



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Henkilöstön ympäristöosaamisen taso kansainvälisessä logistiikka-alan yhtiössä

Satta, Janina

2011 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Henkilöstön ympäristöosaamisen taso kansainvälisessä logistiikka-alan yhtiössä

Janina Satta
Kestävän kehityksen ko.
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2011

Janina Satta

Henkilöstön ympäristöosaamisen taso kansainvälisessä logistiikka-alan yhtiössä

Vuosi 2011 Sivumäärä 51

Yritykset ovat nykypäivänä lisääntyvässä määrin alkaneet kiinnostua toimintansa ympäristöön kohdistuvista vaikutuksista. Tämän myötä käsitteet ympäristövastuu ja ympäristöjohtaminen ovat nousseet tapetille ja henkilöstön sitoutumista ympäristömyönteiseen toimintaan pidetään yhä tärkeämpänä. Yleisesti ottaen voidaan havaita trendi, jossa vastuu ympäristöstä siirretään suurille yrityksille, joiden toiminnan vaikutukset luontoon ovat helpommin osoitettavissa. Etenkin kuljetusala on tunnetusti ympäristöä voimakkaasti kuormittava toimiala. Sen, matkustajaliikenne mukaan luettuna, osuus maailmanlaajuisista kasvihuonekaasupäästöistä on 14 %.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää logistiikka-alalla toimivan yhtiön henkilöstön ympäristöosaamisen taso ja laatia tulosten pohjalta kehittämisohdotuksia. Tarve selvitykselle nousi esiin yhtiön maailmanlaajuisesti lanseeraamasta ilmastonuojeluohjelmasta, jonka yhtenä pääperiaatteena on henkilöstön ympäristötietoisuuden kasvattaminen. Lisäksi tulokset ja kehittämisohdotukset palvelevat yhtiön laatu- ja ympäristöpäällikköä.

Selvitys tehtiin sähköisenä kyselynä yhtiön koko henkilöstölle Suomessa. Kyselyssä huomioitiin yhtiön ilmastonuojeluohjelman pääkohdat, vuodelle 2011 määritellyt ympäristötavoitteet sekä henkilöstön asenne ympäristömyönteistä toimintaa kohtaan. Tulokset esitellään pääosin kaikkien vastaajien mukaan, mutta tiettyjen kysymysten kohdalla vertaillaan vastauksia eri vastaajaryhmien kesken.

Kaiken kaikkiaan henkilöstön ympäristöosaamisen taso yhtiössä on melko hyvä, mutta parannettavaa kuitenkin löytyy. Kehittämisohdotukset käsittelevät toimenpiteitä esimerkiksi energiankulutuksen pienentämiseksi ja jätteiden lajittelun selkiyttämiseksi. Myös yhtiön ilmastonuojeluohjelman sisällön tuntemisessa on parannettavaa.

Asiasanat: ympäristövastuu, ympäristöjohtaminen, ympäristöosaaminen, logistiikka-ala

Janina Satta

Environmental awareness of the personnel in an international logistics company

Year	2011	Pages	51
------	------	-------	----

These days companies have become more interested in what impact their business and their actions have on the environment. As a result, terms like “environmental responsibility” and “environmental management” are currently present in discussions and visible in the media. The commitment of the employees to eco-efficient behaviour and ways of working is considered to be more important than before. In general, there is a trend that the responsibility for the environment has been transferred to big companies, whose impact on the environment is easier to indicate. The transport sector in particular is known for being a very contaminant line of business. It stands for 14 % of the global greenhouse emissions (passenger transport included).

The purpose of this thesis was to study the level of environmental awareness of the employees in an international logistics company in Finland. The main goal was to compile improvement suggestions for the company based on the results of the study. The need for this study arose from the globally launched climate protection program within the company. One of the leading principles of this program is to engage the employees and raise the awareness of environmental aspects. In addition, the results and the concrete improvement suggestions are supporting the work of the Quality- and environmental manager in the company.

The survey was conducted as an online survey and a link to the questionnaire was sent out by email to all employees of the company in Finland. The survey focused on the main points in the company’s climate protection program, the environmental targets defined for year 2011 and the employee attitude towards ecological behaviour. The results of the survey were presented mainly on a general level including the view of all respondents. For some specific questions though, comparative analysis was made between sub-groups of the respondents.

Overall, the level of the environmental awareness of the employees is relatively good, but there are still improvement areas to be found. Improvement suggestions regarding actions to lessen the energy consumption and to clear up waste sorting were presented. Also knowledge about the content of the company’s climate protection program among the employees needs some reinforcing

Keywords: environmental responsibility, environmental management, environmental awareness, logistics industry

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Ympäristövastuu	7
2.1	Ympäristöjohtaminen	8
2.1.1	Ympäristöjärjestelmä osana yrityksen toimintaa	9
2.1.2	Ympäristöviestintä	10
2.2	Ympäristöosaaminen ja sen eri osa-alueet	12
2.2.1	Paperinkulutus	12
2.2.2	Jätteiden lajittelu	13
2.2.3	Energiankulutus	14
2.3	Henkilöstön motivointi	15
3	DHL Global Forwarding ja ympäristöjohtaminen	16
3.1	Organisaatiokuvaus	16
3.2	Logistiikka-alan ympäristövaikutukset	17
3.3	Go Green ilmastosuojeluohjelma	18
3.3.1	Go Green -palvelu	18
3.3.2	Go Green ympäristöohjelma	19
3.3.3	Toimenpiteet Go Green tavoitteen saavuttamiseksi	19
4	Menetelmät	20
4.1	Tutkimusmenetelmä	20
4.2	Kyselyn laadinta ja aihealueet	21
5	Kyselyn tulokset	22
5.1	Vastaajien taustatiedot	22
5.2	Ympäristöosaaminen työpaikalla	24
5.3	Go Green	27
5.4	Asenteet ja toiminta	30
5.5	Avoimet kommentit	36
5.5.1	Positiiviset kommentit	37
5.5.2	Rakentavat kommentit	37
5.5.3	Ympäristöaiheinen koulutus ja vaikutusmahdollisuudet	38
5.5.4	Go Green	38
5.6	Yhteenveto kyselyn tuloksista	39
6	Johtopäätökset ja kehittämissideat	40
6.1	Paperin lajittelu ja sähkönkulutus	40
6.2	Go Green-palvelu	41
6.3	Aluekonttorin ongelmat	42
7	Arviointi ja oma oppiminen	43
	Lähteet	44

Julkaisemattomat lähteet ja haastattelut	46
Kuviot	47
Taulukot	48
Liitteet	49

1 Johdanto

Yritykset ovat nykypäivänä lisääntyvissä määrin alkaneet kiinnostua toimintansa ympäristöön kohdistuvista vaikutuksista. Lainsäädäntö määrittelee osaltaan yritysten velvollisuuksia, mutta myös yrityksen oma, vapaaehtoinen toiminta ympäristönäkökulmien kannalta on tärkeässä asemassa. Kuljetusalan, mukaan lukien matkustajaliikenne, osuus maailmanlaajuisista kasvihuonekaasupäästöistä on huikeat 14 % (Brost 2011).

Opinnäytetyöni aihe on ”Henkilöstön ympäristöosaamisen taso kansainvälisessä logistiikka-alan yhtiössä” ja selvityksen tein DHL Global Forwarding (Finland) Oy:lle (DGF). DGF on maailmanlaajuinen lento- ja merirahtipalveluihin erikoistunut yritys ja se on osa saksalaista Deutsche Post DHL konsernia yhdessä muiden DHL yksiköiden, Freight, Express ja Supply Chain, kanssa.

Deutsche Post DHL:llä on lanseerattu oma, kaikkia yksiköitä koskeva Go Green ilmastosuojeluohjelma, jonka yhtenä pääperiaatteena on kasvattaa henkilöstön ympäristötietoutta ja sitouttaa työntekijät ekotehokkaampiin työtapoihin. Tästä nousi myös tarve opinnäytetyölleni. Lisäksi selvitystä henkilöstön ympäristöosaamisen tasosta ei ole aiemmin tehty. Käytännössä tietoa siitä, kuinka hyvin ohjelma on työntekijöiden keskuudessa sisäistetty, ei ole kuulopuheita lukuunottamatta olemassa. Työn tavoitteena on löytää mahdolliset ongelmakohdat ja pyrkiä miettimään keinoja, joilla tasoa voidaan parantaa.

Lisäksi työni tulee palvelemaan tammikuussa 2011 DGF:llä työnsä aloittanutta laatu- ja ympäristöpäällikkö (QEHS & Security) Krista Viisasta. Opinnäytetyöni avulla Viisanen saa helposti kokonaiskuvan yrityksen ympäristöosaamisen tasosta ja pystyy määrittelemään jatkotoimenpiteet ja mahdolliset koulutustarpeet.

2 Ympäristövastuu

Sana ”vastuu” on noussut voimakkaasti viime vuosina esille, erityisesti ympäristövastuun muodossa. Suomen perustuslaissa (20.1§) sanotaan: ”Vastuu luonnosta ja sen monimuotoisuudesta, ympäristöstä ja kulttuuriperinnöstä kuuluu kaikille”. Yksittäisen henkilön kannalta tämä herättää kysymyksiä muun muassa siitä, mitä ympäristövastuu konkreettisesti on, millaisesta vastuusta on kyse, millä perusteella vastuu jaetaan, kuka sen jakaa ja mitä vastuunkantajan pitää oikeastaan tehdä. (Loukola 2010.) Alati muuttuvassa maailmassa voidaankin tällä hetkellä havaita trendi, jossa vastuu sysätään yhä enenevissä määrin suurille yrityksille, joiden toiminnan vaikutukset ympäristöön ovat helpommin havaittavissa (Heiskanen 2004, 11).

Ympäristövastuu on osa vastuullisen yritystoiminnan kokonaisuutta yhdessä sosiaalisen ja taloudellisen vastuun kanssa. Käytännössä ympäristövastuu tarkoittaa, että yritys on vastuussa toimintansa vaikutuspiirissä olevasta luonnonympäristöstä. Avainasemassa tässä ovat luonnonvarojen sekä raaka-aineiden ja energian säästeliäs ja tehokas käyttö, luonnon monimuotoisuuden turvaaminen ja ilmastonmuutoksen torjunta. (Sarkkinen 2006, 137.) Vastuullisuutta määrittävät niin lakisääteiset velvoitteet kuin yrityksen vapaaehtoiset toimet ympäristön sekä oman yritysmaailman huomioimiseksi (Turunen 2011). Yritykset ovat myös vastuullisia korvaamaan ja korjaamaan aiheuttamansa ympäristövahingot. Keskeisimmät ympäristövastuuta määrittelevät lait ovat;

- Laki ympäristövahinkojen korvaamisesta
- Ympäristönsuojelulaki
- Kemikaalilaki
- Jätelaki

(Ympäristövastuu- ja turvallisuus 2011).

Lainsäädäntö on kuitenkin vain vähimmäisvaatimus. Toinen puoli ympäristövastuusta koskee yrityksen omaa vapaaehtoista toimintaa ympäristöasioiden parissa. Pyrkimys laajentaa vastuullisuuden käsitettä lakisääteisten velvollisuuksien ulkopuolelle nähdään usein yritysten keinona kohentaa imagoaan ja sitä kautta liiketoimintaansa. (Sarkkinen 2006, 136.) Käytännössä yrityksen motiivit ovat yhdentekeviä, jos ympäristön kannalta positiivisia tuloksia saavutetaan. Tosiasia kuitenkin on, että vastuullinen toiminta ympäristön kannalta on muodostunut kilpailutekijäksi. Monet yritykset kohtaavat tilanteen, jossa ympäröivä yhteiskunta, sidosryhmät ja asiakkaat odottavat konkreettisia toimia ympäristönsuojelun hengessä (Ehrhart 2010, 75).

Yrityksen itsensä kannalta panostaminen ympäristöasioiden hoitoon on kannattavaa myös kustannussäästöjen takia, ainakin pidemmällä aikavälillä. Suurilla yrityksillä on yleisesti ottaen paremmat mahdollisuudet tällaiseen panostukseen, sillä alkuinvestointeihin suunnattujen varojen muuttumista voitoiksi voidaan odottaa maltillisemmin. (Ehrhart 2010, 58.)

2.1 Ympäristöjohtaminen

Ympäristöjohtaminen käsitteenä tarkoittaa sitä, että yritys ottaa päätöksenteossaan huomioon toimintansa aiheuttamat ympäristövaikutukset ja sisällyttää ympäristönäkökulmat osaksi strategiaansa. Lisäksi ympäristöasioiden johtaminen ja hallinta sisältää niin yrityksen sisäiset prosessit, kuin ulkoisetkin sidosryhmät. Ihannetapauksessa ympäristöjohtaminen on luonnollisena osana yrityksen joka päiväistä päätöksentekoprosessia, yrityskulttuuria ja

arvoja, jolloin sekä johto että henkilöstö sitoutuvat sen määrittämiin yhteisiin tavoitteisiin. (Ecovisor Oy 2011.)

Ympäristöjohtaminen on siis yksi johtamisen osa-alue ja käsitteenä se on valtava, kattaen periaatteessa niin ympäristöviestinnän, yrityksen yleisen ympäristöosaamisen, yrityksen toimintaan jalkautuvat ympäristönhallintajärjestelmät sekä lähes kaiken yrityksen harjoittaman toiminnan ympäristöasioiden saralla.

Ympäristöjohtamisen pääpilareina toimivat yrityksen toiminnasta aiheutuvien merkittävien ympäristövaikutusten tunnistaminen, kielteisten vaikutusten minimoiminen ja ympäristöasoiden hallinnan jatkuva parantaminen (Sarkkinen 2006, 124). On kuitenkin oleellista muistaa, että yritysten toiminta perustuu tuottavuuden parantamiseen, joten kannattavuuden heikkeneminen ympäristöasioiden kustannuksella ei ole toivottavaa.

2.1.1 Ympäristöjärjestelmä osana yrityksen toimintaa

Vastuullinen yritys kontrolloi ympäristöasioidensa toteutumista usein ympäristöjärjestelmän avulla. Yritysten näkökulmasta tarkasteltuna ympäristöjärjestelmät nähdään luottamukseen ja riskien hallintaan liittyvinä tekijöinä. Tehokkaasti hallinnoituna ympäristöjärjestelmä tarjoaa uskottavan välineen, jonka avulla sidosryhmien luottamus voidaan saavuttaa. Etenkin kolmannen osapuolen sertifioimat järjestelmät viestivät asiakkaille ja muille sidosryhmille yrityksen hyvästä ympäristöjohtamisen tasosta. (Heiskanen 2004, 126.)

Suomen, kuten lähes koko muunkin maailman, käytetyin ympäristöjärjestelmä on ISO 14001-standardin mukainen järjestelmä. ISO eli International Organization for Standardization on vuonna 1947 perustettu kansainvälinen standardoimisjärjestö, jonka tehtävänä on tuottaa standardeja eri toiminnan aloille. Sen suosio perustuu käytännössä sille, että globalisoituvassa kaupankäynnissä tarvitaan maiden rajat ylittävä, kaikkien ymmärtämä yhteinen järjestelmä, joka takaa luotettavuuden toimijoiden välillä. Lisäksi ISO 14001-ympäristöjärjestelmä on joustava ja soveltuu monille eri aloille. (Suomen standardoimisliitto SFS 2010.)

ISO 14001-ympäristöjärjestelmä lähtee liikkeelle siitä, että yritys määrittelee toimintaansa ohjaavan ympäristöpolitiikan. Ympäristöpolitiikan avulla yritys sitoutuu parantamaan jatkuvasti toimintaansa ympäristöasioiden parissa sekä määrittelee kehitettävät kohteet. Tarkoituksena on, että yritys tiedostaa sen merkittävimmät vaikutukset ympäristöön ja tietää mitkä lainsäädännölliset vaatimukset sen vähintään tulee täyttää. Lisäksi ympäristöpolitiikan tulee aina olla yrityksen ylimmän johdon hyväksymä, sen täytyy olla julkisesti saatavilla ja kaikkia työntekijöitä on tiedotettava siitä. (Heiskanen 2004, 124.)

Ympäristöjärjestelmän toteuttaminen edellyttää ympäristöpolitiikan lisäksi määriteltyjä ympäristötavoitteita, toimenpideohjelmia niiden saavuttamiseksi, seuranta sekä jatkuvaa ympäristötehokkuuden parantamista uusia tavoitteita asettamalla (Sarkkinen 2006, 120). Asetettujen tavoitteiden tulisi olla mitattavia, jotta edistymisen seuranta helpottuu. Yrityksen ympäristötehokkuuden kannalta onkin tärkeää muistaa, että ympäristöjärjestelmä on ainoastaan apuna toimiva työkalu, eikä sen pelkkä käyttöönotto ratkaise ongelmia. Pitkäjänteinen työ ja etenkin johdon täysipainoinen sitoutuminen ovat avainasemassa. (Suomen standardoimisliitto SFS 2010.)

