

Opinnäytetyö (YAMK)

Terveyden edistäminen

2022

Minna Sandström

**Vastuulliset tulevaisuusteot
ikääntyneiden
sosiaalipalvelualojen yrityksissä
– kestävyyslupaukset**

Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Terveyden edistäminen

2022 | 46 sivua

Minna Sandström

Vastuulliset tulevaisuusteot ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä

- kestävyyslupaukset

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millaisin näkökulmin ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yritykset ovat tehneet toimenpidesitoumuksia näkyväksi yhteiskuntasitoumukseen. Tavoitteena oli saada aiheesta kontekstuaalista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää kestävyyslupauksen laatimisessa. Toimeksiantajana ja osallistuvana yhteistyökumppanina tälle kehittämistyölle toimi ikääntyneiden asiantuntijana toimiva sosiaalialan yritys GeronLove™. Kehittämistyö toteutettiin laadullisin, työelämän tutkimusavusteisin kehittämismenetelmin, valmiita aineistoja hyödyntäen. Kehittämistyön myötä selvisi, että kestävän kehityksen toimenpidesitoumuksia ei juurikaan ole ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä tehty. Toimenpidesitoumuksen tehneissä yrityksissä oli huomioitu kaikki kolme kestävän kehityksen ulottuvuutta, niin ekologinen, sosiaalinen kuin taloudellinenkin. Teoreettiseen perustaan ja kirjallisuuteen tutustumalla vahvistui ymmärrys, että kestävyys edistäminen on hidasta ja konkreettisten, näkyvien toimenpiteiden osalta ollaan auttamattomasti myöhässä. Sosiaalialan esimerkillisyyttä ja yhteisötyötä tarvitaan kestävyys edistämiseksi. Tavoitteiden asettamisen sekä tahtotilan voidaan aineiston perusteella päätellä olevan kestävyys edistämisen keskiössä. Näiden tietojen pohjalta laadittiin Kestävyyslupaukset- työpajamalli.

Asiasanat: Kestävä kehitys, Agenda2030, sosiaalipalvelut, minäpystyvyys

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Health Promotion

2022 | 46 pages

Minna Sandström

Responsible actions for the future in companies in the social service sector for the elderly

-sustainability promises

The purpose of this thesis was to find out from what perspectives companies in the social service sector for the elderly have made action commitments visible in the social commitment. The aim was to obtain contextual information on the subject, which could be used to make sustainability promises. The client and participatory partner for this development work was GeronLove™, a social work company that acts as an expert for the elderly. The development work was carried out using qualitative, research-assisted development methods for working life, utilizing ready-made materials. As a result of the development work, it became clear that hardly any sustainable development commitments have been made in companies in the social service sector for the elderly. The companies that committed to the measures considered all three dimensions of sustainable development, whether ecological, social, or economic. By studying the theoretical basis and the literature, it was confirmed that the promotion of sustainability is slow and that concrete, visible measures are hopelessly overdue. Exemplary social work and community work are needed to promote sustainability. Based on the data, goal setting and willpower can be concluded to be at the heart of promoting sustainability. Based on this information, a workshop model for sustainability promises was created.

Keywords: Sustainable development, Agenda2030, self-efficiency, social services

Sisältö

Käytetyt lyhenteet	6
1 Johdanto	7
2 Kehittämistyön tausta ja tarve	9
3 Toimintaympäristö ja projektiorganisaatio	11
3.1 Kohdeorganisaatio	11
3.2 Projektiorganisaatio	12
4 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tuotos	13
5 Kestävä kehitys	14
5.1 Ekologinen kestävyys ja yritysvastuu	16
5.2 Sosiaalinen kestävyys ja yritysvastuu	17
5.3 Taloudellinen kestävyys ja yritysvastuu	19
5.4 Agenda2030 ja yhteiskuntasitoumus	20
6 Reflektiivinen viitekehys	25
6.1 Minäpystyvyyteoria	25
6.2 Tavoitteiden asettamisen teoria	25
7 Kehittämistyön tutkimuksellisen osion toteuttaminen	27
7.1 Kehittämistyön eteneminen	27
7.2 Kehittämismenetelmät	30
7.3 Tutkimuksellinen asetelma	31
7.4 Aineistonkeruu ja analysointi	33
8 Kehittämistyön tulokset ja tuotos	35
8.1 Kehittämistyön tulokset	35
8.2 Kestävyyslupaukset -työpajamalli	38
9 Pohdinta ja arviointi	41
9.1 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys	41

9.2 Tulosten pohdinta ja jatkotutkimusaiheet	41
--	----

Lähteet	46
----------------	-----------

Kuvat

Kuva 1. YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda2030.	21
---	----

Kuva 2. "Suomi, jonka haluamme 2050" (Sitoumus2050.fi).	22
---	----

Kuviot

Kuvio 1. Yritysvastuun näkökulmat. (Liappis ym. 2019.)	16
--	----

Kuvio 2. Kehittämistoiminnan lineaarinen malli. (Salonen ym. 2017.)	28
---	----

Taulukot

Taulukko 1. Kehittämistyön eteneminen.	27
--	----

Taulukko 2. Kestävyysslupaukset-työpajamalli.	39
---	----

Käytetyt lyhenteet

CR	Corporate Responsibility
SOTE	Sosiaali- ja terveydenhuolto
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
TENK	Tutkimuseettinen neuvottelukunta
THL	Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
YK	Yhdistyneet kansakunnat

1 Johdanto

”Ole se muutos, jonka haluat maailmassa nähdä” -Gandhi-

Ilmastonmuutos, luonnon monimuotoisuuden kaventuminen sekä luonnonvarojen ylikulutus pakottavat meitä tarkastelemaan elämäntapojamme uudesta näkökulmasta (Suomen ympäristöopisto Sykli 2021). Ekologisen kestävyyskriisin koetellessa koko planeettaamme, on kestävä kehityksen (kestävyyden) edistäminen välttämätöntä. Kestävä kehitys perustuu kokonaisvaltaiseen lähestymistapaan, jossa huomioidaan niin ekologinen, sosiaalinen kuin taloudellinenkin ulottuvuus. Kestävämpään yhteiskuntaan siirtyminen edellyttää uusia innovatiivisia ratkaisuja sekä toimintatapa- ja käyttäytymismuutoksia kaikissa ihmisissä. (Ympäristöministeriö 2020, Salonen 2014.)

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millaisin näkökulmin ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yritykset ovat tehneet toimenpidesitoumuksia näkyväksi yhteiskuntasitoumukseen. Tavoitteena oli saada aiheesta kontekstuaalista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää kestävyyslupausten laatimisessa. Kehittämistyön tutkimusongelmana oli, miten kestävään kehitykseen liittyviä toimenpiteitä voidaan ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä edistää.

Idea tälle kehittämistyölle syntyi Edistäjät- hankkeen koulutuksesta, mutta myös todellisesta tarpeesta saada työelämälähtöistä tietoa. Toimeksiantajana ja osallistuvana yhteistyökumppanina tälle kehittämistyölle toimi ikääntymisen asiantuntijana toimiva sosiaalialan yritys GeronLove™. Kehittämistyö toteutettiin laadullisin, työelämän tutkimusavusteisin kehittämismenetelmin, valmiita aineistoja hyödyntäen. GeronLovellet™ kerättiin asiantuntijaluennon tueksi tietoa sekä laadittiin työpajamalli, jolla voidaan edistää kestävä kehitystä ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä. GeronLove™ hyödyntää työpajamallia koulutuksissaan.

Doppeltin (2008) mukaan kestävämmän työelämän, ympäristön ja hyvinvoivan yhteiskunnan edistämiseksi tarvitaan kansalaisvaikuttamista arkisten valintojen lisäksi. Yksilön muutos johtaa yhteiskunnan sekä politiikan muutokseen, ja siinä etenkin sosiaalialalla toimivat ovat merkityksellisessä roolissa. (Doppelt 2008, 205–206, Salonen 2010.) Tähän perustuu myös kehittämistyön aiheen valinta, konteksti sekä toimeksiantaja ja yhteistyökumppani GeronLoven™ osallisuus tässä kehittämistyössä.

Teoreettisena pohjana tälle kehittämistyölle toimivat kestäväan kehitykseen ja yritysvastuuseen liittyvä taustateoria ja kirjallisuus. Lisäksi aihetta tarkasteltiin Banduran (1977) minäpystyvyyden sekä Lathamien ja Locken (1991) tavoitteiden asettamisen reflektiivisten viitekehysten kautta.

Tämän kehittämistyön myötä selvisi, että kestäväan kehityksen toimenpidesitoumuksia ei juurikaan ole ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä tehty. Niissä kahdessa, jotka olivat sitoumuksen tehneet, oli huomioitu kaikki kolme kestäväan kehityksen ulottuvuutta. Teoreettiseen perustaan ja kirjallisuuteen tutustumalla vahvistui ymmärrys, että kestäväyden edistäminen on hidasta ja konkreettisten, näkyvien toimenpiteiden osalta ollaan auttamattomasti myöhässä. Sosiaalialan esimerkillisyyttä ja yhteistyötä tarvitaan kestäväyden edistämiseksi. Tavoitteiden asettamisen sekä tahtotilan voidaan aineiston perusteella päätellä olevan kestäväyden edistämisen keskiössä. Näiden tietojen pohjalta laadittiin Kestävyyslupaukset- työpajamalli.

2 Kehittämistyön tausta ja tarve

Kehittämistyön taustalla ovat megatrendit, jotka Sitran (2020) selvityksissä määritellään useista ilmiöistä koostuvaksi kehityssuunnaksi, kuten esimerkiksi ekologinen kestävyyskriisi. Megatrendien nähdään tapahtuvan globaalilla tasolla, hitaasti muuttuvina ja pitkäkestoisina. Ne ovat usein toisiinsa kietoutuvia ilmiöitä, jotka vaativat tulevaisuuskeskusteluja sekä käytännön tekoja myönteisemmän suunnan löytämiseksi. (Dufva 2020.) Megatrendeistä ekologinen jälleenrakentaminen sekä väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen olivat lähimpänä tätä kehittämistyötä.

Varsinainen idea kehittämistyön toteuttamiselle sai alkunsa Suomen ympäristöopisto Syklin toteuttamasta Edistäjät -hankkeen koulutuksesta, joka oli osa ”Kestävän elämäntavan vahvistaminen” -täydennyskoulutushanketta (ks. Suomen ympäristöopisto Sykli 2021). Koulutuksen aikana työstettiin muun muassa konkreettisia osaamislupauksia ammatillisille oppilaitoksille. Koulutuksen innoittamana kehittämistyöntekijälle syntyi oivallus tutkia tilannetta ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen näkökulmasta, jonka toimintaympäristöistä tekijälle on kertynyt substanssiosaamista vuosikymmenten ajalta.

Ikääntyvän yhteiskuntamme myötä hoiva-alan organisaatioiden toiminta on lisännyt keskustelua useasta näkökulmasta. Opetushallituksen julkaisemassa Osaaminen 2035 -raportissa todetaan, että kestävä kehityksen periaatteiden tuntemus on selkeästi tärkeintä tulevaisuusosaamista (Opetushallitus 2019, 29).

Salosen ym. (2017) mukaan tarve kehittämistyölle nousee usein käytännöstä, epäkohdasta, toimimattomuudesta tai tarpeesta luoda esimerkiksi jokin prosessi tai työkalu työn sujuvoittamiseksi (Salonen ym. 2017). Muun muassa Osuuskunta Tradeka (2019) on todennut selvityksessään, että ikääntyneiden hoiva-alalle tarvitaan laadun kohentamiseksi laajalti vastuullisuuden edistämistä ja selkiyttämistä (Osuuskunta Tradeka 2019). Vastuullisuus onkin useiden havaintojen mukaan nostettu monessa yrityksessä strategiaa ohjaavaksi arvoksi. Strategia on yritysten ja johtamisen tärkein väline (Luoma 2021, 46). Mäntynevan (2016) mukaan projektitoiminnan keinoin on mahdollista kehittää

organisaation nykytilaa kohti strategista tavoitetilaa (Mäntyneva 2016, 10). Toikon ja Rantasen (2009) mukaan tutkimuksellisella kehittämisellä tavoitellaan tuloksia, joita voidaan asettaa laajempaankin keskusteluyhteyteen. Kyseessä ei siten ole vain yksittäisten ongelmien ratkaisu. (Toikko & Rantanen 2009, 156–157.) Edellä mainittuihin seikkoihin vedoten, oli luontevaa valita vastuulliset kestävyysteot ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen toimintaympäristöissä kehittämistyön kohteeksi.

