

Opinnäytetyö (AMK)

Tuotantotalous

2012

Heikki Leinonen

TYÖYMPÄRISTÖKATSAUS YIT KIINTEISTÖTEKNIKASSA

– Henkilöstön näkökulmasta



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Tuotantotalous

Kevät 2012 | sivumäärä 53

Ohjaaja: Kaj Asteljoki Ins (ylempi AMK)

Heikki Leinonen

TYÖYMPÄRISTÖKATSAUS YIT KIINTEISTÖTEKNIKASSA

Opinnäytetyö tehtiin YIT Kiinteistötekniikalle. Sen tarkoituksena oli tutkia yrityksen työympäristön arvojen ja tavoitteiden toteutumista henkilöstön tasolla. Millaisia henkilöstön arvot ja asenteet ovat ja miten ne vaikuttavat heidän toimintaan? Opinnäytetyössä henkilöstöllä tarkoitetaan YIT Kiinteistötekniikassa työskenteleviä toimihenkilöitä ja työntekijöitä. Työympäristöllä taas tarkoitetaan yrityksessä toteutuvaa ympäristövastuuta ja työturvallisuutta. Lisäksi ympäristövastuu on rajattu niin, että opinnäytetyössä tarkastellaan sitä jätehuollon ja ympäristövahinkojen kannalta.

Opinnäytetyön toteutus tapahtuu kvantitatiivisen kyselyn avulla, ja tutkimuksen tukena käytetään vastuullisen liiketoiminnan teoriaa. Ensisijaisesti opinnäytetyössä tutkitaan yrityksen sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun kannalta yrityksen työturvallisuutta ja ympäristövahinkoja sekä jätehuoltoa. Lisäksi näitä asioita tarkastellaan yrityskulttuurin kannalta, jossa henkilöstön arvot ja asenteet ovat tärkeimpiä tutkimuskohteita. Henkilöstön arvoja ja asenteita verrataan toimintaan, jolloin voidaan arvioida onko niiden ja suhdetta toisiinsa. Kyselyn toteutus tapahtui pilvipalvelun ja paperiversion avulla. Kysely laadittiin kvantitatiivisen tutkimuksen teorian avulla niin, että vastausten tulkinta ja tutkimustulosten analysointi onnistui taulukkolaskentaohjelmalla.

Tutkimustuloksia analysointiin vastuullisen liiketoiminnan teorian mukaan, josta saatiin johtopäätökset henkilöstön arvoista ja asenteista, sekä niiden suhteesta toimintaan. Tutkimukseen osallistuneiden arvot ja asenteet työympäristöä kohtaan olivat positiiviset. Vaikkakin vastaajien kesken ympäristövastuuta ei pidetty yhtä tärkeänä kuin työturvallisuutta, pidettiin kumpaakin olennaisena osana työympäristöä ja sen kehittämistä. Vastaajien kesken suurimmat erot olivat toiminnan ja arvojen välillä. Positiivisista arvoista huolimatta toimintaan ja sen kehittämiseen suhtauduttiin negatiivisesti ja vain harvassa tapauksessa arvot ja toiminta kohtasivat. Vastuullisen liiketoiminnan teoria tuki laajalti tutkimustuloksia ja tulosten perusteella ehdotettiin jatkotutkimusideoita ja mahdollisia kehityskohteita.

ASIASANAT:

Vastuullinen liiketoiminta, yrityskulttuuri, kvantitatiivinen tutkimus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Industrial Engineering

2012 | 53 pages

Instructor Kaj Asteljoki M.Eng.

Heikki Leinonen

REVIEW OF WORK ENVIRONMENT IN YIT BUILDING SYSTEMS

This Bachelor's thesis was commissioned by YIT Building Systems. Its purpose was to examine the company's working environment, values and goals in the personnel level, in particular, what kinds of values and attitudes the personnel has and how those affect their behavior. This study refers to the clerical workers and to the employees in YIT Building Systems. The working environment refers to the environmental responsibility and safety in the workplace. Moreover, environmental responsibility is limited so that the thesis covers the waste management and environmental damages in the company.

A quantitative survey was used in the thesis and it is used in support of CSR theory (corporate social responsibility). Primarily, the thesis examines the company's social responsibility and environmental responsibility from the point of view of occupational safety and environmental damage, as well as waste management. In addition, these aspects are examined in terms of corporate culture in which personnel values and attitudes are the most important areas of research. Personnel values and attitudes are also compared with the activity, making it possible to assess whether values and activity differ from each other. The execution of the inquiry took place in a cloud service and it was also launched in a paper version. The questionnaire was drawn up using the theory of quantitative research so that the responses to the interpretation of research results and analysis could be managed by a spreadsheet program.

The results of this thesis were analyzed with the theory of CSR. With the help of the theory, the conclusions of personnel values and attitudes were determined and the relationship between values and activity were compared. The answers of respondents were positive in terms of values and attitudes towards the whole working environment. Although, the environmental responsibility was not considered as important as the safety in the workplace the working environment and its development was positive among the respondents. The biggest differences were between the respondents' activities and values. In spite of the positive values, the study showed that among of the respondents' the values of working environment and its development was not shown in action, and only in a few cases the positive values were implemented in action. The CSR theory broadly supported the study, and based on the results suggestions were made for further studies and potential development ideas.

KEYWORDS:

CSR, Corporate Social Responsibility, Organizational culture, Quantitative study

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 YRITYKSEN KUVAUS	8
3 VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA	10
3.1 Vastuullisen liiketoiminnan lähestymistavat organisaatiossa	10
3.2 Vastuullinen liiketoiminta yrityksen toiminnan kautta	12
3.3 Työturvallisuus osana vastuullista liiketoimintaa	15
3.4 Ympäristövastuu osana vastuullista liiketoimintaa	16
3.5 Yrityskulttuuri osana vastuullista liiketoimintaa	18
3.5.1 Yrityskulttuuri työturvallisuuden kannalta	19
3.5.2 Yrityskulttuuri ympäristövastuun kannalta	20
4 KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS	22
4.1 Tutkimustavan määrittäminen	22
4.1.1 Otanta	23
4.1.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	25
4.2 Tutkimuskyselyn suunnittelu tutkimusteorian kautta	26
4.2.1 Tutkimuksen reliabiliteetin saavuttaminen perusjoukon ja otannan kautta	26
4.2.2 Työympäristökyselyn suunnittelu ja toteutus tutkimuskyselyn kannalta	27
5 TUTKIMUSTULOKSET	30
5.1 Työympäristökyselyn otannan esittely	30
5.2 Tutkimustulosten tulkinta	32
5.2.1 Arvot	33
5.2.2 Asenne	34
5.2.3 Kehittäminen	36
5.2.4 Toiminta	38
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	42
6.1 Arvojen ja asenteiden vertailua toimialojen ja työtehtävien välillä	42
6.2 Yrityskulttuurin muutos	43
7 YHTEENVETO	45
7.1 Opinnäytetyön onnistuminen	45

7.2 Jatkotutkimuksen aiheita	46
LÄHTEET	47

LIITTEET

Liite 1. Työympäristökysely.

KUVAT

Kuva 1. 6+1-vastuu	13
Kuva 2. Tutkimusstrategian ympyrä	23
Kuva 3: Ryväotanta & satunnaisotanta	25

KUVIOT

Kuvio 1. Työympäristökyselyyn vastanneiden toimenkuva prosentuaalisesti esitettynä.	31
Kuvio 2. Työympäristökyselyyn vastanneiden toimialat prosentuaalisesti ilmoitettuna.	32
Kuvio 4. Millaisia ovat vastaajien arvot käytännön työympäristössä.	33
Kuvio 5. Miten vastaajat suhtautuvat kiireessä työturvallisuuteen ja ympäristövastuuseen.	34
Kuvio 6. Vastaajien yleinen asenne työympäristöön	35
Kuvio 7. Mikä on vastaajien suhtautuminen työympäristön tärkeyteen.	36
Kuvio 8. Mikä on vastaajien suhtautuminen työturvallisuuden kehittämiseen.	37
Kuvio 9. Mikä on vastaajien suhtautuminen ympäristöasioiden kehittämiseen.	37
Kuvio 10. Työympäristökyselyn vastaukset, miten vastaajat kehittävät työturvallisuutta ja sen toimintaa.	39
Kuvio 11. Työympäristökyselyn vastaukset, miten vastaajat kehittävät ympäristövastuuta ja sen toimintaa.	40
Kuvio 12. Vastaajien arvojen ja toiminnan välinen ero ympäristöasioissa.	41

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö toteutetaan YIT Kiinteistötekniikan toimeksiantona. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia YIT kiinteistötekniikan henkilöstön suhtautumista yrityksen työympäristöön. Tutkimusongelma muodostui YIT Kiinteistötekniikan jatkuvasta tarpeesta kehittää työympäristöään työturvallisuus ja ympäristövastuu asioissa ja kyseenalaistaa miksi tavoitteet työympäristöasioissa eivät yrityksessä toteudu? Opinnäytetyössä keskitytäänkin erityisesti siihen millaisia vaikutuksia työturvallisuudella, työtapaturmilla, ympäristövahingoilla ja jätehuollolla on henkilöstön arvoihin ja asenteisiin, sekä miten nämä arvot ja asenteet vaikuttavat heidän toimintaansa töissä. Opinnäytetyön ulkopuolelle jätetään YIT Kiinteistötekniikan tuottamien palveluiden ja tuotteiden ympäristövaikutukset sekä työergonomia ja työhyvinvointi.

Opinnäytetyössä tutkitaan Suomen koko YIT Kiinteistötekniikkaa, kuitenkin sillä poikkeuksella, että tutkimuksen henkilöstöön kuuluu toimihenkilöt ja työntekijät. Tämä rajaus tehdään, koska opinnäytetyössä halutaan tavoittaa henkilöt, jotka toimivat päivittäin työympäristöä koskevien asioiden kanssa ja ovat konkreettisesti mukana, kun on kyse työturvallisuudesta ja ympäristövastuusta.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastauksia siihen, miten YIT Kiinteistötekniikan henkilöstö suhtautuu työympäristöön ja sen kehittämiseen. Samalla halutaan tietää miten arvot ja asenteet muuttuvat työturvallisuuden ja ympäristövastuun välillä. Lisäksi tärkeänä pidetään sitä miten arvot ja asenteet muuttuvat eri toimialojen välillä, kuten Kiinteistöpalveluiden, talotekniikkaratkaisuiden ja talotekniikkapalveluiden välillä. Kolmantena osatavoitteena tutkitaan miten arvot ja asenteet vaihtelevat toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena kyselynä YIT Kiinteistötekniikassa perusjoukon suuren koon vuoksi. Kyselyn tukena ovat kvantitatiivisen tutkimuksen perusteet ja YIT:n tavoitteet työympäristöasioissa. Opinnäytetyön teoriassa painudutaan vastuulliseen liiketoimintaan ja erityisesti liiketoiminnan sosiaaliseen vastuuseen ja ympäristövastuuseen. Lisäksi teoriassa käydään läpi miten yri-

tyskulttuuri vaikuttaa vastuullisen liiketoiminnan toteutumiseen varsin työturvallisuus- ja ympäristövastuuasioissa.

2 YRITYKSEN KUVAUS

Opinnäytetyön toimeksiantoyritys YIT Kiinteistötekniikka Oy on osa YIT Oyj:tä, joka on monikansallinen ja yksi Suomen suurimmista kiinteistö- ja rakennusalan yrityksistä. Vuonna 2011 YIT Oyj toimi 14 eri maassa, mutta pääasiallisesti Pohjoismaissa ja Saksassa. Suomen osuus koko YIT Oyj:n liikevaihdosta vuonna 2011 oli 40 %. Henkilöstön koko vuonna 2011 oli yli 26 000 henkeä, josta Suomessa työskenteli yli kolmannes (35 %). YIT Oyj toimii monella eri kiinteistö- ja rakennustoimialalla ja myös teollisuudessa, mutta kaksi suurinta toimialaa ovat kiinteistötekniikka ja rakentaminen. YIT Kiinteistötekniikan toimenkuvaan kuuluu kiinteistöjen taloteknisten järjestelmien asennukset, sekä niiden käyttöön ja ylläpitoon liittyviä palvelut, kuten huollot ja tarkastukset. Lisäksi YIT Kiinteistötekniikka tarjoaa asiakkailleen energiatehokkuuteen liittyviä palveluja talotekniikka järjestelmiin. (YIT Oyj 2011.)

YIT Oyj:llä on määritelty vastuulliset tavoitteet yrityksen toiminnan kannalta. Yritys on kirjannut yritys vastuutavoitteensa, niin talousvastuun, sosiaalisen vastuun kuin ympäristövastuunkin kannalta. Sosiaalinen vastuu määritellään ensisijaisesti henkilöstön turvallisuuden ja viihtyvyyden täyttämiseksi, mutta myös vastuu sidosryhmistä sekä tuotteiden ja palveluiden turvallisuudesta on nostettu sosiaalisen vastuun arvoksi. YIT Oyj:n ympäristövastuun tavoitteena on pienentää palveluiden tuottamia ympäristökuormituksia erityisesti palveluiden energia- ja materiaalitehokkailla ratkaisulla. Lisäksi ympäristövastuun kannalta tärkeänä pidetään toiminnasta aiheutuvia päästöjen ja jätteiden käsittelyä asianmukaisesti sekä ympäristövahinkojen ennaltaehkäisyä. YIT Oyj:llä on muun muassa sertifioidut standardit ISO 14001 ja OHSAS 18001, joiden avulla tavoitellaan jatkuvaa kehitystä toiminnan sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun kannalta. (YIT Oyj 2011.)

YIT Kiinteistötekniikka toimii niin ulkomailta kuin Suomessakin, mutta opinnäytetyön rajauksen takia YIT Kiinteistötekniikkaa tarkastellaan vain Suomen alueella. YIT Kiinteistötekniikan palveluksessa työskentelee noin 2 500 työntekijää ja

toimihenkilöä koko Suomen alueella. Suuren kysynnän takia, eniten henkilöstöä on keskittynyt Etelä-Suomen ja Varsinais-Suomen alueelle. Vuoden 2011 tapaturmatilastojen mukaan YIT Kiinteistötekniikassa sattui yhteensä 201 tapaturmaa, joista 181 tapaturmaa sattui työpaikalla ja 20 työmatkoilla. Tapaturmien johdosta 101 tapauksessa tapaturma johti vähintään yhden päivän mittaiseen poissaoloon ja yhteensä menetettyjä työpäiviä oli 991. Tästä seuraa yritykselle ennen kaikkea menetettyjä työpäiviä, viivästyneitä aikatauluja ja suuria rahallisia tappioita. Vuonna 2011 YIT Kiinteistötekniikassa raportoitiin kolme ympäristöpoikkeamaa ja vastaavasti vuonna 2010 raportoituja ympäristöpoikkeamia tapahtui neljä kappaletta. YIT kiinteistötekniikan tavoitteena on tulevaisuudessa estää kaikki työtapaturmat ja ympäristövahingot. (YIT Kiinteistötekniikka Oy tapaturmatilastot 2011; Hulkkonen 10.2.2010.)

3 VASTUULLINEN LIIKETOIMINTA

Vastuullinen liiketoiminta on käsitteenä suhteellisen vanha, ja sen tutkiminen on painottunut eri aikoina eri asioihin. Nykyään huomattavana osana vastuullisesta liiketoiminnasta pidetään organisaation ympäristövastuun kehittämistä. Paljon huomiota ovat saaneet esimerkiksi organisaatioiden vihreät arvot ja ympäristöstä huolehtiminen. Kuitenkin täysimittainen vastuullinen liiketoiminta edellyttää organisaatiolta laajempaa tarkastelua eettisen ja kestävän kehityksen näkökulmasta. Lisäksi vastuullinen liiketoiminta ulottuu myös organisaation rajojen ulkopuolelle, jolloin vastuullista liiketoimintaa harjoittaessa on otettava huomioon myös organisaation vaikutukset sitä ympäröiviin toimijoihin. Vastuulliseen liiketoimintaan kuuluu siis useita organisaation ja sen ulkopuolella vaikuttavia tekijöitä. (Ekonen, Pyykkönen, Timonen, Teriö & Törn 2010, 7-9; Hond, De Bakker & Neergaard 2007, 16.)