ISO 14001-ympäristöjärjestelmän tehokas toteutuminen varmennetaan sisäisillä katselmuksilla, jolloin voidaan huomata mahdolliset epäkohdat ja ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin. Järjestelmän sertifiointi on täysin vapaaehtoista, mutta nykyään yhä useammin yritykset haluavat sertifioida järjestelmänsä ja tuoda tällä tapaa lisäarvoa toiminnalleen. Sertifiointista vastaa kolmantena osapuolena toimivat sertifiointialan yritykset, joista osa on akkreditoituja. Sertifioija tutustuu tällöin yrityksen toimintaan ja tarkastaa säännöllisin väliajoin, että järjestelmän pohjaksi asetetut ehdot täyttyvät. (Suomen standardoimisliitto SFS 2010.)

ISO 14001-ympäristöjärjestelmän heikkoutena voidaan pitää sen liiallista joustavuutta. Käytännössä yritys sitoutuu jatkuvan parantamisen periaatteseen ja lainsäädännön vaatimusten noudattamiseen. Järjestelmän perusrakenteeseen kuuluu, että yritys itse määrittelee tavoitteet ja ympäristön kannalta parannusta vaativat kohdat, eli ulkopuolinen taho ei näihin seikkoihin puutu. Tällainen toimintatapa johtaa helposti tilanteeseen, jossa järjestelmän ulkopuolelle jäävät sellaiset yrityksen toiminnot, joilla voi olla merkittäviäkin ympäristövaikutuksia. ISO 14001-ympäristösertifikaatin ei siis voida olettaa kertovan kokonaisuudessaan ympäristömyönteisesti toimivasta yrityksestä. ISO 14001-ympäristöjärjestelmä ei myöskään sisällä raportointivastuuta, jolloin järjestelmän ulkopuolelle jäävistä toiminnoista ja niiden haittavaikutuksista ympäristöön ei tarvitse kertoa sidosryhmille. (Heiskanen 2004, 124.)

2.1.2 Ympäristöviestintä

Ympäristötietoisuuden kasvamisen myötä myös ympäristöviestintä on noussut merkittävään asemaan. Kuluttajien ja muiden sidosryhmien odotusten lisäksi myös kansainvälistyminen, läpinäkyvyyden tavoittelu ja yritysten asema toiminnoistaan tilivelvollisina ovat vauhdittaneet viestinnän yleistymistä. Käytännössä ympäristöviestintä, niin sisäinen kuin ulkoinen, voi tarkoittaa melkein mitä tahansa ja viestintämuotojakin on useita suullisesta tai painetusta sanasta sähköiseen. (Rinne & Linnanen 1998, 14-15.) Yleisimmin ympäristöviestintä käsitetään ympäristöraporttina, mutta siihen sisältyy muun muassa myös tuotepakkausviestintä,

ympäristömerkit, tuotteiden ympäristöselonteot, yritys- ja palveluesitteet, lehdistöviestintä, kriisiviestintä sekä kaikenlainen sidosryhmäyhteistyö (Halme 2004).

Sisäisen ympäristöviestinnän tarkoituksena on, että yrityksen sanat ja teot kohtaavat toisensa ympäristöpäämäärien saralla. Sisäisellä viestinnällä pyritään tiedottamaan yhteisistä tavoitteista ja suunnitelmista, kouluttamaan henkilöstöä sekä keräämään tarvittavaa tietoa. (Rinne & Linnanen 1998, 14.) Ideaalilanteessa yrityksen ympäristötavoitteet, lajittelun ja energiansäästön ohjeet sekä ongelmatilanteiden toimintamallit ovat kaikille tuttuja. Yleisimmät sisäisen viestinnän kanavat ovat intranet, tiedotuslehdet, joko sähköisenä tai painettuna, sekä osastojen palaverit. (Halme 2004.) Yritysten tulisikin hyödyntää näitä kaikkia viestintämuotoja, jotta koko henkilöstö voi seisoa yhteisen, kaikkia koskevan asian takana. Lisäksi viestinnän tulee olla säännöllistä, sillä kertaluontoisella tiedottamisella ei saavuteta toimintakulttuurin muutosta.

Ulkoisen ympäristöviestintä on nimensä mukaisesti suunnattu lähinnä ulkoisille sidosryhmille ja suurelle yleisölle. Sen perimmäisenä tarkoituksena on tuottaa informaatiota yrityksen ympäristövaikutuksista, niin positiivisista kuin negatiivisistakin, ja selvittää mitä tavoitteita yritys on itselleen asettanut ja kuinka se aikoo niihin päästä. Tänä päivänä perinteisin kanava ympäristöasioista tiedottamiselle on yrityksen internetsivut. Ulkoisen ympäristöviestinnän kulmakivinä ovat avoimuus ja tosiasioihin perustuminen. Viestin on pohjauduttava siihen, mitä yritys todellisuudessa on (Rinne & Linnanen 1998, 16). Ulkoisen ympäristöviestintä voi vaikuttaa positiivisesti myös koko yritykseen, sillä ulospäin viestitty ympäristösanoma ja lupaukset sitouttavat henkilöstöä tehokkaammin kuin sisäisesti, keskenään sovitut asiat (Heiskanen 2004, 179).

Yhä useammat yritykset tiedottavat ympäristöasioistaan ympäristöraportin muodossa. Yleensä vuosittain tai joka toinen vuosi tehtävän ympäristöraportin tarkoituksena on viestiä yrityksen sidosryhmille siitä, kuinka ympäristöasiat huomioidaan ja hoidetaan yrityksessä (Ala-aho 2000). Ympäristöraportti sisältää usein myös taloudellista tietoa, joten voidaan myös sanoa, että kyse on yrityksen ympäristötilinpäätöksestä. Haasteellista ympäristöraportoinnissa on oleellisten tietojen selvittäminen sekä tietojen johdonmukainen esittäminen lukijaa kiinnostavassa muodossa. (Sarkkinen 2006, 134.)

Ympäristöasioitaan tehokkaasti hoitava yritys hankkii kustannussäästöjen ohella myös kilpailuetua itselleen. Kilpailuetu tai ”vihreä imago” ei kuitenkaan muodostu itsestään, sillä ympäristömyönteiset teot eivät puhu puolestaan ellei niistä viestitä. Suomalaisen ympäristöviestinnän tunnuksenomaisena piirteenä voidaan pitää ujoutta. Yleisesti ottaen ympäristöasiat hoidetaan hyvin, mutta niistä kerrotaan vain niukasti. (Halme 2004.) Viestinnän puute ei kasvata kysyntää, joten ”vihreällä imagolla” ratsastaminen on oikeastaan suotavaakin. Tosiasioissa pysyminen on kuitenkin välttämätöntä, sillä menetetyn imagon

saaminen takaisin ei ole yksinkertaista. Yrityksen ympäristömaine ei siis voi olla enempää kuin sen todelliset teot ovat (Rinne & Linnanen 1998, 21).

2.2 Ympäristöosaaminen ja sen eri osa-alueet

Ympäristöosaamisella tarkoitetaan sitä, että yrityksen koko henkilöstö ja johto tuntevat ja hallitsevat liiketoimintansa vaikutukset ympäristöön sekä osaavat toimia ekotehokkaalla tavalla (Mäenpää 2007). Toisin sanoen asialla tarkoitetaan osaamisen kehittämistä kyvyksi ottaa työn teossa huomioon kestävän kehityksen vaatimukset yrityksen määrittelemällä tavalla. Hyvällä ympäristöosaamisella on myös liiketoiminnallista merkitystä. Esimerkiksi kustannussäästöjen, uusien markkinamahdollisuuksien, imagon ja paranevan työmotivaation johdosta siihen kannattaa panostaa. (Linnanen, Markkanen & Ilmola 1997, 12.) Tehokas ympäristöosaaminen tarkoittaa henkilöstön kannalta myös uusien asioiden opettelua. Tiimimäinen työskentely, systemaattinen ajattelu ja vaikutussuhteiden tunnistaminen ovat tärkeitä seikkoja tässä asiassa (Helsilä 2009, 77).

Usein toimistojen aiheuttamia ympäristövaikutuksia ei edes ajatella, varsinkin jos niitä verrataan teollisuuteen. Vaikka toiminta ei sisällä vaarallisten jätteiden tai kemikaalien käsittelyä, ovat toimistot todellisuudessa huomattavia ympäristön kuormittajia. On arvioitu, että suomalainen toimistotyöntekijä kuluttaa vuoden aikana noin 60 kiloa kierrätyskelpoista paperia. Lisäksi toimistolaitteet ja valaistus kuluttavat huomattavia määriä sähköä, puhumattakaan kasvavan liikematkustuksen aiheuttamista päästöistä. Harva muistaa, että kaikki käytetyt kulutushyödykkeet ovat alun perin peräisin maapallon luonnonvaroista. Toimistoa voi periaatteessa verrata ryhmään tavallisia kuluttajia, jolla on lukuisia mahdollisuuksia vaikuttaa omaan ympäristökuormitukseensa. (Sarkkinen 2006, 10-11.) Ympäristöosaamisen eri osa-alueista käsitellen paperinkulutusta, jätteiden lajittelua ja energiankulutusta, koska nämä aiheet ovat oleellisia tekemäni selvityksen kannalta.

2.2.1 Paperinkulutus

1980-luvulla vallinnut visio paperittomasta toimistosta jäi toteutumatta, sillä tuosta ajasta lähtien paperinkulutus on lähes kolminkertaistunut. Monet tulosteet, kuten varmuuskopiot, ovat nykyään vain omaan toimintaan juurtuneita työtapoja. Lisäksi tulostamisen ja kopioinnin nopeus ja helppous heikentävät tarkkaavaisuutta turhien tulosteiden kohdalla. Paperinkulutuksen haitat liittyvät paperin valmistuksen aikaisiin toimenpiteisiin, sillä sen valmistus kuluttaa runsaasti energiaa ja köyhdyttää metsäluontoa kasvavan puuntuotanto paineen johdosta. (Sarkkinen 2006, 84.)

Paperinkulutusta on mahdollista vähentää monin eri tavoin. Yleisimmät keinot ovat siirtyminen sähköiseen tiedonhallintaan ja dokumenttien tulostamiseen kaksipuolisina (WWF 2011). Yksinkertaisinta on välttää turhia tulosteita ja pyrkiä arkistomaan tarvittavat dokumentit sähköisenä. Epävirallisten papereiden tulostamista tai muistiinpanoja varten voidaan käyttää jo käytettyjä papereita ja näin ollen hyödyntää paperin tyhjäksi jäänyt puoli. Tiedottamisen ja markkinoinnin osalta sähköposti, intranet ja internet ovat paitsi nopeampia, myös ekotehokkaampia tapoja viestiä ulkoisesti ja sisäisesti. Pelkän kulutuksen vähentämisen tueksi kannattaa suosia paperia, joka on todistetusti peräisin kestävän metsänhoidon alueilta tai sertifioiduista metsistä. (Sarkkinen 2006, 84.)

Toimistoissa tulee lisäksi olla riittävä määrä paperinkeräysastioita, jotta kaikki aiheutuva paperijäte voidaan kierrättää asianmukaisella tavalla. Aiheutuvasta paperijätteestä tulisi erotella ainakin keräyspaperi, toimistokeräyspaperi ja tietosuojapaperi. Koko henkilöstön opastaminen oikeaoppiseen lajitteluun on ehdoton edellytys.

2.2.2 Jätteiden lajittelu

Kaikkea toimintaa, myös toimistojen, sitoo jätelaki (3.12.1993/1072). Jätelain mukaan on pyrittävä siihen, että jätettä syntyy mahdollisimman vähän. Tapauksessa, jossa tämä ei ole mahdollista on toimija velvollinen lajittelemaan ja kierrättämään aiheutuvat jätteet, jos siitä ei koidu kohtuuttomia lisäkustannuksia ja jos se on teknisesti mahdollista. (Finlex 2011.)

Yhdyskuntajätteeksi katsotaan kuuluvan myös liiketiloista tulevat jätteet. Tästä sektorista aiheutuva jätemäärä on melko pieni verrattuna koko Suomen kokonaisjätemäärään, mutta sen kierrättämisellä on silti suurta merkitystä. Kierrättämättömän sekajätteen kuljettaminen kaatopaikalle kuluttaa energiaa ja aiheuttaa päästöjä. Kaatopaikkojen tilantarve kasvaa ja esimerkiksi ongelmajätteiden joutuminen kaatopaikoille aiheuttaa merkittäviä ympäristöhaittoja haitallisten aineiden päästessä huuhtoutumaan sadevesien mukana pinta- ja pohjavesiin. Biohajoavien jätteiden ajautuminen kaatopaikoille edistää osaltaan ilmaston lämpenemistä, sillä hapettomassa tilassa nämä jätteet alkavat mädäntyä ja vapauttavat ilmastomuutosta voimakkaasti kiihdyttävää kaasua, metaania. (Sarkkinen 2006, 94-99.)

Toimistojen kannalta jätteiden asianmukainen lajittelu on jopa taloudellisesti kannattavaa, sillä sekajätteen jätemaksut ovat lajiteltua jätettä kalliimpia. Toimistoissa voidaan tehokkaalla lajittelulla vähentää sekajätteen määrää jopa 90 %, mutta tämä edellyttää koko henkilöstön perehtymistä ja sitoutumista asiaan. (Sarkkinen 2006, 95.)

Toimistoissa syntyvistä jätteistä olisi suotavaa erotella paperi, pahvi, energiajäte, biojäte, ongelmajäte, sähkö- ja elektroniikkaromu (SER) sekä sekajäte. Jotta jätteiden lajittelu hoituu

mutkattomasti, on jäteastioiden sijoittelulla myös merkitystä. Astioiden tulisi sijaita mahdollisimman lähellä jätteen syntyäpaikkaa ja jokaisessa jätteastiassa tai vähintään sen läheisyydessä tulisi olla selkeät lajitteluohjeet. (Lassila & Tikanoja 2008.)

Jätteen määrää ja sen laatua voidaan ennakoida jo hankinta vaiheessa. Tällöin tulisi kiinnittää huomiota tuotteen tarpeellisuuteen, käyttöikään ja kierrätettävyyteen. Hintojen vertailussa yrityksen kannattaa arvioida myös hankittavan tuotteen käyttö-, huolto- ja hävittämiskustannukset pelkän hankintakustannuksen lisäksi. Ainoastaan tällä tavalla voidaan määritellä todellinen hinta-laatu suhde tuotteita vertailtaessa. (Sarkkinen 2006, 64-65.)

2.2.3 Energiankulutus

Sähkönkulutus on yksi suurimmista toimistojen ympäristökuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Etenkin toimistolaitteet voivat pahimmassa tapauksessa aiheuttaa jopa puolet sähkönkulutuksesta. Energiankulutuksen pienentäminen onkin helpoin tapa toimia ympäristöystävällisesti ja lisäksi se on toteuttajalleen taloudellisesti kannattavaa.

Toimistoissa huomattava osa sähkönkulutuksesta on piilokulutusta, sillä monet laitteet kuten tietokoneet ja tulostimet ovat jatkuvasti valmiustilassa. Tästä johtuen olisikin tärkeää, että kaikki laitteet sammutetaan virrankatkaisimesta työpäivän päätteeksi. Tietokoneiden osalta tulisi muistaa myös näytön energiankulutus, sillä näytön päälle jättäminen kuluttaa sähköä vaikka tietokone olisi sammutettu. Näyttö sammutetaan omasta katkaisijastaan ja tehokas keino on opastaa ja muistuttaa henkilöstöä sulkemaan näyttö myös ruokataukojen ja palaverien ajaksi. Koko tietokoneen voi sammuttaa aina, kun tiedossa on pidempi tauko työpisteellä olossa. (Sarkkinen 2006, 83-88.)

Tulostimiin ja kopiokoneisiin on mahdollista asentaa virransäästöominaisuus, joka kytkeytyy päälle kun laite on ollut käyttämättömänä tietyn aikaa. Virransäästökytkentä on helppo tapa säästää energiaa. Jos työskentely kuitenkin edellyttää kopiointia ja tulostamista usein, ei virransäästöominaisuudesta ole juurikaan hyötyä, sillä laitteen siirtyminen lepotilasta käyttötilaan kuluttaa energiaa. Eri laitteilla voi olla huomattavia eroja niiden energiankulutuksen ja sitä kautta ympäristöystävällisyyden suhteen. Yritysten kannattaa suosia laitteita, joille on myönnetty ympäristö- tai energiamerkki. (Motiva 2010.)

Kustannussäästöjen lisäksi energiankulutuksen pienentämisellä on muitakin positiivisia vaikutuksia. Kulutuksen aleneminen vähentää melua, hukkalämmön tuottoa ja ilmastonin tarvetta. Lisäksi laitteiden käyttö energiatehokkaalla tavalla pidentää niiden käyttöikää. (Sarkkinen 2006, 86.)

Energiankulutukseen voi helposti vaikuttaa tarkistamalla toimiston sisälämpötilan. Jo yhden asteen laskeminen vähentää energiankulutusta 5 %. Juhlapyhinä ja viikonloppuina voidaan toimistojen huonelämpötila säätää noin 16 asteeseen (Sarkkinen 2006, 34). Tällöin ei turhaan makseta energiasta, joka menee täysin hukkaan.

