



TEKNILLINEN TIEDEKUNTA

TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS TEOLLISUUSYRITYSTEN VASTUULLISUUSRAPORTOINNEISSA

Maria Lämsä

YMPÄRISTÖTEKNIikka
Diplomityö

Maaliskuu 2025

TIIVISTELMÄ

Työterveys ja -turvallisuus teollisuusyritysten vastuullisuusraportoinneissa

Maria Lämsä

Oulun yliopisto, Ympäristötekniikan tutkinto-ohjelma

Diplomityö, 2025, 73 s. ja 1 liite

Työn ohjaajat yliopistolla: Arto Reiman ja Päivi Kekkonen

Työterveyden ja -turvallisuuden raportointi on muutosten keskellä erityisesti monipuolistuneen ja lisääntyneen vastuullisuusajattelun myötä, joka nähdään heijastuvan raportointivaatimusten tiukentumisena. Vastuullisuusraportointia pyritään pitämään ajan tasalla, mutta laajojen vaatimusten vuoksi yritykset kohtaavat haasteita vastuullisuusraportoinnissa ja sen toteuttamisessa. Yksi uusimmista muutoksista on Euroopan komission Omnibus-hanke, jonka tavoitteena on tehdä vastuullisuusraportoinnista helpommin saatavaa ja tehokkaampaa sekä yksinkertaistaa velvoitteita.

Tässä diplomityössä tavoitteena on antaa kattava kuva vastuullisuusraportoinnin kehityksestä vuorien 2013, 2018 ja 2023 aikana, erityisesti työterveyden ja työturvallisuuden osalta. Tutkimukseen on valittu 16 HSEQ-klusterin jäsentä ja tarkastelussa yhteensä 34 vastuullisuusraporttia, ja analyysin on hyödynnetty Nvivo-ohjelmaa. HSEQ-klusteri koostuu suomalaisista energia- ja prosessiteollisuuden lähinnä suuryrityksien verkostosta, johon kuuluu neljä osa-aluetta, joita ovat terveys, turvallisuus, ympäristö ja laatu.

Tutkimus tuo esiin ajankohtaisia muutoksia vastuullisuusraportoinnissa erikokoisilla yrityksillä sekä haasteita raportoinnin yhdenmukaisuudessa ja sisällössä. Diplomityön tulokset on saatu laadullisella sisällönanalyysillä, joka on toteutettu induktiivisella lähestymistavalla. Tutkimuksessa vastataan keskeisiin kysymyksiin lainsäädännön ja säädösten vaikutuksesta raportoinnin kehitykseen, sekä millaisia eroja vastuullisuusraportoinnissa on havaittavissa tutkittavalla aikavälillä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, kuinka raportointi on kehittynyt, esimerkiksi ilmiäntokanavien lisääntymisen, kestäväen kehityksen tavoitteiden huomioimisen sekä

mielenterveyden sisällyttämisen osaksi työterveyttä. Tuloksista nousee esiin myös lainsäädännön ja säädösten vaikutus, kuten GRI 403 -standardi ja CSRD-direktiivi, joilla on merkittävä rooli vastuullisuusraportoinnissa nyt ja tulevaisuudessa. Lisäksi tulokset osoittavat, että merkittäviä eroja esiintyy edelleen pienten ja suurten yritysten välillä sekä säädösten tulkintaan ja raportoinnin yhdenmukaistamiseen liittyviä haasteita.

Asiasanat: työterveys, työturvallisuus, vastuullisuusraportointi

ABSTRACT

Occupational Health and Safety in the Sustainability Reporting of Industrial Companies

Maria Lämsä

University of Oulu, Degree Programme of Environmental engineering

Master's thesis, 2025, 73 pp. and 1 Appendix

Supervisors at the university: Arto Reiman and Päivi Kekkonen

Occupational health and safety reporting is at the center of changes, especially due to the diversification and increased focus on sustainability thinking, which is reflected in the tightening of reporting requirements. Efforts are being made to update sustainability reporting, but due to the broad scope of these requirements, companies face challenges in reporting and its implementation. One of the latest changes is the European Commission's Omnibus initiative, aimed at making sustainability reporting more accessible and efficient, as well as simplifying obligations

The aim of this thesis is to provide a comprehensive overview of the development of sustainability reporting between 2013, 2018, and 2023, with a particular focus on occupational health and safety. The study examines 34 sustainability reports from 16 members of the HSEQ cluster, using Nvivo software for the analysis. The HSEQ cluster consists of a network of primarily large Finnish companies, or companies operating in Finland, in the energy and process industries, focusing on four areas: health, safety, environment, and quality.

The research highlights recent changes in sustainability reporting between companies of different sizes, as well as challenges in aligning reporting and content. The results are based on qualitative content analysis using an inductive approach. The study answers key questions regarding the impact of legislation and regulations on the development of reporting, as well as differences observed in sustainability reporting over the selected years.

The research results demonstrate how reporting has evolved, for example, through the increase in whistleblowing channels, the consideration of sustainable development goals, and the inclusion of mental health as part of occupational health. The findings also

highlight the impact of legislation and regulations, such as the GRI 403 standard and the CSRD directive, which play a significant role in sustainability reporting now and in the future. Furthermore, the results indicate that significant differences persist between small and large companies, and challenges remain in the interpretation of regulations and the harmonization of reporting.

Keywords: occupational health, occupational safety, sustainability reporting

ALKUSANAT

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää, miten työterveys ja -turvallisuus ovat muuttuneet teollisuusyritysten vastuullisuusraporteissa. Tutkimuksessa ilmeni, että yritykset kaipaavat edelleen kehitystä raportoinnin osalta ja että tähän liittyy monia haasteita. Diplomityön aihe rajautui ja tutkimusidea syntyi omasta kiinnostuksestani aihetta kohtaan, mikä motivoi työn tekemistä alusta loppuun.

Työn aikana opin paljon laadullisesta sisällönanalyysistä, ja induktiivinen lähestymistapa antoi vapauden tunnistaa sekä ongelmia että kehityssuuntia luontevasti. Tämä työ ei olisi onnistunut ilman ohjaajiani, Arto Reimania ja Päivi Kekkosta, jotka tarjosivat arvokkaita näkökulmia ja ideoita työn toteutukseen. Ohjaajieni ja oma aito kiinnostus aiheeseen teki lopputuloksesta paremman kuin olisin osannut odottaa.

Tämä työ on viimeinen etappini ennen valmistumistani, ja se on hieno päätös viidelle vuodelle Oulun yliopistossa. Olen saanut korvaamatonta tukea perheeltäni ja ystäviltäni, jotka ovat kannustaneet ja tsempanneet minua koko opintojeni ajan. Erityisesti haluan kiittää siskoani Mirjamaa, jota ilman en olisi nyt valmistumassa diplomi-insinööriksi. Valmistuminen samalle alalle siskoni kanssa on yksi elämäni hienoimmista saavutuksista, ja tunnen itseni onnekkaaksi.

Oulu, 25.3.2025

Maria Lämsä

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

ALKUSANAT

SISÄLLYSLUETTELO

MERKINNÄT JA LYHENTEET

1	JOHDANTO	10
2	TEORIA	13
2.1	Vastuullisuusraportointi ja yritysvastuu	14
2.2	Työterveys ja työturvallisuus.....	17
2.3	Mittaaminen TTT -raportoinnissa	22
2.4	Lainsäädäntö ja säätely	24
2.5	Raportoinnin kehittyminen	27
3	MATERIAALIT JA MENETELMÄT	31
3.1	Aineiston analyysi	32
3.2	Aineiston esittely	33
4	TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU	42
4.1	Vastuullisuusraportoinnin kehitys tarkasteltavina vuosina	42
4.2	Työterveys- ja turvallisuusraportointi vuonna 2023.....	44
4.3	Keskeiset erot yritysten välillä	46
4.4	Mielenterveys ja turvallisuus osana vastuullisuusraportointia	48
4.5	Raportointikäytäntöjen kehitystä ohjaavat tekijät	49
5	POHDINTA.....	55
5.1	Vastuullisuusraportoinnin kehitys	57
5.2	Työterveyden ja -turvallisuuden nykytila.....	59
5.3	Kehitysehdotukset	59
5.4	Tutkimuksen rajoitukset	60
6	YHTEENVETO	62
	LÄHDELUETTELO	64
	LIITE. AINEISTO	

MERKINNÄT JA LYHENTEET

CSR	Corporate Social Responsibility, suomeksi <i>yritysvastuu</i> , mutta ei ole vakiintunutta suomenkielistä lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä CSR.
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive, suomeksi <i>kestävyysraportointidirektiivi</i> , mutta ei ole vakiintunutta suomenkielistä lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä CSRD.
ESG	Environmental, Social, and Governance, suomeksi <i>ympäristö, sosiaalinen vastuu ja hallintotapa</i> , mutta ei ole vakiintunutta lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä ESG.
ESRS	European Sustainability Reporting Standards, suomeksi <i>eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit</i> , mutta ei ole vakiintunutta lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä ESRS.
EU	Euroopan unioni
GRI	Global Reporting Initiative, suomeksi <i>maailmanlaajuinen vastuullisuusraportoinnin standardi</i> , mutta ei ole vakiintunutta suomenkielistä lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä GRI.
ILO	International Labour Organization, suomeksi <i>kansainvälinen työjärjestö</i> , mutta ei ole vakiintunutta suomenkielistä lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä ILO.
SASB	Sustainability Accounting Standards Board, suomeksi ei ole vakiintunutta termiä eikä lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä SASB.

- SDG Sustainable Development Goals, suomeksi *kestävän kehityksen tavoitteet*, mutta ei ole vakiintunutta suomenkielistä lyhennettä, siksi tässä diplomityössä käytetään lyhennettä SDG.
- TTT Työterveys ja -turvallisuus, vastaa englanniksi *Occupational Health and Safety*.

1 JOHDANTO

Työterveys ja työturvallisuus (TTT) on keskeisessä asemassa yritysten vastuullisuustoiminnassa ja kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamisessa. Saavuttaakseen kestävä taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen yritysten on tärkeää omaksua globaaleja lähestymistapoja työterveyteen ja työturvallisuuteen huomioiden muuttuvan työelämän haasteet ja työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin (Liu ym. 2022; Alves ja Da Conceição Ramos, 2022). TTT-informaation jakamisella voi olla suora positiivinen vaikutus yritykseen houkuttelemalla uusia työntekijöitä sekä vahvistamalla sidosryhmäsuhteita (Fotiadis ym., 2023).

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) laatimiin kestävä kehityksen tavoitteisiin (Sustainable Development Goals, SDG) perustuva työterveys ja -turvallisuus on keskeisessä osassa kestävä kehityksen strategiaa. SDG:t tarjoavat viitekehyksen, jolla pyritään ehkäisemään ihmisiin kohdistuvia TTT-riskkejä. Agenda 2030 -ohjelmassa esitetään 17 SDG:tä, jotka sisältävät yhteensä 169 alatavoitetta. Näistä erityisesti SDG 8 (inhimillisen työn ja talouskasvun edistäminen) korostaa TTT-asioiden merkitystä globaalissa maailmassa (Kavouras ym., 2022; Ávila-Gutiérrez ym., 2022).

Euroopan unionin (EU) sääntelyssä työterveys ja -turvallisuus ovat nousseet entistä tärkeämmiksi vastuullisuusraportoinnissa. Esimerkiksi uusi CSRD-direktiivi (Corporate Sustainability Reporting Directive) vaatii yrityksiltä laajempaa ja kattavampaa raportointia. Direktiivi edellyttää TTT-teemojen raportointia, ja merkittävimpiä muutoksia on ei-taloudellisten tietojen varmentaminen ulkopuolisen tahon toimesta (Fornasari ja Traversi, 2024).

Uusimpia muutoksia vastuullisuusraportointiin on Euroopan komission keväällä 2025 julkaisema Omnibus-hanke, jonka pyrkimyksenä on selkeyttää, helpottaa ja vähentää vastuullisuusraportoinnin monimutkaisuutta. Hankkeen tarkoituksena on keventää pienten ja keskisuurten yritysten hallinnollista taakkaa, mikä on herättänyt keskustelua suurten yritysten kasvavasta vastuusta vastuullisuusraportoinnissa. Samalla on esitetty huoli siitä, että pienempien yritysten läpinäkyvyys voi heikentyä, sillä niihin ei kohdistu yhtä kattavia raportointivaatimuksia (Euroopan komissio, 2025). Omnibus-direktiivin tavoitteena on helpottaa vastuullisuusraportointia, mutta monien mielestä se on ristiriidassa aiempien lupauksen kanssa. Lisäksi sen katsotaan olevan vastoin alkuperäistä

tarkoitustaan (Juntunen, 2025). Direktiivin on tarkoitus rajoittaa vastuullisuusarvioinnissa huomioon otettavien sidosryhmien määrää. Samalla sääntörikkomusten seurausten odotetaan muuttuvan siten, ettei rangaistus enää perustuisi yrityksen liikevaihtoon (Gros & Fernyhough, 2025).

Vaikka TTT-raportoinnin laatu on viime vuosina parantunut, tietojen ymmärtämisessä on edelleen puutteita. Tämä johtaa siihen, että yritykset raportoivat ja jättävät raportoimatta valikoidusti omia intressejään vastaavia asioita. TTT-tietojen julkaiseminen on epäjohtonmukaista eri yritysten välillä, mutta kasvava paine ja sidosryhmien ponnistelut pyrkivät suuntaamaan huomiota TTT-politiikan tarpeisiin (Fotiadis ym., 2023). Vastuullisuusraportoinnin vaatimusten lisääntyminen ei silti ole johtanut haastavampien ulottuvuuksien käsittelyyn, kuten psykososiaalisten ongelmien hallintaan, vaikka niiden merkitys työhyvinvoinnin kannalta on ilmeinen (Reiman ja Kekkonen, 2024).

Tässä diplomityössä keskitytään analysoimaan sitä, miten TTT-asioita käsitellään yritysten vastuullisuusraporteissa sekä miten raportointi on kehittynyt vuosien aikana ja mitkä tekijät vaikuttavat raportointiin vuonna 2023. Tavoitteena on tunnistaa TTT-raportoinnin trendejä, muutoksia ja haasteita vuosien 2013, 2018 ja 2023 välillä sekä selvittää, miten muutokset näkyvät raportoinnin laadussa. Tarkasteltaviksi aineistoiksi on otettu suomalaisten prosessi- ja energiateollisuuden suuryritysten muodostaman HSEQ-klusterin jäsenyritysten vastuullisuusraporteja. HSEQ-klusteri muodostuu lyhenteistä terveys (H), turvallisuus (S), ympäristö (E) ja laatu (Q) ja on suomalaisten teollisuusyritysten verkosto. Klusterin tavoitteena on kehittää yritysten HSEQ-osaamista (Leinonen, 2023).

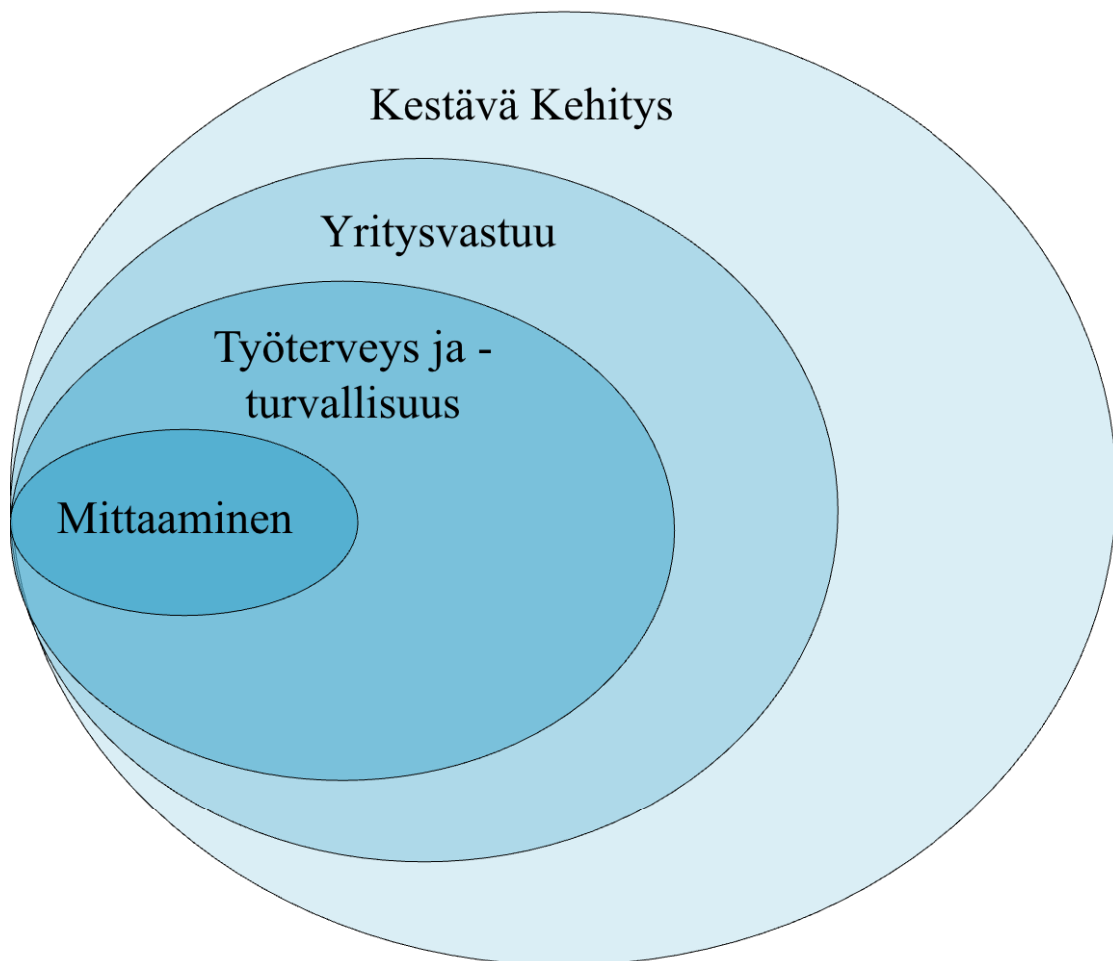
Tämä diplomityötutkimus on induktiiviseen päättelyyn pohjaava laadullinen sisällönanalyysi. Diplomityö rakentuu teoriaosiosta, menetelmän ja aineiston läpikäymisestä sekä tutkimus- ja tulososiosta, joita seuraavat pohdinta ja johtopäätökset. Työterveys ja -turvallisuus vastuullisuusraporteissa on teoriaosuuden pääteema, johon liittyvät standardit, lait ja uudet säädökset, joiden mukaan raportointi tulee suorittaa. Tutkimuksen aineisto koostuu yritysten verkkosivuilta kerätyistä vastuullisuusraporteista. Työn tavoitteeseen pyritään vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

TK1: Miten vastuullisuusraportointi on kehittynyt tarkasteltavien yritysten osalta eri vuosien aikana?

TK2: Miten työterveys ja -turvallisuusasioita käsitellään nykyään tarkasteltavien yritysten vastuullisuusraporteissa?

2 TEORIA

Teoriaosiossa käydään läpi vastuullisuusraportoinnin, sekä työterveyden ja -turvallisuuden kannalta keskeisimmät aiset. Lisäksi perehdytään lainsäädäntöön ja säädöksiin, joilla ohjataan raportoinnin kehitystä. Teoria pyrkii antamaan katsauksen kehityksestä, nykytilasta, sekä tulevaisuuden kannalta merkittävimmistä muutoksista vastuullisuusraportoinnin ja TTT:n kannalta. Kuva 1 havainnollistaa teoriasisältöjen keskeisimpien teemojen hierarkiaa.



Kuva 1. Kestävän kehityksen, yritysvastuun, työterveyden ja -turvallisuuden, sekä mittaamisen väliset hierarkkiset suhteet.

2.1 Vastuullisuusraportointi ja yritysvastuu

Vastuullisuusraportoinnin tavoitteena on tiedottaa yritysten toiminnasta, tavoitteista ja julkisesta kuvasta ympäristö- ja sosiaalisten asioiden osalta. Yrityksillä on mahdollisuus jakaa omia arvojaan, suoriutumistaan sekä toimintaa kohti kestävä kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi ottamalla sidosryhmät mukaan tavoitteisiin (Hamad ym., 2020). Tavoitteena on mitata, raportoida ja kantaa vastuuta organisaation suoriutumisesta niin sisäisille kuin ulkoisille sidosryhmille. Raportin tulisi tuoda tasapainoinen ja kohtuullinen kuva organisaation vastuullisuudesta, sisältäen sekä positiiviset että negatiiviset tekijät. (GRI, 2006) Vastuullisuuspolitiikassa yleisimmät lähestymistavat ovat joko julkaista tieto verkossa, oma osio vuosikertomuksessa tai erillinen vastuullisuusraportti (Zuo ym., 2012). Syyt raporttien julkaisemiseen vaihtelevat yrityskohtaisesti. Joissakin yrityksissä raportoinnin taustalla on halu vastata sidosryhmien odotuksiin ja edistää yhteiskunnan hyvinvointia. Tämän lisäksi yritykset pyrkivät säilyttämään oman uskottavuutensa ja oikeutuksensa sekä saavuttamaan pitkän aikavälin kannattavuuden vähentämällä tiedon epäselvyyksiä. Vastuullisuusraportointi lisää yrityksen kurinalaisuutta, helpottaa pitkän aikavälin vision luomista ja parantaa tietoisuutta kestävästä käytännöstä koko organisaatiossa (Krivačić, 2017). Laadukas vastuullisuusraportti indikoi, että yrityksen johto on selkeästi hahmottanut, mitä yritys edustaa ja mitkä ovat heidän arvonsa, sekä miten ne näkyvät heidän päivittäisessä toiminnassansa (Fischer ym., 2023).

