

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Tekniikka Imatra  
Tuotantotalous

Jonna Hatinen

# **YHTEISKUNTAVASTUUN TOTEUTUMINEN CASE: K-CITYMARKET IMATRA**

Opinnäytetyö 2010

## **TIIVISTELMÄ**

Jonna Hatinen

Yhteiskuntavastuun toteutuminen: case K-citymarket Imatra, 32 sivua, 2 liitettä  
Saimaan ammattikorkeakoulu, Imatra

Tekniikka, Tuotantotalous

Ohjaaja: yliopettaja Leena Kallio, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka yhteiskuntavastuun osa-alueet eli taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu huomioidaan Kesko Oyj:n hypermarketketjuun kuuluvan K-citymarket Imatran päivittäisessä toiminnassa. Vastuullisen toiminnan periaatteiden toteutumista tarkastellaan Imatran K-citymarketin henkilöstön näkökulmasta.

Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, jossa kerätyn tiedon perusteella saadaan selville tutkimuksen tulokset.

Opinnäytetyön teoriaosassa perehdyttiin yhteiskuntavastuun ja kestävän kehityksen käsitteisiin sekä Kesko Oyj:n yhteiskuntavastuun raportointiin. Kesko Oyj on osana tätä työtä, sillä Kesko on palkittu useasti yhteiskuntavastuun raportoinnista. K-citymarket Imatra kuuluu Kesko Oyj:hin ja toteuttaa Keskon vastuullisuusohjelmaa. Teoriaosassa käytettiin aineistona yhteiskuntavastuuta koskevaa kirjallisuutta, aihetta käsitteleviä lehtiartikkeleita sekä Internet-sivuja.

Empiirisen osan aineisto perustuu yhdeksältä K-citymarketin työntekijältä sähköpostikyselyllä saatuihin vastauksiin sekä omakohtaiseen kokemukseen ja havainnointiin Imatran K-citymarketin työntekijänä. Kyselyssä keskityttiin erityisesti sosiaaliseen vastuuseen, koska yrityksessä sosiaalisen vastuun kantaminen tai kantamatta jättäminen heijastuu välittömästi henkilökuntaan ja sitä kautta työmotivaatioon ja tehokkuuteen.

Tätä opinnäytetyötä varten lähetettyihin kysymyksiin vastattiin hyvin. Kyselylomake lähetettiin kolmelletoista K-citymarketin työntekijälle ja vain neljä vastausta jäi saamatta. Työntekijöiltä saadut vastaukset olivat monipuolisia ja perusteltuja. Imatran K-citymarketin työntekijöiden vastauksista käy ilmi, että yritys kantaa yhteiskunnallisen vastuunsa melko hyvin. Työntekijöiden vastauksia käsitelään työn viimeisessä luvussa SWOT-analyysin muodossa. Tutkimuksen avulla selvisi, että yrityksen toiminnassa tämänhetkisiä vahvuuksia ja mahdollisuuksia ovat esimerkiksi hyvä yhteishenki, ympäristöstä huolehtiminen, työntekijöiden ikärakenne sekä avun ja tuen helppo saatavuus. Työntekijöillä on lisäksi halu kehittyä työssä, kouluttautua mahdollisesti toisiin työtehtäviin sekä saada monipuolisempaa virkistystoimintaa työssä jaksamisen tueksi. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että yrityksen toiminnassa on hieman puutteita ja kehitettävää. Työntekijät kertovat esimerkiksi kaipaavansa työturvallisuuskoulutusta ja enemmän panostusta työergonomiaan.

Asiasanat: yrityksen yhteiskuntavastuu, kestävä kehitys, vastuullinen liiketoiminta

## **ABSTRACT**

Jonna Hatinen

Corporate Social Responsibility and Its Implementation: Case K-citymarket Imatra, 32 pages, 2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Technology, Industrial Engineering and Management

Bachelor's Thesis 2010

Tutor: Ms Leena Kallio, Principal Lecturer

The objective of this thesis was to study how K-citymarket Imatra pays attention to the corporate social responsibility (CSR) and its principles in their daily operation. The main objective was to study how the employees of K-citymarket experience the corporate social responsibility at their workplace.

This thesis is a qualitative case study in which the gathered information has been utilized to provide solution for research problems.

The theoretical part of this study aims to describe what corporate social responsibility, responsible business, and sustainable development mean.

The source material for the theoretical part of this thesis comprises literature, newspaper articles, Internet pages about the subject of CSR, and Kesko's report on corporate responsibility. Kesko has been selected for this study because Kesko is known for its responsible operations. Kesko's 2009 Corporate Responsibility Report has been ranked second in the Corporate Responsibility 2010 competition. K-citymarket is a part of Kesko's organization.

The material for the empirical study section was gathered by sending an email inquiry. The email inquiry was sent to thirteen employees of K-citymarket and nine responds were received. The study also includes personal observations and experiences as an employee of K-citymarket.

The email inquiry was conducted successfully. The employees gave good answers and the answers were multifaceted. According to the study, K-citymarket Imatra has undertaken its corporate social responsibilities quite well, but there is still some room for improvement. The results were gathered together, and there is a SWOT analysis in the final part.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), sustainable development and responsible business

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
1.1 Aihepiirin esittely .....	5
1.2 Tutkimustehtävä .....	6
1.3 Tutkimusmenetelmä .....	6
1.4. Tutkimuksen rakenne .....	6
2 YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU JA KESTÄVÄ KEHITYS .....	7
2.1 Arvot, normit ja etiikka .....	8
2.2 Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sen osa-alueet.....	11
2.2.1 Taloudellinen vastuu .....	11
2.2.2 Sosiaalinen vastuu.....	12
2.2.3 Ympäristövastuu .....	13
3 KESKO OYJ.....	14
3.1 Arvot ja yhteiskuntavastuun yleiset periaatteet.....	15
3.1.1 Taloudellinen vastuu .....	16
3.1.2 Ympäristövastuu .....	17
3.1.3 Sosiaalinen vastuu.....	17
3.2 Keskon ostotoiminnan eettiset periaatteet.....	18
3.3 Vastuullisuusohjelma 2008–2012 .....	19
4 K-CITYMARKET .....	20
4.1 Tuotteet ja vastuullisuus .....	21
4.2 K-ympäristökaupat .....	22
5 YHTEISKUNTAVASTUUN TOTEUTUMINEN IMATRAN K-CITYMARKE- TISSA .....	23
6 YHTEENVETO.....	28
KUVAT .....	31
TAULUKOT .....	31
LÄHTEET.....	32

## LIITEET

Liite 1 Rion julistuksen kestävä kehityksen määritelmä

Liite 2 Kysymyksiä yhteiskuntavastuusta työntekijöille

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Aihepiirin esittely

Käsitteet yhteiskuntavastuu ja kestävä kehitys ovat olleet viime aikoina paljon esillä julkisuudessa. Yritys, joka on sisäistänyt yhteiskuntavastuun perusajatuksen tiedostaa, että toimimalla vastuullisesti se varmistaa oman menestyksensä pitkällä aikavälillä. Yritysten yhteiskuntavastuuseen kuuluu olennaisesti myös se, että yrityksessä tehdään vapaaehtoisesti enemmän kuin laki velvoittaa.

Yhteiskuntavastuu on vastuuta yritystoiminnan vaikutuksista ympäröivään yhteiskuntaan ja sidosryhmiin. Yhteiskuntavastuun keskeisiä osa-alueita ovat taloudellinen vastuu, ympäristövastuu sekä sosiaalinen vastuu. Taloudellinen vastuu on yritystoiminnan liiketaloudellisesta kestävydestä huolehtimista sekä yrityksen sidosryhmiin kohdistuvien taloudellisten vaikutusten huomioimista. Vaikutukset voivat olla välittömiä, kuten esimerkiksi palkanmaksu työntekijöille ja verojen maksu yhteiskunnalle, tai välillisiä kuten esimerkiksi alihankkijoiden ja tavarantoimittajien työllistämisaikutukset. Ympäristövastuu on vastuuta ekologisesta ympäristöstä, jolloin keskeisiksi kysymyksiksi muodostuvat tehokas ja säästäväinen luonnonvarojen käyttö, vesien, ilman ja maaperän suojelu, luonnon monimuotoisuuden turvaaminen, ilmastonmuutosten torjunta sekä vastuu tuotteen elinkaaren aikaisista ympäristövaikutuksista ja toiminnan arvoketjusta. (Niskala & Tarna 2003, 19–20.)

Yhteiskuntavastuun keskeisimpiä kansainvälisiä säädöksiä ovat YK:n sopimukset ja julistukset, kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus sekä ihmisoikeussopimukset, ympäristöön ja kestäväan kehitykseen liittyvät keskeiset julistukset ja sopimukset, kuten Rion julistus, kansainvälisen työjärjestö ILO:n työelämän perusoikeuksia säätelevät sopimukset sekä OECD:n ja EU:n sopimukset ja kannanotot. (Niskala & Tarna 2003, 30–40.)

## **1.2 Tutkimustehtävä**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia kuinka Imatran K-citymarket huomioi päivittäisessä toiminnassaan yhteiskuntavastuun periaatteet. Yhteiskuntavastuun toteutumista tarkastellaan K-citymarketin henkilöstön näkökulmasta. Tähän opinnäytetyöhön sisältyvät kaikki kolme yhteiskuntavastuun osa-aluetta, taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu ja ympäristövastuu.

## **1.3 Tutkimusmenetelmä**

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan tapaustutkimus, joka toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä. Työn teoriaosan aineisto kootaan yhteiskuntavastuuta koskevaa kirjallisuutta, aihetta käsitteleviä lehtiartikkeleita ja Internet-sivuja hyväksi käyttäen. Lisäksi työssä hyödynnetään Kesko Oyj:n valmiita raportteja.

Empiirisen osan aineisto kootaan Imatran K-citymarketin työntekijöiltä sähköpostikyselyllä saatujen vastausten sekä omien kokemusteni ja havainnointieni pohjalta. Kyselylomake lähetettiin kolmelletoista K-citymarketin työntekijälle, joista yhdeksän vastasi kysymyksiin. Kyselyyn vastanneet työntekijät ovat eri-ikäisiä. Osa heistä on ollut K-citymarketin palveluksessa yli kymmenen vuotta ja osa vasta pari kuukautta. Tutkimustuloksia havainnollistetaan SWOT-taulukon avulla.

## **1.4. Tutkimuksen rakenne**

Tutkimuksen ensimmäinen luku antaa tietoa työn aiheesta ja tutkimuksesta yleisellä tasolla. Toisessa luvussa kuvataan mitä käsitteet yrityksen yhteiskuntavastuu ja kestävä kehitys tarkoittavat. Kolmannessa luvussa käsitellään Kesko Oyj:n yhteiskuntavastuuta kokonaisuutena ja neljännessä luvussa K-citymarketia. Työn viidennessä luvussa tarkastellaan henkilöstön näkemyksiä yhteiskuntavastuun toteutumisesta Imatran K-citymarketin toiminnassa. Kuu-dennessa luvussa on yhteenveto tutkimustuloksista ja SWOT-analyysi.

