



# Sareskoski Oy Code of Conduct

Santeri Hämäläinen

2025



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Sareskoski Oy Code of Conduct

Santeri Hämäläinen  
Tradenomi (AMK)  
Opinnäytetyö  
5.2025

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia Sareskoski Oy:lle selkeä ja käytännönläheinen Code of Conduct -ohjeistus, joka kokoaa yhteen yrityksen eettiset periaatteet ja tukee sen arvoja, strategiaa ja vastuullisuustavoitteita. Ohjeistus palvelee yrityksen johtoa, työntekijöitä ja sidosryhmiä tarjoamalla selkeät pelisäännöt eettiseen päätöksentekoon ja vastuulliseen toimintaan. Kehittämistehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa Sareskoski Oy:lle ensimmäinen Code of Conduct -dokumentti, joka toimii arjen työkaluna ja ohjaa toimintaa erilaisissa liiketoimintatilanteissa. Työ perustuu yritysvastuuta, liiketoimintaetiikkaa ja eettisiä ohjeituksia käsittelevään teoriapohjaan.

Työ toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tueksi käytettiin laadullista tutkimusta. Tutkimusaineisto kerättiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla sekä dokumenttianalyysin avulla, jossa vertailtiin muiden samankokoisten ja toimialaltaan vastaavien yritysten Code of Conduct -ratkaisuja. Työn keskeinen tulos on Sareskoski Oy:lle räätälöity Code of Conduct -ohjeistus, joka on selkeä, ajantasainen ja käytännönläheinen. Johtopäätöksinä voidaan todeta, että ohjeistus lisää läpinäkyvyyttä, tukee vastuullisuutta ja vahvistaa yrityskulttuuria. Kehittämisehdotuksena suositellaan ohjeistuksen säännöllistä päivittämistä ja sen aktiivista viestintää organisaatiossa.

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Bachelor's Degree Programme in Business Management

Bachelor of Business Administration (BBA)

Santeri Hämäläinen

**Sareskoski Oy Code of Conduct**

Year

2025

Pages

55

---

The objective of this thesis was to create a clear and practical Code of Conduct for Sareskoski Oy that brings together the company's ethical principles and supports its values, strategy, and responsibility goals. The guideline serves management, employees, and stakeholders by providing clear rules for ethical decision-making and responsible business practices. The development task was to design and implement the company's first Code of Conduct document, intended to be a hands-on tool that guides actions in various business situations. The theoretical framework is based on literature related to corporate responsibility, business ethics, and codes of conduct.

Methodologically, the thesis was carried out as a functional thesis supported by qualitative research. The data was collected through group and individual interviews as well as document analysis, which included benchmarking similar companies in terms of size and industry. The key outcome is a tailored Code of Conduct for Sareskoski Oy that is clear, up to date, and easy to adopt. The main conclusions indicate that the guideline enhances transparency, supports responsible behavior, and strengthens corporate culture. As a development recommendation, the Code should be regularly updated and actively communicated within the organization.

Keywords: Code of conduct, Corporate responsibility, Ethics, Guidelines

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Mitä Code of Conduct tarkoittaa .....	7
3	Yritysvastuun eri osa-alueet.....	9
3.1	Strateginen yritysvastuu.....	12
3.2	Taloudellinen vastuu .....	14
3.3	Sosiaalinen vastuu .....	15
3.4	Ympäristövastuu.....	17
4	Eettinen yritystoiminta.....	18
5	Toteutus .....	20
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	21
5.2	Laadullinen tutkimus osana toiminnallista opinnäytetyötä .....	22
5.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	24
6	Sareskoski Oy:n nykytilan analyysi.....	25
6.1	Analyysin toteuttaminen .....	25
6.2	Organisaation eettisyys ja arvot.....	26
6.3	Code of Conductin sisältö .....	27
6.4	Vastuullisuus Organisaatiossa.....	28
6.5	Organisaation yrityskulttuuri .....	29
6.6	Haastattelujen keskeiset havainnot.....	30
6.7	Dokumenttianalyysi Code of Conduct -ohjeistuksista .....	31
7	Code of Conductin laatiminen Sareskoski Oy:lle.....	36
7.1	Code of Conduct luonti .....	36
7.2	Ohjeistuksen viestintä ja koulutus .....	38
7.3	Ohjeita käytäntöön .....	40
7.4	Seuranta ja mittaaminen.....	41
8	Johtopäätökset ja suositukset .....	42
8.1	Tärkeimmät havainnot ja kehitys ideat .....	42
8.2	Hyödyt Sareskoski Oy:lle .....	43
8.3	Työn onnistuminen.....	43
	Kuviot.....	49
	Liitteet.....	50

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Sareskoski Oy, joka on logistiikka- ja teollisuusalalla toimiva yritys. Sareskoski tarjoaa pääasiassa yritysasiakkailleen työympäristön turvallisuuteen sekä sen tehostamiseen tuotteita. Toiminta perustuu kertakauppaan sekä laajempiin projekteihin, jotka kattavat esimerkiksi koko varaston tarvikkeet varastohyllyistä trukkeihin ja merkintöihin. Liiketoiminta kasvoi merkittävästi vuonna 2021 yrityskaupan seurauksena, jolloin toimintaan tuli mukaan projektipalvelut. Kasvu on hieman hidastunut kahden viimeisen vuoden aikana, mutta osittain siihen on vaikuttanut maailmantalouden tilanne, joka on ollut haastava. Yrityksen toiminnan kulmakiviä ovat laadukkaat tuotteet, luotettavat toimitukset sekä asiakaslähtöinen palvelu. Sareskoski Oy:n tavoitteena on jatkuvasti kehittää liiketoimintaansa vastuullisesti ja eettisesti, mikä korostaa Code of Conductin merkitystä osana yrityksen toimintaa.

Toimeksiantajalla ei vielä ollut Code of Conduct ohjeistusta ja heillä oli sille tarve. Code of Conduct on tärkeä dokumentti tämän päivän yrityksille ja sen tulisi olla helposti löydettävissä, jotta se helpottaa yrityksen viestintää vastuullisuudesta. Dokumenttina Code of Conduct sisältää yrityksen eettiset liiketoimintaperiaatteet. Eettisyys on yrityksille tärkeä asia ja tästä syystä eettinen ohjeistus tulee olla helposti saatavilla, sekä helposti ymmärrettävässä muodossa. Ohjeistus konkretisoi yrityksen arvot ja määrittää kaikille yhteiset toimintatavat. Se tarjoaa työntekijöille selkeät ohjeet siitä, mikä on organisaatiossa sallittua ja mikä ei, auttaen heitä tekemään eettisesti kestäviä päätöksiä työssään. (Code of Conduct Company Oy)

Opinnäytetyön päätavoitteena on laatia Sareskoski Oy:lle selkeä ja kattava Code of Conduct, joka toimii yrityksen eettisenä ohjenuorana ja tukee sen arvoja, strategiaa sekä vastuullisuustavoitteita. Ohjeistuksen avulla pyritään varmistamaan, että yrityksen toiminta on läpinäkyvää, eettisesti kestävää ja lainmukaista kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on määritellä yrityksen keskeiset arvot, periaatteet ja toimintatavat erilaisissa liiketoimintatilanteissa. Tämä auttaa luomaan yhteiset pelisäännöt, joita niin yrityksen johto, työntekijät kuin yhteistyökumppanit voivat noudattaa.

Toimeksiantajalle on tarkoitus luoda Code of Conduct, joka ei ole vain muodollinen dokumentti, vaan käytännönläheinen työkalu yrityksen päivittäiseen toimintaan. Ohjeistuksen avulla voidaan ennaltaehkäistä eettisiä ristiriitoja, vahvistaa yrityksen mainetta vastuullisena toimijana sekä parantaa esimerkiksi asiakassuhteita. Onnistunutta ohjeistusta on helppo päivittää, jolloin se pysyy ajan tasalla ja kehittyy liiketoimintaympäristön muuttuessa. Kun ohjeistus pysyy ajan tasalla, se palvelee yritystä tulevaisuudessakin.

Ensimmäisessä osassa esitellään työn tausta, tavoitteet ja toimeksiantaja. Johdannon jälkeen käsitellään teoreettista viitekehystä, jossa käsitellään yritys vastuuseen, liiketoimintaetiikkaan ja Code of Conduct -ohjeistuksiin liittyvää kirjallisuutta sekä keskeisiä käsitteitä. Teoreettinen osuus luo pohjan myöhemmälle Code of Conduct luonnille. Työssä analysoidaan Sareskoski Oy:n nykytilannetta eettisten ohjeistusten ja yritys vastuun näkökulmasta. Analyysin avulla pyritään ymmärtämään, millaisia eettisiä periaatteita yritys jo noudattaa ja mitä kehitysalueita voidaan tunnistaa. Analyysi perustuu yrityksen dokumentteihin, haastatteluihin sekä vertailuun muiden alan yritysten käytäntöihin. Opinnäytetyön keskeinen osuus on Code of Conductin laatimisprosessi, jossa luodaan yritykselle toimiva ja selkeä eettinen ohjeisto. Kokonaisuudessaan työ pyrkii tarjoamaan Sareskoski Oy:lle käytännönläheisen ja selkeän toimintaohjeistuksen, joka tukee yrityksen arvoja ja strategiaa. Yritysvastuuta käsitellään neljässä eri osa-alueessa, strateginen yritys vastuun, taloudellinen yritys vastuun, sosiaalinen yritys vastuun ja ympäristö vastuun.

Tämän opinnäytetyön laatimisessa on hyödynnetty tekoälyavusteisia työkaluja tekstin muokkaamiseen, kieliasun tarkistamiseen sekä helppolukuisuuden parantamiseen. Kaikki sisällölliset valinnat, analyysit ja johtopäätökset ovat kuitenkin tekijän omia tai mainittuihin lähteisiin perustuvia.

## 2 Mitä Code of Conduct tarkoittaa

Jokaisella organisaatiolla on jokin suunta, jota kohti se pyrkii - tämä näkyy muun muassa strategiassa, tavoitteissa ja mittareissa. Useimmilla organisaatioilla on myös arvot, jotka kuvaavat toimintakulttuuria ja periaatteita. Pelkät arvot eivät kuitenkaan riitä, ellei niitä tuoda käytännön tasolle. Code of Conduct on kuin organisaation oma perustuslaki, joka konkretisoi arvot ja määrittelee, millä pelisäännöillä yritys toimii niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Se kertoo, millaista toimintaa organisaatio edellyttää työntekijöiltään ja kumppaneiltaan sekä millaisia toimintatapoja ei hyväksytä. Vaikka Code of Conduct on kansainvälisesti tunnettu termi, siitä käytetään myös muita termejä, kuten Code of Ethics, Code of Integrity tai Code of Responsible Business Conduct. Myös suomeksi termejä on monia, kuten eettiset periaatteet, eettiset säännöt, eettiset toimintaohjeet, reilun pelin säännöt, rehdin toiminnan periaatteet, liiketapaperiaatteet. Eettisten periaatteiden ei tulisi olla vain muodollinen dokumentti, joka laaditaan täyttämään asiakkaiden tai sidosryhmien vaatimuksia. Sen sijaan eettisten periaatteiden tulisi olla aito osa organisaation arkea ja toimintaa ohjaava työväline, joka tukee vastuullisuutta ja reilua liiketoimintaa. (Ratsula 2024, 68-71.)

Yrityksen vastuullisuusperiaatteet, joita voidaan myös kutsua ohjeiksi (Code of Conduct), tuovat yrityksen arvot osaksi arjen toimintaa. Ne ovat yritysjohdon hyväksymä asiakirja, jossa määritellään yrityksen sitoutuminen kansainvälisiin sopimuksiin ja suosituksiin. Periaatteet

koskevat koko organisaation toimintaa riippumatta sen sijainnista tai kulttuurisesta ympäristöstä. Vaikka yrityksen on tärkeää kunnioittaa erilaisia kulttuureja, se ei tarkoita, että sen tulisi mukautua kaikkiin paikallisiin toimintatapoihin. Jos työntekijät kohtaavat eettisesti haastavia tilanteita esimerkiksi yhteistyökumppaneiden tai viranomaisten kanssa, he voivat tukeutua yrityksen omiin eettisiin ohjeisiin. Vuosituhannen vaihteessa eettisten ohjeiden laatiminen oli monille yrityksille ensimmäinen askel kohti vastuullisuustyötä. Tänä päivänä Code of Conduct on yleistynyt myös pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, koska työntekijät sekä sidosryhmät odottavat yrityksiltä eettistä toimintaa. Selkeästi määritellyt ja avoimesti viestitetyt periaatteet luovat vahvan pohjan yrityksen vastuullisuudelle ja varmistavat, että kaikki organisaation jäsenet, myös johto, ymmärtävät yhteiset pelisäännöt. (Koipijärvi, Kuvaja 2017, 65-66.)

Useimmille työntekijöille eettisten toimintatapojen perusasiat, kuten rehellisyys, kunnioitus ja toisten omaisuuden kunnioittaminen ovat tuttuja ja itsestään selviä. Code of Conduct ohjeistus ei siis yleensä sisällä täysin uusia tai yllättäviä sääntöjä. Tästä huolimatta epäeettistä toimintaa esiintyy työelämässä yllättävän paljon. Kyse ei useinkaan ole siitä, etteivät ihmiset tietäisi, mikä on oikein ja mikä väärin, vaan siitä, että eettisiin periaatteisiin sitoutuminen ja niiden mukaan toimiminen voi käytännössä olla haastavaa. (Ratsula 2024, 95.)

Jokaisella yrityksellä tulisi siis olla eettiset ohjeet, jotka tarjoavat selkeät suuntaviivat epävarmojen tilanteiden ratkaisemiseen. On olennaista, että juuri yrityksen johto tekee päätöksen näiden ohjeiden laatimisesta ja sitoutuu niiden noudattamiseen. (Oikeusministeriö) Eettisiä toimintaohjeita laatiessaan yrityksen kannattaa hyödyntää kansainvälisiä sitoumuksia ja ottaa oppia edelläkävijäyrityksiltä. On kuitenkin tärkeää, että ohjeet räätälöidään yrityksen omiin tarpeisiin, huomioiden toimialan ja toimintaympäristön erityispiirteet eikä vain kopioida olemassa jo olevaa ohjeistusta. Räätälöimällä ohjeistuksesta tulee aidosti käyttökelpoinen työkalu, jota voidaan hyödyntää osana organisaation jokapäiväistä arkea. Pelkkä ohjeistus ei kuitenkaan riitä, vaan sen tueksi tarvitaan eettinen ohjelma, joka varmistaa, että periaatteet toteutuvat myös käytännössä. Eettisen ohjelman tehtävänä on ohjata ohjeiden käyttöönottoa, koordinoida palautteen keruuta ja seurata tavoitteiden toteutumista. Lisäksi yrityksessä on hyvä olla nimetty vastuuhenkilö tai työryhmä, joka huolehtii ohjelman toimeenpanosta, kehittämisestä ja jatkuvasta parantamisesta. (Koipijärvi, Kuvaja 2020, 81.)

Tutkimusten mukaan ihmisillä on taipumus pitää itseään eettisempinä kuin he todellisuudessa ovat. Tällainen itsepetos tekee eettisistä ohjeistuksista ja niiden jatkuvasta esillä pitämisestä entistä tärkeämpiä. Eettisten ohjeiden jalkauttamisessa on keskeistä vahvistaa työntekijöiden tunnetta omasta vastuustaan ja kyvystään toimia oikein. Tärkeää on myös rohkaista puuttumaan epäkohtiin, vaikka ne olisivat vaikeita tai epämiellyttäviä. Organisaatiokulttuurissa, jossa avoin keskustelu ja virheiden myöntäminen ovat sallittuja ja tuettuja, työntekijät uskaltavat helpommin tuoda esiin epäeettistä toimintaa. Code of Conduct viestinnässä tulisi aina

kertoa selkeästi, millä tavoin ja missä kanavissa työntekijä voi nostaa esiin havaitsemansa epäkohdat. Vaikka esihenkilö on usein ensisijainen keskustelukumppani, on tärkeää tarjota myös vaihtoehtoisia reittejä. Vaihtoehtoina voi olla HR, compliance-toiminto, sisäinen tarkastus tai nimetön ilmoituskanava erityisesti tilanteissa, joissa esihenkilö itse saattaa liittyä huoleen. Eettinen ilmoituskanava on myös lakisääteinen vaatimus yli 50 hengen organisaatioissa ja Code of Conduct dokumentti on oikea paikka kertoa sen toimintaperiaatteista ja ilmoittajien suojelusta. (Ratsula 2024, 95.)

Mahdolliset seuraamukset, kuten kurinpidolliset toimet, tulee aina perustaa selkeään ja riittävään faktapohjaan. Rikkomusten osalta tulee huomioida rikkomuksen vakavuus ja sen vaikutukset. Tämän lisäksi on arvioitava, mitä ohjeita, toimintamalleja tai lakeja on rikottu ja kuinka merkittäviä nämä ovat tilanteen kannalta. Tärkeää on myös punnita mahdollisia lieventäviä tai raskauttavia olosuhteita, jotka voivat vaikuttaa seuraamuksen muotoon tai painoarvoon. Henkilön aiempi käyttäytymishistoria, kuten aikaisemmat varoitukset, tulee ottaa huomioon samoin kuin se, minkälaisia seuraamuksia vastaavissa tilanteissa on aiemmin annettu. Lopuksi on varmistettava, että mahdolliset toimenpiteet toteutetaan voimassa olevan lainsäädännön puitteissa, erityisesti silloin kun kyse on työsuhteen päättämisestä tai purkamisesta. Mikäli seuraamuksena ei ole työsuhteen päättäminen, vaan esimerkiksi varoitus, on tärkeää määritellä, miten tilannetta seurataan jatkossa. On hyvä pohtia, miten ehkäistään saman virheen toistuminen, mitä viestitään organisaatiossa laajemmin ja mitä voidaan oppia tapahtuneesta. Erityisesti vakavien rikkomusten kohdalla tulee analysoida tarkasti niiden taustasyt ja kehittää tarvittaessa sisäisiä valvonta- ja toimintatapoja. (Ratsula 2024, 270.)

### 3 Yritysvastuun eri osa-alueet

Tässä Luvussa käsitellään yritysvastuuta sen eri näkökulmista. Yritysvastuuta käsitellään ensin yleisesti laajemmassa mittakaavassa, minkä jälkeen vastuuta käsitellään strategisen vastuun, taloudellisen vastuun, sosiaalisen vastuun ja ympäristö vastuun näkökulmista.

Harmaalan ja Jallinojan (2012) mukaan yritysvastuulla (Corporate responsibility) viitataan usein yritysten vapaaehtoiisiin toimiin, joilla ne vastaavat sidosryhmiensä odotuksiin ja toteuttavat yhteiskuntavastuutaan sidosryhmien odotusten perusteella. Yritykset hyödyntävät yritysvastuun käsitettä suunnitellessaan, arvioidessaan ja kehittäessään vastuullisuustoimiaan sekä viestiessään niistä. Nämä toimet ylittävät usein lainsäädännön vaatimukset ja perustuvat yritysten omiin tavoitteisiin ja arvoihin. Suomessa yritykset käyttävät myös muita termejä, kuten yhteiskuntavastuu, hyvä yrityskansalaisuus ja kestävä kehitys mukainen liiketoiminta, sekä kuvatessaan taloudellisia, sosiaalisia ja ympäristöön liittyviä tavoitteitaan ja toimintaperiaatteitaan. Alma Media kuvailee yritysvastuuta toimintatapana, jonka mukaisesti

konserni, sen eri yksiköt ja työntekijät suorittavat työnsä ottaen huomioon taloudellisen, sosiaalisen, kulttuurisen kestävyuden, ja ekologisuuden. (Harmaala & Jallinoja 2012, 16.)

Yritysvastuupolitiikka (Corporate Social Responsibility, CSR) pohjautuu ajatukseen, että yritykset sekä niiden arvoketjut kantavat vastuun toiminnastaan ja sen seurauksista ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan. Yritysvastuun piiriin kuuluvat teemat voivat olla hyvin moninaisia kuten työntekijöiden oikeuksien turvaaminen, yksityisyyden suoja, korruption torjunta sekä maanomistukseen liittyvät kysymykset. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025d.)

