

VAASAN YLIOPISTO

Humanistinen tiedekunta

Viestintätieteiden laitos

Susanna Mäenpää

Sisäisen ympäristöviestinnän nykytilanne ja kehitystarpeet UPM:n Kymin
tehtaalla

Viestintätieteiden pro gradu -tutkielma

Vaasa 2008

SISÄLLYS

KUVIOT	3
TAULUKOT	4
TIIVISTELMÄ	5
1 JOHDANTO	7
1.1 Tutkimuksen tavoite	8
1.2 Tutkimusaineisto	10
1.2.1 Kohdeyritys UPM-Kymmenen Kymin tehdas	10
1.2.2 Aineistonhankinta	12
1.3 Tutkimusmenetelmät	14
2 ORGANISAATION SISÄINEN VIESTINTÄ	17
2.1 Yhteisöviestinnän ja organisaatioviestinnän käsitteet	18
2.2 Sisäisen ja ulkoisen viestinnän työnjako	19
2.3 Sisäisen viestinnän tehtävät	22
2.4 Sisäisen viestinnän kanavat	23
2.4.1 Kasvokkaiset eli suulliset viestintäkanavat	24
2.4.2 Painetut eli kirjalliset viestintäkanavat	26
2.4.3 Sähköiset viestintäkanavat	27
2.5 Viestintätyytyväisyys viestinnän toteutumisen mittarina	29
3 YMPÄRISTÖVIESTINTÄ ORGANISAATIOSSA	31
3.1 Ympäristöviestinnän moniulotteisuus	32
3.2 Ympäristöviestintä organisaatioviestinnän kentässä	34
3.2.1 Sisäinen ympäristöviestintä	36
3.2.2 Ulkoinen ympäristöviestintä	37
3.3 Sisäisen ympäristöviestinnän merkitys yritykselle	39

3.3.1 Ympäristötietouden ylläpito ja asennekasvatus	40
3.3.2 Tiedottaminen ympäristöasioista esimiesten välityksellä	41
3.3.3 Koulutukset ympäristöosaamisen ylläpitäjänä	42
3.4 Aikaisempaa ympäristöviestinnän tutkimusta Suomessa	44
3.5 Ympäristöviestinnän linjaukset UPM-Kymmenellä ja Kymillä	46
4 SISÄISEN YMPÄRISTÖVIESTINNÄN NYKYTILANNE KYMILLÄ	49
4.1 Kyselyn vastaajien taustatiedot	49
4.2 Ympäristöviestintä henkilöstön silmin	52
4.3 Ympäristötietoisuuden taso tehtaalla	57
4.3.1 Työhön kuuluvien ympäristöasioiden tunnistaminen	57
4.3.2 Ympäristötavoitteiden tuntemus	59
4.3.3 Suhtautuminen ympäristöasioihin	63
4.4 Tyytyväisyys ympäristöasioiden viestintään	67
4.4.1 Viestintäkanavatyytyväisyys	68
4.4.2 Henkilöstön tyytyväisyys ympäristöasioiden tietosisältöihin	72
4.4.3 Ympäristötiedon löydettävyys	75
4.5 Esimiesten ja alaisten välinen ympäristöasioiden käsittely	81
4.5.1 Ympäristötiedon kulku esimiesten ja alaisten välillä	81
4.5.2 Kehityskeskustelut ympäristötavoitteiden välittäjänä	85
4.5.3 Osastokohtaiset kehitystoiveet	87
4.6 Ympäristökoulutukset tiedon välittäjänä Kymillä	90
4.6.1 Ympäristökoulutuksiin osallistuminen	91
4.6.2 Ympäristökoulutusten kattavuus	93
4.6.3 Henkilöstön toiveet ympäristökoulutusten sisällöistä	96
4.7 Yhteenveto ja toimintaehdotukset	98
5 PÄÄTÄNTÖ	102
LÄHTEET	106

LIITTEET

Liite 1. Saate 1.10.2007	112
Liite 2. Kyselylomake	113
Liite 3. Muistutus 11.10.2007	122
Liite 4. KuusankoskiNetin ilmoitus kyselystä	123

KUVIOT

Kuvio 1. Viestinnän suunnan jako tehtävien mukaan	21
Kuvio 2. Ympäristöviestinnän moniulotteisuus	33
Kuvio 3. Ympäristöviestintä yrityksen ympäristöosaamisen rakentajana	36
Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden osuudet (%) henkilöstöryhmittäin	50
Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden osastojakauma	51
Kuvio 6. Viestinnän perusarvojen toteutuminen	53
Kuvio 7. Ympäristöviestintää kuvastavat ominaisuudet	54
Kuvio 8. Työhön kuuluvien ympäristöasioiden jakauma työympäristöittäin	58
Kuvio 9. Tehtaan ja oman osaston ympäristötavoitteiden tunteminen (n=217)	60
Kuvio 10. Ympäristötiedon välityksessä käytetyt ja toivotut kanavat	69
Kuvio 11. Tietomäärien jakaumat ja tietovajeet	72
Kuvio 12. Ympäristötiedon hakeminen eri kanavista	77
Kuvio 13. Ympäristöasioita käsittelevien julkaisujen tunteminen	79
Kuvio 14. Ympäristötietojen vastaanottaminen sähköpostin kautta (n=215)	80
Kuvio 15. Esimieheltä tietoa saaneiden ja haluavien vastaajien osuudet osastoittain	82
Kuvio 16. Ympäristötiedon kulku esimiesten ja alaisten välillä suullisissa kanavissa	83
Kuvio 17. Ympäristötavoitteiden käsittely kehityskeskusteluissa (n=213)	85
Kuvio 18. Vastaajien halukkuus vaikuttaa osaston ympäristöasioihin (n=213)	88
Kuvio 19. Ympäristötavoitteiden läpikäynti perehdytyksissä eri osastoilla (n=215)	92
Kuvio 20. Ympäristökoulutukseen osallistuminen henkilöstöryhmittäin	93
Kuvio 21. Viimeisimmän ympäristökoulutuksen ajankohta (n=212)	94
Kuvio 22. Saadun ja tarvittun ympäristökoulutuksen määrät (ka) osastokohtaisesti	95

TAULUKOT

Taulukko 1. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumat	49
Taulukko 2. Ympäristöviestinnän riittävyys työympäristöittäin (n=214)	56
Taulukko 3. Tietoisuus oman osaston ympäristötavoitteista (n=214)	62
Taulukko 4. Ympäristöasenneväittämien suhteellinen frekvenssijakauma	64
Taulukko 5. Suurimmat ja pienimmät tietomäärät tietosisältöluokista	74
Taulukko 6. Ympäristötiedon saatavuus (n=213)	76
Taulukko 7. Osastokohtaiset ympäristöasioiden kehitystoiveet	89
Taulukko 8. Ympäristökoulutuksen sisältöihin liittyvät toiveet	97
Taulukko 9. Kymen sisäisen ympäristöviestinnän SWOT-analyysi	100

VAASAN YLIOPISTO**Humanistinen tiedekunta**

Laitos:	Viestintätieteiden laitos
Tekijä:	Susanna Mäenpää
Pro gradu -tutkielma:	Sisäisen ympäristöviestinnän nykytilanne ja kehitystarpeet UPM:n Kymin tehtaalla
Tutkinto:	Filosofian maisteri
Oppiaine:	Viestintätieteet
Valmistumisvuosi:	2008
Työn ohjaaja:	Merja Koskela

TIIVISTELMÄ:

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää UPM:n Kymin tehtaan sisäisen ympäristöviestinnän nykytilaa sekä kehitystarpeita. Ympäristöviestintä on paperiteollisuudessa tärkeässä osassa, sillä paperinvalmistusprosessin jokainen vaihe vaikuttaa osaltaan ympäristöön. Tästä syystä myös ympäristöviestinnän merkitys korostuu kohdeyrityksessä. Ympäristöviestinnällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yrityksen ympäristöasioita koskevaa tiedonkulkua ja vuorovaikutusta. Tutkimus keskittyy tarkastelemaan Kymin tehtaan sisäistä ympäristöviestintää.

Tutkimuksen aineisto koostuu ympäristöasioiden tiedonsaantia ja tietoutta mittaavan www-kyselyn vastauksista. Aineisto kerättiin intranetissä olleella kyselyllä. Kohderyhmänä on Kymin tehtaalla työskentelevä UPM:n henkilöstö. Kyselyyn vastasi 22 prosenttia 990 henkilön perusjoukosta. Kyselylomake sisältää viisi osiota, jotka keskittyvät sisäisen ympäristöviestinnän eri osatekijöihin. Vastauksia analysoin tilastollisin menetelmin ja avointen kysymysten vastauksia luokittelen sisällön erittelyn avulla.

Tutkimus osoitti, että Kymin henkilöstö pitää sisäistä viestintää suhteellisen onnistuneena, luotettavana, avoimena ja ajan tasalla olevana. Vastajat kuitenkin jossain määrin kyseenalaistavat tiedotuksen riittävyuden ja ympäristöasioiden kaunistelemattomuuden. Ympäristötietoisuus tehtaalla on yleisten ympäristöasioiden osalta melko hyvä, mutta oman työn ympäristöasioista tiedetään heikommin. Ympäristöasioiden tuntemiseen vaikuttavat kiinnostuneisuus, oma-aloitteinen asioiden selvittäminen sekä aikatekijä. Henkilöstön asennoituminen on varsin myönteistä ja erityisesti ympäristövastuu koetaan tärkeäksi. Asenteet ja toiminta ovat kuitenkin jossain määrin ristiriitaisia. Henkilöstö toivoo viestinnän keskittyvän enemmän virallisiin, henkilökohtaisiin ja sähköisiin viestintäkanaviin. Enemmän tietoa kaivataan yleisistä ympäristöasioista, toiminnasta ja omaan työhön vaikuttavista asioista. Tutkimuksen mukaan tärkeimpiä kehityskohteita ovat esimies-alaisviestintä, koulutukset ja tiedon löydettävyyden parantaminen. Suurin uhka viestinnän onnistumiselle ovat asenteet ja tulevat muutokset niin viestintäkanavissa kuin yrityksen tulevaisuudessakin. Halukkuus osallistua ja vaikuttaa ympäristöasioihin puolestaan antaa hyvät mahdollisuudet viestinnän kehittämiseksi.

AVAINSANAT: paperiteollisuus, yritykset, ympäristöviestintä, sisäinen viestintä

1 JOHDANTO

Ympäristöasiat ovat olleet osa yritystoimintaa jo kymmeniä vuosia ja limittyneet siihen tiiviisti monella tapaa, sillä yrityksen lähes kaikki toiminta, erityisesti tuotantotoiminta, vaikuttaa ympäristöön. Yritysten toiminnan ympäristömyönteisyyden merkitys kasvaa tulevaisuudessa entisestään ympäristöongelmien lisääntyessä maapallolla ja yhteiskunnan reagoiessa niihin uusin tavoin. Ympäristömuutosten näkyminen entistä selvemmin maailmalla saa yhteisöt ja yksilöt reagoimaan tapahtuviin muutoksiin voimakkaammin. Ympäristö otetaan yhä vakavammin huomioon niin lainsäädännössä kuin kuluttajienkin arjessa, ja samoin se vaikuttaa myös yritysten liiketoimintaan. Yrityksissä hyvin hoidetuilla ympäristöasioilla voidaan vastata toimintaan vaikuttavien tahojen odotuksiin, vahvistaa kilpailukykyä ja yrityksen imagoa.

Teollisuusaloilla ympäristöasiat ovat kuuluneet toimintaan aina ympäristökeskustelun alkuhetkistä lähtien. Metsä- ja paperiteollisuus on joutunut toimintansa luonteen vuoksi huomioimaan alusta lähtien sen huomattavat vaikutukset lähiympäristöön raaka-aineiden ja luonnonvarojen käytöstä ja toiminnasta aina valmiisiin tuotteisiin. Aina paperiteollisuuden alkua ajoilta lähtien jatkuneet päästöt ympäristöön ovat kuormittaneet niin ilmaa, vesistöä kuin maaperääkin, mikä on jättänyt jälkensä luontoon. Muun muassa vesistöjen pohjasedimentit ja veden laatu ovat joutuneet kärsimään pitkäaikaisesta kuormituksesta (ks. esim. Ympäristöministeriö 2008b). Nykyisin teollisuusyritykset pyrkivät minimoimaan vaikutuksensa ympäristöön ja korjaamaan aiheutettuja vahinkoja entiselleen. Ympäristövastuulla onkin suuri merkitys teollisuusaloilla, joilla aiheutuneet ympäristövahingot herättävät muun muassa mediassa huomattavasti enemmän huomiota kuin myönteiset saavutukset ympäristötoiminnassa.

Vastuullinen liiketoiminta kaikkine haasteineen on nykyisin osa lähes jokaisen suomalaisen yrityksen arkea (Pohjola 2003: 9). Vastuualaan lukeutuu myös vastuu ympäristöstä. Ympäristövastuu osana yhteiskuntavastuuta on toiminnan elinehto usealle yritykselle. Sillä tarkoitetaan toiminnan ympäristövaikutusten huomioimista tuotteiden tai toiminnan koko elinkaaren ajan, suunnittelusta toteutukseen (emt. 16). Vastuu määritetään kuuluvaksi jokaiselle, ja siksi kaikkien panos ympäristötoimintaan nähdään

tärkeänä. Könnölä ja Rinne (2001: 12) toteavatkin vuorovaikutuksen ylläpitämisen eri sidosryhmien, kuten kansalaisjärjestöjen, viranomaisten, sijoittajien ja työntekijöiden, kanssa olevan yksi vastuullisesti toimivan yrityksen toimintaedellytyksistä. *Sidosryhmillä* tarkoitan yrityksen toimintaan vaikuttavia toimijoita ja tahoja, joita yrityksellä on sekä sisäisiä että ulkoisia (ks. Pohjola 2003: 60; Lovio 2004b: 57). Vuorovaikutuksen kautta yritys ymmärtää eri toimintaympäristöjä ja osaa siten tulkita markkinasignaalien muutoksia (Lovio 2004b: 61). Muutosten ja toiminnan jatkuvuuden takia yritysten onkin tärkeää huomioida sidosryhmiensä tarpeet (Luoma-aho 2005: 101). Yritykset eivät voi irrottautua muusta yhteiskunnasta ja toimia täysin omien päämääriensä mukaan, vaan toiminnassa tulee punnita myös ulkopuolisten sidosryhmien odotuksia ja arvoja sekä pitää yllä suhteita näihin toimintaan yhteydessä oleviin tahoihin.

Ympäristövastuu on ympäristönsuojelutoiminnan ja johtamisen perusedellytys. Yrityksessä ympäristöasioiden hoitoon nivoutuu lukuisia asioita, jotka kaikki vaativat koko henkilöstön sitoutumista toteutuakseen onnistuneesti. Tätä kautta sisäisen viestinnän merkitys muun muassa toimivassa vuorovaikutuksessa korostuu.

1.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten UPM:n Kymin tehtaan henkilöstö kokee tehtaan sisäisen ympäristöviestinnän toteutuvan. Sisäisellä ympäristöviestinnällä tarkoitan henkilöstölle tarkoitettua ympäristöön vaikuttavien ja ympäristöä koskevien tehtaan asioiden sisäistä tiedottamista ja yhteydenpitoa muun muassa henkilöstölehtien, intranetin ja erilaisten tilaisuuksien muodossa (ks. luku 3.1.2). Lisäksi tavoitteena on selvittää, nouseeko viestinnän eri osa-alueista kehitystarpeita tai asioita, joihin henkilöstö ei ole tyytyväinen. Tutkimuksen tavoitteeseen haen vastausta seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

1. Kuinka hyvin konsernin ympäristöviestinnän tavoittelemat perusarvot toteutuvat henkilöstön mielestä?

2. Kuinka tietoinen tehtaan henkilöstö on työpaikkansa ympäristöasioista?
3. Kuinka tyytyväisiä he ovat ympäristöasioiden tiedonsaantiin ja -kulkuun?
4. Kuinka hyvin tieto ympäristöasioista kulkee esimiesten ja alaisten välillä?
5. Miten hyvin perehdytykset ja koulutukset toimivat ympäristötiedon välittäjänä?

Selvitän tutkimuskysymysten kautta sekä nykytilannetta että kehitystä vaativia kohteita Tarkastelen tuloksia taustamuuttujien, kuten työympäristön, osaston, iän ja henkilöstöryhmän kautta. Näiden vaikutusta peilaan jokaiseen aihealueen kysymykseen. Nostan aihekohtaisesti esiin ne tekijät, joiden kohdalla erot ovat merkittäviä ja joilla voi olla merkitystä tulevia toimintasuunnitelmia ajatellen. Ympäristötietoisuuden sekä esimiesalaisyhteistyön kohdalla tarkastelen erityisesti työympäristön vaikutusta vastauksiin. Ympäristökoulutusten osuudessa keskityn tarkemmin sekä osasto- että henkilöstöryhmämuuttujan tarkasteluun.

Tutkimuksen lähtökohtana on UPM-Kymmenen konserniin kuuluvan Kymin tehtaan, josta jatkossa käytän nimitystä *Kymi*, ympäristönsuojelu- ja viestintäosastojen kiinnostus kartoittaa tuotantolaitostensa ympäristötietoisuuden ja tiedonkulun tilannetta. Tutkimuksen toimeksiantajia ovat Kymin viestintä- ja ympäristönsuojeluosastot. Ympäristötietoisuuden voidaan nähdä muodostuvan tietojen, asenteiden ja ympäristömyönteisen toiminnan tiedostamisen kokonaisuudesta (ks. esim. Kortelainen & Kotilainen 1994: 10). Yritysten kohdalla tämä tarkoittaa, että organisaatiolla on tietoa toimintansa ympäristövaikutuksista ja ympäristömyönteisyyden mahdollisuuksista (Rohweder 2003: 87). Ympäristöasenteet eli suhtautuminen ihmisen ja ympäristön välisiin toimiin nähdään yhdeksi tekijäksi, joka vaikuttaa ihmisten ympäristötietoisuuteen, ja siksi huomioin nekin tutkimuksessa (ks. luku 4.4.2).

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää Kymillä esimiestehtäviin kuuluvassa alaisten asennekasvatuksessa, ympäristöasioiden tietoisuuden ylläpidossa ja ympäristötoiminnan sekä viestinnän kehittämisessä. Ympäristöviestinnän merkitys sidosryhmien, kuten henkilöstön ja asiakkaiden, ympäristöasioiden tietoisuuden kasvattamisessa on suuri. Siksi tämän viestinnän osa-alueen kehittäminen ja ylläpito on tärkeää erityisesti suurille metsäteollisuusyrityksille, joiden ympäristötoimintaan kohdistuu paljon odotuksia.

Tässä kontekstissa ympäristöviestintä nähdään yrityksen ympäristönsuojelutoimintaan liittyvien asioiden välittämiseksi eteenpäin yrityksen sisäisille ja ulkopuolisille tahoille (ks. luku 3.1). Tämän tutkimuksen tulosten kautta voidaan Kymillä keskittää resursseja tutkimuksen esiintuomiin kehityskohteisiin ja kehittää viestintää henkilöstön tarpeiden mukaisesti.

1.2 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineisto koostuu UPM:n Kymin tehtaan palveluksessa työskentelevien sekä Kymillä työskentelevien konsernin yhteisten osastojen henkilöstön vastauksista (n=217) lokakuun 2007 aikana järjestettyyn kyselyyn. UPM-Kymmene-konsernin yhteisiin palveluihin kuuluvia työntekijöitä on sijoitettu ympäri maata eri tuotantolaitoksiin. Kymillä tähän konsernin palveluksessa olevaan ryhmään kuuluvat muun muassa HR-, talous- ja IT-osastoilla työskentelevät henkilöt.

Varsinaisesti Kymin palveluksessa olevan henkilöstön lisäksi tehtaan uuden talteenottolaitoksen rakennusprojekti (REC08-projekti) ja muut projektit työllistävät myös muilta UPM:n tuotantolaitoksilta tulleita henkilöitä. Käytän kaikista vastaajista yleisesti nimitystä *kymiläiset*.

1.2.1 Kohdeyritys UPM-Kymmenen Kymin tehdas

Suomessa paperinvalmistuksella on pitkät perinteet. UPM-Kymmene Oyj on metsäteollisuusyhtiö, joka perustettiin vuonna 1995, jolloin vanhat metsäyhtiöt Kymmene Oy, Repola Oy ja Yhtyneet paperitehtaat (United Papermills) yhdistyivät. Fuusioituneiden yhtiöiden kautta UPM:n paperinvalmistus yltää aina 1800-luvulle. (UPM 2008d.) Nykyisin UPM valmistaa tuotteitaan 14 maassa ympäri maailmaa 63 tuotantolaitoksen voimin (UPM 2008b). UPM:n tuotantolaitoksilla valmistetaan aikakaus-, sanomalehti-, hieno- ja erikoispaperia, tarrapaperia ja -laminaattia sekä puutuotteita (UPM 2008c). Yhtiön liikevaihto vuonna 2007 oli yli 10 miljardia euroa, ja yhtiö työllisti maailmanlaajuisesti yli 28 000 henkilöä (Talouselämä 2008).

UPM-Kymmenen konserniin kuuluva Kymin tehdas on Kaakkois-Suomessa Kuusankoskella sijaitseva sellun, paperin ja energiantuotannon tehdaskokonaisuus, jossa lopputuotteena valmistetaan päällystettyä ja päällystämätöntä hienopaperia Euroopan ja Pohjois-Amerikan markkinoille. Kymillä työskentelee vakituisesti noin 900 henkilöä. Paperinvalmistus Kymillä aloitettiin vuonna 1872. (UPM 2007b.)

Metsäteollisuuden toimialaan kohdistuivat 1990-luvun alkupuoliskolla erityisen vahvasti markkinoiden ja kuluttajien uudet ympäristötoimintaan liittyvät odotukset ja arvot (Linnanen, Markkanen & Ilmola 1997: 47). Metsä- ja paperiteollisuuden yritykset olivatkin ensimmäisiä teollisuuden aloja, jotka jo varhain aloittivat ympäristöasioiden integroinnin toimintaansa. Kymin hienopaperituotannolla on EU-kukka-ympäristömerkin (*European eco label*) sekä puun alkuperäketjun hallintaan liittyvien FSC- ja PEFC-sertifikaatin merkkien käyttöoikeudet (Taskinen 2008). Tehtaalla on ollut vuodesta 1995 käytössä sertifioitu ympäristöjärjestelmä. Ympäristöasioissa tehdas on sitoutunut jatkuvaan parantamiseen, johon kuuluu muun muassa luonnonvarojen kestävä käyttö, energian säästäminen, henkilöstön ympäristöosaamisen ylläpito ja ympäristökuormitusten minimointi. (UPM 1997: 10; 2007b.)

Tehtaan ympäristöasioita käsitellään sekä henkilöstölle että sidosryhmille kohdistetuissa julkaisuissa, muun muassa konsernin toimintaohjeissa ja ympäristöraportin vuosittaisessa tehdaskohtaisessa kehitysraportissa. Ympäristöasioiden viestinnän pääarvoja UPM:llä ovat avoimuus, aktiivisuus ja nopeus sekä ajantasaisen tiedon välittäminen sidosryhmille, mikä liittyy osaltaan myös henkilöstön ympäristöosaamisen ylläpitoon (UPM 2007c: 10). Siksi viestinnässäkin pyritään jatkuvaan kehittämiseen.

Kaikilta tehtaan alueella työskenteleviltä vaaditaan ympäristöasioiden tuntemista ja niitä koskevien sääntöjen noudattamista. Kaikki työntekijät perehdytetäänkin tehtaan toimintatapoihin. (Kymin toimintajärjestelmä 2007.) Konsernin ympäristötavoitteissa määritellään ympäristövastuun kuuluvan tehtaalla jokaiselle, sillä yrityksen toimintaan vaikuttavat ympäristöön liittyvät ilmiöt ja toiminnot nähdään olennaiseksi osaksi henkilöstön työtehtäviä (UPM 2002).

1.2.2 Aineistonhankinta

Tämän tutkimuksen aineisto muodostuu Kymin tehtaalla tehdyn ympäristöasioiden tiedonsaantia ja tietoutta mittaavan www-kyselyn vastauksista, joita saatiin kaikkiaan 217. Www-kyselyllä saa tiedot kerättyä nopeasti, ja se on myös helppo toteuttaa kohderyhmälle, jonka kaikilla jäsenillä on mahdollisuus vastata tietokoneen välityksellä (Heikkilä 2004: 69). Kyselymuoto valikoitui perusjoukon eli kohderyhmän suuren koon perusteella ja siksi, että edellä mainittu edellytys tietokoneen käyttöön liittyen toteutuu Kymillä.

Aineisto kerättiin tehtaan intranetissä julkaistulla yhdeksänsivuisella www-kyselyllä (liite 2), joka sisältää 7 taustoittavaa monivalintakysymystä, 58 kysymystä ja viimeisen sivun palauteosion. Kysymykset jakautuvat sisältönsä mukaan viiteen aihealueeseen, jotka muodostuvat sisäisen ympäristöviestinnän eri osatekijöistä. Aihekokonaisuuksia ovat ympäristöasenteet (16 kysymystä), viestinnän tavoitteiden toteutuminen (14 kysymystä), viestintäkanavat (13 kysymystä), esimies-alaisviestintä ympäristöasioissa (7 kysymystä) ja koulutus (8 kysymystä). Laajin aiheista on viestintäkanavien kolmisivuinen osio, jossa kysytään asioita sekä viestintäkanavien toiminnasta että niiden tietosisällöstä. Aihealueet muodostettiin Kymin sisäisen ympäristöviestinnän tärkeimmistä alueista, joiden tilannetta haluttiin kehityksen kannalta selvittää.

Kysymysten muodot vaihtelevat neliportaisesta Likert-asteikosta (eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – samaa mieltä), strukturoituihin ja sekamuotoisiin kysymyksiin sekä avoimiin kysymyksiin. Likert-asteikosta jätin 'en osaa sanoa' -vaihtoehdon pois, sillä se olisi voinut houkutella liian monia valitsemaan helpoimman vastausvaihtoehdon (ks. Heikkilä 2004: 53). Kysymysmuodot vaihtelevat lomakkeella osaksi sen tähden, että käyttämäni ohjelma salli vain tietyn määrän kysymyksiä yhdelle sivulle. Jouduinkin osin yhdistelemään kysymyksiä samanlaiseen muotoon sivumäärää vähentääkseni.

Suunnittelin kyselyn yhdessä Kymin viestintä- ja ympäristöpäällikön kanssa. Käytin kyselyn tekemiseen Similan Survey Manager (SSM) -ohjelmaa, joka on Kymillä

yleisesti käytössä oleva kyselyohjelma. Lähetin kyselyn 3.9.–14.9.2007 testattavaksi kahdeksalle henkilölle tehtaan eri osastoille. Kyselylomake tulee aina testata ennen varsinaista lähettämistä, vaikka se alusta alkaen tehtäisiinkin mahdollisimman huolellisesti (Heikkilä 2004: 61). Testaajien tehtävänä oli tarkastaa kysymysten ja ohjeiden selkeys ja mahdolliset virheet sekä kyselyn tekemiseen kuluva aika. Testaukseen varatun ajan jälkeen tein vastausohjeisiin ja -vaihtoehtoihin tarvittavat korjaukset testaajien palautteen mukaan. Testaajien vastauksia en laske aineistoon kuuluviksi, vaan lähetin heillekin korjatun kyselyn varsinaista vastaamista varten.

Testauksen jälkeen välitin korjatun kyselyn 1.10.2007 sähköpostilinkkinä saatteineen (liite 1) Kymin tehdasalueen UPM:n henkilöstölle (N=990). Saatteessa kerroin vastaajille kyselyn tarkoituksesta ja korostin vastaajien vaikutusmahdollisuutta, jolla toivoin motivoivani heitä ilmaisemaan omat näkemyksensä asioista. Vastausaika oli kaksi viikkoa. Vastauksia sain ensimmäisen kahden viikon aikana 168. Muistutuksen (liite 3) lähetin 11.10. kaikille, jotka eivät olleet vastanneet ja samalla pidensin vastausaikaa vielä viikolla. Samana päivänä tehtaan intranetin etusivulla julkaistiin ilmoitus kyselystä, jonka tarkoitus oli saateen tavoin motivoida ja kehottaa vielä vastaamatta jättäneitä osallistumaan kyselyyn (ks. liite 4). Ilmoituksessa, kuten ensimmäisen lähetyksen saatteessakin, korostettiin kyselyyn vastaamisen kautta kaikilla olevan mahdollisuus osaltaan vaikuttaa oman työympäristönsä turvallisuuteen ja viihtyvyyteen sekä työpaikan ympäristötoiminnan kehittämiseen.

Kyselyyn vastasi lopulta 22 % (n=217) henkilöstöstä. Vastaukset kattavat kaikki tehtaan osastot suhteellisen hyvin. Heikkilän (2004: 45) mukaan otoskoon tulisi olla vähintään 100, kun tuloksia tarkastellaan kokonaistasolla ja kohderyhmä on suppea, tai 200–300, kun tutkimus keskittyy perusjoukon ryhmien keskinäiseen vertailuun. Tämä tutkimus ei kuitenkaan keskity ryhmien väliseen vertailuun, eikä kohderyhmäkään ole kovin suppea. Otokoko tässä tutkimuksessa sijoittuu näiden kahden tapauksen välille, jolloin saatu vastausprosentti on tavoitteeseensa nähden kattava.

Oletettavasti kyselylomakkeen pituudesta johtuen kaikki vastaajat eivät ole vastanneet jokaiseen kysymykseen. Vastauksia on kuitenkin jokaiseen kyselyn kysymyksistä

annettu vähintään 212 eli kato on korkeintaan viisi vastausta vähemmän kuin vastausten kokonaismäärä. Kadon ollessa korkeimmillaankin näin pieni, se ei vaikuta suuresti tuloksiin.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Analysoin tuloksia tilastollisia menetelmiä käyttäen, minkä lisäksi käytän myös sisällön erittelyä avointen kysymysten vastauksia määrällistettäessä ja käsiteltäessä. Tulosten analysoinnissa käytän apuna SPSS-tilastolaskentaohjelmaa, Excel-taulukkolaskentaohjelmaa ja Similan Survey Manager -webkyselyohjelman analyysisovellusta tulosten kääntämiseksi muissa ohjelmissa käytettävään muotoon.

Kyselyn kysymykset ovat muodoltaan erilaisia, joten avoimissa sekä strukturoiduissa kysymyksissä ja Likert-asteikollisissa asenneväittämissä käytän erilaista lähestymistapaa. Strukturoitujen eli valmiita vastausvaihtoehtoja sisältävien ja sekamuotoisten eli vaihtoehtojen lisäksi avoimen kentän sisältävien kysymysten kohdalla tarkastelen tuloksia vastausvaihtoehtojen frekvenssijakaumien (vastausten kappalemäärät) sekä suhteellisten frekvenssien (prosenttilukujen) avulla. Suhteelliset frekvenssit lasken kysymyskohtaisesti vastausten kokonaismäärään nähden, sillä vastausmäärät vaihtelevat kysymyksittäin. Lisäksi käytän tuloksien tulkinnessa suurimmat frekvenssit saaneista vastausvaihtoehdoista nimitystä *luokkamoodi* (vrt. Korhonen 1999: 88). Moodilla tarkoitetaan tyyppiarvoa eli sitä arvoa, tai kuten tässä tutkimuksessa vastausvaihtoehtoa, joka esiintyy useimmin (ks. Heikkilä 2004: 84).

Havainnollistan tuloksia erilaisin pylväs-, palkki- ja piiraskuvioin sekä taulukoin. Lisäksi ristiintaulukoin kulloinkin kyseessä olevan kysymyksen vastaukset taustamuuttujien kanssa tutkittaessa taustatekijöiden ja vastausten keskinäistä korrelointia eli riippuvuutta. Mikäli selkeää riippuvuutta muuttujien välillä on huomattavissa, otan käyttöön myös Pearsonin tai Spearmanin korrelaatiokertoimen. Niiden avulla asteikon laadusta riippuen voidaan päätellä, onko kahden muuttujan välillä olemassa lineaarista

riippuvuutta (Heikkilä 2004: 90, 92). Pääsääntönä on, että mitä lähempänä arvoa +1 tai -1 kertoimen r-arvo on, sitä voimakkaampaa riippuvuuskin on (emt. 91). Taustamuuttujina käytetään työosastoa, henkilöstöryhmää, työympäristöä ja ikää, sillä vertailtaessa kyseisiä tekijöitä keskenään voidaan tulosten tietoja hyödyntää viestinnän kehityssuuntia määriteltäessä.

Viestintätyytyväisyyttä tutkiessani havainnollistan kokonaistuloksia histogrammi- ja viivakuvion yhdistelmällä. Viestintätyytyväisyyttä mitataan viestintävajeilla, joilla tarkoitetaan saadun ja halutun tiedon määrän erotusta (Ikävalko 1994: 47). Tässä tutkimuksessa viestintävajetta tarkastellaan kanavavajeen ja tietovajeen kautta, jotka lasketaan viestintävajeen kaavan ($[\text{haluttu tieto}] - [\text{saatu tieto}] = \text{vaje}$) avulla erikseen (ks. Juholin 1999b: 76). Kumpaakin vajetta tarkastelen omina kokonaisuuksinaan. Kanavavajeen kohdalla keskityn enemmän käytettäviin kanaviin kuin niissä liikkuvaan tietomäärään. Lähestyn sitä vain pintapuolisella arviolla tietomäärien riittävydestä. Viestintätyytyväisyyttä ja viestintävajetta tarkastelen lähemmin luvussa 2.4.

Avointen kysymysten vastauksia tulkiten sisällön erittelyn avulla. Sisällön erittelyllä tiedot voidaan kerätä joko sanallisessa tai määrällisessä muodossa ja niitä voidaan käyttää joko kuvaamaan tai selittämään tutkittavaa ilmiötä (Pietilä 1973: 53–54). Tässä tutkimuksessa käytän sisällön erittelyä aineiston avointen kysymysten vastausten määrälliseen kuvaamiseen (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2003: 105). Näin vastaukset voidaan luokitella ja tiivistää lopullista tulkintaa varten (Pietilä 1973: 61). Tutkimusaineistosta voidaan muodostaa sisältöluokkia joko tutkittavan aineiston sisällön perusteella tai jonkin teorian, käsitejärjestelmän tai viitekehyksen pohjalta (emt. 97).

Keskityn analyysissäni aineiston sisällön perusteella muodostettaviin luokkiin, joiden jäsenillä on aineistoa tarkasteltaessa huomattavissa yhdistäviä tekijöitä. Käyn ensin läpi avoimet vastaukset kysymyskohtaisesti, jonka jälkeen muodostan sisältöluokat, joihin kuuluvat sisällöltään samantyyppiset vastaukset, ja karsin kysymysten ja tutkimuksen kannalta epäolennaiset vastaukset pois. Tulkiten vastauksia kysymyksiin liittyvien aiheiden kohdalla, ja havainnollistan niitä esimerkein tai taulukoin tilanteen mukaan.

Käsittelen aluksi sisäisen ympäristöviestinnän eri sisältöalueita omina kokonaisuuksinaan. Näin pystyn saamaan parhaiten kunkin osa-alueen toiminnasta kuvan, josta voin tehdä johtopäätöksiä nykytilanteesta ja kartoittaa aineistosta nousevat kehitystarpeet. Analyysin lopuksi teen aiheista yhteenvedon, jossa nostan esiin selvinneet keskeisimmät tulokset tämänhetkisestä tilanteesta sekä listaan mahdollisia kehitysehdotuksia. Tässä käytän apuna SWOT-analyysiä (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Se on strategisen suunnittelun menetelmä, jolla kartoitetaan yrityksen toimintaan liittyviä ulkoisia mahdollisuuksia ja uhkia sekä sisäisiä vahvuuksia ja heikkouksia yrityksen tai sen osatoimintojen näkökulmasta (Åberg 1992: 53; Linnanen, Boström & Miettinen 1994: 73; Niskala & Mätäsaho 1996: 59).

SWOT-analyysiä voidaan käyttää yritysten menestystekijöiden selvittämiseen (Linnanen ym. 1994: 73). Viestinnän tavoitteellisuuden kannalta katsottuna sillä voidaan viestintästrategian suunnittelua varten selvittää yrityksen ulkopuolelta kohdistuvat uhat ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle (ks. Åberg 1992: 53). Ympäristöviestinnän kannalta analyysillä selvitetään tarvittavat tiedot nykyisestä tilanteesta ja mahdollisuuksista tulevaa toimintasuunnitelmaa ajatellen.

Rakennan analyysimallin mukaisesti aikaisemmista tuloksista yhteenvetona nelikenttätaulukon. Siinä nostan esiin analyysissä ilmitulleita vahvuuksia sekä heikkouksia ja tulevaisuuden kannalta olennaisia mahdollisuuksia ja uhkia, jotka aineistosta ovat tulkittavissa. Vahvuuksien ja heikkouksien analysoinnilla voidaan selvittää nykytilannetta, kun taas mahdollisuuksien ja uhkien tarkastelulla kyetään arvioimaan tulevaa (Niskala & Mätäsaho 1996: 60). Analyysin hyvänä puolena on juuri näiden kahden ulottuvuuden, nykytilanteen ja tulevaisuuden yhdistäminen, mikä sisältyy tämän tutkimuksen tavoitteeseen. Viimeisen analyysin mukaan esitän lopulliset tulkintani kokonaisuudesta ja toimintaehdotukset tulevaisuutta ajatellen.

2 ORGANISAATION SISÄINEN VIESTINTÄ

Liiketoimintaa hallitaan eri toimintoja ohjaavien mallien ja tapojen mukaisesti. Sama pätee myös organisaatioiden viestinnässä. Viestintä on mukana organisaatioiden kaikessa toiminnassa, se toimii ikään kuin liimana toimintojen ja tekijöiden välillä. Organisaatioiden viestintä noudattaa tiettyä kaavaa, johon yrityksen taustalla vaikuttavat tekijät luovat erityispiirteitä. Organisaatioviestintä on yritystoiminnan perusedellytys ja voimavara (Ikävalko 1994: 10). Sen keskeisimmät toiminnot muodostuvat yhteydenpidosta ja tiedottamisesta (Siukosaari 2002: 12–13). Organisaatioviestintä on työyhteisön viestinnän sanomien vaihdantaa yhteisön eri osien välillä (Wiio 1973: 70; Åberg 1992: 61).

Viestinnän rooli on merkittävä, sillä se toimii sekä yrityksen toiminnan ja kulttuurin taustavaikuttajana ja rakentajana että yhteisössä vallitsevan ilmapiirin muodostajana. Organisaatioissa viestintätapaa määrittää organisaatiokulttuuri, joka on kaiken toiminnan taustalla ja samalla vaikuttaa myös yrityksen kehittymismahdollisuuksiin ja innovatiivisuuteen (Valpola 2000: 43–44). Organisaatiokulttuuri muodostuu yrityksen toimintatapojen, peruskomusten ja arvojen pohjalta (Heiskanen 2004: 10). Toimintatavat ja uskomukset muotoutuvat yrityksen toiminta-aikana tietynlaisiksi (ks. Valpola 2000: 43). Teollisuusyrityksissä arvoihin vaikuttavat olennaisesti työntekijöiden arvot. Perinteisesti Suomessa tuotantolaitosten ja ympäröivän yhdyskunnan välinen side on varsin voimakas, sillä teollisuuslaitokset ovat usein yhdyskunnan suurimpia työllistäjiä, jolloin työntekijöiden suhde on vahva sekä työpaikkaan että lähiympäristöön (ks. Kortelainen 1996: 49). Se osaltaan vaikuttaa myös siihen, millainen organisaatiokulttuuri teollisuusyrityksessä vallitsee.

Organisaation viestintään liitetään usein myös organisaatio- ja viestintäilmaston käsitteet, joihin yrityksen viestinnällä pyritään kohentamaan. Näillä tarkoitetaan henkilöstön kesken muun muassa työtovereiden välillä vallitsevaa ilmapiiriä. Ilmapiiriin vaikuttavat henkilöstön kokemukset ja havainnot organisaation työyhteisön toiminnoista sekä havainnot sen viestinnästä (Åberg 1992: 236). Toisaalta ilmapiiriin vaikuttavat myös monet muut työyhteisöön suoranaisesti liittymättömätkin tekijät. Se, miten organi-

saatiossa toiminnot hoituvat ja millainen ilmapiiri työyhteisössä vallitsee, muovaa myös organisaation itsestään ulkopuolelleen esittelemää kokonaiskuvaa eli imagoa. Seuraavaksi tarkastelen organisaation viestintää kokonaisuudessaan, sen jälkeen tämän tutkimuksen kannalta olennaisinta osaa eli sisäistä viestintää, sen tehtäviä, kanavia ja lopuksi ilmapiiriä kuvaavaa viestintätyytyväisyyden käsitettä.

