

Susanna Wiss

# Kestävä kehitys TaHe- ja ICT-palveluita tuottavassa sidosyksikössä

Opinnäytetyö

Tekniikan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kestävän kehityksen teknologiat (ylempi amk)

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Insinööri (ylempi AMK)
Tekijä	Susanna Wiss
Työn nimi	Kestävä kehitys TaHe- ja ICT-palveluita tuottavassa sidosyri- kössä
Toimeksiantaja	Meidän IT ja Talous Oy (Meita)
Vuosi	2025
Sivut	83 sivua, liitteitä 6 sivua
Työn ohjaaja(t)	Henna Kauppi, Titta Saksa

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä kuvaileva tapaustutkimus, jossa tarkasteltiin toimeksiantajayrityksessä vallitsevia arvoja ja toimintakulttuuria kestävän kehityksen ulottuvuuksien – taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu – näkökulmista käsin tarkasteltuna. Tulosten perusteella oli määrä suositella, millä tavoin toimeksiantajayrityksessä voitaisiin vastuullisuustyötä kehittää.

Vallitsevia arvoja selvitettiin henkilöstökyselyn avulla. Toimintakulttuuria koskeva tutkimusaineisto koostettiin toimeksiantajan toimintaa kuvaavasta kirjallisesta aineistosta sekä teemahaastattelujen ja henkilöstökyselyn tuloksista. Toimintakulttuurista kertovista tuloksista tunnistettiin ja laskettiin toimeksiantajan tekemiä toimia, jotka edistävät YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030:ssä asetettuja kestävän kehityksen tavoitteita. Näin saatiin selville Meitassa tehtävien vastuullisuustoimien painotukset.

Henkilöstön arvion mukaan henkilöstön ja toimeksiantajan arvoissa ei ollut arvoristiriitaa. Sekä henkilöstön omien että toimeksiantajan arvojen mukaan taloudellista ja sosiaalista vastuullisuutta pidettiin pääasiassa tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Ympäristövastuullisuuden taas arvioitiin olevan pääasiassa jossain määrin tärkeää tai tärkeää. Tunnistetuista vastuullisuustoimista suurin osa edisti talouskasvuun ja ihmisarvoiseen työhön tähtäävää kestävän kehityksen tavoitetta, mutta haasteeksi tunnistettiin henkilöstön kuormittuminen kausittain. Ympäristövastuullisia toimiakin tunnistettiin useita, vaikka niiden todettiin ainakin viestinnässä jäävän muiden vastuullisuuden osa-alueiden varjoon.

Toimintakulttuurista kertovia tuloksia verrattiin megatrendeihin ja kunnille tärkeisiin kestävän kehityksen tavoitteisiin. Tämän analyysin ja toimintakulttuurista tehtyjen havaintojen perusteella toimeksiantajayritystä suositeltiin taloudellisen vastuun saralla pyrkimään jaetun arvon luomiseen, sosiaalisen vastuun saralla vähentämään henkilöstön kuormittumista ja ympäristövastuun saralla keskittymään kestävän IT-infrastruktuurin kehittämiseen.

Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin, sillä toimeksiantaja sai vastuullisuuskartoituksen tuloksista tarvitsemaansa tietoa vastuullisuusohjelman tekemisen pohjaksi.

**Asiasanat:** kestävä kehitys, kestävän kehityksen tavoitteet, Agenda 2030, yrittäjävastuu, megatrendit

Degree title	Master of Engineering
Author (authors)	Susanna Wiss
Thesis title	Sustainable development in an in-house company producing HRM, F&A and ICT services
Commissioned by	Meidän IT ja Talous Oy (Meita)
Time	2025
Pages	83 pages, 6 pages of appendices
Supervisors	Henna Kauppi, Titta Saksa

## ABSTRACT

The purpose of the thesis was to conduct a descriptive corporate responsibility survey regarding the values and operational culture of the commissioner. The survey approach was a case study focusing on the three dimensions of sustainable development: economic, social and environmental responsibility. The results were to form the basis for recommendations for developing the corporate responsibility programme.

A personnel survey was conducted to research the values of both the personnel and commissioner. The research material to study the operational culture was collected from three sources: written material describing the operating activities of the commissioner, semi-structured interviews and the personnel survey. The actions recognized as advancing the goals set in the UN 2030 Agenda for sustainable development were identified and summed up for defining the focus of the corporate responsibility actions of the commissioner.

There was no conflict between the personnel's view on their own values and the values of the commissioner. According to the personnel, economic and social responsibility are important or especially important values for both. Environmental responsibility was rated as somewhat important or important for both. The personnel workload was recognized as a seasonal challenge at the commissioner company. Regardless of that, the majority of the recognized corporate responsibility actions fell into the category of actions advancing the sustainable development goal of decent work and economic growth. Also, several environmentally responsible actions were recognized, even though less communicated about within the commissioner.

The results concerning the operational culture were compared to megatrends and the sustainable development goals important for the Finnish municipalities. As a conclusion of the comparison and the observations of the operational culture, the commissioner was recommended to aim at creating shared value, alleviating the occasionally rising workload pressure and developing the sustainability of the IT infrastructures.

The results of the thesis provide the commissioner with relevant information to serve as a basis for developing the responsibility programme.

**Keywords:** sustainable development, sustainable development goals, Agenda 2030, corporate responsibility, megatrends

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	KATSAUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN .....	7
2.1	Kestävän kehityksen malleja – heikko ja vahva kestävyys.....	9
2.2	AGENDA 2030 .....	13
3	YRITYSTOIMINTA JA KESTÄVÄ KEHITYS .....	19
3.1	Kestävän kehityksen ulottuvuudet yritystoiminnassa.....	20
3.1.1	Ympäristövastuu.....	21
3.1.2	Sosiaalinen vastuu .....	23
3.1.3	Taloudellinen vastuu ja hyvä hallinto .....	24
3.2	YK:n Global Compact -aloite .....	26
3.3	Muuttuva toimintaympäristö haastaa yrityksiä .....	28
3.3.1	Megatrendit viitoittavat yrityksiäkin tulevaan.....	29
3.3.2	Ennakoivalla vastuullisuusriskien hallinnalla kilpailukykyä ja resilienssiä .....	31
3.4	TaHe- ja ICT-palveluiden kestävyysnäkökulmia.....	33
3.4.1	Vihreän IT:n kolme näkökulmaa .....	34
3.4.2	IT ja sosiaalinen vastuu .....	36
4	KESTÄVÄ KEHITYS KUNTAKENTÄSSÄ .....	37

5	AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	39
5.1	Kirjallinen aineisto .....	42
5.2	Henkilöstökysely.....	43
5.3	Teemahaastattelut.....	44
5.4	Suosituksen laatiminen .....	46
6	TULOKSET .....	47
6.1	Toimintakulttuuri.....	47
6.2	Arvot.....	54
6.3	Meitan toiminnasta tunnistetut SDG-tavoitteita edistävät kestävän kehityksen ilmentymät.....	57
6.4	Suosituksia vastuullisuustyön kehittämiseksi .....	69
7	TULOSTEN TARKASTELU.....	73
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	75
	LÄHTEET .....	76
	KUVALUETTELO .....	84
	LIITTEET	

Liite 1. Kooste yritysten kannalta oleellisista megatrendeistä

Liite 2. Webropol-kyselyn kysymykset taulukoituna

Liite 3. Ehdotus kestävän kehityksen kehittämistyön painopisteiksi

## 1 JOHDANTO

Taloudellinen epävakaus, luonnonresurssien ylikulutus ja hyvinvoinnin haasteet synnyttävät epävarmuutta, joka haastaa yhteiskuntia ympäri maailman (Kaskinen 2013). Ilmastonmuutos, köyhyys ja epätasa-arvoisuus ovat maailmanlaajuisia ongelmia, joiden ratkaisemiseksi on jo kiire löytää keinoja (Miller 2020). Toimintaympäristön muutokset, kuten sääntelyn lisääntyminen ja sidosryhmien odotusten kasvaminen, asettaa myös yritykset tilanteeseen, jossa niihin kohdistuvat yhteiskuntavastuuvaatimukset kovenevat entisestään. Vastuullisesti toimivien työpaikkojen odotetaan edistävän kestävästä kehitystä (SFS-EN ISO 26000 2020, 5), siis ihmisten hyvinvointia nyt ja tulevaisuudessa maapallon kantokyvyn rajoissa (Mitä on kestävä kehitys? s.a.). Taloudellisesti kannattavan liiketoiminnan lisäksi yritysten tulee panostaa myös ympäristön ja työyhteisön hyvinvointiin, unohtamatta työpaikan ulkopuolelle ulottuvia taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia (Bärlund & Perko 2013, 15, 101).

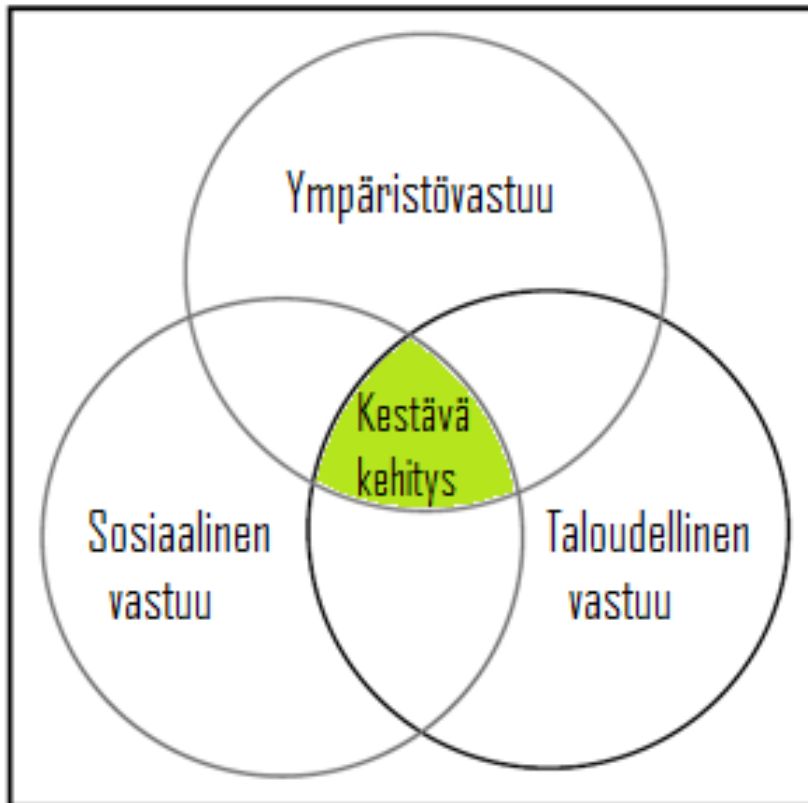
Meidän IT ja Talous Oy (jäljempänä Meita) on vuonna 2019 perustettu voittoa tavoittelematon, omistaja-asiakkaidensa kumppanina toimiva sidosyksikkö, jonka omistaja-asiakkaat ovat mukana Meitaa koskevassa päätöksenteossa. Meitan omistaja-asiakkaisiin kuuluu Etelä- ja Pohjois-Karjalan sekä Etelä-Savon hyvinvointialueita, kuntia, kaupunkeja ja kuntayhtiöitä. (Kortelainen s.a.; Meita 2022; Meita s.a.) Toimipisteitä Meitalla on mm. Mikkelissä, Lappeenrannassa, Imatralla ja Joensuussa ja se työllistää n. 460 asiantuntijaa (Meita 2022). Meita tuottaa kokonaisvaltaisia tieto- ja viestintäteknologiapalveluita sekä talous- ja henkilöstöhallinnon palveluita (Meita 2022). TaHe- ja ICT-palveluiden tuottamisen lisäksi Meita toimii omistaja-asiakkaidensa hankintayksikkönä, joka kilpailuttaa omistaja-asiakkaille tehtävät hankinnat niiden puolesta hankintalakia noudattaen (Kortelainen s.a.). Toiminnan peruseriaate on olla turvallinen ja luotettava, laadukkaita palveluita tuottava kumppani, jonka asiantuntijat turvaavat asiakasorganisaatioiden toiminnan jatkuvuuden ja tehokkuuden myös muutos- ja kriisitilanteissa. Kumppanuuteen perustavassa toimintamallissa korostuu yhteistyön merkitys; asiakkaiden kanssa tehdään yhteistyötä sekä strategisella, taktisella että operatiivisella tasolla. (Meita 2021.)

Kestävän kehityksen tavoittelemisen muuttuessa sekä ympäröivän maailman että yritystoiminnan kannalta yhä merkityksellisemmäksi, myös Meitassa koettiin tärkeäksi käynnistää johdonmukainen ja määrätietoinen vastuullisuustyö (Saksa 2022). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä Meitan toiminnasta kaikki kestävän kehityksen ulottuvuudet kattava vastuullisuuskartoitus. Tavoitteena oli selvittää Meitan vastuullisuuden nykytilaa (arvot ja toimintakulttuuri) sekä tunnistaa Meitan vastuullisuustyön kehittämismahdollisuuksia. Opinnäytetyön tuloksia oli tarkoitus hyödyntää Meitan vastuullisuusohjelman laatimisen tukena.

## **2 KATSAUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN**

Kestävyden käsite juontaa juurensa Tukholmassa vuonna 1972 järjestettyyn YK:n ympäristökonferenssiin, jossa kansainvälinen yhteisö keskusteli ensimmäistä kertaa talouden kehityksen, ympäristön tilan ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden välisistä suhteista (Rogers ym. 2008, 42). Näihin aikoihin myös Rooman klubi julkaisi teoksensa *Kasvun rajat*, jossa kestävyys määriteltiin käytettävissä olevien luonnon resurssien ja väestön välillä vallitsevaksi tasapainoksi (Salonen 2010, 21). Kymmenisen vuotta myöhemmin, vuonna 1984, YK nimitti sekä kehittyneitä että kehittyviä maita edustavista henkilöistä koostuneen YK:n ympäristön ja kehityksen maailmankomission, jonka tehtäväksi annettiin tunnistaa pitkän aikavälin ympäristöstrategioita, joiden avulla kansainvälinen yhteisö voisi saavuttaa kestävän kehityksen vuoteen 2000 mennessä ja siitä eteenpäin. Komission vuonna 1987 julkaisemassa Brundtlandin raporttina yleisesti tunnetussa raportissa ”Yhteinen tulevaisuutemme”, kestävän kehityksen käsitteen määriteltiin tarkoittavan kehitystä, joka sekä tyydyttää nykyiset tarpeet että turvaa myös tuleville sukupolville hyvän elämän edellytykset. (Elliot 2006, 7; Motiva 2019; UN 1987, Chairman’s foreword.) Tätä Brundtlandin raportissa esitettyä kestävän kehityksen määritelmää on kritisoitu löyhyydestä ja tieteeseen perustuvan konkretian puutteesta; määritelmä jättää paljon tulkinnanvaraa ja mahdollistaa sen periaatteiden soveltamisen kunkin toimijan omista lähtökohdista katsoen parhaiten soveltuvalla tavalla (Ruggerio 2021, 3). Useat tahot ovat yrittäneet muotoilla uudelleen Brundtlandin raportissa esitettyä kestävän kehityksen määritelmää eri näkökulmista katsoen (Herrath & Rathnayake 2019, 446), mutta kriittistä ja toisista määrittely-yrityksistä

huolimatta Brundtlandin raportin määritelmä on ollut ja on edelleen vallitseva (Ruggerio 2021, 3). Brundtlandin raportin määritelmän myötä syntyi myös tarve muuttaa päätöksentekoa niin, että kuvassa 1 kuvattu kestävän kehityksen keskinäisriippuvuus – talouden tavoitteet ja rajoitteet, ihmisten sosiaaliset tarpeet ja luontoympäristön uusiutumiskapasiteetti – kyettäisiin huomioimaan kokonaisvaltaisesti ja tasapainoisesti (Elliot 2006, 7–8; Rogers ym. 2008, 42).



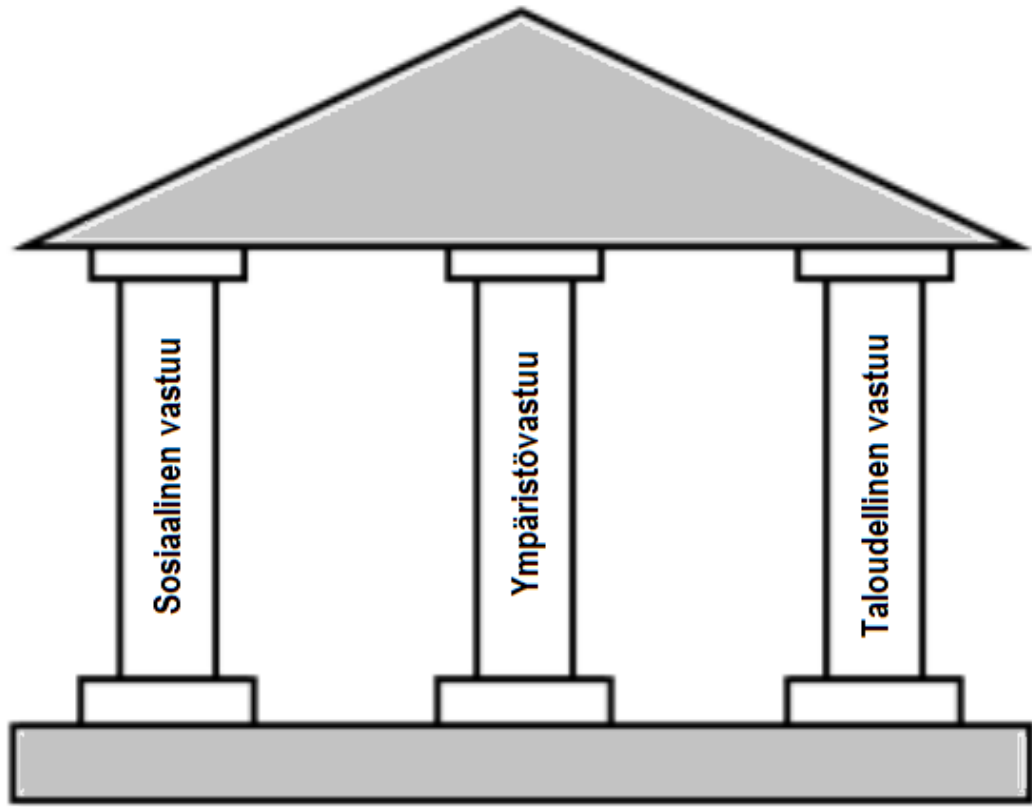
Kuva 1. Kestävän kehityksen ulottuvuuksien välinen keskinäisriippuvuus (mukaillen Giddings ym. 2002, 189)

Tiedemaailman yrityksistä huolimatta maailmasta puuttuu edelleen tieteeseen ja laskentaan perustuva strategia, jonka avulla kestävyysden tila voitaisiin tosiasiallisesti saavuttaa. Strategia, joka huomioisi tarkasti kestävä kehityksen ulottuvuuksien välillä vallitsevan synergian ja ohjaisi kestävä sosio-ekologisen systeemin saavuttamiseen. (Henderson & Loreau 2023, 1.) Itseasiassa Wun ym. (2024, 3) analyysin mukaan yksikään maailman maa ei ole saavuttanut kestävä kehityksen mukaista tavoitetilaa, jossa yhteiskunta olisi yhtä aikaa taloudellisesti vauras, tasa-arvoinen ja maan ympäristölle aiheuttama kuormitus matala. Wu ym. (2024, 1) kysyvätkin, onko kestävyystavoitteita edes mahdollista saavuttaa yhtäaikaaisesti, vai onko käsissämme ns. kestävystrilemma.

## 2.1 Kestävän kehityksen malleja – heikko ja vahva kestävyys

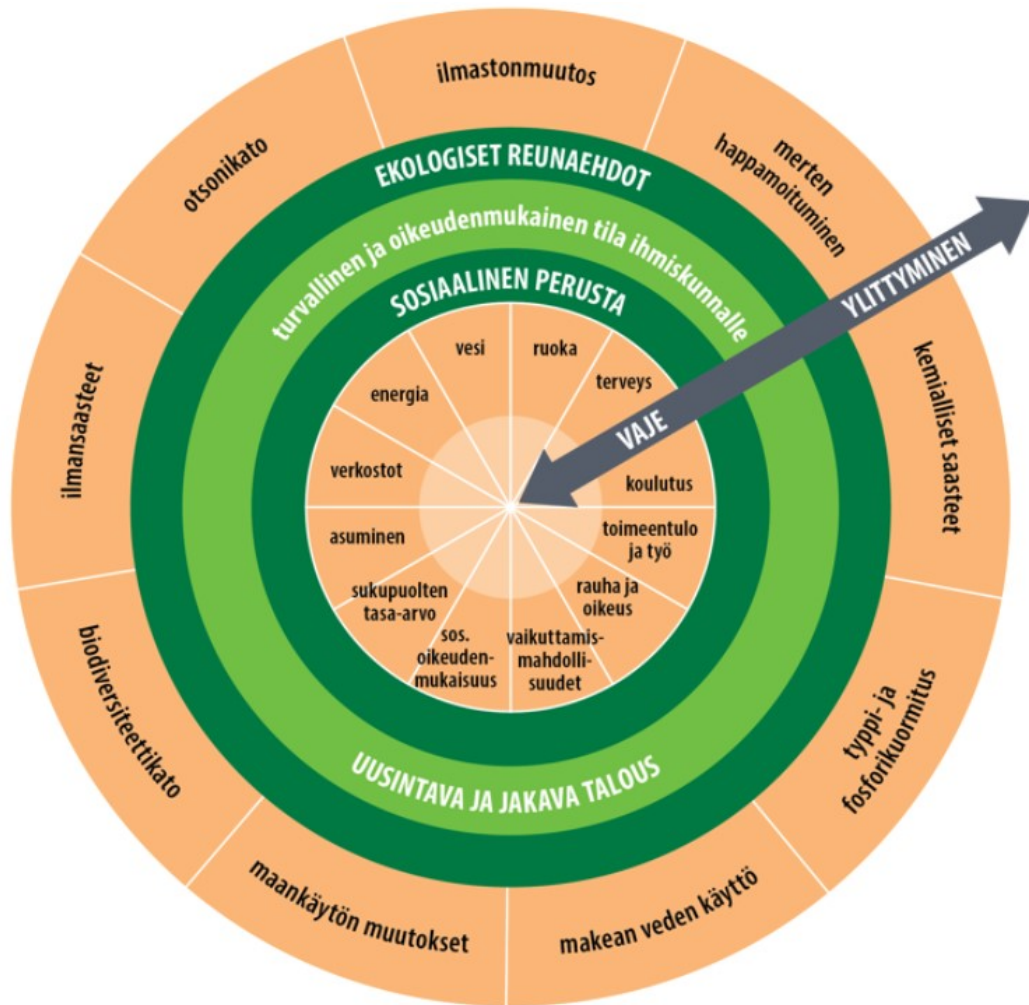
Vuosien saatossa tutkijat ovat esittäneet useita erilaisia kestävän kehityksen malleja, joiden tarkoituksena on kuvata kunkin mallin takana olevaa tieteellistä ajattelua yksinkertaistetulla ja ymmärrettävällä tavalla (Herath & Rathnayake 2019, 446). Herath & Rathnayake (2019, 453) tunnistivat artikkelissaan tarkastelemiensa kestävän kehityksen mallien tyypillisimmiksi varjopuoliksi kestävän kehityksen ulottuvuuksien käsittelemisen itsenäisinä tekijöinä, aikaulottuvuuden puuttumisen ja liian vähäisen huomion kiinnittämisen ympäristöulottuvuuteen. Ruggerion (2021, 10) mukaan olemassa olevat kestävän kehityksen mallit voi jakaa karkeasti kahteen tyyppiin: niihin, jotka edustavat heikkoa kestävyyttä ja niihin, jotka edustavat vahvaa kestävyyttä. Heikolla kestävyydellä tarkoitetaan ihmiskeskeistä ajattelutapaa, jossa luonto nähdään ehtymättömänä raaka-ainelähteenä ja jonka hyödyntämistä voidaan perustella taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisäämisellä siitä tosiasiaista huolimatta, että luonnon resurssit ovat rajalliset (Ruggerio 2021, 7; Shi ym. 2019, 7). Vahvan kestävyuden ajattelumalli taas korostaa sitä, että luontopääoma ei ole kompensoitavissa. Luonnon resurssit ovat korvaamattomia, eikä talouden kehityksen tule ylittää luonnon asettamia rajoja (Shi ym. 2019, 7.)

Yritysvastuuasiantuntija John Elkington esitteli vuonna 1997 yritysmaailmalle kolmoistilinpäätös (*the triple bottom line*) -mallin (kuva 2). Elkingtonin tarkoituksena oli, että yritykset voisivat kolmoistilinpäätöksen avulla arvioida taloudellisen menestyksen rinnalla niiden sosiaalisia ja ekologisia saavutuksia. Tavoitteena oli myös integroida aiempaa kiinteämmin kaikki kolme kestävän kehityksen ulottuvuutta sitä koskevan keskustelun osiksi ja siten ajaa systeemistä muutosta kannustamalla laaja-alaiseen vuoropuheluun tulevaisuuden kapitalismista (Elkington 2004, 1; Elkington 2018). Mallin on kuitenkin katsottu edustavan heikkoa kestävyyttä (Mulia ym. 2016, 31), sillä sitä on tulkittu Elkingtonin (2018) mukaan virheellisesti – niin, että eri kestävän kehityksen vaikutuskategorioiden välistä tasapainoa voisi tavoitella tekemällä vaihtokauppaa niiden välillä.



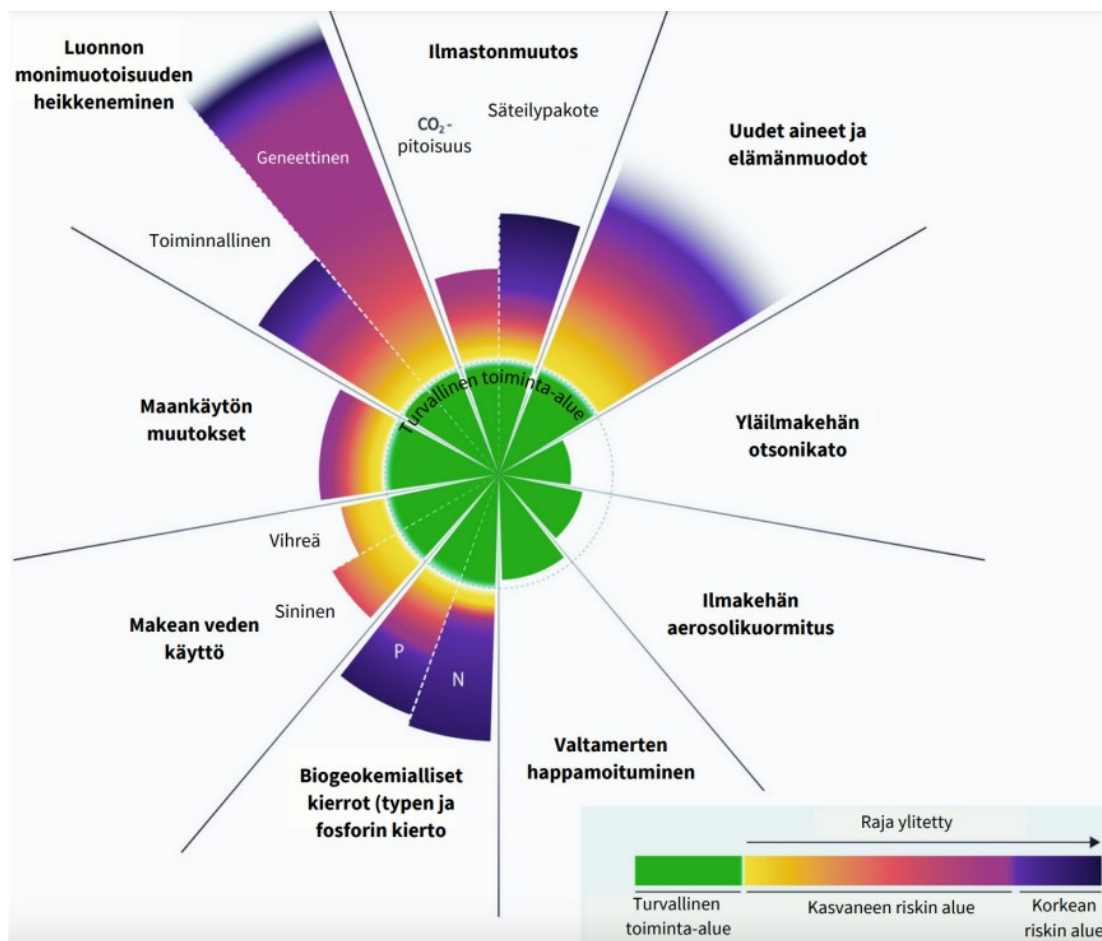
Kuva 2. Kestävyyden kolme pilaria (mukaillen Thwink.org s.a.)

Kuvassa 3 esitetään vahvan kestävyyden malleja edustava taloustieteilijä Kate Raworthin alun perin vuonna 2012 esittelemä ja kirjassaan *Doughnut Economics* vuonna 2017 tarkentama kestävyysdonitsi, joka kuvaa kestävän kehityksen ulottuvuuksien suhdetta toisiinsa (DEAL 2017; Mitä on kestävä kehitys? s.a.). Kestävyysdonitsi kuvaa kestävän kehityksen pyrkimystä ihmisen hyvinvoinnin edellytyksien toteutumiseen. Ihmisillä on mahdollisuus kestävään hyvinvointiin, kun toimitaan maapallon kantokyvyn rajoissa yhteiskunnissa, joissa elävien ihmisten fyysiset ja sosiaaliset tarpeet täyttyy. Talouden roolina on mahdollistaa kahden edellä mainitun kestävän kehityksen edellytyksen toteutuminen. Mallissa kestävyysdonitsin ulkokehälle sijoitetuista ympäristön tilaan ja sen hyödyntämiseen liittyvistä tekijöistä muodostuu maapallon kantokykyä kuvaava raja (ekologiset reunaehdot), jonka ylittäminen heikentää ihmisten hyvinvoinnin edellytyksiä. Samoin käy, jos donitsin sisälle asetettujen sosiaaliseen perustaan kuuluvien asioiden toteutuminen on vajavaista. Jos taas maapallon kantokykyä ei ylitetä ja sosiaalisesta perustasta pidetään huolta, toteutuu donitsin vihreälle keskikehälle kuvattu kestävyysden tila, jossa uusintava ja jakava talous pyörii. (Mitä on kestävä kehitys? s.a.)



Kuva 3. Kestävyydonitsi (Mitä on kestävä kehitys? s.a., Raworthia mukailleen)

Stocholm Resilience Centressä on kehitetty maapallon vakautta sääteleville ympäristötekijöille turvalliset rajat määrittelevä planeetan rajat -malli (Planeetan rajat s.a.). Mallissa kuvataan 9 ympäristötekijää (planetaarista rajaa), jotka säätelevät maapallon vakautta (kuva 4). Nämä ympäristötekijät ovat: ilmastonmuutos, valtamerien happamoituminen, otsonikato stratosfäärissä, biogeokemialliset kierrot, makean veden kulutus, maankäytön muutokset, luonnon monimuotoisuuden väheneminen, ilmakehän aerosolikuormitus ja kemiallinen saastuminen. Turvalliseksi arvioitujen ”planeetan rajojen” ylittäminen johtanee peruuttamattomiin muutoksiin ihmisille elintärkeissä ekosysteemeissä ja ekosysteemipalveluissa (Planeetan rajat s.a.).