Yrityksen vastuullinen liiketoiminta jaetaan yleisesti kolmeen toisistaan eriävään osaan: Taloudelliseen vastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen ja ympäristövastuuseen (Lovio 2006, 110). Tämän lisäksi yritys voi toteuttaa vastuullista liiketoimintaansa kolmella eri tavalla ja samalla toimia vastuullisesti, niin talouden, sosiaalisen kuin ympäristönkin kannalta. Vastuullista liiketoimintaa voidaan toteuttaa joko toimintatavan, ydinliiketoiminnan tai hyväntekeväisyyden kautta (Ketola 2005, 32–46). Opinnäytetyön viitekehyksen kannalta ei ole kuitenkaan olennaista tarkastella vastuullista liiketoimintaa kokonaisuudessaan, vaan pääasiallisesti on tarkoitus keskittyä vain sosiaaliseen ja ekologiseen vastuuseen yrityksen toiminnan kautta.

3.1 Vastuullisen liiketoiminnan lähestymistavat organisaatiossa

Vastuullista liiketoimintaa voidaan toteuttaa kolmesta eri näkökulmasta. Organisaatio saattaa pyrkiä vastuulliseen liiketoimintaan esimerkiksi hyväntekeväisyyden, ydinliiketoiminnan tai toimintatavan kautta (Lovio 2006, 111). Monissa or-

ganisaatioissa kuitenkin vastuullista liiketoimintaa pyritään toteuttamaan useamman kuin yhden toteuttamismallin kautta. Ensimmäisenä hyväntekeväisyys lähestymistavan kautta organisaatio pyrkii osallistumaan yhteisön toimintaan lahjoituksilla ja sponsoroinnilla. Näin organisaatio voi auttaa esimerkiksi kansalaisjärjestöjä, kuten urheilu- ja kulttuuriyhdistyksiä tai rahoittaa ympäristöhankkeita. Hyväntekeväisyys lähestymistavan ongelmana kuitenkin on miten ja mihin hyväntekeväisyysrahat aiotaan käyttää ja kenelle päätäntävalta kuuluu. Lisäksi on huomioitava, että organisaation hyväntekeväisyysvarat tulevat liikevoitoista. Liikevoittojen saaminen epäeettisesti, esimerkiksi lapsityövoimalla, kyseenalaistaa hyväntekeväisyysvarojen eettisyyden ja koko organisaation toiminnan vastuullisuuteen. (Ketola 2005, 41; Lovio 2006, 110.)

Toisena lähestymistapana voidaan pitää ydinliiketoiminnan kautta keskittyvää vastuullista liiketoimintaa. Ydinliiketoiminnan lähestymistapana pidetään organisaation vastuullisuutta sen tuotteissa ja palveluissa. Asiakasta hyödyttäviä ja myös laajemmin yhteiskuntaa hyödyttäviä tuotteita ja palveluita pidetään tämän kaltaisina. Esimerkiksi tuulivoimalat tai sairaanhoitopalvelut ovat vastuullista ydinliiketoimintaa. Vastuuttomaksi ydinliiketoiminnan kannalta katsotaan, jos organisaatio harjoittaa liiketoimintaa, joka perustuu esimerkiksi asesteollisuuteen tai uhkapelaamiseen. Lisäksi keskustelua on käyty onko niin sanotut luksustuotteet ydinliiketoiminnan kannalta vastuullisia, koska ydinliiketoiminnan vastuullisuus perustuu yrityksen tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen kestävän kehityksen näkökulmasta, millä on tarkoitus asiakkaan lisäksi hyödyttää yhteiskuntaa. (Lovio 2006, 111.)

Kolmantena vastuullisen liiketoiminnan lähestymistapana pidetään organisaation vastuullisen toiminnan kehittämistä. Tällä tarkoitetaan, että yrityksen ydinliiketoiminnan, eli tuotteiden ja palveluiden, tuottaminen tapahtuu vastuullisesti ja yleisesti hyväksytyillä tavoilla. Toiminnallinen vastuullisuus jaetaan yleensä kolmeen kohtaan: talousvastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen ja ympäristövastuuseen. Ensisijaisena vastuullisen toiminnan kannalta pidetään, että organisaatio toimii maan lakien ja säädösten mukaan, kuten työläinsäädännön, työehtosopimuksen ja ympäristölain mukaan. Olennaisena pidetään myös, että orga-

nisaatio toimii vastuullisella tavalla päämääränään ympäristövaikutusten minimointi, työhyvinvoinnin parantaminen ja vastuullinen talouskehitys. Lisäksi vastuulliseen toimintamalliin kuuluu myös sidosryhmien huomioiminen ja kestävä kehitys sosiaalisen ympäristön kanssa. (Ketola 2005, 32–46; Lovio 2006, 112.)

3.2 Vastuullinen liiketoiminta yrityksen toiminnan kautta

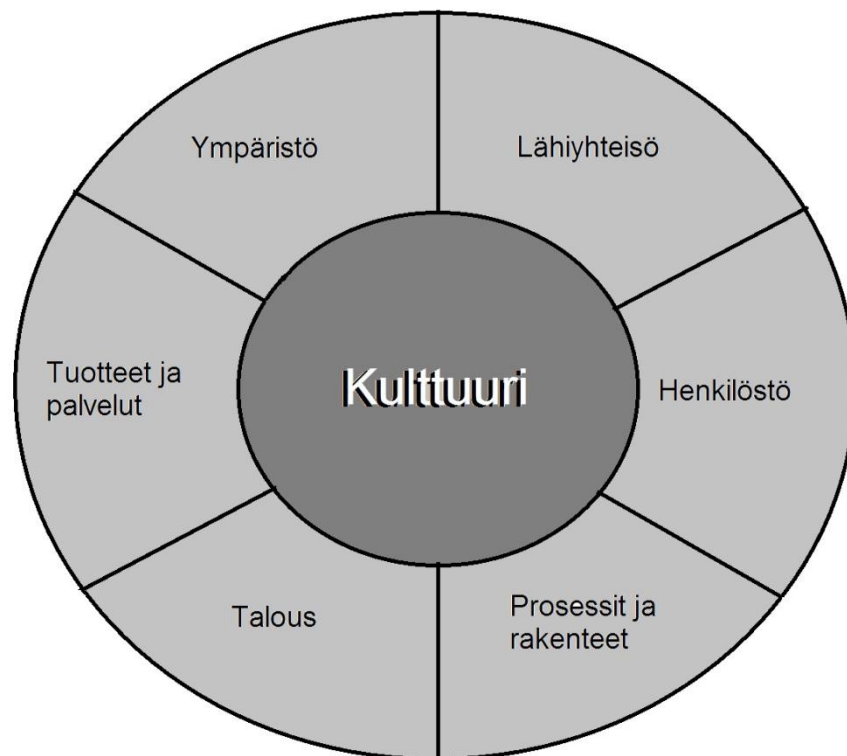
Vastuullisen liiketoiminnan toimintatavoitteena on pyrkiä kehittämään liiketoiminnan taloudellista kannattavuutta ja kasvua eettisiin ja vastuullisiin periaatteisiin perustuen. Vastuullisuus alkaa maan lakien ja säädösten noudattamisesta ja jatkuu yrityksen oman toiminnan kehittämiseen yleisesti hyväksytyjen toimintamallien kautta. Yritysten apuna toiminnan kehittämisessä on useita työkaluja, kuten kansainvälisiä standardeja, joiden avulla pyritään jatkuvaan kehitykseen, niin tuotteita, henkilöstöä kuin ympäristöäkin koskevissa asioissa. Yrityksessä toteutuva vastuullinen liiketoiminta jaetaan yleisesti kolmeen yläkäsitteeseen:

- taloudellinen vastuu
- ympäristövastuu
- sosiaalinen vastuu.

Taloudellisella vastuulla tarkoitetaan organisaation vastuuta sen omistajille ja yhteiskunnalle verotuksen muodossa. Sitä tavoitellaan liiketoiminnan kannattavuudella ja yrityksen kilpailukyvyllä. Onnistuneen talouden hallinnan kautta voidaan kehittää organisaation ympäristövastuuta ja sosiaalista vastuuta. Ympäristövastuulla tavoitellaan organisaation toiminnasta johtuvien ympäristövaikutusten minimoimista, kuten jätteiden ja saasteiden minimoimista ja esimerkiksi ympäristöonnettomuuksien ennaltaehkäisyä. Lisäksi ympäristövastuulla pyritään energian ja raaka-aineiden kestäväan kulutukseen ilman luonnonvarojen ylikuormitusta. Sosiaalisella vastuulla taas tarkoitetaan suuremmassa mittakaavassa ihmisistä huolehtimista. Tähän liitetään niin organisaation henkilöstö kuin myös organisaation sidosryhmät. Sosiaaliseen vastuuseen kuuluu muun muassa henkilöstön hyvinvointi, osaaminen, motivointi, työsuojelu ja työturvallisuus ja

tietysti näiden kehittäminen kestävästä kehityksen periaatteiden mukaan. (Aaltonen, Luoma & Rautiainen. 2004, 41; Ekonen ym. 2010, 9.)

Vastuullisen liiketoiminnan kolmijako on teoreettisena mallina selkeä ja yksinkertainen ja antaa kuvan siitä mitä vastuualueita organisaatiolla on. Kuitenkin käytännön työkaluna kolmijako on teoreettinen, siksi onkin olennaista tarkastella yrityksen vastuualueita yksilöidymmin. Teoksessaan Aaltonen, Luoma ja Rautiainen (2004, 43–45) jakavat vastuullisen liiketoiminnan yrityksen kannalta pienempiin kokonaisuuksiin. 6+1- malli erottaa sosiaalisen vastuun henkilöstöä ja lähiyhteisöä koskeviin kokonaisuuksiin. Samalla ympäristövastuu ja taloudellinen vastuu jaetaan prosesseihin ja rakenteisiin, tuotteisiin ja palveluihin, talouteen ja ympäristöön. Tärkeimpänä kuitenkin 6+1-jaossa pidetään yrityskulttuuria, joka yhdistää eri vastuut organisaatiossa yhteen. (Kuva 1.) (Aaltonen ym. 2004, 44.)



Kuva 1. 6+1-vastuu

Organisaation kuusiosainen segmentointi rajaa vastuut tarkemmin kuin kolmijako ja on yrityksen tai organisaation käytössä käytännöllisempi. Vastuullisen liiketoimen kannalta on organisaation kuitenkin muistettava panostaa jokaiseen segmenttiin riittävästi organisaation toiminnasta ja tavoitteista riippumatta. Näin liiketoimintavastuu on osa koko organisaatiota. (Aaltonen ym. 2004, 44.)

Liiketoimintavastuun kuusiosaisessa segmentoinnissa talousvastuu sisältää vastuullisen taloushallinnon, kuten kirjanpidon, verojen maksamisen ja vastuullisen toiminnan pääomamarkkinoilla. Tuote- ja palvelusegmentti käsittää tuoteturvallisuuden, vastuullisen markkinoinnin, hinnoittelun ja kuluttajasuoja-asiat. Vastaavasti ympäristösegmentti keskittyy ekologiseen ympäristöön ja tavoitteena on kierrätyksen, jätteiden ja päästöjen minimointi, sekä luonnonvarojen ja raaka-aineiden yleisen säästämisen ja kulttuuriarvojen huomioiminen. Lähiyhteisöllä tarkoitetaan taas organisaation vastuuta sosiaaliseen ympäristöön, kuten valtionhallintoon, kuntaan, alihankkijoihin, kilpailijoihin ja kaikkiin muihin sidosryhmiin. Lisäksi organisaation toiminta tulee olla maan lainsäädännön ja kulttuurin mukaista. Henkilöstösegmentti keskittyy organisaation sisäisen johtamisen vastuullisuuteen, työturvallisuuteen, hyvinvointiin ja muun muassa tasa-arvokysymyksiin ja niiden kehittämiseen. Henkilöstön koulutus ja urakehitys ovat osa vastuullista henkilöstöhallintaa. Vastuulliselle liiketoiminnalle on myös olennaista organisaation prosessien ja rakenteiden läpinäkyvyys, niiden auditoinnit ja raportointi. Erilaisten laatujärjestelmien avulla onkin mahdollista yhteinäistää näitä asioita organisaatiossa. (Aaltonen ym. 2004, 44–45, 48.)

Yrityskulttuuri yhdistää koko organisaation toimintaa ja vaikuttaa jokaiseen segmenttiin. Yrityskulttuuri on määrittelevä tekijä sille miten organisaation sisällä toimitaan ja sen valmiutta esimerkiksi muutoksiin. Yrityskulttuurin muuttaminen organisaatiossa on hyvin vaikeaa ja käytännössä yrityskulttuurin muuttaminen vastuullisempaan toimintaan on haaste. Haasteen ratkaisemiseen tarvitaan koko henkilöstön tuki, ei ainoastaan johdon tavoitteet. Haasteena saattaa olla arvojen ja asenteiden muuttaminen koko henkilöstössä ja henkilökohtaisen vastuun luovuttaminen uusissa tilanteissa. (Aaltonen ym. 2004, 51–58.)

3.3 Työturvallisuus osana vastuullista liiketoimintaa

Työturvallisuus on osa yrityksen sosiaalista vastuuta, kun vastuullinen liiketoiminta jaetaan kolmeen osaan (Ketola 2005, 40). 6+1 – jaossa Työturvallisuus on osa vastuullista henkilöstöjohtamista (Aaltonen 2004, 45). Sosiaalisessa vastuussa, niin kuin henkilöstöjohtamisessakin työturvallisuutta ei ole itsessään nostettu erilleen muista yrityksen henkilöstöä koskevista vastuista, vaan työturvallisuudesta puhutaan osana laajempaa henkilöstön hyvinvointia. Henkilöstön hyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysisestä terveydestä ja turvallisuudesta huolehtimista ja laajemmin henkilöstön ihmisoikeuksien noudattamisesta. (Rohweder 2004, 103; Ketola 2005, 40–41.)

Yrityksen sosiaalisen vastuun ensisijaisena tarkoituksena on noudattaa maan lainsäädäntöä. Suomessa henkilöstövastuu alkaa työlainsäädännöstä, mutta useissa yrityksissä henkilöstövastuuta ja työturvallisuutta on kehitetty lainsäädäntöä pidemmälle. Esimerkiksi, työturvallisuuskoulutus ja yrityksen tarjoamat terveydenhoitopalvelut ovat työlainsäädännön ulkopuolella. Yrityksen työturvallisuudella halutaan ylläpitää henkilöstön työkykyä ja ennaltaehkäistä tapaturmia. Yrityksen kannalta lainsäädäntö toimii motivoivana tekijänä työturvallisuutta kehittäessä, mutta myös taloudelliset tekijät kannustavat yritystä kehittämään työturvallisuutta. Toimiva työturvallisuus vähentää yrityksen kuluja, kun tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä saadaan vähennettyä, sairaanhoitokulukorvaukset pienenevät ja työntekijät pysyvät työkykyisinä. (Rohweder 2004, 103–105.)

Yrityksen sosiaalista vastuuta motivoi siis lainsäädäntö ja taloudellinen hyötyminen. Näihin molempiin liittyy kuitenkin eettisiä arvoja ja kestävään kehitykseen tähtääviä ajatuksia. Yrityksen kannalta on tärkeää, että henkilöstö pysyy työkykyisenä ja ammattitaitoisena myös tulevaisuudessa. Sen takia huomion kiinnittäminen tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisemiseen, sekä ammattitaidon ylläpitämiseen on yrityksen tulevaisuuden kannalta tärkeää. (Ketola 2005, 40–41.) Varsinkin työterveyden ja työturvallisuuden kehittämiseen on olemassa hallintajärjestelmiä. OHSAS 18001 on eräs laajalti käytetty työturvalli-

suushallintajärjestelmä, joka edistää työterveyttä ja työturvallisuutta yrityksessä. Järjestelmän tarkoituksena on yrityksen työturvallisuuden jatkuva kehittäminen sen toiminnan arvioimisen kautta. Hallintajärjestelmät mahdollistavat siis yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden kehittämistä, mutta sen lisäksi tarvitaan myös henkilöstön panos. Vaikka yrityksellä on sosiaalinen vastuu sen henkilöstöstä, ei se kuitenkaan ole ainoa tekijä, joka vaikuttaa yrityksen työturvallisuuteen. Henkilöstöllä ja yksittäisillä työntekijöillä on myös vaikutusta siihen, miten paljon tapaturmia sattuu ja miten pitkään työkyky säilyy. Yrityskulttuurilla ja työntekijöiden asenteella on työturvallisuuteen ja sen kehittämisen, että toteutumisen kannalta merkitystä. (Voutilainen, Ritola & Moisio 2001, 20; Aaltonen 2004, 38; Ketola 2005, 44.)