2.1 Yhteisöviestinnän ja organisaatioviestinnän käsitteet

Yritykset ovat työyhteisöjä, joissa viestitään hierarkian tasoilta toiselle sekä ylhäältä alaspäin että alhaalta ylöspäin. Erilaisten yhteisöjen eli ihmisten muodostamien ryhmien viestintää yhteisön sisällä ja sen ulkopuolelle kutsutaan yhteisöviestinnäksi. Yhteisöviestinnällä voidaan tarkoittaa joko erityisesti työyhteisöjen viestintää tai yritysten lisäksi muunlaisten yhteisöjen viestintää (ks. Juholin 2006: 18). Yleisesti yhteisöviestintä kuitenkin tarkoittaa yhteisön (yritys, järjestö, laitos ym.) sanomien vaihtoa, jolla voidaan vaikuttaa sen toimintaan ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Yritysten viestintä on yhteisöviestintää, mutta se, millä nimellä viestinnästä kulloinkin puhutaan, vaihtelee kirjoittajan mukaan. Juholinin (2006: 17) mukaan yhteisöviestinnän rinnalla käytetään myös termejä *yritysviestintä* ja *organisaatioviestintä*, jotka eivät kuitenkaan ole täysin toistensa synonyymejä. Kumpikin näistä rinnakkain käytetyistä termeistä tarkoittaa työyhteisöjen viestintää, mutta yritysviestinnällä tarkoitetaan usein nimenomaisesti yksityisen sektorin yritysten viestintää ja organisaatioviestinnällä taas vain yrityksen sisäisissä kanavissa tapahtuvaa viestintää (emt.). Organisaatioviestintä liitetään yleisimmin yrityksiin, kun taas yhteisöviestintä esimerkiksi kuntiin ja järjestöihin. Tässä tutkimuksessa keskitytään työyhteisön keskinäiseen viestintään, joten käytän yrityksen viestinnästä käsitettä organisaatioviestintä.

Viestintä on olennainen osa yrityksen toimintaa ja tuloksen tekoa. Ilman viestintää eri sidosryhmien kanssa ei työyhteisö toimisi lainkaan (Ikävalko 1994: 10). Viestinnän avulla saadaan välitetyksi tietoa toiminnasta, tavoitteista ja tuloksista. Yrityksessä viestintä liittyy työyhteisön ja sen eri osatekijät toisiinsa sekä ympäröivään kulttuuri-

kontekstiin. Viestintä organisaatiossa tukee työyhteisön toimintaa ja se palvelee koko yhteisöä ja rakentaa sen ilmapiiriä (Siukosaari 2002: 31). Juholinin (1999b: 22) mukaan viestintä perustuu kulloisenkin yhteisön tavoitteisiin, joiden onnistumista viestinnällä tuetaan.

Organisaatioviestinnällä on useita tehtäviä yrityksessä. Pääasiallisin tehtävä sillä on tavoitteiden toteuttaminen ja muun toiminnan tukeminen (Åberg 1992: 61; Juholin 1999b: 22). Lisäksi tavoitteiden onnistumisen seurannalla ja tietotarpeiden kartoituksella sekä palautteen saamisella on tärkeä rooli työyhteisön johtamisessa (Siukosaari 2002: 29). Viestinnän avulla luodaan edellytykset eri tahojen väliseen vuorovaikutukseen ja tyytyväisyyteen vastaamalla sidosryhmien viestinnälle asettamiin odotuksiin. Viestintä toimii perustana yritysten liiketoiminnalle ja tuloksellisuudelle. Erityisesti teollisuusyrityksissä viestinnän merkitys liiketoiminnan onnistumisessa on tärkeä juuri lukuisien sidosryhmien odotusten ja tarpeiden tyydyttämisessä, muun muassa ympäristöasioiden kohdalla (ks. Pohjola 2003: 93).

2.2 Sisäisen ja ulkoisen viestinnän työnjako

Organisaatioviestinnästä erotetaan perinteisesti kaksi alalajia: sisäinen ja ulkoinen viestintä. Sisäisellä viestinnällä tarkoitetaan yhteisön sisäistä eli jäsenten välistä tiedonkulkua ja vuorovaikutusta sekä tunnettuuden lisäämistä ryhmän keskuudessa (Juholin 1999b: 21; Siukosaari 2002: 65). Viestien vastaanottajia ovat työyhteisön jäsenet eli henkilöstö. Sisällöltään sisäinen viestintä koostuu koko organisaatiota koskevista asioista, oman yksikön tai osaston asioista sekä omaan työhön ja uraan liittyvistä aiheista (Juholin 2006: 160). Sisäisellä viestinnällä lähetetään, vastaanotetaan ja käsitellään tietoa organisaation päämääristä ja tavoitteista, arvoista ja näkökannoista sekä päivittäisiin työtehtäviin liittyvistä toiminnoista.

Sisäisen viestinnän merkitys organisaatiolle on suuri. Se nähdään yhteisön viestinnän tärkeimpänä osaamisalueena ja tavoitteellisimpana toimintona (Siukosaari 2002: 65). Se on parhaimmillaan väline, jolla saadaan toiminta tehokkaaksi ja jäsenet viihtymään

(Ikävalko 1994: 46). Sisäinen viestintä toimii yhteisen kulttuurin ylläpitäjänä (Juholin 2006: 141). Se vaikuttaa organisaatiokulttuuriin samoin kuin -ilmastoon ja on siten tärkeä yritysten toiminnalle. Sisäiseen viestintään saatetaan usein kuitenkin kiinnittää vähemmän huomiota keskityttäessä ulkoisten sidosryhmien tarpeiden huomiointiin, jolloin myös yrityksessä vallitseva ilmapiiri voi muuttua ja tyytymättömyys kasvaa.

Ulkoisen viestintä puolestaan informoi eli välittää yleistä tietoa niille ryhmille, jotka eivät kuulu sisäisen viestinnän piiriin. Ulkoisen viestinnän avulla tiedotetaan yhteisön asioista yhteisön ulkopuolelle ja pidetään yhteyttä toiminnan kannalta tärkeisiin sidosryhmiin (Ikävalko 1994: 195; Siukosaari 2002: 131). Siukosaaren (2002: 131) mukaan viestintä voi kohdistua niin kutsutulle suurelle yleisölle tai tarkoin määritellyille yhteistyö- ja kohderyhmille.

Ulkoisen viestinnän rooli nähdään merkittäväksi ulkopuolisten suhteiden ylläpidon ja yrityksen mainonnan ja kehityksen esiintuonnin kannalta. Ulkoisen viestinnän tärkeimpänä tehtävänä voidaan pitää yhteisökuvan rakentamista ulkoisten sidosryhmien keskuudessa (Siukosaari 2002: 131). Myös suhdetoimintaa eli PR:ää ja markkinointiviestintää pidetään ulkoisen viestinnän osana (Juholin 2006: 217). PR ja organisaatioviestintä ovatkin varsin samanlaisia käsitteitä, jotka eroavat Luoma-ahon (2005: 319) mukaan pieneltä osin toisistaan määritelmiensä kautta. Kummatkin kohdistuvat ulkoisiin sidosryhmiin erilaisin painotuksin. Näistä liiketoiminta-alueista usein puhutaan joko viestinnän osina tai omina kokonaisuuksinaan, jolloin ne usein jaetaan viestinnän tapaan ulkoiseen ja sisäiseen samoin kuin ympäristöviestintäkin (ks. luku 3.2).

Jako kahteen viestintätyyppiin perustuu viestien vastaanottajiin tai vuorovaikutuksen eri osapuoliin, joista yhteisön työntekijät, toimihenkilöt ja muut vastaavat henkilöt edustavat yhteisön sisäpiiriä. Asiakkaat, yhteistyökumppanit sekä muut tahot puolestaan edustavat ulkopuolista maailmaa. Kohderyhmien jaottelu ei kuitenkaan aina ole kovin selvä, sillä joissakin tilanteissa ulkopuolista maailmaa normaalisti edustavat tahot ja heidän suhtautumisensa voidaan rinnastaa yrityksen sisäpiiriin. (Juholin 2006: 34–35.) Yritys on eri sidosryhmiensä kanssa vuorovaikutuksessa eri tavoin ja vaikuttaminen

toiseen osapuoleen voi olla kummankin päämääränä (Juholin 2006: 36). On kyseessä sitten ulkoinen tai sisäinen sidosryhmä, yhteistyön perimmäiset tavoitteet ovat usein samanlaiset: kaikki osapuolet haluavat keskustella ja vaikuttaa toisiinsa.

Åbergin (1992: 64) lanseeraaman tulosviestinnän mallin mukaan erottelu sisäiseen ja ulkoiseen viestintään ilmenee viestinnän suuntaa tarkasteltaessa. Hänen mukaansa viestinnän keskeisiä tehtäviä on viisi, joista neljä muodostaa tulosviestinnän mallin, jossa tehtäviä yhdistää suora vaikutusmahdollisuus yrityksen tuloksen tekemiseen (emt. 63). Suunnan mukaan jaetut viestinnän päätehtävät eli perustoimintojen tuki, profilointi, informointi ja kiinnittäminen muodostavat kuvion 1 mukaisesti sisäisen ja ulkoisen viestinnän ulottuvuudet.



Kuvio 1. Viestinnän suunnan jako tehtävien mukaan.

Kuviossa 1 esitetyn mallin mukaan osa tehtävistä kohdistuu sekä sisäisiin että ulkoisiin sidosryhmiin, osa vain jompaankumpaan. Viides viestinnän tehtävä eli sosiaalinen vuorovaikutus ei ole yrityksen suoranaisesti hallittavissa, joten sitä ei sijoiteta tulosviestinnän pizzamalliin (ks. Åberg 1992: 64). Vaikka raja kahden viestintätyypin välillä on häilyvä, on se oleellinen tämän tutkimuksen kannalta, sillä keskityn sisäisen viestinnän käsitteeseen sellaisena kuin se on edellä määritelty ja siihen liitettäviin tehtäviin. Ympäristöviestintä jaetaan yleensä myös kahteen ryhmään, joten erottelu on tässä tutkimuksessa tarpeen (ks. luvut 3.2.1 ja 3.2.2). Keskeisempi on kuitenkin sisäinen viestintä, jota käsittelem tarkemmin seuraavissa luvuissa.

2.3 Sisäisen viestinnän tehtävät

Organisaation sisäisellä viestinnällä on useita tehtäviä. Sisäisen viestinnän toimiessa oikein välitetty tieto ja osaaminen tuovat organisaatiolle aineetonta pääomaa (J. Lehtonen 2003). Erityisesti ympäristöasioissa luottamus pääoma on tärkeää yrityksille (ks. Kivelä 1998). Sisäinen viestintä on ilmiö, jonka vaikutukset ulottuvat kaikkialle yrityksen toimintaan. Se on osa johtamista, esimiestyötä, tiedonhallintaa, henkilöstön motivointia ja sitoutumista työhön ja työyhteisöön. (Juholin 1999b: 13–14.)

Åbergin (1992: 63) mukaan sisäisen viestinnän tehtäviä ovat perustoimintojen tukeminen, kiinnittäminen ja informointi (vrt. kuvio 1). Näiden lisäksi myös vuorovaikutus kuuluu sisäisenkin viestinnän tehtäviin puskaradion ja työyhteisön jäsenten välisenä kommunikointina (emt. 64). Ikävalko (1994: 46) noudattelee samaa linjaa. Hän listaa sisäisen viestinnän keskeisimmiksi tehtäviksi informoinnin, keskustelemisen henkilökohtaisista ja yhteisistä asioista, jäsenten perehdyttämisen ja sisäisen markkinoinnin (emt.). Viestinnällä pyritään siis sitouttamiseen, vuorovaikutukseen sekä tietoisuuden ja tiedonvälityksen ylläpitoon. Siukosaari (2002: 65) tiivistääkin tehtävien tavoitteen yrityksen henkilöstön tietoisuuden lisäämiseksi.

Sisäinen viestintä toimii perustoimintojen tukena eli sen tehtävänä on tukea yrityksen tavoitteiden saavuttamista. Ympäristöviestinnässä se tarkoittaa koko yhteisön ja sen eri osastojen ympäristötavoitteiden toteutumisen tukemista. Toimintoja tuetaan tiedottamalla ja keskustelemalla henkilöstön kanssa heidän työtään koskevista asioista (Åberg 1992: 141; Juholin 2006: 37). Sisäinen markkinointi kuuluu myös toimintojen tukemiseen. Sen avulla tehdään yrityksen keskeiset lähtökohdat, toimintatavat ja tuotteet tutuksi henkilöstölle (Siukosaari 2002: 65). Kun sisäpiiri hallitsee olennaiset asiat, on sillä positiivista vaikutusta myös ulkoiseen markkinointiin (Ikävalko 1996: 46). Toimintojen tukemisella tarkoitetaan yksinkertaisesti tietoisuuden ylläpitoa yrityksen toiminnasta ja omista työtehtävistä.

Sisäisen viestinnän yksi olennaisimmista tehtävistä on uusien jäsenten kiinnittäminen työyhteisöön, yritykseen sekä työhön (Åberg 1992: 202; Ikävalko 1994: 46).

Kiinnittämisellä ei tarkoiteta vain uusien tulokkaiden perehdytystä, vaan se koskee myös vanhojen työntekijöiden kouluttamista uusiin työmenetelmiin tai töihin (ks. Åberg 1992: 202). Kiinnittämisellä pyritään sitouttamaan henkilöstön kaikki jäsenet kokonaisvaltaisesti yritykseen, mikä on mahdollista henkilöstön tuntiessa työpaikkansa tavoitteet, tehtävät, tilanteen ja tulevaisuudennäkymät (Juholin 2006: 38). Tässä viestinnällä on suuri merkitys. Tehtävien onnistuminen tai epäonnistuminen vaikuttaa yrityksen tulokseen sen mukaan, kuinka hyvin henkilöstö tuntee oman vastuunsa ja toimintatavat.

Informoinnilla tarkoitetaan kaikkea yrityksen suunnitelmallisesti hoidettua tiedonvälitystä (Juholin 2006: 39). Sen tarkoituksena on kertoa yrityksen uutistapahtumista ja ajankohtaisista aiheista (Åberg 1992: 138; Juholin 2006: 39). Sisäinen tiedotus pitää henkilöstön tietoisena yrityksessä tapahtuvista asioista (Siukosaari 2002: 79). Informointi kattaa siis yleisen uutisoinnin yhteisön kaikista asioista ja vuorovaikutteisen tiedonkulun yrityksen kaikkien viestintäkanavien kautta. Sisäisellä tiedotuksella vaikutetaan henkilöstön tietoisuuteen, työmotivaatioon ja ilmapiiriin, mikä taas vaikuttaa myös yrityksen tuottavuuteen ja menestykseen (Åberg 1992: 197).

Edellä mainittujen tehtävien lisäksi sisäinen viestintä on myös ratkaiseva tekijä yhteisön ulkoisen kuvan eli imagon ja maineen rakentajana (ks. Juholin 2006: 41). Nämä kaikki pätevät myös sisäiseen ympäristötiedon välitykseen. Esimerkiksi ympäristömyönteisen imagon rakentamisessa on henkilöstön panoksella erittäin suuri rooli, erityisesti päästöjä ja ympäristövaikutuksia vähentävän toiminnan onnistumisessa.

2.4 Sisäisen viestinnän kanavat

Viesti välittyy lähettäjältä vastaanottajalle jonkin valitun kanavan kautta (Wiio 1973: 80). Viestintäkanavalla tai -välineellä tarkoitetaan viestintätapahtuman sitä osaa, jonka kautta sanoma kulkee. Organisaation viestinnässä on käytössä useita erilaisia kanavia, joiden kautta tietoa voidaan välittää eteenpäin. Uusia kanavia syntyy myös teknologian kehityksen myötä jatkuvasti ja jotkin vanhat kanavat häviävät lähes kokonaan käytöstä

(Siukosaari 2002: 91). Viestintäkanavien jatkuva kehittyminen ei kuitenkaan poista perinteisen henkilökohtaisen viestinnän tarvetta (Ikävalko 1994: 59).

Kanavia jaotellaan eri tavoin. Juholinin (2006: 118) mukaan organisaatiolla on käytössä kolmenlaisia kanavia: kasvokkaiset eli suulliset, painetut eli kirjalliset ja sähköiset viestintäkanavat. Niiden rajat eivät vain enää ole kovin selkeät, sillä teknologiakehityksen myötä kanavien rajapinnat ovat menneet osin päällekkäin (emt.). Esimerkiksi tietokoneohjelmilla voidaan välittää viestejä niin suullisesti, kirjallisesti kuin kuvallisestikin. Siukosaari (2002: 92) puolestaan jakaa kanavat yksioikoisemmin välittömiin ja välillisiin kanaviin hiukan Åbergin (1992: 180) jakoa lähi- ja kaukokanaviin sekä välillisiin ja välittömiin kanaviin myötäillen. Ensimmäisen jaon mukaisista kanavista kirjalliset ja sähköiset kanavat kuuluvat välillisiin ja suulliset välittömiin kanaviin.

Viestintäkanavat ovat yrityksessä työtehtävien hoitamisen välineitä. Se, mikä kanava parhaiten sopii mihinkin tarkoitukseen, määräytyy sanoman tavoitteiden mukaan. Tiedon haluttu välitysnopeus, henkilökohtaisuus tai koko henkilöstön tavoittaminen, ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat kanavan valintaan. Keskityn seuraavassa Juholinin (2006: 35–36) mukaiseen viestintäkanavien jakoon ja kussakin kanavaryhmässä sellaisiin kanaviin, jotka ovat käytössä kohdeyrityksessä. Suullisiin kanaviin kuuluvat myös tietolähteet kuten esimies, jotka eivät varsinaisesti ole kanavia, mutta kuuluvat kyseisen jaottelun mukaan kyseiseen ryhmään.

2.4.1 Kasvokkaiset eli suulliset viestintäkanavat

Kasvokkaisviestintä on edelleen tärkeä viestintäkanava organisaatiossa verkko- viestinnän ja sähköisten kanavien yleistyessä. Kasvokkaisviestinnällä tarkoitetaan viestintää, jolloin osapuolet ovat läsnä samassa paikassa samaan aikaan (ks. Juholin 2006: 118). Suulliset kanavat tarkoittavat kanssakäymiseen perustuvia kanavia tai tietolähteitä. Ne ovat monipuolisia ja vaikuttavia viestintäkeinoja (Siukosaari 2002: 92; Juholin 2006: 118). Tästä syystä Juholinin (1999b: 36) mukaan suullisia kanavia pitäisikin käyttää tärkeimpien asioiden viestittämisessä.

Yrityksien suullisista viestintäkanavista ja tietolähteistä tärkeimpiä on lähin *esimies* (ks. Juholin 1999b: 60). Esimies toimii alaiensa yhteyshenkilönä työn kokonaisuuteen, hänen kanssaan alaiset sopivat työtehtävistä, tavoitteista ja toimintasuunnitelmista, joiden toteutusta esimies valvoo (Valpola 2000: 45–46). Sanomien kulkeutuminen esimiehen ja alaisen välillä muodostaa tiedonkulun perusverkoston (Siukosaari 2002: 92; Åberg 2006: 108). Ilman esimies-alaisviestintää ei tieto kulkeutuisi yrityksen johdolta muulle henkilökunnalle tehokkaasti. Esimies on avainasemassa erityisesti alaisen omaa työtä koskevissa asioissa ja vaikuttaa myös heidän sitoutumiseensa (Juholin 2006: 164). Hänen tehtävänä on tuoda välitettävä tieto lähemmäs alaisten työtä sekä perehdyttää työhön ja työympäristöön (Åberg 2006: 104–105, 111). Esimiehen on myös osattava kuunnella alaisiaan (Juholin 2006: 167). Näin taataan virallisen ja epävirallisen yhteyden säilyminen työntekijöihin.

Kehityskeskustelu on esimies-alaisviestinnän virallinen kanava. Se on johtamisen väline, mutta tarjoaa samalla myös mahdollisuuden vaikuttaa työhön liittyviin asioihin, saada ja antaa palautetta omasta työstä ja tavoitteista sekä vaikuttaa työntekijän osaamisen kehittämiseen (Juholin 2006: 169). Kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen säännöllisen yhteydenpidon väline, joka antaa kummallekin mahdollisuuden vaikuttaa (Valpola 2000: 7–8). Se on suora kanava, jolla voidaan mitata alaisten työn tavoitteiden tietoisuutta ja ylläpitää sitä sekä selvittää koulutustarpeita. Koska esimies on tärkeimpiä tietolähteitä, käsittelen esimies-alaisviestintää omana kokonaisuutena (ks. luku 4.5).

Yksikön tai osaston asioita käsitellään vastaavasti osastokokouksissa tai muissa *kokouksissa* ja *palavereissa*, joissa keskustelu ja henkilökohtainen viestintä toteutuvat (Juholin 2006: 169, 175). *Tiedotustilaisuuksiin* osallistuvat useammat osastot, yksiköt tai koko henkilöstö. Ne ovat virallisia tilaisuuksia, joissa johto tiedottaa suurista koko yritystä tai useampaa yksikköä koskevista asioista. (Ikävalko 1994: 61–62; Åberg 2006: 108.) Hyvin toteutettuna tiedotustilaisuus on erittäin toimiva viestintämuoto (Åberg 2006: 108). Edellä mainittuja tilaisuuksia järjestetään säännöllisin väliajoin tai tarvittaessa (Juholin 1999b: 143). Ympäristöviestinnässä *koulutukset* lukeutuvat näiden kanavien joukkoon ja niiden rooli on erityisen tärkeä teollisuusyrityksissä (ks. TKL 1992: 41).

Muita epävirallisia kasvokkaisviestinnän kanavia ovat *työkavereiden* välinen viestintä ja siihen liittyvä niin sanottu *puskaradio*. Näillä tarkoitetaan henkilökohtaista lähiverkkoa, jossa viestit kulkevat nopeasti. (Åberg 1993: 112; Ikävalko 1994: 59.) Usein välitetty tieto on oikeaa epävirallisissakin kanavissa, mutta saavuttaa vastaanottajat ennen virallisissa kanavissa kulkevaa tietoa (Juholin 2006: 160). Tiedon kulkeutuminen nopeammin epävirallisia kanavia pitkin saattaa herättää henkilöstön keskuudessa epäilyksiä tiedon avoimuudesta ja siten muuttaa viestintään suhtautumista. Puskaradion kritisointi kirjallisuudessa on Juholinin (2006: 160) mukaan kuitenkin turhaa, sillä parhaimmillaan sen avulla voidaan täydentää virallista viestintää.

2.4.2 Painetut eli kirjalliset viestintäkanavat

Painettuja kanavia voi yrityksellä olla monenlaisia. Kymillä näistä tärkeimpiä tämän tutkimuksen kannalta ovat henkilöstölehti, esitteet ja toimintaohjeet, tiedotteet sekä vuosikertomukset ja erillisraportit. *Tiedotteet* ovat työyhteisön tiedotuksen perustyökaluja (Juholin 1999b: 148). Tiedote voi sisältää uutisen esimerkiksi nimityksistä ja hankinnoista tai ilmoituksen toiminnan muutoksista (Siukosaari 2002: 104–105). Sisäisten tiedotteiden suositellaan olevan ymmärrettäviä, yksiselitteisiä ja sisältävän vain yhden asian kerrallaan (Ikävalko 1994: 64). Tiedote on nopea tapa välittää tietoa asioista koko henkilöstölle kasvokkaisviestinnän tueksi (Juholin 1999b: 148–149).

Henkilöstölehti on aikakauslehteä ilmestymistiheydeltään, sisällöltään ja ulkoasultaan muistuttava yrityksen ajankohtaisten asioiden sekä henkilöstön mielipiteiden, kysymysten ja ilmoitusasioiden tiedotuskanava (Siukosaari 2002: 108, 113). Henkilöstölehti ilmestyy neljästä kuuteen kertaan vuodessa ja toimii viestinnän tietotulvaa täydentävänä ja myös viihdyttävänä mediana yrityksessä (Juholin 1999b: 150). Ne ovat suosittuja viestintäkanavia yrityksissä (Åberg 1992: 188). Siukosaaren (2002: 108) mukaan lehden tehtäviä ovat monisävyisen tiedotuksen lisäksi yhteisöhengen, -kulttuurin, -ilmeen ja vuorovaikutuksen vahvistaminen sekä sisäisen markkinoinnin edistäminen. Henkilöstölehden synonyyminä käytetään myös tehdas- tai toimipaikka-lehteä, jotka ovat tyypillisiä konsernin pienjoukkoviestimiä (Åberg 1992: 185). Kymin

henkilöstölehti on nimenomaan tehdaslehti, joka kertoo pääosin vain oman tehtaan asioista.

Vuosikertomus, erilaiset raportit, esitteet ja toimintaohjeet ovat painettuja kanavia, joita käytetään sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä. *Vuosikertomus* on asiakkaille, henkilöstölle, osakkeenomistajille, sijoittajille ja muille sidosryhmille tehtävä kuvaus siitä, mitä yrityksessä on tapahtunut kertomusvuonna ja mitä seuraavalta vuodelta odotetaan (Juholin 2006: 292). Se sisältää tulosityksikkö- ja toimialakohtaiset tulokset, tavoitteet, toimintakertomuksen ja yhtiön tilinpäätöksen kuluneelta vuodelta (emt. 292–293).

Yritykset voivat julkaista myös *erillisraportteja* liiketoiminnan kannalta tärkeistä aiheista, kuten ympäristö- ja henkilöstöasioista. Niissä käsitellään kyseisiä asioita perusteellisesti ja korostetaan yritysten arvomaailmaa sekä tekoja aiheiden hyväksi. Usein asiakokonaisuudet julkaistaan kaikki vastuualueet yhdistävänä yhteiskuntavastuuraporttina. (Juholin 2006: 296.) Julkaisut toimivat myös yleisinä *esitteinä*, joita voidaan tehdä mistä yrityksen alueesta tahansa (ks. Siukosaari 2002: 189). Myös toimintaohjeiden asioita sisällytetään usein edellä kuvattuihin julkaisuihin.

UPM julkaisee vuosittain vuosikertomuksen sekä ensimmäisiltä kolmelta vuosineljännekseltä osavuositarkastukset (UPM 2008a). Aikaisemmin konserni julkaisi erillisen ympäristö- ja yhteiskuntavastuuraportin, mutta nykyisin nämä erillisraportit kuuluvat vuosikertomukseen (Piironen 2008). Koko konsernin EMAS-järjestelmän mukainen ympäristöraportti julkaistaan neljän vuoden välein, mutta tuotantolaitoskohtaiset selonteot vuosittain (ks. UPM 2007c).

2.4.3 Sähköiset viestintäkanavat

Sähköiset viestintäkanavat ovat sisäisen viestinnän perustyökaluja. Ne ovat hyviä keinoja erityisesti nopean ja ajantasaisen tiedon välittämiseksi (Kortetjärvi-Nurmi & Rosenström 1999: 227). Sähköposti ja intranet ovat hyviä keskinäis- ja ryhmäviestinnän keinoja, joiden avulla voidaan perinteisiä painettuja kanavia siirtää osaksi yrityksen

digitaalista viestintää (ks. Siukosaari 2002: 119). Ne mahdollistavat suurten tietomäärien välittämisen nopeasti suurelle vastaanottajajoukolle (Vanhanen 2002: 209). Sähköinen viestintä on päivittäisviestinnälle tärkeä tuki (Juholin 2006: 118–119). Juholin (1999b: 36) jättäisikin välillisille eli kirjallisille ja sähköisille kanaville sisällöllisesti rutiininomaiset ja taustoittavat asiat, jotka voivat toimia kasvokkai-viestinnän rinnalla, kuten tiedote tiedotustilaisuuksien tukena. Näistä kanavista käsittelen sähköpostin ja intranetin, koska ne ovat kohdeyrityksessä keskeisimmät.

Sähköposti on verkkoviestinnän käytetyimpiä välineitä (Juholin 2006: 212). Se on tehokas kanava, kun se on kaikkien ulottuvilla ja kaikki osaavat sitä käyttää (Ikävalko 1994: 66; Juholin 1999b: 155). Nykyisin jälkimmäinen edellytys täytyynee lähes poikkeuksetta, kun taas ensimmäisessä saattaa olla vielä parantamisen varaa. Sähköposti on myös hyvä vuorovaikutus- ja keskustelukanava (Juholin 1999b: 155; Vanhanen 2002: 209). Viestien suunnaton määrä voi kuitenkin aiheuttaa ongelmia ja vaikeuttaa työntekoa tärkeiden asioiden hukkuessa suuren viestimäärän joukkoon.

Intranet on yrityksen henkilöstön käyttöön rajattu verkkoympäristö, sisäinen tietoverkko, joka hyödyntää samaa teknologiaa kuin internet. Intranet voi sisältää yrityksen toimintaan liittyvää tietoa, työkaluja sekä yhteistyöalueita. (Juholin 2006: 266, 378.) Perinteiset ilmoitustaulut ovat verkkoviestinnän myötä siirtyneet usein intranetin osaksi kuten Kymilläkin (ks. emt. 180). Monenlaisen tietosisältönsä takia intranet onkin monipuolinen kanava. Se voi olla tiedonhaun apuväline, tietovarasto, keskusteluareena sekä työ- ja oppimisympäristö (Vanhanen 2002: 209–211). Intranet ja yrityksen sisäiset *tietokannat* muodostavat laajan tietoverkoston, johon on tallennettuna suuret määrät tietoa yrityksen toiminnoista. Tietokannat ovat usein erillään intranetistä, jotta tietomäärää kyetään jossain määrin hallitsemaan (Juholin 1999b: 154).

Intranetissä voidaan julkaista myös *verkkolehdeä*, jonka etuja painettuun henkilöstölehteen nähden ovat nopeus, päivitettävyyys ja interaktiivisuus (Mykkänen 1998: 186). Verkkolehden jutut ovat tiiviitä ja moniportaisia ja usein kuvapainotteisia. Syventävää tietoa juttujen aiheista lukijat voivat itse hakea linkkien kautta. (Emt. 187.) Kymillä julkaistaan henkilöstölehden lisäksi verkkolehdeä.

Viestintäkanavia on lukuisia, mutta kaikki eivät aina ole käytössä eri työyhteisöissä. Suullisista tietolähteistä ja kanavista työkaverit ja puskaradio ovat jokaisella yrityksellä kuitenkin olemassa, haluttiinpa sitä tai ei, sillä usein ne ovat melko hallitsemattomia tietoväyliä. Muiden kanavatyyppien olemassaolo riippuu yrityksen omista valinnoista. Kymillä käytössä olevien kanavien määrä on suuri, eikä ympäristötiedolle ole olemassa yhtä, selkeää kanavaa. Pyrin kuitenkin tällä tutkimuksella selvittämään, mitä kautta henkilöstö haluaisi ympäristötiedon kulkeutuvan ja kuinka tyytyväisiä he ovat käytössä oleviin kanaviin ja niiden sisältöihin (ks. luku 4.3.1).

2.5 Viestintätyytyväisyys viestinnän toteutumisen mittarina

Viestintätyytyväisyys on käsite, joka liittyy sisäisen viestinnän onnistumisen arviointiin. Käsitteellä tarkoitetaan henkilöstön yleistä tyytyväisyyttä saatuun tietoon ja vaikutusmahdollisuuksiin. Viestintä- ja työtyytyväisyyden välillä on tutkimuksissa huomattu toisinaan olevan yhteys, joka näkyy esimerkiksi siten, että tyytyväisyys viestintään ennakoii tyytyväisyyttä työpaikkaan. (Juholin 2006: 146.) Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan henkilöstön asennoitumiseen vaikuttavien tekijöiden kuten työmäärän, sisällön, esimiesten ja toimintatapojen kokonaisuutta (Juuti 1992: 21–22). Kun huolehditaan siitä, että henkilöstöllä on mahdollisuus sekä viralliseen että epäviralliseen yhteydenpitoon ja vuorovaikutukseen, ovat he tyytyväisiä työoloihinsakin (Kortetjärvi-Nurmi & Rosenström 1999: 226).

Tyytyväisyydellä on vaikutusta moniin yhteisön olemassaoloon ja kehittymiseen liittyviin asioihin, kuten yleiseen työtyytyväisyyteen, esimiesten johtamistapaan, työyhteisön ilmapiiriin ja motivaatioon (Ikävalko 1994: 47; Juholin 1999b: 70). Tiedonkululla on keskeinen vaikutus henkilöstön toimintaan. Se saa työyhteisön jäsenet ymmärtämään, miksi työtä tehdään, tekemään sitä tehokkaammin tavoitteiden ollessa selvät ja työn mielekästä sekä muuttamaan mielipiteitään ja käytöstään (Siukosaari 2002: 79–80). Siksi viestintätyytyväisyys on tärkeä sisäisen viestinnän onnistumisen mittaajana.

Viestintätyytyväisyyden mittarina toimii perinteisesti Wiion 1970-luvulla kehittämä OCD-menetelmä, jossa siihen nähdään vaikuttavan henkilöstön tyytyväisyys omaan työhön, viestinnän sisältöihin, sen kehittämiseen ja kanavien tehokkuuteen (Juholin 2006: 149). OCD-menetelmän tarkoituksena on kerätä vertailtavaa, yleensä kvantitatiivista tietoa organisaatioiden viestinnästä muun muassa viestintävajeiden avulla. Viestintävajeitutkimus on osa OCD-tutkimuksesta. Viestintävajeella tarkoitetaan saadun ja halutun tietomäärän erotusta, joka voi olla tietosisältöjä koskeva tietovaje tai viestintäkanavia koskeva kanavavaje. Vajeita täyttämällä pyritään viestintätyytyväisyyden parantamiseen. (Joensuu 2006: 72–73; Juholin 2006: 151.)

Tässä tutkimuksessa tarkastelen viestintätyytyväisyyttä vajeiden kautta. Selvitän tyytyväisyyttä sisäisessä ympäristöviestinnässä käytettyihin kanaviin ja niissä kulkeviin ympäristöasioiden tietosisältöihin. Joensuun (2006: 73–74) mukaan arvot ovat mukana ihmisen toiminnassa ja ajattelussa, ja ne ohjaavat muun muassa valintoja ja asenteita. Otan huomioon arvojen sijasta asenteet osana viestinnän onnistumista, sillä asenteet vaikuttavat käyttäytymisen kautta myös viestintään.

3 YMPÄRISTÖVIESTINTÄ ORGANISAATIOSSA

Liiketoiminnan vastuullisuus ja eettisyys ovat nykymaailmassa tärkeitä yrityksen määrittelijöitä. Vastuullinen liiketoiminta juontaa juurensa niin yhteiskunnan muutoksiin kuin sidosryhmien odotusarvoihin (Könnölä & Rinne 2001: 17–18). Vastuullisen liiketoiminnan perustana on laajan sidosryhmäjoukon tarpeiden huomiointi ja tyydyttäminen, millä vaikutetaan yhtiön maineeseen, kilpailukykyyn ja sidosryhmien ja yhteiskunnan luottamukseen (emt. 42). Vastuullisuudella on suuri merkitys yrityksen toiminnan jatkuvuudelle. Eri sidosryhmätahot täytyy huomioida, jotta yritys voi jatkaa toimintansa harjoittamista.

Yritykselle ympäristönsuojelutoimintaan panostaminen on taloudellisesti kannattavaa, sillä siitä hyötyvät sekä yritys itse että sen ympäristö. Lisäksi ympäristötoimintaa perustellaan liiketoiminnan hyväksyttävyydellä, sillä vuosien varrella sidosryhmien kiinnostus yritystoiminnan ympäristöasioihin on lisääntynyt huomattavasti. (Heiskanen 2004: 10.)

Ympäristövastuun ja toiminnan kautta on syntynyt myös ympäristöosaamisen käsite, jolla vahvistetaan yrityksen kilpailukykyä. Ympäristöosaamiseen eivät riitä ympäristömyönteiset tuotteet, vaan sen täytyy näkyä lisäksi henkilöstön asenteissa ja tiedoissa sekä kaiken toiminnan ympäristövaikutusten hallinnassa (Rinne & Linnanen 1998: 13). Vastuun tulee ulottua siis päätöstentekotasolta toimintaan ja sen kaikkiin osatekijöihin. Kaikilla tasoilla henkilökohtainen vastuu korostuu lainsäädännön ja ympäristöjärjestelmien vaatimuksesta (af Heurlin & Ramstedt 1995: 75–76).

Vastuukysymykset näkyvät myös organisaatioiden viestinnässä. Erityisesti ympäristön hyvinvoinnin huomiointi toiminnassa ja sen esiin tuominen viestinnän keinoin on jo nykyisin yrityksille arkista toimintaa. Ympäristövastuun korostaminen yritysten viestinnässä ei ole tyhjästä temmattu ilmiö, vaan sen taustalla vaikuttaa yritysten halu parantaa imagoaan ja noudattaa lainsäädännön vaatimuksia (Könnölä & Rinne 2001: 69). Henkilöstön ympäristöajattelun edistämisen keinoja yrityksessä ovat viestintä, koulutus ja erilaiset kannustusjärjestelmät. Ympäristöviestintää voidaan toteuttaa

kaikissa yrityksen viestintäkanavissa muun viestinnän yhteydessä. (Halme 2004: 152.) Ympäristöviestintää ei siis eroteta yrityksen kokonaisviestinnästä, vaan se nähdään osaksi sitä.

Ympäristöviestinnän käsite kattaa laajan kokonaisuuden organisaatioiden viestinnän ulkopuolellakin. Keskityn kuitenkin varsinaisesti organisaation ympäristöviestintään ja siinä tämän tutkimuksen varsinaiseen aiheeseen, sisäiseen ympäristöviestintään.

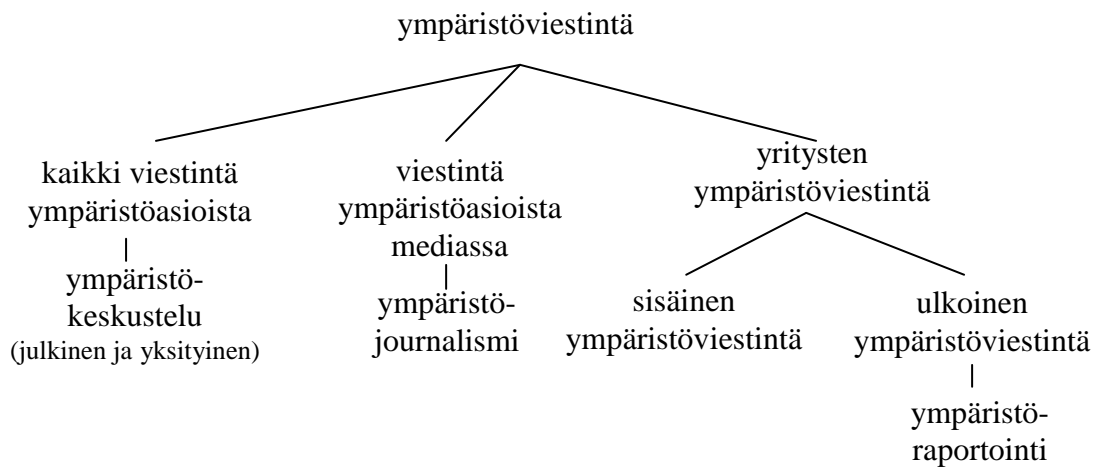
3.1 Ympäristöviestinnän moniulotteisuus

Ympäristöviestintä on laaja-alainen käsite. Sen moniulotteisuus perustuu ympäristön määritelmään, jolla voidaan tarkoittaa lähestulkoon mitä tahansa luonnonympäristöön tai yhteiskunnallisiin ympäristöasioihin liittyvää asiaa. Käsitteen kontekstissa ympäristö ymmärretään yleensä ekologisena ympäristönä eli niin sanottuna luonnonympäristönä (ks. Lyytimäki & Palosaari 2004: 77). Nykyisin ympäristö merkitsee monia huolenaiheita luonnon tilasta, ympäristömyrkyistä, ilman- ja vedensaasteista aina kaupunkien laajenemiseen, ilmastonmuutokseen ja elämän laatuun (Cox 2006: 52). Ympäristöviestinnästä puhuttaessa voidaan siten tarkoittaa tilanteesta riippuen melkein mitä tahansa viestintää ja sen muotoa, esimerkiksi medioiden, yritysten tai lähes minkä tahansa tahon viestintää ympäristöasioista (Rinne & Linnanen 1998: 14; Lyytimäki & Palosaari 2004: 7, 11).

Ympäristöviestinnän ja sen aiheiden kirjo johtuu muun muassa siitä, ettei ympäristöaiheiden tutkimuksellekaan ole muotoutunut yhtenäistä tieteenalaa. Ympäristöviestinnän tutkimus voidaan nähdä tiedeviestinnän, ihmisen ja luonnon suhteiden tai ympäristönsuojelutoiminnan viestintään liittyvien käytäntöjen kannalta. Käytännönläheinen näkökulma sisältää organisaatioviestinnän osa-alueiden tarkastelun sekä kriisiviestinnän ja riskianalyytit. (Lyytimäki & Palosaari 2004: 10–11.)

