

Marianne Ekonen • Ritva Pyykkönen
Juha Timonen • Jaana Teriö • Anne Törn

Askeleita vastuullisuuteen



Esimerkkejä vastuullisen liiketoiminnan
kehittämisestä pk-yrityksissä

Askeleita vastuullisuuteen

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 113

MARIANNE EKONEN
RITVA PYYKKÖNEN
JUHA TIMONEN
JAANA TERIÖ
ANNE TÖRN

Askeleita vastuullisuuteen

ESIMERKKEJÄ VASTUULLISEN LIIKETOIMINNAN
KEHITTÄMISESTÄ PK-YRITYKSISSÄ



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketoiminta ja palvelut -yksikkö

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA -SARJA
Toimittaja • Risto Heikkinen

© 2010

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

ASKELEITA VASTUULLISUUTEEN

Esimerkkejä vastuullisen liiketoiminnan kehittämisestä pk-yrityksissä

Kannen kuvat ja julkaisun kuvitus • Linda Saukko-Rauta

Ulkoasu • Pekka Salminen

Taitto & paino • Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print • 2010

ISBN 978-951-830-183-0

ISSN 1456-2332

MYynti JA JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 207, 40101 Jyväskylä

Rajakatu 35

40200 Jyväskylä

Puh. 040 552 6541

Faksi (014) 449 9695

Sähköposti: julkaisut@jamk.fi

www.jamk.fi/kirjasto

VERKKOKAUPPA

www.tahtijulkaisut.net

Sisällys

LUKIJALLE.....	7
MITÄ ON VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA?	9
VASTUULLISEN LIIKETOIMINNAN EDISTÄMINEN PK-YRITYKSISSÄ KEHITTÄMISPROSESSIN JA –MALLIN MUKAISESTI	10
 Maarit Koivikko	
CASE AVERITAN OY, HESBURGER.....	13
 Hannele Haltia	
CASE MAINOSTOIMISTO MEDIATAIVAS OY	17
 Harri Nieminen	
CASE KIRJAPAINO KARI OY	21
 Laura Sojakka	
CASE SIPARILA OY.....	24
 Tatu Heiskanen	
CASE QVANTEL BUSINESS SOLUTIONS OY	27
 Katriina Pilppula	
CASE HOTELLI YÖPUU OY.....	31
 Taru Patteri	
CASE PISLA OY.....	35
 Elina Laiho-Logrén, Merja Heinonen & Satu Kuusinen	
CASE JYVÄSKYLÄN ENERGIA OY.....	38
 Eeva Vaherto	
CASE EVESTEP OY	41
 Reijo Kujala	
CASE TOTAL KIINTEISTÖPALVELUT OY	44
 Marja Tähti	
CASE PANDA OY	47
 LOPUKSI.....	50
LÄHTEET.....	53
LIITTEET	57

Lukijalle

Tämä julkaisu esittelee Vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijät Keski-Suomessa -hankkeen 11 yrityscasea, joita työstettiin hankkeessa vuosina 2009–2010.

Yhteistyöverkostosta tulleen toiveen pohjalta Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK) liiketalouden opettajat pohtivat vuonna 2008 ajankohtaisen vastuullisuusteeman edistämistä konkreettisella tasolla Keski-Suomessa toimivissa pk-yrityksissä. Ajatus sai johdon tuen ja Liiketalouden yksikössä päätettiin hakea ESR-rahoitusta vastuullisen liiketoiminnan hankkeelle. Koettiin, että hankkeen avulla on mahdollisuus edistää vastuullisuustekoja ja niistä viestimistä. Hankesuunnitelma sai silloisen Keski-Suomen TE-keskuksen ESR-rahoituksen ja Vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijät Keski-Suomessa -hanke käynnistyi virallisesti 1.2.2009.

Käynnistymisvaiheesta lähtien mukana hankkeessa olivat Averitan Oy/ Hesburger, Honkarakenne Oyj, Hotelli Yöpuu Oy, Jyväskylän Energia Oy, Mainostoimisto Mediataivas Oy, Oy Panda Ab, Pisla Oy ja Total Kiinteistöpalvelut Oy. Hankkeen edetessä siihen mukaan tulivat myös Evestep Oy, Kirjapaino Kari Oy, Siparila Oy ja Qvantel Business Solutions Oy. Kahden vuoden aikana yrityksille rakennettiin kehittämissuunnitelmat, kuinka ne voivat omassa toiminnassaan ottaa sosiaaliset, taloudelliset sekä ympäristövastuun näkökulmat tiiviimmin osaksi strategiansa toteuttamista ja jokaisen työntekijän toimintaa.

Yritysten vastuullisuudesta on puhuttu pitkään, mutta suunnitelmalliset toimenpiteet lakisääteisten velvoitteiden lisäksi ovat vielä vähäisiä pk-yrityksissä. Vuonna 2010 yrityspäättäjille tehdyn tutkimuksen mukaan vastuullisuus nähdään ensisijaisesti maineen parantamisen välineenä, ei niinkään kilpailukyvyyn vahvistajana*. Yritysten päättävistä henkilöistä 93 % on kuitenkin sitä mieltä, että vastuullisuus muokkaa lähitulevaisuudessa yrityksen toimintamalleja ja 92 % arvioi vaikutusten näkyvän väijäämättä myös tuotantoprosesseissa.

Suurin osa suomalaisista yrityksistä (99,8 %) on pk-yrityksiä, jotka eivät ole pörssinoteerattuja. Pk-yrityksille ei ole pörssiyhtiöiden tapaan asetettu lakisääteisiä raportointi- ja tiedotusvaatimuksia. Sidosryhmät –

* Tutkimuksen toteutti markkinatutkimuksiin erikoistunut Value Clinic. http://www.fibsry.fi/images/stories/vastuullinen_liiketoiminta_2010_yhteenvedo.pdf

yrityskumppanit, kuluttajat, sijoittajat, poliittiset vaikuttajat, media sekä julkinen hallinto – ovat aiempaa kiinnostuneempia yritysten vastuullisuudesta. Pk-yrityksen kannattaa kehittää suunnitelmallisemmin näitä asioita muun muassa kilpailuetujen, luottamuksen ja maineen lisäämiseksi sekä riskien minimoimiseksi.

Tässä hankkeessa rakennettiin vastuullisen liiketoiminnan kehittämismalli pk-yritysten tarpeisiin. Mallissa otettiin huomioon pk-yritysten rajalliset voimavarat ja toimintaympäristön asettamat keskeisimmät vaatimukset. Kokemukset ja tulokset osoittavat, että vastuullisuusasiat kiinnostavat pk-yrityksiä entistä enemmän. Julkaisussa esitelyjen yritysten päämääränä on ympäristön ja ihmisten hyvinvointiin panostaminen, uusien toimintatapojen oppiminen sekä taloudellinen menestyminen. Toivottavasti nämä esimerkit innostavat ja rohkaisevat useampia pk-yrityksiä tekemään vastaavaa.

Mielenkiintoisia lukuhetkiä vastuullisuus esimerkkien parissa! Toivottavasti löydät itsellesi uusien ideoiden ituja, joita voit lähteä kehittämään yhdessä kumppaneittesi kanssa.

Jaana Teriö

Projektipäällikkö

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoiminta ja palvelut



Mitä on vastuullinen liiketoiminta?

Vastuullinen liiketoiminta

Vastuullinen liiketoiminta tarkoittaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta eri sidosryhmien kanssa toiminnan ei-toivottujen vaikutusten tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi ja toiminnan positiivisten vaikutusten maksimoimiseksi. Vastuullinen toiminta on yrityksen tapa vastata kestäväen kehityksen haasteisiin. Yritystoiminnassa vastuullisuuden ulottuvuudet (talous, ympäristö ja sosiaalinen) nivoutuvat kiinteästi toisiinsa.

Taloudellinen vastuu

Taloudellisen vastuun keskeiset elementit ovat kannattavuus, kilpailukyky ja omistajien tuotto-odotuksiin vastaaminen. Taloudellinen suorituskyky puolestaan luo edellytykset yrityksen kasvulle ja luo perustan sosiaalisesta sekä ympäristövastuusta huolehtimiselle.

Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu tarkoittaa laajasti ottaen ihmisistä huolehtimista. Siihen kuuluvat esimerkiksi henkilöstön hyvinvointi, osaaminen, motivointi ja toimintakulttuuriin sitouttaminen. Sosiaaliseen vastuuseen liitetään usein myös sidosryhmävastuu.

Ympäristövastuu

Ympäristövastuu koostuu luonnonvarojen kestävästä käytöstä ja ympäristövaikutusten minimoinnista.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2010. Vastuullinen yritystoiminta. Käytäntöjä suomalaisissa yrityksissä.

Vastuullisen liiketoiminnan edistäminen pk-yrityksissä kehittämisprosessin ja -mallin mukaisesti

MITÄ NE VASTUULLISUUS-
TOIMET OIKEIN OVAT?



Pk-yrityksissä ei tavallisesti ole ylimääräistä henkilöresurssia irrotettavaksi erillisiin projekteihin, kuten vastuullisuusasioiden kehittämiseen. Ulkopuolinen apu onkin olennaista kehitystyön käynnistämiseksi, jotta kehittämistoimet saadaan aktiivisesti liikkeelle.

Vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijät -hankkeen aikana yrityksissä tehdyt toimenpiteet perustuivat vastuullisuuden **kehittämismalliin**. Tässä julkaisussa kehittämismallin työkalut esitellään yritys esimerkkien avulla. Työkalut on rakennettu kolmeen vastuullisuuden ulottuvuuteen (talous, sosiaalinen, ympäristö) ja ne koostuvat päämäärästä, keinoista sekä mittareista. Lisäksi perustellaan, mitä vastuullisuuden osa-alueita päämäärän saavuttamiseen suunniteltu toimenpide edistää ja mikä on toimenpiteen mahdollinen sovelluskohde yrityksessä. Toimenpiteiden tulee olla aina kyseisen yrityksen tilanteeseen sovellettuja ja yrityksen resurssien puitteissa mahdollisia toteuttaa.

Kehittämisprosessin alkuun päästiin kartoittamalla hankeasiantuntijan kanssa yrityksen vallitsevat käytänteet taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun kysymyksissä. **Alkutila-analyysi** nosti esiin sekä nykyiset hyvät käytänteet että myös ne, joissa on vielä kehitettävää.

Alkutila-analyysin jälkeen otettiin käyttöön kehittämismallin sisältämät työkalut, jotka osoittivat tarvittavat vastuullisuuden kehittämistoimenpiteet. Tämän jälkeen hankeasiantuntija laati **kehittämissuunnitelman**, johon poimittiin keskustelussa esiin tulleet tarpeet. Siinä esitettiin yritykselle kaikki ne työkalut, joilla voidaan vaikuttaa yrityksen vastuullisuusasioiden kehittämiseen. Yrityksen edustajat priorisoivat tarpeet ja valitsivat yrityksen resursseihin nähden sopivan määrän kehittämiskohteita.

Kehittämissuunnitelmasta muokattiin seuraavaksi yritykselle **kehittämisohjelma**, johon lisättiin konkreettiset toimenpiteet, mittarit ja aikataulu. Kehittämisohjelmaa tehtäessä varmistettiin vielä, ettei kehittämiskohteiden määrä ole liian suuri, koska etenkin alkuvaiheessa tarvitaan nopeita onnistumisia. Alun onnistumiset tukivat henkilöstön innostumista ja sitoutumista pidempikestoiseen kehittämistyöhön ja ovat jatkuvaan parantamiseen tähtääviä. Ohjelman eteneminen varmistettiin nimeämällä yrityksestä vastuuhenkilö toimenpiteiden hoitamiseen.