Yritysten yhteiskuntavastuu (corporate social responsibility, CSR) ja vastuullisuus ovat läheisesti toisiinsa liittyviä käsitteitä. Christensen ym. (2021) toteavat, että niiden käyttö on usein samankaltaista. Vastuullisuus korostaa pitemmän aikavälin näkökulmin, kun taas CSR määritellään laajemmin ja normeihin perustavammin (Christensen ym., 2021). Sidosryhmien näkökulmasta kestävyysraportoinnin tarkka määrittely on edelleen vaikeaa. Raportoinnissa käytetään monia erilaisia käsitteitä, kuten CSR, ESG (ympäristö, sosiaalinen vastuu ja hallinto), integroitu raportointi ja ei-taloudellinen raportointi. Kaikki näistä käsitteistä liittyvät toisiinsa, mutta ovat määritelty epäselvästi ja ne kattavat eri asioita (Stolowy ja Paugam, 2023). Vastuullisuusraportoinnin standardisoinnin puutteellisuus aiheuttaa vaikeuksia raporttien vertailulle. Toteutus voi olla hyvinkin samanlaista esimerkiksi Euroopan unionin (EU) alueella, mutta raportoinnin harmonisointi EU:ssa on silti työn alla ja vaikeasti saavutettavissa (Zrnić ym., 2020).

CSR:llä tarkoitetaan toimintoja ja käytänteitä, jotka arvioivat, käsittelevät ja hallitsevat yritysten vastuuta ja vaikutusta yhteiskuntaan ja ympäristöön. Tavoitteena on parantaa sosiaalista hyvinvointia tai tehdä kestävämpää liiketoimintaa. Yritysten yhteiskuntavastuu ei rajoitu lakisääteisesti tai sääntelyn ja sopimusten vaatimuksiin, joten CSR-toiminta ja politiikka ovat useimmiten vapaaehtoisia (Christensen ym, 2021). Yrityksiltä odotetaan toimintaperiaatteita, joilla ne sitoutuvat raportointiin, esimerkiksi kehittämällä toimintamalleja ihmisoikeuksien, työolojen ja ympäristönormien toteutumisen varmistamiseksi. Yrityksiltä myös odotetaan työntekijöiden kouluttamista, ilmiäntokanavien luomista, sekä toiminnan seurannan ja raportoinnin kehittämistä (Wickert ja Risi, 2019).

Vastuullisuusraportointi on yleinen tapa tiedottaa sidosryhmiä organisaation saavutuksista ja toiminnasta eri vastuullisuusalueillaan (Tsalis ym., 2018). Tutkimuksessa Lewandowska ym. (2023) ehdottaa, että johtajien tulisi keskittyä CSR-käytäntöjen toteuttamiseen yksilötasolla, jotta raportointiin liittyvät moninaiset tulokset saavutetaan. Lisäksi tutkimuksessa painotetaan sosiaalisen kestävyuden merkitystä, erityisesti terveydenhuoltosektorilla, joten johtajien tulisi keskittyä organisaation sosiaalisen kestävyuden vahvistamiseen ja kestäväen johtajuuden hallintaan.

Ramanathan ja Isaksson (2022) esittävät kolme keskeistä kokonaisuutta, jotka vaikeuttavat kestävyysraportoinnin luotettavuutta ja vertailtavuutta. Ensimmäinen keskeinen haaste on raportoinnin ohjeistus tarjoavat yrityksille perustan, mutta antavat myös valinnan mahdollisuuden, jolloin yritykset voivat valita mistä raportoidaan. Näin yritysten kestävyysasuorituksen vertailu ja arviointi vaikeutuu. Toisena haasteena nostetaan esille vapaaehtoisuus. Ilman pakollista raportointikehystä raportit jäävät virallisen valvonnan ulkopuolelle, toisin kuin taloudelliset raportit. Viimeisenä haasteena Ramanathan ja Isaksson (2022) kirjoittavat tarkastusmenettelyn heikkoudesta. Ulkopuolisten konsulttien käyttäminen tarkoittaa, että tiedot ovat toimittajilta, jolloin kumpikaan osapuoli ei ole vastuussa mahdollisista puutteista tai virheistä (Ramanathan ja Isaksson, 2022).

Yksi monista keinoista yhdenmukaistaa ja luoda vastuullista liiketoimintaa on olla mukana erilaisissa verkostoissa. YK:n Global Compact on vuonna 2000 luotu yritys vastuuverkosto, jossa on mukana yli 20 000 yritystä maailmanlaajuisesti. Ohjelman jäsenenä yritykset ovat sitoutuneet kehittämään vastuullista liiketoimintaansa tukemalla

muun muassa ihmisoikeuksia, työelämän oikeuksia, ympäristöasioita sekä torjumalla korruptiota. YK:n Global Compact tarjoaa maailmanlaajuisia viitekehystä yritysvastuun edistämiseksi ja samalla toimii foorumina, josta organisaatiot saavat parhaimmaksi todettuja käytäntöjä, sekä oppivat toisilta yrityksiltä (Global Compact Network Finland, ei vuosilukua).

Sidosryhmien paineella tarkoitetaan organisaatiolle asetettua painetta toimia tai olla toimimatta tietyllä tavalla. Tällä paineella on suuri merkitys organisaatioiden halukkuudelle raportoida vastuullisuuttaan, sillä kyvyttömyys vastata sidosryhmien tarpeisiin voi uhata yrityksen menestymistä. Useamman sidosryhmän huomioiminen vastuullisuusraportissa luo arvoa sidosryhmille, asiakkaille, työntekijöille ja sijoittajille. Päätös tukea organisaatiota riippuu siitä, miten sidosryhmät osallistuvat yrityksen toimintaan ja vastuullisuuteen (Appiah-Kubi, 2023).

Vastuullisuusraportoinnin sisältöön voi vaikuttaa sidosryhmien paineen lisäksi myös työntekijöiden huoli työoloista sekä institutionaaliset tekijät. Sidosryhmien kysymykset sosiaalisten asioiden osalta voi parantaa yritysten vastuullisuustasoa, ja työntekijöiden huolet työoloista voivat kannustaa yritykset julkaisemaan kattavampaa tietoa työterveydestä ja -turvallisuudesta vastuullisuusraporteissaan. Pakottavia asioita voi olla sääteilyjärjestelmien asettamat tiukat standardit työpaikan turvallisuudelle, jolloin yritykset joutuvat parantamaan työterveys- ja työturvallisuusraportointiaan. Näin yritykset parantavat työterveys- ja työturvallisuusprofiiliaan ja välttävät yhteiskunnan vastareaktiolta, joka voisi vahingoittaa niiden mainetta (Tsalis ym., 2018).

Vastuullisuusraportoinnin tulisi korostaa yritysten sitoutumista eettisiin periaatteisiin sekä ihmisten, ympäristön ja yhteisöjen kunnioittamiseen, jotta raportit tukevat tehokkaasti yritysten kaupallista menestystä. Muuten sidosryhmät voivat kohdistaa painostusta yritykseen, esimerkiksi kuluttajat voivat aloittaa boikotin (Lasarov ym., 2021). Välttääkseen sidosryhmien painostuksen ja osoittaakseen sijoittajilleen yrityksen oikeanmukaisen toiminnan yritykset omaksuvat GRI-raportointikehyksen (Global Reporting Initiative) (Abeysekera, 2022). GRI on tunnettu kansainvälinen raportointistandardi (GRI-vastuullisuusraportointi, ei vuosilukua). Yritykset voivat raportoida omaa vastuullisuuttaan monien viitekehysten mukaisesti, joista käytetyin viitekehys on GRI. 75 % maailman suurimmista organisaatioista raportoi GRI:n mukaisesti (Mariappanadar ym., 2021).

GRI on yksi laajimmin tunnetuimmista viitekehyksistä, kun puhutaan taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöasioiden raportoinnista organisaatioissa. Se on perustettu vuonna 1997 Bostonissa ja vuonna 2002 siitä tuli kansainvälinen voittoa tavoittelematon järjestö. Sen tavoitteena on parantaa organisaatioiden panostusta kestäväen kehitykseen luomalla vastuullisuusraportointistandardeja, sekä kehittää kaikkien yritysten yhtenäisyyttä taloudellisten, ympäristöllisten ja sosiaalisten asioiden raportoinnissa riippumatta niiden koosta, toimialasta tai sijainnista (Aifuwa, 2020). GRI standardeissa on kolme eri sarjaa, niin että 200, 300 ja 400 numerot vastaavat taloudellista, ympäristöllisiä ja sosiaalisia alueita. GRI 403 -standardi käsittelee työterveyttä ja työturvallisuutta. Kyseessä on standardi, joka painottaa vaarojen tunnistamista, riskien arviointia, terveyttä, sekä työterveyden- ja työturvallisuus järjestelmän hallintaa. Standardia kannustettiin ottamaan käyttöön jo ennen sen virallista ajankohtaa (1. tammikuu 2021) ja se on julkaistu ensimmäisen kerran vuonna 2018 (Alves ja Da Conceição Ramos, 2022).

2.2 Työterveys ja työturvallisuus

Työterveys ja työturvallisuus (TTT) on laaja-alainen toimiala, jonka tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja hallita työpaikalla tai sen ympäristössä syntyviä vaaroja, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden terveyteen tai hyvinvointiin (Liu ym., 2022). Kestäväen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen saavuttamiseksi yritysten on tärkeää omaksua globaaleja lähestymistapoja työterveyteen ja työturvallisuuteen, erityisesti ottaen huomioon epävirallisen työmarkkinan, uusien riskien kasvun sekä työntekijöiden fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin (Alves ja Da Conceição Ramos, 2022). Työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvän tiedon jakaminen voi vaikuttaa suoraan positiivisesti työpaikkaan. Se voi houkuttaa uusia korkeasti koulutautuneita työntekijöitä ja vahvistaa asiakasuskollisuutta, sekä tuoda maine- ja uskottavuushyötyjä (Fotiadis ym., 2023).

Työterveys ja työturvallisuustietojen liittyvien tietojen, kuten työolojen raportointitiheys on korkea, mutta silti yritykset eivät aina ymmärrä tietoja täysin, mikä antaa yrityksille mahdollisuuden raportoida haluamistaan asioista tai jättää raportoimatta. Vaikka työterveys ja-turvallisuus-tietojen julkaiseminen on epäjohdonmukaista eri yritysten välillä, silti kasvava paine ja sidosryhmien ponnistelut suuntaavat huomiota TTT-politiikan tarpeisiin. TTT-tietojen raportointi usein johtuu yritysten pyrkimyksestä

rakentaa luottamusta sidosryhmiin ja välttääkseen negatiivista palautetta. Työterveys ja -turvallisuus indikaattoreita parannetaan, jotta yritykset täyttävät säätelypuitteet ja maakohtaiset vaatimukset (Fotiadis ym., 2023).

Teollinen turvallisuus, joka kattaa myös prosessiturvallisuuden on vähemmän tutkimuksissa huomioitua. Teollinen TTT vaatii erityistä teknistä osaamista laitoksien ja säätelyn näkökulmasta, mikä liittyy sekä ympäristölakiin että työainsäädäntöön. Teollisuuden turvallisuuteen liittyvät esimerkiksi räjähdysvaarallisia tiloja koskevat säädökset sekä vaarallisten aineiden kuljetukseen liittyvät määräykset (Guennoc ym., 2018). Noudattamalla vastuullisuusraportoinnin periaatteita yrityksillä on mahdollisuus välttää onnettomuuksia (Bautista-Bernal ym., 2021).

Työterveys ja -turvallisuus ovat keskeinen osa CSR-raportointia ja työntekijöiden hyvinvointi tulee ottaa huomioon CSR näkökulmasta (Bautista-Bernal ym., 2021). Yritysten tulee määritellä työterveyden ja -turvallisuuden aiheen olennaisuus sekä organisaation että sidosryhmien näkökulmasta, jotta raportointi vastaa todellisia vaikutuksia ja sidosryhmien odotuksia. Tämä varmistaa, että vastuullisuusraportoinnissa keskitytään niihin asioihin, jotka ovat merkityksellisiä molemmille osapuolille (Mariappanadar ym., 2021).

GRI-viitekehys sisältää kattavia indikaattoreita kestävyiden eri osa-alueisiin, kuten TTT:n (Mariappanadar ym., 2021). GRI 403 on standardi, joka tarjoaa organisaatiolle ohjeita TTT-raportointiin. Vuoden 2018 päivitys keskittyy terveyden ja turvallisuuden parantamiseen, sekä riskienhallinnan tehostamiseen (GRI, 2018). Taulukossa 1. on esitetty tarkemmin GRI 403 osa-alueet, sekä miten standardi jaotellaan työterveyden ja -turvallisuuden kannalta selkeästi.

Taulukko 1. GRI 403 osa-alueet ja soveltaminen. (GRI, 2018)

Osa-alue	Osio	Sisältö
Soveltamisala	GRI 403-1	Organisaation tulee raportoida, millainen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä heillä on. Lisäksi onko se toteutettu lainsäädännön tai standardien mukaisesti, sekä mitkä ja ketkä kuuluvat tämän soveltamisalan piiriin
Riskien hallinta	GRI 403-2	Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi, tapaturmien tutkiminen sekä laatuvarmistus ja suorituksen pätevyys. Raportoinnissa tulee esittää prosessit, joilla vaarat ja riskit tunnistetaan joka tilanteessa, sekä tieto laadunvarmistuksesta ja niiden suorittajien pätevyydestä. Raportoinnin tulee kuvata työntekijöiden mahdollisuuksista raportoida vaaroja, sekä tieto millä keinoilla ja prosesseilla työntekijät sallitaan poistua vaaratilanteista. Lisäksi raportoinnissa on kuvattava tapaturmien tutkimiseen käytettävät prosessit.
	GRI 403-7	Raportissa on esitettävä, miten organisaatio lieventää tai ehkäisee merkittäviä negatiivisia vaikutuksia työterveyteen ja -turvallisuuteen, jotka ovat suoraan yhteydessä sen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoimintasuhteiden kautta, sekä siihen liittyvät vaarat ja riskit.

Osa-alue	Osio	Sisältö
Työntekijöiden osallistuminen	GRI 403-4	Työntekijöiden osallistuminen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän kehittämiseen, toteutukseen ja arviointiin. Lisäksi raportissa on selvitettävä, miten työntekijöille mahdollistetaan pääsy ja viestitään tärkeät tiedot TTT liittyvissä asioissa.
	GRI 403-5	Tarjottavan TTT-koulutuksen sisältö ja koulutuksen kattavuus.
Terveydenhuolto- palvelut	GRI 403-3	Työterveyspalvelut, jotka tukevat vaarojen tunnistamista ja riskien hallintaa, sekä palveluiden laadun ja tehokkuuden varmistaminen. Lisäksi on korostettava työntekijöiden pääsyä terveyspalveluihin.
	GRI 403-6	Työntekijöiden pääsyn helpottaminen terveydenhuoltopalveluihin ja vapaaehtoisten terveyttä edistävien palvelujen tarjoaminen.

Osa-alue	Osio	Sisältö
Raportointi ja auditointi	GRI 403-8	Raportoinnissa on ilmoitettava työntekijöiden prosenttiosuus kaikista työntekijöistä myös työntekijöistä, jotka eivät ole organisaation työntekijöitä, mutta heidän työpaikkansa on organisaation hallinnassa. Lisäksi on raportoitava sisäinen auditointi eli järjestelmään kuuluvien ja sisäisesti auditoitujen työntekijöiden osuus sekä ulkoinen auditointi eli ulkopuolisen tahon auditointien työntekijöiden osuus.
Onnettomuudet ja sairaudet	GRI 403-9	Tapaturmatilastot, kuten kuolemantapaukset, vakavat tapaturmat ja vaaratilanteet. Lisäksi on raportoitava vaarat, jotka voivat johtaa vakaviin tapaturmiin.
	GRI 403-10	Työperäisten sairauksien raportointi: kuolemantapaukset, kirjattavat tapaukset sekä työperäisten sairauksien pääasialliset tyypit.

Työsuojelun toimintaohjelma, josta on säädetty Suomen työturvallisuuslaissa, tarjoaa organisaatiolle tarkan perustan turvallisuustoimien toteutumiselle. Lain perusteella työnantajalla pitää olla toimintaohjelma, jonka tarkoituksena on arvioida työolojen kehittämistarpeiden lisäksi myös työolojen vaikutusta työterveyteen ja -turvallisuuteen. Toimintaohjelmassa asetetaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Ohjelman tulee kattaa kaikki työpaikan tehtävät ja se voidaan laatia joko koko yritykselle tai yksikkökohtaisesti. Lähtökohtaisesti ohjelman tarkoituksena on tunnistaa ja arvioida työstä ja työoloista aiheutuvia vaaroja, johon voi myös sisältyä työterveyshuollon arviointeja (Työsuojelu, 2023).

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää työnantajien ja työntekijöiden vastuut, sekä työsuojelun periaatteet. Lakiin sisältyy säädöksiä koskien riskitekijöitä, kuten fyysiset ja psykososiaaliset kuormitukset, sekä miten näitä tunnistetaan ja hallitaan. Tavoitteena on kehittää työoloja, jotta työntekijöiden työkyky olisi turvattu. Lisäksi tavoitteena on ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita terveystriskejä. Työturvallisuuslaki kannustaa oma-aloitteisuuteen työturvallisuuden kehittämisessä (Työturvallisuuskeskus, 2022).

2.3 Mittaaminen TTT-raportoinnissa

Työterveyden ja -turvallisuuden laatua voidaan arvioida tulosten perusteella ja eri indikaattoreilla. Tärkeimpiä tekijöitä, jotka vaikuttavat turvallisuuteen ovat ympäristö, tekniset, inhimilliset ja organisaatioon liittyvät tekijät. Turvallisuusindikaattorit jaetaan niin sanotusti ennakoiviin eli ”leading” ja jälkikäteen arvioitaviin eli ”lagging” indikaattoreihin, jotka tarjoavat yhdessä pohjan järjestelmälle (Janackovic ym., 2017). Vallitsee yksimielisyys siitä, että organisaatioiden suorituskyvyn mittaaminen TTT:n osalta on keskeisessä osassa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kohdistuvien riskien hallinnassa. Suorituskyvyn arvioinnissa suositellaan tasapainoista lähestymistapaa, jossa käytetään, niin leading-, kuin myös lagging-indikaattoreita (Yanar ym., 2020). Suorituskyvyn indikaattoreina yritykset yleisimmin käyttävät lagging-indikaattoreita, sillä ne perustuvat menneeseen tietoon. Kyseiset indikaattorit mittaavat menneen hallintaa ja johtamisprosessien laatua. Leading-indikaattorit täydentävät jälkikäteen mittaavia indikaattoreita ja auttavat puuttumaan riskitilanteisiin ennen kuin TTT on vaarantunut (Zwetsloot ym., 2020).

Lagging-indikaattorit kuvaavat lopputuloksia ja ne heijastavat negatiiviset turvallisuustapahtumia, kuten omaisuusvahinkoja sekä tapaturmien tiheyttä ja vakavuutta. Nämä ovat olleet yleisempiä turvallisuuden suorituskyvyn mittareita, mutta ovat saaneet kritiikkiä hyödyttömyydestä ennakoida tulevia negatiivisia tapahtumia (Yorio ym., 2020). Lagging-indikaattorit kuten kokonaisrekisteröityjen tapaturmien taajuus ”total recordable injury rate” (TRIR) ja menetettyä työaikaa aiheuttavien tapaturmien taajuus ”lost time injury rate” (LTIR) ovat usein käytössä raportoinneissa ja vertailuanalyysissä. TRIR mittaa tapaturmien määrää miljoonaa työtuntia kohden tietynä ajanjaksona. Tapaturmia ovat esimerkiksi kuolemantapaukset, menetettyyn

työaikaan johtavat tapaturmat, lääkärinhoitoa tarvitsevat tapaturmat, jotka eivät ole ensiaputapauksia. LTIR mittaa menetettyä työaikaan aiheuttavien tapausten määrän miljoonaa työtuntia kohden tietyllä ajanjaksolla, kuten työpaikkatapaturmien osalta (Orvik ym., 2024). Muita lagging-indikaattoreita ovat esimerkiksi poissaolopäivät sekä rajoitus- tai siirtotajuus (DART), joka mittaa tapaturmia, jotka johtavat työntekijän työrajoitukseen tai työtehtävän vaihtoon. Tapaturmataajuus (IR), eli tapaturmien kokonaismäärä 100 työntekijää kohden tietyllä ajanjaksona ja vakavuusaste (SR), joka mittaa poissaolopäivien kokonaismäärää suhteessa tapaturmien kokonaismäärään. (Elsebaei ym., 2020).

Leading-indikaattoreita, kuten johtamiskäytännöt, turvallisuuskulttuuri sekä turvallisuusilmapiiri, käytetään ennakoimaan lagging-indikaattoreiden todennäköisyyksiä ja siten ehkäisemään mahdollisia turvallisuustapahtumia (Yorio ym., 2020). Turvallisuuden leading-indikaattorit ennustavat positiivista puolta ja arvioidaan niitä toimia, joilla varmistetaan työntekijöiden turvallisuus. Leading-indikaattoreita ovat esimerkiksi turvallisuushavaintojen tiheys, riskien arvioinnin tiheys ja havaintojen tiheys turvallisuuspoikkeamista (Hallowell ym., 2019). Muita leading-turvallisuusindikaattoreita ovat muun muassa, koulutusten osallistumisaste, työmaiden tarkastelu, alihankkijoiden turvallisuuden arviointi ja turvallisuusharjoitusten lukumäärä (Neamat, 2019).

