

Työelämä on jatkuvaa oppimista – myös kestävyysasioissa

POLKU 2.0-hankkeen katsaus työelämään Keski-Suomessa

Milla Pohjola ja Riikka Kumpulainen

Elokuu 2023

POLKUKARTTA
Koulutusta kestävään huomiseen

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYU.WISDOM

jamk | Jyväskylän
ammattikorkeakoulu

GRADIA

poke
POHJAINEN
AMMATTIKESKUS

JYU REPORTS 28

Milla Pohjola & Riikka Kumpulainen

TYÖELÄMÄ ON JATKUVAA OPPIMISTA – MYÖS KESTÄVYYSASIOISSA

POLKU 2.0 -hankkeen katsaus työelämään Keski-Suomessa



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2023

Copyright © 2023 Kirjoittajat ja Jyväskylän yliopisto

Pysyvä linkki julkaisuun: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9808-0>

ISBN 978-951-39-9808-0 (PDF)

[URN:ISBN:978-951-39-9808-0](http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9808-0)

DOI: <https://doi.org/10.17011/jyureports/2023/28>

ISSN 2737-0046



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla.

Tarkastele käyttö lupaa osoitteessa <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Sisällys

1	Johdanto	2
2	POLKU 2.0 –hanke.....	2
3	Työelämäkyselyn toteutus	4
3.1	Löydökset	5
3.2	Toimialakohtaisia löydöksiä	8
3.2.1	Teollisuuden alan työpaikoilla kaivataan tekoja ja osaamista vastuullisuuden toteuttamisessa	8
3.2.2	Kestävän kehityksen tavoitteet ja osaamisen kehittäminen kohtaavat tukku- ja vähittäiskaupan alalla	10
3.2.3	Makea muutos parempaan tulevaisuuteen majoitus- ja ravitsemusaloilla.....	12
4	Webinaarit alustamassa koulutusten aiheita	14
5	Kestävyysagenttitoiminnasta hyötyä opiskelijoille ja yrityksille	17
6	Yhteenveto.....	19
	Lähteet	22

Taulukot

Kuva 1: Vastaajat toimialoittain 2022	5
Kuva 2: Teollisuusalan vastaajat uuden osaamisen tarpeesta	9
Kuva 3: Tukku- ja vähittäiskaupan alan vastaajat työpaikan uuden osaamisen tarpeesta	11
Kuva 4: Majoitus- ja ravitsemusalan vastaajat työpaikan vastuullisuusteosta.....	12

1 Johdanto

Keväällä 2022 julkaistiin ensimmäinen POLKU 2.0 -hankkeen toteuttaman [työelämäkartoituksen raportti](#). Kartoituksen päätavoitteena oli selvittää keskisuomalaisten yritysten tarpeita kestävyysosaamisen kehittämisessä. Vahvimmiksi osaamisen kehittämisen kohteiksi nousivat toiminnan vaikutusten arviointi sekä kestävyysviestintä. **Kartoituksen tulokset toimivat lähtölaukauksena työelämälähtöisten kestävyysopintojen rakentamiselle ja pilotoimiselle, joita hankkeessa on toteutettu vuosina 2021–2023.** Näistä työelämälle suunnattujen webinaarien sekä hankkeessa pilotoitun monenvälisen työelämädialogi -mallin kokemuksia kuvataan tässä toisessa työelämäraportin versiossa. Raportti esittelee myös hankkeessa toteutetun työelämäkyselyn tuloksia.

Hankkeen tavoitteena on ollut parantaa Keski-Suomen kestävyysosaamista tarjoamalla kohderyhmille sopivia kestävyysteemoja sekä monipuolisia tapoja kouluttautua. **Työelämälähtöisyys on ollut yksi hankkeen kantavista ohjenuorista ja tämä raportti päivittää lukijoille Keski-Suomen työelämän ajatuksia kestävästä liiketoiminnasta sekä kokemuksia kyseisen kohderyhmän palvelemisesta kestävyysaiheiden tiimoilta.** Antoisia lukuhetkiä!

2 POLKU 2.0 -hanke

POLKU 2.0 -hankkeen tavoitteena on luoda Keski-Suomeen laadukasta kestävyysopintotarjontaa, joka sopii työuran eri vaiheisiin ja vastaa työelämän tarpeisiin. Näin hanke tukee jatkuvaa oppimista, eli osaamisen täydentämistä joustavasti koko elämän ajan. Hankkeen tuloksena syntyy kestävä tulevaisuuden Polkukartta, uudenlainen kokonaisuus, joka kuvaa mahdollisuuksia hankkia kestävyysosaamista siten, että käyttäjä voi valita juuri itselleen sopivan oppimispolun.

POLKU 2.0 -hankkeen osatoteuttajina toimivat Jyväskylän yliopiston resurssiviisaus-yhteisö Wisdom, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia sekä Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto POKE. Hankkeen päärahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto, rahoittavana viranomaisena toimii Keski-Suomen ELY-keskus. Hanketta toteutetaan 01.08.2021 – 31.08.2023 välisellä ajalla.

POLKU 2.0 -hanke luo toimintansa aikana sisältöjä seuraaviin teemoihin, mukanaolevien oppilaitosten jatkuvan oppimisen tarjontaan:



Kestävä liiketoiminta



Hiilijalanjäljenlaskenta



Kiertotalous



Vastuullisuusviestintä



Vesivastuullisuus



Sosiaalinen kestävyys

3 Työelämäkyselyn toteutus

POLKU 2.0 -hanke otti keväällä 2022 osaa Gradian lukiolaisten toteuttamaan kyselyyn luomalla ”Vastuullisuus ja kestävä kehitys” -osion kyselyn osaksi. Lukiolaiset tutustuivat työelämään keskisuomalaisilla työpaikoilla, missä he haastattelivat työpaikan työntekijää kyselylomakkeen avulla. Vastuullisuus ja kestävä kehitys -osiossa käsiteltiin sosiaalista ja ekologista kestävyttä, työpaikoilla jo toteutettavia vastuullisuuteen liittyviä tekoja sekä kestävyysosaamisen kartoittamista.