Esimerkiksi julkisilla toimijoilla, mukaan lukien EU:lla, on tärkeä rooli yritysten vastuullisen toiminnan tukemisessa ja edistämässä. Viime vuosina on otettu käyttöön niin vapaaehtoisia kuin velvoittavia toimenpiteitä yritysvastuun edistämiseksi, kuten CSR ja RBC. Responsible business conduct (RBC) on vaihtoehtoinen termi, jonka OECD on ottanut käyttöön tiiviissä yhteistyössä yritysten, ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen kanssa. OECD määrittelee vastuullisen liiketoiminnan (RBC) toimintana, jolla pyritään edistämään taloudellista, ympäristöllistä ja sosiaalista kehitystä kestävästä kehityksen tavoitteiden mukaisesti sekä ehkäisemään ja korjaamaan haitallisia vaikutuksia, jotka liittyvät yrityksen suoriin tai epäsuoriin toimiin, tuotteisiin tai palveluihin. Euroopan komissio on sitoutunut OECD:n suositukseen hallitusten roolista vastuullisen liiketoiminnan edistämässä ja johdonmukaisuuden tukemisessa. (European Commission 2025b.) Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (OECD) on kansainvälinen organisaatio, joka kehittää parempaa politiikkaa parempaa elämää varten. Yli 60 vuoden kokemuksella OECD edistää vaurautta ja mahdollisuuksia tasa-arvon ja hyvinvoinnin pohjalta. (OECD 2025.)

Pitkään vastuullista yritystoimintaa tarkasteltiin ensisijaisesti sen kautta, miten yritys voi vähentää toimintansa kielteisiä vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan. Tämä tarkoitti esimerkiksi ympäristölupien myöntämistä, päästörajojen asettamista ja saastumisen vähentämistä. Ajan myötä vastuullisuuden käsitys laajeni sisältämään myös positiivisten vaikutusten lisäämisen. Yritykset alkoivat tarkastella esimerkiksi sitä, kuinka niiden maksamat verot tukevat yhteiskunnan palveluja, kuten päivähoitoa, tai miten niiden hankinnat edistävät paikallista elinkeinoelämää. (Koipijärvi, Kuvaja 2017, 17.)

Tänä päivänä huomio on yhä enemmän laajoissa yhteiskunnallisissa kysymyksissä ja yritysten sosioekonomisissa vaikutuksissa, kuten tasa-arvon edistämässä, työllistämässä ja aluekehityksessä. Yritysvastuulla tarkoitetaan ennen kaikkea liiketoiminnan vastuullisuutta. Yrityksen on tunnistettava ja ymmärrettävä toimintansa vaikutukset liiketoiminnan eri osa-alueilla sekä pyrittävä minimoimaan kielteiset vaikutukset ja hyödyntämään mahdollisuudet. Yritysvastuuta voidaan tarkastella myös liiketoiminnan jatkuvuuden näkökulmasta. Tämä tarkoittaa taloudellisten, ekologisten ja sosiaalisten tekijöiden vaikutusten arviointia esimerkiksi sitä, onko jokin pääoman muoto uhattuna tai miten sen saatavuus, hinta tai laatu muuttuu.

Yritysvastuun avulla voidaan vastata näihin haasteisiin osana liiketoimintaa. Menestys edellyttää kykyä ymmärtää muuttuvia liiketoiminnan reunaehtoja sekä sopeutua niihin nopeasti ja järjestelmällisesti. Yritysvastuu toimii myös ajurina innovaatioille ja liiketoiminnan kehittämiseksi. (Juutinen 2016, 26.)

Viime vuosina esiin on noussut ESG-käsite. ESG (Environmental, Social, Governance) toimii viitekehystenä tai kriteeristönä, jolla arvioidaan yrityksen tai sijoituksen kestävyyttä ja eettisiä vaikutuksia ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan näkökulmasta. Vaikka ESG-termiä käytetään usein sijoittamisen yhteydessä, kiinnostus siihen ei rajoitu vain sijoittajiin. Myös asiakkaat, tavarantoimittajat ja työntekijät haluavat yhä enemmän tietoa siitä, kuinka vastuullisesti ja kestävästi organisaatio toimii. (European Commission 2) ESG on kehittynyt yritysten vastuullisuudesta kiinnostuneiden sijoittajien ja mittareita kehittäneiden toimijoiden yhteistyössä. Alkujaan tavoitteena oli esimerkiksi välttää sijoittamista saastuttaviin tai haitallisiin tuotteisiin valmistaviin yhtiöihin. Mutta vuosien mittaan ESG:stä tuli kattava viitekehys, jonka avulla yrityksiä ohjattiin parantamaan toimintaansa esimerkiksi hiilidioksidipäästöjen, tuoteturvallisuuden ja hallintotavan osalta. (Chatterji, Toffel. 2024.)

Kansainväliset ja kansalliset toimijat, kuten valtio ja muut julkiset tahot, pyrkivät sekä lisäämään painetta että tarjoamaan kannustimia yrityksille vastuullisen toiminnan edistämiseksi. Lainsäädännön avulla yrityksiä ohjataan toimimaan sosiaalisesti ja ekologisesti vastuullisesti sekä noudattamaan talouden sääntöjä. Erityisesti ympäristövastuuseen ja työelämää koskeviin säädöksiin liittyy runsaasti vastuullisuuteen vaikuttavaa sääntelyä. Lisäksi kirjanpitoon, yritysten väliseen kilpailuun ja muihin liiketoiminnan käytäntöihin liittyvät normit asettavat reunaehdot yritysten vastuullisuudelle. Sääntelyn vaikutus kuitenkin vaihtelee toimialoittain merkittävästi. Yrityksen kannalta lainsäädäntö voi myös luoda taloudellisia mahdollisuuksia. Se voi synnyttää kysyntää vastuullisille tuotteille, esimerkiksi ympäristöteknologiaan perustuville innovaatioille. Edelläkävijäyritykset, joilla on jo osaamista ja resursseja, voivat hyötyä uusista säädöksistä kilpailuetuna. Uudet määräykset voivat myös vaikuttaa negatiivisesti vähentämällä tuotteen kysyntää tai jopa estää myynnin kieltämällä tietyn aineen. Sääntely voi myös nostamalla tuotantokustannuksia. Yritysten on myös maksettava erilaisia veroja ja viranomaismaksuja, jotka lisäävät kustannuksia. (Harmaala, Jallinoja 2012, 62.)

EU-lainsäädäntö velvoittaa suuret yritykset raportoimaan toimintaansa liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista, jotka koskevat sosiaalisia ja ympäristönäkökohtia. Lisäksi yritysten on tuotava esiin toimintansa vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön. Näitä vaatimuksia säätelee erityisesti Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), jonka piiriin kuuluvat yritykset ovat velvollisia raportoimaan toiminnastaan Euroopan kestävän kehityksen raportointistandardien (ESRS) mukaisesti. Näiden standardien laatimisesta vastaa EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), joka kokoaa yhteen eri sidosryhmiä ja on riippumaton. CSRD:n tavoitteena on keskittää raportointivelvoitteet suuriin yrityksiin, ja erityisesti niihin, joilla on yli

1000 työntekijää, sillä niiden toiminnalla arvioidaan olevan merkittävin vaikutus ympäristöön ja yhteiskuntaan. Samalla pyritään vähentämään hallinnollista taakkaa pienemmiltä yrityksiltä, ja erityisesti niiltä, jotka toimivat osana isompien yritysten arvoketjuja. Tämä varmistaa, että raportointivaatimukset ovat oikeudenmukaisesti kohdistettu ja tehokkaasti toteutettavissa. (European Commission 2025a.)

Lakien ja säädösten noudattamista pidetään vastuullisen toiminnan vähimmäistasona. Yritysten onkin seurattava paitsi kotimaansa lainsäädäntöä myös EU:n ja niiden maiden sääntelyä, joissa ne toimivat tai joihin niiden liiketoiminta liittyy kiinteästi. Lakien noudattaminen ja verojen maksaminen muodostavat vastuullisuuden minimitason, jonka avulla yritys voi rakentaa hyvää mainetta ja varmistaa oikeutensa toimia markkinoilla. Sääntöjen laiminlyönti voi johtaa paitsi oikeudellisiin seuraamuksiin myös mainehaittoihin, jotka saattavat heikentää yrityksen taloudellista menestystä. (Harmaala, Jallinoja 2012, 73.)

Yritykset ovat myös alkaneet keskittyä YK:n asettamiin kestävän kehityksen tavoitteisiin (SDG) osana vastuullista toimintaa. Kestävän kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDG) hyväksyttiin YK:ssa vuonna 2015 osana maailmanlaajuista pyrkimystä poistaa köyhyys, suojella ympäristöä ja varmistaa, että kaikilla ihmisillä on mahdollisuus elää rauhassa ja vauraudessa vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteet ovat toisiinsa kytkeytyneitä, sillä toimet yhdessä osa-alueessa vaikuttavat myös muihin. Kehityksessä pyritään tasapainottamaan sosiaalinen, taloudellinen ja ympäristön kestävyys. Maat ovat sitoutuneet erityisesti edistämään kehitystä niillä alueilla, joissa ihmiset ovat kaikkein heikoimmassa asemassa. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää koko yhteiskunnan panosta, sillä tarvitaan luonteenpiirteitä, osaamista, teknologiaa ja taloudellisia resursseja. (United Nations Development Programme 2025.)

### 3.1 Strateginen yritysvastuu

Alun perin yritys vastuusta puhuttiin yhteiskuntavastuuna, ja se alkoi nousta yritysjohton asialistalle 2000-luvulle siirryttäessä. Tuolloin Yritys vastuuta tarkasteltiin John Elkingtonin kehittämän kolmen pilarin mallin kautta (kuvio 1), jossa vastuullisuus jakautuu sosiaaliseen, taloudelliseen ja ympäristövastuuseen. Malliin on usein lisätty myös kulttuurinen kestävyys kestävän kehityksen neljäntenä pilarina. Sosiaalinen ja taloudellinen vastuu alkoivat vakiinnuttaa asemaansa osana yritys vastuun kokonaisuutta. (Koipijärvi & Kuvaja 2017, 18-19.)



Kuvio 1 Yritysvastuun kolmen pilarin malli (Koipijärvi, Kuvaja 2017, 18, muokattu).

Kolmen pilarin mallista (kuvio 1) tulisi ottaa askel kohti entistä strategisempaa yritys vastuuta. Keskeistä on tunnistaa, miten vastuullisuus vaikuttaa yrityksen arvonluontiin ja millä osa-alueilla yritys voi saavuttaa kilpailuetua sekä toimia edelläkävijänä. Pelkkä nykyisiin asiakastarpeisiin vastaaminen ei riitä vaan vastuullisuuden edelläkävijyys edellyttää, että yritys kehittää ennakoivasti uusia, kestävän kehityksen mukaisia ratkaisuja ja tuotteita. Tämä ei voi olla vain vastuullisuusasiantuntijoiden tehtävä, vaan se vaatii tiivistä yhteistyötä liiketoiminnan ja vastuullisuusammattilaisten välillä. Yritysvastuu muuttuu strategiseksi, kun se nähdään olennaisena osana yrityksen arvonluontia. Se voi tuoda suoraa lisäarvoa esimerkiksi parantuneen myynnin, pienempien kustannusten tai korkeampien hintojen kautta. Lisäksi se voi epäsuorasti vahvistaa asiakasuskollisuutta, henkilöstön sitoutumista sekä parantaa yrityksen mainetta ja brändiarvoa. (Koipijärvi, Kuvaja 2017, 21.)

Juutisen (2016) mukaan yritys vastuusta tulee strategista, kun se nähdään osana yrityksen arvonluontia. Tällöin yritys vastuuta sisällytetään liiketoimintastrategiaan ja huomioidaan kassavirtaan vaikuttavana tekijänä. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi riskienhallinnan laajentamista siten, että yrityksen toimintaympäristöä arvioidaan myös yritys vastuun näkökulmasta. Tavoitteena on tunnistaa sekä uusia tulonlähteitä että keinoja kustannusten hallintaan. Yritys vastuulla on strateginen merkitys myös silloin, kun sen avulla vahvistetaan asiakkaiden ja kuluttajien ostohalukkuutta. Tämä tapahtuu kehittämällä tuotteita ja palveluita, jotka vastaavat heidän odotuksiaan vastuullisuuden osalta. (Juutinen 2016, 58.)

Yritys vastuussa on ensisijaisesti kyse siitä, millä tavoilla yritys pyrkii saavuttamaan taloudellista kannattavuutta vastuullisesti. Aiemmin jotkut yritykset mielsivät vastuullisuuden lähinnä yleishyödyllisille järjestöille tehtäviksi lahjoituksiksi. Näillä lahjoituksilla ei välttämättä ollut suoraa yhteyttä yrityksen liiketoimintaan, vaan niiden ensisijaisena tavoitteena oli vahvistaa

yrityksen mainetta ja hyväksyttävyyttä sidosryhmien silmissä. Vaikka hyväntekeväisyys voi olla osa yrityksen vastuullisuusohjelmaa, usein pelkkää taloudellista tukea vaikuttavampaa on tehdä yhteistyötä kansalaisyhteiskunnan toimijoiden kanssa. Esimerkiksi paikallisyhteisöjen hyvinvointia tai nuorten syrjäytymisen ehkäisyä voidaan edistää tarjoamalla työmahdollisuuksia ja harjoittelupaikkoja. Strateginen yritysvastuu ei sulje pois erilaisia sisäisiä tai ulkoisia kampanjoita, vaan päinvastoin tukee niitä. Yritys vastuun toteuttaminen edellyttää aktiivista yhteistyötä sidosryhmien kanssa, ja sen suunnitteluun kannattaa osallistaa myös eri henkilöstöryhmiä, vaikka kokonaisvastuu olisikin viestintä- tai vastuullisuustiimillä. (Koipijärvi, Kuvaja 2017, 26-27.)

Jotta tuotteesta tai palvelusta voidaan saada korkeampi hinta tai preemio, on varmistettava, että myös muut kuluttajien tärkeinä pitämät ominaisuudet ovat kohdallaan. Vastuullisuudesta on muodostumassa enemmän uusi normaali kuin keino parantaa katetta. Sen sijaan kaksi muuta kassavirtaan vaikuttavaa tekijää ovat selkeästi tunnistettavissa. Yritys vastuun näkökulmat kannattaa sisällyttää strategiaprosessin eri vaiheisiin, jolloin sitä voidaan tarkastella esimerkiksi yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden kautta. Yritys vastuuta voidaan analysoida myös liiketoiminnassa tarvittavien pääomanlajien näkökulmasta. Tässä yhteydessä on tärkeää pohdita, millaisia odotuksia markkinat ja sidosryhmät kohdistavat niihin sekä millaiset trendit vaikuttavat näiden odotusten muotoutumiseen. (Juutinen 2016, 73.)

### 3.2 Taloudellinen vastuu

Harmaalan ja Jallinojan (2012) mukaan yritys vastuussa on keskeistä se, että yrityksen toiminta on kestävää erityisesti pitkällä aikavälillä. Yrityksen on tehtävä päätöksiä siitä, tavoitellaanko lyhyen aikavälin taloudellisia hyötyjä vai panostetaanko pitkäjänteisiin hankkeisiin, kuten työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen ja ympäristöön, joiden vaikutukset näkyvät vasta vuosien kuluttua. Kestävän kehityksen mukaista toimintaa tavoitellessa voidaan tarkastella myös seuraavien sukupolvien näkökulmasta. Taloudellinen vastuu liittyy usein siihen, kuinka yritys edistää taloudellista hyvinvointia ympäröivässä yhteiskunnassa. Esimerkiksi yritys voi vaikuttaa paikallisiin taloudellisiin edellytyksiin ja kilpailukykyyn ostamalla paikallisia tuotteita, tekemällä investointeja tai osallistumalla yhteishankkeisiin, kuten koulujen tai satamien rakentamiseen. Taloudellisesti vastuullinen yritys edistää taloudellista hyvinvointia tasapuolisesti niillä alueilla, joissa se toimii. Taloudellinen vastuu perustuu pitkälti paikallisiin lainsäädäntöihin, jotka vaihtelevat maittain. Minimivaatimuksena yritys vastuulle pidetään lakien ja säästöjen noudattamista. (Harmaala, Jallinoja 2012, 19.)

Lainsäädännön tavoitteena on kannustaa yrityksiä pitkäjänteiseen ja kannattavaan toimintaan. Taloudellisen vastuun näkökulmasta yrityksen tulisi tavoitella kestävää liiketoimintaa huomioiden sekä sidosryhmien että yhteiskunnan tarpeet. Taloudellinen vastuu ei tarkoita ainoastaan liiketoiminnan kannattavuutta, vaan se kattaa myös muun muassa verojen

maksamisen, korruption ehkäisemisen sekä muiden sidosryhmien ja työntekijöiden reilun kohtelun. (Liappis, Pentikäinen, Vanhala 2019, 72-73.)

Harmaa talous on yksi taloudellisen vastuun keskeisistä haasteista. Harmaa talous tarkoittaa tilanteita, joissa yritys laiminlyö lakisääteisten työnantajamaksujen tai verojen suorittamisen, mikä johtaa toimintaan, joka on ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön ja viranomaismääräysten kanssa. Harmaan talouden harjoittaminen voi ilmetä monin eri tavoin. Ja se ei ainoastaan vääristä markkinoiden toimintaa, vaan se myös heikentää yhteiskunnan hyvinvointia, koska verotulojen menetys voi vaikuttaa esimerkiksi julkisten palveluiden rahoitukseen. Lisäksi harmaan talouden aiheuttama epäreilu kilpailuasetelma haittaa rehellisesti toimivia yrityksiä, jotka hoitavat velvoitteensa asianmukaisesti. Näillä yrityksillä voi olla vaikeuksia kilpailla vilpillisesti toimivien yritysten kanssa, jotka voivat tarjota palveluitaan tai tuotteitaan alhaisemmillä hinnoilla lakisääteisten maksujen laiminlyönnin vuoksi. (Harmaala, Jallinoja 2012, 73-74.)

Taloudelliseen vastuuseen kuuluu myös hyvän hallintotavan noudattaminen. Hyvä hallintotapa yhdistetään erityisesti pörssiyrityksiin ja se on keskeinen sijoittajien näkökulmasta. Hyvään hallintotapaan kuuluu muun muassa korruption torjunta, verovelvoitteiden noudattaminen, hallituksen riippumattomuus ja monimuotoisuus sekä organisaation palkitsemiskäytännöt. Hyvä hallinto yhdessä taloudellinen vastuun kanssa muodostavat kokonaisuuden, joka yhdistää yritystoiminnan taloudellisia vaikutuksia eri sidosryhmiin ja auttaa ymmärtämään vastuullisuuden merkitystä liiketoiminnassa. (Liappis, Pentikäinen, Vanhala 2019, 72-74.)

### 3.3 Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuullisuus keskittyy yrityksen toiminnan kohteena oleviin ihmisiin, ja ensisijaisesti henkilöstöön. Länsimaissa sosiaalisen vastuullisuuden katsotaan sisältävän muun muassa työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen, työturvallisuuden parantamisen ja osaamisen kehittämisen yli lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamien vaatimusten. Kansainvälisesti toimivilla yrityksillä voi olla hyvin erilaisia lainsäädännöllisiä velvoitteita ja yhteiskunnallisia odotuksia eri maissa. Hyvinvointivaltioissa monet sosiaaliset velvoitteet, kuten työ- ja ihmisoikeudet, työturvallisuus ja työhyvinvointi, on säädetty lailla. (Harmaala, Jallinoja 2012, 20.)

Lakien ohella eri toimialoilla sovelletaan työntekijöiden, että työnantajien oikeudet ja velvollisuudet määritteleviä työehtosopimuksia. Työehtosopimukset sisältävät keskeisiä työehtoista sovittuja määräyksiä, joita työehtosopimuksissa tulee noudattaa. Näihin kuuluvat muun muassa palkkaus, työajat ja vuosilomat. Työehtosopimukset solmitaan työnantajan tai työnantajajärjestön sekä yhden tai useamman työntekijäjärjestön välillä. Niiden tarkoituksena on luoda selkeät ja oikeudenmukaiset pelisäännöt työmarkkinoille, edistää työrauhaa ja varmistaa, että työehdot ovat alan käytäntöjen ja lainsäädännön mukaiset. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025a.)

Sosiaalisen vastuun näkökulmasta yritykset, erityisesti suuret yritykset, ovat merkittäviä sidosryhmiä esimerkiksi kaupungin asukkaille. Erityisesti pienemmillä paikkakunnilla suuret yritykset ovat tiiviisti yhteydessä paikallisyhteisöönsä ja vaikuttavat sen kehitykseen monin tavoin. Yritysten toiminnalla voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia yhteisöön. Positiivisia vaikutuksia ovat esimerkiksi työllisyyden edistäminen, paikallistalouden vahvistaminen ja innovaatioiden tukeminen. Toisaalta yritystoiminnasta voi seurata myös haitallisia vaikutuksia, kuten heikkolaatuista asiakaspalvelua, pienempien yritysten aseman heikentämistä tai ympäristön kuormittamista, mikä kytkeytyy yrityksen ympäristövastuuseen. (Byars & Stanberry 2018, 83.)