3.4 Ympäristövastuu osana vastuullista liiketoimintaa

Ympäristöajattelu on kuulunut kiinteästi vastuulliseen liiketoimintaan jo 50-vuoden ajan. Varsinkin Suomessa ympäristöajattelu ja vastuullinen liiketoiminta on monesti mielletty yhdeksi ja samaksi asiaksi. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, vaikka kestäväällä ympäristöajattelulla on suuri merkitys yrityksen vastuullisessa liiketoiminnassa. (Rohweder 2004, 46; Viitala & Jylhä 2008, 348–349.) Ympäristöajattelun korostumista yritystoiminnassa on erityisesti kiihdyttänyt keskustelu ihmisen aiheuttamasta globaalista ilmastomuutoksesta. Tämä on saanut kuluttajat, valtiot ja muut organisaatiot liikkeelle ja vaatimaan parempaa ympäristövastuuta. Se on osaltaan syy, mikä on lisännyt myös yritysten kiinnostusta ympäristöasioihin. (Tietenberg 2008, 2; Viitala, Jylhä 2008, 356–358.)

Ympäristösuojelun lähtökohtana on yritystoiminta kestäväen kehityksen periaatteita noudattaen. Sen tärkeimpiä tavoitteita on raaka-aineiden kestäväen kuluksen ja ympäristövaikutusten minimointi, sekä ympäristövahinkojen ehkäiseminen. Ympäristövastuu alkaa yrityksen kotimaan lainsäädännöstä ja jatkuu yhteiskuntavastuuna, niin että yritys kantaa vastuun aiheutuvista ympäristövai-

kutuksista ja yrittää ehkäistä niiden syntymistä. (Ekroos 1995, 11.) Laajassa mittakaavassa ympäristövastuussa kiinnitetään huomiota veden, ilman ja maaperän suojeluun sekä ilmaston muutoksen hillitsemiseen. Lisäksi ympäristövuon tavoitteena on luonnon monimuotoisuuden säilyttäminen ja luonnonvarojen kulutuksen minimoiminen. Paikallisella tasolla yrityksen tulee ottaa huomioon maaperän ja pohjaveden saastuminen, sekä jäte- että meluongelmat. Erityisesti rakennusalaalla toimivan yrityksen kannalta paikallisen ympäristövuon toteuttaminen on konkreettista. (Rohweder 2004, 48–50; Viitala & Jylhä 2008, 356–358.) Ympäristöjärjestelmästandardit, kuten ISO 14001, toimivat yrityksissä työkaluina vastuullista ympäristötoimintaa kehitettäessä. Standardien tarkoituksena on ympäristötoiminnan jatkuva tarkastaminen, kehittäminen ja toiminnan läpinäkyvyys, niin yrityksen sisällä kuin sen ulkopuolellakin. (Voutilainen ym. 2001, 19; Morris 2004, 2.)

Yrityksen ympäristövuon kattaa ensisijaisesti yrityksen omasta toiminnasta johtuvat ympäristövaikutukset. Lainsäädäntö on ensimmäinen asia joka muokkaa yrityksen ympäristövuon, mutta monet yritykset pyrkivät edistämään ympäristövuon pidemmälle. Monesti taustalla on taloudellisen aseman parantaminen vähentyneen raaka-aineiden ja energian kulutuksen myötä, mutta myös yritysmaon parantaminen ja asiakkaiden vaatimukseen vastaaminen on yrityksen ympäristövuon kehittämisen taustalla. (Ketola 2005, 46–48.) Taloudellinen kasvu on vastuullisen liiketoiminnan näkökulmasta yritykselle tärkeää ja lainsäädännön lisäksi se ohjailee ympäristövuon kehittämistä. Kuitenkin kolmas motivoiva tekijä ympäristövuon kehittämisessä on eettinen ajattelu. Tällöin yritys toimii ympäristön parhaaksi, koska se katsotaan sen oikeaksi toiminnaksi. (Kallio & Nurmi 2006, 35–36.) Vaikka yrityksen ympäristöajattelun taustalla onkin taloudellinen kasvu, saattaa yrityksessä toimia henkilöitä, jotka haluat kehittää yrityksen ympäristöpolitiikkaa muistakin syistä. Tällainen toiminta on yrityksen ympäristöajattelun ja vastuullisen toiminnan kautta tärkeää. (Ketola 2005, 44–45; Tietenberg 2007, 94.)

3.5 Yrityskulttuuri osana vastuullista liiketoimintaa

Yrityskulttuurilla on selvä vaikutus yrityksen toimintaan. Yrityskulttuuri on kokoajan muutoksessa ja kulttuurin kehittyminen pohjautuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Yrityskulttuuri on jo pitkään tunnustettu jokaiselle yritykselle ominaiseksi ja osalliseksi niiden toimintaan. Yrityksen kulttuurin muodostumiseen ja muutokseen osallistuu koko yrityksen henkilöstö ja sen tietoinen muuttaminen vaatii yritykseltä ponnisteluja. (Aaltonen ym. 2004, 46–47.)

Yrityskulttuurilla tarkoitetaan organisaation sisällä toimivia käyttäytymismalleja ja arvoja, jotka ohjaavat yksilöiden ja koko organisaation toimintaa. (Manuele 2008, 58.) Yrityskulttuuri ei kuitenkaan koostu kirjatusta käyttäytymis- ja toimintamalleista, vaan lähinnä abstraktikäsitteistä, jotka kuvaa yrityksen sisäistä henkeä ja suhtautumista sen toimintaan. Arvot ja suhtautuminen yrityksessä saattavat vaihdella eri asioiden välillä. Tiettyjä asioita voidaan arvostaa yrityksen sisällä korkealle ja toisia taas ei pidetä juurikaan tärkeänä. Esimerkiksi ympäristövastuun ja työturvallisuuden arvostus liiketoiminnassa saattaa vaihdella huomattavasti eri yrityksiä välillä ja jopa yrityksen sisällä, varsinkin jos yritys on kookas. (Kallio & Nurmi 2006, 42.)

Yrityskulttuurin painoarvo yrityksen liiketoimintaan on suuri ja useassa tapauksessa yrityksen tavoitteet ja strategiat saattavat erota yrityksen arvoista. Tällöin edessä on yrityskulttuurin tietoinen muutos tavoitteiden ja arvojen yhdistämiseksi. Yrityskulttuurin muutos on aina vaikea ja pitkä prosessi, koska uusia arvoja ei voida ainoastaan kirjata ylös, vaan ne on sisällytettävä henkilöstön toimintaan. Henkilöstön arvojen ja asenteiden muuttaminen vaatii pitkäjänteistä toimintaa ja koko henkilöstön osallistumista. (Aaltonen ym. 2004, 51–54.) Erityisesti vastuullisen yrityskulttuurin luominen on hankalaa, koska kyse ei ole ainoastaan yritysjohton sanelemista ohjeista tai toimintamallien muuttamisesta, vaan kehitys vastuullisempaan yrityskulttuuriin tapahtuu vasta koko henkilöstön sitouduttua. Tämä tarkoittaa, että yrityksen työntekijät omaksuvat ja osallistuvat itse vastuullisen yrityskulttuurin kehittämiseen. Tämä tarkoittaa, että jokainen

henkilöstön jäsen on osa yrityskulttuuria ja samalla mahdollisia vastuullisen yrityskulttuurin kehittäjiä. (Aaltonen ym. 2004, 46–47.)

3.5.1 Yrityskulttuuri työturvallisuuden kannalta

Työturvallisuuden kannalta yrityskulttuurilla on vaikutus siihen miten yrityksessä otetaan työturvallisuusasiat huomioon ja miten muutoksiin suhtaudutaan. Yrityskulttuurilla saattaa olla positiivinen tai negatiivinen vaikutus työturvallisuuteen. Suhtautuminen työturvallisuuteen riippuu siitä millaisia arvoja, asenteita ja käytäntöjä yrityksellä ja sen henkilöstöllä on työturvallisuutta kohtaan. Henkilöstön koulutuksella ja ohjeistuksella on vaikutusta siihen miten työturvallisuuteen suhtaudutaan, siksi yritysjohdolla ja esimiehillä on ensisijainen mahdollisuus vaikuttaa yrityskulttuuriin. (Ekroos 1995, 11; Aaltonen 2004, 46.)

Yrityskulttuuri vaikeuttaa työturvallisuuden kehittämistä ja toteuttamista, jos siihen ei kiinnitetä yrityksen sisällä tarpeeksi huomiota. Henkilöstön arvot, asenteet ja käytännöt saattavat olla esteenä työturvallisuuden kehittymiselle. Lisäksi myös riittämättömällä koulutuksella ja ohjeistuksella on negatiivinen vaikutus vastuullisen työturvallisuuden toteuttamiseen. Erityisesti koulutuksella ja ohjeistamisella saadaan vaikutettua positiivisesti henkilöstön asenteisiin ja arvoihin. Asenteiden ja arvojen muutoksella on mahdollista muuttaa myös henkilöstön käyttäytymistapoja vastuullisempaan suuntaan ja edistää vastuullista työturvallisuusajattelua yrityskulttuurin näkökulmasta. (Työterveyslaitos 2009, 15.)

Työturvallisuuden kehitys kuuluu yritykselle, mutta kehitysehdotuksia saattaa tulla myös henkilöstöltä. Varsinkin yrityksen koko johdolla on mahdollisuus vaikuttaa yrityksen toimintatapoihin ja saada samalla muita mukaan. Esimerkiksi työnjohto voi vaikuttaa suurelta osin yksittäisten työmaiden ja projektien työturvallisuusasioihin. Valvonnalla ja epäkohtiin puuttumalla työnjohto voi vaikuttaa työmaalla työntekijöiden toimintaan, tapoihin, vaarallisiin koneisiin ja laitteisiin. Näin työnjohdolla on positiivinen vaikutus yrityskulttuurin muuttamiseen työturvallisuuden kannalta. Samoin työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa yrityksen työturvallisuuden ja yrityskulttuurin kehitykseen. Erityisesti omaehtoinen

kiinnostus työturvallisuusasioihin ja huomion kiinnittäminen muiden työturvallisuuden edistävät yrityskulttuurin kehittymistä työturvallisuuden kannalta. (Keto-la 2005, 44–45. Työterveyslaitos 2009, 15–16.)

3.5.2 Yrityskulttuuri ympäristövastuun kannalta

Yrityskulttuuri on koko yritystä ohjaavaa, mutta yrityksen sisällä saattaa olla myös alakulttuureja, jonka arvot vaihtelevat toisistaan. Ympäristövastuusta ja –arvoista saattaa yrityksen sillä olla useita erilaisia käsityksiä. Toinen mahdollinen tapaus on, että yrityksellä on kattavat ja laajalle levinneet ympäristöarvot ja –tavoitteet, mutta henkilöstössä ne koetaan toiminnasta irrallisiksi. Tämä johtaa siihen, ettei yrityksen ympäristöpolitiikka toteudukaan yrityksen suorittavalla tasolla. (Kallio & Nurmi 2006, 42.) Ympäristöarvojen sisällyttäminen yrityksen arkipäiväiseen toimintaan onkin yrityskulttuurin kehittämiseksi ympäristövastuullisempaan suuntaan katsottu tärkeäksi. Tällöin toiminnan tavoitteina olisi sisällyttää ympäristöasiat kaikkeen päätöksen tekoon ja tehdä niistä olennainen osa toimintaa. (Kallio & Nurmi 2006, 43.)

Yrityksessä ympäristöarvot ja asenteet dominoivat monesti yritysjohton määrittelemiä ympäristövastuita ja –tavoitteita. Yritysjohton panos on kuitenkin todettu tärkeäksi ympäristöarvojen muuttamisessa, jos yritysjohto ei ole kiinnostunut ympäristöasioiden kehittämisestä, vaikuttaa se kielteisesti muuten positiiviseen ympäristökulttuuriin. Toisaalta taas, johdolla on suuri valta ympäristökulttuurin muutoksessa ja jopa yksittäisten motivoituneiden henkilöiden panos saattaa vaikuttaa koko yrityksen käyttäytymiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että yritysjohton vaikutus ympäristökulttuurin kehittämisessä on ilmeinen. Vaikutusta yrityksen ympäristökulttuurin kehittämiseen on kuitenkin muillakin organisaation tahoilla. Varsinkin keskijohdolla on mahdollisuus vaikuttaa pienempiin projekteihin, jos se oletetaan tarpeelliseksi. Näissä tilanteissa on henkilön omilla ympäristöarvoilla suuri merkitys projektin toteuttamisessa. Edelleen myös kaikilla yrityksissä työskentelevillä on mahdollisuus vaikuttaa ympäristökulttuurin kehitykseen. Yksittäinen henkilö pystyy siis vaikuttamaan yrityksen ympäristökulttuurin kehityk-

seen, mutta jos yrityskulttuuri ei tue innovatiivisuutta ja kehittyvää ympäristöä on yksittäisen henkilön vaikea tuoda omia mielipiteitään esille. Samoin ympäristökulttuurin muutos on myös hankalaa, jos yrityksen tavoitteet ja arvot eivät saa tukea henkilöstöltä tai ne koetaan vieraiksi. Tehokkain tapa yrityskulttuurin muutokseen onkin koko henkilöstön ja yrityksen yhtenäinen tavoite suojella ympäristöä. Henkilöstön suhtautuminen ympäristövastuuseen todetaan vain harvoin kokonaan negatiiviseksi. Useasti ympäristövastuu koetaan yrityksen kehityksen kannalta tärkeäksi, vaikka henkilökohtainen suhtautuminen ympäristöasioiden kehittämiseen ei olisi myönteinen. (Aaltonen ym. 2004, 59–61; Kallio & Nurmi 2006, 40–42.)

Ympäristövastuun siirtäminen periaatteiselta tasolta konkreettiselle tasolle on osa kiinnostuksen herättämistä ympäristöasioihin henkilöstössä. Tämä tarkoittaa, että yrityksen yleiset arvot ja tavoitteet saadaan liitettyä osaksi toimintaa ja henkilöstön panos tukisi yrityksen tavoitteita. Yrityksen johdon panostus, esimerkiksi ympäristökoulutukseen, tiedottamiseen ja ohjastukseen koetaan tärkeäksi henkilöstön valveutumiseen ympäristöasioissa. Muutos tapahtuu kuitenkin yksilöissä ja yritys koostuu yksilöistä, joten työntekijöiden arvojen ja asenteiden muutos vie yrityksen toimintaa eteenpäin. Motivoivia tekijöitä muutokselle saattaa olla asiakkaiden kiinnostus yrityksen ympäristöasioiden hoitoon. Tällöin työ saa asiakkaan kautta lisäarvoa ja ympäristöasiat saatetaan kokea yhdeksi osaksi ammattitaitoa, joka lisää kiinnostusta kokonaisuudessaan ympäristövastuuseen. Halu muutokseen lähtee kuitenkin yksilöstä itsestään ja kiinnostus ympäristöasioihin voi lähteä työntekijöillä eriasioden kautta. Olennaista on että kiinnostus ympäristöasioihin usein alkaa ulkoisen kannustimen kautta ja esimiesten tehtävänä on ottaa työntekijöiden kokemukset ja taustatekijät huomioon. Näin yleiset periaatteet ympäristövastuusta omaksutaan henkilökohtaisten kokemusten kautta omaksi ja yrityksen oma toiminta kehittyy. (Aaltonen ym. 2004, 51–54; Kallio & Nurmi 2006, 46–48.)

