

Kohti vihreämpää organisaatiota: Green Office - ympäristöjärjestelmä Helsingin kaupungin opetusvirastossa

Kirsi Kuitunen & Henni Tofferi

Opinnäytetyö

Matkailun liikkeenjohdon koulutus-
ohjelma

2012



<p>Tekijä tai tekijät Kirsi Kuitunen ja Henni Tofferi</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2009</p>
<p>Raportin nimi Kohti vihreämpää organisaatiota: Green Office - ympäristöjärjestelmä Helsingin kaupungin opetusvirastossa</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 93 + 20</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Mia Tarhanen</p>	
<p>Helsingin kaupungin opetusvirasto vastaa Helsingin perusopetuksesta, suomenkielisestä ammatillisesta koulutuksesta, työpajatoiminnasta ja aikuiskoulutuksesta sekä osittain koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnasta. Helsingin kaupungin opetusviraston hallintorakennuksella on ollut Green Office -ympäristömerkki vuodesta 2008 lähtien, eikä sen vaikutuksia organisaatiossa ole aikaisemmin tutkittu.</p> <p>Tutkimus on toimeksianto Helsingin kaupungin opetusvirastolta. Tarkoituksena on mitata opetusviraston henkilöstön tyytyväisyyttä ympäristöjohtamiseen ja Green Office -järjestelmään sekä henkilöstön sitoutuneisuutta ympäristövastuullisuuteen. Tavoitteena on myös kartoittaa kehittämiskohteita liittyen Green Office -järjestelmään, ympäristöjohtamiseen ja ympäristöasioihin panostamiseen. Työn tietoperustassa käsitellään ympäristöjohtamista, Green Office -ympäristöjärjestelmää ja Green Office -merkkiä sekä henkilöstön sitouttamista ympäristövastuullisuuteen.</p> <p>Ympäristöjohtamisella voidaan saavuttaa vihreämpi imago, säästää jäte- ja energiakustannuksissa, helpottaa johtamista, tehostaa toimintaa ja parantaa laatua. Ympäristöjohtamisessa apuvälineenä voidaan käyttää erilaisia ympäristöjärjestelmiä. Green Office -järjestelmä on WWF Suomen kehittämä toimistojen ympäristöjärjestelmä, jolla tähdätään jatkuvaan ympäristöasioiden parantamiseen ja huomioimiseen. Jatkuvan parantamisen edellytyksenä on tavoitteiden määrittely sekä tulosten seuranta. Henkilöstön sitouttamisessa ympäristövastuullisuuteen on systemaattisella muutosjohtamisella, hyvällä strategialla, henkilöstön osallistamisella ja viestinnällä merkittävä rooli.</p> <p>Kysely toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella elokuussa 2012. Tutkimuksen kohde-ryhmänä oli koko opetusviraston henkilöstö eli noin 200 työntekijää, joista kyselyyn vastasi noin 40 %. Kyselyn tuloksista nousi esille viestinnän, perehdytyksen ja kertaamisen tarve, henkilöstön tehokkaampi sitouttaminen ympäristövastuullisuuteen, asenteisiin vaikuttaminen esimerkiksi kannustamalla ja Green Office -järjestelmän näkyvyyden parantaminen. Myös selkeämpää ympäristöasioihin liittyvää ohjeistusta kaivattiin.</p>	
<p>Asiasanat ympäristöjohtaminen, ympäristövastuu, ympäristöjärjestelmä, ympäristömerkki, ympäristöasenteet</p>	

Tourism management

<p>Authors Kirsi Kuitunen ja Henni Tofferi</p>	<p>Group or year of entry 2009</p>
<p>The title of thesis Towards a greener organization: Green Office environmental management system in The City of Helsinki Education Department.</p>	<p>Number of pages and appendices 93 + 20</p>
<p>Supervisor(s) Mia Tarhanen</p>	
<p>The City of Helsinki Education Department is responsible for general and adult education, Finnish-language vocational education, workshop activities and some morning and afternoon care activities. The administrative building of the organization has had the Green Office diploma and logo since 2008. The effects of the Green Office system have not been studied in the organization before.</p> <p>The survey was carried out for the City of Helsinki Education Department. The aim of the survey was to measure employee satisfaction with environmental management and the Green Office system. The aims were also to measure the engagement of the employees towards environmental responsibility and to identify areas of development. The study was built on the theory of environmental management, the Green Office environmental management system, and the Green Office diploma and logo as well as employee engagement towards environmental responsibility.</p> <p>Environmental management can help achieve a greener image, cost savings, more efficient management and operations as well as improved quality of services or products. Different kind of environmental management systems can be used as a tool. Green Office environmental management system is developed by WWF Finland for office use. The aim of Green Office is to continuously observe and improve environmental issues. The definition of objectives and monitoring of results are required. When discussing the engagement of employees towards environmental responsibility, the important issues include systematic management of change, a well-planned strategy as well as employee participation and communication.</p> <p>The survey was conducted using an electronic questionnaire and the data was collected in August 2012. The questionnaire was distributed to all 200 employees and the response percentage was approximately 40%. The results indicate the need for more communication, orientation and reviewing. Also the engagement of employees towards environmental responsibility should be enhanced more effectively and more positive attitudes could be created by encouragement. The Green Office status should be made more visible on the operational level. Clearer guidelines are also needed.</p>	
<p>Key words environmental management, environmental responsibility, environmental management system, environmental logo, environmental attitude</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ympäristöjohtaminen	5
2.1	Ympäristöjohtamisen hyödyt.....	6
2.2	Ympäristöjärjestelmät ympäristöjohtamisen apuvälineenä.....	7
3	Green Office -järjestelmä ympäristöjohtamisen työkaluna	12
3.1	Green Officen rakentaminen vaatii aikaa ja pitkäjänteisyyttä.....	12
3.2	Green Office -järjestelmässä keskeistä on jatkuva parantaminen.....	14
4	Green Office -merkki apuna motivoinnissa ja viestinnässä	17
4.1	Green Office -merkin kriteerit	17
4.2	Green Officeen liittyviä saavutuksia ja tavoitteita.....	18
4.3	Green Office globaaliksi ympäristöohjelmaksi?	20
5	Henkilöstön sitouttaminen ympäristövastuullisuuteen	23
5.1	Muutosjohtamiseen liittyvät haasteet.....	24
5.1.1	Muutoksen hallinta edellyttää systemaattisuutta.....	25
5.1.2	Organisaation on uskallettava haastaa perinteet.....	27
5.2	Hyvällä strategialla ja osallistamalla kohti sitoutunutta henkilöstöä	28
5.3	Onnistunut viestintä edesauttaa muutoksen läpiviemistä	30
5.4	Henkilöstön käyttäytymisen muuttaminen lähtee yksilöön vaikuttamisesta	32
5.5	Muutosagentit kannustavat henkilöstöä kohti muutosta	34
6	Helsingin kaupungin opetusviraston esittely	36
6.1	Helsingin kaupungin opetusvirasto.....	36
6.2	Green Office Helsingin kaupungin opetusvirastossa	38
7	Tutkimuksen toteutus.....	40
7.1	Tutkimusmenetelmä sekä tutkimuksen toteutustapa	40
7.2	Kyselylomakkeen laatiminen ja kyselyn toteuttaminen	42
7.3	Tulosten käsittely.....	44
8	Tutkimuksen tulokset	45
8.1	Vastaajien taustamuuttujat	45
8.2	Henkilöstön mielipiteet liittyen Green Office -ympäristöjärjestelmään	46

8.3 Henkilöstön mielipiteet ympäristöjohtamisesta ja henkilöstön sitouttamisesta ympäristövastuullisuuteen	56
8.4 Henkilöstön asenteet ympäristövastuullisuutta kohtaan sekä mielipiteet ympäristöasioihin panostamisesta	65
9 Johtopäätökset ja pohdinnat	76
9.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	76
9.2 Tutkimuksen luotettavuus	83
9.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	84
10 Lopuksi	85
Lähteet	86
Liitteet	
Liite 1. Kyselylomake	94
Liite 2. Kyselylomakkeen saateteksti	96
Liite 3. Kyselylomakkeen muistutusteksti	97
Liite 4. Ristiintaulukoidut kuviot väittämäkokonaisuuksista 5, 7 ja 9	98
Liite 5. Luettelo konkreettisista kehitysehdotuksista	112

1 Johdanto

2000-luvun alussa ilmastonmuutosta alettiin pitää yhtenä vakavimmista ympäristöongelmista (Lovio & Kuisma 2004, 26). Kun ilmastonmuutokseen on kiinnitetty yhä enemmän huomiota yhteiskunnassa, ovat ilmastokysymykset alkaneet myös näkyä yhä enenevässä määrin yritysten ja organisaatioiden toiminnassa. Yritykset ovat alkaneet pienentää hiilijalanjälkiään ja osallistua päästökauppaan. Jotkut yritykset ovat myös alkaneet kehittää liiketoimintaa, jolla ilmasto-ongelmia voitaisiin ratkoa ja helpottaa. Uudenlaiset liiketoiminnat saattavat liittyä energiatehokkuuden parantamiseen, uusiutuvien energiamuotojen kehittämiseen tai uusien vähäpäästöisten matkustusmuotojen kehittämiseen. (Nissilä & Lovio 2011, 52.)

Kestävän kehityksen merkitys yrityksissä ja organisaatioissa sekä niiden eri toiminnoissa on kasvanut viime vuosina huomattavasti, kun huoli tulevaisuudesta on herännyt ilmastonmuutoksen myötä. Lisäksi ympäristöjohtamisen merkitys on liike-elämässä korostunut, kun valveutuneimmat kuluttajat osaavat vaatia ympäristöystävällisempiä tuotteita ja palveluita. Ympäristöjohtamisella ja -järjestelmillä usein pyritäänkin saavuttamaan kilpailuetua tai luomaan positiivisempaa kuvaa organisaatiosta. Samalla myös päästörajoitukset ja ympäristölainsäädäntö ovat tiukentuneet ja ympäristövastuullisuuden liittyvät odotukset yrityksistä ja organisaatioita kohtaan ovat kasvaneet. Hyvin organisoidulla ympäristöjohtamisella sekä ympäristövastuullisuudella pyritäänkin kehittämään toiminnan laatua ja tehokkuutta, sekä samalla minimoimaan ympäristöhaitat ja -riskit. (Kippo-Edlund 2006, 119.)

Ympäristövastuullisuudella tarkoitetaan ennen kaikkea luonnon monimuotoisuuden turvaamista, tehokasta ja säästävää luonnonvarojen käyttöä, ympäristöystävällisiä tuotantotapoja ja -prosesseja sekä ilmastonmuutoksen ehkäisemistä (Nurmi 2006, 137). Olennaista ympäristövastuullisuudessa ovat vesistöjen, maaperän ja ilman suojeleminen, kasvihuonepäästöjen vähentäminen, luonnon monimuotoisuuden turvaaminen, luonnonvarojen tehokas ja säästäväinen käyttö, jätteiden määrän vähentäminen sekä kemikaalien aiheuttamien terveys- ja ympäristöriskien hallinta. Ympäristövastuu näkyy organisaatioissa käytännössä kiinteistöjen hallinnassa, tuotantoprosessien ja toimistoympäristöjen kehittämisessä sekä tuote- ja palvelukehityksessä. (Harmaala & Jallinoja 2012, 22.)

Tämä opinnäytetyö on toimeksianto Helsingin kaupungin opetusvirastolta, ja työn tarkoituksena on selvittää Green Office -järjestelmään liittyviä asenteellisia ja rakenteellisia vaikutuksia Helsingin kaupungin opetusvirastossa henkilöstön näkökulmasta. Opetusviraston tapauksessa Green Office -järjestelmään siirtymisessä kannustimena oli se, ettei haluttu luoda ristiriitaa opetustoimen käytäntöjen ja opetettavien oppien välille. Näin halutaan siis näyttää esimerkkiä Helsingin koulujen henkilökunnalle ja oppilaille (Manner 19.4.2012). Green Office on WWF Suomen kehittämä kevyt ja käytännönläheinen toimistoille tarkoitettu ympäristöjärjestelmä. Helsingin kaupungin opetusvirastossa Green Office -järjestelmä on otettu käyttöön vuonna 2008, eikä sen vaikutuksia opetusvirastossa ole ennen tätä työtä tutkittu. (Helsingin kaupunki. Opetusvirasto 2012a; Manner 19.4.2012; WWF 2012a.)

Helsingin kaupungin opetustoimen vastuulla on yleissivistävä koulutus ja osittain kouluisten aamu- ja iltapäivätoiminta, suomenkielinen ammatillinen koulutus, työpajatoiminta ja aikuiskoulutus sekä näiden palvelujen kehittäminen opetuslautakunnan tavoitteiden ja kaupungin toimintalinjojen mukaisesti. Helsingin kaupungin opetusvirasto on voittoa tavoittelematon organisaatio, jossa työskentelee yhteensä noin 5 800 henkilöä. (Helsingin kaupunki. Opetusvirasto 2012b). Hämeentien toimipisteessä, jossa tutkimus toteutetaan, työskentelee noin 200 henkilöä (Manner 19.4.2012). Organisaation arvoja ovat asiakaslähtöisyys, kestävä kehitys, jatkuva oppiminen, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, turvallisuus ja yrittäjämielisyys (Helsingin kaupunki. Opetusvirasto 2012b). Green Office on Helsingin kaupungin opetusvirastossa ympäristöjohtamisen työkalu, jolla kestävä kehitys käytännössä toteutetaan.

Koska opinnäytetyön keskeisenä käsitteenä on ympäristövastuullisuus, tutkimus toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella paperisen sijaan. Sähköinen kyselylomake myös osaltaan mukaillee Helsingin kaupungin opetusviraston vihreitä arvoja. Opinnäytetyössä pyrimme yhdistämään tutkimustyön ja teoreettisen viitekehyksen niin, että ne tukevat toisiaan. Tutkimuksen tavoitteena on:

- mitata henkilöstön tyytyväisyyttä Green Office -järjestelmään ja ympäristöjohtamiseen Helsingin kaupungin opetusvirastossa.

- mitata henkilöstön sitoutuneisuutta ympäristövastuulliseen toimintaan Helsingin kaupungin opetusvirastossa.
- selvittää, miten Green Office -järjestelmää, ympäristöjohtamista sekä ympäristöasioihin panostamista voitaisiin Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää entisestään.
- selvittää henkilöstön ympäristöasenteita.

Työn viitekehys muodostuu viidestä pääluvusta, joiden tarkoituksena on tukea ja luoda pohjaa tutkimuksen toteutukselle. Ensimmäisessä luvussa käsitellään tiiviisti ympäristöjohtaminen: mitä ympäristöjohtamisella tavoitellaan, millaisia hyötyjä ympäristöjohtamisella voidaan saavuttaa ja tarkemmin erityyppisiä ympäristöjärjestelmiä ympäristöjohtamisen työkaluina. Toinen pääluku keskittyy tarkemmin Green Office -ympäristöjärjestelmän rakentamiseen sekä järjestelmän sisältöön ja järjestelmään liittyviin toimiin. Kolmannessa pääluvussa selvitetään, mitä edellytyksiä Green Office -merkin käyttöön liittyy ja mitä merkin käytöllä tavoitellaan sekä tarkastellaan syitä sille, miksi Green Office -järjestelmän verkosto on kasvanut niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Neljännessä pääluvussa paneudutaan henkilöstön sitouttamiseen ympäristövastuullisuuteen: millaisia haasteita sitouttamiseen liittyy ja miten sitouttamista voidaan tehdä jo strategisella tasolla. Lisäksi pohditaan erilaisia apukeinoja henkilöstön sitouttamiseen ympäristövastuulliseen toimintaan ja esitellään erilaisia yritysesimerkkejä. Viidennessä pääluvussa esitellään tarkemmin Helsingin kaupungin opetusvirasto sekä Green Office -järjestelmä ja ympäristövastuullinen toiminta Helsingin kaupungin opetusvirastossa.

Työn empiirinen osa alkaa tutkimuksen toteutuksella, jossa esitellään myös tutkimustuloksien käsittely. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella Green Office -järjestelmän tuomia rakenteellisia sekä asenteellisia vaikutuksia Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Rakenteellisissa vaikutuksissa keskitytään tarkastelemaan Green Office -ympäristöjärjestelmän tuomia toiminnallisia muutoksia, ympäristöjohtamista ja siihen liittyen erityisesti henkilöstön sitouttamista Green Office -ympäristöjärjestelmään ja ympäristövastuullisuuteen liittyviin toimiin. Asenteellisissa vaikutuksissa tarkastellaan vastaajien asenteita ja mielipiteitä Green Office -ympäristöohjelmaa sekä ylipäätensä

ympäristövastuullisuutta kohtaan Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan konkreettisia kehitysehdotuksia edellä mainittuihin seikoihin. Viimeisessä pääluvussa pohdimme tutkimuksen luotettavuutta ja kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia sekä arvioimme omaa oppimistamme koko opinnäytetyöprosessin aikana.

2 Ympäristöjohtaminen

Ympäristöjohtamisella tarkoitetaan sitä, että organisaatio hallitsee toiminnastaan aiheutuvat ympäristövaikutukset osana organisaation johtamista ja siten myös organisaation jokapäiväisessä toiminnassa. Ympäristöjohtamisessa on olennaista tunnistaa toiminnasta aiheutuvat merkittävät ympäristövaikutukset, pienentää kielteisiä vaikutuksia sekä parantaa jatkuvasti ympäristöasioiden hallintaa. (Kippo-Edlund 2006, 118–119.)

Ympäristöjohtaminen on johtamisen yksi osa-alue. Se kattaa sekä yrityksen sisäiset prosessit että ulkoiset sidosryhmävaikutukset. Ympäristöjohtaminen on parhaiten toteutettuna osa yrityksen arvoja, strategiaa sekä yrityskulttuuria. Johdon kokonaisvaltainen näkemys ja henkilöstön sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin ovat edellytyksenä ympäristöjohtamisen tuloksellisuudelle. (Ecovisor Oy.)

Ympäristöjohtamisessa paljon esillä olevana näkökulmana on niin sanottu elinkaariajattelumalli. Ajattelumallissa huomioidaan koko tuotteen elinkaaren aikana aiheuttamat päästöt aina suunnittelusta ja raaka-ainehankinnoista tuotteen valmistamisen, kuljettamisen ja käytön kautta tuotteen hävitykseen tai kierrätykseen. (European Commission 2012.)

Ympäristövastuu kuuluu yhtenä osana vastuulliseen liiketoimintaan. Vastuullisen liiketoiminnan kaksi muuta osaa ovat taloudellinen ja sosiaalinen vastuu. Vastuullinen liiketoiminta on sidoksissa yrityksen arvomaailmaan, liiketoiminnan visioon sekä liiketoiminta- ja ympäristöstrategiaan. (Pohjola 2003, 41.) Vastuullisesta liiketoiminnasta käytetään usein myös termiä yritysvastuu, jonka taustalla vaikuttaa kestävä kehitys käsite. Taloudellinen vastuu pitää sisällään yrityksen kannattavuuden, kilpailukyvyn ja tehokkuuden ylläpidon, vastaamisen omistajien tuotto-odotuksiin sekä taloudellisen hyvinvoinnin tuottamisen yhteiskunnalle. Sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen, hyvien toimintatapojen noudattaminen, ihmisoikeuksien ja kuluttajansuojan kunnioittaminen sekä hyvien suhteiden ylläpitäminen lähiyhteisöön ja muuhun yhteiskuntaan. (Joutsenvirta, Halme, Jalas & Mäkinen 2011, 13.)

Vastuullisuutta voidaan pitää megatrendinä yritysmaailmassa. Vastuullisen liiketoiminnan trendeiksi ovat ympäristöasioiden rinnalle nousseet esimerkiksi ihmisoikeuskysymykset ja verotuksen vastuullisuus. Asiakkaita kiinnostaa yhä enenevässä määrin yrityksen vastuullisuus ja työnantajakuva. Vastuullisuus voi tuoda yritykselle myös pitkäkestoisista menestyksiä. (Pylkkänen 2012.)

2.1 Ympäristöjohtamisen hyödyt

Ympäristöjohtamisella ja siihen tiiviisti liittyvillä ympäristöjärjestelmillä voidaan nähdä olevan runsaasti positiivisia vaikutuksia. Ympäristöjärjestelmät parantavat sitä kuvaa, jonka ulkopuoliset organisaatiosta saavat, tuovat lisää uskottavuutta ja tekevät yrityksen imagosta vihreämmän. Ympäristöjärjestelmä helpottaa sekä johtamista että käytännön työtehtäviä antamalla uusia työkaluja ja tuomalla tavoitteellisuutta. Ympäristöjohtamisen avulla voidaan saavuttaa parempi toiminnan laatu ja kehittää organisaation tehokkuutta. Kun ympäristötietoisuus paranee organisaatiossa, samalla ympäristöhaitat vähenevät ja ympäristöriskit pienenevät. Viranomaisten asettamiin ympäristövaatimuksiin on myös helpompi vastata entistä tehokkaammin ympäristöjärjestelmän avulla. Ympäristöjärjestelmä tehostaa ympäristötiedotusta ja sen avulla voidaan hallita kätevämmiin kestävään kehitykseen liittyviä asioita. (Kippo-Edlund 2006, 119.)

Ympäristöjohtaminen ja ympäristöjärjestelmät hyödyttävät myös taloudellisesti: kiinnittämällä huomio energiankulutukseen ja jätteiden kierrättämiseen energia- ja jätehuoltokustannukset pienenevät. Myös ympäristöjohtamisen tuomalla toiminnan tehostumisella voidaan nähdä olevan taloudellista hyötyä. (Kippo-Edlund 2006, 119.) Valitettavan usein vielä nykypäivänäkkin ympäristövastuullisuus ja siihen liittyvät toimet nähdään yrityksissä ja organisaatioissa taakkana. Todellisuudessa, kuten edellä on mainittu, ympäristöystävällisyys voi jo suhteellisen lyhyelläkin aikataululla tuottaa säästöjä ja voittoa yrityksille. (Nidumolu, Prahalad & Rangaswami 2009, 56–64.)

Toimistojen arjessa ympäristöasioiden parantamisella on erittäin monipuolisia hyötyjä. Työtilojen sopivalla lämpötilalla voidaan säästää lämmityskustannuksissa, mutta samalla myös parantaa työntekijöiden työvirettä. Valitsemalla ympäristölle ja terveydelle turvallisia materiaaleja voidaan vähentää sisäilman epäpuhtauksia sekä niiden aiheuttamia

päänsärkyjä ja allergiaoireita. Sähköä säästävät toimintatavat näkyvät pienempänä kuluna jo heti seuraavassa sähkölaskussa. Toimistojen suurin ympäristökuormittaja on itse kiinteistö: erityisen merkittäviä energiankuluttajia ovat lämmitys- ja ilmastointijärjestelmät. Energiaa voidaan säästää säätämällä lämmitys- ja ilmastointilaitteita sekä neuvomalla niiden käyttäjiä. Myös työmatkoilla käytetyt kulkuvälineet vaikuttavat alueen ilmanlaatuun. Lisäksi hankinnoissa on syytä olla tarkkana, koska suurin osa tuotteen ympäristövaikutuksista syntyy raaka-aineiden ja tuotteiden valmistusvaiheen aikana, mutta vaikuttavat myös tuotteen käyttövaiheen ympäristökuormitukseen ja syntyvän jätteen määrään ja laatuun. Jätteiden lajittelu on usein näkyvin ja konkreettisin osa ympäristöasioiden huomioimista toimistoissa. Jätteiden lajittelua ja kierrätystä on vauhdittanut vuoden 2000 maaliskuun alusta voimaan tullut ympäristönsuojelulaki sekä jätteenkäsittelymaksujen huomattavat korotukset kaatopaikoilla (Pohjola 2003, 29; Asikainen 2006, 26, 30–31.)

Itella Oyj on hyvä esimerkki siitä, miten kestävä kehitys on pyritty saamaan vahvasti ja näkyvästi mukaan osaksi yritysstrategiaa. Itella Oyj on kansainvälinen palveluyritys, joka on erikoistunut asiakkaiden tieto- ja tuotevirtojen hallintaan. Itella toimii viestinvälityksen, informaatiologiikan ja logistiikan aloilla Pohjois- ja Keskeisessä Euroopassa sekä Venäjällä. Itella Oyj:n ympäristöjohtaja Hanna Kaustian mukaan Itellassa on ymmärretty, että tehokkuus ja säästöt tuottavat myös energiaa sekä ympäristösäästöjä. Hanna Kaustia tuo myös esiin tärkeän seikan yrityksen näkökulmasta, nimittäin kilpailuedun. Tulevaisuudessa ympäristövastuullisuus ja ympäristönäkökohtien huomioiminen tulee yhä enemmän olemaan vahva kilpailuetu, mikä rohkaisee Itellaa ja sen yhteistyökumppaneita toimimaan vastuullisesti. Kaustian mukaan jokaisella maalla on omat luonteenpiirteensä ja maat eivät välttämättä ole keskenään samalla tasolla ympäristöasioiden kanssa, mikä luo ympäristövastuullisuuden toteuttamiselle myös omat haasteensa. (Itella 2012; Manninen 2008, 8-10.)

2.2 Ympäristöjärjestelmät ympäristöjohtamisen apuvälineenä

Ympäristöjärjestelmä on kokonaisvaltainen johtamisjärjestelmä, jolla tähdätään organisaation ympäristöasioiden hallinnan jatkuvaan parantamiseen ja se toimii johtamisen apuvälineenä (Kippo-Edlund 2006, 118–119). Ympäristöjärjestelmien rakentaminen

aloitetaan useimmiten alkukartoituksella. Alkukartoituksessa tunnistetaan yrityksen merkittävät ympäristövaikutukset, minkä pohjalta aletaan miettiä sopivia toimenpiteitä ympäristövaikutusten vähentämiseksi. Yhteistä ympäristöjärjestelmille on viisi pääelementtiä: ympäristöpolitiikka, päämäärien ja tavoitteiden asettelu, toteutusvaihe, mittaaminen ja arviointi sekä johdon katselmus. Ympäristöpolitiikalla annetaan yrityksen toiminnalle suuntaviivat ja sen tulisi sisältää sitoutumisen jatkuvaan parantamiseen. Ympäristöpolitiikan tulisi myös huomioida lainsäädännön vaatimukset sekä yrityksen kannalta tärkeimmät ympäristötavoitteet. Alkukartoituksen perusteella määritellään yrityksen ympäristötavoitteet ja -päämäärät. Toteutusvaihe pitää sisällään koulutusta, vastuiden selkeyttämistä ja tarvittavien rakenteiden luomista. Toteutusvaiheeseen kuuluu myös olennaisena osana dokumentointi ja sen valvonta ja päivittäminen sekä toimintojen ohjaus. Toteutusta valvotaan mittaamisen ja arvioinnin sekä tarvittaessa korjaustoimien avulla. Johdon katselmuksen avulla yrityksen johto sitoutuu ympäristötyöhön sekä varmistaa ympäristöpolitiikan toteutumista. (Harmaala & Jallinoja 2012, 108–110.)

Tunnetuimmat ja käytetyimmät ympäristöjärjestelmät ovat Kansainvälisen standardointijärjestön ISO:n ISO 14001 -standardi sekä EU:n ympäristöasioiden hallinta- ja auditointijärjestelmäasetus EMAS. Ympäristöjärjestelmät ovat viime vuosina yleistyneet sekä Suomessa että maailmalla. Ympäristöjärjestelmä antaa organisaatiolle varmuuden siitä, että organisaation toiminnan aiheuttamat kielteiset ympäristövaikutukset pienenevät ja myönteiset vaikutukset vahvistuvat. Organisaatioilla, joilla on ympäristöjärjestelmä, on myös paremmat mahdollisuudet tehokkaaseen toimintaan hoidettaessa ympäristöön sidoksissa olevia asioita. (Kippo-Edlund 2006, 118–119.)

ISO 14001

ISO 14001 on International Organization for Standardizationin eli kansainvälisen standardisointijärjestön kehittämä maailman tunnetuin ympäristöjärjestelmämalli. Sen avulla organisaatio voi parantaa ympäristönsuojelua ja osoittaa ympäristöasioidensa olevan hyvin hoidettuja. ISO 14001 on suunniteltu riittävän joustavaksi, jotta sitä voidaan soveltaa erityyppisiin ja erikokoisiin organisaatioihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. ISO 14001 -ympäristöjärjestelmässä olennaista on ympäristönsuojelun tason jatkuva parantaminen, organisaation tuotteiden, toimintojen ja palveluiden ympäristövai-

kutusten tunnistaminen, lakisääteisten velvoitteiden selvittäminen ja niiden täyttäminen. Lisäksi järjestelmässä tulee asettaa ympäristötavoitteet ja seurata niiden toteutumista, varata ympäristönsuojeluun tarvittavat resurssit. Järjestelmässä oleellisia seikkoja ovat myös henkilöstön osaamisen ylläpitäminen, prosessien ja toimintojen ohjaaminen, ympäristöriskeihin ja onnettomuustilanteisiin varautuminen sekä niiden ennaltaehkäisy, ympäristövaikutusten tarkkailu, hyvien ympäristökäytäntöjen ylläpitäminen sekä oman toiminnan tulosten arviointi ja toiminnan parantaminen. (Suomen standardoimisliitto SFS ry.)

EMAS

EMAS-järjestelmä eli the Eco-Management and Audit Scheme on sekä yksityisen sektorin että julkishallinnon organisaatioille tarkoitettu ympäristöjärjestelmä. EMAS-järjestelmä on ISO 14001 -standardin mukainen ja se perustuu EU:n asetukseen (Suomen standardoimisliitto SFS ry). EMAS-organisaatio sitoutuu noudattamaan ympäristölainsäädäntöä, parantamaan jatkuvasti ympäristönsuojelunsa tasoa ja raportoimaan julkisesti ympäristöasioistaan niin sanotulla EMAS-selonteolla. Suomessa Mittatekniikan keskuksen varmistamat pätevät ympäristötodentajat eli auditoijat tarkistavat, että organisaation ympäristöraportissa esitetyt tiedot ovat todenmukaisia ja että järjestelmä toimii organisaatiossa. (Valtion ympäristöhallinto 2012.)

EMAS-järjestelmän saavuttaminen vaatii kolmen vaiheen läpikäymistä. Ensin organisaation on tunnistettava minkälaisia päästöjä ja jätteitä toiminta tai tuotteet synnyttävät ja kuinka paljon energiaa ja luonnonvaroja kuluu sekä välittömästi että välillisesti. Seuraavaksi organisaatio asettaa tavoitteet ja päämäärät, jotta haitalliset ympäristövaikutukset vähenisivät, ja päättää niistä toimenpiteistä, joilla tavoitteisiin päästään. Kolmantena vaiheena on seurata tavoitteiden toteutumista ja raportoida muutoksista, jotta organisaatiossa voidaan todistaa ympäristönsuojelun tason jatkuva parantaminen. (Valtion ympäristöhallinto.)

Kevennetyt ympäristöjärjestelmät

Julkishallinnon organisaatioissa ja monissa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ovat lähivuosien aikana yleistyneet niin sanotut kevennetyt ympäristöjärjestelmät. Kevennetyt ympäristöjärjestelmät sisältävät ympäristöjärjestelmän ISO 14001 tai EMAS keskeisimmät elementit. Nämä elementit toteutetaan siten, että myöhemmin on mahdollista täydentää kevennetyn järjestelmän puuttuvat osiot vastaamaan standardin mukaista järjestelmää. Kevennetyjä ympäristöjärjestelmiä on kehitetty usealle erilaiselle organisaatiolle; toimistoille, päiväkodeille, kouluille sekä pienille ja keskisuurille yrityksille on omat ympäristöjärjestelmänsä. Kevennetyihin ympäristöjärjestelmiin kuuluvat muun muassa Oppilaitosten ympäristöjärjestelmät, Vihreä lippu ja Green Office. Oppilaitosten ympäristöjärjestelmä on kehitetty oppilaitosten tarpeisiin. Oppilaitokset voivat hakea ympäristöjärjestelmälleen sertifikaattia OKKA-säätiöltä. (Kippo-Edlund 2006, 122.) OKKA-säätiön eli Opetus-, kasvatusta- ja koulutusalojen säätiön ympäristösertifiointi on muuttunut kestävän kehityksen sertifioinniksi, ja siinä käsitellään nyt ympäristöasioiden lisäksi myös turvallisuutta, kiusaamisen ja syrjäytymisen ehkäisyä, kouluyhteisön hyvinvointia sekä kulttuuriperintöä ja monikulttuurisuutta (OKKA-säätiö). Vihreä lippu on päiväkodeille ja kouluille suunniteltu kestävän kehityksen ohjelma, jossa panostetaan ympäristökuormituksen vähentämiseen, kestävän kehityksen kasvatukseen sekä lasten ja nuorten osallistamiseen. Ohjelmaa sovelletaan myös oppilaitoksissa sekä joissakin kasvatustyötä tekevissä yhteisöissä. Vihreä lippu kuuluu kansainväliseen Eco-Schools -ympäristöohjelmaan, jossa on mukana kouluja yli 35 maasta. (Suomen Ympäristökasvatuksen Seura ry 2012.) WWF:n Green Office on puolestaan toimistoille suunnattu kevennetty ympäristöjärjestelmä, joka soveltuu sekä pieniin että suuriin toimistoihin yksityiselle ja julkiselle sektorille (WWF 2012a). Green Office -järjestelmästä kerrotaan luvuissa 3 ja 4 tarkemmin.

Kevennetyille ympäristöjärjestelmille on yhteistä ja keskeistä, että tunnustetaan organisaation merkittävimmät ympäristövaikutukset, sovitaan keskeiset pidemmän aikavälin ympäristöpäämäärät, laaditaan aina seuraavalle vuodelle ympäristöohjelma, toteutetaan ympäristöohjelmaan sisältyvät ympäristötoimet sekä seurataan ohjelman toteutumista. (Kippo-Edlund 2006, 122.)

Ympäristöjärjestelmää rakentaessa lähtökohtina on hyvä pitää olemassa olevia käytäntöjä ja toimintaa. Kun ympäristöjärjestelmä ja sen elementit rakennetaan organisaation jo olemassa oleviin käytäntöihin, ympäristöjärjestelmästä saadaan hyvin käytännönläheinen ja siirtyminen ympäristöjärjestelmään on helpompaa. Ympäristöjärjestelmää ei kannata rakentaa kiireellä, vaan on hyvä varata riittävästi aikaa, jotta järjestelmästä saadaan mahdollisimman toimiva. Ympäristöjärjestelmään liittyvässä sisäisessä tiedotuksessa kannattaa painottaa ympäristöjärjestelmän ja ympäristöjohtamisen hyötyjä. Vertailemalla omaa ympäristöjärjestelmää muiden organisaatioiden kanssa, voidaan hyötyä sekä ympäristöjärjestelmän rakentamis- että toteuttamisvaiheessa. (Kippo-Edlund 2006, 124–125.)

3 Green Office -järjestelmä ympäristöjohtamisen työkaluna

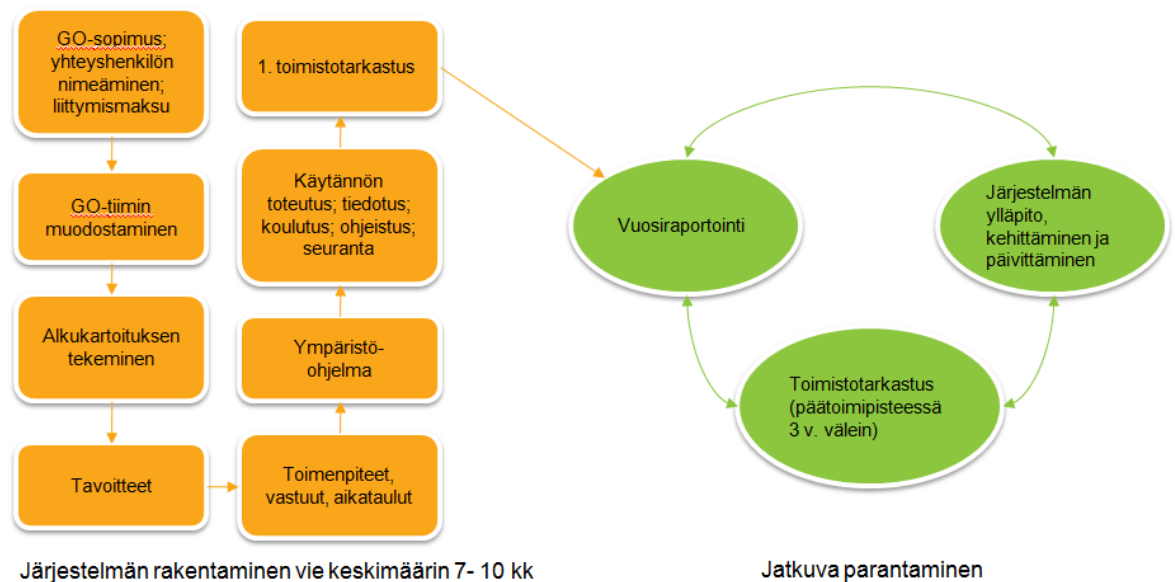
Green Office on maailmanlaajuisen ympäristöjärjestön WWF:n alla toimivan WWF Suomen kehittämä, ylläpitämä ja hallinnoima kevyt ympäristöohjelma, joka on perustettu vuonna 2002. WWF Suomi toimii osana kansainvälistä WWF-verkostoa. WWF on maailman johtava ympäristöjärjestö. Green Office kehitettiin, koska perinteiset ympäristönhallintajärjestelmät ovat toimistojen tarpeisiin yleensä liian raskaita ja koska käytössä olevien ympäristömerkkien soveltaminen toimistoissa on koettu liian haastavaksi. Green Office -ympäristöohjelma soveltuu pieniin sekä suuriin toimistoihin. Green Office on yritysten ja organisaatioiden työkalu, jonka tavoitteena on ensisijaisesti toimiston ekologisen jalanjäljen pienentäminen ja kasvihuonepäästöjen vähentäminen sekä työntekijöiden ympäristötietoisuuden edistäminen. (Rohweder 2004, 183; WWF 2012a; WWF 2012b.) Ekologinen jalanjälki mittaa, kuinka suuren maa-alan tietty ihmismäärä tarvitsee tuottamaan käyttämänsä luonnonvarat. Ekologinen jalanjälki huomioi myös sen maa-alan, joka tarvitaan vastaanottamaan tuotetut jätteet. (Nissinen 2011, 344.)

Toimistojen näkökulmasta Green Office -ympäristöohjelmalla tavoitellaan myös kustannussäästöjä. Ympäristöjärjestelmällä pyritään tehostamaan ja kehittämään toimintaa, mikä puolestaan saa aikaan kustannussäästöjä, lisää yrityksen kustannustehokkuutta ja sitä kautta tuo taloudellista hyötyä. (Rohweder 2004, 173.) Kesäkuussa 2012 Green Office -verkostossa oli mukana 196 organisaatiota, joista 174:lle on myönnetty Green Office -merkin käyttöoikeus. Green Office -verkostossa on yksityisyrittäjiä, julkishallintoja ja järjestöjä. (WWF 2012a.)

3.1 Green Officen rakentaminen vaatii aikaa ja pitkäjänteisyyttä

Ympäristöjärjestelmällä tavoitellaan jatkuvan parantamisen sekä ympäristönsuojelun tason parantamisen lisäksi muitakin hyötyjä. Kun ympäristöjärjestelmä on huolellisesti rakennettu, järjestelmästä voidaan parhaimmillaan saada irti taloudellista hyötyä, parantaa kilpailukykyä sekä lisätä organisaation toimintavarmuutta, kun koko henkilöstö puhaltaa yhteen hiileen ja noudattaa sovittuja toimintatapoja. Järjestelmän avulla voidaan myös parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja henkilöstön työssä viihtymistä. (Pesonen, Hämläinen & Teittinen 2005, 13–14.)

Green Office on maksullinen ympäristöpalvelu. Maksuilla Green Office -verkostossa mukana olevat organisaatiot tukevat WWF:n suojelutyötä. Green Office -sopimuksen laatimisen yhteydessä organisaatio maksaa liittymismaksun, joka määräytyy henkilöstön lukumäärän mukaan. Sopimuksen solmimisen jälkeen organisaatio saa käyttäjätunnuksen Green Office -verkoston ekstranettiin, Kompassiin. Kompassi-verkkotyökalu on Green Office -tiimin tärkeä apuväline, jonka tarkoituksena on antaa neuvoja toimiston itsearviointia varten. Se sisältää Green Office -materiaalit ja Green Office -logon sekä tuoreita uutisia ympäristöasioihin liittyen. Kompassissa on myös pohja sekä työkalut ympäristöjärjestelmän rakentamista varten. Organisaatiolla on liittymisen jälkeen vuosi aikaa rakentaa Green Office -ympäristöjärjestelmä. Green Office -vastaava sekä Green Office -tiimi valitaan ja muodostetaan ympäristöjärjestelmän rakentamisen alkuvaiheessa. (Sirviö 13.7.2012; WWF 2012c; WWF 2012d.) Kuviossa 1 on tarkemmin kuvattu Green Office -ympäristöjärjestelmän rakentaminen askeleittain sekä ajatus siitä, miten Green Office -järjestelmän tulisi yrityksessä tai organisaatiossa sen rakentamisen jälkeen toimia.