Ympäristöviestinnän merkitys vaihtelee paljon riippuen termin käyttöyhteyksistä (Lyytimäki & Palosaari 2004: 11). Se voidaan rajata koskemaan niin ympäristö-

järjestöjen kuin muidenkin tahojen julkista keskustelua ympäristöasioista eli ympäristökeskustelua sen kaikissa konteksteissa (ks. Cox 2006: 11; Meisner 2008), ympäristöaiheiden uutisointia mediassa eli ympäristöjournalismia (ks. Suhonen 1994) tai suppeimmillaan organisaatioiden ympäristöraportointia (ks. Sjöblom & Niskala 1999). Kuvio 2 hahmottaa ympäristöviestinnän monimuotoisuutta yleisimpien termin tarkoitteiden mukaan.



Kuvio 2. Ympäristöviestinnän moniulotteisuus.

Ympäristöviestintä voidaan siis nähdä, kuten kuviossa 2 esitetään, väljästi kaikkena ympäristökeskusteluna niin julkisissa yhteyksissä kuin yksityisissäkin tilanteissa pohjoisamerikkalaisen ympäristöviestinnän tutkijaverkoston perustajan Mark Meisnerin (2008) tapaan. Lisäksi termillä voidaan tarkoittaa myös tarkempaa kohdetta, kuten yritysten ympäristöviestintää, jonka osaksi edellä mainittu ympäristöraportointi varsinaisesti kuuluu (ks. Åberg 1992: 316).

Monimuotoisesta merkityksestä huolimatta yhteistä kaikille ympäristöviestinnän tulkinnolle on ihmisen ja luonnon suhde. Ympäristöviestinnässä osallisina ovat aina jollain tavoin ihmiset, ihmisryhmät tai ihmisen luoma rakennettu ympäristö sekä luonto (Lyytimäki & Palosaari 2004: 11). Sillä voidaan myös vaikuttaa luonnon ja ihmisen

suhteeseen, niin kuin ympäristötietoisuuteen ja yhteiskunnallisten tahojen väliseen vuorovaikutukseenkin (Lyytimäki & Palosaari 2004: 12).

Tässä tutkimuksessa ympäristöviestintä nähdään yritysten näkökulmasta, mikä näkyikin käyttämässäni käsitteen määritelmässä. *Ympäristöviestinnällä* tarkoitan organisaatioviestinnän tavoin yhteydenpitoa ja tiedonvälitystä organisaation toimintaan liittyvistä ympäristöasioista sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille.

3.2 Ympäristöviestintä organisaatioviestinnän kentässä

Ympäristöviestinnän käsite on kuulunut suomalaisten yritysten sanastoon jo 1990-luvun alusta lähtien (Kivelä 1998: 35). Usein ympäristöviestintää käsitellään taloudellisena, yrityksen johtamista sekä yleistä sidosryhmäviestintää koskevana osa-alueena, joten puhtaasti ympäristöviestinnällisen tutkimuksen löytäminen on melko harvinaista. Aihetta sivutaan erityisesti ympäristölaskentatoimen ja -johtamisen kirjallisuudessa, jossa se nähdään usein vain yritysten ympäristöraportointina (ks. Niskala & Mätäsaho 1996; Sjöblom & Niskala 1999). Ympäristöraportointi on kuitenkin vain osa yrityksen ympäristöviestinnän kokonaisuutta.

Yrityksen ympäristöviestintä on osa organisaatioviestintää. Se on lähtökohdiltaan samanlainen kokonaisuus kuin organisaatioviestintäkin. Ympäristöviestintään vaikuttavat yrityksen ympäristöpolitiikka sekä siihen perustuvat tavoitteet ja päämäärät. Ympäristöviestinnän perustehtävä organisaatiossa on kertoa sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille ymmärrettävästi kaikista toimintaan liittyvistä ympäristöasioista, kuten ympäristöriskeistä ja -vastuista (Pohjola 2003: 171–172). Sen sisältöihin kuuluvat myös viimeisimmät tapahtumat ja muutokset yrityksen tuotekehityksessä ja tuotannossa (emt. 172). Yrityksen ympäristöasioista kiinnostuneimpia sidosryhmiä ovat viranomaiset, yrityksen työntekijät, alihankkijat sekä asiakkaat (Holme & Watts 2000: 16).

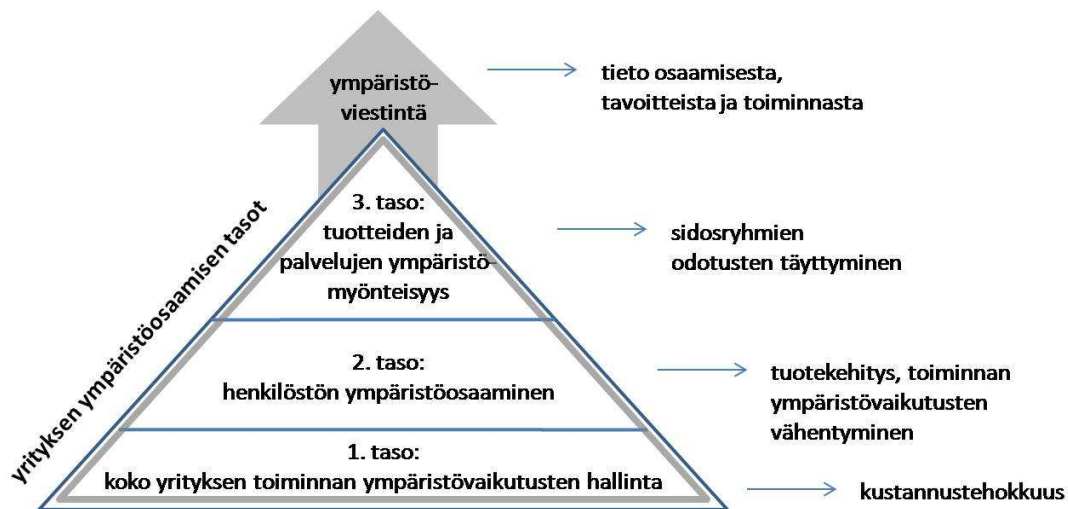
Ympäristöviestintä voidaan jakaa muun organisaatioviestinnän tapaan sisäiseen ja ulkoiseen ympäristöviestintään kohderyhmän ja aiheen mukaan (Pohjola 2003: 201).

Porras (1998: 10) määrittelee ympäristöviestinnän ytimekkäästi sisäiseksi tai ulkoiseksi, kirjalliseksi tai suulliseksi sekä tietoiseksi tai tiedostamattomaksi ympäristöasioihin kohdistuvaksi viestinnäksi. Lovion (2004a: 172) mukaan yrityksen ympäristöviestintä voidaan lisäksi jakaa erilaisiin osa-alueisiin, joiksi hän nimeää ainakin sijoittaja-viestinnän, ympäristötiedottamisen, -mainonnan, -kommunikaation sekä -raportoinnin. Ne muodostuvat kohderyhmän tai aiheen mukaan.

Organisaatioille ympäristöviestintä on keino informoida sidosryhmiään, niin sisäisiä kuin ulkoisiakin, toimintaansa koskevista ympäristöasioista sekä näkökulmista, joiden mukaan toimintoja hoidetaan. Tätä kautta se on myös maineenhallinnalle tärkeä väline. Viestinnän avulla informoidaan sidosryhmille yrityksen ympäristöosaamisesta, millä tuetaan yrityksen imagoa ja korostetaan vastuuta ympäristön hyvinvoinnista (Könnölä & Rinne 2001: 69). Uskottava ympäristömaine samoin kuin sidosryhmien luottamuskin syntyvät tosiasioista (ks. Linnanen ym. 1997: 129). Yrityksen täytyy siis kertoa rehellisesti asiat sellaisina kuin ne ovat, eikä kaunistellen, sillä vain näin voidaan voittaa sidosryhmien luottamus ja ylläpitää hyvää mainetta.

Ympäristöosaamisella ja -viestinnällä on kiinteä yhteys toisiinsa. Ympäristöosaaminen vaikuttaa toiminnan perustekijöihin, jotka myös vaikuttavat viestinnän sisältöihin ja toteutukseen. Ne limittyvät toisiinsa siten, että ympäristöosaaminen muodostaa pohjan, johon viestintä perustuu. Osaamisen tasot ja niiden tilanne aina operatiivisen toiminnan ympäristöasioiden hallinnasta henkilöstön ympäristötietoisuuteen ja tuotekehitykseen vaikuttavat ympäristöviestinnän toteutukseen (ks. Rinne & Linnanen 1998: 13–14).

Ympäristöviestintä lähtee liikkeelle yrityksen kokonaisvaltaisesta ympäristöosaamisesta sen kaikilla tasoilla, kuten kuvioista 3 käy ilmi. Viestintään ja sen sisältöihin vaikuttaa kaikkien tasojen tilanne. Esimerkiksi henkilöstön huono ympäristötietoisuus merkitsee viestinnän keskittämistä tietoisuuden lisäämiseen. Ympäristöosaamisen ja erityisesti koko henkilöstön ympäristötietoisuuden paraneminen vaikuttaa siis viestinnän laatuun ja kehitykseen (Pohjola 2003: 173).



Kuvio 3. Ympäristöviestintä yrityksen ympäristöosaamisen rakentajana (vrt. Rinne & Linnanen 1998: 13).

Yritys hyötyy kunkin tason hyvästä osaamisesta. Toiminnan ympäristövaikutusten hallinta eli operatiivinen ympäristöosaaminen (taso 1) parantaa yrityksen kustannustehokkuutta. Kun henkilöstön ympäristöosaaminen on hyvä (taso 2), näkyy se tuotekehityksessä ja operatiivisten toimintojen ympäristövaikutusten vähentymisessä. Henkilöstön ympäristöosaaminen näkyy myös tuotteiden ja palveluiden ympäristömyönteisyyden kasvussa (taso 3). Tällä palvelee puolestaan sidosryhmien odotuksia. Ympäristöviestintä onkin oleellinen osa ympäristö- ja liiketoiminnan kokonaisuutta ja sillä hankitaan yritykselle luottamus pääomaa toiminnan saavutuksista tiedottamalla (ks. Kivelä 1998: 39).

3.2.1 Sisäinen ympäristöviestintä

Sisäinen ympäristöviestintä on yrityksen sisäistä ympäristötiedonvälitystä ja vuorovaikutusta. Sisäinen ympäristöviestintä pitää sisällään jäsenille eli henkilöstölle tarkoitetun tiedottamisen ja yhteydenpidon muun muassa henkilöstölehtien, koulutusten ja intranetin välityksellä (Pohjola 2004: 201). Tässä tutkimuksessa tarkoitetaan *sisäisellä ympäristöviestinnällä* juuri yrityksen sisäistä yhteydenpito- ja tiedotustoimintaa yrityksen toimintaan liittyvistä ympäristöasioista.

Tehtäviltään ja kanaviltaan sisäinen ympäristöviestintä on yrityksen kokonaisvaltaisen sisäisen viestinnän kanssa samanlainen. Sisäinen ympäristöviestintä toimii koko yhteisön ja sen jäsenten ympäristötavoitteiden saavuttamisen tukena sisäisen viestinnän tavoin (vrt. luku 2.3). Sillä tiedotetaan yhteisistä tavoitteista ja suunnitelmista, kerätään ympäristötietoa ja koulutetaan henkilöstöä (Rinne & Linnanen 1998: 14). Sisäisen viestinnän tehtävistä kouluttamisella on suuri merkitys sisäisessä ympäristöviestinnässä, koska sen avulla pyritään siihen, että organisaatiossa sanat ja teot eli päämäärät ja niiden toteutus ovat tasapainossa (ks. emt.). Ympäristökoulutusten taustalla vaikuttaa pyrkimys ympäristöön kohdistuvien rikkomusten vähentämiseen (Kuusisto & Mäntylä 1995: viii).

Sisäisen ympäristöviestinnän sidosryhmää edustaa tässä tutkimuksessa yrityksen henkilöstö. Eri sidosryhmät eivät ole mielipiteiltään ja tiedonintresseiltään yhtenäisiä, ja intressit voivat poiketa toisistaan huomattavastikin (Lovio 2004b: 59). Henkilöstö on kiinnostunut ympäristöasioiden vaikutuksesta omaan työhön, ympäristöriskeistä, koulutuksesta sekä tuotannon ympäristövaikutuksista ja niiden vaikutuksesta terveyteen (Lovio 2004b: 60). Teollisuusyrityksissä tuotantohenkilöstön asema nähdään ympäristöosaamisessa erityisen tärkeäksi (TKL 1992: 41). Koska sidosryhmillä on suuri merkitys ympäristöviestinnälle ja sen toteutukselle, huomioin nämä seikat myös tutkimusaineistoa analysoidessani.

3.2.2 Ulkoinen ympäristöviestintä

Ulkoinen ympäristöviestintä tarkoittaa tiedonvälittämistä ulkopuolisille tahoille ympäristöasioiden näkemyksistä, tavoitteista ja saavutuksista muun muassa ympäristöraporttien, lehdistötiedotteiden ja yhteydenpidon kautta (Sjöblom & Niskala 1999: 9–10). Ulkoiseen ympäristöviestintään kuuluu myös ympäristömarkkinoinnin tai -mainonnan käsite, jolla usein viitataan ympäristöarvojen ja yrityksen tuotteiden, palveluiden tai identiteetin yhdistämiseen (ks. Cox 2006: 373). Tässä tutkimuksessa tarkoitan *ulkoisella ympäristöviestinnällä* yrityksen ympäristöasioiden välittämistä ulkoisille sidosryhmille yhteydenpidon, raportoinnin, markkinoinnin ja tiedottamisen kautta.

Yhteiskunnan arvomaailman muutos ja odotukset vaikuttavat keskeisesti siihen, miten yritys välittää sanomia ulkopuolisille ryhmille. Rinteen ja Linnasen (1998: 14) mukaan ulkoisella ympäristöasioiden viestinnällä pyritäänkin pääasiassa välittämään tietoa keskeisten sidosryhmien toiveiden mukaisesti. Coxin (2006: 373) mukaan ympäristöviestintää määrittää yritysten ympäristötoiminnan parantumisen seurauksena syntynyt halu yhdistää yrityksen päämäärät ja toiminta sen sidosryhmien arvomaailmaan sekä halu vaikuttaa lainsäädännön kehitykseen. Yritykset tahtovat liittää oman toimintaperiaatteensa sidosryhmien ympäristöintresseihin ja siten osoittaa vastuullisuuttaan. Ulkoinen ympäristöviestintä tarvitsee siten myös sisäistä ympäristöviestintää, jonka tulokset vaikuttavat välillisesti yrityksen ulkopuolelle viestitettyihin ympäristöasioihin.

Ulkoisen ympäristöviestinnän sidosryhmiä ovat asiakkaat, rahoittajat, tiedotusvälineet, viranomaiset ja poliittiset päättäjät (Linnanen ym. 1997: 131). Näiden lisäksi tehdasyrityksille, kuten Kymille, myös lähiympäristön asukkaat ovat tärkeä sidosryhmä. Näitä ryhmiä kiinnostavat toiminnan ympäristövaikutukset, ympäristöinvestoinnit, tuotteiden ympäristömyönteisyys sekä mahdolliset ympäristöriskit eli toiminnan lähiympäristölle muodostat uhat (ks. Lovio 2004b: 60).

Ympäristöraportointi kuuluu ulkoisen ympäristöviestinnän piiriin, mutta sitä hyödynnetään myös sisäisessä viestinnässä. Ympäristöraportointi on määrällisessä muodossa olevan informaation välittämistä yrityksen toiminnan suunnitelmista, tavoitteista, toimenpiteistä, tuloksista ja vaikutuksista ympäristöön (Sjöblom & Niskala 1999: 10–11). Sen avulla tiedostetaan taloudellisesti merkittävät riskit, parannetaan henkilöstön ympäristötietoisuutta, lisätään avoimuutta ja sitoutumista. Raportointiin kuuluu vuosittaisten raporttien, kuten vuosikertomuksen, tilinpäätöksen ja ympäristöraportin tekeminen. (Emt.) Ulkoinen ympäristöviestintä ei sinänsä sisälly tähän tutkimukseen, mutta ympäristöraportointi liittyy osittain myös sisäiseen ympäristöviestintään.

3.3 Sisäisen ympäristöviestinnän merkitys yritykselle

Ympäristöviestintä on osa yritysten, erityisesti teollisuusyritysten toimintaa ja arkea. Ympäristönsuojelutoiminta on nykyisin merkittävä kilpailutekijä eritoten yrityksen maineen kannalta. Mainetta ja kunniaa pyritään vaalimaan usein sekä yrityksen itsensä ja sen ympäröivän luonnon hyvinvoinnin että asiakkaiden mielikuvien takia. Ympäristöhaittojen torjunta onkin erottamaton osa toimintaa, koska teollisella tuotannolla on aina vaikutusta ympäristöön (TKL 1992: 159). Tärkeää on myös hallita ja pyrkiä vähentämään ympäristövaikutuksia tuotteiden koko elinkaaren ajalta, raaka-aineiden hankinnasta hävitykseen saakka (emt.). Tällaisen kokonaisajattelun, niin sanotun elinkaariajattelun, takia ympäristönsuojelu on entistä tärkeämmässä asemassa yrityksissä.

Viestinnän rooli ympäristöasioiden eteenpäin viemisessä on suuri. Aktiivinen ja asiallinen tiedottaminen päätöksistä ja toiminnasta, jotka vaikuttavat ympäristöön, muodostaa edellytykset yrityksen ja sen yhteistyökumppaneiden eli sidosryhmien väliselle vuorovaikutukselle (TKL 1992: 160). Myös henkilöstön tietoisuutta ja osaamista ympäristömyönteisemmän toiminnan puolesta pyritään tukemaan koulutuksen ja viestinnän keinoin (emt. 159).

Ympäristöviestintää määrittävät organisaation ympäristöjohtamiseen vakiintuneet käytännöt, joita säädellään ympäristöasioiden hallinnan välineen, ympäristöjärjestelmän avulla (ks. Pesonen, Hämäläinen & Teitinen 2001). Kymillä käytössä on EU:n EMAS-asetukseen ja ISO 14001 -standardiin perustuva ympäristöjärjestelmä (Kymin toimintajärjestelmä 2007). EMAS-järjestelmä (*eco-management and audit scheme*) on EU:n sisäisen ympäristöasioiden vapaaehtoinen hallinta- ja auditointijärjestelmä, johon sisältyy julkinen raportointivelvoite, mikä tarkoittaa sitä, että yritys raportoi sidosryhmilleen säännöllisin väliajoin ympäristötoiminnastaan (Ympäristöministeriö 2008a).

ISO 14001 puolestaan on kansainvälisen standardisointijärjestö ISO:n (*International Organization for Standardization*) yrityksille ympäristöasioiden hoitamiseksi kehittämä järjestelmämalli, jonka pohjalta yritys rakentaa käyttämänsä ympäristöjärjestelmän

(Pesonen ym. 2001: 11). Sen mukaisen ympäristöjärjestelmän ohjeisiin sisältyvät vaatimukset tiedonkulun ja koulutuksen järjestämisestä henkilöstölle (emt. 44). Sisäisen ympäristöviestinnän järjestäminen yrityksissä perustuu siis suurelta osalta ympäristöjohtamisen avuksi luodun järjestelmän määrittelemiin yleisiin toimintatapoihin.

3.3.1 Ympäristötietouden ylläpito ja asennekasvatus

Ympäristöviestinnällä pyritään pääasiallisesti välittämään tietoa yrityksen ympäristöasioista ja siten kasvattamaan tai vahvistamaan henkilöstön tietoisuutta yrityksen ympäristönsuojelusta. Ympäristöasiat voivat kuitenkin olla monimutkaisia ja vaikeasti ymmärrettäviä asioita. Niiden keskinäisten ja muihin toimintoihin liittyvien suhteiden ymmärtäminen vaatii laajaa tietoutta (Linnanen ym. 1994: 224). Henkilöstön tulee tietää näistä asioista, jotta he voivat tehdä työtään onnistuneesti (TKL 1992: 41). Ympäristötietoisuus on perustana sekä onnistuneelle ympäristötoiminnalle että ympäristöjohtamiselle (ks. Pesonen ym. 2001: 41).

Ympäristötietoisuudella tarkoitetaan tietojen, asenteiden ja toiminnan kokonaisuutta (Kortelainen & Kotilainen 1994: 10; Rohweder 2003: 87). Ihmiset reagoivat ympäristöasioista saatuihin tietoihin asenteidensa pohjalta ja toimivat sekä saatujen tietojen että asenteidensa mukaisesti (Kortelainen & Kotilainen 1994: 10–11). Tietoisuus merkitseeikin tietotasoa ja siihen vaikuttavaa suhtautumista sekä ympäristömyönteisen toiminnan tuntemista. Rohweder (2003: 87) korostaa, että jo ympäristöarvojen ja ympäristömyönteisten asenteiden sisällyttäminen päätöksentekoon on ensiaskel kehityksessä kohti ympäristötietoista yritystä.

Ympäristöjohtamisen näkökulmasta ympäristötietoisuudella tarkoitetaan vähimmillään tietotason ylläpitoa ja parantamista. Yritysten ympäristöjohtamisen tavoitteena on yleensä ympäristötietoisien organisaation rakentaminen (Rohweder 2003: 88). ISO 14001 -standardin mukaisessa toiminnassa vähimmäisvaatimuksena henkilöstön ympäristötietoisuudelle pidetään yrityksen ympäristöpolitiikan ja toimintatapojen sekä oman työn ympäristövaikutusten tuntemista (Pesonen ym. 2001: 45). Standardiin sisältyy myös vaatimus henkilöstön tietoisuutta lisäävien menettelytapojen luomisesta ja

ylläpidosta (Pesonen ym. 2001: 44, 46). Sillä tarkoitetaan niin ikään sisäistä viestintää. Halmeen (2004: 153) mukaan henkilöstön tietoisuudesta yritys hyötyy myös siten, että henkilökunnan mahdollisuudet tunnistaa parannuskohteita omassa työssään kasvavat.

Asenteet ja tietoisuus liittyvät tiukasti toisiinsa. Ne voidaan nähdä joko erillisiksi asioiksi, joita yhdistävät tietyt tekijät, tai sitten asenteita pidetään tietoisuuden muovaajina. Wiio (1973: 31) määrittelee asenteen opituksi taipumukseksi suhtautua tietyllä tavalla tiettyyn kohteeseen, asiaan, henkilöön tai tapahtumaan. Asenteet, jotka pohjautuvat sekä tietoon että tunteeseen ja ilmenevät käyttäytymisenä, voivat liittyä erilaisiin henkilöä itseään koskeviin sekä heidän viestittämiinsä asioihin (emt.). Hänen mukaansa asenteet pohjautuvat siis tietoisuuteen ja ilmenevät käyttäytymisenä. Puolestaan Kortelaisen ja Kotilaisen (1994: 10) mukaan asenteet määrittävät tietojen vastaanottoa eli tietoisuuden muodostusta.

Vaikutukset näiden kahden käsitteen välillä ovat siis moniselitteiset. Siksi näen tärkeäksi sisällyttää ympäristöasenteet myös osaksi ympäristötietoisuuden selvittämistä. Kymillä asennekasvatus kuuluu olennaisesti esimiesten ympäristötoimintaan, joten asenteiden kartoituksella on myös vaikutusta ympäristöviestintään.

3.3.2 Tiedottaminen ympäristöasioista esimiesten välityksellä

Tiedottaminen yrityksen ympäristöasioista on sisäisen ympäristöviestinnän yksi oleellisimmista tehtävistä. Tiedonkulku on tärkeää ympäristötietoisuuden rakentamisessa (Pesonen ym. 2001: 46). Informointi toimii sisäisessä ympäristöviestinnässä samalla tavoin kuin sisäisessä viestinnässäkin (ks. luku 2.3). Sen avulla tiedotetaan ympäristötavoitteista, yleisistä asioista, tuloksista, suunnitelmista ja uutisista (vrt. Kortetjärvi-Nurmi & Rosenström 1999: 225).

Avoimella tiedottamisella parannetaan henkilöstön tietotasoa, edistetään myönteistä asennoitumista ja luodaan edellytykset henkilöstön keskeiselle luottamukselle ja tavoitteiden toteutumiselle (TKL 1992: 43). Viestinnän kohderyhmän tietotasolla on vaikutusta tiedotuksen suunnitteluun. Ympäristöasioista puhuttaessa käytettävä sanasto

ei välttämättä ole tuttu kaikille, joten sanomien ymmärrettävyys saattaa kärsiä, jos vastaanottajien aikaisempaa tietotasoa ei huomioida (Linnanen ym. 1994: 226; Linnanen ym. 1997: 140). Ymmärrettävyys on tärkeää viestinnän toteutuksen onnistumiselle.

Viestinnän kaksisuuntaisuus, vuorovaikutteisuus ja henkilökohtaiset kanavat korostuvat myös sisäisessä ympäristöviestinnässä. Vaikean aiheen takia ympäristöviestinnässä on myös palautteen saaminen tärkeää, jotta toimintoja osattaisiin kehittää oikeaan suuntaan. Palautteen avulla voidaan selvittää sanomien ymmärrettävyyttä ja viestien perillemenon onnistumista (Linnanen ym. 1994: 226). Palautteen antamisessa kasvokkaisviestinnän rooli korostuu (emt.).

Esimiehen merkitys on suuri henkilökohtaisessa viestinnässä myös ympäristötiedon välittäjänä. Informoinnin tavoitteena on henkilöstön motivoiminen ja sitouttaminen ympäristötoimintaan (Pesonen ym. 2001: 44). Usein lähin esimies on kaikissa ympäristöasioissa tärkein tietolähde (Ilmola & Ali-Melkkilä 1995: 119). Esimiehen antamat perustelut ja panostus ympäristötavoitteisiin ja ympäristöasioiden tärkeyteen sekä niiden hyötyjen osoittaminen voivat ratkaista alaisten toimintatapojen sisäistämisen onnistumisen (emt.). Esimiehet myös kouluttavat alaisiaan, jolloin heidän roolinsa on suuri sekä jokapäiväisessä tiedonkulussa että kouluttamisessa.

3.3.3 Koulutukset ympäristöosaamisen ylläpitäjänä

Ympäristökoulutukset ovat yksi sisäisen ympäristöviestinnän tärkeimmistä viestintäkanavista asennekasvatukselle sekä ympäristöasioiden tiedotukselle. Koulutuksen merkitys on yrityksen henkilöstön ammattitaidon ylläpitämisessä huomattava (TKL 1992: 41). Ympäristötietoiseen organisaatioon pyrittäessä ympäristöjohtamisessa tavoitteiden saavuttamisen välineenä hyödynnetään juuri koulutusta (Rohweder 2003: 88). Sillä pyritään ensisijaisesti ympäristöön kohdistuvien rikkomusten ja niiden esiintymistodennäköisyyden vähentämiseen (Kuusisto & Mäntylä 1995: viii). Esimerkiksi suurimmat metsäteollisuusyritykset aloittivat ympäristökoulutukset jo 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa. Yritysten tavoitteena oli vaikuttaa koulutusten avulla

henkilöstön asenteisiin, edistää vastuullisuutta työtehtäviin liittyvien ympäristöasioiden hoidossa sekä antaa valmiuksia julkisen keskustelun ymmärtämiseen ja siihen osallistumiseen. (Kuusisto & Mäntylä 1995: viii.)

Yrityksen henkilöstön asennekasvatuksessa koulutukset ovat tärkeitä tekijöitä. Ympäristökoulutusten asennekasvatuksella pyritään korostamaan yksilöiden omaa toimintavastuuta (TKL 1992: 41). Vastuun sisäistämistä pidetään tärkeänä jokaisella organisaation tasolla. Koulutusten toinen tavoite on ulkoisen tiedotuksen edellytysten parantaminen (emt.). Henkilöstö vaikuttaa osaltaan ulkoiseen viestintään keskustellessaan ulkopuolisten tahojen kanssa ympäristöasioista, jolloin on tärkeää, että he myös tietävät, mistä puhuvat. Siten he voivat myös omalta osaltaan vaikuttaa yrityksen ulkoisen kuvan rakentamiseen tuomalla esiin omaa ympäristötietoisuuttaan ja -osaamistaan.

Koulutusten järjestämistä vaatii myös yrityksen ympäristöjärjestelmä. Jokaiselle henkilöstön jäsenelle vaaditaan järjestettävän työnkuvan mukaista säännöllistä ympäristökoulutusta (Pesonen ym. 2001: 45). Koulutusten kohderyhmät voivat vaihdella koko henkilöstöstä tiettyihin osastoihin, henkilöstöryhmiin tai yksittäisiin henkilöihin ryhmien tarpeiden mukaan (emt. 44). Ympäristöjärjestelmän käyttöönsä ottaneilta yrityksiltä odotetaan koko henkilöstön tietoisuutta ympäristömyönteisten toimintatapojen tärkeydestä. Myös kaikkien henkilöstön jäsenten koulutustarpeiden yksilöiminen korostuu yrityksen toiminnassa. Erityisesti oman työn ympäristövaikutusten tunteminen on tärkeää, koska se on ympäristötietoisuuden vähimmäisvaatimus. (ks. af Heurlin & Ramstedt 1995: 75–76.) Koulutuksia voidaan järjestää myös niin sanottuna *vyörykoulutuksena*, jolloin esimiehet koulutetaan ennen muita ja tämän jälkeen he kouluttavat edelleen alaisensa. Kouluttajina voivat toimia myös yrityksen omat asiantuntijat tai ulkopuoliset konsultit. (TKL 1992: 41–42.)

Koulutukseksi lasketaan myös uusien jäsenten työhön perehdyttäminen. Perehdytyksen tehtävänä on antaa työtehtävissä tarvittavat tärkeimmät tiedot niin omasta työstä kuin yrityksen yleisistä toimintatavoistakin. Perehdytyksessä pyritään antamaan uudelle työntekijälle yleiskäsitys yrityksen ympäristövaikutuksista ja käytännön ympäristö-

toiminnasta (TKL 1992: 42–43). Perehdytyksissä käsitelläänkin ympäristöasioita käytännön näkökulmasta. Myöhemmin järjestettävien koulutusten tehtäväksi jää työtehtäviin liittyvien ympäristöasioiden läpikäymisen lisäksi periaatteiden ja yleisen toiminnan kuvaaminen.

Ympäristökoulutusten onnistumista saattavat kuitenkin vaikeuttaa aikaisemminkin mainitut seikat, kuten asioiden ymmärtämisen vaikeus. Myös asenteilla on vaikutusta tietojen omaksumiseen ja kiinnostumiseen asioista. Koulutuksessa on tärkeää huomioida käytännöllinen lähestymistapa asioihin, asioiden selkeä ilmaiseminen, koulutuksen kohderyhmän tietotaso sekä sisältöjen räätälöiminen eri ryhmien tarpeiden mukaisiksi. Onnistuneelle koulutukselle tärkeää on tavoitteiden määrittely ja tarpeiden tunnistaminen (Rohweder 2003: 89). Tällä tutkimuksella pyrin tunnistamaan muun muassa Kymin ympäristökoulutusten suunnitteluun vaikuttavia kehitystarpeita.

3.4 Aikaisempaa ympäristöviestinnän tutkimusta Suomessa

Ympäristöviestinnän tutkimus on yleistymässä ympäristöongelmien näkyessä entistä selkeämmin maailmalla. Puhdasta yritysten sisäisen ympäristöviestinnän tutkimusta on edelleen kuitenkin melko vaikea löytää. Tutkimuksissa on keskitytty enemmän käsitteen muihin ulottuvuuksiin, kuten julkiseen ympäristökeskusteluun (ks. esim. Suhonen 1994; Joutsenvirta 2006). Lyytimäen ja Palosaaren (2004: 30) tekemän selvityksen mukaan Suomeen ei olekaan muotoutunut vahvaa ympäristöviestinnän tutkimuksen perinnettä, vaan aihetta sivutaan monilla eri aloilla. Tutkimus on myös varsin hajanaista kansainväliselläkin tasolla ympäristöviestinnän käsitteen moniulotteisuuden tähden (emt.).

Ympäristöviestintää voidaan tutkia monesta näkökulmasta, kuten ympäristöasioita yleensäkin. Ympäristöasiat ovat monissa yhteyksissä esillä eri medioissa, oli kyseessä sitten ympäristöönnettomuus, ilmastonmuutos tai luonnonvarojen riittävyys. Medioiden ympäristöjournalismi sekä julkiset ympäristökeskustelut ympäristöjärjestöjen ja teollisuusyritysten välillä ovat olleet jo pitkään yleisimpiä aiheita ympäristöviestinnän

tutkimuksessa (ks. Lyytimäki & Palosaari 2004: 31). Ympäristöviestinnän visuaalisuutta sekä uusien viestintätekniikoiden mahdollisuuksia on myös jonkin verran tutkittu (ks. emt.).

Varsinainen sisäinen ympäristöviestintä on harvoissa tutkimuksissa pääkohteena. Yleensä on keskitytty ympäristöviestinnän näkyvämpiin osiin, kuten esimerkiksi ulkoiseen viestintään ja markkinointiviestintään (ks. esim. Porras 1998). Myös yritysten kokonaisvaltaisen ympäristöviestinnän eri osa-alueiden tutkimukseen on 2000-luvun puolella alettu panostaa. Usein tutkimukset ovat kuitenkin viestinnän laitosten ja muiden opintoalojen opinnäytetöitä. Yleensä tutkimukset lähestyvät aihetta ympäristöjohtamisen näkökulmasta (ks. Lyytimäki & Palosaari 2004: 32; esim. Karilahti 2000).

Yritysten ympäristöviestinnän tutkimuksissa tutkimuskohteena ovat usein metsäteollisuuden toimialaan kuuluvat yritykset, kuten tässäkin tutkimuksessa. Esimerkiksi Heli Rajaniemi (2000) tutki metsäteollisuusyrityksen ympäristöviestinnän ja sidosryhmien ympäristöasenteiden vaikutusta yrityksen osallistumiseen julkiseen ympäristökeskusteluun. Hänen tutkimuksensa keskittyi lähinnä ulkoisen viestinnän sidosryhmien asenteisiin ja siihen, miten mielikuvat vaikuttavat ympäristöviestintään. Maria Joutsenvirta (2006) puolestaan keskittyi väitöskirjassaan vertailemaan ja analysoimaan metsäyhtiö Stora Enson ja ympäristöjärjestö Greenpeacen ympäristökirjoituksia. Tutkimuksen tulokset osoittivat ympäristöjärjestön ja metsäyhtiön argumenttien nojaavan yhteisiin kulttuurisiin arvoihin ja käytettävään tietoon, vastuuseen, avoimuuteen sekä markkinoihin pohjautuviin merkityssuhteisiin (diskurseja) toimiensa oikeuttamisessa (emt. 241). Tieto, avoimuus ja vastuullisuus siis ovat olleet vuosikymmenien ajan ympäristötoiminnassa esiin nousseita tekijöitä.

Teija Karilahden (2000) ympäristöjohtamisen näkökulmasta ympäristöviestintää tarkasteleva pro gradu -tutkielma on puolestaan hiukan lähempänä omaa tutkimustani. Karilahti (2000) tutki kuudentoista kahdella eri teollisuudenalalla (elintarvike- ja metsäteollisuus) toimivan yrityksen sisäisen ja ulkoisen ympäristöviestinnän ominaispiirteitä. Tutkimuksen tulosten mukaan kummankin toimialan yrityksillä oli

vielä tekemistä ympäristöviestinnän hoitamisessa. Suurimmat ongelmat kohdistuvat viestien perille menemiseen, ymmärtämiseen ja vastaanottajien kiinnostukseen. Syyksi nähtiin viestin kohdistamisen ongelmat, erityissanaston tai väärin viestintäkanavien käyttäminen. Myös toimialojen välillä oli eroja ympäristöviestinnän hoitamisessa. Metsäteollisuuden yritykset viestivät ympäristöasioistaan elintarvikealaa useammin. (Karilahti 2000: 55–57.)

Olli Kalland (1998) on tutkinut UPM:n Saksan tehtaan ympäristöviestintää lähinnä metsänhoitoon liittyvien asioiden eli niin sanotun metsäviestinnän osalta. Tutkimus osoitti ympäristöystävällisen paperin olevan tärkeä asia kuluttajille kestävän metsänhoidon ohella. Tutkimuksesta käy myös ilmi, että asiakkaat arvostavat ympäristömerkittyjä tuotteita sekä ympäristön hyvinvoinnista huolehtivaa toimintaa. (Emt. 84.)

Suomen rajojen ulkopuolella tutkimus on ollut vilkkaampaa ja monipuolisempaa. Esimerkiksi Ruotsin yliopistoissa ympäristöviestinnästä ympäristötoiminnan osana on tehty tutkimuksia melko paljon (ks. esim. Ericsson 2004). Yritysten ympäristöviestinnän tutkimus on jossain määrin kasvussa ja tulevaisuudessa sen merkitys kasvaa varmasti entisestään, sillä Suomessakin ympäristöasiat ovat kasvava ja kehittyvä tieteenala.

3.5 Ympäristöviestinnän linjaukset UPM-Kymmenellä ja Kymillä

Yrityksen ympäristöviestintä, kuten viestintä ja muu toiminta yleensä, vaatii pitkän ja lyhyen aikavälin suuntalinjat toiminnalle. UPM:n Issues management -johtajan Aili Pirosen (2008) mukaan Kymin tehtaan ympäristöviestinnän toteutuksen pohjana toimivat konsernin yhdessä määrittelemät linjaukset ja yleiset toimintaohjeet, joita tuotantolaitoksissa sovelletaan yksilöidysti käytäntöön. Ympäristötoiminnan perusta on yhtiössä linjattu vuonna 2006 päivitettyssä toimintaohjeessa, joka noudattelee aikaisempien vuosien mukaista pidemmän aikavälin päälinjaa (emt.).

Toimintaohjeisiin on kirjattu, että yhtiön tavoitteena on pitkäjänteinen, kannattava liiketoiminta. Tavoitteeseen pyrkiäkseen yhtiö on sitoutunut eettiseen ja vastuulliseen toimintatapaan, kestäväan kehitykseen ja jatkuvaan parantamiseen. (UPM 2008e.) Ympäristötoiminnalla, johon viestintä lukeutuu, on siis tärkeä rooli yhtiön liiketoiminnassa. Yhtiön ympäristösääntöjen mukaan sekä sisäisessä että ulkoisessa ympäristöviestinnässä noudatetaan konsernin toiminnan perusarvoja, avoimuutta, luottamusta ja aloitteellisuutta, ja sidosryhmille välitetään täsmällistä tietoa viivytyksettä (UPM 2007c: 29). Ympäristöviestinnän linjausten taustalla vaikuttavatkin konsernin yleiset toimintaperiaatteet. Nämä ovat jo pitempään noudatettuja peruslinjoja, joiden lisäksi vuosittain laaditaan uudet vuosisuunnitelmat (Piironen 2008).

UPM:n tämänhetkinen uusi tavoite vastuullisen liiketoiminnan kannalta on ympäristö- ja yhteiskuntaviestinnän terävöittäminen. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että huomio painottuu enenevässä määrin ympäristöviestinnän kysymyksiin. Ympäristövastuun oleellista roolia koko yhtiön toiminnan osana pyritään vankemmin korostamaan. Vastuukysymykset nähdään konsernissa elimellisenä osana kokonaisuutta, mistä syystä UPM:llä on luovuttu erillisten vastuuraporttien tekemisestä, ja ne sisällytetään nyt osaksi vuosikertomusta. (Piironen 2008.)

Ympäristöhaasteiden kasvu luo yhä enemmän paineita yrityksille. Tähän pyritään parhaan mukaan vastaamaan myös liiketoiminnan kehittämisellä. Jotta ympäristöhaasteisiin voitaisiin vastata, UPM:n viestinnässä paneudutaan entisestään ulkoiseen ympäristöviestintään ja sen keinoihin yrityskuvaan vaikuttavana tekijänä (Piironen 2008). Painotuksen siirtyminen ulkoiseen viestintään ja sen välineisiin ei kuitenkaan tarkoita sisäisen viestinnän unohtamista. Henkilöstö on ensimmäinen kohderyhmä viestinnässä, koska sisäinen sitoutuminen ja yhtiön menestys liittyvät läheisesti toisiinsa. Suunnitelmissa konsernilla on yleinen ympäristötietoisuuteen liittyvä kampanja, jonka toteutuksesta ei ole vielä lopullista suunnitelmaa. (Emt.)