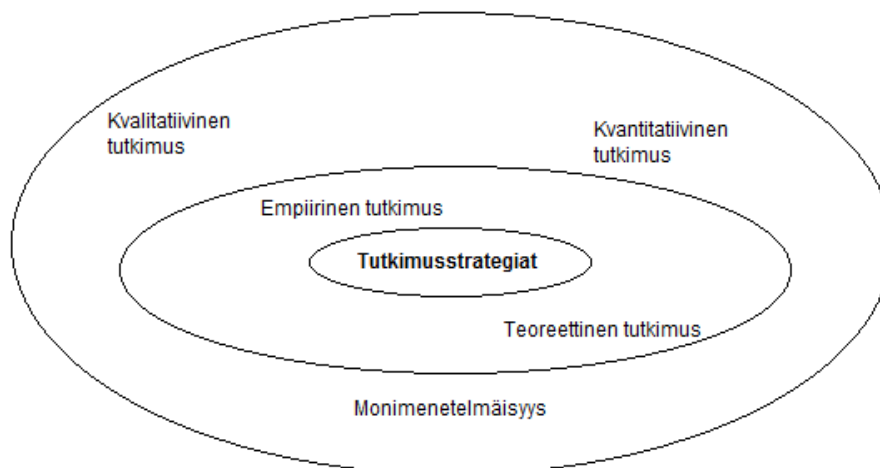
4 KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS

4.1 Tutkimustavan määrittäminen

Tutkimus perustuu aina joihinkin lähtökohtiin ja olettamuksiin mihin myöhemmin tutkimuksen edetessä tukeudutaan. Ensimmäisen selvitetään tutkimuksen luonne, eli onko tutkimus teoreettinen vai empiirinen. Tässä opinnäytetyössä tutkimus suoritettiin empiirisenä tutkimuksena. Empiirisellä tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka perustuu konkreettiseen havainnointiin tai mittaamiseen kyseessä olevasta tutkimuskohteesta, niin että useita yksittäistapauksia tutkilla päästään tutkimuksessa suurempiin lainalaisuuksiin. (Valli 2001, 9-12.) Tästä teoreettinen tutkimus eroaa, siten että konkreettinen havainnointi jätetään pois ja tutkimuksessa keskitytään teoreettisiin malleihin ja rakenteisiin tutkimuskirjallisuuden kautta. (Hirsjärvi ym. 2002, 132–134).

Empiirisen tai teoreettisen tutkimuksen jälkeen tutkimus jaetaan määrälliseen tai laadulliseen tutkimukseen, eli kvantitatiiviseen tai kvalitatiiviseen, riippuen siitä millainen on tutkimuksen luonne. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimus materiaalia on yleensä runsaasti ja tavallisesti sitä mitataan laskennallisilla menetelmin analysoinnin helpottamiseksi. (Anttila 1998, 176.) Huomio kiinnittyy määrällisessä tutkimuksessa mittaus tulosten määrään ja tavoitteena on itse mittaus tulos. Tästä päästään siihen, että määrällistä tutkimusta laatiessa on jo alussa tiedettävä mitä halutaan mitata. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohdat ovat taas toiset. Siinä tutkija käsittelee määrällisen aineiston sijasta laadullisia ilmiöitä ja huomio kiinnittyy tutkittavan aineiston laatuun ja sisältöön. Tavoitteena laadullisella tutkimuksella on uuden teorian hahmotus tutkimuskohteen ymmärtämisen kautta. (Anttila 1998, 165.) Esimerkkinä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen eroista on värien tulkinta, jossa kvantitatiivinen tutkimus keskittyy värien heijastamien aallonpituuksien mittaamiseen ja kvalitatiivinen tutkimus kohdistaa huomionsa värien tuottamiin aistimuksiin. (Helsingin yliopisto 2012.) Molempia tutkimusmenetelmiä voidaan tietysti soveltaa tutkimuksessa, jos tutkimuksen luonne sen sallii. Tällöin kyseessä on monimenetelmäisyys. Alla ole-

vassa kuviossa: Tutkimusstrategian ympyrä pyritään havainnollistamaan juuri käsiteltyjä asioita.



Kuva 2. Tutkimusstrategian ympyrä

4.1.1 Otanta

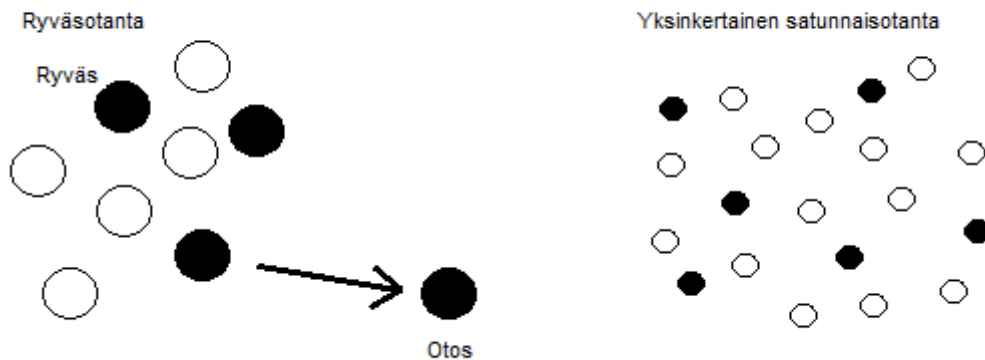
Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään tutkimusmateriaalin kartoittamisen välineenä kyselytutkimusta. Tämä tuo tutkimukseen lisää asioita, joita on otettava huomioon. Kyselytutkimusta laadittaessa on tärkeä tietää mikä on tutkimuksen populaatio eli perusjoukko. On määritettävä otosyksikkö, valittava otantamenetelmä ja arvioidaan otoksen koko. (Anttila 2006, 113.) Vain tällaisella systemaattisella suunnittelulla voidaan taata kyselytutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti (Anttila 2006, 273–275, 405). Perusjoukolla tarkoitetaan koko tutkittavaa aluetta ja otoksella osaa perusjoukosta. Yleensä jos perusjoukon koko on alle 100, niin otos on koko perusjoukon kokoinen. Tästä suuremmissa perusjoukoissa täytyy normaalisti soveltaa erilaisia otantamenetelmiä. Fuller (2009, 22–34) ja Iarossi (2006, 95–96) esittelevät muutamia keskeisempiä otantamenetelmiä.

- systemaattinen otanta
- ositettu otanta
- yksinkertainen satunnaisotanta

- ryväotanta
- otanta otosyksikön koon mukaan.

Empiirisessä tutkimuksessa otantamenetelmien valintaan vaikuttaa muun muassa tutkimuksen tavoitteet, sille määrättyjen tarkkuuksien kriteerit, budjetti, aikataulu ja muut rajoitteet. Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi kaksi otantamenetelmää, joita on sovellettu myös opinnäytetyön työympäristökyselyä suunniteltaessa. (Anttila 1998, 400–401.)

Ryväsotannalla tarkoitetaan otantaa, jossa perusjoukko on jaoteltu eroteltavien tekijöiden valossa eri osa kokonaisuuksiin. Tällaisia kriteerejä voivat muun muassa olla yritykset, kotitaloudet, asumis- tai työskentelykunnat. Osakokonaisuuksien muodostamisen jälkeen valitaan tutkittavat ryppäät, joko satunnaisesti tai systemaattisesti. Ryppäiden valinnan jälkeen kysely voidaan suorittaa, joko koko ryppäessä tai ryppään sisältä voidaan ottaa uusi otos. Tällöin puhutaan yksiasteisesta tai kaksiasteisesta ryväotannasta. Ryväotannan positiivisia puolia on se, että kenttätyö helpottuu kohdistettujen kyselyjen takia. Ryväotannan tarkkuus saattaa kuitenkin kärsiä samasta syystä. (Fuller 2009,28.) Yksinkertaisella satunnaisotannalla taas tarkoitetaan, että perusjoukon kaikilla jäsenillä on yhtä suuri mahdollisuus tulla valituksi. Jäsenet valitaan arpomalla tai summittaisesti perusjoukosta, niin ettei etukäteistietoa ole. Yksinkertainen satunnaisotanta on tutkimusystävällinen ja nopea menetelmä silloin, kun tutkittava perusjoukko on tuntematon tai suhteellisen homogeeninen. (Iarossi 2006, 95–96.) Alla olevassa kuvassa Ryväotanta & satunnaisotanta havainnollistetaan näiden kahden otosmenetelmän eroja.



Kuva 3: Ryväsootanta & satunnaisotanta

4.1.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimusmenetelmiä tehdessä ja tuloksia analysoidessa on tutkimuksen kannalta erityisen tärkeää tarkistaa tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti. Ne luovat yhdessä tutkimuksen toistettavuuden ja tarkkuuden, ja määrittävät samalla vastauksien oikean kohdistamisen. (Anttila 1998, 402–407.) Tarkemmin reliabiliteetti ilmaisee tutkimusmenetelmien luotettavuutta ja toistettavuutta määritetystä mittausaineistosta (Hirsjärvi 2002, 214–215). Reliabiliteetin ollessa, hyvä saadaan tutkimusmenetelmillä aikaan toistettavia tuloksia. Validiteetti taas määrittää tutkimusmenetelmien tarkkuutta tutkimuksen viitekehysten kautta. Näin ollen validiteetin ollessa hyvä, tutkimusmenetelmillä saavutetaan niitä asioita, joita on tutkimuksessa tarkoitus tutkia. (Anttila 2006, 273–275.)

Kvantitatiivisessa tutkimuskyselyssä reliabiliteetti määräytyy perusjoukon ja otannan suhteesta ja tutkimuksessa määritellyn viitekehysten perusteella. Näin ollen otoksen kokoon vaikuttaa tutkimuksen resurssit, mikä taas vaikuttaa kyselyn tarkkuuteen. Tavoitteena tutkimuskyselyllä kuitenkin on saavuttaa samat tulokset, kuin koko perusjoukosta. (Hirsjärvi ym. 2002, 213.) Tutkimuksen arviointiin kuuluu myös käsite validiteetti. Validiteetti tarkoittaa, että kyselymenetelmä on toimiva väline mittaamaan sille asetettuja vaatimuksia. Kyselyssä täytyy tarkastella kysymysten validiteettiä, niin että kysymykset vastaavat haluttua viitekehystä.

Kysymysten asettelussa on olennaista myös, että kysyjä ja vastaaja ymmärtävät kysymykset samoin. Vain silloin voidaan kyselyä pitää validitina. (Hirsjärvi ym. 2002, 213–214.)

4.2 Tutkimuskyselyn suunnittelu tutkimusteorian kautta

Opinnäytetyö suoritettiin empiirisenä tutkimuksena, jossa pääasiallisena työvälineenä käytettiin kvantitatiivista työympäristökyselyä. Empiirisellä tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka perustuu tutkimusaineiston havainnointiin tai mittaamiseen konkreettisella tasolla. (Valli 2001, 9-12.) Empiria muodostuu tässä opinnäytetyössä tutkimuksen luonteesta. Tutkimuksessa käytettävä aineisto saatiin pääasiallisesti työympäristökyselyistä ja tätä aineistoa käytetään YIT kiinteistötekniikan työympäristön kehittämiseen. Tutkimuksen empiria voidaan taas jakaa kvantitatiiviseen tai kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Kuitenkin opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää sen laajuuden ja suuren aineistomäärän vuoksi. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä voidaan käsitellä suuria aineistoja numeerisin menetelmin, mikä helpottaa aineiston analysointia ja nopeuttaa johtopäätösten saavuttamista. Opinnäytetyön aikataulun ja resurssien kannalta kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä oli ensisijainen valinta. (Anttila 1998, 133.)

4.2.1 Tutkimuksen reliabiliteetin saavuttaminen perusjoukon ja otannan kautta

Tutkimuksen perusjoukoksi muodostuivat viitekehyksen perusteella YIT Kiinteistötekniikka Oy ja siellä työskentelevät toimihenkilöt ja työntekijät. Yhteensä YIT Kiinteistötekniikassa työskentelee noin 2500 henkilöä, joista toimihenkilöitä on 716 ja työntekijöitä 1920. (Henkilöstökatsaus 2011.) Tutkimuksen tarkoituksena oli saavuttaa työympäristökyselyllä mahdollisimman monta YIT Kiinteistötekniikan toimihenkilöä ja työntekijää, niin että vastauksia saataisiin laajalta alueelta ympäri Suomea. Kuitenkin perusjoukon suuren koon vuoksi ja oppinäytetyön resurssien kannalta pidettiin tarpeellisena jakaa Perusjoukko rypäisiin ryväsotantamenetelmän perusteella. (Fuller 2008, 28.) Tästä johtuen YIT Kiinteis-

tötekniikan toimihenkilöt ja työntekijät jaettiin maantieteellisesti osiin, kuitenkin niin, että työympäristökyselyyn vastaajat eivät ryhmittäisi liian lähelle toisiaan vaan laajalti koko Suomeen. Ensisijaisena tarkoituksena oli tavoittaa ainakin Turun-, Jyväskylän- ja Pääkaupunkiseudun toimihenkilöitä ja työntekijöitä otannan monipuolisuuden kannalta, mutta tutkimuksen edetessä kyselyillä tavoitettiin vastaajia osittain myös muualta Suomesta. Tätä ei todettu kuitenkaan tutkimuksen kannalta haitalliseksi vaan rohkaisevaksi jolla saavutettaisiin parempi kokonaisotanta. Alueellisen ryväotannan jälkeen toimialueiden sisällä työympäristökyselyyn vastaajia päätettiin tavoittaa yksinkertaisella satunnaisotannalla. (Heikkilä 2008, 41–43.) Näin saavutettiin kyselylle parempi reliabiliteetti niin, ettei vastaajia erikseen valittu vaan vastaajat olivat satunnaisia toimialueiden sisältä (Heikkilä 2008, 31). Reliabiliteetin kannalta oli myös tärkeää suunnitella ryväotanta niin, että kyselyyn saatiin vastaajia laajalti YIT Kiinteistötekniikka Oy:n henkilöstöstä.

4.2.2 Työympäristökyselyn suunnittelu ja toteutus tutkimuskyselyn kannalta

Tutkimuskysely on monesti empiirisen tutkimuksen olennainen osa. Kyselyn toimivuus edellyttää kysymyksiltä ja kyselylomakkeelta selkeyttä, loogista jaotteleua ja pituuden sovittamista kyselynluonteeseen. (Hirsjärvi ym. 2002, 180–181.) Kyselyn tekijän kannalta on tärkeää laatia kysymykset, niin että niistä saadaan suurin mahdollinen hyöty. Kysymyksiä tehdessä on kuitenkin suunniteltava myös kysymysten ja lomakkeen käsittelyä vastausten saavuttua, ja sitä, miten vastauksia voidaan analysoida esimerkiksi tietokoneohjelmien avulla. (Hirsjärvi ym. 2002, 182, 185.)

Opinnäytetyössä pääasiallisena tutkimusmateriaalin hankintatapana käytettiin työympäristökyselyä. Kyselyn tarkoituksena oli tavoittaa vaivattomasti mahdollisimman monta YIT Kiinteistötekniikan toimihenkilöä ja työntekijää. Ensisijaisena tarkoituksena kyselyllä oli tutkia toimihenkilöiden ja työntekijöiden asenteita työympäristön kehittämisen näkökulmasta, jonka jälkeen niitä oli tarkoitus verrata keskenään työtehtävien, työkonttien ja toimialan perusteella. Nämä määrittivät

kyselyn ensimmäisen osan ja yleiset kysymykset. Yleisillä kysymyksillä haluttiin saada lisätietoa vastaajista, jotta myöhemmällä analysoinnilla saataisiin luotua parempi ero vastaajien välille, esimerkiksi miten eri-ikäiset työntekijät suhtautuvat ympäristöasioihin. Yleisten kysymysten ja asennekysymysten lisäksi haluttiin kyselyssä saada tietoa vastaajien motivaatiosta ja valmiudesta kehittää omaa työympäristöä, niin että saataisiin tietoa miten asenteet ja muutosvalmius eroavat vastaajilla. Viimeiseksi asennekysymykset ja motivaatiokysymykset jaettiin erillisiin yläkategorioihin: työturvallisuus ja ympäristövastuu. Tämän tarkoituksena oli lisätä kyselyn selkeyttä ja erotella eriaiheen kysymykset toisistaan. (Heikkilä 2008, 55–56.)

