

Matkalla ympäristöystävälliseksi työpaikaksi

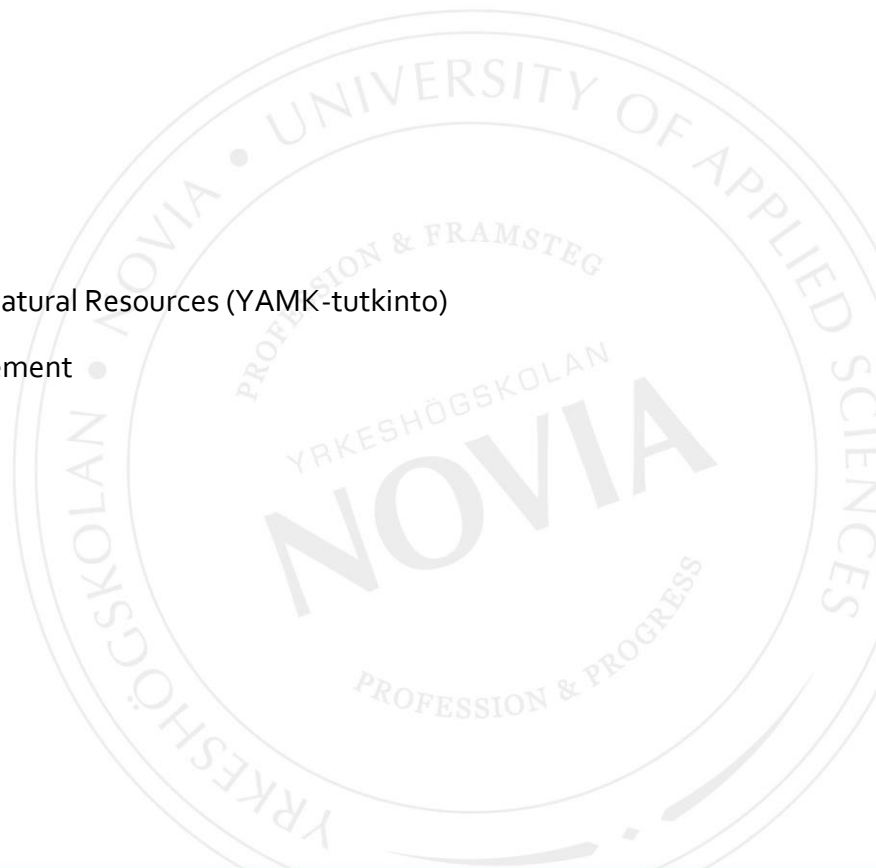
Ekotukitoiminta Staralla

Katja Wallin

Opinnäytetyö Master of Natural Resources (YAMK-tutkinto)

Natural Resource Management

Helsinki 2018



MASTER'S THESIS

Author: Katja Wallin

Degree Programme: Natural Resource Management

Supervisor(s): Anna Granberg

Title: On the way to becoming an environmental friendly workplace, Eco-support at Stara

Date 13.5. 2018

Number of pages 40

Appendices 1

Abstract

This thesis observes how the eco-supports have experienced their task and how the rest of the work community relate to environmental issues. Eco-support is an operating model aiming for environmental friendly working environments. It has been developed by the City of Helsinki Environment Centre. Eco-support persons guide the colleagues in taking the environment into account at their work. The attitudes towards the eco-support function is observed through organization cultural perspective. The research was made for Helsinki City Construction Services Stara and it concentrates on Staras eco-support persons. The results can be used developing the eco-support system.

A survey was used as a research method. The survey was addressed to Staras eco-support persons and it was aiming to collect experiences, opinions and development ideas concerning eco-support system. The target group was small, 48 persons, from which 22 persons answered the survey making the percentage 45%.

The survey shows that the eco-support persons are interested in environmental issues and motivated to improve the environmental responsibility at their work place. Lack of time and colleagues' negative attitudes and disregard towards environmental issues where seen as the biggest challenges. The research suggest that the challenges could be solved by "greening" the whole organizational culture.

Language: Finnish

Key words: eco-support, environmental responsibility, Organizational culture, the City of Helsinki

EXAMENSARBETE

Författare: Katja Wallin

Utbildning och ort: Natural Resource Management, Raseborg

Handledare: Anna Granberg

Titel: På väg till en miljövänlig arbetsplats, Ekostöd på Stara

Datum 13.5.2018 Sidantal 40

Bilagor 1

Abstrakt

I detta examensarbete behandlas hur ekostödpersonerna har erfarit sina uppgifter som ekostödperson och hurdana attityder de övriga i arbetsgemenskapen har om miljöfrågor. Ekostöd-modellen är en modell som Helsingfors stads miljöcentral har utvecklat för att skapa en mera miljövänlig arbetsmiljö. Undersökningen är gjord åt Helsingfors stads byggtjänst Stara och det koncentrerar sig på Staras ekostödpersoner. I undersökningen betraktas ekostödfunktionen och attityderna till ekostödet ur ett organisationskulturellt perspektiv.

Undersökningsmetoden i arbetet är en enkätundersökning. Enkäten skickades ut till samtliga ekostödpersoner hos Stara och målet var att samla in ekostödpersonernas åsikter och erfarenheter angående ekostödet samt förslag hur ekostödet kunde förbättras. Målgruppen för enkäten var liten, 48 personer, av dessa svarade 22, vilket ger en svarsprocent på 45%.

Undersökningen visar att ekostödpersonerna är intresserade av miljöfrågor och är motiverade att förbättra organisationens miljöansvar. Största utmaningarna var tidsbrist, negativa och likgiltiga attityder från både kollegor och arbetsledare. Utmaningarna kunde lösas genom att göra att hela organisationskulturen "grönare".

Språk: finska

Nyckelord: ekostöd, miljöansvar
organisationskultur, Helsingfors stad

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Katja Wallin

Koulutus ja paikkakunta: Natural Resource Management, Raasepori

Ohjaaja(t): Anna Granberg

Nimike: Matkalla ympäristöystävälliseksi työpaikaksi, Ekotukitoiminta Staralla

Päivämäärä 13.5.2018 Sivumäärä 40

Liitteet 1

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä on selvitetty ekotukihenkilöiden kokemuksia tehtävän hoitamisesta ja muun työyhteisön suhtautumisesta ympäristöasioihin. Ekotukitoiminta on Helsingin kaupungin Ympäristökeskuksen kehittämä malli ympäristöystävällisemmän työympäristön luomiseksi. Ekotukihenkilöt opastavat työtovereitaan ympäristöasioiden huomioon ottamisessa työpaikalla. Tutkimuksessa katsotaan ekotukitoimintaa ja asenteita ekotukeen organisaatiokulttuurisesta näkökulmasta. Työ on tehty Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos Staralle ja se keskittyy Staran ekotukihenkilöihin. Tuloksia voidaan hyödyntää ekotukitoiminnan kehittämisessä Staralla.

Työssä on käytetty tutkimusmetodinä kyselytutkimusta. Kysely osoitettiin Staran ekotukihenkilöille ja sen tarkoituksena oli kerätä ekotukihenkilöiden näkemyksiä, kokemuksia ja parantamishdotuksia Staran ekotukitoimintaan liittyen. Kyselyn kohderyhmä oli pieni, 48 henkilöä, heistä kyselyyn vastasi 22 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi saadaan 45%.

Tutkimuksessa selvisi, että ekotukihenkilöt ovat ympäristöasioista kiinnostuneita ja motivoituneita parantamaan työpaikkansa ympäristövastuullisuutta. Haasteiksi koettiin ajan puute, sekä asenneongelmat ja välinpitämätön suhtautuminen niin kollegoiden ja esimiesten taholta. Työkalut ongelman ratkaisemiseksi voisivat löytyä organisaatiokulttuurista ja sen kehittämisestä ympäristövastuulliseksi.

Kieli: suomi

Avainsanat: ekotuki, ympäristövastuullisuus,
Organisaatiokulttuuri, Helsingin kaupunki

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Stara	3
3. Tutkimuksen tausta	5
4. Ympäristötyö ja ekotukitoiminta	6
4.1 Ekotukitoiminta	6
4.1.2 Ekotukihenkilöt	7
4.1.3 Koulutus ja tiedonjako	7
4.1.4 Haasteet	8
4.2 Ympäristötyö ja ekotukitoiminta Staralla.....	8
4.2.1 Ekotukitoiminta.....	10
5. Organisaatiokulttuuri ja sen muuttaminen ympäristövastuulliseksi	12
5.1 Organisaatiokulttuuri	12
5.2 Organisaatioilmapiiri	14
5.3 Ympäristövastuullisuus organisaatiossa.....	14
6. Tutkimus Staran ekotukihenkilöiden kokemuksista ekotukityössä	17
6.1 Metodit	17
6.1.2 Kyselylomakkeet	17
6.1.2.1 Vastaanottajat.....	18
6.1.2.2 Kysymysten asettelu	19
6.1.3 Aineiston käsittely.....	20
6.1.3.1 Vastaajat.....	20
6.2 Tulokset	20
6.2.1 Syy ekotukihenkilöksi ryhtymiseen	20
6.2.3 Ekotukihenkilön peruskurssi.....	21
6.2.4 Yhteiset tilaisuudet	21
6.2.5 Tiedon saanti	22
6.2.6 Ekoasioiden esille ottaminen	23
6.2.7 Ympäristöasioihin vaikuttaminen.....	24
6.2.8 Tuki	24
6.2.9 Mielekkyyys.....	25
6.2.10 Oma asema	26
6.2.11 Aseman vaikutus ekotukiasioiden eteenpäin viemisessä	26
6.2.12 Haasteet	27
6.2.13 Ekotukitoiminnan kehittäminen Staralla	27
6.2.14 Ympäristöasioiden edistäminen.....	28

6.2.15 Muut huomiot.....	29
6.3 Tulkinta	29
7. Pohdintaa.....	31
8. Kehittämisideat	34
8.1 Ympäristöryhmä ja ympäristövastaava	34
8.2 Näkyvyys ja viestintä	35
8.3. Ekotukihenkilöiden rooli ja asema	36
8.4 Koulutus	36
8.5 Päästöt	36
9. Lähdeluettelo.....	38

LIITTEET:

Liite 1, Kysely Staran ekotukihenkilöille liitteinen

1. Johdanto

Ympäristöasiat ovat juuri nyt ajankohtaisempia kuin koskaan. Ilmastonmuutoksen vaikutukset ovat jo näkyvissä, esimerkiksi Pohjois-Euroopassa lisääntyneinä sateina ja toisaalta taas vähentyneinä sademäärinä Etelä-Euroopassa ja Afrikan maissa (Ilmasto-opas 2018). Ilmastonmuutos on laaja-alainen ongelma, se tulee vaikuttamaan maailmanlaajuisesti niin talouteen kuin ihmisten elinoloihin. Ilmaston lämpeneminen aiheuttaa mm. kuivuutta ja lisääntyviä sään ääri-ilmiöitä. Sulavat jäätiköt nostavat meren pintaa, uhaten jättää rantakaupunkeja veden alle. Muuttuvat elinolot uhkaavat luonnon moninaisuutta, useat eläin- ja kasvilajit ovat vaarassa kuolla sukupuuttoon (Ilmasto-opas 2018). Ilmaston lämpenemisen on todettu olevan ihmisen toiminnasta johtuvaa, erityisesti siihen ovat vaikuttaneet ihmisen viimeisten 50 vuoden aikana tuottamat hiilidioksidi-, metaani- ja dityppioksidipäästöt (NASA 2018). Ihmiset ovat havahtuneet myös muihin sen toiminnasta aiheutuviin ympäristöongelmiin; merien saastumiseen, muoviroskan määrään ja luonnonvarojen ylikulutukseen (Yle 2018, Blastic 2018). Toimia ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi on tehty maailmanlaajuisesti. YK:n Pariisin ilmastosopimuksen, jossa sovitaan päästövähennyksistä, on ratifioinut ainakin 55 maata. Sopimus astui voimaan marraskuussa 2016 (Ympäristöministeriö 2017).

Kansainväliset sopimukset edellyttävät toimia myös yrityksiltä. Moni työpaikka on sitoutunut ympäristövastuullisuuteen ja sitä voidaan myös käyttää hyväksi yrityksen imagon luomisessa (Brand United, 2013). Myös tavallisia ihmisiä kannustetaan tekemään ympäristöystävällisiä valintoja niin liikkumisessa kuin kuluttamisessakin. Ympäristövastuullisuudesta on tullut kaikkia koskevia asioita.

Kuitenkin jostain aina löytyy se henkilö, joka kokee, etteivät ympäristöasiat koske häntä. Miltä tuntuu toimia ympäristöasioiden sanansaattajana työyhteisössä, joka suhtautuu niihin negatiivisesti? Kuinka ekotukitoiminta saadaan osaksi työpaikan arkea, kun asenteet ovat sitä vastaan?

Ekotukitoiminta on kuulunut osana Helsingin kaupungin toimintoja vuodesta 2006. Jo vuonna 2005 valmistunut Helsingin ekologisen kestävyuden ohjelma vuosille 2005 -2008 esittää, että jokaiseen työyksikköön tulee saada vähintään yksi koulutettu ekotukihenkilö vuoteen 2008 mennessä. (Helsingin kaupungin Ympäristökeskus, 2005, s.68). Tästä

huolimatta ekotukitoiminnan lanseeraaminen on sujunut osassa organisaatioita kankeasti. Helsingin kaupungin uusimmissa ympäristöjohtamisen tavoitteissa mainitaan ekotukitoiminta ja ekotukihenkilöt tärkeänä osana ympäristöjohtamista matkalla ympäristötavoitteiden toteutumista.

