

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU
OPINNÄYTETYÖ

Marika Lappalainen

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Marika Lappalainen

YHTEISKUNTAVASTUU JA EETTISET ARVOT
CASE YRITYS ROLLS-ROYCE OY AB

Liiketalous Rauma
Talouden ja hallinnon koulutusohjelma
Markkinoinnin suuntautumisvaihtoehto

2008

TIIVISTELMÄ

YHTEISKUNTA VASTUU JA EETTISET ARVOT ROLLS-ROYCE OY AB

Marika Lappalainen
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Rauma, Satamakatu 26, 26100 Rauma
Talouden ja hallinnon koulutusohjelma
Markkinoinnin suuntautumisvaihtoehto
Joulukuu 2008
Tero Tuomi

Avainsanat: Yhteiskuntavastuu, taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu, ympäristövastuu, etiikka, moraalit.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitä yhteiskuntavastuu ja etiikka käytännössä ja teoriassa tarkoittavat. Tarkoituksena oli myös selvittää Rolls-Royce Oy Ab:n henkilöstön avulla näkemystä asiaan ja antaa yrityksen eettiseen toimintaan parannusehdotuksia.

Tutkielman teoreettisessa osuudessa käsiteltiin taloudellista, sosiaalista –ja ympäristövastuuta sekä etiikkaa ja moraalit. Osuus perustuu kirjallisuuteen.

Empiirisessä osiossa tutkittiin kohdeyritys Rolls-Royce Oy Ab:n henkilöstön näkemyksiä yrityksen eettisestä käyttäytymisestä ja sen yhteiskuntavastuuta. Suljettujen ja avoimien vastauksien perusteella annettiin parannusehdotuksia yritykselle.

Työ perustuu aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja Rolls-Roycelta saatuihin tutkimustuloksiin. Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yrityksen yhteiskuntavastuu asiat ovat toimivia, mutta jopa 59 % vastaajista ei tiennyt yrityksen yhteiskuntavastuu asioista mitään. Moraalisessa osuudessa on parantamisen varaa, esimerkiksi 44 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys ei toimi oikeudenmukaisesti kaikkia osapuolia kohtaan, 30 % on sitä mieltä, että johtajien sanaan ei voi luottaa sekä 41 % mielestä yrityksen palkitsemisjärjestelmä ei ole toimiva.

ABSTRACT

SOCIETY RESPONSIBILITY AND ETHICAL VALUES OF ROLLS-ROYCE OY AB

Marika Lappalainen
Satakunta Polytechnic
School of Business Rauma, Satamakatu 26, 26100 Rauma
Business and Administration
Marketing
December 2008
Tero Tuomi

Keywords: society responsibility, economical responsibility, social responsibility, environment responsibility, ethic, moral.

The objective of this thesis was to clarify what society responsibility and ethics mean in theoretic and practice. The idea was also to clarify the comprehension of the employees and executives of Rolls-Royce Oy Ab and give improvement proposals to the ethical operation of the company.

The economical, social and environmental, ethic, and moral responsibilities were processed in the theoretical section.

The opinions of Rolls-Royce`s employees about what kind of ethical behaviour and society responsibility the company has, were analysed and researched in the empiric section. Improvement recommendations were given, based on the open and closed answers.

My work is based on literature which relates to this subject and research results from the survey among Rolls-Royce personnel. The most of answerers think that companys society responsibility thinks are working, but even 59 % of answerers didn`t know anything about companys society responsibility. Rolls-Royce should to improve its moral thinks. For example 44 % of answerers think that Rolls-Royce don`t work fairly to all sides of workers, 30 % think that you can`t trust to the word of the direstors and 41 % think that the price system of the company isn`t working.

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	7
2. TYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	8
3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS.....	10
4. YHTEISKUNTAVASTUU.....	11
4.1. Taloudellinen vastuu	12
4.1.2. Sidosryhmät	12
4.1.3. Kilpailukyky.....	13
4.1.4. Toiminnan kannattavuus.....	14
4.1.5. Taloudellinen lisäarvo	15
4.1.6. Toiminnan tuottavuus	16
4.1.7. Markkina-alue	16
4.1.8. Yhteiskunnan hyvinvoinnin edistäminen.....	17
4.2. Ympäristö vastuu	17
4.2.1. Ympäristölainsäädännöt.....	18
4.2.2. Ympäristöjohtaminen	19
4.2.3. Toimintaympäristö	20
4.2.4. Elinkaariajattelu.....	20
4.2.5. Ympäristöraportointi	21
4.3. Sosiaalinen vastuu	21
4.3.1. Yrityksen sisäinen vastuullisuus	22
4.3.2. Yrityksen ulkoinen vastuullisuus	23
4.3.3. Työympäristön kehittäminen	23
5. ETIIKKA.....	24
5.1.1. Seurausetiikka	25
5.1.2. Velvollisuusetiikka	26
5.1.3. Hyve-etiikka	27
5.1.4. Sopimusetiikka	27
5.1.5. Hyvän etiikan edut.....	28
5.1.6. Huonon etiikan haitat.....	29
5.2. Moraali	29
5.2.1. Moraalin piirteet	30
5.2.2. Arvot.....	31
5.2.3. Arvojen neljä kenttää.....	32
5.2.4. Hyvä eli hyvyys.....	33
5.2.5. Paha eli pahuus.....	34
5.2.6. Oikea vai väärä	35
5. TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	36
5.1. Tutkimusmenetelmän valinta.....	36
5.2. Aineistoin keruu ja analysointi	37
5.3. Tutkimuksen luotettavuus.....	38
6. TUTKIMUSTULOKSET.....	39
6.1. Yritysesittely.....	39
6.1.1. HSE-järjestelmä lyhyesti	40
6.1.2. Tutkimuksen taustamuuttujat	40
6.2. Varsinaiset kyselylomakkeen tulokset	43
6.2.1. Näkemys taloudellisesta vastuusta	43

6.2.2. Näkemys ympäristövastuusta.....	46
6.2.3. Näkemys sosiaalisesta vastuusta	47
6.2.4. Näkemys yhteiskuntavastuusta	49
6.2.5. Eettiset arvot.....	50
6.2.6. Moraali.....	54
7. YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT	58
LÄHTEET	62
LIITTEET.....	64

1. JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee yhteiskuntavastuuta eli taloudellista, ympäristö- ja sosiaalista vastuuta sekä eettisiä arvoja. Työni kohdeyritys on Rolls-Royce Oy Ab. Teen tämän työn, koska yhteiskuntavastuu on tärkeä asia yrityksissä sekä siihen kiinnitetään nykyään enemmän huomiota ja Rolls-Royce haluaa myös tiedostaa oman yhteiskuntavastuunsa sekä parantaa sitä koko ajan. Tutkimuksella on käytännön hyötyä, koska sen avulla yritys saa selville, miten tietoinen oma henkilökunta on yrityksen yhteiskuntavastuu asioista ja pitääkö esimerkiksi tiedotusta lisätä. Tutkimuksesta selviää myös avoimien kysymysten avulla yleisiä mielipiteitä yrityksen eettisistä arvoista.

Idea opinnäytetyöhön tuli etiikan kurssilta. Aikaisemmin tästä aiheesta ei ole tehty tutkimusta, ja aihe tuntui mielenkiintoiselta, joten päätin tutkia yrityksen yhteiskuntavastuuta ja eettisiä arvoja. Tutkimuskohteena on Rolls-Royce, koska olen työskennellyt siellä useana lomana ja yritys on tullut sen verran tutuksi, että tutkimus oli helppo toteuttaa siellä tutussa ympäristössä. Myös Rolls-Royce on kiinnostunut näkemään tutkimustulokset.

2. TYÖN TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Rolls-Royce Ab:n työntekijöiden ja toimihenkilöiden avulla kohdeyrityksen yhteiskuntavastuuta ja sen eettistä toimintaa. Tutkimuksen tuloksien avulla annan parannusehdotuksia yritykselle sen eettisyyden ja yhteiskuntavastuu asioiden parantamisesta entisestään.

Tutkimusongelmat ovat seuraavanlaisia: Mitä tarkoittavat yhteiskuntavastuu ja etiikka? Millainen on kohdeyrityksen yhteiskuntavastuu? Mitä se on henkilökunnan mielestä? Millaisia näkemyksiä heillä on yrityksen eettisistä asioista? Miten yrityksen yhteiskuntavastuuta ja toiminnan eettisyyttä voidaan edelleen parantaa?

Yhteiskuntavastuuseen liittyy yhteisöllisyyttä, halua toimia vastuullisena yrityksenä, organisaationa tai kansalaisena yhteiskunnassa sekä halua tehdä enemmän yhteisen hyvän vuoksi kuin mitä minimitaso edellyttää. Yhteiskuntavastuun kantaminen tarkoittaa yritykseen kohdistamien odotusten täyttämistä. Yhteiskuntavastuu voidaan alustavasti määritellä toimijan vastuuna yhteiskunnalle eli vastuuna sille yleiselle sosiaaliselle viitetaustalle, jonka se jakaa muiden toimijoiden kanssa. (Järvinen 2004, 5, 13, 22)

Taloudellinen vastuu on sekä toiminnan taloudellisesta kestävydestä huolehtimista että yrityksen sidosryhmiin kohdistuvien taloudellisten vaikutusten huomioimista. Sidosryhmiin kohdistuvia vaikutuksia ovat esimerkiksi palkkojen maksu työntekijöille ja verojen maksu yhteiskunnalle. (Niskala & Tarna 2003, 19) Yrityksen on tuotettava taloudellista lisäarvoa yhteiskuntaan, mutta tämä ei tarkoita sitä, että yritys pyrkisi tuottoon hinnalla millä hyvänsä, vaan kestävän kehityksen ehdoilla. Taloudelliseen vastuuseen kuuluu markkinoiden toiminta, kilpailu, kulutus, talouden pito ja taloudellinen tehokkuus. (Järvinen 2004, 14, 48)

Ympäristövastuu on vastuuta ekologisesta ympäristöstä. Keskeisiä kysymyksiä yritysnäkökulmasta ovat tehokas ja säästäväinen luonnonvarojen käyttö, vesien, ilman ja maaperän suojelu, luonnon monimuotoisuuden turvaaminen sekä vastuu koko tuotteen elinkaaren aikaisista ympäristövaikutuksista. (Niskala & Tarna 2003, 19) Yritysten eko-

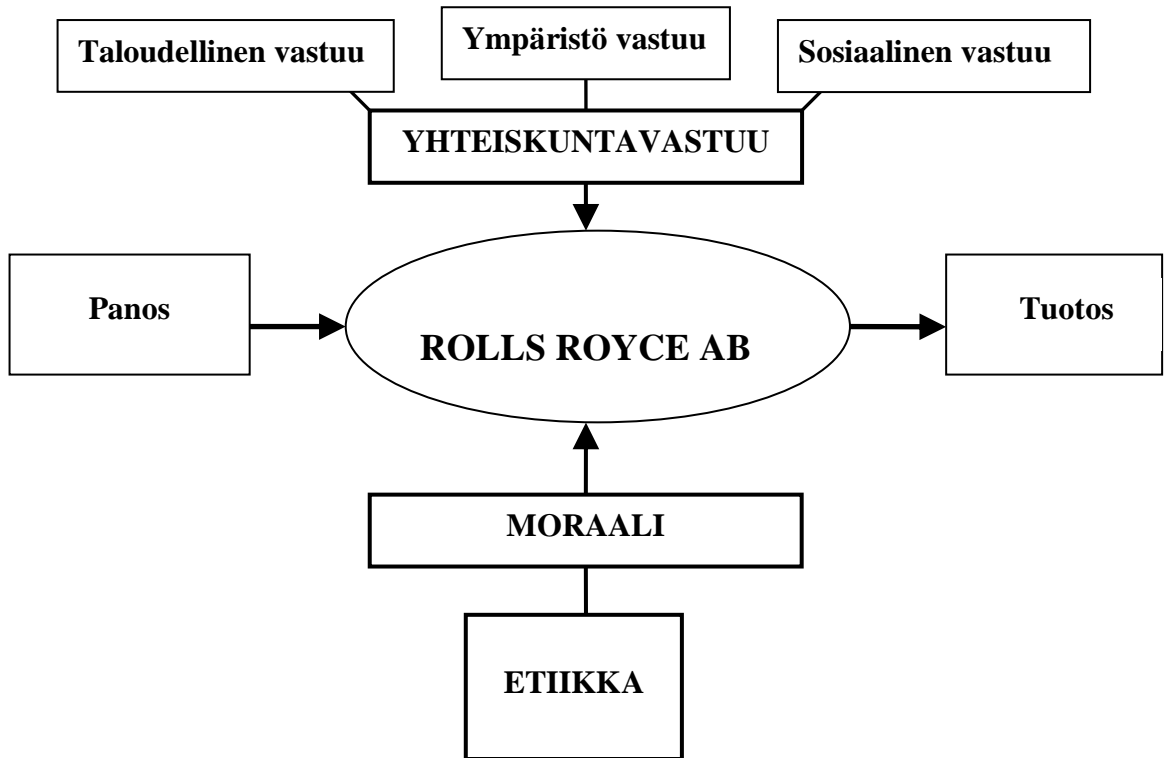
loginen vastuu kattaa vastuun oman toimintansa kaikista vaikutuksista luonnonympäristöön kaikkialla missä ne toimivat. Yritykset ovat osallisina seuraavissa maailman ympäristöongelmissa kuten maapallon kantokyvyn rajat, uusiutumattomien luonnonvarojen rajallisuus sekä uusiutuvien luonnonvarojen tuotannon rajallisuus. (Ketola 2005, 46)

Sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat puolestaan henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä huolehtiminen, ihmisoikeuksien kunnioittaminen, tuotevastuu- ja kuluttajansuojakysymykset sekä hyvät toimintatavat yritysverkostossa sekä lähiyhteisö- ja yhteiskuntasuhteissa. (Niskala & Tarna 2003, 20) Yhteiskunnan jäsenten hyvinvointia turvaavat perus ihmisoikeudet saattavat unohtua liike-elämän kovassa kilpailussa. Ihmisten fyysisestä terveydestä, turvallisuudesta huolehtiminen, heidän kohtelunsa ja ihmisoikeuksiensa kunnioittaminen sekä psyykkisten, sosiaalisten ja taloudellisten tarpeidensa tyydyttämisen taso ja tavat vaihtelevat paljon eri yrityksissä. (Ketola 2005, 40)

Etiikka tutkii moraalialueita ja se on monitieteellinen tieteiden alue, joka selvittää tieteellisesti ihmisen tekojen hyväksyttävyyttä, hyvää ja oikeaa, pahaa ja väärää tietoon perustuen. Etiikka merkitsee arvoperusteita, tapaa ja tottumusta, jotka sinänsä ovat jo ohjeita. Toimintaa, sen tavoitteita ja niihin kuuluvia tekoja voidaan tutkia, tarkastella ja perustella eettiseltä kannalta. Eettisten arvojen mukainen toiminta tähtää sosiaalisen, teknisen, taloudellisen ja poliittisen toiminnan sekä yksilön parhaaksi. (Heikkonen 1995, 10-11, 16)

Moraali liittyy oikeaan käyttäytymiseen, käyttäytymisen periaatteisiin ja sääntöihin sekä se sisältää toiminnan ohjeita ja tapoja vaihtoehtoisena. Moraali pohtii, mikä on käyttäytymisenä ja sen seurauksena oikeaa tai väärää taikka hyvää tai pahaa. Monelle koko elämä on moraalinen haaste, miten ja mihin pyrkii tai miten ja mitä haluaa saavuttaa ajatuksillaan, sanoillaan, teoillaan, asenteillaan tai vakaumuksillaan. Ihminen ei voi elää ilman moraalialueita, johon kuuluu mm. oikeudenmukaisuus ja kohtuullisuus. (Heikkonen 1995, 14-15)

3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS



Kuvio 1. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja eettiset arvot.

Tutkimuksen viitekehyksessä keskellä on yritys Rolls-Royce Oy Ab ja vasemmalta tulee yritykseen panoksia. Tutkimuksessa tutkitaan tämän kohdeyrityksen yhteiskuntavastuuta, joka koostuu kolmesta osasta eli taloudellisesta, sosiaalisesta –ja ympäristövastuusta sekä etiikan avulla yrityksessä olevaa moraalista. Nämä vaikuttavat siihen, mikä/millainen on yrityksen lopullinen tuotos. Yhteiskuntavastuu sekä eettiset arvot vaikuttavat siis siihen millaisilla panoksilla yritys työskentelee ja näin ollen itse tuotokseen. Viitekehystä ei ole otettu mistään mallista, vaan se on luotu itse.

4. YHTEISKUNTAVASTUU

Yhteiskuntavastuun tunnuslukuina on käytetty termiä triple bottom line eli yrityksen toiminnan tarkastelua taloudellisesta, ympäristöllisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. (Talvio & Välimaa 2004, 40-41)

Yhteiskuntavastuullisen yrityksen tulisi noudattaa lakeja. Ainoastaan lakien noudattaminen ei riitä, vaan yrityksen pitäisi mennä pidemmälle. Yritys, joka lupautuu olemaan yhteiskuntavastuullinen jäsen, sitoutuu toimimaan eettisesti. Yritys sitoutuu kestävään kehitykseen, joka luo tasapainon ihmisen, talouden ja ympäristön välille. Sen siis täytyy ottaa huomioon toimintansa taloudelliset, yhteiskunnalliset ja ekologiset vaikutukset. Yhteiskuntavastuun kantaminen tarkoittaa omaehtoista sitoutumista eettisiin toimintatapoihin. Jokaisen yrityksen on itse asetettava tavoitteensa yhteiskuntavastuun kantamisessa. Yhteiskuntavastuu on yritysten vapaaehtoista toimintaa ja tapa, joka ylittää oikeudelliset vaatimukset ja jonka yritys näkee pitkän aikavälinetujensa mukaiseksi ja jonka avulla myös yrityksiä johdetaan ja hallinnoidaan. (Järvinen 2004, 13-34)

Yhteiskuntavastuun johtamisen ytimessä onkin ihmisten näkemysten, motivaation, kykyjen ja osaamisen kehittäminen niin, että he tietävät mitä yhteiskuntavastuu heidän työnsä kannalta tarkoittaa ja kykenevät toimimaan oikein yrityksen arvojen ja periaatteiden mukaisesti ja sidosryhmien odotuksen huomioiden. (Talvio & Välimaa 2004, 75-76)

Aihe liittyy myös yhteiskunnan toimintaan ja se säätelee maailmanlaajuisia liiketoimintakäytäntöjä eri aloilla ympäristöstä työvoimaan ja ihmisoikeuksiin ja niin liiketoiminnan paineet sovitetaan niiden käyttäytymisestä yhteiskunnallisiin odotuksiin. Menetelmät ja siihen kuuluvat liiketoiminnan säännöstelyt tuovatkin tänä päivänä esiin uusia haasteita maailmanlaajuisessa kaupankäynnissä. (Hirschland 2006, 9)

4.1. Taloudellinen vastuu

Yrityksen pitää asettaa taloudellisen vastuun kantaminen etusijalle, koska yrityksen on vastattava omistajien tuotto-odotuksiin ja tuotettava taloudellista lisäarvoa yhteiskuntaan. (Järvinen 2004, 14)

Taloudellinen vastuu on sitä, että yritykset työllistävät ihmisiä suoraan palkkaamalla työntekijöitä, urakoitsijoita, yhteistyökumppaneita ja konsultteja. Yritykset työllistävät myös välillisesti ihmisiä toimittamalla asiakkailleen niiden työssään tarvitsemia tuotteita ja palveluksia. Yritykset maksavat veroja, joilla paikallisyhteisöjä ja yhteiskuntaa voidaan kehittää edelleen. Vastuullisen liiketoiminnan tarkoitus on saavuttaa kaupallista menestystä tavoilla, jotka kunnioittavat eettisiä arvoja ja ottavat huomioon ihmiset, yhteisöt ja luonnonympäristön. Länsimaiset yritykset pitävät yleensä omistajiensa tarpeiden tyydyttämistä toimintansa päätarkoituksena. Yritykset pyrkivät tuottamaan toiminnassaan voittoa, jotta ne voisivat jakaa voitto-osuuksia (usein osinkoja) omistajilleen ja niiden oma pääoman arvo (usein osakekurssi) nousisi. Taloudelliseen vastuuseen kuuluu myös vieraan pääoman antajien eli rahoittajien tarpeiden tyydyttäminen korkoja ja lyhennyksiä maksamalla. Omistajien ja rahoittajien tyytyväisänä pitäminen on yritysten elinehto. (Ketola 2005, 32-37)

Taloudelliseen vastuuseen kuuluvat myös kannattavuus, kilpailukyky, tehokkuus, omistajien tuotto-odotuksiin vastaaminen ja yhteiskunnan taloudellisen hyvinvoinnin tuottaminen. (Niskala & Tarna 2003, 20)