Toimistotiloissa myös valaistus syö huomattavia määriä sähköä. Ideaalilanteessa yritysten tulisi käyttää energiatehokkaita valaisimia ja kiinnittää huomiota niiden sijoitteluun, jotta olosuhteet työskentelyyn ja viihtyisyyteen olisivat parhaat mahdolliset. Energiankulutuksen kannalta valaisimet kannattaa sammuttaa aina kun niitä ei tarvita. Tämä sääntö pätee etenkin tiloihin, joissa toimintaa ei ole jatkuvasti kuten wc-tiloihin ja neuvotteluhuoneisiin. Työpisteiden sijoittelun avulla voidaan aurinkoisina päivinä hyödyntää myös luonnonvaloa, joka voi parhaimmillaan riittää yleisvalaistukseksi. (Sponda 2010.)

2.3 Henkilöstön motivointi

Sana motivaatio on lähtöisin latinankielisestä kantasanasta *moveo*, joka tarkoittaa liikuttamista. Motivaatio on siis tunne tai halu, joka pitää ihmisen liikkeellä ja joka aikaansaa pyrkimisen kohti päämäärää. Yleisesti ajatellaan, että motivoitunut henkilö suorittaa työnsä tehokkaasti ja suhtautuu tehtäväänsä innolla. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.) Toisaalta motivoitumisessa voidaan havaita erilaisia rooleja erilaisten ihmisten kesken; yksi motivoituu tehtäväänsä hamutessaan tunnustusta ja julkista hyväksyntää, kun taas toinen saa motivaatiota mielihyväästä, jota loppujen lopuksi hyvin tehty työ antaa. Niin tai näin, lopputulos on melko sama. (Ritchie & Martin 1999, 266.) Pääasia on, että ihminen löytää itselleen tärkeän merkityksen toiminnastaan.

Henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen ympäristömyönteisiin työtapoihin lähtee liikkeelle yrityksen määrittelemästä ympäristöpolitiikasta ja sen sanelemista yhteisistä tavoitteista. Avain asemassa onkin siis se, että henkilöstö tuntee ja sisäistää työpaikkansa ympäristöpolitiikan. Tämä on selkeästi yrityksen johdon vastuualuetta. (Inspecta ympäristöesite 2011.)

Työntekijöiden motivoituminen vihreisiin toimintatapoihin on ehdottoman tärkeää tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Ihminen ei voi motivoitua jos tehtävän suorittamiseen ei ole riittävästi tietoa, eli koulutus ja informaation jakaminen astuvat tässä erittäin oleelliseen asemaan. Jotta yritys voi seistä tukevasti omien sanojensa takana, on johdon sitoutuminen ympäristöpäämääriin ensisijaista. Tarkoituksenmukaista ei ole kuitenkaan se, että johto sanelee toimenpiteet ympäristökuormituksen pienentämiseksi, vaan kommunikoinnin tulee olla kaksipuolista. Ideoiden tulee kulkea myös alhaalta ylös. Tällä tavoin jokainen työntekijä voi tuntea olevansa osaltaan vastuussa. Vihreämpiä työ- ja toimintatapoja mietittäessä

yrityksen kannattaa siis ottaa työntekijät aktiivisesti mukaan suunnitteluun. Tämä osaltaan edesauttaa motivaation syntymistä työssä yhteisen hyvän eteen. (Ehrhart 2010, 125.)

3 DHL Global Forwarding ja ympäristöjohtaminen

DHL Global Forwarding (DGF), yhdessä muiden DHL yksiköiden kanssa, luettelee ympäristöpolitiikkansa pää pilarit seuraavasti:

- I. Läpinäkyvyys
- II. Vaikutusten minimoiminen luontoon
- III. Tuottavuus
- IV. Edelläkävijänä toimiminen kestävässä tulevaisuudessa

Tämän lisäksi DGF:llä on määritelty oma toimintamalli paperinkulutuksesta ja käytettävästä paperista (Paper Policy). Paper Policyn mukaan kaikissa DHL yksiköissä tulee ensisijaisesti käyttää kierrätettyä paperia. Jos tämä ei ole mahdollista tulee seuraavina vaihtoehtoina mixattu paperi (mixed paper), paperi kestävän metsätalouden metsistä tai sertifioitu paperi. Sertifioimaton ja sademetsistä peräisin oleva paperi on ehdottomasti kielletty. (Brost 2010.) Kaikki DGF Suomen toimipisteet ovat ISO 14001 ja ISO 9001 sertifioituja (DHL Finland 2011.) Kaikilla DHL yhtiöillä on lisäksi yhteinen, puhtaasti ympäristöasioihin nojaava Go Green-ilmastonsuojeluohjelma, joka lanseerattiin vuonna 2007.

3.1 Organisaatiokuvaus

DHL perustettiin vuonna 1969 San Franciscossa. Perustajajäsenet Adrian Dalsey, Larry Hillblom ja Robert Lynn käynnistivät liiketoimintansa ideanaan toimittaa tullausasiakirjoja lentoteitse kuriirikytydillä San Franciscosta Honoluluun. Näistä ajoista DHL:n toiminta on laajentunut huomattavasti. Nykypäivän palveluihin kuuluvat mm. kansainväliset postipalvelut, pikakuljetukset, maakuljetukset, lento- ja merirahti sekä sopimuslogistiikan ratkaisut yli 220 maassa noin 500 000 työntekijän voimin. Toiminnan laajentumisen taustalla ovat muun muassa lukuisat yritysostot. DHL on nykyään emoyhtiönä toimivan Deutsche Post DHL konsernin brändi, johon kuuluu neljä eri liiketoimintayksikköä; DHL Global Forwarding, DHL Express, DHL Freight ja DHL Supply Chain, joista jokaisella on itsenäinen johto. Koko DHL:n toimintaa ohjaavat Deutsche Post DHL:n seitsemän arvoa, joita ovat erinomainen laatu, asiakkaiden menestys, avoimuus, selkeät päämäärät, yrittäjyys sekä rehellisyys ja oikeudenmukaisuus.

DHL Global Forwarding on lento- ja merirahtiin erikoistunut yritys, joka työllistää Suomessa (maaliskuu 2011) 194 työntekijää (Sares 2011). DGF Suomen pääkonttori, DHL Business Park, sijaitsee Helsinki-Vantaan lentokentän läheisyydessä Viinikkalassa. Muut DGF Suomen toimipisteet sijaitsevat Jyväskylässä, Lahdessa, Kotkassa, Oulussa, Tampereella, Turussa,

Salossa ja Vaasassa. Maailmanlaajuisesti DGF:llä on toimintaa 150 maassa ja työntekijöitä noin 30 000. (DHL Finland 2011.)

Lentorahtitoiminnan ideana on toimittaa lähetykset asiakaskohtaisesti sovitulla aikataululla määränpäihinsä joko yhteistyössä eri kuljetusyhtiöiden kanssa tai DHL:n oman lentoverkoston kautta. Tämä mahdollistaa sujuvan tavaroiden kulkemisen niin yksittäistapauksissa kuin säännöllisissä vienti- ja tuontirahtitoiminnoissa. (DHL 2011.) Lisäksi DGF tarjoaa asiakkailleen merirahtipalveluja kaikilla mantereilla, sekä täysien konttien (FCL) että kappaletavaroiden (LCL) osalta (DHL Finland 2011).

3.2 Logistiikka-alan ympäristövaikutukset

Logistiikka-ala on merkittävä työnantaja ja taloudellisen kasvun ylläpitäjä, jonka täytyy ottaa vastuuta kestävästä kehityksestä. Sen osuus vuosittaisista kasvihuonekaasupäästöistä on 5,5 % (CO₂ekv.) Maantieliikenteen osuus tästä on jopa 60 %. Maailmanlaajuisesti liikenne kuluttaa 61 % käytettävästä polttoaineesta, jonka seurauksena muun muassa öljyn riittävyys ja hintojen nousu voivat olla vakavia riskejä tulevaisuudessa.

Todellisuudessa lentoliikenne on haitallisin kuljetusmuoto, vaikka uuden sukupolven lentokaluston tulisikin kuluttaa noin 20 % vähemmän polttoainetta verrattuna vanhempaan. Toistaiseksi ei kuitenkaan ole olemassa mahdollisuuksia radikaalisti energiatehokkaampaan kuljetukseen. Tavaroiden kuljettaminen junalla olisi teoriassa ekologinen vaihtoehto, mutta nykyinen raideverkosto ei ole tarpeeksi kattava sen laajempaan käyttöön.

Merkittävimmät tekijät hiilijalanjäljen pienentämiseksi ovat uusien teknologioiden kehittäminen ajoneuvoihin sekä varastoinnin energiatehokkuuden parantaminen, mutta myös työntekijöiden kokonaisvaltainen sitoutuminen ja osallistuminen ovat erittäin tärkeitä. Etenkin maantiekuljetusten osalta on huomioitavaa, että vielä ei ole olemassa käyttökelpoista teknologiaa, joka vähentäisi päästöjä radikaalisti. Nykyisillä keksinnöillä voidaan kuitenkin jonkin verran vähentää päästöjä, vaikka ne tulevat todennäköisesti saavuttamaan markkinapotentiaalin vasta vuosien päästä. Tähän vaikuttaa mm. hidas kaluston uusiminen, puutteellinen infrastruktuuri ja vain pienet saavutukset päästöjen vähentämisessä, joka ei osaltaan rohkaise kehityksen eteenpäin viemiselle.

Vanhan ajattelumallin mukaan taloudellinen kasvu ja ympäristönsuojelu on nähty toisiaan vastaan sotivina käsitteinä, vaikka todellisuudessa ja oikein toteutettuna ne tukevat toisiaan. Esimerkiksi DHL:n Go Green -ilmastonsuojeluohjelma, joka toimii sekä tuotteena ja palveluna, mutta myös ympäristöohjelmana. Tehokkaasti markkinoituna ja toteutettuna Go Green voi

poikia uusia asiakkuuksia ja yrityksen sisällä kustannussäästöjä esimerkiksi pienentyneen energiankulutuksen myötä. (Ehrhart 2010, 33-38.)

3.3 Go Green ilmastosuojeluohjelma

Vuonna 2007 DHL lanseerasi oman, kaikkia yksiköitä koskevan Go Green-ilmastosuojeluohjelman, jota voidaan pitää niin palveluna, kuin myös henkilöstöä ja yrityksen sisäistä toimintaa koskevana ympäristöohjelmana. Go Greenin päätavoite on parantaa koko DHL:n CO₂-tehokkuutta 30 % vuoteen 2020 mennessä vuoden 2007 tasosta. Välitavoitteena on jo vuoden päässä (2012) hämmäyttävä 10 % parannus CO₂-tehokkuudessa. Go Green ohjelmalle on listattu viisi pääperiaatetta, joita ovat 1) hiilipäästöjen läpinäkyvyys, johon luonnollisesti kuuluu päästöjen laskenta, seuranta ja mittaus, 2) CO₂-tehokkuuden parantaminen, 3) tietoisuuden kasvattaminen henkilöstön sisällä, 4) vihreät tuotteet ja palvelut ja sitä kautta tuottavuuden parantaminen sekä 5) toimiminen edelläkävijänä kohti ympäristöystävällisempiä logistiikkaratkaisuja.

Yleisten, kaikkia DHL yksiköitä koskettavien tavoitteiden lisäksi DGF Suomelle on listattu vuodelle 2011 omat ympäristötavoitteet. Kiinteistöjen energiankulutusta ja CO₂ päästöjä tulee vähentää 5 % edellisvuoteen verrattuna ja tätä tukien tulee järjestää Process Excellence Activity -hanke (PEA), jossa työskentely fokusoituu CO₂ päästöjen vähentämiseen. Lisäksi energiankulutus sekä Suomen pääkonttorin osalta jätemäärät ja paperinkulutus tulee raportoida kuukausitasolla SoFi -nimiseen järjestelmään (Software for environmental data processing for Finance Service industries). Raportointitietojen perusteella määritellään ympäristötavoitteet aina seuraavalle vuodelle. (Viisanen 2011.)

3.3.1 Go Green -palvelu

Go Green-palvelu sisällytettiin DGF:n ”tuotevalikoimaan” vasta joulukuussa 2010, joten kyseessä on kohtuullisen uusi asia. Go Green-palveluun kuuluu kaksi tuotetta, joita ovat hiilijalanjälkiraportti sekä kuljetuksista aiheutuneiden päästöjen neutralointi (offsetting).

Asiakas voi halutessaan tilata läpinäkyvän, lähetyskohtaisen hiilijalanjälkiraportin omien lähetystensä kuljetusten aikaisista CO₂ päästöistä. Päästöt lasketaan DGF:n tarpeisiin suunnitellulla hiilidioksidilaskurilla (carbon calculator), joka huomioi mm. lähetysten kulkeman matkan esimerkiksi ovelta ovelle (trade lane), lähetysten painon, kuljetusmuodot sekä päästötekijät ja lastauskapasiteetin kulkuneuvotyypeittäin. Päästölaskentojen oikeellisuudesta ja sertifiointista vastaa ulkopuolinen sertifiointialan yritys SGS (Société Générale de Surveillance).

Tämän lisäksi asiakkaalla on raportin pohjalta mahdollisuus hyvittää ”aiheuttamansa” päästöt ostamalla ns. carbon credittejä (carbon credits), joista saatavat tuotot käytetään erilaisiin puolueettoman, ulkopuolisen tahon määrittämiin ilmastonsuojeluhankkeisiin. Ideana on, että aiheutuneet päästöt pyritään kompensoimaan. (Brost 2011.) Carbon creditit määräytyvät Kioton ilmastopimuksessa määritellyn hiilidioksidin markkina-arvon mukaan (Männikkö 2011). Hankkeita, jotka perustuvat uusiutuvaan energiaan on toteutettu esimerkiksi Kiinassa ja Intiassa. Liuaon kaupunkiin Itä-Kiinaan on rakennettu tuulivoimapuisto ja Intiaan Karnatakan kaupunkiin perustettiin biomassan polttoon perustuva voimalaitos. (Deutsche Post DHL 2011.)

Valitessaan Go Green-palvelun asiakkaan lähetykseen liimataan Go Green-tarra, joka osaltaan viestii ympäristön huomioimisesta heidän omille asiakkailleen. Go Green lähetyksen perimmäisenä tarkoituksena on siis tarjota asiakkaalle hiilineutraali kuljetus.

3.3.2 Go Green ympäristöohjelma

Ympäristöohjelmana Go Green koskee lähinnä henkilöstöä. Ideana on kasvattaa tietoisuutta mm. paperin-, sähkön- ja energiankulutuksesta, kierrätyksestä ja siitä, kuinka jokainen työntekijä voi omassa työssään ottaa huomioon ympäristön. Ympäristöasioiden suunnittelussa ja toteuttamisessa pyritään ottamaan työntekijät konkreettisesti mukaan. (Brost 2011.)

Kaikkien DHL yksiköiden toimintaa ohjaa vuonna 2007 lanseerattu, jatkuvan kehittämisen kulttuuriin perustuva First Choice ohjelma. First Choice ideologiaan kuuluvien työkalujen, kuten avoimeen keskusteluun perustuvan Dialog Mapin, avulla pyritään kehittämään DHL:n toimintaa kokonaisvaltaisesti aina prosesseista pieniin jokapäiväisiin asioihin asti. DGF:llä First Choicen jalkautuminen yrityskulttuuriin näkyy muun muassa siten, että jokaisen tiimin tulee järjestää vuosittain neljä Dialog Map tapaamista, jossa tiimi keskenään pohtii esimerkiksi jotain parannettavaa aihealuetta ja pyrkii kehittämään sitä laatimalla toimintalistan (action list). Toimintalistalla jokaiselle tiiminjäsenelle määritellään vastuut parannettavana olevan asian korjaamiseksi. Yhden näistä neljästä Dialog Mapista tulee olla Go Green aiheinen, eli juuri tällä tavalla halutaan varmistaa, että jokainen tiimi pohtii vähintään kerran vuodessa oman työnsä vaikutusta ympäristöön ja pyrkii puuttumaan epäkohtiin. Tämä osaltaan tukee ajatusta, jonka mukaan työntekijät tulee ottaa ympäristöasioiden suunnittelussa konkreettisesti mukaan.

3.3.3 Toimenpiteet Go Green tavoitteen saavuttamiseksi

Go Green tavoitteen saavuttaminen edellyttää pitkäjänteistä työtä kaikilla osa-alueilla ja kaikissa DHL yksiköissä maailmanlaajuisesti. Henkilöstön osalta ympäristötietoisuuden

lisääminen ja kannustaminen ajattelutavan ja käytöksen muutokseen ovat edellytyksenä ympäristötehokkuuden parantamiseksi. Henkilöstön lisäksi myös alihankkijoiden saaminen mukaan ympäristömyönteiseen toimintaan on avainasemassa.