Vastuullisuus ja kestävä kehitys -osio koostui monivalintakysymyksistä, kahdesta avoimesta kysymyksestä, sekä työpaikan henkilömäärän ja toimialan kysymyksistä. Aluksi kysyttiin, mitä vastuullisuuteen liittyviä tekoja työpaikalla tehdään. Toimenpidevaihtoehtoina olivat esimerkiksi veden ja energian säästäminen, kierrätysmateriaalien sekä vähäpäästöisten liikkumismuotojen hyödyntäminen. Sosiaalisesta kestävydestä työpaikoilla kysyttiin muun muassa reilun kaupan hankinnoista, ihmisoikeuksien huomioimisesta hankinnoissa ja lähialueen toimijoiden yhteistyöstä. Ekologisesta kestävydestä huomioitiin muun muassa yritysten resursseja, tavoitteita, sitoumuksia ja väittämien käyttöä markkinoinnissa. Kyselyssä kartoitettiin myös, millaista osaamista työpaikalla tarvitaan ilmastoasioista tai laajemminkin kestävä kehityksen teemoissa. Aiheina olivat esimerkiksi vesivastuullisuus, ilmastovaikutusten laskenta, vastuullisuusviestintä sekä kestävät innovaatiot ja niiden tuotteistaminen. Vastaaja sai myös kertoa avoimissa vastauksissa sellaisista työpaikkansa vastuullisuustoimista, joita ei aiemmissa vaihtoehdoissa tullut esille.

Kyselyssä oli siis ennalta määrätty yleisiä mahdollisia kestävyys eri osa-alueiden tekoja, sekä annettu vastaajille mahdollisuus täydentää vaihtoehtojen ulkopuolelta tai kertoa teoista tarkemmin. Vastaajat olivat avoimissa vastauksissa myös esimerkiksi kertoneet perusteluja sille, miksi määritellyt tekoja ei tehdä.

Kyselyn tuloksia arvioitaessa tulee ottaa huomioon, että aineistossa voi olla työpaikkoja, jotka eivät olleet yrityksiä, vaan esimerkiksi organisaatioita tai julkisen sektorin työpaikkoja. Aineistosta on kuitenkin pyritty rajaamaan pois selkeästi sellaisten työpaikkojen vastaukset, jotka eivät ole yrityksiä, kuten esimerkiksi koulutusorganisaatioiden työpaikat. Lisäksi vastaajan asemaa työpaikalla ei tiedetä, mikä voi vaikuttaa siihen, mitä vastaaja tietää työpaikan vastuullisuudesta tai sen toimista ja tarpeista.

Toimiala	Vastaajat
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	18
Informaatio ja viestintä	13
Julkinen hallinto ja maanpuolustus	4
Kiinteistöalan toiminta	6
Koulutus	47
Kuljetus ja varastointi	3
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	5
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	25
Muu palvelutoiminta	6
Rakentaminen	9
Taiteet, viihde ja virkistys	19
Teollisuus	14
Terveys- ja sosiaalipalvelut	24
Toimiala tuntematon	16
Tukku- ja vähittäiskauppa	35

Kuva 1: Vastaajat toimialoittain 2022

3.1 Löydökset

Ekologiseen vastuullisuuteen liittyvistä teoista hävikin minimointi, energian säästäminen, materiaalien kulutuksen vähentäminen ja kierrätysmateriaalin hyödyntäminen olivat **suosituimpia vastuullisuuteen liittyviä tekoja**. Kaikki ehkäpä tapoja, joita on helppo toteuttaa työpaikan arjessa pienellä vaivalla.

Vähiten käytössä oli vähäpäästöisten liikkumismuotojen hyödyntäminen. Tähän saattaa vaikuttaa vaihtoehtoisten liikkumisvälineiden investoinnin kalleus sekä puute (sopivia tuotteita ei ole markkinoilla tai yrityksen sijainti ei mahdollista vaihtamista).

Sosiaalisen kestävyden toimista eri aloilla tehdään eniten lähialueen toimijoiden tukemista hankinnoilla sekä yhteistyön tekemistä alueen yhteisön, kuten yhdistyksien tai urheiluseurojen kanssa. Reilun kaupan suosimista hankinnoissa tai ihmisoikeustilanteen selvittämistä lähtömaissa tehdään vähiten, tai se ei liity yritysten toimintaan. Tähän saattaa vaikuttaa se, että toimitusketjuja on välillä vaikea läpivalaista, tietoa on vaikea saada alihankkijoilta, sertifioitujen toimijoiden käyttäminen voi olla huomattavasti hinnakkaampaa sekä valintaan saattaa vaikuttaa puhtaasti tiedon ja osaamisen puute. Eniten osaamista sosiaalisen kestävyden teemoista koettiin yleisesti olevan saavutettavuudessa ja esteettömyydessä. Muuten aloilla osaamistarpeet vaihtelivat.