4.1.2. Sidosryhmät

Sidosryhmä on sellainen taho, joilla on vaikutusta yrityksen toimintaan tai joihin yrityksen toiminnalla on vaikutuksia. Sidosryhmillä on panos tai osuus yrityksen toimintaan. Sidosryhmien panoksia ovat intressi, oikeus ja omistus. Mikäli organisaation toiminnalla on vaikutusta sidosryhmään, on tämän intresseissä tietää tästä vaikutuksesta ja pyrkiä ennustamaan ja kontrolloimaan sitä. Oikeudella tarkoitetaan sidosryhmän joko moraalista tai laillista oikeutta puuttua tai osallistua yrityksen toimintaan. Omistus toteutuu

esimerkiksi osakkeenomistajien ja yrityksen välisessä suhteessa. (Könnölä & Rinne 2001, 45-46)

Yhteiskuntavastuun voidaan ajatella suojelevan eri sidosryhmiä, kuten asiakkaita, työntekijöitä, yritystoiminnan vaikutuspiirissä olevia asukkaita sekä omistajia, rahoittajia ja riskisijoittajia. Tärkeän sidosryhmän muodostavat myös julkisyhteisöt, jolloin ei ole kyseessä niiden suojeleminen, vaan niiden asettamien velvoitteiden täyttäminen. Yhteiskuntavastuun keskeisin näkökulma kohdistuu siihen vastuuseen, joka yrityksellä on omistajilleen. (Järvinen 2004, 37-38)

Sidosryhmäsuhde voi myös perustua yleiseen kiinnostukseen yhtiötä tai sen toimialaa kohtaan (etujärjestöt, kansalaisjärjestöt tai media). Sidosryhmien määrästä voidaan sanoa, että yritys ei ole enää kaiken keskipisteenä, vaan se kelluu sidosryhmien verkossa ja on jatkuvassa vuorovaikutuksessa niiden kanssa. Eri sidosryhmät odottavat yritykseltä eri asioita, kuten palkkaa tehdystä työstä, laadukkaita tuotteita, voittoa sijoitetulle pääomalle tai eettistä ja vastuullista toimintaa. Yrityksellä on puolestaan omat odotukset sidosryhmiä kohtaan. Näiden odotusten kanssa tasapainotteleminen on sidosryhmien kanssa toimimisen ydin. Sidosryhmien kanssa toimimisessa on tärkeää avoin ja laaja osallistuminen, jotta ollaan jatkuvasti perillä sidosryhmien odotuksista. Näitä odotuksia pitäisi peilata yrityksen omiin tavoitteisiin sekä omaan kulttuuriin ja arvoihin. Näin yrityksen päätöksenteosta tulee sidosryhmiä huomioivaa, mutta samalla johdonmukaista ja määrätietoista sekä yrityksen omien periaatteiden mukaista. (Talvio & Välimaa 2004, 49-53)

4.1.3. Kilpailukyky

Kilpailu on keskeinen yritysten onnistumiseen tai epäonnistumiseen vaikuttava tekijä. Kilpailustrategia merkitsee suotuisan kilpailuaseman etsimistä toimialalta. Sen avulla pyritään saavuttamaan kannattava ja pysyvä asema toimialan sisäistä kilpailua määrääviä voimia vastaan. Yritys voi vaikuttaa sekä toimialan houkuttelevuuteen että kilpailuasemaan ja tämän takia kilpailustrategian valinta on haasteellinen. (Porter 1991, 13-14)

Kilpailukyky on ominaisuus, joka tarjoaa ratkaisun tiettyyn ongelmaan suunnittelemalla ja valmistamalla tarkoitukseen soveltuvia tuotteita taloudellisesti. Tuotteen kilpailukykyyn vaikuttavat tuotteen hinta sekä sen saatavuus markkinoilla. Yrityksen kilpailukyky on monen tekijän yhdistelmä. Sen hallitseminen edellyttää kokonaisuuden hallintaa. Johtaja ja johtamistapa sekä yrityksen muu rakenne ovat työkaluja, joilla tätä kokonaisuutta hallitaan. Omasta kilpailukyvyistä yritys on itse vastuussa ja voi vaikuttaa siihen itse omin toimenpitein. (Kajamaa 1985, 9-15)

Hyvällä kilpailijalla on monia tunnuspiirteitä. Hyvä kilpailija on uskottava ja elinvoimainen. Sillä on tarpeeksi resursseja ja kykyjä motivoitakseen yritystä alentamaan kustannuksiaan. Yrityksellä on myös selviä, itse havaittuja heikkouksia. Yritys ymmärtää sääntöjä sekä sillä on realistisia odotuksia, tieto kustannuksista ja toimialan rakennetta parantava strategia. Se osaa myös sovittaa yhteen erilaisia päämääriä. Hyvä kilpailija ei aseta liian suuria panoksia saavuttaakseen epätavallisen nopean kasvun. Se pyrkii saamaan tuoton sijoituksilleen eikä aseta etusijalle vero etuuksien saamista, perheenjäsenien työhön ottamista, työpaikkojen luomista tai muita päämääriä, jotka johtavat alan voittojen liialliseen heikkenemiseen. Hyvä kilpailija on myös tarpeeksi kiinnostunut ansaitsemaan rahaa osakkeenomistajille, niin ettei se järkytä alan tasapainoa suurella kapasiteetin lisäyksellä. (Porter 1991, 260-263)

4.1.4. Toiminnan kannattavuus

Talouksmittareissa on perinteisesti keskitytty kyseisen yrityksen tuottoa ja tulokuntoa painottaviin tunnuslukuihin. Se ei kuitenkaan ole pääasia, kun puhutaan yhteiskuntavastuusta, vaan silloin halutaan saada vastaus kysymykseen: Luoko yritys taloudellista hyvinvointia myös muille kuin omistajilleen. Tunnusluvut, joilla tätä laajempaa taloudellisen hyvinvoinnin luomista mitattaisiin, ovat edelleen haussa ja tämä käy ilmi kun käy läpi yritysten yhteiskuntavastuuraportointia ja katsoo raportoinnin ohjeistuksia. (Ekroos 1995, 41)

Taloudellinen vastuu sisältää myös toisenlaisen, monille yrityksille vähemmän mieluisan näkökulman. Vastuullinen liiketoiminta tarkoittaa myös sitä, että voiton tavoittelulle on asetettava rajat. Yritykset eivät saisi tehdä voittoa ja parantaa oman pääomansa arvoa hinnalla millä hyvänsä. Yrityksillä on yksi päämäärä, joka ohittaa kasvun ja kannattavuuden, nimittäin hengissä säilyminen. Usein ajatellaan, että yrityksen toiminnan jatkuvuus turvataan hyvällä kannattavuudella ja kasvulla, mutta ne ovat vain kaksi elossa pysymisen osatekijää, joilla voi olla päinvastainenkin vaikutus. (Ketola 2005, 33-39)

4.1.5. Taloudellinen lisäarvo

Taloudellinen lisäarvo mittaa, onko yritys tuottanut lisäarvoa omistajilleen tiettyinä ajanjaksona. Yritys tuottaa taloudellista lisäarvoa silloin, kun oman ja vieraan pääoman tarjoajien odotukset ylittyvät. Mikäli yritys on tuottanut juuri tuottovaatimusta vastaavasti, on sen taloudellinen lisäarvo nolla ja sijoittajat olisivat saaneet vastaavan tuoton mistä tahansa samansuuruisen riskin omaavasta yrityksestä. Negatiivista taloudellista lisäarvoa tuottavat yritykset pienentävät omistajiensa varallisuutta. (Paavola, Torppa & Lumijärvi 1997, 62)

Taloudelliseen lisäarvoon voidaan vaikuttaa kiinnittämällä huomio operatiiviseen tasoon, jotta pystyttäisiin näkemään, mitä on muutettava ja mihin asioihin on kiinnitettävä huomiota, jotta omistajien hyvinvointi maksimoituu. On tiedettävä, mitkä yrityksen resurssit, toiminnot, tuotteet, palvelut, asiakkaat tai markkina-alueet lisäävät arvoa ja mitkä taas vähentävät sitä. Taloudellisen arvon hallitsemiseksi tarvitaan menetelmä, jonka avulla voidaan yksityiskohtaisesti analysoida arvon muodostumista yrityksen eri osissa. Esimerkiksi henkilöstöä voidaan kannustaa arvon tuottamiseen ja suoritusmittaus voidaan yhdistää palkitsemisjärjestelmiin. (Paavola, Torppa & Lumijärvi 1997, 28-29)

4.1.6. Toiminnan tuottavuus

Kannattavuus luo edellytykset tuottavuuden parantamiselle, koska sen myötä saadaan varoja toiminnan tehostamiseen: Voidaan parantaa koneita, kehittää laitteita, parantaa työolosuhteita, lisätä tuotekehitystoimintaa, kouluttaa, kehittää ja palkita henkilöstöä sekä lisätä viihtyisyyttä. Tuottavuuden kasvu on keskeinen yrityksen menestymiseen vaikuttava tekijä. Yrityksen kannattavuus ja menestyminen riippuvat ratkaisevasti toiminnan tuottavuuden tasosta ja sen kehityksestä kilpailijoiden kehitykseen verrattuna. Tuottavuus on sitä parempi, mitä enemmän riittävän laadukkaita tuotteita tai palveluja yritys pystyy valmistamaan olemassa olevilla resursseillaan. (Viitala & Jylhä 2001, 128)

4.1.7. Markkina-alue

Markkinat muuttuvat jatkuvasti ja niille syntyy erilaisia käyttäytymismuotoja ja suuntia. Markkinoilla on nyt ja tulevaisuudessa nähtävissä erilaisia vastakkainasetteluja, jotka vaikuttavat myös yhteiskunnan jakautumiseen. (Viitala & Jylhä 2001, 249)

Nykyisten markkinoiden lisäksi yritys voi laajentua uusille markkinoille. Yrityksen on tunnettava kaikki markkinat, joilla se voi toimia kannattavasti ja näin yritys voi lisätä taloudellista arvoansa. Loogisin kasvu-ura on laajentaa nykyisten tuotteiden tarjontaa markkinoilla, joilla kilpailuasema on vahva. (Paavola, Torppa & Lumijärvi 1997, 104-105)

Markkina-alueiden toimivaan työskentelyyn on liitetty yrittäjän alkuperäiset oikeudet ja yrityksen huijaukset niiden saamisessa avustuksissa. Toimiva työskentely varmistaa, että tuotteet on saatu käyttöön ja hinnoilla veloitetaan ja nämä luovat hyvinvointia ja tuottavat tulosta. Markkina-alueiden rajoittaminen sisäisillä rajoituksilla tai ulkoisilla määräyksillä alentaa teollisuuden kykyä suorittaa sen taloudellisia toimintoja. Monopoli on erinomaisin esimerkki tästä vääristymisestä markkina-alueiden toiminnassa. Markkina-voimien hyökkäys monopolilla tai oligopolilla huolestuttaa markkina-alueiden ja markkinoinnin toimintoja. (Cannon 1994, 68, 69).

4.1.8. Yhteiskunnan hyvinvoinnin edistäminen

Jotta kehitys olisi kestävä, tulee ottaa taloudellisten näkökohtien lisäksi huomioon myös sosiaaliset ja ekologiset tekijät, elävät ja elottomat luonnonvarat, sekä vaihtoehtoisten toimien lyhyen ja pitkän tähtäimen hyödyt ja haitat. Kestävä kehitys on kehitysstrategia, jossa rahallisten tekijöiden lisäksi luonnonvaroja ja inhimillisiä voimavaroja hoidetaan ja käytetään varallisuuden ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Se tarkoittaa myös jatkuvaa, suunnitelmallista ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka perusehtona on ihmisen taloudellisen ja kaiken muun toiminnan sopeuttaminen maapallon voimavaroihin ja luonnon sietokykyyn, ja joka turvaa myös luonnonvarojen oikeudenmukaisen jakamisen, kansalaisten perusoikeuksien toteutumisen ja perustarpeiden tyydyttämisen ja mahdollistaa taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen edistymisen sukupolvesta toiseen. (Suomen kuntaliitto 1994, 9)

Yritykset voivat omalta osaltaan auttaa yhteiskunnan pääsyä kestäväan kehitykseen pyrkimällä kestäväan liiketoimintaan. Pienyritykset voivat taas harjoittaa kestäväan yrittäjyyttä. (Ketola 2005, 13)

4.2. Ympäristövastuu

Ympäristövastuu on yhteiskuntavastuun elementeistä parhaiten tunnettu. Ympäristövastuu tarkoittaa ympäristövaikutusten hallintaa ja luonnonvarojen kestäväan käyttöä. (Järvinen 2004, 15)

Ympäristönsuojelu on olennainen osa kaikkea yritystoimintaa. Kestäväan kehitykseen tähtäävän teollisuuden tavoitteista tärkeimpiä ovat raaka-aineiden ja energian kestävä ja tehokas käyttö ja ympäristövahinkojen ehkäiseminen. Yrityksen velvollisuutena on noudattaa ympäristölainsäädäntöä ja toimintaa koskevia lupaehtoja ja muita määräyksiä sekä kantaa vastuu toimintansa ympäristövaikutuksista. (Ekroos 1995, 11)

Ympäristönsuojelu on yritykselle myös hyödyllinen menestystekijä. Ympäristönsuojelun taso vaikuttaa olennaisesti siihen mielikuvaan, minkä asiakkaat, ympäristön asukkaat ja viranomaiset yrityksestä saavat. Hyvin hoidettu ympäristönsuojelu vaikuttaa osaltaan yrityksen toiminnan hyväksyttävyyteen. (Teollisuuden keskusliitto 1992, 10)

Ympäristövastuu voi olla yksityisoikeudellista vastuuta sallittujen toimien yhteydessä syntyvistä ympäristörasituksista, eli yritys vastaa pakkotoimien yhteydessä ulkopuolisille aiheutuneista vahingoista. Tyypillisiä pakkotoimikorvauksia ovat vesien käytön tai lunastuksen yhteydessä maksettavaksi tulevat korvaukset. Yksityisoikeudellinen vastuu ympäristövahingoista tarkoittaa ympäristön haitallista muutosta, joka vaikuttaa heikentävästi kohteensa taloudelliseen asemaan. Kyseessä voi tällöin olla henkilö-, esine- tai taloudellinen vahinko. Rikosoikeudellisessa vastuussa yritys ja sen vastuulliset henkilöt ovat rikoslain nojalla vastuussa ympäristön turmeltumisesta. Julkisoikeudellisessa vastuussa yritykselle voi syntyä velvollisuus kunnostaa pilaantunut alue. (Marttinen & Saastamoinen 1996, 181-182)

4.2.1. Ympäristölainsäädännöt

Ympäristövahinkoja säätelee ensisijaisesti laki ympäristövahinkojen korvaamisesta. Merkitystä on myös vahingonkorvauslailla ja lailla eräistä naapurussuhteista. Vahingontorjuntaa ja kunnostamista koskevia säännöksiä on lisäksi jätelaissa. Ympäristörikkokset ovat rikoslain alaisia. (Marttinen & Saastamoinen 1996, 182)

Suomessa on myös laki ympäristövaikutusten arviointimenettelystä, jonka tarkoituksena on antaa kokonaiskuva erilaisten hankkeiden ympäristövaikutuksista sekä parantaa kansalaisten tiedonsaantia ja osallistumismahdollisuuksia. Suomalaiset yritykset joutuvat raportoimaan viranomaisille ympäristöasioistaan lupamenettelyjen yhteydessä. Yrityksen ympäristöraportointia koskevaa lainsäädäntöä ei Suomessa vielä ole, mutta suomalaisia yrityksiä velvoittavat kansallisen ympäristösuojelulainsäädännön ohella EU-lainsäädäntö ja eräät kansainväliset sopimukset, joissa on jo huomioitu ympäristöinformaation raportoimisen tärkeys. Ympäristölaskentatoimen ja ympäristöraportoinnin väli-

tyksellä yritys raportoi sidosryhmilleen ympäristövastuun noudattamisesta. (Vaini 1996, 21-29)

Lainsäädännön lisäksi yrityksen toimintaa koskevat erilaiset luvat (rakennuslupa, ympäristölupa jne.) jotka asettavat rajoituksia ja antavat ohjeita yrityksen toiminnalle ja toiminnasta aiheutuville päästöille. Vastaavasti voidaan vaatia lupia yrityksen tuotteille tai palveluille. Yritykset ovat myös velvollisia tunnistamaan niiden toimintaa koskevat kansainvälisen lainsäädännön ja kansainvälisten sopimusten vaatimukset, koska ympäristölainsäädäntömme perustuu pitkälti EU:n säädöksiin. Yritykset voivat myös saada ympäristöasioihin liittyviä vaatimuksia asiakkailta tai omistajilta, joten heidätkin on otettava huomioon. Yritykset voivat myös tehdä vapaaehtoisia sopimuksia, jotka sitovat yritystä ja tuovat sen toimintaan omia vaatimuksia. (Pesonen, Hämäläinen & Teittinen 2001, 21-22)

4.2.2. Ympäristöjohtaminen

Ympäristöjohtaminen merkitsee johtamisen näkökulmaa ja sitä voidaan verrata esimerkiksi laatujohtamiseen. Johdon tehtävänä on hyväksyä yrityksen ympäristönsuojelun periaatteet ja politiikka. Samoin johto vastaa voimavarojen ohjaamisesta ympäristönsuojelun toteuttamiseen. Ympäristöasioiden tasoon voidaan vaikuttaa ratkaisevasti tutkimus- ja kehitystyöllä, prosessien, tuotteiden tai puhdistuslaitteiden suunnittelulla. Ympäristönsuojelu koskettaa lähes kaikkia yrityksen toimintoja, joten on tärkeää, että yhteistyö organisaatioiden eri osien kesken toimii saumattomasti. (Teollisuuden Keskusliitto 1992, 15)

Onnistunut ympäristöasioiden hallinta edellyttää yritykseltä järjestelmällistä suunnittelua, ohjausta ja seuranta eli ympäristöasioiden johtamista. Ympäristöjohtamisen työkaluina käytetään ympäristöhallintajärjestelmiä ja tällaisten järjestelmien hyödyntämiseksi ohjeita saa mm. ISO 14001 –standardista ja EU:n EMAS-asetuksista. Ympäristönhallintajärjestelmässä selvitetään, minkälaisia ympäristövaikutuksia yrityksen toiminnot ja yrityksen käyttämät tai valmistamat tuotteet aiheuttavat tai voivat aiheuttaa poikkeustilanteissa. Kun hallintajärjestelmää rakentavan yrityksen ympäristövaikutukset on selvi-

tetty, organisaation toimintatavat suunnitellaan järjestelmällisesti sellaisiksi, että ne aiheuttavat mahdollisimman vähän ympäristöhaittoja. Myös yrityksen työntekijät koulutetaan siten, että he voivat omissa työtehtävissään ehkäistä tai vähentää haitallisten ympäristövaikutusten syntymistä. (Pesonen, Hämäläinen & Teittinen 2001, 5-9)

4.2.3. Toimintaympäristö

Luonnonsuojelullisten näkökohtien entistä tarkempaa huomioimista kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa kutsutaan nimellä vihertyminen. Yritystoiminnassa vihertymistä tapahtuu hyvin monella eri tasolla. Voidaan ajatella, että vihertymistä tapahtuu yrityksen sisäisessä ympäristössä (yrittäjän mielessä, arvoissa, asenteissa tai yrityksen organisaatiossa) sekä ulkoisessa toimintaympäristössä (asiakkaissa, lainsäädännössä tai muissa yrityksissä). Yrityksen sisäistä vihertymistä kuvattaessa tärkeimmän tutkimuskohteen muodostaa yrittäjä omine mielipiteineen ja ympäristöä koskevine käsityksineen. Sisäiseen toimintaympäristöön kuuluvat asiakkaat, teknologia, kilpailijat ja lainsäädäntö. Ulkoiseen toimintaympäristöön kuuluvat asenteet, arvot, responssi ja strategia. (Peltomäki & Kamppinen 1995, 7-19)

4.2.4. Elinkaariajattelu

Elinkaariajattelussa pyritään keräämään tietoa tuotteen elinkaaren aikaisista ympäristöasioista riskien välttämiseksi ja parannusten aikaansaamiseksi. Elinkaariajattelun ansiosta on huomattu, että parantamalla tuotteita voidaan vaikuttaa moniin eri vaiheisiin tuotteen elinkaaren varrella. Muodolliset elinkaariarvioinnit ovat kalliita ja aikaa vieviä selvityksiä, joten yleensä yrityksissä tehdään yksinkertaisempia selvityksiä eli tällöin voidaan puhua elinkaariajattelusta. Kaikki vähänkään suuret ympäristötietoiset yritykset tekevät ainakin jonkin verran elinkaariarviointeja. Elinkaariarviointi on erityisesti tuotelahtöisen ympäristöjohtamisen apuväline. (Heiskanen 2004, 135)

