



# Envineer Oy Vastuullisuusraportti

2023

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Olennaiset vastuullisuusaiheet</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Ihmiset</b>	<b>15</b>
1.1	Tulokset	4	4.1	Töissä Envineerillä	16
<b>2</b>	<b>Envineerin vastuullisuus</b>	<b>6</b>	4.2	Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	17
2.1	Envineer Oy lyhyesti	7	4.3	Henkilöstön hyvinvointi ja koulutus	17
2.2	Ensimmäinen vastuullisuusraportti	8	4.4	Työturvallisuus	18
2.3	Toimitusjohtajan katsaus	8	4.5	Asiakkaat ja muut sidosryhmät	20
2.4	Sitoumukset	9	4.6	Henkilöstökysely 2023	21
2.5	Arvot	10	<b>5</b>	<b>Hyvä hallintotapa</b>	<b>22</b>
<b>3</b>	<b>Ympäristö</b>	<b>11</b>	5.1	Yhteiset vastuullisuustavoitteet	24
3.1	Työtilat ja energiankulutus	11	5.2	Esihenkilötyöskentelyn kehittäminen	24
3.2	Työmatkat	13	5.3	Sidosryhmät ja viestintä	24
3.3	Asiakkaat ja muut sidosryhmät	14			

# 1 Olennaiset vastuullisuusaiheet

Envineer Oy on vastuullisuusohjelmassaan määritellyt toiminnalleen olennaiset vastuullisuusalueet. Yritys on sitoutunut muun muassa minimoimaan toimistojen energiankulutusta, panostamaan henkilöstön työhyvinvointiin sekä toimimaan hyvän hallintotavan mukaisesti.

Sidosryhmille tärkeiden vastuullisuusaiheiden merkitystä selvitettiin vuonna 2023 toteutetun olennaisuusarviointin myötä. Tavoitteena oli kartoittaa ulkoisten sidosryhmien näkökulmasta olennaisimmat ympäristölliseen, sosiaaliseen ja hallinnolliseen vastuullisuuteen liittyvät aiheet.

Olennaisuusarviointi toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Lomake lähetettiin 30 asiakkaalle, kumppanille tai muulle sidosryhmän edustajalle. Kyselylomakkeelle valittiin Envineerin vastuullisuusohjelmaan pohjautuen 25 kysymystä, joihin vastauksia pyydettiin asteikolla 1–4. Kysymyksistä kolme oli avoimia. Kyselyyn vastasi 12 henkilöä.

Ensimmäisessä olennaisuusanalyysissä selvitettiin sidosryhmille merkittävät vastuullisuusaiheet liiketoiminnan sisäisessä ulottuvuudessa, eli yrityksen vaikutuksista ympäröivään maailmaan. Olennaisuusarviointi on tarkoitus toteuttaa säännöllisesti uudelleen. Jatkossa olennaisuusanalyysissä otetaan huomioon myös ulkoinen ulottuvuus eli ympäristön vaikutukset liiketoimintaan. Seuraavassa olennaisuusarvioinnissa kuullaan myös sisäisiä sidosryhmiä.

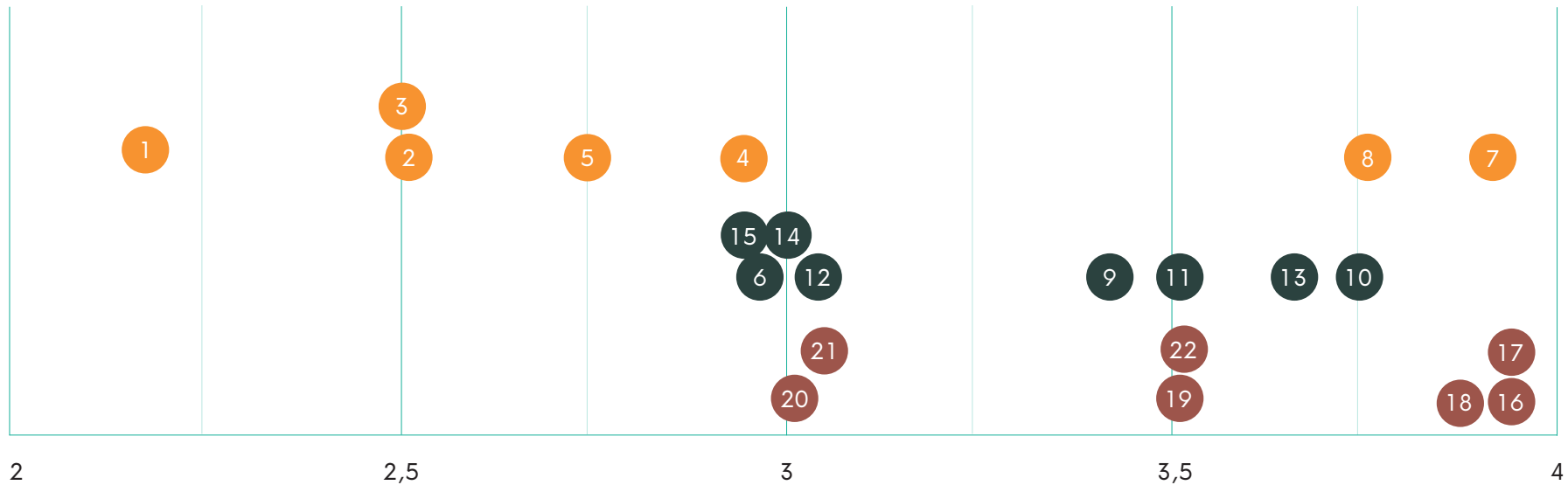
Useat Envineerin työntekijät olivat mukana laatimassa vastuullisuusstrategiaa, josta vastuullisuusohjelma ja lopulta myös sidosryhmäkyselyn aiheet on johdettu. Tämän vastuullisuusraportin painopisteet on valittu pitkälti vastuullisuusohjelman ja olennaisuusanalyysin perusteella.

