

# Yrityksen vastuullisuusohjelma ja eettinen ohjeisto



Kuva: AbsolutVision, Unsplash

# Yrityksen vastuullisuusohjelma ja eettinen ohjeisto - mikrokurssipaketti

Julkaisija: Laurea-ammattikorkeakoulu ja Metropolia Ammattikorkeakoulu

Mikrokurssien tekijät: Marko Korkeakoski, Metropolia Ammattikorkeakoulu & Perttu Pohjonen, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Mikrokurssipaketin tekninen toteutus ja editointi: Laura Mattila ja Anne-Mari Raivio, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kansikuva: [AbsolutVision](#), [Unsplash](#)




Tämä mikrokurssipaketti on lisensoitu Creative Commons Nimeä-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä pois lukien ao. materiaali:

- Kansikuva: [AbsolutVision](#), [Unsplash](#)
- Kuva: [Kelly Sikkema](#), [Unsplash](#)
- Kuva: [Margot RICHARD](#), [Unsplash](#)

MUUVO-hanke toteutettiin Laurea-ammattikorkeakoulun, Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Vantaan kaupungin elinkeinopalveluiden yhteistyönä 1.10.2021-31.8.2023. Hanke rahoitettiin osana Euroopan unionin COVID-19 pandemian johdosta toteuttamia toimia. MUUVO-hankkeessa tarjottiin Uudenmaan alueen yksin-, mikro- ja pk-yrityksille kehitettyä osaamisen kehittämisen koulutus- ja valmennusmallia, jossa oppiminen ja osaamisen kehittäminen toteutettiin itsenäisellä verkko-opiskelulla ja ryhmävalmennuksilla.

MUUVO-hankkeessa verkko-opiskelumateriaalit koostuivat noin tunnin kestoisista mikrokursseista, jotka rakentuivat teksti-, video- ja audiosisällöstä sekä pohdintatehtävistä. Kurssien teemoja olivat itsensä johtamisen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen, muutosjohtaminen, tulevaisuuden ennakointi ja hallinta sekä vastuullisuus ja kestävyys. Mikro-opinnot tarjoavat nopean tavan syventää osaamistaan työn ohella. Lisäksi nämä opinnot voivat toimia kimmokkeena jatkaa opiskelua ja osaamisen kasvattamista jatkossakin.

## Sisällys

Kurssi I: Vastuullisuusohjelman rakentaminen .....	3
Johdanto .....	3
Vastuullisuusohjelman rakentamisen vaiheet .....	4
Kurssi II: Yrityksen eettinen ohjeisto .....	10
Johdanto .....	10
Eettisten ohjeiden luominen .....	11
Eettiset ohjeet käytännössä.....	13
 Pohdintatehtävä: Oman yrityksen eettinen ohjeisto.....	14

# Kurssi I: Vastuullisuusohjelman rakentaminen

## Johdanto

Hyvä vastuullisuusohjelma tukee yrityksen muita tavoitteita. Tällä mikrokurssilla perehdyt vastuullisuusohjelman käsitteeseen ja laatimisen periaatteisiin. Ohjelma kannattaa rakentaa konkreettisista lähtökohdista, ja sille on hyvä valita vastuuhenkilö. Suurten yritysten vastuullisuusohjelmat ovat kattavampia ja laajempia, kun taas pienemmille yrityksille riittää kevyempi ohjelma ja toteutussuunnitelma.

Tämän kurssin käytyäsi:

- ymmärrät vastuullisuusohjelman taustaa,
- ymmärrät, miten vastuullisuusohjelmaa voidaan rakentaa, hahmotat mahdolliset hyödyt yrityksellesi sekä
- saat käytännön vinkkejä oman vastuullisen ja kestävä liiketoiminnan kehittämiseen.

## Vastuullisuusohjelmatyöhön ryhtyminen

Hyvän, toimivan ja hyödyllisen vastuullisuusohjelman lähtökohta ovat yrityksen omat tarpeet. Työssä on tarpeen huomioida olemassa olevat ja tarvittavat resurssit. Parhaimmillaan vastuullisuusohjelma integroituu yrityksen toimintoihin luontevasti.

Alkuun pääsemiseksi kannattaa kysyä, mitkä ovat oman yrityksen

- kipukohdat vastuullisuudessa (energiankulutus, materiaalit, henkilöstön vaihtuvuus, jne.),
- keskeiset kiinnostuksen kohteet ja tarpeet vastuullisuustyössä (apuna voi käyttää esimerkiksi YK:n kestävä kehityksen tavoitteita),
- lyhyen ja pitkän aikavälin tärkeimmät tavoitteet sekä
- sidosryhmät, joille vastuullisuustyö on tärkeää ja joita se hyödyttää Tämän alkupohdinnan jälkeen alkaa varsinainen toimien kartoitus.

