

Ilmastonmuutos työn arjessa

KYSELYTUTKIMUS SUOMALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSISTÄ

Fanni Moilanen
Arja Ala-Laurinaho
Tuomo Alasoini

Ilmastonmuutos työn arjessa

KYSELYTUTKIMUS SUOMALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
NÄKEMYKSISTÄ

Fanni Moilanen, Arja Ala-Laurinaho, Tuomo Alasoini

Työterveyslaitos

PL 40

00251 Helsinki

www.ttl.fi

© 2024 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-154-3 (PDF)

Työterveyslaitos, Helsinki 2024

Tiivistelmä

Työterveyslaitoksen yhdessä Tilastokeskuksen kanssa toteuttaman Ilmastonmuutos ja työ -kyselyn tavoitteena oli lisätä ymmärrystä suomalaisten työpaikkojen ilmastotoimista, työntekijöiden ilmastoasenteista ja -toimijuudesta sekä näkemyksistä koskien ilmastonmuutoksen vaikutuksia työelämässä. Kysely oli ensimmäinen Suomessa toteutettu aihetta käsittelevä tutkimus, joka kohdistui edustavasti koko palkansaajaväestöön. Kyselyyn vastasi 1917 työntekijää kaikilta toimialoilta.

Työntekijöillä on Suomessa pitkälti jaettu näkemys siitä, että maapallon ilmasto on muuttumassa. Näkemykset siitä, kuinka aktiivisesti heidän itse tulisi toimia ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi, vaihtelevat enemmän. Monet vastaajista ilmoittivat olevansa kuitenkin motivoituneita muuttamaan omia työtapojaan ja -menetelmiään, esittämään ideoita ekologisen kestävyuden lisäämiseksi omassa työssään sekä oppimaan lisää tavoista hillitä ilmastonmuutosta.

Työpaikat ja toimialat eroavat suuresti aktiivisuudessaan toteuttaa ilmastonmuutosta hillitseviä ja vihreää siirtymistä edistäviä toimia. Kaikkien toimialojen vastaajissa on kuitenkin myös paljon niitä, jotka eivät osaa ottaa kantaa työpaikkansa ilmastotoimiin. Tämä viittaa siihen, että monella työpaikalla kysymykset eivät ole toistaiseksi olleet vahvasti integroituneita osaksi strategiaa tai strategiaa ei ole kommunikoitu tehokkaasti läpi koko organisaation. Myös ilmastonmuutoksen hillintää tai vihreää siirtymää käsittelevä koulutus on suhteellisen vähäistä.

Työntekijät eivät usko ilmastonmuutoksella olevan dramaattisia työmarkkinavaikutuksia. Hyvin harva ilmoittaa olevansa huolestunut siitä, että ilmastonmuutos johtaisi oman työn menettämiseen. Sen sijaan tätä useammat uskovat, että ilmastonmuutoksen myötä voisi omalle alalle syntyä lisää työpaikkoja. Varsinkin monet korkeimmin koulutetuista työntekijöistä uskovat näin syntyvän myös itselle uusia ja kiinnostavia työmahdollisuuksia.

Kyselyn antama kuva ilmastonmuutoksen vaikutuksista ja vihreän siirtymän etenemisestä suomalaisilla työpaikoilla perustuu työntekijöiden näkemyksiin. Kuvaa on jatkossa tarpeellista täydentää vastaavatyypisellä työnantajien edustajilta kerättävällä tiedolla samoin kuin kohdennettummilla yksittäisten toimialojen tai ammattiryhmien erityispiirteitä luotaavilla tutkimuksilla.

Sammandrag

Syftet med undersökningen Klimatförändring och arbete som genomfördes av Arbetshälsoinstitutet i samarbete med Statistikcentralen var att öka förståelsen för klimatåtgärderna på de finländska arbetsplatserna, de anställdas klimatattityder och åtgärder samt synpunkter på klimatförändringens effekter på arbetslivet hittills. Undersökningen var den första representativa studien av hela löntagarpopulationen som har genomförts om ämnet i Finland. 1917 anställda från alla sektorer besvarade enkäten.

Anställda i Finland har i stor utsträckning en gemensam uppfattning om att jordens klimat förändras, medan deras syn på hur aktivt de själva bör agera för att stoppa klimatförändringen varierar mer. Många av respondenterna uppgav dock att de var motiverade att ändra sina egna arbetsmetoder, att presentera idéer för att öka den ekologiska hållbarheten i sitt eget arbete och att lära sig mer om metoder för att stoppa klimatförändringen.

Arbetsplatser och branscher skiljer sig mycket åt i sin aktivitet att genomföra åtgärder för att stoppa klimatförändringen och främja den gröna omställningen. Det finns emellertid också många respondenter i alla branscher som inte kan ta ställning till klimatåtgärderna på sin arbetsplats. Detta tyder på att frågorna hittills inte har integrerats som en del av strategin på många arbetsplatser, eller att strategin inte har kommunicerats effektivt genom hela organisationen. Det finns också relativt lite utbildning om stävande av klimatförändringen eller den gröna omställningen.

De anställda tror inte att klimatförändringarna kommer att få dramatiska effekter på arbetsmarknaden. Mycket få uppger att de är oroliga för att klimatförändringarna skulle leda till att de förlorar sitt eget arbete. Å andra sidan tror något fler löntagare att klimatförändringen kan skapa fler arbetsplatser inom den egna branschen. Speciellt är det många av de högutbildade anställda som tror att nya och intressanta jobbomöjligheter kommer att uppkomma för dem på detta sätt.

Helhetsbilden som undersökningen ger av klimatförändringens effekter och hur den gröna omställningen framskrider på finländska arbetsplatser baserar sig på de anställdas synpunkter. I framtiden kommer det att vara viktigt att komplettera bilden med liknande information som samlas in från arbetsgivarnas representanter, samt med mer riktade studier som fokuserar mer på särdragen för enskilda branscher eller yrkesgrupper.

Abstract

The aim of the Climate Change and Work survey conducted by the Finnish Institute of Occupational Health in cooperation with Statistics Finland was to increase understanding of climate actions at Finnish workplaces, employees' climate attitudes and actions, and views on the effects of climate change on working life. The survey was the first representative study of the entire wage-earning population on the topic carried out in Finland. 1,917 employees from all sectors of the economy responded to the survey.