## 1.1 Tulokset

Sidosryhmäkyselyn vastauksissa ympäristövastuuseen liittyviä aiheita pidettiin keskimäärin olennaisina, joskin useissa vastauksissa oli myös hajontaa esimerkiksi etätömahdollisuuden ja julkisen liikenteen suosimisen kohdalla. Yksimielisimmillään vastaajat olivat siitä, että asiakkaille tehtävien raporttien, ympäristölupahakemusten ja YVA-selvitysten on oltava laadukkaita ja että Envineerin on sitouduttava vain ympäristön kannalta vastuullisiin hankkeisiin. Ympäristövastuullisuutta odotetaan siis eniten yrityksen liiketoiminnalta.

Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyviä aiheita pidettiin keskimäärin ympäristöaiheitakin olennaisempina, vaikka vastauksissa oli myös niiden osalta hieman hajontaa. Eniten mielipiteitä jakoivat aktiivisen oppilasyhteistyön ja joustavan työajan olennaisuus. Erityisen yhtä mieltä vastaajat olivat henkilöstön monimuotoisuuden, kiinnostuksen ja kehittymishalujen mukaisten työtehtävien ja selkeän urapolkumallin olennaisuudesta. Vastauksista välittyi selvä viesti siitä, että vastuullinen hallintotapa on sidosryhmille olennainen osa vastuullisuutta.

Kaikkein yksimielisimmillään vastaajat olivat siitä, että Envineerin sisäisen viestinnän laatu, samoin kuin avoin ja rehellinen viestintä asiakkaiden kanssa, on keskeistä yrityksen toiminnassa. Myös markkinoinnin totuudenmukaisuus koettiin yhdeksi tärkeimmistä aiheista.



### Ympäristö (E)

1. Envineer työskentelee vastuulliseksi sertifioidun vuokranantajan tiloissa (esim. LEED-sertifioitu).
2. Envineer suosii julkista liikennettä.
3. Envineer minimoi toimistojensa energian- ja sähkönkulutuksen.
4. Envineerin hankinnoissa kiinnitetään huomiota vastuullisuuteen (vastuullinen toimittaja, kierrätettävyys ja huollettavuus).
5. Hyvät jätteiden kierrätysmahdollisuudet toimitoilla.
7. Asiakkaille tehtävät raportit, ympäristölupahakemukset ja YVA-selvitykset ovat mahdollisimman laadukkaita.
8. Envineer sitoutuu vain ympäristön kannalta vastuullisiin hankkeisiin.



### Sosiaalinen kestävyys (S)

6. Envineerin henkilöstöllä on mahdollisuus etätööhön.
9. Envineerin henkilöstö on monimuotoinen.
10. Henkilöstölle tarjotaan erilaisia työtehtäviä kiinnostuksen ja kehittymishalujen mukaisesti.
11. Henkilöstöä koulutetaan ja käytössä on selkeä urapolkumalli.
12. Henkilöstöllä on joustava työaika.
13. Käytössä on kanavia, joilla työntekijä voi tuoda esiin huolensa tai kehitysehdotuksensa suoraan yritykselle.
14. Envineer on mukana hankkeissa, joilla on sosiaalinen hyväksyntä paikallisten keskuudessa.
15. Olemme aktiivisia oppilas-yhteisössä (esim. esilläolo rekrytointitilaisuuksissa ja TET-yhteistyö).



### Hyvä hallintotapa (G)

16. Envineerin viestintä asiakkaille on avointa ja rehellistä.
17. Envineerin sisäinen viestintä on avointa ja rehellistä.
18. Envineerin toiminnan markkinointi on totuudenmukaista (ei viherpesua).
19. Envineer sitoutuu yhteisiin vastuullisuustavoitteisiin.
20. Envineer osallistuu julkiseen vastuullisuuskeskusteluun.
21. Envineerin esihenkilökuntaa koulutetaan jatkuvasti.
22. Envineer pyrkii pitkäaikaisiin kumppanuuksiin asiakkaidensa kanssa.

# 2 Envineerin vastuullisuus

0

hylättyjä  
ympäristölupahakemuksia

22

uusien työntekijöiden  
määrä

12 %

vaihtuvuusaste

114 tCO<sub>2</sub>e

toimistojen  
hiilijalanjälki

## 2.1 Envineer Oy lyhyesti

Envineer Oy on vuonna 2017 perustettu ympäristökonsultointia ja -suunnittelua tarjoava asiantuntijayritys. Ympäristökonsultoinnissa yritys tarjoaa kokonaisvaltaisen palveluvalikoiman hankkeen tai liiketoiminnan koko elinkaaren ajalle; suunnittelusta ja luvituksesta toteuttamiseen, toiminnan seurantaan, jälkihoitoon ja lopettamiseen. Ympäristösuunnittelun palveluvalikoima kattaa muun muassa työmaavalvonnan, rakennuttamispalvelut, geo- ja infrasuunnittelun sekä kaavoituksen ja maankäytön suunnittelun.

Envineerin tavoitteena on edistää vastuullisuutta laadukkaasti ja välittäen lähellä asiakasta. Pelkän konsultoinnin sijaan yritys haluaa olla aktiivinen, luotettava ja mahdollisimman pitkäaikainen kumppani niin asiakkaille kuin muille sidosryhmille. Yhteiset päämäärät saavutetaan tehokkaasti ja kestävästi.





## 2.2 Ensimmäinen vastuullisuusraportti

Envineer Oy:n ensimmäiseen vastuullisuusraporttiin on koottu tietoja vuosilta 2022–2023. Tavoitteena on ollut kerätä olennaisimpia tietoja vastuullisuudesta mahdollisimman kattavasti ja rakentaa pohja tulevien vuosien vastuullisuusraportoinnille. Samalla tietojen keruu on ollut opettelua ja sopeutumista EU:n muuttuviin raportointidirektiiveihin.

Vastuullisuusraportin painopisteet on määritelty Envineerin vastuullisuusstrategian, olennaisuusanalyysin ja CSRD-velvoitteiden perusteella.