## Vastuullisuusohjelman sisältö

Vastuullisuusohjelma kertoo, mitä yritys haluaa saavuttaa ja miksi. Vastuullisuusohjelma tarjoaa jokaiselle yrityksessä mahdollisuuden löytää oman roolinsa vastuullisuuden edistämisessä. Vastuullisuusohjelma kattaa kaikki yrityksen toiminnot johtamisesta tuotteiden tai palveluiden sisältöön ja näille kaikille asetetaan sopivat pitkän ja lyhyemmän aikavälin laadulliset ja määrälliset tavoitteet. On huomattava, etteivät kaikki vastuullisuusohjelman sisällöt sovi kaikille yrityksille.

Vastuullisuusohjelma kattaa kaikki yrityksen toiminnan alueet, osan enemmän, osan vähemmän. Ohjelman tulee olla hyödyllinen yritykselle ja kaikille sen sidosryhmille. Ohjelma muodostuu tavoitteista, toimista ja mittareista (laadulliset ja määrälliset).

Vastuullisuustyöhön kuuluu olennaisesti sidosryhmien osallistaminen ja viestintä. Yritysvastuutyö on jatkuvasti käynnissä oleva prosessi, jossa tekemistä seurataan, arvioidaan ja parannetaan koko ajan.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Metropolia



## Vastuullisuusohjelman rakentamisen vaiheet

Seuraavaksi tutustut vastuullisuusohjelman rakentamisen vaiheisiin, jotka tällä kurssilla on jaettu seuraavasti:

1. Sitoudu ja sitouta arvojen pohjalta.
2. Organisoitu ja kartoita.
3. Suunnittele tavoitteet ja toimi.
4. Mittaa ja seuraa, korjaa ja paranna.

Viestinnällä ja sidosryhmillä oleellinen rooli tässä prosessissa. Edellä mainitut vaiheet perustuvat W.E. Demingin kehittämään PDSA-malliin ([PDSA-Cygle](#)) sekä Liappis & kumppanit "Menesty yritysvastuulla" -kirjassa esitettyyn malliin.

### Vaihe 1: Sitoudu ja sitouta

Yrityksen johdon tulee olla sitoutunut vastuullisuustyöhön, jotta vastuullisuutta pystytään edistämään koko organisaatiossa. Johdon on selkeästi tuotava esille yritysvastuun tärkeys ja toimia sen mukaisesti.

Vastuullisuustyöhön sitoudutaan yrityksen arvojen ja yrityskulttuurin kautta. Usein vastuullisuustyölle on asetettu myös taloudellisia tavoitteita. Tällaisia liiketaloudellisia tavoitteita ja perusteita ovat tyypillisesti riskien parempi hallinta, kustannustehokkuuden parantaminen, yrityksen maineenhallinta sekä yrityksen työnantajakuvan parantaminen.

Olennaista on tunnistaa yritykseen kohdistuvat vastuullisuusodotukset. Näitä odotuksia on asiakkailta, omistajilla ja kaikilla sidosryhmillä. Entäpä jos yritys toimii alihankkijana toiselle yritykselle? Alihankkijan tulee olla valmis vastaamaan yrityksen asettamiin vaatimuksiin vastuullisuuden suhteen.

### Vaihe 2: Organisoitu ja kartoita

Toinen vaihe vastuullisuusohjelman rakentamisessa on organisoituminen ja kartoitus. Kun yrityksen johto on päättänyt aloittaa vastuullisuustyön ja yleiset päämäärät on asetettu, on aika organisoiua.

Yrityksestä ja sen koosta riippuen hallitus, yrittäjä tai toimitusjohtaja valitsee ja nimeää henkilön, joka ryhtyy viemään työtä eteenpäin. Usein nimetään vastuullisuusryhmä, jossa useampi henkilö suunnittelee ja toteuttaa vastuullisuustyötä yrityksessä. Tarkoitus on koordinoita ja kantaa vastuu vastuuohtelman luomisen aloittamisesta ja myöhemmin toteuttamisesta.

Pk-yrityksissä erillinen vastuullisuusasiantuntijan pesti on harvinainen ja useimmissa yrityksissä vastuullisuuden koordinoiti ja suunnittelutyö tehdään oman toimen ohella. Tyypillisesti kyseinen henkilö voi olla talous-, henkilöstö-, viestintä-, laatu-, tai ympäristöasioista vastaava. Onnistumisen kannalta tärkeää on, että valittu henkilö on hyvin perillä yrityksen toiminnoista ja laajasti verkostoitunut yrityksen sisällä. Haasteita voi tulla, jos henkilö ei saa tarvittavaa tukea johdolta tai hänelle ei ole valtuuksia suhteessa niihin henkilöihin, joiden asiantuntemusta ja työpanosta tarvitaan.



