

Opinnäytetyö (AMK)

Business, ICT and Life Sciences

Palveluiden tuottaminen ja johtaminen

2016

Lotta Soininen

SOSIAALINEN VASTUU OSANA YRITYKSEN ARVOJEN JA IMAGON KEHITTÄMISTÄ - MITÄ TYÖNTEKIJÄ VOI TEHDÄ



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Restonomi| Palvelujen tuottaminen ja johtaminen

2016 | 36

Juhana Lounela

Lotta Soininen

SOSIAALINEN VASTUU OSANA YRITYKSEN ARVOJEN JA IMAGON KEHITTÄMISTÄ - MITÄ TYÖNTEKIJÄ VOI TEHDÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää sosiaalista vastuuta Suomen CGI:ssä, erityisesti työntekijän näkökulmasta, ja tuottaa ehdotuksia käytäntöihin sosiaalisen vastuun edistämiseksi työyhteisössä. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Suomen CGI:lle. Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään, mitä kestävä kehitys ja yritysvastuu tarkoittavat, sekä selittämään sen motiiveja. Opinnäytetyön edetessä syvennyttiin tarkemmin sosiaaliseen vastuuseen, ja millä tavoin tapausyritykseni CGI Suomi voisi toteuttaa sosiaalista vastuuta tulevaisuudessa.

Selvitettävä kysymys voidaan kiteyttää seuraavasti: Miten työntekijät voivat osaltaan edistää yrityksen tai organisaation sosiaalisen vastuun tavoitteita - tapaus CGI Suomi. Opinnäytetyöni on toiminnallinen. Opinnäytetyöhöni tehdyssä vertailussa ja tutkimuksessa selvitin millä tavoin yritykset, jotka ovat saaneet maininnan erityisen hyvästä yritys vastuutoiminnastaan, toteuttavat sosiaalista vastuuta. Parhaista toimintatavoista kehitin ehdotuksen, joka sopisi tapausyritykselleni, ja loin oppaita työntekijöille, joiden avulla he pystyvät toteuttamaan yritys vastuuta arjessaan, sekä ideoita miten osallistua vapaaehtoistyöhön halutessaan.

Parhaimmista toimintatavoista mukaan ehdotukseen valitsin CGI:lle sopivimpia tapoja. Näihin lukeutui muun muassa vapaaehtoistoiminta työnantajan avustuksella, ulkomaisille työntekijöille tuutorina toimiminen sekä eläkkeellä jäätyä seniorikonsulttina tiedon jakaminen. Lopussa valmistui kaksi opasta henkilökunnan käyttöön. Vapaaehtoisuuden opas, josta löytyy työkalut vapaaehtoistoiminnan aloittamiseen, sekä ympäristöopas kestävän kehityksen mukaiseen toimistotyöskentelyyn ja työmatkaliikkumiseen.

ASIASANAT:

Sosiaalinen vastuu, yritys vastuu, kestävä kehitys, vapaaehtoistyö, yritys imago, työntekijän vastuu

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business, ICT and Life Sciences | Bachelor of Hospitality Management

2016 | 36

Juhana Lounela

Lotta Soininen

SOCIAL RESPONSIBILITY AS A PART OF DEVELOPING COMPANY'S VALUES AND IMAGE - WHAT AN EMPLOYEE CAN DO

The aim of this study was to examine the development of social responsibility of CGI Finland, particularly from the point of view of the employee. I sought to produce proposals for new policies to promote social responsibility in the workplace. The thesis was commissioned by CGI Finland. I sought to clarify what sustainable development and corporate responsibility means, and to explain the motives behind their existence. The thesis specifically looks to explore social responsibility and the manner in which the case company CGI Finland might implement this in the future.

The key question in this study is: How the employees can contribute to the objectives of the company or organization's social responsibility – case CGI Finland. I am doing a functional thesis. I looked at companies with a strong record for good corporate responsibility, and examined how they undertake social responsibility. I developed a proposal from the best practices that would fit for CGI Finland and created manuals for employees, enabling them to contribute to corporate responsibility in everyday life. A guide for volunteering, where you can find tools for the initiation of voluntary activities, as well as an environmental guide for working and commuting to work in a more sustainable way.

From the best practices I included those that would be most suited to CGI in the social responsibility concept proposal. These included undertaking volunteer-work with the assistance of the employer, working as a tutor to foreign workers or as a senior consultant after retirement.

KEYWORDS:

Corporate social responsibility, sustainable development, volunteering, company image, employee's responsibility

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET	8
2.1 Yrityskansalaisten vastuu	8
2.2 Kestävä kehitys, yhteiskuntavastuu ja sen elementit	8
2.2.1 Sosiaalinen vastuu	12
2.2.2 Yritysvastuuraportointi	13
2.3 Yrityksen kestävä kehityksen motiivit	14
2.3.1 Lainsäädäntö ja ohjeistukset	15
2.3.2 Taloudelliset syyt	17
2.3.3 Imagolliset syyt	17
3 OPINNÄYTTEEN METODIT	20
3.1 Toiminnallinen opinnäyte	20
3.2 Toimintatutkimus	21
3.3 Toiminnallinen opinnäyte vai toimintatutkimus	22
4 HENKILÖKUNNAN TOIMINTA CGI:N YRITYSVASTUUN TOTEUTTAJANA	23
4.1 Selvitettävä kysymys ja työn taustaa	23
4.2 Työn aikajanakuvaus	23
4.3 CGI:n työn kuvailu	25
4.3.1 Senioritoiminta, tuutorointi ja urheilutoiminta	26
4.3.2 Vapaaehtoistyö	27
4.3.3 Ympäristöopas	30
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	33
LÄHTEET	35
LIITE 1	38

KUVAT

Kuva 1 Mielikuvan syveneminen tasoittain.....	18
Kuva 2 Hyväntekeväisyyden konseptin osuus esityksestä	25
Kuva 3 Vapaaehtoisuusoppaan sisällysluettelo	30
Kuva 4 Ympäristöoppaan sisällysluettelo	32

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä tutkitaan parhaita käytäntöjä yritysvastuun toteuttamiseen ja mitä yritysvastuu oikeastaan on. Tarkemmin läpikäydään vapaaehtoisuutta ja sen toteutustapoja organisaatiossa sekä muita sosiaalisen vastuun toimintatapoja.

Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, ja liiketoiminnan yhteiskuntavastuuseen on viime vuosina alettukin kiinnittää enemmän huomiota. Aihe on tällä hetkellä kaikkialla ajankohtainen. Monet sosiaalisen vastuun toimintatavat ovat yrityksille vapaaehtoisia, mutta niiden huomioonottamista arvostetaan yhä enemmän. Kilpailukykyisten yritysten oletetaan noudattavan tiettyjä sosiaalisesti vastuullisen yritystoiminnan käytäntöjä. Käytäntöjen vapaaehtoisuus on muuttumassa pakolliseksi kilpailuedun säilymisen kannalta.

Opinnäytetyö on toiminnallinen, ja se kiteytyy kahteen oppaaseen jotka ovat työn lopputuotokset. Aihetta tutkitaan alan kirjallisuuskatsauksella sekä yritysverailun avulla. Työn tavoitteena on saatujen tietojen perusteella kehittää uusia tapoja tapausyritykselle ja sen työntekijöille toteuttaa sosiaalista vastuuta.

Tapausyritys CGI on kansainvälinen yritys, jonka pääkonttori sijaitsee Kanadassa. CGI:llä on yli 400 toimipistettä 40 maassa. Suomessa heillä on 3200 työntekijää ja toimintaa on 17 paikkakunnalla. 75 % henkilöstöstä on osakkeenomistajia. Vuotuinen liikevaihto on 7 miljardia, ja siitä Suomen osuus on noin 7 %. CGI:llä on yli 3500 asiakasta, sekä yli 150 tuotteistettua ratkaisua.

CGI kertoo olevansa Suomen sitoutunein IT-palvelutalo, joka on paikallisesti palveleva, mutta resursseiltaan globaali. CGI:n näkemyksen mukaan heidän asiakkailtaan on selvä tarve IT:n uudistamiseen ja digitalisointiin. CGI kuvailee että se päästä-päähän-palvelut tehostavat heidän asiakkaidensa nykytoimintaa ja mahdollistavat uuden liiketoiminnan. Esimerkkejä suomalaisista asiakkaista ovat HUS, Helsingin kaupunki, Finnair sekä Valtiovarainministeriö. Tavoitteena

on olla maailman johtava IT-palvelujen ja liiketoimintaprosesseja tukevien palvelujen toimittaja, joka auttaa asiakkaitaan menestymään.

CGI on muun muassa suunnitellut Reittioppaan, jota käyttävät joka päivä yli kymmenet tuhannet suomalaiset sekä Itellan digitaaliset postilähetysten kuittaukset. CGI on kehittänyt järjestelmiä joilla hallitaan potilastietoja ja suunnitellaan hoitoja. Vastuullinen liiketoiminta on yksi CGI:n perusarvoista. CGI Suomelle on myönnetty Top Employer –sertifikaatti jo kolmena peräkkäisenä vuonna. CGI:lle myönnettiin vuonna 2015 Vuoden Service Desk –tunnustus. (Teemu Meronen 2015)

Opinnäytetyön keskeisin käsite on sosiaalinen vastuu. Myös yhteiskuntavastuu on oleellinen käsite. Yhteiskuntavastuu käsitteenä kuvaa yrityksen toimia kestävän kehityksen aikaansaamiseksi. Yhteiskuntavastuun sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan yhteiskuntavastuun yhtä osa-aluetta, joka kattaa ennen kaikkea vastuullisuuden henkilöstöä, mutta myös muita sidosryhmiä kohtaan. Sosiaalisen vastuun rinnalla yhteiskuntavastuuseen kuuluu myös taloudellinen ja ekologinen vastuu.

Oppimistavoitteena minulla on päästä syvemmälle sisään kestävään kehitykseen sekä sosiaaliseen vastuuseen. Aihe kiinnostaa minua yleisellä tasolla paljon, ja haluan tutustua siihen myös yritystasolla. Toivon niin ikään saavani lisää tietoa ja taitoa henkilökohtaisella tasolla siitä, millä eri tavoilla omassa elämässä sekä tulevassa työelämässä voi vaikuttaa.