Sopivien avainmittareiden valinta on tärkeää turvallisuusvalvonnan suunnittelussa. Mittarit ovat spesifejä ja antavat tietoa teollisen toiminnan suorituksesta turvallisuuden näkökulmasta. Yleisimpiä teollisuudessa käytettyjä avainmittareita ovat tapaturmataajuus, läheltä piti-tilanteet, laitteiden seisokit, jotka johtuvat turvallisuusongelmista, sekä auditoinnit. Suosituttuja leading-indikaattoreita voivat turvallisuuskoulutusten ja turvallisuushavaintojen lukumäärä. Toki yleisiä indikaattoreita ovat tapaturmien ja kuolemantapausten kokonaismäärät (Akano ym., 2024).

Turvallisuusmittarit, kuten tapaturmataajuus, ovat keskeinen osa ESG- ja vastuullisuusraportointia, ja sekä GRI että SASB tarjoavat suosituksia niiden raportointiin. TRIR eli tapaturmataajuus ja kuolleisuusluvut ovat yleisimmin käytettyjä, vaikka eivät ole luotettavia turvallisuuden suorituskyvyn mittareita. Ennakoivat eli leading-indikaattorit, kuten hallintahierarkiaan perustuvat turvallisuustoimenpiteet, koulutusten määrä ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseen liittyvät toimet, ovat esillä raporteissa.

Leadin-indikaattoreiden mittaamiselle ja raportoinnille ei kuitenkaan ole selkeitä ja yhdenmukaisia ohjeita, mikä aiheuttaa haasteita vertailtavuudessa (Hallowell ym., 2024).

2.4 Lainsäädäntö ja säätely

CSR-raportointi on vapaaehtoista, mutta Euroopan parlamentti on asettanut useita vaatimuksia, jotka koskevat ei-taloudellisten tietojen raportointia. Esimerkiksi yritykset, joilla on yli 500 työntekijää, tulee esittää vuotuinen raportti, jossa on tietoa ympäristöasioista, sosiaalisista ja työntekijöihin liittyvistä asioista (Alves ja Da Conceição Ramos, 2022). 2014 vuoden syyskuussa EU hyväksyi NFRD (ei-taloudellisten tietojen raportointidirektiivi), jonka tarkoituksena oli lisätä tietoa merkitystä, johdonmukaisuutta ja vertailtavuutta tiettyjen suurten yritysten osalta. NFRD laajennettiin sisältämään ympäristöön, sosiaaliin ja työntekijöihin liittyvät asiat, ihmisoikeuksien kunnioittamisen sekä korruption vastaiset toimet. Tämä direktiivi tuli voimaan tammikuussa 2017. NFRD kritisoitiin vertailtavuuden, johdonmukaisuuden ja luotettavuuden puutteista ja sen rajallisesta soveltamisalasta, joten huhtikuussa 2021 Euroopan komissio julkaisi uuden yritysvastuuraportoinnin direktiivin (CSRD).

CSRD-direktiivin piiriin kuuluu huomattavasti enemmän yrityksiä kuin NFRD-direktiivin piiriin. Uudessa direktiivissä yrityksiltä vaaditaan laajempaa raportointia arvoketjustaan. Mukaan tulee aiempien yritysten lisäksi myös keskisuuret yritykset, jolloin raportointivelvollisten yritysten määrä on kasvanut 11 000 noin 50 000 yritykseen. CSRD-raportointi edellyttää liiketoiminnan, toimintamallien ja riskien vaikutuksen arvioinnin vastuullisuusasioihin ja päinvastoin. Teemat, joita raportoinnin edellytetään kattavan ovat esimerkiksi biodiversiteetti, ilmasto sekä sosiaaliset ja eettiset vaikutukset. Merkittävimpiä muutoksia aiempaan NFRD-direktiiviin on ei-taloudellisten tietojen varmentaminen ulkopuolisen tahon toimesta. (Fornasari ja Traversi, 2024). CSRD-raportointi on yksityiskohtaisempi ja velvoittaa raportoida Euroopan vastuullisuusraportointistandardin (ESRS) mukaisesti (Hummel ja Jobst, 2024).

CSRD hyväksyttiin marraskuussa 2022 ja sen käyttöönotto on vaiheittainen. Ensimmäinen raportointi niille yrityksille, jotka olivat jo NFRD piirissä tulee vuonna 2025 koskien tilikautta 2024. Muille suurille yrityksille ensimmäinen raportointi vuonna 2026 koskien tilikautta 2025. Ensimmäinen raportointi pienille ja keskisuurille

yrittäjille, luottolaitoksille, sekä vakuutusyhtiöille tulee vuonna 2027 (Hummel ja Jobst, 2024). Euroopan parlamentti hyväksyi kesäkuussa 2020 taksonomia-asetuksen, joka yhdistää NFRD- ja CSRD-raportointivaatimukset tarjoamalla luokitusjärjestelmän ympäristön kannalta kestäville taloudellisille toiminnoille (Hummel ja Bauerhofer, 2024). Tiukan aikataulun vuoksi yritykset kohtaavat haasteita valmistautuessaan raportointiin, jonka tulee täyttää ESRS-standardin vaatimukset. On odotettavissa, että ensimmäiset raportoinnit tiukan aikataulun takia ja uusien säädösten puitteissa tulevat keskittymään yritysten pyrkimykseen täyttää vaatimukset, ilman vakiintuneita prosesseja ja järjestelmiä (Hummel ja Jobst, 2024).

Vuonna 2011 perustettiin Sustainability accounting standard board (SASB), joka on voittoa tavoittelematon organisaatio, ja sen tarkoituksenaan tarjota sijoittajille taloudellisesti merkittävät vastuullisuustiedot Yhdysvalloissa. Kyseessä on vapaaehtoinen raportointi järjestelmä julkisille yrityksille (Goswami ym., 2023). SASB helpottaa organisaatioiden ja sidosryhmien välistä yhteyttä raportoimalla taloudellisesti merkittävät vastuullisuus tiedot. Standardit ovat toimialakohtaisesti suunniteltuja ja tavoitteena on tarjota arvokasta tietoa sijoittajille kustannustehokkaasti (Ibrahim ym., 2024). SASB mukainen raportoinnin määrä yritysten käytössä on kasvanut huomattavasti. Vuonna 2015 tämän standardin mukaisesti raportoi vain kolme yritystä, mutta vuonna 2021 yli yhdeksänsataa yritystä. SASB-vaatimusten mukainen raportointi on nykyään käytössä muissakin, kuin yhdysvaltalaisissa yrityksissä. Raportointi tapahtuu viiden pääaiheen mukaisesti, joita ovat ympäristö, sosiaalinen pääoma, inhimillinen pääoma, liiketoimintamalli ja innovaatio, sekä johtajuus (Goswami ym., 2023).

Viime vuosina TTT on siirtynyt loukkaantumisten ja sairastumisten suojelusta, ennaltaehkäisyyn. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) ja Euroopan komissio korostavat tarvetta siirtää painopistettä syihin, joista loukkaantumiset ja sairaudet johtuvat. Kansainvälinen standardisointijärjestö (ISO) tukee tätä tarjoamalla ISO 45000 -standardit (Vitrano ym., 2023). Aiempi viitekehys oli OHSAS 18001:2007, joka korvattiin vuonna 2018 julkaistulla ISO 45001 -standardilla, jonka tavoitteena oli TTT-johtamisen optimointi (Viswanathan ym., 2023). Brittiläisen OHSAS 18001 -standardin pohjalta kehitetty ISO 45001 ottaa huomioon johtajuuden ja työntekijöiden osallistumisen työterveys- ja työturvallisuuskysymyksissä, sekä on linjassa Euroopan lainsäädännön ja sen direktiivien kanssa (Neag ym., 2020). ISO 45001 -standardi haluttiin tehdä yhteensopivaksi alkuperäisten laatustandardin ISO 9001 (julkaistu vuonna 1987) ja ISO

14001 ympäristöhallintastandardin (julkaistu vuonna 1996) kanssa (Viswanathan ym., 2023).

Yhteensopivuudella pyritään helpottamaan organisaatioita siirtymään ja integroimaan TTT johtamisen muihin järjestelmiinsä, erityisesti niille, jotka ovat sertifioitu aikaisempiin standardeihin (Viswanathan ym., 2023). Molemmilla standardeilla (ISO 45001 ja OHSAS 18001) on samanlainen toimintaperiaate eli suunnittele, tee, tarkista ja toimi. Organisaatiot, jotka olivat sertifioineet aiemman standardin, annettiin siirtymäajaksi kolme vuotta, ja määräaika oli 2021 maaliskuussa (Alves ja Da Conceição Ramos, 2022). Edelliseen versioon verrattuna ISO 45001:2018 sisältää enemmän vaatimuksia, mutta se tarjoaa myös enemmän vapautta niiden täyttämiseen (Šolc ym., 2022). Vuonna 2010 julkaistiin ISO 26000:2010, joka antaa vaatimusten sijasta ohjeita, joten sitä ei voi sertifioida. Standardi on tarkoitettu kaiken kokoisille organisaatioille pyrkien auttamaan niitä muuntamaan periaatteet toiminnaksi (ISO - ISO 26000 — Social Responsibility, 2021).

ISO 45001:2018 eroaa kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeista ja muista standardeista pääasiassa siten, että työnantajat voivat saada sertifikaatin, ilman että he noudattavat sen vaatimuksia. Standardi ei itsessään takaa, että työnantajan noudattavan TTT-määräyksiä, joten ISO 45001-sertifikaatin saavuttaminen ei automaattisesti täytä lakisääteisiä velvoitteita. Standardia pidetään täydentävänä standardina, sillä työnantajien on huolehdittava, että ne noudattavat kaikkia kansallisia lakeja, työehtosopimuksia, kehitysdirektiiviä ja muita säädöksiä. Organisaatiot voivat hyödyntää tätä standardia parantaakseen turvallisuus- ja terveystoimintajärjestelmiä. Käyttöönnotto on huomattavasti helpompaa organisaatioille, joilla on jo ISO 9001 tai 14001, koska niillä on todennäköisesti jo vakiintuneet prosessit (Neag ym., 2020). Šolc ym. (2022) teettämässä kyselyssä osoittaa kuinka ISO 9001 -sertifikaattien määrä kasvoi 4 % vuosien 2019 ja 2020 välillä, sekä ISO 14001 -sertifikaattien määrä nousi 11.5 %. Ylivoimainen kasvu oli kuitenkin ISO 45001 -standardissa, mikä oli yli 393 %

EU:n direktiivi 2019/1937, paremmin tunnettu ilmiantajadirektiivinä (Whistleblowing Directive), on suunniteltu suojelemaan työntekijöitä eri aloilla. Sen tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöille ja muille ilmoittajille turvallinen kanava, jossa he voivat raportoida EU-lainsäädännön vastaisesta toiminnasta esimerkiksi rahoituspalveluissa, julkisissa hankinnoissa, rahanpesussa, tuoteturvallisuudessa tai ympäristönsuojelussa

(Fuchs, 2023). Direktiivin 8 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yrityksiin perustetaan ilmoituskanavat ja menettelyt ilmoitusten käsittelyä ja seurantaan varten. Velvoite koskee vähintään 50 työntekijän yrityksiä (Fuchs, 2023). On kuitenkin ymmärrettävä, että ilmoituskanavia voidaan pitää osana yritysvastuuta, mutta niiden olemassaolo ei kuitenkaan takaa turvallista viestintäkanavaa (Rahmatdi, 2024).

2.5 Raportoinnin kehittyminen

Organisaatioiden raportoinnissa vaaditaan koko ajan enemmän sosiaalisten ja ympäristöllisten toimenpiteiden raportoinnin lisäksi myös selvennystä, miten kestävyys on integroitu yrityksen visioon ja hallintoon sekä miten se ohjaa liiketoimintastrategiaa ja tukee taloudellista menestymistä. Tämä kokonaisvaltainen lähestymistapa kestävyteen on yhä tärkeämpi niin rahoittajille, kuin muille sidosryhmille (Lai ja Stacchezzini, 2021). Vastuullisuusraportteja käytetään yleensä ulkoiseen viestintään, mutta työhyvinvoinnin osalta tässä on vielä kehittämistä. Työterveyden ja -turvallisuuden osalta virhekeskeisestä riskiajattelusta tulisi siirtyä keskusteluun onnistumista (Reiman ja Kekkonen, 2024). Gokten ym. (2020) jakaa vastuullisuusraportoinnin kehityshistorian kolmeen vaiheeseen. Vuodet 1962–1998 kattavat esistandardointivaiheen. Standardointivaiheeseen sisältyy vuodet 1999–2016, sekä vuodesta 2016 alkoi jälkistandardointivaihe (Gokten ym., 2020).

GRI on tärkeä toimija vastuullisuusraportoinnin edistämässä. Näiden raportointiohjeiden lanseeraus vuonna 1999 oli keskeinen vaihe institutionaalisessa muutoksessa (Larrinaga ja Bebbington, 2021). Lai ja Stacchezzini, (2021) kirjoittavat kuinka kansainvälinen integroidun raportoinnin neuvosto (IIRC) havaitsi 2000-luvun alkupuolella, että uusia raportointikäytäntöjä alettiin kehittämään. Aiemmin tunnettu ympäristöraportointi muuttui kestävyysraportiksi, mikä tarkoitti ympäristökysymysten ohella myös sosiaalisten teemojen huomioimista. Tämä mahdollisti johtamistoimien arvioimisen uudella tavalla. Artikkelissa kerrotaan, kuinka 2020-luvun alussa integroidun raportoinnin merkitystä korostettiin täydentävänä osana muita raportointimuotoja, ja että uusille vaihtoehtoisille raportointimuodoille on kasvava tarve. Integroitu raportointi yhdistää perinteisen taloudellisen raportoinnin ja vastuullisuusraportoinnin (Lai ja Stacchezzini, 2021). Vastuullisuusraportoinnin yleistymisen ja suosion seurauksena

vuonna 2022 78 % maailman 250 suurimmista yrityksistä raportoi GRI:n mukaisesti, sekä 68 % sadasta suurimmasta yrityksestä eri maissa (Hummel ja Jobst, 2024).

Työterveyden ja työturvallisuuden kehitys on perinteisesti perustunut tapaturmien ehkäisemiseen tietyillä teknillisillä ratkaisuilla työpaikoissa. Nykyään riskienhallintaa koskevat vaatimukset ovat olleet nousussa, siten että, hallinta tapahtuisi eri tasoilla ja ottaisi huomioon mahdolliset katastrofiskenaariot (Šolc ym., 2022). Raportointi yritysvastuullisuus asioista on lisääntynyt viimeisten vuosien aikaan ja siinä keskitytään yleensä lakiasioiden esilletuomiseen ja TTT-asioihin. Niin sanotusti haastavammat ulottuvuudet käsitellään suppeammin, kuten psykososiaalisten ongelmien hallinta (Reiman ja Kekkonen, 2024).

Shimizu ym. (2020) tutkimuksessa esitetään, kuinka Japanissa työterveys- ja työturvallisuusasioiden määrä CSR-raportoinneissa kasvoi vuonna 2020, myös organisaation koon kasvaessa työterveyden ja -turvallisuuden osuuden huomattiin kasvavan raporteissa. TTT-tason ja bruttokansantuotteen väillä on korrelaatio, joka heijastuu kehittyvien maiden TTT-tason ongelmaan. Teollisuusmaissa panostetaan työterveyteen ja -turvallisuuteen aktiivisesti, koska sillä on positiivinen vaikutus talouden kehitykseen (Yilmaz ym., 2020). Jain ym. (2023) osoittaa, kuinka maailmanlaajuisesti työterveys, -turvallisuus ja -hyvinvointi teemat raportointiin useimmissa yrityksissä (95 %). Syiksi Jain ym. (2023) kertoo esimerkiksi lainsäädännön, ja eri järjestöt kuten ILO ja maailman terveysjärjestö (World Health Organization, WHO), joilla ohjataan toimintaa ja lisätään tietoisuutta työterveyden ja -turvallisuuden edistämiseksi. Lisäksi kerrotaan kuinka kestävä kehityksen tavoitteet ja yksityiskohtaiset raportointistandardit ovat vaikuttaneet työterveyden ja -turvallisuuden raportointiin.

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) Agenda 2030-ohjelmassa esitetään 17 kestävä kehityksen tavoitetta (sustainable development goals, SDG), jotka sisältävät yhteensä 169 alatavoitetta. Keskeiset tavoitteet työterveyden ja -turvallisuuden osalta ovat erityisesti SDG 3, SDG 8 ja SDG 16 (Ávila-Gutiérrez ym., 2022). Tärkeimmät alatavoitteet ILO:n mukaan ovat erityisesti 3.9, 8.8 ja 16.6 (ILO, 2024). Nämä tavoitteet on avattu tarkemmin taulukossa 2.

Taulukko 2. Kestävän kehityksen tavoitteet 3, 8 ja 16, sekä TTT kannalta keskeiset alatavoitteet 3.9, 8.8 ja 16.6 (UNDP, kestävän kehityksen tavoitteet, ei vuosilukua). SDG kuvakkeet lähteestä; materiaalipankki, ei vuosilukua. UNDP.

Kestävän kehityksen tavoitteet (SDG)	Kuvaus	Työterveyden ja -turvallisuuden kannalta keskeiset alatavoitteet
	Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille.	3.9: Vähentää vaarallisista kemikaaleista johtuvia sairauksia.
	Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.	8.8: Suojata työntekijöiden oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö.
	Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin; rakentaa tehokkaita ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla.	16.6: Kehittää tehokkaita ja vastuullisia instituutioita.

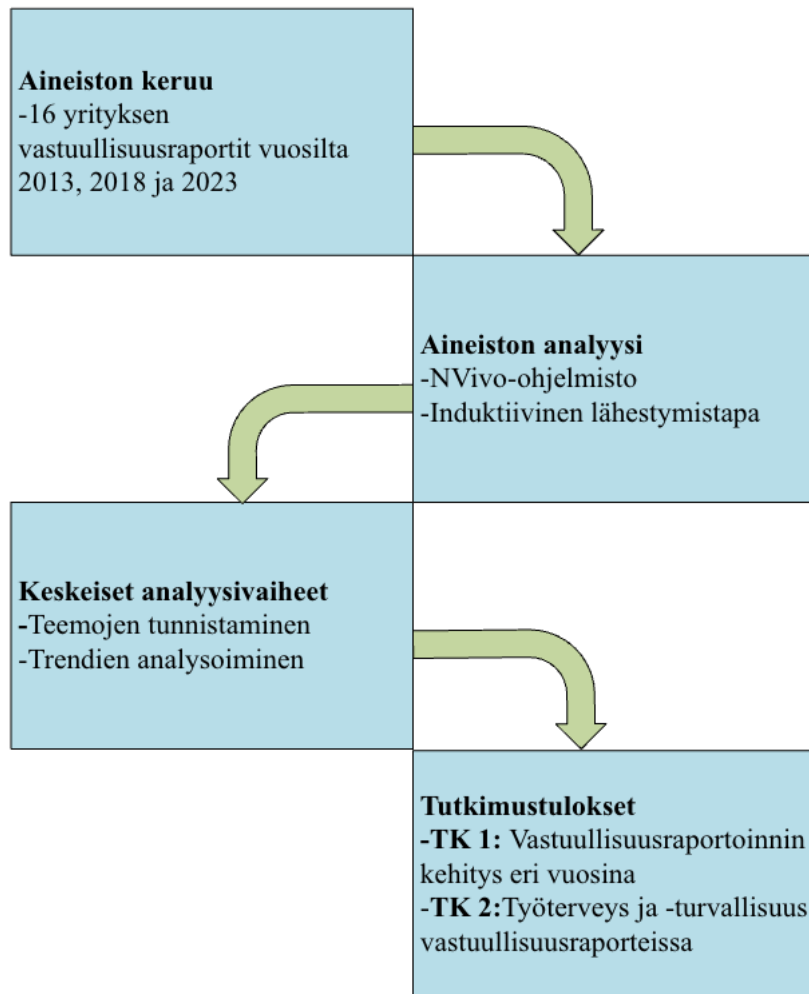
SDG-tavoitteisiin perustuva TTT on keskeisessä osassa kestävän kehityksen strategiaa, sillä se toimii nykypäivänä varoitusjärjestelmänä, jolla pystytään ehkäisemään ihmisiin kohdistuvia TTT-riskkejä (Kavouras ym., 2022). Parantunut työterveys ja -hyvinvointi edistävät talouskasvua, mutta monikansallisten yritysten aiheuttamat terveyshaitat paljastavat, että kehittyneissä maissa talouskasvu tuo vähemmän hyötyä työterveydelle ja hyvinvoinnille (SDG 3) johtuen työolosuhteista (SDG 8) esimerkiksi pitkistä työpäivistä ja työelämän tasapainosta (Mariappanadar, 2024). ILO:n mukaan alatavoitteet SDG 3.9,

SDG 8.8 ja SDG 16.6 liittyvät keskeisesti muun muassa ”tulevaisuuden työhön” ja ”työterveys ja työturvallisuus työpaikalla” (ILO, 2024). Euroopan komission esittämä omnibus-hanke on viemässä vastuullisuusraportointia suuntaa, jossa sitä pyritään helpottamaan. On kuitenkin huomattu, ettei helpotus koske suuryrityksiä, joilla on suuret alihankintaketjut. Lisäksi direktiivissä esitetyt rangaistuksien helpottaminen, koetaan oleva vastaan direktiivin alkuperäisiä syitä (Euroopan komissio 2025; Juntunen, 2025).

