

Kauppa sosiaalisen vastuun osaajana ja kehittäjänä

Työn ja tekijöiden yhdistäminen. Vastuullisen työelämän luominen ja osaamisen kehittäminen. Indkaattoreina: työhyvinvointi, syrjimättömyys, tasa-arvoisuus ja monimuotoisuus, osaamistarpeiden tunnistaminen sekä osaamisen varmistaminen.

Kaupan ala on merkittävä työllistäjä Suomessa, mutta sen rakenteet ja työvoimatarpeet ovat muuttumassa digitalisaation, automatisaation ja globaalien megatrendien myötä. Megatrendit, kuten digitalisaatio, vihreä siirtymä, generatiivinen tekoäly, globalisaatio, kaupungistuminen ja väestön ikääntyminen muokkaavat työtehtäviä ja työllisten tarvetta.

Kaupan toimialalla digitalisaatio ja sen eri muodot vaikuttavat hyvin laaja-alaisesti alan rakenteeseen sekä työvoiman määrään ja laatuun. Digitalisaatio, vihreä siirtymä ja generatiivinen tekoäly muokkaavat nykyisiä työtehtäviä synnyttäen muutosta. Vihreä siirtymä tukee toista megatrendiä, kaupungistumista, ja edellyttää monessa tapauksessa korkeakoulutettuja työllisiä. Tämä voi tarkoittaa työperäisen maahanmuuton kysynnän kasvua, koska kotimaan korkeakoulutettujen osuus laskee vuosi vuodelta, ja osaajapula on monelle yritykselle hidaste. STEM-taitojen (science, technology, engineering, mathematics) tarve kasvaa useassa ammatissa, ja osaajia on saatavilla Suomen ulkopuolelta silloin, kun kysyntä ja tarjonta eivät kotityömarkkinoilla kohtaa.

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen

Säännölliset työtyytyväisyyskyselyt sekä tavoite- ja kehityskeskustelut ovat työnantajalle tärkeitä vuorovaikutuksen, seurannan ja kehittämisen kanavia. Niihin kannattaa panostaa kaikenkokoisissa yrityksissä ja kaikentyyppisissä työsuhteissa.

Kaupan liitossa toteutettiin 2024 vastuullisuuskysely, jossa kartoitettiin jäsenyritysten vastuullisuustyön nykytilaa sekä erityisesti sosiaalisen vastuun teemoja. Kyselyyn vastasi 65 monipuolisesti kaupan eri toimialoja edustavaa yritystä. Otanta tarjosi kiinnostavan näkymän kaupan alan vastuullisuustyöhön ja sen ajankohtaisiin haasteisiin.

Kyselyn mukaan työhyvinvointi on merkittävä vastuullisuusteema kaikissa niissä yrityksissä, joissa on määritelty vastuullisuusohjelma, -politiikka tai -toimintaohjeet. Säännöllinen työtyytyväisyyskysely oli käytössä 72 %:lla vastanneista yrityksistä (2023: 78 %), ja 51 % (2023: 62 %) oli asettanut työtyytyväisyydelle tavoitteita, joiden edistymistä seurataan vuosittain. Pientä notkahdusta on havaittavissa edelliseen kyselyyn verrattuna, mikä saattaa selittyä pienten yritysten suuremmalla osuudella tämän vuoden vastaajissa.

Yrityksissä työhyvinvointia edistetään myös monilla vapaaehtoisilla toimilla. Runsaasti mainintoja saivat muun muassa merkkipäivien huomioiminen, liikunta- ja kulttuuriedut, lakisääteistä laajempi työterveyshuolto sekä erityisönnistumisten palkitseminen.

Perhevapaiden pitämiseen kannustaminen nousi selvästi edellisestä kyselystä: 44 % yrityksistä ilmoitti tukevansa sitä (2023: 29 %). Tämä kehitys voi selittyä ainakin osittain kevään 2023 kaupan TES-kierroksella, jossa sovittiin pidemmästä palkallisesta perhevapaasta ei-synnyttävälle vanhemmille.