Työympäristökyselyn laatimiseen käytettiin pääasiallisesti monivalintakysymyksiä eli strukturoitujakysymyksiä asteikolla yhdestä neljään, niin että ykkösen edusti kyselyssä ”huonoa” tai ”täysin erimieltä” ja nelonen vastaavasti ”erinomaista” tai ”täysin samaa mieltä”. (Kananen 2008, 26.) Monivalintakysymysten tarkoituksena oli nopeuttaa vastausten myöhempää analysointia, mutta helpottaa myös vastaajien työtä (Anttila 1998, 252). Lisäksi kysymysten yleisluonne pyrittiin spesifioimaan, jotta vastaukset olisivat täsmällisiä ja niistä saatava tieto olisi helposti syötettävissä tietokantaan. Tämä soveltuu monivalintakysymysten malliin ja saatava tieto on yksityiskohtaista. Kyselyssä on kiinnitettävä huomiota myös kysymysten pituuteen ja määrään. Lyhyet kysymykset, jotka eivät anna tulkinnan mahdollisuutta parantavat kysymyksen validiteettia ja sitä kautta tutkimuksen tulosten tarkkuutta. (Hirsjärvi ym. 2002, 189.) Kyselyn pituus taas rajataan käytössä olevan ajan ja kyselyn aiheen mukaan (Hirsjärvi ym. 2002, 190). Opinnäytetyön kyselyssä keskityttiin kyselyn pituuteen niin, ettei sen täyttöön tarvittaisi 10 minuuttia enempää aikaa. Tällöin vastaajien keskittymien ei herpaantuisi kyselyn aikana. Vastaavasti kyselyn reliabiliteettiä voidaan parantaa kysymysten toistolla. Tällöin tarkoituksena on kysyä samaa asiaa eri tavoin, niin että vastaajan todellinen mielipide tarkentuu. (Heikkilä 2008, 58.) Opinnäytetyössä kyselyn reliabiliteetti haluttiin kasvattaa juuri toistamalla kysymyksiä. Kysymysten ollessa välillä henkilökohtaisia, haluttiin varmistua siitä, että vastaukset olisivat yhteneviä.

Kyselyllä suoritettiin 30 kappaleen esikokeilu, josta saadut tulokset johtivat kyselyn ulkoasun uudelleenmuotoiluun. Moni vastaajista oli jättänyt vastaamatta yleisiin kysymyksiin, vaikka ne olivat olennaisena osana kyselyä. Koekyselystä suoritettiin myös aineiston koe-analysointi virheiden välttämiseksi. Tällä haluttiin minimoida mahdolliset suuremmat ongelmat koko kyselyn kannalta. (Anttila 1998, 252; Heikkilä 2008, 61.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusaineiston suuren koon vuoksi tutkimus suoritettiin kvantitatiivisesti. Tämä tarkoitti vastauksien muuttamista numeraaliseen muotoon, niin että aineiston tulkinnassa olisi mahdollista käyttää apuna taulukkolaskentaohjelmia. Tutkimus suoritettiin pääasiallisesti SPSS-ohjelmistolla, mutta aineiston muokkaamiseen ja kirjaamiseen käytettiin Microsoft Exceliä.

Työympäristökysely suoritettiin kaksiosaisesti niin, että osa kyselystä suoritettiin Internetin kautta Digium-pilvipalvelulla ja osa paperikyselynä YIT Kiinteistötekniikan sisäisissä kokouksissa. Tämän jälkeen vastaukset syötettiin Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmaan, josta aineisto siirrettiin SPSS-ohjelmistoon analysoitavaksi.

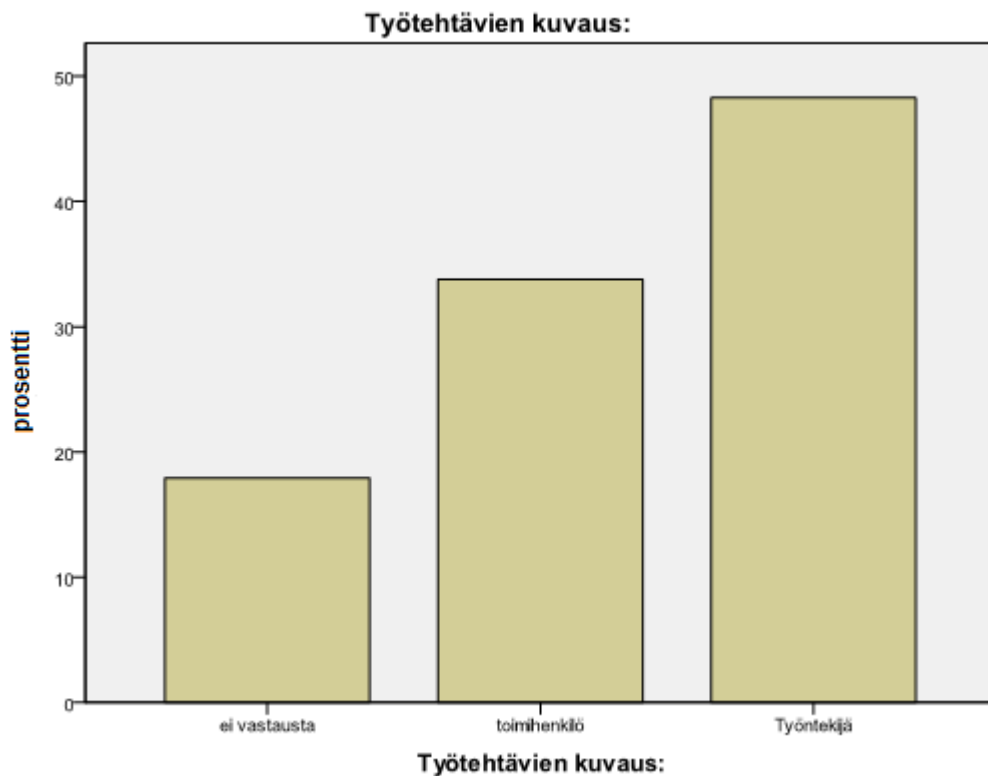
5.1 Työympäristökyselyn otannan esittely

Työympäristökyselyyn vastasi yhteensä 145 YIT Kiinteistötekniikan työntekijää ja toimihenkilöä. Paperikyselyyn vastanneita oli 88 kappaletta ja Digium-kyselyyn vastanneita oli 57 kappaletta. Vastattavia kysymyksiä oli yhteensä 70 ja siitä saatiin huomattava määrä aineistoa tutkimusta varten. Opinnäytetyössä ei kuitenkaan ole tarkoitus tarkastella kaikkia kysymyksiä yksitellen, vaan tavoitteena on löytää vastauksia tutkimusongelmaan.

Otannan laajuus koko, YIT Kiinteistötekniikan kannalta, jäi tavoiteltua pienemmäksi, mutta ryväotannan avulla pyrittiin saamaan kattavammat vastaukset yrityksen koko toimialueelta. Digium-kysely lähetettiin sähköpostin välityksellä 271 vastaajalle. Heistä noin viidennes (21 %) vastasi kyselyyn, mikä oli odotettua alhaisempi. Kuitenkin Digium-kyselyyn vastanneista henkilöistä useampi täytti kyselyn vastauskohtaisesti paremmin kuin paperikyselyyn vastanneista. Näin Digium-kyselystä saatiin suhteellisesti enemmän aineistoa. Paperikyselyn vastaajamäärä oli ennalta arvioitavissa, koska kysely suoritettiin yrityksen yhteisissä tilaisuuksissa, joihin osallistuneet myös täyttivät vastauslomakkeen. Pape-

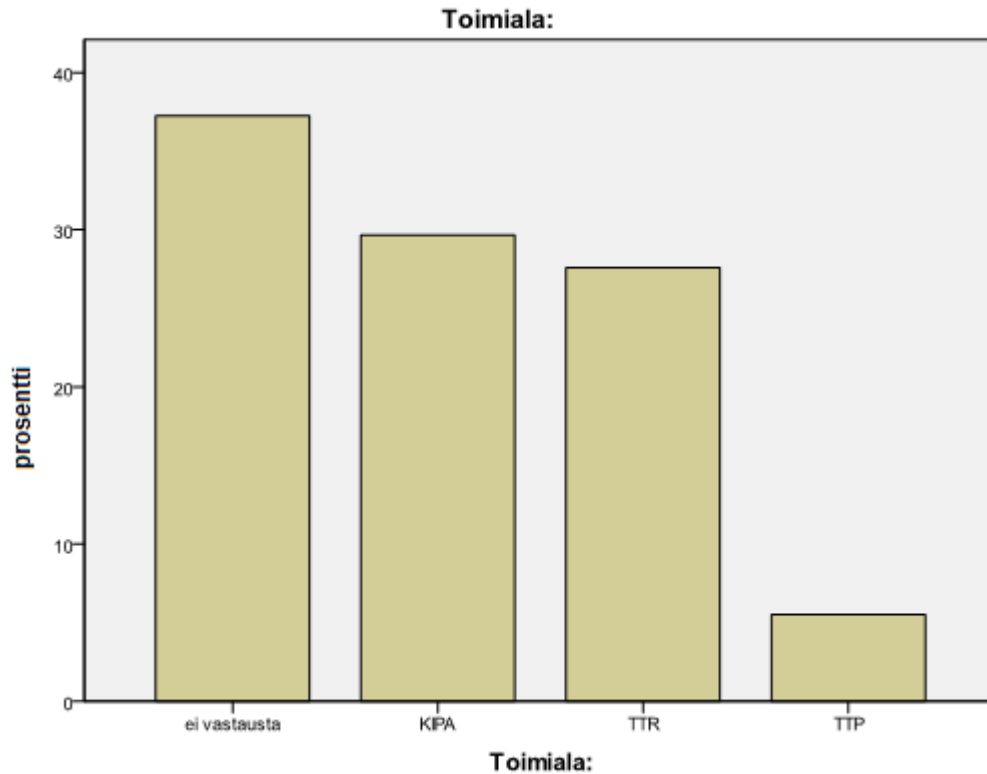
rikyselyyn arvioitu vastaajamäärä oli 100 kappaletta ja vastausprosentti oli 88 %.

Työympäristökyselyyn vastanneista noin kolmannes (34 %) oli toimihenkilöitä ja lähes puolet (48 %) oli työntekijöitä. Työtehtäviensä kuvaukseen vastaamatta jätti 18 % ja heistä lähes kaikki olivat täyttäneet paperikyselyn. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Työympäristökyselyyn vastanneiden toimenkuva prosentuaalisesti esitettynä.

Toimialoittain vastaukset jakoutuivat siten, että noin kolmannes (33 %) vastaajista työskenteli Kiinteistöpalvelussa tai Talotekniikkaratkaisussa. Vain noin 6 % vastaajista työskenteli Talotekniikkapalveluissa. Loput, 37 % ei vastanneet millä toimialalla vastaaja työskenteli. Suurin osa vastaamatta jättäneistä oli täyttänyt paperikyselyn. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Työympäristökyselyyn vastanneiden toimialat prosentuaalisesti ilmoitettuna.

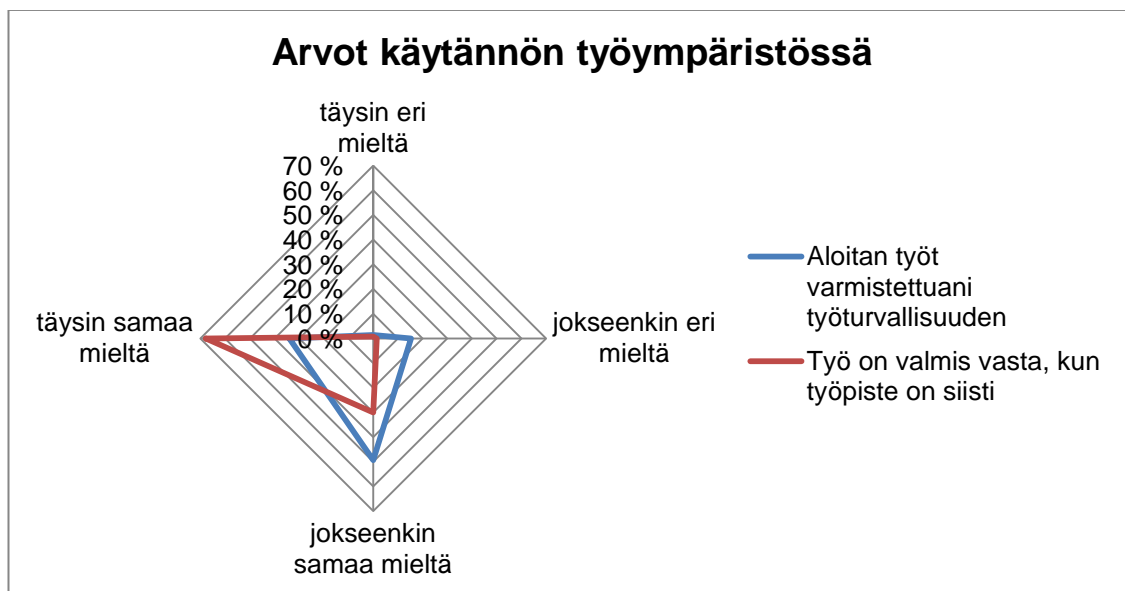
5.2 Tutkimustulosten tulkinta

Opinnäytetyön tutkimusongelman pohjalta tutkimustuloksia tarkastellaan toimialoittain ja työtehtävien kautta. Tutkimustulosten tulkinnassa halutaan keskittyä siihen miten vastaajat suhtautuvat työympäristöön ja sen kehittämiseen. Onko esimerkiksi työturvallisuuden ja ympäristövastuun välillä eroja ja miten ne vaihtelevat eri toimialoilla ja työtehtävissä. Lisäksi tutkimusaineistosta pyritään määrittämään vastaajien arvoja ja asenteita työympäristöasioissa ja verrata niitä toimintaan. Onko esimerkiksi ympäristöarvoilla vaikutusta käyttäytymiseen ja millaisia vaikutuksia ne ovat?

5.2.1 Arvot

Työympäristökyselyssä esitettiin kysymyksiä, joiden avulla pyrittiin selvittämään vastaajien arvoja työturvallisuus- ja ympäristövastuuasioissa. Kuviossa neljä esitetään miten vastaajat suhtautuvat työnteon kannalta ensisijaisiin työturvallisuus- ja ympäristövastuukysymyksiin. Vastaajista yli kaksi kolmasosaa (68 %) on täysin samaa mieltä, että olennaisena osana työskentelyä kuuluu myös työpisteen siisteydestä huolehtiminen töiden päätyttyä. Jokseenkin samaa mieltä työpisteen siistimisestä oli noin kolmannes (30 %) vastaajista. Vastaavasti yli kolmannes on täysin samaan mieltä, että työturvallisuuden varmistaminen kuuluu töiden aloittamiseen. Lähes puolet (49 %) vastaajista ovat väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja noin 15 prosenttia vastaajista ovat jokseenkin eri mieltä.