Employees in Finland have a largely shared view that the earth's climate is changing, while their views on how actively they themselves should act to mitigate climate change vary more. However, many of the respondents stated that they were motivated to change their own working methods, to present ideas for increasing ecological sustainability in their own work and to learn more about ways to mitigate climate change.

Workplaces and industries differ greatly in their activity to implement measures to mitigate climate change and promote the green transition. However, there are also many respondents in all industries who cannot take a stand on the climate measures of their workplace. This suggests that in many workplaces the questions have so far not been integrated as part of the strategy, or the strategy has not been communicated effectively throughout the entire organization. There is also relatively little training on climate change mitigation or the green transition.

Employees do not believe that climate change will have dramatic labour market effects. Very few report that they are worried that climate change would lead to the loss of their own job. On the other hand, more employees than this believe that climate change could create more jobs in their own field. Especially many of the most highly educated employees believe that new and interesting job opportunities will arise for themselves in this way.

The overall picture provided by the survey of the effects of climate change and the progress of the green transition in Finnish workplaces is based on the views of employees. In the future, it will be important to supplement the picture with a similar type of information collected from employers' representatives, as well as with more targeted studies paying more attention to special features of individual industries or professional groups.

Sisällys

Tiivistelmä.....	3
Sammandrag.....	4
Abstract.....	5
Sisällys.....	6
1 Johdanto.....	8
1.1 Kyselyn valmistelu ja toteutus.....	11
1.1.1 Aiempi tutkimus.....	11
1.1.2 Ilmastonmuutos ja työ -kysely.....	13
1.1.3 Kyselytiedon rajoitteet.....	16
1.2 Kyselyn vastaajajoukko.....	18
1.3 Tulosten raportointitapa.....	23
2 Mielenpidekysymyksiä ilmastonmuutoksesta ja kestävästä tulevaisuudesta.....	24
2.1 Näkemyksiä ilmastonmuutoksesta.....	24
2.2 Ilmastonmuutosta hillitsevien toimien tarpeellisuus.....	27
2.3 Pohdinta.....	33
3 Työpaikkojen ilmastotoimet.....	34
3.1 Mielenpideväittämiä työpaikan kestävydestä.....	35
3.2 Ilmastotoimet työpaikalla.....	40
3.3 Pohdinta.....	46
4 Näkemykset ilmasto- ja ympäristöosaamisen kehittämisestä.....	48
4.1 Ilmastonmuutoksen vaikutuksia osaamisvaatimukseen ja osaamisen kehittämiseen.....	48
4.2 Ilmasto- ja ympäristöosaamisen kartoittaminen.....	49
4.3 Koulutus ilmastonmuutoksesta ja sen hillinnästä.....	51
4.4 Ilmastoystävällisiin toimintatapoihin perehdyttäminen.....	55
4.5 Pohdinta.....	56

5	Työntekijöiden ympäristövastuulliset teot	58
5.1	Ympäristövastuulliset teot työssä	59
5.2	Ajatuksia työn yhteyksistä ympäristöön ja ilmastoon	65
5.3	Pohdinta.....	68
6	Näkemykset ilmastonmuutoksen työmarkkinavaikutuksista	70
6.1	Ilmastonmuutos, vihreä siirtymä ja työmarkkinat	70
6.2	Pelko työn menettämisestä.....	72
6.3	Näkemys uusista työmahdollisuuksista ja työpaikoista	73
6.4	Pohdinta.....	76
7	Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä	78
	Lähteet	80
	Liite: Suomen- ja ruotsinkieliset kyselylomakkeet	87

1 Johdanto

Ilmastonmuutos ja luonnon monimuotoisuuden heikkeneminen ovat aikamme suurimpia haasteita, jotka edellyttävät meiltä perinpohjaista elintapojemme tarkastelua ja kestävämpien tuotanto- ja toimintatapojen omaksumista. Ilmastonmuutoksen ja luonnon monimuotoisuuden vähenemisen keskeinen syy on nykyinen fossiilisiin polttoaineisiin perustuva ja materiaali-intensiivinen, luonnonvarojen ylikulutukseen johtanut talouden kasvun malli (Dasgupta 2021; IPCC 2022). Ekokriisin uhkaa on torjuttava niin globaalein kuin paikallisin toimin ja niin yhteiskuntien kuin yksilöiden toimesta. Tässä kestävyysmurroksessa yksi paikka toimia ovat työpaikat, mutta miten työelämässä on reagoitu ilmastonmuutokseen ja vihreään siirtymään? Tässä raportissa tarkastelemme, miten suomalaisilla työpaikoilla edistetään ilmastonmuutoksen hillintää ja vihreää siirtymää työntekijöiden kokemana.

Tieto etenevästä ilmastonmuutoksesta ja ympäristön tilan heikkenemisestä on vähitellen johtanut politiikkatoimiin niin globaalisti kuin kansallisella tasolla Suomessa. Ilmastonmuutoksen hillinnällä tarkoitetaan aktiivisia toimia, joilla vähennetään kasvihuonekaasupäästöjä esimerkiksi ottamalla käyttöön uusia energiateknologioita ja uusiutuvia raaka-aineita tai lisäämällä hiilinielujä. Euroopan Unionissa kestävyysmurroksen suuntaa osoittavat Green Deal -ohjelma (European Commission 2019) ja ilmastolaki "Fit for 55" (EU2021/1119). Ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi Euroopan Unionin tavoitteena on saavuttaa hiilineutraalius vuonna 2050. Suomen tavoite on kunnianhimoisempi. Poliittisiksi tavoitteiksi on asetettu luonnon monimuotoisuuden köyhtymisen pysäyttäminen vuoteen 2030 ja hiilineutraaliuden saavuttaminen vuoteen 2035 mennessä. Näitä tavoitteita on vauhditettu ja tuettu hallitusohjelmilla, lainsäädännöllä sekä erilaisin kehittämisohjelmin (esimerkiksi Ilmastolaki 432/2022, Hiilineutraali Suomi 2035 ja vastaavat ohjelmat).

