

## Tulevaisuustyöpaja 1: Vastuullisia tekoja tulevaisuuteen

Työpajan tavoite oli tunnistaa ja ideoida konkreettisia, selkeitä tavoitteita, jotka edistävät vastuullisuutta. Tarkastelujakso oli vuoteen 2035.

Työpajassa hyödynnettiin näkökulmina EU:n vastuullisuusraportoinnin standardin ESG:n jakoa ympäristö- ja sosiaaliin vaikutuksiin ja hallintotapoihin (Environmental – Social – Governance). Jokainen ryhmä pohti kysymyksiä yhdestä ESG:n näkökulmasta.

### Pohdittavat kysymykset olivat:

- Miten vastuullisuus otetaan huomioon Suomessa toimivien pk- ja suuryritysten toiminnassa?
- Millaisia konkreettisia tekoja vastuullisuuden eteen yrityksissä tarvitaan?
- Miten toimintaa on kehitettävä ja mietittävä uudelleen, jotta vastuullisuus toteutuu?

### Tiivistelmä ryhmäkeskustelujen pääkohdista:

#### Ryhmä 1, Ympäristövaikutukset

Puheenjohtaja: Elina Ojala

1. Onko ESG riittävä? Vuotta 2035 vasten, vastuullisuusraportoinnin tulisi olla perustekemistä. Sen rinnalla, luonnon monimuotoisuutta koskevat tavoitteet ja teot korostuvat.
2. Päästökauppaa tulisi laajentaa uusille sektoreille – laajempi kattavuus.
3. Neitseellisille luonnonvaroille tulisi olla isompi hinta, joka ohjaisi vahvemmin kiertotalouteen ja resurssitehokkuuteen. Nykyisen kaltaisena ei voi jatkua.
4. Ylipäättään tarvitaan vahvempaa kannustusta kulutuksen vähentämiseen, niin yritysten kuin yksilöiden toiminnassa.

#### Ryhmä 2, Ympäristövaikutukset

Puheenjohtaja: Elias Hurmekoski

1. Pariisin ja Montrealin sopimukset ovat jo olemassa, ja jokaisen yrityksen toiminta tulee olla linjassa näiden tavoitteiden kanssa. Niitä voidaan paloitella pienempiin tavoitteisiin. Ilmastonmuutoksen kannalta keskeistä on fossiilista luopuminen. Kierrätyksestä puhuttaessa, jätteistä tulisi päästä eroon ja kyetä hyödyntämään ne raaka-aineena.
2. Digitalisaation kasvattaminen tavoitteena. Esimerkiksi toiminnanohjausjärjestelmät ja monitoroinnin mahdollisuudet, joilla voidaan parantaa energiatehokkuutta, vähentää materiaalihukkaa ja jäljittää raaka-aineiden käyttöä ja sitä kautta toiminnan vastuullisuutta.

3. Työntekijöiden koulutukseen panostaminen tärkeää, jotta yrityksen koko henkilökunta olisi asioista myös tietoisia.

### **Ryhmä 3: Sosiaaliset vaikutukset**

Puheenjohtaja: Veli-Pekka Kyllönen

1. Mitä yrityksen vastuullisuus tarkoittaa? – Nappasimme kiinni ajatuksesta, mikä toiminta ei ole viherpesua. Arvoista ja strategiasta lähtevää ja yrityksen arkeen rantautuvaa konkreettista, kirjattua, ja sellaista, jonka voi viestiä koko henkilökunnalle. Mitä tarkoittaa toimenpiteinä arjessa? Muuten ei ole merkitystä. Oltava mitattavaa, esimerkiksi 6 kk tai vuoden syklillä.
2. Osaaminen ja jatkuva oppiminen perusoikeudeksi. Kaikkien oikeus oppimiseen, myös työpaikoilla. Oppimista on ruokittava ja tuettava; on myös erottumistekijä ja keino yrityksen pääoman kasvattamiseen. Tehdäänkö minimi, vai enemmän? Verkoston rakentaminen, yhteistyö oppilaitoksista alkaen. Perehdyttämisessä varmistetaan tsekkauslistoilla jne. edellytykset siirtyä periaatteista käytäntöön, mm. turvallisuusasioiden toteutuminen. Monikielisyys: työntekijöitä eri taustoilla, oppimisen mahdollisuuksia tarjottava myös muilla kuin suomen kielellä.
3. Nuoret ja tulevaisuus: yhtä kuin kaikkien yritysten tulevaisuus. Rekrytointi on hoidettava osaaminen edellä ja varmistaen, ettei poissulkua tapahdu epärelevantin perusteella. Huomioidaan palkkatasapainoasiat.

### **Ryhmä 4: Sosiaaliset vaikutukset**

Puheenjohtaja: Hanna Maula

1. Vastuullisuuden tulee olla yrityksen strateginen asia. On hyvä, jos se näkyy johdon tavoitteissa ja palkitsemisessa. Paljon vaatimuksia tulee jo sijoittajilta ja asiakkailta, vastuullisuus alkaa olla toimintaedellytys.
2. Fyysinen ja henkinen jaksaminen: työturvallisuusasiat ja ennen kaikkea mielenterveysasiat; etenkin nuoret. Hälyttävät tilastot kertovat nuorten mielenterveysongelmista, että jo korkeakouluissa opiskelijoilla on paljon jaksamisongelmia. Miten nuoret jaksavat ja pysyvät työelämässä pitkään? On uudenlaisia, kompleksisia ongelmia, joita täytyy kohdata ja niiden taustaa ei vielä riittävästi tunneta. Myös esim. neurodiversiteettikeskustelu. Samaan aikaan isot kysymykset osajapuola ja väestörakenteen haasteet. Yrityksen toimintavavat ja pelisäännöt kytkeytyvät tähän.
3. Osaamisen varmistaminen. Erilaiset polut nuorille ja muillekin tulla työelämään, myös oppisopimuskoulutus. Hallinnan tunne ja jatkuva kouluttaminen työuralla. Tänäpäin työuralla tulevien työnkuva ehtii muuttua monta kertaa matkan varrella.
4. Tasa-arvo ja monimuotoisuus: On kysyttävä oikeita kysymyksiä, myönnettävä ongelmat ja edistettävä toimenpiteitä rekrytointin, yhdenvertaisuuden jne. kautta. On tärkeää huomioida myös yritysten toimitusketjut: ihmisoikeuskysymykset ja riittävät palkat, mutta myös alihankintaketjujen tunteminen ja ongelmien ratkomien niissä.

### **5. Ryhmä 5: Hallintotavat**

Puheenjohtaja/yhteenveto: Katri Himanen, Heikki Savolainen, Laura Kolehmainen

1. Yrityksen tutkimukseen ja kehitykseen käyttämän osuuden sitominen yrityksen talouslukuun, kuten liikevoittoon tai -vaihtoon. Jalostusarvon nostaminen edellyttää panostusta kehitystyöhön. Puuston kasvuun ja ympäristövaikutuksiin voidaan vaikuttaa alkutuotantoa kehittämällä, osana vastuullisuutta. Tämä kertoisi, että tavoitteisiin on sitouduttu. Investointien sitominen vision

pohjalta sovittuihin indikaattoreihin; tehdasympäristön, alueen ja esimerkiksi paikkakunnan kehitykseen.

2. Palkitseminen: ei vain johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen, vaan palkitseminen koko toimitusketjussa. Mittarien kehittäminen koko ketjuun; mm. energiatehokkuus, moninaisuus, sosiaaliset ulottuvuudet, päästöt, materiaalitehokkuus.
3. Riskienhallinnan näkökulma: Tavoitteiden kytkeytyminen reaali maailmaan, ympäristö- ja ilmastosääntelyn tiukentuessa. Julkisen hallinnon käytössä oleva hiili-, ja luonnonvarabudjetointi käyttöön myös yrityksissä. Strategia ja liiketoimintasuunnitelma ja ansaintamallit rakentuisivat sille, paljonko on yrityksen kohtuullinen ja oikeudenmukainen käytettävissä oleva osuus esimerkiksi hiilestä ja luonnonvaroista. Tiukkeneva sääntely ei silloin yllättäisi, vaan toisi etulyöntiaseman.

## **Ryhmä 6: Hallintotavat**

Puheenjohtaja: Lotta Heikkonen

1. Raportointiin liittyvän tiedon luotettavuus ja mitattavuus. Uusi keino on digitaalinen tuotepassi, johon voisi sitoa ympäristö- ja sosiaalidataa, kehittäessä EU-tasolla. Raportoinnin ja positiivisten muutosten kirittäminen esimerkiksi yksiköiden välillä. Raportointivelvoitteen lisäksi viestintä siitä, mitä ylimääräistä on saatu aikaan tiettyä mittaria vasten.
2. Vastuullisuus osaksi palkitsemisjärjestelmää. Esimerkkinä säästetyn sähkön tuoma kustannussäästö: Säästöstä syntyneen hyödyn jakaminen kaikille yrityksen työntekijöille.
3. Systemaattinen riskienhallinta, etenkin ilmastoriskien hallinta toimintaketjuissa. Sopeutuminen huomioon laajemminkin kuin omassa lähipiirissä, myös kansainvälisesti. Tarvitaan enemmän valmiita työkaluja pienille organisaatioille.
4. Sitoumukset ja vertaisoppiminen: Samojen haasteiden äärellä olevien muiden yritysten epävirallinen tiedon vaihto ja sparraaminen.