



Sosiaalisen vastuullisuuden tutkiminen ja kehittäminen: Case infran rakentaminen ja kunnossapito

Terhi Ivakko

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Sosiaalisen vastuullisuuden tutkiminen ja kehittäminen: Case infran rakentaminen ja kunnossapito

Terhi Ivakko
Kestävän kasvun ja yhteiskuntavas-
tuun johtaminen
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Terhi Ivakko

Sosiaalisen vastuullisuuden tutkiminen ja kehittäminen: Case infran rakentaminen ja kunnossapito

Vuosi

2024

Sivumäärä

91

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia toimeksiantajayrityksen sosiaalisen vastuullisuuden nykytilaa ja tehdä sen pohjalta kehittämissuhteita. Toimeksiantaja on Kuopion kaupungin omistama Mestar Kuopio Oy, joka toimii kaupunki-infran kunnossapidon ja rakentamisen tehtävissä.

Tietoperustassa perehdytään yhteiskuntavastuullisuuteen painottaen sosiaalisen vastuullisuuteen. Organisaatiolla on tarve saada tietoa oman organisaationsa sosiaalisesta vastuullisuudesta ensisijaisesti sisäisten sidosryhmien osalta. Tavoitteena on myös antaa organisaatiolle kehittämissuhteita sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen, kuten esimerkiksi tietoa tunnusluvuista tai sosiaalisen vastuullisuuden mittaamisesta, joista olisi hyötyä juuri kyseiselle organisaatiolle. Tietoperustassa on syvennytty myös GRI:n sosiaalisen vastuullisuuden standardeihin ja Kirjanpitolautakunnan yleisohjeeseen toimintakertomuksen tunnusluvuista sekä työelämän laatua mittaavaan menetelmään. Tutkimus toteutetaan tapaustutkimuksena, jossa menetelminä käytetään vertailuanalyysiä samalla toimialalla toimivien yritysten kesken, yritykseltä saatavan aineiston tutkimista sekä kohdeorganisaatiossa tehtäviä ryhmähaastattelua ja kyseilyhaastatteluja.

Tutkimuksen tuloksena on havaittavissa, että kohdeorganisaation toimialalla on yritys vastuullisuudessa painotettu eniten ympäristövastuullisuuteen. Vertailuanalyysissä tehtyjen havaintojen mukaan sosiaalisesta vastuullisuudesta tuotiin esille paljon työturvallisuuteen liittyviä seikkoja ja yleisin esille tuotu tunnusluku liittyi tapaturmiin. Kohdeorganisaatiossa on jo tehty paljon sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä asioita, kuten muun muassa tarjoaa työntekijöilleen lakisääteistä paremman työterveyshuollon, työntekijöiden hyvinvointiin kiinnitetään huomiota erilaisilla eduilla kuten liikuntaryhmillä ja työllistää eri tavoin haastavissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä.

Sosiaalinen vastuullisuus on laaja kokonaisuus ja tässä tutkimuksessa keskityttiin organisaation sisäiseen sosiaaliseen vastuullisuuteen. Tutkimuksen pohjalta organisaatiolle annetaan esimerkkiehdotus sisäisen sosiaalisen vastuullisuuden lyhyeksi määrittelyksi. Vastuullisuuden mittaamisen kehittämiseksi esitetään tavoitteellista työturvallisuuden seuranta sekä työelämän laadun indeksiä tai muuta vastaavaa henkilöstön henkistä ja fyysistä hyvinvointia mittaavaa tutkimusta. Sosiaalisen vastuullisuuden osalta organisaatiossa on kehitettävää toimintatapojen yhtenäistämistä ja palkkausmallin päivittämistä, sillä nämä nousivat erityisesti esille työnjohdolle ja henkilöstölle tehdyissä kyselyissä.

Yritysvastuullisuuden raportointi tulee todennäköisesti lisääntymään tulevaisuudessa ja kyseisellä organisaatiolla on hyvät lähtökohdat oman vastuullisuustoimensa kehittämisessä ja nykyisen ympäristövastuullisuusraportin laajentamisessa koskemaan myös sosiaalista ja taloudellista vastuullisuutta.

Asiasanat: yritys vastuullisuus, sosiaalinen vastuullisuus, vastuullisuusraportointi, työyhteisö

Terhi Ivakko

Researching and Developing Social Responsibility: Case Infrastructure Construction and Maintenance

Year

2024

Pages

91

The aim of the thesis is to investigate the current state of social responsibility of the client company and make development proposals based on it. The client is Mestar Kuopio Oy, owned by the City of Kuopio, which operates in the maintenance and construction of city infrastructure.

In the theoretical framework corporate responsibility is introduced with an emphasis on social responsibility. The organization needs to get information about its own social responsibility, primarily regarding internal stakeholders. The aim is also to provide the organization with development proposals related to social responsibility, such as information about indicators or measuring social responsibility, which would be useful for the organization. The framework also delves into GRI's social responsibility standards and the Accounting Board's general guidelines on the key figures in the activity report, as well as the method for measuring the quality of working life. The research was carried out as a case study, where the used methods were comparative analysis between companies operating in the same industry, examination of material obtained from the company, group interviews and survey interviews conducted in the organization.

As a result of the research, it can be observed that in the target organization's industry, environmental responsibility is emphasized the most in corporate responsibility. According to the observations made in the comparative analysis, many issues related to occupational safety were brought up regarding social responsibility, and the most common indicator brought up was related to accidents. The organization has already done a lot of things related to social responsibility, such as offering its employees better occupational healthcare than legally required, paying attention to the well-being of employees with various benefits such as exercise groups, and employing people in various challenging life situations.

Social responsibility is a broad entity and this study focused on the internal social responsibility of the organization. Based on the research, the organization is given an example proposal for a short definition of internal social responsibility. Monitoring of occupational safety and the quality of working life index or other similar research measuring the mental and physical well-being of personnel is presented for measuring of responsibility. In terms of social responsibility, the organization needs to develop in terms of unifying operating methods and updating the salary model, as these came up especially in the surveys of the management and employees. Corporate responsibility reporting will probably increase in the future, and the organization has a good starting point in developing its own responsibility activities and expanding the current environmental responsibility report to also cover social and financial responsibility.

Keywords: corporate responsibility, social responsibility, responsibility reporting, working community

Sisälllys

1	Johdanto.....	7
1.1	Tutkimuksen tavoitteet	7
2	Yritysvastuullisuus.....	8
2.1	Ympäristövastuullisuus	10
2.2	Taloudellinen vastuullisuus	10
2.3	Sosiaalinen vastuullisuus	11
2.3.1	Ihmisoikeusvastuu	11
2.3.2	Työntekijät	12
2.3.3	Työhyvinvointi	13
2.3.4	Sosiaalinen vastuullisuus yrityksen strategiassa ja johtamisessa	14
2.4	Global Reporting Initiative.....	15
2.4.1	GRI-standardit	16
2.4.2	GRI sosiaaliset standardit	18
2.5	Kirjanpitolautakunnan yleisohje toimintakertomuksen laatimisesta	23
2.6	Työelämän laatu ja QWL-indeksi.....	26
2.7	Tietoperustan yhteenveto	28
3	Kehittämisasetelma	30
3.1	Kohdeyritys ja toimiala.....	30
3.2	Tutkimuksen rakenne (Tutkimuskysymykset, tutkimusongelmat ja rajaukset) ...	30
3.3	Tutkimusmenetelmät	31
3.3.1	Vertailuanalyysi.....	32
3.3.2	Aineisto	33
3.3.3	Haastattelu	34
3.4	Aineiston hallintasuunnitelma.....	35
3.5	Aineiston analysointi.....	36
4	Tulokset	38
4.1	Vertailuanalyysi yritykset	38
4.2	Vertailuanalyysin yhteenveto.....	45
4.3	Johtoryhmän haastattelu	48
4.3.1	Arvot ja vastuullisuus	48
4.3.2	Koulutus ja työyhteisössä vaikuttaminen	49
4.3.3	Hankinnat	51
4.3.4	Vahvuudet ja haasteet.....	51
4.3.5	Yhteenveto	52
4.4	Kyselyhaastattelut	52
4.4.1	Kyselyhaastattelu työnjohtajat.....	53

4.4.2 Kyselyhaastattelu henkilöstö	55
4.5 Tutkimuksen tulokset.....	60
5 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	63
Lähteet.....	69
Kuviot	75
Taulukot	75
Liitteet	76

1 Johdanto

Yhteiskuntavastuun käsite kuvaa yritysten ja yhteiskunnan välistä suhdetta siitä, millainen työnjako niillä on koskien kansalaisten ja ympäristön hyvinvoinnin muodostamisessa. Taustalla olevan ajatusmaailman mukaisesti yrityksellä on siis taloudellisen vastuun lisäksi vastuu myös ihmisistä ja ympäristöstä, jotka kuuluvat sen vaikutuspiiriin. Niillä vapaaehtoisilla toimilla, joilla yritys toteuttaa omaa yhteiskuntavastuutaan sidosryhmien odotusten perusteella kutsutaan yritys vastuuksi. (Harmaala & Jallinoja 2012, 14-16). Yhteiskuntavastuullisuus muodostuu ympäristö-, taloudellisesta ja sosiaalisesta vastuullisuudesta. Työn painopiste tietoperustassa on sosiaalisessa vastuullisuudessa, sen merkityksessä sekä siinä mistä sosiaalinen vastuullisuus muodostuu. Tietoperustassa käsitellään lyhyesti myös taloudellista- ja ympäristövastuuta käsitteinä sekä niiden keskinäistä sidonnaisuutta. Esimerkiksi ympäristövastuullisuudessa vaarallisten aineiden käsittelyn yhteydessä tulee huomioida myös työturvallisuuteen liittyvät seikat, joka puolestaan kuuluu sosiaalisen vastuullisuuden piiriin. Valittavat aineet voivat vaikuttaa taloudelliseen vastuullisuuteen muun muassa siitä syntyvien kulujen, kuten jätteenkäsittelykulujen määrän kautta.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kaupungin ja sen tytäryhtiöiden omistaman osakeyhtiön sosiaalisen vastuullisuuden nykytilaa. Tavoitteena tutkimuksella on esittää yritykselle kehittämisehdotuksia ja seurantamittareita tai -tapoja sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen. Yrityksen päätoimiala on maanrakennus ja maansiirto. Käytännössä yritys rakentaa infraa ja ylläpitää sitä sekä hoitaa kunnossapitoa muun muassa liikenneväylillä, liikuntapaikoilla, viheralueilla, torialueilla sekä kiinteistöjen pihalueilla. Yritys on sitoutunut säästämään luonnon resursseja ja sille on myönnetty Viksu Kuopio-tunnus, Ekokompassi ympäristösertifikaatti sekä RALA-sertifikaatti. Yrityksellä on olemassa ympäristövastuullisuuden raportti, joka sisältää muun muassa hiilijalanjäljen määrän. (Mestar Kuopio Oy 2023).

Kirjallisuuskatsauksessa perehdytään alan kirjallisuuteen sekä tieteellisiin artikkeleihin, joiden pohjalta syntyy kokonaiskuva sosiaalisesta vastuullisuudesta. Yrityksen nykytilan selvittämiseksi sekä sen pohjalta tehtäviin kehittämisehdotuksiin saatava aineisto kerätään yrityksellä jo mahdollisesti saatavilla olevan aineiston lisäksi haastattelulla sekä kyselytutkimuksella. Yrityksestä saatua tietoa peilataan tietoaaineistoon, jonka pohjalta luodaan kokonaiskuva tilanteesta sekä kehittämisehdotukset.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen kohteena on yrityksen sisäinen sosiaalinen vastuullisuus ja tavoitteena on selvittää, miten sosiaalinen vastuullisuus määritellään kyseisessä organisaatiossa, kuinka kohdeorganisaatio voi mitata omaa sosiaalista vastuullisuutta ja näiden pohjalta antaa

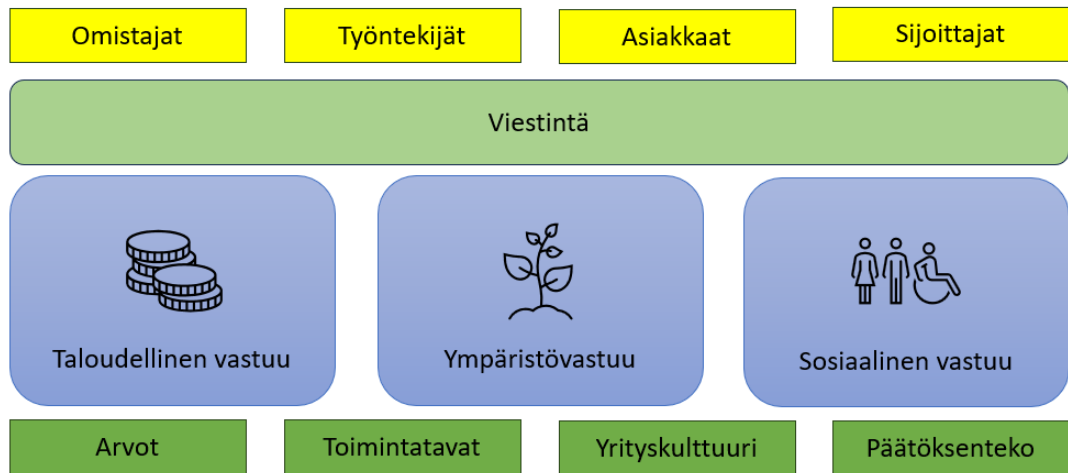
kehitysehdotuksia kohdeorganisaatiolle. Vaikka pääkohteena on siis yrityksen sisäinen toiminta ei tutkimuksessa kuitenkaan ole suljettu kokonaan pois myöskään yrityksen ulkopuolella olevaa yhteiskuntaa ja siten on pyritty huomioimaan myös kyseisen toimialan erityispiirteitä. Näitä on hyvä huomioida tutkimusta tehdessä ja tuloksia analysoidessa. Näin ollen tutkimus aloitetaan tekemällä ensin vertailuanalyysiä koskien muita samalla toimialalla toimivia yrityksiä. Aineistoa kerätään johdon haastattelulla sekä työnjohtajien ja henkilöstön kyselyinä. Tietoperustan osalta tutkimuksen myötä voi tulla tarvetta perehtyä myös sellaiseen tietoperustaan, jota ei alun perin tutkimusta suunniteltaessa ole huomioitu.

2 Yritysvastuullisuus

Keskusteluissa yritysten yhteiskunnallisesta roolista ja liike-elämän etiikasta käytetään erilaisia termejä ja käsitteitä. Vastuullisen liiketoiminnan alueella ensimmäisiä käytettyjä käsitteitä ovat olleet *corporate social responsibility* (CSR), joka useiden toimijoiden käytössä on lyhentynyt muotoon *corporate responsibility* (CR). Nämä käsitteet kääntyvät suomeksi yhteiskuntavastuuksi ja yritysvastuuksi. Muuta keskusteluissa käytettävää termistöä on esimerkiksi kestävä yritystoiminta ja kestävyys (*sustainability*), vastuullinen yritystoiminta sekä eettinen yritystoiminta. Englanninkielisille kantatermeille ei aina ole vakiintunutta suomalaista vastinetta, kuten esimerkiksi YK:n Global Compact -aloitteen käsitteistössä oleva *corporate sustainability*-termille ei ole vastinetta olemassa. ESG-lyhennettä (*environmental, social, governance*) käytetään puolestaan paljon sijoittajien keskuudessa. (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 6.) Suomessa Elinkeinoelämän Keskusliitossa käytetään käsitettä vastuullinen yritystoiminta ja muita yritysten käyttämiä käsitteitä ovat myös hyvä yrityskansalaisuus ja kestävä kehityksen mukainen yritystoiminta. (Harmaala & Jallinoja 2019, 17). Tässä opinnäytetyössä käytetään pääterminä yritysvastuullisuutta, sillä se on selkeä, kuvaava ja yleisesti käytössä oleva termi.

Yritysten vastuullisena toimintana on aiemmin voitu pitää pelkästään sitä, että yritys noudattaa lainsäädäntöä ja huolehtii taloudellisista edellytyksistä voittoa tuottamalla. (Liappis ym. 2019, 6-7.) Sittemmin yritysvastuullisuudesta puhuttaessa myös sosiaalisen vastuullisuuden korostuminen on lisääntynyt (Pérez, Fernández-Salineró, & Topa, 2018). Harmaalan & Jallinojan (2012, 16-17) kirjassa yritysvastuu määritellään sellaisiksi vapaaehtoisiksi toimiksi, joilla yritys toteuttaa yhteiskuntavastuutaan sidosryhmiensä odotusten perusteella. Aiemmin käsityksenä yritystoiminnan tavoitteesta on ollut voiton tuottaminen omistajilleen. Uudempien linjausten mukaan tätä tavoitetta laajennetaan ja sen myötä myös linjaus vastuullisesta yritystoiminnasta on muuttunut. Nykyisin vastuulliselta yritystoiminnalta odotetaan kansallisten lakien noudattamisen lisäksi myös lainsäädännön määrittelemän minimitason ylittämistä. Liappiksen ym. (2019, 7) kirjassa yritysvastuu määritellään olevan ”kansallisten lakien noudattamista ja lainsäädännön vaatimusten ylittävää vastuullista liiketoimintaa yhteiskunnan

hyväksi sekä ympäristön ja ihmisten suojaamiseksi.” Yritysvastuun voidaan katsoa koostuvan myös siitä, että pitkällä aikavälillä yritys sitoutuu maksimoimaan taloudellisen hyödyn samalla kun se huolehtii sosiaalisesta hyvinvoinnista ja kestävästä ympäristökehityksestä valvomalla omia käytäntöjään, politiikkojaan sekä liiketoiminnan resurssejaan. Tutkimusten mukaan yhteiskuntavastuulla on myönteisiä vaikutuksia asiakkaiden asenteisiin ja käyttäytymiseen. (Pérez ym. 2018.)



Kuva 1 Yritysvastuun iso kuva, mukailtu kuvasta Liappis ym. 2019, 7.

Yritysten vastuullisuus vaikuttaa tutkimusten mukaan myönteisesti asiakkaiden asenteisiin sekä käyttäytymiseen ja sillä on suuri potentiaali edistää myös työntekijöiden hyvinvointia (Pérez ym.2018). Yrityksen sidosryhmät voidaan jaotella eri kriteerejä käyttäen pienempiin ryhmiin, jolloin kunkin sidosryhmän osalta voidaan hahmottaa paremmin kunkin ryhmän asemaa suhteessa yritykseen. Sidosryhmät voidaan jakaa esimerkiksi ensisijaisiin ja toissijaisiin ryhmiin (Niskala, Tarna-Mani, Puroila & Pajunen 2019, 86-89.). Sidosryhmistä puhuttaessa voidaan käyttää myös jaottelua ulkoisiin ja sisäisiin ryhmiin. Kaikilla eri sidosryhmillä on omia vaatimuksiaan, jolloin niiden vaatimukset voivat olla myös ristiriidassa keskenään (Tamm, Eamets & Mötsmees 2010). Ensisijaisiksi ryhmiksi katsotaan sellaiset tahot, joilla on sopimukseen perustuva suhde ja tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi työntekijät, asiakkaat ja omistajat. Muut sidosryhmät ovat puolestaan toissijaisiin sidosryhmiin kuuluvia. Jako voidaan tehdä myös organisaation sisäisiin ja ulkoisiin sidosryhmiin sekä välillisiin ja välittömiin sidosryhmiin. Omassa toiminnassaan yritykset huomioivat usein vain osan kaikista sidosryhmistään systemaattisesti. Perinteisistä liiketoiminnan kysymyksistä on useimmiten kiinnostunut pienempi joukko sidosryhmiä kuin yritysvastuullisuuteen liittyvistä vaikutuksista. Yritykselle niin sanottu uusia sidosryhmiä yritysvastuullisuuteen liittyen voi tulla esimerkiksi eri kansalaisjärjestöistä. Yrityksen toiminnan yhteydessä puhuttaessa sidosryhmäajattelusta tai sidosryhmäjohtamisesta, tarkoitetaan tapaa yritystoiminnan hahmottamisesta sekä sidosryhmien intressien

että organisaation ja sen sidosryhmien vaikutussuhteiden kautta. Yritysvastuun kannalta sidosryhmäajattelun keskeinen rooli perustuu siihen, että yhteiskunnalliset vaikutukset yritysten toiminnasta ovat käytännössä eri sidosryhmiin kohdistuvia vaikutuksia. (Niskala ym. 2019, 86-89.)

2.1 Ympäristövastuullisuus

Ympäristövaikutusten keskiössä on ihminen ja muun muassa se, kuinka käytämme luonnonvaroja, miltä maisema näyttää ja millaista ilmaa hengitämme. Yleensä ympäristövaikutuksista puhuttaessa tarkoitetaan haitallisia vaikutuksia, kuten esimerkiksi kemikaalivuodon pilaamaa maaperää, hajuhaittaa asuinalueella tai luonnonvarojen käytöstä johtuvia muutoksia luonnon monimuotoisuudessa. Vaikutukset voivat olla myös positiivisia, kuten esimerkiksi energian kulutusta vähentävän teknologian edistäminen ja käyttöönotto, ympäristötietoisuuden levittäminen tai jätteiden hyötykäyttö. Ympäristövastuullisuutta on määritelty eri tavoilla niin kirjallisuudessa kuin erilaisissa kansainvälisissä viitekehyksissä ja standardeissakin. Suomessa perustuslain 20 §:n mukaan kaikille kuuluu vastuu luonnosta ja sen monimuotoisuudesta, ympäristöstä ja kulttuuriperinnöstä. Lain mukaan julkisen vallan on myös pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus turvalliseen ympäristöön ja mahdollisuuteen vaikuttaa elinympäristöään koskevaan päätöksentekoon. Lainsäädäntö asettaa siis liiketoiminnan ympäristövastuulle lähtökohdan, joka yrityksellä tulee vähintään saavuttaa mutta laajemman yritysvastuukäsitteen mukaisesti yritysten ympäristövastuusta ovat lainsäätäjän lisäksi kiinnostuneita myös muut sidosryhmät, jotka asettavat odotuksia ja velvoitteita yritystoiminnalle. Lainsäädännön yli menevän ympäristövastuullisuuden sisältö saattaa näin ollen olla hyvin erilainen samallakin alalla toimivilla yrityksillä, johtuen esimerkiksi johdon arvoista, sitovista velvoitteista, toimintaympäristöstä ja tavoitteista. Ympäristövastuullisella yrityksellä on siis pyrkimys toimia ympäristön kannalta parhaalla mahdollisella tavalla ja se on myös selvillä toimintansa ympäristövaikutuksista, kehittää toimintaansa sekä tunnistaa muutostarpeet ottaen ne huomioon toiminnassaan. (Liappis ym. 2019, 99,107, Harmaala & Jallinoja, 2012, 22.)

2.2 Taloudellinen vastuullisuus

Taloudellisen vastuullisuuden sisältö tiivistyy usein siihen, että yrityksen on tarkoitus olla taloudellisesti kannattava, esimerkiksi Suomen osakeyhtiölaki (21.7.2006/624) asettaa yhtiön toiminnan tarkoitukseksi voiton tuottamisen osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin. Laissa ei tällä kuitenkaan tarkoiteta lyhyellä aikavälillä tehtävää voiton maksimointia vaan voiton tuottamista ja yhtiön kasvattamista pidemmällä tähtäimellä. Taloudellinen kannattavuus on siis toiminnan lähtökohtana jo lain sananmuodon pohjalta mutta lain esitöiden perusteella kannattavuus tulee rakentaa kestävästi niin ympäröivän yhteiskunnan kuin myös muiden sidosryhmien hyväksymällä tavalla. (Liappis ym. 2019 72-73). Kannattavuus on siis yritystoiminnassa edellytys sille, että yritys voi tuottaa taloudellista hyvinvointia

yhteiskunnalle ja toimia vastuullisin keinoin paikallisesti sekä globaalisti. Päätöksiä tehdessä joudutaan yrityksissä miettimään pyrkimyksiä sen suhteen, tavoitellaanko lyhyellä aikavälillä maksimaalista tulosta vai tehdäänkö esimerkiksi investointeja hankkeisiin, jotka parantavat ympäristöä ja työntekijöiden hyvinvointia ja jotka mahdollisesti alkavat tuottamaan vasta vuosien päästä. Kestävän kehityksen mukaisessa toimintaa tavoittelevassa yrityksessä voidaan päätöksiä ajatella myös seuraavien sukupolvien näkökulmasta. Painoarvo yrityksillä on paikallisesti ja alueellisesti erilainen. Paikkakunnan merkittävien työllistäjien ja yhteisöveron maksajien vaikutus voi olla paikallisesti suuri, vaikka maanlaajuisesti yhteiskunnallinen vaikutus olisikin pieni. (Harmaala & Jallinoja, 2012, 18-19.)

2.3 Sosiaalinen vastuullisuus

Puhuttaessa yrityksen sosiaalisesta vastuullisuudesta on tiivistetysti kyse yritystoiminnan vaikutuksista ihmisiin sekä vastuun ottaminen näistä vaikutuksista. Liappiksen ym. (2019) kirjassa sosiaalisen vastuun ydin määritellään olevan yksinkertaisesti ihmisten huomioimista, arvostamista ja hyvää kohtelua. Sosiaalinen vastuullisuus on laaja kokonaisuus, jonka määrittelyyn vaikuttaa myös se, mistä näkökulmasta yrityksen sosiaalista vastuullisuutta tarkastellaan. Yrityksen sidosryhmiin kuuluvat muun muassa työntekijät, asiakkaat sekä lähialueiden asukkaat. Näistä yrityksen toimien kohteena voidaan ensisijaisesti katsoa olevan henkilöstö, jolloin länsimaissa sosiaalisen vastuullisuuden katsotaan sisältävän muun muassa henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen, osaamisen kehittämisen sekä työturvallisuuden parantamisen yli lainsäädännön ja työehtosopimusten velvoitteiden. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkastellessa sosiaalisesti vastuullinen yritys osaltaan edistää työllistymistä muun muassa syrjäytyneiden ja maahanmuuttajien osalta sekä pyrkii minimoimaan työpaikkojen vähentämisistä johtuvia vaikutuksia. Kansainvälisesti toimivalla yrityksellä puolestaan voi olla eri maissa hyvinkin erilaisia lainsäädännöllisiä veloitteita sekä odotuksia yhteiskunnallisesta roolista. (Liappis ym. 2019, 128, Harmaala & Jallinoja 2012, 20-21.)

Organisaatioiden yritysvastuullisuus edellyttää niin ulkoisia kuin sisäisiäkin päätöksiä ja toimia. Näiden molempien kautta on mahdollista vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen. Ulkoisen yritysvastuullisuuden kautta organisaatio ilmaisee omalle toiminnalleen tärkeimmät arvot, joiden kautta työntekijät voivat tuntea ylpeyttä kuuluessaan organisaatioon. Sisäisen yritysvastuullisuuden kautta puolestaan on mahdollista luoda ympäristö, jossa työntekijät voivat saada sosiaalista tukea ja jossa heidän tarpeisiinsa ja ongelmiinsa reagoidaan paremmin. (Pérez ym. 2018.)

2.3.1 Ihmisoikeusvastuu

Sosiaalisen vastuullisuuden perustana on yrityksen ihmisoikeusvastuu, johon kuuluvat esimerkiksi kysymykset koskien ihmisten henkeä ja terveyttä, yksityisyyden suojaa, työelämän ja perhe-elämän yhdistämistä, tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä sekä perustavanlaatuiset

kysymykset koskien työntekijöiden kohtelua (mukaan lukien lapsityön ja pakkotyön kiellot). Ihmisoikeusvastuuta täydentävät muut sosiaalisen vastuullisuuden kysymykset, joita ovat muun muassa seuraavanlaiset asiat: hyvän ja arvostavan työilmapiirin luominen, laajat työhyvinvointia tukevat toimet, moninaisuuden arvostaminen, hyvä ja arvostava asiakaspalvelu, hyvä johtaminen sekä yleisesti ihmisiä arvostava yrityskulttuuri. Keskeisimmät ja tärkeimmät sidosryhmät yrityksessä, niin yrityksen kuin ihmisoikeuksien kannalta, ovat oma henkilöstö ja asiakkaat, vaikka tällä hetkellä ihmisoikeuksiin liittyvät yhteiskuntavastuukeskustelut kosketavatkin näkyvimmin hankintoihin liittyviä seikkoja. Työpaikan henkilöstökysymykset ovat keskeisiä sosiaalisen vastuun ja ihmisten kohteluun liittyviä kysymyksiä, vaikka Suomessakin on nähtävissä, ettei omien työntekijöiden kohtelua osata systemaattisesti sijoittaa tärkeäksi osaksi yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden kokonaisuutta. (Liappis ym. 2019 136-137.)

Huomio ihmisoikeusvastuussa kiinnittyy usein hankintaan ja hankintaketjujen hallinta on helpompaa silloin kun ketjuja on vähän tai ne ovat lyhyitä. Hankintaketjujen ollessa monimutkaisempia ja haastavampia hallittavia, on olennaista, että yritys selvittää yleisesti hankintansa rakenteen sekä on samalla selvillä hankintoihinsa mahdollisesti liittyvistä toimijoista ja riskeistä. (Liappis ym. 2019, 157). Ihmisoikeusvastuuta voi tietyllä tapaa pitää perustana sosiaaliselle vastuullisuudelle, sillä ilman ihmisoikeuksien ymmärtämistä ja niiden huomioimista on myös hyvin haastavaa tehdä sosiaalisesti vastuullisia päätöksiä ja toimia. Suomessa ehkä usein mielletään, että meillä ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja huomioiminen ovat seikkoja, jotka meillä jo ovat automaattisesti hoidossa ja että ihmisoikeuksien rikkominen koskettaa esimerkiksi vain sellaisia maita, joissa edelleen käytetään lapsi- tai pakkotyövoimaa. On kuitenkin hyvä muistaa, että ihmisoikeuksien toteutumisen eteen on tehtävä tietoista työskentelyä. Myös Suomessa on päätöksiä tehdessä sekä toteutettaessa huomioitava ihmisoikeudet, jotta olemassa olevia oikeuksia ei heikennetä, vaan ennemminkin pyritään vahvistamaan ihmisoikeuksien toteutumista.

2.3.2 Työntekijät

Työntekijät ovat yksi tärkeimmistä yrityksen sidosryhmistä, ja yrityksen vastuullisuustoiminnoilla on potentiaalinen mahdollisuus edistää työntekijöiden hyvinvointia (Pérez ym. 2018). Henkilöstöön sidottua aineetonta pääomaa voidaan pitää organisaatioiden tärkeimpänä voimavarana ja tähän pääomaan kuuluvat henkilöstön kokemus ja tieto sekä organisaation toimintatapa ja asiantuntemus. Näiden kautta mahdollistuu palvelujen ja tuotteiden kehittämisen asiakkaille. Henkilöstön merkitys on OECD-maissa jo tiedostettu melko hyvin (Kesti 2010, 18-19.) Yritysvastuullisuuden strategian menestyminen ja tehokkuus organisaatiossa riippuu työntekijöiden osallistumisesta ja sen vuoksi heidän sitouttamisensa vastuullisuutta koskeviin pyrkimyksiin on tärkeää. (Molnár ym. 2021). Työntekijät ovat myös entistä tietoisempia yritysten yhteiskunnallisista velvoitteista, ja tämän myötä sosiaalinen vastuullisuus on yksi tärkeimmistä seikoista, joita yritysten tulee ottaa huomioon (Tamm ym. 2010).

Yritysvastuullisuudessa edellytetään organisaatioissa niin sisäisiä kuin ulkoisia päätöksiä ja toimia, joilla voidaan kummallakin vaikuttaa myös työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen. Ulkoisella vastuullisuudellaan yritys voi tuoda ilmi niitä tärkeimpiä arvojaan, joita se puolustaa ja joista työntekijät voivat olla ylpeitä juuri kyseiseen organisaatioon kuulumisestaan. Sisäisellä vastuullisuustoiminnallaan yritys voi luoda sellaisen työympäristön, jossa työntekijät voivat kokea saavansa muun muassa sosiaalista tukea ja merkityksellisyyttä (Pérez ym. 2018.)