Averitan Oy, Hesburger

MAARIT KOIVIKKO

TAUSTAA

Työntekijöitä: reilu 4500, Averitan Oy:ssä n. 40

Toimiala: ravintola

Tunnetaan: kerroshampurilaisistaan

Sijainti: Averitan Oy:n pisteet Palokassa, Keljossa sekä Drive-In Seppälässä

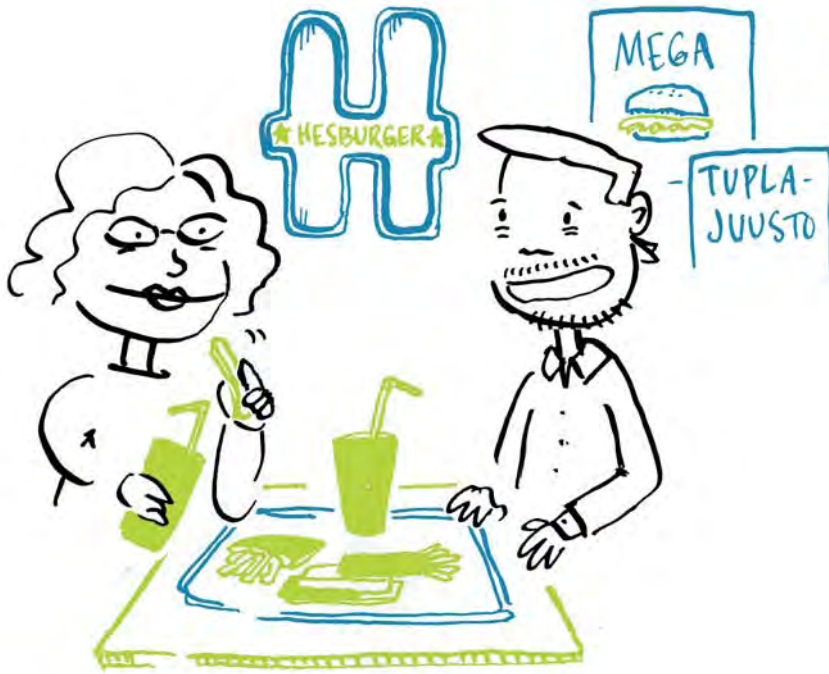
Hesburger ja sen yrittäjävetoiset Averitan Oy:n alaiset toimipisteet ovat toimineet vastuullisesti jo ennen tätä projektia. Vastuullisuus on aina ollut yrityksen menestymisen perusedellytys. Erityisesti ympäristö vastuun edistämiseksi tehdään paljon oikeita asioita. Hankkeen aikana on kuitenkin käynyt ilmi, että Hesburgerin vastuullisuudesta pitäisi kertoa vielä aktiivisemmin sekä henkilöstölle että asiakkaille. Siksi valitsimmekin yhdeksi kehittämiskohteeksemme henkilöstön sitouttamisen yhteiseen toimintakulttuuriin. Järjestimme esimiehille työpajapäivän, jossa he saivat osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Työpajassa haettiin vastausta kysymykseen, millaista on vastuullinen esimiestyö Hesburgerilla.

Hesburgerilla on Suomessa 236 ravintolaa, joissa työskentelee noin 4500 työntekijää. Työntekijöiden keski-ikä on noin 22 vuotta. Hesburger työllistää paljon nuoria, jotka tekevät opintojensa ohessa osa-aikaista työtä ketjun ravintoloissa. Hesburgerissa ajatellaan, että erityisesti nuorten työntekijöiden palkkaaminen edellyttää vastuullista henkilöstöpolitiikkaa. Nuoret ovat yhä kiinnostuneempia siitä, miten kannamme vastuuta esimerkiksi ympäristöstä. Hesburgerin on osoitettava, että asioista huolehditaan vastuullisesti, jotta säilytettäisiin kiinnostavan työnantajan imago.

Vastuu merkitsee myös sitä, että joustamme työajoissa opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Hesburgerilla on myös tärkeä rooli työelämän mallin rakentajana nuorille aikuisille. Monille nuorille Hesburger on heidän ensimmäinen työpaikkansa. Hesburgerin on kyettävä luomaan työntekijöille sellainen ympäristö, että töissä voi olla mukavaa ja tiimissä hyvä työskennellä. Toisaalta jo ensimmäisessä työpaikassaan nuoren tulee

myös oppia työelämän velvollisuutensa ja vastuunsa, ja tässä työnantaja toimii jopa kasvattajan roolissa. Nuorten esimiesten osallistaminen tähän kehittämistyöhön on ollut avainaskel vastuullisuusasioiden edistämiseen organisaatiossa.


Luotettavuus ja vastuullisuus ovat meille lähes synonyymejä. Samalla kun toimitaan vastuullisesti, luodaan luotettavuuden mielikuvaa sekä työntekijöille että asiakkaille. Vastuullisen liiketoiminnan hankkeen aikana on pohdittu paljon sitä, miten luotettavuus toteutettaisiin lupauksena niin asiakkaille kuin työntekijöillekin vieläkin paremmin. Luottamus syntyy molemmin puolin työntekijän ja työnantajan välillä. Työnantajan näkökulmasta luotettava työntekijä on sellainen, joka tulee sovittuna ajankohtana töihin ja tekee sovitut työt sovitulla tavalla. Hän ottaa vastuun omasta oppimisestaan ja ottaa asioista selvää. Hesburger työnantajana puolestaan ottaa vastuun työntekijän kouluttamisesta ja opastamisesta. Vastuullinen esimiestyö, tiedotus ja esimerkiksi onnistumisen seuranta kuuluvat työnantajan vastuulle.



Yrityksen menestymisen kannalta on olennaista saada vastuullinen toimintatapamme laajempaan tietoisuuteen. Sidosryhmillä ei ole vielä riittävästi tietoa siitä, mitä arvoja Hesburger aidosti edustaa ja minkälainen organisaatio oikeasti on. Jyväskylän vastuullisuusprojektin tuloksia käydään läpi Hesburgerissa esimiestasolla. Tavoitteena on jalkauttaa opitut asiat myös muihin Hesburger-ravintoloihin.

ESIMERKINÄ SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (S1):

(S1) Päämäärä:	Toimintakulttuuriin sitoutuminen
Keino:	Arvojen mukainen toiminta
Mittarit:	Arvojen ajantasaisuuden seuranta Arvoviittaukset yrityksen asiakirjoissa Arvojen fyysinen esilläolo (esim. työhuoneissa), arvojen tunnettuuden mittaaminen (henkilökunta, asiakkaat, yhteistyökumppanit)
Vastuullisuus:	Toiminnan ennakoitavuus ja sisäinen valvonta
Sovelluskohde:	Koko henkilöstö tiimeinä ja yksilöinä



Yrityksen toimintakulttuuri heijastaa yrityksen arvoja. Muuttamalla arvoja voidaan myös vaikuttaa yrityskulttuuriin. Mikäli arvoista ei ole keskusteltu yhteisesti tai niitä ei ole julkituotu, saatetaan toimia piiloarvojen varassa. Tällöin arvoilla ei myöskään voida ohjata yrityskulttuuria haluttuun suuntaan.

Haluttuja arvoja voidaan edistää esimerkiksi viittaamalla niihin yrityksen sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä. Arvojen mukainen toiminta raamittaa toiminnan ennakoitavuutta ja ennustettavuutta, jolloin eri osapuolten on helpompi luottaa ennakko-odotuksiinsa yrityksen toimintatavoista, käytänteistä ja toiminnan luonteesta.

Ensi kertaa työelämään astuvien nuorten työllistämässä on haasteena työn tekemisen sääntöjen ja rytmin juurruttaminen yksilöihin. Tällöin työyhteisön vaatimat sosiaaliset taidot voivat nousta korostetusti esiin. Esimiesasemassa olevien on hyvä muistaa työnohjausvelvollisuutensa ja vaalia yhteisöllisyyttä työpaikalla.

ESIMERKINÄ SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (S3):



(S3) Päämäärä:	Työllistymisen avoimuus ja kohdentuminen
Keino:	Henkilöstörakenteen harkittu täydentäminen
Mittarit:	Henkilöstörakenteen kehittyminen Erityisryhmien henkilömäärä, mukautettujen työvaatimusten määrä
Vastuullisuus:	Otetaan huomioon paikallisyhteisön erityistarpeet (nuoret, ikääntyneet, vajaakuntoiset, maahanmuuttajat)
Sovelluskohde:	Työn vaatimusten mitoittaminen erityistarpeen mukaiseksi

Erityisryhmien työllistäminen vaatii usein mukautettuja työtehtäviä ja työn vaatimuksia. Tällaisen sovelletun työnkuvan rakentaminen koetaan vaikeaksi ja sen pelätään hankaloittavan johtamista ja esimiestyötä. Erityisesti lisääntyvä ohjauksen tarve koetaan usein esteeksi. Koska pk-yrityksessä ei ole tyypillisesti henkilöstösuunnitteluun erikoistunutta asiantuntijaa, on työn uudenlaisen mitoituksen suunnittelu hoidettava muun työn ohella. Henkilöstörakennetta ei myöskään aina seurata henkilöstön kehittämismielessä. Erityisryhmien työllistäminen voi vaatia ulkopuolista aloitetta ja erityisesti alkuvaiheessa tukea ulkopuoliselta taholta.

Työllistämisessä yhteiskunta ja paikallisyhteisö tarvitsevat pk-yritysten tukea. Varsinkin vaikeasti työllistettävät erityisryhmät ovat keskeisessä roolissa. Yritykset eivät vielä ole käyttäneet täysimääräisesti erityisryhmiä työvoimaresurssina. Erityisen tärkeää on tarjota työmahdollisuuksia nuorille työnhakijoille, koska nuorten syrjäytymisvaara on todellinen ja työelämään sopeutuminen vaikeutuu pitkän työttömyysjakson jälkeen. Myös työelämässä tarvittavat sosiaaliset taidot voivat jäädä kehittymättä.



Mainostoimisto Mediataivas Oy

HANNELE HALTIA

TAUSTAA

Työntekijöitä: 10

Toimiala: mainostoimisto

Tunnetaan: sosiaalisen ja digitaalisen markkinoinnin osaamisestaan

Sijainti: Jyväskylä, Ylistönmäki

Mainostoimistotyö ei näytä rasittavalta, mutta se on henkisesti erittäin kuormittavaa työtä. Joka päivä on oltava parhaimmillaan ja kyettävä aina ideoimaan ja luomaan uutta. Me Mediataivaassa olemme onnistuneet luomaan hyvän yhteishengen, jonka avulla jaksamme tukea toinen toisiamme. Kun viihdymme keskenämme ja pidämme hauskaa yhdessä, syntyy välittämisen tunne, joka kantaa yli vaikeiden aikojen. Keskinäinen hyvä fiilis välittyy ja näkyy väistämättä myös asiakkaillemme.

Aivotyö vaatii vastapainoksi fyysistä rasitusta tai ainakin sopivan tujakkaa tuuletusta pääkopassa, joten meillä kannustetaan henkilöstöä liikkumaan ja pitämään hyvää huolta itsestään – tämä on kirjattu myös arvoihimme. Meillä ovat käytössä kulttuurisetelit, teemme vuosittain kuntotestit ja maksamme osallistumismaksuja juoksukilpailuihin. Meillä on poissaoloja todella vähän, mikä varmaan johtuu siitä, että ihmiset pitävät huolta itsestään. Maanantaiaamun tuskaa helpottaa tieto mukavista hetkistä työtovereiden kanssa ja kahvituntien hauskat, mieltä piristävät jutut.

Teemme ahkerasti töitä, mutta osaamme myös pitää hauskaa yhdessä: pikkujoulumme ovat legendaarisia ja yhteiset matkamme ovat ikimuis-toisia. Me Mediataivaassa olemme kuin perhe, jossa tunteet uskalletaan näyttää, mitä ne ikinä ovatkaan. Hyvä työilmapiiri rakentuu monista pienistä asioista, mutta on tärkeää muistaa, että jokainen luo sitä myös omalla toiminnallaan ja käytöksellään. Yrityksemme arvoihin on kirjattu arvostus ja luottamus. Ilman arvostusta ja luottamusta toinen toisiamme kohtaan ei hyvä työilmapiiri voi syntyä.



Hankkeen aikana olemme luoneet henkilöstökäsikirjan, joka on laadittu wiki-muotoon sähköisenä. Tuntui tärkeältä lopultakin kirjata kaikki työyhteisöä koskevat ohjeet ja menettelyt. Meitä on jo kymmenen, joten yhteisön menettelytapoja ja sovittuja asioita on kertynyt sen verran, ettei niitä kukaan voi pitää päässään. Wiki-muotoinen käsikirja on helppo pitää ajan tasalla ja sitä voi jokainen täydentää omalla osaamisellaan ja omilla tiedoillaan. Näin Wiki kasvaa vähitellen yrityksen tietopankiksi, josta löytyy vastaus mitä ihmeellisimpiinkin asioihin. Wikiin saadaan säilöttyä myös ns. hiljaista tietoa, jolle muutoin on vaikea löytää ilmaisukanavaa.

ESIMERKINÄ SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (S2):


(S2) Päämäärä:	Henkilöstön oikeuksista ja velvollisuuksista huolehtiminen
Keino:	Henkilöstöopas, henkilöstöpalaverit, kehityskeskustelut
Mittarit:	Henkilöstöoppaan asiasisällön ymmärrettävyys ja kattavuus Oppaan tunnettuus henkilöstön keskuudessa Ristiriitatilanteiden ratkaisuprosessin arviointi
Vastuullisuus:	Henkilöstön työskentelyolosuhteiden optimointi
Sovelluskohde:	Koko henkilöstö



Pk-yrityksessä henkilöstöasiat ovat yleensä linjajohdon vastuulla, eikä niihin ole useinkaan palkattu erityisasiantuntijaa. Hyvänä vastuullisena käytänteenä on laatia kaikkien osapuolten käyttöön selkeä ja riittävän kattava henkilöstöopas, jossa yrityksen linjaukset ja käytänteet tuodaan esille ja joihin sekä työnantaja että työntekijät sitoutuvat. Henkilöstön kuuleminen ja huomioon ottaminen käytänteiden kautta lisää henkilöstön oikeuksien tunnistamista ja tunnustamista yrityksessä. Toisaalta työnantaja voi viestiä henkilöstöoppaan, henkilöstöpalaverien ja kehityskeskustelukäytänteiden kautta tahtonsa ja vaatimuksensa työntekijöille rakentavaan ja hyväksytyyn sävyyn.