Kymin ympäristöviestintään vaikuttavat myös viestintäkanavissa tapahtuvat muutokset. Vuoden 2008 alusta lähtien Kymillä tehdään oman painetun henkilöstölehden korvaavat intranetissä julkaistavat uutiskirjeet, joiden lisäksi konserni julkaisee kaikille

tuotantolaitoksille yhteistä henkilöstölehteä (Niemi 2008a). Toinen uudistus koskee intranetiä. Tämän tutkimuksen tekohetkellä tuotantolaitoksilla on vielä käytössä oma intranet-sivustonsa, mutta vuoden 2009 jälkeen Kymillä otetaan käyttöön koko konsernin yhteinen intranet, jossa käyttäjän profiilin asetukset vaikuttavat sivuston sisältöön (Niemi 2008a; Piironen 2008).

Tulevat suuntaukset ympäristöviestinnässä keskittyvät tulevaisuudessa ulkoiseen ympäristöviestintään ja yrityksen imagon vahvistamiseen. Yrityskuvan vahvistaminen on sidoksissa myös yrityksen henkilöstön toimintaan, joten linjaukset näkyvät myös sisäisessä ympäristöviestinnässä. Henkilöstön ollessa tärkein kohderyhmä tulee myös viestinnän onnistumisesta yrityksen sisällä tärkeä tavoite. Siten myös ulospäin saadaan välitettyä positiivista kuvaa toiminnasta.

4 SISÄISEN YMPÄRISTÖVIESTINNÄN NYKYTILANNE KYMILLÄ

Tässä luvussa analysoin Kymin tehtaan henkilöstön kyselyyn antamia vastauksia teemoittain. Kysely käsittää viisi osiota, jotka selvittävät Kymin sisäisen ympäristöviestinnän toimivuutta. Niiden kautta voin tarkastella viestinnän nykyistä tilannetta ja kehittämistä vaativia kohteita.

Ensin käyn läpi vastaajien taustatiedot, minkä jälkeen siirryn teemoihin, joista ensimmäisenä käyn läpi sitä, millaiseksi henkilöstö kokee sisäisen ympäristöviestinnän (luku 4.2). Siihen vaikuttavat ympäristötietoisuus eli vastaajien tietotaso ja asenteet ja viestintätyytyväisyys (luvut 4.3 ja 4.4). Tyytyväisyyttä tarkastelen tiedonsaannin riittävyyden, kanavien ja tietosisältöjen vajeiden kautta. Sen jälkeen keskityn esimiesalaisyhteistyön ympäristöasioista sekä ympäristökoulutuksiin (luvut 4.5 ja 4.6), koska esimies ja koulutukset ovat tärkeimpiä viestintäkanavia. Lopuksi teen viestinnän vahvuuksista ja heikkouksista yhteenvedon (luku 4.7).

4.1 Kyselyn vastaajien taustatiedot

Vastaajista 75 % on miehiä ja 25 % naisia. Suurin osa vastanneista naisista on yli 50-vuotiaita ja vain yksi on alle 30-vuotias. Miesvastaajista enemmistö kuuluu iältään 30–49-vuotiaiden ryhmään. Vastaajista yli puolet (56 %) on 30–49 ikävuoden väliltä, vain 4 % edustaa nuorinta ikäluokkaa eli alle 30-vuotiaita. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumat esitellään taulukossa 1.

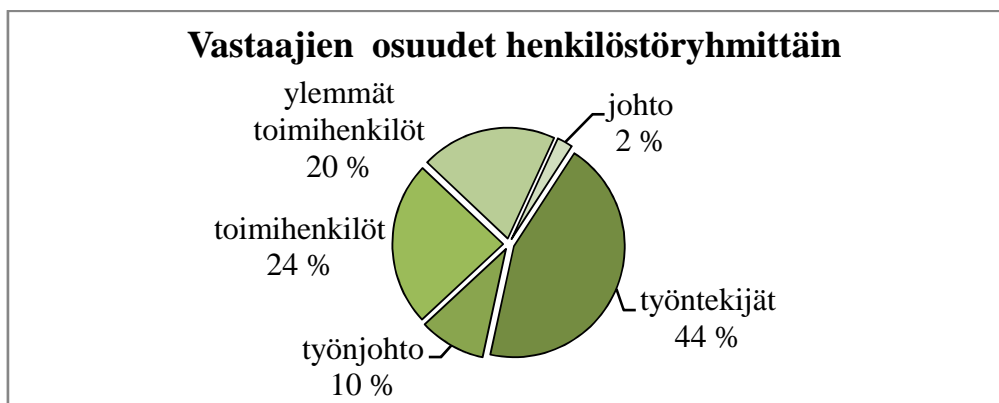
Taulukko 1. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumat.

Ikä	Sukupuoli		Yhteensä (%)
	mies	nainen	
18–29 vuotta	8	1	9 (4 %)
30–49 vuotta	96	25	121 (56 %)
yli 50 vuotta	59	28	87 (40 %)
Yhteensä (%)	163 (75 %)	54 (25 %)	217 (100 %)

Taulukon 1 mukaiset jakaumat noudattelevat perusjoukon jakaumia, sillä Kymillä työskentelevistä enemmistö on iältään keskimmäiseen luokkaan kuuluvia, joiden osuus kesällä 2007 oli 52 % kymiläisistä. Nuoret edustivat vähemmistöä, heidän osuutensa henkilöstöstä oli vain 6 %. Vanhimpaan ikäryhmään, yli 50-vuotiaisiin kuului 42 % tehtaan työntekijöistä. Kyselyyn vastanneiden ikäryhmien osuudet poikkeavat muutaman prosenttiyksikön varsinaisesta ikäjakaumasta, mutta ne ovat painotuksen osalta oikeanlaiset, joten kysely kattaa perusjoukon melko hyvin.

Vertailussa nuorten ryhmän asema on pienen vastausmääränsä tähden huono, sillä ikäryhmien keskinäinen vertailtavuus kärsii vastausmäärän pienen koon takia. Käytän siksi ikäryhmiä vertailun kohteena vain, mikäli erot ovat huomattavia luokkien välillä. Toimin tällä tavoin myös yleisesti muidenkin taustamuuttujien kohdalla.

Henkilöstöryhmittäin vastaukset jakautuvat kuvion 4 mukaan. Vastanneista enemmistö (44 %) on työntekijöitä, 24 % toimihenkilöitä, 20 % ylempiä toimihenkilöitä ja 10 % kuuluu työnjohtoon. Pienimmän henkilöstöryhmän muodostavat johdon edustajat, joiden osuus on 2 %. Vertailukelpoisuuden vuoksi yhdistän ylempät toimihenkilöt ja johdon edustajat samaan ryhmään, jolloin ryhmä muodostaa 22 % vastaajista.

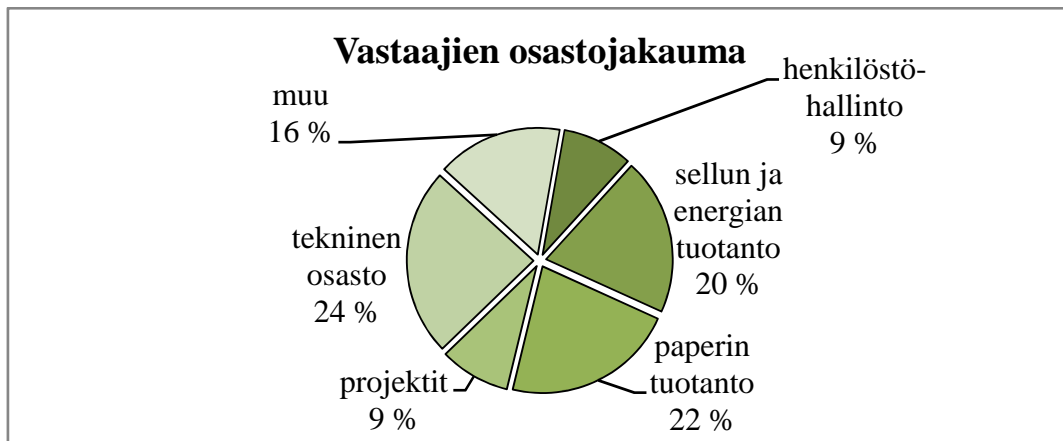


Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden osuudet (%) henkilöstöryhmittäin.

Kuvion 4 esittelemä henkilöstöryhmäjakauma on odotusten mukainen, sillä Kymillä työntekijöiden määrä on suurin, jolloin myös vastaajista enemmistön voidaan olettaa

kuuluvan tähän ryhmään. Johdon ja esimiestehtävissä olevien osuus on myös odotetusti pienempi kuin työntekijä- ja toimihenkilöryhmien.

Kymin tehtaan osastot olen tähän tutkimukseen jakanut kuuteen ryhmään: henkilöstöhallinto, sellun ja energian tuotanto, paperin tuotanto, projektit, tekninen osasto sekä muut osastot. Muihin osastoihin kuuluvat muun muassa IT-, HR-, taloushallinto-, suojele- ja suunnitteluosastot. Projekteilla tarkoitetaan meneillään olevaa REC08-projektia sekä ostojärjestelmiä koskevaa GlobalONE-projektia. Vastaajien jakauma osastoittain esitellään kuviossa 5.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden osastojakauma.

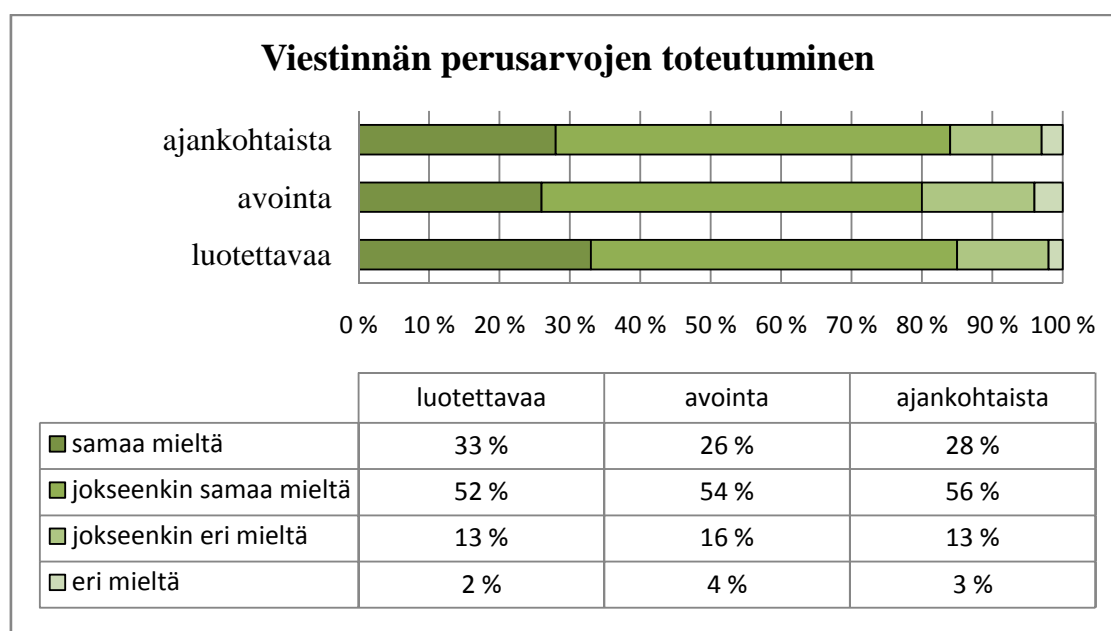
Kuten kuvioista 5 käy ilmi, suurimmat vastausmäärät kyselyyn tulivat tuotantolinjalle läheisimmin liittyviltä osastoilta eli tekniseltä osastolta (n=52 vastaajaa), paperintuotannosta (n=47), johon kuuluvat sekä päällystetyn että päällystämättömän paperin tuotantolinjat, ja sellun ja energian tuotannosta (n=44). Näiden osastojen osuus vastauksista on kaikkiaan 66 %. Muiden osastojen (n=35) osuus kyselyssä on 16 %. Pienimmät vastausprosentit eli 9 % kuuluvat henkilöstöhallinnon (n=19) ja projektien (n=19) osastoille. Kaiken kaikkiaan vastaukset kuitenkin edustavat melko tasaisesti kohdeyritystä, sillä osastojen kokoihin suhteutettuna ne ovat melko kuvaavia.

Vastaajista 61 %:n pääasiallinen työympäristö on tehdasympäristö ja 39 % työskentelee toimistoympäristössä. Mari Lehtosen (2003: 69) tutkimuksessa Lappeenrannassa sijaitsevan UPM:n Kaukaan tehtaan sisäisestä viestinnästä kävi ilmi, että sisäinen viestintä toimii ja henkilöstö kokee sen eri tavoin erilaisissa toimintaympäristöissä. Eroja löytyy muun muassa esimies-alaisuhteissa (emt. 76). Siksi onkin mielekästä tarkastella myös työympäristön vaikutusta Kymin ympäristöasioihin.

4.2 Ympäristöviestintä henkilöstön silmin

Kohdeyrityksen ympäristöviestinnän nykytilanteen selvittämiseksi koin tärkeäksi sisällyttää tutkimukseen myös viestinnän tavoitteiden onnistumista mittaavia kysymyksiä. Niiden kautta voidaan tulkita vastaajien kokemuksia sisäisestä ympäristöviestinnästä ja sen luonteesta. Selvitän viestinnälle asetettujen perusarvojen (avoimuus, aktiivisuus, ajantasaisuus) ja tavoiteltujen ominaisuuksien, kuten sanomien selkeyden, kattavuuden ja luotettavuuden, kautta sitä, millaiset vastaajien mielestä ovat tiedonkulun lähtökohdat. Näiden kautta syvennyn seuraavissa luvuissa tarkemmin kokemusten taustalla vaikuttaviin viestinnän onnistumisen tekijöihin. Ympäristöasioiden viestinnän onnistumista selvitän kyselylomakkeen viestinnän tavoitteita koskevan osion kysymysten kautta (ks. liite 2, sivu 3).

Viestinnän perusarvot luovat perustan yrityksen vastuulliselle viestintäkulttuurille, joka puolestaan vaikuttaa organisaatiokulttuuriin. UPM:n perusarvojen näkisin tämän tutkimuksen tulosten mukaan toteutuvan ympäristöviestinnän osalta melko hyvin. Suoranaisesti perusarvojen toteutumista mittaavien väittämien ”9.4 Tehtaan ympäristöasioista saatu tieto on **luotettavaa**”, ”9.5 Tehtaan ympäristöasioista saatu tieto on **avointa**” ja ”9.6 Tehtaan ympäristöasioista saatu tieto on **ajankohtaista**” luokkamoodit ovat keskittyneet vastaukseen ’jokseenkin samaa mieltä’. Näiden väittämien frekvenssijakaumat olen koonnut kuvioon 6, jossa väittämät on pelkistetty arvoadjektiivien mukaan. Kuvion palkkien tummin väri edustaa vahvinta väittämän puoltamista ja puolestaan vaalein väri eroavinta mielipidettä. Suhteellisten frekvenssien arvot näkyvät taulukossa palkkikuvion alla.

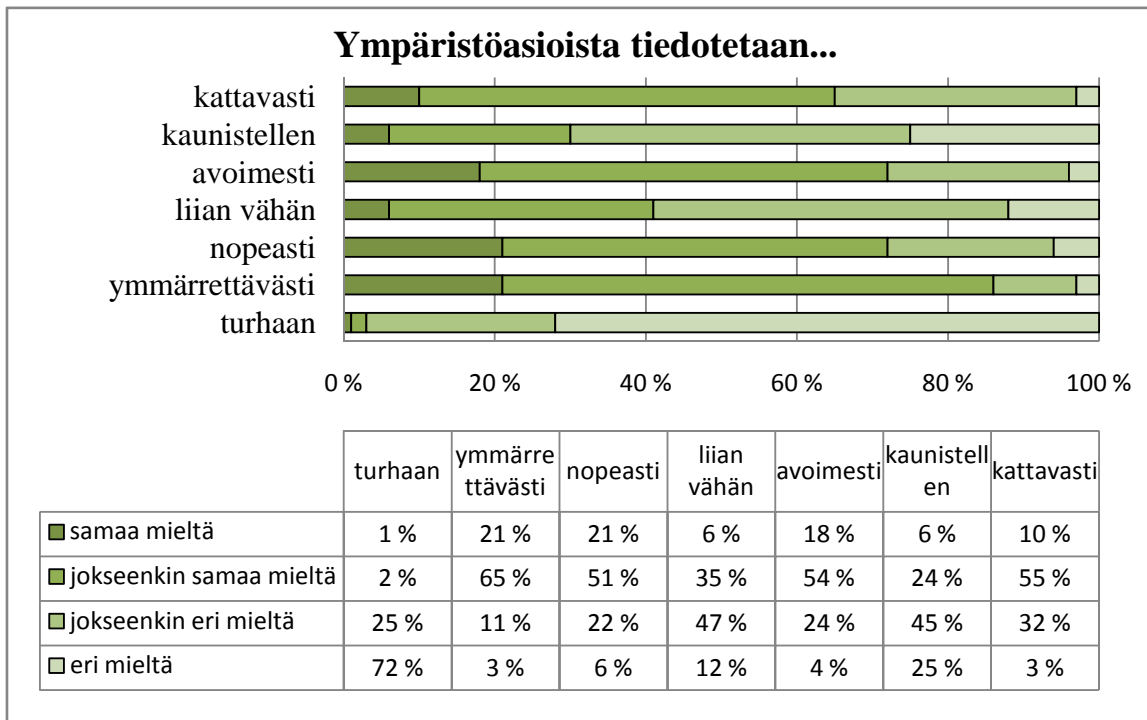


Kuvio 6. Viestinnän perusarvojen toteutuminen.

Kuviossa 6 näkyy, että henkilöstön mielestä perusarvoista vahvin on luotettavuus, jonka kyseenalaistaa täysin vain 2 % vastaajista. Ympäristötiedon avoimuutta epäillään eniten, vaikka tiedotuksen uskotaan olevan ainakin jokseenkin avointa (54 %). Ajankohtaisuus, joka viittaa myös tiedonkulun nopeuteen, koetaan lähes yhtä vahvasti onnistuneeksi kuin luotettavuuskin. Kokonaisuudessaan kaikki perusarvot yhdistetään ympäristöviestinnän toteutumisen onnistumiseen, vaikka pieniä eroja onkin huomattavissa. Kaikkien tavoitearvojen kohdalla väittämien kanssa jokseenkin samaa mieltä ja samaa mieltä olevat vastaukset muodostavat yli 80 % vastauksista.

Kaikkien perusarvojen toteutumisen onnistumisen ja henkilöstöryhmien välillä on Spearmanin korrelaatiokertoimen mukaan havaittavissa keskinäistä riippuvuutta. Riippuvuus on sitä vahvempi, mitä lähempänä arvoa +1 tai -1 kertoimen r-arvo on. Riippuvuus muuttujien välillä näkyy siinä, että arvojen koetaan toteutuneen sitä paremmin, mitä korkeammalla henkilöstöryhmien hierarkiassa ollaan. Viestinnän luotettavuus ($r=0,40$) korreloi vahvimmin henkilöstöryhmien kanssa. Ajantasaisuuden kohdalla riippuvuus on heikompa ($r=0,23$), mutta henkilöstöryhmien erot vaikuttavat avoimuuteen ($r=0,35$) melko vahvasti.

Kymillä sisäisen viestinnän tiedotuksessa tärkeäksi koetaan ”oleellisen ja oikean tiedon jakaminen yhtäaikaaisesti, samanmuotoisesti, nopeasti ja kattavasti sitä tarvitseville” (Kymin toimintajärjestelmä 2007). Näitä tavoitteita testasin väittämien 9.8–9.14 avulla. Olen tiivistänyt niiden sisältämät adjektiivit kuvioon 7. Näiden adjektiivien avulla selvitan sitä, miten vastaajat sisäisen ympäristöviestinnän kokevat.



Kuvio 7. Ympäristöviestintää kuvastavat ominaisuudet.

Väittämä ”9.13 *Tehtaan ympäristöasioista kerrotaan **avoimesti***” vahvistaa luokkamoodinsa kautta edellä käsitellyn avoimuuden tulkinnan ja korreloinnin henkilöstöryhmän kanssa, vaikkakin tässä kohden vastaajista jopa 24 % on avoimuudesta jokseenkin eri mieltä. Väittämä ”9.10 *Ympäristöön liittyvät positiiviset ja negatiiviset uutiset välitetään henkilöstölle **nopeasti***” vastaa kuviossa 7 tiedottamisen nopeutta. Ajankohtaisuuteen rinnastettuna tiedotuksen nopeutta uutisten välityksessä ei nähdä yhtä hyvin onnistuneeksi. Vastaajista 6 % kyseenalaistaa uutisoinnin nopeuden ja suurimmat frekvenssit vastausluokkien kohdalla keskittyvät keskimmaisille vaihtoehdoille toisin kuin ajankohtaisuutta tarkastelevassa väittämässä (vrt. kuvio 6, sivu 53).

Ympäristöasioiden tiedotusta turhana tai jossain määrin turhana pitää yhteensä 3 % vastaajista (9.8 *Tehtaan ympäristöasioista tiedottaminen on turhaa*). Huomattavan suuri osuus vastaajista (72 %) ei kuitenkaan näe ympäristötietoa turhana aiheena, kuten kuviosta 7 huomataan. Ympäristöasiat ovat siis suurimman osan mielestä tärkeitä tiedotusaiheita.

Välitettyjen tietojen kaunisteluun (9.14 *Kymin ympäristöasioista kerrotaan kaunistellen*) ja tiedottamisen riittävyteen (9.11 *Ympäristöasioista kerrotaan liian vähän*, 9.12 *Kaikista tehtaan ympäristöasioista kerrotaan kattavasti*) kohdistuvat väitteet jakavat eniten mielipiteitä. Neljänneksen mielestä tehtaan ympäristöviestinnässä tietoja ei kaunistella (25 %), mutta jopa 24 % ei voi kaunistelemattomaan tietoon varmasti luottaa, mikä näkyy myös esimerkissä 1.

- (1) Asiat voidaan esittää miten halutaan, mikä sitten on totuus? (toimihenkilö, 30–49v.)

Epäilyksestä tietojen luotettavuuteen ja totuudenmukaisuuteen kielivät kommentoineiden vastaukset (viisi vastausta yhdeksästä), joissa esimerkin 1 tapaan pohdittiin sitä, mistä voidaan tietää, kerrotaanko asiat niin kuin ne ovat vai jätetäänkö jotain kertomatta. Enemmistön mielestä kaikista ympäristöasioista kerrotaan melko kattavasti (55 %) ja melko tarpeeksi (47 %). Toista mieltä kummastakin asiasta on kuitenkin yli 30 % vastaajista.

Tiedonsaannin riittävyyden suhteen henkilöstö on siis jakautunut kahtia. Saman tuloksen antaa myös kysymyksen ”10.6 Tiedotetaanko Kymillä mielestäsi tarpeeksi ympäristöasioista?” jakauma, joka näkyy taulukossa 2. Vastausten jakaumat eroavat myös työympäristöjen mukaan jonkin verran. Useampien (80 %) toimistossa pääasiallisesti työskentelevien mielestä tiedotus on riittävää, kun taas 61 % tehdasympäristössä työskentelevistä on tätä mieltä.

Taulukko 2. Ympäristöviestinnän riittävyys työympäristöittäin (n=214).

Tiedotetaanko Kymillä mielestäsi tarpeeksi ympäristöasioista?	Työympäristö		Yhteensä (kokonaisuus)
	tehdas-ympäristö	toimisto-ympäristö	
kyllä	61 %	80 %	68 %
ei	39 %	20 %	32 %
Yhteensä (sarakkeet)	100 %	100 %	100 %

Taulukon 2 esittelemät tulokset johtuvat luultavasti siitä, että tehdasympäristössä työ on liikkuvampaa kuin toimiston puolella, jolloin esimerkiksi toimistossa työskentelevät pääsevät useammin selaamaan muun muassa intranetin uutisia kuin tuotantolinjalla työskentelevät. Työympäristömuuttujan vaikutus väittämään liian vähäisestä tiedotuksesta ilmenee siten, että sen vastauksissa tehdasympäristössä työskentelevien jakauma on hajanaisempi kuin toimistoympäristössä, jossa suurempi osa on sitä mieltä, että tiedotus on riittävää.

Asioiden esittäminen ymmärrettävässä muodossa on tärkeää erityisesti ympäristöviestinnässä, jossa aiheet saattavat olla vaikeita vastaanottajille. Ympäristötiedon ymmärrettävyyttä koskevan väitteen ”9.9 Ympäristöasioista kerrotaan *ymmärrettävästi*” kanssa jokseenkin samaa mieltä on 65 % vastaajista ja hyvin selkeänä viestintää pitää jopa viidennes. Yli kymmenesosan (14 %) mielestä tiedot ovat kuitenkin sellaisessa muodossa, jossa niitä ei ymmärretä kovin hyvin tai ollenkaan.

Henkilöstöryhmillä on myös vaikutusta edellä käsiteltyihin viestinnän ominaisuuksiin. Muuttujat korreloivat melko vahvasti henkilöstöryhmien kanssa, kertoimen ollessa kaikissa lähellä 0,20:tä. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä korkeammalla henkilöstöhierarkiassa ollaan, sitä positiivisempia ominaisuuksien nähdään olevan. Riippuvuus on vahvinta tiedotuksen nopeuden ($r=0,36$), avoimuuden ($r=0,32$) ja kaunistelun ($r=-0,26$) kohdalla. Se osoittaaakin johdon ja esimiesten sisäistäneen yrityksen ajattelumallit, mikä on tärkeää erityisesti henkilöstön koulutuksen ja asennekasvatuksen kannalta.

Kokonaisuutena Kymin henkilöstö pitää sisäistä ympäristöviestintää tehtaalla tärkeänä, luotettavana, suhteellisen selkeänä ja ajankohtaisena. Avoimuus ja tiedon riittävyys

eivät vastaajien mielestä toteudu yhtä hyvin, vaikka nekin pääosin tuntuvat tyydyttävän henkilöstön tarpeita.

4.3 Ympäristötietoisuuden taso tehtaalla

Ympäristötietoisuus vaikuttaa sekä toimintaan että ympäristöviestinnän sisältöjen ymmärtämiseen. Tietoisuutta ympäristöasioista pyritään lisäämään ja ylläpitämään yrityksissä yleensä koulutusten ja tiedotuksen avulla. Erityisesti teollisessa tuotanto-toiminnassa hyvällä tietoisuudella on suuri merkitys ympäristöön vaikuttavien toimien onnistumiseen. Kymin ympäristöohjelmassa vaaditaan, että jokainen henkilöstön jäsen tuntee oman ympäristönsuojeluun liittyvän ohjeistuksensa eli ympäristönsuojeluohjeet sekä ympäristötavoitteet (Kymin toimintajärjestelmä 2007). Henkilöstön ympäristötietoisuudella onkin suuri merkitys toiminnan vaikutusten hallinnalle, ja tavoitteiden tunteminen on työn kannalta tärkeä tekijä ympäristötoiminnan onnistumisessa.

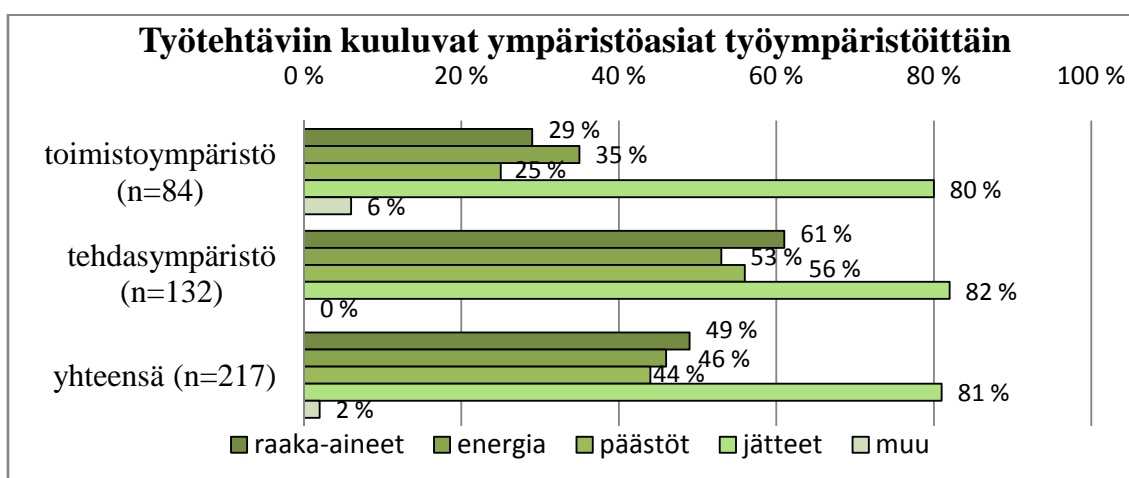
Kokonaisvaltaisen ympäristötietoisuuden tason selvittäminen ei tämän tutkimuksen laajuuden takia ole mahdollista. Siksi olen keskittänyt huomioni ympäristötietouden selvittämiseksi tehtaan eritasoisten tavoitteiden tuntemiseen ja ympäristöasioiden tunnistamiseen. Asenteiden osalta selvitan suhtautumista yleisesti tehtaan ympäristöasioihin toiminnan ja mielipiteiden kautta. Yhdessä ne muodostavat pintapuolisen kuvan henkilöstön ympäristötietoudesta.

4.3.1 Työhön kuuluvien ympäristöasioiden tunnistaminen

Kymin tehtaalle on määritelty konsernin yleisiä linjauksia noudattelevat ympäristötavoitteet. Näitä kokonaisvaltaisia tavoitteita tarkennetaan jokaisen osaston toiminnan ominaisuuksien mukaisesti eli jokaisella osastolle on määritelty erilliset ympäristötavoitteet, joihin osastojen henkilöstö toiminnallaan pyrkii. (Kymin toimintajärjestelmä 2007.) Tarkastelen henkilöstön tietoutta ympäristötavoitteista sen perusteella, kuinka he kokevat tuntevansa työnsä ympäristötoiminnan peruslähtökohdat.

Kymin tehtaan toiminnalla on sekä välittömiä että välillisiä ympäristövaikutuksia ilmaan, vesistöön ja maaperään (UPM 2007b). Kyselyyn sisällytettiin ympäristöasioiden käsitettä selventävä taustatietokysymys, jossa vastaajia pyydettiin valitsemaan listalta ne asiat, jotka he katsovat työhönsä liittyvän. Listalla olivat mukana ne ympäristövaikutuksia aiheuttavat tekijät, joihin tehtaan ympäristönsuojelussa kiinnitetään huomiota: raaka-aineet, energia, päästöt ja jätteet. Lisäksi mukana oli vaihtoehto *muu*, johon vastaajat saivat itse määritellä puuttuvan aiheen.

Pääasiallisen työympäristön vaikutus näkyy hyvin henkilöstön työhön kuuluvien ympäristöasioiden valinnassa. Kuviossa 8 esitän toimisto- ja tehdasympäristön vaikutusta ympäristöasioihin liittyviin tekijöiden jakaumat. Taustatietokysymyksessä ”7. Omassa työssäni joudun huomioimaan seuraavat ympäristöasiat” vastaajat voivat valita vastaukseksi ne kaikki vaihtoehdot, jotka he kokevat omaan työhönsä kuuluviksi. Kuviossa näkyvät työympäristöjen mukaiset vastausprosentit kustakin ympäristöasioihin liittyvästä tekijästä. Vastausmääriä peilataan suhteessa työympäristön vastaajamääriin kunkin tekijän kohdalla erikseen. Kuvioista 8 huomataan, että yleisesti ottaen tehdasympäristössä työskentelevät henkilöt tunnistavat paremmin ympäristöasiat osaksi työtään. Tulos myötäilee myös totuutta, sillä tehdasympäristössä ollaan tekemisissä useampien ympäristövaikutuksia aiheuttavien toimintojen parissa kuin toimistossa.



Kuvio 8. Työhön kuuluvien ympäristöasioiden jakauma työympäristöittäin.

Mielenkiintoista on kuitenkin huomata, että esimerkiksi kaikki vastaajat eivät ole arvelleet jätteiden kuuluvan omaan työhönsä, vaikka todellisuudessa jokainen ihminen tuottaa jätettä, työskentelee hän sitten tuotantolinjalla tai toimistossa. Vastaajista 176 tunnistaa jätteet osaksi työtään, mikä vastaa 81 % koko vastaajamäärästä (n=217). Raaka-aineiden käsittely sekä päästöt kuuluvat suurelta osin tuotantolinjalla tiiviisti työskentelevien tehtäviin, mikä näkyy myös näiden tekijöiden jakaumien painotumisessa tehdasympäristöön. Vastaajista noin 49 % (n=106) työssä käsitellään raaka-aineita, tämä vastaa 61 % tehdasympäristössä työskentelevistä vastaajista. Päästöt lukeutuvat vastaajista 44 % (n=96) työhön. Tuotantolinjoilla työskentelevistä 57 % kokee mahdolliset päästöt osaksi työtään. Lisäksi työhön liittyviä muita (n=5) ympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat vastaajien mukaan käyttötarvikkeet (kaksi mainintaa) ja kuljetukset, jotka aiheuttavat välillisiä ympäristövaikutuksia. Lisäksi kaksi vastaajaa laskee työhönsä liittyviksi ympäristöasioiksi myös ympäristötiedon jakamisen.

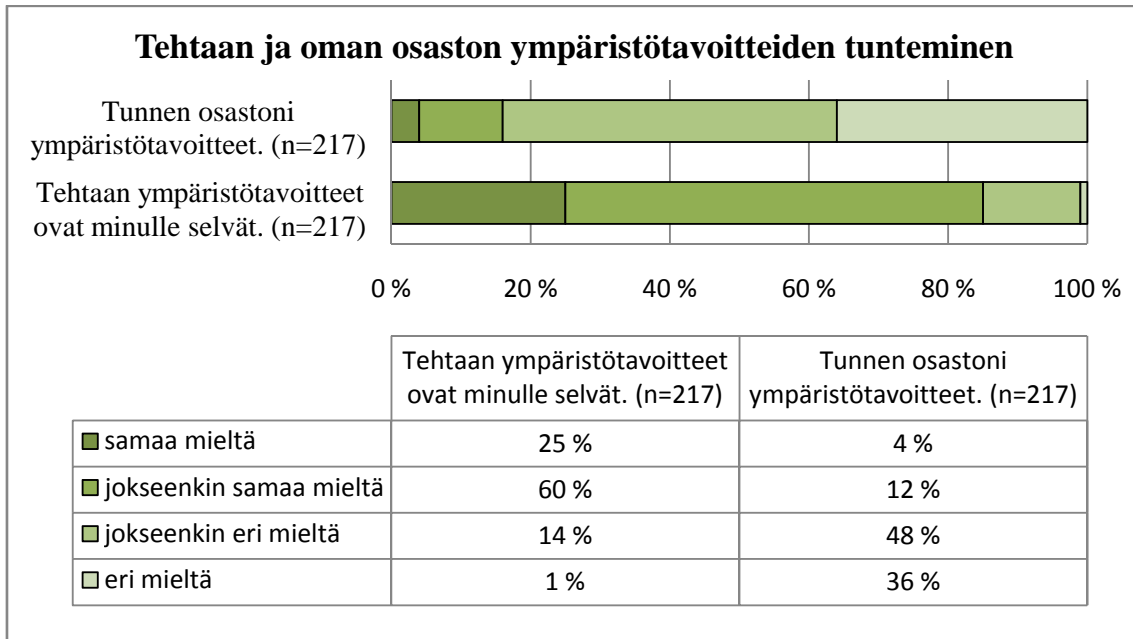
Vain 46 % (n=99) kaikista vastaajista kokee olevansa työssään tekemisissä energian kanssa. Ostosähkön eli energian kulutuksen vähentäminen tai säästäminen kuuluu myös Kymin tehtaan ympäristötavoitteisiin (UPM 2007a). Energian säästö on siis koko henkilöstöä koskeva tavoite, mutta vain alle puolet näkee sen liittyvän työhönsä. Tulos saattaa kertoa ympäristötavoitteiden huonosta tietoisuudesta tai siitä, etteivät kaikki ole sisäistäneet tehtaan ympäristötavoitteita tai omaa vastuutaan niiden toteuttamisessa.

Kokonaisuutena ympäristöasiat tunnistetaan kuitenkin melko hyvin. Vain kahdeksan vastaajaa ei tunnista yhdenkään ympäristöasian kuuluvan osaksi työtään. Kuusi heistä työskentelee toimistossa. Jätteisiin liittyvät vastuut ovat parhaiten hallussa lähes kaikkien tunnistessa ne oman työnsä osaksi. Energian osalta on kyseenalaista, johtuuko vastausten vähyys energian säästön kuuluvuudesta työhön kuin työhön vai siitä, ettei kysymyksessä energiaa osattu yhdistää ostosähkön käyttämiseen.

4.3.2 Ympäristötavoitteiden tuntemus

Ympäristötavoitteiden tuntemusta mitataan väittämien ”9.1 Tehtaan ympäristötavoitteet ovat minulle selvät” ja ”9.2 Tunnen osastoni ympäristötavoitteet” avulla. Jokaisen

omiin työtehtäviin liittyvien ympäristötavoitteiden käsittelyä tarkastelen tarkemmin esimies-alaisviestintään paneutuessani (ks. luku 4.5.1). Kysymysten vastaukset olen koonnut kuvioon 9, jossa vahvinta tietoisuutta ilmaisee palkin tummin sävy ja heikointa vaalein sävy. Vastausvaihtoehtojen frekvenssit ovat taulukossa kuvion alla.



Kuvio 9. Tehtaan ja oman osaston ympäristötavoitteiden tunteminen (n=217).

Tietoisuus tehtaan yleisistä ympäristötavoitteista on huomattavasti parempi kuin vastaajien oman osaston tavoitteiden tuntemus (ks. kuvio 9). Tehtaan kokonaisvaltaisten tavoitteiden selvyiden luokkamoodi on 'jokseenkin samaa mieltä' -vaihtoehto, kun taas oman osaston tavoitteiden tuntemuksessa luokkamoodi on 3 eli 'jokseenkin eri mieltä'.

Vastaajista 25 % on sitä mieltä, että tehdastason tavoitteet ovat heille selvät ja 60 % on jokseenkin selvillä yleisistä tavoitteista (ks. kuvio 9). Noin 15 % vastaajista myöntää, ettei ole tavoitteista selvillä kovinkaan hyvin tai ollenkaan. Kaksi vastaajista perustelee jossain määrin heikkoa tietämystään tiedon vähyydellä esimerkin 2 tapaan.

- (2) Voisihan asiasta aina tiedottaa enemmän. Missä mennään nyt, ja mihin pyritään huomenna? (työntekijä, 30–49v.)

Esimerkin 2 mukaiseen tiedon vähyyteen liittyen toivottiin myös tavoitteiden kertausta. Toisaalta taas ne, jotka ovat selvillä ympäristötavoitteista, toteavat tiedonkulun olevan hyvää. Ristiriita saattaa selittyä kiinnostuseroista ja asenteista, sillä ympäristöasioiden kiinnostavuus herättää myös hajanaisia reaktioita (ks. luku 4.3.2, taulukko 4).

Oman osaston ympäristötavoitteiden tuntemus on heikompaa kuin yleisten tavoitteiden, sillä vain 4 % tuntee osastonsa ympäristötavoitteet, ja 12 % on jossain määrin niistä tietoinen. Huomattavan suuri määrä, yhteensä 84 % vastaajista on valinnut vaihtoehdot 'jokseenkin eri mieltä' tai 'eri mieltä'. Tavoitteiden huonoa tuntemista perustellaan yleisimmin tavoitteiden puutteella.

- (3) En tunne, mutta eipä niitä täällä konttorissa niin paljoa ole, ettei terveellä järjellä selviä. (toimihenkilö, yli 50v.)

Esimerkin 3 vastaaja puolustelee tietoisuuden puutettaan toimistotyön vähäisillä ympäristötavoitteilla, joista hän uskoo selviävänsä ilman tietoa osastonsa omista tavoitteista. Myös tehdasympäristössä työskentelevistä vastaajista yksi perustelee heikohkoa tietoisuuttaan sillä, ettei osastolla tavoitteita olekaan, koska kyseessä on tuotannon tukiosasto. Toimistopuolella työskentelevistä kaksi vastaajaa kommentoi, että sisältöjen pääpiirteet ja tietyt yhteiset tavoitteet ovat tiedossa.

Tuotantotoiminnan ja toimiston ympäristötavoitteet eroavat jossain määrin toisistaan. Kummastakin työympäristön toiminnasta aiheutuu kuitenkin ympäristövaikutuksia. Toimistotyön vaikutuksia ei voi suoraan verrata tuotantolinjoihin, mutta toimistossa työskentelevät toimivat kuluttajien tapaan sähkön sekä erilaisten kulutustarvikkeiden käyttäjinä (ks. Asikainen 2006: 10). Jätettä syntyy jokaisella osastolla ja myös sähköä kulutetaan paljon niin tuotantolinjoilla kuin toimistossakin. Energian säästötavoitetta ajatellen toimistoyksiköt voisivat säästää pienilläkin toimilla, sillä toimistojen sähkön säästöpotentiaalin on tutkimusten mukaan arveltu olevan jopa 78 % (emt.).

