviointi- ja palkitsemisjärjestelmiin.

Käytännössä: Onko vastuullisuus osa tavoitteita? Palkitaanko hyvistä tuloksista?

6. Sidosryhmäyhteistyö Luo mekanismit, joilla henkilöstö voi osallistua ESG-tavoitteiden asettamiseen ja seurantaan.

Käytännössä: Säännölliset palautetilaisuudet, sisäiset ESG-työryhmät, henkilöstön edustus strategiatyössä.

7. Viestintä Rakenna avoin ja jatkuva vuoropuhelun ESG-asioista henkilöstön ja johdon välille.

Käytännössä: Mitä kerrotte, kenelle, milloin? Miten varmistatte, että ymmärrys kasvaa myös työnantajan suuntaan?

8. Raportointi ja seuranta Aseta selkeät tavoitteet ja aikataulut. Varmista säännöllinen seuranta ja raportointi, sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Käytännössä: Mitä dataa keräät? Kenelle raportoit? Miten käytät tietoa toiminnan kehittämiseen?

Vastuullinen HR parantaa menestyksen edellytyksiä:

Se edistää vastuullisuutta kaikilla organisaation tasoilla - johto, esimiehet ja työntekijät tietävät mitä heiltä odotetaan ja miten he voivat vaikuttaa.

Vastuullisen henkilöstösuunnitelman avulla toimit strategisena kumppanina ja saat näyttöä siitä, miten HR luo arvoa.

5 TÄRKEINTÄ SYYTÄ MIKSI YRITYSTEN ESG-STRATEGIAT EPÄONNISTUVAT



1. Puutteellinen johdon sitoutuminen

Johto puhuu vastuullisuudesta, mutta ei osoita sille resursseja tai vastuuta.

HR:n ratkaisu: Tuo esiin konkreettiset liiketoimintariskit. Aseta vastuullisuustavoitteet osaksi johtoryhmän seurantaa.

2. Ei selkeää visiota tai tavoitteita

"Meillä pitäisi tehdä jotain ESG:n kanssa", mutta mitä, miksi ja milloin?

HR:n ratkaisu: Edellytä mitattavia tavoitteita. "Olemme vastuullinen työnantaja" ei riitä. Tarvitaan konkretiaa, kuten "vähennämme sairauspoissaoloja 20% vuoden loppuun mennessä".

3. Riittämätön viestintä ja henkilöstön osallistaminen

Johto päättää tavoitteista, mutta tieto ei kulje organisaatioon. Henkilöstö ei tiedä mitä heiltä odotetaan.

HR:n ratkaisu: Systemaattinen muutosviestinnän suunnitelma. Integroi ESG perehdytykseen, kehityskeskusteluihin ja tiimipalaveihin.

4. Resurssien ja osaamisen puute

"Hoida sinä tämä ESG-raportointi muiden töidesi ohessa." Ilman aikaa, rahaa tai osaamista, mitään ei tapahdu.

HR:n ratkaisu: Kartoita osaamispuutteet. Rakenna koulutusohjelma portaittain: johto ensin, sitten keskijohto, sitten kaikki.

5. Ei jatkuvaa seurantaa ja arviointia

Tavoitteet asetetaan, mutta kukaan ei seuraa toteutuvatko ne.

HR:n ratkaisu: Rakenna seurantajärjestelmä henkilöstömittareihin (työhyvinvointi, vaihtuvuus, koulutus, monimuotoisuus). Raportoi säännöllisesti johdolle.

HR on ratkaisu

Jokainen näistä viidestä esteestä on joko suoraan HR:n vastuulla tai HR voi merkittävästi vaikuttaa sen ratkaisemiseen.

**Kun otat vastuullisen HR:n haltuun,
olet mahdollistamassa ESG-työn onnistumista**



6. MISTÄ LÄHTEÄ LIIKKEELLE?

Seuraavilla pääset varmasti alkuun riippumatta omasta lähtösaamisestasi tai yrityksen koosta tai toimialasta.