Ilmastonmuutoksella ja sen hillitsemistoimilla on kaiken kaikkiaan ennakoitu olevan merkittävä vaikutus työmarkkinoihin, ammatteihin, työn sisältöihin ja työssä tarvittavaan osaamiseen (Cedefop 2021; Eurofound 2023; ILO 2015, 2019; Kuusi ym. 2021). Ilmastonmuutoksen vaikutukset koskevat kuitenkin eri tavoin eri toimialoja. Samalla kun fossiili-intensiiviset ja kasvihuonekaasuja eniten aiheuttavat talouden sektorit kutistuvat, uusia kasvun lähteitä ja työpaikkoja syntyy esimerkiksi uusiutuvan energian, biotalouden ja kiertotalouden aloilla. Muutos koskee muodossa tai toisessa kaikkia toimialoja, sillä lähes kaiken työn odotetaan muuttuvan vihreämmäksi ja vaativan uutta osaamista (Eurofound 2023). Viime vuosina kiinnostus ympäristökestävyyskysymyksistä ja ilmastovaikutuksista onkin laajentunut yhä useammalle toimialalle, esimerkiksi sote-alalle (Pulkki ym. 2023; Ranta-Tyrkkö ym. 2023).

Ilmastonmuutoksen hillitsemisen kannalta merkittävimmät kysymykset liittyvät energiaan, liikenteeseen ja maankäyttöön. Suomessa onkin tehty toimialakohtaisia suunnitelmia vähähiilisyden saavuttamiseksi (Paloneva & Takamäki 2020). Kehitys- ja ohjaustoimia on keskitetty erityisesti niille toimialoille ja niihin prosesseihin, jotka kuluttavat paljon energiaa ja resursseja ja joissa vihreän talouden innovaatioita ja uusia toimintakäytäntöjä välttämättä tarvitaan. Keskeisiä toimialoja ovat esimerkiksi energiantuotanto, teollisuus, rakentaminen, liikenne ja logistiikka sekä maatalous.

Ilmastonmuutoksen systeemisyiden ja kokonaisvaltaisuuden vuoksi tarvitaan kaikkien työelämän osapuolten (poliittiset päätöksentekijät, työmarkkina- ja toimialajärjestöt, yritykset ja muut organisaatiot sekä niiden henkilöstö) yhteisiä toimia kestävien ja oikeudenmukaisten ratkaisujen löytämiseksi ja edistämiseksi. Tässä raportissa selvitämme erityisesti työpaikkojen kestävyystoimia työntekijöiden kokemina.

Yritysten ja muiden työorganisaatioiden strategisilla valinnoilla on tärkeä merkitys ilmastonmuutoksen hillinnässä. Vihreä siirtymä edellyttää uudelleenajattelua liiketoimintamalleissa, johtamiskäytännöissä, palvelu- ja tuotantoketjuissa, työprosesseissa, työtehtävissä ja työtiloissa. Tämä näkyy konkreettisina muutoksina ja uudenlaisina osaamisvaatimuksina työpaikoilla. Muutosten onnistumiseksi on tärkeää tietää myös työntekijöiden asennoitumisesta muutoksiin, heidän huolistaan ja toiveistaan sekä heidän omista toimistaan työpaikkojen vihreässä siirtymässä.

Ilmastonmuutoksen hillintätoimien lisäksi myös ilmastonmuutos itsessään ja erilaiset sopeutumistoimet siihen vaikuttavat merkittävästi työelämään. Ilmastonmuutoksen suorat sääolovaikutukset helleaaltoineen ja erilaisine sään ääri-ilmiöineen muuttavat työolosuhteita ja aiheuttavat uusia riskejä työterveydelle ja työturvallisuudelle. Varautuminen ja sopeutuminen voivat tarkoittaa esimerkiksi muutoksia työaikoihin ja työn suoritus tapoihin erityisesti ulkotöissä, mutta myös sisätöissä on varauduttava ilmastonmuutokseen, esimerkiksi kuumuuden lisääntymiseen erilaisin viilennysratkaisuin. Lisäksi yleistyvä huoli ja ahdistus ilmastonmuutoksesta on riski työkyvylle, ja työntekijöiden huoli tulevaisuudesta voi heijastua työhön ja työnantajaan kohdistuviin odotuksiin. (Ala-Laurinaho ym. 2020).

Huolimatta näistä suurista ennakoituista muutoksista työelämässä, työntekijöiden näkemyksiä ilmastonmuutoksesta, siihen sopeutumisesta ja sen hillitsemisestä työelämässä on tutkittu Suomessa vasta vähän. Aiempien Suomessa toteutettujen selvitysten perusteella ilmastonmuutosta ja vihreää siirtymää on tarkasteltu lähinnä vain työelämää ulkoapäin muuttavana murrosvoimana. Suomen ympäristökeskus on tutkinut ilmastopolitiikan legitimitettiin työssäkäyvien keskuudessa (Huttunen ym. 2022). Ilmastonmuutoksen, ilmastonmuutokseen sopeutumisen ja sen hillitsemisen

vaikutuksia Suomen talouteen on myös selvitetty (EK 2020; Valkonen ym. 2023). Samoin kiinnostus työelämän ”vihreää osaamista” kohtaan on lisääntynyt viime vuosina (Kuusela ym. 2023). Taloutta, työelämää ja vihreää siirtymää sekä ilmastonmuutosta tarkastelevien tutkimusten määrä onkin kasvanut viime vuosina Suomessa.

Toimintaympäristön muutosten rinnalla vihreän siirtymän toteutuminen vaatii aktiivista toimintatapojen muutosta myös työorganisaatioilta. Vihreä siirtymä ja kestävyiden periaatteet voivat ohjata niin organisaatioiden tuotteiden ja palvelujen uudistumista kuin sisäisten toimintatapojen muutosta. Työntekijöiden toimijuus, halu ja kiinnostus toimia työelämässä ympäristökestävämällä tavalla voivat olla tärkeitä paikallistasoisia muutosvoimia. Ammatillisista keskusjärjestöistä muun muassa Akava (2019) ja SAK (2019) ovat selvittäneet jäsentensä näkemyksiä ilmastonmuutoksesta. Ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän vaikutuksista tarvitaan kuitenkin tietoa koko palkansaajaväestöä koskien. Tutkimus ja ennakointi on avainasemassa, kun varaudutaan ilmastonmuutoksen moninaiisiin työelämävaikutuksiin ja turvataan oikeudenmukainen vihreä siirtymä kaikille.