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on laatinut monikansallisille yrityksille suunnatut toimintaohjeet (OECD Guidelines for Multinational Enterprises). Nämä valtioiden antamat, mutta vapaaehtoiset ohjeet pyrkivät varmistamaan, että yritysten toiminta on linjassa valtion harjoittaman politiikan kanssa. Tavoitteena on myös vahvistaa luottamusta yritysten sekä niiden toimintaympäristön välillä. Ja luoda suotuisat olosuhteet ulkomaisille investoinneille sekä edistää monikansallisten yritysten roolia kestävän kehityksen tukemisessa. (Koipijärvi & Kuvaja 2017, 38.) Yhteiskuntavastuu perustuu siihen, että organisaatio tiedostaa oman toimintansa vaikutukset sidosryhmiinsä. Tämä vastuu koskee niin yksityisen kuin julkisen sektorin toimijoita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025c.)

Yhteiskuntavastuuta säädellään myös kansainvälisesti tunnustettujen ohjeistusten ja suositusten kautta. Tällaisia ovat esimerkiksi OECD:n toimintaohjeet sekä ISO 26000 -standardi, joka tarjoaa suuntaviivoja vastuulliseen yritystoimintaan. Näiden lisäksi on olemassa useita muita kansainvälisiä ohjeistuksia, jotka tukevat yrityksiä vastuullisuuden edistämässä. OECD:n toimintaohjeet ovat valtioiden yrityksille antamia suosituksia, joiden tavoitteena on ohjata monikansallisia yrityksiä toimimaan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti ja linjassa kansallisten politiikkojen kanssa. Ohjeet käsittelevät muun muassa ihmisoikeuksia, korruption torjuntaa, reilua kilpailua ja verotusta. Tähän sitoumukseen on liittynyt 51 valtiota, mukaan lukien Suomi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025b.)

Nykyajan markkinoilla menestyäkseen yrityksen on suhtauduttava sosiaaliseen vastuuseen vakavasti. Jotta sosiaalinen vastuu voidaan tehokkaasti integroida osaksi päivittäistä toimintaa, sen tulisi olla sisällytettyä jo yrityksen missioon. Aidosti vastuullinen toiminta edellyttää sitoutumista myös laajempaan sidosryhmään, joka on maapallo. Ympäristön säilyminen elinkel- poisena on perusta kaikelle yritystoiminnalle ja sen jatkuvuudelle. (Byars, Stanberry 2018, 90.)

Sosiaaliseen vastuuseen liittyy myös käsitteet DEI ja DEIB. Nykyään organisaatiot ymmärtävät entistä paremmin, että monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus (Diversity, Equity, Inclusion, DEI) eivät ole pelkästään eettisiä tai lakisääteisiä vaatimuksia. DEI on olennainen

osa yrityksen sosiaalista vastuuta, joka vaikuttaa merkittävästi osajien houkuttelemiseen ja sitouttamiseen sekä yrityksen pitkäaikaisen kasvun tukemiseen. Inklusiivisuus on myös tärkeä taito nykypäivän yhteiskunnassa. DEIB käsite lisää edellä mainittuun käsitteeseen sanan belonging eli yhteenkuuluvuuden ja osallistamisen. (Karlstedt, Mennala. 2024, 11.) Sekä käytännön kokemukset että laaja tutkimus osoittavat, että monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus ovat olennaisia taloudellisen menestyksen edellytyksiä. Yrityksen menestys edellyttää kykyä tarjota kilpailijoista poikkeavaa lisäarvoa. Tämän kilpailuedun kehittäminen ja ylläpitäminen edellyttää jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista muuttuvassa maailmassa. Monimuotoinen työyhteisö kykenee tähän tehokkaammin, jos yrityskulttuuri tukee avoimuutta, osallisuutta ja uusia näkökulmia. (Karlstedt, Mennala. 2024, 30.)

### 3.4 Ympäristövastuu

Yritysten toimintaan liittyy erilaisia ympäristövastuita ja -velvoitteita, joiden tavoitteena on vähentää ympäristön kuormitusta ja edistää kestävää kehitystä. Lainsäädäntö määrittelee yrityksille velvoitteita esimerkiksi jätehuollon, päästörajoitusten ja luonnonvarojen kestäväen käytön osalta. Yrityksen on tärkeää tunnistaa toimintansa ympäristövaikutukset ja noudattaa voimassa olevia säädöksiä. Lisäksi ympäristövastuullinen toiminta voi tuoda yritykselle kilpailuetua, parantaa sen mainetta ja vähentää riskejä. Kestäväen liiketoiminnan ytimessä on ympäristövastuun sekä sosiaalisen ja taloudellisen vastuun huomioiminen. Ympäristövastuullisesti toimiva yritys tunnistaa ja hallitsee toimintansa vaikutukset ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin sekä ilmastoon ja luontoon. Yrityksen on tärkeää varmistaa, että sillä on toimintaan tarvittavat luvat ja että ympäristölainsäädäntöä noudatetaan huolellisesti. Lisäksi yrityksen tulisi aktiivisesti ehkäistä toimintansa mahdollisia ympäristöhaittoja sekä panostaa kestäväen tuotesuunnitteluun huomioiden tuotteen koko elinkaari. (Suomi.fi 2025.)

Harmaala ja Jallinoja (2012) kertovat, että ympäristövastuullisuus merkitsee yrityksen sitoutumista kestäväen toimintaan ja ympäristöhaittojen minimoimiseen. Tämä sisältää muun muassa veden, ilman ja maaperän suojelun, kasvihuonepäästöjen vähentämisen, luonnonvarojen säästeliään käytön ja jätteiden vähentämisen. Ympäristönsuojelu on kehittynyt päästöjen puhdistamisesta tuotteen koko elinkaaren aikaisiin vaikutuksiin. Yrityksillä on myös velvollisuus hallita ympäristövaikutuksiaan kumppaneidensa kanssa yhteistyössä. Vastuullinen yritys on tietoinen ympäristövaikutuksistaan, noudattaa lakeja ja pyrkii jatkuvasti parantamaan toimintaansa. Ympäristölainsäädännön keskeisiä alueita ovat ilmastonmuutos, jätteiden käsittely, ekotehokkuus ja energian käyttö. Käytännössä ympäristövastuu näkyy muun muassa tuotantoprosessien ja kiinteistöhallinnan kehittämisessä sekä kierrätysratkaisuisissa. (Harmaala, Jallinoja 2012, 20.)

Byarsin ja Stanberryn (2018) mukaan kestäväen kehityksen periaatteet liittyvät olennaisesti yrityksen ympäristövastuuseen. Viime vuosina ympäristön hyvinvointi on ollut laajasti esillä

kansainvälisellä tasolla, minkä vuoksi vastuullisesti johdettujen yritysten tulisi ottaa se huomioon toiminnassaan. Yritysjohdon on tärkeää ymmärtää, että pitkän aikavälin kestävyys ja erityisesti kannattavuus ovat vahvasti sidoksissa siihen, miten yritys huomioi ympäristön ja sen säilymisen. Lopulta lähes kaikki yritykset ovat jossain määrin riippuvaisia luonnonvaroista ja ympäristön tilasta. (Byars, Stanberry 2018, 106-107.)

Yritykset voivat ottaa ympäristövastuullisuuden huomioon tuote- ja palvelustrategioissaan. Arvioimalla omia kehitystarpeitaan ja mahdollisuuksiaan yritys voi aloittaa tuotteidensa kehittämisen ympäristönäkökulmat huomioiden. Panostamalla vastuullisempiin tuotteisiin yritys voi luoda uusia kasvumahdollisuuksia ja erottua kilpailijoistaan. Ympäristöystävällisten tuotteiden kehittäminen ei kuitenkaan aina edellytä täysin uusien tuotteiden luomista vanhojen tilalle. Uusien tuotteiden kehittäminen on prosessi, joka vie aikaa ja vaatii suuria resursseja, joita yrityksellä ei välttämättä ole käytettävissään. Sen sijaan yritys voi keskittyä nykyisten tuotteidensa kehittämiseen kestävän kehityksen periaatteiden mukaisiksi. Esimerkiksi vanhojen tuotteiden kehitettyjä ympäristöystävällisiä ominaisuuksia voidaan tuoda esiin markkinoinnissa ja viestiä kuluttajille niiden vastuullisuudesta ja ympäristöystävällisyydestä. (Harmaala, Jallinoja 2012, 119.)

Ympäristövastuullinen ja kestävän kehityksen periaatteiden mukainen liiketoiminta ei vaikuta ainoastaan ympäristöön, vaan myös laajasti eri sidosryhmiin, kuten työntekijöihin, paikallisyhteisöihin, lainsäädäntöön ja tieteelliseen tutkimukseen. Tämän vuoksi ympäristövastuullisuusohjelman luominen edellyttää koko yrityksen sitoutumista. Monet maailman suurimmista yrityksistä pitävätkin kestävää kehitystä keskeisenä tekijänä liiketoimintansa tulevaisuuden kannalta. (Byars, Stanberry 2018, 107.)

Ympäristövastuuseen yritys voi vaikuttaa jo suunnitteluvaiheessa, jolloin yritys pystyy kontrolloimaan, kuinka paljon tuotteet ja palvelut kuormittavat ympäristöä. Suunnitteluvaiheessa ympäristövastuu ottaa huomioon muun muassa materiaalivalinnat ja valmistusprosessit. Tuotteen koko elinkaaren ympäristövaikutuksista noin kaksi kolmasosaa sekä kierrätysmahdollisuudet määräytyvät suunnitteluvaiheessa, mikä tekee suunnittelijan roolista tärkeän tuotteen ympäristövaikutusten kannalta. (Harmaala, Jallinoja 2012, 121.)

#### 4 Eettinen yritystoiminta

Kaikilla yksilöillä ja yhteisöillä on moraalinen eli perustavanlaatuinen käsitys oikeasta ja väärästä. Ihmiset omaksuvat ja soveltavat moraalisia normeja ja arvoja eri tavoin omassa käyttäytymisessään. Etiikka on tieteenala, joka tutkii muun muassa oikean ja väärän määrittelyä sekä arvojen ja eettisten periaatteiden suhdetta. Organisaation etiikkaa voidaan tarkastella yksilötasolla esimerkiksi tutkimalla, kuinka tietoinen yksilö on eettisistä kysymyksistä ja miten

hän soveltaa omia moraalisia periaatteitaan työtehtävissään. Myös johtajan roolissa noudatettu etiikka voi poiketa hänen henkilökohtaisesta eettisestä ajattelustaan. Toisaalta organisaation eettisiä kysymyksiä voidaan arvioida laajemmin suhteessa yksilöihin, työyhteisöihin ja ympäröivään yhteiskuntaan. Esimerkiksi henkilöstön kohtelu, tuoteturvallisuus ja reilu markkinointi ovat keskeisiä eettisiä kysymyksiä yritystoiminnassa. (Harmaala, Jallinoja 2012, 14.)

Yrityksen etiikka kuvastaa sen käsitystä oikeasta ja väärästä. Eettisesti toimiva yritys pyrkii tuottamaan hyötyä yhteiskunnalle ja noudattamaan lakeja, säädöksiä sekä omia arvojaan ja periaatteitaan. Nämä periaatteet kirjataan usein yhteiseen ohjeistukseen, jota kutsutaan eettiseksi ohjeistoksi tai Code of Conduct:ksi. Yrityksen eettisyyttä voidaan tarkastella esimerkiksi ihmisoikeuksien ja ympäristön suojelun näkökulmasta. Eettinen organisaatio ei hyväksy lapsityövoiman käyttöä ja pyrkii minimoimaan toimintansa ympäristövaikutukset. Lisäksi liiketoiminnan rehellisyys ja lainmukaisuus ovat keskeisiä eettisiä periaatteita, joita valtaosa nykyaikaisista yrityksistä jo noudattaa. (Ratsula 2018.)

Yritysten toimintaa ja sen eettisiä ulottuvuuksia käsitellään liiketoiminnan etiikan ”business ethics” tutkimusalalla. Vaikka johtamista ei käytännössä voida jakaa selkeästi asioiden ja ihmisten johtamiseen, eettisestä näkökulmasta sitä voidaan tarkastella kahdella tasolla. Eettinen liikkeenjohto ”ethical business management” keskittyy varmistamaan, että yrityksen toiminta suunnittelusta toteutukseen ja seurantaan perustuu eettisiin periaatteisiin. Eettinen johtajuus ”ethical leadership” puolestaan pyrkii luomaan organisaatioon toimintakulttuurin, jossa työntekijät tekevät eettisesti kestäviä valintoja myös monimutkaisissa ja haastavissa tilanteissa. (Harmaala, Jallinoja 2012, 14.)

Eettisen liiketoiminnan tulisi olla kiinteä osa yrityskulttuuria. Monet organisaatiot pystyvät luettelemaan periaatteita ja ohjeita vastuullisesta toiminnasta, mutta eettisyys ei perustu pelkästään sääntöjen listaamiseen. Ohjeiden laatiminen on tärkeää, mutta niiden käytännön toteutus on vielä olennaisempaa. Eettisten toimintamallien omaksumista koko organisaatiossa tukee avoin yrityskulttuuri, jossa kaikki, myös johto, sitoutuvat toimimaan vastuullisesti ja arvojen mukaisesti. Yrityksen toimintatavat syntyvät sen työntekijöiden päivittäisistä valinnoista, joten on keskeistä, että jokainen sitoutuu noudattamaan eettisiä periaatteita ja vastuullista toimintaa. (Aaltonen, Ahonen, Sahimaa 2020, 315-318.)

Yrityksen hallituksen tulisi ymmärtää organisaationsa yrityskulttuuria ja sen vaikutusta toimintaan. Jotta hallitus pysyisi ajan tasalla on tärkeää osallistaa kokouksiin toimitusjohtajan lisäksi myös muuta johtoa, päivittää eettiset ohjeistukset säännöllisesti, edistää avointa keskustelua koko organisaatiossa ja varmistaa hallituksen diversiteetti. Erilaiset näkökulmat hallituksessa tukevat päätöksentekoa ja auttavat tunnistamaan eettisiä kysymyksiä laajalti. Eettisessä organisaatiokulttuurissa keskeistä on avoimuus ja vuoropuhelu. Avoin toimintaympäristö lisää luottamusta henkilöstön keskuudessa, mikä rohkaisee nostamaan esiin myös

haastavia asioita ja käsittelemään niitä rakentavasti. (Aaltonen, Ahonen, Sahimaa 2020, 322-325.)

Eettisen liiketoiminnan hyödyistä on yhä enemmän todisteita. Tutkimukset osoittavat, että eettisesti toimivat yritykset nauttivat paremmasta maineesta, houkuttelevat enemmän yhteistyökumppaneita, hallitsevat riskejä tehokkaammin ja kehittävät menestyksekkämpiä innovaatioita verrattuna muihin yrityksiin. Tämä vaikuttaa suoraan myös yrityksen taloudelliseen menestykseen. Eettisesti toimivissa yrityksissä työntekijät ovat usein tyytyväisempiä työhönsä ja sitoutuneempia organisaatioonsa. (Wessberg 2020.)

Vaikka yritys olisi vastuullinen, se joutuu silti kohtaamaan eettisiä haasteita ja tekemään vaikeita päätöksiä tilanteissa, joissa joudutaan valitsemaan kahdesta huonosta vaihtoehdosta. Esimiesten rooli eettisessä päätöksenteossa ja henkilöstön johtamisessa on merkittävä, sillä heidän toimintansa heijastuu koko työyhteisöön. Päätöksentapa, viestintä, palautteenanto ja ongelmatilanteiden käsittely ovat keskeisiä osa-alueita, joissa esimiesten eettinen toimintatapa korostuu. Esimiehet määrittävät usein työn tavoitteet ja lopputuloksen, mutta työntekijälle jää vapaus päättää, miten tehtävä toteutetaan. Mikäli esimies ei varmista, että tehtävät suoritetaan eettisesti kestäväällä tavalla, voi syntyä tilanne, jossa epäeettiset toimintatavat tulevat mahdollisiksi. Suurin vaikutus on kuitenkin esimiesten omalla esimerkillä, jos johtaja itse toimii eettisesti kyseenalaisella tavalla, antaa hän samalla viestin, että samanlainen toimintatapa on hyväksyttävä myös muille. (Harmaala, Jallinoja 2012, 103.)

Tänä päivänä eettisessä toiminnassa on myös hyvä huomioida tekoäly, jonka rooli yhteiskunnassa ja yritys toiminnassa on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Erityisesti tekoälyn luotettavuus ja eettisyys on herättänyt keskustelua. Euroopan komission mukaan tekoälyn voidaan katsoa olevan luotettavaa vain silloin, kun kolme keskeistä vaatimusta toteutuvat kokosen elinkaaren ajan. Ensinnäkin sen on noudatettava voimassa olevia lakeja ja sääntelyä. Toiseksi sen on toimittava eettisesti, kunnioittaen yleisesti hyväksytyjä arvoja ja periaatteita. Kolmanneksi sen on oltava teknisesti toimivaa ja sosiaalisesti hyväksyttävää, jolloin pelkkä hyvä tarkoitus ei riitä, koska tekoäly voi silti aiheuttaa ei-toivottuja seurauksia. Nämä vaatimukset ovat kaikki tärkeitä, mutta mikään niistä ei yksin riitä takaamaan luotettavuutta. Parhaassa tapauksessa ne tukevat toisiaan ja muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Jos näiden osa-alueiden välillä syntyy ristiriitoja, on yhteiskunnan tehtävä sovittaa ne yhteen kestäväällä tavalla. (Euroopan komissio, 2019.)

## 5 Toteutus

Tässä luvussa käsitellään työn toiminnallisen opinnäytetyön sekä tutkimuksellisen osuuden perusteita, tavoitetta sekä tutkimusongelmaa. Luvussa tuodaan ilmi työn tutkimusongelma sekä

tavoite. Myös tutkimusmenetelmät käydään läpi, jonka jälkeen käydään läpi menetelmien eettisyys sekä luotettavuus.

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on ammattikorkeakoulussa käytetty tutkimuksellinen lähestymistapa, jossa yhdistyvät sekä käytännön toteutus että sen kirjallinen dokumentointi. Toteutus voi vaihdella alakohtaisesti, ja voi olla esimerkiksi oppaan laatiminen, tapahtuman järjestäminen tai portfolion kokoaminen. Työssä painottuvat sekä tekeminen että sen taustojen ja tulosten perusteleminen tutkimuksellisin ja viestinnällisin keinoin. Toiminnallisen opinnäytetyön lopputuloksena syntyy aina jokin konkreettinen tuotos, kuten materiaali, tapahtuma tai muu käytännönläheinen ratkaisu. Menetelmät ja prosessit tulee kuvata selkeästi opinnäytetyön raportoinnissa, jotta nähdään, miten kyseinen tuotos on toteutettu. Myös työn visuaalisella ja viestinnällisellä ilmeellä on keskeinen rooli kokonaisuuden hahmottamisessa. Visuaalisuuden tulisi tukea työn tavoitetta ja tehdä sen päämäärä helposti ymmärrettäväksi. (Vilkka, Airaksinen 2003, 9-10.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on mahdollista hyödyntää sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Tämän työn tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus sopii työhön hyvin, koska se perustuu tulkintaan, joka edesauttaa työn tavoitteeseen pääsemisessä, eli Code of Conductin luomisessa. Laadullinen tutkimus perustuu tulkintaan ja ihmisten kokemusten analysointiin. Se on erityisen hyödyllinen silloin, kun halutaan tutkia monimutkaista sosiaalista todellisuutta, ymmärtää ihmisiltä saatuja subjektiivisia merkityksiä tai kuvata ilmiöitä heidän omien kokemustensa kautta. Laadullinen tutkimus soveltuu hyvin, kun halutaan tutkia ihmisten sosiaalista todellisuutta heidän omasta näkökulmastaan tai paljastaa heidän antamiaan ei-ilmeisiä merkityksiä tutkittaville asioille. (Vilkka 2021a, 1.2.)

Tutkimusmenetelminä käytetään laadullisia menetelmiä, joihin kuuluvat kirjallisuus, haastattelut sekä dokumenttianalyysi. Teoria osion avulla kartoitetaan Code of Conductiin liittyvää teoriaa ja parhaita käytäntöjä. Haastatteluilla pyritään keräämään tietoa Sareskoski Oy:n avainhenkilöiltä, jotta voidaan varmistaa ohjeistuksen soveltuvuus yrityksen toimintaan. Benchmarking-analyysi puolestaan mahdollistaa vertaamisen muiden yritysten eettisiin ohjeistuksiin ja auttaa tunnistamaan onnistuneita käytäntöjä. Kirjallisuus lähteiden, haastatteluiden sekä muiden yritysten Code of Conduct ohjeistusten avulla luodaan yritykselle Code of Conduct. Kokonaisuudessaan työ pyrkii tarjoamaan Sareskoski Oy:lle käytännönläheisen ja selkeän toimintaohjeistuksen, joka tukee yrityksen arvoja ja strategiaa. Tämä opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena, joten painopiste on itse Code of Conductin luonnissa. Teoreettinen viitekehys sekä haastatteluilla toteutettu tutkimus tukee ohjeistuksen luontia.