Yritykset voivat osoittaa sosiaalista vastuullisuuttaan tarjoamalla työntekijöilleen mahdollisuuksia kehittyä työssään, auttamalla työ- ja perhe-elämän tasapainottamisessa, varmistamalla työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin sekä osallistamalla työntekijöitä. Merkittäviä työtyytyväisyyteen vaikuttavia seikkoja ovat muun muassa uramahdollisuudet, peruspalkka, työ määrä, sosiaaliset suhteet sekä työskentelyolosuhteet. Yritysvastuullisuuden viitekehysten olennaisena osana ovat työolot, sillä ne koskettavat niin fyysisiä olosuhteita, turvallisuutta kuin myös sosiaalista ja terveydellistä hyvinvointia. (Tamm ym. 2010.) Tutkimuksensa päätelmissä Pérez ym. (2018) toteavat, että yrityksen suorituskyvyn parantumisen lisäksi vastuullisuus parantaa myös työntekijöiden hyvinvointia. Työntekijöille syntyvä kokemus siitä, että heitä kunnioitetaan ja heidän tarpeensa huomioidaan vaikuttaa heidän sitoutumiseensa organisaatioon ja sen tavoitteiden saavuttamiseen, jolloin se vaikuttaa myönteisesti myös yrityksen suorituskykyyn.

2.3.3 Työhyvinvointi

Macassa, McGrath, Tomaselli & Buttigieg:n (2020) artikkelissa on kyse systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta artikkeleista, jotka käsittelevät yritysten yhteiskuntavastuun ja työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin välistä suhdetta. Heidän mukaansa tätä suhdetta ei ole arvioitu riittävästi, vaikka lisääntyvässä määrin on tiedostettu, että se voi edistää kestäviä työpaikkoja. Tamm ym. (2010) ovat tutkimuksessaan tutkineet nimenomaan yhteiskuntavastuullisuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä Baltian maissa. Heidän mukaansa vastaavanlaista suoraa tutkimusta työhyvinvoinnin ja vastuullisuuden välillä ei ollut aiemmin tehty, joskin on olemassa aiempia tutkimuksia, joissa on epäsuorasti viitattu näiden väliseen suhteeseen. Nämä tutkimukset tuovat heidän mukaansa esille merkittäviä yhteyksiä työntekijöiden tyytyväisyydestä työhönsä suhteessa organisaation vastuullisuuden toteutumiseen. Artikkelissa tuodaan esille, että työtyytyväisyys on monimutkainen ilmiö, jota voidaan myös mitata useista eri työn näkökulmista. Yrityksessä, jonka vastuullisuus koetaan korkeaksi myös työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä liittyviin eri näkökohtiin kuten esimerkiksi palkkaukseen ja työoloihin.

2.3.4 Sosiaalinen vastuullisuus yrityksen strategiassa ja johtamisessa

Organisaation päätöksentekoon vaikuttaa esimerkiksi johtajan tai hallituksen jäsenten käytävissä oleva tieto, jota peilataan aiempaan kokemukseen. Oikea-aikainen ja relevantti tieto voi auttaa miettimään vaihtoehtoisia ratkaisuja päätöksenteossa ja tiedon avulla on myös paremmin vertailtavissa eri ratkaisujen mahdolliset positiiviset tai negatiiviset vaikutukset. Tiedon avulla tehdyt perustellut päätökset ohjaavat organisaation toimintaa paremmaksi ja sen myötä auttaa myös menestymään kilpailijoita paremmin. Tieto voidaan jaotella organisaatiota itseään koskevaan sisäiseen ja ulkoiseen tietoon, joka koskee organisaation liiketoimintaympäristöä. Sisäisen tiedon hallinta ja soveltaminen ovat edellytyksenä toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Sen kautta saadaan kokonaiskuva organisaation toiminnasta sekä myös sen heikkoudet ja vahvuudet. Tätä tietopohjaa hyödyntämällä on mahdollista kehittää organisaatiota vastaamaan mahdollisuuksiin ja ughiin, joita ulkoisesta liiketoimintaympäristöstä voi nousta esille. (Laihonon, Hannula, Helander, Ilvonen, Jussila, Kukko, Kärkkäinen, Lönnqvist, Myllärniemi, Pekkola, Virtanen, Vuori & Yliniemi, 2013, 44-45.) Kesti (2010, 20-21) käsittelee kirjassaan strategian ja kehittämisen vaikutusta yrityksen elinkaareen ja nostaa esille sen, että jatkuvan menestyksen aikaansaamiseksi on hyvin tärkeää ymmärtää henkilöstön aineetonta pääomaa henkilöstötuottavuuden näkökulmasta. Henkilöstön jatkuva kehittäminen on strategiassa tehty valinta ja Kestin mukaan sillä mahdollistetaan parhaiten strategian onnistuminen. Puutteet strategian toteuttamisessa tulevat esille nopeammin silloin, kun kuunnellaan henkilöstön näkemyksiä ja niitä huomioidaan toiminnan kehittämisessä. Mikäli johdon valitsemat tavoitteet ja toiminta ovat henkilöstön kokemusten mukaan hyvin ristiriitaisia, on joko tavoitteita muutettava taikka kehitettävä toimintaa. Henkilöstöllä voi olla helpompi sitoutua tavoitteisiin, mikäli ne on porrastettu ja silloin myös tarvittavien kehittämistoimenpiteiden tunnistaminen voi olla helpompaa. Valitun strategian toteuttamista voi merkittävästi hidastaa tai jopa estää organisaatorakenne sekä vakiintuneet käytännöt. Joskus strategian toteuttaminen voi vaatia myös organisaation muuttamista, jotta ne henkilöt, joilla on tarve tehdä tiiviimpää yhteistyötä pystyvät käytännössä sitä myös tekemään.

Yritys määrittelee yritys vastuuhjelmassaan ne keskeisimmät seikat, joihin se keskittyy seuraavien vuosien aikana. Olennaisuusarvioinnilla yritys pystyy tunnistamaan toimintansa vastuullisuuden prioriteetit ja olennaisimmat näkökohdat sidosryhmälähtöisesti. Yrityksen kannattaa hyödyntää olennaisuusarvioinnin taustaksi riski- ja toimintaympäristöanalyysijä sekä verrata yrityksen toimialan vastuullisuushaasteita globaaleihin megatrendeihin ja toisaalta myös huomioida niiden mukanaan tuomat liiketoimintamahdollisuudet. Olennaisuusarvioinnin osia ovat muun muassa asiakas- ja henkilöstökyselyt sekä johdon työpajat. (Koipijärvi & Kuvaja 2017, 57.) Organisaation johto määrittelee vision ja strategian sekä tarjoaa näin tarvittavat edellytykset organisaation kehittämiseen. Johto vastaa näin organisaatorakenteen soveltuvuudesta tilanteeseen sekä henkilöstön valmiudesta, jotta ne ovat tasapainossa strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtajat tai työnjohtajat puolestaan huolehtivat operatiivisen

työn sekä työntekijöiden velvollisuuksista ja heidän tulisi toiminnallaan tukea työyhteisön kehittymistä ja ryhmäytymistä (Kesti, 2013.) Yrityksen vastuullisuusperiaatteita voidaan kutsua myös eettisiksi periaatteiksi tai ohjeiksi ja ne ovat yrityksen ylimmän johdon hyväksymä linjaus yrityksen sitoutumisesta kansainvälisiin sopimuksiin ja sitoumuksiin. Eettisiä toimintaohjeita laatiessaan yrityksen on hyvä tarkastella niin kansainvälisiä sitoumuksia kuin esimerkkejä edelläkävijäyrityksiltä, sillä kaikkea ei tarvitse pyrkiä luomaan alusta saakka. Yrityksen tulee kuitenkin laatia ohjeista omannäköisensä huomioimalla niin yrityksen toimialan kuin myös toimintaympäristön erityispiirteet (Koipijärvi & Kuvaja 2017, 64-66.) Eri toimialoilla on erilaisia riskejä yritys vastuullisuuteen liittyen, esimerkiksi rakennusalalla harmaan talouden riski on monia muita alueita suurempi, vaatetus- ja tekstiiliteollisuuden alalla puolestaan tulee herkemmin esille muun muassa lapsityövoiman käyttö valmistusprosessin aikana. Yritysvastuullisuudessa ei siis riitä, että tuntee vain oman yrityksensä toiminnan, vaan on tärkeä ymmärtää myös yrityksen toimintaympäristön toimintaa laajemmin. Suunnitelmia laatiessa on hyvä muistaa myös, että yritys vastuullisuuden toteuttaminen on pitkäjänteistä työtä, jolloin pienilläkin muutoksilla on merkitystä ja tavoitteiden tulee olla realistisia.

2.4 Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative, josta yleisesti käytetään lyhennystä GRI, on tunnettu kansainvälinen organisaatio, jolla on ollut merkittävä rooli kestävän kehityksen raportoinnin edistämisessä liike-elämän ja yrityssektoreilla. Se on saanut alkunsa kansainvälisestä aloitteesta kehittää tilinpäätösraportoinnin toimintamalli yritys vastuun ja kestävän kehityksen raportoinnille, jota yritykset ja eri organisaatiot voivat käyttää. GRI-raportointiohjelman kehittäminen alkoi vuonna 1997 YK:n ympäristöohjelman (UNEP) sekä CERES-järjestön (Coalition for Environmentally Responsible Economies) toimesta. GRI julkaisi ensimmäiset kestävän kehityksen raportoinnin ohjeet vuonna 2000, joiden tarkoituksena oli auttaa organisaatioita raportoimaan eitaloudellisesta tuloksestaan. GRI on nykyisin itsenäinen organisaatio, joka muodostuu hallituksesta ja sidosryhmäneuvostosta, jonka raportointiohjeistukset on otettu laajalti käyttöön. GRI tarjoaa organisaatioille puitteet julkaista taloudellista, ympäristöllistä, sosiaalista ja hallintotapaa standardoidulla ja läpinäkyvällä tavalla. Viitekehys auttaa yrityksiä mittaamaan, hallitsemaan ja viestimään sidosryhmille kestävän kehityksen pyrkimyksiään. Uusin versio GRI-raportointiviitekehuksesta on GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) ja se on koelma erillisiä, toisiinsa linkittyneitä raportointistandardeja, joiden sisältö on kehittynyt aiempien versioiden pohjalta nykyiseen muotoonsa. Global Sustainability Standard Board (GSSB) on GRI:n muusta toiminnasta erillinen hallinnollinen elin ja se vastaa GRI:n kehityksessä yhdessä GRI:n organisaation kanssa. GRI:n pääkonttori sijaitsee Hollannissa Amsterdammassa ja sillä on toimipisteitä ympäri maailman Yhdysvalloissa, Etelä-Afrikassa, Kiinassa, Intiassa, Kolumbiassa sekä Brasiliassa. (GRI 2023a, 2023b, Niskala ym. 2019, 118-119.)

Raportointistandardien osalta GRI:n tavoitteena on, että ne soveltuvat kaikille raportoiville organisaatioille riippumatta siitä mikä kokoisia tai millä toimialalla ne toimivat, mikä niiden yritysmuodon tai missä ne maantieteellisesti sijaitsevat. Niiden avulla raportoiva organisaatio pystyy antamaan riittävän ja tasapainoisen kuvan toiminnastaan kertomalla kestävästä kehityksestä tukevista toimistaan sekä avoimesti raportoimaan myös haitallisista vaikutuksistaan taloudellisen- sosiaalisen ja ympäristövastuun alueilla. Yleisesti hyväksytyt ohjeisto sekä laskentaperiaatteet yritysvastuun ja kestävästä kehityksestä tavoitteisiin on myös GRI:n tavoitteita samalla kun sen avulla pyritään ohjaamaan hyvän raportointikäytännön kehittymistä. GRI:n toimintaa rahoittavat eri tahot kuten säätiöt, yksityiset yritykset sekä valtiot ja se on voittoa tavoittelematon säätiö. Rahoituksesta suurin osa, noin 60%, tulee kaupallisista palveluista, tapahtumista, yritysten sitoumuksista sekä jäsenyyksistä ja noin 40% rahoituksesta muodostuu hallitusten ja säätiöiden ohjelma-apurahoista. Raportointiviitekehityksen dokumentit on luotu yhteistyössä keskeisten raportointiin liittyvien sidosryhmien, kuten esimerkiksi rahoittajien, kuluttajajärjestöjen, elinkeinoelämän järjestöjen sekä tutkimuslaitosten kanssa. Standardien sisällön kehittäminen tapahtuu ad hoc- projektityöryhmien kautta. Työryhmiin pyritään saamaan mahdollisimman tasapuolinen edustus eri sidosryhmien välillä ja huomioimaan kulloinkin kyseessä olevan aiheen kannalta tarvittava asiantuntijuus (GRI 2023c, Niskala ym. 2019, 119-120.)

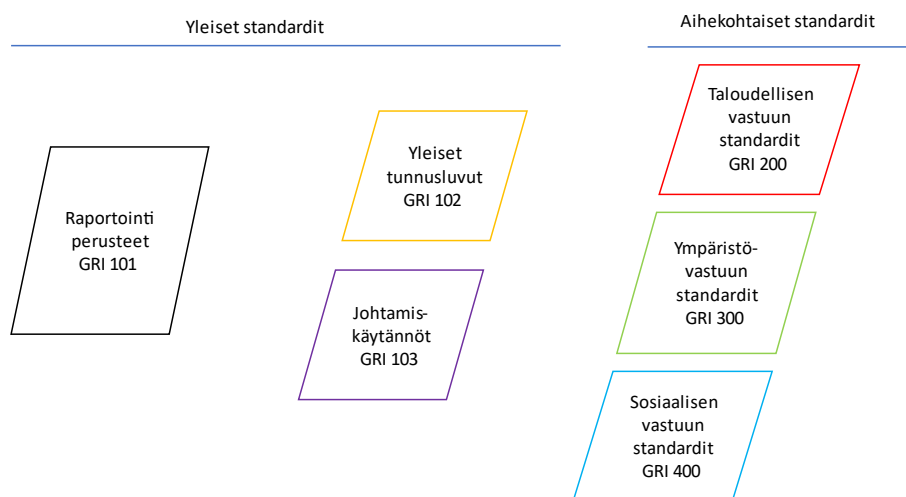
2.4.1 GRI-standardit

GRI-standardeja tarkistetaan säännöllisesti ja siten pyritään varmistamaan, että ne vastaavat globaaleja kestävästä kehityksestä raportoinnin parhaita käytäntöjä. Näin standardit auttavat organisaatioita vastaamaan niin sidosryhmien kuin sääntelyviranomaisten uusiin tietovaatimuksiin. GRI-standardit on suunniteltu modulaariseksi kokonaisuudeksi, jota on helppo käyttää ja joka antaa kattavan kokonaiskuvan organisaation olennaisista aiheista sekä niihin liittyvistä vaikutuksista ja niiden hallinnasta. Näin yksittäisiä standardeja voidaan päivittää ja uusia lisätä kokonaisuuteen ilman, että on tarvetta koko viitekehityksen päivittämiseksi. Samalla myös reagointi yritysvastuun alueella tapahtuvaan kehitykseen on nopeampaa. GRI-standardit on kehitetty ensisijaisesti kokonaisuutena käytettäväksi, mutta myös yksittäisten standardien käyttö on mahdollista organisaation muun raportoinnin osana tai erillisenä raportointina esimerkiksi tilanteissa, jolloin on tarve täyttää tiettyjä lainsäädännön raportointivelvoitteita. Keskeinen dokumentti standardien tulkinnassa on myös GRI Standards -sanasto (GRI Standards Glossary), jonka sisältämiä termejä ja määritelmiä sovelletaan GRI:n kestävästä kehityksestä käytön yhteydessä. (GRI 2023d, GRI 2023f, Niskala ym. 2019, 120-122.)

GRI- standardit koostuvat siis toisiinsa linkittyneistä erillisistä standardeista, jotka muodostavat sarjoja. Kaikille yritysvastuuraporttia laativille organisaatioille tarkoitetut yleiset standardit (GRI 100-sarja) jakautuu kolmeen osa-alueeseen: raportointiperusteet (GRI 101: Foundation), yleiset tunnusluvut (GRI 102: General Disclosures) ja johtamiskäytännöt (GRI 103:

Management Approach). Raportointiperusteet GRI 101, esittelee vaatimukset GRI-standardien käyttöön ja niihin viittaamiseen liittyvät vaatimukset. GRI 102 eli yleiset tunnusluvut osio keskittyy organisaation sekä sen raportointikäytäntöjen kuvaamiseen sisältäen raportointivaatimuksia muun muassa organisaation taustakuvauksesta, strategiasta, hallinnosta ja raportointikäytännöstä. Johtamiskäytäntö, GRI 103-standardia sovelletaan jokaisen standardin (GRI 200, GRI 300 ja GRI 400-sarjat) sekä GRI:n viitekehyksen ulkopuolelta tunnistettujen vastuullisuuskysymysten yhteydessä. Sen avulla tulee siis kuvata, miksi organisaatio katsoo käsiteltävän aiheen olevan olennainen, missä siihen liittyvät vaikutukset esiintyvät sekä millä tavoin niitä hallitaan. Johtamiskäytäntöjen kuvaus jakautuu kolmeen eri osaan: Olennaiset yritys vastuun aiheet ja laskentarajat (tunnusluku 103-1), -johtamiskäytännön ja sen osa-alueiden kuvaus (tunnusluku 103-2) ja Johtamiskäytäntöjen tehokkuuden arviointi (tunnusluku 103-3). Aihekohtaisia standardeja on kolme: olennaisten taloudellisten vaikutusten GRI 200-sarja, ympäristövaikutusten GRI 300-sarja sekä sosiaalisten vaikutusten GRI 400-sarja. (Niskala ym. 2019 120-123.)

Yleisten standardien ja alakohtaisten standardien lisäksi GRI-sektoriohjelmassa kehitetään uusia alakohtaisia sektoristandardeja 40 toimialalle. Näiden uusien aihestandardien kehitys on aloitettu aloista, joiden vaikutuksen katsotaan olevan suurinta. Julkaistuja ja yleisön käytävissä olevia sektoristandardeja on kolme: öljy ja kaasu (GRI 11), hiili (GRI 12) sekä maatalous, vesiviljely ja kalastus (GRI 13). Kaivostoimintaan, rahoituspalveluihin sekä tekstiili- ja vaatetuslalle alakohtaiset standardit ovat kehitteillä. (GRI 2023e.)



Kuva 2 GRI- standardit mukailtu kuvasta Niskala ym. 2019, 121.

2.4.2 GRI sosiaaliset standardit

GRI:n kestävän kehityksen raportointikehyksessä on joukko sosiaalisia standardeja. Nämä standardit ovat osa GRI-standardeja ja luokitellaan "Yhteiskunta"-osion alle. Ne antavat ohjeet organisaatioille, kuinka raportoida toiminnastaan erilaisista sosiaalisista näkökohdista. Sosiaaliset standardit sisältävät taulukossa 1 luetellut kohdat. GRI:n sosiaaliset standardit ovat kattava kokonaisuus sosiaalisen vastuullisuuden raportointiin erilaisille organisaatioille jo yksistään standardien vaatimien raportointivaatimusten osalta. Näiden lisäksi organisaatio voisi sisällyttää omaan raportointiinsa vapaaehtoisia tietoja sellaisesta toiminnastaan, jonka se katsoo olevan oleellista ja tärkeää tuoda esille. Tässä työssä GRI:n sosiaalisia standardeja käytetään viitekehyksenä sosiaalisen vastuullisuuden nykytilan tutkimuksessa ja tietopohjassa on nostettu esille sellaisia standardeja, jotka ovat mielestäni oleellisimpia kohdeorganisaation sisäiseen vastuullisuuteen liittyen. Nämä tarkemmin käsitellyt standardit on merkitty taulukkoon 1 sinisellä tekstillä. Näiden standardien sisältöä on huomioitu niin vertailuanalyysejä tehdessä kuin myös johtoryhmän haastattelua sekä työnjohtajille ja henkilöstölle toteutetuissa kyselyhaastatteluissakin. Tutkijana olen toki tutustunut myös muihin sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviin standardeihin ja saanut myös niistä taustatietoa. Oranssilla on merkitty ihmisoikeusarvioinnit, paikallisyhteisöt, toimittajien sosiaalisten vaikutusten arviointi sekä sosiaalisiin ja taloudellisiin aiheisiin liittyvien säännösten noudattaminen. Ihmisoikeudet ovat sosiaalisen vastuullisuuden ydintä mutta tässä työssä ei kuitenkaan ole ihmisoikeusarviointia sellaiseen otettu tarkasteluun kohdeorganisaation sisäisen vastuullisuuden tutkimuksessa ja yritysten vertailussa mutta sen merkitys sosiaaliseen vastuullisuuteen on tässä kyseisessä tutkimuksessa koettu kuitenkin tärkeäksi nostaa esille taustatietona. Tarkastellessa sosiaalista vastuullisuutta ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien kautta, ovat paikallisyhteisöjä sekä toimittajien sosiaalisten vaikutusten arviointia koskevat standardit enemmän ulkoisia sidosryhmiä koskevia. Sisäinen ja ulkoinen vastuullisuus ovat kuitenkin toisiinsa sidoksissa ja tässä kyseisessä tapaustutkimuksessa yrityksen toimiala on sellainen, että heidän toiminnallaan on suuri merkitys paikallisyhteisöihin ja työmailla tehdään paljon yhteistyötä myös aliurakoitsijoiden kanssa, jonka vuoksi myös kyseisten standardien merkitystä on huomioitu enemmän.

GRI 401: Työllistäminen 2016
GRI 402: Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet 2016
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018
GRI 404: Koulutus 2016
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet 2016
GRI 406: Syrjinnän kieltäminen 2016
GRI 407: Järjestäytymisen vapaus ja työehtosopimukset 2016
GRI 408: Lapsityövoima 2016
GRI 409: Pakko- ja rangaistustyövoima 2016
GRI 410: Turvallisuuskäytännöt 2016
GRI 411: Alkuperäiskansojen oikeudet 2016
GRI 412: Ihmisoikeusarviointit 2016
GRI 413: Paikallisyhteisöt 2016
GRI 414: Toimittajien sosiaalisten vaikutusten arviointi 2016
GRI 415: Poliittinen vaikuttaminen 2016
GRI 416: Asiakkaiden terveys- ja turvallisuus 2016
GRI 417: Markkinointi ja tuotemerkinnät 2016
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja 2016
GRI 419: Sosiaalisiin ja taloudellisiin aiheisiin liittyvien säännösten noudattaminen 2016

Taulukko 1 GRI sosiaaliset standardit

GRI:n sosiaalisissa standardeissa on jonkin verran päällekkäisyyttä ja standardeihin liittyen johtamiskäytännöt tulee useimmiten raportoida käyttämällä GRI 103: Johtamiskäytännöt standardia. Tässä tietopohjassa käydään läpi kunkin sosiaalisen standardin osalta tärkeimpiä

pääpiirteitä sekä aihekohtaisten tunnuslukujen raportointia. Suurin osa GRI:n sosiaalisista standardeista on ladattavissa Global Reporting kotisivujen kautta.

GRI-standardien kokoelman julkaisun jälkeen joitakin yksittäisiä standardeja on päivitetty ja näistä ensimmäisten joukossa on GRI 403 Työterveys ja turvallisuus, jonka päivitetty versio on astunut voimaan tammikuun 1.päivä 2021. Muita sosiaalisen vastuullisuuden standardeja ei ole päivitetty ja ne ovat tulleet voimaan 1.heinäkuuta 2018. Tämän vuoksi muissa standardeissa on taulukossa nähtävissä julkaisuvuotena 2016 ja GRI 403 Työterveys ja turvallisuus-standardissa päivityksen mukaisesti vuosi 2018 (Niskala ym. 2019, 121, 238.)

GRI:n sosiaalisista standardeista GRI 401 keskittyy erityisesti organisaation työllistämiskäytäntöihin liittyvään raportointiin ja sen tavoitteena on antaa sidosryhmille tietoa siitä, kuinka organisaatio edistää työllistymismahdollisuuksia ja hallitsee työvoimaansa. Työllisyyden osalta organisaation tulee raportoida työntekijöidensä kokonaismäärästä ja sukupuolijakaumasta sekä siitä ovatko työntekijät osa- vai kokoaikaisia työntekijöitä. Myös tiedot merkittävistä tilapäis- tai kausityöntekijöistä tulee raportoida. Työn ja johdon suhteen raportoinnista tulee käydä ilmi organisaation suhde ammattiliittoihin tai vastaaviin työntekijöitä edustaviin elimiin. Palkkaamisen ja rekrytoinnin osalta raportoinnissa tulee käydä läpi organisaation rekrytointi sekä rekrytointiprosessit sisältäen kaikki organisaation toimet monimuotoisuuden ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi. Työllistymiseen liittyvän standardin mukaan organisaation tulee raportoida myös mitkä henkilöstöetuudet kuuluvat standardina merkittävässä toimipaikoissa kokoaikaiselle henkilöstölle mutta eivät määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle. Henkilöstöetuuksiksi on kirjattu seuraavat edut: henkivakuutus, työterveydenhuolto, tapaturmavakuutus, äitiys- ja isyysloma, eläke-edut, osakeomistus ja muuta kannustimet sekä muut edut. Vanhempainvapaan osalta organisaation tulee raportoida muun muassa vanhempainvapaaseen oikeutetun henkilöstön kokonaismäärä jaoteltuna sukupuolen mukaan sekä tätä oikeutta käyttäneiden henkilöstön kokonaismäärä jaoteltuna sukupuolen mukaan. Myös vanhempainvapaan jälkeen raportoitavia seikkoja ovat töihin paluuaste sekä töissä pysymisaste vanhempainvapaan pitäneen henkilöstön osalta jaoteltuna sukupuolen mukaan. (GRI 2022a, Niskala ym. 235-236.) Henkilöstön ja työnantajan välisiin suhteisiin liittyvä standardi GRI 402 kannustaa organisaatioita julkistamaan tietoa johdon ja työntekijöiden suhteisiin liittyvistä käytännöistä, kuten kuinka työntekijät ovat edustettuina organisaatiossa ammattiliiton tai muiden työehtosopimusten kautta sekä kuinka työntekijät mahdollisesti osallistuvat organisaation päätöksentekoprosesseihin. Raportointikauden aikana tapahtuneista lakoista, työsuluista tai työhön liittyvistä häiriöistä suositellaan myös tehtävän kirjauksia. (GRI 2022b, Niskala ym. 238.)

Organisaation työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä politiikoista, sitoumuksista ja hallintorakenteista liittyviä seikkoja tuodaan esille GRI 403 työterveys ja työturvallisuus standardissa (GRI 2022c). Tämä standardi on laajimpia sosiaalisista standardeja ja se on arvokas

työkalu organisaatioille, sillä sen avulla ne voivat osoittaa sitoumuksensa turvallisten ja terveellisten työolojen varmistamisesta niin työntekijöilleen kuin sidosryhmilleen. Standardi auttaa siis organisaatiota arvioimaan suorituskykyään, tunnistamaan kehittämiskohteita sekä viestimään työterveyden ja työturvallisuuden parantamiseksi tekemästään työstä. Aihekohtaisista tunnusluvuista työterveyden- ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmää käsiteltäessä tulee kirjata lausunto siitä, onko organisaatiossa käytössä työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä. Lausunnon tulee sisältää tieto velvoittaako lainsäädäntö järjestelmän käyttöön ja mikäli velvoittaa niin luettelo näistä lainsäädännön vaatimuksista tulee myös käydä ilmi. Mikäli johtamisjärjestelmä pohjautuu riskienhallinnan ja/tai johtamisjärjestelmää koskeviin standardeihin tai ohjeistuksiin, tulee myös nämä tuoda esille. Raportissa tulee myös kuvata työterveyshuollon sekä työturvallisuusjärjestelmän kattavuus sekä se, mitkä työntekopaikat, toiminnot ja työntekijät kuuluvat niiden piiriin ja mikäli jotkin näistä eivät kuulu työturvallisuusjärjestelmän tai työterveyden piiriin niin ilmi tulee tulla syyt miksi eivät kuulu. Tapaturmien tunnistamisen, riskienhallinnan ja vaaratilanteiden tunnusluvussa tulee raportissa olla tietoja siitä, kuinka organisaatio seuraa ja hallitsee työterveys ja turvallisuustapah-tumia. Tämä kuvaus sisältää myös läheltä piti- tilanteet, loukkaantumiset ja kuolemantapaukset. Vaarojen poistamiseen ja riskien minimointiin koskevien toimien tärkeysjärjestyksen muodostamisesta riskien hallintatoimenpiteiden avulla tulee myös olla kuvattuna. Työterveys ja turvallisuusraportissa tulee työterveydestä olla kirjattuna oman henkilöstön sekä muiden henkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden, jotka ovat organisaation määräysvallassa olevassa työpaikassa osalta kuvaus työterveyspalveluihin kuuluvista yksiköistä. Työntekijöiden osallistumisesta, konsultoinnista ja viestinnästä koskien työterveyttä sekä työturvallisuutta tulee olla tiedot käytössä olevista koulutus- ja tietoisuusohjelmista, joilla koulutetaan työntekijöitä riskeistä koskien työterveyttä ja työturvallisuutta sekä parhaista organisaatiossa käytössä olevista käytännöistä. Työntekijöiden työterveys ja työturvallisuuskoulutusta koskien tulee käydä ilmi työntekijöille tarjotusta työterveys- ja työturvallisuuskoulutuksesta. Kuvauksen tulee sisältää tietoa niin yleisestä koulutuksesta kuin myös erityisiin työhön liittyviin vaaroihin, vaarallisiin tehtäviin tai tilanteisiin liittyvistä koulutuksista. Työntekijöiden terveyden edistämisen osalta tulee organisaation kuvata kuinka se edesauttaa työntekijöidensä pääsyä sellaisiin lääkäri- ja terveyspalveluihin, jotka eivät liity työhön sekä tarjotun palvelun osalta myös sen laajuus. Tässä kohdassa tulee käydä ilmi myös vapaaehtoiset terveydenedistämispalvelut- ja ohjelmat, joita organisaatio työntekijöilleen tarjoaa. Organisaation lähestymistapa niiden merkittävien työterveys- ja työturvallisuushaittavaikutusten ehkäisemisen ja torjumisen suhteen, jotka voi liittää suoraan organisaation toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin solmittujen liiketoimintasuhteiden kautta tulee myös tämän standardin mukaan käydä läpi omana aihekohtaisena tietona. Raportointivaatimukset työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta raportissa tulee käydä ilmi muun muassa niiden työntekijöiden määrä ja prosenttiosuus, jotka eivät kuulu tähän piiriin sekä syyt minkä vuoksi työntekijät eivät kuulu organisaation johtamisjärjestelmään. Lisäksi raportista tulee käydä

ilmi kuvaus, mihin työntekijäryhmään nämä työntekijät kuuluvat. Työhön liittyvien tapaturmien kohdalla raportointivaatimuksissa on kirjattu, että organisaation oman henkilöstön sekä muiden henkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden, joiden työpaikka kuitenkin on organisaation määräysvallassa tulee olla eriteltynä muun muassa seuraavia seikkoja: työtunnit, yleisimmät tapaturmat, työtaturmista johtuvien kuolemien määrä sekä osuus työtunneista, samoin kuin vakavien työtaturmien määrä ja osuus, tallennettavissa olevien työtaturmien määrä sekä osuus työtunneista. Tämän kohdan raportoinnissa huomioidaan myös työhön liittyvät vaarat, jotka aiheuttavat riskin vakalle tapaturmalle ja niiden määrittelyn sekä mitä toimenpiteitä organisaatiossa on tehty riskien vähentämiseksi. Tapaturmalaskennan osalta raportista tulee käydä ilmi se, onko esitettävät luvut laskettu 200 000 vai 1 000 000 työtunnin perusteella sekä organisaation käyttämät standardit, menetelmät ja oletukset, jotta tietojen koontitapa on ymmärrettävissä. Organisaation oman henkilöstön sekä sen määräysvallan alla muut työntekijät tulee huomioida omina raportointikohtinaan myös silloin, kun raportoinnissa käsitellään työperäisiä sairauksia. Raportointivaatimuksina on muun muassa yleisimmät työperäiset sairaudet, tallennettavissa olevien työperäisten sairaustapausten määrä sekä työperäisistä sairauksista johtuvien kuolemantapausten määrä. Organisaation tulee myös määrittellä vaarat, jotka aiheuttavat riskin sairastumiselle sekä organisaation tekemät toimenpiteet, riskien vähentämisen ja vaarojen poistamisen suhteen. (GRI 2022c, Niskala ym. 2019, 238-245.)