## 2.3 Toimitusjohtajan katsaus

Ympäristökonsultoinnin parissa toimivana yrityksenä vastuullisuus on keskeisen osa strategiaamme sekä sosiaalisesta että ympäristöllisestä näkökulmasta. Meille vastuullisuus merkitsee sitä, että kaikessa toiminnassamme ihmiset ja ympäristö ovat etusijalla. Tämä periaate ohjaa meitä sekä asiakasprojekteissa että sisäisessä työssä.

Viimeiset pari vuotta ovat olleet työntäyteisiä ja tuloksekkaita. Hallittu kasvumme on jatkunut ja olemme onnistuneet laajentamaan

palvelutarjontaamme uusille alueille, tuoden vastuullisuuden näkökulman entistä laajemmin asiakastyöhön. On erittäin rohkaisevaa nähdä, kuinka asiakkaamme arvostavat sitoutumistamme ympäristön suojeluun ja kestäviin ratkaisuihin.

Kehitämme toimintaamme edelleen vastuullisemmaksi. Pyrimme aktiivisesti pienentämään omaa hiilijalanjälkeämme ja kannustamme työntekijöitämme ympäristöystävällisiin valintoihin niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

Suurin kädenjälki vastuullisuustyömme näkyy asiakasprojekteissa. Olemme auttaneet asiakkaitamme tunnistamaan ja hallitsemaan ympäristöriskejä, parantamaan resurssitehokkuutta ja kehittämään kestäviä toimintamalleja. Ylpeänä voimme todeta, että työmme ei ainoastaan tue asiakkaidemme liiketoimintaa, vaan myös edistää laajemmin yhteiskunnallisesti kestävää kehitystä.

### **Niko Karjalainen**

Toimitusjohtaja  
Envineer Oy





## 2.4 Sitoumukset

Envineer Oy sitoutuu kaikissa toimituksissa Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteeseen ilmastomuutoksen hidastamisesta, sekä ilmaston lämpötilan nousun rajaamisesta enintään 1,5 asteeseen.

Yritys suhtautuu ilmastomuutoksen hillintään vakavasti ja kunnianhimoisesti sitoutuen myös Suomen tavoitteeseen olla hiilineutraali vuoteen 2035 mennessä. Samalla luonnon monimuotoisuuden säilyttäminen on tärkeä tavoite, josta pidetään kiinni toteuttamalla projekteja ja tukemalla hankkeita, joilla on positiivinen vaikutus ympäristöön.



## 2.5 Arvot

Envineer Oy:n arvot toimivat perustana toimintajärjestelmälle ja päivittäiselle tekemiselle.



---

### Lähellä

Olemme kaikessa tekemisessä lähellä kollegaa, asiakasta ja yhteistyökumppania. Lähellä oleminen tarkoittaa tavoitettavuutta sekä avointa ja tiivistä vuorovaikutusta ihmisten välillä.



---

### Noyränä

Olemme kiitollisia saamastamme luottamuksesta ja haluamme osoittaa joka päivä olevamme luottamuksen arvoinen. Teemme töitä tinkimättömällä asenteella yhteisesti sovittujen päämäärien eteen.



---

### Laadukkaasti

Teemme laadukasta työtä niin asiakasprojekteissa, kuin sisäisestikin. Noudattamme kaikessa tekemisessä RALA-sertifioitua laatujärjestelmäämme.



---

### Joustavasti

Emme ole kaavoihin kangistunut konsulttitoimisto ja meillä on matala hierarkia. Tämä antaa meille mahdollisuuden tehdä nopeita ja joustavia ratkaisuja – niin sisäisesti kuin asiakkaiden suuntaan.



---

### Kurinalaisesti

Jokaisella on vapaus järjestää oman työviikkonsa sisältö. Vapaus vaatii rinnalleen kuria: jokainen sitoutuu projekteissa sovittuihin aikatauluihin ja tavoitteisiin.



---

### Välittäen

Välitämme ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan. Tämä koskee kaikkia; asiakkaita, kollegoita, yhteistyökumppaneita sekä muita sidosryhmiä.

# 3 Ympäristö

Envineer Oy haluaa edistää ympäristövastuullisuutta omassa toiminnassaan toimimalla ympäristö- ja laatu järjestelmän mukaisesti. Envineerin ympäristöjärjestelmä on RALA ry:n sertifioima ja se auditoidaan RALA:n toimesta vuosittain. Yrityksen tavoitteena on minimoida toimistojen energian- ja sähkönkulutusta, sekä mahdollisuuksien mukaan suosia julkisia liikennevälineitä työ- ja liikematkoihin yksityisautoilun sijaan.

Ympäristöjärjestelmään kerätään tietoja päästöistä toimipaikkakohtaisesti. Tässä raportissa esitettävät päästölukemat perustuvat uusimpiin, vuoden 2022 laskelmiin niiden toimistojen osalta, joille päästöt on laskettu. Vuoden 2022 jälkeen perustettujen toimipaikkojen osalta päästömittauksia ei ole laskettu.