Elinkaariarvioinnilla selvitetään tuotteen käytöstä aiheutuvat ympäristövaikutukset aina raaka-aineiden hankinnasta ja valmistuksesta loppusijoitukseen. Tavoitteena on tunnistaa tuotteen elinkaaren olennaisimmat ja tärkeimmät ympäristövaikutukset. Elinkaariarviointi sisältää arvioinnin rajaamisen ja tavoitteiden määrittämisen, tuotteen ympäristövaikutusten inventoinnin, ympäristövaikutusten merkityksen ja vakavuuden määrittämisen ja tulosten tulkinnan. (Könnölä & Rinne 2001, 71)

4.2.5. Ympäristöraportointi

Ympäristöraportointi voidaan määritellä informaation välittämiseksi yrityksen toiminnan vaikutuksista sen fyysiseen ympäristöön. Ympäristöraportointi on ensisijainen keino informoida sidosryhmiä yrityksen suunnitelmista, tavoitteista, toimenpiteistä ja tuloksista ympäristöön liittyvissä asioissa. Siitä ei kuitenkaan ole yksimielisyyttä, mitä ympäristöraportoinnin tulisi pitää sisällään. Ympäristöraportoinnin avulla tiedostetaan taloudellisesti merkittävät riskialueet, lisätään avoimuutta, nostetaan ympäristötietoisuuden tasoa yrityksessä, luodaan uskoa toimintapolitiikkaan ja lisätään henkilöstön sitoutumista. Yritys voi raportoida tilinpäätöksessä, vuosikertomuksessa, sisäisinä tiedotteina, viranomaisille lähetettävänä raportteina, tuote-esitteinä, ympäristöjärjestelmän ja ympäristöpolitiikka ohjelman avulla. (Sjöblom & Niskala 1999, 9-11)

Ympäristöraportti tulisi laatia järjestelmällisesti ja säännöllisesti, ja siinä tulisi esittää positiiviset ja negatiiviset seikat. (Kurki 1999, 79)

4.3. Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu tarkoittaa ihmisten hyvinvointia. Yritysten sosiaalinen vastuu sisältää vastuun omasta henkilöstöstä, tavarantoimittajista, alihankkijoista, urakoitsijoista, muista yhteistyökumppaneista, asiakkaista, paikallisista asukkaista ja ihmisistä kaikkialla maailmassa. Sosiaalisessa vastuussa on perimmiltään kyse ihmisoikeuksista ja sosiaalinen vastuu on myös osittain lakisääteistä. Monet kansainväliset yritykset noudattavat joko omia, konsernilaajuisia terveys- ja turvallisuusperiaatteitaan tai sertifioitua työter-

veys- ja turvallisuusstandardia OHSAS 18001. Hyväntekeväisyys on yritysten perinteinen tapa kantaa sosiaalista vastuutaan. (Ketola 2005, 40-41)

Sosiaalinen vastuu sisältää myös tuotevastuun ja kuluttajansuojan, hyvät toimintatavat yritysverkostossa sekä lähiyhteisö- ja yhteiskuntasuhteissa ja yleishyödyllisten toimintojen tukemisen. (Niskala & Tarna, 2003, 20)

4.3.1. Yrityksen sisäinen vastuullisuus

Sosiaalinen vastuu ulottuu yrityksen sisältä sen ulkopuolelle ja yrityksen sisällä se tarkoittaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja vastuunkantoa työnantajana. Vilkkaana keskustelun aiheena on ollut johdon suhde omistajiin, työntekijöiden oikeuksiin liittyvä työpaikademokratia, yrityksen johdon ja työntekijöiden aseman määrittäminen, yrityksen valta- ja vastuusuhteiden määrittely ja yrityksen johdon ja työntekijöiden aseman määrittäminen. (Järvinen 2004, 14, 37)

Oma henkilöstö odottaa työpaikan pitkäaikaista pysyvyyttä, asiallista palkkausta, turvallista työympäristöä sekä henkilökohtaisia kehittymismahdollisuuksia. Omistajat odottavat tuottoa sijoituksilleen lyhyellä sekä pitkällä aikavälillä. (Talvio & Välimaa 2004, 32)

Vastuullisen toiminnan suunnittelun lähtökohta on ymmärrys yrityksen omasta toiminnasta, toimintaympäristöstä sekä oman toiminnan vaikutuksista ympäristöön ja yhteiskuntaan. Oman toiminnan ymmärtämisellä tarkoitetaan käsitystä siitä, millä toiminnoilla voi mahdollisesti olla sosiaalisesti haitallisia vaikutuksia. (Könnölä & Rinne 2001, 28)

4.3.2. Yrityksen ulkoinen vastuullisuus

Yrityksestä ulospäin katsottaessa vastuullisuus näkyy osallistumisena yhteiskunnan ja lähiympäristön kehittämiseen. Se konkretisoituu suhtautumisessa eri sidosryhmiin, kuten kuluttajiin, asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Toiminnallinen vastuuolottuvuus liittyy yrityksen ulkoisiin sidosryhmäsuhteisiin, joista merkittävä osa perustuu taloudellisiin intresseihin. Taloudellisen intressin lisäksi yrityksen ulkoiset sidosryhmät edustavat julkista intressiä, jonka nimissä toimivat esimerkiksi kunnat, maakunnat, valtio ja tietyt kansainväliset organisaatiot. (Järvinen 2004, 14, 38)

Ulkopuolella alihankkijat odottavat tasaista tai mielellään kasvavaa keskinäistä kaupan- tekoa sekä yhteistyötä. Asiakkaat haluavat laadullisia ja turvallisia tuotteita ja palvelui- ta. Lähiyhteisö odottaa hyvää veronmaksajaa, joka myös hallitsee ympäristövaikutuk- sensa laadukkaasti sekä luo uusia työpaikkoja paikkakuntalaisille. Viranomaiset odotta- vat kuuliaisuutta lakien ja säädösten suhteen. (Talvio & Välimaa 2004, 32-33)

4.3.3. Työympäristön kehittäminen

Jokainen työpaikalla tarvitsee työsuojelutietoutta voidakseen osallistua oman työnsä ja työolojensa kehittämiseen sekä välttyäkseen mahdollisilta terveyshaitoilta. (Pietiläinen & Hurme 1994, 10)

Hyvä työ on monipuolista, kehittävä ja itsenäistä. Osallistuminen oman työnsä suunnit- teluun ja päätöksentekoon yhdessä esimiesten kanssa on tärkeää, sillä jokainen on oman työnsä asiantuntija. Yhteiset ja säännölliset palaverit ovat keino vaalia työpaikan hyvää henkeä ja keino kehittää töitä. (Pietiläinen & Hurme 1994, 15-16)

Hyvässä työympäristössä työyhteisön jäsenet antavat ja saavat palautetta sekä tietoja työhön ja työoloihin liittyvistä asioista, toimivat yhteistyössä ja luovat hyvät työnteon edellytykset. Hyvät ihmissuhteet työpaikalla lisäävät henkistä hyvinvointia sekä paran- tavat työviihtyvyyttä ja työn tulosta. (Pietiläinen & Hurme 1994, 16-17)

Tapaturmien, ammattitautien ja muiden työn aiheuttamien haittojen torjunta edellyttää perehtymistä oman työpaikan oloihin. Toiminnan perustaksi tarvitaan tietoja, koulutusta, asiantuntijoiden apua, selvityksiä, mittauksia, arviointeja ja toimenpiteiden seuranta. (Pietiläinen & Hurme 1994, 50)

Tärkeimmät työsuojelulait Suomessa ovat työturvallisuuslaki, laki työsuojeluhallinnosta, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, työterveyshuoltolaki ja laki nuorista työntekijöistä sekä säädökset työsuhteesta, työajasta ja vuosilomasta. Näiden lakien noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. (Pietiläinen & Hurme 1994, 56)

5. ETIIKKA

Etiikka on monitieteellinen tieteiden alue, joka selvittää ja tutkii tieteellisesti ihmisen tekojen ja tekemättä jättämisten, pyrkimysten ja arvostusten hyväksyttävyyttä, hyvää ja oikeaa tai moitittavuutta, pahaa ja väärää sekä sitä miten asioiden pitäisi olla tai ei pitäisi olla tietoon perustuen. Etiikka on käytännössä osin moralioppia oikeasta ja väärästä sekä hyvästä ja pahasta. Etiikka merkitsee arvoperusteita, tapaa ja tottumusta, jotka siinänsä ovat ohjeita. (Heikkonen 1995, 16)

Etiikkaa voidaan myös kuvailla niin, että harkitut muutokset perustuvat normeihin ja arvoihin, jotka perustuvat luotettavuuteen. Me pidämme huolta omista velvollisuuksistamme, kuten vastavuoroisesti me pidämme huolta toisten velvollisuuksista samoilla normeilla ja arvoilla. Kuvailtuna etiikka on metodista ja systemaattista normien ja arvojen laadintaa, johon me vetoamme päivittäisissä toiminnoissamme. (Harvey 1994, 15)

Etiikassa ihminen joutuu väistämättäkin miettimään itse henkilökohtaisesti suuntautumisen tarpeitaan katsoessaan käytännöllisiä tehtäviä määräytyissä tilanteissa: Miten minun pitäisi menetellä tai mitä minun pitäisi tehdä? ”Pitäisi” –sanana merkitys jää epä-

määräiseksi niin pitkäksi aikaa, kun sitä ei ole selvästi ennalta määrätty. Se alkaa puhumalla arvoista eettisillä ja moraalisisilla kysymyksillä. (Habermas 1993, 2)

Etiikkaan liittyy aina ei-tiedollisia ja ei-älyllisiä, asenteisiin ja uskomuksiin pohjautuvia aineksia. Etiikka keskittyy suurimmalta osin teoreettiseen pohdiskeluun, jossa on kolme tarkastelu näkökulmaa. Empiirinen eli kuvaileva etiikka kertoo, miten ihmiset käyttäytyvät, millainen heidän moraalisensa eli tapansa toimia tosiasiasa on. Normatiivinen eli arvioiva ja kehottava etiikka antaa käytännön esimerkkejä tavoiteltavasta käyttäytymisestä, yhteisöä ja yksilöä koskevista säännöistä. Meta-etikka on etiikan kriittistä tutkimusta. Se tutkii etiikan teorioita ja käsitteitä. (Arola, Kouki, Ruokanen & Ruokanen 1994, 14-15)

5.1.1. Seurausetiikka

Seurausetiikan eli teleologisen etiikan mukaan tärkeintä moraalissa on tekojen seuraukset ja moraalinen tavoitteena on tuottaa hyvää. Seurausetiikassa ajatellaan, että hyvän tuottamisessa on tärkeää, millaista on elämä joka hetki. Seurausetiikkaa noudattava pyrkii siihen, että hyvyttä saataisiin aikaan mahdollisimman paljon. Toimijan on tämän vuoksi valittava hänelle tarjoutuvista teoista se, joka tuottaa parhaan lopputuloksen. (Hallamaa, Pihlström, Pulliainen, Salmenkivi & Sihvola 2001, 90-91)

Seurausetiikan mukaan siis moraalinen hyvyys perustuu sen hyviin seurauksiin eli sen tuottamaan hyötyyn. Hyödyllä tarkoitetaan seurausetiikan eri versioissa erilaisia asioita, kuten nautintoa, onnellisuutta, hyvinvointia tai halujen ja tarpeiden tyydytystä. (Sajama 1995, 35)

Seurausetiikassa verrataan yksinkertaisesti kaikkia tarjolla olevia toimintavaihtoehtoja ja yritetään arvioida niiden välittömät ja myöhemmin ilmaantuvat seuraukset. Yleensä kuitenkin on pakko yhdistää velvollisuus- ja seurausetiikka. Seurausetiikka ei voi milloinkaan olla täysin johdonmukaista. (Koskinen 2000, 50-52)

Seurausetiikan tunnetuin muoto on utilitarismi, jonka päämääränä on, että maailmassa olisi mahdollisimman paljon onnea. Hyvä riippuu siitä, miten paljon hyvää ja miten vähän pahaa kukin teko aiheuttaa. Seurausetiikan tärkein kysymys onkin mikä on hyvää ja mikä pahaa? Seurausetiikan avainsanoihin kuuluukin hyöty, haittojen minimointi, onni ja yhteinen hyvä. (Aaltonen & Junkkari 2003, 141-144)

5.1.2. Velvollisuusetiikka

Velvollisuusetiikan eli deontologisen etiikan mukaan moraalien taustalla on velvollisuuksien noudattaminen. Siinä moraalit vaatii ihmistä arvioimaan, onko hänen aikomansa teko oikea. Oikea teko on moraalinen velvollisuus, ja väärän teon tekeminen on velvollisuuden vastaista. (Hallamaa, Pihlström, Pulliainen, Salmenkivi & Sihvola 2001, 80)

Velvollisuus-etiikassa ei pyritä yksilön hyödyn eikä yleisenkään hyödyn edistämiseen. Sitä voitaisiin oikeastaan kutsua sääntöetiikaksi, koska se korostaa itsessään hyviä sääntöjä eikä hyötyä. Kyseisen etiikan mukaan teon moraalinen hyvyys perustuu siihen, onko se jonkin itsessään hyvän säännön tai periaatteen mukainen. (Sajama 1995, 24, 35)

Velvollisuusetiikka perustuu ajatukseen, että tarvitsemme normeja tai vallitsevia periaatteita, voidaksemme niiden perusteella valita, miten toimimme. Eli jokaisessa valintatilanteessa ihmisen on kysyttävä itseltään, toivoisiko hän jokaisen samanlaiseen tilanteeseen joutuneen ratkaisevan asian samoin kun hän itse aikoo tehdä, eli voitaisiinko periaate, jota hän aikoo noudattaa, ”nostaa yleiseksi laiksi”. Jos niin ei ole, täytyy hänen joko pysytellä erossa koko asiasta tai valita jokin toinen vaihtoehto. (Koskinen 1999, 47-50)

Velvollisuusetiikan tärkeä kysymys on mikä on oikein ja mikä väärin? Velvollisuusetiikan avainsanoihin kuuluukin velvollisuus, itseisarvo, totuus, sääntö, periaate, oikeudenmukaisuus ja ihmisarvo. (Aaltonen & Junkkari 2003, 147-148)

Velvollisuusetiikassa tekoa ohjaava periaate voidaan yleistää kaikkia koskevaksi säännöksi. Siinä moraalisesti oikeaa toimintaa tuottaa hyvä tahto. (Hallamaa, Jämsä & Vappula 2005, 30)

5.1.3. Hyve-etiikka

Hyve-etiikka tarkastelee elämää kokonaisuutena. ”Mitä teet elämälläsi?” on hyve-etiikan mukaan tärkein moraalinen kysymys, ja siihen hyve-etiikka pyrkii vastaamaan. Hyvään elämään kuuluu vuorovaikutus toisten ihmisten kanssa. Se edellyttää osallistumista oman yhteisön kulttuuriin ja perinteeseen ja yhteisön hyvän edistämiseen. (Hallamaa, Pihlström, Pulliainen, Salmenkivi & Sihvola 2001, 71-72)

Hyve-etiikan tavoitteena on onnellisuus ja sen toiminta on hyveen mukaista. Moraalisesti oikeaa toimintaa tuottaa ihmisen hyvä luonne. (Hallamaa, Jämsä & Vappula 2005, 30)

Hyve-etiikan mukaan oman edun tavoittelu kesytetään järjen avulla. Koska järkevyys ja moraalisuus ovat pohjimmiltaan sama asia, järkevä ihminen välttämättä toimii myös moraalisesti oikein. Keskeinen käsite tässä etiikassa onkin hyve. Sen avulla voidaan määritellä tai selittää muut eettiset käsitteet: hyvä ihminen on ihminen, jolla on hyvettä, ja hyvä elämä on hyveellistä elämää (Sajama 1995, 23-25)

Hyve-etiikan toinen tärkein kysymys on millainen on hyvä ihminen. Hyve-etiikan avainsanoihin kuuluukin hyve, ihanne, itsetuntemus, tunne, onnellisuus, henkinen kasvu, kypsyys, kutsumus, persoona ja luonne. (Aaltonen & Junkkari 2003, 150-151)

5.1.4. Sopimusetiikka

Sopimusteorioiden mukaan moraali voidaan ymmärtää sopimukseksi, jonka järkevät ihmiset yhdessä solmivat säädelläkseen keskinäisiä suhteitaan ja turvatakseen järjestyksen säilymisen yhteiskunnassa. Moraalin velvoittavuuden sopimusteoriat perustelevat

yksinkertaisesti niin, että moraalin noudattaminen perustuu sopimukseen. (Hallamaa, Pihlström, Pulliainen, Salmenkivi & Sihvola 2001, 101)

Sopimuksessa moraalin tavoitteena ei ole pyrkiä yhteen päämäärään, koska ihmisillä on erilaisia käsityksiä siitä, mikä on tavoittelemisen arvoista. Sen sijaan ihmiset voivat sopia yhteiselämän säännöistä niin, että kaikille taataan yhtä paljon vapautta ja samat oikeudet. Jokainen voi niiden rajoissa tavoitella arvokkaana pitimiään asioita. Tämän tarkoituksena on toteuttaa oikeudenmukaisuutta. Oikeudenmukaisuuden takaava sopimus ja sen noudattaminen johtavat oikeaan toimintaan. (Hallamaa, Jämsä & Vappula 2005, 30)

Ihmisten keskinäistä päätöstä sitoutua yhteisiin moraaliperiaatteisiin voidaan myös kutsua nimellä yhteiskuntasopimus. Yhteiskuntasopimusteorioissa lähtökohtana on ajatus, että ihmisillä on tiettyjä perusoikeuksia, -vapauksia ja velvollisuuksia, joiden toteutumisesta yhteiskunnan on huolehdittava. Yhteiskuntasopimus merkitsee kansalaisten kaikkien oikeuksien luovuttamista hallitsijalle. Yhteiskuntasopimuksen solmimisen jälkeen hallitsijalla on rajoittamaton valta, eivätkä kansalaiset ole oikeutettuja kapinoimaan häntä vastaan. Muussa tapauksessa olisi vaarana luisua takaisin luonnontilassa vallitsevaan kaikkien sotaan kaikkia vastaan. (Hakala, Kopperi & Nissinen 2002, 100, 122)

5.1.5. Hyvän etiikan edut

Hyvällä etiikalla on monia erilaisia vaikutuksia. Työntekijöiden työmoraali paranee, kun he kunnioittavat työyhteisöään ja sen periaatteita. Yritys hallitsee paremmin asiakassuhteensa. Sillä on pienempi riski sanktioista ja joutumisesta oikeustoimien kohteeksi. Työpaikan ilmapiiri paranee ja firmahenki saa uutta puhtia. Poissaolot ja stressi vähenevät sekä tuottavuus ja laatu paranevat. Yrityksen yhteiskunnallinen arvostus nousee, kun sitä pidetään luotettavana ja johdonmukaista toimintaa harjoittavana toimijana. Konfliktit vähenevät ja työsuhteiden pituus kasvaa. Myös tavaroiden varastaminen vähenee. (Aaltonen & Junkkari 2003, 49-51)

5.1.6. Huonon etiikan haitat

Epäeettisestä toiminnasta koituu erilaisia riskejä ja haittoja. Useimmat niistä ovat hyvän etiikan etujen vastakohtia. Epäeettisen toiminnan vuoksi yrityksen maine romuttuu, yrityskuva rapautuu, työntekijöiden työmotivaatio laskee, asiakkaat katoavat ja yhteistyökumppaneita on vaikea löytää. Johdon huomio katoaa itse liiketoiminnan kehittämisestä ja suuntautuu jälkien peittelyyn. Yrityksessä vallitseva huono tiedonkulku aiheuttaa jupinaa ja poissaolot työstä lisääntyvät. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus tulee kalliiksi ja myös sijoittajissa herää epäluottamus sekä yrityksen sisäiset väärinkäytökset lisääntyvät. Jos organisaation ja johdon liike-eettinen uskottavuus rakoilee, niin tilintarkastukset ja muu kontrolli ovat silloin vähemmän hyödyllisiä. (Aaltonen & Junkkari 2003, 52-53)

5.2. Moraali

Moraali sisältää tietyn ihmisen tai ihmisryhmän eettiset käsitykset, arvostukset ja normit. Moraali liittyy oikeaan käyttäytymiseen, käyttäytymisen periaatteisiin ja sääntöihin. Moraali määräytyy olemassa olevien ulkoisten tiedostettujen arvostusten ja normien sekä yksilön sisäistyneiden käsitysten mukaisesti. Se tarkoittaa mielihyvää, suopeutta, suvaitsevuuutta, ystävällisyyttä ja kiitollisuutta. (Heikkonen 1993, 13)

Moraali myös kuvastaa yksilön tai yhteisön eettisiä käyttäytymissääntöjä, käsitystä oikeasta ja väärästä, arvostuksia ja elämistä niiden mukaisesti, kunniallisuutta, siveyttä, henkistä voimaa, kestävyyttä ja kunniaa. Moraalin perustus on ihmisen oikeus pelata sitä mitä hän itse haluaa. Moraalilla on kaksi periaatetta, joita voi kutsua vapauden ja vastavuoroisuuden periaatteiksi. Vapaus on sitä, että ihminen saa muiden estämättä tehdä, mitä haluaa. Vastavuoroisuus on puolestaan molemminpuolista pidättäytymistä pahanteosta eli pidättymistä toisen osapuolen vahingoittamisesta. Moraalin kolmas piirre on pakottaminen pakotteiden avulla eli jokainen yhteisö joutuu pakottamaan vastahakoiset jäsenensä järjestykseen. (Sajama 1995, 12-13)

