

Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus elintarvikealalla

Elina Turunen

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2012



Liiketalous

<p>Tekijä tai tekijät</p> <p>Elina Turunen</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi</p> <p>2006</p>
<p>Opinnäytetyön nimi</p> <p>Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus elintarvikealalla</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä</p> <p>41+28</p>
<p>Ohjaaja tai ohjaajat</p> <p>Anu Santala</p>	
<p>Yhteiskuntavastuun toteutus ja raportointi on nykyään yhä yleisempää suomalaisissa yrityksissä. Yhteiskuntavastuu sisältää pääpiirteissään kolme osa-aluetta: taloudellisen, ympäristöllisen ja sosiaalisen. Tässä opinnäytetyössä käsitellään sosiaalisen vastuun ulottuvuutta, joka sisältää vastuullisuutta henkilöstöä ja muita sidosryhmiä kohtaan. Tässä opinnäytetyössä keskitytään yrityksen vastuullisuuteen henkilöstöä kohtaan.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on vertailla ja analysoida neljää Suomessa toimivaa elintarvikealan yritystä yhteiskuntavastuun sosiaalisen vastuun osalta. Tutkimusmenetelmänä käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi tarkoittaa tässä opinnäytetyössä sitä, että yritysten yhteiskuntavastuuraporttien sosiaalisen vastuun ulottuvuuden keskeiset tekijät muodostavat tutkimuksen viitekehyksen.</p> <p>Tutkittuja sosiaalisen vastuun aihealueita opinnäytetyössä ovat sosiaalisen vastuun julkaisumuoto, laajuus, sisällön keskeiset teemat ja henkilöstötunnusluvut. Keskeisiksi teemoiksi nousevat työhyvinvointi, työturvallisuus ja tasa-arvo. Aihealueita analysoidaan sekä yrityskohtaisesti, että vertaillaan keskenään.</p> <p>Tutkimuksessa havaittiin, että eri yrityksille yhteiskuntavastuun sosiaalinen vastuu merkitsee hieman eri asioita. Usein vastuullisuus kohdistuu tuotannollisiin ja taloudellisiin seikkoihin henkilöstön sijasta. Yhteisvastuuraportoinnin monimuotoisuus asettaa myös omat haasteensa yhteiskuntavastuun sosiaalisen vastuun analysointiin. Näyttää siltä, että yrityksen haluavat panostaa vastuullisuuteen, ja tulevaisuudessa, mittareiden ja vertailukelpoisen raportointimuodon käytön yleistyessä, vastuullisuus kohdistuu entistä enemmän myös henkilöstöön.</p>	
<p>Asiasanat</p> <p>Sosiaalinen vastuu Yhteiskuntavastuu Työhyvinvointi Työturvallisuus Henkilöstöjohtaminen</p>	

Degree Programme in Business Administration

<p>Author or authors</p> <p>Elina Turunen</p>	<p>Group or year of entry</p> <p>2006</p>
<p>The title of thesis</p> <p>Social responsibility in food industry</p>	<p>Number of pages and appendices</p> <p>41+28</p>
<p>Supervisor or supervisors</p> <p>Anu Santala</p>	
<p>Nowadays it is usual that corporate social responsibility is reported and carried out in Finnish companies. Corporate social responsibility contains three parts: financial, environmental and social. This thesis will be based on social responsibility that includes responsibility to employees and other stakeholders. This thesis is concentrated on responsibility to employees.</p> <p>The object of the thesis was to analyze and compare four companies in Finnish food industry about their social responsibility. The study was carried out by using content analysis based on material as a research method. In this thesis content analysis as a research method means that reference of the study was made by companies' social responsibility reports.</p> <p>The subjects studied were publication and scale of corporate social responsibility reports, crucial themes of content and key figures about human resources. The crucial themes of the study were wellbeing at work, occupational safety and equality. These themes were analyzed one by one and then compared with each other.</p> <p>The results showed that social responsibility means different things for different corporations. It is usual that responsibility is focused on financial and production matters instead of social responsibility. Also diversity of corporate social responsibility reports sets challenges when analyzing social responsibility. It seems that companies want to invest in responsibility. In the future, when there are the right tools for measuring and reporting social responsibility, corporate social responsibility will be more focused on employees.</p>	
<p>Key words</p> <p>Social responsibility, Corporate social responsibility, Wellbeing at work, Occupational safety, Human resources management</p>	

Sisällys

1	Johdanto	4
1.1	Tavoitteet ja työn sisältö.....	4
1.2	Tutkimusongelmat ja rajaukset.....	5
1.3	Tutkimusmenetelmät	6
1.4	Keskeiset käsitteet	6
2	Yhteiskuntavastuu ja yhteiskuntavastuuraportointi	7
2.1	Yhteiskuntavastuun käsite.....	7
2.2	Yhteiskuntavastuu osana liiketoimintaa	7
2.3	Yhteiskuntavastuu käytännössä.....	8
2.4	Yhteiskuntavastuuraportointi	8
2.4.1	Yhteiskuntavastuuraportointi käytännössä	9
2.4.2	GRI.....	10
2.5	Yhteiskuntavastuu elintarviketeollisuudessa	10
3	Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus	11
3.1	Sosiaalisen vastuun käsite ja sisältö.....	11
3.2	Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus käytännössä.....	13
3.2.1	Työhyvinvointi.....	14
3.2.2	Työturvallisuus.....	16
3.2.3	Henkilöstöjohtaminen ja esimiestyö	16
3.3	Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus elintarviketeollisuudessa	17
3.4	Sosiaalisen vastuun tulevaisuus.....	17
4	Sisällönanalyysi tutkimusmenetelmänä.....	19
4.1	Sisällönanalyysin käsite	19
4.2	Sisällönanalyysi tutkimusmenetelmänä.....	19
5	Elintarvikealan yritysten yhteiskuntavastuun sosiaalisen ulottuvuuden analysointia ja vertailua	20
5.1	Analysoitavat yritykset ja tutkimuksen viitekehys	20
5.2	Valio Oy:n sosiaalinen vastuu	23
5.3	Raisio Oyj:n sosiaalinen vastuu	24
5.4	Oy Karl Fazer Ab:n sosiaalinen vastuu	26
5.5	Arla Ingman Oy:n sosiaalinen vastuu	27

5.6	Julkaisumuodon ja ulkoasun vertailua	28
5.7	Keskeisten teemojen vertailua	28
5.7.1	Työhyvinvointi elintarvikealalla	29
5.7.2	Työturvallisuus elintarvikealalla	30
5.7.3	Tasa-arvo elintarvikealalla.....	31
5.8	Laajuuden vertailua	31
5.9	Henkilöstötunnuslukujen vertailua	32
5.10	Sosiaalisen vastuun ulottuvuuden kokonaisuuden vertailua	33
6	Pohdinta ja johtopäätökset	35
	Lähteet.....	38
	Liitteet.....	42
	Liite 1. Fazer: Osaavien ihmisten Fazer	42
	Liite 2. Fazer: Vuosikertomus 2011	43
	Liite 3. Raisio: Vuosikertomus 2011	47
	Liite 4. Arla Ingman: Vastuullisuusraportti 2011	61
	Liite 5. Arla Ingman: Vuosikertomus 2011	64
	Liite 6. Valio: Henkilöstöperiaatteet ja -tunnusluvut.....	65
	Liite 7. Valio: Työturvallisuus	68

1 Johdanto

Nykyään lähes jokainen yritys toteuttaa yhteiskuntavastuuta jollakin tavalla. Yhteiskuntavastuu mielletään joskus vain vastuullisuudeksi ympäristöä kohtaan, ikään kuin jonkinlaiseksi luonnonsuojeluksi. Se on kuitenkin muutakin, ja ympäristövastuun lisäksi siihen kuuluu myös taloudellinen ja sosiaalinen vastuu. Yhteiskuntavastuu on osittain lain sanelemaa eli on tiettyjä asioita, joita yrityksen on pakko kertoa toiminnastaan, mutta nykytrendin mukaisesti on yhä yleisempää, että vastuullisuudesta kerrotaan laajemminkin. Tietyllä tapaa yritysten on ”muotia” olla vastuullisia, mutta onkin eri asioita mitä tuo vastuullisuus tarkoittaa, ja mitä se pitää sisällään. On helppo näyttää ulospäin tunnolliselta ja kunnolliselta, mutta silti vastuullisuus voi olla osittain vain sanahelinää. Lukijalta vaaditaan tarkkuutta sen suhteen, mikä todella on vastuullisuutta edistävää ja mikä vain normaalia, työhön lain mukaisesti kuuluvaa toimintaa.

Tämä opinnäytetyö on tehty, jotta työntekijän tai potentiaalisen työntekijän olisi helpompaa löytää oleelliset tiedot vastuullisuudesta ja oppia analysoimaan näitä tietoja. Opinnäytetyössä keskitytään yhteiskuntavastuun sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen. Aihetta lähestytään tutkimalla neljän suuren Suomessa toimivan elintarviketeollisuuden yrityksen yhteiskuntavastuuraportteja sosiaalisen vastuun osalta. Tavoitteena on löytää sosiaalisen vastuun ulottuvuudesta keskeisiä tekijöitä, ja vertailla näitä keskenään, ja näin saadaan aikaan kokonaisvaltainen kuva sosiaalisen vastuun ulottuvuudesta edellä mainituilla yrityksillä.

1.1 Tavoitteet ja työn sisältö

Opinnäytetyön tavoitteena on analysoida ja vertailla neljän suuren Suomessa toimivan elintarvikealan yrityksen yhteiskuntavastuun sosiaalisen vastuun sisältöä sisällönanalyysin avulla. Tavoitteena on löytää keskeiset käsitteet ja tarkastelukohteet kullakin yritykseltä, ja vertailla näitä tekijöitä toisiinsa. Vertailussa ja analysoinnissa käytetään tukena myös henkilöstötunnuslukuja.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa keskitytään yhteiskuntavastuun sosiaaliseen ulottuvuuteen ja sen keskeisiin osa-alueisiin, tosin myös yhteiskuntavastuuta ja yhteis-

kuntavastuuraportointia käsitellään laajemman kokonaiskuvan saamiseksi. Sosiaalisen vastuun kirjallisuuskatsausosiossa käsitellään lyhyesti sosiaalisen vastuun keskeisiä osa-alueita teoriakirjallisuuden osalta, jotta yritysten sosiaalisen vastuun sisältöjen vertailu ja analysointi voidaan pohjata myös teoriasta saatavaan tietoon. Kirjallisuuskatsauksessa edetään yhteiskuntavastuusta yhteiskuntavastuuraportointiin, josta siirrytään sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen. Sosiaalista vastuuta käsitellään yleisesti ja esiin nostetaan olennaisia teemoja sosiaalisesta vastuullisuudesta. Myös elintarviketeollisuuden erityispiirteet huomioidaan.

Opinnäytetyön neljännessä luvussa käsitellään sisällönanalyysia tutkimusmenetelmänä. Esiin tuodaan sisällönanalyysin käsitettä ja sitä, miten sisällönanalyysia tässä opinnäytetyössä käytetään. Viides luku sisältää itse tutkimuksen eli yritysten sosiaalisen vastuun analysoinnin ja vertailun. Tässä osiossa on eriteltynä kunkin yritysten sosiaalisen vastuun sisältöä sekä sanallisesti että tekstimuodossa. Esiin nouseita keskeisiä tekijöitä ja teemoja analysoidaan paitsi yritysکوhtaisesti, myös vertaillaan keskenään. Lopuksi käsitellään teoriakirjallisuuteen pohjaten sosiaalisen vastuun kokonaisuutta. Viimeisenä luku on pohdintaa, jossa luodaan kokonaiskuva opinnäytetyöstä kirjallisuuteen ja tutkimukseen pohjautuen.

1.2 Tutkimusongelmat ja rajaukset

Tutkimusongelma voidaan kiteyttää seuraavasti: Mitä yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus sisältää neljän suuren Suomessa toimivan elintarvikealan yrityksen yhteiskuntavastuuraporteissa, ja miten sisällöt eroavat toisistaan?

Tutkimuksessa ei tarkastella yhteiskuntavastuun muita osa-alueita yritysten kannalta, joskin yhteiskuntavastuuraportointia käsitellään kirjallisuuskatsauksessa yleiskuvan luomiseksi. Tutkimuksessa käsitellään nimenomaan sosiaalisen vastuun ulottuvuutta henkilöstöä kohtaan.

Näkökulma tutkimuksessa on työntekijän tai potentiaalisen työntekijän näkökulma, ja tavoitteena on selvittää, kuinka helppoa tai vaikeaa sosiaalisesta vastuusta on löytää tietoa, ja minkälaista tuo tieto on.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytetään sisällön analyysia. Tutkimustyyppiltään opinnäytetyö on kvalitatiivinen, sillä tutkimuksessa keskitytään sosiaalisen vastuun sisältöön ja siitä esiin nouseviin osa-alueisiin. Tutkimuksessa tuodaan esiin myös joitakin henkilöstötunnuslukuja, mutta niiden esiin tuonnin ja analysoinnin tarkoituksena on viitata lukuihin mittareita, ei sellaisenaan.

1.4 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisin käsite on sosiaalinen vastuu. Myös yhteiskuntavastuu on oleellinen käsite. Sosiaalisen vastuun osa-alueiden pohjalta keskeisiksi käsitteiksi nousevat myös työhyvinvointi, työturvallisuus ja henkilöstöjohtaminen.

Yhteiskuntavastuu käsitteenä kuvaa yrityksen toimia kestävän kehityksen aikaansaamiseksi. Yhteiskuntavastuun sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan yhteiskuntavastuun yhtä osa-aluetta, joka kattaa ennen kaikkea vastuullisuuden henkilöstöä, mutta myös muita sidosryhmiä kohtaan. Tämän opinnäytetyön pohjalta sosiaalisen vastuun keskeiseksi tekijäksi nousee työhyvinvointi, joka voidaan määrittellä kaikiksi niiksi yksilöllisiksi ja yhteisöllisiksi tekijöiksi, jotka edistävät yksittäisen työntekijän työssä viihtymistä ja työkykyä. Koska opinnäytetyössä tarkastellaan elintarvikealaa, tärkeäksi teemaksi muodostuu myös työturvallisuus, joka ennen kaikkea on yrityksen lakisääteistä työnantajan vastuuta työn ja työpaikan turvallisuudesta. Tärkeänä teemana esiin tulee myös henkilöstöjohtaminen, koska vastuullisuus vaatii toteutuakseen myös organisointia ja ohjausta. Henkilöstöjohtamista käsitellään opinnäytetyössä johtamisena, jonka tavoitteena on ennen kaikkea henkilöstövoimavarojen ominaisuuksien ja määrän, sekä henkilöstön motivaation ja sitoutumisen varmistaminen.

2 Yhteiskuntavastuu ja yhteiskuntavastuureportointi

Tässä luvussa kerrotaan yhteiskuntavastuusta käsitteenä ja osana yrityksen liiketoimintaa. Esiin tuodaan myös yhteiskuntavastuuta käytännössä. Lisäksi kerrotaan yhteiskuntavastuureportoinnista. Lopuksi paneudutaan yhteiskuntavastuun erityispiirteisiin elintarviketeollisuudessa.

2.1 Yhteiskuntavastuun käsite

Termi ”yhteiskuntavastuu” kuvaa yrityksen toimia kestävän kehityksen edistämiseksi. Usein yhteiskuntavastuulle käytetään synonyymeina myös termejä yritysvastuu ja kestävä kehitys. Yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan liiketoiminnan vastuullisuutta. Vaikka yritys tekisi sosiaalisesti tai ekologisesti hyviä tekoja, on huomioitava myös, etteivät yrityksen palvelut ja tuotteet tai sen jokapäiväinen toiminta muutenkaan, saa aiheuttaa yrityksen sidosryhmille tai yhteiskunnalle esimerkiksi ympäristöön liittyviä haitallisia vaikutuksia. Jossain määrin lainsäädäntö säätelee vaatimuksia, mutta yleisesti ottaen yhteiskuntavastuu käsitteenä tarkoittaa lainsäädännön vaatimukset ylittävien toimien toteuttamista. (Juutinen & Steiner 2010, 20–22.)

Yhteiskuntavastuuta voidaan lähestyä erilaisista näkökulmista. Sitä voidaan tarkastella sidosryhmien kannalta, jolloin vastuullisuus jaetaan yleensä omistajia ja rahoittajia, kulluttajia ja asiakkaita sekä henkilöstöä kohtaan. Asioita voidaan tarkastella myös toimialan kannalta, jolloin keskitytään tietyn alan erityiskysymyksiin. Lisäksi voidaan tarkastella yhteiskuntavastuuta myös kaikille yhteisten yleismaailmallisten periaatteiden, kuten ihmisoikeuksien kautta. Oleellisena osana yhteiskuntavastuuseen kuuluu myös yhteiskuntasidonnaiset tekijät, joihin voidaan lukea esimerkiksi palkkaukseen liittyvät henkilöstöpoliittiset kysymykset. (Juutinen & Steiner 2010, 23–24.)

2.2 Yhteiskuntavastuu osana liiketoimintaa

Yhteiskuntavastuuseen panostaminen auttaa yritystä parantamaan kilpailukykyään. Yrityksen on kuitenkin ymmärrettävä jo ennakoivasti asiakkaiden tarpeiden ja asenteiden muutokset. Yhteiskuntavastuussa määritellyt toimintatavat auttavat tässä ymmärtämisessä huomattavasti. Monet yhteiskuntavastuun piiriin kuuluvat asiat

aikaansaavat lisäksi yrityksessä selkeitä kustannushyötyjä, esimerkiksi sähkön kulutuksen vähentäminen. (Juutinen & Steiner 2010, 39-40.)

Henkilöstön kannalta yhteiskuntavastuun toteuttaminen lisää motivaatiota ja henkilöstön halua olla ylpeitä työnantajastaan. Yhteiskuntavastuuta toteuttava työnantaja on todennäköisesti työnhakijan silmissä vastuullinen myös henkilöstöä kohtaan. Yhteiskuntavastuu työnantajan arvona voi vastata työnhakijan arvoja, ja näin lisätä kiinnostusta yritystä kohtaan. (Juutinen & Steiner 2010, 41.)

2.3 Yhteiskuntavastuu käytännössä

Kun yritys ottaa yhteiskuntavastuun osaksi toimintaansa, täytyy aluksi määritellä yhteiskuntavastuun sisällöt ja tavoitteet. Kun sisällöt on määritelty, täytyy asiat ja henkilöiden roolit sekä vastuut organisoida siten, että tavoitteet ovat saavutettavissa. Linjaesimiesten ja esimerkiksi henkilöstöasioista vastaavien henkilöiden on luontevinta olla vastuussa käytännön toimien toteuttamisesta. Sen sijaan yhteiskuntavastuun erityisasiantuntijoiden vastuulle kuuluu tavallisesti paitsi yhteiskuntavastuun ja sen kehittymisen seuranta yleisellä tasolla, myös eri liiketoiminta-alueiden vastuuhenkilöiden auttaminen tunnistamaan omien alueidensa kehittämiskohteet. (Juutinen & Steiner 2010, 120-121.)

Yhteiskuntavastuun toteuttaminen käytännössä vaatii henkilöstöltä vähintään perustietoja yhteiskuntavastuun sisällöistä. Kun tieto ja osaaminen lisääntyy, kasvaa myös työntekijöiden varmuus toiminnan muuttamiseen kohti entistä vastuullisempaa toimintaa. Jotta toimintatavat olisivat mahdollisimman paljon yhteiskuntavastuun mukaiset, henkilöstön on ymmärrettävä yhteiskuntavastuun asiat, tiedostettava niiden merkitys, hyväksyttävä ne olemassa olevaksi toimintatavaksi ja sitouduttava niihin. (Juutinen & Steiner 2010, 124.)

2.4 Yhteiskuntavastuuraportointi

Yhteiskuntavastuuraportoinnissa on kyse siitä, mitä ja millä tavoin liiketoiminnan taloudellisista, sosiaalisista ja ympäristövaikutuksista raportoidaan suhteessa ympäristöön ja yhteiskuntaan. Raportti sisältää usein tietoa kaikesta kolmesta edellä

mainitusta osa-alueesta, mutta se voi olla suppeampikin ja keskittyä esimerkiksi vain ympäristövaikutuksiin. Raportin muodoissa ja julkaisukanavissa voi samoin olla eroa: raportti voi olla painettu yhteiskuntavastuuraportti, tai se voidaan julkaista internetissä, jolloin myös sen ajan tasassa pitäminen on helpompaa. (Juutinen & Steiner 2010, 199-201.)

2.4.1 Yhteiskuntavastuuraportointi käytännössä

Yrityksen on aina raportoitava toiminnastaan. Osa raportoitavista tiedoista perustuu lakisääteisyteen ja osa vapaaehtoisuuteen. Raportoitavat asiat voidaan jaotella myös taloudellisiin ja ei-taloudellisiin tietoihin. Alla olevasta taulukosta selviää mitkä tiedot kuuluvat mihinkin ryhmään. Lakisääteisistä tiedoista suurin osa liittyy tulokseen ja vapaaehtoiset tiedot puolestaan tukikuluihin ja pehmeämpiin arvoihin. (Juutinen & Steiner 2010, 197-199.)