ESIMERKINÄ SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (S4):

(S4) Päämäärä:	Jaksava henkilöstö, työurien pidentäminen
Keino:	Työkuntoisuuden edistäminen
Mittarit:	Liikuntatuen käyttäjien raha- ja lukumäärä Kunnon ylläpidosta palkitseminen (raha- ja lukumäärä) Työterveydenhuollon kustannusten seuranta
Vastuullisuus:	Henkilöstön hyvinvointi, uudistuvan eläkepolitiikan tukeminen
Sovelluskohde:	Koko henkilöstö



Työkuntoisuus koostuu fyysisestä (S4) ja henkisestä hyvinvoinnista (S5). Työnantajan kannattaa kannustaa henkilöstöään huolehtimaan fyysisestä suorituskyvystään. Pk-yrityksessä johdon esimerkki on oleellinen tekijä. Kunnon ylläpidon arvostus ja osallistuminen liikunta-aktiviteetteihin voivat saada aikaan positiivisen kierteen. Liikuntasetelit, yhteiset liikuntasuoritukset sekä työntekijöiden mahdollisuus liikkua myös itselleen parhaiten sopivana aikana ja parhaiten sopivassa liikuntamuodossa tukevat työuran jatkamista työkuntoisuuden parantumisen kautta.

TIETOLAATIKKO

Työministeriön työolobarometrin (2008) mukaan alle puolet palkansaajista työskentelee työpaikoilla, joiden työolot ja talous voidaan luokitella hyväksi. Erinomaisiksi työpaikoiksi on luokiteltu harvempi kuin joka kymmenes työpaikka. Taloudeltaan ja työoloiltaan huonoiksi työpaikkansa luokittelee 5 % palkansaajista, mikä tarkoittaa yli 120 000:ta ihmistä. Tutkimusten mukaan työpaikat, joiden laatu on kunnossa ja joiden henkilöstöstä huolehditaan hyvin, pystyvät huonompinkin aikoina toimimaan kilpailukykyisesti.

Uusimmat työelämän muutokset ovat vahvasti kytkettyjä tehokkuuteen, uuteen teknologiaan ja kansainvälistymiseen. Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat myös työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kuluvan vuosikymmenen aikana työelämän jättää maassamme 800 000 ihmistä. Tämän seurauksena työt tullaan suorittamaan huomattavasti pienemmällä työvoiman määrällä nykyiseen verrattuna. Tämä vaatii työntekijöiltä jaksamista työssä, yhä monialaisempaa osaamista ja vahvaa muutoskykyisyyttä. Uusimman (2008) työministeriön tekemän työolobarometrin mukaan suomalaiset palkansaajat ovat kuitenkin antaneet työelämänsä laadulle kouluarvosanan 8,01. Toisaalta 53 % työikäisistä toivoisi jo kevennystä työtaakkaansa.



Kirjapaino Kari Oy

HARRI NIEMINEN

TAUSTAA

Työntekijöitä: 50
Toimiala: painotalo
Tunnetaan: Kari se vaan painaa!
Sijainti: Jyväskylä

Kirjapaino Karissa olemme halunneet panostaa ympäristön hyvinvointiin ja huomiointiin. Painoprosessien ja -laitteiden kehittyessä ympäristöystävällisyys tarkoittaa meille tehokkaampaa ja taloudellisempaa toimintatapaa niin materiaalien kuin työtapojen ja erityisesti laiteinvestointienkin suhteen. Asiakkaamme arvostavat yhä enemmän ympäristöystävällisyyttä liikesuhteissaan. Panostus näihin asioihin on meille selviö. Ympäristöystävällisyyden kautta tehostamme asiakaspalvelun keskeisiä elementtejä: laatua, toimitusaikaa ja kilpailukykyistä hintaa. Ympäristöasioissa aktiivinen yritys saa mielestämme kaupan päälle edelläkävijän viitan.

Olemme tehneet monenlaisia ympäristövastuullisia ratkaisuja, mm. siirtyneet ensimmäisten joukossa kehitysvapaisiin Kodak Thermal Direct-painopelteihin sekä hankkineet uudempia painokoneita. Emme tarvitse enää myrkyllisiä kehityskemikaaleja. Käytämme myös kasvipohjaisia, ympäristöystävällisempiä painovärejä. Sähkön- sekä vedenkulutuksemme on pienentynyt. Hukka-arkkien määrä on vähentynyt Zip 3 -värinsäätösystemin avulla. Samalla painoprosessi on suoraviivaistunut ja tehostunut, ja sitä kautta toiminnastamme on tullut taloudellisesti kannattavampaa.

Työtilaa on tullut lisää kehityskoneen poistumisen myötä. Ihmisten ilmeet ovat iloisemmat, ja se jos mikä vaikuttaa työskentelyilmapiiriin positiivisesti. Työn tekemisen muutosta kuvaa siirtyminen vanhasta Lada-dasta uuteen hybridautoon. Työn tekeminen on nautinnollisempaa aikaisempaan nähden. Muutos herättää jonkin verran tervettä vastarintaa, mutta systeemin edut ovat vahvat, ja tekijä huomaa edut "ajassa".



Laitetoimittajillamme Kodakilla ja Heidelbergillä on ympäristöstrateginen toimintatapa, joka on vaikuttanut myös investointeihimme. Graafisen alan investoinnit ovat kalliita, mutta pitkällä aikavälillä saavuttavat edut painavat päätöksiä tehtäessä. Tulemme panostamaan koko toimintamallimme terävöittämiseen entistä asiakaslähtoisemmäksi ja dokumentoimaan myös vastuullisuutemme ympäristöä kohtaan. Vastuullisuusasioista on kerrottava asiakkaillemme ja sidosryhmillemme. Avoin keskustelu asioista voi luoda uutta. Uskomme vastuulliseen painamiseen tulevaisuudessa hyvinkin intohimoisesti.

ESIMERKINÄ YMPÄRISTÖVASTUUN TYÖKALU (Y3) PÄÄMÄÄRÄ:

(Y3) Päämäärä:	Sisäisen toiminnan ympäristövaikutusten minimointi
Keino:	Hukkamateriaalin käsittely ja energiatehokkuuden valvonta
Mittarit:	Jätteen, kierrätys- ja uusiomateriaalin määrä ja laatu Energian kulutus
Vastuullisuus:	Toiminnan ympäristövaikutusten minimointi
Sovelluskohde:	Tuotantotoiminta, henkilöstön toiminta, toiminnan energiatehokkuus



Jätteiden aktiivisella kierrätyksellä ja kierrätysmateriaalien järkevällä uusiokäytöllä pystytään vähentämään tehokkaasti yrityksen ympäristövaikutuksia. Kierrätyksen tehostamisella voidaan saada myös tuntuvia taloudellisia säästöjä. Erityisen tärkeää on seurata eri jätelajikkeiden määrää ja asettaa systemaattisia tavoitteita jätteiden määrän vähentämiseksi. Yrityksen tulisi myös aktiivisesti kehittää toimintaansa energiatehokkaammaksi. Jo pienillä ratkaisuilla voidaan vähentää jätteiden määrää ja energiankulutusta ja näin saavuttaa rahallista säästöä.

TIETOLAATIKKO

Painotuotteita valmistavien laitosten tulee ottaa huomioon ympäristönäkökulmat kokonaisvaltaisesti koko prosessissa. Kemikaali- ja materiaalivaatimusten kautta päästään vähentämään ympäristövaikutuksia konkreettisesti. Kriittistä on pohtia painovärien, metallikalvojen, laminointikalvojen, lakkojen, liimojen, väriaineiden, musteiden, pesuaineiden, kostutusveden lisäaineiden ja levänesto aineiden ympäristöystävällisyyttä. Muun muassa kasviöljy- ja vesipohjaiset värit ja lakat eivät aiheuta ympäristövaikutuksia.



Siparila Oy

LAURA SOJAKKA

TAUSTAA

Työntekijöitä: 115

Toimiala: puunjalostusteollisuus

Tunnetaan: moderneista puutuotteistaan

Sijainti: Vaajakoski, Parkano ja Haapavesi

Siparilassa vastuullisuusnäkökulman käsittelyyn Vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijät -hankkeen alussa valittiin kolme painopistettä: sosiaalinen vastuu, ympäristövastuu sekä vastuullisuudesta viestiminen eri sidosryhmille. Siparilassa vastuullisuuskysymyksiä oli käsitelty aikaisemmin kansainvälisten asiakkaiden vaatimuksesta. Yrityksellä oli käytössään useita sertifikaatteja varmistamaan muun muassa puun kestävän kehityksen mukaista hankintaa, tuotteiden turvallisuutta ja tuotteiden pintakäsittelyn laatua.




Siparilan tavoite hankkeessa oli saada yhteinen näkemys yrityksen sisälle siitä, mitä vastuullisuus Siparilassa on, sekä tietenkin selventää yrityksen vastuullisuutta myös muille sidosryhmille. Nähtävissä on, että Siparilan toimialalla toiminnan vastuullisuuden todentamisvaatimukset tulevat tulevaisuudessa lisääntymään asiakkaiden taholta.

Hankkeen aikana Siparilassa selvennettiin, mitä sosiaalinen vastuullisuus on, ja etsittiin keinoja yrityksen tuotteiden elinkaaren aikaisen kuormituksen tarkasteluun. Tuotteiden elinkaaren tarkastelussa tavoitteena oli löytää kohtia, joissa ympäristön kuormitusta olisi mahdollista vähentää muun muassa energian kulutusta pienentämällä tai raaka-aineiden säästeliäämmällä käytöllä. Siparilaan luotiin myös henkilöstöopas, jossa selkeytettiin yrityksen käytäntöjä henkilöstöön liittyvissä kysymyksissä Siparilan kolmella tehtaalla.

Hankkeen ansiosta Siparilassa aloitettiin syksyllä 2010 henkilöstön kanssa yhteistyössä yrityksen prosessien mallintamishanke, jonka tavoitteena on tehdä näkyväksi, kuinka vastuullisuus näkyy jokaisen työntekijän arjessa omista työtehtävistä sekä suhtautumisessa työkavereihin. Samalla saadaan myös asiakkaan rooli näkyväksi organisaation jokaisessa toiminnossa.

ESIMERKINÄ SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (S6):

(S6) Päämäärä:	Osaava ja kehittyvä henkilöstö, prosessien toimivuus
Keino:	Prosessien sujuvuuden tarkistaminen ja optimaalinen miehitys Prosessien vaatiman kouluttautumisen tukeminen
Mittarit:	Osaamiskartoitus Kehityskeskustelujen kautta saatavan palautteen laatu Työtyytyväisyyskyselyjen tulokset
Vastuullisuus:	Henkilöstön kehittäminen, muutoksien ennakointi
Sovelluskohde:	Tiimit ja koko henkilöstö



Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. Kyetäkseen täysipainoiseen ja tuottavaan työhön tulee henkilöstön tuntea yrityksen prosessit ja niiden toiminta. Prosessit vaativat jatkuvaa kriittistä tarkastelua. Osaamiskartoituksen avulla yritys voi suunnitella prosessien eri vaiheisiin parhaan osaamisen eli parhaat työntekijät ja ennakoida prosessien vaatimaa koulutus- ja tietotaitotasoa.

Osaava ja kehittyvä henkilöstö antaa palautetta kehityskeskusteluissa ja työtyytyväisyystutkimuksissa. Seuraamalla aktiivisesti palautteen sisältöä ja luonnetta yritys voi mitata henkilöstöön suuntautuvien kehittämistoimien onnistumista.

Yrityksen osaaminen käsittää sekä eri yksilöiden osaamisen että myös tiimien tai samassa prosessissa lähekkäin työskentelevien yhteisen osaamisen. Kokonaisosaaminen voi siis koostua toinen toisiaan tukevista eri henkilöiden erillisistä osaamisista.

ESIMERKINÄ YMPÄRISTÖVASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (Y5):

(Y5) Päämäärä:	Tuotteen elinkaaren aikaisen ympäristövaikutuksen hallitseminen
Keino:	Tuotteen ympäristövaikutusten minimointi
Mittarit:	Energian ja raaka-aineen kulutus Päästöjen ja jätteen määrä
Vastuullisuus:	Ympäristöystävällinen tuotanto ja tuotteet
Sovelluskohde:	Hankintatoimi, tuotanto, jälkikäsittely



Tuotteen ympäristövaikutuksia voidaan arvioida elinkaarianalyysin avulla. Elinkaarianalyysissä on kolme pääkohtaa:

- 1) kerätään tietoa tuotteen elinkaareen tulevista ja siitä poistuvista ympäristöön vaikuttavista aineista ja päästöistä (LCI = Life Cycle Inventory).
- 2) määritellään ympäristövaikutukset elinkaaren eri vaiheille (Impact Assessment) ja
- 3) määritellään asiat ja alueet, joihin voidaan kiinnittää huomiota ympäristövaikutusten vähentämiseksi.