Helsingin ympäristötavoitteena on mm. hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä ja ympäristöasioiden lisääminen tulospalkkiotavoitteisiin vuoteen 2020 mennessä. Tärkein tavoite lienee kuitenkin ”ympäristöasioiden hallinnan sisällyttäminen osaksi koko kaupunginhallinnon johtamista”. Kaupungilla on erilaisia tapoja tavoitteiden toteuttamiseksi, alla oleva kuva ympäristöjohtamisen toimintamallista esittää tärkeimmät toimet (kuva 1).



Kuva 1. Helsingin kaupungin ympäristöjohtamisen toimintamalli
(Helsingin kaupunki 2018)

Ympäristöasioita käsitellään kaupunginvaltuuston toimesta kaupungin strategiassa ja erilaisissa ympäristöohjelmissa. Ympäristöasiat eivät kuitenkaan jää vain valtuustoon, vaan toimialoilla ja liikelaitoksissa on käytössä erilaisia ympäristöjärjestelmiä ja -ohjelmia, kuten Ekokompassi ja Green Office (Helsingin kaupunki 2018). Ekokompassi on Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien yhteistyössä kehittämä järjestelmä, jonka sertifikaatti kertoo työpaikan olevan sitoutunut ympäristövastuullisuuteen (Ekokompassi 2018) ja Green Office WWF:n toimistotyöympäristöille suunniteltu ympäristöohjelma, jolla pyritään käytännönläheisin keinoin ympäristöhaittojen pienentämiseen (WWF 2018).

Kesäkuusta 2017 lähtien liikelaitoksena toiminut Stara on yksi Helsingin kaupungin organisaatioista. Staralla ekotukitoimintaa on ollut pitkään, mutta se ei ole kunnolla ottanut tuulta siipiensä alle.

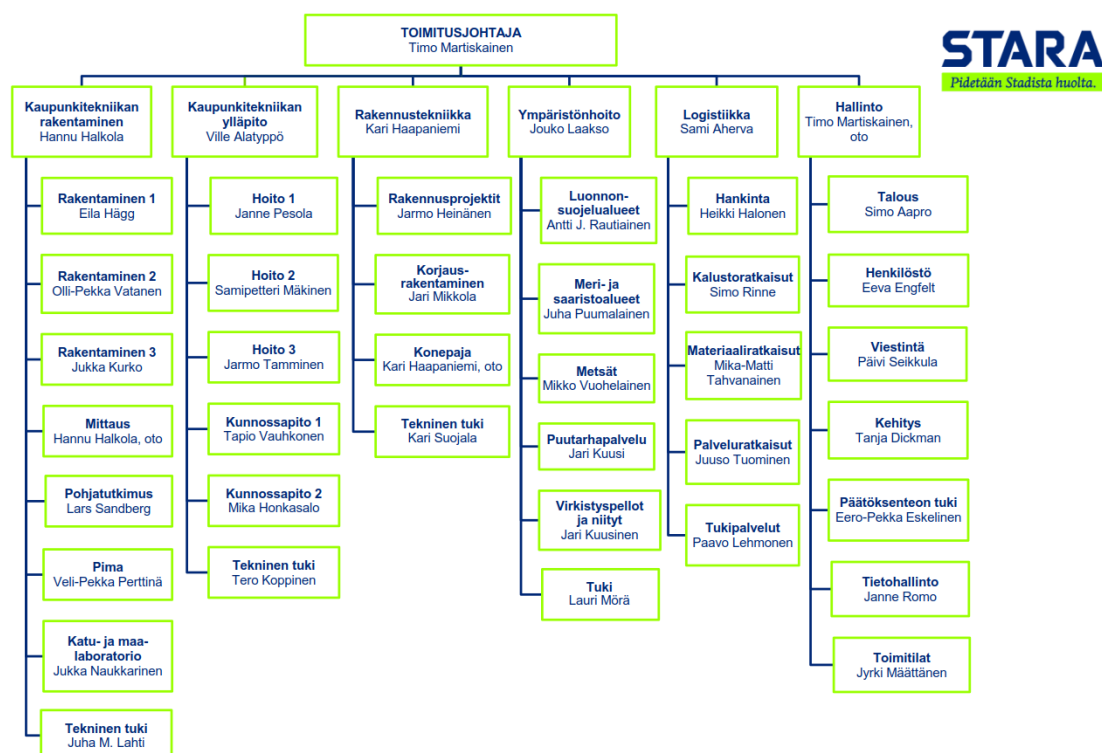
Staran toiminnassa on ympäristöä kuormittavia tekijöitä; työn kuvaan liittyy monesti liikkuminen autolla tai erilaisilla työkoneilla, joka energian kulutuksen lisäksi tuottaa päästöjä. Energiaa kuluu myös tukikohtien lämmitykseen ja valaistukseen, jätettä syntyy mm. rakennusmateriaaleista. Ympäristöasiat ovat esillä organisaation johdossa, mutta ympäristön kuormitukseen vaikuttavat asiat tapahtuvat kentällä, jossa ympäristöasioita käsitellään vähemmän.

2. Stara

Stara on Helsingin kaupungin liikelaitos, jonka toimintoihin kuuluu mm. maarakennustyöt, katujen ja viheralueiden ylläpito sekä julkisten rakennusten korjausrakentaminen (Stara 2018). Staran juuret ovat vuonna 1878 perustetussa rakennuskonttorissa, jonka tehtävänä oli huolehtia kaupungin rakennuksista, infrasta ja yleisistä alueista. Vuonna 1946 perustettiin rakennusvirasto jatkamaan tätä työtä (Mustonen, 2003, s.36) ja 63 vuotta myöhemmin, vuonna 2009 rakennusvirastosta erotettiin tuottava osio, josta muodostettiin oma virastonsa. Helsingin kaupungissa tehtiin koko organisaatiota koskeva johtamisjärjestelmämuutos ja kesäkuun alusta 2018 lähtien Stara on toiminut kaupungin liikelaitoksena. Tehtävät ovat edelleen samat, Staran hoidossa on useita hehtaareita erilaisia viheralueita; Esplanadista ja Kaivopuistosta Viikin luonnonsuojelualueeseen. Stara huolehtii myös katujen kunnossapidosta ja siisteydestä; kadut pidetään ajokunnossa

ympäri vuoden, myös lumisina talvina. Lisäksi Stara toimii kaupungin kiinteistöjen korjaajana ja ylläpitäjänä (Stara 2018). Staralla työskentelee n. 1400 henkilöä, joista suurin osa tekee fyysistä työtä. Miehiä työntekijöistä on 80% (Stara, 2018) ja työt ovat paljon stereotyyppisiä miesten töitä, kuten raskaita konetöitä ja putken laskua.

Staran organisaatio koostuu kuudesta osastosta; hallinto- ja logistiikka-osastot tukevat muiden osastojen toiminnan sujumista. Kaupunkitekniikan ylläpito (KTY) vastaa viher- ja katualueiden hoidosta ja ylläpidosta. Infran rakentamisesta vastaa Kaupunkitekniikan rakentaminen (KTR). Rakennustekniikan (RAT) töihin kuuluu mm. kaupungin omistamien kiinteistöjen erilaiset korjaukset. Ympäristön hoito (YHO) huolehtii Helsingin luonnonsuojelualueista ja pelloista, sekä vastaa mm. kaupungin kesäkukkien kasvatuksesta (Stara, 2018). Alla oleva kaavio osoittaa, kuinka laaja organisaatio Stara on. Osa kaaviossa mainituista osastoista, kuten Kaupunkitekniikan ylläpidon Hoito1, jakautuvat vielä pienempiin osiin (kuva 2).



Päivitetty 9.02.2018

Kuva 2. Staran organisaatiokaavio
(Stara 2018)

3. Tutkimuksen tausta

Tutkimusta aloitettaessa oletuksena on ollut se, ettei Staralla ekotukitoimintaan aina suhtauduta vakavasti eikä ekotukihenkilöillä ole mahdollisuutta toimia pestinsä mukaan. Näkemys ekotukitoiminnan toimimattomuudesta perustuu sekä tutkimuksen tekijän omiin kokemuksiin, että ekotukihenkilöiltä aiemmin kuultuun palautteeseen.

Ekotukitoiminnasta on tehty useampikin tutkimus, Johanna Korpikoski on tutkinut omassa opinnäytetyössään vuonna 2015 organisaatorajat ylittävää yhteistyötä ja Piritta Kuikka vuonna 2009 Helsingin ekotukihenkilöiden tukemista. Nämä tutkimukset ovat käsitelleet ekotukitoimintaa laajasti, Kuikka koko Helsingin kaupunkia koskevana sekä Korpikoski kaikkia Suomen ekotuki-kaupunkeja koskevana (Kuikka, 2009, Korpikoski, 2015).

Tämä tutkimus keskittyy vain Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos Staran ekotukihenkilöiden näkemyksiin omista vaikutusmahdollisuuksistaan ja muun työyhteisön asenteista. Tutkimuksessa pyrittiin myös keräämään kehittämisideoita, joita Staran ympäristötyöstä ja ekotukitoiminnasta vastaavat voisivat jatkossa käyttää oman toimintansa apuna.

Perustuen yllämainittuihin oletuksiin tutkimuskysymyksinä ovat:

- Mitkä ovat ekotukihenkilöiden kokemukset toiminnasta
- Miten ekotukitoiminta voisi olla tehokkaampaa

4. Ympäristötyö ja ekotukitoiminta

4.1 Ekotukitoiminta

Helsingin kaupunki laati ensimmäisen ympäristöohjelmansa vuosille 1990–1994, tätä seurasi ohjelmat vuosille 1994–1998 ja 1999–2002. Ohjelmiin on päivitetty paikallisia ja kansainvälisiä tavoitteita, kuten Rio de Janeiron kokouksen ympäristötavoitteet vuosien 1994–1998 ohjelmaan (Helsingin kaupunki, 2005, Ekologisen kestävyuden ohjelma, s.3). Vuonna 2002 Helsingin kaupungin valtuusto hyväksyi Helsingin kestävä kehityksen toimintaohjelman. Sen osana Ympäristökeskus laati vuonna 2005 Helsingille ekologisen kestävyuden ohjelman (Helsingin ekologisen kestävyuden ohjelma, 2005, s. 5).

Ekotukitoiminta sai alkunsa vuonna 2006, kun ympäristö ohjelman tavoitteisiin haluttiin vastata konkreettisilla toimilla. Ekotukitoiminta on työpaikoilla tapahtuvaa ympäristön suojelun edistämistä. Ekotukihenkilöiden ajateltiin olevan kuin atk-tukihenkilöt, mutta ympäristön suojelussa. Lähtökohtana oli ympäristöasioiden jalkautuminen arjen keskelle, jotta kierrätyksestä, energian säästämisestä ym. ympäristöteoista tulisi rutiinia. Ekotukitoiminnassa ohjeet ympäristöystävälliseen toimintaan työpaikalla eivät tule ylhäältä, vaan kollegoilta. Työyhteisöön kuuluva henkilö pystyy paremmin huomaamaan oman työpaikkansa tarpeet ympäristötyön jalkauttamisessa. Ekotukihenkilöiden perustehtävä on opastaa ja neuvoa kollegoitaan ympäristöystävällisempään työskentelyyn. Työyhteisön koosta riippuen työpaikalle valitaan yhdestä useampaan ekotukihenkilöä, jotka toimivat kyseisessä pestissä oman työnsä ohella (Ekotuki, 2018).

Ekotukihenkilöt voivat opastustyön lisäksi olla laajemminkin mukana työpaikkansa ympäristöohjelman laatimisessa ja jalkauttamisessa. Työpaikalla voidaan itse päättää ekotukihenkilöiden toimenkuvasta, kunhan toimitaan ekotukitoiminnan peruseriaatteiden mukaan. Ekotukitoiminta on laajentunut Helsingin kaupungilta myös muihin kaupunki organisaatioihin, kuten Turun ja Tampereen kaupungeille. Ekotukitoimintaa on viety laajemmalle EU-hankkeiden avulla, vuosina 2009-2011 käynnissä

ollut projekti vei ekotukitoimintaa Viroon Tallinnan kaupunkiin ja Rakvereen. Vuosina 2014-2013 Helsingin ympäristökeskus oli mukana hankkeessa, jossa ekotukitoiminta aloitettiin Pietarissa (Ekotuki 2018).

Tällä hetkellä ekotukitoimintaa on 31 kaupungissa ja kunnassa, sekä neljässä muussa julkisen sektorin organisaatiossa. Toimintaa pyritään yhä laajentamaan. Koulutettuja ekotukihenkilöitä on yhteensä n. 4100, joista 1300 työskentelee Helsingin kaupungilla (Ekotuki 2018, Helsingin kaupunki 2018).