1. Ota ESG-osaaminen haltuun

Ymmärrä mitä ESG tarkoittaa juuri teidän toimialallanne ja asiakkaillanne. Tarjoa perustason koulutusta kaikille, hallituksen jäsenistä tuoreisiin tulokkaisiin. Mahdollista jatkuva oppiminen työn ohessa.

2. Kuuntele henkilöstöä ja muita yrityksessänne työskenteleviä sidosryhmiä

Selvitä mitä mieltä sidosryhmät ovat ESG-asioista. Ota näkemykset huomioon kun kehitätte vastuullisuustyötä. Ihmiset sitoutuvat paremmin kun heitä kuullaan ja saatte äärettömän tärkeää tietoa, jota muuten ette välttämättä saisi.

3. Varmista perustason noudattaminen

Tarkista että yrityksenne noudattaa kaikkia lakisääteisiä vaatimuksia. Aloita keräämään henkilöstödataa systemaattisesti.

4. Edistä monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta

Kehitä monimuotoisuuden, tasa-arvon ja inklusiivisuuden (DEI) toiminta-suunnitelma. Aseta mitattavat tavoitteet.

5. Viesti systemaattisesti

Tee sisäinen viestintäsuunnitelma ESG-asioiden edistämiseen. Järjestä kampanjoita jotka kannustavat toimintaan ja lisäävät ymmärrystä.

6. Arvioi yhteisövaikutusta

Etsi mahdollisuuksia vaikuttaa positiivisesti yhteisöön myös yrityksen ulkopuolella.

Näin rakennat pitkäjänteistä osaamista

Nämä toimenpiteet kuuluvat luonnollisesti HR:lle. Näistä on helppo aloittaa itsenäisesti.

Kun saat ensimmäisiä tuloksia aikaan,

vakuutat johdon ja koko organisaation laajemmin mukaan. Yhdessä voitte suunnitella entistä vaikuttavampia toimenpiteitä



Bonusvinkki: Arvioi yrityksen kestävyystavoitteet ja tunnista puutteet ISO 26000 yhteiskuntavastuuohjeen sekä EU:n vapaaehtoiseen raportointistandardin (VSME) avulla. - ISO 26000 on edullinen ja helppolukuinen ohje - saatavilla SFS:n verkkokaupasta. Tämän jälkeen suunnittele henkilöstöstrategia, joka on linjassa ISO 26000:n kanssa ja tuottaa VSME:n edellyttämät tiedot henkilöstöstä.

HALUATKO OPPIA LISÄÄ ?

ESG-osaaminen on jatkuvaa kehittymistä paitsi organisaation myös HR-ammattilaisen henkilökohtaisen uran kannalta.

Pysyäksesi relevanttina ja arvostettuna HR-ammattilaisena pysy ajan tasalla vastuullisuuden ja lainsäädännön kehityksestä.

Lataa ilmainen tarkistuslista:

"10 kysymystä joilla arvioit yrityksesi ESG-valmiuden"

www.vastuutakomo.fi/tarkistuslista

Tutustu HyVaHR-koulutusohjelmaan, joka

auttaa sinua kehittymään vastuullisuuden strategiseksi edelläkävijäksi organisaatiossasi.

www.vastuutakomo.fi/hyvahr

Liity sähköpostilistalleni ja saat:

- Käytännön vinkkejä vastuullisen HR:n rakentamiseen
- Päivityksiä lainsäädännöstä ja vaatimuksista
- Esimerkkejä siitä, mitä muut tekevät

www.vastuutakomo.fi/lista

Laita viestiä tai soita,

anu.ennelin@vastuutakomo.fi

p 040 521 42 82 ja kysy lisää!

Sparraillen mielelläni HR-ihmisiä ura- ja vastuullisuusasioissa!

Laita viestiä tai soita, matalalla kynnyksellä
anu.ennelin@vastuutakomo.fi
p 040 521 42 82





Vastuutakomon erityisosaamista on yhdistää vastuullisuusosaaminen ja henkilöstöjohtaminen.

Vastuullisuustaidot ja vastuullinen HR varmistaa toimeenpanon ja tulokset!

