



SustainChange-hankkeen Vastuullista muutosta-podcast, jakso 5: ABB

Mira Valkjärvi: Tervetuloa taklaamaan esteet menestyksen tieltä. Tämä se SustainChange-hankkeen podcast-sarja pureutuu vastuullisuuskysymyksiin yritysten näkökulmasta.

Hanna Tölli: Tämän päivän jaksossa kuulemme yritysesimerkin siitä, mistä lähteä vastuullisuuskysymysten ratkomisessa liikkeelle ja miten jalkauttaa ajattelua koko henkilöstön arkipäivään. Mun nimi on Hanna Tölli.

Mira Valkjärvi: Ja mun nimi on Mira Valkjärvi, hei vaan minunkin puolesta ja vieraana meillä tänään on Sanna Kaakinen, tervetuloa.

Sanna-Mari Kaakinen: Kiitoksia!

Hanna: Voitaisiin oikeastaan aluksi lähteä liikkeelle ihan tällaisella esittelyllä. Eli kuka on Sanna Kaakinen ja mistä yrityksestä tulit vieraaksemme tänään?

Sanna: No morjensta vaan! Olen tosiaan Sanna-Mari Kaakinen ja kiitoksia että sain osallistua tähän teidän podcastiin. Mä tuun ABB Oy Smart Powerilta, jossa olen sustainability managerina työskennellyt. Nyt on tainnut olla 5 kuukautta kyseisessä roolissa ja sitä ennen on pitkä historia erilaisista positioista ABB:llä hankinnasta projektien johtoon.

Mira: Kuulostaa hyvältä ja tosiaan, koska me tätä podcast-sarjaa suunnataan yrityksille ja he tässä oppivat vastuullisuudesta, asioita ja tekin olette tehneet kaiken näköistä ja sinäkin siinä positiossa ollut jonkin aikaa. Niin mitä tämä sana vastuullisuus merkitsee sinulle?

Sanna: Vastuullisuus oikeastaan merkitsee mulle toiminnan jatkuvuuden takaamista. Mä oon miettinyt tätä kysymystä paljon, että tavallaan vastuullisuus ei välttämättä ole sitä, että mietitään hirveästi niitä vihreitä arvoja itsessään, vaan sitä, että miten rakennetaan omaa liiketoimintaa kestäväälle pohjalle. Miten varmistetaan se jatkuvuus? Miten varmistetaan kilpailussa mukana pysyminen? Se on mulle sitä vastuullisuutta ja mun mielestä myös oikeasti tosi tärkeä, niin kun henkilökohtaisella tasolla on myös ne omat arvot, että pääsääntöisesti pystyy miettimään ja rakentaa sitä toimintaa henkilökohtaisella tasolla omien henkilökohtaisten arvojen päälle. Ja sitten taas toisaalta yrityksenä niin niiden yritysten arvojen, että usein ne on vähän sellaista sanahelinää, mutta on tosi tärkeä miettiä isossa yrityksessäkin niin kun ABB:llä, että mitä ne yrityksen arvot tarkoittaa oikeasti meidän toiminnassa meidän henkilöstölle täällä paikallisesti ja miettiä sitä kautta sitä meidän tekemistä, että mikä on tavallaan meidän vastuu sitten yrityksenä.

Hanna: Joo hieno kiteytys. No miten se vastuullisuus sitten näkyy siellä teidän ABB:n ja siellä Vaasan yksikön arjessa? Ja miksi te olette kokeneet sen tärkeäksi?

Sanna: Se näkyy monella tavalla. Mun mielestä tavallaan tärkeitä on se, että tehdään asioita. Lähdetään miettimään vastuullisuutta, kestävää kehitystä. Just niin, kun sanoin että mitä se tarkoittaa meille ja viestitään sitä meidän henkilöstölle, että on tosi tärkeä kertoa sitä, mitä tekee, että jotenkin ehkä Suomessa me helposti tehdään tehdään paljon asioita, mutta ei sitten ehkä uskalleta tai osata aina viestiä siitä oikein. Niin mun mielestä se on sellainen, mihin me ollaan keskitytty. Ja totta kai meilläkin on on paljon tekemistä vielä tän parantamisen suhteen. Miten se näkyy ja miksi se on on tärkeitä, niin on on tosi tärkeä pitää huolta meidän henkilöstöstä ja meidän bisneksestä tietenkin itsessään.

