



Sosiaalisen vastuun ulottuvuus vakuutus- ja pankkialalla

Henna-Riikka Mansaray

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi (YAMK)

Johtaminen ja henkilöstövoimavarat

2023

Tiivistelmä

| |
|--|
| Tekijä Mansaray Henna-Riikka |
| Tutkinto Tradenomi (YAMK) |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Sosiaalisen vastuun ulottuvuus vakuutus- ja pankkialalla |
| Sivu- ja liitesivumäärä 66 + 5 |
| <p>Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena tutkia vakuutus- ja pankkialalla toimivien yritysten sosiaalisen vastuun ulottuvuutta ja miten organisaatiot ovat sitä käsitelleet. Tutkimus vastaa siihen, miten yritykset toteuttavat sosiaalista vastuutaan nettisivuillaan sekä raporteissaan ja miten nämä sosiaalisen vastuun teemat mahdollisesti eroavat toisistaan. Yritysvastuullisuuden kolmesta elementistä on ulkopuolelle jätetty kokonaan taloudellinen- ja ympäristövastuu ja tutkimuksen kohteena on vain sosiaalisen vastuun ulottuvuus. Tutkimusaineistona on toiminut netistä vapaasti saatavat vuoden 2022 vuosi- ja vastuullisuusraportit, osaksi myös henkilöstöraportit, joista on käynyt ilmi sosiaalisen vastuun ulottuvuutta. Työ tehtiin vuosina 2022–2023.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä on käyty läpi yritysvastuuta yleisesti ja tarkemmin sosiaalinen vastuun osioita; ihmisoikeusvastuuta, sidosryhmien tärkeydestä vastuullisuudelle, vastuullisuuden raportointia sekä vastuullisuuden johtamista. Tutkimuksessa on kerrottu tärkeimpiä käsitteitä ja terminologiaa vastuullisuuteen liittyen sekä kerrottu myös vastuullisuuden hyödyistä ja tulevaisuudesta. Tutkimuksen ulkopuolella on jätetty kokonaan yritysvastuun muut osat, tässä tutkimuksessa on tutkittu vain sosiaalisen vastuun ulottuvuutta.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin konstruktivistista lähestymistapaa. Analyysimenetelmänä oli dokumentti-analyysi. Aineisto etsittiin ja valikoitiin sen mukaan, miten hyvin sitä oli netistä vapaasti saatavissa. Näin päädyttiin yhteensä 12 eri yrityksen aineistoon, joiden sosiaalisen vastuun raportoinnista viestimistä tutkittiin. Aineistosta värikoodattiin eri aihealueita sosiaalisen vastuun osioista, näiden olleen työhyvinvointi, monimuotoisuus, tasa-arvo ja osallisuus, johtaminen sekä ihmisoikeusvastuu. Nämä olivat myös ne aiheet, jotka useimmiten aineistoissa oli otettu esille. Kaikissa aineistoissa työhyvinvointi oli merkittävässä asemassa ja sen tärkeyttä myös tuotiin hyvin selkeästi esille. Muissa aihealueissa oli sitten enemmän hajontaa.</p> <p>Tärkeimmät tulokset tulivat esille siten, että aineistoissa oli hyvin tuotu erilaisia sosiaalisen vastuun alueita esille ja monen yrityksen tietoisuus sosiaalisesta vastuusta oli erittäin kattava. Yritykset kuitenkin viestivät eniten tavoitteistaan, jotka kyllä kuulostivat hyviltä ja organisaatioissa oli tiedostettu niiden tärkeys. Kuitenkin tavoitteiden ja periaatteiden lisäksi aineistosta puuttui selkeät konkreettiset esimerkit siitä, miten sosiaalista vastuuta oikeasti voidaan ja minkälaisia toimia yritykset organisaatioissaan tekevät, jotta sosiaalisen vastuun alueet tulevat kaikille työntekijöille tutuksi ja miten yritys oikeasti sosiaalista vastuutaan harjoittaa. Toimenpiteet näiden toimien edistämiseksi puuttuivat lähes kokonaan. Useat olivat maininneet raportoinnissaan YK:n kestävän kehityksen 17 tavoitetta ja vastuullisuuden pääkohteet oli usein valittu näiden 17 tavoitteen joukosta.</p> <p>Kehittämiskohteina nähtiin se, että konkreettisia esimerkkejä olisi hyvä kertoa ja sitä minkälaisin toimenpitein sosiaalista vastuuta yrityksissä edistetään.</p> |
| Asiasanat Sosiaalinen vastuu, yritysvastuu, yhteiskuntavastuu, ihmisoikeusvastuu, kestävä kehitys. |

Sisällys

| | |
|---|----|
| 1. Johdanto | 2 |
| 1.1 Tutkimusongelma, rajaukset ja tavoitteet | 4 |
| 2. Teoreettinen viitekehys | 6 |
| 2.1. Yritysvastuun terminologiasta ja käsitteistä | 6 |
| 2.2. Yritysvastuullisuuden hyödyt ja tulevaisuus | 12 |
| 2.3. Vastuullinen johtaminen | 14 |
| 2.4. Vastuullisuusraportointi | 15 |
| 2.5. Sosiaalinen vastuu | 19 |
| 2.5.1. Sosiaalisen vastuun käsite | 19 |
| 2.5.2. Sidosryhmien merkitys vastuullisuudelle | 21 |
| 2.5.3. Ihmisoikeusvastuu | 23 |
| 3. Kehittämistyön lähestymistapa, menetelmät ja prosessi | 24 |
| 3.1. Lähestymistapana konstrukttiivinen tutkimus | 24 |
| 3.2. Dokumenttianalyysi analyysimenetelmänä | 24 |
| 3.3. Tutkimusprosessi | 25 |
| 3.4. Tutkittavat organisaatiot | 27 |
| 4. Tulokset ja yhteenveto | 32 |
| 4.1. Työhyvinvointi | 51 |
| 4.2. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo | 51 |
| 4.3. Ihmisoikeudet | 53 |
| 4.4. Johtaminen | 54 |
| 5. Pohdinta | 55 |
| 5.1. Johtopäätökset | 56 |
| 5.2. Luotettavuus- ja eettisyyspohdinta | 58 |
| 5.3. Oma oppimisen arviointi | 59 |
| Lähteet | 62 |
| Liitteet | 67 |
| Liite 1. Kuva 19. Kohdeyritysten raportointi sosiaalisesta vastuullisuudesta 2022 | 67 |

1. Johdanto

Vastuullisuus on suuri kokonaisuus, joka on noussut tärkeämmäksi asiaksi yrityksissä. Melkein kaikilla suuryrityksillä onkin hyvän hallinnon periaatteet tai eettiset ohjeet käytössään. Vastuullisuuden merkitys sekä arvopohja on suomalaisissa yrityksissä omaksuttu hyväksyttävästi. (FIBS ry 2021.) Vastuullisuuteen kuuluu taloudellinen vastuu, ympäristö vastuu ja sosiaalinen vastuu. Tässä tutkimuksessa perehdytään enemmän sosiaalisen vastuun osuuteen. Sosiaalisesta vastuusta voidaan yrityksissä ohjeistaa henkilöstöä tietyin standardein ja käyttää tällöin Code of Conduct ohjeistusta, joka ohjaa yritysten henkilöstön toimintatapaa ja -ohjeita. Näitä eettisiä liiketapaperiaatteita voivat yritykset itse muotoilla. Code of Conduct- ohjeiden tavoitteena on antaa yrityksen henkilöstölle esimerkkejä ja tietoa siitä mikä on toivottavaa käytöstä ja mikä ei ole sallittua. Tällöin kaikki henkilöstössä tietävät mikä on hyvää vastuullisuutta ja riittävää toimintaa sen suhteen. (Harmaala & Jallinoja 2012, 91.)

Yritysten pyrkimyksenä yritysvastuukeskustelun alkuvaiheissa 1990-luvulla oli hallita vastuullisuutta sisältäpäin. Se koettiin, ehkä jopa joissain yrityksissä uhkana ja ajateltiin sen olevan toiminnan ohjausta ulkopuolisten ohjaamana. Läpinäkyvyyden sekä vuorovaikutuksen tunnistamisen ja tunnustamisen jälkeen, ymmärrettiin yrityksissä vastuullisuustyön ydintä ja sen olevan menestyksen edellytys. Tämän seurauksena kehittyivät yritysvastuun agendatkin sidosryhmävetoisesti. Näin sidosryhmien kuunteleminen otettiin edelläkävijäyrityksissä osaksi johtamista. (Koipijärvi & Kuvaja 2019, 167.)

Tässä tutkimuksessa yritetään löytää vastausta kysymykseen, miten yritykset viestivät vastuullisuudestaan ja miten he ovat käsitelleet yhteiskuntavastuun sosiaalista ulottuvuutta ja miten ulottuvuudet eroavat toisistaan.

Tutkimuksessa selvitetään sitä, mitä sosiaalisen ulottuvuuden teemoja yritykset nostavat esille ja näin verrata organisaatioiden sosiaalisen vastuun osa-alueita. Sosiaalinen vastuu (henkilöstöön liittyvä) ja sen osa-alueita on mm; työhyvinvointi, työturvallisuus ja henkilöstöjohtaminen. Työstä rajataan yhteiskuntavastuun muut teemat ulkopuolelle ja tutkitaan ainoastaan sosiaalinen ulottuvuuden osa-alueita. Itseäni henkilökohtaisesti kiinnostaa ne sosiaalisen vastuun ulottuvuudet, joita nämä yritykset tuovat esille ja miten sosiaalisen vastuun eri ulottuvuuksia on käsitelty. Ne kertovat myös jotain itse yrityksestä ja siitä, miten henkilöstöön ja heidän hyvinvointiinsa näissä yrityksissä suhtaudutaan.

Olen itse ollut jo pitkään kiinnostunut työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä asioista, mistä kaikesta työhyvinvointi syntyy ja miten siihen voi vaikuttaa. Aloitin liiketalouden opinnot muutamia vuosia sitten pääosin siksi, että halusin ymmärtää paremmin henkilöstön johtamista ja siten myös sen

haasteita. Tähän vaikutti se, että silloisen työnantajani palveluksessa ollessani, vuoden aikana minulla oli viisi eri tiiminvetäjää ja tämä heijastui koko työyhteisöön ja samalla työhyvinvointiin. Olenkin opinnoissani vahvasti keskittynyt johtamiseen ja samalla siihen mikä kaikki työhyvinvointiin liittyy. Yrityksen sosiaalinen vastuu liittyy vahvasti työhyvinvointiin, miten henkilöstöä johdetaan, kohdellaan ja palkitaan.

Tutkimukseen otettiin mukaan ne Suomessa toimivat vakuutus- ja pankkialan yhtiöt, joiden vuoden 2022 vastuullisuus- tai vuosiraportit olivat löydettävissä yritysten nettisivuilta vapaasti. Ilman vastuullisuus- tai vuosiraportteja olisi ollut vaikea tutkia yritysten sosiaalisen vastuun ulottuvuutta ja miten siitä viestitään. Kaikilla yrityksillä oli myös kotisivuillaan vastuullisuusosuudet tai erillisiä raportteja vastuullisuudesta, joissa kerrottiin tarkemmin sosiaalisen vastuun osuudesta. Vakuutus- ja pankkiala on valittu siitä syystä, että aiemmin työskentelin vakuutusyhtiössä ja muistan entisen työnantajani vastuullisuusraportoinnin ollen huolella tehdyn. Tästä syystä ajatuksena on vertailla, että miten muut toimijat pankki- ja vakuutuslalla viestivät yritysvastuusta ja millainen on heidän yritysvastuunsa sosiaalisen ulottuvuuden aspekti.

Pidän mielenkiintoisena sitä, miten yritykset mahdollisesti eri tavalla viestivät yritysvastustaan, miten ne eroavat toisistaan ja minkälaisiin asioihin vakuutusyhtiöt sekä pankit ovat sosiaalisen vastuun ulottuvuudesta panostaneet, mistä asioista he viestivät ja mitkä asiat jäävät vähemmälle huomiolle. Tähän tulee tietenkin vaikuttamaan myös se, että osa näistä yrityksistä on suurempia ja joutuvat noudattamaan tiettyjä ohjeistuksia, joiden mukaan heidän tuleekin vastuullisuudesta viestiä ja raportoida.

Tutkimuksessa tutkitaan suomalaisten vakuutus- ja pankkialan yhtiöiden vastuullisuuden sosiaalista ulottuvuutta. Puhuttaessa yhteiskuntavastuusta tarkoitetaan samalla yritysvastuuta, samoin kuin yhteiskuntavastuuraportoinnilla tarkoitetaan samalla vastuullisuusraportointia. Itse käytän tässä tutkimustyössä termeinä yritysvastuuta ja vastuullisuusraportointia.

Vastuullisuus on valittu aiheeksi sen ajankohtaisuuden vuoksi ja siitä syystä, että olemme ja yritykset ovat koko ajan enemmän tietoisia vastuullisuuden tärkeydestä ja hyödyllisyydestä. Yritysten ydinliiketoiminnassa tulee vastuullisuus olemaan yhä olennaisemmassa osassa. (FIBS ry 2021.) Vastuullisuutta on pidetty yhä enemmän esillä median toimesta ja tämä näkyy yritysten vastuullisuuden raportoinnissa. Raportointiin perehdytään ja siitä halutaan myös viestiä.

Yritysvastuu on Suomessa entistä tavoitteellisempaa, organisoidumpaa ja strategisempaa, mistä syystä yritysvastuun hyödyt näkyvät myös tuloksessa. Vastuullisuuden tavoitteellisuus on lisääntynyt, sen strategisuus on tunnistettu, johtaminen on organisoidumpaa ja mittaaminen tehostunut. (FIBS ry 2022a.)

Olen omassa työssäni huomannut myös sen, että yhä useimmat yritykset ja organisaatiot julkaisevat oman vastuullisuusraporttinsa. Asiaan vaikuttaa tietenkin se, että olen tätä työtä prosessoinut jo sen verran aikaa, että huomio on myös eri lailla kiinnittynyt yritysvastuuseen ja vastuullisuuteen liittyviin asioihin. Osa yrityksistä noudattaa YK:n kestävän kehityksen koodistoa ja esimerkiksi eri ministeriöt noudattavat Valtiokonttorin ohjeistusta vastuullisuuden raportoinnista. Kun aloin muutama vuosi sitten suunnittelemaan tämän tutkimuksen tekemistä, yritysten vastuullisuusraportteja oli esimerkiksi paljon heikommin käytettävissä. Vastuullisuudesta raportointi on yleistynyt, joka on ollut ilahduttavaa ja raportoinnit ovat hyvin erilaisia, mutta tärkeintä on se, että vastuullisuuteen kiinnitetään huomioita. Samalla vastuullisuudesta viestimisen laatu nousee ja toivottavasti tekijöiden kunnianhimo myös raportoinnin suhteen kasvaa.

Tutkimuksen aloittaa johdannon jälkeen tutkimusongelman esittely ja kehittämistehtävän kysymykset, tutkimuksen rajauksen sosiaalisen vastuun alueeseen ja tavoitteiden esittely.

Teoreettinen viitekehys kappaleessa käydään läpi yritysvastuun terminologiaa sekä käsitteitä, esitetään yritysvastuuta kuvien muodossa ja kerrotaan yritysvastuullisuuden hyödyistä ja tulevaisuudesta. Samassa kappaleessa käydään läpi myös vastuullista johtamista sekä vastuullisuusraportointia. Sosiaalisen vastuun alueessa paneudutaan tarkemmin sosiaalisen vastuun käsitteeseen sekä sidosryhmien merkitykselle vastuullisuudelle. Tähän liittyy vahvasti myös ihmisoikeusvastuu, jonka aihealue käydään myös läpi.

Kehittämistyön lähestymistavassa, menetelmät ja prosessi luvussa kerrotaan tutkimuksen lähestymistavasta tarkemmin, sekä käytetyistä analyysimenetelmistä. Tutkimusprosessi on kuvattu kuvan muodossa ja tutkittavat organisaatiot on esitelty tarkemmin. Tulokset ja yhteenveto ovat sitten yritysten esittelyn jälkeen ja tässä luvussa käydään läpi organisaatioiden tuloksia yrityksittäin sosiaalisen vastuun osalta. Työn päätteeksi on pohdinta luku, jossa esitellään tuloksista nousevia pohdintoja, annetaan jatkokehitysideoita ja esitetään luotettavuus- ja eettisyyspohdinta.

1.1 Tutkimusongelma, rajaukset ja tavoitteet

Tutkimusongelmana on käsitellä eri yritysten vastuullisuuden sosiaalisen vastuun osa-aluetta ja miten sitä on käsitelty ja viestitty yritysten nettisivuilla .

Kehittämistehtävän kysymykset:

1. Miten organisaatiot käsittelevät yhteiskuntavastuun sosiaalista ulottuvuutta? / Miten vakuutus- ja pankkialan organisaatiot toteuttavat sosiaalista vastuuta vastuullisuusraporteissaan ja julkisilla nettisivuillaan?

2. Miten organisaatioiden esille tuomat sosiaalisen ulottuvuuden teemat eroavat toisistaan?

Tässä työssä keskitytään yritysvastuullisuuden keskeisistä kolmesta elementistä vain sosiaalisen vastuun alueeseen eikä taloudellista- tai ympäristövastuuta käsitellä sen tarkemmin.

Tavoitteena on selvittää vakuutus- ja pankkialan organisaatioiden nettisivujen sekä vastuullisuusraporttien perusteella niitä sosiaalisen vastuun osa-alueita, joita organisaatiot pitävät tärkeinä ja min-käläisiä teemoja he tuovat esille ja näin pitävät tärkeinä.

2. Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa käydään läpi tämän tutkimuksen viitekehys ja tutustutaan yritysvastuuseen, sen käsitteeseen sekä syvemmin yritysvastuun yhteen osa-alueeseen; sosiaaliseen vastuuseen. Teoriassa käydään läpi myös vastuullisuuden johtamista sekä vastuullisuusraportointia, millaisin periaattein sitä tehdään tai tulisi tehdä. Viimeisessä alaluvussa keskitytään sosiaalisen vastuun käsitteeseen, joka on työn kehittämisen painopiste.

2.1. Yritysvastuun terminologiasta ja käsitteistä

Yritysten kantamasta vastuusta käytettäviä termejä on kestävä kehitys, yhteiskuntavastuu, yritysten sosiaalinen vastuu ja yritysvastuu. Näiden termien moninaisuus aiheuttaakin usein hämmennystä, joten terminologia onkin sopimuskynnys, jossa näkyy koko aiheen kulloinenkin kehitysvaihe. Kestävä kehitys on yleensä yläkäsite, joka sisältää niin valtioiden hallitusten, julkisen sektorin, kansalaisjärjestöjen kuin yritysten toimet. Omissa toimissaan kestävä kehitys toteuttava yritys kantaa yritysvastuuta. Myös termiä yhteiskuntavastuu käytetään yritysvastuun rinnalla. Varsinkin yrityksille, joilla on myös lakisääteisiä yhteiskunnallisia tehtäviä, tämä termi soveltuu hyvin. Yritysvastuulla kuvataan tarkemmin sitä, että yritys kantaa vastuuta omista toimistaan, ottamatta kuitenkaan yhteiskunnalta sille kuuluvaa vastuuta. (Juutinen 2016, 24–25.)

Yritysvastuun määritelmä on taas Simõesin, Duarten, Nevesin ja Silvan (2019, 95) mielestä rakenne, jonka sisällä on kattava valikoima vaihtelevia vapaaehtoisikäytäntöjä- ja toimia, esimerkiksi työntekijöiden kehittämiseen panostaminen, yhteisöjen tukeminen ja ympäristövaikutusten vähentäminen. Liappis, Pentikäinen & Vanhala (2019, 128) taas mainitsevat, että liike-elämän etiikkaa ja yritysten yhteiskunnallista roolia koskevaa keskustelua käydään usein erilaisin käsittein ja termein.

Ensimmäisiä vastuullisen liiketoiminnan käytettyjä käsitteitä on ollut corporate social responsibility (CSR) ja tämä on useiden toimijoiden käytössä lyhentynyt muotoon corporate responsibility (CR). Suomessa nämä ovat kääntyneet yhteiskuntavastuuksi sekä yritysvastuuksi. Myös termejä vastuullisuus, hyvä yrityskansalaisuus, vastuullinen yritystoiminta, kestävyys ja eettinen yritystoiminta on käytössä. (Liappis ym. 2019, 8.)

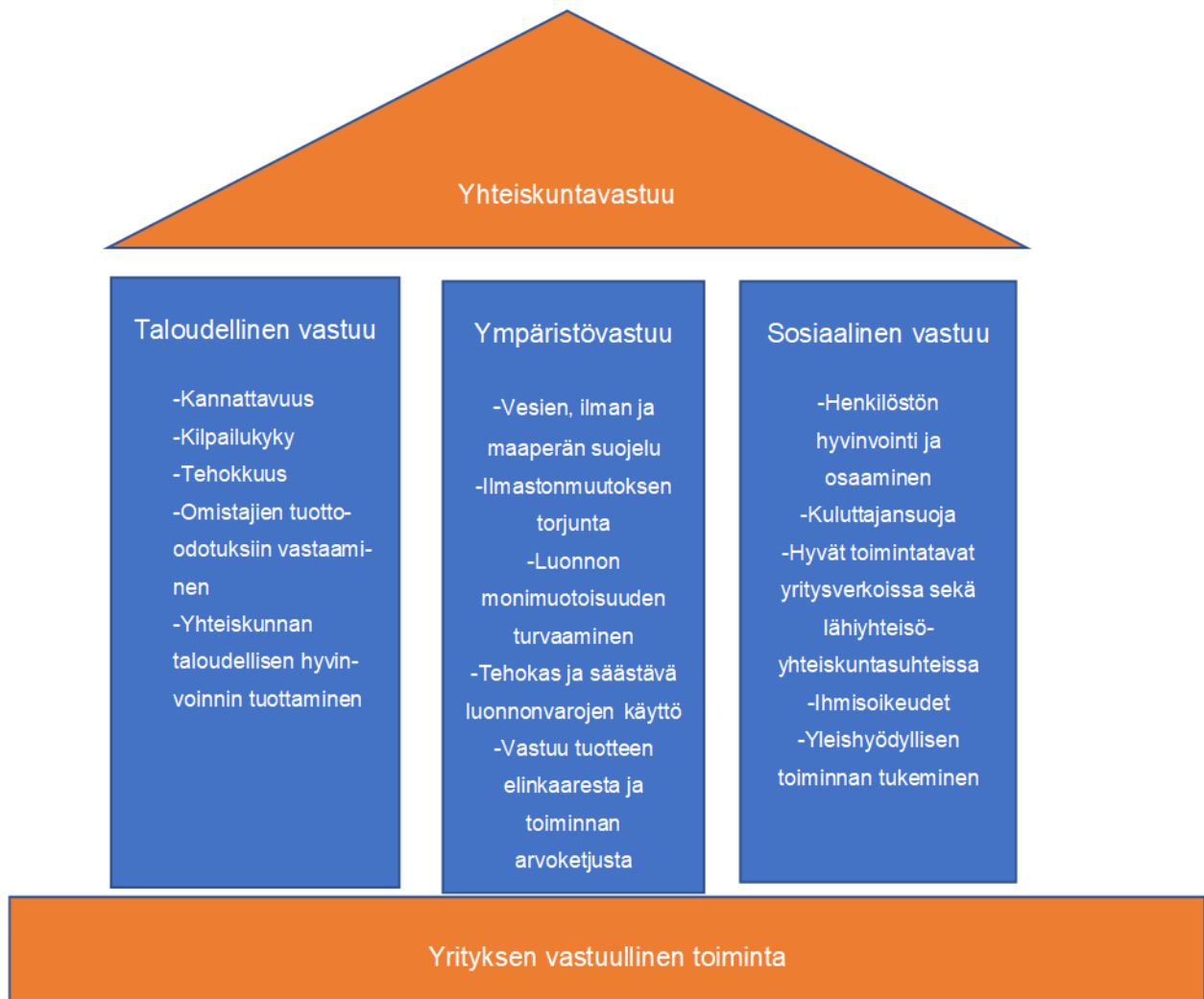
Yritysvastuun painopisteet ovat muuttuneet ja sen osa-alueet täsmentyneet vuosien varrella. Tätä kokonaisuutta voidaan ilmentää taloon liittyvien elementtien avulla. Varsinaiset yritysvastuun sisältoelementit jaotellaan yleisesti taloudelliseen, ympäristö- ja sosiaaliseen vastuuseen. Tietokirjailija John Elkington nimesi näkemyksen kolmoistilinpäätökseksi (triple bottom line). Tässä näkemyksessä huomioidaan yrityksen toiminnan vaikutukset myös ihmisiin sekä ympäristöön ja puhutaan myös 3P:n mallista (People, Planet, Profit). (Liappis ym. 2019, 8.) Koipijärvi & Kuvaja (2020, 21)

taas mainitsevat, että John Elkingtonin kehittämään kolmen pilarin malliin lisätään usein myös kestävän kehityksen neljäs pilari, joka on kulttuurinen kestävyys.

Yrityksen vastuullisuusasioista määritellessä triple bottom line- mallin mukaisesti, tulee yrityksen johdon tunnistaa vastuullisuuden avainasiat ja lajitella ne kolmeen eri kestävyiden teemaan sekä määritellä niille suorituskyvyn mittarit, KPI:t. Tämän mallin haasteena on, ettei kaikkia vastuullisuusasioita voi luokitella vain yhteen pilareista, vaan niihin liittyy monia kestävyiden kysymyksiä. Esimerkkinä tästä puhdas vesi, joka ei ole suinkaan vaan ympäristöasia vaan myös ihmisoikeuskysymys. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 24.)