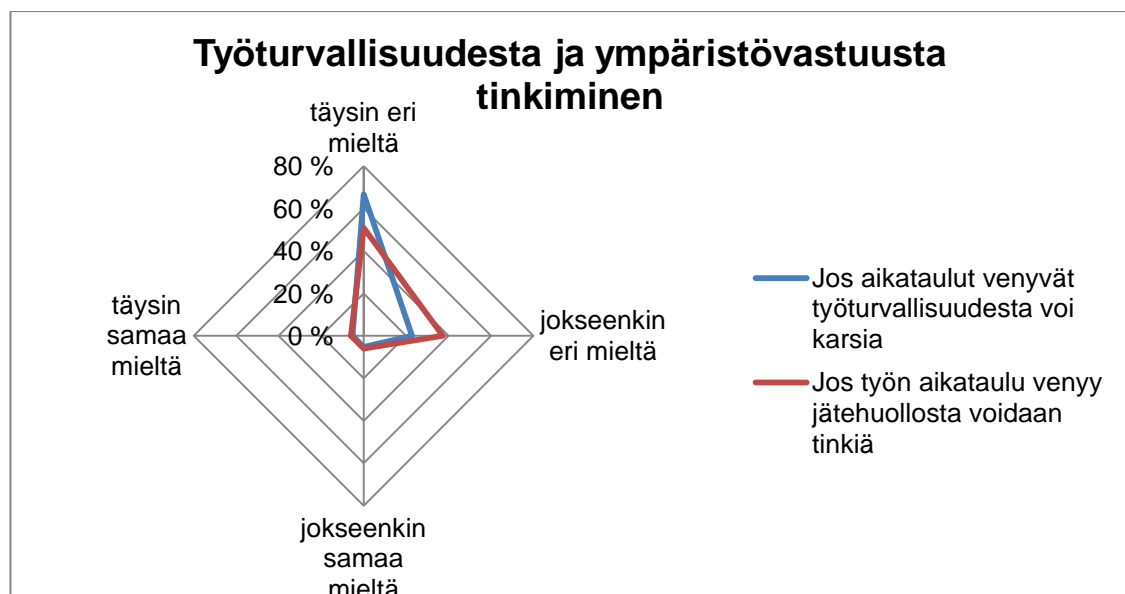
Toimialoja verratessa toisiinsa ei löytynyt suuria eroja työpisteen siisteyden ja työturvallisuuden varmistamisen välillä, vaan vastaukset jakaantuivat toimialojen sisällä samoin kuin kaikkien vastaajien kesken. Työtehtävien kuva ei myöskään vaikuttanut vastauksiin, vaan toimihenkilöiden ja työntekijöiden arvot jakaantuivat kaikkien vastaajien arvoja mukailleen.



Kuvio 3. Millaisia ovat vastaajien arvot käytännön työympäristössä.

Kuviossa viisi esitetään miten vastaajat suhtautuvat työturvallisuuteen ja ympäristövastuuseen, kun työ viivästyvät. Molemmissa tapauksissa suurin osa vastaajista on täysin eri mieltä, että työturvallisuudesta tai ympäristövastuusta voitaisiin tinkiä, kun aikataulut venyvät. Kaksi kolmasosaa vastaajista (67 %) on eri mieltä ja lähes neljännes (24 %) jokseenkin eri mieltä, että työturvallisuudesta voitaisiin tinkiä aikataulujen ylittyessä. Vastaavasti yli puolet (51 %) vastaajista on täysi eri mieltä ja yli kolmannes (37 %) vastaajista jokseenkin eri mieltä, että jätehuollosta voitaisiin tinkiä töiden pitkittyessä.

Toimialoja verratessa toisiinsa ei löytynyt suuria eroja siihen miten aikataulut vaikuttavat työturvallisuuteen ja ympäristövastuuseen. Vastaukset toimialojen sisällä jakaantuivat samoin kuin kaikkien vastaajienkin kesken. Samoin vastaajien työtehtävillä ei ollut vaikutusta siihen miten he vastasivat väitteisiin, vaan vastaukset jakaantuivat samoin kuin kaikkien vastaajien kesken.

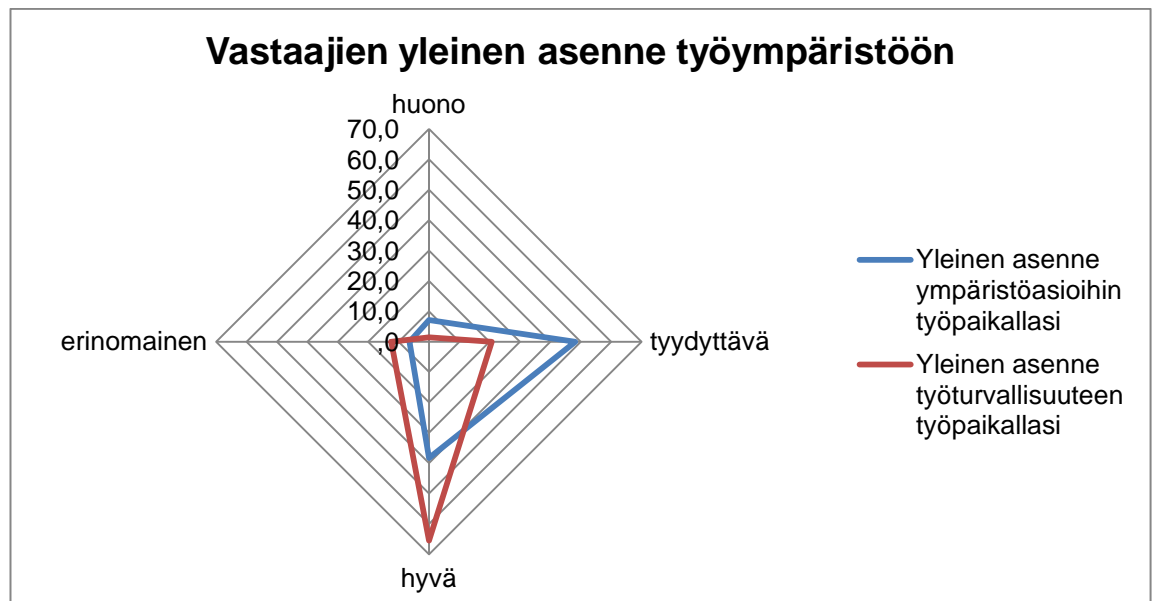


Kuvio 4. Miten vastaajat suhtautuvat kiireessä työturvallisuuteen ja ympäristövastuuseen.

5.2.2 Asenne

Kaikkien vastaajien mielestä yleinen asenne työturvallisuuteen on hyvä. Noin kaksi kolmasosaa (65,5 %) vastaajista piti työturvallisuus asenteita hyvänä ja

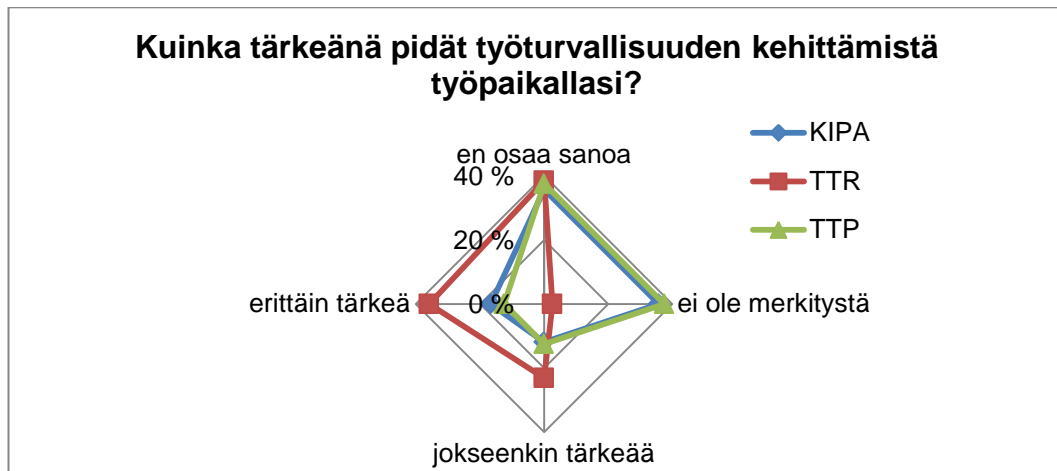
noin viidesosa (20,7 %) vastaajista piti työturvallisuutta tyydyttävänä. Yrityksen yleistä asennetta ympäristöasioihin ei pidetty kuitenkaan yhtä hyvänä. Vastaajista noin puolet (48,2 %) olivat sitä mieltä, että yleinen asenne ympäristöasioihin on yrityksessä tyydyttävää. Kuitenkin hyvänä asennoitumista ympäristöasioihin piti noin 38 % vastaajista. Alla olevasta kuviosta kuusi nähdään miten yleinen asenne vaihtelee työturvallisuuden ja ympäristöasioiden välillä.



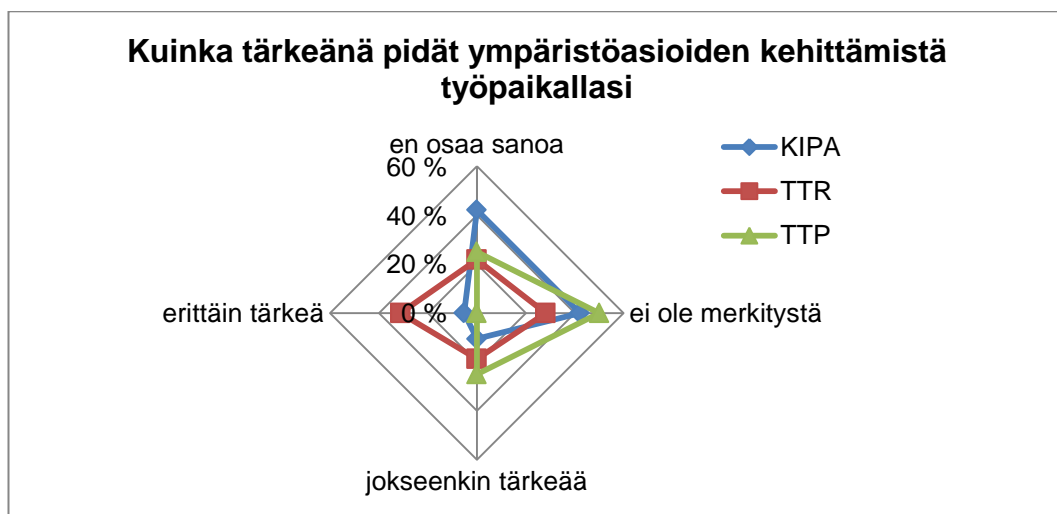
Kuvio 5. Vastaajien yleinen asenne työympäristöön

Toimialojen sisällä vastausten jakautumien ei juuri eroa koko yrityksen asenteista. Toimialojen prosentuaaliset arvot ovat lähes samat kuin koko yrityksen vastaavat. Yli puolet (60 %) vastaajista toimialojen sisällä pitää työturvallisuutta hyvänä ja vajaa viidennes (17 %) tyydyttävänä. Vastaava tulos saatiin myös verratessa asenteita ympäristöasioihin toimialojen välillä. Noin puolet (48 %) vastaajista toimialojen sisällä pitävät yleistä asennetta ympäristöasioissa tyydyttävänä ja runsas kolmasosa (35 %) hyvänä. Suuria muutoksia ei myöskään ole, kun asenteita työympäristöön verrataan toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Prosentuaaliset erot koko yrityksen asenteisiin ovat työtehtävienkin kannalta pienet. Noin kaksi kolmasosaa (66 %) toimihenkilöistä ja työntekijöistä piti työturvallisuutta yleisesti hyvänä ja viidennes (20 %) tyydyttävänä.

että yhteensä puolet (50 %) talotekniikkaratkaisujen henkilöstöstä pitävät ympäristöasioiden kehittämistä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Lisäksi kuviosta kahdeksan ja yhdeksän käy ilmi, että työturvallisuuden ja ympäristöasioiden kehittämistä pidetään Kiinteistöpalveluissa ja Talotekniikanpalveluissa suurelta osin merkityksettömänä. Yli kolmasosaa (36 %, 38 %) molemmista toimialoista pitää työturvallisuuden kehittämistä merkityksettömänä ja lähes puolet (42 %, 50 %) molempien toimialojen vastaajista katsoo ympäristöasioiden kehittämisen merkityksettömäksi.



Kuvio 7. Mikä on vastaajien suhtautuminen työturvallisuuden kehittämiseen.



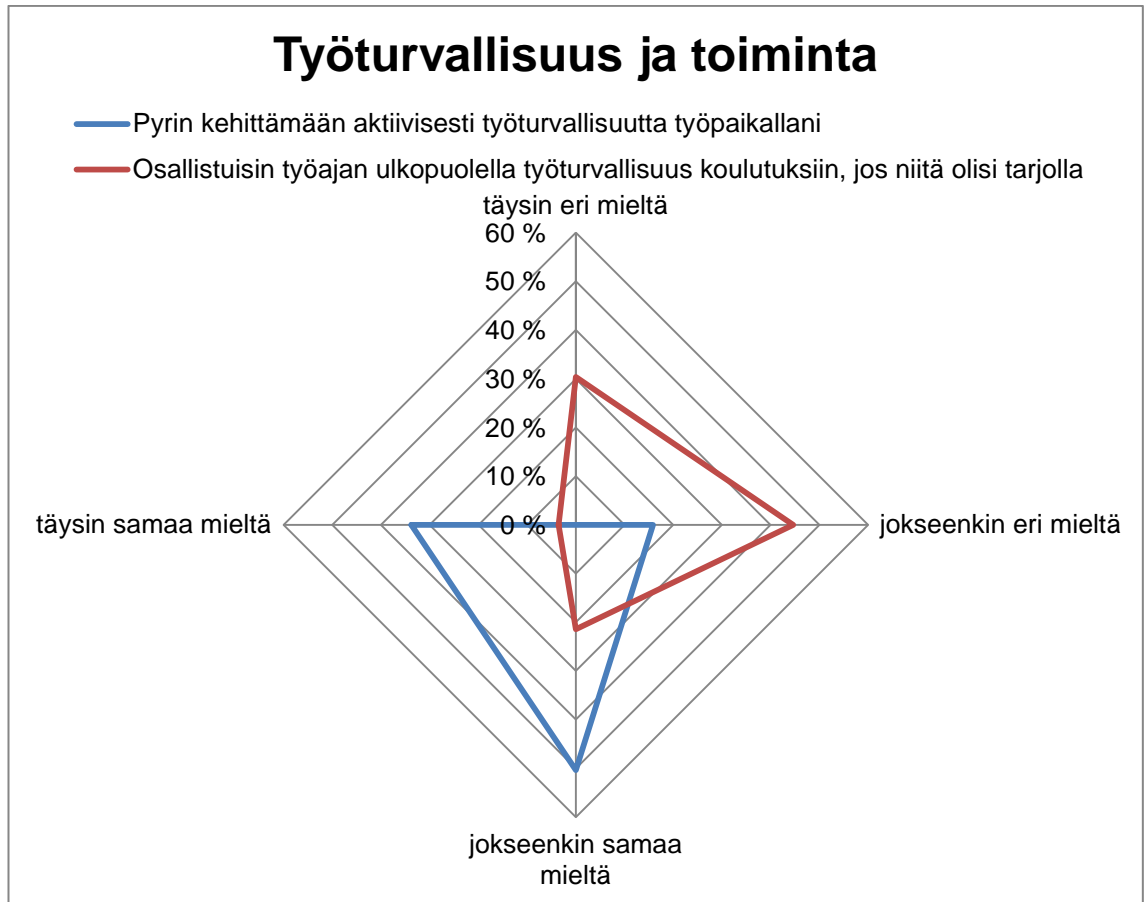
Kuvio 8. Mikä on vastaajien suhtautuminen ympäristöasioiden kehittämiseen.

Tutkimustulosten mukaan vastaajien työnkuva vaikuttaa myös miten he suhtautuvat ympäristön kehittämiseen. Kaksi kolmasosaa (66 %) työntekijöistä pitää työturvallisuuden kehittämistä erittäin tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä, kun taas vastaava luku on toimihenkilöillä runsas kolmannes (36 %). Vastaavasti 60 prosenttia työntekijäistä pitää ympäristöasioiden kehittämistä erittäin tärkeänä tai jokseenkin tärkeänä, kun taas toimihenkilöistä 13 prosenttia on samaa mieltä. Huomattavaa on, että lähes puolet (49 %) toimihenkilöistä pitää ympäristöasioiden kehittämistä merkityksettömänä ja yli neljännes (27 %) pitää työturvallisuuden kehittämistä merkityksettömänä.