GRI 404 Koulutus standardi antaa organisaatiolle mahdollisuuden suunnitella työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksia ja näin auttaa heitä valmistautumaan strategisten tavoitteiden saavuttamisessa muuttuvassa työympäristössä. Koulutus edistää työntekijöiden tyytyväisyyttä, joka puolestaan korreloi parantuneen suorituskyvyn kanssa ja samalla koulutetut työntekijät lisäävät organisaation inhimillistä pääomaa. Standardin tavoitteena on edistää osaamisen hallintaa ja pääoman kehittämistä organisaatiossa. Aihekohtaisissa tunnusluvuissa käsitellään muun muassa organisaation henkilöstön keskimääräisiä koulutustunteja henkilöä kohti vuodessa sekä henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja muutuskoulutusohjelmiin liittyviä lukuja. Standardin mukaan muutoshjelmien tarkoituksena on tukea jatkuvaa työllistymistä sekä eläköitymisen tai työsuhteen päättymistilanteissa hallita työurien loppumista. Toteutettujen ohjelmien osalta tulee olla selvitys millaista tukea ja missä laajuudessa henkilöstön osaamista on kehitetty. Raportoinnissa huomioidaan myös säännöllisten suoritusarviointien sekä kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön suuruus raportointikaudella. Henkilöstön osuus tulee olla jaoteltuna sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaisesti. (GRI 2022d, Niskala ym. 2019, 246-247.)

GRI 405 Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet sisältää tietoa organisaation politiikoista ja käytännöistä, jotka liittyvät monimuotoisuuteen, osallisuuteen ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin työpaikalla. GRI 406 Syrjimättömyys kohdassa raportointikaudelta tulee olla nähtävissä syrjintätapausten lukumäärä sekä niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet. (GRI 2022f,

Niskala ym. 249-250.) GRI 410 Turvallisuuskäytännöt kohdassa raportointivaatimuksena on ilmoittaa prosentuaalisesti se osa turvallisuushenkilöstöstä, joka on saanut koulutusta koskien organisaation ihmisoikeusperiaatteita tai liittyen erityisiin toimintatapoihin ja niiden merkitykseen turvallisuuden kannalta. (GRI 2022j, Niskala ym. 2019, 256.)

GRI 412 Ihmisoikeusarviointit käsittävät toiminnot, joilla organisaatiossa on toteutettu ihmisoikeuksien läpikäynti tai vaikutusarviointi ja raportissa tulee tulla ilmi näiden osalta lukumäärä ja prosenttiosuus. Raportointi sisältää kokonaistuntimäärän henkilöstölle suunnatusta koulutuksesta ihmisoikeusperiaatteisiin tai organisaation toiminnan kannalta keskeisiin ihmisoikeusnäkökulmiin liittyen. Merkittävien investointisopimusten osalta tulee raportoida lukumäärä sekä prosenttiosuus niistä sopimuksista, joiden yhteydessä on tehty ihmisoikeusarviointi tai ne sisältävät ehtoja ihmisoikeuksiin liittyen. (Niskala ym. 2019, 257-258.)

Paikallisyhteisöjen osalta (GRI 413) organisaation tulee tunnistaa toimintonsa, joissa toteutetaan paikallisyhteisöjen osalta osallistamista sekä vaikutusarviointeja sekä paikallisyhteisöjä koskevat kehitysohjelmat. Raportoinnissa tulee ilmoittaa toimintojen osalta prosenttiosuus niistä toiminnoista, joissa tehdään yhteistyötä paikallisyhteisöjen kanssa. Raportointi sisältää muun muassa ympäristövaikutusten arviointia ja jatkuvaa monitorointia, sosiaalisten vaikutusten arviointia, sidosryhmäyhteistyösunnittelua sekä paikallisyhteisöjen omista tarpeista lähtevät kehitysohjelmat. Raportoinnissa huomioidaan myös ne toiminnot, joilla on sekä nykyisiä että mahdollisia negatiivisia vaikutuksia paikallisyhteisöihin. (GRI 2022l, Niskala ym. 2019 261-262.) Toimittajien sosiaalisten vaikutusten arviointia käsitellään GRI 414 standardissa ja raportoinnissa tulee tuoda esille uusista toimittajista prosenttiosuuden määrä niistä, joiden osalta on tehty arviointi sosiaalisten vaikutusten liittyvien kriteerien mukaisesti. Standardissa otetaan huomioon toimitusketjussa olevat haitalliset sosiaaliset vaikutukset sekä niitä koskevat toimenpiteet. (GRI 2022m, Niskala ym. 2019, 263.)

2.5 Kirjanpitolautakunnan yleisohje toimintakertomuksen laatimisesta

Tämän opinnäytetyön aiheen mukaisesti, keskityn käsittelemään ohjeistuksesta niitä osioita, joiden voidaan katsoa kuuluvan sosiaaliseen vastuullisuuteen ja työn aiheen rajauksen mukaisesti nimenomaan henkilöstöön liittyvään ohjeistukseen sekä tunnuslukuihin. Kirjanpitolautakunta (Kila) toimii työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä ja sen tehtäviin kuuluu antaa ohjeita ja lausuntoja kirjanpitolain soveltamisesta hakemuksen perusteella. Se antaa myös yleisiä ohjeita ja neuvoja kirjanpitolain soveltamisesta sekä kirjanpidon pitämisestä. Näin Kirjanpitolautakunta pyrkii edistämään hyvää kirjanpitotapaa. (Kirjanpitolautakunta 2023.) Kirjanpitolautakunnan yleisohje toimintakertomuksen laatimisesta henkilöstöön liittyvien tietojen osalta on varsin kattava ja ohjeistuksessa suositeltavat tunnusluvut ovat sellaisia, joihin kiinnitetään huomioita myös GRI:n sosiaalisen vastuullisuuden standardeissa. Kilan ohjeistukseen vaikuttaa suoraan Suomen oma lainsäädäntö kuten kirjanpilolaki ja kokonaisuutena tämä

ohjeistus on selkeä kokonaisuus, jonka avulla pyritään ohjeistamaan suomalaisia organisaatioita oman toimintakertomuksensa laatimisessa. Ohjeistuksessa on huomioitu nimenomaan suomalainen yhteiskunta, joten tämän vuoksi ohjeistus täydentää hyvin tietopohjaa yhdessä GRI:n sosiaalisen vastuullisuuden standardien kanssa.

Kila on julkaissut yleisohjeen toimintakertomuksen laatimisesta ja ohjeen tarkoituksena on parantaa toimintakertomusten vertailukelpoisuutta. Ohjeistuksella pyritään yhdenmukaistamaan niin tunnuslukujen kuin myös muiden tietojen esittämistapaa. Asianomaisen kirjanpito-velvollisen toiminta ja olosuhteet tulee kuitenkin huomioida ja ne voivat vaikuttaa siihen millainen esittämistapa on tarkoituksenmukaista toimintakertomuksessa edellytettyjen tietojen osalta. Ohjeistuksessa noudatetaan Suomen kirjanpitolakia (laki 1304/2004) ja Euroopan unionin tilinpäätösdirektiiviä ja konsernitilinpäätösdirektiiviä sekä näiden lisäksi Kila on huomioinut ja hyödyntänyt myös Iso-Britannian suositusta - *Accounting Standards Board* (January 2006), *Reporting Statement: Operating and Financial Review* - soveltuvin osin. Lisäksi Kila on selvittänyt tilivuosilta 2004 ja 2005 suomalaisten yritysten toimintakertomuskäytänteitä ja hyödyntänyt myös tätä tietoa yleisohjeen laatimisessa. Toimintakertomuksen sisältöön vaikuttaa myös muun muassa osakeyhtiölaki sekä Kauppa- ja teollisuusministeriön asetus rahoitusvälineistä. (Kirjanpitolautakunta 2006, 4-6.)

Toimintakertomus ja tilinpäätös ovat välineitä, joilla varmistetaan, että kirjanpito-velvollinen voi antaa taloudellisesta asemastaan ja tuloksesta oikean sekä riittävän kuvan. Toimintakertomus täydentää ja selventää tilinpäätöstä eivätkä nämä asiakirjat sen vuoksi saa olla keskenään ristiriitaisia. Toimintakertomuksen pitäisi suunnata Kilan mukaan tulevaisuuteen eli siinä kuvataan kehityssuuntia ja tekijöitä, jotka ovat merkityksellisiä niin kirjanpito-velvollisen osakkaille ja jäsenille kuin myös muille sidosryhmille. Tulevan kehityksen arvioinnissa on tärkeää toimia varovaisuusperiaatteen mukaisesti ja arviota käsitellessä on tärkeää perustella se sekä esittää myös mahdolliset epävarmuustekijät. (Kirjanpitolautakunta 2006, 8-12.)

Olenaisuusperiaate on lähtökohtana muiden kuin taloudellisten tietojen raportointiin. Organisaatiolla olennaisen tiedon arviointia helpottaa, kun on ensin selkeä käsitys keskeisistä osatekijöistä arvoketjussa. Sen myötä on helpompaa määrittää yhteiskuntavastuun osalta keskeiset aiheet. Arvioinnissa on syytä myös kiinnittää huomioita siihen, että toiminnan aiheuttamat vaikutukset ymmärretään. Olenaisuusperiaatteen mukaisesti toimintakertomukseen tulee siten sisällyttää esimerkiksi sellaista tietoa, joka vaikuttaa käsitykseen tilikauden tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Toimintakertomuksen sisältöön vaikuttavat lakimääräiset vaatimukset ja niihin vaikuttavat kirjanpito-velvollisen koko sekä yhteisömuoto kuten esimerkiksi osakeyhtiön, asunto-osakeyhtiön tai säätiön vaatimukset poikkeavat toisistaan. Pientä kirjanpito-velvollista toimijaa ei kirjanpitolain mukaan velvoiteta laatimaan toimintakertomusta mutta toimija voi halutessaan päättää laatia kirjanpitolain mukaisen toimintakertomuksen, jolloin

kertomuksessa on ilmoitettava lain vaatimat tiedot täydellisinä. (Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336, Niskala ym. 2019, 275, Kirjanpitolautakunta 2006, 10-13.)

Tunnusluku	Laskentakaava
Vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden osuus 31.12. tilanteen mukaan	
<i>Vakituiset työsuhteet</i>	$(\text{Vakituisen henkilöstön määrä 31.12.} / \text{Koko henkilöstön määrä 31.12.}) * 100 \%$
<i>Määräaikaiset työsuhteet</i>	$(\text{Määräaikaisen henkilöstön määrä 31.12.} / \text{Koko henkilöstön määrä 31.12.}) * 100 \%$
Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus, lukumäärä ilmoitetaan 31.12. tilanteen mukaan.	
<i>Kokoaikaisten työsuhteiden osuus</i>	$(\text{Kokoaikaisen henkilöstön määrä 31.12.} / \text{Koko henkilöstön määrä 31.12.}) * 100 \%$
<i>Osa-aikaisten työsuhteiden osuus</i>	$(\text{Osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.} / \text{Koko henkilöstön määrä 31.12.}) * 100 \%$
Henkilöstön vaihtuvuus	
<i>Keskimääräinen vaihtuvuus</i>	$((\text{Palvelukseen tulleiden henkilöiden määrä 1.1 - 31.12.} + \text{Palveluksesta lähteneiden henkilöiden määrä 1.1 - 31.12.}) / 2) / \text{henkilöstön määrä 31.12.}$
<i>Tulovaihtuvuus</i>	$(\text{Palvelukseen tulleiden henkilöiden määrä 1.1 - 31.12.}) / \text{Henkilöstön määrä 31.12.}$
<i>Lähtövaihtuvuus</i>	$(\text{Palveluksesta lähteneiden henkilöiden määrä 1.1 - 31.12.}) / \text{Henkilöstön määrä 31.12.}$
Palkitsemisjärjestelmien piiriin kuuluvan henkilöstön osuus 31.12. tilanteen mukaan	$(\text{Palkitsemisjärjestelmien piiriin kuuluvan henkilöstön määrä 31.12.} / \text{Koko henkilöstön määrä 31.12.}) * 100 \%$
Säännöllisten kehityskeskustelujen piiriin kuuluvan henkilöstön määrä 31.12. tilanteen mukaan.	$(\text{Kehityskeskustelujen piiriin kuuluvan henkilöstön määrä 31.12.} / \text{Koko henkilöstön määrä 31.12.}) * 100 \%$
Koulutuspäivien lukumäärä tilikauden (1.1.-31.12.) aikana	$(\text{Koulutuspäivien lukumäärä 1.1. - 31.12.}) / \text{Henkilöstön määrä keskimäärin 1.1.-31.12.}$
Tapaturmataajuus	$(\text{Vähintään yhden päivän poissaoloon johtaneiden tapaturmien lukumäärä 1.1. - 31.12.}) / \text{Tehtyjen työtuntien määrä 1.1.-31.12.}$
Sairauspoissaoloprosentti	$(\text{Sairauspoissaolopäivien määrä tilikaudella (1.1. - 31.12.)} * 100 \%) / (\text{Teoreettinen säännöllinen työaika päivinä tilikaudella (1.1. - 31.12.)})$

Taulukko 2 Henkilöstön tunnuslukujen laskukaavoja Kilan yleisohjeen mukaan

Modernisointi-direktiivin (direktiivi 2003/51/EY) mukaan yrityksen kannalta merkitykselliset ympäristö-, sosiaaliset ja muut näkökodat tulee ottaa huomioon eivätkä henkilöstöstä annettavat tiedot saisi rajoittaa liiketoiminnan taloudelliseen analysointiin. Kirjanpitolautakunnan osakkaille, jäsenille sekä sidosryhmille merkitykselliset kehityssuunnat ja tekijät tulee esittää toimintakertomuksessa. Henkilöstöasioiden tarkastelun kannalta tämä tarkoittaa sitä, että niitä tarkastellaan pitkän aikavälin menestystekijöinä. Henkilöstön voidaan katsoa olevan myös organisaation taloudellista voimavaraa. Suositeltavaa on, että henkilöstöä koskevien tunnuslukujen osalta esitetään vertailutietoa, jotta muun muassa henkilöstöasioiden taloudellisten vaikutusten arviointi on helpompaa ja Kilan mukaan toimintakertomuksessa tulisi henkilöstöä koskevien tunnuslukujen osalta esittää luvut päättyneeltä ja kahdelta edelliseltä tilikaudelta. Yritysten henkilöstöraportoinnin nykykäytännöt, GRI- viitekehyksen määrittelemät henkilöstötunnusluvut sekä ns. henkilöstötilinpäätökset, ovat olleet lähtökohtana henkilöstöön liittyvien tunnuslukujen ja muiden tietojen ohjeistuksessa. (Niskala ym. 2019, 320-321, Kirjanpitolautakunta 2006, 20-21.)

Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä tilikauden aikana sekä palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma ovat Kilan mukaan pakollisia tietoja henkilöstön tunnuslukujen osalta. Näiden lisäksi toimintakertomuksessa voi esittää henkilöstötunnuslukuja sekä muita tietoja henkilöstöstä laajemmin. Tällöin yhtiön toimialasta ja toimintamaista johtuvat toimintaympäristön odotukset on hyvä ottaa huomioon henkilötietojen merkittävyyttä liiketoiminnan kehittymiselle arvioitaessa. Organisaation tulee huomioida oma toimintansa ja sen luonne tunnistaessaan ja valitessaan niitä olennaisia henkilöstöä koskevia tietoja, joita se toimintakertomuksessaan esittää. On suositeltavaa, että tunnusluvuista esitetään vertailutietoa, jotta henkilöstöasioiden kehittymisen ja henkilöstötunnuslukujen analysoinnin seuranta pidemmällä aikavälillä on helpompaa. Kilan ohjeistuksessa henkilöstön osalta asiakokonaisuudet on ryhmitelty seuraavasti: henkilöstön rakenne ja organisaatiossa tapahtuneet muutokset, henkilöstöjohtaminen, henkilöstön ja osaamisen kehittäminen, palkiseminen, työhyvinvointi, tasa-arvo, työterveys ja turvallisuus sekä muut henkilöstöön liittyvät tunnusluvut ja tiedot. (Niskala ym. 2019, 321-322, Kirjanpitolautakunta 2006, 21-25.)

2.6 Työelämän laatu ja QWL-indeksi

Molnár ym. (2021) mukaan työelämän laadun voi määritellä olevan työntekijöiden tarpeiden tyydyttämistä erilaisten resurssien ja toimien kautta, joihin he osallistuvat työpaikalla. Työympäristö on tärkeä osa työntekijöiden elämää sillä he viettävät siellä paljon aikaa. Monet organisaatiot pyrkivät tarjoamaan parempia työympäristöjä sekä huomioimaan, että työntekijöillä on mahdollisuuksia myös työpaikan ulkopuolella muun muassa hyvinvointinsa parantamiseksi. Yritysvastuullisuuteen liittyvät toimet voivat näin parantaa työntekijöiden ja työpaikan välisiä suhteita, jotta organisaation yleisen kasvun tavoitteet ovat saavutettavissa. Työ- ja yksityiselämän tasapainon löytämisessä organisaatiossa keskitytäänkin toisin sanoen työntekijöiden elämänlaadun parantamiseen työpaikalla. Yritysvastuullisuuden voidaan katsoa olevan myös inhimillisen pääoman hallintaa, sillä se edellyttää myös henkilöstön hyvinvointia. Marko Kestin (2010) mukaan hänen tutkimuksistaan käy ilmi, että työelämän laadusta kertovat henkilöstön kokemat kehittämistarpeet asioista, jotka muodostavat tuottavan sekä hyvän työyhteisön. Sellaisissa työyhteisöissä, joissa työt sujuvat hyvin on myös olemassa edellytys hyvään työhyvinvointiin. Kuitenkaan työhyvinvointi ei yksistään kerro työn tuottavuudesta, mutta sen avulla on mahdollista luoda edellytyksiä myös työn tuottavuuden kehittämiseen. Tilanteessa, jossa työyhteisössä on mahdollista kokea onnistumisen elämyksiä ja toimiminen optimaalisella stressitasolla on mahdollista, myös työelämän laatu on parempi kuin tilanteessa, jossa työyhteisössä koetaan haasteita olevan liikaa tai liian vähän. Se, kuinka henkilöstö kokee työelämän laadun, vaikuttaa kuitenkin olevan vahvasti sidoksissa tuottavuuden kanssa. Kestin tutkimus osoittaa myös sen, että sellaisissa työyhteisöissä, joissa työelämän laatu koetaan hyväksi, myös vaihtuvuus on vähäisempää. Hyvällä työelämän laadulla on tutkimusten mukaan merkitystä myös siten, että uudet työntekijät opastetaan työyhteisöissä nopeammin tuottavaan työhön. Organisaation tulee panostaa oman toiminnan kehittämiseen työelämän

laadun parantamiseksi. Tutkimustensa perusteella Kesti on tullut yleiseen arvioon siitä, että 0,5 prosentin panostus työn kehittämiseen ei vielä riitä työn laadun parantamiseen vaan tuolla panostuksella laatu pysyy entisellä tasollaan. Organisaation tulisi siis lisätä panostaan yli 0,5 prosenttia, jotta se saisi nostettua työelämän laatua. Kehittämistoimet tulee myös toteuttaa tehokkaasti ja niiden vaikutuksia pitää myös mitata. (Kesti, 2010, 179-183).

Suomalaiset kilpailuedut työelämässä syntyvät korkeasta tiedon määrästä, teknologian käytöstä, tehokkaista työtavoista sekä työelämän laadusta. Henkilöstön korkeammalla koulutuksella on myös merkitystä ja työelämän laatu luo puolestaan kilpailuetua ainakin kahdella tavalla: ensinnäkin yrityksellä on mahdollista pystyä pitämään ammattitaitoisia työntekijöitä sekä toisekseen työntekijöiden innovatiivisuus on korkeampaa. Näiden myötä yrityksen tuottavuuden ja myynnin osalta syntyy lisää kasvua. Organisaation tehokas kehittäminen parantaa työntekijöiden osaamista, joka puolestaan vaikuttaa työelämän laatuun. Riskinä kehittämisessä on, että organisaation rakenteelliset muutokset ja strategisten työmenetelmien uudelleenjärjestelyt voivat myös heikentää työntekijöiden pätevyyttä sekä aiheuttaa niin sanotun hukkatyöajan lisääntymistä, mikäli muutoksen kehittämisessä ei riittävästi huomioida työntekijöiden osallistumista. Pitkällä aikavälillä inhimillisen pääoman käyttö voidaan yrityksessä maksimoida henkilöstöjohtamisen tehokkailla kehitystavoitteilla ja työajan optimoinnilla. Henkilöstön kehittämiseen suunnatut jatkuvat ja riittävät investoinnit vähentävät henkilöstön poissaoloja ja vaihtuvuutta sekä tehostavat työaikaa. Strategisessa henkilöstöhallinnossa tulisi huomioida henkilöstön aineeton pääoma etuna ja osana kilpailukykyistä liiketoimintaa. (Kesti, 2013).

Työelämän laatua (Quality of Working Life, QWL) mittaava menetelmä on kehitetty Lapin yliopistossa ja sen avulla työhyvinvointi on mahdollista muuttaa luotettavalla tavalla henkilöstön suorituskyvyksi. QWL-menetelmä on tieteellisesti validi kansainvälisen tiedeyhteisön hyväksymä mittari (Kesti, 2017, SafelnLog, 2023) ja sitä käytetään liiketoiminnan analysoinnissa silloin kun halutaan arvioida henkilökehittämisen taloudellisia hyötyjä sekä henkilövaikutteisia riskejä. Kehittämistä voidaan sen avulla myös kohdentaa tehokkaasti ja vaikuttavasti. (Kesti 2016, 49.) Muista henkilöstötyytyväisyyskyselyistä QWL- indeksi poikkeaa siten, että siinä huomioidaan muita kyselyitä enemmän ihmistieteitä ja motivaatioteoriaa. Näin ollen QWL-indeksillä on paremmin mahdollista saada selville organisaatiossa vallitsevan työhyvinvoinnin todellista vaikutusta henkilöstön suorituskykyyn (Team TimeOut 2023.) Työhyvinvointia tukevat ja motivoivat tekijät sekä kuormitustekijät huomioidaan QWL henkilöstökyselyssä kolmen eri muuttujan kautta. Nämä muuttujat ovat: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuudentunne työpaikalla (määräävät tekijät), yhteenkuuluvuus ja identiteetti (motivaatiota lisäävät tekijät) sekä päämäärät ja luovuus (motivaatiota lisäävät tekijät) (SafelnLog, 2023, Team TimeOut 2023.. QWL-indeksi saadaan henkilöstölle tehdyn kyselyn tulosten perusteella ja on prosenttiluku, joka asettuu 1-100% välille. Indeksillä annetaan tietoa työntekijäkokemuksen mukaisesta suorituskyvystä sekä esihenkilölle myös tarkemmin tietoa tiimin suorituskyvystä ja taidosta

tuottaa yrityksestä ulospäin asiakkaille näkyvää laatua palveluiden ja tuotteiden osalta. Keskimääräinen työelämän laadun indeksi Suomessa on noin 60%. Työelämän laatu voidaan jakaa seuraaviin luokkiin: 1-39% erittäin paljon kehitettävää, 40-64% paljon kehitettävää. 65-74% jonkin verran kehitettävää sekä 75% erinomainen taso, joka on hyvä pyrkiä ylläpitämään. Huomioitavaa on, että yli 85% menevä tulos ei enää nosta tuottavuutta. (SafelnLog, 2023.)

Työntekijälähtöinen kehittäminen on keskeisessä osassa henkilöstötuottavuuden parantamisessa ja henkilöstö on erityinen tuotantotekijä sellaisessa johtamismallissa, joka perustuu työelämän laatuun. Henkilöstöllä katsotaan siinä olevan työajan lisäksi myös arvokasta aineetonta pääomaa, jota tulisi kehittää ja vaalia jatkuvasti (Kesti 2017, 48.) Työelämän laadun ollessa alhaista se tarkoittaa sekä heikkoa tuottavuutta niin myös noin kaksinkertaista työkyvyttömyysriskiä kun taas hyvä työelämän laatu suojelee työkyvyttömyydeltä. Korkealla työelämän laadulla on merkitystä myös yrityksen imagoon ja se on osana myös yrityksen kilpailuetua (SafelnLog 2023.) Mikäli työelämän laatu ei ole kunnossa niin se näkyy tuotannon laskemisena sekä investointien takaisinmaksun viivästymisenä (Kesti 2017, 48). QWL-indeksin eli työelämän laadun indeksillä pystytään selittämään tuottavuuden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys. Näin QWL-indeksi toimii myös henkilöstön suorituskykymittarina ja se kertoo tehollisen työajan määrän suhteessa työn äärellä vietetystä ajasta. QWL kyselyssä huomioidaan työhyvinvoinnin osatekijät, jotka vaikuttavat eri tavoin suorituskykyyn sekä myös henkilöstön puolelta tulevat hiljaiset signaalit (SafelnLog 2023.) Indeksiä voidaan käyttää yhdessä HR- ja taloustietojen kanssa henkilöstötuottavuuden analysointiin ja siten tarkastella työelämän laadun vaikutuksia talouteen. Henkilöstötuottavuuden analysointiin kehitetyllä Excel-työkalun avulla voidaan tuottavuutta tarkastella niin yritys- kuin tiimitasolla. (SafelnLog 2024.)

Sosiaalista vastuullisuutta organisaation sisällä tarkastellessa henkilöstö ja henkilöstön hyvinvointi on siis avainasemassa yrityksen menestymisen kannalta. Vaikkakin QWL-indeksissä korostetaan työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välistä yhteyttä sen avulla on mahdollista saada hyvin tietoa myös organisaation sisäisen sosiaalisen vastuullisuuden tilanteesta, esimerkiksi muun muassa siitä, kuinka työntekijät kokevat työyhteisönsä olevan niin fyysisesti kuin henkisesti heille turvallinen paikka, kuinka heitä arvostetaan sekä kuinka heillä on mahdollista vaikuttaa työyhteisössä.

2.7 Tietoperustan yhteenveto

Sosiaalinen vastuullisuus on yksi osa yritysvastuullisuuden isosta kuvasta, jossa on monta eri tekijää. Ympäristövastuullisuus, taloudellinen ja sosiaalinen vastuullisuus vaikuttavat usein toisiinsa ja joskus voi olla haasteellista määritellä jotakin organisaatiossa tehtyä toimenpidettä tarkasti vain johonkin näistä kuuluvaksi. Sosiaalinen vastuullisuus yksinään on hyvin laaja kokonaisuus ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Esimerkiksi kehittyvissä maissa työoloihin tehtävät parannukset voivat kyseisessä maassa täyttää sosiaalisen

vastuullisuuden määritelmän, kun taas vastaava toimenpide länsimaissa toimivassa organisaatiossa ei välttämättä ylitä lain vaatimuksia eikä siten olisi sosiaalista vastuullisuutta uusimpien määritelmien mukaisesti. Organisaation sosiaalista vastuullisuutta tarkastellessa voidaan asiaa tutkia pelkästään organisaation sisäisten sidosryhmien näkökulmasta tai laajempaan kokonaisuutena, jolloin huomioidaan myös ulkoiset sidosryhmät. Organisaation sosiaalisia vaikutuksia voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka organisaation toiminta vaikuttaa sitä ympäröiviin paikallisyhteisöihin ja yhteiskuntaan. Organisaation johto määrittelee yrityksen strategian ja siten luo raamit myös yritysvastuullisuudelle. Johdon on tärkeä hahmottaa yritysvastuullisuuden isoa kuvaa ja sen eri osatekijöiden vaikutuksia toisiinsa, jotta kokonaisuuden hahmottaminen tulisi huomioitua myös heidän oman organisaationsa suunnitelmissa ja toiminnoissa. Sosiaalisen vastuullisuuden perustana ovat ihmisoikeudet ja sisäistä sosiaalista vastuullisuutta tarkastellessa työntekijät ovat keskeinen sidosryhmä, jonka näkökulmasta yrityksen vastuullisuustoimia tulee huomioida. Työhyvinvointi on siten kokonaisuudessaan suuressa roolissa organisaation sisäistä sosiaalista vastuullisuutta tarkastellessa. Työhyvinvointi koostuu erilaisista henkisistä ja fyysisistä tekijöistä, joihin vaikuttavat monet eri tekijät kuten esimerkiksi työn luonne eli se onko kyseessä enemmän fyysinen työ vai tietotyö. Sosiaalisesti vastuullisissa organisaatioissa työntekijöillä on mahdollisuus tulla kuulluksi sekä päästä vaikuttamaan ainakin jollakin tasolla myös työyhteisön kehittämiseen.

GRI:n sosiaalisissa standardeissa käydään läpi hyvin laajasti ja osin myös yksityiskohtaisesti läpi ohjeistusta siitä, kuinka organisaatio voi toiminnastaan raportoida sosiaalisista näkökohdista. Suomalaisia organisaatioita ajatellen raportoinnin tekeminen täysin GRI:n standardien mukaisena olisi suhteellisen iso tehtävä eikä useimmillakaan organisaatioilla olisi tällaiseen resursseja. Vastuullisuuden kokonaiskuvan hahmottamisen kannalta tutustuminen GRI:n standardeihin, vaikka vain otsikkotasollakin, on kuitenkin mielestäni hyödyllistä organisaation johdolle sekä vastuullisuustoimista vastaaville toimihenkilöille. Standardien kautta saa tietoa siitä, millaisia osa-alueita vastuullisuusraportointiin kuuluu ja niitä voi hyödyntää oman toiminnan suunnittelun pohjana, vaikka raportointia ei suoraan kyseisten standardien mukaan tehtäisikään. Kirjanpitolautakunnan yleisohje toimintakertomuksen laatimisen on suunniteltu nimenomaan suomalaisille organisaatioille ja siinä on huomioitu Suomen lainsäädännön lisäksi myös kansainvälisiä suosituksia, joten se tarjoaa myös hyvän pohjan esimerkiksi henkilöstöön liittyvien tunnuslukujen seurantaan. Ohjeistusta voi hyödyntää siten myös vastuullisuusraportoinnin yhteydessä. Sosiaalisen vastuullisuuden raportoinnin ja mittaamisen kannalta GRI:n sosiaaliset standardit sekä Kirjanpitolautakunnan ohjeistus antavat pohjaa monille yksittäisille tunnusluvuille, joista toki saa muodostettua organisaatiolle kattavamman kokonaisuuden. Yhtä kokoavaa ja laajempaa tunnuslukua tai mittaria, jossa huomioitaisiin yhdellä kertaa esimerkiksi henkilöstön hyvinvoinnin henkisiä ja fyysisiä puolia, ei näissä kuitenkaan ole. Tässä tietoperustassa on nostettu esille QWL eli työelämän laatua mittaava menetelmä, jossa näitä henkilöstöön vaikuttavia eri tekijöitä on otettu huomioon kattavammin. QWL kyselyn tulosten

perusteella on mahdollista laskea QWL indeksi, jonka avulla voi seurata työn laadun muuttamista kyselyjen välillä. Tulosten perusteella on nähtävissä myös se, missä kyselyssä huomiotavista muuttujista on kehitettävää ja tehdä jatkotoimenpiteitä sen mukaisesti. Työelämän laadun mittaamisen menetelmä sopii niin julkisille organisaatioille kuin yksityisillekin ja halutessaan sen avulla on mahdollista saada myös tiimikohtaisia tuloksia.

3 Kehittämisasetelma

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia sosiaalista vastuullisuutta ja sen määritelmää, jonka pohjalta voidaan antaa toimeksiantajayritykselle kehitysehdotuksia yrityskohtaisen sosiaalisen vastuullisuuden määrittelemiseksi sekä nostaa esille mittareita, joilla sosiaalisen vastuullisuuden (vai kestävyuden?) kehitystä voi seurata kohdeorganisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena on kohdeorganisaation tarpeen mukaisesti tutkia sosiaalista vastuullisuutta yrityksen omaan työyhteisöön liittyen. Tieto-osiossa on lyhyesti perehdytty myös ympäristö- ja taloudelliseen vastuullisuuteen, jotta niiden keskinäiset sidokset tulevat tarvittaessa huomioiduksi tutkimusta ja kehittämisehdotuksia tehdessä.