## 2 YRITYKSEN YHTEISKUNTAVASTUU JA KESTÄVÄ KEHITYS

Yritysten yhteiskuntavastuun käsite ja ajatukset eivät ole uusia. Juholin toteaa, että yhteiskuntavastuullisuuden juuret löytyvät länsimaisesta kulttuurista. Arvo maailman muutos 1960-luvulla vaikutti osaltaan yrityksen yhteiskunnallisen vastuun aikakauden alkamiseen. Yritykset nähtiin tilivelvollisina omistajien lisäksi myös muille sidosryhmille, kuten henkilöstölle, asiakkaille, alihankkijoille ja lähiympäristölle. Laajempaan tietoisuuteen yhteiskuntavastuun käsite on tullut vasta 1990-luvun alun modernin liikkeenjohdon kehittymisen myötä. Juholinin mukaan suomalaiset yritykset ovat ottaneet yritysten yhteiskuntavastuu -termin laajemmin käyttöön vasta 2000-luvun alussa. (Juholin 2004, 36–37.)

Yritysten yhteiskuntavastuun perustana on monenlaisia ohjeita, säädöksiä ja kansainvälisiä sopimuksia sekä suosituksia ja standardeja. Vastuullisuuskeskustelun tukena ja suunnannäyttäjinä ovat olleet YK:n ja muiden monikansallisten järjestöjen julistukset ja periaatteet. (Könnölä – Rinne 2001, 95.)

Yrityksen yhteiskuntavastuu tähtää kestäväan kehitykseen liiketoiminnassa. Kestävän kehityksen mukainen yritys ymmärtää toimintansa osaksi yhteiskuntaa ja pyrkii ohjaamaan liiketoimintaansa kannattavaksi myös pitkällä aikavälillä. Kestävän kehityksen haasteisiin vastaaminen tarkoittaa yhteiskunnallisten, taloudellisten ja ympäristöllisten muuttujien ja niiden eri ulottuvuuksien huomiointia liiketoiminnassa. (Könnölä & Rinne 2001, 19–20.) Kenties tunnetuin kestäväan kehityksen määritelmä löytyy YK:n vuonna 1992 Rio de Janeirossa pidetyssä ympäristö- ja kehityskonferenssissa hyväksytystä Rion julistuksesta ja Agenda 21-toimintaohjelmasta. Rion julistus on eräänlainen laajempi määritelmä siitä, mitä kestäväällä kehityksellä tarkoitetaan. Se käsittelee mm. köyhyyden poistamista, ympäristönsuojelun edistämistä, tuotanto- ja kulutustapojen muuttamista, varovaisuusperiaatetta, ulkoiskustannusten siirtämistä saastuttajan maksettavaksi, naisten roolia kestäväan kehityksen saavuttamisessa, alkupe räiskansojen oikeuksia ja kansalaisten osallistumisoikeutta. Agenda 21 sisältää myös osion kestäväan kehityksen mukaisesta yritystoiminnasta. (Niskala & Tarna

2003, 37.) Rion julistuksen kestävän kehityksen määritelmä on työn liitteenä. (Liite 1)

Kestävää kehitystä edistävä yritys on toimintaympäristönsä kanssa aktiivisessa, avoimessa ja kehittävässä vuorovaikutuksessa. Toimintaympäristö ja siinä ko-koajan tapahtuvat muutokset antavat yritykselle haasteita osallistua omalta osaltaan kestävän kehityksen prosessiin niin paikallisesti, alueellisesti kuin maailmanlaajuisestikin. Yrityksen ja sen toimintaympäristön vuorovaikutusta sanotaan kaksisuuntaiseksi. Yritys muokkaa toimintaympäristöä omilla päätök-sillään, ja toisaalta toimintaympäristö voi myös muokata yrityksen toimintaa. (Rohweder 2004, 31.)

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu on nykypäivän liiketoiminnan menestystekijä. Vastuullinen yritystoiminta nähdään eettisenä liiketoimintana, jossa vastuuta kannetaan laajasti yrityksen toimintaan liittyvistä taloudellisista, ympäristö- ja sosiaalisista kysymyksistä. Yritysten yhteiskunnallista vastuunkantoa perustel-laan muun muassa maineriskin pienentämisellä ja yrityskuvan kohentamisella. Vastuulliseen liiketoimintaan sitoutuminen on yrityksen oma valinta. (Pitkänen 2001, 26, 51, 54.) Koska vastuullinen liiketoiminta on koko organisaation vas-tuullista toimintaa ja koskee koko henkilöstöä, tulee toiminnan kehittämisen työ-ryhmissä olla mukana kattavasti organisaation eri toimijoita ja osastoja. Henki-löstö on keskeisessä roolissa vastuullisuuspolitiikan laadinnassa, sillä sen sitou-tumisesta riippuu pitkälti, kuinka politiikka ja teesit siirtyvät tekojen tasolle joka-päiväisessä liiketoiminnassa. (Kujala & Kuvaja 2002, 131,172.)

## **2.1 Arvot, normit ja etiikka**

Yhteiskuntavastuun keskeisenä perustana ovat arvot, normit ja etiikka, joiden pohjalta yritys toteuttaa omaa yhteiskuntavastuutaan. Arvot ilmaisevat ihmisyyh-teisöä keskeisesti koossapitäviä voimia, ja ne ovat varsin pysyviä. Objektiivis-sessa arvoteoriassa arvo liitetään arvioitavaan kohteeseen. Arvot eivät siis ole olemassa itsestään, vaan ne liittyvät aina joihinkin arvostettaviin objekteihin. Arvot eivät liity konkreettisiin tilanteisiin, vaan ne ohjaavat näissä tilanteissa te-



kemiämme päätöksiä, valintoja ja arviointeja. Arvot ovat aina asenteellisia ja riippuvat maailmaa arvottavasta henkilöstä. (Panula 2000, 112–114.)

Arvot ovat yrityksen toimintakulttuurin perusta, ja toiminta-ajatus puolestaan määrittelee sen, miksi yritys on olemassa. Yrityksen olemuksen ytimen muodostavat yrityksen arvot, toiminta-ajatus ja yrityksen visio. Arvoprosessissa etsitään yrityksen toiminnan perusteita ja saadaan aikaiseksi luettelo yrityksen arvoista, joita vasten toimintaa peilataan. Eettisesti hyväksyttävä liiketoiminta ei estä ympäristön tai ihmisten hyvinvoinnin saavuttamista eikä vahingoita ympäristöä, vaan se pyrkii edistämään hyvinvointia. Sidosryhmävuoropuhelu määrittää yksittäisten yritysten hyväksyttävän liiketoiminnan rajat ja sisällön. (Kujala & Kuva- ja 2002, 161–162.)

Yritysmaailmassa arvot voidaan määritellä asioiksi, joita yrityksessä pidetään tärkeinä. Arvoja ei pidä sekoittaa etiikkaan, mikäli niillä ei ole selkeitä eettisiä tavoitteita. Jos yritys haluaa esittää eettisiä lausumia toimistaan, on mietittävä tarkkaan, olisiko parempi puhua esimerkiksi hyvästä käytännöstä tai toimintata- vasta. Arvojen kautta kasvatetaan yrityksen sosiaalista pääomaa, kuten yrityskulttuuria, sitoutumista ja yhdessä asetettuihin yhteisiin tavoitteisiin ponnistele- mista. (Pitkänen 2001, 92–93.)

Yrityksen arvot toimivat suunnannäyttäjinä myös yrityksen ulkopuolisille sidos- ryhmille. Arvot viestivät sidosryhmille yrityksen olemuksesta: millaisen yrityksen kanssa ollaan tekemisissä. Arvot on kuitenkin viestittävä tai markkinoitava sisäi- sesti, jotta ne voisivat toimia. (Pitkänen 2001, 94.)

Yritys löytää yhteiset arvonsa eettisen arvoprosessin kautta. Organisaation si- säiset arvokeskustelut ovat yritysetiikan tärkeimpiä työkaluja, joiden avulla voi- daan vaikuttaa yksilöiden arvojen kehittämiseen vaihtamalla mielipiteitä ja ja- kamalla tietoa. (Könnölä & Rinne 2001, 17–18.) Tärkeintä arvoissa on, että ne ymmärretään oman työtehtävän kautta. Arvot ovat yleensä melko samansisäl- töisiä eri yrityksillä, mutta sisällön ymmärtäminen on se, jonka kautta arvot voi- vat tulla todella käytäntöön. Yritysten arvot voivat olla hyvä keino luoda yhteis- henkeä ja yhteenkuuluvuutta yrityksen sisällä.

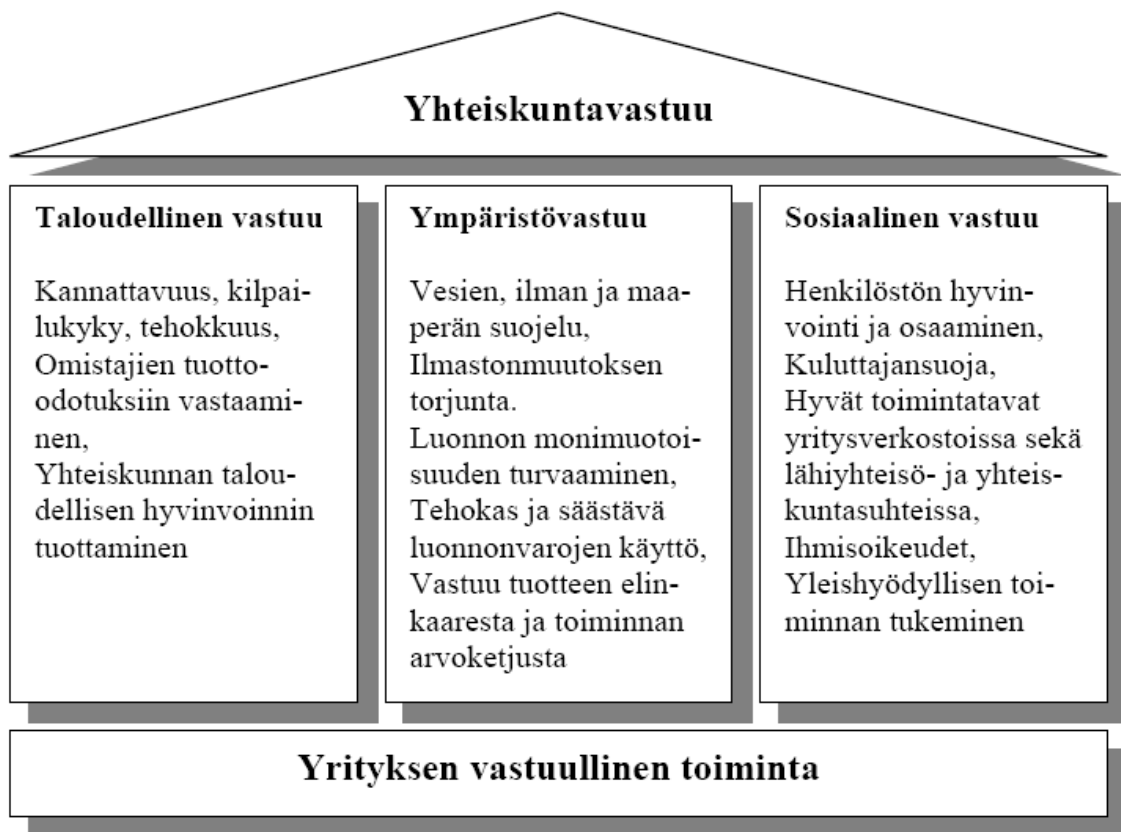
Liiketoiminnassa muillakin elämänalueilla hyväksytyjen yleismaailmallisten arvojen, kuten oikeudenmukaisuuden, rehellisyyden, avoimuuden sekä ihmisten ja luonnon kunnioittamisen toteutuminen on tärkeää. Liiketoimintaa ei enää nähdä amoraalisena, moraalipohdintojen ulkopuolelle jäävänä elämänalueena, vaan moraalinäkökulmat ja eettisen liiketoiminnan vaatimukset liitetään yhä useammin liike-elämää koskevaan keskusteluun. (Kujala & Kuvaja 2002, 14–15.)