Suurimmalla osalla työpaikoista oli kestävyteen liittyviä tavoitteita, kuten ilmastopäästöjen vähentäminen. Useat vastaajat kokivat, että he tekisivät enemmän ekologisen kestävyden vuoksi, jos resursseja olisi paremmin käytettävissä. Eniten tätä koettiin taiteet, viihteet ja virkistys –toimialalla. Edellisessä hankkeen toteuttamassa työelämäraportissa tärkeimmiksi osaamistarpeiksi nostettiin esimerkiksi yleinen kestävyysosaaminen. Tämän aineiston mukaan keskisuomalaisilla työpaikoilla yleinen tieto kestävästä kehityksestä oli suurimmaksi osaksi mallillaan. Kestävyysaihe on noussut pinnalle muutaman viime vuoden aikana laajasti, johtuen muun muassa hankerahoitussuuntauksien myötä (EU Green Deal ohjaa rahoituksia), kestävyyttä arvostavan kuluttajakäyttäytymisen myötä sekä maailman kriisien myötä (esim. energiakriisi). **Onkin positiivista huomata, että työpaikat kaipaavat tuekseen yhä konkreettisempaa apua kestävä liiketoiminnan toteuttamiseksi, ei niinkään toiminnan aloittamiseksi!**

Toimintaympäristön jatkuva muutos haastaa työpaikkoja ja työntekijöiden osaamisen kehittämisellä on tärkeä rooli muutoksessa mukana pysymisessä. Koronakriisi sekä energiakriisi ovat hyviä esimerkkejä siitä, kuinka yllättäen työpaikkojen toimintaan voi tulla haasteita. Koronakriisistä selviäminen edesauttoi työpaikoilla digiloikkaa ja ehkäpä energiakriisi opettaa meille maltillisempia kulutustapoja ja muita hyviä käytänteitä. Keski-Suomen kauppakamarin (2022) toteuttaman suhdannekyselyn mukaan, vain 24 prosenttia keskisuomalaisista yrityksistä pitää oman toimialansa tunnelmia optimistisina. **Työelämä on tänä päivänä epävarmuudessa elämistä ja taitoja tulee kehittää jatkuvasti. Jatkuvaa oppimista tukevat koulutustuotteet ovatkin tässä avainasemassa.**

3.2 Toimialakohtaisia löydöksiä

3.2.1 Teollisuuden alan työpaikoilla kaivataan tekoja ja osaamista vastuullisuuden toteuttamisessa

Vain noin puolet vastaajista kertoi, että heidän työpaikallaan säästetään energiaa (43 %) ja vettä (50 %). Tuloksissa on hyvä huomioida se, että kyselytutkimus toteutettiin keväällä 2022, eli ennen talven 2022–2023 energiakriisiä, joka on varmasti herättänyt yrityksiä energiansäästötoimiin. Energiansäästöillä on valtava merkitys toimialan kestävyteen, sillä kyseessä on energiantensiivinen ala. Jo pienilläkin energian ja veden säästöön liittyvillä toimenpiteillä voidaan saada suuria vaikutuksia aikaan!

Materiaalien käytössä ja hankinnoissa keskisuomalaisilla työpaikoilla huolehditaan vastuullisen toimintatavan huomioimisesta enemmän. Alan vastaajista suurin osa kertoi, että heidän työpaikoillaan minimoidaan hävikkiä, hyödynnetään kierrätysmateriaaleja, huomioidaan hankintojen ympäristövaikutuksia sekä vähennetään materiaalien kulutusta. Materiaalien säästö sekä hävikin minimoiminen ovatkin helppoja, maalaisjärkeen sopivia kestävyystoimia yritykselle kuin yritykselle. Lisäksi vastaajat mainitsivat, että **varsinkin materiaalien kierrätykseen ja uusiokäyttöön panostetaan.** Myös materiaalin pitkä elinkaari on tärkeä tavoite tuotannossa. Markkinoille ja tuotantoon etsitään myös koko ajan vaihtoehtoja fossiilisista raaka-aineista koostuville materiaaleille. Esimerkiksi VTT visioi, että vuonna 2030 pakkaus-, komposiitti-, kemian- ja tekstiiliteollisuuden toimijat ovat ottaneet käyttöön biopohjaiset, laadukkaat ja kierrätettävät materiaalit. Kaikille teollisuuden yrityksille siirtymä uusiutuviin tai kierrätyspohjaisiin materiaaleihin ei ole vielä mahdollista, sillä kyseisten raaka-aineiden laatuvaatimukset eivät välttämättä vastaa yrityksen tuotteen laatuvaatimuksia.

Puolet toimialan vastaajista tunnisti, että heidän työpaikallaan asiakkaat tai muut sidosryhmät vaativat toiminnalta ekologista kestävyttä. Kestävyden

toteuttaminen ja todentaminen on välttämätöntä tämän vuoksi. Valmistettavien tuotteiden ja niiden taustalla käytettävien prosessien sertifiointi ulkoisen toimijan toimesta on hyödyllistä yrityksille, sillä sen myötä yritys pystyy todentamaan kestäväyttään. Kestävyyden todentaminen on tärkeää niin kuluttajien, työntekijöiden rekrytoinnin, kuin rahoituksen ja mahdollisten alihankintasopimuksien saamisen kannalta.

Kyselyssä myös kartoitettiin mitä uutta osaamista ilmastoasioista tai laajemmin kestävän kehityksen teemoista teollisuuden alan työpaikoilla tarvitaan. Kuvasta _ nähdään, että teollisuudenalalla vähiten osaamista koettiin olevan **ilmastovaikutusten laskennasta, luonnonhaittojen arvioinnista sekä kiertotalouden luomista mahdollisuuksista**. Ilmasto- ja luonnonhaittojen arviointi auttaa työpaikkoja tunnistamaan kriittisiä kehittämisen kohtia ja näin aloittamaan konkreettisten kestävyystoimien toteuttamisen.