Taulukko 1. Toiminnasta raportoitavat tiedot

Lakisääteinen taloudellinen tieto:	Lakisääteinen ei-taloudellinen tieto:	Vapaaehtoinen taloudellinen tieto:	Vapaaehtoinen ei-taloudellinen tieto:
- henkilöstökulut -liikevaihdon jakautuminen - satunnaisiin tuottoihin ja kuluihin liittyvä tieto - tuloveroja koskeva tieto	- tieto henkilöstön määrästä tilikauden aikana ryhmittäin eriteltynä - tiedot osakkeenomistajista - arvio toiminnan riskeistä ja epävarmuustekijöistä	- ostot tavarantoimittajilta - maksetut palkat ja verot - tieto henkilökunnan terveydenhuoltoon ja koulutukseen käytetyistä varoista - tieto yleishyödyllisiin kohteisiin annetuista tuista	- tavarana- ja palveluntoimittajien lukumäärä - tieto henkilöstön koulutustaustasta - tieto henkilöstön työsuhteen kestosta - tieto henkilöstön ikäjakaumasta.

(Juutinen & Steiner 2010, 198-199.)

Keskeisimpänä työvälineenä raportoinnissa on usein GRI-ohjeisto, tosin yrityksessä voidaan käyttää myös muita raportointiohjeistoja. Raportointiohjeistojen tavoitteena on ennen kaikkea varmistaa mitattavuus ja vertailtavuus erilaisten mittareiden avulla.

Yhteiskuntavastuun viestinnässä olisi kuitenkin hyvä muistaa, ettei yhteisvastuuraportti saa olla liian suuri tai ainoa osa viestintää. Yhteiskuntavastuusta raportointi voidaan yhdistää esimerkiksi vuosikertomuksen yhteyteen. Nykyään on yhä yleisempää ja hyödyllisempää julkaista yhteiskuntavastuuraportti internetissä, jossa tietoja voidaan tarvittaessa muokata ja jossa se on mahdollisimman laajasti saatavissa. (Jussila 2010, 144-148.)

2.4.2 GRI

Gri on lyhenne sanoista Global Reporting Initiative. Sitä voidaan nimittää viitekehykseksi yhteisvastuun seurannalle, toteuttamiselle, kehittämiseksi ja johtamiselle. Gri määrittää ennen kaikkea toimenpiteitä ja arviointikriteereitä yhteiskuntavastuulle. (Jussila 2010, 50)

Raportoinnin kannalta GRI sisältää seurantamittareita yhdenmukaisten tulosten saamiseksi. GRI onkin ensisijaisesti raportointiohjeistus, eikä sitä yksistään voi käyttää esimerkiksi yhteiskuntavastuun johtamisen apuvälineenä. (Jussila 2010, 50.)

2.5 Yhteiskuntavastuu elintarviketeollisuudessa

Suomalaisessa elintarviketeollisuudessa on sitouduttu vastuullisen yritystoiminnan noudattamiseen. Toiminnan lähtökohtana voidaan pitää pitkäjännitteistä kannattavuutta ja kestäväen kehityksen edistämistä. Käytännössä tämä vastuullisuus ilmenee esimerkiksi elintarviketurvallisuuksessa, laadun varmistamisessa ja eettisten toimintaperiaatteiden noudattamisessa. Elintarviketeollisuudessa panostetaan paitsi henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen, myös hygieniaan ja ympäristökuormituksen vähentämiseen. (Elintarviketeollisuusliitto 2005, 8.)

Konkreettinen ilmenemismuoto yhteiskuntavastuulle elintarviketeollisuudessa on tuotekehitys ja tuotteiden valmistus. Esimerkiksi terveysvaikutteiden elintarvikkeiden kehittäminen ja valmistaminen yhdistää usein monia yhteiskuntavastuun osa-alueita. (Elintarviketeollisuusliitto 2005, 11.)

3 Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus

Tässä luvussa kerrotaan yhteiskuntavastuun sosiaalisesta vastuusta paitsi käsitteenä, myös käytännön kannalta. Luvussa keskitytään sosiaalisen vastuun keskeisiin teemoihin elintarvikealalla, eli työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja henkilöstöjohtamiseen. Lopuksi käsitellään sosiaalisen vastuun erityispiirteitä elintarvikealalla ja sosiaalisen vastuun tulevaisuutta.

3.1 Sosiaalisen vastuun käsite ja sisältö

Yhteiskuntavastuun henkilöstöön liittyvän osion, jota nimitetään sosiaalisesti ulottuvuudeksi, keskeisiä asioita ovat henkilöstön sitoutuminen ja sitouttaminen ja työhyvinvointi. Vastuullisuutta voidaan tarkastella myös koko työsuhteen pituuden kannalta alkaen työhönotosta ja päättyen irtisanomiseen. Tähän väliin mahtuu mm. työergonomia, koulutus ja palkitseminen. (Juutinen & Steiner 2010, 177–178.)

Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus on ennen kaikkea vastuullisuutta erilaisia sidosryhmiä kohtaan. Yleisesti ottaen tällä vastuullisuudella tarkoitetaan lain asettamat vaatimukset ylittävää toimintaa. Tärkeimpiä sosiaalisen vastuun sidosryhmiä ovat henkilöstön ohella mm. asiakkaat, omistajat ja viranomaiset. (Moilanen & Haapanen 2006, 49.)

Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus on aihepiiri, joka kehittyy jatkuvasti. Suomessa keskeisimpiä sosiaalisen vastuun tarkastelualueita ovat tällä hetkellä jaksaminen ja ikääntyvät työntekijät. Suomessa yhteiskuntavastuussa onkin keskitytty koulutukseen, työkykyyn ja työhyvinvointiin. (Moilanen & Haapanen 2006, 18.)

Kansainvälisten raportointistandardien mukaan yhteiskuntavastuun sosiaalisen ulottuvuuden tulee sisältää seuraavat tekijät:

- ihmisoikeudet
- työhön liittyvät käytännöt ja kunnolliset työolot
- yhteiskunta

Alla olevassa kuviossa 1 on avattu tarkemmin kutakin tekijää. (Moilanen & Haapanen 2006, 18–19.)



Kuvio 1. Yhteiskuntavastuun sosiaalisen ulottuvuuden keskeiset tekijät (Moilanen & Haapanen 2006, 18–19.)

Yhteiskuntavastuun tulee yrityksessä ennen kaikkea näkyä johtamistavassa. Itse asiassa henkilöstön johtamisen ja sosiaalisen vastuullisuuden myötä myös muun yhteiskuntavastuuseen liittyvän saaminen osaksi työntekijöiden ajattelumalleja ja tapaa toimia, on entistä helpompaa. (Juutinen & Steiner 2010, 177.)

3.2 Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus käytännössä

Henkilöstöasioita tarkastellessa pyritään ensisijaisesti takaamaan oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus kaikkien työntekijöiden kesken. Käytännössä kaikkien sosiaalisen vastuun osa-alueiden tavoitteena on mahdollistaa hyvät työskentelyolosuhteet. (Jussila 2010, 98.)

Yksi oleellinen tekijä sosiaalisen vastuun käsittelyssä käytännössä on työntekijöiden jakautumisen tarkasteleminen. Siinä tarkastellaan erilaisten työtehtävien ja –vastuiden mukaisia henkilöstöryhmiä, useimmiten tarkastelussa henkilöstö jaotellaan johto-, asiantuntija-, toimihenkilö- ja suorittamistehtäviin. Tämän jaottelun tavoitteena on tasavertaisuus ja yhdenmukaisuus eri ryhmien välillä. (Jussila 2010, 98-99.)

Toinen tärkeä käytännön tekijä on työehtojen ja työntekijöiden oikeuksien tarkastelu, jossa ennen kaikkea varmistetaan eri henkilöstöryhmien työehtojen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus. Tähän liittyvät olennaisesti työehdot ja esimerkiksi ammattijärjestöt ja niihin liittyvä toiminta. (Jussila 2010, 99.)

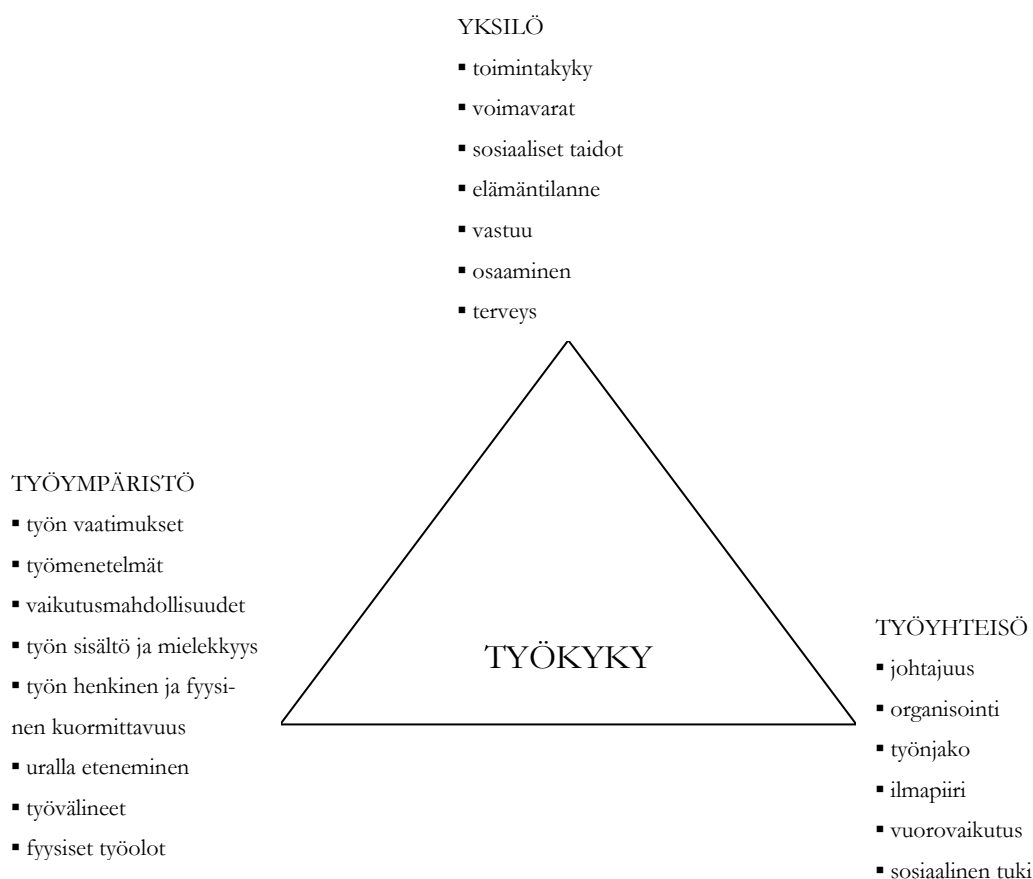
Kolmas käytännön tekijä sosiaalisessa vastuussa on palkkaus, jonka ollessa tarkastelun kohteena tarkastellaan erityisesti keskipalkkoja työntekijäryhmittäin. Usein huomiota kiinnitetään myös johdon ja suorittajatason palkkojen suhteelliseen oikeudenmukaisuuteen. Sinänsä palkkojen määrä ei ole yhteiskuntavastuun sosiaaliseen vastuuseen kuuluva asia, vaan kuuluu taloudellisen vastuun osa-alueeseen, tasa-arvoisuus sen sijaan on oleellinen osa sosiaalista vastuuta. (Jussila 2010, 99.)

Työskentelyolot eli työterveys- ja turvallisuus ovat neljäs tärkeä käytännön asia. Usein työterveyskysymyksiä ja sairauspoissaoloja käytetäänkin mittareina sosiaalista vastuuta tarkastellessa. Mitä parempi tilanne työolojen suhteen on, sitä helpompi yrityksessä on keskittyä koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, joka sekin on yksi tärkeä käytännön osa-alue sosiaalisen vastuun ulottuvuudessa. (Jussila 2010, 100.) Alla on tarkasteltu erikseen edellä mainituista osa-alueista ennen kaikkea työhyvinvointia, mutta jonkin verran myös työturvallisuutta. Tarkastelun kohteena on myös henkilöstöjohtaminen nimenomaan sosiaalisen vastuun ulottuvuuden kannalta.

3.2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja ja joskus vaikeastikin hahmotettava käsite. Työhyvinvointia voidaan tarkastella työtyytyväisyyden kautta, mutta se ei kokonaan kuvasta hyvinvointia, vaan enemmänkin työasenteita. Jotenkin kattavasti työhyvinvoinnin voisi sanoa olevan ihmisen kokemus fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä. (Suonsivu 2011, 43.)

Työhyvinvointia voidaan lähestyä kokonaisvaltaisen työkyvyn käsitteen kautta, joka on esitelty alla olevassa kuviossa 2. Käsitteen taustalla on ajatus siitä, että työkykyyn vaikuttavat sekä yksilön, yhteisön, että työympäristön asiat. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset asiat kuten perhe ja lähiympäristö. (Vesterinen 2006, 31.)



Kuvio 2. Työkyvyn osa-alueet
(Vesterinen 2006, 31.)

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi tulee ottaa huomioon ennen kaikkea yksilölliset asiat, onhan hyvinvoinnin kokemus aina subjektiivinen. Työn sisällön hallinnan lisääminen työajan hallinnan ohella on eräs hyvä keino hyvinvoinnin lisäämiseen, samoin alaistaitojen kehittäminen. Hyvät alaistaidot auttavat työntekijää toteuttamaan perustehtävää hyvin ja olemaan johdettavana ilman suurempia ristiriitoja, tosin hyvät alaistaidot vaativat aina myös hyviä esimiestaitoja. (Suonsivu 2011, 46.)

Työhyvinvointi on paitsi yksilöllistä, myös vahvasti sidottua työyhteisöön. Jos työyhteisö koetaan hyvinvoivaksi, työntekijöiden motivaatio, sitoutuminen, luottamus, terveys ja työtyytyväisyys yleensä lisääntyvät. Hyvän ja hyvinvoivan työyhteisön luomiseksi tarvitaan usein uudistumista ja tietoista ponnistelua. Alla olevassa taulukossa 2 on kuvattu tekijöitä, joiden avulla työhyvinvointi työyhteisössä mahdollistuu. Keskeistä on yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä, ja yksittäisen työntekijän vaikutusmahdollisuudet sekä työyhteisössä että yksilöllisesti.

Taulukko 2. Työhyvinvoinnin tekijät työyhteisössä

1. Yhteiset arvot ja luottamus
2. Oikeudenmukaisuus ja moninaisuus
3. Hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys, me-henki
4. Aito yhteistoiminta ja osallistuminen
5. Selkeä johtajuus ja hyvä esimiestyö
6. Selkeät tavoitteet ja mielekkäät tehtäväkuvat
7. Vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet työhön
8. Oikeudenmukainen ja kannustava palkka- ja palkitsemispolitiikka
9. Osaamisen tuleminen ja ura- ja kehittymismahdollisuudet
10. Vuorovaikutteinen viestintä
11. Terveellinen ja turvallinen työyhteisö
12. Hyvä palvelussuhdeturva
13. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

(Suonsivu 2011, 59-60.)

3.2.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus on lain säätelemää työnantajan vastuuta työpaikan ja työn turvallisuudesta. Työturvallisuuden tulee ennen kaikkea olla ennaltaehkäisevää toimintaa tapaturma- ja terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työpaikan turvallisuusmääräyksiin, kun taas työntekijällä on velvollisuus noudattaa näitä määräyksiä sekä ilmoittaa työnantajalle mahdollisista puutteista koskien turvallista työskentelyä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 3.)

Työturvallisuuden erityispiirteitä elintarviketeollisuudessa ovat ammattitaudit ja tapaturmat. Tästä syystä työoloja on tutkittava ja tarkkailtava jatkuvasti, jotta löydetään hyviä ratkaisuja, joita toivottavasti voidaan hyödyntää alalla laajemminkin. (Työturvallisuuskeskus 2010, 2.)

3.2.3 Henkilöstöjohtaminen ja esimiestyö

Henkilöstöjohtamisen taustalla on aina yrityksen oma henkilöstöpolitiikka. Hyvällä henkilöstöpolitiikalla voidaan edistää henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja työvoiman saatavuuden turvaamista. Hyvä henkilöstöpolitiikka vaikuttaa myös yrityksen maineeseen ja jopa taloudelliseen tulokseen. (Moilanen & Haapanen 2006, 49.)

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on ennen kaikkea henkilöstövoimavarojen ominaisuuksien ja määrän, sekä henkilöstön motivaation ja sitoutumisen varmistaminen. Henkilöstöstrategia puolestaan on johdon ja henkilöstön yhteinen tahtotila siitä, millaista henkilöstöpolitiikka yrityksessä halutaan toteuttaa. (Suonsivu 2011, 135.)

Esimiestyö ja johtaminen voidaan lukea tarkoittamaan kaikkia toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työntekijöihin ja työntekijöiden toimintaan vaikuttamiseen. Toimenpiteet voivat olla keinoja, ajattelutapoja tai johtamistyyliä, oleellisinta on, että toimenpiteet ovat yrityksen toimintatavan mukaisia. (Suonsivu 2011, 135.)

Henkilöstöjohtamisen yksi ydinalue, ja samalla sosiaalisen vastuun keskeisin lähestymiskohta, on inhimillisten voimavarojen johtaminen. Inhimillisiin voimavaroihin kuuluvat esimerkiksi henkilöstön mitoitus, kannustus ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Myös henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen on tärkeää. Henkilöstöjohtaminen mahdollistaa myös työntekijöille hyvän työnteon mahdollisuuden käytännössä. Tähän kuuluvat esimerkiksi oikeanlainen työergonomia ja työterveyshuolto. (Suonsivu 2011, 136-137.)

3.3 Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus elintarviketeollisuudessa

Elintarviketeollisuudessa sosiaalinen vastuu on henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisen lisäksi myös vastuuta tuoteturvallisuudesta, kuluttajansuojasta ja hyvistä suhteista lähiyhteisöihin. Elintarviketeollisuudessa on tärkeää, että henkilöstöllä on tarvittavat tiedot vastuullisen toiminnan toteuttamiseen. Työntekijät täytyy heti työhönoton jälkeen perehdyttää yrityksen käytäntöihin ja periaatteisiin. Elintarviketeollisuudessa sosiaalisen vastuun ilmenemismuotoja ovat mm. avoimuus tiedotuksessa ja tuotteiden jäljitettävyys. (Moilanen & Haapanen 2006, 20.)

Haasteena elintarviketeollisuudessa on hyvien työntekijöiden saatavuus. Haasteena voidaan pitää myös suurten ikäluokkien poistumista työelämästä, etenkin tieto-aidon eteenpäin siirtyminen on tulevaisuudessa todellinen haaste. (Moilanen & Haapanen 2006, 20.)

3.4 Sosiaalisen vastuun tulevaisuus

Tulevaisuudessa sosiaalisen vastuun yhteydessä ei voida välttyä käsitteiltä työhyvinvointi, työterveys ja (psykkisen) epävarmuuden vähentäminen. Oleellinen tekijä työhyvinvointiin liittyen on varmuus työpaikan säilymisestä. Epävarmuus työpaikasta voi aiheuttaa sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita, ja näin ollen vaikuttaa hyvinvointiin negatiivisesti. Yksi keino edistää työntekijöiden hyvinvointia on joustavuus työnantajan puolelta, jolloin esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on helpompaa. Jos yhteiskuntavastuun sosiaalisella vastuulla on tarkoituksena vähentää työntekijöiden epävarmuutta, vaaditaan pitkäjännitteistä

henkilöstöpolitiikkaa. Yrityksen etu on myös maine turvallisena työnantajana. (Moilanen & Haapanen 2006, 25-26.)

Sosiaalisen vastuun voidaan ajatella olevan vastuullisuutta sidosryhmää kohtaan, onhan henkilöstö yksi yrityksen ja koko organisaation keskeisimpiä sisäisiä sidosryhmiä. Usein tämän sidosryhmän sosiaalisia vaikutuksia ei kuitenkaan mitata. Yhtenä tulevaisuuden haasteena voidaankin nähdä se, että sosiaalinen vastuu otetaan aidosti huomioon tekeillä tehokasta ja mitattavaa sidosryhmäyhteistyötä. (Moilanen & Haapanen 2006, 23–24.)

4 Sisällönanalyysi tutkimusmenetelmänä

Tässä luvussa kerrotaan mitä sisällönanalyysi tutkimusmenetelmänä tarkoittaa, ja miten menetelmää on käytetty opinnäytetyön tutkimusosiossa.