3 Toimintaympäristö ja projektiorganisaatio

3.1 Kohdeorganisaatio

Kehittämistyön kohdeorganisaationa ja toimeksiantajana toimi ikääntymisen asiantuntijana toimiva sosiaalialan yritys GeronLove™. Yrityksen ydintoiminta-ajatuksena on tarjota ikääntyneille sosiaaliohjausta sekä psykososiaalista kriisitukea eri elämäntilanteisiin. Yritys tarjoaa lisäksi ikääntymiseen ja kriisityöhön liittyviä asiantuntijapalveluita, kuten konsultointia ja koulutusta sote-alan organisaatioille ja oppilaitoksille.

Kehittämistyöntekijä on itse osakkaana kohdeorganisaatiossa. Hänen tehtävänä on vaikuttaa yritysviestinnässä muun muassa kestävän kehityksen teemoihin ikääntyneiden toimintaympäristöissä. GeronLoven™ tavoitteena on kehittämistyötä syntyvän tuotoksen myötä lisätä yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja ohjata tulevaisuuden kehityskulkuja sosiaalialalla kestävämpään suuntaan. Terveysten edistämisen ja vastuullisuuden näkökulmat ovat arvolupauksina sisällytetty GeronLoven™ toimintaan, joten aihe sopi luonnollisesti toimeksiantajan profiiliin. Kehittämistyö kiinnittää tekijän, toimeksiantajan ja aiheen kulttuurisesti sosiaalialan, ikääntyneiden ja terveyden edistämisen kontekstiin. Aihetta voitiin siten perustella terveyden edistämisen kannalta merkitykselliseksi ja ajankohtaiseksi.

Toimintaympäristönä kehittämistyölle toimivat ikääntyneiden palvelukontekstissa toimivat sosiaalialan yritykset. Muun muassa sosiaalihuoltolaki useiden muiden lakien kanssa ohjaavat kyseisten yritysten toimintaa. Yleisiin sosiaalipalveluihin kuuluvat sosiaalihuoltolain mukaan esimerkiksi ikääntyneiden asumispalvelut, kotipalvelut, sosiaaliohjaus, kuntoutus sekä päihde- ja mielenterveystyö. Ikääntyneiden sosiaalipalvelujen tavoitteena on edistää ikääntyneiden toimijuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä tukea erilaisissa elämäntilanteissa. Kuntien vastuulla on järjestää sosiaalipalveluita ikääntyneille. Kunta tai kuntayhtymä voi tuottaa palvelut

itsenäisesti tai ostaa niitä esimerkiksi yksityisiltä palveluntuottajilta. (Ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

3.2 Projektiorganisaatio

Kehittämistyön vankkana perustana toimi tutkimus, -kehitys ja innovaatiotoiminnan kolmikantamalli (Ahonen, 2015; 14). Projektiorganisaatioon kuului projektipäällikkö, jonka tehtävästä vastasi kehittämistyöntekijä. Projektipäällikön tehtäviin kuului johtaa projektia eli kehittämistyötä ja vastata sen toteutumisesta asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Vastuu oli erityisen suuri, sillä projektiorganisaatioon ei kuulunut ohjausryhmän lisäksi muita. Polkuopintojen takia aikataulussa pysymisellä oli erityinen merkitys tavoitteisiin pääsyn kannalta. (Esim. Artto ym. 2006, Salonen ym. 2017, Mäntyneva 2016.)

Tutor-opettaja yhdessä muun ohjausryhmän kanssa toimivat kehittämistyön ohjausryhmänä. Ohjausryhmän tehtävänä oli ohjata ja seurata työskentelyn etenemistä sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti (ks. Mäntyneva 2016, 21–23). Ohjausryhmän lisäksi työelämämentori toimi kehittämistyöntekijän tukena ja opastajana työn eri vaiheissa. Keskustelut ja oppiminen perustuivat kehittämistyöntekijän asettamiin tavoitteisiin ja kysymyksiin sekä niistä saatuihin oivalluksiin. Mentoroinnilla tarkoitetaan vuorovaikutteista oppimisprosessia. (Ks. Kannianen, Nylund, Kupias 2017, 5–9.)

4 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tuotos

Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millaisin näkökulmin ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yritykset ovat tehneet toimenpidesitoumuksia näkyväksi yhteiskuntasitoumukseen. Tavoitteena oli saada aiheesta kontekstuaalista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää kestävyyslupauksen laatimisessa. Mäntynevan (2016) mukaan kehittämissuunnitelmien tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan tuottavuutta ja tehokkuutta. Toiminnan kehittämissuunnitelmat voivat keskittyä esimerkiksi uusien toiminta- ja työtapojen kehittämiseen, organisaation uudistamiseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. (Mäntyneva 2016, 13.)

Tämän kehittämissuunnitelman tuotoksena GeronLovelletTM kerättiin asiantuntijaluennon tueksi tutkittua tietoa sekä laadittiin työpajamalli. Työpajamallin ohjaamana voidaan laatia konkreettisia kestävyyslupauksia, joilla ikääntyneiden toimintaympäristöt osaltaan vahvistavat kestävämpää elämäntapaa yhteiskunnassamme. GeronLoveTM hyödyntää työpajamallia koulutuksissaan. Salosen ym. (2017) mukaan tuotokset kertovat kehittämistoiminnassa saaduista hyödyistä sekä tavoitelluista toiminnan muutoksista toimintaympäristöissä (Salonen ym. 2017, 63). Työn lisäarvona on GeronLovelletTM kanssa luoda alalle muutoksentehtäviä vaikuttamaan osaltaan Agenda2030:ssa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Myös moniammatillisen keskustelun ja tiedon lisääminen olisi tärkeää kestävä kehityksen edistämiseksi.

5 Kestävä kehitys

Kestävällä kehityksellä tarkoitetaan maapallon kantokyvyn rajoissa tapahtuvaa ihmisten hyvinvointia. Se on jatkuvaa muutosta, jota tapahtuu niin globaalisti, alueellisesti kuin paikallisestikin. (Ympäristöministeriö 2020.)

Tämän kehittämistyön yläkäsitteenä toimi kestävä kehitys. Sitä käsiteltiin ensimmäisen kerran vuonna 1987 YK:n Brundtlandin komissiossa, josta se on edennyt maailmanlaajuisesti yhteiskunnallista muutosta edistäväksi kokonaisuudeksi. Kestävän kehityksen määrittely perustuu tavoitteeseen, jossa nykyhetken tarpeet voidaan täyttää vaarantamatta tulevien sukupolvien tarpeita. Köyhyyden poistaminen on sen välttämätön edellytys. Tavoitteena on turvata hyvän elämän mahdollisuudet siten, että ympäristö, ihminen ja talous otetaan tasavertaisesti huomioon niin päätöksenteossa kuin toiminnassakin. Kestävään kehitykseen kuuluu ekologinen, sosiaalinen sekä taloudellinen ulottuvuus. Ulottuvuudet ovatkin yhteydessä toisiinsa, toisinaan myös ristiriitaisesti. Yksilöllisen ja yhteiskunnallisen hyvinvoinnin edistämisen kannalta kaikki ulottuvuudet ovat ratkaisevan tärkeitä. Näin ollen niiden keskinäisiä riippuvuuksia tulee arvioida ja yhdenmukaistaa kaikkien organisaatioiden toiminnassa globaalisti. (Cantell & Anunti 2004; United Nations 2015; Valtioneuvoston kanslia n.d.)

Salonen (2010) esittää tutkimuksessaan mm. Ehrenfeldtiä (2008) mukaillen, että kestävä kehitys ulottuu syväälle ihmisen toiminnan lähtökohtiin ja on siten hyvin kokonaisvaltaista. Talouden intressit, ihmisarvo sekä ekosysteemien elinvoimaisuus integroituvat vahvasti toisiinsa. Historia on jo osoittanut, että mikäli näiden riippuvuussuhteita ei huomioida, seurauksena on kriisi. (Salonen 2010, 32; Ehrenfeldt 2008; OECD 2008.)

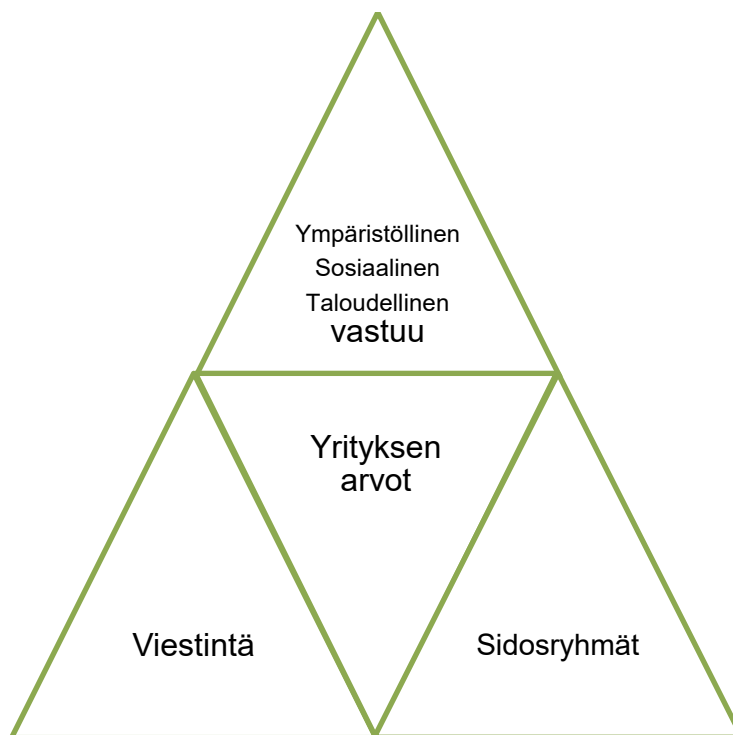
Kestävän hyvinvoinnin asiantuntija Arto O. Salonen tuo useissa julkaisuissaan esiin ekososiaalisen sivistyksen käsitteen, joka on kestävyuden edellytys. Tulevaisuuden suurin ekologinen huoli on ekosysteemien elinvoimaisuuden heikkeneminen. Toinen, luonteeltaan sosiaalinen huoli liittyy ihmisten väliseen tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen. Nämä yhdessä luovat tarpeen

ekososiaaliselle muutokselle. Ekososiaalinen sivistys muodostuu tämän ymmärtämisestä ja sisältää näin ollen laaja-alaisen hyvinvointikäsitteen. Sillä tarkoitetaan taitoa hahmottaa kokonaisuuksia sekä eri asioiden keskinäisiä riippuvuussuhteita. Käsitteen perustana on ymmärrys siitä, ettei ihminen elä irrallaan luonnosta vaan on tärkeä osa sitä. Tällaisen systeemisen ajattelun taustalla ihmisen tulee ymmärtää oman toimintansa vaikutukset ympäröivään maailmaan. Kyse on syy-seuraussuhteista. Ekososiaalisen sivistyksen arvoina toimivat vastuullisuus, ihmisten välisyys ja kohtuullisuus. Näitä tulee huomioida niin ekologisesta, sosiaalisesta kuin taloudellisestakin näkökulmasta. Sivistys ilmenee ihmisen käyttäytymisessä monin eri tavoin, kuten inhimillisenä kasvuna ja jatkuvana oppisena. Vastuullisuus, jatkuva kriittinen ajattelu ja kyky tarkastella maailmaa systeemisesti luovat pohjan ekososiaaliselle sivistykselle. Heikompien asemaan asettuminen sekä oman toiminnan kehittäminen ja uudelleen suuntaaminen ovat sivistyksen keskiössä. (Esim. Salonen & Bardy 2015, Salonen 2012.)

Kestävään kehitykseen kietoutuu vahvasti myös CR:n eli yritysvastuun näkökulmat (eng. Corporate Responsibility). Yritysvastuuta käsitteenä on usein käytetty kuten vastuullista yritystoimintaa, yhteiskuntavastuuta tai kestävän kehityksen mukaista yritystoimintaa. Yritysvastuulla tarkoitetaan useimmiten yrityksen lainsäädännön määräyksien ylittäviä, vapaaehtoisia toimia, joilla toteutetaan yhteiskuntavastuuta sidosryhmien odotusten perusteella. Yritysvastuuta tarkastellaan usein samoin ulottuvuuksin, kuin kestävä kehitystäkin eli ympäristöllisestä, taloudellisesta sekä sosiaalisesta näkökulmasta. Myös yritysvastuun kohdalla todetaan ulottuvuuksien olevan keskinäisessä riippuvuussuhteessa, jolloin niitä voi olla vaikea erottaa toisistaan. (Harmaala & Jallinoja 2012.)

