



Maria Silvastö

Tavastia Hall of Nature 2020–2021 vastuullisemman toiminnan käynnistäjänä

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Kulttuurituottaja Ylempi AMK
Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma
Opinnäytetyö
13.01.2022

Tiivistelmä

| | |
|-------------------------|---|
| Tekijä: | Maria Silvasto |
| Otsikko: | Tavastia Hall of Nature 2020–2021 vastuullisemman toiminnan käynnistäjänä |
| Sivumäärä: | 84 sivua + 6 liitettä |
| Aika: | 13.01.2022 |
| Tutkinto: | Kulttuurituottaja Ylempi AMK |
| Tutkinto-ohjelma: | Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma |
| Suuntautumisvaihtoehto: | - |
| Ohjaaja(t): | YTT, FL, yliopettaja Katri Halonen |

Tämä opinnäytetyö on Helsingin Rock and Roll Oyn tilaama tapaustutkimus Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeen ensimmäisten vuosien osa-alueista ja niiden kehittämistä. Työn tavoitteena on kuvata ja kehittää vastuullisuustyön prosessia, sekä kertoa näistä työskentelytavoista vastuullisuusasioiden kanssa painiskeleville kulttuuri- ja tapahtuma-alan toimijoille. Työn tavoitteena on myös jalkauttaa uusia toimintatapoja tilaajan omaan toimintaympäristöön ja kehittää tilaajaorganisaation prosesseja kestävämpään suuntaan.

Opinnäytetyössä kysytään: ”Kuinka kehittää Tavastia hiilineutraaliksi toimintapaikaksi vuoteen 2025 mennessä?” Tutkimusmenetelminä on käytetty mm. havainnointia, vertailuanalyysia ja työpajatyöskentelyä. Tuloksissa käydään läpi eri toimijoiden vastuullisuustyön nykytilaa, sekä tapahtuma-alalla meneillään olevia hankkeita. Tuloksissa käydään läpi mitä tehdyillä toimenpiteillä on saatu aikaan tilaajaorganisaatiossa ja miten niiden kanssa työskentelyä on jatkettu organisaation sisällä. Työssä mietitään myös, miten vastuullisuustyötä tulisi kehittää seuraavien vuosien aikana.

Avainsanat: Vastuullisuus, hiilineutraali, ympäristötyö, ympäristöstrategia, kestävä kehitys, hiilijalanjälki, ympäristöviestintä

Abstract

| | |
|------------------------|---|
| Author: | Maria Silvastö |
| Title: | Tavastia Hall of Nature 2020-2021 as an originator for more sustainable actions |
| Number of Pages: | 84 pages + 6 appendices |
| Date: | 13 th January 2022 |
| Degree: | Master of Culture and Arts (Cultural Management) |
| Degree Programme: | Cultural Management |
| Specialisation option: | - |
| Instructor(s): | Katri Halonen, Principal Lecturer |

This thesis is a case study commissioned by Helsinki Rock and Roll Oy on the first years of the Tavastia Hall of Nature sustainability project aspects and their development. The aim of the thesis is to describe and develop the process of corporate sustainability work, and to tell about the ways of working to operators in the field of culture and events who are struggling with issues of sustainability and responsibility. The aim of the thesis is to also implement new ways of working within the organization's own operating environment and to develop the organization's processes in a more sustainable direction.

The thesis asks: "How to develop Tavastia into a carbon-neutral operator by 2025?" The research methods used are e.g. observation, benchmarking and workshops. The results review the current state of sustainability work of various operators, as well as ongoing projects in the field of events. The results review what the measures taken have achieved in the customer organization and how working with them has continued within the organization. The thesis also considers how sustainability work should be developed in the coming years.

Keywords: Sustainability, carbon-neutral, environmental work, sustainable strategy, sustainable development, carbon footprint, environmental communication.

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Vastuullisuustyö kulttuuri- ja yritysmaailmassa | 3 |
| 2.1 | Kestävän kehityksen käsitteistö tarkastelun apuna | 3 |
| 2.2 | Kestävä kehitys julkisen strategiatyön kohteena | 7 |
| 2.2.1 | Helsingin kaupungin strategia - Hiilineutraali Helsinki 2035 | 8 |
| 2.2.2 | Kestävän kehityksen hankkeet ja tutkimukset kulttuurialalla | 9 |
| 2.3 | Vastuullinen yritys ja kestävä kehitys | 11 |
| 2.3.1 | Strategiatyön toteutus yrityksessä | 12 |
| 2.3.2 | Vastuullisuuden kehittäminen on muutoksen johtamista | 13 |
| 2.3.3 | Vastuullisuus-strategian elementit | 15 |
| 3 | Helsingin Rock and Roll Oy - matkalla kohti vastuullisempaa yritystoimintaa | 18 |
| 4 | Tavastia Hall of Nature – keskeiset kysymykset | 21 |
| 5 | Tutkimusmenetelmät | 23 |
| 5.1 | Kehittämistyön prosessi | 23 |
| 5.2 | Käytetyt menetelmät ja aineistomatriisi | 25 |
| 5.2.1 | Vertailuanalyysi eli benchmarking | 26 |
| 5.2.2 | Alkukartoitus – Hiilijalanjälkilaskelma | 28 |
| 5.2.3 | Alkukartoitus – Työpaja I | 30 |
| 5.2.4 | Työpaja II | 32 |
| 5.2.5 | Havainnointi toiminnan kehittämisen menetelmänä | 36 |
| 6 | Vastuullisemman klubin kehittämisen vaiheita | 37 |
| 6.1 | Tampere talo ja G Livelab Tampere vastuullisuustyön esimerkkeinä | 38 |
| 6.1.1 | Vastuullisuustyön historia ja eri muodot | 38 |
| 6.1.2 | Ympäristövastuu ja tavoitteet | 39 |
| 6.1.3 | Vastuullisuus-strategiaan sitouttaminen ja jalkauttaminen | 41 |
| 6.1.4 | Vastuullisuuden mittaaminen ja tiedon jakaminen | 43 |
| 6.2 | Tavastialla tehty alkukartoitus | 43 |
| 6.2.1 | Hiilijalanjälkilaskelma 2019 | 44 |

| | | |
|-------|--|----|
| 6.2.2 | Työpaja I – sidosryhmien odotukset näkyviksi | 46 |
| 6.3 | Työpaja II ja strategian luominen | 47 |
| 6.3.1 | Ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuullisuuden kehittäminen | 50 |
| 6.3.2 | Viestintä & Sidosryhmät | 52 |
| 6.3.3 | Henkilökunnan sitouttaminen ja vastuullisuuden jalkauttaminen | 53 |
| 6.3.4 | Luonnonperintösäätiön keräys kompensaation keinona | 55 |
| 6.4 | Työpajat, seminaarit ja verkostoituminen organisaation toiminnan kehittäjänä | 56 |
| 6.4.1 | Työpajatoiminta ja seminaarit | 56 |
| 6.4.2 | Verkostoituminen ja keskustelu | 59 |
| 7 | Hall of Nature -hankkeen seuraavat askeleet | 60 |
| 7.1 | Ympäristövastuullisuuden seuraavat askeleet | 61 |
| 7.2 | Sosiaalisen vastuullisuuden kehittäminen | 63 |
| 7.3 | Viestintä ja raportointi avainasemassa | 65 |
| 7.4 | Resursointi ja strateginen työskentely | 70 |
| 7.5 | Yhteistyö ja sidosryhmätyöskentely | 72 |
| 8 | Kehittämishankkeen pohdinta ja arviointi | 74 |
| | Lähteet | 79 |
| | Aineisto | 84 |

Liitteet

LIITE 1: Haastattelukysymykset Tampere-talo ja G Livelab Tampere

LIITE 2: Työpaja I ohjeistus

LIITE 3: Työpaja II ennakkotehtävät

LIITE 4: Kirje ohjelmatoimistoille

LIITE 5: Ympäristölippu tiedote

LIITE 6: Kirje klubilaisille

1 Johdanto

Vastuullisuuden ja varsinkin ympäristövastuullisuuden kehittäminen on - tai ainakin tulisi olla osa jokaisen yrityksen toimintaa. Kehittämisen aloittamisessa voi olla monia ongelmia, kuten pienten yritysten voimavarat, resurssien puute tai se, että asia koetaan liian vaikeaksi. Mistä pitäisi aloittaa? Mitä kaikkea pitää tehdä? Kysymyksiä on miljoona ja kokonaisuus tuntuu valtavan kokoiselta. Valtava se onkin, ja yksi tämän kehittämistyön tarkoituksista on madaltaa kynnystä aloittamiselle. Meidän kaikkien on tehtävä ympäristötekoja sekä henkilökohtaisessa elämässämme, että työelämässä, jotta pystymme ratkaisemaan aikamme suurinta kriisiä. Ilmastokriisi ei odota ja tekoja on tehtävä nyt.

Tavastia Hall of Nature -vastuullisuushankkeen aloittamista määrittivät nämä samat kysymykset ja mietinnät. Hankkeen kohteena on Helsingin Rock and Roll Oy:n (HRR) toimintayksiköt; Tavastia -klubi, Semifinal ja Ravintola Ilves. Tämä kehittämishanke tutkii Hall of Nature -hankkeeseen osa-alueita ja niiden kehittämistä vuosien 2020–2021 aikana.

Työn tavoitteena on kuvata ja kehittää vastuullisuustyön prosessia, sekä kertoa näistä työskentelytavoista vastuullisuusasioiden kanssa painiskeleville kulttuuri- ja tapahtuma-alan toimijoille. Työn tavoitteena on myös jalkauttaa uusia toimintatapoja tilaajan omaan toimintaympäristöön. Kehittämishankkeen tavoitteena on myös HRR:n prosessien kehittäminen kestävämpään suuntaan saatujen tulosten pohjalta. Yksi työn tavoitteista on myös Hall of Nature -vastuullisuushankkeen jatkosuunnittelu nousseiden tulosten pohjalta.

Hall of Nature -hanke on aloitettu v. 2020 ja hankkeen tämänhetkinen tavoite on olla hiilineutraali tapahtumapaikka vuoteen 2025 mennessä. Vastuullisuustyö ei tule loppumaan siihen, vaan HRR haluaa jatkossakin olla aktiivinen toimija ilmastokriisin torjumiseksi. Työn tilaajana on Helsingin Rock and Roll Oy ja toimim organisaatiossa tapahtumavastaavana. Olen työskennellyt Hall of Nature -hankkeen parissa sen alusta asti sekä projektin vetäjänä, että osallistujana.

Hall of Nature -hanke aloitettiin hiilijalanjälkilaskelman tekemisellä ja tällä hetkellä hankkeessa pohditaan sosiaalista vastuullisuutta, tasa-arvoisuutta, sekä toteutetaan vuodelle 2021 asetettuja tavoitteita.

Tutkimusstrategia on toiminnallinen tapaustutkimus. Tietopohjassa määritellään käsitteitä, sekä rajataan jotain kestävän kehityksen kuuluvista asioista pois tästä työstä. Tietopohjassa kerrotaan myös kestävän kehityksen strategiatyöstä julkisella tasolla, sekä käydään läpi muutosjohtamisen, yritys vastuun, strategian jalkauttamisen & sitouttamisen eri keinoja.

Kehittämishankkeessa pääkysymyksenä on, kuinka Tavastiasta kehitetään hiili-neutraali toimintapaikka vuoteen 2025 mennessä? Tähän kysymykseen vastataan kertomalla vastuullisuushankeen työvaiheista ja siitä, kuinka hiilijalanjälkitutkimusta voi käyttää apuna tavoitteeseen pääsemiseksi. Kehittämishankkeessa pureudutaan myös siihen, kuinka kulttuuriala, HRR ja muut yritykset työskentelevät vastuullisuusteemojen parissa. Lisäksi työssä tutkitaan, kuinka vastuullisuus-strategiaa voi jalkauttaa yrityksen toimintaan.

Kehittämishanke alkaa projektin alkutilan kartoituksella ja siinä kerrotaan mitä Hall of Naturen osalta oli tehty kehittämishankkeen alkamiseen mennessä. Tutkimukselliseen osuuteen liittyvät työpajat, joissa on luotiin vastuullisuustavoitteet vuodelle 2021, sekä toiminnan jalkauttaminen. Kehittämishankkeessa tehdään myös vertailuanalyysi Tampere-talon ja G Livelab Tampereen toiminnasta, sekä osallistutaan aktiivisena toimijana erilaisiin työpajoihin ja webinaareihin HRR:n vastuullisuustoiminnan kehittämiseksi.

Työn aihe liittyy kestäväan kehitykseen, ekologisuuden kasvattamiseen ja hiili-neutraalin toiminnan tavoitteluun, mikä on hyvin ajankohtaista kaikilla toimialoilla tällä hetkellä. Kehittämistyöstä hyötyy ainakin tilaajaorganisaatio. Työssä kerätään yhteen usean eri tiimin tekemät toimenpiteet ja kehittämistyö Hall of Naturen parissa tähän mennessä. Tätä kehittämistyötä tai siitä johdettuja osa-alueita voidaan käyttää viestinnän tukena sekä sisäisessä, että ulkoisessa viestinnässä ja kertoa laajasta hankkeesta.

Myös kulttuurituotannon kentällä aihe on juuri nyt paljon esillä. Esimerkiksi LiveFin ry on vastikään teettänyt tutkimuksen siitä, millaisia työkaluja musiikkiala tarvitsisi ekologisesti kestävämmän alan kehittämiseksi. Uskon, että kaikkien kulttuurialan toimijoiden on luotava omat strategiansa aiheen tiimoilta hyvinkin pian, mikäli niitä ei ole vielä luotu. Tästä työstä voi olla apua muillekin vastuullisuustyön keinoja tai malleja pohdittaessa.

2 Vastuullisuustyö kulttuuri- ja yritysmaailmassa

Kehittämishankkeen tietopohjassa määritellään ensin työn kannalta keskeinen käsitteistö. Sen jälkeen käsitellään joitain kestävän kehityksen strategioita ja hankkeita, jotka määrittelevät yritysten ja ihmisten toimintaa. Tietopohjassa käsitellään yritys vastuuta ja sen kehittämistä, yritysten strategiatyötä ja muutoksen johtamista. Kehittämishankkeessa lähestytään vastuullisuutta pääasiassa ympäristövastuullisuuden näkökulmasta, sekä sosiaalisen vastuullisuuden kehittämistä. Taloudellista vastuullisuutta ei tässä työssä käsitellä.

2.1 Kestävän kehityksen käsitteistö tarkastelun apuna

Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden tiimoilta on valtavasti erilaisia termejä, joita voi käyttää päällekkäin, ristiin ja samankaltaisesti. Yritysvastuu, yhteiskuntavastuu, hiilijalanjälki, hiilineutraalius, vastuullinen johtaminen jne. Termejä tulee myös koko ajan lisää. Seuraavaksi käsittelen muutamia tämän työn kannalta oleellisia käsitteitä.

Kestävä kehitys- käsite on otettu käyttöön 80-luvulla kansainvälisessä keskustelussa, jolloin on julkaistu raportti ”Yhteinen tulevaisuutemme” Brundtlandin komission (1987) toimesta. Komission määritelmän mukaan kestävä kehitys tarkoittaa *”kehitystä, joka täyttää nykyisten sukupolvien tarpeet vaarantamatta tulevien sukupolvien mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa”*. (Rohweder, 2004, s. 15) Kestävä kehitys on kattotermi ja kiteytettynä se on toimintaa, joka mah-

dollistaa maapallon resurssien riittämisen kaikille tulevaisuudessakin, sekä edistää maapallon asukkaiden hyvinvointia. Vastuullisuustyö ja kestävä kehitys jaetaan yleisimmin kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat ekologinen, sosiaalinen ja taloudellinen vastuullisuus. (Jussila, 2010, ss. 12, 15–16)

Ekologinen vastuullisuus eli ympäristövastuu tarkoittaa yrityksen toiminnan vaikutuksia maapallolle ja luontoresursseille (Jussila 2010, ss. 15–16). Ekologinen vastuullisuus tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden turvaamista niin, että ekosysteemit ja lajit voivat kehittyä pitääkseen maapallon hyvänä ympäristönä tulevillekin sukupolville. Tähän liittyy luonnonvarojen kestävä käyttö, ympäristöongelmien ratkaiseminen ja tulevien ongelmien ehkäiseminen. (Rohweder, 2004, ss. 15–16) Ympäristövastuu voidaan myös jakaa välittömään ja välilliseen ympäristövastuuseen. Välitön tarkoittaa yrityksen itsensä tekemiä asioita ja luonnonvarojen kestävää käyttöä eli esimerkiksi päästöjen minimoimista ja energiankäytön vähentämistä. Välillinen ympäristövastuu taas voi liittyä yrityksen käyttämiin kumppaneihin ja alihankkijoihin. (Rohweder, 2004, ss. 77, 99–100)

Sosiaalinen vastuullisuus käsittelee ihmisiä ja työntekijöiden oikeuksia ja hyvinvointia. Sosiaalinen vastuu koskee myös yrityksen sidosryhmiä, kuten asiakkaita. (Jussila, 2010, ss. 15–16) Sosiaalisesti vastuullinen yritys pitää huolta työntekijöidensä osaamisesta, hyvinvoinnista, hyvistä toimintatavoista ja turvallisuudesta. Vastuullinen yritys on tasa-arvoinen, erilaisuutta arvostava ja yrityksessä on mahdollista sovittaa työ ja perhe-elämä yhteen. Sosiaalinen vastuullisuus voidaan laajentaa myös käsittämään yrityksen lähiympäristön asukkaat tai hyväntekeväisyystyö lähialueilla. (Viitala & Jylhä, 2019, ss. 337–338)

Taloudellinen vastuullisuus tarkastelee yrityksen taloudellisia toimintaedellytyksiä. Siihen liittyy palkanmaksun ja tuloksen lisäksi esimerkiksi verojen ja sosiaaliturvan rahoittamisen kautta välillistä vastuunkantoa yhteiskunnasta. Taloudellisesti vastuullisessa liiketoiminnassa otetaan myös eettiset arvot, kuten luonto, ihmiset ja ympäristö. (Viitala & Jylhä, 2019, ss. 337)

Yritysvastuu (CSR eli Corporate Social Responsibility) on kestävän kehityksen soveltamista yrityskäyttöön ja siihen liittyy laajimmillaan kaikki kolme ulottuvuutta (Rohweder, 2004, ss. 77, 99–100). Yritystoiminta on vastuullista, jos se tuottaa jotain muutakin kuin omistajilleen voittoa. Vastuullinen yritys toteuttaa aktiivisesti kestävän kehityksen toimia ja tuottaa hyvää yhteiskuntaan ja ympäristöön. Yritysvastuusta voidaan käyttää myös nimitystä kestävä liiketoiminta tai eettinen liiketoiminta (Viitala & Jylhä 2019, s. 225). Aiemmin on puhuttu myös yrityksen yhteiskuntavastuusta.

Ilmaston lämpeneminen johtuu hiilidioksidin lisääntyneestä vapautumisesta ilmakehään. Kun hiilidioksidin määrä ilmakehässä kasvaa, niin maapallon lämpötila nousee. Ihminen on toiminnallaan vapauttanut hiilidioksidia ilmakehään mm. polttamalla energiaksi fossiilista hiiltä. **Hiilijalanjälki** tarkoittaa sitä kuinka paljon kasvihuonekaasuja tai hiilidioksidipäästöjä syntyy jonkin toiminnan, tuotteen tai palvelun aikana. Metsillä, merillä, kasveilla ja soilla on merkittävä rooli toimia **hiilinieluinä ja hiilivarastoinä**. Ne sitovat hiilidioksidia ilmakehästä ja estävät sen pääsyn ilmakehään. (Maa- ja metsätalousministeriö, n.d.)

Vähäpäästöisessä toiminnassa kasvihuonepäästöt ovat nykyistä huomattavasti pienemmät. **Hiilineutraalius** tarkoittaa, että toiminnalla tuotetaan kasvihuonekaasuja vain sen verran kuin niitä pystytään sitouttamaan. Kun yrityksessä aletaan tarkastelemaan hiilijalanjäljen pienentämistä ja päästöjä, aloitetaan yleensä asioista, joihin yrityksessä voidaan vaikuttaa suoraan eli suorista ilmastovaikutuksista. Sidosryhmätyöskentely tai muut toiminnot otetaan usein tarkasteluun tämän jälkeen. Yritysten toiminnan hiilineutraaliuden tavoittelussa tärkeintä olisi yrittää vähentää kasvihuonepäästöjä kehittämällä hiilineutraaleja palveluita ja / tai tuotteita. **Hiilinegatiivisella** toiminnalla tarkoitetaan, että toiminnan avulla ilmakehästä myös poistettaisiin hiiltä eli toiminnalla olisi hiiltä sitova vaikutus. (Berninger 2012, ss. 17–20, 157)

Kasvihuonepäästöjen kompensointi tarkoittaa rahallista hyvitystä, jonka yritys voi maksaa tuottamistaan kasvihuonepäästöistä. Usein näillä kompensaa-

tiomaksuilla rahoitetaan vaikka uusiutuvia energianlähteitä tai metsitykseen liittyviä hankkeita. Kompensointi on kuitenkin hiilineutraaliuteen- tai negatiivisuuden tavoittelussa vain täydentävä keino ja päämääränä on vähentää päästöjä. (Berninger, 2012, s. 20)

Vastuullisuusviestintä on myös tärkeä osa yleistä ilmastotyötä ja osa hiilineutraalin yhteiskunnan rakentamista. Yksi tärkeä viestinnän kanava ovat erilaiset vaikuttajatahot, kuten julkisuuden henkilöt tai muut roolimallit. Myös yhteiskunnallisesti merkittävät tahot, yritykset ja toimijat voidaan laskea näihin. Heidän tehtävänsä on näyttää mallia valinnoillaan. (Berninger, 2012, ss. 157, 161)

Viherpesulla tarkoitetaan vääristelevää tai valheellista viestintää - viestinnästä tulee viherpesua, kun yritys ei esimerkiksi olekaan niin ympäristöystävällinen kuin se väittää olevansa. Viherpesua on myös yrityksen korostettu viestintä esimerkiksi yksittäisestä toimintatavasta, vaikka muut toiminnot eivät olisikaan ympäristöystävällisiä. (Jussila, 2010, ss. 93–94) Esimerkkinä tästä voisi olla termin "eko" tai "bio" virheellinen käyttö kuluttajakysynnän lisäämiseksi (Jones, 2010, s. 231).

Eettinen ohjeistus eli vastuullisuuden yhteydessä usein käytetty termi "**code of conduct**" on sama kuin yrityksen toimintaa ohjaavat periaatteet. Se sisältää yrityksen noudattamat keskeisimmät vastuullisen johtamisen linjaukset, periaatteet ja ohjesäännöt. Eettinen ohjeistus antaa hyvä perustan arvojen avaamiselle ja se on monen yrityksen ensimmäinen vastuullisuusprojekti. (Viitala & Jylhä, 2019, ss. 347–348)

Greenhouse Gas Protocol (GHG) on kansainvälinen aloite, jossa kasvihuonepäästöt jaotellaan kolmeen ryhmään. GHG on maailmanlaajuinen standardi, jonka avulla voidaan laskea kasvihuonepäästöjä. (Jussila, 2010, s. 80). Laskentaan sisällytetään kolmeen eri luokkaan jaotellut päästölähteet eli suorat päästöt (Scope 1) ja ostoenergian päästöt (Scope 2), joiden raportointi on standardin mukaan pakollista. Epäsuorista päästöistä (Scope 3) laskentaan sisällytetään laskennan kohteen liiketoiminnan mahdollistamiseen keskeisesti vaikuttavat

päästölähteet. (Greenhouse Gas Protocol, n.d.)

2.2 Kestävä kehitys julkisen strategiatyön kohteena

Suomen lainsäädäntötyötä ohjaa EU:n lainsäädäntö. Vastuullisuutta määrittävät erityisesti YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), ILO:n julistus työelämän perusperiaatteista ja oikeuksista ja YK:n kestävä kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals SDGs). (Koipijärvi & Kuvaja, 2020, s. 56)

Tärkeimmät linjaukset kansainväliseen ympäristöpolitiikkaan on luotu kolmella kansainvälisen tason sopimuksella; YK:n ilmastopuitesopimuksella (1994), Kioton päästövähennyksiä tarkentavalla pöytäkirjalla (1997) ja Pariisin ilmastopöytäkirjalla (2015). Pariisin sopimus sisältää yhdenmukaisia velvoitteita kaikille sopimusosapuolille ja se sitoo allekirjoittajia etenemään omien kansallisten päästötavoitteidensa valmistelun, raportoinnin ja saavuttamisen kanssa. (Ympäristöministeriö, n.d.-a) Viimeisimpänä pidetyssä Glasgow'n ilmastokokouksessa (11/2021) vahvistettiin sitoutumista Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteisiin ja saatiin valmiiksi Pariisin sopimuksen sääntökirja. Tärkeimpänä aikaansaannoksena luotiin kansainvälisiä markkinamekanismeja koskevat säännöt, joiden avulla samoja päästövähennyksiä ei voida ottaa huomioon usean eri maan päästövähennystavoitteissa. (Ympäristöministeriö, n.d.-b)

Suomi on myös sitoutunut Euroopan unionin ilmastopolitiikkaan, jossa ilmasto-neutraalius saavutetaan vuonna 2050. Suomen oma tavoite on kuitenkin saavuttaa hiilineutraalius jo vuonna 2035 ja ilmastolaki uudistetaan parhaillaan. (Ympäristöministeriö, n.d.-c) Suomen nykyinen laki on ns. puitelaki, joka velvoittaa vain viranomaisia eikä lainkaan yrityksiä tai yksityisiä ihmisiä. Ilmastolain uudistus etenee ja on tällä hetkellä lausuntokierroksella. Valmis hallituksen esitys on tarkoitus jättää eduskunnalle alkuvuodesta 2022. (Valtioneuvosto, n.d.)

2.2.1 Helsingin kaupungin strategia - Hiilineutraali Helsinki 2035

Hiilineutraali Helsinki 2035 -toimenpideohjelma on julkaistu v. 2018. Kaupungin strategiassa vuosien 2017–2021 tavoitteeksi on asetettu hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä. Tavoitteeseen on tarkoitus päästä vähentämällä kasvihuonepäästöjä 80 %, sekä kompensoimalla jäljelle jäävät 20 %. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan kaupungin omien toimien ohella myös helsinkiläisten asukkaiden ja yritysten toimia. Ohjelmassa asetetaan päästötavoitteita ja kerrotaan keskeisimmät toimenpiteet eri osa-alueilla, joita ovat mm. liikenne, rakentaminen, kuluttaminen, hiilinielut, viestintä. Yritysten valintoihin ja toimiin kaupunki voi vaikuttaa erilaisilla ohjaukeinoilla, sekä toimimalla mahdollistajana ja kannustajana. Yritysten mukaan saamiseksi kaupungin on oltava tehokas viestijä ja vuorovaikutuksessa kaupunkilaisten ja yritysten kanssa. (Hiilineutraali Helsinki 2035 -toimenpideohjelma, 2018, ss. 7–8, 17, 110)

Yksi Hiilineutraali Helsinki -toimenpideohjelman konkreettisista toimenpiteistä on tuottaa materiaalia ympäristöasioiden huomioimiseen, sekä kannustaa kaikkia tapahtumia ottamaan Ekokompassi -ympäristöjärjestelmä käyttöön. Ohjelmassa on lueteltuna toimenpiteitä, joita kopioimalla yrityksetkin voivat saavuttaa merkittäviä päästövähennystavoitteita, vaikka ne eivät suoraan yrityksiä veloitakaan. Näitä ovat esimerkiksi kaupungin toimipisteissä kasvisruoan lisääminen, kierrätys, kiertotalouden tehostaminen, vastuulliset hankinnat ja niiden kriteerien tarkastelu. (Hiilineutraali Helsinki 2035 -toimenpideohjelma, 2018, ss. 89–90)

Yksi konkreettinen palvelu yrityksille on Helsingin kaupungin luoma “Valitse vastuullisemmin” -palvelu, joka auttaa yrityksiä, sekä kuluttajia valitsemaan kestävämpiä tapoja elää ja viihtyä Helsingissä. Sen lisäksi, että kuluttajat voivat valita vastuullisempia asioita niin palvelun kriteeristön avulla yritykset voivat myös tarkastella omia vastuullisuustoimiaan. Kriteeristöjä on luotu mm. tapahtumille, tapahtumapaikoille ja ravintoloille. Palveluntarjoajat on merkitty ja jokaisen kohdalta pääsee tutkimaan, mitkä kriteerit täyttyvät ja mitkä eivät. Kriteereissä ko-

rostuvat ympäristövastuu ja ilmastonmuutoksen torjunta, mutta sosiaalinen vastuullisuus on myös huomioitu. Tapahtumapaikoille luotu kriteeristö keskittyy viestintään, energiankulutukseen, materiaalien ekologisuuteen, sosiaalisen kestävyden toteutumiseen ja ruoka- ja juomatarjoilun hiilijalanjälkeen. Ravintoloilla taas korostuu tarjoiltavien tuotteiden kestävyys, sosiaalinen vastuullisuus ja viestintä. Kriteeristön avulla yritykset voivat tehdä muutoksia toimintaansa tai asettaa tavoitteita tulevaisuutta varten. (Helsinki, n.d.)