Kyselyssä oli mukana myös kysymys, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan tavoitteiden tuntemisen tasoaan (9.7 *Miten hyvin tunnet osastosi ympäristötavoitteet?*). Kysymyksen vastausjakaumasta, joka käy ilmi taulukosta 3, näkyy, että enemmistö arvelee oman tuntemuksensa oman osastonsa ympäristötavoitteista olevan kohtalainen (65 %). Vastaajista jopa 18 % uskoo tuntevansa osastonsa tavoitteen erittäin hyvin, mutta puolestaan myös 14 % myöntää, että tuntee asian huonosti.

Taulukko 3. Tietoisuus oman osaston ympäristötavoitteista (n=214).

Miten hyvin tunnet osastosi ympäristötavoitteet?	Frekvenssi (n)	Suhteellinen frekvenssi (%)
erittäin hyvin	39	18 %
kohtalaisesti	140	65 %
huonosti	29	14 %
en ollenkaan	6	3 %
Yhteensä	214	100 %

Vain 3 % vastaajista myöntää, ettei tunne tavoitteita laisinkaan (ks. taulukko 3). Tämä on kuitenkin melko vähän verrattuna oman osaston tavoitteiden selvyydestä eri mieltä olevien vastaajien osuuteen (vrt. kuvio 9, s.60). Paikantaakseni, millä osastolla tietoisuuden taso on huono, vertailen osastokohtaista tavoitteiden tuntemusta ristiin-taulukoinnin avulla.

Ristiintaulukoinnin mukaan yleisesti parhaiten oman osaston ympäristötavoitteet tunnetaan projekteissa, henkilöstöhallinnossa sekä sellun ja energiantuotannon osastoilla. Muu-osastoryhmän vastaukset ovat hajanaisimpia. Erityisesti vertailussa nousevat esiin muiden osastojen (muu) ja teknisen osaston vastaukset. Näiden osastojen joukkoon kuuluvista vastaajista kummassakin 23 % kokee tuntevansa tavoitteet huonosti. Näiden osastojen vastauksissa 'en ollenkaan' -vaihtoehto on saanut kannatusta seuraavasti: teknisellä osastolla 2 %, muu-ryhmä 8 %. Lisäksi paperin tuotantolinjalla 4 % vastaajista ei tunne tavoitteita ollenkaan, mutta suurin osa kuitenkin tuntee tavoitteet kohtalaisen hyvin (77 %). Henkilöstöryhmiä vertailtaessa tuntemus on sitä parempaa

mitä korkeammalle hierarkiatasolla noustaan. Neljä vastaajaa on perustellut tavoitteiden tuntemuksen puutetta jälleen sillä, ettei omalla osastolla omia ympäristötavoitteita ole tai ettei kukaan ole niistä kertonut. Myös toimiston ympäristötavoitteiden olemassaolo kyseenalaistetaan jälleen kerran (ks. esimerkki 4).

(4) Onko niitä toimistossa??? (työnjohto, 30–49v.)

Yleisesti tavoitteet tunnetaan siis melko hyvin. Tietoisuus tehtaan kokonaisvaltaisista tavoitteista on kokonaisuudessa melko hyvä, mutta osastokohtaisten tavoitteiden ja päämäärien kertaaminen joltain osin voisi olla tarpeellista. Toimistotyöntekijöillä, kuten esimerkistä 4 ilmenee, ja tuotannon tukiosastoilla työskentelevillä oman osaston tavoitteet ovat heikoimmin tiedossa, vaikka tervettä järkeä käyttäen toiminnassa osattaisiinkin tietyssä määrin huomioida tehtaan yleiset linjaukset. Hajonta on suurempaa toimistossa kuin tehdasympäristössä.

4.3.3 Suhtautuminen ympäristöasioihin

Asenteet vaikuttavat osaltaan tietoisuuden rakentumiseen aiheesta kuin aiheesta. Ne vaikuttavat siihen, mitä tietoja asioista omaksutaan ja miten tieto vastaanotetaan. Asenteet myös ohjaavat käyttäytymistä (Juuti 1992: 18). Tästä syystä selvitän kylmäisten suhtautumista ympäristöasioihin perinteiseen tapaan mielipiteiden kautta, mutta osin myös oman toiminnan näkökulmasta.

Asenteita mitattiin 15 väittämän kautta, joiden aiheet liittyvät olennaisesti tehtaan ympäristöasioihin (ks. taulukko 3). Väittämistä osa käsittelee ympäristöasioita yleensä, kuten väittämät ”8.1 Ympäristöasiat ovat mielestäni kiinnostavia”, ”8.2 Uskon, että ympäristöasiat ovat ohimenevä muoti-ilmiö”, ”8.3 Ympäristönsuojelu on mielestäni tärkeää”, ”8.5 Päästöjen torjuminen on mielestäni tärkeää” ja ” 8.7 Mielestäni tuotteiden ympäristöystävällisyys on toisarvoista”. Ne mittaavat henkilöstön ympäristöajattelun tasoa ympäristöasioiden ilmiön mielenkiintoisuuden ja pysyvyyden, tuotteiden ympäristöystävällisyyden sekä ympäristönsuojelun tärkeyden kautta.

Taulukko 4. Ympäristöasenneväittämien suhteellinen frekvenssijakauma.

Väittämät (vastausmäärät)	1= Samaa mieltä	2=Jokseenkin samaa mieltä	3=Jokseenkin eri mieltä	4=Eri mieltä	Yhteensä
8.1 Ympäristöasiat ovat mielestäni kiinnostavia. (n=214)	46 %	50 %	3 %	1 %	100 %
8.2 Uskon, että ympäristöasiat ovat ohimenevä muoti-ilmiö. (n=217)	2 %	2 %	26 %	70 %	100 %
8.3 Ympäristönsuojelu on mielestäni tärkeää. (n=216)	84 %	15 %	0,5 %	0,5 %	100 %
8.4 Olen sitä mieltä, että ympäristöstä huolehtiminen kuuluu jokaiselle. (n=217)	92 %	8 %	0 %	0 %	100 %
8.5 Päästöjen torjuminen on mielestäni tärkeää. (n=217)	87 %	12 %	0 %	1 %	100 %
8.6 Minulle on tärkeää saada tietoa tehtaan ympäristöasioista. (n=216)	43 %	52 %	5 %	0 %	100 %
8.7 Mielestäni tuotteiden ympäristöystävällisyys on toisarvoista. (n=217)	4 %	3 %	40 %	53 %	100 %
8.8 Kiinnitän työssäni huomiota energian kulutukseen. (n=217)	25 %	52 %	18 %	5 %	100 %
8.9 Mielestäni pienet päästömäärät eivät vaikuta suuresti ympäristöön. (n=217)	3 %	16 %	41 %	40 %	100 %
8.10 Mielestäni on tärkeää lajitella jätteet työpaikalla niille varattuihin jäteastioihin. (n=216)	74 %	22 %	2 %	2 %	100 %
8.11 Jätteet lajitellaan, vaikka lajittelupiste sijaisikin kaukana työpisteestä. (n=214)	47 %	31 %	18 %	4 %	100 %
8.12 Mielestäni häiriötilanteissa tuotannon tekoa pitää jatkaa, vaikka siitä aiheutuisi ympäristökuormitusta. (n=217)	3 %	14 %	43 %	40 %	100 %
8.13 Ympäristökoulutukset ovat mielestäni hyödyllisiä. (n=216)	44 %	48 %	6 %	2 %	100 %
8.14 Minulle on yhdentekevää hoitaako Kymi ympäristöasioitaan vastuullisesti vai ei. (n=217)	1 %	2 %	16 %	81 %	100 %
8.15 Puutun asiaan, mikäli huomaan työpaikkani jätteiden keräilyalueen olevan epäsiisti. (n=217)	29 %	50 %	16 %	5 %	100 %

Muita aiheita ovat ympäristövastuuseen suhtautuminen (*”8.4 Olen sitä mieltä, että ympäristöstä huolehtiminen kuuluu jokaiselle”* ja *”8.14 Minulle on yhdentekevää hoitaako Kymi ympäristöasioitaan vastuullisesti vai ei”*), ympäristötietoon ja tiedonsaantiin asennoituminen (*”8.6 Minulle on tärkeää saada tietoa tehtaan ympäristöasioista”* ja *”8.13 Ympäristökoulutukset ovat mielestäni hyödyllisiä”*) sekä ympäristötavoitteiden mukaisiin toimintoihin suhtautuminen ja oma panostaminen niiden hyvään hoitamiseen (8.9–8.12 ja 8.15, ks. taulukko 4).

Väittämät ja vastausten prosentuaaliset jakaumat esitellään taulukossa 4. Osa väittämistä on kielteisessä muodossa, minkä tarkoituksena oli pitää vastaaja tarkkana. Tällöin ei voida päätyä vain valitsemaan samaa vaihtoehtoa kulloisessakin kohdassa vastauksia tarkemmin miettimättä. Kunkin väittämän kohdalla suurimman frekvenssin saaneen vastausvaihtoehdon luokkamoodin esitän harmaalla pohjalla helpottaakseni taulukon tulkintaa. Tuloksista, jotka esittelen taulukossa 4, on heti huomattavissa selkeästi se, että yleisesti ottaen kymiläisten suhtautuminen tehtaan ympäristöasioiden eri ulottuvuuksiin on myönteistä. Kielteisessä muodossa esitetyissä väittämissä luokkamoodit ovat vaihtoehtojen ’jokseenkin eri mieltä’ ja ’eri mieltä’ puolella, kun puolestaan myönteisten väittämien luokkamoodit vaihtelevat ’jokseenkin samaa mieltä’ ja ’samaa mieltä’ -arvojen välillä.

Ympäristövastuuseen suhtaudutaan yksimielisimmin, sillä yli 90 % vastaajista pitää ympäristövastuuta jokaiselle kuuluvana asiana (väittäjä *”8.4 Olen sitä mieltä, että ympäristöstä huolehtiminen kuuluu jokaiselle”*) ja samoin suurin osa (81 % eri mieltä väitteen 8.14 kanssa) on sitä mieltä, että työpaikan vastuullisella toiminnalla on merkitystä. Vastuullisen toiminnan kannustimena toimii myös se, että monet asuvat tehtaan lähetyvillä, jolloin yrityksen toiminnalla on suora vaikutus myös omaan lähiympäristöön (ks. esimerkki 5).

- (5) Ympäristöasiat kuuluvat koko toimintaan, vaikuttavat julkisuuskuvaamme, [...] Eikä vähäisin asia suinkaan ole se että asun itsekkin varsin lähellä tehdasta joten ympäristöasioiden hyvä hoito vaikuttaa konkreettisesti omaan sekä perheeni elämän laatuun. (ylempi toimihenkilö, 30–49v.)

Julkisuuskuva on toinen tärkeimmistä tekijöistä, jotka lisäävät halua asioiden hyvään hoitamiseen. Kummatkin näkyvät esimerkin 5 vastauksesta. Monien mielestä yrityksen hyvä maine kasvattaa myös omaa viihtyvyyttä työssä. Tämä suhtautuminen puoltaa yrityksen vastuullisuuden tavoitetta henkilöstönkin pitäessä vastuullisuutta tärkeänä. Ympäristöajattelua mittaavien väittämien kohdalla lähes kaikki vastaajat pitävät väitteiden asioita tärkeinä, eivätkä näiden väittämien tärkeyttä kyseenalaistavat vastausvaihtoehdot ole saaneet kovin suuria frekvenssejä. Kymiläisten mielestä ympäristöasiat ovat siis hyvinkin tärkeitä asioita. Tämä tukeekin Kortelaisen ja Kotilaisen (1994: 119) samankaltaista huomiota siitä, että tuotantosektorilla työskentelevät ammattiryhmät eivät ainakaan enää suhtaudu vastahakoisesti ympäristöasioihin. Tosin toimistossa työskentelevät suhtautuvat yleisesti hiukan positiivisemmin ympäristöasioihin kuin tehdasympäristössä työskentelevät, mutta erot ovat hyvin pieniä.

Poikkeuksen kuitenkin tekee ympäristötiedon kiinnostavuutta koskeva väittämä ”8.1 *Ympäristöasiat ovat mielestäni kiinnostavia*”. Ympäristönsuojelua ja päästöjen torjuntaa pidetään vahvasti tärkeinä asioina, mutta asioiden kiinnostavuus saa heikomman kannatuksen (luokkamoodi 2). Ympäristöasioita pidetään yleisesti tärkeinä asioina eli niihin suhtaudutaan positiivisesti, eikä niiden vakavuutta ja tärkeyttä väheksytä. Se näkyy myös aikaisemmin käsitellyssä väittämässä tiedottamisen tärkeydestä (9.8 *Tehtaan ympäristöasioista tiedottaminen on turhaa*, ks. sivu 44). Tietoa näistä asioista ei kuitenkaan pidetä kovin kiinnostavana, mikä saattaa johtua siitä, että tietoa on saatu liikaa tai ettei asioista kerrota selkeästi, kiinnostavasti tai tarpeeksi käytännönläheisesti.

Vaihtelevimmin suhtaudutaan ympäristötoimintaa omasta tai yleisestä näkökulmasta lähestyviin väittämiin kuten ”8.8 *Kiinnitän työssäni huomiota energian kulutukseen*”, ”8.11 *Jätteet lajitellaan, vaikka lajittelupiste sijaitsisikin kaukana työpisteestä*” ja ”8.15 *Puutun asiaan, mikäli huomaan työpaikkani jätteiden keräilyalueen olevan epäsiisti*”. Näissä kaikissa lähes 20 % vastaajista myöntää, ettei itse omatoimisesti puutu huomaamiinsa epäkohtiin, kuten jätteiden keräilyalueen epäsiisteyteen tai ettei kiinnitä huomiota energian kulutukseen töiden keskellä. Nämä asiat, joihin henkilöstö omalla toiminnallaan voi vaikuttaa suurestikin, ovat juuri niitä, joihin tehtaan ympäristötavoitteet kohdistuvat (ks. UPM 2007a: 7). Mutta kuten tästä voidaan huomata, oma

toiminta on ristiriidassa yleisen ympäristöajattelun kanssa. Tehdasympäristössä energian kulutukseen kiinnitetään enemmän huomiota kuin toimistossa.

Asenneväättämien jälkeen olen sijoittanut myös kysymyksen työtehtävien ympäristönsuojeluohjeiden noudattamisesta. Sen tarkoituksena on vielä selvittää, miten mielipiteet näkyvät toimintaa koskevissa kysymyksissä. Kysymykseen vastanneista 215 henkilöstä 91 % sanoo noudattavansa työtehtävänsä ympäristönsuojeluohjeita, mikä on jokseenkin ristiriitainen tulos edellä käsitellyn oman osaston ympäristötavoitteiden tietoisuuden kanssa. Ympäristötavoitteet ja ohjeet ovat läheisesti liitoksissa keskenään, joten tämän kysymyksen kohdalla voisi ajatella, että vastaukset perustuvat periaatteeseen eli ohjeita noudatetaan, mikäli niistä ensinnäkin tiedetään. Toisaalta 1 % vastaajista myöntää rehellisesti, ettei noudata ohjeita, koska ei tunne niitä tai ettei niitä ole omalla osastolla tai toimistossa. Lisäksi 8 % vastaajista noudattaa ohjeita osittain, mikä mielestäni tukee parhaiten asenneväättämistä tulkittuja ristiriitaisuuksia toiminnan ja yleisen ympäristöajattelun välillä.

Tietoisuutta tehtaan tietyistä ympäristötavoitteiden osista kyseenalaistavat juuri asenteita toiminnan kautta mittaavien, edellä käsiteltyjen väittämien vastaukset (ks. luku 4.3.1). Syitä energian kulutuksen seurannan ja jätteiden lajittelun heikohkoon hoitamiseen ovat varmasti lähinnä asennoituminen ja laiskuus. Energian kulutuksessa asian tärkeys voidaan kyseenalaistaa juuri sillä, että ympäristötavoitteissa mainitun energian säästämisen ei nähdä kuuluvan muuhun kuin tuotannossa käytettyjen energia-varojen tarkkailuun. Lisäksi ympäristötietoa koskeviin väittämiin suhtautuminen tukee myös tavoitteiden tuntemisen heikkoutta. Saadun tiedon vastaanottoon vaikuttavat valmiit suhtautumistavat kyseiseen tietoon ja siihen, miten tietoja kerätään (ks. Åberg 2006: 22). Asiaa, joka ei kiinnosta, ei usein sisäistetäkään.

4.4 Tyytyväisyys ympäristöasioiden viestintään

Viestintätyytyväisyyden avulla voidaan mitata viestinnän toteutuksen onnistumista. Sen tutkimukseen on perinteisesti yhdistetty kanavia ja tietosisältöjä koskevien vajeiden

tutkimus, joiden kautta tässäkin tutkimuksessa selvitän viestinnän onnistumista. Vajeet kertovat sekä kanavien että tietosisältöjen kohdalla sen, että mitä suurempi vaje on, sitä enemmän kyseisestä kanavasta tai kyseisistä tietosisällöistä kaivataan tietoa (Juholin 1999b: 76). Kymillä on käytössä lukuisa määrä viestintäkanavia, joiden kaikkien kautta ympäristötietoa välitetään. Vajeita tutkimalla voidaan siten selvittää, mistä asioista ja mitä kanavia pitkin Kymillä halutaan saada ympäristötietoa.

Tyytyväisyyden kautta selvitän tässä tutkimuksessa ne kanavat, joiden kautta henkilöstö toivoisi ympäristöinformaation kulkevan eli sellaiset kanavat, jotka mahdollisesti saavuttaisivat vastaanottajaryhmät paremmin. Lisäksi selvitän, mistä yleisistä ympäristöasioista henkilöstö kaipaisi lisää tietoa ja missä määrin ollaan tyytyväisiä tiedonsaantiin ja löytymiseen sekä kuinka kiinnostuneita asioista ollaan. Lähtökohtanani ovat luvussa 2.4 läpikäytyt viestintäkanavat ja niiden toimivuus sekä yleiset tehtaan ympäristöasioiden kokonaisuudet.

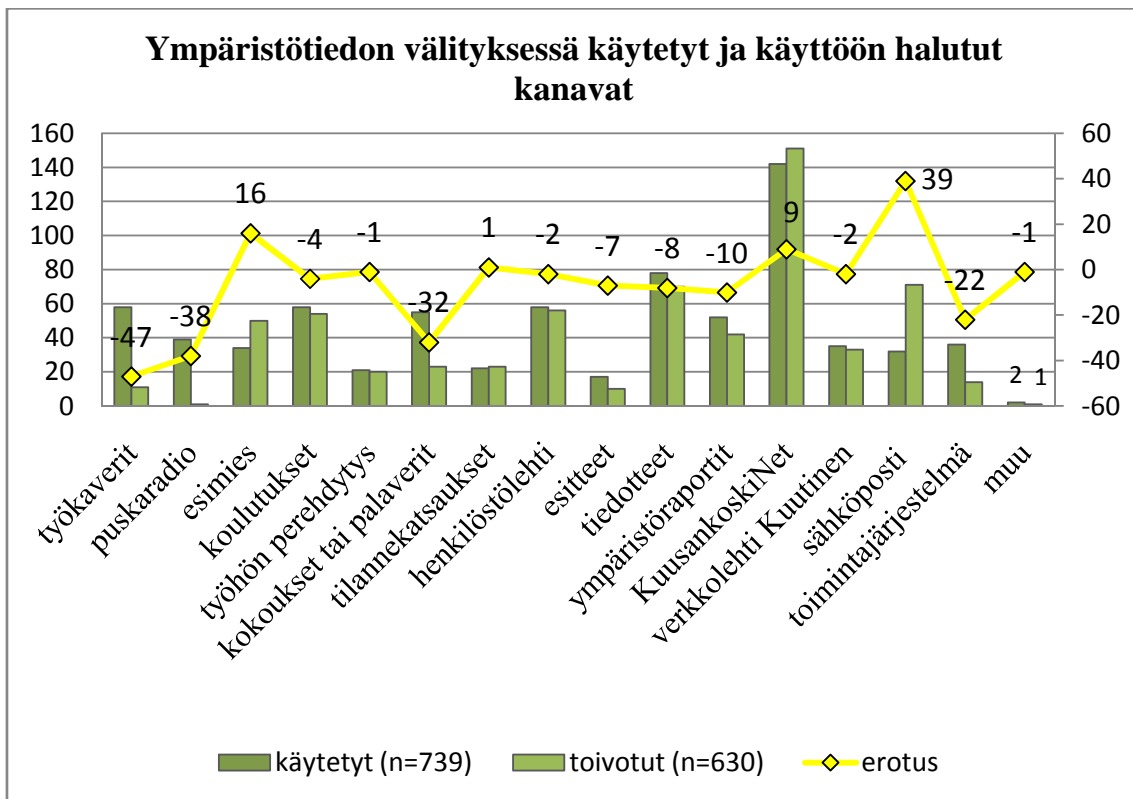
4.4.1 Viestintäkanavatytyväisyys

Tiedon ylikuormituksen estämiseksi suositellaan kullekin asiasisällölle tai kokonaisuudelle yhtä tai kahta pääkanavaa, josta tieto löytyisi helposti (Juholin 1999b: 159). Tämä toteutuu kuitenkin melko harvoin yrityksissä, koska mahdollisia kanavia on niin useita. Kymillä ympäristöaiheet toistuvat säännöllisen epäsäännöllisesti kaikissa viestintäkanavissa. Toisinaan henkilöstölehdessä (Kymi-lehti) ja verkkolehdeissä (Kuutinen) julkaistaan ympäristöasioita sivuavia artikkeleita. Myös tehtaan intranetissä (KuusankoskiNet) ympäristöasiat ovat aiheena niitä koskevien tapahtumien uutisoinneissa. Intranetissä myös on ympäristöasioille omistettu Ympäristö-sivu, jossa tiedotetaan ympäristönsuojelusta. Painetut esitteet ja raportit taas ovat kaikkien saatavilla.

Kanavavajeen tutkiminen on hyvä keino selvittää, mitä kautta ympäristöasiat tavoitettaisivat henkilöstön paremmin. Kanavavajeen käsitteellä tarkoitetaan viestintäkanavissa halutun ja saadun tietomäärän erotusta (Juholin 1999b: 76). Kyselylomakkeen sisällön runsauden ja aiheen laajuuden takia käsittelen perinteisestä lähestymistavasta

poiketen kanavavajetta vain ympäristötietoa tarjoavien ja tiedonvälittämiseen haluttujen kanavien valintamääriin perustuen. Tietomääriä tarkastelen kanavien osalta saadun ja halutun tietomäärän kokonaisuuden kautta, en erikseen jokaisesta kanavasta.

Seuraavassa kuviossa 10 pylvääit ilmaisevat kunkin kanavan osalta sitä määrää, kuinka monet sen ovat valinneet niiden pääasiallisten kanavien joukkoon, joista vastaajat ovat ympäristötietoja saaneet ja haluaisivat saada. Kuviossa 10 selviää, mitkä ovat käytetyimmät ja toivotuimmat ympäristötiedonvälityksen kanavat Kymillä. Keltainen viivakuviokuva vastaa kanavien käytön vajetta eli käyttöjen ja toivottujen kanavien välistä erotusta. Esimerkiksi sähköpostin frekvenssi käytettynä kanavana on 32, ja vastaavasti toivottuna ympäristötiedon välittäjänä 71. Tällöin kanavan erotus on +39, mikä tarkoittaa sitä, että sähköpostin käyttöön ympäristöviestinnän kanavana ei olla tyytyväisiä, vaan useammat haluavat sen tarjoavan enemmän ympäristötietoa, kuin mitä se tällä hetkellä tarjoaa.



Kuvio 10. Ympäristötiedon välityksessä käytetyt ja toivotut kanavat.

Käytettyjen kanavien kokonaismäärä on 739 ja toivottujen 630. Käytettyjen ja toivottujen kanavien kokonaisvastausmääristä voi määrien eroista päätellä, että ympäristötiedon toivottaisiin olevan keskittyneempää tiettyihin kanaviin. Siitä, että kanavia toivottaisiin olevan vähemmän kertoo se, että pääasiallisia kanavia on jo kokonaisuutenakin valittu vähemmän kuin niitä, mistä tietoa on aikaisemmin koettu saatavan.

Kuvion 10 mukaan pääasiallisin kanava, joiden kautta ympäristöasioista on saatu tietoa, on tehtaan *intranet* (n=142). Se on myös suosituin ympäristötiedon välittäjäksi toivottu kanava (n=151). Intranetiä seuraa *tiedotteet*, joiden tiedonvälittäjän rooliin ollaan melko tyytyväisiä erotuksen käytetyn ja toivotun kanavan välillä ollessa vain kahdeksan vastausta. Kymiläisten mukaan *työkaverit*, *koulutukset*, *henkilöstölehti* ja *kokoukset tai palaverit* ovat ympäristötiedon välittäjinä lähes yhtä paljon käytettyjä. Myös *ympäristöraportit* ovat tarjonneet melko monelle tietoa (n=52). Huomattava ero kyseisissä kanavissa on kuitenkin työkavereiden (erotus -47 vastausta) ja erilaisten kokousten (erotus -32) käytön liiallisuus ympäristöasioiden välittäjänä, jonka kummankin erotukset toivottuna ja käytettynä kanavana ovat varsin suuria. Vähiten tietoa on saatu tai haettu esitteistä (n=17), eivätkä perehdytyksetkään ole ympäristötietoa välittäneet tärkeästä roolistaan huolimatta kovin hyvin.

Muutamissa kanavissa halutun ja saadun tiedon erotukset ovat melko suuria, vaikka olennaisesti suosituimpia kanavalistoja ne eivät muuta. Enemmän tietoa kaivataan sähköpostin kautta ja *esimieheltä*. Sähköpostin kautta haluttaisiin tietoa enemmän kuin on saatu, ja se myös nousee suosituimpien toivottujen kanavien listan kärkipäähän (ks. kuvio 11). Myös esimiehen kautta tulevaa informaatiota kaivattaisiin enemmän (erotus +16). Tehdasympäristössä esimiehen rooli tiedonvälittäjänä korostuu enemmän kuin toimistossa (vrt. M. Lehtonen 2003: 64). Kokonaisuudessaan henkilöstö kaipaa henkilökohtaisten ja sähköisten kanavien roolin korostamista.

Muita suurimpia erotuksia saavia kanavia, joiden kautta tietoa on saatu tai ”jouduttu” etsimään enemmän kuin kaivataan, ovat toimintajärjestelmä (erotus -22), kokoukset tai palaverit (-32), sekä lähiverkon kanavat eli puskaradio (-38) ja työkaverit (-47).

Lähiverkon kanavien erotukset ovat suuria. Tulkitsen tämän tarkoittavan, että tietoa kaivataan virallisemmista kanavista enemmän kuin epävirallisista kanavista, sillä virallisten kanavien vastausmäärät ovat huomattavasti suurempia kuin epävirallisten suullisten kanavien. Niiden kautta informaatio on kulkenut paremmin kuin esimerkiksi tilannekatsausten, jotka ovat tavallaan yrityksen virallisimpia välineitä tiedon viestittämiseksi koko henkilöstölle. Viralliset suulliset kanavat siis ovat toivotumpia kuin epäviralliset.

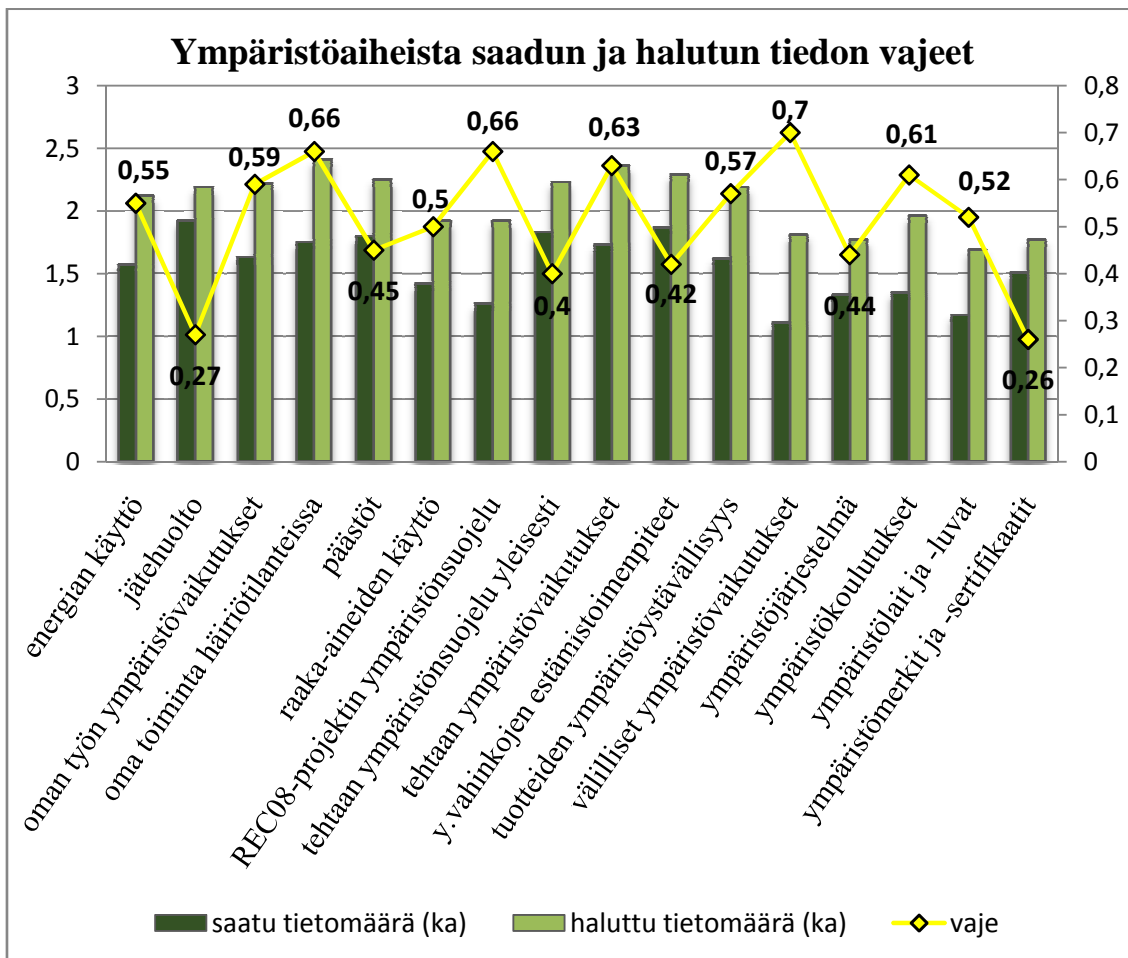
Myös muu-vaihtoehto sai muutaman vastauksen (käytetyt 2, toivotut 1). Käytettyjen osiossa toinen vastaajista on maininnut saaneensa tietoa myös *sanomalehdistä* ja *uutisista* eli ulkopuolisista lähteistä, mikä onkin melko normaalia, sillä esimerkiksi tilapäisistä ympäristöhaittaa aiheuttavista tapahtumista ilmoitetaan tehtaalta myös mediallyle. Toinen vastaaja mainitsee tiedonlähteekseen omatoimisen selvittelyn saatujen ”vihjeiden” perusteella. Toivotuksi kanavaksi eräs vastaajista ehdottaa *kampanjaiskuja*, jotka kertoisivat esimerkiksi viikoittain yhden asian ympäristöön liittyen Kuusankoski-Netin etusivulla.

Tyytyväisyyttä kanavien kautta saatuun ja toivottuun tietomäärään selvitän kyselylomakkeen kaksiosaisen kysymyksen ”10.3 Kanavien kautta saatu tieto” kautta (ks. liite 2). Tulosten mukaan tietoa halutaan saada keskimäärin enemmän, kuin mitä sitä on tähän mennessä saatu. Saadun tietomäärän keskiarvo on 3,4 ja halutun tiedon 3,9. Kanavien kautta kulkevan tiedon vaje on siten +0,5. Asteikolla yhdestä viiteen (1=vähän, 5=paljon) arvot tarkoittavat sitä, että tietoa haluttaisiin saada jonkin verran enemmän kuin aikaisemmin.

Tämä tarkoittaa tyytymättömyyttä tiedon määrään ja sitä on myös huomattavissa kanavakohtaisessa vertailussa, jota käsiteltiin yllä. Painettuihin kanaviin ollaan suhteellisen tyytyväisiä, sekä suullisista kanavista koulutuksiin ja tilannekatsauksiin. Sähköisten kanavien ja suullisista kanavista niin sanotun lähiverkon kanavien tilanteeseen kaivattaisiin eniten muutosta. Henkilöstö toivoo ympäristöviestinnän keskittyvän enemmän sähköisiin sekä virallisiin henkilökohtaisiin kanaviin. Tulos tukee Juholinin (1999b: 82) tekemää vajetutkimusta, jonka mukaan esimiesten kohdalla vajeet ovat suuria.

4.4.2 Henkilöstön tyytyväisyys ympäristöasioiden tietosisältöihin

Seuraavaksi selvitän mistä asioista ja kuinka paljon työntekijät haluavat tietoa sekä miten paljon he mielestään sitä tällä hetkellä saavat. Kyselyssä saatuja ja haluttuja tietoja mitataan arvoilla 0–3, jossa 0 merkitsee vastausta 'ei ollenkaan' ja 3 paljon. Selvitettävät tietosisällöt muodostettiin tehtaan toiminnan keskeisistä ympäristöasioista. Tähän kuuluivat yleiset ympäristönsuojelun toimintaperiaatteet, työtehtäviä koskevat toimintatavat, ympäristövaikutuksia aiheuttavat tekijät sekä toimintaa määrittelevät lainsäädännön ja johtamisen välineet. Aihepiirit ja niiden saamat vastausten keskiarvot ovat listattuna kuviossa 11. Kuviossa tummemmat pylväät ilmentävät jo saatuja tietomääriä ja vaaleammat pylväät haluttuja tietomääriä kulloisestakin aiheesta.



Kuvio 11. Tietomäärien jakaumat ja tietovajeet.

Kymiläiset kaipaavat kaikista tietosisällöistä edes vähän tietoa, sillä kaikki keskiarvot halutuissa tietomäärissä ovat yli yhden, mikä näkyy myös kuviossa 11. Kaikissa tietosisällöissä myös tietovajeet ovat yli arvon 0,2. Verrattuna konsernin järjestämän tiedonkulkua koskevan toimialan kyselyn tuloksiin, kuvion 11 esittelemät vajeet ovat suurempia kuin toimialakyselyssä, jonka ympäristöasioiden kiinnostavuuden ja tiedonsaannin välinen erotus oli vain -0,2 (Niemi 2008b). Tässä tutkimuksessa halutun ja saadun tiedon kokonaisvaje on 0,5.

Kymiläiset ovat saaneet eniten tietoa tehtaan ympäristönsuojelusta yleisesti, toimenpiteistä ympäristövahinkojen estämiseksi ja jätehuoltoon (keskiarvot 1,9) liittyvistä asioista, johon kuuluvat muun muassa jätteiden lajittelu, käsittely sekä jätelavojen ja lajittelupisteiden sijainnit. Tulos kertoo koulutusten jossain määrin onnistuneen, sillä niiden painopiste on Kymillä ollut ympäristöhaittojen ennaltaehkäisyssä ja jätehuollossa (ks. UPM 2007b). Vähiten tietoa kymiläiset puolestaan ovat saaneet työssä käytettävistä raaka-aineista (ka 1,4), ympäristökoulutusasioista (ka 1,4), Kymillä käytössä olevasta ympäristöjärjestelmästä (ka 1,3), REC08-projektin ympäristönsuojelusta (ka 1,3), ympäristölaeista ja tehtaan ympäristöluvista (ka 1,2) sekä kaikkein vähiten välillisistä ympäristötekijöistä, kuten kuljetuksista, aiheutuvista vaikutuksista (ka 1,1). Tiivistäen voidaan sanoa, että parhaiten tietoa onkin saatu niistä asioista, joihin tehtaalla on koulutuksissa panostettu sekä yleisistä asioista, joita käsitellään yleisesti eri yhteyksissä, kuten tilannekatsauksissa.

Kaikista tietosisällöistä myös halutaan tietoa keskimäärin jonkin verran enemmän kuin on saatu (keskiarvot kaikissa yli 1,6). Eniten tietoa kymiläiset haluavat omaan toimintaansa liittyen häiriötilanteista (ka 2,4), tehtaan ympäristövaikutuksista (ka 2,4), ympäristövahinkoja ennalta estävistä toimenpiteistä (ka 2,3), päästöistä (ka 2,3) ja ympäristöriskeistä ja -vahingoista (ka 2,3). Näitä sisältöjä puoltaa suhtautuminen ympäristövastuulliseen toimintaan, jota kaikki tehtaalla työskentelevät pitävät tärkeänä (ks. luku 4.3.3). Myös muista asioista, jotka liittyvät omaan työhön ja toimintaan (energia, oman työn ympäristövaikutukset, ympäristökoulutukset), halutaan jonkin verran tietoa (keskiarvot ≥ 2). Kaiken kaikkiaan tehdasympäristössä kaivataan kyseisistä aiheista enemmän tietoa kuin toimistossa.

Vähiten tietoa kaivataan lainsäädäntöön liittyvistä aiheista, joiden kohdalla keskiarvot ovat kuitenkin korkeammalla kuin niistä saaduissa tietomäärissä. Vähiten tietoa kaivataan ympäristöjärjestelmästä, siihen liittyvistä sertifikaateista ja tuotteiden ympäristömerkeistä sekä ympäristölainsäädännöstä ja -luvista (keskiarvot 1,7). Olen koonnut taulukkoon 5 yhteenvedon saaduista ja halutuista tietosisällöistä eniten ja vähiten tietoa edustavat sisällöt.

Taulukko 5. Suurimmat ja pienimmät tietomäärät tietosisältöluokista.

Tiedon määrä	Saadut tietosisällöt	Halutut tietosisällöt
eniten tietoa	<ul style="list-style-type: none"> - tehtaan ympäristönsuojelu - ympäristövahinkojen estäminen - jätehuolto 	<ul style="list-style-type: none"> - oma toiminta häiriötilanteissa - tehtaan ympäristövaikutukset - päästöt - ympäristövahinkojen estäminen -ympäristöriskit ja -vahingot
vähiten tietoa	<ul style="list-style-type: none"> - raaka-aineiden käyttö - ympäristökoulutusasiat - ympäristöjärjestelmä - REC08-projektin ympäristönsuojelu - ympäristölait ja -luvut - välilliset ympäristövaikutukset 	<ul style="list-style-type: none"> - ympäristölait ja -luvut - ympäristöjärjestelmä -ympäristömerkit ja -sertifikaatit

Kuten taulukossa 5 kuvataan, niistä tietosisällöistä, joista on vähiten saatu tietoa, halutaan suhteessa vähiten saadakin informaatiota. Päätelen tästä, että toistuvista aiheista, jotka ovat kummassakin sarakkeessa vähiten tietoa saaneiden joukossa, ei kaivata tietoa sen enempää, kuin mitä niistä jo on saatu. Tähän on saattanut vaikuttaa myös se, etteivät vastaajat ole halunneetkaan lukea tai kuunnella aiheita, joita he eivät koe yhtä kiinnostaviksi kuin ne, jotka ovat käytännönläheisempiä ja ymmärrettävämpiä.

Vajeiden osalta jokaisen tietosisältöryhmän arvot ovat tyytymättömyyttä ilmaisevia, mutta suurimmat erot löytyvät yli 0,5 arvon ylittävistä sisällöistä. Näitä on melko paljon, joten oletan, että kylälaisten tiedonhalu kaikista ympäristöön liittyvistä aiheista on periaatteessa suuri. Hälyttäväksi vajeeksi katsotaan yleensä yli 1 suuruiset arvot,

joten Kymin ympäristötiedotuksen tilanne ei ole kovin huono (ks. Juholin 1999a: 92). Suurimmat tietovajeet kuitenkin näihin kokonaistuloksiin suhteutettuna kohdistuvat lähiympäristön tilaan ja välillisiin ympäristövaikutuksiin. Lisäksi omaan työhön liittyvät toimintatavat häiriötilanteissa, ympäristönsuojelutoimet REC08-projektissa sekä ympäristökoulutuksia koskeva tiedonvälitys ovat saaneet melko suuret vaje-arvot muihin nähden.