Liappis ym. (2019) esittävät teoksessaan yritysvastuun rakentuvan arvoista, sisällöistä, viestinnästä sekä keskeisistä sidosryhmistä. Yrityksen arvojen tulisi olla aina yhteneväinen koko yrityskulttuurin sen toimintatapojen sekä päätöksenteon kanssa. Yritysvastuun perustana olevien arvojen päälle rakentuvat ympäristöllinen, sosiaalinen sekä taloudellinen vastuu. (Ks. Liappis &

Pentikäinen & Vanhala 2019, 8.) Megatrendit ovat vaikutussuhteessa osaltaan kaikkiin toimialoihin ja yrityksiin suoraan tai välillisesti. Vastuullista liiketoimintaa suunnitellessa on siten hyvä kartoittaa megatrendit osana yrityksen strategiaa ja arvioida niiden vaikutusta yritysvastuuseen. (Juutinen 2016.)



Kuvio 1. Yritysvastuun näkökulmat Liappiksen ym. (2019) mukaan.

5.1 Ekologinen kestävyys ja yritysvastuu

Ekologinen kestävyys on elämän edellytys. Ekologisella eli ympäristöllisellä kestävyydellä tarkoitetaan biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien toimivuuden säilyttämistä sekä maa-alueiden asuinkelpoisuutta. Ekologiseen kestävyteen liittyy ihmisen taloudellisen ja aineellisen toiminnan sopeuttaminen pitkällä aikavälillä luonnon kestävyys. Ekologisen kestävyden tavoittelussa on olennaista arvioida riskit, haitat ja kustannukset ennen kuin ryhdytään toimiin. Jokaiselle kansalaiselle kuuluu perustuslain mukaan vastuu luonnosta. Yksilötasolla ekologista kestävyttä voidaan tarkastella ravintoon, asumiseen ja liikkumiseen liittyvistä näkökulmista. Elinkeinoelämään on osakeyhtiölain kautta kohdistettu yhteiskuntavastuuta, ja julkisen vallan velvollisuutena on taasen

huomioida terveellinen elinympäristö sekä kansalaisten mahdollisuus vaikuttaa siihen. Siten joka tasolla huomioidaan kestävän kehityksen edistämistä. Kestämätöntä kehitystä osoittavat menetykset eläin- ja kasvilajien määrissä, ekosysteemien häiriöissä sekä ilmaston vakaudessa. Kestävän kehityksen perushaasteet ovat maailmanlaajuisia, joten kansainvälinen ja systemaattinen yhteistyö tulee huomioida ekologisen kestävyuden merkittävänä näkökulmana. (Salonen 2010; 34, 77–78, United Nations 2015).

Ympäristövastuullisesti toimiessaan yrityksen tulee pyrkiä toimimaan ympäristön kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Yrityksen tulee vastata itse ympäristölleen aiheuttamista toimista ja olla siten selvillä toimintansa ympäristövaikutuksista. Yritysten ympäristövastuullisuuteen kuuluvat muun muassa vesien, ilman ja maaperän suojelu, kasvihuonepäästöjen vähentäminen, luonnon monimuotoisuuden turvaaminen, tehokas ja säästävä luonnonvarojen käyttö, jätteiden määrän vähentäminen sekä kemikaalien terveys- ja ympäristöriskien hallinta. Ympäristönsuojelu on laajentunut päästöjen puhdistamisesta tuotteen ja sen koko elinkaaren aikaisten ympäristövaikutusten hallintaan ja vähentämiseen. Yritysten toimintojen ulkoistaminen ja verkottuminen on lisännyt ympäristövastuun ulottumista myös yhteistyökumppaneiden ympäristövaikutusten hallintaan. Ympäristönäkökohtien huomioiminen vaatii siten kokonaiskuvan ymmärrystä ja hallintaa. Vastuullinen yritys tuntee ja noudattaa lisäksi lainsäädännön vaatimukset ja kehittää toimintaansa jatkuvasti. Nykyään myös raaka-aineiden jäljitettävyyden sekä logististen ketjujen hallinta ovat nousseet keskusteluihin ympäristövastuullisten yritysten huomioimisessa. (Harmaala & Jallinoja 2012.)

5.2 Sosiaalinen kestävyys ja yritysvastuu

Hyvinvoinnin edellytysten siirtäminen sukupolvelta toiselle on sosiaalisen kestävyuden keskeisin tavoite. Yhä jatkuva väestökasvu, köyhyys, ruoka- ja terveydenhuolto, sukupuolten välinen tasa-arvo sekä koulutuksen järjestäminen ovat maailmanlaajuisia sosiaalisen kestävyuden haasteita, joilla on merkittäviä vaikutuksia ekologiseen ja taloudelliseen kestävyteen. Hyvinvoinnin ja

terveyden edistämisen merkitys niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin on merkittävässä asemassa. Taloudellisella kehityksellä on myös tärkeä rooli kansalaisten hyvinvoinnin tekijänä. (United Nations 2015.) Kestävän kehityksen tuomat mahdollisuudet jakautuvat epätasaisesti eri ihmisten ja valtioiden kesken. Sen myötä köyhyys ja eriarvoisuus lisääntyvät, mikä onkin sosiaalisen kestävyiden erityisenä haasteena. (Salonen 2010, 34.)

Salonen (2010) nostaa tutkimuksessaan globaalin korostetusti esiin yhteisesti jaetut arvot, ihmisoikeuksien kunnioittamisen sekä ihmisarvon sosiaalisen kestävyiden tavoittelussa. Roselandia ja Sootsia (2007) mukaillen hän toteaa, että sosiaalinen kestävyys ilmenee inhimillisenä pääomana taikka sen puuttumisena. Huomiota tulee kiinnittää niin terveyteen, koulutukseen kuin keskinäiseen yhteenkuuluvuuteenkin. Sosiaalialan työn merkityksellisyys on otettu tarkasteluun siten, että alalle ominaisena tavoitteena on hyvinvoinnin edistäminen. Näin ollen sosiaalialan ammattilainen on avainasemassa kestävä kehityksen mukaiseen yhteiskuntaan siirtymisessä. Sosiaalialan työntekijällä tulee olla rohkeutta asettua heikompien puolelle, muutoin siinä toimijan yhteiskuntapoliittinen merkitys on olematon. (Salonen 2010; 111, 161; Roseland & Shoots 2007; Sosiaalialan ammattilaisten eettiset ohjeet 2005.) Barak (2000) korostaa artikkelissaan osallistavan työpaikan merkitystä sosiaalialalla. Työyhteisöjen tulisi olla yhteiskunnallisesti aktiivisia ja tehdä yhteistyötä niin kansallisten kuin kulttuuristenkin rajojen ylitse. (Barak 2000.)

Salosen (2010) mukaan kulttuurinen kestävyys on useissa yhteyksissä sisällytetty sosiaaliseen kestävyteen, sosiokulttuurista käsitettä käyttäen. Marshallia ja Toffelia (2005) mukaillen hän toteaa kulttuurin käsitteen olevan kuitenkin varsin laaja. Sen merkitys erillisenä, kestävä kehityksen ulottuvuutena tuo merkityksettömyyttä ja tulkinnanvaraisuutta epämääräisyydellään. Ihmisen toiminta kokonaisuudessaan on kulttuurista, niin henkinen kuin aineellinenkin ulottuvuus huomioiden. Näin ollen kulttuurinen kestävyys nähdään tässäkin kehittämistyössä yläkäsitteenä ekologiselle, sosiaaliselle ja taloudelliselle ulottuvuudelle. Se on laajasti ihmisten ja yhteiskunnan käytäntöjä, toimintaa sekä ajattelua ohjaava periaate. (Salonen 2010, 33; Marshall & Toffel 2005, 675.)

Sosiaalisella yritysvastuulla tarkoitetaan ensisijaisesti yrityksen henkilöstöä, johon yrityksen toiminnot kohdistuvat. Kansainvälisillä yrityksillä voi olla suuriakin eroavaisuuksia sosiaalisen vastuun lainsäädännön velvoitteissa sekä rooleissa. Tarkastelun kohteena on kuitenkin tässä kansallinen näkökulma, jossa sosiaaliset velvollisuudet, kuten ihmis- ja työoikeudet, työturvallisuus ja työhyvinvointi, on säädelty laissa. Lisäksi meillä Suomessa yritykset, julkinen valta ja ammattiyhdistysliike neuvottelevat ja sopivat monista työelämän pelisäännöistä ja toteutustavoista enemmän tai vähemmän keskitetysti. Sosiaalisen vastuullisuuden ajatellaan sisältävän muun muassa henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen, työturvallisuuden parantamisen ja osaamisen kehittämisen yli lainsäädännön ja työehtosopimusten velvoitteiden. Sosiaalinen vastuullisuus näkyy muun muassa henkilöstöpolitiikassa, koulutuspolitiikassa, laadunvalvonnassa, sopimuspolitiikassa, sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä sekä yritysten henkilöstöjohtamisessa. (Ks. Harmaala & Jallinoja 2012.)

Yhteiskunnan näkökulmasta yrityksillä oletetaan olevan myös vastuuta työllistämisen edistäjänä esimerkiksi huomioimalla syrjäytyneet ja maahanmuuttajat. Yrityksen toiminnalla on myös välillistä vastuuta eri sidosryhmiin, kuten alihankkijoiden henkilöstöön. Siten myös avoin vuoro vaikutus sekä hyvien toimintatapojen ja yhteistyön edistäminen ovat merkityksellisiä sosiaalisen vastuun ja luottamuksen edistämässä. (Harmaala & Jallinoja 2012.)

5.3 Taloudellinen kestävyys ja yritysvastuu

Taloudellisella kestävyydellä tarkoitetaan tasapainoista talouskasvua, joka ei pitkälläkään aikavälillä aiheuta velkaantumista tai varantojen hävittämistä. Yhteiskunnan keskeiset toiminnot ovat riippuvaisia talouden tilasta, joten kestävä talous poliittisine päätöksineen edistävät hyvinvointia ja sen edellytyksiä. Kestävä talous luo turvallisuutta tulevaisuuden haasteille, kuten väestön ikääntymisestä aiheutuville sosiaaliturva- ja terveystaloudelle sekä ennakoimattomille vaikeuksille. Kestävä talous on sosiaalisen kestävyuden perusta. (United Nations 2015.)

Taloudellisen kestävyuden huolenaiheet liittyvät tuhlaamiseen ja työvoiman käyttöön liittyvän ihmisarvon kunnioittamiseen. Luonnonvarojen tuhlaaminen sekä köyhyys ovat ilmiöitä, jotka tuhoavat elämän edellytyksiä ja ovat kestäättömiä etenkin pitkällä aikavälillä. Kestävä kehitys edellyttää aina sanaikaista tarkastelua liikevoittoon, ekosysteemeihin sekä ihmisarvoon perustuvien näkökulmien kanssa. (Salonen 2010, 34.)

Jotta yritys voi tuottaa hyvinvointia yhteiskunnalle ja toimia vastuullisesti, tulee yritystoiminnan olla taloudellisesti kannattavaa. Yritysvastuun näkökulmasta toiminnan tulee olla kannattavaa etenkin pitkällä aikavälillä. Taloudellisesta näkökulmasta päätöksiä tehdään erilaisista lähtökohdista. Esimerkiksi maksimaaliseen tulokseen pyrkiminen lyhyellä aikavälillä tai päätökset ympäristön ja hyvinvoinnin edistämiseksi voivat olla tavoitteellisia ja yrityksen arvoihin perustuvia valintoja. Jos yritys tavoittelee kestävä kehityksen mukaista toimintaa, voidaan toimintaa ajatella myös seuraavien sukupolvien näkökulmasta. Yritysvastuun edellytykset perustuvat yrityksen kilpailukykyyn ja taloudelliseen suorituskykyyn esimerkiksi vahvaan kassavirtaan, kannattavuuteen ja tehokkuuteen. Myös taloudellinen vastuu pohjautuu pitkälti lainsäädäntöön. Yritysvastuullisten yritysten odotetaan toimivan avoimesti ja läpinäkyvästi. (Harmaala & Jallinoja 2012.)

5.4 Agenda2030 ja yhteiskuntasitoumus

Vuonna 2015 YK:n jäsenmaat sopivat kestävä kehitystä edistävästä toimintaohjelmasta ja tavoitteista vuosille 2016–2030. Kestävä kehityksen toimintaohjelman eli Agenda2030:n pyrkimyksenä on poistaa äärimmäinen köyhyys maailmasta ja turvata hyvinvointi ympäristölle kestävällä tavalla. Toimintaohjelma koskee kaikkia maailman maita, ja ensisijainen vastuu sen toimenpanosta on valtioilla. Tavoitteet ovat erittäin kunnianhimoiset, joten niiden saavuttamiseen tarvitaan myös paikallishallinnon, yksityissektorin, kansalaisyhteiskunnan ja kansalaisten laajaa osallistumista. (Ulkoministeriö 2019.)