Energiatehokkuuden parantamiseen liittyvät oleellisesti myös kiinteistöt ja kalusto. Kiinteistöjen tulisi olla kestäväällä tavalla rakennettuja ja niissä tulisi suosia uusiutuvaa energiaa ja modernia teknologiaa, kuten aurinkopaneeleita. Myös tehokkailla valaistus- ja lämmitysjärjestelmillä on huomattava merkitys. Kalustossa huomioidaan uudet teknologiat, eli DHL:n omaa lento- ja maantiekuljetuskalustoa uusitaan säännöllisesti.

Hiilidioksiditehokkuutta pyritään parantamaan kehittämällä uutta ja innovatiivista teknologiaa. Ajoneuvoihin testataan vaihtoehtoisia polttoaineita sekä selvitetään mm. hybridi- ja sähköautojen soveltuvuutta logistiikka-alan tarpeisiin. Myös ajoneuvojen aerodynaamisella muotoilulla on tehty kokeiluja Isonsa-Britanniassa. (Go Green sales presentation 2009.)

4 Menetelmät

Menetelmänä sähköinen kysely oli loogisin vaihtoehto henkilöstön ympäristöosaamisen tason selvitykseen, koska kyselyn toimittaminen työntekijöille, kaikille samanaikaisesti, sekä vastausten saaminen kävi tällä tavoin kätevästi. Toiseksi, tason selvittäminen jollakin muulla tavalla olisi ollut käytännössä todella hankalaa ja aikaa vievää. Uskon myös, että kun kyseessä oli sähköinen kysely ja vieläpä anonyymiteetin säilyttävä sellainen, sain mahdollisimman todenmukaiset ja rehelliset vastaukset.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmä noudattaa sekä kvantitatiivista, että kvalitatiivista linjaa. Näiden kahden menetelmän eroista on esitetty useita variaatioita, mutta karkeasti ajatellen kyse on määrällisestä (kvantitatiivinen) ja laadullisesta (kvalitatiivinen) tutkimuksesta, jolloin erot ilmenevät lähinnä erilaisina aineiston keruun ja tulosten esittelyn tapoina. Tarkoituksen mukaista ei ole kuitenkaan aina pyrkiä etsimään eroja näiden menetelmien välillä, vaan nähdä ne toisiaan tukevin suuntauksina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 131-133.)

Henkilöstölle laatimani kysely koostuu niin monivalintakysymyksistä kuin avoimista kysymyksistä, joten tulokset esitellään kuvioina ja tekstimuodossa. Tämä osaltaan selvittää, että kyse on sekä kvantitatiivisesta että kvalitatiivisesta tutkimusmenetelmästä. Tekemäni selvitys noudattaa lisäksi niin sanottua soveltavaa tutkimusta, jonka tarkoituksena on löytää ratkaisuja ongelmiin ja pyrkiä johonkin käytännön tavoitteeseen (Hirsjärvi ym. 2008, 19). Eli

tässä tapauksessa selvitetään ympäristöosaamisen tämänhetkinen taso ja tulosten pohjalta mietitään konkreettisia toimia mahdollisilla ongelma-alueilla tason parantamiseksi.

4.2 Kyselyn laadinta ja aihealueet

Tein henkilöstön ympäristöosaamista koskevan kyselyn Digium nimisellä ohjelmalla, joka on sähköiseen tiedonhankintaan tarkoitettu työkalu. Ohjelman käyttöön sain alkuopastusta DGF:n First Choice Manager & Senior Advisor Maria Gauffinilta, mutta muuten perehdyin ohjeisiin itse ja totesin ”kokeilujen kautta onnistumiseen” -metodin toimivaksi.

Kysymykset mietin pääosin itse, mutta ideoinnissa oli vahvasti mukana koko Performance Management -tiimi. Tarkoituksena oli saada selville mahdollisimman yksiselitteisesti ympäristöosaamisen tämän hetkinen taso, joka koskee ainoastaan osaamista työpaikalla, ei vastaajien yksityiselämässä. Kysymykset suunniteltiin siten, että ne pohjautuvat Go Green -ilmastonsuojeluohjelmaan sekä aiemmin mainittuihin DGF Suomen vuoden 2011 ympäristötavoitteisiin.

Kysymykset ovat pääosin monivalintakysymyksiä, mutta tietyissä kohdissa halusin antaa vastaajalle mahdollisuuden avoimeen kommenttiin, jotta jokainen pääsi halutessaan kertomaan hiertävän ongelman tapauskohtaisesti. Avoimia kysymyksiä en ohjelmoinut pakkosyöttökentiksi. Kaiken kaikkiaan kysely oli melko lyhyt, sillä ennustin saavani sitä enemmän vastauksia mitä lyhyempi kysely on. Haastavinta olikin kysymysten laatiminen, sillä huolimatta lyhyestä ja ytimekkästä kyselystä, tarkoitus oli kuitenkin saada mahdollisimman kattavat ja kokonaisvaltaiset vastaukset.

Jaoin selvitykseen kuuluvat kysymykset kolmeen eri aihealueeseen, joita ovat ympäristöosaaminen työpaikalla, Go Green ja asenteet. Tällä tavoin halusin kartoittaa yleistä osaamista, mutta myös tietämystä DHL:n omasta ilmastonsuojeluohjelmasta. Lisäksi asenteisiin ja toimintaan viittaavilla kysymyksillä pyrin selvittämään sitä kuinka tärkeänä ihmiset pitävät oman työnsä vaikutusta ympäristöön. Tosiasia nimittäin on, että tiedon määrällä ei välttämättä ole merkitystä, jos asenne on negatiivinen tai välinpitämätön. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot löytyvät kokonaisuudessaan liitteestä 1. Tulokset esitin avoimia vastauksia lukuunottamatta kuvioina ja määrää kuvaavana yksikkönä käytän sekä prosentteja että lukumääriä riippuen siitä kumpi on havainnollistavampi esiteltävässä kohdassa. Kysely lähetettiin koko DGF Suomen henkilöstölle sähköpostin välityksellä ja vastausaikaa annettiin viikko.

Hypoteettisesti ajatellen Go Green-palvelun kohdalla voidaan luonnollisesti olettaa myynti- ja markkinointiosastojen sekä johtoryhmän erottuvan edukseen muista ja näin tulisi ollakin sillä

ohjelma on kohtuullisen uusi ja juuri myynnillä on sen alkutaipaleella ratkaisevin merkitys. Vastaavasti kierrätysosaamisessa ei pitäisi löytyä huomattavia eroja osastojen välillä, koska kaikki ovat samalla viivalla ja kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet jätteiden ja paperin lajitteluun. Jos eroja ilmenee, on syytä pohtia mikä sen on aiheuttanut. Lisäksi tarkastelen ympäristöosaamisen kohdalla mahdollisia eroja kertyneen työkokemuksen perusteella, eli onko uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä havaittavissa eriävaiisyyksiä. Asenteiden kohdalla vertailen vastauksia paitsi osastojen, myös miesten ja naisten välillä. Tällä ei sinällään ole merkitystä kehittämissideoiden kannalta, koska jatkotoimenpiteet eivät voi erotella miehiä ja naisia tiimeistä erilleen. Tässä lähinnä herää mielenkiinto kyseistä asiaa kohtaan. Onko miesten ja naisten välillä eroja tuntemuksissa ja huolissa ympäristöä kohtaan? Jos eroja on havaittavissa, voidaan toki miettiä millä tyylillä ja millä tavalla ympäristöasioista viestimistä kannattaisi jatkossa toteuttaa.

5 Kyselyn tulokset

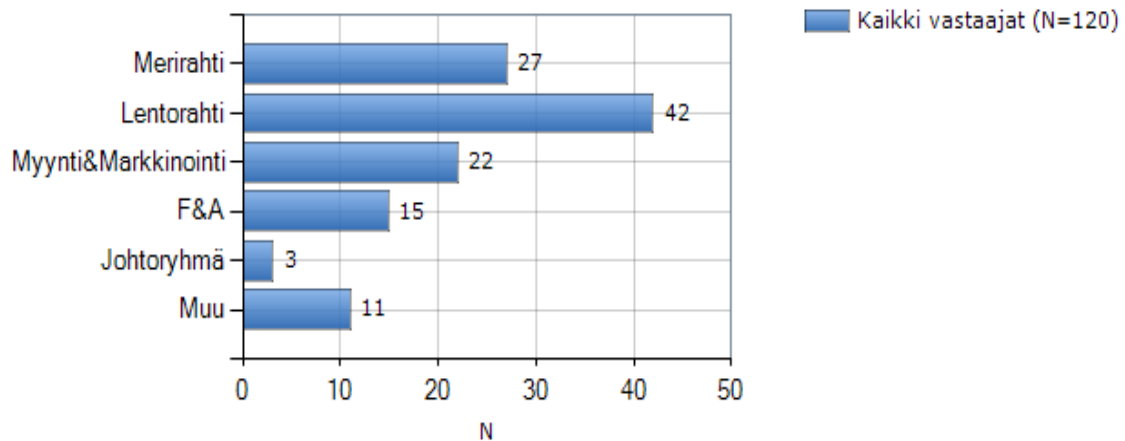
Käyn kyselyn tulokset läpi aihealue kerrallaan ja käsittelen vastaukset kaikkien vastaajien perusteella. Tiettyjen kysymysten, niin Go Green-palveluun, ympäristöosaamiseen kuin asenteisiin liittyvien, kohdalla vertailen eri osastoja ja pyrin löytämään esimerkiksi eroja ja mahdollisia eroihin vaikuttavia seikkoja osastojen välillä. Vastausten vertailussa käytin apuna Digiumin suodatus toimintoa, jonka avulla ristiintaulukointi esimerkiksi kysymysten perusteella luonnistui kätevästi. Avoimien kommenttien kohdalla en erittele osastoja, vaan käsittelen esille tulleet asiat sellaisenaan. DGF:llä on työntekijöitä 194, mutta kyselyyn potentiaalisia vastaajia oli 182 osan ollessa esimerkiksi äitiysvapaalla (Sares 2011). Vastauksia sain 120 kappaletta, eli vastausprosentiksi muodostui kiitettävä 66 %.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien taustatiedoista selvitin osaston, sukupuolen ja DGF:llä kertyneet työvuodet. Vastausvaihtoehdot osastojen kohdalla olivat merirahti, lentorahti, myynti ja markkinointi, F&A eli taloushallinto (finance and accounting), johtoryhmä ja muut. Osastojen sisällä on luonnollisesti pienempiä tiimejä, joten tarkoituksena oli hahmottaa osastot pääpiirteittäin.

Vastausmäärät näkyvät lukumäärinä (Kuvio 1), sillä osassa osastoista on huomattavasti vähemmän työntekijöitä kuin toisissa, joten lukujen ilmoittaminen prosentteina olisi vääristänyt yleiskuvan. Esimerkiksi lento- ja merirahti ovat selkeästi suurempia osastoja kuin johtoryhmä, jonka vastausmäärä näyttää heikolta mutta todellisuudessa lähes jokainen johtoryhmäläinen vastasi kyselyyn.

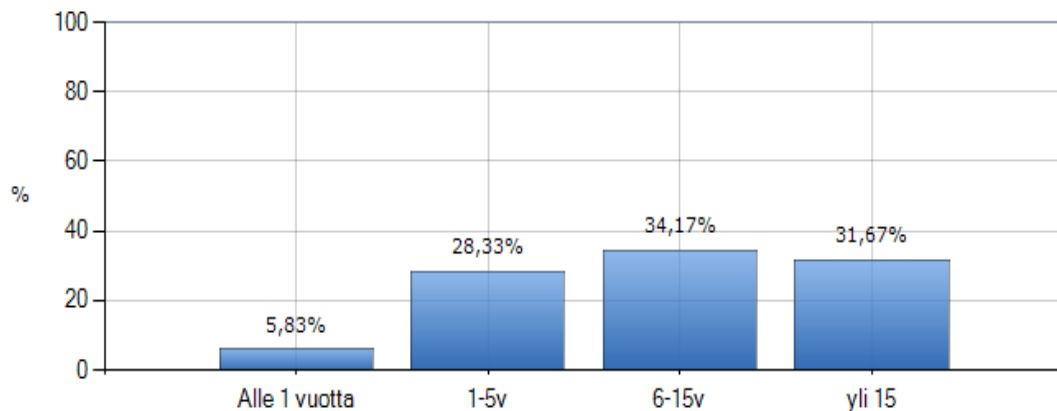
Osastot



Kuvio 1 Vastausmäärät osastoittain

Vastaajista 63 % oli naisia ja 37 % miehiä. Nämä luvut peilaavat hyvin realistisesti koko henkilöstön jakautumista naisten ja miesten kesken, sillä naisia DGF:n palveluksessa on 64 % ja miehiä puolestaan 36 % (Eriksson 2011).

Työvuodet DGF:llä



Kuvio 2 Kertyneiden työvuosien jakauma

Selkeästi valtaosalla vastaajista on pitkä melko pitkä työura takanaan DGF:llä. 34 % eli suurin osa kuuluu ryhmään jolla työvuosia on kertynyt 6-15 vuotta ja toiseksi suurimpaan ryhmään eli yli 15 vuotta yrityksen kokoonpanossa viihtyneisiin kuuluu pyöreästi jopa 32 % vastaajista (Kuvio 2). Ainakin karttuneiden työvuosien perusteella voidaan päätellä, että henkilöstö on melko tyytyväinen työpaikkaansa. Lisäksi pitkistä työurista voidaan vetää ylimalkainen olettaus, että yleiset toimintatavat kierrätyksen, lajittelun ja muun ympäristöosaamisen kohdalla ovat tuttuja ja moneen kertaan opeteltuja. Vai voiko tilanne olla jopa toisin päin? Ehkä uusilla tai vain joitakin vuosia työskennelleillä on helpompaa sisäistää nämä

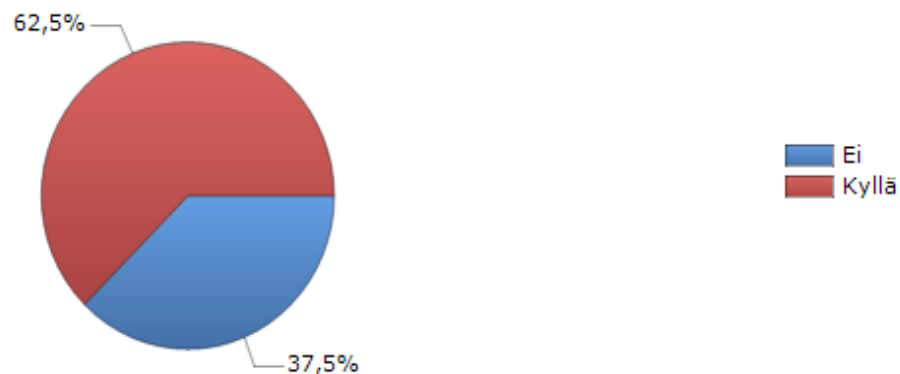
toimintatavat verrattuna henkilöihin, jotka ovat vuosien varrella nähneet kaikenlaisia uudistuksia ja muutoksia.

5.2 Ympäristöosaaminen työpaikalla

Ympäristöosaamisen kohdalla henkilöstöltä kysyttiin ensimmäiseksi tietävätkö he kehen ottaa yhteyttä ympäristöön liittyvissä asioissa ja kysymyksissä. Tammikuussa 2011 DGF:llä aloitti uusi laatu- ja ympäristöpäällikkö, joten kysymyksellä oli tarkoitus selvittää onko tieto tästä levinnyt kaikille. Kysymykseen liitin lisäksi avoimen vastauskentän johon pyysin henkilöitä, jotka kertoivat tietävänsä kuka ympäristövastaava on, kirjoittamaan kyseisen henkilön nimen. Avoimen vastauskentän avulla halusin lähinnä tarkistaa vastausten oikeellisuuden.

Vastaaajista 62,5 % sanoi tietävänsä kehen olla yhteydessä ympäristöasioiden saralla ja avoimista vastauksista kävi ilmi, että valtaosa todella tiesikin tämän (Kuvio 3). Yksittäisissä vastauksissa mainittiin lisäksi ”oma esimies”, joka ei myöskään ole väärä vastaus. Lisäksi vastauksissa mainittiin muutama muukin henkilö, jopa itseni mukaan luettuna. Vastauksissa ei ole osastojen välillä nähtävissä suurempaa eroa, mutta vastaavasti vastaajan työkokemuksella on.

”Tiedän kehen olla yhteydessä ympäristöön liittyvissä asioissa”


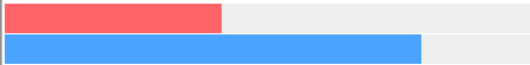


Kuvio 3 Laatu- ja ympäristöpäällikön tunnettavuus

Vertailtaessa uusia ja vanhoja työntekijöitä tietämyksessä DGF:n ympäristövastaavasta, ero oli jopa yllättävä. Uusilla työntekijöillä tarkoitetaan tässä tapauksessa 1-5 vuotta yrityksessä työskennelleitä ja vanhoilla yli 15 vuotta työskennelleitä.