Puu on uusiutuva raaka-aine, hiilen varasto, ja sillä on alhaiset hiilidioksidipäästöt. Puutuotteet ovat monipuolisesti kierrätettäviä ja puutuotteita polttamalla voidaan korvata fossiilisia polttoaineita.



Qvantel Business Solutions Oy

TATU HEISKANEN

TAUSTAA

Työntekijöitä: n. 140

Toimiala: IT-ohjelmistot ja -sovellukset

Tunnetaan: kansainvälisyydestään, ketteryydestään ja innovatiivisista ratkaisuistaan

Sijainti: Jyväskylä, Mattilanniemi

Tavoite, oppiminen, uusi tavoite ja uusi Yritys

Käynnistimme Qvantel Business Solutionsissa vuoden 2008 elokuussa systemaattisen kehittämistyön, jonka tavoitteeksi asetimme tuotantojärjestelmämme optimoinnin. Samaan aikaan halusimme lisätä kilpailukykyämme ja etsimme markkinoilla erottautumisen keinoja. Meitä poltti kysymys, kuinka erottua edukseen joukossa yrityksiä, joilla kaikilla on käytettävissään samat, kulloinkin toimialalle tyypilliset tuotantovälineet, palvelimet ja tallennusjärjestelmät.

Markkinoilla erottumiseen tuotantoympäristön optimointi ei yksin riittänyt. Tarvittiin tuhdimpi pihvi ja isompi kuva. Opimme pian, että ympäristöystävällisyys on otettu ICT-alalla, pienen vastarinnan jälkeen, vastaan mahdollisuutena, jota kannattaa tutkia. Samalla tavalla yritysten vastuu ja yritystoiminnan vastuullisuus tuulettivat taantumaan tuolloin matkalla ollutta yritysmaailmaa ja alkoivat muuttaa markkinoitamme. Oivalsimme aluksi irrallisilta vaikuttaneiden asioiden liittyvän toisiinsa ennalta odottamattomalla tavalla.

Tavoite muuttui, kasvoi mittavaksi ja uusia näkökulmia avautui kaiken aikaa. Matkaan oli kuitenkin päästävä, sillä tiesimme ensimmäisten askelten olevan ratkaisevia. Lähdimme liikkeelle tutuimmista ja samalla helpoimmista haasteista ja käänsimme katsemme vehreän maiseman kautta palvelimiimme ja tallennusjärjestelmiimme. Asetimme tavoitteeksemme pienentää päästöjämme tuntuvasti ja pyrkimyksesme oli puolittaa sähkönkulutus lähtötilanteesta. Loppuvuodesta 2008 tuotantojärjestelmämme sähkönkulutus oli 40 kW. Meillä oli noin 50 fyysistä palvelinta



ja kolme tallennusjärjestelmää. Noin vuoden kuluttua sähkönkulutus oli laskenut 30 kW:iin ja fyysisten palvelimien lukumäärä oli liki puolittunut. Vuoden 2010 aikana sähkönkulutuksemme laski alle 20 kW:n ja fyysisten palvelimien lukumäärä alle 20:n ja tallennusjärjestelmiä oli tavoitellut kaksi kappaletta. Rinnan kehitystyön kanssa olimme alkaneet hyödyntää huomattavia kustannussäästöjä tuottavaa tuotantoympäristön virtualisointia yhä enemmän. Muutosten tuloksena prosessointikapasiteettimme oli kasvanut sadoilla prosenteilla antaen meille ainutlaatuisen mahdollisuuden kasvaa joustavasti tuotantojärjestelmän kulujen kasvaessa samalla hyvin kontrolloidusti.

Toinen tavoitteemme liittyi palvelimien ja ylipäätään tuotantoympäristön elinkaaren kasvattamiseen. Aloimme suunnitella tuotantoympäristöjen arkkitehtuureja joustaviksi niin, että niiden laajennettavuus oli otettu huomioon alusta alkaen. Jotkin palvelimistamme eivät enää kyenneet prosessoimaan kaikkea sitä dataa, joka niille oli annettu työksi. Nyt etsimme näille palvelimille uudet, vähemmän vaativat roolit tuotantoympäristöstämme jatkaen näin palvelimien tehokasta elinkaarta jopa kolmella vuodella. Vanhat palvelimet, joille ei enää löytynyt uutta tarkoituksenmukaista roolia tuotantoympäristöstämme, palautimme valmistajilleen kierrätettäviksi tai myimme toisille yrityksille tuotantokäyttöön.

Olemme nyt onnistuneesti saavuttaneet ensimmäiset tavoitteemme. Olemme siirtyneet teknologisesti huomattavasti vihreämmälle ja samalla kustannustehokkaammalle kasvu-uralle ja meillä on nyt toimintamalleja, jotka pitävät meidät tuolla uralla.

Vuoden 2010 loppupuolella olemme arasti alkaneet ottaa seuraavia askeleita, ja tulevaisuutta on alettava tehdä nyt. Katseemme on käännytävä yhä enemmän sisäänpäin. Meidän on kysyttävä yhä yksityiskohteisemmin itseltämme, mitä vastuullisuus merkitsee arjessamme, työssämme ja johtamiskulttuurissamme. Meidän on rakennettava yhdessä toimintatavat, joilla yrityksemme pysyy houkuttelevana työpaikkana, jotta pystymme kilpailemaan alamme huippuosajista huomennakin. Toisaalta katseemme on käännyttävä myös markkinoille ja meidän on otettava vastaan ratkaisevin haaste. Se, mitä olemme oppineet, on otettava haltuun viestinnällisesti, ja meidän on rakennettava vastuullisuutta tukeva markkinointi osaksi muuta markkinointityötämme. Vain näin alkuperäinen tavoitteemme, markkinoilla erottautuminen, täyttyy ja saamme luotua vastuullisuudesta kilpailuetua yrityksellemme. Jonain päivänä huomaamme, että Qvantelista on tullut uusi Yritys.

ESIMERKINÄ YMPÄRISTÖVASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (Y2):

(Y2) Päämäärä:	Hukkamateriaalin harkittu kierrätys, hävittäminen
Keino:	Kierrätettävän materiaalin käsittely Hävitysmenetelmät/jätehuolto
Mittarit:	Kierrätettävän ja hävitettävän materiaalin määrä ja laatu Ohjeistuksen kattavuus ja täsmällisyys
Vastuullisuus:	Raaka-aineiden tehokas uusiokäyttö
Sovelluskohde:	Tuotantotoiminta



Jätteiden hyötykäyttö tarkoittaa sitä, että jostakin prosessista tai tuotteesta jäänyt materiaali tai koko tuote voidaan käyttää uudelleen joko sellaisenaan, kierrättämällä tai jonkin toisen tuotteen tuotantoprosessin raaka-aineena. Jätteistä syntyy yleensä kustannuksia yritykselle, mutta jätemateriaalien uusiokäytöllä näitä kustannuksia voidaan vähentää. Hyötyjätteen kulut ovat huomattavasti alhaisemmat kuin kaatopaikalle tai energiakäyttöön käytettävän jätteen kulut. Hyötyjätettä ovat muun muassa lasi, metalli, muovit, biojäte, elintarvikerasvat, paperi, pahvi, kartonki, puujäte, tekstiilit, rakennus- ja purkujäte, sähkö- ja elektroniikkaromu, kiviperäiset jätteet ja maa-ainekset.

Elektroniikkaromu on haasteellinen kierrätettävä, koska se koostuu useista eri materiaaleista. Pääasiassa osat ovat metallisia, lasisia tai valmistettu erityyppisistä muoveista. Jotkut osat sisältävät myös pieniä määriä jalometalleja, kuten kultaa, hopeaa ja platinaa sekä keraamisia materiaaleja ja lasikuitua. Suurin osa materiaaleista pystytään jalostamaan joko alkuperäiseksi materiaaliksi, mitä kutsutaan primääriseksi kierrätykseksi, tai toiseksi materiaaleiksi, mitä kutsutaan sekundääriseksi kierrätykseksi. Materiaali, joka ei sovi uusiokäyttöön, päättyy usein murskattavaksi.



Hotelli Yöpuu Oy

KATRIINA PILPPULA

TAUSTAA

Työntekijöitä: 18

Toimiala: hotelli-ravintola

Tunnetaan: hyvästä ruuastaan, yksilöllisistä hotellihuoneistaan sekä palvelusta

Sijainti: Jyväskylän keskusta

Kun lähdimme hankkeeseen mukaan, mietimme, mitä vastuullisuus meidän toiminnassamme tarkoittaa ja tietenkin sitä, olenko minä vastuullinen johtaja. Kysymys ei ole helppo ja vastuullisuuskäsite liiketoiminnassa on todella monipuolinen.

Usein vastuullisuudesta puhutaan ympäristötekoina. Kartoitimme ensin, mitä olimme jo tehneet. Kierrätysasiat oli helppo käydä läpi ja totesimme, että ne olivat hyvin hoidossa. Tarkensimme ja selvensimme käytäntöjä sekä teimme osastokohtaiset ympäristöohjeistukset. Kiireessä viini- ja olutpullojen korkit lensivät sekajätteeseen, mutta nyt ne menevät metallinkeräykseen. Siitä kertyy jätettä 50 kg vuodessa. Pienistä asioista kertyy vuoden mittaan isoja. Hotellin puolella esimerkiksi suihkut ja hannot oli jo säädytty siten, että veden kulutus oli tippunut kolmannekseen. Energiansäästölamput olivat meille jo arkipäivää. Koko henkilöstö on ollut innokkaasti kehittämisessä mukana.

Hotelliin haaveilemme kestäväen kehityksen mallihuonetta, ja sen suunnittelu on jo käynnissä. Se toisi asiakkaille mahdollisuuden yöpyä oikeasti ympäristöarvot kokonaisvaltaisesti huomioivassa hotellihuoneessa. Huone toteutetaan tietenkin tyylimme huomioiden. Tämän huoneen suunnitteluun kuuluu monia kysymyksiä, kuten voiko tällaisessa huoneessa esimerkiksi olla jäähdyttävä ilmastointi.

Vastuullisuus liiketoiminnassamme näkyy parhaiten siinä, että kannamme vastuun henkilöstöstämme siten, että olemme hyvä työpaikka. Me toimimme avoimesti ja läpinäkyvästi. Jokaisella on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja kaikkien mielipiteitä kuunnellaan. Meillä toimii talon sisäinen ”mese”, johon voidaan laittaa viestejä ja tiedotteita, joita pystyy kommentoimaan. Työsuhteet ovat pääasiassa kokoaikaisia

ja pysyviä. Olemme keskustelleet paljon siitä, että jokaisella on henkilökohtainen vastuu työilmapiiristä ja sen hyvänä pitämisestä. Arvostamme toisiamme ihmisinä. Tällä alalla ihmiset tekevät tuotteen, ja henkilöstö on tärkein voimavaramme. Haluamme rohkaista henkilöstöämme avoimeen keskusteluun.

Vastuullisuuden toivomme näkyvän myös asiakkaillemme siten, että he voivat luottavaisin mielin asioida meillä. Heidän toiveitaan kuunnellaan ja heidän tarpeisiinsa vastataan parhaalla mahdollisella tavalla.

Vastuullisuuteen kuuluu yrityksen perustehtävä, joka on voiton tuottaminen. Kannattava liiketoiminta on kaiken perusta ja osa yhteiskuntavastuutamme. Maksamme myös veroja ihan mielellämme. Kannattava liiketoiminta mahdollistaa investoinnit ja kehittämistyön, mikä tuo lisäarvoa alueen talouselämään.

Vastuullisuus ei ole sanoja ja raportteja, vaan tekoja.



TIETOLAATIKKO

Hotelli- ja ravintolatoiminnalla on hyvin samankaltaisia ympäristövaikutuksia kuin tavallisella kotitaloudella. Tärkeimmät ympäristövaikutukset liittyvät energiaan, raaka-aineisiin, jätteisiin, hankintoihin, materiaalivalintoihin ja veden kulutukseen. On havaittu, että pienentämällä energian kulutusta muutamalla prosentilla voidaan säästää huomattavasti sekä rahaa että ympäristöä (Joutsenmerkki). Ruuan jäädyttäminen ja pakastaminen sekä siihen käytettävät kylmäaineet heikentävät otsonikerrostamme ja voivat lisätä näin kasvihuoneilmiötä. Lisäksi jätteiden tehokkaalla lajittelulla ja materiaalivalinnoilla, kuten esimerkiksi kierrätyspakkausten käytöllä yksittäispakattujen tuotteiden sijaan, voidaan vähentää jättemäärää huomattavasti. Ravintolassa käytetään myös paljon erilaisia kemikaaleja. Valitsemalla ympäristöystävällisiä kemikaaleja niin keittiössä, siivouksessa kuin pyykinpesussakin voidaan vähentää erityisesti maaperään ja vesistöön vaikuttavaa ympäristökuormitusta (Joutsenmerkki).