3.1 Kohdeyritys ja toimiala

Mestar Kuopio Oy on vuonna 2020 perustettu Kuopion kaupungin ja sen tytäryhtiöiden omistama osakeyhtiö, jonka pääasiallisena toimialana kaupparekisterissä on maanrakennus ja maansiirto. Ennen yhtiöittämistä yritys oli vuonna 2011 perustettu Kuopion kuntatekniikkaliikelaitos Mestar. Päätoimeksiantajina sillä ovat Kuopion kaupungin lisäksi useat muut kaupunkikonsernin toimijat ja yhtiöt. Mestar Kuopio Oy:n liikevaihto oli vuonna 2022 32,4 miljoonaa ja se työllistää noin 160 vakituisen työntekijän lisäksi vuosittain noin 100 kausityöntekijää. Mestar Kuopio Oy huolehtii urakka-alueidensa kaduista, liikenneväylistä, viheralueista ja liikuntapaikoista sekä sähkö- ja valaistusverkoista. (Finder.fi 2023, Kilpimaa, P. 2020, 6, Mestar Kuopio Oy 2023.)

3.2 Tutkimuksen rakenne (Tutkimuskysymykset, tutkimusongelmat ja rajaukset)

Tutkimuskysymykset, joilla pyritään pääsemään tavoitteisiin:

- Miten sosiaalinen vastuullisuus näkyy Suomessa kaupunki-infran kunnossapidon ja rakentamisen organisaatiossa?
- Mikä on sosiaalisen vastuullisuuden nykytila kohdeorganisaatiossa?
- Kuinka sosiaalista vastuullisuutta voidaan mitata?
- Millaisia sosiaalisen vastuullisuuden kehityskohteita voisi kohdeorganisaatiossa olla?

Tutkimusongelmat liittyvät tutkimuskysymyksiin eli yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden määrittelyyn ja nykytilaan. Toimeksiantajalla on olemassa muun muassa ympäristövastuullisuusraportti, jossa selkiytetään sitä, mitä ympäristövastuullisuus heidän yrityksessään merkitsee, miten sitä mitataan ja millaisia tavoitteita siihen on asetettu. Sosiaalisen vastuullisuuden osalta tilanne on hajanaisempi ja yhtenä tavoitteena onkin selkiyttää yrityskohtainen määritelmä siitä, mitä sosiaalinen vastuullisuus on juuri kyseisessä kohdeorganisaatiossa. Ongelman kartoitus alkaa nykytilan selvityksestä ja nykyisen toiminnan ymmärtämisen pohjalta on mahdollista luoda kehitysehdotuksia niin sosiaalisen vastuullisuuden määrittelyyn kuin mittareihin, joiden avulla yritys voi kehittää sosiaalista vastuullisuuttaan sekä viestintää toiminnastaan. Painotus tutkimuksessa on tarkastella organisaation sosiaalista vastuullisuutta painottaen ensisijaisesti organisaation sisäisiin sidosryhmiin ja toimintoihin.

3.3 Tutkimusmenetelmät

Työssäni sosiaalisesta vastuullisuudesta ei ole tarkoituksena pyrkiä saamaan yleistettäviä tuloksia, vaan keskittyä teoriapohjalta luomaan kehittämissuhteita toimeksiantajalle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö julkaistavassa työssä esille tuoduista seikoista voisi olla hyötyä myös muille vastaavassa tilanteessa toimiville yrityksille. Kerättävällä aineistolla pyritään saamaan mahdollisimman kattava kuva yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden nykytilasta eri osa-alueilla. Tavoite vaikuttaa näin ollen myös tutkimustapaan, jolla työtä tehdään ja sen myötä työn näkökulmaksi on valittu tapaustutkimus.

Tapaustutkimus on empiiristä tutkimusta, jossa tutkitaan tämänhetkistä ilmiötä tosielämän kontekstissa ja jolle on tyypillistä monien menetelmien käyttö. Tapaustutkimuksessa voi olla tavoitteena kuvauksen tuottaminen, ilmiön selittäminen, teorian testaaminen tai teorian luominen. Ilmiötä tutkitaan sen luonnollisessa ympäristössä ja sitä ei voi tutkia irrallaan todellisuudesta tai tilanteesta, jossa se tapahtuu. Konteksti tutkittavassa kohteessa voi olla esimerkiksi fyysinen, taloudellinen, kulttuurinen, sosiaalinen, poliittinen tai historiallinen. Ilmiön asiayhteydet on pyrittävä tunnistamaan, sillä tapauksella on myös aina aika ja paikka. Tapaustutkimus myös liittyy aina tavalla tai toisella ihmisiin eli sosiaalisten toimijoiden havaintoihin tai ihmisten antamiin merkityksiin. Tapaustutkimuksella ei pyritä yleistykseen tilastollisesti vaan analyyttiseen yleistykseen, jolla tarkoitetaan teorian näkökulman laajentamista, teorian kyseenalaistamista tai syventämistä. Yhteiskunnallisiin kysymyksiin on useimmiten tärkeämpää saada uutta syvempää tietoa kuin yleistettävää tietoa. (Seppola, 2023.)

Tutkimuksessa on tarkoitus edetä niin sanotusti ulkoa sisälle päin eli ensin tarkastella sosiaalista vastuullisuutta hieman laajemmalla näkökulmalla ja kohdeorganisaation aineiston kautta kohti ruohonjuuritasoa, eli henkilöstöä. Tapaustutkimuksessa käytän erilaisia tutkimusmenetelmiä, jotta pystyn luomaan kokonaiskuvaa sosiaalisesta vastuullisuudesta ja erityisesti sen tilasta kohdeorganisaation alalla. Tämän vuoksi vertailuanalyysi auttaa havaitsemaan

toimialan osalta sosiaalisen vastuullisuuden määritelmää sekä mittareita. Kohdeorganisaatiolta saatava aineisto kuten erilaiset raportit, esitteet ja kyselytulokset, auttavat syventämään tietoa juuri kyseisen organisaation osalta. Näiden lisäksi käytän kvalitatiivista tutkimusmenetelmää kyselyhaastattelun muodossa, sillä kysymyksillä pyrin tutkijana syventämään tietoaani ilmiöstä ja ihmisten kokemuksista.

Tikkanen (2023) tuo luennossaan laadullisista tutkimusmenetelmistä esille seikkoja, jotka erottavat määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän. Laadullisen tutkimusmenetelmän kysymykset suuntaavat selvästi tulokseen, jolla pyritään ymmärtämään ilmiöitä ja ihmisten kokemuksia, kun taas määrällisessä tutkimusmenetelmässä tavoitteena on saada tilastoitavaa tietoa, joka on mahdollista esittää esimerkiksi prosentein. Tutkijan on tärkeää tiedostaa omat tavoitteensa, sillä laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä voi pyrkiä moniin eri tavoitteisiin. Tutkimusaineiston keräämiseen voidaan käyttää haastatteluja, dokumentteja ja havainnointia sekä eri menetelmien yhdistelmiä.

Yksi keskeisiä tunnuspiirteitä laadulliselle tutkimukselle on, että se korostaa todellisuutta ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta. Ominaista laadulliselle tutkimukselle onkin lähestyä tutkimuskohdetta sen luonnollisissa olosuhteissa ja siinä keskitytään tutkimaan yksittäisiä tapauksia. Toisena keskeisenä seikkana laadullisessa tutkimuksessa on tutkittavien kokemukset. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020, luku 4.) Puusa ja Juuti (Puusa, Juuti, & Aaltio, 2020, johdanto, luku 2) tuovat esille myös sen, että laadullisella menetelmällä pyritään tyypillisesti katsomaan asiaa niiden henkilöiden näkökulmasta, jotka ovat tutkittavan ilmiön kohteena. Tutkimuksessa ollaan siten kiinnostuneita kohteena olevien henkilöiden kokemuksista, ajatuksista sekä tunteista, kuitenkin ymmärtäen, ettei toisen henkilön kokemuksia ja sisäistä maailmaa ole mahdollista kokea samoin kuin kulloinkin kyseessä oleva henkilö. Tutkimus perustuu siten ihmisten subjektiivisten kokemusten tarkasteluun ja näkemyksiin

3.3.1 Vertailuanalyysi

Vertailuanalyysi on jatkuva ja järjestelmällinen prosessi, jossa pyritään tunnistamaan parhaat menetelmät ja toimintatavat sekä ymmärtämään ja soveltamaan niitä. Tavoitteena vertailuanalyysissä on oman organisaation suorituskyvyn kehittäminen. (Tuominen, 2016, 8-9, 118.) Se on organisaatiolle tehokas tapa parantaa prosessiensa tai palvelujensa luotettavuutta, parantaa tuotteiden laatua sekä lisätä tuottavuutta. Tavoitteiden saavuttamiseksi on tarkoitus oppia käytäntöjä parhaimmilta. Vertailuanalyysiä voidaan pitää yhtenä johtamismenetelmänä ja sitä voidaan pitää myös jatkuvan oppimisen menetelmänä. (Rostamzaeh, Akbarian, Banaitis & Soltani, 2020.) Vertailuanalyysissä on seitsemän prosessiaskeletta, ensimmäisenä määritellään vertailuanalyysin kohde, eli jokin yrityksen menestykselle tärkeä asia ja toisena tunnustetaan vertailuyritykset, joita tutkitaan valitun menestystekijän osalta. Prosessin kolmannessa vaiheessa on opittava ja mitattava oman organisaation osalta valittuun menestystekijään

liittyvät prosessit ja neljännessä vaiheessa tutkitaan vastaavasti, kuinka vertailuyritykset toimivat. Tämän saadun tiedon pohjalta tehdään vertailu prosessien kesken ja pyritään löytämään parhaat prosessit, menetelmät ja toimintatavat. Viidennessä vaiheessa asetetaan kehitystavoitteet opitun tiedon perusteella, jonka jälkeen opittua tietoa sovelletaan ja otetaan käyttöön kuudennessa vaiheessa. Viimeisessä eli seitsemännessä vaiheessa vakiinnutetaan sekä kehitetään edelleen, käytännössä aloittamalla vertailuanalyysiprosessi alusta. Vertailuanalyysi on siis oppimisprosessi, jossa menestyksen takana olevia prosesseja tunnistetaan, kuvataan, ymmärretään sekä vertaillaan. (Tuominen, 2016, 8-9, 118.)

Vertailuanalyysiprosessi voidaan jakaa kolmeen erilaiseen lähestymistapaan: koulutukseen, johtamiseen sekä kokonaisvaltaiseen lähestymistapaan. Riippumatta siitä, mitä lähestymistapaa organisaatiossa käytetään, on jokaisessa lähtökohtana se, ettei organisaatio ole tyytyväinen nykytilanteeseensa ja, että organisaatio tavoittelee kilpailukykyä parantamista. Vertailuanalyysin avulla on mahdollista tunnistaa menestyneimpiä yrityksiä ja sen kautta johtajilla on mahdollista asettaa tavoitteita ja näin muilta oppiminen mahdollistaa organisaatiolle tilaisuuden suorituskyvyn parantamiseen. (Rostamzaeh ym. 2020.)

3.3.2 Aineisto

Opinnäytetyössä voi käyttää kahdenlaisia aineistoja, primäärisiä aineistoja sekä toisen käden aineistoja. Primäärisiä aineistoja kutsutaan myös ensikäden aineistoiksi ja lähteiksi eli kyseessä on aineisto, jonka tutkija itse kokoaa. Tällaista ensi käden aineistoa ovat muun muassa tehdyt haastattelut ja kyselyt sekä tutkijan itsensä kokoama havainnointiaineisto. Tarkoituksena ensi käden aineistossa on saada vastauksia suoraan tutkimusongelmaan tai kehittämistehtävään. Toisen käden aineisto on puolestaan sellainen materiaali, jonka joku muu henkilö on kerännyt joko tutkimuskäyttöön tai muuhun kuin tutkimus tarkoitukseen. Aineisto voi olla esimerkiksi koottu kirjoista, artikkeleista tai tilastoista. Opinnäytetyön tyyppi, eli se mitä tarkoitusta varten tietoa ollaan keräämässä, on siten myös ensisijaisesti vaikuttamassa aineiston valintaan. Aineiston valinnan pohjana on hyvä suunnittelu, jossa auttaa pohtiminen siitä, millä tavalla ja millaista tietoa opinnäytetyön aiheesta on saatavilla (Vilkkä 2021, 59-62.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimusmenetelmässä ei yleensä pyritä tekemään yleistyksiä ja silloinkin, mikäli yleistyksiä tehdään ne eivät perustu määriin kuten määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin pohdittava sitä, mikäli verran havaintoyksiköitä on riittävästi. Useimmiten aineiston määrä katsotaan olevan riittävä silloin, kun uuden tapauksen mukaan ottaminen tutkimukseen ei enää tuota uutta tietoa. Laadullisen tutkijan tulee siis myös pohtia määrään liittyviä kysymyksiä jo suunnitteluvaiheessa. Hänninen (2016) myös soveltaa artikkelissaan määrällisessä tutkimuksessa käytettäviä käsitteitä ulkoinen ja sisäinen validiteetti laadulliseen tutkimukseen, tarkoittamalla niillä laadullisessa tutkimuksessa

aineiston mahdollisuutta tuottaa päteviä päätelmiä tutkimuskysymysten näkökulmasta aineiston ulkopuolisesta todellisuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston hankintaan vaikuttaa se, mitkä ovat tutkimuksen päämäärät. Ne vaikuttavat myös tutkijan tulkintaan ja ymmärrykseen siitä, mitä tutkimuksen kohteena olevat henkilöt kertovat. Aineiston keruu laadullisessa menetelmässä on vuorovaikutuksellista tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kanssa, eikä niinkään niin sanotun puhtaan tiedon esille tuomista. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020, luku 3).

3.3.3 Haastattelu

Haastatteluaineiston hallinnassa keskeistä on tutkittavien informointi, suostumus, tunnistetietojen käsittely ja aineiston kuvailu. Eettisten periaatteiden ja tietosuojalain noudattamisessa on molemmissa olennaista miten informointi ja tunnistetietoja käsitellään. Tutkittavan itsemääräämisoikeutta korostetaan eettisissä periaatteissa ja se ei rajoitu pelkästään siihen, että haastateltava itse päättää osallistuuko hän haastatteluun vai ei vaan haastateltavalla on myös niin halutessaan oikeus olla vastaamatta kaikkiin tutkijan esittämiin kysymyksiin. Haastateltavia tulee riittävästi informoida tehtävästä tutkimuksesta ja annettujen tietojen tulisi muun muassa kattaa tutkijan yhteystiedot, tutkimuksen aihe ja tavoite, haastattelun käsittelyn luottamuksellisuus sekä haastattelun jatkokäyttö ja arkistointi. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, 413-415.)

Ryhmähaastatteluja on käytetty aineistonkeruumenetelmänä jo 1930-luvulta lähtien ja vuosien myötä näkemys siitä, millaisena tiedon tuottamisen välineenä ryhmähaastattelu nähdään, on muokkautunut ja esimerkiksi kiinnostus on alkuajoista suuntautunut aiempaa enemmän haastattelujen vuorovaikutukselliseen luonteeseen sekä kerätyn tiedon kontekstuaalisuuteen. Ryhmähaastattelukäsitteen ohella on lisäksi käytetty englanninkielistä termiä focus group, josta käytetään joskus muotoa fokusryhmä suomenkielisissä teksteissä. Tämä termi painottaa jonkin verran enemmän keskittymistä tiettyyn puheenaiheeseen kuin suomenkielinen ryhmäkeskustelu-termi. Terminologisesti ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun ero liittyy siihen, että ryhmäkeskustelussa halutaan korostaa ryhmän sisäistä vuorovaikutusta, kun taas haastattelu mielletään enemmän haastattelijan ohjaamaksi vuorovaikutuksen muodoksi. Vahvoja jakolinjoja terminologian suhteen ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun välillä ei ole Suomessa esiintynyt, vaikka keskustelut aineiston tuottamisen tavoista sekä sen teoreettisesta asemasta tutkimuksessa ovat seuranneet kansainvälisiä linjauksia. Riippumatta siitä käytetäänkö nimitystä ryhmäkeskustelu, ryhmähaastattelu tai fokusryhmä, niin tällaisten keskustelujen erityispiirteenä katsotaan olevan osallistujien välinen vuorovaikutus. Näin keskustelussa syntyy yksilöllisistä ajatuksista ja kokemuksista yhteistä ymmärrystä. Haastattelijan rooli tällaisissa keskusteluissa on keskustelun suuntaaminen siten, että erilaiset näkökannat tulevat monipuolisesti esille sekä tukea samalla osallistujien aktiivista keskinäistä vuorovaikutusta. Haasteena keskusteluissa onkin aiheen monipuolinen käsittely, sillä nopeassa keskustelussa ryhmä voikin ottaa nopeasti yksipuolisen ja yksimielisen kannan käsiteltävään asiaan.

Ryhmän koostumusta suunniteltaessa tulee huomioida, että haastateltavilla on riittävästi yhteistä tarttumapintaa, jotta he pystyvät keskustelemaan puheenaiheesta. Vuorovaikutuksellisen luonteen vuoksi on aineiston käsittelyssä tärkeää huomioida, että osallistujien puheenvuorot ovat erottamattomasti kiinni ryhmäkontekstissa eikä niitä siten tule käsitellä ryhmätilanteesta irrallisena. Ryhmäkeskustelusta analyysiä tehtäessä on tärkeä kiinnittää huomiota myös keskustelun yhteydessä esille tulevaan epäsuoraan ja ei-sanalliseen viestintään. (Hyvärinen ym. 2017, 111-119, 126-128.)

Kyselyhaastattelulla tavoitellaan yleistyksiä ja kuvailevia tilastoja ja useimmiten se on kyselylomakkeeseen perustuvaa määrällisen tiedon keräämistä. Kyselyhaastattelua voi soveltaa siten, että kerättyä aineistoa on mahdollista käyttää sekä laadullisen, että määrällisen analyysin tarpeisiin. Kyselyhaastattelun toteuttaminen alkaa kyselylomakkeen suunnittelusta, jossa on tärkeää huomioida muun muassa kysymysten yksiselitteisyys, rakenteen looginen eteneminen, kohtuullinen pituus sekä täsmällinen ja yksiselitteinen kielenkäyttö. Kyselyhaastattelun valmistelussa tulee huomioida helpoin tapa ja paikka, kuinka kohderyhmän tavoittaa sekä päättää myös toteuttamistapa eli tehdäänkö kyselyhaastattelu kasvokkain vai teknologiavälitteisesti. Ennen kyselyhaastattelun toteuttamista on hyvä tehdä koehaastattelu, jonka avulla voi arvioida tehdyn lomakkeen toimivuutta, kysymysten kattavuutta sekä validiteettia. Näiden pohjalta tulee arvioida toteutustapa sekä mahdollinen kysymysten uudelleenmuotoilu. (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Heiskanen 2017.)

3.4 Aineiston hallintasuunnitelma

Aihealueena sosiaalisen vastuullisuus pitää sisällään muun muassa tasa-arvoon, terveyteen sekä syrjintään liittyvät asiat, joten tutkimusaineiston hallinnan suunnittelussa tuli erityisesti huomioida eettinen näkökulma sekä tietosuojaan liittyvät seikat. Vertailuanalyyseissä on käytetty pitkälti julkisesti netin kautta saatavissa olevaa tietoa vertailtavista yrityksistä, poikkeuksena kohdeorganisaatio, josta oli mahdollista saada käytettäväksi myös yrityksen sisäistä tietoa. Vertailussa netistä saatavaa tietoa ei ole erikseen tallennettu, vaan vertailu on tehty sen hetkisellä tiedolla ja lähdeluettelon on kirjattu ajankohta, jolloin tieto on kyseisellä viitatusilla sivustolla ollut. Kohdeorganisaatiolta saadun aineiston osalta tutkimuksessa käytetty aineisto on tallennettuna tutkijan omalle henkilökohtaiselle tietokoneelle, jossa käytetty aineisto säilytetään puoli vuotta opinnäytetyön arvioinnista. Määräajan päätyttyä aineisto poistetaan tietoturvallisesti. Sellainen organisaatiolta käyttöön saatu aineisto, johon ei opinnäytetyössä ole viitattu poistetaan heti arvioinnin jälkeen.

Johtoryhmälle pidetty haastattelu on litteroitu ja litterointi on tallennettuna ainoastaan tutkijalla sähköisessä muodossa ja se tuhoetaan puoli vuotta arvioinnin jälkeen. Kyselyiden kysymykset on hyväksytetty yrityksen toimitusjohtajalla ennen kuin kyselyitä on laitettu eteenpäin vastattavaksi. Sen lisäksi kyselyyn liittyen on oltu yhteydessä myös oppilaitoksen

tiedonhallintaan, josta on varmistettu aineiston säilytysajan lisäksi myös kyselyihin liittyviä seikkoja ja sen myötä saatu vahvistus kysymysten sisältöjen olevan sopivia erityisesti syrjintää käsittelevien kysymysten osalta, sillä kyselyssä ei pystytä tunnistamaan vastaajia. Työyhteisö ei ole loppujen lopuksi kovin suuri ja koska kyseessä on vain yhtä yritystä koskeva kysely ei niin sanottua koekyselyä varsinaiselle kohderyhmälle ole tehty vaan lomakkeiden toimivuus on testattu tutkijan toimesta ennen niiden jakoon laittamista. Kyselyt on suunniteltu niin, että niiden toteuttamisessa on pyritty mahdollistamaan anonyymi vastaaminen mahdollisimman hyvin. Kyselyjen jako toteutettiin organisaation kautta siten, että linkit Forms kyselyihin toimitettiin yrityksen yhteyshenkilölle, joka jakoi ne työyhteisön vastattavaksi yrityksen Teams kanavien kautta. Tutkijalla ei siten ole ollut yhteyttä organisaatiossa muihin kuin yhteyshenkilöihin. Koko henkilöstön Teams-kanavassa jäseniä on viestintä- ja hallintosuunnittelijan mukaan 173 jäsentä ja työnjohtajien kanavassa jäseniä on 37 henkilöä. Kyselyistä saatujen vastausten tiedot olivat saatavilla Forms:n kautta erilaisina diagrammeina sekä myös Excel-taulukkona. Nämä kerätyt tiedot luovutetaan myös kohdeorganisaation yhteyshenkilölle, jolloin organisaatiolla on mahdollista käyttää niistä saatua tietoa haluamallaan tavalla. Tutkijan osalta kyseiset tiedot on tallennettu omalle tietokoneelle, josta ne poistetaan puoli vuotta opinnäytetyön arvioinnin jälkeen.

3.5 Aineiston analysointi

Laadullisessa menetelmässä aineiston hankinnassa vaikuttaa tutkijan esiymmärrys tutkittavasta aiheesta ja siten se vaikuttaa myös aineiston analysointiin. Tutkijan on pyrittävä ennakkoon tunnistamaan omaksumiensa uskomusten ja tietojen sisältö. Aineiston analysointi on laadullisessa menetelmässä kiinteästi kytköksissä aineiston hankintaan. Aineiston keräämisen jälkeen tapahtuvan analysoinnin voi jakaa kahteen tapaan, jossa toisessa tutkija kertaa aineistoa uudelleen pyrkien sen avulla ryhmittelemään sen kautta aineistoa erilaisiin teemoihin, ryhmiin tai luokkiin. Toisaalta aineistoa analysoidessaan tutkija hankkii lisää tietoja eri lähteistä lukemalla aiheeseen liittyvistä teorioista ja tutkimuksista. Tutkijan kyky tulkita ja ymmärtää tutkimaansa ilmiötä on siten tärkeässä roolissa aineiston analyysiä tehtäessä. Tavoitteena analysoinnissa on tulkita, kuvailla sekä ymmärtää ilmiötä, joka on tutkimuksen kohteena. (Puusa ym. 2020, luku 4). Tarkoituksena on siten tutustua syvällisemmin kerättyyn aineistoon niin, että alkuun hajanaiselta vaikuttava aineisto täsmentyy ja tiivistyy. (Vilka, 2021, luku 3)

Laadullisen tutkimusprosessiin kulku voi olla haastavaa, sillä aineiston keräämisen ja analysoinnin vaiheet limittyvät osiin toistensa kanssa. Laadulliselle aineistolle on tyypillistä, että se on varsin runsasta ja siitä löytyy usein sellaisia seikkoja, joita tutkija ei ole etukäteen osannut odottaa tai ennakoida löytävänsä. Laadullista tutkimusta tekevällä tutkijalla tulisi pyrkiä rajaamaan tutkimuksensa kohde mahdollisimman hyvin, jotta siitä olisi mahdollista myös kertoa perusteellisesti. Aineisto voi olla monipuolista ja sisältää esimerkiksi äänitteitä

tai valmiista aineistoista tehtyjä muistiinpanoja. Aineiston keruun ja analysoinnin vuorottelu mahdollistaa tutkimukseen joustavuutta sekä myös mahdollistaa tarvittaessa muutosten tekemisen empiiristä aineistoa kerätessä. Muutos voi olla esimerkiksi uuden henkilön tai ryhmän lisääminen haastateltaviin. Tutkimusprosessin aikana tutkijan tulee yhdistellä havaintonsa kokonaisuuksiksi, jotta niistä muodostuu uskottava ja perusteellinen tutkimus. Analyysivaiheeseen tulee keskittyä huolellisesti, jotta kerätystä aineistosta on mahdollista tuottaa uutta tietoa teoreettiseen keskusteluun tai pystyä luomaan uutta teoriaa. (Puusa ym. 2020 luku 9.)

Tavoitteena sisällönanalyyseissä on auttaa aineiston järjestämisessä ensi tiiviiseen ja selkeään muotoon kuitenkin kadottamatta sen sisältönä olevaa keskeistä tietoaineistoa. Puusa kappale 9, (Puusa ym. 2020). Sisällönanalyysi voidaan jakaa pragmaattiseen ja narratiiviseen analyysiin. Pragmaattisessa analyysissä tavoitteena on koota yksittäiset havainnot kokonaisuuksiksi ja sen voi toteuttaa teorialähtöisesti, aineistolähtöisesti taikka teorian ohjaamana. Tutkijan tulee siten päättää analysoiko hän aineistoa ennalta valitun tutkimusteorian ohjaamana, eteneekö tutkimuksessa aineistolähtöisesti vai tekeekö analysoinnin teorialähtöisesti tutkimusteoriasta nousevilla luokittelulla. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusteoria ja käsitteet luovat jonkinlaisen kehyksen analysointiin, mutta ilmiön ymmärtäminen on lähtöisin aineiston analysoinnista. Aineistosta muodostuu yhdessä teoriakehyksen kanssa aineistoa vastaava yleinen ajattelumalli tai teoreettinen malli. Aineistolähtöisessä analyysissä edetään siten käytännöstä teoriaa kohti. Teorialähtöisessä analyysissä puolestaan teoria on tiedettävä tutkimuksen alussa, sillä se suuntaa aineiston keräämistä ja antaa pohjan analysointiin. Teorian avulla käytännön ilmiö eritellään, jonka jälkeen aineisto käsitellään sekä tulkitaan ja lopuksi palataan vielä teoreettiseen tarkasteluun. Teorian ohjaamana toteutetussa tutkimuksessa analysointi etenee hermeneuttisen kehän mukaisesti ja siten analysoinnin aikana tehdään tulkintoja koko ajan vaikkakaan kaikki tehdyt tulkinnat eivät olekaan oleellisia tuloksen kannalta. Tulkintakerrokset voivat kuitenkin parhaimmillaan johdattaa kohti syvempää ymmärrystä ilmiöstä. Tutkijalla tulee olla kriittinen ja reflektiivinen sekä pyrkiä tunnistamaan omien kokemustensa peilaamista sekä teoreettisia ajattelutapojaan aineistoa analysoidessaan. Narratiivinen analysointi on aineistolähtöistä ja se on sopiva menetelmä silloin, kun tieto syntyy kertomuksena ja tarinana. Tutkimuksen kohteena voi olla kertomus, joka on esimerkiksi koettu, fiktiivinen, puhuttu tai kirjallinen. Tavoitteena narratiivisessa analysoinnissa on löytää tutkimuksessa jonkinlainen perustarina (Vilka, 2021, luku 3).

Tutkimuksen kohteena oleva toimiala sekä kohdeorganisaatio olivat tutkijalle ennestään enimmäkseen tuntemattomia ja tässä kyseisessä tapauksessa asiaan vaikutti myös se, että tutkija itse oli muuttanut kyseiseen kaupunkiin alle vuosi tutkimuksen aloittamisesta. Kaupunki-infran rakentaminen ja kunnossapito olivat ennestään tuttuja lähinnä käyttäjän näkökulmasta ja kasvavan kaupunkiympäristön osalta suhteellisen lyhyeltä ajalta. Tämän tapahtuneen muutoksen myötä ei myöskään kohdeorganisaatiosta ollut käytännössä minkäänlaista ennakkotietoa ennen tutkimuksen aloittamista. Tämä oli yhtenä syynä siihen, minkä vuoksi

vertailuanalyysi valikoitui yhdeksi tutkimusmenetelmästä. Vertailun kautta tutkijalla oli mahdollista saada laajempaa tietoa toimialasta ja sillä toimivista erilaisista organisaatioista sekä niiden tavasta esittää omaa yritysvastuullisuuttaan sekä näin syventää omaa ymmärrystään kokonaisuudesta. Aineistosta tehty vertailuanalyysi on koottu tiivistetysti taulukkoon, niistä seikoista, jotka teorian pohjalta tutkija on katsonut keskeisimmiksi sosiaalista vastuullisuutta tutkiessa.

Tässä työssä laadullisen aineiston sisällönanalyysiä on toteutettu teorian ohjaamana, jolloin aineistoa analysoidessa esille nousevia asioita peilataan teorian kanssa ja sitä kautta ne yhdessä edistävät tutkijalle mahdollisuuden syvempään ymmärrykseen tutkittavasta ilmiöstä. Teoriatieto on pohjana ylemmän johdon ryhmähaastattelussa läpikäytäviin aihealueisiin kohdeorganisaation sosiaalista vastuullisuutta tutkittaessa. Haastattelusuunnitelmaa tehtäessä on teorian lisäksi huomioitu myös jo sitä ennen kerätystä aineistosta saatua tietoa. Tehdyn ryhmähaastattelun jälkeen on alkuperäisessä tutkimussuunnitelmassa ollut kyselyhaastattelun toteuttaminen mutta kohderyhmän valinta on lopullisesti tarkentunut vasta tehdyn ryhmähaastattelun myötä ja kyselyhaastatteluja toteutettiin siten loppujen lopuksi kaksi eli henkilöstön laajempi kysely ja työnjohtajille suunnattu lyhyempi kysely. Tavoitteena on ollut syventää ymmärrystä organisaatiosta ja selvittää myös niin sanout ruohonjuuritason kokemuksia ja mielipiteitä sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvistä aihealueista. Organisaatioon aineiston, ryhmähaastattelun ja kyselyiden sisällön analysointi toteutetaan ensisijaisesti sanallisesti mutta mukana on myös kuvallista materiaalia, jonka tarkoituksena on sekä tiivistää että myös nostaa esille tutkijan mielestä esille tulleita tärkeitä seikkoja.

4 Tulokset

Tutkimuksen alussa toteutettiin vertailuanalyysi sekä kohdeorganisaatioon aineistoon perehtyminen, joiden perusteella on suunniteltu johtoryhmälle keskustelumuotoisena toteutettu ryhmähaastattelu. Viimeisessä vaiheessa toteutettiin kyselyt organisaation työnjohtajille ja henkilöstölle. Teoriapohja, johon on perehdytty ensin varsinaisten tutkimusmenetelmien toteuttamista, on huomioitu koko tutkimusprosessin ajan, ja teoriapohja on myös laajentunut tutkimuksen toteuttamisen myötä.

4.1 Vertailuanalyysi yritykset

Vertailuun valituista yrityksistä Tampereen Infra Oy ja Turun seudulla vaikuttava Kuntec Oy ovat kohdeorganisaation Mestar Kuopio Oy:n toimitusjohtajan Pekka Kilpimaan (2023) mukaan samankaltaisia toiminnaltaan, joten oli luonnollista valita kyseiset yritykset mukaan vertailuun. Vertailuanalyysi prosessissa yhtenä osana on oppiminen edelläkävijältä, joten tämä huomioitiin myös organisaatiovalinnassa. On selvää, että isommalla organisaatiolla voi olla

enemmän resursseja myös vastuullisuusasioiden kehittämiseen ja sen myötä vertailuun on mukaan otettu Helsingissä toimiva Stara sekä yksityisistä osakeyhtiöistä Destia ja YIT Suomi Osakeyhtiön kuuluva YIT Infra.