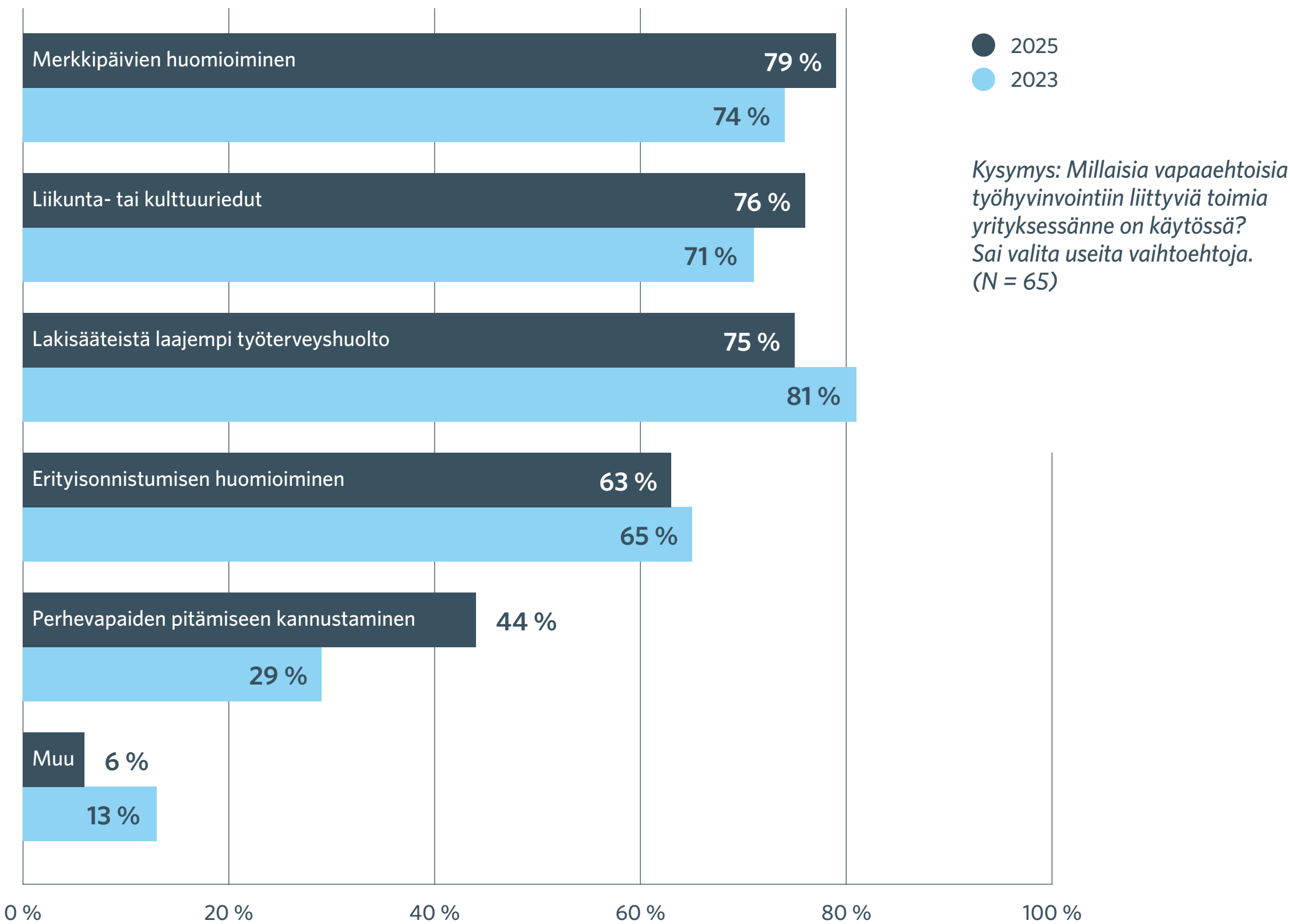


Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM toteuttivat syksyllä 2024 yhdessä jäsenilleen perhevapaaudistuksen vaikutuksia koskevan kyselyn kaupan alalla. Kyselyn perusteella kaupan alan työnantajat kokivat, että perhevapaaudistuksella on ollut positiivisia vaikutuksia ei-synnyttävien vanhempien perhevapaiden pitämiseen.

Pääosin perhevapaaajärjestelyt koettiin uudistuksen jälkeen toimiviksi, ja 51 % vastanneista Kaupan liiton jäsenyrityksistä oli arvioinut, että ei-synnyttävien perhevapaiden käytetty tai suunniteltu perhevapaiden määrä oli uudistuksen myötä kasvanut. Avointen vastausten perusteella suhtautuminen ei-synnyttävien vanhempien vapaita kohtaan oli positiivinen. Toisinaan työnantajat kokivat haastaviksi useat lyhyemmät perhevapaaajaksot sekä niihin tarvittavat sijaisuusjärjestelyt.