3 MATERIAALIT JA MENETELMÄT

Tässä osiossa käsitellään tutkimuksen aineiston hankintaa, esittelyä ja analysointimenetelmiä. Tutkimuksen tavoitteena on analysoida HSEQ-klusteriin kuuluvien 16 yrityksen vastuullisuusraportteja vuosilta 2013, 2018 ja 2023. Tarkastelun kohteena ovat vuosittain esiin nousevat työterveys- ja työturvallisuusteemat sekä TTT-raportoinnissa havaitut muutokset.

Aineisto kerättiin yritysten verkkosivuilta, ja analysoinnissa käytettiin induktiivista lähestymistapaa laadulliseen sisällönanalyysiin. Mukaan otettiin ne yritykset, joiden vastuullisuusraportit olivat saatavilla pdf-muodossa ja englannin kielellä. Tämä varmistaa, että aineiston analysointi on mahdollisimman yhdenmukaista ja vertailukelpoista. Raporttien valinta perustui siihen, että ne olivat ajantasaisia ja edustivat kattavasti eri vuosien muutoksia työterveys- ja työturvallisuusraportoinnissa. Aineiston käsittely ja koodaus suoritettiin NVivo-ohjelmalla, joka mahdollisti systemaattisen analyysin ja keskeisten teemojen sekä aiheiden toistuvuuden tunnistamisen TTT-raportoinnissa. Induktiivinen lähestymistapa mahdollisti tutkimustulosten esilletuonnin ilman ennalta määrättyjä kategorioita, mikä oli erityisen hyödyllistä, koska tavoitteena oli tunnistaa muutoksia, trendejä ja kehityskulkuja TTT-raportoinnissa tarkasteltavien vuosien aikana. Kuva 2 visualisoi tutkimuksen rakennetta ja kulkua.



Kuva 2. Tutkimuksen rakenteen vaiheet

3.1 Aineiston analyysi

Laadullinen tutkimus perustuu usein erilaisiin aineistoihin, eikä sitä välttämättä rakenneta ennalta määrätyn teorian varaan. Teoreettinen viitekehys voi kuitenkin muotoutua tutkimuksen edetessä. Tällaisen tutkimuksen teoriaosio käy läpi tieteellisen kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten käsitykset aiheesta, sekä millaisia keinoja tutkittavaan aiheeseen on käytetty (Kallinen ym. 2021). Laadullisen sisällönanalyysin yksi lähestymistavoista on induktiivinen sisällönanalyysi, jossa usein keskitytään yleisiin havaintoihin yksityiskohtaisten väitteiden sijasta (Saaranen-Kauppinen, ym. 2006).

Induktiivisessa lähestymistavassa vaaditaan tutkijalta tarkkaavaisuutta pysyä aineistossa ja sulkea pois ennakkokäsityksiä. Induktiivinen tutkimus ei tarkoita kuitenkaan

sattumanvaraista tai intuitiivista, vaan tarkoituksena on reflektoida tutkimuksen tuloksia ja arvioida luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen, ym. 2006). Päätaavoite induktiivisessa menetelmässä on sallia tutkimustulosten nousta esille raakadatassa toistuvista, hallitsevista tai merkittävistä teemoista siten, että niitä ei rajoiteta ennalta määrätyillä rakenteellisilla menetelmillä (Thomas, 2006).

3.2 Aineiston esittely

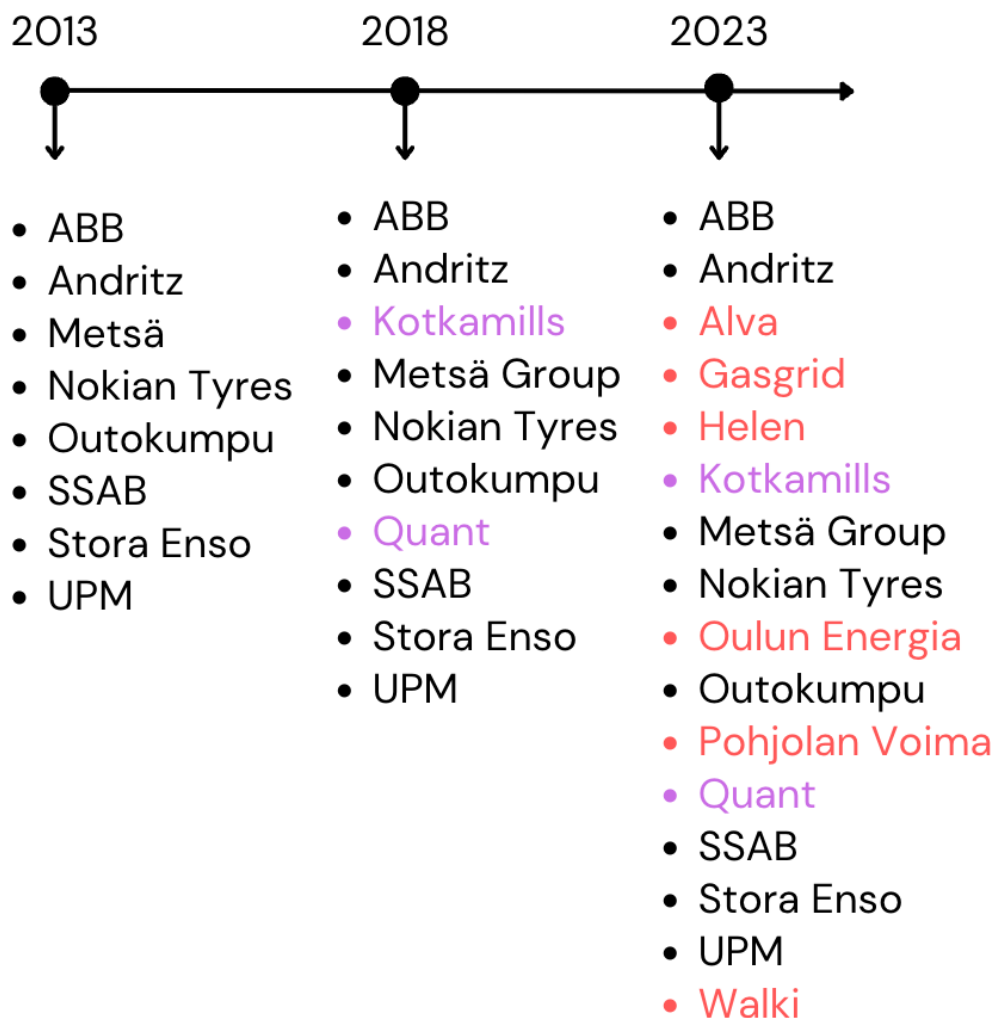
Laadullisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää monenlaisia aineistotyyppjä, joista osa on laajasti käytössä eri tieteenaloilla ja joihin voidaan soveltaa erilaisia menetelmiä. Dokumentit ovat yksi tällainen monikäyttöinen aineistotyyppi, ja instituutiot tarjoavat usein julkisia dokumentteja, kuten raportteja. Esimerkiksi yritysten verkkosivuilta voi kerätä aineistoa dokumenttien muodossa (Kallinen ym., 2021).

Aineistoksi on kerätty HSEQ-klusteriin kuuluvien yritysten vastuullisuusraportteja. HSEQ-klusteri on suomalaisten teollisuudessa toimivien yritysten muodostama verkosto, joka pyrkii kehittämään HSEQ-osaamista neljällä eri osa-alueella: terveys, turvallisuus, ympäristö sekä organisaatio. Klusterin jäsenten odotetaan edistävän vahvaa turvallisuuskulttuuria, ottavan huomioon työterveyden näkökulmat, toimivan ympäristövastuullisesti sekä varmistavan työn korkean laadun. Klusteri koostuu 18 teollisuusyrityksestä, joita ovat ABB, Alva, Andritz, Gasgrid, Helen, HSY, Kotkan Energia, Kotkamills, Metsä Group, Nokian Tyres, Oulun Energia, Outokumpu, Pohjolan Voima, Quant, SSAB, Stora Enso, UPM ja Walki (HSEQ, 2024). Kiwa Inspecta toimii koordinoijana, ja tutkimuskumppanina toimii Oulun yliopisto, joka on ollut klusterin toiminnassa alusta alkaen (Leinonen, 2023).

Mukaan valittiin ne yritykset, joilta löytyi pdf-muotoiset dokumentit englannin kielellä, jotta vertailu olisi yhdenmukaista ja luotettavampaa. Vastuullisuusraportit otettiin vuosilta 2013, 2018 ja 2023. Kaiken kaikkiaan vastuullisuusraportteja löytyi 16 yritykseltä: ABB, Alva, Andritz, Gasgrid, Helen, Kotkamills, Metsä Group, Nokian Tyres, Oulun Energia, Outokumpu, Pohjolan Voima, Quant, SSAB, Stora Enso, UPM ja Walki. Tarkasteltavia raportteja vuonna 2013 oli kahdeksan, vuonna 2018 raporttien määrä oli kymmenen, ja viimeisenä tarkasteltavana vuonna raportteja oli 16. Yhteensä tarkasteltavien raporttien määrä oli 34, ja kaikki linkit raportteihin löytyvät liitteestä.

Kaikilta klusterin jäseniltä ei ollut saatavilla vastuullisuusraportteja tarkasteluvuosilta, joten aineistoon valikoituivat ne yritykset, joilta löytyi raportit esitettyjen rajausten mukaisesti.

Kuvassa 3 esitetään, mitkä vuodet kultakin yritykseltä ovat saatavilla vastuullisuusraportteina. Mustalla kirjoitetut yritysten nimet ilmaisevat yrityksiä, joilla on jokaiselta tarkasteltavalta vuodelta saatavilla oleva raportti. Violetilla värillä ilmoitetut yritykset edustavat niitä, joilla on raportit vuosilta 2018 ja 2023. Punaisella värillä merkityt yritykset ovat niitä, joilla on saatavilla vuoden 2023 raportti.



Kuva 3. Raporttien saatavuus vuosina 2013, 2018 ja 2023 yrityksittäin. Kuvan värikoodaus osoittaa raportoidut vuodet: musta = raportoitu kaikilta kolmelta vuodelta

(2013, 2018 ja 2023), violetti = raportoitu vuosilta 2018 ja 2023, punainen = raportoitu vuodelta 2023.

Klusterin yritykset ovat pääasiassa suuria teollisuusyrityksiä, joilla on toimintaa ensisijaisesti Suomessa, mutta myös ulkomailla. Yritysjoukossa on mukana muutamia maailmanlaajuisesti toimivia organisaatioita. Yritysten toiminta keskittyy pääasiassa energia-, metsä- ja metalliteollisuuteen, ja niiden taustalla on pitkä yrityshistoria. Lisäksi joukossa on joitakin yrityksiä, joiden toiminnalla on lyhyempi historia. Taulukosta 3 näkyy yritysten jakautuminen koon mukaan. Yritykset esitellään tarkemmin myös alla olevassa tekstissä.

Taulukko 3. Yritysten jakautuminen koon mukaan pieniin-, keskisuuriin- ja suuriin yrityksiin.

Yritys/koko	Pienet yritykset (10–49 työntekijää)	Keskisuuret yritykset (50–249 työntekijää)	Suuret yritykset (vähintään 250 työntekijää)
ABB			X
Andritz			X
Alva		X	
Gasgrid		X	
Helen			X
Kotkamills			X
Metsä group			X
Nokian tyres			X
Oulun Energia			X

Yritys/koko	Pienet yritykset (10–49 työntekijää)	Keskisuuret yritykset (50–249 työntekijää)	Suuret yritykset (vähintään 250 työntekijää)
Outokumpu			X
Pohjolan voima	X		
Quant			X
SSAB			X
Stora Enso			X
UPM			X
Walki			X

Valitut yritykset ovat suurimmalta osalta suuria yrityksiä, jolloin niiden henkilöstömäärä on yli 250 työntekijää. Tarkasteltavien yritysten joukossa on myös mukana kolme pienempää yritystä. Alva ja Gasgrid kuuluvat keskisuurten yritysten joukkoon, jolloin niiden henkilöstömäärä on 50–249 työntekijää. Lisäksi pienin yritys mukana tässä tutkimuksessa on Pohjolan Voima, joka kuuluu pienten yritysten joukkoon (10–49 työntekijää).

ABB on kansainvälinen teknologiayritys, joka keskittyy automaatioon ja sähköistykseen. Yritys työllistää yli 100 000 työntekijää globaalisti ja Suomessa noin 5000 työntekijää 20 paikkakunnalla. ABB perustettiin vuonna 1988 kun ruotsalainen ASEA ja Sveitsiläinen BBC yhdistyivät ja nykyään ABB toiminta on laajentunut yli 100 maahan. Yhtiö painottaa vähähiilisiä energialähteitä, energiatehokkuutta, sekä resurssien kierrätystä ja minimointia. ABB tarjoaa automaattoratkaisuja, joilla on vaikutus työvoiman vähenemiseen lisäten tuottavuutta ja turvallisuutta (ABB suomessa, 2024). Vuonna 2000 ABB julkaisi ensimmäisen vastuullisuusraportin, joka sisältää ympäristö- ja sosiaalisen suorituskyvyn. Vuonna 2013 ABB julkaisi uudet vastuullisuustavoitteet vuoteen 2020 asti ja vuonna 2018 organisaatio otti käyttöön globaalien hallintajärjestelmän, joka kattaa

terveyden, turvallisuuden, ympäristön, turvatoimet ja kestävyys, luodakseen selkeät odotukset liiketoiminnalleen. ABB julkaisi vuonna 2023 uudet tavoitteet vuosille 2030 ja 2050 päästöjen vähentämiseksi (ABB's sustainability history, 2024). ABB on mukana YK:n Global Compact -aloitteessa (UN Global Compact, 2024). ABB:n raportit löytyvät lyhenteellä [ABB13], [ABB18] ja [ABB23].

Jyväskylän energiasta tuli vuonna 2019 Alva-yhtiö, joka on Jyväskylän alueella toimiva vesi- ja energiapalveluiden tarjoava yritys, joka työllistää noin 230 henkilöä. Alva tuottaa ja jakelee sähköä, mutta myös tuottaa ja jakaa lämpöä sekä vettä. Alva tukee sosiaalista vastuuta huolehtimalla turvallisuudesta, sekä tukemalla hyvinvointia. Yhtiö kannustaa kouluttautumaan ja jatkuvaan kehitykseen. Vastuullisuusraportit, joita Alva tuottaa keskittyvät ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen vastuun raportoimiseen (Alva, 2024). Alvan raportti löytyy lyhenteellä [Alva23].

Andritz on kansainvälinen teknologiayhtiö, joka toimittaa laitteita ja palveluita vesivoima-, sellu- ja paperiteollisuudelle, erotusteknologia-ratkaisuja, teollisuudelle ja rehun ja biomassapellettien tuotantoon. Andritz on perustettu vuonna 1852 Itävallassa ja tarjoaa laajan valikoiman teknologisia ratkaisuja, ja maailmanlaajuisesti myös henkilöstön määrä ylittää 30 000 työntekijään, sekä 280 toimipaikkaan. Lisäksi Suomessa Andritz työllistää noin 1000 henkilöä (HSEQ, 2024; Andritz group, 2024). Vuotuiset raportit ylettyvät vuoteen 2009 asti ja yrityksellä on käytössä ”We Care”- niminen ohjelma, jonka avulla he pyrkivät ottamaan vastuut ympäristöön ja työntekijöihin, sekä muihin sidosryhmiin liittyvissä asioissa (Andritz group, 2024). Andritz kuuluu YK:n Global Compactiin (UN Global Compact, 2024). Andritzin raportit löytyy lyhenteellä [ADZ13], [ADZ18] ja [ADZ23].

Gasgrid Finland Oy on valtion omistama kaasun siirtoverkkoyhtiö, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2020. Yrityksen tehtävänä on varmistaa kaasunsiirto, niin että se on tehokasta, turvallista sekä luotettavaa (HSEQ, 2024). Gasgrid on sitoutunut kestävä kehityksen tavoitteisiin ja vastuullisuutta edistetään koko henkilöstön tasolla. Lisäksi Gasgrid tuottaa vuotuiset raportit, jotka ottavat mukaan vastuullisuuden yhtenä osana alueena (Gasgrid Finland, 2024). Henkilöstön määrä vuonna 2023 oli 70 ja yritys kuuluu YK:n Global Compactiin (UN Global Compact, 2024; GG23]). Gasgridiltä löytyi yksi raportti vuodelta 2023 ja se löytyy lyhenteellä [GG23].

Helen on suomalainen sähköntuottajayritys, jonka toiminta koostuu sähköstä, kaukolämmöstä ja -jäähdytyksestä, energian jakelusta, sekä myynnistä. Vuonna 2023 Helenin henkilöstömäärä oli 786 henkilöä ja liikevaihto 1826 miljoonaa euroa. Helenin tavoitteena on saavuttaa energiantuotanto, joka on hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. (Helen, 2023) Yrityksen verkkosivuilta oli saatavissa vuoden 2023 vastuullisuusraportti, joka löytyy lyhenteellä [Helen23].

MM Kotkamills on osa Itävaltalaisista MM (Mayer-Melnhof) kartonkipakkausvalmistajaa. Yritys työllisti kokonaisuudessa noin 12 500 työntekijää ja liikevaihto ylsi vuonna 2021 3,1 miljardiin euroon. Kotkamills liittyi konserniin 2021 ja työllistää tällä hetkellä Suomessa 530 työntekijää. Kotkamills on Kotkassa ja on valmistanut paperiä ja puu tuotteita jo vuodesta 1871 (HSEQ, 2024; Kotkamills, 2024). Vuonna 2021 yritys perusti itsenäisen vastuullisuusosaston, joka raportoi suoraan johtokunnalle. Tarkoituksena on varmistaa, että kestävä kehitys ja vaikutusten hallinta toteutuu koko konsernissa (Kotkamills, 2024). Vastuullisuusraportit löytyvät vuosilta 2018 ja 2023 yrityksen nettisivuilta ja ne ovat merkattu lyhenteellä [KM18] ja [KM23].

Metsä Group on suomalainen metsäteollisuusyritys, joka keskittyy puunhankintaan, metsäpalveluihin ja puutuotteisiin, selluun, kartonkeihin, sekä papereihin. Yrityksen liikevaihto on noin 6 miljardia euroa ja se työllistää Suomessa noin 9500 henkilöä. Metsä Group panostaa tutkimus- ja kehitystoimintaan tekemällä yhteistyötä Oulun ja Helsingin yliopistojen kanssa, sekä on myös mukana EU:n kehitysverkostossa (HSEQ, 2024; Metsä Group, 2023). Yritys kuuluu YK:n Global Compact -aloitteeseen (UN Global Compact, 2024). Metsä Groupilta oli saatavilla kaikkien kolmen vuoden raportit ja ne ovat merkattu lyhenteellä [Metsä13], [Metsä18] ja [Metsä23].

Nokian Tyres valmistaa renkaita, jotka soveltuvat vaihteleviin ajo-olosuhteisiin. Renkaita valmistetaan henkilöautojen lisäksi myös kuorma-autoihin ja raskaisiin työkoneisiin. Yhtiön omistaa Vianor-rengasketju, joka koostuu 3400 henkilöstä ja 1,2 miljardin euron liikevaihdosta vuonna 2023. Nokian Tyres on perusperiaatteidensa mukaan sitoutunut kehittämään vastuullista liiketoimintaa ja olennaisia tavoitteita ovat muun muassa heille tärkeät SDG:t: 3 (hyvinvointi ja terveys), 5 (sukupuolten tasa-arvo), 8 (hyvä työ ja taloudellinen kasvu), 9 (kestävä teollisuus, innovaatio ja infrastruktuuri), 11 (kestävät kaupungit ja yhteisöt), 12 (vastuu kulutuksesta) ja 13 (ilmastonmuutoksen torjunta). (HSEQ, 2024; Nokian Tyres, 2024) Nokian Tyres on mukana YK:n Global Compact -

toiminnassa (UN Global Compact, 2024). Raportit ovat saatavissa jokaiselta tarkastellulta vuodelta ja ne ovat ilmoitettu lyhenteellä [NT13], [NT18] ja [NT23].

Oulun Energia tuottaa energiaa ja sähköä, sekä tarjoaa sähköverkkopalveluita ja kaukolämpöä asukkaille. Yhtiön toimintaa kuuluu myös kiertotalouspalveluiden ja muiden kestävien energiaratkaisuiden kehittäminen osana toimintaansa. Vuonna 2023 yhtiön liikevaihto oli 283,9 miljoonaa euroa ja voittoa oli 61,3 miljoonaa euroa ja se työllisti 251 henkilöä. Oulun Energian tavoitteena on vastuullinen toiminta työturvallisuus-, ympäristö- ja laatualueilla koko toimitusketjussa (HSEQ, 2024; Oulun Energia, 2024). Oulun Energialta vastuullisuusraportti löytyy lyhenteellä [OE23].

Outokumpu on ruostumatonta terästä valmistava yhtiö, joka tuottaa terästä moneen eri käyttötarkoitukseen mukaan lukien maamerkit ja asiakkaiden tuotteet kotitalouksille, sekä teollisuuden käyttöön. Outokummun henkilöstömäärä on 8500 ympärimaailmaa, ja he tuottavat terästä Suomen lisäksi myös Saksassa, Meksikossa, Ruotsissa ja Yhdysvalloissa. Outokumpu tuottaa suuria määriä kustannustehokkaasti Euroopassa, ja näin ollen merkittävä erikoistuotteiden valmistaja. Yhdysvalloissa Outokumpu on jopa toiseksi suurin teräs valmistaja edistyneellä teknologialla (Outokumpu, 2024). Outokummun maailmanlaajuisen toiminnan vuoksi he haluavat taata asiakkailleen läpinäkyvyyttä, joten yhtiö on asettanut tarkkoja kriteerejä myös heidän toimittajilleen (HSEQ, 2024). Yritys on YK:n Global Compact -aloitteessa (UN Global Compact, 2024). Outokummun vastuullisuusraportit ovat merkattu lyhenteellä [OK13], [OK18] ja [OK23].