Vertailussa painoarvo on sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvät seikat mutta koska se on hyvin usein sidoksissa myös taloudelliseen- ja ympäristövuastuullisuuteen, niin myös niiden osalta on jonkin verran tutkittavan aihepiirin osalta oleellisia seikkoja nostettu esille. Tämän vuoksi vertailussa huomioidaan esimerkiksi organisaatiolla mahdollisesti olevat ympäristösertifikaatit tai muut rakennusalan sertifiointit, joilla voi olla ainakin välillistä vaikutusta sosiaaliseen vastuullisuuteen kuten esimerkiksi työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen.

Tampereen Infra Oy

Tampereen Infra Oy on perustettu vuonna 2019 ja sen pääasiallinen toimiala on maanrakennus ja maansiirto. Yhtiön pääomistaja on Tampereen kaupunki, jonka lisäksi omistajiin kuuluvat Pirkkalan kunta sekä Tampereen evankelisluterilaiset seurakunnat. Vuoden 2022 tilinpäätöksen mukaan yhtiön liikevaihto oli 53,07 miljoonaa ja tilikauden tulos 616 tuhatta. Henkilöstöä yrityksellä oli 12/2022 päättyneellä kaudella 345 ja edelliseltä tilikaudelta työntekijämäärässä oli laskua 2,0 %. Yrityksen palveluihin kuuluvat kunnossapito, rakentaminen ja paikkatieto. (Tampereen Infra Oy 2023a, Finder 2023b.)

Varsinaista vastuullisuusraporttia Tampereen Infra Oy:llä ei ole verkkosivuilla nähtävissä, mutta vastuullisuudelle on oma sivu, jossa alaotsikkoina on Ihmiset, Hiilineutraali Tampere 2030 sekä Eettisyys. Sivuston mukaan henkilöstön hyvinvointi on tärkeää ja yrityksessä muun muassa rohkaistaan talon sisäiseen urakiertoon sekä kouluttautumiseen. Tampereen Infra Oy:n vuosikertomuksessa vuodelta 2022 on nähtävissä yrityksen hiilijalanjäljen määrä vuosilta 2021-2022 ja sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen vuosikertomuksessa käydään läpi muun muassa työturvallisuuteen ja -tapaturmiin liittyviä asioita. Eettisissä periaatteissa käsitellään vastuullisuuteen liittyviä asioita kuten esimerkiksi sosiaalisen vastuullisuuden osalta periaatteissa on kirjattuna turvallinen, reilu ja tasa-arvoinen työympäristö, nollatoleranssi kaikenlaisen epäasialliseen kohteluun häirintään ja kiusaamiseen sekä otetaan myös kantaa eturistiriitisiin, toimintaan kolmansien osapuolten kanssa sekä lahjoihin ja kestitsemiseen. (Tampereen Infra Oy 2023a, 2023b 20-21, 2023c, 2023d.)

Kuntec Oy

Kuntec Oy toimii Turun seudulla ja se tarjoaa palvelujaan seudun kunnille, yrityksille sekä yhteisöille. Yhtiö on syntynyt 1.1.2012 Turun kaupungin Vihertiikela-laitoksen ja kunnallistekniikkaliikelaitoksen fuusioitumisesta ensin Turun Seudun Kuntatekniikka Oy nimiseksi ja vuonna 2016 nimeksi vaihtui Kuntec Oy, konserniin kuuluu myös Flör kukka ja Puutarha Oy. Vuoden 2022 päättyneellä tilikaudella yhtiön työntekijämäärä laski 29,3 % ollen 41 työntekijä.

Tilinpäätöksen mukaan liikevaihto vuodelta 2022 oli 8,2 miljoonaa ja liikevaihto 456 tuhatta. Kuntec Oy:n etusivulta löytyvän tiedon mukaan yrityksellä on olemassa RALA pätevyys. (Kuntec Oy 2023a, Finder 2023c.)

Kuntec Oy:n nettisivuilta löytyy perustietoja yrityksen tekemistä tehtävistä, mutta sivuja ei ilmeisesti aktiivisesti ole päivitetty viime vuosina sillä ajankohtaisten uutisten sivustolla uusien tiedote on päiväyksellä 20.4.2020. Sivuston kautta pääsee tutustumaan Kuntec Oy:n vuosikertomuksiin vuosilta 2016-2019 mutta tätä uudempaa tietoa ei ole saatavilla. Vuoden 2019 vuosikertomuksessa käydään varsin kattavasti läpi yrityksen eri tehtäviä esimerkiksi rakennuspalveluista ja ylläpitopalveluista sekä tietoja yrityksen tunnusluvuista vuosilta 2016-2019. Varsinaista vastuullisuusosiota vuosikertomuksessa ei ole, mutta siinä käsitellään henkilöstöön sekä työturvallisuuteen- ja suojeluun liittyviä asioita. (Kuntec Oy 2023a, 2023b.) Vaikka sivuston kautta ei ole saatavissa uusinta tietoa vuosikertomuksen muodossa eikä varsinaista vastuullisuussuunnitelmaa niin sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä mittareita yrityksen tiedoissa on kuitenkin nähtävissä.

Stara

Stara on Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos, joka tuottaa kaupunkiympäristön rakentamisen ja hoidon palveluja sekä logistiikan palveluja Helsingin ja sen asukkaiden tarpeisiin. Staran liikevaihto vuonna 2022 oli 228,2 miljoonaa euroa ja tilikausi 2,4 miljoonaa alijäämäinen. Vuoden 2022 lopussa henkilöstömäärä Starassa oli 1 135 vakituista työntekijää kun vuotta aiemmin määrä oli 1 173. Staran sivuilta on löydettävissä toimintakertomukset vuodesta 2009 vuoteen 2022 saakka. Vuoden 2022 toimintakertomuksessa on muun muassa omat osiot niin henkilöstö- kuin ympäristövastuullisuudelle. Lisäksi Staran etusivulta pääsee eteneämään vastuullisuuden sivulle, josta löytyy tarkempaa tietoa Staran vastuullisuuden eri osaluista. (Stara 2023a, 2023b.)

Staran määritelmässä sosiaalisesta ja taloudellisesta vastuusta todetaan yrityksen toimivan liiketaloudellisin periaattein ja huomioivan kaupungin kokonaisedun. Hankinnoissa Stara käyttää ympäristökriteerien lisäksi sosiaalisen vastuun ja eettisen tuotannon kriteereitä. Sosiaalisen vastuullisuuden kriteerit hankintojen osalta ovat olleet käytössä vuodesta 2013 alkaen ja kilpailutuksissa voittaneiden urakoitsijoiden tulee sitoutua kansainvälisiin työoloja ja työehtoja koskeviin sopimuksiin. Staran ja Helsingin kaupungin keskeisiin periaatteisiin kuuluu, että pidetään huolta henkilöstöstä myös silloin, kun työkyky heikkenee. Stara työllistää vuosittain satojen kesä- ja kausityöntekijöiden lisäksi myös ammatillisen erityisopetuksen opiskelijoita sekä tarjoaa kuntouttavia työtehtäviä ja työtoimintaa niin pitkäaikaistyöttömille, vapautuville vangeille kuin myös työkorvausta suorittaville alaikäisille. Ekokompassi- sertifikaatti osoittaa Staran ympäristöjärjestelmien prosessien olevan kunnossa, ja yritys on myös sitoutunut ympäristöasioiden jatkuvaan kehittämiseen. Staralla on myös Rakentamisen Laatu

RALA ry:n RALA-sertifikaatti, joka on rakennusalan toimintajärjestelmän arviointi- ja hyväksyntämenettely ja osoitus toiminnan tasosta sekä laadusta. (Stara 2023b.)

Vuoden 2022 vuosikertomuksessa käydään läpi henkilövastuun erilaisia tunnuslukuja, joskin henkilöstöraportoinnissa todetaan olevan jonkin verran puutteita uuden järjestelmän käyttöönoton takia. Vuosikertomuksessa tuodaan esille muun muassa tapaturmataajuus ja sen kehittyminen, työturvallisuuden suhteen tehtyjä parannuksia sekä henkilöstön hyvinvointiin kiinnitetyn huomiota aiempaa enemmän. (Stara 2023b.)

Destia

Destia Oy on vuonna 2007 perustettu osakeyhtiö, jonka kotipaikka on Helsinki ja sen pääasiallinen toimiala on maanrakennus sekä maansiirto. Vuoden 2022 liikevaihto oli 519,53 miljoonaa ja tilikauden tulos 9,19 miljoonaa. (Finder 2023d.) Destia toimii ympäri maata ja on suurin infra-alan palveluyhtiö Suomessa. Destia kuuluu osaksi kansainvälistä Colas-konsernia. Destialla suunnitellaan, rakennetaan ja pidetään kunnossa infrastruktuuria kuten teitä, siltoja ratoja sekä sähköverkkoja ja heidän palvelunsa kattavat koko infran elinkaaren. Asiakkaisiin kuuluvat niin valtion organisaatiot, kunnat ja kaupungit kuin myös teollisuus- ja liikeyritykset. (Destia 2023a.)

Destia on sitoutunut olemaan hiilineutraali yhtiö vuoteen 2030 mennessä sekä YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin. Yhtiö haluaa taata kaikille työntekijöilleen ja työmaillaan toimiville alihankkijoille turvalliset ja terveelliset työolosuhteet sekä myös huolehtia tielläliikkujien liikenneturvallisuudesta. Tavoitteena on esimerkiksi aina tapaturmaton työmaa ja Destia edellyttääkin työntekijöiltään oman työn turvallista toteuttamista sekä huolehtimista myös työkaaverin turvallisuudesta. Havaittuihin työturvallisuutta vaarantaviin seikkoihin puututaan yhtiön mukaan viipymättä ja myös aliurakoitsijoilta vaaditaan vahvaa sitoutumista turvallisuuteen. Destian turvallisuusjohtaminen perustuu ISO-standardiin ja sen lisäksi Destialle on myönnetty myös ISO 9001 laadunhallinnan ja ISO 14001 ympäristöjohtamisen sertifikaatit. Työntekijöiden pätevyyksien kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen kiinnitetään huomiota ja Destialla on edellytyksenä, että jokaisella heidän työmaallaan työskentelevällä on voimassa olevat työturvallisuuskortti sekä tieturva 1-pätevyys. (Destia 2023b.)

Destian arvot ovat rehdisti, yhdessä uudistuen ja menestyen. Yrityksellä on olemassa paitsi omalle toiminnalleen niin myös sopimuskumppaneilleen omat eettiset ohjeistukset. Korruptiota, harmaata taloutta, kilpailulainsäädännön rikkomuksia sekä muita väärinkäytöksiä kohtaan on nollatoleranssi. Yhtiöllä on myös käytössään ulkoisen palveluntuottajan toteuttama Whistleblowing-ilmoituskanava, jonka kautta kuka tahansa työntekijöistä tai sopimuskumppaneista voi tehdä ilmoituksen, mikäli epäilee tai havaitsee, ettei toiminta ole ollut Destian eettisten ohjeiden mukaista. (Destia 2023d.)

YIT Infra

YIT Infra kuuluvat osaksi YIT Suomi Oy:tä, joka on perustettu vuonna 1999. YIT Suomi Oy:n kotipaikka on Helsinki ja päätoimiala rakennusliike. YIT Suomi Oy:n liikevaihto oli 1768,74 miljoonaa ja tilikauden tulos -184,36 miljoonaa. Työntekijöitä yhtiöllä oli 3179 henkilöä 12/2022 päättyneellä tilikaudella (Finder 2023e.) Yritys poikkeaa toiminnaltaan muista vertailuista olevista organisaatioista päätoimialan suhteen infrapalvelujen ollessa osana isompaa konsernia. YIT Infralla on oma sivusto, jonka kautta on saatavilla paljon tietoa vastuullisesta infrarakentamisesta ja kestävästä kehityksestä. YIT Infran palveluita ovat muun muassa teiden, väylien, siltojen satamien ja erilaisten voimalaitosten rakentaminen. Yrityksen toimenkuvaan kuuluvat myös teiden, katujen ja viheralueiden kunnossapito. (YIT 2023a.)

YIT haluaa olla markkinoiden edelläkävijä vastuullisuudessa ja yhtiössä on ymmärrys siitä, että vastuullisuus on yhä tärkeämpää heidän asiakkailleen ja sijoittajilleen. Valinnoillaan ja teoillaan YIT pyrkii hillitsemään ilmastonmuutosta sekä tekemään vastuullista liiketoimintaa joka päivä. YIT on sitoutunut tukemaan YK:n kestävästä kehityksestä tavoitteita ja yhtiön toiminnan kannalta merkittävimmiksi tavoitteiksi on kirjattu 11 Kestävät kaupungit ja yhteisöt, 12. Vastuullista kuluttamista, 13. Ilmastotekoja, 16. Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto sekä 8. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua. Näiden lisäksi vuodelle 2022 kirjattuihin tavoitteisiin, toimenpiteisiin ja edistymiseen on nostettu YK:n kestävästä kehityksestä tavoitteista myös muun muassa kohta 5. Sukupuolten tasa-arvo. Sosiaalista vastuullisuutta koskevia kohtia ovat asiakkaille kestävä elämäntavan mahdollistaminen, työturvallisuus, henkilöstön osaamisen kehittäminen, ihmisoikeuksien toteutuminen, vastuullinen aliurakointi ja hankinta, hyvän hallintotavan noudattaminen sekä korruption ja harmaan talouden torjunta. (YIT 2023b, YIT 2023c.)

Mestar Kuopio Oy

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa on tarkasteltu yrityksestä julkisesti saatavilla olevia tietoja eli yrityksen nettisivujen kautta nähtävissä olevaa tietoa liittyen yritysvastuullisuuteen ja erityisesti sosiaalisen vastuullisuuteen liittyen. Yrityksen motto ”Me pidämme tästä kaupungista huolen” tulee selkeästi esille etusivulla ja sen alla olevalla lauseella: ”Rakennamme uutta ja ylläpidämme olemassa olevaa, jotta kaupunkimme ympäristöineen on turvallisempi, toimivampi ja terveellisempi myös tuleville sukupolville.” Etusivulla tulee esille myös yrityksen toiminnan perusarvo eli ihmisyyden. Vakituista henkilökuntaa yrityksessä on noin 160 henkilöä ja sen lisäksi yritys työllistää vuosittain noin 100 kausityöntekijää. Yritys tekee myös yhteistyötä yli sadan paikallisen yrittäjän kanssa erilaisissa projekteissa ja kertoo etusivullaan urakoissaan alueellisen veropalautuman olevan korkealla tasolla. Yritykselle on myönnetty RALA-laatusertifikaatti, Ekokompassi ympäristösertifikaatti ja Viksu Kuopio -tunnus sekä myös avainlippu merkiksi suomalaisesta työstä. (Mestar 2023.)

Suunnitelmallista ympäristötyötä yrityksessä on tehty vuodesta 2018 lähtien ja etusivulta pääsee lukemaan myös yrityksen julkaisemia ympäristöraportteja vuosilta 2021 ja 2022. Kummassakin raportissa on Mestar Kuopio Oy:n ympäristölupaus, jossa tuodaan ilmi myös yrityksen missiota ja kerrotaan sen sisältävän ajatuksen ekologisesta, taloudellisesta, sosiaalisesta, kulttuurisesta sekä poliittisesta kestävydestä. Painopistealueiksi ympäristövastuullisuuden osalta on kirjattu olevan: Hiilidioksidipäästöjen vähentäminen, kierotalouden edistäminen ja ympäristötietoisuuden lisääminen. Kaupungin ja sen tytäryhtiöiden omistus vaikuttaa toimintaan siten, että yrityksen toiminnalleen asettamiin tavoitteisiin vaikuttavat kaupungin strategia, jonka päämäärät ja tavoitteet huomioidaan yrityksessä. Ympäristövastuullisuuden osalta selkeänä yksittäisenä mittarina Mestar Kuopio Oy:llä on hiilijalanjäljen laskenta, joka on jo varsin yleisesti käytössä oleva mittari ympäristövastuullisuuteen liittyen. Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu, että henkilöstöllä on mahdollisuus olla mukana organisaation kehitystyössä ja Mestar Kuopio Oy:n kohdalla henkilöstöllä on ollut mahdollista päästä vaikuttamaan esimerkiksi ympäristövastuullisuuden kehittämiseen osallistumalla Vuoden Ympäristötekokilpailuun, jonka kautta työntekijöillä on mahdollista tehdä ehdotuksia ympäristöasioihin liittyen. (Mestar.fi 2024a, Mestar.fi 2024b.)

Ympäristövastuullisuuden raporteissa nostetaan lyhyesti esille myös yrityksen työvalmennusyksikön toiminta, joka toimii yhteistyössä kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa ja työllistää erilaisissa haastavissa elämäntilanteissa olevia taikka muutoin osatyökykyisiä henkilöitä. (Mestar.fi 2024a, Mestar.fi 2024b.) Työvalmennuksen tavoitteena Mestar Kuopio Oy:llä on niin pitkäaikaistyöttömiä, vammaisia, syrjäytymisvaarassa olevia, maahanmuuttajia nuoria sekä muita työllistymiseen apua tarvitsevia henkilöitä. Valmennuksessa oleville henkilöille tehdään jokaiselle oma henkilökohtainen suunnitelma valmennuksen sisällöstä ja tavoitteista. Kuvassa 3 on mukailtu Mestar Kuopio Oy:n materiaalissa olevaa kuvaa työvalmennuksen polusta kohti työsuhdetta. Polun kuvaus on suuntaa antava eikä kaikkien vaiheiden läpikäynti ole pakollista vaan esimerkiksi työllistyminen voi tapahtua jo heti työkokeilun jälkeenkin (Mestar 05/2022.)



Kuva 3 Työvalmennuksen polku kohti työsuhdetta. Kuva mukailtu Mestar Kuopio Oy:n materiaalista (Mestar 05/2022).

Yhtiön strategiaa käydään läpi ”Olemassaolon oikeutuksen käsikirja vuosille 2021-2030” materiaalissa, joka ei ole julkisesti saatavilla yrityksen nettisivuilla. Materiaalissa on lyhyesti esiteltynä Kuopion kaupungin strategian vuoteen 2030 pääpiirteitä, johon yrityksen strategia kaupungin ja sen tytäryhtiöiden omistuksessa pohjautuu. Kuopion kaupungin visio on ”Hyvän elämän pääkaupunki” ja sitä ilmentävät terveys, alueen elinvoima sekä arjen rikkaus (Kuopio.fi 2024). Mestar Kuopio Oy:n visio puolestaan on: ”Olemme hyvän elämän pääkaupungin sujuvan arjen keskeisin mahdollistaja. Innostuneet ihmiset ja jatkuva kehittyminen ovat toimintamme perusta.” (Mestar 2021.) Mestar Kuopio Oy:n visio on siten luontevasti jatkumoa kaupungin visiolle ja tuo selkeästi esille sen, kuinka yritys omalla toiminnallaan pyrkii tukemaan kaupungin tavoitteita. Lisäksi yritys tuo käsikirjassaan esille perusarvonsa ihmisyyden, jota avataan kattavammin neljän lupauksen kautta: asiakaslupaus, henkilöstölupaus, lupaus veronmaksajille sekä lupaus tuleville sukupolville (Mestar 2021). Jokainen näistä lupauksista pitää omalla tavallaan sisällään myös sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä viittauksia ja koska tässä tapaustutkimuksessa tarkastellaan nimenomaan yrityksen sisäistä sosiaalista vastuullisuutta, kiinnittyy huomio ensisijaisesti henkilöstölupauksen kuvaukseen, jossa todetaan työntekijän olevan yrityksen tärkein voimavara ja tavoitteena on olla työntekijän työuran paras työpaikka (Mestar 2021).

Eettisissä ohjeissa perusarvona olevan ihmisyyden lisäksi Mestar Kuopio Oy tuo esille toimintaa ohjaavia arvoja eettisissä ohjeissaan. Näitä arvoja ovat: kasvu, turvallisuus, arvostus, säilyminen sekä yhteenkuuluvuus ja ne ovat perustana organisaation eettisille ohjeille. Arvopohjan lisäksi ohjeisiin ovat vaikuttaneet ihmisoikeuksia, työtapoja, ympäristöä ja korruptiota koskevat YK:n Global Compact aloitteet. Eettisen ohjeistuksen tarkoituksena on toimia ohjeistuksena organisaation toiminnassa ja päätöksenteossa. Ohjeistus ei kosketa ainoastaan organisaation omaa henkilöstöä vaan myös palvelujen ja tavarantoimittajien osalta edellytetään ohjeistuksen noudattamista ja kunnioittamista. Eettisessä ohjeistuksessa käydään lyhyesti läpi edellä mainitut arvot sekä seuraavat osiot: vastuullinen yritys, vastuullinen toiminta, vastuullinen työntekijä, vastuullinen asiakassuhde, vastuullinen yhteistyöverkosto, vastuullinen viestintä sekä seuranta, epäkohtiin puuttuminen ja raportointi. Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen, eettisissä ohjeistuksissa tuodaan esille, että vastuullisena yrityksenä kiinnitetään työympäristön terveyteen sekä työturvallisuuteen huomiota. Organisaatiossa pyritään myös edistämään tasa-arvoa ja kunnioittamaan erilaisuutta. Epäasiallista käytöstä tai kiusaamista ei yrityksen toiminnassa hyväksytä. Yhteistyössä toimivilta tahoilta edellytetään myös työntekijöiden osalta tasa-arvoista kohtelua. (Mestar 03/21.) Organisaation sisäistä sosiaalista vastuullisuutta tarkastellessa tärkeimpänä kohderyhmänä on henkilöstö mutta on hyvä muistaa, että sisäinen ja ulkoinen sosiaalinen vastuullisuus vaikuttavat toisiinsa eikä siten täydellistä rajanvetoa eri kohderyhmien osalta ole tarvetta tehdä vaan on hyvä pitää mielessä myös näiden mahdolliset keskinäiset vaikutukset niin positiivisesti kuin negatiivisestikin.

Organisaatiolla on sisäinen intrasivusto, jonka sisällöstä tähän tutkimukseen on saatu tietoa yrityksen viestintä- ja hallintosuunnittelijalta. Intrasta löytyy kattavasti tietoa ja ohjeita esimerkiksi työturvallisuuteen liittyen sekä erilaisin tunnuslukuihin liittyen myös henkilöstön osalta. Intran kautta henkilöstöllä on myös kanava, jonka kautta heillä on mahdollista antaa palautetta ja ilmoittaa mahdollisista huolistaan suoraan ylimmälle johdolle. Kanava on koettu hyväksi ja sen kautta on muun muassa pystytty ratkaisemaan esille tulleita haasteita ja ongelmia. Myös vuosittain tehtävän työhyvinvointikyselyn kautta on organisaatiossa saatu tärkeää tietoa muun muassa eri työryhmien toiminnasta ja kyselyssä ilmenneisiin isoihinkin haasteisiin on pystytty puuttumaan ja toimimaan jo varhaisessa vaiheessa. Yrityksellä on myös uusille työntekijöille kattava perehdytyspaketti, jossa on tietoa muun muassa työterveyshuoltoon ja työturvallisuuteen sekä muihin käytänteisiin liittyen. (Yrjänheikki-Uutela, 2024a.)

4.2 Vertailuanalyysin yhteenveto

Vertailuanalyysin tavoitteena tässä tutkimuksessa on kartoittaa sosiaalisen vastuullisuuden tilaa kaupunki-infran rakentamista ja kunnossapitoa hoitavien organisaatioiden kohdalta. Vertailuorganisaatioiden valinnassa ensisijaisena painotuksena oli toimiminen kaupunki-infran rakentamisen ja huolenpidon parissa. Kunnilla ja kaupungeilla on erilaisia tapoja toteuttaa infran rakentamiseen ja kunnossapitoon kuuluvia toimintoja, osa paikkakunnista esimerkiksi hoitaa tehtävät omana työnään, työllistäen oman henkilöstönsä lisäksi myös alihankkijoita ja muita sopimuskumppaneita ja osalla tehtävät ovat hyvin pitkälti yksityisten yritysten hoitamia kilpailutusten kautta. Osa organisaatioista on kunnan tai kaupungin sekä muiden julkisten toimijoiden yhteisomisteisia liikelaitoksia. Näiden lisäksi alalla toimii myös kokonaan yksityisiä organisaatioita, joissa osassa on mukana myös laajempaa kansainvälistä omistajuutta. Tämä toi omat haasteensa vertailuyritysten valintaan, sillä erityisesti kuntien tai kaupunkien omana työnään hoitamien tehtävien kohdalla ei vertailtavaa tietoa vastuullisuuteen juurikaan ollut nähtävillä vaan mahdolliset vastuullisuusraportit tai määritelmät on sisällytetty kunnan tai kaupungin omaan strategiaan, jolloin eri toimialojen mahdolliset mittarit eivät välttämättä ole julkisesti saatavilla. Valintakriteerinä vertailuyrityksillä oli myös omat kotisivut, joiden kautta oli saatavissa tietoa organisaation toiminnasta vastuullisuuteen liittyen esimerkiksi vuosikertomuksen kautta. Tämä kriteeri sulki pois useita kaupunkien tai kuntien liikelaitoksia, sillä niistä oli hyvin suppeasti saatavilla tietoa. Osittain organisaation vastuullisuustavoitteet olivat sidottuina kaupunkien omaan strategiaan mutta tämä ei ollut pois sulkeva tekijä, mikäli sen lisäksi oli nähtävissä tietoa ja tunnuslukuja nimenomaan infran rakentamiseen ja kunnossapitoon liittyen. Tässä tutkimuksessa vertailuanalyysitaulukon suunnittelussa on hyödynnetty GRI:n vastuullisuusraportoinnin sosiaalisia standardeja sekä Kirjanpitolautakunnan yleisohjeistuksessa olevia henkilöstöön liittyviä laskentaperiaatteita, joiden voidaan katsoa olevan sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä tunnuslukuja. Taulukossa on huomioitu myös yrityksillä mahdollisesti olevat rakennusalan sertifiikatit, jotka voivat sisällöltään olla osin myös sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä esimerkiksi työturvallisuuden osalta.

Organisaatioiden maantieteellinen työskentelyalue vaihtelee hyvin paljon kuten myös työntekijämäärät sekä sen myötä myös vaatimukset esimerkiksi raportointien suhteen, sillä osa yrityksistä on kooltaan sellaisia, että heillä jo on tai on tulossa vaatimuksia esimerkiksi ESG-eli vastuullisuusraportointiin liittyen. Vertailu on tiivistetty Taulukkoon 3 ja vertailtavien asioiden pohjana on käytetty jo aiemmin mainitun mukaisesti GRI: sosiaalisia standardeja ja Kirjanpitolahtakunnan yleisohjetta toimintakertomuksen tunnusluvuista. Näiden lisäksi vertailussa huomiotiin myös yrityksillä mahdollisesti olemassa olevat erilaiset sertifikaatit, jotka voivat pitää sisällään myös sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä seikkoja esimerkiksi työturvallisuuden osalta. Myös YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden esille tuonti on taulukossa huomioitu, sillä kyseessä on tärkeä kansainvälinen ohjelma vastuullisuuteen liittyen.

Taulukkoon ei ole kerätty yksityiskohtaista tietoa esimerkiksi yrityksen tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen tai korruptiontorjuntaan liittyen, sillä nämä seikat ovat lähtökohtaisesti esillä eettisissä ohjeissa. Myöskään henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja ei ole kaikkia taulukkoon erikseen eritelty sillä lista eri tunnusluvuista on varsin pitkä ja osalla vertailuun valituilla organisaatioilla oli useampia nähtävissä olevia tunnuslukuja sivuillaan. Vertailussa onkin huomioitavaa se, että vaikka jotakin vertailtavaa seikkaa ei ole nähtävissä yrityksen omilla nettisivuilla, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö organisaatio olisi omassa toiminnassaan kiinnittänyt huomiota kyseisiin seikkoihin. Näin ollen esimerkiksi lakisääteistä laajempi työterveys tai eettiset ohjeistukset voivat yrityksellä olla käytössä, vaikka näitä ei julkisesti organisaation sivuilla tuodakaan selkeästi esille.

Vertailussa tehtyjen havaintojen mukaan yritysvastuullisuuden osalta ympäristövastuullisuutta tuodaan yrityksissä eniten esille mutta myös sosiaalisesta ja taloudellisesta vastuullisuudesta löytyy tietoja. Ympäristövastuullisuuden isompi esillä olo on luontevaa ottaen huomioon, että toimiala on infran rakentamiseen ja kunnossapitoon keskittyvä. Vertailun myötä vahvistui myös kuva siitä, kuinka eri yritysvastuullisuuden osa-alueet ovat toisiinsa kytköksissä. Ympäristövastuullisuuden osalta on yhdeksi yleiseksi ja jo vakiintuneeksi mittariksi on muodostunut hiilijalanjälki. Sosiaalisen vastuullisuuden osalta ei sen sijaan kuitenkaan tällaista laajempaa kokonaisuuden huomioivaa mittaria ole havaittavissa vakiintuneen käyttöön. Kyseisellä tutkittu toimialalla tehdään hyvin paljon fyysistä työtä ja käytetään paljon erilaisia koneita. Työtä tehdään myös hyvin vaihtelevissa sääolosuhteissa. Tämän vuoksi vertailussa huomiotiin tarkemmin työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvien asioiden esille tuonti. Tapaturmien suhteen löytyi tietoa kaikista vertailtavista organisaatioista ja yksittäisistä esille tuoduista tunnusluvuista on sen myötä taulukkoon nostettu tapaturmataajuus tai muusta vastaavasta seurannasta oleva tieto. Tapaturmien määrään liittyvä luku vaikuttaa siten tehdyn vertailun perusteella olevan yleisin julkisesti esille tuotu tunnusluku sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen.

Taulukkoon on merkitty vihreällä värillä sellaiset kohdat, jotka ovat selkeästi havaittavissa yrityksen nettisivuilla olevan. Keltaisella on merkitty sellaiset kohdat, jotka tulevat organisaation nettisivuilla esille esimerkiksi vuosikertomuksessa mainitsemalla tai on muuten havaittavissa merkkejä siitä, että kyseiseen asiaan on kiinnitetty huomiota mutta niistä ei ole laajempaa tai tarkempaa selvitystä julkisesti saatavilla vaan tieto on todennäköisesti suurimaksi osaksi yrityksen sisäisissä kanavissa saatavissa. Kohdeorganisaation osalta on merkitty oranssilla sellaisia kohtia, jotka ovat tulleet ilmi muuten kuin yrityksen omilta nettisivuilta eli lähinnä muussa tutkimukseen luovutetussa sisäisessä aineistossa.

Vertailuanalyysi	Tampereen Infra Oy	Kuntec Oy	Stara	Destia	YIT Infra	Mestar Kuopio Oy
Rakennusalan sertifikaatti, RALA, CEEQUAL tmv.						
Ympäristösertifikaatti						
Vastuullisuusraportti tai nettisivu vastuullisuuteen liittyen						
Turvallisuusjohtamisen sertifikaatti						
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet teemana/esillä selkeästi esim. mitä tavoitteita yritys erityisesti huomioi						
Eettiset ohjeet/periaatteet						
Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä kriteereitä hankinnoissa						
Tapaturmataajuus tmv. tietoa tapaturmien seurannasta						
Sairauspoissaoloprosentti						
Jokin muu sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä tunnusluku tai mittari						
Koulutus, esim. työmaakohtaisia vaatimuksia mitä koulutuksia tulee olla suoritettuna						
Työturvallisuus, esim. työturvallisuusohjeita tai työturvallisuuskierrosten määrien seuranta						
Työhyvinvointi, esim. lakisääteistä parempi työterveys, hyvinvointietuja						
Työllistämistoimia esim. Pitkäaikaistyöttömät, työtoimet, kuntouttava työ						

Taulukko 3 Vertailuanalyysi

Vertailussa oli nähtävissä suhteellisen selkeitä eroja siitä, kuinka laajasti yritysvastuullisuuden liittyviä asioita tuodaan julkisesti esille. Destialla ja YIT infralla oli nähtävissä laajimmin sivustoillaan tietoa yritysvastuullisuudesta ja sitä oli myös jaettu useille eri sivuille. Yritykset ovat kooltaan muita isompia ja niissä on taustalla myös kansainvälistä omistajuutta ja toimintaa, jonka myötä myös resurssit yritysvastuullisuuden edistämiseen ovat erilaiset kuin pienemmillä yrityksillä. Isompiin yrityksiin kohdistuu myös erilaisia vaatimuksia lainsäätäjien taholta ja esimerkiksi EU:ssa valmisteilla oleva uusi yritysvastuullisuusdirektiivi (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) tulee ensin koskettamaan isompia yhtiöitä, jotka todennäköisesti ovat ainakin jonkin verran ennakoivasti jo tehneet toimenpiteitä tätä silmällä pitäen.