Kyselyn perusteella perhevapaaudistuksella ei ole toistaiseksi ollut huomattavia vaikutuksia perhevapaaajärjestelyihin, mutta huomioitavaa on, että uudistus tuli voimaan vasta elokuussa 2022. Kaupan liiton ja PAM:n tavoitteena on jatkaa perhevapaaudistuksen vaikutusten seurantaa kaupan alalla.

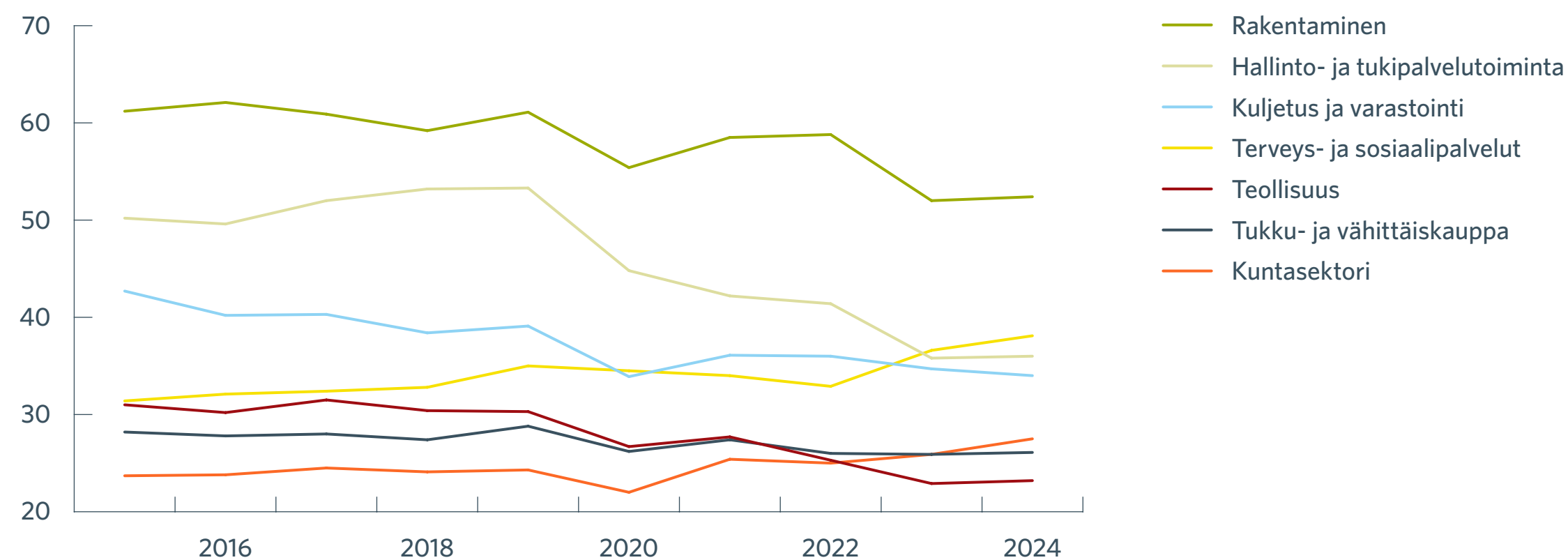
Työhyvinvointiin liittyvät vapaaehtoiset toimet



Kuva: Työhyvinvointiin liittyvät vapaaehtoiset toimet. Kaupan vastuullisuuskysely 2025.

Tapaturmavakuutuskeskuksen mukaan kaupan alan palkansaajille sattui 9 600 työpaikkatapaturmaa vuonna 2024, lukumäärän noustessa edellisvuodesta noin neljä prosenttia. Tapaturmataajuus oli vuonna 2024 noin 26,1 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti, kun se edellisvuonna oli 25,9. Kaupan alan taajuus on pysytellyt hyvin samantasoisena viimeiset kolme vuotta.

Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuudet valituilla päätoimialoilla



Kuva: Palkansaajien työpaikkatapaturmataajuus, kaikki korvatut työtapaturmat (miljoonaa työtuntia kohden), Tapaturmavakuutuskeskus 2025.