Tosi kiva esimerkki meillä siitä henkilöstön huolta pitämisestä on, kun meillä on tällainen Plan B - ryhmä, joka siis koostuu meidän omista vapaaehtoisista henkilöstön edustajista eri funktioista ja ne suunnittelee erilaisia tapahtumia ja artikkeleita ja tempauksia. Eimerkiksi jotain tyky-päiviä, miesten päivän yllätystä miehille, kesälomavinkkejä, erilaisia artikkeleita, rentoutusharjoituksia ja heidän missio on yksinkertaisesti auttaa ABB Oy Smart Poweria tulemaan maailman parhaaksi työpaikaksi. Niin tän halusin nostaa tähän tällaisena pienenä promona

Mutta tottakai vastuullisuus on meillä esimerkiksi sitä, että me mietitään, että miten meidän tuotteita kehitettäisiin vastuullisemmin, mietitään kiertotalousaspektia ja miten pienennetään meidän hiilijalanjälkeä, tuotteiden hiilijalanjälkeä, meidän oman tehtaan hiilijalanjälkeä, kun lisätään kierrätettyä raaka-ainetta tuotteissa. Meillä on paljon tutkimusta sen suhteen. Meillä tehdään tällä hetkellä end of life ohjeistuksia. On kierrätysohjeet ja niin päin pois, että kaikenlaista tällaista aika konkreettista tekemistä, mistä ollaan lähdetty liikkeelle.

Mira: Tossa hienosti tuli jo vähän tästä, että mistä teidän lähdettiin liikkeelle ja tää on varmasti meille hyvin tärkeätä tässä hankkeessa, koska meillä on henkilöitä hyvin erikokoisista yrityksistä, eri aloilta ja heidänkin vastuullisuuspolku voi olla hyvin erilaisessa vaiheessa, niin ajattelinkin, että tämä olisi hyvä ehkä katsoa sitä, miten aloitetaan se vastuullisuuspolku, mistä olisi hyvä lähteä liikkeelle?

Sanna: Tätäkin mä oon mä oon miettinyt tässä uudessa roolissani tai uudehossa roolissani, joka mulla tässä on, että mistä oikeasti kannattaa lähteä liikkeelle. On tosi paljon asioita, mitkä linkitetään vastuullisuuden, kestävän kehityksen alle. Osa on tosi lennokkaita ja osa vähemmän lennokkaita, että mä niin kun antaisin yleisohjeen kaikille yrityksille ja organisaatioille, että lähtee liikkeelle siitä mitä tietää, että pitää tehdä. Ja tavallaan se, että että usein kun sitten istutaan porukalla alas vaikka johtoryhmän kesken tai tiimin kesken, joka on koottu henkilöistä, jotka vastuullisuusasioissa on mukana, niin tavallaan miettii, että mitä me jo tehdään tällä hetkellä, mikä oikeasti liittyy sinne vastuullisuuteen, että tuetaanko ehkä jotain paikallista nuorisoa, urheiluseurojen toimintaa? Miten me pidetään huolta meidän henkilöstöstä? Sitä actionia kuitenkin on jo siellä ja miettii sitä, että minkälaisia kierrätystapoja meillä on meidän jätteelle. Tai miten me tehostetaan meidän energian käyttöä tai energiankulutusta? Ja sellaista kuitenkin jo tehdään kaikissa yrityksissä, että tavallaan paketoita niitä tietyllä lailla tän vastuullisuuden alle.

Ja sitten miettii että okei, mitä vaatimuksia meillä on. Huomaa, että meidän isoilta asiakkailta alkaa tulla vaatimuksia esimerkiksi näihin LCA, lifecycle assessment, laskelmiin. Halutaan erilaisia passortteja liittyen ekologisiin aspekteihin, niin pikkuhiljaa niitä rupeaa tulemaan. Sitten taas lainsäädännöstä tulee vaatimuksia. Pakkauksiin kohdistuu vaatimuksia. Sitten voi tulla jotain paikallista keskustelua joltain kaupungin taholta tai muualta, että tavallaan niitä pikkuhiljaa tulee ja niistä kannattaa ottaa selvää ja miettiä, että okei, mitä vaatimuksia on. Sitten lähtee miettimään sitä, että okei, no miten me näihin vastataan ja ottaa sitä stepeittäin, koska koko henkilöstölle on paljon helpompi myydä jotain sellaista niinku tietyllä tavalla rationaalista tekemistä ja siitä lähtee rakentamaan.