Tähän tarpeeseen vastaamiseksi Työterveyslaitoksessa käynnistettiin vuonna 2020 Ilmastonmuutos ja työ -hanke, jossa tavoitteena oli kehittää mittaristoa ilmastonmuutoksen työelämävaikutusten seurantaan. Työterveyslaitoksen yhdessä Tilastokeskuksen kanssa toteuttamalla Ilmastonmuutos ja työ -kyselyllä haluttiin selvittää, millä tavoin edellä kuvatut ilmastonmuutoksen hillintään ja sopeutumiseen liittyvät muutokset ja toimet jo näkyvät työpaikoilla palkansaajien kokemana. Missä määrin ilmastonmuutoksen hillintä on esillä yritysten ja työorganisaatioiden strategioissa ja suunnitelmissa, osaamista on kehitetty tai uusia, kestävämpiä työtapoja on otettu käyttöön? Pääpaino kyselyssä on ilmastonmuutoksen hillintätoimilla, mutta kyselyssä on myös ilmastonmuutoksen suoriin sääolovaikutuksiin ja sopeutumistoimiin liittyviä työolosuhteita ja työsuojelua koskevia kysymyksiä. Tässä raportissa keskitymme työntekijöiden näkemyksiin ilmastonmuutoksesta, omiin ilmastotekoihin sekä kokemuksiin työpaikalla tapahtuneista vihreään siirtymään kytkeytyvistä muutoksista.

Raportin ensimmäisessä luvussa kerromme kyselyn laatimisesta ja perustelemme valitut teemat (luku 1.1) sekä esittelemme kyselyn vastaajajoukon (luku 1.2). Luvussa 2 esittelemme vastaajien näkemyksiä ilmastonmuutoksesta, ilmastohuolista sekä yleisistä kestävä tulevaisuuden rakentamiseen liittyvistä odotuksista. Luvussa 3 suuntaamme työpaikalle: millaiselta oman työpaikan toiminta näyttää ilmastonmuutoksen hillinnän ja ekologisen kestävyiden kannalta, ja mitä konkreettisia ilmastotoimia työpaikalla on tehty. Luvussa 4 tarkastelemme ilmastonmuutokseen liittyvän osaamisen kehittämistä. Tämän jälkeen kuvaamme, mitä vastaajat ajattelevat oman työnsä ilmastovaikutuksista

ja millaisia ilmastotoimia he ovat tehneet omassa työssään (luku 5). Luvussa 6 tarkastelemme vielä laajemmin, millaisia työmarkkinavaikutuksia ilmastonmuutoksella ja vihreällä siirtymällä voi olla, ja miten vastaajat kokevat nämä omalla kohdallaan. Raportin lopuksi (luku 7) vedämme yhteen johtopäätöksiä kyselytutkimuksesta sekä esitämme jatkotutkimustarpeita.

1.1 Kyselyn valmistelu ja toteutus

1.1.1 Aiempi tutkimus

Ilmastonmuutokseen ja vihreään siirtymään kytkeytyville kysymyksille ei ole vakiintuneita kyselymittareita, vaikka kysely onkin yleinen tutkimusmenetelmä työelämää ja työntekijöiden mielipiteitä kartoittavassa tutkimuksessa. Työntekijäkyselyjen avulla kerätyllä tiedolla on jo pitkään selvitetty työntekijöiden kokemuksia työpaikan työoloihin liittyvistä asioista, kuten koetusta yhteisöllisyydestä tai kehitysmuutosten edistämisestä (ks. esim. Sutela ym. 2019). Työntekijöiden näkemyksiä yleistävälle kyselytiedolle on tarvetta myös ilmastonmuutokseen ja ekologisiin kestävyyskriiseihin vastattaessa, sillä tieto työntekijöiden kokemuksista auttaa hahmottamaan vihreän siirtymän työssä aikaansaamia muutoksia. Lisäksi työntekijöiden näkemysten huomioiminen voi edistää ilmastonmuutokseen liittyvän päätöksenteon sosiaalista hyväksyttävyyttä (esim. Friedrich ym. 2021). Uusia tietotarpeita ja tiedonmuodostusprosesseja tarvitaan ekologisten kestävyyskriisien ratkaisemiseksi, sillä niitä ei pystytä ratkaisemaan yksin aiemman tiedon perusteella (esim. Fazey ym. 2020).

Tutkimus käynnistyi aiempiin tutkimuksiin ja selvityksiin perehtyen (katso johdantoluku). Aiempien Suomessa toteutettujen selvitysten perusteella ilmastonmuutosta ja vihreää siirtymää on tarkasteltu lähinnä vain työelämää ulkoapäin muuttavana murrosvoimana. Toimintaympäristön muutosten rinnalla vihreän siirtymän toteutuminen vaatii kuitenkin myös aktiivista toimintatapojen muutosta työorganisaatioilta. Lisäksi työntekijöiden toimijuus, halu ja kiinnostus toimia työelämässä ympäristökestävämällä tavalla voivat olla paikallistasoisia muutosvoimia siirtymän edistämisessä.

Työntekijöiden ja organisaatioiden ilmastonmuutokseen, vihreään siirtymään ja ympäristövastuuseen liittyviä toimia on tarkasteltu muun muassa ympäristöjohtamisen, organisaatiotutkimuksen, yritys vastuun ja vihreän henkilöstöjohtamisen alueilla. Tutkimusaiheista on toteutettu useita kyselyä aineistonkeruumenetelmänä hyödyntäviä tutkimuksia. Englannin ja suomen kielillä toteutetut tietokanta- ja Google-haut hankkeen alkuvaiheessa eivät tuottaneet tietoa sellaisista kyselytutkimuksista, joissa

kohdejoukkona olisivat olleet kaikki työntekijät toimialasta riippumatta, mikä oli tämän hankkeen tavoite. Aiemmista tutkimuksista oli kuitenkin hyötyä tämän tutkimushankkeen kyselyn suunnittelussa.

Yritysvastuu (engl. corporate social responsibility) viittaa yritysten ja organisaatioiden vapaaehtoiseen, yhteiskunnan etua edistävään toimintaan. Ilmastonmuutokseen ja luontokatoon liittyviä kysymyksiä on tarkasteltu usein yritysvastuun viitekehyksestä. Työntekijöiden näkemyksiä ja roolia ei kuitenkaan aina tutkita tai nähdä osana yritysvastuun toteutumista (Onkila & Sarna 2022). Yksittäisiä esimerkkejä tällaisista tutkimuksista toki löytyy Suomen ulkopuolelta (esim. Graves & Sarkis 2018; Hameed ym. 2016; Hur ym. 2019; Pérez ym. 2018). Yritysvastuututkimuksessa aiemmat kyselyt ovat olleet organisaatio- tai toimialakohtaisia, kerätyt aineistot pieniä, eikä kyselyjä ole suunniteltu koko palkansaajapopulaatiolle. Lisäksi ilmastonmuutos ja vihreä siirtymä saavat aikaan muutoksia työelämässä, jotka liittyvät myös muuhun kuin yritysvastuun toteutumiseen (esim. työntekijöiden osaaminen), joten yritysvastuukirjallisuuden keskustelu nähtiin rajallisena hankkeen kiinnostusten suhteen.