Kaupan alan työpaikkatapaturmista kaksi kolmasosaa liittyi esineiden käsittelemiseen (3 100) tai henkilön liikkumiseen (2 800). Kolmanneksi yleisin työsuoritus oli taakan käsi-voimin siirtäminen (1 500). Näiden vahinkojen osuus on vähentynyt 19 %:sta 16 %:iin vuosina 2015–2024. Valtaosa vakavista tapaturmista liittyi henkilön liukastumiseen, horjahtamiseen tai kompastumiseen (42 %).

Tasa-arvo, syrjimättömyys ja monimuotoisuus

Tasa-arvo, syrjimättömyys ja monimuotoisuus ovat edelleen hyvin tunnistettuja teemoja vastuullisuustyöhön panostavissa yrityksissä, vaikka niiden painotus oli pudonnut viisi prosenttiyksikköä edelliseen Kaupan vastuullisuuskyselyyn verrattuna.

Kyselyssä tarkasteltiin naisten osuutta hallituksessa, johtoryhmässä, esihenkilöinä, asiantuntijoina sekä työntekijöinä ja toimistohenkilöinä. Vastaukset olivat lähes samat kuin vuoden 2023 kyselyssä.

Vastanneista yrityksistä lähes kahdessa kolmasosassa naisten osuus hallituksessa oli alle puolet, ja puolessa yrityksistä naisia oli johtoryhmässä alle puolet. Sen sijaan työntekijöiden ja toimistohenkilöiden ryhmässä naisten osuus oli yli 50 prosenttia kahdessa kolmasosassa vastanneista yrityksistä. Vastanneiden yritysten sukupuolijakauma ei täysin edusta kaupan alaa yleensä, sillä toimialalla työskentelee suurin piirtein yhtä paljon naisia kuin miehiä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan.

Keskuskauppakamarin 2025 julkaisemassa vertailussa johtopäätöksenä oli, että hallitustasolla naisten osuus on kasvanut johtoryhmätasoa nopeammin. On kuitenkin huomioitava, että kauppakamarin vertailussa ovat olleet mukana vain maan suurimmat ja vaihdetuimmat yhtiöt. Vertailussa myös havaittiin, että Suomen sijoitus hallitusvertailussa on pudonnut tänä vuonna ja on ensimmäistä kertaa kärkikymmenikön ulkopuolella EU/ETA-valtioiden vertailussa. Johtoryhmävertailussa Suomen sijoitus on vielä kärkikymmenikössä.

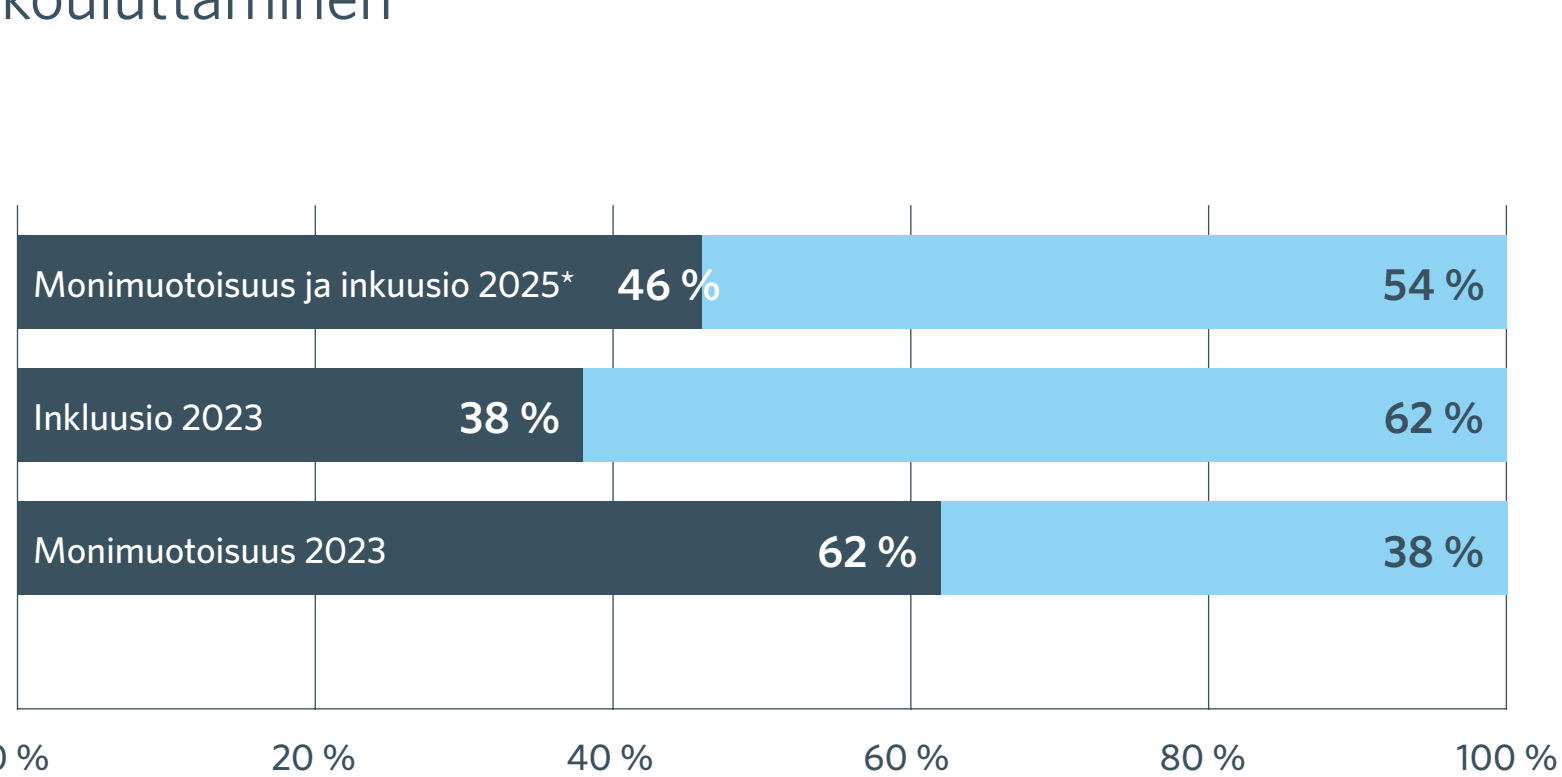
Tasa-arvo, syrjimättömyys ja monimuotoisuus ovat hyvin tunnistettuja teemoja vastuullisuustyöhön panostavissa yrityksissä.