Agenda2030 sopimuksen tavoitteisiin sisältyy 17 erilaista kohtaa, sekä 169 alatavoitetta, jotka käsittelevät kestävästä kehityksestä (Kuva 2). Englanniksi tavoitteita kutsutaan nimellä Sustainable Development Goals (SDG). Tavoitteiden toteutumista seurataan yli 200 globaalin mittarin sekä valtioiden kansallisten indikaattorien avulla.



Kuva 1. YK:n kestävästä kehityksestä tavoiteohjelma Agenda2030 (Suomen YK-liitto).

Suomen kehitysyhteistyö tukee kansainvälisesti kestävästä kehityksestä. Se on tärkeä osa Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa. Kehitysyhteistyö mahdollistaa miljoonille ihmisille paremman elämän esimerkiksi humanitäärisellä avulla, koulutuksella ja poliittisella vaikutustyöllä. Onnistumisen edellytyksenä on suomalainen osaaminen ja arvoperusta. Suomi on ollut yksi Agenda2030:n toimeenpanon edelläkävijöistä. Kestävästä kehityksestä yhteiskuntasitoumus on edistänyt kansallista menestymistämme siten, että eri alojen toimijoita on saatu mukaan käytännön työhön kestävästä kehityksestä tavoittelemiseksi. (Ulkoministeriö 2019; Valtioneuvoston kanslia 2019; Niiniluoto 2017.)

Kansallisesti kestävä kehityksen strategiaa uudistettiin vuonna 2013, jolloin kestävä kehityksen toimikunta laati kestävä kehityksen yhteiskuntasitoumuksen ”Suomi, jonka haluamme 2050” (kuva 3). Se on toimenpiteisiin kannustava, sosiaalinen innovaatio, joka toimii kestävä kehityksen viitekehityksenä. Sisällöllisesti sen tarkoituksena on julkishallinnon ja muiden toimijoiden sitoutuminen kestävä kehityksen edistämiseen kaikessa työssä ja toiminnoissa. YK:n kestävä kehityksen toimintaohjelman toteuttamisessa yhteiskuntasitoumus toimii keskeisenä välineenä. Yhteisistä toimintatavoista ja tavoitteista sopiminen sekä yhteisymmärrys muutoksen välttämättömyydestä on sitoumuksen perustana. Suurimpina haasteina niin kansainvälisellä kuin kansallisellakin tasolla on todettu olevan poliittisen päätöksenteon johdonmukaisuuden. (Valtioneuvoston kanslia 2019; Ulkoministeriö 2019, Sitoumus2050.fi)



Kuva 2. ”Suomi, jonka haluamme 2050” (Sitoumus2050.fi).

Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet ovat

1. Yhdenvertaiset mahdollisuudet hyvinvointiin
2. Vaikuttavien ihmisten yhteiskunta
3. Työtä kestävästi
4. Kestävät yhdiskunnat ja paikallisyhteisöt

5. Hiilineutraali yhteiskunta
6. Resurssiviisas talous
7. Luonnon kantokykyä kunnioittavat elämäntavat
8. Luontoa kunnioittava päätöksenteko

Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteiden saavuttamiseksi kuka tahansa valtion ja kuntien organisaatioista yrityksiin, järjestöihin ja yksittäisiin kansalaisiin, voi tehdä toimenpidesitoumuksen. Toimenpidesitoumuksella tehdään konkreettisia toimenpiteitä ja tavoitteita näkyväksi. Esimerkiksi yritykset voivat käyttää toimenpidesitoumusta kehittämistyökalunaan. Lisäksi pyritään toimintatapojen muutoksiin sekä innovatiivisiin kokeiluihin. Kaikkia tavoitteita yhdistää mitattavuus sekä YK:n kestävän kehityksen Agenda2030 tavoitteet. Toimenpidesitoumuksen tekeminen edellyttää myös tulosten raportointia palvelussa. (Sitoumus2050.fi.)

Sitoumuksen toteuttamiseksi on laadittu toimintasuunnitelma, jonka toteutumista seurataan jatkuvasti vaikuttavuus- ja seurantaindikaattoreiden avulla. Sitoumukseen on asetettu välitavoitteita yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vuosittain järjestetään tilaisuuksia ja raportoidaan saavutetuista tavoitteista. (Sitoumus2050.fi.)

Valtioneuvoston kanslian laatimassa, Suomen kestävän kehityksen strategiassa on havaittu kiireellisimpiä muutostarpeita kuudelle osa-alueelle. Niitä ovat

1. Talous ja työ, jotka edistävät hyvinvointia sekä kestävä kulutus
2. Sivistys, elämäntavat sekä kestävämmät elintavat
3. Hyvinvointi, terveys sekä osallisuus yhteiskunnassamme
4. Kestävä energiajärjestelmä
5. Ruokajärjestelmä, joka edistää hyvinvointia
6. Monimuotoisempien ja hiilineutraalimpien maan, metsien ja vesistöjen käyttö

Edellä kuvatut osa-alueet ovat luonteeltaan keskenään erilaisia, ja tarvitsevat toisistaan poikkeavien valmiuksien muutosta. Talouden, työn, sivistyksen ja kestävämmän elämäntavan (kohdat 1 ja 2) osa-alueet edellyttävät merkittävää,

yhteiskunnallisen ajattelutavan muutosta. Terveiden ja hyvinvoinnin (kohta 3) edistämisen myönteisemmässä muutoksessa tulee keskittyä ennen kaikkea ennaltaehkäisevyyteen entistä paremmin. Energia- ja ruokajärjestelmät (kohta 4 ja 5) vaativat yhä enemmän teknologian hyödyntämistä sekä käyttäytymisen muutosta. Metsien, maan ja vesistöjen käyttö (kohta 6) edellyttää vahvaa kokonaisvaltaisen ajattelutavan muutosta, jotta monimuotoisuuden köyhtyminen saadaan pysähtymään. (Valtioneuvoston kanslia 2022.)

6 Reflektiivinen viitekehys

6.1 Minäpystyvyyden teoria

Minäpystyvyyden teoria (self-efficacy theory) on Alfred Banduran (1977) luoma teoria, jossa yksilö uskoo omaan kykyynsä vaikuttaa omalla toiminnallaan elämänsä kulkemiseen. Teoria on yksi osa-alue hänen sosiaaliskognitiivisessa teoriassaan. Minäpystyvyyden tunne yhdistyy motivaatiokehittämiseen sekä uuden oppimiseen. Bandura (1977) tarkastelee minäpystyvyyden teoriassaan yksilön toimintaa neljän yhteistoiminnallisen prosessin; kognitiivisen, affektiivisen, motivaationaalisen ja valintaprosessin avulla. Erityisesti yksilön kyky ymmärtää syy- ja seuraus-suhteita sekä kykyä itsereflektioon ovat keskeisiä tekijöitä minäpystyvyyden kehittämisessä. Minäpystyvyyden uskomukset eivät kerro siitä, mitä yksilö uskoo tekevänsä, vaan siitä mihin hän uskoo kykenevänsä. Uskomus omasta pystyvyydestään vaikuttaa esimerkiksi tavoitteiden tai etenemisen valintoihin. Onnistumisen kokemukset vahvistavat minäpystyvyyttä. Mitä suurempi minäpystyvyyden tunne, sitä enemmän yksilö näkee vaivaa tavoitteiden eteen. (Bandura 1977.)

Minäpystyvyyden kehittyminen aikaisempien kokemusten, havaintojen sekä vuorovaikutuksen kautta (Bandura 1997). Minäpystyvyyttä voidaan edistää sosiaalisia malleja sekä sosiaalista suostuttelua hyödyntämällä. Toisin sanoen vertaiskokemukset, onnistumisen tunne, myönteinen palaute ja kannustaminen sekä sosiaalinen tuki vahvistavat yksilön minäpystyvyyttä. (Bandura 1994; Nyman 2019.)

6.2 Tavoitteiden asettamisen teoria

Latham ja Locken (1991) tavoitteiden asettamisen teoria (goal setting theory) selittää näkökulmia, jotka vaikuttavat yksilön tehtävässä suoriutumiseen. Teorian mukaan tavoitteiden on oltava haastavia ja tarkasti määriteltäviä. Yksilön on saatava riittävästi tietoa ja hyväksyttävät tavoitteet. Tavoitteiden saavuttamiseen

ei ainoastaan riitä ”Tee parhaasi” – sanonta, vaan konkreetilla on merkitystä. Lisäksi yksilön on saatava säännöllisesti palautettava edistymisestään. Parempaan suoriutumiseen yksilö yltää silloin, jos hän on itse osallistunut tavoitteiden asettamiseen. (Latham & Locke 1991.)

Locken ja Latham (2012) teoksessa tarkastellaan minäpystyvyyttä yhtenä tutkituimmista aiheista tavoitteiden asettamisen kirjallisuudessa. Tavoitteiden asettamisella on tutkimusten mukaan todettu olevan yhteys sitoutumiseen ja yhä parempien suoritusten saavuttamiseen. (Locke & Latham 2012; 135, 614; Austin & Bobko 1985.)

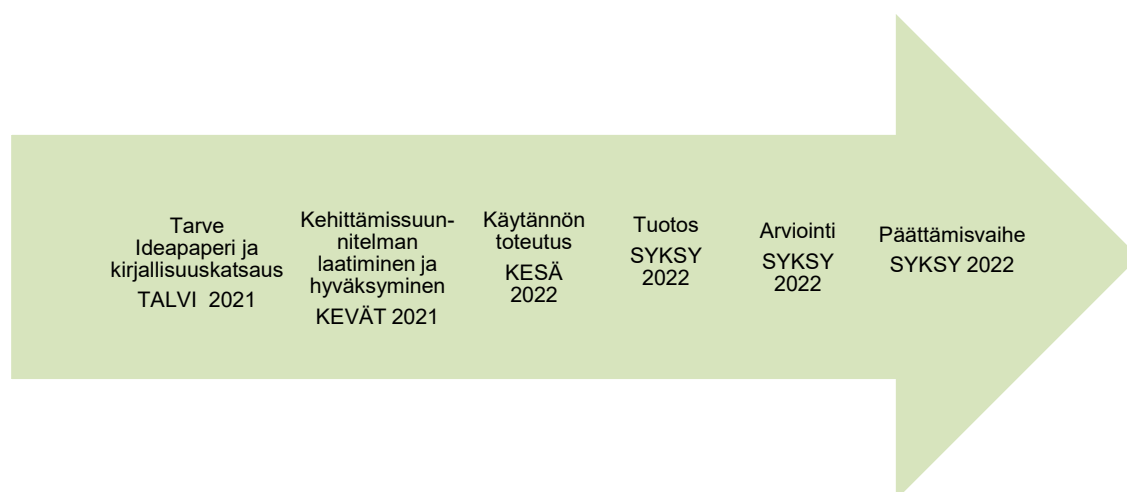
7 Kehittämistyön tutkimuksellisen osion toteuttaminen

7.1 Kehittämistyön eteneminen

Kehittämistyö sai alkunsa työelämälähtöisestä tarpeen tunnistamisesta sekä Edistäjät -hankkeen koulutuksessa saadusta ideasta talvella 2021. Tällöin laadittiin ideapaperi, johon haettiin tieteellistä, kirjallisuuden vahvistamaa perustelua aiheeseen liittyvän kirjallisuuskatsauksen avulla. Kehittämistyön kirjallinen suunnitelma valmistui ja hyväksyttiin keväällä 2021.

Tämän jälkeen kehittämistyöhön tuli ns. vuoden kestävä suvantovaihe, sillä kehittämistyöntekijä jäi odottamaan hakukelpoisuusehdon täyttymistä tutkinto-opiskelijaksi. Samalla laantui hetkellisesti kiinnostus aiheeseen.

Kehittämistoiminnan eteneminen on usein lineaarista, kuten Salonen ym. (2017) teoksessaan esittävät (kuva 4). Kehittämistoiminta voidaan siten nähdä eheänä ja ennustettavana kokonaisuutena, mutta työelämän kompleksisuuden ja nopeiden muutosten myötä on varauduttava myös sykliempään etenemiseen. Silloin ominaista on lineaarisessa mallissa esitettyjen toimintojen epärytmyisyys, päällekkäistyminen ja arviointiin uudelleen palaaminen. Reflektiivisyyttä sekä vuorovaikutteisuutta tarvittiin paljon, kuten arviointia ja uudelleen valintojakin. (Salonen ym. 2017, 52.)



Kuvio 2. Kehittämistoiminnan lineaarinen malli Salosta ym. (2017) mukailleen.

Kehittämistyön toteuttamisvaihe alkoi kesäkuussa 2022, kun kehittämistyöntekijän valinta tutkinto-opiskelijaksi varmistui. Toteuttamisvaihetta esiteltiin eräälle ikääntyneiden asumispalvelun kontekstissa toimivalle sotealan organisaatiolle lokakuussa 2022, jolta saadun palautteen avulla reflektettiin kehittämistyötä. Tässä vaiheessa otettiin käyttöön Innokylän liikennevalomallinen arviointimittari. Toteuttamisvaiheeseen sisältyi haasteita ensinnäkin kehittämistyöntekijän orientoitumisessa uudelleen aiheeseen, mutta myös uuden aineiston keruutavan vaihtoehtoisessa suunnittelussa. Innokylän arviointimittari helpotti päätöksentekoa uuden suunnan löytämiseksi. Etenkin kehittämistyön tavoitteiden osalta toteutustapaa arvioitiin uudelleen. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoituksena oli kerätä aineistoa teemahaastatteluin, mutta haastateltavia ei saatu riittävästi kehittämistyölle asetetussa aikataulussa. Oli tehtävä ratkaisuja, jotka mahdollistivat kehittämistyön loppuun saattamisen suunnitellun mukaisesti. Yhtenäisen linjan säilyttämiseksi sisältöön tehtiin muutoksia kehittämistyön tarkoitus ja tavoite määriteltiin uudelleen.

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämisen menetelmät ja toimintatavat vaativat jatkuvaa uudelleen arviointia. Reflektiivisenä peilinä voivat toimia hyvinkin erilaiset objektit, kuten vuorovaikutus muiden kanssa tai teoreettiset käsitteet. He mainitsevat prosessorientoituneen kehittämisen, jossa uutta tietoa syntyy koko kehittämistyön ajan. Toimintaympäristön ja toiminnan muuntuvuus ovat hyväksyttäviä, ja ne tuottavat jatkuvaa oppimista. Monen suuntaiset kehittämisprosessit ovat kompleksisessa toimintaympäristössä lähes väistämättömiä. Tärkeintä kokonaisuudessa on se, miten asetettu tavoite voidaan saavuttaa. (Toikko & Rantanen 2009, 50–52, 59.)

Loppuraportti sekä tuotos valmistuivat suunnitelman pohjalta laaditun aikataulun mukaisesti marraskuussa 2022. Kehittämistyön tarkempi eteneminen on havainnollistettu alla olevassa kuviossa (taulukko 1). Salosen ym. (2013) mallia mukaillen kuvioon on sisällytetty kehittämistyön etenemiseen liittyviä tärkeitä osatekijöitä, joita esimerkiksi pelkistetyimmässä lineaarisessa etenemisessä ei huomioida. (Salonen 2013, 13). Artton ym. (2006) mukaan projekti on

aikataulultaan selkeästi määritelty kokonaisuus. Aikataulun hallinnalla pyritään varmistamaan projektin, tässä tapauksessa kehittämistyön valmistuminen aikataulussa. (Artto ym. 2006, 121–122.)

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan osallistuminen kehittämistoiminnassa on usein kaksisuuntaista, jossa kehittäjä ja toimija molemmat ovat osallistujan roolissa. Kehittäjä voidaan nähdä eräänlaisena kehittäjätyöntekijänä tai fasilitaattorina, joka kehittää ja vie omaa työtään tai työyhteisöään kohti muutosta. (Toikko & Rantanen 2009, 91.) Tämä näkökulma kiteyttää myös sen, että kehittämistyöntekijä sekä kohdeorganisaatio GeronLove™ olivat molemmat osallistuvia kehittäjiä tässä työssä.

Taulukko 1. Kehittämistyön eteneminen (mukaillen Salonen ym. 2004).

Kehittämistyön eteneminen				
Aikataulu	IDEOINTIVAIHE	Tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmät	Aineistot, materiaalit ja analysointi	Toimijat
1/2021	Tarpeen tunnistaminen (Edistäjäthanke/työelämä)	-Havainnointi -Aiheeseen perehtyminen	-Muistiinpanojen tekeminen aiheesta	Kehittämistyöntekijä
2/2021	Projektiorganisaation perustaminen Ideapaperin laatiminen/hyväksyntä	-Tutustuminen projektikirjallisuuteen -Reflektointi mentorin kanssa	- Kirjallisuuskatsaus	Kehittämistyöntekijä Mentori Tutor-opettaja
Aikataulu	SUUNNITTELUVAIHE	Tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmät	Aineistot, materiaalit ja analysointi	Toimijat
3–5/2021	Kehittämissuunnitelman laatiminen	-Tapaaminen ja aiheesta keskustelu mentorin kanssa 15.5.2021	-SWOT-analyysin laatiminen	Kehittämistyöntekijä Mentori
6/2021	Kehittämissuunnitelman esittäminen seminaarissa/hyväksyntä	-Palautteen saaminen opponjojalta sekä ohjaavalta opettajalta sekä saadun palautteen työstäminen	-Muistiinpanot	Kehittämistyöntekijä Tutor-opettaja Ohjausryhmä Vertaisarvioija
6/2021	Tutkimustiedotteen valmistelu		-SWOT-analyysin täydentäminen	Kehittämistyöntekijä
Aikataulu	TOTEUTTAMISVAIHE	Tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmät	Aineistot, materiaalit ja analysointi	Toimijat
6/2022	Uudelleen orientoituminen	-Kirjallisuuden täydentäminen -Mentorin kanssa keskustelu -Arviointi	- Muistiinpanot	Kehittämistyöntekijä Mentori

7-8/2022	Tutkimuslupahakemus Tietosuojaseloste Infokirje ja kutsu haastatteluun Teemahaastattelukysymykset		-Kirjallisuuskatsauksen täydentäminen teemahaastattelukysymysten tueksi	Kehittämistyöntekijä
9/2022	Yhteydenotto ja haastattelukutsujen lähettäminen	-Kontekstissa toimivien yritysten kartoittaminen	-Kontekstissa toimivien yritysten viestintämateriaaleihin tutustuminen	Kehittämistyöntekijä
10/2022	Kehittämistyön esittely Aineistonkeruumenetelmän uudelleen arviointi Intensiivistä raportointia	-Palautteen saaminen sotealan organisaatiolta -Reflektointi mentorin kanssa -Arviointimittarin hyödyntäminen (Innokylän liikennevalo)	-Tiedonhakua	Kehittämistyöntekijä Mentori Vertaistuki
Aikataulu	VIIMEISTELY- JA ARVIOINTIVAIHE	Tiedonkeruu- ja kehittämismenetelmät	Aineistot, materiaalit ja analysointi	Toimijat
11/2022	Loppuraportointi ja tuotoksen visualisointi	-Tiedonhakua kirjallisuudesta ja Edistäjät-hankkeen opetusmateriaaleista	-Muistiinpanot tukena	Kehittämistyöntekijä Mentori
14.11.2022 29.11.2022	Kehittämistyön posterin viimeistely ja lähettäminen Kehittämistyön lähettäminen Original-plagiointijärjestelmään	-Dialogia aiheesta kiinnostuneiden tahojen kanssa		Kehittämistyöntekijä
8.12.2022	TALK-seminaari Kypsyysnäyte Kehittämistyön julkaiseminen Theseuksessa	-Arviointi		Kehittämistyöntekijä Tutor -opettaja Mentori

7.2 Kehittämismenetelmät

Kehittämismenetelmänä tässä työssä käytettiin kirjallisia menetelmiä, jossa perehdyttiin menetelmäkirjallisuuteen, tutkimuksiin sekä kehittämistyön aihealuetta lähellä oleviin raportteihin (ks. Salonen 2012, 24). Myös dialoginen vuorovaikutussuhde eli keskustelu, arviointi ja oikean suunnan löytäminen toimivat yhtenä kehittämismenetelmänä (Salonen 2012, 26). Dialogisuutta toteutettiin niin mentorin kuin muidenkin aiheesta kiinnostuneiden kanssa.

Kehittämistyön edetessä hyödynnettiin jatkuvaa arviointia ja palautetta. Mentorilla oli tärkeä rooli, sillä opintojen katkonaisuuden takia tutor- opettaja ja ohjausryhmä eivät olleet jatkuvasti kehittämistyöntekijän käytettävissä. Kehittämistyössä arviointivaihe on eroteltu omaksi aiheekseen Salosen ym. (2017) esittämässä lineaarisessa etenemisessä, mutta sitä tehtiin kuitenkin kehittämistyön kaikissa vaiheissa. Oli tärkeää arvioida mm. suunnitelman toteuttamiskelpoisuutta, tulosten sekä tuotoksen hyödynnettävyyttä. Kehittämistoiminnassa tarvittiin proaktiivista suunnittelua, ohjausta sekä reflektiivistä työskentelyotetta. Kehittämistyö on aina reflektiivinen oppimisprosessi, jonka kautta arvioidaan onnistumisia ja epäonnistumisia sekä havaittuja kehitystarpeita sekä hyviä käytäntöjä (Salonen ym. 2017, 59–65; Artto ym. 2006, 310.) Myös projektiliiketoiminnan kehittämisessä arviointia hyödynnetään kehittämistarpeiden sekä uusien liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamisessa (Artto ym. 2006, 271).

Riskien tunnistamisen ja hallinnan tulee olla aktiivista ja jatkuvaa. Mitä varhaisemmin riskejä tunnistetaan, sitä merkittävimpiä päätöksiä voidaan yleisesti tehdä niiden hallitsemiseksi. Kehittämistyön riskienhallinnassa hyödynnettiin SWOT – analyysia sekä projektin etenemisvaiheessa Innokylän liikennevalo -mallista arviointimittaria. Niiden avulla projekti jäsentyi ja ohjautui oikeaan suuntaan. (Ks. Innokylä 2020.)

7.3 Tutkimuksellinen asetelma

Tässä kehittämistyössä menetelmänä käytettiin työelämän tutkimusavusteista kehittämistä. Se on käytäntöön suuntautunutta toimintaa, joka tavoittelee kohteena olevan tilanteen kehittämistä tieteellistä tietoa hyödyntäen. Kehittäminen on käytännöllistä ja ensisijaista. Kehittämistä ei toteuteta tutkimuksen ehdoilla eikä lähestymistapa ole sitoutunut tarkoin määriteltyihin teoreettisiin menetelmiin. Tutkimus ainoastaan tukee kehittämistyötä. Menetelmän painopiste on toimijoiden verkostoitumisessa sekä yhdessä oppimisessa. Tavoitteena on luoda käytännöllisiä interventioita. (Toikko & Rantanen 2009, 33–34.)

Menetelmä lukeutuu kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusmenetelmään. Siinä aineiston keruun väline on tutkija itse. Laadullisessa menetelmässä tutkimusote on avoin ja aineiston keruuta koskevat ratkaisut voivat muotoutua kehittämistyön edetessä uudelleen, kuten tässäkin työssä tapahtui. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija ratkaisee itse, mitä aineistosta nousseita asioita raporttiin sisällyttää. (Ks. Kiviniemi 2015, 74.)

Tämän kehittämistyön tutkimusmenetelmän valintaa ohjasivat tutkimusongelma, tutkimuskysymykset sekä tiedonintressi. Kehittämistyössä usein käytetään tutkimuskysymysten sijasta pelkistetympää kysymykset -käsitettä. Tieteellisen tutkimuksen ja tutkimuksellisen kehittämistyön suurin ero on toiminnan päämäärissä. Tieteellisessä tutkimuksessa tavoitteena on luoda uutta teoriaa, kun taas tutkimuksellisessa kehittämistyössä pyritään luomaan toimivampia käytännön ratkaisuja. (Ks. Toikko & Rantanen 2009, 117; Ojasalo, Moilanen, Ritalahti, 2015.)

Kehittämistyön tiedonintressi oli emansipatorinen, joka korostaa päämääränä olevan todellisuuden muuttamisen. Emansipatorinen lähestymistapa on tietoisuutta lisäävä. Siinä pyritään lähestymään yksittäisten ongelmien taustoja laajempien yhteiskunnallisten viitekehysten kautta. Näin on mahdollista vaikuttaa paremmin ongelmien juurisyihin. Katilaa ja Meriläistä (2006) mukaillen Toikko ja Rantanen (2009) selventävät, että lähestymistavassa pyritään yhteisöllisen tietoisuuden parantamiseen, jotta toimijat voisivat paremmin tunnistaa ja ymmärtää yhteisönsä perusongelmia. Emansipatorinen perinne pyrkii saamaan osallistujat tietoisiksi niistä seikoista, jotka vaikuttavat heidän toimintaansa. (Toikko & Rantanen 2009, 44; Katila & Meriläinen 2006.)

Tämän kehittämistyön tutkimusongelmaksi muodostui se, miten kestävään kehitykseen liittyviä toimenpiteitä voidaan ikääntyneiden sosiaalipalvelualueiden yrityksissä edistää.

Ratkaisua pyrittiin löytämään kysymyksillä:

1. Millaisia toimenpidesitoumuksia ikääntyneiden sosiaalipalvelualueiden yritykset ovat laatineet yhteiskuntasitoumukseen?

2. Millaisia näkökulmia alan yrityksissä tehtävissä kestävyyslupauksissa tulee huomioida, jotta tuleville sukupolville jäisi hyvän elämän mahdollisuudet?

7.4 Aineistonkeruu ja analysointi

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin valmiita aineistoja ja dokumentteja. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan valmiita aineistoja ja dokumentteja voidaan käyttää uudessakin tutkimuksessa. Olennaista on arvioida niiden käytettävyys ja soveltuvuus omaan tutkimukseen ja kehittämistyöhön. Tutkimusprosessi voi edetä tutkijan omista ongelmista valmiin aineiston etsimiseen. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka 2006.) Valmiita aineistoja on muokattava ja rajattava tutkimusintressien mukaisesti sopivaan muotoon, sillä kaikki eivät sellaisenaan sovellu tutkimukseen (Hirsjärvi ym. 2004, 175). Usein kehittämis- ja tiedonkeruumenetelmät menevät lomittain, mutta ovat kuitenkin erotettava toisistaan eri asioina (Salonen 2012, 24). Tässä kehittämistyössä oli luontevaa ja perusteltua päätyä valmiiden aineistojen tarkasteluun ja hyödyntämiseen, sillä alun perin suunniteltuihin teemahaastatteluihin ei kehittämistyön aikataulussa saatu riittävästi osallistujia.

Tutkimuskysymysten johdattelemana perehdyttiin ensin kestävän kehityksen käsitteeseen ja sen korostettuun merkityksellisyyteen nykyajassa. Aineistoa kerättiin ja tarkasteltiin niin ekologisesta, sosiaalisesta kuin taloudellisestakin näkökulmasta. Yritysvastuun käsitettä tarkasteltiin vain pintapuolisesti tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tavoitteena oli luoda ymmärrys sen kytkeytymisestä kestäväan kehitykseen. Yritysvastuun näkökulmia rajattiin tietoisesti pois tästä kehittämistyöstä, sillä ne muodostavat laajan ja moniulotteisen kokonaisuuden. Esimerkiksi sidosryhmäyhteistyötä eikä yritysviestintää käsitelty lainkaan.

Tässä kehittämistyössä tutustuttiin taustatyönä yhteiskuntasitoumuksen tavoitteisiin sekä vuosiraportteihin. Tarkemmin käytettiin Sitoumus2050:een tuotettua aineistoa kehittämistyön kontekstissa. Sieltä tehtyjä toimenpidesitoumuksia haettiin määrittelemällä sitoumuksen tekijäksi ensin

hakusana ”yritys” ja toimialaksi ”sosiaali- ja terveystalvet”. Hakutoiminnossa haettiin niin vanhentuneita kuin voimassa oleviakin toimenpidesitoumuksia. Hakutoiminnossa ei ollut mahdollisuutta hakea erikseen ikääntyneiden palveluihin liittyviä yrityksiä, vaan haku tuotti tulokset kaikkien hakukriteerien täyttävien sosiaali- ja terveystalvetu tuottavien yritysten osalta. Saaduista tuloksista ainoastaan yhdeksän oli tarkastelukelpoista. Taustatyön jälkeen ikääntyneiden kontekstiin sopivia toimenpidesitoumuksia oli laadittu yhteensä kolme. Muut kuusi olivat kehittämistyön kontekstiin sopimattomien organisaatioiden laatimia. Näistä kolmesta tuloksesta kaksi sitoumusta oli saman yrityksen laatimia.

Saatu aineisto ryhmiteltiin siten, että toimenpidesitoumuksista kerättiin konkreettiset teot, jotka lajiteltiin omiin ryhmiinsä näkökulmittain, kolmen kestävän kehityksen ulottuvuuden alle. Samaan yhteyteen kategorioitiin teoreettisesta tiedosta ja kirjallisuudesta esiin nousseet näkökulmat. Muuta aiheen ympärille saatua tietoa refleктоitiin tutkimusongelmaan sekä asetettuihin kehittämiskysymyksiin. Aineistoa tarkasteltiin kokonaisuutena ja siitä tuotettiin lopputuloksiin kehittämistyöntekijän havainnoimat päätelmät. Aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistosta kokonaisuus, josta voidaan tuottaa johtopäätöksiä tutkittavasta kohteesta (Puusa & Juuti 2011, 116). Tässä kehittämistyössä aineiston analyysi toteutettiin kuvailemalla ja sieltä olennaisimmat asiat tiivistämällä. Analyysi voi tarkoittaa pelkistetyesti myös aineiston lukemista huolellisesti sekä sen sisällön ja näkökulmien pohtimista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

8 Kehittämistyön tulokset ja tuotos

8.1 Kehittämistyön tulokset

Kehittämistyössä käsiteltyjen aineistojen tulokset osoittivat niin ekologisen, sosiaalisen kuin taloudellisenkin ulottuvuuden olevan toisistaan täysin riippuvaisia. Selvisi myös, että kestävä kehitys ja yritysvastuu kietoutuvat vahvasti toisiinsa. Ekososiaalisen sivistyskäsitteen merkitys tuli esiin useissa materiaaleissa, joten sen merkityksen voidaan kokonaisuuden kannalta todeta olevan ilmeinen.

Reflektiivisen viitekehyksen mukaan ottamisen voidaan todeta täydentävän kehittämistyötä. Ilman konkreettisten tavoitteiden asettamista ja mittareiden suunnitelmallista käyttämistä ei ole mahdollista päästä vaikuttaviin tuloksiin. Lisäksi tavoitteen asettelussa vaaditaan minäpystyvyyden merkityksen ymmärtämistä, sillä minäpystyvyyden uskomusta tarvitaan tavoitteisiin pääsemiseen. Kannustaminen ja sosiaalinen tuki ovat tärkeitä. Voidaan siis päätellä, että reflektiivisen viitekehyksen avulla mahdollistuu tahtotila, tavoitteet ja yhdessä tekeminen kestävämmän elämäntavan edistämiseksi.

Aineistonkeruussa huomattiin, että yhteiskuntasitoumuksen alle tehdyistä toimenpidesitoumuksista saatu materiaali oli odotettua vähäisempää. Ainoastaan kaksi ikääntyneiden sosiaalipalveluita tuottavaa yritystä oli tehnyt yhteiskuntasitoumukseen toimenpidesitoumuksen. Sitoumukset olivat konkreettisia, mutta niissä ei korostunut erityisemmin ikääntyneiden toimintaympäristö.

Kestävään kehitykseen liittyviä toimenpiteitä voidaan ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä edistää huomioimalla kestävyiden kolme erilaista ulottuvuutta ja tarkastelemalla niitä yhdessä yritysvastuun näkökulmia unohtamatta. Perusteluna näiden ulottuvuuksien huomioimiseen on se, että ne vaikuttavat aina toinen toisiinsa. Näille kolmelle näkökulmalle osoittautui siten koko kestävyyslupaus-toimintamallia ohjaava rooli.

Sosiaalinen ulottuvuus näyttäytyi etenkin siten, että toimenpidesitoumuksen tehnyt yritys sitoutui työllistämään kasvavana yrityksenä yhä enemmän, parantamaan työntekijöiden työoloja ja hyvinvointia sekä toimimaan vastuullisena työnantajana. Työllistämisen mittarina käytettiin henkilöstömäärää lukuna, eli esitettiin lähtötilanteen työntekijämäärä sekä tavoiteltu määrä. Tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen työympäristön tavoitteen keinoja oli kuvattu työntekijöiden kuuntelemisella, kuulemisella, osallisuudella ja yhteistyöllä. Pyrkimyksenä oli kasvattaa työntekijöitä vastuullisuuteen ja jatkuvaan kehittymiseen. Tavoitteena oli luoda sosiaalista hyvinvointia ja kestävyyttä sekä sitoutuneisuutta. Mittareina käytettiin vuosittain järjestettävän henkilöstötyytyväisyyskyselyn arvosanoja. Asteikolla 1–10 tarkasteltiin lähtötasoa ja asetettiin tavoitetaso tietyn ajan jakson (vuoden) päähän arvioitavaksi.

Työssäjaksaminen oli otettu yhdeksi sitoumuksen kohteeksi. Työympäristöön liittyviä toimia pyrittiin kehittämään. Kiireen, stressin ja kuormittavien tekijöiden määrää tavoiteltiin vähennettävän. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa sekä ennaltaehkäisevyys olivat keinoina. Myös koulutusten, tapaturmien ja läheltä piti-tilanteiden raportoiminen oli sisällytetty sitoumukseen. Arviointimittarina käytettiin sairauspoissaolojen määrää, josta oli ilmoitettu lähtötilanne sekä tavoite (sairaslomapäivien määrä). Sitoumuksesta kuitenkin puuttui millä tarkasteluajalla sairauslomapäivien määrää seurataan.

Edellä mainitut sosiaalisen ulottuvuuden toimenpiteet ovat yhteydessä myös taloudelliseen ulottuvuuteen. Aineistosta tuloksina ilmeni myös selkeästi ekologisia, konkreettisia sekä niin ikään taloudelliseen ulottuvuuteen vaikuttavia toimenpiteitä.

Ekologisista toimenpiteistä oli toimenpidesitoumukseen laadittu konkreettinen toiminnan tavoite, jossa käsipaperi korvattiin pyyherullilla yhä useammin. Keittiön kertakäyttöiset paperiarkit pyrittiin myös korvaamaan kertakäyttöpaperirullalla. Mittariksi oli valittu käsipaperien tilausmäärät, ilmoittamalla lähtötaso ja tavoitetaso. Myös muiden kertakäyttöisten tarvikkeiden, kuten käsineiden ja hoitotarvikkeiden minimointi oli otettu

tavoitteeksi. Kestävämpiä ratkaisuja haettiin yhdessä keskustelemalla. Kertakäyttöisten käsineiden kulutusta seurattiin tehtyjen tilausten avulla. Huomiota pyrittiin kiinnittämään aina myös aseptiikkaan sekä hoitojärjestykseen. Sitoumuksesta ei selvinnyt, millaisella tarkasteluajanjaksolla seurantaa tehtiin.

Energiakulutuksen minimointia tehtiin vaihtamalla esimerkiksi loisteputkia LED-valoputkiin sekä vähentämällä turhaa valaistusta. Saunan lämmitysaika tehtiin vastaamaan paremmin käyttötarvetta. Saunan käytön osalta pohdittiin ajastimen ja manuaalisen kytkentätoiminnon yhteyttä kulutukseen. Tärkeää oli huomioida, ettei saunaa pidetä turhaan päällä.

Koneita uusittaessa huomiota kiinnitettiin energian kulutukseen. Tavoitteena oli saada sähkönkulutusta laskemaan. Seurantaa tehtiin arvioimalla kulutuksen lähtötasoksi 100 % ja tarkistusajankohtana erotus, kuinka paljon kulutus oli laskenut.

Työmatka-ajoja pyrittiin vähentämään esimerkiksi hankkimalla polkupyörä työntekijälle, jonka on mahdollista siirtyä organisaation sisällä toteutettavista ohjaustyöskentelyistä toisiin ilman autoa. Palavereihin ja koulutuksiin mentäessä pyrittiin järjestämään yhteiskyytejä yksittäisten autojen käytön sijaan. Mittareina toimivat matkalaskut sekä ajopäiväkirjojen kilometrit. Tavoitteena oli kilometrien vähentyminen.

Ruokahävikin pienentäminen oli otettu yhdeksi konkreettiseksi seurannan kohteeksi ja tavoitteeksi. Toimenpiteenä oli paremmin huomioida asukkaiden toiveita, kiinnittää enemmän huomiota toivottuihin annoskokoihin sekä tarkentaa elintarvikkeiden päivämääräseurantaa. Mittarina oli seurata ruokahävikin määrää tarkkailemalla ruokasalin biojäteastian kertyviä määriä.

Jätteiden lajittelu ja yhä tehokkaampi kierrättäminen olivat myös tavoitteena. Biojäte-, paperinkeräys ja sekajäteastiat olivat käytössä, mutta etenkin sekajätteeseen menevää lajittelua pystyttiin tehostamaan. Esimerkiksi lasille, pahville ja metallille suunniteltiin hankittavat omat kierrätysastiat. Tavoitteena oli saada sekajäteastian menevän jätteen määrää pienemmäksi seuraamalla

sekajättemäärää/kuutio (m³). Yrityksessä oli pohdittu, että kierrättämällä tehokkaasti voitaisiin poistaa kokonaan käytöstä yksi 660 litran jäteastia.

Kerätyn aineiston kokonaisuutta tarkastelemalla, voidaan todeta, että tutkimusongelmaan saatiin vastaus. Aineisto kuvailee tietoa siitä, miten kestävään kehitykseen liittyviä toimenpiteitä voidaan ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä edistää. Kontekstisidonnaisuuden toteutuminen tässä kehittämistyössä jäi vaillinaiseksi siltä osin, ettei lupauksien sisällössä erityisemmin korostunut ikääntyneiden toimintaympäristö. Toisaalta GeronLove™ on ikääntymisen asiantuntijapalveluita tuottava yritys, joka rakentaa luennon vahvasti, tuntemansa kontekstin ympärille. Tällöin kestävyyslupaukset työpajamallina sulautuu haluttuun ympäristöönsä, ja voi näin ollen virittää keskustelua syvemmin.

Vaikka kontekstin voidaan päätellä jääneen tässä kehittämistyössä jokseenkin merkityksettömäksi, on aihe tärkeä ja herättelevä. Voidaan viitata esimerkiksi aiemmin mainittuun emansipatorisuuden käsitteeseen, joka tarkoittaa yksinkertaisimmillaan aiheen tietoisuuden lisäämistä ja todellisuuden muuttamista.

8.2 Kestävyyslupaukset -työpajamalli

Kehittämistyön tuotoksena laadittiin työpajamalli, joka toteutettiin Edistäjät -hankkeen koulutuksessa esitetyn työpajamallin innostamana. Tämän kehittämistyön tuotoksen työpajamalli on siihen verrattuna kattavampi, ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yritysten kontekstin sekä kehittämistyöstä saadun aineiston tarkemmin huomioiva.

Työpajamallin tarkoituksena on GeronLoven™ asiantuntijaluennossa inspiroida eri tahoja kestävyyslupauksen laatimiseen. Työpajan suunniteltu kesto on noin 7–8 tuntia. Kokonaisuus on kuitenkin todella suuri, joten yhden työpajapäivän voidaan ajatella olevan vasta alkusysäyksenä kestävyyslupauksille.

Työpajamalli esitetään osana luentoa, mutta toiveesta GeronLove™ voi tulla myös ohjaamaan sen toteutusta yrityksiin. Työpajaan on tarkoitus osallistua henkilöstöä kaikilta organisaation tasoilta, jotta näkökulmat tulisi huomioitu mahdollisimman monipuolisesti.

Taulukko 2. Kestävyyyslupaukset-työpajamalli.

Kestävyyyslupaukset -työpajamalli	
KESTÄVÄ KEHITYS= Ympäristön, ihmisen ja talouden tasavertainen huomioiminen.	
ALOITUSVAIHE (60 min.)	
<u>Kokonaiskuvan hahmottaminen ja nykytilanteen arviointi</u>	
Pohtikaa,	
<ul style="list-style-type: none"> - Mitkä ovat yrityksen vaikutukset ympäriöviin ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan? (Tärkeimpien näkökulmien tunnistaminen oleellista.) - Miten näkökulmat ovat tällä hetkellä huomioitu yrityksen strategiassa ja toimintavoissa? Onko strategia kaikille selkeä? - Millaisia ovat oman alan kannalta keskeisimpiä kestävyystavoitteita? Käyttäkää apuna myös Agenda2030-tavoitteita. - Pohtikaa, miten voidaan edistää yrityksessä työskentelevien ekososiaalista sivistyneisyyttä. Yrityksen arvoja ja kilpailukykyä? Yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä? Kustannustehokkuutta? - Mikä motivoi työntekijöitä kestävyyslupauksen toteuttamiseen? 	
Ekologinen näkökulma	
1. TYÖVAIHE (90 min.)	
<u>Pohtikaa etenkin ikääntyneiden sosiaalialan, oman toimintaympäristön näkökulmasta:</u>	
Esimerkiksi	
<ul style="list-style-type: none"> - Energiatehokkuus, veden kulutus, jätteiden määrä jne. - Luonnonvarojen kestävä käyttö - Hiilineutraalius ja päästöjen vähentäminen - Kiertotalouden edistäminen - Ruokahävikin vähentäminen 	
- Miten ja millä aikavälillä mitataan? Tavoitteiden asettaminen? Arviointi?	
- Kuka on vastuuhenkilö? Ketkä osallistuvat? Miten sitoudutaan?	
- Toimenpidesitoumus työkaluna?	
- Millainen on ekologisen ulottuvuuden kestävyyslupauksen suhde yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen?	
Sosiaalinen näkökulma	
2. TYÖVAIHE (90 min.)	

<p><u>Pohtikaa etenkin ikääntyneiden sosiaalialan, oman toimintaympäristön näkökulmasta:</u></p> <p>Esimerkiksi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen - Vastuullinen johtaminen, ikäjohtaminen - Osallisuuden edistäminen - Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen - Työturvallisuuteen liittyvät seikat - Monimuotoisuuden edistäminen
- Miten ja millä aikavälillä mitataan? Tavoitteiden asettaminen? Arviointi?
- Kuka on vastuuhenkilö? Ketkä osallistuvat? Miten sitoudutaan?
- Toimenpidesitoumus työkaluna?
- Millainen on sosiaalisen ulottuvuuden kestävyyslupausten suhde yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen?
Taloudellinen näkökulma
3. TYÖVAIHE (90 min.)
<p><u>Pohtikaa etenkin ikääntyneiden sosiaalialan, oman toimintaympäristön näkökulmasta:</u></p> <p>Esimerkiksi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kannattavuus ja kilpailukyky - Talouskasvu huomioiden ekologinen ja sosiaalinen ulottuvuus - Vastuullinen liiketoiminta - Resurssitehokkuus - Kiertotalouden edistäminen
- Miten ja millä aikavälillä mitataan? Tavoitteiden asettaminen? Arviointi?
- Kuka on vastuuhenkilö? Ketkä osallistuvat? Miten sitoudutaan?
- Toimenpidesitoumus työkaluna?
- Millainen on taloudellisen ulottuvuuden kestävyyslupausten suhde yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen?
Yhteiskunnallinen vaikuttavuus
4. TYÖVAIHE (90 min.)
<p><u>Pohtikaa kestävyyslupauksia laajasti yhteiskunnallisen vaikuttavuuden näkökulmasta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Yhteis- ja yhteistyön hyödyntäminen ja edistäminen - Työllisyyden edistäminen - Hyvien käytäntöjen luominen - Sosiaalialan esimerkillisyys - Muiden alalla toimivien yritysten haastaminen - Konkreettisten kestävyyslupausten näkyväksi tekeminen (toimenpidesitoumus, huoneentaulu tms.) - Toimintatavoista viestiminen - Mitä muuta?

9 Pohdinta ja arviointi

9.1 Kehittämistyön luotettavuus ja eettisyys

Kehittämistyön tekemistä johdattelivat eettiset periaatteet, jotka olivat läsnä koko toteutuksen ajan. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) toteaa tutkimuksen olevan eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, ja sen tulosten olevan uskottavia ainoastaan silloin, kun tutkimus tai tässä tapauksessa kehittäminen on tehty hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tiedollisen ja menetelmällisen tieteenalan hallinta on edellytys eettisesti kestäville toimintatavoille. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–8.)

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämistoiminnalla pyritään tuottamaan pysyviä käytäntöjä ja rakenteita, joita voidaan hyödyntää muissakin organisaatioissa. Heikkilää ym. (2003) mukailen he kuvailevat rakenteita myös näyttöön perustuvana, hyvänä käytäntönä. Kehittämistoiminnassa luotettavuus tarkoittaa ennen kaikkea käytettävyyttä ja hyödyllisyyttä. Vakuuttavuuden käsitteellä voidaan korvata reliabiliteetti ja validiteetti. Vakuuttavuus tulee osoittaa valintojen ja tulkintojen näkyväksi tekemisellä kehittämissä. Tutkijan tulee ymmärtää myös kehittämiskohteen ja sen kontekstin luonne. Kehittämistoiminta on luonteeltaan sosiaalinen prosessi, jossa toimija ja kehittäjä osallistuvat ja sitoutuvat yhdessä toimintaan. Vahvalla yhteistoiminnalla on oma sosiaalinen merkityksensä kehittämistyön luotettavuudessa. Myös kehittäjäpositiota voidaan pitää keskeisenä arvolähtökohtien ja luotettavuuden tarkastelussa. (Toikko & Rantanen 2009, 114–129; Heikkilä 2003.)

9.2 Tulosten pohdinta ja jatkotutkimusaiheet

Kestävyyskriisi, kuten biodiversiteetti, ilmastonmuutos sekä kestämatön luonnonvarojen käyttö haastavat nykyiset toimintamallit yhteiskunnassamme. Kestävyyskriisi ei ole enää ainoastaan ympäristöongelma, vaan myös ihmisen,

työn ja talouden ongelma. Näin ollen työelämän, yhteiskunnan ja organisaatioiden on siirryttävä kestävämpään toimintaan. Tarvitaan ennakkointia sekä uudenlaista koulutusta ja osaamista hiilineutraaliuden, kiertotalouden, luonnon monimuotoisuuden sekä luonnonvarojen kestävä käytön turvaamiseksi. Nämä näkökulmat osaltaan vahvistivat tarvetta kehittämistyölle. (Ks. Suomen ympäristöopisto Sykli 2021.)

Tämän kehittämistyön tutkimusongelmana oli, miten kestäväan kehitykseen liittyviä toimenpiteitä voidaan ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yrityksissä edistää. Tutkimusongelmaa pyrittiin selvittämään etsimällä vastauksia kysymyksiin:

1. Millaisia toimenpidesitoumuksia ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yritykset ovat laatineet yhteiskuntasitoumukseen?
2. Millaisia näkökulmia alan yrityksissä tehtävissä kestävyyslupauksissa tulee huomioida, jotta tuleville sukupolville jäisi hyvän elämän mahdollisuudet?

Kehittämistyön tueksi kerättiin ensin kattavaa tietoperustaa kestävästä kehityksestä, joka toimi yläkäsitteenä koko kehittämistyölle. Aineistot osoittivat niin ekologisen, sosiaalisen kuin taloudellisenkin ulottuvuuden olevan toisistaan täysin riippuvaisia. Myös yritysvastuun ulottuvuuksien voitiin todeta olevan sidoksissa kestäväan toimintaan. Agenda2030 ja sen ohjaamana laadittu yhteiskuntasitoumus (Sitoumus2050) kuljettivat kehittämistyön aineistonhankintaa eteenpäin.

Ulottuvuuksia hyödynnettiin kehittämistyössä laaditun tuotoksen eli kestävyyslupausten rakennusalustana. Kehittämistyössä saatiin kerättyä riittävästi tietoperustaa kestävästä kehityksestä, jota toimeksiantaja GeronLove™ voi osaltaan hyödyntää asiantuntijaluennoissaan.

Ikääntyneiden sosiaalipalvelualojen yritykset eivät juurikaan olleet hyödyntäneet yhteiskuntasitoumusta kestävien toimenpiteiden näkyväksi tekemisessä. Vain kahdelta hakukriteereihin sopivalta alan yritykseltä löytyi toimenpidesitoumus. Toimenpidesitoumukset olivat kuitenkin konkreettisia, mitattavia ja niihin sisältyi

niin ekologinen, sosiaalinen kuin taloudellisenkin ulottuvuus. Voidaan todeta, että tutkimusongelmaan saatiin vastaus. Joskin olisi ollut toivottavampaa, että kontekstisidonnaisuus olisi näkynyt sitoumuksissa hieman paremmin. Toisaalta GeronLove™ on ikääntymisen asiantuntijapalveluita tuottava yritys, joka rakentaa luennon vahvasti, tuntemansa kontekstin ympärille.

Kestävyyslupaukset työpajamallina sulautuu tällöin haluttuun ympäristöönsä.

Kehittämistyön tulokset antavat selkeää viitoitusta sille, että kestävä kehityksen konkreettisissa, käytännön edistämistoimissa tulee kiirehtiä. Kehittämistyön tulokset osoittavat, että ikääntyneiden sosiaalipalvelualan organisaatioissa ei juurikaan ole tehty näkyväksi kestävä kehitystä edistäviä toimenpiteitä.

Toisaalta tulosta ei voida yleistää, sillä yritykset saattavat omilla viestintäkanavillaan esittää tekemiään toimenpiteitä esimerkiksi vastuullisuussuunnitelmien -ja raporttien välityksellä. Tällöin asiaa selvittävän henkilön tulee kuitenkin ensin tunnistaa yritys ja sitten kiinnostua ja etsiä tietoa kohdennetusti.