Kuvio 1. Green Officen rakentaminen askel askeleelta (Julkunen 1.10.2012)

Organisaation ympäristöjärjestelmän rakentaminen on suositeltavaa aloittaa alustavalla ympäristökatselmuksella, jonka tarkoituksena on saada perusteellinen kuva organisaation ympäristöasioiden tasosta: mitä ympäristövaikutuksia toiminnasta seuraa, mitä on jo

tehty ympäristövaikutusten pienentämiseksi ja mitkä asiat kaipaavat kehittämistä. (Pesonen ym. 2005, 41–42.) Kun ympäristöjärjestelmä on valmis, WWF:n Green Office -asiantuntija suorittaa toimitiloissa toimistotarkastuksen. Toimistotarkastuksessa kartoitetaan toimiston lähtötilanne sekä tarkastetaan, että toimistolla on indikaattorit valittuna ja että toimistolla on seurantamenetelmä indikaattori-lukuja varten. Mikäli toimisto läpäisee tarkastuksen, se saa käyttöönsä Green Office -merkin sekä -diplomin. Organisaatiot maksavat vuosimaksun, joka määräytyy toimiston henkilöstön ja erillisten toimipaikkojen lukumäärän mukaan. Vuosimaksu maksetaan ensimmäisen kerran, kun organisaatiolle on myönnetty Green Office -merkin käyttöoikeus, ja sen jälkeen vuosittain. Green Office -merkin sekä -diplomin käyttöoikeuden myöntäminen edellyttää, että toimisto täyttää Green Officen vaatimat kriteerit. (WWF 2012c; WWF 2012d.) Green Office -merkistä ja siihen liittyvistä kriteereistä kerrotaan tarkemmin pääluvussa 4.

WWF järjestää Green Office -toimistojen edustajille vuosittain verkostotapaamisen. Tapaamisten tarkoituksena on käsitellä ympäristöohjelmaan liittyviä aiheita, keskustella haastavista kysymyksistä sekä vaihtaa kokemuksia. WWF järjestää Green Office -toimistoille myös pienempiä työpajoja rajatuista aihealueista. Vuonna 2011 verkostotapaamisia järjestettiin Suomessa yhteensä kuusi kertaa ja niihin osallistui noin 210 henkilöä. WWF motivoi Green Office -toimistoja sekä niiden henkilöstöä ympäristöystävällisempiin toimintatapoihin myös viestinnän kautta. WWF muun muassa jakaa käytännönläheisiä Green Office -vinkkejä sähköpostitse verkostossa mukana oleville toimistoille. (Sirviö 13.7.2012; WWF 2012c.)

3.2 Green Office -järjestelmässä keskeistä on jatkuva parantaminen

Organisaation suunnitelmallisessa toiminnassa on tärkeää toimintojen säännöllinen tarkastelu ja arviointi. Omaa toimintaa voidaan arvioida sisäisellä ympäristöauditoinnilla, jossa tarkastellaan toimitaanko organisaatiossa ympäristöpolitiikan mukaisesti, onko ympäristöohjelmat toteutettu ja saavutetaanko asetetut ympäristöpäämäärät ja -tavoitteet. Sisäisessä ympäristöauditoinnissa tärkeää on säännöllisyys, jotta voidaan varmistaa järjestelmän toimivuus ja ylläpitäminen suunnitelmien mukaan sekä löytää kehittämiskohteet. (Pesonen ym. 2005, 67.) WWF suorittaa Green Office -toimistoille tarkastuksia joka kolmas vuosi (kuvio 1). Toimistotarkastuksien yhteydessä jaetaan ym-

päristötietoa ja neuvoja järjestelmän kehittämiseksi. Tarkastuksessa seurataan Green Office -kriteerien täyttymistä ja Green Office -merkin käyttöä. Toimistot saavat tarkastuksesta raportin, josta selviää menikö tarkastus läpi ja missä kohdin Green Officea voitaisiin kyseisessä toimistossa vielä jatkossa kehittää. (Sirviö 13.7.2012; WWF 2012c; WWF 2012d.)

Toimistot raportoivat vuosittain seurantalukunsa liittyen sähkön- ja lämmönkulutuksesta, liikkumisesta, kuljetuksista sekä paperinkulutuksesta syntyviin hiilidioksidipäästöihin Ilmastolaskuri-verkkopalvelussa. Toimistojen tulee raportoida WWF:lle vähintään kolme eri tunnuslukua. Luvut on valittu sillä perusteella, että ne kuvaavat toimiston tärkeimpiä ympäristövaikutuksia mahdollisimman realistisesti. Indikaattoreita voivat olla esimerkiksi paperin-, sähkön- ja lämmönkulutus, autojen polttoaineen kulutus, lentomatkat ja sekajätteen määrä. Ilmastolaskurin avulla Green Office -toimistot pystyvät seuraamaan toimintansa kehittymistä. Kehityksen seuraaminen on pääosin toimistojen omalla vastuulla, mutta WWF antaa suoraa palautetta, mikäli vuosiraportoinnissa ilmenee puutteita. Tällaisia puutteita voivat olla esimerkiksi liian suppea tai aikatauluttamaton ympäristöohjelma, puuttuvat tavoitteet tai puuttuvat kulutusluvut. Ilmastolaskurista toimistot löytävät konkreettisia neuvoja, miten toimistot voivat vähentää ilmastonmuutosta voimistavia kasvihuonepäästöjä ja vähentää energiakulutusta ja sitä kautta tehdä kustannussäästöjä. Neuvoja löytyy eri osa-alueisiin, joita ovat sähkö, lämpö ja jäähdytys, matkustaminen, tavarankuljetukset sekä paperi. WWF toteuttaa joka kevät vuosiraportoinnista suuren koosteen, josta löytyy laskettu kokonaissäästö ja nimettöminä jokaisen konttorin syöttämät indikaattoritiedot. (Sirviö 13.7.2012; WWF 2012e; WWF 2012f.)

Kulutustapamittari, joka löytyy WWF:n verkkosivuilta, on tarkoitettu toimiston henkilöstön täytettäväksi. Kulutustapamittari sisältää kysymyksiä liittyen eri osa-alueisiin, kuten paperin- ja sähkönkäyttöön, lajitteluun, liikkumiseen, kestävän kehityksen mukaisten tuotteiden käyttöön sekä ympäristöasenteisiin. Kulutustapamittarin yhdeksi indikaattorikseen valinneet toimistot toteuttavat mittauksen henkilöstölleen yleensä keran vuodessa. Monet Green Office -toimistot toteuttavat mittauksen heti ottaessaan Green Office -ympäristöohjelman käyttöönsä, jolloin pystytään toteamaan henkilöstön lähtötaso ja samanaikaisesti henkilöstöä voidaan motivoida tuleviin Green Office -ympäristöohjelman tuomiin muutoksiin. Kulutustapamittarin tulokset julkaistaan myös

vuosiraportoinnin koosteessa. Kulutustapamittari uudistuu syksyllä 2012, mikä mahdollistaa palautteen erottelun toimistokohtaisesti. Uudistuksen jälkeen WWF pystyy antamaan suoraa palautetta toimistoille, missä osa-alueessa on erityisesti kehittämisen varaa. (Sirviö 13.7.2012; WWF 2012g.)

4 Green Office -merkki apuna motivoinnissa ja viestinnässä

Organisaatiot ja yritykset lähtötasosta riippumatta voivat ryhtyä Green Office -toimistoiksi. Green Office -ympäristöohjelmassa keskeistä on toiminnan jatkuva kehittäminen yhä ympäristöystävällisempään suuntaan. Ympäristöjärjestelmä ja -merkki tukevat toisiaan, sillä ne varmistavat, että organisaatiolla on ympäristöasiat otettu huomioon sekä johtamisessa että käytännön työssä. Green Office -merkin tarkoituksena on yrityksiä näkökulmasta katsottuna vaikuttaa positiivisesti kilpailukykyyn ja edistää yritysvastuuta. Merkin tärkeänä tehtävänä voidaan katsoa olevan myös kuluttajien mahdollisuuksien lisääminen kestävän kehityksen edistämiseksi. Green Office -merkillä organisaatiot pystyvät viestimään, että he pyrkivät toimintoissaan ympäristöystävällisyyteen. Ympäristömerkkien voidaankin katsoa nousseen yhdeksi kilpailukyvyyn ulottuvuudeksi. Ympäristömerkin kriteerit tulisi tarkistuttaa säännöllisin väliajoin myös merkin myöntäjän toimesta, jotta kriteerit pysyvät lainsäädäntöä edellä, ottavat huomioon tekniikan kehityksen sekä markkinatilanteen muutokset. (Rohweder 2004, 181–193.)

4.1 Green Office -merkin kriteerit

Henkilökunnan sitouttaminen ohjelmaan on yksi toimistojen tärkeimmistä haasteista. Jotta organisaatio saa käyttöoikeuden Green Office -merkkiin, on sen johdon huomioitava tietyt vaatimukset, joita organisaatiolta edellytetään. Organisaation tulee valita Green Office -vastaava ja muodostaa Green Office -tiimi. (WWF 2012a.) Green Office -vastaavan tehtävänä on olla yhteyshenkilönä organisaation ja WWF:n välillä. Vaikka organisaatiolla olisi useita toimipisteitä, joissa jokaisessa on oma Green Office -vastaavansa, WWF:lle päin kontaktina koko organisaatiosta toimii ainoastaan yksi henkilö. Vastaavan tärkein rooli on kuitenkin ylläpitää Green Office -tiimiä, joka taas puolestaan toteuttaa Green Office -käytäntöjä ja pyrkii kehittämään toimistoa jatkuvasti ympäristöystävällisemmäksi. (Sirviö 13.7.2012.)

Organisaation on siis laadittava käytännönläheinen ympäristöohjelma. Organisaation on sitouduttava siihen, että sen on vähennettävä kasvihuonepäästöjä säästämällä energiaa. Sen on myös vähennettävä jätettä sekä kierrätettävä ja lajiteltava jätteet huomioiden paikalliset jätehuoltomääräykset. Hankinnoissa tulee ottaa huomioon ympäris-

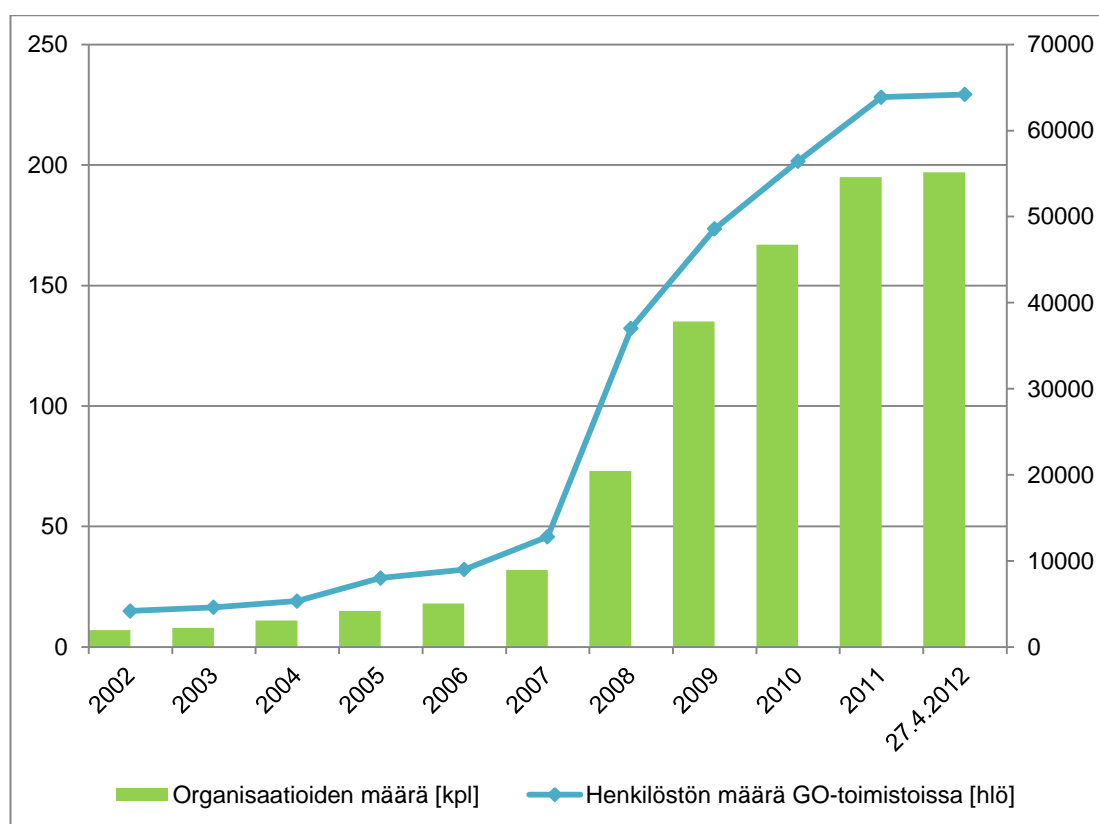
tönäkökohdat. Henkilöstöä on tiedotettava ja valistettava Green Office -toimintatavoista. Kuten aiemmin todettiin, oleellista Green Office -ohjelmassa on tähdätä jatkuvaan parantamiseen organisaation ympäristöasioissa. Se on myös yksi merkin käyttöoikeuden edellytyksistä. Olennainen osa ympäristömerkin mahdollisuutta vaikuttaa kestäväan kehitykseen on jatkuvan parantamisen ajatus. Jotta ympäristöasioissa voidaan jatkuvasti kehittyä, on organisaation päivitettävä sen ympäristöohjelma vuosittain. Organisaation tulee valita sille sopivat indikaattorit, asettaa niille numeeriset tavoitteet sekä luonnollisesti seurata tavoitteidensa toteutumista. (WWF 2012a.)

Green Office -merkkiä organisaatio voi hyödyntää toimiston sisällä heti kun Green Office -sopimus on solmittu WWF:n kanssa. Merkin hyödyntäminen voi olla yksi keino motivoida ja sitouttaa henkilöstöä sekä tiedottaa ympäristöjärjestelmästä ja oman toimiston Green Office -käytännöistä. Toimiston on kuitenkin luotava ympäristöjärjestelmä sekä läpäistävä hyväksyttävästi WWF:n toimistotarkastus ja odotettava kunnes WWF myöntää Green Office -merkille käyttöoikeuden, ennen kuin merkkiä saa hyödyntää ulkoisessa viestinnässä ja markkinoinnissa. Green Office -merkillä toimisto viestii, että se pyrkii vähentämään ekologista jalanjälkeään ja sillä on WWF:n hallinnoima ympäristöjärjestelmä käytössään. Näin organisaatio pystyy parhaimmillaan saavuttamaan kilpailuetua ja viestimään eri sidosryhmilleen, asiakkaat mukaan lukien, että sen toiminta on vastuullista ja ennen kaikkea pitkällä tähtäimellä vastuullisuuteen sitoutunut. Green Office -merkin käytön tulee kuitenkin aina liittyä luontevasti Green Officeen tai ympäristövastuullisuuteen. Merkin käyttöön liittyy rajoituksia ja säädöksiä, jotka löytyvät WWF:n Green Office -toimistoja varten laatimasta Green Office -merkin käyttöoppaasta. (WWF Suomi, 8; WWF 2012d.)

4.2 Green Officeen liittyviä saavutuksia ja tavoitteita

WWF on kehittänyt biologiseen tilastotietoon perustuvan Living Planet -indeksin. Indexi kuvaa luonnon köyhtymisen nopeutta, ja kertoo millaisia muutoksia eri eliölaajien kannoissa on tapahtunut. (Rohweder 2004, 53.) WWF:n Living Planet 2010 -raportin mukaan luonnonvaroja käytetään tällä hetkellä 50 % enemmän, mitä maailman luonnonvarakapasiteetti sallisi (WWF Suomi 2010, 9). Organisaatioilla ja yrityksillä voidaankin katsoa olevan iso rooli ihmisten motivoinnissa kestäväan kehityksen mukaiseen toi-

mintaan. Omilla toimillaan organisaatiot voivat parhaimmillaan edistää ympäristöstävällistä ajattelua ainakin työntekijöidensä ja asiakkaiden keskuudessa, miksei myös muiden sidosryhmien, kuten yhteistyökumppaneiden ja kilpailijoiden keskuudessa.



Kuvio 2. Green Office -verkoston kehitys Suomessa (Julkunen, H. 1.10.2012)

Kuten edellä mainittu, Green Office -toimistot raportoivat WWF:lle vuosittain seurantalukunsa Ilmastolaskuri -verkkopalvelussa. Lähes 200 suomalaista Green Office -yritystä ja -organisaatiota oli raportointivelvollisia vuoden 2012 keväällä (kuvio 2). Raportointivelvollisten määrä on kasvanut joka vuosi. Kuvio 2 voidaan myös nähdä, kuinka Green Office vaikuttaa yhä useampaan henkilöön, samalla kun raportointivelvollisten yritysten ja organisaatioiden lukumäärä nousee. Merkittävin saavutus vuonna 2011 Green Office -toimistoilta oli kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen 6 304 tonnilla vuoteen 2010 verrattaessa. Määrän voidaan katsoa vastaavan 956:tta henkilöautomatkaa maailman ympäri. Edelliseen vuoteen verrattuna toimistot onnistuivat vähentämään sähkönkulutustaan yhteensä lähes neljä miljoonaa kilowattituntia. Säästöä saatiin aikaiseksi pienillä arkisilla teoilla, kuten valojen ja tietokoneiden sammuttamisella silloin kun niiden käyttäminen ei ole välttämätöntä. WWF:n Green Office -päällikön

Helka Julkusen mukaan myös vihreään sähköön siirtymisen katsottiin vähentäneen ilmastovaikutuksia merkittävästi. (WWF 2012h.)

Paperia toimistot kuluttivat vuonna 2011 yhteensä lähes 580 000 riisiä, mikä on yli 27 % enemmän kuin aikaisempana vuonna. Yksi riisi on kappalemittana 500 paperiarkkia. Kokonaiskulutuksen hurjasta noususta huolimatta kulutus henkeä kohden laski aiempaan vuoteen verrattuna 10,7 riisistä 10,3 riisiin henkeä kohden. Paperin kokonaiskulutuksen määrä selittyy luonnollisesti sillä, että toimistojen henkilökuntamäärä on kasvanut. (WWF 2012g.) Näin olleen voidaan katsoa, että toimistopaperin kulutuksen vähentämisessä on vuonna 2011 Green Office -toimistoissa onnistuttu.

Haasteena Green Office -toimistoilla on lentomatkustuksesta sekä sekajätteen määrän nousuista aiheutuvat hiilidioksidipäästöt. Lentomatkustamisen hiilidioksidipäästöt kasvovat keskimäärin lähes viisisataa kiloa henkilöä kohden, mikä tarkoittaa yli 26 prosentin kasvua vuoteen 2010 verrattaessa. Lentomatkustamisesta aiheutuvia hiilidioksidipäästöjä toimistot voivat pyrkiä vähentämään esimerkiksi suosimalla etänevotteluita tai muita ekologisempia matkustustapoja sekä hyödyntämällä etätyöskentelyä. Kaatopaikalle päätyvän sekajätteen määrä kasvoi yli 38 % eli lähes 338 000 kiloa. Osa tästä noususta voidaan selittää toimistojen muutoilla tai niissä tehdyillä remonteilla. (WWF 2012h.) Sekajätteen määrän noususta voisi kuitenkin päätellä, että lähivuosina Green Office -toimistot tarvitsevat hieman enemmän kannustusta ja vinkkejä kierrättämiseen.

4.3 Green Office globaaliksi ympäristöohjelmaksi?

Vuonna 2012 Green Office on noussut toimistojen johtavaksi järjestelmäksi Suomessa. Suomen toimitilajohtamisen yhdistys FIFMA ry palkitsi WWF:n Green Office -ohjelman vuoden 2012 toimitilajohtamisen tekona. Perusteluina palkitsemiselle oli muun muassa se, että Green Officen käytännön vaikuttavuus on niin suuri, että ohjelma tekee näkyväksi kestävän kehityksen periaatteita ja luo omalta osaltaan kestävän yhteiskunnan brandia. (WWF 2012i.) WWF:n Green Office -asiantuntijan Maiju Sirviön mukaan Green Officen vahvuuksia on sen helppo sovellettavuus erilaisiin organisaatioihin. Tästä kertoo se, että verkostossa on mukana niin yrityksiä, yhdistyksiä, valti-onvirastoja kuin oppilaitoksiakin. Sirviö myös toteaa, ettei ohjelmaa ole varsinaisesti

tarvinnut markkinoida, vaan se on levinnyt organisaatiosta toiseen puheiden kautta, mikä taas kertoo siitä, että verkostossa mukana olevat organisaatiot ovat olleet ohjelmaan tyytyväisiä. (Sirviö 13.7.2012.)

Green Office -ympäristöohjelma vaikuttaa vuonna 2012 lähes 60 000 työntekijän arkeen 11 eri maassa. Näin ollen voidaan todeta, että Green Office on kehittynyt jo melko globaaliksi konseptiksi. Vuonna 2010 Green Office -verkostosta löytyi organisaatioita ja yrityksiä Suomen lisäksi esimerkiksi Virosta, Intiasta, Indonesiasta, Latviasta, Liettuasta, Pakistanista, Romaniasta, Sveitsistä, Turkista sekä Vietnamista. Tosin joissakin näistä maista tässä vaiheessa ainoastaan WWF:n toimistot hyödynsivät Green Office -ympäristöohjelmaa. (WWF Suomi 2010, 6.) Vuonna 2012 Green Office on kuitenkin jo aktiivisesti käytössä esimerkiksi Turkissa ja Vietnamissa. Ruotsissa ja Portugalissa ohjelman pilotointi on aluillaan ja Tanskan sekä Kiinan kanssa WWF Suomi käy neuvotte-
luja ohjelmaan liittyen. (WWF 2012i.)

Suomalainen organisaatio Tieto on yksi Green Office -verkostoon kuuluvista organisaatioista. Kyseinen organisaatio hyödyntää Green Office -ympäristöohjelmaa useassa Suomen toimistossaan ja suunnittelee laajentavansa sitä myös ulkomailla sijaitseviin toimistoihinsa. Organisaation Senior Vice President ja Head of Corporate Responsibilities Carl-Harald Anderssonin mukaan Green Officen vahvuuksia ovat käytännönläheisyys ja helppous, ja lisäksi ohjelman avulla yritys pystyy viestimään sidosryhmille, että ympäristöasiat otetaan vakavasti. Ohjelma on myös osoittanut tuloksellisuutta yritykselle. (WWF 2012i.) Nämä edellä mainitut seikat voisi hyvinkin olla tärkeimpiä syitä sille, miksi Green Office -ympäristöohjelma voisi menestyä lähitulevaisuudessa myös ulkomailla. Kansainvälisesti toimivat Green Office -yritykset ovat varmasti ohjelmalle tärkeimpiä vetureita.

WWF:n Green Office -asiantuntijan Maiju Sirviön mukaan suurimpia haasteita Green Officen viemiseksi ulkomaille ovat kulttuurierot ja Green Officen soveltaminen niin, että se sopii kohdemaalle. Suurimmat erot nousevat esiin mahdollisesti jäähdytyksessä, eli energiankulutuksessa ja tuotannossa sekä kierrätyksessä, johon vaikuttaa luonnollisesti kohdemaan lainsäädäntö. Muualla maailmassa erilaisia ympäristöohjelmia on myös tarjolla enemmän, mikä rajoittaa jonkin verran markkinoita. (Sirviö 13.7.2012.) Lähi-

levaisuudessa Green Office -verkostossa tavoitteena on kuitenkin jakaa kokemuksia ja tiedottaa saavutuksista johtavien Green Office -toimistojen kautta, ja näin kasvattaa kansainvälistä Green Office -verkostoa. Sitä kautta puolestaan voidaan muuttaa yritysten ja organisaatioiden toimintatapoja yhä ympäristöystävällisempään ja kestävän kehityksen mukaiseen suuntaan. (WWF Suomi 2010, 6.)

5 Henkilöstön sitouttaminen ympäristövastuullisuuteen

Organisaation arvot ja visio sekä valittu liiketoimintastrategia linjaavat organisaation kestäväen kehityksen mukaisen toiminnan. Silloin kun kestäväen kehityksen näkökulma on huomioitu organisaation toiminnan linjauksissa, ovat ympäristövastuun määrittely ja etenkin sen toteuttaminen liiketoiminnassa vankalla pohjalla. Liiketoimintastrategia, joka voi sisältää myös erillisen ympäristöstrategian, määrittelee ympäristövastuun perusteet yrityksen tai organisaation ydinliiketoiminnassa ja suhteessa sen sidosryhmiin. Strategiatyössä korostuu jatkuvuus. Kun ympäristöasiat ja ympäristövastuu on liitetty organisaation toimintaan jo strategisella tasolla, on niiden huomioiminen myös operatiivisella tasolla huomattavasti vankemmalla pohjalla. Niin sanottu vihreä näkökulma unohtuu strategiatyössä valitettavan usein. Tämän päivän hyvin nopeatempoisessa liiketoiminnassa ympäristöasioiden osaajia ja asiantuntijoita tulisi olla kaikilla osastoilla läpi koko toimintaketjun. Myös yritysten verkostoituessa olisi tärkeää, että jokainen omasta osaluueestaan vastaava henkilö hallitsisi edes jonkun verran ympäristöasioita. (Pohjola 2003, 40–42.)

On myös tärkeää huomioida, että organisaation ympäristöstrategia on tasapainossa organisaation niin sanotun yleisen strategian sekä osaamisen kanssa. Näin organisaatiolla on paremmat edellytykset toimia ympäristöasioiden kehittäjänä ja hyödyntäjänä. (Lovio & Kuisma 2004, 45.) Miksi sitten ympäristöasioiden huomioiminen henkilöstön näkökulmasta on tärkeää? Tähän löytyy vastaus, sillä useiden tutkimusten mukaan yhä enemmässä määrin yksittäiset työntekijät odottavat tulevilta työnantajiltaan, yrityksiltä ja organisaatioilta ympäristövastuullisuutta. Sellaiset yritykset, jotka jättävät ympäristöasiat täysin huomioimatta, ottavat riskin menettää mahdollisesti ne kaikista lahjakkaimmat ja erityisesti juuri nuoret työntekijät. Yksittäiselläkin työntekijällä voi olla merkittävä vaikutus kollegoihin, organisaatioon ja sen kulttuuriin. Organisaatiot jotka jättävät ympäristöasiat huomioimatta, saattavat myös tiedostamatta heikentää henkilöstön innovatiivisuutta. (Inkson & Parker 2011, 24–25.)

5.1 Muutosjohtamiseen liittyvät haasteet

Jotta ympäristöjohtaminen työyhteisössä toimisi, organisaation johdon tulee olla sitoutunut ympäristöjohtamiseen (Kippo-Edlund 2006, 124). Koska henkilöstön voidaan katsoa olevan organisaation tärkein voimavara, henkilöstön on oltava sitoutunut liiketoiminnan ympäristöasioiden jatkuvaan parantamiseen, jotta ympäristöasiat olisivat käytännössä osa organisaation strategista johtamista ja päätöksentekoa sekä operatiivista toimintaa. Henkilöstöllä täytyy olla tarvittavat tiedot ja taidot organisaation ympäristöasioista, jotta henkilöstö voi olla sitoutunut ympäristöasioiden jatkuvaan parantamiseen. Systemisessä ajattelussa organisaatio nähdään ympäristöönsä aktiivisesti mukautumaan eli adaptoitumaan pyrkivänä organismina. Systemisen ajattelun mukaan sellaiset organisaatiot, jotka ovat kilpailijoitaan nopeampia adaptoitumaan ja oppimaan, jäävät henkiin. Siksi organisaatio on tärkeä ymmärtää monimutkaisena systeeminä. On osattava paljon enemmän kuin aikaisemmin, tehtävä paremmin sekä tehokkaammin ja omaksuttava myös uusia asenteita, rooleja ja tapoja tehdä työtä. Tämä on suuri haaste niin johtajille, organisaation kehittäjille kuin muutosagenteille. (Honkanen 2006, 19–20; Pohjola 2003, 42.)

Organisaation muuttumiskykyä on ylläpidettävä usein nopeasti muuttuvassa, jopa kaoottisessa ympäristössä. Kehittämistyön tavoitteena ei tarvitse olla aina muutos, vaan tavoitteena voi myös olla ymmärtäminen ja parempi tiedostaminen. On tärkeää auttaa henkilöstöä ymmärtämään ja hyväksymään syyt ja perusteet, jotka pakottavat muutokseen. Ymmärtäminen helpottuu, kun henkilöstölle selvitetään myös, mitä liiketoiminnallisia mahdollisuuksia ja hyötyjä muutokseen liittyy. Onnistunut muutosprosessi edellyttää myös ihmisten tunteiden ymmärtämistä ja huomioimista, avointa tiedottamista sekä mahdollisuutta keskusteluun ja osallistumiseen. (Harmaala & Jallinoja 2012, 106; Honkanen 2006, 20–22.)

Ymmärtämistavoite voidaan tulkita ja perustella sillä, että kun ihmiset ymmärtävät asioiden luonteen, he myös kykenevät paremmin suoriutumaan työtehtävistään eli toimimaan tehokkaammin. Ymmärtäminen auttaa lisäksi oman työn merkitykseen ja mielekkyyteen, mikä johtaa parempaan työhyvinvointiin. Voidaan myös ajatella, että kun ihmiset ymmärtävät asioita paremmin ja tulevat tietoisiksi erilaisista ilmiöistä, he samalla

myös voimaantuvat ja vapautuvat eli emansipoituvat, eli tulevat riippumattomiksi kuvitteellisista kahleista, jotka ovat aikaisemmin sitoneet ja estäneet heitä tekemästä valintoja. Emansipaation vaikutuksia organisaatiolle ei voi ennalta määrittää tai kontrolloida. Uudistumisessa onnistuminen lisää luonnollisesti organisaation mahdollisuuksia tehostaa toimintaansa ja pärjätä paremmin kilpailussa. Kun henkilöstö ymmärtää ja tiedostaa paremmin työhönsä vaikuttavia tekijöitä, he suoriutuvat ja voivat paremmin ja kykenevät paremmin innovoimaan. (Harmaala & Jallinoja 2012, 106; Honkanen 2006, 20–22.)

5.1.1 Muutoksen hallinta edellyttää systemaattisuutta

Muutosprosessin onnistuminen edellyttää aktiivista muutoksen johtamista. Myös silloin kun organisaatio pyrkii kehittämään ympäristövastuullisuutta, edessä ovat tavalliset muutosjohtamiseen liittyvät haasteet kuten muutosvastarinta, näennäiset muutokset ja paluu entiseen. Muutosta on hallittava systemaattisesti. (Harmaala & Jallinoja 2012, 106.)

Muutosjohtamisprosessia voi hallita esimerkiksi John Kotterin (1996, 37–72) muutosjohtamisen askelten mukaan. Ensimmäinen askel on muutoksen välttämättömyyden ymmärtäminen, kuten aiemmin muutosjohtamisen haasteissa todettiin. Esimiehellä on vastuu auttaa henkilöstöä ymmärtämään syyt siihen, miksi muutos on välttämätön. Toinen askel on muutosta ohjaavan tiimin tai ryhmän perustaminen, sillä muutoksen läpivieminen edellyttää sitoutunutta projektitiimiä. Projektitiimiin olisi syytä sisällyttää niin sanottuja ”ihmisten johtajia” eli leadereita sekä ”asioiden johtajia” eli managereita. Muutosjohtamisessa on 80 %:sti kyse leadershipistä ja 20 %:sti managementista. Kolmas askel on laatia selkeä visio ja strategia. Esimiehen vastuulla on, että kaikilla on samanlainen käsitys muutosprosessin tavoitteista. Strategian on syytä olla konkreettinen ja toteuttamiskelpoinen.

Neljäs askel on viestintä. Viestintä on yksi tärkeimpiä muutosprosessin onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Muutosjohtamiseen liittyvää viestintää käsitellään tarkemmin luvussa 5.3. Viides askel on henkilöstön valtuuttaminen muutoksen päämäärän mukaiseen toimintaan. Tätä voidaan kutsua myös osallistamiseksi. Osallistamista ja sen vaikutuksia henkilöstöön selvitetään luvussa 5.2. Kuudes askel on lyhyen aikavälien onnis-

tumisten varmistaminen. On siis tärkeää asettaa välitavoitteita ja myös iloituksia niiden saavuttamisesta. Tämän uskotaan lisäävän henkilöstön motivaatiota sitoutua muutokseen. Seitsemäs askel on muutosten vakiinnuttaminen, jossa esimiehen vastuu taas korostuu, sillä on hyvin helppoa lipsua takaisin vanhoihin totuttuihin käytäntöihin. Kahdeksas ja hyvin oleellinen askel muutosprosessissa on uusien tapojen juurruttaminen organisaation käytäntöihin, kulttuuriin ja identiteettiin. (Kotter 1996, 73–138.)

Edita Oyj:ssä jatkuvaa muutosta pyritään hallitsemaan systemaattisesti

Yritykset ja organisaatiot, jotka kykenevät muokkaamaan toimintaansa ja ennakoimaan, selviävät ja pystyvät usein myös luomaan kilpailuetua. Edita on viestinnän palveluja tarjoava konserni, jonka muodostavat emoyhtiö Edita Oyj sekä suomalaiset ja ruotsalaiset viestinnän eri osa-alueilla toimivat tytäryhtiöt. Edita on konserni, jossa jatkuvaa muutosta pyritään hallitsemaan systemaattisesti. Editassa tavoitteena on yhdistää vastuullisuus ja liiketoiminta kannattavasti. Yritysvastuuta johdetaan emoyhtiö Edita Oyj:stä. Koko ketju pienimmästä yksiköstä hallitukseen on sitoutunut yritysvastuuseen. Editalla on käytössään CRI (Corporate Responsibility Index) -työryhmä, jossa on edustajia hallinnosta ja liiketoiminnoista. Editassa tärkeimmäksi haasteeksi on osoittautunut luoda tasa-arvoinen ja inspiroiva työyhteisö. Edita-konsernin toimitusjohtajan Timo Lepistön mukaan johdon tärkein keino saada henkilöstö tekemään parhaansa, on luoda mahdollisimman inspiroiva, luova ja matala organisaatio, jossa ihmiset voivat ottaa vastuuta. (Edita 2012a; Nissinen 2011, 12–13.)

Vastuuasioiden kehittäminen ei ole Editassa erillinen projekti suhteessa liiketoiminnan kehittämiseen, vaan osa sitä. Edita pyrkii jatkuvasti kehittymään ympäristöasioissa ja osoittaa sitoutumisensa vastuullisuuteen julkaisemalla vuosittain yritysvastuuraportin. Lepistön mukaan tämä lisää luottamusta, joka taas edesauttaa kilpailuedun saavuttamisessa. Edita myös edellyttää alihankkijoiltaan ympäristövastuullisuutta ja pyrkii sitä kautta kannustamaan asiakkaitaan vastuullisempaan viestintään. Edita on asettanut myös hyvin selkeät tavoitteet niin lyhytkestoisella, keskipitkällä kuin pitkälläkin aikatahlitelmällä. Editan pitkän tähtäimen tavoitteena on olla toimialansa johtava yritys yritysvastuuasioissa. Keskipitkällä, eli noin 3–5 vuoden tähtäimellä tavoitteena on integroida yritysvastuuta tiiviimmin päivittäiseen toimintaan, palveluihin ja tuotteisiin sekä vahvis-

taa henkilöstön osaamista, sitoutumista ja hyvinvointia. Ennen kaikkea Editan tavoitteena on kuitenkin lisätä henkilöstön ja asiakkaiden ympäristötietoisuutta, jatkaa ympäristövaikutusten vähentämistä ja kehittää kestävästä kehityksen mukaisia viestintäpalveluja ja tuotteita. Vuonna 2011 Editan yksi päätavoitteista oli yritys vastuuhjelman viestiminen keskeisille sidosryhmille. Edita Västra Aros sai vuonna 2010 kaksi ympäristöpalkintoa onnistumisesta vastuullisuudessa. Editan pääkonttori sai vuonna 2011 Green Office -sertifikaatin ja järjestelmä laajennetaan Editan Ruotsin yhtiöiden toimistoihin vuoden 2012 aikana. (Edita 2012b; Nissinen 2011, 12–13.)

5.1.2 Organisaation on uskallettava haastaa perinteet

Mitä perinteisempi organisaatio tai yritys on kyseessä, sitä haastavampaa on muuttaa tai kehittää sen toimintatapoja. Siksi on hyvin tärkeää löytää ydinkysymys, eli mihin asiaan halutaan muutos tai mitä halutaan kehittää, ja perustella se. On tärkeää oivaltaa, että muutos- tai kehittämisprosessi lähtee käyntiin vasta silloin, kun henkilöstö ymmärtää, ettei nykytilan mukaisesti syystä tai toisesta voida enää jatkaa. Etenkin ennakkoluulojen sekä kielteisten asenteiden johdettu käsittely on vastuullisuuteen liittyviin asenteisiin vaikuttamisessa tärkeää. Suurin syy sille, miksi organisaatiot epäonnistuvat muutoksien läpiviemisessä, on se, että organisaatio perustelee toimintansa fraasilla ”näin me olemme aina tehneet”. Myös viestinnän puute ja piittaamattomuus heikentävät muutoksessa onnistumista. Työntekijät saattavat ajatella, että ongelma on jonkun muun ratkaistavissa ja sen selvittämisen voi jättää huomiselle. Muutos ja kehitys edellyttävät ajattelua laati-
kon ulkopuolelle ja uusien näkökulmien ottamista asioihin. Lisäksi on osattava mukauttaa lähestymistapaa haasteita kohdatessa, uskallettava haastaa perinteet ja muuttaa tai kehittää uusia tapoja sitouttaa henkilöstöä. Kun organisaatiolla on käytössään Green Office -ympäristöohjelma, jossa keskeistä on jatkuva parantaminen, on tärkeää että organisaatio jatkuvasti myös mittaa muutoksista syntyneitä hyötyjä. (Harmaala & Jalilinoja 2012, 106; Hawkins 2006, 201–202.) Johdon tehtävänä on siis huolehtia, että muutoksista aiheutuneista hyödyistä viestitään koko organisaatiolle. Hyödyistä viestiminen ja kannustaminen mitä todennäköisimmin lisää henkilöstön motivaatiota sitoutua jatkossakin ympäristövastuullisuuden kehittämiseen ja sen tuomiin muutoksiin.

5.2 Hyvällä strategialla ja osallistamalla kohti sitoutunutta henkilöstöä

Sitoutuminen tarkoittaa sitä, että henkilö hyväksyy tavoitteen tai tehtävän ja antaa panoksensa sen saavuttamiseen. Sitoutuminen on tärkeää itseohjautuvuuden kannalta, sillä sitoutunut henkilö työskentelee itsenäisesti, mikä puolestaan säästää organisaation resursseja. Kun visio ja tavoitteet koetaan tärkeiksi, on helpompi myös antaa panos näiden toteutumiseen. Kun työyhteisössä uskotaan ja luotetaan yksilöön, sitoutuminen kasvaa. Myös mahdollisuus kehittää omia kykyjä ja kasvaa osaajana ja ihmisenä vaikuttaa pitkäaikaisen sitoutumisen syntyyn. (Åberg 2006, 30.) Henkilöstön sitouttamisen ympäristövastuullisuuteen pitkällä aikatahtaimella voidaan katsoa edellyttävän samankaltaisia olosuhteita.

Monet organisaatiot pohtivat mikä on oikea tapa toteuttaa ympäristöstrategiaa: ylhäältä alaspäin vai sittenkin toisinpäin. Ympäristöstrategiassa johdon on syytä määritellä tarkasti, missä ympäristöasioissa organisaatio haluaa olla hyvä ja miten organisaatio pyrkii ympäristötavoitteisiinsa. Johdon tehtävänä on siis toimia strategian ohjaajana ja niin sanotusti hallita sitä. Henkilöstölle tulisi kuitenkin antaa mahdollisuus hyväksyä ja sisällyttää strategia osaksi jokapäiväistä toimintaa. (Kellard 2012; Lovio & Kuisma 2004, 46–47.) Hyvä strategia siis näkyy ihmisten jokapäiväisessä tekemisessä, edellyttäen, että ihmiset näkevät yhteyden oman työnsä ja strategian välillä. Hyvä strategian toteutus on toisaalta arkipäiväistämistä ja toisaalta innostamista. Kun henkilöstön saa innostumaan, he sitoutuvat ja alkavat toimimaan enemmän itseohjautuvasti ja omasta aloitteestaan. Strategian toteutuksen ytimen neljä elementtiä ovat välttämättömiä strategian onnistumiselle. Nämä neljä elementtiä ovat innostava strategia ja vuoropuhelu, esimiesten toiminta, yhdessä tekeminen sekä aikaansaamisen kulttuuri. (Niutanen & Kvist 2010, 51–52.)