4.1.2 Ekotukihenkilöt

Ekotukitoiminta on matalan kynnyksen toimintaa, joka tapahtuu työpaikoilla normaalin arjen ohessa. Ekotukihenkilöt ovat työyhteisön jäseniä, jotka opastavat ja innostavat muita ympäristöystävälliseen toimintaan työpaikalla. Ekotukihenkilöltä ei vaadita mitään erityistä ennakkoon, vaan kuka tahansa asiasta kiinnostunut työntekijä voidaan valita ekotukihenkilöksi (Ekotuki 2018).

4.1.3 Koulutus ja tiedonjako

Helsingin ympäristökeskus tarjoaa ekotukihenkilöille koulutusta, toiminnan avuksi on myös julkaistu ekotukitoiminnan-opas (Ympäristökeskus, 2014). Koulutus koostuu kahdesta kurssista, ekotukitoiminnan peruskurssista sekä jatkokurssista. Kursseilla ekotukihenkilöillä on mahdollisuus verkostoitua ja saada ns. vertaistukea muilta. Koulutus tarjoaa uudelle ekotukihenkilölle perustietoa ympäristöasioista, kuten ilmastonmuutoksesta, sekä käytännön vinkkejä ekotukihenkilön tehtäviin (Ekotuki 2018).

Ekotukihenkilöt voivat saada tukea toimintaansa Ympäristökeskuksen ekotukikoordinaattoreilta, virastojen ekotukivastaavilta sekä toisilta ekotukihenkilöiltä. Työpaikoilla voidaan myös järjestää ekotukihenkilöille omaa koulutusta tai tapahtumia. Ekotukihenkilöille lähetetään kuukausittain sähköinen kirje, jossa kerrotaan ajankohtaisia ympäristöasioita ja ekotukitoiminnan asioita. Ekotukihenkilöillä on mahdollisuus myös hyödyntää ekotuen internet-sivuja sekä Facebook- ja Instagram-tilejä (Ekotuki 2018).

Ekotukitoiminnan tueksi on myös julkaistu oppaat Työpaikan ekoarki ja kuinka se tehdään (Ympäristökeskus 2014), Opas ekotukitoimintaan (Ympäristökeskus 2014).

4.1.4 Haasteet

Ekotukitoiminnan suurimpia haasteita ovat asenteet ja muutosvastarinta. Se todetaan jo vuonna 2009 ilmestyneessä Työpaikan ekoarki-oppaassa (Helsingin kaupungin Ympäristökeskus, 2009). Ekotukihenkilön esittämät muutosehdotuksen saatetaan ottaa kritiikkinä olemassa olevia tapoja kohtaan ja se saattaa aiheuttaa toisissa hyvinkin negatiivisia tunteita.

Oppaassa otetaan esille johdon tuen tärkeys, tapoja ja toimintoja aletaan muuttaa vasta, kun ylemmältä tasolta tulee määräys. Johdon todellisen sitoutumisen ympäristövastuullisuuteen tulee näkyä päätöksissä ja toiminnassa (Ympäristökeskus.2009, s.8). Pirita Kuikka Ympäristökeskuksesta ja Markus Neuvonen Filosofian Akatemia Oy:stä ovat koonneet ekotukihenkilöiden ideointityöpajan pohjalta oppaan toimintatapojen muutokseen (Kuikka & Neuvonen, 2013). Oppaassa pohditaan ihmisen syitä ihmisten käyttäytymiseen ja avataan muutokseen johtavia tekijöitä. Se antaa myös ohjeita, miten muutosta kannattaa lähteä viemään eteenpäin esimerkiksi huomioimalla kohderyhmän luonteen.

4.2 Ympäristötyö ja ekotukitoiminta Staralla

Staran ympäristötavoitteet ovat yhtenäiset Helsingin kaupungin ympäristöstrategian tavoitteiden kanssa. Staran toiminta sekä parantaa ympäristön tilaa, että huonontaa sitä. Viheralueiden ja luonnonsuojelun alueiden hoidolla olla positiivisia vaikutuksia ympäristöön, mutta ajoneuvojen ja työkoneiden käytöstä syntyy pienhiukkasia ja kasvihuonekaasuja. Samoin kiinteistöjen lämmitys ja valaistus kuluttavat energiaa (Stara 2017).

Staralle aloitettiin luomaan ympäristöjärjestelmää vuonna 2013. Sen osana Staralle määriteltiin ympäristöpolitiikka, joka on yhteneväinen Helsingin kaupungin ympäristöpolitiikan kanssa. Se määrittelee ympäristötyön periaatteet sekä siihen liittyvät ylitason tavoitteet. Ympäristöpolitiikka on luotu aikavälille 2013-2020. Se sisältää Staran ympäristötavoitteet tuolle ajalle, joista tärkeimmät ovat ilmaston- ja ilmansuojelu. Stara pyrkii hiilineutraaliuteen jo vuoteen 2030 mennessä, joka on kaupungin tavoitetta tiukempi. Ilmansuojelussa keskitytään pienhiukkasten määrän vähentämiseen, molemmissa tavoitteissa ajoneuvoihin ja niiden päästöihin liittyvät toimet ovat olennaisia (Stara 2018).

Tavoitteena on myös henkilöstön sitoutuminen ympäristöasioihin sekä ”aktiivinen ekotukiverkosto, joka tukee ja edistää henkilöstön ympäristötietoisuuden kasvua”. Ympäristöjohtamisen tavoitteissa mainitaan ympäristöasioiden ottaminen mukaan tulospalkkiotavoitteisiin sekä Ekokompassi- järjestelmä (Staran ympäristöpolitiikka, 2013).

Ekokompassi-ympäristöjärjestelmä otettiin käyttöön Starassa vuonna 2013. Ekokompassi on Helsingin, Vantaan ja Espoon kaupunkien yhdessä kehittämä hanke, joka on tällä hetkellä laajasti käytössä kaupunkien organisaatioissa sekä erilaisilla yrityksillä ja tapahtumilla. Ekokompassi perustuu vastaaviin kansainvälisiin ympäristöjärjestelmiin ja ympäristöjohtamisen standardeihin. Ekokompassi-sertifikaatti kertoo sen saaneen organisaation vastuullisesta suhtautumisesta ympäristöasioihin ja yritys voi halutessaan hyödyntää sitä esimerkiksi kilpailutuksiin osallistuessaan (Ekokompassi, 2018).

Ekokompassin avulla voidaan järjestelmällisesti seurata ja hallita toiminnasta syntyviä ympäristölle haitallisia vaikutuksia. Tavoitteena on samalla saada taloudellista säästöä. Järjestelmä koostuu kymmenestä kriteeristä, joihin kuuluu mm. organisaation sitoutuminen oman alansa ympäristölainsäädännön noudattamiseen, sen ympäristöasioiden nykytilan kartoittaminen ja ympäristöpolitiikan luominen organisaatioon. Organisaation tulee myös laatia vuosittain päivitettävä ympäristöohjelma, johon kuuluu tavoitteet ja toimenpiteet ympäristöhaittojen vähentämiseksi. Henkilöstön ohjeistus ympäristöasioiden huomioimiseen työssään on yhtenä kriteerinä (Ekokompassi, 2018), tämän kriteerin toteuttamisessa ekotukihenkilöillä on tärkeä rooli.

Staralle luotu ympäristöohjelma, jossa on neljä tavoitetta ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi, hyväksyttiin kesällä 2014 (Staran ympäristöohjelma, 2014). Henkilöstön ympäristöosaaminen on yhtenä tavoitteena, kuten Ekokompassin kriteerit vaativatkin. Muut tavoitteet ovat energiansäästö ja energiatehokkuuden kehittäminen Staran eri toimipisteissä, hankintojen ympäristöystävällisyys ja resurssitehokkuus sekä kaluston ympäristöhaittojen vähentäminen (Stara 2018).

Henkilöstön ympäristöasenteita on tutkittu vuonna 2014 tehdyllä kyselyllä. Kyselyn tavoitteena on ollut kartoittaa henkilöstön ympäristöasenteita, jotta lähtöasetelma ympäristöohjelman alkaessa olisi tiedossa. Kyselyn perusteella asenteet ovat olleet enimmäkseen myönteisiä ympäristötyötä kohtaan (Stara 2014).

4.2.1 Ekotukitoiminta

Staralla on ollut ekotukitoimintaa koko sen toiminnan ajan, rakennusvirasto oli yksi ensimmäisistä virastoista, jotka ottivat ekotukitoiminnan osaksi toimintojaan. Rakennusvirasto läpikävi ison organisaatiomuutoksen vuonna 2009, jolloin sen tuottava osa erotettiin omaksi virastokseen. Ekotukitoiminta jatkui katkeamatta myös uudessa organisaatiossa (Stara 2018).

Staran ekotukitoimintaa koordinoidaan hallinnosta käsin, lisäksi eri osastoilla työskentelevistä henkilöistä on koottu ympäristöryhmä, joka kokoontuu useamman kerran vuodessa. Kaupunkitekniikan ylläpidolla on oma ekotukitoiminnan vastuhenkilö, joka on ollut mukana ekotukitoiminnassa alusta alkaen (Stara 2018).

Ekotukitoimintaa on tarkoitus kehittää ja se on osa Staran ympäristöjohtamista. Ekotukitoiminta nähdään tärkeänä apuna ympäristötavoitteisiin pääsyssä. Keväällä 2014 järjestettiin tapaaminen, jossa laadittiin ekotukitoiminnalle kehittämissuunnitelma. Suunnitelmassa ekotukitoiminnalle asetettiin tavoitteeksi mm. ekotukihenkilöiden tehtävänkuvan ja ajankäytön selkeyttäminen. Suunnitelmissa oli myös koulutuksia ekotukihenkilöiden lisäksi myös kokonaisille työyhteisöille, samoin esimiesten tuen saaminen toiminnalle. Tähtäimessä oli toimiva järjestelmä (Erikson, 2014).

Staralla on noin 40 ekotukihenkilöä eri työpisteissä. Heidän tehtäviinsä kuuluu ympäristöasioista yleisesti kertomisen lisäksi Ekokompassin etenemisestä tiedottaminen. Ekotukihenkilöiden muut tehtävät vaihtelevat heidän työtehtäviensä ja työyksikkönsä mukaan, erilaisissa työympäristöissä on erilaiset tarpeet ympäristöasioiden suhteen (Stara 2018).

Staran ekotukihenkilöillä on mahdollisuus osallistua Helsingin ympäristökeskuksen järjestämiin koulutuksiin ja heille on järjestetty viraston sisällä myös omia tilaisuuksia. Ekotukitoiminnalla on myös oma osionsa Staran sisäisillä internet-sivuilla. Sivuilta löytyy lajitteluohjeita, aiheeseen liittyviä linkkejä, yhteystietoja yms. tietoa, jota ekotukihenkilö voisi omassa toiminnassaan tarvita (Stara 2018).

Ekotukitoiminnan voidaan ajatella pohjimmiltaan tähtäävän suurempaan muutokseen organisaatiossa, koko sen kulttuurin muokkaamiseen ympäristövastuullisemmaksi. Yksin eivät ekotukihenkilöt tähän pysty, toimintatapojen ja asenteiden muuttamiseen tarvitaan myös muita tekijöitä.

Yhä useampi organisaatio ottaa tavoitteekseen ympäristövastuullisen toiminnan. Monella alalla tätä vaaditaankin esimerkiksi päästöjen vähentämisen muodossa, mutta ympäristöystävällisyydellä voi olla positiivisia vaikutuksia myös organisaation imagolle ja maineelle (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.322-323). Organisaation muuttaminen ympäristömyönteiseksi ei tapahdu hetkessä. Konkreettisen toiminnan ympäristöhaittoja voidaan vähentää, mutta eri asia on saada henkilöstö sitoutumaan ympäristövastuullisuuteen. Keinoja organisaation ”vihreyttämiseksi” voidaan etsiä organisaatiokulttuurin näkökulmasta (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.323 & 324).

5. Organisaatiokulttuuri ja sen muuttaminen ympäristövastuulliseksi

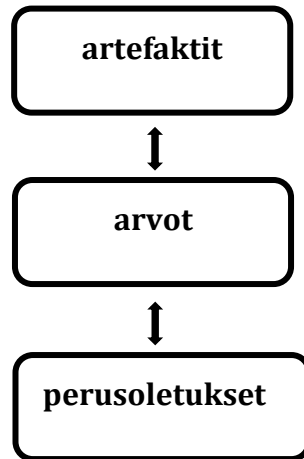
5.1 Organisaatiokulttuuri

Tapa, jolla työpaikoilla käyttäytyään, ei ole täysin sattumanvaraista. Siihen vaikuttavat mm. johtaminen, asenteet, ilmapiiri, koulutus sekä totutut tavat ja normit (Furnham, 2006, s.269, 489-490). Organisaatiokäyttäytymistä on tutkittu 1950-luvulta lähtien, kun tutkijat huomasivat sosiaalisten suhteiden vaikuttavan työtehoon enemmän kuin fyysisten olosuhteiden. Ymmärtämällä ihmisten käyttäytymistä voidaan parhaimmillaan kehittää ja parantaa organisaatioiden toimintaa (Juuti,2006, 17-21).

Organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan tietyn ihmisryhmän kesken jaettavaa tapaa toimia ja ajatella. Sen arvot, tavat, perinteet ja käytännöt jaetaan organisaatiossa jo olevien kesken ja opetetaan myös organisaation uusille jäsenille (Lämsä & Hautala, 2008, s. 176). Näkyvä organisaatiokulttuuri on logoja ja yhtenäisiä työvaatteita, niiden lisäksi on paljon näkymätöntä ja jopa tiedostamatonta (Buchanan & Huczynski, 2004, s.645).