4.1 Sisällönanalyysin käsite

Sisällönanalyysissa aineistoa käsitellään eritellen, ja yhtäläisyyksiä etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysi on ennen kaikkea tekstianalyysia, jossa käsitellään jo valmiiksi tekstimuodossa olevaa tai sellaiseksi muokattua aineistoa. Sisällönanalyysin tavoitteena on luoda tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee saadut tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin. (KvaliMOTV)

Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissa aineisto pilkotaan ensin pieniin osiin, jonka jälkeen se käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleenlaisiksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti, erona on analyysin ja luokittelun perustuminen joko aineistoon tai valmiiseen teoreettiseen viitekehykseen. (KvaliMOTV.)

Sisällönanalyysissa aineisto järjestetään tiiviiseen ja selkeään muotoon, kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysin tarkoituksena onkin informaatioarvon lisääminen, jolloin hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan yhtenäistä informaatiota. Selkeyden luominen on tärkeää, jotta tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 108.)

4.2 Sisällönanalyysi tutkimusmenetelmänä

Tässä opinnäytetyössä menetelmänä käytetään ennen kaikkea aineistolähtöistä sisällönanalyysia eli viitekehys on muodostettu aineiston pohjalta. Myös esiin tulevat teemat ovat aineistolähtöisiä. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksesta on kuitenkin hyödynnetty teoreettista tietoa yhteiskuntavastuun ja sosiaalisen vastuun osalta siten, että on saatu luotua kattava kuva ennen kaikkea sekä lain asettamista, että vapaaehtoisista yhteiskuntavastuuraportissa esiin tuotavista asioista.

5 Elintarvikealan yritysten yhteiskuntavastuun sosiaalisen ulottuvuuden analysointia ja vertailua

Tämä luku sisältää opinnäytetyön tutkimusosuuden eli sisällönanalyysia neljän Suomessa toimivan elintarvikealan yrityksen yhteiskuntavastuuraporttien sosiaalisesta vastuusta. Aluksi kerrotaan lyhyesti käsiteltävistä yrityksistä ja esitellään tutkimuksen viitekehys. Seuraavaksi analysoidaan kutakin yritystä erikseen ja tämän jälkeen kutakin viitekehyskeskeistä tekijää vertaillaan keskenään kaikkien yritysten osalta. Viimeisessä luvussa esitellään taulukko, johon on koottu niitä asioita, joita kaikkien yritysten pitäisi sosiaalisesta vastuusta raportoida. Taulukosta selviää myös, miten analysoidut yritykset ovat vaadittavista asioista raportoineet.

5.1 Analysoitavat yritykset ja tutkimuksen viitekehys

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan neljän Suomessa toimivan elintarvikealan yrityksen yhteiskuntavastuun sosiaalisen vastuun ulottuvuutta. Tarkastelun kohteeksi on otettu uusin mahdollinen saatavissa oleva tieto. Tarkasteltavat yritykset ovat Valio Oy, Arla Ingman Oy, Raisio Oyj ja Oy Karl Fazer Ab (myöhemmin tekstissä Fazer).

Kaikki tarkasteltaviksi valitut yritykset toimivat paitsi Suomessa, myös kansainvälisesti. Yritykset ovat myös aktiivisia tuotekehityksen ja hyvinvoinnin edistämässä. Kaikki yritykset ovat liikevaihdoltaan suuria alkaen Arla Ingmanin 310 miljoonan euron liikevaihdosta ja päättyen Fazerin 1,58 miljardin euron liikevaihtoon.

Alle on koottu taulukkoon kutakin yritystä eri sosiaalisen vastuun tekijöiden kannalta. Alla oleva taulukko muodostaa myös opinnäytetyön viitekehyskeskeisen, ja siihen onkin koottu tärkeimmät sosiaalisen vastuun ulottuvuuden tekijät sekä kirjallisuuteen, että yrityksiin pohjautuen. Julkaisumuodon, tärkeimpien teemojen ja henkilöstötunnusluku- ja jenosalta taulukkoon on merkattu merkillä ”x” jos kyseistä tekijää on käsitelty sosiaalisen vastuun yhteydessä, jos merkintää ei ole, niin tekijää ei ole mainittu tai käsitelty.

Julkaisumuodolla tarkoitetaan sitä, missä muodossa tätä opinnäytetyötä varten on saatu tutkimusaineisto. Kaikki yritykset ovat julkaisseet raporttinsa internetissä, ja tätä mate-

riaalia on tässä työssä käytetty. Yhteiskuntavastuuseen liittyvä aineisto saattaa yrityksillä olla saatavissa myös paperiversiona. Keskeisiä teemoja tarkastellessa esiin on nostettu kunkin yrityksen sosiaalisen vastuun tärkeimmät keskittymisalueet. Yhteisenä teemana esiin nousee ainakin työturvallisuus, mutta kaikkia teemoja avataan myöhemmin tekstissä vielä yrityskohtaisesti.

Laajuuden osalta on hyvä huomioida, että sosiaalista vastuuta käsiteltäessä laajuus ei ole täysin verrannollinen, koska sivumäärällä tarkoitetaan joko internetsivua tai sivua pdf-tiedostosta. Sivumäärään ei ole laskettu mukaan erillisinä tiedostoina olevia tunnusluku- ja taulukoita. Jokaisen sivun tekstimäärä on hieman erilainen, joten laajuuden onkin tarkoitus lähinnä kuvata karkeasti sitä, miten paljon sosiaaliseen vastuuseen on ”panostettu”. Tämän vuoksi suluissa on merkattu, kuinka monta sivua yhteensä käsittelee yhteiskuntavastuuta.

Henkilöstötunnusluvut on koottu sekä yritysten yhteiskuntavastuusta, että myös vuosikertomuksista siltä osin, kun niitä ei ole yhteiskuntavastuun osana ollut. Henkilöstötunnusluvut ovat yksi keskeisimmistä mittareista tarkasteltaessa sosiaalista vastuuta, siksi niitä on otettu käsittelyyn mukaan, vaikka ne eivät olisikaan olleet varsinaisessa yhteiskuntavastuuraportissa mukana.

Taulukko 3. Tarkasteltavat asiat sosiaalisesta vastuusta

	Raisio	Valio	Fazer	Arla Ingman
Julkaisumuoto				
– internet	x	x	x	x
– tekstimuotoinen	x	x	x	
– pdf-tiedosto	x	x	x	x
Keskeiset teemat				
– työhyvinvointi	x	x	x	x
– työturvallisuus	x	x	x	x
– tasa-arvo	x	x	x	
– osaaminen	x		x	
– palkitseminen	x	x		
– henkilöstöstrategia	x			
– ihmisoikeudet	x			
– aloitetoiminta	x			
– työnantajan vastuut ja velvollisuudet			x	
– lean- metodi				x
– esimieskoulutus				x
Laajuus				
– sivua (yhteensä)	14 (43)	2 (32)	5 (44)	3 (35)
Henkilöstötunnusluvut				
– henkilöstön määrä	x	x	x	x
– tapaturmataajuus	x	x	x	x
– henkilöstön sukupuoli- kauma	x	x		x
– henkilöstön keski-ikä	x	x		
– henkilöstön työssäoloaika	x	x		
– työntekijöiden vaihtuvuus	x	x		
– tapaturmat	x	x		
– sairauspoissaolot	x	x		
– henkilöstö liiketoiminta- alueittain	x			
– kehityskeskustelujen katta- vuus	x			
– aloitteet	x			
– henkilöstöinvestoinnit		x		
– työntekijöiden profiili		x		
– henkilöstön määrä paikka- kunnittain		x		

5.2 Valio Oy:n sosiaalinen vastuu

Valio on julkaissut yhteiskuntavastuuraporttinsa internetissä. Yhteiskuntavastuuta käsitellään yhteensä 32 sivun verran, joista kaksi sivua käsittelee sosiaalista vastuuta. Prosentuaalisesti sosiaalista vastuuta käsittelee siis 6 % koko yhteiskuntavastuusta. Valio on niputtanut sosiaalisen vastuun alle myös kuluttajia ja sidosryhmiä koskevaa vastuullisuutta, vaikka ne suoranaisesti eivät ehkä kuuluisi sosiaaliseen vastuuseen. Siksi tätä osiota ei ole laskettu mukaan sosiaalista vastuuta sisältävään osioon.

Valion sosiaalisen vastuun keskeisiksi teemoiksi nousevat työhyvinvointi, bonukset, tasa-arvo ja työturvallisuus. Teemat ovat elintarvikealan sosiaalisen vastuun kentässä tavallisia bonuksia lukuun ottamatta, jotka vievät ajatusta inhimillisestä taloudellisempaan suuntaan. Bonusten voidaan kuitenkin ajatella olevan osa palkitsemista, joka taas on oleellinen osa sekä työtyytyväisyyttä, -motivaatiota että sitoutumista ajatellen.

Valiolla on käytössään työhyvinvointiohjelma, jonka tarkoituksena on edistää työhyvinvointia sekä aineellisesti että aineettomasti. Tavoitteina ohjelmalla on ollut esimerkiksi työntekijöiden tukeminen varhaisen puuttumisen ohjelmalla, sekä aineellisesti terveyden lisääminen tukemalla mm. terveyden lisäämistä ja tupakoinnin lopettamista. Tasa-arvon suhteen mainitaan ainoastaan, että tasa-arvo kuuluu henkilöstöperiaatteisiin Valiolla, ja että Valiolla "naisen euro" on 96 senttiä eli hieman keskimääräistä enemmän. (Valio 2012a.)

Bonusten suhteen Valiolla on käytössään niin sanottu ohjaava palkitseminen, jonka perusteella maksetaan koko konsernin ja eri toimintojen saavutettujen tavoitteiden perusteella bonusta työntekijöille. Vuonna 2010 maksettu bonus oli 4 miljoonaa euroa eli noin 1121 euroa työntekijää kohti. (Valio 2012a.)

Työturvallisuudessa erityisen tarkastelun alla on ollut koneiden turvallisuus. Työntekijöiden poissaolot tapaturmien vuoksi ovat vähentyneet, mutta toisaalta tapaturmien taajuus eli määrä miljoonaa tehtyä työtuntia kohti on hieman kasvanut.

Suurin osa tapaturmista johtuu esineisiin satuttamisesta ja kaatumisista tai kompastumisista. (Valio 2012d.)

Henkilöstötunnusluvuista Valiolla kerrotaan laajasti useiden vuosien ajalta. Lukuja on saatavana niin henkilöstön määrästä kuin laadustakin. Myös palkoista ja muista henkilöstökuluista kerrotaan kattavasti. Positiivista on erityisesti se, että luvut ovat taulukkomuodossa eivätkä kuviona tai kaavioina, joista ei tarkasti selviä tarkkoja lukuja.

5.3 Raisio Oyj:n sosiaalinen vastuu

Raision yhteiskuntavastuuraportti on julkaistu internetissä sekä sivu- että pdf-muotoisena. 43 sivun raportista 14 sivua eli 33 prosenttia käsittelee sosiaalista vastuuta. Osuus on millä tahansa mittapuulla melko suuri, ja aineistoa onkin sivuilta saatavilla runsaasti.

Keskeisiä sosiaalisen vastuun teemoja Raisiolla ovat henkilöstöstrategia, ihmisoikeudet ja tasa-arvo, työhyvinvointi, osaaminen, työturvallisuus, palkitseminen ja aloitetoiminta. Ihmisoikeudet ovat oleellinen osa sosiaalista vastuuta ja siitä raportointia, silti Raisio on ainoa siitä raportoiva tässä opinnäytetyössä käsiteltävä yritys. Aloitteet ja aloitetoiminta ovat hieman erilaisia lähestymiskohtia, mutta liittyvät oleellisesti työn ja työpaikan kehittämiseen.

Raisiossa noudatetaan kansainvälisesti yhdessä määriteltäviä henkilöstöjohtamisen periaatteita. Periaatteisiin kuuluvat mm. yhteiset säännöt henkilöstösuunnittelulle ja henkilöstön kehittämiseksi. Lisäksi työnantajan ja työntekijöiden välisissä ryhmätapaamisissa käydään läpi liiketoimintaan liittyviä ajankohtaisia asioita. (Raisio 2011f.)

Raisio noudattaa ihmisoikeuksia ja tasa-arvo esimerkiksi välttämällä syrjintää. Lisäksi tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus toteutuvat eri henkilöstöryhmien ja sukupuolten välillä. Yksi tasa-arvosuunnitelman tärkeimmistä toteutuskohteista on lisätä naisten määrää esimiestehtävissä ja johtoryhmissä. (Raisio 2011d.)

Työhyvinvoinnin suhteen Raisiossa on pitkät perinteet. Työhyvinvoinnin lisäämisen keinoina on käytetty mm. hyvää esimies- ja johtamistyöskentelyä, koulutusta ja kuntoutusta. Työhyvinvointia seurataan tunnusluvuilla ja esimerkiksi kehityskeskusteluilla. Työterveyshuollossa on keskitytty ennaltaehkäisevään työhön. (Raisio 2011i.)

Osaamisessa panostetaan paitsi huolelliseen perehdytykseen, myös säännöllisesti pidettäviin kehityskeskusteluihin ja koulutukseen. Raisiossa järjestetään sisäisiä valmennusohjelmia tarpeen mukaan. Vuonna 2011 Raisiossa käytettiin 339 000 euroa koulutukseen, mukaan lukematta sisäinen koulutus, eli noin 237 euroa työntekijää kohti. (Raisio 2011g.)

Raisio pyrkii varmistamaan henkilöstönsä vahingoittumattomuuden ja liiketoiminnan häiriöttömän toiminnan hyvällä työturvallisuuden hallinnalla. Työsuojelun toimintaohjelma päivitetään vuosittain, ja tärkeimmäksi pitkän aikavälin tavoitteeksi on otettu nolla tapaturmaa. Henkilöstöä opastetaan ja koulutetaan jatkuvasti oikeisiin toimintatapoihin, ja kaikilta työntekijöiltä vaaditaan työturvallisuuskortti. (Raisio 2011j.)

Palkitseminen tapahtuu Raisiossa paitsi rahallisesti, myös luontaisetujen, kehittymisen ja työn mielekkyyden kautta. Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää arvioidaan säännöllisesti. Osana palkitsemista voidaan nähdä myös Raisiossa toteutettava aloitetoiminta, jossa tavoitteena on kannustaa henkilöstöä kehittämään työpaikkaansa. Hyviksi todetuista aloitteista on maksettu aloitepalkkioita. (Raisio 2011a; Raisio 2011h.)

Raisiossa on toteutettu joka toinen vuosi henkilöstön mielipidemittaus koskien työtyytyväisyyttä. Parhaat arvosanat tulivat fyysisestä hyvinvoinnista, työilmapiiristä ja sosiaalisesta tuesta sekä työn mielekkyydestä. Huonoimmat arvosanat taas tulivat muutoksen hallinnasta, kommunikaatiosta ja viestinnästä sekä työn organisoinnista. Vuonna 2011 toteutettiin myös työmatkaliikkumisselvitys, jonka tuloksien perusteella päätettiin keilla etätöitä ja sosiaalitulojen parantamista. (Raisio 2011b.)

Henkilöstötunnusluvut sosiaalisen vastuun osalta ovat hyvin laajat. Lukuja on saatavilla niin henkilöstön kokonaismäärästä kuin henkilöstömäärästä maittain ja liiketoiminta-alueittain. Lisäksi lukuja on vaihtuvuudesta, sukupuoli- ja ikäjakaumasta, työsuhteista,

sairauspoissaoloista ja tapaturmista. Luvut ovat saatavilla sekä numeerisina että kuvio-
muodossa.

5.4 Oy Karl Fazer Ab:n sosiaalinen vastuu

Fazerin yhteiskuntavastuu julkaistu internetsivuilla, lisäksi yhteiskuntavastuuta käsitellään jonkin verran vuosikertomuksessa. Kaikkiaan näissä raporteissa yhteiskuntavastuuta käsitellään 44 sivun verran, josta 7 % eli kolme sivua käsittelee sosiaalista vastuuta.

Tasa-arvo, työhyvinvointi, työturvallisuus, osaaminen sekä työnantajan vastuut ja velvollisuudet ovat Fazerin sosiaalisen vastuun keskeisiä teemoja. Työnantajan vastuut ja velvollisuudet on hieman erilainen lähestymiskohta sosiaalisen vastuun kentässä, mutta valitettavasti Fazer ei raportissaan millään lailla avaa ko. teemaa.

Fazer pyrkii lisäämään työhyvinvointia kehittämällä työoloja ja – tapoja, minimoimalla työn kuormittavuutta ja panostamalla uusiin laitteisiin. Työtä tehdään ajan- ja asianmukaisessa ympäristössä. Fazerilla on vuosittain päivitettävä tasa-arvosuunnitelma, jonka tavoitteet liittyvät mm. palkkaukseen ja tasa-arvoisiin kehittymismahdollisuuksiin. Työturvallisuuden kohdalla työoloihin ja työturvallisuuteen annetut panokset vähensivät tapaturmien määrää. (Fazer 2010.)

Fazerin vuosikertomuksen mukaan yrityksen yritysvastuuohjelman keskeisiä sosiaalisen vastuun teemoja ovat

- työhyvinvointi ja työssä viihtyminen
- osaamisen kehittyminen
- työnantajan vastuut ja velvollisuudet
- tasa-arvo ja monimuotoinen työyhteisö

Näitä teemoja ei ole avattu tekstissä ja onkin selvää, että Fazerin yhteiskuntavastuureportointi on vasta alkutekijöissään.

(Fazer 2011.)

Tunnuslukuja löytyy Fazerilta melko vähän liittyen sosiaaliseen vastuuseen. Mitkään luvut eivät löydy itse vastuuta käsittelevistä osioista, vaan vuosikertomuksesta. Saatavilla ovat vain luvut henkilöstön määrästä ja ikäjakaumasta sekä tapaturmista.

5.5 Arla Ingman Oy:n sosiaalinen vastuu

Arla Ingmanin yhteiskuntavastuun raportti on julkaistu internetissä pdf- muotoisena ja englanninkielisenä. Raportti sisältää 35 sivua, josta kolme sivua käsittelee sosiaalista vastuuta. Yhteensä sosiaalista vastuuta käsittelee siis 9% yhteiskuntavastuusta.

Lean- metodi, esimieskoulutus, työtyytyväisyys ja työhyvinvointi sekä työturvallisuus ovat Arla Ingmanin sosiaalisen vastuun keskeisiä aihealueita. Lean – metodia käytetään useimmiten tuotannollisten asioiden tarkasteluun, mutta Arla Ingmanilla se on nivottu myös osaksi henkilöstön hyvinvointia ja siten myös sosiaalista vastuullisuutta. Lean tarkoittaa Arla Ingmanilla jatkuvaa työn kehittämistä siten, että työtyytyväisyys lisääntyy ja tarvittavien investointien, ja täten myös rekrytointien, määrä vähenee. (Arla Ingman 2011a, 25.)

Esimieskoulutuksessa Arla Ingman on keskittynyt keskitason johtajiin ja esimiehiin. Koulutuksen tavoitteena on ollut lisätä esimiesten ja alaisten välistä strategiatietoutta. Koulutus on kohdistunut myös tulevaisuuden johtajiin erityisen koulutusohjelman avulla. (Arla Ingman 2011a, 25.)

Arla Ingmanilla on toteutettu uudenlainen työtyytyväisyyskysely, jonka perusteella on mitattu työhyvinvointia laajemminkin. Kyselyn perusteella 77 % Arla Ingmanin työntekijöistä on sitoutuneita työhönsä ja jopa 75 % suosittelisi työskentelyä Arla Ingmanilla. (Arla Ingman 2011a, 25.)

Arla Ingman panostaa toiminnassaan voimakkaasti työturvallisuuteen. Tapaturmien määrä onkin vähentynyt investointien ja tuotannon kehittämisen kautta huomattavasti. Kaikki Arla Ingmanin työntekijät osallistuvat erityiselle turvallisuuskurssille, jonka tarkoituksena on vähentää tapaturmiin johtavaa käyttäytymistä. (Arla Ingman 2011a, 26–27.)

Arla Ingmanin sosiaalisen vastuun raportti ei sisällä mitään muita tunnuslukuja kuin kaavion tapaturmataajuudesta. Yrityksen toimintakertomuksesta löytyy luvut henkilöstön sukupuolijakaumasta ja henkilöstön määrästä, joten melko suppeasti on aineistoa tältä osin saatavilla.

5.6 Julkaisumuodon ja ulkoasun vertailua

Kaikki opinnäytetyössä käsitellyt yritykset ovat julkaisseet yhteiskuntavastuuraporttinsa internetissä. Fazerilla ja Valiolla raportit ovat internetsivujen muodossa, Arla Ingmanilla pdf- muodossa ja Raisiolla sekä internetsivuina että pdf- sivuina.