Ylimmän johdon näin halutessa, muutos voi lähteä myös alhaalta ylöspäin. Tällainen muutos on usein hitaampi kuin ylhäältä johdettu, mutta se on käytännönläheisempää ja sitä kautta mahdollisesti vahvistaa positiivisia asenteita ja näin juurruttaa ympäristöajattelua organisaatiokulttuuriin. Alhaalta johdettu muutos on mitä todennäköisimmin myös vuorovaikutteisempää. On kuitenkin huomattava, että hyvin autoritaarisessa organisaatiossa ylhäältä johdettu muutos saattaa olla ainoa toimiva tapa. (Halme 2004,

150.) Toki ylhäältä johdettuun muutokseen voidaan myös yhdistää alhaalta johdettua muutosta, mikä taas edellyttää organisaation johdolta erityistä systemaattisuutta, josta kerrottiin luvussa 5.1.1. Joka tapauksessa, kuten edellä jo mainittu, yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa organisaatiossa ja edesauttaa muutoksen läpiviemistä. (Inkson & Parker 2011, 24–25.)

Hyvän strategian toteuttamiseen tarvitaan siis vuoropuhelua, jotta kaikkien tiedot ja ajatukset saadaan käyttöön ja jotta strategia ymmärretään, mikä on taas edellytys sille, että strategian perimmäistä ajatusta osataan toteuttaa. Yksisuuntainen viestintä ei riitä varmistamaan, että asioihin tartutaan innostuneesti ja samansuuntaisesti. (Valpola 2010, 16.) Vuoropuhelun avulla on näin ollen mahdollista vahvistaa organisaation yhteisöllisyyttä ja sitä kautta saada henkilöstö sitoutuneeksi ympäristövastuullisuuteen jokapäiväisessä tekemisessä.

Hyvässä ympäristöstrategiassa henkilöstöä ohjataan eli heille kerrotaan miksi ja miten organisaatio toteuttaa ympäristövastuullisuutta. Henkilöstölle annetaan tarvittavat työkalut kehittymistä varten ja he saavat kehityksestä rakentavaa palautetta. Henkilöstön sitoutuminen ympäristöstrategiaan edellyttää, että organisaation johto osoittaa henkilöstölle, miten tärkeää on osallistua organisaation ympäristövastuulliseen toimintaan yksilöllisellä tasolla. Usein vasta tämän jälkeen on mahdollista sitouttaa henkilöstö ympäristöstrategiaan niin, että työntekijät omaksuvat vastuulliset toimintatavat jokapäiväisessä tekemisessä. (Kellard 2012.) Osallistamalla, keskustelemalla ja johdon sekä esimiesten johdonmukaisella käyttäytymisellä edistetään myös sitä, että ihmisten asenteet ja arvot muuttuvat (Harmaala & Jallinoja 2012, 106).

Kun organisaatio halutaan saada kehittymään, muuttumaan ja asettumaan uuteen malliin on tärkeää pyytää henkilöstö mukaan miettimään, suunnittelemaan ja järjestelemään. Silloin kun työntekijät voivat itse osallistua uuden luomiseen, he tekevät omilla toimillaan sellaisen tulevaisuuden, jossa ovat täysillä mukana. Tällä pystytään myös säästämään organisaation resursseja, kun organisaation johdon ei tarvitse käyttää valtavasti energiaa siihen, että myydään muulle henkilöstölle valmiiksi tehty ratkaisu tai saadaakseen henkilöstön innostumaan siitä tai motivoidakseen henkilöstöä erilaisin kannustimin. Strategian toteutuksessa syntyy helposti hidasteita silloin, kun organisaation johto

yrittää viedä valmiiksi suunnitellun ratkaisun henkilöstön toteutettavaksi. Suositeltavampaa olisi järjestää tilaisuus, jossa strategiaa ja sitä kautta tulevaisuutta luodaan yhdessä. Kun ihmiset paneutuvat yhdessä miettimään tulevaisuutta, syvennyttään vaativaan osallistumiseen ja prosessiin. Näin luodaan uusia yhteyksiä ja suhteita organisaation jäsenten välillä, vaihdetaan kokemuksia, saadaan oivalluksia ja luodaan uutta tietoa, ja ennen kaikkea samalla sitoudutaan yhteiseen tulevaisuuteen ja strategiaan. (Masalin 2010, 85–86.)

Innostaminen osaksi organisaatioiden ympäristöstrategiaa

Green Office -asiantuntija Maiju-Leena Sirviö on tehnyt pro-gradu tutkielman Jyväskylän yliopistossa vuonna 2010 aiheenaan ”Organisaation vihreä työkalu: Green Office-ympäristöjärjestelmän vaikutukset organisaatiossa.” Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina 11 eri organisaatioille, jotka olivat jo rakentaneet Green Office -järjestelmän ja saavuttaneet Green Office -merkin käyttöoikeuden. Haastateltavia henkilöitä tutkimuksessa oli yhteensä 15. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia Green Office -järjestelmän vaikutuksia kyseisissä organisaatioissa ja tunnistaa millaisia sisäisiä ja ulkoisia vaikutuksia järjestelmän rakentaminen ja ylläpitäminen olivat tuoneet organisaatioon. Positiivisissa vaikutuksissa nousi esiin merkittävien ympäristövaikutusten tunnistaminen ja huomion kiinnittäminen oikeisiin asioihin, kustannussäästöjen saavuttaminen, markkinoinnin mahdollisuuksien tunnistaminen, kommunikaation lisääntyminen ympäristöasioihin liittyen niin organisaation sisällä kuin myös ulospäin sekä yleisen informaation ja ympäristötietoisuuden lisääntyminen. Haasteina taas organisaatioissa koettiin työntekijöiden ja johdon sitouttaminen sekä innostuksen ylläpitäminen ja jatkuva motivointi. (Sirviö 2010, 3.) Näin ollen tutkimustulokset osoittavat, että henkilöstön innostaminen ja sitouttaminen on syytä ottaa osaksi organisaatioiden ympäristöstrategiaa.

5.3 Onnistunut viestintä edesauttaa muutoksen läpiviemistä

Vaikka yritysten käyttöön on tullut viimeisen vuosikymmenen aikana runsaasti ympäristöjohtamisen työkaluja, eivät ne ole tuoneet välttämättä niin suuria parannuksia yritysten ja organisaatioiden ympäristösuoritukseen kuin on odotettu. Yksi oleellinen syy täyttymättä jääneisiin parannusodotuksiin voi olla organisaatiokulttuurien muutoksen

hitaus. Muutosten aikaansaaminen edellyttää, että luodaan uusia, ympäristömyötäisempää toimintaa ohjaavia arvoja ja uskomuksia eli pyritään muuttamaan yrityskulttuuria. (Halme 2004, 147.) Näin ollen kun on kyseessä muutoksen läpivieminen, tarvitaan onnistunutta viestintää.

Viestinnän avulla esimies voi yrittää vaikuttaa yksittäisen vastaanottajan arvoihin ja asenteisiin, tietoihin, mielipiteisiin, motivaatioon, sitoutumiseen tai käyttäytymiseen. Ryhmän näkökulmasta taas esimies voi vaikuttaa viestinnän avulla ryhmän normeihin, sitoutumiseen, ryhmähenkeen ja käyttäytymiseen. Viestintä on vaikuttanut silloin, kun vastaanottajassa tapahtuu jokin muutos. Se voi olla joko asennemuutos, tietojen tai mielipiteiden muutos tai muutos käyttäytymisessä. Onnistunut viestintä on saanut vastaanottajassa aikaan viestijän haluaman muutoksen. Kun taas arvioidaan viestinnän tehoa, on huomioitava viestintään käytetty aika ja vaiva eli resurssit. Parhaimmillaan viestintä suuntaa toimintaa viestijän toivomaan suuntaan. On myös tärkeää huomata, että mielipiteisiin on helpompi vaikuttaa hetkellisesti, kuin pysyviin käyttäytymisen muutoksiin. Mitä vaikeammasta vaikuttamisen kohteesta on kyse, sitä järeämpiä viestinnän keinoja joudutaan käyttämään ja sitä pitempi aika vaikutuksen aikaansaamiseen tarvitaan. (Åberg 2006, 134–135.)

Tietojen muuttamiseen soveltuu asiallinen tiedote tai uutinen edellyttäen, että esittäjää uskotaan ja häneen luotetaan ja että sanoma on ymmärrettävässä muodossa. Asenteet kuitenkin vaikuttavat hyvin paljon tiedon vastaanottamiseen. Ihmiset näkevät, punnitsevat ja muistavat asioita sen mukaan, miten he niihin asennoituvat. Kun ihmisten asenteita halutaan muuttaa, tarvitaan henkilökohtaista vaikuttamista. Asenteiden muuttamisen kannalta tärkeitä ovat mielipidejohtajat, jotka ovat henkilöitä, joihin työntekijät luottavat ja joiden puoleen käännetään erilaisissa asioissa. (Åberg 2006, 137–138.) Mielipidejohtajia voidaan myös kutsua muutosagenteiksi. Muutosagentin roolista ja tärkeimmistä tavoitteista kerrotaan tarkemmin luvussa 5.5. Muutosagentin rooli organisaatiossa on tärkeä, sillä ennen kuin käyttäytymistä voidaan muuttaa, on asenteiden muuttava ensin.

Sanoman sisällön merkitys on myös oleellinen. On tärkeää pohtia, mitä perusteluja käyttää, kun esittää uuden asian alaiselle, esimiehelle tai kollegalle. Kuten aikaisemmin

muutoksen haasteissa selvitettiin, hyvin usein moni muutos kaatuu siihen, että se on perusteltu heikosti. Yksi keino on miettiä useampi perustelu valmiiksi. Mitä useampia perusteluja viestijä pohtii etukäteen, sitä vakuuttuneemmaksi hän usein itsekin tulee. Lisäksi on tärkeää käyttää viestimisessä kanavaa tai kanavia, joihin organisaatiossa on totuttu, mikäli se on mahdollista. Joskus tärkeä asia saattaa kaatua siihen, että se on esitetty väärässä kanavassa, vaikka perustelut olisivatkin hyviä. Viestijän on syytä muistaa, etteivät asenteet muutu hetkessä. Asenteiden hyväksymiseen tarvitaan aikaa, ja tällöin apuna voi käyttää toistamista. Toistaminen on silloin tehokasta, kun asian pystyy perustelemaan aina eri tavoin. Mikäli asia perustellaan aina samalla tavalla, vastaanottaja kokee sen helposti jankutukseksi. Toistamista voi tehostaa myös saamalla rinnakkais-toistona sivustatukea. (Åberg 2006, 138–139.) Myös professorien Neeleyn ja Leonardin (2011, 38–39) mukaan tehokkaat esimiehet toistavat saman viestin kahdesti tai jopa useammin. Harvard Business Review:ssa esitetyissä tutkimustuloksissa kerrottiin, että esimiehet joilla ei ollut varsinaista muodollista auktoriteettia, saivat viestinsä nopeammin ja sujuvammin perille vastaanottajassa, kun verrataan esimiehiin, joilla oli merkittävää auktoriteettia yrityksessä. Tässä syynä oli usein se, että esimiehet joilla ei ollut muodollista auktoriteettia, perustelivat ja motivoivat viestinsä vastaanottajalle ensin kasvotusten ja vasta sitten käyttivät esimerkiksi sähköistä kanavaa muistuttaakseen viestin vastaanottajaa siitä, mihin hän oli jo sitoutunut.

5.4 Henkilöstön käyttäytymisen muuttaminen lähtee yksilöön vaikuttamisesta

Yksilön käyttäytymistä voidaan muuttaa myös motivoimalla, ryhmän sisäisellä tuella ja kokeilulla. Ryhmän käyttäytymisen muuttaminen taas on hidasta, sillä ensin on saatava yksilöt muuttumaan. Keinoja ryhmän muuttamiseen ovat niin sanottu ”vyörytys”, ryhmähengen nostatus, haasteiden esittäminen ja ryhmän synergiavaiheen hyödyntäminen. Vyörytyksellä tarkoitetaan muutosagenttien hyödyntämistä. He ovat henkilöitä tuke-massa muutosta, edelläkävijöitä, jotka kannustavat muuta henkilöstöä kohti muutosta. Vyörytyksessä on tärkeää pohtia, kuinka monta muutosagenttia tarvitaan ajamaan uutta ideaa tai menettelytapaa. Oleellista ryhmän käytöksen muuttamisessa on myös hyvä ryhmähenki. Ryhmähenkeä voi nostattaa antamalla hyvää palautetta kun se on ansaittua sekä luomalla tervettä kilpailuhenkeä haasteiden avulla. Haasteet tuovat usein esiin uusia, luovia ratkaisuja, jolloin toimintatavatkin saavat helpommin tilaisuuden muuttua.

Tätä haasteiden luomaa tilannetta voidaan kutsua synergiavaiheeksi. (Åberg 2006, 139–140.)

Organisaation johdon on syytä muistaa, että liikkeenjohdon suorat kontaktit sidosryhmiin ovat minimaaliset henkilöstön suoriin kontakteihin verrattuna. Yhä useammat yritykset kouluttavat henkilöstöään viestimään vastuullisuusviestiä eteenpäin myös epämuodollisissa ja arkipäiväisissä tilanteissa. Jotta tässä onnistuttaisiin, tukena tulee olla toimiva sisäisen viestinnän toimintamalli. Sisäinen viestintä tarkoittaa erilaisia tiedotteita ja ilmoitustauluja, mutta sen tulisi sisältää myös koulutuksia, teemapäiviä ja tavoitteiden sekä arvojen työstämistä ja jakamista. Henkilöstön tulee olla tietoisia organisaation tavoitteista ja toimista liittyen ympäristövastuullisuuteen, sillä henkilöstö on päivittäin yhteydessä organisaation kannalta kriittisiin ja keskeisiin sidosryhmiin, kuten asiakkaisiin. Henkilöstö luo ja laittaa alulle suusta suuhun -viestintää fyysisessä ympäristössä tai jopa sosiaalisissa medioissa, mitkä ovatkin tehokkaita, mutta vaikeimmin hallittavissa olevia viestinnän välineitä. (Harmaala & Jallinoja 2012, 107.)

Rudus Oy:ssä henkilöstö on lähtökohtana ympäristövastuullisuudelle

Rudus Oy on johtava kiviainestoimittaja ja murskaurakoitsija Suomessa, sekä loistava esimerkki yrityksestä, jossa lähtökohtana yrityksen ympäristövastuullisuudelle on sen henkilöstö ja johdon sitoutuneisuus. Rudus Oy:n voidaan katsoa olevan omalla alallaan edelläkävijä ympäristöasioiden huomioimisessa, sillä heidän innovaationsa käytännön ympäristötyöhön on ympäristöturvallisuuskortti, eikä toistaiseksi vastaavaa löydy ainakaan Suomesta. Ympäristökorttikoulutus käynnistettiin vuoden 2011 lopussa ja se koskee sekä Ruduksen koko henkilöstöä että yhtiön aliurakoitsijoita. Ruduksen ympäristöpäällikön Juha Laurilan mukaan koulutus syntyi tarpeesta laatia yhtenäinen koulutusohjelma ympäristövastuulliseen toimintaan kaikille yrityksen toimijoille. Ympäristövastuullisuus on Rudukselle myös merkittävä kilpailuetu. Ympäristöasioiden huomioiminen on alalla käytännön työssä tärkeää. Rakennusalalla työntekijöiden vaihtuvuus on runsasta, jolloin ympäristöasioiden osaaminen korostuu entisestään. Ruduksella ympäristökorttikoulutuksen sisällössä huomioidaan aina keitä koulutetaan, ja koulutusta räätälöidään sen mukaan. Koulutus toteutetaan yhteistyössä LIS Group Oy:n kanssa, mutta sisältö on rakennettu yhteistyössä Ruduksen ympäristöyksikön ja liiketoimintayksiköiden esi-

miesten kanssa. Koulutus kestää yhden päivän ja sisältää teoriaa, ryhmätöitä, käytännön esimerkkejä sekä kokeen. Tavoitteena on, että vuonna 2013 jokainen ruduslainen olisi suorittanut ympäristökortin. Rudus on myös oiva esimerkki yrityksestä, joka pyrki toteuttamaan monipuolista ympäristöviestintää. Laurilan mukaan yritykselle on tärkeää, että heitä on helppo lähestyä, jotta he voivat kehittää toimintaansa ympäristöasioissa. Siksi Rudus pyrki tarjoamaan informaatiota, tiedotuskanavia ja monipuolisten viestintäkanavien kautta mahdollisuuksia vuoropuheluun. (Saine 2012, 10–11.)

5.5 Muutosagentit kannustavat henkilöstöä kohti muutosta

Muutosagentin tärkein tehtävä tai rooli on ohjata sekä tukea jotakin organisaatiota, työyhteisöä ja sen jäseniä muutostilanteissa ja toiminnan kehittämisessä. Muutosagentilla ei ole muodollista valtaa muutosten läpiviemiseen tai kehittämistyön ylläpitämiseen, vaan hän käyttää muita muutoksen ohjaamisen ja hallinnan työkaluja ja tapoja. Muutosagentin voidaan siis katsoa olevan valmentajan roolissa. Muutosagentin tehtävistä on sovitava ja roolin on oltava sen työyhteisön tai henkilöiden hyväksyttävissä, jonka kanssa hän työskentelee. Muutosagentin roolissa toimivat tyypillisesti organisaation ulkopuolelta tulevat henkilöt, esimerkiksi erilaiset asiantuntijat tai kouluttajat, joiden tehtävänä on tukea muutos- ja kehittämistyötä tuomalla siihen jotain omaan erityisosaamiseen liittyvää tietoa, taitoa ja välineitä. Muutosagentteja löytyy usein kuitenkin myös organisaation sisältä. (Honkanen 2006, 22–23.)

Tehokkaiden muutosagenttien on katsottu omaavan tietynlaisia ominaisuuksia ja luonteenpiirteitä. Muutosagentilla tulee olla selkeä visio ja tieto siitä, mihin muutokseen hän organisaatiossa pyrkii vaikuttamaan. Hänellä täytyy olla kyky määritellä yhdessä organisaation kanssa kehittämistyön tavoitteet, mikä edellyttää asiakassuuntautuneisuutta työtä kohtaan, kykyä kuunnella asiakasta ja taitoa neuvotella. Hänellä pitää olla myös tavoiteltuun muutokseen tarvittavat taidot hallussaan tai hänen täytyy ainakin tiedostaa millaisia taitoja siihen tarvitaan, ja osattava pyytää apua, jos omat taidot eivät vielä ole riittävät. Muutosagentilla tulee myös olla hyvä itsetuntemus, sillä hänen on kyettävä tunnistamaan omat vahvuudet ja heikkoudet. Hyvään itsetuntemukseen liittyy myös kyky reflektoida omaa toimintaa ja sen vaikutuksia muihin ihmisiin. Emotionaalisen kestävyden voidaan oikeastaan katsoa olevan perusedellytys muutosagenttiudelle. Muutos-

agentilta vaaditaan tilannetajua, kykyä joustaa sekä vaihtaa toimintamallia tilanteen vaa-
tiessa. Iso apu muutoksen läpiviemiseen on myös, kun muutosagentti itse suhtautuu
muutokseen intohimoisesti ja sitkeästi. Muutosagentteja ovatkin usein henkilöt, jotka
työnsä puolesta ovat tekemisissä ympäristöasioiden kanssa tai jotka luonnostaan ovat
kiinnostuneita ympäristöasioista. (Honkanen 2006, 41–44; Staib 2009, 57–63; Halme
2004, 150.)

6 Helsingin kaupungin opetusviraston esittely

Tässä luvussa esitellään minkälainen organisaatio työn toimeksiantaja, Helsingin kaupungin opetusvirasto on. Luvussa myös kerrotaan, miten Green Office - ympäristöjärjestelmä näkyy Helsingin kaupungin opetusviraston arjessa.

6.1 Helsingin kaupungin opetusvirasto

Helsingin kaupungin opetustoimen vastuulla on yleissivistävä koulutus sekä osittain koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta. Lisäksi Helsingin kaupungin opetustoimi vastaa suomenkielisestä ammatillisesta koulutuksesta, työpajatoiminnasta ja aikuiskoulutuksesta sekä edellä mainittujen palveluiden kehittamisestä. Kehittämistyö tehdään opetuslautakunnan määrittelemien tavoitteiden sekä kaupungin yhteisten toimintalinjojen mukaan. Helsingin kaupungin opetusviraston palveluita käyttää yhteensä noin 64 000 koululaista ja opiskelijaa sekä reilu 1500 päivähoitossa olevaa lasta. (Helsingin kaupungin opetusvirasto 2012b.) Henkilöstöä Helsingin kaupungin opetusvirastossa on yhteensä noin 5800 henkilöä, joista suurin henkilöstöryhmä on opettajat. Opettajia on kaikkiaan noin 4600. Kuten edellä luvussa 1 on mainittu, Helsingin kaupungin opetusviraston Hämeentien toimipisteessä, jossa tutkimus toteutetaan, työskentelee noin 200 henkilöä. Henkilöstöstä naisia on noin 75 % ja miehiä 25 %. (Helsingin kaupungin opetusvirasto 2012c; Manner 19.4.2012; Manner 7.9.2012.)

Koko opetustoimen yhteisiä arvoja ovat asiakaslähtöisyys, kestävä kehitys, jatkuva oppiminen, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, turvallisuus ja yrittäjämielisyys (Helsingin kaupungin opetusvirasto 2012b). Opetustoimeen kuuluvat opetusviraston lisäksi opetuslautakunta, peruskoulujen, lukioiden, aikuislukioiden ja ammatillisten oppilaitosten johtokunnat sekä opetusvirastoon kuuluvat koulut ja oppilaitokset, oppisopimustoimisto ja nuorten työpajat (Helsingin kaupungin opetusvirasto 2012c).

Helsingin kaupungin opetusviraston tavoitteena oli vuonna 2011 vähentää kokonaisenergiankulutustaan yhteensä 2 % vuoden 2010 tasosta ja tämä tavoite myös saavutettiin. Lisäksi vuonna 2011 koulujen ja oppilaitosten ympäristökuorman vähentämisen tavoitteena oli 10 %, samoin sekajätteiden ja jätekustannusten määrän odotettiin vähe-

nevän 10 %. Noin kolmasosa kouluista pääsi tavoitteeseen, vaikka osassa kouluista kokonaisjättemäärää ei voitu verrata lähtötietojen puutteen takia. Peruskouluissa toimi myös vuonna 2011 ekotukihenkilöverkosto. (Helsingin kaupungin opetusvirasto. Vuosikertomus 2011.)

Opettajat ja oppilaat ovat osallistuneet aktiivisesti ympäristötyöhön. Suuressa osassa kouluista ja oppilaitoksista toimi vuonna 2011 ympäristöryhmä. Koulut järjestivät yhdessä luontotalojen ja luontokoulujen kanssa luontokoulutoimintaa. Lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa pyrittiin samana vuonna vähentämään jätteen määrää ja energian kulutusta. Lisäksi koulujen käyttöön perustettiin Kestävä tulevaisuus -verkkosivusto. (Helsingin kaupungin opetusvirasto. Vuosikertomus 2011.)

Helsingin kaupungin opetusvirastoon on nimetty vuonna 2010 EKO-työryhmä opetuksen ympäristöasioiden ja ekologisuuden hallintaa, raportointia ja kehittämistä varten (Helsingin kaupungin opetusviraston EKO-työryhmä 2011). EKO-työryhmä on valmistellut Helsingin kaupungin opetusviraston ilmastolinjaukset, joiden tarkoituksena on asettaa yhteiset toimintalinjat kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi. Ilmastolinjauksissa keskitytään sellaisiin keinoihin, joihin virasto voi vaikuttaa omilla päätöksillä, toiminnalla ja ohjauksella. Strategisiin toimiin kuuluvat ympäristöasioiden opetus- ja kasvatustyö, kestävän kehityksen mukaiset hankinnat, vaikuttaminen energiankulutukseen, jätteen synnyn ehkäiseminen ja vähentäminen, ympäristötietouden lisääminen, yhteistyön kehittäminen hallintokuntien kesken ympäristöasioiden osalta sekä ympäristöjohtamisen kehittäminen. Toimenpiteinä edellä mainituista ovat esimerkiksi:

- koulujen ja oppilaitosten kestävän kehityksen toteutumisen säännöllinen arviointi ja ympäristötyölle asetettavat mitattavat indikaattorit
- opettajien ekotukiverkoston tukeminen esimerkiksi koulutuksella
- suomenkielisissä peruskouluissa ja lukioissa joka neljäs vuosi tehtävät ympäristökartoitukset
- yhteistyö kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi useiden kumppaneiden kuten Palmian ja Helsingin kaupungin ympäristökeskuksen kanssa

- kestävän kehityksen suunnitelman päivittäminen vuosittain kaikissa kouluissa ja oppilaitoksissa
- Kestävä Kehitys hankinnoissa -opas, jossa esimerkkejä mm. ympäristöasioita koskevista vertailuperusteista
- ekologisten toimisto- ja koulutarvikehankintojen siivousmenetelmien suosiminen
- käyttöön soveltuvien pitkän elinkaaren omaavien ja kokonaisenergiankulutukseltaan taloudellisten laitteiden hankinta
- energiankulutuksen seuranta
- jätteen synnyn ehkäiseminen ja jätteen määrän seuraaminen
- jätteiden lajittelumahdollisuuksien lisääminen
- kestävän kehityksen täydennyskoulutuksen tarjoaminen ja kestävän kehityksen linjauksista, tavoitteista ajankohtaisista kysymyksistä tiedottaminen

6.2 Green Office Helsingin kaupungin opetusvirastossa

Helsingin kaupungin opetusvirasto hallintorakennus on saanut WWF:n Green Office ympäristömerkin syksyllä 2008. Green Office -ympäristöjärjestelmän rakentaminen alkoi vuonna 2007 ja kesäkuussa 2008 tehdyssä tarkastuksessa todettiin, että ympäristömerkin kriteerit täyttyivät. Hallintorakennuksen jokaisessa kerroksessa on nimetyt ekotukihenkilöt, joiden tehtävänä on opastaa ja neuvoa henkilöstöä päivittäisissä ympäristötoimissa. Ekotukihenkilöt ovat käyneet kaupungin järjestämän kaksipäiväisen ekotukikoulutuksen. Ekotukihenkilöitä on 5 ja he muodostavat samalla Green Office -tiimin. Ekotukihenkilöt valittiin oman halukkuuden perusteella. Myös Helsingissä Mäkeläkadulla sijaitseva mediakeskus osallistuu Helsingin kaupungin opetusviraston hallinnon Green Office -toimintaan. Helsingin kaupungin opetusvirasto on ensimmäinen virasto, joka on saanut Green Office -ympäristömerkin. (Manner 1.6.2012; Manner 7.9.2012.)

Helsingin kaupungin opetusviraston henkilöstölle ei ole järjestetty erillisiä ympäristökoulutustilaisuuksia tai -teemapäiviä, mutta ympäristöteema sisältyy yhteisiin tapahtumiin. Henkilöstöä ohjeistetaan ympäristövastuullisuuteen opastuksella. Kopiokoneiden asetuksia on muutettu siten, että tulosteet tulevat automaattisesti kaksipuolisina. Kaikil-

la Helsingin kaupungin opetusviraston työntekijöillä on muistitikut ja kokoustiloissa datatykit, jottei materiaaleja tarvitse printata. Henkilöstöä kannustetaan ympäristö vastuullisuuteen tulospalkkauksella. Green Officeen liittyvistä tavoitteista tiedotetaan tulospalkkauksen yhteydessä sekä yhteisissä tilaisuuksissa. (Manner 7.9.2012.)

Green Office näkyy monin eri tavoin Helsingin kaupungin opetusviraston arjessa. Kaikessa sen toiminnassa huomioidaan parhaan kyvyn mukaan kestävän kehityksen näkökulma. Tärkeänä osana on sähkön, veden ja lämmitysenergian säästäminen sekä jätteen kierrättäminen. Työntekijöitä kannustetaan kulkemaan työmatkat julkisilla kulkuneuvoilla, polkupyörällä tai kävellen. Pyöräileviä työntekijöitä varten on järjestetty lukittu suoja pyörille ja suihkumahdollisuus pukuhuoneisiin. Lisäksi Helsingin kaupungin työntekijöillä on henkilöstötuna työsuhdematkalippu. (Manner 1.6.2012; Helsingin kaupungin henkilöstökeskus 2012.)

Hallintorakennuksessa lajitellaan erikseen palavat jätteet eli energiajäte, pahvit, paperit, biojäte, lasi ja metallit. Keittiöissä sijaitsevat energia- ja biojätteen sekä lasin ja metallin keräyspisteet. Kopiokoneiden luona on paperinkeräysastioita. Muutoin roska-astiat tyhjenetään energiajakeeseen. Helsingin kaupungin opetusviraston hallinto osallistuu myös energiansäästöviikoille. Työntekijät saavat opastusta, jonka avulla he voivat tehdä ympäristön kannalta parempia valintoja. Lisäksi ympäristökriteerit sisällytetään valintaperusteiksi kaikissa sellaisissa hankinnoissa, joissa se on mahdollista. (Manner 1.6.2012.)

Green Office on tuonut mukanaan suuria saavutuksia. Kierrätysmahdollisuuksia lisäämällä paperinkulutus väheni vuodesta 2008 vuoteen 2011 lähes puoleen ja sekajätteen määrä väheni samassa ajassa 67 %. Vuodelle 2012 asetetut tavoitteet ovat sekajätteen määrän vähentäminen ja energiankulutuksen pienentäminen. Nämä tavoitteet toimivat myös tulospalkkauksen kriteereinä. (Manner 7.9.2012.)

7 Tutkimuksen toteutus

Tämä luku käsittelee tutkimuksen toteutusta käytännössä. Luvussa esitellään tutkimusmenetelmä, tutkimuksen toteutustapa ja ajankohta, kyselylomakkeen laatiminen sekä tulosten käsittely. Lisäksi luvussa kerrotaan, minkälaisista kysymyksistä sekä väittämistä kyselylomake koostuu.

7.1 Tutkimusmenetelmä sekä tutkimuksen toteutustapa

Tutkimus edustaa kvantitatiivista kokonaistutkimusta. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jossa tutkittavaa ominaisuutta mitataan välimatka- tai suhdeasteikolla. Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään usein saamaan vastaus kysymyksiin: mikä, missä, kuinka usein ja kuinka paljon. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa tutkimusaineistot ovat suuria, minkä takia ilmiöitä kuvataan numeerisesti. Kokonaistutkimuksessa olennaista on, että jokainen perusjoukon otantayksikkö eli tässä tapauksessa koko henkilöstö otetaan tarkasteltavaksi. Vielä tarkemmin määriteltynä tutkimus edustaa survey-tutkimusta, jossa tutkimusaineisto kerätään valmiiksi jäsennellyllä lomakkeella. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 21, 29.) Tässä tutkimuksessa selvitetään ihmisten ajatuksia, tunteita ja kokemuksia. Edellä mainittujen mittaamiseen parhaimpia menetelmiä ovat haastattelut, kyselylomakkeet ja asenneskaalat. Asenneskaaloihin voidaan käyttää esimerkiksi Likertin asteikkoa. Likertin asteikon vaihtoehdot muodostavat tyyppillisesti nousevan tai laskevan skaalan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 200).

Kvantitatiivinen tutkimus on tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Jos lomake on suunniteltu huolellisesti, aineiston käsittely ja analysointi on tehokasta verrattuna laadulliseen, eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulosten tulkinta voi kuitenkin osoittautua haastavaksi. Aineistoa pidetään tavallisesti pinnallisena, sillä ei ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat vastanneet tutkimukseen. Kato eli vastaamattomuus, saattaa vaikuttaa myös tuloksien reliabiliteettiin, eli mittaustuloksien toistettavuuteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195, 231.) Monivalintakysymysten lisäksi tässä tutkimuksessa on neljä avointa kysymystä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden ilmaista itseään omin sanoin ja vastauksista voidaan myös helpommin päätellä vastaajien tietämys aiheesta. Li-

säksi avointen kysymysten vastaukset usein auttavat monivalintaväittämiin annettujen poikkeavien vastausten tulkinnassa. (Hirsjärvi ym. 2009, 201).

Tutkimuksen kohderyhmänä on Helsingin kaupungin opetusviraston hallintorakennuksen henkilöstö ja perusjoukkoon kuuluvat kaikki noin 200 rakennuksessa työskentelevää työntekijää. Kokonaistutkimukseen päädyttiin, koska tavoiteltiin mahdollisimman kattavaa kokonaiskuvaa Helsingin kaupungin opetusviraston henkilöstön mielipiteistä liittyen Green Office -järjestelmään ja ympäristöjohtamiseen. Kokonaistutkimuksessa jokaisen työntekijän mielipiteet saadaan esille. Suurehko perusjoukko mahdollistaa myös ristiintaulukoimisen tulosten analysoinnissa (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 108–109).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on harvoin tavoitteena vain yksittäisen muuttujan kuvailu. Jos tutkimukseen otetaan mukaan toinen muuttuja tai useampia muuttujia, voidaan aiheesta saada mielekkäämpi ja antoisampi tutkimus. Perinteisen muuttujajattelun mukaisesti riippuvalla muuttujalla tarkoitetaan tutkimuksessa sitä aluetta, josta varsinaisesti ollaan kiinnostuneita ja jota halutaan ymmärtää tai selvittää, kuten tässä tutkimuksessa esimerkiksi ympäristöohjeistuksien selkeys. Väliin tulevia muuttujia lisäämällä ja muuntelemalla voidaan edelleen kehittää tutkimuskysymyksiä, jolloin ilmiötä voidaan ymmärtää paremmin ja aiheen lopullinen raja on mahdollista tehdä harkittummin. Tässä tutkimuksessa väliin tulevia muuttujia ovat esimerkiksi vastaajan asema organisaatiossa tai ikä. (Hirsjärvi ym. 2010, 86–87.)

Tavoitteena oli myös, että kysely olisi Helsingin kaupungin opetusviraston niin halutessa uusittavissa myöhemmin. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä valittiin, jotta tämän ja mahdollisen myöhempien kyselyiden tuloksia olisi helpompi vertailla keskenään ja valmista kysymyspohjaa voisi sellaisenaan tai hieman muutettuna käyttää myöhemmin.

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella. Koska Helsingin kaupungin opetusvirastossa ympäristövastuullisuus näkyy suuressa määrin paperinkulutuksen vähentämisenä, pidettiin soveltuvimpana menetelmänä sähköistä kyselylomaketta. Kyselylomakkeen etuna on usein nopea ja vaivaton tiedon saanti (Hirsjärvi ym. 2010, 196). Tiedon nopea saaminen oli tärkeää sen vuoksi, että kesälomat katkaisivat yhteydenpidon sekä ohjaajaan

että toimeksiantajaan ja kysely oli mahdollista toteuttaa vasta elokuun lopussa. Kyselylomake tehtiin Webropol-ohjelmalla. Monivalintaväittämien sekä avointen kysymysten sisältö koski henkilöstön tyytyväisyyttä ja mielipiteitä liittyen Green Office -järjestelmään sekä ympäristöjohtamisen toteutukseen. Tuloksien pohjalta tarkasteltiin Green Office -järjestelmän toimivuutta henkilöstön näkökulmasta ja pohdittiin kehitysehdotuksia sekä Green Officeen että ympäristöjohtamiseen liittyen Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Henkilötietoja ei tutkimuksessa kysely, jottei vastaamisen kynnyks olisi kasvanut turhan suureksi, eikä henkilötietojen kysely olisi ollutkaan tutkimuksen kannalta oleellista. Sen sijaan kysyttiin vastaajan asemaa organisaatiossa ja muita tutkimuksen kannalta oleellisia kysymyksiä, joilla vastaajia voitiin järkevästi ryhmitellä sekä ristiintaulukoida.

7.2 Kyselylomakkeen laatiminen ja kyselyn toteuttaminen

Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin tietoperustassa käsiteltyjen teorioiden pohjalta, jotta tutkimuksen tuloksia voitaisiin vertailla aihepiirin teorioihin. Kyselylomake suunniteltiin kesän 2012 aikana ja kirjoitettiin lopulliseen muotoonsa elokuun alussa. Kyselytutkimuksissa ongelmana usein on, että ei voida olla varmoja siitä, kuinka onnistuneita vastausvaihtoehdot ovat vastaajien näkökulmasta tarkasteltuna (Hirsjärvi ym. 2010, 195). Kyselylomake testautettiin, jotta saatiin varmuus siitä, että väittämät ja avoimet kysymykset olisivat ymmärrettäviä ja kaikki vastausvaihtoehdot olisi huomioitu. Testaajilta saadun palautteen pohjalta kysymyksiä vielä muokattiin ymmärrettävämmiksi ja paremmin aukeaviksi. Esimerkiksi sana ympäristövastuullisuus korvattiin helpommin ymmärrettävällä sanalla ympäristöasia. Kyselyyn lisättiin myös väittämä ”7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin”. Kysymykset pyrittiin tehdä koskemaan perusjoukon omia asenteita, toimintaa ja käsityksiä, jolloin ei tarvinnut arvailla kuinka hyvin tutkittavat ovat aiheeseen perehtyneet.

Kyselylomakkeen alussa kartoitettiin vastaajien taustatietoja, kuten ikä, sukupuoli ja Helsingin kaupungin opetusviraston palvelukseen astumisen vuosi. Viimeisimmällä haluttiin tietää, miten esimerkiksi ympäristöasenteisiin vaikutti se, oliko vastaaja ollut organisaatiossa jo ennen Green Office -järjestelmän rakentamista vai tullut vasta sen jälkeen. Taustatiedoissa kysyttiin myös vastaajan asemaa. Asema oli jätetty avoimeksi,

7.3 Tulosten käsittely

Aineiston käsittelyssä hyödynnettiin Webropol-ohjelman tilastointia ja Microsoft Excel -taulukointiohjelmaa. Saateteksti ja linkki kyselyyn jaettiin sähköpostitse kaikkiaan 210 hengelle (Manner 7.9.2012), joista yhteensä 83 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli siis 39,5 %. Tutkimusaineisto käsiteltiin kysymyskohtaisesti. Väittämien tuloksia vertailtiin myös taustamuuttujiin, jolloin voitiin kunkin kysymyksen kohdalla vertailla mahdollisia ryhmäkohtaisia eroja, kuten työntekijän aseman, iän tai työsuhteen aloittamisvuoden vaikutusta tyytyväisyyteen Green Office -järjestelmää kohtaan. Tuloksissa tarkastellaan asenteellisia ja rakenteellisia vaikutuksia Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Tuloksissa tuodaan esille myös konkreettisia kehitysehdotuksia.

Asenteellisissa vaikutuksissa käsitellään vastaajien asenteita ja mielipiteitä Green Office -ympäristöohjelmaa sekä ylipäättänsä ympäristövastuullisuutta kohtaan. Asenteellisissa vaikutuksissa tarkastellaan myös henkilöstön mielipiteitä ympäristöasioihin panostamisesta. Rakenteellisissa vaikutuksissa puolestaan käsitellään Green Office -ympäristöohjelman tuomia toiminnallisia muutoksia, ympäristöjohtamista ja siihen liittyen erityisesti henkilöstön sitouttamista ympäristövastuullisuuteen. Avoimilla kysymyksillä taas pyrittiin saamaan syvällisempiä vastauksia edellä mainittuihin aihealueisiin liittyen.

8 Tutkimuksen tulokset

Tutkimustulokset esitellään kysymyskohtaisesti ja kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Tuloksia kuvaillaan sanallisesti sekä kuvioiden avulla olennaisissa kohdissa. Tekstissä ja kuvioissa ilmenevät prosenttiluvut ovat pyöristettyjä. Osassa kuvioista (kuviot 3, 11 ja 19) käytetään vastaajien lukumääriä prosenttilukujen sijaan. Tekstistä puuttuvat kuviot ovat liitteessä 4. Avoimissa kysymyksissä esiin nousseet konkreettiset kehitysehdotukset ovat luettelmana liitteessä 5. Kuten luvussa 7.3 esitetty, kyselyyn vastasi kaikkiaan 83 henkilöä jolloin vastausprosentti oli noin 40 %.

8.1 Vastaajien taustamuuttujat

Kaikista vastanneista 62 eli 75 % oli naisia ja loput 21 vastaajaa, eli 25 % miehiä. Vastauksien sukupuolijakauma vastaa lähes täydellisesti Helsingin kaupungin opetusviraston sukupuolijakaumaa, joka on esitelty luvussa 6.1 (Manner 7.9.2012). Kaikki kyselyyn vastanneista 83 henkilöstä vastasivat tähän kysymykseen. Sukupuolijakauman vertailua ei nähty tarpeellisena väittämien osalta.