2.2.2 Kestävän kehityksen hankkeet ja tutkimukset kulttuurialalla

Kestävä kehitys ei ole trendi vaan edellytys sille, että voimme elää, kuluttaa ja tehdä työtä jatkossakin. Jos emme toimi sen mukaan myös kulttuurialalla, meillä ei tule olemaan taloutta, yhteiskuntaa tai kulttuurin kuluttajia. (Aaltonen, 2019, ss. 25–27) Kulttuuri- ja musiikkitapahtumien vastuullisuudessa on useimmiten kysymys ihmisten tuomisesta yhteen erilaisten elämysten pariin. Kirjan Events, Society & Sustainability artikkelissa Christian Wittlich huomauttaa, että musiikkitapahtumat eivät voi koskaan olla täysin vastuullisia. Kiertueet, festivaalit jne. kuljettavat valtavan määrän ihmisiä, soittimia ja muita rakenteita paikasta toiseen ja tällä on suuri vaikutus hiilijalanjälkeen. (Pernecky & Lück, 2013, ss. 211, 215)

Kulttuurialaa voi muuttaa vastuullisemmaksi viestimällä sidosryhmille, pienentämällä tapahtumapaikkojen hiilijalanjälkeä, sekä tuomalla erilaisia kompensatiomalleja luontevaksi osaksi toimintaa. Tarvitaan kyseenalaistamista ja uudelleen ajattelua läpi koko kulttuurialan. Yhtenä esimerkkinä vastuullisuuden vaatimusten lisääntymisestä voi olla esiintyjän asettamat ja vaatimat ekologiset määrät tapahtumapaikalle, kuljetuksille, vieraanvaraisuudelle, tekniselle laitteistolle tai vaikkapa kierrätykselle. (Pernecky & Lück, 2013 ss. 222–223, 225) Goldblatt toteaa että ”Vihreä on uusi musta”, eli ekologisemmat tapahtumat ovat suosittumia kuin koskaan. Vakiintuneiksi trendiksi tapahtumissa ovat tulleet vastuullisuus, kierrätys, ekologisuus ja eettisyys. (Goldblatt, 2012, s. 15)

Vastuullisuuden huomioonottavat vaatimukset yleistyvät koko ajan, ja ainakin musiikkialalla artisteilla on useinkin vaatimuksia vaikkapa ympäristöystävällisten takahuonetarjoiluiden suhteen. Hyvänä esimerkkinä käytännön ratkaisujen mahdollisuuksista on Effect Partnersin luoma opas EnviroRider™, joka on luotu jo 1991 ja jonka tarkoituksena on auttaa kiertuejärjestäjiä ja artisteja vähentämään aiheuttamaansa hiilijalanjälkeä tapahtuma-alalla. EnviroRider™ ottaa huomioon hyvin laaja-alaisesti mm. kierrätyksen, päästöjen kompensoinnin, vedenkulutuksen ja sähkönkulutuksen vähentämisen, hyödykkeiden kompostoitavuuden, ekologisen ruoan, liikkumisen, ja yleisölle viestimisen. (EnviroRider, 2016)

Kulttuurin monimuotoisella kentällä ei ole yhtenäisiä ympäristötavoitteita, vaan monet kulttuuritoimijat ovat luoneet omia hankkeitaan ja tavoitteitaan suhteessa yleisiin tavoitteisiin. Sitran fasilitoimassa keskustelussa kulttuurin valtiosuusjärjestelmän (VOS) uudistuksen yhteydessä (2016–2017) mietittiin kulttuurin ja taiteen vaikutuksia ympäristöön. Taiteellinen toiminta kuormittaa ympäristöä, vaikka itse lopputuote olikin aineeton elämys. Kulttuurin saralla voidaan kiinnittää huomiota ekologisiin materiaalivalintoihin, energiankulutuksen vähentämiseen, toimitilojen ympäristöystävällisyyteen, uusiokäyttöön, kierrätykseen, liikennepäästöjen vähentämiseen ja digitaalisuuden lisäämiseen. Taiteen avulla voidaan lisätä ympäristökasvatusta, ja innostaa ympäristömyönteisyyteen. (Honkala, 2018)

Tällä hetkellä on meneillään paljon vastuullisuuteen liittyviä hankkeita. Yksi näistä on Muusikkojen liiton ja Suomen Musiikintekijöiden Vastuullinen musiikkiala -hanke. Hankkeen tarkoituksena on rakentaa ja vahvistaa toimintatapoja vastuulliselle musiikkialalle. (Vastuullinen musiikkiala, 2021)

Kestävemmän musiikkialan työkalupakki (KEMUT) -hanke on monen toimijan yhteishanke, jonka tavoitteena on luoda työkaluja musiikkialan käyttöön. Hankkeen tarkoituksena on edesauttaa elävän musiikin toimijoita ratkaisemaan ekologisen vastuullisuuden haasteita ja vähentämään hiilidioksidipäästöjään.

Useilla toimijoilla on vähän resursseja tai hankalat olosuhteet, jolloin alan yhteiset käytännöt ja työkalut auttaisivat ekologisesti kestävä toiminnan rakentamisessa. (Kestävämmän musiikkialan työkalupakki, n.d.)

Tapahtuma-ala ja monet festivaalit ovat työskennelleet pitkään varsinkin ympäristövastuullisuuden parissa. Tällä hetkellä on nähtävissä yksittäisten organisaatioiden aktiivinen työskentely vastuullisuuden kehittämiseksi ja kestävämmän liiketoiminnan aikaansaamiseksi. Näistä esimerkkinä: ”Hiilineutraali UMO 2025”-hanke (Eeva, N, 2021), sekä All Day:n yhdenvertaisuussuunnitelma (All Day Agency, 2021). Iso osa toimijoista varmasti työskentelee vastuullisuusasioiden parissa, mutta niistä ei juurikaan viestitä organisaatiosta ulospäin.

Tutkimuksia tai opinnäytetöitä kulttuurialan kestävä kehityksen tai vastuullisuuden kehittämistä on vaikea löytää. Vastavalmistunut Tapio Säkkinen työ ”Askelmerkkejä kohti hiilineutraalia näyttämötaidetta” linjaa kattavasti ympäristöpolitiikan, -ohjelman ja -strategian tarpeellisuutta Kansallisoopperan ympäristötyön pohjana ja antaa strategisia työvälineitä. (Säkinen, 2021, s. 17).

2.3 Vastuullinen yritys ja kestävä kehitys

Vastuullisuuden tulisi olla osa yrityksen toimintaa ja arkea jatkuvasti, ja vastuullisuuden johtamisen tulisi ohjata ja motivoida koko organisaatiota ja liiketoimintaa. Yrityksen asiakkaat ja kuluttajat ovat erittäin kiinnostuneita yritysten vastuullisuudesta ja tämä voi monesti olla jopa valintoihin vaikuttava kriteeri. Kestävä kehitys on kannattavaa liiketoimintaa. Vastuullisuushankkeiden tulisi olla taloudellisesti järkeviä ja tarkastella niitä aina osana liiketoimintaa. Kaikki mitä tehdään vastuullisuuden alueella, on liiketoimintaa tai ainakin tukee sitä. (Bärlund & Perko 2013, ss. 92, 95, 191)

Yritysvastuuseen voidaan katsoa myös kuuluvaksi hyväntekeväisyys, varainkeruu ja eettinen, sekä vastuullinen yrityskäytös (Goldblatt, 2012 s. 15). Vastuulli-

suuden avulla yritys voi saavuttaa kilpailuetua. Asiakkaat haluavat edelläkävijöitä ja vastuullisen yrityksen on mahdollista saada suoranaista brändiarvoa, mainetta ja sitoutuneempaa henkilökuntaa. Vastuullisuuden avulla yritys voi pienentää kustannuksia ja lisätä asiakastyytyväisyyttä. Kaikki hyödyt eivät ole suoraan mitattavissa, mutta asiakas voi olla esimerkiksi valmis maksamaan enemmän vastuullisesta tuotteesta. (Koipijärvi & Kuvaja, 2020, s. 25)

Brändi on yrityksen tärkeimpiä ominaisuuksia ja sen muodostumiseen vaikuttavat yrityksen teot, sanoma, äänensävy ja kaikki työntekijöiden toiminnot sekä työssä, että vapaa-aikana. Yrityksen tulee miettiä mistä se haluaa olla tunnettu ja mitkä asiat ovat sille tärkeitä? Maine menee helposti, jos brändilupaukset ovat valheellisia tai yritys toimii arvojensa vastaisesti. (Koipijärvi & Kuvaja, 2020, s. 75) Ottmanin (2011) mukaan vihreät tai vastuulliset kuluttajat eivät odota täydellisyyttä vaan haluavat että yritys asettaa standardeja ja korkeita tavoitteita, kehittyä ja kertoo edistyksestään. Kannattaa muistaa, että kuluttajat huomaavat kaiken ja on suuri riski epäonnistua, jos et ole aivan varma mitä teet. Viherpesusta jää aina kiinni. (Ottman, 2011, ss. 129, 134)

2.3.1 Strategiatyön toteutus yrityksessä

Miten vastuullisuus ja kestävä kehitys sitten toteutetaan yrityksessä? Yleisesti voidaan määritellä, että "strateginen johtaminen on yrityksen liiketoiminnan suunnan määrittelyä ja päättämistä toiminnan suurista linjoista." Siihen kuuluvat arvopohjan määrittely, strategian kehittäminen, muutosten ja uudistusten johtaminen. Operatiivista johtamista taas on valitun strategian toteuttaminen käytännössä, toiminnan organisointi ja ihmisten johtaminen. (Viitala & Jylhä, 2019, s. 23)

Yrityksen strategialla kerrotaan ne valinnat, joilla yrityksen toimintaa ohjataan lähtötilanteesta visionääriseen päämäärään. Strategia kirjoitetaan auki, mikä helpottaa käytännön päätöksentekoa ja viestintää. Apuna voi käyttää vaikka kysymyksiä: mistä olemme tulossa, missä olemme nyt, mihin haluamme päästä ja miten? Mistä tiedämme, että olemme perillä? Strategia voi olla myös yksittäinen

hanke, kuten vastuullisuusstrategian luominen, jolla pyritään saavuttamaan kilpailuetua. Osa strategiasta toteutetaan erillisinä kehitysprojekteina ja arjessa operatiivisen toiminnan osana, koko organisaation voimin. Strategialla on usein välitavoitteita ja sen edistymistä seurataan mittareilla. (Valpola ym. 2010, ss. 15, 57–58)

Strategia on viestikapula, joka ohjaa organisaation työtä ja kertoo mihin suuntaan ollaan menossa. On erittäin tärkeää, että koko organisaatio on mukana työssä, ja hyvä strateginen toteutus onkin toisaalta innostamista ja toisaalta asioiden arkipäiväistämistä. Ihmisten innostuessa jostain asiasta, saadaan heidät tekemään asioita omasta halustaan. Esihenkilöiden rooli on tärkeä, koska he tuntevat oman ryhmänsä parhaiten ja osaavat antaa heille oikeanlaista palautetta. (Valpola ym. 2010, ss. 25, 51, 55)

Yrityksen johdon merkitys strategian läpiviennissä on tärkeä. Strategiatyöskentely on kurinalaista ja aikaansaavaa toimintaa ja johdon yksi keskeisimpiä tehtäviä on strategian vieminen käytäntöön. Eli yksinkertaisesti, että työyhteisössä toimitaan niin kuin on sovittu. (Valpola ym. 2010, ss. 33–35)

Kestävä johtaminen määritellään usein laadullisesti hyväksi johtamiseksi. Yksinkertaisimmillaan tämä voi olla ”johdonmukaista, läpinäkyvää ja vastuullista työntekijöiden ja sidosryhmien hyvinvoinnin, sitoutumisen ja suorituskyvyn turvaamista.” Kestävään johtamiseen sisältyy yksilöiden, luonnon ja yhteisöjen hyvinvoinnin huomioon ottaminen, sekä kannattavan liiketoiminnan yhtälö. (Bärlund & Perko 2013, ss. 103–104)

2.3.2 Vastuullisuuden kehittäminen on muutoksen johtamista

Yritysvastuullisuuden kehittäminen ja johtaminen on muutoksen johtamista. Muutos on pysyvä olotila ja aina nousee esiin asioita tai uusia tarpeita, jotka edellyttävät muutoksia yrityksessä. Kirjassa Johtaminen (Viitala & Jylhä, 2019) määritellään muutosjohtaminen systemaattiseksi toiminnaksi, jolla halutaan johtaa haluttu tai tavoiteltu muutos. Ihminen on muutoksen aikaansaava voima,

mutta myös pahimmillaan este. Itse muutos voi olla iso strateginen päätös tai vain pieni asia organisaatiossa. Yksi suurimmista virheistä on, mikäli ihmistä ei oteta prosessiin mukaan. (Viitala & Jylhä, 2019, ss. 280–281)

Muutoksen tai aikaansaamisen johtaminen vaatii luonteen lujuuutta ja se tulee itsensä tuntemisesta ja itsensä hallinnasta. Nöyryys myöntää tekemänsä virheet tai autenttisuus puheissa ja teoissa ovat avainasemassa aikaansaamisen johtamisessa. Tärkeitä asioita on myös hyvien tekijöiden palkitseminen ja osaamisen valmentaminen. (Valpola ym. 2010, s. 41)

Aito muutos voi lähteä liikkeelle, kun yrityksen koko henkilökunta on mukana muutoksessa. Muutos voi tapahtua ylhäältä alaspäin, jolloin johdon päätöksestä asioita lähdetään edistämään. Muutos voi myös lähteä liikkeelle henkilöistä, jotka ovat kiinnostuneita näistä asioista eli alhaalta ylöspäin. Molemmat tavat voivat olla hyviä, mutta ylhäältä alaspäin johdettu muutos on yleensä hieman nopeampi. Alhaalta ylöspäin lähteneissä projekteissa sitoutuneisuus on hyvin voimakasta ja tällöin organisaatiolta tarvitaankin lähinnä tukea ja kannustusta. Asioiden jalkautus voi olla kompastuskivi ja ylhäältä alaspäin vyöryttäminen on hyvin perinteinen tapa ajatella strategian jalkautusta. (Heiskanen 2014, s. 150)

Ihmiset tekevät useimmiten sen mihin ovat tottuneet. Miten saadaan ihmiset toimimaan yhteisen tavoitteen eteen? Keskeisimpinä onnistumisen välineinä muutoksen johtamisessa ja sitouttamisessa voidaan pitää keskustelua, osallistamista, koulutusta ja läpinäkyvää viestintää. Dialogi on tärkeää myös matkan varrella ja keskustelulle tulee varata aikaa. (Kukkola, 2018, s. 108) Sitouttaminen tarkoittaa, että ihminen ottaa asian omakseen. Sitouttamiseen tarvittavia työvälineitä eli keinoja, joiden avulla ihmiset sisäistävät ajattelua voi olla koulutus, jonka avulla työntekijä oppii muutoksen mahdollisuuksia. (Heiskanen 2004, ss. 151–153) Sisäisesti voit sitouttaa ihmisiä yhdistämällä heitä keskustelemaan keskenään ja toimimaan yhdessä tavoitteiden eteen. Ihmiset tarvitsevat dialogia ja oikeiden ihmisten välinen keskustelu on tehokkainta tulosten aikaansaamiseksi. (Jones, 2010, ss. 48–51)

Positiivista tulosta ei ole mahdollista saada, elleivät kaikki ihmiset ole jollain tavoin sitoutettuna mukaan. Sitouttamisen tärkeyttä ei voi korostaa liikaa, sekä päätöksentekijät että sidosryhmät on saatava mukaan aktiivisiksi toimijoiksi, että vastuullisuus voisi lisääntyä. Jones näkee organisaation strategisen työn tärkeänä keinona tulosten saavuttamiseksi. Tarvitaan erilaisia strategioita ja jopa sisäistä markkinointia, jotta saat myytyä tuotteesi nimeltä ”vastuullinen yritys” kaikille toimijoille. (Jones, 2010, ss. 45–56) Motivointi voi olla yksi sitouttamisen keino ja strategia, jolloin on pohdittava mikä työntekijää motivoi ammatillisesti (Heiskanen 2004, ss. 151–153).

Teorian tasolla kaikki pitävät muutosta hyvänä asiana, mutta muutoksella on aina myös vastavoimia. Vastavoimana voivat olla organisaation rakenteet, prosessit tai totutut tavat. Muutosprosessilla on mahdollisuus onnistua, kun se rakennetaan sekä myönteisten, että kielteisesti suhtautuvien ihmisten varaan. Usein toteutusvastuu muutoksesta kannattaa hajauttaa laajalle organisaatioon. (Santalainen, 2009, ss. 18, 238–239).

Muutosvastarinta voi tarkoittaa, että ihmiset eivät osallistu, ovat pessimistisiä, negatiivisia, kriittisiä tai jopa aggressiivisia. Tämä johtuu yleisesti siitä, että ihmiset eivät tiedä tarpeeksi muutoksen syistä tai perusteista ja pelkäävät oman työnsä puolesta. Ihminen pitää rutiineista, ja uudet asiat voidaan kokea pelottavina. Muutosvastarinta voi olla hyväkin asia, koska silloin yrityksen tulee perustella asiansa paremmin. Se kertoo myös, että ihmiset eivät suhtaudu asiaan välinpitämättömästi. (Kukkola, 2018 ss. 120–121)

2.3.3 Vastuullisuus-strategian elementit

Miten edetä vastuullisuuden ja kestäväen kehityksen strategiatyön kanssa ja mitä elementtejä työ sisältää?

Kestäväen johtajuuden organisaatiot selvittävät toimintansa ympäristövaikutukset, perehdyttävät henkilöstönsä ympäristöä säästäviin menetelmiin ja etsivät

uusien keinojen vähentää negatiivisia vaikutuksia. Tunnusomaisia piirteitä ovat ilmastomuutoksen huomioon ottaminen, päästöjen vähentäminen, energiatehokkuus. Kunnianhimoisina hankkeina voi olla esimerkiksi nollajäte tai hiilineutraalius. Tunnusomaista näissä isoissa hankkeissa on, että niissä tehdään parannuksia vaiheittain ja niistä viestitään mitä seuraavaksi aiotaan tehdä. Useimmiten kerrotaan myös, jos ei olla päästy tavoitteisiin. (Bärlund & Perko, 2013, ss. 122–123)

Useimmilla työpaikoilla on aina kiire ja asia, joka ei suoraan liity yrityksen perustehtävään voi tuntua vaikealta tai jopa ylivoimaiselta. Ympäristöasioissa on kuitenkin se hyvä puoli, että ihmiset haluavat heti tarttua niihin konkreettisesti. (Sarkkinen, 2006, ss. 108–111) Monissa paikoissa vastuullisuusprojektit ovat kasvaneet ja lähteneet liikkeelle työntekijöistä, jotka haluavat toimia ympäristöstävällisesti myös työpaikoilla. Ruohonjuuritason voiman tunnistaminen ympäristöstävällisyyden toteuttamisessa on tärkeää, ja tällöin myös sitoutuneisuus on voimakasta. (Stringer, 2010, s. 38)

Sidosryhmillä on usein toiveita ja tavoitteita ympäristöasioihin. Kaikilta sidosryhmiltä tulisi kysyä heidän odotuksensa ja toiveensa koskien yritystä ja sen yhteiskuntavastuuta (Jussila, 2010, ss. 125–129) Vastuullisuus voi lisääntyä vaan, jos saat päätöksentekijät ja sidosryhmät mukaan toimintaan ja aktiivisiksi toimijoiksi. Näiden tahojen tulee sitoutua asetettuihin ympäristövastuullisuuden tavoitteisiin. Organisaatio tarvitsee strategioita erilaisten sidosryhmien mukaan saamiseksi ja oikeastaan voisi puhua sisäisestä markkinoinnista. Ensimmäinen askel on identifioida eri ryhmät ja päättää toimintatavat kunkin ryhmän kohdalla, jotta saat positiivisen tuloksen aikaiseksi. (Jones, 2010, ss. 45–46)

Kestävään kehitykseen ja yritysvastuuseen liittyvissä koulutuksissa on tärkeää kokonaisvaltainen lähestymistapa. Perustana on koulutus, joka koostuu yleisestä tiedosta, yritysvastuuseen liittyvästä tiedosta ja eettisistä ja taloudellisista arvoista. Koulutuksen tulee olla pitkäjänteistä, koska organisaatiokulttuuri muuttuu hitaasti eli muutosprosessia pitää tukea. Työntekijän pitää saada aikaa

mieltä asioita ja oppia, sekä muuttaa käyttäytymistään. (Rohweder, 2004, ss. 157–159).

Ulkoisten sidosryhmien, kuten kumppaneiden ja sponsoroiden valinnassa ympäristövastuullisuus voi olla yksi merkittävistä kriteereistä. Kaikki lähtee oikeiden kumppaneiden valinnasta, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista, niin voi kertoa kumppaneille toiminnasta ja haastaa heitä muuttamaan toimintaansa. Alihankkijoiden ja palveluntuottajien kanssa voi työskennellä yhdessä, ja pyytää nähtäväksi heidän ympäristöpolitiikkaansa. Kumppaneita voi valita myös niin, että vastuullisuus on yksi määrittävistä valintakriteereistä. (Jones, 2010, ss. 49–51)

Viestintä on yksi keskeisistä toimintatavoista strategiatyössä. Ulkoinen viestintä tapahtuman yleisölle lähtee siitä, että kerrot kohderyhmällesi mitä olet tekevässä ja miksi - näin sitoutat heitä toimimaan tapahtumassasi tietyllä tavalla. On myös tärkeää miettiä miten paikan päällä kommunikoidaan, miten ihmiset saadaan toimimaan oikein. Kohderyhmä voi olla erilaista eri tapahtumissa ja on tärkeää miettiä, millainen viesti sopii kenellekin, ja varoa liikaa saarnaamista tai negatiivista viestin sävyä. Viestintä voi ennen tapahtumaa olla esimerkiksi eri kulkuvälineistä tai tapahtumapaikalla tuotteiden ekologisuudesta. (Jones, 2010, ss. 60–61, 65–67).

Kestävän kehityksen strategiaan kuuluu myös ostokriteereiden tarkastelu. Mistä tuotteet tulevat, kuka tuotteen on tehnyt ja mistä se on valmistettu. Miten se on pakattu ja voidaanko sitä uusiokäyttää? Tärkeää on kysyä kysymykset ja sen jälkeen toimia. Yritykselle voi määrittää myös omat suuntaviivat hankintoihin ja sitoutua esimerkiksi vain lähituotettuun ruokaan, kotimaiseen tuotteisiin, reilun kaupan tuotteisiin, kierrätysmateriaaleihin tai energiatehokkaisiin palveluihin. (Jones, 2010, ss. 225–230)

Sustainability report tai responsibility report tarkoittavat yritys vastuuseen liittyvää raportointia eli yritys antaa selvityksen kestävästä kehityksestä edistävistä yritys vastuuseen liittyvistä asioista (Rohweder, 2004, s. 211). Yritysten vastuullisuus-

raportoinnin tarkoitus on kertoa kaikille sidosryhmille, miten yritys edistyy vastuullisuustavoitteissaan. Raportoinnin on oltava uskottavaa ja vakuuttavaa eri sidosryhmille, eikä myöskään epäonnistumisia tule peitellä. Kertomalla myös pieleen menneistä hankkeista ja varsinkin siihen johtaneista syistä on yhtä tärkeää kuin onnistumisista kertominen. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, ss. 48–49.) Yritykset oppivat toisiltaan ja parhaat raportoijat asettavat vastuullisuusraporteissaan tulevaisuuden tavoitteita ja kertovat mitä on saavutettu (Bärlund & Perko, 2013, ss. 90).

Vastuullisuus ei ole hyväntekeväisyyttä vaan voiton tekemistä hyväksyttävällä tavalla. Yritysten tulee olla aitoja ja toiminnan kestettävä päivänvaloa, jolloin myös asiakkaat ovat tyytyväisiä. Jotta tuloksia tai kestävä kehityksen vaikutuksia liiketoimintaan hahmotettaisiin, on asioita tärkeä mitata. Yleensä vastuullisuusasioiden tekeminen vaatii yritykseltä resursseja ja panostusta, jolloin on tärkeää nähdä myös yhteys tulokseen. Mittarien luominen ei ole helppoa, mutta seuranta on tärkeää toiminnan korjaamiseksi. (Bärlund & Perko, 2013, ss. 217–226).

3 Helsingin Rock and Roll Oy - matkalla kohti vastuullisempaa yritystoimintaa

Helsingin Rock and Roll Oy (jatkossa HRR) on yksityisomisteinen yritys, joka tunnetaan parhaiten yhdestä sen liiketoimintayksiköstä eli Tavastia-klubista. HRR:n liiketoiminta koostuu kuitenkin useampien yksiköiden toiminnasta, ja Tavastian lisäksi HRR omistaa Semifinalin, sekä ravintola Ilveksen. Näiden toimintojen lisäksi yli puolet liikevaihdosta tulee (2019) erilaisille tapahtumille ja festivaaleille toteutettavista ravintolapalveluiden suunnittelusta ja toteutuksesta.

Vuonna 1970 Hämmäläis-Osakunta perusti juhlasaliinsa Kampinkadulla (nyk. Urho Kekkosen katu) Tavastia-klubin, ja vuonna 2020 Tavastia täytti 50

vuotta. Tavastia-klubi on yksi Euroopan vanhimmista yhä toimivista liveklubeista. Tavastian historiaan on mahtunut ylä- ja alamäkiä ja vuoden 1991 konkurssin jälkeen Juhani Merimaa ja Pekka Görman siirtyivät omistajiksi ja perustivat Helsingin Rock and Roll Oy:n. Kumpikin jatkaa työtään Tavastialla edelleen. Osakkaana on myös liiketoimintajohtaja Nina Hartikainen. HRR:llä työskentelee vakituisesti 22 henkilöä sekä useita keikkatyöläisiä vuodenajasta riippuen.