Oleellista on varmistaa vastuullisuustoimijoiden riittävä asiantuntemus ja mahdollinen lisäkoulutus, kun vastuullisuusohjelman rakentaminen ja varsinainen vastuullisuustyö etenee. Suositeltavin malli on, että vetovastuussa olevalla henkilöllä on ympärillään yritys vastuutiimi. Tällainen tiimi hallitsee henkilöstöä, tuotantoa ja tuotekehitystä, viestintää, hankintoja, toimitiloja ja kiinteistöhuoltoa sekä laatua ja ympäristöä.

Lisäksi on tärkeää sopia, miten vastuullisuuteen liittyvä päätöksenteko järjestetään. Kuka vastaa – mistä vastaa? Tässä yhteydessä myös hahmotellaan, mitä ja kenelle vastuullisuudesta tullaan raportoimaan, missä laajuudessa ja kuinka usein.

**HUOM!** Harva yritys aloittaa vastuullistyötä kuitenkaan “nollasta” vaan esimerkiksi yrityksessä toteutetun henkilöstöjohtamisen ja ympäristötyön toimenpiteiden sekä yhteistyön sopimuskumppanien kanssa voidaan nähdä olevan osa vastuullisuustyötä.

Yritysvastuutiimin ensimmäinen tehtävä on yrityksen nykytilanteen kartoitus. Tämän voi tehdä melko yksinkertaisesti, ns. yritys vastuukartoituksen avulla, jolloin pohditaan seuraavia kysymyksiä:

- Millaisia negatiivisia vaikutuksia yrityksen toiminnalla on ympäristöön, ihmisiin ja yhteiskuntaan? Miten näitä vaikutuksia voidaan vähentää, tai ne poistaa?
- Millaisia positiivisia vaikutuksia yrityksen toiminnalla on ympäristöön, ihmisiin ja yhteiskuntaan? Miten näitä vaikutuksia voidaan vahvistaa?
- Mitä vastuullisuusriskejä ja -mahdollisuuksia yrityksen toimintaan sisältyy?

Kartoitus voidaan toteuttaa joko sisäisesti tai hyödyntäen ulkopuolista asiantuntija-apua. Kartoituksen voi tehdä monin eri tavoin. Tässä yhteydessä kuvataan yksi lähestymistapa.

Kartoituksen aluksi paneudutaan yrityksen strategiaan, arvoihin ja missioon. Tämän jälkeen pohditaan liiketoiminnan suunnitelmia ja tavoitteita. Haastatteluilla kartoitetaan olemassa olevaa johtamisjärjestelmää ja samalla sen toimivuutta. Kartoituksen yhteydessä selvitetään, onko yrityksessä käytössä:

- Työturvallisuus-, laatu tai ympäristöjärjestelmää?
- Eettiset periaatteet (code of conduct) ja/tai muita toimintaohjeita?
- Koulutusta näistä teemoista?
- Mahdollisesti ympäristörikkaita, vakavia työtatapaturmia tai havaittu häirintää?

Vaihtoehtoisesti voidaan myös turvautua yleisiin tapoihin määritellä vastuullisuustyötä. Tähän tarkoitukseen soveltuvat kansainväliset viitekehykset sekä toimialakohtaiset työkalut ja standardit. Monella alalla on valmiita kriteereitä ja työkaluja, joilla lähteä liikkeelle. Näissä kriteereissä on jo tunnistettu toimialan olennaiset ja tyypillisimmät yritys vastuun vaiheet.

Yritykset ovat erilaisia ja toimivat erilaisissa ympäristöissä. Tästä huolimatta on melko selkeää ja “turvallista” lähteä toteuttamaan vastuullisuustyötä omaa toimialaa varten tehtyjen työkalujen ja kriteerien avulla. Monet toimialajärjestöt ja kansalaisjärjestöt ovat laatineet vastuullisuudesta työkaluja ja ohjeistusta. Näiden asiantuntemusta kannattaa käyttää hyväksi.