Taustamuuttujissa tarkasteltiin myös vastaajien ikäjakaumaa. Kaikki 83 henkilöä vastasivat tähän kysymykseen. Kyselylomakkeessa ikäjakaumat olivat jaoteltu seuraavasti: 18–27 -vuotiaat, 28–37 -vuotiaat, 38–47 -vuotiaat, 48–57 -vuotiaat sekä 58-vuotiaat ja vanhemmat. 18–27 -vuotiaiden sekä 28–37 -vuotiaiden vastaukset yhdistettiin tulosten käsittelyvaiheessa, koska vastaajien lukumäärät näissä ryhmissä olivat suhteellisen vähäiset, jolloin tulosten analysointi olisi mennyt liian henkilökohtaiseksi. Alle 37-vuotiaita kaikista vastaajista oli vain 12 henkilöä eli 14,5 %. 38–47 -vuotiaita vastaajista oli 25 henkilöä eli 30 %, 48–57 -vuotiaita 22 henkilöä eli 27 % ja yli 58-vuotiaita jopa 24 henkilöä eli 29 %.

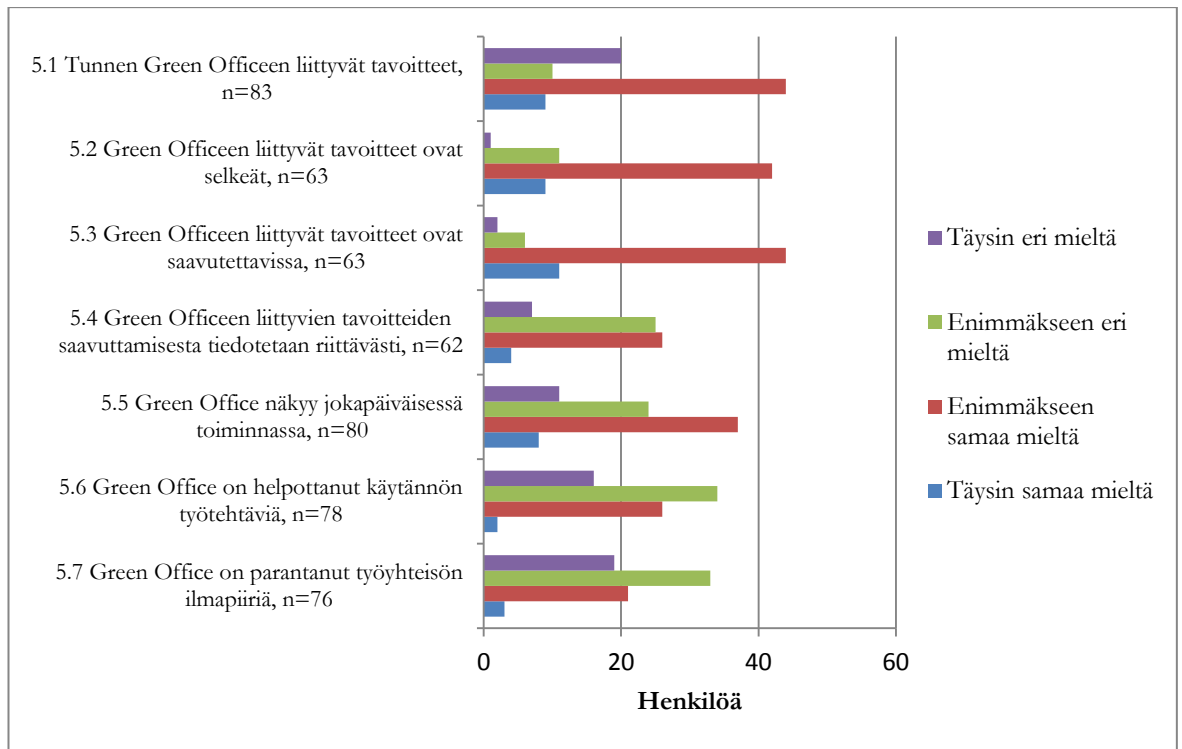
Vastaajilta kysyttiin milloin he ovat aloittaneet työsuhteensa Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki 83 henkilöä. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää mahdollisia eroja sen perusteella onko vastaaja nähnyt organisaation ympäristötoimintaa jo pidemmältä ajalta, vasta Green Office -ympäristöohjelman rakentamisen ajalta ja sen jälkeen tai mahdollisesti vasta Green Office -

ympäristöohjelman toteuttamisen jälkeen. Kuten aiemmin luvussa 1 sekä 6.2 on kerrottu, Green Office -ympäristöohjelman rakentaminen on aloitettu Helsingin kaupungin opetusvirastossa vuonna 2007 ja ympäristömerkki myönnetty vuonna 2008 (Manner 19.4.2012; Manner 1.6.2012). Vuonna 2000 tai aiemmin aloittaneita vastaajista oli 33 henkilöä eli 40 %. Vuonna 2001–2006 aloittaneita oli 24 henkilöä eli 29 % ja vuonna 2007 tai myöhemmin aloittaneita 26 henkilöä eli 31 %. Näin ollen vastaajat jakautuvat melko tasaisesti kun katsotaan työsuhteen aloittamista.

Vastaajien asemaa Helsingin kaupungin opetusvirastossa kysyttiin avoimella kysymyksellä ja siihen vastasi 71 henkilöä, jolloin 12 henkilöä jätti tähän kysymykseen vastaamatta. Vastaukset jaoteltiin kolmeen ryhmään: johto- ja esimiestehtävissä työskentelevät, asiantuntijat ja suunnittelijat sekä muut työntekijät. Muita työntekijöitä ovat esimerkiksi assistentit, sihteerit ja tarkastajat. Näin ollen vastaajista 13 henkilöä eli 18 % työskentelee johto- tai esimiestehtävissä, 22 henkilöä eli 31 % työskentelee asiantuntija- tai suunnittelutehtävissä ja enemmistö 36 henkilöä eli 51 % työskentelee muissa tehtävissä.

8.2 Henkilöstön mielipiteet liittyen Green Office -ympäristöjärjestelmään

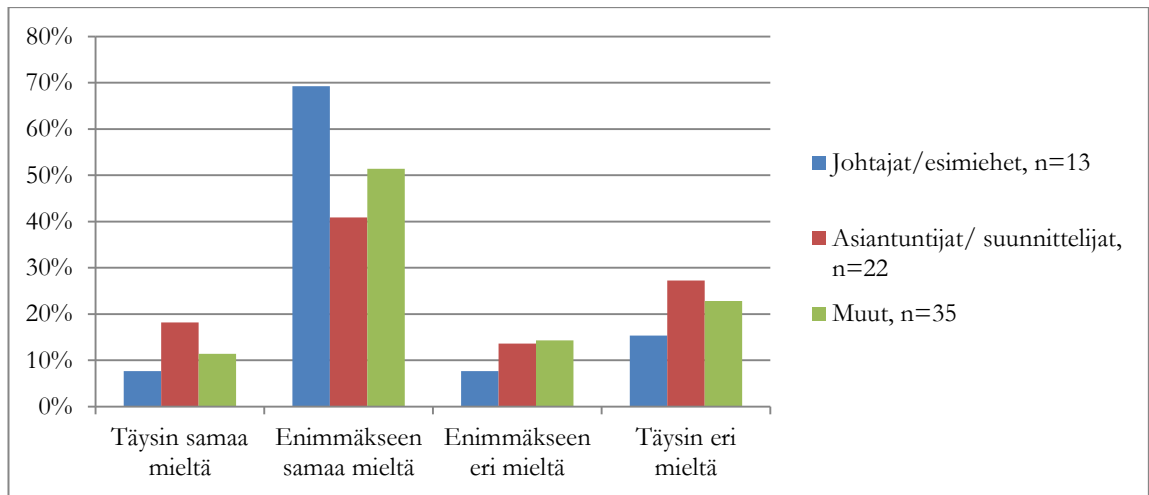
Taustamuuttujien jälkeen esitettiin väittämiä liittyen Green Office -ympäristöjärjestelmään Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Green Officeen liittyvissä väittämissä tarkasteltiin, kuinka hyvin henkilöstö tuntee Green Officeen liittyvät tavoitteet sekä kokeeko henkilöstö Green Officeen liittyvät tavoitteet selkeiksi ja saavutettaviksi. Lisäksi selvitettiin, onko Green Officeen liittyvä tiedottaminen riittävää, näkykö Green Office jokapäiväisessä toiminnassa ja miten Green Office on vaikuttanut käytännön työtehtäviin sekä työilmapiiriin henkilöstön näkökulmasta. Seuraavassa kuviossa (kuvio 3) on esitelty näiden väittämien vastaukset:



Kuvio 3. Henkilöstön mielipiteet liittyen Green Office -ympäristöjärjestelmään Helsingin kaupungin opetusvirastossa

Väittämään ”5.1 Tunnen Green Officeen liittyvät tavoitteet” selvä enemmistö eli 53 % vastaajista vastasi enimmäkseen samaa mieltä. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 11 % vastaajista. Enimmäkseen eri mieltä oli 12 % ja täysin eri mieltä jopa 24 %. Väittämään vastasi kaikki koko kyselyyn vastanneista eli 83 henkilöä. Niitä, jotka vastasivat tähän väittämään täysin eri mieltä, pyydettiin siirtymään suoraan väittämään 5.5. Tämä näkyy siis seuraavien väittämien vastaajamäärissä. (Kuvio 3.)

Vertailtaessa aseman vaikutusta vastauksiin johtotehtävissä ja esimiesasemassa olevat vastasivat suhteessa enemmän täysin samaa mieltä ja enimmäkseen samaa mieltä kuin muut ryhmät eli asiantuntijat ja suunnittelijat sekä muut työntekijät. Enimmäkseen samaa mieltä vaihtoehdossa ero oli suuri. Asiantuntijoista ja suunnittelijoista enimmäkseen samaa mieltä vastasi noin 40 %, muista työntekijöistä reilu 50 %, kun sama luku johtotehtävissä ja esimiestehtävissä työskentelevillä oli lähes 70 %. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 5.1 Tunnen Green Officeen liittyvät tavoitteet

Vastaajan iän perusteella ristiintaulukoituna suurin ero oli täysin eri mieltä - vastausvaihtoehdon kohdalla. Täysin eri mieltä vastasi 58-vuotiaista ja sitä vanhemmista 8 %, 48–57 -vuotiaista 14 % ja 18–37 -vuotiaista 13 %, mutta 38–47 -vuotiaista jopa 48 %. (Liite 4. Kuvio 1.)

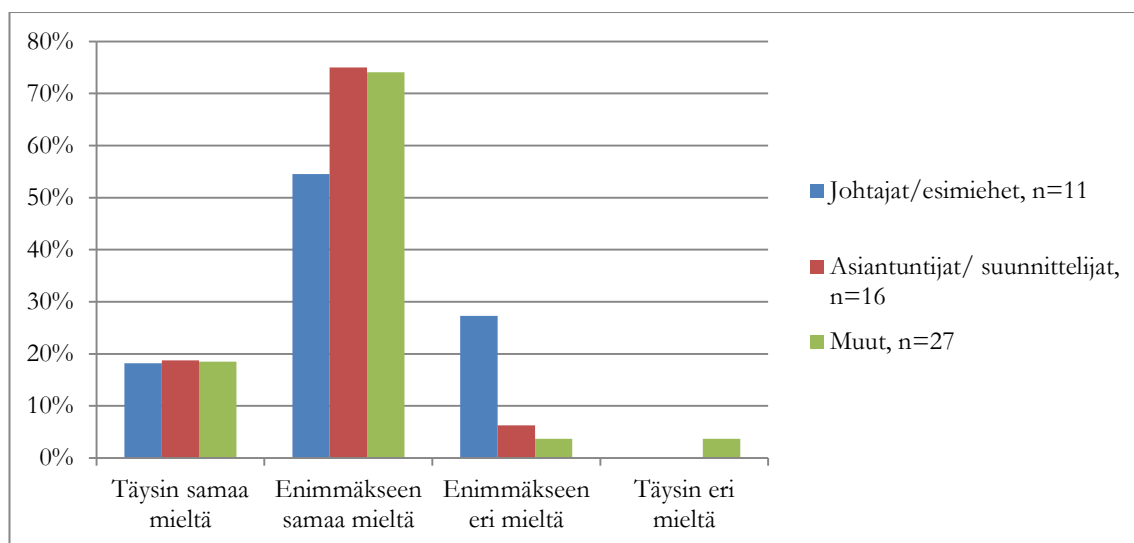
Kun väittämää tarkasteltiin sen perusteella, milloin vastaaja oli aloittanut työsuhteensa Helsingin kaupungin opetusvirastossa, vuonna 2000 ja ennen sitä aloittaneet erosivat jonkin verran muista ryhmistä. Enimmäkseen eri mieltä vastasi heistä 64 %, kun vastaavat luvut 2001–2006 aloittaneilla ja 2007 ja sen jälkeen aloittaneilla olivat 46 %. Vastausvaihtoehdossa täysin eri mieltä prosentit menevät juuri toisinpäin: vuonna 2000 tai aiemmin aloittaneista 9 %, kun taas 2001–2006 aloittaneista 33 % ja 2007 ja sen jälkeen aloittaneista 35 % oli täysin eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 2.)

Seuraavaan väittämään ”5.2 Green Officeen liittyvät tavoitteet ovat selkeät” 14 % vastasi täysin samaa mieltä, 67 % enimmäkseen samaa mieltä, 18 % enimmäkseen eri mieltä ja vain 2 % täysin eri mieltä. Vastauksissa on hyvä huomioda, että tähän kysymykseen ei tarvinnut vastata, jos oli vastannut edelliseen väittämään täysin eri mieltä. Näin ollen väittämään vastasi vain 76 % kaikista kyselyyn vastanneista. Väittämään vastasi 63 henkilöä. (Kuvio 3.)

Vastaajan asemalla tai iällä ei ollut väitteeseen vastaamisessa juurikaan merkitystä. Suuria eroja vastauksissa ei myöskään ollut vertailtaessa työsuhteen aloittamisajankohtaa Helsingin kaupungin opetusvirastossa.

Väittämään ”5.3 Green Officeen liittyvät tavoitteet ovat saavutettavissa” vastasi 63 henkilöä. Väittämän tulokset ovat hyvin samanlaiset verrattuna edellisen väittämän tuloksiin. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 18 %, enimmäkseen samaa mieltä 70 %, enimmäkseen eri mieltä 10 % ja täysin eri mieltä 3 %. (Kuvio 3.)

Aseman mukaan vertailussa eroavaisuudeksi nousi johtajien ja esimiesten vastaukset verrattuna asiantuntijoiden ja suunnittelijoiden sekä muiden työntekijöiden vastauksiin. Johtajien ja esimiesten vastauksista 55 % oli enimmäkseen samaa mieltä, kun asiantuntijoiden vastauksista 75 % ja muiden työntekijöiden vastauksista 74 %. Sen sijaan johtajista ja esimiehistä 27 % vastasi enimmäkseen eri mieltä kun asiantuntijoista enimmäkseen eri mieltä vastasi 6 % ja muista työntekijöistä 4 %. Vastaajan ikää vertailtaessa tuloksiin suuria eroavuuksia ei ollut. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Aseman vaikutus väittämään 5.3 Green Officeen liittyvät tavoitteet ovat saavutettavissa

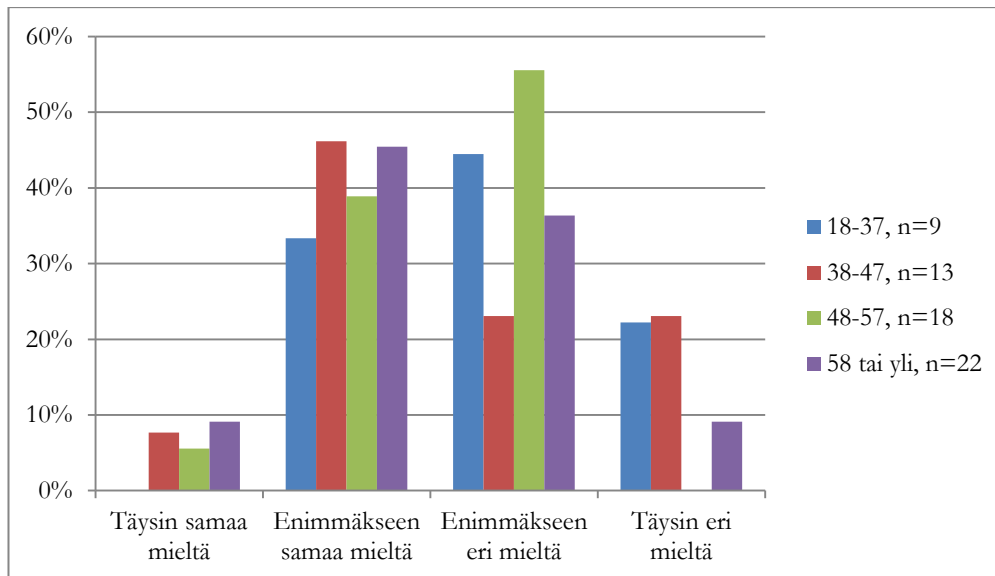
Vertaillessa vastaajien työsuhteen aloittamisvuotta, havaittiin seuraavia eroja: vuonna 2007 tai sen jälkeen työsuhteensa Helsingin kaupungin opetusvirastossa aloittaneista yksikään ei ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä, kun 2001–2006 aloittaneista 25

% ja vuonna 2000 tai ennen sitä aloittaneista 23 % oli. Enimmäkseen eri mieltä vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista oli 24 %, kun puolestaan vuonna 2000 tai ennen sitä aloittaneista 7 % oli enimmäkseen eri mieltä ja vuosina 2001–2006 aloittaneista ei yksikään. (Liite 4. Kuvio 3.)

Green Officeen liittyvien tavoitteiden tiedottamista mittaavassa väittämässä ”5.4 Green Officeen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta tiedotetaan riittävästi”, vastaukset jakautuivat melko tasaisesti sekä täysin eri mieltä olevien 11 % ja täysin samaa mieltä olevien 7 % kesken, samoin enimmäkseen samaa mieltä olevien, 42 % ja enimmäkseen eri mieltä olevien, 40 % kesken. Väittämään vastasi 62 henkilöä. (Kuvio 3.)

Vastaajan aseman perusteella vertailtaessa havaittiin, että johtajista ja esimiehistä 64 % vastasi enimmäkseen eri mieltä, kun asiantuntijoista ja suunnittelijoista 38 % ja muista työntekijöistä 37 %. Täysin eri mieltä puolestaan asiantuntijoista ja suunnittelijoista vastasi 6 % ja muista työntekijöistä 22 %, mutta johtajista ja esimiehistä ei yksikään. (Liite 4. Kuvio 4.)

Täysin samaa mieltä ja enimmäkseen samaa mieltä -vastauksissa ei ollut suuria ryhmäkohtaisia eroja, kun väitettä tarkasteltiin vastaajan iän perusteella. Enimmäkseen eri mieltä oli 18–37 -vuotiaista 44 %, 38–47 -vuotiaista 24 %, 48–57 -vuotiaista 56 % ja 58-vuotiaista ja vanhemmista 36 %. Täysin eri mieltä vastasi 18–37 -vuotiaista 22 %, 38–47 -vuotiaista 23 %, 58-vuotiaista tai vanhemmista 9 %, mutta 48–57 -vuotiaista ei yksikään. (Kuvio 6.)

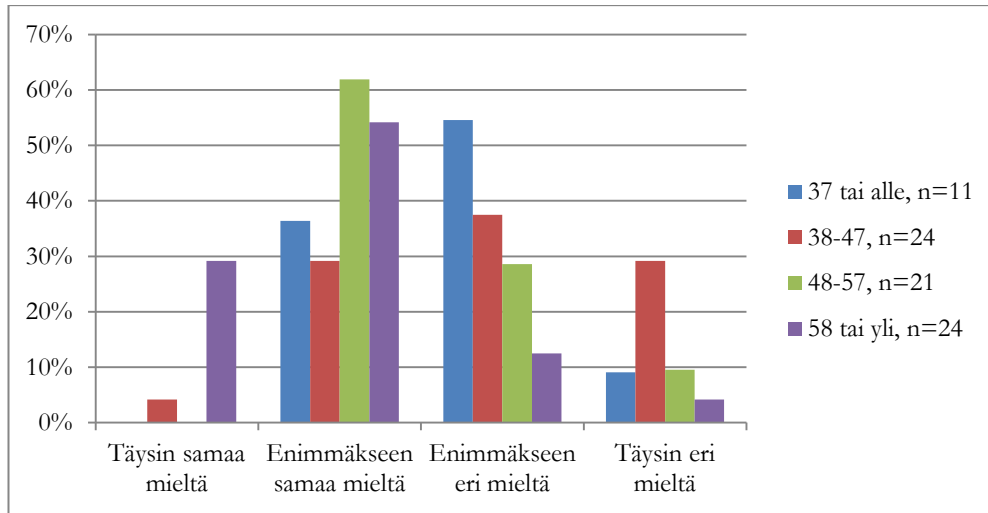


Kuvio 6. Vastaajan iän vaikutus väittämään 5.4 Green Officeen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta tiedotetaan riittävästi

Aloittamisajankohdan perusteella vertailtaessa suurimmiksi eroavuuksiksi nousivat vaihtoehdot enimmäkseen eri mieltä ja täysin eri mieltä. Ääripäinä vastausvaihtoehdossa enimmäkseen eri mieltä olivat 2001–2006 ja 2007 tai sen jälkeen työsuhteensa aloittaneet. Tähän vastausvaihtoehtoon päätyi 2001–2006 aloittaneista 31 % ja 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 53 %. Väittämän kanssa täysin eri mieltä oli 2001–2006 aloittaneista 25 %. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli vuonna 2000 tai aikaisemmin aloittaneista 7 % ja 2001–2006 aloittaneista 13 %, kun taas 2007 tai sen jälkeen aloittaneista ei yksikään. (Liite 4. Kuvio 5.)

Väittämään ”5.5 Green Office näkyy jokapäiväisessä toiminnassa” vastasi 80 henkilöä. 10 % vastaajista vastasi väittämään täysin samaa mieltä, 46 % enimmäkseen samaa mieltä, 30 % enimmäkseen eri mieltä ja 14 % täysin eri mieltä. (Kuvio 3.)

Merkittäviä eroja ei havaittu aseman perusteella vertailtaessa. Kun taas vastauksia vertailtiin vastaajan iän perusteella, havaittiin melko suuriakin eroavuuksia. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa ei ollut ryhmistä 37 -vuotiaat tai alle ja 48–57 -vuotiaat yksikään, 38–47 vuotiaista vain 4,2 %, mutta 58-vuotiaista tai sitä vanhemmista jopa 28 %. Väittämän kanssa täysin eri mieltä puolestaan oli 37-vuotiaista tai sitä nuoremista, 48–57 -vuotiaista ja 58 -vuotiaista tai sitä vanhemmista kaikista alle 10 %, mutta 38–47 -vuotiaista jopa 29 %. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Vastaajan iän vaikutus väittämään 5.5 Green Office näky jokapäiväisessä toiminnassa

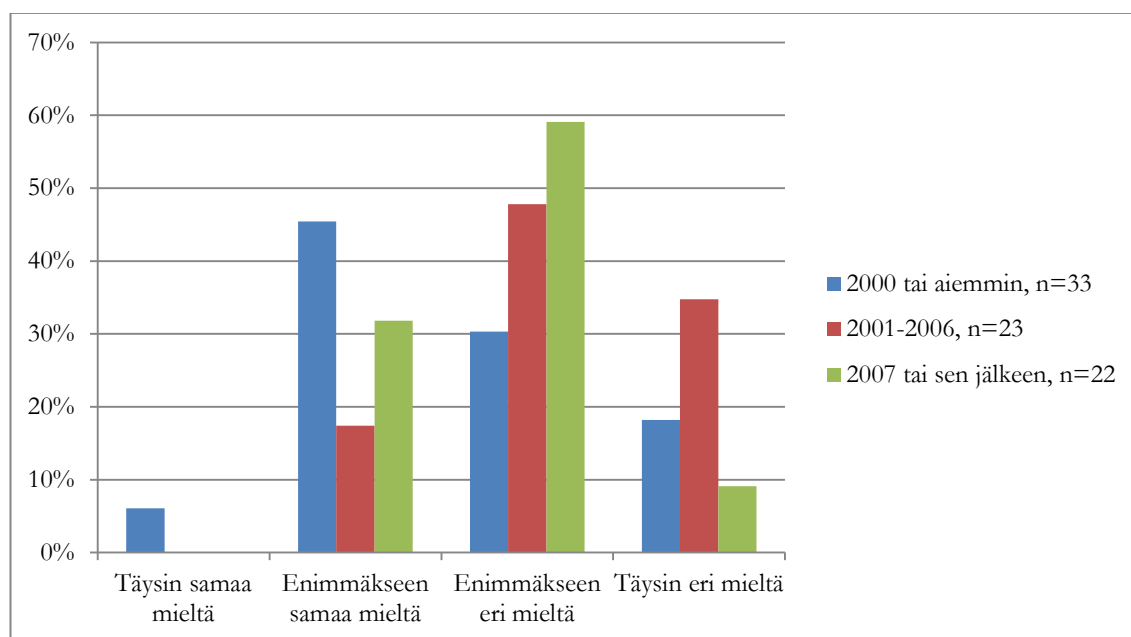
Vertailtaessa vastauksia riippuen vastaajan työsuhteen aloittamisajankohdan perusteella eroavaisuuksiksi nousivat vaihtoehdot täysin samaa mieltä, enimmäkseen samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista yksikään ei ollut väitteen kanssa täysin samaa mieltä, mutta 2001–2006 aloittaneista 13 % ja vuonna 2000 tai ennen sitä aloittaneista 16 % oli täysin samaa mieltä. Enimmäkseen samaa mieltä vuosina 2001–2006 aloittaneista oli 33 %, kun puolestaan vastaavat luvut olivat vuonna 2007 ja sen jälkeen aloittaneilla 50 % ja vuonna 2000 tai ennen sitä aloittaneilla 53 %. Täysin eri mieltä vuonna 2000 tai ennen sitä aloittaneista oli 6 %, vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 13 % ja vuosina 2001–2006 aloittaneista 25 %. (Liite 4. Kuvio 6.)

”5.6 Green Office on helpottanut käytännön työtehtäviä” -väittämässä korostuu negatiivisuus. Täysin eri mieltä oli 21 %, enimmäkseen eri mieltä 44 %, enimmäkseen samaa mieltä 33 % ja täysin samaa mieltä vain 3 % vastaajista. Väittämään vastasi 78 henkilöä. (Kuvio 3.)

Merkittävimmät erot aseman perusteella vertailtaessa havaittiin muiden työntekijöiden vastauksissa verrattuna johtajiin ja esimiehiin sekä asiantuntijoihin ja suunnittelijoihin. 23 % muista työntekijöistä vastasi väittämään enimmäkseen samaa mieltä, johtajista ja esimiehistä 46 % ja asiantuntijoista ja suunnittelijoista 47 %. Muiden työntekijöiden vastauksissa suhteellisesti enemmän oli vastausvaihtoehtoja enimmäkseen eri mieltä ja

täysin eri mieltä verrattuna johtajiin ja esimiehiin sekä asiantuntijoihin ja suunnittelijoihin. (Liite 4. Kuvio 7.)

län perusteella vertailtuna vastausprosentit kuhunkin vaihtoehtoon olivat melko samankaltaisia. Työsuhteen aloittamisajankohdan mukaan vertailtuna eroavaisuuksia kuitenkin oli. Enimmäkseen samaa mieltä vuonna 2000 tai sitä ennen aloittaneista 46 %, kun ääripäänä oli vuosina 2001–2006 aloittaneiden luku 17 %. Vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 32 % vastasi enimmäkseen samaa mieltä. Enimmäkseen eri mieltä vastasi vuonna 2000 tai ennen sitä aloittaneista 30 %, 2001–2006 aloittaneista 48 % ja 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 59 %. Täysin eri mieltä puolestaan oli 2000 tai ennen aloittaneista 18 %, 2001–2006 aloittaneista 35 % ja 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 9 %. (Kuvio 8.)

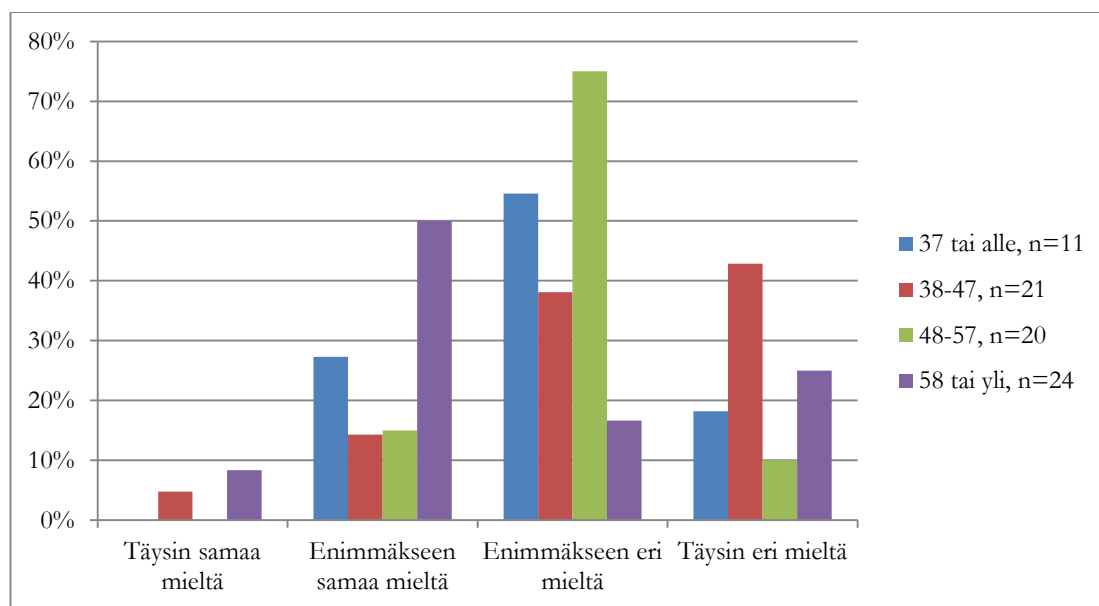


Kuvio 8. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään ”5.6 Green Office on helpottanut käytännön työtehtäviä”

Myös viimeisen ympäristöjärjestelmää koskevan väittämän, ”5.7 Green Office on parantanut työyhteisön ilmapiiriä”, vastauksissa voi huomata kielteistä vaikutusta. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 25 % vastaajista, enimmäkseen eri mieltä 43 %, enimmäkseen samaa mieltä 28 % ja täysin samaa mieltä vain 4 %. Väittämään vastasi 76 henkilöä. (Kuvio 3.)

Suurimmat erot aseman mukaan vertailtaessa olivat vastausvaihtoehdoissa enimmäkseen samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Alle 18 % muista työntekijöistä oli enimmäkseen samaa mieltä, asiantuntijoista ja suunnittelijoista 33 % ja johtajista ja esimiehistä 39 %. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli muista työntekijöistä puolestaan yli 31 %, kun vastaava luku asiantuntijoilla ja suunnittelijoilla oli 17 % ja johtajilla ja esimiehillä 15 %. (Liite 4. Kuvio 8.)

Vastaajan iän perusteella vertailtaessa eroavaisuudet ovat melko suuret. Merkittävämpiä eroavaisuuksia oli vastausvaihtoehdoissa enimmäkseen samaa mieltä, enimmäkseen eri mieltä ja täysin eri mieltä. Enimmäkseen samaa mieltä väittämän kanssa oli 38–47 -vuotiaista 14 %, 48–57 -vuotiaista tasan 15 % ja 37-vuotiaista ja sitä nuoremmista 27 %, mutta 58-vuotiaista ja vanhemmista tasan puolet. Enimmäkseen eri mieltä -vaihtoehdossa hajonta oli suurta. Kun 58-vuotiaista ja sitä vanhemmista 17 % päätyi tähän vastausvaihtoehtoon, 48–57 -vuotiailla vastaava luku oli 75 %. Täysin eri mieltä väittämään vastasi 48–57 -vuotiaista 10 %, 37-vuotiaista ja nuoremmista 18 %, 58-vuotiaista ja vanhemmista 25 % ja 38–47 -vuotiaista 43 %. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Iän vaikutus väittämään 5.7 Green Office on parantanut työyhteisön ilmapölyä

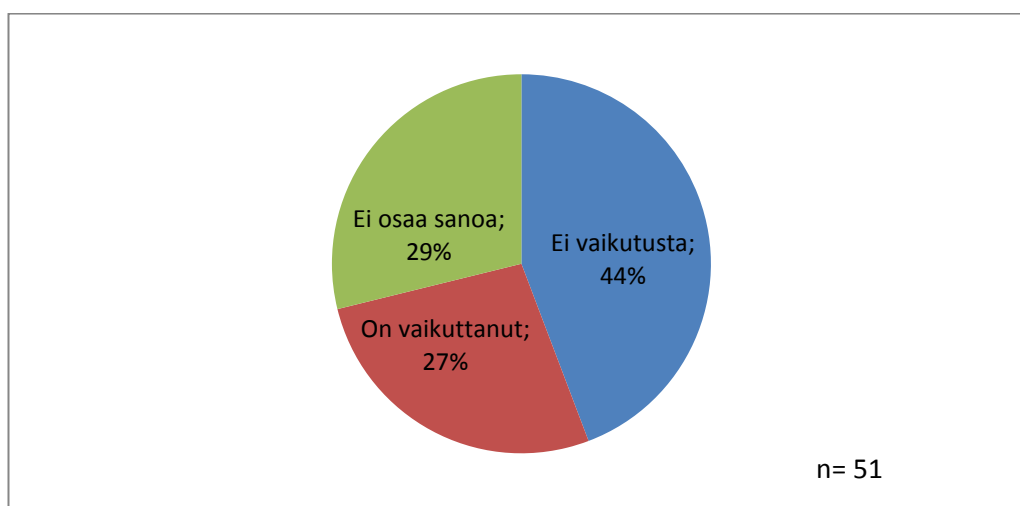
Vertailtaessa vastauksia työsuhteen aloittamisajankohdan mukaan eroja oli erityisesti vastausvaihtoehdoista enimmäkseen samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Ääripäinä vaihto-

ehdossa enimmäkseen samaa mieltä olivat vuonna 2000 tai ennen sitä työsuhteensa aloittaneet 39 % ja vuosina 2001–2006 aloittaneet 9 %. Enimmäkseen samaa mieltä vastasi vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 29 %. Täysin eri mieltä -vastausten ääripäinä olivat puolestaan vuosina 2001–2006 aloittaneet 41 % ja 2007 tai myöhemmin aloittaneet 14 %. Vuonna 2000 tai sitä aiemmin aloittaneista täysin eri mieltä oli 21 %.

(Liite 4. Kuvio 9.)

Avoimeen kysymykseen 6. Miten Green Office on vaikuttanut työilmapiiriin Helsingin kaupungin opetusvirastossa? -vastasi kaikkiaan 58 henkilöä, joista 6 ei vastannut suoraan annettuun kysymykseen. Muista vastaajista 44 % oli sitä mieltä, ettei Green Office ole ollut vaikutusta työilmapiiriin. 29 % vastaajista ei osannut sanoa, onko vaikutusta työilmapiiriin ollut. Vastaajista 27 % oli sitä mieltä, että vaikutusta on ollut. Tässä viidesosassa vastauksista yli puolet kokivat vaikutukset positiivisina ja alle puolet negatiivisina. Negatiivissävytteisissä vastauksissa mainittiin usein, että tunnelma on kiristynyt jätteitä lajittelevien ja ei-lajittelevien kesken. Toisaalta positiivisena nähtiin, että Green Office -ympäristöjärjestelmä on lisännyt kommunikointia työntekijöiden välillä.

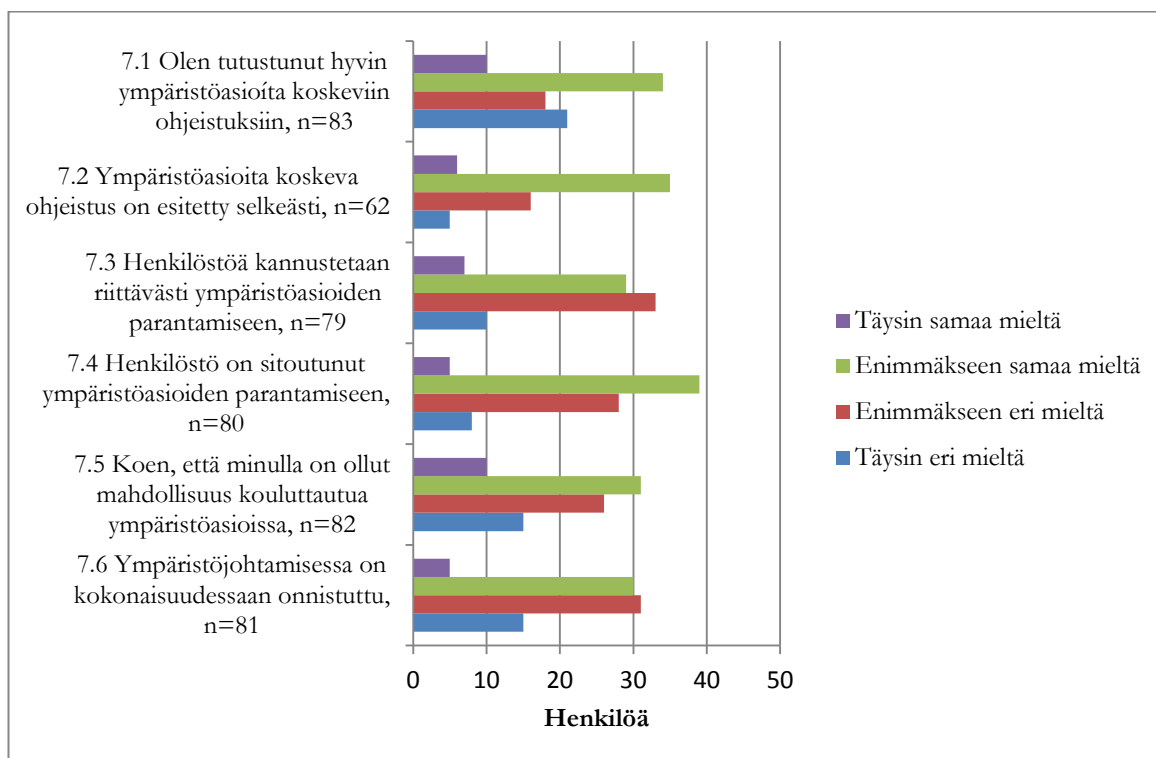
(Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastausjakauma kysymykseen 6. Miten Green Office on vaikuttanut työilmapiiriin Helsingin kaupungin opetusvirastossa?

8.3 Henkilöstön mielipiteet ympäristöjohtamisesta ja henkilöstön sitouttamisesta ympäristövastuullisuuteen

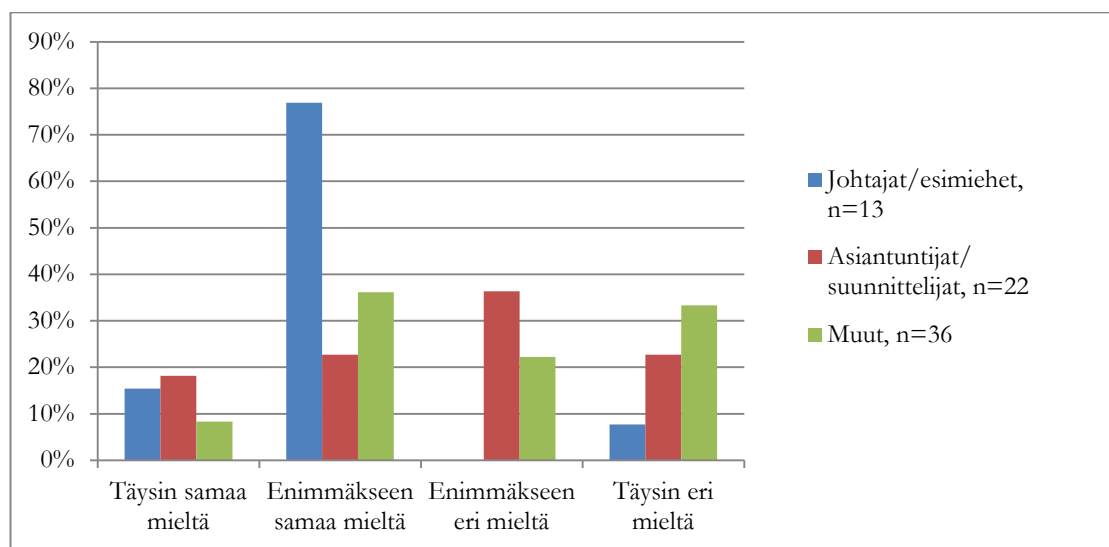
Ympäristöjohtamiseen liittyvät kaksi ensimmäistä väittämää koskevat ympäristöasioiden ohjeistuksia. Seuraavat kolme väittämää tarkastelevat henkilöstön mielipidettä ympäristövastuullisuuteen sitouttamisesta. Lopuksi kartoitetaan henkilöstön mielipidettä siitä, miten ympäristöjohtamisessa on Helsingin kaupungin opetusvirastossa kokonaisuudessaan onnistuttu. Kuviossa 11 esitetään henkilöstön mielipiteiden jakautuminen liittyen edellä mainittuihin väittämiin.