Pohjolan Voima on Suomen suurimpia energiayhtiöitä, joka tuottaa Suomen sähköstä yli 20 prosenttia, lisäksi vuonna 2023 Pohjolan Voiman henkilöstömäärä oli 40. Yritys tuottaa sähköä ja lämpöä vesi-, lämpö- ja ydinvoimalla omille osakkaille. Suurimpia osakkaita ovat metsäteollisuus, energiayhtiöt, kemianteollisuus ja metalliteollisuus. Yritys on sitoutunut hiilineutraalisuuteen, sekä luonnon monimuotoisuuden edistämiseen (Pohjolan Voima, 2023). Pohjolan Voiman vastuullisuusraportti on merkitty lyhenteellä [PV23].

Quant on teollisuuden kunnossapidon globaali toimija, jolla on yli 35 vuoden kokemus. Yrityksen tavoitteena on parantaa turvallisuutta, luoda toimivia organisaatioita, kehittää laitosten suorituskykyä ja optimoida kustannuksia. Organisaatiossa työskentelee 2700

ammattilaista yli 400 toimipaikassa ympäri maailmaa. Quantin arvoihin kuuluvat ammattitaito, intohimo ja ylpeys (Quant, 2024). Quantin vastuullisuusraportit löytyy lyhenteellä [Quant18] ja [Quant23].

SSAB on teräsalalla toimiva yhtiö, joka toimii yli 50 maassa ja henkilöstön määrä on noin 14000 ammattilaista. SSAB toimii Pohjoismaiden lisäksi myös Yhdysvalloissa, vaikka yhtiö on globaalilla tasolla pieni toimija niiden, markkina rajautuu tarkasti erikoistuneisiin alueisiin. Yhtiö myös on sitoutunut kestävän kehityksen lisäksi myös turvallisuuteen. SSAB pyrkii kehittämään ja valmistamaan uusia ratkaisuja, jotka olisivat kestäviä. Yhtiö pyrkii kunnianhimoisella tavoitteellaan tuomaan fossiilivapaan teräksen markkinoille ja vähentämään omia hiilidioksidipäästöjä (HSEQ, 2024; SSAB, 2024). SSAB on mukana YK:n Global Compactissä (UN Global Compact, 2024). SSAB vastuullisuusraportit löytyvä lyhenteellä [SSAB13], [SSAB18] ja [SSAB23].

Stora Enso on puutuoteteollisuuden, sekä pakkaus- ja biomateriaalituotteiden valmistaja, sekä yksi maailman isoimmista yksityisistä metsänomistajista. Stora Enso pyrkii edistämään kiertotaloutta vaikuttamalla luonnon monimuotoisuuteen, ilmastonmuutokseen ja kiertotalouteen. Yhtiö tavoittelee tuotteidensa avulla asiakkaidensa ympäristöystävällisten ratkaisujen tukemista ja edistämistä. Yhtiö pyrkii investoimaan uusiin innovaatioihin tuodakseen markkinoille tuotteita ja ratkaisuja, jotka tukevat kestävää tulevaisuutta (Stora Enso, 2024; HSEQ, 2024). Vuonna 2023 henkilöstömäärä oli 20 000 työntekijää, sekä on osana YK:n Global Compact -aloitetta (UN Global Compact, 2024; [SE23]). Stora Enson raportit löytyvät lyhenteellä SE; [SE13], [SE18] ja [SE23].

UPM toimii kuudella eri liiketoiminnan alueella (UPM Fibers, -energy, -raflatac, -specialty papers, -communication paper ja -plywood) vahvistaen vastuullisia ja uusiutuvia ratkaisuja. Yhtiö on mukana YK:n 1,5 asteen ilmastotavoitteessa tieteelliseen tutkimukseen perustetuilla toimenpiteillä. UPM työllistä 16 000 työntekijää ja vuotuinen liikevaihto on 10,5 miljardia euroa. Yhtiön tuotanto on 11 maassa ja myyntiverkosto ylettyy 6 mantereelle (HSEQ, 2024; UPM, 2024). Lisäksi yritys on mukana YK:N Global Compact -aloitteessa (UN Global Compact, 2024). Vastuullisuusraportit ovat ilmoitettu lyhenteellä [UPM13], [UPM18] ja [UPM23].

Walki on materiaalien jalostuksessa toimiva yhtiö, joka kehittää materiaaleja kiertotalouden tarpeisiin pidentämällä tuotteiden elinkaarta ja lisäämällä tuotteiden resurssitehokkuutta. Walki toimii kansainvälisellä tasolla tuottamalla kuluttajapakkauksia, teollisuuspakkauksia, sekä teknisiä materiaaleja. Tuotantolaitokset Walkilla on ympärimaailmaa Suomessa, Saksassa, Espanjassa, Belgiassa, Ranskassa, Puolassa, Iso-Britanniassa ja Kiinassa, lisäksi toimintaa Walkilla on 12 maassa (Walki, 2024). Lisäksi Walki työllisti vuonna 2023 1597 henkilöä ja on YK:n Global Compactin jäsen (UN Global Compact, 2024; [Walki23]). Walkin vastuullisuusraportti on ilmoitettu lyhenteellä [Walki23].

4 TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU

Tässä osiossa keskitytään TTT:n raportoinnin kehitykseen vastuullisuusraportoinnissa tarkasteltavissa yrityksissä vuosina 2013, 2018 ja 2023. Tarkastelun keskiössä on lainsäädännön ja säätelyn rooli, sekä yritysten kyky vastata sidosryhmien luomaan paineeseen. TK 1 käsitellään kappaleissa 4.1 ja 4.2, joissa tarkastellaan lainsäädännön kehitystä, sekä siitä johtuviin muutoksiin vastuullisuusraportoinnissa. TK 2 käsitellään kappaleissa 4.3 ja 4.4, joissa keskitytään tarkastelemaan TTT:n käytäntöjä, sekä raportointitapoja eri yritysten välillä.

4.1 Vastuullisuusraportoinnin kehitys tarkasteltavina vuosina

Tarkasteltavien vuosina vastuullisuusraportoinnissa on tapahtunut selviä muutoksia, esimerkiksi raportointistandardien, läpinäkyvyyden ja TTT-käytäntöjen osalta. Vuonna 2013 raportointi työterveys- ja työturvallisuusasioista oli vaihtelevaa, ja raportit eivät eri yritysten välillä ole yhtä yhdenmukaisia. On kuitenkin yleisesti asioita, jotka ilmenivät jokaisena raportoitavana vuonna. Yhteisiä asioita olivat ihmisoikeudet, yritysten toimintaohjeet (”Code of Conduct”), ”YK Global Compact”, eri standardit, GRI, sekä naisten asema yrityksessä. Myös auditointien tekeminen mainitaan usein, kuten myös loukkaantumisten määrä, kuolemantapaukset ja tapaturmataajuudet eri muodoissaan.

Suurimmat huomattavat muutokset vastuullisuusraportoinnissa vuosien 2013 ja 2018 välillä ovat kestävän kehityksen tavoitteiden sisällyttäminen raportointiin, mielenterveyden tietoisuuden ja tukitoimien lisääminen, sekä väärinkäytösten paljastamiseen (”whistleblowing”) tarkoitettujen kanavien yleistyminen. Whistleblowing tai sen tapainen kanava on ilmaistu kahdessa raportissa vuonna 2013, joita ovat SSAB ja Stora Enso; *”Useita vuosia sitten SSAB perusti koko konsernia kattavan väärinkäytösten ilmoittamiskanavan, jonka kautta työntekijät voivat raportoida vakavista epäasiallisuuksista ja yhtiön käytäntöjen rikkomuksista.”* [SSAB13] ja *”Vuonna 2012 Stora Enso lanseerasi lisäpalvelun, jonka kautta työntekijämme voivat luottamuksellisesti ja anonyymisti ilmoittaa sääntöjenvastaisuuksista puhelimitse, postitse tai internetin kautta.”* [SE13]. Ilmiantokanavien maininnat lisääntyvät, kun ne mainitaan raporteissa [ADZ18], [NT18], [Quant18], [SSAB18], [UPM18] ja [Metsä18]. Vuonna 2023 ainoat

yrietykset, joilla ei ole mainintaa ilmiantokanavasta ovat ABB, Alva, Oulun Energia ja Metsä.

Mielenterveyden mainitseminen raporteissa on selkeästi lisääntynyt vuosien myötä. Ensimmäisenä tarkasteluvuonna vain yksi yritys (Nokian Tyres) mainitsee, kuinka mielenterveysasioita töissä tulee edistää arvostuksen ja johtamisen kautta [NT13]. Tällaiset maininnat kuitenkin lisääntyvät 2018 vuosien raporteissa kun [ABB18] raportissa toivoo, että tupakoinnin lopettamisohjelmien lisäksi työntekijöille tarjottaisiin esimerkiksi mielenterveysohjelmia. Myös UPM [UPM18] mainitsee jatkaneensa terveys- ja turvallisuusteemoja, joissa keskitytään valppauden ja tarkkaavaisuuden lisäksi mielenterveyteen ja fyysiseen palautumiseen. Vuonna 2018 Outokumpu käsittelee mielenterveyttä koulutusohjelmassa *”Mielenterveyden tiedostamista edistettiin osana ensimmäisen tason esimiesten koulutusohjelmaa, joka käsitteli muun muassa tapoja lähestyä ja tukea mielenterveyskysymyksiä.”* [OK18]. Vuonna 2023 mielenterveydestä raportoiminen on esillä yhdeksällä yrityksellä: ABB, Gasgrid, Helen, Kotkamills, Outokumpu, Pohjolan Voima, Nokian Tyres, Stora Enso ja UPM.

SDG-raportointi nousi esille 2018 vuoden raporteissa ja 10 yrityksestä kahdeksan mainitsee kestäväen kehityksen tavoitteet [UPM18], [ABB18], [NT18], [OK18], [SE18], [Quant18], [Metsä18] ja [SSAB18]. Kotkamills ja Andritz eivät sisällytä SDG-tavoitteita omissa vastuullisuusraporteissaan. Vuoden 2023 raporteissa Alva [Alva23], Andritz [ADZ23] ja Oulun energia [OE23] jättävät mainitsematta kestäväen kehityksen tavoitteet kokonaan, jolloin 12 yritystä 16:sta ilmoittaa tavoitteet. Keskeinen havainto on, että 2018 ja 2023 Quant ilmaisee kaikki tavoitteet, muttei tarkenna mitkä erityisesti ovat osana yrityksen toimintaa, kuten muut yritykset.

Standardit ovat olleet mukana jokaisessa vuoden vastuullisuusraportissa, mutta on silti tärkeää huomata, mitkä standardit on raportoitu. Vuonna 2013 raporteissa nousivat esille ISO 14001, ISO 9001 ja OHSAS 18001, ja nämä standardit raportoitiin myös vuonna 2018. Vuonna 2018 kolmessa raportissa, Metsä Groupin [Metsä18], ABB:n [ABB18] ja Stora Enson [SE18], mainittiin ISO 45001, ja tämä standardi ilmoitetaan myös vuonna 2023 lähes kaikissa yrityksissä. Tämän ilmoittaminen on luonnollista, sillä ISO 45001 korvasi OHSAS 18001:n ja tuli voimaan vuonna 2018.

Vuodesta 2013 vuoteen 2023 varmennusraporttien määrä kasvanut kohtuudella, laajemmassa yritysjoukossa. Vuonna 2013 näitä raportteja on viisi ja vuonna 2023 niitä on yhdeksän, toki myös raportoitavia yrityksiä on enemmän. Vuonna 2023 yritykset kuten Pohjolan Voima ja Walki ilmoittavat suoraan, ettei vastuullisuusraporttia ole ulkopuolisesti varmistettu ”Tätä raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu” [Walki23], ”Raportissa esitetyt vastuullisuustiedot eivät ole varmennettuja” [PV23].

4.2 Työterveys- ja turvallisuusraportointi vuonna 2023

Yleinen trendi vuonna 2023 oli perinteisten työterveys ja -turvallisuusasioiden mainitsemisen lisäksi mielenterveyden nostaminen osana työterveyttä. Vuonna 2023 mielenterveydessä keskitytään sen parantamiseen erilaisin keinoin, kuten webinaareilla, ohjelmilla ja kyselyillä. Esimerkki mainintoja mielenterveydestä osana yrityksen toimintaa ”...edistämme mielenterveys tietoisuutta muun muassa webinaarien ja keskustelufoorumien kautta.” [SE23], ”Esittelimme uuden ohjelman psykologisesta turvallisuudesta ja tunneälystä” [UPM23] ja ”Vuotuinen mielenterveyskysely käynnistettiin” [OK23].

Kestävän kehityksen tavoitteiden integrointi ja tiettyjen tavoitteiden valinta olivat vuonna 2023 mukana suurimassa osassa yrityksiä. Vuonna 2018 puolet yrityksistä oli valinnut SDG 8:n yhdeksi tärkeimmistä kestävä kehityksen tavoitteistaan. Sen lisäksi kolme yritystä oli asettanut SDG 3:n ja SDG 16:n keskeisiksi tavoitteikseen. Vuonna 2023 lähes kaikki yritykset, jotka mainitsevat kestävä kehityksen tavoitteet ovat valinneet SDG 8:n osaksi yrityksen tärkeimpiä tavoitteita, mutta vain muutama yritys on valinnut SDG 3:n ja SDG 16:n osaksi yrityksen tärkeimpiä tavoitteita. Taulukossa 4 on esitetty, mitkä yritykset ovat valinneet SDG-tavoitteet 3, 8 ja 16 osaksi toimintaansa.

Taulukko 4. Tarkasteltavien SDG:n esiintyminen yritysten vastuullisuusraporteissa vuosina 2018 ja 2023. Taulukon värikoodaus osoittaa raportoidut vuodet: musta = raportoitu kaikilta kolmelta vuodelta (2013, 2018 ja 2023), violetti = raportoitu vuosilta 2018 ja 2023, punainen = raportoitu vuodelta 2023. 'X'-merkityt ruudut tarkoittavat, että kyseinen yritys on ottaneet kyseisen tavoitteen osaksi toimintaansa, ja '-' indikoi, ettei yritys koe tavoitteen olevan tärkeä osa heidän toimintaansa.

	SDG 3/18	SDG 8/18	SDG16/18	SDG 3/23	SDG 8/23	SDG 16/23
ABB	X	X	X	–	X	–
Andritz	–	–	–	–	–	–
Alva				–	–	–
Gasgrid				–	X	X
Helen				–	X	–
Kotkamills	–	–	–	–	X	–
Metsä Group	–	X	–	–	X	–
Nokian Tyres	X	X	–	X	X	–
Oulun Energia				–	–	–
Outokumpu	X	–	–	–	X	–
Pohjolan Voima				–	X	–
Quant	–	–	–	–	–	–
SSAB	–	–	X	X	–	X
Stora Enso	–	–	–	–	–	–
UPM	X	X	X	–	X	–
Walki				–	–	–

Lisäksi vuonna 2023 OHSAS 18001 tilalle on tullut ISO 45001, joka mainitaan kaikissa lukuun ottamatta Alvan, Kotkamillsin, Oulun Energian, Outokummun ja Pohjolan Voiman raportteja. ABB mainitsee, kuinka 81 prosenttia heidän työntekijöistään on katettu ISO 45001 -standardilla valmistus- ja palvelupaikoilla [ABB23] ja UPM:llä 90 %:lla tuotantoyksiköistä on ISO 45001 -sertifikaatti [UPM23]. Suurin muutos vuonna 2023 muihin vuosiin on CSRD mainitseminen lähinnä tiedostaen sen vaikutuksen tuleviin vuosiin. ”Yritysvastuullisuusraportointidirektiivi (CSRD) tulee voimaan Gasgridillä

vuoden 2025 alusta.” [GG23], ”*Selvensimme yritys vastuullisuusraportointidirektiivin (CSRD) raportointivaatimukset ja aloitimme tarvittavien tietojen keräämiseen liittyvät toimenpiteet.*” [PV23] ja ”...*(CSRD) laajentaa merkittävästi vastuullisuusraportoinnin vaatimuksia vuodesta 2024 alkaen.*” [UPM23] ovat esimerkkejä, millä tavalla CSRD mainitaan 2023 vuoden raporteissa. Lisäksi yritykset ymmärtävät, kuinka raportointi tulee muuttumaan ESRS-standardin myötä. Esimerkiksi Kotkamills integroi ESRS-standardia jo vuoden 2023 raporttiin, sillä CSRD-raportointivaatimus koskee heidän yrityksensä vuoden 2024 raportointia [KM23].

Vuonna 2023 GRI 403 -standardin ilmoittaminen lisääntyi huomattavasti vuoteen 2018 verrattuna. Vuonna 2018 viisi yritystä (ABB, MetsäGroup, Nokian Tyres, SSAB ja UPM) ilmoittavat GRI-taulukossa, mitkä kohdat GRI 403:sta tulee täytettyä. Vuonna 2023 yhdeksän yritystä sisällyttää vastuullisuusraporttiin GRI-taulukon, jossa on 403 kohdat ilmoitettuna.

Vuonna 2023 ilmiantokanavien mainitseminen raporteissa on yleistä, kun lähes jokainen yritys kertoo rohkaisevansa omia työntekijöitä ilmoittamaan väärinkäytöksistä anonyymille kanavalle. Kuten [Helen23] mainitsee ”*Eettistä raportointikanavaa voivat käyttää anonyymisti sekä oma henkilöstömme että ulkoiset sidosryhmät.*”. EU:n whistleblowing-direktiivi on vaikuttanut myös Andritzin anonyymien viestinnän järjestelmään [ADZ23], kuten muihinkin yrityksiin.

Yleinen tapa kuvata työturvallisuuden tilaa on mittareiden käyttö ja vuonna 2023 moni suurin osa yrityksistä ilmoittaa jonkin mittarin. Helen ilmoittaa yksinkertaisesti ”*Seuraamme vuosittain menetettyjen työaikojen onnettomuusfrekvenssiä (LTIF)*” [Helen23] ja Stora Enso raportoi käyttävänsä kokonaisrekisteröityjen tapaturmien (TRI) määrää pääasiallisena lagging-indikaattoria ”...*koska se antaa kattavan kuvan turvallisuussuorituksesta, mukaan lukien vähemmän vakavat tapaturmat.*” [SE23].

4.3 Keskeiset erot yritysten välillä

Suurimpia eroja on, kuinka jotkut yritykset ovat raportoineet ilmiantokanavien olemassaolosta jo vuonna 2013, kuten SSAB ja Stora Enso. Ilmiantokanavien raportointi osana työterveyttä ja -turvallisuutta on lisääntynyt vuoteen 2023, mutta silti yritykset, kuten Alva ja Oulun Energia jättävät tällaisen kanavan mainitsematta. Kanavien

olemassaolo on selkeästi yleisempää suuremmilla yrityksillä verrattuna pienempiin yrityksiin. Esimerkiksi Pohjolan Voimalla on töissä 40 henkilöä vuonna 2023, joten kanavan anonymisyys jäisi luultavasti saavuttamatta.

Myös SDG-maininta puuttuu kokonaan Andritzilta ja Kotkamillsiltä, vaikka niiden vastuullisuusraportit ovat saatavilla sekä vuodelta 2018 että 2023. Stora Enso ja Quant mainitsevat kestäväen kehityksen tavoitteet, mutta ne eivät liity työterveyteen ja -turvallisuuteen. Stora Enso, metsäalan yrityksenä, painottaa ensisijaisesti ympäristöön liittyviä tavoitteita, kuten raportissa todetaan: ”*Stora Enso tunnustaa Yhdistyneiden kansakuntien kestäväen kehityksen tavoitteiden (SDG) merkityksen ja tukee kaikkia seitsemäätoista tavoitetta. Tavoitteet 12, 13 ja 15 on tunnustettu yrityksen kannalta merkittävimmiksi...*” [SE23].

Ulkopuolisen osapuolen varmennusraporttien lisääminen vastuullisuusraportointiin ei ole erityisen paljoa lisääntynyt. UPM, Outokumpu ja Stora Enso ovat lisänneet varmennusraportin jokaisen tarkasteltavana vuonna, mutta ABB on lisännyt sen vuosina 2013 ja 2023. Lisäksi Metsä on lisännyt varmennusraportin vuosina 2013 ja 2018, muttei vuonna 2023. Toki vuonna 2023 ulkopuolisen varmennuksen raportointiin on lisännyt Helen, Gasgrid ja Kotkamills. Isommat yritykset ilmoittavat ulkopuolisen varmennuksen todennäköisemmin, kuin pienemmät yritykset, mutta silti ei ole havaittavissa selkeää lisäystä kolmannen osapuolen varmistavien raporttien lisäämiseen vastuullisuusraportin yhteyteen.

Standardien mainitseminen on keskeinen osa jokaista vastuullisuusraporttia. ISO 4500:n mainitseminen oli selkeästi esillä vuoden 2023 raporteissa, kuten Helenillä ja Stora Ensolla. Esimerkiksi Helenin raportissa todetaan: ”*Helen Oy:n ja Helen Sähköverkko Oy:n työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä on sertifioitu ISO 45001 -standardin mukaisesti.*” [Helen23]. Samoin Stora Enso nostaa esille sertifioidut järjestelmät: ”*...ISO 45001 -sertifioidut järjestelmät auttavat tunnistamaan ja täyttämään asiakasvaatimukset sekä parantamaan järjestelmällisesti tuotteen laatua, ympäristö-, energia- ja työturvallisuuden hallintaa.*” [SE23].