Vaikka arvot ovat tärkeitä organisaatioissa, tarvitaan myös toimintaa ohjaavia normeja. Eettinen koodi, joka on konkreettinen toiminnan ohjaaja yrityksessä, on julkinen dokumentti, johon yrityksessä on sitouduttu ja joka on kommunikoitu sidosryhmille (Aaltonen & Junkkari 1999, 113, 169–170). Nykyisin yrityksiltä vaaditaan moraalista ja eettistä käyttäytymistä sekä avointa tiedotusta toiminnastaan. Avoin viestintä nähdään vastuullisen yritystoiminnan peruslähtökohtana. (Kujala & Kuvaja 2002, 175.) Yhteiskuntavastuuraportissa kootaan yhteen sekä organisaation ympäristöasiat että taloudelliset ja sosiaaliset asiat. Tulevaisuudessa raporttien merkitys avoimena ja luotettavana sidosryhmäviestinnän välineenä kasvaa.

Yritystoimintaa on mahdollista tarkastella myös etiikan näkökulmasta. Yrityselämässä etiikka tulee mukaan yrityksissä toimivien ihmisten kautta, sillä henkilöstön ja johdon valinnat ovat luonteeltaan moraalisia. Moraalinen vastuu koskee myös itse yritystä. Yritys on oikeushenkilö, joka tekee valintoja ja päätöksiä. Valinnat eivät koskaan ole arvoneutraaleja, vaan niissä on myös moraalinen ja eettinen ulottuvuus. Valinnat ovat eettisten kriteerien mukaan enemmän tai vähemmän oikeita tai väriä. (Aaltonen – Junkkari 1999, 27.) Etiikan tehtävänä on nostaa yhteiskunnalliseen keskusteluun, millaista vastuunkantamista ja arvoja yritykseltä edellytetään. Moraalilla tarkoitetaan tällöin organisaation jäsenten kykyä toimia vastuun vaatimalla tavalla. (Rohweder 2004, 78.)

## 2.2 Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sen osa-alueet

Yhteiskuntavastuun keskeiset osa-alueet ovat taloudellinen vastuu, sosiaalinen vastuu sekä ympäristövastuu. Seuraavassa kuvassa havainnollistetaan yhteiskuntavastuun rakennetta.



Kuva 1. Yrityksen yhteiskuntavastuu – Mistä kysymys (TT), Mistä yrityksen yhteiskuntavastuu rakentuu (Niskala & Tarna 2003, 20.)

Yhteiskuntavastuun osa-alueista taloudellinen vastuu luo pitkälti edellytykset muille vastuullisen toiminnan osa-alueille. Yrityksen on yhtäaikaisesti tasapainoitava taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun vaatimusten kanssa.

### 2.2.1 Taloudellinen vastuu

Yrityksen pitää asettaa taloudellisen vastuun kantaminen etusijalle, koska yrityksen on vastattava omistajien tuotto-odotuksiin ja tuotettava taloudellista lisäarvoa yhteiskuntaan (Järvinen 2004, 14). Taloudellinen vastuu on sitä, että yri-

tykset työllistävät ihmisiä suoraan palkkaamalla työntekijöitä, urakoitsijoita, yhteistyökumppaneita ja konsultteja. Yritykset työllistävät myös välillisesti ihmisiä toimittamalla asiakkailleen näiden työssään tarvitsemia tuotteita ja palveluksia. Yritykset maksavat veroja, joilla paikallisyhteisöjä ja yhteiskuntaa voidaan kehittää. Vastuullisen liiketoiminnan tarkoitus on saavuttaa kaupallista menestystä tavoilla, jotka kunnioittavat eettisiä arvoja ja ottavat huomioon ihmiset, yhteisöt ja luonnonympäristön. Länsimaiset yritykset pitävät yleensä omistajiensa tarpeiden tyydyttämistä toimintansa päätarkoituksena. Yritykset pyrkivät tuottamaan toiminnassaan voittoa, jotta ne voisivat jakaa voitto-osuuksia (usein osinkoja) omistajilleen ja niiden oma pääoman arvo (usein osakekurssi) nousisi. Taloudelliseen vastuuseen kuuluu myös vieraan pääoman antajien eli rahoittajien tarpeiden tyydyttäminen korkoja ja lyhennyksiä maksamalla. Omistajien ja rahoittajien tyytyväisinä pitäminen on yritysten elinehto. (Ketola 2005, 32–37.) Taloudelliseen vastuuseen kuuluvat myös kannattavuus, kilpailukyky, tehokkuus, omistajien tuotto-odotuksiin vastaaminen ja yhteiskunnan taloudellisen hyvinvoinnin tuottaminen (Niskala & Tarna 2003, 20).

Kestävän kehityksen näkökulmasta yrityksen eettinen taloudellinen vastuu liittyy taloudellisen hyvinvoinnin tuottamiseen vaarantamatta kuitenkaan ympäristön hyvinvointia. (Rohweder 2004, 99.) Taloudellinen vastuu on perusedellytys onnistuneelle ympäristö- ja sosiaalisen vastuun toteuttamiselle, koska talousvaikeuksissa oleva yritys ei voi huolehtia vastuuden asettamista velvoitteista (Lehtipuu & Monni 2007, 66).

### **2.2.2 Sosiaalinen vastuu**

Yrityksen sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijöiden fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtimista, työturvallisuuden takaamista, tasa-arvosta huolehtimista, syrjintään puuttumista ja kohtuullisen elintason takaamista. Sosiaalisesti vastuullista liiketoimintaa on esimerkiksi lapsityövoiman ja pakkotyön välttäminen, järjestäytymisvapauden takaaminen sekä inhimilliset työajat. Sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat henkilöstö- ja ihmisoikeuskysymysten lisäksi myös suhteet ympäröivään yhteiskuntaan tai yhteisöön. Sosiaalisesti

vastuullista liiketoimintaa on esimerkiksi yrityksen hyväntekeväisyys yhteiskunnan ja sen yksilöiden hyväksi. (Könnölä & Rinne 2001, 72–78, 90, Kujala & Kuvaja 2002, 173.)

Sosiaalinen vastuu sisältää myös tuotevastuun ja kuluttajansuojan, hyvät toimintatavat yritysverkostossa sekä lähiyhteisö- ja yhteiskuntasuhteissa ja yleis-  
hyödyllisten toimintojen tukemisen (Niskala & Tarna, 2003, 20). Yritysten sosiaalisesti vastuulliset toimintatavat hyödyttävät yritystä sekä sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä lisäämällä keskinäistä luottamusta ja parantamalla yrityksen mainetta. Pitkällä tähtäimellä toiminta voi heijastua yritysten kannattavuuden ja kilpailukyvyn paranemiseen.

Sosiaalinen vastuu ulottuu yrityksen sisältä sen ulkopuolelle, ja yrityksen sisällä se tarkoittaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja vastuunkantoa työnantajana. Vilkkaana keskustelun aiheena on ollut johdon suhde omistajiin, työntekijöiden oikeuksiin liittyvä työpaikkademokratia, yrityksen johdon ja työntekijöiden aseman määrittäminen, yrityksen valta- ja vastuusuhteiden määrittely ja yrityksen johdon ja työntekijöiden aseman määrittäminen. (Järvinen 2004, 14, 37.)

### **2.2.3 Ympäristövastuu**

Ympäristövastuu on yhteiskuntavastuun elementeistä parhaiten tunnettu. Ympäristövastuu tarkoittaa ympäristövaikutusten hallintaa ja luonnonvarojen kestäväää käyttöä. Ympäristövastuu on vastuuta yrityksen ekologisesta ympäristöstä, ja se on konkreettisesti globaali ilmiö, sillä saasteet ja ympäristövahingot eivät tunnetusti noudata valtioiden rajoja. Useissa tutkimuksissa on havaittu, että väestön tulot vaikuttavat ympäristöstä huolehtimiseen, eli mitä korkeammat tulot ovat, sitä enemmän huolta kannetaan ympäristöstä. Yritysnäkökulmasta keskeisiä kysymyksiä ovat tehokas ja säästäväinen luonnonvarojen käyttö, vesien, ilman ja maaperän suojeleminen, luonnon monimuotoisuuden turvaaminen, ilmastonmuutoksen torjunta sekä vastuu koko tuotteen elinkaaren aikaisista ympäristövaikutuksista ja toiminnan arvoketjusta. (Niskala & Tarna 2003, 19–20; Juholin 2004, 15.)

Yritysten tulee kantaa vastuu ympäristöstä oman toimintansa kautta. Vähentämällä päästöjä, toimimalla ympäristöystävällisesti ja noudattamalla lainsäädäntöä yrityksillä on hyvä lähtökohta kestävän kehityksen mukaiseen toimintaan. Luonnonvaroja tulisi säästää niin, että niitä riittäisi vielä tuleville sukupolvillekin.

### **3 KESKO OYJ**

Kesko Oyj oli osana tätä työtä, sillä Kesko on yhteiskuntavastuun edelläkävijä suomalaisessa liike-elämässä. Kesko on myös palkittu useasti yhteiskuntavastuun raportoinnista, ja tämän opinnäytetyön case-yrityksenä oleva K-citymarket Imatra kuuluu Keskon hypermarketketjuun. Se noudattaa Keskon vastuullisuusohjelmaa. Keskon vastuullisuusohjelman periaatteisiin tutustuttiin Keskon vuoden 2009 yhteiskuntavastuuraportin tietojen pohjalta.

Kesko toimii ruoka-, käyttötavara-, rauta- sekä auto- ja konekaupassa. Sen toimialayhtiöt ja ketjut toimivat tiiviissä yhteistyössä kauppiaasyrittäjien sekä muiden kumppaneiden kanssa. Keskon missio on luoda yhdessä kumppaniensa kanssa asiakkaiden, viime kädessä kuluttajien arvostamia kauppapalveluita. Kuluttaja-asiakkaat edellyttävät, että kauppa kantaa vastuun tuotteiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä yritystoiminnan ympäristö- ja sosiaalisista vaikutuksista. (Kesko 2010.)