Organisaatiokulttuuri voidaan Edgar Scheinin teorian mukaan jakaa kolmeen eri osaan sen mukaan, kuinka näkyviä ja tiedostettuja ne ovat (kuva 3). Artefaktit ovat näkyviä, ne ovat erilaisia logoja, yhtenäisiä työvaatteita, sloganeita yms. Ammattislangi ja sisäpiirin vitsit luetaan myös artefakteiksi, niitä on ulkopuolisen vaikeampi tulkita, mutta työntekijöille ne ovat tunnistettavia (Buchanan & Huczynski,2004, s.643-645).

Arvot ja normit voivat myös olla näkyviä, moni yritys tuo nykyään julki omaa arvomaailmaansa. Arvot kertovat siitä, mitä organisaatio pitää tärkeänä, ne ohjaavat toimintaa ja toimivat kehyksenä päätöksen teossa. Normit ovat sääntöjä ja ohjeita, joiden mukaan työntekijän on toimittava. Ne voivat olla sekä virallisia ohjeita, tai kirjoittamattomia sääntöjä. Organisaation arvot eivät kuitenkaan aina ole julkikirjoitettuja, ne voivat olla osin lähes tiedostamattomia (Lämsä & Hautala, 2008, s.179-180).



**Kuva 3. Organisaatiokulttuurin tasot
Edgar Scheinin teorian mukaan**

Perusoletukset ovat tiedostamattomia itsestäänselvyksiä, joilla on suuri merkitys organisaation toimintaan ja sen arvoihin. Ne muodostuvat ”organisaation suhteesta todellisuuteen, aikaan ja paikkaan” (Lämsä & Hautala, 2008, s.182-183). Perusoletuksia on vaikea tunnistaa ja siksi niiden muuttaminen vaatii paljon aikaa (Lämsä & Hautala, 2008, s.182-183).

Organisaatiokulttuurin kaikki eri elementit luovat osaltaan yhtenäisyyden tunnetta ja yhtenäistä toimintatapaa. Organisaatiokulttuurin tarkoitus onkin tuottaa yhteistä identiteettiä ja sitouttaa ihmiset yhteiseen tavoitteeseen. Se myös luo perustan sille, miten ihmisten oletetaan työpaikalla käyttäytyvän (Lämsä & Hautala, 2008, 176&182).

Organisaatiokulttuuri ei kuitenkaan ole täysin yhteneväinen; kuten muukin kulttuuri, se voi jakautua alakulttuureiksi. Alakulttuurit muodostuvat usein hierarkian, erilaisten työtehtävien tai fyysisen työpaikan mukaan. Alakulttuureja voi myös muodostua organisaatiomuutosten myötä, kun useampi organisaatio sulautetaan yhteen (Lämsä & Hautala, 2008, 177-178).

Jokaisessa työpaikassa on oma kulttuurinsa; tapa toimia ja käsitellä asioita. Työpaikkojen kulttuuriin vaikuttavat yksilöiden lisäksi myös yleinen yrityskulttuuri ja maan kulttuuri (Furnham, 2006, s. 610-611, 613-615). Työpaikan historia vaikuttaa sen kulttuuriin, yrityksen perustajan tai perustajien näkemys, asenne ja tapa toimia jättävät jälkensä (Furnham, 2006,

s. 614). Julkisen hallinnon alaiset organisaatiot tuskin ovat poikkeus, vaikka ne eivät ole yrityksiä. Nekin on perustettu ja niillä on myös ollut ensimmäiset johtajansa ja esimiehensä.

5.2 Organisaatioilmapiiri

Organisaatioilmapiiriä voidaan käsitellä joko organisaatiokulttuuriin kuuluvana, kuten Scheinin teoria vuodelta 1990 esittää, tai itsenäisenä käsitteenä. Organisaatioilmapiiri ei ole yhtä monivivahteinen kuin organisaatiokulttuuri, mutta sekin on jaoteltavissa yksilölliseltä tasolta laajemmin työyksiköitä tai koko organisaatioita koskeville tasoille (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s. 333-334). Pauli Juuti kuvaa organisaatioilmapiiriä ”organisaation jäsenten vuorovaikutuksen kautta syntyneeksi kollektiiviseksi mielikuvaksi” (2006, s.232). Se syntyy työntekijöiden päivittäisistä kokemuksista ja se vaikuttaa vahvasti työn tekoon ja työtyytyväisyyteen (Furnham, 2006, s. 635-636). Ilmapiiri kuvastaa työntekijöiden kokemusta organisaatiosta ja sen toimintatavoista (Juuti, 2006, s.237) ja siihen vaikuttaa vahvasti vallitsevat johtamistavat ja –tyylit (Furnham, 2006, s.636).

Organisaatioilmapiiriä on helpompi muuttaa, kuin kulttuuria. Hyvänä esimerkkinä on turvallisuusilmapiiri, jossa muutos tapahtuu sekä yksilötasolla, että koko organisaation tasolla. Turvallisuusasenteiden muutos vähentää tapaturmia ja motivoi työntekijöitä keskittymään työturvallisuuteen (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s. 334-335).

5.3 Ympäristövastuullisuus organisaatiossa

Organisaatioiden ympäristövastuullisuus on verrattain uusi asia, vaikka sillä voi olla suuri merkitys, kuinka organisaatio tulee pärjäämään tulevaisuudessa. Organisaatiosta ja sen henkilöstöstä ei tule ympäristömyönteistä hetkessä, vaan se vaatii sekä muutoksia käytännön työhön, että organisaatiokulttuurin ja –ilmaston kehittämistä ympäristövastuulliseen suuntaan. Lloyd C. Harris ja Andrew Crane mainitsevat artikkelissaan vuodelta 2002, että organisaatiokulttuurin ”vihreyttämisestä” ei juuri ole

tutkimuksia (Harris & Crane, 2002, s.214-215), kolmetoista vuotta myöhemmin Norton, Zacher ja Ashkanasy voivat jo kertoa, että organisaatiokulttuurin ja -ilmapiirin vaikutuksesta ympäristövastuullisuuteen on tehty useita tutkimuksia (2015, s. 322). Varsinaista mallia organisaation ”vihreyttämiseksi”, ei kuitenkaan ole olemassa, mutta tiedetään, että vallitsevaan kulttuuriin ja ilmapiiriin on tehtävä muutoksia, että ympäristövastuullisuus saadaan sovitettua luonnolliseksi osaksi toimintaa (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.329, &325).

Ympäristövastuullisen toiminnan motiivit eivät ole kaikissa organisaatioissa samat, se voidaan nähdä keinona tehostaa toimintaa ja maksimoida tulosta tai pidemmän aikavälin keinona pitää organisaatio toimivana. Toisaalta paine ympäristövastuullisuuteen voi tulla myös ulkopäin esimerkiksi lainsäädännön kautta (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.332&338). Joka tapauksessa tapa, jolla ympäristömyönteisyyttä lähdetään organisaatiossa viemään eteenpäin, valikoituu sen mukaan, miten syyt ympäristövastuullisuuteen organisaatiossa nähdään (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.332).

Ympäristömyönteistä organisaatiokulttuuria kuvaillaan henkilöstön yhdessä jakamiksi perusoletuksiksi liittyen ympäristön huomioon ottamiseen toiminnassa. Ympäristövastuullinen toiminta on sisäistetty niin hyvin, että se tulee opetettua uusille työntekijöille, siinä missä muutkin työpaikan tavat toimia (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.329-330). Ympäristömyönteinen organisaatioilmasto taas esitetään työntekijöiden yhteisenä käsityksenä, että organisaation käytännöt ja toiminta ovat ympäristövastuullisia (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.335).

Ympäristövastuullisuuteen saatetaan suhtautua johtotasolla negatiivisesti, jos se on ristiriidassa perustehtävien tai periaatteiden kanssa. Ympäristövastuullisen toiminnan aiheuttamia kuluja on vaikea hyväksyä, kun tavoitteena on tehdä mahdollisimman paljon tulosta. Samoin vaikuttavat myös esimerkiksi päästörajoitukset tms. kansalliset tai kansainväliset rajoitteet, jotka vaikuttavat tuotantoon negatiivisesti. Makrokulttuuri, johon organisaatio kuuluu, voi myös toimia esteenä. Tietyillä teollisuuden aloilla vallitsee makrokulttuuri, johon ympäristövastuullisuus ei istu (Harris & Crane, 2002, s. 221-225).

Esimiehillä ja heidän toiminnallaan on iso merkitys siihen, kuinka uudet ympäristöasiat otetaan vastaan, työnjohdon negatiivisella suhtautumisella voi joissain tapauksissa olla suurempi vaikutus, kuin toiminnalla, jolla ympäristöasioita tuodaan positiivisella tavalla esille (Harris & Crane, 2002, s.226). Tapa, jolla organisaatiossa ympäristövastuullisuutta edistetään, vaikuttaa siihen, miten esimies tasolla ne vastaanotetaan. Jos niitä ei tuoda esille tarpeeksi vakuuttavasti, ei niitä oteta vakavasti. Organisaatioiden ylitason johdolla voi olla optimisempi näkemys siitä, miten ympäristömyönteisyys organisaatiossa edistyy ja miten se vaikuttaa toimintaan, alempi johto saattaa olla kyynisempää ja pessimistisempää (Harris & Crane, 2002, s.228).

Toisaalta myös organisaation sisällä olevat useat alakulttuurit vaikeuttavat ympäristövastuullisen asenteen sisäistämistä. Mitä enemmän alakulttuureja ja mitä suurempia ne ovat, sitä hankalampaa on ympäristömyönteisen ajattelutavan saattaminen läpi koko organisaation. Yksittäiset työntekijät saattavat myös aktiivisesti vastustaa ympäristöasioita, niitä ei osata tai haluta yhdistää omaan työhön (Harris & Crane, 2002, s.225-227).

Työntekijöiden käyttäytymiseen vaikuttavat sosiaaliset normit; se miten hänen oletetaan työpaikalla toimivan ja käyttäytyvän. Hyvin sisäistettyjä normeja noudatetaan yksin ollessakin (Lämsä & Hautala,2008, s.122). Sosiaaliset normit saattavatkin olla paras keino vaikuttaa työntekijöiden ympäristöasenteisiin ja vastuulliseen toimintaan. Työntekijöiden ympäristömyönteistä asennetta voidaan edistää osoittamalla, että organisaatio on sitoutunut ympäristövastuullisuuteen ja työntekijän odotetaan toimivan sen mukaan. Ympäristövastuullisuuden näkyä tuolloin toimintatavoissa ja käytänteissä (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s. 335-336).

Ympäristömyönteisen ilmapiirin luominen vaatii konkreettisia toimenpiteitä jo olemassa oleviin käytäntöihin. Organisaation arvoista ja aidosta sitoutumisesta ympäristövastuullisuuteen johdonmukaisesti viestimällä voidaan vahvistaa henkilöstön myönteistä suhtautumista ympäristöasioihin. Ympäristövastuullisuuteen voidaan kannustaa myös palkitsemisella (Norton, Zacher & Ashkanasy, 2015, s.336, 339,341&342).

6. Tutkimus Staran ekotukihenkilöiden kokemuksista ekotukityössä

6.1 Metodit

Tutkimuksessa haluttiin kerätä tietoa, kuinka Staran ekotukihenkilöt kokevat tehtävänsä; onko se mielekästä ja uskovatko he voivansa vaikuttaa asioihin. Samalla haettiin myös tietoa asenteista ekotukitoimintaan ja ympäristöasioihin yleisesti, miten uudet asiat vastaanotetaan.

Helsingin ympäristökeskus teettää vuosittain kyselyn kaupungin kaikille ekotukihenkilöille. Sähköisenä kyselynä se ei tavoita kaikkia Staran ekotukihenkilöitä. Nyt haluttiin nimenomaan keskittyä vain Staran ekotukihenkilöihin, jotta voidaan saada tarkempi kuva, miten ekotukitoiminta juuri Staralla toimii. Staralla poikkeaa monesta muusta kaupungin toimijasta toimintakenttensä ja sen monipuolisuuden puolesta.

Tutkimus teetettiin kyselylomakkeella. Kyselylomake valikoitui parhaaksi tavaksi kerätä aineistoa. Kyselylomakkeen huonona puolena on monesti alhainen vastausmäärä (Heikkilä, 2008, s.20), joka tiedostettiin jo tutkimuksen alkuvaiheessa. Haastattelu olisi ollut myös hyvä tutkimusväline, mutta sen käyttö olisi ollut rajoittunut, koska haastattelut olisi pitänyt tehdä työaikana.

Tutkimuksen kohderyhmä on pieni ja se oli huomioitava erityisesti raportoinnissa. Kyselyn tulokset luvattiin pitää luottamuksellisina (Heikkilä, 2008, s. 32) ja kohderyhmän pienuuden takia vastaajien sukupuolta, työtehtävää tai työpaikkaa ei huomioitu vastausten analysoinneissa.