2 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Yrityskansalaisten vastuu

Hyvinvointikapitalismin velvoiteperustan rinnalle on nostettu kysymys mitä eettisiä velvoitteita yrityksillä on yhteiskuntaa kohtaan. Hyvinvointikapitalismin yrityksiä yhteisvastuuseen ohjaava säätely edellyttääkin yrityksiltä isompaa eettistä sitoutumista. Aiemmin yrityksiä on pidetty lainsäädännössä laillisina persoonina, mutta nyt niitä kuvaillaan yrityskansalaisiksi, ja niille osoitetaan yhteiskuntavastuullisen toiminnan ehtoja. (Laitinen 2012)

2.2 Kestävä kehitys, yhteiskuntavastuu ja sen elementit

Brundtlandin komissio puhui ”yhteisestä tulevaisuudestamme”. Kestävä kehitys on kehitystä, joka täyttää nykyisen sukupolvien tarpeet vaarantamatta tulevien sukupolvien mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa. (Ympäristöministeriö 2016)

Kestävää kehitystä omissa toimissaan toteuttava yritys kantaa yritysvastuuta. Jos yrityksellä on myös lakisääteisiä yhteiskunnallisia tehtäviä, se kantaa yhteiskuntavastuuta. (Juutinen & Steiner 2010)

Yrityksen yhteiskuntavastuu (Corporate Social Responsibility) sisältää taloudellisen, sosiaalisen ja ekologisen vastuun, ja tarkoittaa kestävän kehityksen käytäntöön soveltamista yritysten toiminnassa. Yhteiskuntavastuullinen toiminta määritellään lainsäädännön vaatimukset ylittäväksi toiminnaksi, eikä ole tarkoitus että se korvaa jo voimassaolevia lailla säädeltäviä toimintoja. Yritysten olisi kannettava vastuuta ympäristöstään, sillä aina yritystoiminnan seuraukset ja vastuut koskevat jollakin tavalla lähiympäristöä, luontoa ja koko yhteiskuntaa. Yhteiskuntavastuun sisältö vaihtelee eri maissa ja kulttuureissa, ja siihen vaikuttaa muun muassa yhteiskunnan rooli peruspalvelujen, kuten sosiaaliturvan

tai terveydenhuollon, järjestämisessä. (Hanikka ym. 2007) Yhteiskuntavastuun merkitys kasvaa vähitellen, ja sen merkitys vaihtelee aloittain. (Vauhkonen 2007)

Kaikki kolme ulottuvuutta liittyvät yrityksen näkökulmasta toisiinsa. Taloudellinen vastuu ja kannattavuus luo pohjaa ekologiselle ja sosiaaliselle vastuulle, ja ne taas vaikuttavat yrityksen taloudelliseen tuloksentekoon. (Rohweder 2004) Olemme lähellä taloudellisen, sosiaalisen ja ekologisen aikakauden turbulenssia. On kriittinen tarve tutkia ja ymmärtää nämä monitahoiset, monimutkaiset ilmiöt. (Raufflet & Mills 2009)

Kestävän kehityksen voi jakaa Epsteinin (2008) mukaan yhdeksään pääperiaatteeseen. Alle on sovellettu Epsteinin periaatteita CGI:n tarpeet huomioon ottaen.

1. Etiikka, joka käsittää eettiset standardit ja teot.

CGI:llä on käytössään eettiset toimintaohjeet. Ohjeet korostavat eettistä bisneksen tekoa. Ne tarjoavat opastusta kaikille yrityksen jäsenille. Työntekijät allekirjoittavat toimintaohjeet vuosittain tavoitekeskustelun yhteydessä. Lisäksi kaikki työntekijät suorittavat CGI konsernin eettisyys- ja korruptionvastaisuuskoulutukset joka vuosi. (<http://yritysvastuu.cgi.fi/asiakkuudet>)

2. Hallinto, eli miten yritystä hallitaan ja johdetaan. Johdon pitää olla sitoutunut ja tunnistaa ja tunnustaa resurssinsa. Se on tapa hallinnoida.

CGI on kuvannut hallintonsa Management Foundation -nimiseen toimintajärjestelmään. Koko henkilökunta noudattaa siinä kuvattuja toimintatapoja. Management Foundation kattaa tärkeimmät sidosryhmät, eli osakkeenomistajat, asiakkaat ja henkilökunnan. CGI:n johdon vastuuseen kuuluu esittää yrityksen toimintatavat asiakkaille.

3. Läpinäkyvyys, eli yrityksen tiedot ovat julkisia, jotta asiakkaat tietävät mitä ostavat.

CGI:n menestykselle on keskeistä heidän asiakkaidensa usko ja luottamus heidän kykyihinsä tuottaa ratkaisuja. Yritysvastuun tavoitteiden ja suorituskyvyn osalta asiakkaat arvostavat läpinäkyvyyttä. CGI suosii avointa ja rakentavaa lähestymistapaa asiakkaidensa haasteisiin. Tietosuoja on keskeistä asiakkaille, heidän asiakkailleen ja kansalaisille. (<http://yritysvastuu.cgi.fi/asiakkuudet>)

4. Bisnes-suhteet, esimerkiksi reilu kauppa.

CGI pyrkii hankintojensa osalta vastuullisiin kumppanuussuhteisiin. Alihankkijoiden ja laitetoimittajien täytyy vastata tiettyihin odotuksiin tullakseen hyväksytyiksi yhteistyökumppaneiksi. Esimerkiksi IT-laitetoimittajien odotetaan noudattavan hallintojärjestelmässään EICC:n asettamia toimintatapoja (Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct) (<http://yritysvastuu.cgi.fi/asiakkuudet>)

5. Taloudellinen tulos tarkoittaa sitä, onko firma kannattava ja siten elää pitkään. Tuloja täytyy olla enemmän kuin menoja.

CGI:llä on käytössään kaksi avainohjelmaa nimeltään osakkeiden osto-ohjelma sekä voitonjako-ohjelma. Osto-ohjelmassa CGI kannustaa henkilöstöään rahallisella tuella sijoittamaan yritykseen ja tämän lisäksi työntekijät voivat sijoittaa tietyn prosenttimäärän palkastaan CGI:n osakkeisiin. Voitonjako-ohjelmassa CGI jakaa osan voitoistaan koko henkilöstölle. Summaan vaikuttaa se, miten CGI on saavuttanut taloudelliset tavoitteensa ja se, miten henkilö on suoriutunut omista tehtävistään. Tällä tavoin CGI:n menestyksestä hyötyy koko henkilöstö. (<http://yritysvastuu.cgi.fi/sosiaalinen-vastuu>)

6. Yhteisöllisyys, eli osallistuminen yhteisöön esimerkiksi vapaaehtoistyötä tekemällä.

CGI järjesti IT-alasta kiinnostuneille työttömille nuorille vuonna 2015 tutustumiskurssin IT-alaan tarkoituksena kannustaa heitä työelämään. CGI järjestää yhteistyössä SPR:n kanssa verenluovutusmahdollisuuden pääkonttorilla Helsingissä kolmesti vuodessa, sekä lahjoittaa asiakkaidensa ja henkilöstönsä joululahjarahat hyväntekeväisyyteen. (<http://yrittysvastuu.cgi.fi/sosiaalinen-vastuu>)

7. Palvelun / tuotteen laatu.

CGI:n kestävä kehitys palvelutarjoama pohjautuu pitkään asiakastyöhön, sekä heidän omaan kestävä kehityksen työhönsä ja tarpeisiin, jotka näistä ovat tulleet esille. Kestävä kehitys palvelut eivät pelkästään hyödytä asiakkaita taloudellisesti, vaan myös esimerkiksi säästämällä aikaa, sekä tehostamalla materiaalien ja energian käyttöä. Palveluista hyötyvät suoraan myös kuluttajat, sekä laajempi yhteisö. (<http://yrittysvastuu.cgi.fi/asiakkuudet>)

8. Työntekijöiden hyvinvointi ja kehittäminen.

CGI panostaa henkilöstön asiantuntijuuden jatkuvaan kehittämiseen. Työssä on tarkoitus hyödyntää jokaisen omaa potentiaalia, kehittyä, ja sitä kautta päästä vaikuttamaan omaan tulevaisuuteensa. Työntekijöille tehdään vuosittain henkilökohtainen kehityssuunnitelma, ja työntekijät käyvät koulutuksissa keskimäärin 6 päivää vuodessa. CGI kannustaa työntekijöitä erilaisilla koulutusohjelmilla esimerkiksi projektityö-, leadership- ja client manager –valmennuksilla. (<http://yrittysvastuu.cgi.fi/sosiaalinen-vastuu>)

9. Ympäristön suojeleminen.

CGI toimii tavoilla, joilla he voivat vähentää omaa vaikutustaan, sekä asiakkaidensa ja toimittajiensa vaikutusta ympäristöön. He ovat sitoutuneet vähentämään hiilidioksidipäästöjään 50 % vuoteen 2020 mennessä (vertailukohtana vuosi 2008). (<http://yritysvastuu.cgi.fi/ymparistovastuu>)

2.2.1 Sosiaalinen vastuu

Sosiaalisen vastuun käsite pitää sisällään moraalisen ja poliittisen ulottuvuuden. Moraalinen ulottuvuus tarkoittaa ihmisten käyttäytymistä ja käyttäytymistä toisiaan kohtaan. Poliittinen ulottuvuus taas liittyy toimintaan ja ohjaukseen, sekä erilaisten sääntöjen, lakien ja asetusten keinoihin. (Virtanen 2005) Sosiaalinen vastuu kokonaisuutena koostuu työntekijöiden oikeuksista ja hyvinvoinnista, yhteiskuntien oikeudenmukaisuudesta, sekä turvallisista ja hyvistä ympäristöistä elää. Sosiaaliseen ulottuvuuteen kuuluu myös kulttuurinen kestävyys. (Rohweder 2004) Sosiaalinen vastuu yrityksissä on jaettu neljään osaan: työhyvinvointi ja henkilöstöjohtaminen, ihmisoikeudet, lähialue ja tuotevastuu. (Jussila 2010). Sosiaalisen vastuun ulottuvuus on tällä hetkellä ajankohtaisin kehittämiskohde. (Vauhkonen 2007)