4.3 Johtoryhmän haastattelu

Johtoryhmän haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna ja tavoitteena oli, että haastattelu olisi enemmän keskusteluluonteinen kuin tiukasti kysymysluettelon mukaan etenevä. Haastatteluun laadittu kysymyspohja on liitteenä 1 ja se oli runkona haastattelussa. Joskin kysymyksiä ei kaikkia käyty läpi suoraan sellaisenaan, sillä keskustelussa koin, että osaan kysyttävistä seikoista tuli riittävä vastaus jo toisen asian yhteydessä. Haastatteluun osallistuivat Mestar Kuopio Oy:n toimitusjohtaja, hallintojohtaja, rakennuspäällikkö ja kunnossapitopäällikkö. Haastattelun kysymysrunon suunnittelussa on huomioitu viitekehyksinä toimivat GRI sosiaalisen vastuullisuuden standardit sekä Kirjanpitolausokunnan yleisohje toimintakertomuksen laatimisesta henkilöstön tunnuslukujen osalta. Samoin suunnittelussa on huomioitu aiemmin tehdyn vertailuanalyysin tulokset ja havainnot siitä, millaisia seikkoja kyseisellä toimialalla toimivissa organisaatioissa on tuotu esille sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen. Yritykseltä tutkimusta varten saatujen aineistojen pohjalta oli myös muodostunut kuvaa juuri tämän kyseisen organisaation sosiaalisen vastuullisuuden määrittelystä sekä vastuullisuuteen liittyvistä teoista, jotka osaltaan ohjasivat myös haastattelun suunnittelussa.

4.3.1 Arvot ja vastuullisuus

Sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueista kyseisen yrityksen kannalta keskustellessa, toimitusjohtaja kertoi haastattelussa yrityksen strategiassa perusarvona olevan ihmisyyden ja yhteistyössä henkilöstön kanssa siitä muotoutuivat yrityksen arjen perustat eli Kasvu, Turvallisuus, Arvostus, Terveys ja Yhteenkuuluvuus, joiden ympärille on lähdetty rakentamaan käytäntöjä. Vastuullisuuteen on yrityksessä kiinnitetty huomioita myös panostamalla muun muassa työhyvinvointiin sekä tapaturmien ehkäisyyn. Sekä kunnossapitopäällikkö että rakennuspäällikkö toivat esille työvälineiden sopivuuden olevan tärkeää ja siihen on erityisesti kiinnitetty huomiota, sillä työ on työvoimavaltaista ja fyysistä työtä on paljon. Hallintojohtaja kertoi työterveyshuollon olevan yrityksellä lakisääteistä työterveyshuoltoa huomattavasti kattavampi ja käytössä olevan myös ePassi sekä henkilöstön hyvinvointia tuetaan myös muun muassa erilaisia liikuntaryhmiä ja tapahtumia järjestämällä. Hallintojohtaja nosti esille myös henkilöstöllä

olevan mahdollisuus käydä kerran kuukaudessa työajalla hierojalla pienellä omakustannushinnalla. Työmenetelmiin, perehdytykseen ja oikeisiin työvälineisiin pyritään panostamaan jatkuvasti ja sitä kautta vaikuttamaan ennakoivasti muun muassa työtapaturmien vähentämiseen. Kunnossapitopäällikön mukaan turvallisuusasioita käydään säännöllisesti läpi työnjohdon kanssa ja tiimien omissa palaverissa. Henkilöstön tiedottamisen suhteen yrityksen oma intra on keskeisessä roolissa ja sieltä kautta on mahdollista saada tietoa muun muassa läheltä piti tilanteista. Yritys on mukana erilaisissa hankkeissa, kuten katupölytutkimuksessa, jossa selvitetään kaupungin katupölytilannetta sekä toimenpiteitä, jotka vaikuttaisivat siihen, että katupölyn määrää saataisiin vähennettyä. Tällä tutkimuksella on siten vaikutusta kaikkiin kaupungin asukkaisiin. Yrityksessä tehdään vuosittain myös henkilöstötyytyväisyystutkimus ja vuonna 2024 yrityksellä tarkoitus lähteä pilotoimaan kyselyä, jossa pyritään syvemmin työntekijän ymmärrykseen siitä, mitkä asiat ovat kullekin merkityksellisiä, kuinka työntekijä kokee niiden asioiden suhteen tilanteen olevan yrityksessä tällä hetkellä ja millaisilla toimenpiteillä näitä merkityksellisiä asioita saataisiin paremmaksi. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

Toimitusjohtaja kertoi käyneensä jossain vaiheessa lävitse GRI:n sosiaalisen vastuullisuuden standardeja mutta ei koe niitä sellaisenaan heille sopivaksi. Hänen mielestään, mikäli mittareilla halutaan vaikuttavuutta niin niiden tulee olla sellaisia, että heidän työntekijänsä ymmärtää mitä se mittari tarkoittaa ja millä tavalla työntekijä itse pystyy siihen vaikuttamaan. Siten mittarin tulee olla johdettu heidän toiminnastaan. Kirjanpitolautakunnan yleisohjeessa toimintakertomuksen laatimisesta ja siinä käsitellyistä henkilöstöä koskevista tunnusluvuista toimitusjohtaja kertoi, että niitä sivutaan toimitusjohtajankatsauksessa, joita käydään läpi hallitukselle mutta varsinaiseen tilinpäätöksen toimintakertomusosiioon niitä ei ole otettu. Konsernin osavuosikatsauksessa on hyvin rajattu tila minkä verran ja mitä tietoa sinne on mahdollista laittaa. Yrityksellä on käytössään oma järjestelmänsä, jonka kautta he seuraavat sisäisesti erilaisia henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja, joita hyödynnetään muun muassa johtamisen välineenä. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

4.3.2 Koulutus ja työyhteisössä vaikuttaminen

Kunnossapitopäällikön mukaan työnantaja on ollut halukas kouluttamaan kaikkia, joilla on ollut omaa mielenkiintoa kouluttautumiseen. Yritys myös tekee yhteistyötä muun muassa Savon ammattipiiston kanssa. Työntekijöiden mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työnkuvaansa sekä työtehtävien suunnitteluun liittyen kunnossapitopäällikkö kertoi, että työtehtäviin ja niiden suunnitteluun vaikuttavat muun muassa osassa sopimuksissa olevat toimenpideaajat eli tiettyjen rajojen puitteissa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä. Raamit työntekemiseen tulee työnjohdon kautta mutta varsinaiseen työnsuorittamiseen on työntekijöillä myös mahdollista vaikuttaa jonkin verran. Kunnossapitopäällikön mukaan olemassa oleva koulutus ja työkokemus vaikuttavat työtehtäviin, mutta kaikille pyritään kuitenkin luomaan monipuolisia työtehtäviä, jotta työ ei olisi liian yksipuolista. Rakennuspuolen tehtävissä suunnitelmat

ohjaavat pitkälti työtehtäviä, joten työkohteen sisällä ei välttämättä ole suuria mahdollisuuksia työtehtäviin. Sen sijaan yksikön sisällä muutoin on henkilöstöllä mahdollista ilmaista halukkuutensa erilaisiin työtehtäviin, jonka jälkeen kartoitetaan, onko kyseisellä henkilöllä mahdollista haluamaansa työtehtävää lähteä kokeilemaan. Työnkiertoa on rakennuspuolella tehty paljon ja rakennuspäällikön mielestään talon sisällä tehty työnkierto on helpompaa, kun henkilö tietää valmiiksi, kuinka työyhteisössä toimitaan. Haastattelussa nousi esille myös erilaisten henkilöiden työllistäminen, jota yrityksessä on toteutettu jo ennen muuttumista liikelaitokseksi. Yrityksessä on myös työllistämisen yksikkö, jonka kautta työllistetään eri tilanteissa olevia henkilöitä kuten pitkäaikaistyöttömiä ja maahanmuuttajia. Kunnossapitopäällikön mukaan varsinkin kunnossapidon puolella henkilöstö on tottunut tekemään töitä hyvinkin erilaisten henkilöiden kanssa. Kesäisin kausityöntekijöiden tarve on suuri ja osa työtehtävistä on sellaisia, ettei niihin tarvitse olla työtä aloittaessa paljoa koulutusta eikä kovin laajaa suomen kielen taitoa. Toimitusjohtaja kertoi, että maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kohdalla juuri kielitaito on yksi pullonkaula, jonka vuoksi kovin monimutkaisiin työtehtäviin työllistyminen ei ole heti mahdollista. Suunnitteilla olevan hankkeen peruslähtökohtana on pyrkiä helpottamaan vaikeasti työllistyvien työllistymistä. Hankkeen yksi isoimpia asioita on virtuaalisen perehdytys materiaalin kehittäminen, jossa tarkoituksena on, että työnjohtaja kertoo asioita suomeksi mutta tekstitys on mahdollista saada työntekijän omalle kielelle. Työkielenä yrityksessä säilyy edelleen suomi mutta virtuaalisen perehdytyksen avulla on tarkoitus varmistaa, että peruslähtökohdat työn tekemiseen ovat paremmat. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

Omaan työnkuvaan ja työtehtäviin vaikuttamisen lisäksi keskustelussa nousi työyhteisössä vaikuttaminen laajemmassa mittakaavassa ja esimerkiksi työryhmissä viikoittain ilman esihenkilö pidettävät palaverit ovat työntekijöille yksi suora kanava vaikuttaa erilaisiin asioihin. Sosiaalista vastuullisuutta ajatellen tätä kanavaa kautta on mahdollista purkaa myös mieltä painavia asioita. Ajatuksena yrityksessä on, että heillä olisi vuorovaikutteinen organisaatio riippumatta siitä, missä työtehtävissä on, jokainen saa olla oma itsensä ja on olemassa myös kanava, jota kautta voi tulla kuulluksi. Palavereiden lisäksi yrityksellä on myös niin sanottu suora kanavan johdolle, jonka kautta pystyy antamaan palautetta myös nimettömästi. Tavoitteiden saavuttamisesta ja henkilöstön palkitsemisesta keskustellessa toimitusjohtaja toi esille, että tavoitteiden asettamista ja palkitsemista on ollut paljon, mutta aktivointiin, pitäisi edelleen kiinnittää huomiota. Kunnossapitopäällikkö kertoi, että sellaiset aloitteet, jotka selkeästi luovat säästöä tai hyötyä niin niitä on palkittu rahallisestikin. Esimerkkinä hän nosti esille kaupungilla olevat elinkaarikohteet, joissa yritys hoitaa liikuntapaikkojen kunnossapitoa ja niiden osalta on mahdollista saada rahallista bonusta, kun tietyt kriteerit täyttyvät. Kunnossapitopäällikön mukaan monikaan työntekijä ei koe mitään muuta palkinnoksi kuin rahallista palkkiota eli muita tarjottuja työsuhte-etuja ei koeta palkkioksi. Yrityksellä on olemassa

ympäristöraportti, jossa käydään läpi edellisen vuoden toiminnan tulokset mitä on saavutettu ja asetetaan myös tavoitteita seuraavalle vuodelle. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

4.3.3 Hankinnat

Yrityksessä ollaan tietoisia julkisena toimijana ja julkisia hankintoja tekevänä siitä, kuinka euroja käytetään ja kuinka ne jatkavat eteenpäin hankinnasta. Hankintoja ja tarjouspyyntöjä suunniteltaessa huomioidaan siten hankinnan tai urakan mahdollinen veropalauma. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että hankinnat ostettaisiin organisaation toimialueelta hinnalla millä hyvänsä vaan, että asia huomioidaan yhtenä mittarina hankinnassa. Siten organisaatio pyrkii pitämään huolta, että mahdollistetaan lähialueen yritysten mukanaoloa tarjouspyynnöissä ja sitä kautta pyrkimyksenä on myös mahdollistaa työpaikkojen säilyminen alueella. Eettiset ohjeet tuovat omat huomioitavat seikkansa hankintoihin. Yrityksessä on omat prosessikaaviot, joiden kautta on hyvinkin tarkkaan määritelty millä tavalla erikokoiset hankinnat suoritetaan. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

4.3.4 Vahvuudet ja haasteet

Työyhteisön vahvuutena koetaan, että heillä ollaan aidosti ylpeitä tehdystä työstä, saavutuksista ja tuloksista. Rikkautta koetaan myös, että työyhteisössä on erilaisista taustoista olevia ihmisiä. Kunnossapitopäällikkö nosti esille erityisesti nuorten työllistämisen, joka on osittain myös asennekasvatustyötä, sillä kesätyö heillä on usein nuoren ensimmäisiä työpaikkoja. Toimitusjohtaja kiteytti vahvuuksia ja kertoi että heillä on ajatuksena, että ovet ovat avoinna tulla hyvin matalalla kynnyksellä keskustelemaan ja avoin keskusteleminen on tärkeässä osassa. Työyhteisössä jokaisella on lupa olla oma itsensä ja erilaisuus työyhteisössä hyväksytään. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

Haasteiden osalta toimitusjohtaja lähti liikkeelle siitä näkökulmasta, että heillä on vielä parantamisen varaa siinä mikä yrityksen rooli kaupungissa on ja kuinka siihen liittyy sosiaalinen vastuullisuus, yhteiskuntavastuu ja erilaisten ihmisten kohtaaminen. Kunnossapitopäällikön mukaan se, että lähes kaikki työyhteisössä tekevät suhteellisen fyysistä työtä ja kuormitus voi siten olla välillä kova, jonka myötä voi tulla väsymystä, joka puolestaan voi purkautua myös henkisellä puolella. Organisaatiossa työntekijöiden keski-ikä on ollut suhteellisen korkea mutta vähitellen myös nuorempaa väkeä on tullut taloon, ja sen myötä keski-ikä on laskenut. Toimitusjohtajan mukaan aiempina vuosina mielipiteiden ilmaisu oli aktiivisesti ennemminkin sellaista, että kaikkea mahdollista muutosta pyrittiin jarruttamaan mutta sen suhteen on yhteisössä edetty paljon. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

Tulevaisuutta ajatellen käytiin läpi muun muassa näkemystä tulevaisuuden työyhteisöstä ja rekrytoinnista, jonka suhteen haastattelun aikana kävi ilmi muun muassa se, että ikärakenne työyhteisössä on muuttumassa. Keskustelun perusteella työnantajamielikuva yrityksestä on

tällä hetkellä hyvä ja avoinna oleviin paikkoihin tulee hyvin hakemuksia. Tietyt ammattiryhmät ovat sellaisia, niin yrityksellä itsellään kuin urakoitsijoillakin, joihin on haasteellisempaa löytää tekijää. Tällä hetkellä rakennusosalalla olevat haasteet ovat vaikuttaneet siten, että rakennusmiehiltä tulee yritykseen paljon yhteydenottoja ja hakemuksia. Toimitusjohtaja muistutti myös, että he eivät voi tuudittautua siihen ajatukseen, että heillä on kaikki asiat hyvin vaan, että töitä on tehtävä sen suhteen, jotta työnantajamielikuva pysyy hyvänä ja mielellään vahvistuu nykyisestä. Toimitusjohtaja summasi keskustelun lopuksi nostaan esille heidän henkilöstölupauksensa: ”Haluamme olla työurasi paras työpaikka”. Pätevä ja sopiva on toimitusjohtajan mukaan kaksiteräinen miekka eli työnantaja ei pysty tekemään työpaikasta työuran parasta, mikäli työntekijä ei kerro mitä haluaa ja mitä kehittämistarpeita on. Työntekijän tulee myös olla valmis osallistumaan ja siten osoittaa myös olevansa niin sanotusti paras työntekijä myös yritykselle. (Johtoryhmän haastattelu 2023.)

4.3.5 Yhteenveto

Johtoryhmän haastattelun pohjalta on nähtävissä, että organisaatiossa huomioidaan ja toteutetaan monia sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä asioita. Johtoryhmän haastattelun myötä oli kuitenkin havaittavissa, että näitä seikkoja ei välttämättä ole hyvin tunnistettu organisaatiossa olevan sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluvia asioita. Johtoryhmä on tunnistanut organisaatiossa olevia haasteita henkilöstön suhteen ja yhtenä merkittävänä muutostekijänä organisaation historiassa ovat olleet kuntaliitosten mukanaan tuomat vaikutukset organisaatioon ja henkilöstöön. Niillä on ollut vaikutusta muun muassa erilaisten toimintatapojen yhdistämisen suhteen sekä kuntaliitosten myötä tulleiden irtisanomissuoja aikojen vaikutukset. Johdossa on tunnistettu näitä haasteita ja niiden eteen on myös tehty työtä mutta johtoryhmässä myös tunnistetaan, että työtä on edelleen tehtävänä. Haastattelun perusteella myös henkilöstön aktivoitumista kaivataan johdossa lisää, jotta sieltä tulevia ajatuksia ja esityksiä on helppompaa huomioida työnjohdollisissa asioissa ja näin mahdollistaa paremmin työyhteisön huomiointi ja rakentaa puitteita työuran parhaimman työpaikan luomiselle.

4.4 Kyselyhaastattelut

Organisaation sisäistä vastuullisuutta tutkiessa on tärkeää saada tietoa kattavasti myös henkilöstöltä. Kyselyhaastatteluja toteutettiin loppujen lopuksi kaksi: työnjohtajille suunnattu lyhyt kysely sekä henkilöstölle suunnattu kysely, johon siis myös työnjohtajien vastaukset olivat tervetulleita. Yrityksessä on toteutettu säännöllisesti työhyvinvointikyselyjä siten, että vastaaminen on tapahtunut tietokoneella sähköisille lomakkeille. Tämän vuoksi myös kyselyiden toteutustavaksi valikoitui sähköinen lomake, joka edellä mainitusti on ennestään jo tuttu toteutustapa. Sähköinen lomake mahdollistaa myös sen, että jokaisella kohderyhmään kuuluvalla organisaation jäsenellä on yhtäläinen mahdollisuus vastata halutessaan kyselyyn. Kasvokkain tai esimerkiksi yhteistapaamisessa toteutettuna kyselyhaastattelussa olisi haasteeksi

tullut se, että organisaation työmaat sijaitsevat ympäri kaupunkia ja tavoite oli saada vastauksia mahdollisimman monelta ja eri tiimeissä työskenteleviltä, jotta kyselyjen tulos olisi mahdollisimman kattava otos kohderyhmästä. Sähköistä lomaketta käyttämällä myös anonyymi vastaaminen on mahdollista toteuttaa paremmin. Kyselyjä toteutettaessa ilmeni kuitenkin haasteena olevan se, että työmailla ei välttämättä ole mahdollisuutta päästä sähköiseen kyselyyn vastaamaan vaan sitä varten olisi pitänyt esimerkiksi käydä päätoimipisteellä. sähköisesti toteutettavissa hyvinvointikyselyissä mahdollisimman kattava vastaaminen toteutetaan organisaatiossa siten, että jokainen tiimi käy yhteisesti sovittuna aikana vastaamassa kyselyyn. Sosiaalista vastuullisuutta koskevissa kyselyissä 37 työnjohtajasta kyselyyn vastasi 13 henkilöä. Henkilöstön kyselyyn vastasi 47 henkilöä 173 henkilöstä, joilla olisi kyselyyn ollut mahdollista vastata.

Työnjohdon kyselyssä vaihtoehtoina olivat kunnossapito ja rakentaminen. Henkilöstökyselyssä näiden lisäksi vaihtoehtona oli myös kohta muu, sillä organisaatiossa työskentelee henkilöstöä myös hallinnon tehtävissä ja mahdollisesti työntekijöissä on myös henkilöitä, jotka voivat toimia tarpeen mukaan sekä rakentamisen että kunnossapidon puolella. Vaihtoehto mahdollisti toki myös sen, että halutessaan vastaaja voi jättää tuomatta ilmi myös varsinaisen osaston, jolla työskentelee.

4.4.1 Kyselyhaastattelu työnjohtajat

Työnjohtajien kyselyssä (liite 2) on kysymysten laadinnassa huomioitu esihenkilön asemaa työyhteisössä. Ylempi johto on taho, joka määrittelee niin sanotusti isommat linjat toimintaan mutta työnjohto on lähellä kenttää, jossa arjen työtä tehdään kaupunki-infran rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi. Kyselyssä oli kymmenen kysymystä, joista yhdeksän ensimmäistä olivat monivalinta kysymyksiä ja viimeisessä kysymyksessä pystyi vastaamaan vapaasti kirjoittamalla. Työnjohtajien kyselyssä ei ollut pakollisia vastattavia kysymyksiä, vaan halutessaan pystyi jättämään jonkin kysymyksen välistä. Aiemmin kerrotun mukaisesti kyselyyn tuli yhteensä 13 vastausta ja näistä neljä oli kunnossapidon ja yhdeksän rakentamisen puolella työskenteleviltä. Toisessa kysymyksessä kysymyksenä oli valita mikä tai mitkä laskelmista tai mitareista olisi sellaisia, joista saatava tieto olisi vastaajan mielestä työyhteisö kannalta tärkeää. Kysymyksessä oli 12 valmista vaihtoehtoa sekä kohta muu, johon olisi halutessaan voinut kirjata myös sen, mikä asia olisi vastaajan mielestä ollut tärkeä. Vastaaja pystyi valitsemaan enintään kolme vaihtoehtoa omaan vastaukseensa ja suurin osa eli kahdeksan henkilöä oli valinnut kolme vaihtoehtoa ja loput vastaajista kaksi vaihtoehtoa (montako). Vastausvaihtoehdot pohjautuivat kirjanpitolautakunnan yleisohjeessa oleviin henkilöstöä koskeviin tunnuslukuihin sekä niiden lisäksi mukana oli yhtenä kohtana myös työelämän laatu. Kyselylomakkeessa ei ollut tarkemmin avattu eri kohtien tarkempaa merkitystä. Vastauksista erottuu selkeästi viisi työnjohtajien mielestä työyhteisön kannalta tärkeintä tunnuslukua. Kahdeksan vastaajaa oli valinnut henkilöstön ikärakenteen omaa vastaukseensa ja kuten johtoryhmän

keskustelussa kävi ilmi, on yrityksessä työskentelevien keski-ikä ollut suhteellisen korkea mutta ikärakenne on muuttunut vähitellen siten, että henkilöstön keski-ikä on alkanut madaltumaan. Henkilöstön korkea keski-ikä kertoo muun muassa siitä, että eläköitymisiä on tapahtunut ja tapahtumassa mikä puolestaan tarkoittaa myös henkilöstömuutoksia ja on siten tärkeää tietoa työyhteisön kannalta. Toiseksi tärkeimmäksi tiedoksi nousi palkat ja palkkiot eriteltyinä palkitsemisjärjestelmien mukaisesti. Palkkaus nousi esille myös kyselyn lopussa olleessa avoimessa vastausmahdollisuudessa, jossa koettiin organisaatiossa tehdyn palkkausuu-
distuksen jääneen vielä osin keskeneräiseksi. Kolmanneksi tärkeimmäksi tunnusluvuksi vastaajat kokivat sairauspoissaoloprosentin. Vertailuanalyyssissä useammalla yrityksellä sosiaali-
seen vastuullisuuteen liittyvistä luvuista esille tullut tapaturmataajuus oli kyselyssä neljän-
nellä jaetulla sijalla työelämän laadun kanssa. Organisaatiossa määritellyt arjen perustat Kasvu, Turvallisuus, Arvostus, Terveys ja Yhteenkuuluvuus koettiin enimmäkseen kuvaavan jokseenkin hyvin työyhteisön toimintaa. Yhteistyön eri oppilaitosten kanssa sekä organisaatiossa olevien työvalmennuksen ja avotyötoiminnan työyhteisön kannalta tärkeiksi toimintoiksi vastaajista noin kaksi kolmasosa koki olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä asiasta. Loput kolmasosa vastaajista sen sijaan oli vastauksissaan jokseenkin tai täysin eri mieltä kyseisten toimintojen tärkeydestä työyhteisössä.

Kuvassa 4 ovat koulutukseen liittyvien kysymysten vastaukset työnjohtajien kyselyssä. Vastauksissa on nähtävissä se, että organisaatiossa on panostettu koulutukseen ja sitä lähtökoh-
taisesti myös arvostetaan. Tästä huolimatta vastauksissa on kuitenkin havaittavissa, että lähes kolmasosa kokee olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että ovat saaneet riittävästi koulutusta ja tukea työnjohtajan tehtävässään. Avoimissa vastauksissa koulutuksen osalta on nostettu myös esille, että kouluttautuminen on mahdollista ja siihen myös kannustetaan. Vastausten perusteella henkilöstön osalta tasapuolinen kohtelu ei vielä täysin toteudu sekä myös työtaakan jakautuminen on koettu myös olevan osin epätasapainossa ja palkkiouu-
distuksen on koettu jääneen keskeneräiseksi. Näiden seikkojen arvioidaan olevan osatekijänä henkilöstön vaihtuvuudessa. Vastauksissa nostetaan esille myös työturvallisuuden kiinnitetyn aiempaa enemmän huomiota, joskin siihen liittyen on asenteissa vielä kehittämistä samoin kuin suhtautumisessa ympäristö vastuullisuuteen ja työvalmennukseen. Työsuhde-etujen osalta niiden monipuolinen valikoima on koettu organisaatiossa hyväksi.

7. Mielestäni on tärkeää, että työnantaja tukee kouluttautumista.

Lisätietoja

1. Täysin eri mieltä	2
2. Jokseenkin eri mieltä	0
3. Ei samaa, eikä eri mieltä	0
4. Jokseenkin samaa mieltä	1
5. Täysin samaa mieltä	10



8. Olen saanut mielestäni riittävästi koulutusta ja tukea tehtävääni työnjohtajana.

Lisätietoja

Oivallukset

1. Täysin eri mieltä	1
2. Jokseenkin eri mieltä	3
3. Ei samaa, eikä eri mieltä	1
4. Jokseenkin samaa mieltä	4
5. Täysin samaa mieltä	4



9. Halutessani minulla on mahdollista hankkia lisäkoulutusta tehtäviini.

Lisätietoja

Oivallukset

1. Täysin eri mieltä	1
2. Jokseenkin eri mieltä	2
3. Ei samaa, eikä eri mieltä	1
4. Jokseenkin samaa mieltä	1
5. Täysin samaa mieltä	8



Kuva 4 Koulutukseen liittyvät vastaukset työnjohtajien kyselyssä

4.4.2 Kyselyhaastattelu henkilöstö

Henkilöstön kysely (liite 3) on suunniteltu kattavammaksi ja siinä oli yhteensä 26 kysymystä mutta yhtä lukuun ottamatta kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, joten vastaaminen kyselyyn arvioitiin suhteellisen nopeaksi. Tässä kyselyssä oli rakentamisen ja kunnossapidon osaston lisäksi mahdollista valita osastoksi myös kohta muu. Henkilöstön kyselyyn vastasi

hieman alle kolmasosa eli 47 henkilöä, siitä henkilöstön määrästä, joilla olisi ollut mahdollista kyselyyn vastata. Kysely on myös jaettu avoimessa Teams kanavassa, jossa ei ole pystytty rajaamaan sitä, että jokainen vastaaja voisi vastata kyselyyn vain kerran vaan halutessaan kyselyyn on voinut vastata myös toistamiseen ja siten vastausten suhteen ei ole täyttä varmuutta, että jokainen vastus olisi eri henkilöltä. Kokonaisuutena kyselyn tuloksia analysoidessa vastauksia pystyi analysoimaan paitsi diagrammien kautta, myös kyselyn pohjalta muodostuvat Excel taulukoinnin kautta. Vaikka kysely on toteutettu anonymina eikä siten ole mahdollista tietää kyselyyn vastanneiden henkilöllisyyksiä on kuitenkin taulukoinnin kautta mahdollista nähdä eritellysti kunkin vastaajan valinnat kysymyksissä. Kyselyn vastausten analysoinnissa on huomioitu myös tämän taulukoinnin kautta saatua tietoa, josta on havaittavissa, että suurimmalla osalla vastaajista on vastausvaihtoehdoissa hajontaa mutta joukossa on myös muutama vastaaja, jotka ovat vastanneet täysin samoin jokaiseen kysymykseen. Vastausmäärä jäi siten suhteessa henkilöstön kokonaismäärästä sen verran pieneksi, ettei vastauksista ollut mahdollista laskea luotettavaa QWL indeksiä eli työelämän laatua mittaavaa indeksiä organisaatiolle.

Kyselyssä kysymykset 2-16 ovat julkisesti netistä saatavilla olevat QWL eli työelämän laatua koskevia kysymyksiä. Kysymykset 17-25 on laadittu teorian, yrityksen aineiston sekä johtoryhmän haastattelun pohjalta sitten, että pyrkimyksenä on ollut kartoittaa henkilöstön kokemuksia ja ajatuksia organisaation sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvistä asioista. Viimeisessä kysymyksessä vastaajalla on ollut halutessaan mahdollisuus vastata avoimesti mitkä asiat vastaajan mielestä toimivat organisaatiossa hyvin tai missä olisi vielä kehitettävää. Vastausten analysoinnissa on kokonaisuudessaan jonkin verran huomioitu vastausmäärän suhdetta henkilöstön kokonaismäärään, sillä oletuksella, että kaikki muut vastaajat olisivat valinneet jonkin muun vastausvaihtoehdon. Kysely on toteutettu täysin suomeksi eikä tarjolla ole ollut esimerkiksi englanninkielistä käännöstä. Kysymykset ovat suhteellisen lyhyitä, eikä niiden sisältöä ja merkitystä ole suuremmin avattu, joten tämän vuoksi esimerkiksi QWL kysymysten viimeinen kohta, hyödynnäme innovatiivisuutta työn kehittämisessä, on voinut olla sellainen, ettei sen sisällön merkitys ole avautunut kaikille vastaajista. Kyseiseen kysymykseen noin kolmas oli antanut vastukseen ei samaa, eikä eri mieltä. Vaikka vastausmäärä kokonaisuudessaan jäi toivottua pienemmäksi, saa kyselyjen vastauksista tärkeää tietoa henkilöstön kokemuksista sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvistä asioista organisaatiossa.

Johtamisen oikeudenmukaisuuden ja esihenkilöiltä saatavan tuen sekä luottamuksen suhteen on nähtävissä vastausten perusteella, että suurimmalta osin asiat toimivat organisaatiossa mutta myös kehitettävää tällä saralla löytyy avointen vastausten perusteella tiedon kulkemisen ja tasapuolisen kohtelun osalta. Vastaajat kokevat työpanostaan arvostettavan enimmäkseen niin työyhteisössä kuin myös asiakkaiden eli esimerkiksi liikuntapaikkojen käyttäjien taholta, vaikkakin työyhteisön ulkopuolista arvostusta koetaan vähemmän tai vastaus on ollut neutraali. Kokonaisuudessaan yli puolet vastaajista on sitä mieltä, että ovat vähintään jokseenkin samaa mieltä organisaatiossa olevan hyvä yhteishenki. Kyselyn mukaan yli puolet

vastaajista kokee, että heillä on mahdollista vaikuttaa ja tehdä aloitteita työyhteisössä. Johtamiseen, esihenkilötyöhön sekä työyhteisön ilmapiiriä koskevien kysymysten vastaukset vahvistavat johtoryhmän haastattelusta sekä muusta aineistosta saatua tietoa, että yhtenäisen organisaation eteen on tehty työtä ja että johtoryhmässä on myös tiedostettu, että tehtävää sillä saralla on edelleen. Kyselyn mukaan työprosessien koetaan lähtökohtaisesti olevan toimivia ja tehokkaita mutta avoimissa vastauksissa käy ilmi, että työryhmien kesken on erilaisia toimintatapoja ja kehitysideana on nostettu esille se, että työryhmissä hyviksi havaittuja käytäntöjä tulisi saada paremmin jaettua koko työyhteisölle sekä työryhmien kesken tulisi olla selkeämmin olemassa olevat yhteiset säännöt, joita tulisi sitoutua noudattamaan. Johtoryhmän haastattelussa esille nousi yrityksen historia kunnallisena liikelaitoksena ja, että ajan myötä tapahtuneet kuntaliitokset ovat tuoneet omat haasteensa myös organisaation toimintaan. Avoimissa vastauksissa viitataan myös varsin suoraan tähän historiaan ja, että esimerkiksi palkkaukseen liittyen yhdenvertainen kohtelu ei toteudu riittävän hyvin johtuen todennäköisesti ainakin osin vanhoista käytännöistä.