## 5.2 Laadullinen tutkimus osana toiminnallista opinnäytetyötä

Opinnäytetyön tutkimus käsittelee yritysvastuuta ja eettisiä liiketoimintaperiaatteita toimeksiantajayrityksessä. Työn tavoitteena oli selvittää Sareskoski Oy:n eettiset ja vastuulliset liiketoimintaperiaatteet ja kehittää niiden pohjalta Sareskoski Oy:n ensimmäinen Code of Conduct. Opinnäytetyön tutkimus vastaa kysymyksiin: "Millainen on Sareskoski Oy:n Code of Conduct?" ja "Mitkä ovat toimeksiantajayrityksen vastuullisen toiminnan periaatteet?"

Kun tutkimusaihe on valittu, seuraava vaihe on sen tarkempi rajaaminen. Tämä tapahtuu määrittelemällä tutkimusongelma, joka ohjaa koko tutkimusprosessia. Laadullisessa tutkimuksessa ongelmanasettelu voi olla luonteeltaan joustava, eikä tutkimusongelmaa tarvitse aina muotoilla tiukasti rajattuna. Tällöin voidaan puhua yleisluontoisemmasta tutkimustehtävästä. Hyvin muotoiltu tutkimusongelma on kuitenkin aina selkeä ja yksiselitteinen, ja se tiivistää tutkimuksen keskeisen tarkastelun kohteen. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on usein ilmiöiden ymmärtäminen ja kuvaaminen, minkä vuoksi tutkimusongelmat esitetään tyypillisesti, mitä- tai miten-kysymyksinä. Tämä ei kuitenkaan rajoita muiden kysymysanojen käyttöä, mikäli ne palvelevat tutkimuksen tavoitetta. Sen sijaan kausaalisiiin, syy-seuraussuhteita selvittäviin kysymyksiin laadullinen tutkimus ei yleensä pyri vastaamaan, sillä ne edellyttäisivät määrällistä ja kokeellista tutkimusotetta. (Günther, Hasanen. 2021.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu moniin konteksteihin, muun muassa työyhteisöjen dynamiikan, asiantuntijuuden kasvun, moniammatillisten käytäntöjen, osaamisen ja henkilöstön rekrytoinnin tutkimiseen. Sitä hyödynnetään myös kokemusten tarkastelussa opiskeluun, arvoihin, johtamiseen, kansainvälistymiseen, markkinointiin, ammatillisiin toimintamalleihin, hyvinvointiin ja sukupuolittuneisiin käytäntöihin liittyen. Tämän tutkimusmenetelmän keskiössä on tutkimuskohteen henkilöiden tai yhteisöjen käsitykset, kokemukset ja niiden merkitykset. Laadullisessa tutkimuksessa ihmisen tutkimuskohteena oleminen tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa keskitytään juuri ihmisten henkilökohtaisiin kokemuksiin, käsityksiin ja tunteuksiin. Tavoitteena on saada syvällinen ymmärrys siitä, miten ihmiset kokevat ja tulkitsevat ympäröivää maailmaa, ja tutkia niitä merkityksiä, joita he antavat eri ilmiöille ja tilanteille. (Vilka 2021b, 1.2.)

Haastattelu on yleinen menetelmä tutkimusaineiston hankintaan. Tutkimushaastattelun ensisijainen tavoite on tuottaa tietoa, joka auttaa vastaamaan tutkimusongelmaan. Tämä luo haastattelijan ja haastateltavan välille erityisen vuorovaikutussuhteen. Tutkimuskysymyksiä ei kuitenkaan esitetä suoraan haastateltaville, vaan niiden käsittely kuuluu tutkijan vastuulle. Haastattelut kerätään juuri siksi, että tutkija voi niiden pohjalta analysoida ja löytää vastauksia tutkimuskysymyksiinsä. (Hyvärinen, Suoninen, Vuori, 2021.)

Haastattelu vaihtoehtoisista päädyttiin ryhmä haastatteluun. Ryhmähaastatteluun päädyttiin siitä syystä, että haastattelusta saadaan vuorovaikutteisempi. Ryhmä haastattelulla pystyttiin

myös tarjoamaan mahdollisuus aiheen syventämiselle ja uusille ideoille. Tilanne myös tarjosi mahdollisuuden henkilöille pohtia yhdessä eettisen ohjeistuksen aiheita. Joissain tapauksissa yksittäisten haastattelujen sijaan on perusteltua koota ryhmä aiheeseen liittyviä henkilöitä keskustelemaan yhdessä. Ryhmäkeskustelun tavoitteena ei ole yksittäisten vastausten tai tietojen kerääminen, vaan vuorovaikutuksen tarkastelu. Erityisen kiinnostavaa on esimerkiksi se, miten ryhmän jäsenet ilmaisevat erimielisyyksiä, neuvottelevat ratkaisuihin ja muodostavat yhteistä ymmärrystä. Tällaisessa asetelmassa tutkijan rooli eroaa yksilöhaastattelusta. Hän toimii enemmän keskustelun ohjaajana ja kannustajana kuin perinteisenä haastattelijana. Yksi tutkijan keskeisistä haasteista on varmistaa, että kaikki osallistujat pääsevät ääneen ja osallistuvat keskusteluun tasapuolisesti. (Hyvärinen, Suoninen, Vuori, 2021.)

Tutkimuksen haastattelu osiossa toteutettiin kaksi haastattelua. Toinen oli ryhmähaastattelu ja toinen kahdenkeskinen haastattelu. Aikataulullisten syiden vuoksi ryhmähaastattelun lisäksi suoritettiin vielä yksi haastattelu yrityksen johtohenkilön kanssa, koska hänellä ajateltiin olevan hyviä näkökulmia ja mielipiteitä haastattelu aiheisiin liittyen. Haastattelu kysymykset (Liite 1) lähetettiin haastateltaville henkilöille haastattelukutsun yhteydessä, jotta he voivat tutustua aiheeseen etukäteen. Haastateltaviksi valittiin yrityksestä henkilöitä, jotka vastaavat yrityksen toiminnasta, sekä ovat päättävässä asemassa. Osallistuneiden henkilöiden nimiä ei mainita tässä yhteydessä anonymiteetin vuoksi. Tästä syystä tutkimuksessa haastateltavat ovat Haastateltava A, Haastateltava B, Haastateltava C, Haastateltava D ja Haastateltava E.

Työssä hyödynnetään haastattelujen lisäksi dokumenttianalyysiä, jossa tutkitaan muiden yritysten Code of Conduct ohjeistuksia. Verrokki yrityksiksi valitaan toimeksiantajan kanssa samankokoisia ja vastaavalla alalla toimivia yrityksiä. Dokumenttianalyysi auttaa tunnistamaan parhaita käytäntöjä, yleisiä rakenteita ja mahdollisia kehityskohteita, joita voidaan hyödyntää toimeksiantajan ohjeistuksen laatimisessa. Pienten ja suurten yritysten sekä toimialojen välillä voi olla vaatimus eroja, joten tästä syystä tutkimukseen valitaan samankaltaisia yrityksiä, jotta ohjeistuksesta saadaan mahdollisimman hyödyllinen toimeksiantajalle. Dokumenttianalyysin avulla voidaan saada taustatietoa ja uusia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. Analyysin aineisto voi sisältää esimerkiksi kirjallisia haastatteluja, verkkosivujen sisältöä, muistioita, artikkeleita, raportteja tai muuta kirjallista materiaalia, joka tuo lisäarvoa tutkimukselle. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015.)

Dokumenttianalyysi on tutkimusmenetelmä, jossa pyritään tekemään johtopäätöksiä kirjallisesti tallennetusta aineistosta, joka voi olla verbaalista, symbolista tai kommunikatiivista. Aineistoon voi kuulua esimerkiksi litteroidut haastattelut, verkkosivut, lehtiartikkelit, vuosikertomukset, markkinointimateriaalit, ideointipalaverien muistiot, päiväkirjat, valokuvat, piirrookset, puheet, keskustelut ja raportit. Menetelmän tavoitteena on systemaattisesti jäsentää ja analysoida dokumentteja, jotta tutkittavasta tai kehitettävästä asiasta saadaan selkeä ja

kattava kuvaus. Näin aineistoa voidaan ymmärtää paremmin ja tehdä sen pohjalta luotettavia johtopäätöksiä. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015.)

Dokumenttianalyysin aineisto kerättiin suomalaisten kohde yritykseen verrattavissa olevien yritysten Code of Conduct ohjeistuksista. Analyysissä dokumentteja vertailtiin keskenään sekä arvioitiin niiden soveltuvuutta toimeksiantajayrityksen tarpeisiin ja tutkimusongelmaan. Analysoitavaksi valittiin neljä Code of Conduct -ohjeistusta, jotka olivat suomalaisten yritysten. Dokumentteja tarkasteltiin huolellisesti, niiden rakenteeseen ja visuaaliseen ulkoasuun kiinnitettiin erityistä huomiota. Analyysissä tarkasteltiin myös sitä, millä tavoin dokumentit pyrkivät erottautumaan muista. Tutkimuksen sisällönanalyysi toteutettiin teorialähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä, joka perustuu aiempaan teoriaan ja sen hyödyntämiseen tutkimuksen toteutuksessa. Tässä tutkimuksessa aineiston keruu ja analyysi perustuivat tutkimusongelmaan liittyvään teoriataustaan (Vilka 2021b, 6.2.1.)

### 5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön periaatteita, mikä tarkoittaa eettisesti perusteltuja tutkimusmenetelmiä sekä tulosten tarkkaa ja rehellistä raportointia. Teoreettinen viitekehys, joka tukee tutkimusta, pohjautuu asianmukaisiin lähteisiin, ja lähteiden käyttö on merkitty tarkasti lähdeviittein. Ennen opinnäytetyön aloittamista on pyydetty toimeksiantajayritykseltä lupa mainita sen nimi työssä. Lisäksi opinnäytetyölle on laadittu kirjallinen sopimus, jossa osapuolina ovat opinnäytetyön tekijä, toimeksiantaja ja ohjaaja. (Vilka 2021a, 2.)

Tutkimus aihe on yleisten käytäntöjen mukainen ja siinä noudatetaan hyvän käytännön periaatteita. Kohde yritykseltä, joka tässä tapauksessa on toimeksi antaja on kysytty lupa tutkimuksen tekemiselle. Haastattelujen toteuttamisesta on myös keskusteltu toimeksiantajan kanssa ja pohdittu miten ne olisi paras toteuttaa. Myös haastateltavat ovat osallistuneet haastattelu tilaisuuksiin vapaaehtoisesti. Tieteellisen tutkimuksen uskottavuus perustuu hyvän käytännön ja eettisten periaatteiden noudattamiseen. Tutkimusetiikka kattaa koko prosessin, kuten aiheen, menetelmät, aineiston ja tutkittavien suostumuksen. Eettisiä kysymyksiä ovat myös anonymiteetti, tutkimuksesta vetäytyminen ja tutkimuslupien hankkiminen. Vastuu eettisyydestä on tutkijoilla, tutkimusryhmillä sekä tutkimusyksiköiden ja organisaatioiden johdolla. (Suomen akatemia 2025)

Tutkimusetiikka keskittyy eettisten haasteiden ja ristiriitojen ratkaisemiseen. Kun eri näkökulmat ovat keskenään ristiriidassa, tutkijan on punnittava, kenen etu ja mahdollinen haitta ovat merkittävämpiä. Eettiset periaatteet eivät aina tarjoa suoria vastauksia, joten tutkijan on usein tehtävä päätöksiä oman harkintansa perusteella. Tärkeää on kuitenkin se, että

tehtyyn ratkaisuun sitoudutaan eikä jäädä epäröimään loputtomasti. (Hyvärinen, Suoninen, Vuori, 2021.)

## 6 Sareskoski Oy:n nykytilan analyysi

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteuttamista ja tutkimustuloksia. Luvun tarkoituksena on käydä läpi haastattelukysymyksiä ja niiden tuloksia. Lopuksi perehdytään muiden työtä varten valikoitujen yritysten Code of Conduct ohjeistuksiin.

### 6.1 Analyysin toteuttaminen

Haastattelujen aineisto kerättiin nauhoittamalla haastattelut, jotta saadaan kaikki tieto talteen tilanteesta. Kun haastattelihoita on vain yksi on hyvä nauhoittaa haastattelu, että oleellista tietoa ei mene ohi ja haastattelu pysyy jouhevana. Haastattelu äänitteet käytiin tämän jälkikäteen läpi ja litteroitiin. Tässä tutkimuksessa litterointi toteutettiin osittain siten, että kustakin teemasta poimittiin keskeisimmät kohdat ja ne kirjoitettiin sanatarkasti. Haastatteluvien puhetta on seurattu tarkasti, jotta alkuperäinen merkitys säilyisi. Litterointi tarkoittaa haastattelunauhoituksen muuttamista kirjalliseen muotoon. Sen avulla tutkija voi syventyä tarkemmin tutkimusaineistoon. (Vilka 2021b, 5.3.)

Työn haastatteluissa on hyödynnetty teemahaastattelun menetelmää. Teemahaastattelussa kysymyksiä ei välttämättä määritellä tarkasti etukäteen tai esitetä aina samassa muodossa. Tutkija tutustuu ensin aihetta koskevaan kirjallisuuteen, valitsee oman näkökulmansa ja kysymyksensä sekä määrittelee tutkimuksen kannalta keskeiset teemat. Haastattelija esittää kysymykset vapaamuotoisesti näiden teemojen pohjalta. Teemahaastattelun suosio perustuu siihen, että se antaa haastateltaville enemmän vapautta vastata omista lähtökohdistaan. Lisäksi teemojen mukainen aineiston jäsentäminen helpottaa analyysia. On kuitenkin tärkeää huomioida, että tutkijan ennalta valitsevat teemat eivät välttämättä täysin vastaa niitä, jotka lopulta osoittautuvat merkityksellisiksi aineiston analyysin aikana. (Hyvärinen, Suoninen, Vuori, 2021.)

Haastatteluissa pyrittiin pitämään avoin ilmapiiri, jotta haastateltavista saataisiin mahdollisimman paljon irti. Haastatteluissa myös pidettiin huolta siitä, että jokainen voi vastata halumallaan tavalla eikä vastauksia kerrottu ylemmältä taholta. Avoimella ja rennolla ilmapiirillä pyrittiin varmistamaan, että jokainen vastaisi juuri omista lähtökohdistaan, eikä painostuksen alaisena.

## 6.2 Organisaation eettisyys ja arvot

Haastattelun ensimmäisessä osiossa selvitettiin yrityksen arvoja sekä eettisiä periaatteita. Osiossa myös pohdittiin onko yrityksessä ollut haasteita, joissa ohjeistus olisi voinut auttaa, mutta haastateltaville ei ollut tullut sellaisia tilanteita vastaan. Haastateltavan A mukaan yrityksen arvot ovat vastuullisuus ja luotettavuus, ensiluokkainen asiakaspalvelu, laadukkaat tuotteet sekä turvaa ja tehoa työhön. Haastattelussa kävi myös ilmi, että arvot olivat myös nähtävillä yrityksen esittely dokumentissa, mutta dokumentti ei ollut julkisesti löydettävissä.

Myös Haastateltava B puhui siitä, että yritysesittelyssä on kirjallisena yrityksen arvot, mutta mainitsee kuitenkin sen, että niihin on tämän vuoden aikana tulossa päivitystä. Kirjatuista arvoista hän nosti esiin sen, että turvallisuus, asiakaslähtöisyys ja laatu nousevat eniten esiin. Hän myös nosti esiin, että projekti myynnin lisääntyessä tarve asiakaslähtöiselle toiminnalle on kasvanut. Myös Haastateltava C oli samaa mieltä, että kyseiset arvot ovat tärkeitä tämän päivän toiminnassa. Hän nosti esiin myös sen, että turvallisuus on tärkeää niin tuotteissa, kuin esimerkiksi projektien asennuksissa. Haastateltava B mukaan projektimyynnissä korostuu asiakaslähtöisyys ja palvelu asenne sekä toiminta ympäristön tuntemus. ”Tuotteiden ja tekemisen laatu toiminnan keskiössä” Haastateltava B.

Haastateltava A mukaan eettiset periaatteet perustuvat YK:n ihmisoikeusjulistukseen, normien mukaan rehelliseen toimintaan sekä lakien noudattamiseen. Tällöin saadaan luotua turvallinen työpaikka. Myöskään kiusaamista ja epäasiallista käytöstä ei sallita. Työtekijöitä myös kohdellaan tasavertaisesti ja noudatetaan työ lain säädäntöä. Lahjuksien lupaamista tai vastaan ottamista ei myöskään hyväksytä organisaation toiminnassa. Haastateltava D nosti eettisestä toiminnasta esiin läpinäkyvyyden. Hän kokee, että kaikissa yrityksissä ei välttämättä olla yhtä läpinäkyviä tiedoituksessa ja päätöksen teossa. Konkreettisenä esimerkkinä hän mainitsee budjetin viestimisen henkilöstölle. Eettisistä periaatteista haastateltava B koki, että osa niistä on itsestään selvyiksiä kuten lakien noudattaminen, lahjomattomuus ja syrjinnän vastaisuus.

Haastateltava B kertoi, että yrityksessä kohdellaan jokaista työntekijää tasavertaisesti. Tasavertaisuudesta haastateltava F nosti esiin esimerkkinä kaikille samat henkilöstö edut, jotka ovat muihin yrityksiin verrattuna erittäin kattavat. Haastateltava D nosti esiin eettisistä ongelmatilanteista sen, että onko yrityksessä kaikille selvää esimerkiksi se minkäkokoisista lahjoista, täytyy kieltäytyä. Haastateltava C näki, että edellä mainittu ongelma vaatii johdon linja vetoa ja tarkempaa ohjeistusta siitä, kuinka toimia. Mutta ongelma tilanteita ei aikaisemmin ole ollut. Haastateltava C koki, että tähän asti on menty pitkälti omalla maalaisjärjellä ja moraalin mukaan. Myös Haastateltava E ajatteli, että tasa-arvo on tärkeä asia ja että esimerkiksi asiakkaita kohdellaan samalla tavalla mahdollisesta erilaisuudesta huolimatta.

Haastattelusta oli huomattavissa, että yrityksessä toimitaan jo pääsääntöisesti eettisten periaatteiden mukaan ja osa näkee ne itsestään selvyytenä. Ohjeistuksen puuttumisen voi nähdä hyvänä ja huonona asiana, mutta kun yrityksessä on toimittu eettisesti ja lakeja noudattaen voi helposti itsestään selvät asiat jäädä kirjaamatta ylös. Huomioitavaa on myös se, että vaikka yrityksessä ei ole ohjeistusta ollut ei haastattelussa noussut esiin aiheisiin liittyviä ongelmia tilanteita, mikä on hyvä asia. On myös hyvä asia, että yrityksessä on aloitettu arvojen pohtiminen ja ohjeistusten kirjaaminen. Vastuullisuus raportit ja henkilöstön kirjalliset ohjeistuksen viestivät myös sidosryhmille yrityksen vastuullisesta toiminnasta, millä olettavasti on vain positiivinen vaikutus liiketoimintaan.

### 6.3 Code of Conductin sisältö

Haastattelun toisessa osiossa käsiteltiin ohjeistuksen sisältöä. Minkälaisia tavoitteita toimeksiantajalla on ohjeistuksen suhteen ja minkälainen sisällön tulisi olla. Haastateltavan B mukaan Code of Conduct ohjeistus voi auttaa esimerkiksi toimittajan valinnassa sekä auttaa arviomaan kriittisesti kenen kanssa halutaan tehdä yhteistyötä ja miten toimittaja saadaan sitoutettua eettisiin periaatteisiin. Myös haastateltava D koki, että kun ohjeistus on kirjallinen niin se helpottaa esimerkiksi hankintaketjuille viestimistä muun muassa arvoista. Haastateltava C sanoi, että ohjeistus varmasti selkeyttää yritys kuvaa ja ”kun saadaan asiat paperille, niin sitä on helppo viedä eteenpäin”. Haastateltava E koki, että myös arvojen olisi hyvä näkyä ohjeistuksessa jollain tasolla. Haastattelussa ei noussut mitään selkeitä asioita, joita ohjeistuksessa tulisi olla, mutta sen toivotaan auttavan viestinnässä eri sidosryhmille. Rivien välistä oli myös mahdollista tulkita, että haastateltavat ovat tutkineet muiden yritysten ohjeita.