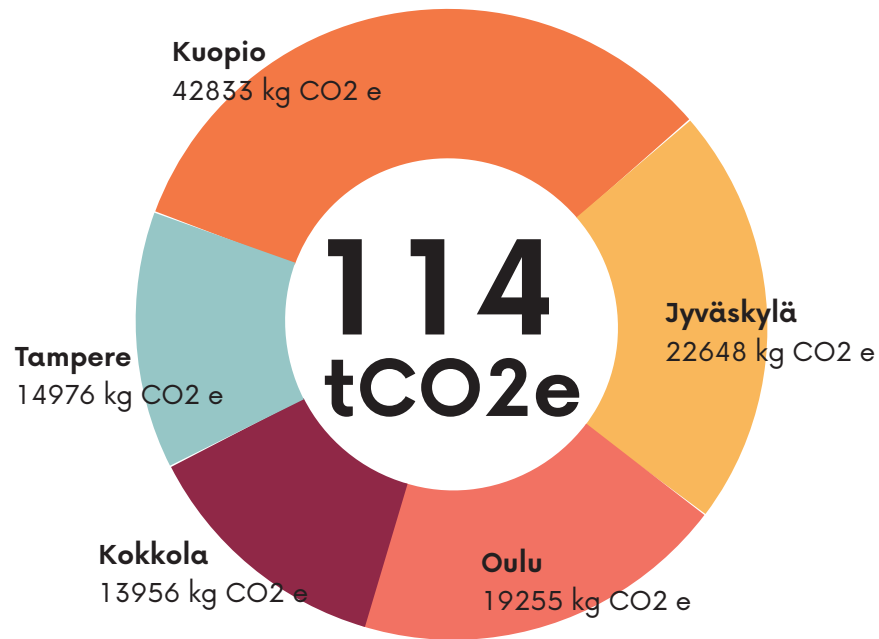
## 3.1 Työtilat ja energiankulutus

Envineer Oy:n toimistot sijaitseva pääasiassa suurissa toimitilakeskityksissä, joiden omistajat ovat sitoutuneet avoimeen ja kattavaan vastuullisuusraportointiin. Vuokranantajat tarjoavat mahdollisuuksien mukaan energiatehokkaita LEED-sertifioituja toimitiloja.

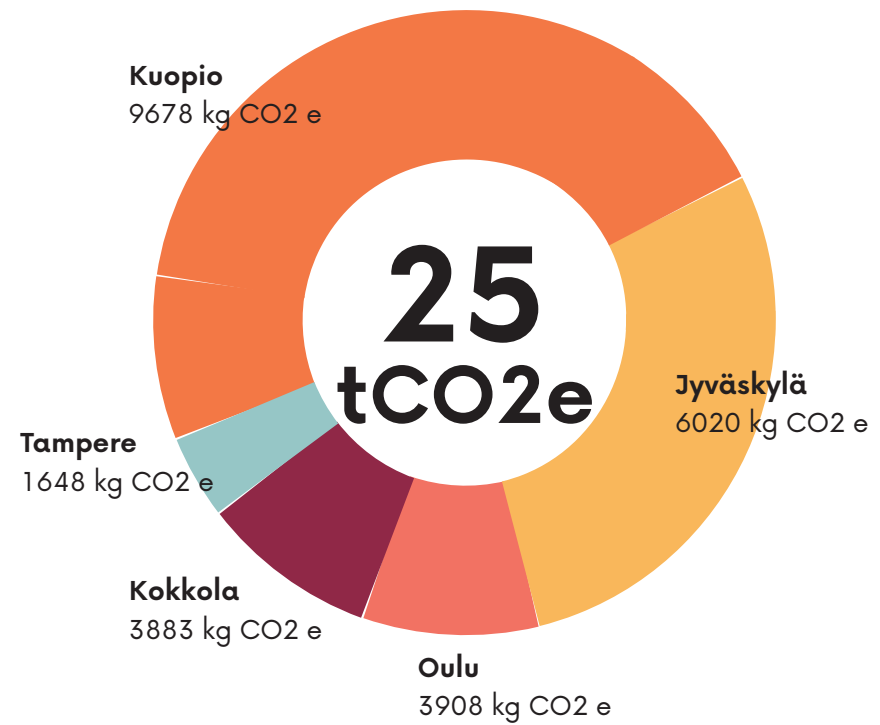
Yritys edellyttää vuokranantajiltaan myös kattavia jätteiden lajittelumahdollisuuksia. Omassa toiminnassaan yritys pyrkii vähentämään toimistoilla syntyvien jätteiden määrää ja niistä aiheutuvaa hiilijalanjälkeä.

Envineer Oy pyrkii minimoimaan energiankulutuksensa kaikessa toiminnassaan. Vuoden 2022 kokonaishiilidioksidipäästöistä energiankulutus muodosti toimipisteestä riippuen n. 20–27 %. Päästölaskennassa on käytetty mahdollisimman soveltuvia päästökertoimia ja otettu toimistoittain huomioon energiankulutus, liikematkustus, töihin matkustaminen, toimistolla syntyvät jätteet, työpaikkaruokailu sekä kuljetukset ja jakelu.

Toimistojen kokonaishiilijalanjälki 2022:



Energiankulutuksen päästöt toimipisteittäin 2022:

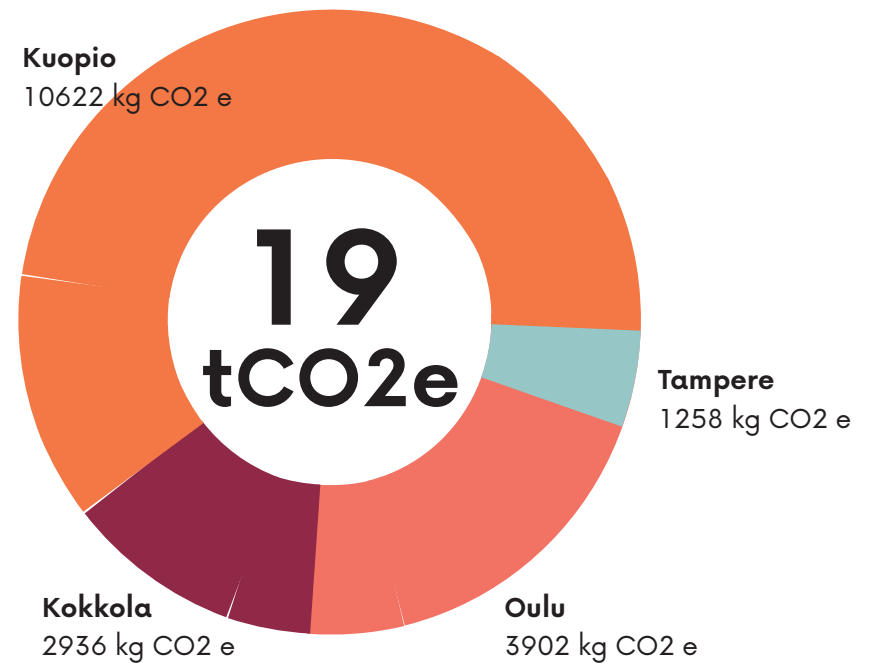


## 3.2 Työmatkat

Envineer Oy:n tavoitteena on, että henkilöstö liikkuu mahdollisimman energiatehokkaasti. Yritys suosii työmatkoilla julkista liikennettä – ensisijaisesti junaa. Laajasti Suomen kattava toimintaympäristö edellyttää kuitenkin myös esimerkiksi henkilöautolla kuljettavia pitkiä työ- ja liikematkoja, joten päästöt muodostavat näiltä osin vielä suhteellisen suuren osan yrityksen kokonaishiilijalanjäljestä.