Kuvio 11. Henkilöstön mielipiteet ympäristöjohtamisesta ja henkilöstön sitouttamisesta ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa

Väittämään ”7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin” vastasi yhteensä 83 henkilöä. Suurin osa vastaajista eli 41 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Tästä huolimatta toiseksi suurin osa vastaajista eli 25 %, oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. Lähes saman verran, vastaajista 22 %, oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli vain 12 % vastaajista. Näin ollen vastaukset jakautuvat melko tasaisesti puoleen ja toiseen. (Kuvio 11.)

Asemaan vertailtaessa voidaan vastauksissa huomata, että johtajista ja esimiehistä noin 80 % on väitteen ”7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin” kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Asiantuntijoilla ja suunnittelijoille sekä muilla työntekijöillä vastaukset olivat jakautuneet tasaisemmin. Asiantuntijoilla ja suunnittelijoilla 36 % vastaajista oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä ja täysin eri mieltä 23 %. Muista työntekijöistä 36 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, mutta tästä huolimatta 33 % oli täysin eri mieltä. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin

Vastaajan iän perusteella vertailtaessa ilmenee joitakin eroavaisuuksia nuorempien ja vanhempien työntekijöiden keskuudessa. Enimmäkseen samaa mieltä -vastaukset jakautuivat iän perusteella kuitenkin melko tasaisesti: 18–37 -vuotiaista 33 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, samoin 38–47 -vuotiaista 48 %, 48–57 -vuotiaista 41 % ja 58 -vuotiaista ja vanhemmista 38 %. Huomattavia eroja löytyy tästä huolimatta, sillä 18–37 -vuotiaista jopa 58 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 10.)

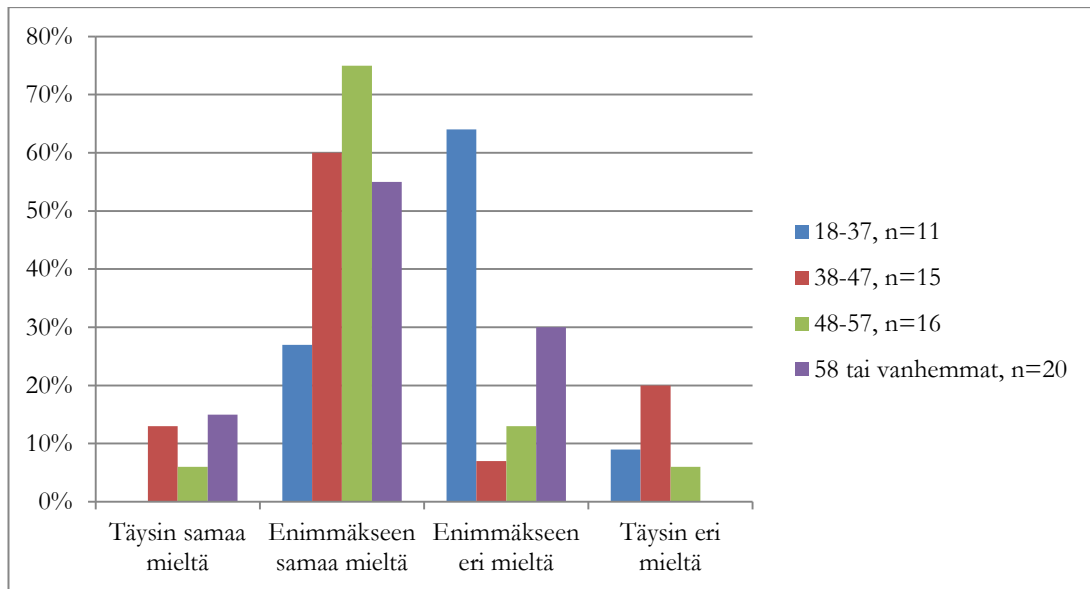
Työsuhteen aloittamisajankohtaan verrattaessa ilmenee selkeää hajontaa ryhmien välillä. Vuonna 2000 tai aiemmin aloittaneille ympäristöohjeistukset näyttäisivät vastauksien perusteella olevan ainakin melko tutut, sillä vastaajista 42 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä ja 24 % täysin samaa mieltä. Vuosina 2001–2006 aloittaneilla

sekä vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneilla vastaukset taas ovat selkeästi jakautuneet. Vuonna 2001–2006 aloittaneista 42 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, mutta jopa 38 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. Vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 39 % vastasi olevansa väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, mutta 35 % oli enimmäkseen eri mieltä ja 27 % täysin eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 11.)

Edellisessä väittämässä 7.1 täysin eri mieltä -vastanneita pyydettiin jättämään väittämään ”7.2 Ympäristöasioita koskeva ohjeistus on esitetty selkeästi” -vastaaminen väliin, mistä johtuu että vastaajia tässä väittämässä on 62 henkilöä. Kuvioista 11 voidaan huomata, että enemmistö vastaajista eli 57 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Toiseksi suurin osa vastaajista, 26 % oli enimmäkseen eri mieltä. Vastaajista ainoastaan 10 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja 8 % täysin eri mieltä.

Asemaan vertailtaessa voidaan huomata, että ne henkilöt, jotka olivat tutustuneet hyvin tai ainakin jossain määrin ympäristöohjeistuksiin, kokivat ne melko selkeäksi asemasta riippumatta. Johtajista ja esimiehistä 58 %, asiantuntijoista ja suunnittelijoista 47 % ja muista työntekijöistä 63 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. (Liite 4. Kuvio 12.)

Vertailtaessa nuorempien ja vanhempien työntekijöiden mielipiteitä tähän väitteeseen, vastauksien enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä -välillä ilmenee eroavaisuuksia. 18–37 -vuotiaista suurin osa eli 64 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä, kun taas 38–47 -vuotiaista, 48–57 -vuotiaista sekä 58-vuotiaista ja vanhemmista suurin osa oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. (Kuvio 13.)



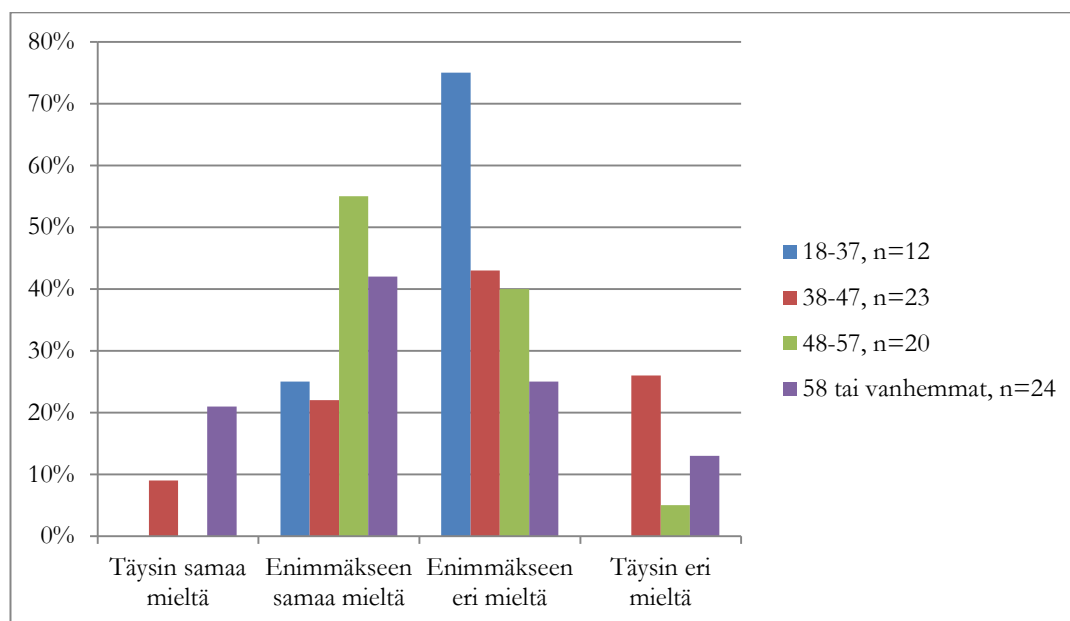
Kuvio 13. Vastaajan iän vaikutus väittämään 7.2 Ympäristöasioita koskeva ohjeistus on esitetty selkeästi

Vertailtaessa työsuhteen aloittamisajankohtaan, vastauksissa ei ilmene paljoakaan eroavaisuuksia. Jokaisessa ryhmässä selkeä enemmistö oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Jokaisessa ryhmässä toiseksi eniten annettiin enimmäkseen eri mieltä -vastauksia.

Väittämään ”7.3 Henkilöstöä kannustetaan riittävästi ympäristöasioiden parantamiseen” vastasi 79 henkilöä. Suurin osa vastaajista 42 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. Lähes yhtä suuri osa vastaajista, 37 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Täysin eri mieltä -vastanneita oli 13 %, ja vähemmistö vastaajista 9 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. (Kuvio 11.)

Asemaan vertailtaessa vastaukset jakautuvat kullakin ryhmällä eniten vastausten enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä kesken. Johtajista ja esimiehistä 42 %, asiantuntijoista ja suunnittelijoista 35 % ja muista työntekijöistä 39 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Enimmäkseen eri mieltä oli 42 % johtajista ja esimiehistä, 40 % asiantuntijoista ja suunnittelijoista ja 42 % muista työntekijöistä. (Liite 4. Kuvio 13.)

Väittämän vastauksia ikään verrattaessa ilmenee jälleen kerran pientä hajontaa nuorempien ja vanhempien työntekijöiden keskuudessa. 18–37 -vuotiaista 75 % ja 38–47 -vuotiaista 44 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. Kuten kuviossa 14 näkyy, 38–47 -vuotiaista jopa 26 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. 48-vuotiailla ja vanhemmilla näkemykset henkilöstön kannustamisesta olivat jo hieman positiivisemmat: 48–57 -vuotiaista 55 % ja 58-vuotiaista ja vanhemmista 42 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä.



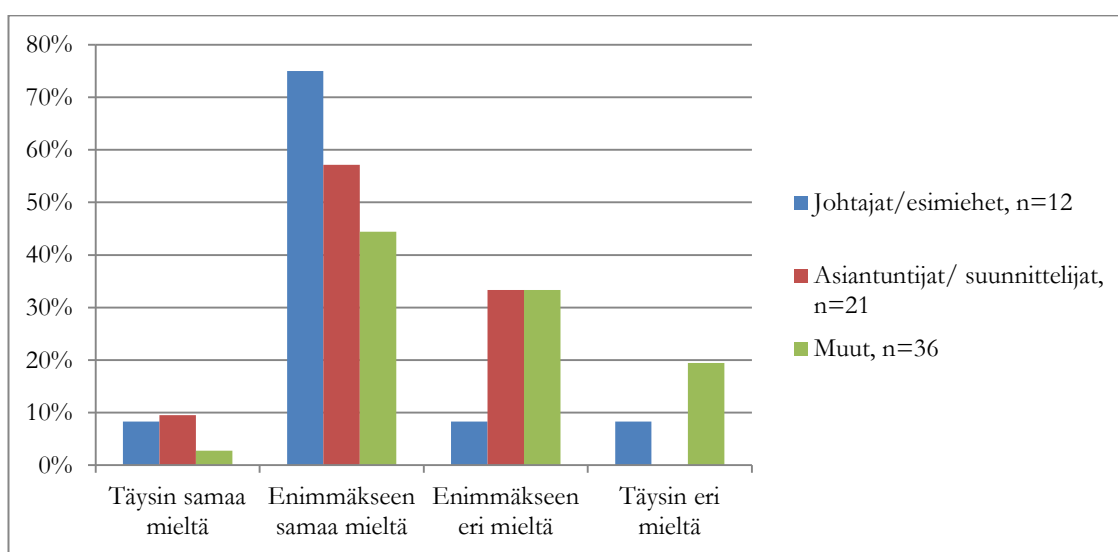
Kuvio 14. Vastaajan iän vaikutus väittämään 7.3 Henkilöstöä kannustetaan riittävästi ympäristöasioiden parantamiseen

Työsuhteen aloittamisajankohtaan verrattaessa vuonna 2000 tai aiemmin aloittaneista enemmistö 44 % oli vastannut enimmäkseen samaa mieltä ja toiseksi eniten, 38 % vastattiin enimmäkseen eri mieltä. Vuosina 2001–2006 sekä vuonna 2007 tai myöhemmin aloittaneilla vastaukset olivat jakautuneet toisin päin. Vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista jopa 58 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 14.)

Väittämään ”7.4 Henkilöstö on sitoutunut ympäristöasioiden parantamiseen” vastasi yhteensä 80 henkilöä. Kuten kuvioista 11 voidaan huomata, melkein puolet, eli 48 % vastaajista oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Merkittävä osuus vastaajista, 35 % oli väitteen kanssa kuitenkin enimmäkseen eri mieltä. Täysin eri mieltä vastaajista

oli tästä huolimatta ainoastaan 10 %. Vähemmistö vastaajista, eli 6 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä.

Aseman kohdalla johtajien ja esimiehen mielipiteet tässä väittämässä korostuivat selkeästi verrattuna muihin ryhmiin, sillä 75 % johtajista ja esimiehistä oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Asiantuntijoista ja suunnittelijoista 57 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, mutta tästä huolimatta 33 % oli enimmäkseen eri mieltä. Muista työntekijöistä 44 % oli enimmäkseen samaa mieltä ja 33 % enimmäkseen eri mieltä. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 7.4 Henkilöstö on sitoutunut ympäristöasioiden parantamiseen

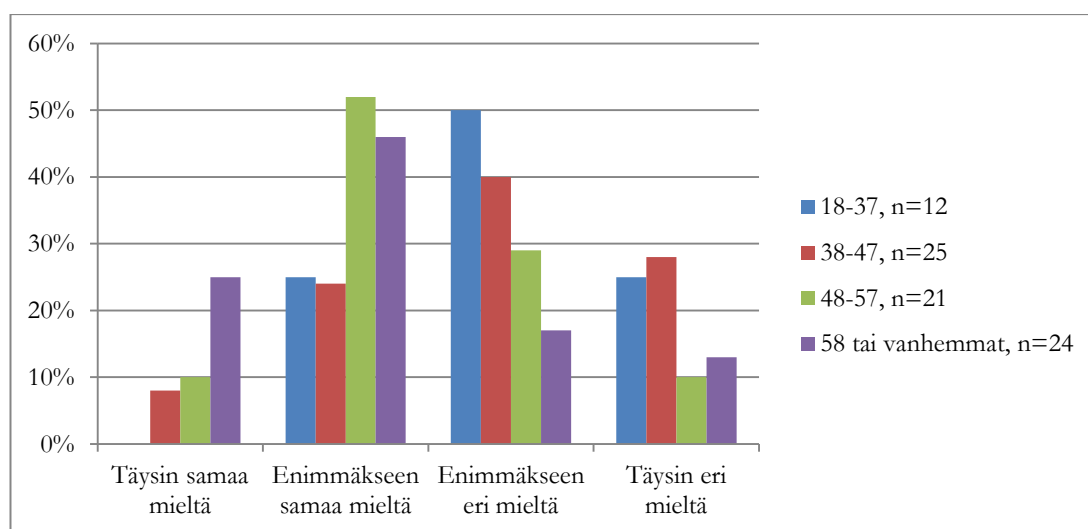
Vastaajien ikäryhmään verrattaessa vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä kesken. Lähes poikkeuksetta jokaisessa ikäryhmässä oli kuitenkin hieman enemmän enimmäkseen samaa mieltä -vastauksia. Tosin ainoastaan 18–37 -vuotiailla vastaukset olivat jakautuneet tasan: 50 % oli enimmäkseen samaa mieltä ja 50 % enimmäkseen eri mieltä. On kuitenkin syytä huomioida, että enimmäkseen eri mieltä -vastauksia tuli muissakin ikäryhmissä suhteellisen merkittävä määrä. (Liite 4. Kuvio 15.)

Vastaajien mielipiteitä verrattaessa työsuhteen aloittamisajankohtaan, ei ryhmien välillä ilmene juuri mitään poikkeavaa. Vuonna 2000 tai aikaisemmin aloittaneista yli puolet

vastaajista, 56 % ja vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneista 52 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Toiseksi eniten edellä mainituissa ryhmissä vastattiin enimmäkseen eri mieltä. Vuosina 2001–2006 aloittaneilla vastaukset olivat jakautuneet hieman tasaisemmin: 35 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä ja 39 % enimmäkseen eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 16.)

Väittämään ”7.5 Koen, että minulla on ollut mahdollisuus kouluttautua ympäristöasioissa” vastasi yhteensä 82 henkilöä. Enimmäkseen samaa mieltä vastaajista oli 38 %. Vähemmistö vastaajista eli 12 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Merkittävä osuus vastaajista, 32 %, oli enimmäkseen eri mieltä. Täysin eri mieltä vastanneita oli 18 %. Myös aseman kohdalla vertailtaessa korostuvat vastaukset enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä. Asemaan vertailtaessa ryhmien välillä ei siis ole merkittäviä eroja. (Kuvio 11.)

Ikäryhmään verrattaessa tämän väittämän vastauksissa ilmenee lievää hajontaa. 18–37 -vuotiaista suurin osa vastaajista, 50 %, oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. Heistä 25 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. 38–47 -vuotiaista jopa 40 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä, kun taas 48–57 -vuotiaista enemmistö eli 52 % ja 58-vuotiaista ja vanhemmista 46 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. 58-vuotiaista ja vanhemmista 25 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. (Kuvio 16.)

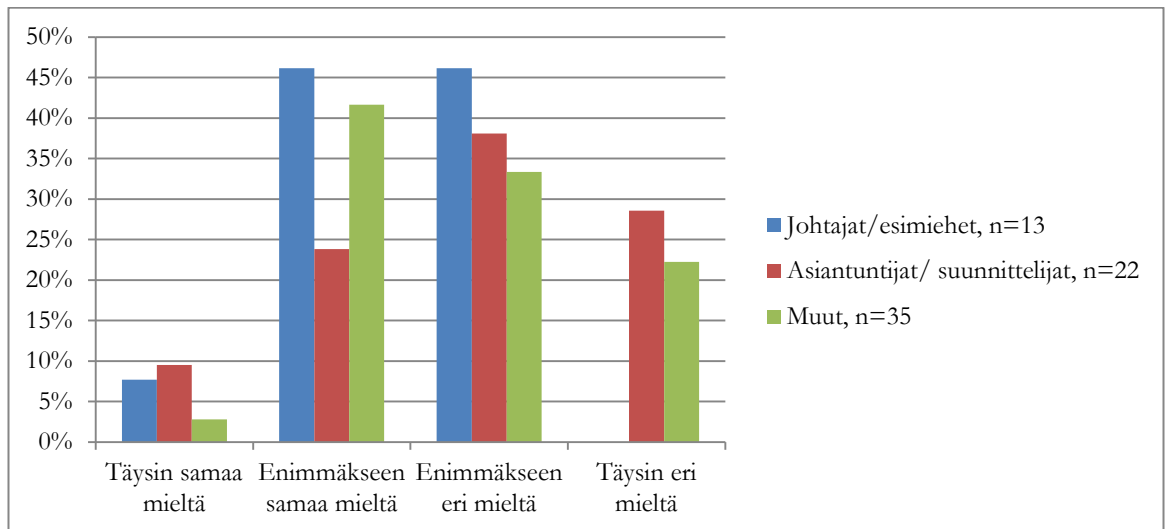


Kuvio 16. Vastaajan iän vaikutus väittämään 7.5 Koen, että minulla on ollut mahdollisuus kouluttautua ympäristöasioissa

Työsuhteen aloittamisajankohtaan vertailtaessa ilmenee lievää hajontaa. Vuonna 2000 tai aiemmin aloittaneilla korostuu positiivisuus: 47 % vastaajista oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä ja 19 % täysin samaa mieltä. Vuosina 2001–2006 aloittaneilla vastaukset jakautuvat selkeästi tasaisemmin joko enimmäkseen samaa mieltä (33 %) tai enimmäkseen eri mieltä (29 %) -vastauksien kesken. Tästä huolimatta heistä jopa 25 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. Vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneilla taas korostuu negatiivisuus: heistä 46 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä ja 19 % täysin eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 17.)

Väitteeseen ”7.6 ympäristöjohtamisessa on kokonaisuudessaan onnistuttu” vastasi yhteensä 81 henkilöä. Vastaajista 38 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. Lähes saman verran, 37 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. 19 % vastaajista oli täysin eri mieltä ja vähemmistö vastaajista 6 % oli täysin samaa mieltä. (Kuvio 11.)

Väittämässä nousi esiin eroavaisuuksia asemaan vertailtaessa. Johtajista ja esimiehistä 46 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä ja sama osuus 46 % enimmäkseen eri mieltä. Asiantuntijoista ja suunnittelijoista 38 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä ja 29 % täysin eri mieltä. Muista työntekijöistä 42 % oli enimmäkseen samaa mieltä, mutta 33 % oli tästä huolimatta enimmäkseen eri mieltä ja 22 % täysin eri mieltä. Muista työntekijöistä vain 3 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. (Kuvio 17.)



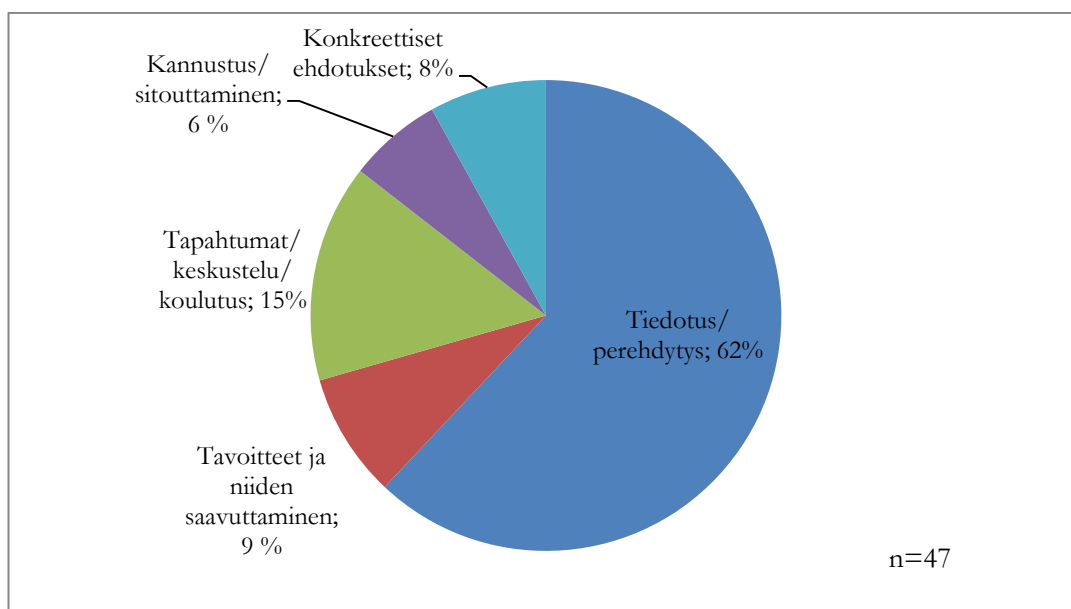
Kuvio 17. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 7.6 ympäristöjohtamisessa on kokonaisuudessaan onnistuttu

Ikäryhmien vastauksissa ei noussut merkittävää hajontaa, sillä vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä - vastauksien välillä. Tosin lähes jokaisessa vastaajaryhmässä vastauksissa painottuu enemmän negatiivisuus. 58-vuotiailla ja vanhemmilla vastauksissa voidaan kuitenkin huomata enemmän myönteisyyttä muihin ikäryhmiin verrattaessa. (Liite 4. Kuvio 18.)

Verrattaessa vastauksia työsuhteen aloittamisajankohtaan ovat vastaukset jakautuneet vuonna 2000 tai aiemmin aloittaneilla melko selkeästi enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä -vastauksien kesken. Heidän vastauksissa ei näin ollen ole selkeää eroa positiivisuuden ja negatiivisuuden välillä. Vuosina 2001–2006 aloittaneilla taas voidaan jo huomata selkeämpää negatiivisuutta, sillä jopa 50 % vastaajista oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä ja 21 % täysin eri mieltä. Vuonna 2007 tai myöhemmin aloittaneista 40 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, mutta 40 % oli enimmäkseen eri mieltä ja 20 % täysin eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 19.)

Avoimeen kysymykseen 8. Miten Green Office -ympäristöjärjestelmään liittyviä toimia sekä ympäristöjohtamista voisi Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää? -vastasi 47 henkilöä. Vastauksista jopa 61,7 %:ssa toistui tiedotuksen ja perehdytyksen puute tai heikkous sekä ympäristöasioiden esillä pitäminen. Tavoitteista ja niiden saavuttamisesta

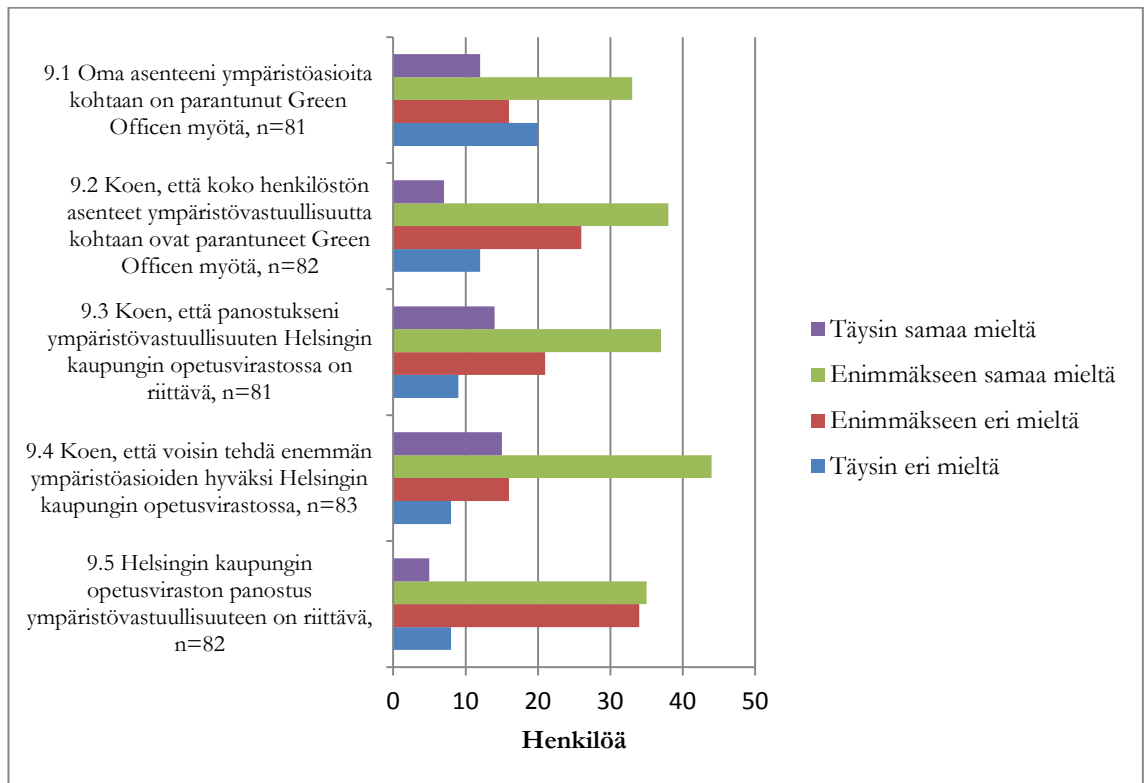
kaipasi tietoa 9 % vastaajista. 15 % vastaajista toivoi ympäristöaiheisia tapahtumia ja koulutusta tai keskustelua aiheesta. Vastaajista 6 % toivoi kannustusta ja sitouttamista asian tiimoilta. Konkreettisina parannusehdotuksina yksittäisissä vastauksissa esiintyivät lajitteluohjeiden selkeyttäminen, ulkopuolisten toimijoiden toiminnan tarkastelu, henkilökohtaisen kulutuksen laskeminen, pienimuotoisen kilpailun järjestäminen esimerkiksi yksiköittäin, työpaikan viihtyisyyden lisääminen, ympäristöasioiden tuominen selkeämmin intranetissä esille, huomion kiinnittäminen kopiokoneiden toimintaan, tietokoneiden vaihtaminen kannettaviin tietokoneisiin, etätyöskentelyn mahdollistaminen, huoneiden lämpötilan laskeminen, ilmanvaihdon parantaminen ja lajittelun mahdollistavien roska-astioiden hankkiminen. (Kuvio 18.)



Kuvio 18. Vastausjakauma kysymykseen 8. Miten Green Office -ympäristöjärjestelmään liittyviä toimia sekä ympäristöjohtamista voisi Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää?

8.4 Henkilöstön asenteet ympäristövastuullisuutta kohtaan sekä mielipiteet ympäristöasioihin panostamisesta

Kuviossa 19 on esitetty henkilöstön mielipiteitä ympäristöasenteista sekä ympäristövastuullisuuteen panostamisesta. Ympäristöasenteita ja ympäristövastuullisuuteen panostamista tarkastellaan niin työntekijän henkilökohtaiselta kuin koko henkilöstönkin tasolta, sekä kokonaisuudessaan Helsingin kaupungin opetusviraston tasolta.



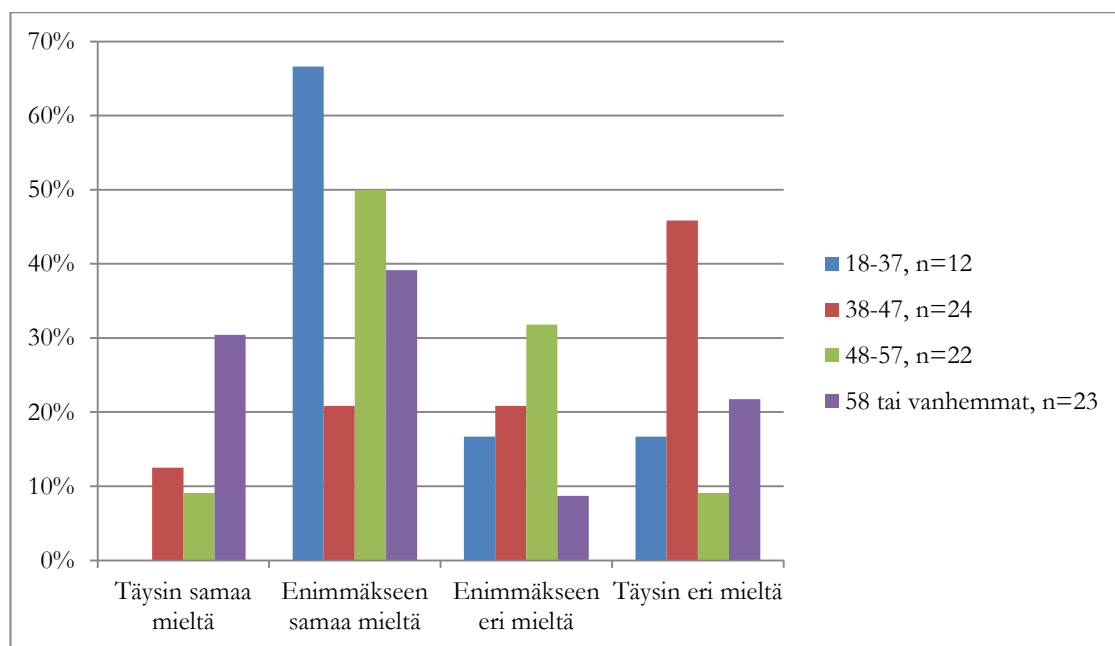
Kuvio 19. Henkilöstön mielipiteet ympäristöasenteista sekä panostuksesta ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa

Väittämään ”9.1 Oma asenteeni ympäristöasioita kohtaan on parantunut Green Officen myötä” vastasi 81 henkilöä. Vastaajista 41 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 15 % vastaajista. Täysin eri mieltä vastanneita oli 25 % vastaajista ja enimmäkseen eri mieltä 20 % vastaajista. (Kuvio 19.)

Vertailtaessa vastaajien aseman merkitystä mielipiteeseen, voidaan kuviosta huomata johtajien ja esimiehien kohdalla lievää hajontaa muihin ryhmiin verrattaessa. Kaikissa ryhmissä vastaajista suurin osa oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä: johtajista ja esimiehistä 46 %, asiantuntijoista ja suunnittelijoista 33 % ja muista työntekijöistä 42 %. Tästä huolimatta täysin eri mieltä asiantuntijoista ja suunnittelijoista oli jopa 29 % ja muista työntekijöistä 28 % kun johtajista ja esimiehistä vain 8 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 20.)

Ikäryhmiin vertailtaessa vastauksissa ilmenee joitakin eroavaisuuksia. 18–37 -vuotiaista väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä oli jopa 67 %. 48–57 -vuotiaista 50 % ja 58-

vuotiaista ja vanhemmista 39 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, kun taas 38–47 -vuotiaista suurin osa vastaajista eli 46 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Vastaajan iän vaikutus väittämään 9.1 Oma asenteeni ympäristöasioita kohtaan on parantunut Green Officen myötä

Verrattaessa vastaajien mielipiteitä työsuhteen alkamisajankohtaan, voidaan huomata lieviä eroavaisuuksia. Merkittävä osa, 42 % jo pidempään organisaatiossa työskennelleistä (aloittanut työsuhteensa vuonna 2000 tai aiemmin) oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Heistä jopa 27 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Myös yli puolet, 52 % vastaajista, jotka olivat aloittaneet työsuhteensa vuonna 2007 tai sen jälkeen kokivat olevansa enimmäkseen samaa mieltä. Tästä huolimatta heistä 16 % oli enimmäkseen eri mieltä ja jopa 28 % täysin eri mieltä. Vuosina 2001–2006 aloittaneista 39 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä ja 26 % enimmäkseen eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 21.)

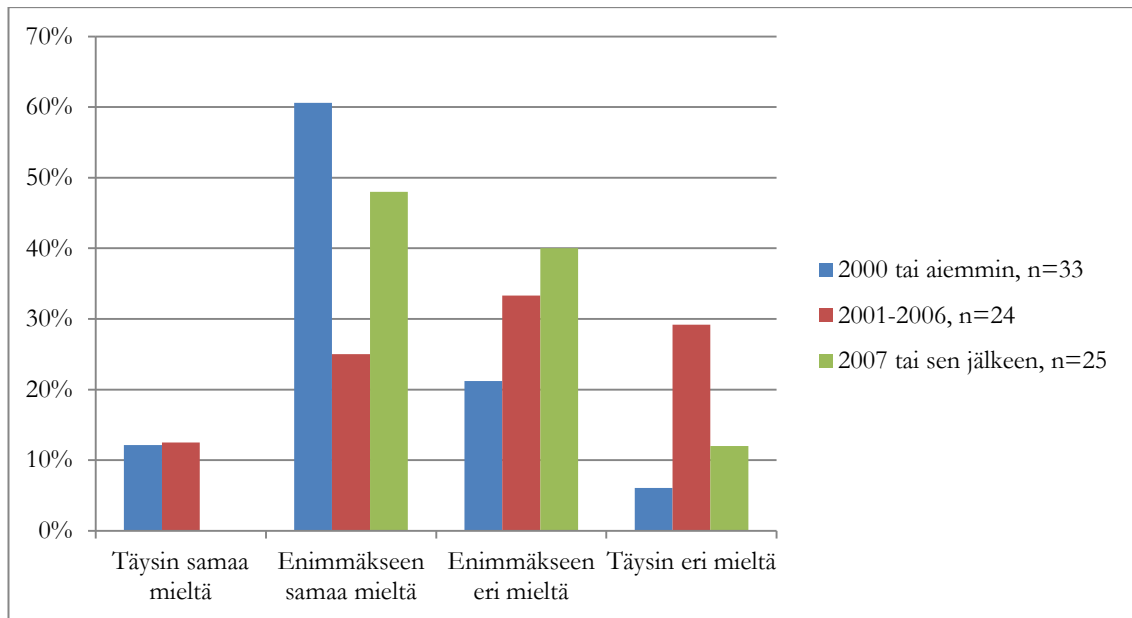
Väittämään ”9.2 Koen, että koko henkilöstön asenteet ympäristövastuullisuutta kohtaan ovat parantuneet Green Officen myötä” vastasi 82 henkilöä. Lähes puolet vastaajista, 46 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Täysin samaa mieltä vastaa-

jista oli 9 %. Merkittävä osa vastaajista, 31 % oli väitteen kanssa kuitenkin enimmäkseen eri mieltä ja 15 % täysin eri mieltä. (Kuvio 19.)

Myös asemaan vertailtaessa jokaisessa vastaajaryhmässä vastaukset jakautuivat merkittävimmin enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä kesken. Johtajista ja esimiehistä 46 %, asiantuntijoista ja suunnittelijoista 43 % ja muista työntekijöistä jopa 50 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Enimmäkseen eri mieltä oli johtajista ja esimiehistä 31 %, asiantuntijoista ja suunnittelijoista 33 % ja muista työntekijöistä 25 %. On syytä myös huomata, että muista työntekijöistä jopa 22 % on väitteen kanssa kuitenkin täysin eri mieltä, joten vastauksissa voidaan huomata jonkun verran myös negatiivisuutta. (Liite 4. Kuvio 22.)

Vastauksissa voidaan huomata eroavaisuuksia ikäryhmien välillä. 18–37 -vuotiaista jopa puolet, eli 50 % vastaajista oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä, kun 38–47 -vuotiaista lähes puolet, 42 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. 48–57 -vuotiaista enemmistö eli 59 % ja 58-vuotiaista ja vanhemmista 54 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. 58-vuotiaista ja vanhemmista 21 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. (Liite 4. Kuvio 23.)

Myös työsuhteen aloittamisajankohtaan verrattaessa vastauksissa ilmenee hajontaa. Vuonna 2000 tai aiemmin työsuhteensa aloittaneista jopa 61 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Vuosina 2001–2006 aloittaneilla taas korostuu hieman enemmän negatiivisuus väitettä kohtaan, sillä heistä 33 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä ja 29 % täysin eri mieltä. Heistä kuitenkin 25 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Vuonna 2007 tai myöhemmin työsuhteensa aloittaneilla vastaukset painottuvat enimmäkseen samaa mieltä (48 %) ja enimmäkseen eri mieltä (40 %) -vastausten kesken. (Kuvio 21.)

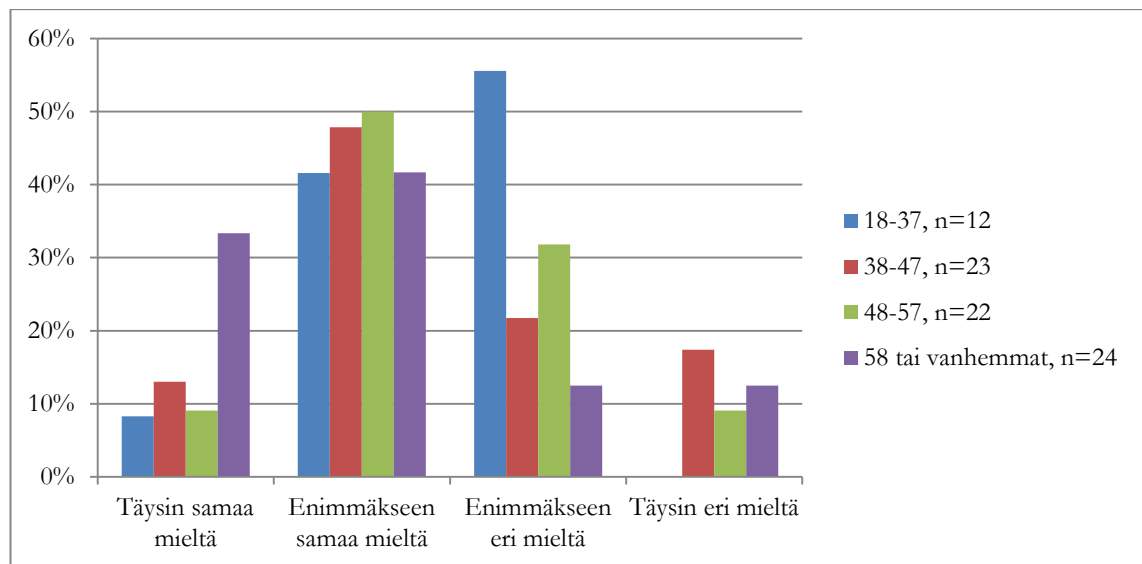


Kuvio 21. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 9.2 Koen, että koko henkilöstön asenteet ympäristövastuullisuutta kohtaan ovat parantuneet Green Officen myötä

Väittämään ”9.3 Koen, että panostukseni ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa on riittävä” vastasi yhteensä 81 henkilöä. Lähes puolet vastaajista, 46 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Tästä huolimatta 26 % oli väitteen kanssa kuitenkin enimmäkseen eri mieltä. 17 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, ja 11 % täysin eri mieltä. (Kuvio 19.)