Yleisesti ottaen Code of Conduct ohjeistus nähdään mahdollisuutena, ja sen ajatellaan tuovan johdonmukaisuutta ja selkeyttä yrityksen toimintaan. Haastateltava F näki ohjeistuksen tuovan tietyn laista tasalaatuisuutta toimintaan. Haastateltava B koki, että ohjeistus myös helpottaa viestintää sidosryhmille ja ajattelee, että yritys toimii jo valmiiksi pitkälti yleisesti ohjeistuksissa olevien asioiden mukaan. Haastateltava D ajatteli ohjeistuksen tuovan selkeyttä yrityksen päätöksen tekoon sekä edesauttaa johdonmukaista toimintaa myös jatkossa. Myös haastateltava B sanoi, että kun on julkisesti ja sisäisesti viestityt periaatteet ne vaikuttavat ihmisten ajatteluun ja päätöksen tekoon. Haastateltava F tuki tätä ja sanoo, että ”ainakin jos ei nyt niin tulevaisuudessa”.

Viestintä ja niin sanottu jalkauttaminen on tärkeä osa minkä tahansa ohjeistuksen tekemisprosessia. Jotta henkilöstö saadaan sitoutettua uuteen ohjeistukseen, täytyy se viestiä vakuuttavasti ja nostaa esiin esimerkiksi se miksi tällainen ohjeistus on päätetty tehdä. Haastateltava B nosti esiin, että henkilöstölle tulee viestiä ohjeistuksen olevan julkinen ja, mihin me itse sitoudumme toimittajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Hän myös mainitsi, että

ohjeistuksen noudattamista edellytetään myös alihankkijoilta. Tähän haastateltava F lisäsi, että ohjeistuksen noudattamista edellytetään erityisesti yrityksen henkilöstöltä.

#### 6.4 Vastuullisuus Organisaatiossa

Haastattelun seuraavassa osiossa käsitellään vastuullisuutta organisaatiossa. Osiossa käydään läpi, miten vastuullisuus näkyy organisaation toiminnassa ja onko organisaatiolla jo olemassa jotain ohjeistusta. Myös organisaation vastuullisuuden tavoitteita käydään läpi, sekä pohditaan vastuullisuuden eri näkökulmia.

Haastateltava D koki, että vastuullisuus näkyy yrityksen toiminnassa muun muassa perehdyttämisessä, henkilöstön hyvinvoinnista, sekä kyberturvallisuudesta huolehtimisena. Haastateltava B vahvisti, että kyberturvallisuuteen on kiinnitetty lähivuosina enemmän huomiota. Haastateltavat F näki vastuullisuuden koulutetussa henkilöstössä, sekä siinä, että yrityksen alihankkijoilla on esimerkiksi vaatimusten mukaiset turvallisuus pätevyudet. Haastateltava A:n mukaan organisaatiossa toimitaan jo pitkälti vastuullisuusperiaatteiden mukaan, mutta ohjeistusta ei vielä ole kirjallisina. Organisaatiolla on vuoden 2025 aikana tulossa kirjallinen vastuullisuus ohjeistus, joka käydään henkilöstön kanssa läpi sekä tallennetaan sisäisiin järjestelmiin kaikkien nähtäville.

Vastuullisuuden suhteen yrityksellä ei vielä ollut kirjallista ohjeistusta, mutta sellainen on vuoden 2025 aikana myös tulossa. Myöskään tavoitteita ei varsinaisesti ollut muuta, kuin ympäristö vastuun kannalta. Haastateltava B mukaan yrityksen on tarkoitus parantaa ympäristöraportointia vuoden 2025 aikana ja tehdä yritykselle ympäristö raportti. Haastateltava D koki, että tavoitteita on tietyllä tasolla, mutta mitään konkreettisia ja kirjallisia tavoitteita ei ole esimerkkinä 2030 hiilivapaa toiminta tai vastaava.

Taloudellisen vastuun näkökulmasta yritys toimii vastuullisesti. Haastattelusta käy ilmi, että yrityksen kasvu tavoitteet ovat perustellut ja tavoitteissa on huomioitu yrityksen tämänhetkinen talous, jossa ei ole ollut ongelmia. Taloudellisesta vastuusta haastateltava B kertoi, että yritys hoitaa talouttaan hyvin ja tästä esimerkkinä korkein AAA luotto luokitus. Haastateltava D nosti, että budjetissa on pysytty. Haastateltava E koki myös, että taloudellinen kasvu on järkevää ja sitä e tehdä holtittomasti tulevaisuutta riskeeraamalla. Haastateltava F nosti esiin, että palkat sekä laskut maksetaan ajoissa.

Sosiaalisenvastuun näkökulmasta yritys toimii hyvin omien mahdollisuuksien mukaan. Yritys tarjoaa työntekijöilleen hyvinvointi etuja sekä kouluttautumismahdollisuuksia ja tukee mahdollisuuksiensa mukaan esimerkiksi paikallista urheilutoimintaa tai kouluja. Haastateltava E sanoi, että yritys tarjoaa työntekijöilleen todella hyvät edut, kuten lounasedun, liikunta edun sekä kattavan työterveyshuollon. Myös haastateltava D nosti esiin sosiaalisesta vastuusta työntekijöiden kouluttautumismahdollisuudet. Haastateltava C kertoi yrityksen tukeneen

esimerkiksi paikallista koulua lahjoittamalla liikunta välineitä. Hän lisäsi myös, että olisi mukavaa, jos olisi mahdollisuuksien mukaan uusia sidosryhmiä, joiden kanssa tehdä yhteistyötä. Haastateltava F mainitsi myös yrityksen hyvinvointi päivät sekä hyvät hyvinvoinnin ylläpito ja edistämismahdollisuudet.

Ympäristö vastuu näkyy yrityksen toiminnassa muun muassa vastuullisina energiavalintoina ja yrityksen tuotteissa, kun he myyvät käytettyjä tuotteita. Ympäristö vastuusta Haastateltava B nosti esiin tuottajavastuun ja sen, että yritys käyttää uusiutuvaa sähköä. Haastateltava F mainitsi, että yritys myy käytettyjä tuotteita tai vaihtoehtoisesti vastaa käytettyjen tuotteiden oikeaoppisesta kierrätyksestä tai hävittämisestä. Haastateltava B kertoi, että hyödyntää tuottaja vastuu palveluita, joille ilmoitetaan muun muassa pakkausmateriaaleista, sähkö ja elektroniikkalaitteista sekä akuista. Hänen mukaan yritys sitten maksaa osuutensa siitä kuinka paljon tavaraa on kierrätetty niille ketkä kierrätystä hoitaa. Myös haastateltava E näki käytetyn tavaran myynnin ympäristä ystävällisenä toimintana.

#### 6.5 Organisaation yrityskulttuuri

Haastattelun viimeinen osio käsittelee organisaation yrityskulttuuria esimerkiksi vastuullisuus tavoitteiden kautta. Osiossa pohditaan myös sitä, onko nykyisissä toiminta tavoissa mahdollisesti epäselvyyksiä, joihin ohjeistuksesta voisi olla apua. Osiossa käydään myös läpi, miten ongelmista voidaan viestiä turvallisesti ja matalla kynnyksellä eteenpäin. Lopuksi käsitellään vielä onko erilaisille tukitoimille tarvetta.

Haastattelussa käy ilmi, että yrityksessä on erilaisia toimintamalleja, jotka osittain johtuvat ohjeistusten puutteesta. Ilmi käy esimerkiksi ihmisten erilaiset näkemykset tehdä asioita, joka sitten voi mahdollisesti johtaa ristiriitaisuuksiin esimerkiksi järjestelmän käytössä. Haastateltavan A puhui tietynlaisista kasvukivuista. Koska organisaatiossa on varmasti erilaisia toimintamalleja, kun toiminta on muuttunut ja kasvanut muutamassa vuodessa todella paljon. Hän nosti esiin muutaman vuoden takaisen yrityskaupan, jonka seurauksena henkilöstömäärä kaksinkertaistui ja liikevaihtokin kolminkertaistui. Hän ajattelee, että tämän takia organisaatiossa voi olla kahdenlaisia toimintatapoja, jotka ovat peräisin kahdesta eri organisaatiosta haastateltava A pohti. Tämä voi johtaa siihen, että asioita tehdään kahdella tavalla, joka voi aiheuttaa sekavuutta organisaation toiminnassa.

Haastateltava B myös nosti esiin, että yritykselle olisi hyödyllistä olla Code of Conduct ohjeistuksen lisäksi henkilöstö manuaali, jossa käsitellään toimintatapoja tarkemmin ja yhtenäisemmin. Haastateltava F sanoi myös, että ohjeistus on puutteellinen ja se aiheuttaa epäselvyyksiä toiminnassa. Haastateltava E koki, että yrityksen sisällä on erilaisia opittuja toimintamalleja, jotka eivät ole linjassa keskenään, jonka seurauksena on epäselviä tilanteita ja päällekkäisyyksiä. Haastateltava D nosti esiin juuri muuttovapaan ja pohtii, että ovatko kaikki tietoisia muuttovapaan mahdollisuudesta. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että eri

tilanteista tulisi olla kirjallinen ohjeistus, jotta välttyttäisiin epäselvyyksiltä. Myös haastattelussa nousi esille asioita, joista kaikki haastateltavat eivät olleet tietoisia, kuten palkalliset vapaat esimerkiksi muuttovapaa.

Haastattelussa kävi ilmi, että yrityksellä ei ole erikseen kanavaa ongelma tilanteiden ilmoittamiseen, mutta toki näkivät sellaiset ovat suurien yritysten tarpeisiin sopivampina. Yrityksessä ongelmista on lähinnä keskusteltu avoimesti joko esihenkilön kanssa tai sitten ongelman ilmetessä. Haastateltava B sanoi, että viralliset kanavat ovat ehkä suurempien yritysten tarpeeseen sopivampia, kuin pienen alle 20 hengen yritykseen. Myös haastateltava F näki, että virallisen kanavan käyttäminen vaatisi useamman sadan henkilön yrityksen, että se olisi kustannusten kanssa järkevä toteuttaa. Haastateltava E sanoi, että esihenkilölle voi viestiä turvallisesti, mutta pienessä yrityksessä ei varsinaisesti anonyymisti voi asioista muutenkaan ilmoittaa.

Ohjeistuksen viestinnästä tai sen kouluttamisesta ei noussut haastatteluissa mitään erityistä huomioitavaa, kuin että se käydään henkilöstön kanssa läpi. Haastateltava F mukaan ohjeistus käydään yhdessä henkilöstön kanssa läpi ja katsotaan, onko epäselvyyksiä. Haastateltava A mukaan ohjeistuksen seurannassa on hyvä huomioida, kuka päivittää ohjeistusta. Eli ohjeistusta varten, on hyvä olla yksi vastuu henkilö, joka hoitaa ohjeistuksen päivittämisen, sekä päivityksistä tiedottamisen. Kun päivittäminen tapahtuu yhden henkilön kautta, välttyään siltä, että esimerkiksi kaksi henkilöä muokkaa ohjeistusta saman aikaisesti.

## 6.6 Haastattelujen keskeiset havainnot

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että Sareskoski Oy:n organisaatiokulttuuri pohjautuu vahvoihin arvoihin, eettiseen toimintatapaan ja avoimeen ilmapiiriin. Vaikka yrityksellä ei ollut aiemmin kirjallista Code of Conduct -ohjeistusta, haastatteluissa ilmeni selkeä tahtotila ohjeistuksen laatimiselle. Yrityksessä eettinen toiminta on tähän saakka nojannut vahvasti hiljaiseen tietoon, yksilölliseen harkintaan ja kokemukseen. Tämä nähtiin sekä vahvuutena että kehittämiskohteena, sillä toimintaperiaatteiden näkyväksi tekeminen koettiin tärkeäksi koko organisaation kannalta. Haastateltavat painottivat, että ohjeistuksen tulee kuvastaa Sareskosken arvoja ja käytäntöjä, ei olla vain yleispätevä mallipohja. Esille nousivat keskeiset sisällölliset teemat, kuten lahjonnan ja epäasiallisen käytöksen kieltäminen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, tietosuojat, reilu kilpailu sekä vastuullisuus toimitusketjussa.

Erityisesti ryhmähaastattelun aikana korostui tarve selkeälle ja helposti ymmärrettävälle dokumentille, joka toimii käytännön työkaluna sekä nykyisille työntekijöille että uusille perehdytyksessä. Lisäksi tuotiin esiin, että ohjeistuksen tulisi viestiä avoimesti sekä sisäisesti että ulkoisesti, mitä yritys pitää hyväksyttävänä ja millaisia toimintatapoja se ei hyväksy. Tämä nähtiin keinona vahvistaa organisaation eettistä kulttuuria ja rakentaa luottamusta

sidosryhmissä. Haastattelujen perusteella voidaan päätellä, että Code of Conductin laatiminen on ajankohtaista ja sen käyttöönottamiselle on olemassa selkeä tarve.

#### 6.7 Dokumenttianalyysi Code of Conduct -ohjeistuksista

Dokumenttianalyysissä tutkittiin mahdollisimman hyvin verrattavissa olevien yritysten Code of Conduct ohjeistusta. Tutkimukseen pyrittiin valitsemaan samankokoisia yrityksiä, ja joiden liiketoiminta toimisi samalla tavalla, kuin toimeksiantaja yrityksessä. Dokumenttien analysointi perustui pitkälti niiden sisältöön, sekä rakenteeseen. Dokumenteista pyrittiin löytämään asioita, jotka voisivat toimia toimeksiantaja yrityksessä. Ohjeistuksia ei kuitenkaan ollut tarkoitus kopioida suoraan vaan jalostaa niitä toimeksiantajalle sopiviksi ja myös löytää uusia näkökulmia aiheeseen. Tutkimukseen valikoitui seuraavat yritykset Hexaplan Oy, Rastec Oy, AJ Tuotteet Oy ja Huhtamäki Oyj.

Hexaplan on suomalainen yritys, joka tarjoaa asiakkailleen yksilöllistä palvelua ja korkealaatuisia tuotteita, jotka tukevat toimivien työympäristöjen kalustamista. Hexaplanin valikoimasta löytyy tuotteita löytyy ”tuhansia tuotteita ja uusia ideoita toimistoon, varastoon ja teollisuuteen”. (Hexaplan Oy 2025) Rastec on omien sanojensa mukaan varasto ja teollisuus kalustamisen asiantuntija. Yritys tarjoaa palvelua suunnittelusta asennukseen ja heidän palveluihinsa kuuluu esimerkiksi hyllyjen asennuspalvelut, vuokraus- ja rahoituspalvelut, trukkihuollot ja projektimyynti. (Rastec Oy 2025) Siinä missä Hexaplan on suunnannut palvelunsa enemmän toimistupuolen kalustamiseen on Rastec enemmän logistiikkaan ja teollisuuteen keskittyvä yritys.

AJ Tuotteet tarjoaa erilaisiin työympäristöihin tarvikkeita ja laadukkaita kalusteita. Valikoima koostuu huonekaluista, laitteista ja sisustusratkaisuista, jotka tekevät työstä miellyttävämpää. Tarjontaan kuuluu tuotteet toimistoihin, kouluihin, varastoihin, teollisuuteen ja pukuhuoneisiin. (AJ Tuotteet Oy 2025) Huhtamäki Oyj on kansainvälisesti merkittävä toimija kestävien pakkausratkaisujen alalla. Tuotteet takaavat elintarvikkeiden hygienian ja turvallisuuden, mikä parantaa ruoan saatavuutta, pitää hinnat kohtuullisina ja vähentää ruokahävikkiä. Kaikessa toiminnassamme edistämme kestäväää kehitystä. Huhtamäki ei ole täysin samalla alla, kuin edellä mainitut yritykset, mutta heillä oli todella hyvä eettiset toimintaperiaatteet ohjeistus, joten yritys valikoitui osaksi tutkimusta. (Huhtamäki Oyj 2025.)

Hexaplanin verkkosivuilta ei löydy Code of Conduct tai vastuullisuus ohjeistusta. Code of Conduct ohjeistus kuitenkin löytyi, ja sen sai pyytämällä. Ulkoasultaan ohjeistus on yhden sivun mittainen Word dokumentti. Tiivistettynä dokumentin otsikot koskevat lakeja, lahjontaa, ilmastomuutosta, rehellisyyttä sekä laatua. Ensimmäisessä kappaleessa mainitaan, että yritys noudattaa ja edellyttää yhteistyökumppaneitaan noudattamaan yleisesti yritystoimintaan liittyviä lakeja. ” Keskeisiä ovat mm. lait, jotka koskevat työntekijöiden asemaa, tasa-arvoa, yksityisyydensuojaa, lahjonnan ja muun korruption torjuntaa, kilpailua, työturvallisuutta,

ympäristönsuojelua sekä tuoteturvallisuutta”. Kappaleessa nostetaan esiin ihmisoikeudet ja että yritys ei siedä kiusaamista tai syrjintää missään muodossa. Toisessa kappaleessa nostetaan esiin taloudelliseen vastuuseen liittyvä lahjonta, jota yritys ei hyväksy. Yritys ei ota vastaan eikä myöskään tarjoa lahjuksia edistääkseen yrityksen liiketoimintaa, ja tätä edellytetään myös yhteistyökumppaneilta. Yritys myös jäävä itsensä politiikasta. (Hexaplan Oy 2023.)

Ympäristövastuuta käsitellään seuraavassa kappaleessa ilmastonmuutoksen näkökulmasta. Ilmaston muutoksen ehkäisemiseksi yritys pyrkii minimoimaan omat negatiiviset vaikutukset ja se myös pyrkii aktiivisesti pienentämään ympäristö vaikutuksiaan. Myös näitä periaatteita edellytetään yhteistyökumppaneilta. Neljännessä kappaleessa kerrotaan, kuinka yritys toimii vastuullisesti, rehellisesti ja avoimesti tietoturva ja henkilötietoja käsitellessä. Hexaplanilla on koko yritystä koskeva ohjeistus liittyen tietoturvaan ja henkilötietojen käsittelyyn osana henkilöstöohjeistusta. Henkilötietojen osalta yritys toimii voimassa olevan GDPR ohjeistuksen mukaan sekä edellyttää tätä myös yhteistyökumppaneilta. Viimeinen kappale käsittelee tuotteiden ja palveluiden laatua. Viimeisen kappaleen osan voisi käsittää yrityksen palvelu lupaukseksi, joka on ”Tavoitteenamme on tuottaa asiakkaillemme tuotteita ja palveluja, joissa yhdistyy taloudellisuus, asiakastyytyväisyys, ergonomisuus, laatu, turvallisuus, pitkä elinkaari ja ympäristön hyvinvointi”. (Hexaplan Oy 2023.)

Rastecilta löytyy verkkosivuilta vastuullisuus sivu, josta löytyy vuoden 2024 vastuullisuus ohjeistus. Dokumentti ei ole Code of Conduct nimellä vaan se on vastuullisuus raportti. Raportin sisältö kuitenkin vastaa Code of Conduct sisältöä ja suomen kielessä Code of Conduct voidaan kääntää vastuullisuuteen liittyvään nimitykseen, kuten nyt tässä tapauksessa vastuullisuusraportti. Rastecin Code of Conduct on huomattavasti pidempi ja yksityiskohtaisempi, kuin edellisen yrityksen. Ohjeistus on 15 sivuinen yksityiskohtainen ja visuaalinen sekä sisältää yritys esittelyn. Dokumentti alkaa lyhyellä yrityksen esittelyllä, josta saa yleiskuvan yrityksestä. Seuraavaksi käydään läpi vastuullisuutta yleisesti esimerkiksi avoimella suhtautumisella uusiin teknologioihin ja halulla kehittyä. Seuraava kohta käsittelee työ ympäristöä. Kohdassa kerrotaan perinteisesti, miten yritys huomio työntekijöidensä turvallisuuden ja panostaa turvalliseen työympäristöön. Kohdassa puhutaan myös hyvästä työ ilmapiiristä sekä siitä, miten he tarjoavat tuotteillaan myös asiakkailleen mahdollisuuden parantaa työ ympäristöä ja tehdä siitä esimerkiksi turvallisempi. (Rastec, 2024.)

Seuraava kohta käsittelee taloudellista vastuuta. Kestävään kehitykseen panostetaan taloudellisesti järkeillä hankintakanavilla ja oikeilla tuote ratkaisulla. Tulevaisuudessa vastuullisuus tulee olemaan keskeinen osa heidän toimintaansa, jotta he voivat tarjota asiakkailleen kestäviä ja taloudellisesti tehokkaita ratkaisuja. Seuraava kohta käsittelee yrityksen arvoja, jotka ovat asiakas ensin, yhteistyö, vastuullisuus ja ammattitaito. Edellä mainitut arvot ohjaavat heidän työtänsä. Ympäristövastuu osio käsittelee toimipisteiden jätehuoltoa sekä

päästöjen minimointia. Yritys on sitoutunut kestäväan kehitykseen ja esimerkiksi heidän päätoimipaikalla on panostettu jätehuoltoon ja kierrätykseen. Päästöjen minimointiin he ovat sitoutuneet esimerkiksi käyttämällä energia ratkaisulla. He myös pyrkivät jatkuvasti löytää uusia tapoja edistää ympäristövastuullisuuta. (Rastec, 2024.)