Matkustamisen osuutta päästöistä pyritään jatkuvasti vähentämään. Toimistoille siirtymisestä syntyvien päästäjien vähentämiseksi työntekijöillä on mahdollisuus etätyöskentelyyn kolmena päivänä viikossa.

### Työmatkojen päästöt 2022:



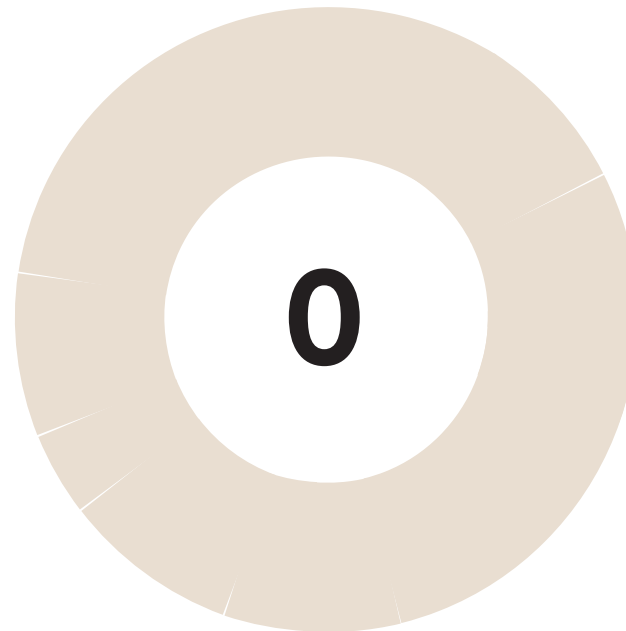
### 3.3 Asiakkaat ja muut sidosryhmät

Envineer Oy:n toiminta vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka kattavasti asiakkaiden hankkeissa ympäristönäkökulma huomioidaan. Yritys tiedostaa kansallisen ja paikallisen vastuunsa ja pyrkii sen vuoksi toteuttamaan ympäristövaikutusten arviointimenettelyt (YVA) mahdollisimman huolellisesti, sekä tuottamaan niin laadukkaita ympäristölupahakemuksia, ettei kielteisiä lupapäätöksiä hankkeille tule.

Yritys tarjoaa suunnitelmissa ja selvityksissä asiakkaille aina mahdollisimman kestäviä vaihtoehtoja, joissa huomioidaan muun muassa luonnon monimuotoisuus ja kiertotalous.

Hakemusten laatua ja monipuolisuutta kehitetään järjestelmällisesti mm. panostamalla henkilöstön osaamiseen ja kouluttautumiseen. Lisäksi yritys on käynnistänyt *Ympäristölupa 2.0* -kehityshankkeen, jonka tavoitteena on tuottaa yhä parempia ympäristölupaprosesseja sekä asiakirjoja.

#### Hylättyjä ympäristölupahakemuksia:





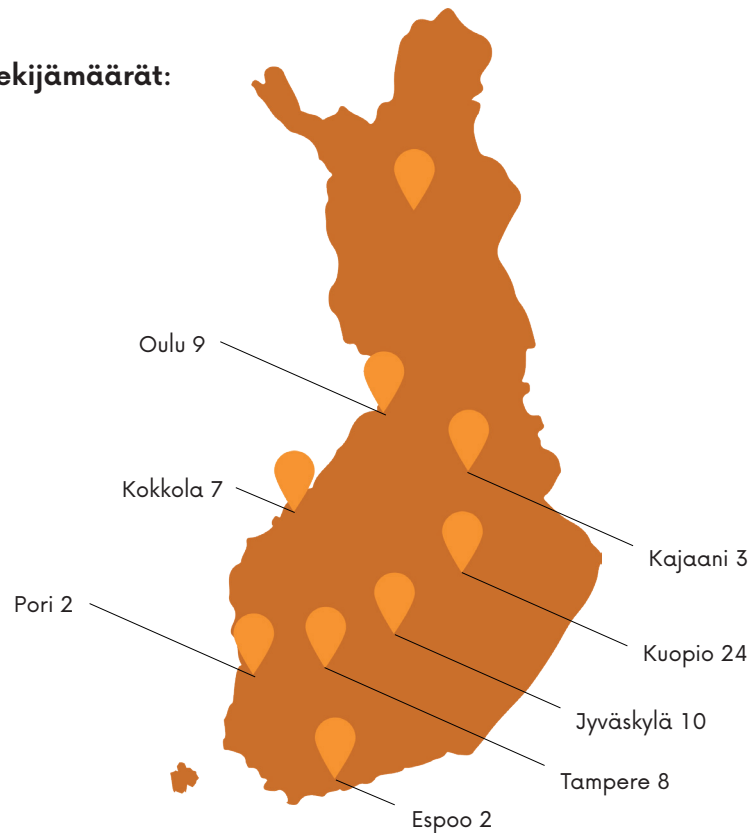
# 4 Ihmiset

Envineer Oy:n tavoitteena on huolehtia kasvavasta henkilöstöstään kokonaisvaltaisesti. Yritys pitää huolen, että henkilöstön hyvinvointi, turvallisuus ja yhdenvertaisuus toteutuvat kaikissa toiminnoissa ja että nämä teemat toimivat päätöksentekoa ohjaavina periaatteina. Myös hankkeiden piiriin kuuluvien paikallisyhteisöjen ja muiden sidosryhmien hyvinvointi ja etu otetaan poikkeuksetta huomioon yrityksen toiminnassa.