Toimialakohtaisia vastuullisuustyökaluja ovat muun muassa:

- Vähittäiskaupan [BSCI](#) ja [BEPi](#)
- [PEFC](#), [FSC](#), kestävän metsänhoidon sertifikaatit

- [Responsible Care](#), puhdistusaineet
- [Better Cotton](#), vaateollisuus

Yritysvastuuta voi lähteä kehittämään myös raportointityökalun avulla. Yksi yleisesti käytössä olevista työkaluista on *Global Reporting Initiative*in kehittämä GRI-standardi (lisätietoa [suomeksi](#) ja [englanniksi](#)). GRI on laajalle levinnyt ja sen standardien mukaan raportoidaan yli sadassa maassa. Raportointikehykset ovat hyödyllisiä apuvälineitä, kun halutaan avata eri näkökulmia, jotta voidaan kokonaisvaltaisesti tarkastella vastuullisuutta. Nämä työkalut antavat hyvän lähtökohdan erityisesti niille yrityksille, jotka haluavat panostaa vastuullisuudesta viestimiseen.

### Vaihe 3: Tavoitteiden määrittely ja toteutus

Kolmas vaihe vastuullisuusohjelman rakentamisessa on konkreettisten tavoitteiden suunnittelu ja vastuullisuusstrategian tai suunnitelman valmistelu. Pohjana tälle toimii aiemmassa vaiheessa tunnistetut yrityksen toiminnan merkittävimmät yritysvastuun mahdollisuudet ja riskit sekä keinot vastata toimintaympäristön haasteisiin.

Vastuullisuustavoitteilla voidaan nähdä olevan kolme tehtävää:

- yrityksen toiminnan negatiivisten vaikutusten vähentäminen tai poistaminen,
- positiivisten vaikutusten vahvistaminen
- sekä olennaisimpien vastuullisuusriskien minimoiminen.

Tavoitteet tulee kohdistaa niihin asioihin, joilla on suurin vaikutus ympäristöön, ihmisiin ja yhteiskuntaan sekä yrityksen strategian toteutumiseen. Tavoitteiden tulee olla mahdollisimman realistisia ja kunnianhimoisia. Tavoitteissa tulee myös näkyä yrityksen tahtotila oman toiminnan kehittämiseen. Kunnianhimoiset tavoitteet osoittavat sidosryhmille, että yritys todella pyrkii jatkuvaan parantamiseen eikä kyse ole "helpoista voitoista".

Tavoitteita ja toimia suunnitellessa viitataan usein olennaisuuteen. Tällä tarkoitetaan sidosryhmien odotusten ja yrityksen toiminnasta aiheutuvien vaikutusten merkitystä ympäröivään yhteiskuntaan ja ympäristöön. Mitä merkittävämpi vaikutus on, sitä olennaisempi se on myös yrityksen liiketoiminnan ja vastuullisuuden kannalta. Usein yrityksen laativatkin olennaisuusanalyysin, joka avulla varmistetaan yrityksen vastuullisuustyön kohdistuminen niihin asioihin, jotka ovat merkittäviä myös asiakkaille ja sidosryhmille.

Alta löydät lisäksi muutaman yritysesimerkin:

- [Kiinteistösijoitusyhtiö Sponda on laatinut ensimmäisen laajan olennaisuusanalyysin](#) 2014. Verkkosivullaan Sponda kertoo tarkemmin vastuullisuudesta, olennaisuusanalyysin vaiheista sekä vastuullisuuden teemoista ja tavoitteista.
- L&T kuvaa [vastuullisuustavoitteitaan verkkosivuillaan](#). Yritys kertoo yritysvastuun tavoitteiden ja painopisteiden nojautuvan oman toimialan erityispiirteisiin, strategisiin linjauksiin, sidosryhmien odotuksiin ja yrityksen toiminnan keskeisimpiin vaikutuksiin. Työssä on myös huomioitu YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja Global Compactin tavoitteet.

## Vaihe 4: Mittaa, seuraa ja raportoi

Oleellinen osa vastuullisuustyötä on tavoitteiden toteutumisen ja vastuullisuustoiminnan seuraaminen. Sen jälkeen, kun johtamisperiaatteet, vastuullisuustavoitteet ja toimenpiteet ohjeistuksineen on laadittu, on seurannan ja raportoinnin aika. Mittareiden avulla seurataan tavoitteiden saavuttamista. Yrityksellä saattaa olla jo käytössä yritys vastuuta mittaavia mittareita kuten työturvallisuuden ja henkilöstön hyvinvointiin liittyvien asioiden seuraamisesta.

Jokainen yritys valitsee omat mittarinsa olennaisuusarvioinnissa sen mukaan, mitkä mittarit ovat tärkeitä yrityksen oman toiminnan ja sidosryhmien odotusten kannalta. Kaikki mittarit liittyvät olennaisesti tavoitteisiin, joita vastuullisuudelle on asetettu.