”Tiedän kehen olla yhteydessä ympäristöön liittyvissä asioissa”

■ Vertailuryhmä: 1-5v
■ Vertailuryhmä: yli 15

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ei	20	58,82%					
		8	21,05%					
2.	Kyllä. Keneen?	14	41,18%					
		30	78,95%					

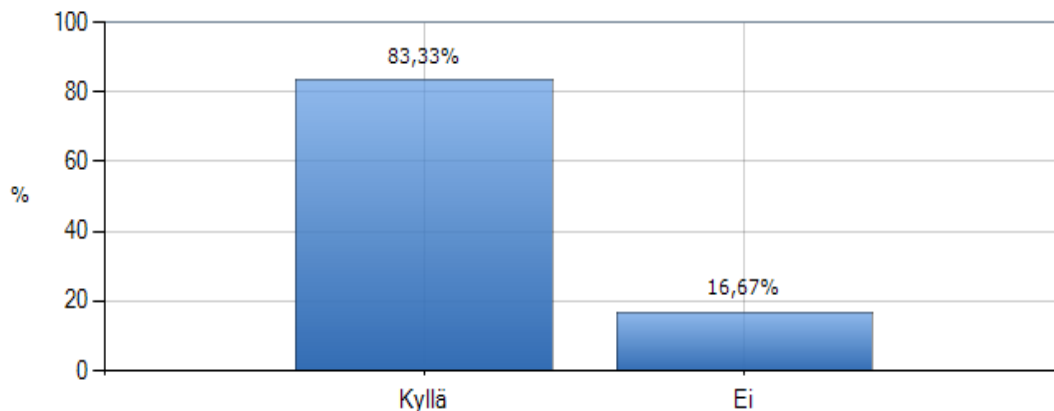
Kuvio 4 Laatu- ja ympäristöpäällikkön tunnettavuus, uudet vs. vanhat työntekijät

Uusista työntekijöistä lähes 59 % vastasi, ettei tiedä kehen ottaa yhteyttä, kun taas vanhoista vastaava luku oli 21 %, joka sekin on melko korkea (Kuvio 4). Todennäköistä on, että tulokseen vaikuttaa hieman Vantaan toimipisteen ulkopuolelta, eli aluekonttoreista tulleet vastaukset, sillä laatu- ja ympäristöpäällikkö Viisanen työskentelee Vantaalta käsin. Tästä huolimatta ero uusien ja vanhojen välillä on hämmentävä, sillä uusien kohdalla kyseessä on kuitenkin jo joitakin vuosia yrityksen palveluksessa olleet henkilöt.

Ympäristöosaamisen korkean tason kannalta henkilöstön tietotaito ympäristömyönteisempiin työtapoihin on luonnollisesti avainasemassa. Henkilöstöltä kysyttiin, ovatko he saaneet minkäänlaista koulutusta tai opastusta ympäristöasioissa työpaikallaan.

Kysymyksellä haluttiin saada selville suuntaa antava kokonaiskuva ja positiivista on ehdottomasti se, että yli 83 % vastaajista ilmoitti saaneensa koulutusta tai opastusta ympäristöasioissa työpaikalla (Kuvio 5). Kysymys ei kuitenkaan ota kantaa siihen, millaista ja missä muodossa tieto on vastaanottajansa tavoittanut.

”Olen saanut koulutusta/opastusta ympäristöasioista”



Kuvio 5 Ympäristöaiheinen koulutus ja/tai opastus

Ympäristöaiheisen koulutuksen ja opastuksen kohdalla voidaan tietenkin ajatella, että uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä löytyy eroja, sillä yrityksessä pitkään työskennelleet ovat todennäköisemmin käsitelleet näitä asioita vuosien varrella. Vastauksista käy kuitenkin ilmi, että näin asia ei ole (Kuvio 6).

Uusia työntekijöitä ovat tässä tapauksessa alle vuoden DGF:llä työskennelleet henkilöt ja vanhoja ovat henkilöt, joilla työvuosia on takana yli 15 vuotta. Uusista työntekijöistä lähes 86 % kertoo saaneensa koulutusta tai opastusta ympäristöasioissa työpaikalla. Vastaava luku vanhojen työntekijöiden kohdalla on hieman yli 89 %. Tämä viestii osaltaan siitä, että ympäristönäkökulmat tuodaan esiin jo työuran alkutaipaleella.

”Olen saanut koulutusta/opastusta ympäristöasioista”

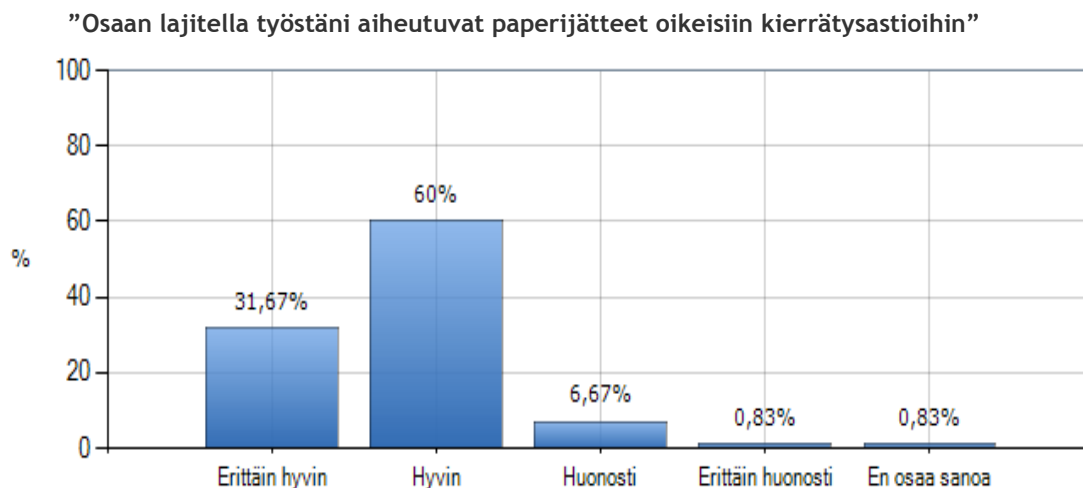
■ Vertailuryhmä: Alle 1 vuotta
■ Vertailuryhmä: yli 15

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kyllä	6	85,71%					
		34	89,47%					
2.	Ei	1	14,29%					
		4	10,53%					

Kuvio 6 Ympäristöaiheinen koulutus ja/tai opastus, uudet vs. vanhat työntekijät

Ympäristöosaamisen aihealueessa kysyin lisäksi paperijätteen lajittelun osaamisesta. Valitsin tämän kysymyksen kiteyttämään koko kierrätyskokonaisuutta toimistoympäristössä, sillä paperin oikeaoppinen lajittelu vaatii osaamista erilaisten paperilajien ollessa kyseessä. Papereiden lajitteluun liittyen esitin kyselyssä myös avoimen kysymyksen, jolloin vastaaja saattoi halutessaan kertoa, mikä lajittelussa on haasteellista. Tällä tavoin voin keskittyä konkreettisiin seikkoihin mietittäessä mahdollisia jatkotoimenpiteitä.

Hyvin kattava osa, lähes 92 % vastaajista, kokee osaavansa kierrättää työstään aiheutuvat paperijätteet erittäin hyvin tai hyvin. Vaikka kokonaiskuva onkin todella rohkaiseva, on kuitenkin selkeästi havaittavissa jonkin verran haasteita tai epävarmuutta, koska ainoastaan hieman alle 32 % vastasi ”erittäin hyvin”. Vastaavasti vaikka prosenttiosuudet ”huonosti” tai ”erittäin huonosti” vastanneiden kesken ovat hyvin pienet, on huomionarvoista, että näin ylipäättänsä vastattiin (Kuvio 7). Tarkasteltaessa vastauksia eri osastojen kesken voi helposti nähdä, että suurempia eroja ei ole, eli kaikkien vastaajien kesken esitetty tulos on yleistettävissä kaikkiin osastoihin.



Kuvio 7 Paperijätteiden lajittelu

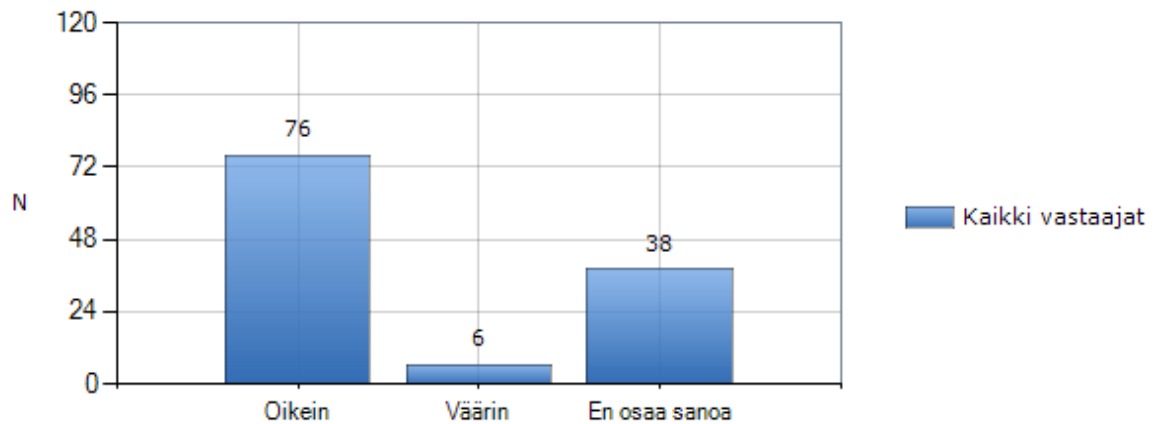
Avoimista vastauksista käy ilmi, että eri paperilaatujen ja esimerkiksi vihkojen ja esitteiden lajittelu koetaan hankalana, koska täyttä varmuutta oikeista menettelytavoista ei ole. Lisäksi kysymykseen vastanneilta tuli kommentteja puutteellisista mahdollisuuksista lajitteluun. Tässäkin tapauksessa saattaa kyse olla toimipistekohtaisista eroista, sillä osassa vastauksista hämmästellään mihin astiaan tulee laittaa mitään ja toisissa taas ilmoitetaan, ettei kierrätystä varten ole tarvittavia astioita.

5.3 Go Green

Toinen kyselyn aihealueista oli Go Green-ilmastonsuojeluohjelma, jonka päätavoitteena on parantaa CO₂ -tehokkuutta 30 % vuoteen 2020 mennessä vuoden 2007 tasosta.

Väitteessä esitetyt prosentti- ja vuosiluvut ovat täysin oikein, mutta tavoitteessa on kompa, sillä tarkoituksena ei ole CO₂ päästöjen vähentäminen 30 prosentilla vaan tehokkuuden parantaminen, jolloin oikea vastaus on ”väärin”. Näin ollen ainoastaan kuusi henkilöä 120:sta vastasi väitteeseen oikein. Todellisuudessa monet vastaajat ovat saattaneet lukea väitteen huolimattomasti ja huomioineet kuitenkin lukujen olevan oikein, mutta sekään ei täysin selitä tulosta. Asian voi virheellisesti käsittää tarkoittavan eksaktia päästöjen vähennystavoitetta, vaikka siitä ei kyse olekaan, ainakaan kyseisellä prosentilla. Huomionarvoista on myös se, että jopa 38 vastanneista valitsi kohdan ”en osaa sanoa” (Kuvio 8). Tavoitteen sisältöä tulee ehdottomasti selkiyttää.

”Go Green-ilmastonsuojeluohjelman tavoitteena on vähentää CO₂ päästöjä 30 % vuoteen 2020 mennessä”

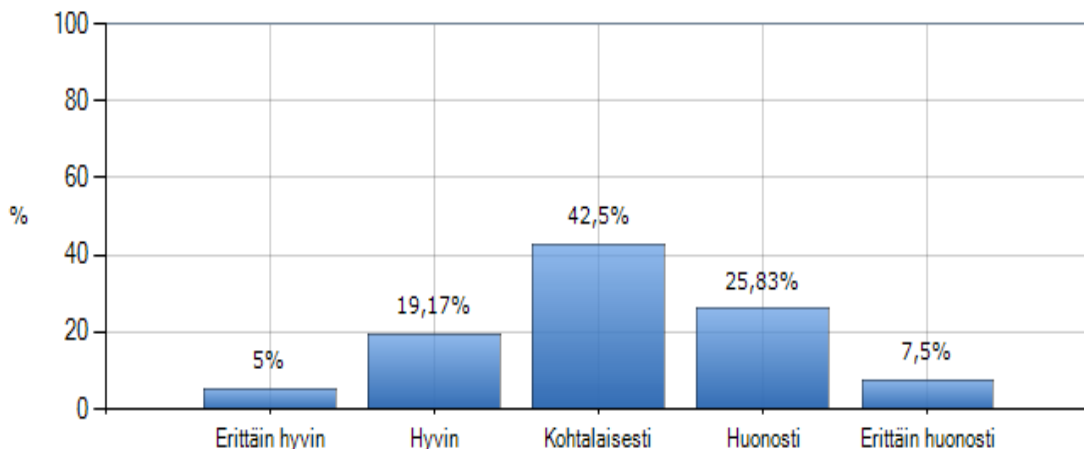


Kuvio 8 Väite Go Green-ilmastonsuojeluohjelman päätavoitteesta

Go Green aiheesta kysyttiin lisäksi vastaajan tietämystä Go Green-palvelusta, eli siitä kuinka hyvin palvelun sisällöstä kertominen luonnostuisi asiasta tietämättömälle. Kysymys on selkeästi oleellisin myynti- ja markkinointiosastoille, sillä nämä tahot ovat tärkeimmässä asemassa kun palvelua myydään asiakkaille.

Go Green-palvelu on DGF:llä kohtuullisen uusi asia, joten odotettavissa oli pientä epävarmuutta kyseisen kysymyksen kohdalla. Suurempi osa vastaajista sanoi kykenevänsä kertomaan palvelusta erittäin huonosti, kuin erittäin hyvin. Hieman yli neljäsosa vastasi kysymykseen ”huonosti” ja valtaosa vastaajista eli 42,5 % kuului ryhmään joka koki tuntevansa Go Green -palvelun ”kohtalaisesti”. Asian valoisa puoli on kuitenkin se, että lähes neljäsosa vastaajista vastasi kysymykseen ”hyvin” tai ”erittäin hyvin” (Kuvio 9). Kaiken kaikkiaan henkilöstön osaamisen taso tämän kysymyksen kohdalla on hyvin hajanaista, mutta toisaalta tämä oli odotettavissa kun katsotaan vastauksia kaikkien vastaajien kesken.

”Osaan kertoa asiasta tietämättömälle mikä Go Green-palvelu on ja mitä se pitää sisällään”



Kuvio 9 Go Green-palvelun tunteminen

Myynti- ja markkinointiosastot erottuvat jonkin verran edukseen verrattuna kaikkiin vastaajiin etenkin vastausvaihtoehdon ”hyvin” kohdalla. Hieman alle 41% kertoi tuntevansa Go Green-palvelun sisällön hyvin, kun vastaava luku kaikkien vastaajien kesken on vain 19 %. Silti, vastoin odotuksia yhtä suuri osa, eli vähän alle 41 % myynnistä ja markkinoinnista vastasi kysymykseen ”kohtalaisesti”. Tämä luku kulkee hyvin samaa linjaa koko muun henkilöstön kanssa (Kuvio 10). Myynnin ja markkinoinnin parempi osaaminen Go Green-palvelussa näkyy myös siinä, että ainoastaan alle 5 % vastasi kysymykseen ”huonosti” ja sama luku löytyy myös vastausvaihtoehdosta ”erittäin huonosti”. Kaikista muista vastaajista kohdan ”huonosti” valitsi jopa lähes 26 %.

”Osaan kertoa asiasta tietämättömälle mikä Go Green-palvelu on ja mitä se pitää sisällään”

Vertailuryhmä: Kaikki vastaajat
Vertailuryhmä: Myynti&Markkinointi

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Erittäin hyvin	6	5,00%					
	2	9,09%					
2. Hyvin	23	19,17%					
	9	40,91%					
3. Kohtalaisesti	51	42,50%					
	9	40,91%					
4. Huonosti	31	25,83%					
	1	4,55%					
5. Erittäin huonosti	9	7,50%					
	1	4,55%					

Kuvio 10 Go Green-palvelun tunteminen, myynti & markkinointi vs. kaikki

Myös valtaosa johtoryhmästä ja taloushallinnosta ilmoittaa tuntevansa Go Green-palvelun kohtalaisesti, eikä yksikään näiden osastojen vastaajista valinnut vastausvaihtoehtoa ”erittäin hyvin”. Johtoryhmä erottuu kuitenkin taloushallinnosta edukseen siinä, ettei vastaajista kukaan valinnut kohtia ”huonosti” tai ”erittäin huonosti”. Vastaavasti taloushallinnosta jopa 33 % kertoi tuntevansa Go Green-palvelun ”huonosti” (Kuvio 11).