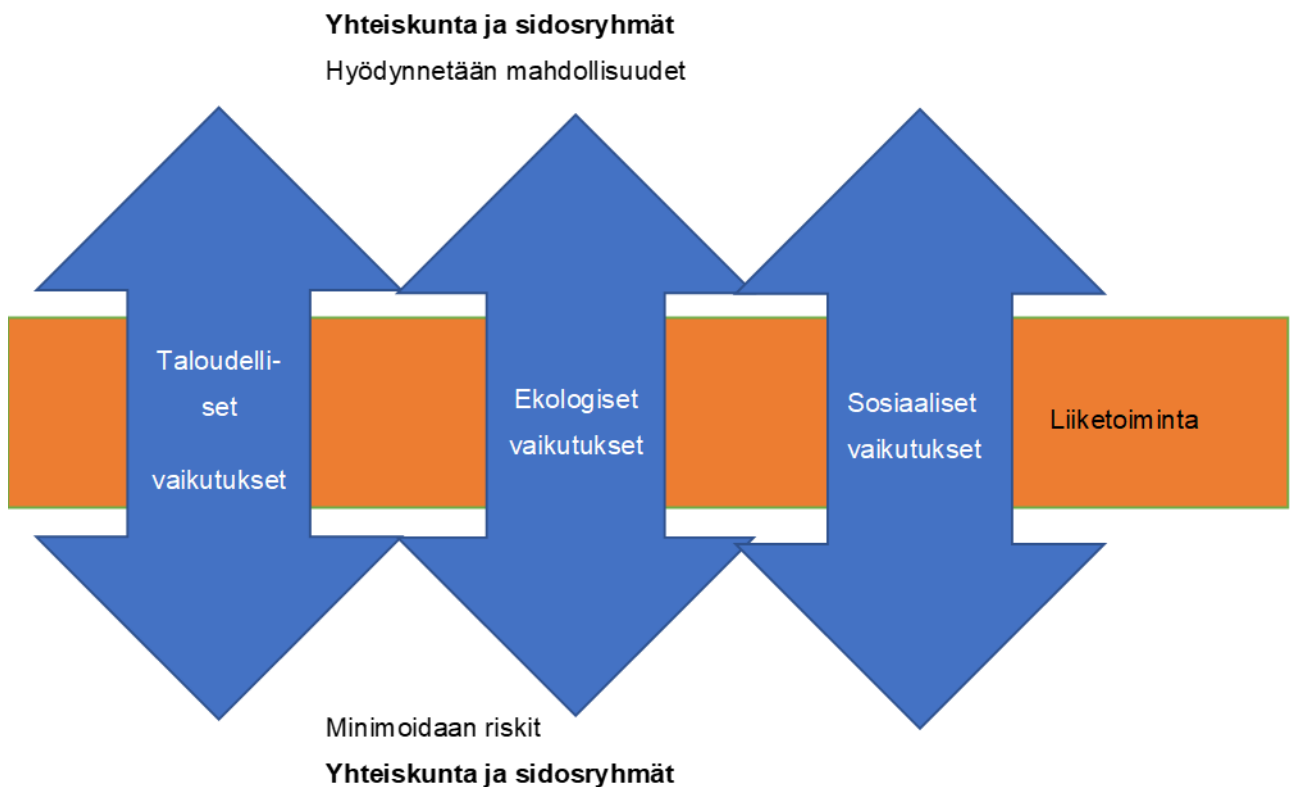
Tämän kolmen pilarin mallin haasteena on myös, että sosiaalinen kestävyys ja ympäristöasiat jäävät erilliseksi taloudellisesta kestävydestä. Mallin luoja John Elkington on myöhemmin kehittänyt kestävyiden lähestymistapaansa ja luottaa tulevaisuuden organisaatioihin, jotka pyrkivät olemaan ”parhaita planeetalla eivätkä parhaita maailmassa” ja ohjautuvat yhteisöllisen hyvän luomisesta. Triple bottom line on kuitenkin ollut yksinkertaisuudessaan vastuullisuuden ymmärtämiseen ja osalueiden ymmärtämiseen toimiva viitekehys. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 23.)

Alla olevassa talomallissa on esitetty kolmen pilarin malli, triple bottom line.



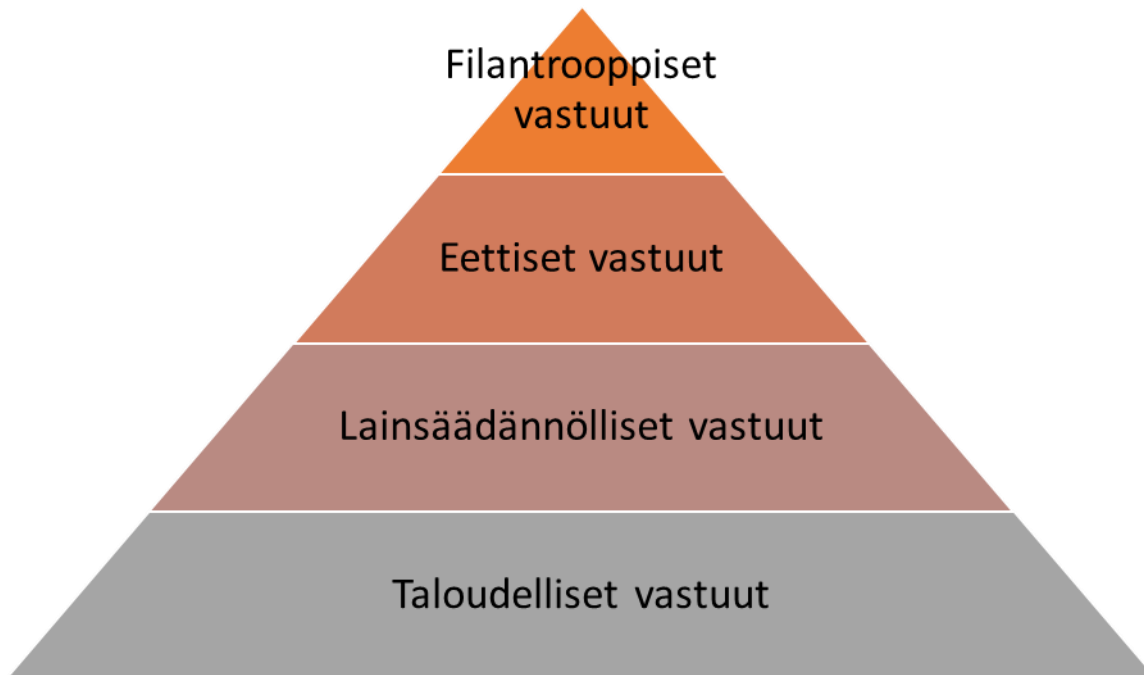
Kuva 1. Yrityksen yhteiskuntavastuun kolme pilaria (mukaillen Koipijärvi & Kuvaja 2020, 23)

Alla olevassa kuvassa on taas esitetty yksinkertaistettu tapa yritys vastuun kuvaamiseen yrityksen liiketoiminnan taloudellisia, ekologisia ja sosiaalisia vaikutuksia yhteiskunnalle ja sidosryhmille. Liiketoimintamahdollisuuksia on tarkoitus hyödyntää vastaamalla yhteiskunnan ja sidosryhmien odotuksiin ja samalla minimoida kyseisistä vaikutuksista aiheutuvat riskit niin liiketoiminnalle, sidosryhmille kuin yhteiskunnalle.



Kuva 2. Yritysvastuu on liiketoiminnan taloudellisten, ekologisten ja sosiaalisten vaikutusten huomioimista (mukaillen Juutinen 2016, 26)

Yritysvastuun perustaksi on akateemikko Archie Carroll ensimmäisenä kehittänyt vastuullisuuden hierarkia pyramidin. Tämä pyramidi kuvaa neljää eri tasoa (economic responsibilities-taloudelliset, legal responsibilities-lainsäädännölliset, ethical responsibilities-eettiset ja discretionary responsibilities-filantrooppiset), joilla on pyritty selkeyttämään vastuullisuuden eri osa-alueita. Pyramidin on tarkoitus esittää, että yrityksen tulisi ottaa toiminnassaan kaikki tasot huomioon ja täyttävän vastuullisuusodotukset yhtäaikaaisesti. (Chandler 2017, 4–6.)



Kuva 3. Kuva 3. Carrollin yritysvastuun pyramidi (mukaillen Carroll, 1991)

Carrollin vuonna 1979 identifioimat neljä erilaista vastuullisuuden tyyppiä on mahdollisesti kaikkein laajemmin esitetty viitekehys ymmärtää erilaisia vastuullisuuden näkökulmia, joita on ilmaantunut. (Blowfield & Murray 2019, 15.)

Filantrooppisessa vastuussa pyritään olemaan hyvä yrityskansalainen, jolloin voimavaroja tulisi käyttää yhteisön hyväksi parantaaksesi elämän laatua. Eettinen vastuu taas tarkoittaa, että tulisi olla eettinen ja jokaisen velvollisuus on tehdä mikä on oikein ja välttää vahinkoja. Lainsäädännöllinen vastuu taas tarkoittaa sitä, että noudattaa lakia ja ymmärtää, että laki on yhteiskunnan käsitys oikeasta ja väärästä ja siten pelaa sääntöjen mukaisesti. Taloudellinen vastuu taas merkitsee sitä, että ollaan kannattavia. Tämä on perusta, johon kaikki muu tekeminen nojaa. (Carroll 1991.)

Yritysvastuullisuus tarkoittaa kuitenkin eri kulttuureissa hieman eri asioita ja tästä syystä sitä voidaan kuvata aaltoilevaksi, muotoaan muuttavaksi konseptiksi. Euroopan unioni määrittelee yritysvastuullisuuden prosessiksi, joka integroi sosiaaliset, ympäristölliset, eettiset ja ihmisoikeudelliset huolenaiheet yrityksen toiminnoiksi ja perusstrategiaksi yhdessä läheisessä yhteistyössä sidosryhmien kanssa. (Chandler 2017, 7.)

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) määritelmä yritysvastuullisuudesta taas on seuraavanlainen; yritysvastuullisuus voidaan ymmärtää johdon luonnostelmaksi ja prosessiksi, joka yhdistää sosiaalisia ja ympäristöllisiä huolenaiheita liiketoiminnan operaatioissa yrityksen kanssakäymisessä koko toiminnallaan sidosryhmien kanssa. (Chandler 2017, 7.)

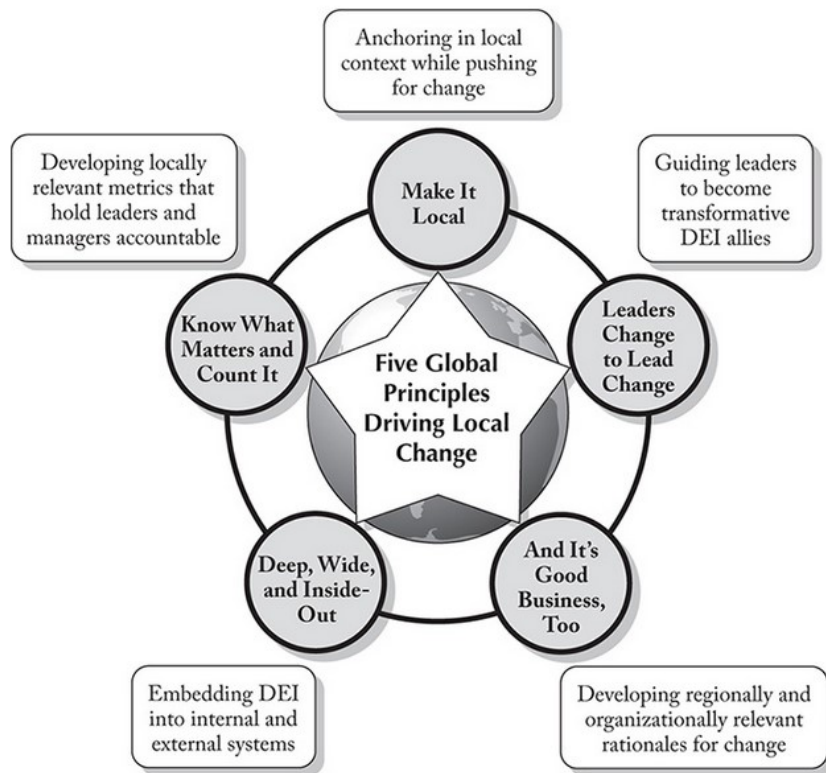
FIBS (Finnish Business & Society) Pohjoismaiden suurin yritysvastuuverkosto sekä kestävän liiketoiminnan vauhdittaja, mainitsee, että yritys vastuullisuus on moniulotteinen ja – mutkainen asia. Varsinkin isojen yritysten on haastavaa rakentaa mittareita, joiden avulla kestävyttä voitaisiin riittävän holistisesti ja luotettavasti seurata. Tästä huolimatta on suomalaisissa yrityksissä vastuullisuuden tavoitteellisuus yleistynyt suurin harppauksin ja yhä useampi yritys asettaa vastuullisuudelle sekä laadullisia että määrällisiä tavoitteita. (FIBS 2022.)

Code of Conduct – ohjeet määrittämään yrityksissä ja ne ohjaavat henkilöstöä toimimaan oikein yrityksen toiminnan ja toimialan kannalta. Ohjeiden tavoitteena on ohjeistaa henkilöstöä ja antaa heille tietoa sekä esimerkkejä siitä mikä yrityksessä on toivottavaa käytöstä ja mikä ei ole sallittua. (Harmaala & Jallinoja 2012, 91.)

DEI (diversity, equity and inclusion) eli monimuotoisuus, tasa-arvo sekä osallisuus on tärkeä osa sosiaalista vastuuta. Tässä kohtaa avaimena on muutoksen johtaminen, jotta DEI saadaan sisällytettyä yrityksen kulttuuriin. DEI:n sisällyttäminen organisaation järjestelmiin ja arvoihin on erittäin vaikeaa ilman johtajien sitoutumista. Kun yritystä johtavat ihmiset, jotka todella omaksuvat DEI:n intohimolla ja tarkoituksella, ovat hyödytkin selvät. Heikommassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvilla ihmisillä on mahdollisuuksia menestyä sekä menestyä kulttuurissa, johon he tuntevat kuuluvansa. (Anand & Bellon 2021.)

Ilman pakottavaa muutuskertomusta yleensä useimmat DEI-aloitteet eivät todennäköisesti onnistu pitkällä aikavälillä. Vakuuttavassa ja kokonaisvaltaisessa DEI:n tarinassa otetaan huomioon organisaation tehtävän ja liiketoiminnan sekä alueellisesti sosiopoliittiset ja oikeudelliset sekä kulttuurilliset vivahteet. Onnistuakseen DEI:n muutospyrkimysten tulisi olla yhteneväisiä organisaation tarkoituksen ja liiketoiminnan harjoittamisen kanssa, koska arvot rakentavat brändiä, työntekijät ja kulluttajat välittävät siitä, mitä yritys edustaa. (Anand & Bellon 2021.)

Alla olevassa kuvassa on kuvattu monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden (DEI) pääperiaatteet.



Kuva 4. DEI:n pääperiaatteet (Anand & Bellon 2021)

Tutkimuksen tulosten arvioinnissa käydään tutkimuksen tuloksia ja sosiaalisen vastuun alueen käsitteilyä yritysten osalta peilaten niitä tässä tutkimuksessa esitettyyn teoriaan. Tulosten arvioinnissa ja yhteenvedossa keskitytään erityisesti siihen, miten monimuotoisuuden osuutta (DEI), työhyvinvointia, johtamista ja ihmisoikeusvastuuta on käsitelty ja esitetty sosiaalisen vastuun osalta. Tuloksissa on myös arvioitu sitä, ovatko tutkimuksen kohteena olleiden yritysten aineistoissa annettu konkreettisia teoriassa mainittuja esimerkkejä, siitä miten sosiaalisen vastuun aluetta yrityksissä edistetään ja miten se näkyy toiminnassa.

2.2. Yritysvastuullisuuden hyödyt ja tulevaisuus

Tänä päivänä suhtautuminen yritysvastuuseen poikkeaa siitä mitä takavuosina ajateltiin. Varsinkin yritykset, jotka seuraavat aikaansa ovat nähneet myös yritysvastuun vahvistumisen myönteiset vaikutukset. Tällä hetkellä yritysvastuu nähdään osana kestäväää ja kannattavaa liiketoimintaa. Yrityksillä on paljon käytännön kokemusta lukuisista yritysvastuun hyödyistä sekä tätä tukevaa, erilaisiin selvityksiin ja tutkimuksiin pohjautuvaa näyttöä. (Liappis ym. 2019, 26.)

Yritysvastuulla on monia tunnistettuja hyötyjä. Alla olevassa taulukossa on niitä lueteltuna.

Taulukko 1. Yritysvastuun hyödyt (mukaillen Liappis ym. 2019, 26)

| |
|--|
| 1. Lisää asiakastyytyväisyyttä |
| 2. Parantaa tulosta |
| 3. Parantaa riskienhallintaa |
| 4. Vahvistaa mainetta |
| 5. Antaa yleisen yhteiskunnallisen hyväksynnän yritystoiminnalle (social licence to operate) |
| 6. Parantaa työnantajamielikuvaa |
| 7. Tuo kustannussäästöjä |
| 8. Vahvistaa sijoittajien kiinnostusta |
| 9. Tarjoaa liiketoimintamahdollisuuksia uusien markkinoiden ja innovaatioiden kautta |
| 10. Tukee yrityskaupoissa |

Vastuullinen yritys turvaa näin oman liiketoimintansa jatkuvuuden, saamalla parhaat työntekijät, sijoittajien kiinnostuksen, yleisesti yhteiskunnan hyväksynnän, markkinoilta edullisempaa pääomaa ja sitoutuneet asiakkaat. (Liappis ym. 2019, 26.) Laine (2017, 158) taas mainitsee, että todennäköisesti tulevaisuudessa yritysten maine vastuullisena toimijana ohjaa yhä merkittävämmiin työntekijöiden palvelukseen hakeutumista, eli myös työntekijöiden valinnoilla on merkitystä.

Tulevaisuuden trendeinä nähtiin vuonna 2020 läpinäkyvyys ja perusteellisuus. Organisaatioiden tuli tuoda esiin rehellisyyttä, aitoutta sekä avoimuutta tai muuten riskinä nähtiin brändin haavoittuvuus sekä asiakkaiden, investoijien sekä työntekijöiden paheksunta. (Clarkston consulting 2020.)

Työntekijöiden osallistaminen yritysvastuullisuuteen oli myös yksi tärkeä trendi vuonna 2020. Kuunteleminen, ymmärtäminen sekä työntekijöiden tarpeiden huomioiminen on ensiarvoisen tärkeää. Työntekijät toivovat työnantajiansa edistävän vastuullisuuden alustaa ja ottavan toiminnallisen kannan. Yritysvastuu hyödyttää yrityksen rekrytointipyrkimyksiä, se ei vaan lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä tai pysyvyyttä. Varsinkin kun työelämään tuleville nuoremmille sukupolville on sosiaalinen vaikutus tärkeää. (Clarkston consulting 2020.)

Kolmantena trendinä (Clarkston consulting 2020) näki, että yritysten tulisi keskittää yritysvastuullisuuden aloitteet päivittäiseen yritystoimintaan ja yritysvastuullisuus tulisi olla rakennettuna yrityksen perustoimintaan. Trendinä nähdään myös se, että organisaatioiden tulisi ottaa suurempaa vastuuta yhteisön hyvinvoinnista. (Clarkston consulting 2020.)

Yritysvastuu kiinnostaa myös sidosryhmiä. Vuoropuhelulla sidosryhmien kanssa yritykset kykenevät paremmin reagoimaan ja ennakoimaan ympäristöä koskeviin, yhteiskunnallisiin, taloudellisiin ja sääntelyyn liittyviin muutoksiin. Sidosryhmille sekä yhteiskunnalle luodaan arvoa vastuullisesti toimivien yritysten toimesta. (Liappis ym. 2019, 29.)

2.3. Vastuullinen johtaminen

Nykyään kiinnitetään yhä enemmän huomiota organisaatioiden johtamisen vastuullisuuteen ja eettisyyteen. Teknologian kehittyminen sekä työelämän kansainvälistyminen ovat erityisesti synnyttäneet ja tehneet näkyväksi eettisesti haastavia tilanteita, joihin joudutaan ottamaan kantaa. Suurilla kansainvälisillä yrityksillä on mahdollisuus käyttää valtaa eri puolilla maailmaa ja niiden resurssit sekä vallankäyttömahdollisuudet ovat useasti suuremmat verrattuna moniin valtioihin. Tästä syystä ei ole yhdentekevää, miten yritykset toimivat ja miten he hoitavat henkilöstöasioitaan. (Collin & Lemmetty 2019, 48.)

Koipijärvi & Kuvaja (2020, 65) taas mainitsevat, että yrityksen tulee olla yritysvastuussaan pitkäjänteinen ja johdonmukainen, kyseessä ei ole trendi-ilmiö vaan vastuullisuuden tulee olla yrityksen tarkoituksessa selvästi määritelty ja yrityksen arvojen tulee tukea vastuullista toimintaa. Yritysvastuun ollessa toiminta-ajatuksessa mukana, myös siitä viestiminen sisäisesti helpottuu. Vastuullisuustyön eteenpäin vieminen on sujuvampaa ja siitä tulee osa yritysidentiteettiä, kun vastuullisuuden merkitys on yrityksessä määritelty. Johdon ja yrityksen omistajien tulee olla sitoutunut yritysvastuuseen, jolloin he päättävät mitä vastuullisuudelta halutaan ja siten määrittävät tämän strategias-
assa, jotta tiedetään mitä se yrityksessä tarkoittaa.

Collin & Lemmetty (2019, 49–50) ovat sitä mieltä, että vastuullinen johtaminen on keskeinen tapa edistää laadukasta, hyvää sekä tuloksellista työelämää. Ihmisten ja asioiden johtamisen onnistuminen on edellytys vastuulliselle johtamiselle. (Collin & Lemmetty 2019, 49–50.)

Vastuullinen johtaminen edistää henkilöstötuloksia, kuten esimerkiksi sitoutumista, luottamusta ja lojaalisuutta työnantajaa kohtaa, työhyvinvointia, kehittämishalukkuutta ja osaamista. Vastuullinen johtaminen myös vahvistaa organisaation ja sen työntekijöiden suhdetta, kun työntekijöille antaa mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä. Kun työntekijöillä on tunne, että heidän myötävaikuttamisensa on huomioitu, arvostettu ja palkittu, heidän sitoutumisensa ja halunsa tavoittaa yritysvastuun tavoitteet vain kasvavat. (Jamali, El Dirani & Harwood 2015.)

Henkilöstöjohtamisessa tulee yritysvastuun näkyä tavalla, jolla henkilöstöä johdetaan ihmisinä. Henkilöstöjohtamisella on suuri merkitys työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin ja sen avulla sitoutetaan henkilöstöä kehittämisalueiden hahmottamisessa, esimies-alaiskeskusteluissa sekä henkilökohtaisten tavoitteiden määrittelyssä. Voimme sanoa, että henkilöstöjohtaminen onkin väline, jonka avulla yrityksen työntekijöille siirtyy yritysvastuun ajattelumalleja ja tapaa toimia vastuullisesti erilaisissa tilanteissa. Henkilöstöpolitiikan vastuullisuuskysymyksiä voidaan tarkastella työsuhteen eri vaiheiden avulla, esimerkiksi kiinnittämällä huomiota työhönottoon, työkyvyn ylläpitoon,

osaamisen kehittämiseen, palkitsemiseen, irtisanomiseen ja työsuhteen päättämiseen. (Juutinen 2016, 223–224.)

Yritysvastuun tärkeänä ulottuvuutena pidetään työntekijöiden hyvinvointia, joka taas liittyy pääosin henkilöstön hallintaan ja johtamiseen. Tästä syystä asiantuntijat ovat sitä mieltä, että henkilöstöhallinnon asiantuntijoilla on suuri rooli siinä, että yritysvastuullisuus nähdään organisaatioissa tärkeänä ja täten eettiset haasteet hoitaa tehokkaammin. Onkin löydetty todisteita siitä, että yritysvastuu vaikuttaa eri sidosryhmien asenteisiin organisaatiota kohtaan, myös työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen työpaikalla. Tämä tapahtuu siitä syystä, että yritysvastuullisuus korostaa normeja, jotka koskettavat yksilöiden tasapuolista kohtelua sekä organisaation sisällä että ulkona. (Simões & Duarte, Neves & Silva 2019, 96.)

2.4. Vastuullisuusraportointi

Yritysvastuuraportit julkaistaan yleensä omana erillisinä raporteinaan. Aiemmin niitä on julkaistu vuosittain myös osana vuosikertomusta, osa yrityksistä tekee näin edelleen. Organisaatiot kertovat usein kuitenkin yritysvastuusta myös vuosikertomuksessa, vaikka julkaisisivatkin erillisen raportin. Yritysvastuuraportti voidaan julkaista myös nimillä yhteiskuntavastuuraportti tai kestävän kehityksen raportti.

Yritysvastuuraportointi on yritysjohton kannalta hyvä johtamisen väline, koska raportointiprosessissa selvitetään kuinka laajasti ja mitä sidosryhmät haluavat yrityksen vastuullisuudesta tietää. Vastuullisuusraportoinnin hyödyt voivat liittyä eri aikoina erilaisiin asioihin ja ovat yleensä yrityskoh-
taisia. Se tuo yrityksen toimintaan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, jolloin myös sidosryhmät osaavat paremmin ymmärtää yrityksen vastuullisuustyön tavoitteita, tulevaisuuden suunnitelmia sekä painopisteitä. Näin raportointi onkin keskeinen väline kehittäessä ja rakennettaessa sidosryhmäluottamusta. (Niskala ym. 2019, 111.)

Yrityksen johdon ja henkilöstön motivaatiolle voi yritysvastuun merkitys olla merkittävä. Yritysvastuun kantaminen ja siitä raportointi antavat mahdollisuuden henkilöstölle olla ylpeä työnantajastaan. Mainella on suuri merkitys ja hyvämaineinen yritys houkuttelee paitsi asiakkaita niin myös henkilöstöä. Usein negatiivisissa otsikoissa mediassa olleen yrityksen työntekijät eivät haluaisi kertoa ulkopuolisille missä yrityksessä työskentelevät, sillä henkilöstö häpeää epäeettisinä pitämiään yrityksiä tai sen johdon toimia. (Juutinen 2016, 61.)

Global Reporting Initiative GRI on kansainvälinen aloite, jonka tavoitteena on luoda yleisesti hyväksytty toimintamalli yhteiskuntavastuun raportointiin. GRI on itsenäinen säätiö, ympäristöjärjestö, jonka ohjelmistoa rakennetaan eri sidosryhmien välisenä yhteistyöhankkeena. GRI:n standardit ovat maailman käytetyimmät vastuullisuuden raportoinnissa. GRI:n tarkoituksena on auttaa

yrityksiä ja muita organisaatioita ottamaan vastuunsa heidän vaikutuksistaan tarjoamalla yrityksille globaalin yhteisen kielen, jonka avulla kommunikoida yritysten vaikutuksista. (GRI 2022.)