### Hyvä hallinto ja taloudellinen vastuu

- Korruption ja lahjonnan vastaisen koulutuksen suorittaneiden henkilöiden määrä
- Ilmoituskanavan kautta tulleiden ilmoitusten määrä
- Tulos ennen veroja
- Henkilökunnan määrä
- Maksetut palkat ja henkilösivukulut
- Konsernin efektiivinen veroaste

### Ympäristövastuu

- Ympäristöjohtamisjärjestelmät, sertifikaatit ja tuotemerkit
- Materiaalit, kemikaalit
- Energian kulutus (sähkö ja lämpö, uusiutumaton/uusiutuva, yhteensä ja per tuotettu tonni)
- Päästöt ilmaan (sähkön/lämmön/kuljetusten CO<sub>2</sub>-päästöt, NO<sub>x</sub>, SO<sub>2</sub>, VOC, hiukkaset)
- Veden kulutus, jätevesi (veden kulutus yhteensä ja per tuotettu tonni, jäteveden määrä)
- Jätteet (hyötykäyttöjäte, kaatopaikkajäte, ongelmajäte tn)

### Henkilöstövastuu, sosiaalinen vastuu

- Perustietoa henkilökunnasta (työsuhteiden määrä, laji ja kesto, ikärakenne)
- Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys (tutkimusten/selvitysten tulokset)
- Työterveyshuolto (€ per työntekijä, ennaltaehkäisevä/sairaanhoito)
- Sairauspäivät (päiviä per työntekijä, yhteismäärä, prosenttia vuoden kokonaistyöajasta)
- Työtapaturmat (yhteismäärä, tapaturmataajuus = määrä tuhatta työtuntia kohti)
- Henkilöstökoulutus (koulutuspäiviä per työntekijä, sijoitus € per työntekijä)
- Palkkaus (keskipalkka, erottelu miehet/naiset)
- Työntekijöiden vaihtuvuus (lähteneiden %-osuus vuoden lopun työntekijämäärästä)
- Kehityskeskustelut (kattavuus, prosenttia työntekijöistä)
- Työntekijöiden ja johdon moninaisuus esim. sukupuolen, iän ja vähemmistöryhmien osuutena (%)
- Yhteistyö kumppaniyritysten kanssa
- Työolosuhteiden ja -ehtojen monitorointien/auditointien tulokset (hyväksytyt, korjausta vaatineet)
- Ympäristövaatimusten monitorointien tulokset (hyväksytyt, korjausta vaatineet)
- Tuotevastuu
- Terveys- ja turvallisuusmääräysten rikkomukset (sanktiot)



On mahdollista, että vastuullisuustyössä tapahtuu myös virheitä ja vahinkoja, vaikka vastuullisuustyössä keskitytään riskien minimoimiseen ja välttämiseen. Jos haitallisia vaikutuksia ympäristölle, yhteiskunnalle tai ihmisille on aiheutunut, on yrityksen tärkein tehtävä reagoida tapahtuneeseen välittömästi. Jos kyseessä on omassa kontrollissa oleva toiminta, puututaan välittömästi minimoimalla tai lopettamalla kokonaan haitallinen toiminta. Mikäli kyseessä ovat yrityksen arvoketjussa vaikuttavien yritysten toiminnasta aiheutuneet negatiiviset vaikutukset, aloitetaan selvitysprosessi. Tuolloin yritys pyrkii käyttämään vaikutusvaltaansa omiin välittömiin sopimuskumppaneihin (hankinnat, ostot). Esimerkkinä tällaisten arvoketjuun (value chain) liittyvin riskien minimoimisesta on Stora Enson [”Stora Enson toimintaohjeet toimittajille ja alihankkijoille”](#).

Miksi yrityksen kannattaisi tehdä vastuullisuusraportti? Moni pienempi yritys pohtii tätä paraikaa, koska puhe vastuullisuudesta on lisääntynyt. Lisäksi sidosryhmien kiinnostus vastuullisuutta kohtaan on kasvanut ja sääntely vastuullisuuteen liittyen lisääntyy vähitellen. Vielä vastuullisuusraportoiminen ei kuitenkaan ole pakollista kaikille ja vastuullisuusviestintää voi tehdä muillakin tavoin.