Ympäristöjohtamisen tutkimusala on muodostunut samoin yritystoiminnan tutkimuksen ympärille. Nimensä mukaisesti tutkimusala on keskittynyt ympäristökysymysten huomioimiseen organisaation johdossa, hallinnossa ja toimintatavoissa. Ympäristöjohtamisen saralla on esitetty, että onnistunut ympäristöjohtaminen vaatii kaikkien yritysten sidosryhmien osallistumista, mukaan lukien työntekijät (Daily & Huang 2001; Reed 2008). Työntekijöiden ja ympäristöjohtamisen teemoja yhdisteleivistä aiheista emme kuitenkaan löytäneet koko työssäkävälle populaatiolle suunnattuja kyselytutkimuksia.

Systemaattista tarkastelua työntekijöiden toiminnan suhteesta ja roolista osana organisaation ilmastonmuutokseen, ympäristövastuullisuuteen tai vihreään siirtymään liittyvään toimintaan on melko vähän. Yksilöiden ympäristövastuullisia toimia on tutkittu ympäristövastuullisen ja vihreän käyttäytymisen käsitteen yhteydessä (engl. "pro-environmental behaviour" tai "green behaviour"). Ympäristövastuullisen työkäyttäytymisen tutkimusta on tehty niin psykologiassa, henkilöstöjohtamisessa kuin organisaatiotutkimuksessa. Kysely on aiheessa yleinen tutkimusmenetelmä, mutta kerätyt aineistot ovat usein organisaatio- tai toimialakohtaisia, eivätkä edusta koko työssäkävää populaatiota. Aiheen tutkimus on keskittynyt lähinnä uusien mittarien rakentamiseen (Francoeur ym. 2021; Wiernik ym. 2016). Ympäristövastuullisen työkäyttäytymisen kirjallisuudesta tässä tutkimuksessa hyödynnettiin etenkin sellaisia kyselyosioita, jotka kuvaavat toimintaa (esimerkiksi ideointi), jota voisi olla mahdollista toteuttaa jokaisessa ammatissa. Alan aiempi tutkimus antaa viitteitä siitä,

että työntekijöillä voi olla halua kehittää työtä ympäristö- tai ilmastokestävämmäksi esimerkiksi omaa työtä muuttamalla tai organisaation yhteiseen kehittämiseen osallistumalla.

Edellä mainittujen suomalaisten kyselyjen lisäksi esimerkiksi eurooppalainen julkisten palveluiden ammattiliitto EPSU on tiedustellut jäsentensä tietoa kiertotalouteen liittyviin työturvallisuusriskeihin suojautumisesta (EPSU 2020). Yksittäisiä kyselyitä ovat toteuttaneet myös konsultit ja ajatushautomot (Kite Insight 2022; Polman 2023). Kite Insightin kyselyssä tietoa kerättiin kahdeksan eri maan työntekijöiltä. Tuloksissa käy muun muassa ilmi, että 70 prosenttia vastaajista kokee ilmastotoimien toteuttamisen työssä vaikuttavan motivaatioon ja hyvinvointiin. Samoin 70 prosenttia vastaajista kertoo olevansa kiinnostunut ilmastonmuutokseen liittyvästä koulutuksesta. (Kite Insight 2022). Kite Insightin toteuttaman kyselyn tavoite on osittain sama kuin tämän hankkeen, sillä tietoa on kerätty eri toimialojen työntekijöiltä, mutta se julkaistiin vasta tämän hankkeen kyselytiedonkeruun toteuttamisen jälkeen.

Suomessa kansalaisten ilmastonmuutokseen liittyviä asenteita ja ajatuksia ovat selvittäneet muun muassa Sitra (2019) ja valtioneuvoston ilmastoviestinnän ohjausryhmä (Ilmastobarometri 2023). Asenteita ja ympäristövastuullisia toimia on tutkittu lisäksi osana eurooppalaisissa kyselytutkimuksissa, kuten European Social Survey -kyselyä ja Eurobarometriä (esim. Eurobarometer 2023; Pohjolainen ym. 2018).

Kyselytutkimuksen etuna on tiedonkeruu suurelta vastaajajoukolta melko vaivattomasti. Populaatiojoukon näkemyksiä kuvaamaan painotetut otokset luovat ymmärrystä siitä, miltä yhteiskunnallinen ilmiö näyttää laajassa kuvassa. Ilmastonmuutos ja vihreä siirtymä on tunnistettu taloutta ja yhteiskuntaa monilla tasoilla uudistavaksi ilmiöksi. Koko työssäkäyväille populaatiolle suunnatut kyselyt auttavat ymmärtämään, miten yhteiskunnalliset kestävyysvisiot jo toteutuvat käytännössä tai ovat toteutumatta. Hankkeemme aikana myös Eurofound (2023) on tunnistanut systemaattisten tiedonkeruumenetelmien tarpeen ilmastonmuutokseen liittyvissä aiheissa.

1.1.2 Ilmastonmuutos ja työ -kysely

Ilmastonmuutos ja työ -palkansaajakysely kehitettiin vuoden 2021 aikana osana ilmastonmuutos ja työ -tutkimushanketta (Työterveyslaitos 2023). Kyselyn kehittämiseen osallistuivat kaikki tutkimushankkeen jäsenet. Lopullisessa kyselylomakkeessa (liite) oli yhteensä 118 kysymystä tai väittämää ja lopussa kolme avokysymystä. Kyselytiedon tarvetta, kyselyn kehittämisprosessia ja kyselyssä kehitettyjä mittareita on kuvattu tarkemmin tutkimusartikkelissa (Moilanen & Toikka 2023).