GRI:n standardit parantavat vastuullisuuden raportointia ja auttavat organisaatioita ja heidän sidosryhmiään toimimaan ja tekemään parempia päätöksiä, jotka luovat taloudellisia, ympäristöllisiä ja sosiaalisia etuja kaikille. (GRI 2022.)

Koipijärvi ja Kuvaja (2020, 49) mainitsevat, että GRI on johtava kansainvälinen vastuullisuusraportoinnin ohjeisto. GRI painotus on kaikkein olennaisimpien asioiden raportoinnin keskittymiseen. Nämä standardit antavatkin ohjeita raportoitavien tietojen esittämiseen sekä auttaa määrittelemään olennaiset raportoivat näkökulmat.

GRI tarjoaa kaiken kokoisille organisaatioille hyödyllisiä vastuullisuusraportoinnin ja yritysvastuun suuntaviivoja, vaikka onkin kehitetty enimmäkseen suurten yritysten vastuullisuusraportoinnin tueksi. GRI:a voi hyödyntää ja soveltaa omalle organisaatiolle sopivalla tavalla, kunhan raportoi olennaisista asioista. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 49.)

Global Reporting Initiative (GRI) raportoinnin tavoitteena on antaa tasapainoinen ja riittävä kuva olennaisista yritysvastuun vaikutuksista ja aiheista sekä niihin liittyvästä kehityksestä. Tietojen esittämistä sekä laskentaa ohjeistetaan aihekohtaisilla GRI-standardeilla. GRI-raportin sisältö määritellään olennaisuusprosessissa, jossa priorisoidaan sekä tunnistetaan raportoivan yrityksen koko arvoketjuun ja omaan toimintaan liittyvät vaikutukset sekä selvitetään vastuullisuustiedon odotukset keskeisille sidosryhmille. (Niskala ym. 2019, 109.)

Kansainvälinen standardisointijärjestö ISO on myös tehnyt oman ISO 26000- yhteiskuntavastuunoppaan, jota myös voidaan käyttää vastuullisuusraportoinnin pohjana. (ISO 2022.) GRI onkin julkaissut oppaan, missä kerrotaan miten käyttää yhdessä ISO26000 yhteisvastuupasta yhdessä GRI-raportointiviitekehyksen kanssa. (TEM 2022.)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)- standardin mukainen raportointi on yhdysvaltalaisen voittoa tavoittelemattoman järjestön julkaisema toimialakohtainen kestävyysraportoinnin standardi. SASB tavoitteena on auttaa organisaatioita viestimään, määrittelemään sekä hallinnoimaan sijoittajilleen olennaista kestävyystietoa. Nämä standardit eroavat GRI:stä siten, että ne on kehitetty ensisijaisesti sijoittajille suunnattua viestintää ja raportointia varten. SASB:n kohderyhmänä on siis ensisijaisesti sijoittajat, kun taas GRI:n tavoitteena on useiden eri sidosryhmien tiedontarpeiden palvelu. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 50.)

Vuosien varrella on yritysvastuullisuusraportointia ohjeistettu erilaisten kansallisten ja kansainvälisten ohjeistojen avulla. Näistä GRI on laajimmin käytetty malli yritysvastuun raportointiin. GRI:n

oheen raportointia ohjaamaan on syntynyt uusia viitekehyksiä, joista esimerkkinä on NFI-raportointi sekä <IR>. Nämä raportointimallit tukevat entistä määrämuotoisempaa tai tiettyjen sidosryhmien odotuksiin keskittyvää raportointia. (Niskala ym. 2019, 108.)

Yrityksen sosiaalisesta vastuusta raportoidaan ihmisoikeuksien toteutumisesta, yrityksen vaikutuksesta yhteisöön, työelämän käytännöistä, tuotevastuusta ja vuorovaikutuksesta yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa. Asioiden raportointiin vaikuttaa se minkälaista liiketoimintaa yritys harjoittaa. Henkilöstöjohtamisesta raportointi koskee kaikkia, sillä henkilöstö on kaikissa organisaatioissa tärkeä pääoma. Suuret yritykset taas raportoivat enemmän yhteiskunnallisesta vaikuttamisestaan. Sosiaaliseen vastuuseen kuuluu esimerkiksi vastuu henkilöstöstä, esimerkiksi henkilöstön kouluttamisesta, tasa-arvosta miesten ja naisten välillä ja työterveydestä ja -turvallisuudesta. (Vastuullisuusraportti.fi 2019a.)

Työoloista ja henkilöstöstä raportoidaan henkilöstömäärästä sekä sen jakautumisesta erilaisiin työsuopimuksiin, työsuhteisiin sekä toiminta-alueisiin. Normaalisti raportoidaan henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumat. Työtapaturmien ja tehtyjen työntuntien suhteen lasketaan tapaturmataajuus ja työtyytyväisyyttä mitataan eri keinoin. Myös henkilöstön koulutusta mitataan tunneissa ja kuvauksissa voidaan mainita, millaisia koulutuksia henkilöstölle on pidetty. (Vastuullisuusraportti.fi 2019b.)

Tätä tutkimusta tehdessä, Euroopan Unionin uusi direktiivi Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) on tullut voimaan 5.1.2023. EU:n uusi direktiivi vahvistaa ja nykyaikaistaa sääntöjä, jotka koskevat yritysten raportoitavaa ympäristö- ja sosiaalista tietoa. Yhä laajemmalla joukolla yrityksiä vaaditaan tämän direktiivin perusteella raportoimaan kestävästä kehityksestä. Uusilla EU:n raportointisäännöillä varmistetaan, että sijoittajat ja muut sidosryhmät saavat käyttöönsä tiedot, joita he tarvitsevat arvioidakseen yritysten vaikutuksia ympäristöön ja ihmisiin. Näin myös sijoittajat voivat arvioida ilmastonmuutoksesta ja muista kestävyyskysymyksistä aiheutuvia taloudellisia mahdollisuuksia ja riskejä. Kun yhdenmukaistetaan toimitettavia tietoja, pienenee keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä yritysten raportointikustannukset. Ensimmäinen kerran tämä raportointi koskettaa yhä suurempaa joukkoa yrityksiä vuodesta 2024 lähtien, jolloin raportit julkaistaan vuoden 2025 aikana. (Euroopan komissio 2023.)

Tämä uusi EU:n Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) eli kestävyysraportointidirektiivi tekee vaiheittain ESG-raportoinnista pakollista kaikille yrityksille, jotka täyttävät kaksi näistä kolmesta kriteeristä; yrityksellä on yli 20 miljoonan euron tase, yrityksessä on yli 250 työntekijää tai sillä on yli 40 miljoonan liikevaihto. Tulevaisuudessa direktiivin vaikutukset ulottuvat myös pienempiin yrityksiin, mikäli ne kuuluvat suurten yritysten hankintaketjuihin, jotka ovat CSRD-standardin vaikutuspiirissä. (Euroopan komissio 2023.)

Tällä hetkellä noudatetaan vielä Non-Financial Reporting Directiven (DFRD) mukaista direktiiviä kunnes yritysten tulee siirtyä noudattamaan uusia CSRD:n mukaisia ohjeistuksia. Nämä raportointisäännöt koskevat suuria yleishyödyllisiä yrityksiä, sellaisia missä on yli 500 työntekijää. direktiivi kattaa ympäri EU:ta noin 11700 yritystä ja ryhmää. Tähän joukkoon lukeutuu pörssiyhtiöt, vakuutusyhtiöt, pankit ja muut kansallisten viranomaisten yleisen edun mukaisiksi yhteisöksi nimetyt yritykset. DFRD:n aikana isojen yritysten tuleen julkaista informaatiota koskien ympäristöasioita, kunnioittaa ihmisoikeuksia, työntekijöiden kohtelu ja sosiaaliset asiat, lahjonnan ja korruption torjunta, yritysten hallitusten monimuotoisuus. (Euroopan komissio 2023.)

YK:n jäsenvaltiot sopivat keskenään vuonna 2015 kestävän kehityksen tavoitteista, Sustainable Development Goals. Agenda 2030 kestävän kehityksen globaali toimintaohjelma sisältää kaikille maailman maille yhteiset 17 tavoitetta. Näihin tavoitteisiin tulisi pyrkiä vuoteen 2023 mennessä. (United Nations 2023.)



Kuva 5. YK:n kestävän kehityksen 17 tavoitetta. (United Nations 2023)

SDG indeksillä taas mitataan maiden suoriutumista YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamisessa. Tällä mittarilla esimerkiksi Suomi oli vuonna 2022 ykkössijalla. (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2023.) Vaikka Suomellakin on haasteita saavuttaa kestävän kehityksen tavoitteita vuoteen 2030 mennessä, niin hyviä tuloksia Suomi on saanut köyhyyden ehkäisyssä, koulutukseen sekä energiaan liittyvissä tavoitteissa. (Valtioneuvosto 2023.)

Vastuullisuudesta raportointi ei kuitenkaan ole pohjautunut eikä jatkossakaan pohjautu pelkkiin säännösteltyyn raportointiin vaan yhä useampi yritys ymmärtää vastuullisuuden tärkeyden ilman direktiivejä ja säännösteltyä raportointia.

2.5. Sosiaalinen vastuu

Tässä tutkimuksessa käsitellään ja perehdytään empiirisessä osiossa tarkemmin yritysten sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen ja vastuullisuusraporteista tutkitaan sosiaalisen vastuun ulottuvuutta ja miten sitä ovat eri organisaatiot käsitelleet. Näin ollen on tärkeää määritellä sosiaalisen vastuun käsite.

Liappis ym. (2019, 128) mainitsevat, että yritysvastuun sosiaalinen vastuu on periaatteessa yritystoiminnan vaikutusta ihmisiin sekä vastuunottoa näistä vaikutuksista. Koko yritysvastuukeskustelun ytimessä on yritysten sidosryhmiin kuuluvien ihmisten, niin asiakkaiden kuin työntekijöiden ja lähi-alueiden asukkaiden kohtelu. Yrityksen sosiaalinen vastuu on laaja kokonaisuus ja sen ydin on ihmisten huomioimista, hyvää kohtelua sekä arvostamista. (Liappis ym. 2019, 128.)

On tärkeää, että ihmisten kohtelua koskevat erilaiset ulottuvuudet, jotka liittyvät sosiaaliseen vastuuseen tulevat hahmotetuksi. Sosiaalisen vastuun teemoihin liittyy myös esimerkiksi johdon moninaisuus sekä tehdystä työstä saatu oikeudenmukainen korvaus. Vaikka työpaikkojen henkilöstökysymykset nousevat keskeisiksi ihmisten kohteluun ja siten sosiaalisen vastuun kysymyksiksi, ei yrityksissä välttämättä nähdä työntekijöiden kohtelua tärkeäksi osaksi sosiaalisen vastuun kokonaisuutta. (Liappis ym. 2019, 138.)

Vastuullisuustoimenpiteet avartuvat yrityksissä, sillä lähivuosina etenkin sosiaalisen vastuun kysymyksistä ihmisoikeudet ovat yritysjohtojen asialistalla. Useissa suuren luokan yrityksissä tehdään ihmisoikeuksien riskikartoitusten ensimmäisiä versioita ja samalla pohditaan miten huolellisuusvelvoite ja ihmisoikeusarviointi liitetään yrityksen toimintaan. (FIBS ry 2021.)

Black Lives Matter – liikkeen myötä myös monimuotoisuus on tiedostettu uudella tavalla yrityksissä. Black Lives Matter – liikkeen mukana Suomessakin nousi esille julkiseen keskusteluun anonyymi rekrytointi, palkkaerot sekä työelämään vaikuttavat piilevät ennakkoluulot. Useat yritykset ovat jo toimintapolitiikassaan miettineet monimuotoisuuden osuutta, jolloin yritykset ovat viemässä periaatepäätöksiään käytännön tasolle, mutta se on myös monella vasta ajatuksen tasolla. (FIBS ry 2021.)

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään tarkemmin yritysvastuun osa-alueista juuri sosiaalisen vastuun ulottuvuutta, sidosryhmiä sekä ihmisoikeusvastuuta.

2.5.1. Sosiaalisen vastuun käsite

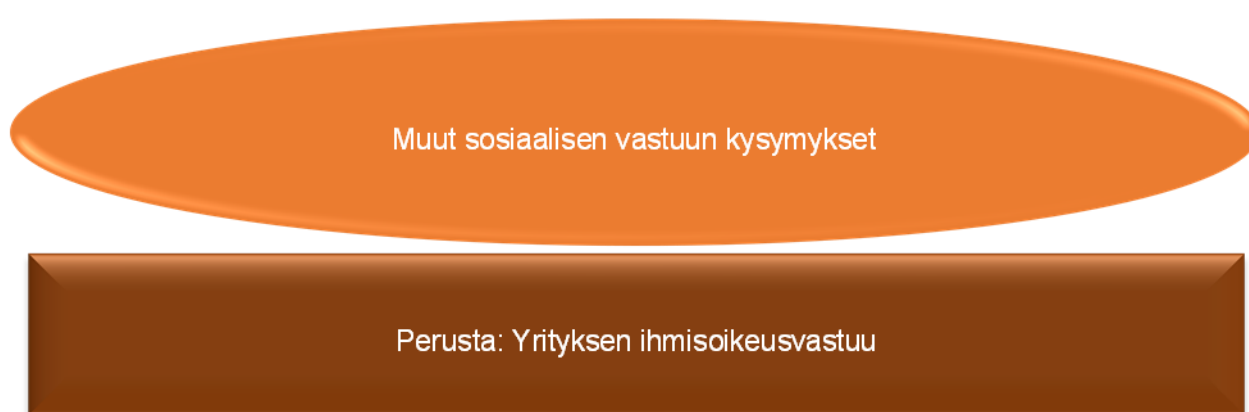
Ensisijaisesti sosiaalinen vastuullisuus kohdistuu yrityksen toimien vaikutuksen kohteena oleviin ihmisiin eli henkilöstöön. Työturvallisuuden parantaminen ja osaamisen kehittäminen yli

lainsäädännön sekä työehtosopimusten velvoitteiden ajatellaan länsimaissa sisältyvän sosiaaliseen vastuullisuuteen. Yhteiskunnan näkökulmasta katsoen yrityksillä on myös vastuuta muun muassa työllistämisen edistäminen ja työpaikkojen vähentämisen vaikutusten minimoijana. (Harmaaja & Jallinoja 2012, 20.)

Erilaisia lainsäädännön velvoitteita ja eri maissa olevia yhteiskunnallisia rooliodotuksia sosiaalisen vastuun näkökulmasta on taas kansainvälisesti toimivilla yrityksillä. Hyvinvointivaltioissa on laissa säädeltyjä sosiaalisia velvollisuuksia kuten esimerkiksi työturvallisuus, työhyvinvointi ja ihmis- ja työoikeudet. Sosiaalisen vastuullisuuden painopisteet voivat kehittyvissä maissa toimivilla organisaatioilla olla muun muassa lapsi- ja orjatyövoiman ehkäisyssä, peruspalkkatason määrittelyssä tai työolojen kehittämisessä. (Harmaaja & Jallinoja 2012, 20.)

Henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä huolehtiminen, ihmisoikeuksien kunnioittaminen, tuotevastuu- ja kuluttajansuojakysymykset, hyvät toimintatavat yritysverkostossa sekä lähiyhteisö- ja yhteiskuntasuhteissa ja vastuulliset toimintatavat irtisanomistilanteissa kuuluvat yrityksen sosiaaliseen vastuuseen. Se voidaan jakaa myös välittömään ja välilliseen vastuuseen. Tästä yhtenä esimerkkinä on välittömästä ja välillisestä vastuusta omaan henkilöstöön ja toisaalta toimitajaketjun työolosuhteisiin liittyvä vastuu. (Niskala, Tarna-Mani, Puroila & Pajunen 2019, 21.)

Yhteiskuntavastuuta edistetään yleisesti työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin sekä työssäjaksamisen kehittämisellä. Näihin asioihin panostetaan myös siksi, että näihin liittyviä ohjeita ja määräyksiä sisältyy useisiin lakeihin sekä sopimuksiin. (Juutinen 2016, 222.)



Kuva 6. Sosiaalisen vastuu elementit (mukaillen Liappis ym. 2019, 137)

Yllä olevassa kuvassa on esitetty sosiaalisen vastuun elementit. Sosiaalinen vastuu koostuu organisaation perustana olevasta ihmisoikeusvastuusta ja sitä täydentävistä ihmisten hyvän kohtelun elementeistä.

Näitä perustassa olevia ihmisoikeusvastuuseen kuuluvia asioita on esimerkiksi tasavertaisuus ja syrjimättömyys, työ- sekä perhe-elämän yhdistäminen, yksityisyyden suoja, ihmisten terveyttä ja henkeä koskevat kysymykset sekä työntekijöiden kohtelua koskevat perustavanlaatuiset kysymykset (mm. lapsityön ja pakkotyön kielto). (Liappis ym. 2019, 137.)

Muihin sosiaalisen vastuun kysymyksiin kuuluvat esimerkiksi hyvä johtaminen, moninaisuuden arvostaminen, arvostava ja hyvä asiakaspalvelu, yleisesti ihmisiä arvostava yrityskulttuuri, laajat työhyvinvointia tukevat toimet organisaatiossa sekä arvostavan ja hyvän työilmapiirin luominen (mm. luomalla aitoja vaikutusmahdollisuuksia, kuuntelemalla ja osallistamalla). (Liappis ym. 2019, 137.)

2.5.2. Sidosryhmien merkitys vastuullisuudelle

Keskeinen osa yritysvastuuta on sidosryhmäajattelu. Tällä tarkoitetaan niitä toimijoita ja tahoja, joilla on kiinnostusta tai jotka vaikuttavat yrityksen toimintaan ja joihin yrityksen toiminta voi vaikuttaa tai vaikuttaa. Yrityksen sidosryhmät voivat olla viranomaistahoja, organisaatioita, ryhmiä tai yksilöitä. (Liappis ym. 2019, 10.) Koipijärvi ja Kuvaja taas (2020, 165) mainitsee, että sidosryhmä on henkilö, taho tai ryhmä joka toiminnallaan vaikuttaa tai sillä voi olla vaikutuksia yrityksen toimintaan.

Tärkeä osa yritysvastuun toteuttamista onkin yrityksen keskeisten sidosryhmien tunnistaminen, niiden kanssa kommunikointi ja tarpeiden sekä odotusten ymmärtäminen. Yritysvastuun määrittämisessä onkin omistajien lisäksi noussut keskeiseen asemaan työntekijät, paikallisyhteisöt, asiakkaat ja muu ympäröivä yhteiskunta. Myös yritysten toiminnasta uutisoiva media sekä vastuullisuudesta raportoivat kansalliset järjestöt ovat tärkeitä yritysvastuun sidosryhmiä. Toimimalla vuorovaikutussuhteessa sidosryhmiensä kanssa, vastuullinen yritys asemoituu dynaamiseksi osaksi ympäröivää yhteiskuntaa. (Liappis ym. 2019, 10.)

Vastuullisuus voi hyvinkin olla ratkaiseva tekijä työntekijöiden työpaikkauskollisuuden sekä onnistuneen rekrytoinnin kannalta. Työnantajamielikuvan kannalta vastuullisuus on tärkeää sen luodessa hyvää mielikuvaa. Se on tärkeää myös koska milleniaali ja nuorempien sukupolvien edustajat arvostavat aivan eri tavalla työntekijöiden kohteluun liittyvää vastuullisuutta kuin aiemmat vanhemmat sukupolvet. Työnhakijan arpoessa kahden työpaikan välillä, voi asian ratkaista työpaikkojen vastuullisuudella vakuuttaminen. (Liappis ym. 2019, 29.)

Yritys ei valmista tuotteitaan eikä tarjoa palveluitaan tyydyttääkseen omia tarpeitaan, se tarjoaa niitä yhteiskunnan, omistajien ja asiakkaiden tarpeiden tyydyttämiseksi. Yritys saa selville parhaiten kuuntelemalla sidosryhmiään, että minkälaiset palvelut tai tuotteet ovat haluttuja, hyväksytyjä tai tarpeellisia. Tämä edellyttääkin yrityksiltä dialogisuutta, näkemyksellisyyttä sekä joustavuutta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 166.)

Yritysvastuun myötä on yrityksistä tullut yhteiskunnallisia toimijoita ja tästä syystä yritysten onkin pystyttävä vähintään ennakoimaan omaan toimialaan liittyviä, samalla yhteiskunnallisesti tärkeitä teemoja sekä asioita ja pysyttävä samalla ajan tasalla. Lähde ja merkittävä kanava näiden teemojen kartoittamiseksi on sidosryhmät. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 167.)

Työntekijät ja asiakkaat ovat yrityksen tärkeimmät sidosryhmät. Tästä syystä näitä toiminnalle välttämättömiä sidosryhmiä kannattaa kohdella hyvin sekä arvostaa. Varmistamalla työntekijöiden hyvinvointi sekä työkyky, ihmisiä arvostava yrityskulttuuri sekä hyvä työilmapiiri, yritys hoitaa omaa sosiaalista vastuutaan. Esimerkiksi häirinnän ja kiusaamisen poiskitkeminen on sosiaalista vastuuta, jotta työntekijät voivat keskittyä työntekoon ja kaikenlaiseen epäasialliseen käytökseen on puututtu. (Liappis ym. 2019, 128.)

Vaikka ihmisoikeuksien ja yrityksen kannalta tärkeimmät ja keskeisimmät sidosryhmät ovat yrityksen henkilöstö ja asiakkaat, käydään ihmisoikeuksiin liittyvät yritysvastuukeskustelut näkyvimmin hankinnan ympärillä. Valitettavasti ei omien työntekijöiden kohtelua osata Suomessakaan systemaattisesti ajatella yrityksen sosiaalisen vastuun tärkeäksi osaksi vastuun kokonaisuutta, vaikka henkilöstökysymykset ovat keskeisiä ihmisten kohteluun liittyviä ja täten myös sosiaalisen vastuun kysymyksiä. (Liappis ym. 2019, 138.)

Yrityksen ihmisoikeusvastuusta muodostuu sosiaalisen vastuun perusta, tämä tarkoittaa ihmisoikeuksien avulla määrittyvää yrityksen vastuuta ihmisistä. Ihmisoikeudet ovat tulleet yritysten vastuullisuustyössä näkyvästi esille vasta 2010-luvulla, vaikka johtamisessa ja sosiaalisissa vastuun teemoissa on aiemminkin ollut mukana ihmisoikeuksiin liittyviä kysymyksiä. Muut sosiaalisen vastuun elementit rakentuvat ihmisoikeusvastuun päälle ja nämä elementit vaikuttavat työ- ja asiakas-tyytyväisyyteen sekä ihmisten kohteluun. Näitä ovat esimerkiksi laaja-alaiset hyvän asiakaspalvelun, ihmisten johtamisen ja työhyvinvoinnin kysymykset. Vastuullisessa yrityksessä sosiaalisen vastuun ytimen ja perustan muodostaa ihmisoikeusvastuun sisältö, jonka avulla määrittyvät sosiaalisen vastuun minimiodotukset. Tästä syystä yrityksen on ymmärrettävä ihmisoikeusvastuun toteuttaminen ja sisällön tärkeys, tämä ohjaa pitkälti myös sitä, miten sidosryhmät arvioivat yritystä. (Liappis ym. 2019, 128.)

2.5.3. Ihmisoikeusvastuu

Yrityksen ihmisoikeusvastuu on sosiaalisen vastuun perustana. Yritystoiminta liittyy jokseenkin aina ihmisiin, joten tällöin yritystoiminnalla on kohtalaisia vaikutuksia myös ihmisoikeuksiin. Nämä ihmisoikeudet suojaavatkin meitä kaikkia ja ne ovat voimassa poikkeusoloissakin. Valtiot ovat hyväksyneet kansainväliset ihmisoikeusnormit, joiden avulla ihmisoikeudet täsmentyvät. (Liappis ym. 2019, 139.)

YK:n ihmisoikeusneuvosto hyväksyi nämä ihmisoikeuksia ja yritystoimintaa koskevat ohjaavat periaatteet (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ja nämä periaatteet perustuvat kolmelle erilaiselle pilarille, jotka jokainen valtio toimeenpanee kansallisesti. Pilarit ovat seuraavat: Yrityksillä on vastuu kunnioittaa periaatteita, valtiolla taas on ensisijainen velvollisuus suojella ihmisoikeuksia ja ihmisoikeusloukkausten, jotka liittyvät yritystoimintaan, uhrien tulee päästä toimenpiteiden piiriin, jotka ovat korjaavia. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 230.)

Yritysten vastuuna on kunnioittaa ihmisoikeuksia. YK:n ohjaavien periaatteiden linjaamana se on erillinen ja itsenäinen valtioiden vastuusta sekä täydentää valtioiden toimintavelvoitetta. Tämä tarkoittaa, että vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia pätee kaikenlaisiin yrityksiin ja velvoittaa yritysten torjuvan toimimista ihmisoikeuksia heikentävällä tavalla. (Liappis ym. 2019, 146.)

Asiantuntijaorganisaatioissa työssä jaksaminen ja oman henkilöstön kohtelu ovatkin keskeisiä ihmisoikeuskysymyksiä. Yritysten oman henkilöstön osalta kannattaa huomiota kiinnittää laajasti ihmisoikeuksiin, joita ovat esimerkiksi työn ja perheen yhdistäminen, yksityisyyden suoja, henkeen ja terveyteen liittyvien uhkien torjuminen sekä syrjimättömyys erilaisissa tilanteissa, joita voivat olla muun muassa palkkaus ja työssä eteneminen. (Liappis ym. 2019, 152–153.)

Ihmisoikeuskysymysten johtamisesta sekä ihmisoikeusvaikutuksistaan yritys voi raportoida joko erillisenä ihmisoikeusraporttina, osana vastuullisuusraporttia tai vuosikertomusta. Raportoinnin viitekehys jakaantuu kolmeen eri osa-alueeseen, joissa on yhteensä 31 kysymystä. Nämä kysymykset ohjaavat yrityksiä raportoimaan ihmisoikeuskysymyksistään. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 241.)

3. Kehittämistyön lähestymistapa, menetelmät ja prosessi

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimus- ja kehittämismenetelmiä, joita kehittämistyössä käytettiin. Tutkimuksen tuloksena on katsaus Suomen suurimpien ja tunnetuimpien vakuutus- ja pankkialan yhtiöiden vastuullisuusraporttien sosiaalisen vastuun osa-alueisiin ja siihen mitä näistä osa-alueista yritykset pitävät tärkeinä ja mitkä osa-alueet jäävät mahdollisesti vähemmälle huomiolle.