Helpoiten ja laajimmin tietoa on saatavilla Raisiolla, jossa yhteiskuntavastuun raportointi on nivottu osaksi vuosikertomusta. Asiat on järjestetty loogisiin kokonaisuuksiin, ja sivujen ulkoasu on selkeä (liite 3). Fazerilla sen sijaan vain yksi internetsivu (liite 1) keskittyy nimenomaan sosiaaliseen vastuuseen, ja siitäkin saatava tieto on melko hajanaista ja yleisluontoista. Fazerin vuosikertomus (liite 2) antaa jotakin tietoa yhteiskuntavastuusta, mutta tieto on melko vaikeasti löydettävissä, eikä juurikaan liity sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen. Arla Ingmanin kaikki yhteiskuntavastuuseen liittyvä tieto löytyy pdf- muodossa olevasta vastuullisuusraportista (liite 4) vuosikertomuksesta (liite 5) löytyviä henkilöstötunnuslukuja lukuun ottamatta. Suurin ero muihin tarkasteltuihin yrityksiin verrattaessa Arla Ingmanilla on raportin englanninkielisyys. Raportti on melko selkeä ja johdonmukainen, tosin sosiaalista vastuuta käsitellään suppeasti verrattuna muihin yhteiskuntavastuun osa-alueisiin. Valiolla sosiaalisesta vastuusta löytyy tietoja internetsivujen kautta (liitteet 6 ja 7). Sosiaalisen vastuun alle on Valiolla nivottu myös sidosryhmiin ja kuluttajiin liittyvää vastuullisuutta, ja tämä tekee oleellisten tietojen löytämisestä hankalaa. Ehdottomasti parasta Valion raportoinnissa on sivuilta helposti löytyvät, numeerisessa muodossa olevat henkilöstötunnusluvut.

5.7 Keskeisten teemojen vertailua

Jokaisen yrityksen sosiaalinen vastuu nivoutuu erilaisten teemojen ympärille. Kaikille tarkastelluille yrityksille yhteiset teemat ovat

- työhyvinvointi
- työturvallisuus
- tasa-arvo

Teemojen taustalla ovat ennen kaikkea elintarvikealan erityispiirteet, esimerkiksi työturvallisuus on alalla keskeisessä roolissa. Tasa-arvon suhteen palkkauksen sukupuoleen liittyvä eriarvoisuus ja johtotason miesvaltaisuus ovat esiin nousevia ongelmia.

5.7.1 Työhyvinvointi elintarvikealalla

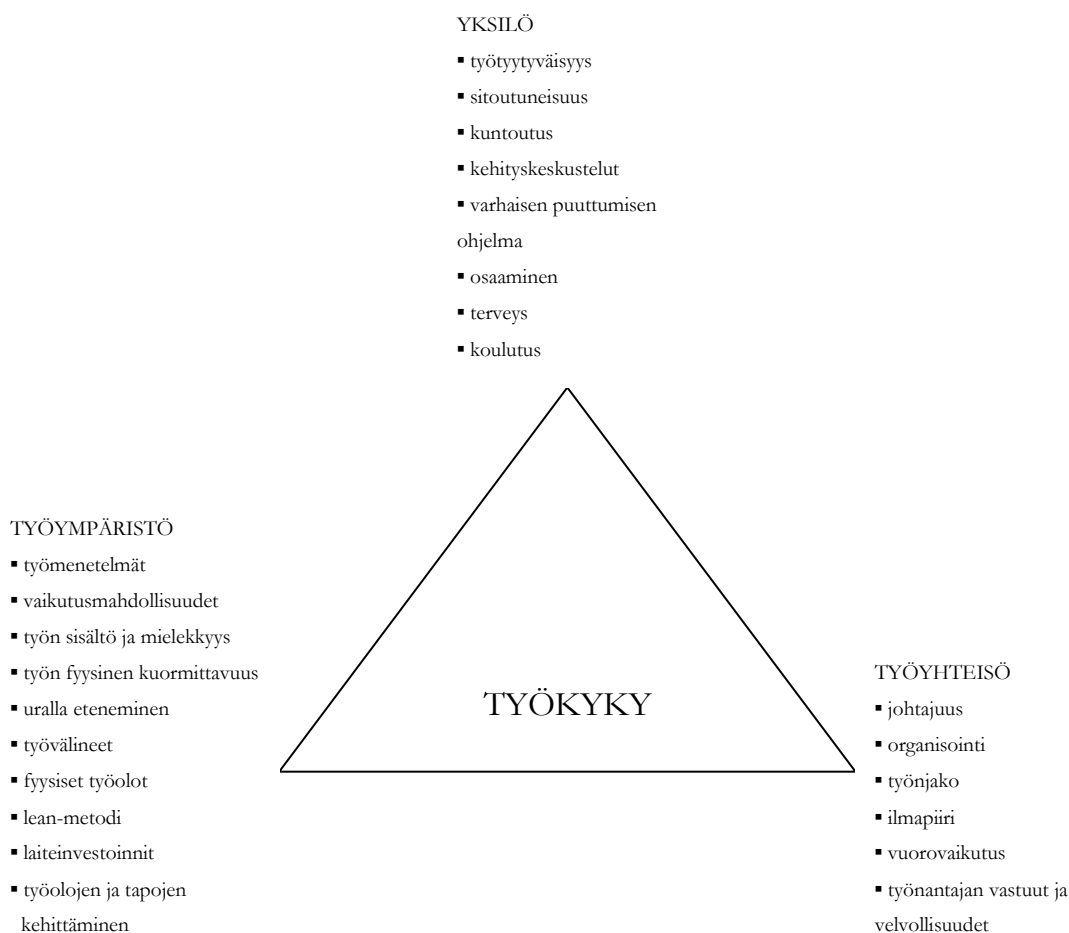
Työhyvinvointi tarkoittaa eri yrityksissä hieman eri asioita. Alla on taulukkomuotoon koottu, mitä kussakin yrityksessä työhyvinvointiin liitetään. Valiolla työhyvinvointiin on liitetty erilaisia ohjelmia, joiden sisältö ei varsinaisesta sosiaalisen vastuun osiosta selviä. Valio on ainoa yritys, joka pyrkii terveyden lisäämiseen tukemalla työntekijöitä mm. liikkumaan enemmän ja lopettamaan tupakanpolton. Raisiossa työhyvinvointi sisältää laajasti sekä fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Raisio mainitsee ainoana yrityksenä kuntoutuksen ja koulutuksen osana työhyvinvointia, samoin työterveyshuollon. Fazerin työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat pitkälti tuotannolliseen toimintaan ja työturvallisuuteen liittyviä. Arla Ingman taas korostaa lean- metodia myös osana työhyvinvointia siinä mielessä, että se mm. vähentää ylimääräisiä työn kuormittavuustekijöitä ja yksinkertaistaa työtä.

Taulukko 4. Työhyvinvoinnin keskeiset piirteet eri yrityksillä

Valio	Raisio	Fazer	Arla Ingman
- työhyvinvointi-ohjelma	- hyvä esimies- ja johtamistyöskentely	- työolojen ja – tapojen kehittäminen	- työtyytyväisyys
- varhaisen puuttumisen ohjelma	- koulutus	- työn kuormittavuuden minimoiminen	- sitoutuneisuus
- terveyden lisääminen	- kuntoutus	- laiteinvestoinnit	- lean- metodilla saavutettavat hyödyt
	- kehityskeskustelut		
	- ennaltaehkäisevä työterveyshuolto		

Alla olevaan, jo kirjallisuuskatsauksessa esiteltyyn työkykyä kuvaavaan kuvioon on nostettu esiin elintarvikealaan liittyviä työhyvinvoinnin ja työkyvyn keskeisiä piirteitä sekä yksilön, työympäristön että työyhteisön kannalta. Osa piirteistä on samoja kuin alkuperäisessä kuviossa, osa taas tutkimusaineiston perusteella esiin tulleita.

On huomattavaa, että monet elintarvikealan erityispiirteet työhyvinvoinnin ja työkyvyn suhteen liittyvät työoloihin ja yksilötasolle. Elintarvikealalta ei nouse juuriakaan työyhteisöön liittyviä erityispiirteitä.



Kuvio 3. Työkyvyn keskeiset piirteet elintarvikealalla

5.7.2 Työturvallisuus elintarvikealalla

Työturvallisuutta pidetään kaikissa yrityksissä yhtenä tärkeimmistä sosiaalisen vastuun teemoista. Elintarviketeollisuudessa työ on suurimmaksi osaksi tuotannollista ja fyysisen työn määrä on suuri. Koska huono työturvallisuus saattaa johtaa jopa kuolemantapauksiin, ei panostukset työturvallisuuteen ole koskaan turhia.

Valio, Fazer ja Arla Ingman pyrkivät työturvallisuuden lisäämiseen laiteinvestoinneilla. Arla Ingmanilla ja Fazerilla työturvallisuuden kasvua tavoitellaan myös kehittämällä työtapoja ja tuotantoa. Lähes kaikissa yrityksissä koulutusta ja opastusta pidetään tärkeänä tekijänä työturvallisuuden suhteen: Raisiossa vaaditaan kaikilta työntekijöiltä työturvallisuuskortti ja Arla Ingmanin työntekijöiden on käytävä turvallisuuskurssi. Kaikilla yrityksillä on omat tavoitteensa työturvallisuuden suhteen, Raisiolla esimerkiksi nolla tapaturmaa.

5.7.3 Tasa-arvo elintarvikealalla

Ainoastaan Arla Ingman ei tarkasteltavista yrityksistä nosta tasa-arvoa keskeiseksi teemakseen sosiaalisessa vastuussa. Muilla yrityksillä tasa-arvo kuuluu osaksi sosiaalisen vastuun ulottuvuutta, Valiolla se on mainittu osaksi henkilöstöperiaatteita. Valio painottaa myös sitä, että yrityksessä naisen euro on 96 senttiä, eli enemmän kuin keskiarvoisesti Suomessa. Raisiossa tasa-arvo tarkoittaa ennen kaikkea tasa-arvoa sukupuolten ja henkilöstöryhmien välillä, yksittäinen tavoite Raisiolla on lisätä naisten määrää johtotehtävissä. Fazer taas painottaa tasa-arvo-ohjelmassaan palkkauksen ja kehittymismahdollisuuksien tasa-arvoisuutta.

5.8 Laajuuden vertailua

Kuten jo aiemmin mainittiin, sosiaalisen vastuun laajuuden vertailu ei ole täysin mahdollista johtuen siitä, että erilaiset internet- tai pdf-sivut sisältävät erilaiset määrät tekstiä ja muuta informaatiota. Kyse onkin enemmän suhteellisesta määrästä kaikkeen yhteiskuntavastuuseen liittyvän tiedon joukossa.

Valiolla kuusi prosenttia yhteiskuntavastuusta käsittelee sosiaalista vastuuta. Valio "laskee" sosiaaliseen vastuuseen mukaan myös sidosryhmiä ja kuluttajia kohtaan olevaa vastuullisuutta, joka suoranaisesti ei ole tämän opinnäytetyön tarkastelun aiheena. Valion antama tietomäärä sosiaalisesta vastuusta on melkoisen pieni ja suppea. Raisiolla puolestaan jopa kolmasosa kaikesta yhteiskuntavastuun raportoinnista käsittelee sosiaalista vastuuta. Muiden yritysten sosiaalisen vastuun raportointimäärään verrattuna Raisio on selvä ykkönen paitsi määrällisesti, myös laadullisesti. Fazer on kenties kaikkein vähiten panostanut sosiaaliseen vastuuseen raportoinnissaan, sillä vaikka

seitsemän prosenttia yhteiskuntavastuun aineistosta käsittelee sosiaalista vastuuta, tieto on joko hajanaista tai sitä ei avata tekstissä mitenkään. Arla Ingmanilla puolestaan on ainoana yrityksenä yhtenä pdf- tiedostona oleva vastuuraportti, mutta siitä vain yhdeksän prosenttia käsittelee sosiaalista vastuuta, ja tästäkin määrästä suurin osa vain työturvallisuutta.

5.9 Henkilöstötunnuslukujen vertailua

Eri yrityksiltä on saatavilla erilaisia tunnuslukuja, mutta yllättävän harvat ovat kuitenkin yrityksillä samoja ja siten vertailukelpoisia. Alla olevaan taulukkoon 4 on koottu ne henkilöstötunnusluvut, jotka ovat vertailtavissa.

Taulukko 5. Vertailtavat tunnusluvut

	Arla Ingman	Fazer	Raisio	Valio
Henkilöstö yhteensä	16 231	15 198	1432	-
Henkilöstö Suomessa	522	6511	447	3569
Henkilöstön sukupuoli-jakauma	miehiä 72 %, naisia 28 %	-	miehiä 63 %, naisia 37 %	miehiä 54,5 %, naisia 45,5 %
Tapaturmataajuus	22 tapaturmaa miljoonaa työtuntia koh- ti	64 tapaturmaa miljoonaa työtuntia koh- ti	39 tapaturmaa miljoonaa työtuntia koh- ti	42 tapaturmaa miljoonaa työtuntia koh- ti

Valio ja Fazer ovat henkilöstömääriltään suurimmat Suomessa, Raisiolla työntekijöitä on hieman vähemmän kuin Arla Ingmanilla. Fazer ei ilmoita henkilöstönsä sukupuoli-jakaumaa, mutta taulukosta on muiden yritysten osalta helposti huomattavissa, että kaikissa yrityksissä työskentelee enemmän miehiä kuin naisia. Arla Ingmanilla jopa 72 pro-

senttia kaikista työntekijöistä on miehiä kun taas Valiolla ero on huomattavasti pienempi naisten osuuden ollessa 45,5 prosenttia.

Tapaturmien suhteen kaikki yritykset kertovat tapaturmataajuuden, Valio ja Raisio ilmoittavat myös muita työturvallisuuteen liittyviä lukuja. Tapaturmataajuus ilmoittaa sen, kuinka monta tapaturmaa tapahtuu miljoonaa tehtyä työtuntia kohden. Luku on suurin Fazerilla ja pienin Arla Ingmanilla. Tähän vaikuttaa varmasti Fazerin laajempi toimiala.

5.10 Sosiaalisen vastuun ulottuvuuden kokonaisuuden vertailua

Alla olevaan taulukkoon kuusi on koottu teorian pohjalta niitä tietoja, joita työntekijän tai potentiaalisen työntekijän tulisi löytää minkä tahansa yrityksen sosiaalisen vastuun raportista. Taulukkoon on koottu paitsi lain ja kansainvälisten standardien määäämiä tietoja, myös muita hyödyllisiä tietoja, jotka perustuvat vapaaehtoisuuteen. Taulukkoon on myös merkattu löytyvätkö kyseiset tiedot tässä opinnäytetyössä tutkittujen yritysten raporteista.

Taulukkoa voi pitää jonkinlaisena tarkastuslistana analysoitaessa sosiaalista vastuuta. Yritysten kohdalle kunkin asian kohdalla on merkattu "x", jos asiaa on käsitelty raportissa tai kohta on jätetty tyhjäksi, jos asiaa ei ole käsitelty. Sillä, kuinka laajasti asiaan on paneuduttu, ei ole tässä tapauksessa merkitystä.

Taulukko 6. Tärkeimmät sosiaalisesta vastuusta kerrottavat asiat

	Raisio	Valio	Fazer	Arla Ingman
Lainmukaiset tiedot				
– henkilöstön määrä	x	x	x	x
Vapaaehtoiset tiedot				
– henkilöstön koulustausta	x			
– henkilöstön työsuhteiden kesto	x	x		
– henkilöstön ikäkauma	x	x	x	
Kansainvälisten standardien mukaiset tiedot				
– ihmisoikeudet	x			
– työhön liittyvät käytännöt ja kunnolliset työolot	x	x	x	x
Muut tärkeät tarkastelukohteet				
– työntekijöiden jakautumisen tarkastelu johto/työntekijätehtäviin	x			
– työehdot				
– tasa-arvo	x	x	x	
– palkkaus	x	x		

Taulukosta huomataan, että Raisio tuo ainoana yrityksenä kaikki asiat esiin raportissaan. Seuraavaksi eniten asioita esiin tuodaan Valion raportissa. Toiseksi vähiten asioita tuo esiin Fazer ja selkeästi vähiten Arla Ingman.

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, eli analysoida ja vertailla, neljää Suomessa toimivaa elintarvikealan yritystä. Kirjallisuuden pohjalta laadittiin viitekehys, jonka perusteella eri yritysten sosiaalisen vastuun ulottuvuudesta kerättiin oleelliset tiedot. Työn tavoite toteutui hyvin, sillä yritysten sosiaalisen vastuun analysointi ja vertailu onnistui.

Omat haasteensa tähän toi se tosiasia, että yhteiskuntavastuun raportoinnissa on vielä nykyään niin paljon erilaisia vaihtoehtoja, että yhdenmukaista ja mitattavaa informaatiota on vaikea saada.

On selvää, että eri yritykset panostavat paitsi vastuullisuuteen, myös yhteiskuntavastuun sosiaalisen ulottuvuuden esiin tuontiin eri lailla. Fazerilla ja Valiolla painopiste on selvästi tuotekehityksessä ja kuluttajissa, Arla Ingmanilla taas strategian toteuttamisessa ja johtamisessa. Raisiolla on selvästi ihmisläheisin ja pehmein lähestymistapa sosiaaliseen vastuuseen. Jos tässä vertailussa pitäisi valita ”voittaja” se olisi ehdottomasti Raisio, minkä tahansa mittapuun mukaan. Raisiolla tietoa on eniten saatavilla, ja se on selkeimmässä ja helpoiten saatavimmassa muodossa. Tosin Raision yhteiskuntavastuu ei ole yksittäisenä raporttina, vaan nivottu osaksi vuosikertomusta, mikä osaltaan saattaa vaikeuttaa varsinaisen raportin löytämistä.

Fazerin internetsivujen vastuullisuusosioista vain yksi sivu käsittelee sosiaalista vastuuta ja sekin suppeasti ja yleisluontoisesti. Toisaalla mainitaan kuitenkin, että Fazer on kehittämässä yhteiskuntavastuuraportointiaan standardien mukaiseksi, joten tähän asiaan on toivottavasti tulossa muutosta tulevaisuudessa. Fazer myös kertoo vuosikertomuksessa sosiaalisen vastuun keskeisistä teemoista, mutta toisin kuin muita yhteiskuntavastuun osa-alueita, tätä sosiaalista vastuuta ei avata tekstissä mitenkään. Fazer kertoo myös henkilöstötunnuslukuja suhteellisen vähän, vaikka ne olisivat hyviä mittareita sosiaalisen vastuunkin kannalta. Valitettavasti Fazerin sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen perehtyneenä ei voi olla ajattelematta, että henkilöstö ei ole yrityksessä niin tärkeä tekijä kuin muut yhteiskuntavastuun osa-alueet.

Valion sosiaalisen vastuun raportointi eroaa muiden yritysten raportoinnista eniten siinä, että tieto on selkeän otsikon alla. Kuitenkin tietoa on valitettavan vähän. Vaikka

Valiolla on olemassa erilaisia ohjelmia henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi, ohjelmien sisällöstä ei juurikaan kerrota. Tästä jää valitettavasti sellainen tunne, että asiat yritetään tuoda ilmi todellista ”hienompina”. Valio on myös niputtanut sidosryhmiin liittyvää vastuuta sosiaalisen vastuun alle. Tietysti vastuullisuus mitä tahansa inhimillistä kohdetta kohtaan on sosiaalista, mutta on silti hieman harhaanjohtavaa ja jopa erikoista, että yrityksessä nähdään esimerkiksi kuluttajat lähes rinnastettuina työntekijöihin. Ehdotonta plussaa Valiolle on tunnuslukujen runsas määrä. Tunnusluvut ovat helppo-lukuisia numeerisen muotonsa ansiosta, ja niitä on helppo käyttää analysoinnin pohjana.

Arla Ingmanilla on ainoana yrityksistä erillinen vastuullisuusraportti, josta on helppo löytää kaikki tarvittava yrityksen yhteiskuntavastuuseen liittyvä tieto. Raportti on saatavana englannin-, ruotsin- ja tanskankielisenä, tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin englanninkielistä versiota. Arla Ingmanilla on erilainen lähestymistapa sosiaaliseen vastuuseen, sillä yrityksessä selkeästi pyritään yhdistämään eri asioita keskenään. Tästä esimerkkinä on raportissa esiin tuotu lean- metodi, joka vaikuttaa paitsi tuotannollisten ”turhuuksien” karsintaan, myös henkilöstöön liittyvien ylimääräisten välitasojen vähentämiseen. Arla Ingman tuo esiin vain vähän ns. pehmeitä arvoja, esimerkkinä tästä voisi olla vaikka se, että työturvallisuus nousee yrityksessä keskeisimmäksi sosiaalisen vastuun osaluueeksi.