Palkansaajien näkemyksiä ilmastonmuutoksesta mitattiin viidellä asenneväittämällä, joita on käytetty muun muassa Eurobarometrissä (Eurobarometer 2023). Henkilökohtaisella ilmastonmuutosasenteella on oletettavasti yhteys siihen, kokeeko itse tarvetta toimia ilmastoystävällisemmällä tavalla. Kyselyyn haluttiin sisällyttää myös joitain ilmastonmuutokseen liittyviä jo validoituja kysymyksiä.

Seitsemän työpaikan kestävyyttä mittaavan väittämän tavoitteena oli tuoda esiin työntekijöiden mielipide siitä, onko oma organisaatio ympäristön ja ilmaston näkökulmasta kestävä toimija. Kysymme muun muassa, onko energian ja materiaalien käyttö työpaikalla kestävä, ja viestiikö työorganisaatio työntekijöille jo toteutetuista ilmastonmuutosta hillitsevistä toimista. Työntekijöille suunnattu viestintä tekee organisaation toimet näkyväksi, vaikka toimet eivät koskisikaan työntekijöitä.

Työorganisaatioissa voidaan tehdä ilmastotoimia kestävyuden edistämiseksi. Kyselyssä esitettiin kymmenen erilasta ilmastotoimea, joiden esiintyminen työpaikalla voisi toimia indikaattorina sille, että työpaikalla pyritään eri keinoin siirtymään kestävämpiin toimintatapoihin. Aiemmassa tutkimuksessa paikallistason ratkaisuksi on nostettu muun muassa kokeilut (esim. Davidson ym. 2023) ja yhteiskehittäminen (Itten ym. 2021). Työpaikan ilmastotoimista ei ole aiemmin kysely työntekijöiltä. Teeman tavoitteena oli selvittää, kuinka yleisiä ilmastotoimet työpaikoilla ovat ja kuinka hyvin työntekijät ne tuntevat. Työntekijöiden näkemys omasta työorganisaatiosta voi tuoda esiin tietoa myös siitä, miten organisaatiot jo orientoituvat (tai ovat orientoitumatta) vihreään siirtymään.

Työntekijöiltä kysyttiin myös heidän näkemyksiään omasta työnantajasta. Tavoitteena oli selvittää kolmen väittämän avulla, miten vastaaja arvioi oman työnantajan suhtautuvan ilmastonmuutokseen ja näkykö se tämän toiminnassa. Aiemmassa tutkimuksessa on tunnistettu, että työnantajan toiminta on esimerkkinä työntekijöille ympäristövastuullisessa toiminnassa (Wesselink ym. 2017).

Ilmastonmuutos ja ekologinen kestävyys voidaan ottaa huomioon kestävässä työtiloissa ja niiden suunnittelussa. Työtiloissa voidaan esimerkiksi ohjeistaa työntekijöitä ympäristövastuulliseen käyttäytymiseen. Organisaatio voi myös pyrkiä vähentämään toiminnastaan syntyvää ympäristökuormaa hyödyntämällä käytettyjä kalusteita tai vuokraamalla käyttämiään koneita tai laitteita.

Osaamisen uudistuminen on tunnistettu tärkeäksi vihreää siirtymää vauhdittavaksi tekijäksi. On kuitenkin vielä epäselvää, millaista uudelleen kouluttautumista työelämässä tarjotaan. Koulutus ja ohjeet ovat konkreettisia keinoja, joilla työpaikoilla pyritään

uudistamaan työntekijöiden osaamista. Kysymykset liittyivät yleisiin kestävyysosaamisiin, kuten energiansäästöön ja materiaalien käyttöön työssä.

Työntekijöiden halu oppia ja olla mukana kehittämässä organisaatiota kestävämpään suuntaan on tärkeää paikallistason muutoksen aikaansaamiseksi kestävyysmurroksessa, mutta sen yleisyydestä ei ole tietoa. Oma kestävä toiminta -osion tavoitteena oli selvittää, kuinka yleisiä työntekijöiden kestävyysliittymiä ovat ja kuinka kiinnostuneita he ovat aiheesta.

Ilmastonmuutokseen liittyvistä huolista ja mahdollisuuksista kysyttiin molemmista kolme kysymystä. Ilmastonmuutokseen liittyvä elinkeinomahdollisuuksien heikkeneminen ja jopa työpaikkojen häviäminen tietyiltä toimialoilta tai alueita on saanut paljon huomioita. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka yleistä huoli työpaikkojen menettämisestä on. Toisaalta nähtiin, että oma työ ja sen haitallisuus ilmastolle ja ympäristölle voi olla asia, joka herättää työntekijöissä huolta. Etenkin mediassa huomiota ovat saaneet yksittäiset uratarinat, joissa kuvaillaan työelämäsiirtymiä ympäristön kannalta kestävämpiin ammatteihin (esim. Yle 2022). Ilmiön yleisyys, tai tieto siitä, kuinka moni kokee oman työnsä mahdollisesti aiheuttavan jonkinlaista ristiriitaa ympäristöarvojen kanssa, puuttuu.

Ilmastonmuutoksen hillintä ja sopeutuminen pakottaa talouden rakenteellisiin uudistuksiin ja herättää huolta, mutta vihreä siirtymä voi tuoda myös uusia työmahdollisuuksia. Vihreän siirtymän henkilökohtaiset hyödyt, esimerkiksi uudet työmahdollisuudet tai etenemismahdollisuudet uralla, vahvistavat vihreään siirtymään liittyvien politiikkatoimien hyväksyttävyyttä työntekijöiden keskuudessa. Siirtymän keskellä hyötyjen toteutuminen voi olla vielä epävarmaa, samoin ymmärrys siitä mitä uudet työmahdollisuudet omassa ammatissa voivat tarkoittaa.

Ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän myötä tietyt työturvallisuus ja -terveysriskit yleistyvät. On tärkeää, että erityisesti riskiryhmiin kuuluvat työntekijät tuntevat yleistyvät riskit. Kyselyssä esitettiin kahdeksan yleistyvää työturvallisuus- ja terveysriskiä. Koska osa riskeistä tunnistettiin etukäteen alariippuvaisiksi asioiksi, työntekijöillä oli mahdollisuus vastata myös 'ei oleellinen työni kannalta'.