Seuraava kohta nostaa esiin YK:n Agenda-2030-toimintaohjelman kestäväan kehityksen tavoitteet. Rastec on valinnut neljä tavoitetta YK:n Agenda 2030-toimintaohjelman kestäväan kehityksen tavoitteista. Yritys pyrkii edistämään terveyttä ja hyvinvointia parantamalla esimerkiksi ”työterveyspalveluidenkehittämisessä, turvallisen työympäristön varmistamisessa ja henkisen hyvinvoinnintukemisessa”. Ilmastotekoihin yritys on satsannut investoimalla esimerkiksi aurinkovoimaan, maalämpöön sekä ympäristöystävälliseen LED valaistukseen. Kestäväa teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureita yritys pyrkii edistämään kehittämällä laadukkaita ja kestäviä ratkaisuja, jotka lisäävät tehokkuutta ja ympäristöystävällisyyttä. Seuraava kohta käsittelee vastuullisuutta sidosryhmissä. Asiakas kohdassa nostetaan esiin arvostus asiakkaita kohtaan sekä myös kilpailijoita ja kilpailua kohtaan. Tavarantoimittajat kohdassa esiin nousee pitkäaikainen yhteistyö ja, että toimittajat jakavat samat arvot laadun ja valmistuksen suhteen. Muut sidosryhmät osiossa esiin nousee avoimuus ja henkilökohtainen tunteminen. Viimeinen kohta käsittelee taloudellista vastuuta. Kohdassa käsitellään pitkäaikaista yritys toimintaa ja sitä, kuinka yritys on sitoutunut vastuulliseen kasvuun, jotta se voi tarjota työpaikkoja myös tulevaisuudessa. (Rastec, 2024.)

AJ Tuotteiden Code of Conduct ohjeistus alkaa toimitusjohtajan viestillä ja kerrotaan mistä dokumentissa on kyse. Toimitus johtajan viestien jälkeen kerrotaan AJ-konsernista ja sen visioista missiosta sekä arvoista. Heidän missionsa on luoda kestäviä ja älykkäitä työympäristöjä eri toimialoille, yhdistäen vastuullisuuden, asiantuntemuksen ja henkilökohtaisen palvelun. Sekä tarjota laadukkaita ratkaisuja oikeaan hintaan, asiakaslähtöisesti ja ystävällisesti. Yrityksen visio on tehdä paremman työympäristön hankkimisesta helppoa. Yrityksen perusarvoiksi nostetaan sitoutuminen, aitous, asiantuntemus ja huomiointi. Yritys on sitoutunut jatkuvaan kehitykseen ja innovointiin, tavoitteenamme parantaa asiakkaidemme arkea älykkäillä ratkaisulla. Heidän asiantuntemuksensa perustuu oppimiseen ja asiakkaiden tarpeiden ymmärtämiseen. Muutokset huomioidaan ennakoivasti, jolloin asiakkaille voidaan tarjota toimivia, kestäviä ja menestystä tukevia ratkaisuja. (AJ-Tuotteet 2024.)

Seuraavalla sivulla käydään läpi miksi Code of Conduct on laadittu ja kenelle se on suunnattu. Tämän jälkeen käsitellään yrityksen liiketoimintaetiikkaa. Esiin nostetaan lakien ja määräysten noudattaminen. Lahjontaa sekä korruptiota ei hyväksytä ja yritys pyrkii edistämään tervettä kilpailua ja torjumaan talousrikollisuutta. Tässä kohdassa on ensimmäisen kerran toiminta ohjeita työntekijälle, miten toimia esimerkkitalanteissa. Seuraava sivu käsittelee eturistiriitaa, jolla on myös toiminta ohjeita työntekijälle, miten toimia tilanteissa. Seuraavassa osassa käsitellään Ihmisoikeuksia ja työolosuhteita. Esiin nostetaan terveellisen ja turvallisen

työympäristön edistäminen sekä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kannattaminen. Myös tässä osiossa on Käytännön ohjeita työntekijälle, miten toimia. Seuraavalla sivulla nostetaan esiin lapsityövoima, pakkotyö ja hyvät työolosuhteet. Yritys ei hyväksy lapsityövoimaa tai pakkotyötä ja pyrkii omalla toiminnallaan ylläpitää ja edistää hyviä työoloja. (AJ-Tuotteet 2024.)

Seuraava osio käsittelee ympäristö, jonka konserni huomio pyrkimällä vähentämään negatiivisia ympäristö- ja ilmastovaikutuksia heidän arvoketjussaan. Sivulla kerrotaan ensin mihin yritys kiinnittää huomiota, jonka jälkeen ohjeistus työntekijälle. Seuraavalla sivulla kerrotaan tietojen käsittelystä, ja siitä, kuinka yritys suojaa luottamuksellisia tietoja. Sivulla kerrotaan myös, että henkilötietoja käsitellään yleisen ohjeistuksen mukaisesti ja sivulla on myös, ohjeistu työntekijälle. Seuraavalla sivulla käsitellään yrityksen aineellisen ja taloudellisen omaisuuden suojelemista, sekä vaatimuksia liikekumppaneille. Aineellisen ja taloudellisen suojelemiseen on sivulla myös ohjeistus. Seuraavalla sivulla käsitellään sidosryhmiä ja rehellisyyttä mediaa kohtaan, joista myös esimerkkitalanne ohjeet. Seuraavaksi yritys mainitsee olevansa poliittisesti neutraali sekä tukevansa urheilua ja yhteisöllisyyttä. Viimeinen osio käsittelee vaatimusten mukaisuutta ja yritys nostaa esiin heidän valitus- ja ilmoitusjärjestelmät. Sivulla on työntekijälle toiminta ohjeita ja sivulla myös nostetaan esiin, että ilmoitetut väärinkäytökset tutkitaan riippumattoman tahon toimesta. Lopuksi vielä mainitaan, että yritys noudattaa kansainvälisiä määräyksiä ja valvoo Code of Conduct periaatteiden noudattamista. (AJ-Tuotteet 2024.)

Huhtamäen eettiset toimintaohjeet alkavat kertomalla yrityksen tavasta toimia. Esiin nostetaan yrityksen arvot välitä, uskalla ja tee valmiiksi. Esiin nostetaan myös lakien ja määräysten noudattaminen ja, että työntekijöiden on tutustuttava ohjeistukseen. Seuraavalla sivulla käydään läpi, kuinka nämä ohjeistukset ohjaavat eettistä toimintaa yrityksessä. Sivulla on myös yrityksen yhteiset vastuut ja mitä työntekijältä sekä esihenkilöltä odotetaan. Seuraavalla sivulla kerrotaan ohjeistus tilanteisiin, kuinka toimia tilanteissa, joissa ei tiedä miten toimia. Sivulla on esitetty muutama esimerkki kysymys ja ohjeistus, kuinka toimia. Seuraava sivu käsittelee ihmisoikeuksia ja sivulla on myös toimintaohjeita eri tilanteisiin. Seuraavaksi käsitellään häirinnän ja syrjinnän torjuntaa, monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja ammatillista kehitystä. Sivulla kerrotaan mihin yritys on sitoutunut sekä toimintaohjeita, kuten että työntekijän tulee nähdä monimuotoisuus vahvuutena. (Huhtamäki, 2023.)

Seuraava sivu käsittelee turvallisuuteen ja hyvinvointiin sitoutumista, jota seuraa toiminta ohjeet. Toiminta ohjeessa sanotaan esimerkiksi, että turvallisuus tulee asettaa etusijalle päivittäisessä toiminnassa. Seuraavaksi dokumentissa käsitellään ympäristö vastuuta. Esiin nostetaan esimerkiksi ympäristövaikutusten huomioiminen kaikessa toiminnassa. Asian käsittelyn lisäksi sivulla on toiminta ohjeita esimerkiksi opastamalla ottamaan huomioon oman työn mahdolliset ympäristövaikutukset. Seuraava kohta käsittelee kauppapakotteiden

noudattamista, vastuullisia hankintoja sekä liikekumppanuuksien Due Diligenc:ää. Toiminta-ohjeissa mainitaan hankinnoista, että hankintaa tehdessä tulee varmistaa vastapuolen sitoutuminen Huhtamäen eettisiin toimintaohjeisiin. Seuraavalla sivulla käydään läpi reilua kilpailua. Toiminta ohjeissa mainitaan, että esimerkiksi arkaluonteisista asioista ei tule keskustella kilpailijan kanssa, ja että hänelle tule ilmoittaa yksiselitteisesti, ettet osallistu kilpailun vastaiseen toimintaan. Seuraava sivu käsittelee tuotteiden turvallisuutta sekä laatua. Yritys on sitoutunut tuotteiden turvallisuuteen ja nostaakin toiminta ohjeessa esiin, että vaatimusten noudattamisesta ei tingitä. (Huhtamäki, 2023.)

Seuraavalla sivulla käsitellään taloudellista vastuuta. Yritys varmistaa, että kirjanpito ja raportointi on tarkkaa. Toiminta ohjeissa myös mainitaan, että työntekijän tulee varmistaa muille antamien tietojen laatu ja paikkansapitävyys. Seuraava kohta käsittelee tietojen suojaamista ja luottamuksellisuutta. Sivulla kerrotaan kuinka yritys suojaa omaa aineellista omaisuutta ja myös esimerkiksi asiakkaidensa tietoja vastuullisesti. Toiminta ohjeissa mainitaan esimerkiksi se, että kulku korttia tai salasanaa ei tule jakaa kenellekään. Seuraavaksi mainitaan viestinnän vastuullisuus ja se, kuinka yritys edistää avointa ja faktapohjaista viestintää. Toiminta ohjeissa ohjeistetaan varmistamaan, että suullinen ja kirjallinen viestintä on selkeää ja tosiasioihin perustuvaa. Seuraava sivu käsittelee taloudellista vastuuta korruption näkökulmasta ja sivun toiminta ohjeissa kerrotaan, että älä lupaa tai vastaanota lahjuksia. Seuraava kohta käsittelee eturistiriitaa ja työntekijää veloitetaan pitämään huoli, että henkilökohtaiset edut pysyvät liiketoimintaan liittyvien päätösten ulkopuolella. Viimeisellä sivulla käydään vielä läpi väärinkäytöksistä ilmoittaminen ja kenelle niistä voi ilmoittaa. (Huhtamäki, 2023.)

Läpi kädyt neljä ohjeistusta sisälsivät kaikki pitkälti samanlaisen sisällön. Dokumentteja oli selkeästi kolmea eri tyyliä. Hexaplanin dokumentti oli vain yhden sivun kirjoitettu ohjeistus, jossa käytiin läpi yleisellä tasolla ja pääpiirteittäin se, että yritys esimerkiksi noudattaa lakeja, mutta ei tarkennettu tai syvennetty asiaa. Dokumentti myös pidettiin tiiviinä ja yhden sivun mittaisena, eikä siinä ollut visuaalisia elementtejä. Rastecin ohjeistus kävi tarkemmin läpi eri vastuu näkökulmia. Ohjeistus oli myös yli kymmenen sivun mittainen ja visuaalinen dokumentti. AJ-Tuotteiden ohjeistus oli myös usean sivun mittainen ja siinä käytiin tarkasti läpi vastuullisuuden eri osa alueita, sekä yrityksen eettisiä pelisääntöjä. Myös Huhtamäen ohjeistus oli lähes parikymmentä sivuinen ja visuaalinen ohjeistus, jossa käytiin vastuullisuutta ja ohjeistuksia tarkasti läpi.

Hexaplania lukuun ottamatta muut olivat noin 15-20- sivua pitkiä ja visuaalisia ohjeistuksia, joissa vastuullisuuden osa-alueita käytiin erikseen läpi. Opinnäytetyön tavoitetta varten yli 15-sivuinen dokumentti on todella pitkä, koska tällöin dokumentissa on todella paljon asiaa ja moni asia jätetään helposti ilman huomiota. Opinnäytetyön ja toimeksiantaja yrityksen kannalta paras esimerkki oli pituudesta huolimatta Huhtamäen ohjeistus. Jokaisella sivulla

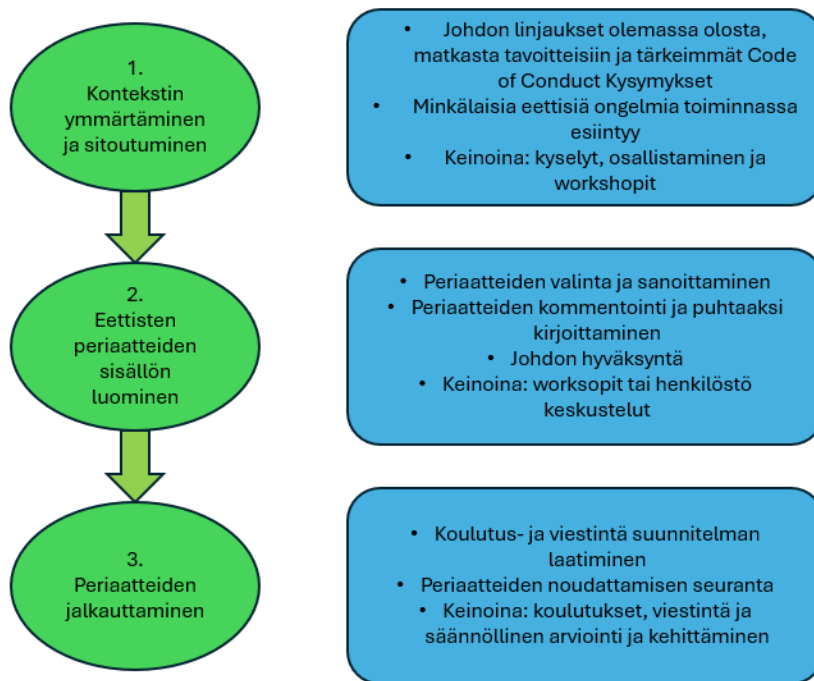
käytiin sivun teemaan liittyvät asia lyhyesti läpi, jota seurasi ”Toimi näin” (Huhtamäki, 2023) laatikko, jossa kerrottiin aiheeseen liittyviä toiminta ohjeita. Dokumentti oli myös hyvin visuaalisesti rakennettu, joka helpottaa asioiden sisäistämistä ja muistamista. Yksi hyvä esiin nostettava asia oli usealla sivulla oleva kohta, jossa luki muista ja sivun tärkeimmät asiat tiivistettynä yhteen lauseeseen.

## 7 Code of Conductin laatiminen Sareskoski Oy:lle

Luvussa keskitytään Code of Conduct luomaan toimeksiantaja yritykselle Code of Conduct ohjeistus. Luodaan myös käytännön ohjeita erilaisiin tilanteisiin sekä pohditaan ohjeistuksesta viestimistä ja sen seuranta. Lopuksi tuodaan esiin seuranta menetelmiä, joita toimeksiantaja voi hyödyntää tämän toimeksiannon jälkeen ohjeistuksen toteutumisen seurannassa.

### 7.1 Code of Conduct luonti

Code of Conduct ohjeistus voidaan luoda kolmessa vaiheessa ja tätä havainnollistetaan kuviossa 2. Ensimmäinen vaihe on kontekstin ymmärtäminen ja sitoutuminen. Tässä vaiheessa johto tekee linjauksia ohjeistuksesta, eettistä ilmapiiiriä arvioidaan sekä mietitään keinot. Toisessa vaiheessa luodaan eettisten periaatteiden sisältö. Vaiheessa arvioidaan tarkemmat periaatteet ja sanoitetaan ne, hyödyntämällä edellisessä vaiheessa kerättyä tietoa. Ohjeistus myös kirjoitetaan puhtaaksi ja siitä kerätään kommentteja. Ohjeistukselle haetaan tässä vaiheessa myös ylimmän johdon hyväksyntä. Kolmannessa ja viimeisessä vaiheessa periaatteet jalkautetaan henkilöstölle. Tässä vaiheessa henkilöstö koulutetaan ja laaditaan viestintä suunnitelma. Ohjeistuksen noudattamista pyritään myös seuraamaan ja arviomaan. Keinoina tässä vaiheessa käytetään erilaisia koulutus tilaisuuksia sekä viestintä kanavia. (Ratsula 2024, 78.)



Kuvio 2 Eettisten periaatteiden luomisen kolme vaihetta (Ratsula 2024, 78. Muokattu)

Toimeksiantajan toiveena oli käytännöllinen Code of Conduct ohjeistus, joten ohjeistuksesta pyrittiin tekemään tiivis, informatiivinen ja visuaalinen kokonaisuus. Haastatteluista poimittiin tärkeitä esiin nousseita asioita ja ne otettiin huomioon ohjeistusta tehdessä. Myös muiden yritysten ohjeistuksista poimittiin toimivia ja hyviksi koettuja asioita. Muiden ohjeistuksia ei kuitenkaan kopioitu, vaan niistä poimittiin hyviä asioita ja jatko jalostettiin niistä toimeksiantajan käyttöön sopivia. Ohjeistusta luodessa tehtiin myös yhteistyötä toimeksiantajan kanssa muun muassa toivotun laisen visuaalisen ilmeen saavuttamiseksi. Myös ohjeistuksen sisällöstä keskusteltiin toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa ennen ohjeistuksen viimeistä versiota.

Eettisten periaatteiden tulisi pohjautua organisaation toimintaympäristöön, siihen liittyviin riskeihin ja sidosryhmien odotuksiin. Eettisten ohjeiden kopioiminen suoraan toiselta organisaatiolta tai käyttämällä valmiita konsulttien malleja ei ole paras ratkaisu. Vaikka periaatteet olisivatkin hallituksen hyväksymiä ja kirjattuja, ne eivät takaa mitään, ellei niitä sovelleta käytännössä organisaation päivittäisessä toiminnassa. Tämän vuoksi periaatteet on laadittava ja otettava käyttöön tavalla, joka tekee niistä aidosti merkityksellisiä työyhteisölle. Niiden tulisi tukea eettisten valintojen tekemistä ja johtamista sekä vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden kokemukseen työpaikalla. (Ratsula 2024, 68-71.) Myös yhteistyökumppanin on sitouduttava noudattamaan organisaation eettisiä ohjeita aina, kun se toimii kyseisen organisaation kanssa tai sen puolesta. On suositeltavaa sisällyttää tästä erillinen ehto sopimukseen. Mikäli yhteistyökumppanilla on omat vastaavat ohjeistuksensa, organisaation tulisi pyytää niistä kopio tutustuttavakseen. (Oikeusministeriö 2025.)

Tänä päivänä tällaisten dokumenttien ja ohjeistusten tekemisessä hyödynnetään usein myös tekoälyä. Tekoälyn tuottaman materiaalin käyttäminen sellaisenaan on siinä mielessä ongelmallista siinä mielessä, että sisältö voi jäädä ympäri pyöreäksi, jolloin henkilöstö on vaikea saada sitoutumaan ohjeistukseen. Tekoälystä on varmasti hyötyä tekstin muotoilussa tai siltä voi saada esimerkkejä rakenteesta, mutta sisältöä ei pitäisi tuottaa pelkästään sen avulla. Tekoälyn käyttö oli jossain määrin nähtävillä myös dokumentti analyysissä käytetyissä dokumenteissa. Kun henkilöstö näkee, että ohjeistuksen luoja on nähnyt vaivaa sen tekemiseen ja tietää mistä puhuu, on se silloin uskottavampaa. Tämä on myös työn tavoitteena ja saada se myös näkymään työn loppu tuloksessa.

Tässä työssä keskityttiin luomaan Code of Conduct (liite 2) ohjeistus nimenomaan toimeksi antaja yritykselle haastattelujen pohjalta. Ohjeistuksen rakenteen tukena käytettiin dokumenttianalyysiä, jonka avulla pyrittiin löytämään toimivia malleja, joita voidaan hyödyntää lopullisessa ohjeistuksessa. Ohjeistuksen lopullisesta sisällöstä myös keskusteltiin toimeksiantajan kanssa haastattelujen lisäksi, jotta saadaan paras mahdollinen lopputulos.

## 7.2 Ohjeistuksen viestintä ja koulutus

Oikeusministeriö lähestyy eettisiä toimintaohjeita korruptiontorjunta osaamisen näkökulmasta, mutta koulutus ohjeistus pätee ylipäätään eettiseen ohjeistukseen, oli aihe mikä tahansa. Pelkkä eettisten ohjeiden olemassaolo ei riitä varmistamaan organisaation korkeaa moraalialia, vaan henkilöstölle on tarjottava jatkuvaa koulutusta korruptiontorjunnasta. Koulutuksen tulee olla pakollista ja toistua vähintään kahden vuoden välein. Sen sisältöä on päivitettävä tarpeen mukaan, esimerkiksi lainsäädännön tai organisaation toiminnan muuttuessa. Koulutus voidaan toteuttaa monin eri tavoin, kuten tapaamisina, työpajoina, seminaareina tai vapaamuotoisina kehittämispäivinä. Lisäksi se voidaan järjestää joko kokonaan tai osittain verkkokoulutuksena. (Oikeusministeriö 2025.)