ESIMERKINÄ TALOUDELLISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (T1):

(T1) Päämäärä:	Tuotto omistajille
Keino:	Kannattava liiketoiminta
Mittarit:	Kustannusseuranta – kustannusten karsiminen – kustannustehokkuus
Vastuullisuus:	Turhien toimien karsiminen säästää yhteiskunnan resursseja.
Sovelluskohde:	Raaka-aineiden kierrätys, kuljetukset, matkustaminen



Pk-yrityksen, kuten muidenkin yritysten, toiminnan edellytys on kannattava liiketoiminta. Toiminnan rahoittajien on saatava tuottoa sijoituksilleen. Vastuullisuuden näkökulmasta tämä tuotto on saavutettava mahdollisimman vähäisellä yhteiskunnallisten resurssien käytöllä. Tällöin toiminta on kustannustehokasta ja yhteiskunnan resursseja säästyy muun toiminnan mahdollistamiseen. Samalla säästetään yhteisiä luonnonvaroja.

Vastuullisuuden kehittämismallin mukainen taloudellisen vastuun päämäärä ”tuotto omistajille” (T1) lähtee ajatuksesta, että mahdollisimman suuri osa tuotosta toteutuu henkilöstön oma-aloitteisen kustannus-

tietoisuuden kautta. Jokainen työntekijä on vastuussa omalta osaltaan kustannustehokkuudesta. Päämäärän toteutuminen vaatii jonkinlaista toimivaa palkitsemisjärjestelmää. Tämän avulla henkilöstö sitoutetaan sekä yksilöllisesti että tiimeinä ponnistelemaan turhien kustannusten ja raaka-aineiden haaskaamisen vähentämiseksi. Päämäärän saavuttamiseksi yrityksen on myös julkaistava selvät linjaukset tavoiteltavista säästötavoitteista ja seurattava kehitystä.



Pisla Oy

TARU PATTERNI

TAUSTAA

Työntekijöitä: n. 245

Toimiala: rakennustarvikkeet

Tunnetaan: heloista ja pienrautatavikkeista, sisustustuotteista

Sijainti: Viitasaari

Vastuunkantoa arjen työssä

Pohjoisessa Keski-Suomessa sijaitseva Pisla toimii sekä paikallisen yhteisön keskellä että eri puolille maailmaa ulottuvissa kansainvälisissä yhteyksissä. Voimakkaasti kasvavana ja kansainvälistyvänä yrityksenä Pisla haluaa kuitenkin pitää juurensa vahvasti paikallisyhteisössä.

Sosiaalinen vastuu niin oman henkilökunnan kuin ympäröivän yhteisönkin suhteen on Pislalle tärkeää. Vuosien mittaan olemme tukeneet niin pieniä tapahtumia, koululuokkia kuin järjestöjäkin. Kolme vuotta sitten Pisla päätti ryhtyä tukemaan myös Pislaplokiä, pihtiputaalaista SM-tason naisten lentopalloseuraa. Tietenkin kyse on yrityksen näkyvyydestä, mutta myös valinnoista. Yhtä hyvin Pisla voisi hakea näkyvyyttä Etelä-Suomen suurilta areenoilta. Yrityksen sosiaalinen vastuu lähteekin mielestämme näistä päätöksistä. Näemmekö potentiaalin ympärillämme? Kannammeko oman kortemme kekoon pienillä ja suurilla ratkaisuilla?

Vastuullinen yritys kantaa huolta henkilöstönsä jaksamisesta. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on keskeisessä asemassa nopeasti kasvavassa ja muuntautuvassa toimintaympäristössämme. Pisla panostaa runsaasti henkilöstön virkistymiseen ja etenkin fyysiseen jaksamiseen. Teemme yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja kannustamme henkilöstöä liikuntaharrastuksiin. Toimet vaikuttavat suoraan sairauspoissaoloihin, mutta myös yleiseen työilmapiiriin. On kaikkien etu, että henkilöstö innostuu pitämään hyvää huolta itsestään. Henkilöstöllä on mahdollisuus testata kuntoaan muun muassa kävelytesteillä ja saada ohjeita omaan kuntoiluun. Työntekijöille on tarjolla monia erilaisia liikuntaetuja, joiden avulla liikuntaharrastuksen voi helposti aloittaa.

YKSI...

...JA KAKSI...

...JA KOLME!



Pislan kansainvälistyessä yritys on yhteistyössä alueen oppilaitosten kanssa tarjonnut mahdollisuuden kouluttautua. Tänä vuonna henkilökönlöllä on ollut mahdollisuus osallistua englannin ja venäjän kielen koulutuksiin ja heille on tarjottu myös kansainvälistymiskoulutusta. Moni tarttuukin innolla tarjottuihin mahdollisuuksiin. Kuukausi-infot, virkistymispäivät ja perinteiset pikkujoulutkin ovat tuttuja keinoja, joilla lisätään yhteisöllisyyttä ja viestitään, että pislalaisuus on yhdessä tekemistä.

Meillä vastuullinen toiminta lähtee siitä, että ymmärretään omien tekojen ja päätösten vaikutus eri tahoihin. Projektin paras anti on ollut huomata, kuinka paljon me jo teemme ja miten me voimme kehittää toimintaamme siten, että tulevaisuudessa otamme huomioon entistä paremmin muun muassa sosiaalisen ja ympäristövastuun.

ESIMERKINÄ TALOUDELLISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (T2):


(T2) Päämäärä:	Paikallisyhteisön tukeminen
Keino:	Paikallisen vaihtoehdon valitseminen (tuotteet, ostopalvelut)
Mittarit:	Suora ja välillinen työllistäminen (rahamäärä, eri toimijoiden ja toimintojen lukumäärä)
Vastuullisuus:	Hyvinvointi kohdentuu yhteisöön, jonka infrastruktuuria käytetään omassa liiketoiminnassa.
Sovelluskohde:	Materiaalihankinnat, ostopalvelut (ml. paikallisruoka)



Pk-yritykset ovat merkittäviä työllistäjiä. Varsinkin monet pienemmät paikkakunnat ovat suuressa määrin riippuvaisia yhdestä tai muutamasta paikallisesta pk-yrityksestä. Oman henkilöstönsä lisäksi pk-yritykset vaikuttavat paikkakunnan työllisyystilanteeseen myös välillisesti. Keskitämällä hankintansa mahdollisuuksien mukaan paikallisille tavaran-toimittajille ja palveluiden tarjoajille pk-yritys tukee paikkakunnan elinvoimaisuutta. Harva pk-yritys on laskenut tai arvioinut tarkasti omaa merkitystään paikkakunnalle tai alueelle. Tällaisen arvioinnin suorittaminen kannustaa ottamaan entistä tarkemmin huomioon paikalliset vaihtoehdot hankintoja tehtäessä.

ESIMERKINÄ TALOUDELLISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (T3):

(T3) Päämäärä:	Paikallisten aktiviteettien mahdollistaminen
Keino:	Vapaaehtoiset tukierät 3. sektorin toimijoille
Mittarit:	Rahamäärä, kohteiden määrä, henkilöstön osallistaminen
Vastuullisuus:	Paikallisen elämänlaadun kohentaminen
Sovelluskohde:	Paikalliset järjestötoimijat



Paikallisjärjestöjen tukeminen on tärkeä tapa edistää paikallista hyvinvointia ja elämänlaatua. Urheilu, nuorisotyö ja kulttuuritapahtumat ovat kaikki jossain määrin riippuvaisia alueensa yritysten tuesta. Osalltaan tuki voidaan sitoa markkinointibudjettiin, mutta myös toisenlaista pyyteetöntä tukea tarvitaan.

Harva yritys suunnittelee seuraavan vuoden tuen kohdentamista hyvissä ajoin. Suunnitelmallisuuden puute aiheuttaa turhaa asioiden edestakaisin pallottelua. Toisaalta 3. sektorin toimijat eivät voi ennakoida mahdollista tuen saantia, ja oman toiminnan suunnitelmallisuus kärsii.

Yritysten tuen jakaminen ei myöskään aina ole läpinäkyvää. Päätökset saattavat syntyä henkilökohtaisten mieltymysten pohjalta ja spontaanisti. Henkilöstöllä ei yleensä ole mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksentekoprosessiin. Selkeästi ohjeistettu ja läpinäkyvä päätöksentekoprosessi ja päätöstenteeon perusteiden kuvaus helpottaisivat päätösten tekemistä ja lisäisivät koettua vastuullisuutta.



Jyväskylän Energia Oy

ELINA LAIHO-LOGRÉN, MERJA HEINONEN & SATU KUUSINEN

TAUSTAA

Työntekijöitä: Jyväskylän Energia -yhtiöt 380

Toimiala: energian myynti ja jakelu

Tunnetaan: energian ja veden tuotanto, jakelu ja myynti

Sijainti: Jyväskylä

Harppauksittainen kasvu haastoi Jyväskylän Energian kehittämään henkilöstöjohtamisen käytäntöjään. Kokonaisten organisaatioiden integrointi vaatii panostusta esimiestyön yhtenäistämiseen ja konsernikäytäntöjen luomiseen. Vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijät Keski-Suomessa -projekti antoi tukea muutostyössä. Jyväskylän Energia -konserni on kasvanut kohisten viitenä viime vuonna. Sähköstään ja kaukolämmöstään tunnettu yhtiö huolehtii nykyisin myös Jyväskylän vesihuollosta. Vedessä työkenttä laajeni merkittävästi uuden Jyväskylän syntyessä, kun mukaan tulivat myös entisen Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden alueet. Jyväskylän Energia on kasvanut myös voimantuottajana: Keljonlahden kotimaisia polttoaineita hyödyntävä voimalaitos vihittiin käyttöön elokuussa 2010, ja Jyväskylän Energiantuotanto Oy siirtyi kokonaisuudessaan Jyväskylän Energian omistukseen vuoden 2009 alussa.

Oikeudenmukainen esimiestyö ja työturvallisuus tavoitteina

Konsernin henkilöstömäärä on lähes kaksinkertaistunut vuodesta 2007 vuoteen 2010. Koska kasvu on tapahtunut hyppäyksittäin ja kerralla on siirtynyt kokonaisuuksia, joissa on ollut valmis työyhteisö ja oma vahva kulttuurinsa, henkilöstön integrointi yhteen kokonaisuuteen on ollut haasteellista, kertoo henkilöstöjohtaja Satu Kuusinen Jyväskylän Energia -yhtiöistä. Yhtenäisyyden eteen tehtävän työn on oltava pitkäjänteistä. Vastuullisuushankkeen aikana on käynnistetty henkilöstöoppaan laadinta yhdessä JAMK:n kanssa. Lisäksi yhtiö panostaa koko konsernia koskevan esimiestyön kehitysohjelmaan sekä turvallisuus- ja laatuasioihin.



Henkilöstöoppaalla pyritään jakamaan koko henkilöstölle helposti avautuvassa ja jäsenetyssä muodossa perustietoa toimintatavoista esimerkiksi sairastumistilanteissa, loma-asioissa jne. Henkilöstöopas sisällytetään yhtiön rakenteilla olevaan intranettiin ja ylläpidetään siellä jatkossa. Yksi teemoista on varhaisen välittämisen malli, joka liittyy esimerkiksi sairauspoissaolojen seurantaan, huolestuttavien tilanteiden (sairastelu, uupumus, päihdeongelmat) varhaiseen puheeksi ottoon ja tarvittaessa yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa. Varhaisen välittämisen mallin ideana on pyrkiä selvittämään ongelmatilanteet, ennen kuin ne kärjistyvät liikaa, Kuusinen toteaa.

Esimiestyön kehitysohjelmalla halutaan parantaa ja yhtenäistää esimiestyöskentelyä. Johtoaikutuksena on oikeudenmukainen esimiestyö. Ohjelmaan kuuluvat muun muassa esimiesviestinnän kehittäminen, esimiesinfokäytännön aloittaminen, esimieskoulutukset ja käytännön työkalujen laatiminen esimiehille haastaviin henkilöstötilanteisiin.

Turvallisuusasioiden merkittäviä kehitysaskelaita ovat olleet henkilöresurssien lisääminen koordinointi- ja kehitystyöhön, Nolla tapaturmaa-foorumiin liittyminen ja yhtenäisen turvallisuustoiminnan kehitystyö, Kuusinen luettelee. JE on vastuussa myös työmaidensa ulkopuolisista verkostotyömaillaan rakennuttajan ja voimalaitostensa revisioissa tilaajan roolissa. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi työturvallisuusohjeiden ja suojavarusteiden käytön kurinalaista ohjausta ja seuranta. Tavoitteena tietenkin on turvallinen työympäristö kaikille, Kuusinen painottaa.

Vastuuprojektin aikana on ideoitu keinoja myös henkilöstön innostamiseksi ympäristötekoihin. Energian ja veden säästö ovat JE:laisille tuttuakin tutumpia asioita, joissa neuvotaan myös asiakkaita. Ehkäpä juuri siksi tuoreita avauksia ja erilaista näkökulmaa tarvitaan!