Kaupan vastuullisuuskyselyn 2025 mukaan hieman yllättäen niistä yrityksistä, joissa tasa-arvo, syrjimättömyys ja monimuotoisuus oli vastuullisuusohjelmassa painotettuna, vain 40 %:lla oli laadittu monimuotoisuutta ja inklusiota edistävä toimintasuunnitelma, ja tavoitteita oli asettanut vain puolet.

Monimuotoisuus- ja inklusiokoulutusten määrä näyttää vähentyneen verrattuna vuoden 2023 kyselyyn. On kuitenkin huomioitava, että tällä kertaa kysymyksessä monimuotoisuus ja inklusio oli yhdistetty yhdeksi kokonaisuudeksi, kun edellisessä kyselyssä ne käsiteltiin erikseen.

Monimuotoisuuden ja inklusion kouluttaminen



Kysymys: Tarjotaanko yrityksessänne henkilökunnalle koulutusta monimuotoisuudesta ja inklusiosta esim. epäasialliseen käytökseen puuttumisesta? (N = 65)

*2025 kysymyksessä yhdistettiin monimuotoisuus ja inklusio, 2023 nämä kysyttiin erikseen

Kuva: Monimuotoisuus- ja inklusiokoulutus yrityksissä. Kaupan vastuullisuuskysely 2025.

CASE

Kesko ja sukupuolten välinen tasa-arvo

”Vastuullisuusstrategiassamme asetimme konkreettiset sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat tavoitteet”, kertoo Kesko vuoden 2024 vuosiraportissaan. Kesko tavoittelee ylimmässä johdossa naisten osuuden nostamista 40 prosenttiin ja keskijohdossa 45 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä. Edelleen tavoitteena on, ettei Keskolla ole perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä.

[Lue lisää Keskon vuosiraportti 2024 -julkaisusta](#)



CASE

PKO:ssa kesätyötä yli sadalle erityisnuorelle

Pohjois-Karjalan Osuuskaupan (PKO) kesätyöntekijätarve on 300 henkilöä, mutta kesätyöntekijöitä palkataan reilusti yli varsinaisen tuuraajatarteen. Tavoitteena on tarjota alueen nuorille töitä sekä opettaa heille työelämässä toimimista, kertoo S-ryhmän vuosi- ja vastuullisuuskatsaus 2024.