Kuva 4. Yhdeksästä planeetaarisesta rajasta kuusi ylitetty vuonna 2023 (Huotari ym. 2023, 8, Richardsonia ym. 2023 mukailten)

Ihmisen on sopeutettava toimintansa luonnonvarojen ja luonnon kestokyvyn rajoihin, koska ympäristövastuullinen toiminta on edellytys myös ihmiskunnan selviytymiselle ja hyvinvoinnille (Kestävä kehitys s.a.; SFS-EN ISO 26000:2020, 53). Kuvasta 4 nähdään, että siitä huolimatta vuonna 2023 jo kuusi yhdeksästä planeetaarisesta rajasta oli ylitetty. Ainoastaan yläilmakehän otsonikato, ilmakehän aerosolikuormitus ja valtamerten happamoituminen olivat vuonna 2023 turvallisissa rajoissa. Turvallisen rajan ylittäneistä ympäristötekijöistä makean veden käyttö, maankäytön muutokset ja ilmastomuutokseen vaikuttava hiilidioksidipitoisuus on luokiteltu kasvaneen riskin alueelle. Korkean riskin alueelle on luokiteltu typen ja fosforin biokemialliset kierrot, uudet aineet ja elämänmuodot, luonnon monimuotoisuuden heikkeneminen ja ilmastomuutokseen vaikuttava säteilypakote. (Planeetan rajat s.a.)

## 2.2 AGENDA 2030

Kestävän kehityksen edistämistä vuosina 2016–2030 ohjaa YK:n jäsenmaiden vuonna 2015 tekemä sopimus toimintaohjelmasta (Agenda 2030). Toimintaohjelmassa on asetettu 17 konkreettista päätavoitetta, ns. SDG-tavoitetta (kuva 5), joihin liittyy myös yhteensä 169 yksityiskohtaista alatavoitetta. Kestävän kehityksen ulottuvuuksien keskinäisriippuvainen luonne näkyy myös SDG-tavoitteissa, sillä ne limittyvät osittain toisiinsa, ja yksittäisessä tavoitteessa edistyminen voi vaatia edistystä myös muiden tavoitteiden osalta (Kosonen 2016, 14). Asetetut tavoitteet ohjaavat yhteiskunnan eri toimijoita kohti ympäristön, talouden ja ihmisen tarpeet tasavertaisesti huomioivia ratkaisuja, joiden turvin maailmasta pyritään poistamaan äärimmäinen köyhyys ja pystytään turvaamaan ihmisten hyvinvointi ympäristöä pilaamatta. Tämän saavuttamiseksi tarvitaan valtioiden toimenpiteiden ohella niin paikallishallinnon, yksityissektorin kuin kansalaisyhteiskunnan ja kansalaisten aktiivista osallistumista. (UM s.a.; Kestävä kehitys s.a.)



Kuva 5. AGENDA 2030 -toimintaohjelman kestävän kehityksen päätavoitteet (Kestävä kehitys s.a.)

### Tavoite 1: Ei köyhyyttä

Kestävän kehityksen tavoitteena on köyhyyden kaikkien muotojen poistaminen kaikkialta (UM s.a.). Useampi kuin joka kymmenes maailman ihmisistä elää äärimmäisessä köyhyydessä. Se tarkoittaa sitä, että päivittäinen elämiseen käytettävissä oleva rahamäärä on alle 1,90 dollaria. Köyhyydessä ei kui-

tenkaan ole kyse pelkästään tulojen puutteesta, vaan siihen liittyy erilaisia sosioekonomisia ulottuvuuksia. Esimerkiksi pääsy palvelujen ja sosiaalisen suojelun piiriin, valinnan vapaus ja mahdollisuus mielipiteen ilmaisuun tai omista asioista neuvotteluun ei ole äärimmäisessä köyhyydessä eläville aina mahdollista. Köyhyys on juurisyy myös moniin ihmisoikeus- ja työoikeusrikkomuksiin. Esimerkiksi lapsityövoiman käyttö, pakkotyö ja ihmiskauppa ovat vahvasti yhtäkoisissa köyhyyteen. (Poverty s.a.)

### **Tavoite 2: Ei nälkää**

Agenda 2030 -toimintaohjelma tähtää ruokaturvaan (Food and Agriculture s.a.). Siis siihen, että ruokaa riittää kaikille kaikissa olosuhteissa (Ruokatieto Yhdistys ry. 2024). Tämä on valtava maailmanlaajuinen haaste, sillä maailman väkiluvun odotetaan kasvavan 9,6 miljardiin vuoteen 2050 mennessä. Kaikilla elintarvike- ja maatalousalan hankintaketjuissa toimivilla yrityksillä on kriittinen rooli ruokaturvan saavuttamisessa. Maataloutta ja ruoantuotantoa tulee muuttaa niin, että ne toimivat kestävä kehityksen mukaisesti, ovat kriisinkestäviä ja tukevat osallisuutta. Tällöin kaikilla olisi terveellistä ja ravitsevaa ruokaa saatavilla. Samalla pientuottajien mahdollisuus toimeentuloon paranee, puhumattakaan siitä, että kestävä kehityksen mukaiset ruoantuotantotavat tukevat myös ekosysteemien suojelua ja ilmastonmuutoksen vastaista taistelua. (Food and Agriculture s.a.)

### **Tavoite 3: Terveyttä ja hyvinvointia**

Kestävä kehitys tähtää terveellisen elämän ja hyvinvoinnin takaamiseen kaiken ikäisille (UM s.a.). Tällä tarkoitetaan mm. vakavista tartuntataudeista ja tarttumattomista sairauksista, päihteiden väärinkäytöstä, liikenneonnettomuuksista, puutteellisesta terveydenhuollosta, lääkkeiden ja rokotusten puuttumisesta sekä saastumisesta ja ilmastonmuutoksesta aiheutuvien terveysvaikutusten ja ennenaikaisten kuolemien ehkäisemistä (UN 2017, 4–5).

### **Tavoite 4: Hyvä koulutus**

Riittävän hyvät luku-, lasku- ja ongelmanratkaisutaidot sekä kyky kriittiseen ajatteluun mahdollistaa työelämään kiinnipääsemisen. Koulutukseen osallistuminen on näiden taitojen kehittymisen kannalta perustavanlaatuisen tärkeää. Kaikilla lapsilla, nuorilla ja aikuisilla ei kuitenkaan ole samanlaisia mahdolli-

suuksia päästä koulutuksen piiriin (UN Global Compact 2013, 6). Kansainvälisten selvitysten tulokset kertovat, että yrityksillä on haasteita löytää avoimiin työpaikkoihin henkilöstöä, koska työnhakijoilla ei ole työssä suoriutumiseen riittävää tai oikeanlaista osaamista (PricewaterhouseCooper 2011 ja ManpowerGroup 2012, UN Global Compactin 2013, 6 mukaan). Suomessakin on tunnistettu kohtaanto-ongelma, sillä suurimmassa osassa Suomen alueista työttömien työnhakijoiden osaaminen ei kohtaa avoimien työpaikkojen kanssa. (TEM 2023.) Kestävän kehityksen tavoitteena on taata sekä laadukas, avoin ja tasa-arvoinen koulutus, että elinikäiset oppimismahdollisuudet kaikille (Hyvä Koulutus s.a.).

### **Tavoite 5: Sukupuolten tasa-arvo**

Kestävän kehityksen tavoitteena on naisten ja tyttöjen mahdollisuuksien ja oikeuksien vahvistaminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen (Sukupuolten tasa-arvo s.a.). Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna vain noin puolet tytöistä ja naisista saa päättää itse seksuaalisuuteensa ja perhesuunnitteluun liittyvistä asioista. Sukuelinten silpominen ja lapsiavioliittoihin liittyvät teiniraskaudet uhkaavat tyttöjen henkeä ja terveyttä. Naisten korostunut vastuu palkattoman koti- ja hoivatyön tekemisestä heikentää heidän mahdollisuuksiaan opiskella, tehdä palkkatyötä tai osallistua muuhun kodin ulkopuolella tapahtuvaan toimintaan. Naisten osuus poliittista ja taloudellista valtaa käyttävissä piireissä on miehiä pienempi. (Sukupuolten tasa-arvo s.a.) Naiset ovat aliedustettu ihmisryhmä myös työelämässä. Heille myös maksetaan pienempää palkkaa saman arvoisesta työstä ja he joutuvat työssä seksuaalisen hyväksikäytön kohteeksi. Naiset törmäävät mm. juridisiin esteisiin, jotka vaikuttavat heidän mahdollisuuksiinsa toimia työelämässä ja yrittäjinä. Naisten omistamat yritykset ovat usein taloudellisesti alakynnessä, eikä heillä ole tasaveroisia mahdollisuuksia kilpailla liiketoimintamahdollisuuksista. (Gender Equality s.a.)

### **Tavoite 6: Puhdas vesi ja sanitaatio**

2,4 miljardilla ihmisellä ei ole pääsyä turvallisesti ylläpidettyihin saniteettitiloihin. Yli 660 miljardia ihmistä elää ilman turvallista juomavesilähdettä. Maailman meriin, järviin ja jokiin lasketaan yli 80 prosenttia kaikesta jätevedestä puhdistamattomana. Kestävä kehitys pyrkii varmistamaan, että kaikilla on saatavillaan sanitaatio ja vettä, ja että vettä käytetään kestäväällä tavalla. (Puhdas vesi ja sanitaatio s.a.).

### **Tavoite 7: Edullista ja puhdasta energiaa**

Energiankäyttö aiheuttaa noin 60 % kaikista maailmalla syntyvistä kasvihuonepäästöistä ja on merkittävä ilmastonmuutokseen vaikuttava tekijä. Toisaalta 20 % maailman ihmisistä elää ilman mahdollisuutta käyttää arjessaan modernia sähköä. Kestävän kehityksen tavoitteena on modernien ja kustannuksiltaan saavutettavien energiapalveluiden takaaminen kaikille, mutta kestävä talous pitää varmistaa uusiutuvien energialähteiden osuutta lisäämällä ja työpaikojen ja ruoantuotannon toiminnan energiatehokkuutta parantamalla. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.)

### **Tavoite 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua**

Kahdeksantena SDG-tavoitteena on edistää talouskasvua ja täyttä työllisyyttä. Talouskasvun täytyy olla kestävää; sen tulee koskea kaikkia ja mahdollistaa ulospääsy köyhyydestä yrittäjyyden ja säällisten työpaikkojen turvin, ympäristöä tuhoamatta. Työ on paitsi olennainen osa talouskasvua, sen on myös tärkein elintaso parantava tekijä. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.; Kosonen 2016, 14, 16.)

### **Tavoite 9: Kestävää teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja**

Jokaisen saatavilla olevien keksintöjen ja innovaatioiden kehittäminen tukee kestävää kehitystä ja elintaso kaikissa yhteiskunnissa. Kestävä infrastruktuuri rakentuu investoimalla kestävään liikenteeseen, energiantuotantoon, kastelumenetelmiin ja kommunikaatioon. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.)

### **Tavoite 10: Eriarvoisuuden vähentäminen**

Eriarvoisuutta voidaan vähentää puuttamalla taloudelliseen epätasa-arvoon, kuten suuriin tuloeroihin. Kaikki ihmisryhmät, myös heikossa asemassa olevat, tulee huomioida, kun vedetään suuntaviivoja talouden kehitykselle (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.).

### **Tavoite 11: Kestävät kaupungit ja yhteisöt**

Noin puolet maapallolla elävistä ihmisistä asuu kaupungeissa. Kaupunkiympäristöissä voi esiintyä monenlaisia haasteita, kuten slummialueilla esiintyviä ongelmia tai esimerkiksi ympäristön saastumiseen liittyviä haittoja. Kaupungistuminen tuo mukanaan myös mahdollisuuden luoda kestäviä asuinyhdyskuntia.

Kestävän kehityksen mukaisessa kaupunkiympäristössä sen asukkaiden asuolosuhteet on kunnolliset. Asukkailla on peruspalvelut käytettävissään, energiaa ja hyvät mahdollisuudet kulkemiseen. Kestävän kaupunkiympäristön toiminnot eivät myöskään kuormita ympäristöä. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.)

### **Tavoite 12: Vastuullista kuluttamista**

Maailman väkiluku on tämän tekstin kirjoittamishetkellä 8,2 miljardia (Worldometers s.a.). Jos väkiluku kasvaa vuoteen 2050 mennessä ennustettuun 9,6 miljardiin, nykyisen elämäntyylin säilyttämiseen tarvitaan kolme maapalloa (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.). Jotta talousjärjestelmämme ei kohtaisi luonnonvarojen ehtymisestä johtuvaa loppua, kulutusta on yksinkertaisesti vähennettävä (Lindhölm 2024,92). Vastuullisen taloudellisen toiminnan tulisi tuottaa hyvinvointia niin paljon kuin mahdollista, mutta käyttää luonnonvaroja tehokkaasti ja kestävästi (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.).

### **Tavoite 13: Ilmastotokeja**

Ilmastonmuutos vaikuttaa ihmisten elämään monin tavoin. Lämpenevästä ilmastosta johtuvat tulvat, eroosio, biodiversiteettikato, merenpinnan nousu ja arvaamattomat sääilmiöt lisää ihmisiin kohdistuvia riskejä. Terveysaasteet ja eriarvoisuus lisääntyvät. Elinkeinojen harjoittamisen edellytykset voivat muuttua ja vaikuttaa toimeentuloon. Ruokaturva voi horjua ja juomakelpoisen veden saatavuus heikentyä. Kaikki tämä uhkaa myös talouskasvua. Tällä hetkellä ilmastonmuutos ei ole enää vain kaukainen uhka, vaan se vaikuttaa jo erityisesti kaikista heikommassa asemassa olevien elinoloihin globaalilla etelän alueella, minkä takia ilmastosiirtolaisuuden ennustetaan kasvavan. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.; The case for climate action is clear s.a.)

### **Tavoite 14: Vedenalainen elämä**

Suurin osa maapallosta on valtamerien peitossa. Meret tarjoavat ihmisille ruokaa ja vaikuttavat sekä hapen että sade- ja juomaveden määrään. Meret vaikuttavat myös säähän ja ilmastoon. Ne mahdollistavat osaltaan elämän maapallolla, mutta niitä uhkaa saastuminen, happamoituminen ja kestämatön meriresurssien käyttö, kuten liikakalastus. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.)

**Tavoite 15: Maanpäällinen elämä**

Biodiversiteettipalvelut tuottavat yhteiskunnallista hyvinvointia tarjoamalla raaka-aineita, jotka edistävät ihmisten materiaalista hyvinvointia. Viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana kasvanut maapallon väestö on kuluttanut luonnonvaroja ja heikentänyt luonnon monimuotoisuutta nopeammin kuin koskaan aikaisemmin ihmiskunnan historian aikana. (A Framework for Corporate Action... 2012, 5.) Biodiversiteettikato uhkaa ekosysteemipalveluita, kuten pölytystä, ilmaston säätelyä, tulvien hillintää ja hedelmällistä maaperää. Uhattuna on myös ruoantuotanto sekä polttoaineiden, lääkkeiden ja teollisuuden tarvitsemien kuitujen saatavuus. (EEA 2020.) 15:s SDG-tavoite ohjaa maaekosysteemien suojelemiseen ja palauttamiseen. Työtä on tehtävä makean veden ekosysteemien, metsien ja vuoriekosysteemien kestävän käytön turvaamiseksi. Aavikoituminen ja maaperän pilaantuminen on pysäytettävä. Luonnon monimuotoisuuden säilyttämiseen on pyrittävä vähentämällä luontaisten elinympäristöjen turmelemista ja haitallisten vieraslajien vaikutuksia, jotta uhanalaisten lajien sukupuuttoja voidaan estää. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.)

**Tavoite 16: Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto**

Tavoitteella 16 pyritään rauhanomaisten yhteiskuntien kehittämiseen. Tavoite pyritään saavuttamaan mm. edistämällä kaikilla tasoilla toimivien instituutioiden tehokkuutta ja vastuullisuutta esimerkiksi korruptiota ja lahjontaa vähentämällä ja kestävää kehitystä edistäviä käytäntöjä kehittämällä. Ihmiskauppaa, väkivaltaa, terrorismia ja rikollisuutta sekä rahan ja aseiden laittomia siirtoja pyritään kitkemään. (Tavoite 16 s.a.)

**Tavoite 17: Yhteistyö ja kumppanuus**

Globaaleja haasteita ei voi selättää ilman yhteistyötä (Advancing partnerships s.a.). 17:s SDG-tavoite tähtää kestävää kehitystä edistävien toimien täytäntöönpanoon globaalien kumppanuuksien avulla. Erityisesti kehitysmaat tarvitsevat kehittyneiden maiden tukea kestävän kehityksen edistämiseen tarvittavien valmiuksien, rahoituksen, teknologian ja kaupankäynnin kehittämiseen liittyvien haasteiden ratkaisemiseen. Kestävään kehitykseen liittyvän poliittisen yhtenäisyyden ja johdonmukaisuuden edistäminen on kestävän kehityksen saavuttamisen kannalta keskeistä. Myös tehokkaat kumppanuudet yksityisen

ja julkisen sektorin välillä, kansalaisyhteiskunnan osallistumista unohtamatta, on tärkeitä. (Tavoite 17 s.a.)

### 3 YRITYSTOIMINTA JA KESTÄVÄ KEHITYS

Historiallisesti katsoen pitkään vallitsi yksimielisyys siitä, että yritysten toiminnan tärkein tavoite olisi omistaja-arvon maksimointi (Ahto ym. 2022, 22). Esimerkiksi Chicagon yliopiston professori Milton Friedman kyseenalaisti New York Times -lehdessä vuonna 1970 julkaistussa, paljon huomiota saaneessa esseessään yritysten laajempaa vastuuta yhteiskunnan haasteiden ratkaisemisessa peräänkuuluttavaa ajattelutapaa. Esseessä Friedman vertasi yritysten varojen käyttämistä muuhun kuin tuoton maksimoimiseen ylimääräisen veron kaltaisen tulon jakamiseksi yhteiskunnan hyväksi (Ahto ym. 2022, 22; Friedman 1970). Yritykset eivät kuitenkaan toimi tyhjiössä, vaan hyödyntävät toimintaympäristössään tarjolla olevia resursseja. Yrityksiin kohdistuvat investoinnit ja saavutettu myyntivoitto parantavat niiden taloudellista asemaa. Yritykset tarvitsevat sosiaalisia resursseja, kuten yhteisöön kuuluvien työntekijöiden aikaa ja osaamista sekä paikallista infrastruktuuria, ja käyttävät myös ympäristöresursseja, kuten vettä ja raaka-aineita. (Savitz & Weber 2013, 4–5.) Organisaation päätökset ja toiminnot vaikuttavat väistämättä ympäristöön esimerkiksi luonnonvarojen kulumisen, saastumisen ja jätteiden syntymisen tai organisaation toiminnoista ympäristölle aiheutuvien vaikutusten takia. (SFS-EN ISO 26000:2020, 53.) Voidaankin pohtia perusteita yrityksen oikeudelle hyödyntää yhteiskunnan resursseja ja luonnonvaroja; toimiiko yritys niin, että se edistää kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamista koko toimialallaan (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 22).

Nykyään ajatus omistaja-arvon maksimoimisesta yritysten tärkeimpänä ole-massaolon tarkoituksena ei enää hallitse keskustelua. Taloudellista arvoa ei enää katsota olevan mahdollista tuottaa pitkäjänteisesti, jos yrityksen kestä-vään kehitykseen tähtäävä vastuullisuusustyö jää tekemättä. Yrityksillä ajatel-laan olevan myös moraalinen velvollisuus toimia niin ympäristön tilan kuin so-siaalisten epäkohtien parantamiseksi myös niiltä osin, kun lainsäädäntö ei sitä edellytä. (Ahto ym. 2022, 22; Niskala ym. 2019, 11; Savitz & Weber 2013, 4.) Sitä paitsi yritysten kestävä kehityksen eteen tekemä työn katsotaan olevan

keskeistä, koska yrityksillä on globaalien ongelmien ratkaisemiseen tarvittavaa osaamista, innovaatioita, teknologioita ja resursseja (Bärlund & Perko 2022, 55; UN Global Compact Network Finland 2024b). Myös yritys vastuuseen ohjaava sääntely kiristyy ja sitoo yrityksiä ja niiden resursseja vastuullisuustyöhön. Tällaisiksi ohjauskeinoiksi lasketaan verotus ja kansallinen ja kansainvälinen lainsäädäntö. (Bärlund & Perko 2022, 54.) Esimerkiksi tammikuussa 2023 astui voimaan Euroopan parlamentin ja neuvoston antama CSRD (Corporate Sustainability Reporting) -direktiivi, joka velvoittaa joukon suuryrityksiä tai listautuneita PK-yrityksiä julkaisemaan vastuullisuusraportin säännöllisesti vuodesta 2025 alkaen (European Commission s.a.).

### 3.1 Kestävän kehityksen ulottuvuudet yritystoiminnassa

Liike-elämää koskevassa kestävyyskeskustelussa käytetään termiä ESG (*Environmental, Social & Governance*). Vaikka ESG-teemoja käsitellään usein toisistaan irrallisina ulottuvuuksina, niiden vaikutukset eivät tyypillisesti rajaudu koskettamaan vain yhtä kestävän kehityksen ulottuvuutta. (Silvola 2024, 21–22.) Taulukossa 1 esitetään alaluvussa 2.2. (Agenda 2030) käsiteltyjen SDG-tavoitteiden kanssa yhteneväisiä yritystoiminnalle tyypillisiä ESG-tekijöitä. Tarkemmin taulukossa esitetyjä teemoja käsitellään alaluvuissa 3.1.1–3.1.3.

Taulukko 1. Vastuullisuuden osa-alueet (Juvonen ym. 2023, 149)

<b>Ympäristövastuu</b>	<b>Sosiaalinen vastuu</b>	<b>Taloudellinen vastuu ja hyvä hallintotapa</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ilmastonmuutos, CO<sub>2</sub>-päästöt</li> <li>• Energiankäyttö, energiatehokkuus</li> <li>• Veden käyttö</li> <li>• Päästöt ilmaan, veteen tai maaperään</li> <li>• Vaaralliset aineet</li> <li>• Luonnon monimuotoisuus (biodiversiteetti)</li> <li>• Materiaalitehokkuus, kiertotalous ja jätteet</li> <li>• Ympäristömyötäiset tuotteet ja palvelut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työolot, työterveys ja -turvallisuus, lapsityö, pakkotyö</li> <li>• Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus</li> <li>• Monimuotoisuus, inklusiivisuus</li> <li>• Ihmisoikeudet</li> <li>• Yhteistyö lähiyhteisöjen kanssa</li> <li>• Koulutus ja perehdytys</li> <li>• Kuluttajansuoja</li> <li>• Yksityisyyden suoja</li> <li>• Vaikutukset omaan henkilöstöön, arvoketjun henkilöstöön, yhteisöihin, kuluttajiin ja loppukäyttäjiin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liiketoimintaperiaatteet</li> <li>• Vastuullisuuteen ohjaavat kannustinjärjestelmät</li> <li>• Hankintaketjun hallinta ja vaikutukset hankintaketjuun</li> <li>• Korruption ja lahjonnan torjunta</li> <li>• Poliittinen vaikutus ja edunvalvontatoimet</li> <li>• Maksuehdot ja -käytännöt</li> <li>• Väärinkäytöksistä ilmoittajan suojeleminen</li> <li>• Eläinten hyvinvointi</li> </ul>

Yrityksille kestävän kehityksen tavoitteiden edistäminen mahdollistaa sekä yhteiskunnan että liiketoiminnan kestävyysvaikuttamisen (Mátray s.a.). Vastuullinen elinkeinotoiminta, uudenlaiset tavat tehdä bisnestä, sijoitukset, innovaatiot ja teknologiat sekä yhteistyö ovat avainasemassa SDG-tavoitteiden saavuttamisessa. Kaikki SDG-tavoitteet eivät tietenkään ole kaikkien yritysten kannalta oleellisia, vaan kunkin yrityksen tulee arvioida mitä SDG-tavoitteita yrityksellä on mahdollisuus parhaiten edistää. (UN Global Compact 2015.)

Yritysten osallistumisen hyväntekeväisyyteen, joka ei suoraan liity yritystoimintaan, ei katsota kuuluvan yritysvastuun ytimeen. Hyväntekeväisyyden piiriin kuuluvat toimet voidaan kuitenkin laskea osaksi yrityksen roolia yrityskansalaisena. (Juutinen 2016, 26.) Yritykset voivat esimerkiksi tehdä hyväntekeväisyyttä tai strategisia sosiaalisia investointeja, jotka edistävät ihmisoikeuksia (UN Global Compact Network Finland 2024b).

### **3.1.1 Ympäristövastuu**

Kaikki yritykset – koosta, sijainnista ja sektorista riippumatta – ovat riippuvaisia ekosysteemipalveluista. Näin ollen myös yritysten toiminta, hankintaketjut tai sijoitusvalinnat vaikuttavat joko suoraan tai epäsuorasti luonnon monimuotoisuuteen. (A Framework for Corporate Action... 2012, 5.) Liiketoimintamalleja muokkaamalla yritykset voivat kehittää ydintoimintojaan niin, että ne ehkäisevät saastumista ja edistävät elinympäristöjen (ml. kaupunkiympäristöt) terveellisuuden säilymistä (Eskola 2018; Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.). Tuotantoprosessien energia- ja resurssitehokkuuden tehostaminen ja ympäristöystävällisen teknologian käyttöön ottaminen edistävät kestävästä kehitystä. Yritykset voivat myös huolehtia omassa tuotannossa käytettyjen kemikaalien ja tuotettujen jätteiden asianmukaisesta käsittelystä. Syntyvän jätteen vähentäminen ylipäättänsäkin vaikuttaa yritysten ympäristövastuullisuuteen. (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.) Kiertotalouteen pyrkiminen, vaarallisten aineiden käytön aiheuttamien haittojen vähentäminen sekä ympäristöystävällisten tuotteiden ja palveluiden kehittäminen kuuluvat ympäristövastuullisen yrityksen toimintatapoihin (Juvonen ym. 2023, 150).

Yritysten työ maanpäällisen elämän suojelemiseksi alkaa siitä, että yritykset tunnistavat sekä niiden riippuvuudet että suorat ja epäsuorat vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen ja biodiversiteettipalveluihin. Vaikutusten ja riippuvuuksien tavoitteellinen johtaminen vaatii luonnon monimuotoisuuden ja ekosysteemipalveluiden suojelemiseen tähtäävien tavoitteiden asettamista ja niiden integroimista osaksi strategiaa ja raportointikäytäntöjä. Toimipaikkakohtaisten erityispiirteiden huomioon ottaminen tehostaa ennestään tehtyjen toimien vaikuttavuutta. Oman toiminnan parantamisen lisäksi yritykset voivat pyrkiä vaikuttamaan hankintaketjujen toimintaan sekä luonnon monimuotoisuutta koskevaan politiikkaan. (A Framework for Corporate Action... 2012, 12–13.)

Veden puute ja saastuneisuus vaikuttavat negatiivisesti myös yrityksiin, sillä niukat ja saastuneet vesivarannot eivät välttämättä täytä yritysten vedelle asettamia laatuvaatimuksia – veden määrällisestä riittävydestä puhumattaakaan. Yrityksillä on siis painava syy arvioida vesitehokkuuttaan ei vain ympäristön suojelemisen takia, mutta myös hallitakseen veden käyttöön liittyviä riskejä. Onnistuneet vesistöjen suojelutoimet parantaa yrityskuvaa kuluttajien, sijoittajien ja lähiyhteisöjen silmissä. Parhaimmassa tapauksessa yritykset eivät pyri vain varmistamaan oman toimintansa tehokkuutta ja puhtautta, vaan pystyvät edistämään kestävästä vedenkäyttöä toimintaympäristönsä vesistöissä laajemmin. (Water and Sanitation s.a.) Merestä toimeentulonsa saavat yritykset voivat tehdä toimia, jotka vähentävät niiden omasta toiminnasta johtuvaa merten tilan heikkenemistä (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.).

Ilmastonmuutoksen ratkaisemiseen tarvitaan kaikkia, mutta yrityksillä on merkittävä rooli hiiletöntä taloutta edistävien innovaatioiden skaalaamisessa vaikuttavaan mittakaavaan. Yritykset voivat johtaa muutosta esittämällä uskottavia, vihreää siirtymää edistäviä suunnitelmia. Kestävän elvytyksen puolesta puhumalla yritykset voivat vaikuttaa ilmastorahoitukseen ja auttaa parantamaan yhteisöjen resilienssiä. (The case for climate action is clear s.a.) Telemällä ilmastonmuutosta hillitseviä toimia yritykset voivat ehkäistä myös ilmastonmuutoksesta johtuvia terveysvaikutuksia, kuten vaarallisten tartuntatautien leviämistä uusille alueille (BSR 2018, 3).

### 3.1.2 Sosiaalinen vastuu

Yritysten tärkeimpiä menestystekijöitä on hyvinvoiva henkilöstö. Yritykset voivat parantaa työvoiman saatavuutta ja pysyvyyttä lisääviä imagoetuja edistämällä työntekijöiden hyvinvointia ja panostamalla heidän hyvään kohteluun. (Juvonen ym. 2023, 197.) Omien työntekijöiden terveyttä voi edistää esimerkiksi mahdollistamalla terveellisen työpaikkaruokailun, tukemalla työmatkaliikuntaa ja tarjoamalla liikuntaseteleitä (Vainio 2008, 43). Kasvion (2014, 124) mukaan työntekijöiden näkökulmasta mm. seuraavat tekijät ovat tärkeitä sosiaaliseen kestävyysvaikuttavien tekijöiden joukosta:

- Työyhteisö on toimiva.
- Työympäristö on terveellinen ja turvallinen.
- Työn kuormittavuus on kohtuullista; työkyky säilyy koko työuran läpi.
- Työ ja muu elämä on mahdollista pitää tasapainossa.

Yritykset voivat nostaa ihmisiä köyhyydestä luomalla (säällisiä) työpaikkoja ja maksamalla tehdystä työstä elämiseen riittävää palkkaa ja sitä kautta mahdollistaa ihmisarvoisen elämän (Poverty s.a.). Yritysten toimintojen tulee olla sosiaalisesti hyväksyttäviä. Vaadittujen uhrauksien ja saatujen palkintojen tulee jakautua oikeudenmukaisesti. Myös heikommilla resursseilla varustetuilla henkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua tuottavaan toimintaan. (Kasvio 2014, 124.) Yritykset voivatkin vähentää eriarvoisuutta palkkaamalla myös heikommassa asemassa olevia ja huolehtimalla siitä, että työyhteisön jäseniä kohdellaan yhdenvertaisesti (Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a.).

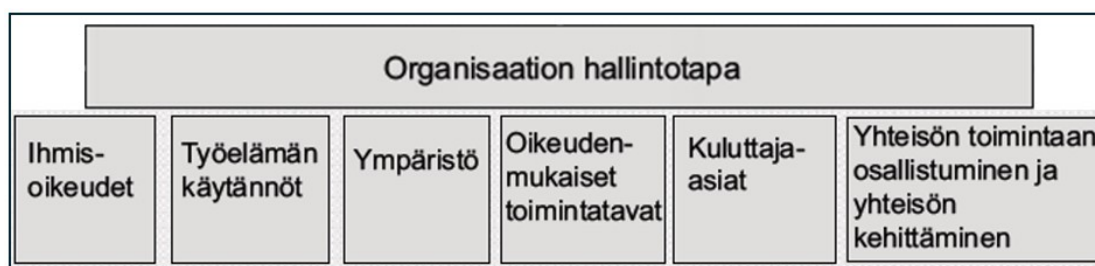
Yrityksillä on vaikutusvaltaa – ja yritysten myös kannattaa – edistää tasa-arvoa luomalla naisille tasa-arvoisia mahdollisuuksia toimia työelämässä ja yritysten johtotehtävissä. Naisten työelämään mukaan ottaminen lisää tutkitusti talouskasvua ja luo oikeudenmukaisuutta ja vakautta yhteiskuntaan. Naisiin ja tyttöihin investoiminen voi lisätä tuottavuutta, tehokkuutta, sijoitetun pääoman tuottoa ja asiakastytyvyyttä. (Gender Equality s.a.)

Yritykset voivat kantaa sosiaalista vastuuta ja toisaalta parantaa omia menestymismahdollisuuksiaan edistämällä hyvää koulutusta. Yritykset voivat esimerkiksi pyrkiä parantamaan koulutukseen pääsyä etsimällä keinoja tuoda koulutusta vaikeasti saavutettavien yhteisöjen saataville tai osallistua edullisen koulutusmateriaalin kehittämiseen aliresursoiduille kouluille. Yritykset voivat myös

itse osallistua kouluttamiseen räätälöimällä taitojen sertifiointiin johtavia koulutusohjelmia yhdessä muiden koulutuksen tarjoajien ja paikallisen hallinnon kanssa. (UN Global Compact 2013, 14.)

### 3.1.3 Taloudellinen vastuu ja hyvä hallinto

Hallintotapa on organisaation päätöksentekoa ja niiden toteuttamista ohjaava järjestelmä, jonka avulla organisaation päämääriä kohti edetään. Organisaation hallintotapaan kuuluu laajasti yhteiskuntaan vaikuttavia aihepiirejä (kuva 6): ihmisoikeudet, työelämän käytännöt, ympäristö, oikeudenmukaiset toimintatavat, kuluttaja-asiat sekä yhteisön toiminta. (SFS-EN ISO 26000:2020, 8, 31.)



Kuva 6. Organisaation hallintotapa vaikuttaa laajasti eri aihealueisiin (mukaiillen SFS-EN ISO 26000:2020, 8)

Hyvän hallintotavan mukainen toiminta on kestävän liiketoiminnan keskeinen piirre ja edellytys (UN Global Compact Network Finland 2024c). Hyvää hallintotapaa noudattavan yrityksen liiketoimintamallit tukevat kestävyys siirtymää. Sen johto on moninainen ja riippumaton ja palkitsemiskäytännöt ohjaavat vastuullisuuteen. Verot maksetaan vastuullisesti ja yritys tekee korruptionvastaisia toimia. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 22; Liappis ym. 2019, 72–73).

Hyvän hallinnon ja taloudellisen vastuun kokonaisuus muodostuu voiton tuottamisen lisäksi yrityksen roolista vallankäyttäjänä suhteessa sen sidosryhmiin. Näin ollen hyvän hallintotavan mukaan toimiva yritys huomioi sen toiminnan välilliset ja välittömät taloudelliset vaikutukset sen sidosryhmiin ja yhteiskuntaan. (Liappis ym. 2019, 72–73). Esimerkiksi hankintapäätöksillä voi olla vaikutuksia yrityksen sidosryhmiin ja vaikutuspiiriin kaikista kolmesta kestävän kehityksen ulottuvuuden näkökulmasta tarkasteltuna (SFS-EN ISO

26000:2020, 54). Hankintapäätöksiä tehtäessä etusijalle onkin laitettava tuotteet, joiden negatiiviset vaikutukset ovat mahdollisimman vähäiset. Hankintaketjut ovat kuitenkin usein monimutkaisia ja niissä toimivien yritysten käytäntöihin voi olla haastavaa vaikuttaa. Kun johtotasolla asetetaan vastuullisuus prioriteetiksi ja hankintaketjussa toimiva työvoima nähdään ikään kuin oman yrityksen henkilöstön jatkeena, on yritysten mahdollista asettaa koko hankintaketjun toimintaa koskevia odotuksia. (Supply Chain Sustainability s.a.) Yhteiskuntavastuuoppaan (SFS-EN ISO 26000:2020, 54) mukaan taloudellisten kriteereiden lisäksi hankintakriteeristöön voidaan ottaa mm. seuraavat näkökulmat:

- eettiset ja yhteiskunnalliset näkökulmat
- ympäristöön, terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät näkökulmat
- sukupuolten tasa-arvoon liittyvät näkökulmat.

Esimerkiksi ihmisoikeuksien ja reilujen työelämäkäytäntöjen toteutumista voi edistää merkittävästi esittämällä työntekijöiden työolosuhteita koskevia vaatimuksia (Poverty s.a.; Supply Chain Sustainability s.a.). Hankintaketjujen käytäntöihin vaikuttamalla voi parantaa myös ympäristön tilaa ja vähentää korrup-tiota (Supply Chain Sustainability s.a.).

Taulukossa 1 (s. 20) mainituilla liiketoimintaperiaatteilla tarkoitetaan eettisiä periaatteita (ns. *code of conduct*) (Juvonen ym. 2023, 153). Eettiset periaatteet on tärkeää dokumentoida, jolloin ei jää epäselvyyttä siitä, mitä pelisääntöjä yrityksessä noudatetaan. Henkilöstön henkilökohtaiset näkemykset eettisistä toimintatavoista voivat olla hyvinkin erilaisia. Yrityksissä ei voida olettaa, että henkilöstö itseohjautuu toimimaan vaikkapa yrityksen hallinnon eettisesti pitämällä tavoilla. Yritysten onkin hyvä keskustella henkilöstönsä kanssa siitä, mitkä ovat ne eettiset periaatteet, joita yrityksessä työskentelevien odotetaan noudattavan. Kirjallisilla eettisillä periaatteilla yritys viestii – ei vain henkilöstölleen, vaan myös laajemmin sidosryhmille – siitä, miten yrityksessä toimitaan työyhteisössä, yhteistyökumppanina ja yhteiskunnassa. Oman henkilöstön lisäksi eettisten periaatteiden avulla voikin sitouttaa myös muita sidosryhmiä toimimaan yrityksen arvojen mukaisesti. (Kalliokoski ym. 2023, 230–231.) Yrityksen eettisten periaatteiden noudattamiseen sitoutuminen onkin yhä useammin asiakkuus- ja yhteistyösuhteiden solmimisen ehto (Ratsula 2019, 223).

### 3.2 YK:n Global Compact -aloite

Erityisesti vastuullisessa yritystoiminnassa huomioitaviin asioihin ottaa kantaa yrityksille suunnatut sitoumustyyppiset aloitteet. Yksi keskeinen sitoumustyyppinen aloite on UN Global Compact. (Niskala ym. 2019, 45.) Tämä yrityksiä vastuullisempaan liiketoimintaan kannustava maailmanlaajuinen yritysvastuuverkosto syntyi YK:n entisen pääsihteerin Kofi Annanin aloitteesta vuonna 2000 (UN Global Compact Network Finland 2024a).


UN Global Compact on tiivistänyt yritysvastuun kulmakivet kuvassa 7 esitettyihin kymmeneen periaatteeseen UN Global Compact Network Finland 2024a). UN Global Compact -periaatteet nivoutuvat myös YK:n AGENDA 2030:n tavoitteisiin (alaluku 2.2), sillä yrityksen ensimmäinen askel kohti SDG-tavoitteiden saavuttamista on Global Compact -aloitteen kymmenen periaatteen sisällyttäminen yrityksen strategioihin ja toimintaan (Global Goals for people and planet s.a.; UN Global Compact Network Finland 2024b). Global Compact -verkostoon liittyneet organisaatiot sitoutuvat allekirjoituksellaan tukemaan ja toteuttamaan aloitteen kymmentä periaatetta omassa vaikutuspiirissään sekä raportoimaan tekemistään niitä edistävästä toimistaan. Vapaaehtoisuuteen perustuvan Global Compactin periaatteiden rikkomisesta ei seuraa suoria rangaistuksia (Niskala ym. 2019, 46; UN Global Compact Network Finland 2024a).

Global Compact -aloitteen kymmenen periaatetta jakautuvat neljään ihmisoikeuksia, hyvää työelämää, ympäristön tilaa ja korruptionvastaisuutta edistävään teemaan. Periaatteet nojaavat YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen, ILO:n Työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevaan julistukseen, YK:n Rion ympäristöä ja kehitystä koskevaan julistukseen sekä YK:n Korruption vastaiseen yleissopimukseen. (UN Global Compact Network Finland 2024b.)


Periaatteissa 1 ja 2 ohjeistetaan, että yritysten tulee varmistaa, etteivät ne osallistu ihmisoikeusloukkauksiin. Yrityksiä kehoitetaan myös tukemaan ja kunnioittamaan ihmisoikeuksia yrityksen vaikutuspiirissä. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen alkaa niiden tuntemisesta. Siispä yrityksissä on syytä tutustua

sekä YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen että ILO:n Työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevaan julistukseen. Yrityksen toimipaikasta riippumatta kaikkia sovellettavia lakeja tulee noudattaa. YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden tukeminen yrityksen ydinliiketoiminnan kautta edistää ihmisoikeuksien toteutumista. Ihmisoikeuksia voi edistää myös edunvalvonnan avulla ja toimimalla yhdessä muiden organisaatioiden kanssa. Riskiä päätyä ihmisoikeusloukkauksiin osalliseksi voi vähentää tekemällä *due diligence* -prosessit huolellisesti ja laatimalla yritykselle toimivan ihmisoikeuspolitiikan. (UN Global Compact Network Finland 2024b.)


### Ihmisoikeudet

-  **Periaate 1: Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään.**


---

-  **Periaate 2: Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin.**


### Työelämä

-  **Periaate 3: Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista.**


---

-  **Periaate 4: Yritysten tulee tukea kaikenlaisen pakkotyön poistamista.**


---

-  **Periaate 5: Yritysten tulee tukea lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista.**


---

-  **Periaate 6: Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista.**


### Ympäristö

-  **Periaate 7: Yritysten tulee tukea varovaisuusperiaatetta ympäristöasioissa.**

---

-  **Periaate 8: Yritysten tulee tehdä aloitteita, jotka edistävät vastuullisuutta ympäristöasioissa.**

---

-  **Periaate 9: Yritysten tulee kannustaa ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämistä ja levittämistä.**

### Korruption vastaisuus

-  **Periaate 10: Yritysten tulee toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kiristys ja lahjonta.**

Kuva 7. UN Global Compact: Kymmenen periaatetta (UN Global Compact Network Finland 2024b)

Edistämällä periaatteita 3–6 yritykset voivat edistää työelämän eettisyyttä. Työntekijöillä tulee olla yhdistymisvapaus ja oikeus kollektiiviseen neuvotte- luun. Pakkotyön ja lapsityövoiman käytön poistamista sekä työelämässä ta- pahtuvan syrjinnän poistamista tulee tukea. Periaatteissa 7–9 yrityksiä kehoite- taan noudattamaan varovaisuutta ympäristöasioihin liittyen, tekemään ympä- ristövastuullisuutta edistäviä aloitteita ja tukemaan ympäristön kannalta edul- listen teknologioiden tuotekehitystä. (UN Global Compact Network Finland 2024b.)

Global Compact -aloitteen kymmenes periaate kehottaa korruption vastaisuu- teen. Korruptio tarkoittaa joko taloudellisen tai ei-taloudellisen hyödyn tavoitte- lua käyttämällä väärin luottamuksella annettua valtaa. Korruptio voi ilmetä mo- nella eri tavalla. Se voi olla lievää vaikutusvallan väärinkäyttöä tai rakenteel- lista lahjontaa tai kiristystä. Yrityksissä kannattaa ottaa käyttöön omassa orga- nisaatiossa ja liiketoiminnassa ilmenevän korruption ehkäisyä tavoittelevia oh- jeita ja ohjelmia. Korruption vastaisesta työstä on hyvä kertoa ja myös yrityk- sen ulkopuolelle. Näin yritys näyttää esimerkkiä ja voi jakaa hyvä käytäntöjä. Korruption vastaisien toimien vaikuttavuutta voi pyrkiä parantamaan tekemällä yhteistyötä sidosryhmien kanssa. (UN Global Compact Network Finland 2024b.)

### **3.3 Muuttuva toimintaympäristö haastaa yrityksiä**

Viime vuosina yritysten toimintaympäristöt ovat olleet voimakkaassa muutok- sessa. Digitalisaatio, teknologioiden kehitys ja kestävä kehityksen tuomat haasteet mullistavat yritysten arkea kiihtyvällä nopeudella. (Anoschkin ym. 2023, 133.) Maailmassa on meneillään ekologinen kestävyyskriisi, minkä takia luonnon kantokyky murenee (Dufva & Rekola 2023, 4). Luonnonvarojen kes- tämättömän kulutuksen ja saastuttamisen kytköksen katkaiseminen talouskas- vusta on yksi ihmiskunnan suurista, vaikeasti ratkaistavista haasteista (Nis- kala ym. 2019, 20). Ilmastonmuutoksesta johtuvat sään ääri-ilmiöt voivat häi- ritä yritysten toimintaa tuhoamalla yritykselle arvokasta materiaa tai infrastruk- tuuria. Toimitusketjut ja logistiikka voivat häiriintyä. Myös mittavat sosiaaliset ja taloudelliset seuraamukset ovat mahdollisia. (Bärlund & Perko 2022, 54.)

Myös yritysvastuuseen ohjaava sääntely kiristyy ja sitoo yrityksiä ja niiden resursseja vastuullisuustyöhön. Tällaisiksi ohjauskeinoiksi lasketaan kansallisen ja kansainvälisen lainsäädännön lisäksi mm. verotus. (Bärlund & Perko 2022, 54.) Esimerkiksi tammikuussa 2023 astui voimaan kaksi uutta Euroopan parlamentin ja neuvoston antamaa direktiiviä. CSRD (Corporate Sustainability Reporting) -direktiivi velvoittaa joukon suuryrityksiä tai listautuneita pk-yrityksiä julkaisemaan vastuullisuusraportin säännöllisesti vuodesta 2025 alkaen (European Commission s.a.). Ilmoittajansuojeludirektiivin perusteella joukko yrityksiä veloitettiin myös luomaan yksittäisten henkilöiden korruptioon puuttumista helpottava ilmoituskanava, jonka kautta Euroopan unionin tai kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavan henkilön henkilöllisyys on suojattu (Oikeuskanslerinvirasto s.a.).

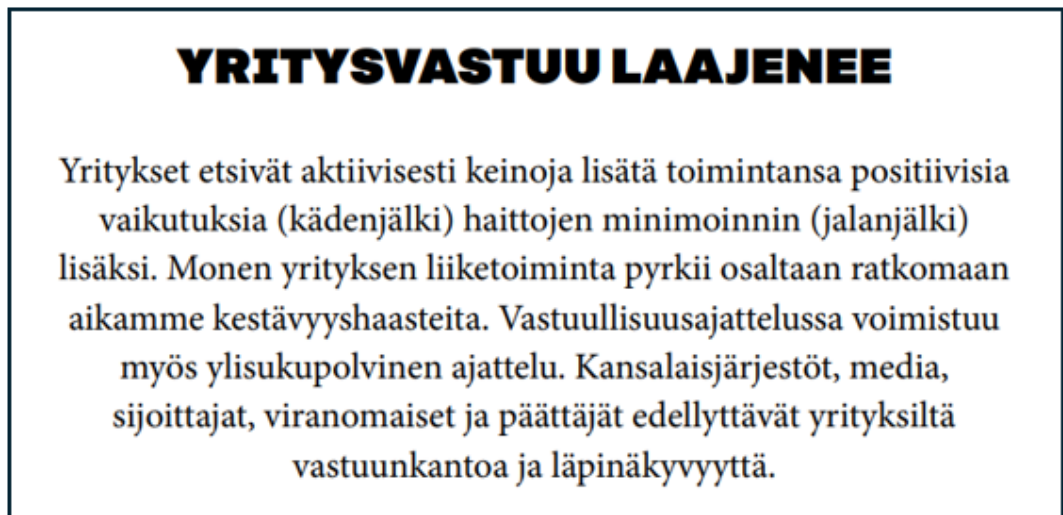
Muuttumassa ovat myös yhteiskunnassa vallitsevat arvot ja asenteet (Anoschkin ym. 2023, 133). Sosiaalisen ja ympäristönäkökulman sivuuttamisesta voi seurata jopa yrityksen toimintaedellytysten huononeminen sen hyödyntäessä sosiaalisia ja ympäristöresursseja kestävämmällä tavalla (Savitz & Weber 2013, 3–6). Tuotteiden alkuperä, tuotantotapojen eettisyys ja ekologisuus kiinnostavat kuluttajia yhä enemmän (Anoschkin ym. 2023, 133). Kaikkien sidosryhmien odotukset koskien esimerkiksi ilmastonmuutoksen hidastamista, lähiyhteisöjen kanssa tehtävää yhteistyötä tai ihmisoikeuksien, tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden eteen tehtävää työtä kohtaan tulee tiukentumaan. Ylisukupolvista vastuunkantoa ja läpinäkyvää toimintaa odotetaan myös yrityksiltä. Yritysten on pystyttävä vastaamaan muuttuviin odotuksiin ja tarpeisiin, sillä uusien tai nykyisten kilpailijoiden toimien seurauksena kilpailu yritysten välillä voi kiristyä. Yhä useammin asiakasyritykset voivat esimerkiksi edellyttää harmaan talouden ja korruption ehkäisemistä ehtona yhteistyösuhteiden solmimiselle. (Juvonen ym. 2023, 47–48, 197).

### **3.3.1 Megatrendit viitoittavat yrityksiäkin tulevaan**

Megatrendit ovat globaalilla tasolla tapahtuvia yleisiä ja laajoja, oletettavasti pitkän aikavälin kehityskaaria. Megatrendien avulla toimintatapoja tarkastellessa ja uudistaessa voidaan suunnitella toimintaa tulevaisuuden toimintaympäristön vaatimuksia, rajoituksia ja mahdollisuuksia ennakoiden. Megatrendit

toimivat siis ikään kuin karttoina, joiden avulla organisaatioiden tulevaisuusajattelu vahvistuu ja joita seuraamalla voi saavuttaa paremman tulevaisuuden. (Dufva 2024; Dufva & Rekola 2023, 4.) Nämä laajat yhteiskunnalliset, poliittiset, taloudelliset ja teknologiset muutokset muokkaavat myös yritystoiminnan perusedellytyksiä kaikilla toimialoilla ja kaikenkokoisissa yrityksissä. Megatrendejä on tärkeää arvioida myös yritysvastuun näkökulmista, sillä ne linkittyvät usein yritysvastuun kehittämiseen. (Juutinen 2016, 82; Juvonen ym. 2023, 194.)

Megatrendien taustalla vaikuttavia yksityiskohtaisempia muutoksia kuvataan Sitran julkaisemissa megatrendikorteissa. Yritysten kannalta huomionarvoista on, että yritysvastuun laajeneminen (kuva 8) tunnistetaan yhtenä suurista yrityksiä koskevista muutoksista. (Sitra 2023.)



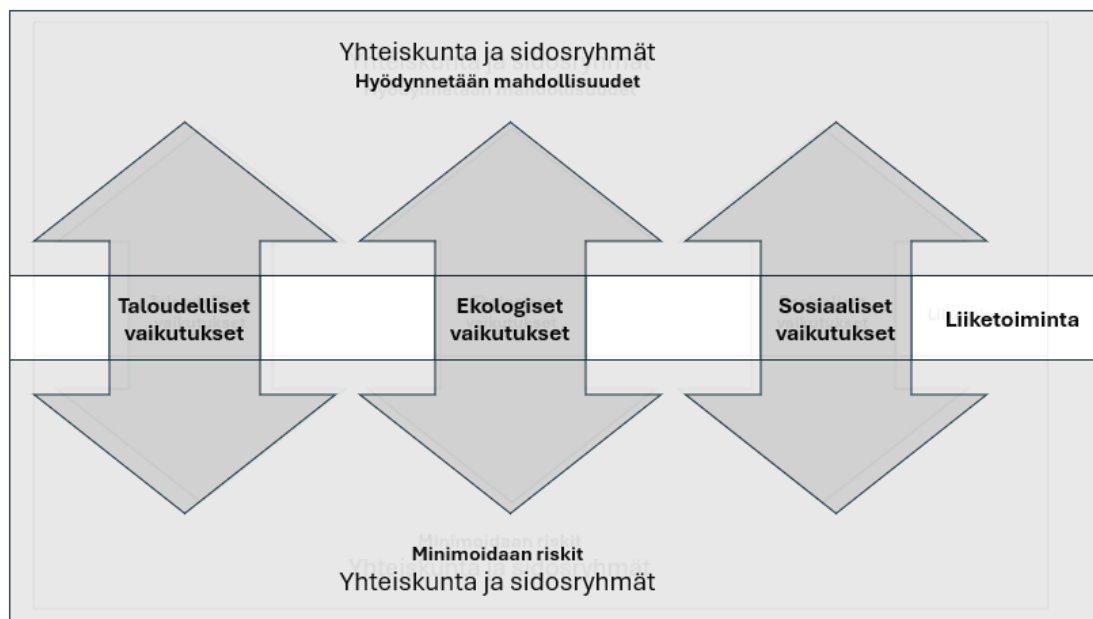
Kuva 8. Megatrendikortti: Yritysvastuu laajenee (Sitra 2023, 16)

Viimeisimpien, vuonna 2023 julkaistujen megatrendien mukaan kasautuvat kriisit koettelevat yhteiskuntia. Ryminällä palannut geopoliittinen valtataistelu koventaa demokratian kamppailua. Keskustelu teknologian kehityssuunnista kiihdyttää kilpailua digivallasta. Digimaailman pelisäännöistä ja uuden teknologian vaatimista resursseista kiistellään. Ekologisen kestävyyskriisin eteneminen ja globaalin eriarvoisuuden kasvaminen johtaa talouden perustan murenemiseen. Luontopalveluiden romahtaminen, äärisääolojen lisääntyminen ja vaurauden keskittyminen entistäkin pienemmälle ihmisjoukolle tekee talouden uudistamistarpeesta yhä kiireellisempää. Megatrendien huomioimatta jättäminen ei ole varaa. Siirtymällä yhteiskuntaan, jossa ihmisten hyvinvointia ja

luonnon tilaa parannetaan, on jo kiire. (Dufva & Rekola 2023, 6.) Yksityiskoh-  
taisempi kooste erityisesti yritysten toiminnan kannalta oleellisista megatren-  
deistä on esitetty liitteessä 1.

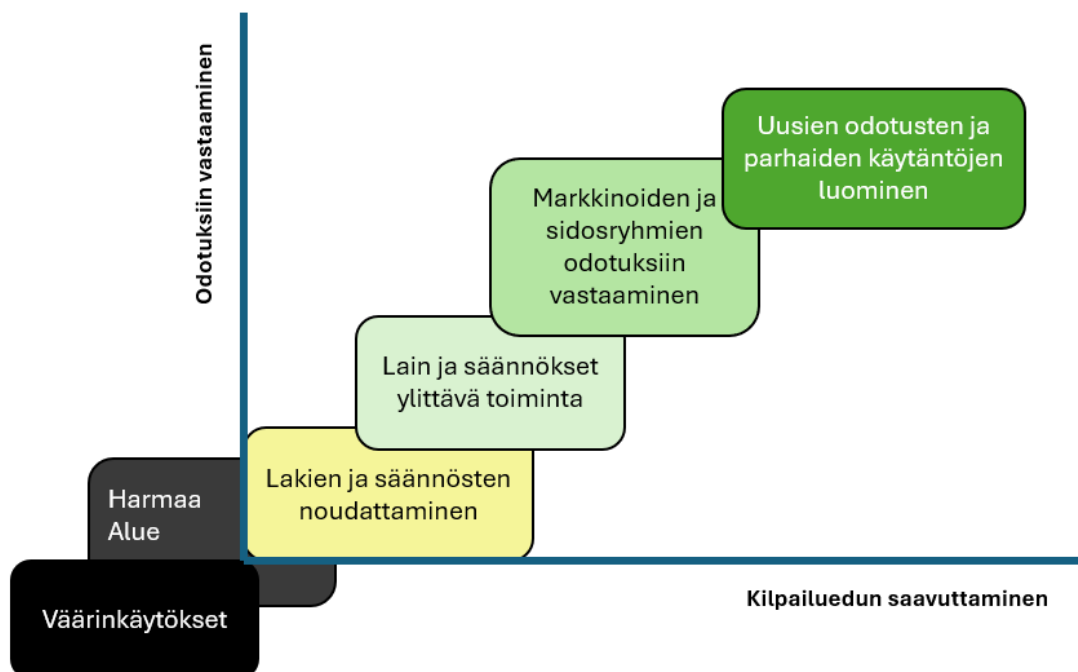
### 3.3.2 Ennakoivalla vastuullisuusriskien hallinnalla kilpailukykyä ja re- silienssiä

Riskienhallinnalla tarkoitetaan organisaation johtamista ja ohjaamista organi-  
saation toimintaan liittyvien riskien näkökulmasta. Systemaattinen riskienhal-  
linta tukee päätöksentekoa organisaatiossa sekä strategisella että operatiivi-  
sella tasolla. Riskienhallinnan perimmäinen tavoite on yrityksen arvon luomi-  
nen ja säilyttäminen sekä sen toimintakyvyn säilyttäminen kaikissa tilanteissa.  
Perinteisesti riskienhallinnassa on keskitytty tarkkailemaan asioiden oikein te-  
kemistä, mutta moderneissa organisaatioissa resilienssiä haetaan suuntaa-  
malla riskienhallintaa oikeiden asioiden ja valintojen tekemiseen laaja-alaisesti  
ja ennakoiden. Tällöin riskienhallinnan lähtökohtana ovat organisaation arvot,  
tärkeimmät tavoitteet ja ulkoiset vaatimukset. (Juvonen ym. 2023, 12, 17, 22;  
VTV s.a.) Kuvassa 9 esitetään, että yhteiskunta ja sidosryhmät tulee huomi-  
oida liiketoiminnan ESG-vaikutuksia arvioidessa. Näin voidaan tunnistaa ESG-  
näkökulmien liiketoiminnalle tarjoavia mahdollisuuksia ja toisaalta pienentää  
niihin liittyviä riskejä (Juutinen 2016, 25).



Kuva 9. Yritysvastuu ottaa huomioon sekä liiketoiminnan taloudelliset, ekologiset että sosiaali-  
set vaikutukset (Juutinen 2016, 26)

Muutokset toimintaympäristössä ja erilaiset globaalit kriisit muuttavat ja lisäävät yritystoiminnan riskejä (Juvonen ym. 2023, 194; Kaskinen 2013). Vastuullisuusriskit kuuluvat sekä operatiivisiin että strategisiin riskeihin ja niiden hallinnalla pyritään ympäristöön, sosiaalisiin tekijöihin ja hallintotapaan liittyvien riskien kattavaan minimoimiseen (Juvonen ym. 2023, 141). Vastuullisuuden näkökulmasta riskienhallinnan pyrkimyksenä on tunnistaa ja hallita niitä vastuullisuustekijöitä, joista huolehtiminen parantaa yrityksen reagoitokykyä ja pitää vastuullisuusriskit sellaisissa rajoissa, että yritys menestyy liiketoimintaympäristön muutoksista huolimatta. Raaka-aineiden ja rahoituksen saatavuus ja hinta sekä tuotteiden hyväksyttävyyys ovat esimerkkejä tekijöistä, joihin vastuullisuusriskien hallinnalla voidaan vaikuttaa. (Juutinen 2016, 28–29.) Yritysvastuusta huolehtiminen on siis myös hyvää riskienhallintaa (Lehtomäki 2022) ja kokonaisvaltainen riskienhallinta taas olennainen kilpailukeino (Juvonen ym. 2023, 3). Kuva 10 havainnollistaa sitä, miten yritys voi saavuttaa kilpailuetua vastaamalla yritykseen kohdistuviin vastuullisuusodotuksiin. Vastuullisesti toimivassa yrityksessä vallitsevien arvojen odotetaan konkretisoituvan lainsäädännön asettamat minimivaatimukset ylittävänä toimintana. Arvopohjan lisäksi vastuullisissa yrityksissä päätöksentekoa ohjaa enenevässä määrin tieteellisesti tutkittu tieto kestävydestä. (Silvola ym. 2024, 19–20.)



Kuva 10. Lainsäädännön vaatimukset ylittävillä vastuullisuustoimilla kilpailuetua (Juutinen 2016, 29)

Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, kuten teknologian kehitys tuovat yrityksille riskien lisäksi myös mahdollisuuksia luoda itselleen uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja kilpailuetua (Anoschkin ym. 2023, 133; Kaskinen 2013). Oma toimialaa koskevan regulaation muuttumista kannattaa ennakoida ja suunnitella ratkaisuja, joilla on tulevaisuuden markkinapotentiaalia (Bärlund & Perko 2022, 345). Yrityksillä on esimerkiksi mahdollisuus luoda kestäväää liiketoimintaa esimerkiksi kiertotalouden ja jakamistalouden, biotalouden tai vaikkapa hiilineutraalin liikkumisen parissa. (Niskala ym. 2019, 20.) Vastuullisesta toiminnasta tunnetun yrityksen parempi veto- ja pitovoima auttaa pätevien työntekijöiden rekrytoimisessa ja palkkalistoilla pitämisessä, sillä henkilöstölle on tärkeää, että omat ja yrityksen arvot kohtaavat. (Lehtomäki 2022).

### **3.4 TaHe- ja ICT-palveluiden kestävyysnäkökulmia**

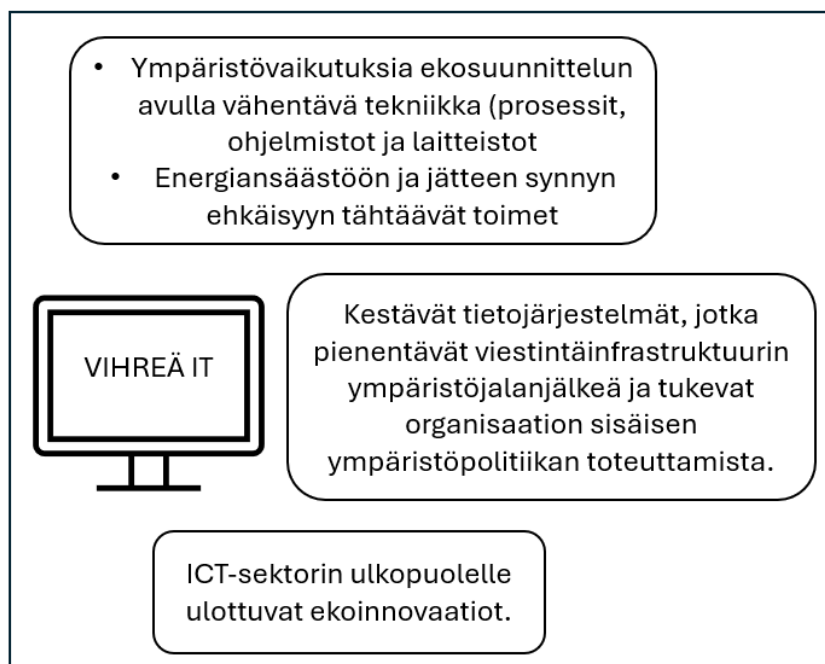
Kaikki vastuullisuusnäkökohdat eivät ole yhtä olennaisia kaikilla toimialoilla, vaan eri sektoreilla toimiville yrityksille voidaan tunnistaa alalle tyypillisiä vastuullisuuskysymyksiä (Juutinen 2016, 30). Modernissa toimistotyöpaikassa ympäristövaikutuksia aiheutuu tyypillisesti energiankulutuksesta, mutta myös hankinnoista, jätteistä ja liikkumisen tavoista. Myös työpaikalla järjestettävissä tilaisuuksissa tarjottavalla ruoalla on ympäristövaikutuksia. (WWF s.a.) Tulostaminen kuormittaa ympäristöä, sillä paperin valmistusprosessi on energiainensiivinen ja puusellun kulutus tuhoaa hiilinieluja. Lasertulostimien mustekaseteissa on haitallisia muoviyhdisteitä. Musteet sisältävät usein ympäristössä erittäin pysyviä, myrkyllisiä PFAS-yhdisteitä (ns. ikuisia kemikaaleja). (Tieke s.a.)

Tietoyhteiskunnassa harva toiminto tai palvelu selviää ilman ICT:tä ja käytännössä koko yhteiskuntamme toimii sen varassa (Manner 2020). Ongelmatonta ICT-alan toimintaa ei kuitenkaan ole, sillä digitaaliset palvelut mahdollistaa ICT-infrastrukturi, jonka rakentamiseen ja käyttöön kuluu materiaaleja ja energiaa (Ojala & Oksanen 2021, 9). ICT-ala tuottaa paljon erilaista jätettä, josta iso osa on vielä vaikeasti kierrätettävää tai myrkyllistä. Lisäksi tekniikan nopea kehitys pahentaa tilannetta, sillä ICT-palveluiden tuotantolaitteet saattavat vanhentua jopa parissa vuodessa. (Manner 2020; Nissilä 2019.) Ympäristövaikutuksia syntyy myös laitteiden elinkaaren aikaisesta energiankäytöstä ja harvinaisten raaka-aineiden käytöstä (Green ICT -ekosysteemi s.a.). ICT-Alan

kasvihuonepäästöjen arvioidaan olevan noin 3–5 % maailman kasvihuonepäästöistä ja energiankulutuksen 4–10 % luokkaa. (Ojala & Oksanen 2021, 9.) Alan energiankulutuksen ympäristövaikutuksiin voidaan vaikuttaa käyttämällä päästöttömästi tuotettua energiaa (Manner 2020), mutta digitalisaatio ja sen kehittyminen vaatii myös primääri- ja sekundääriraaka-aineita, kuten kriittisiä metalleja (GTK s.a.). Jos materiaalien kulutusta hillitseviä, tehokkaita kierrätysratkaisuja ei onnistuta ottamaan käyttöön, alan materiaalien kuluttamisesta tulee lähitulevaisuudessa sen suurin ongelma (Manner 2020). Syntyvien ympäristöongelmien lisäksi myös jatkuva talouskasvu tulee kohtaamaan loppunsa, jos mm. elektroniikan valmistuksessa välttämättömät metallit ehtyvät eikä korvaavia materiaaleja ole ehditty tai pystytty kehittämään (Lindholm 2024, 80–81).

### 3.4.1 Vihreän IT:n kolme näkökulmaa

Vihreä IT -termillä viitataan sellaisiin informaatioteknologioihin, joiden käyttö vähentää ihmisen toiminnasta johtuvia ympäristöhaittoja. Aihepiiriin liittyy kolme näkökulmakokonaisuutta, jotka on esitetty kuvassa 11. Yksi näkökulmista kattaa IT-laitteistoon ja sen toimintaan liittyvien ympäristövaikutusten vähentämisen ekosuunnittelun avulla, sekä energiansäästöön ja jätteen synnyn ehkäisemiseen liittyvät toimenpiteet. Ratkaisujen tulee olla myös taloudellisesti vastuullisia. (Safdie 2023.)



Kuva 11. Vihreän IT:n kolme ulottuvuutta (Safdie 2023)

Toinen näkökulma tarkastelee tietoliikenne- ja tietoverkkopalveluiden kestävyttä kahdelta kannalta. Ensinnäkin kestävät tietoverkot vähentävät viestintäinfrastruktuurin (tietoverkot, puhelinpalvelut) ympäristökuormitusta. Toiseksi ne tukevat organisaation sisäisen ympäristöpolitiikan toteuttamista digitaalisten työkalujen ja ympäristötavoitteisiin liittyvän datan seurannan ja raportoinnin avulla. Toimiva viestintäinfrastruktuuri vähentää myös matkustamista ja sen ympäristövaikutuksia, kun organisaatiossa tehdään etätöitä. (Safdie 2023.) Vihreään IT:hen liittyvä kolmas ulottuvuus kääntää katseet ICT-alan ulkopuolelle ulottuviin ekoinnovaatioihin, joiden avulla muutetaan talouden toimintaa ja käyttäytymismalleja (Safdie 2023). Vaikka ICT-alan toiminnasta aiheutuu kielteisiä ympäristövaikutuksia, ala voi siis myös olla osa maailman kestävyysongelmien ratkaisua (kuva 12).

<b>MYÖNTEISET VAIKUTUKSET KÄDENJÄLKI</b>	<b>+</b> Kasvihuonekaasupäästöjen vähenykset muilla aloilla	<b>+</b> Digitaaliset ratkaisut ympäristön- ja luonnonsuojelun tukena	<b>+</b> Ilmastonmuutokseen sopeutumista helpottavat ratkaisut
<b>KIELTEISET VAIKUTUKSET JALANJÄLKI</b>	<b>-</b> Energiankulutus ja sen kasvihuonekaasupäästöt	<b>-</b> Raaka-aineiden käyttö infrastruktuurissa ja laitteissa	<b>-</b> Päästöt ilmaan, vesiin ja maaperään

Kuva 12. ICT-ala on osa ongelmaa, mutta myös osa ratkaisua (Ojala & Oksanen 2021, 7)

ICT-alan mahdollisuuksiin ilmasto- ja ympäristöongelmien ratkaisijana uskotaan myös liikenne- ja viestintäministeriön julkaisemassa ICT-alan ilmasto- ja ympäristöstrategian vuoteen 2035 ulottuvassa visiossa:

*Suomi on ekologisesti kestävien ICT-ratkaisujen käytön ja kehittämisen edelläkävijä. ICT-ala on tuotteillaan ja palveluillaan merkittävä ilmasto- ja ympäristöongelmien ratkaisija. ICT:n ilmasto- ja ympäristövaikutukset tunnetaan laajasti ja niistä on saatavissa luotettavaa tietoa, jota hyödynnetään alan kehittämisessä. Suomi edistää ilmasto- ja ympäristöystävällistä digitalisaatiota kansainvälisesti ja tuottaa ratkaisuja myös maamme rajojen ulkopuolelle.*

Digitalisaation tuottamat ratkaisut voivat tehostaa eri sektoreiden tehokkuutta ja vähentää niiden ympäristövaikutuksia merkittävässä määrin. Digitaaliset ratkaisut voivat tukea myös ympäristön suojelua ja helpottaa ilmastonmuutokseen sopeutumista. (Toivonen 2019.) Datakeskuksissa syntyvää hukkalämpöä voidaan hyödyntää kaukolämpöverkossa. Tulevaisuudessa datakeskukset voivatkin tarjota kaupungeille merkittäviä määriä hiilineutraalia lämpöä. Materiaalien kulutusta voidaan vähentää pidentämällä laitteiden käyttöikä ja

kiertotaloutta edistää kierrättämällä materiaaleja ja kehittämällä jakamista-loutta. (Ojala & Oksanen 2021, 10, 17; Toivonen 2019.) IT-alan toiminta voi siis olla vihreää, kun pyritään tavoitteellisesti käyttämään resursseja tarkoituksenmukaisesti ja tuhlaamatta (Toikkanen 2013, 3). Ns. rebound-ilmiön vaara on kuitenkin olemassa, jos vihreiden laitteistojen ja ohjelmistojen laaja tarjonta johtaisikin ympäristöä entistä enemmän kuormittavaan ylikulutukseen niiden käyttämisen mielekkyyden parantumisen myötä (Safdie 2023).

### **3.4.2 IT ja sosiaalinen vastuu**

Kuten työpaikkojen sosiaaliseen vastuuseen yleensäkin kuuluu, myös ICT-alalla on syytä kiinnittää huomiota niin oman henkilöstön kuin koko arvoketjun henkilöstön hyvinvointiin (Nissilä 2019). Vastuullisuusraportointia koskevissa standardeissa edellytetään sosiaalisen vastuun osa-alueiden raportointia oman henkilöstön hyvinvointia koskevien tietojen lisäksi myös arvoketjun henkilöstöä ja yhteisöjä, kuluttajia ja loppukäyttäjiä koskevien tietojen osalta. Kun sosiaalisen vastuun toteutumisen arviointi ulotetaan koskemaan omaa henkilöstöä laajempia ryhmiä, myös vastuullisuusriskien kirjo muuttuu ja laajenee. (Juvonen ym. 2023, 152.) ICT-alalla on syytä kiinnittää huomiota ICT-laitteiden hankinnassa arvoketjun toimintatapoihin, sillä esimerkiksi kiihnaalaisten elektroniikkateollisuuden työntekijöiden on havaittu kohtaavan monia sosiaalisia epäoikeudenmukaisuuksia työpaikoillaan. Ylitöitä teetetään, mutta ylityöajalta ei aina makseta palkkaa. Työajat ovat kuormittavia, eikä työntekijä itse useinkaan pysty vaikuttamaan omaan työaikaansa ollenkaan. Työturvallisuuden eteen ei tehdä riittävästi toimia, minkä takia työntekijöiden terveys vaarantuu. Työntekijöille ei myöskään välttämättä anneta kopioita heidän työ-sopimuksistaan. (Chan & Peyer 2008, 1–2.)

Tietoturvasta ja tietosuojasta huolehtiminen on myös tärkeä sosiaalisen vastuullisuuden alue (Vepsäläinen 2023). Huolehtimalla tietoturvasta hyvin yritys edistää myös kilpailukykyään ja liiketoiminnan jatkumista vakaana (Juvonen ym. 2023, 172). Suojauksen pettäessä kyberuhan realisoituminen voi aiheuttaa inhimillistä kärsimystä yksityishenkilöiden joutuessa usein sattumanvaraisesti välineeksi kyberrikollisten tavoitellessa rahallista hyötyä. Rahan lisäksi motiivina voi olla esimerkiksi teollisuusvakoilu tai yhteiskuntajärjestyksen horjuttaminen. (Pulliainen 2022.)

## 4 KESTÄVÄ KEHITYS KUNTAKENTÄSSÄ

Kuten kaikki muutkin YK-maat, niin myös Suomi on sitoutunut saavuttamaan kaikki 17 Agenda 2030 -tavoitetta vuoteen 2030 mennessä. Suomessa kuntien toimilla kestävän kehityksen saralla on suuri merkitys, sillä Suomen hallintomallissa kuntien toteutettavaksi tulee enemmän kuin kaksi kolmasosaa Agenda 2030 -tavoitteista. Kuntien laajassa tehtäväkentässä on monia yhtymäkohtia Agenda 2030 -tavoitteisiin: koulutus, hoiva, puhdas vesi, energia, jätehuolto ja liikenne tulee järjestää kestävästi. Eniten kestävän kehityksen osalta kuntia haastaa ilmastonmuutos ja yhteiskunnan eriarvoistuminen. (Lähteenoja ym. 2020.) Kuvassa 13 on esitetty kooste kunnille keskeisistä kestävän kehityksen teemoista. Koosteesta nähdään, että suurimmiksi teemoiksi on nostettu kuntien hiilijalanjäljen pienentäminen, eriarvoisuuden vähentäminen sekä talous ja työllisyys. Agenda 2030 -tavoitteista kunnissa nousee merkityksellisimmiksi näihin teemoihin liittyvät 6 tavoitetta:

- 7 (edullista ja paikallista energiaa)
- 8 (ihmisarvoista työtä ja talouskasvua)
- 10 (eriarvoisuuden vähentäminen)
- 11 (kestävät kaupungit ja yhteisöt)
- 12 (vastuullista kuluttamista)
- 13 (ilmastotekoja).

### KUNNILLE KESKEISIÄ KESTÄVÄN KEHITYKSEN TEEMOJA



Kuva 13. Kunnille keskeisiä kestävän kehityksen teemoja (Lähteenoja ym. 2020)

Kestävää kehitystä kaupunkien ja kuntien toiminnassa on edistetty esimerkiksi Kestävä kaupunki -ohjelmalla (2019–2023), jonka pääteemoja olivat vähähiilisyys ja sosiaalisen kestävyys lisäksi terveellisyys ja älykkyys (YM s.a.).

### **Kuntien ja yritysten sidosryhmäyhteistyöllä kohti kestävyttä ja jaettua arvoa**

Yrityksen sidosryhmiin kuuluu tahot, joihin yritys omilla toimillaan vaikuttaa tai voi vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti. Myös ne tahot, joiden toiminta joko vaikuttaa tai voi vaikuttaa yritykseen, kuuluvat yrityksen sidosryhmiin. Tyypillisiä yrityksen sidosryhmiä ovat esimerkiksi henkilöstö, asiakkaat ja omistajat, mutta myös kumppanit, alihankkijat ja toimittajat fyysistä naapurustoa unohtamatta. (Juutinen 2016, 124–125.) Blomberg ym. (2021, 71) ehdottavat sidosryhmänäkökulman laajentamista kestävyyskeskustelussa käsittämään myös esimerkiksi luonnon. Yrityksen näkemystä kestävydestä ei kannata rakentaa yksin johdon tulkinnan mukaiseksi, vaan sidosryhmien näkökulmia on viisasta kuunnella käymällä aktiivisesti sidosryhmävuoropuhelua. Parhaimmillaan sidosryhmävuorovaikutuksen lopputuloksena yrityksen ja sen sidosryhmien välille voi syntyä, jaettua arvoa tuottavia suhteita. (Blomberg ym. 2021, 71.) Mitä jaetulla arvolla sitten tarkoitetaan? Perinteisesti arvon luonnilla on tarkoitettu taloudellisen arvon luomista yritykselle. Kuvassa 14 nähdään, että jaetulla arvolla taas tarkoitetaan taloudellista arvonluontia tavalla, joka yhteiskunnassa esiintyvät tarpeet ja haasteet huomioiden tuottaa arvoa myös yhteiskuntaan. (Porter & Kramer 2011.)



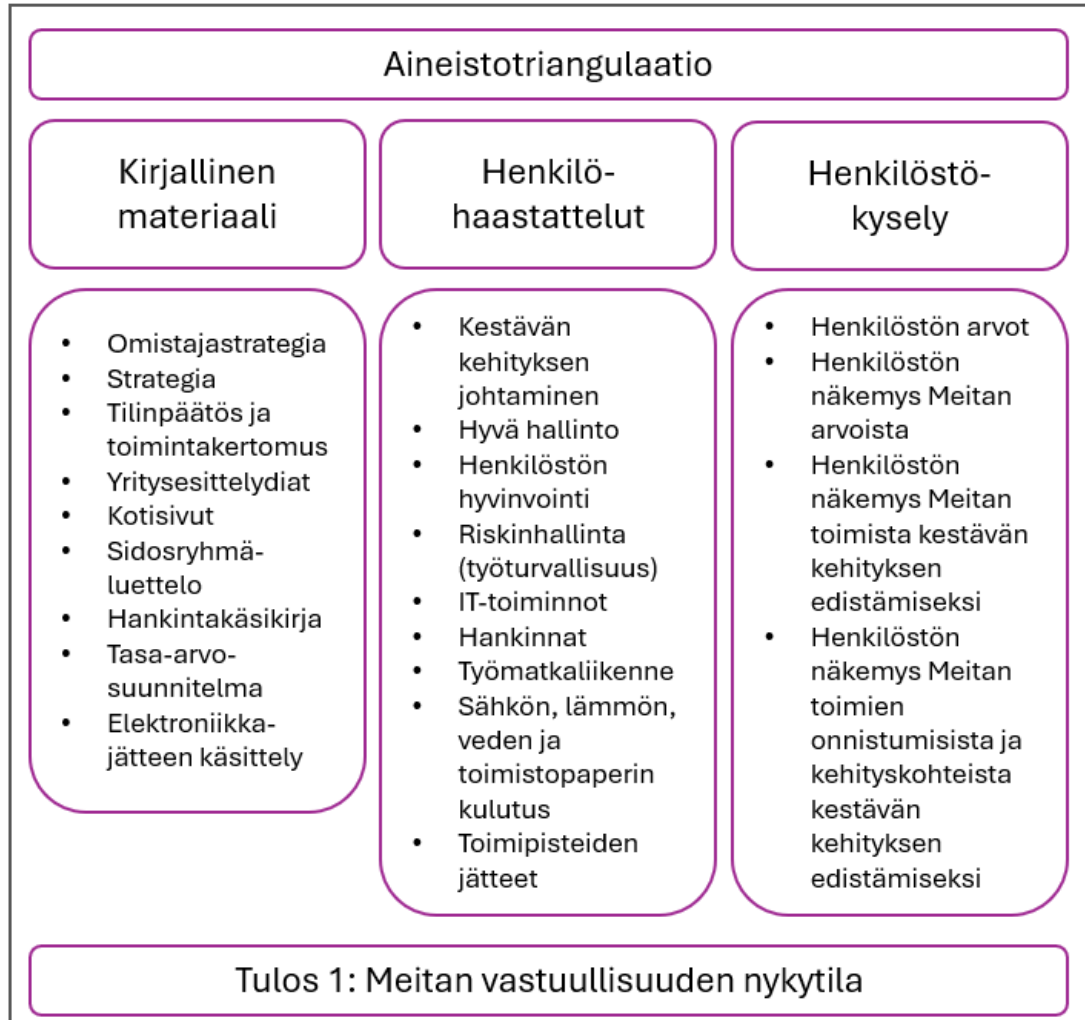
Kuva 14. Jaettu arvo yrityksen kilpailutekijänä (Bärlund & Perko 2013, 20)

Yritysten ja kuntien toiminta on symbioottista. Kunnan alueella toimivien yritysten menestyksellä on suuri merkitys kuntataloudelle, sillä yritykset luovat työpaikkoja ja maksavat kunnalle verotuloja. Kunta voi olla yrityksen asiakas, mutta sillä on myös rooli toimintaympäristön rakentajana ja kehityskumppanina, jolla on mahdollisuus parantaa alueellaan toimivien yritysten toimintaedellytyksiä. Kuntien ja yritysten onkin järkevää tehdä liiketaloudellisesti kannattavaa yhteistyötä, jolla on molempia hyödyttäviä tavoitteita. Kestävän kehityksen näkökulmasta katsottuna kunnan motivaattori kunta-yritys-yhteistyölle voi olla esimerkiksi systeemisen muutoksen aikaansaaminen alueellaan. Yritysten tavoitteena voi taas olla vaikkapa kilpailukyvyn parantaminen lisäämällä yrityksen omaa kompetenssia. Niin kunnat, yritykset kuin kolmannet osapuolet voivat kehittää osaamistaan mm. tekemällä sekä tutkimuslaitosten että korkeakoulujen kanssa tutkimus- ja projektiyhteistyötä. Yrityksille oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö voi tarkoittaa työharjoittelupaikkojen tarjoamista tai lopputöiden teettämistä. Näin toimimalla yritykset voivat samalla kartoittaa opiskelijoiden joukosta potentiaalisia tulevia työntekijöitä. Ympäristövastuullisuuden näkökulmasta katsottuna kuntien ja yritysten yhteisenä tavoitteena voi olla esimerkiksi hiilineutraalius ja kiertotalousyhteiskuntaan siirtyminen. (Bärlund & Perko 2022, 340–344.) Esimerkiksi Lappeenrannan kaupungilla on alueen ilmastokestävyttä menestyksekkäästi edistävä yhteishanke (Greenreality Network) paikallisten yritysten ja muiden toimijoiden kanssa.

## **5 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT**

Vastuullisuuskartoitus toteutettiin deskriptiivisenä tapaustutkimuksena. Tutkimuksen validius pyrittiin varmistamaan aineistotriangulaatiolla (kuva 15). Käytetyt tiedonkeruumenetelmät olivat yrityksen toimintaa kuvaavien kirjallisten dokumenttien tarkastelu, teemahaastattelut ja henkilöstökysely. Kerätyn aineiston perusteella muodostettiin käsitys Meitassa vallitsevista arvoista kestävän kehityksen ulottuvuuksien näkökulmasta tarkasteltuna. Aineistosta myös tunnistettiin kestävän kehityksen ilmentymiä Meitan toiminnasta. Tunnistetut ilmentymät liitettiin YK:n SDG-tavoitteisiin soveltuvin osin. Näin selvisi SDG-tavoitteiden joukko, joiden edistämiseen Meita toiminnallaan vaikuttaa. SDG-tavoitteiden tunnistamisen jälkeen kuhunkin SDG-tavoitteeseen vaikuttavien

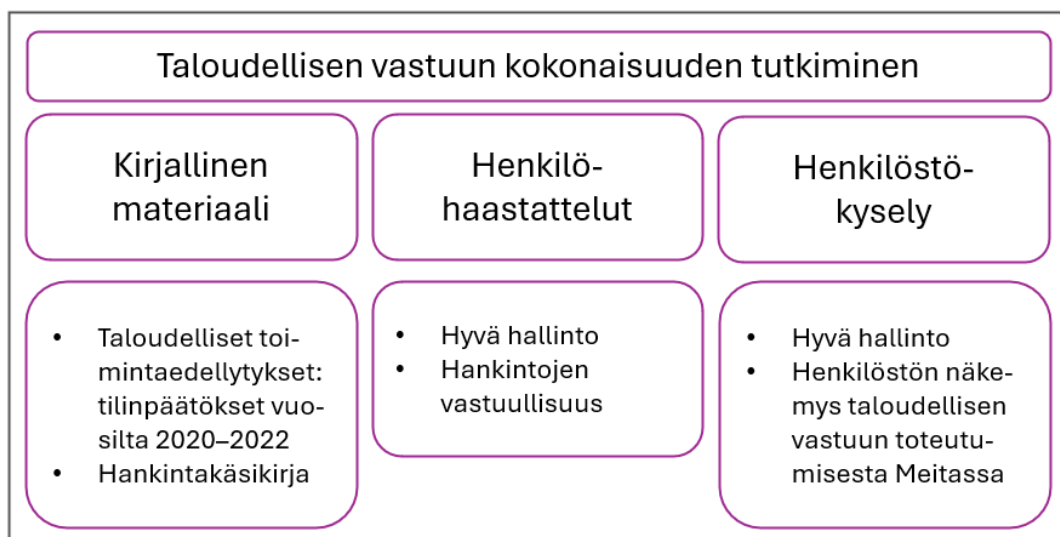
toimien määrä laskettiin. Laskutoimituksen jälkeen SDG-tavoitekuvia suurennettiin vastaamaan sitä, kuinka monta tunnistettua toimea niihin kuhunkin kohdistuu. Näin visualisoitiin Meitassa tehdyn vastuullisuustyön painopisteet.



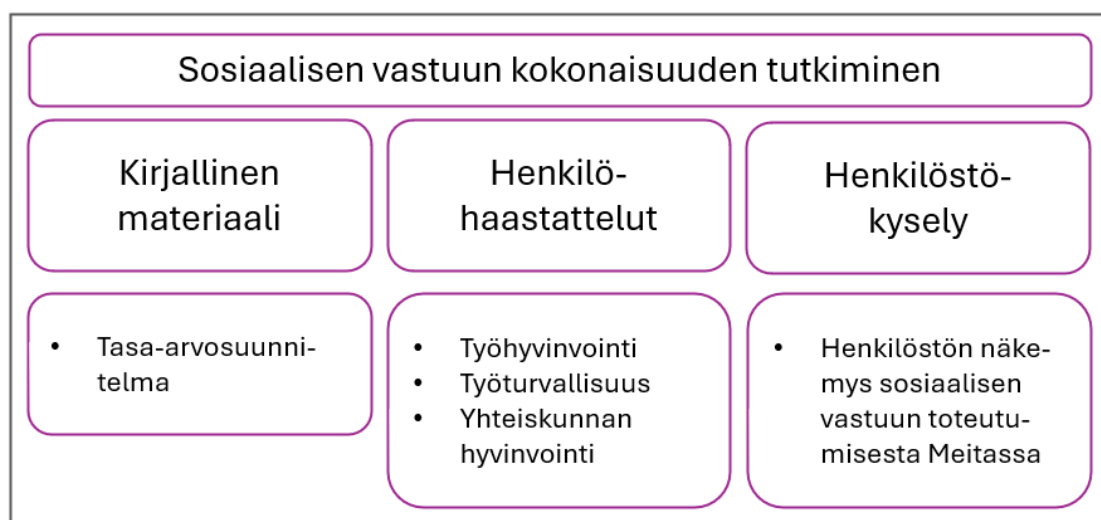
Kuva 15. Vastuullisuuden nykytilan tutkiminen

Taloudellisen vastuun kokonaisuuden tutkimisen rajaus on esitetty kuvassa 16. Hyvän hallinnon teemoista keskusteltiin henkilöhaastattelussa. Lisäksi henkilöstö arvioi hyvän hallinnon toteutumista Meitassa henkilöstökyselyn avulla. Henkilöstökyselyllä myös selvitettiin henkilöstön näkemystä taloudellisen vastuun toteutumisesta Meitassa yleisesti.

Sosiaalisen vastuullisuuden tutkiminen rajattiin käsittämään tasa-arvokysymyksiä, työhyvinvointia ja työturvallisuutta sekä Meitan toiminnan vaikutuksia yhteiskunnan hyvinvointiin sosiaalisesta näkökulmasta. Henkilöstökyselyn avulla selvitettiin henkilöstön näkemystä sosiaalisen vastuun toteutumisesta Meitassa. Kuvassa 17 esitetään sosiaalisen vastuun tutkimisen rajaus.



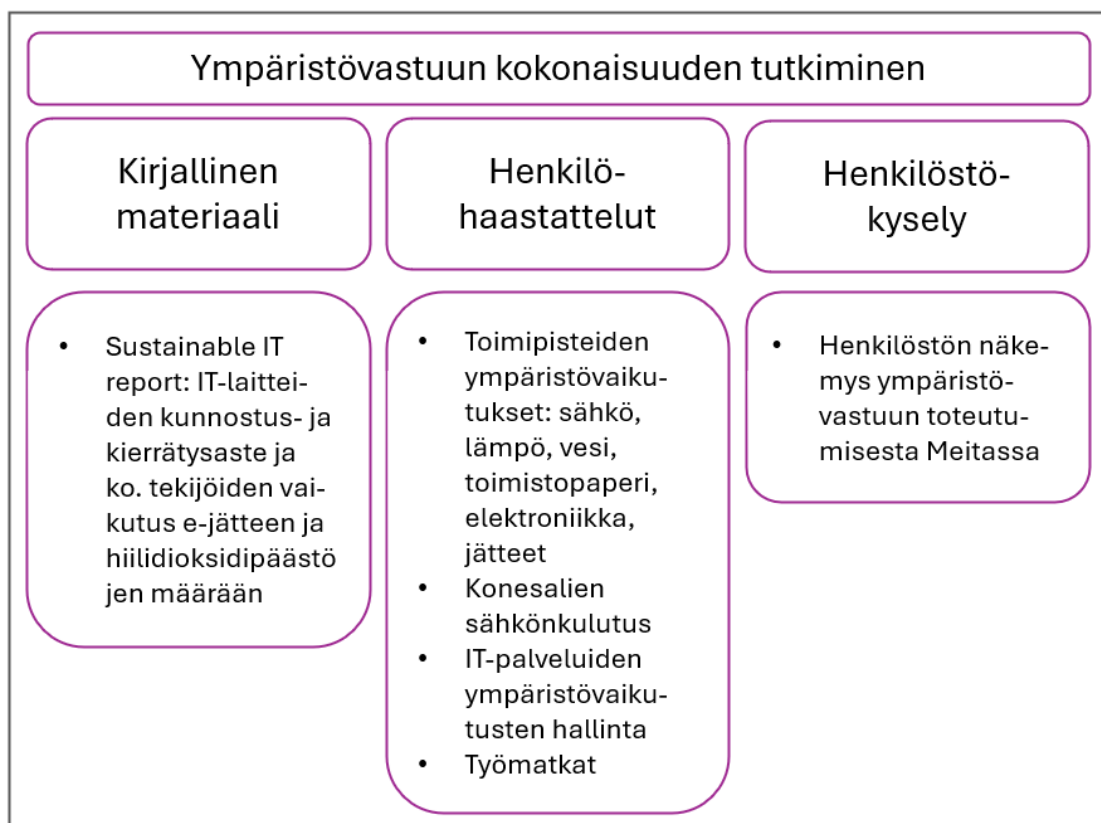
Kuva 16. Taloudellisen vastuun kokonaisuuden tutkiminen



Kuva 17. Sosiaalisen vastuun kokonaisuuden tutkiminen

Ympäristövastuun tutkimisen rajaus on esitetty kuvassa 18. Ympäristövastuun kokonaisuutta tarkasteltaessa keskityttiin tunnistamaan ympäristön hyvinvointia edistäviä toimia. Tunnistamisen tueksi arvioitiin karkeasti joistain toiminnan osa-alueista syntyviä hiilidioksidipäästöjä. Laskemiseen tarvittavia tietoja saatiin informanteilta esimerkiksi laskutustiedoista ja työmatkatilastoista. Hiilidioksidipäästöjen laskemisessa käytettiin kahta vapaasti saatavilla olevaa laskuria:

- WWF:n Green Office -laskurin kokeiluversio
- Suomen ympäristökeskuksen (SYKE) Y-HIILARI hiilijanjälki -työkalu



Kuva 18. Ympäristövastuun kokonaisuuden tutkiminen

IT-laitteiden kunnostus- ja kierrätysasteesta saatiin tietoa ulkopuolisen yrityksen laatimasta Sustainable IT -raportista. Henkilöstökyselyn avulla saatiin käsitys henkilöstön näkemyksestä ympäristövastuun toteutumisesta Meitassa.

## 5.1 Kirjallinen aineisto

Meitan vastuullisuuden nykytilan tutkiminen aloitettiin tutustumalla tausta-aineistoon. Käytettävissä olivat seuraavat lähteet:

- Omistajastrategia (hyväksyntäpäivämäärä 11.5.2021)
- Yrityksen strategia (2025)
- Yrityksen esittelydiat (2022)
- Yrityksen tilinpäätös ja toimintakertomus (2020, 2021, 2022)
- Yrityksen internetsivut
- Toimintakertomukset ja tilinpäätökset 2020, 2021 ja 2022)
- Hankintakäsikirja
- Tasa-arvosuunnitelma
- Sidosryhmäluettelo
- IT-laitteiden kierrättämisellä säästetyt hiilidioksidipäästöt

Tausta-aineistoa tarkasteltiin ensin yleisellä tasolla. Materiaaleja lukiessa muodostettiin käsitys siitä, minkälainen mielikuva yrityksen toiminnasta muo-

dostuu pelkästään kirjallisen materiaalin perusteella; miten yrityksessä toimitaan, mitä yrityksessä pidetään tärkeänä ja mistä asioista yrityksessä viestitään? Toiseksi tausta-aineistosta etsittiin havaintoja kirjauksista, jotka kuvaavat erityisesti vastuullisuutta, yhteiskuntavastuuta, kestävästä kehitystä, taloudellista vastuuta, sosiaalista vastuuta tai ympäristövastuuta. Näin muodostettiin alustava käsitys siitä, mitä kestävästä kehityksen osa-alueita yrityksen toiminnassa on huomioitu. Kolmanneksi tausta-aineistosta etsittiin tietoa siitä, mitä ja minkälaisilla mittareilla yrityksessä mitataan.

## 5.2 Henkilöstökysely

Henkilöstökysely oli kokonaistutkimus ja se toteutettiin anonyyminä Webropol-kyselynä touko-kesäkuussa 2023. Meitan henkilöstöjohtaja Titta Saksa kutsui sähköpostitse koko Meitan henkilöstön vastaamaan kyselyyn, joka oli auki kaksi työpäivää. Kestävä kehitys lienee terminä yleisesti tunnettu, mutta sen kaikki ulottuvuudet ja niiden yhtenäisriippuvainen luonne eivät välttämättä ole kaikille yhtä tunnettuja. Siksi kyselylomakkeen yhteydessä esiteltiin lyhyesti kestävästä kehityksen käsitettä ja sen ulottuvuuksia, jotta kaikki vastaajat olisivat ns. samalla viivalla kysymyksiin vastatessaan. Taustakysymyksenä kysyttiin vastaajan aikaisempaa kokemusta kestävästä kehityksen aihepiiristä.

Kyselylomake koostui neljästä osiosta (ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu, taloudellinen vastuu ja kestävä kehitys). Osiot olivat saman rakenteisia ja osioiden kysymykset samankaltaisia, jotta eri ulottuvuuksien tulokset olisi vertailtavissa. Osioissa esitettiin väittämiä, joihin vastattiin Likert-asteikolla 1–5. Jokaisen osion lopussa vastaajalla oli myös mahdollisuus kertoa omin sanoin näkemyksensä siitä, mitä Meitassa on tehty erityisen hyvin ja missä olisi vielä parantamisen varaa.

Henkilöstökyselyn osioista saadut tulokset jaettiin kahteen tietueeseen (kuva 19). Toiseen tietueeseen kerättiin tietoa henkilöstön omista arvoista ja odotuksista, valmiuksista ja toiminnasta. Toiseen tietueeseen taas kerättiin tietoa henkilöstön näkemyksestä sekä Meitan arvoista ja toimista, että Meitan onnistumisista ja kehityskohteista.



Kuva 19. Henkilöstökyselyn tulokset: tietueet

Likert-asteikolla vastattujen väittämien vastauksista laskettiin keskiarvot ja keskihajonnat ja tuloksista piirrettiin pylväsdiagrammeja. Avoimista vastauksista tehtiin sanapilviä. Lisäksi kyselyn avulla tarkasteltiin, vastasiko henkilöstön näkemys Meitan vastuullisuudesta muiden tarkasteltujen aineistojen perusteella tehtyjä havaintoja. Kyselylomakkeella esitetyt kysymykset on taulukoitu liitteessä 2.

### 5.3 Teemahaastattelut

Teemahaastatteluissa informanteina toimivat Meitan nimeämät Meitassa päättävässä tai asiantuntija-asemassa toimivat henkilöt (taulukko 2). Teemahaastatteluihin valmistauduttiin tutustumalla kunkin haastattelun aihepiiriin ja listaamalla ko. teemaan liittyvät ydinasiat, joista haastattelujen aikana keskusteltiin.

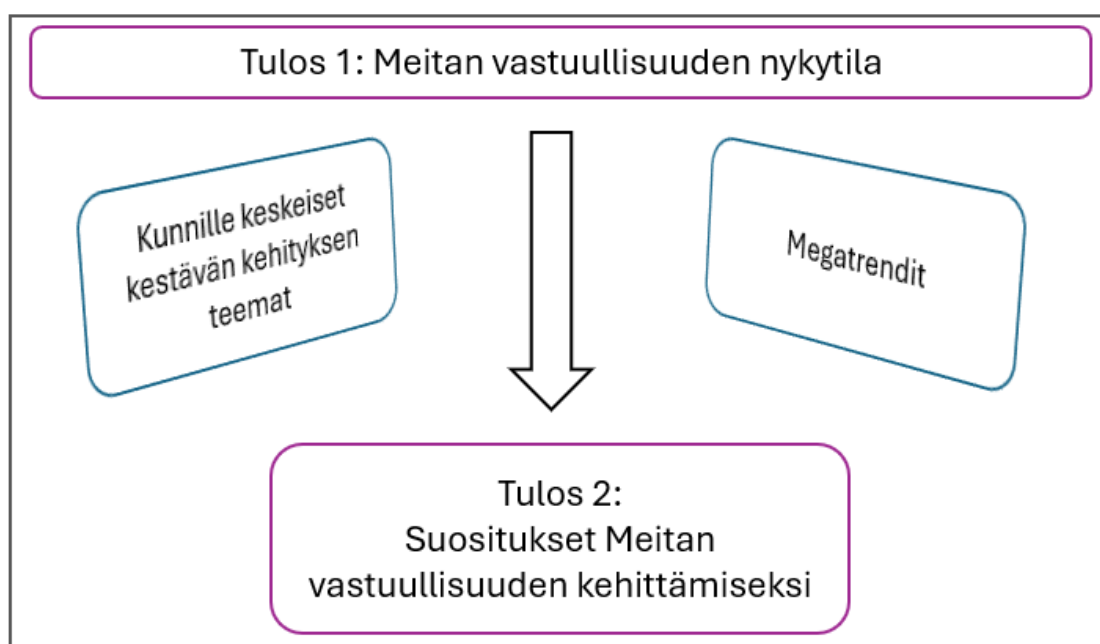
Taulukko 2. Haastattelujen aiheet ja informanttien asemat

Haastattelun teema	Informantin asema
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hankintojen vastuullisuus</li> </ul>	Asiantuntija 1
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ympäristövastuu (sähkön, lämmön, veden ja toimistopaperin kulutus)</li> </ul>	Asiantuntija 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>IT:n vastuullisuus</li> </ul>	Asiantuntija 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ympäristövastuu (työmatkustaminen)</li> </ul>	Asiantuntija 4
	Asiantuntija 5
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ympäristövastuu (jätteet)</li> </ul>	Asiantuntija 5
	Asiantuntija 6
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosiaalinen vastuullisuus (työhyvinvointi)</li> </ul>	Johtaja 1
	Asiantuntija 6
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosiaalinen vastuullisuus (työturvallisuus)</li> </ul>	Asiantuntija 7
<ul style="list-style-type: none"> <li>Taloudellinen vastuullisuus (hyvä hallinto)</li> <li>Kestävän kehityksen johtaminen</li> </ul>	Johtaja 1
	Johtaja 2
	Johtaja 3

Haastattelut toteutettiin Teams-tapaamisina, jotka nauhoitettiin myöhempää tarkastelua varten. Teemahaastattelujen alussa jokaisen haastateltavan kanssa käytiin läpi tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet sekä kestävän kehityksen teemaan liittyvät perustasiat lyhyesti. Tämän tarkoituksena oli, että haastateltavien perusymmärrys kestävän kehityksen käsitteestä sekä sen ulottuvuuksista ja niiden merkityksestä yritystoiminnalle olisi sama. Lisäksi kaikkien haastateltavien kanssa pohdittiin Meitalle sopivia SDG-tavoitteita. Jokaiselle haastateltavalle annettiin myös mahdollisuus visioida sitä, minkälainen *vasuullinen Meita* voisi olla tulevaisuudessa.

## 5.4 Suositusten laatiminen

Suosituksen laatiminen aloitettiin tekemällä Meitalle esimerkinomainen vastuullisuusvisio, jota muodostaessa huomioitiin vastuullisuuskartoituksen tulokset, Meitan toimintaympäristön ja toimialan erityispiirteet sekä toimintaympäristössä tulevaisuudessa mahdollisesti tapahtuvat muutokset. Lopuksi laadittiin yksityiskohtaisemmat suositukset niin, että jokaista kestävän kehityksen ulottuvuutta kohden nimettiin yksi kokonaisuus, minkä kehittämiseen Meitassa kannattaisi erityisesti keskittyä. Kuvassa 20 esitetään suositusten muodostamisen prosessi.



Kuva 20. Suositusten muodostaminen

Kun aineistonkeruu ja sen analyysi oli saatu päätökseen, tarkasteltiin tehtyjä havaintoja kunnille keskeisten kestävän kehityksen teemojen (luku 4) ja yrityksille merkityksellisten megatrendien (liite 1) näkökulmista. Kunnille keskeisiä SDG-tavoitteita verrattiin Meitan edistämiin SDG-tavoitteisiin. Tunnistettujen yhtäläisyyksien ja eroavuuksien perusteella pohdittiin, millä tavoin Meita voisi edistää myös omistaja-asiakkaidensa (kuntien) kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamista. Megatrendejä käytettiin apuna tulevaisuusnäkökulman muodostamiseen.

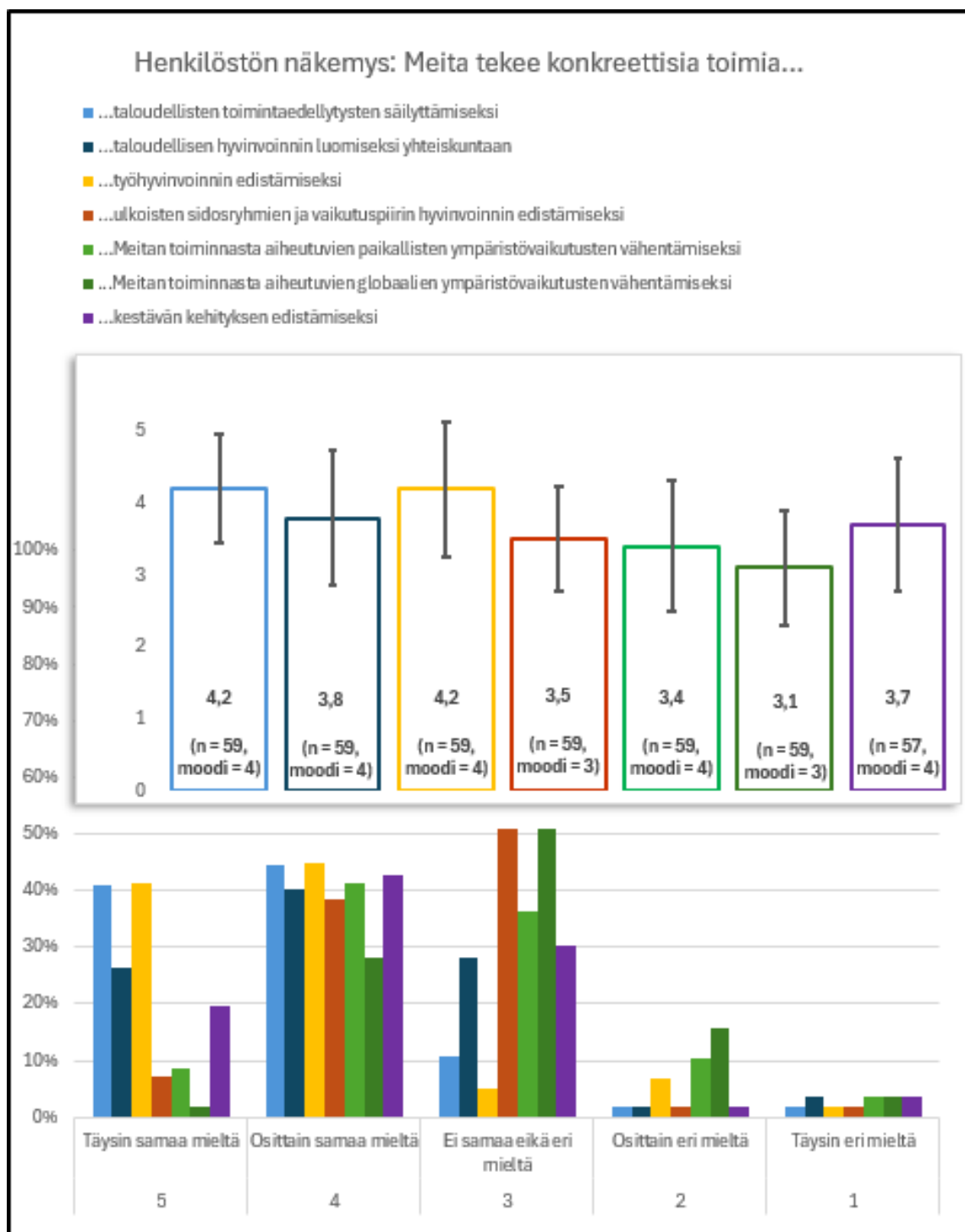
## 6 TULOKSET

### 6.1 Toimintakulttuuri

Meitan toiminnassa oli tunnistettavissa ei vain hyvää tahtoa ja hyviä aikeita, vaan myös monia vastuullisia tekoja ja toimintatapoja. Toki tavoitteellista vastuullisuustyötä vasta käynnistämässä olevan organisaation toiminnassa havaittiin myös kehityskohteita kestävän kehityksen moniulotteisen kokonaisuuden johtamisessa. Toisaalta Meita vaikutti tekevän muutoksia toimintaansa varsin ketterästi, sillä päätöksenteossa otettiin huomioon vastuullisuuskartoituksen tekemisen aikana tehtyjä huomioita jo kartoituksen kuluessa.

Tausta-aineistoa tarkastellessa piirtyi kuva yrityksestä, jonka toiminnan ohjaaminen nojautuu vahvasti lainsäädäntöön. Materiaaleissa viitattiin niin perustuslakiin, työsopimuslakiin, hankintalakiin kuin tasa-arvolakiinkin. Riskienhallinta näyttäytyi kiinteänä osana toiminnan suunnittelua. Tietoturvaan liittyvät toistuvat kirjaukset loivat mielikuvaa vahvasta ja ennakoivasti johdetusta tietosuojasta ja -turvasta. Tätä havaintoa tuki myös se, että Meitalle myönnettiin kesällä 2023 ISO 27001 tietoturvallisuuden hallintajärjestelmä -standardin sertifikaatti (Turunen 2023). Etsittäessä kirjauksia, jotka liittyvät erityisesti vastuullisuuteen, yhteiskuntavastuuseen, kestävään kehitykseen, taloudelliseen vastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen tai ympäristövastuuseen, korostui havainnoissa ensisijaisesti perinteisin mittarein mitattu taloudellinen vastuu ja sosiaalisen vastuun piiriin kuuluva työhyvinvointi. Erityisesti ympäristö vastuullisuuden liittyviä tavoitteita ei kartoituksen tekohetkellä löytynyt Meitan strategiasta tai muusta kirjallisesta materiaalista. Tausta-aineistosta kävi ilmi, että myös Meitassa käytössä olevat mittarit kuvasivat joko yritystalouteen, asiakastyytyväisyyteen tai henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Taloudelliset realiteetit asettavat toiminnalle rajat, mutta se ei tarkoita sitä, ettei myös muihin vastuullisuuden osa-alueisiin voitaisi panostaa taloudellisten raamien puitteissa (johtaja 2; johtaja 3). Erityisesti henkilöstön hyvinvointiin todettiin Meitassa panostettavan monipuolisesti, määrätietoisesti ja tavoitteellisesti. Strategiassa *magneettinen osaajayhteisö* esitetään ensimmäisenä tavoitteena, ja sen jälkeen vasta muut tekijät. Henkilöstö on kirjattu ISO 27001 standardissa kuvatussa hallintajärjestelmässä Meitan tärkeimmäksi sisäiseksi sidosryhmäksi (asian tuntija 7). Henkilöstön tärkeydestä kertoo myös se, että johtoryhmän kokoukset aloitetaan aina henkilöstöasioilla (johtaja 1).

Tarkastellaan seuraavaksi, mitä Meitan henkilöstö kertoi Meitan toimintakulttuurista kestäväen kehityksen suhteen. Kuvasta 21 nähdään, tekeekö Meita henkilöstön mielestä konkreettisia toimia kestäväen kehityksen eri ulottuvuuksien edistämiseksi. Kuvassa taloudellinen ja sosiaalinen vastuu sekä ympäristövastuu on jaoteltu kukin kahteen luokkaan: yrityksen sisäisen toiminnan vastuullisuutta edistävään ja yrityksen ulkoisia vastuullisuustoimia (ympäristöky-symyksessä paikallista vs. globaalia) kuvaaviin luokkiin. Kun näitä luokkia katsotaan tarkemmin, näyttää siltä, että henkilöstön mielestä Meita on keskittynyt taloudellista vastuullisuutta edistävissä toimissaan hieman enemmän taloudellisten toimintaedellytysten säilyttämiseen kuin taloudellisen hyvinvoinnin luomiseen yhteiskuntaan. Kuvaajan tarkempi tarkastelu osoittaa myös, että sosiaalisen vastuun osalta henkilöstön mielestä Meitassa panostetaan ensisijaisesti työhyvinvoinnin edistämiseen, kun taas ulkoisten sidosryhmien ja vaikutuspiirin hyvinvoinnin eteen ei ole panostettu aivan yhtä paljon. Kuvasta nähdään myös, että ympäristövaikutusten vähentämiseksi tehtyjen toimien katsotaan vähentävän ensisijaisesti paikallisia ympäristövaikutuksia globaalien ympäristövaikutusten sijaan. Tulokset ovat yhteneväisiä tausta-aineistosta tehtyjen havaintojen kanssa siitä, että Meitan kirjauksissa ja mittareissa korostuu yritystaloudesta ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Erot luokissa eivät tosin ole kovin suuria, ja tuloksiin voi vaikuttaa se, että Meitan talouden ja henkilöstön hyvinvoinnin eteen tehdyt toimet saattavat ovat henkilöstölle tumpia kuin muut mahdolliset vastuullisuustoimet. Kuvan perusteella voidaan todeta ainakin, että Meitan henkilöstö katsoo Meitassa edistettävän taloudellista ja sosiaalista vastuuta konkreettisimmin, kun taas ympäristövastuuta nähdään edistettävän vähiten konkreettisesti. Kestäväen kehityksen kokonaisuutta henkilöstö katsoo Meitan edistävän hieman paremmin kuin ympäristövastuuta, mutta kuitenkin vähemmän kuin taloudellista ja sosiaalista vastuuta.



Kuva 21. Meitan toimet

Tarkastellaan seuraavaksi, mitä henkilöstökyselyn sanallisista vastauksista saatiin selville. Henkilöstö vastasi sanallisiin kysymyksiin selvästi harvemmin kuin kysymyksiin, joissa otettiin kantaa väittämiin valitsemalla vastaus annettua Likertin asteikolta. Lisäksi osassa vastauksissa ei vastattu kysytyyn kysymykseen, vaan kerrottiin yleisemmin mielipiteitä Meitan toiminnasta tai kestävästä kehityksestä. Tällaisia vastauksia ei huomioitu sanapilviä tehdessä,

mutta osa niistä on kuitenkin huomioitu muualla kartoituksen tuloksissa. Kysymysten sanamuodosta ”mainitse yksi näkökulma...” huolimatta osa vastaajista mainitsi useamman kuin yhden asian pyydetyistä näkökulmista. Kaikki mainitut näkökulmat huomioitiin sanapilviä tehdessä, vaikka niitä olisikin mainittu useampi kuin mitä oli pyydetty.

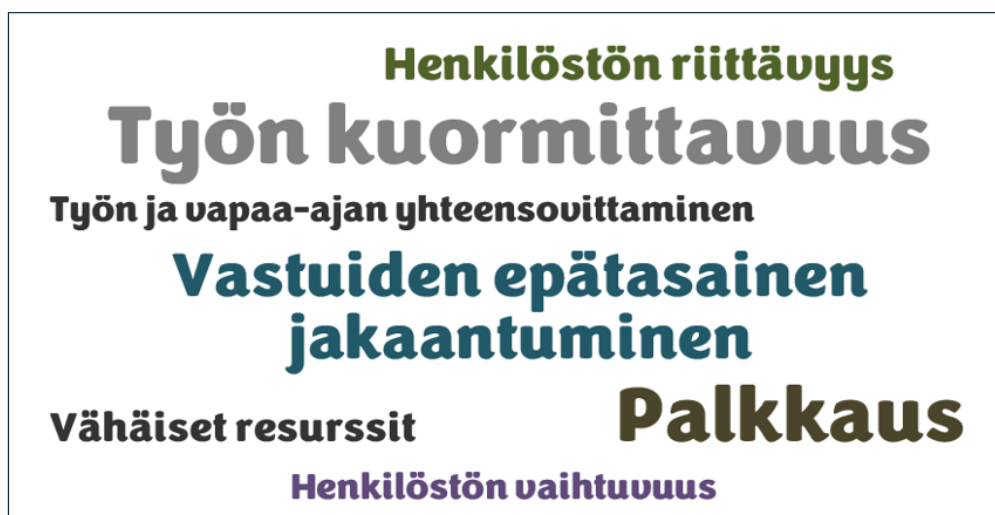
Kun henkilöstöä pyydettiin mainitsemaan yksi taloudellisen vastuun näkökulma, joka Meitassa on huomioitu erityisen hyvin, saatiin tähän kysymykseen kymmenen vastausta, mikä vastaa noin 2 %:a koko henkilöstöstä. Vastauksista koostetusta sanapilvestä (kuva 22) nähdään, että erityisesti taloudellisista toimintaedellytyksistä huolehtiminen nähtiin Meitassa onnistuneena. Lisäksi vastanneet tunnustivat Meitan toiminnan yhteiskunnallisen merkityksen vastuullisena veronmaksajana ja jaetun arvon luojana. Korruption vastaisuutta edistävä lakisääteinen Whistleblower-ilmoituskanava nousi maininnoissa luultavasti erityisesti siksi, että se oli henkilöstökyselyn teettämisen aikaan vastikään julkaistu, ja ehkä siksi henkilöstöllä mielessä yksittäisenä vastuullisuustekona. Myös Meitan hallintotapa sai tunnustusta tässä yhteydessä.



Kuva 22. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys onnistumisista taloudellisen vastuun toteuttamisessa

Kun henkilöstöä pyydettiin mainitsemaan yksi taloudellisen vastuun näkökulma, josta huolehtimisessa olisi Meitassa vielä parantamisen varaa, saatiin vastauksia vielä vähemmän, seitsemän vastausta (n. 1,5 % koko henkilöstöstä). Tähän kysymykseen annetuista vastauksista ei erottunut mikään näkökulma ylitse muiden, vaan vastaukset jäivät yksittäisiksi maininnoiksi, jotka koskivat jaetun arvon luomista, palkkaa tai palkitsemista, henkilöstön pysyvyyttä tai kestävyyssiirtymää tukevia liiketoimintamalleja.

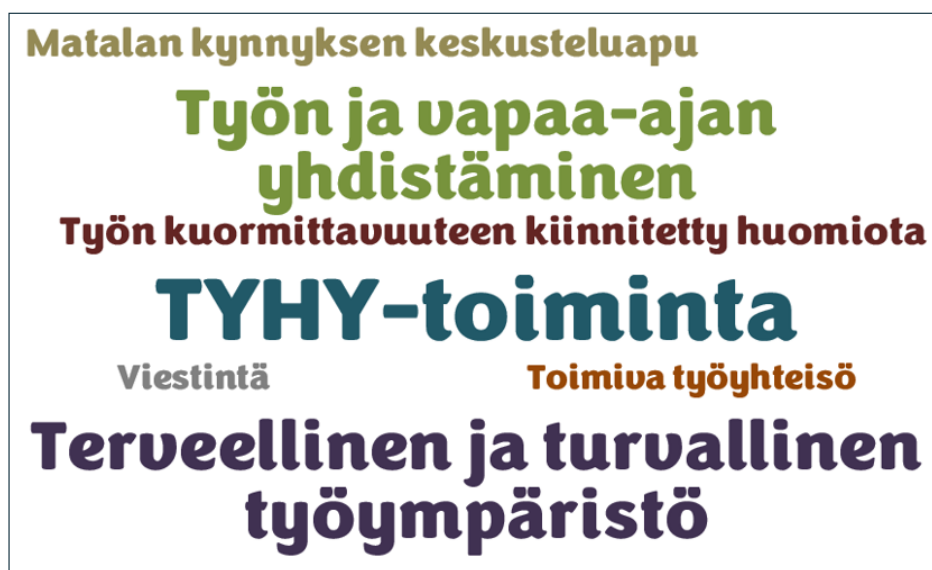
Kun henkilöstöä pyydettiin mainitsemaan yksi sosiaalisen vastuun näkökulma, josta huolehtimisessa olisi Meitassa vielä parantamisen varaa, saatiin vastauksia 24 kappaletta, mikä vastaa noin 5 %:a koko henkilöstöstä. Kuvasta 23 nähdään, että Meitan sosiaalisen vastuun kehityskohteita koskevissa avoimissa vastauksissa henkilöstö yleisin huolenaihe oli työn kuormittavuus. Näin siitäkin huolimatta, että joidenkin vastaajien mukaan kuormittavuuden vähentämiseksi oli Meitassa jo tehtykin toimenpiteitä. Erään vastaajan mukaan erityisesti taloushallinnossa (esim. kirjanpidon tiimit) työskentelevien työpäivät venyvät kausittain ja heille kertyy ylityötunteja. Vaikka johtaja 1:n mukaan esihenkilöt seuraavat työtunteja ja huolehtivat siitä, ettei ylitöitä kerry yhdelle henkilölle liikaa, henkilöstön kuormittumisen ja siihen liittyvän loppuun palamisen vaaran viestittiin olevan Meitassa sosiaalisen vastuun piirissä eniten huomiota kaipaava tekijä. Myös henkilöstön vaihtuvuus ja sen vaikutus edelleen Meitaan jäävän henkilöstön jaksamiseen huoletti vastaajia. Henkilöstö koki myös palkkauksessa olevan parantamisen varaa. Toisaalta jotkin henkilöstökyselyyn vastanneet ajattelivat, että sinänsä pieneksi koettu palkka on kuitenkin elämiseen riittävä, ja sen vastapainona ovat julkisen sektorin työpaikoille tyypilliset pidemmät lomat.



Kuva 23. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys panostusta vaativista teemoista sosiaalisen vastuun piirissä

Kun henkilöstöä pyydettiin mainitsemaan yksi sosiaalisen vastuun näkökulma, joka Meitassa on huomioitu erityisen hyvin, saatiin tähän kysymykseen vastauksia 28 kappaletta, mikä vastaa noin 6 %:a koko henkilöstöstä. Kuvasta 24 nähdään, että henkilöstö tunnisti Meitasta monia erityisen hyvin huomioituja

sosiaalisen vastuun piiriin kuuluvia asioita. Eniten kiitosta sai työhyvinvointitoiminta (TYHY). Turvalliseksi ja miellyttäväksi koettu työympäristö ja Meitan tarjoamat liikuntamahdollisuudet toistuivat vastauksissa usein. Liukuvan työajan ja laajan etätyömahdollisuuden koettiin tukevan sekä työhyvinvointia että työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Myös viestintä ja toimiva työyhteisö saivat kiitosta, kuten myös matalan kynnyksen tukea henkilöstölle mielen hyvinvoinnin haasteisiin tarjoavan ulkopuolisen palvelun käyttö.



Kuva 24. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys onnistumisista sosiaalisen vastuun toteuttamisessa

Kun henkilöstöä pyydettiin mainitsemaan yksi ympäristövastuun näkökulma, joka Meitassa on huomioitu erityisen hyvin, saatiin tähän kysymykseen 29 vastausta, mikä vastaa noin 6 %:a koko henkilöstöstä. Kuvasta 25 nähdään, että kyselyyn vastanneiden meitalaisten vastauksissa korostui etätyömahdollisuuden positiiviset ympäristövaikutukset. Samaan digitaalisten työkalujen tuomiin mahdollisuuksiin vähentää työmatkustamisen hiilidioksidipäästöjä kuuluu myös vähemmän mainintoja saaneet etätuen priorisointi lähituen sijaan ja Teams-palaverit. Elektroniikkajätteen kierrätys sekä työsuuhdepolkupyöräedun tarjoaminen saivat myös kiitosta henkilöstöltä. Hyvin hoidettu muu jätteen lajittelu sai kiitosta osalta henkilöstöltä, mutta kuvasta 26 nähdään, että osa vastaajista oli tästä eri mieltä kertoessaan, että jätteiden kierrätyksessä toimistoilla olisi parantamisen varaa. Toimipisteissä syntyvät jätteet tosin lajitellaan vuokranantajan lajittelukäytäntöä noudattaen (asiantuntija 5; asiantuntija 6), joten ristiriitaiset näkemykset saattoi liittyä mahdollisiin toimipaikkakohtaisiin

eroihin toimitilojen vuokranantajien jätteenlajittelukäytännöissä. Toimitilatehokkuus, paperittomuus, työsuhdepolkupyörät ja juna ensisijaisena toimipisteiden väliseen kulkemiseen käytettynä kulkuvälineenä saivat kaikki myös useita mainintoja.



Kuva 25. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys Meitan onnistumisista ympäristövastuun toteuttamisessa

Kun henkilöstöä pyydettiin mainitsemaan yksi ympäristövastuun näkökulma, josta huolehtimisessa olisi Meitassa vielä parantamisen varaa, saatiin vastauksia 23 kappaletta, mikä vastaa noin viittä prosenttia koko henkilöstöstä. Kuvasta 26 nähdään, että jo edellisessä kappaleessa mainitun jätteiden kierrätyksen lisäksi myös polttomoottoriautojen päästöt nähtiin ongelmallisena. Niin ikään Meitan asiakkaille käyttöön toimitettavien ICT-laitteiden käyttöiän ajateltiin olevan ympäristövastuun näkökulmasta katsottuna liian lyhyt. Digitaalisten palveluiden ympäristövaikutukset nähtiin ylipäänsäkin asiana, johon tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Esimerkiksi ICT-laitteiden kuluttaman käytösähkön alkuperä mietitytti vastauksissa. Teams-palaverieihin liittyen vastauksista löytyi myös yksi huomio videokuvan välittämisen kuormituksesta ympäristölle ja ehdotus, että kaikkien osallistujien sijaan vain puhuja pitäisi videokuvaa päällä. Toimitilojen sisustusratkaisuihin usein tehtävät muutokset (ns. brändäys) nähtiin epäympäristöystävällisenä, vaikkakin toisaalta henkilöstön hyvinvointia tukevana toimintana.

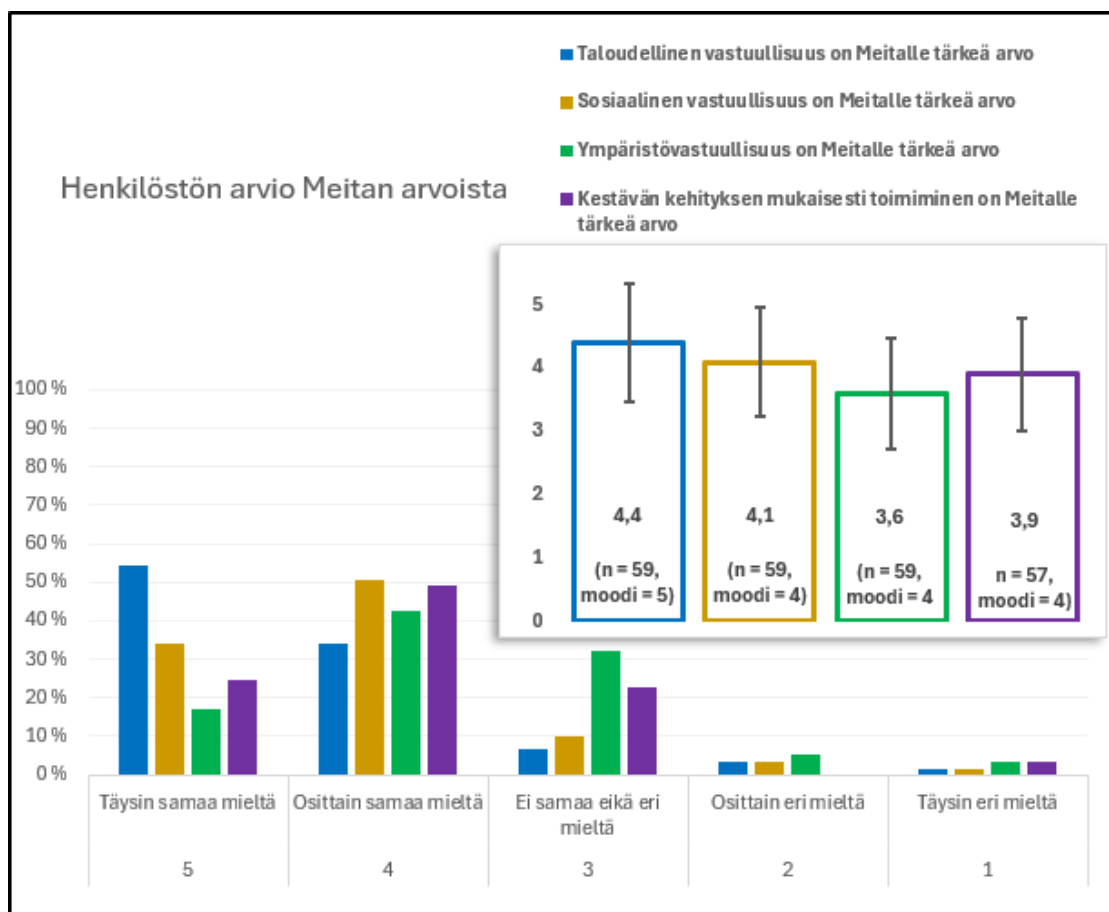


Kuva 26. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys panostusta vaativista teemoista ympäristövastuun saralla

Muita toimipisteisiin liittyviä mainintoja olivat valaistuksen automatiikan toimimattomuus (joissain toimipisteissä) ja tarpeettoman suurten toimitilojen ylläpito. Näistä jälkimmäinen on kuitenkin ristiriidassa kuvassa 26 esitettyjen tulosten kanssa, sillä toimitilatehokkuus sai useita mainintoja juuri ympäristövastuullisuutta edistävänä onnistumisena. Yhteisissä tilaisuuksissa tarjottavien ruokien ympäristöystävällisyyteen toivottiin kiinnitettävän huomiota. Toisaalta myös polkupyörien katoksellisten säilytysmahdollisuuksien puute nähtiin työmatkapyöräilyä hankaloittavana seikkana.

## 6.2 Arvot

Tarkastellaan seuraavaksi kuvaa 27, mistä nähdään mitä henkilöstökyselyn tulokset kertoivat Meitan arvoista. Meitan henkilöstö arvioi taloudellisen vastuullisuuden olevan Meitalle tärkein arvo ja sosiaalisen vastuullisuuden toiseksi tärkein arvo. Ympäristövastuullisuuden arveltiin olevan Meitalle vähiten tärkein arvo. Kestävän kehityksen mukaisesti toimimisen nähtiin kuitenkin olevan hiukan tärkeämpi arvo kuin ympäristövastuullisuuden. Tulos on looginen, kun muistetaan, että kestävä kehitys pitää sisällään taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristöulottuvuuden. Kaikkien väittämien keskihajonta oli samansuuruinen (0,9).

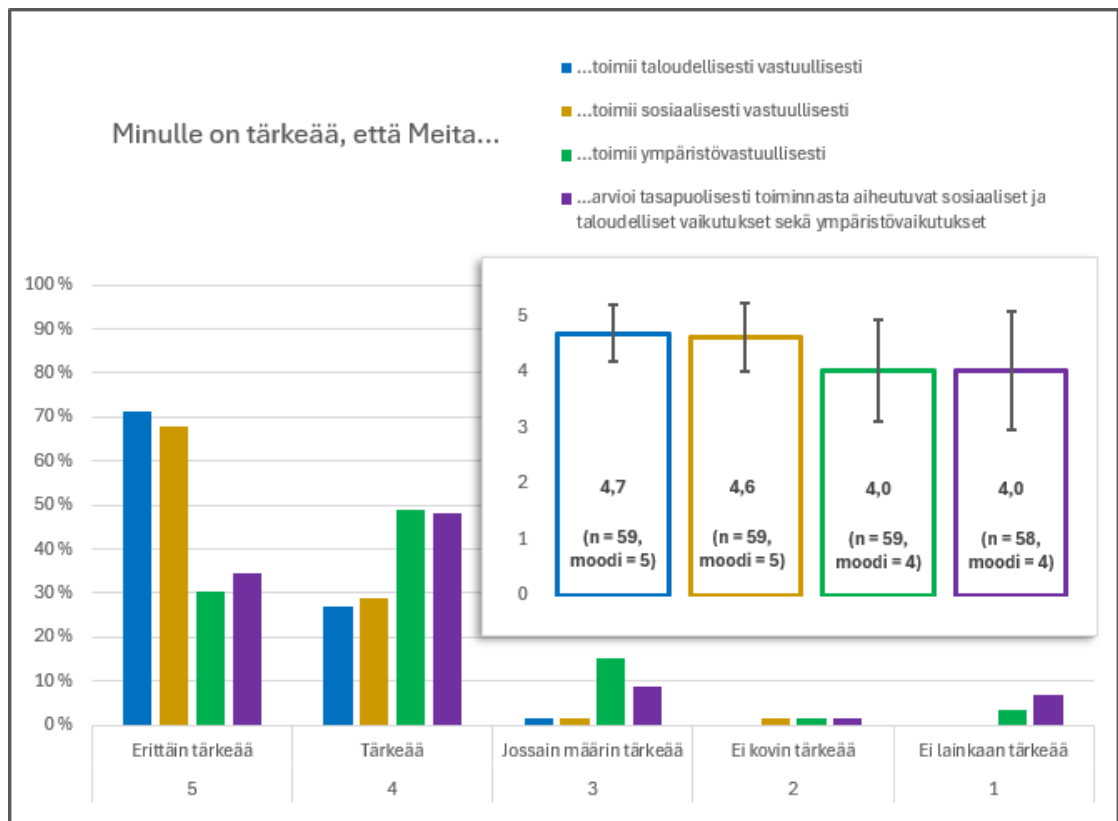


Kuva 27. Meitan arvot

Entä miten tärkeää ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja taloudellisen vastuun toteutuminen Meitan toiminnassa oli henkilöstölle? Kuvasta 28 nähdään, että sekä sosiaalisen että taloudellisen vastuullisuuden koki erittäin tärkeäksi suurin joukko vastaajista. Näiden vastausten keskiarvot lähentelivät 5:tä ja keskihajonnat olivat verrattain pieniä. Ympäristövastuu koettiin keskimäärin tärkeäksi. Suurempi keskihajonta kuitenkin osoittaa, että ympäristövastuun tärkeyttä koskevassa kysymyksessä vastaajat eivät olleet yhtä yksimielisiä kuin sosiaalista ja taloudellista vastuuta koskevissa kysymyksessä. Kun kysyttiin sitä, kuinka tärkeää vastaajalle on, että Meita arvioi tasapuolisesti toiminnasta aiheutuvat sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset sekä ympäristövaikutukset, sekä vastausten keskiarvo että yleisin vastaus oli "tärkeää". Toisaalta tämän kysymyksen keskihajonta oli vielä vähän suurempaa kuin ympäristövastuullisuutta koskevan kysymyksen.

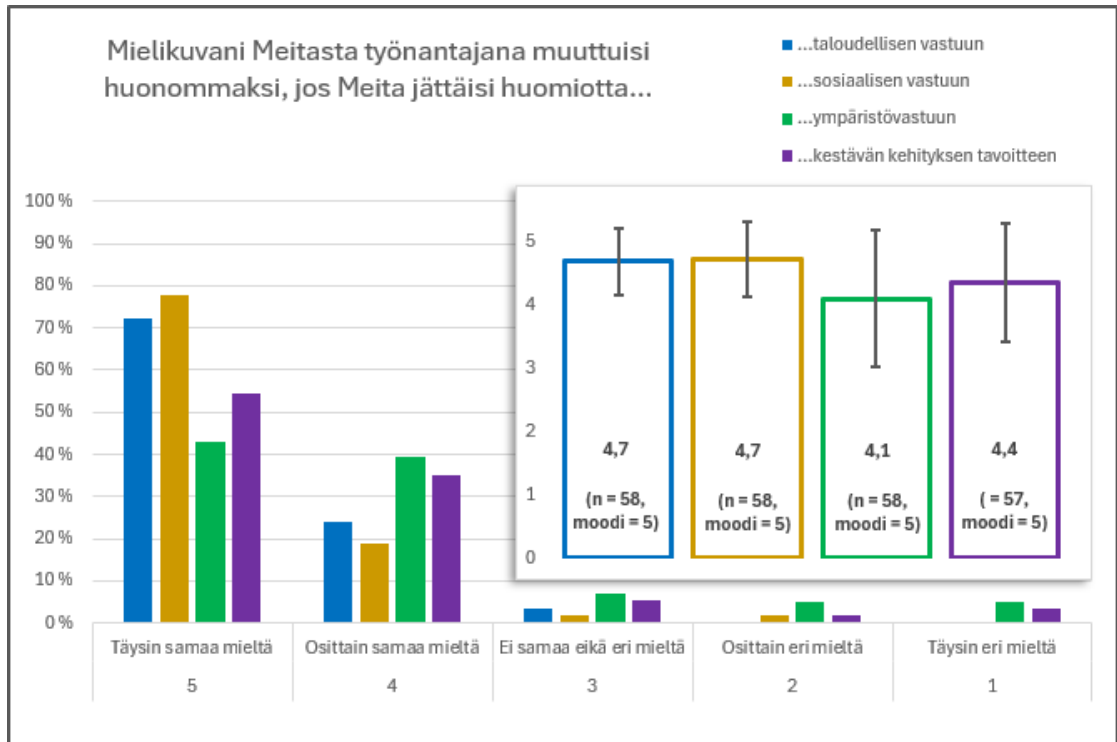
Verrataan vielä kuvissa 27 ja 28 esitettyjä tuloksia keskenään. Keskiarvoja tarkastellen henkilöstön arvion mukaan henkilöstö arvottaa kestävän kehityksen näkökulmien tärkeyttä samoin kuin Meita. Henkilöstön omia arvoja kuvaavat

keskiarvot olivat kuitenkin hieman korkeammat kuin henkilöstön arvio Meitan arvoista. Suurin ero Meitan ja Meitan henkilöstön arvoissa nähdään sosiaalista vastuuta koskevissa keskiarvoissa. Tässäkin ero on arviointiasteikolla vain 0,5, mutta moodeja tarkastellessa nähdään merkityksellisempi ero; suurin osa arvioi, että sosiaalinen vastuullisuus on Meitalle ”tärkeää”, kun taas henkilöstölle itselleen se on ”erittäin tärkeää”. Muita kuin sosiaalista vastuullisuutta koskevissa kysymyksissä moodit olivat samat. Meitan ja Meitan henkilöstön arvoissa ei siis näytä olevan suurta arvoriiriä.



Kuva 28. Meitan henkilöstön arvot

Tarkastellaan lopuksi vielä kuvaa 29. Kuvasta nähdään, heikkenisikö Meitan työnantajakuva henkilöstön mielestä, jos Meita jättäisi huomiotta taloudellisen tai sosiaalisen vastuun, ympäristövastuun tai kestävän kehityksen tavoitteen. Näyttää selvältä, että Meitan työnantajakuva huonontuisi henkilöstön silmissä, jos mikä tahansa kestävän kehityksen ulottuvuus jätettäisiin Meitan päätöksenteossa huomiotta. Tässä valossa Meitan ja henkilöstön arvojen kohtaaminen onkin erittäin tärkeä havainto, sillä se saattaa toimia yhtenä Meitan pitovoimatekijöistä.



Kuva 29. Kestävän kehityksen ulottuvuuksien huomioimisen vaikutus työnantajakuvaan

Kuten kuvassa 28, myös tässä kuvassa 29 nähdään, että erot keskihajonnoissa ovat selvät. Taloudellista ja sosiaalista vastuuta koskevissa väittämässä henkilöstö on selvästi yksimielistä keskihajontojen ollessa pieniä. Ympäristövastuuta koskevaan väittämään vastatessaan henkilöstö oli kaikista vähiten yksimielistä, mutta hajontaa vastauksissa oli myös kestävästä kehityksestä koskevaan väittämään kantaa otettaessa.

### 6.3 Meitan toiminnasta tunnistetut SDG-tavoitteita edistävät kestävä kehityksen ilmentymät

Kartoituksen kuluessa tunnistettiin Meitan toiminnasta kestävä kehityksen ilmentymiä, jotka edistävät SDG-tavoitteiden toteutumista. Todettiin, että Meita edistää 10:tä SDG-tavoitetta, jotka ovat:

- 4 (Hyvä koulutus)
- 5 (Sukupuolten tasa-arvo)
- 8 (Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua)
- 9 (Kestävää teollisuutta ja infrastruktuuria)
- 10 (Eriarvoisuuden vähentäminen)
- 11 (Kestävät kaupungit ja yhteisöt)
- 12 (Vastuullista kuluttamista)
- 13 (Ilmastotekoja)
- 15 (Maanpäällinen elämä)
- 16 (Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto).

Kuvasta 30 nähdään, miten paljon tunnistettuja toimia SDG-tavoitteet keräsivät suhteessa toisiinsa. SDG-tavoite 8 keräsi eniten tunnistettuja vastuullisuustoimia, mikä jälleen vahvistaa havaintoja vakaan yritystalouden ja henkilöstön hyvinvoinnin tärkeydestä Meitalle. Toisaalta tässä tuloksessa nousee myös ympäristövastuuta ilmentäviä tekoja jopa kolmen ympäristötavoitteen osalta, joista SDG-tavoite 13 (ilmastotekoja) nousee toiseksi eniten tunnistettuja toimia keränneeksi SDG-tavoitteeksi. Tulos on siihen nähden yllättävä, että ympäristövastuullisuutta ei kartoituksen aikana juurikaan tunnistettu Meitan toiminnassa huomioiduksi asiaksi. Toisaalta moni ympäristön kannalta positiivinen toimi on todennäköisesti ollut myös taloudellisesti, toiminnan tehokkuuden kannalta ja/tai sosiaalisesti vastuullista, jolloin ne ympäristövastuun näkökulmat, joihin liittyvät päätökset Meitassa on ehkä alun perin tehty muilla perusteilla, tulee tässä näkyväksi.



Kuva 30. Meitan edistämät kokopainotetut SDG:t (kuvakkeet: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

Tarkastellaan seuraavaksi yksityiskohtaisemmin sitä, mitä kestävästä kehityksestä edistäviä toimia kukin kuvan 30 sisältämä SDG-tavoite pitää sisällään.

## Hyvä koulutus

Kuvasta 31 nähdään, että Meita edistää hyvää koulutusta ja tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksia (mm. Meitaan) tarjoamalla työharjoittelupaikkoja ja kesätyöpaikkoja sekä ammatti- että ammattikorkeakouluopiskelijoille. Opin- näytetöiden teettäminen ja oppisopimuskoulutussopimusten tekeminen ovat myös Meitan tapoja tukea hyvää koulutusta.



Kuva 31. Meitan SDG-tavoite 4:ää edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

Elinikäistä oppimista Meita edistää tukemalla henkilöstönsä kouluttautumista. Tutkintoon johtavaa opiskelua Meita tukee tarjoamalla tietyn määrän palkallisia opintovapaapäiviä kuukaudessa sellaisten opintojen edistämiseen, jotka kehittävät henkilöstön osaamista Meitalle tehtävässä työssä (asiantuntija 6; johtaja 1). Meitalla on myös oma valmennuskonsepti, Meita Akatemia, jolla Meita pyrkii tulevaisuuden tarpeet huomioivaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen (Karvonen s.a.). Henkilöstön koulutukseen vuosittain käyttämälle ajalle on myös asetettu tavoite ja henkilöstön kouluttautumisen tukemiseen on varattu myös riittävä budjetti (johtaja 1).

## Sukupuolten tasa-arvo

Rekrytointien tasa-arvoisuus ja monimuotoisuus pyritään varmistamaan noudattamalla Meitan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien periaatteita (johtaja 1). Kuvasta 32 nähdään, että Meitassa sukupuoli ei vaikuta rekrytointipäätöksiin, irtisanomispäätöksiin, palkkaukseen, urakehitysmahdollisuuksiin eikä mahdollisuuksiin pitää perhevapaita.



Kuva 32. Meitan SDG-tavoite 5:tä edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

### Ihmisarvoinen työ ja talouskasvu

Kuvasta 33 nähdään, että yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna Meita luo sekä taloudellista että sosiaalista hyvinvointia suomalaiseen yhteiskuntaan maksamalla verot vastuullisesti ja luomalla ja säilyttämällä pysyviä työpaikkoja. Tästä osoituksena Meitan vuosien 2019–2022 tilinpäätös ja toimintakertomus -dokumenteista nähtiin, että Meitan keskimääräinen henkilöstömäärä nousi 408:sta 462:een. Myös taloudellinen vastuu sen perinteisessä merkityksessä näytti taloudellisten tunnuslukujen perusteella toteutuvan Meitassa. Jaettua arvoa Meita luo tekemällä mahdollisimman pitkäaikaisia sopimuksia toimittajien kanssa luoden näin toimittajille mahdollisuuden ennakoita taloudellista tilannetta pidemmällä aikavälillä (asiantuntija 1).

Sekä asiantuntija 6 että johtaja 1 kuvasivat tapoja, joilla henkilöstön hyvinvoinnista ja osallisuudesta huolehditaan työuran vaiheesta riippumatta. Suunnitelmallisen perehdytyksen yhtenä tavoitteena on uuden henkilön integroituminen osaksi työyhteisöä. Toimintaa kehitetään yhdessä sekä koko henkilöstön tasolla että tiimitasolla. Tehdään henkilöstökyselyitä, on ideatehdastyökalu, on mietitty yhdessä osaamisen kehittämistä, strategian jalkauttamista ja Meitan menestystekijöitä... Meitassa on henkilöstön käytössä myös palautelomakkeet sekä yleisen palautteen antamista että epäasiallisesta kohtelusta raportointia varten. Toimivien palaverikäytäntöjen luomiseen ja tiedonkulkuun on panostettu. Hyvin strukturoituja kehityskeskusteluja käydään säännöllisesti. Kuten jo aikaisemmin mainittiin, henkilöstökyselyistä selvisi, että henkilöstö kokee laajan etätömahdollisuuden tukevan työn ja muun elämän yhteensovittamista.



Kuva 33. Meitan SDG-tavoite 8:aa edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

Työturvallisuutta pidetään yllä systemaattisesti ja ammattimaisesti. Siitä antoi tunnustusta myös henkilöstö. Etätyöskentelynkin terveellisyydestä on huolehdittu niin, että kotiin saa viedä työergonomiaa edistäviä ja työskentelyn kotona mahdollistavia laitteita, kuten ylimääräisen näytön ja ergonomisen hiiren (asiantuntija 7). Aktiivisesta TYHY-toiminnasta saatiin paljon näyttöä. Henkilöstökyselyn tulosten lisäksi asiantuntija 6 ja johtaja 1 kuvasivat monia Meitan henkilöstön fyysistä hyvinvointia tukevia toimia. Meita mm. tarjoaa henkilöstölle puolen tunnin pituisen hetken omatoimiseen liikuntaan kesken työpäivän. Isommilla toimistoilla on TYHY-huoneita, joissa on jumppavälineitä käytössä työpäivän aikana käytettäväksi. Meita tarjoaa työntekijöilleen myös liikuntapalveluja tuottavan yrityksen online-palvelun, jonka kautta on tarjolla liikuntavideoiden lisäksi henkilöstön hyvinvointia monipuolisesti tukevaa materiaalia. Aktiivisesti toimivat TYHY-tiimit järjestävät sekä paikkakuntakohtaisia liikuntatempauksia että koko Meitan henkilöstöä koskevia TYHY-tapahtumia. Myös tiimeillä on käytössään TYHY-budjetti, jonka käytöstä tiimit päättävät itse. Työmatkaliikuntaan Meitassa kannustetaan tarjoamalla henkilöstölle työsuhdepolkupyöräetu. Toimistoilla on henkilöstölle tarjolla hedelmiä ja henkiseen hyvinvointiin saa tukea matalalla kynnyksellä siihen tarkoitettu online-palvelusta.

### **Eriarvoisuuden vähentäminen**

Julkisena toimijana Meita vähentää eriarvoisuutta parantamalla omalta osaltaan inklusiota ja tasa-arvoa yhteiskunnassa (kuva 34). Johtaja 1 kertoi, että

Meita edistää esimerkiksi liikuntavamman takia osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuutta osallistua työelämään. Rekrytoinneissa kiinnitetään huomiota siihen, että Meitaan työllistyy myös pitkäaikaistyöttömiä (veloitetyöllistettyjä) ja ikänsä puolesta tai muista syistä vaikeammin työllistyviä henkilöitä. Meitan tavoitteena on, että palkkatuella työllistetyt tai työkokeiluun Meitaan tulleet henkilöt työllistyisivät Meitaan pysyviin työsuhteisiin (asiantuntija 6).



Kuva 34. Meitan SDG-tavoite 10:tä edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

### **Kestävä teollisuus, innovaatiot ja infrastruktuurit**

Kuvasta 35 nähdään millä tavoin Meita edistää kestävä teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuureja. Tietoturvallisuuden eteen määrätietoisesti tehty työ lisää Meitan rakentamien ja ylläpitämien IT-infrastruktuurien kestävyttä sekä taloudellisen että sosiaalisen vastuun näkökulmista. Meitalle kaikki IT-laitteet tulevat uutena. Kierrätettyjä laitteita ei tarjota, koska laitteiden toimivuus on asiakkaille ehdoton edellytys työn tekemiselle. Asiakkaita pyritään kuitenkin ohjaamaan vain tarpeeseen tulevien laitteiden hankintaan, mihin toki ohjaavat myös tarpeettomista laitteista aiheutuvat ylimääräiset kustannukset. Kaikki takuun alaiset vioittuneet laitteet kuitenkin korjataan. Jos laitteen vika ei kuulu takuun piiriin, jää asiakkaan päätettäväksi, korjautetaanko laite vai lähetetäänkö se SER-kierrätykseen. IT-laitteiden keskimääräinen käyttöaika on 3–4 vuotta, jonka jälkeen laitteet menevät ensisijaisesti jälkimarkkinointiin. Jälkimarkkinointiin kelpaamattomat laitteet toimitetaan erillisen kanavan kautta SER-kierrätykseen, jossa joka ikinen komponentti ja materiaali kierrätetään oikealla tavalla. (Asiantuntija 3.) Näin Meita edistää kiertotaloutta. Esimerkiksi

vuonna 2022 Meita oli välttänyt tuottamasta päästöjä lähes 500000 hiili-dioksidisekvivalenttikilon verran kierrättämällä poistettavat IT-laitteet ja niiden komponentit.



Kuva 35. Meitan SDG-tavoite 9:ää edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

Meitalla on omia konesaleja, joista luopuminen ei todennäköisesti vielä pitkään aikaan ole mahdollista (asiantuntija 3). Konesalien laitteistoa on kuitenkin uusittu ja laitteiston energiankulutus on suurin piirtein puolitettu (johtaja 2). Toimintaa myös kehitetään koko ajan niin, että omaa konesalikapasiteettia ajetaan vähitellen alas ja siirrytään käyttämään isompien tuottajien pilvipalveluiden käyttäjäksi ja SaaS (Software As A Service) -palveluihin. Esimerkiksi asiakkaiden sähköposti- ja viestintäpalveluita on siirretty yhtiön omasta konesalista Microsoft M365 -pilvipalveluiksi. IT-laitteiden hankintoihin liittyvissä kilpailutuksissa yhtenä merkittävänä tekijänä on ollut energiankulutus (asiantuntija 3; johtaja 3). Päätelaitteita koskevan hinnantarkistusmenettelyn yhteydessä tarkasteltu myös laitteiden sähkönkulutusta. Lisäksi johtaja 1 kertoi, että Meitassa oli hiljattain otettu sähkösopimuksen uusimisen yhteydessä käyttöön ympäristösähkösopimus sähkönkulutuksen ympäristöhaittojen hillitsemiseksi.

### **Kestävät kaupungit ja yhteisöt**

Kuvasta 36 nähdään, että Meitassa edistetään kestäviä kaupunkeja ja yhteisöjä ehkäisemällä saastumista niissä kaupungeissa, joissa Meitalla on toimipisteitä. Vähäpäästöinen työmatkustaminen nimittäin vähentää saasteiden määrää kaupunki-ilmassa. Myös etätyö- ja etäkokoukset vähentävät tarvetta

sekä toimipisteiden väliseen kulkemiseen että kodin ja työpaikan väliseen kulkemiseen. Asiantuntija 5 kuvasi työmatkustamisen tapoja Meitassa. Meitassa toimipaikkojen välillä kuljetaan ensisijaisesti junalla. Taksi- ja bussimatkoja Meitassa tehdään silloin tällöin esimerkiksi junamatkojen yhteydessä, mutta taksilla tai bussilla matkustetuista kilometreistä ei ollut saatavilla tietoa. Niiden määrä arvioitiin kuitenkin vähäiseksi. Lentomatkoja Meitassa tehdään tyypillisesti hyvin vähän, korkeintaan muutama lento vuodessa, toisinaan ei yhtäkään lentoa. Esimerkiksi vuonna 2022 Meitassa oli tehty yksi edestakainen työmatka lentäen Amerikkaan, jonka yhteydessä oli lennetty myös yksi kotimaan lento.



Kuva 36. Meitan SDG-tavoite 11:tä edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

Työmatkustamisessa Meitassa tarkasteltiin tarkemmin vuoden 2022 ajalta. Tuolloin Covid-19-koronapandemia vaikutti vielä matkustamiseen, joten tarkastelujakson jälkeen työmatkustaminen on voinut lisääntyä koronarajoitusten poistuttua (asiantuntija 5). Työmatkustamisesta aiheutuvia hiilidioksidipäästöjä verrataan taulukossa 3. Autojen hiilidioksidipäästöistä ei ollut käytettävissä tietoa, joten päästöt laskettiin Y-hiilari-laskurin olettamalla. Kilometreissä mitatut henkilö- ja pakettiautoilla tehdyt matkat olivat vain hitusen vähemmän kuin junamatkojen kilometrit, mutta automatkojen hiilidioksidipäästöt olivat n. 12-keräiset junamatkojen hiilidioksidipäästöihin verrattuna. Kolmanneksi eniten matkustamisen hiilidioksidipäästöjä Meitassa syntyi hotelliöistä, vaikka niiden määrä oli tarkastelujaksolla maltilliset 182 yötä (asiantuntija 5).

Taulukko 3. Työmatkustamisen päästöt (Meita 2022)

Päästölähde	Kuljettu matka tai öiden lukumäärä	Päästöt (kg CO <sub>2</sub> -ekv)
Juna	112169 km	1716
Henkilö- ja pakettiautot	108433 km	20775
Lentokone	17834 km	1250
Hotelliyöpymiset	182 yötä	13013
<b>Matkustamisen päästöt yhteensä</b>		<b>36755</b>

Kartoituksen tekohetkellä Meitassa oli käytössä bensiini- ja dieselkäyttöisiä henkilö- ja pakettiautoja, joista muutama oli yli kymmenen vuotta vanhoja (asiantuntija 4). Sähköautojen hankintaprosessi oli kuitenkin käynnistetty vastuullisuuskartoitukseen aikaan keväällä 2023 (johtaja 3). Lisäksi Meitalla oli käytössä uusia liisattuja autoja. Meitassa henkilö- ja pakettiautoja käytetään tyyppillisesti IT-palveluiden järjestämiseen liittyvillä työmatkoilla, kun käynneillä on mukana laitteistoa (asiantuntija 4). IT-tuki saattaa kulkea myös omilla autoiltaan asiakaskäynneille silloin kun kaikki Meitan autot ovat varattuna. Asiakkaiden luokse kulkemiset mietitään aina todellisen tarpeen mukaan. Logistista suunnittelua tehdään ja etätukea annetaan aina kuin mahdollista. Lisäksi joissakin toimipaikoissa on käytössä Jopoja, joilla voi tilanteen salliessa kulkea asiakkaiden luokse. Jopoihin vaihdetaan myös talvirenkaat, joten ne ovat ympäri vuoden käytettävissä. Myös Meitaan tulevien kuljetusten määrään on kiinnitetty huomiota. Meitan laitetoimittajan kanssa käydyissä keskusteluissa on sovittu, että laitteita ja tarvikkeita pyritään paketoimaan samaan pakettiin, jotta yksittäisiä laitteita ja tarvikkeita ei toimitettaisi yksittäin erillisissä kuljetuksissa. (Jauhiainen 2023).

Henkilökunnan ympäristöystävällistä kodin ja työpaikan välistä liikkumista tukee Meitan työntekijöilleen tarjoama työsuohdepolkupyöräetu, sillä se on kannustanut joitain Meitan työntekijöitä hankkimaan sähköpyörän (johtaja 1; henkilöstökysely). Henkilökunnan pyynnöstä joihinkin toimipisteisiin oli asennettu myös sähköautojen latauspisteitä, jotta henkilökunta voi ladata omia sähköautoja työpäivän aikana (johtaja 1; asiantuntija 4).

## Ilmastotekoja

Tunnistetuista ilmastoteoista viisi on samoja, kuin mitä on käsitelty jo kestäviä kaupunkeja (kuva 36) edistäviä toimia tarkastellessa. Kaksi toimista on yhteisiä kestäväää teollisuutta, innovaatiota ja infrastruktuureita (kuva 35) edistävien toimien kanssa. Kuvasta 37 nähdään, että ilmastoteoksi jo aiemmin käsiteltyjen toimien lisäksi tunnistettiin toimitilatehokkuus, jonka katsottiin vähentävän sähkönkulutusta ja siten toimistojen aiheuttamia ilmastohaittoja.



Kuva 37. Meitan SDG-tavoite 13:a edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

## Vastuullinen kuluttaminen ja maanpäällinen elämä

Kuvista 38 ja 39 nähdään, millä tavoin Meita edistää vastuullista kuluttamista ja maanpäällisen elämän säilymistä. Molempia SDG-tavoitteita 12 ja 15 edistävääksi katsottu IT-laitteiden kierrättämistä koskeva toimi on käsitelty jo aikaisemmin. Siirrytään tarkastelemaan hankintojen vastuullisuutta. Meitan hankintakäsikirjassa ohjeistetaan, että hankintoja tehdessä niihin liittyvät vastuullisuusnäkökulmat tulee huomioida mahdollisuuksien mukaan. Jokaiseen hankintaan liittyvässä kilpailutuksessa on mukana tiettyjä tilaajavastuulaissa edellytettyjä vastuullisuuselementtejä. Hankintakohtaisesti myös muita vastuullisuustekijöitä voidaan harkinnan mukaan nostaa kilpailutuksessa pisteytetyiksi hankintakriteereiksi. (Asiantuntija 1.)



Kuva 38. Meitan SDG-tavoite 12:ta edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)



Kuva 39. Meitan SDG-tavoite 15:tä edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

Loput kuvissa 38 ja 39 esitetyt SDG-tavoitteita 12 ja 15 edistävät toimet ovat molemmille tavoitteille yhteisiä. Meitalle tulevien laitteiden pakkausmateriaali lajitellaan ja kierrätetään pääsääntöisesti logistiikkakeskuksessa (asiantuntija 3). Lisäksi paperille tulostusta on vähennetty merkittävästi aikaisempiin käytäntöihin verrattuna (asiantuntija 2).

## Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto

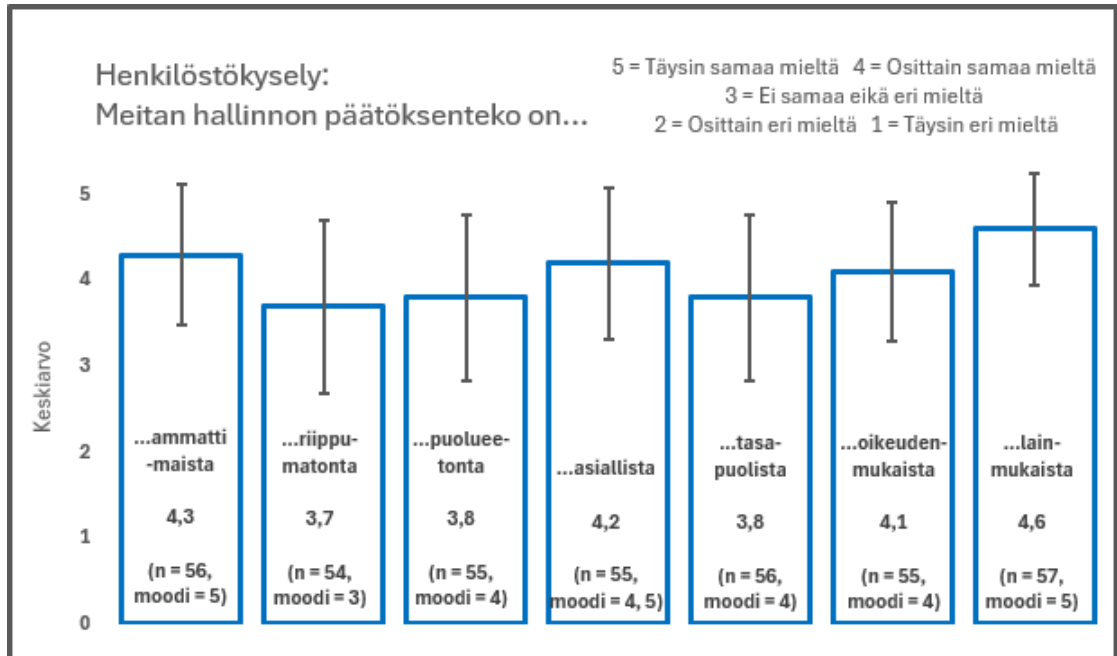
Tarkastellaan lopuksi Meitan toimintaa SDG-tavoitteen 16 näkökulmasta (kuva 40). Johtaja 1:n kertoman mukaan voitiin päätellä hyvän hallinnon periaatteiden noudattamisen olevan Meitan johdolle tärkeää. Toiminnan läpinäkyvyys nostettiin esiin hyvää hallintoa koskevassa keskustelussa (johtaja 2). Myös Muita kuvassa 40 esitettyjä Meitan hallinnon toimintaan liittyviä näkökulmia tarkastellaan seuraavassa kappaleessa henkilöstökyselyyn annettujen vastausten perusteella.



Kuva 40. Meitan SDG-tavoite 16:ta edistävät toimet (kuvake: Logot ja SDG-kuvakkeet s.a.)

Kuvasta 41 nähdään, että henkilöstö antoi Meitan hallinnolle sen päätöksenteosta näkökulman mukaan arvosanan 3,7–4,6. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”Meitan hallinnon päätöksenteko on ammattimaista” kanssa. Suurin osa henkilöstöstä oli samaa mieltä väittämän ”Meitan hallinnon päätöksenteko on lainmukaista” kanssa. Kuten jo aiemminkin on mainittu, lainsäädännön noudattaminen näyttäytyi Meitassa tärkeänä arvona ja toiminnan ohjenuorana. Henkilöstökin oli tästä samaa mieltä. Kun väittämänä oli ”Meitan hallinnon päätöksenteko on asiallista”, vastausten moodi oli kaksihuippuinen: ”täysin samaa mieltä” - ja ”osittain samaa mieltä” -vastauksia annettiin yhtä paljon. Kun taas väitettiin Meitan hallinnon päätöksenteon olevan joko puolueetonta, tasapuolista tai oikeudenmukaista, suurin osa vastaajista oli väittämien kanssa osittain samaa mieltä. Eniten ”ei samaa eikä eri mieltä” -vastauksia sai väittäjä ”Meitan hallinnon päätöksenteko on riippumatonta”. Tähän

väittämään liittyen yksi vastaajista pohti sanallisissa vastauksissa, voiko toiminta ollakaan riippumatonta, koska Meitan omistaja-asiakkaat vaikuttavat sen päätöksentekoon. Ovatkohan muutkin vastaajat miettineet samaa ottaessaan kantaa kyseiseen väittämään?



Kuva 41. Henkilöstön näkemys Meitan hallinnon päätöksenteosta

Ottaen huomioon myös henkilöstökyselyssä annetut avoimet vastaukset, joissa myös annettiin tunnustusta Meitan hallinnolle, ei jäänyt erityistä epäilystä siitä, etteikö Meitan hallinto tekisi parhaansa hyvän hallinnon edistämiseksi.

#### 6.4 Suosituksia vastuullisuustyön kehittämiseksi

Meitassa olisi hyvä luoda vastuullisuusvisio. Esimerkinomainen vastuullisuusvisio on esitetty kuvassa 42. Vastuullisuusviestintään kannattaa ylipäätään panostaa, jotta sekä ulkoiset että sisäiset sidosryhmät tulisivat tietoisemmiksi Meitan arvoista, vastuullisuustavoitteista ja -teoista. Meitan arvopohjasta kertova eettiset periaatteet -dokumentti (ns. Code of Conduct) on suositeltavaa kirjoittaa ja julkaista niin henkilöstölle, omistaja-asiakkaille kuin muillekin Meitan sidosryhmille. Vastuullisuusnäkökulmista keskustelemisen voisi ottaa osaksi rekrytointiprosessia, jotta myös tuleva henkilöstö tietää, minkälaiseen arvoyhteisöön on liittymässä. Viimeistään perehdytysprosessin aikana eettisiin

periaatteisiin on hyvä tutustuttaa. Eettiset periaatteet -osion voisi lisätä esimerkiksi valmennuksia ja koulutuksia Meitan asiantuntijoille tarjoavaan Meita Akatemiaan. Palkitsemisen yhdeksi edellytykseksi voisi asettaa eettisten periaatteiden noudattamisen. Yhteistyön edellytyksenä ulkoisten sidosryhmien kanssa voisi olla Meitan eettisten periaatteiden hyväksyminen.



Kuva 42. Esimerkinomainen vastuullisuusvisio (Meita logo ja teksti: Meita s.a.)

Liitteessä 3 esitetyille suosituksille kestävän kehityksen ulottuvuuksien edistämiseksi käsitellään tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Meitan edistämiä SDG-tavoitteita (kuva 30) ja kunnille tärkeitä kestävän kehityksen teemoja (luku 4) verratessa nähtiin näiden välillä selkeitä yhtäläisyyksiä. Meita nimittäin edistää toimillaan kunnille keskeisistä kuudesta SDG-tavoitteesta viittä SDG-tavoitetta:

- 8 (Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua)
- 10 (Eriarvoisuuden vähentäminen)
- 11 (Kestävät kaupungit ja yhteisöt)
- 12 (Vastuullista kuluttamista)
- 13 (Ilmastotekoja).

Voidaankin todeta, että kuntayhteistyön näkökulmasta katsottuna Meita hyvin pitkälti tekee jo ns. oikeita asioita, mutta yhteisten vastuullisuustavoitteiden nimeäminen terävöittäisi vastuullisuustyön johtamista edelleen. Meitalla on jo valmiiksi vahva yhteistyön kulttuuri omistaja-asiakkaidensa kanssa. Toimivaa yhdessä tekemisen mallia suositellaan laajentamaan sisällyttämällä kestävästä kehitystä edistävä sidosryhmävuoropuhelu ja -yhteistyö niin kunta-asiakkaiden kuin muidenkin sidosryhmien kanssa tehtävän yhteistyön osaksi. Näin toimimalla Meitan edistämiin SDG-tavoitteisiin voitaisiin lisätä vielä kestävästä kehityksen toimeenpanoa edistävä tavoite 17 (yhteistyö ja kumppanuus). Yhteisenä kestävästä kehityksen edistämisen motivaattorina voisi olla kaikkien osapuolten resilienssin vahvistaminen. Esimerkiksi taloudellisen vastuun piiristä yhteiseksi nimittäjäksi Meitan ja kuntien välillä nousutta taloutta ja työllisyyttä edistävä SDG-tavoite 8:aa voisi edistää keskittymällä luomaan kestävästä jaettava arvoa tekemällä sidosryhmäyhteistyötä ja hankintasopimuksia erityisesti paikallisten toimijoiden kanssa.

Vastuullisuustavoitteet suositellaan kirjattavan ja integroitavan sekä Meitan omaan strategiaan että omistajastrategiaan, joista ne vielä vastuullisuuskartoituksen tekemisen aikaan puuttuivat. Myös pitkän aikavälin vastuullisuusriskit on syytä huomioida kestävästä kehitystä strategiaan viedessä. Niinpä Meitan siinänsä kattavaan ja asialliseen riskienhallintatyöhön on tärkeää integroida kestävästä kehityksen näkökulmat. Megatrendikorteissa nostettuja yritysten kannalta huomionarvoisia teemoja ovat ainakin vallitsevan käsityksen muuttuminen talouden pääomista, arvoketuista ja mittareista. Kilpailukyvyyn kannalta on pysyttävä mukana teknologian kehityksessä, mutta nähtävä myös sen yritystoiminnalle tuomat riskit. Tieto- ja viestintäpalveluteknologioita tuottavana yhtiönä Meita kuluttaa paljon elektroniikkaa. Elektroniikkalaitteiden saatavuudella onkin ratkaiseva merkitys Meitan toiminnan kannalta. Siksi Meitassa on ensiarvoisen tärkeää huomata megatrendikorteissa nostettu kiertotalouden tuleminen.

Ympäristövastuunkin näkökulmasta merkittävin kokonaisuus Meitassa on IT-laitteet ja niiden sähkönkulutus. Laitteiden määrän, käyttöiän ja osien alkuperän tarkastelu materiaalien kulutuksen näkökulmasta ja kiertotalouden edistäminen näiden suhteen veisi Meitaa sitä kohti, mikä alalla lienee edessä joka tapauksessa tulevaisuudessa. Siis, megatrendien valossa Meitan toimintaa

katsoen, Meitassa kannattaisi edistää vihreän IT:n periaatteiden noudattamista ja pyrkiä edelläkävijyyteen kestävästä IT-infrastruktuurin rakentajana ja tarjoajana. IT-laitteiden sähkökulutuksen ympäristövaikutuksiin on myös viisasta kiinnittää huomiota pyrkimällä energiankulutuksen vähentämiseen ja siihen, että ostoenergia olisi puhdasta, uusiutuvaa energiaa.

Kunnille merkityksellisistä ympäristövastuun aihepiiriin liittyvistä SDG-tavoitteista Meita on edistänyt toimillaan tavoitteita 12 ja 13. Hankintoihin liittyen omistaja-asiakkaidensa hankintayksikkönä toimivassa Meitassa kannattaa kiinnittää erityistä huomiota kunnille merkityksellisistä ympäristövastuun teemoista ”kestävät julkiset hankinnat”. Hankintojen kestävyttä Meitassa kannattaa tarkastella ympäristönäkökulman lisäksi myös ihmisoikeuksien kunnioittamisen näkökulmasta, sillä johtaja 3 kertoi, että Meitan solmimiin hankintasopimukseen ei ole aktiivisesti tehty ihmisoikeusloukkauksen kieltäviä kirjauksia. Johtaja 2 taas totesi, että koska erityisesti tuotantolaitteiden tai tietokoneiden komponenttien toimitusketjuissa voisi ihmisoikeusloukkauksia esiintyä, olisi sopimukseen hyvä lisätä sopimusmääräys globaalin tuotantoketjun hallinnasta myös ihmisoikeuksien kunnioittamisen näkökulmasta.

Sosiokulttuurisessa järjestelmässä kunnat olivat nostaneet tärkeimmäksi tavoitteeksi eriarvoisuuden vähentämisen. Kuntien näkökulmasta katsottuna Meita tukee tätä tavoitetta erityisesti tarjoamalla tasa-arvoisia työllistymismahdollisuuksia. Työnantajan näkökulmasta on hyvä huomata, että megatrendien ennustamat hyvinvointikäsityksen muutokset voivat johtaa myös työn merkityksellisyyden kokemuksen korostumiseen, millä voi olla merkitystä työnantajan veto- ja pitovoimaan. Megatrendikorteissa on tunnistettu myös työmarkkinoiden muuttuminen etätöiden ja digitalisaation myötä. Etätöiden jo laajasti mahdollistavana asiantuntijaorganisaationa Meitassa ollaan sinänsä ajan hermolla, mutta Meitakaan ei ole immuuni megatrendikorteissa ennustetuille osaavan työvoiman saatavuushaasteille, saatikka mielenterveyssyistä lisääntyville työpoissaoloille. Työvoimapulaa ja lähtövaihtuvuutta voisi lähteä ratkomaan etsimällä keinoja parantamaan Meitan veto- ja pitovoimaa työnantajana. Voisiko palkkausta ja palkitsemiskäytäntöjä tarkastella vielä siitä näkökulmasta, että henkilöstö ei koe niiden ja työn kuormittavuuden välillä ristiriitaa? Onko työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen mahdollista kaikille tasapuolisesti riippumatta yksittäisten henkilöiden toimenkuvaan liittyvistä määräajoista? Saisiko ajoittain

kuormittavaksi nousevaa työmäärää hallintaan tekoälyn ja ohjelmistorobotiikan avulla? Tai voisiko osaavia, Meitasta eläköityneitä henkilöitä kutsua töihin tarvittaessa? Entä onko tulevaisuudessa edessä enenevässä määrin muiden kuin suomea äidinkielenä puhuvien työskentelyn Meitassa mahdollistaminen?

## 7 TULOSTEN TARKASTELU

Käytettävissä ollut kirjallinen materiaali oli kattavaa, ja tutkimuksen kuluessa kirjallista materiaalia sai tarpeen ilmetessä lisää. Suurin epävarmuus kirjallisen materiaalin perusteella tehtyihin johtopäätöksiin liittyy siksi mahdollisiin tulkin-tavirheisiin. Toisaalta kirjallisen materiaalin ja muiden menetelmien perusteella tehtyjen havaintojen välillä ei todettu ristiriitaa, joten kirjallisen materiaalin pe-rusteella tehtyjen johtopäätösten paikkansapitävyydestä ei jää erityistä epäi-lystä.

Teemahaastatteluiden osalta tulosten luotettavuuteen voi vaikuttaa joko haas-tateltavien tieto Meitan toiminnasta tai halukkuus tai uskallus vastata totuu-denmukaisesti kysymyksiin. Se, minkä asian haastateltava mielsi tärkeäksi kertoa, voi myös vaikuttaa tuloksiin. Myös kysymysten asettelulla voi olla osuutensa siihen minkälaisia vastauksia saatiin. Kertoivatko haastateltavat myös sellaisia tutkimuksen kannalta oleellisia seikkoja, joita haastattelija ei ymmärtänyt kysyä? Haastateltavia oli teemaa kohden vain 1–3, mikä saattaa olla epävarmuustekijä. Toisaalta se, että haastateltavat olivat asiantuntija-ase-massa toimivia henkilöitä, vahvistaa tulosten luotettavuutta niissäkin tapauk-sissa, kun haastateltavia oli vain yksi.

Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli n. 13 %. Vastanneista 59 henkilöstä noin puolet oli ollut tekemisissä kestävän kehityksen teemojen kanssa aiem-min. Toinen puoli vastaajista tunnisti aiheen, muttei ollut perehtynyt siihen sy-vemmin. Voidaan miettiä, edustaako kyselyyn vastannut joukko koko Meitan henkilöstöä, vai motivoiko tähän kyselyyn vastaaminen juuri heitä, jotka olivat kestävän kehityksen aihepiiristä erityisen kiinnostuneita. Olisiko jako kestävän kehityksen kanssa tekemisissä olleiden ja aiheeseen perehtymättömien välillä ollut saman suuntainen ja tulokset samanlaiset, jos kato olisi ollut pienempi? Henkilöstökyselyssä esitettyihin kysymyksiin, joihin henkilöstö sai vastata

omin sanoin, saatiin vastauksia kysymyksen mukaan 2–6 %:lta koko Meitan henkilöstöstä. Vastausten vähäisen määrän takia kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä niistä ei yksinään kannata tehdä. Vastausten pienestä määrästä huolimatta ne olivat useimmiten linjassa muilla tutkimusmenetelmillä saatujen tulosten kanssa. Toisaalta joitain asioita mainittiin sekä positiivisina että negatiivisina tekijöinä. Osa tuloksissa esiintyvistä ristiriitaisuuksista saattaa selittyä toimipaikkakohtaisilla eroilla tai henkilöstön vaihtelevalla tiedolla Meitan kestävästä kehitystä edistävistä toimista. Henkilöstön antamat keskimäärin heikot arviot ympäristövastuuta ja kestävästä kehitystä koskevissa kysymyksissä saattoi johtua esimerkiksi siitä, että henkilöstö ei ehkä tiennyt yhtä hyvin Meitan niihin liittyvää katsantotapaa, mikä taas voi johtua Meitan viestinnän painopisteistä. Toki asia voi myös olla juuri niin kuin henkilöstö sen näki.

Meitan edistämien SDG-tavoitekohtaisten toimien tunnistaminen ja niiden laskeminen (kuinka suureksi mikin SDG-tavoitekuva kasvatettiin) johdonmukaisesti oli pulmallista, mistä aiheutuu tulokseen jonkin verran epävarmuutta. Käytännössä tunnistettu toimi sai tässä kartoituksessa aina saman arvoisen merkityksen, koska toimien vaikuttavuutta ei voitu tämän tutkimuksen yhteydessä arvioida. Kriteereitä vastuullisuustoimeksi hyväksymisestä olisi voinut myös pohtia. Nyt ei suljettu kategorisesti pois niitä toimia, jotka olivat lainsäädännön vaatimia toimia. Tiukemman tulkinnan mukaan vastuullisuustoimiksi olisi laskettu vain ne toimet, jotka ylittää lainsäädännön vaatimukset. Toisaalta tällainen lähestymistapa olisi vaatinut kartoituksen tekijältä perehtyneisyyttä yrityksiä koskevaan lainsäädäntöön. Myös linjanveto siitä, kuinka pieniin osiin toimia pilkottiin vaikuttaa tulokseen. Esimerkiksi laskettiinko hyvää koulutusta edistävät toimet yhdeksi teoksi vai laskettiinko jokainen hyvää koulutusta edistävä toimi erikseen. Toisaalta myös eri näkökulmia, joiden perusteella toimia olisi voinut luokitella SDG-tavoitteita edistäviksi, olisi löytynyt monia. Näiden syiden takia tulosta ei pidä käsittää tarkkana mittaustuloksena, vaan siihen tulee suhtautua suuntaa antavana kuvauksena vallitsevasta tilanteesta. Loppujen lopuksi SDG-tavoitekuvien koolla ei ole niin suurta merkitystä, kun erot ovat pieniä. Tärkeää on kiinnittää huomiota siihen, nouseeko mikään yksittäinen SDG-tavoite erityisen hyvin huomioiduksi, tai jääkö jokin tai jotkin Meitan toiminnan kannalta oleellisista SDG-tavoitteista hyvin vähälle huomiolla tai jopa kokonaan edistämättä.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastuullisuuskartoituksen tuloksena saatiin selville se tieto, mikä opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää. Suosituksia vastuullisuustyön kehittämiseksi pystyttiin antamaan. Tutkimussuunnitelman tekovaiheessa kartoituksen rajausta olisi voinut tarkentaa ennen työhön ryhtymistä ja tutkimussuunnitelman olisi voinut tehdä yksityiskohtaisemmin ennen kartoituksen aloittamista. Erityisesti henkilöstökyselyä olisi voinut rajata. Nyt aineistoa, mistä näkökulmista Meitaa tai Meitan henkilöstöä olisi voinut tarkastella henkilöstökyselyn perusteella, kertyi niin paljon, että osa tuloksista rajautui jätettäväksi tämän raportin ulkopuolelle. Toisaalta oli hyvä, että toteutusvaiheessa oli mahdollisuus suunnata tutkimusta kartoituksen aikana esille tulleiden seikkojen perusteella. Kaiken kaikkiaan aiheen laajuus ja monisyisyys johtivat siihen, ettei mihinkään yksittäiseen kartoituksen osa-alueeseen voitu syventyä kovin yksityiskohtaisesti. Tämä saattaa vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Tuloksiin ylipäänsä liittyvää epävarmuutta olisi tässä kartoituksessa voinut vähentää toteuttamalla tutkimus tutkijatriangulaationa, jolloin yksittäisen kartoituksen tekijän tulkinnoista seuraavaa epävarmuutta olisi voitu pienentää. Tällöin olisi myös saattanut olla mahdollista syventää tutkimusta tutkijaresurssin ollessa suurempi. Toisaalta valittu toteutuksen taso vastasi riittävästi Meitan tiedon tarpeeseen.

Opinnäytetyön toteuttamisen jälkeen Meitassa on tehty kaksoisolennaisuus-analyysi, jota tehdessä oli hyödynnetty tämän vastuullisuuskartoituksen tuloksia. Vastuullisuuskartoituksen aikana haastatelluilla henkilöillä oli ollut hyvä valmius vastata kaksoisolennaisuusanalyysin aikana eteen tulleisiin kysymyksiin, koska niitä oli jo vastuullisuuskartoituksen aikana käsitelty. Meitassa työtetään vastuullisuusohjelmaa vuoden 2025 aikana. Vastuullisuusohjelmaan Meitassa valittavia teemoja tullaan nostamaan suoraan tämän vastuullisuuskartoituksen tulosten perusteella annetuista suosituksista.

## LÄHTEET

Advancing partnerships s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/take-action/partnerships> [viitattu 19.4.2025].

A Framework for Corporate Action on Biodiversity and Ecosystem Services. 2012. UN Global Compact and IUCN. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/Environment/BES\\_Framework.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Environment/BES_Framework.pdf) [viitattu 17.2.2025].

Ahto, O., Kahri, T. & Mäkinen, M. 2022. Kasva tai kuihdu. Opas kestävään liiketoimintaan. Helsinki: Alma Talent Oy.

Anoschkin, K., Hänninen, J., Karjalainen, J. & Tarvainen, T. 2023. Yhteiskunnallisen yrityksen perustaminen. Teoksessa Kostilainen, H. & Nieminen, A. (toim.) Yhteiskunnallinen yritys. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 131–141. E-kirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-420-6> [viitattu 23.10.2024].

BSR. 2018. Climate Nexus Report: Health. Business for Social Responsibility. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.bsr.org/reports/BSR\\_Climate\\_Nexus\\_Health.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_Climate_Nexus_Health.pdf) [viitattu 9.1.2025].

Bärlund, A. & Perko, S. 2013. Kestävä johtajuus – Bisneksen uusi elinehto. Helsinki: Talentum.

Bärlund, A. & Perko, S. 2022. Ilmastouudistajat – Kohti puhtaampaa maailmaa ja parempaa bisnestä. Helsinki: Alma Talent.

Blomberg, A., Heikkinen, A. & Kujala, J. 2021. Sidosryhmävuorovaikutus kestävän liiketoiminnan mahdollistajana. Teoksessa Eräranta, K. & Penttilä, V. (toim.) Vastuullinen viestintä. Helsinki: ProComma Academic, 60–75. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202201281685> [viitattu 21.2.2025].

DEAL. 2017. Chapter One of Doughnut Economics. Doughnut Economics Action Lab. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.7.2020. Saatavissa: <https://doughnuteconomics.org/tools/chapter-one-of-doughnut-economics> [viitattu 25.11.2024].

Chan, J. & Peyer, C. 2008. High Tech – No Rights? A One Year Follow Up Report on Working Conditions on China's Electronic Hardware Sector. Bread for All ja Students & Scholars Against Corporate Misbehavior. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://goodelectronics.org/wp-content/uploads/sites/3/2008/05/High-Tech-No-Rights.pdf> [viitattu 16.1.2025].

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitran selvityksiä. Sitra. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra\\_megatrendit-2023\\_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf](https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf) [viitattu 16.9.2024].

- Dufva, M. 2024. Megatrendit 2024. Blogi. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/megatrendit-2024/> [viitattu 16-9-2024].
- EEA. 2020. Biodiversity – Ecosystems. WWW-dokumentti. European Environment Agency. Päivitetty 10.2.2020. Saatavissa: <https://www.eea.europa.eu/themes/biodiversity/intro> [viitattu 26.1.2025].
- Elkington, J. 2004. Enter the Triple Bottom Line. Teoksessa Henriques, A. & Richardson, J. (toim.) *The Triple Bottom Line: Does It All Add Up* (1. painos). Routledge, 1–16. E-kirja. Saatavissa: <https://doi.org/10.4324/9781849773348> [viitattu 20.5.2024].
- Elkington, J. 2018. 25 Years Ago I Coined the Phrase “Triple Bottom Line.” Here’s Why It’s Time to Rethink It. *Harvard Business Review* 25.6.2018. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://hbr.org/2018/06/25-years-ago-i-coined-the-phrase-triple-bottom-line-heres-why-im-giving-up-on-it> [viitattu 20.5.2024].
- Elliot, J.A. 2006. *An Introduction to Sustainable Development*. Third edition. Routledge Perspectives on Development Series. New York: Taylor & Francis e-Library. E-kirja. Saatavissa: <https://ysrinfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/06/an-introduction-to-sustainable-development.pdf> [viitattu 15.5.2024].
- Eskola, J. 2018. Hyvinvoinnin haasteet rajallisella maapallolla. Blogi. Saatavissa: <https://blogi.thl.fi/hyvinvoinnin-haasteet-rajallisella-maapallolla/> [viitattu 9.1.2025].
- European Commission s.a. Corporate sustainability reporting. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_en](https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en) [viitattu 13.3.2023].
- Food and Agriculture s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/environment/food-agriculture> [viitattu 9.1.2025].
- Friedman, M. 1970. A Friedman doctrine – The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits. *The New York Times Archives*. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html> [viitattu 11.9.2024].
- Gender Equality s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/gender-equality> [viitattu 10.1.2025].
- Global Goals for people and planet. All Companies Can Play a Role s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/sdgs/about> [viitattu 30.12.2024].
- Green ICT -ekosysteemi s.a. Kestävä kehitys ja ICT. WWW-dokumentti. Saatavissa:

[https://greenict.fi/tietopankki/hankkijanopas/hankkijanopas\\_kestavakehitys/](https://greenict.fi/tietopankki/hankkijanopas/hankkijanopas_kestavakehitys/) [viitattu 13.1.2025].

GTK s.a. Digitalisaatio ja luonnonvarat. Geologian tutkimuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.gtk.fi/tutkimusprojekti/digitalisaatio-ja-luonnonvarat/> [viitattu 13.1.2025].

Henderson, K. & Loreau, M. 2023. A model of Sustainable Development Goals: Challenges and opportunities in promoting human well-being and environmental sustainability. *Ecological Modelling* 110164. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.ecolmodel.2022.110164> [viitattu 17.5.2024].

Herath, H.M.T.R. & Rathnayake, R.M.P.S. 2019. A Critical Approach towards Sustainable Development models – A Review. *International Journal of Agriculture Innovations and Research* 4, 446-454. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ijair.org/administrator/components/com\\_jresearch/files/publications/IJAIR\\_2975\\_FINAL.pdf](https://ijair.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/IJAIR_2975_FINAL.pdf) [viitattu 17.5.2024].

Hyvä koulutus s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/hyva-koulutus> [viitattu 10.1.2025].

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

Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Kämppe, P. & Talala, T. 2023. Yrityksen riskienhallinta. 3. päivitetty laitos. Aalto University Executive Education Oy.

Kalliokoski, S., Karvetti, K. & Ratsula, N. 2023. Tavoitteena eettisesti kestävä työelämä. Helsinki: Kauppakamari.

Karvonen, T. s.a. Meita Akatemiasta tulevaisuuden osaamista. Blogi. Saatavissa: <https://www.meita.fi/2021/06/meita-akatemiasta-tulevaisuuden-osaamista/> [viitattu 10.1.2025].

Kaskinen, T. 2013. Kolme kestävän kehityksen polkua yrityksen menestykseen. Sitra. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.6.2013. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/kolme-kestavan-kehityksen-polkua-yrityksen-menestykseen/> [viitattu 13.3.2023].

Kasvio, A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus.

Kestävä kehitys s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys> [viitattu 14.5.2024].

Kestävän kehityksen tavoitekortit s.a. Suomen YK-liitto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/media/kestavan\\_kehityksen\\_tavoitekortit\\_2030.pdf](https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/media/kestavan_kehityksen_tavoitekortit_2030.pdf) [viitattu 11.1.2025].

Koipijärvi, T. & Kuvaja, S. 2020. Yritysvastuu 2.0. Johtamisen uusi normaali. 2., uudistettu painos. Helsingin seudun Kauppakamari.

Kortelainen, S. s.a. Meita on inhouse-yhtiö — mitä se oikein tarkoittaa? Blogi. Saatavissa: <https://www.meita.fi/2021/05/meita-on-inhouse-yhtio-mita-se-oi-kein-tarkoittaa/> [viitattu 7.11.2024].

Kosonen, S. (toim.) 2016. Kestävän kehityksen haasteet: Säällinen työ. Helsinki: TH Globaalin kestävän kehityksen säätiö.

Lehtomäki, A. 2022. Vastuullinen bisnes on hyvää bisnestä, mutta kuinka sisällyttää vastuullisuus yrityksen strategiaan ja liiketoimintaan? Jyväskylän yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/wisdom/polkukartta/polku-2-0-hanke/ajankohtaista/vastuullinen-bisnes-on-hyvaa-bisnesta> [viitattu 23.10.2024].

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla. Käsikirja kokonaisuuteen. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lindholm, C. 2024. Kun maailma ei riitä. Ekologinen kestävyysvaje & talouskasvun rajat. Tampere: Vastapaino.

Lähteenoja, S., Schmidt-Thomé, K., Monni, S., Päivänen, J. & Eskelinen, H. 2020. Kestävä kehitys kunnissa vaatii strategista johtamista. Policy Brief 16/2020. Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162240/16-2020-Kest%C3%A4v%C3%A4%20kehitys%20kunnissa%20vaatii%20strategista%20johtamista.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 21.10.2024].

Manner, J. 2020. ICT-alan kaksi puolta – vähentää muiden alojen päästöjä, mutta miten alan omia ympäristövaikutuksia hallitaan? Valtioneuvoston kanslia. WWW-dokumentti. Julkaistu 5.5.2020. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410829/ict-alan-kaksi-puolta-vahentaa-muiden-alojen-paastoja-mutta-miten-alan-omia-ymparistovaikutuksia-hallitaan-> [viitattu 13.1.2025].

Mátray, G. s.a. SDG eli Kestävän kehityksen tavoitteet. Blogi. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/aluejarjestot/pohjois-karjalan-yrittajat/vastuullinen-yritystoiminta-pohjois-karjalassa/blogi/sdg/> [viitattu 8.11.2024].

Meita s.a. Työpäiväsi taustavoima. Meidän IT ja Talous Oy. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.meita.fi/> [viitattu 24.1.2023].

Meita. 2021. Omistajastrategia. Meidän IT ja Talous Oy. Hyväksytty yhtiökouksessa 11.5.2021.

Meita. 2022. Toimintakertomus ja tilinpäätös 2022. Meidän IT ja Talous Oy. Julkaistu 31.12.2022.

Miller, K. 2020. The Triple Bottom Line: What It Is & Why It's Important. Blogi. Päivitetty 16.8.2023. Saatavissa: <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-the-triple-bottom-line> [viitattu 27.8.2024].

Mitä on kestävä kehitys? s.a. Valtioneuvoston kanslia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys-ja-agenda2030> [viitattu 25.11.2024].

Motiva. 2019. Kestävä kehitys. WWW-dokumentti. Päivitetty 19.4.2019. Saatavissa: [https://www.motiva.fi/kestava\\_kehitys](https://www.motiva.fi/kestava_kehitys) [viitattu 14.5.2024].

Mulia, P., Behura, A. K. & Kar, S. 2016. Categorical Imperative in Defense of Strong Sustainability. *Problemy Ekorozwoju* 2, 29–36. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/305266726\\_Categorical\\_Imperative\\_in\\_Defense\\_of\\_Strong\\_Sustainability](https://www.researchgate.net/publication/305266726_Categorical_Imperative_in_Defense_of_Strong_Sustainability) [viitattu 20.3.2025].

Niskala, M., Tarna-Mani, K., Puroila, J. & Pajunen, T. 2019. Yritysvastuu. Raportointi- ja laskentaperiaatteet. 3. uudistettu painos. Helsinki: ST-Akatemia Oy.

Nissilä, J. 2019. Tieto- ja viestintäteknikka ja vastuullisuus. Sytyke. WWW-dokumentti. Julkaistu 30.8.2019. Saatavissa: <https://www.sytyke.org/ilmiot/tieto-ja-viestintateknikka-ja-vastuullisuus/> [viitattu 16.1.2025].

Oikeuskanslerinvirasto s.a. Ilmoittajansuojelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oikeuskansleri.fi/tietoa-ilmoittajansuojelusta> [viitattu 13.3.2023].

Ojala, T. & Oksanen, P. 2021. ICT-alan ilmasto- ja ympäristöstrategia. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 2021:4. Helsinki: Liikenne- ja viestintäministeriö. E-kirja. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-243-587-3> [viitattu 13.1.2025].

Planeetan rajat s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys/planeetan-rajat> [viitattu 26.11.2024].

Porter, M.E. & Kramer, M.R. 2011. Creating Shared Value. How to reinvent capitalism – and unleash a wave of innovation and growth. *Harvard Business Review* January-February 2011. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value> [viitattu 7.4.2023].

Poverty s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/poverty> [viitattu 9.1.2025].

Puhdas vesi ja sanitaatio s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/puhdas-vesi-ja-sanitaatio> [viitattu 10.1.2025].

Pulliainen, T. 2022. Tietoturvariskit koskettavat jokaista yritystä. Mtech Digital Solutions Oy. WWW-dokumentti. Julkaistu 8.6.2022. Saatavissa: <https://www.mtech.fi/ajankohtaista/tietoturvariskit-koskettavat-jokaista-yritysta/> [viitattu 17.1.2025].

Ratsula, N. 2019. Oikein toimimisen kulttuuri. Johtajan opas eettisen organisaation rakentamiseen. Helsinki: Edita.

Rogers, P., Jalal, K. & Boyd, J. 2008. An Introduction to Sustainable Development. London: Earthscan.

Ruggerio, C.A. 2021. Sustainability and sustainable development: A review of principles and definitions. *Science of the Total Environment* 147481. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.147481> [viitattu 16.5.2024].

Ruokatieto Yhdistys ry. 2024. Ruokaturva kaiken perustana. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ruokatieto.fi/artikkelit/ruokaturva-kaiken-perustana/> [viitattu 9.1.2025].

Safdie, S. 2023. Everything You Need to Know About Green IT in 2025. Greenly. WWW-dokumentti. Päivitetty 21.9.2023. Saatavissa: <https://greenly.earth/en-us/blog/ecology-news/everything-you-need-to-know-about-green-it-in-2022> [viitattu 16.1.2025].

Saksa, T. 2022. Henkilöstöpäällikkö. Teams-videoneuvottelu 3.11.2022. Meidän IT- ja talous Oy.

Salonen, A.O. 2010. Kestävä kehitys globaalien ajan hyvinvointiyhteiskunnan haasteena. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-6535-4> [viitattu 16.5.2024].

Savitz, A. W. & Weber, K. 2013. The Triple Bottom Line: How Today's Best-Run Companies Are Achieving Economic, Social and Environmental Success – And How You Can Too. Revised and Updated. Jossey-Bass.

SFS-EN ISO 26000. 2020. Yhteiskuntavastuuopas.

Shi, L., Han, L., Yang, F. & Gao, L. 2019. The evolution of sustainable development theory: Types, goals, and research prospects. *Sustainability* 7158. Verkko-lehti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/368080434\\_The\\_Evolution\\_of\\_Sustainable\\_Development\\_Theory\\_Types\\_Goals\\_and\\_Research\\_Prospects/](https://www.researchgate.net/publication/368080434_The_Evolution_of_Sustainable_Development_Theory_Types_Goals_and_Research_Prospects/) [viitattu 17.5.2024].

Silvola, H., Peill, E., Aspholm, I. & Kaisanlahti, T. 2024. ESG ja kestävyysraportointi. Helsinki: ST-Akatemia Oy.

Sitra. 2023. Megatrendikortit 2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/megatrendikortit-2023.pdf> [viitattu 16.9.2024].

Sukupuolten tasa-arvo s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/sukupuolten-valinen-tasa-arvo> [viitattu 10.1.2025].

Supply Chain Sustainability s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/supply-chain> [viitattu 24.1.2025].

Tavoite 16 s.a. Valtioneuvoston kanslia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kestavakehitys.fi/agenda2030/tavoite-16> [viitattu 19.4.2025].

Tavoite 17 s.a. Valtioneuvoston kanslia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kestavakehitys.fi/agenda2030/tavoite-17> [viitattu 19.4.2025].

TEM. 2023. Työvoimabarometri: suurin osa Suomesta kärsii kohtaantongelmasta. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/-/tyovoimabarometri-suurin-osa-suomesta-karsii-kohtaantongelmasta> [viitattu 10.1.2025].

The case for climate action is clear s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/environment/climate> [viitattu 25.1.2025].

Tieke s.a. Kymmenen yksinkertaista keinoa toimia tietotekniikassa kestävämmiin. Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tieke.fi/kymmenen-yksinkertaista-keinoa-toimia-tietotekniikassa-kestavammin/> [viitattu 13.1.2025].

Toikkanen, T. 2013. Pääkirjoitus. *Sytyke-lehti* 4/2013, 3. Verkkolehti. Saatavissa: [https://sytyke.org/lehdet/2013/Sytyke\\_4\\_2013\\_low.pdf](https://sytyke.org/lehdet/2013/Sytyke_4_2013_low.pdf) [viitattu 16.1.2025].

Toivonen, L. 2019. Tuhoaako vai pelastaako digitalisaatio ympäristöä? Suomen itsenäisyyden juhlarahasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/tuhoaako-vai-pelastaako-digitalisaatio-ymparistoa/> [viitattu 13.1.2025].

Turunen, J. 2023. Matkamme kohti ISO 27001-sertifiointia. Blogi. Päivitetty 24.8.2023. Saatavissa: <https://www.meita.fi/2023/08/matkamme-kohti-iso-27001-sertifiointia/> [viitattu 28.2.2024].

UM s.a. Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteet. Ulkoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://um.fi/agenda-2030-kestavan-kehityksen-tavoitteet> [viitattu 21.5.2024].

UN. 1987. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. United Nations. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> [viitattu 15.5.2024].

UN. 2017. Official Revised List of global SDG indicators. United Nations. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Official%20Revised%20List%20of%20global%20SDG%20indicators.pdf> [viitattu 9.1.2025].

UN Global Compact. 2013. The Smartest Investment: A Framework for Business Engagement in Education. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/development/Business\\_Education\\_Framework.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/development/Business_Education_Framework.pdf) [viitattu 10.1.2025].

UN Global Compact. 2015. A Global Compact for Sustainable Development – Business and the SDGs: Acting Responsibly and Finding Opportunities. PDF-

dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/library/2291> [viitattu 8.1.2025].

UN Global Compact Network Finland. 2024a. Kohti kestävämpää liiketoimintaa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.globalcompact.fi/> [viitattu 16.10.2024].

UN Global Compact Network Finland. 2024b. Kymmenen periaatetta ja SDG:t. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.globalcompact.fi/kymmenen-periaatetta-ja-sdg> [viitattu 16.10.2024].

UN Global Compact Network Finland. 2024c. Hyvä hallintotapa ja taloudellinen vastuu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.globalcompact.fi/hyva-hallintotapa> [viitattu 16.10.2024].

Vainio, H. 2008. Työpaikka terveyden edistämisen areenaksi: Työoloihin, työn tekemisen mielekkyyteen ja elintapoihin voi vaikuttaa! Julkaisussa Terveyden edistämisen eettiset haasteet. Helsinki: Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta, 43. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://etene.fi/documents/66861912/66865178/ETENE-julkaisuja+19+Terveyden+edist%C3%A4misen+eettiset+haasteet.pdf> [viitattu 9.1.2025].

Vepsäläinen, P. 2023. Tietosuoja ja tietoturva osana organisaation vastuullisuutta. Keski-Suomen kauppakamari. Blogi. Julkaistu 15.2.2023. Saatavissa: <https://kskauppakamari.fi/fi-fi/article/blogi/tietosuoja-ja-tietoturva-osana-organisaation-sosiaalista-vastuullisuutta/3927/> [viitattu 17.1.2025].

VTV s.a. Riskienhallinta: lisäarvoa vai lisätyötä? Valtiontalouden tarkastusvirasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vtv.fi/muut-artikkelit/riskienhallinta-lisaarvoa-vai-lisatyota/> [viitattu 21.10.2024].

Water and sanitation s.a. UN Global Compact. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/environment/water> [viitattu 10.1.2025].

Worldometers s.a. Maailman väestö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.worldometers.info/fi/> [viitattu 24.1.2025].

Wu, T., Rocha, J.C., Berry, K., Chaigneau, T., Hamann, M., Lindkvist, E., Qiu, J., Schill, C., Shepon, A., Crépin, A-S. & Folke, C. 2024. Triple Bottom Line or Trilemma? Global Tradeoffs Between Prosperity, Inequality, and Environment. *World Development* 106595. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2024.106595> [viitattu 28.8.2024].

WWF s.a. Mistä oikeastaan syntyvät toimiston ympäristövaikutukset? World Wide Fund For Nature. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://wwf.fi/greenoffice/mika-green-office/#mista-oikeastaan-syntyvat-toimiston-ymparistovaikutukset> [viitattu 8.4.2023].

YM s.a. Yhteistyössä kohti kestävämpiä kaupunkeja. Ympäristöministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kestavakaupunki.fi/mita-teemme> [viitattu 7.11.2024].

## KUVALUETTELO

Kuva 1. Kestävän kehityksen ulottuvuuksien välinen keskinäisriippuvuus. Giddings, B., Hopwood, B. & O'Brien G. 2002. Environment, economy and society: fitting them together into sustainable development. *Sustainable Development* 4, 187–196. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1002/sd.199> [viitattu 21.5.2024].

Kuva 2. Kestävyyden kolme pilaria. Thwink.org s.a. The Three Pillars of Sustainability. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.thwink.org/sustain/glossary/ThreePillarsOfSustainability.htm> [viitattu 29.8.2024].

Kuva 3. Kestävyydonitsi. Mitä on kestävä kehitys? s.a. Valtioneuvoston kanslia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys-ja-agenda2030> [viitattu 25.11.2024].

Kuva 4. Yhdeksästä planeetaarisesta rajasta kuusi ylitetty vuonna 2023. Huotari, E., Maunula, M., Haahti, S., Sademies, J., Muurinen, J., Kettunen, K., Cairns, J., Sadekoski, A. & Paulomäki, H. 2023. Me ja maapallo yhteinen terveys muuttuvassa maailmassa. One Health Finland ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/10/me-ja-maapallo\\_ohf\\_-\\_pdf.pdf](https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/10/me-ja-maapallo_ohf_-_pdf.pdf) [viitattu 26.11.2024].

Kuva 5. AGENDA 2030 -toimintaohjelman kestävä kehityksen päätavoitteet. Kestävä kehitys s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys> [viitattu 14.5.2024].

Kuva 6. Organisaation hallintotapa vaikuttaa laajasti eri aihealueisiin. SFS-EN ISO 26000. 2020. Yhteiskuntavastuuopas.

Kuva 7. UN Global Compact: Kymmenen periaatetta. UN Global Compact Network Finland. 2024b. Kymmenen periaatetta ja SDG:t. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.globalcompact.fi/kymmenen-periaatetta-ja-sdg> [viitattu 16.10.2024].

Kuva 8. Megatrendikortti: Yritysvastuu laajenee. Sitra. 2023. Megatrendikortit 2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/megatrendikortit-2023.pdf> [viitattu 16.9.2024].

Kuva 9. Yritysvastuu ottaa huomioon sekä liiketoiminnan taloudelliset, ekologiset että sosiaaliset vaikutukset. Juutinen, S. 2016. Strategisen yritysvastuun käsikirja. Helsinki: Talentum Pro.

Kuva 10. Lainsäädännön vaatimukset ylittävillä vastuullisuustoimilla kilpailuetua. Juutinen, S. 2016. Strategisen yritysvastuun käsikirja. Helsinki: Talentum Pro.

Kuva 11. Vihreän IT:n kolme ulottuvuutta. Safdie, S. 2023. Everything You Need to Know About Green IT in 2025. Greenly. WWW-dokumentti. Päivitetty 21.9.2023. Saatavissa: <https://greenly.earth/en-us/blog/ecology-news/everything-you-need-to-know-about-green-it-in-2022> [viitattu 16.1.2025].

Kuva 12. ICT-ala on osa ongelmaa, mutta myös osa ratkaisua. Ojala, T. & Oksanen, P. 2021. ICT-alan ilmasto- ja ympäristöstrategia. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 2021:4. Helsinki: Liikenne- ja viestintäministeriö. E-kirja. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-243-587-3> [viitattu 13.1.2025].

Kuva 13. Kunnille keskeisiä kestävän kehityksen teemoja. Lähteenoja, S., Schmidt-Thomé, K., Monni, S., Päivänen, J. & Eskelinen, H. 2020. Kestävä kehitys kunnissa vaatii strategista johtamista. Policy Brief 16/2020. Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162240/16-2020-Kest%C3%A4v%C3%A4%20kehitys%20kunnissa%20vaatii%20strategista%20johtamista.pdf?sequence=5&isAllowed=y> [viitattu 21.10.2024].

Kuva 14. Jaettu arvo yrityksen kilpailutekijänä. Bärlund, A. & Perko, S. 2013. Kestävä johtajuus – Bisneksen uusi eilinehto. Helsinki: Talentum.

Kuva 15. Vastuullisuuden nykytilan tutkiminen

Kuva 16. Taloudellisen vastuun kokonaisuuden tutkiminen

Kuva 17. Sosiaalisen vastuun kokonaisuuden tutkiminen

Kuva 18. Ympäristövastuun kokonaisuuden tutkiminen

Kuva 19. Henkilöstökyselyn tulokset: tietueet

Kuva 20. Suositusten muodostaminen

Kuva 21. Meitan toimet

Kuva 22. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys onnistumisista taloudellisen vastuun toteuttamisessa

Kuva 23. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys panostusta vaativista teemoista sosiaalisen vastuun piirissä

Kuva 24. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys onnistumisista sosiaalisen vastuun toteuttamisessa

Kuva 25. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys Meitan onnistumisista ympäristövastuun toteuttamisessa

Kuva 26. Sanapilvi: Henkilöstön näkemys panostusta vaativista teemoista ympäristövastuun saralla

Kuva 27. Meitan arvot

Kuva 28. Meitan henkilöstön arvot

Kuva 29. Kestävän kehityksen ulottuvuuksien huomioimisen vaikutus työnantajakuvaan

Kuva 30. Meitan edistämät kokopainotetut SDG:t. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 31. Meitan SDG-tavoite 4:ää edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 32. Meitan SDG-tavoite 5:tä edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 33. Meitan SDG-tavoite 8:aa edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 34. Meitan SDG-tavoite 10:tä edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 35. Meitan SDG-tavoite 9:ää edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 36. Meitan SDG-tavoite 11:tä edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 37. Meitan SDG-tavoite 13:a edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 38. Meitan SDG-tavoite 12:ta edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 39. Meitan SDG-tavoite 15:tä edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 40. Meitan SDG-tavoite 16:ta edistävät toimet. Logot ja SDG-kuvakkeet s.a. Suomen YK-liitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/uutiset-media/logot-ja-sdg-kuvakkeet> [viitattu 17.2.2025].

Kuva 41. Henkilöstön näkemys Meitan hallinnon päätöksenteosta

Kuva 42. Esimerkinomainen vastuullisuusvisio. Meita s.a. Työpäiväsi taustavoima. Meidän IT ja Talous Oy. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.meita.fi/> [viitattu 24.1.2023].

<p><b>ETÄ- JA HYBRIDITYÖ MUUTTAA TYÖMARKKINOITA</b></p> <p><b>TYÖ JA OSAAMISTARPEET UUDISTUVAT</b></p> <p>Yleistyneen etätöiden luomat mahdollisuudet organisoida ja hajauttaa työtä jopa globaalisti muuttaa työmarkkinoita. Digitalisaation myötä myös työ muuttuu vauraissa yhteiskunnissa. Jatkuvan oppimisen tarve lisääntyy työelämän muuttuessa ja työurien pidentyessä. Kokonaisuuksien hahmottaminen, luovuus ja metataidot ovat yhä tärkeämpiä taitoja. Ekologisen jälleenrakennuksen uudistamalla työmarkkinoilla ekologisen kestävyysnäkökulmat nostavat päätä suurimmassa osassa ammatteja. Avoimiin tehtäviin ei aina löydy tekijöitä, mutta myös työtä etsivillä on haasteita löytää osaamistaan vastaavaa työtä.</p> <p><b>HYVINVOINTIKÄSITYS LAAJENEES</b></p> <p>Hyvinvointikäsitys laajenee käsittämään niin mahdollisuudet yhteisen hyvän eteen toimimisesta kuin kokemukset merkityksellisyydestä. Elämän monimutkaistuminen, informaatiotulva ja kilpailuyhteiskunta lisäävät mielen kuormitusta. Mielenterveysongelmista johtuvat työpoissaolot ja työkyvyttömyys lisääntyvät.</p>	<p><b>TYÖELÄMÄN KOHTAANTO-ONGELMAT LISÄÄNTYVÄT</b></p> <p><b>JATKUVA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KOROSTUU</b></p> <p><b>MIELENTERVEYSONGELMAT LISÄÄNTYVÄT</b></p>
<p><b>TEKNOLOGIA MUUTTAA TOIMINTATAPOJA</b></p> <p><b>TEKOÄLYSOVELLUKSET LÄPÄISEVÄT YHTEISKUNNAN</b></p> <p><b>DIGITALISOITUVA MAAILMA ON ENTISTÄ HAAVOITTUVAMPI</b></p>	<p>Tuotantotavat ja toimintamallit muuttuvat teknologian nopean kehityksen myötä. Automaatio ja tekoälysovellukset yleistyvät. Teknistymisen myötä sähkönsyötön ja tietoverkkojen häiriöiden sekä kyberhyökkäysten aiheuttamat riskit kasvavat.</p>
<p><b>KIERTOTALOUDESTA TULEE VÄLTÄMÄTTÖMYYS</b></p> <p><b>RESURSSIEN SAATAVUUS MUUTTUU YHÄ EPÄVARMEMMAKSI</b></p> <p><b>JÄTTEIDEN MÄÄRÄ KASVAA</b></p> <p>Kasvava kulutus vaikuttaa resurssien saatavuuteen ja niiden hankintakustannuksiin. Teollisuudella voi olla vaikeuksia hankkia kriittisiä materiaaleja. Toisaalta maailmassa tuotetun jätteen määrä kasvaa. Pahenevan resurssipulan ja kasvavien jätemäärien aiheuttama epävarmuutta lievitetään kiertotalouden ratkaisuja kehittämällä. Olemassa olevia materiaaleja hyödynnetään mahdollisimman tehokkaasti ja yhteis-omistaminen, tavaroiden vaihdantatalous ja lainauspalvelut muuttavat markkinoiden toimintaa. Myös energiamurros kiihtyy ja uusiutuviin energianlähteisiin siirtyminen nopeutuu.</p> <p><b>UUSIUTUVA ENERGIA YLEISTYY</b></p>	
<p><b>YMMÄRRYS TALouden PÄÄOMISTA MONIPUOLISTUU</b></p> <p><b>TALouden ARVOKETJUJA KEHITETÄÄN KESTÄVÄMMIKSI</b></p> <p><b>TALouden UUSIA MITTAREITA OTETAAN KÄYTTÖÖN</b></p>	<p>Sekä luonto- että sosiaalisen pääoman välttämättömään merkitykseen talouden toiminnalle kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Riippuvuutta globaaleista, haavoittuvaisiksi huomatuista arvoketjuista pyritään vähentämään kehittämällä kestäviä ja joustavia arvoketjuja. Arvot ja tavoitteet talousajattelun taustalla muuttuu. Perinteisen talouden kehityksen mittaamisen rinnalle nousee ihmisten ja luonnon hyvinvointia kuvaavia mittareita.</p>

Henkilöstön arvoja kartoittavat kysymykset	
Osio	
Ympäristövastuu	<p><b>Henkilöstön arvoja kartoittavat kysymykset</b></p> <p><b>Kuinka tärkeää sinulle on, että Meita toimii ympäristövastuullisesti?</b> (Asteikko 1–5: Ei lainkaan tärkeää – Erittäin tärkeää)</p> <p><b>Kuinka tärkeää sinulle on, että Meita toimii sosiaalisesti vastuullisesti?</b> (Asteikko 1–5: Ei lainkaan tärkeää – Erittäin tärkeää)</p> <p><b>Kuinka tärkeää sinulle on, että Meita toimii taloudellisesti vastuullisesti?</b> (Asteikko 1–5: Ei lainkaan tärkeää – Erittäin tärkeää)</p> <p><b>Kuinka tärkeää sinulle on, että Meita arvioi tasapuolisesti toiminnasta aiheutuvat sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset sekä ympäristövaikutukset?</b> (Asteikko 1–5: Ei lainkaan tärkeää – Erittäin tärkeää)</p>
Sosiaalinen vastuu	<p><b>Minun mielestäni ympäristövastuun toteuttamisessa on tärkeintä:</b> - paikallisten ympäristövaikutusten vähentäminen - globaalien ympäristövaikutusten vähentäminen - sekä paikallisten että globaalien ympäristövaikutusten vähentäminen</p> <p><b>Minun mielestäni sosiaalisen vastuun toteuttamisessa on tärkeintä:</b> - henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen - sidosryhmien ja vaikutuspiirin hyvinvoinnista huolehtiminen - sekä henkilöstön että sidosryhmien ja vaikutuspiirin hyvinvoinnista huolehtiminen</p>
Taloudellinen vastuu	<p><b>Minun mielestäni taloudellisen vastuun toteuttamisessa on tärkeintä:</b> -Meitan toimintaedellytysten säilymisestä huolehtiminen -Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan -Sekä Meitan toimintaedellytysten säilyttämisestä huolehtiminen, että taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan.</p>
Kestävä kehitys	<p><b>Mitä kestävä kehityksen näkökulmaa tai näkökulmia Meitan tulee sinun mielestäsi priorisoida päätöksenteossa? Voit valita useita vaihtoehtoja.</b> -Ympäristövastuuta -Sosiaalista vastuuta -Taloudellista vastuuta</p>
	<p><b>Väittämä: Ympäristövastuun huomiotta jättäminen vaikuttaisi mielikuvaani Meitasta työnantajana negatiivisesti.</b> (Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p> <p><b>Väittämä: Sosiaalisen vastuun huomiotta jättäminen vaikuttaisi mielikuvaani Meitasta työnantajana negatiivisesti.</b> (Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p> <p><b>Väittämä: Taloudellisen vastuun huomiotta jättäminen vaikuttaisi mielikuvaani Meitasta työnantajana negatiivisesti.</b> (Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p> <p><b>Väittämä: Kestävän kehityksen tavoitteen sivuuttaminen päätöksenteossa vaikuttaisi mielikuvaani Meitasta työnantajana negatiivisesti.</b> (Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p>

Henkilöstön käsitystä omista vaikutusmahdollisuuksista ja omia toimintatapoja kartoittavat kysymykset			
Osio	Henkilöstön käsitystä omista vaikutusmahdollisuuksista ja omia toimintatapoja kartoittavat kysymykset		
Ympäristövastuu	<p>Minulla on työssäni mahdollisuus tehdä valintoja, jotka vähentävät Meitan toiminnasta aiheutuvia ympäristövaikutuksia.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p>	<p>Osaan arvioida eri toimintatapojen ympäristövaikutuksia.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p>	<p>Jos/kun minulla on/olisi mahdollisuus valita, valitsen/valitsisin aina Meitan ympäristövastuullisuutta edistävään toimintatavan.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p>
Sosiaalinen vastuu	<p>Minulla on työssäni mahdollisuus tehdä valintoja, jotka edistävät Meitan toiminnan sosiaalista vastuullisuutta.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p>	<p>Osaan arvioida eri toimintatapojen vaikutuksia sosiaaliseen hyvinvointiin.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p>	<p>Jos/kun minulla on/olisi mahdollisuus valita, valitsen/valitsisin aina Meitan sosiaalista vastuullisuutta edistävään toimintatavan.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p>
Taloudellinen vastuu	<p>Minulla on työssäni mahdollisuus tehdä valintoja, jotka edistävät Meitan toiminnan taloudellista vastuullisuutta.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p>	<p>Osaan arvioida eri toimintatapojen vaikutuksia taloudelliseen hyvinvointiin.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p>	<p>Jos/kun minulla on/olisi mahdollisuus valita, valitsen/valitsisin aina Meitan taloudellista vastuullisuutta edistävään toimintatavan.</p> <p>(Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p>
Kestävä kehitys	-	-	-

Henkilöstön käsitystä Meitan arvoista ja toiminnasta kartoittavat kysymykset	
Osio	
Ympäristövastuu	<p><b>Henkilöstön käsitystä Meitan arvoista ja toiminnasta kartoittavat kysymykset</b></p> <p><b>Ympäristövastuu</b></p> <p>Ympäristövastuu on Meitalle tärkeä arvo. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p> <p>Meitan toiminnasta aiheutuvien paikallisten ympäristövaikutusten vähentämistä edistetään konkreettisin toimin. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p> <p>Meitan toiminnasta aiheutuvien globaalien ympäristövaikutusten vähentämistä edistetään konkreettisin toimin. (Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p>
Sosiaalinen vastuu	<p>Sosiaalinen vastuu on Meitalle tärkeä arvo. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p> <p>Työhyvinvointia edistetään Meitassa konkreettisin toimin. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p> <p>Ulkoisten sidosryhmien ja vaikutuspiirin hyvinvointia edistetään Meitassa konkreettisin toimin. (Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p>
Taloudellinen vastuu	<p>Taloudellinen vastuullisuus on Meitalle tärkeä arvo. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p> <p>Taloudellisten toimintaedellytysten säilyttämistä edistetään Meitassa konkreettisin toimin. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p> <p>Taloudellisen hyvinvoinnin luomista yhteiskuntaan edistetään Meitassa konkreettisin toimin. (Asteikko 1–5: Täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä)</p>
Kestävä kehitys	<p>Kestävän kehityksen mukaisesti toimiminen on Meitalle tärkeä arvo. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p> <p>Kestävää kehitystä edistetään Meitassa konkreettisin toimin. (Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)</p>

<b>Taloudellinen vastuu / Hyvää hallintoa kartoittavat väittämät.</b>
(Asteikko 1–5: Täysin samaa mieltä – Täysin eri mieltä)
<b>Meitan hallinto toimii ammattimaisesti.</b>
<b>Meitan hallinto on riippumaton.</b>
<b>Meitan hallinto toimii puolueettomasti.</b>
<b>Meitan hallinnon päätöksenteko on asiallista.</b>
<b>Meitan hallinto toimii tasapuolisesti.</b>
<b>Meitan hallinto toimii oikeudenmukaisesti.</b>
<b>Meitan toiminta on lainmukaista.</b>

Osio	Henkilöstön käsitystä Meitan arvoista ja toiminnasta kartoittavat kysymykset	
Ympäristövastuu	Mainitse yksi ympäristövastuun näkökulma, joka Meitassa on huomioitu erityisen hyvin.	Mainitse yksi ympäristövastuun näkökulma, josta huolehtimisessa Meitassa olisi vielä parantamisen varaa.
Sosiaalinen vastuu	Mainitse yksi sosiaalisen vastuun näkökulma, joka Meitassa on huomioitu erityisen hyvin.	Mainitse yksi sosiaalisen vastuun näkökulma, josta huolehtimisessa Meitassa olisi vielä parantamisen varaa.
Taloudellinen vastuu	Mainitse yksi taloudellisen vastuun näkökulma, joka Meitassa on huomioitu erityisen hyvin.	Mainitse yksi taloudellisen vastuun näkökulma, josta huolehtimisessa Meitassa olisi vielä parantamisen varaa.
Kestävä kehitys	-	-