Vastuullisuusraportin laatiminen kannattaa. Yritykset, jotka näkevät vastuullisen liiketoiminnan mahdollisuudet, onnistuvat usein paremmin myös saavuttamaan taloudellista hyötyä vastuullisesta liiketoiminnasta. Lisäksi vastuullisuuden voidaan nähdä olevan olennainen osa joka yrityksen viestintää ja brändihallintaa. Lisäksi vastuullisuusraportti auttaa lisäämään ymmärrystä yrityksen toiminnan vaikutuksista toimitusketjussa. (Rajainmäki, 2022)

Moni saattaa miettiä, ovatko heidän vastuullisuustekonsa riittävän tärkeitä viestinnän kannalta. Yleensä vastaus on kyllä, kunhan puheen takana on konkreettisia tekoja. Vastuullisuudesta voi viestiä esim. jakamalla artikkeleita omassa sosiaalisen median kanavissaan tai osallistumalla erilaisiin tempauksiin, joista sitten kertoo omassa viestinnän kanavissaan. (Korva & Steer, 2021). Mistä ja miten sinun yrityksesi voisi viestiä?

Vastuullisuustyössä ei koskaan tule valmiiksi. Aina voi oppia, kehittyä ja parantaa tasoaan. Omien sidosryhmien kanssa kannattaa ajoittain käydä keskustelua siitä, mitkä asiat heille ovat merkityksellisiä vastuullisuudessa.

**Lähteet:**

Koipijärvi, Terhi ja Kuvaja, Sari (2020). Yritysvastuu 2.0. Kauppakamari.

Korva, H. & Steer, N. 2021. Vastuullisuus - mistä aloittaa? <https://kollega.fi/2021/04/vastuullisuus-mista-aloittaa/>. Luettu 28.8.2023.

Liappis & co. (2019). "Menesty yritysvastuulla" Käsikirja kokonaisuuteen. Edita.

L&T. Vastuullisuus L&T:llä. <https://www.lt.fi/fi/vastuullisuus>. Luettu 28.8.2023.

Rajainmäki, M. 2022. Miksi pk-yrityksen kannattaa tehdä vastuullisuusraportti? Rodinia. <https://rodinia.fi/miksi-pk-yrityksen-kannattaa-tehda-vastuullisuusraportti/>. Luettu 28.8.2023.

Sponda. Olennaisuusanalyysi. <https://sponda.fi/olennaisuusanalyysi/>. Luettu 28.8.2023.

Stora Enso 2021. Stora Enson toimintaohjeet toimittajille ja alihankkijoille. [https://www.storaenso.com/-/media/documents/download-center/documents/suppliers/scoc-2021/se\\_scoc\\_fi\\_2021\\_v1.pdf](https://www.storaenso.com/-/media/documents/download-center/documents/suppliers/scoc-2021/se_scoc_fi_2021_v1.pdf). Luettu 28.8.2023.

The W. Edwards Deming Institute. PDSA Cycle. <https://deming.org/explore/pdsa/>. Luettu 28.8.2023.



Kuva: [Kelly Sikkema](#), [Unsplash](#)

# Kurssi II: Yrityksen eettinen ohjeisto

## Johdanto

Suurimmalla osalla yrityksistä on jonkinlainen eettinen toimintatapa, jolla viitataan siihen, että mitä työntekijöiltä odotetaan ja mikä on oikein tai väärin. Monessa yrityksessä tämä on vain joukko kirjoittamattomia sääntöjä, joita työntekijöiden uskotaan ja toivotaan sisäistävän. Harvassa yrityksessä on eettistä toimintatapaa mietitty niin tarkasti, että se olisi kirjoitettu auki.

Eettisestä ohjeistuksesta tai eettisistä toimintatavoista kirjallisessa muodossa voidaan käyttää käsitteitä yrityksen eettinen ohjeisto, Code of Conduct ja /tai eettiset toimintaohjeet. Samaan asiaan ja tarkoitukseen voidaan viitata eri käsitteillä, mutta näiden merkitys on sama. Tarkoituksena on kirjata yrityksen ohjeistus erilaisiin tilanteisiin, joissa joudutaan miettimään yrityksen toimintatavoissa oikeita ja väriä ratkaisuja.

Ohjeistus on yrityksen tapa ilmaista toimintatapojaan niin, että yritys ja sen työntekijät voivat olla ylpeitä itsestään ja toimia haastavissa tilanteissa eettisesti oikein. Eettinen ohjeisto ei aina saa kaikkien osapuolten varauksetonta hyväksyntää. Se on ymmärrettävää. Liian yksityiskohtainen ohjeisto voi aiheuttaa vastarintaa ("eihän meillä ole ennenkään ylimääräisiä sääntöjä ollut") tai se kääntyy itseään vastaan ("kaikki, mitä ohjeistossa ei ole erikseen mainittu on sallittua"). Ylhäältäpäin saneltu ohjeisto voi myös näyttäytyä yhtenä kontrollin välineenä, joten on suositeltavaa tehdä ohjeisto yhdessä työntekijöiden ja mahdollisesti myös muiden sidosryhmien kanssa.

