

Ympäristöjohtaminen Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä: Työntekijöiden ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi.

Asikainen Eeva-Maria

Opinnäytetyö

Syyskuu 2020

Matkailu- ravitsemis- ja talousala

Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta

Kestävä Gastronomia

Tekijä(t) Asikainen, Eeva-Maria	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Syyskuu 2020
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Ympäristöjohtaminen Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä Työntekijöiden ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi		
Tutkinto-ohjelma Restonomi (AMK) Matkailu ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Tarja Viitanen		
Toimeksiantaja(t) Keski- Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Keuda		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön taustalla toimii Keski- Uudenmaan koulutuskuntayhtymän ympäristöjärjestelmän käyttöönotto. Ekokompassi ympäristöjärjestelmää rakentaessa otetaan huomioon kriteerit, joiden mukaan organisaatio luo tavoitteet ympäristöasioiden kehittämiseen. Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää toiminnalle sitoutunutta henkilökuntaa, ja heiltä tulleet kehittämis ehdotukset edesauttavat ympäristöasioiden eteenpäin viemistä ja Ekokompassi sertifikaatin saavuttamista. Kehitysehdotuksia haettiin hankintojen, viestinnän ja jätehuollon osalta.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin puolistrukturoitujen ryhmähaastatteluiden avulla. Haastattelut toteutettiin Teams- verkkokokousten välityksellä COVID-19 pandemian vuoksi. Tulokset analysoitiin luokittelemalla, teemoittelemalla ja tyypittelemällä.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että kaikilla osa-alueilla organisaation yhteiset linjat tulee saada kuntoon ja ohjeistusta lisätä. Hankinnat ovat tällä hetkellä pääosin ympäristöystävällisiä, mutta joitain parannuksia tulee tehdä. Ympäristöviestintä koettiin pääosin puutteellisena ja epäselvänä. Viestintäkanavien yhdenmukaisuus ja tieto missä ympäristöasioista viestitään, oli myös epäselvää. Jätehuolto toimii pääosin hyvin ja jätteen määrän vähentämisen eteen oli tehty paljon töitä. Joitain kehitysehdotuksia etenkin lajittelumahdollisuuksien lisäämiseksi ja ohjeistuksen parantamiseksi kaivattiin.</p> <p>Keudalla toimitaan ympäristöystävällisesti ja ympäristöasiat otetaan vakavasti. Työntekijät ovat tietoisia ympäristövaikutuksista jokaisella osa-alueella ja tiedostavat ympäristövaikutukset myös oman työnsä kannalta. He ovat sitoutuneita organisaation yhteisiin tapoihin ja omalla toiminnallaan edesauttavat Ekokompassi sertifikaatin saamista.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ympäristöjohtaminen, Ympäristöjärjestelmä, Ekokompassi, Työntekijän osallistuminen		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Asikainen, Eeva-Maria	Type of publication Bachelor's thesis	Date September 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 57	Permission for web publication: x
Title of publication Environmental management in Keuda Group Employees' proposals for the development of activities		
Degree programme Bachelor of hospitality management		
Supervisor(s) Viitanen, Tarja		
Assigned by Keski- Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Keuda		
Abstract <p>The background of this thesis is the implementation of an environmental management system in Keuda Group, which provides vocational education and training in Finland. Certain criterions must be taken into consideration when building an Eco-compass system. Organization creates goals for developing their environmental actions. Reaching the goals needs commitment from the employees and the development proposals coming from them will contribute to the advancement of environmental actions and the obtaining of Eco-compass certification. This study sought development proposals for procurement, communications, and waste management.</p> <p>The study was conducted as a qualitative study and the data was collected through semi-structured group interviews. Interviews were conducted through Teams online meetings due to the COVID-19 pandemic. Results were analyzed by categorizing, theming, and typing.</p> <p>The study found that the most important thing is to find a common line and increase the instructions throughout the organization. Now procurements were mostly environmentally friendly although there were some things which could need some improvement. Communication was perceived mostly insufficient and unclear. Waste management worked mostly well, and a lot of actions were made to decrease waste. Development proposals were issued to improve waste sorting and guidance for sorting was needed.</p> <p>Keuda works environmentally friendly and the environmental issues are taken seriously. The employees are conscious of environmental impacts through their personal work level and organizational state. They are committed to the common ways of the organization and contribute to the obtaining of the Eco-compass Certificate.</p>		
Keywords/tags Environmental management, Environmental management system, Employee participation		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimusasetelma	5
2.1	Tutkimusote.....	6
2.2	Aineistonkeruumenetelmät	7
2.3	Aineiston analyysi.....	8
2.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	10
3	Ympäristöjohtaminen	11
3.1	Ympäristöjärjestelmät	15
3.2	Ekokompassi ympäristöjärjestelmä.....	16
3.2.1	Hankinnat	19
3.2.2	Jätteet.....	21
3.2.3	Viestintä ja vaikuttaminen.....	23
3.3	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä KEUDA.....	24
4	Tutkimustulokset.....	25
4.1	Ympäristötoimenpiteet tällä hetkellä	27
4.2	Toiminnan kehittäminen Ekokompassia varten.....	31
4.3	Työntekijöiden sitoutuminen vastuulliseen työskentelyyn	35
5	Johtopäätökset.....	38
6	Pohdinta.....	40
6.1	Tutkimuksen toteutuminen ja luotettavuustarkastelu	40
6.2	Tulosten vertaaminen muihin tutkimuksiin	41
6.3	Jatkotutkimusaiheet	43
	Lähteet	44
	Liitteet.....	51
	Liite 1. Saatekirje haastatteluun	51
	Liite 2. Haastattelukysymykset	52

Liite 3. Ekokompassin 10 kriteeriä. (www.ekokompassi.fi/ymparistojarjestelma/10kriteeria).....	53
--	----

Kuviot

Kuvio 1. Yritysvastuumalli. Koipijärvi& Kuvaja 2017,19, muokattu.	4
Kuvio 2. Esimerkki teemoittelusta.	10
Kuvio 3. Ekokompassi kehittämiskohteet. (www.ekokompassi.fi).....	18
Kuvio 4. Ekokompassi logo (www.ekokompassi.fi)	19

Taulukot

Taulukko 1. Haastattelulista	26
Taulukko 2. Tutkimustulosten luokittelu	31

1 Johdanto

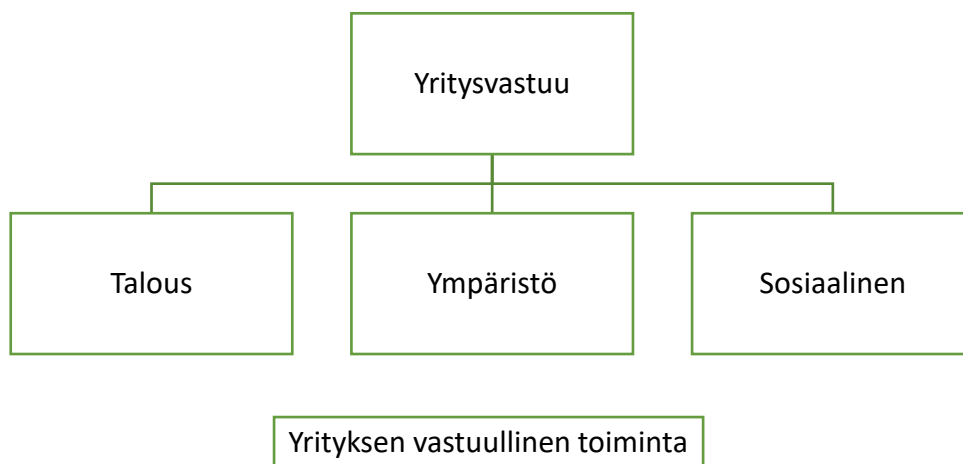
Ympäristöasiat ovat pinnalla maailmanlaajuisesti ja ympäristön hyvinvoinnista puhutaan lakkaamatta. Se koskettaa kaikkia jollain tasolla mutta erityisesti yritysten tulisi sitoutua toimimaan niin, että ympäristön kuormittuminen hidastuu. Elämme aikakautta, jossa ympäristötoimenpiteiden pitää olla näkyviä, jotta yritysten toiminta on uskottavaa ja ne menestyvät paremmin.

Yritysten ympäristötyötä ohjaavat kestävän kehityksen mukaiset tavoitteet. Kestävä kehitys koostuu ekologisesta, taloudellisesta ja sosiaalisesta, sekä kulttuurillisesta kestävydestä ja se on maailmanlaajuista, paikallista ja alueellista toimintaa. Kestävän kehityksen mukaisen toiminnan päätavoite on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät tulevaisuuden näkymät. Ekologinen kestävyys koostuu luonnon monimuotoisuuden säilyttämisestä ja luonnonvarojen järkevästä käytämisestä sopeuttaen ihmisen toiminnan luonnon sietokykyyn. Talouden tasapainoinen kasvu on edellytys kestävän kehityksen mukaiselle toiminnalle ja luo pohjan yhteiskunnan keskeisille toiminnoille. Ilman kestävää taloutta ei ole myöskään sosiaalista kestävyttä. Sosiaalisen kestävyden haasteita ovat mm. väestön kasvu ja ikääntyminen ja hyvinvoinnin edellytykset on tärkeä taata sukupolvilta toisille. Ekologista kestävyttä voidaan edesauttaa väestön hyvillä sosiaalisilla olosuhteilla, joten näin ollen kaikki kestävän kehityksen pääteemoista kulkevat käsi kädessä. (Mitä on kestävä kehitys 2013.)

Suomessa on lukuisia yrityksiä, jotka ovat ottaneet kestävän kehityksen tavoitteet vakavasti ja tehneet merkittäviä ympäristötekoja. Yksi niistä on Raisio Oyj, joka ensimmäisenä Suomalaisena yrityksenä laski tuotteilleen hiilijalanjäljen ja kertoi sen myös avoimesti kuluttajille. Hyöty on molemmin puoleinen. Kuluttajien kiinnostus elintarvikkeiden ympäristövaikutuksista on lisääntynyt ja hiilijalanjäljen laskeminen paljastaa myös tuotannon turhat, energiaa ja materiaaleja hukkaavat vaiheet. (Antila 2010, 23.) Maailman kolmanneksi vastuullisin yritys Neste Oyj on tehnyt merkittävää työtä ilmastokriisin torjumisen ehkäisemiseksi. Neste tuottaa mm. jätteistä ja tähteistä uu-

siutuvaa polttoainetta ja kehittää uusia ratkaisuja lento- ja muoviteollisuuteen. Ympäristövastuu näkyy esim. muovijäteongelman torjumisena ja tarjoamalla asiakkaille ratkaisuja kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen. (Sieppi 2020.)

Vastuullinen yritystoiminta käsittää monia yhteiskunnallisia teemoja. Koipijärvi ja Kuvaja (2017) käyttävät siitä termiä yritysvastuu. Yritysvastuu kattaa alleen ympäristövastuun, sekä taloudellisen ja sosiaalisen vastuun. Yrityksen toiminta on yhteiskunnan kannalta vastuullista silloin, kun se ottaa kestävän kehityksen ja yritysvastuun eri osa-alueet huomioon toiminnassaan ja pystyy siten turvaamaan kestävän kehityksen toteutumisen. (Ks. Kuvio 1.) (Koipijärvi& Kuvaja 2017, 18.)



Kuvio 1. Yritysvastuumalli. Koipijärvi& Kuvaja 2017,19, muokattu.

Ympäristö- taloudellinen- ja sosiaalinen vastuu kulkevat aina jollain tavalla rinnakkain ja toimintojen välille tulee saada tasapainoiset toimintamallit. Pelkästään ympäristöasioihin keskittyminen voi aiheuttaa taloudellista epätasapainoa, kun taas ainoastaan taloudelliset seikat huomioon ottaminen voi horjuttaa ympäristöä ja sosiaalisten toimintojen heikentymistä. (Heiskanen 2004, 18–20.)

Työntekijöiden rooli yrityksen ympäristötyössä on merkittävä ja sillä on suuri vaikutus yritysten kokonaiskuvassa. Sen vuoksi ympäristöasioiden johtamiseen tulee kiinnittää huomiota, jotta vaaditut tavoitteet voidaan saavuttaa. Yritysten olisi hyvä ottaa työntekijät mukaan ympäristötyön suunnitteluun saavuttaakseen paremman lopputuloksen. Työntekijöitä tulee kouluttaa ympäristötyöhön heti työsuhteen alussa, sekä järjestää jatkuvaa koulutusta myös vanhoille työntekijöille (Govindarajulu & Daily 2004, 366). Työntekijöiden osallistumisella ympäristötoimintaan on todettu olevan edullisia vaikutuksia yrityksen ympäristötoimintaan perustuvan kilpailuedun saavuttamisen yhteydessä (Del Brío, Fernández & Junquera 2007, 513).

Tämä raportti esittää yhden organisaation työntekijöiltä saatuja kehitysehdotuksia ympäristöjärjestelmän käyttöönoton alkuvaiheessa. Raportissa keskitytään ainoastaan yritysten ympäristövastuuseen ja tutkimuksella haetaan vastauksia niihin seikkoihin, mitkä työntekijöiden mielestä ovat tärkeitä päivittäisessä toiminnassa. Merkittävin etu saadaan hyvällä ja suunnitelmallisella ympäristöjohtamisella, jolla jalkautetaan toimintoja työntekijöiden keskuuteen. Ympäristöjohtaminen on 1980-luvulta keskittynyt nimenomaan saavuttamaan kestävän kehityksen mukaisia tavoitteita (Barrow 2004, 16).

2 Tutkimusasetelma

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän (Keuda) yhteisissä palveluissa aiotaan ottaa käyttöön Ekokompassi- ympäristöjärjestelmä ja sertifikaatti on tarkoitus saada vuoden 2020 aikana. Tulevaisuudessa Ekokompassi on mahdollista ottaa käyttöön myös opetuspalveluissa. Keuda haluaa ottaa työntekijät mukaan toiminnan kehittämiseen, jotta heidän sitoutumisensa ympäristötyöhön olisi helpompaa.

Toimeksianto tälle tutkimukselle alkoi työharjoittelupalaverin yhteydessä. Palaverissa tuli ilmi Ekokompassi- ympäristöohjelman laatiminen ja sen osuvuus koulutusalaan oli niin hyvä, että se jalostui ajatukseksi opinnäytetyölle. Projekti lähti liikkeelle osallistumalla Ekokompassiin liittyviin palavereihin ja siten tutustumalla Keudan vastuulli-

suustyöryhmään. Työryhmässä määriteltiin tutkimuksen teemat ja tutkimuskysymykset hyväksyttiin toimeksiantajalla. Yhteistyötä tehtiin koko kevään 2020 aikana. Se oli molemminpuolista ja edesauttoi tutkimustyötä ja opinnäytetyön etenemistä.

Tutkimusongelma on: Miten Keudan toimintaa tulee henkilökunnan näkökulmasta kehittää Ekokompassi- ympäristöjärjestelmää varten? Tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset ovat: Mitä ajatuksia henkilökunnalla on ympäristötoimenpiteistä tällä hetkellä? Millä tavalla henkilökunta kehittäisi toimintaa saavuttaakseen Ekokompassi- sertifikaatin? ja Miten sitoutuneita työntekijät ovat vastuulliseen työskentelyyn?

Tutkimuksen tavoitteena toimii Keudalla, Ekokompassi ympäristöjärjestelmän alkukartoituksessa nousseet kehittämisen kohteet. Tutkimuksen avulla on tarkoitus saada tietoa käytännön työssä tapahtuvista ympäristötoimenpiteistä, sekä niiden kehittämisestä työntekijöiden näkökulmasta. Oikeanlaisten toimintojen ja kehitysratkaisuiden tuominen organisaatioon on silloin helpompaa. Työntekijöitä haastatteleamalla ja ottamalla huomioon heidän mielipiteensä saadaan todennäköisemmin aikaan ympäristötyöhön sitoutunut ja motivoitunut työyhteisö ja organisaatio.

2.1 Tutkimusote

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimusotetta sen vuoksi, että sillä saatiin kattavampaa tietoa organisaation ympäristöasioiden tilasta. Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus ymmärtää tiettyä toimintaa tai kuvata jotain ilmiötä tarkemmin. On tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät aiheesta jotain, tai ainakin heillä tulisi olla kokemusta siitä. (Tuomi& Sarajärvi 2018, 98.) Laadullisen tutkimuksen aineisto muodostuu erilaisista tekstiosuuksista, jotka saadaan esimerkiksi haastatteleamalla ihmisiä (Eskola& Suonranta 1998, 15). Haastattelu onkin paras tapa ottaa selvää ihmisten ajatuksista laajemmin ja parhaimman lopputuloksen saavuttamiseksi on hyvä, että haastatteluajankohdasta sovitaan hyvissä ajoin. On myös suotavaa, että haastateltavat voivat tutustua etukäteen haastattelun teemoihin ja/tai kysymyksiin (Tuomi& Sarajärvi 2018, 84–86.)