Vuonna 2018 suuryritykset kuten ABB, Metsä ja Stora Enso mainitsevat ISO 45001 -standardin [ABB23], [Metsä23] ja [SE23]. Kuitenkin on yrityksiä, kuten Alva, Outokumpu, Kotkamills, Oulun Energia ja Pohjolan Voima, joista suurin osa on

pienempiä organisaatioita ja jättävät ISO 45001 -standardin mainitsematta vuonna 2023. Outokummun ja Kotkamillsin raportit eivät noteeraa ISO 45001 -standardia millään tavalla, mikä on yllättävää, sillä muut metsä/puu teollisuuden ja metalliteollisuuden toimijat kyllä mainitsevat tämän kyseisen standardin.

4.4 Mielenterveys ja turvallisuus osana vastuullisuusraportointia

Työterveyden ja -turvallisuuden teemat yritysten raporteissa osoittaa yritysten kasvavaa halua panostaa fyysisen terveyden lisäksi myös psyykkiseen hyvinvointiin. On huomattavissa, kuinka vuodesta 2013 vuoteen 2023 mielenterveyden mainitseminen kasvaa vastuullisuusraporteissa. Mielenterveyden mainitsemisen lisäksi myös esitetään ohjelmia ja keinoja, joilla yritykset pyrkivät edesauttamaan henkistä hyvinvointia osana työterveyttä. Raporteissa lisääntyneet maininnat mielenterveydestä ovat selkeä osoitus siitä, että yrityksiä ymmärtävät henkisen hyvinvoinnin roolin osana työntekijöiden hyvinvointia.

Työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaamiseen on käytössä monia keinoja, kuten kasvavat ohjelmat mielenterveyspalveluista, mutta myös ilmiantokanavat. Whistleblowing-kanavien kasvava määrä osana yritysten raportointia ilmaisee yritysten halua lisätä läpinäkyvyyttä ja avoimuutta. Ilmiantokanavat mahdollistavat anonyymin ilmiannon, jossa ongelmakohtia voidaan tuoda esille ilman pelkoa. Kanavat parantavat turvallisuutta ja luovat luottamusta yrityksen ja työntekijöiden välillä. Tukipalveluiden, kuten ilmiantokanavien, lisääntyneeseen raportointiin ABB arvelee vaikuttavan pandemian jälkeisten kasvokkain tapahtuvien vuorovaikutusten lisääntyminen sekä kasvava luottamus raportointi- ja käsittelyprosesseihin [ABB23].

Työterveysraportointia on pitkään ohjannut standardien sertifiointi, ja vuosien aikana ainoa muutos on ollut se, mitkä standardit ovat hallinneet vastuullisuusraportointia. Kehityksen ja uusien standardien myötä yritykset mainitsevat uusimmat standardit, jotka koskevat heidän toimintaansa. Esimerkiksi ISO 45001 -standardin esiintyminen on selkeästi esillä vuoden 2023 raporteissa, mutta se esiintyy jo vuoden 2018 raporteissa pienissä määrin. Standardien mainitseminen kertoo yritysten sitoutumisesta työterveyden ja -turvallisuuden suhteen. Se toimii myös yksinkertaisena tapana ilmoittaa sidosryhmille yrityksen sitoutumisesta työterveyden ja -turvallisuuden teemoihin. Lisäksi standardit

luovat viitekehykset ohjaamaan vastuullisuustavoitteiden saavuttamista, sekä varmistavat toiminnan läpinäkyvyyttä.

Kestävän kehityksen tavoitteet on selkeästi nostettu tärkeäksi osaksi yritysten vastuullisuutta ohjaavana tekijänä. Vuoden 2018 raporteissa tavoitteet nousevat esiin laajasti ja tehokkaasti, mikä näkyy myös vuoden 2023 vastuullisuusraporteissa. Yritykset painottavat selvästi SDG-tavoitteita omassa organisaatiossaan, ja erityisesti SDG 8 on tuotu hyvin esille monissa yrityksissä. On myös yrityksiä, kuten Alva ja Walki, joilla raportointi on vasta alkanut, minkä vuoksi raporttien laajuus on yleisesti suppeampi kuin suurilla yrityksillä. Toisaalta yritykset kuten Gasgrid ja Helen, joilta oli saatavilla tuoreimmat raportit, ovat nostaneet kestävä kehityksen tavoitteet osaksi yrityksen toimintaa.

4.5 Raportointikäytäntöjen kehitystä ohjaavat tekijät

Vastuullisuusraporttien kehitystä työterveyden ja -turvallisuuden (TTT) näkökulmasta ohjaa GRI 403 -standardi, ja tulevaisuudessa raportointia tulee ohjaamaan myös CSRD-direktiivin käyttöönotto sekä ESRS-standardin mukainen raportointi. Vuosina 2018 ja 2023 on huomattavissa, että GRI-standardilla on ollut merkittävä vaikutus raportoinnin sisältöön. Yleinen käytäntö raporteissa on esittää taulukko GRI-standardista ja ilmoittaa, missä kohdassa raporttia kukin asia käsitellään. Näiden taulukoiden määrä on huomattavasti lisääntynyt vuosien varrella, ja erityisesti GRI 403, joka käsittelee työterveyttä ja -turvallisuutta, on saanut suuremman roolin vuoden 2023 raporteissa. GRI 403 sisältää kymmenen kohtaa, jotka otettiin käyttöön vuonna 2018.

Tämä diplomityö tarkastelee TTT-raportoinnin haasteita ja kehitystä vuosina 2013, 2018 ja 2023. Tavoitteena oli tutkia, mitkä ovat merkittävimmät muutokset vastuullisuusraportoinnissa sekä kuinka nopeasti uudet standardit ja lait näkyvät raporteissa. Työssä nousi esille, miten vastuullisuusraportointi on kehittynyt ja millaisia kasvavia haasteita yritykset tulevat kohtaamaan. Nopeat muutokset ja uudet standardit edellyttävät yrityksiltä jatkuvaa sopeutumista, vaikka raportoinnin laatu ja tietojen yhdenmukaisuus vaihtelevat edelleen. Raportointi ei tarkoita täydellistä toteutusta, kuten GRI-tilukoiden esittäminen osoittaa. Vaihtelevuus vastuullisuusraporttien välillä

vaikuttaa raporttien laatuun ja tietojen vertailtavuuteen, mikä tekee kattavan aineiston keräämisestä haastavaa.

Diplomityö ei pysty tarjoamaan täysin selkeää kuvaa siitä, missä TTT-raportointi tällä hetkellä sijaitsee tai millaiseksi sen tulevaisuus muotoutuu. On kuitenkin tärkeää korostaa, että vastuullisuusraportointi TTT-asioissa on tällä hetkellä murrosvaiheessa, erityisesti uusien standardien ja direktiivien, kuten GRI 403 -standardin ja CSRD-direktiivin myötä. Erityisesti pienemmät yritykset saattavat kohdata omia haasteitaan vaatimusten täyttämässä, mikä saattaa heikentää raporttien vertailtavuutta. Tulosten perusteella on huomioitava, että vastuullisuusraportointi on vuosien mittaan selkeytynyt, esimerkiksi GRI 403 -standardin myötä. Vaikuttavin muutos TTT-raportointiin on mielenterveyden ja ilmiäntokanavien sisällyttäminen toimintaa ja niistä raportointia.

Yritykset raportoivat enemmissä määrin konkreettisia toimintoja, jotka ovat merkityksellisiä työturvallisuuden ja työterveyden kannalta. Kehitystä on tapahtunut niin operatiivisella kuin lainsäädännöllisellä tasolla, ja nämä muutokset näkyvät vastuullisuusraporteissa eri tavoin. Yritysten välillä tuntuu olevan 'kilpajuoksu' vastuullisuuteen, jolloin yritykset jopa tiedostamatta parantavat vastuullisuusraportteja. Tämän takia myös varmennettujen raportointien määrän kasvu indikoi todellista muutosta työterveyden ja -turvallisuuden suhteen. Tämän perusteella voi päätellä, ettei TTT-raportointi ole vain muodollinen velvoite, vaan sen rooli on yhä enemmän merkittävämpi vastuullisuusstrategioissa.

Tämä diplomityön tulosten pohjalta voi todeta, että työterveyden ja -turvallisuuden raportointikäytännöt ovat laajassa mittakaavassa kehittyneet. Kehitykseen on vaikuttanut lainsäädäntö, sekä sidosryhmien luomat paineet. Keskiössä ei ole mitään TTT:stä raportoidaan, vaan onko raportointi todenmukaista ja onko turvallisuus raportoidulla tasolla. Raportointi ei ole vain muodollinen velvoite, vaan sen odotetaan kuvaavan yritysten vastuullisuusstrategiaa. Tämä viittaa siihen, että TTT:n rooli on kasvanut yritysten sisällä, mutta myös sidosryhmien luottamuksen rakentamisessa ja yritysvastuun ilmaisemisessa.

Tämän diplomityön pohjalta on selkeä ero suurten ja pienten yritysten vastuullisuusraporttien välillä. Olisi erittäin järkevää, että myös pienet ja keskisuuret yritykset pyrkisivät parantamaan omia raporttejaan TTT:n osalta yhtä vauhdikkaasti kuin

suuret yritykset. Suurten yritysten vastuullisuusraportit kattavat laajasti tietoa TTT:n osalta, ja tämän tulisi olla myös pienempien yritysten itseisarvo. Lisäksi pienten yritysten vastuullisuusraportointia koskeva lainsäädäntö ja sääntely ei ole yhtä tarkkaa, mutta tämän diplomityön pohjalta tähän voitaisiin tehdä muutosta ja kannustaa paikallisesti toimivia yrityksiä raportoimaan tarkemmin. Pienempien yritysten vastuullisuusraportoinnin tyyliässä on myös enemmän eroa kuin suuremmissa yrityksissä, ja sen yhdenmukaistaminen voisi olla hyvä lähtökohta raportoinnin laadun ja sisällön parantamiseen.

Vuonna 2018 viisi yritystä ilmoitti noudattavansa GRI 403:n vaatimuksia, mutta vastuullisuusraportin GRI-aulukon mukaan yksikään ei täyttänyt kaikkia kymmenestä standardin 403 kohdasta. Vuonna 2023 kuitenkin yhdeksän yritystä ilmoittaa GRI 403 -standardin taulukossa ja se on täytetty neljässä yrityksessä (Kotkamills, Nokian Tyres, Helen ja ABB) täysin kokonaan. Taulukko 5 havainnollistaa yritysten kasvanutta GRI 403 -standardin vaatimusten täyttämistä, ja sen ilmoittamista vastuullisuusraportoinnissa. GRI 403-standardin uudet vaatimukset tulivat voimaan vuonna 2018. On ilmeistä, etteivät yritykset ole pystyneet mukautumaan vaatimusten täysimittaiseen täyttämiseen vastuullisuusraporttien mukaan. Vuoden 2023 kasvanut ilmoitus GRI 403 -standardista on selkeä indikaattori, kuinka riittävä aika on mahdollistanut yrityksille kattavan raportoinnin uuteen muutokseen. Yritysten kyky mukautua uusiin muutoksiin ei tapahdu nopeasti, eikä merkittäviä muutoksia voida toteuttaa lyhyessä aikataulussa. GRI 403 -standardin tarkemmat kuvaukset löytyvät teoria osion taulukosta 1.

Taulukko 5. GRI 403 -standardin ilmoittaminen vuosina 2018 ja 2023 yritysten vastuullisuusraporttien GRI-aulukossa. 'X' kirjain kuvaa sitä, että GRI-aulukossa on ilmaista kyseinen 403-standardin täytyminen. Taulukon yritysten nimien värikoodaus: musta = raportoitu kaikilta kolmelta vuodelta (2013, 2018 ja 2023), violetti = raportoitu vuosilta 2018 ja 2023, punainen = raportoitu vuodelta 2023.

	403-1	403-2	403-3	403-1	403-5	403-6	403-7	403-8	403-9	403-10	Vuosi
ABB	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2023
Andritz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
Alva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
Gasgrid	X	X	X	X	X	-	-	X	X	-	2023
Helen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2023
Kotka-mills	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2023
Metsä Group	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	2018
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
Nokian Tyres	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2023
Oulun Energia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
Outokumpu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	X	X	-	X	X	-	-	X	X	-	2023

	403-1	403-2	403-3	403-1	403-5	403-6	403-7	403-8	403-9	403-10	Vuosi
Pohjolan Voima	X	X	-	-	-	-	-	-	X	-	2023
Quant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
SSAB	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	X	X	X	X	X	X	X	-	X	-	2023
Stora Enso	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
UPM	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	2018
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2023
Walki	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	2023

CSRD:n voidaan odottaa aiheuttavan laajamittaisia muutoksia yritysten vastuullisuusraportointiin. Moni yritys on tiedostanut tulevat muutokset jo vuoden 2023 raporteissaan ja pyrkii mukautumaan niihin mahdollisimman sujuvasti. Kuten GRI 403 -standardin raportoinnin selkeytyminen on vienyt useita vuosia, on todennäköistä, että myös CSRD:n käyttöönotto ja vakiintuminen vaatii aikaa.

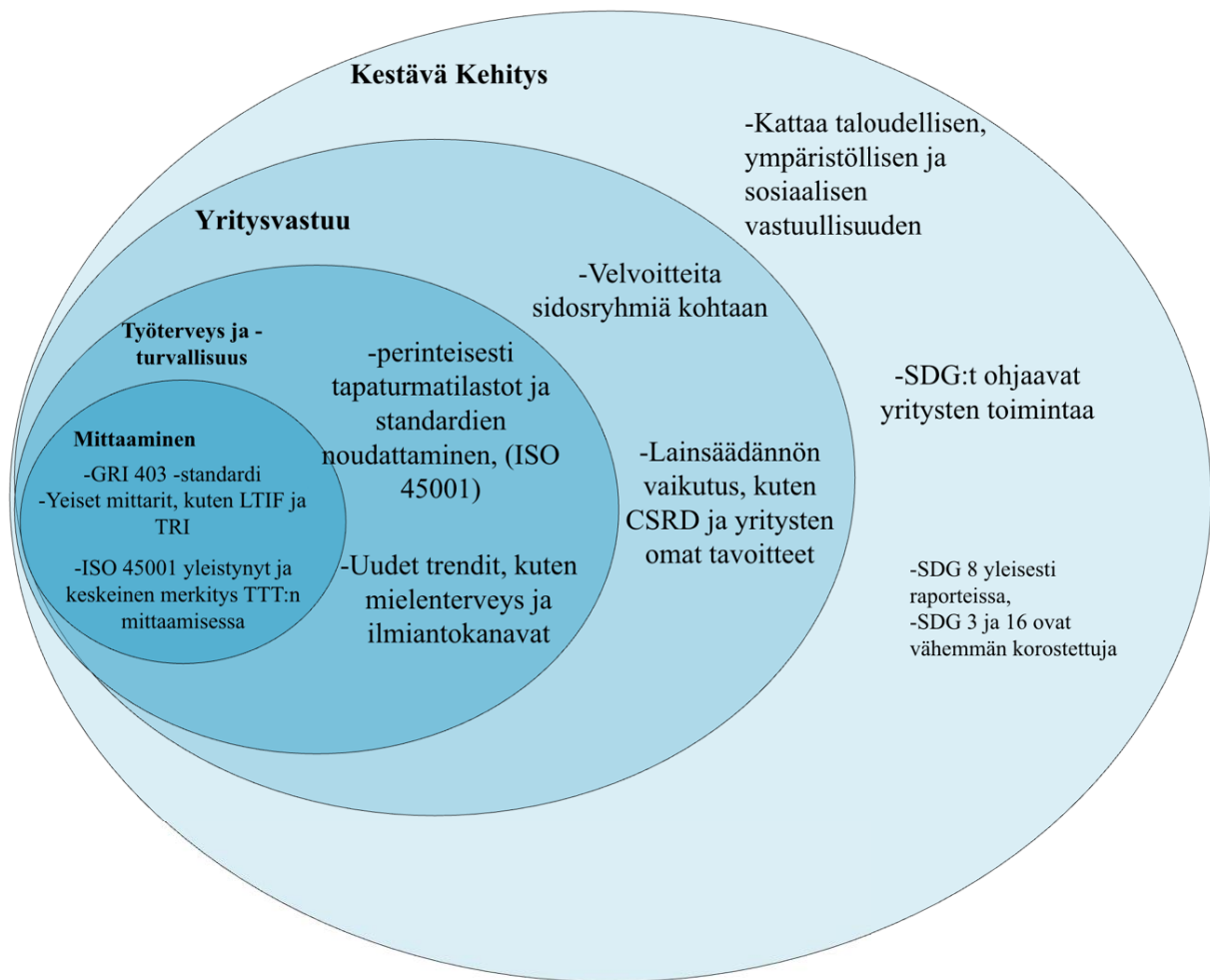
On huomioitava, että CSRD on pakollinen sääntelyyn perustuva raportointivaatimus, kun taas GRI on yksi monista vapaaehtoisista raportointimenetelmistä. Yritysten ei ole pakko raportoida GRI:n mukaisesti, mutta jos ne valitsevat sen, on tärkeää ymmärtää, ettei tämä automaattisesti tarkoita kaikkien standardin kohtien täyttymistä, kuten taulukosta 5 voidaan havaita. Yritysten vastuullisuusraportointi on ohjannut vuodesta 2018 lähtien

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet, jotka ovat pysyneet vaihtelevasti mukana vuonna 2023. Tavoitteet on otettu hyvin nopeasti yritysten raportointiin mukaan, mikä voi johtua tavoitteiden laajuudesta ja vapaaehtoisuudesta. Tavoitteet eivät ole standardeja ja niitä ei tarvitse erityisemmin sertifioida, mikä huomattavasti helpottaa tavoitteiden raportointia yritysten näkökulmasta. Tavoitteet on enemmän sidosryhmille tarkoitettu muodollisuus, jolla ei sinänsä ole suoraa vaikutusta yritysten toimintaan ja käytäntöihin, mikä voi selittää niiden nopeaa integrointia vastuullisuusraportointiin.

5 POHDINTA

Työterveyden ja -turvallisuuden merkitys vastuullisuusraportoinnissa on noussut keskiöön viimeisten vuosien aikana. Raportoinnin kehityksen taustalla ovat keskeisesti lainsäädäntö ja sääntely, mutta myös yritysten halu asettaa vastuullisuustavoitteita. Vastuullisuusraporteista käy ilmi, miten yritykset eri vuosina pyrkivät sitoutumaan yhä vahvemmin yritysvastuuseen. Kuvassa 4 esitetään teoriaosuudessa esitellyn hierarkiakuviota 1 täydennys tulosten perusteella.

Kuva 4 havainnollistaa työterveyden ja -turvallisuuden nousua vastuullisuusraportoinnin keskeiseksi osaksi. Se täydentää aiempaa hierarkiakuviota 1 osoittamalla, kuinka lainsäädännön vaatimukset, kuten CSRD, sekä yritysten omat kunnianhimoiset tavoitteet ovat muokanneet raportointikäytäntöjä. Raportointi on kehittynyt pelkistä tapaturmatilastoista kokonaisuudeksi, joka sisältää uusia mittareita ja painopisteitä, kuten mielenterveyden huomioimisen sekä kansainvälisten standardien noudattamisen. Kuvasta 4 käy ilmi, että yritykset sitoutuvat nykyään systemaattisemmin ja strategisemmin vastuullisuuteen. Yritykset eivät pelkästään reagoi sääntelyyn, vaan ottavat sen osaksi pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa. Yritykset ovat nostaneet mielenterveyden ja ilmiantokanavat osaksi TTT-toimintaa. Tämä kehitys heijastaa laajempaa muutosta, jossa vastuullisuusraportoinnista on tullut yritysten keskeinen työkalu kestävän kehityksen edistämisessä.



Kuva 4. Kestävän kehityksen, yritysvastuun, työterveyden ja -turvallisuuden, sekä mittaamisen väliset hierarkkiset suhteet, sekä niiden merkittävimmät vaikutukset osana vastuullisuusraportointia.

Raporttien sisällön vaihtelevuus on huomattavissa esimerkiksi varmennusraporttien ja GRI-taulukoiden sisällyttämisestä vastuullisuusraportteihin. Osa yrityksistä sisällyttää myös taloudellisen tiedon osaksi vastuullisuusraporttia, mutta on myös vuosia, jolloin kaikki taloudelliset tiedot on jätetty vastuullisuusraportoinnin ulkopuolelle. Thayaraj ja Karunarathne (2021) toteavat, että taloudellisen tiedon lisääminen vastuullisuusraporttiin voi johtua erilaisista raportointikäytännöistä. Tämän diplomityön tuloksissa on nähtävissä raporttien vertailtavuuden hankaluus, minkä myös Zrnić ym. (2020) totesivat raportoinnin standardisoinnin puutteellisuuden aiheuttavan.