Koska vajeet kuitenkin ovat melko pieniä, ei voida sanoa, että ympäristöasioiden viestinnän sisältöihin oltaisiin täysin tyytymättömiä. Tietoa kaivataan kyllä tietyistä asioista enemmän, mutta kokonaisuudessaan mistään aiheesta tieto ei ole jäänyt kulkeutumatta henkilöstölle. Tulokset myötäilevät myös Juholinin (1999b: 78) huomiota, että tiedon saatavuus on yleisimpiä tyytymättömyyden aiheita, mikä myös tässä tutkimuksessa on huomattavissa edellä käsiteltyjen tietovajeiden kautta.

4.4.3 Ympäristötiedon löydettävyys

Tyytyväisyyteen ja tiedon saantiin vaikuttavat kanavien lisäksi myös tiedon löydettävyys sekä saatavuus. Juholinin (1999b: 78) mukaan viestintätyytyväisyystutkimuksissa on viestinnän suurimmiksi puutteiksi koettu muun muassa se, ettei tieto ole helposti saatavilla. Ympäristöasiat on UPM:n ympäristöpolitiikassa määritelty kuuluvaksi kaikkien työhön, joten ympäristötiedon löytyvyydelläänkin on tärkeä osuus ympäristöviestinnän onnistumisessa. Siksi on myös tärkeää selvittää, mikä tilanne Kymillä on ympäristötiedon löytyvyyden tai saatavuuden kohdalla. Henkilöstön mielipiteiden lisäksi tarkastelen, miten usein kymiläiset hakevat tietoa sähköisistä tai painetuista kanavista selvittääkseni myös sen, kuinka paljon tietoa pyritään itsekin etsimään.

Kyselylomakkeen kysymyksen ”10.7 Onko ympäristötieto helposti saatavissa?” vastausten jakaumat esittelen taulukossa 6. Kaikkiaan vastaajista 37 % ei osaa sanoa mielipidettään, ehkä siksi, etteivät he ole tietoa etsineetkään. Yli puolet vastaajista (55 %) on sitä mieltä, että ympäristötieto on saatavilla eli löydettävissä ja 8 % vastaajista on toista mieltä. Vastaukset jakautuvat hiukan eri tavoin pääasiallisen työym-

päristön mukaan. Pääosin jakaumat ovat kuitenkin samanlaiset kummassakin työympäristössä. Toimistossa työskentelevät kuitenkin kokevat ympäristötiedon olevan jokseenkin helpommin saatavilla kuin tehdasympäristössä työskentelevät.

Taulukko 6. Ympäristötiedon saatavuus (n=213).

Pääasiallinen työympäristö	Onko ympäristötieto helposti saatavissa?			Yhteensä (%)
	kyllä	en osaa sanoa	ei	
tehdasympäristö	49 %	44 %	7 %	100 %
toimistoympäristö	65 %	27 %	8 %	100 %
yhteensä (kaikki vastaajat)	55 %	37 %	8 %	100 %

Kummassakin ryhmässä tietoa pitää helposti saatavana tehdasympäristössä työskentelevistä 49 % ja toimistossa työskentelevistä 65 %. Tehdasympäristön työntekijöistä huomattavasti useammat (44 %) ovat valinneet 'en osaa sanoa'-vaihtoehdon kuin toimiston työntekijöistä (27 %). Ympäristötiedon huonon saatavuuden syyksi kymmenen vastaajaa mainitsee sen, että tietoa on vaikea löytää intranetistä. Vastaajat kokevat ympäristötiedon olevan piilossa, liian hajautettua ja sirpaloitunutta sekä liian monen mutkan takana intranetissä. Lisäksi yksi vastaajista sanoo intranetin sivujen olevan sekavat. Myös Notes-tietokantojen ympäristötiedostojen koetaan olevan piilossa. Keskeiseksi tekijäksi vastauksista kuitenkin nousee tiedon etsiminen, kuten esimerkistä 6 käy ilmi.

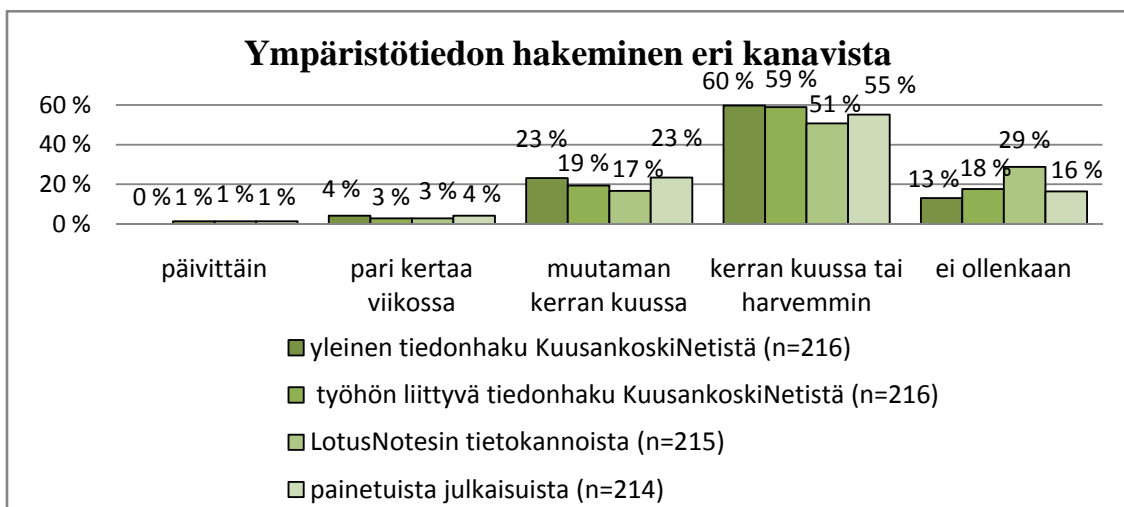
- (6) Kaikki tieto pitää nykyään osata etsiä netistä, kun vaan arvaisi ainamistä ja olisi aikaa penkoa. (ylempi toimihenkilö, 30–49v.)

Perusteluissa toistuu usein juuri esimerkin 6 tapaan se, että tietoa ei osata etsiä tai ei tiedetä, mistä etsiä. Etsiminen vaati myös muutaman vastaajan mukaan aikaa, jota ei liikene tarpeeksi etsintöihin. Myös tiedon julkaiseminen monessa eri paikassa sekä liian monen linkin taakse piilotettuna vaikeuttaa löytämistä. Lisäksi kaksi vastaajaa toteaa, että ympäristötieto hukkuu muiden tiedotettavien asioiden alle (ks. esimerkki 7).

- (7) Vuorotyössä monet tiedotteet hukkuvat tietotulvan alle erityisesti yövuorojen ja kuuden vapaitten aikana. Täytyy olla asioista todella kiinnostunut, mikäli jaksaa kahlata lähihistoriaa läpi, aina siihen ei ole aikaakaan. (työntekijä, yli 50v.)

Useimpien ympäristötietoa vaikeasti saatavana pitävien vastaajien ongelmana on, että he eivät osaa etsiä tietoa oikeista paikoista tai eivät löydä etsimäänsä tietoa nopeasti. Tähän vaikuttaa myös esimerkiksi 7 mainittu ajan puute. Tästä päättelen, että vastaajat kaipaavat selkeää kanavaa, josta he osaavat etsiä ympäristötietoa ja jossa se myös on helposti löydettävissä.

Etsimisen ollessa keskeinen asia tiedon löydettävyyden kannalta, selvitän seuraavaksi, miten paljon ympäristötietoa kymiläiset yleensäkin etsivät oma-aloitteisesti tai työnsä puolesta. Koska KuusankoskiNetin eli tehtaan intranetin rooli korostuu edellä käsitellyissä vastauksissa yleisimpänä tiedotuskanavana tehtaalla sekä yleensäkin, sisällytettiin kyselylomakkeeseen intranetin osalta tiedonhaun yleisyyttä koskevat kysymykset sekä työhön liittyen että yleisesti omasta mielenkiinnosta. Kysymysten ”10.8 Kuinka usein haet tietoa ympäristöasioista yleisesti KuusankoskiNetistä?”, ”10.9 [...] työhösi liittyen KuusankoskiNetistä?”, ”10.10 [...] LotusNotesin tietokannoista?” ja ”10.11 [...] yleisesti tiedotteista, tehtaanlehdistä tai muista julkaisuista?” vastausjakaumat olen koonnut kuvioon 12.



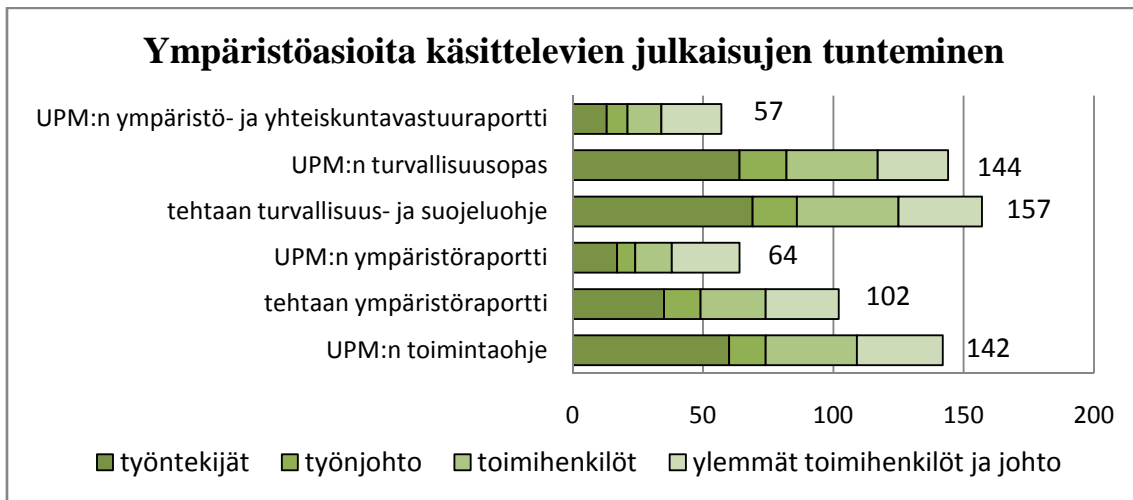
Kuvio 12. Ympäristötiedon hakeminen eri kanavista.

Kuviosta 12 käy ilmi, että ympäristötietoa haetaan pääosin melko harvoin, jos ollenkaan intranetistä sekä työhön liittyen tai yleisestä kiinnostuksesta johtuen. Työhön liittyvä tiedonhaku on kuitenkin jokseenkin harvinaisempaa kuin yleinen tiedonhakeminen. Tiedonhakemisessa KuusankoskiNetistä ei ole suuria eroja kummankaan tiedonhaun tarkoituksen kohdalla. Erään vastaajan kommentti esimerkissä 8 saattaa kuvata yleistäkin tilannetta tiedonhaussa.

- (8) KuusankoskiNetistä haen harvemmin tietoa ymp. asioista mutta luen aina ajankohtaiset tiedotteet muiden asioiden ohella. [...] (työnjohto, yli 50v.)

Ajankohtaiset asiat, jotka esimerkiksi etusivulla ovat näkyvissä, varmasti huomataankin helpommin, kuten esimerkin 8 tapauksessa, mutta varsinainen tiedonhaku on myös muilla vastaajilla tulosten mukaan harvinaisempaa. Verrattaessa hakukertoihin Lotus Notes -tietokantojen ympäristötiedoista ja painetuista julkaisuista (ks. kuvio 12) on KuusankoskiNet kuitenkin kokonaisuudessa käytetympi kanava kuin painetut julkaisut tai tietokannat. Intranet on pari kertaa viikossa tai muutaman kerran kuussa ympäristötietoa hakevilla vastaajilla painettujen julkaisujen kanssa yhtä suosittu kanava. Lotus Notesin tietokannoissa, joihin kuuluvat toimintajärjestelmä sekä erilaisten raporttien tietokannat, 'ei ollenkaan' -vaihtoehdon osuus vastauksista on 29 %, kun vastaava osuus painetuissa kanavissa on 16 % ja KuusankoskiNetissä 13 % yleisen tiedonhaun osalta.

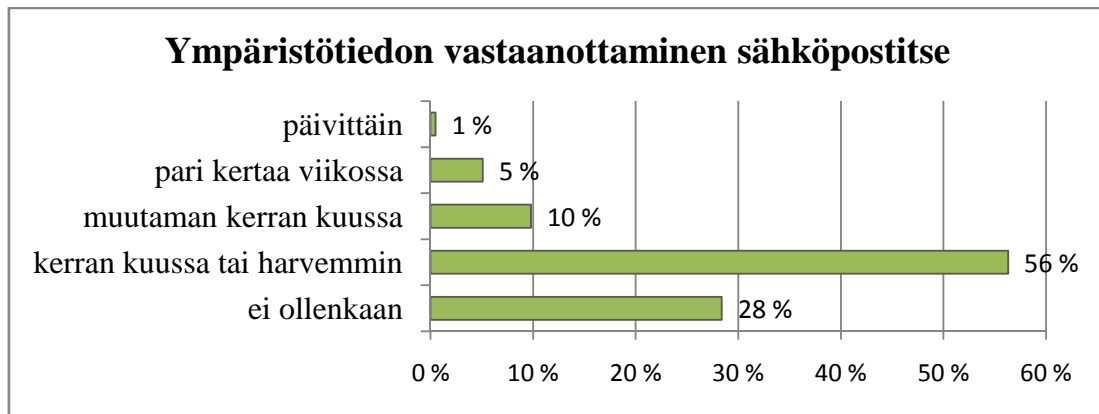
Painetuista julkaisuista, joissa ympäristöasioita tietyssä määrin käsitellään, halusin myös selvittää, missä määrin henkilöstö on niihin tutustunut. Kuvio 13 kuvaakin siis kysymyksen ”10.5 Mitä seuraavista julkaisuista olet nähnyt tai lukenut?” vastausmääriä kunkin julkaisun osalta. Listatut ympäristöraporttien julkaisut on pääasiassa suunnattu ulkoisille sidosryhmille, mutta myös henkilöstöllä on halutessaan mahdollisuus niihin tutustua. Tunnetuimmat tehtaan toimintatapoihin liittyvistä, ympäristöasioita osittain tai kokonaan käsittelevistä julkaisuista ovat lähinnä yleisesti toimintatapoja ja työturvallisuutta sekä suojelua koskevat julkaisut (UPM:n turvallisuusopas ja toimintaohje, tehtaan turvallisuus- ja suojeluohje).



Kuvio 13. Ympäristöasioita käsittelevien julkaisujen tunteminen.

Kuten kuviosta 13 nähdään, ympäristöraporteista konsernin yhteinen EMAS-selonteko eli ympäristöraportti (n=64) on vähemmän tunnettu tai luettu kuin tehtaan oma ympäristöraportti (n=102), joka on konsernin raportin liite. Yhteiskunta- ja ympäristövastuuraportti on kaikista listassa olevista julkaisuista vähiten tunnettu (n=57). Kysymyksen tuloksista voidaan tulkita, että kymiläisiä kiinnostavat enemmän omaan työhön liittyvät toimintaohjeet, joihin myös tietyssä määrin on sisällytetty ympäristönsuojeluun liittyviä asioita, ja oman tehtaan ympäristöasiat kuin konsernin yleisemmän tason strategisista linjauksista ja määrällisesti tuloksista kertovat raportit.

Nykyisin sähköposti on työpaikoilla paljon käytetty tietokanava ja siitä syystä sekin huomioitiin kyselyssä tiedonhaun paljouden kartoituksessa. Kysymyksen ”10.12 *Kuinka usein saat tietoa ympäristöasioista sähköpostitse?*” vastaukset jakautuivat kuviossa 14 esitetyllä tavalla. Tulos ei ole kovin yllätyksellinen, sillä odotinkin tietoa tulevan melko harvoin sähköpostiviesteinä (56 % kerran kuussa tai harvemmin), mutta yllättävän monet vastaajista saavat tietoa muutaman kerran kuussa (10 %) tai viikoittain (5 %). Pari kertaa viikossa sähköpostilla tietoa saa 5 % vastaajista ja he kuuluvat tuotantolinjalle eli paperin sekä sellun ja energian tuotannossa työskenteleviin. Myös esimiesten ryhmä, työnjohto, ylemmät toimihenkilöt ja johto saavat muihin henkilöstöryhmiin nähden muita useammin ympäristöasioista tietoja sähköpostitse.



Kuvio 14. Ympäristötietojen vastaanottaminen sähköpostin kautta (n=215).

Kuten kuviosta 14 näkyy, vastaajista 28 % ei saa laisinkaan tietoa sähköpostin kautta, mikä tukee aikaisemmin todettua tulosta sähköpostin käytöstä ympäristötiedon kanavana (ks. luku 4.4.1). Sähköpostia voitaisiin siis hyvinkin kanavan vajeen perusteella harkita käytettäväksi ympäristötiedon välityksessä useammin vaikkapa lyhyiden tietoiskujen muodossa. Tätä ovat ehdottaneet muutamat vastaajat myös kommentissaan, kuten esimerkeissä 9 ja 10.

- (9) Sähköpostiin tuleva viesti aina varmasti tavoittaa ja joskus viestejä on tullutkin. Useamminkin viestejä voisi tulla, nämä asiat ovat mielenkiintoisia ja hyödyllisiä. (ylempi toimihenkilö, yli 50v.)
- (10) Viestintä voisi olla sellaista, ettei itse tarvitse penkoa jos jotain käy, vaan automaattisesti tiedote tulee esim. sähköpostiin. (ylempi toimihenkilö, yli 50v.)

Vaikuttaa vahvasti siltä, että esimerkkien 9 ja 10 mukaiset toivomukset sähköpostin tehokkaammasta hyödyntämisestä ja lyhyiden tietoiskujen käyttöön ottaminen sähköisissä kanavissa voisi olla hyödyllinen keino tiedon löydettävyyden sekä tietoisuuden lisäämiselle. Ainakin osalle, esimerkiksi toimistossa työskenteleville henkilöstön jäsenille, se voisi olla helppo tapa välittää tietoa.

Edellä tarkasteltujen, viestintätyytyväisyyttä mittaavien tulosten mukaan henkilöstö on kaiken kaikkiaan melko tyytyväinen ympäristöviestinnän sisältöihin sekä kanaviin. Tilanteissa, joissa tietoa etsitään oma-aloitteisesti, osa vastaajista kuitenkin on

tyytymättömiä tiedon löydettävyyteen. Tulos ympäristötiedon saatavuudesta tukee myös Juholinin (1999b: 78) mainitsemaa tulosta, että tiedon saatavuus on yksi suurimmista tyytymättömyyden aiheista. Tiedon keskittäminen selkeään yhteen tietolähteeseen olisi siis tarpeen, jos henkilöstölle halutaan tarjota mahdollisuus kiinnostuksensa mukaan hankkia tietoa tehtaan ympäristöasioista.

4.5 Esimiesten ja alaisten välinen ympäristöasioiden käsittely

Esimiehen asema on noussut useaan otteeseen esiin tärkeänä vaikuttajana yritysten toimintojen onnistumisessa. Samoin myös yritysten sisäisessä ympäristöviestinnässä esimiehet ovat avainasemassa ympäristötiedon välittymisessä kumpaankin suuntaan, sekä tiedotettavien asioiden välineenä että palautteen vastaanottajana ja eteenpäin välittäjänä.

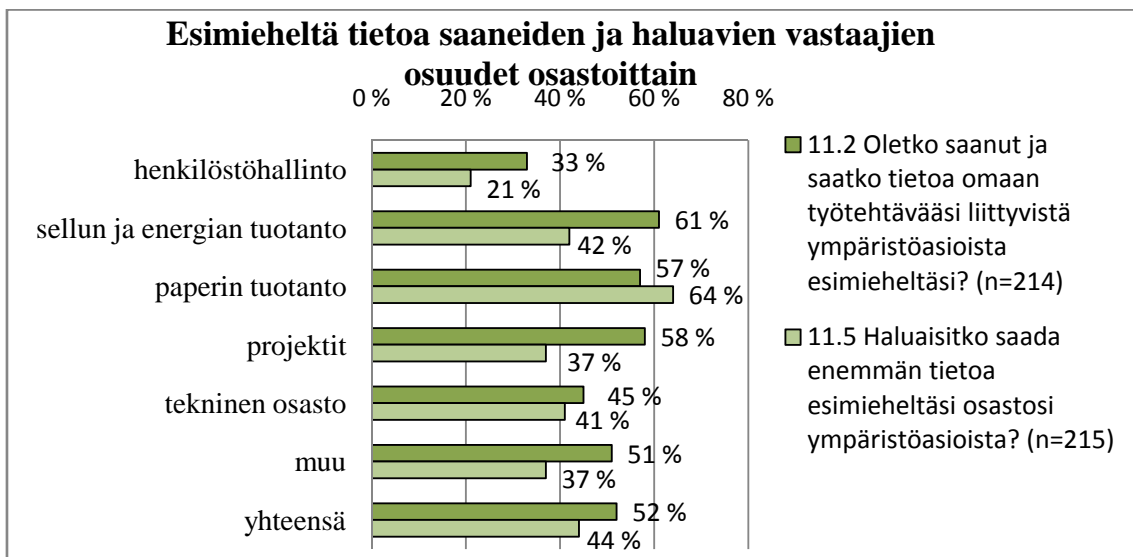
Esimiehet ovat tärkeitä sekä koulutustarpeiden kartoittajina että tiedonlähteenä joka-päiväisessä toiminnassa. Esimiehen rooli korostuu myös työtyytyväisyyden ja viestintä-tyytyväisyyden rakentajana. Downsin ja Hazenin (1977: 66–68) mukaan viestintä-tyytyväisyys rakentuu seitsemän ulottuvuuden kautta, joista yhtenä on tyytyväisyys esimiehiin ja esimies-alaisviestinnän toimivuuteen. Seuraavaksi keskityn Kymin esimiesten ja alaisten välisen ympäristöasioiden käsittelyn tarkasteluun kaikista niistä suullisista viestintäkanavista, joihin esimiehillä on vaikutusta, ja vastaajien tyytyväisyyteen esimies-alaisviestintään.

4.5.1 Ympäristötiedon kulku esimiesten ja alaisten välillä

Kymillä esimiesten ja päälliköiden ympäristövastuuseen kuuluu oman osaston kouluttaminen ja asennekasvatus (Kymin toimintajärjestelmä 2007). Tästä syystä myös ympäristöasioiden välittäminen alaisille on tärkeää, sillä sen avulla oman osaston tietotasoa voidaan ylläpitää ja parantaa. Tarkastelen esimies-alaisviestinnän tilannetta kartoittavia kysymyksiä osastotaustamuuttujan avulla, jotta voin hahmottaa nykytilasta paremman kokonaiskuvan. Vaikka vastausmäärät ovatkin melko vähäisiä muutaman

osaston kohdalla, antaa osastokohtainen vertailu suhteellisen kuvan siitä, miten eri osastoilla esimies-alaisviestintä toimii.

Lähden liikkeelle yleisestä lähtökohdasta eli siitä, kulkeeko ympäristöasioita koskeva tieto esimiesten ja alaisten välillä Kymin osastoilla. Kysymykseen ”11.2 Oletko saanut ja saatko tietoa omaan työtehtävääsi liittyvistä ympäristöasioista esimieheltäsi?” on kaikista vastaajista 52 % vastannut myöntävästi. Siten yli puolet kaikista vastaajista on saanut ja saa ympäristötietoa omalta esimieheltään ja 48 % taas ei sitä tunne saavansa. Kuvio 15 kuvaa osastokohtaisia myöntäviä vastauksia tähän kysymykseen. Prosenttiluvut on suhteutettu kunkin osaston vastaajien määrään.

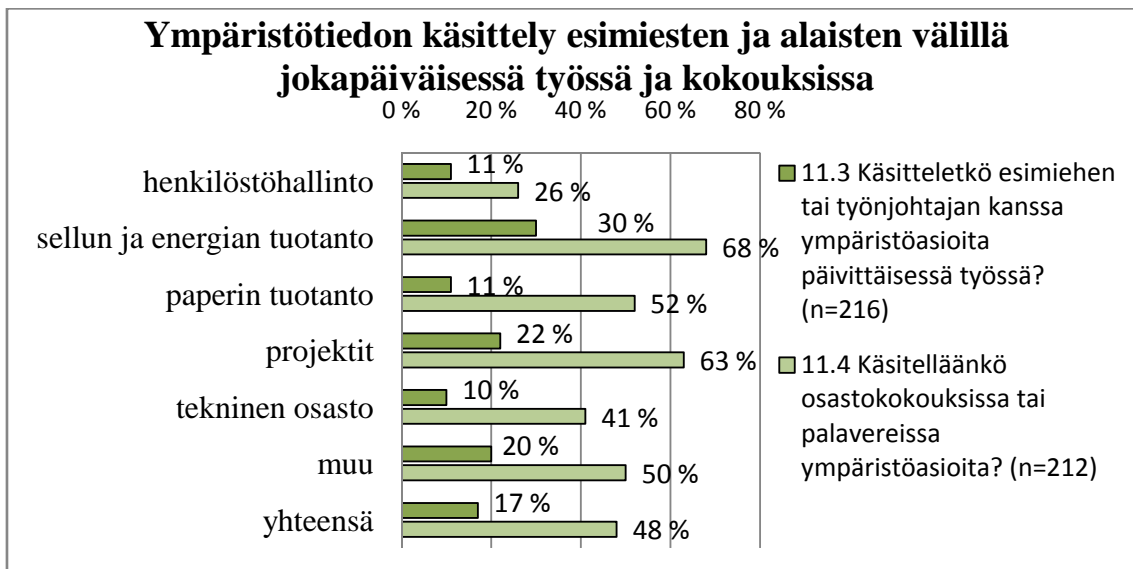


Kuvio 15. Esimieheltä tietoa saaneiden ja haluavien vastaajien osuudet osastoittain.

Kuten kuviosta 15 nähdään, kaikilla osastoilla vähintään 33 % vastaajista kokee saavansa esimieheltään tietoa tehtaan ympäristöasioista. Osasto, jonka vastaajista pienin määrä (33 %) kokee esimiesten kautta saavansa tietoa, on henkilöstöhallinto. Sen vastausmäärä kuitenkin on melko suuri ottaen huomioon, että kaikkien vastaajien pääasiallinen työympäristö on toimistoympäristö, jonka vaikutus ympäristötoimintaan on jossain määrin tämän tutkimuksenkin tulosten mukaan kyseenalaistettu (ks. luku

4.3.2). Parhaiten esimiesten kautta koetaan saatavan tietoa sellun ja energian tuotannossa (61 %), projekteissa (58 %) ja paperin tuotannossa (57 %). Vastausmäärät ovat melko samat kaikilla osastoilla. Tämä ei kuitenkaan toistu kysymyksessä, jossa tiedusteltiin halukkuutta saada enemmän ympäristötietoa. Vain paperin tuotannon osaston vastaajien määrä (64 % haluaa enemmän ympäristötietoa) ylittää aikaisempaan kysymykseen saatujen myöntävien vastausten osuuden. Kaiken kaikkiaan 44 % kaikista vastaajista haluaa silti lisää tietoa esimieheltään, mutta enemmistö heistä kuuluu tuotantolinjoilla, pääasiassa tehdasympäristössä, toimiville osastoille.

Esimies-alaisviestintää tapahtuu jokapäiväisen työn lomassa ja virallisemmin tilaisuuksissa, kuten osastokokouksissa. Kyselyyn vastanneiden mukaan kokonaisuudessaan vain 17 % käsittelee esimiehen kanssa ympäristöasioita työn lomassa (ks. kuvio 16). Prosenttiosuudet jäävät kaikilla osastoilla hyvin pieniksi. Sellun ja energian tuotantolinjoilla ympäristöasiat ovat eniten esillä (30 %).



Kuvio 16. Ympäristötiedon kulku esimiesten ja alaisten välillä suullisissa kanavissa.

Osastokokouksissa ja palavereissa ympäristöasiat puolestaan ovat paremmin esillä, sillä jopa 48 % vastaajista myöntää asioita käsiteltävän kyseisissä tilaisuuksissa, kuten

kuviosta 16 käy ilmi. Vähiten asioita käsitellään henkilöstöhallinto-osastolla. Sellun ja energian tuotannon ja paperin tuotannon puolella myöntävät vastausmäärät ovat suurimmat, mikä varmasti johtuu tuotantolinjan toiminnan luonteesta. Tuotantolinjalla myös toiminnan vaikutukset ympäristöön ovat näkyvämmiin mukana kuin työssä, jossa ei käsitellä raaka-aineita tai olla läheisesti tuotantoprosessin kanssa tekemisissä. Joillain osastoilla asioita käsitellään päivittäinkin, kuten esimerkiksi 11 huomataan.

- (11) Kymillä ympäristöpäästöt käsitellään palaverissa päivittäin jne. Kuitenkin päästöjen kokonaismäärästä olisi hyvä saada tietoa eli paljonko päästöt on ollut kuukausi-/vuosi tasolla. (174 toimihenkilö, 30–49v.)

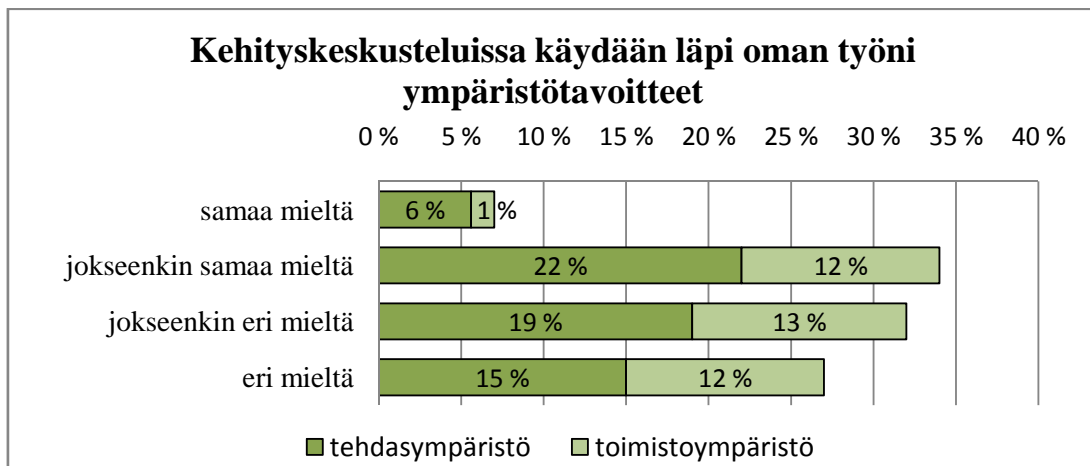
Tuotannossa ympäristöasioita käydään normaalisti joka päivä läpi palaverissa, kuten esimerkissä 11 todetaan, mistä johtuen myös konsernin teettämässä toimialakyselyssä Kymin ympäristöasioiden käsittelyn osalta tulokset olivat hyviä (Niemi 2008b). Silti myös numeerista tietoa voitaisiin välittää enemmänkin.

Vastaukset painottuvat hiukan eri tavoin myös verrattaessa pääasiallisia työympäristöjä keskenään. Toimistoympäristössä työskentelevistä useammat ovat tyytyväisempiä esimiehiltä saatuun ympäristötiedon määrään kuin mitä tehdasympäristössä työskentelevät, joista lähestulkoon puolet (48 %) haluaisi saada enemmänkin tietoa. Tehdasympäristössä työskentelevistä puolestaan enemmistö on saanut ympäristöasioista tietoa esimieheltään, kun taas toimistoympäristössä tiedonsaajat edustavat vähemmistöä.

Mielenkiintoista on huomata, että viestintävaje, joka todettiin edellä luvussa 4.4.1, koetaan esimiehen kohdalla suuremmaksi tehdasympäristössä kuin toimistossa. Tulos tehdasympäristössä työskentelevien suuremmasta halusta saada enemmän tietoa esimieheltään saa tukea Mari Lehtosen (2003) tutkimuksen tuloksesta. Sen mukaan tehdasympäristön työntekijöiden tiedonsaantiin ja kulkuun vaikuttaa paljon lähin esimies, joka myös on työhön liittyvien asioiden pääasiallinen tiedonlähde tehdasympäristössä (emt. 70, 73). Uskon siis, että pitkälti tästä samaisesta syystä johtuen myös tämän luvun tuloksissa on huomattavissa tehdas- ja toimistoympäristöjen välillä eroja tyytyväisyydessä ympäristöasioiden esimies-alaisviestintään.

4.5.2 Kehityskeskustelut ympäristötavoitteiden välittäjänä

Kehityskeskustelut ovat esimiesten virallisia keinoja välittää tietoa alaisilleen ja vastavuoroisesti vastaanottaa tietoa alaisiltaan (Valpola 2000: 7–8). Kehityskeskustelujen sisällöt keskittyvät kolmeen aiheeseen: tavoitteisiin, tuloksiin sekä kehitykseen (emt). Myös ympäristöviestinnässä kehityskeskusteluja voidaan siten hyödyntää ympäristötavoitteiden (tehtaan, osaston ja omien työtehtävien) ja ympäristönsuojeluohjeiden tunnettuuden lisäämisessä. Kymillä se ei ole kuitenkaan kovin yleistä, vaan toimivammaksi kanavaksi nähdään useammin toistuvat tilanteet ja erilaiset tilanneyhteydet (Taskinen 2008). Kymillä esimiesten tehtäviin kuitenkin kuuluu ympäristökoulutustarpeiden tunnistaminen keskusteluiden avulla (Kymin toimintajärjestelmä 2007). Ympäristöasiat kuuluvat Kymillä esimiesten työnkuvaan. Ympäristötavoitteet muodostavat pohjan muiden ympäristöasioiden, kuten työhön liittyvien ohjeiden ynnä muiden asioiden käsittelylle. Siksi tällä tutkimuksella halutaan selvittää käsittelemisen yleisyyttä kehityskeskusteluissa. Asiaa selvitän kuvion 17 kysymyksen vastausjakauksen ja työympäristön kautta.



Kuvio 17. Ympäristötavoitteiden käsittely kehityskeskusteluissa (n=213).

Kokonaisuudessaan vastaukset jakautuvat melko tasaisesti kolmeen viimeiseen luokkaan, kun samaa mieltä väittämän ”9.3 Kehityskeskusteluissa käydään läpi oman

työni ympäristötavoitteet” kanssa on kaikkiaan 7 %. He ovat kehityskeskusteluissa käyneet läpi oman työn ympäristötavoitteita. Useampien vastaajien kanssa tavoitteita käydään luultavasti läpi vain jossain määrin sivuuttaen (luokkamoodit 2 & 3 yli 60 % vastauksista) tai sitten ei laisinkaan, mikä näkyy väitteen kanssa eri mieltä olevien vastaajien määrästä (27 %) ja kysymykseen annetuista kommentteista.

Tehdasympäristössä työskentelevillä kehityskeskusteluihin on sisällytetty enemmän myös ympäristöasioita kuin toimistopuolella, vaikka tästäkin ryhmästä löytyy vastaajia, jotka asioita ovat käsitelleet. Erot pääasiallisen työympäristön jakaumien välillä ilmenevät tarkemmin kuvioista 17.

Vastaajista 18 on perustellut omaa kantaansa avoimeen kommenttikenttään, useimmat heistä eriäviä mielipiteitään. Sitä, ettei ympäristötavoitteita käsitellä kehityskeskusteluissa, perustellaan useimmiten joko kehityskeskustelujen puutteella esimerkin 12 tapaan, tai sillä, että tavoitteiden läpikäynti ei kuulu keskusteluihin. Tällöin ne nähdään kuuluviksi eri aihepiiriin (S-imple-tavoitteisiin), jota ei käsitellä kehityskeskusteluissa. Tärkeimmäksi huomioksi tässä kysymyksessä kuitenkin nousee monella vastaajalla toistuva maininta kehityskeskustelujen puuttumisesta, kuten esimerkissä 12.

- (12) Kahteen vuoteen ei ole ollut kehityskeskusteluja. Olen ollut nykyisessä tehtävässäni noin 2 vuotta. (työntekijä, yli 50 v.)

Esimerkin 12 mukainen tilanne saattaa osaltaan myös vaikuttaa aikaisemmin todettuun oman osaston ympäristötavoitteiden huonoon tuntemukseen, sillä esimiesten tehtävähän on juuri tietoisuuden tason kartoitus ja parantaminen. Eräs vastaajista myös perustelee jälleen ympäristötavoitteiden läpikäynnin puutetta sillä, että työskentelee toimistossa. Kolme vastaajista, jotka työskentelevät tehdasympäristössä paperin, sellun ja energian tuotantolinjoilla, huomauttavat, että ainakin heillä ympäristöasiat kuuluvat osaksi kehityskeskusteluja. Tuotannossahan ympäristöasiatkin ovat osa työtä, joten kehityskeskusteluissa aiheen esiin ottaminen on melko luonnollista.

Kehityskeskustelujen toimivuus näyttää ympäristöasioissa ja yleensäkin olevan jokseenkin kyseenalainen, sillä useampien kuin yhden vastaajien perustelut nojaavat seikkaan, ettei keskusteluja ole käytykään. Kysymys kuitenkin koski lähinnä omien työtehtävien ympäristötavoitteita, jolloin vastaajat ovat voineet ohittaa seikan, että tehtaan yhteiset ympäristötavoitteet koskevat yleisesti koko henkilöstöä varsinaisten omien työtehtävän tavoitteiden puuttuessa.

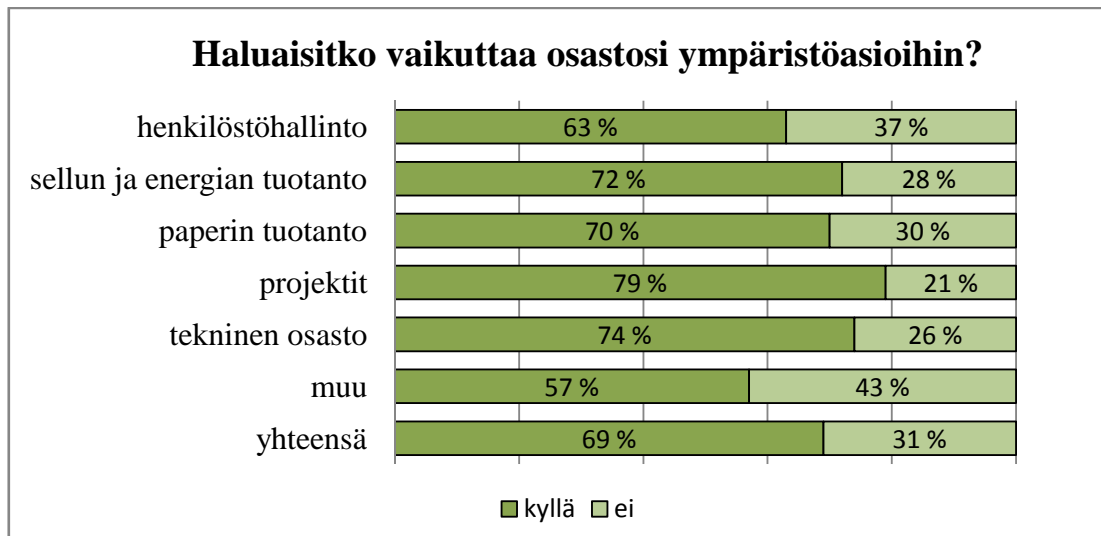
Näyttäisi kuitenkin siltä, että tehdasympäristössä työskentelevät käyvät ympäristötavoitteita läpi esimiehen kanssa enemmän kuin toimistossa ja tuotantolinjoilla enemmän kuin muilla osastoilla. Myös projekteissa asia on hoidettu hyvin, vaikkakin eräs vastaajista toteaa, ettei varsinaisen projektin osalta kehityskeskusteluja käydäkään.

4.5.3 Osastokohtaiset kehitystoiveet

Kymillä halukkuus oman osaston ympäristöasioihin vaikuttamiseen on varsin korkea, mikä näkyy kuviossa 18. Kokonaisuudessaan 69 % vastaajista ilmoittaa haluavansa vaikuttaa ympäristöasioihin osastollaan. Vaikutusmahdollisuuksiin tai vaikutushalun siirtämiseksi toimintaan vaikuttaa myös epäily todellisista edellytyksistä saada aikaan muutosta, kuten esimerkissä 13 erään vastaajan antamasta palautteesta käy ilmi.

(13) Ei mahdollista vaikuttaa asioihin, niistä päättää muut tahot. (työntekijä, 30–49v.)

Tällainen epäily saa varmasti monet halukkaatkin epäröimään oman panostuksensa hyötyjä, mikä myös voi saada aikaan passiivisuutta omassa ympäristötoiminnassa. Esimerkiksi jätehuollossa tällainen ajattelu, ja varsinkin jos se on yleistä, voi näkyä muun muassa siinä, että jätteet lajitellaan väärin tai ei ollenkaan, jolloin seuraukset useamman henkilön vastaavanlaisesta toiminnasta näkyvät myös kokonaiskuvassa. Varsinkin jätteiden lajittelun kohdalla lajittelemattomuutta on perusteltu usein laiskuudella tai ajan puutteella. Tilannetta voitaisiin korjata muun muassa painottamalla jokaisen vastuuta ja monen laiskan henkilön käytöksen aiheuttamia seurauksia ja niiden merkityksiä koko tehtaalle. Esimerkin 13 vastaaja on myös vastannut kuvion 18 kysymyksen ”11.6 Haluaisitko osallistua osastosi ympäristöasioihin?” kieltävästi.