Ilmastonmuutoksen myötä sään ääriolosuhteet yleistyvät. Yleistyvä helle ja kuumassa työskentely sen seurauksena on ilmastonmuutokseen liittyvä työterveys- ja turvallisuusriski, joka koskee useaa työssäkäyvää. Yhdeksän kyselyn kysymystä kartoittavat, miten työpaikoilla Suomessa on varauduttu kuumassatyöskentelyn yleistymiseen ja miten hyvin työntekijät tuntevat työpaikan sopeutumiskeinot kuumaan.

Kuumassatyöskentelyyn sopeutuminen vaatii muun muassa uudenlaista työn tauotusta ja viilennysmahdollisuuksien käyttöä työssä (esim. tuulettimet, viileät tilat).

Työmatkaliikkuminen, etenkin yksityisautolla, lisää liikkumisen kokonaispäästöjä. Maantiede tai työpaikan sijainti julkisen liikenteen reittien ulottumattomissa rajoittaa muiden kulkuvälineiden käyttöä. Kyselyosion kolmen kysymyksen tavoitteena oli selvittää, mikä on palkansaajien yleisin työpaikalle liikkumisen tapa ja työmatkan pituus. Lisäksi tiedusteltiin työpaikalla toteutettuja uudistuksia, jotka voivat edistää ympäristökestävämpien työmatkaliikkumisen tapojen haltuunottoa.

Kyselyn lopuksi kyseltiin palkansaajien arvoista ja asenteista. Arvojen ja asenteiden on aiemmin tunnistettu olevan yhteydessä ympäristövastuulliseen toimintaan. Niillä voi olla yhteys myös työpaikkakäsityksiin, vaikka tätä yhteyttä ei ole aiemmin tarkasteltu. Arvot ja asenteet kertovat myös palkansaajien työelämää ja tulevaisuutta koskevista näkemyksistä, ja arvojen ja asenteiden muutos kertoo yhteiskunnallisen mielipideilmaston muutoksesta.

1.1.3 Kyselytiedon rajoitteet

Kyselyyn sisältyy rajoitteita ja tiedon luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Osa luotettavuuteen liittyvistä kysymyksistä on yhteisiä kyselytutkimuksille ylipäätään. Kysely kehitettiin vuoden 2021 aikana, jonka jälkeen tieto ja ymmärrys aiheesta on kasvanut merkittävästi. Kysely on tietyn ajan ja paikan tuotos, ja samankaltaisen kyselyn suunnittelu toisessa tutkimusryhmässä Suomessa tai Suomen ulkopuolella olisi todennäköisesti johtanut erilaiseen lopputulokseen. Toisaalta hankkeen aikana käydyt monet keskustelut eri sidosryhmien kanssa ovat vahvistaneet käsitystä siitä, että ilmastonmuutos ja vihreä siirtymä ovat aiheita, mistä työntekijöiltä tulisi kysyä. Tätä vahvistavat myös tietoa tuottavien organisaatioiden tunnistamat tietotarpeet (esim. Eurofound 2023). Kattavan tiedonkeruun ja sidosryhmäyhteistyön seurauksena Työterveyslaitoksen kehittämä Ilmastonmuutos ja työ -palkansaajakysely tarjoaakin hyvät lähtökohdat tulevien kyselytutkimusten kehittämiseen aiheesta.

Jo kyselyn kehittämisen alkuvaiheessa tunnistettiin, että vihreään siirtymään ja ilmastonmuutokseen liittyvät kysymykset ovat osittain alariippuvaisia. Esimerkiksi tekniikan aloilla työelämän muutos liittyy etenkin uusien teknologisten ratkaisujen tuottamiseen työssä, kun taas opetustyössä ilmastonmuutos linkittyy opetussisältöihin ja tiedon jakamiseen. Tutkimushankkeen aikana keskusteltiin siitä, miten luoda kaikille palkansaajille sopivia kysymyksiä unohtamatta sitä, että toimialoilla on myös niiden erityispiirteet. Kyselyn tavoitteena oli luoda kysymyksiä, jotka sopisivat palkansaajille alariippumattomasti. Kyselypalautteessa saimme yksittäisiä käyttäjäkokemuksia siitä,

mitkä kysymykset koettiin vaikeiksi, tai minkä alojen työntekijät olivat kokeneet vastaamisessa haasteita. Uuden kyselyn haasteita pyrittiin ennakoita ratkaisemaan myös ennen lopullista tiedonkeruuta toteutetun kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen testaamisen avulla.

Kyselytieto perustuu työntekijän itsearviointiin. Sen seurauksena työpaikalla voi olla olemassa kysyttyä asiaa (esimerkiksi ilmastotavoite), vaikka työntekijä ei siitä tietäisi. Kyselytuloksia analysoidessa ja tarkasteltaessa tiedontuotannon muoto on hyvä muistaa. Toisaalta hankkeessa pohdittiin jo etukäteen ajatusta siitä, että jos työntekijä ei tiedä kysytystä asiasta, se ei välttämättä ole vaikuttanut hänen toimintaansa. Kyselytiedon analysointi on myös herättänyt kysymyksiä siitä, kuinka paljon organisaatiot viestivät työntekijöille toteutetuista ilmastotoimista tai kuinka tärkeänä he pitävät työntekijöitä organisaation ilmastotoimien toteuttamisessa. Aihe vaatii lisätutkimusta.

Kysely on poikkileikkausaineisto suomalaisesta työelämästä, ja tieto kuvaa työntekijöiden kokemuksia maaliskuisesta-kesäkuun 2022 välisenä aikana.