JE-intraan ilmestyy ensi vuonna pizzalista, jonka perusteella voi rakentaa itselleen maistuvat tulevan vuoden ympäristötavoitteet. Pizzan täytteiksi kukin noukkii omaan elämäntilanteeseensa soveltuvia arjen tekoja ja tavoitteita, joihin uskoo tulevana vuonna voivansa sitoutua. Vuoden mittaan sitoumuksesta on tarkoitus muistuttaa ja niissä onnistumista konkretisoida. Ympäristötavoitteet on ideoitu Jyväskylän Energia-yhtiöiden ympäristötavoitteiden pohjalta.

ESIMERKINÄ SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (S5):

(S5) Päämäärä:	Henkinen hyvinvointi työpaikalla
Keino:	Yhteisöllisyys, sujuva esimiestyö
Mittarit:	Kehityskeskustelujen kautta saatavan palautteen laatu Työtyytyväisyyskyselyjen tulokset Yhteisöllisyyteen tähtäävien tapahtumien määrä
Vastuullisuus:	Henkilöstön henkinen hyvinvointi Uudistuvan eläkepolitiikan tukeminen (pidentyvät työurat)
Sovelluskohde:	Tiimit ja koko henkilöstö



Pienen pk-yrityksen yhteisöllisyys syntyy helposti jokapäiväisen tiiviin kanssakäymisen seurauksena. Hankkeessa saatujen kokemusten perusteella nähtiin, että kasvava pk-yritys (henkilöstömäärän luonnollinen lisääntyminen tai yritysfuusiot) joutuu panostamaan yhteisöllisyyteen huomattavasti enemmän. Yhteisöllisyyden kokeminen työssä on avainasemassa myös yksilön jaksamisen kannalta.

Yhteiset tapahtumat, joissa työntekijät voivat ilmentää omaa itseään ilman työroolin asettamia kahleita, antavat mahdollisuuden syvempään yhteisöllisyyden kokemiseen. Työtyytyväisyyden mittaaminen ja nopea reagoiminen esitettyihin ongelmiin ovat hyvä keino pitää yllä avointa keskustelua työn tekemisen olosuhteista.

Arkipäivän sujuva esimiestyö ja yksilölliset kehityskeskustelut, jotka antavat mahdollisuuden pitkäjänteisempien asioiden käsittelyyn syvästi, ovat molemmat henkistä hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Niillä on myös ongelmia ennaltaehkäisevä vaikutus.



Evestep Oy

EEVA VAHERTO

TAUSTAA

Työntekijöitä: 3

Toimiala: informaatiojärjestelmät

Tunnetaan: maukkaista resepteistään

Sijainti: Jyväskylän keskusta

Reetta reseptipalvelulla tarjotaan väsymätöntä asiakaspalvelua ja helpotusta arkiseen kaupassa asiointiin. Reetan reseptit sopivat kaикentasoisille ruuan valmistajille. Reseptien kehittämissä on ollut mukana useita ruoka-alan ammattilaisia sekä erityisruokavalioiden asiantuntijoita, kuten Suomen Sydänliitto ja Keliakialiitto. Reetan resepteissä on myös kattava Hyvän olon -valikko, josta saa reseptejä terveellisempään syömiseen. Resepteissä näkyy annosten GDA-arvo, jonka avulla kuluttajan on helppo todeta aterian ravintosisältö. Useimmiten Reetalle pysähtyy nuorehko nainen tai pariskunta, mutta myös miehet käyttävät Reettaa yllättävän ahkerasti ja seuraavat ostoslistaa hyvin tarkkaan. Reetta on myös kouluikäisten lasten suosiossa. Reetan avulla voidaankin ohjata lapsia kohti terveellisempää ruokavaliota ja opettaa terveellisempiä ravitsemustottumuksia. Esimerkiksi Salaattipeli ja Lasten keittiö on suunnattu suoraan lapsille.

Nyt pohdinnassa on Reetan valjastaminen myös lounasruokailuun, kuten esimerkiksi työpaikkaruokailuun. Tällöin Reetalta saisi tiedon myös ruoka-annosten terveellisyydestä ja ravintosisällöstä. Lounasruokailijalla, joka käyttää Reettaa, olisi mahdollisuus tutustua rauhassa ruokaillessaan annokseensa liittyviin faktoihin. Lisäksi on kaavailtu, että Reettaa voisi käyttää myös asiakaspalautteen keruussa apuna. Esimerkiksi lounasruokailun jälkeen asiakas voisi antaa palautetta ruuasta ja jopa ilmoittaa ennakkoon seuraavan päivän lounasvalintansa. Tämä helpottaisi ruuan menekin suunnittelussa ja näin voitaisiin vähentää hukkaan menevän ruuan määrää.

Tulimme Vastuullisuus-hankeeseen mukaan yhden aiemmin toteutetun projektimme johdosta. Olemme erittäin onnistuneesti pilotoineet



“Reetan tenavakokkikoulun”, joka on yksi koulupäivä 3. tai 4. luokalaisille lapsille. Päivän aikana lapset käyvät kaupassa, tutustuvat vastuulliseen kuluttamiseen ja valmistavat terveellisen ateriakokonaisuuden pienryhmässä aikuisen seurassa. Tenavakokkikoulun tavoitteena on saada lapset innostumaan terveellisestä syömisestä. Kun lapsi on itse mukana ruuanvalmistusprosessissa alusta lähtien, maistuu terveellisempi ruoka varmasti paremmalle kuin silloin, kun vanhempi sen valmiina tarjoaa. Hankkeen aikana syntyi myös muita eteenpäin vietäviä ajatuksia, joista merkittävimpänä edellä esitelty Ruokala Reetta.

Vastuullisuus on osa toimintaamme monessa muodossa, mutta tässä kohtaa haluamme nostaa esille nimenomaan terveellisemmän syömis-
sen helppouden ja erityisesti lisätä kuluttajien tietämystä terveellisestä ruuasta.

ESIMERKINÄ MUU VASTUULLISUUDEN PÄÄMÄÄRÄ (M2):

(M2) Päämäärä:	Tuote/palvelu palvelee perusteltua ja hyväksyttyä tarvetta.
Keino:	Tarpeen ja tuotteen/palvelun vastaavuuden tarkastelu Vastuullinen tuotekehitys
Mittarit:	Tuote/palvelu toimii suunnitellusti. Yleisön ja käyttäjien hyväksyntä
Vastuullisuus:	Tuote/palvelu ei haaska resursseja ja/tai edistää hyväksyttyä päämäärää.
Sovelluskohde:	Tuotanto- ja palvelutoiminta



Kun halutaan edistää yhteistä ja yleistä hyvää, vastuullinen tuotekehitys voi merkitä kahta asiaa: tuotetaan hyödykkeitä tai palveluja yhteiskunnallisesti perustellun tarpeen tyydyttämiseksi tai tuotetaan mahdollisimman vähällä mahdollisimman paljon.

Esimerkiksi terveellisiin ruokatottumuksiin ohjaava palvelu ja terveelliset ruoan raaka-aineet (annokset) ovat yksilön ja yhteiskunnan tarpeen kannalta perusteltuja ja hyväksytyjä päämääriä. Tuotteen tai palvelun merkityksellisyyden taas ratkaisee sen saama yleinen hyväksyntä ja käyttöaste.



Total Kiinteistöpalvelut Oy

REIJO KUJALA

TAUSTAA

Työntekijöitä: n. 400

Toimiala: kiinteistö- ja toimitilapalvelut

Tunnetaan: Kaikki kiinteistöpalvelut yhdellä oven avauksella!

Sijainti: Jyväskylän Grafila

Ympäristöasiat ja ympäristöjärjestelmä ovat olleet osa Total Kiinteistöpalvelut Oy:n toimintaa jo 90-luvulta lähtien. Vuonna 2008 astuttiin ympäristöasioissa askel eteenpäin, kun yhtiö sai sertifiointin käyttämälleen PKY-LAATU-toimintajärjestelmälle. Kyseinen toimintajärjestelmä on pk-sektorin yrityksille ja organisaatioille kehitetty laatu-, ympäristö- sekä työterveys- ja turvallisuusjärjestelmä. Järjestelmän ympäristöosio pohjautuu ISO 14001:2004 ympäristöstandardin vaatimuksiin.

Ympäristöasioiden hallintaa varten Totalilla on tehty standardia vastaava ympäristökäsikirja ja ympäristöoppaita ja yhtiössä toimii oma ympäristövastaava sekä ympäristöryhmä. Ympäristöasiat ovat myös kiinteä osa sekä johtoryhmän, että vastuualueiden ohjausryhmien toimintaa.

Vastuullisuushankkeessa Total nosti ympäristöasiat kärkiaiheekseen tavoitteenaan vuonna 2008 sertifioidun ympäristöjärjestelmän kehittäminen sekä uudenlaisten ajatusten ja näkökulmien löytäminen ympäristöasioiden toteuttamiseen ja hallintaan.

Projektin kuluessa ympäristöasioista keskusteltiin vilkkaasti ja kävi selväksi, että Total haluaa tulevaisuudessa olla edelläkävijä alallaan ympäristöasioita koskien. Raikkaiden kehittämisideoiden pohtimiseen osallistui Ympäristöprojekti 2010 -nimikkeen alla myös Jyväskylän ammattikorkeakoulun Liiketoiminta ja palvelut -yksikön opiskelijoita opettajansa johdolla. Opiskelijat tutustuivat ryhmissä Total Kiinteistöpalvelut Oy:n eri vastuualueiden käytännön toimintaan ja laativat tämän jälkeen raportit havaitsemistaan ympäristövaikutuksista. Opiskelijoiden havainnointi ja ideointi auttoi Totalin henkilöstöä huomaamaan sellaisia ympäristöä koskevia seikkoja ja näkökulmia, joita arjen toiminnassa ei välttämättä ennätä havaita. Projekti jatkuu tammikuulle 2011.

Kaiken kaikkiaan projektin tavoitteena on lisätä kattavuutta ja vaikuttavuutta ympäristönäkökohtien tunnistamisen osalta, sekä tavoitteellista ympäristöä koskevat toimet. Myös henkilöstön ympäristötietoisuuden päivittäminen sekä heidän mahdollisuutensa vaikuttaa työssään ilmeneviin ympäristökäytäntöihin olivat osa projektin tavoitteita. Yhdessä nämä johtavat ympäristöasioiden hallittuun johtamiseen.

Ympäristöasioiden kehittäminen vaatii jokaisessa yrityksessä yhteisesti hyväksytyjä päämääriä ja selkeitä mitattavia tavoitteita. Ottamalla samassa yhteydessä käyttöön BSC (Balanced Score Card) -mittaristo saadaan monipuolisemmin esille eri näkökohtia ympäristöasioissa. Näin ympäristöasioiden hallitseminen ei ole vain jo tapahtuneen mittaamista ja seuraamista, vaan myös ennakoimista.

Päämäärätietoisuus, tavoitteiden asettaminen, edistyksen mittaaminen ja kattavat seurantajärjestelmät mahdollistavat ympäristöstrategian jalkauttamisen arkipäivän toimintaan. Hankkeen myötä kyseiset tekijät ovat entistä paremmin osa Total Kiinteistöpalvelut Oy:n ympäristöarkkipäivää.

ESIMERKINÄ YMPÄRISTÖVASTUUN PÄÄMÄÄRÄ (Y6):

(Y6) Päämäärä:	Ympäristöasioiden hallittu johtaminen
Keino:	Ympäristöjärjestelmä
Mittarit:	Ympäristöjärjestelmän ajantasaisuus Ympäristöjärjestelmän asettamien tavoitteiden seuranta ja saavuttaminen
Vastuullisuus:	Ympäristötietoisuus, tavoitteellisuus ympäristöasioissa
Sovelluskohde:	Tiimit ja koko henkilöstö



Kun pk-yrityksessä suunnitellaan ympäristöjärjestelmää, kannattaa ottaa huomioon omat voimavarat ja oman toiminnan luonne. Mikäli toiminnalla on merkityksellisiä ympäristövaikutuksia, ympäristöasioiden hallittu johtaminen on järkevää standardoidun ympäristömallin avulla. Joissain tapauksissa myös yhteistyökumppanit voivat vaatia ympäristöstandardia tai muulla tavoin osoitettua ympäristövastuullisuutta.

Toinen vaihtoehto on keskittyä tärkeimpiin osa-alueisiin ja laatia vaihe vaiheelta toimintaohjeistus. Asioiden käytännön tasolle vieminen edellyttää henkilöstön kouluttamista ohjeistuksen edellyttämään toimintaan. Ajan myötä välimatka oman ohjeistuksen ja standardoidun ympäristöjärjestelmämallin välillä kapenee ja siirtyminen standardoidun mallin käyttöönottamiseen helpottuu.

TIETOLAATIKKO

ISO 14001 -standardi = kansainvälisen standardointiliiton ISO:n (International Organization for Standardization) ympäristöjärjestelmämalli. Se sisältää ympäristöjärjestelmät ja -auditoinnit, elinkaariarviointit ja erilaisia ympäristömerkintöjä.