Voihan sitten tehdä kunnianhimoisen vision aikanaan ja siihen lähteä pyrkimään. Mutta jotenkin mun mielestä on vaan tärkeä se, että että kaikki pystyy ymmärtämään ja sitoutumaan siihen, että mitä tehdään, niin se menee jo jouhevammin läpi sitten koko organisaation. Verrattuna että meillä olisi heti jotain tosi kunnianhimoista ja sitten me ei välttämättä itse uskota siihen, että me pystytään priorisoimaan nämä asiat.

Hanna: Joo tossa oot muutaman kerran jo viitannut ja itse asiassa meidän hankkeessa koulutuksessa mukana olevat yritykset erityisesti pohtii kanssa näitä viestinnällisiä asioita. Miten sisäisesti olette saanut viestittyä

näistä asioista, mitä jo tehdään? Miten olette kertonut ulospäin, niin onko teillä jo tehty tällaista vastuullisuudesta viestimistä?

Sanna: Joo, kyllä me viestitään tietenkin sisäisesti meidän henkilöstölle. Se on kaikista tärkeintä lähteä siitä liikkeelle ja yrittää pyrkiä sellaiseen vuorovaikutukseen, että saadaan niitä ideoita ja aloitteita myös henkilöstöltä esim. Turhien resurssien käyttöön tai energiatehokkuusasioihin. Siinä on tosi paljon tekemistä yleensä, mitä pystyy helposti tekemään ja saada sitä viestiä suuntaan ja toiseen.

Mutta sitten mun mielestä toinen tärkeä on niiden tärkeiden sidosryhmien tunnistaminen. Esimerkiksi meillä on ollut nyt fokuksessa yliopistoyhteistyö, että me halutaan sieltä sitä inputtia, mitä kannattaa tehdä. Siellä on tosi paljon erilaisia ideoita ja nuorta porukkaa töissä, joita kiinnostaa ehkä nämä asiat erilailla kun meitä tai vanhempaa henkilöstöä. Ihan vaan siitä syystä, että he ovat näiden asioiden kanssa joutuneet elämään sen nuoruuteensa ja nää on ollut nyt pinnalla tässä useita vuosia, niin tavallaan sieltä saadaan ja toivotaan saavamme sellaista fressiä näkökulmaa näihin asioihin. Tietenkin halutaan sitten myös heille viestiä, että me tehdään näitä asioita, vastuullisuus on meillä fokuksessa ja oikeasti mitä meillä on meneillään, niin sitä kautta myös rakentaa sitä työnantajamielikuvaa sitten siihen suuntaan. Että pyritään kyllä myös ulospäin viestimään näitä asioita ja muun muassa LinkedInissä pyritään postailemaan ja kertomaan niitä tosielämän keissejä enemmän kuin sitä sellaista korporaatioviestintää.

Hanna: Miten tuo viesti on otettu vastaan? Saako ne tykkäyksiä? Miten siellä firman sisällä sitten? Viittasitkin vähän, että voi olla tämmöistä sukupolvikysymystäkin välillä, mutta oletteko törmännyt, onko enemmän positiivista kuin negatiivista se vastaanotto?

Sanna: Itse en ainakaan kovin negatiiviseen feediin vielä ole törmännyt tässä oman polkuni, joka nyt on toisaalta aika lyhyt, aikana. Musta tuntuu, että nää koko vastuullisuusasiat on nousut sellaisena isona megatrendinä tosi nopeasti ja saanut kaikenikäiset ja kaikki eri tahot kiinnostumaan ja tietyllä tavalla vakavoitumaan tähän asiaan, että meidän täytyy tehdä jotain ja meillä on vastuu tehdä jotain. Tietenkin debatti on ehkä enemmän just siinä, että no mitä meidän oikeasti pitää tehdä ja mikä on riittävästi, että musta tuntuu, että se on enemmän se kysymys tällä hetkellä kuin se, että pitäisikö meidän tehdä jotain. Jos miettii esimerkiksi ympäristöä ja päästöjä ja muuta, tämä asia mun mielestä otetaan suhteellisen vakavasti meidän organisaatiossa ja varmasti muissakin alan yrityksissä.

Mira: Sanoit siitä, että nuorempaa sukupolvea kiinnostaa nää asiat, niin oletteko vielä huomanneet siinä kun esimerkiksi työntekijöitä kaivataan, että tää olisi semmoinen asia, että tän takia meille tullaan, koska meillä tehdään näitä asioita ja nuoret haluaa olla osallisena myös vastuullisuusmuutoksessa?