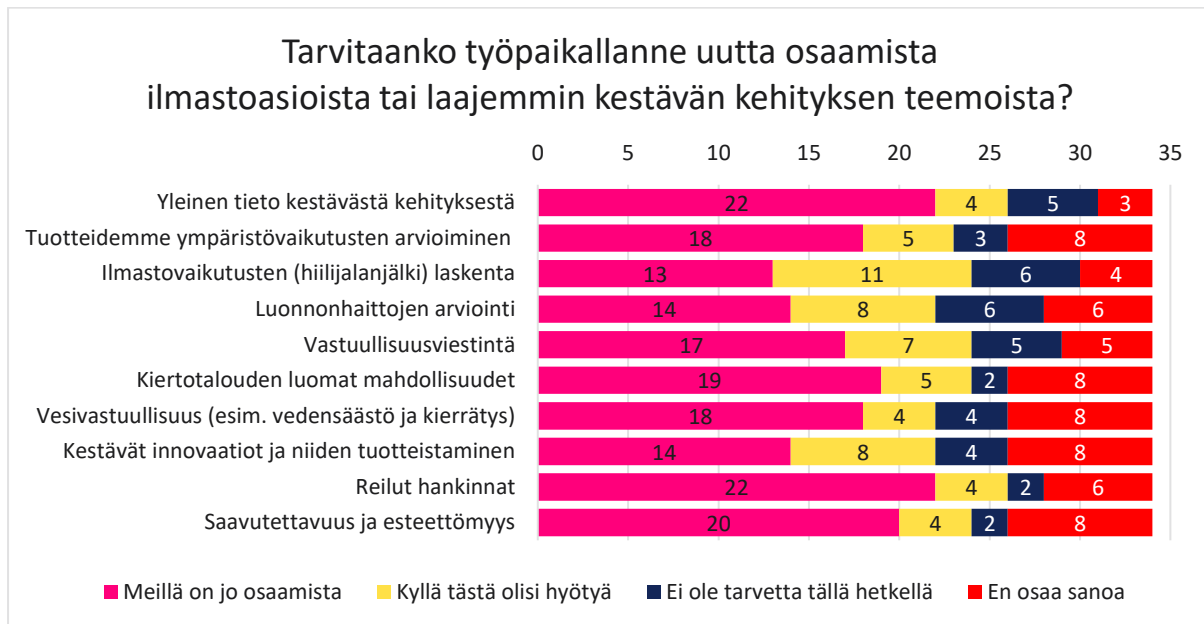
Kuva 2: Teollisuusalan vastaajat uuden osaamisen tarpeesta

Kyselyssä oli mukana 14 teollisuusalan työpaikkaa. Kyselyyn osallistuneet teollisuuden alan toimijat työskentelivät esimerkiksi painotuotteiden tuotannossa sekä vaateteollisuudessa.

3.2.2 Kestävän kehityksen tavoitteet ja osaamisen kehittäminen kohtaavat tukku- ja vähittäiskaupan alalla

Tukku- ja vähittäiskaupan alalla toimitaan ekologisen kestävyuden puolesta jo perusteellisesti. Vastaajista lähes kaikki kertoivat, että heidän työpaikallaan minimoidaan hävikiä ja vähennetään materiaalien kulutusta. Myös suurin osa vastasi, että heidän työpaikallaan säästetään energiaa ja huomioidaan hankintojen ympäristövaikutuksia. Kolmasosa vastaajista kuitenkin kertoi, että **he tekisivät enemmän ekologisen kestävyuden hyväksi, jos resursseja olisi paremmin käytettävissä**. Onkin erityisen tärkeää, että työpaikoilla vastuullisuusstrategiat ajetaan käytännön tasolle konkreettisten toimenpidesuunnitelmien ja työskentelyresurssien myötä. Kestävä siirtyminen vaatii toteutuakseen vanhojen toimintamallien uudistamista ja henkilökunnan osaamisen kehittämistä.

Tukku- ja vähittäiskaupan alalla koettiin, että kyselyssä annetuista vaihtoehdoista **eniten hyötyä olisi ilmastovaikutusten, kuten hiilijalanjäljen, laskennan osaamisesta**. 63 prosentilla kyselyyn vastanneista työpaikoista oli myös kestävyteen liittyviä tavoitteita, kuten ilmastopäästöjen vähentäminen. Nämä tarpeet ja tavoitteet kytkeytyvät toisiinsa, osaamisen tulee kohdata tavoitteiden saavuttamisen kanssa. Nykyisiä toiminnan päästöjä sekä kestävämpien toimenpiteiden vaikutuksia tulee osata mitata oikein.



Kuva 3: Tukku- ja vähittäiskaupan alan vastaajat työpaikan uuden osaamisen tarpeesta