### Työntekijämäärät:



## 4.1 Töissä Envineerillä

Envineer Oy on kasvanut vuosien 2017–2023 aikana yli 70 asiantuntijan työpaikaksi. Yritys haluaa tarjota mahdollisimman monelle osajalleen vakituisen, ja ennen kaikkea pitovoimaisen työpaikan, jossa henkilöstön vaihtuvuus pysyy jatkossakin matalana.

### Työsopimukset 2023

	Miehet	Naiset	Yhteensä*
Vakituiset	32 (53 %)	28 (47 %)	60 (90 %)
Määräaikaiset	2 (29 %)	5 (71 %)	7 (10 %)
Täysipäiväiset	32 (54 %)	27 (46 %)	59 (88 %)
Osa-aikaiset	2 (25 %)	6 (75 %)	8 (12 %)
Nollatuntisopimukset	1 (20 %)	4 (80 %)	5 (7 %)

Vaihtuvuusaste (11/2022–4/2023): 12 % (7 / 60 työntekijää)

\* osuus kaikista työntekijöistä

## 4.2 Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

Envineer Oy:ssä arvostetaan kaikkia työntekijöitä yhdenvertaisesti. Yritys pyrkii myös jatkuvasti luomaan avointa ja kunnioittavaa työympäristöä, jossa jokainen työntekijä voi tuntea olonsa arvostetuksi omalla itsenään. Jokainen voi tuoda esiin huolenaiheensa tai tarpeensa suoraan yrityksen johdolle milloin tahansa. Häirintätapauksista ilmoitetaan niin ikään suoraan johdolle ja kaikkiin ilmoituksiin suhtaudutaan erittäin vakavasti.

Palkkauksessa ja urakehityksessä henkilön sukupuolella, iällä, etnisellä taustalla tai muilla henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ei ole vaikutusta. Yrityksen yhdenvertaisuustyö on tavoitteellista, minkä ansiosta mm. työntekijöiden sukupuolijakauma on tasapuolinen.

### Johdon ja työntekijöiden monimuotoisuus 2023

	Johto	Työntekijät
Naiset	2 (22 %)	33 (49 %)
Miehet	7 (78 %)	34 (51 %)
Muut	-	-

### Työntekijät ikäryhmittäin 2023

	Miehet	Naiset	Yhteensä*
Alle 30-vuotiaat	9 (43 %)	12 (58 %)	21 (31 %)
30–50-vuotiaat	21 (51 %)	20 (49 %)	41 (61 %)
Yli 50-vuotiaat	4 (80 %)	1 (20 %)	5 (7 %)

## 4.3 Henkilöstön hyvinvointi ja koulutus

Envineer Oy tarjoaa henkilöstölleen työterveyshuollon sekä siihen liittyvät vakuutukset. Työterveyshuoltosopimus kattaa kokonaisvaltaisen työterveyshuollon sisältäen ennaltaehkäisevät ja lakisääteiset palvelut sekä hammashoitoedun.

Yritys tarjoaa lisäksi työntekijöilleen mahdollisuuden käyttää työaikaa yhdessä liikkumiseen. Työaikaa liikuntaan voi käyttää tunnin viikossa ja yritys maksaa myös säännöllisen tilavarauksen harrastustoimintaa varten. Lisäksi vakituisilla työntekijöillä on käytössä liikunta- ja kulttuuripalvelut kattava virike-etu, jonka käyttösumma on 200 euroa vuodessa.

\* osuus kaikista työntekijöistä

Työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä joustavuus tunnustetaan tärkeäksi osaksi Envineer Oy:n henkilöstön hyvinvointia, mikä huomioidaan etätömahdollisuudessa ja perhevapaissa. Etätölinjauksessa maanantai, tiistai ja keskiviikko ovat mahdollisia etätöpäiviä ja siten torstai ja perjantai yhteisiä toimistopäiviä. Yritys suhtautuu myönteisesti kaikkiin perhevapaisiin ja pyrkii tarjoamaan mahdollisuuden myös osa-aikatyöhön esimerkiksi osittaisen hoitovapaan kanssa.

#### **Perhevapaita pitäneiden osuus sukupuolittain 2023**

<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>Yhteensä</b>
2	4	6

Envineer Oy pyrkii kehittämään ja ylläpitämään henkilöstön asiantuntijuutta jatkuvasti ja suunnitelmallisesti. Yritys on asettanut tavoitteeksi, että jokainen työntekijä osallistuu kahteen koulutustapahtumaan vuosittain. Koulutukseen osallistunut henkilö laatii koulutuksen merkittävimmistä annista tiiviin yhteenvedon, joka tallennetaan yhteiseen tietokantaan. Käytyjen koulutusten määrää seurataan vuosittain.

#### **Henkilöstön koulutukseen käytetyt työtunnit 2023**

<b>2023</b>	<b>11/2022 – 10/2023</b>
1900 h	2100 h

Yritys pyrkii aktiivisesti tiedostamaan ajankohtaisen teknologian, kuten vauhdilla kehittyvien tekoälysovellusten potentiaalin. Teknologiaa hyödynnetään ja tullaan hyödyntämään jatkuvasti, mutta samalla pidetään huolta myös sen käytön vastuullisuudesta. Esimerkiksi yksittäisen työntekijän kuormaa ei tulla lisäämään suhteettomasti, vaikka jotkin prosessit automatisoituisivat tai helpottuisivat tekoälyn myötä.

#### **4.4 Työturvallisuus**

Envineer Oy:lle kaiken toiminnan lähtökohta on toimiva ja terve työympäristö, jonka luovat yhdessä työntekijät sekä johto. Yrityksen työturvallisuuden tavoitteena on niin tapaturmien, ennakoimattomien altistusten kuin läheltä piti -tilanteiden välttäminen.