Sanna: Vaikea sanoa, mulla on liian lyhyt kokemus tästä vastatakseni tuohon ja tietenkin en ole siellä välttämättä rekryämässä henkilöitä tässä roolissa. Mutta toivottavasti näin olisi, että mä kyllä oikeasti uskon, että tää on sellainen asia mitä kannattaa promota siinä rekrytointitilanteessa ja näistä asioista voi keskustella, mutta en osaa sanoa. En ehkä usko, että tää on vielä kuitenkaan välttämättä sellainen, kun ABBkin on perinteinen teollisuusyritys. Että en sinänsä usko, että me ollaan tällä saatu vielä sellaista aikaiseksi. Mutta toivottavasti tulevaisuudessa ja yritän ainakin itse panostaa siihen suuntaan, että tää olisi meille semmoinen valttikysymys.

Mira: Me ollaan tässä nyt mietitty vähän miten pääsitte alkuun, mitä teette nytten. Niin mikä on sitten se tulevaisuus? Mitkä on ne seuraavat askeleet näissä vastuullisuus asioissa teille?

Sanna: Mitä me ollaan tehty tuossa viime vuonna ja varsinkin viime vuoden loppupuolella, ollaan just käyty läpi sitä ja kasattu projekteja, mitä me jo tehdään, mietitty niitä vaatimuksia, että mitä meidän oikeasti pitää

tehdä. Mitä vaatimuksia eri sidosryhmillä on? Ja tietenkin tärkeänä, mitä vaatimuksia meillä itse on sisäisesti. Nyt tällä hetkellä, mitä ollaan rakentamassa, esim. Me ollaan hakemassa ISO5001 energian hallintajärjestelmäsertifiointia tänä vuonna, niin siihen liittyen tietysti tehostetaan meidän energiankulutuksen seurantaa ja viestintää nimenomaan sitä. Yritetään laajentaa tietoisuutta henkilöstön kesken energiatehokkuusasioista ja yritetään saada sitä inputtia erilaisin keinoin henkilöstöltä myös ja muutenkin viedään meidän aloittamia projekteja loppuun. ABB:llä on omia sisäisiä sertifiointeja kuten tällainen ABB Mission to Zero, missä pyritään vähentämään eri tehtaiden päästöjä globaalisti, mikä on mun mielestä oikeasti tosi hyvä hanke ja sellaisia niin sanottuja sertifiointeja tai validointeja ajetaan sitten eri tehtaille, niin se on meillä suunnitteilla tälle vuodelle ja muuta vastaavaa.

Meillä on esim. Täällä Eco solution label, mitä pyritään saada meidän tuotteille, jotta ne täyttäisi kiertotalouden kriteeristöä. Näitä halutaan ajaa läpi, jotta saadaan sitten myös sitä konkretiaa meidän tekemiseen ja pystytään sitä viestimään ja tietenkin sitten olemaan tyytyväisiä ja mittaroimaan sitä edistystä, että mun mielestä se mittarointi on myös tosi tärkeä asia, että kun sitten päättää, mitä tekee niin jollain lailla mittaa sitä omaa edistymistä. Se on myös tärkeätä sitten siinä validoinnissa ja henkilöstölle kertoo, että aluksi oltiin tässä ja nyt tässä. Syntyy sitä luottamusta, että oikeasti jotain tapahtuu, ettei se ole vaan sitä mielikuvaa, että nyt ollaan vähän parempia kuin viime viikolla, että se on mun mielestä myös oikeasti tosi tärkeä aspekti.

Mira: Kuulostaa hyvältä ja toi viimeinen on vähän vinkkinä myös näille yrityksille, jotka on kuulolla. Mittaa. Kannattaa mitata sitä edistymistä.

Tässä podcastissa vieraana oli:

Sanna: Sanna- Mari Kaakinen ABB Oy Smart Powerilta

Mira: Ja minä olen Mira Valkjärvi.

Hanna: Ja minä olen Hanna Tölli.

Mira: Kiitos Sanna, kun saatiin sut vieraaksi.

Hanna: Tämä podcast on tuotettu SustainChange-hankkeen aikana, jonka rahoittajana toimivat Euroopan sosiaalirahasto, Keski-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja Kokkolan kaupunki. React EU-hankkeet rahoitetaan osana Euroopan unionin covid19-pandemian johdosta toteuttamia toimia. Yrittäjä, liity edelläkävijöiden joukkoon!