Moraalin tulee tehdä ihmisten yhteistoiminta mahdollisimman sujuvaksi, tämän vuoksi yksilön pitää tehdä kompromisseja yhteisön hyväksi eli hänen on paikka paikoin luovuttava pelkästään yksilöllisistä etupyrkimyksistään, jotta koko yhteisö voisi mahdollisimman hyvin. Moraalin päämäärät ylittävät yhden yksilön intressit ja toiveet eli moraali asettaa ihmisyksilön yhteisölliseen kehykseen ja hänen tehtävänsä on omalla paikallaan, kokonaisuuden osana edistää paitsi omaa onneaan myös toistenkin ihmisarvoista elämää. Moraalin ytimessä on yleistettävyyden ajatus eli se, että kaikkia ihmisiä on kohdeltava samalla tavalla ja kaikkia ihmisiä sitovat samanlaiset periaatteet. Voidaan ajatella, että minulle on sallittuja vain sellaiset asiat, joiden voin katsoa olevan sallittuja kaikille muillekin. (Ahokallio, Ollila & Salmenkylä 1995, 112)

Moraalin avulla siis arvioidaan ihmisten toimintaa. Se ei ole vain tekemistä, vaan myös tekemättä jättäminen ja pelkkä oleminen ovat toimintaa. Tekojen ja teoista pidättäytymisen arvioiminen ei riitä, koska teot sinänsä eivät useinkaan ole moraalisesti oikeita tai vääriä. Moraalinen arvio voidaan esittää, kun tiedetään, millaisissa olosuhteissa teon tekijä on toiminut, mikä vaikutin on ohjannut häntä, mitä hänen aikomuksensa ovat olleet ja mitä toiminnasta on seurannut. (Hallamaa, Jämsä & Vappula 2005, 24)

5.2.1. Moraalin piirteet

Kysyttäessä, mitä moraali on, vastaus on annettu usein neljän ominaisuuden avulla. On sanottu, että moraali on se inhimillisen toiminnan ja kielenkäytön muoto, joka on kehoitettava tai käskevää, yleistä, itsenäistä ja tärkeintä ihmiselle. Moraalin kieli ei vain kuvaa asioita, vaan ennen kaikkea se käskää tekemään jotakin, kehottaa sitoutumaan johonkin ja vaatii kiittämään ja tuomitsemaan valintoja. Yleisyyden vaatimus tarkoittaa, että arvioinnit eivät ole sidoksissa kehenkään erityiseen henkilöön tai hänen rooliinsa. Kaikkia ihmisiä sitovat aivan samat säännöt, ja tämä seikka on juuri moraalille tyypillinen piirre. Itsenäisyys tarkoittaa, ettei moraalialia voida jäännöksettä palauttaa mihinkään muuhun elämän alaan eikä moraaliarvostelmia voi lopullisesti perustella muiden arvostelmien perusteella. Ylivertaisuus tarkoittaa, että moraaliarvostelman esittäjä pitää ajatustaan ylivertaisena kaikkiin muihin motiiveihin, periaatteisiin, perusteluihin ja arvoihin ver-

rattuna. Moraali eroaa muista arvoalueista ja on niistä riippumaton, mutta se on myös niitä tärkeämpi. (Airaksinen 1987, 62 -72)

5.2.2. Arvot

Kaikki inhimillinen toiminta perustuu arvoihin. Tämä johtuu siitä, ettei koskaan ole mahdollista valita parempaa vaihtoehtoa, ellei ole jotakin kriteeriä, jolla juuri valittu vaihtoehto on parempi. Tällaiset kriteerit ovat kuitenkin juuri sitä, mitä arvoilla tarkoitetaan. Arvoja on monenlaisia. Suomen kielessä arvolla tarkoitetaan nykyään usein yksinkertaisesti hintaa. Tämä heijastaa taloudellisten arvojen keskeistä merkitystä myös päätöksien tekemisessä. (Yrjönsuuri 1998, 49)

Arvostuksen kohdetta sanotaan arvostetuksi hyväksi eli arvoksi. Mikä tahansa asia maailmassa voi olla jollekin ihmiselle jossakin vaiheessa arvo. Arvokkaana voidaan pitää esineitä, asiantiloja, ihmisiä, ajatuksia tai mitä tahansa. Arvokkaaksi jokin asia tulee ihmiselle silloin, kun se jossain tietyssä ominaisuudessaan tyydyttää arvostavan ihmisen joitakin tarpeita. Arvo on sitä, mitä ihminen haluaa ja tavoittelee. Arvoa voi myös olla välinearvo tai itseisarvo. Välinearvoiksi voi muodostua toiset ihmiset, yhteiskunta, ajatukset tai esineet. Välinearvolle on ominaista se, että ihminen uskoo saavuttavansa sen avulla jotain. Välinearvoa sanotaan hyödylliseksi, koska hyödyllisyys tarkoittaa sopivuutta välineeksi jonkin asian saavuttamiseksi. Itseisarvo tarkoittaa sitä, että jokin asia muodostuu ihmiselle itsessään arvokkaaksi. Itseisarvot edustavat perimmäisiä päämääriä, jotka antavat ihmiselämään tarkoitusta ja mielekkyyttä. (Ahokallio, Ollila & Salmenkylä 1995, 24-25)

Arvot voidaan jakaa myös arkiarvoihin ja toiminnallisiin arvoihin, jotka vastaavat perustarpeitamme ja joiden varassa selviydymme hengissä. Sekä eettisiin arvoihin, jotka vastaavat tarpeeseemme olla jotain, kunnioittaa itseämme ja täyttää velvollisuutemme. Arkiarvoja ovat esimerkiksi oma näkökulma, tekeminen, oma etu ja ne ovat helposti opittavia, tilannekohtaisia ja vaihtuvia. Eettisiä arvoja on vaikea oppia ja niitä voi olla sivistys, yhteinen etu ja pysyvyys. (Aaltonen & Junkkari 2003, 65, 68)

Sanaa arvo voidaan myös määritellä seuraavilla tavoilla: Arvo on asia, jota pidämme tärkeänä, arvot ovat valintoja, arvo on merkitys, jonka asia saa täyttäessään tarpeen, arvo on vakaumus, arvot ovat yleisiä taipumuksia pyrkiä tiettyihin päämääriin, arvot ankkuroituvat sekä järkeen että tunteisiin, arvot ovat yhteisön tahtotila ja arvo on myös kyky sanoa ”ei” asioille, joita olisi mukava tehdä ja ”kyllä” asioille, joiden toteutuminen on epämukavaa. (Aaltonen & Junkkari 2003, 60-61)

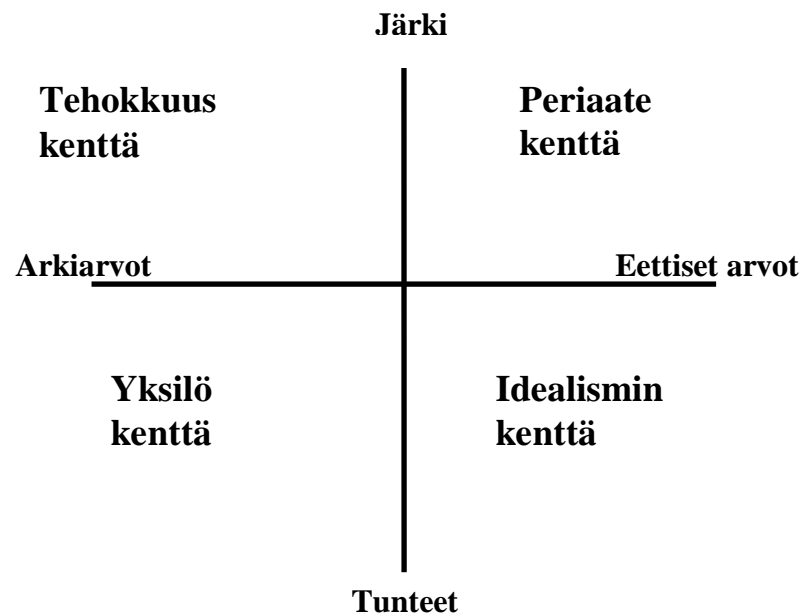
5.2.3. Arvojen neljä kenttää

Arkiarvot-esteettiset arvot –janan ja laki-moraali –janan risteyskohtaan eri kulmille muodostuu neljä kenttää. Jokaisella kentällä on omat norminsa ja elämäntapansa. Tehokkuuskentän arvot ovat toiminnallisia ja arkisia. Ne toteutuvat rationaalisen toiminnan ja järjestelmien avulla ja siellä vaikuttavat myös markkinavoimat. (Aaltonen, Junkkari 2003, 81)

Periaatekentän arvot puolestaan painottuvat etiikan puolelle. Arvoja lähestytään rationaalisesti järjestelmiä ja sääntöjä luoden. Tämä on yhteiskunnallisen toiminnan kenttä. Sieltä hoidetaan järjestys, kansallinen turvallisuus, maan ja kunnan asiat sekä yhteiset hankkeet. (Aaltonen & Junkkari 2003, 85)

Idealismin kentän arvot painottuvat etiikkaan ja erityisesti myös estetiikkaan. Tässä kentässä uskotaan enemmän kasvatukseen ja moraaliin kuin kirjoitettuihin sääntöihin. Tunnepuolta arvostetaan. Tällä kentällä toimivat aatteelliset yhdistykset, hyväntekeväisyysjärjestöt, koulut ja kirkot sekä yritykset, jotka ovat panostaneet paljon korkeaan etiikkaan. (Aaltonen & Junkkari 2003, 88)

Yksiökentän arvot ovat arkisia ja toiminnallisia enemmän kuin eettisiä. Yksilökenttä sijaitsee elämän tunne- ja elämyspuolella. Tähän kenttään voidaan sijoittaa arvot, jotka vastaavat olemassaolon tai selviytymisen taisteluun sekä tarpeeseemme kokea tyydytystä. (Aaltonen & Junkkari 2003, 91)



Kuvio 2. Arvojen neljä kenttää.

5.2.4. Hyvä eli hyvyys

Yhteiskunnan selittämisen perusasia on hyvyys. Hyvyys on niin keskeinen tosiasia, että sitä ei ole helppo määritellä. Ihmisillä on eri käsitykset hyvästä ja ne vaihtelevat eri aikoina. Ihmisen hyvyys on moraalisuutta eli oikeudenmukaisuutta, epätietokkyyttä ja rehellisyyttä. Ihmisen erityinen tarkoitus on toimia hyvin ja pyrkiä toiminnassaan inhimillisyyteen. Hyvä ihminen osaa ihmisyyden taidon ja ihmisyyys taas on yhtä aikaa tosiasia, päämäärä ja ihanne, mutta myös siinä olemista. Tässä on lähtökohta myös sen arvioimiselle milloin talous tai jokin muu yhteiskunnallinen seikka toimii hyvin ja milloin ei. (Ojanen, E. 1999, 20-22)

Hyvästä ei saa aiheutua jotakin pahaa tai huonoa. Hyvässäkin voi olla virheitä, mutta hyvät asiat ovat paljon hallitsevampia kuin huonot. Hyvä tuottaa tyytyväisyyden kokemuksen. Hyvyyteen voi liittyä myös pyhyiden kokemus, koska siinä on jotakin arjen ylittävää ja jumalallista. Hyvyys viestittää jostakin sellaisesta, jota ihmisen on vaikea

tavoittaa. Hyvyys synnyttää ylentymisen tunteen. Sille ominaista on ihailu ja ihmettely sekä ilon ja kauneuden kokeminen. (Ojanen, M. 2006, 255-256)

Hyve on siis arvokas ominaisuus, joten sitä kannattaa vaalia, kehittää ja laajentaa. Se on lisäksi asteittain kasvavaa, laajaa ja laadultaan monitahoista kasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen tulosta. Hyve on ihanteellinen kokonaisuus, jolla on omat myönteiset laatuvaatimuksensa, tavoitteensa ja seurauksensa. (Heikkonen 1995, 144)

Hyve versoo lisää hyvää, myönteistä arvostusta ja hyviä ihmissuhteita. Terveet elämäntavat ja hyvä käytös ovat hyödyksi itselle ja ympäristölle sekä seuraaville sukupolville. Optimistinen ja tasapainoinen mielenlaatu edistävät menestystä, turvallisuutta ja rauhaa. Laillisuus säilyy eikä synny tahallisia haitallisia, vahingollisia ja vääriä tekoja. Kunniallisuus, rehellisyys ja aitous säilyvät ja yhteiskuntajärjestys pysyy moitteettomana. (Heikkonen 1995, 146)

Hyveellinen ihminen menee omaan itseensä ja taistelee alati omaa sisäistä pahaansa vastaan eikä tee kenellekään tietoisesti paha. Hyveellinen ihminen pitää huolta heikoista ja vammaisista eikä jätä heitä yksinäisyyteen tai vaille huolenpitoa. Hyveellinen ihminen kunnioittaa tasa-arvoa, oikeudenmukaista toimintaa ja toimintatapoja. (Heikkonen 1995, 146)

Hyvään elämään taas liittyy seuraavia asioita, kuten terveys, vastuullisuus, rakkaus, oikeudenmukaisuus, hallinta, innostus, mielenrauha ja mielekkyys. (Ojanen, M. 2006, 260-261)

5.2.5. Paha eli pahuus

Pahuus ilmenee jossain muodossa jokaisen ihmisen elämässä. Ihmisestä aiheutuva paha on kärsimystä, joka johtuu moraalisesti vääristä valinnoista. Tunnistamme pahan silloin, kun se esiintyy äärimuodoissa ja ilmiselvänä. Pahuus ihmisen ominaisuutena vaatii toistuvia pahoja tekoja, sillä yksi ei riitä, ellei se ole todella kauhea. Paha teko voi myös olla aivan tahaton, mutta pahuus on jotakin tahallista ja tietoista. Pahuuteen liittyy lähes

aina itsekäs tavoite. Pahuus voi myös olla välinpitämättömyyttä toisen tuskasta ja ahdistuksesta. (Ojanen, M. 2006, 18-19)

Pahaksi nimitämme tekoa tai toimintaa, joka on moraalisen järjestelmämme mukaan väärin. Pahuus voi olla myös jotakin mieletöntä, jotakin sellaista, josta sen tekijäkään ei enää hyödy. Pahoja tekoja voi olla esimerkiksi uhkaus, lahjonta, petos, syrjintä, varkaus, murha, uskottomuus, kiusaaminen jne. (Ojanen, M. 2006, 22-23)

Pahe ilmenee pahoissa ajatuksissa, luonteissa, sanoissa, teoissa, tavoissa ja taipumuksissa. Siihen liittyy aina jatkuvuutta, liiallisuutta, epätoivoa, vääryyttä ja epäoikeudenmukaisuutta. Pahetta harjoittamalla omatunto oikeasta ja väärästä paatuu ja turtuu. (Heikkonen 1995, 163)

Elämässä on paljon sellaista pahuutta, jota ei määritetä rikolliseksi ja joka lain mukaan on rikollista, mutta mistä ei jouduta kiinni, jota voidaan jopa ihailla ja pitää arvossa. On olemassa myös sellaista rikollisuutta, joka on olosuhteiden vuoksi ymmärrettävää ja jota ei voi sanoa henkilön pahuudeksi. (Ojanen, M. 2006, 21)

5.2.6. Oikea vai väärä

Kysymys oikeasta ja väärästä on moraalinen kysymys. On myös löydettävä vastaus toiseen kysymykseen: Miksi jokin asia on moraalisesti oikein tai väärin? (Kanniainen & Sintonen 2003, 101)

Toiminta on moraalisesti oikein jos sillä on luotettava malli ja se on moraalisesti väärin, jos sillä ei ole tätä mallia. Moraalinen laki ilmoittaa sen suurimmalla ja yleisimmällä muodolla, että toiminta täytyy olla moraalista, mutta moraalinen laki tällä tasolla ei ilmoita mitä sisältyy siihen toimintaan, että se on moraalisesti oikein. Se ilmoittaa vaan toimintamallin joka pitäisi olla. Koska moraalinen laki on järjenumkainen esitys, meidän pitäisi tehdä havainto jostain näistä tekijöistä, jotka ovat keskeisiä syitä. Yksi tällaisista syistä on johdonmukaisuus. Toinen syy on universaalisuus. Koska syy on sama kaikille, se mikä on minulle järjenumkaista, on myös toisille järjenumkaista. (Laurila 1995, 28-29)

Yksilö uskoo käyttäytyvänsä moraalisesti oikein, kun hän toimii vastuullisesti omatuntonsa mukaisesti eikä tietoisesti kapinoi luonnollista omaa sisäistä tajuaan vastaan. Sisäisenä oppaana omatunto siis erottaa oikean väärästä. Omatunto paljastaa, onko yksilön oma asenne sopusoinnussa vai ristiriidassa ja onko kyseessä oikea vai väärä. (Heikkonen 1995, 19)

Normit eli käskyt ja kiellot ohjaavat tekijää hänen valitessaan tekovaihtoehtoja ja kertovat mikä on oikein ja mikä väärin. (Hallamaa, Jämsä & Vappula 2005, 30)

Normit, ja siten myös säännöt ja lait jakautuvat kahteen erilaiseen luokkaan eli käskyihin ja kielloihin. Kieltonormeja kutsutaan negatiivisiksi, kielteisiksi normeiksi ja ne siis kohdistuvat ei-toivottavaan tai suoranaisesti kiellettyyn käyttäytymiseen, kun taas positiiviset, myönteiset normit suosittelevat tietynlaista käyttäytymistä tai kehottavat sellaiseen. (Koskinen 1995, 44)

5. TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Toteutin tutkimuksen empiirisen osan kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Haastateltavikseni valitsin kohdeyrityksestä suuren joukon työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Haastattelun avulla selvitin miten kohdeyrityksessä yhteiskuntavastuu ja eettiset arvot ovat toteutettu ja niiden yleistä tunnettavuutta yrityksessä.

5.1. Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena.

Valitsin kvantitatiivisen tutkimuksen, koska kvantitatiivisen eli tilastollisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia.

Päädyin postikyselyyn, koska haastateltavien määrä on niin suuri, että sisäisen postin kautta saavutan kohdeyrityksessä kyseiset henkilöt helpoiten. Postikyselyni perustuu survey-tutkimukseen eli se on suunnitelmallinen. Tässä tapauksessa se on tehokas ja taloudellinen tapa, koska tutkittavia on paljon.

Kyselytutkimus perustuu suljettuihin ja avoimiin kysymyksiin. Suljetuissa kysymyksissä kysymyksieni vastausvaihtoehtojen lukumäärä ei ole kovin suuri ja kaikille vastaajille löytyy sopiva vaihtoehto. Suurin osa on suljettuja kysymyksiä, joten vastaaminen on nopeaa ja näin tulosten tilastollinen käsittely on helppoa. Olen myös laatinut muutaman avoimen kysymyksen, jotta saataisiin uusia näkökantoja asioihin, mutta avoimet kysymykset voivat myös houkutella vastaamatta jättämiseen.

Kyselyhaastattelut saatua takaisin aloitin aineistoin analysoimisen. Purin suljettujen kysymysten vastaukset tilastolliseen ohjelmaan eli exceliin ja avoimien kysymysten vastauksista tein yhteenvedon. Lopuksi tein molemmista kokonaisyhteenvedon ja laadin johtopäätökset ja parannusehdotukseni.

5.2. Aineistoin keruu ja analysointi

Kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Kvantitatiiviseen tutkimukseen voidaan hankkia tarvittavat tiedot erilaisista muiden keräämistä tilastoista, rekisteristä, tietokannoista tai tiedot kerätään itse. Itse kerättävässä aineistossa on tutkimusongelman perusteella päätettävä, mikä on kohderyhmä ja mikä tiedonkeruumenetelmä tilanteeseen parhaiten sopii: käytetäänkö postikyselyä, puhelin- tai käyntihaastattelua vai tehdäänkö informoitu kysely, joka on kirjekyselyn ja henkilökohtaisen haastattelun välimuoto. (Ketola 1999, 15, 17)

Ensin tutkija määrittelee perusjoukon ja poimii tästä joukosta edustavan otoksen. Otanta voidaan tehdä monin tavoin. Puhutaan yksinkertaisesta satunnaisotannasta, systemaattisesta otannasta, ositetusta otannasta ja ryväotannasta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 179)

Aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Valitaan sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 219)

5.3. Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan kahdella käsitteellä: validiteetti ja reliabiliteetti. Nämä muodostavat yhdessä kokonaisluotettavuuden. (Heikkilä 1999, 177)

Reliabiliteetti tarkoittaa kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Puutteellinen reliabiliteetti johtuu yleensä satunnaisvirheistä. Otanta sekä erilaiset mittaus- ja käsittelyvirheet aiheuttavat satunnaisvirheitä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan myös tulosten tarkkuutta. (Heikkilä 1999, 29, 179)

Validiteetti kuvaa, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä pitikin mitata. Kyselytutkimuksissa siihen vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat eli voidaanko niiden avulla saada ratkaisu tutkimusongelmaan. Validiteetti tarkoittaa myös pätevyyttä eli tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää. (Heikkilä 1999, 28, 178)

Suunnitellessani ja laatiessani tätä tutkimusta, otin huomioon validiteetti- ja reliabiliteettiseikat, koska valitsin haastateltavat kohdeyrityksestä harkiten ja jaoin kyselylomakkeen tarpeeksi monelle henkilölle, jotta vastauksia olisi enemmän ja jotta välttyisin mittausongelmilta. Mietin myös kyselylomakkeen kysymykset niin, että ne olisi mahdollisimman helppoja ymmärtää, koska aiheeni on niin hankala. Kuitenkin lähetetyistä (150 kpl) vastasi vain 63 henkilöä eli puolet, joten koko yrityksen kannalta ajateltuna tämä tutkimus on aika luotettava, koska tutkimuksessa on eri aiheista kysymyksiä, jotka kuitenkin vastaavat toisiansa, ja näihin vastaajat olivat vastanneet samalla tavalla. Tutkimus antaa yritykselle kuitenkin varaa kehittää itseään tutkimustuloksien perusteella.

6. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset on koottu Rolls-Royce Oy Ab:n henkilökunnan kyselyhaastattelun vastausten perusteella.

6.1. Yritysesittely

Rolls-Royce Oy Ab on osa englantilaisen pörssi-yhtiö Rolls-Royce plc:n Marine-toimialaa. Rolls-Royce on perustettu vuonna 1988 yhdistämällä Rauma-Repolan kansi-konetehdas ja Hollmingin konepaja, jonka Vickers osti 1995 ja Rolls Royce 1999. FF-Jet Kokkolasta yhdistettiin vuonna 2000. (Intranet)

Rolls-Royce tunnetaan kaasuturbiinimoottoreistaan, joihin luotetaan sekä maalla, merellä että ilmassa. Rolls-Royce on vahvistanut asemaansa maailmanlaajuisesti merialan tuotteiden valmistajana. (Intranet)

Yrityksellä on vientiä mm. Suomeen, muuhun Eurooppaan, Aasiaan, Pohjois- ja Etelä-Amerikkaan. Myynti on jakautunut potkurilaitteisiin, vinttureihin, vesisuihkulaitteisiin, huolto- ja varaosiin. Henkilöstöä sillä on Raumalla 280, Kokkolassa 70 (vesisuihkulaitteet) ja Helsingissä 4 (myyntikonttori). (Intranet)

Rolls-Royce tiedostaa myös oman yhteiskuntavastuunsa ja siksi se kiinnittää kyseisiin asioihin huomiota mm. HSE -järjestelmän avulla, johon kuuluu esimerkiksi työterveys, työturvallisuus- ja ympäristöpolitiikka. Näin yritys huolehtii työntekijöidensä, vieraidensa ja sopimussuhteessa olevien yritysten edustajien sekä yhteiskunnan sellaisten jäsenten terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista, joihin yhtiön toiminnot voivat vaikuttaa. (Intranet)

6.1.1. HSE-järjestelmä lyhyesti

Rolls-Royce Group käyttää HSE, eli health, safety and environment -asioiden käsitteilyssä keskitettyä ja asiat yhdistävää työterveys-, turvallisuus- ja ympäristöasioiden hallintajärjestelmää. Toimipaikat suunnittelevat ja toteuttavat parannusohjelmiaan havaittujen riskien, vaarojen ja ympäristövaikutusten vähentämiseksi. Group julkaisee vuosittain ympäristötiedotteensa saavutetuista suoritusarvoista ja parannuksista. (Intranet)

HSE-järjestelmän tehtävänä on toteuttaa yhtiön HSE-politiikkaa suojelemalla ja minimoimalla työyhteisön jäseniin kohdistuvat vaarat, haitat ja liialliset henkiset kuormitukset, ehkäisemällä työstä johtuvia haittoja ja sairauksia, edistämällä työterveyden ja työkyvyn ylläpitoa, suojelemalla ympäristöä ja hallitsemalla tehokkaasti ympäristöriskejä. Kaiken HSE-toiminnan tavoitteena on jatkuva parantaminen. (Intranet)

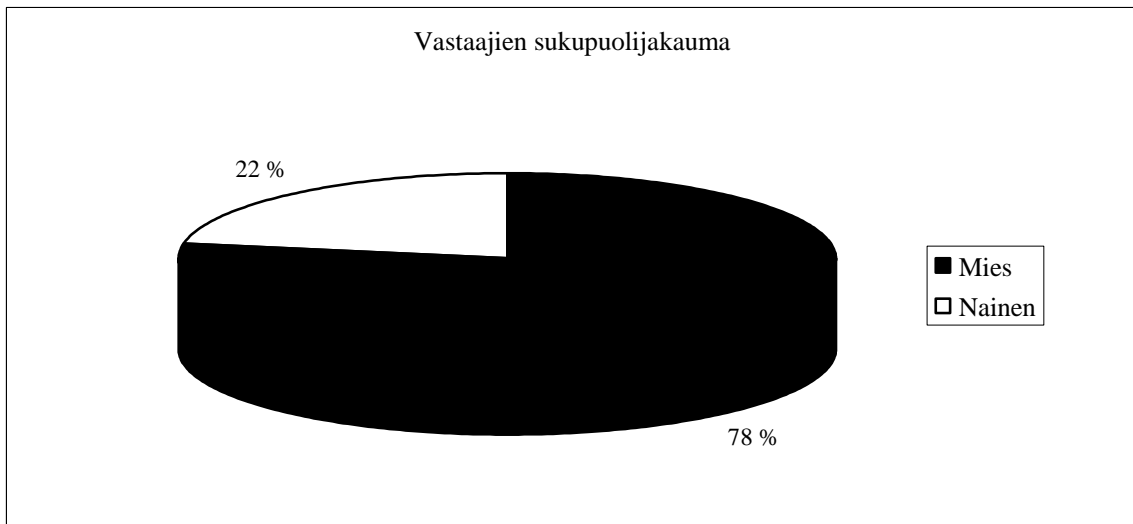
HSE-johtoryhmä vastaa HSE-asioista Raumalla Rolls Roycen standardien ja ohjeiden mukaisesti, noudattaen Suomen lainsäädännön, asetusten ja muiden määräysten vaatimuksia. (Intranet)

6.1.2. Tutkimuksen taustamuuttujat

Kyselylomake lähetettiin kaikkiaan 150 henkilölle sisäisessä postissa, joista lopullinen vastanneiden määrä oli 63 henkilöä eli 42 % lähetetyistä kyselyistä.

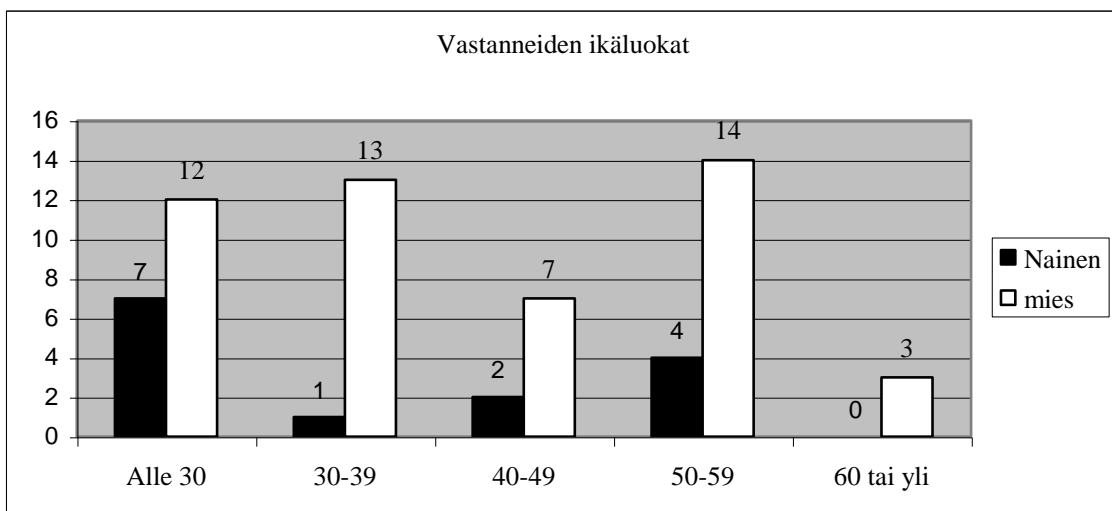
Tutkimuksen taustamuuttujiksi valitsin vastaajan sukupuolen, iän, ammatin ja työskentelyajan pituuden.

Kuvio 3 osoittaa, että vastaajista 49 henkilöä oli miehiä eli 78 % ja 14 henkilöä oli naisia eli 22 %. Kyselyyn vastasi siis enemmän miehiä kuin naisia.



Kuvio 3. Vastaajien sukupuolijakauma

Kuvio 4 kertoo, että vastaajista eniten on ollut miesten ikäluokassa 50-59 ja naisilla vastaavasta luokasta eniten on ikäluokassa alle 30-vuotiaat. Naisia ei ole vastannut lainkaan ikäluokasta 60 tai yli kun taas miehiä on vastannut kyseisestä luokasta.



Kuvio 4. Vastaajien ikäluokat

Taulukko 5. Vastaajien ammatti

n=63		
Ammatti	Kpl	% vastanneista
Työntekijä	9	14 %
Toimihenkilö	47	75 %
Johtavassa asemassa	6	10 %
Jokin muu, mikä?	1	2 %

Taulukosta 5 näkyy vastaajien ammatti. Vastanneista eniten on toimihenkilöitä ja vähiten työntekijöitä sekä johtavassa asemassa olevia. Yrityksessä on myös paljon harjoittelijoita, joten päätin laittaa myös ammatti kohtaan jokin muu, mikä -vaihtoehdon.

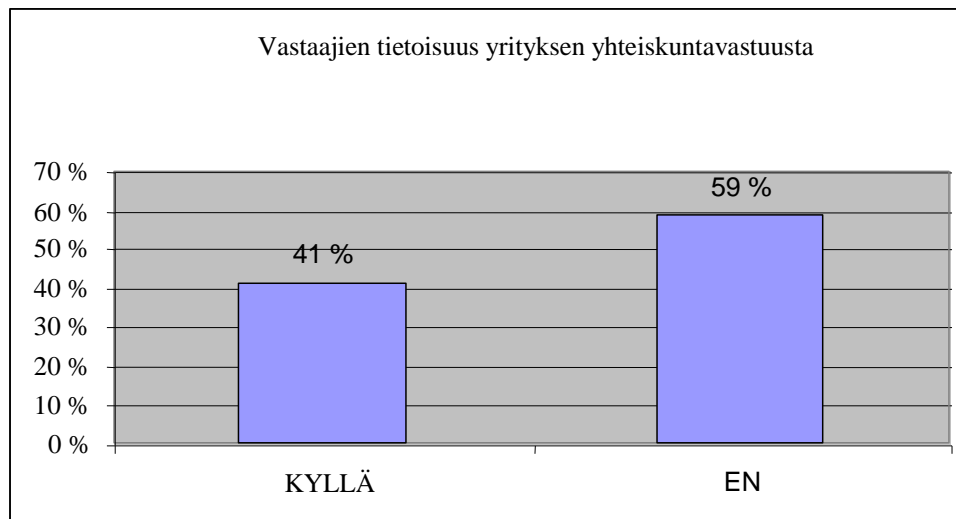
Taulukko 6. Vastaajien työskentelyaika yrityksessä

n=63		
Työskentelyaika	Määrä	% vastanneista
Alle vuosi	8	13 %
1-10v	31	49 %
11-20v	11	17 %
21-30v	7	11 %
yli 30v	6	10 %

Vastanneiden työskentelyajat on jaettu kyselylomakkeessa viiteen eri luokkaan. Taulukko 6 osoittaa, että suurin osa vastaajista on ollut töissä 1-10 vuotta ja vähiten vastanneista on ollut töissä kohdeyrityksessä yli 30 vuotta.

6.2. Varsinaiset kyselylomakkeen tulokset

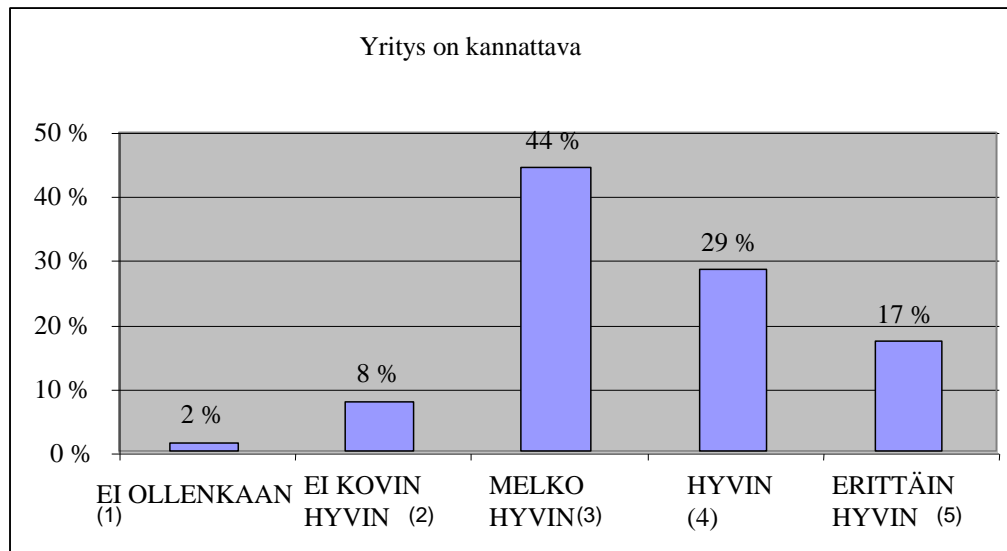
Kuvio 7 osoittaa, että yli puolet (59 %) vastaajista ei tiennyt kohdeyrityksen yhteiskuntavastuusta mitään asioita. 41 % vastaajista tiesi jotain yrityksen yhteiskuntavastuu asioista.



Kuvio 7. Tietoisuus yrityksen yhteiskuntavastuusta

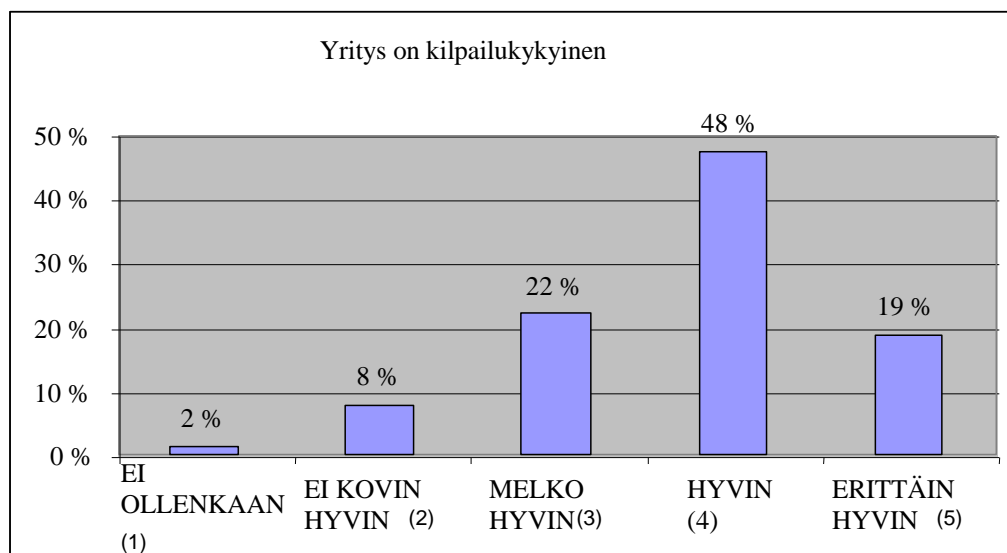
6.2.1. Näkemys taloudellisesta vastuusta

Kuvio 8 kertoo, että suuren osan (44 %) vastaajien mielestä yritys on kannattava. Muutama vastaaja on sitä mieltä, että yrityksen kannattavuus ei ole toteutunut (2 %). 17 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys on erittäin kannattava.



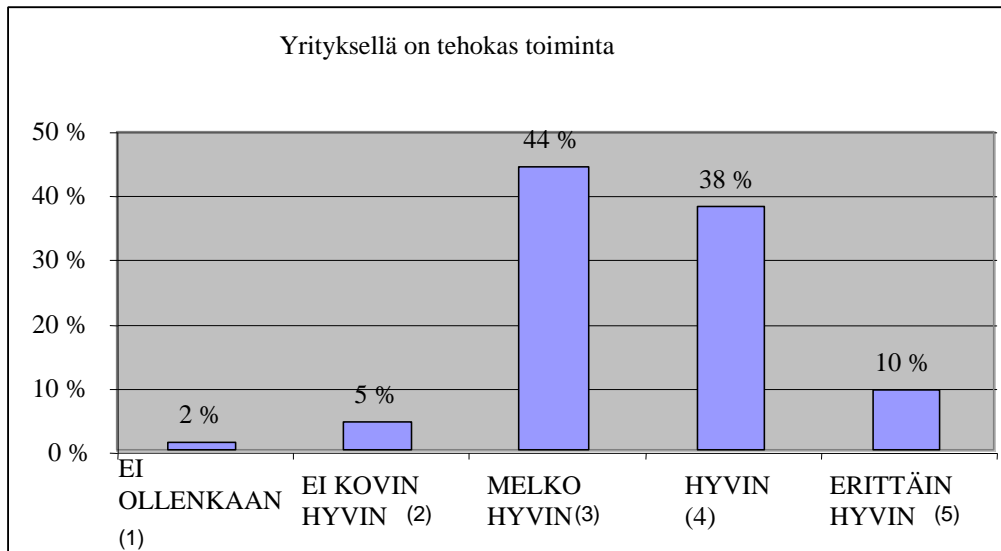
Kuvio 8. Yrityksen kannattavuus

Kuviosta 9 käy ilmi, että 48 % eli suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että yritys on hyvin kilpailukykyinen ja vain 2 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys ei ole ollenkaan kilpailukykyinen



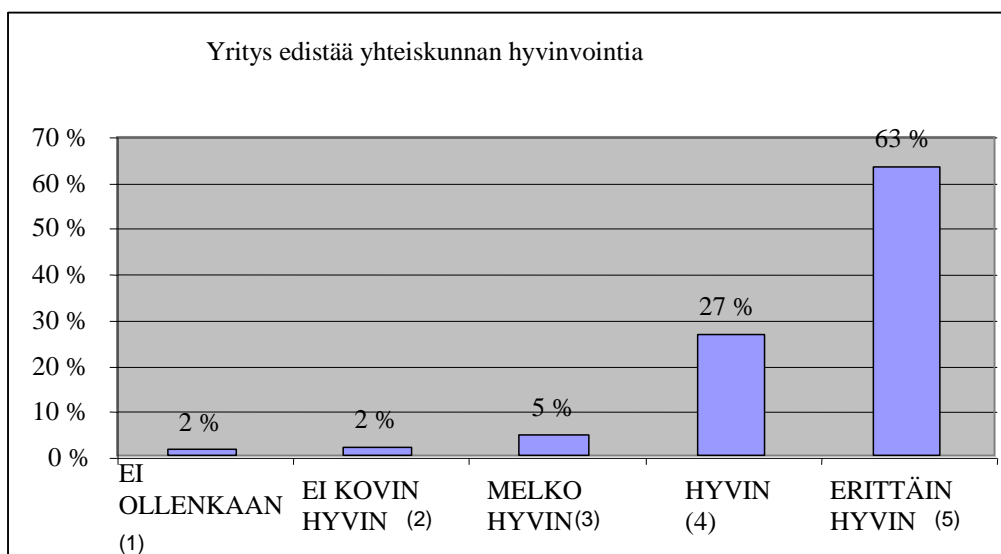
Kuvio 9. Yrityksen kilpailukyky

Kuvio 10 osoittaa, että vastaajista vain muutama oli sitä mieltä, että yrityksen tehokas toiminta ei ole toteutunut ja suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yrityksellä on tehokas toiminta. 10 % vastaajista vastasi yrityksen tehokkaan toiminnan toteutuneen erittäin hyvin.