PKO on yli 15 vuoden ajan tarjonnut työtä erityistä tukea tarvitseville ja kehitysvammaisille nuorille sekä kutsunut kesätyöhaastatteluihin nuoria myös sosiaalisin perustein. Vuonna 2024 PKO:n noin 1 200 kesätyöntekijästä noin 160 oli erityistä tukea vaativia nuoria, joille palkattiin omat ohjaajat, katsauksessa kerrotaan.

Kesätyörekrytoinnissa ei myöskään palkata vain täysi-ikäisiä nuoria, vaikka moni hakijoista onkin työelämää aloittelevia henkilöitä. Osassa PKO:n kesätöistä hakujen ikäraja on 14 vuotta. Myöskään yläikärajaa ei ole, vaan kesätyöhön palkataan esimerkiksi myös eläkeläisiä.

[Lue lisää S-ryhmän Vuosi- ja vastuullisuuskatsaus 2024 -julkaisusta](#)

Ola Ikonen ohjasi erityisnuoria Prisma Joensuussa kesällä 2024 ja jatkaa työtä myös kesällä 2025.



Osaamisen tunnistaminen ja varmistaminen

Opetushallituksen Osaamisen ennakointifoorumi ennakoி vuonna 2024 kaupan alan koulutustarvetta vuosille 2019–2040. Ennakoinnin mukaan kaupan alalla nuorten tutkintojen painopistettä on tarve siirtää ammatillisesta koulutuksesta korkeakoulutukseen. Edelleen kaupan alalla säilyy kuitenkin merkittävä tarve myös ammatillisen koulutuksen osaajille.

Kaupan liiton vuonna 2024 toteuttamassa selvityksessä tarkasteltiin liiketoiminnan tutkintojen oppisopimuskoulutusta vuosina 2020–2022. Oppisopimuskoulutus on keskeinen keino vastata kaupan alan osaajatarpeisiin, ja koulutusmuoto on ollut suosittu yli 25-vuotiaille ammattiin opiskeleville.

Oppisopimus on tehokas tapa täydentää osaamista ja kouluttautua joustavasti työelämän tarpeisiin. Tämä on erityisen tärkeää kaupan alalla, jossa lähes puolet tulevaisuuden työntekijöistä tarvitsee ammatillisen koulutuksen tuottamaa osaamista. Aikuisopiskelijat ovat tärkeä oppisopimuskoulutusta hyödyntävä kohderyhmä, ja oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet ovat merkittävät myös nuorten aikuisten sekä oppivelvollisten parissa.

Selvityksen mukaan kaupan alan yritykset pitävät oppisopimuskoulutusta erittäin tärkeänä osaavan työvoiman saatavuudelle. Edellytysten paikkojen tarjoamiseen tulee kuitenkin olla kunnossa. Yritykset toivoivat oppisopimuskoulutuksen kehittämisessä huomioitavan myös mm. taloudellisten tukien kasvattamisen, osaamistasoon perustuvan palkkauksen käyttöönoton ja oppisopimuskoulutuksen keskimääräisen viikkotuntimäärän laskemisen.

Sekä selvitykseen osallistuneet yritykset että oppilaitokset kannattivat osaamistasoon perustuvan palkkamallin käyttöönottoa. Oppilaitosten mielestä myös työnantajille annettava tuki opiskelijoiden ohjaukseen liittyen kaipaisi kehittämistä.

Palvelualojen työnantajat Kaupan liitto, Palta ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa selvittivät loppuvuonna 2024 osaamistarpeiden pilottihankkeessa, millaista osaamista palvelualoilla tarvitaan. Työnantajien tarvitsemaa osaamista selvitettiin nyt ensimmäistä kertaa työpaikkailmoituksista tekoälyn avulla.

Tulosten mukaan palvelualojen työnantajat tarvitsevat osaajia, joilla on taitoa luoda erinomaisia asiakaskokemuksia. Näihin taitoihin

kuuluvat asiakaslähtöisyys, tiimityöskentelykyky ja myönteinen asenne. Englannin lisäksi ruotsin kielen osaaminen nousi esiin tärkeänä taitona. Lisäksi korostuvat digitaidot, kuten toimisto-ohjelmistojen sujuva hallinta. Vastuullisuus ja kestävä kehitys varmistavat, että palvelut vastaavat sekä nykyisiin että tuleviin tarpeisiin.



Aikuisopiskelijat ovat tärkeä oppisopimuskoulutusta hyödyntävä kohderyhmä, ja oppisopimuskoulutuksen mahdollisuudet ovat merkittävät myös nuorten aikuisten sekä oppivelvollisten parissa.