Tuloksissa kävi ilmi, että Outokumpu on sertifioinut molemmat ISO 9001:n ja ISO 14001:n vuonna 2018, mutta vuonna 2023 yritys ei ole raportoinut sertifioineensa ISO 45001:stä. Toisaalta Kotkamills ei ole vuonna 2023 sertifioinut ISO 45001:stä, eikä

myöskään mainitse sertifioineensa ISO 14001:ta ja ISO 9001:ta vuonna 2018. Tämän tutkimuksen perusteella on vaikea todeta, onko yrityksillä ollut vaikeampaa vai helpompaa sertifioida ISO 45001 aiempien standardien kautta. Šolc ym. (2022) toteuttamassa kyselyssä todettiin, kuinka suuri määrä yrityksiä sertifioidi ISO 45001:n, mikä on havaittavissa myös tämän diplomityön tuloksissa. Valtaosa yrityksistä ilmoitti omaksuvansa ISO 45001 -standardin ja noudattavansa sitä. Šolc ym. (2022) mukaan myös yritykset, joilla on ISO 9001 ja ISO 14001 sertifioituina, sertifioidivat ISO 45001:n helpommin, mikä ei kuitenkaan heijastu tämän diplomityön tuloksissa.

Gasgrid ilmoittaa soveltavansa CSRD vuonna 2025 raportissa, jotta se toteutuisi Gasgrid aloitti arvioimaan vastuullisuusraportoinnin nykytilaa vuonna 2023. Myös Outokumpu kertoi aloittavansa kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin valmistautuakseen CSRD-direktiivin mukaiseen raportointiin vuonna 2023. Yritykset selkeästi tiedostavat uuden direktiivin aiheuttamat muutokset, joihin ne ovat jo ryhtyneet vuoden 2023 vastuullisuusraportoinnissa valmistautumaan. Diplomityön tulos tältä osin tukee Hummelin ja Jobstin (2024) tuloksia siitä, kuinka CSRD:n kiireellisen aikataulun aiheuttavan yritysten pyrkimystä täyttää vaatimuksia.

Tämän diplomityön havaintona on, että yritykset ottavat laajasti mukaan SDG 8, mutta SDG 3 ja SDG 16 ovat selkeästi vain pienellä osalla yrityksiä osana heidän tavoitteidensa valikoimaa. Yritykset eivät painota tavoitteita, jotka ovat työterveyden ja -turvallisuuden kannalta merkittävimpiä, vaan ne painottavat tavoitteita, jotka luultavasti koskevat laajemmassa mittakaavassa koko organisaation toimintaa. Ávila-Gutiérrez ym. (2022) esittää keskeisiksi kestävä kehityksen tavoitteiksi työterveyden ja -turvallisuuden osalta erityisesti SDG 3, SDG 8 ja SDG 16. Niin ikään tärkeimmät alatavoitteet ILO:n mukaan ovat erityisesti 3.9, 8.8 ja 16.6 (ILO, 2024). Diplomityön perusteella voidaan todeta, ettei yritykset koe samoja kestävä kehityksen tavoitteita merkityksellisiksi kuin kirjallisuus.

5.1 Vastuullisuusraportoinnin kehitys

Vastuullisuusraportointi on kohdannut merkittäviä muutoksia vuoden 2013 ja vuoden 2023 välisenä aikana. Määrällisesti raportoinnit ovat kasvaneet huomattavasti, ja nykyään myös pienemmät yritykset osallistuvat vastuullisuusraportointiin. Pienempien yritysten raportointi vuodelle 2023 oli kuitenkin vaikeasti arvioitavaa, koska niistä ei ole yhtä

paljon vertailukelpoista aineistoa. Esimerkiksi Alvan vastuullisuusraportti vuodelle 2023 oli laadultaan heikko, sillä se sisälsi niukasti tietoa yrityksen toiminnasta ja oli esitelmätyylinen. Monia asioita esitettiin vain yksittäisinä lauseina, eikä raportti tarjonnut syvällistä tietoa yrityksen vastuullisuusnäkökohdista. Pienemmistä yrityksistä Pohjolan Voima ja Gasgrid raportoivat kattavasti vuoden 2023 osalta, mutta on vaikea tehdä johtopäätöksiä siitä, vaikuttaako yrityksen koko raportoinnin laatuun negatiivisesti tai positiivisesti. Pienemmät yritykset kuitenkin herkemmin jättävät GRI-taulukon mainitsematta. Suurilla yrityksillä taas on havaittavissa epäjohtonmukaisuutta eri osa-alueilla, kuten vaihteleva SDG-ilmoittaminen, mielenterveyden mainitseminen ja ISO 45001 -sertifiointi.

Raportoinnin määrän kasvu osoittaa sen välttämättömyyden yrityksille, jotka yhä enemmän sitoutuvat kestävän kehityksen periaatteisiin. Vastuullisuusraporttien lisäksi SDG:t ovat selkeästi vaikuttaneet raportoinnin rakenteeseen ja yritysten vuorovaikutukseen eri kestävän kehityksen osa-alueilla. SDG:t ovat muodostaneet pysyvän muutoksen, joka näkyy erityisesti vuoden 2023 raportoinnissa. Ne toimivat ohjaavina tekijöinä yrityksille, tarjoten suoria tavoitteita, joiden täyttäminen osoittaa yrityksen sitoutumisen kestäväyteen. On kuitenkin tärkeää huomioida, että kestävyys ja tavoitteiden täyttäminen raporteissa perustuvat pitkälti yritysten omaan tulkintaan ja vapaaseen kerrontaan. Harvempi yritys kokee tarpeelliseksi raportoida kaikkien kestävän kehityksen tavoitteiden osalta, mikä voi vaihdella yrityksen koon ja liiketoimintakulttuurin mukaan.

GRI 403 -standardi on ollut esillä vuoden 2018 vastuullisuusraporteissa, mutta sen täyttäminen on ollut puutteellista. Parannusta GRI 403:n raportointiin on havaittavissa vuoden 2023 raporteissa, vaikka niissäkin oli jonkin verran puutteita. Monet yritykset eivät ole pystyneet täyttämään standardin vaatimuksia tai ilmoittamaan tarkasti, miten GRI 403 on täytetty. Tämä voi johtua siitä, että yrityksillä ei ole riittävästi aikaa tai resursseja sen täyttämiseen. Tuleva CSRD-direktiivi tulee koskemaan kaiken kokoisia yrityksiä porrastetusti, mutta GRI 403 -raportoinnin kehityksen perusteella voidaan arvioida, että CSRD:n täyttäminen tulee viemään vuosia. Vuoden 2023 raporteissa on kuitenkin mainintoja siitä, kuinka yritykset valmistautuvat CSRD-direktiiviin, ja tämä viittaa siihen, että yritykset voivat omaksua sen helpommin, erityisesti sen pakollisuuden vuoksi. GRI 403 -raportointi ei ole pakollista, mutta CSRD-direktiivi on.

5.2 Työterveyden ja -turvallisuuden nykytila

Työterveyden ja turvallisuuden raportointi on kauan ollut hyvin samanlaista, sisältäen standardien maininnat ja tapaturma taulukot. Kuitenkin viime vuosina on lisääntynyt keinot, joilla edistetään työntekijöiden hyvinvointia. Nykyään raportointi tunnistaa muutakin kuin vaarat ja riskit ihmisten fyysiseen terveyteen. Selkeitä keinoja on ilmiantokanavien lisääminen ja mielenterveyttä ylläpitävät ratkaisut. Painotus on myös työntekijöiden keskinäisten suhteiden turvallisuuden parantamisessa, kuten ilmiantokanavien lisäys indikoi. Työturvallisuus käsitteen kasvattaminen koskemaan myös työntekijöiden välisiä suhteita on selkeästi ollut myös tarpeellinen. Kanavien saamat ilmoitukset indikoivat todellista tarvetta henkilöstön välisten turvallisuusriskien arvioimiseen. Pienemmissä yrityksissä oli vähemmän tällaisia kanavia, mikä aiheuttaa ongelmia matalankynnyksen ilmoittamiseen. Pienempien yritysten henkilöstön välisten suhteiden turvallisuuden takaaminen on luultavasti silloin heikommalla tasolla.

Mielenterveyden osalta raportointi on lisääntynyt ratkaisujen ja keinojen löytämiseen. Viimeisten vuosien pääpaino on ollut tietoisuuden lisäämisessä ja työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin kartoittamisessa, mutta ehkäisevät keinot mielenterveyden ylläpitämiseksi ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Näiden keinojen lisääminen voisi merkittävästi parantaa työntekijöiden henkistä hyvinvointia.

Yritykset pyrkivät konkretisoimaan toimintaansa lisäämällä toimintoja, jotka parantavat turvallisuutta ja lisäävät mielenterveyden tietoisuutta. Vuoden 2023 vastuullisuusraporteissa yritykset pyrkivät ilmoittamaan ja perustelemaan, miten tällaiset toimenpiteet konkreettisesti toimivat ja miten ne vaikuttavat työterveyteen ja -turvallisuuteen. Raportoinnin läpinäkyvyys näiltä osin on huomattavasti parantunut verrattuna aiempiin raporteihin.

5.3 Kehitysehdotukset

Vastuullisuusraportointi on ollut vuosien saatossa monen muutoksen kohteena, joka on tarkoittanut paljon nopeaa reagoimista yrityksiltä ja uusien ratkaisujen löytämisestä. On todettava, että TTT-raportointi on yksi keskeisistä kehittyvistä osa-alueista. Tässä

diplomityössä on havaittu kehitysehdotuksia, jotka edesauttaisivat työterveyden ja -turvallisuuden parantamista vastuullisuusraporteissa.

Yksi huomio on pienten yritysten ilmiantokanavien olemassaolon lisääminen, jotta taattaisiin anonyymi palvelu myös niille työpaikoille, joissa henkilöstömäärät ovat pieniä. Tämän diplomityön tulosten valossa on nostettava esille pienten yritysten ongelmallisuus. Olisi suotavaa lisätä tutkimusta pienten yritysten vastuullisuusraportoinnista, jotta niiden työterveys- ja työturvallisuus saisi saman tason kuin suuremmissa yrityksissä. Pienten yritysten määrä on tässä työssä hyvin vähäinen, joten niiden vastuullisuusraportoinnin tilasta on vaikea tehdä suuria päätelmiä. On kuitenkin tärkeää saada tietoa myös näistä pienistä yrityksistä, joiden toiminta on yleensä hyvin paikallista. Tämä voisi auttaa selvittämään paikallisten toimijoiden työterveyden ja -turvallisuuden tilaa.

Olisi tärkeää syventää tutkimusta ilmiantokanavien sisällön ja ilmoitusten luonteen osalta. Lisääntyneiden ilmoituskanavien myötä olisi hyödyllistä tutkia, millä tavalla ilmoitukset jakautuvat esimerkiksi häirinnän, lahjonnan ja lainvastaisen toiminnan osalta. Lisäksi olisi tärkeää tarkastella, miten ilmoitukset jakautuvat iän, sukupuolen ja muiden ominaisuuksien mukaan, ja vertailla tätä yrityksen ikä- ja sukupuolijakaumaan. Tällainen tutkimus ilmiantokanavien sisällöstä voisi tarjota arvokasta tietoa yrityksen toiminnasta ja tasa-arvosta työpaikoilla.

Raportit ovat sisältäneet tietoja vaihtelevasti, mikä on tehnyt raporttien vertailtavuudesta vaikeaa, jopa saman yrityksen eri raporttien osalta. Tähän tarvittaisiin selkeä ohjeistus, joka ohjaisi yrityksiä raportoimaan työterveys- ja työturvallisuustiedot yhtenäisellä tavalla. Esimerkiksi GRI-taulukoiden sisältö esitetään vaihtelevasti, ja niiden yhdenmukaistaminen toisi raporteihin lisää vertailtavuutta. Sama pätee myös varmennettujen raporttien lisäämiseen vastuullisuusraportteihin. Kaikkien yritysten tulisi lisätä varmennettu raportti, jos sellainen on tehty. Tämä lisäisi raporttien luotettavuutta ja helpottaisi työterveys- ja työturvallisuuskäytäntöjen kehityksen seuranta.

5.4 Tutkimuksen rajoitukset

Diplomityö on toteutettu pohjautuen aineistoon, joka on löytynyt yritysten omilta verkkosivuilta, ja aineiston saatavuus ei ole ollut yhtä kattavaa kaikilla vuosilla. Lisäksi diplomityön tuloksia on tarkasteltava kriittisesti ottaen huomioon tutkimuksen

rajoitukset, soveltuvuus ja mahdolliset inhimilliset virheet. Aineisto olisi voinut olla kattavampi, jos mukaan olisi otettu useampia vuosia ja enemmän vastuullisuusraportteja, mikä olisi antanut laajemman kuvan työterveyden ja -turvallisuuden raportoinnin tilasta. Diplomityön aineisto on analysoitu Nvivo-ohjelmaa apuna käyttäen, ja analyysi on suoritettu vain yhden henkilön toimesta. Tarkempi analyysi ja luultavasti myös kattavammat tulokset olisivat olleet saavutettavissa, jos analysoimisessa olisi ollut mukana muita henkilöitä, mikä olisi lisännyt tulosten objektiivisuutta.

Tässä diplomityössä yritykset on rajattu HSEQ-klusterin jäseniin, joten työn tulosten yleistettävyys suurempiin monikansallisiin yrityksiin tai mikroyrityksiin ei ole helppoa. Aineistossa on mukana muutama monikansallinen yritys ja muutama pieni yritys, mutta jotta tuloksia voisi yleistää laajemmin suuriin ja pieniin yrityksiin, aineiston tulisi olla laajempi. Tuloksia ei voida soveltaa EU:n ulkopuolisiin yrityksiin aineiston rajauksen perusteella. Rajaus koskee suurilta osin suomalaisia yrityksiä, joten tulokset eivät koske yrityksiä, joilla ei ole toimintaa Suomessa. Tämän vuoksi tätä työtä ei voida soveltaa muiden maiden yrityskenttään tai maakohtaiseen vastuullisuusraportointiin.

On hyvä huomata, että tämän työn soveltamisala on suppea, ja sitä tulee tarkastella aineiston rajauksen kautta, sekä muistaa, miten tutkimus on suoritettu. Työ antaa kuvan työterveyden ja -turvallisuuden esiintymisestä vastuullisuusraporteissa, mutta TTT:n todellista toteutumista yrityksissä on mahdotonta tietää tämän diplomityön perusteella. Yritysten vapaa tahto raportoida asioita vaikuttaa myös tämän diplomityön tulosten luotettavuuteen.

6 YHTEENVETO

Tämä diplomityö käsittelee työterveys- ja työturvallisuusraportoinnin (TTT) haasteita ja kehitystä vuosilta 2013, 2018 ja 2023. Tavoitteena oli tutkia, mitkä ovat merkittävimmät muutokset vastuullisuusraportoinnissa ja kuinka nopeasti uudet standardit ja lait näkyvät vastuullisuusraporteissa. Tulokset osoittavat, miten vastuullisuusraportointi on kehittynyt sekä millaisia kasvavia haasteita yritykset tulevat kohtaamaan. Nopeat muutokset ja uudet standardit edellyttävät yrityksiltä sopeutumista jatkuvaan muutokseen, vaikka raportoinnin laatu ja tietojen yhdenmukaisuus vaihtelee edelleen. Raportointi ei aina tarkoita täydellistä toteutusta, kuten GRI-taulukoiden esittäminen indikoi. Vastuullisuusraporttien välinen vaihteleva laatu ja yhdenmukaisuus luo haasteita kattavan aineiston keräämiselle.

Diplomityö ei pysty tarjoamaan täysin selkeää kuvaa siitä, missä TTT-raportointi tällä hetkellä sijaitsee tai millaiseksi sen tulevaisuus muotoutuu. On kuitenkin tärkeää korostaa, että vastuullisuusraportointi TTT-asioissa on tällä hetkellä murrosvaiheessa, erityisesti uusien standardien ja direktiivien, kuten GRI 403 -standardin ja CSRD-direktiivin myötä. Erityisesti pienemmät yritykset saattavat kohdata omia haasteitaan vaatimusten täyttämässä, mikä saattaa heikentää raporttien vertailtavuutta. Tulosten perusteella on huomioitavaa, että vastuullisuusraportointi on vuosien mittaan selkeytynyt, esimerkiksi GRI 403 -standardin käyttöönoton myötä. Merkittävimpiä muutoksia TTT-raportoinnissa ovat olleet mielenterveyden ja ilmiantokanavien sisällyttäminen toimintaan sekä niiden raportointi.

Yritykset raportoivat yhä enemmän konkreettisista toiminnoista, jotka ovat merkityksellisiä työturvallisuuden ja työterveyden kannalta. Kehitystä on tapahtunut niin operatiivisella kuin lainsäädännöllisellä tasolla, ja nämä muutokset näkyvät vastuullisuusraporteissa eri tavoin. Yritysten välillä on havaittavissa "kilpajuoksu" vastuullisuuden edistämässä, jolloin yritykset jopa tiedostamatta parantavat vastuullisuusraportointiaan. Tämän vuoksi myös varmennettujen raporttien määrän kasvu indikoi todellista muutosta työterveyden ja -turvallisuuden osalta. Tämä osoittaa, ettei TTT-raportointi ole enää pelkästään muodollinen velvoite, vaan sen rooli on kasvamassa yhä tärkeämmäksi osaksi yritysten vastuullisuusstrategioita.

Diplomityön tulosten pohjalta voidaan todeta, että työterveyden ja -turvallisuuden raportointikäytännöt ovat laajassa mittakaavassa kehittyneet. Kehitykseen on vaikuttanut niin lainsäädäntö kuin sidosryhmien luomat paineet. Keskiössä ei ole pelkästään se, mitä TTT:stä raportoidaan, vaan onko raportointi todenmukaista ja kuvastaako se turvallisuutta raportoituun tasoon nähden. Raportointi ei ole enää vain muodollinen velvoite, vaan sen odotetaan heijastavan yritysten vastuullisuusstrategioita. Tämä viittaa siihen, että TTT:n rooli on kasvanut niin yrityksissä kuin sidosryhmien luottamuksen rakentamisessa ja yritysvastuun ilmaisemisessa.

Tämän diplomityön perusteella on havaittavissa selkeä ero suurten ja pienten yritysten vastuullisuusraporttien välillä. Olisi erittäin järkevää, että myös pienet ja keskisuuret yritykset pyrkisivät parantamaan omia raporttejaan työterveyden ja -turvallisuuden osalta samalla vauhdilla kuin suuret yritykset. Suurten yritysten vastuullisuusraportit kattavat laajasti tietoa TTT:stä, ja tämä tulisi olla itseisarvo myös pienemmissä yrityksissä. Pienten yritysten vastuullisuusraportointia koskeva lainsäädäntö ja sääntely ei ole yhtä tarkkaa kuin suurilla yrityksillä, mutta tämän diplomityön perusteella tähän voitaisiin tehdä muutoksia. Pienempiä ja paikallisesti toimivia yrityksiä voitaisiin rohkaista raportoimaan tarkemmin ja systemaattisemmin. Lisäksi pienten yritysten vastuullisuusraportoinnin tyyli vaihtelee enemmän kuin suuremmissa yrityksissä, ja raporttien yhdenmukaistaminen voisi parantaa niiden laatua ja sisältöä.

LÄHDELUETTELO

ABB Suomessa, 2024. [abb.com/fi. https://new.abb.com/fi/abb-lyhyesti/suomessa](https://new.abb.com/fi/abb-lyhyesti/suomessa)

ABB's sustainability history, 2024. ABB Group. <https://global.abb/group/en/sustainability/history>

Abeyssekera, I., 2022. A framework for sustainability reporting. Sustainability accounting management and policy journal, 13(6), 1386–1409. <https://doi.org/10.1108/sampj-08-2021-0316>

Aifuwa, H. O., 2020. Sustainability reporting and firm performance in developing climes: A review of literature. Copernican journal of finance & accounting, 9(1), 9. <https://doi.org/10.12775/cjfa.2020.001>

Akano, N. O. A., Hanson, N. E., Nwakile, N. C., ja Esiri, N. a. E., 2024. Designing real-time safety monitoring dashboards for industrial Operations: a data-driven approach. Science and Technology, 2(2), 001–009. <https://doi.org/10.58175/gjrst.2024.2.2.0070>

Alva, 2024. Yhtiö. <https://www.alva.fi/alva/yhtio/>

Alves, C., ja Da Conceição Ramos, M., 2022. Occupational health and safety: Quallity and determinants of its disclousure in sustainability reporting. Revista De Administração De Empresas, 62(5) <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220503x>

Andritz group, 2024. <https://www.andritz.com/group-en>

Appiah-Kubi, E., 2023. Management knowledge and sustainability reporting in SMEs: The role of perceived benefit and stakeholder pressure. Journal of cleaner production, 434, 140067. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.140067>

Ávila-Gutiérrez, M. J., De Miranda, S. S., ja Aguayo-González, F., 2022. Occupational Safety and Health 5.0—A Model for multilevel strategic deployment aligned with the sustainable development goals of agenda 2030. Sustainability, 14(11), 6741. <https://doi.org/10.3390/su14116741>

Bautista-Bernal, I., Quintana-García, C., ja Marchante-Lara, M., 2021. Research trends in occupational health and social responsibility: A bibliometric analysis. *Safety Science*, 137, 105167. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105167>

Christensen, H. B., Hail, L., ja Leuz, C., 2021. Mandatory CSR and sustainability reporting: economic analysis and literature review. *Review of accounting studies*, 26(3), 1176–1248 <https://doi.org/10.1007/s11142-021-09609-5>

European Commission, 2025. Commission proposes to cut red tape and simplify the business environment. https://commission.europa.eu/news/commission-proposes-cut-red-tape-and-simplify-business-environment-2025-02-26_en

Elsebaei, M., Elnawawy, O., Othman, A., ja Badawy, M., 2020. Elements of safety management system in the construction industry and measuring safety performance – a brief. *IOP conference series materials science and engineering*, 974(1), 012013. <https://doi.org/10.1088/1757-899x/974/1/012013>

Fischer, M., Foord, D., Frecè, J., Hillebrand, K., Kissling-Näf, I., Meili, R., Peskova, M., Risi, D., Schmidpeter, R., ja Stucki, T., 2023. Sustainable business. In *SpringerBriefs in business*. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-25397-3>

Fornasari, T., ja Traversi, M., 2024. The impact of the CSRD and the ESRS on non-financial disclosure. *Symphonya emerging issues in management*, 1, 117–133. <https://doi.org/10.4468/2024.1.07fornasari.traversi>

Fotiadis, S., Evangelinos, K. I., Konstantakopoulou, F., ja Nikolaou, I. E., 2023. Assessing CSR reports of top UK construction companies: the case of occupational health and safety disclosures. *Sustainability*, 15(8), 6952 <https://doi.org/10.3390/su15086952>

Fuchs, D., 2023. Obligations of the private sector to protect reporting person: A comparative analysis of the EU whistleblower protection directive and the draft corporate sustainability due diligence directive. *InterEULawEast Journal for the International and European Law Economics and Market Integrations*, 10(2), 51–80. <https://doi.org/10.22598/iele.2023.10.2>.