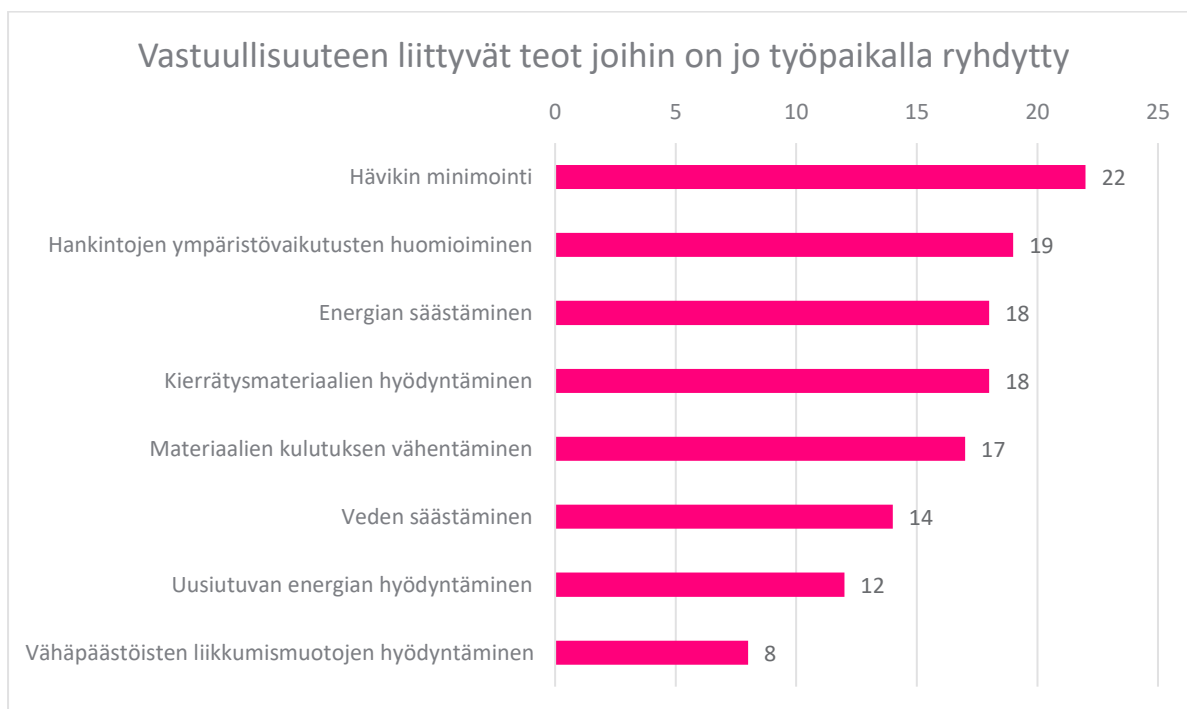
Kyselyssä ilmeni myös, **että suurin osa alan vastaajista kertoi työpaikkansa tukevan lähialueen toimijoita hankinnoillaan** sekä tekevänsä yhteistyötä alueen yhteisön kanssa. Kestävyyden sosiaaliset ulottuvuudet ovat monilla suomalaisilla työpaikoilla arkipäivää, mutta niitä ei välttämättä tunnisteta kestävyystoiminnaksi. Varsinkin nuoremman sukupolven kohdalla yritysten arvomaailmalla on kriittinen vaikutus siihen, hyödyntääkö henkilö yrityksen tuotteita tai palveluita, tai siihen hakeutuuko henkilö yrityksen palvelukseen töihin. Oman yhteisön tukeminen eri tavoin osoittaa yrityksen yhteiskunnallista kiinnostusta, jota voidaan myös hyödyntää vastuullisuusasioiden viestinnässä, josta puolilla vastaajien työpaikoista oli jo osaamista. Laadukkaan ja viherpesua välttävän viestinnän ytimessä on kuitenkin osaaminen ja ymmärrys riippuvuussuhteista ja eri toimintojen vaikutuksista.

Kyselyssä oli mukana 35 tukku- ja vähittäiskaupan alan työpaikkaa. Alan vastaajat työskentelivät esimerkiksi päivittäistavara- tai autokaupoissa.

3.2.3 Makea muutos parempaan tulevaisuuteen majoitus- ja ravitsemusaloilla

Kestävyyssasioiden huomiointi on jo osa työpaikkojen arkipäivää majoitus- ja ravitsemusalalla. Iso osa työpaikoista nimittäin minimoi hävikkiä, huomioi hankintojen ympäristövaikutuksia, säästää energiaa ja hyödyntää kierrätysmateriaaleja.

Vastauksissa tuli ilmi, että muutamat työpaikat myös muun muassa keräävät roskea tontiltaan ja lähiympäristöstä. Lisäksi osa tunnisti, että heidän toiminnassaan noudatetaan läpinäkyvyyden periaatetta eli työntekijöillä on mahdollista saada kaikki olennainen tietoonsa. Useat majoitus- ja ravitsemusalan työpaikat mainitsivat, että he ostavat pääasiassa vain kotimaisia ja mahdollisimman lähellä tuotettuja raaka-aineita.



Kuva 4: Majoitus- ja ravitsemusalan vastaajat työpaikan vastuullisuusteosta

Samaiseen Gradian lukiolaisten toteuttamaan kyselyyn osallistui myös maa-, metsä- ja kalatalouden työpaikkoja ja he tekevät töitä vastuullisuuden ja kestävyys eteen muun muassa huomioimalla hankintojen ympäristövaikutuksia sekä säästävät vettä ja energiaa. On siis hyvä, että majoitus- ja ravitsemusalan työpaikat suosivat kotimaista,

sillä se tukee suomalaista maataloutta sekä se on myös hyvä valinta vastuullisuuden näkökulmasta. Hankintojen kohdentaminen lähialueiden tuottajiin on myös osa sosiaalista kestävyttä ja tukee osaltaan alueen elinvoimaa ja hyvinvointia.

Jo toteutettavien vastuullisuustekojen lisäksi monilla majoitus- ja ravitsemusalan työpaikoilla on myös kestävyteen liittyviä tavoitteita, kuten päästöjen vähentäminen. Työpaikat myös käyttävät ekologiseen kestävyteen liittyviä väittämiä markkinoinnissa sekä kokevat, että asiakkaat tai muut sidosryhmät vaativat toiminnalta ekologista kestävyttä. Merkillepantavaa oli se, että vain 8 % vastaajista ilmoitti tekevänsä ”vain niitä ympäristötekoja, joista syntyy kustannussäästöjä”. Tästä voisi päätellä, että ympäristötekojen toteuttaminen on itsessään tärkeää työpaikoille.

Vaikka majoitus- ja ravitsemusalan työpaikat tekevät jo paljon töitä kestävyden ja vastuullisuuden eteen, **myös kehityskohteita löytyy**. Kyselyn tuloksista käy ilmi, että vain noin kolmannes alan työpaikoista hyödyntää vähäpäästöisiä liikkumismuotoja. Ja vain vajaa kolmannes vastaajista ilmoittaa suosivansa hankinnoissa reilun kaupan tuotteita. Työpaikat ovat mahdollisesti itse havainneet tässä kehittämisen paikan. Kolmannes vastaajista ilmoittaa myös, että ”tekisimme enemmän ekologista kestävyden hyväksi, jos resursseja olisi paremmin käytettävissä”. Vastuullisuus- ja kestävyysteot siis riippuvat myös resursseista, mahdollisuuksista ja tietotaidosta.