CASE

Tokmanni tsemppaa työntekijöitään liikkumaan – erilaiset edut porkkanoina

Tokmannilla työntekijät voivat osallistua työterveysterveyskyselyyn, jotta he saavat hyödyllistä tietoa terveydestään. Tämän jälkeen omaa kuntoa on helpompi alkaa kehittää. Tokmanni tarjoaa koko henkilöstölleen myös erilaisia houkuttimia liikkumiseen ja terveellisiin elintapoihin.

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)



CASE

Clas Ohlson: Hyvä työnhakijakokemus alkaa jo työpaikkailmoituksesta

Clas Ohlsonissa tiedetään, että hyvä kokemus työnhausta on tärkeää paitsi itse työnhakijalle, myös yritykselle. Vaikka työnhakija ei tulisikaan valituksi avoinna olevaan tehtävään, hän voi samassa yrityksessä olla arvokas valinta johonkin toiseen. Hakijat myös puhuvat kokemuksistaan muille, joten ei ole yhdentekevää, millainen maku työnhausta jää. Myös perehdytykseen ja yhdenvertaisuuteen panostetaan.

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)



CASE

Ahlsell: Työ monimuotoisen ja inklusiivisen työkuulttuurin eteen vauhdissa

Ahlsell on askel kerrallaan lähtenyt kehittämään henkilöstönsä kanssa monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta. Ne ovat Ahlsellin mukaan tärkeitä tekijöitä yrityksen menestyksessä. Yksi porras etenemisessä oli loppuvuonna 2023 henkilöstölle toteutettu monimuotoisuuskysely, jonka avulla kehityskohteita tunnistettiin. Nyt työ monimuotoisen ja inklusiivisen työyhteisön eteen on täydessä vauhdissa!

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)

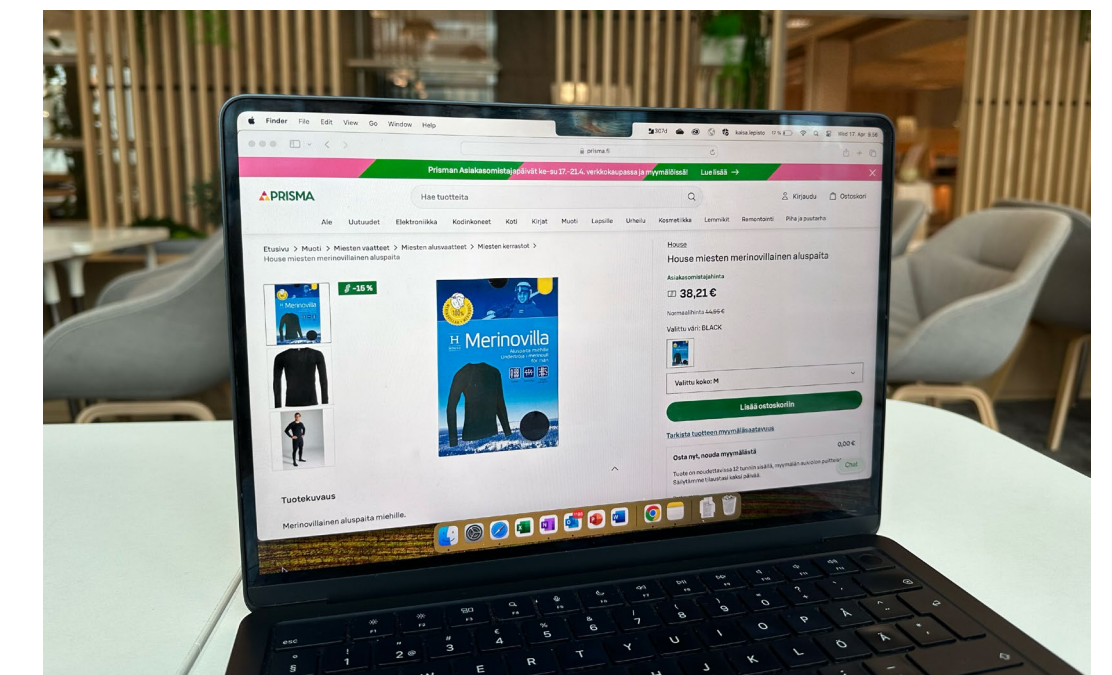


CASE

Prisma.fi-verkkokaupassa saavutettavuus on jo osa arkea

Prisma.fi-verkkokaupassa toteutettu uudistus antoi sysäyksen myös saavutettavuuden kehittämiseen. Saavutettavuus on jo tuonut sivuille selkeyttä, joka hyödyttää kaikkia verkkokaupan kävijöitä. Saavutettavuusvaatimukset tulevat voimaan verkkokaupoissa 28.6.2025.