- a) ISO 14001:2004 sisältää ympäristöjärjestelmän vaatimukset.
- b) ISO 14004:2004 sisältää ohjeistukset ja lisäopastuksen ympäristöjärjestelmän rakentajille ja kehittäjille.
- c) ISO 14020 -sarjan standardit käsittelevät ympäristömerkintää ja ympäristövaihtamisia.
- d) ISO 14040 -standardit sisältävät elinkaariarvioinnin periaatteet.

EMAS (European Community Eco -Management and Audit Scheme) = EU:n ympäristöasioiden hallinta- ja auditointijärjestelmäasetus. Edellyttää aina julkista ympäristöselontekoa.

ISO 14001- ja EMAS-ympäristöjärjestelmissä organisaatio:

- kartoittaa toimintansa ympäristövaikutukset ja asettaa ympäristötavoitteet
- laatii ja toteuttaa toimenpideohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi
- seuraa tavoitteiden toteutumista
- parantaa jatkuvasti toimintansa ympäristötehokkuutta asettamalla uusia tavoitteita
- käyttää ympäristöjärjestelmän tuottamaa tietoa ja tuloksia viestinnässä ja markkinoinnissa.



Panda Oy

MARJA TÄHTI

TAUSTAA

Työntekijöitä: n. 270

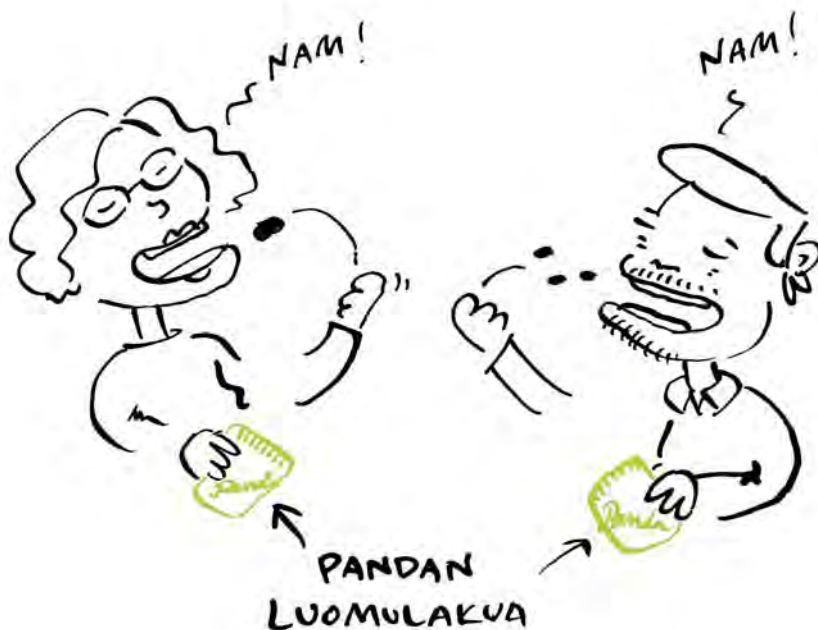
Toimiala: karkit ja makeiset

Tunnetaan: lakuistaan ja juhlapöydän konvehdeistaan

Sijainti: Vaajakoski

Vaajakoskelainen Panda on Orkla Oy:n tytäryhtiö. Orklalla on omat vastuullisuusperiaatensa, ja emoyhtiön ohjeistus koskee kaikkia emoyhtiön yrityksiä. Tytäryhtiöiden toimialat vaihtelevat paljon – aurinkoenergiasta ja alumiinista aina suolakurkkuihin ja makeisiin. Osa tehtaista ja toiminnoista sijaitsee Euroopan ulkopuolella. Esimerkiksi Intia on aivan erilainen toimintaympäristö kuin Suomi, ja siksi painopisteet vastuullisuudenkin suhteen ovat erilaiset. Tästä syystä Panda on päättänyt kehittää itselleen entistä systemaattisemman vastuullisuusasioiden toimintamallin.

Suklaan pääraaka-aineet ovat kaakaovoi, kaakaomassa, maitojauhe sekä sokeri. Käyttämämme kaakaon tarina alkaa Länsi-Afrikasta pieniltä perheviljelmiltä. Matka Pandalle on pitkä ja monivaiheinen. Pavut jalostetaan suklaan raaka-aineeksi Euroopassa. Pavut käytetään tehokkaasti, ja pavuista saamme käyttöömmme kaakaojauhetta, -voita ja -massaa. Jäljelle jääneet papujen kuoret toimitetaan edelleen rehuksi tai käytetään energialähteenä. Pandalla käytämme kalliit raaka-aineet niin tarkasti ja tehokkaasti kuin mahdollista, mutta prosessissa ei voida välttää hukkatuotetta. Sen hyödyntäminen on ikuinen ponnistelujen kohde. Tavoitteemme on, että mahdollisimman paljon syötävästä materiaalista käytetään prosessissa uudelleen – kuitenkin tuoteturvallisuudesta tinkimättä. Osa hukkamateriaalista on luonnollisesti sellaista, että sitä ei voi käyttää raaka-aineena, eli se on jätettä. Jakeet kuitenkin lajitellaan ja hyödynnetään mahdollisimman tarkasti. Kaikki jätejakeet eivät päädy kaatopaikalle, vaan jo vuosia osa biojätteestämme on käytetty bioenergian raaka-aineeksi. Suklaasähkökö?



Kaikelle hukkamateriaalille löytyy uusi ratkaisu, kun oikein innovatiivisesti asioita pohditaan ja ideoidaan.

Vastuullisuuden toteuttaminen käytännössä johtaa toisinaan melko kinkkisiin tilanteisiin. Esimerkiksi terveydellisistä syistä kivetettyjen kasvirasvojen käyttöä tulisi vähentää. Monet asiakkaat eivät suorastaan hyväksy tuotteissaan näitä rasvoja. Jotta rasva ei olisi juoksevaa, on valittava luonnostaan kova kasvirasva. Vaihtoehdot ovat vähissä. Korvaava rasva on palmuöljypohjainen. Palmuöljyyn taas liittyvät ympäristöasiat vahvasti. Jos valitsemme terveystietä, joudummekin ”painiskelmaan” sademetsien suojeleminen kanssa. Punnitsemista ja tasapainoilua on tehtävä – vastuullisuus on jatkuvaa parantamista ja pyrimme aina parhaaseen mahdolliseen tulokseen.

Panda käynnisti Vastuullisuus-projektin aikana vastuullisuusraportin kokoamisen. Raportti kokoaa yksin kansiin ne jokapäiväiseen työhömmme kuuluvat toimet ja toimenpiteet, joita joka tapauksessa teemme vastuullisuuden ympärillä, vaikka emme niin erityisesti ole aiemmin ajatelleetkaan. Vastuullisen toiminnan kulmakivi on mittaaminen ja jatkuva parantaminen. Vastuullisuusraportti on hyvä työkalu tässä työssä. Sen merkitys korostuu erityisesti viestinnässä. Raportti on tehokas keino kertoa myös sidosryhmillemme, mitä me osaltamme teemme vastuullisen toiminnan edistämisen suhteen.

ESIMERKKINÄ MUU VASTUULLISUUDEN PÄÄMÄÄRÄ (M1):



(M1) Päämäärä:	Sitoutuminen kokonaisvaltaiseen läpinäkyvään vastuullisuuteen
Keino:	Vastuullisuusraportti
Mittarit:	Raportin sisällön syvyys ja kattavuus Raportin julkaisutapa ja julkisuus
Vastuullisuus:	Vastuun tekeminen läpinäkyväksi
Sovelluskohde:	Oma toiminta mahdollisimman kattavasti

Vastuullisten käytänteiden juurruttaminen yrityksen kaikkeen toimintaan on kunnianhimoinen päämäärä. Se edellyttää vastuullisuusasioiden käsittelyn jatkuvuutta. Tekemällä yrityksen vastuullisuudesta läpinäkyvän ja julkisen asian voi yritys sitouttaa itsensä jatkuvasti kehittämään vastuullisuuttaan. Yksi hyvä keino tähän on vastuullisuusraportin julkaiseminen. Se voidaan julkaista esimerkiksi vuosikertomuksen yhteydessä (yleensä suurehkot yritykset) tai voidaan laatia myös erillinen vastuullisuusraportti, jota päivitetään tarpeen mukaan.

Yrityksen halun mukaan vastuullisuusraportti voidaan rajata koskemaan vain taloudellisia, sosiaalisia tai ympäristöasioita. Pk-yritykselle laajamittainen, esimerkiksi GRI (Global Reporting Initiative) -ohjeiston mukainen, raportointi voi olla liian raskas tehtävä. Tällöin yritys voi laatia jonkin osa-alueen raportin tai poimia raporttiin oman harkintansa mukaan vain tärkeimmät valitsemansa asiat, joiden kehittämiseen halutaan sitoutua.

Lopuksi

OLIPA EDELLÄ-
KÄYPÄÄ TOUHUA!



NO TODEN
TOTTA!



Edellä kuvatut caset tarjosivat lukijalle konkreettisia esimerkkejä teoista, joiden kautta hankkeessa mukana olleet yritykset ovat lähteneet järjestelmällisesti terävöittämään toimintaansa entistä vastuullisemmaksi. Näiden toimien avulla on päästy liikkeelle. Kehittämistyö jatkuu yrityksissä ja resurssien salliessa vastuullisuutta laajennetaan systemaattisesti kaikkiin toimintoihin.

Tulevaisuudessa vastuullisuuden merkitys kasvaa entisestään. Asiakkaat ja yhteistyökumppanit odottavat, että se on osa kaikkea yrityksen viestintää. Yritysten tulisikin tehdä vastuullisuuskäytäntensä mahdollisimman läpinäkyviksi. Kehitystä kuvaa hyvin se, että yhteiskuntavastuuseen on valmisteilla oma standardinsa, ISO 26000. Kaikessa kehittämisessä on kyse jatkuvasta parantamisesta ja itsekriittisyydestä. Omia prosesseja on hyvä tarkkailla jatkuvasti ja kriittisesti, jotta pystytään aidosti kehittämään.

Hankkeen aikana raivattiin tilaa vastuullisuusajattelulle. Tahto oli yhteinen, mutta ajan ottaminen asian edistämiseen oli osassa yrityksiä haasteellista. Kun merkittävimmät ja eniten kiinnostusta herättäneet aiheet löydettiin yrityskohtaisesti, asiat alkoivat edetä. Tärkeää oli myös löytää toteutettavissa olevat kokonaisuudet. Kohdeyrityksissä asiat olivat hyvässä kunnossa, mutta niistä ei oltu viestitty riittävästi eri sidosryhmille. Hankkeessa löysimme keinoja myös tähän.

Hankkeen aikana jaoin ja kehitimme edelleen yhdessä hyviä käytänteitä, ja yritysten keskinäisen verkottumisen kautta käytänteet levisivät yritysten välillä. Hankkeen järjestämät workshop- ja talk show-tilaisuudet edistivät tätä tavoitetta.

Arvoisa lukija. Voitko sinä olla se, joka vie vastuullisuusviestiä eteenpäin? Mikäli sinussa heräsi kiinnostus näiden asioiden kehittämiseen, niin esimerkiksi Jyväskylän ammattikorkeakoulu voi auttaa liikkeelle lähdössä tästä hankkeesta saatujen kokemusten avulla. Yritykset voivat saada myös eri rahoituslähteistä tukea vastuullisen liiketoiminnan kehitystyöhön.

LÄHTEET

Lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2010. Vastuullinen yritystoiminta. Käytäntöjä suomalaisissa yrityksissä. Viitattu 5.11.2010. [Http://www.ek.fi/businessforums/EKjulkaisu_vastuullinen_yritystoiminta/fi/taloudellinen_vastuullisuus.php](http://www.ek.fi/businessforums/EKjulkaisu_vastuullinen_yritystoiminta/fi/taloudellinen_vastuullisuus.php).

Euroopan komissio yritystoiminnan pääosasto. Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu. Tiedotusopas. Viitattu 5.11.2010. [Http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/guide_fi.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/campaign/documentation/download/guide_fi.pdf).

Joutsenmerkki. 2010. Joutsenkriteerit. Painolaitokset. Viitattu 5.11.2010. [Http://www.joutsenmerkki.fi](http://www.joutsenmerkki.fi)

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.

Kautto P., Heiskanen E. & Melanen M. 2002. Pyrkimys ympäristömyötäisiin tuotteisiin. Suomen ympäristö 530, ympäristöpolitiikka, Suomen ympäristökeskus.

Kujala, J. & Kuvaja, S. 2002. Välittävä johtaminen – Sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä. Helsinki: Talentum.

Lehtipuu, P. & Monni, S. 2007. Synergia. Vastuullisen yritystoiminnan menestysmalli. Helsinki: Talentum.

Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Edita.

PEFC. 2009. PEFC Suomi. Viitattu 5.11.2010. [Http://www.pefc.fi](http://www.pefc.fi).

Pesonen, H.-L., Hämäläinen, K. & Teittinen, O. 2005. Ympäristöjärjestelmän rakentaminen. Helsinki: Talentum.