”Osaan kertoa asiasta tietämättömälle mikä Go Green-palvelu on ja mitä se pitää sisällään”

■ Vertailuryhmä: Johtoryhmä
■ Vertailuryhmä: F&A

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Erittäin hyvin	0	0,00%					
		0	0,00%					
2.	Hyvin	1	33,33%	<div style="width: 33.33%; height: 10px; background-color: red;"></div>				
		0	0,00%					
3.	Kohtalaisesti	2	66,67%	<div style="width: 66.67%; height: 10px; background-color: red;"></div>				
		9	60,00%	<div style="width: 60.00%; height: 10px; background-color: blue;"></div>				
4.	Huonosti	0	0,00%					
		5	33,33%	<div style="width: 33.33%; height: 10px; background-color: blue;"></div>				
5.	Erittäin huonosti	0	0,00%					
		1	6,67%	<div style="width: 6.67%; height: 10px; background-color: blue;"></div>				

Kuvio 11 Go Green-palvelun tunteminen, johtoryhmä vs. taloushallinto

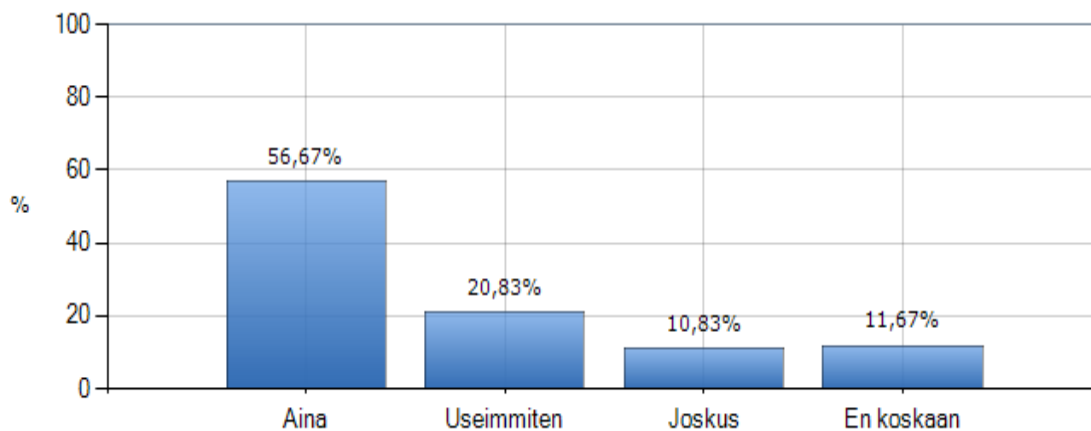
5.4 Asenteet ja toiminta

Kolmas kyselyssä olleista aihealueista koski henkilöstön asenteita ja toimintaa. Kysymyksillä haluttiin selvittää ympäristöosaamisen ja asioiden tiedostamisen lisäksi myös vallitsevia asenteita ja konkreettisia toimia. Henkilön asenne ja konkreettinen toiminta voi todellisuudessa poiketa hyvinkin paljon siitä, mikä hänen tietoperustansa on aiheena olevan asian kohdalla. Tämän johdosta kyselyyn liitettiin kyseinen aihealue, sillä tulokset pelkästä ympäristöosaamisesta ei välttämättä kerro sitä, miten asia oikeasti on. Kysymykset koskevat henkilöstön jokapäiväisiä toimia, joihin jokaisella on halutessaan mahdollisuus vaikuttaa. Käsittelen vastaukset pääosin kaikkien vastaajien mukaan.

Henkilöstöltä kysyttiin heidän aktiivisuudestaan tietokoneen näytön sammuttamiseen työpäivän päätteeksi. Oletuksena on, että itse tietokone sammutetaan mutta näytön sammuttaminen voi tuntua jopa vähäpätöiseltä. Vastaajista lähes 57 % kertoi sammuttavansa näyttönsä aina ja miltei 21 % ilmoitti suorittavansa toimenpiteen useimmiten. Yhdessä nämä luvut kattavat ilahduttavan suuren osan koko henkilöstöstä. Silti hieman alle 12 % vastaajista valitsi kysymyksen kohdalla vastausvaihtoehdon ”en koskaan” (Kuvio 12). Tämä herättää

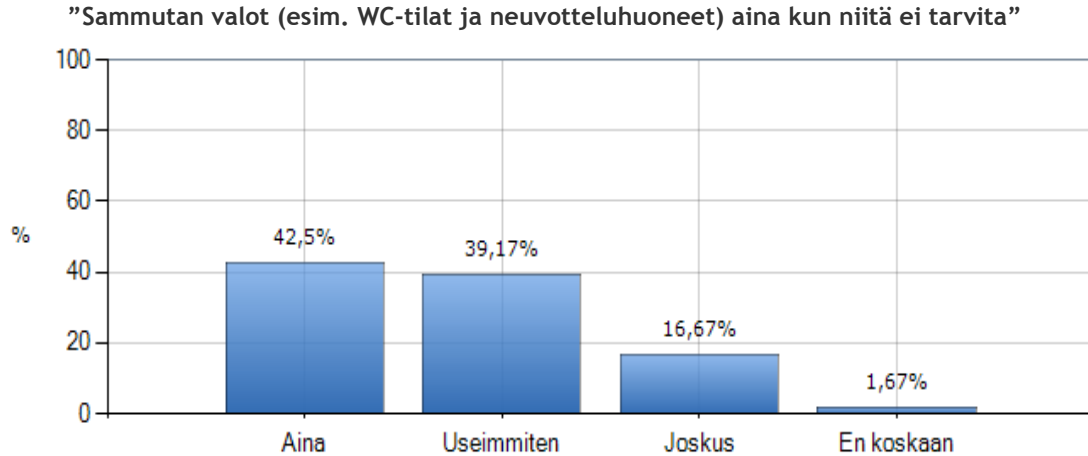
automaattisesti kysymyksen siitä, miksi näin on vastattu. Todennäköisesti henkilö ei yksinkertaisesti ole ajatellut näytön sammuttamisella olevan minkäänlaista merkitystä energiankulutuksen kannalta, sillä toimenpiteen näytön sulkeminen on mitätön. Lähes 11 % kertoi sammuttavansa näytön työpäivän päätteeksi joskus.

”Töistä lähtiessäni sammutan myös tietokoneeni näytön”



Kuvio 12 Tietokoneen näytön sammuttaminen

DGF:n Vantaan toimipisteen kaikkiin WC-tiloihin ja neuvotteluhuoneisiin on lisätty valojen sammuttelusta muistuttavia lappuja, eli kannustusta aiheeseen on annettu. Suurin osa, yhteensä lähes 82 % vastaajista, sammuttaa tarpeettomat valot aina tai useimmiten. Silti ”aina” vaihtoehdon valinneita on ainoastaan 42,5 %. Tulos ei ole kovin imarteleva, sillä kyse on valojen sammuttelusta eli toimenpiteestä, joka ei vie aikaa eikä aiheuta tekijälleen ylimääräistä työtä. Vaikka tulos vaikuttaa periaatteessa kohtuullisen hyvältä, voisi se käytännössä olla huomattavasti parempi. Lisäksi vastaajista lähes 17 % vastasi ”joskus” ja miltei 2 % ”en koskaan” (Kuvio 13). Vertailu osastojen välillä ei juuri muuta tilannetta tai kerro mitään uutta, sillä vastaukset jakautuvat melko yhteneväisesti verrattuna kaikkiin vastaajiin.

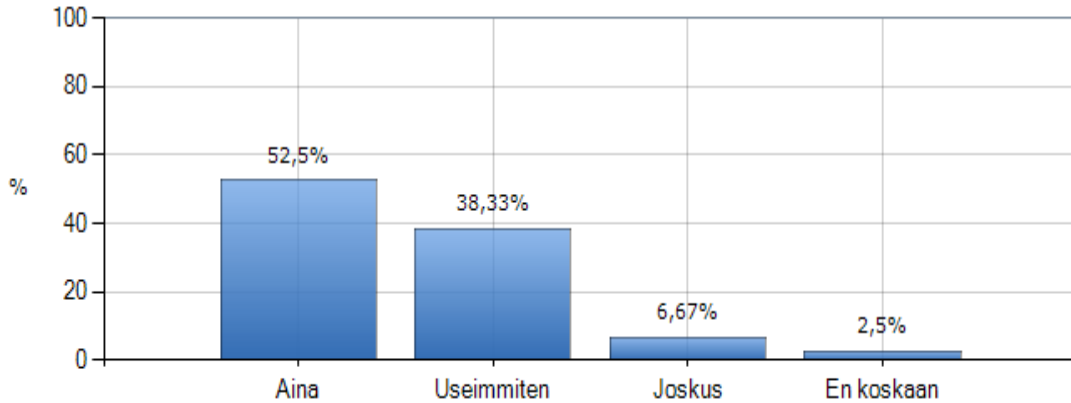


Kuvio 13 Valojen sammuttaminen

Melkoinen osa toimistossa syntyvästä jätteestä on paperia, mutta mukaan mahtuu paljon muitakin tavallisiin kotitalouksiin varrattavaa jätettä, kuten eri pakkausmateriaaleja ja pahvia. DGF:n pääkonttorissa Vantaalla kierrätetään esimerkiksi paperijätteestä kopiopaperit, sanoma- ja aikakauslehdet ja tietosuojapaperi sekä pahvit. Myös energiajäte lajitellaan erikseen ja taukutiloissa on mahdollisuus lajitella biojäte ja sekajäte. Henkilöstöltä kysyttiin heidän jätteiden kierrätys aktiivisuudestaan työpaikalla.

Yli puolet vastaajista sanoo lajittelevansa kaikki työstä aiheutuvat jätteet kuten kuuluukin ja vähän yli 38 % kertoo toimivansa näin useimmiten. Toisin sanoen lähes 91 % vastaajista hoitaa jätteiden lajittelun kiitettävästi. Eniten hämmästyttäviä aiheuttaa vastausprosentit vaihtoehdoissa ”joskus” ja ”en koskaan”, vaikka prosentit ovatkin pieniä (Kuvio 14). Avoimista kommentteista käy kuitenkin ilmi, ettei kaikissa toimipisteissä ole yhtäläisiä mahdollisuuksia jätteiden kierrätykseen. Oletuksena siis on, että nämä vastaukset ovat tulleet juuri näistä toimipisteistä, eikä kyseessä välttämättä ole yksittäisten henkilöiden piittamattomuus asiaa kohtaan.

”Lajittelen kaikki työpaikalla aiheutuneet jätteet asianmukaisesti (paperi, pahvi, ruoan tähteet, muut)”

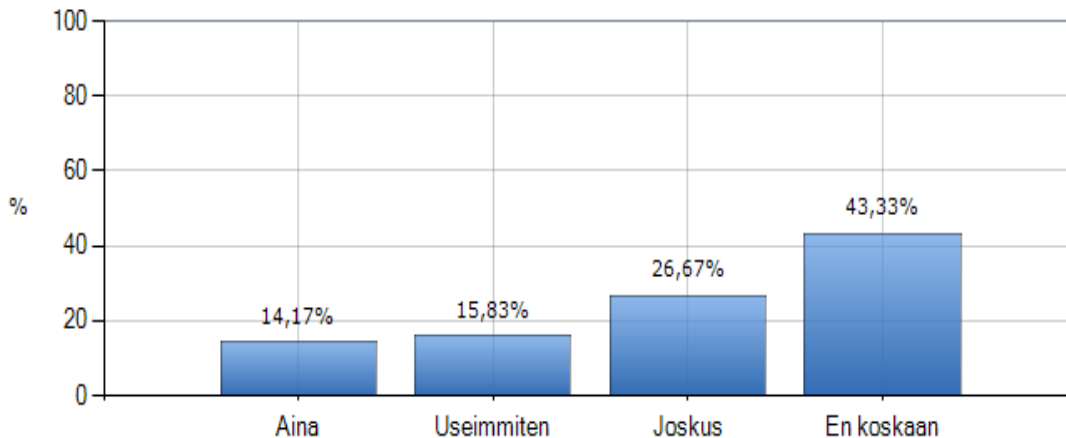


Kuvio 14 Jätteiden lajittelu

Asenteisiin ja toimintaan liittyen esitin kysymyksen henkilöstön tulostuskäyttäytymisestä, eli siitä kuinka aktiivisesti ihmiset tulostavat tarvitsemansa dokumentit kaksipuolisina silloin kun se on mahdollista. Kysymyksen aloittavat sanat ”kun mahdollista” ovat välttämättömät, sillä osaa lähetyksiä koskevista virallisista asiakirjoista ei ole edes mahdollista tulostaa kaksipuolisina. Eli ideana on selvittää, kiinnittävätkö työntekijät huomiota paperinkulutuksen vähentämiseen tilanteissa, joissa siihen on selkeä mahdollisuus. Toisaalta kysymys olisi voinut koskea niin sanottua turhaa tulostamista, mutta tässä asiassa ilmeni luultavasti liikaa vaihtelua sen mukaan, mitä kukakin pitää henkilökohtaisesti turhana.

Tämän kysymyksen kohdalla kuvion pylväät muuttuvat päinvastaisiksi verrattuna aiempiin kysymyksiin, eli kaksipuolinen tulostaminen on selkeästi toiminto, jota vain harva käyttää. Ainoastaan vähän yli 14 % vastaajista tulostaa dokumentit kaksipuolisina aina kun se on mahdollista ja lähes sama määrä henkilöitä vastasi kysymykseen ”useimmiten”. Jopa yli 43 % vastaajista ilmoitti, ettei koskaan tulosta dokumentteja kaksipuolisina (Kuvio 15).

”Kun mahdollista pyrin printtaamaan tulosteeni kaksipuolisina”



Kuvio 15 Kaksipuolinen tulostaminen

Lentorahdin ja merirahdin kohdalla tulostetaan kaksipuolisia dokumentteja vielä koko muuta henkilöstöä vähemmän ja vastaavasti myös ”en koskaan” vastaajia löytyy näiltä osastoilta enemmän (Kuvio 16). Tosin jo työtehtäviensä puolesta lento- ja merirahti tiimit joutuvat tulostamaan huomattavasti enemmän dokumentteja suhteessa muihin. Lisäksi useat tulosteet joudutaan tahtomattakin tulostamaan yksipuolisina. Tämä siis osaltaan selittää tilannetta.

Merirahdistä vain vähän alle 4 % ja lentorahdistä lähes 5 % ilmoittaa tulostavansa kaksipuolisia tulosteita aina kun se on mahdollista. Kuitenkin valtaosa eli reilusti yli puolet kummastakin vastaajaryhmästä kertoo, ettei tulosta kaksipuolisia dokumentteja koskaan.

”Kun mahdollista pyrin printtaamaan tulosteeni kaksipuolisina”

Vertailuryhmä: Merirahti
Vertailuryhmä: Lentorahti

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Aina	1	3,70%					
		2	4,76%					
2.	Useimmiten	2	7,41%					
		5	11,90%					
3.	Joskus	9	33,33%					
		11	26,19%					
4.	En koskaan	15	55,56%					
		24	57,14%					

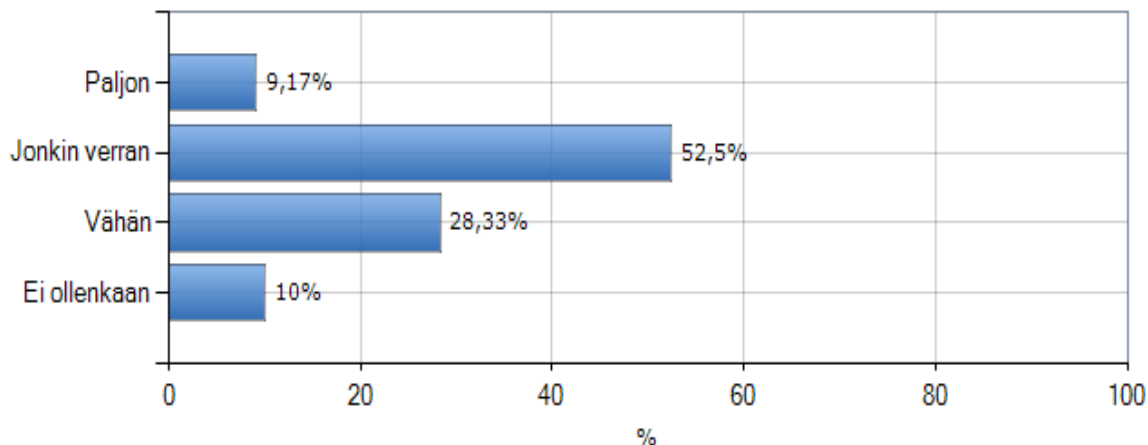
Kuvio 16 Kaksipuolinen tulostaminen, merirahti vs. lentorahti

Asenteiden ja toiminnan aihealueesta kysyttiin viimeiseksi kuinka huolestunut henkilöstö on oman työnsä vaikutuksesta ympäristöön. Kysymyksellä haluttiin saada selville vastaajan

rehellinen asenne tai suhtautuminen, jolla on varmasti selkeä vaikutussuhde jo läpikäytyihin vastaustuloksiin.

Yli puolet vastaajista on jonkin verran huolestuneita oman työnsä vaikutuksesta ympäristöön. Vaikka erotus ei ole suuri, on merkille pantavaa myös se, että suurempi osuus vastaajista vastasi kysymykseen ”ei ollenkaan” kuin ”paljon”. Käytännössä kuitenkin 90% vastaajista kokee edes jonkin asteista huolta työnsä ympäristövaikutuksista (Kuvio 17).