Envineerillä työskentely voi sisältää toimistotyötä, sekä maastotöitä ja työmaakäyntejä, jotka vaihtelevat henkilön toimenkuvan mukaan. Toimistotyössä kiinnitetään erityistä huomiota työergonomiaan ja työolosuhteisiin. Toimiston ulkopuolella tehtävissä töissä, kuten maastotöissä, selvitetään huolellisesti työn vaaroja ja haittoja etukäteen. Riskienarvioinnissa noudatetaan projektinhallintaohjeistusta ja projektikohtainen riskienarviointilomake tallennetaan projektikansioon, jotta kaikki asianmukaiset tiedot ovat helposti saatavilla.

Yrityksen työsuojeluasioista vastaa kahden vuoden toimikaudelle kerrallaan valittava työsuojeluvaltuutettu ja vuosittain vaihtuva työsuojelutoimikunta. Työturvallisuustavoitteiden toteutumista seurataan kuukausittain työsuojeluvaltuutetun toimesta. Kaikki havainnot ja läheltä piti -tilanteet kirjataan projektilomakkeisiin ylös ja niistä viestitään yrityksen sisällä. Lisäksi työntekijä voi kirjata turvallisuushavaintojen ilmoituslomakkeeseen kaikenlaiset työturvallisuuteen liittyvät havainnot, jotka käsitellään viimeistään seuraavassa työsuojelutoimikunnan kokouksessa.

## Tapaturmataajuus 2023

39

[vakituisten työntekijöiden (90 %) työtuntien mukaan laskettuna]

## 4.5 Asiakkaat ja muut sidosryhmät

Envineer Oy:n tavoitteena on pitää huoli, että hankkeet eivät saavuta vain ympäristötavoitteita, vaan edistävät lisäksi paikallisyhteisöjen ja muiden vaikutuspiiriin kuuluvien hyvinvointia ja kehitystä. Yritys ottaa hankkeiden sosiaaliset vaikutukset huomioon aina kun se on tarkoituksenmukaista. Sosiaalisten vaikutusten arviointeja tekevät Envineerillä niihin erikoistuneet osaajat.

Aktiivinen yhteistyö oppilaitosten kanssa on Envineerille tärkeää, sillä se edistää paitsi yrityksen näkyvyyttä myös mahdollistaa uusien osaajien löytämisen ja kasvattamisen Envineerin asiantuntijoiksi. Käytännössä oppilaitosyhteistyö tarkoittaa esimerkiksi asiantuntijaluennointeja oppilaitoksissa, sekä läsnäoloa erilaisissa rekrytointitapahtumissa, joissa envineeriläiset pääsevät kertomaan yrityksen toiminnasta ja sen tarjoamista työllistymismahdollisuuksista. Lisäksi vuosittain Envi-

neerillä toteutetaan asiantuntijoiden ohjauksessa opiskelijoiden opinäytetöitä. Olemme myös olleet tiivissä yhteistyössä Savonia-amk:n kanssa kehittämässä ympäristöalan koulutusta.

## 4.6 Henkilöstökysely 2023

Envineer Oy toteutti vuonna 2023 henkilöstökyselyn, jonka tavoitteena oli kerätä tulevan vuoden strategisissa kehitystoimissa ja yksiköiden tavoitteiden määrittelyssä hyödynnettävää tietoa. Kysely koostui aiempien vuosien tapaan 27 monivalintakysymyksestä, joihin vastattiin asteikolla 1-5 (1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä) ja teemakohtaisista avoimista kysymyksistä. Kysymykset kattoivat muun muassa strategiatyön, motivaation, työn merkityksellisuuden, työturvallisuuden. Lisäksi vuoden 2023 erityisteemoina olivat organisaatiomuutos sekä samana vuonna käyttöön otettu projektisuunnitelma. Vastaja oli lopulta 57, mikä kattaa noin 88 % Envineerin työntekijöistä.

Vastauksista välittyi, että yrityksen työtyytyväisyys on pääosin erittäin hyvällä mallilla. Monivalintavastausten kymmeneen teemaan jaetut keskiarvot ovat kahdeksassa teemassa yli 4. Kaikkein myönteisimmillään vastaukset olivat teemoissa "Motivaatio, työn merkityk-

sellisyys, työn mielekkyys" (4,32), "Työyhteisö ja työilmapiiri" (4,40) ja "Työturvallisuus ja työhyvinvointi" (4,44). Vuoden 2023 erityisteemoista organisaatiomuutoksen on koettu pääosin parantavan työhyvinvointia, resursointia ja viestintää.

Myös aiempina vuosina tulosten kärjen tuntumassa ollut "Olen tyytyväinen työyhteisöön ja työilmapiiriin" nousi tyytyväisyystekijänä ylitse muiden, kun aiemmin ensimmäisellä sijalla on ollut "Tiedän keneltä kysyä apua ja neuvoja eri tilanteissa". Työturvallisuuden huomiointi on vastaajien mielestä erinomaisella tasolla edellisen vuoden tavoin. Parannettavaa on vastausten mukaan vielä projektinhallinnan hoidossa, muiden yksiköiden ajankohtaisista asioista tiedottamisessa ja palautteen antamisessa.

Henkilöstökyselyn tulosten yhteenvedona voidaan todeta Envineerin henkilöstön arvostavan yrityksen yhteisöllisyyttä, hyvää työilmapiiriä, matalaa hierarkiaa, oman osaamisen kehittämistä ja työhyvinvointia. Kehityskohteina nousivat esiin palkkakehitys, vuorovaikutuksen parantaminen, palautteenanto ja kiittäminen, töiden resursointi sekä työmäärän tasainen jakautuminen.

# 5 Hyvä hallintotapa

Vastuullisen hallinnon periaatteet ovat keskeinen osa Envineer Oy:n liiketoimintaa, ja ne ohjaavat toimintaa kaikilla hallinnon tasoilla ylimmästä johdosta työntekijöihin. Hallituksen ja yrityksen johdon toiminta on linjassa liiketoiminnan tavoitteiden, vastuullisuusstrategian ja luonnollisesti myös lainsäädännöllisten vaatimusten kanssa, joista viimeksi mainittu sisältää muun muassa riskienhallinnan, asianmukaisen raportoinnin ja sisäisen valvonnan. Hyvän hallintotavan periaatteita käsitellään säännöllisesti hallituksen kokouksissa ja ne käydään läpi vähintään kerran vuodessa. Tämä varmistaa sen, ettei hyvä hallinto ole yritykselle vain horisontissa siintävä strateginen päämäärä, vaan johtamiskulttuuriin sisäänrakennettu ja jatkuvasti seurattava kehityskohde.