Kyselyssä oli mukana 25 majoitus- ja ravitsemusalan työpaikkaa.

4 Webinaarit alustamassa koulutusten aiheita

Hankkeen aikana järjestettiin myös kaksi webinaaria johdattelemaan alkavien koulutusten aiheisiin. **Noiin puolentoista tunnin mittaiset webinaarit tuotiin kuulijoille herättelemään mielenkiintoa aiheeseen, sekä auttamaan ymmärtämään kestävyysasioiden tärkeys.** Kiertotalouden hyödyntäminen ja hiilijalanjäljen laskenta ovat tärkeitä keinoja yritysten siirtyessä kestävämpään toimintatapaan. Webinaarit toivat myös esiin kysymyksiä ja toiveita, joiden pureskelua jatkettiin koulutuksissa.

Ensimmäisessä webinaarissa joulukuussa 2022 käsiteltiin kiertotaloutta ja se oli alustamassa tammikuussa 2023 alkanutta [Miten siirtyä kiertotalouteen – koulutuspilottiä](#). **Boostia kiertotaloudesta Pk-yrityksille –webinaarissa** pääpuhujana kuultiin Varustelean perustajaa Valtteri Lindholmia, joka kertoi Varustelean kiertotalousopeista, kuten käytettyjen vaatteiden materiaalikierrätyksestä. Valtteri toi esiin seikan, joka erottaa Varustelean muista vastaavanlaisista yrityksistä ja on myös yrityksen menestyksen takana – Varusteleka on tehnyt asiat eri tavalla ja tuonut internetin mukaan toimintaan ja tarjonnut asiakkaille tarkat kokotaulukot joka vaatteesta, joka on kiertotaloudessa poikkeuksellista. Hankkeemme asiantuntija Päivi Kosunen Jyväskylän yliopistolta kertoi puheenvuorossaan kiertotalouden peruseräätteistä ja sen toteuttamisesta yrityksissä. Päivi muun muassa muistutti, että **kiertotalous on yrityksissä jo suunnittelupöydän asia.**

Webinaarissa osallistujilta kerättiin ajatuksia Mentimeter-sivuston avulla. Heiltä kysyttiin esimerkiksi millaista tukea he kaipaavat kiertotalouteen siirtymiseen ja miten yritykset saataisiin hyödyntämään kiertotaloutta. Kiertotalous-sanasta osallistujille tuli mieleen materiaalien uudelleen käyttö sekä kiertotalous tulevaisuuden ratkaisuna. Osallistujat

kokivat, että yritykset saadaan hyödyntämään kiertotaloutta tuomalla esiin sen taloudellista näkökulmaa ja ohjaamalla siihen lakien ja ohjeistusten avulla. Kiertotalouteen siirtymisessä koettiin tarvittavan ensisijaisesti tietoa.

Toinen webinaari, tällä kertaa hiilijalanjäljestä, järjestettiin helmikuussa 2023. Se alusti maaliskuussa alkanutta suosittua [Hiilijalanjälki haltuun yrityksessä -koulutusta](#). **Hyötyä hiilijalanjälkilaskennasta Pk-yrityksille -webinaarissa** pääpuhujana kuultiin Compensate:n vastuullisuusjohtaja Niklas Kaskealaa sekä puheenvuoron piti myös hankkeemme asiantuntija Veera Vainio Jyväskylän yliopistolta. Veera avasi alustuksessaan perusteita hiilijalanjäljestä ja sen muodostumisesta sekä laskennan taustoja. Hän muistutti yrityksille miksi hiilijalanjälkeen perehtyminen kannattaa:

- **ennakoinnista saadaan etumatkaa sääntelyn kiristyessä**
- **resurssien järkevällä kohdistamisella saadaan kustannussäästöjä**
- **asiakkailta ja sidosryhmillä on vaatimuksia ja odotuksia**

Niklas kertoi puheenvuorossaan siitä, mitä tulee ottaa huomioon, kun tavoittelee hiilineutraaliutta ja huomautti siitä, mikä yritysten ilmastotoimien hierarkia on:

Vältä - tee kaikki päästöjen välttämiseksi

Minimoi - jos ei voida välttää, voidaan kuitenkin mahdollisesti minimoida

Kompensoi – viimeisenä toimenpiteenä voidaan kompensoida

Webinaarissa kartoitettiin osallistujien kuvaa hiilijalanjäljen laskennasta. Heiltä kysyttiin Mentimeter-sivuston avulla mitä tulee mieleen sanasta hiilijalanjälki sekä mikä laskennassa tuntuu haastavalta. Scope 3 ja luotettavan tiedon löytäminen tuntuivat haastavalta. Samoin laskennan rajaaminen, mitä kaikkea otetaan mukaan. Nämä vastaukset osallistujilta olivat arvokasta tietoa siihen, millaiseksi Hiilijalanjälki haltuun

yrityksessä –koulutus viimeisteltiin, sisältöä muokattiin vastaamaan osallistujien haasteisiin ja kysymyksiin.