5.2.4 Toiminta

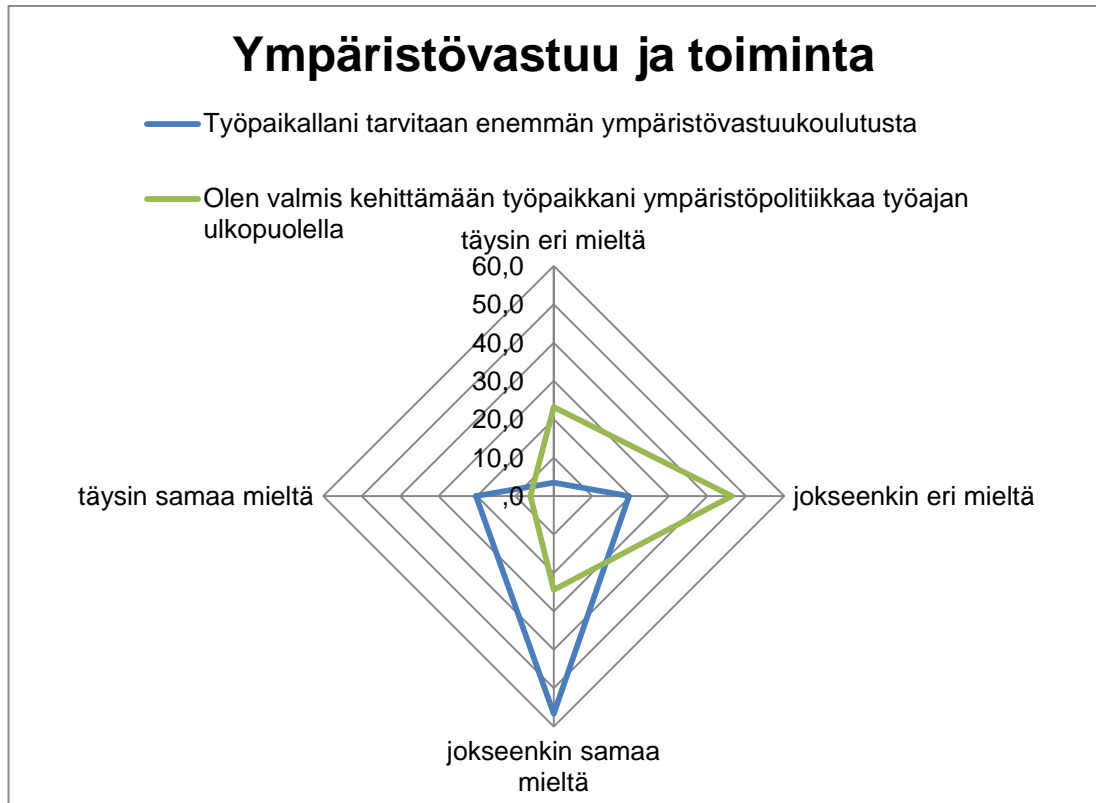
Asenteiden, arvojen ja suhtautumisen lisäksi tutkimuksessa haluttiin tarkastella vastaajien toimintaa työympäristössä. Tarkoituksena on tarkastella miten asenteet ja arvot vaikuttavat toimintaan. Lisäksi pyritään selvittämään miten vastaajat ovat valmiita panostamaan työympäristöönsä.

Kuviossa 10 pyritään havainnollistamaan kuinka aktiivisesti vastaajat pyrkivät kehittämään työturvallisuutta ja verrata sitä haluun osallistua työturvallisuutta kehittäviin tilaisuuksiin työajanulkopuolella. Työympäristökyselyssä vastaajilta kysyttiin mielipiteitä siitä missä määrin he panostavat työturvallisuuteen työpaikalla. Suurin osa (84 %) vastaajista mielestään kehittää työturvallisuutta työpaikalla. Loput vastaajista, eli 16 prosenttia olivat jokseenkin erimieltä väittämästä, jossa kysyttiin työturvallisuuden aktiivista kehittämistä työpaikalla. Yksikään vastaajista ei ollut täysin erimieltä väittämästä. Kuitenkin kolme neljäsosaa (75 %) vastaajista ei osallistuisi työturvallisuutta edistäviin koulutuksiin, jos nämä järjestettäisiin työajanulkopuolella. Tosin sanoen vain joka neljäs vastaaja, joka kehittävätkin mielestään aktiivisesti työturvallisuutta olisivat valmiit osallistumaan työturvallisuus koulutuksiin työajanulkopuolella.

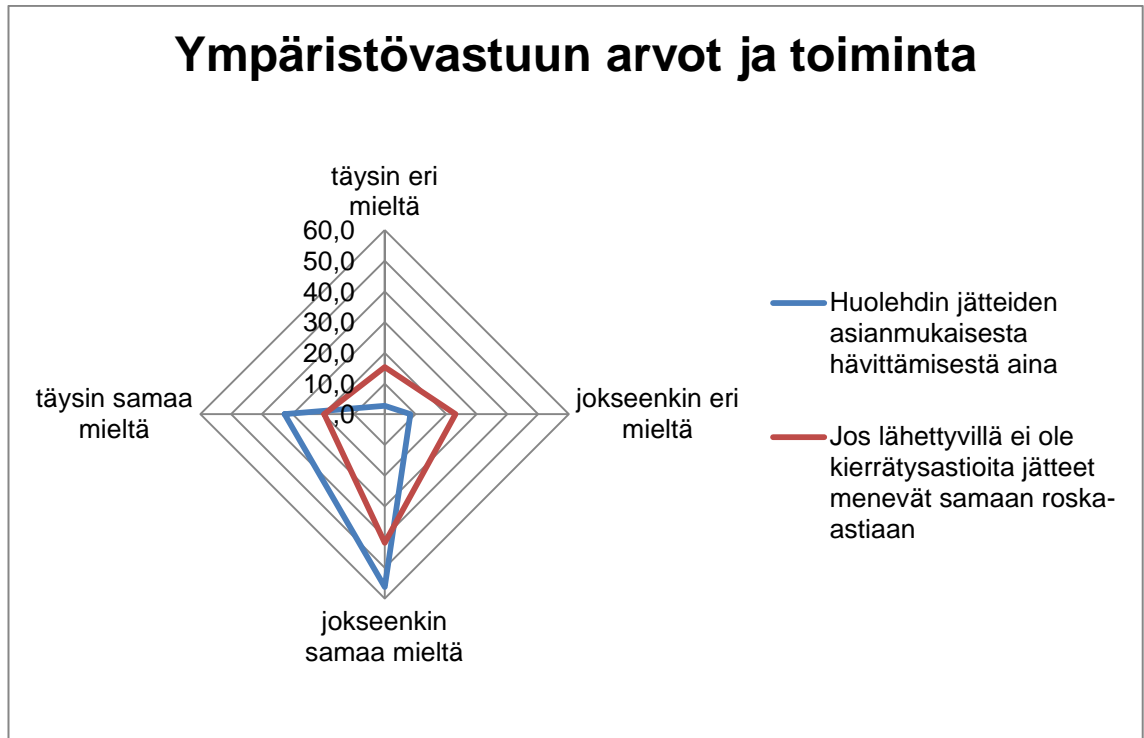


Kuvio 9. Työympäristökyselyn vastaukset, miten vastaajat kehittävät työturvallisuutta ja sen toimintaa.

Kuviossa 11 kuvataan vastaajien mielipidettä siitä pidetäänkö ympäristövastuukoulutuksen lisäämistä työpaikalla olennaisena. Kuviossa yhdeksän taas kuvataan vastaajien halua osallistua ympäristöasioiden kehittämiseen työajan ulkopuolella. Ympäristökoulutuksen tarve vastaajien mielestä on olemassa ja yli kolme neljäsosaa (77 %) vastaajista on sitä mieltä, että ympäristökoulutusta tarvitaan. Vain runsaan viidenneksen (23 %) mielestä ympäristökoulutusta ei tarvita. Vastaajista vajaa kolmas osa (31 %) olisi valmis kehittämään ympäristöasioita työajan ulkopuolella. Kuitenkin suurin osa (69 %) vastaajista ei kehittäisi ympäristöasioita työajan ulkopuolella.



Kuvio 10. Työympäristökyselyn vastaukset, miten vastaajat kehittävät ympäristövastuuta ja sen toimintaa.



Kuvio 11. Vastaajien arvojen ja toiminnan välinen ero ympäristöasioissa.

Kuviossa 12 saadaan selvä esimerkki siitä, miten vastaajien arvot ja toiminta käytännössä eroavat. Kuviossa 12. esitetään miten vastaajat mielestään huolehtivat jätteiden hävittämisestä. Lähes kolmannes (32 %) vastaajista huolehtii mielestään jätteiden asianmukaisesta hävittämisestä aina ja yli puolet (55 %) vastaajista ainakin toisinaan. Kuitenkin, jos jätteiden lajittelulle ei ole helppoa mahdollisuutta, niin lähes kaksi kolmasosaa (62 %) vastaajista tunnustaa, että jätteet jäävät kierrättämättä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

YIT Kiinteistötekniikalla on korkeat tavoitteet työturvallisuuden ja ympäristöasioiden kehittämiseksi. Yrityksessä toimitaan muun muassa ISO 14001- ja OH-SAS 18001 -standardien mukaan ja pyritään kehittämään toimintaa niin, ettei työtapaturmia ja ympäristövahinkoja sattuisi lainkaan. Tämä tavoitteen yritys on pyrkinyt saavuttamaan tiukennettujen ohjeistuksen, työympäristömittareiden ja paremman raportoinnin kautta. Työturvallisuus- ja ympäristötoiminnan kehittäminen vaatii kuitenkin koko yrityksen panostuksen. Erityisesti työntekijöiden ja toimihenkilöiden arvot ja asenteet työympäristön kehittämiseen on oltava positiivisia, jotta muutos tapahtuu siellä missä työ tehdään.

6.1 Arvojen ja asenteiden vertailua toimialojen ja työtehtävien välillä

Työympäristökyselyyn vastanneiden asenteet työympäristöstä olivat kannustavia. Lähes kaikki vastaajat pitivät työturvallisuutta ja ympäristövastuuta hyvänä ja niiden kehittämistä tärkeänä. Kuitenkin työturvallisuuden tärkeyttä korostettiin vielä enemmän kuin ympäristövastuuta. YIT Kiinteistötekniikan yleistä työturvallisuus asennetta pidettiin vastaajien mielestä korkeampana kuin ympäristövastuuta ja samoin työturvallisuuden kehittäminen nähtiin vastaajien mielestä tärkeämpänä. Tulos oli odotuksenmukainen, sillä yrityksen työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota pidempään kuin ympäristöasioihin ja sen vaikutukset ovat henkilökohtaisempia.

Tutkimuksesta saatiin selville, että asenteet ja arvot ovat toimialojen välillä yhteneviä eikä vastauksien väliltä löytynyt suuria prosentuaalisia eroja. Kuitenkin toimialojen vastaajista Talotekniikkaratkaisuihin arvioitiin työympäristön kehittäminen keskimäärin tärkeämmäksi, kuin muilla toimialoilla. Tämä saattaa johtua toimialan työnkuvasta, koska Talotekniikkaratkaisuihin työprojektit ovat monesti suurempia kuin muilla toimialoilla. Projektien suuri koko ja henkilöstön määrä johtaa useampiin työtapaturmiin ja ympäristövahinkoihin. Huomion kiin-

nittyy silloin työkohteessa työympäristöasioihin ja mahdollisesti myös työntekijöiden ja toimihenkilöiden huolestuminen omasta turvallisuudesta kasvaa. Henkilökohtaiset kokemukset ja ulkoiset kannustimet ovatkin tärkeä motivoija työympäristöasioissa. Työtapaturma, läheltäpiti-ilanne tai ympäristövahinko saattaa johtaa asenne muutoksiin työssä.

Vastaaviin johtopäätöksiin päädyttiin, kun tutkimustulosten tulkinnasta saatiin selville, että toimihenkilöiden ja työntekijöiden mielipiteet työympäristön kehittämistarpeesta erosivat. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä suurin osa oli sitä mieltä, että työturvallisuuden ja ympäristövastuun kehittäminen yrityksessä on tärkeää. Vastaavasti kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä yli kolmannes (37 %) ei osannut sanoa mielipidettään työympäristön kehittämisen tärkeydestä. Tämä saattaa johtua työtehtävien ja työpisteiden luonteesta. On ymmärrettävää, että toimistolla suurimman osan työajasta viettävä toimihenkilö suhtautuu omaan työturvallisuuteen ja ympäristövastuuseen eritavalla kuin työmaalla päivittäin työskentelevä työntekijä. Mielenkiintoista kuitenkin on, ettei lakisääteisesti vastuussa alaisistaan oleva toimihenkilö ole kiinnostunut työympäristön kehittämisestä enempää kuin työntekijä, vaikka toimihenkilöllä on vastuu työntekijöiden työturvallisuuden toteutumisesta ja ohjeistuksesta. Tutkimustulokset vahvistavatkin teoria, että ulkoisen kannustimen tai henkilökohtaisen kokemuksen puuttuminen vaikuttaa negatiivisesti työympäristön kehitykseen.

6.2 Yrityskulttuurin muutos

Tutkimustuloksista kävi ilmi, etteivät arvot ja asenteet aina johda vastaavaan toimintaan. Kyselyyn vastanneista oli huomattavissa, että työympäristöarvot olivat suuresti hyväksyttävä, mutta ponnistelu niiden saavuttamiseksi ei ollutkaan samalla tasolla. Sama asia tuli esille myös yrityskulttuurin teoriassa, jossa mainittiin että henkilöstön on helppo hyväksyä ja ymmärtää työympäristön tärkeys, mutta käytännössä arvot ja tavoitteet eivät toteudukaan. Henkilöstön koulutuksella on edistävää vaikutus tavoitteiden siirtämisessä käytäntöön, mutta useasti tämä nähdään yrityksissä ylimääräisinä kuluina ja henkilöstön mielestä

tarpeettomana. Tämä kävi ilmi myös tutkimuksesta, jossa vastaajilta kysyttiin halua osallistua työympäristökoulutuksiin. Suurin osa vastaajista piti koulutusta vain jokseenkin tärkeänä ja suurin osa ei haluaisi osallistua koulutuksiin ainkaan vapaa-ajallaan. Henkilöstön negatiivinen asenne koulutuksiin voi hidastaa työympäristön kehittämistä ja yrityskulttuurin muuttamista vastuullisempaan suuntaan. Koulutusten sisältöjen muuttaminen toiminnallisesta ohjauksesta arvokoulutukseen saataisi olla henkilöstöä stimuloiva vaihtoehto. Arvokoulutuksella tarkoitetta, että henkilöstön toimintaohjeiden sijasta koulutuksissa keskitytään arvojen muuttamiseen vastuullisempaan suuntaan. Tätä kautta muuttuneet arvot ohjaisivat henkilöstön toimintaa ja samalla arvojen ja toiminnan väliset erot pienenisivät.

Vastaajien myönteiset arvot ja asenteet olivat tutkimustulosten tulkinnassa positiivinen huomio ja ovat selvä merkki siitä, että työympäristön tärkeys on tiedostettu yrityksessä ja henkilöstössä. Oikeat arvot ja asenteet ovat vastuullisen yrityskulttuuriin kannalta välttämättömiä, mutta vasta arvojen ja toiminnan yhdistyminen saa aikaan konkreettisia muutoksia. Vastaajien toiminta ja suhtautuminen koulutukseen työympäristöasioissa oli tutkimustulosten kannalta vastakkainen arvoihin ja asenteisiin verrattuna. Tiedostettujen arvojen omaksuminen ja niiden toimintaan sisällyttäminen luo vastuullisen yrityskulttuurin. Muutos työturvallisuus- ja ympäristöasioissa alkaa ulkoisesta tekijästä, kuten koulutuksesta, omakohtaisesta kokemuksesta tai työkaverin esimerkistä. Lisäksi kokemusten jakaminen muiden työntekijöiden kanssa saattaa saada heidät samaistumaan tilanteeseen ja oppimaan riskitilanteiden tunnistamista. Tämän takia jokaisella toimijalla on vaikutusta yrityksen toimintaan ja yrityskulttuurin muutokseen. Ongelmana kuitenkin on, ettei yrityskulttuuria ja henkilöstön arvoja voi muuttaa kerralla, vaan vähitellen ajan myötä.