Tässä tutkimuksessa annettiin kaikille ruokapalvelujen, kiinteistö- ja laitoshuollon, sekä kokous ja tapahtumapalvelujen työntekijöille mahdollisuus saada äänensä kuulville ja haastattelijoiden valintaa yksilötasolla ei jaoteltu erikseen. Tutkimuksen tekijä sai toimeksiantajalta listan henkilöistä ja kaikille lähetettiin sähköpostilla kalenterikutsu ennalta määrätyille päiville. Kokousten aikatauluja muokattiin niin, että kaikki halukkaat pääsivät osallistumaan.

Sähköpostissa oli mukana saatekirje (Ks. Liite 1.), jossa kerrottiin haastattelun tarkoituksesta. Kalenterikutsuun myönteisesti vastanneille lähetettiin haastattelukysymykset etukäteen tutustuttavaksi. Tämä tehtiin sen vuoksi, että tutkimukseen osallistuvilla oli aikaa tutustua aihepiiriin ja kysymyksiin. Tutkimukseen osallistui vapaaehtoisesti henkilöitä, joita aihe kiinnosti ja jotka kokivat aiheen tärkeäksi.

2.2 Aineistonkeruumenetelmät

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastatteluilla ja kolme teemaa **hankinnat, jätehuolto**, sekä **viestintä ja vaikuttaminen** tulivat Ekokompassi- ympäristöjärjestelmän kriteereistä kohdasta yhdeksän (Ks. Liite 3). Teemat valikoituivat tutkimukseen Keudan toimesta ja sen vuoksi niitä käytettiin tutkimuksen perusteena. Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina henkilökunnan suuren määrän vuoksi.

Teemahaastattelun tarkoituksena on edetä valittujen teemojen mukaisesti. Käsiteltävät teemat ja kysymykset on ennalta määritelty, mutta kysymysten järjestys tai muoto saattavat vaihdella haastatteluiden välillä. (Valli& Aaltola 2015, 29.) Ryhmähaastattelussa on tarkoitus saada aikaan keskustelua valituista teemoista. Ryhmä voi helpottaa jännittyneisyyttä, sillä siinä on mahdollista tukea toista, sekä muistella ja pohtia asioita yhdessä. Tämä taas saattaa tuoda lisää tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Toisaalta haastattelun ajankohdan sopiminen voi olla haastavaa, sillä monen ihmisen saaminen samaan aikaan samaan paikkaan ei aina ole helppoa. (Eskola& Suonranta 1998, 94, 97.) Haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja sen etuna onkin joustavuus ja tutkijan mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä tutkimukseen osallistuvilta (Tuomi& Sarajärvi 2018, 85).

Maailmanlaajuisen COVID- 19 pandemian vuoksi työpaikalla tapahtuvien haastattelujen sijaan tutkimus suoritettiin Microsoft Teams verkkokokousten välityksellä. Verkko-haastattelun etu on ihmisten saavutettavuus, sillä siihen voi osallistua monesta eri toimipaikasta. Haastattelun nauhoittaminen on vaivatonta, joka edesauttaa materiaalin jatkokäsittelyä. Tekniset ongelmat ja osallistujien osaaminen voivat hankaloittaa verkkohaastattelun onnistumista, eikä sitä voida verrata täysin kasvotusten tapahtuvaan haastatteluun. (Kananen 2017, 115.)

2.3 Aineiston analyysi

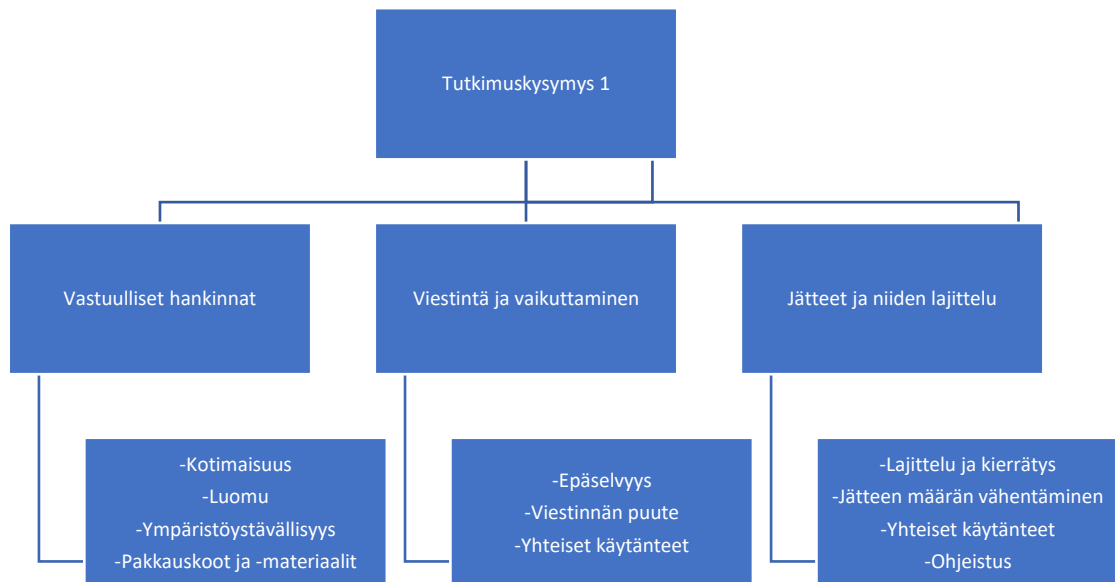
Aineiston analyysillä on tarkoitus selkeyttää ja tiivistää aineistoa, jolloin siitä saadaan paremmin tietoa irti (Eskola& Suonranta 1998, 137). Analyysin eri menetelmien avulla on tarkoitus saada vastauksia tutkimuskysymyksiin ja ratkaista tutkimusongelma (Kananen 2017, 68). Analyysi alkaa aineiston järjestämisellä (Eskola& Suonranta 1998, 150). Teemahaastattelun kohdalla ensimmäinen vaihe voi olla aineiston järjestäminen eri teemojen alle (Valli& Aaltola 2015, 43). Alasuutari (1999) käyttää tästä myös termiä pelkistäminen. Siinä aineistoa tarkastellaan sen mukaan, mikä tutkimusongelman kannalta on merkityksellistä. Näin ollen aineistosta jää pois tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat. Sen jälkeen aineistoa karsitaan yhdistämällä erilaisia havaintoja, jotta saadaan sille yhteisiä piirteitä. (Alasuutari 1999, 40.) Aineiston järjestämistä voidaan tehdä koodaamalla tekstimassaa tutkijan valitsemalla tavalla. Koodaamisen tarkoituksena on jäsentää tekstiä ja koodien avulla on myös helppo etsiä ja tarkistaa tekstistä eri kohtia. (Tuomi& Sarajärvi 2018, 105.) Koodatessa tekstimassaa on tärkeää pitää mielessä tutkimusongelma ja -kysymykset, joiden perusteella valitaan vain tutkittavaan ilmiöön liittyvät kokonaisuudet (Kananen 2017, 132).

Aineiston järjestämisen ja koodaamisen jälkeen sitä voidaan luokitella, teemoitella ja tyyppitellä. Luokittelulla voidaan aineistosta määritellä erilaisia luokkia ja laskea, kuinka monta kertaa luokat esiintyvät aineistossa. (Tuomi& Sarajärvi 2018, 105–106.) Luokittelua voidaan tehdä joko aineisto-, tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä luokittelussa katsotaan, mitä aineistosta nousee esiin, kun vastaavasti teorialähtöisessä luokittelussa käytetään apuna teoriasta otettuja käsitteitä. (Kananen 2017,

141.) Teemoittelu sen sijaan kertoo paremmin, mitä kyseisestä teemasta on sanottu. Tarkoitus on etsiä eri teemoja kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi& Sarajärvi 2018, 105–106.) Tyypittelyn tarkoitus on etsiä vastausten joukosta ns. tyyppiesimerkkejä, samankaltaisuuksia, eli tyyppillisiä vastauksia. Aineistosta voi hakea esim. tyyppillistä tilanteen kulkua, tai tyyppillistä tapaa ajatella tai toimia. (Eskola& Suonranta 1998, 181.) On tutkijan oma päätös, hakeeko vastauksista samankaltaisuutta, vai erilaisuutta. Kuitenkin analyysin tässä vaiheessa siitä on hyvä tehdä päätös. (Tuomi& Sarajärvi 2018, 107.) Tässä tutkimuksessa aineistoa analysoitiin hakemalla pääsääntöisesti samankaltaisia vastauksia.

Haastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin tarkasti jättäen pois kuitenkin ylimääräiset toteamukset ja äännähdykset. Verkkohaastattelun vuoksi puheessa oli enemmän taukoja ja keskustelunomaisuus kärsi jonkin verran puheenvuorojen jakamisen vuoksi. Haastatteluista saatiin litteroitua 40 kappaletta A4 sivua ja 11 928 sanaa tekstiä. Fonttikoko 12 ja riviväli 1,5.

Teksti tarkastettiin ja haastattelut kuunneltiin uudelleen kirjoittamisen jälkeen, jotta varmistuttiin kaiken olennaisen tiedon olevan kirjoitettuna. Jokainen haastattelu litteroitiin erilliseen tiedostoon. Litteroitu aineisto koodattiin värjäämällä tekstiä eri väreillä. Koodaamisella erotettiin tekstistä eri teemoihin liittyvät vastaukset, jonka jälkeen vastaukset järjestettiin tutkimuskysymysten alle. Jokaisen tutkimuskysymyksen alle tuli teemahaastattelurungon mukaiset teemat helpottamaan aineiston järjestämistä. Sen jälkeen teemoittelua jatkettiin sekä aineistolähtöisesti, että teorialähtöisesti. (Ks. Kuvio 2. s. 10.)



Kuvio 2. Esimerkki teemoittelusta.

2.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan yleisesti validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitut asiat ovat niitä, joita on luvattu tutkia ja reliabiliteetti puolestaan kertoo tutkimustulosten toistettavuudesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Kananen (2017, 175–176) tarkentaa reliabiliteetin toteutumista toteamalla, että uusittaessa tutkimus, saadaan samanlaisia vastauksia, kuten aikaisemminkin. Reliabiliteettiin vaikuttaa siis tutkimuksen toteutustapa.

Validiteetti tulee ottaa huomioon jo tutkimusta suunnitellessa ja tutkimusongelmaa laatiessa, jotta tutkimuksella saadaan vastauksia kysymyksiin. Sen jälkeen oikein analysoimalla saadaan ratkaisu tutkimusongelmaan. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä on ristiriitaa siitä, pätevätkö luotettavuuden arviointiin tarkoitetut käsitteet täysin, sillä ne ovat kehitetty määrällisen tutkimuksen avuksi, jonka tarkoituksena on mitata asioita numeerisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on aina kyseessä ilmiö, jota ei samalla tavalla voi mitata. (Kananen 2017, 173–176.)

Tässä tutkimuksessa validiteettia parannettiin huolellisella tutkimusongelman määrittelyllä. Aihealue oli laaja ja sen vuoksi tutkimuskysymyksiä määriteltiin kolme, jotta tutkimusongelmaan saataisiin vastauksia monelta kantilta. Haastattelukysymyksiä suunniteltiin huolellisesti, jotta ne antaisivat parhaan mahdollisen vastauksen tutkimusongelman kannalta. Kysymykset käytiin läpi sekä opinnäytetyön ohjaajan, että toimeksiantajan kanssa. Ensimmäisten haastattelujen jälkeen aineistoa peilattiin tutkimuskysymyksiin ja -ongelmaan, jolla varmistuttiin niiden toimivuudesta juuri tätä tutkimusta silmällä pitäen.

Ryhmähaastattelu voi tilanteena vaikuttaa siihen, onko tutkimus reliaabeli eli luotettava. Riippuen ryhmän dynamiikasta ja eri henkilöiden asemasta, voivat vastaukset poiketa siitä, mitä yksittäinen henkilö sanoisi samasta aiheesta. Ryhmässä on helpompi myötäillä toisen mielipidettä, joka voi olla sekä hyvä, että huono asia. Oman mielipiteen tuominen esille voi joissain tilanteissa olla hankalaa ja toisaalta taas toinen ryhmässä olija voi virkistää muistia tuomalla esiin asioita, joita ei itse muista. Haastattelutilanteista pyritään luomaan rentoja ja ottamalla kaikki osallistujat huomioon tasavertaisina. Hiljaisimpien osallistujien huomioiminen lisäkysymyksillä voi edesauttaa tasavertaisen keskustelun luomista.

Luotettavuutta tarkastellaan myös saturaation, eli kylläntymisen avulla. Se tarkoittaa sitä, että haastattelujen vastaukset alkavat toistaa itseään. Aineisto on saturoitunut silloin, kun mitään uutta tietoa ei enää tule ilmi. Silloin aineistoa on kerätty riittävästi. (Kananen 2017, 179.)

3 Ympäristöjohtaminen

Ympäristöjohtaminen käsitteenä voi olla vaikea määrittää. Barrowin (2004, 4) mielestä se on tavoite tai visio, jonka aikomus on ohjata prosesseja. Kippo- Enlund (2006, 118) puolestaan kertoo, että ympäristöjohtaminen organisaatiossa tarkoittaa sitä, että päivittäiset toiminnot ympäristövaikutusten minimoimiseksi on kytketty johtamisen yhteyteen. Näiden kahden määritelmän voidaan ajatella olevan hyvin saman

kaltaisia, sillä loppujen lopuksi yrityksen tavoitteita tai visioita toteutetaan aina johtamisen kautta. Ympäristöjohtamisen keskeisin tehtävä onkin johtaa työntekijöitä siten, että he ymmärtävät organisaation ympäristövaikutukset ja toimivat ennaltaehkäisevästi vähentäen ja ehkäisten niitä (Halsas 2020). Sen tehtävänä on myös selviytyä ihmisen luonnolle aiheuttamista uhkista ja ongelmista ja varmistaa kestävä kehityksen toteutuminen (Barrow 2004, 15).

Ympäristöjohtamisen tavoitteena voidaan pitää toivoa siitä, että siinä toteutuu ihmisen kyky kehittää toimintaa ottaen huomioon luonnonvarat ja ympäristön kantokyvyn. Aikaisemmin onkin luotettu liikaa siihen, että luonnonvarat ovat rajattomat. Kehitystä on viety eteenpäin vain taloudellista kasvua silmällä pitäen ja unohdettu ympäristönäkökulma sen heikon taloudellisen tuottavuuden vuoksi. (Barrow 2004, 6.) Vaikka kehitys menee eteenpäin ja ympäristö otetaan yhä paremmin huomioon, voi se silti olla haastavaa silloin, kun kustannukset nousevat yli odotusten. Myös ihmisten käytöksen muuttaminen on hidasta ja edelleen työyhteisöissä voi olla henkilöitä, jotka kokevat ympäristötyön olevan hyödytöntä. Tavoitteiden saavuttaminen vaatii sen vuoksi pitkäjänteistä työtä ja aitoa halua kehittää toimintaa ympäristömyönteisemmäksi.

Ympäristöjohtaminen tarvitsee ympärilleen organisaatiokulttuurin, joka tukee ympäristötyötä. Avoin, vuorovaikutuksellinen kanssakäyminen parantaa organisaatiokulttuuria ja mahdollistaa nopeamman muutoksen parempaan suuntaan. Kulttuurin muutos ei tapahdu nopeasti, vaan vaatii aikaa ja aktiivisia henkilöitä sen toteuttamiseen. Muutos voi lähteä liikkeelle joko johdon suunnalta ns. ylhäältä alaspäin tai yksittäisen työntekijän aloitteesta. Silloin kyseessä on ns. alhaalta ylöspäin tapahtuva aloite, joka on hitaampaa, mutta vuorovaikutuksellisempaa, sillä siitä puuttuu johdon ”käskyttäminen”. Ympäristötyö voi juurtua pikkuhiljaa työtapoihin, mutta päästäkseen lopullisesti organisaatiokulttuurin osaksi, tarvitsee alhaalta ylöspäin lähtenyt muutos johdon hyväksynnän. (Heiskanen 2004, 147–150.)