Gasgrid Finland, 2024. Esittely – Gasgrid Finland. <https://gasgrid.fi/yhtio/esittely/>

Global Compact Network Finland. Agenda 2030 ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. <https://www.globalcompact.fi/agenda-2030>

Global Compact Network Finland, ei vuosilukua. UN Global Compact Suomi. <https://www.globalcompact.fi/>

Gokten, S., Ozerhan, Y., ja Gokten, P. O., 2020. The historical development of sustainability reporting: a periodic approach. *Zeszyty teoretyczne rachunkowości*, 107(163), 99–118. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.2466>

Goswami, K., Islam, M. K. S., ja Evers, W., 2023. A case study on the blended reporting phenomenon: A comparative analysis of voluntary reporting frameworks and standards—GRI, IR, SASB, and CDP. *The international journal of sustainability policy and practice*, 19(2), 35–64. <https://doi.org/10.18848/2325-1166/cgp/v19i02/35-64>

Global Reporting Initiative, 2018. GRI 403: Occupational health and safety. Global sustainability standards board. Amsterdam, Netherlands: GRI

GRI. Sustainability reporting guidelines version 3.0 (G3), the global reporting initiative, Netherlands; 2006. <https://www.saiplatform.org/uploads/Modules/Library/GRI-sustainability-reporting-guidelines.pdf>

GRI–vastuullisuusraportointi, ei vuosilukua. Finland. <https://www.bureauveritas.fi/vastuullisuus/yritysvastuuraportointi/gri-vastuullisuusraportointi>

Gros, M. & Fernyhough, J., 2025. Brussels plans sweeping cuts to EU’s green rules, leaked bill reveals. *Politico*. Saatavilla: <https://www.politico.eu/article/brussels-plans-sweeping-cuts-to-eus-green-rules-leaked-bill-reveals/>

Guennoc, F., Chauvin, C., ja Coze, J. L., 2018. The activities of occupational health and safety specialists in a high-risk industry. *Safety science*, 112, 71–80. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.004>

Hamad, S., Draz, M. U., ja Lai, F., 2020. The impact of corporate governance and sustainability reporting on integrated reporting: A conceptual framework. SAGE open, 10(2), <https://doi.org/10.1177/2158244020927431>

Hallowell, M. R., Bhandari, S., ja Alruqi, W., 2019. Methods of safety prediction: analysis and integration of risk assessment, leading indicators, precursor analysis, and safety climate. Construction management and economics, 38(4), 308–321. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1598566>

Hallowell, M.R., Oguz Erkal, E.D., Sherratt, F., Court, M., MacLean, B. ja Davis, M., 2024. Safety performance measurement in environmental, social and governance frameworks. Professional safety, 69(7), 24-32.

HSEQ, 2024. Klusterin jäsenet - HSEQ. <https://hseq.fi/klusteri/>

Hummel, K., ja Bauernhofer, K., 2024. Consequences of sustainability reporting mandates: evidence from the EU taxonomy regulation. Accounting forum, 1–27. <https://doi.org/10.1080/01559982.2024.2301854>

Hummel, K., ja Jobst, D., 2024. An overview of corporate sustainability reporting legislation in the European Union. Accounting in Europe, 1–36. <https://doi.org/10.1080/17449480.2024.2312145>

Ibrahim, M., Auwal, B. M., Balarabe, A. S., ja Isa, I. A., 2024. Sustainability reporting frameworks a comparative analysis of reporting standards and their implications for accounting and reporting. International journal of accounting, finance and administrative research, 1(2), 32-47. <https://ijafar.com.ng/index.php/ijafar/article/view/75/28>

ILO, relevant SDG targets related to health and safety at the workplace., 2024. International labour organization. <https://www.ilo.org/resource/relevant-sdg-targets-related-health-and-safety-workplace#T3.9>

ISO - ISO 26000 — Social responsibility, 2021. ISO. <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

Jain, A., Ripa, D., ja Torres, L., 2023. Have companies arisen to the challenge of promoting sustainable work? The role of responsible business practices in the context of evolving employment and working conditions. *Safety science*, 170, 106364. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106364>

Janackovic, G., Stojiljkovic, E., ja Grozdanovic, M., 2017. Selection of key indicators for the improvement of occupational safety system in electricity distribution companies. *Safety science*, 125, 103654. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.07.009>

Juntunen, E., 2025. "Hulluutta" – Yritysten vastuuta penäävä säädös leviää käsiin, väittää Finnwatch. Helsingin Sanomat. Saatavilla: <https://www.hs.fi/talous/art-2000011054487.html>

Kallinen, T. ja Kinnunen, T., 2021. Etnografia. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>

Kavouras, S., Vardopoulos, I., Mitoula, R., Zorpas, A. A., ja Kaldis, P., 2022. Occupational health and safety scope significance in achieving sustainability. *Sustainability*, 14(4), 2424. <https://doi.org/10.3390/su14042424>

Kestävän kehityksen tavoitteet, ei vuosilukua. UNDP. <https://www.undp.org/fi/finland/kestavan-kehityksen-tavoitteet>

Kotkamills, 2024. <https://kotkamills.com/company/>

Krivačić, D., 2017. Sustainability reporting quality. *Journal of accounting and management*, 7(1), 1-14, <https://hrcak.srce.hr/file/287088>

Lai, A., ja Stacchezzini, R., 2021. Organisational and professional challenges amid the evolution of sustainability reporting: a theoretical framework and an agenda for future research. *Meditari accountancy research*, 29(3), 405–429. <https://doi.org/10.1108/medar-02-2021-1199>

Larrinaga, C., ja Bebbington, J., 2021. The pre-history of sustainability reporting: a constructivist reading. *Accounting auditing & accountability journal*, 34(9), 162–181. <https://doi.org/10.1108/aaaj-03-2017-2872>

Lasarov, W., Mai, R., Krause, J. S., Schmidt, U., ja Hoffmann, S., 2021. Too cold to be skeptical: How ambient temperature moderates the effects of CSR communication. *ecological economics*, 183, 106943 <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.106943>

Leinonen, S., Reiman, A., ja Kauppila, O., 2023. Dynaamiset kyvykkyydet ja resilienssi teollisuuden toimitusketjuissa: näkökulmia koronapandemiasta ja tulevaisuuden uhkakuviin selviytymiseen. Oulun yliopiston tuotantotalouden tutkimusraportteja 1/2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202401121229>

Lewandowska, A., Ullah, Z., AlDhaen, F. S., AlDhaen, E., ja Yakymchuk, A., 2023. Enhancing organizational social sustainability: Exploring the effect of sustainable leadership and the moderating role of micro-Level CSR. *Sustainability*, 15(15), 11853. <https://doi.org/10.3390/su151511853>

Liu, R., Liu, H., Shi, H., ja Gu, X., 2022. Occupational health and safety risk assessment: a systematic literature review of models, methods, and applications. *Safety science*, 160, 106050. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106050>

Mariappanadar, S., 2024. Improving quality of work for positive health: Interaction of sustainable development goal (SDG) 8 and SDG 3 from the sustainable HRM perspective. *sustainability*, 16(13), 5356. <https://doi.org/10.3390/su16135356>

Mariappanadar, S., Maurer, I., Kramar, R., ja Muller-Camen, M., 2021. Is it a sententious claim? An examination of the quality of occupational health, safety and well-being disclosures in global reporting initiative reports across industries and countries. *International business review*, 31(2), 101922 <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101922>

Materiaalipankki, ei vuosilukua. UNDP. <https://www.undp.org/fin/finland/materiaalipankki>

Metsä Group., 2023. Metsä Group vuosikatsaus 2023. <https://www.metsagroup.com/globalassets/metsa-group/documents/investors/financial-reporting/vuosikatsaus-fi/2023/metsa-group-vuosikatsaus-2023.pdf>

Neag, P. N., Ivascu, L., ja Draghici, A., 2020. A debate on issues regarding the new ISO 45001:2018 standard adoption. MATEC web of conferences, 305, 00002. <https://doi.org/10.1051/mateconf/202030500002>

Neamat, S. D. S., 2019. A comparative study of safety leading and lagging indicators measuring project safety performance. Advances in science technology and engineering Systems journal, 4(6), 306–312. <https://doi.org/10.25046/aj040639>

Nokian Tyres, 2024. This is Nokian Tyres. <https://company.nokiantyres.com/about-us/this-is-nokian-tyres/>

Orvik, C. P., Albrechtsen, E., Angvik, M., Sæther, M., ja Holen, S., 2024. Rethinking safety indicators in the Norwegian construction industry. IOP conference series earth and environmental science, 1389(1), 012035. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1389/1/012035>

Outokumpu, 2024. Tietoa Outokummusta. <https://www.outokumpu.com/fi-fi/about-outokumpu/in-brief>

Quant, 2024. Yritys. <https://www.quantservice.com/fi/yritys/>

Rahmatdi, R., 2024. Digitalizing corporate whistleblowing systems: the role of country peers in the adoption of substantive CSR initiatives. Sustainability Accounting Management and Policy Journal. <https://doi.org/10.1108/sampj-03-2024-0303>

Ramanathan, S., ja Isaksson, R., 2022. Sustainability reporting as a 21st century problem statement: using a quality lens to understand and analyse the challenges. The TQM journal, 35(5), 1310–1328. <https://doi.org/10.1108/tqm-01-2022-0035>

Reiman, A., Kekkonen, P., 2024. Työhyvinvointi ja sen johtaminen yritysvastuuraportoinnissa Yritysetiikka, 1/2024. EBEN Suomi.

Saaranen-Kauppinen, A. ja Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.

Shimizu, T., Nagata, T., Fujimoto, A., Inoue, S., Nagata, M., ja Mori, K., 2022. Occupational safety and health aspects of corporate social responsibility reporting in Japan: comparison between 2012 and 2020. BMC research notes, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s13104-022-06145-6>

Šolc, M., Blaško, P., Girmanová, L., ja Kliment, J., 2022. The development trend of the occupational health and Safety in the context of ISO 45001:2018. Standards, 2(3), 294–305. <https://doi.org/10.3390/standards2030021>

SSAB, 2024. SSAB Story. <https://www.ssab.com/fi-fi/ssab-konserni/tietoja-ssabsta/ssab-lyhyesti/ssab-story>

Stolowy, H., ja Paugam, L., 2023. Sustainability reporting: Is convergence possible? Accounting in Europe, 20(2), 139–165. <https://doi.org/10.1080/17449480.2023.2189016>

Stora Enso, 2024. Tietoa Stora Ensosta. <https://www.storaenso.com/fi-fi/about-storaenso>

Thayaraj, M. S., ja Karunarathne, W. V. a. D., 2021. The impact of sustainability reporting on firms' financial performance. Journal of Business and Technology, 5(2), 51–73. <https://doi.org/10.4038/jbt.v5i2.33>

Thomas, D. R., 2006. A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data. The American journal of evaluation, 27(2), 237–246. <https://doi.org/10.1177/1098214005283748>

Tsalis, T. A., Stylianou, M. S., ja Nikolaou, I. E., 2018. Evaluating the quality of corporate social responsibility reports: The case of occupational health and safety disclosures. Safety science, 109, 313–323, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.06.015>

Työsuojelu.fi, 2023. Työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelu.fi
<https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-toimintaohjelma>

Työturvallisuuskeskus, 2022. Työturvallisuus ja työsuojelu. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu.pdf>

UN Global Compact, 2024. Our participants. <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>

UPM, 2024. Tietoa meistä. <https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/>

Viswanathan, K., Johnson, M. S., ja Toffel, M. W., 2023. Do safety management system standards indicate safer operations? Evidence from the OHSAS 18001 occupational health and safety standard. *Safety science*, 171, 106383.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106383>

Vitrano, G., Micheli, G. J., Guglielmi, A., De Merich, D., Pellicci, M., Urso, D., ja Ipsen, C., 2023. Sustainable occupational safety and health interventions: A study on the factors for an effective design. *Safety science*, 166, 106249.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106249>

Walki, 2024. Walki in brief. <https://www.walki.com/aboutus/walkiinbrief.html>

Wickert, C., & Risi, D., 2019. Implementing corporate social responsibility as institutional work: Exploring the day-to-day activities of CSR managers in multinational corporations. In *ethical economy* (pp. 243–258) https://doi.org/10.1007/978-3-030-15407-3_12

Yanar, B., Robson, L. S., Tonima, S. K., ja Amick, B. C., III., 2020. Understanding the organizational performance metric, an occupational health and safety management tool, through workplace case studies. *International journal of workplace health management*, 13(2), 117–138. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-09-2018-0126>

Yhteiskuntavastuu, Kuluttajaliitto, 2024. Kuluttajaliitto.
<https://www.kuluttajaliitto.fi/materiaalit/yhteiskuntavastuu/>

Yilmaz, M., Yildiz, S., ja Zorlu, F., 2020. The importance of occupational health and safety (OHS) and OHS Budgeting in terms of social sustainability in construction sector. *Journal of building material science*, 10(4). <https://doi.org/10.37421/jcde.2020.10.353>

Yorio, P. L., Haas, E. J., Bell, J. L., Moore, S. M., ja Greenawald, L. A., 2020. Lagging or leading? Exploring the temporal relationship among lagging indicators in mining establishments 2006–2017. *Journal of safety research*, 74, 179–185. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.06.018>

Zrnić, A., Starčević, D. P., ja Crnković, B., 2020. Recent trends in sustainability reporting: Literature review and implication for future research. <https://hrcak.srce.hr/ojs/index.php/ekonomski-vjesnik/article/view/10707>

Zuo, J., Zillante, G., Wilson, L., Davidson, K., ja Pullen, S., 2012. Sustainability policy of construction contractors: A review. *Renewable and sustainable energy reviews*, 16(6), <https://doi.org/10.1016/j.rser.2012.03.011>

Zwetsloot, G., Leka, S., Kines, P., ja Jain, A., 2020. Vision zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work. *Safety science*, 130, 104890. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104890>

LIITE. AINEISTO

Yritys	Raportin nimi	Linkki
ABB 2013/ ABB13	Sustainability performance report 2013	https://sustainabilityreport.abb.com/2013/servicepages/welcome.html
ABB 2018/ ABB18	Sustainability report 2018	https://library.e.abb.com/public/6c353fb90cf54845a0ded88f52a57375/ABB-Group-Sustainability-Report-2018.pdf?x-sign=mywh%2b0551EMqUf3UjosSSVpeGAJuiJcFaQzqoFn8JvmAK7mpVSj%2foFLktNrVqXCN
ABB 2023/ ABB23	Sustainability report 2023	https://library.e.abb.com/public/4790c4296c5146e6ab4420c7d58f8088/ABB%20Sustainability%20Report%202023.pdf?x-sign=SOh6tnLYdC5iz2Zyt0CMLRD5jRA2Sl8PjXgOfFyMpsfi6eonHgysGzkF8JER1I70
Alva 2023/ Alva23	Company presentation and social responsibility report 2023	https://www.alva.fi/app/uploads/1/2023/06/Alva-yhteiskuntavastuuraportti-2022-EN_k.pdf
Andritz 2013/ ADZ13	Annual report 2013	https://www.andritz.com/resource/blob/26568/dfb51e97b9253fb1fd4abbbf41b87a17/gr-andritz-gb13-en-lowres-en-data.pdf
Andritz 2018/ ADZ18	Annual report 2018	https://www.andritz.com/resource/blob/290364/2dd9b01254407db4a986904a76550db3/andritz-ar-2018-e-data.pdf

Yritys	Raportin nimi	Linkki
Andritz 2023/ ADZ23	Annual report 2023	https://www.andritz.com/resource/blob/543070/13ccc12905ebd401d513a333b79332f6/andritz-annual-report-2023-e-data.pdf
Gasgrid 2023 / GG23	Annual report 2023	https://gasgrid.fi/wp-content/uploads/Gasgrid_Annual-Report-2023.pdf
Helen 2023/ Helen 23	Annual review 2023	https://www.helen.fi/globalassets/tietoa-meist%C3%A4/raportit-ja-julkaisut/helen_annual_review_2023.pdf
KotkaMills 2018/ KM18	Sustainability report 2018	https://kotkamills.com/wp-content/uploads/kotkamills_sustainability-report_ENG_20190828.pdf
KotkaMills 2023/ KM23	Consolidated non- financial report 2023	https://mm.group/wp-content/uploads/MM_Consolidated_non-financial_report_2023-1.pdf
Metsä Group 2013/ Metsä13	Sustainability report 2013	https://www.metsagroup.com/globalassets/metsa-group/documents/sustainability/metsa-group-sustainability-report-2013.pdf
Metsä Group 2018/ Metsä18	Sustainability report 2018	https://www.metsagroup.com/globalassets/metsa-group/documents/sustainability/metsa-group-sustainability-report-2018.pdf

Yritys	Raportin nimi	Linkki
Metsä Group 2023/ Metsä 23	Sustainability review 2023	https://www.metsagroup.com/globalassets/metsa-board/documents/investors/annual-report/2023/metsa-board-sustainability-review-2023.pdf
Nokian Tyres 2013/ NT13	Corporate sustainability report 2013	https://nokiantyres.studio.crasman.cloud/pub/web/attachments/publications/CSR-2013-en.pdf
Nokian Tyres 2018/NT18	Corporate sustainability report 2018	https://nokiantyres.studio.crasman.cloud/pub/web/attachments/publications/Nokian_Tyres_CSR_2018_EN.pdf
Nokian Tyres 2023/ NT23	Sustainability report 2023	https://nokiantyres.studio.crasman.cloud/pub/web/attachments/publications/Nokian_Tyres_Sustainability_report_2023.pdf
Oulun Energia 2023/ OE23	Annual and sustainability report 2023	https://www.ouluenergia.fi/en/ouluenergia/responsible-pioneer/summary-annual-review-and-responsibility/
Outokumpu 2013/ OK13	Sustainability report 2013	https://mb.cision.com/Public/18751/2913548/ab26efb1ada301df.pdf
Outokumpu 2018/ OK18	Sustainability review 2018	https://www.outokumpu.com/en/sustainability/sustainability-downloads#sustainability-reviews
Outokumpu 2023/ OK23	Sustainability review 2023	https://www.outokumpu.com/en/sustainability/sustainability-downloads#sustainability-reviews

Yritys	Raportin nimi	Linkki
Pohjolan Voima 2023/ PV23	Annual report 2023	https://www.sttinfo.fi/ir-files/69819057/7668/8637/Pohjolan_Voima_AnnualReport-2023.pdf
Quant 2018/ Quant18	Sustainability report 2018	https://www.quantservice.com/wp-content/uploads/2021/10/Sustainability-Report-2018.pdf
Quant 2023/ Quant23	Sustainability report 2023	https://www.quantservice.com/wp-content/uploads/2024/04/Quant-Sustainability-Report-2023.pdf
SSAB 2013/ SSAB13	Sustainability report 2013	https://www.ssab.com/en/company/sustainability/sustainability-documents#sort=%40customorder%20descending&f:sustainability=[8d9de8f90cb34cf2ad4d617bb6d03816]
SSAB 2018/ SSAB18	Annual report 2018	https://www.ssab.com/en/company/sustainability/sustainability-documents#sort=%40customorder%20descending&f:sustainability=[8d9de8f90cb34cf2ad4d617bb6d03816]
SSAB 2023/ SSAB23	Annual report 2023	https://www.ssab.com/en/company/sustainability/sustainability-documents#sort=%40customorder%20descending&f:sustainability=[8d9de8f90cb34cf2ad4d617bb6d03816]
Stora Enso 2013/ SE13	Global responsibility report 2013	https://www.e-julkaisu.fi/storaenso/global_responsibility_report/2013/pdf/Stora_Enso_Global_Responsibility_Report_2013.pdf

Yritys	Raportin nimi	Linkki
Stora Enso 2018/SE18	Annual report 2018	https://www.storaenso.com/-/media/documents/download-center/documents/annual-reports/2018/storaenso_annual_report_2018.pdf
Stora Enso 2023/SE23	Annual report 2023	https://www.storaenso.com/-/media/documents/download-center/documents/annual-reports/2023/storaenso_annual_report_2023.pdf
UPM 2013/ UPM13	Annual report 2013	https://www.upm.com/siteassets/asset/investors/2013/upm_annual_report_2013.pdf
UPM 2018/ UPM18	Annual report 2018	https://www.upm.com/siteassets/asset/investors/2018/upm_ar18_en_190227_web_secured.pdf
UPM 2023/ UPM23	Annual report	https://www.upm.com/siteassets/asset/investors/2023/upm-annual-report-2023.pdf
Walki 2023/ Walki23	Corporate sustainability report 2023	https://www.walki.com/material/collections/20240807153649/7tGyyfIJI/Walki_CSR_report_2023_FINAL_Updated04072024.pdf