Tämän kurssin aikana tutustutaan siihen, miten eettistä ohjeistoa kannattaa lähteä rakentamaan ja mitä se voisi sisältää. Lisäksi käydään läpi, kuinka eettisestä ohjeistuksesta saa parhaan hyödyn irti yrityksessä.

## Eettisten ohjeiden luominen

Harvalla pienyrityksellä on eettisiä ohjeita, mutta yrityskoon kasvaessa tarve ohjeille kasvaa. Lähes kaikki isot yritykset ovat luoneet omat eettiset ohjeensa ja he myös jakavat ne avoimesti netissä. Pienien yritysten kannattaa myös miettiä omia eettisiä ohjeitaan. Niistä voi olla hyötyä esimerkiksi rekrytointitilanteissa, mutta ne myös pakottavat miettimään yrityksen toimintatapoja uudesta näkökulmasta.

### Arvot

Arvojen pohjalta on hyvä aloittaa eettisten ohjeiden työstäminen, koska ohjeisto perustuu vahvasti arvoihin. [Stockmannin arvoja](#) ovat ”Keskityn asiakkaaseen, toimin rohkeasti ja teemme yhdessä”. [Elisalla arvot](#) ovat asiakaskeskeisyys, vastuullisuus, uusiutuminen, tuloksellisuus ja yhteistyö.

Arvot eivät ole pelkästään yritysten juttu, esimerkiksi [Vantaan kaupungilla arvoiksi](#) on määritelty avoimuus, rohkeus, vastuullisuus ja yhteisöllisyys (Vantaa 2022).

### Aikaisemmat haasteet

Aiempiä haasteita miettimällä voi löytää asioita, joista voi olla hyötyä omalle yritykselle tulevaisuudessa. On hyvä tunnistaa, minkälaisia ongelmia ja haasteita joidenkin tiettyjen osa-alueiden kanssa on ollut yrityksessä. Onko yrityksessä esimerkiksi myöhästelyä, tulehtuneita ihmissuhteita, vääränlaista kielenkäyttöä tai muuta vastaavaa? Vertailukohdaksi voi ottaa myös oman toimialansa ja tutustua sen yleisiin haasteisiin.

### Eettiset ohjeet ovat kaikilta kaikille

Eettisten ohjeiden tulisi olla yhdessä laadittuja ja jokaista koskevia. Jos työntekijät eivät ole itse päässeet vaikuttamaan sisältöön ja kokevat, että ohjeisto ei koske johtotehtävissä olevia, ohjeistoon ei sitouduta. Ohjeiden suunnitteluun kannattaa ottaa mukaan monipuolisesti eri tehtävistä henkilöstöä ja tehdä yhdessä ohjeista sellaiset, että ne koskettavat kaikkia yrityksessä. Joskus eettiset ohjeet voidaan ulottaa koskemaan myös omia sidosryhmiä. Esimerkiksi yrityksen tavarantoimittajilta voidaan vaatia sitoutumista eettisiin ohjeisiin.

### Ohjeiden luominen käytännössä

Eettisten ohjeiden ei tarvitse olla pitkiä, mutta ne kannattaa sitoa tavalla tai toisella arvoihin.

Esimerkiksi Skanska (Skanska 2022) on määritellyt yhden viidestä arvosta olevan ”*toimimme eettisesti ja avoimesti*”. Tuon arvon alle on kirjattu useita tarkempia eettisiä ohjeita, yksi niistä on ”*monimuotoinen ja hyväksyvä yrityskulttuuri*”. Sen alle Skanska on kirjannut vielä alatavoitteita, kuten ”*Kunnioitamme kaikkia yksilöinä ja pyrimme toimimaan yhtenä tiiminä ja vaalimaan avointa, reilua ja kunnioitettavaa kanssakäymistä.*” Jokaisessa kohdassa on erikseen vielä avattu hyvin, mitä se tarkoittaa yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Yllä mainitun ohjeen kohdalla on mainittu esimerkiksi: ”*Toimit itse niin, että jokainen kokee olevansa arvostettu ja kunnioitettu omana itsenään.*” ja ”*Olet avoin, edistät tiimityöskentelyä ja rohkaiset muiden ideoita ja mielipiteitä.*”



Tämän lisäksi jokaisessa kohdassa on annettu esimerkki tai pari, joiden on tarkoitus viedä eettiset ohjeet niin lähelle todellista elämää, kuin mahdollista. [Skanskan eettiseen ohjeistoon voi tutustua tarkemmin verkkosivuilla.](#)

### Mitä jos ohjeiden mukaan ei toimita?

Ohjeita tehdessä on hyvä miettiä myös, millaisia seuraamuksia mahdollisista eettisten ohjeiden noudattamatta jättämisistä seuraa.