Organisaatioiden tulee määritellä arvot ja tavoitteet ja kirjata ne liiketoimintastrategiaan, josta ne liikkuvat johtamisen avulla kaikkiin prosesseihin. Yrityksen vastuullisuutta seurataan ja eri osa-alueiden toimivuutta voidaan kuvata niihin soveltuvilla

mittareilla. (Koipijärvi & Kuvaja 2017.) Del Brío, Fernández ja Junquera (2007, 513) ovat todenneet, että tarkemmin yrityksen strategiaan integroidut ympäristöasiat tuottavat todennäköisemmin myös ympäristötoimiin perustuvaa kilpailuetua. Samaan aikaan, kun ympäristölainsäädäntö kiristyy ja kuluttajien ymmärrys lisääntyy, kasvaa organisaatioiden tarve huomioida ympäristöasiat päivittäisessä toiminnassa (Yritysvastuun osa-alueet n.d.). Tietoisuuden lisääntyminen ihmisten keskuudessa jalkauttaa ympäristötyötä myös yrityksiin. Ihmiset, jotka yrittävät kiinnittää huomiota ympäristöasioihin kotona ja vapaa-ajalla, tekevät niin myös työpaikalla (Kasvio 2014, 118). Yrityksen ympäristötyö saattaakin saada alkusysäyksen aivan tavalliselta ”rivi-työntekijältä”. Kentällä tiedetään käytännön toiminnan kannalta oleelliset asiat ja hyvät ideat toiminnan kehittämiseen kumpuavat kokemuksen kautta. On kuitenkin ehdottoman tärkeää, että yritysjohto on alusta alkaen sitoutunut ja mukana tukemassa riittävien resurssien kanssa. (Heinilä n.d.)

Esimerkin voimalla voidaan organisaatioissakin saavuttaa ihmisten sitoutumista vastuulliseen työhön. Purjo (2014, 69) mainitsee, että arvomaailman muodostumiseen riittää jo yksi hyvä esimerkki, puhumattakaan siitä, mitä vaikutusta on kokonaisen ihmisjoukon esimerkillisellä toiminnalla. Myös johdon läsnäolo ja etenkin lähiesimiehen tuoma tuki voi vaikuttaa positiivisesti työntekijän käyttäytymiseen. Lähiesimiehen tukiessa ympäristötyötä, on työntekijöiden helpompi toimia ympäristön kannalta positiivisesti. (Paillé, Mejía Morelos, Raineri, & Stinglhamber 2019, 736.)

Cantor, Morrow, McElroy ja Montabon (2013) tuovat esiin, että yksittäisen ”mestarin” valitseminen ympäristöasioiden eteenpäin viemiseen on välttämätöntä, jos organisaatio haluaa osallistua ympäristötyöhön. Se ei kuitenkaan yksistään riitä, sillä yksittäisen työntekijän sitoutuminen riippuu aina organisaation antamasta tuesta. (Cantor, Morrow, McElroy & Montabon 2013, 419.) Barrow (2004, 15) puolestaan toteaa jokaisen yksilön olevan jollakin tavalla ympäristöjohtamisessa mukana, sillä kaikilla toiminnoilla on vaikutusta.

Työntekijöiden osallistaminen ympäristötyöhön on olennainen ympäristöjohtamisen taito. Vastuullisuus tulee ottaa huomioon kaikkien työntekijöiden toimenkuvassa, jotta ymmärrys omasta roolista ympäristöasioiden edistäjänä vahvistuu. (Koipijärvi &

Kuvaja 2017, 117.) Kun työntekijät saavat osallistua ympäristötyöhön, on todennäköisempää, että he toimivat yhteisten käytäntöjen mukaan. Osallistuminen lisää todennäköisemmin myös viestintää organisaation sisällä ja samalla se lisää tietoisuutta niin yksilö- kuin yritystasollakin. (Hunton-Clarke, Wehrmeyer, McKeown, Clift & King 2002, 48.) Yksilön tai ryhmän osallistuminen ympäristötyöhön lisää myös yrityksen kilpailukykyä (Del Brió ym. 2007, 513).

Antamalla mahdollisuuden tulla kuulluksi, organisaatio vahvistaa työntekijän tunnetta siitä, että uudet toimintatavat on helpompi hyväksyä ja tukea niitä omalla toiminnalla (Hunton-Clarke ym. 2002, 48). Työntekijän kehitysajat ovat tärkeitä, sillä heidän panoksensa ympäristötyölle ovat merkittävässä roolissa. Ympäristöohjelman laatimisen voikin hyvin aloittaa työntekijöiltä esiin nousseista ajatuksista. (Quazi 1999.) Ympäristön ja toiminnan välinen yhteys on tuotava esille yksilö- ja yritystasolla. Ympäristövastuun on koettu aiheuttavan työntekijöiden keskuudessa tasapainoilua sekä yrityksen tarpeiden, että epäsuotuisien ympäristövaikutusten minimoimisen välillä. (Hunton-Clarke ym. 2002, 51–52.)

Työntekijän sitoutuminen organisaatioon tarkoittaa käytännössä sitä, että hän on kiintynyt työpaikkaansa ja toimii yritysten arvojen mukaisesti. Moon (2016) tuo esille Allenin ja Mayerin (1990) teorian, jonka mukaan organisaatiositoutuminen voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen. Niitä ovat tunneperäinen kiintymys, jatkuva sitoutuminen ja normatiivinen sitoutuminen. Tunneperäinen sitoutuminen kertoo miten paljon työntekijä pitää organisaatiosta. Jatkuvuusperäinen sitoutuminen sen sijaan kertoo työntekijän halusta jatkaa organisaation palveluksessa ja normatiivinen sitoutuminen tuo esille työntekijän velvollisuuden- ja vastuuntunnon organisaatiota kohtaan. (Moon 2016.) Lampikoski (2005, 46) määrittelee sitoutumisen asenteellisena käsitteenä, joka perustuu henkilön tunteisiin. Tunteet voivat liittyä velvollisuuden tunteisiin, tai laskelmointiin erilaisista eduista tai hyödyistä, mitä voisi saavuttaa organisaatiota vaihtamalla. Sitoutunut työntekijä kuitenkin luottaa siihen, että sen hetkinen työsuhde on hyödyllinen ja on taipuvainen jatkamaan organisaation palveluksessa. (Mts. 46–47.) Ympäristötyöhön sitouttaminen voi olla haastavaa ja se on otettava huomioon ympäristöohjelmaa laadittaessa (Quoazi 1999).

3.1 Ympäristöjärjestelmät

Erilaisten ympäristöjärjestelmien käyttö organisaatioissa on yksi tapa osoittaa vastuullisuutta käytännössä, ja ne ovatkin yleistyneet viimeisten vuosien aikana. Ympäristöjärjestelmät ovat organisaatioissa johtamisen tukena ja niiden avulla voidaan ohjata kaikkia organisaation toimintoja. Ympäristöjärjestelmä luo perustan vastuullisuudelle ja helpottaa jokaisen työskentelyä. (Lyytimäki & Berg 2011, 342.) Se tarjoaa raamit ympäristöjohtamiseen ja systemaattisen tavan kehittää ja seurata toimintaa jatkuvasti. Se on hyödyllinen työkalu, sillä se lisää työntekijöiden ympäristötietoisuutta ja -vastuuta, sekä edesauttaa uusien työntekijöiden rekrytoimista. (A primer on environmental management systems 2004, 4.1.) Järjestelmä säästää ympäristön lisäksi myös organisaation aineellisia kustannuksia ja ympäristövastuun tuominen esille markkinoinnin yhteydessä tuo kilpailuetua. (Lyytimäki & Berg 2011, 342.)

Ympäristöjärjestelmistä tunnetuin ja kenties suosituin on ISO 14001 ja EMAS. ISO tulee sanoista *International Organization for Standardization*, joka tarkoittaa kansainvälistä standardijärjestöä. EMAS muodostuu sanoista *European Community Eco-Management and Audit Scheme* ja se on EU:n ympäristöasioiden hallinta ja auditointijärjestelmäasetus. (Kippo- Enlund 2006.) Lisäksi yrityksille on kehitetty erilaisia, kevyempiä järjestelmiä. Toimistoille tarkoitettu Green Office ja suurkeittiöille tarkoitettu Portaat luomuun ovat esimerkkejä olemassa olevista kevyemmistä järjestelmistä. (Lyytimäki & Berg 2011, 342.)

Ympäristöjärjestelmä tarvitsee taustalleen vahvan ympäristöpolitiikan ja sitoutuminen ympäristötyöhön tulee lähteä ylimmän johdon taholta. Yrityksen ympäristöpolitiikka kertoo siitä, että se on sitoutunut noudattamaan lakeja ja asetuksia, sekä kehittämään ja seuraamaan toimenpiteitä säännöllisesti. Alkuvaiheessa on tärkeää kartoittaa ja suunnitella tulevat toimenpiteet huolellisesti, sekä ottaa selvää vaatimuksista. Organisaatiolla voi olla lukuisia ympäristövaikutuksia ja ympäristöjärjestelmää luodessa on tärkeä kiinnittää huomiota niihin toimintoihin, joihin voidaan vaikuttaa. Hyviä esimerkkejä vaikutusmahdollisuuksista ovat esimerkiksi hankintojen ympäristövaikutusten huomioiminen ja sähkön käytön rajoittaminen. (A primer on environmental management systems 2004, 4.2.) Ympäristötyö ei tapahdu yhdessä yössä ja

se tarvitsee maltillista toteutusta. Kun yksi toiminto on saatu kuntoon, voidaan keskittyä toiseen.

Ympäristöjärjestelmän sisältö ja tärkeimmät yrityksen toimet on tuotava työntekijän tietoisuuteen koulutuksia järjestämällä. Niiden tehtävä on myös tuoda esille ympäristöjärjestelmän mukana tuomat hyödyt ja mahdolliset vaikutukset järjestelmän laiminlyömisestä. (A primer on environmental management systems 2004, 4.5.) Työntekijöiden kuuleminen ja riittävä tiedottaminen ympäristöasioissa luo edellytyksiä sitoutumiselle, sillä loppujen lopuksi toimivakin ympäristöjärjestelmä on yksilön toteuttamisen varassa. (Asikainen 2006, 107.)

3.2 Ekokompassi ympäristöjärjestelmä

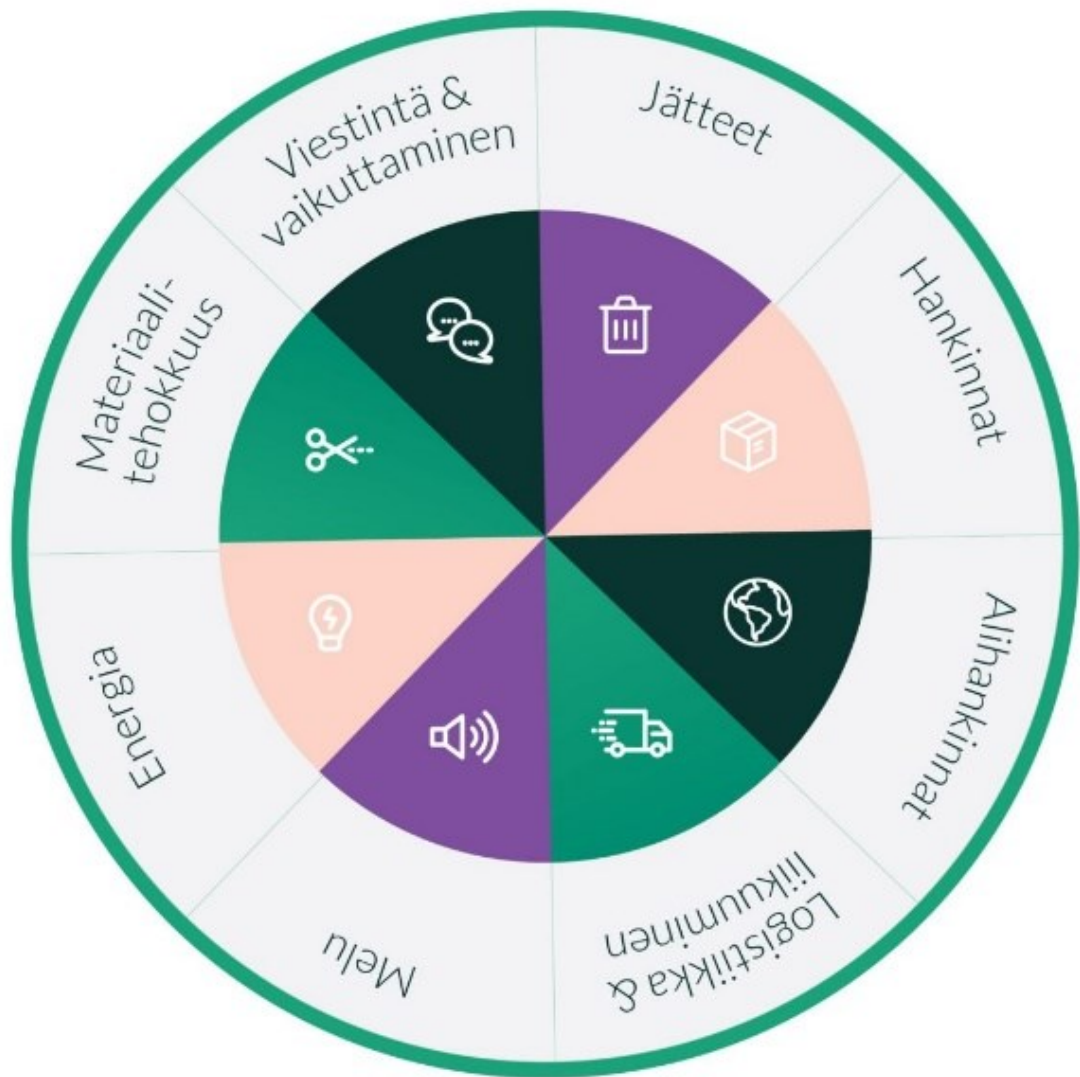
Ekokompassi- ympäristöjärjestelmä on pienille ja keskisuurille (pk) yrityksille ja tapahtumille suunnattu kevyt ympäristöjärjestelmä. Ekokompassi on ympäristöjärjestelmä, joka sisältää 10 kriteeriä (Ks. Liite 3.), joita organisaatio sitoutuu noudattamaan. Se on konkreettinen, pohjoismaisia ympäristöjärjestelmiä vastaava järjestelmä, ja on käytännönläheinen ja helppo toteuttaa eri toimialoilla. Ekokompassi-sertifikaatin saaminen edellyttää organisaatiolta järjestelmän mukaisen auditoinnin. Ekokompassi tukee ympäristöjohtamista ja sen myötä koko organisaation ympäristötyötä. (Ekokompassi lyhyesti N.d.)

Ekokompassi- ympäristöjärjestelmä sai alkunsa Helsingin kaupungin ympäristöhankkeessa ja on ollut toiminnassa vuodesta 2010 lähtien. Sen on alun perin suunniteltu palvelemaan alueen pieniä ja keskisuuria yrityksiä, mutta kysynnän kasvaessa Helsingin ja pääkaupunkiseudun ulkopuolelle vaati toiminta valtakunnallista tukea. Ekokompassi- tavaramerkin omistaa Suomen luonnonsuojeluliitto. Tällä hetkellä Ekokompassi- sertifikaatti on 200 organisaatiolla ja määrä on lisääntymässä koko ajan. Rakennusvaiheessa olevia organisaatioita on noin 50 kappaletta ja noin 40 tapahtumaa on myös saanut Ekokompassi- sertifikaatin. (Eskelinen; Heinilä 2020.)

Ekokompassin kriteereistä kohdassa yhdeksän organisaatio laatii ympäristöohjelman ja asettaa tavoitteet ympäristötyölle. Tavoitteita ovat jätteen määrän vähentäminen

ja lajittelu, energiatehokkuus ja uusiutuva energia, vastuulliset hankinnat, materiaali-tehokkuus, logistiikka ja liikkuminen, viestintä ja vaikuttaminen, yhteistyökumppaneiden sitouttaminen tai muu osa-alue. (Ks. kuvio 2.) Tavoitteet asetetaan pisteyttämällä eri osa-alueita, joiden avulla saadaan selville kehittämisen kohteet. Heinilä (2020) toteaa jätehuollon ja viestinnän olevan yleisimpiä toimenpiteitä, joihin kiinnitetään ensimmäisenä huomiota. Huomion kiinnittäminen tehdään etupäässä sitouttamistarkoituksessa. Muuten kehittämistoimenpiteet ovat aina toimialakohtaisia ja vaihtelevat sen mukaan, mitkä ovat kunkin toimialan suurimmat ympäristövaikutukset. Ekokompassin rakentamisvaiheessa saattaa ympäristötyön dokumentointi eli asioiden ylös kirjaaminen ontua, joko resurssipulan tai organisaation laajuuden vuoksi. Se onkin alkuvaiheen suurin haaste. (Heinilä 2020.)

Ekokompassi- ympäristöohjelman toteutus tapahtuu siten, että organisaatio kehittää itse toimintaansa parempaan suuntaan asetettujen tavoitteiden ohjaamana. Ekokompassi sertifikaatin saa, kun organisaatio pystyy osoittamaan, että tavoitteet on saavutettu. Tähän tarkoitukseen on ulkopuolinen auditoija, sekä jatkuva seuranta verkkopohjaisen lomakkeen avulla. Heinilä (2020) muistuttaa, että sertifikaatti ei kuitenkaan ole merkki valmiista ympäristötyöstä, vaan oikeastaan siitä, että se on saatu hyvin alulle. Suurimmat haasteet tulevatkin jatkossa, kun uusinta-auditointeja tehdään. Dokumentointi ja jatkuva kehittäminen tulee näyttää toteen myös sertifikaatin saamisen jälkeen. (Heinilä 2020.)