Pohjola, T. 2003. Johda ympäristöasioita tehokkaasti. Ympäristöosaaminen menestystekijänä. Helsinki: Talentum.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rissa, K. 2001. Rissa, K. 2001. Ekotehokkuus – enemmän vähemmästä. Helsinki: Edita.

Seppälä, J. Mäenpää, I., Koskela, S., Mattila, T., Nissinen, A., Katajajuuri, J.-M., Härmä, T., Korhonen, M.-R., Saarinen, M. & Virtanen, Y. 2009. Suomen kansantalouden materiaalivirtojen ympäristövaikutusten arviointi ENVIMAT-mallilla. Suomen ympäristö 20/2009.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Vastuullinen yrittäjyys pk-yrityksissä. Käytännön esimerkkejä. Viitattu 5.11.2010. [Http://www.tem.fi/files/24940/Vastuullinen_yrittajyys_pkyrityksissa.pdf](http://www.tem.fi/files/24940/Vastuullinen_yrittajyys_pkyrityksissa.pdf).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Trendejä ja visioita 2010-luvun aluekehityksestä. Uutiskirje 31.3.2010. Viitattu 5.11.2010. [Http://www.tem.fi/files/26372/TEM_18_2010_nettti.pdf](http://www.tem.fi/files/26372/TEM_18_2010_nettti.pdf).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Työolobarometri lokakuu 2008. Viitattu 5.11.2010. [Http://www.tem.fi/files/23217/TEM_33_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/23217/TEM_33_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf).

Tällainen on työsi 10 vuoden päästä. Taloussanomat 27.8.2010. Viitattu 5.11.2010. [Http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/08/27/tallinenen-on-tyosi-10-vuoden-paasta/201011670/139](http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/08/27/tallinenen-on-tyosi-10-vuoden-paasta/201011670/139).

LIITTEET

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISEN TYÖKALUT

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISMALLI /
TALOUDELLISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄT (T1-T3)

(T1) Päämäärä:	Tuotto omistajille
Keino:	Kannattava liiketoiminta
Mittarit:	Kustannusseuranta – kustannusten karsiminen – kustannustehokkuus
Vastuullisuus:	Turhien toimien karsiminen säästää yhteiskunnan resursseja
Sovelluskohde:	Raaka-aineiden kierrätys, kuljetukset, matkustaminen
(T2) Päämäärä:	Paikallisyhteisön tukeminen
Keino:	Paikallisen vaihtoehdon valitseminen (tuotteet, ostopalvelut)
Mittarit:	Suora ja välillinen työllistäminen (rahamäärä, eri toimijoiden ja toimintojen lukumäärä)
Vastuullisuus:	Hyvinvointi kohdentuu yhteisöön, jonka infrastruktuuria käytetään omassa liiketoiminnassa.
Sovelluskohde:	Materiaalihankinnat, ostopalvelut (ml. paikallisruoka)
(T3) Päämäärä:	Paikallisten aktiviteettien mahdollistaminen
Keino:	Vapaaehtoiset tukierät 3. sektorin toimijoille
Mittarit:	Rahamäärä, kohteiden määrä, henkilöstön osallistaminen
Vastuullisuus:	Paikallisen elämänlaadun kohentaminen
Sovelluskohde:	Paikalliset järjestötoimijat

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISMALLI / SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄT (S1-S3)

(S1) Päämäärä:	Toimintakulttuuriin sitoutuminen
Keino:	Arvojen mukainen toiminta
Mittarit:	Arvojen ajantasaisuuden seuranta Arvoviittaukset yrityksen asiakirjoissa Arvojen fyysinen esilläolo (esim. työhuoneissa), arvojen tunnettuuden mittaaminen (henkilökunta, asiakkaat, yhteistyökumppanit)
Vastuullisuus:	Toiminnan ennakoitavuus ja sisäinen valvonta
Sovelluskohde:	Koko henkilöstö tiimeinä ja yksilöinä
(S2) Päämäärä:	Henkilöstön oikeuksista ja velvollisuuksista huolehtiminen
Keino:	Henkilöstöopas, henkilöstöpalaverit, kehityskeskustelut
Mittarit:	Henkilöstöoppaan asiasisällön ymmärrettävyys ja kattavuus Oppaan tunnettuus henkilöstön keskuudessa Ristiriitatilanteiden ratkaisuprosessin arviointi
Vastuullisuus:	Henkilöstön työskentelyolosuhteiden optimointi
Sovelluskohde:	Koko henkilöstö
(S3) Päämäärä:	Työllistymisen avoimuus ja kohdentuminen
Keino:	Henkilöstörakenteen harkittu täydentäminen
Mittarit:	Henkilöstörakenteen kehittyminen Erityisryhmien henkilömäärä, mukautettujen työvaatimusten määrä
Vastuullisuus:	Otetaan huomioon paikallisyhteisön erityistarpeet (nuoret, ikääntyneet, vajaakuntoiset, maahanmuuttajat)
Sovelluskohde:	Työn vaatimusten mitoittaminen erityistarpeen mukaiseksi

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISMALLI /
SOSIAALISEN VASTUUN PÄÄMÄÄRÄT (S4-S6)

(S4) Päämäärä:	Jaksava henkilöstö, työurien pidentäminen
Keino:	Työkuntoisuuden edistäminen
Mittarit:	Liikuntatuen käyttäjien raha- ja lukumäärä Kunnon ylläpidosta palkitseminen (raha- ja lukumäärä) Työterveydenhuollon kustannusten seuranta
Vastuullisuus:	Henkilöstön hyvinvointi, uudistuvan eläkepolitiikan tukeminen
Sovelluskohde:	Koko henkilöstö
(S5) Päämäärä:	Henkinen hyvinvointi työpaikalla
Keino:	Yhteisöllisyys, sujuva esimiestyö
Mittarit:	Kehityskeskustelujen kautta saatavan palautteen laatu Työtyytyväisyyskyselyjen tulokset Yhteisöllisyyteen tähtäävien tapahtumien määrä
Vastuullisuus:	Henkilöstön henkinen hyvinvointi Uudistuvan eläkepolitiikan tukeminen (pidentyvät työurat)
Sovelluskohde:	Tiimit ja koko henkilöstö
(S6) Päämäärä:	Osaava ja kehittyvä henkilöstö, prosessien toimivuus
Keino:	Prosessien sujuvuuden tarkistaminen ja optimaalinen miehitys Prosessien vaatiman kouluttautumisen tukeminen
Mittarit:	Osaamiskartoitus Kehityskeskustelujen kautta saatavan palautteen laatu Työtyytyväisyyskyselyjen tulokset
Vastuullisuus:	Henkilöstön kehittäminen, muutoksien ennakointi
Sovelluskohde:	Tiimit ja koko henkilöstö

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISMALLI /
YMPÄRISTÖVASTUUN PÄÄMÄÄRÄT (Y1-Y3)

(Y1) Päämäärä: Päästöjen vähentäminen
Keino: Ajojärjestelyt, kulkemisen koordinointi
Omien ajoneuvojen päästörajat, taloudellinen ajotapa
Mittarit: Ajoneuvojen päästöstandardit, ajetut kilometrit per
henkilöstömäärä
Matkustustapa
Vastuullisuus: Omasta toiminnasta aiheutuvien päästöjen minimointi
Sovelluskohde: Oma toiminta

(Y2) Päämäärä: Hukkamateriaalin harkittu kierrätys, hävittäminen
Keino: Kierrätettävän materiaalin käsittely
Hävitysmenetelmät / jätehuolto
Mittarit: Kierrätettävän ja hävitettävän materiaalin määrä ja laatu
Ohjeistuksen kattavuus ja täsmällisyys
Vastuullisuus: Raaka-aineiden tehokas uusiokäyttö
Sovelluskohde: Tuotantotoiminta

(Y3) Päämäärä: Sisäisen toiminnan ympäristövaikutusten minimointi
Keino: Hukkamateriaalin käsittely ja energiatehokkuuden
valvonta
Mittarit: Jätteen, kierrätys- ja uusiomateriaalin määrä ja laatu
Energian kulutus
Vastuullisuus: Toiminnan ympäristövaikutusten minimointi
Sovelluskohde: Tuotantotoiminta, henkilöstön toiminta, toiminnan
energiatehokkuus

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISMALLI /
YMPÄRISTÖVASTUUN PÄÄMÄÄRÄT (Y4-Y6)

(Y4) Päämäärä: Toimitusketjun ympäristöluotettavuus
Keino: Vaatimusten asettaminen toimitusketjulle
Mittarit: Toimintojen auditointi ja valvonta
Vastuullisuus: Lopputuotteen/palvelun ympäristöstandardinmukaisuus
Sovelluskohde: Hankintatoimi / loppukäyttäjä

(Y5) Päämäärä: Tuotteen elinkaaren aikaisen ympäristövaikutuksen hallitseminen
Keino: Tuotteen ympäristövaikutusten minimointi
Mittarit: Energian ja raaka-aineen kulutus
Päästöjen ja jätteen määrä
Vastuullisuus: Ympäristöystävällinen tuotanto ja tuotteet
Sovelluskohde: Hankintatoimi, tuotanto, jälkikäsitteily

(Y6) Päämäärä: Ympäristöasioiden hallittu johtaminen
Keino: Ympäristöjärjestelmä
Mittarit: Ympäristöjärjestelmän ajantasaisuus
Ympäristöjärjestelmän asettamien tavoitteiden seuranta ja saavuttaminen
Vastuullisuus: Ympäristötietoisuus, tavoitteellisuus ympäristöasioissa
Sovelluskohde: Tiimit ja koko henkilöstö

VASTUULLISUUDEN KEHITTÄMISMALLI /
MUU VASTUULLISUUDEN PÄÄMÄÄRÄ (M1-M2)

(M1) Päämäärä: Sitoutuminen kokonaisvaltaiseen läpinäkyvään vastuullisuuteen

Keino: Vastuullisuusraportti

Mittarit: Raportin sisällön syvyys ja kattavuus
Raportin julkaisutapa ja julkisuus

Vastuullisuus: Vastuun tekeminen läpinäkyväksi

Sovelluskohde: Oma toiminta mahdollisimman kattavasti

(M2) Päämäärä: Tuote/palvelu palvelee perusteltua ja hyväksyttyä tarvetta.

Keino: Tarpeen ja tuotteen/palvelun vastaavuuden tarkastelu
Vastuullinen tuotekehitys

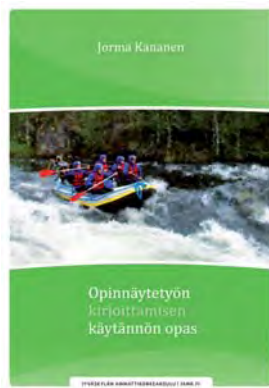
Mittarit: Tuote/palvelu toimii suunnitellusti.
Yleisön ja käyttäjien hyväksyntä

Vastuullisuus: Tuote/palvelu ei haaska resursseja ja/tai edistää hyväksyttyä päämäärää.

Sovelluskohde: Tuotanto- ja palvelutoiminta

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN

Julkaisusarjat



MYynti JA JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 207, 40101 Jyväskylä

Rajakatu 35

40200 Jyväskylä

Puh. 040 552 6541

Faksi (014) 449 9695

Sähköposti: julkaisut@jamk.fi

www.jamk.fi/kirjasto

VERKKOKAUPPA

www.tahtijulkaisut.net



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 020 743 8100
Faksi (014) 449 9700
Sähköposti: jamk@jamk.fi
www.jamk.fi

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

HYVINVOINTIYKSIKKÖ

LIIKETOIMINTA JA PALVELUT -YKSIKKÖ

TEKNOLOGIAYKSIKKÖ



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU

Yritysten vastuullisuudesta on puhuttu pitkään, mutta suunnitelmalliset toimenpiteet lakisäätöiden velvoitteiden lisäksi ovat vielä vähäisiä pk-yrityksissä. Vastuullisuus nähdään usein yrityksissä suppeasti maineen parantamisen välineenä. Vastuullinen toiminta on kuitenkin yhteydessä pitkäjänteiseen kilpailukyvyn vahvistamiseen. Tulevaisuudessa asian merkitys kasvaa entisestään myös pk-yrityksissä.

Tämä julkaisu esittelee Vastuullisen liiketoiminnan edelläkävijät Keski-Suomessa -hankkeen 11 yrityscasea, joita työstettiin hankkeessa vuosina 2009–2010.

Hankkeen aikana yrityksissä tehdyt toimenpiteet perustuivat rakennettuun vastuullisen liiketoiminnan kehittämismalliin. Tässä julkaisussa kehittämismallin työkalut esitellään yritysesimerkien kautta. Caset tarjoavat lukijalle konkreettisia esimerkkejä teoista, joiden kautta pk-yritykset ovat lähteneet järjestelmällisesti terävöittämään toimintaansa entistä vastuullisemmaksi huomioiden toiminnassaan sekä sosiaaliset, taloudelliset että ympäristövastuun näkökulmat.

Julkaisu on tarkoitettu pk-yrityksille ja yritysten kehittäjäkumppaneille.

ISBN 978-951-830-183-0



Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013