Webinaareissa kerättyä tietoa hyödynnettiin siis esimerkiksi koulutusten sisällön suunnittelussa. **Webinaarit toivat koulutusten järjestäjille ymmärrystä siihen, millainen käsitys osallistujilla jo on aiheesta ja mikä heitä ensimmäisenä mietityttää.** Ne myös orientoivat osallistujia koulutusten aiheisiin, ja toivat esiin ajatuksia siitä, mitä aiheen parista haluaakaan oppia. Esimerkiksi hiilijalanjälkiaiheisen webinaarin palautteissa toivottiin syvällistä paneutumista laskentaan, jota osallistujat saivat sitten koulutuksessa toteuttaa eri laskentapohjilla. Webinaarit olivat toimiva toimenpide valmisteltaessa koulutuksia osallistujien toiveisiin ja tarpeisiin sopiviksi.

5 Kestävyyssagenttitoiminnasta hyötyä opiskelijoille ja yrityksille

Kestävyyssaiheisten opintojen lisäksi POLKU 2.0 -hankkeessa pilotoitiin

Kestävyyssagentti-toimintaa keski-suomalaisen yritysten kanssa. Kyseessä on työssäoppimismalli, jossa mikro- tai pk-yritys antaa toimeksiannon kestävyysaiheisesta projektista, johon sillä ei itsellään välttämättä riitä resurssit tai osaaminen toteuttaa. Tämän jälkeen hanke perehdytti halukkaille tutkinto-opiskelijoille projektia vastaavat kestävyysosaamistaidot, ja opiskelija siirtyi työssäoppimaan yrityksen ohjaukseen. Järjestelystä hyötyivät molemmat tahot, sillä opiskelijat saivat kallisarvoista työkokemusta (erityisen arvokasta yliopiston opiskelijoille, joilla on vähän työelämäkontakteja) ja yritys pääsi kestävyystyössään taas askeleen edemmäs.

Kestävyyssagentti-malli on ollut pidetty sekä yrityksiä että opiskelijoiden toimesta.

Yritykset ovat arvostaneet konkreettista apua heidän kestävyystoimintansa edistämiseen, ja opiskelijat ovat kerryttäneet kallisarvoisia työelämäkontakteja ja kokemusta. Yleisimpiä Kestävyyssagentti-projekteja olivat yrityksen hiilijalanjäljen laskenta, vastuullisuusraportin teko tai vastuullisuusviestinnän tuottaminen.

Kestävyyssagentti-toiminta eteni seuraavasti työelämän näkökulmasta:

- 1) Oppilaitosfasilitaattori ottaa yhteyttä työelämän edustajaan ja kysyy kestävyystarpeita (huom. konkreettiset esimerkit auttavat työelämän edustajia hahmottamaan kestävyystoimenpiteiden tarvetta)
- 2) Oppilaitosfasilitaattori alkaa etsimään organisaation tarpeeseen sopivaa Kestävyyssagenttia opiskelijapoolista

- 3) Sopivan opiskelijan löydyttyä, oppilaitosfasilitaattori varmistaa molemmilta osapuolilta (opiskelija + työelämä) heidän tarpeensa ja toiveet työssäoppimista kohtaan (esim. työssäoppimisen kesto ja toivottu työskentelytapa)
- 4) Kun oppilaitosfasilitaattori on tunnistanut, että opiskelijan ja työelämän intressit kohtaavat niin substanssipuolella kuin toteutuspuolella, oppilaitosfasilitaattori sopii heille yhteisen aloituspalaverin verkon välityksellä
- 5) Aloituspalaverissa käydään läpi työssäoppimissopimuksen kohdat ja sovitaan työssäoppimisen aikataulusta. Lisäksi palaverissa sovitaan kasvokkain tapahtuva palaveri.
- 6) Oppilaitosfasilitaattori avaa opiskelijalle työelämän tarvetta tukevan kestävyysaiheisen verkkokoulutuksen. Opiskelija suorittaa lyhyen verkkokoulutuksen ennen työssäoppimisen alkua.
- 7) Opiskelija, oppilaitosfasilitaattori ja työelämän edustaja tapaavat työssäoppimisen ensimmäisenä päivänä kasvokkain, jolloin kaikki kolme allekirjoittavat työssäoppimissopimuksen. Lisäksi kolmikko tapaa työssäoppimisen viimeisenä päivänä, jolloin pidetään yhteinen palautekeskustelu.

Työssäoppimismalli oli kevyt yrityksen puolelta, sillä hankkeen tarjoama oppilaitosfasilitaattori tuki prosessia koko matkan ajan. Oppilaitosfasilitaattori muun muassa: auttoi yritystä muotoilemaan sopivan kokoisen ja sisältöisen kestävyysprojektin opiskelijan työstettäväksi, auttoi löytämään sopivan profiilin opiskelijan ilmoittautuneista opiskelijoista, sopi aloitus- ja lopetuspalaverit sekä kävi tarvittavat neuvottelut molempien osapuolien kanssa (työssäoppimisen kesto, työssäoppimisen lokaatio, mahdollinen osa-aikaisuus ym.). Työssäoppimisen loppuksi, oppilaitosfasilitaattori järjesti yhteisen palautekeskustelun. **Oppilaitosfasilitaattorin**

tuki kevensi yritysten ohjaustarvetta ja mahdollisti kestävyysprojektin onnistuneen toteutuksen sisällöllisesti (kestävyysasiantuntijoiden tuki) ja käytännötasolla.