Kaiken kaikkiaan voisi sanoa, että sosiaalinen vastuullisuus on ainakin vielä hieman vaikeasti ymmärrettävä ja lähestyttävä kokonaisuus. Yritysten mahdollisuus raportoida vastuusta itse haluamallaan tavalla tekee oleellisten asioiden löytämisestä hankalaa. Samoin asioiden mitattavuus on ainakin toistaiseksi vain kerrottujen henkilöstötunnuslukujen varassa, ja niiden määrä on lain puitteissa pieni. On selvää, että kukin yritys, toimi elintarvikealalla tai jollakin muulla, saa itse valita omat painopistealueensa. Monilla painopisteet ymmärrettävästi liittyvät rahavirtoihin, ovathan ne yrityksen toiminnan kannalta välttämättömiä. Silti tuntuu siltä, että henkilöstö resurssina, tuotannontekijänä, unohdetaan itse tuloksen varjoon ilman että huomioitaisiin henkilöstön osuus tuloksen kasvattamisessa. Henkilöstö on kuitenkin aina suurimpia, ellei suurin, menoerä yrityksessä, joten luulisi olevan kannattavaa panostaa myös sen hyvinvointiin.

Tulevaisuudessa yhteiskuntavastuun raportointi todennäköisesti yhdenmukaistuu. Samalla myös aineeton vastuullisuus, mitä vastuullisuus henkilöstöä kohtaan monella tapaa on, tulee varmasti yleistymään ja muuttumaan lopulta helpommin mitattavaksi. Tällöin myös vertailu ja analysointi yritysten sosiaalisen vastuun ulottuvuudesta tulevat varmasti helpommaksi. Uskoisin, että huolellinen yhteiskuntavastuu sekä strategiana että raporttina myös sosiaalisen vastuun osalta, auttaa yritystä myös itse parantamaan toimintaansa ja näin ollen myös tulostansa.

Lähteet

Arla Ingman 2011a. Our responsibility. Arla foods' corporate social responsibility. Luettavissa: <http://www.mynewsdesk.com/fi/pressroom/arla-ingman/document/view/arla-foodsin-kestaevaen-kehityksen-vastuullisuusraportti-14637>. Luettu: 23.4.2012.

Arla Ingman 2011b. Vuosikertomus 2011. Luettavissa: <http://www.arlaingman.fi//tietoa-meista/annual-reports/>. Luettu: 2.5.2012.

Elintarviketeollisuusliitto ry. 2005. Yhteiskuntavastuu elintarvikeketjussa. Selvitys vastuullisista toimintatavoista ja käytännöistä kotimaisessa elintarvikeketjussa. Luettavissa: www.etl.fi/www/fi/.../Yhteiskuntavastuu_elintarvikeketjussa1.pdf. Luettu: 20.4.2012.

Fazer 2010. Osaavien ihmisten Fazer. Luettavissa: <http://www.fazer.fi/Vastuullisuus/Yritysvastuun-osa-alueet1/Vastuu-henkilostosta/> Luettu: 1.5.2012.

Fazer 2011. Vuosikertomus 2011. Luettavissa: <http://www.fazer.fi/Fazer-konserni/Medialle/Vuosikertomus/Vuosikertomusten-arkisto/>. Luettu: 18.3.2012.

Jussila, M. 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Hansaprint. Vantaa.

Juutinen, S. & Steiner, M-L. 2010. Strateginen yritysvastuu. WSOYpro. Juva.

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Edita Prima Oy. Helsinki.

KVALImotv. Sisällönanalyysi. Luettavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html. Luettu: 12.5.2012.

Moilanen L. & Haapanen, A. 2006. Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Työministeriö. Luettavissa: www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06.../tpt299.pdf. Luettu: 22.4.2012.

Pyöriä, P. & Saari, T. 2012. Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys, s. 42. Gaudeamus. Helsinki.

Raisio 2011a. Aloitetoiminta. Luettavissa: <http://www.raisio.com/www/page/8029>.
Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011b. Case: Henkilöstön mielipidekysely 2011. Luettavissa:
<http://www.raisio.com/www/page/7991>. Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011c. Case: Työmatkaliikumisselvitys Raisiossa. Luettavissa:
<http://www.raisio.com/www/page/8022>. Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011d. Ihmisoikeudet ja tasa-arvo. Luettavissa:
<http://www.raisio.com/www/page/8021>. Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011e. Henkilöstö – keskeistä vuonna 2011. Luettavissa:
<http://www.raisio.com/www/page/7956>. Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011f. Henkilöstöstrategia. Luettavissa:
<http://www.raisio.com/www/page/8093>. Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011g. Osaaminen. Luettavissa: <http://www.raisio.com/www/page/8055>.
Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011h. Palkitseminen. Luettavissa: <http://www.raisio.com/www/page/7962>.
Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011i. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.raisio.com/www/page/8054>.
Luettu: 1.4.2012.

Raisio 2011j. Työturvallisuus. Luettavissa: <http://www.raisio.com/www/page/8056>.
Luettu: 1.4.2012.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Jyväskylä.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress. EU.

Työturvallisuuskeskus. 2010. Elintarvikealan ergonomiaa – elintarviketyö sopivaksi työntekijälle. Työturvallisuuskeskus. Savio.

Valio 2010a. Henkilöstön määrä Suomessa. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tutkimus_ja_tuotekehitys09032010155339. Luettu: 11.4.2012.

Valio 2012a. Henkilöstöperiaatteita henkilökohtainen vastuu, avoimuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tutkimus_ja_tuotekehitys09032010155339. Luettu: 11.4.2012.

Valio 2010b. Henkilöstötilinpäätös 2010. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tutkimus_ja_tuotekehitys09032010155339. Luettu: 12.4.2012.

Valio 2012b. Tapaturmataajuus, Valio Oy. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tuotteita_hyvinvoinnin_edistamiseksi09032010155350. Luettu: 12.4.2012.

Valio 2010c. Työntekijöiden profiili 2010. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tutkimus_ja_tuotekehitys09032010155339. Luettu: 12.4.2012.

Valio 2010d. Työntekijöiden vaihtuvuus 2010. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tutkimus_ja_tuotekehitys09032010155339. Luettu: 12.4.2012.

Valio 2012c. Työtaturmat, Valio Oy. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tuotteita_hyvinvoinnin_edistamiseksi09032010155350. Luettu: 12.4.2012.

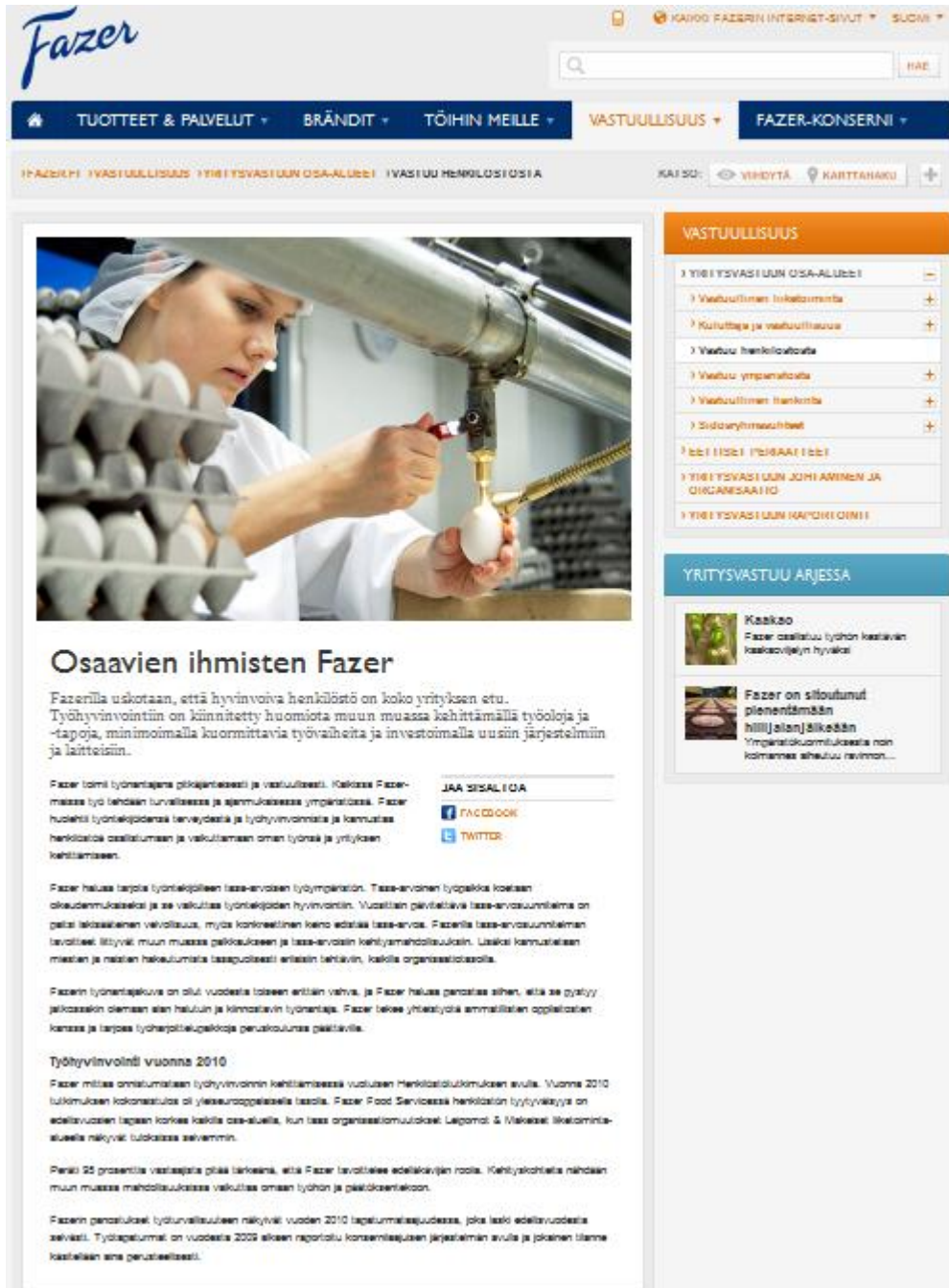
Valio 2012d. Työturvallisuus. Luettavissa:

http://ammattilaiset.valio.fi/portal/page/portal/valioyritys/yritysvastuu/ravitsemukseen_suunnannayttaja25012010112155/tuotteita_hyvinvoinnin_edistamiseksi09032010155350. Luettu: 12.4.2012.

Vesterinen, P. 2006. ”Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän (mies 57.)” Teoksessa Vesterinen, P. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö, s.31. WSOYpro. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Fazer: Osaavien ihmisten Fazer



The screenshot shows the Fazer website's corporate responsibility page. The main content area features a large image of a worker in a white uniform and hairnet, carefully inspecting an egg in a factory setting. Below the image is the title 'Osaavien ihmisten Fazer' and a sub-headline: 'Fazerilla uskotaan, että hyvinvoiva henkilöstö on koko yrityksen etu. Työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota muun muassa kehittämällä työoloja ja -tapoja, minimoimalla kuormittavia työvaiheita ja investoimalla uusiin järjestelmiin ja laitteisiin.'

Below the text are social media icons for Facebook and Twitter, and a 'JAA SISÄLTÖÄ' (Share content) button. The sidebar on the right contains a 'VASTUULLISUUS' (Sustainability) menu with expandable sections for 'YRITYSVASTUUN OSA-ALUEET' (Business Responsibility Areas) and 'YRITYSVASTUUN ARJESSA' (Business Responsibility in Daily Life). The 'YRITYSVASTUUN OSA-ALUEET' section includes: 'Vastuullinen talousarvio', 'Kuluttaja ja vastuullisuus', 'Vastuu henkilöstölle', 'Vastuu ympäristölle', 'Vastuullinen hankinta', and 'Sidosryhmissuhteet'. The 'YRITYSVASTUUN ARJESSA' section includes 'Kaakao' (Cocoa) and 'Fazer on sitoutunut pienentämään hiilijalanjälkeään' (Fazer is committed to reducing its carbon footprint).

Yritysvastuu rakentaa luottamus pääomaa



Vuotta 2011 leimasivat kuluttajien kasvava kiinnostus yritysvastuuasioihin sekä elintarviketeollisuuden nouseminen yhä voimakkaammin vastuullisuusasioiden näyttämölle. Fazer suhtautuu kasvavaan kiinnostukseen myönteisesti, sillä Fazerin tavoite on tarjota sidosryhmilleen tuotteita ja palveluita, jotka sopivat vastuulliseen elämäntyyliin. Yritysvastuu onkin erottamaton osa Fazerin brändiä ja yritysidentiteettiä.

Vuonna 2011 Fazerilla jatkettiin yritysvastuuohjelman jalkauttamista. Pääpaino oli edelleen ympäristö-ohjelman, vastuullisen hankinnan sekä kuluttaja ja vastuullisuus -osa-alueen edistämässä. Vuoden aikana käynnistettiin mm. konsernitasoisten energialinjausten laadinta, luotin Fazer Food Services-liiketoiminta-alueelle yhteiset ympäristötavoitteet ja -mitarit sekä aloitettiin kaikki raaka-aineet käsittävien riskianalyyttökalun laadinta. Fazerilla käynnistettiin myös kuluttajapalauttejärjestelmän uudistus, jonka tuloksena saadaan myös yritysvastuuseen liittyvä palaute entistä tehokkaammin kehitystyön tueksi.

Mittareita yritysvastuulle, raportointijärjestelmä käyttöön

Yritysvastuulla on Fazerille strateginen merkitys. Haasteena on saada linkitettyä käytännön yritysvastuutyö mittareiden kautta liiketoiminnan arvoajureihin. Myös tämä työ käynnistettiin vuonna 2011 ja työtä tukemaan otettiin käyttöön yritysvastuutietojen raportointijärjestelmä. Järjestelmä tukee myös Fazerin tavoitetta laajentaa raportointia kattamaan useampia GRI-raportointiohjeiston mukaisia tunnuslukuja ja toimintatapa.

Ympäristöjohtamisjärjestelmän liittyvän työn osalta kaikkia tavoitteita ei saavutettu toivotusti ja myös energiatehokkuustavoitteiden saavuttamisessa on ollut haasteita. Fazer Mylyn yritysvastuuohjelman rakentaminen ei ole edennyt suunnitellusti ja työtä jatketaan vuonna 2012.

Yritysvastuuviestinnän aiheita vuonna 2011 olivat mm. Fazerin jälkijälki-merkinnän lanseeraus, Fazer Food Services liiketoiminta-alueen

kalapolitiikka, lähiruoka- ja luomulinjat, RSPO-serifiointi palmuöljy sekä laajempina aiheina kaakon vastuulliseen hankintaan liittyvät tavoitteet, saavutukset ja haasteet.

Maakohtaiset yritysvastuun toimintasuunnitelmat vuonna 2012

Vuonna 2012 tavoitteena on vahvistaa yritysvastuun käytännön työtä luomalla maakohtaiset toimintasuunnitelmat Ruotsiin ja Venäjälle. Energiestrategia valmistuu keväällä ja siihen liittyvien toimenpiteiden toteuttaminen alkaa. Kaikki raaka-aineet kattava riskianalyyttökalu otetaan käyttöön molemmilla liiketoiminta-alueilla ja analyysin avulla toimenpiteet saadaan liioitettua entistä tehokkaammin olennaisiin yritysvastuukysymyksiin. Yhteenveto yritysvastuun tavoitteista ja suunnitelmista vuodelle 2012 löytyy sivulta 29.

Yritysvastuusta Fazer kertoo linjauksensa mukaisesti sekä verkkosivullaan että vuosikertomuksessa. Raportointia kehitetään GRI-raportointiohjeiston (Global Reporting Initiative) mukaisesti.

Tätä vuosikertomusta täydentäviä yritysvastuutietoja löytyy Fazerin nettisivulta, osoitteesta www.fazer.fi/vastuullisuus.

Yritysvastuulle oma ohjausryhmä

Fazerilla yritysvastuutyötä ohjaavat yritysvastuupolitiikka, ympäristöpolitiikka, muut konsernin

hallintokäytännöt ja toimintaperiaatteet sekä eettiset periaatteet, jotka pohjautuvat YK:n Global Compactin kymmeneen periaatteeseen. Yritysvastuun asioihin otetaan kantaa osana konsernin ja liiketoiminta-alueiden strategia-prosesseja ja tavoitteet ja toimenpiteet vietään käytäntöön normaalin johtamisjärjestelmien tuella. Yritysvastuun johtaminen on osa Fazer-konsernin normaalia johtamista ja siitä vastaa viime kädessä konsernijohtaja.

Syyskuulla 2011 tehtiin päätös yritysvastuun ohjausryhmän perustamisesta. Ohjausryhmän tehtävänä on kehittää yritysvastuuta ja varmistaa sen toteutuminen liiketoimintaprosesseissa.

Vastuullinen liiketoiminta: pitkäjänteinen perheyritys

Fazer on perheyritys ja sen toiminnassa korostuvat pitkäjänteisyys, suunnitelmallisuus ja kannattava kasvu. Fazer tuottaa ja tukee taloudellista hyvinvointia toiminta-alueellaan. Fazer maksoi vuonna 2011 palkkoja 511 miljoonaa euroa, veroja 22 miljoonaa euroa ja osti tavaroita ja palveluita yhteensä 908 miljoonalla eurolla. 13 236 toimittajata. Tarkempia tietoja taloudesta löytyy vuosikertomuksen sivulta 42-51.

Fazer tarkasteli vuonna 2011 Suomen leipomotuotannon tehokkuutta ja kilpailukykyä parantamista kokonaisuutena ja päätyi leipomo-



Vuonna 2012 tavoitteena on vahvistaa yritysvastuun käytännön työtä luomalla maakohtaiset toimintasuunnitelmat.”



toiminnan lakkauttamiseen Turussa ja Seinäjokella sekä myymälöiden hoitovastuutoiminnan lopettamiseen. Tätä koskevat yt-neuvottekukset päättyivät kesäkuussa. Työsuhde päättyi Seinäjoen ja Turun leipomoissa yhteensä 78 henkilöltä ja hoitovastuupisteissä 33 henkilöltä. Fazer tarjosi yksilöllisiä tukitoimenpiteitä henkilöille, joita työsuhteen päättyminen koski.

Vastuullisuus ja kuluttaja: elintarviketeollisuus etulinjassa

Vastuullisuusasiat kuluttajajärjestyksessä on haasteellinen aihe. Kuluttaja kohtaa yrityksen tai brändin monissa eri tilanteissa eikä yhteisen kielen löytäminen vastuullisuusasioissa ole yritykselle ja kuluttajalle aina helppoa. Fazerin tavoitteena on toisaalta kertoa kuluttajalle olennaisista vastuullisuusnäkökulmista, toisaalta taas varmistaa, että kuluttajan näkemykset päätyvät Fazerin kehitystyön rakennuspalloiksi. Kuluttaja puolestaan odottaa Fazerilta yhdenmukaista ja luotettavaa vastuullisuusviestintää, mutta ennen kaikkea konkreettisia tekoja.

FAZERIN YRITYSVASTUUOHJELMA



Vastuullinen liiketoiminta

- taloudellinen suorituskyky
- brändin arvo
- eettiset periaatteet



Sidosryhmäsuhteet

- omistajayö
- sponsoroinni ja lahjoitukset
- vierailut
- tutkimusyhteistyö ja kumppansuhteet
- mediasuhteet



Vastuu ympäristöstä

- ilmastonmuutos
- kaatopaikkajätteen minimointi – nolajäte
- rehevöityminen
- biodiversiteetti



Vastuu henkilöstöstä

- työhyvinvointi ja työssä viihtyminen
- osaamisen kehittyminen
- työnantajan vastust ja velvollisuudet
- tasa-arvo ja monimuotoinen työyhteisö



Vastuullisuus ja kuluttaja

- laatu ja elintarviketurvallisuus
- ravitsemus ja terveys
- pakkaukset ja pakkauserkinnot
- kuluttajaviestintä



Vastuullinen hankinta

- raaka-ainesten turvallisuus ja jäljitteily
- vastuullinen hankintaketjusta
- kestävät kaupankäyntiperiaatteet

Menestystarinat syntyvät jokapäiväisessä työssä

Fazerin henkilöstöstrategia uudistettiin vuonna 2011 perusteellisesti. Koko konsernin yhteinen henkilöstöstrategia on luotu tukemaan Fazerin liiketoimintastrategian toteuttamista: kasvua ja kansainvälistymistä kestävien kilpailuetujen avulla. Strategian tärkeimmät osa-alueet ovat ihmisten ja suorituksen johtaminen sekä osaamisen kehittäminen.

”Työkykyiset, motivoituneet ja osaavat, hyvin johdetut fazerilaiset ovat strategisten tavoitteidemme saavuttamisen edellytys”, linjaa **Mika Videman**, Fazer-konsernin henkilöstöjohtaja. ”Fazer toimii ihmislähtöisellä toimialalla, jossa menestyminen riippuu jokaisen fazerilaisen päivittäisestä onnistumisesta työssään. Siksi tavoitteiden saavuttaminen edellyttää ihmisten hyvää johtamista organisaation jokaisella tasolla.”

Hyvällä johtamisella tuloksia

Hyvä ja oikeudenmukainen johtaminen sekä selkeät työtehtävät ja tavoitteiden asettaminen edistävät paitsi motivaatiota, myös työhyvinvointia. Siksi esimiestaitojen vahvistaminen, HR-käytäntöjen yhtenäistäminen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen ovat vuoden 2012 painopistealueita koko konsernissa.