7 YHTEENVETO

7.1 Opinnäytetyön onnistuminen

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miksi yrityksen tavoitteet työympäristö vastuussa eivät toteudu henkilöstön toiminnassa. Kysymystä tarkasteltiin erityisesti henkilöstön asenteiden ja arvojen kautta ja niitä verrattiin itse toimintaan erojen selvittämiseksi. Ongelmaa lähestyttiin tutkimuskyselyn ja vastuullisen liiketoiminnan periaatteiden kautta niin, että tutkimustulosten arvioimiselle olisi teoreettinen perusta. Opinnäytetyö suoritettiin kolmessa osassa. Ensimmäisenä laadittiin kvantitatiivinen kysely, jonka yhteydessä perehdyttiin kvantitatiivisen tutkimuksen teoriaan. Näin mahdollistettiin kyselyn ja tutkimuksen reliabiliteetti ja validius. Toisena paneuduttiin vastuullisen liiketoiminnan teoriaan, jonka kautta tutkimustuloksia analysointiin. Yhdistämällä teoria ja tutkimus päädyttiin johtopäätöksiin yrityksen henkilöstön arvoista ja asenteista, sekä niiden vaikutuksesta toimintaan.

Opinnäytetyön onnistumisen kannalta olennaista oli työympäristökyselyn onnistuminen. Se suoritettiin kahdessa osassa ryväsoitaperiaatteella niin, että vastaajia tavoitettaisiin laajalta alueelta resursseja säästäen. Osa kyselystä toteutettiin pilvipalvelun avulla ja toinen paperikyselynä YIT Kiinteistötekniikan sisällä. Otannan laajuus jäi toivottua pienemmäksi, mutta ei kuitenkaan tutkimuksen onnistumisen kannalta liian pieneksi. Vastaajien työtehtävät olivat tutkimuksen viitekehysten mukaiset ja vastauksien maantieteellinen laajuus oli hyvä. Yllättävää oli paperikyselyyn vastanneiden henkilöiden vain osittainen vastaaminen kyselyyn. Osa vastaajista ei vastannut kyselyn alussa esitettyihin henkilötietoihin, joka saattoi vaikuttaa tutkimustulosten osittaiseen vinoutumiseen.

Opinnäytetyössä käytetty vastuullisen liiketoiminnan teoria tuki erinomaisesti tutkimustuloksia ja mahdollisti tutkimustulosten laajemman tarkastelun. Erityisesti asenteiden ja arvojen merkitys yrityskulttuurissa, sekä yrityskulttuurin vaikutukset toimintaan, erottuivat tutkimuksesta teorian takia paremmin.

Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin taulukkolaskentaohjelmaa ja tilasto-
taulukointiohjelmaa. Niiden avulla kyselyn vastaukset järjestettiin ja havainnol-
listettiin. Aineistosta saatiin havainnollistettua onnistuneesti henkilöstön asentei-
ta, arvoja ja verrattua niitä henkilöstön toimintaan. Lisäksi onnistuttiin tarkaste-
lemaan työympäristöön liittyviä asenne-eroja niin työtehtävien kuin toimialojen-
kin mukaan.

7.2 Jatkotutkimuksen aiheita

Työympäristön toiminannan kehittymisen kannalta on olennaista miten, henki-
löstön asenteita ja arvoja saadaan muutettua positiivisempaan suuntaan, ja eri-
tyisesti, miten ne saadaan yhdistettyä toimintaan. Mielekkäänä tutkimuskohtee-
na voisi olla, miten asenteita ja arvoja voidaan yrityksessä parantaa tai kuinka
yrityskulttuurin muutos vaikuttaa toimintaan. Onko esimerkiksi koulutuksella
merkitystä yrityskulttuurin muuttamiseen ja mihin koulutuksessa pitäisi keskittyä,
jotta se olisi tehokasta?

Jatkotutkimuskohteena voisi pitää myös opinnäytetyön aihetta. Opinnäytetyön
tutkimusta olisi mahdollista suurentaa koskemaan laajemmin YIT Oyj:n työym-
päristötoimintaa, joko eri toimialoille, kuten teollisuuden tai maantieteellisesti
pohjoismaihin tai Baltian maihin. Näin olisi mahdollista tarkastella laajemmin
asenteita ja niiden vaikutusta toimintaan, sekä saada kattavampi käsitys YIT:n
henkilöstön asenteista.

LÄHTEET

Aaltonen, Tapio; Luoma, Mikko & Rautiainen Raija 2004. Vastuullinen johtaminen: inhimillistä tuloksentekeä. Helsinki: WSOY.

Anttila, Pirkko 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Helsinki: Akatiimi Oy.

Ekonen, Marianne; Pyykkönen, Ritva; Timonen, Juha; Teriö, Jaana & Törn Anne 2010. Askeleita vastuullisuuteen: esimerkkejä vastuullisen liiketoiminnan kehittämistä pk-yrityksessä. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Ekroos, Marja 1995. Ympäristövastuu: opas yrityksille. Vantaa: Tuomavuoren kirjapaino Oy.

Fuller, Wayne A. 2009. Sampling Statistics. Hoboken, NJ, USA

Heikkilä, Tarja. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2002. Tutkija ja kirjoita. Vantaa: Tuomavuoren kirjapaino Oy.

Hond, Frank; Den de Bakker, Frank G. A. & Neergaard, Peter 2007. Managing Corporate Social Responsibility in Action: Talking, Doing and Measuring. Oxford: Ashgate Publishing Group.

Hulkkonen, Anni, Ympäristövastaava. Haastattelu 10.2.2012. YIT Kiinteistötekniikka.

Iarossi, Giuseppe 2006. Power of Survey Design : A User's Guide for Managing Surveys, Interpreting Results, and Influencing Respondents. VA, USA: World Bank Publications Herndon.

Kallio, J. Tomi; Nurmi, Piia 2006. Vastuullinen liiketoiminta: peruskysymyksiä ja esimerkkejä. Tampere: Esa Print Tampere.

Kananen, Jorma 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.

Ketola, Tarja 2005. Vastuullinen liiketoiminta: sanoista teoiksi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lovio, Raimo 2006. Vastuullinen johtaminen ja vastuullinen liiketoiminta [pdf-dokumentti]. Helsinki: Aalto yliopiston kauppakorkeakoulu. [viitattu 11.4.2012]. Saatavissa http://www.edu.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/116233_liiketoimintaosaaminen_lovio.pdf

Manuele, Fred A. 2008. Advanced Safety Management: Focusing on Z10 and Serious Injury Prevention. Hoboken, NJ, USA: Wiley.

Morris, Alan S. 2004. ISO 14000 Environmental Management Standards: Engineering and Financial Aspect. Hoboken, NJ, USA: Wiley.

Rohweder, Liisa 2004. Yritysvastuu: kestävä kehitys organisaatio tasolla. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Rugg, Gordon 2008. Using Statistics: The Gentle introduction. Open university press.

Tietenberg, Tom 2007. Environmental Economics & Policy. Fifth edition. Boston: Pearson Education Inc.

Tuomivaara, Timo 2005. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. [viitattu 6.3.2012]
www.mv.helsinki.fi > home > ttuomiva > Y125luku6.pdf

Työterveyslaitos 2009. Työsuojelun perusteet. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Valli, Raine. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Viitala, Riitta; Jylhä, Eila 2008. Liiketoimintaosaaminen: menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Voutilainen, Pasi; Ritola, Ossi & Moisio, Jussi 2001. IMS-johtamisjärjestelmä: Laatu, ympäristö ja turvallisuus liiketoiminnan kehittämisessä. Helsinki: Edita Oy.

YIT Kiinteistötekniikka Oy 2011. Henkilöstökatsaus 2011. Helsinki, 2011

YIT Oyj 2012. Vuosikertomus 2011. [7.5.2012]. Saatavissa www.yit.fi > palvelut > sijoittajat > raportit-ja-esitykset > vuosikeromukset.

Työympäristökysely

Työympäristökyselyä käytettiin opinnäytetyön kvantitatiivisen tutkimuksen pääasiallisena työkaluna.

TYÖYMPÄRISTÖN HENKILÖSTÖKYSELY YIT KIINTEISTÖTEKNIikka OY

Henkilöstökysely toteutetaan osana Turun ammattikorkeakoulun tutkimusta. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella Yit Kiinteistötekniikan työturvallisuus- ja ympäristöajattelun toimintaa toimihenkilöiden ja työntekijöiden näkökulmasta. Tarkoituksena on löytää uusia mahdollisuuksia Yit:n työympäristön kehittämiseksi, siksi vastauksesi on tutkimustuloksen kannalta erittäin tärkeä. Vastaa siis alla oleviin kysymyksiin mahdollisimman totuuden mukaisesti.

Ystävällisin terveisin,
Heikki Leinonen
Turun Ammattikorkeakoulu



HENKILÖSTÖKYSELY TYÖYMPÄRISTÖN PARANTAMISEKSI

Nimi: _____ Toimiala: KIPA / TTR Ikä: _____
(vaihtoehtoinen)

Työskentely kunta: _____ Työtehtävien kuvaus: Toimihenkilö / Työntekijä

TYÖTURVALLISUUS

1.	Kuinka tärkeänä pidät työympäristösi kehittämistä?	Erittäin tärkeää	Jokseenkin tärkeää	Ei ole merkitystä	En osaa sanoa	
	Kuinka tyytyväinen olet työympäristösi työturvallisuuteen?	Erittäin tyytyväinen	Jokseenkin tyytyväinen	Jokseenkin tyytymätön	Erittäin tyytymätön	
Tiedätkö mitä tarkoitetaan kirjainlyhenteellä TTK?				Kyllä	Ei	
Onko työtaturman kokeminen tai näkeminen muuttanut toimiasi töissä?				Kyllä	Ei	
2.	Kuinka monta kertaa viikossa törmäät työturvallisuutta koskeviin kysymyksiin?	0	1-2	3-4	4<	
	Onko sinulle sattunut sairauslomapäiviin johtaneita työtaturmia?	0	1-2	3-4	4<	
	Onko sinulle sattunut läheltäpiti-ilanteita, jotka ovat kirjattu ylös?	0	1-2	3-4	4<	
	Oletko ollut mukana tai välittömässä läheisyydessä, työtaturman sattuessa	0	1-2	3-4	4<	
Kerro lyhyesti, millaisia läheltäpiti-ilanteita tai tapaturmia sinulle on sattunut? (vastaa vain, jos olet vastannut muuta kuin 0)						
3.	Rastita mitä seuraavista työturvallisuus välineistä käytät toistuvasti?	Kypärä	suojalasit	Heijastinliivi	turvakengät	
		suojakäsineet	henkityksuojain	Kuulosuojaimet	putoamissuojaimet	
4.	Arvio seuraavia väittämiä:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
	Työturvallisuuteen liittyvät ehdotukseni otetaan huomioon työpaikallani	1	2	3	4	
	Saan tarvittavaa ohjastusta työturvallisuuteen liittyvissä asioissa	1	2	3	4	



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

	Täysin erimielä	Jokseenkin erimielä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kehitän aktiivisesti työni turvallisuutta	1	2	3	4
vaadin myös muilta työturvallisuuden noudattamista	1	2	3	4
Saan tarvittavan työturvallisuusperehdytyksen uusille työkohteille mentäessä	1	2	3	4
Asiakkaat vaativat yhä tiukemmin työturvallisuus ohjeiden noudattamista	1	2	3	4
5. Arvio seuraavien asioiden laatua ja saatavuutta työpaikallasi:	Huono	Tyydyttävä	Hyvä	Erinomainen
Suojavälineet	1	2	3	4
Yleinen työturvallisuuskoulutus	1	2	3	4
Yleinen asenne työturvallisuuteen liittyen	1	2	3	4
Työvälineiden kunto on	1	2	3	4
Työmaalla huolehtiminen varoituskylteistä ja ohejeista	1	2	3	4
Yleinen ohjeistaminen työturvallisuus asiasta työmaalla	1	2	3	4
6. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?	Täysin erimielä	Osittain erimielä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pyrin kehittämään aktiivisesti työturvallisuutta työpaikallani	1	2	3	4
Työsuojeluvaltuutettuja pitäisi olla nykyistä enemmän	1	2	3	4
Vaarojen tunnistaminen tärkeä osa työmaan alkuperehdytyksessä	1	2	3	4
Puutun havaitessani työturvallisuudessa epäkohtia	1	2	3	4
nopeasti valmis on parempi kuin turvallisesti tehty työ	1	2	3	4
Olen valmis panostamaan työturvallisuuteen myös työajan ulkopuolella	1	2	3	4
Työt alkavat vasta kun turvavälineet ovat kunnossa	1	2	3	4
Kesällä shortsien käyttö pitäisi olla sallittua työmaalla	1	2	3	4
Osallistuisin työajan ulkopuolella työturvallisuus koulutuksiin, jos niitä olisi tarjolla	1	2	3	4
työmaakohtaiset turvallisuus ohjeet pitää käydä aina läpi töiden aloittamista	1	2	3	4



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Työympäristön siisteys on osa työturvallisuutta	1	2	3	4
Työturvallisuuslaista pitäisi olla oma koulutustilaisuus	1	2	3	4

YMPÄRISTÖVASTUU

Kuinka useasti törmäät ympäristökysymyksiin viikossa?	0	1-2	3-4	4<
Oletko ollut mukana työmaalla, jossa on sattunut ympäristövahinko?	0	1-2	3-4	4<
Oletko ollut mukana työmaalla, jossa on laiminlyöty ympäristömääräyksiä?	0	1-2	3-4	4<
Oletko saanut koulutusta ympäristövastuu asioissa?	0	1-2	3-4	4<
Arvio seuraavien asioiden laatua ja saatavuutta työpaikallasi:	Huono	Tyydyttävä	Hyvä	Erinomainen
ympäristövahinkojen tehokas hoito	1	2	3	4
Koulutus ympäristöasioihin	1	2	3	4
Yleinen asenne ympäristöasioihin liittyen työpaikallasi	1	2	3	4
Työmaiden yleinen siisteys	1	2	3	4
Kemikaalien hävittämisen ohjeistus	1	2	3	4
Tiedätkö mitä tarkoitetaan kirjainlyhenteellä EHS?			en	Kyllä
Onko saatavillasi kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet?			ei	kyllä
Arvio seuraaviin väittämiä:	Täysin erimielä	Jokseenkin erimielä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Huolehdin jätteiden asianmukaisesta hävittämisestä aina	1	2	3	4
Työpaikallani tarvitaan enemmän ympäristövastuukoulutusta	1	2	3	4
Asennemuutoksia kaivataan yrityksessäni ympäristövastuun parantamiseksi	1	2	3	4
Kaikki ympäristövahingot ovat ylimääräisiä	1	2	3	4

	Täysin erimieltä	Jokseenkin erimieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Ympäristöstä huolehtiminen on osa työturvallisuutta	1	2	3	4
Asiakkaat vaativat yhä useammin jätteiden asianmukaisesta hävittämistä	1	2	3	4
Työ on valmis vasta, kun jätteet ovat kerätty työmaalta	1	2	3	4
Kerään työmaalta jätteitä, vaikka ne eivät olisikaan minun jättämiä	1	2	3	4
Hyvä ympäristöpolitiikka –ja vastuu ovat yrityksen käytikortteja	1	2	3	4
Siisti työmaa on myös turvallinen työmaa	1	2	3	4
Käyttöturvallisuustiedotteista saa riittävää tietoa mm. kemikaalien hävittämisestä	1	2	3	4
Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä:	Täysin erimieltä	Jokseenkin erimieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen valmis kehittämään työpaikkani ympäristöpolitiikkaa työajan ulkopuolella	1	2	3	4
Haluaisin osallistua koulutukseen ympäristöasioihin liittyen	1	2	3	4
Ympäristöasioihin pitäisi saada koulutusta, vaikka työturvallisuuskoulutuksesta tinkien	1	2	3	4
Työmaaperehdytykseen pitäisi sisällyttää ympäristöä kuormittavien aineiden perehdytys	1	2	3	4
Ympäristö asioista huolehtiminen kuuluu kaikille	1	2	3	4
Anna esimerkki millaisiin ympäristövahinkoihin olet törmännyt:				