Kuva: [Margot RICHARD](#), [Unsplash](#)

## Eettiset ohjeet käytännössä

Eettisten ohjeiden rakentamisen jälkeen on tärkeä saada ne koko yrityksen työntekijöiden tietoon ja sitä kautta käytäntöön. Eettisten ohjeiden suunnittelu ja kirjoittaminen on helppoa, mutta ajan kuluessa yrityksiin syntyneiden käytänteiden muuttaminen ei ole kovin helppoa ja se vaatii koko organisaatiolta kovasti töitä muuttaa tapojaan.

Johdon sitoutuminen on oleellista ja heiltä odotetaan esimerkkinä toimimista. Jos johto ei itsekään suhtaudu eettisiin ohjeisiin tarpeeksi vakavasti, niin sitä on turha odottaa myöskään muilta yrityksen työntekijöiltä.

Joissain yrityksissä työntekijät joutuvat sitoutumaan virallisesti eettisiin ohjeisiin tai ne käydään läpi koulutuksessa. Monissa yrityksissä ne tuodaan vahvasti esiin jo rekrytoinnissa ja uuteen työhön perehdyttämisvaiheessa.

Mitä yksinkertaisemmat ja selkeämmät ohjeet ovat, sitä helpompi niitä on viedä eteenpäin.

Ohjeista huolimatta joskus päädytään ei-toivottuihin tilanteisiin, jolloin johdon täytyy puuttua niihin nopeasti ja vakavasti. Jos näin ei tapahdu, lähetetään viesti muille, että organisaatiossa ei olla sitouduttu ohjeistoon.

### [Keskolla on omassa ohjeistuksessaan 12 kohtaa:](#)

- Noudatamme lakeja.
- Emme tarjoa emmekä vastaanota lahjuksia.
- Noudatamme Keskon periaatteita vieraanvaraisuudesta ja lahjoista.
- Vältämme eturistiriidat.
- Kunnioitamme ihmisoikeuksia.
- Kohtelemme toisiamme yhdenvertaisesti.
- Minimoimme ympäristövaikutuksemme.
- Viestimme avoimesti ja suojelemme Keskon brändiä.
- Pidämme yrityssalaisuudet.
- Käsittelemme asiakastietoja ja muita henkilötietoja luottamuksellisesti.
- Sitoudumme reiluun kilpailuun.
- Noudatamme sisäpiirisäännöksiä ja Keskon sisäpiiriohjetta.

Katso lyhyt [video Keskon eettisestä ohjeistuksesta](#) Youtubesta (kesto 3:57 min; <https://youtu.be/WSmi4DKri6Q?si=CJZg8X6SG2W-n-K>).





## Pohdintatehtävä: Oman yrityksen eettinen ohjeisto

Mieti ja tarvittaessa etsi vastaukset ao. kysymyksiin:

- Onko yrityksen arvot kirjattu johonkin ylös? Jos kyllä, löytyvätkö ne helposti? Jos ei, niin mieti mitkä ovat yrityksen tärkeimmät arvot, joita haluaisitte kaikki noudattaa? Osa arvoista voi olla myös sellaisia, jotka tunnetaan, mutta niitä ei ole kirjattu ylös.
- Millaisia eettisiä haasteita yrityksessänne on ollut viimeisten vuosien aikana? Mieti ainakin kolmea asiaa, joihin voisi luoda yhteiset pelisäännöt, niin että ne tekevät yrityksessä työskentelystä parempaa, eettisempää ja miellyttävämpää kaikille.

### Lähteet:

Elisa Oyj. Missiomme ja arvomme. <https://elisa.fi/yhtiotieto/tietoa-elisasta/missiomme-ja-arvomme/>. Luettu 28.8.2023.

Kesko (2023). K Code of Conduct -toimintaohjeet. <https://www.kesko.fi/yritys/vastuullisuus/k-code-of-conduct/>. Luettu 28.8.2023.

K Code of Conduct (2017). (Youtube-video). <https://youtu.be/WSmi4DKri6Q?si=CJZg8X6SG2W-n-K>. Katsottu 28.8.2023.

Skanska (2022). Skanska Code of Conduct. <https://codeofconduct.skanska.com/fi-fi/johdanto/>. Luettu 28.8.2023.

Stockmann. Lupauksemme sinulle. <https://careers.stockmann.com/fi/lupauksemme-sinulle/#>. Luettu 28.8.2023.

Vantaa (2022). Kaupunginjohtajan strategiainfo 1.2.2022. <https://vantaakanava.fi/kaupunginjohtajan-strategiainfo-1-2-klo-10-15/>. Luettu 28.8.2023.