Kuvio 3. Ekokompassi kehittämiskohteet. (www.ekokompassi.fi)

Benchmarking ajatuksen takana yritysmaailmassa on vertailla toisten toimintoja omiin. Se on jakamista ja oppimista, sillä vertailemalla toisten toimintaa, voidaan saada hyödyllisiä vinkkejä oman toiminnan kehittämiseen. Lähes mitä tahansa toimintoja voi verrata ja se olisikin suotavaa jatkuvan kehittymisen kannalta. (Patterson 1996,4.) Vantaan tilapalvelut VANTTI OY käyttää Ekokompassi ympäristöjärjestelmää. Vantti aloitti ekokompassin rakentamisen kehittämällä jätehuoltoa, viestintää ja logistiikkaan ja liikkumiseen liittyviä ympäristövaikutuksia. Ekokompassi- ympäristöjärjestelmällä on saatu merkittävää tukea ympäristöjohtamiseen ja ympäristöasioiden järjestelmälliseen seurantaan. Työntekijät on otettu mukaan ympäristötyöhön siten, että jokaisesta liiketoimintayksiköstä on koottu ympäristötyöryhmä edustamaan

omaa toimialaansa. Viestintää on lisätty ja ympäristövastaavat ovat keränneet tietoa suoraa työntekijöiltä. Ainoat haasteet ympäristöjärjestelmään liittyen on koettu alun kokonaisuuden hahmottamisessa. Myös raportointijärjestelmän käytössä on ollut haasteita. (Vainio 2020.) VANTTI OY tuo Ekokompassin käytön esille käyttämällä luovanvaraista logoa. (Ks. Kuvio 4.)



Kuvio 4. Ekokompassi logo (www.ekokompassi.fi)

3.2.1 Hankinnat

Kestävän kehityksen mukaisiin hankintoihin julkisella sektorilla ohjaa hankintalaki. Lain tavoitteena on turvata tasapuolisuus sekä tavaroiden, että palvelujen tuottamisessa, ja edistää kestävien ja laadukkaiden tuotteiden hankintaa. (Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista 1397/2016, 2§). Lain lisäksi on tärkeää tunnistaa, että hankinnoissa otetaan huomioon yleisten etujen mukaiset yhteiskunnalliset velvoitteet. Kilpailukyky, säästöt ja innovatiivisuus ovat merkittävässä osassa. (Suomen julkisten hankintojen tila 2020, 13.) Suomessa julkiset hankinnat muodostavat kokonaisuudessaan n. 17: n prosentin osuuden bruttokansantuotteesta. Vuosittain hankintoihin ja palveluihin kuluu rahaa n. 35 miljardia euroa. (Kestävät julkiset hankinnat 2020.)

Hankinnat tulee ottaa huomioon organisaation strategiassa, jolloin ne tulevat osaksi johtamista. Sillä tavalla voidaan varmistaa, että hankintasopimukset toteutuvat ja niitä voidaan valvoa. Kokonaiskuvan hahmottaminen on erittäin tärkeää hankintoja tehtäessä. (Suomen julkisten hankintojen tila 2020, 13–14.) Julkiset hankinnat ovat ennen kaikkea yhteiskunnan ja kansalaisten palveluja ja tarpeita varten (Productivity

in public procurement 2019, 14). Ympäristövastuu hankinnoissa tarkoittaa mm. sitä, että otetaan huomioon tuotteen energia- ja materiaalitehokkuus, sen sisältämät haitalliset aineet ja tuottamat päästöt. Hankintakriteerit voivat liittyä uusiutuvan energian käyttöön, materiaalivalintoihin, materiaalin kiertoon ja jätteen määrän vähentämiseen. (Suomen julkisten hankintojen tila 2020, 96.)

EU:n alueella toimiva GPP (Green public procurement) järjestelmä tähtää ympäristöä säästäviin julkisiin hankintoihin. Se on vapaaehtoinen järjestelmä, jonka tehtävänä on helpottaa vastuullisten hankintojen toteuttamista. Käyttämällä järjestelmää voidaan painostaa teollisuuden tarvetta tuottaa ympäristöystävällisempiä tuotteita. Julkiset hankinnat muodostavat valtavan osan koko EU:n alueella ja sen vuoksi niiden merkitys ympäristölle on suuri. (What is GPP 2019.) Neto ja Miguel (2018) ovat tutkineet EU:n jäsenvaltioiden GPP-järjestelmiä. Tutkituissa jäsenvaltioissa ympäristökriteerit elintarvikkeiden ja ateriapalvelujen julkisiin hankintoihin on jo sisällytetty tai niitä varten on julkaistu tulevaisuuden suunta. Valtaosa ilmoitti julkisten ruokahankintojen yhteydessä hankintakriteereiksi mm. luomutuotteet, kausituotteet, ruokalistasuunnittelun, sekä ruokahävikin vähentämisen. Kuljetus ja pakkauksiin liittyvät seikat, henkilökunnan koulutus, sekä eläinten hyvinvointi tulivat myös esille. (Neto & Miguel 2018, 1907, 1926.)

Ruokapalveluissa hankintojen ympäristövaikutuksia voidaan ottaa huomioon jo ruokalistasuunnitteluvaiheessa. Kasviproteiinin lisääminen, sekä lähi- ja luomuruuan suosiminen ovat merkittävässä roolissa. Vuoden 2020 tavoitteena on, että 20 prosenttia elintarvikehankinnoista olisi luomua. (Suomen julkisten hankintojen tila 2020, 98,102.) Suomessa julkisten ruokahankintojen kotimaisuusaste on 60–80 prosenttia (Uusi alku 2019, 38).

Ruoka ja elintarvikkeet muodostavatkin mittavan osan julkisista hankinnoista. Elintarvikkeita hankitaan vuosittain noin 350:n miljardin euron arvosta (Julkiset hankinnat 2017). Valtioneuvosto on antanut vuonna 2016 periaatepäätöksen, jonka mukaan julkisissa elintarvikehankinnoissa on otettava huomioon ympäristövaikutukset. Siihen sisältyvät hyvät viljely- ja tuotantomenetelmät, sekä eläinten hyvinvoinnin ja elintarviketurvallisuuden turvaaminen. (Valtioneuvoston periaatepäätös MMM/2016/115.)

Motiva on laatinut oppaan helpottamaan periaatepäättöksen mukaisia hankintoja. Opas päivitetään vuoden 2020 aikana, sillä elintarvikeala kehittyy nopeasti ja myös tieto ja mahdollisuudet vastuullisuudesta lisääntyvät. (Elintarvikehankintojen vastuullisuuskriteerit päivitetään 2020.) On osoitettu, että elinkaariajattelu on yksi olennaisimmista edellytyksistä kestäviä julkisia hankintoja kehitettäessä. Yksittäisten vaiheiden tai näkökulmien arviointi voi johtaa virheellisiin tai puutteellisiin tuloksiin ja sen vuoksi elinkaariajattelu on välttämätöntä. (Cerutti, Ardente, Contu, Donno & Beccaro 2018, 112.)

3.2.2 Jätteet

Jätteiden lajittelua ohjaa Suomessa jätelaki. Sen tarkoituksena on ehkäistä jätteistä syntyviä terveys- ja ympäristöhaittoja, vähentää jätteiden määrää, sekä varmistaa oikeaoppinen ja toimiva jätehuolto (Jätelaki 646/2011, 1§). Suomessa syntyi vuonna 2018 noin kolme miljoonaa tonnia yhdyskuntajätettä. Se on noin kahdeksan prosenttia enemmän, kuin edellisvuonna ja asukasta kohden määrä on noin 550 kiloa. Jättemäärässä ei ole edellisten tilastovuosien aikana kertaakaan tapahtunut vastaavaa kasvua. (Yhdyskuntajätettä kertyi vuonna 2018 aiempia vuosia enemmän.) Yhdyskuntajätteenä luokitellaan mm. kotitalouksissa ja palvelualoilla lopputuotteiden kulutuksesta syntynyttä jätettä, mikä on kunnan järjestämän jätehuollon piirissä (Käsitteet n.d.).

Keski-Uudenmaan alueella jätehuollosta vastaa Kiertokapula Oy lukuun ottamatta Nurmijärveä, jossa jätehuollosta vastaa kunta (Jätehuolto n.d.). Jätehuolto vaihtelee kunnittain ja lajittelussa on kuntakohtaisia eroja. Jätteitä eritellessä puhutaan jakeista. Tyypillisimmät jakeet ovat sekajäte, biojäte, kartonki, pahvi, paperi, lasi ja metalli. Muovin keräys on lisääntynyt, mutta kaikkialla se ei ole vielä mahdollista. Tämä näkyy myös työpaikoilla ja lajittelukäytännöt voivat vaihdella hyvin paljon riippuen siitä, missä kaupungissa tai organisaatiossa työskennellään. Halu lajitella oikein ei välttämättä kohtaa tarjolla olevia mahdollisuuksia. Chen, Wang ja Hou (2020) kehoittavatkin organisaatioiden työntekijöitä tekemään jätteiden lajittelua koskevia aloitteita. Jätteiden lajittelusta tulisi heidän mukaansa tehdä myös suorituskriteeri, jolla

vahvistettaisi yksilön tietoisuutta lajittelusta ja ympäristövastuusta. Jätteiden lajittelun tuli olla järjestelmällistä joka paikassa, jotta se olisi helpompi omaksua. Etenkin julkisissa laitoksissa hyvät lajittelukäytännöt muodostavat paremman lajitteluilmapiirin. (Chen, Wang ja Hou 2020, 15.)

Jätteen määrän vähentäminen on valtakunnallinen tavoite ja sen vuoksi onkin järjestetty erilaisia tempauksia ja teemaviikkoja. Joka syksyisin toteutettavalla hävikkiviikolla on tarkoitus keskittyä ruokahävikin vähentämiseen ja ruuan arvostuksen nostamiseen (Hävikkiviikko n.d.). Ruokahävikin vähentäminen onkin ympäristön kannalta välttämätön tavoite, jonka eteen on viime aikoina tehty paljon työtä. Luonnonvarakeskuksen (Luken) ruokahävikiseuranta ja -tiekarttahankkeessa on tarkoitus rakentaa seurantajärjestelmää ja työkaluja ruokahävikin mittaamiseen koko elintarvikeketjussa. Hanke perustuu Euroopan komission säädökseen, jonka mukaan jäsenmaiden tulee raportoida elintarvikejäte vuodesta 2020 alkaen. (Ruokahävikiseuranta ja -tiekartta n.d.) Ruokahävikin määrä Suomessa on suuri ja julkisella sektorilla sitä on tutkittu Luonnonvarakeskuksen toimesta. Ruokahävikin määrä vuonna 2018–2019 oli noin 61 miljoonaa kiloa. Se on noin 11 kiloa henkilöä kohden. (Silvennoinen, Nisonen & Lahti 2019, 31, 35.)

Hyviä käytäntöjä ruokahävikin vähentämiseksi on tutkittu suomalaisissa linjastoravintoloissa. Keittiön perustoiminnot, kuten varastonkierto, huolelliset tilaukset ja raaka-aineiden oikea varastoiminen vähentävät hävikkiä jo ennen varsinaista ruoanvalmistusta. Toiminnan johtaminen ja oikea asianmukainen tiedottaminen kuuluvat myös yhtenä toimenpiteenä ruokahävikin minimoimisessa. Ruokalistasuunnittelulla on suuri merkitys ruokahävikin syntymiseen ja listalta voi esimerkiksi poistaa ruokia, joiden tiedetään aiheuttavan paljon hävikkiä. On myös hyvä miettiä, voiko edelliseltä päivältä jääneitä tähteitä käyttää seuraavan päivän lounastarjoilussa. Osavalmistuksella säädellään päivän mittaan tarjottavan ruuan määrää ja silloin ruokaa valmistetaan sitä mukaa, kun sitä kuluu. Tämä toimii etenkin nopeasti valmistuvien ruokien kohdalla. (Silvennoinen, Katajajuuri, Lahti, Nisonen, Pietiläinen & Riipi 2019, 23–24.)

3.2.3 Viestintä ja vaikuttaminen

Organisaatiossa tapahtuva viestintä voi olla joko ulkoista, tai sisäistä viestintää. Ulkoisella viestinnällä tarkoitetaan sitä, miten yritys viestii ympäristöasioistaan asiakkaille ja muille sidosryhmille. Sisäisellä viestinnällä tarkoitetaan puolestaan kaikkea sitä viestintää, mikä tapahtuu yrityksen sisällä. Se voi olla johdon viestimistä työntekijöille, tai päinvastoin. Työyhteisössä tapahtuva viestintä on myös sisäistä viestintää. Tässä opinnäytetyössä keskitytään vain sisäiseen ympäristöviestintään.

Ympäristöviestinnän tarkoitus on kertoa organisaation toiminnan aiheuttamista ympäristövaikutuksista ja toimista, joilla vaikutuksia pienennetään. Se kertoo ympäristöasioiden parantamisesta, riskeistä ja riskien hallinnasta, sekä esim. uusista tuotteista, jotka ovat ympäristöystävällisempiä. (Opas ympäristöviestintään n.d.) Sisäinen viestintä kuuluu olennaisesti toimivaan ympäristöjärjestelmään. Jokaisen työntekijän kuuluu tietää ympäristötyön tavoitteet ja seikat, mitkä vaikuttavat omaan työhön. Sisäisen viestinnän tarkoitus on antaa työntekijöille täsmällistä tietoa ja mahdollisuuden antaa toimintaan liittyviä ehdotuksia, tai tuoda rohkeasti johdon tietoisuuteen huolenaiheita esim. havaitessaan puutteita tai virheitä toiminnassa. (A primer on environmental management systems 2004, 4.5.; Opas ympäristöviestintään n.d.) Tutkimuksen mukaan rehellinen viestintä olemassa olevista toimista ja niiden hyödyistä on välttämätöntä, sillä se edistää sekä yksilön toimintaa, että organisaation mainetta (Hunton-Clarke ym. 2002, 52). Viestintä yleisestikin tukee hyvän työympäristön syntymistä ja on myös työmotivaation ylläpitäjä (Motoi 2017, 182).

Viestintäkanavia on saatavilla useita ja yleisesti ottaen viestintää toteutetaan sekä sähköisesti, että henkilökohtaisesti. Viestintäkanavan valinnalla on merkitystä. Tehokkain viestintätapa on kasvokkain tapahtuvaa ja sitä voi parhaiten toteuttaa järjestämällä kokouksia. (Pirjol & Radomir 2017, 41.) Uusi-Rauva ja Nurkka (2010) ovat todenneet, että sisäisen ympäristöviestinnän työkaluksi soveltuvat parhaiten henkilökohtaiset tapaamiset. Ne voivat olla sekä virallisia, että epävirallisia, kunhan ne ovat säännöllisiä. Sähköposti koetaan huonommaksi vaihtoehdoksi sen vuoksi, että se tulee useimmiten vain silmäiltyä läpi. (Uusi-Rauva & Nurkka 2010, 307.)

Symmetrisen, eli kaksisuuntaisen viestinnän on todettu lisäävän työntekijän sitoutumista organisaatioon. Se myös vahvistaa työntekijän kokemusta ja organisaation läpinäkyvyyden merkitystä. (Kang& Sung 2017, 92,95.) Motivaatio lisääntyy ja työntekijä kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tehokas sisäinen viestintä edesauttaa työntekijän suoritusta organisaatiolle edullisella tavalla. (Motoi 2017, 181,188.)

Yrityksen on myös hyvä julkaista säännöllisesti tietoa edistymisestä, joka voi liittyä esimerkiksi jätteen määrän vähentämiseen. (A primer on environmental management systems 2004, 4.5.) Sisäistä viestintää toteutetaan Ruotsalaisessa yliopistossa säännöllisesti erilaisissa palavereissa, joissa ympäristönäkökulma on pääosassa (Kristina 2004, 144).

3.3 Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä KEUDA

Keudalla on 11 toimipistettä Keski-Uudellamaalla ja se tarjoaa opintoja Järvenpäässä, Keravalla, Tuusulassa, Nurmijärvellä, Sipoossa, Pasilassa ja Mäntsälässä. Opetus- ja koulutuspalveluiden alla toimipisteet on jaettu neljän kampuksen alaisuuteen. Keuda tarjoaa myös työelämäpalveluita, jotka sisältävät esimerkiksi paikallisille yrityksille räätälöityjä koulutuspaketteja. Yhteiset palvelut sisältävät mm. kiinteistöhuollon, ruokapalvelut, siivouspalvelut sekä kokous- ja tapahtumapalvelut. Keuda on suuri toimija Keski-Uudellamaalla ja työllistää n. 650 henkilöä. Opiskelijoita valmistuu vuosittain n. 10 000, mikä tekee Keudasta merkittävän työelämäkasvattajan. (Tietoa Keudasta; Keudan organisaatio n.d.)