Kesko Oyj kertoo kestävän kehityksen periaatteiden ja vastuullisten toimintatapojen olevan keskeinen osa yrityksen ja sen ketjujen jokapäiväistä toimintaa, ja vastuullisen toiminnan tulokset raportoidaan vuosittain Keskon yhteiskuntavastuun raportissa. Keskon yhteiskuntavastuu on vapaaehtoista, mitattavissa olevaa työtä, jonka perustana ovat konsernin arvot, periaatteet, tavoitteet ja strategia. Kesko toteaa yrityksen yhteiskuntavastuun yleisien periaatteiden koskevan kaikkia Kesko-konserniin kuuluvia yhtiöitä niiden toimintamaasta riippumatta. (Kesko 2010.)

Kesko on mukana vuonna 2000 käynnistetyssä YK:n Global Compact -aloitteessa, joka koskee yritysten strategisia menettelytapoja. Yritykset sitoutuivat toiminnassaan ja strategiassaan noudattamaan kymmentä yleisesti hyväksyttyä ihmisoikeuksia, työelämää, ympäristöä ja korruption vastaista toimintaa koskevaa periaatetta. Aloitteessa on yli 7700 osallistujaa – yli 5 300 yritystä yli 130 maasta. Kesäkuussa 2009 Global Compact-toimisto kiitti Keskoa erinomaisesta vastuullisuusraportoinnista ja esitteli Keskon yhteiskuntavastuun raporttia Internet-sivuillaan luokituksella notable, merkittävä. (Kesko 2010.)

### **3.1 Arvot ja yhteiskuntavastuun yleiset periaatteet**

Arvot ohjaavat Keskon toimintaa. Kesko on määritellyt arvoikseen: ylitämme asiakkaamme odotukset, olemme alamme paras, luomme hyvän työyhteisön ja kannamme yhteiskunnallisen vastuamme. Myös yhteiskuntavastuullisen toiminnan sidosryhmiä kohtaan todetaan olevan kiinteä osa Keskon arvoja, toimintastrategioita, johtamista ja jokapäiväistä työtä. Tavoitteena on parantaa asiakasyytyväisyyttä, työtyytyväisyyttä, kilpailukykyä ja kannattavuutta, yhtenäistää vastuullisuutta edistäviä toimintatapoja, hallita maineriskejä ja varmistaa Keskon kiinnostavuus työpaikkana. Konsernin oman toiminnan osalta Keskon vastuu on välitöntä, hankinta- ja myyntiketjuun kuuluvien kumppanien toiminnan osalta välillistä. Kesko seuraa toimintansa vastuullisuuden tuloksia kansainvälisten suositusten mukaisilla mittareilla ja raportoi niistä avoimesti ja kattavasti. Raportointi on puolueettomasti varmennettua. (Kesko 2010.)

Kesko toimii itse useassa maassa ja ostaa tavaraa kautta maailman, joten kansallisten lakien ja sopimusten lisäksi Keskon toimintaa ohjaavat myös kansainväliset sopimukset ja suositukset. Tällaisia ovat mm. YK:n ihmisoikeuksien julistus ja lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus, ILO:n sopimus työelämän perusoikeuksista, OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille sekä Kansainvälisen Kauppakamarin Kestävän kehityksen peruskirja ja lahjonnan ja korruption vastaiset ohjeet. Kesko ilmoittaa olevansa sitoutunut YK:n Global Compact -haasteeseen edistäen sen mukaisesti ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristönsuojelua ja korruption poistamista. (Kesko 2010.)

Kesko toteaa yhteiskuntavastuun jäsentelyn ja tulostittareiden perustuvan ns. kolmen pilarin malliin (Triple Bottom Line Management), jossa taloudellista, sosiaalista ja ympäristövastuuta kehitetään tasapainoisesti ja samansuuntaisesti. Taloudellinen vastuullisuus ja hyvä liiketulos mahdollistavat ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuun jatkuvan, pitkäjänteisen kehittämisen, mikä luo uusia mahdollisuuksia myynnin kasvattamiseen ja kannattavuuden parantamiseen. (Kesko 2010.)

Kesko ilmoittaa tukevansa sekä konsernina että tytäryhtiöittensä kautta taloudellisesti yleishyödyllisiä yhteisöjä ja järjestöjä. Se toteaa sosiaaliseen vastuuseen kuuluvan myös osallistumisen Elämä Lapselle-keräykseen lahjoittamalla tietyn summan jokaisesta myydystä banaanikilosta. Varat lahjoitetaan Lasten Päivän Säätiön Suojelijan rahastolle, joka jakaa apurahoja peruskoulua menestyksekkäästi käyville vähävaraisille lapsille. Lisäksi se osallistuu Hyvä joulumieli-keräykseen, jonka tarkoituksena on luovuttaa lahjakortteja vähävaraisten lapsiperheiden tukemiseksi. Keskon Plussa -pistejärjestelmässä on myös mahdollista lahjoittaa kertyneet pisteet määrätuille hyväntekeväisyysorganisaatioille, kuten esimerkiksi UNICEFille. (Kesko 2010.)

### **3.1.1 Taloudellinen vastuu**

Kesko ilmoittaa, että sen tuottamasta taloudellisesta hyödystä pääosan saavat konsernin yli 30 000 tavaroiden ja palvelujen toimittajaa. Kesko ja K-kauppiat pitävät yhdessä yllä valtakunnallista kauppaverkostoa ja ovat alueellisesti merkittäviä investoijia, työllistäjiä, veronmaksajia ja paikallisten tavaroiden ja palvelujen ostajia. Kesko tukee taloudellisesti lukuisten yleishyödyllisten järjestöjen ja yhteisöjen toimintaa.

Kesko arvioi tuottamaansa taloudellista hyötyä eri sidosryhmien, markkina-alueiden ja yhdyskuntien kannalta. Kesko toteaa sidosryhmien hyvinvoinnin olevan sille tärkeää sen omilla markkina-alueilla, mutta kansainvälisen kaupan kehittymisen myötä hyvinvoinnin kasvun edistäminen myös sen omien markkinoiden ulkopuolella, erityisesti kehitysmaissa, on tullut entistä tärkeämmäksi.



Myytävien tuotteiden tulee alkuperästä riippumatta täyttää fyysiselle, sosiaaliselle ja ympäristölaadulle sekä tuoteturvallisuudelle kulloinkin asetetut vaatimukset. (Kesko 2010.)

### **3.1.2 Ympäristövastuu**

Keskon merkittävimmät välittömät ympäristövaikutukset ovat kiinteistöjen käyttämän sähkö- ja lämpöenergian tuotannossa syntyvät päästöt, kuljetusten aiheuttamat päästöt sekä varastotoiminnoissa syntyvät jätteet. Välillisiä vaikutuksia syntyy myytävien tuotteiden ja niiden pakkausten valmistuksesta, käytöstä ja hävittämisestä. Kesko ilmoittaa tähtäävänsä ympäristötoimissaan välittömien ympäristövaikutustensa jatkuvaan vähentämiseen suhteessa toiminnan volyymiin.

Ympäristölaskennassaan Kesko seuraa ympäristötoimien vaikutusta taloudelliseen tulokseen. Keskon ympäristöjohtamista toteutetaan ISO 14001-standardin avulla. Välillisten vaikutusten vähentämiseksi Kesko sanoo edistävänsä ympäristölle myönteisten tuotteiden menekkiä sekä osallistuvansa kestäväää tuotantoa ja kulutusta edistäviin julkisiin ja yksityisiin tutkimus- ja kehityshankkeisiin. (Kesko 2010.)

### **3.1.3 Sosiaalinen vastuu**

Kesko toteaa, että sillä on yrityksenä välitön sosiaalinen vastuu oman henkilökuntansa hyvinvoinnista sekä välillinen sosiaalinen vastuu hankinta- ja myyntiketjussa työskentelevien ihmisten hyvinvoinnista. Arvojensa mukaisesti Kesko panostaa työyhteisön ja johtamisen laadun kehittämiseen tavoitteenaan, että henkilöstö arvostaa työtään ja työnantajaansa ja on motivoitunut hyviin työsuorituksiin.

Hankintaketjussaan Kesko haluaa varmistaa, että sen tavarantoimittajien henkilöstön työolot vastaavat lainsäädäntöön ja työelämän kansainvälisiin perussopimuksiin perustuvia Keskon ostotoiminnan eettisiä periaatteita. Tavoitetta ei voi

saavuttaa lyhyessä ajassa, mutta jokainen parannus on askel kohti sosiaalisesti kestävästä kehityksestä. (Kesko 2010.)

### **3.2 Keskon ostotoiminnan eettiset periaatteet**

Kesko ilmoittaa haluavansa tehdä pitkäjänteistä, suunnitelmallista yhteistyötä tavarantoimittajiensa ja näiden alihankkijoiden kanssa tuotteiden eettisen laadun varmistamiseksi. Poikkeamia eettisistä periaatteista käsitellään kuten muitakin poikkeamia laatuvaatimuksista. Pitkällä tähtäimellä Kesko ilmoittaa suosivansa ostoissaan sellaisia tavarantoimittajia, jotka hyväksyvät Keskon arvot ja periaatteet ja haluavat toimia niiden mukaisesti. Luotettavimmin tavarantoimittaja voi osoittaa täyttävänsä Keskon eettiset vaatimukset hankkimalla toiminnalleen puolueettoman SA8000-sertifikaatin tai Keskon hyväksymän muun vastaavan tarkastuksen.

Ostotoiminnan periaatteita ovat:

1. Oikeudenmukainen kaupankäynti: Keskon ja tavarantoimittajien keskinäisen yhteistyön tulee olla avointa ja oikeudenmukaista, tasavertaista ja sopimuksia kunnioittavaa. Lahjontaa ja siihen verrattavia toimenpiteitä ei hyväksytä.
2. Lapsityövoima: Työhön pääsemisikä ei saa olla alempi kuin oppivelvollisuuden päättymisikä, eikä pääsääntöisesti alempi kuin 15 vuotta (alikehittyneissä maissa poikkeustapauksissa 14 vuotta). Mikäli työssä on nyt tätä nuorempia lapsia, heitä on suojeltava kaikkinaiselta hyväksikäytöltä. Nuorten työntekijöiden käyttö ei saa vaarantaa heidän koulutustaan eikä heidän fyysistä, psyykkistä, sosiaalista tai moraalista kehitystään.
3. Pakkotyö: Pakkotyön käyttö on kielletty, eikä työntekijöitä saa pitää lukituissa tiloissa tai muulla tavoin rajoittaa heidän vapauttaan.
4. Syrjintä: Työntekijöitä ei saa syrjiä rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen, alkuperän tai muun vastaavan perusteella.

5. Työntekijöiden kohtelu ja työympäristön turvallisuus: Työntekijöille on tarjottava turvallinen ja terveellinen työympäristö, eikä fyysistä, psyykkistä tai seksuaalista häirintää tule sallia.

6. Järjestäytyminen: Työntekijöillä on oltava oikeus liittyä lain sallimiin järjestöihin ja perustaa niitä.

7. Työehdot: Säännöllinen työaika ei saa ylittää 48 tuntia eikä ylityö 12 tuntia viikossa, ellei kansallisessa lainsäädännössä ole määritelty alempia rajoja. Ylityöstä on maksettava korkeampaa palkkaa. Työntekijällä on oltava oikeus palkalliseen vuosilomaan ja kerran viikossa vuorokauden mittaiseen yhtenäiseen vapaaseen. Työntekijälle on maksettava vähintään lain tai työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaista minimipalkkaa. Vaihtoehtoista tulee valita se, joka on suurempi. Palkka on maksettava suoraan työntekijälle.

Keskon hallitus on hyväksynyt nämä periaatteet kokouksessaan 30.4.1999 ja konsernijohtoryhmä on 22.10.2004 hyväksynyt SA8000-standardin rinnalla käytettäväksi myös muita sertifiointijärjestelmiä. (Kesko 2010.)

### **3.3 Vastuullisuusohjelma 2008–2012**

Kesko on käynnistänyt vuosille 2008–2012 vastuullisuusohjelman, jossa asetetaan konkreettiset tavoitteet muun muassa ilmastonmuutoksen torjunnalle, hävikin vähentämiselle, kuljetuksille, vastuulliselle hankinnalle ja henkilöstön hyvinvoinnille. Kesko ja K-kauppiasliitto ovat laatineet yhteiset periaatteet, joita pyritään noudattamaan jokaisessa K-kaupassa, Keskon eri liiketoiminnoissa ja kaikissa toimintamaissa. Toimintaperiaatteet kulkevat nimellä Vastuulliset toimintatapamme. (Kesko 2010.)

Keskon mukaan toimintaperiaatteiden avulla on määrä varmistaa, että kaikilla on sama näkemys siitä, mitkä arvot ja periaatteet ohjaavat jokaista K-ryhmässä työskentelevää. Vastuulliset toimintatapamme-opus sisältää yhteensä seitsemän yhteiskuntavastuulliseen toimintaan liittyvää periaatetta, jotka ovat lakien

noudattaminen, eturistiriitojen välttäminen, lahjomattomuus, hyvän työilmapiirin luominen, turvallisuus, asiakastietojen luottamuksellisuus sekä avoin viestintä. (Kesko 2010) Toimintaperiaatteet kerrotaan jokaiselle työntekijälle työhöntuloperehdytyksen yhteydessä ja niitä kerrataan koulutuksissa ja sisäisessä viestinnässä. Vastuulliset toimintatapamme-oppaan tulisi olla jokaisen K-ryhmään kuuluvan työntekijän saatavilla, ja koska opas löytyy Keskon Internet-sivuilta, näin periaatteessa on.

## **4 K-CITYMARKET**

K-citymarketit toteuttavat Keskon vastuullisuusohjelmaa. Keskon ja K-citymarketin visiot ja arvot ovat yhtäläiset: ylitämme asiakkaamme odotukset, olemme alamme paras, luomme hyvän työyhteisön ja kannamme yhteiskunnallisen vastuamme. Tässä kappaleessa kerrotaan yritystietoa K-citymarketista ja yrityksen vastuullisista toimintatavoista.

K-citymarket on Keskon hypermarketketju. K-citymarketin valikoimiin kuuluu laajat valikoimat elintarvikkeita, pukeutumisen, vapaa-ajan, urheilun ja kodintuotteita. Kaikissa K-citymarketeissa elintarvikkeiden myynnistä vastaa yksityinen kauppias ja käyttötavarapuolen myynnistä K-citymarket Oy, joka on Ruokakeskon tytäryhtiö. K-citymarketin tavoitteena on olla hypermarketketjun paras ja johtava palvelukokonaisuus sekä tarjota asiakkailleen paras asiointikokemus. Tätä tukee K-citymarketin asiakaslupaukseksi määritelty ”Kaikki kerralla”. (K-citymarket 2010.)

Great Place to Work Institute Finland tekee vuosittain tutkimuksen Suomen parhaista työpaikoista. K-citymarket Oy on saavuttanut vuosina 2008 ja 2009 neljännen sijan Suomen parhaat työpaikat-tutkimuksessa suuryritysten sarjassa. Suomen parhaat työpaikat valitaan pääosin organisaatioiden omien työntekijöiden mielipiteiden perusteella. Parhaat työpaikat -listalle voi päästä ja saada logon käyttöönsä vain, jos sen omat työntekijät antavat hyvät arviot työpaikastaan.

#### 4.1 Tuotteet ja vastuullisuus

K-citymarket pyrkii tarjoamaan mahdollisimman kattavan valikoiman elintarvikkeita. Kaupan elintarvikeosastolta löytyy paikallisia ja alueellisia tuotteita. Näin kauppa tukee pienyrittäjiä ja varmistaa samalla tuotevalikoimansa monipuolisuuden. (K-citymarket 2010.)

K-citymarketit myyvät Pirkka-tuotteita. Keskon mukaan kaikkien Pirkka-tuotteiden laatu varmistetaan Ruokakeskon omassa Pirkka-tuotetutkimuslaboratoriossa, jolla on kansainvälinen pätevyystunnustus, ISO 17025-akkreditointi, ainoana kaupan omien merkkien laadunvarmistuksesta vastaavana laboratoriona Suomessa. Pirkka-tuotteilla on tyytyväisyystakuu, joka tarkoittaa sitä, että jos asiakas ei ole tyytyväinen tuotteeseen, hän voi palauttaa tuotteen mihin tahansa K-citymarketiin 14 vuorokauden sisällä, ja hän saa rahat takaisin. (K-citymarket 2010.) Asiakkaan näkökulmasta katsottuna tämä tyytyväisyystakuu on hyvä asia ja se voisi olla laajemmin käytössä.

K-citymarketeissa myydään Reilun kaupan tuotteita. Reilun kaupan tuotteille on luotu sertifiointijärjestelmä, joka parantaa kehitysmaiden pienviljelijöiden ja suurtilojen työntekijöiden asemaa kansainvälisessä kaupankäynnissä. Reilun kaupan ansiosta kehitysmaiden tuottajat pystyvät parantamaan työ- ja elinolojaan. Tuotannossa noudatetaan mm. seuraavia periaatteita: lapsityövoiman käyttöä ei sallita, kaikkien tuotteiden alkuperä tiedetään sekä tuotannossa noudatetaan ympäristömääräyksiä. K-citymarket pyrkii tarjoamaan myös laadukkaan, laajan ja monipuolisen valikoiman Luomu- ja Ympäristömerkittyjä tuotteita. (K-citymarket 2010.)

## 4.2 K-ympäristökaupat

Esimerkkinä Keskon panostuksesta ympäristöasioiden hallintaan on K-kaupoille tarkoitettu ympäristöasioiden hallintajärjestelmä ns. K-ympäristökauppa, jonka Kesko ja K-kauppiat kehittivät yhteistyössä sidosryhmiensä kanssa vuosina 1997–1998. K-ympäristökauppamallin avulla kauppojen on mahdollista pienentää omaa ympäristökuormitustaan ja ne voivat tarjota asiakkailleen mahdollisuuden vastuulliseen kuluttamiseen. Tämä K-ympäristökaupan toimintamalli on yksittäisten K-kauppioiden ympäristöjohtamisen perustana. K-ympäristökauppamallissa on tavoitteena kiinnittää erityistä huomiota kaupan ympäristövaikutuksiin ja niiden vähentämiseen. Toimintamalli palkittiin syyskuussa 2002 YK:n kestävän kehityksen kokouksessa Johannesburgissa yhtenä parhaista kumppanuusohjelmista.

Keskon mukaan K-ympäristökaupan toiminnalliset vaatimukset koskevat ympäristöjohtamista ja henkilökunnan ympäristökoulutusta, luomu-, Reilun kaupan ja ympäristömerkittyjen tuotteiden valikoimia, esillepanoa ja merkintätapaa, kestävää kulutusta koskevan ympäristötiedon jakamista, asiakkaille tarjottavia kierrätyspalveluja, omien jätteiden synnyn ehkäisyä ja kierrätystä, energiankäytön hallintaa sekä toimintatapoja siivouksessa, toimistossa ja taukotiloissa.

Keskon ilmoituksen mukaan K-ruokakaupan ketjujen yhteistyökumppanina ympäristökatsastuksissa toimii sertifiointilaitos Bureau Veritas (BVQI). Puolueeton tarkastaja katsastaa diplomia hakevat kaupat ja tekee vuosittain uusintakatsastuksen ketjun kaupoille. Lisäksi K-ympäristökauppojen kauppiat ja ympäristövastaavat arvioivat vuosittain kaupan ympäristötoiminnan tason K-ympäristökaupan tarkastuslistan perusteella. Tunnustuksena pitkäjänteisestä työstä ympäristön hyväksi on jokaiselle K-citymarketille myönnetty K-ympäristökauppadiplomi. Keskon mukaan nykyisin kaikki uudet K-citymarketit avataan ympäristökauppoina. (Kesko 2010.)

## 5 YHTEISKUNTAVASTUUN TOTEUTUMINEN IMATRAN K-CITYMARKETISSA

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää kuinka K-citymarket Imatran henkilöstö kokee yhteiskuntavastuun periaatteiden toteutuvan yrityksen päivittäisessä toiminnassa. Kysely suoritettiin sähköpostikyselyllä ja kysymykset lähetettiin kolmelletoista K-citymarketin työntekijälle, joista yhdeksän vastasi. Tarkoituksena oli saada vastauksia eri-ikäisiltä ja eripituisen työhistorian Imatran K-citymarketissa tehneiltä työntekijöiltä, jotta tulokset olisivat mahdollisimman monipuolisia. Tämän perusteella kysymyksiä lähetettiin eri osastoilla työskenteleville henkilöille, esimerkiksi kassa-osaston, kassatoimiston ja neuvonnan henkilökunnalle sekä pukeutumisen ja vapaa-ajan osaston myyjille.

Työntekijöiltä saadut vastaukset olivat hyvin perusteltuja ja jokaiseen kysymykseen oli vastattu jotakin, tyhjiä vastauksia ei ollut yhtään. Halusin keskittyä kysymyksissä erityisesti sosiaaliseen vastuuseen, sillä koen sosiaalisen vastuun olevan tärkein yhteiskuntavastuun osa-alue. Yrityksessä sosiaalisen vastuun kantaminen tai kantamatta jättäminen heijastuu välittömästi henkilökuntaan ja sitä kautta työmotivaatioon ja tehokkuuteen. Kysymykset käsittelivät pääosin tasa-arvoa, työturvallisuutta, palautteen saamista sekä työssä jaksamista. Kysymyksissä sivuttiin myös hieman työntekijöiden näkemyksiä yrityksen ympäristövastuun hoitamisesta. Työntekijöille lähetetty kyselylomake on työn liitteenä. (Liite 2)

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä jokainen koki K-citymarketin hyväksi, viihtyisäksi ja turvalliseksi työpaikaksi. Kukin vastaaja tunsu työpaikan ryhmähengen hyväksi ja oli sitä mieltä, että asioista on helppo puhua. Kukaan ei kertonut kokeneensa vähättelyä, syrjintää tai kiusaamista.

## **Yrityksen arvot**

Yrityksen arvot olivat vanhemmille työntekijöille tuttuja, mutta osalle uusimmista työntekijöistä arvot tai ainakin osa niistä oli tuntemattomia. Vanhemmat työntekijät mainitsivat, että yrityksen arvoja pyritään tekemään työntekijöille tunnetuksi muun muassa työhön perehdyttämisen aikana sekä erilaisissa henkilöstöpala-vereissa.

## **Tasa-arvo**

Reilusti yli puolet kyselyyn vastanneista K-citymarketin työntekijöistä tunsivat tule- vansa kohdelluksi tasavertaisesti. Muutama työntekijä kuitenkin koki, että muun muassa kassahenkilökuntaa kohdellaan alempiarvoisena. Joidenkin mielestä kassahenkilöt saavat liian vähän arvostusta työstään, vaikka todellisuudessa hyvin usein kassahenkilö on kaupassa ainoa työntekijä, joka on suorassa vuo- rovaikutuksessa asiakkaan kanssa, pyrkii pitämään asiakkaan tyytyväisenä ja selvittää ongelmia kassalla asiakkaiden pyynnöstä.

Työntekijät vastasivat, että heidän mielestään yrityksessä toimitaan tasa-arvoa kunnioittaen, sillä työpaikalla on eri-ikäisiä työntekijöitä. Monet työntekijät kui- tenkin totesivat, että tasa-arvo paranisi vielä huomattavasti, jos miespuolisia työntekijöitä saisi houkuteltua alalle enemmän ja eri syntyperää olevia henkilöitä palkattaisiin lisää.

## **Työhön perehdytys**

Työntekijät tunsivat saaneensa riittävän perehdytyksen työhönsä. Pääosa vas- taajista kertoi, että jos heille tulee joskus tilanne, että jotakin asiaa ei osaa tai jokin asia mietityttää, niin työpaikalla avun ja tuen saaminen on helppoa. Ketään työntekijää ei jätetä yksin ongelmiansa kanssa ja apua saa heti tarvittaessa joko työkavereilta tai esimieheltä.



## **Turvallisuus**

Työntekijät kokivat työympäristönsä turvalliseksi. Erityisesti vartijoiden läsnäolo on suurin turvallisuuden luoja työntekijöiden mielestä. Kassahenkilöille turvallisuuden tunnetta lisää se, ettei kenenkään tarvitse työskennellä kassaosastolla yksin. Myös turvakamerat ja hälytysnapit parantavat turvallisuutta. Useat työntekijät mainitsivat myös tietävänsä, missä hätäuloskäyntitiet ja vaahtosammuttimet sijaitsevat. Jokainen työntekijä kuitenkin ilmoitti haluavansa osallistua johonkin turvallisuusharjoitukseen, esimerkiksi paloharjoitukseen. Osa vanhemmista työntekijöistä oli sellaiseen joskus aikaisemmin jo osallistunut, mutta viime vuosina ei ole järjestetty mitään vastaavaa koulutusta. Erityisesti yritykseen vasta tulleet uudet työntekijät kaipasivat lisäperehdytystä turvallisuusasioissa.

## **Työssä jaksaminen**

Työntekijöistä yli puolet kertoi jaksavansa hyvin töissä. Pari työntekijää puolestaan koki olevansa stressaantuneita tai uupuneita ajoittain, erityisesti pidempien työjaksojen, mammuttimarkkinoiden ja joulukiireiden aikaan. Työntekijöille aiheutuvaa kiirettä ja stressiä yritetään minimoida mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi palkkaamalla sesonkiaikoina kiireapulaisia, ja monet työntekijät kokivat sen helpottavan omaa jaksamistaan.

Kyselystä saatujen vastausten mukaan K-citymarketin työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa muun muassa positiivisesti se, että työnantajan kanssa voi keskustella hyvässä hengessä työajoista ja lomien pitämisestä. Työntekijöillä on esimerkiksi mahdollisuus pyytää lupa lähteä töistä aikaisemmin pois. Työntekijät pitivät tärkeänä myös sitä, että työnantaja huomioi eri elämäntilanteissa olevien ihmisten ja perheiden tarpeet, ja usean työntekijän mukaan tämä yleensä onnistuu.

Työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi myös työstä saatu palaute ja arvostus, joita työntekijät kokivat saavansa työstään vaihtelevasti. Lähes kaikki kertoivat saavansa palautetta pääosin suoraan asiakkailta, toiset

puolestaan joko lähimmältä esimieheltä tai työtovereilta. Puolet työntekijöistä mainitsi, että tavaratalon johtajalla on nykyisin tapana tarjota talon koko henkilökunnalle kakkukahvit esimerkiksi hyvän myynnin tai hienosti sujuneen kauden johdosta ja tämä asia ilahduttaa monia. Työntekijät kokivat tärkeäksi myös sen, että K-citymarket muistaa työntekijöitään tiettyinä henkilökohtaisina merkkipäivinä sekä silloin, kun työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa tietyn ajan.

Jokainen kyselyyn vastanneista työntekijöistä oli sitä mieltä, että he eivät jaksaa työssä fyysisesti kovinkaan hyvin. Jokaisella vastaajalla esiintyi niska-, hartia- ja selkäkipuja. Oireiden syyksi mainittiin muun muassa huono työasento sekä huonot työtuolit, jotka eivät ole lainkaan ergonomisia. Työntekijöiden mukaan Imatran K-citymarketin työterveyshuolto toimii kuitenkin hyvin ja ajanvaraus sujuu mutkattomasti. Työterveysaseman palvelu koettiin ystävälliseksi ja asiantuntevaksi.

### **Työntekijöiden huomioiminen**

Työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että heitä kuunnellaan ja heidän tarpeensa huomioidaan. Imatran K-citymarketissa suoritetaan vuosittain henkilöstötutkimus, jossa mitataan työntekijöiden tyytyväisyyttä omaan työhön, esimiestyöhön, oman yksikön toimintaan ja Kesko-konsernin toimintaan yleensä. Kyseisellä tutkimuksella saadaan kerättyä käytännöllistä tietoa henkilökunnan vahvuuksista ja kehityskohteista. Henkilöstötutkimuksen lisäksi K-citymarketissa pidetään vuosittain kehityskeskusteluja. Kehityskeskusteluissa selvitetään henkilöstön mielipiteitä työilmapiiristä ja työolosuhteista. Keskustelujen tuotokset käydään läpi ja ilmenneihin epäkohtiin pyritään tekemään parannuksia. Osa työntekijöistä koki henkilöstötutkimuksen vaikuttavan vain vähän toiminnan kehittämiseen.

Lähes puolet työntekijöistä piti kehityskeskusteluita hyvänä asiana, ja monet kertoivat pääsevänsä vaikuttamaan asioihin parhaiten keskustelemalla suoraan esimiehen kanssa esimerkiksi työhön liittyvistä epäkohdista tai muista mieltä askarruttavista asioista.

## **Palkka ja etuudet**

Kaupan alalla on matalat palkat, ja myös kyselyyn osallistuneet K-citymarketin työntekijät kokivat palkan osittain riittämättömäksi. Palkka on kuitenkin kilpailukykyinen toisiin kauppaketjuihin verrattuna. K-citymarketin työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että he saavat henkilökunta-alennuksia ja monipuolisia ostoetuja K-ryhmään kuuluvissa liikkeissä sekä henkilökuntamyymälöissä.

## **Virkistystoiminta**

Imatran K-citymarketin henkilöstökerho järjestää työntekijöille erilaisia etuja ja aktiviteetteja, kuten esimerkiksi elokuva- ja teatterilippuja alennettuun hintaan sekä oman talon sisäisiä juhannus- ja jouluarpajaisia sekä pikkujouluja. Työntekijöiden mielestä henkilöstökerhon tarjonta on melko kattava, mutta jotkut työntekijät toivoivat enemmän liikuntaseteleitä tai hierojapalveluita.

## **Työssä kehittyminen**

Yli puolet työntekijöistä piti tärkeänä mahdollisuutta kehittyä työssä. Vastauksista selvisi työntekijöiden olevan lähes yksimielisiä siitä, että asiakaspalvelutehtävissä pystyy kehittymään jatkuvasti. Myös kaupan sisällä on mahdollista koulutautua ja siirtyä toisiin tehtäviin.

## **Ympäristöstä huolehtiminen**

Työntekijöiden näkemykset ympäristön huomioimisesta yrityksessä olivat hyvin yhteneväiset. Jokaisen vastanneen mielestä muun muassa kierrätys hoidetaan Imatran K-citymarketissa hyvin ja kaikki osallistuvat omalla toiminnallaan ympäristönsuojeluun, esimerkiksi taukotiloissa jokainen työntekijä lajittelee omat jätteensä oikeaan paikkaan. Useat työntekijät tiesivät myös, että kaupalla on oma ympäristövastaava, jolta voi tarvittaessa saada lisätietoa johonkin mielestä askaruttavaan ympäristöasiaan. Jokaiselle työntekijälle kerrotaan myös jo työhönpe-  
rehtämisenvaiheessa, että K-citymarket on ympäristökauppa ja että jätteet tu-

lee lajitella ja kierrättää oikein. Osa työntekijöistä mainitsi myös, että yritys ottaa ympäristöteoissaan asiakkaatkin huomioon tarjoamalla kaupan sisällä tai lähiympäristössä esimerkiksi paristojen ja pullojen kierrätysmahdollisuuden sekä paperin, pahvin, lasin ja vaatekeräyspisteen.

## 6 YHTEENVETO

Työntekijöiltä saatujen vastausten pohjalta laadittiin SWOT-taulukko, josta ilmenee yksinkertaistettuna Imatran K-citymarketin työntekijöiden mielipide yrityksen tämänhetkisen yhteiskuntavastuullisen toiminnan tilasta eli siitä mitkä ovat yrityksen nykyiset vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat.

### SWOT- analyysi

<b>Vahvuudet</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Yhteishenki</li><li>- Ympäristöstä huolehtiminen</li><li>- Eri-ikäisiä työntekijöitä</li><li>- Avun ja tuen saatavuus</li></ul>	<b>Heikkoudet</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Työn kuormittavuus</li><li>- Kiire ja stressi</li><li>- Vähän miespuolisia työntekijöitä</li><li>- Matalapalkkainen ala</li></ul>
<b>Mahdollisuudet</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Työssä kehittyminen</li><li>- Koulutuksen lisääminen</li><li>- Virkistystoimintaa lisää</li></ul>	<b>Uhat</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Turvallisuuskoulutuksia vähän</li><li>- Ammattitaudit</li><li>- Työmotivaation katoaminen</li></ul>

Taulukko 1. SWOT-analyysi: Imatran K-citymarketin yhteiskuntavastuun toteutumiseen liittyvät vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat.

Yrityksen toiminnassa tämän hetkisiä vahvuuksia ja mahdollisuuksia ovat esimerkiksi hyvä yhteishenki, ympäristöstä huolehtiminen, työntekijöiden ikärakenne sekä avun ja tuen helppo saatavuus. Työntekijöillä on halu kehittyä työssä, kouluttautua mahdollisesti toisiin työtehtäviin sekä saada monipuoli-

sempaa virkistystoimintaa työssä jaksamisen tueksi. Yrityksen toiminnassa on myös hienoisia puutteita ja kehitettävää. Työntekijät kaipaavat työturvallisuuskoulutusta ja sitä, että työergonomiaan panostettaisiin enemmän.

Yrityksen tulee huolehtia sosiaalisesta vastuustaan ja työntekijöidensä fyysisestä jaksamisesta enemmän, jotta henkilökunta pysyisi terveenä ja jaksaisi tehdä töitä ja tulosta yritykselle. Henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseksi voitaisiin kenties panostaa enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan, kuten esimerkiksi henkilöstön vapaa-ajan liikuntaharrastusten kannustamiseen liikuntaseteleillä sekä kiinnittämällä enemmän huomiota työn ergonomiaan. Yrityksen tulee huolehtia omasta henkilökunnastaan erityisen paljon, sillä henkilöstö on se yrityksen osa, josta yrityksen toiminta ammentaa voimansa. Jos henkilöstö ei voi hyvin, se vaikuttaa heikentävästi ja laajasti koko yrityksen toimintaan ja menestykseen.

Yrityksen tulee huomioida erityisen hyvin myös taloudellinen vastuu. Yrityksen kannattavuuden, kilpailukyvyn ja tehokkuuden parantamiseksi tulee tehdä jatkuvasti töitä. Tämän lisäksi yrityksen on hyvä informoida henkilökuntaansa senhetkisestä markkinatilanteesta ja yrityksen tunnusluvuista säännöllisesti eikä ainoastaan muutaman kerran vuodessa pidettävissä henkilöstöpalavereissa. Yrityksen avoimella toiminnalla ja informaatiolla henkilöstön luottamus yrityksen toimintaa kohtaan kasvaa ja toiminta tehostuu.

Yrityksen on kannettava huolta ympäristöstä. Ympäristöasioita tulee ajatella kokonaisvaltaisesti, pitkäjänteisesti ja kestävää kehitystä tuottaen. Toiminnassa syntyvät jätteet on lajiteltava ja kierrätettävä mahdollisuuksien mukaan, ja omaa ympäristökuormitusta tulee pyrkiä pienentämään. Yrityksessä tulee jakaa ympäristötietoutta aktiivisesti jokaiselle työntekijälle ja uudet henkilökunnan jäsenet tulee perehdyttää kunnolla ympäristöystävällisiin toimintatapoihin.

Yrityksen täytyy ottaa kokonaisvaltainen yhteiskuntavastuullinen toiminta haasteena ja tavoitella koko ajan parempaa, sillä se on avain menestykseen.

Opinnäytetyön toteutus onnistui mielestäni hyvin ja tavoitteeni täyttyivät. Sain selvitettyä Imatran K-citymarketin henkilöstön näkemyksiä yhteiskuntavastuun toteutumisesta. Vaikka kyselyyn vastasi vain yhdeksän työntekijää, se edustaa kuitenkin läpileikkausta henkilöstöstä, koska kysely lähetettiin eri-ikäisille, eripituisen työhistorian yrityksessä tehneille sekä erilaisissa työtehtävissä työskenteleville henkilöille. Yrityksen yhteiskuntavastuun nykytilanne vaikuttaa työntekijöiltä saatujen vastausten sekä omien kokemusteni ja havainnointieni perusteella olevan hyvällä mallilla, mutta aina löytyy asioita, joita tulee kehittää ja parantaa.

## **KUVAT**

Kuva 1. Yrityksen yhteiskuntavastuu – Mistä kysymys (TT), Mistä yrityksen yhteiskuntavastuu rakentuu, s. 11

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. SWOT-analyysi: Imatran K-citymarketin yhteiskuntavastuun toteutumiseen liittyvät vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat, s. 28

## LÄHTEET

Aaltonen, T. & Junkkari, L. 1999. Yrityksen arvot ja etiikka. Juva: WSOY.

Juholin, E. 2004. Cosmopolis Yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen. Keuruu: Inforviestintä Oy.

Järvinen, R. 2004. Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Vammala. Vammalan kirjapaino Oy.

Kesko Oyj. 2010. Vastuullisuus <http://www.kesko.fi/fi/Vastuullisuus/> (Luettu 2.11.2010)

Kesko 2010 Yhteiskuntavastuun raportti 2009. [http://www.kesko.fi/Documents/Kesko\\_Yhteiskuntavastuu09.pdf](http://www.kesko.fi/Documents/Kesko_Yhteiskuntavastuu09.pdf) (Luettu 2.11.2010)

Ketola, T. 2005. Vastuullinen liiketoiminta. Sanoista teoiksi. Helsinki: Edita.

Kujala, J & Kuvaja, S. 2002. Sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Könnölä, T. & Rinne, P. 2001. Elinehtona eettisyys. Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakaari.

Lehtipuu, P. & Monni, S. 2007. Synergia. Vastuullisen yritystoiminnan menestysmalli. Helsinki: Talentum.

Niskala, M. & Tarna, K. 2003. Yhteiskuntavastuun raportointi. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Pitkänen, K. 2001. Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. Edita Oyj, Helsinki.

Rohweder, L. 2004. Yritysvastuu. Kestävää kehitystä organisaatiotasolla. Porvoo: WSOY.

Takala, T. 2000. Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ideologiat v. 2000. Suomalainen yritys globalisoituvassa maailmassa. The Finnish Journal of Business Economics. 4/00

Ulkoasianministeriö. Rion julistus. <http://formin.finland.fi/Public/Print.aspx?contentid=58243&nodeid=15598&culture=fi-FI&contentlan=1> (Luettu 22.11.2010)

Yritys. K-citymarket. 2010. Vastuullisuus. <http://www.k-citymarket.fi/K-citymarket/Vastuullisuus/> (Luettu 3.11.2010)



Rion julistuksen kestävän kehityksen määritelmä:

- 1. Me, maailman kansojen edustajat, jotka kokoontuimme Kestävän kehityksen huippukokoukseen Johannesburgissa, Etelä-Afrikassa syyskuun 2 – 4. päivänä vuonna 2002, vahvistamme uudelleen sitouksemme toimia kestävän kehityksen puolesta.*
- 2. Sitoudumme rakentamaan inhimillisen, oikeudenmukaisen ja huolehtivan globaalin yhteiskunnan, joka perustuu kaikille yhteiseen ihmisarvoon.*
- 3. Kokouksen alussa kuulimme maailman lasten kertovan yksinkertaisin, mutta selkein sanoin, tulevaisuuden kuuluvan heille. Näin he haastoivat meidät takaamaan, että jätämme heille sellaisen maailman, jossa köyhyys, ympäristön tuhoutuminen ja kestäättömät kulutusmallit eivät alista ja nöyryytä osaa ihmiskuntaa.*
- 4. Olemme kokoontuneet tänne kaikista maailman kolkista ja edustamme hyvin erilaisia elämäkokemuksia, mutta vastaamme yksimielisesti näille tulevaisuuttamme edustaville lapsille, että meidän tehtävänä on saada aikaan uusi ja valoisampi toivoa antava maailma.*
- 5. Täten otamme kantaaksemme yhteisen vastuun kestävän kehityksen toisiaan tukevien osatekijöiden -taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen sekä ympäristön suojelun - edistämisestä ja vahvistamisesta paikallisella, kansallisella ja maailmanlaajuisella tasolla.*
- 6. Tästä maanosasta, ihmiskunnan kehdestä, me julistamme Toimintasuunnitelman ja Poliittisen julistuksen kautta keskinäisen vastuumme kaikesta elollisesta ja lapsistamme.*
- 7. Koska tiedostamme ihmiskunnan olevan tienhaarassa, olemme yhdessä päättäneet aikaansaada toimintaa ohjaavan ja selkeän suunnitelman köyhyyden poistamiseksi ja inhimillisen kehityksen turvaamiseksi.*
- 8. Kolmekymmentä vuotta sitten Tukholmassa päätimme, että ympäristön pilaantumisesta aiheutuviin ongelmiin on vastattava pikaisesti. Kymmenen vuotta sitten Yhdistyneiden Kansakuntien ympäristö- ja kehityskokouksessa Rio de Janeirossa olimme yksimielisiä siitä, että Rion periaatteiden mukaisesti ympäristönsuojelu sekä sosiaalinen ja taloudellinen kehitys ovat kestävän kehityksen perusta. Sen aikaansaamiseksi hyväksyimme Agenda 21:n ja Rion julistuksen muodossa maailmanlaajuisen ohjelman. Vahvistamme nyt sitouksemme näihin. Rion huippukokous oli tärkeä merkkipaalu, koska se loi kestävän kehityksen ohjelman.*

9. Rion ja Johannesburgin huippukokousten välisenä aikana maailman valtiot tapasivat useissa merkittävissä Yhdistyneiden Kansakuntien järjestämissä kokouksissa, kuten Monterreyn kehitysrahoituskonferenssissa, sekä Maailman kauppajärjestön Dohan ministerikokouksessa. Nämä kokoukset määrittivät kokonaisvaltaisen vision ihmiskunnan tulevaisuudesta.

10. Johannesburgin huippukokous kokosi laajan kirjon kansoja ja erilaisia näkemyksiä etsimään yhteistä, rakentavaa tietä kestäväen kehityksen vision toteuttamiseksi. Johannesburg vahvisti myös sen, että merkittävää edistystä on tapahtunut globaalin yhteisymmärryksen ja ihmisten välisen kumppanuuden saavuttamiseksi.

11. Toteamme, että kestäväen kehityksen keskeisimmät tavoitteet ja sen perusedellytykset ovat köyhyyden poistaminen, kulutus- ja tuotantomallien muuttaminen sekä taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen luonnonvaraperustan suojeleminen ja hallinta.

12. Ihmisyhteisöjen selkeä jakautuminen rikkaisiin ja köyhiin sekä teollistuneiden ja kehitysmaiden välinen syvenevä kuilu aiheuttavat suuren uhan maailmanlaajuiselle vauraudelle, turvallisuudelle ja vakaudelle.