Tavastia-klubi on nimensä mukaisesti elävän musiikin tapahtumapaikka. Nostalgisessa miljöössä esiintyy vuosittain laajalla skaalalla kotimaan isoimpia nimiä, kansainvälisiä vieraita ja tulevaisuuden tähtiä. Ajankohtaisuudella pidetään huolta siitä, että vanhat ja uudet asiakkaat viihtyvät Tavastialla edelleen. Tiiloissa järjestetään vuosittain myös yksityistilaisuuksia, seminaareja ja yritysjuhlia. Semifinal on pienempi rock-klubi, joka sijaitsee Tavastian vieressä. Semifinal tunnetaan hieman tuntemattomampien artistien esiintymispaikkana ja siellä järjestetään myös paljon yksityisiä juhlia sekä pieniä yritystilaisuuksia. Ravintola Ilves on Tavastian vieressä sijaitseva ala carte -ravintola. Kehittämishanke rajautuu näiden kolmen liiketoimintayksikön eli Ravintola Ilveksen, Semifinalin ja Tavastia-klubin toimintaan. Työssä puhutaan yleisesti Tavastiasta, vaikka käsitelläänkin kolmea eri liiketoimintayksikköä.

Vuoden 2019 lopussa HRR ryhtyi miettimään suunnitelmallisemmin ympäristö- ja vastuullisuusasioita. HRR:n toimipisteissä oli käytössä joitakin ympäristö vastuuseen liittyviä toimenpiteitä, kuten biojätteen- ja kartongin keräys, palautuspullo- ja tölkkijärjestelmä. Asiat olivat kuitenkin yksittäisiä, eivätkä liittyneet mihinkään järjestelmälliseen tai suunnitelmalliseen kokonaisuuteen. HRR päätti aloittaa vastuullisen yritystoiminnan kehittämisen, jonka yksi määritelmistä on tuottaa vähemmän kielteisiä vaikutuksia ympäristölle ja yhteiskunnalle (Viitala & Jylhä, 2019, s. 225). Vastuullisuustyön aloittaminen tuntui vaikealta, eikä mikään valmis malli oikein tuntunut istuvan toimintaan.

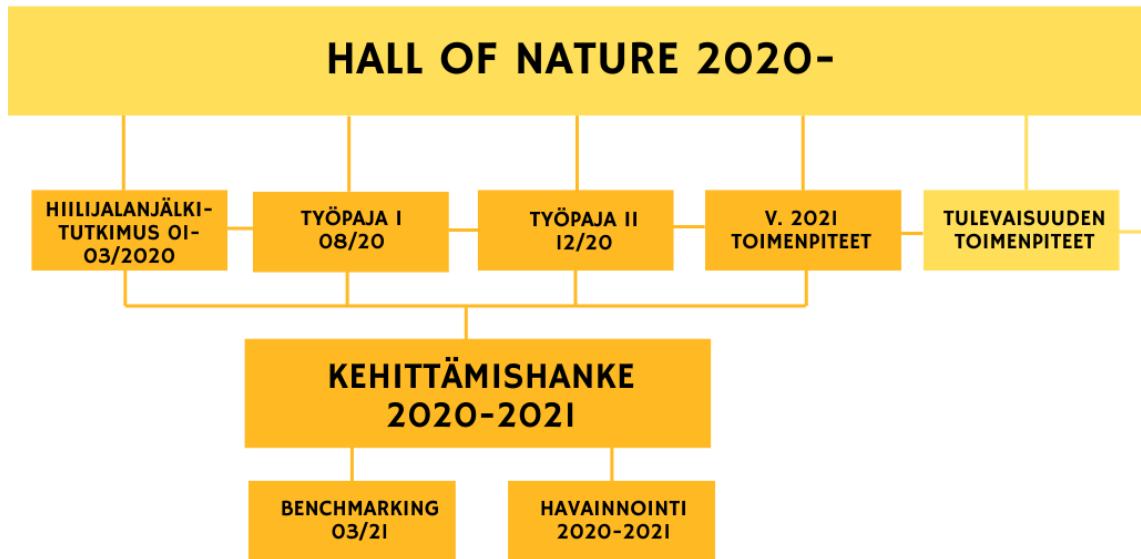
Vuoden 2020 alussa projektiin pyydettiin mukaan Accompany Oy (myöhemmin Accompany). Accompany on vuonna 2019 perustettu ilmastoratkaisuihin eri-

koistunut ideatoimisto, jonka ajatuksena on saattaa eri alojen asiantuntijoita saman pöydän ympärille. Yritys on kiinnostunut tutkimaan vaihtoehtoisia tapoja yrityksille olla aktiivisia toimijoita ilmastohaasteiden parissa. (Accompany, 2021) Accompanyn avulla HRR halusi fokusoida toimintansa vastuullisuuden ympärillä ja saada valtavan kokonaisuuden aloituksen mahdollisimman selkeäksi, jotta työskentely sujuisi mutkattomammin. Vastuullisuushanke nimettiin ”Tavastia Hall of Natureksi” ja vaikka nimessä on vain Tavastia, koskevat vastuullisuustoimpiteet kaikkia yrityksen em. yksiköitä. Accompanyn Antti Heiskalan kanssa aloitettiin kestävän kehityksen strategiatyö ja määrittely, joka on oleellinen osa yritysten kestävän kehityksen toiminnan toteuttamista (Viitala & Jylhä, 2019, s. 23).

Hall of Nature -hanke aloitettiin vuoden 2020 helmikuussa ja päätavoitteena on tulla hiilineutraaliksi toimijaksi v. 2025 mennessä. Vastuullisuushankkeen edessä etsitään keinoja pienentää hiilijalanjälkeä, sekä kompensoida päästöjä. Toinen suuri tavoite hankkeessa on sidosryhmiin vaikuttaminen, sekä yhteistyö livekentän muiden toimijoiden kanssa positiivisen kehityksen edistämiseksi.

Ensimmäiseksi tavoitteeksi otettiin kestävän kehityksen strategian luominen, jonka avulla yritys kertoo vastuullisuustavoitteistaan ja päämääristään (Valpola ym. 2010, ss. 15, 57–58). Projektin ensimmäisen vaiheen aikatauluksi sovittiin 1 vuosi, jonka tavoitteet jaettiin kolmeen osaan.

Tämä kehittämistyö on tapaustutkimus ja tutkimuskohteena on HRR:n Hall of Nature -vastuullisuushankkeen prosessit vuosien 2020–2021 aikana (KUVIO 1). Kehittämishankkeen kohteena oleva Hall of Nature -hanke on alkanut ja tulee jatkumaan tämän työn ulkopuolella eli tutkimus kohdentuu osaprosessiin. Vastuullisuushanke on jatkuva ja tulee olemaan oleellinen osa kaikkien yrityksen työntekijöiden toimintaa. Tässä hankkeessa keskitytään pääosin ympäristövastuullisuuteen, sekä sivutaan myös sosiaalisen vastuullisuuden joitain osia.



KUVIO 1: Hall of Nature -vastuullisuushanke suhteessa kehittämishankkeeseen

Tapaustutkimuksen aikana syvennytään Hall of Nature -hankkeeseen, kartoitetaan sen nykytilanne ja viedään sitä eteenpäin yhdessä työryhmän kanssa. Tapaustutkimusta ja prosessia kuvataan tarkemmin luvussa 5. Vuoden 2020 alkaneen pandemian ja sen aiheuttaman kriisin aikana HRR:n liiketoimintayksiköt ovat olleet pääasiassa suljettuina. Hall of Naturea on kuitenkin edistetty myös suljettujen ovien takana ja osittain Business Finlandin kehitysrahoituksella. Suurimpina haasteina tässä on ollut työntekijöiden lomautuksista aiheutunut työryhmän pienuus ja työskentelyn epäsäännöllisyys liiketoiminnan ollessa lakkautettuna.

4 Tavastia Hall of Nature – keskeiset kysymykset

Tämä kehittämisprojekti on HRR:n Hall of Nature -vastuullisuushankkeen etene- miseen liittyvä kehittämistyö. Työn tavoitteena on selvittää, miten HRR voi olla vastuullisempi yritys. Työn tilaajan HRR:n tavoitteena on kehittää vastuullisuu- den toimintamalleja ja tietoa myös muiden toimijoiden käyttöön.

Työ keskittyy pääasiassa ympäristövastuullisuuden kehittämiseen, sekä joihinkin sosiaalisen vastuullisuuden toimenpiteisiin. Kehittämiprojektissa kuvataan ja viedään eteenpäin Hall of Nature -vastuullisuushanketta, sekä etsitään keinoja ja työskentelytapoja organisaation sitouttamiseksi hankkeen päämäärään.

Hankkeen pääongelmana on:

”Kuinka kehittää Tavastia hiilineutraaliksi toimintapaikaksi vuoteen 2025 mennessä?”

Tähän kysymykseen vastaamiseksi työssä käsitellään seuraavia alaongelmia:

1. Millaisiin työvaiheisiin vastuullisuushankkeen alkuvaihe jakautuu?
2. Miten hiilijalanjälkitutkimusta voi käyttää apuna tavoitteeseen pääsemiseksi?
3. Miten HRR ja muut yritykset työskentelevät vastuullisuusteemojen parissa?
4. Miten vastuullisuus-strategian jalkauttaminen tapahtuu?

Bärlund & Perko (2013) määrittelevät kirjassaan, että kestävä johtajuuden organisaatiot selvittävät ensin toimintansa ympäristövaatimukset. Johdonmukainen kehittäminen ei ole mahdollista, ellei nykytilannetta ole ensin kartoitettu. Kaksi ensimmäistä alakysymystä käsittelevät tämän hankkeen työvaiheita, mitä niiden aikana on tehty ja mitä tietoa niiden avulla on saatu.

Vastuullisuusteemojen parissa työskentelystä kerrotaan osana organisaation yleisen kehittämisen tärkeyttä. Vertaisanalyysillä vastataan myös kysymykseen, miten muut työskentelevät aiheen parissa. Jalkauttamisen tuloksia käydään myös suppeasti läpi, niistä enemmän kehittämisideoiden puolella.

Kehittämistyön tietoperusta perustuu kestävä kehityksen strategioihin ja hankkeisiin vastuullisuustyön pohjana, sekä yritys vastuullisuuden kehittämiseen ja toteuttamiseen käytännön työssä.

5 Tutkimusmenetelmät

Kehittämishankkeen lähestymistapa on toiminnallinen tapaustutkimus. Toiminnallinen opinnäytetyö on ammatillisen kentän käytännön toiminnan ohjeistamista tai järjeistämistä. Se voi olla, vaikka perehdyttämisorja tai ympäristöohjelma ja toteutustavat voivat vaihdella. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään selvitys ja siinä yhdistyvät käytännön toteutus ja raportointi tutkimusvies-tinnällisin keinoin. (Vilka, 2021, s. 9)

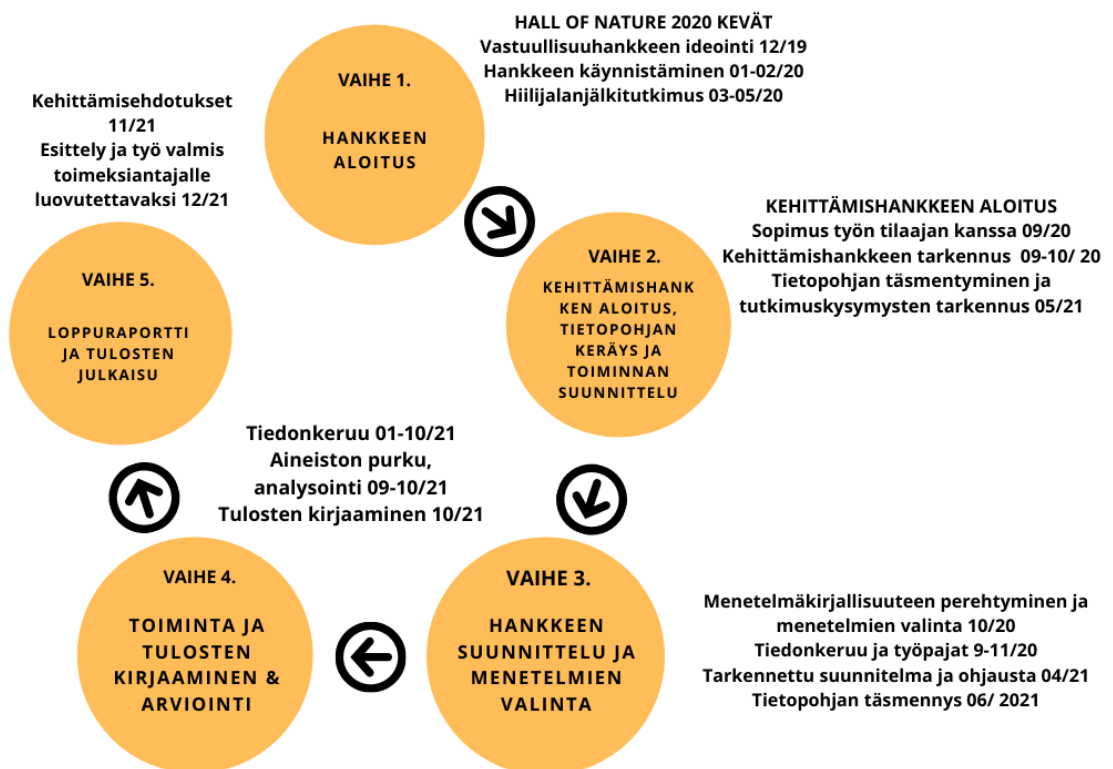
Tapaustutkimus (case study) on empiirinen tutkimus, joka tutkii nykyajassa ta-pahtuvaa ilmiötä todellisessa elämäntilanteessa. Tapaustutkimus soveltuu työ-hön, missä tutkitaan yrityksen toimintaa tai prosessia ja tuotetaan tietoa sen to-dellisessa toimintaympäristössä. (Ojasalo ym., 2020, s. 53) Tapaustutkimus so-veltuu hyvin tähän työhön, kun tavoitteena on tuottaa tilaajaorganisaatiolle konkreettisia kehitysehdotuksia ja ideoita. Tapaustutkimuksessa on myös mää-riteltävä tutkimuksen kohde, ja vastattava kysymykseen mikä on tutkittava ta-paus. Tässä kehittämistyössä tutkimuskohteena on vain tämä organisaatio ja sen vastuullisuustyöskentelyn alkuvaiheet. Tapaustutkimuksen aikana syven-nyttään hankkeeseen, kartoitetaan sen nykytilanne ja viedään hanketta eteen-päin yhdessä työryhmän kanssa. Tapaustutkimusta arvostellaan usein tulosten yleistämiskelpoisuuden puuttumisesta, eivätkä tutkimuksen tulokset ole sellaise-naan sovellettavissa laajemmalti. (Laitinen, 1998, s. 36) Uskon työn silti tuovan uutta tietoa alalle ja auttavan vastaavissa tilanteissa olevia ammattilaisia.

5.1 Kehittämistyön prosessi

Kehittämistyö on useimmiten prosessi, jossa vaiheet seuraavat toisiaan. Ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä, tulisi edellisen olla valmis. Tietopohjan tulee olla määritelty ennen toiminnan suunnittelua tai tulosten arvioinnin ennen loppu-raporttia. Kehittämistyö on usein osa isompaa kokonaisuutta tai muutosproses-sia, muodostaen sisällöllisesti oman prosessinsa. Tämä hanke on juuri tällainen

yksi prosessi suuremman kokonaisuuden ja hankkeen sisällä. (Ojasalo ym., 2020, ss. 22–23)

Työ eteni alla olevan (KUVIO 2) prosessikuvauksen mukaisesti. Hall of Nature -hanke alkoi vuoden 2020 alussa, mutta tämän kehittämistyön suunnitelma ja sopimus tilaajan kanssa tehtiin syksyllä 2020 opintojeni alkaessa. Tietopohjan täsmentymisen ja menetelmäkirjallisuuteen perehtymisen lisäksi osallistuin alkuvaiheen työpajoihin, sekä muihin hankkeisiin. Kehittämistyön ollessa osa isompaa kokonaisuutta, vaiheet kehittämistyössä eivät olleet aina aivan kronologisia - esimerkiksi tiedonkeruuta on tehty orgaanisesti jo paljon ennen tämän kehittämishankkeen aloittamista.



KUVIO 2: Kehittämistyön prosessin eteneminen

5.2 Käytetyt menetelmät ja aineistomatriisi

Tapaustutkimukselle tyypillisesti kehittämishankkeessa käytetään useita erilaisia menetelmiä, jotta saataisiin kokonaisvaltaisesti tietoa tutkittavasta tapauksesta. Tutkimusmenetelminä on käytetty mm. havainnointia, vertailuanalyysejä ja työpajatyöskentelyä. Aineistoa on kerätty haastatteluilla, dokumenttianalyyseillä ja työpajatyöskentelyn aikana käytettiin myös ideointimenetelmiä, tavoitteena saada monipuolinen ja syvä kuva kohteesta. Alla olevassa kuvassa (KUVIO 3) näkyy käytetyt menetelmät. Menetelmät ovat laadullisia ja aineisto on kerätty pääosin luonnollisessa tilanteessa. Laadullisissa tutkimuksissa on tyypillistä, että tutkija on itse jopa osa toimintaa. (Ojasalo ym., 2020, s. 105)



KUVIO 3: Kehittämistyön menetelmät

Aineistomatriisissa (TAULUKKO 1) esitetään kehittämistyön kysymykset, sekä mitä menetelmiä ja millaista aineistoa niihin vastaamiseksi on käytetty.

TAULUKKO 1: Aineistomatriisi

| ALAONGELMA | MENETELMÄ | AINEISTO |
|---|---|--|
| Millaisiin työvaiheisiin vastuullisuushankeen alkuvaihe jakautuu? | Alkukartoitus, havainnointi, työpajat I ja II, dokumenttianalyysi, vertailuanalyysi | Hiilijalanjäkilaskelma, tehtyjen työpajojen tulokset ja raportit, oma havainnointi |
| Miten hiilijalanjälkitutkimusta voi käyttää apuna tavoitteeseen pääsemiseksi? | Dokumenttianalyysi, Työpaja II | Hiilijalanjäkilaskelma, haastattelut, omat muistutkimukset |
| Miten HRR ja muut yritykset työskentelevät vastuullisuusteemojen parissa? | Vertailuanalyysi, osallistuva havainnointi, haastattelu | Haastattelut, omat muistutkimukset ja havainnot |
| Miten vastuullisuusstrategian jalkauttaminen tapahtuu? | Vertailuanalyysi, työpaja II | Haastattelut, oma havainnointi ja muistutkimukset |

5.2.1 Vertailuanalyysi eli benchmarking

Yksi käytetyistä menetelmistä on vertailuanalyysi eli benchmarking, mikä tarkoittaa alan tai asian vertailua keskenään. Vertailuanalyysissä lähteinä voi käyttää monenlaisia julkisia lähteitä, kuten toimintakertomuksia artikkeleita, nettisivuja tms. Benchmarkingia voi tehdä myös samalla alalla toimiville yrityksille tai

etsiä parhaita mahdollisia ratkaisuja asiasta oman alan ulkopuolelta. Benchmarking on menetelmä, jossa tarkoituksena on oppia itseään selvästi paremmilta. (Niva & Tuominen, 2005, ss. 16–17, 33) Tämän menetelmän avulla kerättiin tietoa siitä, miten muut paikat toimivat ja millaisia toimintamalleja tai käytänteitä heillä on.

Benchmarkingissa tunnistetaan ensin kohde, joka kaipaa kehittämistä. Sen jälkeen etsitään vertailukumppanit eli tahot, ja kerätään näistä järjestelmällisesti tietoa. (Ojasalo ym., 2020, s. 186). Tässä työssä benchmarkingin avulla tutkitaan kahta erilaista kotimaista tapahtuma-alan toimijaa, jotka ovat tehneet onnistuneita asioita vastuullisuuden saralla. Benchmarkingin kohteina olivat Tampere-talo ja G Livelab Tampere. Vertailuanalysointi tapahtui etukäteen luotujen kysymysten avulla haastatteluin, sekä netistä löytyvän tiedon avulla. Tavoitteena oli saada vastaus kysymykseen: Millaisia toimenpiteitä nämä paikat toteuttavat tai ovat toteuttaneet vastuullisuuden saralla?

Tampere-talo on perustettu v. 1990 ja se on Suomen ensimmäinen energiankäytöltään hiilineutraali tapahtumatalo. Talolla on mm. Pohjoismaiden ensimmäinen kongressitalojen Joutsenmerkki (2014), ja se on vaikuttanut toimialallaan maailmanlaajuisesti erilaisissa kestävässä kehityksen verkostoissa. Heidän ympäristöohjelmaansa on alettu rakentaa jo 90-luvulla, ensimmäisenä kongressitalona maailmassa. Tampere-talo valikoitui vertaisanalyysin kohteeksi siitä syystä, että se on tehnyt johdonmukaista ympäristövastuullisuustyötä jo 90-luvulta lähtien. Vertaisanalyysiin haastattelin Tampere-talon kiinteistöpäällikkö Marko Koivistoa.

G Livelab Tampere (jatkossa G Livelab) on avattu yleisölle v. 2019 ja se on saanut lyhyen olemassaolonsa aikana useita palkintoja, mm. Tampereen kaupungin esteettömyyspalkinnon (2019), maailman parhaan konserttisalin Mondo*DR-palkinnon (2020), Tampereen kaupungin vuoden kulttuuriteko -palkinnon (2021) sekä vuoden musiikkiklubin Industry Awards -palkinnon (2021). G Livelabin vali-

koitui mukaan uutena toimijana, joka on pystynyt ottamaan vastuullisuuskysymykset huomioon heti toimintansa perustamisesta asti. Haastateltavana oli G Livelab Tampereen toimitusjohtaja Annamaija Saarela.

Vertaisanalyysi aloitettiin tutustumalla molempien toimijoiden julkisiin tietoihin vastuullisuustyöstä. Sen jälkeen tehtiin teemoitettu puolistrukturoitu haastattelu, joka toteutettiin verkkoyhteyden avulla keväällä 2021. Molemmat videohaastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin eli purettiin auki kirjoitettuun muotoon. Haastateltavat saivat kysymykset etukäteen sähköpostitse (LIITE 1), mutta itse haastattelutilanteessa niitä käytiin läpi hyvin vapaamuotoisesti. Puolistrukturoitu haastattelu antaa haastattelijalle vapauden vaihdella kysymysten järjestystä ja modifioida kysymyksiä tilanteen mukaan (Ojasalo ym., 2020, s. 108). Tällä tavoin toteutettu haastattelu on toimiva tapa kerätä aineistoa, kun on tavoitteena kerätä tietoa jostain tietystä teemasta tai konsultoida asiantuntijoita. Haastattelujen tavoitteena on syventää tietoa, jota vertaisanalyysin keinoin haetaan. (Vilkka, 2021, s. 61)

Litteroidun aineiston laajuus oli 5–8 sivua haastattelua kohden. Litteroinnin jälkeen materiaalit luettiin läpi ja aineistot ryhmiteltiin haastattelukysymysten perusteella yläotsikoihin. Molemmista haastatteluista poimittiin yhteiset teemat, joiden perusteella saatiin käsitys kummankin organisaation vastuullisuustyöstä. Haastatteluissa keskityttiin ympäristövastuullisuuteen, mutta myös muita vastuullisuuden osa-alueita sivuttiin.

5.2.2 Alkukartoitus – Hiilijalanjälkilaskelma

Alkukartoituksen tai nykytilan analyysin ensimmäinen osa keskittyi HRR:n hiilijalanjälkilaskelman analysointiin. Tässä menetelminä on käytetty osallistuvaa havainnointia ja dokumenttianalyysia, jonka aineistona voi käyttää siihen mennessä organisaatiolla aiheesta tehtyjä tuotoksia (Ojasalo ym., 2020, s. 136.) Hiilijalanjälkilaskelmaa analysoidessa dokumenttianalyysin aineistona on käytetty tehtyä hiilijalanjälkilaskelmaa ja siitä käytyjä keskusteluja.

Hiilijalanjälkilaskelman tekeminen aloitti koko Hall of Nature -hankkeen helmikuussa 2020. Laskennan avulla selvitettiin HRR:n toiminnan ympäristövaikutusta. Voidakseen muuttaa toimintaa ja pienentää omaa hiilijalanjälkeään yrityksen tulee tietää, mikä on lähtökohta ja mitä muutetaan. Hiilijalanjälkilaskelman teki Accompany Oy ja aineistona käytettiin yrityksen vuoden 2019 tilikauden osvoja ja tapahtumia, jotka koskivat yrityksen Urho Kekkosen kadulla sijaitsevia asiakastiloja ja niissä harjoitettavaa liiketoimintaa (KUVIO 4).

SISÄLLYTETTY

| |
|---|
| Toiminnasta aiheutuvat suorat päästöt |
| Keittiökäyttöön ostettu maakaasu |
| Omien ajoneuvojen polttoaineen käyttö |
| Ulkopuolisista lähteistä ostettu energia |
| Sähkönkulutus |
| Kaukolämpö |
| Muut epäsuorat päästöt |
| Ostetut tuotteet ja palvelut |
| Ostettujen tuotteiden kuljetukset |
| Jätteiden kuljetukset |
| Liikematkustaminen |
| Esiintyjien matkustaminen sekä esiintymiskaluston kuljetukset |
| Toiminnasta syntyvä jäte |

KUVIO 4: Accompany Oy: Impact Assesment – hiilijalanjälkilaskelma

Laskenta viivästyi hieman alkuperäisestä aikataulustaan covid 19- pandemian puhkeamisesta johtuen, mutta laskenta saatiin valmiiksi huhtikuussa 2020. Laskelma perustuu Greenhouse Gas Protocol (Scope 1, 2 & 3) -ohjeistoon ja HRR:n toimittamiin lähtötietoihin omasta toiminnastaan.

Laskennan ulkopuolelle jätettiin asiakkaiden ja henkilökunnan aiheuttamat suorat päästöt, jotka tapahtuvat muualla kuin HRR:n asiakastiloissa. Tämä rajasi ulkopuolelle asiakkaiden ja henkilökunnan liikkumisen toimipisteeseen ja pois. Pääsyy tähän rajaukseen oli datan heikko saatavuus jälkeinpäin, sekä päiväkohtainen vaihtelevuus. Laskennan ulkopuolelle rajattiin myös panttijärjestelmään liittyvät kuljetukset järjestelmän monimutkaisuuden vuoksi. Laskennassa on arvioitu, että näiden päästöjen kokoluokka ei vaikuta merkittävästi tulokseen.

Myös ennen vuotta 2019 hankittu kalusto on jätetty ulkopuolelle ja laskenta rajattiin kattamaan laskennan kohteen jatkuvasta toiminnasta syntyvät päästöt laskenta-aikana, aiemmin syntyneet päästöt eivät sisälly tähän laskentaan. Laskelmasta jätettiin pois talon ulkopuolella tapahtuva toiminta, jota on esimerkiksi erilaisten tapahtumien ravintolatoiminnan järjestäminen (Ruisrock, Pori jazz, Provinssi, Tuska-festival jne). Tämä on rajauksena koko Hall of Nature -hankkeessa.

Laskelman kohteen toiminta pitää sisällään suuren määrän sidosryhmiä. Hiilijalanjälkiraporttiin on sisällytetty kaikki sellaiset päästölähteet, jotka ovat keskeisiä laskennan kohteen nykyisten liiketoimintojen toteuttamiseksi ja tämänhetkisten palveluiden tarjoamiseksi asiakkaille.

5.2.3 Alkukartoitus – Työpaja I

Hiilijalanjälkilaskelman tekemisen jälkeen oltiin tilanteessa, että yrityksen toiminta keskeytettiin ja suurin osa henkilöstöstä lomautettiin pandemian vuoksi. Alkukartoituksen toiseen osaan kuuluu Työpaja I:n toiminnan suunnittelu ja tulosten analysointi. Tässä menetelminä on käytetty myös osallistuvaa havainnointia ja dokumenttianalyysia. Aineistona on mm. suunnitelmat työpajasta, käytetyt sähköpostikeskustelut Accompanyn ja tutkijan välillä, sekä muistiinpanot prosessista.