Keskeinen osa ihmisten johtamista on suorituksen johtaminen. Mika Videmanin mukaan se tarkoittaa strategisten tavoitteiden viemistä yksilötasolle siten, että jokainen fazerilainen ymmärtää oman roolinsa niiden saavuttamisessa. Suorituksenjohtamisprosessi otetaan käyttöön koko konsernissa vuoden 2012 aikana.

”Suorituksen johtamisen tavoitteena on vuorovaikutteinen oman työn ja osaamisen kehittäminen, joka tukee yrityksen tavoitteita ja varmistaa kilpailukyyn. Selkeiden, mitattavien ja yksilötasolle asetettujen tavoitteiden avulla jokaisen fazerilaisen työ on mielekästä ja motivoivaa”, Mika Videman painottaa. Hyvään johtamiseen kuuluu myös suorituksesta

saatava systemaattinen ja oikeudenmukainen palaute ja keskustelu oman esimiehen kanssa. ”Palaute täytyy antaa niin onnistumisista kuin epäonnistumisistakin. Jos tehtävistä ei suoriudu odotetusti, on jokaiselle annettava uusi mahdollisuus ja pohdittava, mitkä ovat onnistumisen edellytykset”, hän sanoo.

Suorituksen johtamiseen kuuluu olennaisesti myös ammatti- ja työyhteisöosaamisen kehittäminen tavoitteiden mukaisesti. Oma osaaminen arvioidaan yhdessä esimiehen kanssa, ja samalla laaditaan suunnitelma jatkokehitykselle. Suorituksen johtaminen on linkitetty myös palkitsemiseen ja motivointiin.

Mika Videman uskoo, että Fazerin kansainvälistyminen näkyy lähivuosina yhä enemmän jokaisen fazerilaisen jokapäiväisessä työssä. ”Fazerin strategiset tavoitteet kasvua ja kansainvälistyä vaativat meiltä jokaiselta muutosmyönteisyyttä ja halua tarkastella toimintatapojamme uusista näkökulmista. Menestyminen edellyttää meiltä toimimista Fazerin arvojen mukaan: toimimme asiakaslähtöisesti, vaalimme laadukkuutta ja teemme yhteistyötä yli yksikkö- ja maajarjojen. Tarvitsemme myös uudenlaista ketteryyttä, jolla varmistamme kyvyn reagoida nopeasti alati muuttuvaan toimintaympäristöön”, hän sanoo.

Osana kansainvälistymisstrategiaansa Fazer uudisti kielipolitiikkansa vuoden 2012 alusta alkaen konsernin yhteinen kieli on englanti. ”Tämä helpottaa yhteistyötä eri toimintamaidemme välillä, ja on myös kansainvälistymistavoitteidemme mukainen”, Mika Videman sanoo. Asiakkaiden, kuluttajien ja muiden sidosryhmien kanssa sekä operatiivisessa toiminnassa käytetään jatkossakin paikallista kieltä.

Työhyvinvointiin panostetaan

Fazer aloitti työhyvinvointistrategian laatimisen vuonna 2011, ja työ jatkuu myös vuonna 2012. Työhyvinvoinnin eri tekijöitä tarkastellaan muun muassa työkyvyn, työympäristön sekä ihmisten psyykkisen ja fyysisen kunnon näkökulmista.

”Investoinnit työhyvinvointiin kannattavat, sillä ne tulevat aina korlojen kanssa takaisin. Työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitäminen on todellinen win-win-tilanne: se palvelee niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnan etua. Vastuu omasta hyvinvoinnista on viime kädessä kuitenkin aina yksilöllä itsellään”, Mika Videman toteaa.

Yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin mittareita on vuosittainen henkilöstötutkimus. Vuonna 2011 tutkimus toteutettiin ruokailupalveluliiketoiminnassa. Vuoden 2012 aikana se tehdään koko

TAPATURMATAAJUUS	2011	2010
Tapaturmien lukumäärä miljoonaa tunteja työtä kohti		
Fazer Food Services	27,3	24,1
Fazer Leipomot & Mäkeiset	11,3	13,6

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA IKÄJAKAUMA





konsernissa. Henkilöstötutkimukseen vastattiin aktiivisesti, vastausprosentti oli korkeampi kuin edellisvuonna, 79,1 prosenttia. Kokonaistulos ruokapalveluliiketoiminnassa oli yleiseurooppallista tasoa merkittävästi korkeampi. Erityistä kiitosta annettiin omalle työyksikölle ja ammattitaitoiselle esimiestyölle. Vastaajat kokivat myönteisenä asiana myös sen, että Fazerin arvot toteutuvat hyvin omassa työssä ja että työtapoja kehitetään jatkuvasti parempaan suuntaan. Kehityskohteita nähtiin työolosuhteissa, työnantajakuvassa ja työtyytyväisyydessä.

Fazer noudattaa nolotoleranssia työtapatarmien raportoinnin osalta, mikä tarkoittaa jokaisen työtapatarmen kirjaamista ja raportointia. Työtapatarmien määrä pysyi vuonna 2011 suunnitteen edellisvuosien tasolla. Tapaturmataajuus laski Leipomot & Makeiset -liiketoiminta-alueella, mutta nousi Fazer Food Services -liiketoiminta-alueella.

Konsernissa otettiin käyttöön uusi toimintatapa työtapatarmien ennalta ehkäisyyn. Jokaisessa johtoryhmässä valitaan kuukausittain 1–2 kirjattua työtapatarmia, joiden syyt selvitetään perin pohjin. Toimintatavan tarkoituksena on parantaa tapaturmien ennalta ehkäisyä ja sitoutua tapaturmien vähentämiseen ylintä johtoa myöten.

Fazerilla noudatetaan varhaisen tuen toimintamallia, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja ja työkyvyn alenemiseen johtavia tekijöitä.

Fazer tarjoaa työntekijälleen tasa-arvoisen työympäristön. Vuonna 2012 tasa-arvosuunnitelman mukaisesti keskitytään erityisesti palkkatasaarvon toteutumiseen. Lisäksi kannustetaan miehiä ja naisia haakeutumaan tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin kaikilla organisaatiotasolla.

Fazerin työnantajakuva on ollut vuodesta toiseen erittäin vahva ja Fazer menestyi hyvin myös vuoden 2011 aikana toteutetuissa työnantajakuvatutkimuksissa. Universumin Ammatillaiset 2011 -tutkimuksen mukaan Fazer on Suomen suosituin työnantaja kaupallisella alalla työskentelevien keskuudessa. Edellisvuonna Fazer oli sijalla 2. "Ammatillaiset arvostavat työtä pitäjinteesistä ja vastuullisesti toimivassa perheyntyksessä, johtavien brändien parissa", Mika Videman korostaa.

Fazer pyrkii jatkossakin olemaan alansa halutuim ja kiinnostavin työnantaja. Tärkeää on työnantajakuvan kehittämistä on yhteistyö ammattiliiton oppilaitosten kanssa ja työharjoittelupaikkojen tarjoaminen peruskoulunsa päättäjille.

Yhteisillä toimintatavoilla sujuvuutta yhteistyöhön

Vuoden aikana Fazer on edistänyt useita eri kehityshankkeita, joiden tavoitteena on yhtenäistää toimintatapoja niin ruokapalvelutoiminnassa, leipomo- ja makeistuotannossa, myynnissä kuin tukitoiminnossakin.

Strategisten tavoitteiden saavuttamista tukevan Fazer Way in Production -kehityshankkeen tavoitteena on tuotannon toimintatapojen yhtenäistämisen ja parhaiden käytäntöjen jakaminen kaikissa Fazerin toimintamaissa. Hankkeen tarkoituksena on myös luoda jatkuvan parantamisen kulttuuri kaikkiin Fazerin tuotantoyksiköihin. Vuoden 2011 aikana projekti eteni Vantaan-makeistehtaan ja leipomon lisäksi Lahden-leipomoon, ja osittain myös Eskilstunan-leipomoon. Vuoden loppuun mennessä uudet toimintatavat ovat käytössä jokaisessa tuotantoyksikössä.

Fazer Way in Production -hankkeen avulla

on saavutettu työturvallisuuden parantamista, viihtyvyyden lisääntymistä työympäristössä sekä enemmän yhteistyötä eri tiimien, yksiköiden ja tuotantolaitosten välillä. Toiminnan tehostumisesta syntyneen säästöjen ansiosta voidaan investoida esimerkiksi työoloihin ja työympäristön viihtyvyyteen.

Fazer Food Services vakinnutti vuoden 2011 aikana edellisenä vuonna käyttöön otetun uuden johtamismallin. Uudistuksessa ravintolat ryhmiteltiin maantieteellisiin perustein isompiin yksiköihin, joilla on yksi vetäjä. Esimiesten määrä putosi 800sta 150een, mikä tarkoittaa myös parempia mahdollisuuksia esimiesten osaamisen kehittämiseen ja valmentamiseen. Muutos toi myös uusia toimintatapoja, kuten aamu- ja itäpäiväkokoukset ravintoloissa. Kokouksissa seurataan myynnin ja asiakaspalvelun onnistumista päivittäisten, avaintunnuksukokoukseen pohjautuvien mittareiden avulla. Uusi johtamismalli motivoi työntekijöitä sekä tuo enemmän ennustettavuutta esimerkiksi raaka-ainoiden kulutukseen.

Fazer uudisti vuoden aikana myös HR-organisaatiotaan, jotta se tukisi paremmin konsernin strategisia tavoitteita. Fazer käynnisti myös konsernin henkilöstöjohtajajärjestelmää koskevan uudistusprojektin, jota viedään eteenpäin vuosien 2012 ja 2013 aikana.

"Fazer on arvostettu perheyhtiö, jolla on pitkät perinteet. Haluamme kehittää yhtiöstä uusin tavoitteiden mukaisesti perheyhtiön traditioita kunnioittaen ja yrityksen arvoja noudattaen", Mika Videman summaa. #





» Yritysvastuu » Henkilöstö



Henkilöstö

- Raision palveluksessa oli vuoden 2011 lopussa 1432 (1234) henkilöä, joista Suomessa työskenteli 31% (39%), Isoissa-Britanniassa 62 % (52%) ja muualla maailmassa 7% (8%). Raisiolle on henkilöstöä yhteensä kahdeksatoista maassa.
- Raision kasvuvaiheen jatkuminen toteutui myös henkilöstökäytännöstä.
- Raisio osti helmikuussa brittiläisen Big Bear -konsernin ja yrityskaupan myötä Raisio-konsernin palvelukseen siirtyi 250 henkilöä, jotka työskentelevät Iso-Britanniassa. Vuotta 2011 edeltävien vuosien vertailuvuot eivät sisälly Big Bear -konsernin henkilöstöä.
- Väliosaamiseen keskittyviä jätettiin ja Raisio myi malliläikötoimintansa Viking Mat Oy:lle. 24 malliläikötoimintansa työskennellyt raisiolasta siirtyi Viking Matin palvelukseen.
- Raision Länsi-Euroopan liiketoiminta organisoitiin uudelleen kahdeksi diviisioonaksi: Aasiaksi ja väliosaajien sekä makeisien.
- Isoissa-Britanniassa jatkettiin tuotantoyön konsolidointia, ja suositteita väliosaajia valmistavan Park Royal -yhtiön toiminta siirrettiin Southolfin tehtaalle. Makeisimat yksiköt toimivat Lontoon alueella ja suurin osa Park Royalin henkilöstöstä siirtyi työskentelemään Southolfin.
- Erimaahan ja henkilöstövalonnan roolin vahvistamista jatkettiin. Erimiehille järjestettiin useita koulutus- ja tehostustilaisuuksia, joissa painotettiin Raision ajankäytön osat ja yhtiön kohtaminen myös vastuullisuuden näkökulmasta.

Henkilöstö
Maantieteelliset alueet (%)



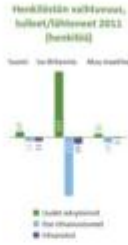
Henkilöstö 1432 henkilöä

Henkilöstö
Maantieteellisten alueiden mukaan



Raision vuosikertomus 2011 on julkaistu verkossa osoitteessa <http://vuosikertomus2011.raisio.com>
Tämä sivu on osa vuosikertomusta. Yhteydenotot: communications@raisio.com.

Henkilöstö



Raisio:n vuosikertomus 2011 on julkaistu verkkosivustollamme <http://vuosikertomus2011.raisio.com>
Tämä sivu on osa vuosikertomusta. Yhteydenotot: communications@raisio.com.



Vuosikertomus
2011

Yritysvastuu > Henkilöstö > Henkilöstöstrategia

Henkilöstöstrategia

Raision liiketoiminnan strategia on kasvu ja kansainvälistyminen. Toiminta-ajatuksenamme on uudistaa elintarvikeliiketoimintaa yhdistämällä ekologia, etiikka ja ekonomia.

Henkilöstöstrategiset päämäärät johtaminen, uudistuminen ja liiketoimintakohtaiset yhteiset toimintatavat mahdollistavat liiketoimintastrategian toteutumista.

Raisiolainen johtajuus rakentuu kolmesta Esstä

Ekologia tarkoittaa ympäristön huomiointia kaikessa johtamisessa. Etiikka on vastuullista johtamista siten, että henkilöstö voi hyvin. Ekonomia edellyttää tulostehokasta ja kustannustehokasta johtajuutta.

Raisio-konsernille on määritelty kansainväliset henkilöstön johtamisen periaatteet. Periaatteet sisältävät yhteiset pelisäännöt muun muassa johtamiselle, henkilöstöarvioinnille ja HR-raportoinnille, rekrytoinnille, henkilöstön kehittämiseksi ja palkitsemiseksi. Myös työsuhteen päättämiseksi ja minimipalkkaukseksi on yhteiset pelisäännöt kunkin maan paikallinen lainsäädäntö huomioiden.

Työnantajan ja työntekijöiden välillä on säännönsä, ryhmiäkohtaisia tappeamia, joihin käsitellään liiketoimintoja ja muita ajankohtaisia asioita. Lisäksi jokainen henkilöstöryhmä (työntekijät, toimehenkijät ja ylemmät toimihenkilöt) on valinnut edustajansa hallintoneuvostoon.



Raision vuosikertomus 2011 on julkaistu verkkosivustossamme <http://vuosikertomus2011.raisio.com>. Tämä sivu on osa vuosikertomusta. Yhteystiedot: communications@raisio.com.

Yrityswastuu > Henkilöstö > Ihmisoikeudet ja tasa-arvo

Ihmisoikeudet ja tasa-arvo

Raisio kunnioittaa YK:n ihmisoikeuksien julistusta ja Kansainvälisen Työjärjestön (ILO) määrittämien mukaisia työntekijöiden perusoikeuksia.

Oikeudet kattavat yhdistymisvapauden, järjestäytymisoikeuden ja oikeuden olla järjestäytymättä, oikeuden järjestäytyneisiin työehtosopimuseuvotteluihin, pakko työn kieltoon, lapsetyvoiman käytön kieltoon sekä työntekijöiden tasa-arvoiset mahdollisuudet ja koulutus.

Koko henkilökunta on oikeutettu turvalliseen työympäristöön. Henkisesti tai fyysisesti pakottavaa, uhkavaa, loukkaavaa tai hyväksikäyttävää käytöstä ei sallita.

Työntekijät valitaan tehtäviinsä henkilökohtaisen ominaisuuksien ja taitojen perusteella. Jatkuva oppiminen sekä itsensä kehittäminen mahdollistetaan staalisen ja alkeisen koulutuksen ja työssä oppimisen kautta. Syitä esimerkiksi raudun, sukupuolen, sukupuoliseen suuntautumiseen, uskonnon tai poliittisen mielipiteen perusteella on kiellettyä.

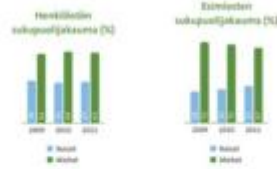
Henkilöstön monipuolisuus nähdään Raisiossa vahvuutena.

Tavoitteemme on, että Raision tasa-arvo ja hyvinvointisuunnitelmat kattavat koko konsernin henkilöstön. Raisien Suomen yksiköiden käyttöön on luotu henkilökohtainen tasa-arvosuunnitelma ja sitä päivitetään vuosittain. Suunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvoilmanasesta ja toimenpiteet, joilla edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Naisten ja miesten keskipalkissa ei ole sukupuolesta johtuvia eroja. Ero keskipalkissa aiheutuu työntekijien erilaisista vaativuuksista.

Työnä tasa-arvosuunnitelman tavoitteista on lisätä naisten osuutta esmiehtehtävissä ja johtoryhmissä. Raisio-konsernin johtoryhmään kuuluu vuonna 2011 yksi nainen ja kahdeksan miestä.

Raisio on kaikissa toimipolkeissaan pääasiassa paikallinen henkilöstö.

Henkilöstön sukupuolijakauma

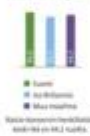


Ihmisoikeudet ja tasa-arvo

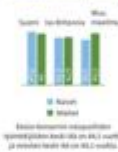
Henkilöstön ikä



Henkilöstön keski-ikä (vuotta)

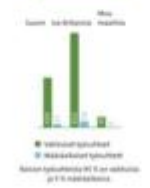


Henkilöstön keski-ikä sukupolittain (vuotta)

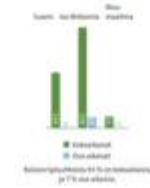


Työsuhteet

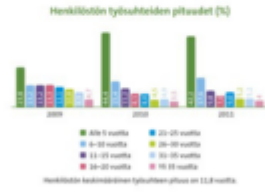
Välikäsitien ja edistuskäsitien työsuhteiden määrä



Edistuskäsitien ja osa-aikaisten työsuhteiden määrä



Ihmisoikeudet ja tasa-arvo



Raisio vuosikertomus 2011 on julkaistu verkossa osoitteessa <http://vuosikertomus2011.raiso.com>
Tämä sivu on osa vuosikertomusta. Yhteydenotot communications@raisio.com.

Yritysvastuu > Henkilöstö > Työhyvinvointi

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittämistä on kaikki toiminta, joka liittyy yksittäisen työntekijän terveyteen, hyvinvointiin, osaamiseen, työyhteisöön sekä työhön ja työolosuhteisiin. Raisiossa työhyvinvointi koostuu siitä, että huolehditaan hyvinvoinnin perusasioista.

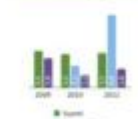
Työhyvinvointia ylläpitävällä toiminnalla on pitkät perinteet Raision Suomen yksikössä. Raision muiden maiden toimipisteissä on vastaavien tyyppistä toimintaa. Pitkäjänteisellä työllä pyritään lisäämään työnoivaustota, hyödyntämään systemaattisesti yrityksen sisäisiä osaamista ja vähentämään sairauspoissaoloja, sekä ehkäisemään ennenaikaisia eläköösi siirtymistä. Keinoina käytetään muun muassa työn tekemistä tukevaa johtamista, hyvää esimies-alatyöntekijäyhteistyä, työyhteisökoulutusta, luottua vapaa-ajan toimintaa, terveyteen liittyviä palveluja ja kulttuurista. Työhyvinvointiin tässä seurataan perusturvavuusvillia kuten esimerkiksi sairauspoissaolot ja henkilöstön väkivaltuus sekä säännöllisesti tehäviä mielipidekyselyitä ja kehityskeskusteluita.

Työterveyshuolto ja työsuojelu

Raisio ostaa työterveyshuoltopalvelun kunkin maan ja alueen parhaista osajäistä. Tämä mahdollistaa työterveyshuollon palvelujen ja osaamisen jatkuvan kehittämisen yhtäläisellä työterveyshuollon ammattilaitten kanssa.

Vuonna 2011 työterveyshuollossa jatkettiin systemaattista ennaltaehkäisevää työtä, kuten terveystarkastuksia, työergonomiaa tukevia työpaikkakäyntejä ja ennaltaehkäisevää työsuojelutoimintaa. Iso-Britanniassa työsuojelutoiminnalla on vahva rooli. Suomessa työterveyshuollossa noin 60 % on ennaltaehkäisevää työtä, ja optimilanteessa ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus onkin sairaudenhoitoa suurempi.

Sairauspoissaolot
ennaltaehkäisevä työpäivä (%)



Henkilöstön terveyshuollon palvelusuhde
(lähde: ILO, Suomessa 2011)

Osaaminen

Raisio-konsernissa osaamisen kehittäminen kattaa koko työsuhteen elinkaaren.