6.1.2 Kyselylomakkeet

Kyselylomakkeet lähetettiin kirjeenä kaupungin sisäpostilla työpaikan PL-osoitteeseen. Koska tutkimus kohdistuu nimenomaan työhön, on vastauksien saaminen todennäköisempää, kun kysely osoitetaan työpaikalle. Suurin osa ekotukihenkilöistä on työntekijän asemassa olevia, kaikilla ei ole omaa sähköpostiosoitetta, eikä tietokoneen

käyttö varsinaisesti kuulu työnkuvaan. Tietokoneen käyttömahdollisuudet ovat monesti myös rajalliset. Tämän tutkimuksen kannalta juuri näiden henkilöiden vastaukset olivat tärkeitä, joten paperisen kyselylomakkeen tekeminen oli järkevintä.

Kyselyyn oli mahdollista vastata anonymisti, vaikka nimellä vastaamiseen kannustettiin. Jokainen palautettu lomake oli tärkeä ja anonymisti vastaamisella haluttiin varmistaa, ettei kukaan jättäisi vastaamatta siksi, että pelkäisi vastausten leviämistä esimerkiksi esimiesten tietoon (Fowler 1995, s.30).

Työpistettä tai työtehtäviä ei tarvinnut mainita, mutta siihen oli mahdollisuus. Tutkimuksen kannalta näillä tiedoilla olisi ollut merkitystä, ja analyysi olisi voinut olla tarkempaa. Jos näiden tietojen merkitseminen olisi ollut pakollista, voi olla, että osa nyt tulleista vastauksista olisi saattanut jäädä saamatta huolimatta kyselyn saatetekstissä mainitusta lupauksesta kyselyn tietojen jäämisestä vain tutkijan käyttöön.

6.1.2.1 Vastaanottajat

Kysely lähetettiin kaikille tiedossa oleville Staran ekotukihenkilöille. Tiedot henkilöistä saatiin Staran ekotukitoiminnan koordinaattorilta. Ekotukikoordinaattori saa tiedot ekotukihenkilöistä esimiehiltä.

Ekotukihenkilöt olivat asiantuntijatehtävissä toimivia, esimiehiä sekä työntekijöitä. Ekotukihenkilöiden työtehtävät vaihtelevat maansiirtotraktorin kuljettajasta puutarhuriin. Kysely lähetettiin 48 henkilölle, joista 22 vastasi kyselyyn. Vastaanottajista 27 oli työntekijöitä, 15 esimiesasemassa olevia ja kuusi asiantuntijatehtävissä toimivia. Vähäinen vastaajamäärä voi kertoa siitä, ettei kysely aina mennyt oikealle henkilölle. Jos kyselyn saaja ei kokenut aihetta kiinnostavaksi tai häntä koskevaksi, ei kyselyyn vastaaminen ehkä tuntunut tärkeältä (Fowler 2002, s.61).

Kyselyt lähetettiin helmikuussa 2017. Vastausaikaa annettiin kolme viikkoa. Kyselyt lähetettiin sisäpostilla ja palautus pyydettiin niin ikään sisäpostilla. Kyselystä löytyi tutkimusta tekevän henkilön yhteystiedot lisätietojen kysymistä varten.

6.1.2.2 Kysymysten asettelu

Kyselylomakkeen kysymykset luetutettiin ensin organisaation ympäristöryhmällä, jotta kysymysten relevanttius sekä ymmärrettävyys varmistuivat (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2016). Tämän tutkimuksen kysymykset ovat perustietojen selvittämisen osalta samankaltaiset, kuin Ympäristökeskuksen kysely, mutta muutoin kyselyssä pyrittiin selkeästi erottumaan siitä. Kahden samanlaisen kyselyn teettäminen ei olisi järkevää, eikä motivoi kohdehenkilöitä vastaamaan. Kysymykset pyrittiin pitämään yksinkertaisina ja selkeinä, jotta jokainen vastaaja vastaisi varmasti samaan kysymykseen (Fowler 1995, s.13–14 & 85). Johdattelevia kysymyksiä pyrittiin välttämään.

6.1.2.3 Kysymysten määrä

Kyselyssä oli sekä suljettuja, että avoimia kysymyksiä. Suljettuja kysymyksiä oli 11, joista kahteen oli mahdollista valita useampi kohta, kahdeksassa kysymyksessä annettiin mahdollisuus perustella tai tarkentaa vastausta omin sanoin. Neljä viimeistä kysymystä olivat avoimia, niissä annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin ekotukitoiminnan haasteista, kehitystoiveista ja edistämisestä.

Vaikka kyselylomaketta käyttäessä varmimmin vastauksia saa valmiilla vaihtoehdoilla, eikä avoimia vastauksia pystytä helposti analysoimaan (Fowler 2002, s.62), koettiin kyselyä tehtäessä tärkeäksi antaa mahdollisuus kertoa omista kokemuksista ja toiveista laajemmin. Tarkoituksena oli tehdä kysely, jonka antamia vastauksia voidaan jatkossa käyttää hyödyksi toiminnan kehittämisessä (Heikkilä, 2008, s.32). Avoimilla kysymyksillä pyrittiin myös välttämään johdattelevat kysymykset. Huolimatta tutkijan omasta näkemyksestä, on kysely pyritty tekemään mahdollisimman objektiiviseksi (Heikkilä, 2008, s.31).

6.1.3 Aineiston käsittely

6.1.3.1 Vastaajat

Kyselyyn vastasi 22 henkilöä, vastauksien määrä oli 45 % lähetetyistä kyselyistä. Täytetyt kyselyt saapuivat hyvin määräajassa. Vastaajista kolmesta oli työntekijöitä, esimies- asemassa olevia kuusi ja kolme asiantuntijoina. Alla oleva taulukko vertaa vastaajien ja kaikkien ekotukihenkilöiden jakaumaa. Ne vastaavat suhteessa hyvin toisiaan, joten eri asemassa olevien ekotukihenkilöiden voidaan tulkita tulleen edustetuksi sopivassa määrin (taulukko 1).

Taulukko 1. Ekotukihenkilöiden kokonaismäärä ja kyselyyn vastanneet.

Staran ekotuet	lukumäärä	prosentti	Kyselyyn vastanneet	lukumäärä	prosentti
työntekijät	27	56,3%	Työntekijät	13	59,0%
esimiehet	15	31,3%	Esimiehet	6	27,3%
asiantuntijat	6	12,50%	Asiantuntijat	3	13,6%
yhteensä	48	100%	Yhteensä	22	100%

Vastausten analysoinnista jätettiin pois eri osastojen vastaajien määrät, sillä kysely on luvattu pitää luottamuksellisena. Miesten ja naisten määrä vastaajista on ilmoitettu, mutta sen tarkempaa analyysia sukupuolten välisistä eroista vastauksissa ei tehty. Tämän tutkimuksen materiaali on liian suppea sellaisen analyysin tekemiseen.

6.2 Tulokset

6.2.1 Syy ekotukihenkilöksi ryhtymiseen

Ensimmäisessä kysymyksessä haettiin tietoa vastaajien motivaatiosta ekotukihenkilöksi ryhtymiseksi. Lähes kaikki, eli 91 % kertoivat syyksi oman kiinnostuksen aiheeseen. Yksi

vastaajista ilmoitti syyksi sen, että jonkun vain oli pakko ottaa pesti vastaan, toinen ilmoitti sekä pakon että oman kiinnostuksen olleen syyt ekotukihenkilöksi ryhtymiseen.

6.2.2 Opastus

Kohdassa kaksi kysyttiin, olivatko ekotukihenkilöt saaneet opastusta tehtäviin aloittaessaan. Kyllä-vastaukseen oli myös mahdollista kertoa, keneltä opastusta oli saanut. 45,5% vastaajista ilmoitti, ettei ollut saanut mitään opastusta, 36 % vastaajista oli saanut opastusta koulutuksesta. Yksi vastaaja ilmoitti kurssin lisäksi saaneensa opastusta nimetyltä henkilöltä, joka on itsekin ekotukihenkilö, toinen ilmoitti saaneensa opastusta vain nimetyltä henkilöltä. Yksi ilmoitti saaneensa opastusta, mutta ei tarkentanut mistä.

6.2.3 Ekotukihenkilön peruskurssi

Kolmas kysymys koski ekotukihenkilön peruskurssin käymistä. Vastanneista 91% oli käynyt ekotukihenkilön koulutuksen, vain kaksi ilmoitti, ettei ollut käynyt kurssia.

Tulos on ristiriidassa kysymyksen kaksi kanssa siltä osin, että kohdassa kaksi kymmenen vastaajaa ilmoitti, ettei ollut saanut opastusta ja kahdeksan kertoi saaneensa opastusta kurssilla. Kysymys nro 2 on tulkittu kahdella tapaa, osa on tulkinnut sen niin kuin kysymyksen asettaja on ajatellut, eli vastannut siihen, onko hän saanut opastusta tehtävään heti pestin alettua.

Kysymyksen tulkinnan varaisuus ei kuitenkaan vaikuta vääristävästi tutkimukseen, ne jotka ovat vastanneet saaneensa opastusta koulutuksessa, eivät ole todennäköisesti saaneet sitä työpaikalla esim. edeltäjältään tai esimieheltään.

6.2.4 Yhteiset tilaisuudet

Neljäs kysymys koski yhteisissä tilaisuuksissa käymistä. Yhteisillä tilaisuuksilla tarkoitettiin Staran omia tai kaupungin yhteisiä tilaisuuksia. Kyllä- vastauksessa pyydettiin myös kertomaan, mihin tilaisuuteen tai tilaisuuksiin henkilö oli osallistunut. 64% vastaajista

kertoi osallistuneensa yhteisiin tilaisuuksiin. 32 % ei ollut osallistunut, yksi jätti kokonaan vastaamatta. Tilaisuudet, joissa vastaajat olivat käyneet, olivat oman tukikohdan palavereja, info-tilaisuuksia ja verkostoitumispäivä. Ämmässuolle ja Vantaan jätevoimalaan tehdyille retkille oli myös osallistuttu.

6.2.5 Tiedon saanti

Viidennessä kohdassa kysyttiin, olivatko ekotukihenkilöt saaneet tietoa tilaisuuksista ja koulutuksista (taulukko 2). Vastaukseen oli mahdollista lisätä keneltä tai mistä tietoa oli saanut. Lähes puolet vastaajista oli saanut tietoa sähköpostitse.

Taulukko 2. Tiedon saannin lähteet

Tiedon saanti	lukumäärä	prosentti
sähköposti	10	45,5%
toiset ekotuet	4	18,2%
muut lähteet	6	27,3%
ei saa tietoa	2	9%
yhteensä	22	100%

Näistä vastaajista kolme mainitsi erikseen ekotuen kuukausikirjeen. Yksi vastaaja ilmoitti saavansa tietoa sähköpostitse, mutta mainitsi, sähköpostin lukemisen olevan haasteellista. Tietokoneella käynti ei luontevasti sovi työpäivään ja harvoin käytettynä salasanat ehtivät monesti vanhentua. Yksi vastaaja kertoi saavansa tietoa ekotuen kuukausikirjeen lisäksi Motivan uutiskirjeestä, sekä kaupungin intra-sivuilta. Vain yksi vastaaja mainitsi tiedonlähteeksi ekotuen Facebook-sivut. Neljä vastaajaa kertoi saavansa tietoa muilta ekotukihenkilöiltä, yksi sai tietoa esimieheltään ja yksi Staran ympäristöryhmältä. Kolme vastaaja ilmoitti saaneensa tietoa, mutta ei tarkentanut mistä. Kaksi ilmoitti, ettei saanut tietoa lainkaan.

6.2.6 Ekoasioiden esille ottaminen

Kuudennessa kysymyksessä haluttiin tietää, olivatko ekotukihenkilöt ottaneet ekoasioita esille omassa työyhteisössään. Monivalinta kysymyksessä myös haluttiin tietää, kenen kanssa asioita oli otettu esille. Kysymykseen oli myös lisätty avoin kohta, jossa oli mahdollisuus kertoa miten ekotukihenkilö ja hänen asiansa vastaanotettiin. 91% vastaajista kertoi ottaneensa asioita esille, heistä puolet oli keskustellut aiheesta sekä esimiestensä ja omien työtoveriensa kanssa. Yksi oli ottanut asioita esille entisen ekotukihenkilön kanssa, toinen saman tukikohdan muiden ekotukien kanssa. Yksi oli keskustellut esimiehensä ja jonkun erittelemättömän tahon kanssa. Vain kaksi ei ollut ottanut asioita esille. Toinen heistä kertoi syyksi, ettei hänellä ole ollut lainkaan aikaa ekotukihenkilön tehtävän hoitamiseen.

Avoimeen kysymykseen aiheesta vastasi 86%. Taulukosta 3 voidaan nähdä, että heistä suurin osa oli saanut positiivista vastakaikua; asioita oli saatu vietyä eteenpäin (taulukko 3). Tukikohdissa on parannettu lajittelumahdollisuuksia; on hankittu kierrätysastioita. Myös energian kulutukseen on kiinnitetty huomiota, erääseen tukikohtaan on harkittu liiketunnistimella toimivaa valaistusta. Myös materiaalitehokkuutta on parannettu. Eräs kommentoi, että huumori auttaa viemään asioita eteenpäin.