13. Globaali ympäristö kärsii edelleen. Luonnon monimuotoisuuden väheneminen ja kalakantojen loppuunkulutus jatkuvat, entistä enemmän viljelysmaata häviää aavikoitumisen seurauksena, ilmastonmuutoksen haitalliset vaikutukset ovat jo todistettavissa, luonnonkatastrofeja esiintyy yhä säännöllisemmin ja ne ovat entistä tuhoisampia kehitysmaiden haavoittuvuuden samalla lisääntyessä, ja ilman, veden ja meriluonnon saastuminen heikentävät säällisen elämän edellytykset miljoonilta ihmisiltä.

14. Globalisaatio on lisännyt uuden ulottuvuuden näihin haasteisiin. Markkinoiden nopea yhdentyminen, pääoman liikkuvuus ja investointivirtojen merkittävä kasvaminen ympäri maailmaa ovat avanneet uusia haasteita ja mahdollisuuksia kestäväen kehityksen pyrkimyksille. Mutta globalisaation edut ja haitat ovat jakaantuneet epätasaisesti ja kehitysmailla on erityisiä vaikeuksia vastata näihin haasteisiin.

15. Jollemme tee ratkaisevia muutoksia köyhien asemaan, uhkaavat globaalit epäsuhdet juurtua yhä syvemmillä. Tällaisessa tapauksessa maailman köyhät saattavat menettää luottamuksensa edustajiinsa ja demokraattisiin järjestelmiin, joihin olemme kaikki sitoutuneita, ja alkavat nähdä edustajiensa puheet ja päätökset pelkkänä helisevänä vaskena ja kilisevinä kulkusina.

16. Takaamme, että ihmiskunnan moninaisuus, joka on yhteinen voimavaramme, tullaan käyttämään kumppanuuteen, joka aikaansaa muutoksen kestäväen kehityksen yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

17. Tunnustamme inhimillisen solidaarisuuden edistämisen tarpeen, ja kannustamme maailman kansoja ja sivilisaatioita vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön rodusta, vajaavaisuuksista, uskonnosta, kielestä, kulttuurista tai perinteistä riippumatta.

18. Toivotamme tervetulleeksi sen, että Johannesburgin huippukokous on voimakkaasti painottanut ihmisarvon jakamattomuutta. Olemme päättäneet yhteisten konkreettisten tavoitteiden, ja kumppanuuksien avulla lisätä nopeasti perustarpeiden, kuten puhtaan veden, sanitaatiopalvelujen, ihmisarvoisen asumisen, energian, terveydenhuollon, ruokaturvan ja luonnon monimuotoisuuden suojelun saatavuutta. Samanaikaisesti työskentelemme toisiamme tukien alikehittyneisyyden poistamiseksi ainiaaksi ja rahoituksen lisäämiseksi, hyötyäksemme avautuvista markkinoista, taataksemme kehitysmaiden valmiuksien parantamisen, käyttääksemme modernia teknologiaa kehityksen saavuttamiseksi sekä varmistaaksemme, että teknologian siirtoa, inhimillisten resurssien kehittymistä sekä koulutusta ja opetusta tapahtuu.

19. Uudistamme sitouksemme kiinnittää erityistä ja ensisijaista huomiota taisteluun niitä maailmanlaajuisia tekijöitä vastaan, jotka muodostavat uhkan ihmiskunnan kestäväälle kehitykselle. Näihin kuuluvat krooninen nälkä, aliravitsemus, vieraan valtion miehitys, aseelliset selkkaukset, huumeet, järjestäytynyt rikollisuus, korruptio, luonnonkatastrofit, ihmiskauppa, terrorismi, rotuun, etnisyyteen, eri uskontoihin tai muunlaiseen vihaan kiihottaminen, muukalaisviha sekä paikalliset, tarttuvat tai krooniset sairaudet, etenkin hiv/aids, malaria ja tuberkuloosi.

20. Sitoudumme varmistamaan, että naisten aseman vahvistaminen ja emansipaatio sekä sukupuolten välinen tasa-arvo sisältyvät kaikkiin Agenda 21:een, Vuosituhattulistukseen ja Johannesburgin toimintasuunnitelmaan liittyviin toimintoihin.

21. Olemme tietoisia siitä, että maailmanyhteisöllä on keinot ja mahdollisuudet vastata maailmanlaajuisen köyhyyden poistamisen ja kestäväen kehityksen haasteisiin. Toimimme yhdessä sen hyväksi, että näitä tarjolla olevia mahdollisuuksia käytetään ihmiskunnan hyväksi.

22. Jotta yhteiset kehityspäämäärät ja –tavoitteet voidaan saavuttaa, vetoamme voimakkaasti niihin teollisuusmaihin, jotka eivät vielä ole saavuttaneet julkisen kehitysavun (ODA) sovittua tasoa, ryhtymään konkreettisiin toimiin sen saavuttamiseksi.

23. Toivotamme tervetulleiksi vahvojen alueellisten ryhmittymien ja liittojen kuten NEPAD:n (New Partnership for Africa's Development) muodostumisen. Tuemme näitä edistääksemme alueellista ja kansainvälistä yhteistyötä sekä kestävää kehitystä.

24. Tulemme jatkossakin kiinnittämään erityishuomiota pienten saarivaltioiden (SIDS) ja vähiten kehittyneiden maiden kehitystarpeisiin.
25. Vahvistamme, että alkuperäiskansoilla (indigenous peoples) on merkittävä rooli kestävän kehityksen kannalta.
26. Toteamme, että kestävä kehitys on tarkasteltava pitkällä tähtäimellä, ja että ohjelmien ja politiikkojen laadinta, päätöksenteko ja toimeenpano vaativat laajapohjaista, kaikkien tasojen mukanaoloa. Jatkamme työtämme sen eteen, että voisimme aikaansaada pysyvät kumppanuusjärjestelyt kaikkien päätoimijaryhmien kesken samalla kunnioittaen jokaisen itsenäistä ja yhtä tärkeää roolia.
27. Olemme yksimielisiä siitä, että samalla kun yksityinen sektori, sekä suuret että pienet yritykset, toimivat oikeutettujen pyrkimystensä edistämiseksi, niillä on myös velvollisuus tukea tasa-arvoisten ja kestävien yhteisöjen ja yhteiskuntien kehittymistä.
28. Tulemme yhdessä tukemaan ansiotuloja luovien työllistymismahdollisuuksien lisäämistä ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen (Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) mukaisesti.
29. Olemme yksimielisiä mieltä siitä, että yksityisen sektorin täytyy lisätä yritysten vastuullisuutta ja tilivelvollisuutta. Tämän tulee tapahtua läpinäkyvän ja vaikiintuneen säädösympäristön puitteissa.
30. Sitoudumme vahvistamaan ja parantamaan hallintoa kaikilla tasoilla, jotta Agenda 21, Vuosituhattulistuksen tavoitteet ja Johannesburgin toimintasuunnitelma voitaisiin tehokkaasti panna toimeksi.
31. Kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitsemme tehokkaita, demokraattisempia ja tulostavuuksisempia kansainvälisiä ja monenvälisiä instituutioita.
32. Vahvistamme sitouksemme niihin periaatteisiin ja tarkoituksiin, jotka on kirjattu Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjaan ja kansainvälisiin säädöksiin, sekä sitouksemme vahvistaa monenkeskeistä toimintaa. Tuemme Yhdistyneiden Kansakuntien johtavaa asemaa edustuksellimpana globaalina organisaationa, jolla on parhaat mahdollisuudet edistää kestävä kehitys.
33. Sitoudumme lisäksi tasaisin väliajoin tarkastelemaan minkälaista edistystä on tapahtunut asettamiemme kestävä kehityksen päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseksi.
34. Olemme sitä mieltä, että toiminnan on oltava kaikille avoin prosessi, joka pitää mukanaan kaikki ne päätoimijaryhmät ja hallitukset, jotka osallistuivat historialliseen Johannesburgin huippukokoukseen.

*35. Planeettamme pelastaminen on yhteinen päämäärämme, jonka saavuttamiseksi sitoudumme toimimaan yhdessä inhimillisen kehityksen edistämiseksi ja maailmanlaajuisen vaurauden ja rauhan saavuttamiseksi.*

*36. Sitoudumme Johannesburgin toimintasuunnitelmaan ja sellaisten toimien nopeuttamiseen, joilla saavutetaan suunnitelman sisältämät, aikaan sidotut, sosiaaliset, taloudelliset ja ympäristöä koskevat päämäärät.*

*37. Afrikan mantereelta, Ihmiskunnan Kehdosta, vakuutamme juhlallisesti kaikille maailman kansoille ja sukupolville, jotka tulevat perimään tämän maan, että olemme päättäneet varmistaa sen, että kestävä kehitystä koskevat yhteiset toiveemme toteutuvat. (Ulkoasiainministeriö)*

Kysymyksiä yhteiskuntavastuusta (K-citymarket Imatra)

Työtehtävä:

Vuodet yrityksessä:

1. Tiedätkö mitkä ovat yrityksen arvot?  
Kyllä / En  
Perustelu / Mitä ne ovat
2. Koetko että yrityksessä kohdellaan työntekijöitä tasavertaisesti?  
Kyllä / En  
Perustelu / Esimerkki
3. Koetko että yritys ottaa huomioon monimuotoisuuden henkilökunnan rakenteessa? (Nuoria, vanhoja, miehiä, naisia, eri syntyperää olevia yms.)  
Kyllä / En  
Perustelu / Esimerkki
4. Koetko työpaikkasi turvalliseksi? Onko työturvallisuus otettu yrityksen toiminnassa huomioon?  
Kyllä / En  
Perustelu / Miten työturvallisuus on huomioitu omassa työssäsi
5. Onko mielestäsi turvallisuuteen liittyvää koulutusta ollut tarpeeksi, liikaa tai liian vähän?  
Tarpeeksi / Liikaa / Liian vähän  
Perustelu / Mihin olen itse osallistunut
6. Koetko että olet saanut riittävän perehdytyksen työhösi?  
Kyllä / En  
Perustelu / Esimerkki
7. Tiedätkö mistä tai keneltä saat työhön liittyviin kysymyksiin vastauksia?  
Kyllä / En  
Perustelu / Keneltä
8. Koetko että voit kehittyä työssäsi?  
Kyllä / En  
Perustelu / Miten
9. Koetko jaksavasi hyvin töissä? (Fyysinen ja henkinen jaksaminen)  
Kyllä / En  
Perustelu

10. Onko työssä jaksamisen parantamiseksi tehty työpaikallasi riittävästi?  
Kyllä / Ei  
Perustelu / Esimerkki
11. Koetko saavasi tarpeeksi arvostusta tai palautetta tekemästäsi työstä?  
Kyllä / En  
Perustelu / Miten se näkyy / Ei näy
12. Koetko että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa päivittäiseen työaikaasi?  
Kyllä / En  
Perustelu / Esimerkki
13. Ottaako yritys mielestäsi ympäristön huomioon?  
Kyllä / Ei  
Perustelu / Esimerkit
14. Koetko että työntekijöitä on perehdytetty ympäristöasioihin?  
Kyllä / En  
Perustelu / Esimerkki
15. Tiedätkö keneltä saat työpaikallasi tietoa ympäristöä koskeviin asioihin?  
Kyllä / En