Kuvaan 5 on koottu osa osaamiseen ja koulutukseen liittyvien kysymysten vastauksista ympyrädiagrammeissa kuvattuna. Selkeästi suurin osa kokee oman osaamisensa olevan riittävää työtehtäviensä hoitamiseen ja myös ohjausta sekä koulutusta työtehtäviin on koettu saadun suhteellisen hyvin. Osaamisen kehittämiseen ja omaan työhön vaikuttamisen suhteen on vastauksissa havaittavissa enemmän kielteisiä sekä neutraaleja vastauksia. Avoimissa vastauksissa nouseekin esille toivetta siitä, että työtehtävien kierrättämisen ja mahdollisuuteen oman osaamisen kehittämisen suhteen olisi parannettavaa organisaatiossa.

5. Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen

[Lisätietoja](#)[Ovallukset](#)

1. Täysin eri mieltä	16
2. Jokseenkin eri mieltä	0
3. Ei samaa, eikä eri mieltä	0
4. Jokseenkin samaa mieltä	18
5. Täysin samaa mieltä	13



10. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni

[Lisätietoja](#)[Ovallukset](#)

1. Täysin eri mieltä	16
2. Jokseenkin eri mieltä	3
3. Ei samaa, eikä eri mieltä	8
4. Jokseenkin samaa mieltä	13
5. Täysin samaa mieltä	7



15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen

[Lisätietoja](#)

1. Täysin eri mieltä	16
2. Jokseenkin eri mieltä	7
3. Ei samaa, eikä eri mieltä	7
4. Jokseenkin samaa mieltä	10
5. Täysin samaa mieltä	7



20. Olen mielestäni saanut riittävästi koulutusta ja ohjausta työtehtäviini

[Lisätietoja](#)[Ovallukset](#)

1. Täysin eri mieltä	15
2. Jokseenkin eri mieltä	3
3. Ei samaa, eikä eri mieltä	5
4. Jokseenkin samaa mieltä	19
5. Täysin samaa mieltä	5



Kuva 5 Henkilöstökysely osaaminen ja koulutus

Työturvallisuus ja siihen panostaminen sekä tehdyt parannukset nousivat esille sekä johtoryhmän haastattelussa että työnjohtajien kyselyssä. Henkilöstön kyselyssä tämä on nähtävissä siten että vastaajista noin kolmasosa on täysin samaa mieltä siitä, että työturvallisuuteen kiinnitetään riittävästi huomiota ja jokseenkin samaa mieltä asiasta on myös noin kolmasosa vastaajista. Työterveyshuolto on tärkeässä roolissa fyysiseen hyvinvointiin liittyen ja organisaation tarjoaman työterveyshuollon kokee reilu kolmasosa vastaajista olevan riittävä tai jokseenkin riittävä. Lähes 20% vastauksista on niin sanotusti neutraaleja eli vastaaja ei ole ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Tähän voi olla vaikuttanut esimerkiksi vastaajan mahdollisesti vähäinen tarve kyseisten palvelujen käyttämiselle tai ettei vertailupohjaa työterveyshuollon laajuuden vaihtelusta välttämättä ole. Johtoryhmän haastelussa nousi esille kokemus siitä, ettei työnantajan tarjoamista eduista välttämättä eduksi koeta juurikaan muuta kuin rahallista palkkiota tai bonusta. Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön kokemusta siitä parantavatko työnantajan tarjoamat edut työssä viihtymistä ja liki puolet vastaajista on havainnut niillä olevan positiivista merkitystä, vastaajista osa oli myös eri mieltä etujen vaikutuksesta ja suhteellisen moni oli antanut myös neutraalin vastauksen.

Syrjimättömyys on yksi tärkeitä osa-alueita sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen, joten henkilöstölle suunnatussa kyselyssä tämä huomioitiin kahdella kysymyksellä, joista ensimmäisessä kartoitettiin työyhteisön sisältä tulevia havaintoja tai kokemuksia syrjinnästä ja toisessa puolestaan työyhteisön ulkopuolelta kuten esimerkiksi ohikulkijoiden taholta havaittua tai koettua syrjintää. Kysymyksissä ei ole lähdetty esittelemään tai erittelemään sitä, millaista syrjintää on mahdollisesti havainnut vai kokenut, sillä tutkimuksessa on haluttu selvittää asiaa vain yleisemmällä tasolla ja siten myös huomioida, että aihe on tietosuojaan kannalta haastavampi käsiteltävä julkaistavassa työssä. Jo aiemmin esille tuodun mukaisesti avointen vastausten perusteella on havaittavissa, että henkilöstössä koetaan epätasa-arvoista kohtelua työtehtävien kierrättämisen, yhdenvertaisuuden, oman osaamisen laajentamisen, yhtenäisten sääntöjen sekä palkkauksen osalta. Organisaation sosiaalisen vastuullisuuden kehittämisen kannalta nämä vastaukset on hyvä huomioida ja organisaatiossa sisäisesti pohtia onko näihin kokemuksiin ja havaintoihin mahdollista tehdä lisäselvitystä ja sen myötä pyrkiä vaikuttamaan ainakin työyhteisön sisällä siten, että tällaiset havainnot ja kokemukset vähenisivät. Työyhteisön ulkopuolelta tuleviin havaintoihin ja kokemuksiin on haastavampi organisaatiolla itsellään vaikuttaa vähentävästi mutta on kuitenkin tärkeää, että tällaisia asioita kohdatessa työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus purkaa kokemaansa esimerkiksi esihenkilönsä tai tarvittaessa työterveyshuollon kautta. Huomioitavaa on, että kyselyssä ei oteta kantaa siihen, onko havainto tai kokemus ollut toistuvaa tai milloin kyseinen havainto tai kokemus on tapahtunut eikä myöskään siihen, onko asiaa selvitetty eteenpäin organisaatiossa. Kyselyn alkupuolella olleissa QWL kysymyksissä vastaajista täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli noin puolet siitä, ettei työyhteisössä sallita muita loukkaava käytöstä ja työpaikan ongelmiin nopeasti ja tehokkaasti puuttumiseen liittyen vastaajista noin kolmasosa oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

Vastauksista muodostuvan kokonaiskuvan perusteella havaittuihin epäkohtiin puututaan organisaatiossa hyvin.

4.5 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää sitä, kuinka organisaatiossa määritellään sosiaalista vastuullisuutta. Tutkijan näkökulmasta yrityksen motto ”Me pidämme tästä kaupungista huolen”, perusarvot (kasvu, turvallisuus, arvostus, terveys ja yhteenkuuluvuus) sekä henkilöstölupaus ”Haluamme olla urasi paras työpaikka” pitävät sisällään jo varsin kattavasti sosiaalista vastuullisuutta. Johtoryhmän haastattelun perusteella organisaatiossa itsessään ei kuitenkaan välttämättä ole ollut täysin selkeää kuvaa siitä, mitä sosiaalinen vastuullisuus suomalaisessa yrityksessä nimenomaan sisäisen sidosryhmän kannalta katsottuna pitää sisällään. Organisaation julkisen ja sisäisen aineiston sekä johtoryhmän keskustelun ja kyselyhaastattelujen myötä on muodostunut varsin kattava tietokokonaisuus kohdeorganisaation sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen. Kokonaisuutena tarkastellessa organisaatiossa on tehty jo paljon toimenpiteitä sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen, kuten muun muassa lakisääteistä laajempi työterveyshuolto, työntekijöille tarjottavat hyvinvointiin liittyvät edut, organisaatiossa myös työllistetään esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä sekä panostetaan koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Organisaatiossa on laadittu eettinen ohjeistus, jonka noudattamista edellytetään myös muun muassa aliurakoitsijoilta, joiden kanssa henkilöstö voi olla samoilla työmailla paljonkin tekemisissä ja siten kyseinen ohjeistus vaikuttaa sekä sisäisiin että ulkoisiin sidosryhmiin. Myös hankinnoissa huomioidaan jo nyt sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä seikkoja mahdollisuuksien mukaan niin ulkoisten kuin sisäisten sidosryhmien kannalta. Organisaation tekemistä toimenpiteistä vastuullisuuteen liittyen useimmat on tutkimuksen perusteella tällä hetkellä tehty enemmän ympäristövastuullisuuden näkökulmasta katsoen, mutta ne ovat samalla vaikuttaneet positiivisesti myös sosiaaliseen vastuullisuuteen. Myös taloudelliseen vastuullisuuteen on organisaatiossa kiinnitetty huomiota esimerkiksi veropalauman laskentaa tekemällä.

Vertailuanalyysin kautta tehtyjen havaintojen myötä toimialalla on yleisesti ottaen kiinnitetty huomioita yritysvastuullisuuteen eniten ympäristövastuullisuuden osalta mutta myös sosiaalista ja taloudellista vastuullisuutta on tuotu esille. Ympäristövastuullisuuden osalta isoimpana mittarina on nähtävissä hiilijalanjäljen laskenta mutta sosiaalisen vastuullisuuden osalta esille tulee enemmän yksittäisiä tunnuslukuja. Toimialalla tehdään hyvin fyysistä työtä, käytetään erilaisia laitteita ja isojakin koneita sekä myös käsitellään erilaisia kemiallisia aineita. Useammassa vertailuyrityksessä esille tullut tapaturmataajuus tai muu vastaava työtapaturmien seuranta on siten tärkeää ja työtapaturmien määrän ehkäisyyn on kiinnitetty myös usein paljon huomiota. Sosiaalisen vastuullisuuden kannalta tapaturmataajuus kuitenkin on varsin kapea mittari, sillä siinä mitataan lähinnä fyysisen työympäristön tilaa mutta muun muassa henkinen työympäristö jää käytännössä mittaamatta. Vertailuanalyysissä on huomioitavaa se,

että kohdeorganisaatiosta oli mahdollista saada tutkittavaksi myös organisaation sisäistä tietoa, kun taas muiden vertailuyritysten osalta käytettävissä oli vain julkisesti netin kautta saatavilla olevaa tietoa. Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä asioita on siten voinut jäädä vertailuyritysten osalta jäädä huomioimatta. Vertailuyritykset olivat kooltaan ja omistajapohjaltaan erilaisia ja myös näillä seikoilla on merkitystä esimerkiksi siihen, missä laajuudessa ja millä tavalla vastuullisuutta on tuotu esille. Vertailuyrityksistä YIT infra ja Destia ovat muita suurempia ja niiden taustalta löytyy myös ulkomaista omistajuutta. Kyseisissä yrityksissä on todennäköisesti muita vertailuorganisaatioita suuremmat resurssit käytettävissä myös yritysvastuullisuuden seurantaan sekä toteutukseen ja niihin kohdistuu myös velvoitteita eri tavalla kuin pienempiin yrityksiin. Kokonaisuudessaan kohdeorganisaatioissa on vertailun perusteella huomioitu monia tärkeitä sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueita. Vertailuanalyysin käyttö tutkimusmenetelmänä auttoi muodostamaan kokonaiskuvaa kaupunki-infran rakentamisen ja kunnossapidon alalla toimivien yritysten yritysvastuullisuudesta. Syväällisemmän ja luotettavamman kokonaisuuden olisi vertailuanalyysillä saanut, mikäli kaikista vertailun yrityksistä olisi ollut käytettävissä myös yritysten sisäistä tietoa. Nyt tehdyssä vertailussa on voinut mahdollisesti jäädä huomioimatta sellaista yrityksissä olevaa sisäistä tietoa, jota olisi voinut paremmin hyödyntää myös toimeksiantajayrityksen toiminnan kehittämiseen. Kerätty tieto auttoi kuitenkin hahmottamaan niitä seikkoja, joihin alalla yleisesti kiinnitetään huomiota sekä antoi tietoa siitä, kuinka eri yritykset tuovat vastuullisuuttaan esille.

Tutkimusta tehdessä tuli johtoryhmän puolelta esille, että nimenomaan henkilöstölle konkreettinen tavoite tai mittari koetaan työyhteisön kannalta tärkeäksi sekä toimivaksi tavaksi viedä asioita eteenpäin ja tämä pyritään huomioimaan mahdollisimman hyvin kehitysehdotuksia tehdessä. Johtoryhmän haastattelussa tuli esille heidän jo tunnustaneen työyhteisössä olevia haasteita ja, että niiden eteen on jo tehty töitä ja muutoksia on myös saatu aikaan. Kyselyjen perusteella saadut tulokset vahvistivat käsitystä näistä haasteista. Yksi työyhteisön haasteista on henkilöstön ikärakenne, joka on edelleen korkea, vaikka onkin viime vuosina laskenut. Myös organisaation historia liikelaitoksena ja sen aikana tapahtuneet kuntaliitokset muutoksineen ja vaikutuksineen ovat edelleen osaksi vaikuttamassa nykyisen organisaation taustalla. Pitkän työuran tehneistä monet ovat voineet tottua tiettyihin työtapoihin sekä johtajälähtöiseen työskentelyyn, kun taas tänä päivänä työyhteisöissä on suuntauduttu enemmän kohti itseohjautuvuutta. Henkilöstön osalta myös aktiivista osallistumista työyhteisöä koskeviin asioihin kaivattiin johdon näkökulmasta enemmän. Kyselyistä saatujen vastausten perusteella työyhteisössä on havaittu asennoitumisessa haasteita muun muassa ympäristövastuullisuuden ja työturvallisuusasioihin liittyen. Uudistuksiin ja muutoksiin liittyvä mahdollinen vastarinta ja kielteinen asennoituminen erilaisiin työmenetelmiin ei toki ole täysin sidonnainen työuran pituuteen tai siihen, millaiseen työyhteisöön on tottunut mutta on todennäköisempää, että nuoremmat ikäpolvet ja vähemmän alalla työskennelleet voivat siten lähteä

rohkeammin mukaan kokeilemaan uusia työtapoja ja alan huomioiden myös uusia teknisiä laitteita sekä muita uudistuksia.

Työnjohdolle ja henkilöstölle suunnatut kyselyt eivät toteutuneet toivotulla tavalla, sillä vastausmäärä jäi erityisesti henkilöstön kyselyn osalta alle kolmasosan suhteessa siihen henkilömäärään, joilla olisi ollut mahdollista kyselyihin vastata. Aiemmin saadun tiedon mukaan vuosittain sähköisesti toteutettavaan henkilöstökyselyyn organisaatiossa vastataan kattavasti. Tällöin kuitenkin on järjestetty niin, että kaikki tiimit käyvät sovitusti kyselyyn vastaamassa. Muutoin henkilöstön osallistaminen kyselyihin on haasteellista ja tähän vaikuttaa osin myös se, ettei ympäri kaupunki aluetta olevilla työmailla välttämättä ole riittävästi sähköiseen kyselyyn soveltuvia välineitä (Yrjänheikki-Uutela. 2024a.) Tämä on voinut mahdollisesti osaltaan vaikuttaa pieneksi jääneeseen vastausmäärään. Jälkeenpäin tehtyjen havaintojen ja kokemuksen myötä kyselyhaastattelujen ajoitus olisi siten voinut olla paremmin ajoitettu, mikä puolestaan olisi hieman voinut nostaa myös vastausmääriä. Henkilöstön kysely olisi ollut periaatteessa mahdollista toteuttaa myös paperisena kyselynä mutta se olisi vaatinut enemmän resursseja kyselyiden tulostamiseen, jakamiseen, keräämiseen sekä tulosten kokoamiseen yhteenvedoksi. Paperisena toteutettuna kyselyyn vastaajien määrä ei kuitenkaan olisi välttämättä noussut kovin suureksi suhteessa nyt saatuun vastausmäärään. Mikäli kyseinen kysely toteutettaisiin uudelleen niin tällöin olisi pyrittävä varmistamaan, että sähköinen vastaaminen on varmistettu olevan laajemmin mahdollista. Näin myös organisaation QWL-indeksin laskenta olisi voinut olla mahdollista toteuttaa ainakin suuntaa antavana, mikäli vastuksia olisi saanut enemmän vastaamisen ollessa helpompaa. Kyselyt kuitenkin vahvistivat jo organisaation aineistosta sekä johtoryhmän haastattelusta saatuja tietoja ja antoivat myös tärkeää tietoa varsinaisesta sisäisen sosiaalisen vastuullisuuden sidosryhmästä ja heidän kokemuksistaan sekä havainnoistaan.

Kyselyhaastatteluun vastaaminen oli mahdollista toteuttaa täysin anonymina, mikä ei olisi ollut mahdollista toteuttaa yksilö- tai ryhmähaastattelussa. Mikäli vastaaminen ei olisi ollut mahdollista, olisi tuolloin esimerkiksi syrjintää koskevat kysymykset ja niiden käsittely ollut haastavampaa. Syrjintä ja siihen liittyvät kokemukset ovat kuitenkin tärkeä osa-alue sisäisen sosiaalisen vastuullisuuden kannalta. Vastaamisen mahdollistaminen anonymina oli siten tutkijan näkökulmasta eettisempi vaihtoehto. Luotettavuuden kannalta tässä tutkimuksessa on kyselyhaastattelujen osalta ollut mahdollista, että osa vastaajista on vastannut kyselyyn useammin kuin kerran. Tulosten analysoinnissa tämä seikka on huomioitu ja painoarvo identtisille vastauksille ei siten ole välttämättä ollut niin suuri, vaan analysoinnissa on pyritty luomaan kokonaiskuvaa vastauksista. Kyselyhaastattelu mahdollisti periaatteessa suuremman joukon osallistumisen tutkimukseen ja työyhteisön kehittämiseen, kuin mitä kasvokkain toteutetut haastattelut olisivat mahdollistaneet. Tämän vuoksi kyselyhaastattelu on koettu tutkimuksen kannalta hyväksi ja sen kautta sai paljon tärkeää tietoa. Kyselyhaastattelut täydensivät aiemmin toteutetun johtoryhmän haastattelun kanssa kokonaiskuvaa yrityksen sisäisen sosiaalisen

vastuullisuuden nykytilasta sekä antoi tietoa niistä haasteista, joita työyhteisössä koetaan. Tutkimukseen valitut menetelmät muodostavat kokonaisuuden, jossa tutkimus on ollut mahdollista toteuttaa alkuperäisen ajatuksen mukaisesti ulkoa yrityksen sisälle päin etenevänä. Tämä on mahdollistanut tutkijan syvemmän oppimisen tutkittavasta asiasta sekä antaa myös lukijalle laajemman kuvan sosiaalisesta vastuullisuudesta alalla.

5 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Velvoite yhteiskuntavastuun raportoinnista on koskenut jo vuodesta 2016 lähtien yleisen edun kannalta merkittäviä suuria yhtiöitä, kuten vakuutusyhtiöitä, listayhtiöitä sekä luottolaitoksia. EU:n kestävyysraportointidirektiivi eli CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), joka koskettaa suuryrityksiä ja niiden toimitusketjuja, on astunut voimaan 1.1.2024 ja se edellyttää yritystä julkaisemaan vuosittain toimintakertomukseen sisällytettävän kestävyysraportin, jossa käsitellään yrityksen ympäristöä, ihmisoikeuksia sekä muita sosiaalisia seikkoja koskevia tietoja vaikutuksista. Vaikka yritys ei suoraan kuuluisi direktiivin piiriin, niin todellisuudessa sellaiset yritykset, jotka toimivat alihankkijoina direktiivin alaisuuteen kuuluville yrityksille, joutuvat myös toteuttamaan sopimuskumppaneidensa tarpeisiin sopivaa vastuullisuusraportointia. (Komssi, 2024.) EU:ssa on valmisteilla myös laajempi yritysvastuullisuutta koskeva direktiivi CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), jonka muokattu ehdotus on hyväksytty eteenpäin vietäväksi EU:n neuvoston pysyvien edustajien komiteassa 15.3.2024 ja seuraavaksi direktiivin sisältö tulee hyväksyä Euroopan parlamentin käsittelyssä. Kyseisellä direktiivillä pyritään kasvattamaan merkittävästi suurten yritysten vastuita ja velvoitteita niiden oman ja tytäryhtiöidensä sekä liikekumppaniensa mahdollisista haitallisista vaikutuksista toiminnoissaan. Nyt läpi menneessä esityksessä direktiiviä sovellettaisiin sellaisiin yrityksiin, joissa on vähintään 1000 työntekijää ja joiden liikevaihto on 450 miljoonaa euroa kun aiemmassa hylätyssä esityksessä direktiiviä olisi sovellettu yrityksiin, joissa liikevaihto on 150 miljoonaa euroa ja henkilöstöä vähintään 500 työntekijää, sekä niiden lisäksi tietyillä riskialoilla toimiviin pienempiin yrityksiin. Komiteassa hyväksytyssä esityksessä riskialat on poistettu, mutta osana sääntelyn uudelleenarviointia niitä tullaan tarkastelemaan myöhemmin. (Valtioneuvosto 2024.) Vaikka kyseiset direktiivit ovat suunnattuja koskemaan suuryrityksiä tulevat vastuullisuuteen liittyvät velvollisuudet koskettamaan myös esimerkiksi sellaisia pk yrityksiä, jotka ovat direktiivin alaisten yritysten sopimuskumppaneita, jotka puolestaan tarvitsevat alihankkijoiltaan ja kumppaneiltaan tietoja voidakseen näyttää täyttävänsä heihin kohdistuvien direktiivien vaatimukset. Komssi (2023) tuo artikkelissaan esille, että Suomen Yrittäjien Eurooppa järjestö SMEunited on mukana valmistelemassa kevennettyä raportointimallia tällaisessa tilanteessa oleville yrityksille, jotka siis tosiasiallisesti joutuvat toteuttamaan vastuullisuusraportointia sopimuskumppaneilleen, vaikka eivät olekaan direktiiviin piirissä. Pitkällä aikavälillä on siten todennäköistä, että vastuullisuuteen liittyvät

raportointivelvollisuudet tai -suositukset tulevat laajenemaan ja koskemaan yhä suurempaa joukkoa erilaisia organisaatioita.

Tiedolla on suuri merkitys yritys vastuullisuudessa ja sen kehittämisessä. Yrityksen johto on avainasemassa sen suhteen, millaiset suuntaviivat asioiden hoidolle laaditaan ja kuinka asioiden hoitoa lähdetään organisaatiossa käytännössä toteuttamaan, sillä johdon linjaukset ohjaavat myös työnjohdon työskentelyä ja tavoitteiden käytännön toteutumista. Yritys vastuullisuudelle määritellään suuntaviivat yrityksen strategian ja arvojen kautta ja jo näiden laatiminen vaatii paljon taustatietoa yrityksen toiminnasta, sen toimialasta sekä ympäröivästä toimintaympäristöstä, jotta niistä on mahdollista saada juuri kyseiselle yritykselle sopivat ja toimivat. Uskon, että vastuullisuuteen liittyvät asiat, kuten vastuullisuusraportointi, tulee lisääntymään ja niin sanotusti myös arkipäiväistymään yhä useammassa organisaatiossa. Tärkeintä ei kuitenkaan ole itse raportti vaan ne linjaukset ja toimenpiteet, joilla raportin tuloksiin on päästy. Vaikka velvollisuutta CSRD ja CSDDD direktiivien noudattamiseen ei ole, voi niiden huomioiminen organisaation toiminnassa tuoda lisähyötyä esimerkiksi siten, että organisaatio voi hyödyntää vastuullisuuttaan markkinoinnissa ja vastuullisuuteen panostaminen voi tulevaisuudessa olla etuna myös rahoituksen saamisessa. Huomion kiinnittäminen yritys vastuullisiin toimintatapoihin ja niiden toteuttaminen käytännössä tulevat mielestäni antamaan kilpailuetua tulevaisuudessa vielä nykyistäkin enemmän, sillä kuluttajat kiinnittävät yhä useammin huomioita myös näihin seikkoihin ja vastuullisemmin toimivan organisaatioon työntekijä mielikuva voi olla etuna myös rekrytoinneissa. Kohdeorganisaatiolla on jo olemassa hyvä ympäristö vastuullisuusraportointi ja heillä on hyvät edellytykset laajentaa raportointia lisäämällä siihen tietoa sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvistä toimistaan. Opinnäytetyöstä on ollut hyötyä yritykselle vastuullisen yritystoimintaan liittyvän lisätiedon kautta sekä se on antanut myös inspiraatiota viestinnän kehittämiseen. Yrityksessä myös mahdollisesti hyödynnetään tässä tutkimuksessa tehtyjä kyselyitä työnjohdolle ja henkilöstölle toistamalla ne myöhemmin (Yrjänheikki-Uutela 2024b.)

Tehdyn tutkimuksen myötä kohdeorganisaatiosta kootun tiedon ja tarkastelun myötä sen motto, ”Me pidämme tästä kaupungista huolen”, voidaan pitää myös organisaation yritys vastuullisuuden kokoavana otsikkona, jonka alle kuuluu niin ympäristö-, sosiaalinen kuin myös taloudellinen vastuullisuus, joiden tarkemmat määritelmät on mahdollista sijoittaa kyseisen moton alle. Yrityksen perusarvot eli kasvu, turvallisuus, arvostus, terveys ja yhteenkuuluvuus täydentävät organisaation vastuullisuustoimien määrittelyä. Sosiaalisen vastuullisuuden määrittäminen organisaation strategiassa sisäisten sidosryhmien kannalta voi kiteyttää jo olemassa olevan ”Haluamme olla urasi paras työpaikka” sanoman alle ja sen sisällön voi avata konkreettisemmaksi ja nostaa esimerkiksi esille seuraavia asioita: Yrityksenä haluamme tukea ja mahdollistaa henkilöstömme osaamisen kehittymistä sekä työssä viihtymistä avoimen ja keskusteleavan työilmapiirin kautta. Työyhteisössä kohtelemme toisiamme tasa-arvoisesti ja kunnioittavasti yhteisiä tapoja noudattaen siten, että jokaisella on mahdollisuus henkisesti ja

fyysisesti turvalliseen työympäristöön. Arvostamme koulutusta sekä osaamisen kehittämistä ja pyrimme mahdollistamaan ja tukemaan henkilöstömme kouluttautumista.

Tutkimuksessa esille tulleiden seikkojen perusteella työyhteisössä koetaan haasteita yhtenäisten toimintatapojen ja käytäntöjen ainakin osittaisesta puuttumisesta tai noudattamatta jättämisestä. Tämä voi osaltaan luoda työyhteisöön epäarvoisuuden tunnetta ja siten vaikuttaa myös yhteishengen laajemminkin työyhteisössä. Toimintatapojen yhtenäistämistä ja toimiviksi todettujen työtapojen kehittämistä voisi organisaatiossa tehdä esimerkiksi sovelletusti vertaisarvioinnin avulla, jossa tarkoituksena on, että samaan ammattiryhmään kuuluvien tai saman ongelman kanssa tekemisissä olevien kesken pyritään kehittämään työskentelyä. Vertaisarvioinnissa vertaisista koostuvat ryhmät arvioivat kriittisesti sekä järjestelmällisesti toistensa toimintaa ja yleensä arvioinnin kriteerit on sovittu jo etukäteen, mutta arviointi voi perustua myös kokeneen kollegan ammattitaitoon (Forsén & Brommels:n 1996, mukaan Perttilä 2005). Mikäli organisaatiossa päädyttäisiin kokeilemaan toimintatapojen ja -käytäntöjen yhtenäistämistä nykyistä paremmiksi, niin ihanteellisinta olisi, että työryhmät osallistuisivat kokonaisuudessaan keskusteluun ja arviointiin ainakin jollain tasolla mutta vähintäänkin tiiminvetäjien kautta tulisi mennä työnjohdolle tietoa, ajatuksia ja ideoita koko tiimin puolesta. On selvää, että asenteiden sekä toimintatapojen muutokseen menee aikaa ja on myös huomioitava, että kaikkia muutoksia ei ole mahdollista tehdä samanaikaisesti vaan organisaatiossa on edettävä portaittain kohti tavoitteita. Kohdeorganisaatiossa voisi toimintatapojen ja -käytäntöjen yhtenäistämistä kehitettäessä tutkia siinä yhteydessä myös mahdollisuuksia työnkierron hyödyntämiseen prosessissa. Yritykseltä saadun palautteen mukaan kyselytutkimuksista saaduissa tuloksissa on yhteneväisyyttä heidän omien sisäisten kyselyjensä kanssa ja eriarvoisuuden kokemusten vähentämiseen panostetaan jo nyt ja työtä sen eteen jatketaan myös eteenpäin (Yrjänheikki-Uutela 2024b).

Tutkimuksessa saadun tiedon ja tehtyjen havaintojen mukaan organisaatiossa on painotettu erityisesti ympäristövastuullisuuteen mutta myös sosiaaliseen vastuullisuuteen vaikuttavia asioita on huomioitu paljon ja myös taloudelliseen vastuullisuuteen liittyviä seikkoja on nähtävissä. Aineistosta nämä eivät välttämättä ole selkeästi erillisinä osioina eroteltavina, sillä jo johdannossa todetun mukaisesti esimerkiksi ympäristövastuullisella teolla voi usein olla merkitystä myös sosiaalisen ja taloudellisen vastuullisuuden kannalta. Organisaatiolla onkin siten jo hyvä pohja laajentaa nykyistä ympäristövastuullisuusraporttiaan kohti kokonaisvaltaista vastuullisuusraportointia, jossa he voivat nostaa esille juuri kyseiselle organisaatiolle merkityksellisiä seikkoja ja mahdollisesti olla myös edelläkävijä yritys vastuullisuuden toteuttamisessa toimialalla. Ympäristövastuullisuusraportissa tuodaan jo esille myös sosiaaliseen vastuullisuuden kuuluvia seikkoja kuten työllistämisyksikön toimintaa ja taloudellisen vastuullisuuden osalta tuli tutkimuksen aikana esille esimerkiksi urakoille laskettava veropalauma, josta muodostuvaa tietoa voisi hyödyntää raportoinnissa. Sosiaalisen vastuullisuuden osalta raportointia tulisi laajentaa nykyisestä ja vaikka tutkimusten tuloksissa on todettu tapaturmataajuuden

olevan sosiaalisen vastuullisuuden mittarina suhteellisen kapea, olisi tapaturmien seuranta yksi konkreettinen ja selkeä seurantatapa työyhteisössä. Tutkimuksessa on käynyt ilmi, että työturvallisuuteen on kiinnitetty enemmän huomioita ja muun muassa ohjeistuksia on lisätty ja tarkennettu. Asennoituminen näihin muutoksiin on kuitenkin todettu osin olevan haasteellista, eikä ohjeistuksia välttämättä noudateta riittävän hyvin. Tämän vuoksi yhdeksi kehitysehdotukseksi työyhteisölle voisi olla esimerkiksi sellaisten päivien määrän seuranta, kun ei ole tapahtunut vakavaa tapaturmaa, joka olisi johtanut työstä poissaoloon tai jokin muu vastaava rajaus. Päivien seurantaan asetetaan tavoitteita, esimerkiksi tietyt täydet kymmenluvut, joiden saavuttaminen huomioidaan työyhteisössä koko henkilöstön kanssa ja sen lisäksi voisi satunnaisesti huomioida myös lisäksi sellaisia tiimejä, joissa työturvallisuuteen on erityisesti kiinnitetty huomiota. Näitä asetettuja tavoitteita ja kehitystä olisi mahdollista tuoda esille myös sosiaalisen vastuullisuuden raportoinnissa ja se olisi myös yksi mahdollinen konkreettinen mittari henkilöstölle sekä olisi vertailuanalyysin perusteella tyypillinen toimialalla seurattava ja kehitettävä osa-alue. Työturvallisuuden parantamisen ja sitä koskevien ohjeistusten paremman noudattamisen lisäksi tavoitteena on vaikuttaa laajemmin henkilöstön asennoitumiseen muuttuvien ohjeistusten ja toimintatapojen suhteen. Asenteisiin vaikuttaminen ei tapahdu hetkessä mutta konkreettisten tavoitteiden ja niiden saavuttamisen myötä työturvallisuuden osalta on mahdollista, että suhtautuminen myös toisenlaisiin muutoksiin ja toimintatapojen sekä -välineiden kokeilemiseen olisi helpompaa.

Työnjohtajien kyselyssä tuli ilmi, että henkilöstön ikärakennetiedon jälkeen palkkojen ja palkkioiden erittely palkitsemisjärjestelmien mukaisesti olisi heidän mielestään sellaista tietoa, joka olisi työyhteisölle tärkeää. Kyselyjen vastausten perusteella organisaatiossa on tehty palkkauudistusta, mutta sekä työnjohtajien, että henkilöstön osalta tuotiin avoimissa vastauksissa esille uudistukseen jääneen vastaajien mielestä keskeneräiseksi esimerkiksi urakkapalkkauksen osalta, eikä palkkausmallin ole sen vuoksi koettu olevan yhdenvertainen kaikkia kohtaan. Palkkausmallia olisi siten hyvä tarkastella vielä organisaatiossa sisäisesti ja kartoittaa tarkemmin, mitkä seikat tehdyssä uudistuksessa kokonaisuudessaan on koettu epäonnistuneiksi ja millaisia mahdollisuuksia mallia olisi jatkokehittää, jotta se koettaisiin tasavertaisemmaksi. Samalla on hyvä mahdollisuus tarkastella myös sitä, mitkä jo tehdyistä muutoksista ovat henkilöstön kokemusten mukaan olleet parannusta aiempaan. On selvää, että palkkaukseen liittyy monta huomioitavaa seikkaa muun muassa kunkin henkilökohtainen kokemus sekä koulutus ja myös olemassa olevat vanhemmat työsopimukset, voivat vaikuttaa palkkausmalliin. Mikäli kaikkia nykyisiä työsuhteita ei tällaisten syiden vuoksi olisi mahdollista päivittää uudempaan malliin, niin tästäkin olisi hyvä keskustella siten, ettei kuitenkaan nosteta yksittäisiä sopimuksia esille, vaan asiaa käsiteltäisiin yleisemmällä tasolla. Yrityksessä tullaan jollain aikavälillä mahdollisesti myös tarkastelemaan palkkausudistusta urakkapalkkauksen osalta (Yrjänheikki-Uutela 2024b).

Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen ei ole samalla tavalla vakiintunutta usean asian huomioivaa mittaria kuten ympäristövuorokauden hiilijalanjäljen laskennan voidaan katsoa olevan. Tässä työssä teoriapohjassa esille tuotu QWL eli työelämän laatu on kuitenkin tutkijan näkökulmasta katsottuna sellainen, joka huomioi organisaation sisäisten sidosryhmien kanalta useita sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä seikkoja ja olisi siten yksi varteenotettava vaihtoehto organisaation sisäisen vastuullisuuden mittaamiseen, sillä siinä huomioidaan työhyvinvointia tukevat sekä motivoivat tekijät kuten myös kuormitustekijät. Valitettavasti tämän tutkimuksen aikana toteutettuun kyselyyn ei tullut riittävästi vastauksia, jotta organisaatiolle olisi ollut mahdollista laskea QWL indeksi ja sitä kautta olisi ollut mahdollista saada syvempää tietoa henkilöstöstä koskien. QWL indeksiä organisaatiolla olisi mahdollista käyttää myös sosiaalisesta vastuullisuudesta raportoidessaan. Johtoryhmän haastattelussa tuli esille, että organisaatiossa ollaan ottamassa käyttöön uutta hyvinvointikyselyä, jossa pyrkimyksenä on saada tarkempaa tietoa työyhteisön toiminnasta. Tässä tutkimuksessa ei ole ollut käytettävissä tarkempaa tietoa käyttöön otettavasta kyselystä eikä sen sisällöstä mutta sen kautta saatava tieto voi myös olla sellaista, jota organisaatiolla voi olla mahdollista käyttää omana, laajempaan sosiaalisen vastuullisuuden mittarina. Kyselyn kautta saatava tieto voi olla täysin organisaation sisäiseen käyttöön jäävää tai mukana voi olla sellaista tietoa, jota voisi olla mahdollista käyttää myös julkisessa viestinnässä vastuullisuusraportin mukana.

Tutkimuksen myötä on myös herännyt kysymyksiä siitä, kuinka ylipäänsä suomalaisissa organisaatioissa sosiaalinen vastuullisuus ymmärretään ja havaitaan. Julkisessa keskustelussa nousee herkemmin esille muun muassa lapsityövoiman käyttö, epäinhimilliset työskentelyolosuhteet ja muut vastaavat seikat, jotka usein liitetään kehittyvien maiden haasteiksi. Länsimaissa toimivien organisaatioiden osalta ja heidän länsimaissa olevan toimintansa suhteen tällaista julkista keskustelua on havaittavissa vähemmän. Myös tutkimuksen tietopohjaan materiaalia etsiessä hyvin monet sosiaalista vastuullisuutta käsittelevät artikkelit koskivat kehittyviä maita. Tämä kyseinen tutkimus on tehty yhdelle organisaatiolle ja vaikka vertailuanalyyseissä on tutkittu myös muita organisaatioita niiden tietojen pohjalta, joita niistä on julkisesti saatavilla, olisi yksi mahdollinen jatkotutkimuksen aihe tutkia sosiaalista vastuullisuutta laajemmin ja syvemmin suomalaisissa organisaatioissa kohdistuen esimerkiksi toimialan mukaan infran kunnossapidon ja rakentamisen organisaatioihin. Toisena näkökulmana sosiaalisen vastuullisuuden tutkimisesta suomalaisissa organisaatioissa voisi olla myös julkisen sektorin organisaatiot, joissa on tapahtunut kuntaliitoksia ja tutkittaisiin kuinka näiden liitosten mukanaan tuomat muutokset ovat vaikuttaneet organisaatiossa sosiaalisen vastuullisuuden alaisiin toimintoihin.

Sosiaalinen vastuullisuus on laaja kokonaisuus, joten tutkimuksessa rajaaminen on tärkeää ja rajaaminen voi olla myös varsin haastavaa, sillä monet sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvät asiat eivät ole helposti rajattavissa. Tässä työssä on keskitytty organisaation sisäiseen sosiaaliseen vastuullisuuteen eli sisäisiin sidosryhmiin mutta ulkoisia sidosryhmiä ei ole täysin pois suljettu vaan myös niiden osuutta on sivuttu hieman tutkimuksen aikana.

Yritysvastuullisuuteen kuuluu sosiaalisen vastuullisuuden lisäksi myös ympäristövastuullisuus sekä taloudellinen vastuullisuus ja myöskään näitä ei voida olla täysin ohittamatta sillä samaan asiaan voi vaikuttaa kaksi tai kolmekin vastuullisuuden osa-aluetta. Tässä työssä on keskitytty yhden organisaation sisäisen vastuullisuuden tutkimiseen ja siihen liittyviin kehittämisehdotuksiin. Teoriapohja tutkimuksessa on kuitenkin sellainen, että se soveltuisi hyödynnettäväksi myös johonkin toiseen organisaatioon kohdistuvassa tutkimuksessa tai laajempaan useampaa organisaatiota koskevaan tutkimukseen. Teoriapohja on laajentunut myös tutkimuksen aikana ja tutkimuksen tekeminen kokonaisuutena on antanut tutkijalle tärkeää tietoa sosiaalisesta vastuullisuudesta, erilaisista tutkimusmenetelmistä sekä syventänyt ymmärrystä myös yritysvastuullisuudesta kokonaisuutena. Yleisesti ottaen vastuullisuustyön osalta on huomiotavaa, että sen ei voi sanoa tulevan koskaan valmiiksi vaan jo saavutettuja vastuullisuustoimia tulee säännöllisesti tarkastella, ylläpitää sekä tarvittaessa myös uudistaa.

Lähteet

Painetut

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

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tallinna: Vastapaino.

Kesti, M. 2005. Hiljaiset signaalit - Avain organisaation kehittämiseen. Tallinna: Reusner AS

Kesti, M. 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Koipijärvi, T. & Kuvaja, S. 2017. Yritysvastuu: Johtamisen uusi normaali. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Laihonen, H., Hannula, M., Helander, N., Ilvonen, I., Jussila, J., Kukko, M., Kärkkäinen, H., Lönnqvist, A., Myllärniemi, J., Pekkola, S., Virtanen, P., Vuori, V. & Yliniemi, T. 2013. Tietojohtaminen. Viitattu 12.7.2023, <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-15-3058-6>

Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2017. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tallinna: Vastapaino. 87-110.

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

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

Seppola, R. 2023. Liiketalous- ja yhteiskuntatieteen tutkimusstrategiat ja -menetelmät: Opas pro gradu tutkielmalle. Helsinki: BoD- Books on Demand.

Tuominen, K. 2016. Benchmarking-käsikirja. [Turku]: Oy Benchmarking Ltd.

Sähköiset

GRI 2023a. Viitattu 3.10.2023. [GRI - Home \(globalreporting.org\)](https://www.globalreporting.org/)

GRI 2023b. Viitattu 3.10.2023. [GRI - Mission & history \(globalreporting.org\)](https://www.globalreporting.org/)

GRI 2023c. Viitattu 4.10.2023. [GRI - Governance \(globalreporting.org\)](https://www.globalreporting.org/)

GRI 2023d. Viitattu 5.10.2023. [GRI - Standards \(globalreporting.org\)](#)

GRI 2023e. Viitattu 5.10.2023. [GRI - Sector Program \(globalreporting.org\)](#)

GRI 2023f. GRI Standards Glossary. Viitattu 5.10.2023. [GRI Standards Glossary 2022.pdf](#)

GRI Standards 2022a. GRI 401 Employment 2016. 2018. Effective date 1.7.2018. Topic Standard 5.10.2023. Viitattu 7.10.2023. [GRI 401_ Employment 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022b GRI 402: Labor/Management Relations 2016. Viitattu 7.10.2023. [GRI 402_ Labor Management Relations 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022c GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 effective day 1.1.2021. Viitattu 8.10.2023. [GRI 403_ Occupational Health and Safety 2018.pdf](#)

GRI Standards 2022d GRI 404: Training and Education 2016. Viitattu 8.10.2023. [GRI 404_ Training and Education 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022e GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016. Viitattu 8.10.2023. [GRI 405_ Diversity and Equal Opportunity 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022f GRI 406: Non-discrimination 2016. Viitattu 8.10.2023. [GRI 406_ Non-discrimination 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022j GRI 410: Security Practices 2016. Viitattu 8.10.2023. [GRI 410_ Security Practices 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022l GRI 413: Local Communities 2016. Viitattu 9.10.2023. [GRI 413_ Local Communities 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022m GRI 414: Supplier Social Assessment 2016. Viitattu 8.10.2023. [GRI 414_ Supplier Social Assessment 2016.pdf](#)

GRI Standards 2022q GRI 418: Customer Privacy 2016. Viitattu 9.10.2023. [GRI 418_ Customer Privacy 2016.pdf](#)

Destia 2023a. Viitattu 8.8.2023. [Tietoa meistä - Destia](#)

Destia 2023b. Viitattu 8.8.2023. [Sosiaalinen vastuu - turvallisuus ja hyvinvointi keskiössä - Destia](#)

Destia 2023c. Viitattu 8.8.2023. [Yhteiskuntavastuu - eettisyys ohjaa työtämme - Destia](#)

Destia 2023d. Viitattu 8.8.2023. [Arvot ja eettiset ohjeet - Destia](#)

Finder 2023a. Viitattu 3.8.2023. <https://www.finder.fi/Maanrakennus+ja+maansiirto/Mes-tar+Kuopio+Oy/Kuopio/yhteystiedot/3526727>

Finder 2023b. Viitattu 2.8.2023. <https://www.finder.fi/Maanrakennus+ja+maansiirto/Tam-pereen+Infra+Oy/Tampere/yhteystiedot/3324469>

Finder 2023c. Viitattu 5.8.2023. <https://www.finder.fi/Ymp%C3%A4rist%C3%B6suunnit-telu/Kuntec+Oy/Turku/yhteystiedot/2569435>

Finder 2023d. Viitattu 8.8.2023. [Destia Oy - taloustiedot, Y-tunnus ja päättäjät - Finder.fi](#)

Finder 2023e. Viitattu 8.8.2023. [YIT Suomi Oy - taloustiedot, Y-tunnus ja päättäjät - Finder.fi](#)

Hänninen, V. 2016. Kuinka paljon on tarpeeksi? Aineiston määrä laadullisessa tutkimuksessa. Aikuiskasvatus 2/2016. Viitattu 14.5.2023. [Kuinka paljon on tarpeeksi? - pdf \(journal.fi\)](#)

Kesti, M. 2013. Human Capital Production Function. University of Lapland. Viitattu 28.10.2023. [Human Capital Production Function | GSTF Journal on Business Review \(GBR\) \(springer.com\)](#)

Kesti, M. 2017. Työelämän laatuun perustuva johtaminen luo kilpailuetua. Työn Tuuli 2/2017. Viitattu 28.10.2023. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_022017-002.pdf

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336. Viitattu 15.10.2023. [Kirjanpitolaki 1336/1997 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Kirjanpitolautakunta 2006. Yleisohje toimintakertomuksen laatimisesta. Kauppa- ja teollisuusministeriö. 12.9.2006. Viitattu 15.10.2023. [Toimintakertomuksen laatiminen - \(kirjanpitolautakunta.fi\)](#)

Kirjanpitolautakunta 2023. Viitattu 15.10.2023. [Kirjanpitolautakunta -](#)

Kilpimaa, P. 2020. Julkinen tuotanto elinvoiman välineenä: Tapaustutkimus Kuopion kaupungin kuntatekniikkaliikelaitoksesta. Pro gradu- tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, maantieteen laitos. Viitattu 29.7.2023. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23464/urn_nbn_fi_uef-20201289.pdf?sequence=1

Komssi, P. 2023. Kestävyysraportointidirektiivi astuu voimaan 1.1.2024, miten se koskee pienyritystä? 30.10.2023. Viitattu 29.3.2024. [Kestävyysraportointidirektiivi astuu voimaan 1.1.2024, miten se koskee pienyritystä? - Yrittajat.fi](#)

Kuntec Oy. 2023. Viitattu 5.8.2023. <https://www.kuntec.fi/etusivu>

Kuntec Oy. 2020. Vuosikertomus 2019. Viitattu 5.8.2023. https://issuu.com/kuntecinfra/docs/kuntec_vuosikertomus_2019_issuu

Macassa, G., McGrath, C., Tomaselli, G. & Buttugieg, S.C. 2020. Corporate social responsibility and internal stakeholders' health and well-being in Europe: a systematic descriptive review. Viitattu 14.8.2023. Health Promotion International, Volume 36, Issue 3, June 2021, Pages 866-883, Viitattu 28.7.2023. <https://academic.oup.com/heapro/article/36/3/866/5898392?login=false>

Mestar Kuopio Oy. 2023. Viitattu 29.7.2023. <https://mestar.fi/>

Mestar.fi 2024a. Ympäristöraportti 2021. Viitattu 29.7.2023. [mestar_ymparistoportti_2021_web_aukeamat.pdf](#)

Mestar.fi 2024b. Ympäristöraportti 2022. Viitattu 5.2.2024. [mestar_ymparistoportti_2022_web_aukeamittain.pdf](#)

Muddassar, S., Wang, Q., Muhammad, I., & Adnan T. 2018. Employees' Perception of Corporate Social Responsibility Impact on Employee Outcomes: Mediating Role of Organizational Justice for Small and Medium Enterprises (SMEs). Viitattu 15.8.2023. [Sustainability | Free Full-Text | Employees' Perception of Corporate Social Responsibility Impact on Employee Outcomes: Mediating Role of Organizational Justice for Small and Medium Enterprises \(SMEs\) \(mdpi.com\)](#)

Molnár, E., Mahmood, A., Ahmad, N., Ikram, A., & Murtaza, S. A. (2021). The interplay between corporate social responsibility at employee level, ethical leadership, quality of work life and employee pro-environmental behavior: the case of healthcare organizations. Viitattu 27.7.2023. [IJERPH | Free Full-Text | The Interplay between Corporate Social Responsibility at Employee Level, Ethical Leadership, Quality of Work Life and Employee Pro-Environmental Behavior: The Case of Healthcare Organizations \(mdpi.com\)](#)

Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624. Viitattu 1.7.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060624>

Pérez, S., Fernández-Salineró, S. & Topa, G. 2018. Sustainability in Organizations: Perceptions of Corporate Social Responsibility and Spanish Employees' Attitudes and Behaviors. Viitattu 30.7.2023. [Sustainability | Free Full-Text | Sustainability in Organizations: Perceptions of Corporate Social Responsibility and Spanish Employees' Attitudes and Behaviors \(mdpi.com\)](#)

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. e-kirja

Rostamzaeh, Akbarian, Banaitis & Soltani, 2020. Application of DEA on benchmarking: a systematic literature review from 2003-2020. Vilnus Tech.

SafelnLog 2023 viitattu 15.11.2023. Henkilöstötuottavuus ja QWL. Viitattu 8.10.2023. [Henkilöstötuottavuus ja QWL - Safeinlogplus.fi - Oppimisympäristö](#)

SafelnLog 2024, Viitattu 6.4.2024. Henkilöstötuottavuuden analysointi. Viitattu 8.10.2023. <https://www.safeinlogplus.fi/henkilostotuottavuus-ja-qwl/henkilostotuottavuuden-analysointi/>

Perttilä, K. 2005. Vertaiskonsultointi ja arviointi kouluuyhteisön hyvinvoinnin tunnistamisessa. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. (toim.) Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. Viitattu 10.3.2023. [Arviointiraportteja205 \(julkari.fi\)](#) Stakes 2005, 47-52.

Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731. Viitattu 20.6.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P20>

Stara 2023a. Viitattu 8.10.2023. <https://stara.hel.fi/>

Stara 2023b. Viitattu 8.10.2023. [Staran vuosi 2022 - Liikelaitos Stara - Helsingin kaupunki](#)

Tamm, K., Eamets, R. & Mötsmees, P. 2010. Relationship between corporate social responsibility and job satisfaction: The case of Baltic countries. University of Tartu. Faculty of Economics and Business Administration. Viitattu 30.7.2023. [SSRN-id1717710.pdf](#)

Tampereen Infra Oy. 2023a. Viitattu 6.8.2023. <https://tampereeninfra.fi/>

Tampereen Infra Oy. 2023b. Vuosikertomus 2022. Viitattu 6.8.2023. <https://tampereeninfra.fi/wp-content/uploads/2023/04/Tampereen-Infra-vuosikertomus-2022.pdf>

Tampereen Infra Oy. 2023c. Viitattu 6.8.2023. <https://tampereeninfra.fi/vastuullisuus/eettiset-periaatteet/>

Team TimeOut 2023. Viitattu 15.11.2023 [QWL - Team TimeOut](#)

Valtioneuvosto 2024. EU:n yritys vastuullisuusdirektiivi sai taakseen määränemistön tuen Coreperissa 15.3.2024. Viitattu 1.4.2024. [EU:n yritys vastuudirektiivi sai taakseen määränemistön tuen Coreperissa \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. e-kirja

YIT 2023a. Viitattu 2.8.2023. [Kokonaisvaltainen kumppani infran rakentamiseen | YIT.fi](#)

YIT 2023b. Viitattu 2.8.2023. [Vastuullisuus | YITGROUP.COM](#)

YIT 2023c. Viitattu 2.8.2023. [Vastuullisuuden johtaminen | YITGROUP.COM](#)

Julkaisemattomat

Kilpimaa, P. 2023. Toimitusjohtajan tapaaminen. 27.7.2023. Kuopio.

Johtoryhmän haastattelu 2.11.2023.

Mestar Kuopio Oy 03/2021, Eettinen ohjeistus.

Mestar Kuopio Oy 2021, Olemassa olon tarkoitus käsikirja.

Mestar Kuopio Oy, 05/2022. Työvalmennuksen, avotyötoiminnan ja opinnollistamisen prosessit.

Tikkanen, H. 2023. Luento Laadulliset tutkimusmenetelmät. Laurea Ammattikorkeakoulu. Vantaa

Yrjänheikki-Uutela, J. 2024a. Viestintä- ja hallintosuunnittelijan sähköpostiviestit 12.9.2023, 8.2.2024.

Yrjänheikki-Uutela, J. 2024b. Viestintä- ja hallintosuunnittelijan sähköpostiviesti 22.4.2024.

Kuviot

Kuva 1 Yritysvastuun iso kuva, mukailtu kuvasta Liappis ym. 2019, 7.	9
Kuva 2 GRI- standardit mukailtu kuvasta Niskala ym. 2019, 121.....	17
Kuva 3 Työvalmennuksen polku kohti työsuhdetta. Kuva mukailtu Mestar Kuopio Oy:n materiaalista (Mestar 05/2022).....	43
Kuva 4 Koulutukseen liittyvät vastaukset työnjohtajien kyselyssä	55
Kuva 5 Henkilöstökysely osaaminen ja koulutus.....	58

Taulukot

Taulukko 1 GRI sosiaaliset standardit.....	19
Taulukko 2 Henkilöstön tunnuslukujen laskukaavoja Kilan yleisohjeen mukaan	25
Taulukko 3 Vertailuanalyysi	47

Liitteet

Liite 1: Johtoryhmän haastattelun kysymysrunko.....	77
Liite 2: Kysely työnjohtajille.....	79
Liite 3: Henkilöstökysely.....	83

Liite 1: Johtoryhmän haastattelun kysymysrunko

Mitkä ovat mielestänne yrityksenne keskeiset sosiaalisen vastuullisuuden tavoitteet ja painopisteet?

Mitkä ovat mielestänne tärkeimmät sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueet työyhteisönne kannalta? (Yleisesti käytettäviä sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueita ovat esimerkiksi tapaturmien ja pitkien sairauslomien sekä henkilöstön vaihtuvuuden minimointi, ihmisten ja ympäristön arvostaminen, henkilöstöpolitiikka, rehellisyys, monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvoinen kohtelu, Ihmisoikeudet, työntekijöiden oikeudet, rehellinen ja luotettava toiminta, anti korruptio, avoimuus jne.)

Mitkä ovat mielestänne suurimpia haasteita sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueisiin liittyvistä asioista yrityksessänne?

Onko yrityksellänne olemassa jokin kannustin vastuullisuuden lisäämiseksi? Esimerkiksi henkilöstölle asetettu tavoite tai tavoitteita, joiden saavuttamisesta palkitaan tai onko henkilöstöllä mahdollisuus tehdä aloitteita, joista voidaan palkita?

Millaisia haasteita työyhteisössä nyt ja mahdollisesti tulossa esimerkiksi rekrytointiin liittyen, eläköitymiset yms.?

Millaisia mahdollisuuksia henkilöstöllä on vaikuttaa omaan työnkuvaansa ja työtehtävien suunnitteluun?

Aineistossa on esiteltyä työvalmennus ja avotyötoimintaa, onko yrityksellä muuta yhteistyötä paikallisten yhteisöjen kanssa?

Kannustetaanko työntekijöitä kouluttautumiseen sekä jatkuvaan kehittämiseen ja millä tavoin?

Asiakailta saatava palaute ja sen käsittely, tuleeko palautetta suoraan vai tilaajan eli kaupungin kautta?

Millaisia keinoja henkilöstöllä on tehdä kehittämisehdotuksia, aloitteita tai vaikuttaa muulla tavoin työhyvinvoinnin lisäämiseksi tarkoitettuihin toimenpiteisiin?

Millaisia työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä yrityksessänne on käytössä, jotka ylittävät lakien ja asetusten vähimmäisvaatimuksia? Tällaisia voivat olla esimerkiksi laajempi työterveys-huolto, lounasetu, liikuntaan, kulttuurin tai hyvinvointiin liittyvä työsuhde-etu.

Millaisia käytäntöjä ja aloitteita teillä on työntekijöiden hyvinvoinnin ja työolosuhteiden parantamiseksi?

Kuinka työyhteisössänne huomioidaan monimuotoisuus?

Onko hankinnoissa, kuten tarjouspyynnöissä huomioitu vastuullisuutta ja jos niin millä tavalla?

Onko henkilöstöllä käytössä jokin ilmoituskanava, jolla epäkohdista tai väärinkäytöksistä voi ilmoittaa?

GRI raportointiohjelma on kehitetty organisaatioille yritys vastuun ja kestävän kehityksen raportointiin. Standardien tarkoitus on, että niitä käyttävä organisaatio voi raportoinnissaan tuoda esille riittävän ja tasapainoisen kuvan toiminnastaan. Raportoinnissa tuodaan ilmi kestävä kehitys tukevia toimintoja sekä avoimesti myös haasteista ja haitallisista vaikutuksista taloudellisen- sosiaalisen- ja ympäristövastuullisuuden alueilla. Ovatko GRI standardit ennestään tuttuja yrityksellenne ja jos ovat, niin onko käytössänne GRI standardeja missä määrin?

Kirjanpitolautakunnan yleisohjeessa toimintakertomuksen laatimisesta määritellään muun muassa sekä pakollisia tunnuslukuja ja muita tietoja henkilöstöstä, että vapaaehtoisesti esitettäviä lukuja ja muita tietoja henkilöstöstä. Onko yrityksellänne käytössä vapaaehtoisesti esitettäviä tunnuslukuja ja muita tietoja henkilöstön osalta toimintakertomuksessanne?

Millaiset tulevaisuuden näkymät ovat mielestänne yrityksessä työyhteisön kannalta?

Liite 2: Kysely työnjohtajille

Opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa kestävän kasvun ja yhteiskuntavastuun johtaminen YAMK koulutuksessa. Tämä kysely liittyy opinnäytetyöhöni, jossa tutkin Mestar Kuopio Oy:n sosiaalista vastuullisuutta.

Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu muun muassa ihmisten ja ympäristön arvostaminen, tasa-arvoinen kohtelu, työhyvinvointi, koulutus ja työturvallisuus. Kysely toteutetaan nimettömänä ja sen avulla kerättävää tietoa käytetään julkaistavassa opinnäytetyössä. Kyselyn yhteenveto luovutetaan kokonaisuudessaan myös Mestar Kuopio Oy:lle yrityksen sisäiseen käyttöön. Avointen vastausten osalta pyydän, että vastauksessa ei tuoda ilmi kenenkään yksittäisen henkilön nimeä. Mikäli vastauksissa kuitenkin esiintyisi jokin henkilön nimi niin se tullaan anonymisoimaan eikä nimeä tuoda ilmi opinnäytetyössä eikä luovuteta Mestar Kuopio Oy:lle. Ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti opinnäytetyön tekijä säilyttää kerätyn kyselyaineiston puoli vuotta opinnäytetyön arvioimisen jälkeen, jonka jälkeen kerätty tieto hävitetään asianmukaisesti.

1. Valitse osasto, jolla työskentelet

Kunnossapito

Rakentaminen

2. Mikä tai mitkä seuraavista laskelmista/mittareista olisivat sellaisia, joista saatava tieto olisi mielestäsi työyhteisön kannalta tärkeää? Valitse korkeintaan kolme vaihtoehtoa.

Vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden osuus

Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus

Henkilöstön vaihtuvuus

Keskimääräinen työsuhteen pituus

Henkilöstön ikärakenne

Irtisanottujen työsuhteiden lukumäärä

Palkat ja palkkiot eriteltyinä palkitsemisjärjestelmien mukaisesti

Koulutuspäivien lukumäärä per henkilö

Henkilöstön koulutusrakenne

Tapaturmataajuuus

Sairauspoissaoloprosentti

Työelämän laatu

Jokin muu, mikä_____

3.Mestar Kuopio Oy:n arjen perustat Kasvu, Turvallisuus, Arvostus, Terveys ja Yhteenkuuluvuus kuvaavat mielestäni hyvin työyhteisömme toimintaa

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

4.Hankinnoissa on mielestäni tärkeää ottaa huomioon hinnan lisäksi

Ympäristöystävällisyys

Laatu

Sopivuus käyttötarkoitukseen

Valmistusmaa

Valmistustapa eli ei ole käytetty pakko- tai lapsityövoimaa

Jokin muu, mikä_____

5. Työvalmennus ja avotyötoiminta sekä yhteistyö eri oppilaitosten kanssa ovat tärkeitä toimintoja työyhteisöllemme

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

6. Mielestäni on hyvä, että yrityksen eettisten ohjeiden noudattamista vaaditaan myös yhteistyökumppaneilta kuten aliurakoitsijoilta

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

7. Mielestäni on tärkeää, että työnantaja tukee kouluttautumista

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

8. Olen saanut mielestäni riittävästi koulutusta ja tukea tehtävääni työnjohtajana

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

9. Halutessani minulla on mahdollista hankkia lisäkoulutusta tehtäviini

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Vapaa sana: Voit halutessasi kertoa mitkä asiat Mestar Kuopio Oy:ssä toimivat mielestäsi hyvin esimerkiksi koulutuksen, työhyvinvoinnin, tasa-arvon tai työturvallisuuden suhteen, tai missä asiassa olisi mielestäsi vielä kehitettävää.

Liite 3: Henkilöstökysely

Opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa kestävän kasvun ja yhteiskuntavastuun johtaminen YAMK koulutuksessa. Tämä kysely liittyy opinnäytetyöhöni, jossa tutkin Mestar Kuopio Oy:n sosiaalista vastuullisuutta.

Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu muun muassa ihmisten ja ympäristön arvostaminen, tasa-arvoinen kohtelu, työhyvinvointi, koulutus ja työturvallisuus. Kysely toteutetaan nimettömänä ja sen avulla kerättävää tietoa käytetään julkaistavassa opinnäytetyössä. Kyselyn yhteenveto luovutetaan kokonaisuudessaan myös Mestar Kuopio Oy:lle yrityksen sisäiseen käyttöön.

Avointen vastausten osalta pyydän, että vastauksessa ei tuoda ilmi kenenkään yksittäisen henkilön nimeä. Mikäli vastauksissa kuitenkin esiintyisi jokin henkilön nimi niin se tullaan anonymisoimaan eikä nimeä tuoda ilmi opinnäytetyössä eikä luovuteta Mestar Kuopio Oy:lle. Ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti opinnäytetyön tekijä säilyttää kerätyn kyselyaineiston puoli vuotta opinnäytetyön arvioimisen jälkeen, jonka jälkeen kerätty tieto hävitetään asianmukaisesti.

1. Valitse osasto, jolla työskentelet

Kunnossapito

Rakentaminen

Muu

2. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

3. Koen, että esimieheni luottaa minuun

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

4. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

5. Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

6. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

7. Koen, että työpanostani arvostetaan

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

8. Esimieheni tukee minua työssäni

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

9. Meillä on hyvä yhteishenki

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

10. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

11. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

12. Tavoitteemme ovat innostavia

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

13. Esimieheni palkitsee ja kannustaa minua

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

14. Työpaikan ilmapiiri on innostava

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

16. Hyödynämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

17. Olen joskus havainnut tai kokenut työssäni syrjintää työyhteisön sisällä

Kyllä

En

En osaa sanoa

18. Olen joskus havainnut tai kokenut työssäni syrjintää työyhteisön ulkopuolelta, esimerkiksi kaupungilla työtä tehdessä ohikulkijoiden taholta tai liikuntapaikkojen käyttäjiltä.

Kyllä

En

En osaa sanoa

19. Koen, että asiakkaat eli esimerkiksi kaupungin liikuntapaikkojen käyttäjät, autoilijat ja jalankulkijat arvostavat tekemäämme työtä.

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

20. Olen mielestäni saanut riittävästi koulutusta ja ohjausta työtehtäviini.

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

21. Minulla on mahdollista vaikuttaa ja tehdä aloitteita työyhteisössäni.

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

22. Koen, että minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikutta työhöni (esimerkiksi mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä)

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

23. työnantajan tarjoama työterveyshuolto on mielestäni riittävän laaja.

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

24. Työturvallisuuteen kiinnitetään riittävästi huomiota.

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

25. Työnantajan tarjoamat edut, kuten esimerkiksi hieronta kerran kuukaudessa omavastuun hinnalla sekä mahdollisuus erilaisiin liikuntaryhmiin, parantavat mielestäni viihtymistäni työssä.

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

26. Kerro vapaasti ideoista, ongelmista tai kehittämistoiveistasi tai Vapaa sana: Voit halutesasi kertoa mitkä asiat Mestar Kuopio Oy:ssä toimivat mielestäsi hyvin esimerkiksi koulutuksen, työhyvinvoinnin, tasa-arvon tai työturvallisuuden suhteen tai missä asiassa olisi mielestäsi vielä kehitettävää.