Taulukko 3. Vastaanotto ympäristöasioita esille ottaessa

Asioiden vastaanotto	lukumäärä	prosentti
positiivinen	11	64,7%
negatiivinen	3	17,6%
vaihtelevasti	3	17,6%
yhteensä	17	100%

Osan kokemukset olivat vaihtelevia, välillä asioihin oli suhtauduttu hyvin, toisinaan huonommin. Vastaajista osa oli kohdannut selvästi huonompaa vastaanottoa. Työkaverit suhtautuvat erittäin huonosti, tai ei ollut lainkaan kiinnostunut. ”Tuntuu olevan turhaa löpinää. Naureskelua ja syvä hiljaisuus.”

6.2.7 Ympäristöasioihin vaikuttaminen

Seuraavaksi kysyttiin, uskoivatko ekotukihenkilöt voivansa vaikuttamaan ympäristöasioihin omassa työyhteisössään. Vastausta sai myös perustella omin sanoin. Vastauksista 91% oli positiivisia. Vain kaksi ilmoitti, ettei uskonut voivansa vaikuttaa.

Perusteluissa esille tuli oma toiminta; esimerkkinä toimiminen. Moni vastaajista oli sitä mieltä, että tarpeeksi sinnikäs valistaminen tai ”jankuttaminen” ja opastus lopulta menee perille. Myös asioiden eteenpäin meno kertoo siitä, että ekotukihenkilö on pystynyt vaikuttamaan ympäristöasioihin.

Kaksi esimiesasemassa toimivaa mainitsivat ympäristöasioiden edistämisen kuuluvan normaaliin työhön. Asioita käsiteltiin myös palaverissa. Yksi vastaaja totesi, että ”järien” päätä on vaikea kääntää. Mukavuudenhaluiset työntekijät eivät halua tehdä muutoksia käytökseensä. Toinen pohti ympäristöasioiden laajuutta, jos ympäristöasiat huomioitaisiin esimerkiksi hankinnoissa, sillä olisi suurempi vaikutus.

6.2.8 Tuki

Tuen saamisesta kysyttiin kohdassa kahdeksan. Vastausta sai avata kertomalla, keneltä tukea oli saanut. Kuten taulukosta 4 voidaan nähdä, 54,5% kertoi saaneensa tukea ekotukihenkilön tehtävän hoitamisessa, 45,5% taas ei ollut saanut tukea (taulukko 4).

Taulukko 4. Tuen saaminen ekotukihenkilön tehtävän hoitamiseen

Tuki	lukumäärä	Prosentit
on saanut tukea	12	54,5 %
ei ole saanut tukea	10	45,5%
yhteensä	22	100%

Tukea saaneista moni oli saanut tukea useasta suunnasta, kuten taulukko 5 esittää; esimiehiltä, toisilta ekotukihenkilöiltä sekä kollegoilta. Seitsemän vastaajaa ilmoitti saaneensa tukea esimieheltään, kuusi oli saanut tukea muilta ekotukihenkilöiltä ja kolme työkavereiltaan. Yksi ilmoitti saaneensa tukea ekotuen vastuuhenkilöiltä, toinen kertoi saaneensa tukea, muttei eritellyt keneltä (taulukko 5).

Taulukko 5. Saadun tuen lähde

Keneltä saanut tukea	lukumäärä	prosentti%
esimies	7	58%
toiset ekotukihenkilöt	6	50%
kollegat	3	25%
ekotuen vastuuhenkilöt	1	8,3%

6.2.9 Mielekkyyys

Ekotukitoiminnan mielekkyydestä kysyttiin kohdassa yhdeksän. Myös tässä kohdassa vastausta sai perustella. Vastaajista 77% koki toiminnan mielekkääksi, kun taas 14% ei niin tehnyt. Yksi vastaus oli sekä että. Yksi jätti vastaamatta, mutta perusteli tätä sillä, että toiminnan puuttuessa kysymykseen on hankala vastata. Vastaajista yksi totesi, ettei toiminta ollut mielekästä, koska hän koki olevansa ekotukihenkilöksi väärä ihminen. Toinen kielteisesti vastannut kertoi, ettei hänellä ollut aikaa hoitaa tehtävää.

Avoimissa vastauksissa ekotukihenkilöt toivat esille konkreettisia asioita, kuten energian kulutuksen ja kustannuksien säästön sekä lajittelun. Yksi vastaaja kertoi kokevansa ekotukitoiminnan mielekkääksi, koska se antoi mahdollisuuden asenteiden ja toimintatapojen muutokselle. Myös muut vastaajat mainitsivat asenteiden muuttamisen asiaksi, joka teki ekotukihenkilönä toimisesta mielekästä, samoin tiedon jakaminen koettiin motivoivaksi. Toisaalta yksi vastaajista koki asennemuutoksen hitauden vievän intoa ekotukityöstä. Ympäristö itsessään innoitti useampaa vastaajaa, ympäristöasiat kuuluivat heillä normaaliin arkeen.

6.2.10 Oma asema

Kohdassa kymmenen kysyttiin ekotukihenkilöiden asemaa työyhteisössä. 59% vastaajista oli työntekijän asemassa, 27% esimies asemassa ja 14% asiantuntija tehtävissä (taulukko 6).

Taulukko 6. Henkilön asema työyhteisössä

Ekotukihenkilön asema	lukumäärä	prosentti
työntekijä	13	59,1%
esimies	6	27,3%
asiantuntija	3	13,6%
yhteensä	22	100%

6.2.11 Aseman vaikutus ekotukiasioiden eteenpäin viemisessä

Seuraavassa kysymyksessä haettiin tietoa, kokivatko henkilöt oman asemansa vaikuttavan siihen, kuinka heidät tai heidän esille ottamansa asia otetaan vastaan. Vastausta sai perustella omin sanoin. Kuten taulukko 7 esittää, 41% vastaajista ilmoitti uskovansa, että heidän asemallaan työyhteisössä oli vaikutusta. 18% ei uskonut asian olevan näin ja 41% ei osannut vastata (taulukko 7). Perusteluissa tuotiin esille, että esimiesten on helpompi viedä asioita eteenpäin. Toisaalta esimiehiltä toivottiin enemmänkin vastuunottoa ympäristöasioissa, esimerkiksi laiminlyönteihin puuttumisessa.

Taulukko 7. Aseman vaikutus asioiden eteenpäin viemisessä

Oman aseman vaikutus	lukumäärä	Prosentti
vaikuttaa	9	40,9%
ei vaikuta	4	18,2%
ei osaa sanoa	9	40,9%
yhteensä	22	100%

Yksi työntekijän asemassa oleva vastaaja totesi, että esimiehen kanssa asioidessa hierarkia nousee helposti esille. Toinen työntekijä huomautti, että ”duunarien” on helpompi jutella keskenään, kielenkäyttö on samanlaista eikä asioista tehdä liian vaikeita. Myös tasavertaisuus helpottaa asioiden eteenpäin viemistä. Motivoitunutta henkilöä arvostetaan helpommin. Yksi vastaaja kertoi pyrkivänsä vaikuttamaan osastonsa hankintoihin, vaikka esimiehet olisivat kiinnostuneita, on hankinnat tehtävä kaupungin sopimustoimittajilta. Yksi vastaajista koki, että naisena hänen sanomisiaan ei oteta vakavasti.

6.2.12 Haasteet

Kysymys 12 oli avoin ja siinä pyydettiin kertomaan ekotukitoiminnan ja ekotukihenkilönä toimimisen suurimmista haasteista. Kysymykseen vastasi 73% kyselyyn vastanneista.

Vastauksissa painottuivat muiden asenteet; ympäristötyötä vastustavat työntekijät, jotka toimivat seurauksia miettimättä, ”äijä”-asenne, muutosvastarinta ja välinpitämättömyys. Vastaajat kokivat, että uusia toimintatapoja vastustettiin, koska ne teettäisivät lisää työtä tai ainakin vanhojen toimintamallien muuttamista.

Ajanpuute aiheutti myös haasteita, samoin se, ettei ekotukitoiminta ollut selkeästi organisoitua. Yksi vastaajista totesi, ettei ekotukitoiminta voi jäädä ainoastaan ekotukihenkilöiden harteille. Ympäristötyö ei saa olla vain sanahelinää, vaan se pitää saattaa osaksi jokapäiväistä työtä. Koko henkilöstö tulisi sitouttaa ympäristötyöhön, jolloin ekotukihenkilön tehtävä olisi enemmän tukemista ja tiedottamista. Yksi vastaaja kertoi, että myös omat tottumukset aiheuttavat haasteita, koska niiden vaikutusta ympäristöön ei aina huomaa. Kaksi vastaajaa ilmoitti, ettei heillä ollut erityisiä haasteita.

6.2.13 Ekotukitoiminnan kehittäminen Staralla

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä ekotukihenkilöiltä pyydettiin ajatuksia ekotukitoiminnan kehittämiseen. 50% jätti tähän kysymykseen vastaamatta. Vastauksissa toivottiin koko henkilöstölle opastusta ympäristöasioista. Tilaisuuksissa voitaisiin käydä läpi

ympäristön tilaa ja ympäristöystävällisien toiminnan tarpeellisuutta, sekä konkreettisia asioita, kuten kierrätystä. Asenteiden muutosta kaivattiin. Yhdessä ehdotuksessa toivottiin, että ympäristöalan asiantuntija voisi seurata työntekoa eri vaiheineen ja sen pohjalta tehdä erilaisia kehittämissuhteita.

Vastauksissa ehdotettiin myös erilaisiin kierrätysalan toimijoihin kohdistuvia tutustumiskäyntejä. Myös kaupungin omaa sisäistä tavaroiden kierrätystä voisi tehostaa ja organisoida paremmin: ”toisesta paikasta heitetään käypää tavaraa kaatopaikalle toisesta ostetaan samoja tavaroita uutena tilalle”. Ajankäyttöön toivottiin parannusta, sekä korvausta ekotukihenkilönä toimimisesta. Tätä perusteltiin sillä, että ekotukihenkilöt tekevät monesti paljon työtä oman työpaikkansa tai tukikohtansa ympäristöasioiden eteen. Myös palautusta maanpinnalle toivottiin, tehtävien toimien hyödyllisyys tulisi olla selkeitä. Kaikille esimiehille ehdotettiin koulutusta ympäristöjohtamisesta ja ekotukitoiminnasta.

6.2.14 Ympäristöasioiden edistäminen

Kysymyksessä 14 vastaajia pyydettiin miettimään, mitä asiaa ekotukitoiminta voisi edistää heidän omalla osastollaan tai tukikohdassaan. Avoimeen kysymykseen vastasi 50% kyselyyn vastanneista. Yksi vastaaja kertoi, että tukikohdassa oli aloitettu jätekadun keräysastioiden ja lavojen läpi käyminen ja järjestely. Kun jätekatu on kunnossa, perehdytetään kaikki tukikohdan työntekijät sen käyttöön.

Lajittelua ja materiaalin uudelleen käyttöä haluttiin edistää, Staralla on oma kierrätyskeskus, jonka olemassa oloa kuitenkin harva tuntee. Turhia ajoja toivottiin vähennettäväksi myös työnjohdollisin ohjeistuksin. Koneiden käyttöön tulisi antaa tarkempaa ohjeistusta, myös käytön seuranta auttaisi päästöjen vähentämisessä ja koneiden ehjänä pysymisessä. Kokonaisen ryhmän kokoaminen ekotukiasioiden ympärille helpottaisi asioiden eteenpäin viemistä työyhteisössä, jossa kukaan ei halua ottaa vastuuta niistä.

6.2.15 Muut huomiot

Kohdassa 15 annettiin vastaajille mahdollisuus tuoda esiin asioita, joita kyselyssä ei oltu osattu kysyä. Myös tähän kysymykseen vastasi puolet kyselyyn vastanneista. Tukikohtiin toivottiin useampaa ekotukihenkilöä, tai ainakin sellaista, jolla olisi paremmin aikaa hoitaa tehtävää. Esille otettiin myös, että esimiehet eivät ole aina valmiita maksamaan lajittelusta tulevia kuluja. Yksi ekotukihenkilöistä kertoi, että hänen työyhteisössään ympäristöasioita käsitellään aina työyhteisön palaverissa. Ekotukihenkilöt antoivat myös suoraan työhön liittyviä ehdotuksia, esim. syksyiseen lehtien keräämiseen liittyen. Puiden lehtiä voitaisiin käyttää enemmän katteena pensaiden alla, tai ne voitaisiin murskata nurmikoille. Nyt suurin osa kuljetetaan pois puistoista.

Varastotilat tulisi järjestää niin, etteivät työmaalle menevät materiaalit pääsisi menemään pilalle varastoinnin aikana. Onnistumistakin kerrottiin, mm. kasvinsuojelun kontrollointi vaikuttaa ympäristönsuojeluun positiivisesti. Yksi vastaajista toivoi, että ekotukiasioissa keskityttäisiin enemmän niihin asioihin, joihin voidaan käytännössä puuttua. Nyt käsitellään usein asioita, joihin ei pysty vaikuttamaan. Yhdessä kommentissa todettiin, että ”Staralle täytyy saada oma, pelkästään ympäristöasioihin keskittyvä tiimi. Näin iso organisaatio vaatii sen.”

6.3 Tulkinta

Staran ekotukihenkilöt ovat kyselyn perusteella ottaneet pestin vastaan vapaaehtoisesti oman kiinnostuksensa perusteella, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Aina vapaaehtoisia ei ylimääräisiin tehtäviin löydy.