Ensimmäisen työpajan tavoitteena oli miettiä Tavastian sijoittumista ympäröivään yhteiskuntaan ja mahdollisuuksia toimia vastuullisemmin. Työpajan tavoitteita työstettiin kanssa keväällä ja kesällä 2020 sähköpostitse ja virtuaaliympäristössä Accompanyn ja Tavastian kesken. Työpaja I:n tavoitteeksi asetettiin kaksi pääkohtaa:

- 1) Pohditaan Tavastian sijoittumista yhteiskuntaan sekä mahdollisuuksia ratkaista yhteiskunnallisia sekä ilmastoon liittyviä haasteita.
- 2) Reflektoidaan ja ideoidaan koko tapahtuma- ja livemusakentän roolia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia osana ratkaisua yhteisiin haasteisiin kuten ilmastokriisi ja yhdenvertaisuus.

Työpajat toteutettiin elokuussa 2020. Työpaja I koostui kolmesta erillisestä ryhmästä. Kaikki ryhmät kokoontuivat kaksi kertaa, 3 tuntia per kerta. Jokaisen ryhmän kokoonpanossa oli mukana musiikki- tai tapahtumakentän ammattilainen, artisti, HRR:n työntekijä, ulkopuolinen asiantuntija ja Tavastian asiakas (KUVIO 5).



KUVIO 5: Työpaja I:n tavoitteet ja toimijat

Osallistujiin pyrittiin saamaan tasainen sukupuolijakauma ja ikäjakauma. Asiakkaat etsittiin sosiaalisen median avulla ja mukaan valittiin: 1) usein käyvä asiakas, 2) normaaliasiakas (käynyt joskus tai harvemmin), sekä 3) potentiaalinen / tuleva asiakas. Työpajoihin ei vaadittu mitään erillistä osaamista vastuullisuusasioista, vaan jokainen tuli sinne omalla lähtötasollaan ja -tiedoillaan.

Ryhmät kokoontuvat kaksi kertaa kahden viikon välein Zoom-alustalla ja työkentelyssä käytettiin apuna myös Jamboardia. Tutkija itse osallistui yhden ryhmän työpajaan Tavastian edustajana ja toimi työpajassa kuten muutkin työpajaan osallistujat. Työpajaan osallistujat saivat etukäteen lyhyen viestin työpajoista (LIITE 2).

Työpajan tarkemman rakenteen ja sisällön suunnitteli Accompany yhdessä ulkopuolisen fasilitaattorin kanssa. Työpajoissa käytettiin erilaisia menetelmiä alustukseksi ja yhteenkuuluvuuden lisäämiseksi. Kaikissa ryhmissä rakennettiin Tavastialle systeemikartta (KUVIO 6), ajatuksena että ennen uuden ideointia on kaikkien osallistujien hyvä ymmärtää mitä yritetään kehittää. Systeemikartassa käytiin läpi mitä aktiviteetteja klubilla tapahtuu, mitä resursseja ne tarvitsevat toteutuakseen, sekä mitä näistä aktiviteeteista jää tulokseksi.



KUVIO 6: Esimerkki yhden ryhmän systeemikartan tekovaiheesta.

5.2.4 Työpaja II

Työpaja I:n jälkeen analysoitiin ensimmäisen työpajan tuloksia yhdessä Accompanyn kanssa. Niiden avulla mietittiin Työpaja II:n rakennetta, teemoja ja toteuttamistapaa. Vaikka osa henkilöstöstä oli yhä lomautettuna, pystyttiin tähän vaiheeseen saamaan tavoitteen kannalta relevantit osallistujat. Työpaja II:n osallistujat koostuivat yrityksen henkilökunnasta, ja työpajan tarkoituksena oli muodostaa henkilökuntalähtöinen tavoitteisto vastuullisuustyöhön, sekä edistää vastuullisuusteemoja jokapäiväisessä toiminnassa.

Työpajoihin osallistujat valittiin mukaan työroolin mukaan ja jaoteltiin ryhmiin, jotka jatkavat työskentelyä vastuullisuuden parissa jatkossakin. Työpajaan valikoitui osallistujiksi työparit kolmesta organisaation eri yksiköstä eli Tavastia/artistituotanto, Ravintola Ilves ja hallinto/viestintä. Tutkija osallistui työpajoihin pääosin vetäjänä, ja joissain osioissa osallistujana.

Tavoitteena oli saada työpaja pidettyä vuoden 2020 loppuun mennessä. Työpaja II päätettiin pitää myös virtuaalisesti, vaikka kyseessä olikin yrityksen sisäinen työpaja. Kokoontumiskertoja pidettiin kaksi kappaletta, ja työskentelyn tiivistämiseksi molemmille kokoontumiskerroille tehtiin ennakkotehtävät. Ennakkotehtäviä työstettiin sekä sähköpostitse, että etätapaamisissa.

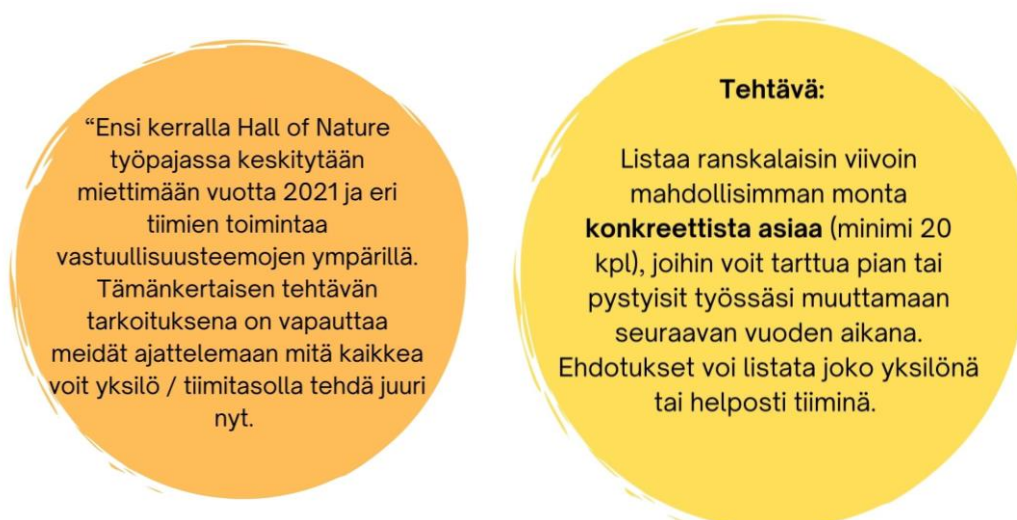
Työpaja II:n tutkimusmenetelminä on käytetty dokumenttianalyysia ja havainnointia. Työpaja II:n aikana käytettiin useita eri yhteisöllisiä ideointitapoja, kuten pienryhmätyöskentelyä ja aivoriieheä. Hiilijalanjälkilaskelman tuloksia käytettiin Työpaja II:n lähtöaineistona.

Ensimmäisen kokoontumiskerran teemana oli "Tulevaisuuden vastuullisuus" eli missä yrityksen vastuullisuus voisi olla 70-vuoden päästä sekä yleisesti, että yksikkökohtaisesti. Tavoitteena oli myös identifioida keskeisiä ratkaistavia ongelmia, joita on tavoitteisiin pääsemisen esteenä. Työpajaan osallistuvat henkilöt saivat ennakkotehtävän, lyhyen katsauksen työpajan sisällöstä (LIITE 3), sekä hiilijalanjälkilaskelman.

Ensimmäisen tapaamiskerran ennakkotehtäviin (LIITE 3) oli resursoitu työaika n. 2 h / hlö ja niissä haluttiin herätellä työntekijöitä miettimään toimintansa arvoja, ajatuksia vastuullisuuden Definiton of done eli valmiin määritelmästä, sekä kartoittaa mahdollisia esteitä vastuullisuuden toteuttamiseksi. Ennakkotehtävän vastausten perusteella määrittelimme työpajojen sisällön Accompanyn kanssa lopulliseen muotoonsa. Työntekijät saivat myös luettavakseen Hiilijalanjälkilaskelman.

Ensimmäisessä tapaamisessa Accompanyn Antti Heiskala kertoi ja puhui vastuullisuudesta ja mitä tähän mennessä on jo tehty. Alussa käytiin läpi myös koontumisten tarkoitus ja tavoite. Työpajoissa toteutettiin sekä henkilöstön koulutusta vastuullisuusasioissa, että keskusteltiin ajankohtaisista ja relevanteista vastuullisuusaiheista ja ajattelumalleista. Työpajoissa käytiin läpi sidosryhmien odotuksia, jotka olivat nousseet esiin ja pohdittiin niiden toteuttamismahdollisuuksia.

Toisen tapaamiskerran ennakkotehtävä (KUVIO 7) luotiin mahdollisimman helppoksi, jotta ajattelua vapautettaisiin konkretian tasolle. Osallistujille kerrottiin toisen työpajakerran tavoitteista seuraavasti:



KUVIO 7: Työpaja II – ennakkotehtävä 2

Työpajan tapaamiskertojen välissä kävimme yrityksen johdon kanssa läpi sieltä nousseita asioita ja mietimme kiteytystä strategialle. Toisen tapaamiskerran rakenne käytiin jälleen yhdessä Heiskalan kanssa ideoiden läpi (KUVIO 8).



KUVIO 8 : Työpaja II – toisen tapaamiskerran rakenne

Työpajan vetovastuu siirtyi tutkijalle, Heiskalan ollessa toteutuksessa mukana. Tässä päätarkoituksena oli projektin henkisen ”omistajuuden” siirtyminen HRR:lle. Teemana tapaamisessa oli siirtyminen ylätasolta konkretiaan ja ihmisten ajatusten asettaminen yksilö- ja tiimitasolla käytännön toimintaan.

Viimeisessä työpajassa sovimme vielä tiimeittäin palaverit vuoden 2021 alkuun. Palavereissa käytiin yhdessä tiimiläisten ja Accompanyn kanssa läpi tavoitteet, jotka oli asetettu vuodelle 2021 ja sovittiin työn aloituksesta. Palavereissa jouduttiin pohtimaan työn realiteetteja, koska toiminta oli yhä suljettu ja vain osa henkilökunnasta oli palannut töihin. Tiimien oli mietittävä mitä voidaan tehdä ennen toiminnan normalisoitumista ja mitkä toimenpiteet jäävät myöhemmäksi. Tapaamisessa syvennyttiin raportointiin ja keskusteltiin, mitä sillä yritetään saavuttaa.

5.2.5 Havainnointi toiminnan kehittämisen menetelmänä

Havainnointi on menetelmä, jota jokainen tutkija tekee suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Tässä työssä havainnointia käytetään muuta aineistonkeruuta tukevana menetelmänä tarkoituksenaan tuoda lisää tietoa tutkittavasta asiasta organisaation käyttöön. Havainnoinnin muotona on osallinen havainnointi, jossa tutkin sekä organisaatiota, jossa työskentelen sekä osallistun organisaationi edustajana erilaisiin hankkeisiin. (Juuti & Puusa, 2020, luku 8)

Osallistuvan havainnoinnin avulla voi kerätä esimerkiksi sellaista tietoa, mitä ei ole välttämättä sanallistettu. Tällaista voi olla hiljainen tieto toimintatavoista tai käytännön taidoista eri organisaatioilla. (Vilka, 2021, s. 79) Havainnoinnin avulla pyritään systemaattisesti kehittämään omaa toimintaa ja tietoa erilaisten työpajojen, hankkeiden, verkostoitumisen ja webinaarien kautta.

Havainnointiaineisto kerättiin osallistumalla vuoden 2020–2021 aikana lukuisiin erilaisiin tapahtumineen vastuullisuuden tiimoilta, tavoitteena oppia ja hyötyä esiin tulleista asioista ja sitä kautta tuoda niitä osaksi HRR:n toimintaa. Koska HRR toimii sekä ravintolana, liveklubina, tapahtumapaikkana, että tapahtumaravintoloitsija, on sillä paljon opittavaa useista kategorioista. Havainnoinnin kohteena oli erityisesti seuraavat teemat: ”Missä vastuullisuustyön kanssa mennään kulttuurialalla?”, ”Millaisia hankkeita on käynnissä ja millaista tietoa niiden avulla pyritään saamaan?”, sekä yksittäisten ihmisten huomiot vastuullisuustyön eri muodoista organisaatioissa. Aineistona käytettiin osallistumisen aikana ja jälkeen tehtyjä muistiinpanoja, sekä käytyjä keskusteluja aiheesta. Alla merkittävimmät lähteinä käytetyt havainnoinnin kohteet.

Vastasin kesällä 2020 HRR:n edustajana KEMUT-hankkeen tekemää kyselyyn, jonka pohjalta julkaistiin hankkeen ensimmäinen raportti ”Kohti kestävämpää musiikkialaa”. Raportissa kerrotaan millaisia kestävä kehityksen tarpeita ja käytänteitä elävän musiikin toimijoilla on. Elokuussa 2021 osallistuin hankkeen ”Elävän musiikin alan ilmastovaikutukset” -työpajaan, jossa mietittiin yhdessä alan toimijoiden kanssa ilmastoselvityksen rajausta.

Vastuullinen musiikkiala -hanke on Muusikkojen liiton, Suomen Musiikintekijät ry:n ja Autiosaari Oy:n hanke. Osallistuin “Vastuullinen musiikkiala” -hankkeen kahteen eri työpajaan (6.9. ja 20.9.), joissa käsiteltiin ekologista kestävyyttä, sekä sosiaalista yhdenvertaisuutta musiikkialalla.

Forum Virium järjesti syksyllä 2021 yhteistyöwebinaarin, jonka aiheena oli: “Mission zero footprint - kohti hiilineutraalia ravintolaa”. Webinaarissa pohdittiin ravintoloiden mahdollisuuksia edetä kohti hiilineutraaliutta ja hävikin vastaista taistelua.

Osallistuvaa havainnointia oli myös oma osallistumiseni paneelikeskusteluun Tampereen Musiikki ja Media tapahtumassa syksyllä 2021, jossa olin keskustelemassa vastuullisuustyön erilaisista muodoista seminaarin yhdessä paneelissa. Tämä osallistuminen aiheutti myös useita eri jatkokeskusteluja vastuullisuustyön muodoista, joista lisää luvussa 6.

6 Vastuullisemman klubin kehittämisen vaiheita

Kehittämishankkeen tulokset jakautuvat neljän eri otsikon alle käytettyjen menetelmien ja niiden tulosten mukaan. Kappaleessa 6.1. käyn läpi vertaisanalyysin tuloksia ja sen herättämiä ajatuksia suhteessa Hall of Nature -hankkeeseen. Kappaleessa 6.2. käydään läpi alkukartoituksen tulokset ja niistä johdetut toimenpiteet ja ajatukset. Kappaleessa 6.3. pureudutaan Työpaja II:n tuloksiin, sekä siitä johdettuihin konkreettisiin tavoitteisiin ja työskentelyyn. Kappaleessa 6.4. tarkastellaan osallistuvan havainnoinnin ja aktiivisen verkostoitumisen aikaansaamia asioita.

6.1 Tampere talo ja G Livelab Tampere vastuullisuustyön esimerkeinä

Samaan aikaan kun on erittäin mielenkiintoista tutkia keskenään kahta täysin eri lähtökohdista ponnistavaa toimijaa (tuore vs. pitkään toiminut, iso vs. pieni toimija), niin täytyy muistaa, että toimijoita ei ole tarkoituksenmukaista verrata keskenään. Myös haastateltavien toimenkuvat ja vastuualueet poikkeavat toisistaan merkittävästi ja tulokset painottuvat hyvin eri tavoin.

6.1.1 Vastuullisuustyön historia ja eri muodot

Ensimmäisenä keskustelimme molempien talojen vastuullisuustyön lähtökohdista. Tampere-talon työ on alkanut v. 1991, vuosi sen jälkeen, kun talo valmistui. Ympäristövastuullisuus alkoi pakon sanelemana, kun vastavalmistuneen talon energiankulutus oli aivan muuta kuin suunniteltu. Silloiset johtajat ottivat asian välittömästi työn alle ja lähtivät tekemään tietävästi maailman ensimmäistä ympäristöohjelmaa kongressitaloille. Tampere-talon matka on ollut pitkä ja mallia on haettu ympäri Eurooppaa. Lähes kolmeenkymmeneen toimintavuoteen mahtuu niin talon automaatiotekniikan uudistamista energiatehokkaammaksi, hiilijalanjäljen laskentamallin kehittämistä, Tammerkosken valjastamista lähisähkön tuotantoon, uusien neutralisoivien kattopinnoitteiden asentamista, oman aurinkovoimalan käyttöönottoa ja useita muita projekteja erilaisten kumppanien kanssa.

G Livelabissa vastuullisuusasiat otettiin huomioon heti kun G Livelabia alettiin suunnittelemaan. Vastuullisuusasiat kulkivat suunnittelun rinnalla alusta alkaen, muun muassa materiaalivalinnoissa tai wc-tilojen rakentamisessa. Molemmat toimijat toimivat vuokrakiinteistössä ja ovat yhtä mieltä siitä, että vuokranantajaankin pystyy vaikuttamaan. "Vuokranantajaa voi haastaa jekkuihin mukaan", sanoo Koivisto (2021).

Vastuullisuudesta puhuttaessa puhutaan aina kolmikannasta eli sosiaalisesta-, taloudellisesta- ja ympäristövastuusta. Molemmat toimijat ovat ottaneet esteet-

tömyyden ja saavutettavuuden erityisen hyvin huomioon toiminnassaan. G Live-lab on esteetön paikka niin asiakkaille, kuin esiintyjillekin, eikä saattajaa tarvita pyörätuolilla kulkemisen tueksi. G Livelabin kaikki wc-tilat ovat unisex-tiloja. Myös Tampere-talo on saavutettava ja esteetön paikka, jossa on mahdollista käyttää sukupuolineutraaleja wc-tiloja.

Saarela mainitsee keikkojen striimauksen myös varteenotettavana saavutettavuuden lisääjänä. Striimauksen avulla voivat esimerkiksi sairaat tai vanhukset päästä kulttuurin pariin, saati sitten kansainvälinen yleisö - ilman matkustamista ja sen aiheuttamia päästöjä. Sosiaaliseen saavutettavuuteen liittyy mm. Tampere-talon määrittelemät matalan kynnyksen tapahtumat, ilmaistapahtumat ja erityisryhmien huomioiminen.

G Live-lab tuo esiin myös diversiteetin vastuullisuuden tärkeänä muotona. Ohjelman monimuotoisuuden varmistaminen osittain hyvin miesvaltaisella alalla on tärkeää työtä diversiteetin turvaamiseksi. Toimijoiden yhtenä tehtävänä on työllistää luovien alojen tekijöitä.

Mä nään vastuullisuuden paljon laajemmassa perspektiivissä kuin mitä Ekokompassi, Joutsenmerkki tai mitkään näistä (..sertifikaateista) tarjoaa, mitkä on puhtaasti ympäristömerkkejä. Vastuullisuus meidän tapauksessamme liittyy myös henkilökunnan hyvinvointiin, saavutettavuuteen, reiluun palkkaukseen ja diversiteettiin. (Saarela, 2021)

Toimijoiden sosiaalisen vastuullisuuden toimet haastavat myös HRR:n mieltämään, miten ottaisimme paremmin eri ryhmiä huomioon. Vertaisanalyysin jälkeen on aiheesta jo keskusteltu ja mietitty mm. Tavastian Lastenkonserttien palauttamista ohjelmistoon, sekä ikärajattomien keikkojen lisäämistä.

6.1.2 Ympäristövastuu ja tavoitteet

Kuten kehittämishankkeessanikin, niin myös haastatteluissa keskityttiin pääasiassa ympäristövastuuseen. Molempien toimijoiden käytännön työssä on vastuullisuusajattelu mukana. Kun asioita hankitaan, rakennetaan tai uudistetaan, niin mietitään aina tuotteen elinkaarta ja vastuullisuutta.

Tampere-talolla on oma heille räätälöity hiilijalanjälkilaskuri, joka noudattaa yleistä Greenhouse Gas protokollaa. Laskurin avulla voidaan asiakkaalle laskea tapahtuman aiheuttamat päästöt ja muuttaa päästöt euroiksi tai kompensatio konkreettisiksi puuntaimiksi. Koiviston mukaan tämä laskenta on varsin helppo, eikä laskelmaan tarvita isoa työtä. Kompensaation hoitaminen on kuitenkin vielä suhteellisen uutta tapahtumapuolella. G Livelabilla on laskuri, mutta se ei ole vielä laskenut toimintansa hiilijalanjälkeä.

Tampere-talo on mukana kommentoimassa Joutsenmerkin uudistusta v. 2021 aikana. G Livelabilla ei ole toiminnastaan erillistä sertifikaattia ja Saarela huomauttaakin, että “pienelle organisaatiolle on epämotivoivaa, että pitää maksaa siitä, että tekee työtä”. Aihe on tullut esiin mm. Visit Tampereen kanssa tehtävän projektin tiimoilta, jossa on mietitty, olisiko mahdollista luoda vähemmän kaupallisia sertifiointijärjestelmiä. Saarelan mielestä sertifikaatin kustannushyötysuhde pienelle toimijalle on hyvin huono.

G Livelab toi esille “Vastuullisempien valintojen” -kriteeristön, joka on Helsinki Marketingin ja Demos Helsingin kehittämä palvelu. Kriteeristö on tuotu päivitetynä Tampereelle Visit Tampereen ja Tampereen kaupungin tapahtumatoimiston toimesta, ja G Livelab on ollut mukana pilotoimassa tätä. Kriteeristöä voi pitää konkreettisena tiekarttana vastuullisuusasioissa, ja palvelu soveltuu eri kokoisille yrityksille ja eri toimialoille. Se nostaa esille vastuullisia yrityksiä ja tarjoaa työkaluja vastuullisuuden arviointiin ja tekojen kirittämiseen. Saarela (2021) sanookin, että “meidän pitää täyttää sekä ravintolan-, että tapahtumapaikan kriteeristö ja projekti on vielä kesken”.

Vastuullisuustyö on molemmilla toimijoilla tavoitteellista. G Livelab on asettanut ylätavoitteeksi olla hiilinegatiivinen toimija seuraavan 5 vuoden aikana. Lähtötilanteen kartoitus heti kun toiminta normalisoituu, auttaa tämän tavoitteen realisoinnissa. Prosessi on käynnissä koko ajan ja siihen palataan säännöllisesti, vaikka poikkeusaika ja henkilökunnan lomautukset hidastavat prosessia.

Tampere-talo on asettanut yhdeksi tämän vuoden tavoitteeksi kompensatiomahdollisuudesta viestimisen asiakkaille. Asiakkaiden tietoisuuden lisääminen ja erilaisten kompensatiomallien kehittäminen on sopinut hyvin aikaan, jolloin toiminta tapahtumien vähyyden vuoksi on lähtökohtaisesti hiilinegatiivista. Koivisto toteaaakin, että "aina voi kehittää ja löytää uusia ratkaisuja, jotka voivat säästää energiaa, lämpöä, vettä jne. Työtä ei voi lopettaa, ei tämä ole koskaan valmis."

Poikkeusajasta puhuminen on pakollista ja samalla kun se saattaa antaa tilaa erilaiselle kehittämistyölle, se syö resursseja kaikelta toiminnalta. Hall of Naturen puitteissa on mietitty hyvin samankaltaisesti eri sertifikaateista, kuin mistä Saarela puhuu ja toistaiseksi päädytty luomaan omia kriteeristöjä eri paikoista yhdistellen.

6.1.3 Vastuullisuus-strategiaan sitouttaminen ja jalkauttaminen

Molemmat toimijat tekevät paljon töitä asiakkaidensa sitouttamiseksi. Sidosryhmien toiveiden kuuleminen on myös Jussilan (2010) mukaan yksi tärkeä osa vastuullisuuden lisäämiseksi. Yritys voi onnistua vain, jos se saa erilaiset sidosryhmät mukaan toimintaan. Koivisto mainitsee, että on tärkeää tutkia, miten asiakkaat saadaan heräämään ja mikä heitä kiinnostaa? Kansainvälisten konferenssien järjestäjät osaavat jo kysyä ympäristövastuusta, mutta kotimaiset toimijat ovat vasta heräämässä tähän. G Livelab on aktiivinen oman yleisönsä kanssa ja käyttää kävijätutkimuksia aktiivisena sitouttamiskeinona eri asioissa. Yleisön kanssa tehtävä ympäristövastuutyö on esimerkiksi sitä, että kehoitetaan asiakkaita tulemaan paikalle pyörällä tai julkisilla kulkuvälineillä. Saarelan mukaan yleisö osaa vaatia asioita ja sitä kautta myös yrityksen osaaminen lisääntyy.

Oman tiimin ja henkilökunnan sitouttaminen on lähtökohtaisesti aika paljon helpompaa, kun on pieni tiimi. Siihen ei tarvita niin isoa suunnitelmaa, kuin jos olisi paljon osastoja, esihenkilöitä, alihankkijoita jne. toteaa Saarela. G Livelabissa on alle 10 henkilöä töissä, ja ravintolatoimenjohtaja jalkauttaa sovitut asiat ra-

vintolahenkilökunnalle ja Saarela muulle organisaatiolle. Saarela mainitsee tärkeäksi sitouttamiskeinoksi myös mahdollisuuden vaikuttaa valintoihin. On tärkeää, että asiat eivät tule ylhäältäpäin vaan työntekijät saavat olla mukana prosessissa.

Isossa organisaatiossa kaikki on huomattavasti monimutkaisempaa ja Koiviston haastattelussa ei paneudutakaan syvemmin jalkauttamisen strategiaan. Joutsenmerkki itsessään edellyttää jatkuvaa koulutusta ja Koivisto mainitsee hyvän kumppaniverkoston ja koulumaailman yhteistyön myös tärkeäksi asiaksi. Kumppanien haastaminen mukaan toimintaan on yksi tärkeistä keinoista ympäristövastuullisuuden kasvattamisessa (Jones, 2010, ss. 49–51). Tampere-talon kumppanit ovat myös itse aktiivisia ehdottamaan erilaisia kokeiluja. Vastuullisuusasiat on kirjattu yrityksen arvoihin ja mittareihin, josta ne jalkautuvat organisaation kaikkiin eri osiin. Talossa haastetaan ihmisiä ja eri osastoja pohtimaan ympäristövastuuta, kerätään informaatiota ja kalastellaan ja jaetaan ideoita ja ajatuksia esimerkiksi alan messuilta. ”Jos ihmiset kokee sydämenasiakseen ja on sisäistäneet arvomaailman yrityksessä, niin ei nää asiat oo niin vaikeita”, Koivisto (2021) sanoo.

G Livelab mainitsee yhdeksi isoksi ympäristövastuullisuuden työskentelytavaksi ohjelmasuunnittelun. Kansainvälisten artistien kanssa on käytössä slow-touring ajattelu, eikä keikkoja tehdä ikinä yksinoikeudella. Tämä tarkoittaa sitä, että tehdään yhteistyötä muiden tapahtumapaikkojen kanssa (esimerkiksi G Livelab Helsinki), jolloin yhden keikan ympäristökuorma pienenee merkittävästi.

Myös kumppaneiden ja alihankkijoiden valintakriteerit tulevat esiin Saarelan haastattelussa. Kuten Jones (2010) toteaa: ”tärkeää on kysyä kysymykset ja sen jälkeen toimia” eli vaikka yritys ei voisi suoranaisesti vaikuttaa esimerkiksi olutpanimon ympäristöohjelmaan niin heillä on kuitenkin valta päättää, minkä firman tuotteita ostavat. Tai minkä toimijan kanssa tekevät ostopalvelusopimuksen tai yrittää selvittää, kuinka alihankkija kohtelee työntekijöitään?

Molemmat haastateltavat todentavat tietopohjassa käsiteltäviä sitouttamisen ja jalkauttamisen kriteereitä. Asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa työskentely on Hall of Naturessa vielä aivan alkutekijöissään, mutta nämä puheenvuorot vahvistavat niiden tärkeyttä vastuullisuustyössä.

6.1.4 Vastuullisuuden mittaaminen ja tiedon jakaminen

Tampere-talolla on hyvät mittarit, jotka tukevat organisaation tavoitteita. G Live-lab käyttää mittarina ”Vastuullisen toimijan” - kriteeristöä, jossa on mittarit sisäänrakennettuina. Saarela toteaa myös, että pitää olla tarkkana koko ajan, että arvot pysyvät sellaisina, että ne voi jakaa. Asiat voivat muuttua vaikkapa kumppaneilla, jotka on valittu kestävien arvojen takia.

Kestävän johtajuuden organisaatioiden toimintaan kuuluu myös epäonnistumisista, sekä vastuullisuustavoitteista viestiminen (Bärlund & Perko, 2013, ss. 122–123). Molemmat haastateltavat uskovat, että tietoa voi jakaa rajatusti myös muille toimijoille. Koiviston mukaan lähtökohtana on, että jaetaan avoimesti vinkkejä kaikille toimijoille ja Tampere-talon nettisivuilla jaetaankin tarkoituksella paljon pieniä yksityiskohtia, joista voi lähteä liikkeelle. Liikesalaisuudet toki säilytetään ja mietitään, onko jonkin keksinnön kopioimisesta itselle haittaa.

Ollaan juostu hitaasti, mutta tasaisesti. Niille yrityksille, jotka nyt lähtee liikkeelle – ne joutuu vaan juoksemaan vähän nopeammin, mutta ei tarvii ehkä niin paljon hakata päätä seinään. Voi vaan kerätä niitä parhaita paloja. (Koivisto, 2021)

Hall of Nature -vastuullisuushanketta tehtäessä on yksi päällimmäisistä ajatuksista ollut tiedon jakaminen avoimesti. Tampere-talon nettisivuilta onkin löytynyt paljon suoraan kopioitaviakin vastuullisuusasioita, ja sivusto on ollut innoittajana myös Tavastian vastuullisuussivustoon.

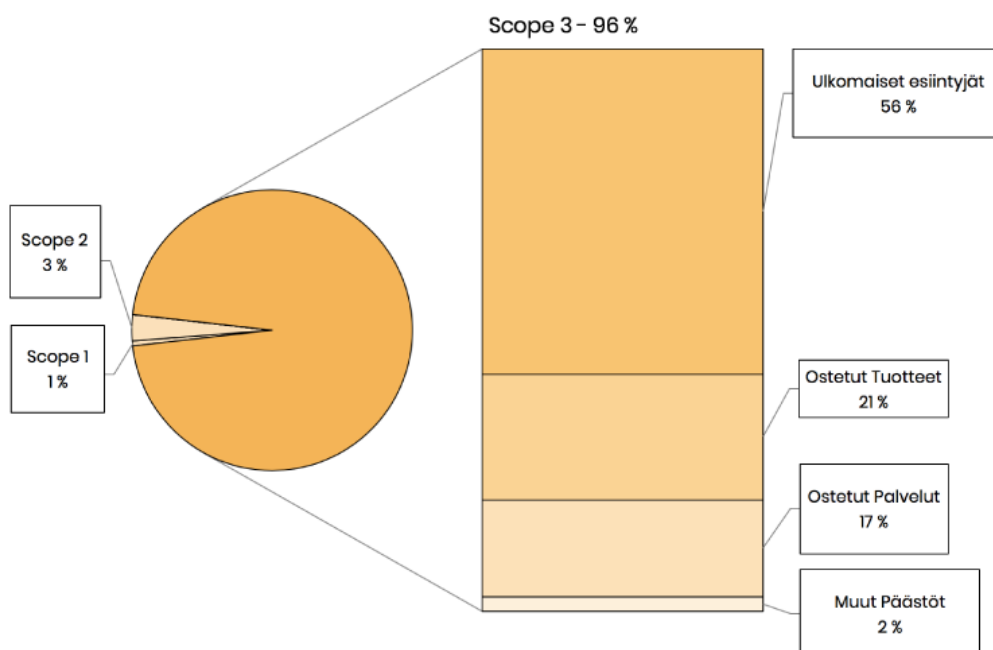
6.2 Tavastialla tehty alkukartoitus

Kehittämishankkeen alkukartoitukseen liittyy Tavastian hiilijalanjälkilaskelman tulokset ja mitä toimenpiteitä se aiheutti. Työpaja I:n tulokset ovat myös osa al-

kukaritoitusta ja kehittämishankkeen alkutilan määrittelyä. Yksi tärkeimmistä asioista, mitä alkukartoitus toi esiin, oli tieto siitä, millaisista päästöistä toimintamme koostuu ja ymmärrys siitä, että niille voi myös tehdä jotain. Työpaja I:n esiintuomat ajatukset antoivat arvokasta ja kehittävästä palautetta vastuullisuushankkeen eteenpäin viemiseksi.

6.2.1 Hiilijalanjälkilaskelma 2019

Hiilijalanjälkilaskelma osoitti, että suorat päästöt (Scope 1) ja ostoenergian päästöt (Scope 2) ovat hyvin pienet suhteessa muihin päästöihin (KUVIO 9). Tämä johtuu muun muassa siitä, että kiinteistöön hankittu sähkö on alkuperävarmennettua vesivoimaa. Oman toiminnan päästöjä voi edelleen vähentää esittämällä kiinteistön suuntaan toiveen uusiutuvilla energialähteillä tuotetun kaukolämmön hankkimisesta kiinteistöön. Polttoaineen käytön päästöjä voi vähentää korvaamalla maakaasu biokaasulla keittiökäytössä. Omien autojen päästöjä voi pienentää hankkimalla autoihin uusiutuvaa dieseliä. Näillä toimenpiteillä Scope 1 ja Scope 2 -päästöt olisi mahdollista jopa nollata kokonaan.



KUVIO 9 : Accompany Oy – Päästöjen jakautuminen

Scope 3-päästöt eli muut epäsuorat päästöt koostuvat pääosin ostetuista tuotteista, tuotteiden kuljetuksesta, ostetuista palveluista, sekä matkustamisesta. Liikematkustaminen on yrityksessä hyvin pientä, mutta esiintyjien ja heidän kalustonsa liikkuminen luo merkittäviä päästöjä toiminnalle. Laskennassa ulkomaisen esiintyjän päästöt on arvioitu kuin hän/he olisivat lentäneet Suomeen vain tätä yhtä esiintymistä varten ja palanneet takaisin kotimaahansa. Käytännössä usein tullessaan Pohjoismaihin artisti esiintyy Suomen lisäksi yhdessä tai useammassa maassa. Laskennallisesti tämä päästöerä on siis arvioitu hyvin karkeana arviona ja onkin tärkeää huomioida, että päästöerän todellinen suuruus saattaa olla pienempi.

Ostetuista tuotteista suurimmat päästöt tulivat viiniostoista, lihatuotteista, panimo-ostoista sekä kasviksista ja vihanneksista.

HRR:n hiilijalanjäljen suuruus vuonna 2019 oli: 1108,48 tCO₂e. Suurin osa toiminnan päästöistä aiheutuu Scope3 -päästöistä (96 %) merkittävimmän päästölähteen tullessa ulkomaalaisten esiintyjien matkustamisesta Suomeen. Tämä kohta on valitettavasti juuri se vähiten paikkansa pitävä, kuten aiemmin todettu.

Suomalaisen aiheuttamat kasvihuonekaasupäästöt ovat keskimäärin 10–11,5 tCO₂e vuodessa eli HRR:n toiminnan laskennalliset päästöt vastaavat n. 96 keskivertosuomalaisen vuosittaisia päästöjä (Jaatinen, 2018).

Suoritettuna laskelman tuloksena saatiin yrityksen toiminnan hiilijalanjälki, jonka avulla voidaan mitata myöhemmin hankkeen etenemisen aiheuttamia muutoksia päästöihin. Lähtötason laskeminen auttaa meitä hahmottamaan muutosten vaikutuksia ja laskelman tekeminen myös osoitti, mistä tarvitsemme tarkempaa tietoa vastaisuuden varalle, ja mistä suurimmat toiminnan päästöt syntyvät. Seurantalaskelmaa tehtäessä (vuodesta 2022 tai 2023) kerätään tietoa matkustamisesta jo etukäteen, että saisimme mahdollisimman totuudenmukaista dataa.

Laskennan valmistuttua teimme heti joitain muutoksia toiminnassamme. Keittiössä siirryttiin biokaasun käyttöön ja lihan käyttöä vähennettiin mm. henkilökuntaruuossa. Jätteiden lajittelu otettiin tarkasteluun ja osa pesuaineista vaihdettiin saman tien ekologisempiin. Toiminnan ollessa suljettuna, otettiin Hiilijalanjälkilaskelman tulokset osaksi seuraavia työvaiheita, joissa lähdimme yhdessä henkilökunnan kanssa työskentelemään vastuullisuuden puolesta (Työpaja II).

6.2.2 Työpaja I – sidosryhmien odotukset näkyviksi

Työpaja I:n tuloksena nousi esille teemoja, sekä konkreettisia ajatuksia mitä Tavastialta odotetaan tai mitä se voisi tulevaisuudessa olla. Millaisilla asioilla Tavastia voisi motivoida tai sitouttaa sidosryhmiään? Työpajoista saatiin konkreettisenä tuloksena kolmen eri tyhmän tuottama materiaali työpajojen aikana, sekä Accompanyn niistä koostamat teemat ja johtopäätökset.

Osallistujat nostivat esille mm. seuraavia aiheita:

Sosiaalinen vastuullisuus: miten saada erilaisia ja uusia ryhmiä mukaan?

Yhteisten sääntöjen rakentaminen artistien, yleisön ja työntekijöiden välille.

Joukkoliikenteen hyödyntäminen.

Työntekijöiden rooli tavoitteiden saavuttamisessa ja kokemuksen luomisessa.

Tavastian edelläkävijyys ja yhteistyökumppanien verkoston rakentaminen (artistit, muut keikkapaikat, järjestöt).

Kommunikoinnin tärkeys ja asiakaspalautteen kuuntelu.

Erilaiset markkinointitempaukset, tiedottaminen.

Rohkeus viestiä mitä halutaan tehdä - vastuut ja velvollisuudet

Saavutettavuus- mitä syitä keikalle menemisen esteenä on?

Alihankintaketjun yhteiset arvot

Keikkapaikan arvot paperille ja viestiminen artisteille, sidosryhmille, kaikille

Oma kestävä kehityksen strategia, nettisivuille ja kumppaneille

Neuvottelut ridereista, kuljetuksista

Työpajoista nousi selkeästi esiin seuraavat asiat (KUVIO 10), joita meiltä ja muilta livealan toimijoilta odotetaan:

ARVOJOHTAJUUS

**TOIMINTAA OHJAAVAT ARVOT
& VASTUUT NÄKYVÄKSI**
VIESTINTÄ JA SEN KAKSISUUNTAISTAMINEN
PALVELUNTARJOAJIEN YHTEISTYÖ
EDELLÄKÄVIJYYS - UUDET TEKNOLOGIAT
PRACTICE WHAT YOU PREACH

KUVIO 10 : Accompany Oy – Työpaja I esiinnousseet teemat

Työpaja I suurimpana tuloksena saatiin selkeitä ajatuksia siitä, mitä yritykseltä ja muilta alan toimijoilta odotetaan. Työpajasta saatiin suuntaviivat ja kehote jatkaa aloitettua vastuullisuustyötä. Ehkä tärkeimpänä viestinä osallistujat loivat uskoa siihen, että arvotyöskentelyä kaivataan ja niistä pitää uskaltaa puhua. Sidosryhmät haluavat kuulla ja osallistua asioihin ja ennen kaikkea odottavat, että alan toimijoilla on rohkeutta tekemiseen ja asioiden esiintuomiseen.

6.3 Työpaja II ja strategian luominen

Työpaja II:n tulokset ja siellä luotujen tavoitteiden tulokset ovat laajat ja erittelen niitä enemmän teemoittain alaotsikoissa. Itse tapaamiskertojen tuloksena oli toteutunut henkilökunnan koulutus ja johdatus vastuullisuusaiheisiin. Työpajan aikaansaannoksena oli myös henkilökuntalähtöinen tavoitteisto vuoden 2021 toiminnalle, jonka tuloksia seuraavissa luvuissa. Työpajassa muodostettiin myös tavoitekohtaisia mittareita ja seurantatyökaluja jatkoa varten.

Ensimmäisen tapaamisen jälkeen muodostimme yhdessä Heiskalan ja liiketoimintajohtaja Nina Hartikaisen kanssa HRR:n vastuullisuuden valmiin ”määritelmän” eli Definition of Donen (KUVIO 11).

Strategian runko



KUVIO 11: Accompany Oy – HRR Vastuullisuuden valmiin määritelmä

Työpajojen aikana päätettiin suuntaviivat seuraavan vuoden työskentelylle ja kehitettiin henkilöstön kanssa yhdessä tiimeille omat vastuullisuustavoitteet vuodelle 2021 (KUVIO 12).

TAVOITTEET 2021

Ravintola Ilves

Vältettävissä oleva ruokahävikki 0 kg
 100 % kierrätysaste
 Henkilökunnan selkeä kiinnostus & osallisuus

Tavastia & Semifinal

Takahuonetarjoilujen tarkoituksenmukaistaminen
 Paperinkulutuksen minimointi
 Tasa-arvoinen ja syrjinnästä vapaa sisäinen- ja yhteistyökumppaniviestintä

Operatiivinen johto & viestintä

Syrjintävapaa ja tasavertainen ulkoinen viestintä
 Sisäinen hiilijalanjälkiseuranta (kuukausittainen)
 Yli 50% kaikista lipuista ympäristölippuja

Kuvio 12 : Accompany Oy – Tiimikohtaiset tavoitteet vuodelle 2021

Työpajoissa kehitettiin myös mittareita (KUVIO 13) vastuullisuustyön edistymisen tarkasteluksi.



KUVIO 13 : Accompany Oy – Kuvakaappaus Jamboardilta mittarien kehittämisyhteisöstä

Työpaja II:n jälkeen oli vielä tiimikohtainen seurantapalaveri, jossa kävimme toiminnan jalkauttamista läpi. Jokaiselle tiimille luotiin oma raportointitaulukko, minne tavoitteet vietiin ja johon sovittiin kirjattavaksi edistyminen.

6.3.1 Ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuullisuuden kehittäminen

Työpajatyöskentelyn tuloksena luotiin mm. konkreettiset toimenpiteet ympäristövastuullisuuden ja sosiaalisen vastuullisuuden saralla. Kestävän johtajuuden organisaation määritelmään kuuluu mm. päästöjen vähentämisen mietintä, sekä parannusten tekeminen vaiheittain (Bärlund & Perko, 2013, ss. 122–123). Työpaja II ja ennakkotehtävien tulosten innoittamina tiimit päättivät keskittyä ensin helpommin muutettaviin asioihin.

Koko talossa laitettiin kierrätys ja ohjeistukset kuntoon. Keittiöön ja baaritiskien taakse tehtiin kierrätyspisteet eri jätejakeille. Biokaasuun oli vaihdettu jo aiemmin ja nyt koko talossa siirryttiin käyttämään vain reilun kaupan kahvia. Jäteöljyn keräystä tehostettiin ja vaihdettiin täytettäviin saippuapulloihin kaikissa henkilökuntatiloissa. Ilveksessä käytiin läpi ostoja ja vaihdettiin kaikki mahdolliset tuotteet ekologisempiin. Keittiömestari otti satokauden ja eettisen ruokatuotannon aiempaa tarkemmaksi ohjenuoraksi menun suunnittelussa.

Ravintola Ilveksessä toteutettiin keväällä 2021 projekti nimeltä Artistimenu, joka liittyy myös Hall of Nature -hankkeeseen. Hankkeessa kymmenen eri artistia loi oman nimikkomenunsa ja menut tulevat myyntiin vuoden 2021–22 aikana. Artistimenu -projektin yhtenä lähtökohtana on eettisestä ruoasta viestiminen ja vastuullisemman ruokakulttuurin puolesta puhuminen. Menujen suunnittelun lähtökohtana oli vastuullinen ruokatuotanto, satokausi, sekä hävikin minimoiminen. Artistimenu projektin tekeminen on opettanut ja haastanut henkilökuntaa miettimään eettistä ruokatuotantoa aina suunnittelusta toteutukseen asti.

Tavastian puolella muutettiin yksi mahdollinen saniteettitilan sukupuolineutraaliksi tilaksi. Pullotetun veden vaihtoehtoja alettiin miettimään varsinkin takahuonetiloissa, tämä työ on vielä osittain kesken. Artistituotannon puolella keskityttiin jo tuotannollisessa vaiheessa takahuonetarjoiluiden minimoimiseen ja hävikin

vähentämiseen kommunikaatiota parantamalla. Sovimme myös siivouskumppanin kanssa kierrätyksen tehostamisesta ja aloimme etsiä ekologisempia pesuaineita, joihin vaihdetaan heti varaston loppuessa.

Koko talossa on kiinnitetty huomiota myös paperittomuuteen eli etsitty keinoja vähentää turhaa paperinkäyttöä. Ravintolapuolella otettiin käyttöön Receipthero-järjestelmä, jossa asiakas saa kuitin sähköisesti halutessaan. Päivitimme myös kassajärjestelmät ja maksupäätteet niin, että kuitti ei enää tulostu automaattisesti ostotapahtuman jälkeen. Huomiota on kiinnitetty myös tulostamiseen ja eri prosessien sähköistämiseen. Mm. kaikkien mahdollisten ravintolaan tulevien toimitusten (tukku, panimo jne.) kuormakirjat on muutettu sähköiseksi.

Hallinnon puolella aloitettiin työskentely tasavertaisuuden kehittämiseksi työyhteisössä, asiakkaiden kesken, sekä myös artistien taholla. HRR:n henkilökunnalle tehtiin anonyymi kysely, jonka avulla pyrittiin saamaan selville, kuinka työntekijät kokevat tasavertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumisen työyhteisössämme. HRR päätti perustaa työryhmän, jonka tarkoituksena on selvittää tasavertaisuuden toteutumista Tavastialla sekä asiakkaan, että työntekijöiden näkökulmasta. Keskusteluryhmän ensisijaisena tarkoituksena on selvittää niitä teemoja missä organisaatio tarvitsee koulutusta, ja mitä työyhteisössä pitää miettiä.

Kesällä 2021 sosiaalisessa mediassa esiin tulleet eri musiikkigenrejen metoo-keskustelut, kuten #punkstoo #metaltoo ovat olleet keskustelun aiheena syksyllä toiminnan jatkuessa. Esihenkilöpalavereissa on keskusteltu #metoo-ilmiön aiheuttamista tunteista työntekijän näkökulmasta. Millaisia tuntemuksia esiin tulleet tarinat ovat herättäneet? Millaisissa kohdissa meidän tulisi työyhteisönä toimia toisin ja missä kohdin olemme heikoilla turvallisuuden edistämisessä? Keskustelu on vaikea, ja se on vasta aloitettu ja samalla ehdottoman tärkeä ja olennainen osa turvallisen tilan tuntua ja periaatteita.

6.3.2 Viestintä & Sidosryhmät

Yksi isoista tavoitteista on ollut vastuullisuusviestinnän kehittäminen ja yleisesti Hall of Nature -hankkeesta viestiminen niin sisäisesti, kuin ulkoisestikin. Olemme tehneet useita ulostuloja, joissa Hall of Nature -hankkeesta kerrotaan.

Vastuullisuusviestinnän osalta konkreettinen asetettu tavoite on sekä ulkoisen että sisäisen viestinnän syrjintävapaus. Viestinnässä on jo aiemmin kiinnitetty huomiota siihen, että emme viesti sukupuolittuneesti asioista (esimerkiksi tyttöbändi, naisartisti, miessolisti) vaan viestimme ohjelmasta tasa-arvoisesti. Sisäisen viestinnän osalta kävimme läpi myös sukupuoli-identiteettiin perustuvia asioita ja päätimme kiinnittää huomiota käyttämiimme ilmaisuihin. Tällaisia ovat esimerkiksi järjestyksenvalvoja vs. järjestysmies, esihenkilö vs. esimies, ääni- / valoteknikko vs. ääni- / valomies.

Yksi tapa muuttaa koko alaa kestävämmäksi on sidosryhmäviestintä (Pernecky & Lück, 2013, ss. 222–223). Yksi iso sidosryhmille toteutettu viestinnällinen asia oli ”Kirje ohjelmatoimistoille” (LIITE 4), jota työstettiin useassa eri osassa keväällä 2021. Ennen kirjeen lähetystä kävimme siinä olevia asioita läpi muuttaman toimijan kanssa ja pohdimme yhdessä mahdollisia hankaloittavia asioita tai kompastuskivistä. Kirjeen tarkoitus oli viestiä kerralla kaikista tehdyistä muutoksista vastuullisuuden parissa yhdelle tärkeimmistä sidosryhmistämme eli artisteille ja heidän kanssaan työskenteleville henkilöille. Suurimpia asioita olivat ympäristölipun myyminen kaikkiin keikkoihin, siirtyminen kasvisruokaan ja hävikin vähentäminen takahuoneissa. Kirje lähetettiin alkusyksystä 2021 ja se koki yhteen tärkeimpiä artisteja ja heidän sidosryhmiään koskevat muutokset. Kirjeen lähettäminen sai aikaan poikkeuksetta vain positiivisia reaktioita, sekä hyviä keskusteluja vastuullisuudesta.

Tavastian uudet verkkosivut avattiin 5.10.2021 (Tavastia, 2021) ja sinne tehtiin oma sivu vastuullisuudesta. Vastuullisuusviestinnän tulisi olla informatiivista ja kertoa kaikille yrityksen sidosryhmiä vastuullisuusasioiden kehityksestä ja tavoitteista, kuten Koipijärvi ja Kuvaja luonnehtivat. Sivun tarkoituksena on koota

tehtyjä vastuullisuustoimia, joista voi olla hyötyä jatkossa jollekin muulle toimijalle. Sivusto päivittyy sitä mukaa kun asioita tapahtuu. Sivustolla on myös määriteltä tällä hetkellä työn alla olevat asiat, kuten kierrätyksen parantaminen, pulloitetun veden minimointi, ekologisten käyttötarvikkeiden löytäminen, hävikin minimointi eri tavoin, sekä yllä mainittu sosiaalisen vastuullisuuden alla kulkevan työryhmän perustaminen. Verkkosivuilta löytyy myös lyhyt koonti kumppaneidemme vastuullisuusasioista.

Ravintola Ilveksen Artistimenu, julkaistiin medialle ja asiakkaille lokakuussa 2021. Artistimenun lanseerauksen yhteydessä pidettiin pressi- ja avajaistilaisuus, jossa hankkeesta ja Hall of Naturesta kerrottiin. Lanseerauksesta alkoi vuoden mittainen projekti, jossa kuukausittain vaihtuvat menut ovat myynnissä ravintola Ilveksessä. Menuiden yhteydessä julkaistaan jokaisesta artistista myös haastattelut, joissa keskustellaan aina myös vastuullisesta ruoasta. Esikuvien ja vaikuttajatahojen viestinnällä on paljon potentiaalia vastuullisuusasioiden leviämässä. (Ravintola Ilves, 2021).

Viestintä on yksi tärkeimmistä asioista kestävän kehityksen strategiatyössä, sekä ulkoisesti, että sisäisesti (Jones, 2010). HRR:n viestintätiimi tekee aktiivista viestintää vastuullisuusasioiden tiimoilta ja seuraavaksi pohdimme, miten voisimme osallistaa viestintäämme niin artisteja, kumppaneitamme kuin asiakkaitammekin. Yhtenä muotona voi olla selkeät ohjeet esimerkiksi, miten artistit voivat kannustaa fanejaan ympäristölipun ostamiseen. Mietitään myös, miten viesti saadaan jalkautettua sisäisesti kaikille talossa työskenteleville, myös ilta-kohtaisella tasolla. Jonesin mukaan myös tärkeää miettiä miten paikan päällä kommunikoidaan ja saadaan ihmiset toimimaan oikein. Tästä lisää luvussa 7.

6.3.3 Henkilökunnan sitouttaminen ja vastuullisuuden jalkauttaminen

Yksi tärkeimmistä projektin onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä on sitouttaminen ja jalkauttaminen. Hyvän strategisen toiminnan toteuttamista on, että ihmisiä pystytään innostamaan ja tekemään asioista omasta halustaan. (Valpola ym. 2010, ss. 25–51) Hall of Nature -hanketta on tehty tilanteessa, jossa lähes koko henkilökunta on ollut lomautettuna ja HRR:n toiminta ollut suljettuna. Vas-

tuullisuushankkeeseen saatiin hankerahoitusta, jonka osittaisella avulla hanketta voitiin jatkaa myös poikkeusaikana. Alusta alkaen on ollut selvää, että hankkeen jalkautukseen on panostettava toiminnan normalisoituessa.

HRR:n työntekijät ovat lähes kaikki palanneet töihin vaiheittain vuoden 2021 aikana. Ravintola Ilves avattiin syksyllä 2020, jolloin Työpaja II:een saatiin osallistujiksi keittiömestari, sekä salin asiakaspalveluvastaava. He lähtivät työskentelemään luomiensa tavoitteiden mukaisesti heti vuoden 2021 alusta. Toiminta suljettiin taas keväällä 2021, jolloin osa toimenpiteistä seisahtui uudelleen. Suurin osa Ilveksen henkilökunta saatiin takaisin töihin kesällä 2021, jolloin aloituspalaverissa käytiin läpi Hall of Naturen tavoitteita ja tehtyjä muutoksia ravintola Ilveksen osalta.

Tavastian toiminta saatiin käyntiin alkusyksystä 2021, jolloin ihmisiä palasi töihin. Ensimmäisenä koko henkilökunnalle tiedotettiin samat muutokset, jotka olivat lähteneet ohjelmatoimistoille. Aihetta käsiteltiin vastaavapalaverissa, jolloin käytiin myös yhteisesti läpi tiimien työtilanne vastuullisuusasioiden kanssa. Palaverissa olivat mukana myös alihankkijoiden edustajat (tekniikka, siivous, turvallisuus).

Tavastian puolella tuotannon työryhmä työskenteli tavoitteiden mukaisesti, vaikka artistituotanto olikin seisahtunut vuoden 2021 alussa. Tämä tarkoitti, että osaa toimenpiteistä ei pystytty viemään käytäntöön, vaan ne jäivät suunnittelun tasolle. Tuotannon tiimin työ pääsi kunnolla vauhtiin vasta lokakuussa 2021, kunnes taas joulukuussa toiminta keskeytyi. Konkreettisia muutoksia pystytään tekemään mm. artistien ridereiden, kierrätyksen, paperinkulutuksen ja muun osalta vasta kun toiminta on käynnissä.

Yksi onnistuneen strategian toteuttamisesta perustuu selkeään vastuunjakoon (Sarkkinen, 2006, ss. 108–111). Pian työntekijöiden paluun jälkeen liiketoiminta-johtaja delegoi vastuullisuushankkeen osa-alueita myös muille työntekijöille. Siivousyhteistyö ja pesuaineiden laaja vaihtaminen koko talossa tuli töihin palanneen henkilön työksi. Toinen työntekijä otti työn alle tasavertaisuushankkeen

edistämisen liiketoimintajohtajan ohjauksessa. Muutoksia tapahtuu pikkuhiljaa ja työntekijälle pitää myös antaa aikaa oppia ja muuttaa tapojaan (Rohweder, 2004, ss. 157–159).

6.3.4 Luonnonperintösäätiön keräys kompensaation keinona

Heti Hall of Nature -hankkeen käynnistyessä haluttiin rinnalle projekti, jonka avulla voidaan tulevaisuudessa kompensoida päästöjä. Kompensatio on vain täydentävä keino matkalla hiilineutraaliuteen (Berninger, 2012, s. 20). Vaikka tämä kompensatiomalli ei yksistään olekaan tämän kehittämistyön tulos, niin sen eteen tehdyt toimenpiteet ovat kuitenkin tuloksia monesta tämän työn aikana esille nousseesta asiasta. Tavastia aloitti keräyksen Luonnonperintösäätiölle, jonka tarkoituksena on hankkia ”oma” ikimetsä, ja jota suojelemalla voidaan taata luonnon monimuotoisuuden säilymistä. Luonnonperintösäätiö on 1995 perustettu säätiö, joka suojelee Suomen luontoa ja ensisijaisesti uhanalaista metsää. Säätiö hankkii omistukseensa luonnon alueita ja takaa niille luonnonsuojelulain mukaisen pysyvän rauhoituksen. Säätiö etsii jatkuvasti arvokkaita, mahdollisimman koskemattomia metsiä ympäri Suomea suojeltavaksi. Kun Tavastian metsä -keräys on tuottanut tarpeeksi rahaa, ostetaan rahalla luonnontilainen metsä Uudeltamaalta tai Hämeestä. Tämän jälkeen lasketaan, kuinka paljon tämä metsäalue pystyy kompensoimaan toiminnan päästöjä.

Keskivertosuomalaisen hiilijalanjälki on noin 10–11 000 kiloa hiilidioksidipäästöjä vuodessa. Optimitilanteessa hehtaari vanhaa metsää sitoo vuodessa saman verran hiiltä kuin keskivertosuomalainen tuottaa. Julkisuudessa esitetyt luvut koko hiilijäljen kompensoimiseksi metsää ostamalla ovat kuitenkin olleet liian optimistisia. Käytännössä kompensoidaksemme 2019 laskennalliset päästöt Tavastian tulisi suojella n. 95 hehtaaria ikimetsää. (Luonnonperintösäätiö, 2021)

Yksi tapa kerätä varoja metsän hankintaan on Ympäristölippu, jonka on voinut ostaa 19.2.2021 alkaen jokaiselle keikalle (LIITE 5). Ympäristölippu on arvol-

taan +2 euroa normaalin keikkalipun hintaan ja tämä ylimääräinen osuus tilite-
tään lyhentämättömänä Luonnonperintösäätiölle. Ympäristölipun lisäksi markki-
noimme ”metsälahjakortteja” lipunmyyntikanavamme Tiketin kautta. Ympäristöli-
pusta viestiminen on yksi tapa harjoittaa ympäristöviestintää ja ympäristökasva-
tusta.

Tavastia aloitti v. 2021 yhteistyön Vallila Interiorin kanssa. Vallilan kanssa on
tehty yhteistyössä kodin sisustustekstiilikokoelma Tavastian Backstagen sei-
nästä. Näiden myyntituotteiden tuotoista 10 % lahjoitetaan Tavastian metsän
keräykseen. Kuten todettu, ravintola Ilveksen Artistimenun tuotoista osa ohja-
taan keräykseen. Joulukuussa 2021 keräys oli tuottanut n. 55 000 €.

6.4 Työpajat, seminaarit ja verkostoituminen organisaation toimin- nan kehittäjänä

Osallistuvasta toiminnan kehittamisestä tuloksena on uusien näkökulmien ja
vastuullisuuden toimintatapojen ja ulottuvuuksien tuominen HRR:n toimintaan.
Tiedon kasvattaminen, sekä tavoitteellinen jalkauttaminen organisaation toimin-
taan on hankkeen etenemisen kannalta oleellisessa roolissa.

HRR:n toiminnan kehittäminen osallistumalla ja havainnoimalla erilaisiin hank-
keisiin, webinaareihin ja seminaareihin on tuonut tärkeän ulottuvuuden vastuulli-
suusasioiden kanssa työskentelyyn. Vastuullisuus, kuten jo huomattu, on moni-
säikeinen asia ja siitä voi oppia koko ajan uutta. Uuden oppiminen ja kehittämi-
nen on yleisesti koko organisaation vastuulla, mutta näin hankkeen alkumet-
reillä on ollut tärkeää, että hankkeen koordinaattori kartuttaa osaamistaan tällä
alueella.

6.4.1 Työpajatoiminta ja seminaarit

Elävän musiikin alan ilmastovaikutukset -työpajassa (elokuu 2021) esiteltiin
”*Kestävämmän musiikkialan työkalupakki – KEMUT*” ilmastovaikutuksia käsitel-
leen kyselyn tuloksia, johon myös organisaatiomme osallistui. Kyselystä kävi
ilmi, että noin puolella vastaajista oli olemassa jonkinlainen ilmastotavoite. Ei

myöskään ole olemassa alan yhtenäistä tavoitetta tai tiekarttaa, josta voisi johdattaa yritykselle ilmastotavoitteita. Kyselyn tulokset kertoivat myös, että kestävä kehitys ei edelleenkään kuulu toimijoiden arkipäivään, eikä kolmanneksella vastanneista ollut kokemuksia mistään kestävä kehityksen hankkeista. Vain viidennes vastaajista sanoi omaavansa oman kestävä kehityksen projektin. Kyselyn esimerkkiprojekteista löysin yrityksellemme lisää tutkittavia projekteja. Kysely näytti myös toteen asian, jonka kanssa itsekin painiskelemme eli että useilla toimijoilla ei ole kompensointiin tarvittavaa asiantuntemusta tai on vaikeaa löytää sopivaa päästökerrointa.

Työpajassa mietittiin yhdessä alan toimijoiden kanssa ilmastaselvityksen rajauksista. Työpajassa rakennettiin Livekeikan arvoketjua ja eri toimintojen listaamisen kautta tarkastelin mm. oman hiilijalanjälkikartoituksemme rajauksia. Eroavaisuutena HRR:n kartoitukseen oli, että siinä ei oltu huomioitu artistien majoitusta, artistien omien tuotteiden oheismyyntiä, eikä yleisön liikkumista. Esiinnoussut ”Kuka kompensoi mitään?” kysymys on myös tärkeä pohdinnan aihe.

Vastuullinen musiikkiala -hankkeen ensimmäisessä virtuaalitapahtumassa ”Vastuullinen musiikkiala – kohti ekologisuutta 6.9.2021” keskusteltiin esimerkiksi, että on tehtävä tekoja sekä lyhyellä- että pitkällä aikavälillä, sekä mitä vaikutuksia vaikuttajaviestinnällä, kuten artistin somepostauksella voi olla kestävä kehityksen asioihin. Mikko Siren (muusikko, Apocalyptic) puhui kiertuesuunnittelun ja produktioskaalauksen merkityksestä hiilijalanjäljen pienentämiseen sekä logistiikan että rahdin kohdalla. Kaikessa takana on kannattava liiketoiminta, jossa usein etukäteisinvestoinnilla voidaan säästää merkittäviä summia. Siren puhui myös artistien vaikutusmahdollisuuksista esimerkiksi sosiaalisen median kanavissa. Lumi Ollila toi esiin taas sen, että olisi tärkeää jakaa epäonnistumisia tai toimimattomia asioita, jotta asiat olisivat kaikille toimijoille helpompia. Ekologisuuden ja muutoksen edellytys on mm. se, että käytännöt perustuvat faktoihin ja ovat käytännönläheisiä ja helppoja. HRR:llä on pohdittu Sirenin esiintuomia asioita ja mietitty keinoja ”haastaa” esikuvia mukaan vastuullisuusviestintään.

Vastuullinen musiikkiala -hankkeen toisessa tapaamisessa - ”*Kohti yhdenvertaisuutta*” keskityttiin sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmiin musiikkialalla. Jesse Markin (artisti) mietti puheenvuorossaan ”onko diversiteetti muotia?” eli onko monimuotoisuus vaikka mainonnassa päälle liimattua vai koko firman toiminnassa aidosti mukana. Sosiaalisen vastuullisuuden ja monimuotoisuuden toteutumisesta Yle X:llä oli puhumassa Tapio Hakanen, jonka puheenvuoro oli äärimmäisen tärkeä. Hakanen kertoi BBC:n periaatteesta palkkauksessa, joka on tiukka ja selkeä: paras henkilö tehtävään palkataan aina, eikä siitä tehdä poikkeuksia. Olemassa olevat rakenteet tarjoavat yleensä hyvin samankaltaisia kandidaatteja hakijoiksi ja tässä nousee esiin vastuullisuustyön tärkeys. Organisaatiolla on vastuu ja velvollisuus huolehtia siitä, että paras henkilö työhön löytyy mahdollisimman monimuotoisesta joukosta. Monimuotoisuuden edistäminen vaatii työtä, koska kaikilla ei ole samankaltaisia resursseja tuoda itseään esille, käyttää rahaa mainontaan tai esimerkiksi työpaikkailmoitukset eivät tavoita kaikkia. Puhutaan sitten naisoletettujen muodostamista yhtyeistä tai vähemmistön edustajista, niin on äärimmäisen tärkeää tehdä töitä sen eteen, että joukko, josta valinta suoritetaan (esimerkiksi. työpaikkaan, esiintyjiin, festivaalin ohjelmistoon) on mahdollisimman laaja. Hakasen puheenvuoro haastoi HRR:n kyseenalaistamaan rekrytointikeinojaan ja asiaa tullaan jatkossa pohtimaan tästäkin näkökulmasta.

Syksyllä 2021 Vastuullinen musiikkiala -hankkeen koordinaattori Helmi Saksala pyysi tutkijaa puhumaan Hall of Nature -hankkeesta Tampereella järjestettävään Musiikki ja Media -ammattilaistapahtumaan lokakuussa 2021. Muutaman ennakkokeskustelun jälkeen otsikoksi muotoutui ”*Harppauksia ja kompastuskiviä ekologisesti kestäväällä musiikkialalla*” ja keskustelemassa oli Helmin ja tutkijan lisäksi Tampere-talon Marko Koivisto, jota haasteltiin myös vertaisanalyysissä. Keskustelun pääteemoina olivat: ”Miten Tampere-talosta on tullut koski-voimaa hyödyntävä, hiilineutraali rakennus, jonka katolla majoilee pölyttäviä alivuokralaisia? Entä miten muutosta ja vastuullista tapahtumatoimintaa johdetaan maineikkaalla Tavastia-klubilla Helsingissä? Mitä tapahtuu, jos mokataan?” Bärnlund & Perko (2013) linjaavat, että yritysten vastuullisuusviestinnän tulisi olla re-

hellistä ja tutkija koki tärkeäksi tuoda keskustelussa esille juuri tuota mokaa-
mista ja tiedon jakamista, että kaikki eivät tekisi niitä samoja virheitä. Keskuste-
lun viesti olikin, että organisaatioilla on paljon opittavaa toisiltaan ja tietoa tulisi
jakaa aktiivisesti. Tapahtuma on poikanut jo useita yhteydenottoja aiheen tii-
moilta ja keskustelu jatkuu kestävämmän musiikkialan kehittämiseksi.

Osallistuvalla havainnoinnilla hankkeiden ja työpajojen kautta, HRR on saanut
vahvistusta tekemälleen työlle. Tunne ja tieto siitä, että Hall of Naturen kanssa
edetään oikeaan suuntaan, on tärkeä. Kaikkien työpajojen ja webinaarien anti
on kiteytettävissä ajatukseen, että vaikka vastuullisuus näyttäytyy sekavana ja
isona alueena on sieltä valittavissa oma polku, jota pitkin etenemällä voi saavut-
taa tuloksia. Kaikkea ei voi tehdä, eikä pystykään tekemään kerralla.

Näiden työpajojen materiaalien ja keskustelujen avulla HRR on tarkastellut kriit-
tisesti mm. omaa rekrytointipolitiikkaansa ja mitä muutoksia siihen voisi tehdä.
HRR on pohtinut, miten sidosryhmiä voitaisiin aktivoida viestimään lisää vas-
tuullisuudesta, sekä mahdollisen uuden hiilijalanjälkimittauksen sisältöä.

Osallistumisella on myös kartutettu tietoa asioista, joita muut tekevät tai hank-
keista, joita on käynnissä. Jo alusta alkaen yhdeksi keskeiseksi teemaksi Hall of
Nature -hankkeessa on ollut pyrkiä kartuttamaan ja palvelemaan livekentän
osaamista vastuullisuusteemojen ympärillä. Tarvitsemme kaikki tukea, oppia ja
yhteistyötä muilta aloilta sekä toimijoilta. Avoimen dialogin ja jatkuvan osaami-
sen kehittämisen arvoa on vaikea korostaa liikaa. Jostain syystä tuntuu olevan
vaikea jakaa epäonnistumisia tai asioita, joita on jo tehty - vaikka juuri ne vievät
muita vastuullisuustyössä eteenpäin.

6.4.2 Verkostoituminen ja keskustelu

Pandemian aiheuttama kulttuuri- ja musiikkialan ahdinko on tuonut alalle valta-
vasti järjestäytymistä ja keskustelua, ja välillä tuntuu, että tänä aikana moni taho
on alkanut työskentelemään systemaattisemmin vastuullisuusasioiden parissa.

Meneillään on suuri määrä erilaisia hankkeita, joiden otsikossa lukee sana ekologinen / vastuullinen /kestävä /hiilineutraali.

Yksi tärkeimmistä ilmastotyön keinoista on vastuullisuusviestintä ja Berninger (2012) pitää yhtenä tärkeänä viestinnän kanavana erilaisia vaikuttajatahoja. Syksyllä 2021 HR päätti perustaa keskusteluringin, johon kutsuttiin viisi eri klubia mukaan (LIITE 6). Ajatuksena oli saada ”vertaisparrausta” vastuullisuustyöhön ja Accompanyn Heiskalan kanssa yhdessä pohdittiin tavoitteet työskentelylle, sekä luotiin struktuurin tapaamiskerroille. Työskentely sovittiin aloitettavaksi syksyllä 2021, mutta valitettavasti tämä työ jäi alkutekijöihinsä uusien ravintolatoiminnan rajoitusten ja toiminnan uudelleen sulkemisen myötä. Toivottavasti tämä keskustelurinki saadaan aloitettua 2022 alussa.

Sosiaalisesti vastuullinen yritys pitää huolta mm. työntekijöidensä turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (Viitala, Jylhä, 2019, ss. 337–338) ja tähän liittyen yksi merkittävistä keskusteluista käytiin keväällä 2021 seurueessa, jossa oli Tavas-tian ja Ruisrockin työntekijöitä, sekä kaksi artistia. Tilaisuus oli vapaamuotoinen, mutta sen aikana käytiin hyvin syvä ja raskaskin keskustelu artistin turvallisuudesta ja turvallisuuden tunteesta tapahtumissa ja esiintymispaikoilla. Keskustelu avasi muiden läsnäolijoiden silmiä aiheeseen ja sen tuloksena organisaatiot päättivät ottaa asian heti työn alle. Organisaatiot aloittivat työskentelyn syksyllä 2021 aiheen parissa ja työskentelevät osittain yhdessä, ja omilla tahoillaan turvallisemman ja tasa-arvoisemman tilan puolesta myös artistien näkökulmasta.

7 Hall of Nature -hankkeen seuraavat askeleet

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi kehittämishankkeen aikana esiin nousseita kehitysehdotuksia ja ajatuksiani hankkeen jatkotoimiksi. Ehdotukset on jaettu pääteemojen alle, joita hankkeen edetessä on noussut esiin. Kuten jo mainittiin, ei yrityksen vastuullisuustyö ole koskaan valmis. Ajatuksia työn jatkamiseksi on paljon, ja tässäkin vaaditaan pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta.

7.1 Ympäristövastuullisuuden seuraavat askeleet

Yksi tärkeimmistä asioista ympäristövastuullisuudessa on hiilijalanjäljen laskeminen uudelleen. Tätä ei kannata tehdä, ennen kuin toiminta on normalisoitunut ja aloitetut kehittämiskohteet on saatu toimimaan. Tällöin päästään tutkimaan, mitä vaikutuksia toimenpiteillä on ollut. Uskon, että seuraava mahdollinen ajankohta laskennalle on vuosi 2023, mutta toki tämä saattaa olla utopiaa. Laskentatyön pohjustaminen kannattaa aloittaa kuitenkin jo nyt, jotta se olisi helpompaa ja sujuvampaa. Yksi tärkeimmistä asioista on saada tilastoitua artistien kulkeminen ja logistiikka. Artistien matkustus on arvioitu edellisessä laskennassa hyvin yläkanttiin ja tuotannon tiimin tehtävä on tehdä realistista ja ajantasaista seuranta toteutuneista matkoista, jotta saamme totuudenmukaisemman arvion hiilidioksidipäästöistämme.

Toinen tärkeä asia seuranta varten on viedä eteenpäin mahdollisimman paljon konkreettisia muutoksia toiminnassamme, että myös näemme niiden vaikutukset laskentaan. Kuten päästölaskelman tuloksista näimme, voidaan Scope 1 päästöt minimoida lähes kokonaan. Myöskin ravintolatoiminnan ostoilla on suuri merkitys päästöihin.

Monessakin kohtaa on tullut esille, että kompensatiomallit ovat mutkikkaita. Luonnonperintösäätiön Tavastia-metsä keräys on konkreettinen asia, mutta olisi tärkeää saada päästökompensoinnille varmuus. Miten ja kuinka paljon meidän pitää oikeasti kompensoida ollaksemme hiilineutraali toimija? Entäpä jos haluamme olla hiilinegatiivinen? Tätä asiaa tulisi tutkia lisää ja saada selkeyttä, sekä varmuutta. Onko musiikki- ja tapahtuma-alalla menossa hankkeita, joissa tätä asiaa tutkitaan tai tähän saadaan konkreettisia ohjeita?

Hankinnat ja vastuullinen kuluttaminen ovat myös päätavoitteeseen pääsemisen kannalta oleellinen asia. Hankintojen kriteerit ovat myös Jonesin mukaan (2010, ss. 225–230) yksi konkreettinen asia kestävä kehityksen strategiassa. Hall of Naturen edetessä on jo muutettu ostokäyttäytymistä ja mietitty

ekologisempia vaihtoehtoja monillekin tuotteille. Tähän aiheeseen ja kokonaisuuteen tulee jatkossa paneutua syvemmin ja luoda esimerkiksi eettinen ohjeistus kaikille hankinnoille. Ehdotukseni on, että firman ostot käydään läpi hyvin systemaattisesti ja tarkasti, kun olemme jo toimineet hankkeen parissa pidemmän ajan. Arvioin, että tässä kohtaa tulee sellainen tunne, että asiat ovat jo hyvällä mallilla, jolloin on hyvä ottaa suurenuslasi uudelleen käteen ja kyseenalaistaa asiat uudelleen. Tämä tarkoittaa Tavastialla kaikkia hankintoja keittiölle, baareihin, takahuoneisiin, tekniikalle ja hallinnolle. Yksiköitten tulisi ottaa vastuullisuus päällimmäiseksi hankintakriteeriksi aina kun se on mahdollista, sekä muuttaa yksikkönsä niin ympäristön kuin taloudellisuudenkin kannalta kannattavaksi. Avuksi tähän työhön voisi luoda hankintakriteeristön, jossa määriteltäisiin perusasiat mitä tarkastella ennen hankintojen tekemistä.

Myymiemme juoma- ja ruokatuotteiden osalta vastuullisuuden ja tehtävien toimenpiteiden läpikäyminen tulisi aloittaa yhdessä toimittajiemme kanssa. Keskustelua on jo avattu, mutta ei kovin systemaattisesti. Tähän liittyy myös vahvasti viestinnällinen näkökulma eli miten saisimme asiakkaille lisää tietoisuutta ympäristöystävällisemmistä juomista? Uskon, että asiakkaita kiinnostaa ruoan vastuullisuuden lisäksi oppia ja kuulla miten juomavalinnoilla voidaan vaikuttaa päästöihin.

Viiniyhteistyökumppanimme kanssa tulisi käydä läpi viinit, sekä miettiä voidaanko joitain tuotteita korvaamalla vähentää päästökuormaa. Tällaisia toimenpiteitä voisi olla viinilistan painottaminen vain eurooppalaisiin viineihin? Tilauslogistiikkaa tulisi tarkastella myös ekologisuuden näkökulmasta, vaikka kumppanimme kompensoikin logistiikasta aiheutuneet päästöt. Onko jotain tehtävissä tilausrytmille tai määrille, jotta kompensoitavia päästöjä olisi vähemmän? (Viinitie, n.d.)

Panimokumppanimme kanssa olisi tärkeää käydä myös läpi tuotteistusta ja miettiä valikoimaa ympäristökuorman kannalta. Onko valikoiman muutoksilla merkittäviä vaikutuksia päästöihin? Voidaanko joku tuote vaihtamalla tai poisjät-

tämällä vaikuttaa hiilikuormaan vaikkapa kuljetuslogistiikan osalta? Panimo-kumppanimme tavoite on olla hiilineutraali panimo vuonna 2030 ja juomien valmistukseen ei enää v. 2021 jälkeen käytetä fossiilisia polttoaineita. Yksi tulevan vuoden fokuksia onkin jatkaa keskustelua ja miettiä konkreettisia toimenpiteitä alihankkijoiden kanssa päästöjen vähentämiseksi. (Sinebrychoff, n.d.)

Vuonna 2019 tehdystä hiilijalanjälkilaskelmasta oli jätetty pois asiakkaiden ja työntekijöiden liikkuminen. Asiakkaiden liikkumisen sisällyttämisestä keikkapaikkojen päästölaskelmaan käydään parhaillaan keskustelua mm. Kemut-hankkeen tiimoilta. Itselläni on tästä ristiriitainen mielipide pohjautuen siihen, että tätä on mahdotonta todentaa täysin varmasti sen vaihtuessa päiväkohtaisesti. Kun hiilijalanjälkilaskelma tehdään seuraavan kerran, on alalla todennäköisesti ja toivottavasti jo suosituskriteeristö mittaukseen, jolloin meidän tulisi varmasti muuttaa omat mittaristomme vastaamaan yleistä vertailun mahdollistamiseksi.

Yksi herännyt idea on kehittää asiakkaiden omia kompensatiomahdollisuuksia liikkumisen päästöihin. Syksyn 2021 käydyssä palaverissa mietimme, voisimmeko rakentaa laskurin verkkosivustollemme, jossa asiakas voisi laskea omat päästönsä kertaluontoisesti ja helposti kompensoida sen saman tien? Esimerkiksi: asiakas valitsee henkilömäärän, lähtöpisteen, matkustusmuodon, päätepisteen ja laskuri antaa kompensaaion suuruuden ja vaihtoehtoisia tapoja suorittaa kompensointi. Tällaisen toiminnon kehittäminen vaatii hankerahoitusta ja alan asiantuntijuutta, mutta voisi olla erittäin mielenkiintoinen tapa lisätä tietoa ja osallistaa asiakasta lisää. Jatkoajatuksena toki myös voisi tehdä samankaltaisen laskurin artistien liikkumiselle ja ehdottaa kompensatiota tehtäväksi suoraan jo sopimusvaiheessa.

7.2 Sosiaalisen vastuullisuuden kehittäminen

Tasavertaisuustyöryhmän työ aloitettiin syksyllä 2021 ja se on tässä kohtaa alkutekijöissään. Tähän, kuten kaikkeen toimintaan tarvitaan yritykseltä sekä ajallista, että taloudellista resursointia. Työryhmän toiminnalle tarvitaan aikaa suunnittelun ja konkreettisten toimien toteuttamista varten. Sosiaalisen vastuullisuuden tiimoilta työtä on jatkettava määrätietoisesti ja uskon, että kehittämisideoita syntyy orgaanisesti matkan varrella, kunhan vauhtiin päästään.

HRR on kehittänyt festivaaleille työhyvinvointia lisäävän ja syrjintää ehkäisevän ”Festivaalilystävä” -hankkeen, ja nyt sisäisissä keskusteluissa on esiintynyt samanlaisen ”ystävän” jalkauttaminen osaksi Tavastian toimintaa. Mielestäni tämä on loistava idea, jolle toivon ehdottomasti jatkoa. Mikä on tällaisen henkilön tapoja toimia, miten siitä kerrotaan ja miten se näkyy käytännössä? Mitä henkilö tekee ja milloin? Miten henkilö koulutetaan tehtävänsä? Tuska-festivaali kertoi syksyllä 2021 palkanneensa #metattoo - keskustelun jälkeen organisaatioonsa henkilön, joka vastaa kaikenlaiseen turvallisuuteen, tasa-arvoisuuteen ja häiritään liittyvistä asioista. Ehdotankin, että työtä jatketaan tältä osin Tuskan kanssa yhdessä tai ainakin vertaisoppimalla, jotta saataisiin ajatuksia tällaisen henkilön toimenkuvaa varten. Tavastialla nämä toimenpiteet varmasti luontevasti tulevat osaksi Tasavertaisuus-työryhmän toimintaa. On kuitenkin tärkeää osoittaa ja resursoida tämä työ näkyvästi joidenkin henkilöiden vastuulle.

Monimuotoisuuden lisääminen Tavastialla on yksi tulevaisuuden kehittämissankkeista. Ohjelmavastaava tekee jo nyt työtä sen eteen, että esiintyjissä olisi mahdollisimman tasapuolisesti edustettuina eri genrejä, vähemmistöjä ja sukupuoliä edustettuina. Ohjelmavalintoja määrittävät kuitenkin myös taloudelliset seikat, jolloin mahdollisesti kaikki musiikkigenret eivät ole edustettuina ohjelmistossa. Tavastia on myös hyvin suuri klubi, jolloin artistilla tulee olla jo olemassa olevaa yleisöä keikkapaikan täyttämiseksi. Taloudellinen vastuullisuus tulee tässä kohtaa merkitykselliseksi, kun yksi HRR:n tehtävä on olla taloudellisesti vakaa työnantaja, sekä mahdollistaa myös alihankkijoidemme toimeentulo parhaalla mahdollisella tavalla.

Artistivalintojen lisäksi yksi monimuotoisuuden lisäämisen keino on rekrytoinnin tarkastelu uudella tavalla. Kun haemme ihmisiä töihin, niin tavoittaako työpaikkailmoituksemme myös vähemmistöjä, eri kulttuuritaustaisia ihmisiä tai vaikeammin työllistyviä henkilöitä. Omana kehittämishankkeenaan voisi olla rekrytoinnin keinojen tarkastelu ja ihan suoranaiset ohjeet rekrytoinnin monimuotoisuuden turvaamiseksi. Olisiko anonymi rekrytointi meille soveltuva työväline? Mitä pitää huomioida, kun rekrytoidaan uusia työntekijöitä? Muita tarkasteltavia asioita ovat rekrytoinnin kieli, sekä vaatimustaso kommunikointikielen suhteen eri tehtävissä. Pystymmekö perehdyttämään työtehtävät useammalla eri kielellä?

Yksi tasavertaisuustyöryhmän tavoitteista on kouluttaa henkilökuntaa heidän tarvitsemissaan asioissa. Keskusteluissa on noussut esiin se, että ihmiset "eivät uskalla enää sanoa mitään" vaan kokevat, että heillä ei ole tarpeeksi tietoa esimerkiksi puhua niin, että eivät pelkäisi loukkaavansa joitain ryhmiä. Yksi konkreettinen kehittämisajatus työryhmälle voisi olla kirjata alas "Tavastian turvallisen tilan periaatteet". Miten konkreettisesti puhutaan vaikkapa sukupuolineutraalisti, millaisia ilmaisuja käytetään vs. ei käytetä, miten puhutaan erilaisista rajoitteista tms. Mitä tarkoittaa saavutettavuus, entä esteettömyys? Voi tuntua turhalta tai kovin pieneltä tehdä konkreettisia listauksia, mutta välillä se voi viedä asioita eteenpäin, kun ensimmäiset esteet on sivuutettu ja kirjattu kaikille nähtävillä. Yhtenä esimerkkinä voisi käyttää vaikka Mielenterveystalon listausta turvallisemman tilan periaatteista (Mielenterveystalo, n.d.).

7.3 Viestintä ja raportointi avainasemassa

Vastuullisuusviestintä on yksi tärkeä kokonaisuus Hall of Nature -hankkeessa. Hallinnon tiimin tavoitteena on pohtia mitä, milloin ja miten Hall of Nature -hankkeesta viestitään. Viestintää tulisi suunnitella monelle eri taholle ja mielestäni kannattaa harkita kohdentamista vastaanottajan mukaan (KUVIO 14). Mitä viestitään asiakkaille tai lipunostajille? Mitä viestitään alihankkijoille tai sidosryhmille? Millaisia asioita on tärkeää kertoa sisäisesti?

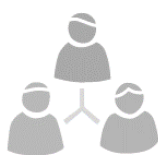
VASTUULLISUUSVIESTINTÄ

Mitä, kenelle, missä, milloin, kuinka usein, kuka?



Sisäinen viestintä

Kanava, raportointi, vastuuhenkilöt, määrä, viestien sisältö



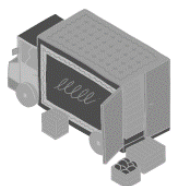
Asiakkaat

Mitkä kanavat, sisältö, eri kohderyhmät, kuinka usein..



Artistit

Ajankohta, kanava, informatiivisuus, vastuuhenkilöt
E



Sidosryhmät, alihankkijat

Sisältö, vastavuoroisuus, materiaalin jakaminen, vastuuhenkilöt, toistuvuus

KUVIO 14 : Esimerkki vastuullisuusviestinnän kohderyhmistä

Sisäinen viestintä, henkilökunnan ohjeistaminen ja tiedon jalkauttaminen ovat tärkeitä elementtejä, että vastuullisuusasiat todella tulisivat osaksi päivittäistä toimintaa ja ihmiset sitoutuisivat niihin. Kysymyksiksi voi asettaa esimerkiksi mitä jokaisen talossa työskentelevän tulisi tietää tasavertaisuudesta, ympäristövastuusta, häirinnästä? Mitkä ovat Hall of Naturen tämänhetkiset tavoitteet, miten niitä kohti edetään ja kuka niistä vastaa?

Henkilökuntaohjeistuksen tulisi olla päivitettyä ja saatavilla aina ja kaikille. Ohjeistuksessa tulisi kertoa käytännön työn tekemiseen liittyvien ohjeiden lisäksi ympäristöohjelmasta ja siihen liittyvistä käytännön asioista kunkin työssä. Henkilökuntaohjeistuksessa tulee kertoa turvallisen tilan periaatteet ja miten tasa-

arvoisuus näkyy käytännössä työyhteisössämme ja työssämme. Lisäksi ohjeistuksessa tulisi olla hyvin selkeät ohjeet, miten puuttua ja mihin raportoida käytännössä, mikäli näkee tai kokee tilanteita, jotka eivät ole sopivia. Henkilökuntaohjeistuksissa olisi hyvä käydä läpi myös yrityksen arvot, eettinen ohjeistus sekä organisaatiokaavio.

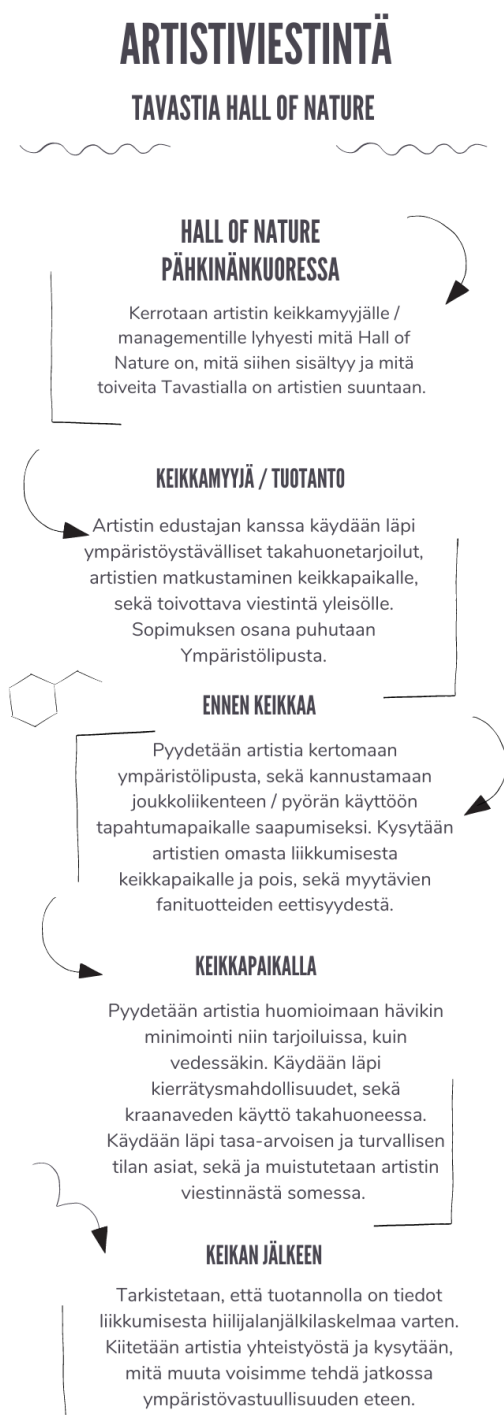
Tiimitasolla on hyvä käydä läpi, mitkä tavoitteet koskevat omaa tiimiä ja miten niiden eteen on sovittu työskenneltävän? Mitä toimia tapahtuu jokaisessa vuorossa ja mitä tapahtuu viikko- ja kuukausitasolla? Mitä voin tehdä tai mitkä ovat velvollisuuksiani?

Vastuullisuushankkeen jalkauttaminen on vielä alussa. Jatkossakin on tärkeää muistaa, että osalle työntekijöistä nämä asiat ovat uusia ja toiset ovat työskennelleet niiden parissa jo kauan. Mitä nopeammin ja enemmän asioita delegoidaan ja annetaan vastuuta eri henkilöille sitä nopeammin niistä, tulee organisaation yhteinen asia.

Kuten Työpaja I:ssäkin todettiin, niin Tavastialla on arvoa ja vaikutusvaltaa myös brändinä. Tavastian tulisikin miettiä mihin ja miten tätä vaikutusvaltaansa käyttää? Monissa keskusteluissa muiden alan toimijoiden kanssa on käynyt ilmi, että heidän voi olla helpompi saada muutoksia läpi omassa toiminnassaan, jos voivat sanoa, että Tavastiallakin toimitaan näin. Artisti- ja henkilökuntaruoan muuttaminen kasvisruokailuksi on hyvä esimerkki toiminnan muutoksesta. Organisaationa voimme viestiä myös suoraan asiakkaillemme ja kuten todettua, niin he jopa olettavat kuulevansa toimintaamme ohjaavista arvoista ja tekemästämme työstä.

Artistit ovat monelta osin suurin voimavaramme ja heillä on hyvin voimakkaasti sitoutuneita faneja, jotka ovat vastaanottavaisia artistien sanomalle. Artistit haluavat myös pitää huolta imagostaan ja brändistään, ja kuten Mikko Sirekin mainitsi webinaarissa, niin artistit myös valitsevat tarkkaan, miten ja missä asi-

oissa käyttävät tätä vaikutusvaltaansa. Viestinnän suunnittelussa ehdotan mieltäväksi hyvin selkeät linjaukset siitä, mitä pyydämme bändejä viestimään ja miksi, sekä teemme sen osaltamme heille hyvin helpoksi (KUVIO 15).



KUVIO 15 : Esimerkki artistiviestinnän toteutuksesta

Vastuullisuustyön raportoinnin kehittäminen on kesken ja sitä tulee kehittää. Mi-
hin tieto kootaan ja mitä kirjataan ylös? Tiedonjakamista pitää harjoitella ja ra-
portoinnin tuloksena tulisi muodostua aineistoa, jonka avulla kuka tahansa voisi
toistaa tekemiämme toimenpiteitä vastuullisemman toiminnan eteen. Käytän-
nössä tämä tarkoittaa selontekoa, jonka voi tiivistää yhdelle arkille / aihe ja
jossa asiat on käyty läpi hyvin selkeästi.

Esimerkki:

Aihe: Pesuaineiden vaihtaminen

- 1) Kartoita yrityksen käyttämät pesuaineet
- 2) Selvitä niiden ympäristöystävällisyys ja hankintaan vaikuttavat tekijät
- 3) Päätä mitkä aineet tulee vaihtaa
- 4) Kartoita vaihtoehdot tuotteille hankintaohjeistuksen mukaisesti (esim. ko-
timaisuus, myrkyttömyys, astian koko ja kierrätettävyys)
- 5) Tee lyhyt hintavertailu
- 6) Selvitä saatavuus jo olemassa olevista jakelukanavista (tukut)
- 7) Vaihda pesuaineet uusiin, raportoi mitä valitsit ja miksi
- 8) informoi vaihdosta kaikkia asiaankuuluvia henkilöitä
- 9) Kirjoita ylös mitä virheitä tai takapakkeja matkalla sattui, tai mitä ei kan-
nata tehdä
- 10) Kirjoita raportti

Tavoitteena raportissa voisi olla, että sen voisi antaa ohjeet eteenpäin ja sen
avulla kuka tahansa osaisi vaihtaa pesuaineet. Esimerkki on yksinkertainen,
mutta tällaisia prosessiraportteja voi tehdä mistä tahansa aiheesta. Ohjeiden
kanssa säästyisi aikaa, vaivaa ja mahdollisesti jotkin virheet tulisivat vältettyä
matkan varrella. Lopputuloksena voisi olla vastuullisuustyön virtuaalinen kan-
sio, jossa 50 ohjetta siihen kuinka tapahtumapaikasta voi tehdä ekologisemman
ja pienentää hiilijalanjälkeä xx verran vuodessa.

Raportoinnin yhteydessä keskustelimme tiimien kanssa eniten ehkä siitä, että ei
ole kiinnostavaa luetella vain sitä mitä on tehty. Sekin on toki kiinnostavaa,
mutta paljon enemmän meitä, kollegoita ja muita sidosryhmiä kiinnostaa se,

missä epäonnistuimme tai mikä oli haastavinta. Mitä teimme väärin tai hankalasti? Mitä tekisimme nyt toisin? Mitä suosittelimme tai emme suosittele? Haastattellessani tai keskustellessani aiheesta on tämä ollut kaikkein vaikein asia - ihmiset eivät osaa nimetä tai keksi mitään mokia, vaikka niitä on tietenkin matkan varrella miljoona. Eikö moka ole se, mikä meitä kehittää kasvattaa ja opettaa enemmän kuin mikään muu? Me opimme raportoinnin epäonnistumisesta sen, että asioita pitää yllä, seurata, sparrata ja luoda aikaa tehdä tai keskustella niistä yhdessä. Innosta tai tekemisen palosta ei ole puutetta, mutta arki hautaa asiat allensa, varsinkin näin poikkeusaikoina.

7.4 Resursointi ja strateginen työskentely

Vastuullisuustyö vaatii resursseja; sekä ajallisia että taloudellisia panostuksia, jotta työ olisi johdonmukaista ja säännöllistä. Vastuullisuustyön tulisi olla nivoutunut talon yleiseen strategiaan niin, että se kulkee osana päivittäistä toimintaa luontevasti ja automaattisesti. Tällaisen stabiloiminen vie aikaa ja yhtenä tärkeänä asiana sen edesauttamiseksi näen säännöllisyyden. Asiaa on pidettävä esillä, vaikka ei olisikaan mitään isoa tai uutta kerrottavaa. Vastuullisuustyö tulee olla mukana jokaisen palaverin agendassa ja kaikessa arjen toiminnassa.

Yksi säännöllinen tapa pitää vastuullisuustyötä esillä on resursoida organisaatioon säännöllinen (1 x kk) tapaaminen, jossa käydään läpi vain vastuullisuuteen liittyviä asioita. Palaverien välillä yksiköiden esihenkilöille resursoidaan x tuntia työtä toimenpiteiden edistämiseksi. Alla hyvin yksinkertainen esimerkki vastuullisuuspalaverin agendasta (KUVIO 16).

KUUKAUSITTAINEN

Vastuullisuuspalaveri

AGENDA

YMPÄRISTÖVASTUU, TASAVERTAISUUS,
VASTUULLISUUSVIESTINTÄ, LIIKETOIMINTAYKSIKÖT

01

Tapahtu-
neet
muutokset
ja
edistyneet
asiat

02

Esteet ja
haitat
Miten
toimitaan?

03

Tulevat
suunnitelmat,
resurssointi,
tavoitteet

04

Vastuullisuus-
viestintä ja
sidosryhmät

KUVIO 16 : Esimerkki vastuullisuuspalaverin agendasta

Vastuullisuusustyön projektinhallinta vie myös aikaa. Prosessin alussa vastuullisuusasiat ovat usein ylimääräistä työtä tai lisätyötä, kun ne eivät ole nivoutuneet osaksi yrityksen arkea. Silloin asian mukana pitäminen ja muistaminen usein jää. Ehdotan, että etsitään keinoja resursoida vastuullisuusustyön johtamiselle 1–2 päivää / viikko, ja sen avulla kehitetään systemaattisesti tiimien työskentelyä, haasteita, raportointia ja jatkoideoita.

Vastuullisuusustyö ei tule koskaan valmiiksi, joten yksi konkreettinen työväline on tehdä vastuullisuusustyöskentelylle oma vuosisuunnitelma. Kehittämishankkeen aikana on paljon puhuttu siitä, kuinka tehtävää on niin paljon, että se ahdistaa. Uusia ideoita tulee koko ajan, ennen kuin edellisestä ovat valmiita. Vuosisuunnitelman avulla voitaisiin tehdä työtä suunnitelmallisesti ja fokuoituneesti, eikä rönsyjä pääsisi syntymään niin helposti. Vuosisuunnitelman osa alueita ovat mm:

- analyysi menneestä; mitä tehty, mitkä kesken, mitkä jatkuvat
- yksiköiden työskentelyn arvio ja analysointi
- raportoinnin tarkistaminen

- uudet ajatukset ja tavoitteet tulevalle vuodelle
- mittareiden luominen ja tarkasteluvälien sopiminen

Taloudellinen vastuullisuus ja sen kehittäminen ovat olleet tietoisesti tämän kehittämishankkeen ulkopuolella. Myöskään Tavastia Hall of Naturen tavoitteissa ei taloudellista vastuullisuutta määritellä sen tarkemmin, vaikkakin alusta asti on ollut mukana ajatus, että vastuullisuustyön pitää jollain aikavälillä tulla myös yhdeksi kilpailukeinoksi tai kannattavaksi ympäröivällä kentällä. Taloudellisen vastuullisuuden määrittely ja työskentelyn konkretisointi tulee ottaa huomioon lähiaikoina. Taloudellisen vastuullisuuden tavoitteiden täsmentäminen on tärkeä osa yrityksen liiketoimintaa.

Se, että taloudellinen vastuullisuus ei ole tällä hetkellä kirjattuna tavoitteisiin, ei tarkoita, etteikö yritys toimisi jo monenkin taloudellisen vastuullisuuden käytänteiden mukaan. HRR noudattaa työlakia, maksaa veroja ja kuuluu Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa:an, joka on yrittäjien ja työnantajien edunvalvoja ja työmarkkinajärjestö. HRR pyrkii tekemään kannattavaa, kilpailukyvyistä ja tehokasta liiketoimintaa. On selvää, että organisaatio voi huolehtia sosiaalisesta- ja ympäristövastuustaan vain, jos sen taloudellinen suorituskyky on hyvä.

Yrityksen eettinen ohjeistus on mielestäni yksi tärkeimmistä seuraavista fokuksipisteistä organisaation johdon tasolla. Eettisen ohjeistuksen luomista on pohjustettu Accompanyn kanssa loppuvuodesta 2021, ja sen eteenpäin viemiseksi on alustava suunnitelma.

7.5 Yhteistyö ja sidosryhmätyöskentely

Verkostoitumista ja vastuullisuuden osa-alueisiin perehtymistä voisi jatkaa tiimeittäin. Tiedon jalkauttaminen ja jakaminen on hyvin vaikeaa ja sen harjoitteluksi pitäisi tehdä töitä. Yksi konkreettinen tapa voisi olla jakaa tietoa viikkopalavereissa, jonka agendaan voitaisiin kirjata kohta "vastuullisuustiedon jakaminen". Tämän voisi toteuttaa. niin, että edellisellä kerralla sovitaan 2 henkilöä,

jotka tuovat seuraavaan tapaamiseen 10 min esittelyn aiheesta vastuullisuus. Esittelynä voisi toimia Case-esimerkki kilpailijalta, mielenkiintoisen verkkosivusto tai referoitu keskustelu aiheen tiimoilta. Tiedon jakaminen ja keskustelukulttuuri ei synny ilman harjoittelua ja tässä voisi olla hyvä ja konkreettinen keino a) opetella puhumaan vastuullisuudesta ja b) jakamaan tietoa c) sovelta- maan sitä omaan työhön.

Vertaistyöskentely klubien kanssa saatiin ajatuksesta konkretiaksi vain osittain syksyllä 2021. Toiminta ei kuitenkaan kerennyt kunnolla käynnistyä pandemian ja sen asettamien toiminnan haasteiden taas nostaessa päätään. Tätä jatkaisin ensitöikseni, kun pääsemme taas työskentelemään muunkin kuin kriisinhallin- nan parissa. Aiheen esiintuominen ja liikkeelle pano herätti positiivista vastakai- kua, ja uskon että siinä on mahdollisuuksia hedelmälliseen keskusteluun ja tie- don jakamiseen.

Pidemmän tähtäimen kehittämishankkeita alalle voisi olla jonkinlainen mento- rointiprojekti vastuullisuusasioista. Olisiko alalle mahdollista kehittää verkosto, johon voisi ottaa mahdollistaa erilaisten toimijoiden yhteistyö vastuullisasioiden parissa? Voisiko Ooppera tai Tampere-talo toimia Tavastian mentorina? Tai sy- vemmän vertaistyöskentelyn kehittäminen - voisivatko Kerubi ja Lutakko ottaa kehitettäväkseen anonyymin rekrytoinnin ohjeistuksen klubeille ja jakaa tämän tiedon kaikkien kanssa samaan aikaan kun Tavastia ja Rytmikorjaamo keskittyi- sivät turvallisuushenkilökunnan koulutukseen ja häirintätilanteisiin puuttumisen ohjeistukseen? Ennen kaikkea toivon, että keskustelu ja jakaminen jatkuisivat avoimena ja eteenpäin vievinä.

Toivoisin myös, että tulevaisuudessa että ruohonjuuritason vertaistyöllä paneu- duttaisiin nimenomaan pieniin, tärkeisiin, konkreettisiin asioihin, joista on selke- ästi apua jokapäiväisessä työskentelyssä. Isot linjaukset ja ääriviivat kestäväm- män musiikkialan puolesta ovat valtavia ja äärimmäisen tärkeitä hankkeita, joista tulee kuitenkin helposti tunne, että mikään ei etene tai ne koetaan liian isoiksi ja ne jäävät työn suorittajille kaukaisiksi.

Keskustelun tai tarkastelun alle tulisi myös ottaa ne asiat, joihin emme koe voivamme vaikuttaa. Yksi esimerkki on vuokranantajan mahdolliset valinnat energianlähteiden tai kierrätyksen suhteen. Miten vuokralainen voi vaikuttaa vaikka siihen, että fossiilisia polttoaineita käyttävä kaukolämpö vaihtuisi jollakin aikavälillä maalämpöön?

Yksi konkreettinen projekti, jota sivuttiin tuloksissa, on Ruisrockin ja Tavastian tasavertaisuustyö artistiturvallisuuden näkökulmasta. Sen kanssa työ jatkuu, mutta tällaisia yhteistöitä toivoisin näkeväni tulevaisuudessa lisää. Eli missä toimijat yhdistävät voimavaransa esimerkiksi koulutuksen suhteen tai järjestäisivät yhteisiä työpajoja kaikkia koskevista asioista.

Aiheet eivät helposti lopu kesken ja kun raporttia kirjoittaessani palasin vuoden 2020 syksyllä toteutetun Työpaja I:en materiaaleihin mietin, että milloin ikinä organisaatiolle tuleekaan sellainen ajatus, että työtä ei ole tarpeeksi niin nämä tuokset voisi kaivaa esille. Siellä on paljon hyviä ajatuksia, aiheita ja polkuja, joita voi lähteä seuraavaksi kehittämään.

8 Kehittämishankkeen pohdinta ja arviointi

Kehittämishankkeen tekeminen osana laajempaa vastuullisuushanketta on ollut sekä mielekästä ja palkitsevaa että haastavaa. Mielekkyyttä työhön on tuonut sen ainutkertaisuus ja tärkeys HRR:lle, haastavuutta taas on tuonut hankkeiden rajaus toisistaan.

Tässä ajassa ei varmasti voi tehdä mitään, ilman että pandemia ei jollain tavalla siihen vaikuttaisi. Covid 19- pandemian vaikutukset tähänkin kehittämishankkeeseen ja vastuullisuustyöhön ovat olleet ja ovat yhä merkittävät.

Hall of Nature -hankkeen alkumetreillä alkoi pandemia, joka ei ole kirjoittamishetkelläkään vielä poistunut keskuudestamme. Maailman sulkeutuminen ja tapahtuma-alan lähes totaalinen pysähtyminen aiheutti HRR:llä mittavat lomau-

tukset lähes koko henkilökunnalle heti hankkeen alussa vuoden 2020 maaliskuussa. Työntekijöiden epäsäännölliset työajat, epätietoisuus töiden ja ylipäänsä toiminnan jatkumisesta toivat oman lisänsä hankkeen eteenpäin saattamiseen. Vuoden 2020 aikana projekti eteni pienin askelin ja pienillä resursseilla. Vastuullisuustoimintaan oli kuitenkin mahdollisuus panostaa ja miettiä toimenpiteitä, joita voimme tehdä sitten kun jälleen avaaamme. Toimintaa on päästy käynnistämään muutamaankin otteeseen vuoden 2021 loppuun mennessä, mutta tällä hetkellä toiminta on taas lakkautettu. Tämä on aiheuttanut merkittäviä haasteita vastuullisuustyön jalkautukseen, kun normaalia yrityksen toimintaa ei ole. On ollut turhauttavaa huomata, miten mahdotonta normaaliin toimintaan liittyvien toimenpiteiden toteuttaminen on ennen HRR:n toiminnan palautumista normaaliksi.

Kaikki Hall of Nature -hankkeen parissa työskennelleet henkilöt ovat tehneet hienoa työtä tämä kuormittavan ajan keskellä. Paljon voidaan parantaa, mutta päällimmäisenä on ajatus siitä, miten hienosti vastuullisuuden edistäminen on otettu osaksi jokaisen toimintaa. Työpajat ja haastattelut on jouduttu tekemään virtuaalisesti, mikä ei ole lainkaan ideaali tilanne ryhmätyöskentelylle ja työtavat ovat olleet monelle täysin uusia.

Kehittämistyön ajatuksena oli selvittää, kuinka Tavastia voisi olla hiilineutraali toimintapaikka ja millaisin keinoin siihen päästään. Työssä on mielestäni onnistuttu kertomaan hankkeen työvaiheista ja siitä seuranneista asioista kattavasti. Lisäksi työ on tuonut esille myös muiden toimijoiden osaamista vastuullisuuden parissa. Mielestäni työ on vastannut kysymyksiin HRR:n osalta ja kehittämishankkeen tarkasteluvälin osalta hyvin, vaikka se onkin osa isompaa hanketta. Työn rajaus oli suhteellisen onnistunut, vaikka sosiaalisen vastuullisuuden osuus kasvoikin työn edetessä. Kokonaisuudessaan työn rajaus on ollut haastavaa ja sitä olisi voinut tiivistää vieläkin enemmän.

Vastuullisuusosaamiseni on kehittynyt hankkeen aikana huomattavasti. Myöskin projektinhallintataitoni ovat kehittyneet - varsinkin epäonnistumisten kautta.

Oman roolin rajaus on aika ajoin ollut haastavaa toimiessani sekä työntekijänä, projektin vetäjänä sekä tutkijana.

Verkostoituminen muiden toimijoiden kanssa jäi alati vaihtuvien rajoitusten jalkoihin. Koko alalle heijastunut epävarmuus, sekä koko ajan muuttuvat säädökset eivät tehneet keskittymistä vastuullisuuteen ainakaan helpommaksi. Toisaalta tähän työhön oli aikaa ja resursseja ja toisaalta taas välillä tuntui siltä, että tämä asia oli ”viimeisenä to-do listalla”.

Accompany oli tärkeä kumppani vastuullisuushankkeen käynnistämisessä ja Antti Heiskalan kanssa työskenteleminen sujui kitkattomasti. Suurimmat vaikeudet tässä oli mm. edellä mainitut resurssointi- ja aikataulukysymykset, jotka eivät olleet ideaalit projektin etenemiselle. Toisaalta uskon, että ilman pandemiaa jokin muu asia olisi ollut yhtä lailla ikään kuin kipuamassa prioriteettilistalla ylöspäin. Heiskalan kanssa työskentely oli helppoa, kun tunsimme ennestään ja hänen tietämyksensä toimialasta ja HRR:stä on suhteellisen iso.

Yksi suurimmista haasteista työn edetessä oli sisäinen raportointi. Syksyllä 21 huomasin, että paljon asioita on tekemättä, eikä sisäinen raportointi toimi niin kuin olisi tarkoitus. Päätimme palata Heiskalan kanssa muutaman askeleen taaksepäin ja kutsuimme tiimit palaveriin, jonka teemana oli raportoinnin uudelleensuuntaus. Istuimme tiimien kanssa alas ja muistutimme vuoden alun suunnitelmat kaikkien mieleen. Projektin yksi tärkeimmistä tavoitteista oli kirjaaminen ja tiedon jakaminen muille livekentän toimijoille. Puhuimme pitkään kirjaamisen muodosta ja siitä, mikä olisi helpoin tapa saada edes jotain ylös. Tähän on panostettu paljon, eikä se ole vielä kukaan valmista ja työtä on jatkettava edelleen.

Vaikka yleisesti on tiedossa, että muutoksella on aina vastavoimia (Santalainen, 2009) niin välillä se yllättää silti. Muutosvastarinta ilmenee pessimistisyytenä ja jopa kriittisyytenä, mutta se voi tarkoittaa, että asioilla on merkitystä (Kukkola 2018.) Tähän tuli törmättyä tämän kehittämishankkeen edetessä ja motivointia jouduttiin myös pohtimaan.

Kehittämishankkeesta jäi puuttumaan kansainvälisyys, sekä mm. Tapio Säkkinen tuoreen opinnäytetyön hyödyntäminen laajemmalti. Rajasin toimialan vastuullisuushankkeiden analysoinnin kotimaisiin hankkeisiin huomattessani, että parhaillaan on meneillään monta kiinnostavaa hanketta aiheen tiimoilta. Syvyyttä ja tietoa olisi tullut lisää, mikäli olisin perehtynyt myös kansainvälisiin projekteihin. Säkkinen ”Askelmerkkejä kohti hiilineutraalia näyttämötaidetta” opinnäytetyö on ollut pöydällä koko loppuraportin kirjoittamisen ajan, mutta en pystynyt enää näin loppuvaiheessa hyödyntämään sitä ansaitsemallaan tavalla omassa työssäni.

Yleisestikin tätä työtä tehdessäni, olisin kaivannut eniten tietoa siitä, mitä ei kannata tehdä. Siihen on vaikea saada vastausta, toisin kuin siihen mitä on tehty onnistuneesti. Ehkä yksi isoimmista havainnoistani on se, kuinka vähän puhumme vaikeuksista, epäonnistumisista tai jopa vain tien kivikkoisuudesta.

Tämä aihe ei ole valmis koskaan, se on varmaan tullut jo selväksi. Kehittämishankkeen rajaus oli äärimmäisen vaikeaa ja sivujuonteita on jätetty pois vaikka kuinka paljon. Toivon, että kulttuurialan toimijat saisivat tästä askelmerkkejä ja ajatuksia oman hankkeensa tai organisaationsa vastuullisuustyöhön. Kehittämisideoissa on myös paljon jatkotutkimusaiheita, ja toivonkin että niistä joku resonoi niin, että saisimme lisää luettavaa kulttuurialan vastuullisuudesta.

Työssäni mainitsin myös siitä, että alalla on meneillään paljon hankkeita ja kaikki tuntuvat tekevän tätä työtä nyt ainakin enemmän julkisesti kuin hetki sitten. Olen sitä mieltä, että vaikka tiekarttoja, askelmerkkejä ja polkuja on valtavasti, niin tärkeintä olisi vain ottaa niitä askeleita. Kaikki asiat, projektit, tekemättömät teot voivat myös uuvuttaa ja lannistaa, mutta vanhan kansan viisaus ”peruna kerrallaan” pätee tähänkin. Ei ole oikeaa tai väärää tapaa edetä vastuullisuuden saralla, tärkeintä on vain edetä.

Uskon, että työn tulokset ovat relevantteja ja voivat auttaa toimijoita oman vastuullisuustyönsä etenemisen kanssa.

Tuloksissa näkyy se, että aihe ei pysynyt täysin pääkysymyksen mukaisena eli vaikka rajauksessa puhuttiin pääosin ympäristövastuullisuudesta niin sosiaalisen vastuullisuuden teemat nousivat väistämättä esiin. Tavallaan tämä on työn fokuksien epäonnistumista, mutta tässä tapaustutkimuksessa myös relevantti käänne, jonka oli ehkä vain tapahduttava. Ehkä voikin ajatella niin päin, että Hall of Nature -hanke on rajattu alun perin hieman liian suppeasti ilman, että sen olisi mahdollistakaan toteutua sellaisenaan.

Haluaisin ehdottomasti jatkaa vertaisverkoston kanssa työskentelyä ja ryhtyä kehittämään alalle jonkinlaista vastuullisuustoiminnan jakamiseen liittyvää hanketta tai ryhmää. Aihe on rajaton ja kiinnostava ja toivottavasti voin jatkaa sen parissa työskentelyä jatkossakin.

Yksi työn suurista päämääristä oli tiedon, ja keskustelun lisääminen ja niissä se on mielestäni onnistunut hyvin. Työssä on raportoitu vaan osa käydyistä keskusteluista ja se on mielestäni hyvin onnistunut tulos. Uskoisin, että tästä työstä voi johtaa, vaikka kuinka monta kehittämishanketta mille tahansa organisaatiolle, toivottavasti myös HRR:lle.

Lähteet

Aaltonen, M. (2019). *Huomisen yhteiskunta - olosuhteet hyvinvoinnille*. Alma Talent.

Accompany (2021). <https://www.accompany.fi/>

All Day Agency, (2021). *Yhdenvertaisuussuunnitelma All Day Agency*. Haettu 20.11.2021 osoitteesta: <https://allday.fi/yhdenvertaisuussuunnitelma/>

Berninger, K. (2012). *Hiilineutraali Suomi - Miten luodaan ilmastoystävällinen yhteiskunta?* Gaudeamus Oy.

Bärlund, A. & Perko, S. (2013). *Kestävä johtajuus. Bisneksen uusi elinehto*. Talentum Media Oy.

Eeva, N. 2021. Haettu 25.11.2021 osoitteesta: https://festivals.fi/wp-content/uploads/2021/12/Hiilineutraali_UMO2025_Festivaalipaivat_112021.pdf

EnviroRider (2016). Haettu 24.10.2020 osoitteesta: <https://static1.squarespace.com/static/54640d7be4b0eec8affe16e8/t/5671c3db9cadb60e5536e3bd/1450296283079/EnviroRider+2016.pdf>

Pernecky, T. & Lück, M. (2013). (toim.) *Events, Society and Sustainability: Critical and contemporary approaches*. Rodledge oxon.

Goldblatt, S. (2012). *The complete guide to greener meetings and events*. Wiley cop.

Greenhouse Gas Protocol (n.d.). *We set the standards to measure and manage emissions*. Haettu 29.11.2021 osoitteesta: <https://ghgprotocol.org/>

Helsinki (n.d.) *Vastuullisempien valintojen kriteeristö*. Haettu 25.9.2021 osoitteesta: <https://www.myhelsinki.fi/fi/valitse-vastuullisemmin/vastuullisempien-valintojen-kriteerist%C3%B6>

Hiilineutraali Helsinki 2035 -toimenpideohjelma. (2018) <https://www.hel.fi/static/liitteet/kaupunkiymparisto/julkaisut/julkaisut/HNH-2035-toimenpideohjelma.pdf>

Honkala, N. (2018). Haettu 24.9.2021: <https://kulttuurijataide.fi/wp-content/uploads/2019/01/Taiteen-ja-kulttuurin-vaikutukset-ymp%C3%A4rist%C3%B6nC3%B6n-tietokortti-09122018.pdf>

Jaatinen, K. (8.1.2018), *Miten vähennän päästöjäni niin, että sillä on oikeasti vaikutusta?* Uutta voimaa- blogi. Helen Oy. <https://www.helen.fi/helen-oy/vastuullisuus/ajankohtaista/blogi/2018/paastotpienemmiksi>

Jones, M. (2010). *Sustainable Event Management - A practical guide*. Earthscan.

Jussila, M. (2010). *Yhteiskuntavastuu*. Nyt. Infor Oy.

Juuti, P & Puusa, A. (toim). (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.

Kestävemmän musiikkialan työkalupakki, (n.d.) Haettu 18.9.2021: <https://www.kestavamusiiikki.net>

Koipijärvi, T. & Kuvaja, S. (2020). *Yritysvastuu 2.0. Johtamisen uusi normaali*. Viro: Kauppakamari.

Kukkola, E. (2018). *En minä vaan me*. Book on Demand.

Laitinen H. (1998). *Tapaustutkimuksen perusteet*. Kuopion yliopisto.

Luonnonperintösäätiö (n.d.). *Tavastian metsä*. <https://luonnonperintosaa-tio.fi/kampanjat/tavastian-metsa/>

Maa- ja metsätalousministeriö (n.d.) *Metsien hiilinielut*. Haettu 23.12.2021 osoitteesta: <https://mmm.fi/metsat/metsatalous/metsat-ja-ilmastonmuutos/metsien-hiilinielut>

Mielenterveystalo (n.d.) Haettu 15.10.2021 osoitteesta: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/tukea_sukupuoli-identiteetin_ja-sentamiseen/Documents/turvallisemman-tilan-periaatteita.pdf

Niva, M. & Tuominen, K. (2005). *Benchmarking käytännössä - Itsearviointin työkirja*. Oy Benchmarking Ltd.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2020). *Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro Oy.

Ottman, J. (2011). *The New Rules of Green marketing; strategies, tools, and inspiration for sustainable branding*. Berret-Koehler cop.

Ravintola Ilves. (2021). *Artistimenu*. <https://www.ravintolailves.fi/artistimenu/>

Rohweder, L. (2004). *Yritysvastuu- kestävä kehitys organisaatiotasolla*. WSOY.

Santalainen, T. (2009). *Strateginen ajattelu & toiminta*. Talentum.

Sarkkinen, S. (toim). (2006). *Ympäristövastuu työpaikalla*. Edita.

Sinebrychoff (n.d.) *Nolla hiilijalanjälki*. <https://www.sinebrychoff.fi/vastuu/tavoitteemme/nolla-hiilijalanjalki/>

Stringer, L. (2010). *The Green workplace - Sustainable strategies that benefit employees, the Environment, and the Bottom Line*. Palgrave MacMillan.

Säkkinen, T. (2021). *Askelmerkkejä kohti hiilineutraalia näyttämötaidetta*. [Opin- näytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu]. <https://www.theseus.fi/handle/10024/507693>

Tavastia -klubi. (2021). *Vastuullisuus*. Haettu 25.10.2021 osoitteesta: <https://tavastiaklubi.fi/vastuullisuus/>

Valpola, A., Kvist, H., Heimonen, J., Lillkäll, L., Kalin, R., Niutanen, K. & Masalin, L. (2010). *Strategia toimeksi -muutosvoimana ihmiset*. Redfina Oy.

Viinitie (n.d.) *Vastuullisuus*. <https://www.viinitie.fi/pages/vastuullisuus>

Viitala R. & Jylhä, E. (2019). *Johtaminen, keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Edita.

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

Ympäristöministeriö (n.d.-a). *Kansainväliset ilmastoneuvottelut*. Haettu 29.12.2020 osoitteesta: <https://ym.fi/kansainvaliset-ilmastoneuvottelut>

Ympäristöministeriö (n.d.-b). *Glasgown ilmastokokous COP26*. Haettu 29.12.2021 osoitteesta: <https://ym.fi/glasgown-ilmastokokous-cop26>

Ympäristöministeriö (n.d.-c) *Suomen kansallinen ilmastopolitiikka*. Haettu 20.9.2021 osoitteesta: <https://ym.fi/suomen-kansallinen-ilmastopolitiikka>

Valtioneuvosto (n.d.). *Ilmastolain uudistaminen*. Haettu 29.12.2020 osoitteesta: <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=YM036:00/2019>

Vastuullinen Musiikkiala, 2021. Haettu 20.9.2021: <https://www.vastuullinenmusiikkiala.com/>

Aineisto

Vertaisanalyysin asiantuntijahaastattelut

Koivisto, Marko. 2021. Kiinteistöpäällikkö, Tampere-talo. Haastattelu 1.3.2021
(Nauhoite tekijän hallussa.)

Saarela, Annamaija. 2021. Toimitusjohtaja, G Livelab Tampere. Haastattelu
12.3.2021 (Nauhoite tekijän hallussa.)

Liitteet

LIITE 1: Haastattelukysymykset Tampere-talo ja G Livelab Tampere

Milloin teidän organisaatiossanne on aloitettu puhumaan vastuullisuudesta tai ympäristövastuusta?

Mikä on ollut projektin lähtökohta?

Miten painopisteet ovat muuttuneet ajan kuluessa?

Mikä on tämän vuoden tavoite vastuullisuusasioissa? Entä seuraavan 5 vuoden tavoite?

Milloin ajattelette olevanne valmiita / valmiin määritelmä?

Miten vastuullisuusasioiden kanssa työskennellään?

Miten ihmisiä sitoutetaan? Työntekijät? Asiakkaat?

Käytetäänkö organisaatiossa yhteiskehittämiskeinoja? Työpajoja? Oppaita?

Miten päätökset / sovitut asiat jalkautetaan henkilöstölle?

Miten työ jakaantuu yksiköittäin? Kuka vetää prosessia ja miten raportointi on hoidettu?

Millä keinoilla työntekijöitä koulutetaan? Kuinka usein?

Onko kaikilla eri osastoilla omat tavoitteensa?

Miten tavoitteet luodaan? (esimerkiksi siivous, tekniikka, jätehuolto, keittiö, matkustus, energia, kierrätys, ostot, viestintä)

Mitä tapahtuu, kun tavoitteet saavutetaan?

Onko yrityksellä palkitsemisjärjestelmää?

Miten tuloksista tai työvaiheista raportoidaan ja mihin?

Onko yrityksellä ympäristöviestintäsuunnitelma?

Miten ideoidaan uutta?

Mitä neuvoisit vastuullisuusasioissa? Onko vinkkejä – älä tee ja tee?

Mikä on haastavaa? Mitä tekisit toisin?

LIITE 2: Työpaja I ohjeistus

Moikka xxx,

Alkuun vielä iso kiitos, että olet mukana Tavastian Hall of Nature -hankkeessa ja annat kallisarvoista aikaasi tärkeän asian pohtimiseen. Ilman sinua ja muita työpajaan osallistujia, näkemykset ja siten käytännön toimet jäisivät yksipuolisiksi. Tällä huikealla porukalla meillä on kaikki edellytykset yhdessä innovoida ja ymmärtää kipukohtia ja niiden ratkaisuja laajemmin ja täysin uusin tavoin. Kiitos siis sinulle, että mahdollistat tämän!

Hall of Nature -Workshopit

Hall of Nature -hankkeen tavoite on haastaa tapahtuma-alan yritysten roolia osana kestävämpää elinympäristöä. Hanke pohtii kolmea teemaa: People, Planet & Profit eli miten rakentaa kestäväää liiketoimintaa niin ihmisille kuin ympäristöllekin.

Hankkeen ensisijainen fokus on sidosryhmissä. Tavastia-klubilla esiintyi vuonna 2019 yhteensä 210 yhtyettä, joista 37 oli kansainvälisiä. Näitä yhtyeitä katsomaan kerääntyi 150 000 maksavaa asiakasta. Esiintyjien yhteenlaskettu Instagram seuraajien lukumäärä on useita miljoonia.

Workshopissa pohditaan miten artistit, ohjelmatoimistot, palveluntarjoajat ja tottakai asiakkaat voisivat yhdistää voimansa ja jalkauttaa kestävämpiä toimintamalleja kaikille sidosryhmille.

Pohditaan siis tapoja, miten Tavastia olisi pienempi osa ongelmaa (päästöjen vähentäminen) mutta ennen kaikkea, miten Tavastia voisi olla myös osa ratkaisua — haastaa ja näyttää suuntaa muille toimijoille.

Tervetuloa!

LIITE 3: Työpaja II ennakkotehtävät

Tehtävä 1 – Arvo

HRR toiminnassa näkyy useita arvoja, joita emme usein edes huomaakaan. Minkälaisia jo olemassa olevia arvoja tunnistat toiminnassamme? Ei niinkään arvoja, joita toivoisit joskus tulevaisuudessa näkyvän vaan jo näkyviä. Minkälaisen arvojen pohjalta teet päivittäisiä päätöksiäsi? Tavoitteletko tehokkuutta, huolenpitoa tai innovatiivisuutta? Jotain aivan muuta?

Vastaa yksi tai useampia arvoja, joita tunnistat omassa ja kollegoidesi toiminnassa.

Tehtävä 2 – Lopullinen päämäärä: Milloin vastuullisuus on valmis?

Valmis vastuullisuus on kummallinen ajatus. Voiko edes olla maailmaa, jossa vastuullisuutta ei tarvitse enää pohtia. Yritetään silti. Pyrkimyksenä on selkeyttää tavoitteita ja ohjata ajattelua siitä mihin HRR tulisi pyrkiä lähitulevaisuudessa sekä pitkässä juoksussa.

Pohdi maailmaa, jossa HRR ei voi enää tehdä mitään enempää vastuullisuuden hyväksi. Milloin tämä työryhmä voidaan lakkauttaa, sillä mitään luontevaa tehtävää ei enää ole? Pohtiessasi älä jää vain Urho Kekkosen kadun seinien sisään vaan pohdi myös laajempaa toimialaa kuten Ilves ravintola-alaa tai Tavastia li-vekenttää kokonaisuudessaan.

Yritä tiivistää sanoiksi ajatus (yksi tai kaksi lausetta) kuvaamaan maailmaa, jossa koko toimiala ei voi enää millään tavalla edistää vastuullisuutta. Pidetään rajaus tässä kohtaa vielä Suomessa.

Tehtävä 3 – Keskeinen este

Määritä yksi kaikista keskeisin ongelma ja este, joka vaikeuttaa kohdan 2. tilanteeseen pääsemisen. Ideaalitulanteessa ratkaisemalla tämän ongelman päästäisiin suoraan kohdan 2. tilanteeseen. Tässä kohtaa riittää hyvin, että tunnistamme yhden keskeisen ongelman, jota lähteä ratkaisemaan.

LIITE 4: Kirje ohjelmatoimistoille

Hyvä artisti / artistien edustaja!

Terveisiä Tavastialta - täällä suunnitellaan jälleen kerran avaamista ja haluamme tässä yhteydessä kertoa teille vastuullisuushankkeestamme ja sen tämänhetkisistä vaikutuksista meidän kaikkien toimintaan.

Tavastia Hall of Nature

Tavastia käynnisti vuoden 2020 alussa Tavastia Hall of Nature -hankkeen, joka tähtää vastuullisempaan ja kestävämpään Tavastiaan. Yksi hankkeen tavoitteista on tulla hiilineutraaliksi livekentän toimijaksi.

Olemme ilolla panneet merkille, että monet musiikkialan esiintyjät ovat jo vuosia kiinnittäneet huomioita ympäristöasioihin, esim. takahuonetarjoiluiden ekologisuuden muodossa. Yhteinen päämäärä tapahtuma-alan hiilijalanjäljen pienentämiseksi on toivoaksemme jotain sellaista, mitä kaikki haluavat olla mukana edesauttamassa. Te artistit / ohjelmatoimistot / keikkamyjät olette meidän sidosryhmämme, ja ennen kaikkea juuri se aktiivinen livekentän toimija, joka voi vaikuttaa asioihin.

Vuoden 2021 tavoitteet

Me olemme luoneet omat tavoitteemme vastuullisuuden osalta vuodelle 2021. Alla listattuna sellaisia tavoitteita, jotka koskevat myös teitä tai vaikuttavat yhteiseen toimintaamme.

Ympäristölippu

Olemme lanseeranneet kaikkien myytävien keikkojen yhteyteen Ympäristölipun. Lipun voi ostaa +2 € hinnalla normaaliin keikkalippuun nähden. Lippu on myynnissä jokaisen kotimaisen keikan yhteydessä omana tuotteenaan. Ympäristölippu, eli 2 € osuus, tilitetään suoraan Tiketistä lyhentämättömänä Luonnonperintösäätiön Tavastian metsä -keräykseen, ja näin keikkakävijät voivat helposti osallistua ikimetsähankkeeseemme. Kampanjasta voit lukea lisää täältä:

<https://www.luonnonperintosaatio.fi/tavastian-metsa>

Pyydämmekin huomioimaan tämän lippukategorian ja kannustamaan lipunostajia ostamaan ympäristölipun. Tulemme keskustelemaan tästä jatkossa myös ulkomaalaisia artisteja buukatessamme.

Artistiruoka

Olemme siirtyneet artisti- ja henkilökuntaruokaan kasvisruokaan. Artistiruoka on jatkossa aina laadukasta ja monipuolista kasvisruokaa. Mikäli artistin vaatimuksena on vegaaniruoka tai jostain syystä ehdottomasti kala- tai liharuoka, niin käyttehän tämän läpi ennakkotuotannossa hyvissä ajoin. Kiitos!

Keikkajulisteet ja markkinointi

Meille mahtuu seinälle 2 kpl bändin keikkajulisteita. Ethän siis tuo tai lähetä sen enempää, välttääksemme turhaa paperinhaaskausta. Ilmoitattehan tästä myös alihankkijoillenne tai markkinointiosastollenne.

Backstage ja riderit

Käymme parhaillaan läpi yleisimpiä backstagella tarjottavia / pyydettyjä tuotteita ja pyrimme jatkossa tarjoamaan jo lähtökohtaisesti ympäristöystävällisempiä / luomutuotteita soveltuvilta osin. Toivomme, että artistit kiinnittäisivät entisestään huomiota takahuonetarjoiluihin ja **pyytäisivät vain tälle keikalle välttämättömiä asioita**. Tällä tavoin pystymme minimoimaan turhaa hävikkiä ja vähentämään roskiin heitettävän ruoan määrää, kun niin moni asia löytyy illan jälkeen koskemattomana takahuoneesta..

Yksi suuri kysymys on **pullotettu vesi**, ja tähän etsimme ekologisempia, mutta toki myös hygieenisia ratkaisuja. Kaikesta pullotetusta (esim. lavavedet) vedestä emme varmasti tule pääsemään eroon. Etsinnässä on kuitenkin keino, jolla saisimme minimoitua puolittain juotujen ja avattujen vesipullojen määrän.

Kaadamme lähes poikkeuksetta ison määrän pulloitettua vettä lavuaariin iltojen päätteeksi. Ideoita otetaan vastaan, ja paras idea palkitaan!

Kierrätys ja hiilijalanjälki

Tavastia on tehostanut kierrätystään ja lajitteluaan myös taustatiloissa. Taka-huoneessa on jatkossa paremmat mahdollisuudet lajittelulle ja varsinkin pullojen / tölkkien kierrättäminen on ensisijaisen tärkeää.

Artistin matkustus

Yhden suurimmista hiilijalanjäljistä tuottaa artistien matkustaminen keikkapaikalle. Uskomme, että artistit pohtivat tätä jo paljonkin omalla kohdallaan. Tulomme kuitenkin jatkossa kysymään artistin matkustamisesta tuotannon alkuvaiheessa, eli tarvitsemme täsmennettyä tietoa klubimme hiilijalanjälkemme laskeamiseen. Olemme kiinnostuneita matkan alku- ja loppupaikasta, matkustusmuodosta (auto, lentokone, bussi, juna) ja henkilömäärästä (eli esim. artisti 1, Kouvola-Helsinki-Jyväskylä, keikkabussi.)

Syrjintävapaa, turvallinen & tasa-arvoinen tila

Tavastia on syrjintävapaa, turvallinen ja tasa-arvoinen tila. Emme hyväksy minkäänlaista toista loukkaavaa tai halventavaa käytöstä. Tämä koskee sekä kaikkia talossa työskenteleviä, että talon asiakkaita. Haluamme, että meillä jokainen saa olla oma itsensä ja tuntea olonsa turvalliseksi.

Emme hyväksy rasismia, emmekä minkäänlaista syrjintää esimerkiksi sukupuolen, ihonvärin, iän tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. Mikäli havaitset häiritsevää tai epäsovivaa käytöstä kenen tahansa taholta tai kohtaat sitä itse artistina tai asiakkaana, pyydämme että raportoit välittömästi ja matalalla kynnyksellä eteenpäin Tavastian henkilökunnalle, kuten baarin työntekijälle, iltavastavalle tai järjestyksenvalvojalle.

Olemme myöskin muuttaneet ja merkinneet yhden wc-tiloistamme sukupuoli-

neutraaliksi tilaksi. Kaikille avoin ja esteetön wc löytyy heti Tavastian sisäänkäynnin oikealta puolelta.

Yhteistyö ja ajatukset asian tiimoilta

Tässä lyhykäisyydessään tämänhetkiseen yhteistyöhömmme liittyvät asiat ja muutokset. Toivomme, että levittäisitte sanaa ja tätä kirjettä mahdollisimman laajasti artisteillenne ja muille mahdollisille kiinnostuneille tahoille. Haluaisimme myös kuulla, mitä nämä muutokset, ajatukset ja toimenpiteet teissä herättävät. Mitä muuta voisimme tehdä, tai toivoisitte meidän muuttavan?

Terveisin

Tavastian henkilökunta

LIITE 5: Ympäristölippu tiedote

Tiedote 26.3.2020
Julkaisuvapaa HETI

Tavastia ottaa 50-vuotisjuhlavuonnaan vastuuta ympäristön puolesta

Huolimatta viimeaikaisten uutisten synkistä näkymistä jatkaa Tavastia-klubi työskentelyä suljettujen ovien takanakin. Tavastia-klubi juhlii tänä vuonna 50-vuotisiaan, ja yksi Tavastian juhlavuoden tavoitteista on pohtia rooliaan osana ilmastokriisiä ja sen ratkaisuja. Kulttuurillisesti merkittävänä tapahtumapaikkana Tavastia uskoo yritysvastuunsa ulottuvan myös keikkapaikan fyysisten seinien ulkopuolelle. Ei riitä, ettei ole osa ongelmaa, vaan Tavastia haluaa myös kehittää tapoja olla osa ratkaisua.

Tavastia on vuoden alussa aloittanut hankkeen, jonka ensivaiheissa Tavastia pyrkii kartoittamaan omaa ympäristövaikutustaan ja tarkentamaan konkreettisia tavoitteita sen pienentämiseksi. Kehitystyön edetessä pyrkimyksenä on pohtia, miten Tavastia voi parhaiten hyödyntää ääntään ja sidosryhmiään positiivisten kehitysten edistämiseksi sekä miten Tavastia tahona voi yhdessä livekentän ja muiden toimijoiden kanssa vaikuttaa meille kaikille tärkeisiin asioihin. Hanke toteutetaan yhdessä Accompany Oy:n kanssa. Accompany on yritysvas- tuun innovaation ja sidosryhmälähtöisen strategiatyön konsulttitoimisto.

Hankkeen rinnalla Tavastia on aloittanut kampanjan, jossa ohjataan tuloja ja ke- rätään tukea Luonnonperintösäätiölle tarkoituksena löytää ja suojella pysyvästi suomalaista ikimetsää. Tavastian metsä -keräys toteutetaan yhdessä Luonnon- perintösäätiön kanssa. Kampanjasta voit lukea lisää täältä: <https://www.luonnonperintosaatio.fi/tavastian-metsa>. Kampanjaan tullaan ohjaamaan varoja mo- nin eri tavoin.

”Haluamme olla mukana vaikuttamassa oman jalanjälkemme aktiiviseen pie- nentämiseen, mutta myös jättämässä jälkipolville vähintäänkin suojeltua luon- toa. Haluamme haastaa kaikki keikoilla kävijöistä artisteihin ja yhteistyökumppa- neihimme pohtimaan keinoja ilmastokriisin hidastamiseksi ja luonnonvarojen säilyttämiseksi. Tähän taisteluun tarvitaan kaikkia ikäluokkia, myös meitä jo varttuneita keski-ikäisiä”, lausuu 50-vuotias klubi. Erilaisia käytännön toimia to- teutetaan juhlavuoden kuluessa ja ovien auetessa taas yleisölle.”

LIITE 6: Kirje klubilaisille

Hei kanssa klubilainen!

Tavastia on nyt 1,5 vuotta pyöritellyt omaa vastuullisuushankettaan ja koettanut edetä ympäristövastuullisuuden kanssa. Nyt olemme siinä pisteessä, että koemme tärkeäksi avata keskustelun muiden klubien kanssa.

Mitään ennakkoasetelmia ei ole, enkä edes oikein tiedä mitä klubit tekevät tai eivät tee – siinä onkin toinen hyvä syy alkaa tapaamaan. Pandemia vie ja on vienyt lähes kaiken ajan, mutta päätimme että haluamme resursoida tällekin tärkeälle aiheelle lisää aikaa. Kaipaamme siis vapaamuotoista vertaiskeskustelua aiheesta!

Ajatus ja tavoite:

Kokeilla hyvin vapaamuotoista ja pienen porukan keskusteluryhmää 5 kk ajan erilaisista vastuullisuuden aiheista. Ympäristö, sosiaalinen vastuu, konkreettiset teot, häirintä, syrjintä jne.

Näkökulmana se, että ei puuhailtaisi kaikki itseksemme, vaan että voisimme oppia toinen toisiltamme paljon. Jakaa ajatuksia, onnistumisia mutta ennen kaikkea hankalia asioita teeman ympäriltä. Saada vertaiskommentteja ja ajatuksia aiheesta.

Miten ja milloin:

Zoom / Meet – joka toinen viikko 1h 15 min kerrallaan. Aamupäivä akselilla ma-ke – voidaan sopia yhdessä säännöllinen aika.

Mitä teiltä tarvitaan tai vaaditaan?

Eipä oikeastaan muuta kuin, että tähän sitoudutaan säännöllisesti. Ennakkotöitä ei tarvita, eikä kotiläksyjä ole tulossa.

Muoto:

Olen pyytänyt kuudelta eri klubilta ihmisiä mukaan – tarkoitus pitää nyt alussa ainakin porukka tosi pienenä ja katsoa onko tämä tarpeellista ja kiinnostavaa.

Tarkoituksena ei ole tehdä tästä liian tiukkaa muotoa, mutta kunnioitamme 1 h 15 minuutin aikarajaa.

Alustava runko:

Alussa jokainen osallistuja puhuu 5 minuuttia; kuulumisiaan, ajatuksiaan, pulmiaan tai jotain aiheesta vastuullisuus.

Sen jälkeen puhutaan 20 minuuttia aiheesta, joka on päätetty ennalta.

Lopuksi mietitään mistä olisi halu tai tarve puhua ensi kerralla tai mikä jäi mietittämään tai sanomatta tai missä koetaan, että tarvittaisiin apua.

Uskon, että tämä löytää säännöllisen tapaamisen kautta oman muotonsa tai muuttuu sellaiseksi kuin on hyvä – tänne voi pyytää sparraajia tai alustajia myös mukaan.