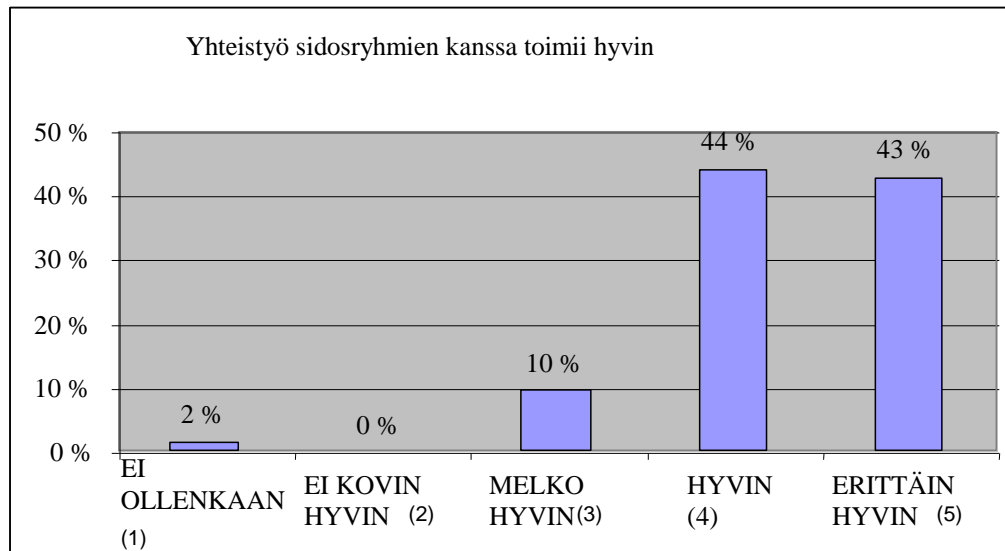
Kuvio 10. Yrityksen tehokas toiminta

Kuvio 11 osoittaa, että 63 % vastaajista oli sitä mieltä, että yritys edistää yhteiskunnan hyvinvointia erittäin hyvin ja vain 2 % sitä mieltä, että yritys ei edistä ollenkaan yhteiskunnan hyvinvointia.



Kuvio 11. Yhteiskunnan hyvinvoinnin edistäminen

Kuvio 12 kertoo, että vastaajista melkein kaikki ovat sitä mieltä, että yhteistyö sidosryhmien kanssa toimii hyvin. Vain 2 % vastaajista on sitä mieltä, että yhteistyö sidosryhmien kanssa ei toimi ollenkaan.



Kuvio 12. Yhteistyö sidosryhmien kanssa

6.2.2. Näkemys ympäristövastuusta

Taulukko 13 osoittaa, että suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että ympäristövastuuseen liittyvät asiat toteutuvat hyvin. 14 henkilön mielestä yrityksen työympäristön turvallisuus ei ole toteutunut hyvin.

Taulukko 13. Ympäristövastuun toteutuminen

Määrä Lkm / %	Ei ollenkaan		Ei kovin hyvin		Melko hyvin		Hyvin		Erittäin hyvin	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
N=63										
Luonnonvarojen säästävä käyttö yrityksessä	0	0 %	4	6 %	28	44 %	21	33 %	10	16 %
Otetaan vastuu tuotteen elinkaaresta	2	3 %	8	13 %	26	41 %	20	33 %	7	11 %
Luonnonsuojeleminen toteutuu yrityksessä	3	5 %	4	6 %	20	32 %	23	37 %	13	21 %
Työympäristö on turvallinen yrityksessä	0	0 %	14	22 %	17	27 %	27	43 %	5	8 %
Ympäristön hoidon menetelmät toimivat	1	2 %	3	5 %	13	21 %	31	49 %	15	24 %

6.2.3. Näkemys sosiaalisesta vastuusta

Taulukko 14. Henkilökunnan osaaminen

Henkilökunnan osaaminen näkyy yrityksessä		
n=63	Määrä hlö	Määrä %
Ei ollenkaan	1	2 %
Ei kovin hyvin	5	8 %
Melko hyvin	9	14 %
Hyvin	28	44 %
Erittäin hyvin	19	30 %

Taulukko 14 osoittaa, että henkilökunta on päässyt näyttämään osaamistaan yrityksessä, vain muutaman vastaajan mielestä henkilökunnan osaaminen ei näy yrityksessä.

Taulukko 15. Henkilökunnan hyvinvointi

Yritys huolehtii henkilökunnan hyvinvoinnista		
n=63	Määrä hlö	Määrä %
Ei ollenkaan	2	3 %
Ei kovin hyvin	8	13 %
Melko hyvin	13	21 %
Hyvin	23	37 %
Erittäin hyvin	17	27 %

Taulukko 15 kertoo, että 37 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys huolehtii henkilökunnan osaamisesta hyvin ja 13 % on sitä mieltä, että yritys ei huolehdi kovin hyvin henkilökunnan osaamisesta.

Taulukko 16. Turvalliset tuotantotavat

Tuotantotavat ovat turvallisia		
n=63	Määrä hlö	Määrä %
Ei ollenkaan	1	2 %
Ei kovin hyvin	2	3 %
Melko hyvin	15	24 %
Hyvin	35	56 %
Erittäin hyvin	10	16 %

Taulukosta 16 osoittaa, että 96 % vastaajista on sitä mieltä, että tuotantotavat yrityksessä ovat turvallisia. Vain 4 % vastaajista on päinvastaista mieltä.

Taulukko 17. Hyvät toimintatavat

Yrityksessä on hyvät toimintatavat		
n=63	Määrä hlö	Määrä %
Ei ollenkaan	1	2 %
Ei kovin hyvin	14	22 %
Melko hyvin	22	35 %
Hyvin	19	30 %
Erittäin hyvin	7	11 %

76 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksessä on hyvät toimintatavat ja 24 % on sitä mieltä, että yrityksen hyvät toimintatavat eivät ole toteutuneet. (taulukko 17)

Taulukko 18. Toimiva yhteistyö

Yhteistyö yrityksessä toimii		
n=63	Määrä hlö	Määrä %
Ei ollenkaan	3	5 %
Ei kovin hyvin	10	16 %
Melko hyvin	25	40 %
Hyvin	18	29 %
Erittäin hyvin	7	11 %

Taulukko 18 osoittaa, että yhteistyö yrityksessä toimii. 80 % vastaajista pitää yhteistyötä toimivana ja 16 % vastaajista ei pidä kovin toimivana sekä 5 % vastaajista ei pidä yhteistyötä ollenkaan toimivana.

Taulukko 19. Hyvä työilmapiiri

Yrityksessä on hyvä työilmapiiri		
n=63	Määrä hlö	Määrä %
Ei ollenkaan	4	6 %
Ei kovin hyvin	8	13 %
Melko hyvin	17	27 %
Hyvin	26	41 %
Erittäin hyvin	7	11 %

Taulukko 19 osoittaa, että yrityksessä suurimman osan, 79 % vastaajista on sitä mieltä, että työilmapiiri on hyvä ja 19 % ei pidä ilmapiiriä kovin hyvänä.

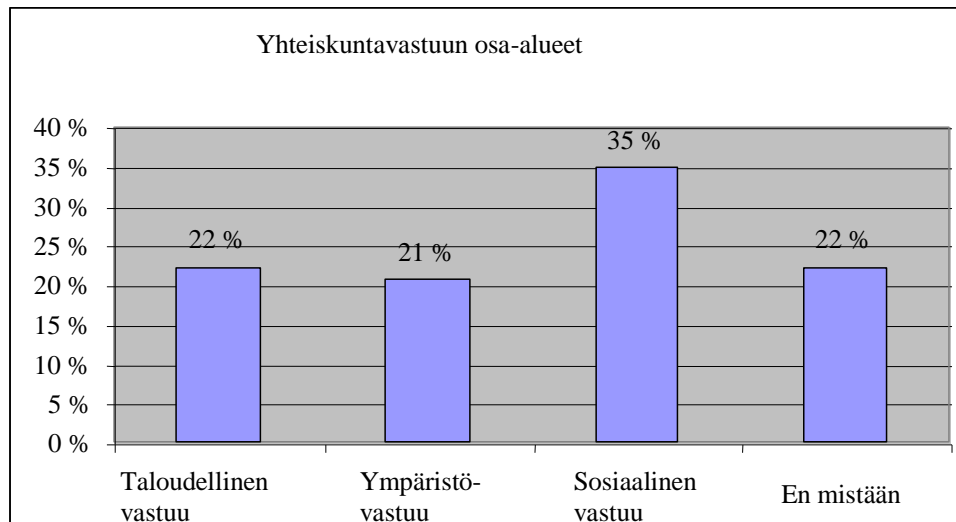
Taulukko 20. Sidosryhmien kunnioitus

Yritys kunnioittaa sidosryhmiä		
n=63	Määrä hlö	Määrä %
Ei ollenkaan	0	0 %
Ei kovin hyvin	9	14 %
Melko hyvin	18	29 %
Hyvin	30	48 %
Erittäin hyvin	6	10 %

48 % vastaajista pitää yrityksen sidosryhmien kunnioittamisen toteutumista hyvänä ja 14 % ei pidä kovin hyvänä. 10 % vastaajista pitää kunnioittamisen toteutumista erittäin hyvänä ja kukaan ei ole vastannut, ettei kunnioittamisen olisi lainkaan toteutunut. (taulukko 20)

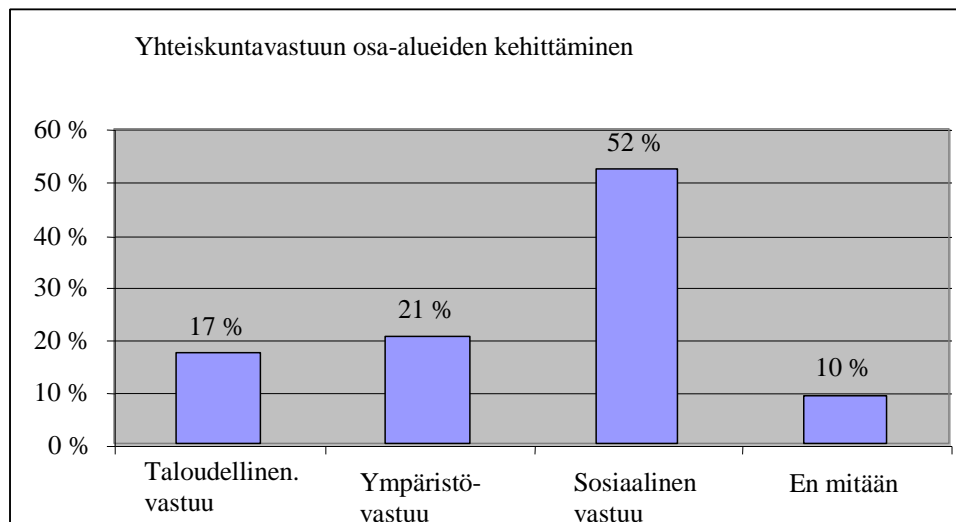
6.2.4. Näkemys yhteiskuntavastuusta

Kuvio 21 osoittaa, että 35 % vastaajista haluaisi tietää enemmän yrityksen sosiaalisesta vastuusta. 22 % haluaa tietää taloudellisesta vastuusta ja saman verran vastaajista ei halua tietää mistään osa-alueesta. 21 % vastaajista haluaa tietää enemmän ympäristövastuusta.



Kuvio 21. Yhteiskuntavastuun osa-alueiden lisätietoisuus

52 % vastaajista haluaa yrityksen kehittävän sosiaalista vastuuta, toiseksi eniten (21 %) yrityksen halutaan kehittävän ympäristövastuuta ja 10 % vastaajista ei halua yrityksen kehittävän mitään yhteiskuntavastuun osa-aluetta. (Kuvio 22)

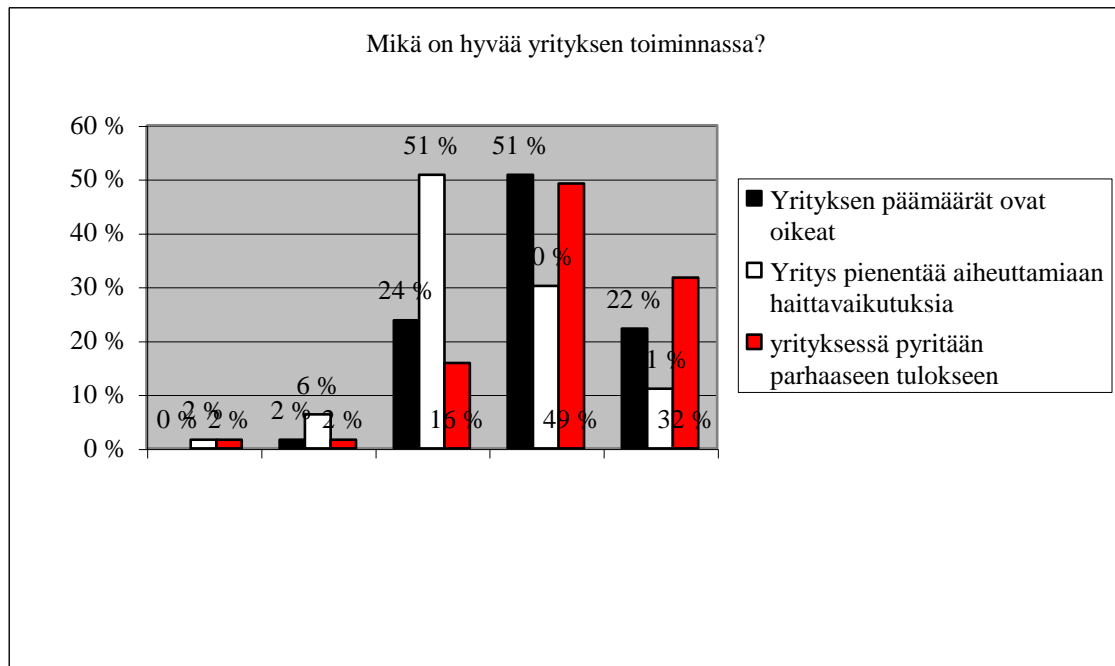


Kuvio 22. Yhteiskuntavastuun osa-alueiden kehittäminen

6.2.5. Eettiset arvot

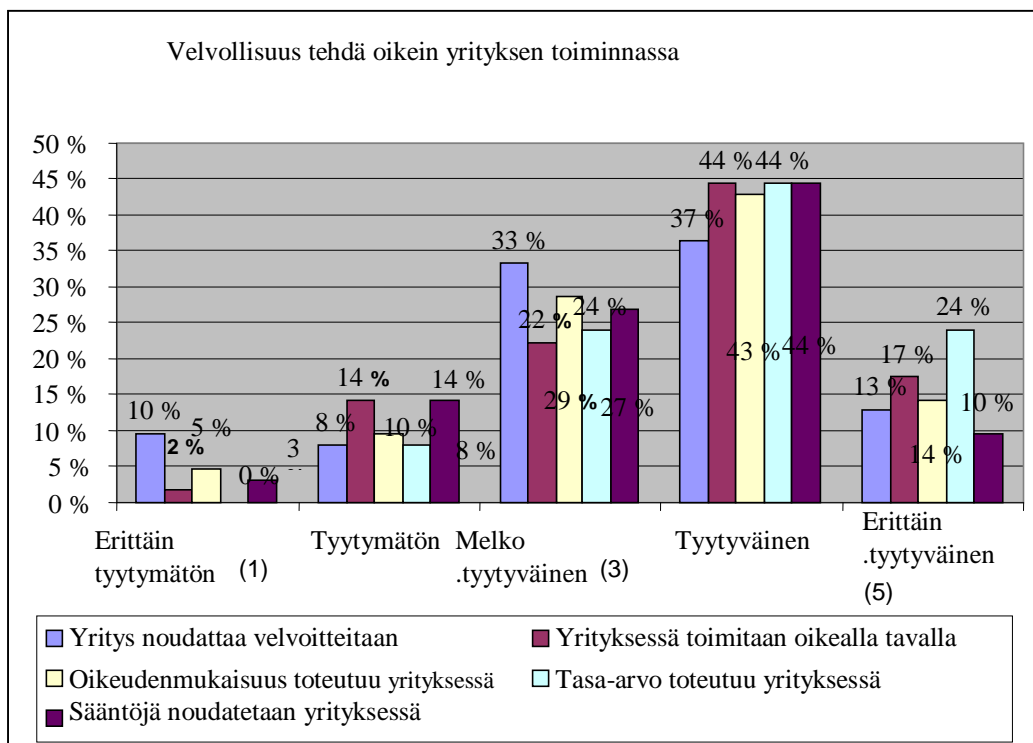
Kuvio 23 osoittaa, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä eli pitävät yrityksen päämääriä oikeina, vain 2 % vastaajista on tyytymätön yrityksen päämäärien oikeellisuuteen.

desta. Noin puolet (51 %) vastaajista on melko tyytyväisiä siihen, miten yritys pienentää aiheuttamiaan haittavaikutuksiaan, 8 % vastaajista on tyytymättömiä tähän. Vastaajista 97 % on tyytyväisiä siihen miten yrityksessä pyritään parhaaseen mahdolliseen tulokseen ja 4 % on tyytymättömiä.



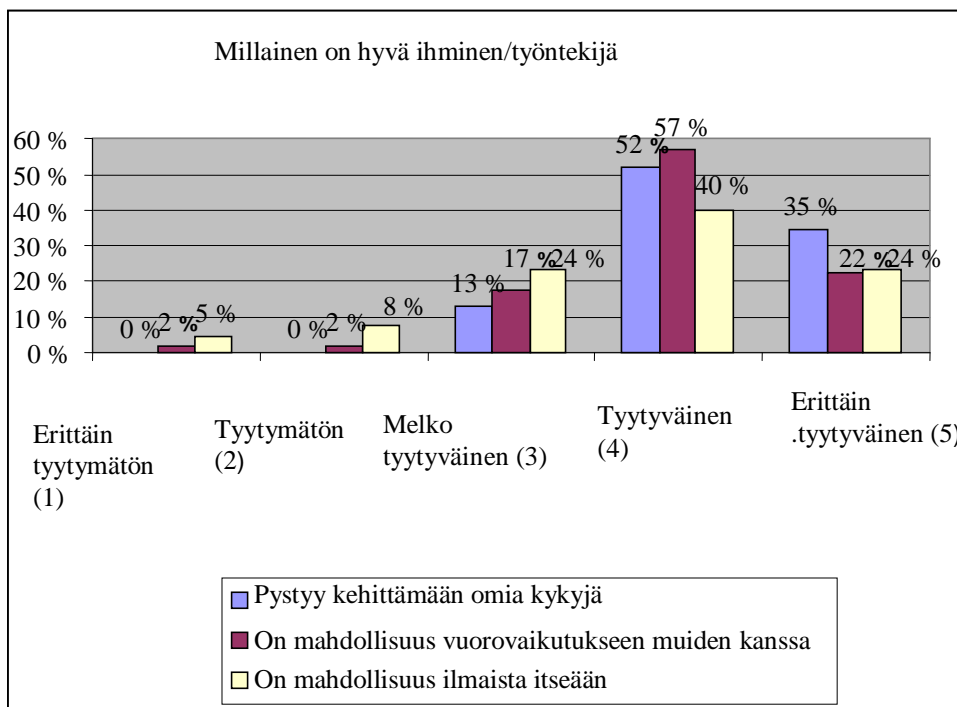
Kuvio 23. Yrityksen toiminnan hyvyys

Kuvio 24 osoittaa, että vastaajat ovat tyytyväisiä yrityksen velvoitteiden noudattamiseen, oikeudenmukaisuuteen yrityksessä, sääntöjen noudattamiseen yrityksessä, tasa-arvon toteutumiseen ja siihen, että yrityksessä toimitaan oikealla tavalla. 14 % on tyytymätön yrityksen toimintaan oikealla tavalla ja sääntöjen noudattamiseen. 8 % on tyytymätön tasa-arvon toteutumiseen ja 15 % oikeudenmukaisuuden toteutumiseen sekä 18 % vastaajista on tyytymätön yrityksen velvoitteiden noudattamiseen.



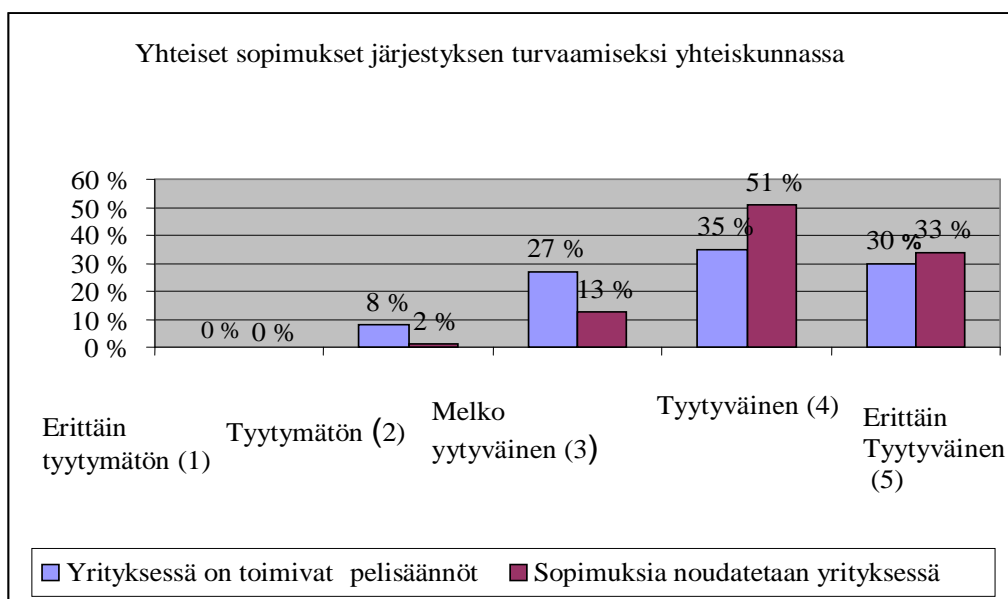
Kuvio 24. Velvollisuus tehdä oikein

Kuvio 25 osoittaa, että jokainen vastaajista on tyytyväinen siihen, että yrityksessä pysyy kehittämään omia kykyjä. Suurin osa vastaajista on tyytyväisiä vuorovaikutuksen mahdollisuuteen muiden henkilöiden kanssa (96 % vastaajista) ja mahdollisuuteen ilmaista itseään (88 % vastaajista). 13 % vastaajista on tyytymätön mahdollisuuteen ilmaista itseänsä ja 4 % on tyytymättömiä vuorovaikutuksen mahdollisuuteen muiden kanssa.