”Minua huolestuttaa työni aiheuttama ympäristökuormitus”



Kuvio 17 Huolestuneisuus työn ympäristövaikutuksista

Taulukossa 1 näkyy vastaajien huolestuneisuus työnsä ympäristövaikutuksista osastoittain. Jos tarkastellaan vastausvaihtoehdon ”paljon” valinneita vastaajia, löytyy merirahtiosastolta eniten ympäristöstä huolestuneita henkilöitä, mutta vastaavasti johtoryhmästä yksikään vastaaja ei valinnut tätä vaihtoehtoa. Suurimmat prosentit kerännyt vastausvaihtoehto kaikkien osastojen kesken on ”jonkin verran”, ja tämä osoittaa selkeästi, että huolta kannetaan työtehtävästä riippumatta. Toiseksi eniten suosiota saavutti vaihtoehto ”vähän”. Ainoa osasto, jonka vastaajista yksikään ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”ei ollenkaan” on taloushallinto (F&A) ja kyseisellä osastolla henkilöt kokevat jonkin verran huolta työnsä ympäristövaikutuksista selkeästi keskimääräistä enemmän.

”Minua huolestuttaa työni aiheuttama ympäristökuormitus”

	Kaikki vastaajat (N=120)	Merirahti (N=27)	Lentorahti (N=42)	Myynti&Markkinointi (N=22)	F&A (N=15)	Johtoryhmä (N=3)	Muu (N=11)
Paljon	9%	15%	7%	9%	7%	0%	9%
Jonkin verran	53%	48%	55%	41%	67%	67%	55%
Vähän	28%	30%	31%	32%	27%	0%	18%
Ei ollenkaan	10%	7%	7%	18%	0%	33%	18%

Taulukko 1 Huolestuneisuus työn ympäristövaikutuksista osastokohtaisesti

Taulukossa 2 esitetään saman kysymyksen tulokset jakautuneina naisten ja miesten kesken. Miehistä vaihtoehdon ”paljon” valitsi jopa 11 %, kun vastaava luku naisten kohdalla on 8 %. Tilanne kääntyy toisaalta pääläelleen kun tarkastellaan henkilöitä, jotka eivät ole ollenkaan huolissaan työnsä ympäristövaikutuksista, sillä miehistä 18 % kokee näin mutta naisista ainoastaan 5 %. Jos ajatellaan, että työnsä ympäristövaikutuksista selkeästi huolestuneita ovat henkilöt, jotka valitsivat vaihtoehdoista joko ”paljon” tai ”jonkin verran” ovat naiset miehiä huolestuneempia. Naisten osuus on tällöin 69 % ja miesten vastaava 50 %.

”Minua huolestuttaa työni aiheuttama ympäristökuormitus”

	Kaikki vastaajat (N=120)	Nainen (N=76)	Mies (N=44)
Paljon	9%	8%	11%
Jonkin verran	53%	61%	39%
Vähän	28%	26%	32%
Ei ollenkaan	10%	5%	18%

Taulukko 2 Huolestuneisuus työn ympäristövaikutuksista, naiset vs. miehet

5.5 Avoimet kommentit

Kyselyn lopussa vastaajilla oli mahdollisuus antaa vapaita kommentteja koskien muun muassa DGF:n ympäristöasioiden hoitoa, sekä esittää toiveita esimerkiksi koulutuksesta, opastuksesta ja lisätiedosta niin yleisten ympäristöasioiden kuin Go Greenin kohdalla. Tähän vastaaminen oli vapaaehtoista ja kommentteja kertyi 34 kappaletta 120:sta mahdollisesta. Avoimien kommenttien kirjo oli kiitettävän kattavaa. Jaan esille tulleet asiat positiivisiin

kommentteihin, negatiivisiin ja rakentaviin kommentteihin, toiveisiin niin koulutuksen kuin henkilökohtaisen vaikuttamisen osalta, sekä Go Greeniin.

5.5.1 Positiiviset kommentit

Positiiviset kommentit ovat kaikin puolin kannustavia. DGF:llä panostetaan ja tehdään paljon töitä ympäristöasioiden eteen ja paljon hyvää on saatu jo aikaan. Lisäksi ympäristöasioista viestitään hyvin työntekijöille. Eräs vastaaja jopa epäili, että koko henkilöstö toimii kyllä ympäristöystävällisesti työssään, mutta ei vain tiedosta sitä tarpeeksi.

5.5.2 Rakentavat kommentit

Negatiivisia ja rakentavia kommentteja tuli muihin tekemääni jaotteluun perustuviin aihealueisiin nähden eniten. Ehkä korrektimpi tapa on puhua ainoastaan rakentavista kommenteista, sillä loppujen lopuksi juuri niitä kaikki ovat. Osa vastaajista koki yksittäisiin ympäristöasioihin, kuten paperinkulutukseen, puuttumisen hieman turhana sillä toimialana logistiikka-ala itsessään aiheuttaa huomattavia määriä päästöjä. Toisaalta tämä näkökulma onkin ymmärrettävä, sillä lähetyksiä kulkee esimerkiksi lentorahtina maapallon ääriin ja silti täällä tulisi pohtia pitäisikö yksittäistä paperia tulostaa vai ei.

Osa kommentteista liittyi kuitenkin juuri paperinkulutukseen ja tulostamiseen. Näiden vastaajien mukaan paperinkulutukseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja pyrkiä karsimaan kaikki turha tulostaminen pois. Avoimista kommentteista käy myös ilmi, ettei kaikilla printtereillä ole edes mahdollista tulostaa kaksipuolisia dokumentteja.

Hälyttävin palaute tuli eräästä aluekonttorista, jossa vastaajan mukaan ei ole mahdollisuuksia jätteiden lajittelulle eli kaikki roskat toimitetaan yhteen ja samaan, keittiötilassa sijaitsevaan jäteastiaan. Lisäksi kyseisessä toimistossa kuluu jatkuvasti sähköä hukkaan, sillä valonkatkaisijat kattavat kerralla useita alueita, kuten WC:n, keittiön ja eteisen. Valojen sammuttaminen esimerkiksi keittiössä aiheuttaa siis pimennyksen muissakin edellä mainituissa tiloissa.

Eräs kommentteja herättävä aihe oli Formula 1 autourheilutapahtumat, joissa DHL toimii sponsorina. Vastaajat kokevat ristiriitaisena tämän kaltaisen toiminnan, jossa pyrkimyksenä on olla ympäristöään huomioiva yritys mutta silti tuetaan saastuttavaa urheilumuotoa. Tämä syö osaltaan ympäristömyönteisen toiminnan uskottavuutta.

Vastauksissa huomautettiin myös, että jokainen työntekijä on osaltaan vastuussa ympäristöstä, niin kotonaan kuin työpaikallakin. Lisäksi eräs vastaaja perään kuulutti

etätyöpäivien pitämistä ajoittain, jotta työmatka autoilua ja sitä kautta päästöjä saadaan vähennettyä.

5.5.3 Ympäristöaiheinen koulutus ja vaikutusmahdollisuudet

Useat vastaajat ovat sitä mieltä, että koulutus, opastus ja kertaus ympäristöystävällisempiin työtapoihin olisi paikallaan. Vastauksista löytyi ehdotus, jossa tiimipalaverit nähtiin oivalliseksi ajankohdaksi muistuttamaan kierrätyksestä. Lisäksi kierrätysinfo kaivattiin muutenkin, jotta saadun tiedon voisi viedä kotioloihinkin. Eräs vastaaja totesi, että sähkölaitteiden sammuttelu ja paperinkulutus ovat seikkoja joihin itse voi todennäköisesti eniten vaikuttaa, mutta toivoi lisätietoa muistakin keinoista joilla oman työn ympäristökuormitusta voisi vähentää. Myös konkreettista tietoa hyödyistä, joita ympäristöystävällisillä työtavoilla voidaan saavuttaa, kaivattiin.

Eräs kommentti koski DGF:llä aiemmin toimitettua moralisoivaa tietoisuutta. Tätä pientä infopakettia, jossa kerrottiin esimerkiksi ympäristöaiheista ja asetettiin tavoite johon henkilöstön tulisi tietyssä ajankohtana pyrkiä, toivottiin takaisin. Vastaaja oli jopa miettinyt valmiiksi sopivimman viikonpäivän tiedotteen jakamiselle. Maanantai olisi tehokkain vaihtoehto, sillä tuolloin jokainen voisi panostaa viikon ensimmäisestä päivästä lähtien valittuun teemaan.

Ehdottomasti positiivisimman kommentin esitti vastaaja, joka toivoi yhteiskunnallista toimintaa DHL:n nimissä. Vastaaja ehdotti muun muassa puiden istutusta tai ympäristön siivoamista jotta voisi tällä tavalla olla DHL:n työntekijänä mukana toimimassa yhteiskunnan hyväksi.

5.5.4 Go Green

Kuten jo monivalintakysymyksistä kävi ilmi, Go Green on osalle henkilöstöstä hieman epäselvä käsite. Monet olivatkin avoimissa kommentteissa toivoneet lisätietoa ja koulutusta asian suhteen. Go Green nousi kommentteissa esiin myös työpaikkaruokailun yhteydessä. Eräs vastaaja tiedusteli, onko ruokala millään tavalla mukana ohjelmassa ja esitti toiveen luomuruoan lisäämiselle. Go Green -ilmastonsuojeluohjelmaa keuhuttiin myös hienoksi ja mahtipontiseksi ohjelmaksi.

Hieman negatiivisempaa palautetta sai kampanja, jossa asiakkaille lähetettiin Go Green -henkisiä postikortteja. Vastaaja kritisoi idean ristiriitaisuutta, sillä paperiset postikortit sekä niiden jakaminen kuormittavat ympäristöä entisestään. Kyseinen vastaaja esitti toiveen, ettei vastaavaa kampanjaa enää toisteta.

5.6 Yhteenveto kyselyn tuloksista

Yleisellä tasolla henkilöstön ympäristöosaaminen DGF:llä on melko hyvällä tasolla. Lähes kaikissa selvityksen kysymyksissä suurimmat vastausprosentit löytyvät kahdesta parhaimmasta vastausvaihtoehdosta. Ainoa kohta, jossa taso laski huomattavasti, on kaksipuolinen tulostaminen, mutta tähän löytyi ainakin osittain selitys. Vain osa tulostimista mahdollistaa kaksipuolisen tulostamisen ja lisäksi tietyt dokumentit ovat virallisista syistä johtuen tulostettava perinteisinä. Tulostamisen lisäksi selvityksessä kysyttiin paperijätteiden lajittelusta. Papereiden lajittelun yhteydessä vastaajille annettiin mahdollisuus myös avoimeen kommenttiin, josta käy ilmi että selkeämmät ohjeet eri tuotteiden ja paperilaatujen mukaan olisivat paikallaan.

DGF:n laatu- ja ympäristöpäällikön tunnettavuus oli odotettua heikompi. Toisaalta tämä asia varmasti korjaantuu ajan myötä, sillä työura DGF:llä hänellä on vielä melko alussa.

Yleinen ympäristöosaaminen, eli tieto ja toiminta esimerkiksi kierrätyksestä ja energiankulutuksesta, ovat kohtuullisen hyvällä mallilla. Selkeä kompastuskivi lähes koko henkilöstön keskuudessa on DHL:n oma ilmastonsuojeluohjelma Go Green. Toki vastauksista ilmeni, että jonkinlainen käsitys asiasta kuitenkin on. Ennen tulosten läpikäymistä oletin, että Go Green-palvelun kohdalla myynti ja johtoryhmä erottuisivat muista osastoista edukseen. Vaikka pieni pesäero muihin osastoihin onkin myynnin osalta havaittavissa, on osaamisen taso silti yllättävän alhainen. Sitä, oliko myyntiosasto vain turhan vaatimaton tässä kohdassa, on vaikea arvioida. Kuitenkin, palvelun tunteminen koko henkilöstön keskuudessa on heikkoa ja vastaukset väittämään Go Green päätavoitteesta menivät todella pieleen, sillä ainoastaan 5 % vastasi väittämään oikein.

Kaiken kaikkiaan saamani avoimet vastaukset ja kommentit tukivat monivalintakysymysten tuloksia todella hyvin. Kyselyn lopussa olleesta vapaasta kommentointimahdollisuudesta kuvastui esimerkiksi Go Green koulutuksen tarve ja ilahduttavaa on se, että tätä todella toivottiin. Lopun avoimista kommentteista välittyi vastanneiden henkilöiden aito kiinnostus ympäristöasioita kohtaan. Useat vastaajat toivoivat lisätietoa, vinkkejä ja koulutusta työn ympäristökuormituksen pienentämiseksi. Täytyy toki muistaa, että avoimia kommentteja antoi vain 28 % kaikista vastaajista, mutta toisaalta taas 90 % vastaajista tunsu edes jonkin asteista huolta työnsä ympäristövaikutuksista. Näin ollen uskallan olettaa, että miltei koko DGF:n henkilöstöä ympäristöasiat kiinnostavat.

Henkilöstön kiinnostusta ympäristöasioihin täytyy tukea. Motivoitumisen kannalta on tärkeää, että työntekijät pääsevät konkreettisesti osallistumaan ja kertomaan parannusta kaipaavista asioista, jolloin viesti kulkee myös alhaalta ylös.

6 Johtopäätökset ja kehittämisideat

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää henkilöstön ympäristöosaamisen taso ja pohtia keinoja tason parantamiseksi jos siihen löytyy tarvetta. Kyselystä nousi esiin joitakin kehittämistä kaipaavia osa-alueita. Osa-alueet liittyvät niin paperinlajitteluun, sähkönkulutukseen, Go Greeniin kuin avoimista kommentteista esiin tulleeseen yksittäiseen toimipisteeseen.

6.1 Paperin lajittelu ja sähkönkulutus

Paperin lajitteluun liittyvistä avoimista kommentteista nousi esiin tarve lajittelun selkeyttämiselle. Jokainen osaa laittaa kopiopaperin asianmukaiseen astiaan, mutta ongelmia ovat tuottaneet muun muassa paperiset tuotteet, joista löytyy muitakin materiaaleja, kuten vihot, postit -laput, kalenterit ja värilliset paperit. Lajitteluun tulisi siis laatia selkeä ohje, jossa huomioidaan kaikki toimistoympäristöstä aiheutuva paperijäte. Lisäksi ohjeen tulisi olla helposti kaikkien saatavilla. Paperijätteen lajittelun tehostamiseksi ehdotan:

- Ympäristöpäällikkö laatii sähköisen ohjeen, jossa huomioidaan kaikki toimistoympäristöstä aiheutuva paperijäte
- Ohje laitetaan public -asemalta löytyvään Laatu & Ympäristö -kansioon
- Ohjeen sijainnista tiedotetaan koko henkilöstöä esimerkiksi laatu- ja ympäristötiedotteessa ja sähköpostilla

Sähköisessä muodossa olevaa ohjetta olisi myös helppo päivittää tarvittaessa ja lisäksi se toimisi esimerkkinä sille, ettei kaikkea tarvitse aina tulostaa. Vantaan toimipisteessä asiasta voidaan tiedottaa myös kerrosten taukotiloista löytyvien info-TV:iden avulla. Paperijätteen lajittelun lisäksi vastaava ohje voidaan laatia myös muiden jätteen lajittelusta.

Yleiskuva sähkönkulutuksen huomioimisesta, eli tässä tapauksessa valojen ja sähkölaitteiden sammuttelusta, oli kohtuullisen hyvä. Kun kyseessä on niin yksinkertainen toimenpide kuin katkaisijan painaminen, voisi tulos olla mielestäni huomattavasti parempikin. Kyse on lähinnä uuden tavan omaksumisesta ja sen seikan sisäistämisestä että aikaa nämä toimenpiteet eivät vie. Osassa avoimista kommentteista mainittiin logistiikka-alan saastuttava vaikutus ympäristöön ja pohdittiin kuinka pieneltä esimerkiksi yhden paperiarkin tulostaminen tuntuu. Omasta mielestäni jokaisen tulisi hetkeksi unohtaa kyseinen toimiala ja keskittyä siihen mitä

itse henkilökohtaisesti tekee. Ympäristöasioihin panostaminen ainoastaan silloin, kun siitä on saavutettavissa suuri hyöty, ei ole kestävä toimintatapa. Vaikka tietokoneen näytön sammuttaminen tuntuu vähäpätöiseltä, tulisi jokaisen muistaa että DGF:llä on työntekijöitä miltei 200.