Kuvio 18. Vastaajien halukkuus vaikuttaa osaston ympäristöasioihin (n=213).

Jokaisella osastolla muu-ryhmää lukuun ottamatta kyselyn vastausmäärien perusteella yli 60 % näkee oman osallistumismahdollisuuden silti tärkeäksi. Useimmat toimistossa työskentelevien osastoissa, henkilöstöhallinnossa ja muu-ryhmässä ovat halukkaita vaikuttamaan asioihin, vaikkakin tehdasympäristöön painottuneilla osastoilla osuudet ovat hiukan suuremmat (yli 70 %).

Kyselyssä on myös avoin vastauskenttä, johon vastaajilla oli mahdollisuus kertoa, millä tavoin he haluaisivat kehittää ympäristöviestintää omalla osastollaan. Kehitystoiveita kertyi jonkin verran kaikista osastoryhmistä, projekteja lukuun ottamatta. Vastaajista 21 on esittänyt toiveitaan kehityskohteista, mutta kommentteista varsinaisesti 15 vastasivat kysymyksen aiheeseen. Osastokohtaiset toiveet olen koonnut taulukkoon 7. Olen erottanut tiettyyn osastoryhmään kuuluvia osastoja koskevat ehdotuksen lihavoinnilla koko osastoryhmää koskevista vastauksista. Olen tiivistänyt vastaajien kommentit taulukkoon keskeisin osin. Numerot osastojen perässä tarkoittavat sitä määrää, kuinka monta vastaajaa kultakin osastolta toiveita on esittänyt.

Taulukko 7. Osastokohtaiset ympäristöasioiden kehitystoiveet.

Osasto (kpl)	Kehitystoiveet
henkilöstöhallinto (3)	<ul style="list-style-type: none"> - Tietoa oikeista toimintatavoista eri tilanteissa (toimistossa) - Ympäristöasiat (ainakin joskus) mukaan osastokokouksiin <ul style="list-style-type: none"> - parannusehdotusten esille tuominen ja aloitteentekoon kannustaminen
sellun ja energian tuotanto (3)	<ul style="list-style-type: none"> - Jokaisen ympäristövastuusta muistuttaminen - Jokavuotisen kertauskoulutuksen järjestäminen (parin tunnin täsmäkoulutukset)
paperin tuotanto (4)	<ul style="list-style-type: none"> - Ympäristönsuojeluasiat työsuojeluryhmien osaksi - Kertaaminen säännöllisin väliajoin (1h/kerran vuodessa) - Jätteiden lajittelu (kaikki lajiteltava lajiteltaisiin) - Arkkisali: tieto käytettävien tarvikkeiden ympäristöystävällisyydestä, jätemäärän pienentämisen ja kaikkien jätteasioiden jokaisen valvontavastuun korostaminen
tekninen osasto (2)	<ul style="list-style-type: none"> - Palaverit ympäristöasioihin liittyen (muutaman kerran vuodessa) <ul style="list-style-type: none"> - kehitystarpeiden läpikäynti - Jätteiden lajittelun parantaminen (koulutusta tai tiedotusta)
muu (3)	<ul style="list-style-type: none"> - Tieto esim. uusista kemikaaleista ja niiden ympäristövaikutuksista (esim. osaston vastuuhenkilöille) sähköpostina ja käsitellään esim. osastopalavereissa - Rakennusosasto: enemmän tietoa jätteasioista (lajittelu, lajittelupisteiden sijainti), parempi perehdytys myrkyllisten aineiden käsittelyyn - Kymin Huvila: siistimpi/parempi jätteiden lajittelupiste

Kehitystä ajatellen mielenkiintoista on huomata, että muutamat vastaajat ilmaisevat jälleen kerran kertauskoulutuksen olevan tarpeen. Ympäristöasioiden käsittely osastojen omissa säännöllisissä tilaisuuksissa toistuu lähes jokaisessa osastoluokassa. Näihin seikkoihin tulisi siten kiinnittää enemmän huomiota tulevia suunnitelmia tehtäessä. Osastokohtaisten asioiden, kuten käytettävien tarvikkeiden ja materiaalien ympäristövaikutuksista ja ympäristöystävällisyydestä toivotaan saatavan enemmän tietoa.

Kokonaisuudessaan vastaajat ovat melko tyytyväisiä esimies-alaisviestintään, vaikka kaikilta osin esimiesten ja alaisten välillä ympäristötietoa ei välitetäkään niin paljon, kuin mitä kaivattaisiin. Kymillä olisi jossain määrin syytä panostaa enemmän ympäristöasioista käytävään keskusteluun, sillä esimiehet vaikuttavat paljon myös

viestintätyytyväisyyteen (ks. Downs & Hazen 1977: 72). Ympäristöasioiden lisääminen esimerkiksi kehityskeskusteluihin tai osastokokouksiin voisi olla yksinkertainen ja helppo ratkaisu, jota myös henkilöstön puoleltakin ilmeisen paljon kommenttien perusteella kaivataan. Henkilökohtaisen viestinnän ollessa mielekkäämpi vaihtoehto tiedonvälityksessä voisi myös näiden kanavien ympäristöaiheiden lisäämisellä olla vaikutusta viestintätyytyväisyyteen.

4.6 Ympäristökoulutukset tiedon välittäjänä Kymillä

Ympäristökoulutukset ovat Kymillä tärkeä ympäristönsuojelun tason ylläpitäjä ja siihen kiinnitetään enenevässä määrin huomiota. Ympäristökoulutukset ovat Kymillä painottuneet viimeisten vuosien aikana poikkeuksellisten tilanteiden hallintaan ja ehkäisyyn sekä jätteiden lajitteluun (UPM 2007b). Tässä tutkimuksessa laskea myös perehdytykset koulutusten piiriin, sillä välttämättä kaikki kymiläiset eivät ole osallistuneetkaan erillisiin ympäristökoulutustilaisuuksiin, vaan ovat saaneet perustietonsa oman työtehtävänsä perehdytyksessä. Keskityn seuraavassa kuitenkin ympäristökoulutuksiin ja henkilöstön koulutustarpeiden alustavaan tunnistamiseen.

Kymiläisten suhtautuminen ympäristökoulutuksiin liittyy olennaisesti myös tiedon- saantiin ja ympäristötietoon suhtautumiseen. Luvussa 4.3.3 käsittelemieni asenne- väittämien vastauksista näkyy, että ympäristötietoon ja koulutusten rooliin sen välittäjänä suhtaudutaan pääasiassa myönteisesti. Vastaajat pitävät koulutuksia tärkeinä ympäristöasioiden tilannekuvan antajina ja tietolähteinä omista vaikutusmahdol- lisuuksista esimerkin 14 tapaan sekä ympäristötietoisuuden ja asenteiden muokkaajina, kuten esimerkistä 15 käy ilmi.

- (14) Saa ajankohtaista tietoa ja opastusta siitä, miten jokainen voi vaikuttaa ympäristön hyvinvointiin. (toimihenkilö, yli 50v.)
- (15) Vaikka tieto onkin hidas vaikuttaja asenteisiin, se on merkittävää niille, joita asia kiinnostaa. Tasokas koulutus myös jossain määrin vaikuttaa asenteisiin. (työntekijä, yli 50v.)

Ympäristötietoisuus ja ympäristön huomioon ottaminen omassakin työssä ovat yleisimmät perustelut, jotka väitteelle ”8.13 Ympäristökoulutukset ovat mielestäni hyödyllisiä” annetaan esimerkkien 14 ja 15 tapaan. Kaikki eivät kuitenkaan suhtaudu koulutuksiin niin positiivisesti, sillä 8 % vastaajista on jossain määrin eri mieltä väitteen kanssa. Hyödyllisyyttä kyseenalaistavat vastaajat kritisoivat perusteluissaan koulutuksia liian teoreettisiksi ja käytännöllisempää lähestymistä kaipaaviksi. Muutamat vastaajista kaipaavat myös osaston ja työtehtävien tarpeiden huomiointia koulutusten kohdistamisessa. Monet vastaajista kaipaavat koulutusten sisältöön uutta tai konkreettisempaa näkökulmaa ja kehitystä. Tästä voi päätellä koulutusten kaipaavan kehittelyä, varsinkin, kun useissa kysymyksissä siihen annetaan toistuvasti ehdotuksia.

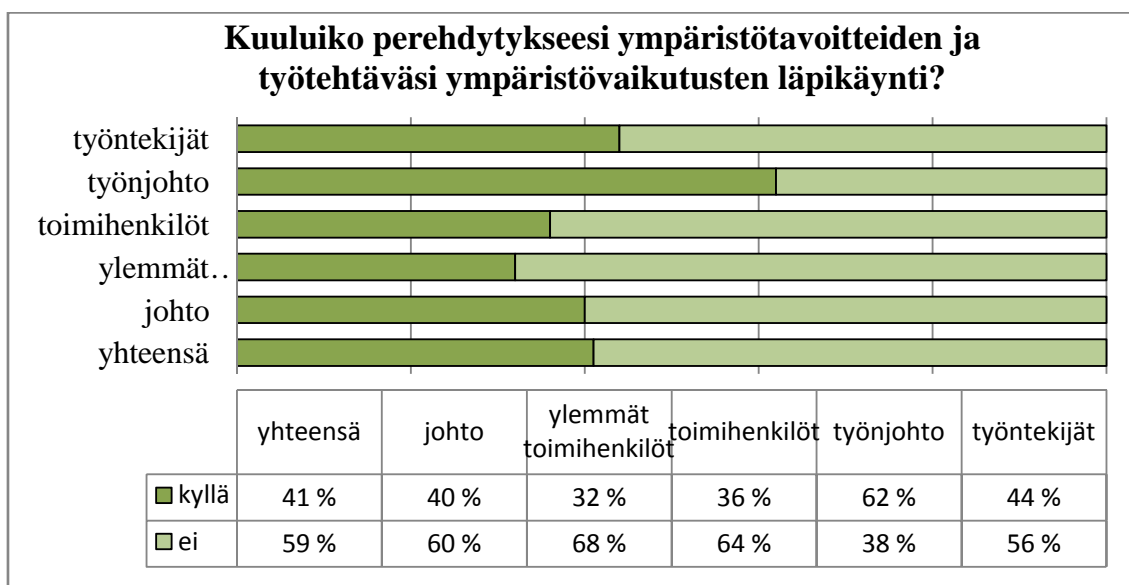
4.6.1 Ympäristökoulutuksiin osallistuminen

Ympäristökoulutuksiin osallistumisen lähtökohdaksi määritellään sen kohdistuminen koko henkilöstöön, ei vain niihin kohderyhmiin, joita ympäristöasiat eniten koskettavat (ks. Linnanen ym. 1994: 227). Siihen, ketkä henkilöstöstä lähtevät mukaan koulutustilaisuuksiin, vaikuttavat heidän asenteensa ja kokemuksensa aikaisemmista koulutuksista sekä edellä tulkittujen perustelujen pohjalta myös koulutusten konkreettisuus omaan työhön nähden.

Ilmolan ja Ali-Melkkilän (1995: 116) listaamat asenneongelmat ympäristöjärjestelmän käyttöönottoon liittyen pätevät myös koulutuksessa. Jos esimerkiksi koetaan, että omalla työllä ei ole vaikutusta ympäristöasioihin, ei myöskään koulutuksiin osallistumista välttämättä nähdä tarpeelliseksi. Henkilöstön motivointi on tehokkainta, kun asioita voidaan konkretisoida ja oman työn ympäristövaikutusten parantamisesta tiedotetaan säännöllisesti (emt. 117). Seuraavaksi tarkastelenkin kymiläisten koulutuksen tasoa ja osallistumishalukkuutta, joiden perusteella voidaan vetää johtopäätökset motivoinnin tarpeesta. Ensin tarkastelen perehdytysten onnistumista, sillä ne luovat lähtökohdat erillisten ympäristökoulutusten tarpeelle.

Kuvio 19 kuvaa osastoryhmäkohtaisia jakaumia kysymykseen ”11.1 Kuuluiko perehdytykseesi ympäristötavoitteiden ja työtehtäväsi ympäristövaikutusten läpikäynti?”.

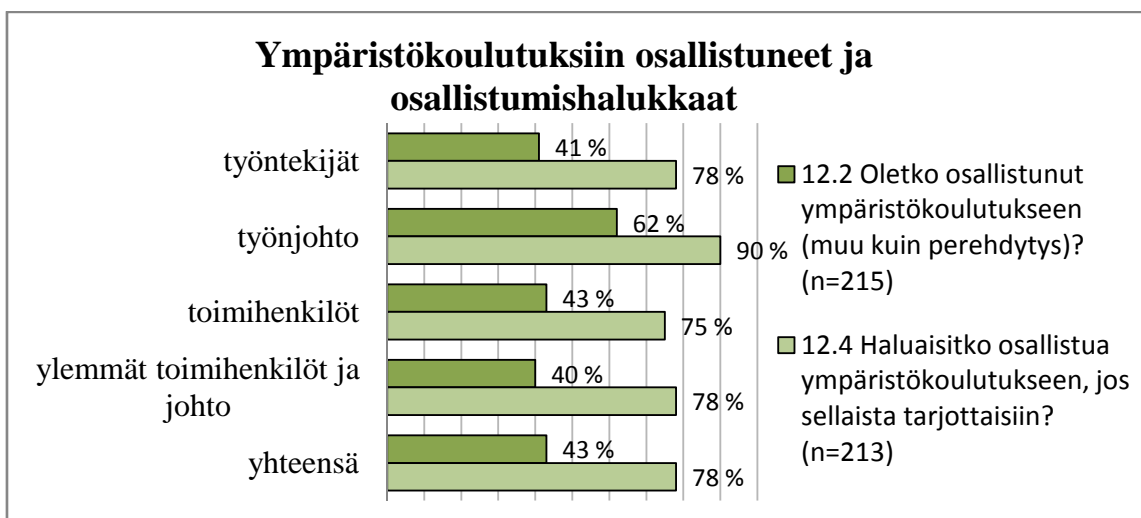
Vastaajista 59 % ei ole käynyt läpi ympäristötavoitteita ja työtehtävän ympäristövaikutuksia työtehtäviin perehdyttäessä.



Kuvio 19. Ympäristötavoitteiden läpikäynti perehdytyksissä eri osastoilla (n=215).

Jakaumat tukevat tätä yleistä tasoa myös osastokohtaisesti, vaikkakin sellun ja energian tuotannossa työskentelevistä vastaajista hiukan yli puolen perehdytyksessä asioita on käsitelty. Jakaumien mukaan kuitenkin monet tuotantolinjoilla työskentelevät eivät ole perehdytyksissään saaneet työtehtävänsä olennaisesti kuuluvia tietoja ympäristöasioista. Näin voidaan olettaa, että kolme viidesosaa vastaajista on edelleen ympäristökoulutuksen tarpeessa, mikäli he eivät ole oman työnsä osalta saaneet tietoja myöhemmässä vaiheessa esimerkiksi koulutuksista.

Kyselyyn vastanneista 43 % on osallistunut Kymillä muuhunkin koulutukseen kuin perehdytykseen, mikä jättää ympäristökoulutukseen osallistumattomien osuuden suuremmaksi (57 %). Koko henkilöstöä ei ainakaan näiden tulosten pohjalta ole Kymillä saatu mukaan ympäristökoulutusten piiriin. Kuviossa 20 käy ilmi myös, että henkilöstöryhmistä työnjohtoon kuuluvilla vastaajilla on suurin osallistumisprosentti koulutuksiin (62 %). Muissa henkilöstöryhmissä se on 40 % paikkeilla.



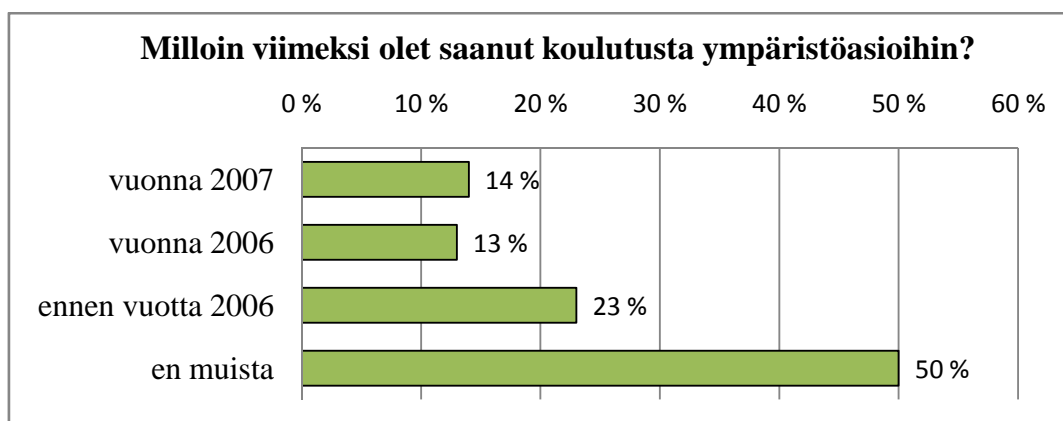
Kuvio 20. Ympäristökoulutuksiin osallistuminen henkilöstöryhmittäin.

Osallistumishalukkuus ympäristökoulutukseen on puolestaan huomattavan suuri. Vastaajista kaikkiaan vain viidennes on ilmoittanut, ettei ole halukas osallistumaan koulutuksiin. Jokaisen henkilöstöryhmän vastausmäärät ovat myös yli 70 %, mikä kertoo laaja-alaisesta kiinnostuksesta ympäristöasioihin ja tietoisuuden kasvattamiseen. Ajatellen Kymin ympäristökoulutusten ulottamista koko henkilöstön piiriin tulos on hyvä, mikäli varsinainen toiminta eli osallistuminen noudattelee tätä halukkuuden ilmaisua. Näyttäisi kuitenkin siltä, että vastaajat olisivat halukkaita kouluttautumaan ympäristöasioiden osalta, koska melko monet eivät ole vielä tähän mennessä erillistä koulutusta saaneetkaan. Osallistumisen puitteissa ei siis näyttäisi olevan ongelmia eikä siten välttämättä myös asenteissakaan, mikäli oletetaan, että vastaajat myös toteuttavat osallistumishalunsa käytännössä.

4.6.2 Ympäristökoulutusten kattavuus

Kysymykseen ”12.1 Onko Kymillä mielestäsi järjestetty riittävästi ympäristökoulutusta?” vastaajista 55 % vastasi myöntävästi ja loput 45 % eivät olleet tyytyväisiä koulutusten järjestämiseen. Tästä voidaan lähtökohtaisesti päätellä, että kymiläiset ovat koulutuksiin joko tyytyväisiä tai tyytymättömiä. Eniten tyytymättömiä ovat ylemmät toimihenkilöt ja johdon edustajat ja tyytyväisimpiä koulutusten riittävyyteen ovat

työnjohdon edustajat. Riittävyyteen varmasti vaikuttaa myös se, milloin vastaajat ovat viimeksi saaneet koulutusta ympäristönsuojeluun liittyvistä asioista. Tilannetta selventää kuviossa 21 kuvattu jakauma viimeksi saadun koulutuksen ajankohdasta (12.5 *Milloin viimeksi olet saanut koulutusta ympäristöasioihin?*).



Kuvio 21. Viimeisimmän ympäristökoulutuksen ajankohta (n=212).

Puolet vastaajista ei muista tarkalleen, milloin on viimeksi osallistunut ympäristökoulutukseen. Heistä, jotka muistavat, lähes puolet (23 %) on saanut koulutusta ennen vuotta 2006, 14 % kaikista 212 vastaajasta on ollut koulutuksessa vuoden 2007 aikana ja lähes saman verran (13 %) vuonna 2006. Kaikista vastaajista hieman yli neljännes on osallistunut koulutuksiin melko hiljattain, kun taas muut ovat saaneet koulutusta ympäristöasioihin paljon aiemmin, jos ollenkaan. Tämän mukaan siis kertauskoulutuksille saattaisi olla käyttöä, jos vain joka neljännes on viimeisten kahden vuoden aikana osallistunut koulutuksiin. Kertaustarve on, kuten edellä on huomattu, noussut esiin myös muissa aihepiireissä ja tältä osin se saa myös tukea.

Koulutuksen tarvetta osastokohtaisesti selvitän myös kuviossa 22 kuvattujen koulutusten määrään ja lisätarpeeseen liittyvien kysymysten vastausten kautta. Kysymysten asteikko on 0–3, jossa 0 vastaa vaihtoehtoa 'ei ollenkaan' ja 3 paljon. Kuviossa 22 kunkin osaston ja kaikkien vastaajien kokonaismäärän vastausten keskiarvot esitetään pylväskuviona.



Kuvio 22. Saadun ja tarvittun ympäristökoulutuksen määrät (ka) osastokohtaisesti.

Kuviosta 22 nähdään erot saadun ja tarvittun koulutuksen määrän välillä. Kaiken kaikkiaan lisäkoulutuksen tarve (ka 1,46) on hiukan suurempi kuin saatu koulutusmäärä (ka 1,38). Tämä tukee edellä esiin nousutta koulutustarvetta. Erot saadun ja tarvittun ympäristökoulutuksen välillä ovat kuitenkin suuremmat osastokohtaisissa vertailuissa, vaikkakin joissain tapauksissa myös käänteisiä. Esimerkiksi tuotantolinjoilla ja projekteissa saadun koulutuksen määrä on muita osastoja korkeampi (ka yli 1,5), kun taas ympäristökoulutusta keskimäärin vähiten on saanut henkilöstöhallinnon sekä teknisen osaston henkilöstö (ka 1,1).

Lisäkoulutustarve on jokaisella osastolla keskiarvoltaan vähintään 1,3. Koulutustarve ei kuitenkaan tämän asteikon mukaan ole kovin suuri, mutta suurin ero saadun ja tarvittun koulutuksen välillä on teknisen osaston jakaumissa, joiden erotus on 0,5 lisäkoulutuksen puolesta. Tuotantolinjoilla (paperin, sellun ja energian tuotannossa) ja projekteissa saatu koulutusmäärä ylittää tarvittun lisäkoulutuksen määrän. Muilla osastoilla tilanne on päinvastainen.

Kysyttäessä vielä mielipidettä ympäristökoulutusten järjestämisestä osastokohtaisina vastaajista selkeä enemmistö on sitä mieltä, että osastokohtaiset koulutukset olisivat paikallaan (68 %). Pääasiassa tehdasympäristössä työskentelevien joukossa kannatus on hiukan vahvempaa kuin toimistossa työskentelevillä. Osastokohtaiset kertauskoulutukset näyttäisivät olevan se, mitä Kymin henkilöstö kaipaa. Pohjolan (2003: 201–202) mukaan henkilöstöä pitäisi kouluttaa parisen kertaa vuodessa kokousten tai palaverien yhteydessä, jotta hyvät käytännöt ympäristöasioiden hoidossa muistettaisiin. Tätä mieltä tuntuvat olevan myös monet kyselyyn vastanneista. Lisäksi koulutuksilla voitaisiin vahvistaa edellytyksiä, joilla henkilöstön vaikuttamishalu oman osaston ympäristöasioihin siirtyisi ajatustasolta toimintaan.

4.6.3 Henkilöstön toiveet ympäristökoulutusten sisällöistä

Ympäristökoulutuksia tarkastelevan kyselylomakkeen sivun lopussa oli myös avoin kysymys koulutusten sisältöihin liittyen, johon vastaajat voivat kertoa, mihin asioihin tahtoisivat koulutusten keskittyvän. Kaikkiaan 22 vastauksen aiheet vaihtelivat päivittäisestä ympäristönsuojelusta sertifikaatteihin ja viranomaisten näkökulmien tarkasteluun. Kokosin näitä rönsyileviä sisältötoiveita jossain määrin yhteen kymmeneksi aihealueeksi. Mikäli yhdessä vastauksessa on mainittu monta eri asiaa, ne sisältyvät kuhunkin luokkaan. Tulokset esitetään taulukossa 8, johon olen koonnut myös aihealueiden esiintymismäärät kuvaamaan niiden suosiota 22 vastauksen joukossa.

Myös tässä kohden työympäristöjen erot nousivat esiin erään vastaajan ehdotuksessa esimerkissä 16. Vastaaja myös tiivistää melko hyvin kaikkien ehdotusten yleisimmät aihealueet sekä tuo mukaan toimistojen ristiriitaisen käsityksen ympäristöasioiden olemassaolosta.

- (16) Koulutus pitäisi olla koko tehtaan ympäristöasioihin liittyvää, päästöt, joki, maa-alueiden saastuminen, ilman laatu, jätteet, jätealtaat, myrkylliset aineet ym. koska ei pelkää jollain toimisto-osastolla niin paljon ympäristöasioita ole, mutta kyllä koko henkilökunnan pitäisi olla tietoinen miten tehdas hoitaa ympäristöasiansa. Se on meidän kaikkien asia ja siitä ei todellakaan puhuta ainakaan täällä toimistoissa yhtään mitään. (toimihenkilö, yli 50v.)

Esimerkin 16 asiat kuuluvat moneen eri luokkaan taulukossa 8. Esimerkissä mainitut asiat kuuluvat suosituimpiin sisältöihin ja ovat muidenkin mielestä tärkeitä. Totta myös on, että myös toimistossa työskentelevien ympäristötietoisuuden edellytetään olevan hyvä, vaikka työllä ei näkyviä, käsin kosketeltavia ympäristövaikutuksia jätteiden synnyn lisäksi paljon olekaan. Mutta niitä kuitenkin on, ja myös toimistotyössä voidaan omalla toiminnalla vaikuttaa yrityksen kokonaistulokseen. Kuten taulukosta 8 huomataan, ovat ympäristövaikutukset ja edellä mainittu yleinen tieto tehtaan ympäristöasioista yhdessä jätteiden kanssa suosituimmat toivotuista aiheista.

Taulukko 8. Ympäristökoulutuksen sisältöihin liittyvät toiveet.

Aihe	Frekvenssi
yleistä tietoa tehtaan ympäristönsuojelusta (tilanne, toiminta, tavoitteissa onnistuminen)	6
tietoa ympäristövaikutuksista ja päästöistä	6
jätteiden lajittelu ja vähentäminen	5
oman osastoon, työtehtävään liittyvää tietoa ympäristöasioista ja miten niihin voi vaikuttaa	4
toimenpiteet häiriö- ja vaaratilanteissa	3
energian säästö ja raaka-aineet	2
uusi ympäristölupa	1
sertifikaatit ja niiden sisällöt	1
päivittäinen ympäristönsuojelu	1
ympäristönäkökohtien tarkastelu	1
Yhteensä	30

Lisäksi oman osaston tai työtehtävän ympäristöasiat ja vaikutusmahdollisuudet ovat olleet jossain määrin suosittuja. Samoin toimenpiteet erilaisissa tilanteissa, joista ympäristöhaittaa tai päästöjä voi syntyä, on nähty suhteellisen tärkeiksi. Yksittäisiä mainintojakin on mukana, ne olen lisännyt listan loppupäähän. Oman työn ja osaston ympäristöasioiden tuntemisella on myös merkitystä päästöjen ja ongelmien ennakoinnissa ja ehkäisyssä. Tämän toteaa esimerkin 17 vastaajakin.

- (17) Oman alueen tuntemiseen muutenkin kuin päätteeltä. "Maantieto" on erittäin tärkeää ja kaiken toiminnan täytyy keskittyä ennaltaehkäisyyn ja oikeisiin toimenpiteisiin häiriöiden tapahtuessa. (työntekijä, yli 50v.)

Perusajatus onkin hyvä, sillä oman alueen ja toimintojen ympäristövaikutusten sekä näkökohtien tunteminen auttaa paljon ympäristötoiminnan parantamisessa ja huomioinnissa jokapäiväisessä työssä. "Tietous tuo valppautta kentälle", kuten eräs kyselyyn vastanneista on todennut ympäristökoulutuksen hyödyistä. Pienen ongelman tämän tutkimuksen mukaan aiheuttaa jonkinasteinen heikkous tuntea ja tunnistaa oman työympäristön tai osaston ympäristöasioita. Tässä kohden moneen otteeseen esiin nousseet kertauskoulutukset tai täsmäkoulutukset voisivat auttaa, jos vain niissä olisi mahdollista keskittyä käsittelemään oman osaston tai työalueen asioita.

4.7 Yhteenveto ja toimintaehdotukset

Kokonaisuudessaan Kymin henkilöstö kokee sisäisen ympäristöviestinnän onnistuneen melko hyvin. Viestinnässä toteutuvat sekä tehtaan että konsernin määrittelemät perusarvot kohtalaisen hyvin, vaikka jotain vielä voitaisiin tehdäkin henkilöstön kokonaisvaltaisen luottamuksen saamiseksi. Vastaajien joukossa kuitenkin on aina niitä, jotka eivät koe asioiden toimivan parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä saattaa selittyä asenneongelmien kautta, yleisestä tyytymättömyydestä tai epätietoisuudesta yrityksen tulevaisuudesta.

Asenteet ovat kuitenkin kokonaisvaltaisesti positiiviset tehtaan ympäristöasioita kohtaan. Ympäristövastuu koetaan tärkeäksi, ja sitä myös pidetään hyvin keskeisenä tekijänä oman viihtyvyyden sekä yrityksen imagon kannalta. Vastuullinen toiminta kulkee rinnakkain myös yleisen ympäristöajattelun kanssa, sillä vastuullinen toiminta vähentää ympäristöhaittoja, jotka useimpien kymiläisten asuessa tehtaan lähiympäristössä vaikuttaisivat myös suoraan tehtaalaisten perheidenkin elämään. Ainoastaan ympäristöajattelun ja oman toiminnan välillä on huomattavissa pieniä ristiriitoja, sillä kuten esimerkissä 18 todetaan jätteiden lajitteluun vaikuttavasta

lajittelupisteen sijaintipaikasta: monet tiedostavat, miten pitäisi toimia, mutta usein toiminta jää vain periaatetasolle.

- (18) Se ei aina työpaikasta riippuen ole mahdollista, mutta periaatteessa kyllä pitäisi lajitella. (toimihenkilö, yli 50v.)

Esimerkissä 18 ilmenevä ristiriita näkyy myös muissa kyselylomakkeen kysymysten vastauksissa, joihin asenteilla saattaa olla vaikutusta. Esimerkiksi punnittaessa tiedonsaannin riittävyyttä tietosisältöjen kohdalla vastaajat haluavat kaikista aiheista lisää tietoa, mutta suoraan asiaa kysyttäessä tilanne on toinen.

Viestintäkanavia Kymillä on käytössään lukuisia, joista tietoa ei tämän tutkimuksen tulosten mukaan kuitenkaan kovin helposti löydetä. Ongelmaksi asioista kiinnostuneille nousee ajan puute tietojen etsimiseen. Yhden yksinkertaisen ja selkeän vaihtoehdon löytäminen ympäristöasioille voisi auttaa ongelmaan ja helpottaisi kiinnostuneita löytämään tietoa helpommin. Tiedotuksen osalta hyviä vastaajilta saatuja ehdotuksia ovat esimerkiksi pienet viikoittaiset tietopaketit KuusankoskiNetissä, joilla voitaisiin lisätä myös tietoisuutta tehtaan ympäristötoiminnasta ja siihen liittyvistä aiheista.

Toiseksi monet toivovat ympäristöasioita mukaan myös osastokokouksiin ja palavereihin muillakin osastoilla kuin tuotannossa. Tätä kautta voitaisiin tietoisuutta oman osaston asioista ja esimies-alaisviestinnän kautta välittyvää ympäristötietoutta lisätä. Pienissä ryhmissä järjestetyissä palavereissa ja kokouksissa voitaisiin myös antaa kaikille mahdollisuus osallistua ympäristöasioiden parantamiseen ja saada vahvistettua ympäristötiedonkulun vuorovaikutteisuutta. Koulutustarve on noussut monessa kohden esiin kaikilla osastoilla. Niinpä voitaisiin harkita esimerkiksi vyörykoulutusmallia, jolloin esimiehet välittäisivät ympäristökoulutuksessaan saadut tiedot edelleen alaisilleen oman osaston käytännöt huomioon ottaen 1–2 kertaa vuodessa.

Tulevaisuutta ajatellen tulisi pohtia myös ratkaisuja siihen, miten työhön liittyvien ympäristöasioiden mukaan ottaminen perehdytyksiin saataisiin varmistettua. Sehän on yksi tärkeimmistä oman työn ympäristöasioiden välityksen kanavista. Ehkä edellä

mainittujen ehdotusten kautta voitaisiin myös vaikuttaa ympäristöasioiden käsittelyyn perehdytyksessä, sillä mitä tietoisemmiksi oman osaston ympäristöasioista henkilöstö saadaan, sitä paremmin asioita osataan kertoa myös uusille tulokkaille.

Taulukkoon 9 olen kerännyt näkemykseni tutkimuksessa esille tulleista vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista sekä uhkista. Yleisesti ottaen Kymin sisäiseen ympäristöviestintään ollaan varsin tyytyväisiä, vaikka pieniä ristiriitaisuuksia ja kahtiajakoja tuloksissa onkin ajoittain havaittavissa.

Taulukko 9. Kymin sisäisen ympäristöviestinnän SWOT-analyysi.

Kymin sisäisen ympäristöviestinnän SWOT-analyysi	
VAHVUUDET <ul style="list-style-type: none"> - viestintään luotetaan - yleinen ympäristötietoisuus - asennoituminen yleisesti positiivista - kiinnostus ympäristöasioihin osallistumiseen ja koulutukseen suuri - tuotannossa ympäristöasiat hyvin esillä 	HEIKKOUEDET <ul style="list-style-type: none"> - asenteiden ja toiminnan ristiriita - oman osaston ympäristötavoitteiden tuntemus - toimiston ympäristöasioiden tunnistamattomuus - ympäristöasioihin perehdyttäminen - ympäristökoulutustarpeet
MAHDOLLISUUDET <ul style="list-style-type: none"> - viestintäkanavien muutokset - halu osallistua ja vaikuttaa auttaa ympäristötoiminnan elvyttämisessä - ympäristönsuojeluryhmän perustaminen? 	UHAT <ul style="list-style-type: none"> - viestintäkanavien uudistukset (mahdollinen muutosvastarinta) - asenteet - ajan puute: riittääkö aika muun työn lomassa ympäristöasioiden huomioimiseen?

Asenteet ovat tärkeä tekijä viestinnän onnistumisessa, mikä näkyy myös siinä, että lasken niiden kuuluvan sekä vahvuuksiin, heikkouksiin että uhkiin (ks. taulukko 9). Myös niihin täytyy tulevaisuudessa kiinnittää huomiota, sillä metsäteollisuuden muutosherkkä tilanne vaikuttanee myös henkilöstön asennoitumiseen. Sen voi huomata esimerkin 19 kommentistakin.

- (19) Kymillä työvoimaa vähennetään koko ajan, ja liikutaan jo nyt sillä tasolla, etteivät esimiehet kykene hoitamaan jokapäiväisiä ammattiin liittyviä asioitakaan, saati sitten ympäristöön liittyviä kysymyksiä. Tällä menolla ei voida olettaa, että ympäristöasioiden hoito paranisi firmassa. Tehdään se, mikä on pakko, mutta kehittämään asioita ei pystytä! (toimihenkilö, 30–49v.)

Esimerkistä 19 näkyy, kuinka yleinen epävarmuus voi vaikuttaa kaiken kaikkiaan yleiseen asennoitumiseen. Myös tulevat muutokset viestintäkanavissa, kuten muutokset yleensäkin, saattavat aluksi aiheuttaa vastahakoisuutta, mutta niistä voidaan myös valjastaa ympäristöviestintää hyödyttäviä tekijöitä esimerkiksi ympäristötiedon löytymisen helpottamisella.

Mielenkiintoinen vaihtoehto kehitystarpeiden ratkaisun kannalta voisi myös olla erillisen ympäristönsuojeluryhmän perustaminen, mikäli vastaajien kiinnostukseen ympäristöasioihin vaikuttamisesta voidaan luottaa. Jos ryhmään saataisiin riittävä määrä kiinnostuneita vapaaehtoisia useista eri henkilöstöryhmistä ja osastoista, voitaisiin sen toiminnan avulla saada ympäristötietoa kulkeutumaan tehtaalla epävirallisiakin viestintäkanavia pitkin. Kymillä toimii jo tällä hetkellä työsuojeluryhmiä, joiden mallin mukaisesti voisivat myös ympäristönsuojeluryhmät toimia. Tämä vaatii kuitenkin resursseja, aktiivisia henkilöitä ja aikaa, jotta toiminta onnistuisi ja ajaisi asiaansa, kuten esimerkissä 20 painotetaan.

- (20) Ympäristöasioihinkin tulisi saada AIKAA tutustua ja täten myös innostua! (ylempi toimihenkilö, yli 50v.)

Ajan puute on muodostunut olennaiseksi tekijäksi vastaajien perusteluissa kyselyn eri osioissa. Esimerkin 20 palautteenantajan vastaus kuvaa mielestäni hyvin yhtä tärkeimmistä uhkatekijöistä, jotka luultavimmin voivat vaikeuttaa ympäristötoiminnan onnistumista niin jätteiden lajittelussa kuin muidenkin asioiden kunnollisessa hoitamisessa.

5 PÄÄTÄNTÖ

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten Kuusankoskella sijaitsevan UPM:n Kymin paperi- ja sellutehdaskokonaisuuden henkilöstö kokee sisäisen ympäristöviestinnän toteutuneen, miten sisäinen ympäristöviestintä on onnistunut ympäristötietoisuuden ja -osaamisen rakentajana Kymillä ja mitkä asiat vaativat kehitystä. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että ympäristöviestinnälle asetetut perusarvot, luotettavuus, avoimuus ja ajankohtaisuus, toteutuvat henkilöstön mielestä melko hyvin, vaikka jossain määrin erityisesti avoimuutta kyseenalaistetaankin, kuten myös tiedotuksen riittävyttä ja kaunistelemattomuutta.

Ympäristötietoisuus tehtaalla on yleisesti hyvä, sillä henkilöstö tuntee tehtaan yleiset ympäristötavoitteet omasta mielestään kohtalaisen hyvin. Myös asennoituminen tehtaan ympäristöasioihin on varsin myönteistä, erityisesti ympäristövastuuta pidetään lähes poikkeuksetta hyvin tärkeänä. Nämä asiat tukevat myös ulkoisen ympäristöviestinnän onnistumista, sillä hyvä tietoisuuden taso tukee osaamista ja tavoitteiden saavuttamista. Ne tuottavat yrityksen onnistuneen toiminnan kautta myönteistä kerrottavaa, joka taas vaikuttaa myös ulkoisten sidosryhmien mielikuvaan Kymin toiminnasta. Keskittymällä lisäämään tietoisuutta osastokohtaisista tavoitteista voidaan Kymin sisäinen ympäristöviestintä valjastaa palvelemaan henkilöstön osaamista, jolloin se pidemmällä aikavälillä vaikuttaisi myös tuotekehitykseen ja tehokkuuteen, ympäristöosaamisen kaikille tasoille.

Henkilöstö on myös yleisesti tyytyväinen sisäiseen ympäristöviestintään, mutta käytettyjen viestintäkanavien kohdalla kaivattiin tiedon keskittämistä enemmän henkilökohtaisiin eli suullisiin ja sähköisiin viestintäkanaviin. Vastaajat haluavat saada esimieheltä enemmän tietoa ympäristöasioista ja myös mahdollisuutta itse voida vaikuttaa oman osastonsa asioihin. Viestinnän tietosisällöistä puolestaan eniten kaivataan informaatiota ympäristönsuojelusta yleensä, omaan työhön liittyvistä asioista ja toimintatavoista poikkeustilanteissa. Henkilöstö onkin varsin kiinnostunut ympäristöasioista, erityisesti omaa työtä koskien. Suhtautumistapa ympäristöviestintään ja siten myös ilmapiiri, jossa ympäristöasioita käsitellään, on kokonaisvaltaisesti myönteinen,

mikä vaikuttaa myös ympäristönsuojelutoiminnan toteutukseen. Koko henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kyseenalaistaminen sekä tiedonsaannin ongelmat kuitenkin voivat vaikuttaa ilmapiiriin heikentävästi.

Tehdasympäristössä työskentelevät saavat esimiehiltä huomattavasti paremmin tietoa ympäristöasioista kuin toimistossa työskentelevät, mutta näissäkin esiintyy poikkeuksia. Esimiesten rooliin kaivataan jonkinlaista parannusta, sillä kanavavajeen osaltakin esimiesten kohdalla oltiin hiukan tyytymättömiä kanavan toimivuuteen. Ympäristökoulutukset puolestaan jakavat vastaajien mielipiteitä jossain määrin kahtia. Kymillä on järjestetty koulutuksia, mutta niihin osallistuneiden osuudet jäävät melko vähiin. Enemmän koulutusta ovat saaneet tehdasympäristössä työskentelevät. Ympäristökoulutuksille on melko suuri tarve ja vastaajien osallistumishalukkuus niihin on suuri.