Voidaan hyvinkin olettaa, että joissakin organisaatioissa kestävässä toimenpiteissä ollaan edistyksellisiä, sillä kestävästä kehityksestä keskustellaan paljon. Ensiarvoisen tärkeää koko yhteiskunnallisen muutoksen kannalta olisi tuoda sitä yhä näkyvämmäksi. Salosen (2014) mukaan käyttäytymisemme muodostuu oletuksista ja uskomuksista, joiden varaan maailmankäsityksemme on rakentunut. Hirvilammea ja Helneä (2014) mukaillen hän toteaa, että kestävämpään ja elinvoimaisempaan yhteiskuntaan siirtyminen ei ole mahdollista, mikäli käyttäytymistämme ohjaavat ajattelutavat eivät muutu. (Salonen 2014, 32; Hirvilammi & Helne 2014, 2161.) Tähän toiveeseen vastaisi hyvin yrityksen antama toimenpidesitoumus ”Sitoumus2050”, joka toimisi esimerkillisenä tekona muille alan toimintaympäristöissä toimiville. Myös muiden yritysten haastaminen kestävämpiin tekoihin on sitä kautta näkyvämpää ja oletettavasti tuloksekkaampaa.

Kehittämistyön tuotosta suhteessa aikaisempaan tietoon, voidaan arvioida myönteiseksi ja tarve ilmeiseksi. Tuotoksen hyödynnettävyys toimeksiantajan asiantuntijaluennoilla on selkeä. Työpajamalli kestävyyslupausten laatimiseksi

voi olla edistyksellinen suunnannäyttäjä. Voidaan arvioida, että sillä luodaan hyviä käytänteitä ikääntyneiden sosiaalipalvelualueen yrityksille. GeronLoven™ asiantuntijaluennot myötävaikuttavat kestävä kehityksen ymmärrykseen, sillä kerätty tietoperusta on vahva konkreettiseen käytäntöön ohjaava.

Kehittämistyön reflektiivisenä viitekehyksenä hyödynnettiin Banduran (1977) minäpystyvyyden teoriaa sekä Locken ja Lathamien (1991) tavoitteen asettamisen teoriaa. Teoriat vahvistavat, että tavoitteiden asettamisella ja esimerkiksi yksilön kyvyllä ymmärtää syy-seuraussuhteita voi olla merkitystä kestävyyslupauksiin sitoutumisessa. Teoreettisen tarkastelukulman mukaan ottaminen oli perusteltua, sillä kestävyyslupauksen tekemiselle tarvitaan teoreettinen ymmärrys tehtävien toimenpiteiden tueksi. Saadun aineiston mukaan voidaan myös todeta, että ekososiaalista sivistystä tarvitaan toimenpiteiden toteuttamisen ymmärtämiseksi sekä siinä vaaditun tahtotilan vaalimiseksi.

Salonen (2014) käsittelee artikkelissaan sosiaalialan työntekijöiden merkittävää osallisuutta siirtymisessä kohti kestävämpää yhteiskuntaa. Hän mainitsee sosiaalialan eettiset ohjeet sekä sosiaalialan The Global Agendan (2012–2016) julkilausuman kestäväan ja elinvoimaiseen yhteiskuntaan siirtymisessä. Coatesia (2003) mukailen hän arvioi, että sosiaalialalla työskentelevä ammattilainen voi olla muutosagenttina yksilön, yhteiskunnan sekä tulevien sukupolvien yhteistä etua tavoiteltaessa. Lisäksi hän esittää ekologisten ja sosiaalisten kysymysten tarkastelun ja haasteiden olevan alalle ominaisia piirteitä. Sosiaalialan työ voidaan siten nähdä luontevana, ihmiskeskeisen maailman käsityksen laajentamisena ja muutosvoimana. (Salonen 2014, 32; Coates 2003, 6.) Myös Heimonen ja Niemi (2019) toteavat artikkelissaan, että sosiaalityön arvojen ja ekososiaalisen sivistyksen esiin tuomista tarvitaan. He tuovat vahvasti esiin yhteistyön hyödyntämistä sosiaalialalla. (Heimonen & Niemi 2019.) Nämä näkökulmat vahvistavat myös kehittämistyöntekijän intressiä aiheen äärellä sekä ohjaavat yhä näkyvämpään keskusteluun ja yhteistyöhön alan toimijoiden ja verkostojen kanssa.

Kestävän kehityksen teemat herättävät paljon kysymyksiä ja pohdintaa. Hyvinvointialueisiin siirtyminen vuoden 2023 alusta sekä tulevat lakimuutokset (sosiaalihuoltolaki, laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista annettu laki) voivat osaltaan tuoda uusia velvoitteita kestävyden edistämiseksi ikääntyneiden sosiaalipalvelualan yrityksissä. Tulevaisuus tuo muutosta ja päättäjillä on siinä oma roolinsa, kuten Agenda2030 myös vahvistaa. (Ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Kehittämistyön edetessä useita jatkotutkimusaiheita tuli esiin. Tärkeimmäksi aiheeksi havainnoitui kuitenkin kestävyyslupausten juurruttaminen organisaation toimintaan. Usein se edellyttää erillistä toimenpidesuunnitelmaa. Yhä enemmän korostetaan nykyään myös tuotteistamisen ja levittämisen merkitystä. (Ks. Toikko & Rantanen 2009, 62.) Toimenpidesitoumus voisi toimia konkreettisenä työkaluna varsinaisen suunnitelman ohella.

Lopuksi voidaan todeta sekä toistaa samaa, kuin Valtioneuvosto julkaisussaan (2022), että tarvitsemme yhä enemmän toivoa luovaa puhetta. Yhteiskunnan arvopohjan muutos, kestävä kehitys, ekososiaalinen sivistys sekä sosiaalisesti oikeudenmukainen vihreä siirtymä johdattelevat meitä parempaan tulevaisuuteen. Osallistuminen muutokseen tuo merkityksellisyyttä elämään. (Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2022, 29.)

Lähteet

- Artto, K., Martinsuo, M. & Kujala J. 2006. Projektiliiketoiminta. WSOY Helsinki.
- Austin, J. & Bobko, P. 1985. Goal-setting theory: Unexplored areas and future research needs. *Journal of Occupational Psychology* 58: 4, 289–308.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* 84, 191–215.
- Bandura, A. 1994. Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, pp. 71–81). New York: Academic Press.
- Barak, M. 2000. The inclusive workplace: an ecosystems approach to diversity management *Social Work*, Volume 45, Issue 4, July 2000, Pages 339–353.
- Cantell, H. & Anunti P. 2004. *Ympäristökasvatuksen käsikirja*. Helsinki: PS-Kustannus.
- Coates, J. 2003. *Ecology and social work*. Nova Scotia: Fernwood Publishing
- Doppelt, B. 2008. *The power of sustainable thinking. How to create a positive future for the climate, the planet, your organization and your life*. London: Earthscan.
- Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Viitattu 13.5.2021. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>
- Ehrenfeld, J. 2008. *Sustainability by design. A subversive strategy for transforming our consumer culture*. New Haven: Yale University.
- Harmaala, M-M. & Jallinoja, N. 2012. *Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta*.
- Heimonen, P. & Niemi, M. 2021. Viitattu 14.11.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/yhteisotyo-sosiaalialan-ratkaisuna-kestavaan-kehitykseen/>
- Heikkilä, M., Kaakinen, J. & Korpelainen, N. 2003. Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilön loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003: 11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. *Tutki ja kirjoita*. 10. painos. Helsinki: Tammi.

Innokylä 2020. Viitattu 27.10.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut>

Juutinen, S. 2016. Strategisen yritys vastuun käsikirja. Helsinki: Talentum Pro.

Kanniainen, M-R., Nylund, J. & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto.

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Toim. Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.

Latham, P.G. & Locke, E.A. 1991. Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212–247.

Locke, E.A. & Latham, G.P. 2012. *New Developments in Goal Setting and Task Performance*, Taylor & Francis Group, Lontoo.

Luoma, M. 2021. Johtoryhmän käsikirja. Organisaation tärkeimmän joukkueen toiminta, johtaminen ja kehittäminen. Helsinki: Alma Talent Oy.

Marshall, J. & Toffel, M. 2005. Framing the Elusive Concept of Sustainability: A Sustainability Hierarchy. *Environmental Science & Technology* 39 (3), 673–682.

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti: jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Niiniluoto, I. 2017. Agenda2030 maailman parantamiseksi. *Tieteessä Tapahtuu*, 35(5). Viitattu 8.5.2021. <https://journal.fi/tt/article/view/65835>

Nyman, J. 2019. Mikä ihmeen minäpystyvyys? Terveyttä tieteestä. Viitattu 02.11.2022. <http://terveystieteesta.blogspot.com/2019/04/mika-ihmeen-minapystyvyys.html>

OECD 2008. Sustainable development: Linking economy, society and environment. Traceus Strange ja Anne Bayley (eds.). Paris: OECD.

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritakoski J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035 -Osaamisen ennakoitfoorumien ensimmäisiä ennakoitituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3.

Osuuskunta Tradeka 2019. Viitattu 2.10.2022.

<https://www.sttinfo.fi/tiedote/tuore-selvitys-hoivan-vastuullisuuteen-tarvitaan-selkeat-kriteerit-ja-yhteiset-pelisaannot?publisherId=12543614&releasId=69866449>

Puusa A. & Juuti. P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO.

Roseland, M. & Soots, L. 2007. Paikallistalouksien vahvistaminen. Teoksessa Worldwatch-instituutti, Maailman tila 2007, suom. Kati Pitkänen. Helsinki: Gaudeamus, 188–206.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 16.5.2021.
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Salonen, A.O. 2014. Ekososiaalinen hyvinvointiparadigma – yhteiskunnallisen ajattelun ja toiminnan uusi suunta täyttyvällä maapallolla. Teoksessa Juha Hämäläinen (toim.) Sosiaalipedagoginen aikakauskirja 2014. Suomen sosiaalipedagoginen seura, 32–62.

Salonen A.O. 2010. Kestävä kehitys globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnan haasteena. Helsingin yliopisto. Tutkimuksia 318. Viitattu 30.10.2022.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20067/kestavak.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salonen, A.O 2012. Viitattu 13.11.2022.
<https://artosalonen.com/ekososiaalinen-sivistys-mita-se-on/>

Salonen A.O. & Bardy M. 2015. Ekososiaalinen sivistys herättää luottamusta tulevaisuuteen. Aikuiskasvatus 1:2015.

Salonen, K. 2012. Teoksessa Työelämää kehittämässä: Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina. Toim. Hautala, T. & Ojalehto, M. & Saarinen, J. 2012. Tampere: Juvenes Print Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Tampere: Juvenes Print Oy.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Viitattu 11.5.2021. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Sitoumus2050.fi. Viitattu 13.11.2022. <https://sitoumus2050.fi/mika-on-sitoumus-#/>

Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka. Ammattieettinen lautakunta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Viitattu 12.11.2022. <https://stm.fi/sosiaalipalvelut>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Viitattu 24.11.2022. [Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sosiaalihuoltolain ja ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.eduskunta.fi/Hallituksen_esitys_eduskunnalle_laeiksi_sosiaalihuoltolain_ja_ikääntyneen_väestön_toimintakyvyn_tukemisesta_sekä_ikäkkäiden_sosiaali-_ja_terveyspalveluista_annetun_lain_muuttamisesta_sekä_niihin_liittyviksi_laeiksi_(valtioneuvosto.fi))

Suomen YK-liitto n.d. Viitattu 2.11.2022. <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys>

Suomen ympäristöopisto SYKLI 2021. Viitattu 13.5.2021. <https://sykli.fi/edistajat-hanke-tukee-ammattillisia-oppilaitoksia-kestavanelamantavan-edistamisessa/>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Juvenes Print.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 16.5.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

United Nations 2015. Sustainable development goals. Viitattu 8.5.2021. [Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs \(un.org\)](https://www.un.org/sustainabledevelopment/)

United Nations n.d. Viitattu 6.5.2021. [The Sustainable Development Agenda - United Nations Sustainable Development](https://www.un.org/sustainabledevelopment/)

Valtioneuvoston kanslia n.d. Viitattu 6.5.2021. <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys>

Valtioneuvoston kanslia 2022. Kestävän kehityksen toimikunnan strategia 2022–2030: Luonnon kantokyvyn turvaava, hyvinvoiva ja globaalisti vastuullinen Suomi. Suomen kestävän kehityksen toimikunta. Helsinki. Viitattu 15.11.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163958/VNK_2022_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ympäristöministeriö 2020. Viitattu 30.10.2022. <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>