Valojen ja esimerkiksi juuri tietokoneen näytön sammuttamisesta tiedottavia lappuja voi kiinnittää seiniin loputtomasti, mutta tilanne voi kaivata myös pientä alkusysäystä. Energiankulutuksen vähentämiseksi ehdotan seuraavaa:

- Viesti yhteisistä toimintatavoista, eli turhien valojen sammuttelusta sekä tietokoneiden ja näyttöjen sammuttamisesta, tulee toimitusjohtajan tai ympäristöpäällikön ilmoituksena
- Seurataan kiinteistöjen energiankulutusta ja tiedotetaan saavutetuista hyödyistä Laatu- ja ympäristötiedotteessa ja Vantaan toimipisteessä myös info-TV:llä

Viestin tulee kulkea tässä tapauksessa ylhäältä alas, jotta asian merkitys avautuu kaikille. Tämän lisäksi kyseisten pienten ympäristötekojen yleisistä hyödyistä tulee tiedottaa, jotta asiasta tulee konkreettinen. Uusien tapojen omaksuminen voi olla helpompaa, jos henkilö löytää siitä selkeän hyödyn ja mielekkyyden.

6.2 Go Green-palvelu

Suurin osa henkilöstöstä koki tuntevansa Go Green-palvelun sisällön vain kohtalaisesti, eli tästä löytyy yksi selkeä kehittämisen kohde. Kyseinen palvelu on DGF:llä vielä melko uusi, eli varmasti ajan myötä tilanne muuttuu paremmaksi. Siihen, miksi Go Green tunnetaan niinkin huonosti, on vaikea keksiä yhtä syytä. Myynnin ja markkinoinnin työntekijät ovat saaneet koulutuksen aiheeseen ja lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus perehdyttää itsensä Go Green maailmaan nettipohjaisten koulutusten avulla. Kyselyni lopussa vastaajilla oli vapaa sana kommenteille ja eräs vastaaja toivoi esimerkiksi esitettä, jossa kerrottaisiin enemmän Go Green-ilmastonsuojeluohjelmasta. Todellisuudessa aiheesta löytyy tietoa niin DHL:n nettisivuilta, intranet-sivuilta kuin p-aseman Laatu & Ympäristö kansiosistakin. Tietoa siis on saatavilla mielin määrin, eli tiedon määrästä ongelma ei johdu. Voiko ongelma olla siinä, että tieto makaa eri puolilla internetiä ja verkkolevyasemia, jolloin vastuu uuden tiedon saannista on jokaisella itsellään? On mahdollista, etteivät ihmiset yksinkertaisesti tiedä kaiken tämän informaation olemassa olosta. Varmasti osa syy on myös, ettei Go Green kosketa suoranaisesti koko henkilöstön työtä, eli monelle aihe on jäänyt epäselväksi, koska siihen ei ole ollut pakottavaa syytä perehtyä. Aihe on periaatteessa hankala, sillä Go Green palveluna liittyy läheisemmin vain tiettyjen osastojen työhön. Go Green-palvelun kohdalla ehdotan:

- Go Green-palvelusta ja siihen kuuluvista tuotteista laaditaan selkeä, suomenkielinen esite, joka julkaistaan laatu- ja ympäristötiedotteessa
- Laatu- ja ympäristötiedotteessa kerrotaan samalla, mistä löytyy lisätietoa ja materiaalia Go Green-ilmastonsuojeluohjelmaan liittyen
- Järjestetään ”Go Green tietovisa” (Digium -ohjelmalla), jossa esitetään kysymys palveluun kuuluvista tuotteista
- Oikein vastanneiden kesken arvotaan palkinto

Esitteen ja sitä seuraavan tietovisan avulla koko Go Green-ilmastonsuojeluohjelmalle saadaan lisää näkyvyyttä. Lisäksi monet tietovisaan vastaajat todennäköisesti selvittävät vastauksen kysymykseen, jolloin tieto tulee lähes huomaamatta opittua.

6.3 Aluekonttorin ongelmat

Kyselyn avoimien kommenttien yhteydessä tuli esiin jonkin aluekonttorin ongelmat kierrätyksen ja valaistuksen suhteen. Vastaja kertoi, että kaikki jätteet laitetaan yhteen roska-astiaan, eli mahdollisuutta jätteiden lajittelulle ei ole. Aluekonttorin ongelmien ratkaisemiseksi ehdotan:

- Selvitetään, mikä toimipiste on kyseessä (esimerkiksi aluekonttoreiden Branch Managereilta)
- Joko kyseisen aluekonttorin Branch Manager tai ympäristöpäällikkö sopii kiinteistön jätehuollosta vastaavan yrityksen kanssa, miten jätteet jatkossa lajitellaan, sopivat jätteiden keräyksestä ja järjestävät tarvittavat lajitteluastiat

Tärkeää olisi, että kyseisessä toimipisteessä kerättäisiin erikseen ainakin biojäte, energiajäte ja sekajäte. Tässä olisi luonnollisesti hyvä kuunnella myös kyseisen toimipisteen työntekijöitä ja heidän mielipiteitään siitä, mitä jätteitä halutaan lajitella. Jätteiden lajittelu alentaa myös jätteidenkeräyskustannuksia, sillä sekajätteen kerääminen on kalliimpaa lajiteltuun verrattuna.

Kiinteistössä oli ongelmana myös valaistus. Samat katkaisijat vaikuttavat niin eteisen, keittiön kuin WC-tilan valoihin ja tämä aiheuttaa sen, että valot palavat jatkuvasti kaikissa tiloissa. On hankala sanoa, pystyykö asialle tekemään jotain, mutta tilanne olisi ehdottomasti hyvä selvittää.

Edellisten lisäksi ehdotan, että tämä kysely tai vastaavanlainen muokattuna sen hetkisiin tarpeisiin, toistetaan ensi vuonna. Ympäristöosaamisen tasoa tulisi mielestäni seurata vuosittain, jotta kehittämistä kaipaaviin osa-alueisiin osataan paneutua.

7 Arviointi ja oma oppiminen

Tekemääni kyselyyn vastasi 66 % DGF Suomen henkilöstöstä, eli selvityksen tuloksia voidaan mielestäni pitää melko kattavana. Lisäksi kehittämissuhteudet peilaavat hyvin kyselyn tuloksia ja ovat toteutettavissa ilman kohtuuttomia työmääriä.

Henkilöstön motivoinnin yhteydessä käsiteltiin sitä, kuinka ympäristöasioiden suunnittelussa kommunikoinnin tulee kulkea molempiin suuntiin, eli myös alhaalta ylös. Mielestäni tämä opinnäytetyö on tässä asiassa askel oikeaan suuntaan. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja silti vastausprosentti oli hyvä. Avoimet kommentit tukivat työntekijän vaikuttamiseen osallistumista, sillä jokainen sai halutessaan purkaa niin positiiviset kuin negatiiviset mielipiteet ja ehdotukset.

Henkilökohtaisen oppimisen kannalta voin todeta, että koko opinnäytetyöprosessi oli valtaisan opettava, varsinkin siinä aikataulussa, mikä minulla oli käytettävissä. Konkreettisin ja täysin tätä työtä varten opeteltu asia oli Digium -ohjelma, jolla tein sähköisen kyselyn. Mielestäni positiivista oli se, että ohjelman käytön opettelin loppujen lopuksi itse. Lisäksi viestinnän merkitys yrityksen sisäisessä kommunikoinnissa ja tiedon jakamisessa avautui minulle uudella tavalla. Lähes kaikki kehittämissuhteuteni pohjautuvat viestintään, sen onnistumiseen ja siihen, mikä on oikea kanava viestimiseen erilaisten asioiden ja aiheiden ollessa kyseessä. Tämä on osa-alue, johon osaan varmasti tulevaisuudessa kiinnittää paremmin huomiota.

Suuret kiitokset opinnäytetyöohjaajalleni Anne Virtaselle, DGF:n toimitusjohtajalle sekä koko Performance Management -tiimille. Erityisen suuri kiitos Maria Gauffinille.

Lähteet

- Ala-aho, P. 2000. Pohjois-Pohjanmaan ympäristökeskus. Viitattu 25.3.2011.
<http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=7510>
- Deutsche Post DHL. 2011. Go Green climate protection projects. Viitattu 4.3.2011.
http://www.dp-dhl.com/en/responsibility-online_report_2010/environment/green_solutions/gogreen_climate_protectionprojects.html
- DHL Finland. 2011. Global Forwarding ja Freight -liiketoiminnot. Viitattu 3.3.2011.
http://www.dhl.fi/fi/dhl_tietoa/forwarding_freight.html#Local_Finland
- DHL Finland. 2011. Lentorahti. Viitattu 3.3.2011.
<http://www.dhl.fi/fi/logistics/rahtikuljetuspalvelut/lentorahti.html>
- DHL Finland. 2011. Merirahti. Viitattu 3.3.2011.
<http://www.dhl.fi/fi/logistics/rahtikuljetuspalvelut/merirahti.html>
- Ecovisor Oy. Ympäristöjohtaminen. Viitattu 12.3.2011.
http://www.ecovisor.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=11
- Finlex. 2011. Jätelaki. Viitattu 31.3.2011.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931072>
- Halme, M. 2004. WWF. Ujo ympäristöviestintä. Hukattu kilpailuetu? Viitattu 25.3.2011.
<http://www.wwf.fi/wwf/www/uploads/pdf/MinnaHalmeGOsem04.pdf>
- Heiskanen, E. (toim.) 2004. Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset. Helsinki: Gaudeamus.
- Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Inspecta. Ympäristöesite. Viitattu 3.4.2011.
<http://www.inspecta.fi/sfs/julkaisut/docs/Ymparistoosite%20060512.pdf>
- Lassila & Tikanoja. 2008. Toimiston jätehuolto ja lajittelu. Viitattu 31.3.2011.
<http://www.lassila-tikanoja.fi/fi/kierratysopas/yritysajayhteiso/lajitteluohjeetyrityksissa/toimistonjatehuoltojalajittelu/Sivut/Default.aspx>
- Linnanen, L., Markkanen, E. & Ilmola, L. 1997. Ympäristöosaaminen. Kestävän kehityksen haaste yritysjohdolle. Helsinki: Otaniemi Consulting Group.
- Loukola, O. 2010. Helsingin yliopisto. Ympäristöntutkimus esitykset. Viitattu 16.3.2011.
<http://www.helsinki.fi/henvi/tutkimus/esitykset/Loukola.pdf>
- Motiva Oy. 2010. Toimiston ympäristöohjeet. Viitattu 2.4.2011.
http://www.motiva.fi/motiva_oy/toimiston_ymparistoohjeet
- Mäenpää, S. 2007. Vaasan yliopisto. Ympäristöjohtaminen. Viitattu 26.3.2011.
<http://lipas.uwasa.fi/termino/WasaTerm/ymparistojohtaminen/ympristosaamine.html>
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat.
- Rinne, P. & Linnanen, L. (toim.) 1998. Ympäristöviestintä ja -raportointi. Helsinki: Elinkaari.

Ritchie, S. & Martin, P. 1999. Motivation management. Hampshire: Gower Publishing.

Sarkkinen, S. (toim.) 2006. Ympäristövastuu työpaikalla. Säästä luontoa ja rahaa. Helsinki: Edita Prima.

Sponda. 2010. Hyviä ohjeita työpaikan energian säästämiseksi. Viitattu 2.4.2011.
<http://www.sponda.fi/Documents/Energians%C3%A4%C3%A4st%C3%B6pas.pdf>

Suomen standardoimisliitto SFS. 2010. ISO 14000-sarjan standardit -esite. Viitattu 23.3.2011.
<http://www.sfs.fi/files//iso14000esite.pdf>

Turunen, T. Monita. Yrityksen ympäristövastuu voimavaraksi. Viitattu 16.3.2011.
<http://www.monita.fi/voimavaraksi.html>

WWF. 2011. Green Office. Viitattu 31.3.2011.
http://www.wwf.fi/yritykset/green_office/toimiston_ohjetta.html

Ympäristövastuu- ja turvallisuus. 2011. PK-RH. Pk-yritysten riskienhallinta. Viitattu 16.3.2011.
<http://www.pk-rh.fi/perusvaatimukset/riskienhallinnan-perusvaatimukset/ymparistovastuu-ja-turvallisuus/ymparistovastuu-ja-turvallisuus/>

Julkaisemattomat lähteet ja haastattelut

Brost, K. 2011. DHL intranet. Go Green. Viitattu 10.3.2011.

Brost, K. 2011. DHL intranet. Green strategy. Viitattu 2.3.2011.

Brost, K. 2010. DHL intranet. Paper Policy. Viitattu 3.3.2011.

DHL Global Forwarding. 2009. Go Green sales presentation.

Dr. Ehrhart, C. E. 2010. Delivering tomorrow. Towards sustainable logistics. How business innovation and green demand drive a carbon-efficient industry. Bonn: Deutsche Post AG

Eriksson, S. 2011. Henkilöstöhallinnon sähköpostihaastattelu. 19.04.2011. DHL Global Forwarding (Finland) Oy. Vantaa.

Männikkö, A. 2011. Manager, Sustainable Logistics sähköpostihaastattelu. 16.03.2011. DHL Express (Finland) Oy. Vantaa.

Sares, S. 2011. Financial Manager haastattelu. 31.03.2011. DHL Global Forwarding (Finland) Oy. Vantaa.

Viisanen, K. 2011. Laatu- ja ympäristöpäällikön (QEHS & Security) haastattelu. 05.05.2011. DHL Global Forwarding (Finland) Oy. Vantaa.

Kuviot

Kuvio 1 Vastausmäärät osastoittain	23
Kuvio 2 Kertyneiden työvuosien jakauma	23
Kuvio 3 Laatu- ja ympäristöpäällikön tunnettavuus	24
Kuvio 4 Laatu- ja ympäristöpäällikön tunnettavuus, uudet vs. vanhat työntekijät.....	25
Kuvio 5 Ympäristöaiheinen koulutus ja/tai opastus	25
Kuvio 6 Ympäristöaiheinen koulutus ja/tai opastus, uudet vs. vanhat työntekijät	26
Kuvio 7 Paperijätteen lajittelu	27
Kuvio 8 Väite Go Green-ilmastonsuojeluohjelman päätavoitteesta	28
Kuvio 9 Go Green-palvelun tunteminen	29
Kuvio 10 Go Green-palvelun tunteminen, myynti & markkinointi vs. kaikki	29
Kuvio 11 Go Green-palvelun tunteminen, johtoryhmä vs. taloushallinto.....	30
Kuvio 12 Tietokoneen näytön sammuttaminen	31
Kuvio 13 Valojen sammuttaminen.....	32
Kuvio 14 Jätteen lajittelu	33
Kuvio 15 Kaksipuolinen tulostaminen	34
Kuvio 16 Kaksipuolinen tulostaminen, merirahti vs. lentorahti.....	34
Kuvio 17 Huolestuneisuus työn ympäristövaikutuksista	35

Taulukot

Taulukko 1 Huolestuneisuus työn ympäristövaikutuksista osastokohtaisesti	36
Taulukko 2 Huolestuneisuus työn ympäristövaikutuksista, naiset vs. miehet	36

Liitteet

Henkilöstön ympäristöosaamisen taso kansainvälisessä logistiikka-alan yhtiössä -kysely

1 Osasto, jolla työskentelet

- Merirahti
- Lentorahti
- Myynti- ja markkinointi
- F&A (Taloushallinto)
- Johtoryhmä
- Muut

2 Sukupuoli

- Nainen
- Mies

3 Kuinka kauan olet ollut yrityksessä?

- Alle 1 vuotta
- 1-5 vuotta
- 6-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

4 Tiedätkö keneen ottaa yhteyttä ympäristöasioihin liittyen?

- Ei
- Kyllä. Keneen?

5 Oletko saanut koulutusta/opastusta ympäristöasioissa? Esim. lajittelu/kierrätys, Go Green -aiheista (Elearning) jne.

- Kyllä
- Ei

6 Osaatko lajitella työstäsi aiheutuvat paperijätteet oikeisiin lajitteluastioihin?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Huonosti
- Erittäin huonosti
- En osaa sanoa

7 Jos vastasit ”huonosti”, ”erittäin huonosti” tai ”en osaa sanoa”; Kerro mitä koet hankalana paperinlajittelussa

8 Väite: Go Green-ilmastonsuojeluohjelman päätavoite on vähentää CO₂ päästöjä 30% vuoteen 2020 mennessä

- Oikein
- Väärin
- En osaa sanoa

9 Osaan kertoa asiasta tietämättömälle, mikä Go Green-palvelu on ja mitä se pitää sisällään

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

10 Töistä lähtiessäni sammutan myös tietokoneeni näytön

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- En koskaan

11 Sammutan valot (esim. WC-tilat ja neuvotteluhuoneet) aina kun niitä ei tarvita

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- En koskaan

12 Lajittelen kaikki työpaikalla aiheutuneet jätteet asianmukaisesti (paperi, pahvi, ruoan jätteet, muut)

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- En koskaan

13 Kun mahdollista pyrin printtaamaan tulosteeni kaksipuolisina

- Aina
- Useimmiten

- Joskus
- En koskaan

14 Minua huolestuttaa työni aiheuttama ympäristökuormitus

- Paljon
- Jonkin verran
- Vähän
- Ei ollenkaan

15 Kommentoi vapaasti, mitä mieltä olet ympäristöasioiden hoitamisesta DGF:llä, haluaisitko koulutusta/opastusta/lisätietoa ympäristöön tai Go Greeniin liittyvissä asioissa?