Hanke keräsi mukana olleilta työelämän edustajilta palautetta Kestävyysagentti-toiminnasta ja 9/10 vastaajasta sanoi, että hankkeen Kestävyysagentti toiminta on hyödyllistä. 100 % vastaajista voisi ottaa toistekin Kestävyysagentin palvelukseensa. Erityisen positiivisena työelämän edustajat kokivat sopivien (itseohjautuvien ja proaktiivisten) opiskelijoiden löytämisen sekä vinkkien saamisen omaan vastuullisuustyöhönsä opiskelijoiden osaamisen kautta. Ainoana haasteena työelämän edustajat kokivat omat kiireensä. Varmasti tämän vuoksi, opiskelijoiden hyvä perehdytys hankkeen puolelta, opiskelijoiden itseohjautuvuus ja oppilaitosten tarjoama tuki, nähtiin positiivisena. **Kestävyysagentti toiminta oli menestystarina, jolle työelämän edustajat toivoisivat jatkoa.**

6 Yhteenveto

Polku 2.0-hankkeen työelämäyhteistyö on ollut erittäin tiivistä, aina työelämälle suunnatusta lähtökartoituksesta opetuspilottien toteuttamiseen. **Tiivis yritys yhteistyö nähtiin hankkeen toiminnan elinehtona**, sillä yritykset osaavat itse kertoa parhaiten mikä heitä kiinnostaa ja millä tavoin he pystyvät opiskelemaan parhaiten kiireisen arjen sivussa.

Keskisuomalaisista yrityksistä löytyy jo monia, joita kestävyys kiinnostaa ja jotka ymmärtävät kestävämmän liiketoiminnan tarpeellisuuden. Luonnollisesti mukaan mahtui myös paljon yrityksiä, joilla ei ollut vielä herännyt kiinnostusta kestävyteen. Hankkeen selvityksen sekä työelämäyhteistyössä käytyjen keskustelujen pohjalta

merkittäväksi kestäväen kehityksen toteuttamisen haasteeksi yrityksissä osoittautui kuitenkin resurssien puute. Resurssien puutteella tarkoitamme työaika, osaamista ja tahtotilaa. Onneksi kuitenkin ratkaisuja löytyy!

Muun muassa **hankkeessa kehitetty ja pilotoitu Kestävyysagenttitoiminta, osoittautui yrityslähtöiseksi ja konkreettiseksi tavaksi edistää keskisuomalaisten yritysten kestävyysosaamista ja kestävyttä**. Kaiken lisäksi myös alueen opiskelijat saivat osakseen arvokasta työelämäkokemusta ja -kontakteja. Lisäksi yrityksiä kuultiin koulutuspilottien sisällöissä (lue lisää [1. työelämäraportista](#)) ja toteutustavoissa. Tavoitteena oli tehdä koulutuksiin osallistuminen mahdollisimman vaivattomaksi.

Työelämälähtöisyys sai hankkeessa olevat oppilaitokset pohtimaan myös uudenlaista työelämädialogimallia oppilaitosten välille. Mallin innoittaja toimii nimenomaisesti Kestävyysagentti-toiminta, joka oli erinomainen esimerkki sujuvasta, työelämää hyödyttävästä oppilaitosyhteistyöstä. Toiminnassa oppilaitokset etsivät yhdessä ilmoittautuneista opiskelijoista parhaan/motivoituneimman osaajan yrityksen kestävyysaiheiseen projektiin. Toiminnassa ei välitetty oppilaitosrajoista, vaan haluttiin palvella parhaalla ja sujuvimmalla mahdollisella tavalla yritystä sekä kiinnostuksen ilmaisu opiskelijaa. Kokemuksemme osoittavat, että **projektiluontoinen työ, jossa on keskiössä aito työelämän ongelma, ovat parhaita tapoja toteuttaa oppilaitosten välistä yhteistyötä yritysten hyväksi**. Tärkeintä on löytää koordinaatioresurssi yhdestä oppilaitoksesta. Mielellään sellainen taho, joka tuntee muiden oppilaitosten tarjonnan ja osaamisen. **Kokonaiskoordinaation keskittäminen yhdelle henkilölle on kriittisen tärkeää onnistuneen palvelukokemuksen luomiseksi ja asioiden etenemiseksi**. Aitojen ongelmien (ei teoreettisten) ratkominen nopeassa yritysten vaatimassa aikataulussa haastaa erityisesti tutkimukseen orientoitunutta yliopistokenttää, mutta kokemuksistamme huomasimme kuinka tärkeä rooli ammatillisella puolella on haasteiden ja mahdollisten ratkaisuiden sanoittamisessa, puolin ja toisin. Käytännössä aitojen työelämähaasteiden ratkominen voisi siis tapahtua

ammattillisen oppilaitoksen koordinaattorin ohjauksessa, joka hakisi työelämää palvelevia ratkaisuja kaikista Keski-Suomen oppilaitoksista. **Idealissa tapauksessa Keski-Suomesta löytyisi tulevaisuudessa yksi työelämäpalvelu, sen sijaan että jokaisella oppilaitoksella on omansa.**

Toivomme Polku 2.0-hankkeen oppien ja materiaalien hyödyttävän niin työelämän edustajia kuin työelämää kehittäviä toimijoita. Hankkeessa luotuja opintomateriaaleja sekä muita sisältöjä tullaan keräämään polkukartta.fi -sivustolle, ja ne ovat siellä kaikkien vapaasti käytettävissä. Tutustu ja hyödynnä!

Lähteet

Työelämässä tarvitaan monenlaista kestävyysosaamista -raportti. POLKU 2.0 -hanke.

<https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/wisdom/polkukartta/ajankohtaista/tyoelamassa-tarvitaan-monenlaista-kestavyysosaamista>

Kauppakamarikysely: Kohonneet kustannukset ja palkankorotuspaineet heikentävät keski-suomalaisyriyten kannattavuutta. 2022. Keski-Suomen Kauppakamari. Artikkel. Julkaistu 20.12.2022. [Kauppakamarikysely: Kohonneet kustannukset ja palkankorotuspaineet heikentävät keski-suomalaisyriyten kannattavuutta | Keski-Suomen kauppakamari \(kskauppakamari.fi\)](#)

Suorituskykyiset uusiutuvat materiaalit. VTT. Verkkosivu.

<https://www.vttresearch.com/fi/beyond2030/tuottavuus/suorituskykyiset-uusiutuvat-materiaalit>