Code of Conductin esittely henkilöstölle ja sidosryhmille on tärkeä vaihe sen jalkauttamisessa ja varmistamisessa, että kaikki ymmärtävät sen merkityksen ja noudattavat sitä. Viestinnän ja eettiseen ohjeistukseen sitoutumisen tulee lähteä yrityksen johdolta. Toimeksiantajan johtohenkilöiden tulee esitellä ohjeistus virallisesti sekä korostaa sen tärkeyttä. Toimeksiantaja yrityksessä tämän voisi toteuttaa esimerkiksi kuukausipalaverissa, jossa henkilökunta on paikalla. Samalla ohjeistuksesta voidaan järjestää perehdytys sekä keskustella onko jatko koulutuksille tai työpajoille tarvetta. Ohjeistuksen julkaisemisen jälkeen toimeksiantaja yritys voi lähettää tiedotteen julkistuksesta sidosryhmille, joita tässä tapauksessa ovat esimerkiksi asiakkaat, toimittajat ja yhteistyökumppanit. Toimeksiantaja voi sisällyttää ohjeistuksen myös osaksi esimerkiksi toimitus sopimuksia. Ohjeistus on myös kannattavaa tuoda esiin toimeksiantajan verkkosivuilla ja sitä voidaan hyödyntää tarpeen mukaan myös vastuullisuus raporteissa.

Ohjeistus on myös hyvä julkaista yrityksen sisäisiin järjestelmiin, josta ne ovat helposti saatavilla. Code of Conduct on myös hyvä ottaa mukaan uusien työntekijöiden perehdytykseen, jolloin uudetkin työntekijät saadaan nopeasti sitoutumaan ohjeistukseen. Kaikilla työntekijöillä on oikeus vaikuttaa työpaikan kehittämiseen. Siksi jokaiselle on tarjottava koulutusta tai selkeää ohjeistusta siitä, miten toimia, jos hän epäilee tai havaitsee väärinkäytöksiä. Työntekijöille on taattava turvallinen tapa ilmoittaa väärinkäytöksistä ja epäilyttävästä toiminnasta. Lisäksi organisaation johdon on viestittävä selkeästi, että se pitää ilmoituksia toivottuina ja arvokkaina työyhteisön eettisyyden ja vastuullisuuden varmistamiseksi. (Oikeusministeriö)

Yksi eettistenkoulutusten suurimmista haasteista on se, että esimerkkitalanteet voivat vaikuttaa liian yksinkertaisilta ja itsestään selviltä. Usein valinnat esitetään niin selkeinä, että oikea ratkaisu tuntuu ilmeiseltä esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä huomaa kollegan toimivan väärin, hänen odotetaan puuttuvan asiaan. Tällainen lähestymistapa saattaa saada koulutuksen vaikuttamaan liian suoraviivaiselta ja jopa naiivilta, mikä voi heikentää sen vaikuttavuutta. (Ratsula 2024, 129.)

Jotta koulutus olisi vaikuttavaa, sen on oltava selkeää, käytännönläheistä ja kohderyhmälle ymmärrettävää. Monimutkaista ammattikieltä ja lakiviittauksia tulee välttää, ja sen sijaan hyödyntää visuaalisia elementtejä ja selkeitä esimerkkejä. Koulutuksen on oltava jatkuvaa, mutta sen sisällön tulee uudistua, jotta se säilyy kiinnostavana. Vaihtelevat koulutusmuodot, kuten työpajat, digitaaliset testit ja pelilliset elementit, tekevät oppimisesta mukaansatempaavaa. Interaktiivisuus ja tosielämän esimerkit auttavat osallistujia soveltamaan oppeja käytännössä. Vaikuttava koulutus ei ainoastaan välitä sääntöjä, vaan herättää tunnereaktioita ja sitouttaa osallistujat eettiseen toimintaan. Kun koulutus on räätälöity organisaation tarpeisiin, se tukee tehokkaasti sääntöjen mukaista ja vastuullista toimintaa. (Ratsula 2024, 130-135.)

Toimeksiantajan tapauksessa ohjeiden koulutuksessa toimisi varmasti hyvin aktiivinen viestintä sekä asian aktiivinen esiin nostaminen. Toimeksiantaja yritys on pieni, jolloin kommunikointi lähes kokohenkilöstön kanssa on mahdollista miltei päivittäin. Ohjeistusta voidaan nostaa esiin esimerkiksi kuukausipalavereissa. Palavereissa voidaan tarvittaessa pohtia käytännön esimerkkejä esimerkiksi kuluvalta kuukaudelta ja käydä yhdessä läpi, miten tilanteessa olisi voitu toimia, ja miten ohjeistuksen mukaan toimitaan. Esimerkki tilanteet kuitenkin on hyvä käydä anonyymisti kaikkien kesken, koska yhden nolaaminen ei tee hyvää yrityksen kulttuurille ja avoimuudelle. Näin pienessä organisaatiossa on myös mahdollista keskustella ohjeistuksesta koko henkilökunnan kanssa avoimesti, ja pohtia miten sitä voidaan kehittää. Tämä sitouttaa henkilökuntaa ohjeistukseen, kun henkilökunta on päässyt osallistumaan päätöksen tekoon.

### 7.3 Ohjeita käytäntöön

Code of conduct voi selventää ja auttaa ratkaisemaan monia erilaisia tilanteita. Tilanteet voivat liittyä esimerkiksi häirintään tai epäasialliseen käytökseen. Epäasiallisen kohtelun ja käyttäytymisen ennaltaehkäisy on tärkeä osa työhyvinvointia. Työyhteisöön tulisi luoda ilmapiiri, jossa työhön liittyvistä ongelmista voidaan puhua avoimesti. Keskusteluissa voidaan käsitellä työilmapiiriä, yhteistyötä sekä mahdollisia kokemuksia tai havaintoja epäasiallisesta käyttäytymisestä. Myös kehityskeskustelut tarjoavat tilaisuuden ottaa asia puheeksi. Mikäli työpaikalla ilmenee epäasiallista kohtelua tai häirintää, on esihenkilöllä lakisääteinen velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tieto voi tulla esiin monella tavalla, esimerkiksi työntekijän kertomana, havaintona tai työhyvinvointikyselyjen kautta. Työpaikalla tulee olla selkeä toimintamalli epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn. Malliin on hyvä perehtyä yhdessä henkilöstön kanssa ja sopia, miten toimitaan omassa työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2025.)

Ongelmat voivat myös koskea muitakin asioita, kuin pelkästään häirintää ja syrjintää. Ongelmat voivat liittyä myös lahjontaan, luottamuksellisiin tietoihin, eturistiriitaan tai epäeettiseen liiketoimintaan sekä muihin riita tilanteisiin. Eriävät mielipiteet työpaikalla voivat olla hyödyksi, sillä ne tuovat esiin uusia näkökulmia ja tukevat parempien päätösten tekemistä - kunhan keskustelu käydään toisia kunnioittaen. Mikäli erimielisyydet kuitenkin muuttuvat jatkuvaksi jännitteeksi tai ristiriidaksi, tilanteeseen on hyvä puuttua. Usein avoin keskustelu tunteista ja kokemuksista riittää selvittämään tilanteen. Jos ristiriita syntyy kollegan kanssa, kannattaa tilannetta pyrkiä ratkaisemaan ensin kahden kesken. Mikäli tämä ei onnistu, esihenkilön puoleen kääntyminen on perusteltua ja hänen tehtäviinsä kuuluu edistää työrauhan ja yhteistyön sujuvuutta. (Duunitori 2022.)

Työntekijälle on vaikea antaa juurikaan muita ohjeita, kuin ilmoittaa asiasta eteenpäin. Yleensä työntekijä voi ilmoittaa epäkohdista esihenkilölleen, tai mikäli kyseessä on suurempi yritys niin yrityksen ilmoituskanavassa. Kun esihenkilö saa tiedon epäasiallisesta käyttäytymisestä tai kiusaamisesta, asiaan on suhtauduttava vakavasti ja ryhdyttävä toimiin viipymättä työpaikan ohjeistusta noudattaen. Tavoitteena on selvittää, onko epäasiallista toimintaa tapahtunut ja tarvittaessa lopettaa se. Tilannetta käsitellään avoimesti ja oikeudenmukaisesti osapuolten kanssa eikä asiaa voida selvittää nimettömänä. On tärkeää kuulla molempia osapuolia erikseen ja varmistaa, että he kokevat tullessa aidosti kuulluiksi. Ennen yhteistä keskustelua selvitetään, onko asiaa yritetty ratkaista keskenään. (Työterveyslaitos 2025.)

Keskusteluissa keskitytään konkreettisiin tapahtumiin ja sovitaan tarvittavista toimenpiteistä tilanteen korjaamiseksi. Yhteisestä keskustelusta laaditaan muistio, johon kirjataan tavoitteet ja tehdyt sopimukset. Tämä toimii tukena tilanteen seurannassa, josta tulee sopia erikseen. Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu, voidaan käyttää työnantajan keinoja, kuten ohjeistusta, huomautusta, varoitusta ja viime kädessä

työsuhteen päättämistä. Tilanteen selvittämisessä tukea saa tarvittaessa henkilöstöhallinnosta, esihenkilöltä tai työterveyshuollosta, mutta vastuu selvittämisestä ja toimenpiteistä kuuluu aina työnantajalle. Esihenkilön on myös hyvä tiedostaa ulkopuolisen avun mahdollisuus ja tarve, mikäli hän on itse osana tilannetta. Toimeksiantaja yrityksessä voidaan tällaisissa tapauksissa olla yhteydessä myös toimitus johtajaan, mikä kävi ilmi haastatteluissa. (Työterveyslaitos 2025.)

Ongelmia voi olla myös esihenkilön tai työnantajan kanssa esimerkiksi työnteon tapoihin, ehtoihin tai mahdollisesti epäoikeudenmukaiseen kohteluun liittyen. Asia kannattaa ensin yrittää ratkaista keskustelemalla. Vaikka tilanne tuntuisi tahalliselta vääryydeltä, kyse voi olla väärinkäsityksestä tai tiedon puutteesta. Asia kannattaa ottaa puheeksi rakentavasti ja perustellen. Mikäli kyse on työsopimukseen tai työnteon ehtoihin liittyvästä kiistasta, taustalla on usein selkeä lainsäädäntö tai työehtosopimus, johon voi vedota. Jos tilanne ei ratkea keskustelulla, voi kääntyä työpaikan luottamushenkilön puoleen. Hänen tehtävänä on tukea työntekijöitä, valvoa oikeudenmukaisuutta sekä varmistaa työehtojen ja lakien noudattaminen. Mikäli työpaikalla ei ole nimettyä luottamushenkilöä, apua ja neuvontaa saa omasta ammattiliitosta. Useimmilla liitoilla on päivystävät neuvontapalvelut työntekijöitä varten. (Duunitori 2022.)

#### 7.4 Seuranta ja mittaaminen

Jokaisen työntekijän on tunnettava eettiset ohjeet, mikä edellyttää tehokasta sisäistä viestintää ja pakollista koulutusta. Esimiesten vastuulla on varmistaa, että ohjeita myös sovelletaan käytännössä. Ohjeiden toimivuutta seurataan osana arjen työskentelyä. Niistä kerätään jatkuvasti palautetta, ja ohjeita kehitetään saadun palautteen perusteella. Kehittämisessä otetaan huomioon muun muassa lainsäädännön muutokset sekä käytännön kokemukset organisaation toiminnasta. (Oikeusministeriö 2025.)

Kun organisaation keskeiset säännöt on koottu erilaisiksi toimintamalleiksi ja ohjeistuksiksi, on tärkeää varmistaa, että niiden kohderyhmät tuntevat ne ja ymmärtävät, miten toimia niiden mukaisesti. Samalla on olennaista, että työntekijät tietävät, keneltä voivat kysyä neuvoa tai lisätietoa tarvittaessa. Viestinnän ja koulutuksen toteuttamiseen on monia tapoja, ja organisaation kannattaakin valita itselleen sopivimmat menetelmät. Usein eettisyysaiheita pidetään kuivina tai etäisinä arjen työstä, eivätkä ne herätä suurta innostusta. Pelkkä lakipykälien luetteloiminen harvoin pitää kuulijoiden mielenkiintoa yllä - päinvastoin, se voi synnyttää vastustusta, epävarmuutta tai jopa pelkoa. Siksi haasteena on tehdä asioista ymmärrettäviä ja merkityksellisiä niin, että ihmiset eivät ainoastaan noudata sääntöjä, vaan myös kokevat ne tärkeiksi omassa työssään. (Ratsula 2024, 122.)

Ohjeistuksen seuranta ja mittaaminen ei juurikaan noussut esiin toimeksiantajan toimeksiannossa tai juurikaan haastatteluissa. Olennaista kuitenkin on se, niin kuin edellä mainitaan,

että henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus esimerkiksi kysyä ohjeistuksesta, jotta se ei jää epäselväksi. Ohjeistuksen seuranta nousi haastatteluissa toimeksiantajan osalta siltä osien, että haastateltava A oli sitä mieltä, että ohjeistuksen päivittäminen on tärkeää ja että se menee vastuu henkilön kautta. Mikä vaikuttaa toimivalta ratkaisulta varsinkin, kun toimeksiantaja organisaatiossa on ollut toimintamallien kanssa epäselvyyksiä juuri ohjeistuksen puuttumisen vuoksi. Ohjeistuksen toteutumista voidaan mitata toimeksiantaja organisaatiossa esimerkiksi laadullisena palautteena kysymällä henkilöstöltä, miten he ovat ohjeistuksen kokenut tai teettämällä lyhyen kyselyn.

## 8 Johtopäätökset ja suositukset

### 8.1 Tärkeimmät havainnot ja kehitys ideat

Yksi keskeisimmistä havainnoista opinnäytetyötä tehdessä oli, että toimeksiantajayritykseltä puuttui ajantasaiset ja kattavat kirjalliset ohjeistukset. Vaikka joistakin osa-alueista löytyi dokumentoituja ohjeita, ilmeni haastatteluissa, etteivät kaikki työntekijät olleet tietoisia niiden olemassaolosta tai löytäneet niitä helposti. Tämä viittaa siihen, että ohjeistusten saavutettavuudessa ja jalkauttamisessa on kehittämisen varaa. Toimeksiantajalla on selkeä tarve yhtenäiselle ja helposti saatavilla olevalle kirjalliselle ohjeistukselle, erityisesti eettisten toimintaperiaatteiden osalta. Tähän tarpeeseen Code of Conduct -ohjeistus, jossa yrityksen arvot ja vastuullisuusnäkökulmat on huomioitu, tarjoaa tarkoituksenmukaisen ratkaisun. On kuitenkin tärkeää todeta, että vaikka kirjallista eettistä ohjeistusta ei ollut, toimittiin organisaatiossa haastattelujen perusteella pääsääntöisesti eettisesti ja yleisesti hyväksytyjen normien mukaisesti.

Vaatisi varmasti laajempaa tutkimusta sanoa, että pienissä yrityksissä ei välttämättä ole erilaisia kirjallisia ohjeistuksia pohdittu niin paljon, kuin suurissa pörssiyrityksissä, joissa se on lähestulkoon pakollista sijoittajien vuoksi. Tutkimuksessa kuitenkin huomasi, että yrityksessä on muutaman vuoden sisällä alettu pohtimaan arvoja sekä erilaisia ohjeistuksia ja niiden tarpeellisuutta. Haastattelujen mukaan tänä vuonna on tulossa muun muassa ympäristövastuu raportti sekä henkilöstömanuaali. Huomion arvoista oli myös se, että yrityksessä on viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia yrityskaupan seurauksena, joka jo itsessään muuttaa toimintamalleja. Tämä varmasti vaikuttaa siihen, että ajantasaisia ohjeistuksia ei kirjallisena tällä hetkellä ole.

Jatkotoimenpide ehdotuksen Code of Conduct ohjeistukselle olisi varmasti sen viestimen selkeästi niin henkilöstölle, kuin sidosryhmille. Sen myös tulisi olla helposti löydettävissä henkilöstön toimesta ja mahdollisuuksien mukaan se kannattaisi laittaa myös verkkosivuille asiakkaiden ja muiden sidosryhmien nähtäville. Code of Conduct ohjeistuksen ohella

haastatteluissa nousi esiin myös henkilöstö manuaali sekä vastuullisuus raportit, joista olisi myös varmasti hyötyä yrityskuvalle.

## 8.2 Hyödyt Sareskoski Oy:lle

Code of Conductin käyttöönotto tuo toimeksiantajalle hyötyjä eri osa-alueilla. Se luo selkeät eettiset standardit, jotka ohjaavat liiketoimintaa ja varmistavat, että yrityksen toiminta on linjassa sen arvojen ja tavoitteiden kanssa. Eettisten periaatteiden määrittely auttaa ehkäisemään epäeettistä toimintaa, kuten lahjontaa, korruptiota ja eturistiriitoja, mikä osaltaan vahvistaa yrityksen mainetta vastuullisena toimijana. Kun yrityksen toimintaperiaatteet ovat selkeät ja dokumentoidut, se parantaa asiakkaiden ja muiden sidosryhmien luottamusta yritystä kohtaan, mikä vahvistaa yrityksen asemaa. Työntekijöille ohjeistus tuo selkeyttä ja turvallisuutta, mikä vahvistaa yrityskulttuuria ja lisää työntekijöiden sitoutumista yrityksen arvoihin ja tavoitteisiin.

Liiketoiminnan näkökulmasta Code of Conduct ohjeistus voi myös vahvistaa yrityksen kilpailuetua. Tänä päivänä yhä useammat asiakkaat ja yhteistyökumppanit arvostavat vastuullisuutta ja valitsevat kumppaneikseen yrityksiä, jotka noudattavat selkeitä eettisiä periaatteita. Sidosryhmäsuhteiden osalta ohjeistus lisää avoimuutta ja luottamusta yrityksen ja sen sidosryhmien välillä. Se ohjaa yhteistyötä toimittajien ja alihankkijoiden kanssa sekä selkeyttää yrityksen toimintaperiaatteita myös ulkoisille sidosryhmille. Tällöin se tukee yrityksen brändin vahvistamista. Kaiken kaikkiaan Code of Conductin käyttöönotto on strateginen ratkaisu. Se luo eettiset ja vastuulliset toimintaperiaatteet sekä auttaa hallitsemaan riskejä ja vahvistaa yrityksen kilpailukykyä. Samalla se tukee työyhteisön hyvinvointia ja sitouttaa henkilöstöä yhteisiin arvoihin, mikä edistää kestäväää liiketoimintaa ja pitkäaikaisia asiakassuhteita.

## 8.3 Työn onnistuminen

Opinnäytetyö saavutti sille asetetut tavoitteet, ja kokonaisuudessaan työn voidaan katsoa onnistuneen hyvin. Tavoitteena oli kehittää Sareskoski Oy:lle ensimmäinen Code of Conduct - ohjeistus, joka tukee yrityksen eettistä toimintaa ja vastuullisuusstrategiaa. Lopputuotos on selkeä ja yrityksen tarpeisiin räätälöity dokumentti, joka tarjoaa työntekijöille ja johdolle konkreettiset suuntaviivat eettiseen päätöksentekoon.

Tutkimuksellinen lähestymistapa osoittautui toimivaksi. Laadulliset menetelmät, kuten ryhmähaastattelu ja yksilöhaastattelu, tarjosivat monipuolista ja arvokasta tietoa yrityksen nykyisistä käytännöistä, arvoista ja odotuksista ohjeistusta kohtaan. Dokumenttianalyysin avulla saatiin vertailukohtia ja esimerkkejä, joiden pohjalta oli mahdollista rakentaa sisältöä, joka on linjassa muiden käytäntöjen kanssa, mutta huomioi samalla Sareskosken erityispiirteet. Teoreettinen viitekehys tuki työn toteuttamista ja auttoi muodostamaan selkeän käsityksen

eettisten ohjeistusten roolista osana yritys vastuuta ja organisaatiokulttuuria. Teorian avulla rakennettiin pohja sekä haastattelujen toteuttamiselle että Code of Conductin sisällön suunnittelulle. Työn tutkimusosuus ja teoreettinen viitekehys täydensivät toisiaan ja loivat vahvan perustan kehittämistyölle.