Matalan hierarkian ja korkean luottamuksen työskulttuurin varmistaminen kuuluu tärkeänä osana Envineerin hyvän hallinnon periaatteisiin. Envineer ei ole kaavoihin kangistunut konsulttitoimisto, vaan haluaa pitää aktiivisesti yllä rentoa ja kaikkien työntekijöiden näkemyksiä kunnioittavaa ilmapiiriä. Vuoropuhelu henkilöstön ja johdon välillä käy

vilkkaana, mikä mahdollistaa ketterän päätöksenteon sekä sisäisesti, että asiakkaiden suuntaan. Näin ollen hyvä hallintotapa ei ole vain velvoite, vaan myös mahdollisuus edistää liiketoimintaa ja rakentaa luottamusta asiakkaiden ja muiden sidosryhmien keskuudessa.

Myös tiedonhallintaan suhtaudutaan asiaankuuluvalla vakavuudella ja huolellisuudella. Kerättyä tietoa hyödynnetään poikkeuksetta vastuullisesti ja luottamuksellisesti.

Envineer Oy edistää hyvää hallintotapaa myös whistleblowing-kanavalla, joka tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden ilmoittaa epäeettisestä tai laittomasta toiminnasta luottamuksellisesti ja turvallisesti. Näin työpaikalla varmistetaan avoin ja vastuullinen ilmapiiri.







## 5.1 Yhteiset vastuullisuustavoitteet

Envineer Oy sitoutuu tiiviisti yhteiseen vastuullisuusstrategiaan, joka toimii ohjaavana perustana konkreettisille toimille vastuullisuuden edistämiseksi. Yksi tärkeimmistä periaatteista on, että Envineer toimii yhteisten pelisääntöjen mukaisesti, jakaa yhteiset vastuullisuusarvot, eikä osallistu hankkeisiin, jotka ovat ristiriidassa näiden arvojen kanssa. Näin varmistetaan, että koko yrityksen toiminta on linjassa vastuullisuusstrategian kanssa.

## 5.2 Esihenkilötyöskentelyn kehittäminen

Envineer Oy näkee merkittävänä investointina esihenkilöstön koulutuksen ja panostaa resursseja varmistaakseen, että henkilöstön hallinta on sekä tehokasta että yhtenäistä. Tämä saavutetaan erityisen esihenkilöille suunnatun koulutusohjelman avulla.

Envineer pitää yllä jatkuvaa seurantaan varmistaakseen koulutusohjelman pitkäaikaisen ja positiivisen vaikutuksen. Seurannan avulla varmistetaan, että esihenkilöt saavuttavat koulutuksen tavoitteet ja soveltavat oppimaansa käytännön tilanteissa. Jatkuvan seurannan

avulla organisaatio varmistaa myös, että mahdolliset muutostarpeet havaitaan ajoissa ja koulutusohjelmaa voidaan tarvittaessa päivittää vastaamaan muuttuvia tarpeita ja odotuksia.

## 5.3 Sidosryhmät ja viestintä

Pitkäaikaiset kumppanuudet tärkeiksi määritellyissä asiakassuhteissa muodostavat olennaisen perustan Envineerin liiketoiminnalle, joten niiden jatkuva hoitaminen on yritykselle merkittävää. Envineer Oy on aloittanut tärkeiden monitoimialakumppanuuksien määrittelyn ja nimennyt asiakasyhteyshenkilöt merkittäville kumppanuuksille varmistaakseen, että suhteet kasvavat mahdollisimman kestäviksi. Pitkäaikainen yhteistyö varmistaa asiakkaan tarpeiden ymmärtämisen ja näin myös mahdollisimman laadukkaan palvelun.

Envineer pyrkii löytämään yhteistyökumppaneiksi ensisijaisesti sellaisia tahoja, jotka jakavat samat vastuullisuuteen liittyvät arvot ja varmistamaan, että kumppanit ovat sitoutuneet vastuulliseen liiketoimintaan. Yritys tuo yhteistyössä avoimesti esiin omat arvonsa viestimällä niistä selkeästi. Tämä varmistetaan jatkossa laatimalla oma *Code of Conduct*, eettinen toimintaohjeisto, joka annetaan asiakkaalle jo

tarjousvaiheessa.

Envineer tiedostaa vastuunsa ympäristölle, sidosryhmille ja yhteiskunnalle laajemmin. Vastuullisuuskeskustelun edistäminen liikesuhteiden lisäksi myös julkisuudessa on yritykselle tärkeää, niin yksittäisten ympäristövaikutusten kuin laajemman vastuullisuuskehyksen osalta. Tietämystä lisätään ja keskustelua pyritään herättämään aktiivisesti eri foorumeilla kuten sosiaalisessa mediassa, blogikirjoituksissa, haastatteluissa, hankkeisiin liittyvissä tilaisuuksissa sekä suunnitelmissa ja raporteissa. Tavoitteena on näin lisätä avoimuutta ja ymmärrystä vastuullisuuteen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista, rohkaisten samalla muitakin osallistumaan yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Yritys pyrkii jatkuvasti edistämään toimintansa vastuullisuutta, missä läpinäkyvyyden ja luottamuksen jatkuva vahvistaminen on ensiarvoisen tärkeää. Tämä korostuu vahvasti sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä sekä markkinoinnissa, joissa edellytetään tinkimättömästi avoimuutta ja rehellisyyttä, mikä on myös sidosryhmille erittäin olennaista. Ohjenuorana markkinoinnille toimii ehdoton ei niin kutsutulle viherpesulle, jota valitettavasti esiintyy nykyisin yritysten markkinoinnissa ja viestinnässä.



ENVINEER