Huolellalla perehdytyksellä varmistamme, että uudet työntekijät on riittävät valmiudet menestyä työssään heti työsuhteen alkua alkaen. Vuositason kehityskeskustelussa käydään läpi henkilökohtaiset tavoitteet sekä keskustellaan keinoista oppia lisää työssä tarvittavia valmiuksia. Raisiossa osaamisen kehittämisen keinot ovat monet: sisäiset ja ulkoiset koulutusohjelmat, itäopiskelumahdollisuudet, työntieto, benchmarkkaus sekä erilaiset verkostoihin osallistuminen ovat hyvä keino tuoda läheän myös uutta näkemystä toimintatapojemme kehittämiseksi. Työsuhteen päätyttyä varmistamme, että organisaatio saa myös palautetta asioista, jotka työntekijän kannalta toimivat sekä asioista, jotka vaativat kehittämistä.

Liiketoimintojen riittävät ja oikeat osaamismuutokset varmistetaan vuosittain tehtävällä HR-katselmuksella, jonka yhteydessä tehdään mm. seuraajasuunnitelmia.

Raisio järjestää sisäisiä valmennusohjelmia tarpeen mukaan sekä tukee henkilöstön osallistumista ulkoisiin asiantuntijuuksiin, johtamistaloihin tai ammatillista osaamista parantaviin kehittämishyönteihin ja -verkostoihin.

Kehityskeskustelut

Vuonna 2011 kehityskeskustelujen kattavuus oli 42 % tavoitteen ollessa 100 %. Raision Suomen toimipäiväissä kehityskeskustelujen kattavuus oli 100 %. Iso-Britannian toiminnassa RaiTale kehityskeskustelujen käyttöön otettiin.

Henkilöstön kouluttaminen

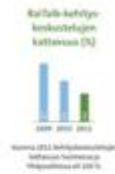
Raisio kouluttaa ja kannustaa henkilökuntaansa pitämään yllä ammattitaitoaan. Osaamisen kehittämisessä painostettiin vuonna 2011 ammatillisen koulutuksen ja sisäisen toiminnan kehittämisen lisäksi muun muassa viestintä-, työturvallisuus-, emiajo- ja tietotekniikkakoulutukseen sekä laatu- ja ympäristöasioihin.

Esimerkiala-työskentelyn kehittämistä jatkettiin edelleen. Painostusalueena oli operatiivisen tehokkuuden kehittäminen ja sisäinen viestintä. Johtaja Raisio -esimiesvalmennuksen seuraava ryhmä aloitti opiskelun loppuvuodesta 2011. Koulutuksen tavoitteena on mm. vision ja strategian toteuttaminen käytännössä, strateginen liikelähdellinen osaaminen sekä viestintä, johtamistaloihin ja yhteistyön kehittäminen. Koulutuksen painoisina laukoina ovat tulovaikuuus, vaikuttaminen ja viestintä.

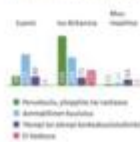
Raisio-konsernissa painostettiin edelleen voimakkaasti työturvallisuuskoulutuksiin. Keskeiset painostukset olivat työturvallisuuskorttikoulutukset, esimiesten työturvallisuusvaistut ja akusammutusohjaukset. Hygieniakoulutuksia omalle henkilöstölle sekä asiakkaille ja muiden alioyrymien adustajille jakeettiin.

Vuonna 2011 Raisio käytti 339 000 (270 000) euroa henkilöstön kouluttamiseen. Tähän lukuun eivät sisälly sisäiset koulutukset.

Henkilöstö koulutetaan huomiottaen laatu-, ympäristö-, terveys- ja turvallisuusnäkökohdat parhaalla mahdollisella tavalla omassa työssään. Laatu-, ympäristö-, terveys- ja turvallisuuskoulutusta järjestetään henkilöstön ammattitaiton lisäämiseksi ja ajan tasalla pitämiseksi. Vastuuksuu on yksi Raision arvosta ja Raisio jatkaa aktiivisesti vastuullisuustekien kehittämistä henkilöstön koulutuksessa.



Henkilöstön koulutustavut



» Yritysvastuu » Henkilöstö » Työturvallisuus

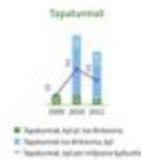
Työturvallisuus

Raision turvallisuusajattelu perustuu yksikkökohtaisiin pelastussuunnitelmiin sekä työturvallisuusohjeistuksiin. Ohjeistukset rakentuvat yleisiin koko teollisuusalueetta koskeviin sekä työkohteen erityispiirteet huomioiviin. Hyvällä työturvallisuutta hallinnalla Raisio pyrkii varmistamaan henkilöstönsä vahingoittumattomuuden ja liiketoimintojensa häiriöttömyyden kaikissa tilanteissa.

Tavoitteena on, että Raisio on työturvallisuustoiminnassa eturivin yritys jokaisessa maassa, jossa sillä on toimintaa. Vuosittain päivitettävällä työsuojelun toimintaohjelmalla yrityksen johto ohjaa yksiköiden työsuojelutoimintaa. Keskeisimmiksi pitkän ajan tavoitteiksi on asetettu nolla tapaturmaa.

Käsitöväaltainen tuotanto on yksi syy Lion-Britannian korkeisiin työtapaturmakuluihin. Työtapaturmien vähentämiseksi Jossan-Britanniassa systemaattisesti tapaturmien seuranta ja käsittelyä, laatiin työturvallisuuskoulutusta ja otettiin käyttöön työturvallisuutta parantavia toimintamalleja.

Henkilöstöä koulutetaan ja opetetaan työsuojelu- ja turvallisuusasioissa säännöllisesti, myös käytännön harjoittelun kautta. Vuoden 2011 aikana toteutettiin Raision teollisuusalueella laaja postumisharjoitus, johon osallistui osien tuotantoyksiköiden lisäksi muita alueella toimivia yrityksiä. Lisäksi järjestettiin aikamuutuskoulutustilaisuuksia. Raisio on edellyttänyt Suomen toimipieheään omaa, tuotannossa työskentelevältä henkilökunnalta sekä kaikilta palvelukyymisten työntekijöiltä työturvallisuuskorttia ja vuosia.



Palkitseminen

Raision periaatteena on tarjota henkilöstölleen sekä maittain että liiketoiminnottaan kilpailukyistä kompensatiota.

Henkilökunnan palkitseminen on laaja kokonaisuus sisältäen rahallisen palkitsemisen, henkilöstö- ja luontaisedut, työn ja tavan toimia ja kehittymismahdollisuudet. Palkkaus- ja kannustinjärjestelmiä sekä sosiaalisia ja muita etuuksia arvioidaan säännöllisesti.

Tavoitteena on ylläpitää ja kehittää maa- ja liiketoimintakohtaisesti oikeudenmukaisia, motivoivia ja fyysisiä suorituksista palkitsevia järjestelmiä. Konsernin palkkijärjestelmät edistävät tavoitteiden saavuttamista.

Raisio seuraa säännöllisesti markkinapalkkoja yhtiön kilpailukyyn ylläpitämiseksi. Raision palkot ja palkkiot jatkuvista toiminnoista olivat vuonna 2011 yhteensä 62 (46,9) miljoonaa euroa henkilövaihtokuluineen.

PALKITSEMINEN RAISIOSSA

Työ ja mielekäs tapa toimia

- Mielekäs työ ja toimenkuvat
- Hyvät työolosuhteet
- Tavoitteet
- Kehityskeskustelut
- Toimintajärjestelmät
- Hyvä johtaminen ja osallisuus-alustatokenttä
- Sisäinen tiedottaminen

Kehittyminen

- Työssä oppiminen
- Tehtäväkierron
- Staaminen- ja ulkoisen koulutus
- Verkotot

Rahallinen palkitseminen

- Palkka
- Palkan lisät
- Tulospalkkiot ja bonus
- Aloituspalkkiot
- Palkkiot työsuhteikkainnosta

Henkilöstö- ja luontaisedut

- Sairauskassat ja -vakuutukset
- Työterveyshuolto
- Työpaikkavakuutus
- Henkilöstömyymälä
- Luku- ja koulutus- ja muu vapaa-ajan tukeminen
- Henkilöstötapaturmat ja -juhlat

Aloitteet

Aloitteiden tavoitteena Raisiossa on kannustaa henkilöstöä oman työpaikkansa ja työympäristönsä kehittämiseen. Toteutetuista ideoista hyöttyvät niin aloitteentekijä, yritys kuin koko työyhteisö.

Vuonna 2011 Suomen aloitteidenkunta jatkoi viime vuoden loppua kokonaisuudessaan kymmenen kertaa sekä palauttamalla hyviksi todetut aloitteet. Vuoden aikana tehtiin 161 aloitetta, joista noin 37 % toteutettiin joko täysin tai osin esitetyin mukaisesti. Työturvallisuus- ja ympäristöasioihin aloitteita ehdotettiin 43 %, Aloitteita saatiin kaikilta yksiköiltä sekä pelkkäkunnista Suomessa. Erityismainittane aktiivisesta aloitteidenkunnasta mainittavaksi Ylävesien rehutettiin henkilöstö, 28 kpl aloitteita.

Aloitteidenkuntaan maksettiin kaikkiaan 6405 euroa. Aloitteidenkunnan vuodelle 2011 laadittu toimintasuunnitelma toteutettiin suunnitellusti. Toimintasuunnitelma sisälsi muun muassa syyskaudelle ajatettua aloitteidenkunnan sekä yrityksen johdon esittämien aloitteidenkunnan kokouksen määrärahoja. Toimintavuoden aikana muodostettiin työryhmä, jonka tavoitteena oli kehittää osametsäpohjaisia aloitteidenkuntia sekä hyödyttää Raisioa niistä parhaiten soveltuvaa järjestelmää. Uudeksi aloitteidenkuntajärjestelmäksi valittiin Idea Forum, jota on testattu ja kehitetty Raision Betsco-yksikössä vuoden 2011 aikana. Uusi toimintamalli otetaan käyttöön vuoden 2012 alusta lähtien.

Vuonna 2011 aktiivista aloitteidenkuntaa oli vain Raision Suomen yksikössä.



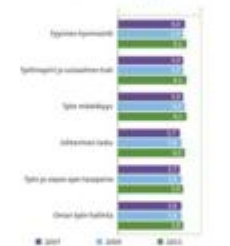
Yritysvastuu > Henkilöstö > Case: Henkilöstön mielipidekysely

Case: Henkilöstön mielipidekysely

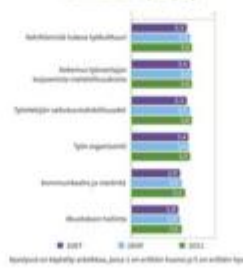
Henkilöstön työtyytyväisyyden paraneminen on keskeinen henkilöstöstrategian toteutumista tukeva mittari. Työtyytyväisyyttä mitataan joka toinen vuosi toteutettavalla henkilöstön mielipidekyselyllä. Tulokset ovat parantuneet vuosi vuodelta, ja ne ovat kaikkien mitattavien osa-alueiden osalta hyvät.

Raisiön Suomen, USA:n, Puolan, Venäjän ja Ruotsin henkilöstölle tehtiin alkuvuodesta 2011 mielipidekysely, joka oli vastaavan sisältöinen myös vuosina 2007 ja 2009. Parhaat arvostavat Raisio saavutti fyysisen hyvinvoinnin, työilmapiirin ja sosiaalisen tuen sekä työn mielekkyyden osa-alueilla. Alimmat arvot Raisio sai vuoden 2009 tulosten tapaan muutoksen hallinnassa ja viestinnässä sekä työn organisoinnissa.

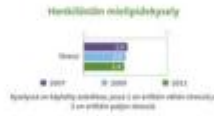
Henkilöstön mielipidekysely



Henkilöstön mielipidekysely



Case: Henkilöstön mielipidekysely



Kyselyn vastaajaprocentti oli 71,6 %. Ikäryhmittäin, sukupuolittain ja aseman mukaan tarkasteltuna mielipide-erot olivat hyvin pieniä. Yleisimmät toimenpiteet ovat tyytyväisimpiä kehittämistä tukevaan työkuultamiseen, työväkiväkitykseen ja sosiaaliseen tukeen, johtamiseen ja esimiestyöhön, työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin, fyysiseen hyvinvointiin, kommunikointiin ja viestintään, työn mielekkyyteen sekä kokemukseen työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista. Sen sijaan omaan työn hallintaan sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon ovat työntekijät tyytyväisimpiä. Toimihenkilöt puolestaan antoivat parhaat arvot muutoksen hallintaan ja työn organisointiin osakkailla. Työntekijät puolestaan kokivat vähiten stressiä.

Eri maiden välisessä vertailussa mielipide-erot olivat paikoin suuria. Suurimmat erot ovat näkemyksissä työntekijän vaikutusmahdollisuuksien, kehittämistä tukevan työkuultamisen sekä työnantajan tarjoamien mahdollisuuksien osakkailla. Puolassa koetaan eriten stressiä, USA:ssa vähiten. Kaikkien kategorioiden keskiarvo on paras USA:ssa, toisena tulee Venäjä ja kolmantena Puola.

Vaikka tuloksissa keskiarvot ovat hyvällä tasolla, niin vastausten mukaan mielipide-erojaikin löytyy esimerkiksi eri yksiköiden välillä. Tärkeimmät tulokset käsiteltiin yksikkö- ja aliyksikkökohtaisesti omissa palautepalaverissa. Huomista on kiinnitetty epäkohtien ohella myös niihin asioihin, jotka ovat hyviä, sillä ne ovat työntekijöiden voimavaroja. Yhdessä keskuksellisen työyhteisön ovat valinneet 1-3 kehittämiskohtaa ja tehneet konkreettisen kehittämissuunnitelman aikatauluineen ja vastuhenkilöineen.

» Yritysvastuu » Henkilöstö » Case: Työmatkaliikunnisselvitys Raisiossa

Case: Työmatkaliikunnisselvitys Raisiossa

Raision toimipaikan henkilöstölle toteutettiin työmatkaliikenteen nykytilaa kartoittava kysely toukokuussa 2011. Kyselyn tulokset johtivat etätyökokeiluun ja sosiaalitoimien parantamiseen Raisiossa.

Raisio-konserni teki kyselyn yhteistyössä Varsinais-Suomen kaatävän kehityksen ja energia-asoiden palvelukeskus Valomon kanssa. Raisio-konsernin Raision toimipaikka on yksi viidestä pitäjällisestä Turun seudulla, jossa vastaväen tyypinen kysely on toteutettu. Muita kohteita ovat olleet muun muassa Turun yliopistollinen keskuksinaama sekä teollisuusalue Avanti-Taivassalo-Liitolan. Kysely oli osa Liikunnan ohjauksen Varsinais-Suomessa 2010-2011 -hanketta, jonka tavoitteena on selvittää työmatkaliikenteen nykytilaa ja löytää ratkaisuja henkilöliikenteen kehittämiseksi. Hanketta rahoittavat mm. Liikenne- ja viestintäministeriö ja Uudenkaivajien.

Pyöräilyn tuulämäläelle hyvä potentiaali, joukkoliikenteen käyttö vähäistä

Työmatkaliikenteen kannalta Raision toimipisteelle ominaista on lisäksi helppo kulkua henkilöautolla, hyvät ja rittävät pysäköintialueet sekä toimiva joukkoliikenne niin sanotulla keskuksella eli reitillä Kaarina-Turku-Raisio-Naantali. Joukkoliikenteen käyttö on kuitenkin kyselyn perusteella melko vähäistä ja johtunee työntekijöiden asuinpaikkojen sijainnista muualle kuin keskuksella varten.

Kysely harjoitti kehittämään

Tulosten pohjalta Raisiossa aloitettiin myös etätyökokeilu joulukuussa 2011. Kokeiluun myötä työaikoihin tulio joetta, mutta ympäristön kannalta merkittävintä on työmatkaliikenteen väheneminen. Kokeiluun toimivuudesta kerätään kokemuksia etätyökäytäntöjen kehittämistä varten.

Kyselystä arvokasta tietoa myös päättäjille

Kyselyn tuloksena saatiin arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää sekä välittömästi että tulevassa päätöksenteossa. Raision kaupungin teknisen toimien edustaja oli paikalla kuulemassa kyselyn tuloksia ja henkilökohtain pohannusehdotuksia 3.11. järjestetyssä luottokokouksessa. Turun seudun joukkoliikenteessä alkaa uusi aikavuoden 2014 heinäkuussa, jolloin seudulla juuri perustatus, kuntain yhteisen joukkoliikenneorganisaation kappelluamat linjat alkavat liikennöidä. Koko seutua ajatellen laavassa on esimerkiksi enemmän tiheasti liikennöivä rautatienjoja ja ymäresemmit matkailupäivälinjat.

Kyselyn tuloksena Raisiossa käynnistettiin pesu- ja jakeutumistilojen katselmukset, joiden tarkoituksena oli selvittää tilojen käyttöastetta ja käytettävyyttä. Katselmuksen tuloksena päätettiin korvään 2012 aikana saneerata useita sosiaalioloja, jotta ne soodaa parannin palvelumaan käyttäjäreunaa ja luomaan imua korvemmälle työmatkaliikunnisselle. Kestävistä kulkumuodoista erityisesti pyöräilyä näyttää kyselyn perusteella olevan potentiaalia laata raisiolaisen keskuudessa. Työntekijöistä 31 prosenttia asuu alle kuuden kilometrin päässä työpaikkaan ja alueelle on hyvät ja kattavat pyöräliikennetilat.

Raision vuosikertomus 2011 on julkaistu verkossa osoitteessa <http://vuosikertomus2011.raisio.com>. Tämä sivu on osa vuosikertomusta. Yhteydenotot communication@raisio.com.

WORKPLACE



WORKPLACE

We have competent and committed employees, and provide safe and healthy working conditions.

from: Our responsibility
– Arla Foods' Code of Conduct

Arla has 16,200 colleagues in 30 countries throughout the world. We strive to continually improve our work environment and organisation. We also work to strengthen our corporate culture, Our Character, which describes what Arla is and what we stand for in our efforts to achieve common targets, uniting us across differences in historical and cultural backgrounds. If all colleagues enjoy good working conditions and are committed to their work, together we can do the best job possible.

- **LEAN SHOWS RESULTS.** Continuous improvement work using Lean methodology has resulted not only in more job satisfaction but also in major efficiency gains without the need for investment.
- **NEW WORK ENVIRONMENT STRATEGY.** As part of the new strategy, Arla is taking a holistic approach to colleagues' well-being, health and safety.
- **POSITIVE DEVELOPMENT.** This year's colleague survey shows a continued positive development in overall colleague satisfaction.

Lean improves efficiency and job satisfaction

Since 2009 Arla has used Lean as a method by which to develop the business and make long-term decisions. Lean is mainly about change management and the purpose is to facilitate continual improvements through the active involvement of colleagues. The Lean method includes studying production processes in stages so that it is easier to see where and how improvements to efficiency, production capacity and utilisation of raw materials can be achieved.

During the past year Lean has been introduced to colleagues at several large Danish dairies and in the UK. Results in the form of increased productivity, better job satisfaction and fewer work accidents were soon evident. Our positive experiences mean that we are increasing our investment in Lean. During 2011, we will employ more Lean coordinators and will begin to introduce this way of working at more of our dairies.

Leadership training for middle managers

Some years ago, Arla introduced management training for top-level managers in the group. Training is now being offered to middle and first line managers in Denmark, Sweden and the UK. The purpose of the new leadership development programme is to help managers make the connection between the group's ambitious strategy for growth and their responsibilities. In Denmark and Sweden 80 managers have completed and an additional 170 have begun ALP (Arla Leadership Programme) training, which is one third of the target group. Participants' evaluation scores for the course are excellent, 4.7 on a five-point

scale. We anticipate that about 200 managers a year will undergo ALP in the next few years. Almost 50 managers, one fifth of the target group, in the UK have taken part in a similar programme and the results have been equally positive. A further 40 managers are taking part in the UK programme during 2010 and 2011.

New colleague survey

A new version of Arla's global colleague survey, Barometer, was carried out in November and completed by 12,650 colleagues in 26 countries in 16 languages. The annual survey measures colleague engagement and their views on the company's objectives, vision and leadership. In 2009, no survey was conducted due to cost reductions. The results for 2010 show a continued positive development in overall colleague satisfaction and that they have a good understanding of what the company aims to achieve.

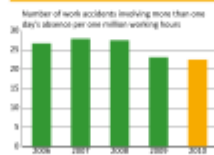
The score for colleagues' overall commitment to Arla was 77 out of 100, which is a high score and, according to the provider of the survey, 10 per cent above the average scored by similar global companies. Colleagues' commitment is also reflected in the high response rate which was 86 per cent. Compared to the results of the 2008 survey there is a clear improvement in the sharing of knowledge between the different functions within the company and Arla's ability to prevent errors. Furthermore, colleagues rate Arla as a good place to work with 75 per cent saying that they would recommend Arla to friends and acquaintances. Prevention of stress and bullying are two areas that Arla will continue to work to improve.