Vastuullisuuden merkitys Keudassa

Keudan uusitussa toimintastrategiassa vastuullisuus näkyy hyvin merkittävänä osana organisaation toimintaa. Se sisältää mm. toiminnan eri vaiheisiin liittyviä ja kohdistettuja seikkoja, joista mm. ympäristövastuun kohdalla on kirjattu työyhteisössä toimimisen taidot ja globaalit tarpeet sen täyttymiseksi on otettu huomioon. Alati muuttuva toimintaympäristö vaatii vastuullisuuden huomioimista eri osa-alueilla ja Keuda

pyrkii kouluttamaan maailmalle vastuullisesti ja kestävän kehityksen mukaisesti toimivia työntekijöitä. (Kestävän tulevaisuuden osaamisen tasot n.d.) Keudan visioissa toimintaa kuvataan myös vastuullisena ja kestävänä (Arvot ja strategia n.d.).

Toimintastrategian taustalla vaikuttaa myös globaali kestävän kehityksen sopimus Agenda 2030. Se on YK:n huippukokouksessa vuonna 2016 toimeenpantu toiminta-ohjelma, jonka tavoitteena on, että jokainen maa luo omat tavoitteensa kestävän kehityksen parantamiseksi ja myös seuraa tavoitteiden saavuttamista (Agenda2030 toimeenpanon käynnistyminen kansainvälisesti n.d.).

Keuda toimii esimerkillisesti ympäristön huomioon ottaen ja on tehnyt lukuisia toimenpiteitä edistääkseen kestävän kehityksen mukaista toimintaa. Okka-säätiö on opetus-, kasvatusta- ja koulutusalojen säätiö, jonka tarkoituksena on kehittää edellä mainittuja aloja, sekä mm. lisätä niiden vaikuttavuutta ja kohottaa arvostusta. (OKKA-säätiö n.d.). Säätiön ylläpitämä kestävän kehityksen mukainen sertifikaatti on tarkoitettu oppilaitoksille ja se tarjoaa erilaisia työkaluja, materiaaleja ja neuvontaa ympäristötyön tueksi. (Kestävä kehitys n.d.) Okka-säätiön sertifikaatti on käytössä Keudan Järvenpään toisessa toimipisteessä ja on tarkoitus, että se laajenee myös muihin toimipisteisiin (Vastuullinen Kestävä Keuda n.d.).

Keuda on tehnyt merkittäviä toimenpiteitä vähentääkseen ruokahävikkiä mm. ottamalla opiskelijoilta tarjottimen pois, sekä ohjaamalla opiskelijoita oikeaan annoskoon. Lisäksi Keuda myy ylijäämäruokaa. Toisen asteen opiskelijoille suunnatut ravitsemussuositukset kehottavat tarjoamaan kasvisruokaa päivittäin ja tähän Keuda on panostanut. Suositusten taustalla on kestävien elintapojen edistäminen. (Terävä 2019.)

4 Tutkimustulokset

Haastatteluihin osallistui 17 henkilöä, joista 14 työskenteli ravitsemispalveluissa, kaksi aulapalveluissa ja yksi siivouspalveluissa. Lisäksi yksi aulapalvelutyöntekijä ja

yksi kiinteistötyöntekijä vastasivat kysymyksiin sähköpostilla. Näin ollen tutkimukseen osallistui yhteensä 19 Keudan työntekijää. Taulukosta 1 näkyy haastattelujen ajankohdat ja osallistujat toimialoittain.

Taulukko 1. Haastattelulista

Teams kokousten ajankohdat	Osallistujan toimiala
21.4.2020	Ruokapalvelut
	Siivouspalvelut
	Ruokapalvelut
23.4.2020	Aulapalvelut
	Ruokapalvelut
	Ruokapalvelut
28.4.2020	Ruokapalvelut
	Ruokapalvelut
29.4.2020	Ruokapalvelut
	Ruokapalvelut
	Ruokapalvelut
4.5.2020	Ruokapalvelut
	Ruokapalvelut
	Aulapalvelut
7.5.2020	Ruokapalvelut
	Ruokapalvelut
	Ruokapalvelut
23.4.2020 Sähköposti	Kiinteistöpalvelut
30.4.2020 Sähköposti	Aulapalvelut

4.1 Ympäristötoimenpiteet tällä hetkellä

Hankinnat

Hankintojen osalta ympäristötoimenpiteiden koettiin olevan varsin hyvällä mallilla. Ruokapalveluissa vastuulliset hankinnat tarkoittivat pääsääntöisesti kotimaisuutta, luomutuotteita, sekä ympäristöystävällisyyttä mm. ottamalla huomioon pakkausten koot. Siivouspalveluissa puolestaan pakkauskokojen huomioiminen, ympäristömerkityt tuotteet ja keskitetyt tilaukset määrittivät vastuullisia hankintoja. Aula- ja kiinteistöpalveluissa hankintojen vastuullisuutta säädeltiin hankintojen tarpeellisuuden ja hankittujen tuotteiden laadun mukaan.

Kysyttäessä miten vastuulliset hankinnat näkyvät päivittäisessä arjessanne liittyi vastaus tyypillisimmin kotimaisuuteen, luomuun ja sopimustuotteisiin. Varsinkin ruokapalveluissa koettiin, että raaka-ainehankinnat oli jo nyt tehty ympäristö huomioon ottaen. Sopimustuotteissa oli huomioitu ympäristökriteerejä ja kausituotteita käytettiin paljon.

-Meillähän siis tosiaan suositaan aina kotimaista, ja lähituottajia mahdollisuuksien mukaan. Luomutuotteita käytetään, ollaan siinä luomuportaat tasolla 2. Hiilijalanjälki huomioidaan ruokalistasuunnittelussa, sitä pienennetään.

Aulapalveluissa ja kiinteistöpalveluissa vastaukset liittyivät hankintaharkintaan eli hankintojen tarpeellisuuden miettimiseen päivittäisellä tasolla. Yksi aulapalveluhenkilö koki, että vastuulliset hankinnat eivät näyttäytyneet päivittäin, sillä hänellä ei ollut niihin vaikutusmahdollisuuksia.

Työntekijöiden yleinen käsitys vastuullisista hankinnoista oli hyvä. Kaikkien alojen edustajat mainitsivat hankintojen oikeaoppisen määrän yhdeksi vaikuttavimmista asioista. Ison organisaation ympäristökuormitus nähtiin merkittävänä asiana ja sen minimoimista pidettiin itsestään selvyytenä. Myös kierrätyksen huomioiminen jo hankintavaiheessa ymmärrettiin ympäristön kannalta erittäin tärkeäksi.

-Keuda on kuitenkin niin iso toimija ja ollaan esimerkkinä opiskelijoille ja työelämälle, että on tärkeä asia.

-Totta kai sillä on iso merkitys. Varsinkin tämmöisessä isossa talossa kun meillä, se korostuu vaan se merkitys.

-Kun hankitaan, oli se sitten mitä tahansa mikä ikään kuin jää, kalusteita, oli se sitten tekninen tai fyysinen kaluste. Jos joku asia toimintaympäristössä muuttuu, ettei se aiheuta sitä, että vanha tavara menee kaikki roskeen ja sen jälkeen hankitaan aina vaan uutta.

Viestintä

Ympäristöviestinnän toimiminen ja olemassaolo koettiin kaikilla aloilla pääosin puutteelliseksi ja sen tunnistaminen oli hankalaa. Tyypillisimmin ongelmat nähtiin yhteisten käytänteiden puutoksena ja organisaatiotasoisessa viestinnässä. Viestinnän koettiin olevan toimipaikkakohtaista ja yhdenmukaisuuden puuttuminen aiheutti epätie-toisuutta.

-Mä aattelen sitä niin, että se on aika lailla semmosta toimipistekoh-taista edelleenkin. Meil on niitä vanhoja peruja, kun on tehty näitä ympäristösertifikaatteja. Mä nään sen niin, että semmonen Keuda-tason viestintä asiasta jollain lailla puuttuu.

Toisaalta taas joidenkin mielestä viestintää ympäristöasioista oli tarjolla, mutta sen parantamista ja tarkentamista suositeltiin. Yleisesti ottaen työntekijät pitivät positii-visena yrityksen ympäristötietoisuutta ja joiltain osin toi sitä esille enemmän, kuin aikaisemmin. Ajatuksia kuitenkin herätti se, miten tällä hetkellä viestinnän saavutta-mista valvottiin ja kenen vastuulla se oli.

-Kyllä se toimii, tietenkin aina olis parantamisen varaa. Kyl me aika hy-vin saadaan tiedot kaikista asioista.

-Meillä kyllä on toi ympäristösuunnitelma olemassa ja siihen on kaikilla pääsy ja kaikilla mahdollista lukea ja tutustua siihen. Ei varmaan kuiten-kaan käytännössä valvota sitä tai seurata mitenkään, kuinka se toteu-tuu kaikilta osin.

Viestinnän epäselvyys johtui pääosin viestintäkanavien suuresta määrästä. Viestintää tarjotaan sähköisessä muodossa ja paperilla, jolloin oikean viestin löytäminen oli haastavaa ja aikaa vievää ja jäi helposti etsimättä. Etenkin Keudan Intranet koettiin sekavaksi. Yhteisten käytänteiden puutos lisäsi epäselvyyttä, vaikka toisaalta työntekijöiden keskuudessa ymmärrettiin, että toimipisteiden erilaisuuden vuoksi täysin yhteneväisten linjojen toteuttaminen saattaisi olla mahdotonta.

Työntekijöiden keskuudessa ei juurikaan osattu sanoa, miten Keuda tuo esille ympäristönäkökulmaa sisäisessä viestinnässä. Sen tunnistettiin olevan olemassa, mutta unohtettuna kaiken muun toiminnan joukossa.

-Niin mä mietin, et ei tää mitenkään erillisenä kärkenä tai asiakokonaisuutena, että se olis niinku mietitty, et okei miten me hoidetaan meidän ympäristöviestintä.

-Kävin intraa lukemassa, niin kyllähän se sinne on ihan selvästi kirjoitettu ja ilmotetaan, et se on meidän uudessa strategiassakin. Mutta miten se jalkautetaan, siihen mä en osaa sanoa vastausta.

Jätehuolto

Jätteiden osalta ympäristötoimenpiteitä oli tehty jo pidemmän aikaa, ja työntekijöiden ajatukset jätteistä liittyivät tyypillisimmin lajittelun toimimiseen ja etenkin ruokapalveluissa tehtyihin toimenpiteisiin jätteen määrän vähentämiseksi. Lajittelun katsottiin etenkin ruokapalveluissa olevan jo niin arkipäiväistä, että se tuli selkäytimestä, eikä sitä tarvinnut miettiä. Ruokahävikkiä oli minimoitu monilla toimenpiteillä, joista eniten esille tulivat tarjottimien poistaminen linjastoista, lautasmallin opastaminen ja hävikkiviikoille osallistuminen.

-Meillä kyllä Keudassa toimii hyvin tämä lajittelu ja se on meidän jokapäiväistä arkea ja työtä ja se on tosi tärkeä osa sitä.

-Yksi lautanen käytössä. Meil ei oo salaattilautasia. Lautasmalli esillä. Viis vuotta sitten tarjottimista on luovuttu. Selkeesti vähensi biojätteen määrää, et asiakkaat ei ota niin paljon ruokaa kerralla ja ottaa sit lisää, jos tarvii.

Toisaalta taas joissain toimipisteissä lajittelumahdollisuudet olivat rajallisempia, kuin toisissa. Se oli merkittävä este yhteisten käytänteiden saavuttamisessa, mikä taas aiheutti sekavuutta lajittelussa etenkin, jos sama henkilö työskenteli useassa eri toimipisteessä. Tyypillisimmin lajittelumahdollisuuksien puutos koski muovin kierrätystä. Sen tiedettiin olevan mahdollista joidenkin kuntien alueella ja yleisesti kaikki olivat sitä mieltä, että se tulisi saada mahdolliseksi jokaisessa toimipisteessä.

-Meil on ollu paljon puhetta ruokapalveluissa siitä et ku toimitaan eri kuntien alueella, niin on vähän erilaisia ohjeistuksia.

Asenneongelmat nähtiin esteenä lajittelun oikeaoppiselle toteutumiselle, vaikka muuten puitteet olivatkin kunnossa. Tämä tuli esille kaikilla aloilla. Asenneongelmista merkittävämmäksi nousi yleinen kiinnostuksen puute lajitteluun. Jätteitä laitettiin väärin astioihin ja se esti lajittelun sujuvuutta.

-Kaikkiahan ei ees kiinnosta lajittelu. Se on yhdentekevää heille.

Luokittelemalla työntekijöiden ajatuksia (Ks. Taulukko 2.) saatiin selville paremmin, mitä ajatuksia jokainen teema erillisenä herättää. Ajatusten luokittelu positiivisiin, negatiivisiin ja neutraaleihin antoi hankintojen osalta enimmäkseen positiivisen kuvan. Ainuttakaan negatiivista hankintaan liittyvää ajatusta ei tämän hetken ympäristötoimista ilmennyt. Sen sijaan ilmeni jonkin verran neutraaliksi luokiteltuja ajatuksia, jotka liittyivät pääsääntöisesti vaikutusmahdollisuuksien puutteeseen, tai taloudellisiin esteisiin.

Merkittävä osa viestintään liittyvistä ajatuksista oli negatiivisia. Negatiiviseen ajatteluun liittyi ympäristöviestinnän sekavuus ja osaltaan se, että ympäristöviestintää ei koettu olevan edes olemassa. Siihen ei organisaatiossa panostettu riittävästi. Neutraaleihin ajatuksiin luokiteltiin sellaiset vastaukset, joissa työntekijät tunnustivat viestinnän olemassaolon, mutta ei sen kohdistamista riittävän hyvin. Myös vastaukset, joista kävi ilmi, että viestintä ei juurikaan vaikuttanut toimintaan henkilökohtaisella tasolla, lisättiin neutraaliin osioon. Positiiviset vastaukset liittyivät yrityksen ympäristötietoisuuteen ja siihen, että sen koettiin olevan näkyvää myös viestinnässä.

Jätteiden lajittelu ja jätteen määrän vähentäminen jakoivat mielipiteet melko tasaisesti. Monen mielestä lajittelu toimi hyvin ja omalla työpaikalla oli asiat kunnossa. Negatiivisia ajatuksia oli hieman enemmän ja niihin vaikutti eniten se, että organisaatiossa ei ollut selkeitä ja yhdenmukaisia ohjeistuksia ja käytänteitä jätteiden lajittelun osalta. Asenneongelmat ja lajittelumahdollisuuksien puuttuminen antoivat myös negatiivisia vastauksia. Neutraalit ajatukset liittyivät seikkoihin, joissa työntekijät eivät halunneet ottaa kantaa puoleen eikä toiseen, vaan tyytyivät enemmänkin jo olemassa oleviin toimenpiteisiin.

Taulukko 2. Tutkimustulosten luokittelu

	Positiivinen	Negatiivinen	Neutraali
Hankinnat	24	0	16
Viestintä	5	19	20
Jätteet	14	16	7
Yhteensä	43	35	43

4.2 Toiminnan kehittäminen Ekokompassia varten

Hankinnat

Hankintojen kehittäminen työntekijöiden näkökulmasta toi esille kolme selkeää teemaa: **Kierrätettävyys**, **energiatehokkuus** ja **ympäristöystävällisyys**. Etenkin kierrätettävyyden huomioiminen hankinnoissa koettiin erittäin tärkeänä aula- ja siivouspalveluissa. Kalusteiden uudelleen käyttö ja kierrätysmahdollisuudet pitäisi huomioida jo hankinnan aikana. Siivouspalveluissa kierrätysmahdollisuus koski lähinnä koneita ja laitteita. Myös tuotteen elinkaariajattelu pitäisi ottaa huomioon ja miettiä huolto- ja varaosa-asiat jo hankinnan aikana.

-Kun hankitaan, oli se sitten mitä tahansa mikä ikään kuin jää, kalusteita, oli se sitten tekninen tai fyysinen kaluste. Jos joku asia toimintaympäristössä muuttuu, ettei se aiheuta sitä, että vanha tavara menee kaikki roskeeseen ja sen jälkeen hankitaan aina vaan uutta.