Kuvio 25. Hyvä ihminen/työntekijä

92 % vastaajista on tyytyväisiä yrityksen toimiviin pelisääntöihin. 8 % on tyytymätön eli sitä mieltä, ettei yrityksessä ole toimivia pelisääntöjä. 97 % vastaajista on tyytyväisiä yrityksen sopimusten noudattamiseen. Vain 2 % on tyytymätön yritysten sopimusten noudattamiseen eli vastaajat ovat sitä mieltä, ettei yrityksessä noudateta sopimuksia. (Kuvio 26)



Kuvio 26. Yhteiset sopimukset

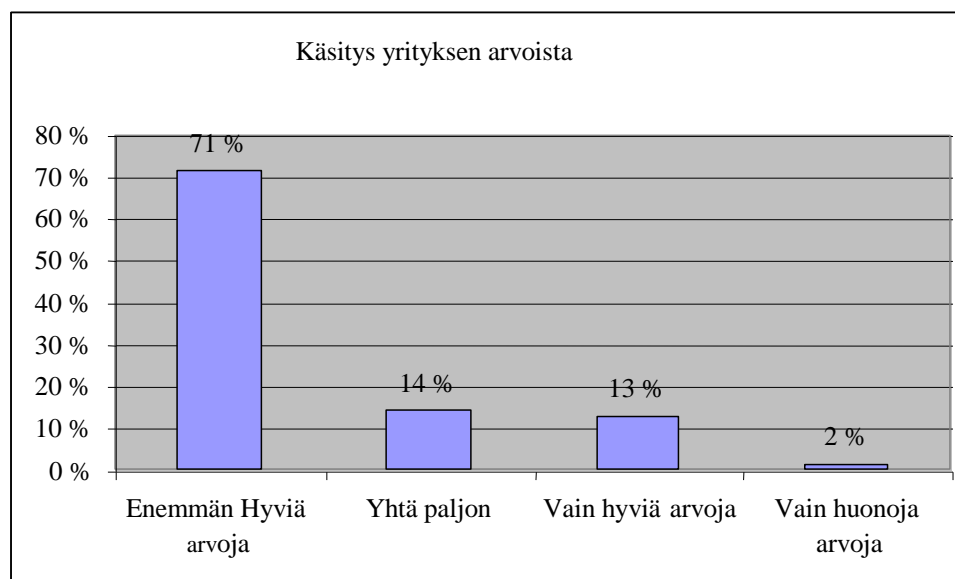
Taulukko 27. Yrityksen vastuullinen toiminta

n=63	Määrä hlö	Määrä %
Parantaa	63	100 %
Heikentää	0 %	0 %
Jotakin muuta	0 %	0 %

Taulukko 27 osoittaa, että jokainen vastaaja (100 %) on samaa mieltä, että yrityksen vastuullinen toiminta vaikuttaa työilmapiiriin parantavasti.

6.2.6. Moraali

71 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksessä on enemmän hyviä kuin huonoja arvoja. Vastaajista 14 % on sitä mieltä, että yrityksellä on yhtä paljon hyviä ja huonoja arvoja. Vain 2 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksellä on vain huonoja arvoja. (Kuvio 28)



Kuvio 28. Yrityksen arvot

Kuvio 29 osoittaa, että 59 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksen palkitsemisjärjestelmä on toimiva ja 41 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksen palkitsemisjärjestelmä ei ole toimiva.



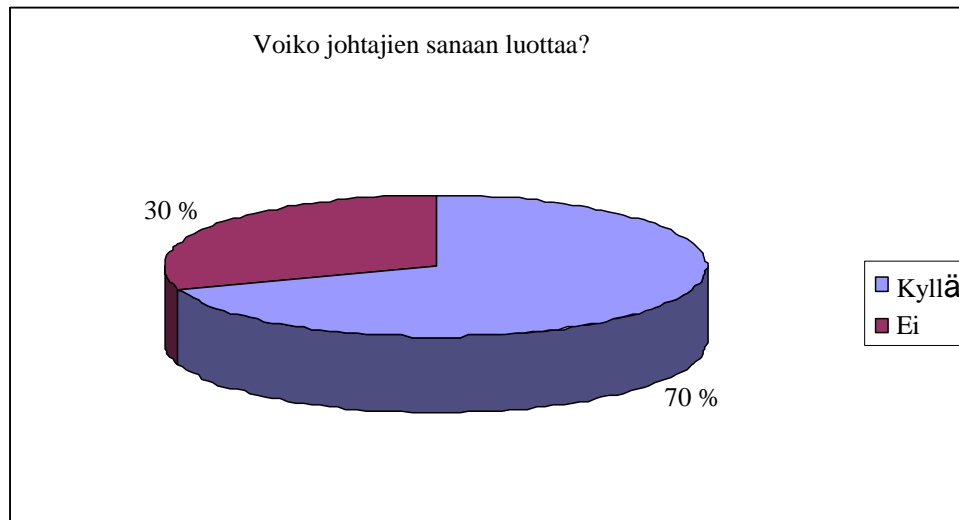
Kuvio 28. Tehokkuus yrityksessä

Vastaajista 56 % on sitä mieltä, että yritys toimii kaikkia osapuolia kohtaan oikeudenmukaisesti ja 44 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys ei toimi oikeudenmukaisesti kaikkia osapuolia kohtaan. (Kuvio 30)



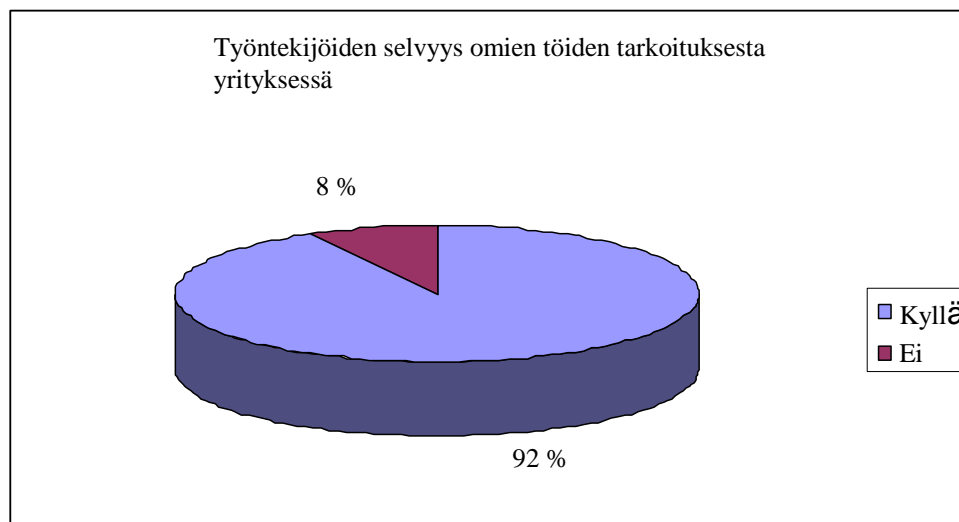
Kuvio 30. Periaatteet yrityksessä

Kuvio 31 osoittaa, että vastaajista 70 % on sitä mieltä, että johtajien sanaan voi luottaa ja 30 % on sitä mieltä että johtajien sanaan ei voi luottaa.



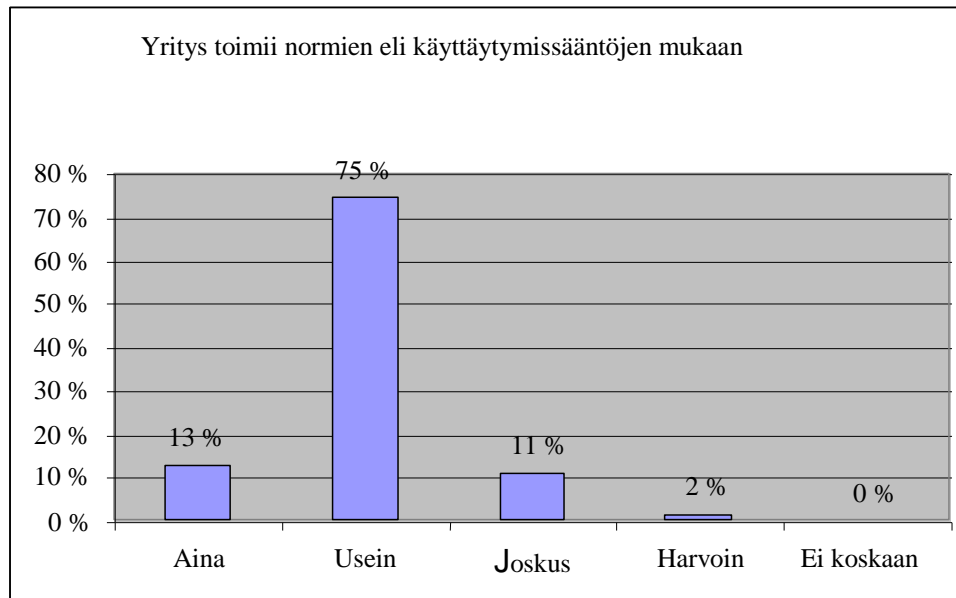
Kuvio 31. Tunnepuoli yrityksessä

Vastaajista 92 % on selvillä työnsä tarkoituksesta yrityksessä ja 8 % vastaajista ei ole selvillä työnsä tarkoituksesta yrityksessä. (kuvio 32)



Kuvio 32. Yksilön asema yrityksessä

Kuvio 33 osoittaa, suurimman osan vastaajien mielestä (75 %) yritys toimii normien eli käyttäytymissääntöjen mukaan ja vain 2 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys toimii harvoin normien mukaan.



Kuvio 33. Yrityksen käyttäytyminen normien mukaan

7. YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli perehtyä Rolls-Royce Oy Ab:n yhteiskuntavastuuseen ja eettisiin arvoihin. Tutkimus perustuu aiheesta laadittuun viitekehykseen.

Tutkimuksen teoreettisessa osassa selvitetään yhteiskuntavastuun eri osa-alueiden sisältöä ja merkitystä. Etiikka-osiossa selvitetään muutamia etiikan osa-alueita ja mitä hyötyjä / haittoja etiikasta on. Moraali osiossa pyritään selvittämään, mitä moraalilla on ja mitä siihen sisältyy.

Tutkimuksen empiirinen osa suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tavoitteena oli selvittää Rolls-Royce Rauman toimipisteen henkilökunnan avulla tietämystä yrityksen yhteiskuntavastuusta ja eettisiä arvoja. Tutkimus suoritettiin henkilökohtaisella kirjeykselytutkimuksella.

Kysely suoritettiin Rauman Rolls-Roycella vuoden 2008 kesän aikana. (Liite 2) Lomakkeita jaoin 150 kpl ja täytettyjä lomakkeita sain takaisin 63 kpl. Kyselyyn vastanneista naisia oli 22 % ja miehiä oli 78 %. Suurin vastaajaryhmä oli alle 30-vuotiaat, joita kyselyyn vastasi kaikkiaan 19 kappaletta, toiseksi eniten vastaajia oli ryhmästä 50-59 –vuotiaat, joita kyselyyn vastasi 18 kappaletta. Ammattia tarkasteltaessa suurin osa vastaajista on toimihenkilöitä, 75 % ja työntekijöitä oli 14 % vastaajista. Vastaajista 49 % on työskennellyt kohdeyrityksessä 1-10 vuotta ja 17 % vastaajista 11- 20 vuotta. Vähiten vastaajia oli yli 30 vuotta talossa olleiden joukosta, 10 %.

Ensimmäisenä tutkimustavoitteena oli selvittää, tietävätkö yrityksessä työskentelevät jotain yrityksen yhteiskuntavastuusta. 41 % vastaajista tiesi jotain yrityksen yhteiskuntavastuusta ja 59 % ei tiennyt mitään. Pääosin syy tietämättömyyteen vastaajien mielestä oli informaation puute.

Toisena tutkimustavoitteena oli selvittää syvemmin yhteiskuntavastuu osa-alueiden toteutumista yrityksessä. Ensimmäiseksi tutkittiin taloudelliseen vastuuseen liittyviä asioita. 44 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys on kannattava ja 10 % ettei yritys ole kannat-

tava. Yritys on kilpailukykyinen 48 % mielestä ja vain 2 % vastaajista on sitä mieltä, että yritys ei ole kilpailukykyinen. 93 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksen toiminta on tehokasta ja 7 % on sitä mieltä, ettei yrityksen toiminta ole tehokasta. 63 % on sitä mieltä, että yritys edistää yhteiskunnan taloudellista hyvinvointia ja 2 % sitä mieltä, ettei se edistä hyvinvointia. Yhteistyö sidosryhmien kanssa toimii melkein kaikkien vastaajien mielestä, vain 2 % vastaajista on sitä mieltä, että yhteistyö sidosryhmien kanssa ei toimi.

Toiseksi tutkittiin ympäristövastuuseen liittyviä asioita. 92 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksellä on säästävä luonnonvarojen käyttö, 84 % oli sitä mieltä, että yrityksessä otetaan vastuu tuotteen elinkaaresta, luonnonsuojeleminen toteutuu yrityksessä (89 % vastaajista) sekä yrityksen työympäristö on turvallinen (79 % vastaajista). 21 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksen työympäristö ei ole turvallinen. 93 % mielestä ympäristön hoidon menetelmät toteutuvat yrityksessä.

Kolmantena tutkittiin sosiaaliseen vastuuseen liittyviä asioita. 84 % mielestä yritys huolehtii henkilökunnan hyvinvoinnista ja 16 % mielestä se ei huolehdi henkilökunnan hyvinvoinnista. 90 % mielestä henkilökunnan osaaminen näkyy yrityksessä ja 95 % mielestä tuotantotavat ovat turvallisia. 76 % vastaajista on sitä mieltä, että yrityksessä on hyvät toimintatavat ja 80 % on sitä mieltä, että yhteistyö yrityksessä toimii. 87 % mielestä yritys kunnioittaa sidosryhmiä ja 76 % mielestä yrityksessä on hyvä työilmapiiri.

Näistä kolmesta osa-alueesta vastaajista 35 % halusi tietää yrityksen kannalta enemmän sosiaalisesta vastuusta, 22 % taloudellisesta vastuusta ja 21 % ympäristövastuusta. Myös 22 % vastaajista ei halunnut tietää yrityksen kannalta enemmän mistään osa-alueesta. Vastaajista 52 % halusi yrityksen kehittävän sosiaalista vastuuta, 21 % ympäristövastuuta, 17 % taloudellista vastuuta ja 10 % ei halunnut yrityksen kehittävän mitään osa-aluetta.

Kolmantena tutkimustavoitteena oli selvittää yrityksen eettisiä arvoja ja moraalialia. Ensimmäisenä tutkittiin mikä on hyvää yrityksen toiminnassa. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että yrityksen päämäärät ovat oikeat, vain 2 % on tyytymätön tähän. 82 %

oli sitä mieltä, että yritys pienentää sen aiheuttamia haittavaikutuksia ja 97 % sitä mieltä, että yrityksessä pyritään parhaaseen mahdolliseen tulokseen.

Toiseksi tutkittiin velvollisuutta tehdä oikein yrityksessä. Suurin osa vastaajista oli tyytyväinen siihen, miten yritys noudattaa velvollisuuksiaan (18 % ei tyytyväisiä), yrityksessä toimitaan oikealla tavalla (14 % ei tyytyväisiä), oikeudenmukaisuus toteutuu yrityksessä (15 % ei tyytyväisiä), tasa-arvo toteutuu yrityksessä (8 % ei tyytyväinen) ja miten yritys noudattaa sääntöjä, 14 % ei ollut tyytyväinen tähän.

Kolmanneksi tutkittiin millainen on hyvä ihminen/työntekijä yrityksen työskentelyssä. Jokainen vastaajista (100 %) on sitä mieltä, että yrityksessä pystyy kehittämään omia kykyjä. 96 % vastaajista on sitä mieltä, että on mahdollisuus vuorovaikutukseen muiden henkilöiden kanssa ja 88 % mielestä on mahdollisuus ilmaista itseänsä.

Neljänneksi tutkittiin yhteisiä sopimuksia järjestyksen turvaamiseksi yhteiskunnassa. 92 % mielestä yrityksessä on toimivat pelisäännöt ja 97 % mielestä sopimuksia noudatetaan yrityksessä. Jokainen vastaaja (100 %) oli sitä mieltä, että vastuullinen toiminta vaikuttaa työilmapiiriin parantavasti.

Neljäntenä tutkimustavoitteena oli selvittää yrityksen moraaliiin liittyviä asioita. Selvittäessäni yrityksen arvoja, niin 71 % vastaajista oli sitä mieltä, että yrityksellä on enemmän hyviä kuin huonoja arvoja, 14 % mielestä yrityksellä on yhtä paljon hyviä kuin huonoja arvoja, 13 % mielestä sillä on vain hyviä arvoja ja 2 % mielestä yrityksellä on vain huonoja arvoja.

Selvittäessäni yrityksen palkitsemisjärjestelmää, niin 59 % vastaajista oli sitä mieltä, että yrityksellä on toimiva palkitsemisjärjestelmä, kun taas 41 % yrityksessä oli sitä mieltä, että yrityksessä ei ole toimivaa palkitsemisjärjestelmää. Yritys ei myöskään toimi oikeudenmukaisesti kaikkia osa puolia kohtaan 44 % vastaajien mielestä ja 56 % mukaan se toimii oikeudenmukaisesti kaikki osapuolia kohtaan. 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että johtajien sanaan voi luottaa ja 30 % sitä mieltä, että johtajien sanaan ei voi luottaa. 92 % vastaajista on selvillä siitä mikä on oman työn tarkoitus yrityksessä ja 8 % on sitä mieltä, ettei tiedä oman työnsä tarkoitusta yrityksessä. 75 % vastaajista oli sitä

mieltä, että yritys toimii normien eli käyttäytymissääntöjen mukaan usein, 13 % mielestä aina, 11 % mielestä joskus ja 2 % mielestä harvoin.

Yhteenvedona tutkimustuloksista voimme todeta, että Rolls-Roycella ei tiedetä tarkkaan yrityksen yhteiskuntavastuu asioita tai mitä se käytännössä tarkoittaa. Yrityksen pitäisi enemmän kannustaa työntekijöitensä ottamaan selvää yhteiskuntavastuu asioista ja siitä voisi järjestää myös koulutuksia henkilöstölle, asioita voisi yrittää tuoda enemmän esille omilla osastoilla. Yrityksen pitäisi myös yrittää selventää, mistä tietoa löytyy, koska suurena syynä yhteiskuntavastuu asioiden tietämättömyyteen oli informaation puute. Kun taas eri osa-alueita tutkittiin erikseen, niin vastauksien perusteella voidaan sanoa, että suurimmaksi osaksi vastaajat ovat tyytyväisiä sosiaaliseen, taloudelliseen ja ympäristövastuuseen liittyvien asioiden toteutumiseen. Yrityksen moraaliin liittyvät asiat eivät ole kaikille yhtä selviä. Moraali osiosta tuli paljon negatiivista palautetta vapaasti kirjoitettaviin kenttiin. Avoimista vastauksista selviää yrityksessä olevat epäkohdat ja se, mihin erityisesti ollaan tyytyväisiä (Liite 2). Eli yrityksen tulisi yrittää kääntää negatiiviset asiat positiivisiksi, niin sitten ollaan jo todella hyvällä mallilla kun tarkastellaan yrityksen yhteiskuntavastuuta sekä eettisiä arvoja henkilökunnan näkemyksen avulla. Informaatiota tulisi myös lisätä eri osastojen välillä, jotta tiedonkulku olisi toimivaa. Palkitsemisjärjestelmää voisi yrittää kehittää tasapuolisemmaksi esimerkiksi tekemällä siitä erikseen haastatteluja eri osastoilla, että millainen sen tulisi työntekijöiden mielestä olla. Myös johtajien sanan luottamiseen ei oltu tyytyväisiä, joten informaation antamista voisi yrittää kehittää sellaiseksi, että se olisi kerralla selvä, eikä sitä tarvitsisi jälkeinpäin enää muuttaa. Myös oikeudenmukaisuuteen kannattaisi kiinnittää huomiota niin, että työt jaettaisiin tasapuolisesti, ettei kukaan kuormittuisi liikaa. Töiden määrästä voisi myös keskustella eri osastoilla. Avoimuutta ja keskustelua lisäämällä osastojen kesken voidaan kehittää sisäistä ilmapiiriä ja yleistä jaksamista. Kerran viikossa voisi yrittää järjestää osastojen väliset palaverit, joissa voi avoimesta keskustella mieltä painavista asioista, jotta asiat eivät paisuisi liian suuriksi ja pahimmassa tapauksessa se voi johtaa jopa irtisanomisiin tai sairauslomiin.