Perehdytyksen taso voisi olla parempi, kun ekotukihenkilöksi juuri nimitetty henkilö jätetään yksin tehtävänsä kanssa, voi se viedä motivaation kokonaan. Ylipäättään uuteen tehtävään, oli kyse sitten vapaaehtoisesta työstä tai varsinaisesta työtehtävästä, ryhtyvä henkilö tulisi perehdyttää kunnolla. Ekotukitoiminnan peruskurssi antaa hyvän peruskuvan

tehtävästä ja toiminnan taustasta, mutta yksilöllistä opastustakin tarvitaan. Yhteiset tilaisuudet ovat selkeästi tärkeitä, olivatpa ne sitten työyhteisön omia palavereja tai osaston ekotukihenkilöille järjestettyjä vierailuja.

Tiedon saantiin vaikuttaa selvästi sähköpostin käytön vaikeus, jos koneelle ei työpäivän aikana ehdi, jää myös sähköpostitse lähetetty tieto saamatta. Osa saa saadaan ns. toisen käden tietona, jolloin kaikki informaatio ei välttämättä kyseistä henkilöä saavuta. Ympäristöasioita otetaan esille työyhteisöissä, mutta yleisö ei aina ole vastaanottavaista. Moni ekotukihenkilö joutuu kohtaamaan ympäristöasioihin negatiivisesti asennoituvia ja välinpitämättömiä kollegoja, jolloin tehtävän hoitaminen voi tuntua turhauttavalta. Asioita on vaikea saada eteenpäin, jos kukaan ei ole halukas tekemään muutoksia omassa toiminnassaan. Asioiden eteenpäin viemiseen vaikuttaa myös ekotukihenkilön oma asema työyhteisössä, esimiesten on helpompi saada aikaan muutoksia, vaikka aseteet olisivatkin muutosta vastaan.

Ekotukihenkilöt myös selkeästi tarvitsisivat enemmän tukea tehtävänsä hoitamiseen. Ekotukitoiminta koetaan jääneen yksin ekotukihenkilöiden harteille. Ympäristöasioiden hoitamiseen halutaan selkeä kanta ylätasolta, niin, että koko henkilöstö voidaan perehdyttää ympäristöystävällisempään toimintaan. Esimiehet ovat tässä avainasemassa, heidät tulisi saada sitoutettua ympäristöystävälliseen toimintaan ja päätöksen tekoon. Ekotukihenkilöiden asemaa voisi parantaa esimerkiksi selkeillä ajankäyttöoikeuksilla.

Ympäristöasiat ovat selvästi ekotukihenkilöille tärkeitä, ja se varmasti motivoi ja saa heidät jatkamaan niiden esille tuomista vaikeuksista huolimatta. Onnistumisillakin on varmasti merkitystä motivaation ylläpitoon.

Jätteen lajittelua ollaan Staralla parannettu, mutta tavaroiden ja materiaalin kierrätys ei toimi tehokkaasti. Materiaalin uudelleen käyttö ja kierrätys osastorajojen yli ei ole vielä toimivaa ja se koetaan turhauttavaksi.

7. Pohdintaa

Ekotukihenkilöiden toimintaan vaikuttaa varmasti jokaisen oma persoona, toisille asioiden esiin tuominen on helpompaa kuin toisille. Persoona voi myös vaikuttaa siihen, miten heihin suhtaudutaan työyhteisössä. Itse asia, ympäristö ja sen huomioiminen, saattaa herättää suuria tunteita työpaikalla. Ympäristövastuullisuus tuo väistämättä muutoksia toimintaan, oli sitten kyse ajojen vähentämisestä tai kertakäyttöasioista oikeisiin astioihin siirtymisestä. Vastustus voi olla kovaa ja yksittäisen ekotukihenkilön voi olla hyvin vaikea saada asennetta muuttumaan. Etenkin, jos työnjohto ei aidosti ole sitoutunut ympäristövastuullisuuteen, jää ekotukihenkilö yksin. Hän ei voi vaatia muutoksia tehtäväksi, vaikka ne olisivat linjassa Staran ympäristöohjelman kanssa. Staran ekotukihenkilöillä on hyvä motivaatio tehtävän hoitamiseen, toisaalta lannistavat kokemukset voivat laskea sitä, etenkin jos ne ovat jatkuvia. Ympäristömyönteisyyden sulauttaminen luonnolliseksi osaksi toimintaa ja päätöksentekoa vaativat koko organisaatioon vaikuttavia toimia.

Helsingin kaupungin liikelaitoksena Stara on velvollinen noudattamaan kaupungin ympäristöstrategiaa. Velvoitteiden lisäksi ympäristöstä huolehtiminen on myös sen toiminnan kannalta oma etu. Sää vaikuttaa merkittävästi Staran perustoihin, ilmastonmuutoksen tuomat haasteet koskevat kaikkea ulkona tehtävää työtä.

Staralla tehdään jo nyt paljon ympäristövastuullisia tekoja; Stara on läpäissyt Ekokompassin auditoinnin ja sen ympäristötavoitteet ovat vaikuttavia. Ympäristövastuullisuus ei vain tule kunnolla esille organisaation kaikilla tasoilla.

Staralla ei tällä hetkellä ole henkilöä, joka työskentelisi täysipäiväisesti ympäristöasioiden kanssa. Kuten eräs ekotukihenkilöistä totesi, Stara on niin iso organisaatio, että sillä tulisi olla täysipäiväinen ympäristövastaava. Tällä hetkellä niin ympäristövastaava, ekotukikoordinaattori, ympäristöryhmän jäsenet ja ekotuet tekevät ympäristötyötä, eli edistävät Staran ympäristöohjelman ja –politiikan tavoitteita, oman työnsä ohella. Se antaa helposti kuvan, ettei ympäristöasioita pidetä organisaatiossa kovin tärkeinä.

Siirtymisessä näkyvästi ja tunnetusti ympäristömyönteiseksi organisaatioksi täytyy Starankin kehittää sen kulttuuria ja ilmapiiriä. Staran organisaatiokulttuurin analysoimiseksi tarvittaisiin täysin erillinen tutkimus, mutta on oletettavaa, että se koostuu useista toisistaan poikkeavista alakulttuureista. Alakulttuurit ovat tavallisia missä tahansa organisaatiossa, mutta Starassa niiden olemassa oloon ja toisistaan poikkeavuuteen vaikuttavat varmasti ne organisaatiomuutokset, joissa osastoja on yhdistetty ja erotettu toisistaan. Vanhat osastojen nimet jäivät virallisesti pois käytöstä, mutta niitä saatetaan edelleen käyttää. Tämän voi tulkita niin, että kaikki eivät niinkään koe kuuluvansa laajempaan kokonaisuuteen, Staraan, vaan heille merkitystä on vain omalla työyhteisöllä. On melko luontevaa olettaa, että näissä eri osastoissa on ollut ja yhä on toisistaan poikkeava kulttuuri. Erilaiset työtehtävät, tavat tehdä töitä ja asenteet ovat vaihdelleet ja vaihtelevat edelleen. Ekotukihenkilöiden kommentteista tuli hyvin esille, että asennoituminen ympäristöasioihin on yksi niistä. Työyhteisössä saattaa hyvin olla tietyt normit, joihin ympäristöasioista puhuminen ei kuulu. Toisaalta ollaan totuttu tiettyihin toiminta- ja ajattelutapoihin, eikä niistä haluta luopua. Muutos saattaa tuntua työläältä ja jopa pelottavalta.



Kuva 4. Staran ulkoinen ilme on helposti tunnistettavissa
(Wallin, 2016)

Staran organisaatiokulttuurin näkyvin osa on yhtenäiset työvaatteet sekä autojen ja työkoneiden teippaukset. Staran ulkoinen ilme on helposti tunnistettavissa, kuten kuvasta 4 voi todeta (kuva 4). Staralainen tunnistaa kollegansa, vaikka ei tätä tuntisikaan.

Työtehtävästä ja työyhteisöstä riippumatta kaikilla on siis jotain yhteistä. Vahvistamalla yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan pyrkiä rikkomaan työyhteisöjen välisiä näkymättömiä rajoja ja edistää sitä kautta koko Staran yhteistä organisaatiokulttuuria.

Asenteiden muutos ei koske vain työntekijöitä. Jos työnjohto suhtautuu välinpitämättömästi ympäristöasioihin, se heijastuu myös työntekijöihin. Esimiestasolla ympäristöasioihin voi vaikuttaa, tai olla vaikuttamatta, työntekijöitä helpommin. Työnjohdon negatiivinen tai välinpitämätön asennoituminen ympäristöasioihin viestii työntekijöille, ettei heidänkään tarvitse suhtautua niihin vakavasti. Esimiesten huono asennoituminen ympäristöasioihin voi johtua yksinkertaisesti siitä, että heillä on taloudellinen vastuu toiminnasta. Ympäristön huomioon ottaminen saattaa aiheuttaa lisäkuluja, kun samaan aikaan kulut olisi pidettävä matalina. Ympäristövastuullisuuteen satsaaminen on pois jostain muusta, ja tiukassa taloustilanteessa käytännöllisyys menee helposti ympäristön edelle. Jos asenteet ympäristöasioita kohtaan ovat muutenkin huonot, eikä ympäristöystävällisyydessä nähdä mitään lisäarvoa toiminnan kannalta, ei motivaatio siihen satsaamiseen välttämättä ole korkea.

Ympäristömyönteisen organisaatiokulttuurin luomiseksi ei ole valmiita kaavoja, mutta mallina voisi hyödyntää tapaa, jolla työturvallisuutta on viime vuosien aikana parannettu. Työturvallisuus on ollut vahvasti esillä, työntekijöitä on kannustettu keskittymään turvalliseen työntekoon esimerkiksi palkitsemalla tapaturmien vähenemisestä. Toisaalta suojainten puuttumisesta on voitu jakaa sanktioita. Ympäristövastuulliseen toimintaan voi kannustaa samoilla metodeilla, pienetkin asiat voi huomioida. Välinpitämättömyys ja ympäristöasioiden aktiivinen vastustaminen on myös nostettava esille. Puuttuminen huonoon käytökseen myös ympäristöasioiden osalta, on selvä signaali siitä, että välinpitämätöntä toimintaa ei enää hyväksytä. Jätteiden lajittelua esimerkiksi ei voi kytätä, mutta ohjeiden näkyvä ja tietoinen noudattamatta jättäminen esimerkiksi turhiin ajoihin liittyen voisi olla paikka sanktioille.

Ympäristövastuullisuutta edistetään sanktioita paremmin palkitsemalla. Pienistäkin ideoista, joilla työpaikasta saadaan ympäristöystävällisempi, voitaisiin palkita. Palkitseminen ja muun positiivisen palautteen antaminen ympäristövastuullisista teoista on myös vahva signaali siitä, mitä työntekijöiltä odotetaan.

8. Kehittämisideat

Ekotukihenkilöille tehdyn kyselyn pohjalta on koottu ideoita ja ajatuksia siitä, kuinka Starasta saataisiin ympäristöystävällinen työpaikka. Ekotukihenkilöiden ideat olivat sekä laajemmin koko organisaatiota koskevia, että konkreettisempia, omaan työhön liittyviä ajatuksia.

8.1 Ympäristöryhmä ja ympäristövastaava

Ekotukihenkilöiden palautteissa Staralle ehdotettiin perustettavan ryhmä, joka keskittyisi vain ympäristöasioihin. Staraan on perustettu ympäristöryhmä vuonna 2017, ryhmän kokoonpanon perusteella sen on kuitenkin ajeltu toimivan muun työn ohessa. Staran ympäristövastaava toimii samoin muun työnsä ohessa.

Staran toiminnasta aiheutuu haittaa ympäristölle, eikä ympäristöystävällisempi toiminta ei ole aina helposti ratkaistavissa. Autot ja työkoneet ovat välttämättömiä työnteolle, eikä kaikkea jätettä ole mahdollista lajitella. Asenteiden muuttaminen ja koko henkilöstön sitouttaminen ympäristövastuulliseen toimintaan on vaativaa. Ympäristövastaavalle ja -ryhmälle tulisi taata tarpeeksi resursseja haasteisiin paremmin vastaamiseen.

8.2 Näkyvyys ja viestintä

Ympäristöasioita ja ekotukitoimintaa tulisi tehdä näkyvämmäksi. Staralla tapahtuu ympäristöasioiden eteenpäin viemistä, mutta niistä tiedottaminen on pienimuotoista.

Tietoa ympäristöasioista, Ekokompassista, ympäristöpolitiikasta sekä ekotukitoiminnasta ja –henkilöistä löytyy Staran sisäisestä verkosta. Staran 1400 työntekijästä valtaosa ei käytä tietokonetta päivittäisten työtehtäviensä hoidossa. Intrassa oleva tieto on hankalasti löydettävissä ja osa kaipaisi päivitystä. Tehokkaampi tiedotus ja näkyvyys voivat vaikuttaa positiivisesti henkilöstön asenteisiin ympäristötyötä kohtaan. Se voisi myös helpottaa ekotukihenkilöiden työtä, jos he voivat tuntea olevansa osa isompaa kokonaisuutta. Tiedotus työpaikoilla ei aina ole onnistunut, kuten kuva 5 osoittaa. Ympäristöasioiden tärkeys ei ehkä välity puolityhjälle ilmoitustaululle lisätystä tiedotteista (kuva 5).