Energiatehokkuus mainittiin ruokapalvelujen hankintojen osalta merkittäväksi ympäristöteoksi, sillä laitteiden käyttöaste on korkea. Elintarvikehankintojen kehittäminen entistä ympäristöystävällisimmiksi tulisi tehdä ilman hintakriteeriä. Niissä tulisi ottaa enemmän huomioon elinkaariajattelu, sekä ympäristömerkit. Ts. hinta ei saisi aina olla merkittävin syy hankintoja tehdessä.

”Jos ei aina tuijoteta vaan sitä hintaa, vaan otetaan se ympäristönäkökulma mukaan ja otetaan sitä kotimaista ja puhtaasti tuotettua tuotetta.”

Viestintä

Tehokasta viestintätapaa kysyttäessä ilmeni lukuisia vaihtoehtoja. **Yhteiset tavoitteet ja suunnitelmat**- teeman kautta toteutettava viestintä sisälsi tyypillisesti kehitysehdotuksen teemapäivien, tempausten ja koulutusten järjestämiseksi. Näiden kautta tieto tulisi tasavertaisena kaikille ja yhdessä tekeminen innostaisi työntekijöitä osallistumaan paremmin.

Vastauksista kävi ilmi, että alakohtaisia eroja ympäristötoiminnoista on paljon ja esimerkiksi ruokapalveluissa toiminta oli edistyneempää, kuin aulapalveluissa. Viestiminen eri alojen toimista kaikille lisäisi yhteneväisyyttä organisaatiotasolla.

-Jos nyt aatellaan ruokapalveluita et miten tehokkaasti ja eri asioita huomioon ottaen palveluita järjestetään. Se lisää sisäistä arvostusta organisaation sisällä, et tehdään näkyväksi sitä, miten vaikka ympäristöasiat otetaan eri tiimeissä huomioon. Se ei ole mikään yhden yksittäisen solun tai yhden tiimin tai kahden tiimin asia, vaan tää on koko kuntayhtymän asia ja meil on yhteisiä tavoitteita ja me yhdessä tehdään näitä asioita.

Koulutusten tärkeyttä korostettiin sen vuoksi, että tieto muuttuu jatkuvasti ja kouluttaminen pitäisi työntekijät ajan tasalla ympäristöasioista. Koulutukset lisääisivät yhteisten tavoitteiden saavuttamista ja työntekijöiden olisi helpompaa ennakoita esimerkiksi tulevia muutoksia. Koulutuksissa kaikki olisivat tasavertaisia viestin vastaanottajia.

-Pidän ite tärkeenä koulutuksia. Tämmöset asiat kuitenkin vuosittain muuttuu. Toki koko henkilöstölle hyviä, keittiölle myös erikseen.

Kokousten ja yleisten tiedotuskanavien kautta tuleva viestintä nähtiin hyvänä vaihtoehtona ja viikkopalaverit koettiin hyväksi vaihtoehdoksi. Sähköinen viestintä koettiin myös toimivaksi ja sähköposti olisi parempi viestintäkanava, kuin intranet. Keskustelu palaverien yhteydessä nähtiin parhaimpana viestinnän keinona, sillä kasvotusten tapahtuva kanssakäyminen saavuttaisi työntekijät varmimmin.

-Suorin kanava on viikkopalaverit missä käydään läpi kaikki tämmöset tärkeet asiat. Osa tulee sähköpostilla koulutusten kautta ja sitten välillä suunnilleen liimaillaan lappuja seinille ja puhutaan et okei tää pitäis hoituu tälleen tää homma mut... Se mikä olis järkevä viestintäkanava niin se on varmaan talokohtaista.

-Kyl mä ainakin sanoisin et nää viikkopalaverit. Tämmösissä pienemmissä tiimeissä valutetaan sitä tietoa sit alaspäin, mut kyllä se kannattais muistutuksena ottaa joka portaalle.

Sähköposti jakoi mielipiteitä kahteen suuntaan ja osa koki, että sähköinen viestintä toimi sen vuoksi, että se tavoitti varmasti kaikki. Toisaalta se oli helppo ohittaa tai lukea huolimattomasti. Intranetin käyttöä ympäristöviestintään ei tyrmätty täysin, mutta siinä nähtiin eniten epäselvyyttä.

-Intrakin hyvä mutta sen pitäisi olla tosi selkeä. Siellä pitäis olla omaan selkeä kohta missä on ympäristöasiat ja vastuulliset asiat.

Yksi kehittämistoimenpide oli myös toimipistekohtaisen viestinnän parantaminen. Perinteiset paperiset opasteet koettiin hyvänä asiana sen lisäksi, että ohjeistukset käytäisi läpi henkilökohtaisesti jokaisen työntekijän kanssa. Toimipaikoissa voisi olla tähän tehtävään nimetty vastuuhenkilö, jolloin asioiden hoitamiseen käytetty aika ja vastuu jakautuisivat. Se myös parantaisi jokaisessa toimipaikassa suullista viestintää ja edesauttaisi viestin perille menemistä.

-Mun mielestä jokaises toimipistees, mä en tiedä miten muualla, mut ois hyvä, että olis semmonen henkilö, joka aktiivisesti tuo sitä (ympäristö) asiaa esille ja laittaa niitä lippuja ja lappuja että ne ois helposti havaittavissa.

Viestinnän toimivuuden esteitä kysyttäessä tuli esille Keudalla työskentelevät maahanmuuttajat ja heidän Suomen kielen taitotasoa. Aina ei pelkkä kirjallinen tai suullinen viestintä riitä ja asioita pitäisi kertoa tai näyttää tarkemmin. Kuvalliset ohjeistukset tukisivat viestintää ja ehkäisivät epäselviä tilanteita.

-Tää on menny aika paljon maahanmuuttajapainotteiseksi, niin meillä pitää olla myös heille se oikee kanava et he tosiaan ymmärtävät mitä pitää tehdä.

Jätehuolto

Jätehuollon kehitysehdotukset jakoutuivat **ohjeistamiseen ja lajittelumahdollisuuksien lisäämiseen**. Ohjeistamisen yhteydessä tuli esiin etenkin organisaatiotasoiset yhtenäiset lajitteluohjeet. Osa työntekijöistä vaihtoi ajoittain toimipaikkaa ja etenkin silloin yhtenäiset ohjeistukset koettiin tärkeiksi asioiksi kehittää. Eri tavat lajitella toimipisteiden välillä aiheuttivat sekavuutta.

-Semmonen asia tuli mieleen et ite kun seikkailee ympäri toimipisteitä, että se semmonen mun lempi sana Keuda- tason systeemit. Meil on kuitenkin paljon muutakin henkilökuntaa, jotka liikkuu tuolla eri toimipisteissä.

Sen lisäksi, että kehitettäisi yhteiset linjaukset, tulisi kehittää myös selkeät paikka-kohtaiset ohjeistukset. Yhteisiä linjauksia voisi tehdä lajittelupisteiden ulkonäön ja lajitteluastioiden osalta. Kaikkien ohjeiden pitäisi palvella myös maahanmuuttajia, joilla Suomen kielen taito on heikompi.

-Meil on tänä päivänä aika paljon maahanmuuttajia, joilla ei oo niin hyvää suomen kielen taitoa, niin he tarvii niitä kirjallisia lippulappusia ja kuvia, et heidän on helpompi ymmärtää se. Et se viestintä on tosi tärkeä heille.

Lajittelumahdollisuuksia eri toimipaikoissa tulisi kehittää kuntoon ja mahdollistaa kaikkien tavallisimpien jakeiden kierrättäminen. Suurimmaksi kehittämisen kohteeksi nousi muovin kierrättäminen. Muovin koettiin olevan yksi merkittävimmästä jättemäärän kasvattajasta ja sen kierrättäminen tänä päivänä pitäisi olla mahdollista.

Myös alakohtaiset erot tunnistettiin ja ruokapalvelujen toiminta nähtiin selkeimpänä verrattuna muiden alojen toimintaan. Kehittäminen tulisi tapahtua erityisesti muilla aloilla siten, että toiminta olisi tasavertaista ja jätteitä lajiteltaisi koko kuntayhtymän tasolla tasavertaisesti.

-Joo, kyllähän se tota ruokapalveluissa niin sehän on ihan selkeätä toimintaa ja selvästi siellä. Mutta sit jos ajatellaan muuten keudaa niin kylhän tässä on valtava kehittämisen paikka.

4.3 Työntekijöiden sitoutuminen vastuulliseen työskentelyyn

Hankinnat

Vastuullinen työskentely hankintojen osalta toi esiin kolme teemaa: **Työprosessien hallinta, henkilökohtaisella tasolla toimiminen ja työyhteisössä toimiminen**. Sitoutuminen työprosessien hallintaan tuli esiin tyypillisimmin käyttämällä sopimustuotteita hankintoja tehdessä, sekä yleisellä tasolla noudattamalla yhteisiä sopimuksia. Hankintaharkinta tuli esille myös sitoutumisen näkökulmasta, sillä turhien hankintojen välttäminen osoittaa arvostusta ympäristöä kohtaan. Hankintoja tekevät työntekijät ilmoittivat käyttävänsä harkintaa ja hankintojen tarpeellisuuden arviointia. Ruokapalveluissa, jossa raaka-ainehankintoja tehdään useana päivänä viikossa, korostui pakkauskojen oikeaoppinen valinta ja se, miten paljon hankinnoista jäi jätettä keittiölle. Myös pakkausmateriaalivalinnat kuuluivat olennaisesti vastuullisiin hankintoihin.

-Tietenkin se oma toiminta, miten paljon tavaraa tilaa ettei mee haaskuun, se on kans hyvin tärkeätä.

Henkilökohtaisella tasolla toimiminen muodostui toiseksi teemaksi hankintojen yhteydessä. Työntekijän omat arvot vaikuttivat siihen, miten tärkeänä hankintojen vastuullisuutta pidettiin ja henkilökohtaisella toiminnalla koettiin olevan merkitystä yhteisten sääntöjen rinnalla. Henkilöt, joiden omat arvot olivat ympäristömyönteisiä, kokivat, että sitoutuminen on silloin helpompaa.

-Arvostan omaa työtäni ja myös arvostan työnantajaa, joka tekee tämmöisiä oikeita valintoja, että nää on niinku omien arvojen kanssa samoilla linjoilla ja arvostan ympäristöä ja luontoa ja tulevia sukupolvia ajatellen se on tosi tärkeätä.

Toisaalta taas joidenkin mielestä hankintojen vastuullisuudella ei ollut mitään tekemistä henkilökohtaiseen sitoutumiseen ja työpanokseen. Vastuullisuutta pidettiin kyllä tärkeänä, mutta sen ei koettu lisäävän sitoutumista, sillä työtä tehtäisi joka tapauksessa samalla tavalla.

-Eihän se siihen päivittäiseen työhön sillain vaikuta. Samalla lailla sitä ruokaa tehdään, vaikka ne ei oliskaan niin vastuullisia ne tuotteet.

Työyhteisössä toimiminen hankintojen yhteydessä toi esille eri toimipaikkojen välistä yhteistyötä. Tavaroiden kierrätys toimipaikkojen välillä ruokapalveluissa vältti turhia hankintoja ja siivouspalveluissa käyttöliuosten tekeminen kierrätyspulloihin vähensi pienten pakkausten hankintoja, jolloin hankintoja voitiin tehdä vain suurten pakkausten osalta.

Viestintä

Viestinnän osalta sitoutuminen jakautui teemoihin, jossa viestintä joko **helpottaa sitoutumista** tai **sillä ei ole merkitystä sitoutumisen kannalta**. Valtaosa oli sitä mieltä, että viestinnällä on suuri merkitys silloin, kun halutaan, että työntekijä sitoutuu vastuulliseen työskentelyyn. Vastauksissa painotettiin kommunikaation lisäämistä, jonka avulla saavutettaisi avoimuutta työyhteisöissä, mutta myös koko organisaatiossa. Avoimuuden lisäksi kommunikaation lisäämisen koettiin motivoivan edelleen vastuulliseen työntekoon, minkä kautta myös sitoutuminen lisääntyisi.

-Ihan yleisestikin kommunikaatio ja vuorovaikutus ja semmonen avoimuus on tärkeää ja lisää sitä omaakin motivaatiota ja merkityksen tunnetta työssä.

Osa vastaajista koki, että vastuulliseen työskentelyyn sitouduttiin jo nyt niin hyvin, että viestinnän lisääminen ei muuttaisi tilannetta millään tavalla. Työtehtävien katsottiin koostuvan perusasioista, joiden hoitaminen tapahtui joka tapauksessa, oli viestintää tai ei.

Jätehuolto

Sitoutuminen vastuulliseen jätehuoltoon jaettiin **työyhteisössä toimimisen** ja **henkilökohtaisella tasolla toimimisen** teemoihin. Työyhteisössä sitouduttiin vähentämään jätteitä esimerkiksi tilaamalla tuotteita oikealla tavalla ja oikeita määriä ja etenkin ruokapalveluissa se korostui raaka-ainetilausten yhteydessä, sekä silloin, kun palvelukeittiöt tilasivat ruokaa valmistuskeittiöltä. Keittiöt osallistuivat hävikkiviikoille ja seurasivat aktiivisesti ruokahävikin syntymistä ja tekivät toimenpiteitä sen vähentämiseksi. Kaikki raaka-aineet pyrittiin hyödyntämään ja joskus esimerkiksi ruokalistaa muokattiin, jos nähtiin ajoissa, että hävikkiä on syntymässä. Jokaisella alalla työyhteisön sisällä opastettiin toisia, jotta jätteiden lajittelu olisi oikeaoppista. Jätteiden lajitteluun liittyvää perehdyttämistä toteutettiin kaikissa työyhteisöissä ja se oli ensimmäisten perehdytettävien asioiden joukossa uusille työntekijöille.

-Silleen että tilataan vaan tarvittavat määrät. Hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan et jos jotain on menossa vanhaksi et pystytään hyödyntämään... voidaan vaikka muokata ruokalistaa sen mukaan et ei mene hävikkiin.

Vastuulliseen jätehuoltoon sitoutuminen ruokapalveluissa tuli esille henkilökohtaisella tasolla siten, että toimipaikoissa kerättiin oma-aloitteisesti esimerkiksi lasia ja/tai metallia ja toimitettiin niitä työpäivän jälkeen yleisille keräyspisteille, jos omalla työpaikalla ei ollut keräysastiaa. Kiinteistöpalvelun työntekijä ilmoitti myös oma-aloitteisesti vievänsä jätteitä kierrätyspisteisiin.

-Mä oon jopa tehnyt sitä, et oon ite kuskannu sitä (lasia) kotiin.

Oppilaitoksissa myydään virvoitusjuomia, mutta kaikissa paikoissa ei pullojen edelleen kierrättämistä ole huomioitu. Ruokapalveluissa työntekijät keräsivät pulloja mm.

työntekijöiden aloitteesta, sillä muuten niiden kierrätys jäi tekemättä. Myös erilaisia ohjeistuksia tehtiin työntekijöiden aloitteesta niin ruoka-, siivous, kuin aulapalveluisakin, jos huomattiin puutteita tai epäselvyyttä lajitteluun liittyvissä asioissa.

5 Johtopäätökset

Yleisesti ottaen työntekijät olivat sitä mieltä, että Keuda otti ympäristövastuun vakavasti ja teki töitä sen eteen, että toiminta kaikilla osa-alueilla olisi mahdollisimman ympäristöystävällistä. Työntekijät tunnistivat oman työnsä kautta tehtyjä toimenpiteitä ja ymmärsivät ympäristövastuun eri näkökulmien kautta erittäin hyvin. Keudan toiminnassa nähtiin kuitenkin kaikilla osa-alueilla epäselvyyttä ja yhteisten linjojen puutetta, joiden parantaminen vaikuttaisi positiivisesti koko organisaation toimintaan.

Hankinnoissa tulisi ottaa huomioon kaikki kestävän kehityksen mukaiset kriteerit niin, että ne olisivat tasapainossa keskenään. Hankintaharkinnan käyttäminen ja turhien hankintojen välttäminen olisi ympäristön kannalta erittäin tärkeää ja se pitäisi tiedottaa jokaisen hankinnan yhteydessä. Hinta ei saisi olla aina ratkaisevin tekijä, jos ympäristön kuormitusta halutaan ehkäistä. Rahan merkitys hankintojen yhteydessä ymmärrettiin kuitenkin hyvin ja se nähtiin osittain esteenä. Sekä kalusteiden, koneiden ja laitteiden ja raaka-aineiden kierrätettävyyttä olisi edelleen parannettava. Elinkaariajattelun huomioiminen jo hankintavaiheessa ehkäisisi turhaa ympäristön kuormitusta.