Tutkimuksen tuloksena nähdään myös suuntaa antavasti, että minkälaiset sosiaalisen vastuun trendit mahdollisesti ovat esillä eri vakuutus- ja pankkialan yhtiöillä ja löydämme mahdollisesti myös kehittämis ehdotuksia, miten yritys vastuun sosiaalisen osuuden viestimisestä voisi sosiaalisen vastuun kannalta yrityksissä parantaa ja mihin asioihin mahdollisesti voisi paneutua enemmän.

3.1. Lähestymistapana konstruktiiivinen tutkimus

Lähestymistapana tässä työssä on konstruktiiivinen tutkimus. Tämä tapa soveltuu, kun tehtävänä on muodostaa konkreettinen tuotos. Tällaisia voi olla esimerkiksi suunnitelma, järjestelmä, malli tai uusi tuote. Konstruktiiivinen tutkimus soveltuu lähestymistavaksi juuri silloin kun on tarkoitus saada aiempaa parempi ja uusi ratkaisu todelliseen ongelmaan. Organisaation käytänteitä ja toimintaa pyritään muuttamaan tällä kyseisellä lähestymistavalla. Lähestymistavassa käytettävät menetelmät voivat olla moninaisia, mitään menetelmää kuitenkaan rajaamatta pois. (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2018, 65–66.)

Tästä tutkimuksesta syntyy katsaus Suomen suurimpien pankki- ja vakuutusyhtiöiden sosiaalisen vastuun ulottuvuuteen. Miten kyseiset yhtiöt ovat viestineet sosiaalisen vastuun osuudestaan ja minkälaisia sosiaalisen vastuun asioita he ovat nostaneet esille. Noudattaako heidän viestintänsä yleisiä raportointiohjeita ja minkälaisia asioita he ovat pitäneet viestimisen arvoisina. Tämän tutkimuksen perusteella voivat yritykset ainakin saada kokonaiskuvan siitä minkälaisena heidän viestintänsä sosiaalisesta vastuusta näyttäytyy ulkopuoliselle ja minkälaisia mahdollisia kehittämisenkohteita raportoinnissa tulee esille. Katsaus voi toimia myös herätteenä tutkijalle, joka haluaa tarkemmin tutkia jotain tiettyä yritystä ja sosiaalisen vastuun viestintää, esimerkiksi tutkia asiaa erilaisesta näkökulmasta käsin.

3.2. Dokumenttianalyysi analyysimenetelmänä

Analyysimenetelmäksi on valittu dokumenttianalyysi, joka sopii tämän tutkimuksen analyysimenetelmäksi. Tarkoituksena on tehdä laadullinen eli kvalitatiivinen kartoittava tutkimustyö, jossa selvitetään sosiaalisen vastuun sisältöjä organisaatioiden vastuullisuus- ja vuosiraporteissa sekä kotisivuilla ja niistä esille nouseviin osa-alueisiin. Tällä tavalla saadaan parhaiten esille vastuullisuusraporttien eroavaisuudet ja yhtäläisyydet ja päästään tutkimaan niitä.

Dokumenttianalyysi sopii tähän tutkimukseen siitä syystä, että dokumenttianalyysin avulla päätelmiä on tarkoitus tehdä juuri kirjalliseen muotoon saatetusta kommunikatiivisesta, symbolisesta sekä verbaalisesta aineistosta.

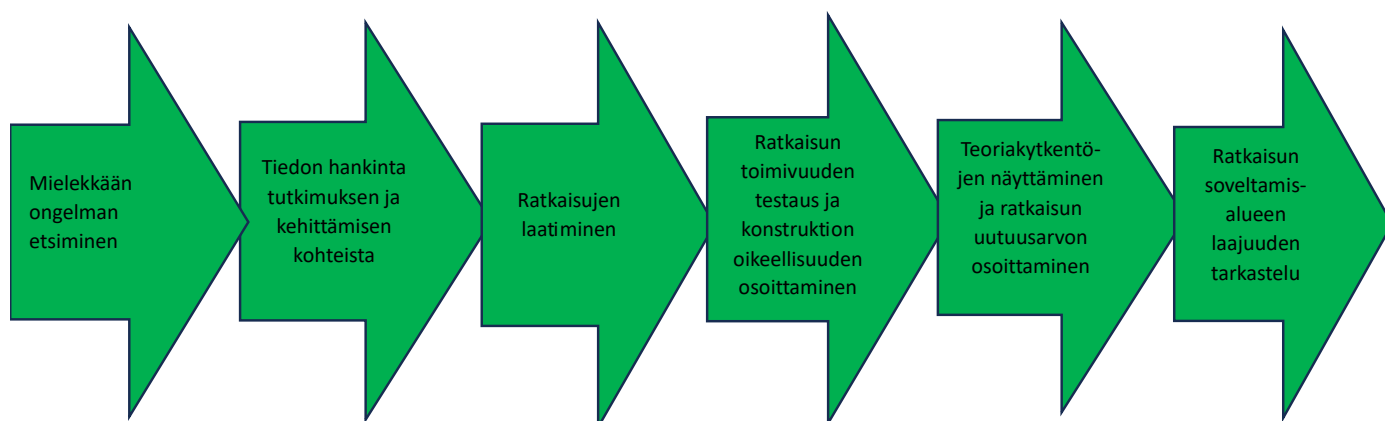
Dokumenttianalyysissa tutkimuksen kohteena voi olla esimerkiksi vuosikertomukset, www-sivut, raportit, puheet, keskustelut, valokuvat, keskustelut ja muut kirjalliset materiaalit. Tämän tutkimusmenetelmän vahvuutena on sen herkkyys asiayhteydelle, ja menetelmään voidaan käyttää juuri vuosikertomusten, eli valmiiden aineistojen analysointiin. Tähän tarkoitukseen sopii myös sellaiset dokumentit, joita ei ole alun perin tarkoitettu tutkimusta varten. (Ojasalo ym. 2018, 136.)

Dokumenttianalyysiä voidaan kuvata laadullisen tutkimuksen yleisen mallin mukaisesti. Mallissa kuvataan aineiston kerääminen ja valmistelu, sen pelkistäminen, aineiston tulkinta ja ulottuvuuksien luominen sekä tunnistaa aineistossa toistuvat rakenteet. Lopussa on aineiston kriittinen tarkastelu, jonka tavoitteena on korjata ja tunnistaa eri vaiheiden toteuttamisessa ja niiden tuloksissa mahdollisesti esiintyviä vääristymiä tai virheitä. Kriittisen tarkastelun tarkoituksena on parantaa tulosten luotettavuutta ja laatua. Tämä kyseinen laadullisen tutkimuksen yleinen malli kuvaa myös erittäin hyvin dokumenttianalyysin päävaiheita. (Ojasalo ym. 2018, 138.)

Aineistolähtöisessä sisältöanalyysissä on tarkoitus pelkistää aineisto selkeyttämällä ja tiivistämällä aineisto. Tällöin runsaasta tai monimuotoisesta aineistoista pyritään rajaamaan ja tunnistamaan pienempi määrä näkökulmia. Aineistosta tunnistetaan sen osissa esiintyviä yhteisiä nimittäjiä ja piirteitä. Samalla tuotetaan kokonaan uutta tietoa, kun aineistoa pelkistetään. Aineiston ryhmitteilyllä taas saadaan aikaan tarkalla aineiston läpikäynnillä eroja ja samankaltaisuuksia. (Ojasalo ym. 2018, 139–140.)

3.3. Tutkimusprosessi

Ohessa on esitetty kuvan muodossa havainnollistettu, miten konstruktivisen tutkimuksen prosessi on edennyt.



Kuva 7. Konstruktiivisen tutkimuksen prosessi (mukaillen Ojasalo ym. 2018, 67.)

Työhön on kuulunut ensin ongelman miettiminen, aineiston hakeminen ja etsiminen, tiedon kerääminen ja kokoaminen, tiedon analysointi ja sisällön erittely sekä työn kirjoittaminen. Aineisto on kerätty internetistä löytyvistä vuoden 2022 vastuullisuus- ja vuosiraporteista sekä kyseisten tutkimuksen kohdeorganisaatioiden omien nettisivujen perusteella. Vakuutus- ja pankkialan suurimpien organisaatioiden vastuullisuus- tai vuosiraportit löytyivät helposti netistä sekä niitä oli netin kautta helpoin tutkia. Jokainen organisaatio oli myös kertonut vastuullisuudestaan erikseen omilla kotisivuillaan, jokaisella oli vastuullisuuteen liittyvät omat sivut. Tutkimukseen ei kuulunut haastatteluja vaan tutkimus tehtiin kirjallisen aineiston perusteella.

Alkuun kartoitettiin nettisivujen avulla niitä mahdollisia yrityksiä, jotka viestivät yritysvastuullisuudesta kotisivuillaan ja mahdollisesti ovat myös julkaisseet erillisen raportin, jossa yritysvastuuta ja sen sosiaalista ulottuvuutta käsitellään. Näiden yritysten löydyttyä on käyty vielä julkaisut ja kotisivut tarkemmin läpi, että onko valittujen yritysten kotisivuilla tarpeeksi aineistoa työn jatkamiseen. Tässä työvaiheessa yksi alkuperäinen yritys putosi aineistosta pois, sillä tutkittavaa aineistoa ei ollut saatavissa juurikaan.

Alun aineiston etsimisen ja analysoinnin jälkeen on siirrytty aineiston teemoitteluun. Teemoittelun avulla on löydetty ne sosiaalisen vastuun osa-alueet, joita vakuutusyhtiöt ovat tuoneet esille ja sen avulla tutkimuksessa on pystytty löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia eri yritysten nostamien teemojen välillä. Teemoittelu on tehty väriteemoittelun avulla, eri sosiaalisen vastuun osioita merkittiin yritysten yritysvastuun teksteistä eri väreillä. Näistä osa-alueista on erikseen teemoiteltu ja värikoodein merkitty työhyvinvointiin liittyvät maininnat, monimuotoisuus, yhdenvertaisuus sekä tasa-arvoon liittyvät maininnat, ihmisoikeuksiin liittyvät maininnat sekä johtamiseen liittyvät maininnat tutkittavasta aineistosta.

Tämän jälkeen tutkittavasta aineistosta on koottu jokaisen yrityksen kohdalla esille nousseet sosiaalisen vastuun alueet ja tämän jälkeen työhön on vielä koottu nämä sosiaalisen vastuun alueet yhteen ja yhdistetty osa-alueiden teemoista asioita, joista on erityisesti viestitty.

3.4. Tutkittavat organisaatiot

Tutkimusaineistoon valittiin ne Suomessa toimivat vakuutus- ja pankkialan yhtiöt, joiden vuoden 2022 vastuullisuus- tai vuosiraportit olivat löydettävissä yritysten nettisivuilta vapaasti sekä jotka olivat viestineet yritysvastuullisuudesta myös muulla tavoin kotisivuillaan. Tutkimusaineistona on yritysten viestintä yritysvastuullisuudesta kotisivuillaan sekä vuoden 2022 vastuullisuus- ja vuosiraportit, koska ne olivat työn tutkimuksen aikoihin uusimmat netistä löydettävissä olevat raportit ja siten ne oli helpoin analysoida ja teemoitella tutkimusta varten. Tutkimukseen valikoitui yhteensä kaksitoista vakuutusyhtiötä tai pankkia, joista osalla toimijoista on sekä vakuutus- että pankkitoimintaa. Osa yrityksistä oli julkaissut vastuullisuusraporttinsa erillisenä raporttina ja toiset julkaisivat tiedot vuosiraporteissaan. Näistä netistä vapaasti löytyneistä raporteista viisi oli englanninkielisiä ja loput suomenkielisiä. Kotisivut olivat kaikki suomenkielisiä.

Taulukko 2. Tutkimuksen aineistona toimiva raportointi 2022

| Yritys | Aineisto | Ajankohta | Nettiosoite |
|------------------|---------------------------------------|--------------|---|
| Aktia | Annual Report 2022 | Syyskuu 2023 | https://www.aktia.com/sites/aktia-corp/files/investors/results-and-presentations/english/2022/Aktia_Annual_review_2022.pdf |
| Fennia | Vastuullisuuskertomus 2022 | Syyskuu 2023 | https://assets.ctfassets.net/9894b5zgk92p/5DJsi9mstHSIAGIWQbNH4m/00609f049db3a514eba5a1aab7a7b528/Fennian_vastuullisuuskertomus_2022.pdf |
| Handelsbanken | Annual and Sustainability Report 2022 | Syyskuu 2023 | https://www.handelsbanken.fi/tron/fipu/info/contents/v1/document/65-171367 |
| If | Sustainability Report 2022 | Lokakuu 2023 | https://www.if.fi/globalassets/fi/tietoa-ifista/pdf/if-sustainability-report-2022 |
| Ilmarinen | Vuosi- ja kestävyysraportti 2022 | Syyskuu 2023 | https://www.ilmarinen.fi/media_global/liitepankki/ilmarinen/taloudellisia-tietoja/vuosikertomus/2022/vuosi_ja_kestavysraportti_2022.pdf |
| LähiTapiola | Vastuullisuusraportti 2022 | Syyskuu 2023 | https://core-public.editaprima.fi/lahitapiola/download/6289/10 |
| Nordea | Annual Report 2022 | Lokakuu 2023 | https://www.nordea.com/en/doc/annual-report-nordea-bank-abp-2022.pdf |
| OP ryhmä | OP Ryhmän vuosi 2022 ja vastuullisuus | Lokakuu 2023 | https://vuosi.op.fi/siteassets/pdf/2022/op-ryhman-vuosi-2022-ja-vastuullisuus-pdf.pdf |
| Pohjantähti | Vuosikertomus 2022 | Syyskuu 2023 | https://www.pohjantahti.fi/uploads/2023/05/068675a8-vuosikertomus_2022.pdf |
| POP Pankki-ryhmä | Toimintakertomus 2022 | Syyskuu 2023 | https://7007827.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7007827/POP%20Pankki-ryhm%C3%A4/Ryhm%C3%A4n%20taloudelliset%20raportit/2022/2022%20vuosikertomus%20ja%20siihen%20liittyv%C3%A4t%20raportit/POP-Pankki-ryhm%C3%A4-vuosikertomus-2022.pdf |
| Varma | Vuosi- ja vastuullisuusraportti 2022 | Syyskuu 2023 | https://www.varma.fi/globalassets/tama-on-varma/varman-vuosi-ja-vastuullisuusraportti-2022.pdf |
| Ålandsbanken | Annual and sustainability Report 2022 | Syyskuu 2023 | https://www.alandsbanken.fi/uploads/pdf/result/arsredovisn2022en.pdf |

Aktia kertoo kotisivujensa vastuullisuussivuilla, että heidän tavoitteenaan on mahdollistaa kestävä vaurastumista. Aktia haluaa kehittää systemaattisesti toimialansa ja oman toimintansa vastuullisuutta ja haluaa olla luotettava kumppani. Aktia tarjoaa merkityksellistä työtä osaaville työntekijöille ja pitää huolta henkilöstään. Aktialla on oma vastuullisuusohjelmansa vuosille 2022–2025. Aktian vastuullisuusjohtaja mainitseekin seuraavaa: ”Vastuullisuus auttaa meitä rakentamaan lisäarvoa houkuttelevien palvelujen ja työnantajamielikuvan, henkilöstön hyvinvoinnin sekä kestävä ja tehokkaan toiminnan kautta.” (Aktia 2023a.)

Aktia ilmoittaa, että YK:n kestävä kehityksen tavoiteohjelman Agenda 2030 tavoitteet ohjaavat sekä Aktian vastuullisuustyötä että ohjelmaansa. Näistä tavoitteista Aktia on valinnut olennaisimmat

ja sosiaalisen vastuun osiosta nämä ovat 5 sukupuolten tasa-arvo sekä 8 ihmisarvoinen työ ja talouskasvu. (Aktia 2023b.)

Fennia kertoo kotisivuillaan, että sosiaalinen vastuu on heille yhteistyötä yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Tätä edistääkseen he tekevät yhteistyötä eri järjestöjen kanssa, joiden työ tekee yhteiskunnastamme entistä paremman. Henkilöstövastuun Fennia mainitsee erikseen ja kertoo, että heille se merkitsee sitä, että työhyvinvointi ja tuottavuus kulkevat käsi kädessä. Kilpailukykyensä organisaatio varmistaa osaavan, motivoituneen ja hyvinvoivan henkilöstön avulla. (Fennia 2023a.)

Handelsbanken mainitsee, että heidän toimintansa perusta on vastuullisuus. He sitoutuvat kestävä kehityksen työhön ja vastuullisuustyö kattaa kaikki yrityksen toiminnot ja palvelut. Sosiaalisen vastuun osalta he mainitsevat, että uskovat tyytyväisten asiakkaiden olevan vakaat ja hyvän kannattavuuden edellytys pitkällä aikavälillä. Handelsbankenin arvojen summa on yrityskulttuuri. Kannustava ilmapiiri, hyvinvointi, monimuotoisuus ja tasa-arvo ovat aidosti läsnä Handelsbankenin arvossa. Handelsbankenin kotisivuilta löytyy erillinen ”Vastuullinen Handelsbanken” raportti, vuosikertomuksen lisäksi. (Handelsbanken 2023a.)

If kertoo vastuullisuuden sivuillaan, että vastuullisuustyön on luonnollinen osa Ifin liiketoimintaa. Työntekijöiden viihtyvyyden ja työstä hyvin suoriutumisen mahdollistamiseksi If mainitsee, että tämän välttämätön edellytys on hyvä fyysinen ja henkinen työympäristö. Siihen lukeutuu muun muassa kehittymismahdollisuudet, hyvä johtajuus, kohtuullinen työtaakka sekä moitteettomasti toimivat työtilat. Ifin mielestä yrityksen kehityksen sekä pitkäaikaisen menestyksen kannalta työntekijät ovat keskeisen tärkeitä. If haluaa olla osallistava ja houkutteleva työnantaja, jonka mielestä työntekijät ovat osallistuvia ja tyytyväisiä osallistavassa ja monimuotoisessa työympäristössä. (If 2023a.)

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen kotisivuilta ei suoraan löydy samanlaista vastuullisuusosiota kuin muilta tutkittavien yritysten. Heidän sivuiltaan löytyy linkki erilliseen raporttiin, jossa on mainittu Ilmarisen kestävä liiketoiminnan painopisteet. Näistä sosiaalisen vastuun osia on vastuullisen ja monimuotoisen työelämän edistäminen, ihmisoikeuksien huomioiminen, asiakkaiden yhdenvertainen palvelu ja eläketurvan tunnetuksi tekeminen työurien pidentäminen. Painopisteiden tavoitteiden saavuttamiseksi ja seuraamiseksi on myös mainittu erikseen, että miten näitä tavoitteita mitataan. (Ilmarinen 2023a.)

Samassa julkaisussa Ilmarinen mainitsee, että he ottavat toiminnassaan huomioon YK:n kestävä kehityksen tavoitteet (Sustainable Development Goals, SDG) jotka ovat osa Agenda 2030-ohjelmaa. Näistä kestävä kehityksen tavoitteista Ilmarinen on valinnut sosiaalisen vastuun osalta ihmisarvoisen työn ja talouskasvun 8 sekä Eriarvoisuuden vähentäminen 10. (Ilmarinen 2023a.)

LähiTapiola taas kertoo, että vastuullisuus on heidän liiketoimintansa kivijalka. Vakuuttajana LähiTapiola rakentaa turvallista ja vakaata suomalaista yhteiskuntaa. Yrityksen vastuullisuustavoitteina 2022–2026 on esimerkiksi vahva vastuullisuustyön perusta. LähiTapiolan mielestä onnistuneelle asiakkaan kohtaamiselle on edellytyksenä työstään innostunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Yritys edistää monimuotoisuuden, tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisöissä. (LähiTapiola 2023a.)

Nordea mainitsee kotisivujensa vastuullisuusosiossa, että yhdenvertaisuus sekä moninaisuus ovat luonnollinen osa Nordean päivittäistä työtä. He pyrkivät löytämään uusia tapoja edistää näitä asioita päivittäin niin organisaatioissa, yhteiskunnassa kuin asiakassuhteissa. Nordeassa kehitetään jatkuvasti henkilöstöprosesseja, esimerkiksi osaamisen johtamista sekä rekrytointia, joilla varmistetaan tasa-arvoiset mahdollisuudet ja yhdenvertaisuus. (Nordea 2023a.)

OP Ryhmän kotisivuilta löytyy oma osio vastuullisuudelle ja OP mainitseekin olevansa vastuullinen toimija ja työnantaja. Vastuullisuus on kiinteä osa strategiaa sekä kuuluu jokaisen OP:laisen arkeen, kaikkeen toimintaan sekä tehtäviin päätöksiin. OP mainitsee, että hyvän työntekijäkokemuksen mahdollistajana on työhyvinvointi. Työhyvinvointitoiminnan painapisteinä on liiallisen työkuormituksen vähentäminen ja tunnistaminen. Työturvallisuus taas perustuu suunnitelmallisiin työtapoihin ja ennakointiin. Monimuotoisuus on OP Ryhmässä voimavara ja OP:ssa taataan kaikille työntekijöille yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet ja tasapuolinen kohtelu kaikissa työsuhteen vaiheissa, kuten urasiirtymässä, rekrytoinnissa ja palkkauksessa. OP pyrkii ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. OP panostaa johtamisen kehittämiseen, työhyvinvointiin, henkilöstön osaamisen ja tasa-arvon edistämiseen. (OP 2023a.)

Pohjantähti mainitsee kotisivujen vastuullisuussivuilla, että he sitoutuvat toimimaan vastuullisuuden viestinviejinä. He kasvattavat pohjantähtiläisten vastuullisuustietoisuutta sekä tukee sidosryhmien vastuullisuustekoja. Yritys mainitsee, että jokaisen tekemisellä on iso merkitys ja terveellinen sekä turvallinen työpaikka rakennetaan vastuullisella johtamisella ja yhteistoiminnalla. Vuonna 2023 Pohjantähti ansaitsi Suomen aktiivisin työpaikka sertifikaatin, joka kertoo työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. (Pohjantähti 2023a.)

POP Pankki ryhmässä vastuullisuus on osa ryhmän strategiaa, visiota ja asiakaslupausta. Heidän työtänsä ohjaa vastuullisuusohjelma, jonka yksi pääteema on henkilöstön yhdenvertaisuus sekä työhyvinvoinnin ja monimuotoisuuden edistäminen. Vastuullisuus merkitsee POP Pankissa kestävän kehityksen periaatteiden noudattamista kaikessa toiminnassa. Henkilöstöä POP Pankki ryhmässä on noin 820. (POP Pankki-ryhmä 2023a.)

Keskinäisen työeläkeyhtiö Varman vastuullisuus-nettisivuilla yritys kertoo, että vastuullisuus on keskeinen osa heidän toimintaansa. Varman vastuullisuusohjelman kantavana ajatuksena on ”Varma tulevaisuus kuuluu kaikille”. Yksi vastuullisuusohjelman painopiste on kestävän työelämän puolesta. Myös Varma edistää liiketoiminnassaan YK:n kestävän kehityksen tavoitteita; 8 ihmisarvoista työtä ja talouskasvua sekä 10 eriarvoisuuden vähentäminen. Päättavoitteita tukemassa on YK:n kestävän kehityksen tavoite 3 terveyttä ja hyvinvointia. (Varma 2023a.)

Ålandsbankenin vastuullisuussivuilla mainitaan, että heidän vastuullisuusstrategiansa sisältää neljä painopistealuetta. Ålandsbankenin yksi painopiste on sosiaalinen vastuu ja pankissa työskennellään aktiivisesti sosiaalisen kestävyysparissa, mikä tarkoittaa yritysvastuuta, hyviä arvoja, tasa-arvoa sekä osallistamista. Sivulla kerrotaan, että Handelsbanken on houkutteleva työnantaja, joka pyrkii hyödyntämään sekä naisten että miesten kokemuksia ja tietoa. Ålandsbanken mainitsee kotisivuillaan myös sosiaalisen vastuun ja henkilöstön kestävän sitoutumisen tavoitteensa. (Ålandsbanken 2023a.)

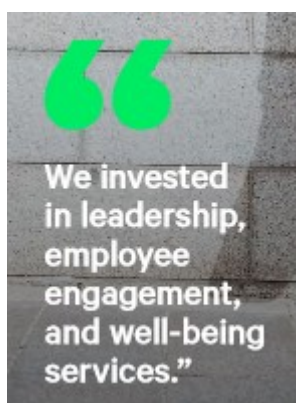
Yritysvastuun merkitys on noussut viime vuosina ja yritysten myös odotetaan tuovan vastuullisuuttaan yhä enemmän esille. Näiden kaikkien organisaatioiden vastuullisuusraporttien sosiaalisen vastuun ulottuvuus on tämän tutkimuksen kohteena. Osa näistä organisaatioista on verrattain pieniä suomalaisia ja osa monikansallisia.

4. Tulokset ja yhteenveto

Tässä kappaleessa esitetään tutkimuksen tulokset ja tehdään niistä yhteenveto. Vastuullisuusasiat nähdään hyvin tärkeänä ja suurimmasta osasta tutkimukseen valituista yritysten vastuullisuusraporteista oli helppo löytää sosiaalisen vastuun alueita. Raportteja vertailtiin vain niiden sosiaalisen vastuun ulottuvuuden osalta ja muut vastuullisuuden osat jätettiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Alkuun on tehty yhteenveto kaikista organisaatioiden vastuullisuusraporttien sosiaalisen vastuun osioista ja tämän jälkeen erillisissä kappaleissa käydään vielä erikseen eri sosiaalisen vastuun alueita läpi; työhyvinvointi, monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekä ihmisoikeudet.

Aktian vuosiraportin sosiaalisen vastuun osassa mainitaan, että heidän keskeisiä toimintojaan vuoden 2022 aikana oli työntekijöiden sitoutumisen parantaminen ja henkilöstön tukeminen hyvinvoinnissa niin toimistossa kuin etätöissä. Aktiassa panostettiin johtajuuteen sekä työntekijän sitoutamiseen ja hyvinvointiin. Tämä tarkoitti käytännössä kesätyöntekijöiden sekä hyvinvointipalveluihin investointia.