Code of Conduct -ohjeistus on laadittu siten, että se on jatkossa helposti päivitettävissä ja mukautettavissa esimerkiksi liiketoimintastrategian, brändin tai arvojen muuttuessa. Ohjeistusta voidaan kehittää edelleen lisäämällä uusia osa-alueita tai tarkentamalla sen sisältöä yrityksen tarpeiden mukaan. Sen kääntäminen englanniksi olisi myös perusteltua kansainvälisiä yhteistyökumppaneita ja sidosryhmiä silmällä pitäen. Jatkotutkimuksen näkökulmasta voisi olla hyödyllistä seurata, kuinka ohjeistuksen käyttöönotto etenee käytännössä ja millaisia vaikutuksia sillä on yrityksen toimintakulttuuriin. Lisäksi sen kehitystä ja mahdollisia sisältömuutoksia olisi hyvä dokumentoida tulevaisuutta varten, esimerkiksi sähköisessä arkistossa.

## Lähteet

- Aaltonen, T. Ahonen, P. Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 18.3.2025. <https://laurea.finna.fi/Record/nelli01.1133000000001539?sid=4967568949>
- AJ Tuotteet Oy, 2024. Code of Conduct. Verkkosivu. Viitattu 16.3.2025. [https://www.ajtuotteet.fi/contentassets/afc5316d40c74324950518e017d0f798/ma\\_code-of-conduct.fi.pdf?ref=7FCD981943](https://www.ajtuotteet.fi/contentassets/afc5316d40c74324950518e017d0f798/ma_code-of-conduct.fi.pdf?ref=7FCD981943)
- AJ Tuotteet Oy 2025. AJ Tuotteet yrityksenä. Verkkosivu. Viitattu 15.3.2025. <https://www.ajtuotteet.fi/aj-tuotteet-yrityksena>
- Byars, S. Stanberry, K. 2018. Business ethics. E-kirja. Houston: OpenStax. Viitattu 16.3.2025. <https://openresearchlibrary.org/viewer/a39ed2e5-36fa-4dbf-8823-d133d7de37f5/7>
- Chatterji, A. Toffel, M. 2024. It's Time to Unbundle ESG. Verkkosivu. Viitattu 8.4.2025. <https://hbr.org/2024/09/its-time-to-unbundle-esg?autocomplete=true>
- Code of Conduct Company Oy. Code of Conduct oikeintoimimisen ohjenuorana. Verkkosivu. Viitattu 7.4.2025. <https://www.codeofconduct.fi/palvelumme/code-of-conduct/>
- Duunitori. 2022. Onko sinua kohdeltu epäoikeudenmukaisesti töissä? Lue, miten toimia työpaikan ongelmatilanteissa. Verkkosivu. Viitattu 16.4.2025. <https://duunitori.fi/tyoelama/toiminnan-jos-tyopaikallasi-on-ongelmia>
- European Commission 2025a. Corporate sustainability reporting. Verkkosivu. Viitattu 8.4.2025. [https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_en?prefLang=fi](https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en?prefLang=fi)
- European Commission 2025b. Corporate social responsibility / Responsible business conduct. Verkkosivu. Viitattu 8.4.2025. [https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility\\_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en)
- Euroopan Komissio. 2019. LUOTETTAVAA TEKOÄLYÄKOSKEVAT EETTISET OHJEET. Verkkosivu. Viitattu 9.4.2025. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI\\_FI.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI_FI.pdf)
- Günther, K. Hasanen, K. 2021. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja: Tutkimuksen suunnittelu. Verkkosivu. Viitattu 9.4.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-suunnittelu/>

Harmaala, M-M. Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. E-kirja.1. painos. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 10.3.2025. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/FAEBHXBTDG#kohta:Yritysvastuu\(\(20\)ja\(\(20\)menestyy\(\(e4\)\(\(20\)liiketoiminta/piste:t1](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/FAEBHXBTDG#kohta:Yritysvastuu((20)ja((20)menestyy((e4)((20)liiketoiminta/piste:t1)

Hexaplan Oy 2025. Yritys esittely. Verkkosivu. Viitattu 15.3.2025. <https://www.hexaplan.fi/yritysesittely-kotimainen-hexaplan>

Huhtamäki Oyj. 2023. Code of Conduct. Verkkosivu. Viitattu 17.3.2025. <https://www.huhtamaki.com/fi/vastuullisuus/raportit-ja-toimintatavat/code-of-conduct/>

Huhtamäki Oyj 2025. Tietoa meistä. Verkkosivu. Viitattu 17.3.2025. <https://www.huhtamaki.com/fi/tietoa-meista/>

Hyvärinen, M. Suoninen, E. Vuori, J. 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja: Haastattelut. Verkkosivu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.3.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Juutinen, S. 2016. Strategisen yritysvastuun käsikirja. E-kirja. 1. painos. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 12.3.2025. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/IAFBHXC-TEB#kohta:STRATEGISEN\(\(20\)YRITYSVASTUUN\(\(20\)K\(\(c4\)SIKIRJA](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/IAFBHXC-TEB#kohta:STRATEGISEN((20)YRITYSVASTUUN((20)K((c4)SIKIRJA)

Karlstedt, A. Mennala, H. 2024. DEI työelämässä : opas inklusiivisuuteen. E-kirja 1. painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 8.4.2025. <https://laurea.finna.fi/Record/3amk.312274?sid=4988870270>

Koipijärvi, T. Kuvaja S. 2017. Yritysvastuu. Johtamisen uusi normaali. E-kirja 1. painos. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 6.3.2025. [https://kauppakamaritieto-fi.nelli.laurea.fi/ammattikirjasto/teos/yritysvastuu-johtamisen-uusi-normaali-2017#kohta:Yritysvastuu\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)Johtamisen\(\(20\)uusi\(\(20\)normaali](https://kauppakamaritieto-fi.nelli.laurea.fi/ammattikirjasto/teos/yritysvastuu-johtamisen-uusi-normaali-2017#kohta:Yritysvastuu((20)((2013)((20)Johtamisen((20)uusi((20)normaali)

Koipijärvi, T. Kuvaja S. 2020. Yritysvastuu 2.0. Johtamisen uusi normaali. E-kirja. 2. uud. painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 10.3.2025. [https://kauppakamaritieto-fi.nelli.laurea.fi/ammattikirjasto/teos/yritysvastuu-2-2020#kohta:Yritysvastuun\(\(20\)johtaminen:\(Yl\(\(e4\)tason\(\(20\)ohjeistuksia\(\(20\)ja\(\(20\)s\(\(e4\)\(\(e4\)ntely\(\(e4\):\(S\(\(e4\)\(\(e4\)ntely\(\(20\)etenee](https://kauppakamaritieto-fi.nelli.laurea.fi/ammattikirjasto/teos/yritysvastuu-2-2020#kohta:Yritysvastuun((20)johtaminen:(Yl((e4)tason((20)ohjeistuksia((20)ja((20)s((e4)((e4)ntely((e4):(S((e4)((e4)ntely((20)etenee)

KULMALA, S. ROSVALL, P. 2022. Yrityskulttuuri käytännössä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 12.3.2025. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/EABBHXETEB#piste:tuG>

Liappis, H. Pentikäinen, M. Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla. Käsikirja kokonaisuuteen. E-kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 12.3.2025. [https://lakitieto.edilex.fi/verkkokauppa/liiketoiminta/liiketoiminta-kirjat/menesty-yritysvastuulla-kasikirja-kokonaisuuteen-digi-kirja/?srsltid=AfmBOoq\\_WMNa1WU494tmViKKcouXJFKfWNGwn2pOQD0LBFSWI2eZYTvZ](https://lakitieto.edilex.fi/verkkokauppa/liiketoiminta/liiketoiminta-kirjat/menesty-yritysvastuulla-kasikirja-kokonaisuuteen-digi-kirja/?srsltid=AfmBOoq_WMNa1WU494tmViKKcouXJFKfWNGwn2pOQD0LBFSWI2eZYTvZ)

OECD. Better policies for better lives. Verkkosivu. Viitattu 5.5.2025. <https://www.oecd.org/en/about.html>

Oikeusministeriö 2025. Vinkkejä arjen työhön, Eettisen yritystoiminnan perusteet. Verkkosivu. Viitattu 18.3.2025. <https://korruptiontorjunta.fi/vinkkejä-arjen-tyohon>

Ojasalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. E-kirja. 4. Painos. Jyväskylä: Sanoma Pro Oy. Viitattu 14.3.2025. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Rastec Oy 2025. Palvelut. Verkkosivu. Viitattu 15.3.2025. <https://rastec.fi/tietoa/palvelut>

Rastec Oy 2024. Vastuullisuus 2024. Verkkosivu. Viitattu 16.3.2025. <https://rastec.fi/tietoa/vastuullisuus>

Ratsula, N. 2024. Tuloksellinen compliance-ohjelma. E-kirja. Helsinki: Alma Media Finland Oy. Viitattu 9.3.2025. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/FABBBXF-TEB#kohta:3\(\(20\)CODE\(\(20\)OF\(\(20\)CONDUCT\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)YRITYKSEN\(\(20\)PERUSTUS-LAKI/piste:t1Ed](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/FABBBXF-TEB#kohta:3((20)CODE((20)OF((20)CONDUCT((20)((2013)((20)YRITYKSEN((20)PERUSTUS-LAKI/piste:t1Ed)

Rastula, N. 2018. Yritysetiikka - maineenhallinnan tärkein työkalu. Verkkosivu. Viitattu 18.3.2025. <https://www.codeofconduct.fi/2018/02/25/yritysetiikka-maineenhallinnan-tarkein-tyokalu/>

Suomen akatemia 2025. Tutkimusetiikka. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2025 <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullinen-tiede/tutkimusetiikka/>

Suomi.fi 2025. Ympäristövastuut ja -velvoitteet. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2025. <https://www.suomi.fi/yritykselle/vastuut-ja-velvollisuudet/ymparistovastuut-ja-velvoitteet>

Tuomi, A. Sarajärvi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Uud. painos. Helsinki: Tammi. Viitattu 15.3.2025. <https://www.suomalainen.com/products/laadullinen-tutkimus-ja-sisallon-ana-lyysi?srsltid=AfmBOoq05Da8i2H8YO8ZQufVkhz7PHf2nWDRWSHQdFULZVdSMCvtZpcP#panel2>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2025d. Corporate social responsibility (CSR). Verkkosivu. Viitattu 8.4.2025. <https://tem.fi/en/social-responsibility>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2025a. Työehtosopimukset ja työriitojen sovittelu. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2025. <https://tem.fi/tyoehtosopimukset-ja-tyoriitojen-sovittelu>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2025c. Työehtosopimukset ja työriitojen sovittelu. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2025. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuu>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2025b. Työehtosopimukset ja työriitojen sovittelu. Verkkosivu. Viitattu 13.3.2025. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>

Työterveyslaitos 2025. Miten käsittelen haastavia tilanteita työpaikalla? Verkkosivu. Viitattu 16.4.2025. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/hyvan-mielen-tyopaikka/4-miten-kasittelen-haastavia-tilanteita-tyopaikalla#toc--toimintamalleja-haastaviin-tilanteisiin-ty-paikalla->

United Nations Development Programme 2025. What are the Sustainable Development Goals? Verkkosivu. Viitattu 8.4.2025. <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>

Vilka, H. Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi. Helsinki

Vilka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. E-kirja. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 13.3.2025. <https://laurea.finna.fi/Record/3amk.290454?sid=4960340743>

Vilka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä : ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 16.3.2025 <https://laurea.finna.fi/Record/3amk.291546>

Wessberg, N. 2020. Miten yritys voi panostaa eettiseen innovaatio- ja liiketoimintaan. Verkkosivu. Viitattu 18.3.2025. <https://www.vttresearch.com/fi/uutiset-ja-tarinat/miten-yritys-voi-panostaa-eettiseen-innovaatio-ja-liiketoimintaan>

Julkaisemattomat lähteet:

Hexaplan Oy 2023: Code of Conduct

Haastateltava A. 2025 Sareskoski Oy. Haastattelu: 1.4.2025.

Haastateltava B. 2025 Sareskoski Oy. Haastattelu: 1.4.2025.

Haastateltava C. 2025 Sareskoski Oy. Haastattelu: 1.4.2025.

Haastateltava D. 2025 Sareskoski Oy. Haastattelu: 1.4.2025.

Haastateltava E. 2025 Sareskoski Oy. Haastattelu: 1.4.2025.

Haastateltava F. 2025 Sareskoski Oy. Haastattelu: 1.4.2025.

**Kuviot**

Kuvio 1 Yritysvastuun kolmen pilarin malli (Koipijärvi, Kuvaja 2017, 18, muokattu).....	13
Kuvio 2 Eettisten periaatteiden luomisen kolme vaihetta (Ratsula 2024, 78. Muokattu) .....	37

## Liitteet

Liite 1: Haastattelu kysymykset.....	51
Liite 2: Sareskoski Oy Code of Conduct.....	53

## Liite 1: Haastattelu kysymykset

### 1 Sareskoski Oy Code of Conduct merkitys?

1.1 Mitkä ovat mielestäsi organisaation tärkeimmät arvot ja toimintaperiaatteet?

1.2 Mitkä eettiset periaatteet ovat keskeisiä työssänne?

1.3 Onko organisaatiossa aiemmin ollut eettisiä haasteita tai tilanteita, joihin Code of Conduct voisi tarjota selkeyttä?

### 2 Sareskoski Oy Code of Conductin sisältö?

2.1 Mitä tavoitteita organisaatio haluaa saavuttaa Code of Conductin avulla?

2.2 Mitkä aiheet toivoisit ohjeistuksen erityisesti sisällytettävän?

2.3 Miten uskot, että Code of Conduct vaikuttaa yrityskulttuuriin ja päätöksentekoon?

2.4 Millä tavoin Code of Conduct tulisi viestiä henkilöstölle, jotta se otetaan vakavasti ja sisäistetään?

### 3 Miten vastuullisuus näkyy Sareskoskella ja miten sen tulisi näkyä?

3.1 Näkyykö vastuullinen toiminta Sareskosken arjessa?

3.2 Onko yrityksellä jo olemassa ohjeistuksia tai käytänteitä?

3.3 Onko yrityksellä tavoitteita vastuullisuuden suhteen?

3.4 Vastuullisuus eri näkökulmista:

3.4.1 Sosiaalinen vastuu

3.4.2 Taloudellinen vastuu

3.4.3 Ympäristövastuu

### 4 Sareskosken yrityskulttuuri

4.1 Miten vastuullisuus tavoitteet ovat linjassa yrityskulttuurin kanssa?

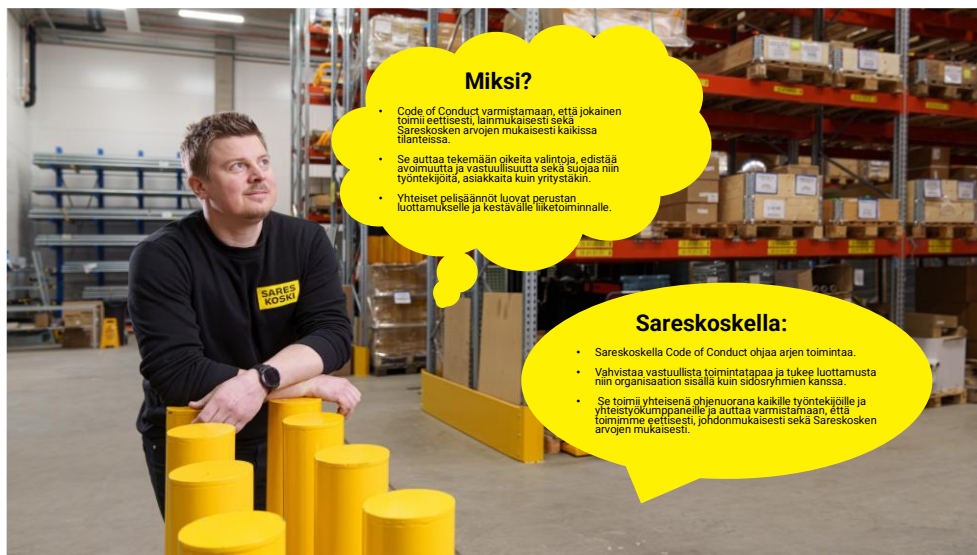
4.2 Onko nykyisissä toimintatavoissa epäselvyyksiä, joissa ohjeistus olisi hyödyllinen?

4.3 Miten voidaan varmistaa, että ohjeistuksesta tulee osa arjen toimintaa eikä vain muodollinen dokumentti?

4.4 Miten työntekijät voivat raportoida eettisistä ongelmista turvallisesti ja luottamuksellisesti?

4.5 Tukitoimien tarve? Millaisia tukitoimia tai koulutuksia tarvittaisiin, jotta jokainen ymmärtää ja noudattaa ohjeistoa?

## Liite 2: Sareskoski Oy Code of Conduct





## Sareskoski Oy



- Sareskoski Oy on kotimainen, voimakkaasti kasvava yritys, joka on erikoistunut työympäristöjen turvallisuusratkaisuihin sekä teollisuuden ja varastojen kalustamiseen.
- Tarjoamme asiakkaillemme kokonaisvaltaisia ratkaisuja suunnittelusta asennukseen, mukaan lukien hyllyjen turvatarkastukset ja työympäristön turvallisuutta edistävät palvelut.
- Toimintaamme ohjaavat vastuullisuus, luotettavuus ja asiakaslähtöisyys. Uskomme pitkäjänteiseen kumppanuuteen, avoimeen vuorovaikutukseen sekä jatkuvan kehittämiseen.

- Henkilöstömme asiantuntemus ja sitoutuminen luovat perustan kestäväille ja eettisesti kestäville toimintatavoille, jotka näkyvät jokapäiväisessä työssämme ja asiakaskohtaamisissamme.
- Henkilöstömme on toimintamme ydin ja tärkein voimavara. Arvostamme jokaisen työntekijän osaamista, sitoutumista ja aloitteellisuutta.
- Meillä panostetaan työhyvinvointiin, turvalliseen työympäristöön ja mahdollisuuksiin kehittyä ammatillisesti. Uskomme, että hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö on avain menestykseen ja laadukkaaseen asiakaspalveluun.







#### SOSIAALINEN VASTUU

- Pidämme huolta henkilöstöstämme tarjoamalla hyvinvointietuja sekä kouluttautumis- mahdollisuuksia.
- Panostamme myös henkilöstön perehdytykseen, joka tukee henkilöstön hyvinvointia.
- Tuemme myös mahdollisuuksien mukaan paikallista urheilua tai koulutus toimintaa.

## Vastuullisuus Sareskoskella



#### SARESKOSKI

#### YMPÄRISTÖVASTUU

- Panostamme laadukkaisiin ja pitkäikäisiin tuotteisiin.
- Toiminnassamme suosimme ympäristöystävällisiä energia ratkaisuja.
- Kierrättäminen on osa liiketoimintaamme käytetyn tavaran myynnin ansiosta.
- Huolehdimme myös tuotteiden oikeaoppisesta hävittämisestä tarpeen tullen.
- Olemme osa Suomen Pakkauskierrätys RINKI:ä
- Osallistumme kierrätykseen olemalla osa ERP tuottajavastuu palvelua.

#### TALOUDELLINEN VASTUU

- Toimimme taloudellisesti järkevästi ja olemme vakavarainen yritys
- Kasvua tavoitellaan vastuullisesti tulevaisuutta riskeeraamatta.
- Palkat sekä laskut maksetaan ajallaan.
- Esimerkkinä taloudellisesta vastuusta korkein AAA- luokitus



#### Lainmukaisuus ja eettinen liiketoiminta

- Noudatamme lakeja, säädöksiä sekä reilun kilpailun periaatteita
- Emme hyväksy lahjontaa, petoksia tai vilpillistä toimintaa
- Ohjeistamme henkilöstöä toimimaan avoimista ja rehellisesti, sekä ilmoittamaan mahdollisista epäselvyyksistä tai väärinkäytösepäilyistä.



#### Toimittajat ja kumppanit

- Odotamme kumppaneiltamme samoja eettisiä periaatteita
- Valitsemme toimittajia, jotka sitoutuvat vastuullisuuteen
- Pitkäaikainen yhteistyö perustuu luottamukseen ja läpinäkyvyyteen



#### Tuotteiden ja palveluiden laatu

Tavoitteena on tarjota asiakkaille ratkaisuja, jotka yhdistävät :

- Laadun
  - Käyttömukavuuden
  - Turvallisuuden
  - Kestävyyden taloudellisesti ja vastuullisesti
- Tuotteissamme ja palveluissamme noudatamme eurooppalaisia standardeja sekä ergonomia suosituksia.

#### Työyhteisö ja henkilöstö

- Jokaisella työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi arvostavasti ja reilusti
- Luomme työpaikan, jossa kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet, ja jossa turvallisuus sekä yhdenvertaisuus ovat etusijalla
- Tuemme henkilöstön jaksamista ja kannustamme avoimeen vuorovaikutukseen työyhteisössä.



## Mitä tämä tarkoittaa sinulle?

**SARESKOSKI**

- Jokaisella on vastuu puuttua epäkohtiin
- Kohtele muita asianmukaisesti ja reilusti
- Pidä omalta osaltasi huoli vastuullisen toiminnan toteutumisesta