Kaiken kaikkiaan ympäristöviestintä on Kymin tehtaalla onnistunut varsin hyvin. Suurimmat puutteet Kymin sisäisessä ympäristöviestinnässä näyttäisivät keskittyvän lähinnä ympäristökoulutusten ja perehdytysten toimivuuteen ympäristöasioiden välittäjänä. Avoimella tiedotuksella ja henkilöstön kehitystarpeisiin vastaamalla voidaan vaikuttaa sekä asenteisiin, tietoisuuteen että tyytyväisyyteen tehtaalla.

Ympäristöviestinnästä muodostamani kuva osoittautui varsin pitäväksi käsiteltyjen aiheiden osalta. Ympäristöviestinnän ja sisäisen viestinnän suhde on hyvin vahva ja yhtenäinen, ja tämä pohjatieto palveli analyysin tekemistä ja johtopäätöstenkin vetämistä. Suurimpia haasteita tutkimuksen tekemiselle asettivat luonnollisesti aiheen laajuus, joka vaikutti myös kyselyn pituuteen ja siten vastausprosenttiin. Myös vastaajien antamassa palautteessa tämä asia nousi esiin. Saatu vastausmäärä on kuitenkin otantasuhteeltaan tutkielman laajuuteen nähden riittävä. Vastausprosentiksi 990 henkilön perusjoukosta sain 22. Yli 20 % vastausprosentit ovat olleet melko normaaleja Kymillä tehdyissä aikaisemmissa tutkimuksissa.

Otanta edustaa perusjoukkoaan melko tasaisesti, ainakin saatujen ikä-, sukupuoli- ja osastojakaumien perusteella, vaikka osastojen välisessä vertailussa kahden

osastoryhmän koko jäikin muita ryhmiä pienemmäksi. Yleistettävyydeltään nämä kaksi ryhmää eivät välttämättä kuvaa koko osaston mielipiteitä ja kokemuksia. Tutkimuksen edustavuus on kuitenkin suhteellisen hyvä otettaessa huomioon, että kyselyn ajankohtaa edelsi ja seurasi muiden kyselyiden suma, mikä saattoi vähentää vastaajien määrää.

Tutkimuksen laajuuden takia tässä tutkimuksessa en voinut keskittyä syvällisesti yksittäisiin aihealueisiin. Tutkimuskysymyksiin, jotka tavoiteluvussa määriteltiin, sain kuitenkin vastauksia tärkeimmiksi koetuista asioista hyvin. Myös kysymysten ymmärrettävyyttä ja yksiselitteisyyttä testattiin, eivätkä kyselylomakkeen testaajat nähneet tässä olevan ongelmia. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset myös tukevat kysymysten ymmärrettävyyttä ja validiutta.

Tutkimuksen edustavuus, riittävä otoskoko sekä vastausprosentti tukevat tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteettia arvioitaessa täytyy myös pohtia mittausten toistettavuutta ja luotettavuutta (ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 226). Sisäistä reliabiliteettia voin tarkastella kyselylomakkeen samaa aihetta koskevien, eri muodossa esitettyjen kysymysten kautta. SPSS-ohjelmalla sisäistä luotettavuutta voidaan mitata Cronbachin alfa -kertoimen avulla, joka mittaa kysymysten reliabiliteettia nollan ja yhden väliltä annettavan arvon avulla (Heikkilä 2004: 187). Tulos on sitä luotettavampi, mitä suurempi arvo on. Verratessani väittämiä ”9.5 Tehtaan ympäristöasioista saatu tieto on avointa” ja ”9.13 Tehtaan ympäristöasioista kerrotaan avoimesti” keskenään Cronbachin alfa -arvo on 0,8. Tiedotuksen riittävyttä koskevien kysymysten ”9.11 Ympäristöasioista kerrotaan liian vähän” ja ”10.6 Tiedotetaanko Kymillä mielestäsi tarpeeksi ympäristöasioista?” arvo on 0,6. Tämän perusteella tutkimuksen vastaukset näyttäisivät olevan varsin luotettavia eli ei-sattumanvaraisia.

Tutkimuksen heikkoutena oli kyselytutkimuksille normaaliin tapaan epätietoisuus vastaajien suhtautumisesta kyselyyn. Vastaajien rehellisyys ja huolellisuus on tekijä, josta ei voi olla täysin varma (ks. Hirsjärvi ym. 2007: 190). Vastajiin vaikuttavat monet asiat, kuten kyselyn lomakekonteksti eli pääasiallinen aihe, jota se koskee. Tämä saattaa vaikuttaa vastauksiin siinä määrin, että niihin pyritään vastaamaan aiheeseen nähden ”odotetusti”. Esimerkiksi ympäristöasioiden ollessa vain osana laajempaa kokonaisuutta, voivat vastaukset olla hyvinkin erilaisia kuin kyselyssä, joka nimen-

omaisesti keskittyy ympäristöaiheeseen. Lomakekonteksti on saattanut vaikuttaa myös tähän tutkimukseen vastanneiden vastauksiin.

Tämän tutkimuksen aihealueen laajuuden takia ei ollut mahdollista syventyä tarkemmin kaikkiin saatujen tulosten taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Tämän tutkimuksen pohjalta olisikin mielenkiintoista selvittää kokonaisvaltaisemmin esimerkiksi asenteiden ja toiminnan yhteensopivuutta tai tekijöitä asenteiden takana. Myös uuden vastaavanlaisen tutkimuksen tekeminen myöhemmin toisi mielenkiintoisen vertailuaspektin mukaan ympäristötoiminnan suunnitteluun sekä viestinnän muutosten tuomien uudistusten vaikutusten selvittämiseen. Myös työympäristöjen välisten erojen konkretisoiminen ja tarkempi selvittäminen olisi mielenkiintoinen aihe, jolla voitaisiin muuttaa myös asennoitumista toimistotyön ympäristöasioihin.

Tämä tutkimus on vain poikkileikkaus tämän hetken tilanteesta ja antaa joitakin ehdotuksia tulevia kehittämissuunnitelmia varten. Kymin tehtaan uuden talteenottolaitoksen valmistuessa ja aloittaessa toimintansa on sillä vaikutusta myös tehtaan ympäristötoimintaan ja viestintäänkin. Uuden talteenottolaitosprojektin suurena osana ovat olleet myös ympäristöinvestoinnit, joiden vaikutukset ulottuvat Kymin tehdaskokonaisuuden ympäristönsuojelutoimintaan, päästömääriin sekä tuotannon tehokkuuteen niin ympäristön kuin taloudellisten tekijöidenkin kannalta.

Nämä muutokset vaikuttavat osaltaan myös viestinnän sisältöihin ja ympäristöaiheiden esiin nostamiseen viestintäkanavissa. Henkilöstö kaipaa kulloisenkin hetken tilanteesta tietoa, ja tämän tiedon välittämisestä heille on hyötyä sekä ulkoisessa että sisäisessä suhdetoiminnassa. Jatkotutkimusta ajatellen olisikin mielenkiintoista selvittää tilannetta uuden talteenottolaitoksen käyttöönoton jälkeen. Esimerkiksi sitä, miten uudistukset vaikuttavat ympäristöasioiden viestintään ja millainen on muun muassa ympäristökoulutusten tilanne verrattuna tämän tutkimuksen ajankohtaan.

LÄHTEET

- Heurlin, Elli af & Inga Ramstedt (1995). EMAS ja YVA sekä niihin liittyvä henkilöstön ympäristöosaamisen kehittäminen. Teoksessa: *Henkilöstön ympäristöosaamisen kehittäminen*, 73–84. Toim. Hans Mäntylä. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Asikainen, Heli-Maija (2006). Toimiston ympäristöasiat. Teoksessa: *Ympäristövastuu työpaikalla. Säästä luontoa ja rahaa*, 10–117. Toim. Silja Sarkkinen. Helsinki: Edita.
- Cox, Robert (2006). *Environmental Communication and the Public Sphere*. Thousand Oakes, London, New Delhi: Sage Publications.
- Downs, Cal W. & Michael D. Hazen (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *The Journal of Business Communication* 14:3, 63–73. Illinois: Association for Business Communication.
- Ericsson, Henrik (2004). Kommunikation: Grunden till ett fungerande miljöarbete. C-uppsats från Miljövetarprogrammet. Linköpings universitet. Lainattu 18.3.2008: http://www.diva-portal.org/diva/getDocument?urn_nbn_se_liu_diva-2869-1__fulltext.pdf
- Halme, Minna (2004). Kohti ympäristömyönteisempää organisaatiokulttuuria. Teoksessa: *Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset*, 147–162. Toim. Eva Heiskanen. Helsinki: Gaudeamus.
- Heikkilä, Tarja (2004). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Heiskanen, Eva (2004). Johdanto. Teoksessa: *Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset*, 9–14. Toim. Eva Heiskanen. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2007). *Tutki ja kirjoita*. 13. painos. Helsinki: Tammi.
- Holme, Richard & Phil Watts (2000). *Corporate social responsibility. Making good business sense*. World Business Council for Sustainable Development. Lainattu 12.4.2008: <http://www.wbcsd.org/web/publications/csr2000.pdf>
- Ikävalko, Elisa (1994). *Käytännön tiedottaminen. Yhteisöviestinnän käsikirja*. Jyväskylä: Tietopaketti Oy.
- Ilmola, Leena & Hanna Ali-Melkkilä (1995). Henkilöstön ympäristöosaamisen kehittäminen viestintätoimiston kokemusten perusteella. Teoksessa: *Henkilöstön ympäristöosaamisen kehittäminen*, 114–121. Toim. Hans Mäntylä. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.

- Joensuu, Sanna (2006). *Kaksi kuvaa työntekijästä. Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma*. Väitöskirjatutkimus. Jyväskylän yliopisto. Lainattu 25.10.2007: <http://dissertations.jyu.fi/studhum/9513926540.pdf>
- Joutsenvirta, Maria (2006). *Ympäristökeskustelun yhteiset arvot. Diskurssianalyysi Enson ja Greenpeacen ympäristökirjoituksista*. Väitöskirjatutkimus. Helsingin kauppakorkeakoulu. Lainattu 20.1.2008: <http://helecon3.hkkk.fi/pdf/diss/a273.pdf>
- Juholin, Elisa (1999a). *Paradise Lost or Regained? The Meaning and perceptions of Organisational Communication of 1990's in Finnish Work Organisations*. Helsinki: Inforviestintä.
- Juholin, Elisa (1999b). *Sisäinen viestintä*. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Juholin, Elisa (2006). *Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön*. 4. painos. Porvoo: Inforviestintä Oy.
- Juuti, Pauli (1992). *Organisaatiokäyttäytyminen*. 2. painos. Aavaranta-sarja n:o 18. Helsinki: Otava.
- Kalland, Olli (1998). *Vad är informationsutbytets roll i interaktionsprocessen? En studie av UPM-Kymmene miljökommunikation i Tyskland*. Julkaisematon pro gradu -tutkielma. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- Karilahti, Teija (2000). *Ympäristöviestinnän tarkastelua kahden eri toimialan yrityksissä*. Julkaisematon pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Lainattu 15.2.2008: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2000827724>
- Kivelä, Pekka (1998). *Ympäristöviestintä on luottamuspääoman hankintaa*. Teoksessa: *Ympäristöviestintä- ja raportointi*, 35–39. Toim. Pasi Rinne & Lassi Linnanen. Helsinki: Elinkaari ry, Gaia Network Oy.
- Korhonen, Pekka (1999). *Tilastotieteen perusteita*. Teoksessa: *Johdatus kvantitatiiviseen analyysiin taloustieteissä*. Toim. Markku Kallio, Pekka Korhonen & Seppo Salo, 62–126. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kortelainen, Jarmo & Juha Kotilainen (1994). *Ympäristön paikalliset tulkinnot. Ympäristötietoisuuden muutos tehdasyhdyskunnassa*. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kortelainen, Jarmo (1996). *Tehdasyhdyskunta talouden ja ympäristötietoisuuden murrosvaiheessa*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja n:o 24. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kortetjärvi-Nurmi, Sirkka & Anja Rosenström (1999). *Yritysviestinnän ABC*. Helsinki: Edita.

- Kuusisto, Pia-Christina & Hans Mäntylä (1995). Johdanto. Teoksessa: *Henkilöstön ympäristöosaamisen kehittäminen*, vi–x. Toim. Hans Mäntylä. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Kymin toimintajärjestelmä* (2007). Lainattu 25.9.2007 [intranet].
- Könnölä, Totti & Pasi Rinne (2001). *Elinehtona eettisyys. Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna*. Helsinki: Kauppakaari.
- Lehtonen, Jaakko (2003). *Organisaatioiden viestintä*. Yhteisöviestinnän perusteet - verkko-oppimateriaali. Lainattu 18.2.2008: http://www.jyu.fi/viesti/verkko-tuotanto/yviperust/artikkelit/1_polku1.html
- Lehtonen, Mari (2003). *Organisaation sisäinen viestintä tietojohdamisen näkökulmasta*. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Linnanen, Lassi, Taina Boström & Pauli Miettinen (1994). *Ympäristöjohtaminen. Elinkaariajattelu yrityksen toiminnassa*. Helsinki: Weilin+Göös.
- Linnanen, Lassi, Elina Markkanen & Leena Ilmola (1997). *Ympäristöosaaminen. Kestävän kehityksen haaste yritysjohdolle*. Helsinki: Otaniemi Consulting Group.
- Lovio, Raimo (2004a). Ympäristöraportointi sisäisen organisaatiokulttuurin muuttamisen sekä ulkoisen viestinnän välineenä. Teoksessa: *Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset*, 172–181. Toim. Eva Heiskanen. Helsinki: Gaudeamus.
- Lovio, Raimo (2004b). Yrityksen sidosryhmät ja ympäristöjohtaminen. Teoksessa: *Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset*, 53–68. Toim. Eva Heiskanen. Helsinki: Gaudeamus.
- Luoma-aho, Vilma (2005). *Faith-holders as Social Capital of Finnish Public Organisations*. Jyväskylä Studies in Humanities 42. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Lainattu 5.5.2008: <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2262-6>
- Lyytimäki, Jari & Marika Palosaari (2004). *Ympäristöviestinnän tutkimus Suomessa*. Helsinki: Suomen ympäristökeskus.
- Meisner, Mark (2008). *What is Environmental Communication?* Lainattu 17.2.2008: <http://www.esf.edu/ecn/whatisec.htm>
- Mykkänen, Päivi (1998). *Yhteisölehti. Tekijän opas*. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Niemi, Irma, UPM:n Kymin tehtaan viestintäpäällikkö. Kuusankoski. Puhelinhaastattelu 28.3.2008(a).

- Niemi, Irma (2008b). Toimialan kysely. Sähköpostiviesti Susanna Mäenpäälle 23.4.2008.
- Niskala, Mikael & Risto Mätäsaho (1996). *Ympäristölaskentatoimi*. Helsinki: WSOY.
- Pesonen, Hanna-Leena, Kirsi Hämäläinen & Outi Teitinen (2001). *Yrityksen ympäristöjärjestelmän rakentaminen*. Helsinki: Kauppakaari.
- Pietilä, Veikko (1973). *Sisällön erittely*. Helsinki: Gaudeamus.
- Piironen, Aili, UPM-Kymmene yritysviestinnän issues management -johtaja. Helsinki. Puhelinhaastattelu 28.2.2008.
- Pohjola, Tuula (2003). *Johda ympäristöasioita tehokkaasti. Ympäristöosaaminen menestystekijänä*. Helsinki: Talentum.
- Porras, Riitta (1998). Environmental Communication in Finnish Forest Industry companies. Julkaisematon pro gradu -tutkielma. Helsingin kauppakorkeakoulu. Liiketaloustiede. Markkinoinnin laitos.
- Rajaniemi, Heli (2000). Suomen metsäteollisuus ja ympäristökeskustelu. Case Stora Enso Oyj Imatran tehtaat. Julkaisematon pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Lainattu 12.7.2007: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2000854549>
- Rinne, Pasi & Lassi Linnanen (1998). Ympäristöviestinnän kymmenen käskyä. Teoksessa: *Ympäristöviestintä- ja raportointi*, 9–17. Toim. Pasi Rinne & Lassi Linnanen. Helsinki: Elinkaari ry, Gaia Network Oy.
- Rohweder, Liisa (2003). Ympäristökoulutus ympäristöjohtamisen tukena. *Futura* 3/03, 86–98. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry.
- Siukosaari, Anssi (2002). *Yhteisöviestinnän opas*. 2. painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Sjöblom, Henrik & Mikael Niskala (1999). *Ympäristöraportointi: Luotettavan ympäristöinformaation tuottaminen ja hyödyntäminen*. Jyväskylä: KTH-yhdistyksen palvelu Oy.
- Suhonen, Pertti (1994). *Mediat, me ja ympäristö*. Tampere: Hanki ja jää.
- Talouselämä (2008). *Pääomasijoittaja tulee, UPM*. Lainattu 13.4.2008: http://www.talouselama.fi/docview.do?f_id=1331852
- Taskinen, Ismo, UPM:n Kymin ympäristöpäällikkö. Kuusankoski. Tapaaminen 24.4.2008.
- TKL = Teollisuuden keskusliitto (1992). *Teollisuuden ympäristönsuojelun käsikirja*. Helsinki.

- Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi (2003). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Tammi.
- UPM (1997). *Kymin 125 vuotta 1872–1997*. Kuusankoski: UPM-Kymmene.
- UPM (2002). *UPM-Kymmenen ympäristöpolitiikka*. Lainattu 11.10.2007: [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmma.nsf/lupgraphics/envpolicy_fi.pdf/\\$file/envpolicy_fi.pdf](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmma.nsf/lupgraphics/envpolicy_fi.pdf/$file/envpolicy_fi.pdf)
- UPM (2007a). *UPM, Kymi, ympäristönsuojelun kehitys 2006*. UPM-Kymmene Oyj.
- UPM (2007b). *UPM:n Kymin tehtaan esittelykansio*. UPM-Kymmene Oyj.
- UPM (2007c). *Ympäristöraportti 2006. UPM:n paperi- ja sellutehtaat*. Helsinki: UPM-Kymmene. Lainattu 20.10.2007: [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmma.nsf/lupgraphics/upm_envreport_fi.pdf/\\$file/upm_envreport_fi.pdf](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmma.nsf/lupgraphics/upm_envreport_fi.pdf/$file/upm_envreport_fi.pdf)
- UPM (2008a). *Julkaisut*. Lainattu 10.2.2008: [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/2E1A06C503D85E83C2256E3600307A7E?OpenDocument&qm=menu,1,3,0&smtitle=Julkaisut](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/2E1A06C503D85E83C2256E3600307A7E?OpenDocument&qm=menu,1,3,0&smtitle=Julkaisut)
- UPM (2008b). *Tuotantolaitokset lyhyesti*. Lainattu 16.1.2008: [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/FB119B39B24692F5C2256E370043FC56?OpenDocument&qm=menu,6,0,0](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/FB119B39B24692F5C2256E370043FC56?OpenDocument&qm=menu,6,0,0)
- UPM (2008c). *UPM lyhyesti*. Lainattu 16.1.2008: [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/C72CD61380E5B556C2256E370047BFD8?OpenDocument&qm=menu,1,0,0](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/C72CD61380E5B556C2256E370047BFD8?OpenDocument&qm=menu,1,0,0)
- UPM (2008d). *UPMn historiaa*. Lainattu 16.1.2008: [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/60D0715EF00819C5C2256E36004FC747?OpenDocument&qm=menu,1,6,0&smtitle=Historia](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/60D0715EF00819C5C2256E36004FC747?OpenDocument&qm=menu,1,6,0&smtitle=Historia)
- UPM (2008e). *UPM:n toimintaohje*. Lainattu 20.3.2008: [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/C06906FA914F6049C2256FAF002A9931?OpenDocument&qm=menu,7,0,0](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/C06906FA914F6049C2256FAF002A9931?OpenDocument&qm=menu,7,0,0)
- Valpola, Anneli (2000). *Kehityskeskustelun mahdollisuudet*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Vanhanen, Tuomo (2002). Tiedottaja ja verkkoviestintä. Teoksessa: *Yhteisöviestinnän opas*. Toim. Anssi Siukosaari. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Wiio, Osmo A. (1973). *Viestinnän perusteet*. Helsinki: Weilin + Göös.
- Ympäristöministeriö (2008a). *EMAS-järjestelmä*. Lainattu: <http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=270741&lan=FI>

Ympäristöministeriö (2008b). *Teollisuuden vesistökuormitus*. Lainattu 4.2.2008:
<http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=8571&lan=fi>

Åberg, Leif (1992). *Viestintä tuloksen tekijä*. 2. painos. Helsinki: Tietopaketti Oy.

Åberg, Leif (1993). *Riemua johtamiseen! Esimiehen viestintäopas*. Helsinki: Tietopaketti Oy.

Åberg, Leif (2006). *Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja*. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Liite 1. Saate 1.10.2007

Hyvä kymiläinen,

Tämä kysely selvittää ympäristöasioihin liittyvän sisäisen viestinnän tilannetta ja kehittämistarpeita Kymillä. Kyselyn vastaukset ovat aineistona viestintätieteiden pro gradu -tutkielmassani, jonka teen Vaasan yliopistolle. Kymillä tutkimuksen toimeksiantajina ovat ympäristönsuojelu ja viestintä.

Kysely kattaa Kymin tehdasalueella työskentelevän UPM:n henkilöstön sekä ulkopuolisen työvoiman. Kysely lähetetään tämän sähköpostin liitteenä ja vastausaikaa siihen on 1.10.–12.10.2007. Ulkopuoliselle työvoimalle vastaava kysely on tehty jo suppeampana lomakehaastatteluna elo-syyskuun aikana.

Kysely käsittelee ympäristöasioihin liittyen asenteita, viestinnän tavoitteiden toteutumista, viestintäkanavia, niiden sisältöä ja tiedon saantia, koulutusta ja esimies-alaisviestintää.

Tavoitteena on saada kuva tehtaan alueella työskentelevien mielipiteistä, ympäristöasioiden tietoisuudesta ja kokemuksista sekä niiden tiedottamisesta. Tuloksia hyödynnetään tehtaan ympäristöasioiden viestinnän kehittämisessä.

Toivon, että saisin vastauksia kaikilta osastoilta ja henkilöstöryhmiltä, jotta tuloksista saataisiin kattava kokonaiskuva.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa arviolta n. 10–15 minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään **perjantaihin 12.10.2007** mennessä.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan esinepalkintoja. Arvonta suoritetaan lokakuun lopussa, voittajien nimet julkaistaan intranetissä.

Mielipiteesi on tärkeä, sillä voit vaikuttaa työympäristösi turvallisuuteen, viihtyvyyteen, tehokkuuteen ja taloudellisuuteen sekä koko tehtaan imagoon.

Vastauksestasi kiittäen,
Susanna Mäenpää

Ps. Mikäli sinulla on jotain kysyttävää tai tahdot lisätietoja kyselystä, ota yhteyttä sähköpostilla susanna.maenpaa@student.uwasa.fi

Linkki kyselyyn >> [Tiedonsaanti ja tietous ympäristöasioista Kymillä](#)

Liite 2. Kyselylomake

Tiedonsaanti ja tietous ympäristöasioista Kymillä

Sivunumero 1/9

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Olen...

- Kymin palveluksessa
- muun UPM:n palveluksessa

2. Kumpi seuraavista kuvaa parhaiten pääasiallista työympäristöäsi?

- tehdasympäristö
- toimistoympäristö

3. Millä osastolla työskentelet?

- henkilöstöhallinto
- sellun ja energian tuotanto
- paperin tuotanto
- projektit
- tekninen osasto
- muu

4. Mihin ryhmään kuulut?

- työntekijä
- työn johto
- toimihenkilö
- ylempi toimihenkilö
- johto

5. Ikäsi

- 18–29 vuotta
- 30–49 vuotta
- yli 50 vuotta

6. Sukupuoli

- mies
- nainen

7. Omassa työssäni joudun huomioimaan seuraavat ympäristöasiat:

- raaka-aineet
- energia
- päästöt
- jätteet
- muun, minkä: _____

Sivunumero 2/9

Tässä osiossa esitetään väittämiä erilaisista ympäristöön liittyvistä asioista. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto, älä epäröi käyttää asteikon ääripäitä!

Perustele kohtien 8.11–8.15 vastauksesi oman henkilökohtaisen mielipiteesi kannalta.

8. YMPÄRISTÖASENTEET

	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä
8.1 Ympäristöasiat ovat mielestäni kiinnostavia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.2 Uskon, että ympäristöasiat ovat ohimenevä muoti-ilmiö.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.3 Ympäristönsuojelu on mielestäni tärkeää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.4 Olen sitä mieltä, että ympäristöstä huolehtiminen kuuluu jokaiselle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.5 Päästöjen torjuminen on mielestäni tärkeää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.6 Minulle on tärkeää saada tietoa tehtaan ympäristöasioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.7 Mielestäni tuotteiden ympäristöystävällisyys on toisarvoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.8 Kiinnitän työssäni huomiota energian kulutukseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.9 Mielestäni pienet päästömäärät eivät vaikuta suuresti ympäristöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.10 Mielestäni on tärkeää lajitella jätteet työpaikalla niille varattuihin jäteastioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- 8.11 Jätteet lajitellaan, vaikka lajittelupiste sijaitsisikin kaukana työpisteestä. Miksi olet tätä mieltä?:

- 8.12 Mielestäni häiriötilanteissa tuotannon tekoa pitää jatkaa, vaikka siitä aiheutuisi ympäristökuormitusta. Miksi olet tätä mieltä?:

- 8.13 Ympäristökoulutukset ovat mielestäni hyödyllisiä. Miksi olet tätä mieltä?:

- 8.14 Minulle on yhdentekevää hoitaako Kymi ympäristöasioitaan vastuullisesti vai ei. Miksi olet tätä mieltä?:

- 8.15 Puutun asiaan, mikäli huomaan työpaikkani jätteiden keräilyalueen olevan epäsiisti. Miksi olet tätä mieltä?:

- 8.16 Noudatan työtehtäväni ympäristönsuojeluohjeita
- kyllä
 - osittain
 - en, mikset: _____

Sivunumero 3/9

9. VIESTINNÄN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Tässä osiossa selvitetään ympäristöasioiden tavoitteiden ja tiedotuksen toteutumista. Voit halutessasi kommentoida kohtien 9.1-6 aiheita.

TAVOITTEET JA ARVOT

	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä	kommentit:
9.1 Tehtaan ympäristötavoitteet ovat minulle selvät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
9.2 Tunnen osastoni ympäristötavoitteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

9.3 Kehityskeskusteluissa käydään läpi oman työni ympäristötavoitteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
9.4 Tehtaan ympäristöasioista saatu tieto on luotettavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
9.5 Tehtaan ympäristöasioista saatu tieto on avointa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
9.6 Tehtaan ympäristöasioista saatu tieto on ajankohtaista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

9.7 Miten hyvin tunnet osastosi ympäristötavoitteet?

- erittäin hyvin
- kohtalaisesti
- huonosti
- en ollenkaan, miksi et?: _____

YMPÄRISTÖASIOISTA TIEDOTTAMINEN KYMILLÄ

	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä
9.8 Tehtaan ympäristöasioista tiedottaminen on turhaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.9 Ympäristöasioista kerrotaan ymmärrettävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.10 Ympäristöön liittyvät positiiviset ja negatiiviset uutiset välitetään henkilöstölle nopeasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.11 Ympäristöasioista kerrotaan liian vähän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.12 Kaikista tehtaan ympäristöasioista kerrotaan kattavasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.13 Tehtaan ympäristöasioista kerrotaan avoimesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- 9.14 Kymin ympäristöasioista kerrotaan
kaunistellen. ○ ○ ○ ○

Sivunumero 4/9

10. VIESTINTÄKANAVAT 1/3

Tässä osiossa selvitetään mitä kautta ja mistä asioista olet saanut tietoa ympäristöön liittyvistä aiheista. Valitse listasta ne vaihtoehdot, joiden kautta muistat saaneesi tietoa ja joiden kautta haluaisit saada tietoa ympäristöasioista.

10.1 Mitä kautta olet saanut tietoa Kymin ympäristöasioista? Valitse listalta 1-3 itsellesi tärkeintä ympäristötiedon kanavaa.

- työkaverit
 - "puskaradio"
 - esimies
 - koulutukset
 - työhön perehdytys
 - kokoukset tai palaverit
 - tilannekatsaukset
 - Kymi /Kymi ja Voikkaa -lehti
 - esitteet
 - tiedotteet
 - ympäristöraportit
 - KuusankoskiNet (intranet)
 - verkkolehti Kuutinen
 - sähköposti
 - toimintajärjestelmä
 - muu, mikä:
-

10.2 Mistä kautta HALUAISIT saada tietoa Kymin ympäristöasioista? Valitse listalta 1-3 pääasiallista kanavaa, josta ympäristötietoa haluaisit vastaanottaa.

- työkaverit
 - "puskaradio"
 - esimies
 - koulutukset
 - työhön perehdytys
 - kokoukset tai palaverit
 - tilannekatsaukset
 - Kymi-lehti
 - esitteet
 - tiedotteet
 - ympäristöraportit
 - KuusankoskiNet (intranet)
 - verkkolehti Kuutinen
 - sähköposti
 - toimintajärjestelmä
 - muu, mikä:
-

10.3 Kanavien kautta saatava tieto

a) Kuinka paljon olet saanut tietoa ympäristöasioista edellä olevassa kohdassa 10.1 valitsemiesi kanavien kautta?

vähän 1 2 3 4 5 paljon

b) Kuinka paljon HALUAISIT saada tietoa ympäristöasioista edellä olevassa kohdassa 10.2 valitsemiesi kanavien kautta?

vähän 1 2 3 4 5 paljon

Sivunumero 5/9

VIESTINTÄKANAVAT 2/3

Tässä osiossa selvitetään mitä kautta ja mistä ympäristöasioista haluaisit saada tietoa. Ensimmäinen sarake käsittelee jo saatua tietoa ja toinen sarake haluttua tietomäärää kustakin aihepiiristä.

Vastaa kaikissa kohdissa kumpaankin sarakkeeseen!

- *Mikäli et ole lainkaan saanut tietoa mistään kautta tai et halua saada tietoa kyseisestä asiasta, valitse 0 = ei lainkaan.*
- *Mikäli olet saanut tai haluaisit saada tietoa kyseisistä asioista, valitse määrää parhaiten vastaava vaihtoehto numeroista 1-3.*

10.4 Mistä ympäristöasioista ja kuinka paljon olet saanut ja haluaisit saada tietoa?

0 = ei ollenkaan, 1 = vähän, 2 = jonkin verran, 3 = paljon

	Olen saanut tietoa..				Haluaisin saada tietoa..			
	0	1	2	3	0	1	2	3
Energian käyttö	0	1	2	3	0	1	2	3
Päästöt	0	1	2	3	0	1	2	3
Ympäristön tila (maa, vesi, ilma)	0	1	2	3	0	1	2	3
Jätehuolto (lajittelu, käsittely, lajittelupisteiden sijainti ym.)	0	1	2	3	0	1	2	3
Raaka-aineiden käyttö	0	1	2	3	0	1	2	3
Välilliset ympäristövaikutukset	0	1	2	3	0	1	2	3
Oman työn ympäristövaikutukset	0	1	2	3	0	1	2	3
Tehtaan ympäristövaikutukset	0	1	2	3	0	1	2	3
REC08-projektin ympäristönsuojelu	0	1	2	3	0	1	2	3
Tuotteiden ympäristöystävällisyys	0	1	2	3	0	1	2	3
Toimenpiteet ympäristövahinkojen estämiseksi	0	1	2	3	0	1	2	3
Ympäristöriskit ja -vahingot	0	1	2	3	0	1	2	3
Tehtaan ympäristönsuojelu yleisesti	0	1	2	3	0	1	2	3
Ympäristökoulutukset	0	1	2	3	0	1	2	3
Ympäristölait ja -luvat	0	1	2	3	0	1	2	3
Ympäristöjärjestelmä	0	1	2	3	0	1	2	3
Ympäristömerkit ja -sertifikaatit	0	1	2	3	0	1	2	3
Toiminta häiriötilanteissa oman työn kannalta	0	1	2	3	0	1	2	3

10.5 Mitä seuraavista julkaisuista olet nähnyt tai lukenut?

- UPM:n toimintaohje
- tehtaan ympäristöraportti
- UPM:n ympäristöraportti
- tehtaan turvallisuus- ja suojeleuhje
- UPM:n turvallisuusopas
- UPM:n ympäristö- ja yhteiskuntavastuuraportti

Sivunumero 6/9

VIESTINTÄKANAVAT 3/3

10.6 Tiedotetaanko Kymillä mielestäsi tarpeeksi ympäristöasioista?

- kyllä
- ei

10.7 Onko ympäristötieto helposti saatavissa?

- kyllä
- en osaa sanoa
- ei, mikä on syynä?: _____

Ympäristöön liittyvän tiedon etsiminen

	en koskaan	kerran kuussa tai harvemmin	muutaman kerran kuussa	pari kertaa viikossa	päivittäin
10.8 Kuinka usein haet tietoa ympäristöasioista yleisesti KuusankoskiNetistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.9 Kuinka usein haet tietoa ympäristöasioista työhösi liittyen Kuusankoski-Netistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.10 Kuinka usein haet tietoa ympäristöasioista Lotus Notesin tietokannoista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.11 Kuinka usein haet tietoa ympäristöasioista yleisesti tiedotteista, tehtaanlehdistä tai muista julkaisuista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.12 Kuinka usein saat tietoa ympäristöasioista sähköpostitse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.13 Kommentteja viestintäkanavista tai viestinnän sisällöstä:

Sivunumero 7/9

11. ESIMIES-ALAISVIESTINTÄ YMPÄRISTÖASIOISTA

Tässä osiossa selvitetään ympäristötiedon kulkua alaisten ja esimiesten välillä.

11.1 Kuuluiko perehdytykseen ympäristötavoitteiden ja työtehtäväsi ympäristövaikutusten läpikäynti? ei kyllä

11.2 Oletko saanut ja saatko tietoa omaan työtehtävääsi liittyvistä ympäristöasioista esimieheltäsi? ei kyllä

11.3 Käsitteletkö esimiehen tai työnjohtajan kanssa ympäristöasioita päivittäisessä työssä? ei kyllä

11.4 Käsitelläänkö osastokokouksissa tai palavereissa ympäristöasioita? ei kyllä

11.5 Haluaisitko saada enemmän tietoa esimieheltäsi osastosi ympäristöasioista? ei kyllä

11.6 Haluaisitko vaikuttaa osastosi ympäristöasioihin? ei kyllä

11.7 Miten haluaisit kehittää ympäristöasioiden käsittelyä osastollasi? (Mainitse myös työosastosi):

Sivunumero 8/9

12. KOULUTUS

Tämä osio kartoittaa ympäristökoulutusten laajuutta ja sisältöä.

12.1 Onko Kymillä mielestäsi järjestetty riittävästi ympäristökoulutusta? ei kyllä

12.2 Oletko osallistunut ympäristökoulutukseen (muu kuin perehdytys)? ei kyllä

- 12.3 Pitäisikö ympäristökoulutusten olla osastokohtaisia? ei kyllä
- 12.4 Haluaisitko osallistua ympäristökoulutukseen, jos sellaista tarjottaisiin? ei kyllä
- 12.5 Milloin viimeksi olet saanut koulutusta ympäristöasioihin?
- tänä vuonna
 - viime vuonna
 - ennen vuotta 2006
 - en muista

KOULUTUKSEN RIITTÄVYYDEN ARVIOINTI

	ei ollenkaan	vähän	jonkin verran	paljon
12.6 Kuinka paljon sinua on koulutettu työtehtäväsi ympäristöasioista?	1	2	3	4
12.7 Kuinka paljon tarvitset lisäkoulutusta?	1	2	3	4

12.8 Millaisiin asioihin tahtoisit ympäristökoulutusten keskittyvän?

Sivunumero 9/9

PALAUTE

Mikäli haluat antaa palautetta Kymin ympäristöasioiden tiedotuksesta, koulutuksista, ympäristönsuojelutoiminnasta ym. voit tehdä sen tässä. Sana on vapaa!

Kiitos vastauksistasi!

Palautetta:

Liite 3. Muistutus 11.10.2007

Hyvä vastaanottaja,

Vielä ehdit vastata kyselyyn!

Tämä kysely selvittää ympäristöasioihin liittyvän sisäisen viestinnän tilannetta ja kehittämistarpeita Kymillä. Kyselyn vastaukset ovat aineistona viestintätieteiden pro gradu -tutkielmassani, jonka teen Vaasan yliopistolle. Kymillä tutkimuksen toimeksiantajina ovat ympäristönsuojelu ja viestintä. Kyselyn vastausaikaa on jatkettu viikolla eteenpäin.

Kysely kattaa Kymin tehdasalueella työskentelevän UPM:n henkilöstön sekä ulkopuolisen työvoiman. Kysely lähetetään tämän sähköpostin liitteenä ja vastausaikaa siihen on 1.10.–12.10.2007. Ulkopuoliselle työvoimalle vastaava kysely on tehty jo suppeampana lomakehaastatteluna elo-syyskuun aikana.

Kysely käsittelee ympäristöasioihin liittyen asenteita, viestinnän tavoitteiden toteutumista, viestintäkanavia, niiden sisältöä ja tiedon saantia, koulutusta ja esimies-alaisviestintää.

Tavoitteena on saada kuva tehtaan alueella työskentelevien mielipiteistä, ympäristöasioiden tietoisuudesta ja kokemuksista sekä niiden tiedottamisesta. Tuloksia hyödynnetään tehtaan ympäristöasioiden viestinnän kehittämisessä.

Toivon, että saisin vastauksia kaikilta osastoilta ja henkilöstöryhmiltä, jotta tuloksista saataisiin kattava kokonaiskuva.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa arviolta n. 10–15 minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Mikäli olet jo aloittanut kyselyn täyttämisen aikaisemmin, voit alta löytyvän linkin kautta jatkaa täyttämällä kesken jääneet kohdat. Kyselyn vastausaikaa on jatkettu viikolla eteenpäin.

Vastaathan siis mahdollisimman pian, viimeistään **perjantaihin 19.10.2007** mennessä. Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan esinepalkintoja. Arvonta suoritetaan lokakuun lopussa, voittajien nimet julkaistaan intranetissä.

Mielipiteesi on tärkeä, sillä voit vaikuttaa työympäristösi turvallisuuteen, viihtyvyyteen, tehokkuuteen ja taloudellisuuteen sekä koko tehtaan imagoon.

Vastauksestasi kiittäen,
Susanna Mäenpää

Ps. Mikäli sinulla on jotain kysyttävää tai tahdot lisätietoja kyselystä, ota yhteyttä sähköpostilla susanna.maenpaa@student.uwasa.fi

Linkki kyselyyn >> [Tiedonsaanti ja tietous ympäristöasioista Kymillä](#)

Liite 4. KuusankoskiNetin ilmoitus kyselystä

Ympäristöasioiden tiedonsaanti ja tietous kartoitetaan

Page 1 of 1

KuusankoskiNet

[\[-\] Tulosta](#) [\[+\] Avaa uuteen ikkunaan](#) [\[x\] Sulje](#)

Vain UPM:n sisäiseen käyttöön.

Ympäristöasioiden tiedonsaanti ja tietous kartoitetaan



Ympäristöasioiden tiedonsaantia ja tietoutta tutkitaan Kymen tehdasalueella työskentelevien keskuudessa. Tutkimus on osana ympäristönsuojelun kehittämistä.

Yhtiöläisille kysely on lähetetty sähköpostitse 2.10. ja vastausaikaa siihen on 19.10. asti. Jos et ole vielä vastannut, niin tee se nyt.

Kyselyn vastaukset ovat aineistona Susanna Mäenpään viestintätieteiden pro gradu -tutkielmassa, jonka hän tekee Vaasan yliopistolle.

Kysely kattaa Kymen tehdasalueella työskentelevän UPM:n henkilöstön sekä ulkopuolisen työvoiman. Ulkopuoliselle työvoimalle vastaava kysely tehtiin jo suppeampana lomakehaastatteluna elo-syyskuun aikana.

Kymillä tutkimuksen toimeksiantajina ovat ympäristönsuojelu ja viestintä.

Julkaistu: 11.10.2007 Irma Niemi/KYM/UPM	Muutettu: 11.10.2007 Irma Niemi/KYM/UPM
--	---

<http://intranet.kuusankoski.upm-kymmene.com/kuu/intranet/kuurroom.nsf/0/234A628...> 17.10.2007