Kuva 8. Aktian sosiaalisen vastuun pääpaino (Aktia 2023b)

Vuonna 2022 yhtiössä otettiin uusi työntekijäkysely työkalu käyttöön. Työkalu on tuonut jo näkemyksiä siitä mitkä ovat organisaation menestys- ja kehitysalueita. Uudella kyselyllä Aktia halusi varmistaa, että he kuuntelevat työntekijöitään ja tarjoavat työntekijöilleen sellaista, joka rakentuu henkilöstön motivaation ympärille.

Aktia mainitsee, että hyvä johtaminen on avaintekijänä, mikäli he haluavat saavuttaa tavoitteensa sitoutuneiden työntekijöiden kanssa. Aktian kehityksen perustana johtamisessa on noudattaa yrityksen strategiaa sekä arvoja ja kykyä johtaa muutosten aikoina.

”Uskomme, että ymmärtämällä hyvin strategiamme, visiomme, missiomme ja strategiset prioriteetit koko organisaation läpi, rakentaa se tietynlaista tarkoitusta, motivoitua ja sitouttaa henkilöstöämme pidemmälle aikavälille.” (Aktia 2023b.)

Vuonna 2022 Aktia aloitti ylemmän johdon ohjaustoiminnan esimiehille. Tällä pyritään edistämään hyvää johtajuutta ja yhteistyön lisäämistä sekä jakamista johtajien keskuudessa. Suorituskykyarvioita koko henkilöstölle, missä arvioidaan tavoitteita, yksilön suoriutumista ja tehdään kehittymisen suunnitelmia yksittäisille työntekijöille, on Aktiassa jatkettu kaksi kertaa vuodessa.

Aktian vuosiraportissa on myös erilaisin kuvien ja taulukkojen perusteella käyty hyvin tarkasti läpi henkilöstön ammatillinen terveys ja turvallisuus, eli sairauspoissaolot ja tapahtuneet tapaturmat. Myös eri tasojen sukupuolijakauma, henkilöstön avainluvut vakituisineen ja määräaikaisineen työsuhteineen sekä palkkauksen tasa-arvoisuus eri sukupuolten välillä on esitetty erilaisilla luvuilla ja taulukoilla. Tasapuolisuus ja monimuotoisuus onkin raportissa mainittu olevan yksi Aktian operaatioista. Aktia haluaa henkilöstön olevan arvostettuja ja heidän tuntevan Aktian olevan hyvä työpaikka. Yhtiön monimuotoisuuskäytäntö pohjautuu Aktian arvoille, codes of conduct, sekä syrjinnän vastaisille ohjeistuksille.

Fennia on julkaissut vuodesta 2022 erillisen vastuullisuuskertomuksen. Vastuullisuuskertomus 2022 pitää sisällään sosiaalisen vastuun osan missä käydään läpi yhdenvertaisuuden edistämistä Fenniassa sekä yhteistyön yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen kanssa.

”Pyrimme rakentamaan psykologisesti turvallista, oikeudenmukaista ja moninaisuutta ja tukevaa yrityskulttuuria, johon erilaiset ihmiset erilaisista lähtökohdista kokevat olevansa tervetulleita.” (Fennia 2023b.)

Yhtiö mainitsee, että tärkeä osa Fennian kulttuuria on yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus. Heidän yksi tavoitteistaan on poistaa ja tunnistaa eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita ja lisätä taas monimuotoisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja. Tästä syystä rekrytointiprosessia on kehitetty vastaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain vaatimuksia. Osana työyhteisön kehittämissuunnitelmaa seurataan yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon toteutumista.

Vuonna 2022 Fennia on jatkanut Hyvinvoiva fennialainen- työhyvinvointiteemaansa. Yhtiön mielestä mielekäs työ, hyvä johtaminen, turvallinen työympäristö ja työolot muodostavat työhyvinvoinnin kokonaisuuden. Erityistä huomiota työhyvinvoinnin johtamisessa kiinnitetään työkyvyn tukemiseen työuran eri vaiheissa, hyvään johtamiseen ja työn sujuvuuden edistämiseen. Vuonna 2022 esihenkilöitä on koulutettu eri hyvinvoinnin teemoihin liittyen ja haastavan asiakastyön työnohjaukset on aloitettu osalle henkilöstöstä työkyvyn tukemisen keinona.

”Hyvä johtaminen varmistetaan esihenkilöiden perehdytyksellä ja esihenkilöiden jatkuvalla valmentamisella.” (Fennia 2023b.)

Vastuullisuusraportissa on myös hieman tarkemmin kerrottu miten esihenkilöiden perehdytyksellä ja jatkuvalla valmentamisella varmistetaan hyvä johtaminen. Fennian yksi päätavoitteista on myös parhaita osaajia houkutteleva työympäristö. Fennia pitää tätä tavoitetta tukemassa kattavaa koulutustarjontaa sekä henkilöstön osaamisen kehittämistä. Yhtiössä on myös ollut syksyllä 2022 pilotti-valmennus, jonka tavoitteena on ollut antaa valmiuksia pysyä mukana jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ja samalla rohkaista henkilöstöä etenemään kohti omia tavoitteita sekä haaveita.

Henkilöstökyselyjä on pidetty Fenniassa työn merkityksellisyyden kehittämisessä. Kyselyiden tuloksia on työstetty ja käsitelty yhdessä ja toimenpiteitä seurataan sekä hyviksi todettuja käytäntöjä jaetaan eri tasoilla organisaatiossa. Asioiden toteutumista seurataan sitten erillisillä pulssikyselyillä. Vastuullisuusraportissa on myös kerrottu erilaisia henkilöstön tunnuslukuja diagrammeihin ja luvuin; erilaisten työsuhteiden lukumäärät prosentteineen, ikäjakauman, fennialaisten koulutustason ja terveysprosentin.

Handelsbanken on sisällyttänyt vuosiraporttiinsa myös vastuullisuusraporttinsa ja se on julkaistu verkossa englanniksi. Handelsbankenin vastuullisuusraportti kattaa koko konsernin ja heidän tavoitteenaan on olla houkutteleva työnantaja. Handelsbankenilla on arvot sekä vahva yrityskulttuuri ovat elintärkeitä pankin menestykselle. Pankin ajatus perustuu kunnioitukseen ja luottamukseen yksilöitä kohtaan, sekä asiakkaita että työntekijöitä. Pankin hajautettu työskentelytapa luo sitoutumista ja antaa jokaiselle työntekijälle sekä vastuuta että mahdollisuuden vaikuttaa pankin toimintaan.

Handelsbanken uskoo, että ihmisten on terveellistä tavata toisiaan, tehdä yhteistyötä ja kehittää, rakentaa suhteita sekä löytää ratkaisuja yhdessä. Tällaisella rakenteella on paremmat edellytykset saavuttaa pankin yleiset tavoitteet. Organisaatio keskittyy huolehtimaan työntekijöiden terveydestä sekä työympäristöstä, luoden kestävän työelämän kaikille työntekijöille. Yleistavoite terveyden ja työympäristön suhteen on, että kaikkien tulisi voida hyvin, kehittyä ja toimia oman parhaan suorituskykynsä mukaisesti. Työntekijöiden tulisi tuntea itsensä turvalliseksi ja kunnioitetuksi työpaikalla, eikä minkäänlaista syrjintää tai häirintää hyväksytä.



Työntekijät osallistuivat kahdeksan viikon mittaiseen haasteeseen, jossa joukkueet keräsivät pisteitä henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvästä toiminnasta. Yli 633 000 toimintakertaa rekisteröitiin, ja osallistujat harrastivat liikuntaa 6,3 miljoonan minuutin ajan.

Kuva 9. Handelsbanken työhyvinvointi (Handelsbanken 2023c)

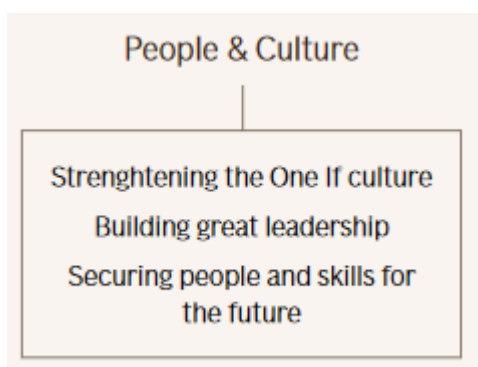
Organisaatiossa tehdään säännöllisesti työympäristötutkimuksia ja vuonna 2022 tätä tutkimusta päivitettiin ja siihen lisättiin kaksi uutta kategoriaa; sitoutuminen ja osallisuus. Tämä lisättiin selventämään vastuullisen työelämän suhdetta sitoutumiseen ja osallisuuteen. Handelsbanken näkeekin vahvuutensa olevan työntekijöidensä asiantuntemus. Kun työntekijät kehittyvät, myös pankki kehittyy. Jokaisella työntekijällä onkin oma kehityssuunnitelma. Yksi tärkeimmistä kehittymisen osa on työssä oppiminen ja, että työntekijät ottavat itse vastuuta heidän kehitymisestään ja sen eduista liiketoiminnalle. Handelsbankenissa on useita pakollisia kursseja, joilla työntekijät käyvät. Vuonna 2022 tällaisia oli koko konsernissa kolme; rahanpesuun liittyvä, GDPR-kurssi sekä fyysinen turvallisuus ja kyberturvallisuus.

Sukupuolten tasa-arvo, osallisuus ja monimuotoisuus ovat osa Handelsbankenin perusarvoja. Monimuotoisuuden organisaatio näkee olevan osa menestystä ja samalla avaintekijä eri lailla ajattelussa sekä uusiin innovaatioihin, joka taas liittyy läheisesti kannattavuuteen. Rekrytoimalla ja houkuttelemalla eri taustoja omaavia työntekijöitä, saadaan uusia kokemuksia ja näkökulmia, joilla pankki parantaa ja ymmärtää niitä tarpeita, joiden mukaan sopeudutaan jatkuvaan yhteiskunnan muutoksen tilaan. Jotta organisaatio saisi saavutettua tavoitteensa sukupuolten tasa-arvon, osallisuuden sekä monimuotoisuuden suhteen, se korostaa seuraavia asioita; hallinnon seuraajasuunnittelua ja rekrytointia, osaamisen kehittämistä, terveys- ja työympäristöä, työn ja perheen

tasapainoa sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Kaikkia näitä asioita seurataan erilaisten tunnuslukujen perusteella.

Handelsbankenin tavoitteena on olla houkutteleva työnantaja ja se tarjoaa kilpailukykyiset työehdot niin vakituisille kuin määräaikaisillekin työntekijöille. Pankki kertoo myös erilaisista palkitsemisen tavoistaan ja työskentelee aktiivisesti ja järjestelmällisesti samapalkkaisuuden takaamiseksi ja erojen korjaamiseksi. Organisaatio viestii myös sukupuoli- ja ikäjakaumansa koko ryhmässä.

If mainitsee vastuullisuusraportissaan 2022, että yhtiön työntekijät ja heidän panoksensa ovat Ifin tärkein kilpailuetu. Yhtiö panostaa voimakkaasti kulttuuriin, työntekijöiden sitoutumiseen sekä lahjakkuuksien hankkimiseen rakentaakseen työympäristön, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja mahdollistaa vahvan suorituskäytännön.



Kuva 10. If sosiaalisen vastuun pääpisteitä (If 2023b)

Ifille on tärkeää arvonaluomista, että työntekijät haluavat tulla Ifiin, pysyä siellä ja auttaa yritystä saavuttamaan tavoitteensa.

"Loistavat työntekijät ja hyvä työympäristö on liiketoiminnan kestävä kehityksen ydin." (If 2023b.)

Ifissä pidetään työntekijöiden mielenterveyttä etusijalla. Koska työympäristö ja miten työ on organisoitu vaikuttaa suoraan mielenterveyteen, yhtiöllä onkin ennaltaehkäisevä lähestymistapa kaikissa sen toimimissa maissa, keskittyen parantamaan sekä fyysistä että psykososiaalista hyvinvointia. Tämä tapa sisältää myös riskintunnistamisen, niin työhön liittyvät ja ei työhön liittyvät terveysriskit otetaan huomioon.

Koska If mainitsee kilpailuetunsa johdettavan henkilöstöstään, on kaikille työntekijöille asetettu korkeat odotukset pyrkiä parhaaseensa ja heitä myös rohkaistaan ottamaan vastuu oman huippuosaamisensa parantamisesta. Yhtiössä on perusperiaatteet osaamisen kehittämisen ja työkaluja, jotka kohdistetaan kaikille työntekijöille. If kannustaakin niin johtajia kuin kaikkia työntekijöitään

käyttämään tukimateriaaleja, joita on saatavilla intranetissä, käydäkseen vuoropuhelua kehitystavoitteistaan ja alueita, joilla tulee parantaa kuin myös yksilötason työtyytyväisyyttä.

*”Työntekijöillä on käytössään erikoistumisakatemia, missä he voivat luoda oman oppimispolkunsä omien kiinnostustensa ja ammattimaisen osaamistarpeen mukaan.”
(If 2023b.)*

Yhtiö pitää laadukasta johtamista tärkeänä perustana Ifin jatkuvalla menestykselle. Johtajilla on merkittävä rooli vahvan organisaatiokulttuurin sekä työn jatkuvan parantamisen ympäristölle. Vuonna 2022 yhtiössä käynnistettiin Leadership Compass Program, joka on merkittävä panostus, joka auttaa jokaista johtajaa tukea ja motivoida tiimejään tavalla, joka edistää Ifin vision toteuttamista sekä sitoutumista yhteiseen suuntaan.

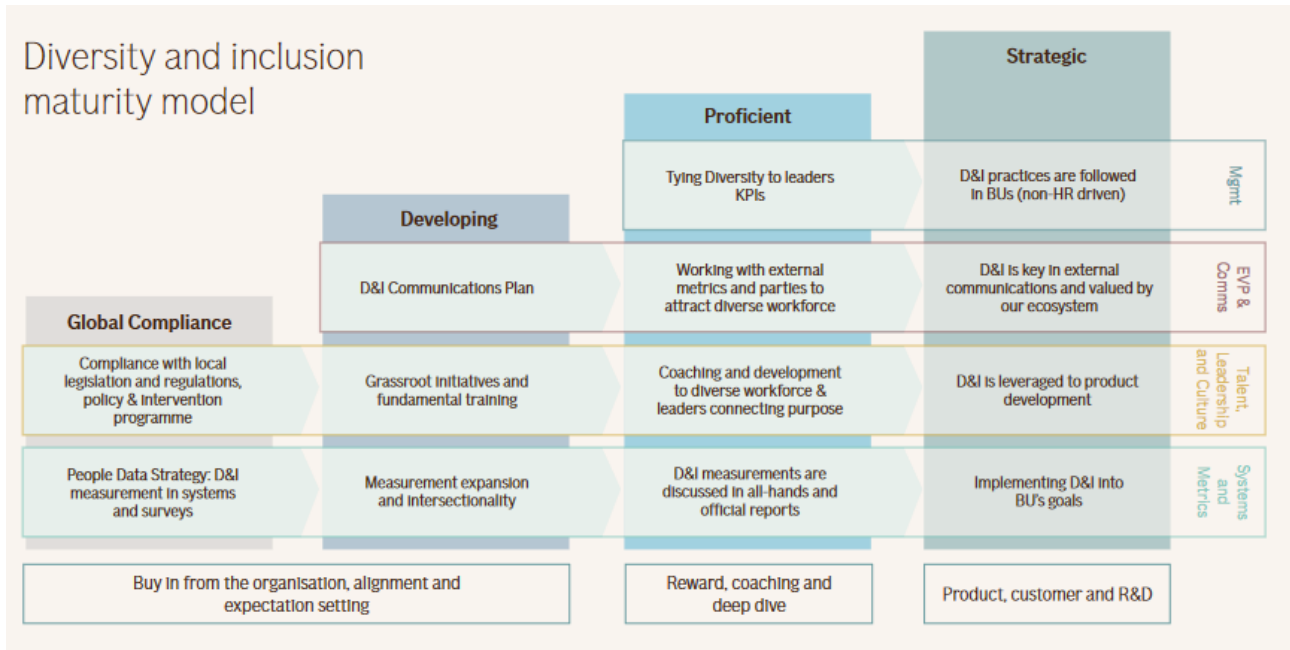
”Laadukas johtajuus on tärkeä perusta Ifin jatkuvalla menestyksellä. Johtajilla on merkittävä rooli jatkuvassa työympäristön parantamisessa sekä rakennettaessa vahvaa organisaatiokulttuuria.” (If 2023b.)

If kertoo hyvin laajasti monimuotoisuudesta, tasa-arvosta ja osallisuudesta. He pyrkivät luomaan yritykseen kulttuurin, jossa työntekijät tuntevat olevansa nähtyjä, tervetulleita ja arvostettuja sellaisina kuin he ovat. Työntekijöiden panostus on arvokasta tavoitteiden saavuttamiseksi ja tästä syystä If katsoo monipuolisen, osallistavan sekä tasapuolisen työpaikan olevan avain hyvien liike-tulosten saavuttamiseksi.

Yhtiö on vakuuttunut siitä, että monimuotoinen työkuulttuuri edistää innovaatioita ja henkisen pääoman kasvua. If toimiikin aktiivisesti oikeudenmukaisuuden edistäjänä, työnantajana, joka ymmärtää monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden arvon. Yhtiön tavoitteena on tiimit, jotka ovat rikkaita erilaisista näkökulmista, auttaen johtajia tekemään laadukkaita päätöksiä, jotka perustuvat avoimuuteen ja aitouteen.

If on omistautunut jatkamaan pitkäaikaista kulttuurista muutosta ja tästä johtuen, vuonna 2020 If käynnisti DEI (diversity-equity-inclusion) kypsyysmallin, joka edustaa neljää eri kypsyysastetta; globaalia noudattamista, kehittämistä, ammattimaisuutta ja strategisuutta. Tämä malli sanelee systemaattisen monimuotoisuuden ja osallisuuden käyttöönoton jokaisessa osassa liiketoimintaa aktiivisessa työskentelyssä kohti käyttäytymisen muutosta.

Vastuullisuusraportissaan he ovat julkaisseet alla olevan kuvan mukaisen kypsyysmallin.



Kuva 11. If DEI-kypsyysmalli (If 2023b)

Vuonna 2022 If siirtyi strategiseen vaiheeseen DEI-kypsyysmallissaan, samanaikaisesti jatkaen työn ylläpitämistä ja kehittämistä muihin vaiheisiin.

If pyrkii proaktiivisesti torjumaan syrjintää sekä häirintää. Yhtiön oma eettinen käytäntö toteaa selkeästi, ettei minkäänlaista kiusaamista, häirintää tai syrjintää suvaita. Työnantajana If mainitsee, että sillä on vastuu tarjota turvallinen työympäristö työntekijöille. If kunnioittaa ihmisoikeuksia pyrkimällä välttämään muiden oikeuksien loukkaamista ja samalla käsittelemään haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, joissa If voi olla mukana.

Ifin vastuullisuusraportissa on luetteloitu monia erilaisia tunnuslukuja; uusien työntekijöiden lukumäärä, kokoaikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä, työntekijöiden vaihtuvuus, sairauspoissaolot sekä sisäisten koulutusten määrät, sukupuolten palkkaerotaulukko, työntekijöiden tunne osallisuudesta sekä henkilöstön sukupuolijakauma kuin ikäjakauma.

Ilmarinen on julkaissut vuodesta 2022 vuosi- ja kestävyysraportin. Aiemmin nimi on ollut vuosi- ja yritys vastuuraportti, mutta nyt nimi on muutettu vastaamaan uuden lainsäädännön terminologiaa. Ilmarisen raportissa sosiaalisen vastuun osuuden aloittaa ihmisoikeuksien huomioon ottaminen. Ihmisoikeudet ja niiden noudattamisen yritys mainitseekin olevan olennainen osa koko Ilmarisen toimintaa. Ihmisoikeuksista olennaisimmat koskevat henkilöstöä, työelämän ihmisoikeuksia, tietosuojaa sekä hankintoja ja toimintaketjuja.

Ilmarisen merkittävimmät ihmisoikeusvaikutukset liittyvät henkilöstöön, arvoketjujen hallintaan sekä asiakkaisiin. Toiminnan keskeisimpiä ihmisoikeuskysymyksiä ovat henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu, tietosuojaan toteutuminen sekä asiakkaiden yhdenvertainen palvelu. Vuoden 2023 aikana yhtiö on aloittanut ihmisoikeusvaikutusten selvityksen, jonka avulla jatkossa voidaan tehdä lisätoimenpiteitä ihmisoikeuksien edistämiseksi.

Ilmarinen mainitsee halunsa olla yksi Suomen parhaita työpaikkoja. Sitä miten hyvin he tavoitteensa voivat saavuttaa vaikuttaa henkilöstön hyvinvointi. Osaamisen varmistaminen on yksi haaste tulevaisuudessa, ja siksi yhtiötasolla onkin määritelty tarvittavat kriittiset kyvykkyudet strategiakaudella, joiden turvaaminen on Ilmarisen strategian toteutumisen keskeinen edellytys. Tästä syystä jokaiselle ilmarilaiselle laaditaan oma henkilökohtainen kasvutarina, jolloin varmistetaan tehtävien menestyksekkäs hoitaminen ja henkilöstö kasvattaa osaamistaan sekä omien toiveidensa että yhtiön tarpeiden mukaisesti.



Kuva 12. Ilmarinen lapsiparkki (Ilmarinen 2023b)

Ilmarinen on tehnyt vuonna 2022 tutkimuksen inklusion kokemuksesta yhtiössä. Tämän tutkimuksen tuloksena yleissävy on hyvä sekä myönteinen, mutta inklusiivisen työpaikan ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä on edelleen työtä. Päämäärätietoisesti ja systemaattisesti johtamalla inklusiota, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta kehitetään. Myös aikaa ja tilaa on annettava asioiden keskustelemiselle. Ilmarinen näkee monimuotoisuuden vahvuutena ja siksi työtä sen eteen tehdään koko ajan. Henkilöstölle on myös järjestetty lisävalmennusta aiheesta.

Henkilöstölle on tehty vuonna 2022 kysely koskien heidän kokemustaan yhdenvertaisesta kohtelusta. Ilmarinen on tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassaan määritellyt, että mikäli palkkaero saman vaativuusluokan sisällä on vähintään 5 prosenttia, tehdään asiasta erillinen selvitys

henkilöstöosaston toimesta. Raportissa on myös listattu naisten keskimääräinen palkka miesten palkoista sekä johtoryhmässä että koko muussa henkilöstössä.

Henkilöstön työkykytilanteita seurataan aktiivisesti ja pyrkimyksenä on tukea henkilöstön työkykyä vaikuttavasti ja mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Ilmarinen haluaa pitää huolta henkilöstöstään ja tämä tehdään yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa. Vuonna 2023 Ilmarinen mainitsee nostavansa hyvinvoinnin teemaa esiin ja sillä pyritään auttamaan henkilöstöä johtamaan itseään, arvioimaan palautumistaan sekä ohjaamaan ennaltaehkäisevästi omaa tilannettaan.

Ilmarisen vuosi- ja kestävyysraportissa 2022 on mainittu useita erilaisia henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Näitä ovat henkilöstön keski-ikä, terveysprosentti, keskimääräinen työsuhteen kesto ja keskimääräinen työsuhteen kesto. Myös uuden palkatun henkilöstön ja henkilöstön vaihtuvuuden tunnuslukuja on useita, kuten myös henkilökunnan kokemus työstä ja keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden. Erikseen on mainittu myös työehtosopimukset, vanhempainvapaalla olleet sukupuolittain ja henkilöstö työsuhteen, työsuhteen ja sukupuolen mukaan. Sosiaalisen vastuun osuudessa on vielä säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus sukupuolen ja iän mukaan. Henkilöstö ja hallintoelimet niin iän kuin sukupuolen mukaan.

LähiTapiola on julkaissut erillisen vastuullisuusraportin vuodesta 2022. Yhtiö mainitsee menestyksen perustan olevan osaavat ja onnelliset työntekijät, elämänturvaajat. Jotta LähiTapiola voi olla houkutteleva ja vastuullinen työnantaja, vaatii se johtamisen kehittämistä sekä erinomaisen henkilöstökokemuksen jatkuvaa parantamista. Näiden tavoitteiden saavuttamista tukee heidän vuonna 2022 uudistettu henkilöstöstrategia. Samalla on myös työstetty johtamislupaukset koko ryhmälle. Nämä lupaukset on viety henkilöstön ja esihenkilöiden työarkeen keväällä 2023.



Kuva 13. LähiTapiola henkilöstöstrategia (LähiTapiola 2023b)

Johtamislupausten taustalla toteutettiin Mehiläisen kanssa laaja toiminta- ja johtamiskulttuurikysely, jonka tulosten perusteella on uudet johtamislupaukset saatu toimintaan mukaan. Kyselyn perusteella henkilöstö toivoi arvostavaa, oikeudenmukaista sekä tasa-arvoista johtamista. Keskustelun ja kuuntelun merkitys nousi myös suureksi. LähiTapiola mainitseekin, että johtaminen ja sen haasteet ajan myötä muuttavat muotoaan ja tästä syystä koko ryhmässä on pystyttävä muuttamaan ja elämään ajassa. He pitävät uusia johtamisen askeleita askeleena oikeaan suuntaan johtamiskulttuurin kehittämisessä.

LähiTapiolan henkilöstökokemus on tutkitusti erinomaisella tasolla ja työssäjaksamisen yhdeksi osaksi on muodostunut monipaikkainen työ. Joustoja mahdollistetaan henkilöstön elämäntilanteiden ja yksilöllisten tarpeiden mukaan, siten kun se on työtehtävien puolesta mahdollista. Rekrytoinnissa yhtiöllä on käytössä yhtenäinen rekrytointiprosessi, jota mitataan muun muassa työnhakijakokemuksen perusteella. Työpersoonallisuusarviointien ja muiden testien avulla LähiTapiola varmistaa tasapuolisen kohtelun ja parhaiten tehtäviin sopivan henkilöstön valinnan.

Organisaatiossa kannustetaan henkilöstöä jatkuvaan oppimiseen ja tähän tarjotaankin osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Vastuullisuusraportissa onkin mainittu koulutustunnit henkilöstöryhmittäin kuten liiketoimintaperiaatteiden verkkokurssin suoritusmäärät, kurssi on osa yhtiön vastuullisuusosaamisen kehittämistä. Verkkokurssi (Code of Conduct) tukee henkilöstön vastuullisuusosaamista ja se käsittelee LähiTapiolan liiketoimintaperiaatteita.