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)



CASE

Ikea Suomen monikulttuurisessa arjessa näkyy yhteisen kielen merkitys

Suomalaisessa työelämässä kielitaito-vaatimukset vaihtelevat riippuen alasta, työtehtävistä ja työnantajan tarpeista. Ikea Suomi työllistää lähes 2 000 työntekijää, ja työyhteisössä on työntekijöitä yli 70 eri kansallisuudesta. Millaista kielitaitoa Ikea työntekijöiltään edellyttää? Entä miten yrityksen työkulttuuri ja arvot tukevat kansainvälisyyttä?

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)



CASE

Monen kauppiaan mielestä yritys-lähestymiskielto nostaisi rimaa varkauksille ja uhkatilanteille kaupoissa

Kauppiaat kokevat näpistysten, varkauksien ja ryöstöjen lisääntyneen kaupoissa selvästi jo pidemmän aikaa. Kysyimme kahdelta kauppiaalta Harri Nykoppilta ja Mikko Huhtaselta asiakkaiden häiriökäyttäytymisestä sekä hankalien tilanteiden selvittämisestä kaupoissa.

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)



CASE

Stockmann jakaa osaamista ja hiljaista tietoa mentoreidensa välityksellä

Ensimmäinen Career Days -urapäivien ohjelma pyörähti Stockmannilla käyntiin keväällä 2023. Tuolloin mentorina aloitti Minna Laine, joka vastaa Stockmannilla omnichannel-liiketoiminnan ja asiakaskokemuksen kehittämisestä. "On aivan upea tunne, että voin auttaa lahjakkaita ja mukavia ihmisiä kehittymään eteenpäin urallaan", Laine sanoo. Stockmannin Career Days -ohjelma sai jatkoa keväällä 2024.

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)



CASE

Tutkinto uudistuu: Mercuria kouluttaa opettajia kaupan alan muutoksiin

Syksystä 2024 alkaen opiskelijat voivat opiskella ammatillisissa oppilaitoksissa uudistettua liiketoiminnan perustutkintoa eli tutummin merkonomitutkintoa. Kaupan liitto on ollut mukana uudistamassa liike-toiminnan perusteita, jotta koulutus vastaisi muuttuvia kaupan alan tarpeita.

[Tutustu yrityscase-tarinaa Kauppa.fi:ssä](#)





Keskeisiä huomioita sosiaalisesta vastuusta

- Kaupan ala on merkittävä työllistäjä Suomessa, mutta sen rakenteet ja työvoimatarpeet ovat muuttumassa digitalisaation, automatisaation ja globaalien megatrendien myötä, jolloin muutoksia tulee työvoiman määrään ja laatuun. Tämä voi tarkoittaa työperäisen maahanmuuton kysynnän kasvua, koska kotimaan korkeakoulutettujen osuus laskee vuosi vuodelta, ja osaajapula on monelle yritykselle hidaste.
- Työhyvinvointi, tasa-arvo, syrjimättömyys ja monimuotoisuus ovat hyvin tunnistettuja teemoja vastuullisuustyöhön panostavissa kaupan alan yrityksissä. Systemaattiseen suunnitteluun, tavoiteasetantaan ja seurantaan kannattaa satsata.
- Palvelualojen työnantajat Kaupan liitto, Palta ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa selvittivät 2024 osaamistarpeiden pilottihankkeessa, millaista osaamista palvelualoilla tarvitaan. Tulosten mukaan palvelualojen työnantajat tarvitsevat osaajia, joilla on taitoa luoda erinomaisia asiakaskokemuksia. Taitoihin kuuluvat asiakaslähtöisyys, tiimityöskentelykyky, myönteinen asenne sekä digi- ja kielitaidot, erityisesti englanti ja ruotsi.
- Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM toteuttivat 2024 yhdessä jäsenilleen perhevapaaudistuksen vaikutuksia koskevan kyselyn. Kyselyn perusteella kaupan alan työnantajat kokivat, että perhevapaaudistuksella on ollut positiivisia vaikutuksia ei-synnyttävien vanhempien perhevapaiden pitämiseen.