Viestinnän tulisi olla selkeää ja johdonmukaista, ja sen tulisi olla sekä Keuda-tasoista, että toimipaikkakohtaista. Viestintäkanavista kaikki olivat toimivia, mutta jos organisaation tavoite on viestiä Intran kautta, sen pitäisi olla selkeämpi ja tiedon löytäminen sieltä helpompaa. Viestintä pitäisi hoitaa selkeästi niin, että työntekijät tietävät millä kanavilla viestitään mistäkin asioista. Sanallinen viestintä sähköisen viestinnän rinnalla olisi hyvä järjestää jokaiseen toimipaikkaan ja säännölliset palaverit joko viikoittain tai kuukausittain helpottaisivat tiedottamista. Sanallinen viestintä nähtiin sähköisen viestinnän tukitoimena. Yhteisiä teemapäiviä ja tempauksia järjestämällä

saavutetaan koko henkilökunta ja ympäristöasioista viestiminen niiden yhteydessä lisää yhteisöllisyyttä ja johdon olisi helpompi innostaa työntekijöitä vastuulliseen työskentelyyn. Toimipaikkakohtaisen vastuuhenkilön nimeäminen ympäristöasioiden viestimiseen lisää viestinnän tehoa kaikissa Keudan toimipaikoissa ja se olisi silloin tasavertaista.

Työntekijät ovat sitoutuneita jätteiden oikeaoppiseen lajitteluun ja jätteiden ennaltaehkäisyyn. Omatoimista lajittelua tehtiin niissä paikoissa, joissa kaikkia jakeita ei kerätty organisaation toimesta. Jätteisiin ja niiden lajitteluun liittyvät asiat koettiin etenkin ruokapalveluissa perustoiminnoiksi, että niiden miettimiseen ei kulu aikaa tai energiaa työnteon ohella. Vaikka perusasiat olivat kunnossa ja suurimmaksi osaksi lajittelu toimi hyvin, toivottiin silti lajittelumahdollisuuksien lisäämistä. Samaan aikaan haasteet lajittelun parantamiseen tiedostettiin hyvin, mutta niiden tulisi kuitenkin olla ajan hengen mukaiset. Vaikka jätteiden lajittelu olikin arkipäivää ja iskostunut monelta osin työtapoihin saattoi yksittäisten työntekijöiden asenne työyhteisössä heikentää lajittelun toteutumista.

Suurin kehittämistoimenpide jätehuollon kohdalla tulisi tapahtua ohjeistamisessa. Usean kunnan alueella tapahtuva toiminta ja erilaiset kuntakohtaiset, sekä toimipaikkakohtaiset käytänteet koettiin sekavina. Sekä organisaatio- että toimipaikkakohtaisia ohjeistuksia kaivattiin. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät tulisi ottaa huomioon ohjeistuksia tehtäessä, sillä heikko Suomen kielen taito on este oikeaoppisen lajittelun toteutumiselle. Sekä kirjalliset, että kuvalliset ohjeet jätekatoksissa palvelevat kaikkia Keudan työntekijöitä kansalaisuuteen tai kulttuuriin katsomatta. Erikseen järjestetyt ohjeistamistilaisuudet voisivat lisätä todennäköisyyttä lajittelun oikeaoppiseen toteutumiseen.

6 Pohdinta

6.1 Tutkimuksen toteutuminen ja luotettavuustarkastelu

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada Keudan työntekijöiltä Ekokompassi-ympäristöjärjestelmän rakentamiseen tarvittavia kehitysehdotuksia. Jokaisesta tutkittavasta teemasta saatiin hyviä ja toteutuskelpoisia ideoita ja haastattelujen vastaukset alkoivat toistaa itseään, ja aineiston kylläntymistä tapahtui haastattelujen aikana. Näin ollen tutkimusta voidaan pitää validina, koska tutkimusongelma saatiin ratkaistua, eikä haastatteluja jatkamalla olisi saatu uutta tietoa.

Tutkimus toteutettiin verkkohaastatteluina, joka saattoi antaa hieman erilaisia vastauksia verraten siihen, jos haastattelut olisi järjestetty kasvotusten. Verkossa kameroiden ollessa pois päältä ei päässyt samanlaiseen yhteyteen, kun kasvotusten ja tilanne saattoi olla jollekin osallistujalle jännittävä, jos verkkokokouksiin osallistuminen ei ole ennestään tuttua. Myös ongelmat yhteyksien kanssa saattoivat vaikuttaa. Toisinaan yhteys pätki ja samaa asiaa sai kerrata useammin. Toisaalta maailmanlaajuisen COVID-19 pandemian vuoksi tilanteeseen ei voinut vaikuttaa ja sen hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että verkkokokouksiin oli helppo osallistua eri toimipisteistä liikkumatta työpaikalta.

Tutkimukseen osallistui henkilöitä, joita ympäristöasiat kiinnostivat ja osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Osallistujat jakautuivat ammattiryhmittäin siten, että suurin osa oli ruokapalveluhenkilöstöä ja sen vuoksi tutkimus sai vaikutteita enemmän kyseisen ammattialan toimimisesta Keudalla. Se voi olla este reliabiliteetin toteutumiseksi. Jos uusintatutkimus toteutettaisi haastatteleamalla ennalta määrättyjen ammattiryhmien edustajia, tai haastatteleamalla työntekijöitä, joiden kiinnostus ympäristöasioihin on heikompi, voisi se muuttaa tutkimustuloksia. Tutkittavien valintaan ei ollut mahdollista vaikuttaa, eikä toimeksiantajan taholta lähdetty osoittamaan henkilöitä. Nämä seikat tulee ottaa huomioon, eikä tuloksia voida sen vuoksi yleistää koskemaan koko organisaation työntekijöiden ajatuksia.

Luotettavuustarkastelussa tulee ottaa myös huomioon, että tutkimus on yhden henkilön tekemä ja sen vuoksi analyysi ja tulkinnat ovat vain tutkijan omia näkemyksiä aineistosta. Luotettavuutta olisi voinut parantaa esimerkiksi tekemällä työ parityönä, jolloin tutkimustulokset olisivat olleet kahden henkilön yhteisnäkemyksiä ja siten vahvistanut tutkimuksen luotettavuutta.

Keudan ympäristömyönteinen toiminta oli käsinkosketeltavaa. Organisaation yhteisöllisyys ja yhteishenki vaikutti ulkopuolisen silmin hyvältä ja uskottavalta. Yhteistyö Keudan kanssa sujui ongelmitta koko tutkimuksen ajan ja opinnäytetyön tekijä otettiin mukaan suunnitteluun osana organisaation vastuullisuustyöryhmää. Palaveriinkin osallistuminen oli myös luontevaa ja yhteistyö vaikutti positiivisesti tämän opinnäytetyön tutkimukseen ja koko työn loppuun saattamiseen.

6.2 Tulosten vertaaminen muihin tutkimuksiin

Tutkimustuloksista tuli ilmi seikkoja, jotka saavat tukea edellisistä tutkimuksista. Tutkimuksen aihealue oli laaja ja kolme isoa ympäristövaikutuksiin liittyvää teemaa tekivät siitä kuitenkin haastavan. Tarkoituksena oli peilata työntekijöiden kokemuksia ympäristöjohtamisen ja/tai ympäristöjärjestelmien keskellä näihin teemoihin liittyen ja siinä onnistuttiin hyvin. Ympäristöasioihin kouluttaminen tuli vahvasti esille tutkimustuloksissa. Viestintä ja koulutukset kietoutuvat ikään kuin yhteen, sillä säännölliset koulutukset myös parantavat viestintää. Työntekijän osallistuminen ympäristötyöhön työpaikkakokouksissa on Markeyn, McIvorin ja Wrightin (2016, 179) mukaan yleisin tapa. Tasavertainen, työtehtävästä riippumaton ympäristöviestintä, joka toteutetaan ottamalla työntekijät keskusteluun mukaan, on tehokas keino saada työntekijät toteuttamaan ympäristötoimenpiteitä. (Ramus 2001, 93.) Nämä seikat tulivat esille myös Keudan työntekijöiden keskuudessa. Jatkuva tiedottaminen on edellytys toiminnan kehittymiselle ja sen ajateltiin olevan motivoiva tekijä.

Kouluttaminen voi olla monenlaista, mutta tärkeintä siinä on se, että se on samanarvoista kaikille. Asioista tiedottaminen ja uusien toimenpiteiden tuominen julki työntekijöille on erittäin tärkeää, jos organisaation tahto on saada toiminta pyörimään

suunnitellulla tavalla. Pysyäkseen suunnitelluissa toimenpiteissä, on jatkuva kehittäminen välttämätöntä. Esimerkiksi Ruotsalaisessa yliopistossa ympäristöjärjestelmän kehittämiseen kuuluu henkilökunnan kouluttaminen. Uudet työntekijät saavat automaattisesti koulutuksen ja opastuksen ja muuten se on kohdennettu esim. hankinnoista vastaaville. (Kristina 2004, 144.) Yhteys yksilön ja yrityksen kestävien arvojen välillä on olemassa. Se, millä tavalla työnantaja tuo esille kestäviä arvoja, motivoi se työntekijää ympäristöaloitteiden esittämisessä ja niiden toteuttamisessa. (Benn, Teo & Martin 2015, 504.)

Jätehuollon kohdalla on harmillista, että tänä päivänä työntekijöiden tieto ja valmiudet lajitella eivät kohtaa kaupunkien mahdollisuuksia kerätä erilaisia jakeita ja sen vuoksi sekajätteen mukana menee kaatopaikoille kierrätyskelpoista materiaalia. Asia tulisi saada kuntoon, sillä valitettavasti lajitteluasenteet heikentyvät sitä mukaa, mitä enemmän työntekijät kokevat, että omalla toiminnalla tai asenteilla ei ole merkitystä. Keudan työntekijät lajittelevat tällä hetkellä jätteet niin hyvin, kuin se on mahdollista ja toimivat esimerkillisesti työyhteisössä. Kun henkilökohtainen toiminta on asiallista, se leviää työyhteisöön ja sitä kautta ympäristöasiat etenevät. Tulokset saavat vahvistusta Virtasen (2018) tutkimuksesta, jonka mukaan työntekijä pystyy parhaiten vaikuttamaan jätteiden lajitteluun ja tekee silloin tällöin myös ehdotuksia ympäristöasioiden parantamiseksi. Omien työtehtävien kautta voi myös vaikuttaa ympäristön tilaan. (Virtanen 2018, 15–17.)

Jätteen määrän vähentäminen tuli eniten esille ruokapalveluiden toiminnassa ja etenkin ruokahävikin ehkäisemiseksi on tehty Keudalla paljon töitä ja tehdyt toimenpiteet vahvistavat Silvennoisen ja muiden (2019, 23–24) mielipiteitä kannattavista toimenpiteistä. Hävikin tiedostaminen, sen mittaaminen ja huolellinen ruokalista-suunnittelu ja raaka-ainetilaukset ovat kaikki käytössä Keudan ruokapalveluissa.

Puhuttaessa kehitystoimenpiteistä yleisellä tasolla olivat Keudan työntekijät hyvin maanläheisiä. Loppujen lopuksi hyvin pienillä toimenpiteillä oli saatu aikaan toimivia ympäristötekoja ja käytänteet olivat levinneet työyhteisössä. Teriö ja Kähkönen (2011) vahvistavat tulokset työntekijän näkökulmasta. Käytännölliset toimenpiteet,

kuten ympäristöaiheiset opasteet tai julisteet koetaan työpaikoilla hyödylliseksi. Silloin sääntöjen noudattaminen on helpompaa. (Teriö& Kähkönen 2011, 1187.)

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksella saatiin arvokasta tietoa yhden organisaation työntekijöiltä. Tulokset eivät ole kaikilta osin yleistettävissä työntekijöiden ajatuksiin, sillä olemassa olevat ympäristötoiminnot vaihtelevat organisaatioiden välillä. Tutkittavat teemat olivat laajoja ja tulevaisuudessa voisi olla tarpeen selvittää yhden osa-alueen tilaa tarkemmin. Esimerkiksi ympäristöviestinnän osalta laajempi tutkimus voisi antaa tarkempaa tietoa, jos sitä tutkittaisi työntekijöiden sitoutumisen, tai työmotivaation näkökulmasta. Myös hankintojen osalta voisi olla tarpeen selvittää vain niistä vastaavien mielikuvaa ympäristövastuusta ja sen toteutumisesta. Lisäksi voisi olla hyvä selvittää, onko esimerkiksi yritysten palkkiojärjestelmillä vaikutusta työntekijöihin silloin, kun puhutaan ympäristötoimista.

Puhuttaessa ihmisen suhteesta ympäristöön on mahdotonta ajatella, että mikään tekemämme asia ei vaikuttaisi ympärillä oleviin luonnonvaroihin. Tavalla tai toisella jokainen ihminen vaikuttaa ympäristön kuormitukseen sen hetkisillä teoillaan tai valinnoillaan, mutta jokainen voi vaikuttaa siihen, miten valinnat tekevät, ja kuinka suuri merkitys niillä on. (Lyytimäki& Berg 2011, 353.) Tämä pätee myös työelämään ja siellä jokainen työntekijä asemastaan riippumatta tekee joka päivä valintoja, jotka vaikuttavat ympäristöömme. Asianmukaisella, järkevällä ja sitoutuneella ympäristöjohtamisella on mahdollisuus saada asiaan sitoutuneet työntekijät ja sitä kautta ympäristö, josta voimme nauttia vielä tulevaisuudessakin.

Lähteet

A primer on environmental management systems. 2004. Hazardous Waste Consultant, 22,5, D1-D17. Viitattu 5.6.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

Agenda2030 toimeenpanon käynnistyminen kansainvälisesti. N.d. Viitattu 9.3.2020. <https://kestavakehitys.fi/agenda2030/toimeenpano-kansainvalisesti>.

Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. 3. p. Tampere: Vastapaino.

Antila, K. 2010. Kaikki toimialat ovat vihreitä. Helsinki: Talentum.

Arvot ja strategia. N.d. Viitattu 5.3.2020. <https://www.keuda.fi/tietoa-keudasta/arvot-ja-strategia/>.

Asikainen, H-M. 2006. Ympäristöohjelmalla hyviin tuloksiin. Teoksessa Ympäristövas-
tuu työpaikalla. Toim. Silja Sarkkinen. Helsinki. Edita.

Barrow, C. 2004. Environmental management and development. Taylor& Francis
Group. 2004. Viitattu 6.6.2020. www.janet.finna.fi, ProQuest E-book Central.

Benn, S., Teo, S.T.T.& Martin, A. 2015, "Employee participation and engagement in
working for the environment", Personnel Review, Vol. 44 No. 4, pp. 492-510. Viitattu
7.7.2020. www.janet.finna.fi, Emerald Insight.

Cantor, D. E., Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Montabon, F. 2013. The role of individ-
ual and organizational factors in promoting firm environmental practices. Interna-
tional Journal of Physical Distribution & Logistics Management, 43, 5, 407-427. Vii-
tattu 5.6.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

Cerutti, A-K., Ardente, F., Contu, S., Donno, D., & Beccaro, G-L. 2018. Modelling, as-
sessing, and ranking public procurement options for a climate-friendly catering ser-
vice. The International Journal of Life Cycle Assessment, 23,1, 95-115. Viitattu
7.7.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

Chen, F., Wang, F. & Hou, J. 2020. Individual Preference Framework or Group Prefer-
ence Framework? Which Will Regulate the Impact Path of Product Facilities on Resi-
dents' Waste-Sorting Behavior Better. International journal of environmental re-
search and public health, 17,7, p. 2324. Viitattu 7.7.2020. www.janet.finna.fi,
Proquest Central.

Del Brío, J. Á., Fernández, E., & Junquera, B. 2007. Management and employee in-
volvement in achieving an environmental action-based competitive advantage: an

empirical study. *International Journal of Human Resource Management*, 18,4, 491–522. Viitattu 8.7.2020. www.janet.finna.fi, Ebscohost Business Elite.

Ekokompassi lyhyesti. N.d. Viitattu 10.3.2020. https://ekokompassi.fi/mika-ekokompassi_trashed/ekokompassi-lyhyesti/.

Elintarvikehankintojen vastuullisuuskriteerit päivitetään. 2020. 7.4.2020. Päivitetty 15.6.2020. Viitattu 2.7.2020. https://www.motiva.fi/ajankohtaista/uutiset/uutiset_2020/elintarvikehankintojen_vastuullisuuskriteerit_paivitetaan.15021.news.

Eskelinen, R. 2020. Lisätietoa ekokompassista. Sähköpostiviesti 21.8.2020. Vastaanottaja E. Asikainen.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Govindarajulu, N., & Daily, B. F. 2004. Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104,3, 364-372. Viitattu 7.7.2020. www.janet.finna.fi, ProQuest Central.

Halsas, K. 2020. Mitä on ympäristöjohtaminen? Blogikirjoitus. 6.5.2020. Viitattu 7.7.2020. <https://www.artter.fi/mita-on-ymparistojohdaminen/>.

Hävikkiviikko. N.d. Viitattu 19.5.2020. <https://www.kiertokapula.fi/jatehuolto/jate-maaran-vahentaminen/havikkiviikko/>.