Asemaan vertailtaessa johtajista ja esimiehistä jopa 46 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. Asiantuntijoista ja suunnittelijoista enemmistö eli 52 % ja muista työntekijöistä 43 % oli väitteen kanssa kuitenkin enimmäkseen samaa mieltä, kun taas johtajista ja esimiehistä enimmäkseen samaa mieltä oli 39 %. (Liite 4. Kuvio 24.)

Lähes jokaisessa ikäryhmässä vastaajista enemmistö oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Tästä huolimatta 18–37 -vuotiaista yli puolet, 56 % oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä. 58-vuotiaista ja vanhemmista 33 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. (Kuvio 22.)



Kuvio 22. Iän vaikutus väittämään 9.3 Koen, että panostukseni ympäristövastuullisuuden Helsingin kaupungin opetusvirastossa on riittävä

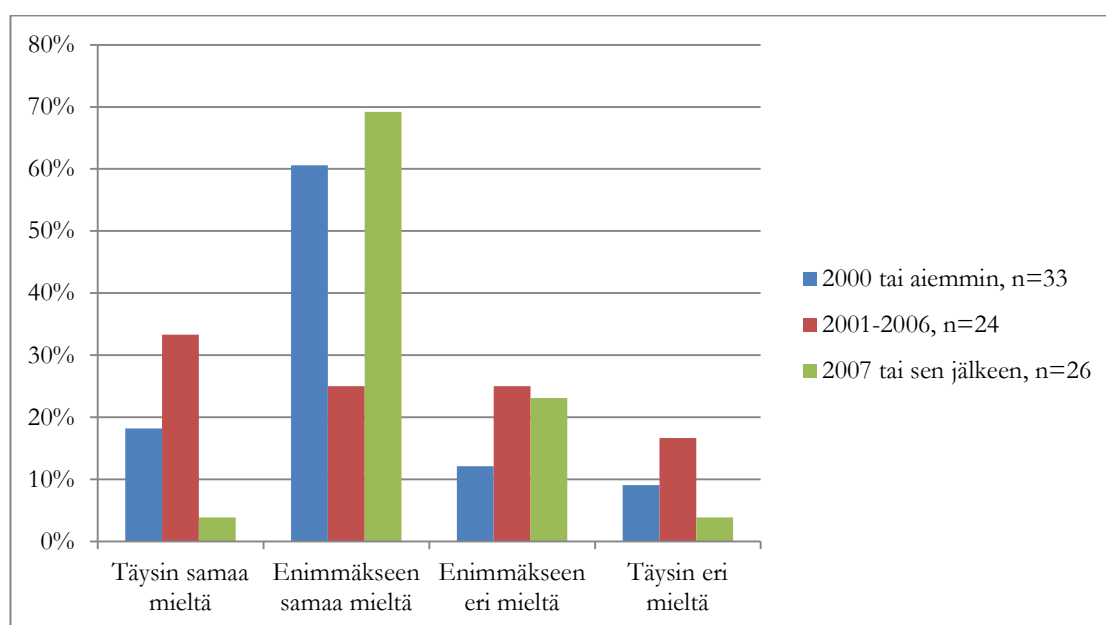
Verrattaessa vastaajan työsuhteen aloittamisajankohtaan, selkeästi erottuivat vuonna 2000 tai aiemmin työsuhteensa aloittaneiden vastaukset, sillä heistä jopa 58 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä ja 21 % täysin samaa mieltä. Vuosina 2001–2006 sekä vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneilla vastaukset jakautuivat selkeästi tasaisemmin, mutta kuitenkin niin, että suurin osa vastasi joko enimmäkseen samaa mieltä tai enimmäkseen eri mieltä. (Liite 4. Kuvio 25.)

Väittämään ”9.4 Koen, että voisin tehdä enemmän ympäristöasioiden hyväksi Helsingin kaupungin opetusvirastossa” vastasi 83 henkilöä, eli kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt. Yli puolet vastaajista, eli 53 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Täysin samaa mieltä vastaajista oli 18 %. Enimmäkseen eri mieltä vastaajista oli 19 % ja täysin eri mieltä oli selkeä vähemmistö, 10 %. (Kuvio 19.)

Aseman kohdalla ei juuri nouse esille ryhmäkohtaisia eroja. Kaikissa ryhmissä merkittävä enemmistö on väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. Johtajista ja esimiehistä jopa 77 %, asiantuntijoista ja suunnittelijoista 50 % ja muista työntekijöistä 47 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. (Liite 4. Kuvio 26.)

Myös ikäryhmiin verrattaessa kaikissa ryhmissä enemmistö on väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. 38–47 -vuotiaista jopa 32 % vastaajista on väitteen kanssa täysin samaa mieltä. (Liite 4. Kuvio 27.)

Jos vastaajien mielipiteitä verrataan työsuhteen aloittamisajankohtaan, voidaan huomata että tässä väittämässä vuonna 2000 tai aikaisemmin työsuhteensa aloittaneilla korostuvat enimmäkseen samaa mieltä (61 %) ja täysin samaa mieltä (18 %) -vastaukset, mikä on hieman ristiriidassa tämän ryhmän vastauksiin edellisessä väittämässä 9.3. Vuosina 2001–2006 aloittaneilla vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti. Vuonna 2007 tai myöhemmin aloittaneilla suurin osa, 69 % oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä. (Kuvio 23.)



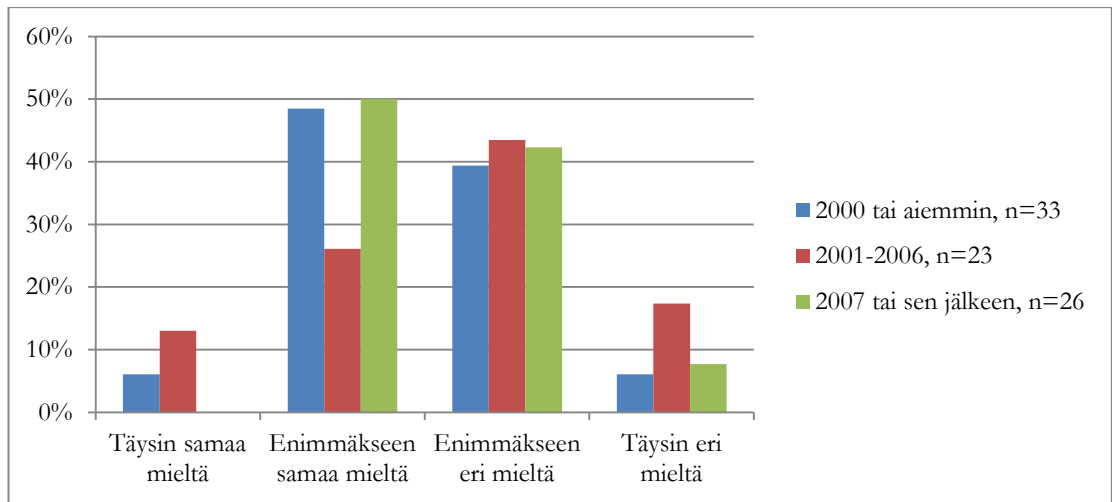
Kuvio 23. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 9.4 Koen, että voisin tehdä enemmän ympäristöasioiden hyväksi Helsingin kaupungin opetusvirastossa

Väittämään ”9.5 Helsingin kaupungin opetusviraston panostus ympäristövastuullisuuden on riittävä” vastasi 82 henkilöä. Lähes saman verran vastaajista oli väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä 43 % sekä enimmäkseen eri mieltä 42 %. Täysin samaa mieltä vastaajista oli 6 % ja täysin eri mieltä 10 %. (Kuvio 19.)

Ryhmäkohtaisia eroja asemaan verrattaessa nousee tässä väittämässä esille hieman. Johtajien ja esimiesten sekä asiantuntijoiden ja suunnittelijoiden kohdalla vastaajista merkittävä osa oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä: johtajista ja esimiehistä enemmistö eli 54 % ja asiantuntijoista ja suunnittelijoista 48 %. Toiseksi eniten vastaajat olivat väitteen kanssa enimmäkseen samaa mieltä johtajien ja esimiehien sekä asiantuntijoiden ja suunnittelijoiden vastauksiin verrattaessa. Muilla työntekijöillä merkittävä osuus vastauksista jakautui tasaisesti enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä vastausten kesken, sillä molemmissa vastausprosentti oli 39 %. Muista työntekijöistä kuitenkin 17 % oli väitteen kanssa täysin eri mieltä, kun taas johtajista ja esimiehistä kukaan ei ollut täysin eri mieltä ja asiantuntijoista ja suunnittelijoista täysin eri mieltä oli vain 5 %. (Liite 4. Kuvio 28.)

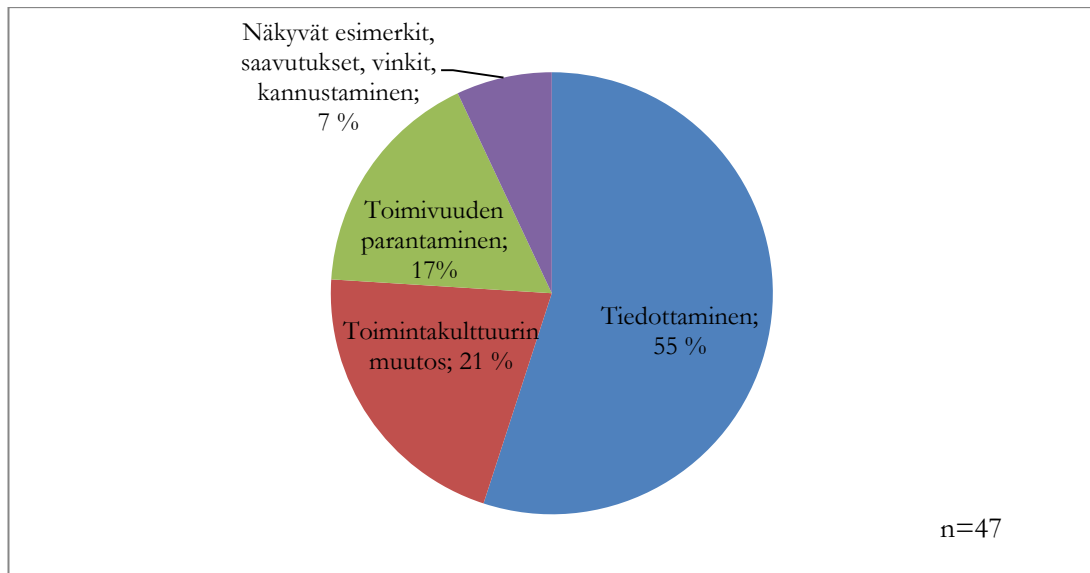
Ikäryhmien kohdalla ei juuri esiinny merkittävää hajontaa. Vastaukset jokaisessa ikäryhmässä jakautuu melko tasaisesti enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä kesken.

Kun verrataan vastauksia työsuhteen aloittamisajankohtaan (kuvio 24), voidaan huomata, että vuonna 2000 tai aiemmin aloittaneilla sekä vuonna 2007 tai sen jälkeen aloittaneilla vastaukset jakautuvat melko tasaisesti enimmäkseen samaa mieltä ja enimmäkseen eri mieltä -vastauksien kesken. Vuosina 2001–2006 aloittaneista kuitenkin merkittävä osa, 44 % vastaajista oli väitteen kanssa enimmäkseen eri mieltä ja 18 % täysin eri mieltä, näin ollen heidän vastauksissa painottuu enemmän positiivisuus siihen, että ympäristöasioihin voitaisiin panostaa enemmänkin.



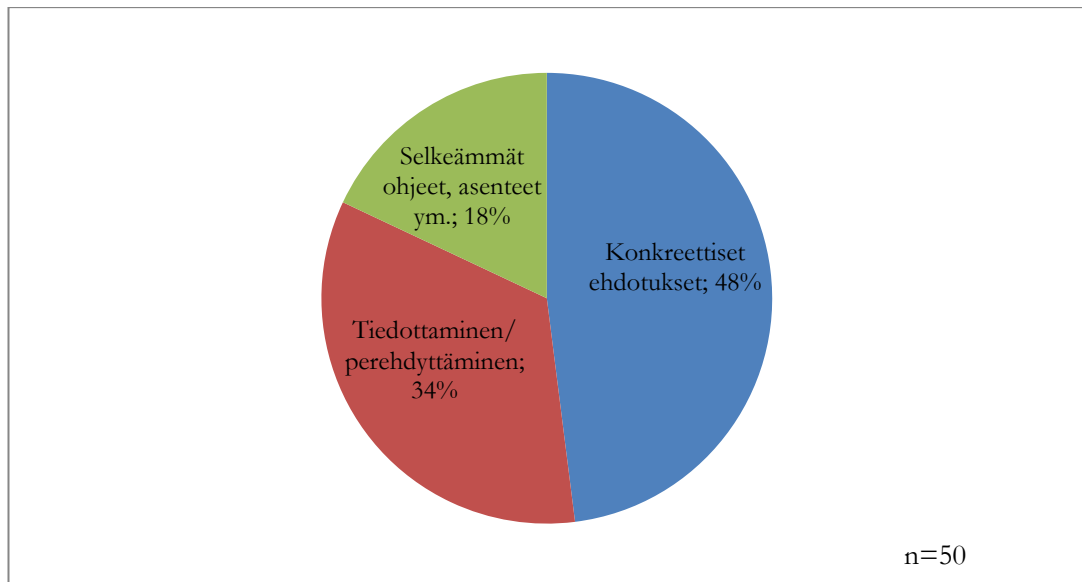
Kuvio 24. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 9.5 Helsingin kaupungin opetusviraston panostus ympäristövastuullisuuteen on riittävä

Avoimeen kysymykseen 10. Miten ympäristöasenteita voitaisiin Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää myönteisempään suuntaan? -vastasi 47 henkilöä. Vastaajista 55 % nosti esille tiedottamisen lisäämisen. Tiedottamisessa kaivattiin erityisesti säännöllisyyttä ja perusteluja. Vastaajista 21 % nosti esiin toimintakulttuurin muuttamisen. Toimintakulttuurin muuttamisen keinoiksi ehdotettiin toistuvasti ympäristöasioiden tuomista osaksi jokapäiväisiä toimintoja sekä säännöllistä tiedottamista. Myös henkilöstön osallistaminen ympäristövastuullisuuteen aikaisempaa enemmän nähtiin tärkeänä keinona muuttaa toimintakulttuuria. Vastaajista 17 % korosti toimivuuden parantamista osana asennemuutosta. Toimivuudessa nousi esille muun muassa pyörien säilytystilat, lajitteluohjeiden selkeyttäminen sekä ympäristövastuullisuuden korostaminen hankinnoissa. Vastaajat ehdottivat toistuvasti myös näkyviä esimerkkejä asenteiden parantamiseksi, eli esimerkiksi tiedotusta siitä, mitä ympäristövastuullisuudella on saavutettu ja konkreettisia lukuja, sekä esimerkkejä ja vinkkejä miten toimia ympäristövastuullisesti. Lisäksi vastauksissa nousi esiin kannustaminen sekä kertaaminen. (Kuvio 25.)



Kuvio 25. Vastausjakauma kysymykseen 10. Miten ympäristöasenteita voitaisiin Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää myönteisempään suuntaan?

Avoimeen kysymykseen 11. Mitä Helsingin kaupungin opetusvirastossa voisi tehdä enemmän ympäristöasioiden parantamiseksi? -vastasi 50 henkilöä. Merkittävä osa, 48 % vastaajista toi esille konkreettisia ehdotuksia. Konkreettisia ehdotuksia olivat muun muassa: kannustaminen ekologisempiin matkustustapoihin, sähkön käytön sekä lajitteluohjeiden selkeyttäminen, tulostuspaperin vähentäminen, tulostuskasettien ja musteiden kierrättäminen tehokkaammin, ympäristöasioiden huomioiminen hankinnoissa sekä pyörien säilytystilojen muokkaaminen käytännöllisemmäksi. Kuten avoimien kysymysten 8 sekä 10 vastauksissa, myös tässä avoimessa kysymyksessä nousi esille tiedottamisen ja perehdytyksen merkitys. Vastaajista jopa 34 % kaipasi lisää tiedottamista sekä perehdyttämistä. Ympäristövastuullisuuden hyödyistä tiedottaminen sekä palautteen anto nousivat vastauksista esiin. Muutamassa vastauksessa ympäristöasioiden perehdytys koettiin puutteelliseksi tai sitä ei koettu olevan laisinkaan. Vastaajat toivoivat toistuvasti myös selkeämpiä ohjeistuksia mikä heijastuikin hyvin aiemmin lueteltuihin konkreettisiin ehdotuksiin. Muutamassa yksittäisessä vastauksessa nousi esiin asenteelliset haasteet. (Kuvio 26.)



Kuvio 26. Vastausjakauma kysymykseen 11. Mitä Helsingin kaupungin opetusvirastossa voisi tehdä enemmän ympäristöasioiden parantamiseksi?

9 Johtopäätökset ja pohdinnat

Tässä luvussa esitellään tutkimustuloksien pohjalta johtopäätökset sekä kehitysehdotukset. Luvussa tarkastellaan myös tutkimuksen luotettavuutta sekä pohditaan jatkotutkimusehdotuksia.

9.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tuloksien pohjalta pohdittiin johtopäätöksiä ja kehitysehdotuksia tutkimuksen pääkysymyksiin, joita olivat henkilöstön tyytyväisyys Green Office -ympäristöjärjestelmään ja ympäristöjohtamiseen, henkilöstön sitoutuneisuus ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa sekä henkilöstön ympäristöasenteet. Lisäksi avoimilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään, miten Green Office -järjestelmää, ympäristöjohtamista sekä ympäristöasioihin panostamista voitaisiin Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää entisestään henkilöstön näkökulmasta.

Ympäristövastuullisuuden liittyvää tiedottamista lisättävä

Tiedottamisen heikkous tuli esiin monessa kysymyksessä ja väittämässä. Kaikista vastaajista 36 % oli enimmäkseen tai täysin eri mieltä väittämän ”5.1 Tunnen Green Officeen liittyvät tavoitteet” kanssa. Johto- ja esimiesasemassa oleville Green Officeen tavoitteet vaikuttivat olevan tutumpia kuin asiantuntijoille ja suunnittelijoille sekä muille työntekijöille. Väittämään ”5.4 Green Officeen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta tiedotetaan riittävästi” enimmäkseen tai täysin eri mieltä vastasi 51 % kaikista vastaajista. Avoimessa kysymyksessä 8. Miten Green Office -ympäristöjärjestelmään liittyviä toimia sekä ympäristöjohtamista voisi Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää? jopa 62 %:ssa vastauksista nousi esille tiedotuksen ja perehdytyksen puutteellisuus tai heikkous, sekä ympäristöasioiden esillä pitäminen. Tiedottaminen mainittiin myös avoimessa kysymyksessä 10 asenteiden parantamisen työkaluna jopa 55 % vastauksista. Näiden tulosten perusteella voidaan päätellä, että ympäristöasioihin liittyvää tiedottamista olisi merkittävästi lisättävä Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Erityisesti avointen kysymysten vastauksista kävi ilmi, että henkilöstö halusi tietoa siitä, millaisiin saavutuksiin ympäristöjärjestelmän avulla on päästy tähän mennessä ja mitä hyötyjä

näistä saavutuksista on syntynyt. Tiedottamisen ohelle toivottiin myös enemmän ympäristöaiheisia tapahtumia ja tempauksia. Kuten luvussa 4.1 on kerrottu, jatkuva tiedottaminen on yksi Green Office -merkin käyttöoikeuteen edellyttävistä kriteereistä. WWF:llä on oikeus poistaa Green Office -merkki toimistolta, joka ei noudata Green Officen kriteerejä. Kuten luvussa 5.1 mainittu, tiedottaminen on yhtenä edellytyksenä jatkuvalla muutosprosessille ja kehitymiselle. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymyksiin, joissa mitattiin henkilöstön tyytyväisyyttä Green Office -järjestelmää ja ympäristöjohtamista kohtaan sekä selvitettiin kehittämiskohteita liittyen ympäristöjohtamiseen ja ympäristöasioihin panostamiseen.

Perehdytyksen ja kertaamisen merkitys korostuivat

Tuloksien perusteella ympäristövastuullisuuden liittyvää perehdytystä tarvitaan lisää. Väittämän ”7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin” tuloksista voidaan huomata, että johto- ja esimiesasemassa olevat ovat tutustuneet perusteellisemmin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin kuin asiantuntijat ja suunnittelijat tai muut työntekijät. On syytä huomioida, että myös nuoremmista työntekijöistä sekä vuonna 2007 tai myöhemmin työsuhteensa aloittaneista merkittävä osa ei ollut tutustunut ohjeistuksiin kovinkaan perusteellisesti tai ei laisinkaan. Myös väittämän ”7.5 Koen, että minulla on ollut mahdollisuus kouluttautua ympäristöasioissa” tulokset kertovat, että perehdytystä tarvitaan enemmän. Etenkin nuoremmat työntekijät ja vähemmän aikaa organisaatiossa työskennelleet kokivat, etteivät olleet saaneet ympäristöasioihin liittyvää koulutusta tarpeeksi. Taustalla saattaa olla se, että ennen Green Office -järjestelmän käyttöönottamista työsuhteensa aloittaneet ovat nähneet koko muutosprosessin ja tuntevat näin ollen Green Officen paremmin. Lisäksi he ovat ehkä saaneet ympäristövastuullisuuden liittyvää tietoa enemmän kuin Green Officen käyttöönoton jälkeen työsuhteensa aloittaneet. Myös ympäristöasioiden kertaus ja koulutus nuorempien työntekijöiden osalta on syytä huomioida jatkossa.

Green Office sekä ympäristövastuullisuus kokonaisuudessaan olisi suositeltavaa sisällyttää jo työhöntuloperehdytykseen, jotta uudetkin työntekijät saadaan vastuulliseen toimintaan. Tuloksista voidaan myös päätellä, että perehdytyksen lisäksi tarvitaan ennen kaikkea kertausta, jotta ympäristövastuullisuuden liittyvät asiat pysyvät tuoreena

ja ajankohtaisina mielessä. Luvussa 5.4 esitettiin Rudus Oy:n tapa toteuttaa ympäristövastuullisuutta: Rudus Oy:llä on käytössään ympäristökorttikoulutus, sillä kyseisessä yrityksessä lähtökohtana ympäristövastuullisuudelle on henkilöstön osaaminen yksilötasolla. Myös Helsingin kaupungin opetusvirastossa lähtökohtana ympäristövastuullisuudelle on henkilöstö, siksi perehdytyksen ja kertausten merkitys on korostuttava entisestään. Perehdytyksen merkitys korostuu Helsingin kaupungin opetusvirastossa lähitulevaisuudessa, koska ikäjakaumasta päätellen lähivuosina organisaatioon tulee melko paljon uusia työntekijöitä eläkkeelle jäävien tilalle. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymykseen, jossa selvitettiin, miten ympäristöjohtamista ja ympäristöasioihin panostamista voisi kehittää.

Ympäristöasioihin liittyvä ohjeistus selkeämmäksi

Tulosten perusteella ympäristöasioita koskevaa ohjeistusta olisi syytä selkeyttää. Erityisesti nuoremmat työntekijät kokevat tuloksien perusteella ohjeistuksen hieman epäselväksi. Myös kysymyksen ”11. Mitä Helsingin kaupungin opetusvirastossa voisi tehdä enemmän ympäristöasioiden parantamiseksi?” vastauksissa nousi esille ohjeistuksien selkeyttäminen.

Ohjeistuksien laatimisvaiheessa on tärkeää huomioida kenelle viestitään. Ohjeistuksissa voidaan myös hyödyntää kevyttä huumoria (unohtamatta asian tarkoitusta), ettei asian sisäistäminen tunnu viestin vastaanottajan näkökulmasta liian vakavalta ja työläältä. Myös Green Officen periaatteisiin kuuluu se, ettei ympäristötyö ole turhan vakavaa, vaan sitä voidaan höystää asiallisella huumorilla (Julkunen 11.9.2012). Kuten luvussa 5.3 on kerrottu, viestin sisäistämistä helpottaa myös perustelu. Näin ollen ei siis riitä, että henkilöstöä vain ohjeistetaan, vaan ohjeistukset tulisi myös perustella henkilöstölle, eli kertoa ne konkreettiset syyt, miksi näin tehdään. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymyksiin, joissa mitattiin henkilöstön tyytyväisyyttä Green Office -järjestelmään ja selvitettiin, miten Green Office -järjestelmää voisi kehittää.

Ympäristöasiat konkreettisesti toimivimmiksi

Tuloksien perusteella ympäristövastuullisuuteen liittyvissä asioissa kaivattaisiin enemmän toimivuutta. Merkittävä osa henkilöstöstä kokee Green Office -ympäristöohjelman hankaloittavan käytännön työtehtäviä, sillä jopa 44 % vastaajista oli enimmäkseen eri mieltä ja 12 % täysin eri mieltä väittämän ”5.6 Green Office on helpottanut käytännön työtehtäviä” kanssa. Kuten tuloksissa myös kerrottiin, muiden työntekijöiden vastauksissa suhteellisesti enemmän oli vastausvaihtoehtoja enimmäkseen eri mieltä ja täysin eri mieltä kun verrataan johtajien ja esimiesten sekä asiantuntijoiden ja suunnittelijoiden mielipiteisiin. Näin ollen oletettavasti se osa henkilöstöstä, joka kohtaa ympäristöasioihin liittyviä ohjeistuksia ja toimia päivittäin työssään, kokee niiden hankaloittavan käytännön työtä.

Tutkimustulokset ovat myös yhteydessä henkilöstön ympäristövastuullisuuteen liittyviin asenteisiin, sillä kysymyksen ”10. Miten ympäristöasenteita voitaisiin Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää myönteisempään suuntaan?” kohdalla vastauksissa nousi useasti esiin toimivuuden parantaminen. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymykseen, jossa selvitettiin, miten Green Office -järjestelmää ja ympäristöjohtamista voisi kehittää.

Sitouttaminen ympäristövastuullisuuteen

Tuloksista kävi ilmi, etteivät kaikki vastaajat kokeneet, että henkilöstö olisi täysin sitoutunut ympäristövastuullisuuteen. Erityisesti asiantuntijat ja suunnittelijat sekä muut työntekijät olivat merkittävässä määrin enimmäkseen eri mieltä, kun tarkastellaan väittämän ”7.4 Henkilöstö on sitoutunut ympäristöasioiden parantamiseen” -tuloksia. Henkilöstön sitouttamisessa ympäristövastuulliseen toimintaan on näin ollen jonkin verran kehittämistä. Kuten luvussa 5.2 kerrotaan, osallistaminen on yksi keino henkilöstön sitouttamiseen. Osallistamalla henkilöstö ympäristöasioihin voidaan parantaa myös heidän sitoutumistaan toimia ympäristön kannalta vähemmän haitallisesti. Henkilöstöllä oli kyselyn tuloksista päätellen paljon kehitysehdotuksia, joita voisi hyödyntää. Jatkossa henkilöstön kehitysehdotuksia voisi kerätä esimerkiksi foorumissa, jonka voisi laittaa vaikka Intranetiin, tai yhteisissä tapahtumissa. Taulukkoon 1 (liite 5) on kerätty

avoimissa kysymyksissä nousseita toteuttamiskelpoisimpia kehitysehdotuksia helposti luettavaan muotoon.

Tuloksissa nousi esiin myös erot työntekijöiden mielipiteissä siitä, onko Green Officeen liittyvät tavoitteet saavutettavissa. Merkittävä osa, 27 % johtajista ja esimiehistä koki olevansa enimmäkseen eri mieltä väittämän ”5.3 Green Officeen liittyvät tavoitteet ovat saavutettavissa” kanssa. Kuten aiemmin luvussa 5.1 on mainittu, organisaation johdon tulee olla sitoutunut ympäristöjohtamiseen, jotta ympäristövastuullisuus toimisi koko työyhteisössä. Sitoutuneisuuden voidaan katsoa edellyttävän sitä, että koko johto sataprosenttisesti uskoo siihen, mitä organisaatiossa tehdään. Näin ollen olisi syytä määritellä mahdollisimman realistiset, mutta tarpeeksi haastavat tavoitteet, jotta kehitys olisi mahdollista. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymykseen, jossa mitattiin henkilöstön sitoutuneisuutta ympäristövastuulliseen toimintaan.

Asenteet myönteisimmiksi kannustamisen avulla

Tuloksien perusteella Green Officeen ei voida nähdä parantaneen työyhteisön ilmapiiriä kovinkaan vahvasti, mistä voidaan päätellä, että ympäristövastuullisuuteen liittyvissä asenteissa on kehitettävää. Kuten tuloksissa selvitettiin, väittämän ”5.7 Green Office on parantanut työyhteisön ilmapiiriä” kanssa 25 % oli täysin eri mieltä ja 43 % enimmäkseen eri mieltä. Johtoon, esimiehiin sekä asiantuntijoihin ja suunnittelijoihin verrattaessa erityisesti muu henkilöstö kokee Green Officeen vaikuttavan hieman tai merkittävän kielteisesti ilmapiiriin. Ikään verrattaessa tuloksista voidaan päätellä, että nuoremmat työntekijät kokevat Green Officeen ilmapiiriin kannalta myönteisemmäksi kuin vartuneemmalla työntekijällä. Vastauksien perusteella myös työntekijät, jotka ovat olleet pidempään organisaatiossa, kokevat Green Officeen vaikuttavan enemmän negatiivisesti työilmapiiriin verrattaessa niihin työntekijöihin, joiden työsuhte on ollut lyhyempi.

Hyvin merkittävä osa vastaajista ei nähnyt Green Officeen parantaneen henkilökohtaisia asenteita ympäristöasioita kohtaan lähes yhtään tai laisinkaan. Johtajat ja esimiehet näkivät Green Officeen parantaneen omia asenteita enemmän verrattaessa muun henkilöstön mielipiteisiin. Myös henkilöstön asenteissa kokonaisuudessaan nähtiin parantami-

sen varaa. Johtajien ja esimiesten parantuneet asenteet saattavat viitata siihen, että he ovat saaneet muuta henkilöstöä enemmän koulutusta ympäristöasioihin liittyen.

Riittämätön kannustaminen ja motivointi ympäristöasioiden parantamiseen saattaa heijastua henkilöstön negatiivisissa asenteissa ympäristövastuullisuutta kohtaan. Heikot asenteet taas tekevät henkilöstön sitouttamisen ympäristövastuullisuuteen haastavammaksi, kuten luvussa 5.3 on esitetty. Tuloksissa merkittävä osa vastaajista koki, ettei henkilöstöä kannusteta riittävästi ympäristövastuullisuuteen. Erityisesti nuoremmat ja uudemmat työntekijät kaipasivat tulosten perusteella kannustamista enemmän. Henkilöstöä voidaan kannustaa ja motivoida esimerkiksi tiedottamisen, perehdytyksen ja osallistamisen avulla. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymykseen, jossa selvitettiin ympäristöasenteita.

Osaksi jokapäiväistä toimintaa

Kuten väittämän ”5.5 Green Office näky jokapäiväisessä toiminnassa” vastauksista käy ilmi, Green Officea sekä ympäristöasioita pitäisi saada enemmän näkyville koko henkilöstölle. Vain 10 % oli täysin samaa mieltä väittämän 5.5 kanssa. Sama mielipide näkyi myös avoimen kysymyksen ”8. Miten Green Office -ympäristöjärjestelmään liittyviä toimia sekä ympäristöjohtamista voisi Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää?” vastauksissa. Huomattavan monessa vastauksessa tuli ilmi, että Green Officea pitäisi pitää esillä enemmän. Ympäristöasioita voisi pitää esillä esimerkiksi tiedottamalla enemmän, lisäämällä vinkkejä ja toimintaohjeita esimerkiksi sähkön säästämässä ja jätteiden lajittelussa, parantamalla järjestelmän toimivuutta sekä kuten luvussa 5.2 mainitaan sitouttamalla henkilöstöä osallistamisen avulla. Myös ympäristöasioihin liittyviä tapahtumia, tempauksia ja teemapäiviä tai -viikkoja voisi hyödyntää henkilöstöä innostavina ja valistavina toimenpiteinä. Kertomalla avoimesti ympäristötavoitteista ja niiden saavuttamisesta voidaan innostaa henkilöstöä entistä parempiin tuloksiin. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymykseen, jossa selvitettiin, miten Green Office -järjestelmää sekä ympäristöasioihin panostamista voisi parantaa.

Ympäristöjohtaminen tehokkaammaksi ja enemmän ympäristöasioihin panostamista

Ympäristöjohtamisessa kokonaisuudessaan on hieman tai merkittävästi parantamisen varaa, sillä näin osoittaa yli puolet vastauksista väitteeseen ”7.6 ympäristöjohtamisessa on kokonaisuudessaan onnistuttu”. Ympäristöjohtamista voidaan tehostaa toimimalla aikaisempaa systemaattisemmin, kuten luvussa 5.1 on esitetty.

Merkittävä osa vastaajista ei tulosten perusteella koe, että oma tai koko Helsingin kaupungin opetusviraston panostus ympäristövastuullisuuteen olisi täysin riittävä. Erityisesti johto- ja esimiesasemassa olleista merkittävä osuus oli väittämien ”9.3 Koen, että panostukseni ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa on riittävä” sekä ”9.5 Helsingin kaupungin opetusviraston panostus ympäristövastuullisuuteen on riittävä” kanssa enimmäkseen eri mieltä. Myös nuoremmat työntekijät kokivat, että voisivat panostaa hieman enemmän ympäristövastuullisuuteen liittyviin asioihin.

Ympäristöasioissa jälleen kerran korostuu johdon sitoutuneisuus, sillä johdon on toimittava esimerkkinä muulle henkilöstölle. Kuten luvussa 5.2 on esitetty, sitoutuminen tarkoittaa sitä, että henkilö hyväksyy tavoitteen tai tehtävän ja antaa myös oman panoksensa sen saavuttamiseen. Tulokset voidaan nähdä myös positiivisesti asenteiden kannalta, sillä lähes kaksi kolmasosaa väitteeseen ”9.4 Koen, että voisin tehdä enemmän ympäristöasioiden hyväksi Helsingin kaupungin opetusvirastossa” -vastanneista koki olevansa enimmäkseen tai täysin samaa mieltä. Tuloksista voidaan siis päätellä, että kunhan henkilöstö saadaan mukaan ympäristövastuullisuuden tiedottamisen, kannustamisen, perehdytyksen sekä osallistamisen avulla, voidaan ympäristövastuullisuutta Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää entisestään niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikatahtimella.

Edellä mainittujen tutkimustulosten pohjalta voidaan siis päätellä, että erityisesti nuoret työntekijät haluavat ja ovat valmiita panostamaan ympäristövastuullisuuteen. Helsingin kaupungin opetusviraston henkilöstön ikäjakauman perusteella voidaan päätellä, että uutta työvoimaa tullaan tarvitsemaan lähivuosina (vastaajista yli 58 -vuotiaita 29 %). Kuten luvussa 5 mainittu, nuoret osaajat odottavat aikaisempaa enemmän vastuullista

toimintaa työnantajiltaan, näin ollen on syytä huomioida ympäristöasioihin panostaminen ja pohtia sen merkitystä organisaatiossa nyt ja tulevaisuudessa. Tämä johtopäätös vastasi tutkimuskysymyksiin, joissa mitattiin henkilöstön tyytyväisyyttä ympäristöjohtamiseen sekä selvitettiin kehittämiskohteita liittyen ympäristöasioihin panostamiseen ja ympäristöjohtamiseen.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Reliabiliteetti kuvastaa tutkimuksen luotettavuutta, eli sitä miten ei-sattumanvaraisia tuloksia mittari tuottaa. Mitä suurempi mittauksen reliabiliteetti on, sitä lähemmäs samanlaisia tutkimustuloksia saadaan eri kerroilla keskenään samanlaisista tai samantapaisista tutkimusaineistoista. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 17.) Edellä luvussa 5.2 esitellyt Maiju-Leena Sirviön tutkielman tulokset (Sirviö 2010, 3) osoittavat, että ne ovat verrattavissa tämän tutkimuksen tuloksiin. Erityisesti Sirviön tutkielmassa eri organisaatioilla Green Officen vaikutuksissa esiin nousseet haasteet ovat hyvin samankaltaisia tässä tutkimuksessa esille nousseiden kehityskohtien kanssa. Lisäksi Sirviön tutkielma oli toteutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tämän voidaan siis katsoa vahvistavan tutkimuksen reliabiliteettia. On kuitenkin muistettava, että tutkimuskyselyn vastausprosentti oli noin 40 % koko perusjoukosta, eli tutkimustulokset saattaisivat olla jossain määrin erilaiset, mikäli vastausten kato olisi ollut pienempi. Tällöin myös yleistykset koko perusjoukon vastauksista olisivat olleet luotettavampia. Vastausten katoon saattaa vaikuttaa se, että Helsingin kaupungin opetusvirastoon tulee paljon kyselyitä (Manner 13.11.2012). Katoon voi mahdollisesti vaikuttaa, ettei aihetta koeta riittävän läheiseksi tai merkittäväksi. Koska tutkimusaineiston käsittelyssä on käytetty webropol-ohjelman lisäksi excel-taulukointiohjelmaa, on myös pieni mahdollisuus siihen, että vastauksia käsitellessä on sattunut virhe, mikä saattaisi vääristää vastauksia.

Tutkimuksen validiteetti kuvastaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksessa on onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä on ollut tarkoituskin mitata (Holopainen & Pulkkinen 2008, 16–17). Validiteettiin voi siis vaikuttaa parhaiten etukäteen hyvällä suunnittelulla. Tutkimuksen validiteettia vahvistettiin hyödyntämällä ulkopuolisia kyselyn testaaajia, jotka eivät tienneet paljoakaan ympäristöjohtamisesta tai ympäristöjärjestelmistä. Testaajien muutosehdotusten perusteella tutkimusväittämiä sekä -kysymyksiä muokattiin hel-

pommin ymmärrettävään muotoon. Näin pyrittiin välttämään systemaattiset virheet tutkimuksessa. Systemaattinen virhe syntyy tekijästä, joka liittyy aineiston keräämiseen ja se usein vaikuttaa koko aineistoon samansuuntaisesti (Heikkilä 2010, 186). Kuten aiemmin luvussa 7.2 on kerrottu, mielipiteiden mittauksessa käytettiin väittämien osalta Likertin asteikkoa. Vaikka Likertin asteikko ei välttämättä ole paras vaihtoehto mielipiteiden mittauksessa, tähän päädyttiin, koska avoimet kysymykset tukivat väittämiä ja niistä saatiin lisätietoja väittämien vastausten ymmärtämiseen. Avoimet kysymykset antoivat myös mahdollisuuden selvittää tarkemmin, mitkä tekijät vaikuttivat vastaajaan mielipiteisiin.

9.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöprosessin aikana ja erityisesti tutkimuskyselyn tuloksia purkaessa nousi esiin muutamia ehdotuksia jatkotutkimusaiheiksi sekä joitakin kehittämissuhteita koskien tätä tutkimusta. Kuten edellä luvussa 3.2 mainittu, Green Office -ympäristöjärjestelmässä keskeinen tavoite on jatkuva parantaminen. Siksi tämä tutkimus olisi syytä uusida säännöllisin väliajoin, esimerkiksi kahden vuoden välein, jotta ympäristövastuullisuuteen liittyviin epäkohtiin voitaisiin ajoissa puuttua ja henkilöstön asenteisiin tarvittaessa vaikuttaa. Tutkimustuloksia käsitellessä myös huomattiin, että Green Office -merkin käytöstä sisäisessä viestinnässä esimerkiksi henkilöstön motivoimisen apuvälineenä olisi voitu kysyä tai ylipäättänsä sitä, kuinka tuttu Green Office -merkki on henkilöstölle. Ympäristövastuullisuuteen liittyvää sisäistä viestintää voisi tarkemminkin tutkia Helsingin kaupungin opetusvirastossa, sillä se on merkittävää tiedottamisen, ohjeistuksenannon sekä henkilöstön motivoinnin ja sitouttamisen kannalta. Myös ympäristöasenteita voitaisiin tutkia tarkemmin esimerkiksi kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, jolloin tutkimustuloksissa ja johtopäätöksissä olisi varmasti mahdollisuus päästä vielä syvemmälle. Asenteista olisi voitu saada enemmän tutkimusaineistoa, jos olisi tiedetty, kuinka suuri osa tutkimukseen vastaamatta jättäneistä oli esimies- tai johtoasemassa, asiantuntijoita tai suunnittelijoita ja muita työntekijöitä. Lisäksi voisi tutkia sitä, kuinka paljon tulospalkkaus motivoi henkilöstöä toimimaan ympäristövastuullisesti.

10 Lopuksi

Opinnäytetyön työstäminen aloitettiin keväällä 2012 ja tavoitteena oli saada työ valmiiksi vuoden 2012 loppuun mennessä. Työn aiheen rajaaminen ja sisällön koostaminen tuntuivat aluksi hieman haastavilta. Kun lähdemateriaali kävi tutuksi, myös työn sisältö alkoi hahmottua ja tarkentua. Aikaisempiin Green Office -ympäristöjärjestelmiin liittyviin opinnäytetöihin sekä -tutkielmiin tutustuminen selkeytti merkittävästi tietoperustan rajaamista. Tavoitteena oli tuoda tietoperustassa esille uusia näkökulmia niin, että ne tukevat työn empiiristä osaa, siksi tietoperustaan otettiin mukaan myös luku henkilöstön sitouttamisesta ympäristövastuullisuuteen. Aihe vaikutti olevan suhteellisen tuore, sillä lähdeaineistoa oli hieman haastavaa löytää suoranaisesti kyseiseen aiheeseen.

Opinnäytetyöprosessi eteni suunnitellussa aikataulussa. Välitavoitteiden aikatauluttaminen helpotti työn edistymistä ja aikataulussa pysymistä. Tietoperustan vastuualueet jaettiin selkeästi, jolloin molemmat tekijät pystyivät keskittymään omaan vastuualueeseensa täysipainoisesti. Koska aihe oli molemmille kirjoittajille läheinen, myös motivaatio kirjoittamiseen pysyi koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Haasteita opinnäytetyöprosessin aikana aiheutti eniten webropol-ohjelma sekä kyselylomakkeen laatiminen. Koska kumpikaan tekijöistä ei ollut aikaisemmin käyttänyt webropol-ohjelmaa, uhrautui ohjelmaan tutustumiseen aikaa. Ohjelmaan tutustumiseen käytetty aika saatiin kuitenkin moninkertaisesti takaisin, kun ohjelman tuottama data saatiin helppossa muodossa käyttöön, jolloin aineiston käsittelyssä ei mennyt kohtuuttoman paljon aikaa. Kun kyselyn tuloksia analysoitiin, huomattiin että vastaajan asemaa olisi ollut hyvä kysyä vaihtoehdoilla johtaja tai esimies, asiantuntija tai suunnittelija sekä muut. Koska vastaajan asemaa kysyttiin avoimella kysymyksellä, teetti aseman vastauksien jaotteluun runsaasti työtä. Opinnäytetyöprosessin aikana huomattiinkin, että kysely kannattaa miettiä mahdollisimman pitkälle valmiiksi. Mitä enemmän aikaa käyttää kyselyn suunnitteluun ja tekemiseen, sitä helpompi on tuloksia analysoida ja sitä validimpia tutkimustuloksia saadaan. Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan oli molemmille kirjoittajille mieleinen, ja vahvasti entisestään mielikuvaa siitä, millaisten asioiden parissa kirjoittajat haluavat tulevaisuudessa työskennellä.

Lähteet

Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Helsinki.

Asikainen, H-M. 2006. Toimiston ympäristöasiat. Teoksessa Sarkkinen, S. (toim.). Ympäristövastuu työpaikalla, s. 10–117. Edita Prima Oy. Helsinki.

Ecovisor Oy. Luettavissa:

http://www.ecovisor.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=11. Luettu: 11.9.2012

Edita 2012a. Konserni. Edita lyhyesti. Luettavissa: <http://www.edita.fi/konserni.html>. Luettu: 17.9.2012.

Edita 2012b. Yritysvastuu. Ympäristövastuu. Käytännön tekoja. Luettavissa: <http://www.edita.fi/yritysvastuu/ymparistovastuu.html>. Luettu: 17.9.2012.

European Commission 2012. Sustainable and responsible business. Environmental management. Luettavissa: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/environmental-management/index_en.htm. Luettu: 3.9.2012.

Halme, M. 2004. Organisaatiokulttuuri ja viestintä. Kohti ympäristömyönteisempää organisaatiokulttuuria. Teoksessa Heiskanen, E. (toim.). Ympäristö ja liiketoiminta, s. 145-162. Gaudeamus. Helsinki.

Harmaala, M-M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Hawkins, D. E. 2006. Corporate Social Responsibility. Balancing Tomorrow`s Sustainability and Today`s Profitability. PALGRAVE MACMILLAN. New York.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Helsingin kaupungin henkilöstökeskus 2012. Henkilöstöedut. Luettavissa:

http://www.hel.fi/hki/Rekry/fi/Henkil_st_edut. Luettu: 15.11.2012.

Helsingin kaupungin opetusvirasto 2012a. Helsingin opetusviraston hallinnolle Green Office -ympäristömerkki. Luettavissa:

http://www.hel.fi/wps/portal/Opetusvirasto/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Opev/fi/uutiset/green+office. Luettu: 9.5.2012.

Helsingin kaupungin opetusvirasto 2012b. Opetustoimen esittely. Luettavissa:

<http://www.hel.fi/hki/opev/fi/Opetustoimen+esittely>. Luettu: 8.5.2012.

Helsingin kaupungin opetusvirasto 2012c. Opetustoimen esittely. Organisaatio. Luettavissa: <http://www.hel.fi/hki/opev/fi/Opetustoimen+esittely/Organisaatio>. Luettu: 10.6.2012.

Helsingin kaupungin opetusviraston EKO-työryhmä 2011. Opetusviraston ilmastolinjaukset 1.2.2011.

Helsingin kaupungin opetusvirasto. Vuosikertomus 2011. Luettavissa:

http://www.hel.fi/static/opev/virasto/op_vk2011_digi/Opetusvirasto_VK2011.pdf. Luettu: 10.6.2012.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki.

Honkanen, H. 2006. Muutoksen agentit. Muutoksen ohjaaminen ja johtaminen. Persona Grata. Edita Prima Oy. Helsinki.

Inkson, K. & Parker, P. 2011. Eco-careers: Expressing green values in working lives. Teoksessa Clarke, M. (toim.). Readings in HRM and Sustainability, s. 22–35. Tilde University Press. Australia.

Itella 2012. Liiketoiminta-alueet. Luettavissa: <http://www.itella.fi/liiketoiminta-alueet/>. Luettu: 17.9.2012.

Joutsenvirta, M., Halme, M., Jalas, M. & Mäkinen, J. (toim.) 2011. Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Gaudeamus University Press. Helsinki.

Julkunen, H. 1.10.2012. Green Office -ohjelman päällikkö. WWF Suomi. Sähköposti.

Julkunen, H. 11.9.2012. Green Office -ohjelman päällikkö. WWF Suomi. Green Office -infotilaisuus.

Kellard, B. 2012. What does it take to engage employees in sustainability?. Luettavissa: <http://www.forumforthefuture.org/blog/what-does-it-take-engage-employees-sustainability>. Luettu: 27.4.2012.

Kippo-Edlund, P. 2006. Ympäristöjohtaminen, ympäristöjärjestelmät ja hankinnat. Ympäristöjohtaminen ja ympäristöjärjestelmä. Teoksessa Sarkkinen, S. (toim.). Ympäristövastuu työpaikalla, s. 118–135. Edita Prima Oy. Helsinki.

Kotter, J.P. 1996. Muutos vaatii johtajuutta. Oy Rastor Ab. Helsinki.

Lovio, R. & Kuisma, M. 2004. Ympäristönsuojelun ja yritystalouden yhteensovittamisen haaste. Teoksessa Heiskanen, E. (toim.) Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset, s. 17–49. Gaudeamus. Helsinki.

Manner, S. 13.11.2012. Erityissuunnittelija. Helsingin kaupungin opetusvirasto. Opin-
näytetyöesitys. Helsinki.

Manner, S. 19.4.2012. Erityissuunnittelija. Helsingin kaupungin opetusvirasto. Haastat-
telu. Helsinki.

Manner, S. 1.6.2012. Erityissuunnittelija. Helsingin kaupungin opetusvirasto. Sähkö-
postihaastattelu. Helsinki.

Manner, S. 7.9.2012. Erityissuunnittelija. Helsingin kaupungin opetusvirasto. Sähkö-
postihaastattelu. Helsinki.

Manninen, O. 2008. Save the environment, generate profits. Competitive advantage
from environmental strategy. flow. Itella customer magazine. 1/2008, s. 8–10.

Masalin, L. 2010. Strategiaan sitoudutaan osallistumalla. Teoksessa Valpola, A., Kvist,
H., Heimonen, J., Niutanen, K., Lillkål, Lea., Masalin, L. & Kalin, R. (toim.). Strategia
toimeksi – muutosvoimana ihmiset, s. 83–104. Painotalo Redfina Oy. Espoo.

Neeley, T. & Leonardi, P. 2011. Defend Your Research. Effective Managers Say the
Same Thing Twice (or More). Harvard Business Review, May 2011, s. 38–39.

Nidumolu, R., Prahalad, C.K. & Rangaswami, M.R. 2009. Why Sustainability Is Now
the Key Driver of Innovation. Harvard Business Review, September 2009, s. 56–64.

Nissilä, H. & Lovio, R. 2011. Ilmastonmuutoksen hillitseminen liiketoiminnan muu-
tosvoimana. Teoksessa Joutsenvirta, M., Halme, M., Jalas, M. & Mäkinen, J. (toim.).
Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa, s. 52–74. Gaudeamus Universi-
ty Press. Helsinki.

Nissinen, A. 2011. Ympäristömerkinnät ja -mittarit. Teoksessa Niemelä, J., Furman, E.,
Halkka, A., Hallanaro, E-L. & Sorvari, S. (toim.). Ihminen ja ympäristö, s. 344–346.
Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Nissinen, J. 2011. Edita yhdistää vastuullisuuden ja liiketoiminnan kannattavasti. Vastuullinen vaikuttaja. Finnish Business & Society lehti yritysten ympäristövastuusta, s. 12–13. Kevät 2011.

Niutanen, K. & Kvist, H. 2010. Suunnitelmat käytännöiksi. Teoksessa Valpola, A., Kvist, H., Heimonen, J., Niutanen, K., Lillkål, Lea., Masalin, L. & Kalin, R. (toim.). Strategia toimeksi – muutosvoimana ihmiset, s. 49–62. Painotalo Redfina Oy. Espoo.

Nurmi, P. 2006. Ympäristöjohtaminen, ympäristöjärjestelmät ja hankinnat. Ympäristövastuu – ja raportointi pk-yrityksessä. Teoksessa Sarkkinen, S. (toim.). Ympäristövastuu työpaikalla, s. 136–141. Edita Prima Oy. Helsinki.

OKKA-säätiö. Luettavissa: http://www.okka-saatio.com/kestavan_kehityksen_sertifiointi.php. Luettu: 14.8.2012.

Pesonen, H-L., Hämäläinen, K. & Teittinen, O. 2005. Ympäristöjärjestelmän rakentaminen. Suunnittelu, toteutus ja seuranta. Tekniikka&Talous. Talentum Media Oy. Hämeenlinna.

Pohjola, T. 2003. Johda ympäristöasioita tehokkaasti. Ympäristöosaaminen menestystekijänä. Talentum Media Oy. Helsinki.

Pylkkänen, A. 2012 Vastuullisuus on megatrendi, joka tuo hyötyjä kaikille. Vastuullinen vaikuttaja. Finnish Business & Society lehti yritysten ympäristövastuusta, s. 50. Kevät 2012.

Reinikainen, T. 2010. Ympäristöjärjestelmillä kestävää tuottavuutta. YKETAU-hankkeen loppuraportti. Edita Prima Oy. Helsinki. Luettavissa: www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=115762&lan=fi. Luettu: 27.4.2012.

Rohweder, L. 2004. Yritysvastuu – kestävä kehitys organisaatiotasolla. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Saine, M. 2012. Ruduksen työntekijöille ympäristöturvallisuuskortti. *Yritys & ympäristö*, 2/2012, s. 10–11.

Staib, R. 2009. *Business Management and Environmental Stewardship: Environmental Thinking as a Prelude to Management Action*. Palgrave Macmillan. Basingstoke.

Sirviö, M-L. 2010. Organisaation vihreä työkalu: Green Office -ympäristöjärjestelmän vaikutukset organisaatiossa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Luettavissa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/24890>. Luettu: 25.4.2012.

Sirviö, M. 13.7.2012. Green Office -asiantuntija. WWF Suomi. Sähköpostihaastattelu.

Suomen standardoimisliitto SFS ry. Luettavissa:

http://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_14000_ymparistojohdaminen/ymparistojarjestelma#Ymparistojarjestelmastandardit. Luettu: 3.6.2012.

Suomen Ympäristökasvatuksen Seura ry 2012. Luettavissa:

<http://www.vihrealippu.fi/vl/mika>. Luettu: 14.8.2012.

Valpola, A. 2010. Kirkas strategia, aktiivinen vuoropuhelu. Teoksessa Valpola, A., Kvist, H., Heimonen, J., Niutanen, K., Lillkäl, Lea., Masalin, L. & Kalin, R. (toim.). *Strategia toimeksi – muutosvoimana ihmiset*, s. 11–32. Painotalo Redfina Oy. Espoo.

Valtion ympäristöhallinto 2012. Luettavissa:

<http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=34631>. Luettu: 3.6.2012.

Webropol 2010. Luettavissa: <http://w3.webropol.com/finland>. Luettu: 11.6.2012

WWF 2012a. Mikä Green Office? Luettavissa:

<http://wwf.fi/maapallomme/vaikuta/greenoffice/mika-green-office/>. Luettu: 3.7.2012.

WWF 2012b. WWF Suomi. Luettavissa: <http://wwf.fi/jarjesto/tietoja/suomi/>. Luettu: 15.11.2012.

WWF 2012c. Palvelut ja maksut. Luettavissa: <http://wwf.fi/maapallomme/vaikuta/greenoffice/palvelut-maksut/>. Luettu: 12.7.2012.

WWF 2012d. Tule mukaan. Kuusi askelta Green Officeksi. Luettavissa: <http://wwf.fi/maapallomme/vaikuta/greenoffice/tule-mukaan/>. Luettu: 2.8.2012.

WWF 2012e. Ilmastolaskuri. Luettavissa: <http://www.ilmastolaskuri.fi/fi/fi/user/page/show/name/page1>. Luettu: 12.7.2012.

WWF 2012f. Ilmastolaskuri. Vinkit. Luettavissa: http://www.ilmastolaskuri.fi/fi/fi/user/page/show/name/page_vinkit_1. Luettu: 12.7.2012.

WWF 2012g. Green Office -kulutustapamittari. Luettavissa: http://www2.wwf.fi/gogauge/FI_wwf.php. Luettu: 12.7.2012.

WWF 2012h. Green Office – toimistot vähensivät yli 6300 tonnia kasvihuonepäästöjä. Luettavissa: <http://wwf.fi/jarjesto/viestinta/uutiset-ja-tiedotteet/Green-Office--toimistot-vahensivat-yli-6300-tonnia-kasvihuonekaasupaastoja-1499.a>. Luettu: 12.7.2012.

WWF 2012i. WWF Suomen palkittu ympäristöohjelma vie ilmastotekoja maailmalle. Luettavissa: <http://wwf.fi/jarjesto/viestinta/uutiset-ja-tiedotteet/WWF-Suomen-palkittu-ymparistooohjelma-vie-ilmastotekoja-maailmalle-1371.a>. Luettu: 12.7.2012.

WWF Suomi. GREEN OFFICE -MERKKI. Käyttöpas.

WWF Suomi 2010. GREEN OFFICE. Environmental Management System for Sustainable Organisations. Achievements and Activities in 2010.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Green Office -ympäristöohjelman vaikutukset Helsingin kaupungin opetusvirastossa

1. Sukupuoli *

- mies
 nainen

2. Ikä *

- 18-27
 28-37
 38-47
 48-57
 58-

3. Olen aloittanut työni Helsingin kaupungin opetusvirastossa *

- vuonna 2000 tai aiemmin
 vuonna 2001-2006
 vuonna 2007 tai sen jälkeen

4. Asema Helsingin kaupungin opetusvirastossa

5. Vastaa seuraaviin väittämiin liittyen Green Office -ympäristöjärjestelmään Helsingin kaupungin opetusvirastossa *

	Täysin samaa mieltä	Enimmäkseen samaa mieltä	Enimmäkseen eri mieltä	Täysin eri mieltä
5.1 Tunnen Green Officeen liittyvät tavoitteet (Jos vastaat tähän kysymykseen "täysin eri mieltä", siirry kohtaan 5.5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2 Green Officeen liittyvät tavoitteet ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.3 Green Officeen liittyvät tavoitteet ovat saavutettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4 Green Officeen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta tiedotetaan riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.5 Green Office näkyy jokapäiväisessä toiminnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.6 Green Office on helpottanut käytännön työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.7 Green Office on parantanut työyhteisön ilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Miten Green Office on vaikuttanut työilmapiiriin Helsingin kaupungin opetusvirastossa?

7. Vastaa seuraaviin väittämiin liittyen ympäristöjohtamiseen Helsingin kaupungin opetusvirastossa *

	Täysin samaa mieltä	Enimmäkseen samaa mieltä	Enimmäkseen eri mieltä	Täysin eri mieltä
7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin (Jos vastaat tähän kysymykseen "täysin eri mieltä", siirry kohtaan 7.3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.2 Ympäristöasioita koskeva ohjeistus on esitetty selkeästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.3 Henkilöstöä kannustetaan riittävästi ympäristöasioiden parantamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.4 Henkilöstö on sitoutunut ympäristöasioiden parantamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.5 Koen, että minulla on ollut mahdollisuus kouluttautua ympäristöasioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.6 Ympäristöjohtamisessa on kokonaisuudessaan onnistuttu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Miten Green Office -ympäristöjärjestelmään liittyviä toimia sekä ympäristöjohtamista voisi Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää?

9. Vastaa seuraaviin väittämiin ympäristöasenteesta ja panostuksesta ympäristövastuullisuuteen. *

	Täysin samaa mieltä	Enimmäkseen samaa mieltä	Enimmäkseen eri mieltä	Täysin eri mieltä
Oma asenteeni ympäristöasioita kohtaan on parantunut Green Officen myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että koko henkilöstön asenteet ympäristövastuullisuutta kohtaan ovat parantuneet Green Officen myötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että panostukseni ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa on riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voisin tehdä enemmän ympäristöasioiden hyväksi Helsingin kaupungin opetusvirastossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helsingin kaupungin opetusviraston panostus ympäristövastuullisuuteen on riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miten ympäristöasenteita voitaisiin Helsingin kaupungin opetusvirastossa kehittää myönteisempään suuntaan?

11. Mitä Helsingin kaupungin opetusvirastossa voisi tehdä enemmän ympäristöasioiden parantamiseksi?

12. Yhteystiedot arvontaa varten (nimi ja sähköpostiosoite)

Liite 2. Kyselylomakkeen saateteksti

Olemme kaksi matkailun liikkeenjohdon opiskelijaa HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyömme toimeksiantona Helsingin kaupungin opetusvirastolle aiheenamme Green Office -järjestelmän asenteelliset ja rakenteelliset vaikutukset organisaatiossa. Pyydämme Teitä ystävällisesti vastaamaan sähköiseen tutkimuskyselyymme. Tavoitteenamme olisi saada koko henkilöstön ääni kuuluviin, jotta ympäristövastuullisuutta voisi entisestään kehittää Helsingin kaupungin opetusvirastossa.

Kyselyn lopussa sinulla on mahdollisuus jättää yhteystietosi (nimi ja sähköpostiosoite) pientä arvontaa varten. Yhteystietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen.

Kyselyyn vastaaminen vie vain noin 5 minuuttia. Kiitos ajankäytöstäsi!

Toivomme kaikkien vastaavan kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia.

Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Kirsi Kuitunen ja Henni Tofferi

Kyselyyn pääsee vastaamaan tästä linkistä:

<https://www.webropolsurveys.com/S/CF197B2623498884.par>

Lisätietoja kyselystä saa tarvittaessa seuraavilta henkilöiltä

Kirsi Kuitunen (tutkimuksen tekijä)
kirsi.kuitunen@myy.haaga-helia.fi

Henni Tofferi (tutkimuksen tekijä)
henni.tofferi@myy.haaga-helia.fi

Mia Tarhanen (opinnäytetyön ohjaaja)
mia.tarhanen@haaga-helia.fi

Seppo Manner (toimeksiantajan yhteyshenkilö)
Seppo.A.Manner@hel.fi

Liite 3. Kyselylomakkeen muistutusteksti

Hei,

olethan muistanut vastata sähköiseen tutkimuskyselyymme liittyen Green Office - ympäristöohjelman asenteellisiin ja rakenteellisiin vaikutuksiin Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Kyselyyn voi vastata vain kerran.

Tavoitteenamme on saada koko henkilöstön ääni kuuluviin, jotta ympäristövastuullisuutta voisi entisestään kehittää Helsingin kaupungin opetusvirastossa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimusaineistoa käsittelevät ainoastaan tutkimuksen tekijät.

Kyselyn lopussa sinulla on mahdollisuus jättää yhteystietosi (nimi ja sähköpostiosoite) pientä arvontaa varten. Yhteystietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen. Kyselyyn vastaaminen vie vain noin 5 minuuttia. Kiitos ajankäytöstäsi!

Ystävällisin terveisin,

Kirsi Kuitunen ja Henni Tofferi

Kyselyyn pääsee vastaamaan tästä linkistä:

<https://www.webropolsurveys.com/S/CF197B2623498884.par>

Lisätietoja kyselystä saa tarvittaessa seuraavilta henkilöiltä

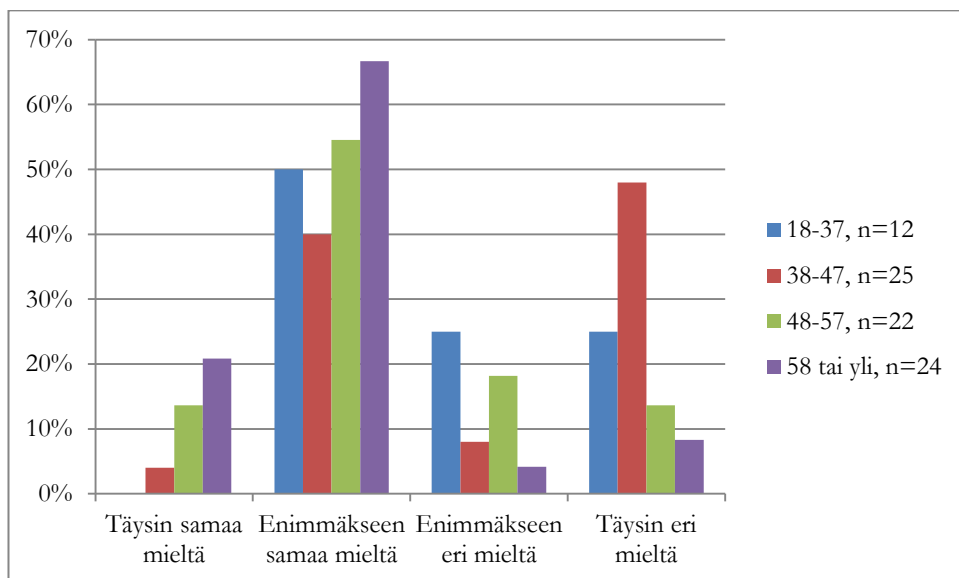
Kirsi Kuitunen (tutkimuksen tekijä)
kirsi.kuitunen@myy.haaga-helia.fi

Henni Tofferi (tutkimuksen tekijä)
henni.tofferi@myy.haaga-helia.fi

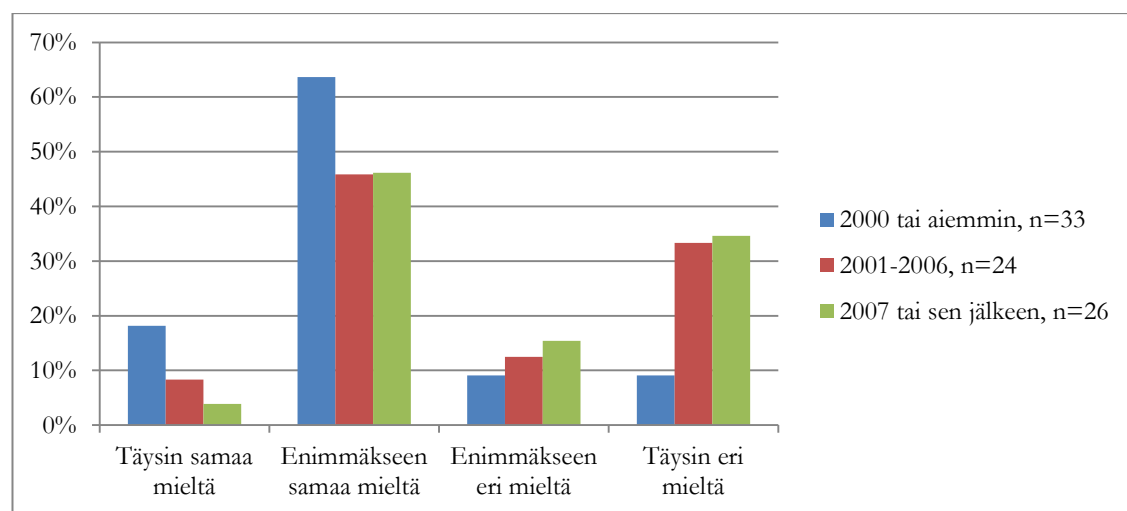
Mia Tarhanen (opinnäytetyön ohjaaja)
mia.tarhanen@haaga-helia.fi

Seppo Manner (toimeksiantajan yhteyshenkilö)
Seppo.A.Manner@hel.fi

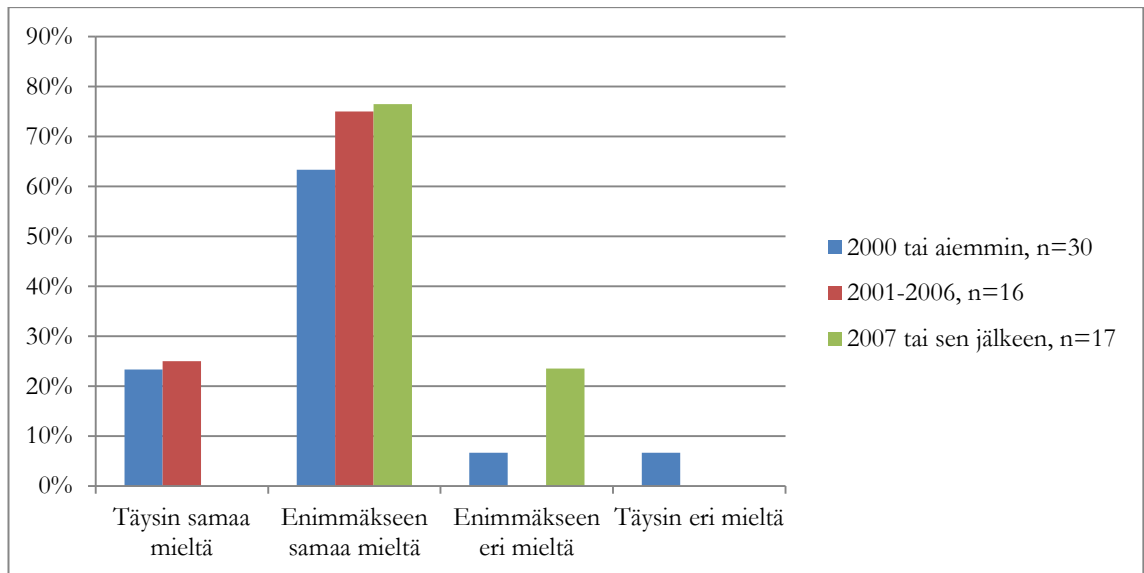
Liite 4. Ristiintaulukoidut kuviot väittämäkokonaisuuksista 5, 7 ja 9



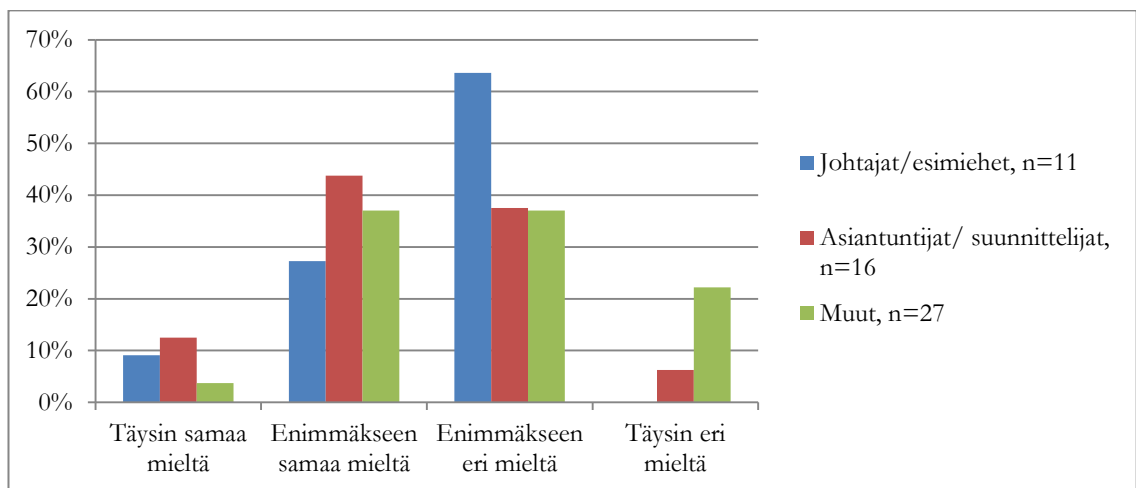
Kuvio 1. Iän vaikutus väittämään 5.1 Tunnen Green Officeen liittyvät tavoitteet



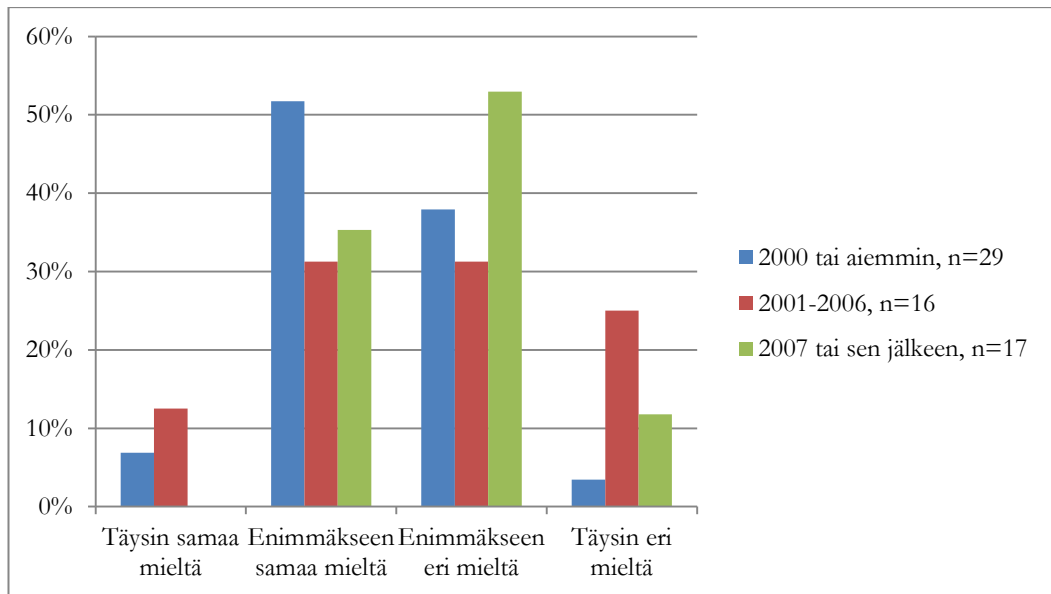
Kuvio 2. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 5.1 Tunnen Green Officeen liittyvät tavoitteet



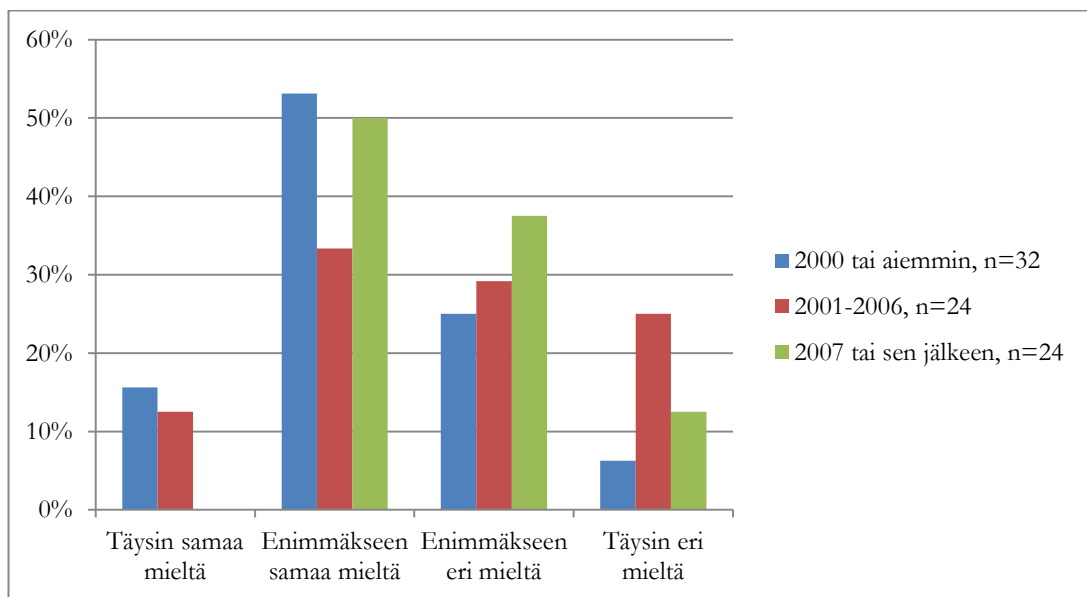
Kuvio 3. Työsuhteen aloittamisajankohta vaikutus väittämään 5.3 Green Officeen liittyvät tavoitteet ovat saavutettavissa



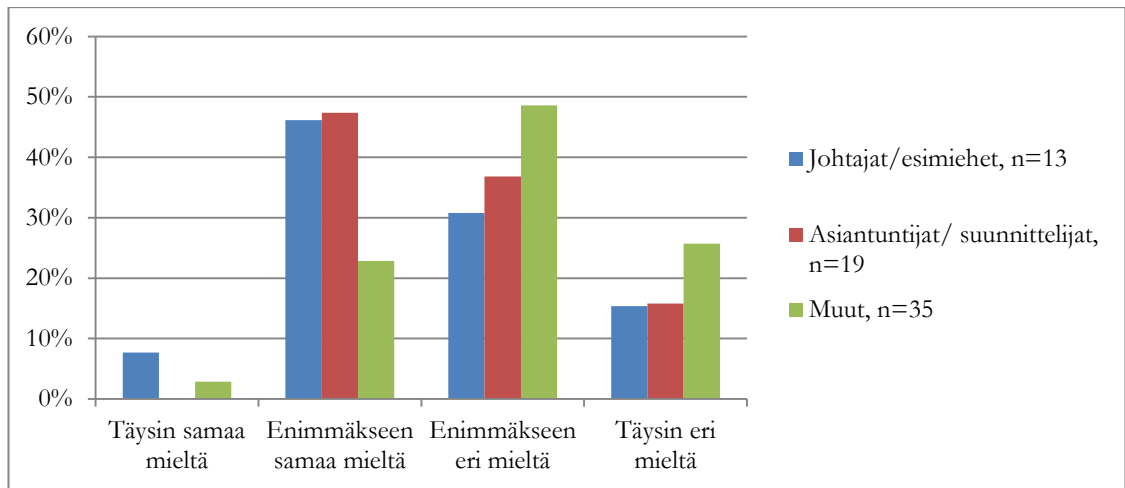
Kuvio 4. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 5.4 Green Officeen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta tiedotetaan riittävästi



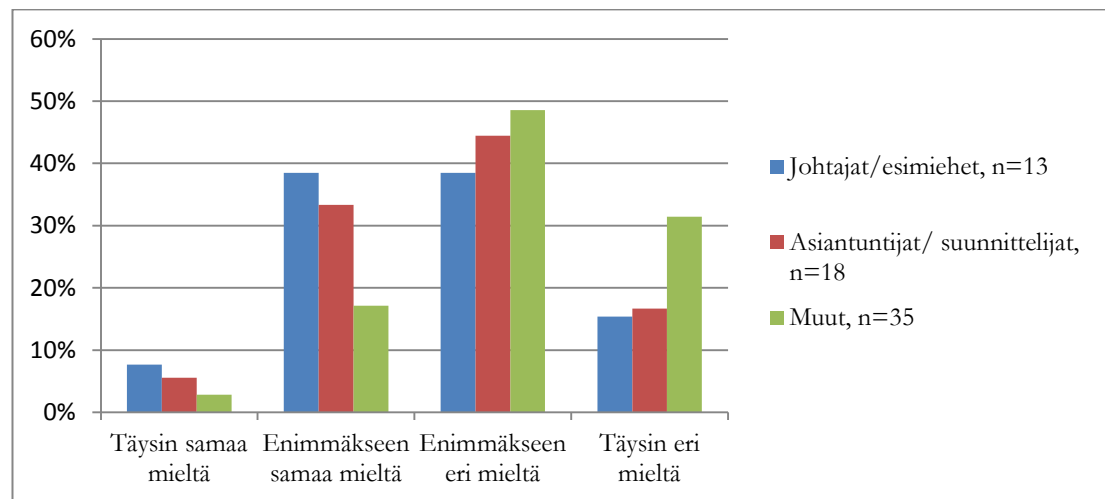
Kuvio 5. Työsuhteen aloittamisajankohta vaikutus väittämään 5.4 Green Officeen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta tiedotetaan riittävästi



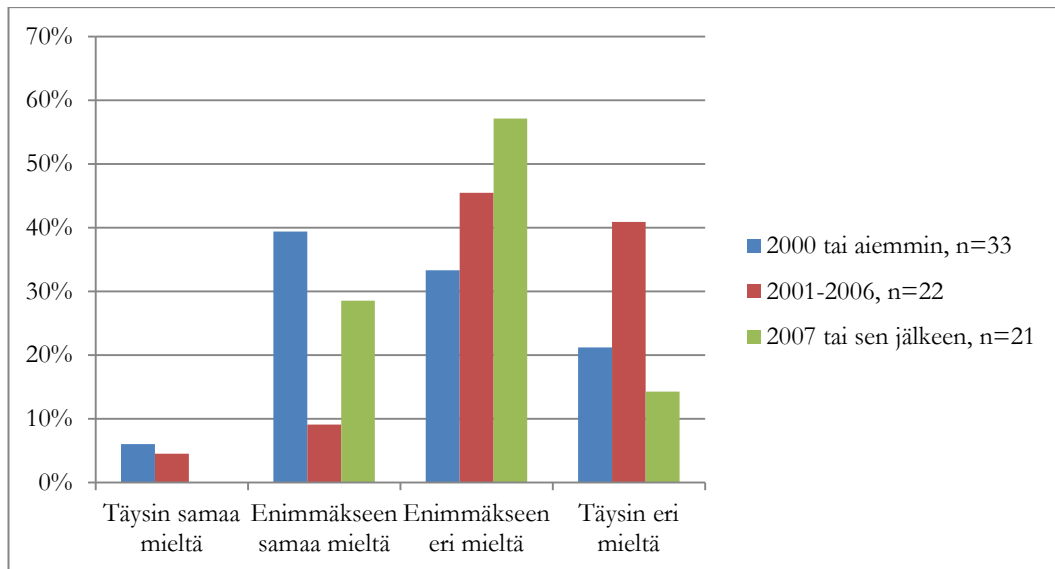
Kuvio 6. Työsuhteen aloittamisajankohta vaikutus väittämään 5.5 Green Office näkyy jokapäiväisessä toiminnassa



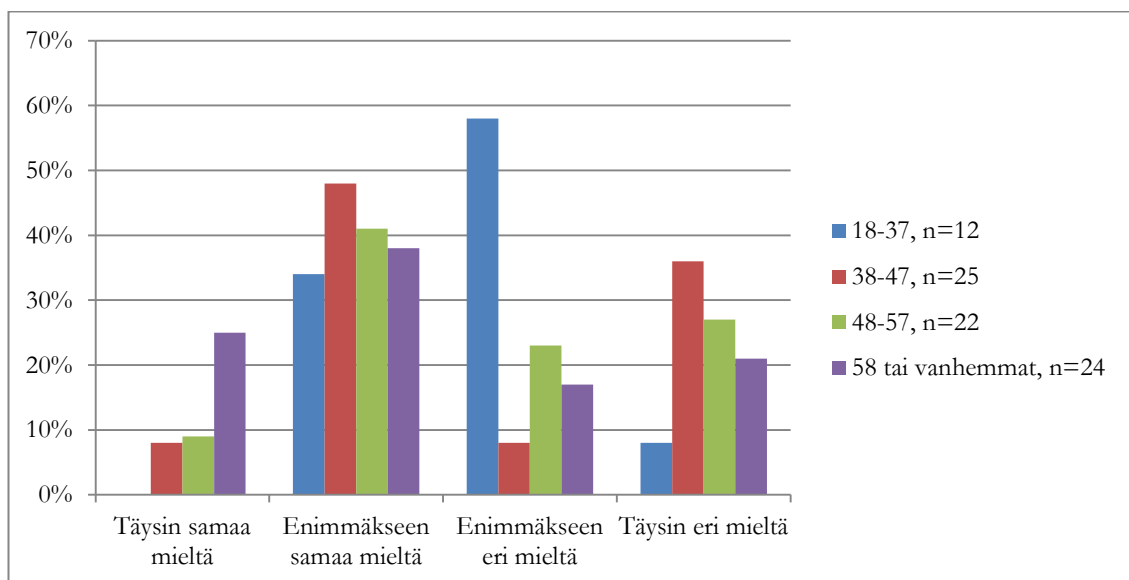
Kuvio 7. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 5.6 Green Office on helpottanut käytännön työtehtäviä



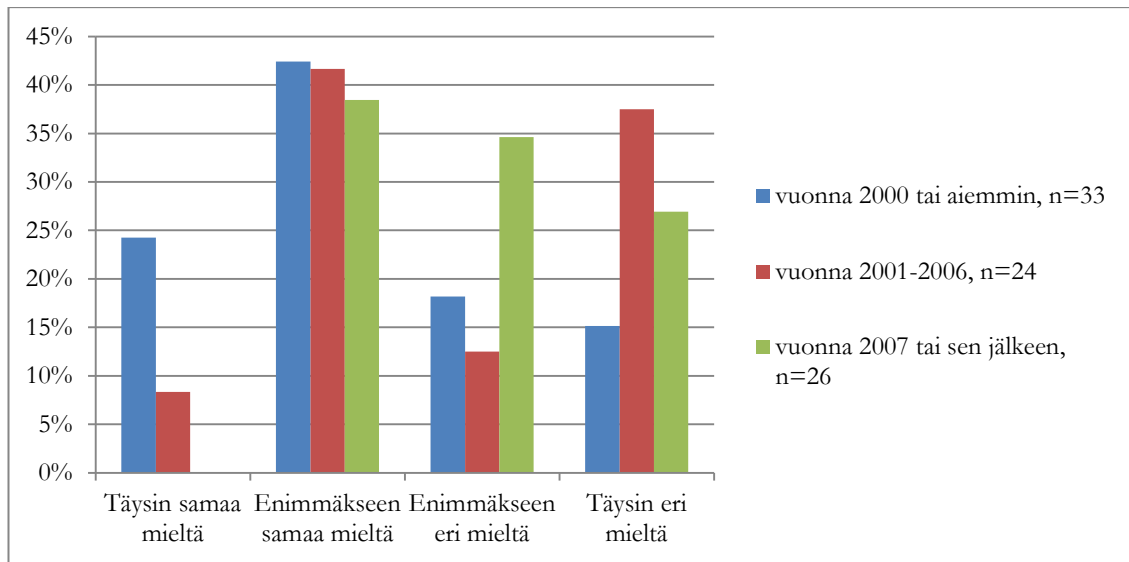
Kuvio 8. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 5.7 Green Office on parantanut työyhteisön ilmapiiriä



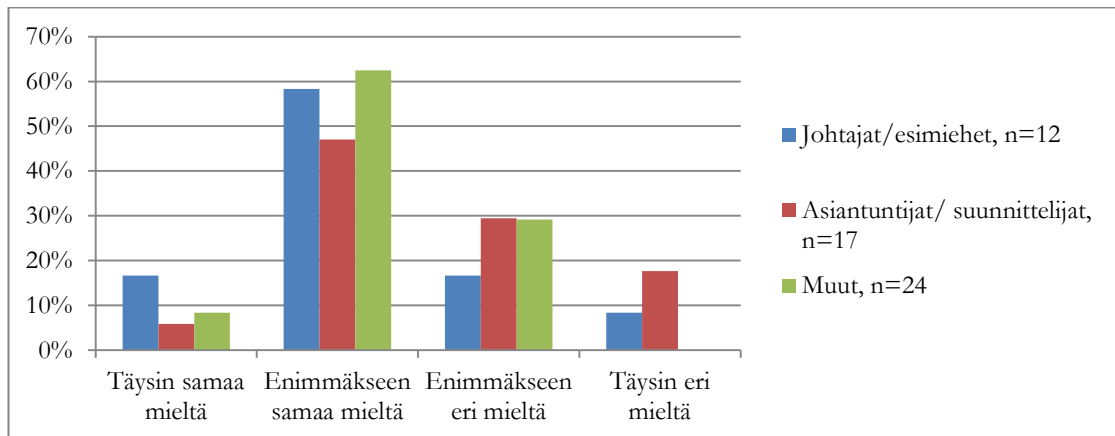
Kuvio 9. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 5.7 Green Office on parantanut työyhteisön ilmapiiriä



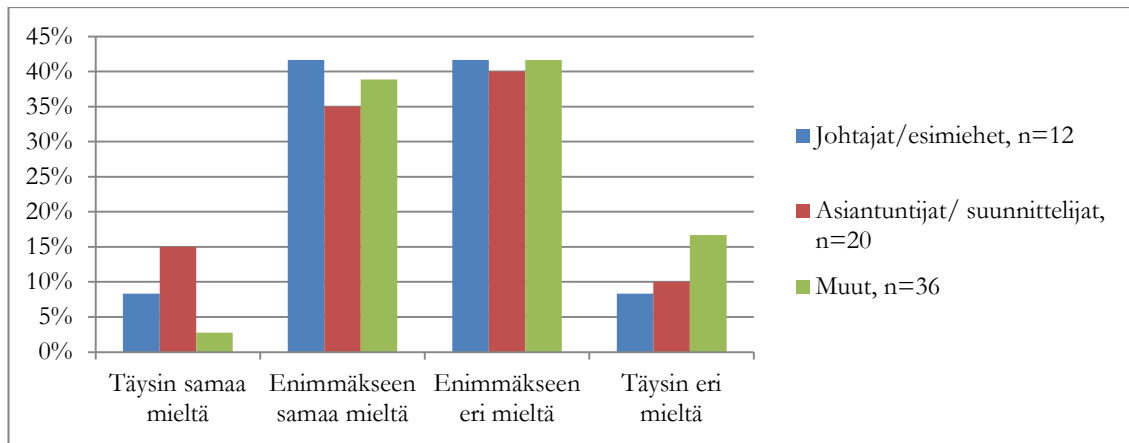
Kuvio 10. Vastaajan iän vaikutus väittämään 7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin



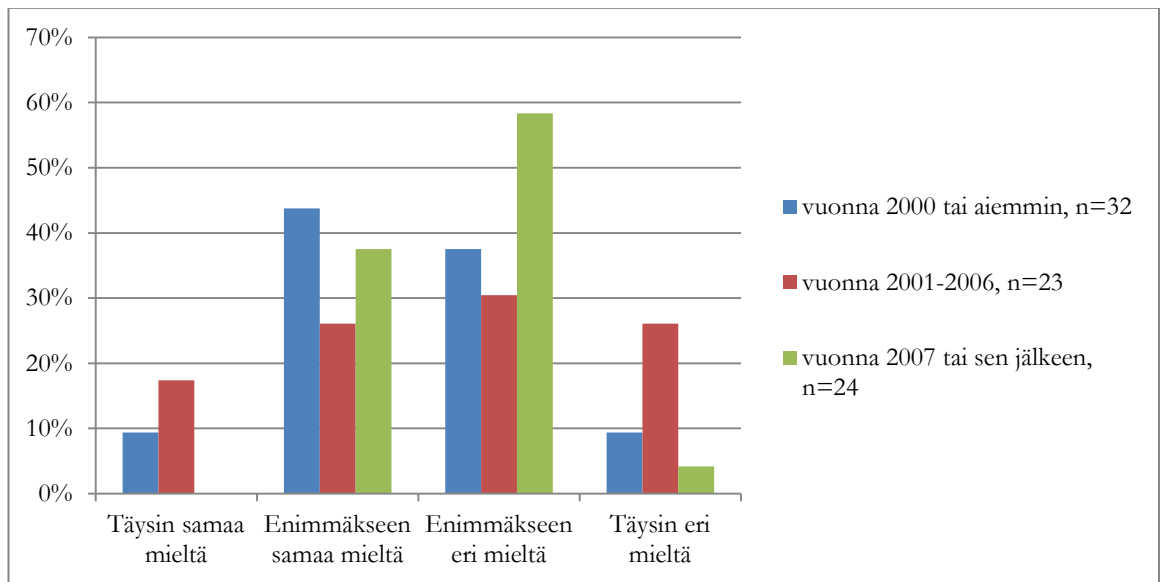
Kuvio 11. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 7.1 Olen tutustunut hyvin ympäristöasioita koskeviin ohjeistuksiin



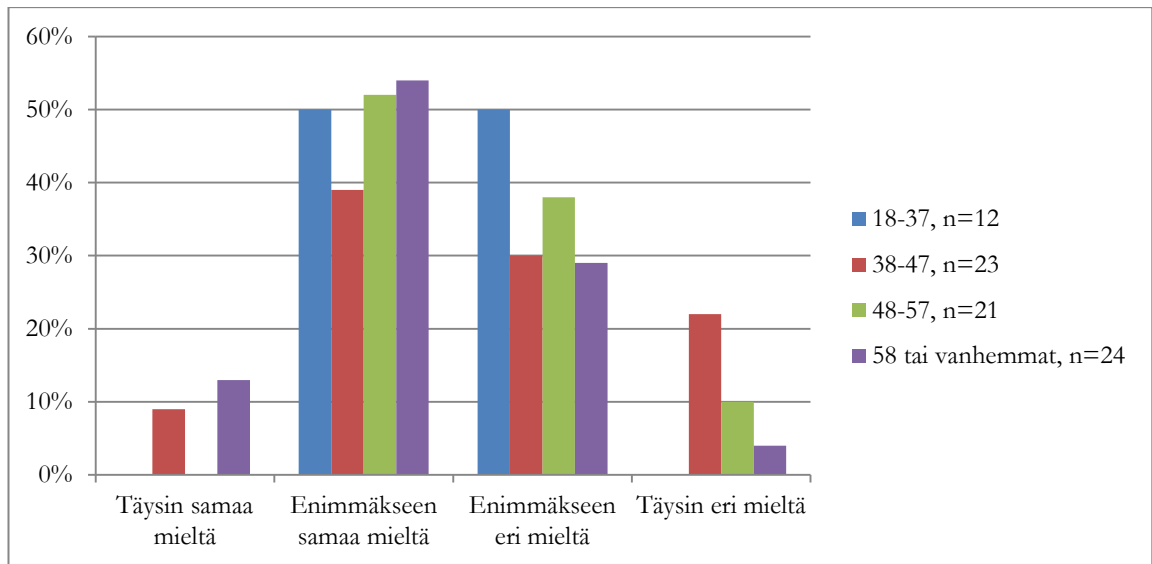
Kuvio 12. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 7.2 Ympäristöasioita koskeva ohjeistus on esitetty selkeästi



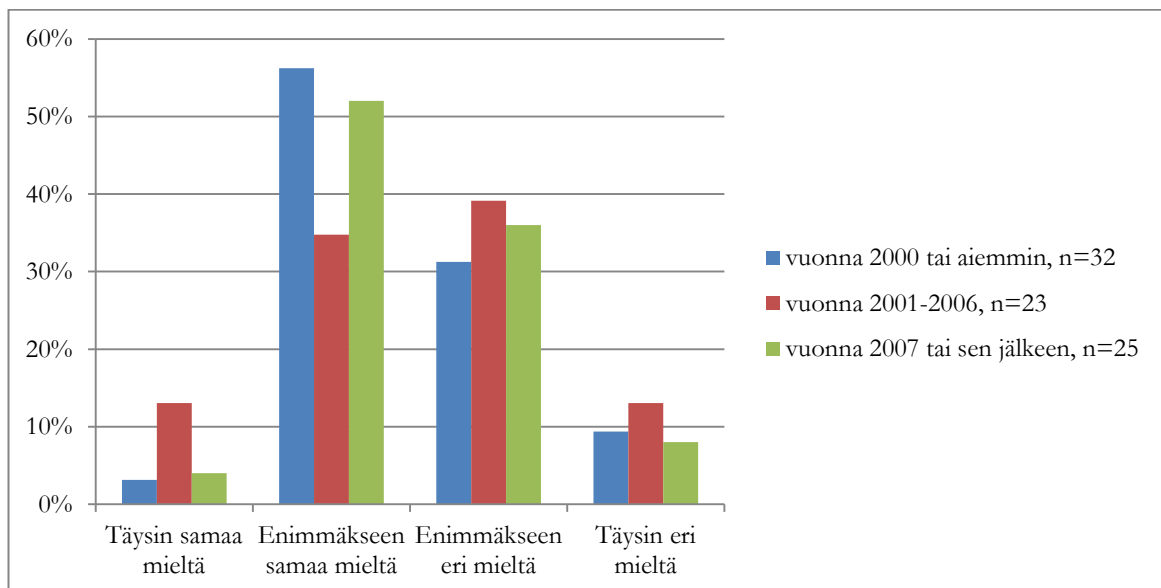
Kuvio 13. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 7.3 Henkilöstöä kannustetaan riittävästi ympäristöasioiden parantamiseen



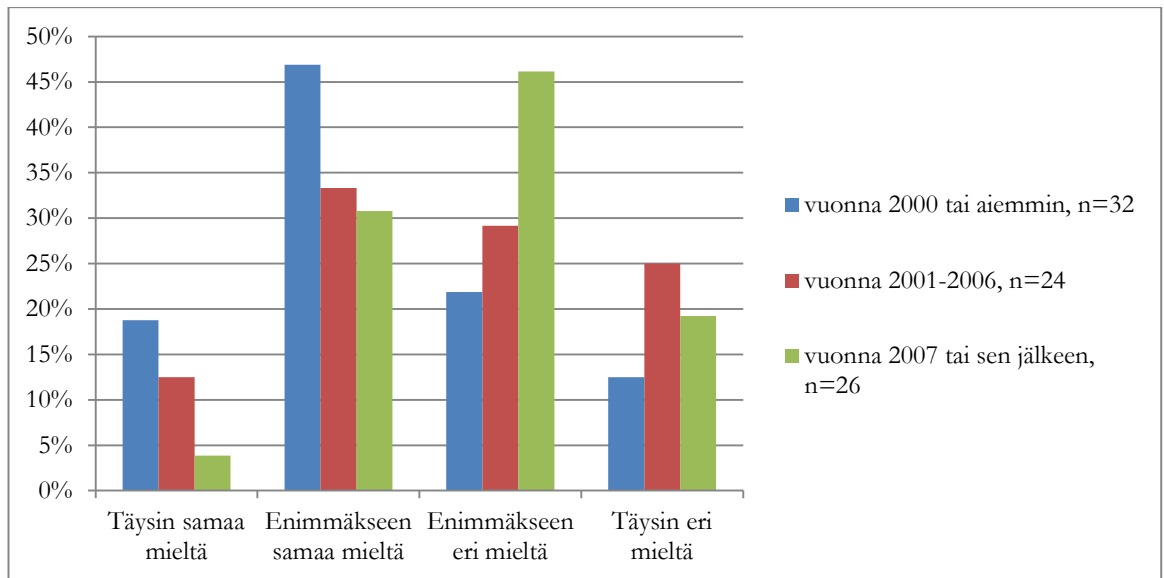
Kuvio 14. Työsuhteen alkamisajankohdan vaikutus väittämään 7.3 Henkilöstöä kannustetaan riittävästi ympäristöasioiden parantamiseen



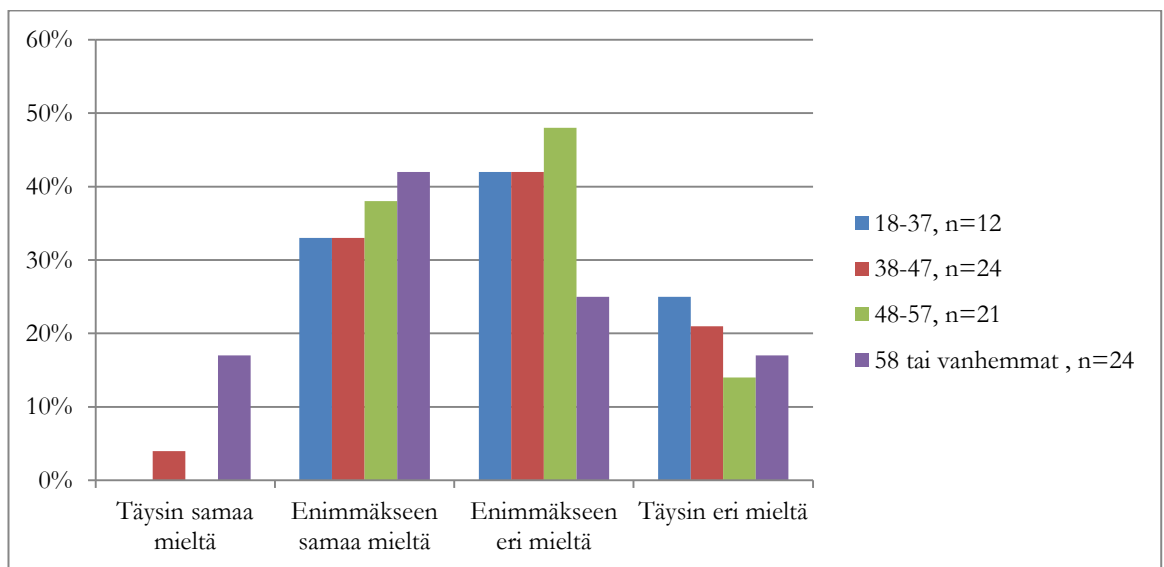
Kuvio 15. Vastaajan iän vaikutus väittämään 7.4 Henkilöstö on sitoutunut ympäristöasioiden parantamiseen



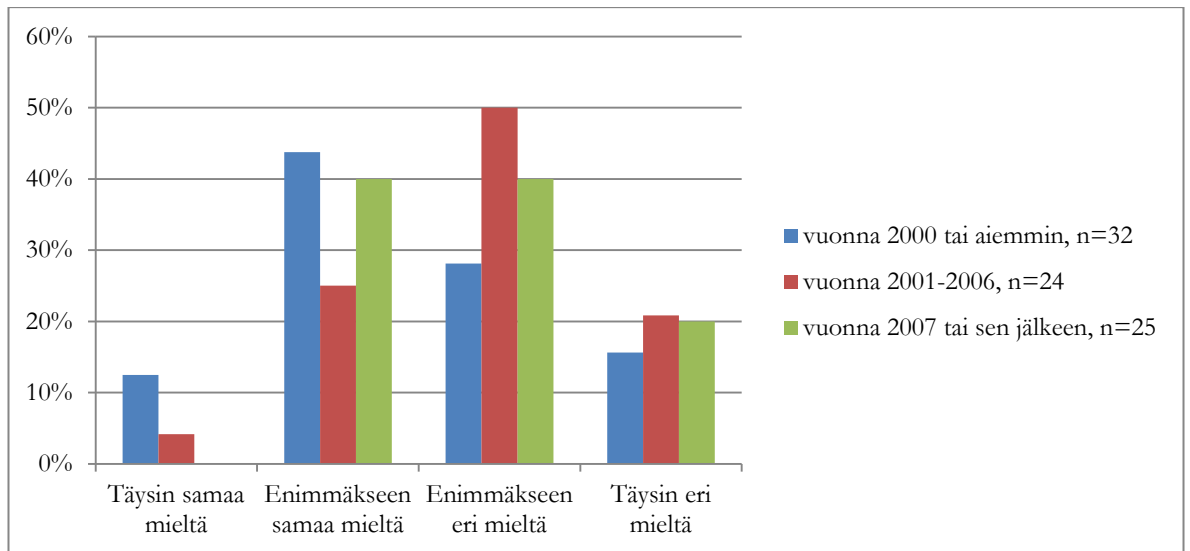
Kuvio 16. Työsuhteen alkamisajankohdan vaikutus väittämään 7.4 Henkilöstö on sitoutunut ympäristöasioiden parantamiseen



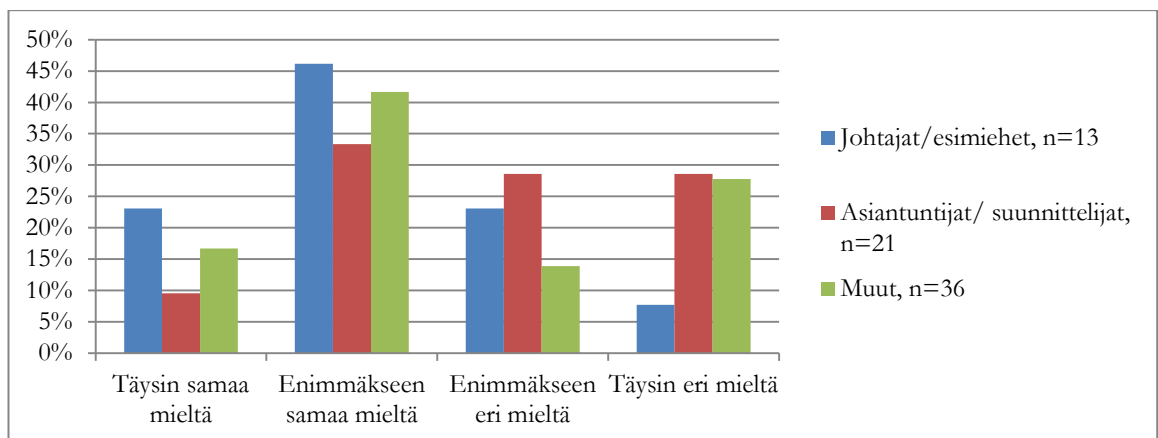
Kuvio 17. Työsuhteen alkamisajankohdan vaikutus väittämään 7.5 Koen, että minulla on ollut mahdollisuus kouluttautua ympäristöasioissa



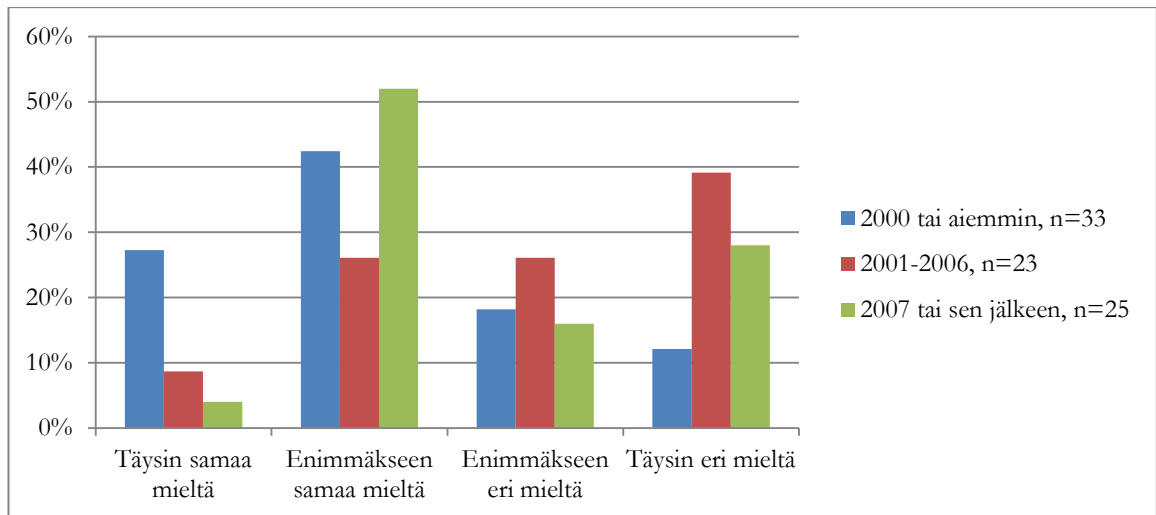
Kuvio 18. Vastaajan iän vaikutus väittämään 7.6 ympäristöjohtamisessa on kokonaisuudessaan onnistuttu



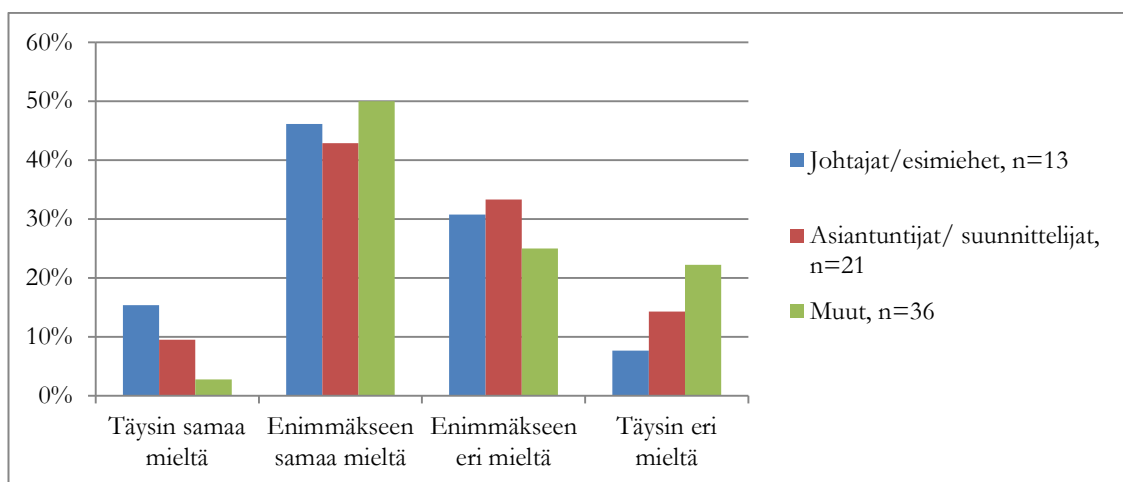
Kuvio 19. Työsuhteen alkamisajankohdan vaikutus väittämään 7.6 ympäristöjohtamisessa on kokonaisuudessaan onnistuttu



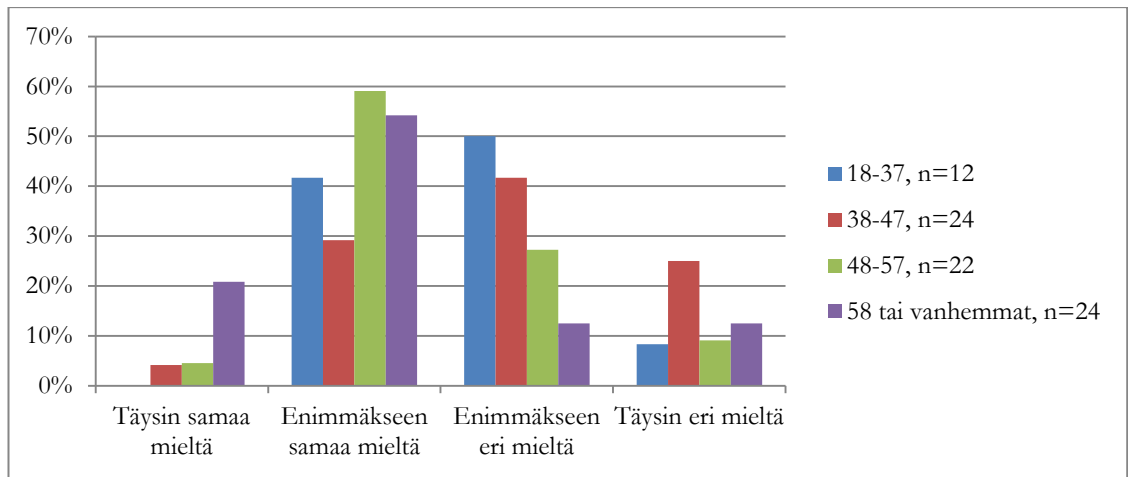
Kuvio 20. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 9.1 Oma asenteeni ympäristöasioita kohtaan on parantunut Green Officen myötä



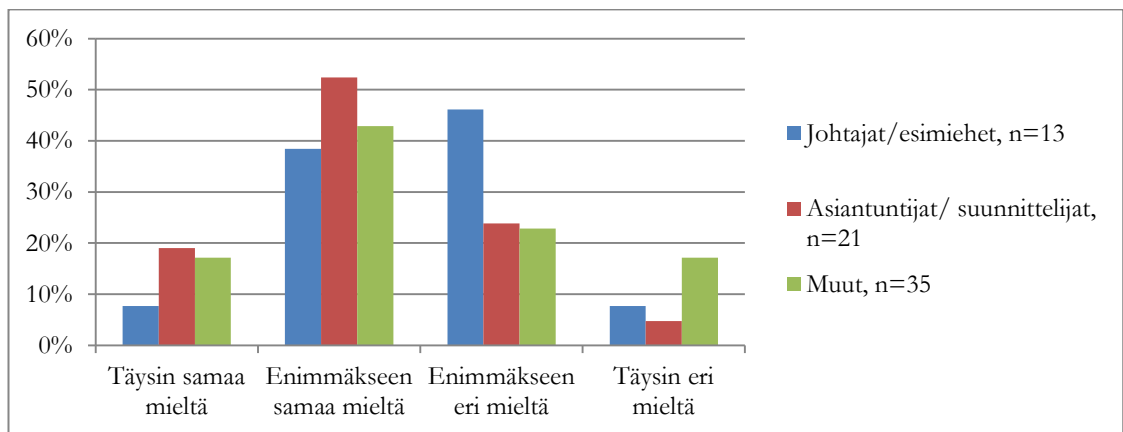
Kuvio 21. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 9.1 Oma asenteeni ympäristöasioita kohtaan on parantunut Green Officen myötä



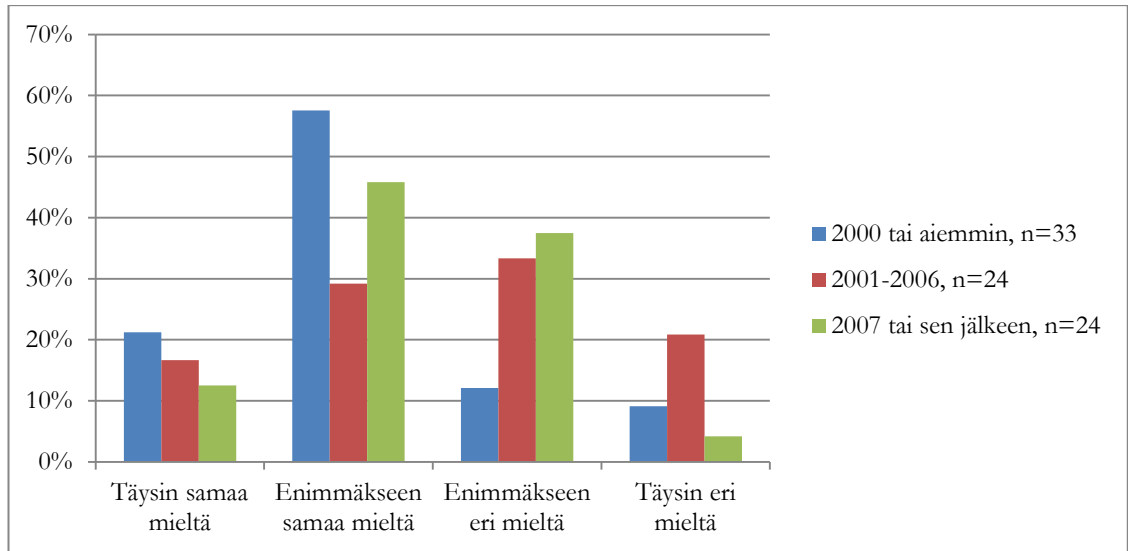
Kuvio 22. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 9.2 Koen, että koko henkilöstön asenteet ympäristövastuullisuutta kohtaan ovat parantuneet Green Officen myötä



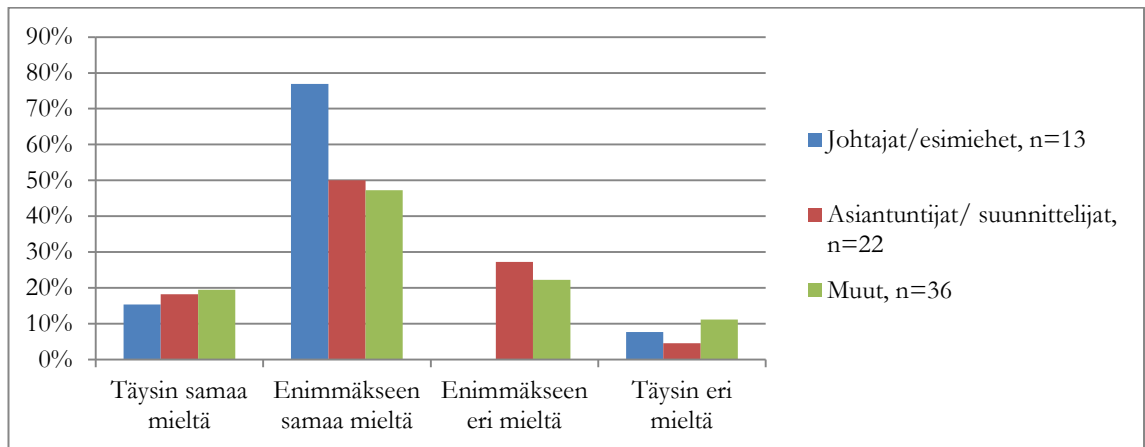
Kuvio 23. Vastaajan iän vaikutus väittämään 9.2 Koen, että koko henkilöstön asenteet ympäristövastuullisuutta kohtaan ovat parantuneet Green Officen myötä



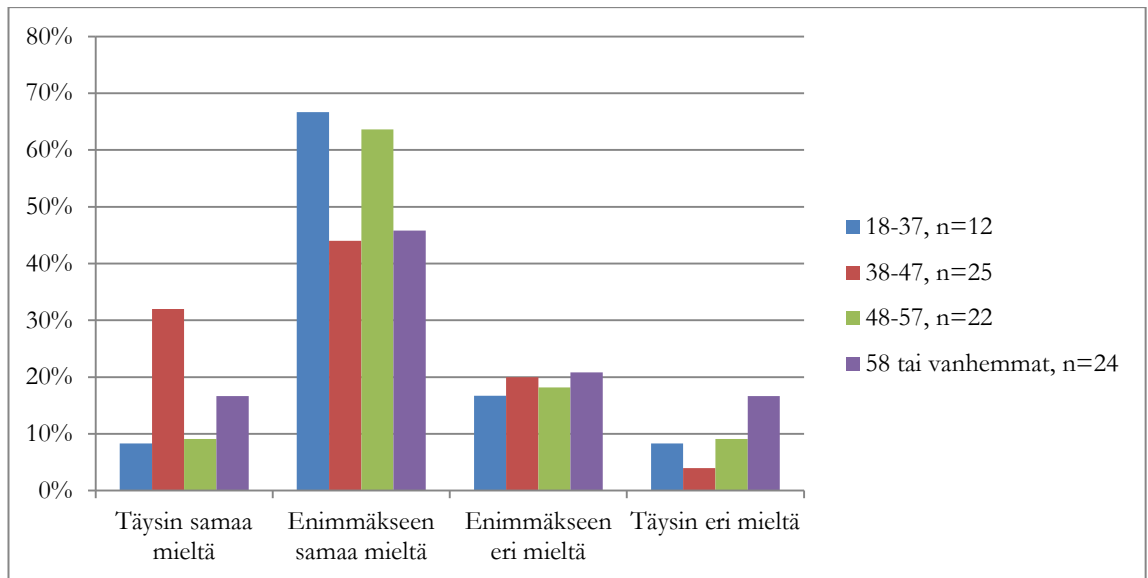
Kuvio 24. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 9.3 Koen, että panostukseni ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa on riittävä



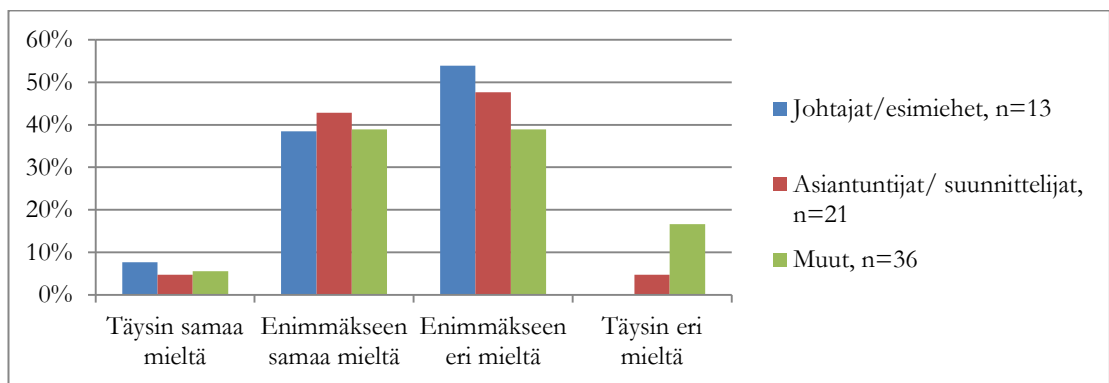
Kuvio 25. Työsuhteen aloittamisajankohdan vaikutus väittämään 9.3 Koen, että panostukseni ympäristövastuullisuuteen Helsingin kaupungin opetusvirastossa on riittävä



Kuvio 26. Vastajan aseman vaikutus väittämään 9.4 Koen, että voisin tehdä enemmän ympäristöasioiden hyväksi Helsingin kaupungin opetusvirastossa



Kuvio 27. Vastaajan iän vaikutus väittämään 9.4 Koen, että voisin tehdä enemmän ympäristöasioiden hyväksi Helsingin kaupungin opetusvirastossa



Kuvio 28. Vastaajan aseman vaikutus väittämään 9.5 Helsingin kaupungin opetusviraston panostus ympäristövastuullisuuteen on riittävä

Liite 5. Luettelo konkreettisista kehitysehdotuksista

- Yksinkertaisemmat ohjeet kohteisiin (jätelajittelupisteet, sosiaalitulat, kopiokoneet, valokatkaisimet esim. wc-tiloissa, työasemat)
- Jatkuva esillä pitäminen
- Vinkkien lähettäminen esimerkiksi sähköpostilla
- Koulutusmahdollisuuksien järjestäminen
- Tavoitteiden täyttymisestä informointi
- Ympäristöasioiden uusista tuulista kertominen
- Yksinkertaista tietoa esimerkiksi siitä, miten lamppujen tai koneiden sammuttaminen vaikuttaa
- Yhteistyökumppaneiden toiminnan tarkkailu, esimerkiksi siivous, henkilöstöravintola, jätteenkeräysryitys
- Intranettiin selkeämmin esille ja enemmän informaatiota, vinkkejä
- Kopiokoneiden toimivuuden tarkistus, epäkunnossa olevien kopiokoneiden takia paperia kuluu turhaan
- Etätyöskentelyn mahdollistaminen
- Kannettaviin tietokoneisiin satsaaminen hillitsee paperinkulutusta ja ovat energiankulutukseltaan pienempiä kuin pöytäkoneet
- Huoneiden lämpötilojen ja ilmastoinnin tarkistaminen
- Positiivisuus tiedottamisessa
- Tapahtumat, tempaukset, teemaviikot
- Tulostuskasettien ja musteiden asianmukainen kierrätys
- Esimerkki miten toimistovirkailijan käyttäytyminen vaikuttaa ympäristöön (sähkölaitteiden käyttö, jätteiden lajittelu ym.)
- Autotallista muutama pysäköintiruutu polkupyörien säilytykseen, paremmat huoltotilat, peseytymistilat, vaatteiden kuivatusmahdollisuus
- Liiketunnistimien käyttö joissakin sopivissa tiloissa
- Tehoviikot (sähkön säästäminen, roskaviikko ym.) ja palaute, miten onnistuttiin ja millaiset vaikutukset viikolla oli esimerkiksi sähkölaskuun

- Turhan kopioinnin välttäminen
- Kannustaminen joukkoliikenteen käyttöön, lentämisen välttäminen
- Yhteinen tavarakeräys esimerkiksi lastenkoteihin tms.
- Valojen sammuttaminen työhuoneista, kun siellä ei olekella
- Pahvikeräyksen mahdollistaminen
- Työsuhdepolkupyörien mahdollistaminen
- Lomakkeiden muokkaaminen sähköisiksi ja niiden sähköisen toimittamisen mahdollistaminen, ettei tarvitse tulostaa
- Käsipaperien korvaaminen pyyherullilla
- Uudisrakennuksissa ja perusparannuksissa uusimman ja ympäristöystävällisimmän tekniikan käyttäminen