NEW WORK ENVIRONMENT STRATEGY

During 2010, a new and ambitious work environment strategy for Arla was launched. Briefly, the purpose of the 'Our Future Workplace' strategy is for colleagues to always feel committed and thrive when they are at work. The workplace must be a healthy and safe place, where bullying and work-related accidents never happen. Our focus is holistic – we are looking at well-being and health and safety issues together, rather than just looking at the risks of accidents, on which we concentrated on in the past. In October we carried out a survey among six per cent of Arla colleagues in Denmark, Sweden and the UK, in order to get a 'snapshot' of the current situation.

Its efforts to offer work experience placements to young people and to the long-term unemployed. The main safety representative at Linköping dairy, Sweden, won the Swedish Grand Safety Delegate Award 2010.

WORKPLACE ACCIDENTS



Awareness and preventative work at Arla has resulted in a further reduction in the frequency of workplace accidents, especially at Høveltebo Smøst, Arneco and Eibjerg dairies in Denmark. Due to high safety principles in China no work accidents were reported during the year. We will continue to make targeted efforts to improve workplace safety. Senior managers actively support this work and the work environment is now a dedicated agenda item at many workplace meetings.

WORKPLACE AWARD

Projects are underway at several individual dairies with a view to improving the work environment in many ways, all associated with safety, well-being and health. This year our Biskum dairy received an award as Denmark's best workplace in the internal cooperation category. Arla's Yellow Cheese business unit won the Danish workplace environment prize and Rødskov dairy, in Denmark, was nominated for a social responsibility prize, for

DAIRY KNOWLEDGE FOR FUTURE

Arla needs well-qualified colleagues which is why we offer many different kinds of training courses. Specialist dairy training continues to be our focus and in the UK a new dairy training centre has been built to support the industry's new dairy training programme called EDDE. We also offer training in basic skills, such as reading, writing and arithmetic and web-based training in English.

FUTURE MANAGERS IN ARLA

In 2008, Arla launched the Future F15en Graduate Programme® (F15). The purpose of the two-year F15 programme is to strengthen Arla's long-term leadership potential by developing competent and diverse future leaders with a holistic mindset, cross-functional business understanding and high performance. The first participants have now completed the programme and during autumn 2010 the third intake of 11 participants from seven different countries began their training. A total of 29 graduates have now either completed or are participating in the F15 programme.

at Taulov dairy. "Using the BBS model, we can highlight to colleagues how important it is that they think about what they are doing before they act. For example, if something is about to fall on the floor, many will react by running over to grab it. However, the safer reaction is to let it fall and in doing so avoid the risk of twisting an ankle or being injured in some other way.

"Cost has always been a key focus at the dairies but managers now prioritise colleague welfare too. This is a major change in attitude for both managers and colleagues. As this new mindset is increasingly embedded, we are seeing that it isn't impacting on costs," says Lotte Bay Rasmussen.

Many benefits

The philosophy behind Arla's strong focus on workplace accidents is that colleagues must enjoy a good quality of life, both in work and in their personal lives.

"We do not want colleagues to be healthy when they come to work, only to go home injured," says Göran Bengtsson, director of the Kalmar dairy. "They must be in just as good health when they clock off as when they enter the workplace, no matter whether they are going home after their first week at work, or retiring after a long working life. Our colleagues must be able to enjoy their personal lives and not be worn down by working at Arla," he says.

As a result of BBS being embedded and becoming part of everyday life within the Yellow Cheese business unit, the function was awarded the 2010 Working Environment Prize in Denmark in December. This recognition was extremely positive for all the Yellow Cheese dairies concerned, and especially for Kalmar dairy, which together with Taulov dairy, pioneered BBS. Both dairies have reaped many

benefits from the new focus on BBS. Some of them were expected, while others came as a surprise.

"Firstly, the number of accidents fell dramatically, and absence due to illness also decreased. This was as we expected, but we are rather surprised that our financial results improved and the quality of our products also increased. We believe this is partly because our skilled and competent permanent colleagues now spend less time off work sick and more time at the dairy," says Göran Bengtsson.

"Many accidents happen as a result of behaviour."

Convincing sceptics

The successful introduction of BBS requires a change in workplace culture. Colleagues must be willing to make an active contribution to improving safety and the working environment. Even though BBS focuses on colleague health and safety, not everyone is enthusiastic about this new way of working when it is introduced.

"There are probably still a few sceptics in the departments where BBS is still a relatively new concept. They may wonder whether it is worth the effort, but we work hard to convince them that this initiative makes good sense," says Lotte Bay Rasmussen.

Over time, however, even the strongest critics usually become BBS enthusiasts, as was the experience of the packaging department at Taulov dairy. Here not all packaging colleagues were enthusiastic about the new idea when it was first presented.

"At the beginning, there was a lot of scepticism. A lot of people thought 'why do we have to accept this new idea?' Many also considered it a waste of money, as they did not think it was here for the long term. But it was, and now they are really embracing it," Jette Sørensen concludes.

BEHAVIOUR BASED SAFETY (BBS)

- The basic principle of Behaviour Based Safety is that most accidents are a result of unsafe behaviour, not due to technical faults and non-conformities.
- BBS focuses on what people do, why they do it, and how behaviour can be changed.
- By observing and communicating both safe and unsafe behaviour the workplace safety culture is improved, and the number of workplace accidents is reduced.

BBS AT ARLA

The Yellow Cheese business unit has set up clear, documented ways of working for both managers and their teams to adhere to, as far as possible:

Managers

- have clear goals
- communicate clearly
- take a consistent approach to safety infringements
- set a good example
- engage in dialogue
- observe
- communicate actions and results.

Colleagues

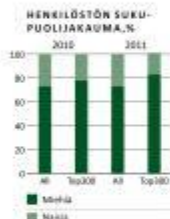
- take responsibility
- work in a safe and responsible way
- draw attention to safety risks
- take and receive corrective action
- engage in BBS dialogue on safe and unsafe behaviour.

Managers and their teams

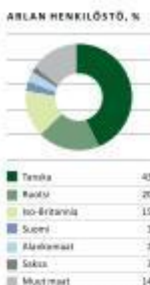
- join forces to find solutions
- eliminate unsafe behaviour and other safety risks.



28 TOIMINTAKERTOMUS
Tilintekijät ja suorituskyky



Miesten ja naisten osuus voitto-
sagakoissa on enimmäkseen
vähemmän naisia kuin miehiä.
Pöytäkirjoissa on kuitenkin en-
nenkin enemmän naisia.



Koko henkilöstötyöväkko on noin
17 400 eli 1 200 enemmän kuin
vuonna 2010.

Työntekijät ja suorituskyky

Johtajuus ja monimuotoisuus

Arla Code of Conduct -toimintaperiaatteissa todetaan, että Arla on tarjottava turvallinen ja suotuisa työympäristö koko henkilöstölle. Kun työntekijöitä on 30 maassa noin 17 400, kyseessä on vakava sitoumus, joka edellyttää että Arla jatkuvasti kehittää, toteuttaa ja testaa turvallisia työtapoja ja -menettelyjä.

Arla koko henkilöstöä jyrkästi jatkuvasti kehittämällä organisaatioita ja vahvistamalla yrityskulttuurin. Työkyky, Dur Character, kiihtyy korkeasti koulutetuilla, kokeneilla ja Creative. Koska Arla toimii erilaisissa maissa ja kulttuureissa, yhteisön päämäärä ja strategiat on otettava huomioon ja sovellettava kaikkiin olosuhteisiin. Arla uskoo, että niillä työehtojilla ja sitoumuksilla, jotka ovat perustana, joiden avulla voimme kaikki voimiksi suorittaa ja nauttia työstään joka päivä.

Arlan henkilöstö on jäsennelty ja luotettu. Arla on Arla strategian ja päämäärän. Tämän saavuttamiseksi voimme tehdä useita asioita. Ennen kaikkea, kukaan ei ole yksin, osaamisen jakaminen, hoitaminen ja työn mielekkäisyyden lisääminen on tärkeää. Käytössä on erilaisia suorituskykyä ja tyytyväisyyttä. Käytössä on erilaisia suorituskykyä ja tyytyväisyyttä. Käytössä on erilaisia suorituskykyä ja tyytyväisyyttä. Käytössä on erilaisia suorituskykyä ja tyytyväisyyttä.

Mahdollistaja

Arlan HR-strategia on olennainen osa yhtiön liiketoimintastrategiaa, jossa Arla tukee liiketoimintaa osustamalla, josta voimme onnistua maista mahdollistamaan hyvää hintaa. Ennen kaikkea yrittäjä Arla HR-toiminnan päätehtävänä on auttaa yritystä kasvamaan ihmisten ja -strategioiden toteuttamisella. Käytännössä nyt ja tulevaisuudessa tuottavasti.

yrityksen luomiseksi. Arla on käynnistänyt erilaisia aloitteita, jotka osittain vuoden 2011 osalta ryhtymällä kolmeen laajaan painopistealueeseen:

Painopiste: Johtajuus

Arla haluaa johtajansa olevan alan parhaita. Siksi Arla kehittää vahvaa johtajakuulustusta, joka perustuu Dur Character -periaatteeseen ja jota tukevat yrityksen johtajajärjestöt: viisi, sitoutua ja toteuttaa (enrollment, engage, deliver). Tämä tarkoittaa, että Arla johtajilla pitää olla tavoitetta itselleen, itselleen ja Arla:lle (enrollment) ja heidän on sitouduttava (engage) alan parhaimpiin ja kokeneimpiin johtajajärjestöihin ja päämääriin.

Arla jaostaa haapajohdattajia myös erilaisiin kehitysohjelmiin, joista osa on johtajajärjestöjen kehitysohjelmia, joista osa on johtajajärjestöjen kehitysohjelmia, joista osa on johtajajärjestöjen kehitysohjelmia, joista osa on johtajajärjestöjen kehitysohjelmia.

Arla toteutti vuonna 2011 aloitteen, jonka tarkoituksena oli selvittää Arla:n johtajajärjestöjen eri johtajajärjestöjen voimien yhteydenkohdat. Selvitys auttoi tarkentamaan odotuksia ja lisäämään vastauksia. Arla on panostanut myös muutajajohtajuuteen ja kouluttanut johtajajärjestöjä sekä kouluttamien johtajajärjestöjen avulla organisaation muuttamista. Lisäksi Arla on korvannut budjetin eränsä, jotka kattavat johtajajärjestöjen ja kouluttamien johtajajärjestöjen avulla organisaation muuttamista.



Nimi: Mikko Mäkelä
Asema: Business Development Manager
Paikka: Turku, Suomi
Työväkko: 3,5 vuotta

Miten koulutit tavallista työkavetta?
"Työni ei ole tavallista työtä. Koko ajan opit uutta, ja jokainen päivä on erilainen. Tämä tekee työstä mielenkiintoisen. Mikko Mäkelä on työkavetta ja minun tehtäväni on työkavetta koordinoiminen, ja tukeminen sillä, että kaikki osaa omat osuutensa. Koko ajan on kouluttava työkavetta ja heidän."

Mikä sinun motivoi eniten?
"Olla osa Arla:ta ja tehdä konkreettisia asioita, jotka vaikuttavat ihmisiin ja elämään. Työkavetta Arla on avoin ja kokenut, että kollegani ja esimieheni tukevat ja arvostavat minua."

Oleko saavittanut Arla:n
Arlo:lle vuonna 2011
"Olla, opettaa Arla:ta Commercial & Consumer -ohjelmasta, joka on myyjä ja markkinointi koulutus, joka on kehittänyt osuutta kehittämisohjelmassa. Ryssä on jatkuvaa koulutusta, johon tulee jatkuvasti uusia kouluttajia. Koulutus on tarjolla kaikille ammattilaisille ja on muuttava tavata henkilö kouluttaa organisaatioita. Olla:lla vuoden aikana myös erilaisia strategioita, M&A ja integrointiohjelmia".


In English

Anna elämän maistua

Kuluttajat
Valio Oy
Ammattilaiset

AJANKOHTAISTA • YRITYSTIETO • KANSAINVÄLINEN VALIO • TUTKIMUS JA TUOTEKEHITYS

VALIO KONSERNIN AVAINLUVUT
VALIOTILOILLA TEHDÄÄN HYVÄÄ TYÖTÄ
TUOTETURVALLISUUS
YMPÄRISTÖVASTUUS
SOSIAALINEN VASTUUS
Henkilöstö

Työturvallisuus
Hyödyllinen kumppani kaupalle
Valio kuuntelee kuluttajaa
Sidosryhmätyö
Case: Valio vastuullisin yritys
MAKUA JA HYVÄÄ OLOA
YRITYSVASTUUS 2008
YRITYSVASTUURAPORTTI 2009

Etusivu » Yritysvastuureportti » Sosiaalinen vastuu » Henkilöstö

Henkilöstöperiaatteita henkilökohtainen vastuu, avoimuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo

Henkilöstöperiaatteiden toteutumista seurataan ammattiryhmien edustajista koostuvassa yhteistyö-ryhmässä ja luottamushenkilöiden yhteisissä tilaisuuksissa.

Sukupuolten välinen palkkatasa-arvo toteutuu Valiossa yleistä tasoa paremmin. "Naisen euro" on Valiossa 96 senttiä.

Valion työhyvinvointiohjelma

Valion työhyvinvointiohjelman tavoitteena on edistää henkilöstön hyvinvointia ja sitä kautta työtyytyväisyyttä, motivaatiota työhön ja kykyä uudistua muuttuvassa ympäristössä.

Ohjelman tavoitteet vuonna 2010 olivat työyhteisön avoin vuorovaikutus, työkyvyn tukeminen ja inhimillinen välittäminen varhaisen puuttumisen ohjelmalla sekä yksilön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen tukemalla liikunnan lisäämistä, painonhallintaa ja tupakoinnin lopettamista.

Bonusta henkilöstölle

Valiossa on otettu vuonna 2002 käyttöön koko henkilöstöä koskeva niin sanottu ohjaava palkitsemis- ja tukemisen, mikä tarkoittaa Valion kokonaistuloksen ja eri toimintojen omien saavutettujen tavoitteiden perusteella maksettavaa bonusta.

Vuonna 2010 maksettu bonus oli yhteensä noin 4 miljoonaa euroa.

Bonusta on maksettu
2006 4,8 miljoonaa euroa
2007 5,3 miljoonaa euroa
2008 5,6 miljoonaa euroa
2009 3,5 miljoonaa euroa
2010 4,0 miljoonaa euroa

Valio tukee myös työntekijöiden harrastetoimintaa sekä palkitsee pitkistä työurasta Valiossa.



Valio Oy:n
henkilöstölinjapäätös
Valio Oy:n henkilöstön
määrä Suomessa
Työntekijöiden profiili
Työntekijöiden vaihtuvuus



Valio tarjosi kesällä 2010 noin 400 kesätyöpaikkaa lähinnä tuotannossa ja varastoissa Suomessa.

Valion kesätyöpaikkoja hakee vuosittain reilut 4 000 hakijaa.




Henkilöstötilinpäätös Valio Oy (emoyhtiö) 2010

Henkilöstö, määrällinen	2006	2007	2008	2009	2010
Henkilöstö, keskimäärin	3 422	3 412	3 529	3 623	3 569
Henkilöstö, tilanne 31.12.	3 314	3 362	3 501	3 462	3 432
Kokonaistyöaika tunteina	5 576 008	5 537 448	5 781 247	5 892 609	5 823 144
- ylityötunnit	89 363	86 542	96 059	84 676	88 734
- sairaus- ja tapaturmatunnit	371 842	373 920	374 826	391 501	390 240
Ylityöprosentti kokonaistyöajasta	1,6 %	1,6 %	1,7 %	1,4 %	1,5 %
Sairaus- ja tapaturmapoissaolot prosentteina kokonaistyöajasta	6,7 %	6,8 %	6,5 %	6,6 %	6,7 %
Tehdyn työajan palkat, 1 000 €	95 897	100 031	110 970	118 593	120 984
Sosiaalipalkat ja muut välilliset lakisääteiset työvoimakustannukset + lisäeläkevakuutusmaksu	53,8 %	51,3 %	58,7 %	65,7 %	52,8 %
Henkilöstö, laadullinen	2006	2007	2008	2009	2010
Keski-ikä	39,8	40	40	41	41
Miehet/Naiset - %-jakauma	51/49	51,5/48,5	52,2/47,8	53,8/46,2	54,5/45,5
Palveluksessaoloaika	12	12	13	13	14
Eläkekustannukset, 1000 €	15 570	16 107	22 705	37 486	26 663
Henkilöstöinvestoinnit	2006	2007	2008	2009	2010
Työterveyshuolto, 1 000 € (arvio)	692	695	883	939	1044
€/ keskimäärin henkilö	202	204	250	259	293
Välittömät koulutuskustannukset, 1000 €	934	1 122	1 159	1 053	802
€/ keskimäärin henkilö	273	329	328	291	225
Vapaaehtoiset sosiaalikustannukset, 1000 €	2 910	2 638	2 896	2 751	2858
€/ keskimäärin henkilö	850	773	821	759	801

Valio Oy:n henkilöstön määrä Suomessa

Henkilöstön määrä paikkakunnittain 31.12.2010 <small>(sisältää suhteutettuna osa- ja määräaikaiset)</small>					
Haapavesi	137	Lappeenranta	15	Tampere	160
Helsinki, Meijeritie 3	200	Mikkeli	1	Toholampi	52
Helsinki, Meijeritie 4	169	Nastola	3	Turenki	109
Helsinki, Meijeritie 6	336	Oulu	299	Turku	12
Joensuu	155	Porkkala	3	Vantaa (Tikkurila)	13
Jyväskylä	279	Riihimäki	382	Vantaa (Vaarala)	213
Kaitsor	63	Rovaniemi	1	Äänekoski	67
Kajaani	2	Seinäjoki	376	Ulkomailla	3
Kouvola	1	Sotkamo	2		
Lapinlahti	280	Suonenjoki	99		
Yhteensä					3 432

Työntekijöiden profiili, Valio Oy

	2010
Vakinaiset	2 985
Osa-aikaiset	181
Määräaikaiset	403
Yhteensä	3 569

Työntekijöiden vaihtuvuus, Valio Oy

	2010
Alkaneet/muuttuneet työsuhteet	751
Päätyneet työsuhteet (sis. kausityöntekijät)	672



VALIO KONSERNIN AVAINLUVUT
VALIOTILOILLA TEHDÄÄN HYVÄÄ
TYÖTÄ
TUOTETURVALLISUUS
YMPÄRISTÖVASTUU
SOSIAALINEN VASTUU

Henkilöstö

Työturvallisuus

Hyödyllinen kumppani kaupalle

Valio kuuntelee kuluttajaa

Sidosryhmätyö

Case: Valio vastuullisin yritys

MAKUA JA HYVÄÄ OLOA

YRITYSVASTUU 2008

YRITYSVASTUURAPORTTI 2009

Etusivu » Yritysvastuuraportti » Sosiaalinen vastuu » Työturvallisuus

Turvallisuusohjeet tarkastelussa

Koneiden turvallisuusohjeet ja niiden mukainen turvallinen toiminta olivat vuonna 2010 huomion kohteena.

Valiossa havaittiin vuonna 2010 yhteensä 290 tapaturmaa tai ammattitautia. Työmatkoilla sattui 37 tapaturmaa. Ammattitauteja ilmeni 4.

Tapaturmien määrä pieneni edelliseen vuoteen verrattuna 4 % ja niistä johtuvien poissaolojen määrä 17 %. Kuolemaan johtaneita tapaturmia ei ollut.

Työpaikalla sattuneiden tapaturmien taajuus oli 42,1 kpl miljoonaa työtuntia kohti, mikä oli 4 % edellistä vuotta enemmän.

Eniten tapaturmia (26 % tapaturmien määrästä ja 21 % poissaoloista) aiheutui esineisiin satuttamisesta. Toiseksi eniten kaatumisesta ja kompastumisesta (määrästä 25 % ja poissaoloista 38 %) ja kolmanneksi eniten ylikuormittumisesta ja -rasittumisesta (20 %).

Valiolla kirjataan tapaturmiksi kaikki tapaukset, joista seuraa työstä poissaoloa tai hoitokustannuksia.



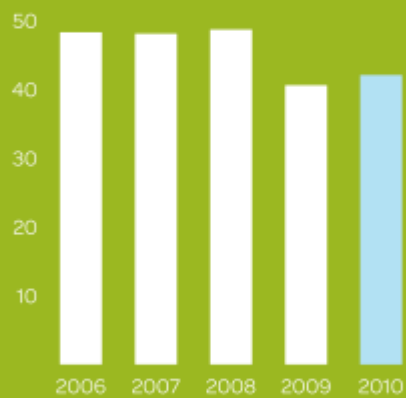
Riika Laitila ja Mika Niemelä työskentelevät Valion Pitäjänmäen päävarastolla.



Yhteystiedot • Yleiset käyttöehdot • Tietoturvaohje • © 2012 Valio Oy



**Tapaturmataajuus, Valio Oy
kpl/milj. työtuntia
tapaturmat työpaikalla ¹⁾**



¹⁾ Ei sisällä työmatkatapaturmia eikä ammattitautitapauksia
Lähde: Valion Keskinäinen Vakuutusyhtiö