Käyttämäni viitekehys soveltuu mielestäni tutkimuksen kehykseksi hyvin. Kirjoitettu teoriaosa ja kvantitatiivisena tutkimuksena suoritettu empiirinen osa vastaavat hyvin toisiansa.

LÄHTEET

- Aaltonen, T. & Junkkari, L. 2003. Yrityksen arvot & etiikka. 3.painos Juva. WS Bookwell Oy.
- Ahokallio, T., Ollila, M-R. & Salmenkylä, R. 1995. Ihmisen hyvä ja paha. 1.painos. Hämeenlinna. Karisto Oy.
- Airaksinen, T. 1987. Moraalifilosofia. Juva. WSOY:n graafiset laitokset.
- Arola, U-M., Kouki, T., Ruokanen, M. & Ruokanen, T. 1994. Ihmisen hyvä ja paha. Porvoo. WSOY:n graafiset laitokset.
- Cannon, T. 1994. Corporate responsibility. A textbook on business ethics, governance, environment: Roles and responsibilities. Great Britain. Longman Group.
- Ekroos, M. 1995. Ympäristövastuu. Opas yrityksille. Vantaa. Tummavuoren kirjapaino Oy Dark.
- Habermas, J. 1993. Justification and application. Remarks on discourse ethics. The United States of America. Library of congress cataloging-in-publication Data.
- Hakala, O., Kopperi, M. & Nissinen, V. 2002. Filo. Etiikkaa etsimässä. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.
- Hallamaa, J., Jämsä, J. & Vappula, K. 2005. Etiikan arkkii. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Hallamaa, J., Pihlström, S., Pulliainen, U., Salmenkivi, E. & Sihvola, J. 2001. Etiikan Odyssia. Helsinki. Edita Oyj.
- Harvey, B. 1994. Business ethics. A European approach. Great Britain. Redwood Books.
- Heikkilä, T.1999. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Heikkonen, J. 1995. Moraali ja etiikka käytännössä. Käsikirja. Juva. Tietosanoma Oy.
- Heikkonen, J.1993. Menestyjän etiikka. Arvot. Valta. Vastuu. Rehellisyys. Avoimuus. Oikeudenmukaisuus. Kuopio. Teollisuuden kustannus Oy.
- Heiskanen, E.2004. Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset. Tampere. Tammer-Paino.
- Hirschland, M. 2006. Corporate social responsibility and the shaping of global public policy. The United states of America. Newgen imaging systems Ltd.

- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Järvinen, R. 2004. Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Vammala. Vammalan kirjapaino Oy.
- Kajamaa, J. 1985. Kilpailukyky. Yrityksen tärkein ominaisuus. Jyväskylä. Gummerus Oy:n kirjapainossa.
- Kanniainen, V. & Sintonen, M. 2003. Etiikka & Talous. 1. painos. Vantaa. Dark Oy.
- Ketola, T. 2005. Vastuullinen liiketoiminta. Sanoista teiksi. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Koskinen, L. 2000. Kannattaako etiikka? Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.
- Koskinen, L. 1995. Mikä on oikein. Etiikan käsikirja. Juva. WSOY:n graafiset laitokset.
- Kurki, H. 1999. Ympäristöraportointi ja ekotase- terävyyttä raportointiin. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Könnölä, T. & Rinne, P. 2001. Elinehtona eettisyys. Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Laurila, J. 1995. Moral issues in business. Top manager`s perceptions of moral issues in stakeholder relation. Tampere. Tampereen yliopiston jäljennepalvelu.
- Marttinen, K & Saastamoinen, S. 1996. Yrityksen ympäristövastuut. Helsinki. Kauppa-kaari Oy.
- Niskala, M. & Tarna, K. 2003. Yhteiskuntavastuun raportointi. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.
- Ojanen, E. 1999. Hyvyyden yhteiskunta. Hämeenlinna. Karisto Oy:n kirjapaino.
- Ojanen, M. 2006. Hyvä, paha ihminen. Hämeenlinna. Kirjapaino Karisto Oy.
- Paavola, U., Torppa, P. & Lumijärvi, O-P. 1997. Miten lisätä yrityksen arvoa. Porvoo. WSOY kirjapainoyksikkö.
- Peltomäki, M. & Kamppinen, M. 1995. Yrityksmaailma ja ympäristökysymys. Turku. Painosalama Oy.
- Pesonen, H., Hämäläinen, K. & Teittinen, O. 2001. Yrityksen ympäristöjärjestelmän rakentaminen. Tampere. Tammer-Paino Oy.
- Pietiläinen, R. & Hurme, M. 1994. Terve työympäristö. Työterveyslaitos. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Porter, M.E. 1991. Kilpailuetu. Miten ylivoimainen osaaminen luodaan ja säilytetään. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Sajama, S. 1995. Arkipäivän etiikkaa. Hoitotyön näkökulmasta. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Suomen kuntaliitto. 1994. Kestävän kehityksen käsikirja kunnille. 2. painos. Helsinki. Forssan kirjapaino.

Sjöblom, H. & Niskala, M. 1999. Ympäristöraportointi. Luotettavan ympäristöinformaation tuottaminen ja hyödyntäminen. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Talvio, C. & Välimaa, M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Helsinki. Edita Prima Oy.

Teollisuuden keskusliitto. 1992. Ympäristönsuojelun käsikirja. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Vaini, A. 1996. Ympäristöraportointi suomalaisissa suuryrityksissä. Tampere. Tampereen yliopiston jäljennepalvelu.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2001 Menestyvä yritys. Liiketoimintaosaamisen perusteet. Helsinki. Edita Oyj.

Yrjönsuuri, M. 1998. Hyvän olemus. Johdatus etiikkaan. 3.painos. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

LIITTEET

LIITE 1: Kysymyslomake

LIITE 2: Avoimet vastaukset

LIITE 1

KYSELY YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUUSTA JA SEN EETTISISTÄ ARVOISTA VUONNA 2008

YHTEISKUNTAVASTUU YRITYKSESSÄ

Oletteko tietoinen yrityksenne yhteiskuntavastuu asioista?

Olkaa hyvä ja ympyröikää sopiva vaihtoehto.

1. Kyllä 2. En

Jos vastasitte Kyllä, niin minkälaisista asioista olette tietoinen?

Jos vastasitte En, niin mistä tämä saattaa johtua?

Miten yrityksen taloudelliseen vastuuseen kuuluvat asiat on toteutettu?

Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto asteikolla 1-5, jossa 5=erittäin hyvin, 4=hyvin, 3=melko hyvin, 2=ei kovin hyvin ja 1=ei ollenkaan.

1. Yritys on kannattava	1	2	3	4	5
2. Yritys on kilpailukykyinen	1	2	3	4	5
3. Yrityksellä on tehokas toiminta	1	2	3	4	5
4. Yritys edistää yhteiskunnan taloudellista hyvinvointia	1	2	3	4	5
5. Yhteistyö sidosryhmien kanssa toimii hyvin	1	2	3	4	5

Entä ympäristövastuuseen kuuluvien asioiden toteutuminen?

Yrityksessä huolehditaan seuraavista ympäristöasioista:

1. Luonnonvarojen säästävä käyttö	1	2	3	4	5
2. Yrityksessä otetaan vastuu tuotteen elinkaaresta	1	2	3	4	5
3. Luonnonsuojeleminen toteutuu yrityksessä	1	2	3	4	5
4. Yrityksen työympäristö on turvallinen	1	2	3	4	5
5. Ympäristön hoidon menetelmät toimivat	1	2	3	4	5

Entä sosiaaliseen vastuuseen kuuluvien asioiden toteutuminen?

1. Yritys huolehtii henkilökunnan hyvinvoinnista	1	2	3	4	5
2. Henkilökunnan osaaminen näkyy yrityksessä	1	2	3	4	5
3. Tuotantotavat ovat turvallisia	1	2	3	4	5
4. Yrityksessä on hyvät toimintatavat	1	2	3	4	5
5. Yhteistyö yrityksessä toimii	1	2	3	4	5
6. Yrityksessä on hyvä työilmapiiri	1	2	3	4	5
7. Yritys kunnioittaa sidosryhmiä	1	2	3	4	5

Mistä näistä kolmesta edellisestä vastuusta haluaisitte tietää yrityksen kannalta enemmän? Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto.

1. Taloudellinen vastuu
2. Ympäristö vastuu
3. Sosiaalinen vastuu
4. En mistään

Mitä osa-aluetta haluaisitte yrityksen kehittävän?

Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto.

1. Taloudellinen vastuu
2. Ympäristövastuu
3. Sosiaalinen vastuu
4. En mitään

MIKÄ ON OIKEIN JA HYVÄÄ YRITYKSEN TOIMINNASSA

Kuinka tyytyväinen olet yrityksessänne seuraaviin asioihin?

Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto asteikolla 1-5, jossa 5= erittäin tyytyväinen, 4=tyytyväinen, 3=melko tyytyväinen, 2=tyytymätön ja 1=erittäin tyytymätön.

Mikä on hyvää yrityksen toiminnassa:

1. Yrityksen päämäärät ovat oikeat	1	2	3	4	5
2. Yritys pienentää yrityksen aiheuttamia haittavaikutuksia	1	2	3	4	5
3. Yrityksessä pyritään parhaaseen mahd. tulokseen	1	2	3	4	5

Velvollisuus tehdä oikein yrityksen toiminnassa:

1. Yritys noudattaa velvoitteitaan	1	2	3	4	5
2. Yrityksessä toimitaan oikealla tavalla	1	2	3	4	5
3. Oikeudenmukaisuus toteutuu yrityksessä	1	2	3	4	5
4. Tasa-arvo toteutuu yrityksessä	1	2	3	4	5
5. Sääntöjä noudatetaan yrityksessä	1	2	3	4	5

Millainen on hyvä ihminen / työntekijä yrityksen työskentelyssä:

1. Pystyy kehittämään omia kykyjä	1	2	3	4	5
2. On mahdollisuus vuorovaikutukseen muiden henkilöiden kanssa	1	2	3	4	5
3. On mahdollisuus ilmaista itseään	1	2	3	4	5

Yhteiset sopimukset järjestyksen turvaamiseksi yhteiskunnassa:

1. Yrityksessä on toimivat pelisäännöt	1	2	3	4	5
2. Sopimuksia noudatetaan yrityksessä	1	2	3	4	5

Miten vastuullinen toiminta vaikuttaa työilmapiiriin?

Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto.

1. Parantaa
2. Heikentää
3. Jotakin muuta, mitä?

Mitä käsityksiä teillä on yrityksenne arvoista?

Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto.

1. Yrityksellä on enemmän hyviä kuin huonoja arvoja
2. Yrityksellä on yhtä paljon hyviä kuin huonoja arvoja
3. Yrityksellä on vain hyviä arvoja
4. Yrityksellä on vain huonoja arvoja

Millaisia arvoja yrityksellä mielestänne on? Olkaa hyvä ja antakaa muutama esimerkki.

Hyviä arvoja:

Huonoja arvoja:

Tehokkuus yrityksessä:

Onko yrityksellänne toimiva palkitsemisjärjestelmä?

1. Kyllä
2. Ei

Jos vastasitte Ei, niin millainen sen tulisi olla?

Periaatteet yrityksessä:

Toimiiko yritys oikeudenmukaisesti kaikkia osapuolia kohtaan?

1. Kyllä
2. Ei

Jos vastasitte Ei, niin Miksi?

Tunnepuoli yrityksessä:

Voiko johtajien sanaan luottaa?

1. Kyllä
2. Ei

Jos vastasitte Ei, niin Miksi?

Yksilön asema yrityksessä:**Oletteko selvillä siitä, mikä on työnne tarkoitus yrityksessä?**

1. Kyllä
2. Ei

Jos vastasitte Ei, niin Miksi?

Toimiiko yritys normien eli käyttäytymissääntöjen mukaan:

Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto.

1. Aina
2. Usein
3. Joskus
4. Harvoin
5. Ei koskaan

VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT
Olkaa hyvä ja ympyröikää oikea vaihtoehto.

Sukupuoli

1. mies
2. nainen

Ikä

1. alle 30
2. 30-39
3. 40-49
4. 50-59
5. 60 tai yli

Ammatti

1. Työntekijä
 2. Toimihenkilö
 3. Johtavassa asemassa
 4. Jokin muu, mikä?
-

Kauanko olette työskennelleet tässä yrityksessä?

1. Alle vuoden
2. 1 – 10 vuotta
3. 11-20 vuotta
4. 21-30 vuotta
5. Yli 30 vuotta

Kiitos vastauksistanne !

LIITE 2

Oletteko tietoinen yrityksenne yhteiskuntavastuu asioista?

Jos vastasitte Kyllä, niin minkälaisista asioista olette tietoinen?

- HSE:n osuus yhteiskuntavastuusta, vastaaja itse kirjoittanut artikkelin HSE-järjestelmään
- Vaaralliset aineet, eettiset perusteet Cost Leadership Country ostoissa, suunnittelussa, laitteiden käyttöohjeistus aluksissa
- Kummiluokat, merenkulkuopiston yhteistyö, Rauman merimuseo
- Ympäristöasiat, työntekijöiden hyvinvointi, yrityksen tehokkuus ja kannattavuus
- Yritys noudattaa säädettyjä lakeja, asetuksia sekä tehtyjä sopimuksia
- Työllisyys, verot
- Työturvallisuus, laiteturvallisuus asiakkaalle, vapaa-ajan aktiviteetit
- Jätteiden kierrätys
- Harjoittelijayhteistyö, sponsoroinnit
- Intranet tarjoaa kaikille mahdollisuuden tutustua laatu, ympäristö –ja turvallisuus dokumentteihin
- Irtisanoutuminen lapsityövoiman käytöstä

Jos vastasitte Ei, niin mistä tämä saattaa johtua?

- Informaation puutteesta, huono tiedotus
- Jo itse käsite on hankala ymmärtää
- Ei 100 % tietoa aiheesta
- Ei ole tullut esille
- Intrassa ei ole ”linkkiä”
- Asiasta ei ole puhuttu yrityksessä
- Niistä ei ole tiedotettu, vaan ne ovat ”ota selvää / käytä järkeä” asioita
- Ei olla mietitty / tutkittu asiaa
- Johto ei näe asiaa tärkeäksi, yhteiskuntavastuun periaatteita ei ole määritelty
- Suomessa yhteiskuntavastuuta pidetään ehkä itsestään selvänä asiana eikä omalla osallolla näistä puhuta ollenkaan

Millaisia arvoja yrityksellänne mielestänne on?

Hyviä arvoja:

- Raumalla halutaan kehittää ja osataan suhteuttaa asiat ja hyödyt oikein
- Tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus, ohjeistetut toimintatavat
- Henkilöstön vapaa-ajan vietto (tapahtumat)
- Tapahtumien minimoiminen
- Luovuus, luottamus, yksilön arvostus
- Rehellisyys, avoimuus, kilpailukyky, työntekijöiden kannustaminen
- ”Paperilla” kaikki hyvin
- Ilmapiiri, henkilöhuolto, ympäristöasiat
- Pyritään kehittämään toimintaa, ympäristö- ja työturvallisuutta sekä henkilöstöpolitiikkaa
- Mahdollisuus kouluttautua / tehdä erillaisia tehtäviä yrityksessä
- Edistyksellisyys, näyttää välittävän työntekijöistään
- Tuottavuus, tiimitoiminta, rehellisyys
- Liikevoitto
- Huolimatta toimitusten lisääntymisestä ja kiireestä kiinnitetään huomiota turvallisuuteen
- Työntekijää kunnioitetaan, yhteiskuntavastuusta huolehditaan, pyritään jatkuvaan parantamiseen
- Terve ja hyvinvoiva työyhteisö
- Keskitytään oleelliseen, asiakkaan luottamus
- Rollikerho
- Korruptiovapaa

Huonoja arvoja:

- Pääkonttori jarruttaa, ei hyväksy eikä ymmärrä suomalaista kulttuuria
- Yrityksen palkitsemisjärjestelmä ei ole oikeudenmukainen vaan sen tulisi olla tasa-arvoisempi sekä sidottu työsuoritukseen, toisten yksiköiden huono tulos ei saisi vaikuttaa niihin jotka ovat tehneet hyvää tulosta, palkkiot tulisi olla samansuuruisia, hyvästä tuloksesta pitäisi riittää parempi palkkio työntekijälle, mm. palkka, koulutus ja työssä viihtyminen, järjestelmän tulisi olla henkilökohtainen, jokaisen pitäisi olla tietoinen tavoitteista, suhteutettu markkinatilanteeseen, henkilökohtaisen panoksen pitäisi näkyä palkitsemisessa kollektiivisen toiminnan sijaan, oman osaston toiminta pitäisi vaikuttaa palkitsemiseen, myyjien ”ahneus” ei saisi vaikuttaa tuotannon palkkioihin, palkkataso Rollssilla alhainen, liian pieni tulospalkkio
- Johtajien sanaan ei voi luottaa, koska heiltä ei saa tasapuolista kohtelua, riippuu aina kuka johtajista on kyseessä, osa tiedotuksesta on kovin vanhanaikaista, he sanovat vain mitä Norja käskää, puhutaan toista ja tehdään toisin, pihalle on jo uhattu mutta missä tulokset, lupauksen pelkkää ”sananhelinää”, normaalisti johtajien sanaan voi luottaa mutta palkasta puhuttaessa ei, puhuvat sellaista mikä ei pidä paikkaansa ja eivät tiedä mitä puhuvat, pomot tekevät toisinaan päätöksensä puutteellisten tietojen pohjalta ja joutuvat perumaan ne
- Informaation puute
- Tiettyjen työtehtävien kohtuuton kuormitus
- Liian isojen ”kaakkujen kaappaus”, liikaa tilauksia
- Alihankkijat tekevät liikaa ”sutta” ja ovat liikaa myöhässä toimituksissa
- Yrityksessä ei toimita oikeudenmukaisesti kaikkia osapuolia kohtaan, koska toisia osapuolia kuormitetaan kohtuuttomasti, komennusmies on huonommassa asemassa kuin talon oma väki, talon työntekijöidenkin välillä on eroja, liikaa suosikkeja ja ”suojeluskohteita”, raha ratkaisee, huomioidaan liikaa ns. ”kyvyiksi” sellaiset henkilöt, jotka eivät ole oikeasti kyvykkäitä vaan toisia vähätteleviä pyrkäreitä, jotka keinoja kaihtamatta etsivät vain omaa parastaan, palkka vastaan työmäärät, se kenen sukulainen olet vaikuttaa liikaa tehtävien jaossa, eri maissa eri säännöt ja tavat, omien mielipiteiden haittavaikutukset, samasta ehkä jopa suuremmasta työstä maksetaan naiselle vähemmän, pelisäännöt eivät ole samat kaikille, norjalaiset ovat kaikessa määrääviä ja etusijalla ajamassa omia etujaan kompetensseistä huolimatta

- Korostunut tehokkuus, joka johtaa herkästi stressiin
- Keskitytään vain tulokseen
- Käytännössä kumarretaan Bratwaag:iin aivan liikaa
- Voiton tekemisen maksimoiminen
- Valehtelu ja laiskottelu, oman arvon tavoittelu
- Kasvuhallinta aiheuttaa vaikeuksia
- Kapasiteetin nosto ilman kustannusseurainta
- Työn tarkoitus ei ole selvillä yrityksessä, koska jotkut hoitavat toistuvasti samoja systemaattisia järjestelmä-ongelmia, työhön kuuluu niin laajasti töitä, välillä viralliset työn tavoitteet ja todelliset työt ovat ristissä ja työstä saadun palautteen perusteella itseään on vaikea sijoittaa kokonaisuuteen
- Tunteeton suhtautuminen työntekijöihin
- Tuotannon läpimenoaika
- Välinpitämättömyys omien toimien turvallisuudesta
- Kehittyminen keinoja kaihtamatta. Esim. tavaraa tulee yli varastokapasiteetin, tuotannon aikataulut jäljessä
- Ahneus
- Työntekijöiden lapset ovat kesätyöpaikan saannin suhteen etusijalla, vaikka työmotivaatiota ei kaikilta löydy nimeksikään
- Pakkopekkaset tuotannon puolella (~ 80 % työnantaja määrää?)
- Vertikaali kommunikaatio ei arvostettu erityisesti pel tasolla
- Pomoilla on luottohenkilöitä, joita he kuuntelevat ja uskovat, toisten työntekijöiden mielipiteitä ei huomioida