Heinilä, V. 2020. Lisätietoa ekokompassista. Sähköpostiviesti 20.8.2020. Vastaanottaja E. Asikainen.

Heinilä, V. N.d. 5 askelta ympäristötyön aloittamiseen yrityksessä. Viitattu 27.5.2020. https://www.kierratyskeskus.fi/kiertotalous_yritysten_palvelut/kiertotaloudessa_-_blogi/blogiarkisto/5_askelta_ymparistotyon_aloittamiseen_yrityksessa.5639.news.

Heiskanen, E. 2004. *Ympäristö ja liiketoiminta: Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset*. E-kirja. Helsinki. Gaudeamus. Viitattu 3.4.2020. www.janet.finna.fi, Ellibs.

Hunton-Clarke, L., Wehrmeyer, W., McKeown, P., Clift, R., & King, H. 2002. Employee Participation in Environmental Initiatives. *Greener Management International*, 40, 45–56. Viitattu 6.7.2020. www.janet.finna.fi, Ebscohost Business Elite.

Jätehuolto. N.d. Viitattu 19.5.2020. https://www.keskiuudenmaanymparistokeskus.fi/sivu.tmp?sivu_id=2044.

Jätelaki. 646/2011. Annettu 17.6.2011. Viim. muutos. 1.1.2020. Viitattu 19.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110646> .

Julkiset hankinnat. 2017. Julkaistu 1.6.2017. Päivitetty 20.12.2019. Viitattu 2.7.2020. https://www.materiaalikiertoon.fi/fi-FI/Tyokalut/Julkiset_hankinnat.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kang, M. & Sung, M. 2017. How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors. Journal of Communication Management, 21,1, 82-102. Viitattu 7.7.2020. www.janet.finna.fi, ProQuest Central.

Käsitteet. N.d. Viitattu 3.7.2020. <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yhdyskuntajate.html>.

Kasvio, A. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus.

Kestävä kehitys. N.d. Viitattu 5.8.2020. <https://okka-saatio.com/toiminta/kestava-kehitys/>.

Kestävän tulevaisuuden osaamisen tasot. N.d. Viitattu 5.3.2020. <https://www.keuda.fi/tietoa-keudasta/vastuullisuus/>.

Kestävät julkiset hankinnat. 2020. Viitattu 6.6.2020. Päivitetty 7.8.2020. https://www.motiva.fi/julkinen_sektori/kestavat_julkiset_hankinnat.

Keudan organisaatio. N.d. Viitattu 25.8.2020. <https://www.keuda.fi/tietoa-keudasta/organisaatio/>.

Kippo-Enlund, P. 2006. Ympäristöjohtaminen ja ympäristöjärjestelmä. Teoksessa Ympäristövastuu työpaikalla. Toim. Silja Sarkkinen. Helsinki: Edita.

Koipijärvi, T. & Kuvaja, S. 2017. Yritysvastuu: Johtamisen uusi normaali. Helsinki: Kauppakamari.

Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista. 1397/2016. Annettu 29.12.2016. Viim. muutos. 1.9.2020. Viitattu 26.6.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161397>.

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin: Luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita.

Lyytimäki, J. & Berg, A. 2011. Kansalaisen monet ympäristösuhteet. Teoksessa Ihminen ja ympäristö. Toim. J. Niemelä, E. Fuhrman, A. Halkka, E-L. Hallanaro & S. Sorvari. Helsinki: Gaudeamus.

Lyytimäki, J. & Berg, A. 2011. Tieto ja tietoisuus ympäristöasioista. Teoksessa Ihminen ja ympäristö. Toim. J. Niemelä, E. Fuhrman, A. Halkka, E-L. Hallanaro & S. Sorvari. Helsinki: Gaudeamus.

Markey, R., McIvor, J. & Wright, C. F. 2016. Employee participation and carbon emissions reduction in Australian workplaces. *International Journal of Human Resource Management*, 27,2, 173–191. Viitattu 7.7.2020. www.janet.finna.fi, Ebscohost Business Elite.

Mitä on kestävä kehitys. 2013. Ympäristöministeriö. Julkaistu 18.6.2013. Päivitetty 26.6.2017. Viitattu 27.5.2020. <https://www.ym.fi/fi-fi/ymparisto/kestava-kehitys/mita-on-kestava-kehitys>.

Moon, K. 2016. The Three Types of Organizational Commitment of Employees. Viitattu 26.5.2020. <https://www.linkedin.com/pulse/three-types-organizational-commitment-employees-christy-moon/>.

Motoi, G. 2017. Could Employees' Motivation Be Increased By A Better Organizational Communication? A Sociological Perspective. *Social Sciences and Education Research Review*, 4,1, pp. 174-190. Viitattu 5.6.2020. www.janet.finna.fi, DOAJ.

Neto, B. & Miguel, G. C. 2018. The use of green criteria in the public procurement of food products and catering services: A review of EU schemes. *Environment, Development and Sustainability*, 20,5, 1905-1933. Viitattu 4.6.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

OKKA-säätiö. N.d. Viitattu 5.8.2020. <https://okka-saatio.com/>.

Opas ympäristöviestintään. Miksi, kenelle, miten? N.d. Viitattu 4.5.2020. https://ekokompassi.fi/wp-content/uploads/2015/09/Ekokompassi_viestintaopas.pdf.

Paillé, P., Mejía Morelos, J., Raineri, N. & Stinglhamber, F. 2019. The Influence of the Immediate Manager on the Avoidance of Non-green Behaviors in the Workplace: A Three-Wave Moderated-Mediation Model. *Journal of Business Ethics*, 15,3, pp. 723-740. Viitattu 5.6.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

Patterson, J. G. 1996. Benchmarking basics: Looking for a better way. Menlo Park, Calif.: Crisp Publications. Viitattu 21.8.2020. E-kirja. www.janet.finna.fi, Proquest E-book Central.

Pîrjol, F. & Radomir, L. L. 2017. The Role Of Internal Communication On The Efficiency Of The Activity In An Organization. Business Excellence and Management, 7,2, pp. 27-45. Viitattu 8.7.2020. www.janet.finna.fi, DOAJ.

Productivity in public procurement. 2019. OECD raportti. Viitattu 3.6.2020. <https://www.oecd.org/gov/public-procurement/publications/productivity-public-procurement.pdf> .

Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere: Tampere University Press.

Quazi, H. A. 1999. Implementation of an environmental management system: The experience of companies operating in singapore. Industrial Management & Data Systems, 99,7, 302-311. Viitattu 4.5.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

Ramus, C. A. 2001. Organizational support for employees: Encouraging creative ideas for environmental sustainability. California Management Review, 43,3, 85-105. Viitattu 24.8.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

Ruokahävikkiseuranta ja -tiekartta. N.d. Viitattu 20.8.2020. <https://www.luke.fi/ruokahavikkiseuranta/>.

Sieppi, S. 2020. Vuoden 2020 Global 100 -lista: Neste maailman kolmanneksi vastuullisin yritys. 21.1.2020. Viitattu 18.8.2020. <https://www.neste.com/fi/tiedotteet-ja-uutiset/renewable-solutions/vuoden-2020-global-100-lista-neste-maailman-kolmanneksi-vastuullisin-yritys>.

Silvennoinen, K., Katajajuuri, J.-M., Lahti, L., Nisonen, S., Pietiläinen, O. & Riipi, I. 2019. Ruokahävikin mittaaminen ja hävikin vähennyskeinot ravitsemispalveluissa: CIRCWASTE Deliverable C5.1. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus xx/2019. Luonnonvarakeskus. Helsinki. 29 s. Viitattu 20.8.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-326-795-4>.

Silvennoinen, K., Nisonen, S. & Lahti, L. 2019. Ravitsemispalveluiden elintarvikkejäte: jätteen määrä 2018–2019 ja seurannan kehittäminen. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 1/2020. Luonnonvarakeskus. Helsinki. 45 s. Viitattu 20.8.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-326-894-4>.

Suomen julkisten hankintojen tila. Valtiovarainministeriö 14.04.2020. Viitattu 5.6.2020. Julkaisusarja: Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:25. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-312-0>.

Terävä, H. 2019. Toisen asteen opiskelijat saivat omat ruokailusuositukset: kasvisruokaa tarjottava joka päivä. 10.10.2019. Päivitetty 10.10.2020. Viitattu 25.8.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11011614>.

Teriö, O. & Kähkönen, K. 2011. Developing and implementing environmental management systems for small and medium-sized construction enterprises. *Construction Management and Economics*. 29,12, 1183-1195. Viitattu 4.6.2020. www.janet.finna.fi, Tandonline.

Tietoa Keudasta. N.d. Viitattu 25.8.2020. <https://www.keuda.fi/tietoa-keudasta/tietoa-keudasta/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uusi alkua. Maatalous on myös tulevaisuuden elinkeino. 2019. Valtioneuvoston verkkojulkaisu. Viitattu 22.10.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161359/MMM_3_2019_Turvallista%20ruokaa%20Suomesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Uusi-Rauva, C. & Nurkka, J. 2010. Effective internal environment-related communication: An employee perspective. *Corporate Communications*, 15,3, 299-314. Viitattu 9.7.2020. www.janet.finna.fi, Proquest Central.

Vainio, T. 2020. Ekokompassin käyttäjien kokemuksia. Sähköpostiviesti 21.8.2020. Vastaanottaja E. Asikainen.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalla. 4.p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtioneuvoston periaatepäätös MMM/2016/115. Viitattu 3.7.2020. <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f804cfc99>

Vastuullinen Kestävä Keuda. N.d. Viitattu 15.8.2020. <https://www.keuda.fi/tietoa-keudasta/vastuullisuus/>.

Virtanen, L. 2018. Henkilöstön ympäristöasenteet ja -toiminta kaupunkiorganisaatiossa. Vantaan kaupungin ympäristökeskus. Verkkojulkaisu. 5, 2018. Viitattu 7.7.2020. https://www.hel.fi/static/ymk/yrapp/fi/ymparistoasennekysely_02102018.pdf.

What is GPP. 2019. Viitattu 25.8.2020. Päivitetty 7.8.2020. https://ec.europa.eu/environment/gpp/what_en.htm.

Yhdyskuntajätettä kertyi vuonna 2018 aiempia vuosia enemmän. Julkaistu 15.1.2020. Korjattu 17.1.2020. Viitattu 3.7.2020. Suomen virallinen tilasto SVT: Jätetilasto verkkojulkaisu.

ISSN=1798–3339. 2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/jate/2018/jate_2018_2020-01-15_tie_001_fi.html

Yritysvastuun osa-alueet. N.d. Viitattu 26.8.2020. <https://ekokompassi.fi/ymparistojarjestelma/yritysvastuu/>.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje haastatteluun

Hei!

Keuda on ottamassa käyttöön Ekokompassi ympäristöjärjestelmää. Ympäristöjärjestelmä tuo mukanaan kehittämistavoitteita ja nyt sinulla on mahdollisuus saada äänesi kuuluviin ja kertoa mitä ajatuksia ympäristötoimet sinussa herättävät. Sinun ajatuksiasi tullaan hyödyntämään koko ekokompassi-järjestelmän rakentumiseen ajan. Haastattelu nauhoitetaan, jotta aineistoa on helpompi analysoida. Haastattelun tulokset käsitellään ja raportoidaan anonyymisti, eikä niistä voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä.

Teen tutkimusta osana ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä. Koska ajankohta koronavirustilanteen vuoksi estää ryhmien kokoontumisen, toteutan haastattelun Teamsin välityksellä. Kokoukseen pääset liittymään sähköpostissa olevasta linkistä. Mobiililaitteella tarvitset Teams-sovelluksen, jonka saat sovelluskaupasta. Sisään kirjaudutaan organisaation tunnuksilla.

Toiveenani on monialainen näkemys yrityksen ympäristötoimista nyt ja tulevaisuudessa ja olen erittäin kiitollinen, jos annat mielipiteesi tähän tutkimukseen.

Lähetän haastattelukysymykset kokouskutsun hyväksyneille, jotta voitte tutustua niihin etukäteen.

Terveisin Eeva Asikainen

Liite 2. Haastattelukysymykset

Teema 1 Vastuulliset hankinnat

Mitä vastuulliset hankinnat teidän näkökulmastanne tarkoittavat?

Miten koette tai ymmärrätte vastuullisten hankintojen merkityksen ympäristön kannalta?

Miten vastuulliset hankinnat näkyvät päivittäisessä arjessanne?

Miten tärkeänä pidätte, että työnantajanne ottaa huomioon ympäristönäkökulman hankinnoissa?

Millä tavalla se vaikuttaisi työhönne tai ajatuksiinne työstä, jos hankinnat olisivat ympäristön kannalta vastuullisia?

Teema 2 Viestintä

Millä tavalla ympäristöviestintä toimii työpaikallanne tällä hetkellä?

Minkälaista viestintä on ja kuka/ ketkä viestii ja millä tavalla?

Miten viestinnässä tuodaan esille yrityksen ympäristönäkökulmaa?

Mikä olisi mielestäsi sellainen tapa viestiä, että se olisi tehokasta?

Onko viestinnän toimivuudelle jokin este? Jos on niin mikä? Perustele vastauksesi?

Millä tavalla viestinnän tehostaminen lisäisi omaa työmotivaatiotasi ja sitoutumista työnantajaan kohtaan?

Teema 3 Jätteet ja niiden lajittelu

Mitä ajatuksia jätteiden lajittelu työpaikalla herättää?

Minkälaisia jätteitä työpaikallasi syntyy ja miten lajittelu toimii?

Miten työnantaja voisi tehostaa jätteiden lajittelua?

Miten teillä on vähennetty erilaisten jätteiden syntyä?

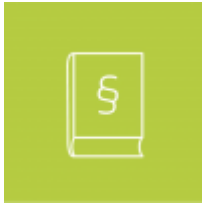
Miten itse voit toimia päivittäisessä työssä siten, että jätteiden lajittelu onnistuu oikeaoppisesti?

Mitä esteitä jätteiden lajittelussa on tullut eteen?

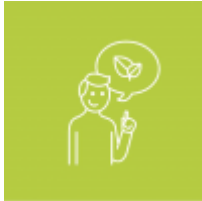
Miten ohjeistus ja selkeät käytänteet työnantajan taholta vaikuttavat asenteisiin lajitella oikeaoppisesti?

Liite 3. Ekokompassin 10 kriteeriä.

(www.ekokompassi.fi/ymparistojarjestelma/10kriteeria)



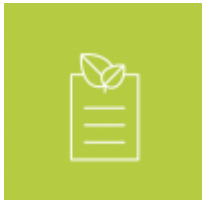
1. Organisaatio sitoutuu noudattamaan toimintaansa koskevaa ympäristölainsäädäntöä ja määräyksiä.



2. Organisaatiolla on nimetty yhteyshenkilö, joka on koulutautunut tehtäväänsä.



3. Organisaatio kartoittaa avullamme ympäristöasioiden hallinnan nykytilan sekä tunnistaa merkittävimmät ympäristövaikutukset.



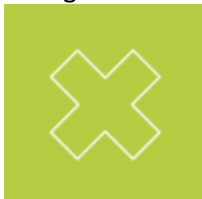
4. Organisaatio laatii ympäristölupauksen, jolla organisaatio sitoutuu ympäristövaikutusten vähentämiseen jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti.



5. Organisaatio ohjeistaa henkilöstön ottamaan ympäristöasiat huomioon toiminnassaan.



6. Organisaatiolla on *jätehuoltosuunnitelma* ja se toimii jätesäädösten mukaisesti.



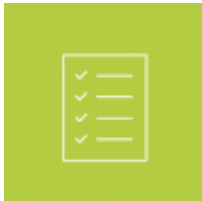
7. Organisaatio pitää kirjaa vaarallisista jätteistään, pitää ne erillään toisistaan, varastoi ne turvallisesti ja toimittaa asianmukaiseen käsittelyyn.



8. Organisaatio varastoi ja luetteloi käyttämänsä kemikaalit kemikaalilainsäädännön velvoitteiden mukaisesti. Käyttöturvallisuustiedotteet ovat henkilöstön saatavilla ja henkilöstö on opastettu kemikaalien turvalliseen käyttöön.



9. Organisaatio laatii neuvojamme avulla ympäristöohjelman, joka sisältää tavoitteet ja toimenpiteet ympäristövaikutusten vähentämiseksi. Ympäristöohjelma päivitetään vuosittain. Tavoitteet asetetaan uudelleen vähintään kolmen vuoden välein. Tavoitteet asetetaan vähintään kahdelle yritys vastuun osa-alueelle ja niiden tulee pohjautua merkittävimpiin ympäristövaikutuksiin.



10. Organisaatio raportoi vuosittain ympäristöohjelman toimenpiteiden toteutumisesta ja tunnusluvuista. Johto ja henkilöstö ovat tietoisia ympäristötyön edistymisestä.