Kuva 5. Tiedotusta Ekokompassista ja ympäristöpolitiikasta
(Wallin 2018)

8.3. Ekotukihenkilöiden rooli ja asema

Staralla on paljon motivoituneita ekotukihenkilöitä erilaisilla taustoilla ja erilaisista työympäristöistä. Heidän ideoitaan ja näkemyksiään tulisi hyödyntää nykyistä enemmän. Ekotukihenkilöllä on oman työyhteisönsä jäsenenä sekä oman ammattinsa edustajana usein paras näkemys, miten työtapoja voitaisiin muuttaa ympäristöystävällisemmäksi. Hänellä on usein myös hyvä näkemys siitä, mitkä ovat ne suurimmat haasteet suunnitelluissa toimenpiteissä. Ekotukitoimintaa voisi tehdä tutummaksi ja ekotukihenkilöitä näkyvämmäksi. Ekotukihenkilöt voitaisiin esitellä henkilöstölehdessä, työyhteisöiden omat ekotukihenkilöt voitaisiin aina esitellä uusille työntekijöille.

8.4 Koulutus

Tarve koko henkilöstöä koskevasta ympäristöasioita käsittelevästä koulutuksesta tuli selväksi ekotukihenkilöiden vastauksista ja kommentteista. Koulutusta ei ole mielekästä järjestää yhden kaavan mukaan, vaan se tulisi räätälöidä kunkin työyhteisön mukaan. Koulutuksessa käsiteltäviä asioita tulisi miettiä sen mukaan, mitkä asiat kutakin työyksikköä koskevat; miten sen toiminta vaikuttaa ympäristöön ja miten sitä voidaan kehittää vähemmän haitalliseksi.

8.5 Päästöt

Yksi hyvin selkeä asia, johon toivotaan muutosta, on ajoneuvojen käyttö. Autoilla ja koneilla ajetaan turhia ajoja miettimättä energian kulutusta tai ajon aiheuttamia päästöjä. Ajelu on vanhastaan ollut ns. ”talon tapa”. Eritoten autoilla ajetaan paljon muutakin kuin työmaalta tukikohtaan tai toiselle työmaalle ajoa. Talvisin sää vaikuttaa työn määrään, ja talvikauteen osuu myös jaksoja, jolloin työtä on vähemmän. Joissain työyhteisöissä on tapana lähteä liikenteeseen, vaikka mihinkään ei varsinaisesti olla menossa, toisissa näin on työnjohdon

määräyksestä tehtävä. Näistä turhista ajoista luopuminen olisi periaatteessa helposti toteutettava, joskin se vaatisi työnjohdolta sekä asennemuutosta, että tiukempaa otetta. Järkevät ajoreitit ja ylimääräisistä ajoista luopuminen vaikuttaisi positiivisesti ympäristöön, mutta myös talouteen polttoainekulujen vähentymisenä.

9. Lähdeluettelo

- Blastic, 2018, *Marine litter is a persistent and cumulative threat* [Online]
<https://www.blastic.eu/knowledge-bank/introduction-plastic-marine-litter/marine-litter/>
 [luettu 10.5.2018]
- Brand United, 2013, *Ympäristöasiat imagon rakentajana*, [Online]
<https://www.jao.fi/loader.aspx?id=bc509fb9-133c-46ff-b991-235758ec3a3c> [luettu 12.5.2018]
- Buchanan, David & Huczynski, Andrzej, 2004, *Organizational Behaviour, An introductory Text*, Essex: Pearson Education
- Ekokompassi, 2018, *Ekokompassi kriteerit* [Online]
<https://ekokompassi.fi/palvelut/kriteerit/> [luettu 10.3.2018]
- Ekotuki, 2018, *Ympäristötekoja työpaikalla*, [Online] www.ekotuki.fi [luettu 10.3.2018]
- Ekotuki, 2018, *Ekotuki-toimintamalli työpaikoilla*, [Online]<http://www.ekotuki.fi/toiminta/>
 [luettu 10.3.2018]
- Erikson, Annukka, 2014, *Ekotukitoiminnan kehittämissuunnitelma*, pdf [luettu 10.5.2018]
- Fowler, Floyd J., 1995, *Improving survey questions- Design and Evaluation*, California: Sage Publications
- Fowler, Floyd J., 2002, *Survey research methods*, California: Sage Publications
- Furnham, Adrian, 2006, *The psychology of behavior at work: The individual in the organization*, Cornwall: Psychology Press
- Harris, Loyd C. & Crane Andrew, 2002, *The greening of organizational culture: management views on the depth, degree and diffusion of change*, Journal of Organizational Change Management, Vol.15 Iss 3 pp. 214-234
- Heikkilä, Tarja, 2008, *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita
- Helsingin kaupunki, 2018, *Staran esittely*. [Online] <https://www.hel.fi/stara/fi/> [luettu 10.3.2018]
- Helsingin kaupunki, 2017, *Ympäristöjohtaminen* [Online]
<http://helmi.hel.fi/yhteisetpalvelut/ymparistoasiat-ja-ekotuki/ymparistojohtaminen/Sivut/default.aspx> [luettu 10.3.2018]
- Helsingin kaupungin ympäristökeskus, 2005, *Helsingin ekologisen kestävyuden ohjelma*, Helsinki: Helsingin kaupungin hankintakeskus

Ilmasto-opas, 2018, *Mittaukset kertovat ilmaston muuttuvan*, [Online] <https://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/ilmio/-/artikkeli/60d35ca2-9874-406e-bb9f-608e5b60746d/mittaukset-kertovat-ilmaston-muuttuvan.html> [luettu 10.5.2018]

Ilmasto-opas, 2018, *Luonnon monimuotoisuuden suojelu: Suojelualueet ja uhanalaiset lajit* [Online] <https://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/vaikutukset/-/artikkeli/a75a76eb-eae5-4bcb-aec1-ee676f7c7a57/suojelu.html> [luettu 10.5.2018]

Juuti, Pauli, 2006, *Organisaatiokäyttäytyminen*, Keuruu: Otava

Kuikka, Pirita 2009, *Ympäristövastuullisuuden edistäminen kuntaorganisaatiossa: tarkastelussa Helsingin kaupungin ekotukihenkilöiden tukeminen*, opinnäytetyö Kestävän kehityksen koulutusohjelma, Hyvinkää: Laurea-ammattikorkeakoulu

Kuikka, Pirita & Neuvonen, Markus, 2013, *Toimintatapojen muuttaminen: ekotukihenkilön opas*, Helsingin Ympäristökeskus

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru, 2008, *Organisaatiokäyttämisen perusteet*, Helsinki: Edita

Mustonen, Pertti, 2003, *Näkyvää työtä...ja vähän näkymätöntäkin*, Helsinki

NASA, 2018, *A blanket around the Earth*, [Online] <https://climate.nasa.gov/causes/> [luettu 10.5.2018]

Norton, Thomas A., Zacher, Hannes & Ashkanasy, Neal M., 2015, teoksessa: Robertson, Jennifer L. & Barling, Julian, toim. *The psychology of green organizations*. New York: Oxford University Press

Sarkkinen Silja, 2014, *Työpaikan ekoarki ja kuinka se tehdään*, Helsingin kaupungin ympäristökeskus

Stara, 2018, *Stara intranet*, [Online] <http://helmi.hel.fi/stara/> [luettu 10.3.2018]

Stara, 2013, *Staran ympäristöpolitiikka*, pdf [luettu 10.3.2018]

Stara, 2014, *Ympäristöasenteet Starassa*, alkukartoitus, pdf [luettu 10.3.2018]

Stara, 2014, *Staran ympäristöohjelma*, pdf [luettu 10.3.2018]

Stara, 2017, *Ympäristöjohtaminen*, pdf [luettu 10.3.2018]

WWF, 2018, *Mikä Green Office*, [Online] <https://wwf.fi/vaikutakanssamme/greenoffice/mika-green-office/> [luettu 10.5.2018]

Yle, 2018, *Ylikulutuspäivä herättelee suomalaisia niukempaan kulutukseen*, [Online] <https://yle.fi/uutiset/3-10153907> [luettu 10.5.2018]

Ympäristöministeriö, 2017, *Pariisin ilmastopöytäkirja*, [Online] <http://www.ymparisto.fi/pariisi2015> [luettu 11.5.2018]

Kuvat:

Kuva 1. Helsingin kaupungin ympäristöjohtamisen malli, kuva Helsingin kaupunki 2018
<http://helmi.hel.fi/yhteisetpalvelut/ymparistoasiat-ja-ekotuki/ymparistojohtaminen/Sivut/default.aspx>

Kuva 2. Staran organisaatiokaavio, kuva Stara 2018
http://helmi.hel.fi/Stara/organisaatio/Organisaatiokaaviot/Organisaatiokaavio_2_2018_nimet.pdf

Kuva 3. Organisaatiokulttuurin eri tasot Edgar Schein tasoajatteluteorian mukaan. Malli teoksesta Buchanan D. & Huczynsky A., 2004, Organizational Behaviour, Pearson Education

Kuva 4. Staran Kaupunkitekniikoiden ajoneuvo esillä Skidit-festareilla 2016, kuva Wallin, Katja 2016

Kuva 5. Tiedotteet Ekokompassista ja Staran ympäristöpolitiikasta Staran tukikohdassa, kuva Wallin, Katja 2018

LIITE 1

Helsinki 10.2.2017

Hei,

Teen opinnäytetyötäni Staran ekotukitoiminnasta ja toivoisin, että ehtisit vastata mukana tulleeseen kyselyyn. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa ekotukihenkilöiden kokemuksia pestin hoitamisesta omalla työpaikalla. Kysymykset ovat moni valinta kysymyksiä viimeisiä avoimia kysymyksiä lukuun ottamatta. Avoimiin kysymyksiin ei ole pakko vastata, mutta vastaathan silti moni valinta kysymyksiin. Jokaiseen kysymykseen saa lisätä omia huomioita, eikä kirjoitusasusta tarvitse huolehtia, ranskalaiset viivat ovat yhtä toimivia kuin essee-tyyppinen vastaus.

Voit vastata anonymisti tai nimellä. Joka tapauksessa kuulisin mielelläni minkä tyyppinen työ sinulla on; teetkö puutarhatöitä, ajatko työkonetta tms.

Kysely toteutetaan paperisena, koska osalla ekotukihenkilöistä ei ole mahdollisuutta vastata kyselyyn sähköisenä. Kysely palautetaan sisäpostilla osoitteeseen PL 1565

Minulta voi kysellä lisää sähköpostilla katja.wallin@hel.fi tai soittamalla: puh: 0931078550 / 0503760618. Minut löytää Kampin tukikohdasta, jos haluaa tulla henkilökohtaisesti tapaamaan.

Lista ekotukihenkilöistä ei ehkä ole täysin ajantasainen, jos et toimi enää ekotukihenkilönä voit silti palauttaa lomakkeen ja kertoa, miksi et enää toimi ko. pestissä. Voit myös antaa lomakkeen uudelle ekotukihenkilölle.

Kiitos jo etukäteen,

Katja

Kysely Staran ekotukihenkilöille 2017

1. Mikä oli motivaatiosi lähteä ekotukihenkilöksi?

- a) oma kiinnostus aiheeseen
- b) mahdollisuus olla pois työmaalta (esim.koulutusten aikana)
- c) jonkun oli vaan pakko ottaa pesti
- d) muu, mikä?

2. Saitko aloittaessasi opastusta tehtävään?

- a) kyllä, keneltä?
- b) ei

3. Oletko käynyt ekotukihenkilön peruskurssin?

- a) kyllä b) ei

4. Oletko osallistunut yhteisiin tilaisuuksiin (Staran omat, kaupungin yhteiset)?

- a) kyllä, mihin?
- b) ei

5. Oletko saanut tietoa tilaisuuksista ja koulutuksista?

- a) kyllä, keneltä?
- b) ei

6. Oletko ottanut ekoasioita esille omassa työyhteisössä?

Voit valita useamman

- a) esimiehen kanssa
- b) työtoverien kanssa
- c) jonkun muun, kenen?
- d) en ole

Miten sinut ja asiasi vastaanotettiin?

7. Uskotko, että pystyt vaikuttamaan ympäristöasioihin omassa työyhteisössä?

- a) kyllä
- b) ei

Perustelut:

8. Onko sinua tuettu ekotukihenkilön toimessa?

- a) kyllä, keneltä olet saanut tukea?
- b) ei

9. Koetko ekotukitoiminnan mielekkääksi?

- a) kyllä b) ei

Perustelut:

10. Oma asema työyhteisössä

- a) työntekijä
- b) asiantuntija
- c) esimies

11. Koetko, että asemasi vaikuttaa siihen, miten esittämäsi asiat otetaan vastaan?

- a) kyllä
- b) ei
- c) en osaa sanoa

Perustelut:

Avoimet kysymykset, vastaa kääntöpuolelle tai lisäpaperille:

12. Ekotukitoiminnan ja ekotukihenkilönä toimimisen suurimmat haasteet

Mitkä asiat tuntuvat vaikeilta tai hankalilta, mitkä asiat eivät toimi yms.

13. Miten toivoisit ekotukitoimintaa kehitettävän Staralla?

*14. Mitä ympäristöasiaa ekotukitoiminta voisi edistää omalla osastollasi/
tukikohdassa?*

15. Muita huomiota

Taustatiedot

Nimi:

Työpiste:

Työtehtävä: