



Helsingin kaupungin ympäristökeskus

Ekotukitoiminnan jalkautuminen työyhteisöihin

Kolme esimerkkitapausta



EUROOPAN UNIONI
EUROOPAN ALUEKEHITYSRAHASTO
SIJOITUS TULEVAISUUTEESI



CENTRAL BALTIC
INTERREG IV A
PROGRAMME
2007-2013



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Lotta Toivonen
19.9.2011

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|--|----|
| 1. Selvityksen tausta ja tavoitteet..... | 4 |
| 1.1. Tausta..... | 4 |
| 1.2. Selvityksen tavoitteet ja viitekehys..... | 4 |
| 1.2.1. Yhteistyöverkosto..... | 5 |
| 1.2.2. Ekotukitoiminta ja käytännöt teot ympäristön hyväksi..... | 5 |
| 1.2.3. Esiemiesten rooli..... | 5 |
| 1.2.4. Suhde organisaation muuhun ympäristötyöhön..... | 6 |
| 2. Selvityksen toteutus..... | 6 |
| 3. Tulokset: ekotukitoiminta esimerkkikohteissa..... | 7 |
| 4. Ekotukitoiminta kotkan siivoustoimessa..... | 7 |
| 4.1. Kotkan siivoustoimi lyhyesti..... | 7 |
| 4.2. Ekotukitoiminnan jalkautuminen siivoustoimeen..... | 7 |
| 4.3. Esiemiehen tuki..... | 8 |
| 4.4. Yhteistyö..... | 8 |
| 4.5. Ekotukitoiminta ja ympäristöjohtaminen..... | 10 |
| 4.6. Käytännön tekoja ympäristön hyväksi..... | 11 |
| 4.7. Vaikuttavuus työntekijöiden toimintatapoihin ja ympäristötietoisuuteen..... | 11 |
| 5. Ekotukitoiminta Auroran sairaalassa..... | 13 |
| 5.1. Auroran sairaala..... | 13 |
| 5.2. Toiminnan kuvaus..... | 14 |
| 5.3. Tuki ja yhteistyö..... | 14 |
| 5.4. Ympäristötyö osastoilla..... | 16 |
| 5.5. Ekotukitoiminta ja viraston muu ympäristötyö..... | 16 |
| 5.5.1. Ekotukitoiminta ja ympäristöjohtaminen..... | 17 |
| 5.6. Ekotukitoiminnassa hyvin onnistuneet osastot..... | 17 |
| 5.6.1. Osastoja yhdistävät motivoituneet ekotukihenkilöt, esimiesten tuki ja keskusteleva työkuulttuuri..... | 18 |
| 5.6.2. Käytännön tekoja ympäristön hyväksi..... | 19 |
| 5.6.3. Vaikuttavuus osastojen A ja B henkilökunnan toimintatapoihin ja ympäristötietoisuuteen..... | 20 |
| 5.6.4. Ekotukitoiminnan ”onnistumista” edistäneitä tekijöitä..... | 21 |
| 5.7. Kokemuksia osastolta C, jossa ekotukitoiminnan edistäminen on ollut haastavampaa..... | 21 |

| | |
|---|----|
| 6. Ekotukitoiminta Wetterin toimitalossa..... | 24 |
| 6.1. Wetterin toimitalo..... | 24 |
| 6.2. Toiminnan rakentuminen..... | 25 |
| 6.3. Yhteistyö ja tuki | 26 |
| 6.4. Esimiehen tuki..... | 26 |
| 6.5. Käytännön tekoja ympäristön hyväksi | 27 |
| 6.6. Ekotukitoiminnan suhde muuhun ympäristötyöhön | 27 |
| 6.7. Vaikuttavuus Wetterin henkilökunnan toimintatapoihin ja ympäristötietoisuuteen | 28 |
| 6.8. Ekotukitoiminnan onnistumista edistäneitä tekijöitä..... | 29 |
| 7. Tutkimuskysymyksiin liittyvää pohdintaa aineiston valossa..... | 29 |
| 7.1. Esimiesten rooli | 29 |
| 7.1.1. Miksi toiset esimiehet tukevat ja toiset eivät? | 30 |
| 7.2. Vaikuttavuus..... | 31 |
| 7.3. Motivaatio | 31 |

Liitteet:

- 1 Kysely Kotkan siivoustoimen työntekijöille
- 2 Kysely auroran sairaalan työntekijöille
- 3 Kysely Hämeenlinnan Wetterin työntekijöille

1. SELVITYKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET

1.1. TAUSTA

Ekotukitoiminnan tavoitteena on lisätä kaupungin henkilöstön ympäristövastuullisuutta sekä edistää ekotehokkuutta. Toimintamallissa työyksiköihin koulutetaan ekotukihenkilöitä, jotka opastavat ja innostavat työtovereitaan arjen ekotekoihin. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni kaupungin työntekijä sitoutuu ympäristövastuuseen ja ottaa vähemmän kuormittavat toimintatavat ja ajattelun osaksi työpaikan arkea.

Ekotukitoiminta on Helsingin kaupungin kehittämä toimintamalli, jota koordinoidaan Helsingin kaupungin ympäristökeskuksessa. Toiminta aloitettiin Helsingissä vuonna 2006 ja on sittemmin otettu käyttöön seitsemässä muussa suomalaisessa ja kolmessa virolaisessa kunnassa.

Selvitys on tehty osana Eco-support Activity - hankkeen rahoittamaa ekotukitoiminnan arviointia, jossa arvioidaan ekotukitoiminnan saavuttamia tuloksia Helsingissä, Hämeenlinnassa ja Kotkassa. Virossa tehdään erillinen arviointi. Selvityksen tarkoituksena on vaikuttavuuden arvioinnin lisäksi tuottaa tietoa ekotukitoimintamallin teoreettisen potentiaalin arvioimiseen.

Selvityksessä kuvataan ekotukitoiminnan toteutumista käytännön tasolla sekä arvioidaan toiminnan vaikuttavuutta työyhteisön toimintatapoihin. Ekotukitoiminnan jalkautumista kuvataan kolmen esimerkitapauksen avulla, pyrkien lisäämään ymmärrystä ekotukitoiminnan onnistuneeseen toteuttamiseen vaikuttavista tekijöistä. Vaikuttavina tekijöinä tarkastellaan esimiesten tarjoamaa tukea sekä ekotukitoiminnan suhdetta organisaation muuhun ympäristötyöhön. Näkemyksiä ja kokemuksia ekotukitoiminnasta on kerätty ekotukihenkilöiltä, heidän esimiehiltänsä sekä muilta työntekijöiltä. Esimerkitapausten lisäksi tietoa on erikseen kerätty Kotkan ja Hämeenlinnan ekotukihenkilöiltä.

Helsingissä on tekeillä pro-gradu tutkielma, jossa selvitetään Helsingin ekotukihenkilöiden motivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä ekotukihenkilöille lähetetyn sähköisen kyselyn avulla. Selvitykset on tehty yhteistyössä ja kyselyssä ovat mukana myös tässä selvityksessä esiintyvät teemat; viestintä, johdon asenteet, muiden työntekijöiden asenteet sekä ekotukitoiminnan yhteys organisaation muuhun ympäristötyöhön.

1.2. SELVITYKSEN TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

Esimerkitapausten avulla kuvataan ekotukitoiminnan jalkautumista työyhteisöön sekä toiminnan myötä aikaan saatua muutosta työyhteisön arkipäivässä ja toimintatavoissa. Esimerkitapausten viitekehyyksi on Helsingin ympäristökeskuksen ekotukitiimin kanssa

käytyjen keskusteluiden, haastatteluaineiston sekä aikaisempien selvitysten pohjalta valittu seuraavat teemat:

- yhteistyöverkosto ekotukitoiminnan toteuttamisessa
- esimiesten rooli ja asenteet
- vaikuttavuus työyhteisön asenteisiin ja toimintatapoihin
- ekotukitoiminnan suhde organisaation muuhun ympäristötyöhön.

1.2.1. YHTEISTYÖVERKOSTO

Ekotukihenkilön tavoitteena on houkutella muu työyhteisö mukaan vuorovaikutteiseen käytännönläheiseen prosessiin, jossa yhdessä tehden opetellaan uusia toimintatapoja. Selvityksessä kuvattuihin, ekotukitoimintaa menestyksekkäästi toteuttaneisiin kohteisiin oli syntynyt "alaverkostot", jossa asioita edistettiin yhdessä. Esimerkkitapausten kohdalla kuvataan:

- miten verkostot ovat syntyneet?
- miten ekotukiasioista on viestitty?
- minkälaista yhteistyötä on tehty?
- mitkä ovat olleet eri toimijoiden roolit ekotukitoiminnan toteuttamisessa?

1.2.2. EKOTUKITOIMINTA JA KÄYTÄNNÖT TEOT YMPÄRISTÖN HYVÄKSI

Ekotukitoiminnassa ympäristövastuullisuutta lähestytään käytännön toimien kautta, joten selvityksessä kuvataan niitä käytännön toimia, joita ekotukitoiminnan myötä on kussakin kohteessa toteutettu sekä sitä, miten työyhteisö on muuttanut toimintatapojaan. Pääpaino on toimintatapojen muutoksessa, mutta myös toimijoiden asenteita ekotukitoimintaa ja ympäristöasioita kohtaan on selvitetty. Kohteissa, joissa ympäristöasioita on edistetty muillakin keinoin, on vaikeaa erotella ekotukitoiminnan vaikutuksia muusta ympäristötyöstä, joten ympäristötyötä kuvataan kokonaisuutena.

1.2.3. ESIMIESTEN ROOLI

Ekotukitoimintamallin tavoitteena on saada esimiehet mukaan suunnittelemaan ja edistämään omassa roolissaan ekotukitoiminnan toteuttamista työyksikössä. Selvityksessä kuvataan esimiesten roolia ekotukitoiminnan jalkautumisessa ja pyritään löytämään selittäviä tekijöitä sille, miksi toiset esimiehet tukevat toimintaa ja toiset eivät.

1.2.4. SUHDE ORGANISAATION MUUHUN YMPÄRISTÖTYÖHÖN

Ekotukitoimintaa tarkastellaan osana organisaatioiden ympäristötyön kokonaisuutta. Esimerkiksi ekotukitoiminnan ja ympäristöjohtamisen yhdistämisestä on aiempien selvitysten valossa hyviä kokemuksia (kirjastot Silverberg 2007). Esimerkeissä kuvataan ekotukitoiminnan suhdetta ja yhteensopivuutta tapauskohteiden ympäristötyön kokonaisuuteen.

2. SELVITYKSEN TOTEUTUS

Esimerkkitapauksiksi valikoituivat eri kaupunkien ekotukitiimien kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta Helsingin Auroran sairaala, Hämeenlinnan Wetterin virastotalo sekä Kotkan siivoustoimi.

Koska työyhteisöjä haluttiin tarkastella mahdollisimman monipuolisesti, aineistoa kerättiin ekotukihenkilöiltä, esimiehiltä sekä muilta työntekijöiltä. Aineisto kerättiin haastatteluiden, sähköpostikyselyiden sekä verkkokyselyiden avulla. Tausta-aineistona käytettiin aikaisempia ekotukitoimintaan liittyviä selvityksiä sekä ekotukitoiminnan kirjallista ja sähköistä materiaalia.

Ekotukihenkilöitä sekä heidän esimiehiään syvähaastateltiin teemahaastattelurungon avulla monipuolisen ja syvällisen aineiston saamiseksi. Teemahaastattelut valittiin, koska tietoa haluttiin ennalta valituista teemoista, mutta haastateltaville haluttiin antaa vapaus kertoa myös ennakoimattomia asioita. Mahdollisimman avoimen kommunikaation saavuttamiseksi haastateltavien anonymiteetti luvattiin säilyttää, eikä nimiä mainita selvityksessä. Haastateltavia kerättiin lumipallomenetelmällä, jossa haastatteluiden yhteydessä selvitettiin avainhenkilöitä, joita pyydettiin edelleen haastateltaviksi. Osalle avainhenkilöistä tehtiin lyhyempiä puhelinhaastatteluita sekä sähköpostikyselyitä.

Esimerkkikysiköiden työntekijöille lähetettiin sekä monivalinta- että avoimista kysymyksistä koostuva sähköinen kysely, koska näin voitiin saavuttaa suurempi määrä työntekijöitä, jolloin saatiin kattavampi näkemys työntekijöiden toimintatapojen muutoksesta sekä asenteista ekotukitoimintaa kohtaan.

Selvitystä varten tehtiin yhteensä 17 haastattelua, joista kymmenen oli kasvotusten tehtyjä syvähaastatteluita, viisi kevyempiä puhelinhaastatteluita ja kaksi haastateltavaa vastasi kysymyksiin sähköpostitse.

Lisäksi yhteensä 81 työntekijää vastasi sähköiseen kyselyyn.

3. TULOKSET: EKOTUKITOIMINTA ESIMERKKIKOhteissa

Seuraavaksi kuvataan ekotukitoimintaa Kotkan siivoustoimessa, Auroran sairaalassa ja Hämeenlinnan Wetterin toimitalossa.

4. EKOTUKITOIMINTA KOTKAN SIIVOUSTOIMESSA

TAPAU S PÄHKINÄNKUORESSA

- Siivoustoimen ympäristökuormitusta on pienennetty onnistuneesti monipuolisella keinovalikoimalla.
- Siivoustoimen päällikkö on edistänyt aktiivisesti ympäristötyötä.
- Kaikki siivoustyönjohtajat ovat käyneet ekotukikoulutuksen.
- Ekotukitoiminta on kytketty ympäristöjohtamiseen.
- Ekotukitoiminta on nostanut asioita keskusteluun ja antanut yhteisen viitekehyksen puhua ympäristökysymyksistä.
- Ympäristönäkökulma on viety myös siivoustoimen tarjoamiin palveluihin.

Kotkan kaupungin Elinkeino - ja liiketoimintayksikön tilapalveluun kuuluva siivoustoimi myy puhtauspalveluja kaupungin eri hallintokunnille ja myös oman osaston eri yksiköille. Tilapalveluun kuuluu siivoustoimen lisäksi arkkitehtisuunnittelu, talokunnossapito, rakennuttaminen ja isännöinti. Siivottavia kiinteistöjä on n. 250 kappaletta. Siivouspalvelua tuotetaan mm. kouluihin, päiväkoteihin, kaupungin virastoihin, urheilutiloihin, palvelukeskuksiin ja sairaaloihin.

4.2. EKOTUKITOIMINNAN JALKAUTUMINEN SIIVOUSTOIMEEN

Kotkan siivoustoimi lähti mukaan ekotukitoimintaan sen käynnistyttyä Kotkassa vuonna 2009. Ensimmäiseen laajempaan ympäristöasiantuntijakoulutukseen osallistui Kotkan siivoustoimen ympäristöasioista kiinnostunut työnjohtaja ja ekotukitoiminnan avajaistilaisuuteen myös siivoustoimen päällikkö. Pian tilaisuuden jälkeen siivoustoimen työnjohtopalaverissa järjestettiin yhdessä hankkeen koordinaattorin kanssa tiedotustilaisuus, jossa kerrottiin ekotukitoiminnasta painottaen Kotkan kaupungin sitoutumista asiaan. Ekotukitoiminta otettiin siivoustoimessa innolla vastaan, koska ympäristökysymykset nähdään tärkeänä osana ammattiosaamista. Yhdessä päätettiin, että siivoustoimen kaikki 6 työnjohtajaa käyvät ekotukikoulutuksen. Kukin työnjohtaja sai myös tehtäväkseen markkinoida koulutuksia omille työntekijöilleen.

Tällä hetkellä kaikki siivoustoimen työnjohtajat ja yhä useampi työntekijä ovat käyneet ekotukikoulutuksen. Siivoustoimen toimintasuunnitelmaan kirjattiin tavoitteeksi kouluttaa ekotukihenkilöiksi kymmenen työntekijää vuodessa. Tänä vuonna määrä on jo ylitetty.

Ekotukikoulutukseen osallistuneet kertovat koulutusten sisällöstä muille työntekijöille yhteisissä "kimppapalaverissa". (Kimppoihin kuuluu kaksi tai kolme kiinteistöä, joiden siivoajat

esimerkiksi lomittavat toisiaan jos tulee poissaoloja.) Moni työntekijöistä on kehnut koulutusta, jolloin muille on herännyt kiinnostus osallistua seuraavaan koulutukseen. Kaikille halukkaille on annettu mahdollisuus osallistua koulutuksiin työajalla. Muuten ekotukitoimintaan käytettävää aikaa ei ole erikseen sovittu, vaan asioita hoidetaan oman työn ohella.

Ekotukiasioita käsitellään "kimppojen" lisäksi työnjohtajien kokouksissa, joissa työnjohtajat kertovat mitä ovat ekotukiasioissa tehneet ja mitä ovat aikeissa tehdä. Syksyllä 2011 on suunniteltu siivoustoimen ekotukihenkilöiden yhteistä kokousta, jossa mietittäisiin miten toimintaa voidaan edelleen kehittää. Ekotukitoiminnan arvioidaan juurtuneen pysyväksi osaksi siivoustoimen toimintaa.

4.3. ESIMIEHEN TUKI

Siivoustoimen päällikkö on suhtautunut ekotukitoimintaan erittäin positiivisesti alusta lähtien. Hän perustelee kiinnostustaan sillä, että kokee vastuun ympäristöstä olevan kaikilla ihmisillä.

"Jos omassa ammatissani ja työelämässäni pystyn tekemään ympäristön hyväksi jotakin, on se mielestäni velvollisuuteni" (siivoustoimen päällikkö).

Työnjohtajien mukaan siivoustoimen päällikkö on kiinnostunut ekotukiasioista, antaa positiivista palautetta ja kysyy aktiivisesti ympäristöasioiden etenemisestä. Päällikön sitoutuneisuus, kiinnostus ja esimerkillä johtaminen arvioitiin erittäin tärkeiksi motivoiviksi tekijöiksi ympäristöasioiden edistämisessä. Päällikön tuen arvioitiin myös helpottavan kentällä toimimista.

"...varmaan se on näin, että se oma esimerkki on yksi tärkeimmistä asioista, että jos et itse sitä arvosta ja vähättele etkä tuo esille, niin eihän ne työntekijäkään sitä arvosta ja pidä tärkeänä. Se että tuo sitä julki ja puhuu niistä asioista." (työnjohtaja siivoustoimen päälliköstä)

Ylimmän johdon eli koko tilapalvelun päällikön ei sen sijaan nähty juurikaan arvostavan ekotukitoimintaa, mutta toisaalta oltiin tyytyväisiä, että siivoustoimi saa tehdä paljon omaa yksikkönään.

Siivoustoimen päällikkö on näyttänyt tukensa antamalla kaikille halukkaille mahdollisuuden osallistua ekotukitoimintaan ja koulutuksiin. Hän on työnjohtajien kannustamisen lisäksi puhunut ympäristöasioista koko henkilökunnalle pidettävistä aluepalaverissa. Lisäksi siivoustoimen ympäristöasioista on tiedotettu kaikille työntekijöille menevässä "Siivoustoimi tiedottaa"-lehdessä.

4.4. YHTEISTYÖ

Yhteistyö siivoustoimen sisällä on kaikkien haastateltavien mukaan toiminut erittäin hyvin. Työnjohtajat lähtivät innolla ekotukikoulutuksiin, eikä kukaan ole vastustanut ympäristönäkökulman korostamista.

"Meillä ei ole ketään työnjohtajissa tai päälliköissä, jotka jallittaisi siinä vastaan, vaan kaikki puhaltavat yhteen hiileen. Siksi sitä on kiva tehdä, kun kukaan ei aliarvioi tätä työtä." (työnjohtaja)

Siivoustoimi tekee runsaasti yhteistyötä oman osaston eri yksiköiden kanssa osallistumalla esimerkiksi talokunnossapidon ja rakennuttajayksikön tuotantopalavereihin ja arkkitehtisuunnittelun suunnittelupalavereihin.

Rakennussuunnittelijoiden ja arkkitehtien kanssa tehdyn yhteistyön kautta on saatu uudisrakennuksiin siivoukselle suosiollisia pintoja ja värejä. Oikeilla materiaalivalinnoilla siivous- ja vahaustarve vähenee, mikä pienentää ympäristökuormitusta huomattavasti.

Rakennusurakoitsijoiden kanssa on tehty paljon töitä rakennus- ja remonttikohteiden pölyisyyden vähentämiseksi. Rakennuttajayksikkö on ottanut kilpailutusasiakirjoihin mukaan siivoustoimen laatiman rakennuksen aikaisen puhtaanapidonoppaan ja loppusiivousohjeituksen.

”Nyt rakennukset ovat puhtaampia kun niihin muutetaan, eikä niitä tarvitse siivota montaa kertaa, eikä ihmetellä mikä yskittää” (ekotukihenkilö).

Siivoustoimen ekotukihenkilöt, luontokoulu Haili ja kirjaston ekotukihenkilöt järjestivät yhdessä ympäristön siistinä pitämistä ja roskien lajittelua opettavan Sipi sammakon siivouskoulun esikouluikäisille. Yhteistyö sai alkunsa siivoustoimen ekotukihenkilön ottaessa yhteyttä koulutuksessa tapaamaansa kirjaston ekotukihenkilöön.

Koulujen kanssa on tehty yhteistyötä koulujen jätehuolto-ohjeiden levittämiseksi myös muihin kiinteistöihin.

Siivoustoimen hankinnat tehdään hyvässä yhteistyössä seutuhankinnan kanssa. Seutuhankinta noudattaa hankinnoissa siivoustoimen määrittämiä ympäristökriteereitä.

Yhteistyössä on ollut myös vaikeuksia. Isännöitsijät, jotka vastaavat jätehuollon järjestämisestä ovat suhtautuneet hyvin vastahakoisesti jätejakeiden lisäämiseen. Lajittelun kehittäminen on tämän vuoksi jumiutunut monessa kohteessa. Isännöitsijöille ja tilapalvelun edustajille järjestettiin ekotukitoiminnasta tiedotustilaisuus yhteistyöhalukkuuden lisäämiseksi, mutta väheksyvät asenteet ympäristötyötä kohtaan tuntuvat istuvan tiukassa ja suhtautuminen oli haastateltavien mukaan pääosin vähättelevää ja negatiivista.

”Mitä enemmän sitä asiaa on yrittänyt viedä sinne, sitä enemmän ne on että viherpiiperystä! (ekotukihenkilö).

Syyksi vastahakoisuuteen haastateltavat epäilivät korkean keski-ikänsä omaavien mieshenkilöiden haluttomuutta muuttaa totuttuja toimintatapojaan.

4.5. EKOTUKITOIMINTA JA YMPÄRISTÖJOHTAMINEN

Ympäristöjohtaminen on aloitettu siivoustoimessa ennen ekotukitoiminnan alkamista. Siivoustoimessa ei ole sertifioitua ympäristöjärjestelmää, mutta ympäristötavoitteet ja niihin liittyvät mittarit on kirjattu toimintasuunnitelmaan. Kulutusmittareita seurataan, ja niistä tiedotetaan aktiivisesti. Koko siivoustoimen henkilökunta osallistuu omalta osaltaan ympäristöjohtamisen toteuttamiseen, eikä siihen ole osoitettu erityisiä resursseja. Seuranta tehdään jättepussien-, paperin-, nestesaippuoiden ja pyykinpesuaineiden kulutuksen osalta. Työntekijöitä opastetaan kulutusta pienentäviin toimintatapoihin ja heille tiedotetaan säästöavoitteiden saavuttamisesta vuosittain. Selkeiden lukujen viemisen kentälle arvioitiin olevan hyvä tapa lisätä ymmärrystä ja motivoida etenkin tiettyä osaa työntekijöistä. Esimerkiksi roskapussien kulutus on vähentynyt merkittävästi toimintatapojen muutoksen ja seurannan myötä.

Ekotukitoiminnan katsotaan tuoneen hyvän lisän ympäristöjohtamiseen. Haastatteluissa arvioitiin, että kun ympäristöasioista puhutaan, niitä seurataan ja tunnetaan niihin liittyvät syy- ja seuraussuhteet pystytään lisäämään vaikuttavuutta. Ekotukitoiminta on tehnyt ympäristöasioista näkyviä, jolloin ympäristöjohtaminen ei tunnu vieraalta eikä irralliselta johtamisen osiolta. Koulutusten myötä asioille on muodostunut yhteinen kieli ja niistä on keskusteltu aiempaa enemmän.

"Ekotukitoiminta tuo ympäristöasiat näkyville ja keskusteluihin." (siivoustoimen päällikkö).

Ekotukikoulutuksen käyneiden määrä on otettu yhdeksi ympäristöjohtamisen mitattavaksi tavoitteeksi. Ekotukikoulutuksen käyneiltä odotetaan vahvempaa otetta ympäristöasioihin kouluttautumisen myötä. Tällä tarkoitetaan työntekijöiden ohjaamista sekä mahdollisiin epäkohtiin puuttumista.

Siivoustoimen päällikkö arvioi ekotukitoiminnan tuoneen myös taloudellisia säästöjä. Esimerkiksi roskapussien kulutusta on saatu viime vuosina vähennettyä merkittävästi, mistä on saatu suuret säästöt.

Ekotukitoiminta ja ympäristöjohtaminen muodostavat ympäristötyön kokonaisuuden, joka on osa siivoustoimen toimintasuunnittelua. Taloussuunnittelussa ekotukitoiminta ei juuri näy. Vaikka ympäristöjohtaminen on kirjattu myös koko tilapalvelun toimintasuunnitelmaan yhdeksi tärkeäksi kehittämiskohteeksi, se ei ole muuttunut teoiksi muissa yksiköissä, koska siihen ei ole sitouduttu. Tilapalvelusta ainoastaan siivoustoimi on ryhtynyt konkreettisiin toimiin ja ainoastaan siivoustoimen henkilöstöä on osallistunut ekotukitoimintaan.

Asenteet muissa tilapalvelun yksiköissä koettiin valitettavan välinpitämättömiksi, vaikka kaikilla arvioitiin olevan tehtävää ympäristöasioissa.

"Pidän erittäin tärkeänä, että kaikki kunnan yksiköt kehittävät omissa toiminnassaan ympäristövastuullisuutta. Jos jokainen tekisi sen mikä on mahdollista, saisimme paljon aikaan" (siivoustoimen päällikkö).

4.6. KÄYTÄNNÖN TEKOJA YMPÄRISTÖN HYVÄKSI

Siivoustoimessa on edistetty ympäristöasioita monin keinoin, joista vain osa on ollut mitattavissa. Ympäristökuormitusta on pienennetty seuraavin toimin:

- Hankintakriteereissä on ympäristönäkökulma mukana. Siivoustoimen käyttämistä välineistä ja tuotteista suurin osa on ympäristömerkittyjä. Hankinnoissa suositaan täyttöpakkauksia ja minimoidaan kuljetuksia.
- Koneita ja välineitä hankitaan vain tarpeeseen ja niitä korjataan ja huolletaan. Välineiden korkeaan laatuun panostetaan pitkän käyttöiän ja varaosien saannin saavuttamiseksi.
- Tiivisteiden käytön ansiosta ei kuljeteta nesteitä.
- Veden kulutukseen kiinnitetään huomiota. Vedetön siivous on moni paikoin käytössä.
- Puhdistusaineet annostellaan tarkasti.
- Pesuaineet valitaan likaisuuden mukaan käyttämällä mahdollisimman mietoja aineita.
- Mikrokuituliinalla siivotessa harkitaan tarvitaanko ollenkaan pesuaineita.
- Mopit pestään sopivan täysissä pesukoneissa.
- Roskapussit tyhjennetään, eikä vaihdeta (mikäli ne ovat puhtaita).
- Roska-astioiden kokoa on tarkastettu, jottei vierekkäin ole turhaan kahta pientä roska-astiaa, joista molemmista joudutaan vaihtamaan pussit, vaan niiden sijaan on yksi isompi astia.
- Kohteisiin, joissa menee paljon paperia on vaihdettu kangaspyyherullat.
- Valot sammutetaan aina kun huone on tyhjä.
- Jätteet lajitellaan mahdollisuuksien mukaan.
- Tuuletetaan harkiten.
- Jääkaapit täytetään harkiten.
- Ympäristönäkökulma on viety rakennusten suunnitteluun ja rakennuttamiseen.
- Esimerkiksi sairaalan astiahuollossa pestään täysiä koneellisia, eikä esipesua tehdä juoksevalla vedellä.

4.7. VAIKUTTAVUUS TYÖNTEKIJÖIDEN TOIMINTATAPOIHIN JA YMPÄRISTÖTIETOISUUTEEN

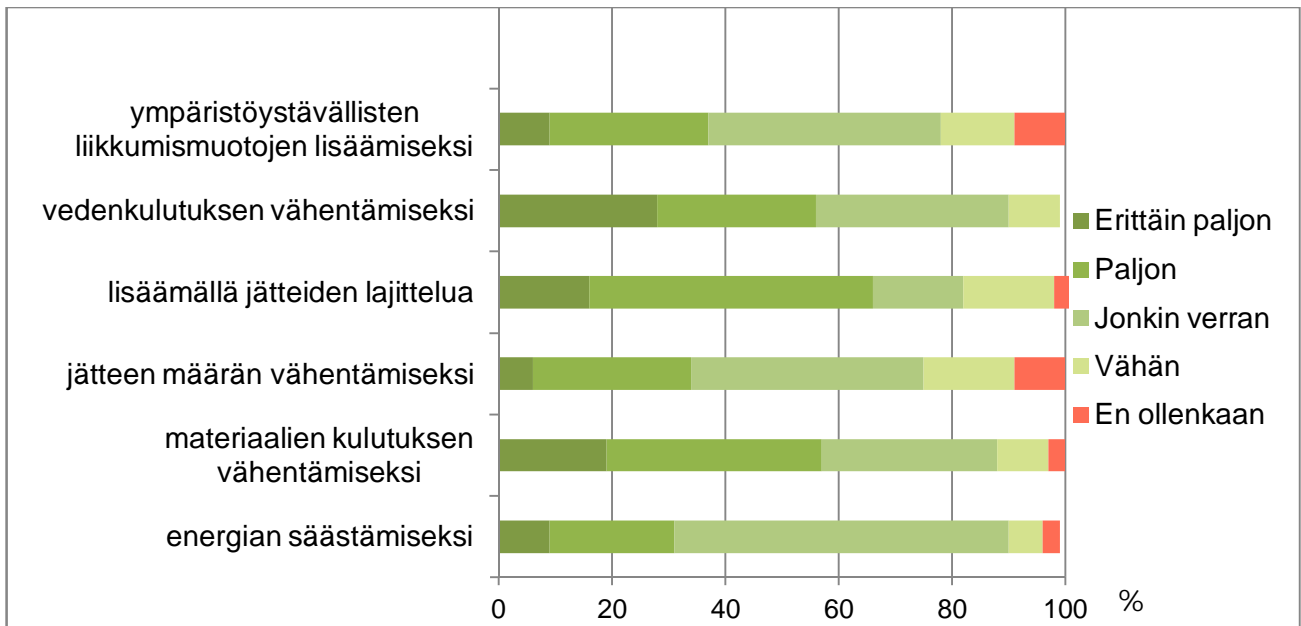
Vaikka siivoustoimessa on jo pitkään mietitty asioita myös ympäristön kannalta, katsotaan ekotukitoiminnan lisänneen ympäristötietoisuutta ja keskustelua ympäristöasioista.

”Minun mielestäni työntekijöiden asenneilmapiirissä on tapahtunut selkeä muutos. Osittain se voi tietysti olla myös sitä, että julkisuudessa puhutaan paljon ympäristöasioista” (työnjohtaja).

Ekotukitoiminta on tuonut myös uutta tietoa ja uusia näkökulmia tuttuihin asioihin. Siivoustoimen päällikkö arvioi ekotukitoiminnan vaikuttavuuden suureksi, mutta sen mittaamisen vaikeaksi.

Osastojen työntekijöille teetetyin kyselyn mukaan ekotukitoiminta on nostanut asioita keskusteluun ja edistänyt osastojen henkilökunnan ympäristövastuullisia toimintatapoja.

KYSELYYN VASTANNEET SIIVOUSTOIMEN TYÖNTEKIJÄT ARVIOIVAT MUUTTANEENSA KÄYTTÄYTYMISTÄÄN VIIME VUOSINA SEURAAVASTI:



Ekotukitoiminnan voidaan olettaa lisänneen myös henkilökunnan ympäristötietoisuutta sillä 84 % vastaajista on saanut työpaikallaan tietoa siitä, miten voi omalla toiminnallaan vähentää työstään aiheutuvia ympäristövaikutuksia ja 89 % vastanneista arvioi keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen työpaikalla viime vuosina.

Kyselyn mukaan työntekijät suhtautuvat ekotukitoimintaan varsin positiivisesti: 92 % työntekijöistä arvioi suhtautuvansa ekotukitoimintaan positiivisesti ja 8 % neutraalisti. Yksikään kyselyyn vastanneista ei arvioinut suhtautuvansa toimintaan negatiivisesti.

4.8. ONNISTUMISEN SALAISUUS?

Haastateltavat esittivät ympäristötyön "onnistuneisuuden" salaisuudeksi seuraavia asioita:

- Siivoustoimen päällikön vahva tuki ja esimerkillä johtaminen.
- Alan naisvaltaisuus. (naisten arvioitiin olevan keskimäärin vastuullisempia kuin miesten)
- Siivousalalla ympäristöasiat sisältyvät työnkuvaan.

- Tietoa mitattavista tavoitteista ja saavutetuista tuloksista on viety aktiivisesti kentälle.
- Asioista on viestitty ja keskusteltu paljon.
- Puhtauspalveluala on perinteisesti aktiivista ja innokkaasti mukana kaikessa ympäristöön liittyvissä ja muissakin uusissa asioissa.

”En tiedä valikoituuko alalle tietyn tyyppisiä henkilöitä vai mistä johtuu, että olemme aina ensimmäisten joukossa” (Siivoustoimen päällikkö).

Kotkan siivoustoimea koskeva kuvaus on tehty seuraavan aineiston pohjalta:

- 2 syvähaastattelua ja 1 sähköpostikysely
- Kotkan siivoustoimen tekemä ekotukitoimintamallin kuvaus
- Sähköinen kysely siivoustoimen henkilökunnalle, johon vastasi 32 työntekijää. Vastausprosentti oli n. 30%

5. EKOTUKITOIMINTA AURORAN SAIRAALASSA

TAPAUS PÄHKINÄNKUORESSA

- Aktiivinen ja innostunut ekotukihenkilö koordinoi toimintaa sairaalassa.
- Ekotukihenkilöllä on osastojen ympäristöyhdyshenkilöistä koostuva ”alaverkosto”.
- Verkosto kokoontuu neljä kertaa vuodessa vaihtamaan kokemuksia ja suunnittelemaan toimintaa.
- Asioita on saatu edistettyä ylihoitajien tuen avustuksella.
- Ympäristönäkökulma on viety potilaiden kuntoutustyöhön.
- Ekotukiyhdyshenkilön kautta on tehty yhteistyötä Terken ympäristötyön suunnittelun ja Auroran ekotukiverkoston välillä.

5.1. AURORAN SAIRAALA

Auroran sairaala toimii osana terveystieteiden keskuksen psykiatriaosastoa, jonka tehtävänä on tuottaa helsinkiläisten keskeiset psykiatrisen erikoissairaanhoidon palvelut. Auroran sairaalassa toimivat päivystysyksikkö, akuuttiosastot, kuntoutusosastot, Auroran kuntoutuskoti sekä kaksi päiväsairaalaa. Hoitohenkilökuntaa sairaalassa on yhteensä noin 350 henkilöä ja työyksikköinä toimivat 14-16 työntekijän osastot.

5.2. TOIMINNAN KUVAUS

Ekotukitoiminta käynnistyi Aurorassa noin 3-4 vuotta sitten, kun ekotukihenkilöksi koulutettiin ympäristöasioista kiinnostunut sairaanhoitaja, joka alkoi aktiivisesti edistää ekotukitoimintaa sairaalassa. Hän keskusteli ekotukitoiminnasta lähiesimiehensä kanssa ja otti yhteyttä keskijohtoon eli silloiseen ylihoitajaan, jonka tiesi pitävän ympäristöasioita tärkeinä. Ekotukitoiminta esiteltiin myös osastonhoitajien kokouksessa.

Yhdessä ekotukihenkilö ja ylihoitaja päätyivät siihen, ettei muutama ihminen kykenisi isolla sairaala-alueella hoitamaan asioita, vaan joka osastolle tarvittaisiin yhdyshenkilö, joka vastaisi oman osastonsa ympäristötyöstä. Ylihoitaja vastuutti osastonhoitajien kokouksessa osastonhoitajat hankkimaan yhdyshenkilöt osastoilleen. Ympäristöyhdyshenkilöiksi haettiin ihmisiä, jotka olivat kiinnostuneita ympäristöasioista ja tulivat tehtävään vapaaehtoisesti.

Näin Auroraan muodostui ekotukihenkilön alle "alaverkosto", jossa joka osastolla on oma vastuuhenkilönsä. Nämä "ympäristöyhdyshenkilöt" toimivat osastoilla erilaisissa tehtävissä kuten laitoshuoltajina, sairaanhoitajina ja sosiaalityöntekijöinä. Vain osa yhdyshenkilöistä on käynyt Helsingin ympäristökeskuksen järjestämän ekotukikoulutuksen.

Ekotukitoiminnasta on Aurorassa viestitty monin tavoin. Ekotukitoiminta on ollut esillä johtoryhmässä, osastonhoitajien kokouksissa ja koko henkilökunnalle menevissä viikkotiedotteissa. Yhdyshenkilöt ovat viestineet ekotukiasioista osastoillaan järjestäen muun muassa ekotukiasioihin liittyviä "osastotunteja" työtovereilleen.

Toiminnan alulle pannut ekotukihenkilö koordinoi toimintaa suunnitellen toimenpiteitä, jakaa tietoa ja järjestäen tapaamisia. Hän hyödyntää työssään Helsingin ympäristökeskuksen ekotukitoiminnan tarjoamia materiaaleja ja vinkkejä. Kaikille ympäristöyhdyshenkilöille on jaettu ekotukitoiminnan tarkistuslistat, joiden avulla perusasiat osastoilla on käyty läpi ja myös ekotuen kuukausikirjeet välitetään osastojen yhdyshenkilöille.

Auroran alueen ekotukiverkosto kokoontuu noin neljä kertaa vuodessa miettimään, miten osastoilla voitaisiin edistää ekotukitoiminnan tavoitteita. Tapaamisissa käy vierailuvia puhujia, vaihdetaan ideoita ja kuulumisia sekä esitellään omilla osastoilla hyviksi koettuja käytäntöjä. Ekotukitoiminnan toteutus vaihtelee osastoittain, mutta perustavoitteet ovat kaikille osastoille yhtenäisiä. Huomiota on kiinnitetty muun muassa jätteiden lajitteluun sekä sähkön-, veden-, materiaalien- ja paperinkulutukseen.

5.3. TUKI JA YHTEISTYÖ

Ekotukiverkoston luomisessa suuri rooli on ollut motivoituneella ekotukihenkilöllä, joka on saanut innostettua ihmisiä mukaan ja tehnyt paljon töitä asioiden edistämiseksi. Hän itse arvioi myös yhteistyökumppaneiden merkityksen erittäin suureksi. Erityisesti lähiesimiehen, ylihoitajien sekä hallinnossa osastonhoitajan nimikkeellä työskentelevän ekotukihenkilön tuki ja osallistuminen on ollut merkittävä ekotukitoiminnan edistämässä sairaala-alueella.

Lähiesimies on antanut luvan käyttää aikaa ekotukitoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä osoittanut pitävänsä asiaa tärkeänä. Ekotukitoimintaan on virallisesti varattu aikaa 6 tuntia kuukaudessa, mutta ajankäyttö on joutanut tarpeen mukaan. Ekotukiasioiden hoitaminen oman työn ohella on onnistunut hyvin. Lähiesimies on myös näyttänyt arvostuksensa palkitsemalla sekä positiivisella palautteella.

Lähiesimies kertoi tukevansa toimintaa, koska näkee ympäristöasiat äärettömän tärkeinä sekä töissä että siviilissä. Hän kertoo pitäneensä ekotukitoimintaa alusta alkaen hyvänä asiana, koska luonnonvarojen säästäminen on hänen sydäntään lähellä. Hän näkee myös taloudellisen ulottuvuuden tärkeänä jo veronmaksajienkin kannalta.

"Vaikka meillä kaupungin työntekijöillä palkka juoksee vaikka vessan hana olisi jatkuvasti auki, niin me pyritään kantamaan tämä oma kortemme siihen kekkoon, että säästetään" (osastonhoitaja)

Myös ylihoitajan tuki on ollut erittäin merkittävä asioiden eteenpäin viemiseksi. Ylihoitaja on vienyt ekotukiasioita johtoryhmään ja ylihoitajan puuttuminen asiaan on useasti edistänyt jumiutuneita asioita. Lisäksi ylihoitaja on viestinyt ekotukiasioista koko sairaalan henkilökunnalle menevissä viikkotiedotteissa. Toiminnan alkaessa mukana ollut ylihoitaja on vaihtanut toisiin tehtäviin, mutta myös uusi ylihoitaja suhtautuu myönteisesti ekotukitoimintaan.

Alussa mukana ollut ylihoitaja kertoi tukeneensa toimintaa, koska ympäristökysymykset ovat hänelle tärkeitä ja hän huomioi niitä myös omassa elämässään. Muualta organisaatiosta ei ainakaan toiminnan alkaessa ollut tullut viestiä ympäristöasioiden merkityksestä.

"Motiivina oli puhtaasti näiden asioiden tärkeänä pitäminen ja siihen se homma meillä muutenkin perustui" (Toisiin tehtäviin vaihtanut, toiminnan alkaessa mukana ollut ylihoitaja).

Erittäin tärkeä yhteistyökumppani on ollut myös hallinnossa työskentelevä ekotukihenkilö, johon ekotukikoordinaattori tutustui ekotukitoiminnan myötä. Hallinnossa osastonhoitajan nimikkeellä työskentelevä ekotukihenkilö vastaa muun muassa sairaala-alueen jätehuollosta ja suuremmista hankinnoista. Hän on esimerkiksi hankkinut alueelle jätepuristimen ja vienyt osaltaan ekotukiasioita osastonhoitajien kokouksiin.

Yhteistyötä on tehty myös Terken ympäristötyöryhmään kuuluvan ekotukiyhdyshenkilön, ylihoitaja Sami Keräsen kanssa. Keränen näkee linjajohdon läsnäolon ekotukiverkostossa olevan tärkeää.

"Ekotukihenkilöt ovat kertoneet, että usein heitä ei "oteta tosissaan" tai että on vaikea viedä asioita käytäntöön, kun linjajohto ei virallisesti ole hyväksynyt tai edes tietoisia suunnitelmista" (ekotukiyhdyshenkilö).

5.4. YMPÄRISTÖTYÖ OSASTOILLA

Ekotukitoiminta on erittäin aktiivisen ekotukikoordinaattorin hyvästä työstä ja innostuneisuudesta huolimatta edennyt vaihtelevasti eri osastoilla. Tämän epäiltiin johtuvan sekä ympäristöyhdysheikköiden että osastonhoitajien vaihtelevasta kiinnostuksesta ympäristöasioita kohtaan.

Ympäristöyhdysheikköt eivät ole juurikaan valittaneet ajan puutetta. Toiminnan ei käytännössä katsota vievän kovinkaan paljon aikaa, kun sen on saanut käyntiin. Toimintaa on hankaloittanut erityisesti se, että osastonhoitajat eivät ole kovin kiinnostuneita ekotukiasioista ja heidän suhtautumisensa on enemmän negatiivista kuin positiivista. Tämän arveltiin johtuvan siitä, että osastonhoitajat ovat kovin työllistettyjä, eivätkä siten innostuneita otamaan uusia asioita agendalleen. Auroran ekotukikoordinaattori on saanut ympäristöyhdysheikköiltä palautetta siitä, että ilman osastonhoitajan tukea heidän on vaikeaa toimia. Monet ympäristöyhdysheikköt kaipaivat selvästi profiilinsa nostamista osastoilla.

"Joillain osastoilla ei ole ymmärretty, että eihän se ole yksi ihminen, joka nyt yhtäkkiä määrää kaikkia, vaan se välittää näitä juttuja, joita on yhdessä päätetty. Että saatetaan ajatella, että mikäs viherpiipertäjä toi nyt on. Se ei ehkä sit välity oikealla tavalla" (ympäristöyhdysheikkö).

5.5. EKOTUKITOIMINTA JA VIRASTON MUU YMPÄRISTÖTYÖ

Terveyskeskuksen (Terken) ympäristötyön arvioitiin tulevan Auroran ekotukitoiminnan perässä. Ylhäältä päin on tullut tietoon lähinnä asioita, jotka on jo tehty, joten Terken tavoitteet eivät ole ainakaan toistaiseksi juurikaan vaikuttaneet ekotukitoiminnan sisältöön. Sen sijaan Terken hitaan toiminnan on koettu toisinaan jarruttavan asioiden edistämistä.

"Olen ajatellut, että olisi kiva tehdä esimerkiksi jotain auditointeja osastoille, että mitä siellä on tehty. Joku ulkopuolinen voisi antaa vinkkejä, että mitä vielä voisi kehittää ja parantaa. Mutta nyt odotetaan jotain terveysterveyskeskuksen yhteisiä suunnitelmia ja linjauksia" (ekotukikoordinaattori).

Muut haastateltavat eivät osanneet kertoa Terken ympäristötyöstä, mutta asia saattaa muuttua lähiaikoina, sillä terveysterveyskeskuksessa on tehty ympäristökatselmus vuonna 2010 ja parhaillaan tehdään ympäristöohjelmaa, jonka tulisi valmistua vuonna 2012.

Terkessä toimii ympäristötyöryhmä, jonka vastuulla on Terken ympäristöasioiden suunnittelu ja tiedottaminen. Vuonna 2009 nimetty ryhmä kokoontuu 6-8 kertaa vuodessa ja koostuu kuudesta osastoon edustavasta yhdysheikköistä sekä Terken laitoshuollon päälliköstä ja tukipalvelujen insinööristä.

Terken ympäristötyö on kytkeytynyt Auroran ekotukiverkoston toimintaan psykiatrian ekotukiyhdyshenkilö Sami Keräsen kautta. Hän on tuonut Auroran ekotukiverkoston tapaamiisiin esiteltäväksi ja kommentoitavaksi Terken ympäristötyöryhmän suunnitelmia ja linjauksia ja kuullut samalla Auroran ympäristötyöstä. Esimerkiksi Terken ympäristökartoitus tehtiin yhteistyössä Auroran verkoston kanssa ja terveystieteiden ympäristösuunnitelman sisältöä pohdittiin osastojen kokemusten valossa. Seuraavaan syksyllä 2011 pidettävään tapaamiseen on tulossa kommentoitavaksi Terken jätehuolto-prosessi sekä Terken ympäristöohjelma. Suunnitelmissa on käydä molemmat läpi, kommentoida niitä ja miettiä miten niitä voitaisiin toteuttaa käytännön työssä osastoilla.

5.5.1. EKOTUKITOIMINTA JA YMPÄRISTÖJOHTAMINEN

Aurorassa ei ole käytössä ympäristöjohtamisjärjestelmää ja mittareiden seuraamisen arvioitiin olevan niin työlästä, ettei siihen ole resursseja. Toisaalta kaikki haastateltavat arvioivat, että seurattavat mittarit olisivat hyödyllisiä toiminnan järkevöittämiseksi.

"Mittareiden seuranta olisi kyllä konkreettista ja olisi kyllä todella palkitsevaa kun näkisi työn vaikutuksia. Että sillä työllä olisi merkitystä, että nähtäisiin, että joku määrä vähentyy kun me tehdään näin. Nyt kaikki jää vain tämmöiseksi, että ei me tiedetä."(ekotukihenkilö)

Ylihoitaja Sami Keräsen arvion mukaan ekotukitoiminnan ja ympäristöjohtamisen tulisi Terveystieteiden keskuksessa kytkeytyä nykyistä tiiviimmin toisiinsa. Tällä hetkellä kytkös on löyhä, eikä ympäristöjohtamista välttämättä mielletä osaksi johtamista. Auroran ekotukiverkosto on toiminut pitkälti osallistujien oman innostuksen varassa, mikä hänen arvionsa mukaan näkyy siinä, että pieniä käytännön tekoja on todella viety käytäntöön ja niitä edelleen halutaan kehittää. Käytännönläheisyyden ansiosta toiminnalla uskotaan olevan suoraa vaikutavuutta.

Ekotukitoiminnan kannalta hän näkee ongelmallisena sen, että ympäristönäkökulmat olisi olennaista ottaa huomioon jo palveluita ja tuotteita ostaessa ja tähän perustyöntekijät eivät voi vaikuttaa. Keräsen mukaan ongelmana Terkessä on laajalti se, että ympäristöasiat jäävät muiden asioiden varjoon. Myös käytännön ympäristöteot ovat rajattuja; on tietyt ohjeet ja järjestelmät joiden mukaan toimitaan (esim. ei voida juurikaan vaikuttaa työpaikalla syntyvän jätteen määrään tai vaikka lämpötiloihin).

5.6. EKOTUKITOIMINNASSA HYVIN ONNISTUNEET OSASTOT

Seuraavaksi kuvataan kahden ympäristöasioissa erittäin aktiivisen osaston ympäristötyötä ja pohditaan lopuksi onnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä. Näillä osastoilla ekologinen ajattelu ja toimintakulttuurin muutos ovat selvästi nähtävissä. Koko työyhteisö on muuttanut toimintamallejaan ympäristövastuullisemmiksi ja ekotukitoiminnan tavoitteet ovat muo-

vanneet myös tarjottavia palveluita. Osastoja kutsutaan haastateltujen anonymiteetin säilyttämiseksi osasto A:ksi ja osasto B:ksi.

5.6.1. OSASTOJA YHDISTÄVÄT MOTIVOITUNEET EKOTUKIHENKILÖT, ESIMIESTEN TUKI JA KESKUSTELEVA TYÖKULTTUURI

Osastoja A ja B yhdistävät motivoituneet ja pätevät ekotukihenkilöt, lähiesimiesten vahva tuki sekä keskusteleva työkuulttuuri. Motivaatiota ja tukea selittää se, että molemmilla osastoilla sekä osastonhoitajat (lähiesimiehet) että ekotukihenkilöt pitävät ympäristöasioita erittäin tärkeinä myös siviilissä.

Osastonhoitajat ovat antaneet ekotukihenkilöille melko vapaat kädet toiminnan toteuttamisen ja sisällön suhteen.

Asioista on kuitenkin keskusteltu esimiesten kanssa ja mietitty yhdessä, miten niitä voitaisiin käytännössä toteuttaa. Lähiesimiehet ovat myös viestineet asioista muulle henkilöstölle. Kummallakin osastolla keskustellaan paljon ja ekotukitoimintaa käsitellään niin viikkopalaverissa, työn ohella kuin kahvitunneillakin. Kaikki työntekijät ovat saaneet osallistua keskusteluun ja ideoimiseen. Esimerkiksi astioiden huuhtelukäytäntöä muutettiin kesäapulaisen ehdotuksesta niin, että potilaat eivät enää huuhtelee astioita juoksevan veden alla, vaan huuhteluvesi lasketaan altaaseen. Toisaalta valojen sammuttamiseen liittyvää ohjeistusta muutettiin, koska yöhoitajat tunsivat olonsa turvattomaksi pimeillä käytävillä. Työturvallisuus- ja potilasturvallisuussyistä valoja päätettiin pitää jatkuvasti päällä käytävissä ja kellarissa ja sammuttaa valot vain muista tyhjillään olevista tiloista. Osastoilla uskotaan, että kun asioista keskustellaan ja toimintaa pyritään toteuttamaan "järkevällä tasolla", se ei käänny itseään vastaan.

Ekotukihenkilöt ovat käyttäneet sekä kirjallista että suullista viestimistä toimintatapojen jalkauttamisessa. Etenkin toisella osastoista painotettiin huumoria hyvänä viestimisen keinona. Esimiehet kertoivat myös itse viestivänsä työntekijöille uusista toimintatavoista ja ekotukitoiminnan tärkeydestä. Työntekijöiden katsottiin ottaneen uudet toimintatavat käyttöön hyvin ja esimerkiksi lajittelu ja valojen sammuttelu on jo juurtunut täysin luontevaksi osaksi toimintakulttuuria. Toisaalta sekä esimiehet että ekotukihenkilöt kertoivat kyllä muistuttelewansa asioista tasaisin väliajoin.

"Täällä on laitettu näitä lappuja joka puolelle, että jos olet poissa kauemmin kuin 10 minuuttia, niin muista sammuttaa valot ja sitä aina nauretaankin toisillemme, että muista sammuttaa valot, ettei "ekotukihenkilö" suutu. Se menee kyllä sillai hyvässä hengessä ja huumorilla." (osastonhoitaja)

Ekotukihenkilöiden asema osastoilla on hyvin vakiintunut. 100% osastojen työntekijöistä tiesi kuka toimii osaston ekotukihenkilönä ja 81% työntekijöistä oli kääntynyt ekotukihenkilön puoleen jotain asiaa kysyäksään.

Työntekijöiden ympäristövastuullisuutta ei osattu esimiesten tai ekotukihenkilöiden taholta arvioida. Heidän arveltiin esimerkiksi lajittelevan jätteet ja käyttävän säästeliäästi vettä, koska ne ovat työpaikan toimintatavat ja niitä noudatetaan. Toinen esimiehistä muisti jonkun työntekijän maininneen, ettei kotona kylläkään lajittele. Työpaikalla se kuuluu työnkuvaan.

"Tämä on vain otettu osaksi tätä meidän toimintakulttuuria" (osastonhoitaja).

5.6.2. KÄYTÄNNÖN TEKOJA YMPÄRISTÖN HYVÄKSI

Osastoilla ei ole käytössä toiminnan vaikuttavuudesta kertovia mittareita, mutta seuraavat käytännön toimet demonstroivat ympäristötyön etenemistä osastoilla:

- Potilashuoneiden valot ja laitteet sammutetaan potilaan poistuessa huoneesta.
- Koneet sammutetaan kun niitä ei käytetä.
- Potilashuoneissa on vaihdettu kertakäyttökäsipyyhkeet kangaspyyhkeisiin.
- Kopioiden ottamista on vähennetty ja siirrytty kaksipuoleiseen kopiointiin ja tulostamiseen.
- Retkillä käytetään aina julkisia kulkuvälineitä.
- Kertakäyttöastioiden käytöstä on luovuttu ja muovipussien käyttämisestä on vähennetty.
- Kertakäyttöiset lääkekupit on vaihdettu pestäviin metallisiin kuppeihin (toisella osastolla on käytössä dosetit).
- Vettä käytetään säästeliäästi. Esimerkiksi suihkujen pituuteen kiinnitetään huomiota ja astioita ei huuhdella juoksevan veden alla.
- Potilaille opetetaan ympäristövastuullisia toimintamalleja.
- Alueella järjestettiin kierrätystori, jossa osastot tyhjensivät varastoistaan tarpeettomat tavaransa, joita saattoi hakea muille osastolle. Loput tavarat menivät kierrätykseen.

Erittäin merkittävänä osana ekotukitoiminnan toteuttamista pidetään ekologisten arvojen tuomista mukaan hoitotyöhön. Keskustelua ympäristöasioista ei käydä vain henkilökunnan kesken, vaan myös potilaat osallistuvat keskusteluun. Potilaiden kanssa pidettävissä arjen asioita koskevissa keskusteluryhmissä käsitellään ekologisuutta ja säästämistä. Kuntoutuspotilaita opetetaan myös sammuttamaan valoja ja laitteita, ottamaan kohtuullisen pituisia suihkuja sekä käyttämään julkisia kulkuvälineitä. Ajatuksena on, että potilaat toteuttaisivat

toimintamalleja myös kotona. Keinovalikoima on ollut monipuolinen ja ekologista toimintaa on edistetty kampanjoista kirpputoreihin ja retkiin.

"Meillä oli potilaille tällöinen vapaaehtoinen roskienkeräys retki, jossa yhdistettiin ulkoilu roskien keräykseen ja minä olin ihan yllättynyt siitä, kuinka hyvin potilaat lähtivät tähän mukaan" (osastonhoitaja)

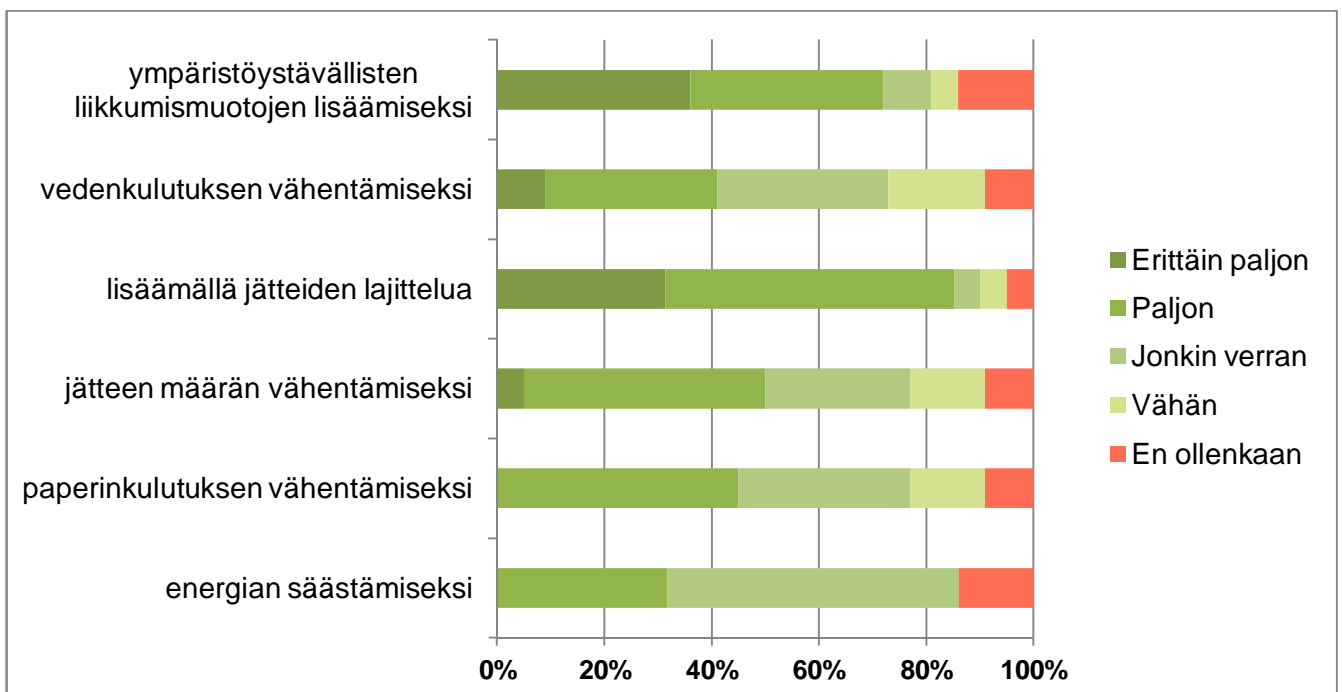
Ympäristötyön katsottiin sopivan hyvin potilaiden kuntoutustyöhön ja toisaalta myös lisänneen potilaiden ympäristövastuullista toimintaa.

"Kyllä se potilaissakin näkyy. Skitsofreniapotilaiden kuntouttamisessa toistaminen on olennaisen tärkeää, Meillä on näitä lappuja potilaiden huoneissa ja me kokoajan muistutetaan siitä, että sammuttakaa valot. Kyllä se alkaa näkyä, että kun me mennään potilashuoneisiin, kun potilas ei ole paikalla, niin siellä ei enää ole kaikki valot päällä ja poppikoneet täysillä." (osastonhoitaja)

5.6.3. VAIKUTTAVUUS OSASTOJEN A JA B HENKILÖKUNNAN TOIMINTATAPOIHIN JA YMPÄRISTÖTIETOISUUTEEN

Osastojen työntekijöille teetetyssä kyselyssä mukaan ekotukitoiminta on nostanut asioita keskusteluun ja edistänyt osastojen henkilökunnan ympäristövastuullisia toimintatapoja.

KYSELYYN VASTANNEET AURORAN OSASTOJEN A JA B TYÖNTEKIJÄT ARVIOIVAT MUUTTANEENSA KÄYTTÄYTYMISTÄÄN VIIME VUOSINA SEURAAVASTI:



Lisäksi 99% vastaajista on saanut työpaikallaan tietoa siitä, miten voi omalla toiminnallaan vähentää työstään aiheutuvia ympäristövaikutuksia ja 100 % osastojen työntekijöistä arvioi keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen työpaikallaan viime vuosina.

“Sairaala tuottaa paljon jätettä ja kuormittaa näin ollen luontoa omalta osaltaan paljon. On tärkeää että kestävä kehitys ja ekologisuus näkyy sairaalan toiminnassa” (työntekijä).

Osastonhoitaja arvioi, että vaikka ympäristöasiat ovat muutenkin olleet pinnalla ja yleinen kiinnostus ympäristöasioita kohtaan on lisääntynyt, niin ekotukitoiminta on lisännyt keskustelua ympäristöasioista arjen tekojen tasolla.

“Kahvipöydässä saatetaan pohtia, että kuinka pieniksi appelsiinin kuoret pitäisi pilkkoa, että ne maatuksi hyvin ja kuinka myrkyllisiä ne on ja niin edelleen” (osastonhoitaja).

Vastanneet suhtautuivat ekotukitoimintaan ja ympäristöasioihin varsin positiivisesti. 86 % kyselyyn vastanneista pitää ympäristöasioiden huomioimista toiminnan kehittämisessä tärkeänä ja 94% osastojen henkilökunnasta suhtautuu ekotukitoimintaan positiivisesti. Osastojen työntekijät olivat kuitenkin huolissaan siitä, ettei muilla osastoilla tehdä yhtä paljon.

“Haluaisin että osastojen toimintaa tältä osin valvottaisiin tarkemmin, edelleen joillain osastoilla järkyttävän leväperäistä toimintaa asian tiimoilta. Sanktioita osastoille jotka eivät sitoudu ja noudata sovittuja linjoja.” (työntekijä).

5.6.4. EKOTUKITOIMINNAN ”ONNISTUMISTA” EDISTÄNEITÄ TEKIJÖITÄ

Haastateltavat esittivät ekotukitoiminnan ”onnistuneisuuden” salaisuudeksi seuraavia asioita:

- Verkoston luonut ekotukihenkilö on tehnyt paljon töitä ekotukiasioiden edistämiseksi.
- Osastojen ekotukihenkilöt ovat motivoituneita.
- Esimiehet ovat nähneet toiminnan tärkeänä.
- Toimintaa on toteutettu hyvässä hengessä.
- Osastoilla on hyvä yhteishenki ja keskusteleva työkuulttuuri.
- Osastojen henkilökunnassa on useampia "vihreästi ajattelevia" henkilöitä.

“Meillä on ollut riittävän monta innostunutta ihmistä. Tietysti se voi olla paljon hankalampaa jos ihmiset eivät ole innostuneita näistä asioista. Minusta siihen kyllä tarvitaan useampi innostunut ihminen, ei riitä että joku yksin yrittää ratkoa näitä asioita” (esimies).

5.7. KOKEMUKSIA OSASTOLTA C, JOSSA EKOTUKITOIMINNAN EDISTÄMINEN ON OLLUT HAASTAVAMPAA

Eräällä ei niin aktiivisesti ekotukitoimintaa toteuttavalla osastolla, jota kutsutaan osasto C:ksi, esimies arvioi ekotukitoiminnan näkyvän lähinnä lisääntyneenä jäteastioiden määrä-

nä. Hän kertoi suhtautuvansa ekotukitoimintaan neutraalisti, mutta näkevänsä lajittelun turhana, koska ei usko Helsingin jätehuollon toimivuuteen ja epäilee biojätteen päätyvän kaatopaikalle sekajätteen sekaan. Osastonhoitaja näkee ekotukitoiminnan ydintoiminnasta erillisenä prosessina.

"En kyllä ihan ymmärrä, mitä tekemistä ympäristöasioilla on psykiatristen potilaiden hoidossa. Meillä on ihan täysi työ yrittää saada potilaat sellaiseen kuntoon, että he pärjäisivät kotona, ei siinä ehditä kauheasti muuta mieltä." (esimies)

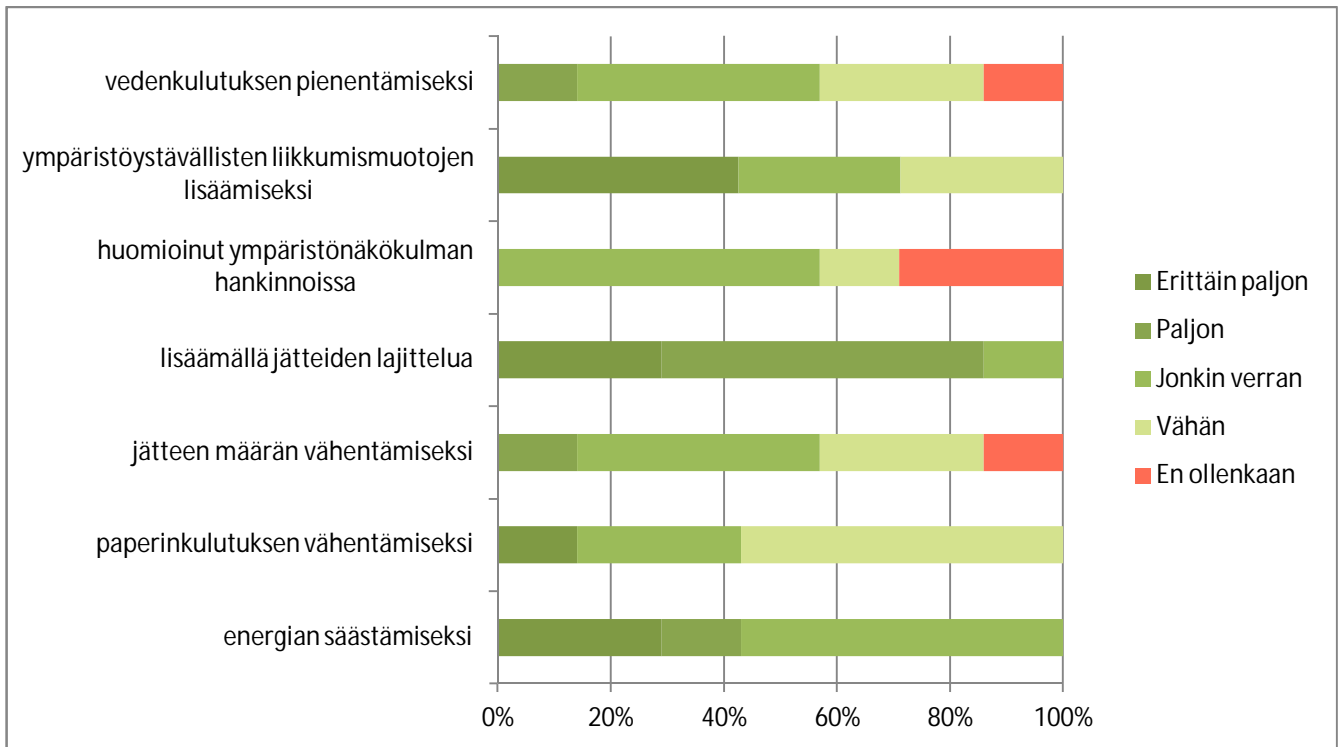
Osastonhoitaja ei ole viestinyt ekotukiasioista muulle henkilökunnalle, mutta kertoo, että osastolta löytyy ekotukikansio ja ympäristöasioita on silloin tällöin käsitelty kahvipöytäkeskusteluissa. Toisaalta osastonhoitaja sanoi, että heillä kyllä noudatetaan annettuja säädöksiä ja jotkut lajittelevat jätteitä.

Osaston ekotukihenkilö kokee jääneensä osastolla yksin ekotukiasioiden kanssa ja kaipasi tukea.

"Ekotukihenkilöitä voisi olla kaksi osastolla, on karseeta tapella yksin osastoa vastaan" (Ekotukihenkilö).

Osaston ekotukihenkilön mukaan läheskään kaikki eivät lajittele mitään osastolla, ja "työ on seinille puhumista". Kuitenkin osaston henkilökunnalle lähetettyyn kyselyyn vastanneet 7 henkilöä arvioivat muuttaneensa käytöstään ympäristöasioita huomioivaksi. Yksi selittävä tekijä voi olla se, että kyselyyn on valikoitunut vastaajiksi henkilöt, jotka ovat muuttaneet käytöstään. Vastanneista 4 oli kesätyöntekijöitä, joilla ei mahdollisesti ole ollut yhtä suurta muutosvastarintaa kuin vakituisilla työntekijöillä. Toisaalta vähäinenkin muutos käyttäytymisessä on voitu huomioida kyselyssä toimintatapojen muutoksena.

KYSELYYN VASTANNEET AURORAN OSASTON C TYÖNTEKIJÄT ARVIOIVAT MUUTTANEENSA KÄYTTÄYTYMISTÄÄN VIIME VUOSINA SEURAAVASTI:



Ekotukitoimintaan ja ympäristöasioihin suhtaudutaan positiivisesti. 86 % kyselyyn vastanneista pitää ympäristöasioiden huomioimista toiminnan kehittämisessä tärkeänä ja 100 % kyselyyn vastanneista suhtautuu ekotukitoimintaan positiivisesti. 85 % osaston työntekijöistä arvioi keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen työpaikallaan viime vuosina.

Auroran sairaalan ekotukitoimintaa on kuvattu seuraavan aineiston pohjalta:

- 4 syvähaastattelua ja 2 puhelinhaastattelua.
- Sähköinen kysely "esimerkkiosastojen A ja B henkilökunnalle 22 vastausta, vastausprosentti n. 85%.
- Sähköinen kysely esimerkkiosaston C osaston henkilökunnalle 7 vastausta, vastausprosentti 47%.

TAPAUS PÄHKINÄNKUORESSA

- Wetteri oli yksi Hämeenlinnan ekotukitoiminnan pilottikohteista, joita koskevan toimintasuunnitelman kaupungin johtoryhmä hyväksyi.
- Ekotukitoimintaa on toteutettu Wetterissä aktiivisesti ja suunnitelmallisesti. Nyt toiminta on kuitenkin hiipumassa.
- Suunnitelman mukaisesti jokaisessa Wetterin toimitalon kerroksessa on oma ekotukihenkilö.
- Toimintaa koordinoitiin aktiivisesti hankkeen taholta ja Wetterin ekotukihenkilöille järjestettiin yhteisiä tapaamisia.
- Ylin johto tuki toimintaa, mutta keskijohto ja lähiesimiehet eivät ole juurikaan osallistuneet tai nähneet toimintaa merkittävänä.
- Ekotukitoiminta on nähty enemmän hankkeena kuin pysyvänä toimintamallina.

6.1. WETTERIN TOIMITALO

Wetterin toimitalo on entinen oppilaitos, joka vuonna 2009 remontoitiin työtilaksi Hämeenlinnan kaupungin tarjoamille palveluille. Noin 6 000 neliömetrin tilat sijaitsevat Hämeenlinnan keskustassa ja talossa asioi päivittäin satoja kaupunkilaisia. Työntekijöitä Wetterissä on yhteensä n. 160 ja kaupungin palveluja löytyy kaikkiaan kuudessa kerroksessa. Wetterissä toimii

- maankäytön, ympäristön ja rakentamisen palvelut
- yhdyskuntarakenteen palvelut
- sosiaalityön palvelut (mm. toimeentulotuki sekä talous- ja velkaneuvonta)
- lasten ja nuorten kasvua tukevat palvelut (mm. lastensuojelun avohuolto)
- ikäihmisten palvelut
- varhaiskasvatuspalvelut
- opetuspalvelut
- toimintakykyä edistävät palvelut
- palvelutuotannon hallinto.

Haastattelut tehtiin kahdessa Wetterin kerroksessa, joita kutsutaan selvityksessä kerroksiksi A ja B haastateltavien anonyymiteetin säilyttämiseksi.

6.2. TOIMINNAN RAKENTUMINEN

Syksyllä 2009 juuri valmistumassa olevasta Wetterin virastotalosta tehtiin yksi Hämeenlinnassa käynnistyvän ekotukitoiminnan viidestä pilottikohteesta. Pilottikohteille tehtiin toimintasuunnitelma, joka hyväksyttiin kaupungin johtoryhmässä. Suunnitelmaan kuului, että Wetterin virastotalon joka kerroksessa on ekotukihenkilö, joka kerroksessaan toteuttaa sovitut arkipäivän ekologisuutta tukevat toimet.

Yksiköiden johdon tehtäväksi tuli hankkia ekotukihenkilöt kerroksiin. Näin ekotukitoiminta oli esillä yksikkökokouksissa haettaessa vapaaehtoisia tehtävään, mutta tämän jälkeen ekotukitoiminnan katsottiin olevan hankkeen ja ekotukihenkilöiden vastuulla, eikä omasta organisaatiosta puututtu ekotukitoiminnan toteuttamiseen.

Hankkeen aktiivinen koordinaattori auttoi Wetterin ekotukihenkilöitä toimintasuunnitelman mukaisten toimien toteuttamisessa sekä järjesti heille tapaamisia, joissa vaihdettiin ajatuksia ja ideoita. Koordinaattorin johdolla ekotukihenkilöt kiersivät yhdessä kaikki Wetterin kerrokset läpi ja katsoivat miten toimet oli toteutettu ja löytyikö mahdollisesti hyviä ideoita, joita toisetkin voisivat toteuttaa. Ekotukihenkilöt olivat innostuneita ja ylpeitä saavutuksistaan. Myös kaikille Hämeenlinnan ekotukihenkilöille järjestettiin tapaamisia ja heidän käytössään oli sähköinen keskustelupalsta ideoiden ja ajatusten vaihtamiseksi. Keskustelu verkossa ei kuitenkaan yltenyt kovinkaan vilkkaaksi. Sähköisen keskustelumahdollisuuden katsottiin toimineen hyvin esimerkiksi yhteisten tapaamisten sopimisessa ja suunnittelemisessa.

Ekotukitoiminnasta tiedotettiin muille työntekijöille monin tavoin. Kerroksessa A järjestettiin kaikille yhteinen tiedotustilaisuus ekotukitoiminnasta ja lähetettiin työntekijöille sähköpostitse ekotukitoimintaa esittelevä diasarja. Kerroksessa B ekotukihenkilö kiersi kaikki työpisteet läpi tarkastaen lajittelumahdollisuudet, kertoen ekotukitoiminnasta ja neuvoen ihmisiä lajitteluasioissa henkilökohtaisesti. Kerroksessa B lähetettiin myös koordinaattorin tekemä yhteenveto ekotukiasioista kiertämään henkilökunnalle nimilistan kanssa, kierrättäen sitä aina lukemisen jälkeen listassa seuraavalle.

Ekotukitoiminnasta viestittiin myös intranetin välityksellä. Intranetissä oli kuva ja haastattelu jokaisesta ekotukihenkilöstä, joka näkyi etusivulla noin kuukauden verran. Intranetin välityksellä tuli myös ekotukikoordinaattorin tekemiä tietoiskuja energiansäästöä, kaksipuoleisesta tulostamisesta jne. Ekotukihenkilöt osallistuivat tietoiskuihin laittaen seinälle tulostettavia lappuja mm. valojen sammuttamisesta ja kaksipuoleisesta tulostamisesta. Lisäksi lajitteluastiat merkittiin selkeillä ohjeilla.

Tällä hetkellä viidessä (kuudesta) Wetterin virastotalon kerroksesta on ekotukihenkilö. Toimintaa hallinnee koordinaattorin lopetettua tehtävässä, on ekotukihenkilöllä kuitenkin epävarma olo tulevaisuuden suhteen. He arvioivat toiminnan tarvitsevan aktiivisen ihmisen sitä yllä pitämään.

”Kyllä tähän tarvitaan joku, jolla on se vetovastuu tästä hommasta” (ekotukihenkilö).

Ainakin osa tuntuu ajattelevan, että ekotukitoiminta oli hanke, joka on nyt päättymässä.

”Nyt on tavallaan vähän sellainen olo, että okei me on nyt tehty se homma ja se on niin kuin valmis” (Ekotukihenkilö).

6.3. YHTEISTYÖ JA TUKI

Ekotukikoordinaattorin katsottiin olleen toiminnan kantava voima. Hän innosti ihmisiä mukaan, tuotti sisältöä ja järjesti tapaamisia ja kampanjoita. Ekotukihenkilöt kokivat koordinaattorin tuen ja häneltä saadun palautteen erittäin tärkeäksi toiminnan toteuttamisessa.

”Häneltä tuli moneen kertaan palautetta, ja hän oli itse semmoinen innostunut ja innostava ihminen, jolloin oli helppo innostua ja olla mukana” (ekotukihenkilö).

Koordinaattori hoiti myös yhteistyön ylimmän johdon kanssa, joka antoi tukensa ekotukitoiminnalle osallistuen myös joihinkin ekotukitapaamisiin ja -koulutukseen. Koordinaattori esimerkiksi otti yhteyttä ylimpään johtoon ja järjesti Wetterin virastotalon kangaspyyherullakoiden hankinnan.

”Hän on ollut meidän äänitorvi, joka on sitten jutellut nämä asiat meidän pääjohtajan kanssa” (ekotukihenkilö).

Koordinaattori myös järjesti neuvottelut kiinteistön vuokraajan ja tilojen siivouspalveluyrityksen kanssa. Neuvotteluissa tehtiin sopimus yhteisistä periaatteista ja toimintatavoista. Siivouspalveluyrityksen kanssa yhteistyö on sujunut erityisen hyvin ja eräs innokas siivooja jopa lajittelee siivotesaan väärin roskakoreihin joutuneita jätteitä.

Yhteistyö sekä talon sisällä olevien ekotukihenkilöiden että koko Hämeenlinnan ekotukihenkilöiden kanssa koettiin tärkeäksi ja voimia antavaksi. Muiden innostuksen jakaminen ja toisten työlle antama arvostus koettiin tärkeäksi.

”Kyllä se tuntui olevan ihmisille tärkeää, että kun yhdessä kierrettiin ne kerrokset, että tämän minä olen saanut aikaan, katsokaa nyt!, että ihmiset olivat ylpeitä omasta työstään” (ekotukihenkilö).

6.4. ESIMIEHEN TUKI

Ekotukihenkilöt kokivat ylimmän johdon tuen tärkeäksi ja tukea tuotiin esiin muun muassa A kerroksen henkilökunnalle järjestetyssä tiedotustilaisuudessa ja diasarjassa. Palvelutuotannon päällikön tuen arvioitiin myös helpottaneen sitä, että toimintaan saatiin panoksia kuten kangaspyyherullat ja roska-astioita. Palvelutuotannon päällikkö oli myös osallistunut joihinkin ekotukitapaamisiin, mutta ei kuitenkaan viestinyt ekotukitoiminnasta suoraan henkilökunnalle.

A ja B kerrosten ekotukihenkilöiden lähiesimiehet näkivät ekotukitoiminnan kaupungin hankkeenä, jolla ei ole sen kummempaa yhteyttä yksiköiden tarjoamiin palveluihin. He olivat osallistuneet ekotukitoimintaan pyytämällä yksiköistään vapaaehtoiset ekotukihenkilöiksi, mutta ekotukiasioista ei oltu juurikaan keskusteltu sen jälkeen.

B kerroksen ekotukihenkilön esimies kertoi kyllä pitävänsä ympäristöasioita tärkeinä ja näki hyvänä asiana sen, että joku vastasi lajittelusta. Toiminnalle ei kuitenkaan ole asetettu tavoitteita yksikössä, vaan tavoitteiden kerrottiin tulleen hankkeen taholta.

Ekotukitoiminnan tulevaisuutta ei ole ajateltu, vaan se on nähty hankkeena hankkeiden joukossa. Esimies on tukenut hanketta antamalla ekotukihenkilön hoitaa rauhassa tehtäviään. Ekotukityöstä ei kuitenkaan ole annettu palautetta, eikä asioita ole käsitelty yksikkökokouksissa. Esimies B kerroksessa näki heidän toimintansa ympäristövastuullisuuden olevan kohtuullisen hyvällä ta-

solla, eikä nähnyt erityistä tarvetta sen kehittämiseen. Hän arvioi, ettei ekotukitoiminta ole tuonut heille mitään merkittävää uutta, koska heillä oli lajittelu jo suhteellisen hyvällä tolalla ennen toiminnan alkamistakin.

“Onhan ympäristöasiat tärkeitä ja kyllä ne täällä huomioidaan ihan hyvin” (esimies).

B kerroksen ekotukihenkilöiden esimiehellä ei ollut juurikaan sanottavaa ekotukitoiminnasta. Hän oli pyytänyt kerroksen ekotukihenkilöä esittämään lisäselvityksiä ekotukitapaamisen sisällöstä ja tarpeellisuudesta, minkä ekotukihenkilö koki loukkaavana ja motivaatiota vievänä suhtautumisena.

Mun mielestä se on tympeätä, että kun kerran kysytään ensin, että ketkä on vapaaehtoisia... ..niin olisi kiva, että voisi vaan mennä eikä se, että sitä saa hattu kourassa pyydellä. Se vie siitä semmoisen innon pois, että musta se on tympeätä, näin mä sen koen. Sitten sitä ajattelee, että mitä jos heivaa koko jutun, että anti olla sitten, että mitä väliä (ekotukihenkilö).

6.5. KÄYTÄNNÖN TEKOJA YMPÄRISTÖN HYVÄKSI

Wetterin toimintasuunnitelmaan kuului toimenpiteitä jätteiden synnyn ehkäisemiseksi, lajittelun tehostamiseksi sekä energian ja veden säästämiseksi. Seuraavat käytännön teot tulivat esiin haastatteluissa:

- Kertakäyttöastioista on luovuttu.
- Työpisteiden roska-astioiden jätepusseista on luovuttu.
- Lajittelua on tehostettu.
- Toimistopaperin erillinen kerääminen aloitettiin.
- Käsipyyhkeet vaihdettiin kangaspyyherulliin.
- Laitteiden ja valojen sammuttamiseen kiinnitetään huomiota.
- Paperin kulutusta ja esimerkiksi värikopiointia on vähennetty.
- Remontin yhteydessä eräs ekotukihenkilö oli suunnittelussa mukana ja huolehti, että pyörällijöille tuli pukuhuone ja suihkutilat.

Haastateltavat arvioivat, että toimistotyön olosuhteet ovat pysyneet vakiintuneina ja uusia toimia on vaikeaa keksiä, kun perusasiat on saatu kuntoon.

6.6. EKOTUKITOIMINNAN SUHDE MUUHUN YMPÄRISTÖTYÖHÖN

Organisaatiolla ei ole ainakaan haastateltujen tiedossa olevaa ympäristöpolitiikkaa, suunnitelmia tai muita ympäristöasioihin liittyviä asiakirjoja. Ekotukitoimintaa ei ole integroitu omaan toimintaan vaan se on nähty Hämeenlinnan kaupungin hankkeena, johon lähdettiin mukaan.

Haastatteluissa esitettiin, että kaupungilla tulisi olla pysyvä kestävän kehityksen koordinaattori, jotta toimintaan saataisiin jatkuvuutta.

"Nyt mennään hankkeesta toiseen. Ihan hyviä nämä hankkeetkin ovat, mutta yksi pysyvä henkilö olisi kyllä hyvä olla" (esimies).

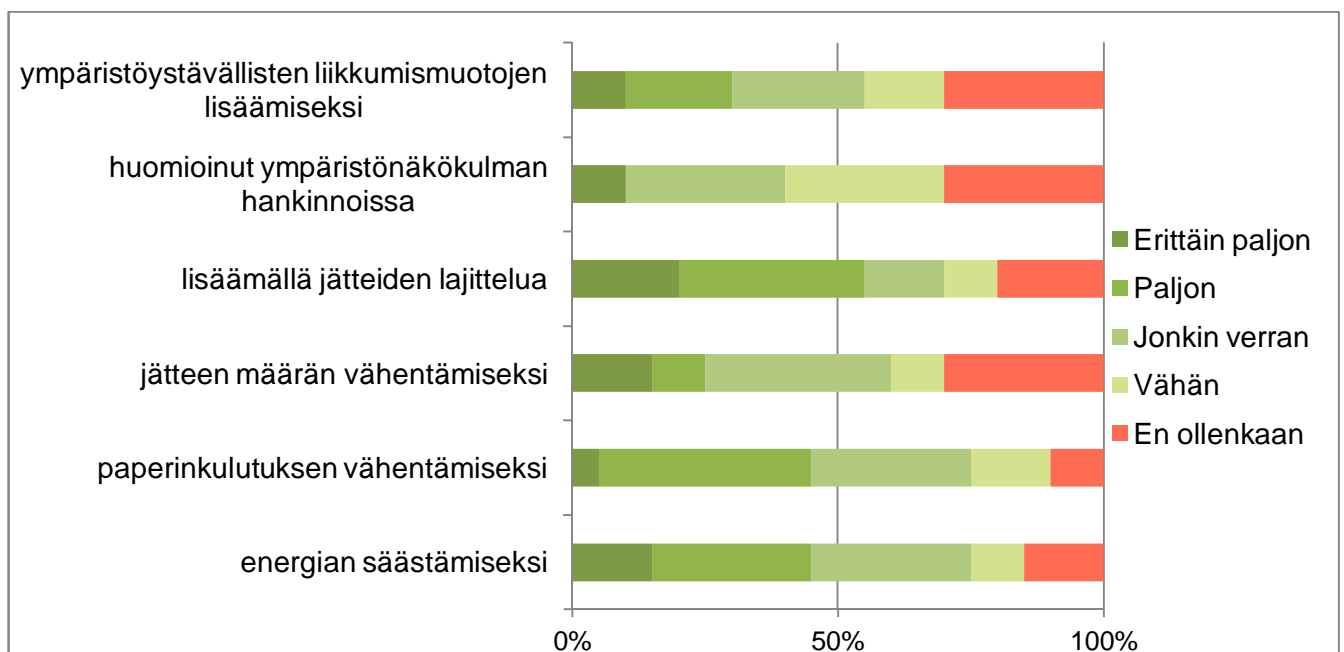
6.7. VAIKUTTAVUUS WETTERIN HENKILÖKUNNAN TOIMINTATAPOIHIN JA YMPÄRISTÖTIETOISUUTEEN

Wetterin työyhteisö ei ole ekotukihenkilöiden mukaan antanut juurikaan palautetta ekotukitoiminnasta. Pääosin pienet toimintatapamuutokset on otettu vastaan hyvin, mutta joitakin soraääniäkin on kuulunut roskapusseista ja käsipyyhkeistä luovuttaessa. Ainakin osa ekotukihenkilöistä tuntui olevan varovaisia "määräilemään" työtovereitaan. Ekotukiasioista ei viitsitty pitää kovin suurta meteliä, ettei ärsytettäisi työtovereita.

"Joskus laitoin vähäksi aikaa lapun, ettei kopiopaperin kääreitä saa laittaa toimistopaperiin, mutta otin sen sitten parin päivän päästä pois, ettei se ärsyttäisi ketään" (ekotukihenkilö).

Ekotukihenkilöt arvioivat keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen enimmäkseen ekotukihenkilöiden kesken, ei juurikaan muiden työntekijöiden kanssa. Aluksi lajittelusta jaksettiin huomautella, mutta sittemmin siihen on väsyttävä ja se on lopetettu.

KYSELYYN VASTANNEET WETTERIN TYÖNTEKIJÄT ARVIOIVAT MUUTTANEENSA KÄYTTÄYTYMISTÄÄN VIIME VUOSINA SEURAAVASTI:



Lisäksi 90% vastaajista on saanut työpaikallaan tietoa siitä, miten voi omalla toiminnallaan vähentää työstään aiheutuvia ympäristövaikutuksia ja 80% osaston työntekijöistä arvioi keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen työpaikalla viime vuosina.

Kyselyyn vastanneista 65% pitää ympäristöasioiden huomioimista toiminnan kehittämisessä tärkeänä ja 60% osastojen henkilökunnasta suhtautuu ekotukitoimintaan positiivisesti.

Työntekijät kaipasivat ekotukitoiminnan toimenpiteisiin lisää sisältöä.

"Huonoa on jos ekotukitoiminta on vaan muistuttamaan kaksipuolisista kopioista ja valojen sammuttelusta (työntekijä)".

6.8. EKOTUKITOIMINNAN ONNISTUMISTA EDISTÄNEITÄ TEKIJÖITÄ

Haastateltavat esittivät ekotukitoiminnan "onnistuneisuuden" salaisuudeksi seuraavia asioita:

- Aktiivinen ekotukikoordinaattori
- Muutto uusiin tiloihin
- Ekotukihenkilöt olivat motivoituneita.

Wetterin ekotukitoimintaa on kuvattu seuraavan aineiston pohjalta:

3 syvähaastattelua ja 1 puhelinhaastattelu.

- Sähköinen kysely "esimerkkikerrosten A ja B henkilökunnalle 20 vastausta. Vastausprosentti n. 36%

7. TUTKIMUSKYSYMYKSIIN LIITTYVÄÄ POHDINTAA AINEISTON VALOSSA

7.1. ESIMIESTEN ROOLI

Tapaukset tukivat aikaisempien selvitysten näkemystä esimiesten merkittävästä roolista ekotukitoiminnan jalkauttamisessa. (Silverberg 2007) Esimiesten aktiivisuus ja tuki yhdistivät esimerkkitapauksissa ympäristöasioita menestyksekkäästi edistäneitä yksiköitä.

Lähiesimiehen tuki on tärkeää ekotukihenkilön motivaation kannalta ja oli johtanut erityisen aktiivisiin yksiköihin, joissa ympäristövastuullinen toiminta ja ajattelu oli viety pitkälle. Laajemman vaikuttavuuden kohdalla oli näissä yksiköissä ongelmallista se, että asiat, joihin tällä tasolla voidaan vaikuttaa ovat usein aika rajallisia. Kuten myös yrityskulttuurin muutosta koskevilla tutkimuksissa on aikaisemmin havaittu, näyttäisi näissäkin tapauksissa keskijohdon tuki olevan erityisen merkittävä tekijä laaja-alaisen kulttuurimuutoksen aikaansaamisessa.

Keskijohdon tuen avulla toimintamallit olivat levinneet laajalle työyhteisöön ja keskijohdolla oli valtaa vaikuttaa asioihin kokonaisvaltaisesti. Tästä on esimerkkinä siivoustoimi, jossa keskijohdon

(siivoustoimen päällikkö) innostuneisuuden ja arvostuksen avulla oli saatu kaikki työnjohtajat koulutuksiin ja edistämään ympäristönäkökulman huomioimista. Työnjohtajat puolestaan olivat vieneet sanomaa omiin yksiköihinsä. Keskijohdolla on myös valtaa vaikuttaa asioihin, kuten hankintoihin ja tarjottaviin palveluihin, joka myös osaltaan antaa uskottavuutta toiminnan vaikuttavuuteen. (Wetterissä, jossa johto ei ollut mukana, työntekijät kaipasivat ekotukitoiminnan toimenpiteisiin lisää sisältöä.)

Myös Auroran ekotukiverkosto synnuyttiin linjajohdon (ylihoitaja) tuella. Tuki ei kuitenkaan ole yhtä vakaalla pohjalla kuin siivoustoimessa ja Aurorassa on ilmennyt myös ongelmia asioiden viemisessä käytäntöön, kun linjajohto ei virallisesti ole hyväksynyt tai edes tietoisia kaikkia suunnitelmista. Vaikka osa osastoista on ottanut ympäristönäkökulman kuntoutustyöhön ja siirtynyt esimerkiksi käyttämään metallisia lääkekippoja on hyvien toimintamallien levittäminen toisiin yksiköihin vaikeaa ilman linjajohdon tukea. Kuten Kotkan esimerkki isännöitsijöistä osoitti kaikkiin ei pure ympäristövastuullisuuden kautta viestiminen ja silloin linjajohdolta tulevat määräykset voisivat olla tehokkain keino.

Esimiesten tuen puute johti turhautumiseen ja motivaation laskuun. Wetterin tapauksessa erittäin aktiivinen koordinaattori oli ikään kuin korvannut esimiesten tuen motivoimalla ja kannustamalla ekotukihenkilöitä sekä viemällä asioita eteenpäin ylimmän johdon kautta. Tarvittava arvostus ja positiivinen palaute työstä oli tullut ekotukihankkeen koordinaattorilta. Ongelmana tässä oli se, että vaikka paljon perusasioita saatiin edistettyä, ajattelu- ja toimintamallit eivät juurtuneet organisaatioon, vaan toiminta jäi pitkälti ekotukihenkilöiden ja koordinaattorin varaan ja on nyt vaarassa lopahtaa.

Auroran osastoilla, joilla esimiehen tukea ei ollut sekä Wetterin yksiköissä, joissa esimiehet eivät osallistuneet toimintaan, tuli ilmi sama ongelma muille työntekijöille viestimisessä. Ekotukihenkilöt kokivat, ettei heillä ole oikeutta "määräillä" työtovereitaan. Aurorassa oli paheksuttu määrääleviä "viherpiipertäjiä" ja Wetterin ekotukihenkilö ei viitsinyt pitää ohjelappua esillä muutamaa päivää enempää, ettei ärsyttäisi ketään. Halu ja kyky toisten ohjeistamiseen on varmasti kiinni myös ekotukihenkilöiden persoonallisuudesta, mutta voisi kuvitella, että esimiesten tuki tekee siitäkin helpompaa ja "oikeutetumpaa". Siivoustoimen ekotukihenkilöt tai Auroran osastojen A ja B esimiehen tuen omaavat ekotukihenkilöt eivät tuoneet ongelmaa esille.

7.1.1. MIKSI TOISET ESIMIEHET TUKEVAT JA TOISET EIVÄT?

Esimerkkitapausten esimiesten tukea selitti heidän kantamansa vastuu ympäristön tilasta sekä yhden esimiehen kohdalla myös yleinen säästäväisyys. Sitä, miksi toimintaa ei oltu tuettu selitti kiire sekä se, ettei ympäristökysymysten nähty liittyvän olennaisesti ydintoimintaan. Vaikka käytännön tasolla ympäristövastuulliset esimiehet ovat valitettavan harvinaisia, oli mielenkiintoista nähdä, että siivoustoimessa innostava päällikkö oli saanut kaikki lähiesimiehet asian taakse.

7.2. VAIKUTTAVUUS

Ekotukitoiminnan hyväksi puoleksi mainittiin kaikissa tapauksissa sen käytännönläheisyys ja konkreettiset toimet. Esimerkkikohteiden toteuttamat toimet todistavat, ettei toiminta ole jäänyt puheen tasolle.

Sekä siivoustoimessa että Aurorassa ekotukitoiminta oli muovannut myös tarjottavia palveluita. Aurorassa ympäristövastuullinen toiminta oli otettu osaksi potilaiden kuntouttamista ja siivoustoimessa ympäristönäkökulmaa vietiin myös suunnittelijoille ja rakennuttajille.

Etenkin Auroran esimerkkiosastoilla oli nähtävissä kuinka ekotukitoiminnan tavoitteiden mukaisesti ekotukihenkilöiden lisäksi myös muut työntekijät, johto ja potilaat ovat lähteneet mukaan vuorovaikutteiseen prosessiin, jossa yhdessä tehden opeteltiin ja kehitettiin ympäristövastuullisia toimintatapoja.

Työntekijät suhtautuivat kyselyiden mukaan varsin positiivisesti ekotukitoimintaan ja olivat myös selvästi muuttaneet toimintatapojaan ympäristöä vähemmän kuormittaviksi. On kuitenkin huomioitava, että esimerkkitapauksissa oli yksi ekotukihenkilö 10-30:tä työntekijää kohtaan, jolloin vaikuttavuus on luonnollisesti suurempi kuin jos ekotukihenkilöitä on 1 sataa työntekijää kohtaan.

Ympäristötietoisuuden voidaan myös arvioida lisääntyneen ekotukitoiminnan myötä, sillä kaikista vastanneista työntekijöistä 85 % arvioi keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen viime vuosi- na työpaikallaan ja 91 % oli saanut työpaikallaan uutta tietoa siitä, miten voi toiminnallaan vähentää työstään aiheutuvaa ympäristökuormitusta. Työntekijöiden arvomaailmasta ja ympäristövastuullisuudesta ei voida vetää johtopäätöksiä tämän aineiston perusteella.

7.3. MOTIVAATIO

Kaikissa esimerkkitapauksissa tuli esille huoli siitä, että "muut" eivät kiinnitä tarpeeksi huomiota ympäristöasioihin. Omasta ympäristövastuullisuudesta oltiin ylpeitä, mutta toisetkin haluttiin mukaan talkoisiin. Tämä on usein ympäristötyössä esiin nouseva kysymys siitä, että jos oma panos koetaan kokonaisuuden kannalta mitättömäksi, niin on riski, ettei itsekään viitsitä panostaa asiaan. Yhdysvalloissa oli tehty ihmisten sosiaalisesta luonteesta kertova tutkimus, jossa oli seurattu tietyn asuinalueen asukkaiden sähkönkulutusta kotitalouksittain. Kulutusta koskevat tiedot oli lähetetty kotitalouksille, kertoen heille samalla kuuluivatko he sähkönkulutukseltaan vähän, keskinkertaisesti vai paljon kuluttavien luokkaan. Tämän jälkeen aloitettiin uusi seurantajakso. Toisen seurantajakson aikana erot olivat tasoittuneet. Vähän kuluttaneet olivat lisänneet sähkönkulutustaan, paljon kuluttaneet olivat vähentäneet sähkönkulutustaan ja keskinkertaisesti kuluttaneiden sähkönkulutus oli pysynyt ennallaan. Seuraavaksi sama tutkimus toistettiin niin, että vähän kuluttaneille laitettiin raporttiin hymynaama ja onniteltiin pienestä kulutustasosta. Lopputulos oli, että he eivät kasvattaneet sähkön kulutustaan seuraavan seurantajakson aikana. (Shultz.P.2007) Positiivisella palautteella ja palkitsemisella voi olla ratkaisevan tärkeä merkitys toiminnan jatkuvuuden kannalta.

7.4. YHTEYS MUUHUN YMPÄRISTÖTYÖHÖN

Kotkan siivoustoimi oli esimerkkitapauksista ainoa, jolla oli virallista ympäristötyötä jo ennen ekotukitoimintaa. Siivoustoimessa arvioitiin ekotukitoiminnan tuoneen hyvän lisän ympäristöjohtamiseen. Ekotukitoiminta on tuonut ympäristöasiat keskusteluun ja opettanut työntekijöitä ymmärtämään ympäristökysymyksiin liittyviä syy- ja seuraussuhteita, minkä uskottiin lisänneen ympäristötyön vaikuttavuutta. Ekotukitoiminnan tehtyä ympäristöasioista näkyviä ei ympäristöjohtaminen tuntunut vieraalta eikä irralliselta johtamisen osiolta. Ekotukikoulutusten myötä asioille on muodostunut ”yhteinen kieli” ja niistä on keskusteltu aiempaa enemmän. Ekotukikoulutuksen käyneiden määrä on otettu myös yhdeksi ympäristöjohtamisen mitattavaksi tavoitteeksi. Ekotukikoulutuksen käyneiltä odotetaan vahvempaa otetta ympäristöasioihin kouluttautumisen myötä. Tällä tarkoitetaan työntekijöiden ohjaamista sekä mahdollisiin epäkohtiin puuttumista.

Aurorassa ekotukitoiminnan kautta saatuja kokemuksia on hyödynnetty Terveyskeskuksen ympäristöohjelman suunnittelussa ja ekotukiyhdys henkilön näkemys on että ekotukitoiminnan ja ympäristöjohtamisen tulisi Terkessä tehdä tiivistä yhteistyötä. Tapaukset osoittivat, että ekotukitoiminta voi yhtä hyvin käynnistää ympäristötyön kun tukea jo olemassa olevaa ympäristötyötä.

Ulkopuoliset lähteet:

Järvinen Leena.(2010) Rakennushankkeiden loppusiivouksen onnistuminen. Case: Kotkan kaupungin Tilapalvelu. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://www.iv-puh->

taak-

si.fi/tietopankki/Tutkimustuloksia/Rakennushankkeiden_loppusiivouksen_onnistuminen.pdf

Sarkkinen S. 2009. Työpaikan ekoarki ja kuinka se tehdään. Helsingin kaupungin ympäristökeskus.

Shultz, P. Wesley, Jessica M, Nolan, Robert B, Cialdini, Noah J. Goldstain, and Vladas Griskevicius. The Constructive, Destructive and reconstructive power of social norms. Psychological science 18 2007: 429-34

Silverberg Paul ja Silverberg Outi (2007) Ekotukitoiminnan kehittämishankkeen arviointi. Arviointiraportti 12.12.2007. Helsingin kaupungin ympäristökeskus

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Liite 1. Kysely Kotkan siivoustoimen työntekijöille

Taulukkoraportti

N=32

Julkaistu: 8.6.2011

| |
|-------------------------------|
| Kaikki vastaajat (N=32) |
|-------------------------------|

Olen:

| | |
|--------|------|
| Nainen | 100% |
| Mies | 0% |

Olen työskennellyt nykyisessä työpaikassani:

| | |
|------------------------------|-----|
| Alle puoli vuotta. | 3% |
| Alle vuoden. | 16% |
| Pidemään kuin vuoden. | 9% |
| Pidempään kuin kaksi vuotta. | 0% |
| Pidempään kuin kolme vuotta. | 72% |

Valitse alla olevasta listasta asiat, joihin sinua on työpaikallasi ohjeistettu kiinnittämään huomiota:

| | |
|--|-----|
| Energian säästäminen (esimerkiksi laitteiden ja valojen sammuttaminen). | 75% |
| Paperinkulutus (esimerkiksi kaksipuoleinen tulostus, turhan tulostamisen välttäminen). | 53% |
| Jätteen määrän vähentäminen (esimerkiksi kertakäyttöisen tuotteen vaihtaminen kestävään). | 56% |
| Jätteiden lajittelu. | 72% |
| Ympäristöystävälliset liikkumistavat (esimerkiksi julkisten kulkuvälineiden, pyöräilyn tai kävelyn suosiminen). | 16% |
| Ympäristönäkökulman huomioiminen hankinnoissa (esimerkiksi ympäristömerkittyjen ja kestävien tuotteiden suosiminen). | 41% |
| Vedenkulutus. | 75% |
| Jokin muu, mikä | 13% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [a) Energian säästämiseksi (esimerkiksi lisännyt laitteiden ja valojen sammuttamista).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 9% |
| Paljon | 22% |
| Jonkin verran | 59% |
| Vähän | 6% |
| En ollenkaan | 3% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [b) Materiaalien kulutuksen vähentämiseksi.]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 19% |
| Paljon | 38% |
| Jonkin verran | 31% |
| Vähän | 9% |
| En ollenkaan | 3% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [c] Jätteen määrään vähentämiseksi (esimerkiksi vaihtanut kertakäyttöisen tuotteen kestävään).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 6% |
| Paljon | 28% |
| Jonkin verran | 41% |
| Vähän | 16% |
| En ollenkaan | 9% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [d] Lisännyt jätteiden lajittelua.]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 16% |
| Paljon | 50% |
| Jonkin verran | 16% |
| Vähän | 16% |
| En ollenkaan | 3% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [e] Lisännyt ympäristöystävällisten liikkumismuotojen käyttämistä (esimerkiksi suosinut julkisia kulkuvälineitä, pyöräilyä tai kävelyä).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 9% |
| Paljon | 28% |
| Jonkin verran | 41% |
| Vähän | 13% |
| En ollenkaan | 9% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [f] Vedenkulutuksen pienentämiseksi.]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 28% |
| Paljon | 28% |
| Jonkin verran | 34% |
| Vähän | 9% |
| En ollenkaan | 0% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [g] Pesuaineiden käytön vähentämiseksi.]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 31% |
| Paljon | 31% |
| Jonkin verran | 31% |
| Vähän | 3% |
| En ollenkaan | 3% |

Oletko saanut työpaikallasi tietoa siitä, miten voit omalla toiminnallasi vähentää työstäsi aiheutuvia ympäristövaikutuksia?

| | |
|---------------|-----|
| Paljon | 6% |
| Melko paljon | 47% |
| Jonkin verran | 28% |
| Vähän | 13% |
| En ollenkaan | 6% |

Oletko huomannut ympäristöasioiden näkyvyyden lisääntyneen työpaikallasi viime vuosina?(esim. kampanjat, ohjeet ym.)

| | |
|------------------------------|-----|
| Hyvin paljon | 16% |
| Melko paljon | 16% |
| Jonkin verran | 41% |
| Melko vähän | 25% |
| Hyvin vähän tai en ollenkaan | 3% |

Oletko huomannut keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen työpaikallasi viime vuosina?

| | |
|------------------------------|-----|
| Hyvin paljon | 13% |
| Melko paljon | 19% |
| Jonkin verran | 44% |
| Melko vähän | 13% |
| Hyvin vähän tai en ollenkaan | 9% |
| En osaa sanoa | 3% |

Kuinka tärkeänä näet ympäristöasioiden huomioimisen toimintanne kehittämässä?

| | |
|----------------------|-----|
| Erittäin tärkeänä | 31% |
| Melko tärkeänä | 63% |
| Neutraali mielipide | 6% |
| En kovin tärkeänä | 0% |
| En lainkaan tärkeänä | 0% |

Kuinka tärkeinä ympäristöasioita yleisesti pidetään organisaatiossanne?

| | |
|----------------------|-----|
| Erittäin tärkeinä | 34% |
| Melko tärkeinä | 47% |
| Neutraali mielipide | 19% |
| Ei kovin tärkeinä | 0% |
| Ei lainkaan tärkeinä | 0% |

Oletko kuullut ekotukitoiminnasta/ekotukihenkilöistä?

| | |
|---------------|-----|
| En | 22% |
| Kyllä, miten? | 78% |

Onko työyksikössäsi ekotukihenkilö?

| | |
|----------|-----|
| Kyllä | 60% |
| Ei | 20% |
| En tiedä | 20% |

Tiedätkö kuka on työyksikkösi ekotukihenkilö?

| | |
|-------|-----|
| Kyllä | 56% |
| En | 44% |

Oletko kääntynyt jossain asiassa ekotukihenkilönne puoleen?

| | |
|-------|-----|
| Kyllä | 4% |
| En | 96% |

Onko ekotukitoiminta lisännyt keskustelua ympäristöasioista työpaikallasi?

| | |
|---------------|-----|
| Paljon | 16% |
| Melko paljon | 12% |
| Jonkin verran | 40% |
| Vähän | 12% |
| Ei ollenkaan | 20% |

Onko suhtautumisesi ekotukitoimintaan?

| | |
|--------------------|-----|
| Positiivista | 68% |
| Melko positiivista | 24% |
| Neutraalia | 8% |
| Melko negatiivista | 0% |
| Negatiivista | 0% |
| En osaa sanoa | 0% |

Liite 2. Kysely aurooran osastojen A ja B työntekijöille.

Taulukkoraportti

N=22

Julkaistu: 8.6.2011

| |
|-------------------------------|
| Kaikki vastaajat (N=22) |
|-------------------------------|

Olen

| | |
|--------|-----|
| Mies | 14% |
| Nainen | 86% |

Työskentelen osastolla:

| | |
|-------|-----|
| 1 - 2 | 45% |
| 16 1A | 55% |

Olen työskennellyt nykyisessä työpaikassani:

| | |
|---------------------------|-----|
| Alle puoli vuotta. | 18% |
| Vuoden tai vähemmän. | 9% |
| Pidemään kuin vuoden. | 9% |
| Kaksi vuotta tai enemmän. | 5% |
| Kolme vuotta tai enemmän. | 59% |

Valitse alla olevasta listasta asiat, joihin sinua on työpaikallasi ohjeistettu kiinnittämään huomiota:

| | |
|--|------|
| Energian säästäminen (esimerkiksi laitteiden ja valojen sammuttaminen). | 77% |
| Paperinkulutus (esimerkiksi kaksipuoleinen tulostus, turhan tulostamisen välttäminen). | 86% |
| Jätteen määrän vähentäminen (esimerkiksi kertakäyttöisen tuotteen vaihtaminen kestävään). | 91% |
| Jätteiden lajittelu. | 100% |
| Ympäristöystävälliset liikkumistavat (esimerkiksi julkisten kulkuvälineiden, pyöräilyn tai kävelyn suosiminen). | 68% |
| Ympäristönäkökulman huomioiminen hankinnoissa (esimerkiksi ympäristömerkittyjen ja kestävien tuotteiden suosiminen). | 45% |
| Vedenkulutus. | 55% |
| Jokin muu, mikä | 9% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [a) Energian säästämiseksi (esimerkiksi lisännyt laitteiden ja valojen sammuttamista niiden ollessa käyttämättöminä).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 0% |
| Paljon | 32% |
| Jonkin verran | 55% |
| Vähän | 0% |
| En ollenkaan | 14% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [b] Paperinkulutuksen vähentämiseksi (esimerkiksi siirtynyt kaksipuoleiseen tulostamiseen, välttänyt turhaa tulostamista).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 0% |
| Paljon | 45% |
| Jonkin verran | 32% |
| Vähän | 14% |
| En ollenkaan | 9% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [c] Jätteen määrään vähentämiseksi (esimerkiksi vaihtanut kertakäyttöisen tuotteen kestävään).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 5% |
| Paljon | 45% |
| Jonkin verran | 27% |
| Vähän | 14% |
| En ollenkaan | 9% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [d] Lisännyt jätteiden lajittelua.]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 32% |
| Paljon | 55% |
| Jonkin verran | 5% |
| Vähän | 5% |
| En ollenkaan | 5% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [e] Lisännyt ympäristöystävällisten liikkumismuotojen käyttämistä (esimerkiksi suosinut julkisia kulkuvälineitä, pyöräilyä tai kävelyä).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 36% |
| Paljon | 36% |
| Jonkin verran | 9% |
| Vähän | 5% |
| En ollenkaan | 14% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [f] Lisännyt ympäristönäkökulman huomioimista hankinnoissa (esimerkiksi suosinut ympäristömerkittyjä tai kestäviä tuotteita).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 5% |
| Paljon | 23% |
| Jonkin verran | 32% |
| Vähän | 27% |
| En ollenkaan | 14% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [g] Vedenkulutuksen pienentämiseksi.]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 9% |
| Paljon | 32% |
| Jonkin verran | 32% |
| Vähän | 18% |
| En ollenkaan | 9% |

Oletko saanut työpaikallasi tietoa siitä, miten voit omalla toiminnallasi vähentää työstäsi aiheutu-
via ympäristövaikutuksia?

| | |
|---------------|-----|
| Paljon | 9% |
| Melko paljon | 45% |
| Jonkin verran | 36% |
| Vähän | 9% |
| En ollenkaan | 0% |

Oletko huomannut ympäristöasioiden näkyvyyden lisääntyneen työpaikallasi viime vuosina?(esim.
kampanjat, ohjeet ym.)

| | |
|------------------------------|-----|
| Hyvin paljon | 14% |
| Melko paljon | 50% |
| Jonkin verran | 36% |
| Melko vähän | 0% |
| Hyvin vähän tai en ollenkaan | 0% |

Oletko huomannut keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen työpaikallasi viime vuosina?

| | |
|------------------------------|-----|
| Hyvin paljon | 27% |
| Melko paljon | 32% |
| Jonkin verran | 41% |
| Melko vähän | 0% |
| Hyvin vähän tai en ollenkaan | 0% |
| En osaa sanoa | 0% |

Kuinka tärkeänä näet ympäristöasioiden huomioimisen toimintanne kehittämisessä?

| | |
|----------------------|-----|
| Erittäin tärkeänä | 45% |
| Melko tärkeänä | 41% |
| Neutraali mielipide | 14% |
| En kovin tärkeänä | 0% |
| En lainkaan tärkeänä | 0% |

Kuinka tärkeinä ympäristöasioita yleisesti pidetään organisaatiossanne?

| | |
|----------------------|-----|
| Erittäin tärkeinä | 27% |
| Melko tärkeinä | 59% |
| Neutraali mielipide | 14% |
| Ei kovin tärkeinä | 0% |
| Ei lainkaan tärkeinä | 0% |

Oletko kuullut ekotukitoiminnasta/ekotukihenkilöistä?

| | |
|---------------|-----|
| En | 23% |
| Kyllä, miten? | 77% |

Onko työyksikössäsi ekotukihenkilö?

| | |
|----------|------|
| Kyllä | 100% |
| Ei | 0% |
| En tiedä | 0% |

Tiedätkö kuka on työyksikkösi ekotukihenkilö?

| | |
|-------|------|
| Kyllä | 100% |
| En | 0% |

Oletko kääntynyt jossain asiassa ekotukihenkilönne puoleen?

| | |
|-------|-----|
| Kyllä | 81% |
| En | 19% |

Onko ekotukitoiminta lisännyt keskustelua ympäristöasioista työpaikallasi?

| | |
|---------------|-----|
| Paljon | 18% |
| Melko paljon | 59% |
| Jonkin verran | 24% |
| Vähän | 0% |
| Ei ollenkaan | 0% |

Onko suhtautumisesi ekotukitoimintaan?

| | |
|--------------------|-----|
| Positiivista | 59% |
| Melko positiivista | 35% |
| Neutraalia | 6% |
| Melko negatiivista | 0% |
| Negatiivista | 0% |
| En osaa sanoa | 0% |

Liite 3. Kysely Hämeenlinnan Wetterin työntekijöille

Taulukkoraportti

N=20

Julkaistu: 8.6.2011

| | Kaikki vastaajat (N=20) |
|---|-------------------------------|
| Olen | |
| Mies | 21% |
| Nainen | 79% |
| Olen työskennellyt nykyisessä työpaikassani: | |
| Alle puoli vuotta. | 10% |
| Alle vuoden. | 0% |
| Pidenmään kuin vuoden. | 40% |
| Pidempään kuin kaksi vuotta. | 20% |
| Pidempään kuin kolme vuotta. | 30% |
| Valitse alla olevasta listasta asiat, joihin sinua on työpaikallasi ohjeistettu kiinnittämään huomiota: | |
| Energian säästäminen (esimerkiksi laitteiden ja valojen sammuttaminen). | 58% |
| Paperinkulutus (esimerkiksi kaksipuoleinen tulostus, turhan tulostamisen välttäminen). | 89% |
| Jätteen määrän vähentäminen (esimerkiksi kertakäyttöisen tuotteen vaihtaminen kestävään). | 26% |
| Jätteiden lajittelu. | 95% |
| Ympäristöystävälliset liikkumistavat (esimerkiksi julkisten kulkuvälineiden, pyöräilyn tai kävelyn suosiminen). | 26% |
| Ympäristönäkökulman huomioiminen hankinnoissa (esimerkiksi ympäristömerkittyjen ja kestävien tuotteiden suosiminen). | 16% |
| Vedenkulutus. | 11% |
| Jokin muu, mikä | 11% |
| Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [a] Energian säästämiseksi (esimerkiksi lisännyt laitteiden ja valojen sammuttamista niiden ollessa käyttämättöminä).] | |
| Erittäin paljon | 15% |
| Paljon | 30% |
| Jonkin verran | 30% |
| Vähän | 10% |
| En ollenkaan | 15% |
| Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [b] Paperinkulutuksen vähentämiseksi (esimerkiksi siirtynyt kaksipuoleiseen tulostamiseen, välttänyt turhaa tulostamista).] | |
| Erittäin paljon | 5% |
| Paljon | 40% |
| Jonkin verran | 30% |
| Vähän | 15% |
| En ollenkaan | 10% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [c] Jätteen määrään vähentämiseksi (esimerkiksi vaihtanut kertakäyttöisen tuotteen kestävään).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 15% |
| Paljon | 10% |
| Jonkin verran | 35% |
| Vähän | 10% |
| En ollenkaan | 30% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [d] Lisännyt jätteiden lajittelua.]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 20% |
| Paljon | 35% |
| Jonkin verran | 15% |
| Vähän | 10% |
| En ollenkaan | 20% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [e] Lisännyt ympäristöystävällisten liikkumismuotojen käyttämistä (esimerkiksi suosinut julkisia kulkuvälineitä, pyöräilyä tai kävelyä).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 10% |
| Paljon | 20% |
| Jonkin verran | 25% |
| Vähän | 15% |
| En ollenkaan | 30% |

Oletko viime vuosina muuttanut käyttäytymistäsi työpaikallasi?, [f] Lisännyt ympäristönäkökulman huomioimista hankinnoissa (esimerkiksi suosinut ympäristömerkittyjä tai kestäviä tuotteita).]

| | |
|-----------------|-----|
| Erittäin paljon | 10% |
| Paljon | 0% |
| Jonkin verran | 30% |
| Vähän | 30% |
| En ollenkaan | 30% |

Oletko saanut työpaikallasi tietoa siitä, miten voit omalla toiminnallasi vähentää työstäsi aiheutuvia ympäristövaikutuksia?

| | |
|---------------|-----|
| Paljon | 10% |
| Melko paljon | 10% |
| Jonkin verran | 50% |
| Vähän | 20% |
| En ollenkaan | 10% |

Oletko huomannut ympäristöasioiden näkyvyyden lisääntyneen työpaikallasi viime vuosina?(esim. kampanjat, ohjeet ym.)

| | |
|------------------------------|-----|
| Hyvin paljon | 15% |
| Melko paljon | 15% |
| Jonkin verran | 45% |
| Melko vähän | 25% |
| Hyvin vähän tai en ollenkaan | 0% |

Oletko huomannut keskustelun ympäristöasioista lisääntyneen työpaikallasi viime vuosina?

| | |
|------------------------------|-----|
| Hyvin paljon | 5% |
| Melko paljon | 20% |
| Jonkin verran | 40% |
| Melko vähän | 15% |
| Hyvin vähän tai en ollenkaan | 15% |
| En osaa sanoa | 5% |

Kuinka tärkeänä näet ympäristöasioiden huomioimisen toimintanne kehittämisessä?

| | |
|----------------------|-----|
| Erittäin tärkeänä | 25% |
| Melko tärkeänä | 40% |
| Neutraali mielipide | 25% |
| En kovin tärkeänä | 5% |
| En lainkaan tärkeänä | 5% |

Kuinka tärkeinä ympäristöasioita yleisesti pidetään organisaatiossanne?

| | |
|----------------------|-----|
| Erittäin tärkeinä | 25% |
| Melko tärkeinä | 40% |
| Neutraali mielipide | 20% |
| Ei kovin tärkeinä | 10% |
| Ei lainkaan tärkeinä | 5% |

Oletko kuullut ekotukitoiminnasta/ekotukihenkilöistä?

| | |
|---------------|-----|
| En | 25% |
| Kyllä, miten? | 75% |

Onko työyksikössäsi ekotukihenkilö?

| | |
|----------|-----|
| Kyllä | 80% |
| Ei | 0% |
| En tiedä | 20% |

Tiedätkö kuka on työyksikkösi ekotukihenkilö?

| | |
|-------|-----|
| Kyllä | 80% |
| En | 20% |

Oletko käännytynyt jossain asiassa ekotukihenkilönne puoleen?

| | |
|-------|-----|
| Kyllä | 40% |
| En | 60% |

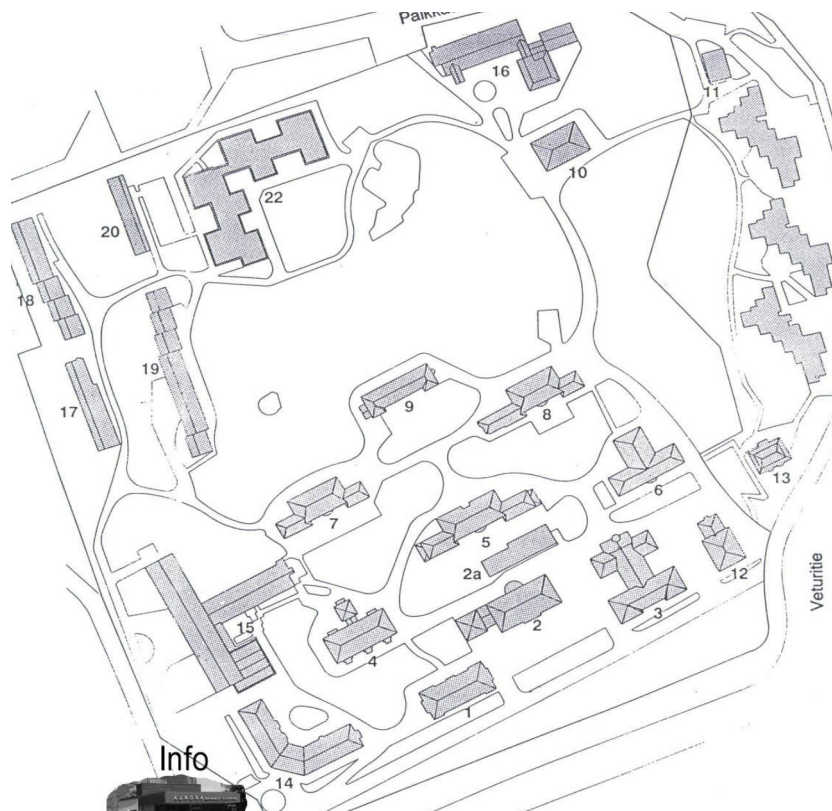
Onko ekotukitoiminta lisännyt keskustelua ympäristöasioista työpaikallasi?

| | |
|---------------|-----|
| Paljon | 7% |
| Melko paljon | 13% |
| Jonkin verran | 33% |
| Vähän | 27% |
| Ei ollenkaan | 20% |

Onko suhtautumisesi ekotukitoimintaan?

| | |
|--------------------|-----|
| Positiivista | 40% |
| Melko positiivista | 20% |
| Neutraalia | 40% |
| Melko negatiivista | 0% |
| Negatiivista | 0% |
| En osaa sanoa | 0% |

Liite 4. Auroran sairaalan eri rakennukset



R 1 Kuntoutuspoliklinikka A 1 krs, Osasto 1-2 A2-3krs, Ryhmätilat A 4 krs

R 2 Päiväsairaalan toim.terapia A 2 krs

R 3 Potilaskirjasto B, Fysioterapia ja liikunta C, Tekninen huolto D

R 4 HUS

R 5 HUS

R 6 Osasto 6-1 A 1 krs, Osasto 6-2 A 2 krs

R 7 hallinto, Osasto 7-1 A 1 krs, Osasto 7-2 A 2 krs

R 8 Osasto 8-1 A 1 krs, Osasto 8-2 A 2 krs, Laitoshuolto A 3 krs

R 9 Päiväsairaala 9-1 A 1 krs

R 10 Päiväsairaala 10 A

R 12 YPO A 2 krs, Kuntosali A 3 krs

R 14 Psykiatrian päivystysyksikkö

R 15 Psykiatriaosaston sairaala- B 2-7

R 16 Osasto 16-1A A 1 krs Osasto 16-2A A 2 krs, Osasto 16-3A A 3 krs, Osasto 16-2B B 2 krs

HUS, Toimintakeskus Aurora D 1 krs, Niemikotisäätiö, Kokoustila ja sauna E 1 krs

R 17 Kuntoutuskodit A – D

R 18 Kuntoutuskotien toimisto A, Kuntoutuskodit B

R 19 HUS R 20 Kuntoutuskodit R 21 NEUVONTA (Porttivalvomo) R 22 HUS , Kuljetus B