Sosiaalisen vastuun vaatimuksiin kuuluu työlainsäädännön ja sosiaalisen lainsäädännön noudattaminen, sekä kollektiiviset että yrityksen sisäiset sopimukset. Työntekijöille on luotava edustajien asema, ja edustajille sekä työntekijöille mahdollisuus osallistua päätöksen tekoon. Työterveys- ja turvallisuus ovat tärkeä osa sosiaalista vastuuta. Vapaaehtoisiin toimiin kuuluu OECD:n (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö) monikansallisten yritysten ohjeistus, ILO:n (Kansainvälinen työjärjestö) kolmikantajulistus monikansallisista yrityksistä ja sosiaalipolitiikasta, sekä YK:n ihmisoikeusasiain pääkomissaarin valmistelemat ihmisoikeusperiaatteet ja vastuut ylikansallisille yrityksille. (SFS ry 2006)

2.2.2 Yritysvastuuraportointi

Kolmeen peruselementtiin (ekonomisen vastuullisuus, sosiaalinen vastuullisuus ja osallisuus sekä ympäristövastuu) jaottelu vastaa kolminkertaista tilinpäätösraportointia (TBL), jossa yrityksen toiminnan raportoinnissa kiinnitetään huomiota taloudellisen tuloksen ohella yhteiskunnalliseen ja ympäristöä koskevaan tulosraportointiin. Nämä alueet kattavat talousvastuun, laillisen vastuun, eettisen vastuun ja harkinnanvaraisen vastuun eli yhteiskunnan kehittämiseen osallistuminen, toimintaympäristön ja laadun parantaminen sekä sosiaaliset kysymykset, joilla on merkitystä yritykselle. (Laitinen 2012)

Ensimmäinen yritysten vastuullisuuteen liittyvä raportointiohjeistus valmistui 1999. Tämä ohjeistus muuttui myöhemmin GRI-ohjeistikseksi. (Jussila 2010) GRI on lyhenne sanoista Global Reporting Initiative. Sitä voidaan nimittää viitekehykseksi yhteisvastuun seurannalle, toteuttamiselle, kehittämiselle ja johtamiselle. GRI määrittää toimenpiteitä ja arviointikriteereitä yhteiskuntavastuulle. (Jussila 2010)

Raportoinnin kannalta GRI sisältää seurantamittareita yhdenmukaisten tulosten saamiseksi. GRI onkin ensisijaisesti raportointiohjeistus, eikä sitä yksistään voi käyttää esimerkiksi yhteiskuntavastuun johtamisen apuvälineenä. (Jussila 2010) Raportointiohjeisto on tarkoitettu kaikille yrityksille koosta, toimialasta tai maantieteellisestä sijainnista riippumatta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009)

GRI on ollut merkittävä yhteiskuntavastuun määrittäjä ja edistäjä. Tulosten mittaamisen ja raportoinnin lisäksi se on ohjannut yritysten yhteiskuntavastuun kehitystyötä ja strategiaprosesseja. Suomessa GRI-raportointi käynnistyi Elinkeinoelämän keskusliiton toimesta. Vuonna 2001 tehtiin opas GRI:n pohjalta yhteiskuntavastuun peruskäsitteistä suomeksi. Muita keskeisiä toimijoita on Eettinen foorumi ja Finnish Business & Society ry (FiBS). (Jussila 2010)

Yhteiskuntavastuun viestinnässä pitää muistaa, ettei yhteisvastuuraportti saa olla liian iso tai ainoa osa viestintää. Yhteiskuntavastuusta raportointi voidaan yhdistää esimerkiksi vuosikertomuksen yhteyteen. Nykyään on erittäin yleistä -

ja myös hyödyllisempää - julkaista yhteiskuntavastuuraportti internetissä, jossa tietoja voidaan tarvittaessa muokata, ja jossa se on mahdollisimman laajasti saatavissa kuten tapausyritys CGI on tehnyt. (Jussila 2010)

2.3 Yrityksen kestävä kehityksen motiivit

Yhä useammat sidosryhmät kuten esimerkiksi asiakkaat, omistajat, sijoittajat, henkilöstö, tulevat työntekijät, viranomaiset, paikkakunnan asukkaat ja lähiyhteisöt ovat kiinnostuneita yritysten vastuusta. Osaltaan globaali toimintaympäristö haastaa yritykset ottamaan huomioon sidosryhmien odotukset aiempaa laajemmin. Sidosryhmien ja niiden odotuksien ja arvoympäristön tunnistaminen auttaa toiminnan suunnittelussa, sekä tulevaisuuden ennakkoinnissa. Yritysten on toimittava taloudellisesti, ekologisesti ja sosiaalisesti vastuullisesti, jotta sen on mahdollista säilyttää kannattavuus, kilpailukyky ja maine niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. (Vauhkonen 2007)

Yhteiskuntavastuun ja kilpailukyvyn välillä on positiivinen yhteys. Loikkasen, Hyytisen ja Koivusalon (2007) tekemän kyselytutkimuksen mukaan kaksi yritystä kolmesta kokee yhteiskuntavastuun parantaneen yrityksen kilpailukykyä. Yrityskoolla näyttää olevan tekemistä vastausten kanssa. Mitä suurempi yritys, sitä suurempi osa vastaajista koki vaikutuksen myönteiseksi.

Yhteiskuntavastuu tuo suoria hyötyjä yritykselle. Yritys, joka panostaa yhteiskuntavastuuseen pakollisten toimien lisäksi vapaaehtoisella toiminnalla, parantaa omaa kilpailukykyään, haluttavuutta kumppanien ja sijoittajien silmissä. Yritys alkaa toiminnallaan tunnistaa riskitilanteita ja kehittää konfliktien johtamismallia. Yrityksen toiminta tulee tehokkaammaksi. Haluttavuus näkyy myös rekrytoinnin helpottumisena, ja yrityksen henkilökunta on motivoituneempaa ja halu oppia uutta kasvaa. (Laitinen 2012) Prososiaalinen käyttäytyminen lisääntyy työyhteisössä. Prososiaalinen motivoituneisuus viittaa haluun edistää muiden hyvinvointia. Prososiaalisuuden taustalla on altruismi, jossa toisen hyvä asetetaan oman edelle, egoismi jossa oma hyöty on tärkein, prinsipalismiksi jota ohjaa moraaliperiaatteet ja kollektivismi jossa yhteiset tavoitteet

ovat tärkeitä. Työntekijän prososiaalisen toiminnan taustalta tunnistetaan joku edellä mainituista motiiveista. Kun työllä on tarkoitus, se palvelee yhteistä hyvää, positiivisia muutoksia muiden elämässä. Käytännön tasolla se liittyy tuottavuuteen, vuorovaikutukseen, tiimityöhön ja kehittämiseen. (Laitinen 2012)

Eettinen egoismi tarkoittaa valistunutta itsekkyyttä. Esimerkiksi jos rikon itse sopimusta, toinen osapuoli voi rikkoa sitä myös. Yrityksen tulee toimia vastuullisesti, koska vastuu on tärkeä kilpailuetu. (Aaltonen ym. 2004)

2.3.1 Lainsäädäntö ja ohjeistukset

Yrityksen kestävästä kehitystä ohjaa monta lakia ja asetusta. Alla on lueteltuna muutamia määräyksiä ja ohjeistuksia liittyen sosiaaliseen ja ekologiseen vastuuseen.

- Julkishallinnollisiin kannustimiin kuuluu hallinnollinen ohjaus, kuten lait ja asetukset. (Rohweder 2004)
- Ympäristönsuojelulaki (YSL) on yleislaki, joka säätelee ympäristön pilaantumista ja siihen liittyviä velvoitteita ja määräyksiä. Laki sisältää säännökset maaperän, ilman ja vesien suojelusta. (Lahtela 2006)
- Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä.
- Yleisessä yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) on säädöksiä muun muassa työoloihin ja -ehtoihin, työhönottoperusteisiin, henkilöstökoulutukseen sekä uralla etenemiseen.

Työnantajalla on vastuu työpaikan ja työn turvallisuudesta. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 28 §) Ennaltaehkäisevä toiminta on työturvallisuuden kulmakivi tapaturma- ja terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työnantajalla on perehdytysvelvollisuus työpaikan turvallisuusmääräyksiin, ja työntekijällä taas on velvollisuus noudattaa

kyseisiä määräyksiä ja ilmoittaa työnantajalle mikäli kokee puutteita koskien turvallista työskentelyä.

Julkishallinnollisiin kannustimiin kuuluu myös taloudellinen ja informaatiivinen ohjaus, kuten verotus ja EMAS-ympäristöasetus (johtamisjärjestelmä joka auttaa organisaatiota ottamaan ympäristöasiat huomioon omassa toiminnassaan). (Rohweder 2004)

Lainsäädännön lisäksi yritysten toimintaa säätelee myös monenlaisia säädöksiä ja ohjeistuksia. Näihin kuuluva Global Compact -aloite on maailman suurin yritysten yhteiskuntavastuualoite. Se toimii YK:n alla ja on suunnattu yrityksille. Yrityksen liittyessä mukaan tähän se sitoutuu noudattamaan Global Compactin 10 vastuullisen yritystoiminnan periaatetta ihmisoikeuksien, työn, ympäristön ja korruption vastaisen toiminnan alueelta. Toiminta perustuu jokaisen mukanaolijan vapaaehtoiseen sitoutumiseen ja raportointiin vuosittain. (Rohweder 2004) Global Compactiin sitoutunut yritys voi tehdä yhteistyötä muiden vastuullisten yritysten kanssa osallistumalla esimerkiksi kansallisiin ja paikallisiin yritysverkostoihin, sekä kansainvälisiin tapahtumiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009) OECD eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö perustettiin kehittämään jäsenmaidensa talouskasvua ja vapaakauppaa sekä lisäämään yhteiskunnallista hyvinvointia. (Rohweder 2004) Suomi on sitoutunut OECD:n jäsenenä edistämään toimintaohjeiden maailmanlaajuisia noudattamista. Yksittäiset yritykset voivat yhteiskuntavastuuraportissaan ja vuosikertomuksessaan mainita noudattavansa toimintaohjeita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009) EU:n vihreät kirjat ovat asiakirjoja, joiden tarkoituksena on käynnistää unionin tasolla erityisiä aiheita koskevia keskusteluja. Niissä kannustetaan yrityksiä osallistumaan neuvotteluihin ja keskusteluihin esitettyjen ehdotusten pohjalta. Joskus vihreän kirjan tuloksena julkaistaan valkoinen kirja, jossa ehdotetaan lainsäädännön muuttamista. (Rohweder 2004) Kansainvälinen työjärjestö ILO julisti vuonna 1998 työelämän perusperiaatteet, jotka kaikkien työnantajien on hyvä tuntea. Julistuksen tarkoituksena on ylläpitää yhteiskunnallista kehitystä sekä taloudellista kasvua. Suomen lainsäädäntö

kattaa julistukseen sisältyvät periaatteet ja oikeudet. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009)

2.3.2 Taloudelliset syyt

Yritystoiminnan perusmotivaationa on voiton synnyttäminen, parantaminen ja suojeleminen. (Talvio & Välimaa 2004)

Taloudellisia kannustimia yhteiskuntavastuuseen ovat esimerkiksi kannattavuustekijät kuten energiansäästö ja etätyön vaikutukset. (Rohweder 2004)

Yhteiskuntavastuun ja kilpailukyvyn välillä on positiivinen yhteys. (Vauhkonen 2007) Kilpailuetu on sekä strateginen sekä markkinoinnillinen kysymys. Se kuuluu niihin liikkeenjohdon peruspäätöksiin, joiden puitteissa menestys tehdään, ja sen toimivuusperusta kiteytyy siihen, miten asia koetaan asiakkaan silmissä, ja miten se suhteutuu kilpaileviin ratkaisuihin. Kilpailuetu käsitteenä tarkoittaa kohdeasiakkaan arvostamaa, yrityksen tarjonnan sisältämää ylivoimaisuutta, joka on liiketaloudellisesti toteutettavissa ja markkinoille uskottavasti realisoitavissa. (Rope 2000)

Yhteiskuntavastuun positiivisia vaikutuksia kilpailukykyyn ovat toiminnan tehokkuus ja kannattavuus, vahvuus markkinoilla, palveluiden ja tuotteiden innovatiivisuus ja kiinnostavuus, asiakastyytyväisyys ja heidän tarpeidensa ennakointi sekä henkilöstön osaaminen ja motivointi. (Vauhkonen 2007)

2.3.3 Imagolliset syyt

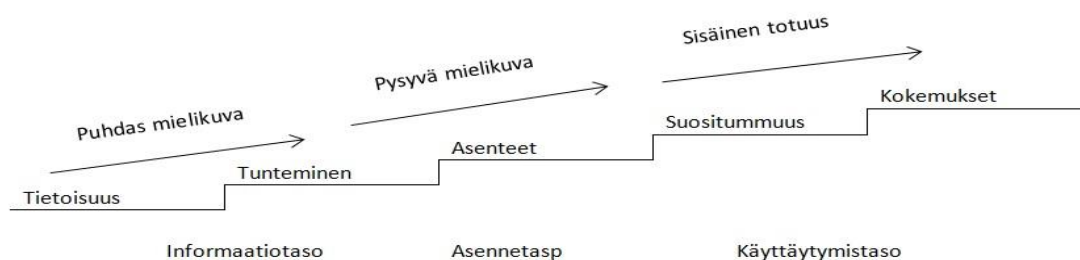
Yksi merkittäväksi kehittyvä aihealue on yhteiskuntavastuun arvo- ja mainevaikutus yrityksen sisäiseen tehokkuuteen, henkilökunnan motivoituneisuuteen ja työn laatuun. (Laitinen 2012)

Imagomarkkinoinnissa on kyse mielikuvan muodostamisesta ja merkityksestä liiketoiminnassa. Mielikuvan merkitys liiketoiminnassa jakautuu kahteen osaan:

Välittömästi liiketoiminnalliseen menestykseen vaikuttavat tekijät sekä välillisesti liiketoiminnan menestykseen vaikuttaviin tekijöihin. (Rope 2000)

Välittömästi vaikuttaa hyvä mielikuva jonka perusteella ostopäätös tehdään. Se, minkälainen tuote on, ei ratkaise, mielikuva siitä ratkaisee. Mielikuva myös vaikuttaa siihen miten yrityksen viestintään suhtaudutaan. Jos asiakkaalla on epäilevä ajatusmalli yrityksen viestiä kohtaan, viestin sisältö torjutaan. Hyvä mielikuva mahdollistaa pitkällä aikavälillä pienemmät markkinointi panokset / myyty yksikkö, koska yrityksen ei tarvitse ostaa asiakkaita ostamaan palveluita vaan asiakas ostaa hyvän mielikuvan pohjalta. Viimeiseksi se mahdollistaa katteellisemman hinnoittelun, koska laadukas mielikuva antaa paremmat hinnansaantimahdollisuudet. (Rope 2000)

Välillisesti hyvä mielikuva helpottaa rekrytointia, koska ihmiset haluavat hakeutua tunnettuun, hyvän mielikuvan omaavaan yritykseen. Tämä antaa paremman henkilöstöpotentiaalin ja edesauttaa toiminnallisen tason nostoa. Se myös auttaa sidosryhmäsuhteiden hoidossa. Hyvä mielikuva antaa helpommat edellytykset toimia yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Se tuottaa puskurivaikutuksen mahdollisille kielteisille julkisuustapauksille. Imago on ratkaiseva osa yrityksen menestyksen rakentamiselle. (Rope 2000) Kuvassa 1 (Rope 2000) esitetään mielikuvan syvenemisen tasot ja alla kuvataan jokaista tasoa tarkemmin.



Kuva 1 Mielikuvan syveneminen tasoittain (Rope 2000)

1. Tietoisuusvaiheessa yritys tunnetaan vain nimeltä.

2. Tuntemisvaihe muodostuu, kun asiakas tiedostaa tietämästään yrityksestä mainoksen, tapaa henkilön tai tutustuu palveluun. Ihmiselle tulee käsitys mitä yritys tekee, ja minkälainen yritys on.

Vielä ihmisellä ei kuitenkaan ole arvolutautunutta hyvä/huono-ajatusmallia yrityksestä. Psykologisessa mielessä ensimmäistä kahta vaihetta kutsutaan puhtaaksi mielikuvaksi.

3. Asennevaiheessa ihmisellä on jo negatiivisia, neutraaleja ja positiivisia arvolutauksia. Jotta yritys menestyisi, on tärkeää että yrityksen liikeidean kannalta ratkaisevissa tekijöissä ei ole negatiivisia assosiaatioita, ja että positiivisia asioita pystyttäisiin kehittämään niissä asioissa, joita yrityksen kohderyhmät arvostavat.

Asennevaiheessa mielikuva muuttuu puhtaasta mielikuvasta pysyväksi, koska ihmisten asenteiden muuttuminen on aina hankala prosessi.

4. Suositummuusvaiheessa yritys koetaan kilpailijoita paremmaksi asioissa, joiden perusteella yrityksen kohderyhmät tekevät ostopäätöksiään. Se tarkoittaa että positiivisista asenteista on onnistuttu rakentamaan myönteiset odotukset yrityksen toimintaa kohtaan. Odotukset voivat perustua toiminnallisiin tekijöihin kuten hinta, laatu ja valikoima ja / tai mielikuvatekijöihin, eli esimerkiksi perinteisyys, nykyaikaisuus, urheilullisuus jne. Suositummuudella pyritään ja usein päästään tuotteen ensiostoon.
5. Kokemusvaihe määrittää sen, miten hyvin yrityksen toiminta on vastannut odotuksia, joiden perusteella asiakas on valinnut yrityksen. Kokemusvaihe vastaa asiakkaan sen hetkistä mielikuvaa yrityksestä. Jos yrityksen toiminta on ollut yhteensopivaa ulkoisen markkinoinnin kanssa, asiakas muodostaa tästä mielikuvaa vahvistavan kokemuksen. Se taas vaikuttaa seuraavaan ostopäätökseen. Pysyvä mielikuva kypsyy sisäiseksi totuudeksi, ja sen muuttaminen on vaikeampaa kuin pysyvän mielikuvan.

(Rope 2000)

3 OPINNÄYTTEEN METODIT

3.1 Toiminnallinen opinnäyte

Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämän kehittämistyö, joka tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan kehittämistä, ohjeistamista tai järjestämistä. Toiminnallisessa opinnäytteessä on suurimmassa määrin toimeksiantaja, kuten tässäkin opinnäytteessä. Toiminnallisen opinnäytteen avulla voi luoda suhteita ja pääsee kehittämään taitoja työelämän kehittämisessä. Usein tämän tyylinen työ lisää vastuuntuntoa ja opettaa projektinhallintaa sekä tukee ammatillista kasvua, kun pääsee heijastamaan taitojaan ja tietojaan sen hetkiseen työelämään ja sen tarpeisiin. (Vilkkä & Airaksinen 2003)

Opinnäytetyöprosessi alkaa aiheanalyysillä. Aiheanalyysissä ideoidaan mikä aihe voisi tulla kyseeseen. Opinnäytetyössäni aiheen valinta oli yhteinen päätös itseni ja toimeksiantajan toimesta. Olin kiinnostunut sosiaalisesta vastuusta ja kestävästä kehityksestä, ja toimeksiantajayritykseni oli vailla uusia ideoita heidän sosiaalisen vastuunsa kehittämiseksi. Seuraava vaihe on toimintasuunnitelman tekeminen. Idean ja tavoitteiden tulee olla harkittuja ja perusteltuja. Tätä voidaan kysyä kysymyksillä mitä tehdään, miksi tehdään ja miten tehdään. Tällä tavoin jäsentää itselleen mitä teki, kykenee johdonmukaiseen päättelyyn idean ja tuotoksen osalta sekä lupaa itselleen mitä tulee tekemään. Prosessi aloitetaan lähtötilanteen kartoituksella. Sen jälkeen selvitetään millaisin keinoin idean tavoitteet ovat saavutettavissa ja luodaan työlle aikataulu. Toiminnallisessa opinnäytteessä ei välttämättä tarvitse olla tutkimuskysymystä. (Vilkkä & Airaksinen 2003)

Toiminnallisen opinnäytteen tuotoksena on aina joku konkreettinen tuote. Opinnäytteen tutkimuksellinen selvitys kuuluu tuotteen toteutustapaan. Tähän lukeutuvat keinot joilla materiaali esimerkiksi oppaan sisällöksi hankitaan, sekä keinot joilla oppaan valmistaminen toteutetaan. Toiminnallisessa opinnäytteessä ei ole välttämätöntä käyttää tutkimuksellisia menetelmiä. Lopullinen opinnäytetyön toteutustapa on perusteltu kompromissi omien resurssien,

toimeksiantajan toiveiden sekä oppilaitoksen opinnäytteitä koskevien vaatimusten välillä. (Vilkkä & Airaksinen 2003)

Vaikka tutkimusosuus toiminnallisessa opinnäytteessä on usein lähinnä selvityksen tekemistä ja tiedonhankintaa, edellytetään tekijältä silti tutkivaa ja kehittävää otetta. Tutkiva ote näkyy teoreettisen lähestymistavan perusteltuna valintana, prosessissa tehtyjen valintojen ja ratkaisujen perusteluina sekä kriittisenä suhtautumisena omaan tekemiseen ja kirjoittamiseen. (Lumme ym. 2006)

3.2 Toimintatutkimus

Opinnäytteeni on selvästi toiminnallinen opinnäyte mutta siinä on ripauksia toimintatutkimuksen kuvauksesta. Usein toimintatutkimuksen lähtötilanteena on työelämässä joku asia jota voisi kehittää. Hankepainotteisessa toimintatutkimuksessa pyritään kehittämään toiminnan tuotosta, ja tässä opinnäytteessä se on sosiaalisen vastuun kehittäminen käytännössä. Tutkijan rooli on toimintatutkimuksessa erilainen kuin perinteisissä tutkimusmenetelmissä. Tutkija toimii ryhmän aktiivisena jäsenenä, aivan kuten itse työskentelin yritysvastuu-harjoittelijana CGI Suomella. (Linturi 2000)

Toimintatutkimus ei varsinaisesti ole tutkimusmenetelmä, vaan toimintatapa, jossa tutkimus suunnataan toiminnan kehittämiseen. (Aaltola & Valli 2001b) Toimintatutkimuksessa tähdätään muutoksen aikaansaamiseen ja paneudutaan kehitystä ja muutosta vaativiin asioihin, tarkoituksena kehittää niitä paremmiksi. (Aaltola & Valli 2001b; Heikkinen ym. 2007)

Toiminnan tutkimisessa on erotettavissa eri suuntauksia, jotka painottavat osallistuvuutta eri tavoin. Osallistuvuuteen liittyen on erotettavissa kaksi toimintatutkimuksen pääluokkaa: käytännöllinen (practical action research) ja osallistava (participatory action research) (Heikkinen ym. 2007). Osallistavaa toimintatutkimusta voidaan käyttää organisaatioiden ja työelämän kehittämiseen, ja se painottaa yhteisön jäsenten osallistumista kehittämiseen yhdessä tutkijan kanssa. (Heikkinen ym. 2007) Jos oman työni teko ja valmistelu yrityksessä olisi

kestänyt kauemmin ja olisin päässyt jatkokehittämään ideoita, työni olisi voinut edetä enemmän osallistavaan suuntaan.

Koska minun työssäni kohderyhmän jäsenten osuudeksi jää vain tutkijan esittämien kehittämis ehdotusten toteuttaminen ilman heidän omaa aktiivista kehittämistoimintaansa ja tutkimista, kysymys ei ole enää toimintatutkimuksesta, Tällöin on kyseessä usein vain ulkopuolisen konsultin tekemä interventio, väliintulo organisaatioon tai yhteisöön. (Laitinen 1998)

3.3 Toiminnallinen opinnäyte vai toimintatutkimus

Opinnäytteenä voi tehdä sekä tutkimuksia että toiminnallisia opinnäytetöitä. (Vilka & Airaksinen 2003) On käyty paljon keskustelua siitä, ovatko ammattikorkeakouluissa tehdyt opinnäytetyöt hyviä ammatillisia selvityksiä vai johonkin ammattialan edustamaan tieteenalaan liittyvää tutkimusta. On myös käyty lisäksi keskustelua siitä voivatko toimintatutkimus ja toiminnallinen opinnäytetyö sekoittua. (Vilka 2005)

Toimintatutkimus ei kuitenkaan ole sama asia kuin toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään usein fyysinen tuotos, kun taas toimintatutkimuksessa edellytetään alan tieteellistä ja yhteiskunnallista keskustelua. (Vilka & Airaksinen 2003; Vilka 2005)

Toimintatutkimus edellyttää kehittämismenetelmien hallintaa ja jo valmiin asiantuntijan aktiivista tukea muutostilassa. Opinnäytteessä vuorostaan opiskelija on vasta kehittymässä asiantuntijaksi. Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön laajuus ei myöskään anna ajallisia mahdollisuuksia tehdä toimintatutkimusta. Toimintatutkimus on ajallisesti vaativaa tutkimusta, ja se edellyttää pitkäaikaista aktiivista havainnointia, aktivointia tutkimuskohteessa, materiaalin keräämistä tutkimusaineistoksi sekä muutokseen pyrkivää tieteellistä kirjoittamista. (Vilka & Airaksinen 2003)

4 HENKILÖKUNNAN TOIMINTA CGI:N YRITYSVASTUUN TOTEUTTAJANA

4.1 Selvitettävä kysymys ja työn taustaa

Selvitettävä kysymys voidaan kiteyttää seuraavasti: Miten työntekijät voivat osaltaan edistää yrityksen tai organisaation sosiaalisen vastuun tavoitteita - tapaus CGI Suomi.

Opinnäytetyössä ei syvennytä yhteiskuntavastuun muihin osa-alueisiin, vaan keskitytään nimenomaan sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen. Opinnäytetyön näkökulma on työntekijän, ja tavoitteena on selvittää, millä eri tavoilla työntekijä voi itse edesauttaa yrityksen sosiaalista vastuuta.

Olin CGI:llä yritysvastuuharjoittelijana syksyn 2015 ja tehtäviini kuului toimia kestävän kehityksen yksikössä ja luoda uusi sosiaalisen vastuun konsepti, jossa ideana olisi antaa ehdotuksia kysymykseen ”mitä työntekijä voi tehdä”, sekä laatia lyhyt opas miten työntekijänä voi itse vaikuttaa ympäristövastuuseen. Omia tavoitteitani työlle oli perehtyä yritysvastuuseen ja erityisesti sosiaaliseen vastuuseen, ja mitä se käytännössä tarkoittaa yrityksessä siitä näkökulmasta, mitä työntekijä voi itse tehdä sosiaalisen vastuun hyväksi.

4.2 Työn aikajanakuvaus

Projekti käynnistyi syyskuun alussa vuonna 2015 ja päättyi omalta osaltani joulukuussa 2015. Sosiaalisen vastuun konseptin taustalla oli harjoitteluni CGI Suomella ja itselläni opiskelijana vaikuttamassa opinnäytteeni teko. Opinnäytteen kirjoittamista jatkoin harjoitteluni jälkeen uuden työni ohella.

Aloitin työni ideoimalla esimieheni Ulla Heinosen sekä ohjaajani Teemu Merosen kanssa. Teemulla oli jo valmiina ideoita, joille tarvitsi vain jatkokehittäjän, sekä avoin mieli täysin uusille ideoille. Ensimmäisenä aloin tutkia muiden yritysten tilannetta miten sosiaalinen vastuu, ja nimenomaan osat joissa työntekijä voi

vaikuttaa toteutettiin. Yrityksien joukossa oli saman alan yrityksiä kuin kohdeyritykseni, mutta hyviä esimerkkejä löytyi myös muista isoista pörssiyrityksistä. Valitsin yritykset julkisen keskustelun ja median perusteella. Löysin listauksia (<https://www.reputationinstitute.com/thought-leadership/csr-retrak-100> ja <http://www.forbes.com/pictures/efkk45mmlm/the-10-companies-with-the-best-csr-reputations/#4479c14b6241>), joihin oli listattu parhaiten sosiaalista vastuuta toiminnassaan huomioon ottaneita yrityksiä. Koin parhaiten toimintatapojen vertailun tuovan enemmän hyötyä työlleni. Otin listauksen ulkopuolelta mukaan muutamia IT-alan yrityksiä vertailun vuoksi. Kävin systemaattisesti läpi listatut yritykset, ja otin parhaat käytännöt vertailuun ja CGI:lle sopivien tapojen ideoimiseen. Liitteessä 1. (Aineistona käytetyt nettilinkit) on kaikki yritysten nettisivut joita käytin vertailussani.

Daimlerilta

http://sustainability.daimler.com/dai_nachhaltigkeit2014/static/export/docs/Daimler-Sustainability2014_Sustainability%20Report_corporate-volunteering.pdf

löytyi erittäin hyviä esimerkkejä sosiaalisen vastuun kantamiseen vapaaehtoistyön muodossa. Heillä on käytössään konsepti ”day of caring”, joka tarkoittaa sitä, että yksi päivä vuodessa tehdään työpäivä yhdessä porukalla jonkun vapaaehtoistyön tai projektin parissa. Toinen konsepti heiltä on ”individual volunteer day”, jossa jokainen työntekijä tekee päivän valitsemassaan ja omaa kiinnostusta herättävässä hyväntekeväisyystyössä.

Tämä oli pitkä prosessi koska yrityksiä oli paljon ja yritysvastuuraportit, joita kävin läpi, olivat usein yli satasivuisia ja keskeisen tiedon löytämiseen meni aikaa. Tapasimme ohjaajani kanssa muutaman viikon välein ja kävimme läpi tekemiäni löydöksiä ja havaintoja. Sain tehdä työtä erittäin itsenäisesti, ja se mahdollisti sen, että mieli pysyi avoinna ja uusia ideoita tuli mieleen milloin mistäkin.

Löydettyäni ne esimerkit joita omasta mielestäni saattoi hyödyntää CGI:llä, kävimme ideat ohjaajan kanssa läpi, ja hän valitsi ne, jotka toimisivat CGI:llä parhaiten ja olisivat ajankohtaisia. Tämän jälkeen aloin jatkokehittää niitä CGI:lle sopivammiksi. Näin muodostui vapaaehtoisuuden malli. Malli sisälsi kaksi osaa. Päätimme, että teen vapaaehtoisuuden oppaan työntekijöiden saataville, jotta he

jotka haluavat toimia vapaaehtoisina, saavat ainekset ja apua tehdä niin. Oppaan lisäksi selvitin tapoja, joilla yritys ja järjestöt voisivat tehdä yhteistyötä ja tein ehdotelman johtoryhmälle. Koska oppaasta tuli hyvä, päätimme vielä, että teen toisen oppaan siihen, miten työpaikalla, työmatkalla ja oikeastaan joka päiväsillä valinnoilla voi elää vihreämmin. Aloin miettiä eri tapoja työpaikalla ja työhön liittyen missä voitaisiin olla vielä kestävämpiä ja luin paljon kierrätys sivustojen oppaita ja vinkkejä. Oppaiden valmistuttua ne laitettiin CGI:n intranettiin työntekijöiden käytettäväksi.

4.3 CGI:n työn kuvailu

Kehittämiprojektin tuloksena muodostui sosiaalisen vastuun konsepti ja ympäristö-opas. Sosiaalisen vastuun konseptiin sisältyi vapaaehtoistoiminta, urheilutoiminta, eläkeläisyhteistyö ja ulkomaalaistuki. Näistä vapaaehtoisuustoiminnan malli päätettiin esittää johtoryhmälle. Työntekijöille julkaistiin vapaaehtoistoiminnan alustava opas, jonka avulla he voivat itsenäisesti tehdä vapaaehtoistyötä halutessaan. Ympäristö-opas pistettiin myös yrityksen intranettiin. Vapaaehtoistoiminnan toimintamallin tavoite on herättää kiinnostusta ja saada lisää vapaaehtoistyöntekijöitä yhdistykseen työnantajan

Hyväntekeväisyyden konsepti



- Tällä hetkellä teemme hyväntekeväisyyttä joululahjoituksilla, työntekijöiden lahjoituksilla (nälkäpäivä, katastrofikeräykset) ja IT-tutustumispäivien muodossa.
 - Henkilöstössä on kiinnostusta aktiivisempaan hyväntekeväisyyteen osallistumiseen ja tarjoamme tietoa eri vapaaehtoisjärjestöistä
 - Muissa CGI-maissa on käytössä malli, jossa työntekijä saa vuoden aikana tehdä yhden palkallisen työpäivän hyväntekeväisyyskohteessa
 - Ehdotus: halukkaat voivat tehdä yhden päivän vuodessa palkallista hyväntekeväisyyttä jossain seuraavista järjestöistä – Suomen Punainen Risti, Unicef, Pelastakaa Lapset ja WWF
 - Konsepti on hiotaan järjestöjen kanssa tehokkaaksi
 - Osallistuminen tehtäväksi ensisijaisesti penkillä olon aikana tai muuten liiketoiminnan salliessa ja esimiehen luvalla
 - • Hyväntekeväisyystoiminta parantaa työtyytyväisyyttä ja imagoa
- Kuva 2 Hyväntekeväisyyden konseptin osuus esityksestä

tuella. Alla on yritysvaluukatsauksesta vapaaehtoisuuden osio johtoryhmälle näytettävästä esityksestä (Kuva 2.).

Se miten johto ja henkilöstö ovat sitoutuneet yhteisiin eettisiin ohjeisiin, normeihin ja arvoihin, on yrityksen vastuun kannalta tärkeää. Henkilöstön on hyvä olla mukana määrittelemässä yhteisiä ohjeistuksia ja arvoja. He ovat siten sitoutuneempia. Henkilöstön on myös helpompi ottaa vastuuta jokapäiväisessä työssään, kun se on itse saanut olla luomassa yrityksen vastuullisuuden periaatteita. (Uimonen 2006)

4.3.1 Senioritoiminta, tuutorointi ja urheilutoiminta

Lähdin suunnittelemaan sosiaalista konseptia avoimin mielin ja ideoiden kaikkea, mitä minulle tuli CGI:stä yrityksenä mieleen. Tiesin omasta kokemuksesta, että CGI:llä on eläkkeelle jääneitä työntekijöitä, joita aina silloin tällöin konsultoidaan yrityksen asioihin liittyen, koska heillä on pitkä kokemus yrityksestä ja halua olla mukana. Yksi ehdotuksistani oli jo eläkkeelle jääneille työntekijöille tarjottava mahdollisuus toimia vapaaehtoisena ja niin sanottuna "senioriepertinä". Heidän olisi mahdollista jakaa tietoaan ja kokemustaan muille yrityksessä sekä Suomessa että kenties muualla. Tähän toimintaan voisi olla joku kanava, esimerkiksi intranetissä tai netin välityksellä toimivaa avustusta.

Toinen ehdotukseni perustui siihen, että CGI on kansainvälinen yritys, ja Suomeen tulee usein töihin lyhyemmäksi tai pidemmäksi aikaa työntekijöitä muista maista. Heille ei aina ole täysin selkeää etukäteen minkälainen Suomi on, tai mitä asioita he tarvitsevat täällä tms. Muista maista tuleville työntekijöille voisi lähettää aloitusinfo-paketin, joka sisältäisi perusasioita Suomesta ja CGI:stä sekä suomalaisesta työkuulttuurista. Tämän lisäksi jokainen saisi oman suomalaisen tuutorin yrityksen sisältä, joka auttaisi asioissa Suomeen saapuessa ja myöhemmin, jos tulisi jotain asioita joihin tarvitsee apua. Tuutorointi toimisi siis samalla tavalla kuin esimerkiksi yliopistoissa ulkomaalaisille vaihto-opiskelijoille.

Ehdotin myös sitä, että CGI:n työntekijöille tarjotaan mahdollisuus urheilutoimintaan työporukalla tai saada toimintaan jotain tukea. Tällä hetkellä

CGI:llä on jääkiekkjoukkue, mutta toiminta ei ole täysin systematisoitu. Urheilutoiminnalla voisi olla joku vastuhenkilö ja voitaisiin tutkia mitä tai minkälaista toimintaa työntekijät pitäisivät mieleisenä.

Näiden ehdotuksien lisäksi tutkin vapaaehtoistoiminnan mahdollisuutta. Tilaaja halusi että perehdyn eniten vapaaehtoistointaan.

4.3.2 Vapaaehtoistyö

Toimialueen hyvinvoinnin edistämisen keskusta on yrityksen aito läsnäolo alueella, tietoisuus oman toimialueen hyvinvoinnista ja sen haasteista, sekä aito henkilöressurssien ohjaaminen hyvinvointia edistävään toimintaan. (Jussila 2010)

Yksi vastuullisen toiminnan toteuttamistavoista (Vauhkonen 2007) on hyväntekeväisyyslähestymistapa, joka painottaa yrityksen ja henkilöstön vapaaehtoista osallistumista esimerkiksi lahjoitusten tai vapaaehtoistyön avulla, ja se on yksi perinteisimmistä tavoista kantaa sosiaalista vastuutaan. (Ketola 2005) Työnantajan tukema vapaaehtoistoina on kansainvälisesti yksi vahvimista tämän hetkistä trendeistä, mutta Suomessa vielä aika pientä. (Pessi 2011) Vapaaehtoistyö ylipäättään on lisääntynyt paljon. Yhä lisääntyviin muotoihin kuuluvat työelämässä olevien työntekijöiden vapaaehtoistointa (joko työajalla tai vapaa-ajalla), virtuaalinen vapaaehtoistyö ja kansainvälinen vapaaehtoisuus. Työajalla tehty vapaaehtoistyö hyödyntää niin yritystä kuin sen työntekijöitä, että vapaaehtoisjärjestöä jossa toiminta tapahtuu. Vapaaehtoistointaan mukaan lähteminen voi kohentaa yrityksen imagoa sosiaalisesti vastuullisesta yrityksestä. (Lager ym. 2009)

Vapaaehtoistyö on osa aktiivista kansalaisuutta, joka luo yhteisvastuullisuutta. Ohjaava periaate vapaaehtoistyössä on, että vapaaehtoistointaan osallistuminen on jokaisen henkilökohtainen valinta. (European Union 2012)

Suomalaisilla on tutkitusti halu auttaa, ja autamme mielellämme, kunhan olemme vakuuttuneita että autettu todella tarvitsee apua. Raha-automaattiyhdistys RAY teetätti vuonna 2008 tutkimuksen, jonka mukaan noin 50% suomalaisista auttaa

muita noin kerran kuussa. 91% auttaa ihmisiä jotka kuuluvat lähipiiriin, ja melkein 60% auttaa naapureita tai tuntemattomia ihmisiä, ja useampi kuin joka kolmas toimii vapaaehtoisena. (Kuvaja 2010) Kokonaisuudessaan suomalaisista täysi-ikäisistä 43 prosenttia osallistuu vapaaehtoistyöhön, kun taas EU:n keskiarvo vapaaehtoistyöhön osallistumisessa on 20 prosenttia. (Eurofond-raportti 2011)

Suomalasten vapaaehtoistyötä koskevissa tutkimuksissa selviää, että pääsyy siihen että ihmiset auttavat toisiaan on se, että he saavat kokea tekevänsä hyvää ja tuntea olonsa paremmaksi ihmiseksi. Omalla työllä auttamista pidetään arvokkaampana kuin rahan antamista. Ne joilla on rahaa kokevat rahan lahjoittamisen olevan liian yksinkertaista. (Kuvaja 2010)

Suomessa työnantajat ovat antaneet työntekijöiden käyttää työaikaansa muun muassa Nälkäpäiväkeräykseen. Sama käytäntö on myös tapausyritys CGI:ssä. Yleistymässä on myös mahdollisuus toimia vapaaehtoisena esim. päivän tai pari vuodessa. Paras vapaaehtoistyön määrä on kaksi tuntia viikossa henkilökohtaisen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Lisätunnit eivät vaikuttaneet enää terveyttä kohentavasti. (Eurofond-raportti 2011)

Järjestöt tarvitsevat vapaaehtoisia moniin hommiin, ja koska osaan tarvitsee koulutuksen, toivotaan että samojen yritysten ja järjestöjen välillä olisi pitkäaikainen yhteistyö. Suomessa toiminta on vielä yleisellä tasolla harvinaista, kun taas esimerkiksi UK:ssä 70% pörssiyrityksistä on vapaaehtoisohjelma. (Kuvaja 2010) Jotta yritysten ja järjestöjen yhteistyö onnistuu, tarvitaan kanavia jolla tavoittaa toisensa. Yrityksen ja yhdistyksen yhteistyön kannalta on tärkeää, että heidän arvomaailmansa eivät riitele, tai että he ainakin hyväksyvät toistensa arvot. Yrityksen ja yhdistyksen yhteistyö voi olla pienemuotoistakin mutta tarjota silti ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin. (Hyötyläinen ym, 2012)

Mitä yritykset hyötyisivät jos niiden työntekijät tekisivät työtä ilman palkkaa? Työntekijät oppisivat uutta, jos saavat valita omia arvoja ja kiinnostusta koskevan aiheen. (Eskola & Kurki 2001) Yrityksen on mahdollista verkottua uuden liiketoiminta-alueensa keskeisten toimijoiden kanssa ja parhaimmillaan luoda luottamuksellisia suhteita. Kilpailuetu ja osaamisen jakaminen tuovat suurta

hyötyä yritykselle. Työntekijä taas hyötöisi tästä ammatillisesti sekä henkilökohtaisesti. Ammatillisesti se voi opettaa taitoja, jotka ovat työelämässä arvostettuja, kuten toimimaan erilaisten ihmisten kanssa ja kunnioittamaan asiakkaita. Sidosryhmäyhteistyön osaajat ovat arvokkaita. Henkilökohtaisella tasolla on mahdollisuus saada vapaaehtoistyössä ystävyysuhteita. (Eskola & Kurki 2001)

Vapaaehtoistyön lisääntyvä muoto on työntekijöiden suorittama vapaaehtoistoiminta. Työaikana suoritettava vapaaehtoistyö tehdään aina yleishyödyllisessä yhteisössä tai järjestössä. Yritysten ja yhdistysten yhteistyön onnistumisen edellyttää kanavia, joilla tavoittaa toisensa. Yrityksen ja yhdistyksen yhteistyön kannalta on tärkeää, että kummatkin tuntevat toistensa arvomaailman ja hyväksyvät ne. (Lager ym. 2009)

Vapaaehtoistyön pohja on toiminnan vapaaehtoisuus, ja sen voi aloittaa ja lopettaa omasta tahdosta. Vapaaehtoistyön tekijälle täytyy antaa hänen tarvitsemansa koulutus ja perehdytys. Kun toiminta, joka perustuu organisaation etukäteen suunnittelemaan toimintamalliin alkaa, vastuu siitä siirtyy vapaaehtoistyöntekijälle. (Honkala & Rantanen 2011) Henkilöstön vapaaehtoisuudessa on mietitty ongelmaa, onko vapaaehtoisuus hyväksyttävää, kun siitä saa rahaa. On tullut tulokseen, että se on, sillä se ei pelkästään tuo hyvää yritykselle, vaan myös kasvattaa vapaaehtoisen taitoja ja henkilökohtaista kasvua. (Brewis 2004)

Aloitin vapaaehtoisjärjestöjen valinnan käymällä läpi laaja-alaisesti minkälaisia järjestöjä Suomessa on tarjolla. Tutkin heidän nettisivujaan ja rajasin valintaani sellaisiin joilla oli myös yritysyhteistyötä. Tein ensimmäisen listauksen ja niin sanotun oppaan CGI:n intranettiin, jossa oli lueteltuna kaikki löytämäni yhdistykset, heidän yhteystietonsa ja tiivistelmä minkälaisia tehtäviä kussakin yhdistyksessä on mahdollista suorittaa. Oppaan sisällysluettelo näkyy alla kuvassa 4. Opas oli tarkoitettu tukemaan ja auttamaan työntekijöitä, jotka jo sillä hetkellä miettivät missä ja miten he voisivat osallistua vapaaehtoistyöhön.

Contents

1	VAPAAEHTOISTOIMINTA YLEISESTL.....	3
2	SUOMEN PUNAINEN RISTI.....	3
3	WWF.....	3
4	PELASTAKAA LAPSET RY.....	3
5	VANHUSTEN KOTIAPU.....	4
6	HELSINKI MISSIO.....	4
7	HELSINGIN ELÄINSUOJELUYHDISTYS.....	4
8	WORLD VISION.....	4
9	UNICEF.....	5
10	SUOMEN PAKOLAISAPU.....	5

Kuva 3 Vapaaehtoisuusoppaan sisällysluettelo

Tässä vaiheessa tutkimusta ei ollut vielä selvillä tulisiko yhteistyö vapaaehtoisjärjestöjen kanssa olemaan laajempaa yrityksen sisällä, vai olisiko se enemmän yksilöiden ja järjestöjen välistä, joten yritys yhteistyön mahdollisuutta ei voinut jättää huomiotta. Alkuperäisestä listauksesta jäi tämän takia pois johtoryhmälle esitettävään listaukseen verrattuna Vanhusten kotiapu, Helsingin eläinsuojeluyhdistys, Suomen eläinsuojeluyhdistys, World Vision, Maan Ystävät, Suomen pakolaisapu sekä Solidaarisuus. Helsinki Missiolla olisi ollut yritys yhteistyötä, mutta se jäi myös pois sen alueriippuvuuden takia, ja miten se toimisi vain Helsingin toimiston osalta. Tarkoitus oli kuitenkin kehittää konseptia koko Suomen toimistoihin.

Lopullinen valinta järjestöjen suhteen tuli CGI:n taholta. Jäljelle jääneet yhdistykset olivat tarpeeksi isoja, ja kaikilla oli erikseen osio yritys yhteistyöhön. Mukaan konseptiin otetut yhdistykset olivat Unicef, Pelastakaa lapset, WWF sekä Suomen Punainen Risti. Lopettaessani harjoitteluani esitystä ei oltu vielä esitetty johtoryhmälle.

4.3.3 Ympäristöopas

Helppimmin lähestyttävä osa-alue on yrityksen toiminnan omat ympäristövaikutukset. Se kattaa yrityksen suoraan toiminnallaan aiheuttamat ympäristövaikutukset, esimerkiksi ne jotka aiheutuvat rakennuksista ja laitteista. Yrityksen työntekijät vaikuttavat näihin ympäristövaikutuksiin päivittäisellä

työskentelyllään. Kun seurataan yrityksen toiminnan ympäristövaikutuksia, tarkastellaan muun muassa energiankulutusta, materiaalien kulutusta sekä jätteitä että päästöjä. (Jussila 2010)

Ekotehokas kulutus muodostuu kolmesta ”K:sta”. Kuluta harkiten, käytä tehokkaasti ja kierrätä. (Asikainen 2006) Kiinteistössä huomioon otettavia asioita ekotehokkuuden näkökulmasta ovat lämpötila, ilmastointi, valot, keittiön tai kahvihuoneen käyttö, vesi. (Asikainen 2006)

Liikenteeseen liittyvät säästöt liittyvät työliikenteeseen. Henkilöautoilua parempia vaihtoehtoja ovat julkinen liikenne, pyöräily tai kävely. Etätyöskentely on erinomainen tapa myös, jos käytäntö sopii työpaikalle. Jo muutama päivä kuukaudesta tai yksi päivä etätyöskentelyä viikossa vähentää työmatkaliikennettä huomattavasti. (Asikainen 2006)

Ajatus ympäristöoppaasta tuli tehdessämme vapaaehtoisuuden opasta. Kyseisen oppaan oli tarkoitus tulla CGI:n intranettiin, sosiaaliseen vastuuseen liittyvään osioon. Aloimme suunnitella muitakin työntekijöille suunnattuja oppaita, ja ympäristöasiat olivat osio johon oli ”helppoa” tehdä selkeitä ohjeita. Aihealueet oppaaseen tulivat kirjallisuus katsauksesta ja Ekoarki-hankkeesta. (<http://www.kierratyskeskus.fi/files/611/ymparistoopas.pdf>)

Energian tuottamisella on paljon erilaisia vaikutuksia ympäristöön. Suurimpina näistä voisi luetella ilmastomuutoksen, luonnon monimuotoisuuden väheneminen sekä jätteiden lisääntyminen. Paperin käyttö on Suomessa runsasta verrattuna muuhun maailmaan. Kehittyvä tietotekniikka ei ole vähentänyt paperinkulutusta vielä tarpeeksi. Paperille tulostetaan paljon turhaa. Toimiston jätteistä 80-90% on paperia. Jätelain mukaan tärkeintä on välttää jätteen syntyminen ja kierrättää niin paljon kuin mahdollista. Toimiston energiakulutusta ja jätteiden määrää voidaan vähentää järkevillä hankinnoilla. (<http://www.kierratyskeskus.fi/files/611/ymparistoopas.pdf>)

Oppaassa aiheina on energiansäästö toimistolla valojen ja tietokoneiden ym. osalta, paperin käytön vähentäminen, kierrättäminen, jätteet ja lajittelu,

työmatkaliikenne sekä asiakkaille tarjottavat ympäristöön liittyvät palvelut. Kuvassa 4 on ympäristöoppaan sisällysluettelo.

Contents

1	ENERGIANSÄÄSTÖ.....	3
2	PAPERITON VIESTINTÄ.....	3
3	PAPERINKULUTUKSEN VÄHENTÄMINEN.....	3
4	TULOSTUS JA KOPIOINTI.....	3
5	POSTI JA MAINOKSET.....	4
6	KERTAKÄYTÖN SIJAAN KESTÄVÄÄ.....	4
7	TAVARA KIERTOON.....	4
8	LAJITTELE TEHOKKAASTI.....	4
9	TYÖMATKAT.....	4
10	ASIAKKAAT.....	5

Kuva 4 Ympäristöoppaan sisällysluettelo

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Työn tavoitteena oli kehittää sosiaalista vastuuta ja tuottaa ehdotuksia mitä työntekijä voi itse tehdä edistääkseen yrityksen sosiaalista vastuuta. Vertailin eri tapoja joita muut yritykset käyttävät ja etsin sopivaa mallia kohdeyritykseeni. Päädyin ottamaan painopisteeksi vapaaehtoisuuden, ja miten sen voisi ottaa mukaan yrityksen sosiaalisen vastuun konseptiin.

Henkilökohtainen oppimistavoitteeni oli syventyä kestävään kehitykseen, yritys vastuuseen ja siinä tarkemmin sosiaaliseen vastuuseen. Materiaalia oli paljon, ja materiaaleista huomasin, että aiheen ”ajankohtaisuus”, tai se miten ihmiset ovat kiinnostuneita siitä, on aaltomaista. Materiaalia löytyi paljon 1990-luvun alusta ja seuraavan kerran 2000-luvun puolivälistä. Uskon että pian alkaa taas tulla uutta materiaalia, sillä aihe on tällä hetkellä taas pinnalla. Perusajatuksukset ovat pysyneet samanlaisina koko ajan, mutta ympäristöasioista kirjoittaminen on vähentynyt 1990-luvun jälkeen. Aiheesta on tullut ehkä enemmän itsestäänselvyys, kuin mitä se oli ennen. Ympäristöasioita pidetään osana jokaisen yrityksen toimintaa ja ei niin vapaaehtoisena kuin ennen. Sosiaalinen vastuu on noussut yhä isommaksi keskusteluaiheeksi.

Lähes jokaisella tutkimallani yrityksellä yritys vastuuraportit olivat helposti löydettävissä, mutta ne olivat vuoden tai jopa kaksi vuotta jäljessä. Kohdeyritykselläni CGI Suomella yritys vastuuraportti on tehty omaksi yritys vastuusivustoksi. (<http://yritysvastuu.cgi.fi/home> viitattu 18.9.2016)

Tutkimuskysymykseni oli miten työntekijät voivat omalla toiminnallaan edistää yrityksen tai organisaation sosiaalisen vastuun tavoitteita. Keinoja tähän löytyy paljon. Työntekijöiden kannustaminen tähän on tärkeää. Vapaaehtoisuustoimintaa voi harjoittaa pienelläkin panostuksella, esim. päivällä vuodessa tai muutamalla tunnilla kuukaudessa. Muut ehdotukset kuten senioritoiminta vaativat työnantajan tukea enemmän konkreettisesti.

Tekemäni oppaat ovat helposti työntekijöiden saatavilla intranetissä ja kehittelemäni ehdotukset yrityksen ja vapaaehtoisjärjestöjen yhteistyöstä ovat

menneet jatkokäsittelyyn. Se, auttavatko tekemäni oppaat ja ehdotukset parantamaan työntekijöiden osallistamista yrityksen yritys vastuuseen jää nähtäväksi. Se olisi aihe jota olisi mielenkiintoista tutkia jatkossa.

Kehittämisen kohteena työssäni olisin voinut vielä syvemmin tutkia muitakin pienempiä järjestöjä Helsinki mission lisäksi. Helsinki mission alueellisuus ei olisi ollut ongelma jos olisin tutkinut vastaavanlaisia järjestöjä kaupungeista jossa CGI:llä on toimipiste. Pienemmissä järjestöissä suurempi osa avusta menee täysimääräisesti suoraan avuntarvitsijoille eikä itse järjestö vie kuluista isoa osaa. Silloin myös avunantajat saisivat auttaa konkreettisesti omien lähialueidensa asioissa.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. (toim.). 2001b. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: Gum-merus Kirjapaino Oy.
- Aaltonen, T & Junkkari, L. 1999. Yrityksen arvot ja etiikka. Juva: WSOY.
- Aaltonen, T., Luoma, M. & Rautiainen, R. 2004. Vastuullinen johtaminen. Inhimillistä tuloksetekoa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Asikainen, H-M. Toimiston ympäristöasiat. Teoksessa Ympäristövastuu työpaikalla, toim. Sarkkinen, S. Helsinki. Edita Prima Oy. 2006.
- Brewis, G. 2004. Beyond banking: Lessons from an impact evaluation of employee volunteering at Barclays Bank. Institute for Volunteering Research.
- CGI yritysvastuu-sivusto. <http://yritysvastuu.cgi.fi/> Viitattu 20.9.2016
- Daimlerin yritysvaluuriraportti 2014. http://sustainability.daimler.com/dai_nachhaltigkeit2014/static/export/docs/Daimler-Sustainability2014_Sustainability%20Report_corporate-volunteering.pdf Viitattu 15.2.2016
- Epstein, Marc J. 2007. Making Sustainability Work: Best Practices in Managing and Measuring Corporate Social Environmental.
- Eskola, A & Kurki, L (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere. Vastapaino.
- Eurofond-raport 2011. Participation in volunteering and unpaid work. Viitattu 27.8.2016.
- European Union. Employment, social policy, health and consumer affairs 2011. The role of voluntary activities in social policy - Council Conclusions <http://www.eesc.europa.eu> Viitattu 30.6.2016.
- Halme, Minna et al. 2005 Sustainable Consumer Services. London: Earthscan.
- Hanikka, K., Korpela, P., Mähönen, A & Nyman, C.2007. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritystoiminta. Savonian kirjapaino Oy. Kerava.
- Heikkinen, H. L.T., Rovio, E., Syrjälä, L. (toim.). 2007. Toiminnasta tietoon. Vantaa. Dark Oy.
- Hirsjärvi, S.;Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uud. p. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Honkala, S., Rantala, T., 2011. Hyvinvointia eläkeikäisille ihmisille laadukkaalla vapaaehtoistyöllä. Jyväskylä. Tutkimus- ja kehittämiskeskus GenoCenter.
- Hyötyläinen, M., Kaskinen, T., Korhonen, S., Laiho, T., Leppänen, J., Mokka. R., Parhiainen.P., Siivonen.R. 2012. Ryhmien voima- Eli kuinka yhteisöt luovat kysyntää kestäväälle liiketoiminnalle. Demos Helsinki. www.demos.fi . Viitattu 27.8.2016.
- Jussila, M. 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Hansaprint. Vantaa.
- Juutinen, S. & Steiner, M-L. 2010. Strateginen yritysvastuu. WSOYpro. Juva.
- Ketola, T. 2005. Vastuullinen liiketoiminta. Sanoista teoiksi. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kuvaja, S. 2010. Hyvä raha – ihmiset ja yhteisöt maailmaa parantamassa. Helsinki. Kirjapaja.

Lager, L., Laihiala, K. & Kontinen, T. 2009. Vapaaehtoisuuden trendit kehitysjärjestöissä. Kepan raporttisarja. Helsinki. Miktor Oy.

Lahtela, J. Ympäristölainsäädäntö – vastuut ja velvollisuudet. Teoksessa Ympäristövastuu työpaikalla, toim. Sarkkinen, S. Helsinki. Edita Prima Oy. 2006.

Laitinen, H. 1998. Tapaustutkimuksen perusteet. Kuopion yliopiston julkaisuja E.

Laitinen, I. 2012. Moraalinen logo – organisaatioiden vallankumous. Helsinki: Talentum.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. 1986. L 8.8.1986/609 muutoksineen. Viitattu 1.7.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Linturi, H. 2000. Toimintatutkimus. Futurix
http://www.futunet.org/fi/materiaalit/metodit/2_metodit/5_actix?C:D=347866&selres=347866
Viitattu 8.11.2016

Loikkanen, T., Hyytinen, K. & Koivusalo, S. 2007. Yhteiskuntavastuu ja kilpailukyky suomalaisyrityksissä – nykytila ja kehitysnäkymät. VTT:n tiedotteita 2386. Espoo.

Lumme R., Leinonen R., Leino M., Falenius M. & Sundqvist L. 2006. Monimuotoinen / toiminnallinen opinnäytetyö. Virtuaali ammattikorkeakoulu.
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>

Meronen, T. 2015. Toimeksiantokeskustelu ja yritysesittelykalvot.

Pieni ympäristöopas hankkeiden toimistoihin. Opas on toteutettu osana Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen ja Suomen ympäristökasvatuksen Seuran Ekoarki-hanketta. Ekoarki kuuluu EU:n Urban II –yhteisöaloiteohjelmaan <http://www.kierratyskeskus.fi/files/611/ymparistoopas.pdf>. Viitattu 12.6.2016.

Pessi, A. B. 2011 Vapaaehtoistoiminta – Unelmia ja uhkakuvia systeemiällyn näkökulmasta. Artikkel.

Raufflet, E & Mills, A. (eds.) 2009. The Dark Side. Critical cases on the downside of business. Sheffield: Greenleaf Publishing Limited.

Rohweder, L. 2004. Yritysvastuu – kestävä kehitystä organisaatiotasolla. 1.painos. Porvoo. WS Bookwell Oy.

Rope, T. 2000. Suuri markkinointikirja. Helsinki: Kauppakaari.

Talvio, C. & Välimaa, M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Kauppakamarisarja. Johtamistaito. Helsinki: Edita.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Vastuullisuuden tiennäyttäjät yrityksille. Kansainvälisten järjestöjen toimintaohjeet ja julistukset. Litoset Oy, lokakuu 2009

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen. Viitattu 1.7.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uimonen, M-L. 2006. Suomalaisten yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu. Sidosryhmäviitekehys yritysten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien näkemyksissä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työpoliittinen tutkimus. Nro 322

Vauhkonen, P. (toim.) 2007. Liiketoiminnan vastuullisuus. Minkä väristä se on? Oitmäki: Johtamistaidon Opisto JTO.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima Oy

Yhdenvertaisuuslaki. 2014. L 20.1.2004/21 muutoksineen. Viitattu 1.7.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Ympäristöministeriö. 2016. Mitä on kestävä kehitys? Viitattu 24.6.2016. http://www.ym.fi/fi-FI/Ymparisto/Kestava_kehitys/Mita_on_kestava_kehitys

LIITE 1

AINEISTONA KÄYTETYT NETTILINKIT

<http://www.forbes.com/pictures/efkk45mmlm/the-10-companies-with-the-best-csr-reputations/#4479c14b6241> Otettu 15.2.2016

<https://www.reputationinstitute.com/thought-leadership/csr-reprtrak-100> Otettu 15.2.2016

<http://www.apple.com/> Otettu 15.2.2016

<http://www.intel.com/content/www/us/en/homepage.html> Otettu 15.2.2016

<https://www.rolex.com/> Otettu 15.2.2016

<http://www.lego.com/fi-fi/> Otettu 15.2.2016

<http://www.fortum.com/frontpage/com/fi/?from=irene> Otettu 15.2.2016

<https://www.sonera.fi/teliasonera> Otettu 15.2.2016

<http://www.comptel.com/> Otettu 15.2.2016

https://www.f-secure.com/en_US/welcome Otettu 15.2.2016

<http://www.ibm.com/us-en/> Otettu 15.2.2016

<http://www.tata.com/> Otettu 15.2.2016

<https://www.microsoft.com/en-us/about/default.aspx> Otettu 15.2.2016

<https://www.daimler.com/en/> Otettu 15.2.2016

<http://en.volkswagen.com/en/company.html> Otettu 15.2.2016

http://www.nokia.com/fi_fi Otettu 15.2.2016

<https://www.capgemini.com/> Otettu 15.2.2016

<https://go.sap.com/index.html> Otettu 15.2.2016

<http://www.metsagroup.com/en/Pages/default.aspx> Otettu 15.2.2016

<https://www.punainenristi.fi/> Otettu 15.2.2016

<http://wwf.fi/> Otettu 15.2.2016

<https://www.pelastakaaapset.fi/> Otettu 15.2.2016

<https://www.unicef.fi/> Otettu 15.2.2016

<http://www.vanhustenkotiaapu.fi/> Otettu 15.2.2016

<http://www.helsinkimissio.fi/> Otettu 15.2.2016

<http://www.hesy.fi/> Otettu 15.2.2016

<https://worldvision.fi/> Otettu 15.2.2016

<http://pakolaisapu.fi/> Otettu 15.2.2016