LähiTapiolassa pidetään työhyvinvointia ja työkyvyn tukemista tärkeänä. Työkuormituksesta aiheutuvia haittoja, ennenaikaista eläköitymistä ja sairaus- sekä tapaturmapoissaoloja pyritään ennaltaehkäisemään. Työterveysyhteistyön tavoitteena on 2023–2025 sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden väheneminen, vahvistaa esihenkilöiden työkykyasioiden osaamista, henkilöstön fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen sekä keventäminen. Vastuullisuusraportissa on mainittu viimeisen kolmen vuoden sairausolopissaolot sekä tapaturma lukumäärät.



Kuva 14. LähiTapiola henkilöstön tyytyväisyys (LähiTapiola 2023b)

Tasa-arvo ja monimuotoisuus kappaleessaan LähiTapiola mainitsee, että tavoitteena on tehdä yhdenvertaisuudesta sekä tasa-arvosta läpinäkyvä ja luonteva osa koko organisaation toimintakulttuuria, sidosryhmäyhteistyötä, esihenkilötyötä, henkilöstöjohtamista ja asiakkaiden kohtaamista. Uudistetun henkilöstöstrategian yksi teema ja vahvan vastuullisuuden perustan kehittämiskohteista on LähiTapiolassa monimuotoisuuden edistäminen. Yrityksessä toivotaan, että henkilöstö voisi hyvin monimuotoisissa ja vastuullisesti toimivissa työyhteisöissä. He myös mainitsevat, että etsivät toimintatapoihinsa ratkaisuja, joissa henkilöstön osallisuuden kokemus ei toteudu. Vastuullisuusraportissa on myös mainittu niin henkilöstön sukupuolijakauma kuin ikäjakauma.

Nordea on sisällyttänyt vastuullisuudesta ja sosiaalisesta vastuusta kertoakseen vastuullisuusraporttinsa vuoden 2022 vuosikertomukseen. Nordea aloittaa muista poiketen ihmisoikeuksilla tässä sosiaalisen vastuun osiossaan vastuullisuusraportoinnissaan. Yhtiö kertoo, että käsittelee ihmisoikeuksia vastuullisuuden osana kaikissa organisaation osissa ja due diligence prosesseissa. Yhtiö kertoo, että Nordean kyky kasvaa vastuullisena pankkina riippuu niistä ihmisistä, joita yritys houkuttelee, pitää itsellään tai kehittää sekä se, miten yritys tarjoaa haastavan uran ja osallistavan ympäristön mahdollisuudet. Nordean mielestä sen menestys on paljolti kiinni korkeasti pätevistä ihmisistä ja tiimeistä, joilla on intohimoa palvella asiakkaita ja luoda loistavaa asiakaskokemusta. Nordea haluaa tarjota koko henkilöstölle tasapuoliset mahdollisuudet kasvaa ja tulla loistavaksi siinä mitä he tekevät. Tästä syystä yhtiössä kannustetaan voimaantumisen ja henkilökohtaisen kehittymisen kulttuuriin.

”Kun otetaan huomioon työoikeudet, työllisyys, ihmisoikeudet, koulutus sekä sukupuolten tasa-arvo, pyrkii Nordea luomaan sosiaalista vaikutusta sinne missä sillä on eniten merkitystä.” (Nordea 2023b.)

Nordea pyrkii olemaan monimuotoisempi ja osallinen pankki, niin henkilöstölle, asiakkaille kuin koko yhteisölle. Yhtiön tavoitteena on varmistaa, että tasa-arvo, perushimisoikeutena, on osa liike-toimintaa. Nordea uskoo erojen hyödyntämiseen, tarjoamalla tasa-arvoisia mahdollisuuksia menestykseen ja kohtelemalla kaikkia oikeudenmukaisesti sekä kunnioittavasti.



Emme voi saavuttaa
yhdenvertaisuutta yhdellä
yksittäisellä toimenpiteellä, vaan
meidän on tehtävä se yhdessä.

Kuva 15. Nordea yhdenvertaisuus (Nordea 2023b)

Tärkeimpinä vastuullisuuden päämäärinä Nordea mainitsee, että he työskentelevät varmistaakseen tasapuolisen haun työmahdollisuuksiin sekä naisille että miehille. Nordeassa tuetaan naisjohtajuutta ja ollaan sitouduttu varmistamaan tasa-arvoinen palkkaus kaikille työntekijöille. Yhtiössä on nollatoleranssi työpaikalla tapahtuvaan häirintään ja väkivaltaan. Nordea pyrkii houkuttelemaan ja pitämään yhtiössä osaajia riippumatta sukupuolesta, mutta myös uskonnosta, etnisestä taustasta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai mistään muusta tahansa seikasta, mikä mahdollisesti edistäisi positiivisesti epätasa-arvoa. Nordea on taulukoinut yhtiön työntekijöiden sukupuolijakauman vastuullisuusraportissaan.

OP kertoo OP Ryhmän vuosi 2022 ja vastuullisuus julkaisussaan, että heidän elokuussa 2022 päivitetty vastuullisuusohjelmansa ohjaa yhtiön vastuullisuustyötä. Päivitetty vastuullisuusohjelma perustuu kolmeen eri teemaan; ilmasto ja ympäristö, ihmiset ja yhteisö sekä hyvä hallintotapa. Alla olevasta kuvasta voimme löytää OP:n sosiaalisen vastuun pääpiirteitä.



Vahvistamme yhdenvertaista, osallistavaa ja monimuotoista kulttuuria

Edistämme paikallisyhteisöjemme hyvinvointia

Tuemme oman talouden hallintaa ja edistämme taloustaitoja

Autamme erityistä tukea tarvitsevia asiakkaitamme hoitamaan talousasioita

Tunnistamme toimintamme ihmisoikeusvaikutukset

Kuva 16. OP Ryhmän vastuullisuusohjelman tavoitteet (OP 2023a)

OP:n tavoitteena on vahvistaa monimuotoista, osallistavaa ja yhdenvertaista kulttuuria. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että monimuotoisuutta vahvistetaan liiketoimintojen osaamispohjassa, jolloin sukupuolen edustus johtotehtävissä kasvatetaan sekä henkilöstön kokemusta johdon sitoutumisesta yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseen kasvatetaan. Tavoitteena on myös kasvattaa kokemusta rekrytointien ja urasiirtymien reiluudesta sekä kannustaa jatkuvaa kehittymiseen.

Yhtenä tavoitteena on myös tunnistaa toiminnan ihmisoikeusvaikutukset, joka toteutetaan toiminnan ihmisoikeusvaikutusten itsearviointina, jonka pohjalta laaditaan toimintasuunnitelma ihmisoikeuspolitiikan luomiseksi. OP myös lisää henkilöstön ja hallinnon vastuullisuusosaamista tarjoamalla ESG-koulutuksia.



Kuva 17. OP vastuullisuusohjelman koulutus henkilöstölle (OP 2023b)

OP:n henkilöstöön kohdistuvia sosiaalisen vastuun aiheita on muun muassa tavoitteena osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. OP mainitsee monimuotoisuuden olevan suuri voimavara ja yrityksen tarjoavan henkilöstölle mahdollisuuksia kehittymiseen sekä uuden oppimiseen. OP takaa työntekijöille tasapuolisen kohtelun sekä yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet. OP ilmoittaa taulukon avulla henkilöstön henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain, muita taulukoita ei ole. Yhtiö noudattaa yritysvastuullisuuden raportissaan GRI-raportointia.

Pohjantähden vuosikertomuksessa 2022 yhteiskuntavastuuosiossa mainitaan, että he toimivat vastuullisesti ja eettisesti sekä kestäväen kehityksen periaatteita noudattaen. Vastuullisuuspolitiikassa korostuu myös sosiaalinen vastuu. Pohjantähti mainitsee johtavansa vastuullisuutta ja se huomioidaan liiketoiminnan arkisessa päätöksenteossa. Henkilöstöstä Pohjantähti kertoo keskeiset tunnusluvut, keskimääräisen palveluajan, henkilöstön ikäryhmittäin ja sukupuolijakauman. Sairauspoissaolot ja tilikaudella maksetut palkat ja palkkiot. Erillisessä Pohjantähden henkilöstöraportissa on kuvattuna tarkemmin henkilöstön ja henkilöstötoimintojen näkökulma.

Pohjantähti kuvaakin tarkemmin sosiaalisen vastuun aluetta erillisessä henkilöstöraportissaan. Ennakoivaa henkilöstösuunnittelua tehdään yhtiössä osana yhteiskuntavastuuta. Organisaatiossa edellytetään jokaisen käyttäytyvän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäen ja sen toteutumista kartoitetaan säännöllisesti ja niiden perusteella tehdään tarvittavia toimenpiteitä.

”Kannustamme ja autamme henkilöstöämme ylläpitämään osaamisensa riittävällä tasolla, vuosittain päivitettävillä kehityssuunnitelmillä, kattavalla koulutustarjonnalla sekä lisäpalkallisella osaamisen kehittämiseen korvamerkityllä työajalla.” (Pohjantähti 2023c.)

Myös Pohjantähdessä hyvinvointia pidetään tärkeänä ja heidän tavoitteenaan on olla haluttu työnantaja. Yhtiössä on käytössä keinoaly työkykyriskien tunnistamiseksi, ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa on säännöllistä. Esihenkilöstöä on perehdytetty käymään avointa keskustelua työhyvinvoinnista ja henkilöstön jaksamisesta. Esihenkilötyön laatua taas mitataan Työvire-mittauksilla.

Organisaatioissa on tavoitteena ”terveenä läpi elämän” ja Pohjantähti keskittyykin tukemaan työhyvinvointia koko työuralla. Myös henkilöstön tietoisuutta on kasvatettu työhyvinvoinnin keinoista, luennoin ja virike- sekä kulttuurieduilla. Myös lomaosakkeet ja kuntosali on henkilöstön käytössä. Sosiaalisen vastuun tärkeänä osana Pohjantähdessä pidetään yhteisöllisyyden tukemista.

Vastuullisuuden syksyä on vietetty Pohjantähdessä vuonna 2022. Siinä tarkoituksena oli kasvattaa jokaisen työntekijän vastuullisuustietoisuutta. Tämä toteutettiin koulutuksilla ja yhdessä tiimeissä tehtävillä tehtävillä, joissa pohdittiin omaa vastuullisuutta. Yhtiössä on myös panostettu erilaisiin oppimisen keinoihin ja tavoitteena on, että jokainen työntekijä käyttää osaamisen kehittämiseen kolme päivää vuodessa.

POP Pankki Ryhmän vuosikertomuksesta selviää ryhmän vastuullisuusohjelma sekä kerrotaan tarkemmin vastuullisuuden raportoinnista ja johtamisesta. Osana tätä vastuullisuusohjelmaa on POP Pankki ryhmä tehnyt syksyllä 2022 sidosryhmäkyselyn, joka oli kohdennettu asiakkaille, työntekijöille, sijoittajille sekä kumppaneille. POP Pankki-Ryhmä panostaa työntekijöiden hyvinvointiin on monella eri tapaa. Vastuullisuuskyselyissä tämä teema nousee esille ja ryhmän mielestä tämä kertoo siitä, että asiakasvälittäminen heijastuu myös työntekijöihin ja työntekijät ovat läsnä asiakkaiden arjessa. Kyselyn tuloksia on hyödynnetty vastuullisuusohjelman kehittämisessä.

Vastuullisuusohjelmassa on mainittu YK:n Kestävän kehityksen Agenda 2023-ohjelmasta tavoitteita POP Pankki ryhmälle. Nämä ovat hyvä koulutus, sukupuolten tasa-arvo, ihmisarvoisen työn ja talouskasvun edistäminen sekä eriarvoisuuden vähentäminen. Ryhmän vastuullisuusohjelman painopistealueita on muun muassa henkilöstön yhdenvertaisuus sekä monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen.

POP Pankki kertoo raportoinnista ja sen perusteista ja käsittelee vastuullisuutta erillisessä osiossa vuosiraportissaan.

”Johtoryhmälle raportoiva POP Pankkikeskuksen ESG (Environment, Social and Governance) – työryhmä seuraa vastuullisuuteen liittyvää lainsäädäntöä sekä valmistelee ryhmälle toimintaohjeita ja suosituksia sekä varmistaa EU:n taksonomiasäätelyn mukaisen raportoinnin vaatiman kehitystyön toteutumisen.” (POP Pankki-Ryhmä 2023b.)

POP Pankki ryhmä mainitsee arvostavansa kaikkia työntekijöitä ja heidän kykyjään. Ryhmässä myös kunnioitetaan ihmisten yksilöllisyyttä sekä työyhteisön monimuotoisuutta. Työntekijöitä kohdellaan samanarvoisesti iästä, alkuperästä, vakaumuksesta, terveydentilasta, sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Ryhmä kertoo myös, että yhdenvertainen kohtelu näkyy urakehityksessä, palkitsemisessa, henkilövalinnoissa ja muun muassa työyhteisön arjessa eikä rajoitu vain työntekijöihin vaan ulottuu myös asiakkaihin, yhteistyökumppaneihin sekä hallintoon.

Työtyytyväisyyttä mitataan vuosittain ja yhtiössä laaditaan suunnitelmia yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön kehittämiseksi. Näistä asioista on mahdollista käydä keskustelua esimiesten, työsuojelu- tai henkilöstöedustajan kanssa. Laajan osaamisen kehittämisohjelma alkaa ryhmässä vuonna 2023 ja POP Pankissa hyödynnetäänkin monipuolisesti osaamisen kehittämisessä erilaisia sisäisiä ja ulkoisia koulutuksia, ajankohtaispäiviä sekä valmennuksia.

”POP Pankin sijoitusneuvontaa tarjoaville henkilöille tarjotaan kouluttautumismahdollisuus ESG-tiedonantovelvollisuuteen liittyen ja tätä aktiivisesti hyödynnetty pankeissa.” (POP Pankki-Ryhmä 2023b.)

POP Pankki Ryhmä mainitsee myös työntekijämääränsä, perhevapaita hyödyntäneet sekä henkilöstön ikärakenteen. Sukupuolijakauma mainitaan kuin myös vakituisten työsuhteiden prosenttimäärä. Erikseen on kerrottu keskusyhteisön hallituksen monimuotoisuudesta. Ryhmä noudattaa raportoinnissaan kansainvälistä Global Reporting Initiative (GRI) – viitekehystä.

Ihmisoikeuksista mainitaan ja POP Pankki kertoo kunnioittavansa kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia ja arvioi, että sen omaan toimintaan liittyvät välittömät ihmisoikeusvaikutukset- tai riskit ovat matalat. Mahdollisesti sijoitus- tai rahoituskohtaisen toimintaan voi välillisiä vaikutuksia liittyä. Ryhmän sisäisissä ohjeissa onkin kielto sijoittaa tai rahoittaa ihmisoikeutta loukkaaviin kohteisiin. Yhteistyökumppaneilta edellytetään huomioivan toiminnassaan ihmisoikeussopimukset.

Varma kertoo vuosi- ja vastuullisuusraportissaan, että on vuosien 2021–2022 aikana tehnyt laajan työn vastuullisuusohjelman päivittämiseksi. Olennaiset aiheet on määritelty hyödyntäen sidosryhmätutkimusta ja johtoryhmän vastuullisuuspajaa. Vuoden 2022 aikana vastuullisuusohjelma vietiin sitten varmalaisten arkeen.

Vastuullisuussitoumuksissa vuosille 2022–2025 kattaa laajasti ihmisoikeuksiin liittyviä tavoitteita sekä vaikutuksia. Yhtiössä on laadittu ihmisoikeuksien toimintaperiaatteet ja aloitettu ihmisoikeusriskien- ja vaikutusten kartoitus ja tavoitteena on vähentää, tunnistaa sekä puuttua ihmisoikeusriskeihin sekä negatiivisiin vaikutuksiin.

Vastuullisuusohjelman muissa sosiaalisen vastuun osissa mainitaan yhtenä painopisteenä ”kestävän työelämä puolella”, mikä tarkoittaa tarkemmin Varmassa vastuu varmalaisista ja kestävän työelämän kehittämistä. Varma haluaa tukea työkykyä ja työurien pidentämistä asiakasyrityksissä sekä kehittää tasa-arvoista, yhdenvertaista, monimuotoista ja työkykyä tukevaa työkuulttuuria, jossa jokainen työntekijä voi olla oma itsensä.

Varma viestii todella laajasti sosiaalisesta vastuustaan.

”Menestyksemme perustuu osaaviin ja työstään innostuneisiin varmalaisiin, jotka huolehtivat asiakkaidemme työeläketurvasta. Vastuu varmalaisista tarkoittaa meille joustavaa ja modernia työkuulttuuria, jatkuvaa osaamisen kehittämistä, kannustavaa palkitsemista, yhdenvertaista kohtelua ja työkyvystä huolehtimista.” (Varma 2023b.)

Varma kertoo monipuolisista työelämän joustoista, jotka ovat osa tasa-arvoista työkuulttuuria. Joustot tuovat mahdollisuuksia vaikuttaa omaan arkeen sekä tehokkuutta. Käytössä on hybridimalli ja käytäntöjä luodaan kokemuksia keräten sekä kokeillen. Varmassa on syvennetty ketterää toimintakuulttuuria ja rakennettu resurssien ja uuden kehittämisen toimintamallia. Työkuultturityön teemana on ollut myös asiantuntijoiden palautteen antamisen taitojen vahvistaminen sekä hyvä keskustelukuulttuuri. Osassa tiimeistä on myös pilotoitu virtuaalista palautetyökalua.

Varma mainitsee myös tasalaatuisen ja hyvän esihenkilötyön tavoitteekseen. Esihenkilöitä valmennetaan suunnitelmallisesti sekä säännöllisesti ja johtamisen tunnusmerkkeinä ovatkin aktiivinen henkilöstön työhyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen yhdessä valmentavan ja kannustavan johtamisotteen kanssa.

”Suorituksen johtaminen lähtee jokaisen henkilön omasta toimenkuvasta, josta työntekijällä ja esihenkilöllä on yhteinen ymmärrys.” (Varma 2023b.)

Yhtiö haluaa olla vastuullinen työnantaja niin kokeneille kuin kesätyöntekijöillekin. Lähtökohtana henkilöstösuunnittelulle ovat tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi, strategisen osaamisen varmistaminen ja liiketoiminnan tavoitteiden saavuttaminen. Rekrytoinneissa taas käytetään yhteistä prosessimallia, jossa hyödynnetään anonymia rekrytointia tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi. Varmassa panostetaan rehellisen työnantajakuvan rakentamiseen sekä kasvattamaan positiivista työntekijäkokemusta, samalla huolehditaan työantajalupausten lunastamisesta.

Varmassa osaamista ja strategista kyvykkyyttä johdetaan systemaattisesti. Kehityshankkeilla varmistetaan, että kaikkien työntekijöiden osaaminen uudistuu oikeaan suuntaan Varman

tulevaisuuden menestyksen kannalta. Jokaisella varmalaisella onkin henkilökohtainen kehittämissuunnitelma kolmelle vuodelle. Myös työntekijöiden vastuullisuusosaamista on kehitetty erilaisissa työpajoissa.

Yhtiö kertoo olevansa yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työpaikka. Tätä työtä ohjaa kolme sitoumusta; Työntekijät ovat tasavertaisessa asemassa iästä tai sukupuolesta tms. riippumatta, yhtiössä edistetään inklusiota ja monimuotoisuutta sekä kolmantena Varma on syrjimätön ja yhdenvertainen työpaikka.

”Vastuullinen ote henkilöstöön ja työntekoon tarkoittavat meillä tavoitteiden ja odotusten selkeyttä, mahdollisuuksia kehittyä työssä ja kasvattaa osaamistaan, kilpailukykyisen sekä yhdenvertaisen palkkauksen ja palkitsemisen systemaattisuutta ja läpinäkyviä periaatteita, jokaisen vastuuta työn sujuvuudesta ja työyhteisön ilmapiiristä ja sen edellytyksistä huolehtimista.” (Varma 2023b.)

Varmassa tehdään kahden vuoden välein kysely, jossa kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvon kokemuksia sekä niiden tilaa yrityksessä. Kehityskohteille kirjataan toimenpiteet ja tavoitteet, joita sitten säännöllisesti seurataan. Tämä henkilöstön kanssa yhdessä tunnistettuihin painopisteisiin tukeutuva yhdenvertaisuussuunnitelma sekä tasa-arvo hyväksytään vielä Varman johtoryhmässä.

Varman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaa kolme sitoumusta:

- Varmassa työntekijät ovat tasavertaisessa asemassa iästä, sukupuolesta tms. riippumatta.
- Varma on yhdenvertainen ja syrjimätön työpaikka.
- Varmassa edistämme monimuotoisuutta ja inklusiota.

Kuva 18. Varman tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön kolme sitoumusta (Varma 2023b)

Yhtiö mainitsee, että inklusiivisuus ja moninaisuus tarkoittavat muun muassa erilaisuuden kunnioittamista, kykyjen, osaamisten sekä erilaisten taustojen huomioimista. Oman potentiaalin pystyy paremmin hyödyntämään, kun saa olla oma itsensä.

”Rakennamme aktiivisesti moninaisuutta arvostavaa ja inklusiivista työkuulttuuria, ja keskustelukulttuuria, josta löytyy tilaa ja uskallusta erilaisten näkemysten esilletuomiseen. (Varma 2023b.)

Palkitseminen on Varmassa läpinäkyvää.

Ålandsbanken mainitsee sosiaalisen vastuun olevan tärkeä kestävä kehityksen osa-alue, ollen yksi Ålandsbankenin neljästä painopistealueesta kestävä kehityksen strategiassa. Sosiaalinen vastuu on laaja ja ulottuu työntekijöistä aina paikallisyhteisöihin. Läpi organisaation työn sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta, haluaa Ålandsbanken luoda kulttuurin, jossa erilaisuus on heidän vahvuutensa. Se auttaa myös organisaatiota olemaan houkutteleva työnantaja. Kaikilla työntekijöillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet menestyksekkäälle uralle yhtiössä, huolimatta sukupuolesta, iästä, alkuperästä, uskomuksista, uskonnosta tai työkyvystä.



Kuva 19. Ålandsbanken sosiaalinen vastuu (Ålandsbanken 2023a)

Ålandsbankenilla on oma toteuttamissuunnitelma sukupuolten tasa-arvon ja moninaisuuden toteuttamiseksi mihin kiinnitetään erityistä huomiota. Näitä ovat muun muassa kaikkien työntekijöiden yhtäläiset mahdollisuudet ja oikeudet kehittymiseen, sekä naisten että miesten kokemuksia ja tietämystä käytetään kaikissa rooleissa ja tehtävissä eri toiminnoissa. Kukaan ei saa kokea itseään ahdistelluksi, hyväksikäytetyksi tai kiusatuksi työpaikallaan. Organisaatiossa ei hyväksytä häirintää tai kiusaamista ja niitä vastaan toimitaan aktiivisesti. Sukupuolten välisiä palkkaeroja ei esiinny kuten ei myöskään muut työsuhde-ehdot ole erilaisia sukupuolen perusteella. Palkat, edut ja työehdot on suunniteltu siten, että kaikilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet yhdistää työ, yksityiselämä ja vanhemmuus.

Yhtiö mainitsee, että pitävät tärkeänä rekrytointiprosessin ja työntekijöiden valintojen tapahtuvan mahdollisimman objektiivisesti. Ålandsbanken toimii aktiivisesti osaamisperusteisen rekrytoinnin kanssa koko prosessin ajan. Tästä syystä sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta mitataan henkilöstötutkimuksilla, jotta toteutuminen toimii käytännössä.

Jotta organisaatio pysyy kilpailukykyisenä, on yrityksen strategisena kysymyksenä sekä pitkäaikaisena investointina työntekijöiden oikea osaaminen ja taitojen kehittäminen. Ålandsbanken uskoo vahvasti, että jatkuva ammattimainen työntekijöiden kehittäminen on ratkaisevan tärkeää menestyksen ja kilpailukyvyn vuoksi. Yhtiö mainitsee, että he panostavat vahvasti vastuullisuustietoisuuden laajentamiseen ja siten ovat järjestäneet pakollisen koulutuksen kestävydestä kaikille.

Ålandsbankenin tavoitteena on varmistaa hyvä fyysinen ja henkinen työympäristö sekä korkea sitoutuminen kaikilta työntekijöiltä. Yhtiössä tehdään työhyvinvointitutkimuksia, joiden tuloksia seurataan ja tehdään korjaustoimenpiteitä.

Alla olevassa kuvassa on esimerkki taulukosta, johon on koottu vielä jokaisen kohdeyrityksen sosiaalisen vastuun tavoitteita, toimenpiteitä sekä linjaukset eli periaatteet.

| Yritys | Tavoitteet | Toimenpiteet | Linjaukset = periaatteet |
|--------|---|---|--|
| Aktia | Työntekijöiden sitoutumisen parantaminen. Henkilöstön tukeminen. | Panostettu johtajuuteen ja työntekijöiden sitouttamiseen sekä hyvinvointiin. Työntekijäkyselyt. Ylemmän johdon ohjaustoiminta. | Hyvä johtaminen joka perustuu yrityksen strategian sekä arvojen noudattamiseen ja kykyyn johtaa muutosten aikoina. |
| Fennia | Poistaa ja tunnistaa eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita ja lisätä monimuotoisuutta, tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja. Työhyvinvointi ja työkyvyn tukeminen. Houkutteleva työympäristö. | Rekrytointiprosessia kehitetty vastaamaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain vaatimuksia. Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa seurataan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Hyvinvointiteema. Esihenkilöiden koulutus hyvinvoinnin teemoihin. Koulutustarjonta. Henkilöstökyselyt. Valmennus. | Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus. |

Kuva 20. Kohdeyritysten raportointi sosiaalisesta vastuullisuudesta 2022 (Liite 1)

4.1. Työhyvinvointi

Kaikkien yritysten tutkittavassa aineistossa oli työhyvinvointi jonkinlaisessa roolissa. Monien yritysten vastuullisuusosioissa mainittiin työhyvinvointi suurimmaksi tekijäksi sosiaalisen vastuun saralla. Työhyvinvointi on esillä kaikkien yhtiöiden sosiaalisen vastuun raportoinnissa. Kaikissa tutkimuksessa mukana olleissa yhtiöissä on sisäistetty se, että henkilöstö on kaikissa organisaatioissa tärkeä pääoma. Työhyvinvointi tuotiinkin selkeästi esiin sosiaalisen vastuun osana ja useat mainitsivat myös vastuun henkilöstön kouluttamisesta. Muutama yhtiö mainitsikin, että toivovat henkilöstön kehittävän itseään tässä muuttuvassa maailmassa ja työntekijöiden osaaminen oli muutamalle myös kilpailuvaltti. Yrityksen yhteiskuntavastuun kolmen pilaria mukaisesti on sosiaalisen vastuun pilarista käsitelty juuri eniten henkilöstön hyvinvointia ja osaamista.

Varma esimerkiksi mainitsi, että heidän työntekijäkyselyiden perusteella todetuille kehityskohteille kirjataan toimenpiteet ja tavoitteet ja niiden toteutumista seurataan. Useassa aineistossa olikin mainittu henkilöstö- tai työhyvinvointikyselyt, mutta niiden seurauksista ei välttämättä oltu sitten mainittu mitään. Näin jäi kuitenkin epäselväksi mihin tarkoitukseen näitä kyselyjä tehdään ja miten niiden perusteella toimitaan jälkepäin- Riittävä toimihan ei ole kyselyjen jälkeen käydä vastauksia läpi, ilman mitään toimenpiteitä tai jatkumoa toimenpiteiden seuraamisesta.

Pohjantähti kertoi heillä olevasta ”Lapsi ja lapsenlapsi mukaan töihin” päivästä. Tällöin lapsille oli suunniteltu mukavaa ohjelmaa vanhemman tai isovanhemman työpäivän ajaksi. Yrityksellä on käytössä myös ”Yhdessä-iltapäivät” joissa tiimit keskenään tekevät yhdessä jotain mukavaa ja viettävät aikaa hyvän mielen tiimitehtävien merkeissä. Nämä olivat hyviä konkreettisia esimerkkejä pienistä teoista, mutta niillä voi olla suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Jos ajatellaan yritysten sidosryhmiä, työntekijät ja asiakkaat on ne tärkeimmät sidosryhmät ja se tuli vastuullisuuden sosiaalisen vastuun osuuksissa selville. Työntekijöitä pidetään tärkeinä, heidän hyvinvointiaan ja osaamistaan, se sanotaan ja erilaisista tavoitteista viestitään hyvin selkeästi.

4.2. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo mainittiin jokaisen sosiaalisen vastuun osiossa. Nämä olivat monen tavoitteena ja usealla oli mainittu erilaisia tavoitteita tähän liittyen. Niitä ei kuitenkaan välttämättä oltu sidottu selkeästi ihmisoikeuksiin liittyvänä keskusteluna, vaikka työntekijät ja heidän kohtelunsa nähtiinkin tärkeänä asiana. Olisin erittäin mielelläni lukenut tutkittavassa aineistossa enemmän esimerkkejä anonyymistä rekrytoinnista, sillä mielestäni se on nykyaikaa ja todella hienoa tapa edistää monimuotoisuutta. Varma kertoo, että heidän rekrytointiensä perustana on läpinäkyvyys sekä yhdenvertaisuus. Rekrytoinneissa noudatetaan yhteistä prosessimallia ja

yhdenvertaisen sekä tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi hyödynnetään anonyymia rekrytointia. Vähemmistöön kuuluvien valintaa priorisoidaan tasavertaisten kandidaattien kohdalla.

LähiTapiola kertoi kyllä mittaavansa rekrytointien onnistumista työntekijäkokemuksen avulla. Yritys korosti rekrytointinsa perustuvan jokaisen hakijan arvostavaan kohteluun ja huolelliseen valintaprosessiin. Tässä apuna käytetään myös työpersoonallisuusarviointeja. LähiTapiola myös mainitsi viestivänsä hakijoille hakuprosessin aikana ja sen päätyttyä viipymättä. Tämä pidän erittäin tärkeänä, sillä tämä on rekrytoinnin yksi tärkeimmistä asioista ja vaikuttaa työnantajakuvaan merkittävästi. Niin usein yrityksiltä edelleen tänä päivänä valitettavasti unohtuu ilmoittamatta ja kertomatta rekrytoinnin lopputulokset työnhakijoille.

Aineistossa ei mainittu myöskään esimerkiksi piilevien ennakkoluulojen vaikutuksista työelämään. Palkkaerot ja niiden torjuminen kyllä mainittiin muutaman kerran. Monimuotoisen, tasa-arvoisen ja osallisen työelämän johtamiseen ei myöskään paneuduttu eikä aineistosta käynyt ilmi miten tärkeää johdon on sitoutua DEI:n edistämiseen.

Handelsbanken kertoo kyllä, että tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistävät yritykset tekevät parempaa tulosta ja niiden toiminta on siten muita kannattavampaa. He mainitsevat myös, että yritykset, joissa johto on tasa-arvoinen, pystyvät myös pitämään paremmin huolta osaajistaan. Tämän eteen Handelsbanken on tehnyt järjestelmällisesti töitä ja mainitsee, että koko konsernissa on esimiehistä naisia 41 prosenttia.

Ålandsbanken ilmoitti, että erilaisuus on vahvuus, mutta tätä ei kuitenkaan tuotu mitenkään toteen heidän viestinnässään sosiaalisesta vastuusta. Mistään ei käynyt ilmi, miten tämä näkyy Ålandsbankenissa tai esimerkiksi heidän rekrytoinnissaan.

Varma taas mainitsi tavoitteekseen olla syrjimätön ja yhdenvertainen työpaikka, jossa edistetään monimuotoisuutta. Tässä toimenpiteensä he mainitsivat, että yrityksessä on työpajoja vastuullisuusosaamiseen ja heillä pyritään huomioimaan erilaiset taustat, kyvyt ja osaaminen. LähiTapiolassa on henkilöstöstrategia tukemassa sitä, että yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta tulee läpinäkyvä sekä luonteva osa organisaation toimintakulttuuria.

Fennia mainitsi, että työyhteisön kehittämissuunnitelmassa seurataan työyhteisön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Handelsbankenkin mainitsee, että he rekrytoivat erilaisista taustoista olevia henkilöistä ja tunnuslukujen avulla seurataan, jotta asia toteutuu. Nordeassa on sitouduttu varmistamaan tasa-arvoinen palkkaus koko henkilöstölle ja he tukevat naisjohtajuutta.

OP oli niitä harvoja yrityksiä, jotka mainitsivat OP Ryhmässä työskennelleen vuoden 2022 lopussa 38 kansalaisuutta ja eri äidinkieliä suomen ja ruotsin lisäksi oli yhteensä 26. Pääosin yritykset

kertoivat prosenttiosuuksia naisten ja miesten määrästä johdossa ja koko henkilöstössä, OP:n esittämät kansalaisuudet eivät olleet yleisiä muussa aineistossa.

Ilmarinen on yksi harvoista, jotka eivät vaan kertoneet tavoitteistaan vaan heillä oli myös konkreettisia esimerkkejä, miten asioita mitataan tai minkälaisia toimenpiteitä tehdään. Ilmarinen mainitsi tutkimuksen inklusion kokemuksesta, kun taas suurin osa ei käsitellyt sosiaalisen vastuun viestimisessään juurikaan osallisuutta. Ilmarinen on myös määritellyt tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassaan palkkaeroista samassa vaatavuusluokassa ja mikäli ne eroavat vähintään 5 prosenttia, käynnistetään yrityksessä selvitys mistä tämä ero johtuu.

Usean yrityksen sosiaalisen vastuun tavoitteena oli monimuotoinen työyhteisö. Sitä pidettiin tärkeänä ja tiedettiin, että monimuotoinen tiimi lisää innovaatiota. Tähän ei kuitenkaan annettu juurikaan mitään konkreettisia esimerkkejä, miten monimuotoisuutta toteutetaan. Kun olemme kuulleet esimerkiksi mediassa puheena olleesta ikärasismista iäkkäimpien työnhakijoiden kohdalla, ei missään sosiaalisen vastuun osiossa kuitenkaan mainittu, että tämän torjuminen on otettu rekrytointista huomioon tai, että työnhakijoiksi toivotaan kaiken ikäisiä työnhakijoita. Positiivisesta erityiskohtelusta ei mainittu missään.

Sosiaalisen vastuun osioissa oli erilaisien kuvien ja diagrammien avulla kuvattu sukupuolijakaumia, ikäjakaumia, sairauspoissaoloprosentteja sekä muita raportoinnissa yleisiä käytettyjä tilastoja, mutta missään ei oltu mainittu miten monimuotoisuus oikeasti näkyisi henkilöstössä. Häirintä ja kiusaaminen myös loisti poissaolollaan tutkimuksen kohteena olleessa aineistossa. Ålandsbanken kuitenkin mainitsi, ettei suvaitse minkäänlaista häirintää tai kiusaamista työyhteisöissään. If mainitsi pyrkimyksenä torjua syrjintää ja häirintää-

4.3. Ihmisoikeudet

Yrityksen ihmisoikeusvastuustahan muodostuu sosiaalisen vastuun perusta. Ihmisten johtaminen ja työhyvinvointi siis liittyvät tiiviisti ihmisoikeuksiin. Välttämättä tämä aspekti ei tule sosiaalisen vastuun viestinnässä esille, eli nähtävissä ei ole, että sosiaalisen vastuun ytimen ja perustan muodostaa ihmisoikeusvastuun sisältö ja mitä kaikkea se pitää sisällään. Ihmisoikeudet mainitaan kyllä muutamissa tutkimuksen kohteena olleessa aineistoissa, mutta sen käsittely on hyvin pintapuolista.

Kuten kaikissa muissa sosiaalisen vastuun alueissa, ei ihmisoikeusvastuun osalta osattu viestiä konkreettisen muodossa. Ihmisoikeusvastuuta ei välttämättä mainittu ollenkaan eikä sitä oltu esitetty juurikaan. Vain muutamassa julkaisussa oli maininta ihmisoikeusvaikutusten arvioinnista, mutta se hän ei tietenkään tarkoita sitä, ettei sitä oltu kaikissa yrityksissä tehty. Ihmisoikeusvastuuta ei

kuitenkaan liitetty myöskään liiketoiminnan ytimeen eikä sitä oltu sanoitettu tarpeeksi hyvin. Yhdestäkään julkaisusta ei oikeastaan selvinnyt, mitä vastuullisuus konkreettisesti tarkoittaa.

Toisaalta taas Ilmarisen tapa viestiä sosiaalisesta vastuusta toteutui paljolti ihmisoikeuksien kautta. He ilmoittivat, että yrityksessä tehdään ihmisoikeusvaikutusten selvitys, jonka avulla voidaan sitten lisätä toimenpiteitä ihmisoikeuksien edistämiseksi.

OP Ryhmä mainitsee tavoitteenaan tunnistaa toiminnan ihmisoikeusvaikutukset ja tässä he käyttävät apunaan ihmisoikeuksien arviointia. Tarkemmin ei ole kuitenkaan määritelty, että mitä ihmisoikeusvaikutuksia tässä tarkoitetaan.

4.4. Johtaminen

Tutkimuksen kohteena olleessa aineistosta kävi erittäin selkeästi ilmi, että hyvää johtamista pidetään erittäin tärkeänä sosiaalisen vastuun osana. Esimerkiksi Fennia mainitsi tässä yhteydessä esihenkilöiden kouluttamisen hyvinvoinnin teemoihin, joka liittyy myös henkilöstön työhyvinvointiin. Aktia mainitsi esimerkkinä ylemmän johdon ohjaustoiminnan parempaan johtamiseen.

Varma kertoi, että heidän johtamisjärjestelmänsä yhtenä keskeisenä tavoitteena on taata työntekijöille tasalaatuinen ja hyvä esihenkilötyö. Esihenkilöitä valmennetaan suunnitelmallisesti ja säännöllisesti sekä esihenkilötyöstä kerätään säännöllisesti palautetta. Johtamisen tunnusmerkkeinä on valmentava ja kannustava johtamisote, aktiivinen henkilöstön työhyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen sekä tavoitteellinen suorituksen johtaminen.

Useassa sosiaalisen vastuun osuudessa mainitaan hyvä johtaminen, mutta johtamisen yhteyttä työhyvinvointiin, sitoutumiseen, DEI:n tai kehittämishalukkuuteen ei tuoda kovin useasti esille. Vastuullista johtamista ei välttämättä nähdä suoraan edistämässä henkilöstötuloksia. Yritysvastuun tärkeänä ulottuvuutena on työntekijöiden hyvinvointi ja se liittyy henkilöstön johtamiseen. Tämä ei kuitenkaan käy selvästi esille, vaikka johtamiseen panostetaan ja sitä pidetään tärkeänä.

5. Pohdinta

Alun perin aloitin tutkimustyöni jo muutama vuosi sitten. Tarkoituksena oli tutkia vuoden 2020 vastuullisuusraporttien perusteella yritysten yritys vastuullisuuden sosiaalisen vastuun ulottuvuutta. Kun työn tekeminen sitten erilaisista syistä venyikin, huomasin, että tutkimuksessa mukana olleet vuoden 2022 vastuullisuusraportit olivat ensinnäkin paljon helpommin löydettävissä verrattuna vuoteen 2020. Useampi oli vuodesta 2020 vuoteen 2022 muutettu englanninkieliseksi ja vastuullisuusasioihin oli selkeästi perehdytty paremmin ja se on monilla yrityksillä suuremmassa osassa ainakin kotisivujen viestinnän perusteella. Jo heti raporttien ensimmäisen läpikäymisen jälkeen huomasin suuren eron, miten vastuullisuusasioita tänä päivänä käsitellään.

Vastuullisuusasioille on organisaatioissa ihan omia sivuja nettisivuilla, mitä ei kovin monen organisaation kotisivuilla vielä muutaman vuosi sitten ollut. Alkuperäisessä suunnitelmassa organisaatioita oli myös vähemmän, nyt tutkittavia kohteita pystyi kasvattamaan, sillä tutkimusaineistoa oli helpommin saatavissa.

Työn tavoitteet saavutettiin ja yritys vastuun sosiaalisen vastuun osuutta päästiin pääosin hyvin vertailemaan eri organisaatioiden viestimisen välillä. Tuotoksena saatiin katsaus, miten sosiaalisen vastuu ulottuvuus näkyy näissä tutkittavana olevan aineiston sosiaalisen vastuun osioissa. Sosiaalisesta vastuusta viestitään ja painotetaan tavoitteita, minkälaisia sosiaalisen vastuun alueita pidetään tavoittelemisen arvoisina.

Jo ensisilmäyksellä oli yritys vastuullisuudesta viestimisessä suuriakin eroja. Osa organisaatioista oli panostanut erilliseen vastuullisuusraporttiin, osalla vuosittaisen vastuullisuuden osuus oli vuosikertomuksen yhteydessä. Tämän perusteella ei voinut tehdä mitään johtopäätöksiä, laajoja ja kattavia vastuullisuusraportteja on niin erikseen kuin vuosikatsauksen yhteydessä. Silmiinpistävää jo heti alussa oli, että pääosin kansainväliset, englanniksi julkaistut raportit olivat kattavia ja laajoja, joissa myös sosiaalisen vastuun osuus oli laaja. Tähän osaltaan vaikutti se, että nämä yritykset olivat suuria monikansallisia, joissa työkielenä on osin englanti. Osaa vastuullisuus- tai vuosiraportteista ei ollut netistä löydettävissä ollenkaan suomeksi.

Huomasin myös itse tämän työn ohessa kiinnittäväni enemmän huomioita vastuullisuudesta uutisoimiseen. Vaikka en olisi aktiivisesti työtä edistänyt rekisteröin kuitenkin keskustelut ja maininnat vastuullisuuden suhteen. Esimerkiksi kävin lukemassa oman työnantajani vastuullisuusraportin, kun se tänä vuonna julkaistiin. Kiinnitin myös töissä huomioita siihen, miten raportoinnista uutisoitiin ja mihin ohjeisiin raportoinnin kerrottiin liittyvän. Jossain vaiheessa pohdinkin, että olisin vaihtanut kohdeyrityksiä, mutta koska tämä tutkimus oli jo aloitettu, päätin jatkaa alkuperäisillä. Huomasin myös esimerkiksi LinkedInissä oman työnantajani julkaisseensa 25.9.2023 uutisen, jossa

mainittiin kestävän kehityksen vuosipäivästä. Tämä oli ilahduttava uutinen, missä kerrottiin Suomen olevan kansainvälisen vertailujen perusteella kestävän kehityksen edelläkävijä.

Osa pienistä yrityksistä kertoi sosiaalisesta vastuustaan vain sen välttämättömän eikä sen tarkemmin kertonut tavoitteistaan tai varsinkaan minkälaisia toimenpiteitä yrityksissä sosiaalisen vastuun toteutumiseksi tehdään. Suuremmassa osassa tutkittavasta aineistossa oli mainittu YK:n kestävän kehityksen 17 tavoitetta. Agenda 2030 toimintaohjelma, Sustainable Development Goals sisältää kaikille maille yhteiset tavoitteet, ja nämä olivat kyllä hyvin sisäistetty suuremmassa osassa tutkittava aineistoa.

Kaikki sosiaalisen vastuun osa-alueet oli suuremmaksi osaksi otettu huomioon ja tavoitteeksi oli asetettu hyviä ja kunnianhimoisia asioita. Konkreettiset toimenpiteet asioiden edistämiseksi ja niiden mahdollistamiseksi kuitenkin puuttui.

Kuten Edelmanin 2023 luotettavuusbarometri tutkimuksessa mainitaan, kuluttajat todennäköisimmin ostavat merkkejä, jotka ovat sitoutuneet erilaisiin vastuullisiin toimiin; kuten parantamaan pääsyä terveydenhuoltoon, ilmastomuutoksen torjuntaan sekä rasismin lopettamiseen. (Edelman 2023.) Tämä on esimerkkinä siitä, että yritysten teot vaikuttavat kuluttajien toimintaan ja yhä enemmän kuluttajien käyttäytymiseen vaikuttaa se minkälaisena he näkevät yrityksen ja sen brändin.

Tutkittavana olevan aineiston yritykset viestivät paljon sosiaalisesta vastuusta ja sen ne tekevät esimerkillisesti, mutta viestintä keskittyy pääosin tavoitteisiin. Toimenpiteet jäivät useimmissa tutkittavassa aineistossa hämärän peittoon ja niistä olisi hyvä tietää enemmän. Mitä toimenpiteitä näissä yrityksissä tehdään, jotta asetetut tavoitteet saavutetaan? Miten sosiaalista vastuuta käytännössä toteutetaan?

Itse opin, että sosiaalisen vastuun tärkeys on kyllä sisäistetty yrityksissä ja asioista osattiin viestiä ja noudatettiin raportoinnin ohjeistuksia. Osa kertoi hyvinkin tarkasti millaisia asioita pitävät tärkeinä ja minkälaisia tavoitteita sosiaalisen vastuun osalta on asetettu. Ehkä hieman se yllätti, että kerrottiin avoimesti tavoitteista ja ne saatiin kuulostamaan tärkeiltä, mutta sosiaalisen vastuun osiot jäivät kuitenkin pintapuolisiksi koska konkreettisia esimerkkejä oli niin vähän, että miten näitä asioita, joita tavoitellaan, oikeasti toteutetaan. Ovatko nämä julkaisut vain sitä kuuluisaa sanahelinää ilman mitään konkretiaa oikeista toimista.

5.1. Johtopäätökset

Työhyvinvointia pidettiin yritysten sosiaalisen vastuun viestimisessä tärkeänä. Koska yhteiskuntavastuuta edistetään yleisesti työssäjaksaminen ja työhyvinvoinnin kehittämisellä on tämä varmasti myös yksi syy, siihen miksi siihen on panostettu, kun viestitään yrityksen sosiaalisesta vastuusta.

Työhyvinvoinnin parantamiseksi ei kuitenkaan tuotu kovinkaan paljon mitään konkreettisia esimerkkejä. Työhyvinvointia mitataan useissa yrityksissä työhyvinvointikyselyillä, mutta minkälaisia seurauksia näistä työhyvinvointikyselyistä sitten on? On myös työntekijöitä, jotka eivät koskaan vastaa kyselyihin, syystä tai toisesta.

Työhyvinvointi koostuu monesta eri asiasta ja sen mittaaminen voi olla haasteellista. Miten varmistetaan mielekkään työtehtävät ja selkeät tavoitteet työlle sekä pidetään motivaatio yllä ja johdetaan hyvin? Johtaminen on useassa tutkivassa aineistossa mainittu ja esihenkilöiden kouluttaminen sekä johtamisen tärkeys- mutta tämän vaikutusta työhyvinvointiin ei ole mainittu. Itse pidän johtamista yhtenä tärkeimmistä asioista työhyvinvoinnin muodostamisessa. Hyvä johtaminen oli useassa yrityksessä tärkeää, mutta sen yhteyttä esimerkiksi DEI:ssa ei mielestäni tuotu esille. Lähinnä kerrottiin, miten johtoa koulutetaan ja miten pyritään tasa-arvoon johdon nimityksissä, mutta johtamisen yhteyttä ei nähty muihin tärkeisiin alueisiin.

Johtaminen nähtiin tärkeänä, se oli yksi tärkeimmistä teemoista usealle. Hyvän esimiestyön katsottiin olevan erittäin merkittävä asia ja siihen pyrittiin erilaisilla koulutuksilla, palautekyselyillä sekä valmennuksilla. Esimiestyötä kerrottiin seurattavan ja samalla myös työntekijäkokemuksen. Ovatko nämä sitten riittäviä konkreettisia toimenpiteitä. Niin moni asia lähtee johdosta, esimiestyöstä sekä asenteista. Miten niihin vaikutetaan ja miten varmistetaan esimerkiksi johdon monimuotoisuus? Tällaisia teemoja ei tullut esille, lähinnä mainintoja oli vain johdon sukupuolijakaumasta, joka on toki tärkeää, mutta ei välttämättä ole riittävää monimuotoisuuden kannalta.

Monimuotoisuus tuotiin useasti esille ja sitä pidettiin tärkeänä ja se oli monella tavoitteena. Konkreettiset esimerkit kuitenkin olivat hyvin harvalla tuotu esille. Varma oli ainoita, joiden viestinnässä tuotiin esille hyvin esimerkkejä, miten erilaisia toimia käytännössä tehdään. He mainitsivat anonyymien rekrytoinnin sekä sen, että tasavertaisessa rekrytointitilanteessa, priorisoidaan vähemmistöön kuuluvaa työnhakijaa. Myös tavoitteissa huomioida vähemmistöt työyhteisössään ja lisätä monimuotoisuutta, Varma ilmoitti, että heillä on kohdennettua avointen työpaikkojen mainontaa. Varma tarjoaa myös tehostetusti työmahdollisuuksia vähemmistöjen edustajille.

Jatkokehittämisen osalta voidaan mainita, että jatkossa sosiaalisen vastuun osa-aluetta voitaisiin tutkia haastatteleamalla esimerkiksi joitain kohderyhmiä, joita voisi olla sijoittajat tai kuluttajat ja kysyä heiltä mitä he pitävät tärkeänä ja miten he toivoisivat yritysten hoitavan sosiaalisen vastuun aluettaan.

Jatkossa sosiaalisen vastuun aihetta voisi tutkia myös haastatteleamalla kohdeyritysten työntekijöitä ja kysyä heidän mielipidettään siitä, että toteutuvatko yritysten esille tuomat sosiaalisen vastuun aiheet työyhteisössä ja työpaikan kulttuurissa. Tiedostavatko työntekijät sosiaalisen vastuun

tärkeyden ja toteutuuko yritysten mainitsemat koulutukset ja tietoisuuden levittäminen oikeasti työpaikalla? Yritykset kertovat johtajuuden tärkeydestä, mutta miten se näkyy konkreettisesti ja osataanko sitä liittää muihin sosiaalisen vastuun osa-alueisiin?

Jatkokehittämisen osalta olisi myös erittäin mielenkiintoista muutaman vuoden kuluttua tutkia esimerkiksi osaa näistä nyt tutkittavista aineistosta ja verrata niitä uusiin sen hetkisiin sosiaalisen vastuun osioihin. Miten yritysten viestintä on vuosien varrella kehittynyt ja muuttunut sosiaalisen vastuun ulottuvuuden suhteen?

5.2. Luotettavuus- ja eettisyyspohdinta

Tarkastellessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, hyvin nopeasti nousee esille kysymykset to- tuudesta ja objektiivisuudesta. Minkäänlaisia yksiselitteisiä ohjeistuksia ei ole olemassa luotettavuuden arvioinnista. Vaikka sekä laadullisen aineiston keruu- että analyysimenetelmät ovatkin kehittyneet, perusvaatimus laadulliseen tutkimukseen on kuitenkin se, että tutkijalla on aikaa tehdä tutkimuksensa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tutkimusta, joka on tehty laadullisella tutkimusmenetelmällä, voidaan sanoa olevan luotettava, mikäli tutkimuksen tutkimuskohde sekä tulkittavana ollut materiaali ovat yhteensopivia eikä siihen ole vaikuttanut satunnaiset tai epäolennaiset asiat. Laadullisesta tutkimuksesta löytyykin erilaisia käsityksiä, jotka koskevat tutkimuksen luotettavuutta, koska laadullinen tutkimus ei ole yksi yhtenäinen perinne vaan siitä löytyy erilaisia käsityksiä koskien juuri luotettavuutta. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyllä tutkimuksella tutkimuksen luotettavuutta tai tutkimuksen toteuttamista ei voi pitää toisistaan erillisinä tapahtumina ja viime kädessä luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse. Siihen vaikuttavat arvioinnin kohteena tutkijan tutkimuksessaan tekemät ratkaisut, teot ja valinnat. (Vilkka 2021.)

Puolueettomuusnäkökulma tulisi olla myös esillä, kun arvioidaan luotettavuutta. Tutkimuksen tulee olla arvovapaata, vaikka tutkimuksessa tehtyihin valintoihin vaikuttaakin tutkijan arvot. Tutkijan tulee tehdä tutkimuksessa kaikki asiat läpinäkyviksi ja näin läpinäkyvyys kytkeytyykin tutkimuksen tekemisen etiikkaan. (Vilkka 2021.)

Minulla ei ollut minkäänlaisia ennakko-oletuksia tämän tutkimuksen aineiston suhteen. Tutkijana minä en ole aiemmin työskennellyt mitenkään näiden tutkittavien aineistojen tai yritysten vastuullisuusasioiden kanssa.

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta metodikirjallisuudessa käsitellään yleensä seuraavin käsittein: validiteetti (tutkittu mitä on luvattu) ja reliabiliteetti (tutkimustulosten toistettavuus). Näiden käsitteiden käyttöä on silti kritisoitu laadullisen tutkimuksen piirissä, pääasiassa koska ne ovat syntyneet

määrällisten tutkimusten piireissä ja käsitteinä vastaavat lähinnä vain määrällisen tutkimuksen tarpeita. Useissa oppaissa kehotetaan hylkäämään nämä termit tai korvaamaan ne laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tuomi ja Sarajärvi ovat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeristön vertailutaulukossaan verranneet erilaisia luotettavuuden kriteereitä. Tässä vertailussa mainitaan muun muassa uskottavuuden olevan sitä, että vastaavatko tutkijan tekemä tulkinta ja käsitteellistäminen käsityksiä, joita tutkittavilla on. Toinen maininta uskottavuudesta kertoo sen esimerkiksi tarkoittavan sitä, että tutkimukseen osallistuneet on kuvattu riittävästi sekä kerätyn aineiston totuudenmukaisuus on arvioitu kerätyn aineiston kohdalla. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Käytännössä ei tutkimusta voi koskaan toistaa sellaisenaan, kaikki laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyt tutkimukset ovat ainutkertaisia kokonaisuutena. Vaikka tulkinta- ja luokittelusäännöt olisivat yksityiskohtaisia, voisivat toiset tutkijat silti päätyä eri tuloksiin tulkitessaan sekä luokitellessaan tutkimusaineistoa. Tähän on syynä se, että eri tutkijoilla on tutkittavaan aiheeseen erilainen esiymmärrys ja teoreettinen perehtyneisyys kuin tutkimuksen tekijällä. (Vilka 2021.)

Minulle tämä työ ja tutkimus sekä sen tulokset olivat silmää avaavia ja hieman yllätti se, miten hienosti osa yrityksistä sosiaalisesta vastuustaan viestii. Oli hienoa huomata, miten sosiaalisesta vastuusta viestitään ja minkälaisen käsityksen se antaa kyseisistä yrityksistä. Tosin mieli jää miettimään, että vaikka tavoitteet ovat kunnianhimoisia, miten nämä asiat oikeasti toteutuvat yritysten arjessa.

Hyvän tutkimuksen yksi vaatimus on eettinen kestävyys. Luotettavuus on vain toinen puoli, työn laatua koskee siten myös eettisyys. Kirjoittajan on huolehdittava, että tutkimussuunnitelma on laadukas, tutkimusraportti on hyvin tehty sekä sopiva tutkimusasetelma. Eettisyys koskettaa täten myös laatua tutkimuksessa. Eettisyys muodollisesti kiertyy laadullisen tutkimuksen arviointi- ja luotettavuuskriteereihin ja näin eettinen sitoutuneisuus ohjaakin hyvää tutkimusta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tässä työssä on oikeaoppisesti viitattu aikaisempiin tutkimustuloksiin ja teoriaan. Käytettyjen menetelmien raportointi- ja tutkimustulokset on tehty huolella, tulokset on säilytetty sekä kirjattu niin hyvin kuin mahdollista. Kirjoittajana minulla on ollut vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja olen ollut vilpittömän ja rehellisen tutkimusta tehdessäni.

5.3. Oma oppimisen arviointi

Itse opin tämän tutkimuksen myötä yritys vastuusta paljon. En ole opinnoissani tai työelämässä juurikaan joutunut miettimään yritys vastuuta, saati erikseen sosiaalista vastuuta. Sosiaalisen vastuun

aihealueet ovat kyllä olleet minulle aina tärkeitä, mutta olen näitä asioita käsitellyt aina eri näkökulmasta. En ole aiemmin tiennyt, että yritysten tulee tulevaisuudessa viestiä ja raportoida näistä asioista ja yhä pienempien yritysten tulee tämä jatkossa tehdä. Aiheena sosiaalinen vastuu on itselleni tärkeä ja pidän sitä tärkeänä. Jatkossa aion myös työelämässä kiinnittää huomiota siihen, miten oma työnantaja viestii ja raportoi näistä asioista. Kuulemme usein kauniita korulauseita, mutta mikä on käytäntö oikeasti ruohonjuuritasolla

Tein tätä tutkimusta omasta mielestäni todella kauan. Alun perin opinnäytetyötä on alettu miettimään jo kaksi vuotta sitten, tosin aihe ei ollut silloin vielä valmiina. Tutkimussuunnitelman sain tehtyä valmiiksi loppukeväästä 2022 ja tutkimus pääsi vauhtiin oikeastaan vasta syksyllä 2022. Työelämän muutosten ja oman henkilökohtaisen elämäni haasteiden vuoksi, on tässä työssä ollut alun jälkeen pitkiäkin taukoja, jolloin en ole pystynyt työtä edistämään mitenkään. Tutkimus ja aihe on kuitenkin ollut mielessäni ja olen tämän matkan aikana kiinnittänyt eri tavalla huomiota yritys vastuullisuuteen ja siitä viestimiseen. Aihe on selkeästi kuitenkin herättänyt huomioni ja kiinnostanut.

Olen kokenut sen haasteellisena, että tutkintooni kuuluvista kursseista on jo erittäin pitkä aika. Kurssien loppumisen jälkeen sitä jää sellaiseen välitilaan, ettei oikein kuulu mihinkään ja opinnäytetyön edistäminen voi olla hankalaa. Itseni tuntien, olisi tämä tutkimus pitänyt aloittaa ja kirjoittaa jo sinä aikana, kun kävin normaaleja kursseja. Onneksi pääsin sitten pienryhmään, jossa alkuun edistettiin porukalla aiheita ja sain samalla vertaistukea. Loppuvuodesta 2022 pienryhmämme kolmas henkilö valmistui, jonka jälkeen minua ohjattiin yksin. Ryhmä kuitenkin auttoi saamaan työn alkuun ja en oikeastaan sitten enää tarvinnutkaan pienryhmän tukea. Työn edistämisen ongelmat olivat muualla.

En missään vaiheessa kokenut sitä haasteena, ettei työlläni ollut toimeksiantajaa vaan toivoin alun perinkin työtä, jonka saisin tehdä omassa tahdissa. Toimeksiantaja olisi tietenkin vaikuttanut asiaan aivan eri tavalla ja työ olisi ollut pakon edessä valmis jo kauan aikaa sitten. Minulla ei ollut missään vaiheessa mitään suuria ongelmia sen suhteen, että mitä olen tekemässä tai mitä minun tulee tehdä seuraavaksi, eli siten voisi ajatella, että tutkimus tuli tehtyä aika kivuttomasti. Työn rajaus oli helppoa ja rajaaminen sosiaalisen vastuun aspektiin oli hyvä idea, sillä se oli yritys vastuun elementeistä itselleni selkeästi kiinnostavin ja tärkein.

Haastavinta oli työn tulosten läpi käyminen ja niiden teemoittelu. Tuloksia olisi voinut käsitellä laajemminkin, sillä osa aineistosta oli todella kattavaa ja yksityiskohtaistakin. Toisaalta sitten taas raportointi vaihteli suurestikin yritysten välillä, monikansallisilla ja suurilla se noudatteli suuresti raportointiohjeistuksia. Ilahduttavaa oli todeta, että vastuullisuutta pidetään tärkeänä ja kaikilla yrityksillä oli omat erilliset sivut netissä siihen liittyen.

Voisin hyvin kuvitella joskus työelämässä olevani kiinteämmin työtehtävien mukana vastuullisuuden merkityksen viestiä eteenpäin viemässä. Jos tällainen mahdollisuus joskus eteeni tulee, käytän sen varmasti. Koska muutenkin pidän tärkeänä sosiaalisen vastuun alueista työelämässä, voisin pääseväni esimerkiksi edistämään niitä toimenpiteitä mitä oma työnantajani voisi tehdä omassa työpaikassani. Monimuotoisuuden edistäminen ja osallistaminen ovat ainakin sellaisia asioita, joita pystyisi melko helpoilla ja pienilläkin teoilla edistämään. Suuri haaveeni on muutenkin päästä vielä joskus koulutustani vastaaviin tehtäviin, mutta sen toteutumisesta en osaa sanoa.

Lähteet

Aktia 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.aktia.com/fi/vastuullisuus>. Luettu: 4.9.2023.

Aktia 2023b. Vastuullisuus. YK:n kestävä kehityksen tavoitteet. Luettavissa: <https://www.aktia.com/fi/vastuullisuus/yk-n-kestavan-kehityksen-tavoitteet>. Luettu: 4.9.2023.

Aktia 2023c. Annual Report 2022. Luettavissa: https://www.aktia.com/sites/aktia-corp/files/investors/results-and-presentations/english/2022/Aktia_Annual_review_2022.pdf. Luettu: 4.9.2023.

Anand, R. & Bellon, S. 2021. Leading Global Diversity, Equity, and Inclusion; A guide for Systemic Change in Multinational Organizations. Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Blowfield, M. & Murray, A. 2019. Corporate Social Responsibility. Oxford University Press. New York, NY.

Carroll, A. B. 1991. The Pyramid of corporate social responsibility: Towards the moral management of organizational stakeholders. Business Horizons, 34, 4, s. 39–48.

Clarkston Consulting. 2020. Corporate Social Responsibility Trends to Note in 2020. Luettavissa: <https://clarkstonconsulting.com/insights/corporate-social-responsibility-trends/>. Luettu: 20.9.2022.

Chandler, C. 2017. Strategic Corporate Social Responsibility. SAGE Publications.

Collin, K. & Lemmetty S. 2019. Siedätystä johtamisallergiaan! Vastuullinen johtajuus itseohjautuvuuden ja luovuuden tukena työelämässä. Edita. Helsinki.

Edelman 2023. Edelman 2023 Trust Barometer. Special Report: Collapse of the Purchase funnel. Luettavissa: <https://www.edelman.com/trust/2023/trust-barometer/special-report-brand-trust>. Luettu: 22.10.2023.

Elinkeinoelämän Keskusliitto 2023. Vastuullisuuden EU-sääntely etenee. – mihin pk-yritysten on valmistauduttava. Luettavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/01/EK_Vastuullisuus_EU_ok.pdf. Luettu: 9.10.2023.

Euroopan komissio 2023. Corporation sustainability reporting: Luettavissa: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en. Luettu: 8.9.2023.

Fennia 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.fennia.fi/vastuullisuus-fennia>ssa. Luettu: 4.9.2023.

Fennia 2023b. Vastuullisuuskertomus 2022. Luettavissa: https://assets.ctfassets.net/9894b5zgk92p/5DJsi9mstHSIAGIWQ-bNH4m/00609f049db3a514eba5a1aab7a7b528/Fennian_vastuullisuuskertomus_2022.pdf. Luettu: 8.9.2023.

FIBS 2021. Yhteisen hyvän tulevaisuus – nämä 3 yritys vastuun trendiä viitoittavat jokaisen suomalaisen yrityksen päätöksentekoa tulevina vuosina. Luettavissa: <https://fibsry.fi/uutishuone/blogit/yhteisen-hyvan-tulevaisuus-nama-yritysvastuun-trendit-viitoittavat-jokaisen-suomalaisyrityksen-paatoentsentekoa-tulevina-vuosina/>. Luettu: 9.10.2023.

FIBS 2022a. Yritysvastuu 2021. Tiivistelmä. Luettavissa: https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2021/12/Yritysvastuu_2021_Tiivistelma%CC%88_FIBS_Final-1.pdf. Luettu: 28.8.2022.

FIBS 2022b. 7 vinkkiä vuoden 2022 vastuullisuustyöhön. Luettavissa: <https://www.fibsry.fi/ajankoh-taista/7-vinkkia-vuoden-2022-vastuullisuustyohon>. Luettu 21.8.2022.

GRI 2022. Luettavissa: <https://www.globalreporting.org/standards>. Luettu: 21.8.2022.

Handelsbanken 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.handelsbanken.fi/fi/tietoa-pan-kista/vastuullisuus>. Luettu: 4.9.2023.

Handelsbanken 2023b. Annual and Sustainability Report 2022. Luettavissa: <https://www.handels-banken.fi/tron/fipu/info/contents/v1/document/65-171367>. Luettu: 23.9.2023.

Handelsbanken 2023c. Vastuullinen Handelsbanken. Luettavissa: <https://www.handelsban-ken.fi/tron/fipu/info/contents/v1/document/65-110078>. Luettu: 24.9.2023.

Harmaala, M.-M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Sanoma Pro Oy, Helsinki. E-kirja.

If 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.if.fi/tietoa-ifista/vastuullisuus>. Luettu: 4.9.2023.

If 2023b. Sustainability Report 2022. Luettavissa: <https://www.if.fi/globalassets/fi/tietoa-ifista/pdf/if-sustainability-report-2022>. Luettu: 8.10.2023.

Ilmarinen 2023a. Vastuullisesti sinua varten. Luettavissa: https://www.ilmarinen.fi/media_global/lii-tepankki/ilmarinen/nain-toimimme/kestavyysohjelma_ilmarinen_2023.pdf. Luettu: 8.9.2023.

Ilmarinen 2023b. Vuosi- ja kestävyysraportti 2022. Luettavissa: https://www.ilmarinen.fi/media_global/liitepankki/ilmarinen/taloudellisia-tietoja/vuosikertomus/2022/vuosi_ja_kestavyysraportti_2022.pdf. Luettu: 17.9.2023.

Jamali, D.R., El Dirani, A.M., & Harwood, I.A. 2015. Exploring human resource management roles on corporate social responsibility: the CRS-HRM co-creation model. *Business Ethics: A European Review*. 24, 2, s. 125–143.

Juutinen, S. 2016. Strategisen yritysvastuun käsikirja. Talentum Pro.

Koipijärvi, T. & Kuvaja, S. 2020. Yritysvastuu 2.0 – Johtamisen uusi normaali. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja.

Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatiossa. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku.

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla. Edita. Helsinki. E-kirja.

LähiTapiola-ryhmä 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.lahitapiola.fi/tietoa-lahitapiolasta/vastuullisuus/vastuullisuus-lahitapiolassa/liiketoimintaperiaatteet>. Luettu: 4.9.2023.

LähiTapiola-ryhmä 2023b. Vastuullisuusraportti 2022. Luettavissa: <https://core-public.edita-prima.fi/lahitapiola/download/6289/10>. Luettu: 17.9.2023.

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

Nordea 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.nordea.com/fi/vastuullisuus>. Luettu: 4.9.2023.

Nordea 2023b. Annual Report 2022. Luettavissa: <https://www.nordea.com/en/doc/annual-report-nordea-bank-abp-2022.pdf>. Luettu: 8.10.2023.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

OP Ryhmä 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.op.fi/op-ryhma/vastuullisuus/vastuullisuus/vastuullinen-tyonantaja-ja-toimija>. Luettu: 8.9.2023.

OP Ryhmä 2023b. OP Ryhmän vuosi 2022 ja vastuullisuus. Luettavissa: <https://vuosi.op.fi/siteassets/pdf/2022/op-ryhman-vuosi-2022-ja-vastuullisuus-pdf.pdf>. Luettu: 20.9.2023.

Pohjantähti 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.pohjantahti.fi/vastuullisuus>. Luettu: 4.9.2023.

Pohjantähti 2023b. Pohjantähden vuosikertomus 2022. Luettavissa: https://www.pohjantahti.fi/uploads/2023/05/068675a8-vuosikertomus_2022.pdf. Luettu: 17.9.2023.

Pohjantähti 2023c. Henkilöstökertomus 2022. Luettavissa: <https://www.pohjantahti.fi/uploads/2023/05/71678b46-henkilostoraportti-2022.pdf>. Luettu: 17.9.2023.

POP Pankki-ryhmä 2023a. Vastuullisuus POP Pankki-ryhmässä. Luettavissa: <https://www.pop-pankki.fi/tutustu-pop-pankkiin/vastuullisuus/vastuullisuus-pop-pankki-ryhmassa>. Luettu: 4.9.2023.

POP Pankki-ryhmä 2023b. POP Pankki-ryhmän toimintakertomus 2022. Luettavissa: <https://7007827.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7007827/POP%20Pankki-ryhm%C3%A4/Ryhm%C3%A4n%20taloudelliset%20raportit/2022/2022%20vuosikertomus%20ja%20siihen%20liittyv%C3%A4t%20raportit/POP-Pankki-ryhm%C3%A4-vuosikertomus-2022.pdf>. Luettu: 17.9.2023.

Simões, E., Duarte, A.P., Neves, J. & Silva, V.H. 2019. Contextual determinants of HR professionals' self-perceptions of unethical HRM practices. European Journal of Management and Business Economics, 28, 1, s. 90–108.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Yhteiskuntavastuun ohjeet ja periaatteet. Luettavissa: <https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>. Luettu: 21.8.2022.

United Nations Global Impact 2023. Global Goals for people and planet. Luettavissa: <https://unglobalcompact.org/sdgs/about>. Luettu: 9.10.2023.

Valtioneuvoston kanslia 2023. LinkedIn 25.9.2023.

Varma 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.varma.fi/tama-on-varma/vastuullisuus/>. Luettu: 4.9.2023.

Varma 2023b. Vuosi- ja yritysvastuuraportti 2022. Luettavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tama-on-varma/varman-vuosi-ja-vastuullisuusraportti-2022.pdf>. Luettu: 24.9.2023.

Vastuullisuusraportti.fi. 2019a Mitä sosiaalisen vastuun raportointi sisältää? Luettavissa: <http://vastuullisuusraportti.fi/2016/03/03/mita-sosiaalisen-vastuun-raportointi-sisaltaa/> Luettu: 28.8.2022.

Vastuullisuusraportti.fi. 2019b. Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä ja työoloista raportointiin. Luettavissa: <http://vastuullisuusraportti.fi/2016/05/11/keskeiset-tunnusluvut-henkilostosta-ja-tyooloista-raportointiin/>. Luettu: 28.8.2022.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä. PS-kustannus

Ålandsbanken 2023a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.alandsbanken.fi/vastuullisuus>. Luettu: 4.9.2023.

Ålandsbanken 2023b. Bank of Åland Plc: Annual and sustainability Report 2022. Luettavissa: <https://www.alandsbanken.fi/uploads/pdf/result/arsredovisn2022en.pdf>. Luettu: 24.9.2023.

Liitteet

Liite 1. Kuva 19. Kohdeyritysten raportointi sosiaalisesta vastuullisuudesta 2022

| Yritys | Tavoitteet | Toimenpiteet | Linjaukset = periaatteet |
|--------|---|---|--|
| Aktia | Työntekijöiden sitoutumisen parantaminen. Henkilöstön tukeminen. | Panostettu johtajuuteen ja työntekijöiden sitouttamiseen sekä hyvinvointiin. Työntekijäkyselyt. Ylemmän johdon ohjaustoiminta. | Hyvä johtaminen joka perustuu yrityksen strategian sekä arvojen noudattamiseen ja kykyyn johtaa muutosten aikoina. |
| Fennia | Poistaa ja tunnistaa eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita ja lisätä monimuotoisuutta, tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja. Työhyvinvointi ja työkyvyn tukeminen. Houkutteleva työympäristö. | Rekrytointiprosessia kehitetty vastaamaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain vaatimuksia. Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa seurataan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Hyvinvointiteema. Esihenkilöiden koulutus hyvinvoinnin teemoihin. Koulutustarjonta. Henkilöstökyselyt. Valmennus. | Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus. |

| | | | |
|---------------|--|---|--|
| Handelsbanken | Houkutteleva työnantaja. Kaikkien tulisi voida hyvin, kehittyä ja toimia parhaan suorituskykynsä mukaisesti. Työntekijöiden tulisi tuntea itsensä turvalliseksi ja kunnioitetuksi työpaikalla. | Kilpailukykyiset työehdot. Hajautettu työskentelytapa (sitoutuminen, vastuu sekä mahdollisuus vaikuttaa). Työympäristötutkimukset. Kehittymissuunnitelmat. Pakolliset kurssit. Rekrytoidaan eri taustoja omaavia. Korostetaan hallinnon seuraajasuunnittelua, osaamisen kehittämistä, työympäristöä, työn ja perheen tasapainoa ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Seurataan tunnuslukua jotta nämä toteutuvat. | Menestykselle ovat arvot sekä vahva yrityskulttuuri elintärkeitä. Kunnioitus ja luottamus yksilöitä kohtaan. Kestävä työelämä kaikille. Ei hyväksytä häirintää tai syrjintää. Perusarvoina on tasa-arvo, osallisuus ja monimuotoisuus. |
| If | Hyvän johtajuuden rakentaminen. Henkilöstön turvaaminen ja heidän osaamisensa tulevaisuudessa. Ifin työkalut vahvistaminen. Tiimit, jotka ovat rikkaita erilaisista näkökulmista, auttaen johtajia tekemään laadukkaita päätöksiä, jotka perustuvat avoimuuteen ja aitouteen. Pyrkimys torjua syrjintää ja häirintää. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen. | Erilaiset palkitsemisen tavat. Aktiivinen työskentely samapalkkaisuuden takaamiseksi ja erojen korjaamiseksi. Panostetaan kulttuuriin, sitoutumiseen ja lahjakkuuksien hankkimiseen. Tukimateriaalit oppimiseen. Erikoistumisakatemit. Leadership Compass Program. DEI kypsyyssmalli. Eettinen käytäntö. Vältetään muiden oikeuksien loukkaamista. | Työntekijät ja heidän työpanoksensa tärkein kilpailuetu. Perusperiaatteet osaamisen kehittämiseen. Monipuolinen, osallistava sekä tasapuolinen työpaikka on avain hyvien liiketulosten saavuttamiseksi. |

| | | | |
|-------------|--|--|---|
| Ilmarinen | Suomen parhaita työpaikkoja. Osaamisen varmistaminen. Pyrittään auttamaan henkilöstöä johtamaan itseään. | Ihmisoikeusvaikutusten selvitys jonka avulla voidaan tehdä lisätoimenpiteitä ihmisoikeuksien edistämiseksi. Henkilökohtaiset kasvutarinat. Lapsiparkki. Tutkimus inklusion kokeuksesta. Määritelty palkkaeroista, jolloin selvitys jos vähintään 5 prosenttia samassa vaativuusluokassa. | Ihmisoikeuksien huomiointi ottaminen ja niiden noudattaminen. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu. Monimuotoisuus on vahvuus. |
| LähiTapiola | Houkutteleva ja vastuullinen työnantaja. Sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden vähentäminen. Yhdenvertaisuudesta sekä tasa-arvosta läpinäkyvä ja luonteva osa koko organisaation toimintakulttuuria. | Johtamisen kehittäminen ja erinomaisen henkilöstökemuksen jatkuminen, tukemassa uudistettu henkilöstöstrategia. Johtamislupaukset. Työnhakijakemuksen mittaaminen. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet; verkkokurssit. Kuormitustekijöiden tunnistaminen. Etsitään ratkaisuja toimintatapoihin joissa henkilöstön osallisuus ei toteudu. | Henkilöstö voisi hyvin monimuotoisissa ja vastuullisesti toimivissa työyhteisöissä. |
| Nordea | Tarjoaa koko henkilöstölle tasapuoliset mahdollisuudet kasvaa ja tulla loistavaksi siinä mitä he tekevät. Pyrkimys olla monimuotoinen ja varmistaa, että tasa-arvo, perusihmisoikeutena on osa liiketoimintaa. | Kannustetaan voimaantumisen ja henkilökohtaisen kehittymisen kulttuuriin. Kohdellaan kaikkia oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti. | Tuetaan naisjohtajuutta. Sitouduttu varmistamaan tasa-arvoinen palkkaus kaikille työntekijöille. |

| | | | |
|------------------|---|---|--|
| OP ryhmä | Vahvistaa yhdenvertaista, osallistavaa ja monimuotoista kulttuuria. Tunnistaa toiminnan ihmisoikeusvaikutukset. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. | Monimuotoisuutta vahvistetaan liiketoimintojen osaamispohjassa, sukupuolen edustus johtotehtävissä kasvatetaan sekä henkilöstön kokemusta johdon sitoutumisesta yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseen kasvatetaan. Ihmisoi-keuksein itsearviointi. | Työntekijöillä tasapuolinen kohtelu ja yhdenvertaiset oikeudet sekä mahdollisuudet. |
| Pohjantähti | Käyttäytyään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäen. Työhyvinvoinnin tukeminen. | Kehityssuunnitelmat. Koulutustarjonta. Osaamisen kehittämiseen korvamerkitty työaika. Työsuhde-edut työhyvinvointiin. Johdetaan vastuullisuutta ja se huomioidaan liiketoiminnan arkisessa päätöksenteossa. | Toimivat vastuullisesti ja eettisesti sekä kestävän kehityksen periaatteita noudattaen. |
| POP Pankki-ryhmä | Hyvä koulutus, sukupuolten tasa-arvo, ihmisarvoisen työn ja talouskasvun edistäminen sekä eriarvoisuuden vähentäminen. Työtyytyväisyyden mittaus. Osaamisen kehittämisohjelma. | Sidosryhmäkysely vastuullisuuden johtamisesta ja tuloksia hyödynnetty vastuullisuusohjelman kehittämisessä. | Henkilöstön yhdenvertaisuus sekä monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen. Ihmisoi-keuksien kunnioittaminen. |
| Varma | Työnantajakuva rakentaminen. Osaamista johdetaan. Työntekijöiden tasavertainen asema. Yhdenvertainen ja syrjimätön työpaikka. Työkyvyn tukeminen, tasa-arvoinen ja monimuotoinen työkuulttuuri. | Virtuaalinen palautetyökalu. Työntekijäkyselyt. Kehityskohteille kirjataan toimenpiteet ja tavoitteet joita seurataan. Henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. | Edistää monimuotoisuutta ja inklusiota. Työpajat vastuullisuusosaamiseen. Erilaisuuden kunnioittaminen. Kykyjen, osaamisen ja erilaisten taustojen huomioiminen. |

| | | | |
|--------------|--|--|--|
| Ålandsbanken | Objektiivinen rekrytointiprosessi, hyvä fyysinen ja henkinen työympäristö, korkea sitoutuminen. Vastuullisuustietoisuuden laajentaminen. | Henkilöstötutkimukset ja työhyvinvointitutkimukset. Pakolliset koulutukset kesävydestä | Erilaisuus on vahvuus. Kaikilla työntekijöillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet menestykselle uralle. Ei hyväksytä häirintää eikä kiusaamista. Sukupuolten välisiä palkkaeroja ei esiinny. |
|--------------|--|--|--|