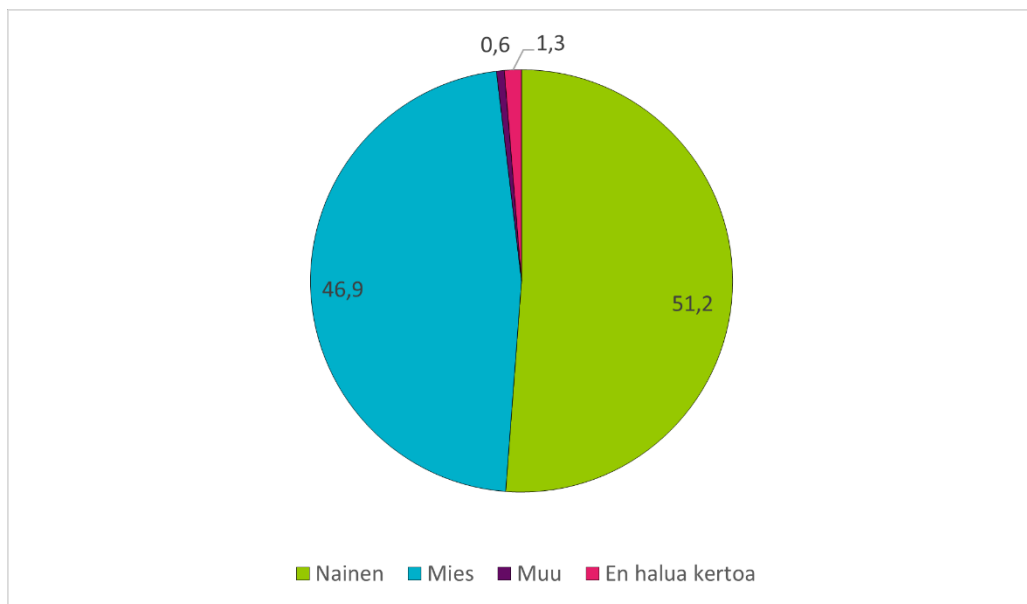
Poikkileikkausaineiston avulla ei voida arvioida syy-seuraussuhteita. Esimerkiksi saadusta koulutuksesta raportointi ei vielä kerro koulutuksen vaikutuksesta, tai siitä, että työn tekeminen olisi muuttunut ilmaston kannalta kestävämmäksi koulutuksen seurauksena. Toisaalta vaikuttavuuden tutkiminen ei ollut tämän hankkeen tavoitteena, vaan uuden työelämäkyselyn kehitys työelämän megatrendistä. Tavoitteena on toistaa kysely ensimmäisen kyselyn kokemusten perusteella muokattuna vuonna 2025. Oppimiskokemukset tämän kyselyn kysymyksistä ja vastausten analysoinnista voivat johtaa huonosti toimivien kysymysten poistamiseen, kysymysten sanamuotojen hiomiseen tai kokonaan uusien kysymysten esittämiseen. Tulevaisuuden aineisto mahdollistaa työelämän kehityksen tarkastelun ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän aiheissa vuosien 2022–2025 välisenä aikana.

1.2 Kyselyn vastaajajoukko

Ilmastonmuutos ja työ -kyselyyn vastasi 1917 palkansaajaa aikavälillä 11.3.2022-23.6.2022. Kaikki vastaajat olivat otoksen muodostamisen aikana Tilastokeskuksen palkansaajarekisterin tuoreimman tiedon (kevät 2019) mukaan palkansaaja-asemassa. Palkansaajatietoa käytettiin kyselyn otoksen poiminnassa vuoden 2022 alussa. Tiedonkeruu toteutettiin ensisijaisesti verkkokyselyllä, mutta vastaajille tarjottiin mahdollisuus vastata myös paperilomakkeella.

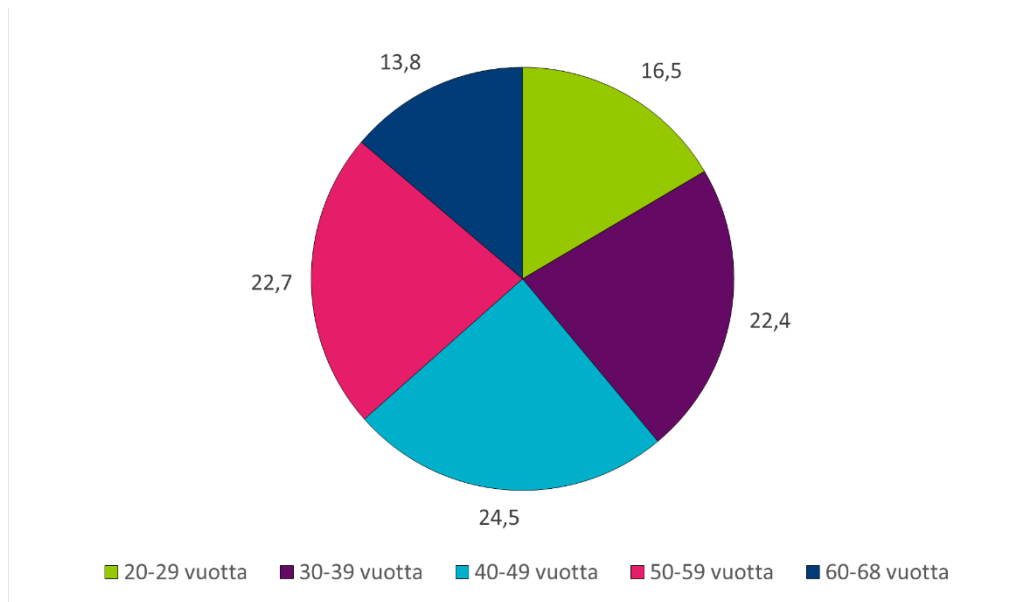
Rekisteritietojen päivittymisen viiveistä ja työmarkkinoilla tapahtuvista muutoksista johtuen tiedettiin jo etukäteen, että kaikki kyselyn otokseen poimitut henkilöt eivät välttämättä ole enää palkkatyösuhteessa tiedonkeruun aikana. Työmarkkinasiirtymistä huolimatta Tilastokeskuksen palkansaajarekisterin käyttöä pidettiin hankkeessa toimivana työntekijäpopulaation saavuttamiseen. Lopullisista kyselyn vastaajista 84 prosenttia kertoi toimivansa aineiston keruun hetkellä palkansaajana. Viisi prosenttia kertoi olevansa opiskelija ja neljä prosenttia vastaajista kertoi olevansa eläkkeellä. Vanhempainvapaalla oli kaksi prosenttia vastaajista, samoin työttömänä tai lomautettuna. Muutama vastaaja kertoi työskentelevänsä maatalousyrittäjänä tai perheen maatilalla, tai kuvasi työmarkkinatilanteensa muuksi kuin annettuihin vastausvaihtoehtoihin sopivaksi. Tuloksissa on tarkasteltu koko vastaajajoukkoa, sillä vastausohjeessa neuvottiin vastaamaan edellistä työpaikkaa ajatellen, jos vastaaja olisi kyselyn vastaushetkenä pois työmarkkinoilta.

Kuvio 1-1 esittää kyselyn vastaajien sukupuolijakauman. Naiset vastasivat kyselyyn hieman miehiä aktiivisemmin. Noin prosentti vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan, tai ilmoitti sukupuolensa olevan joku muu.



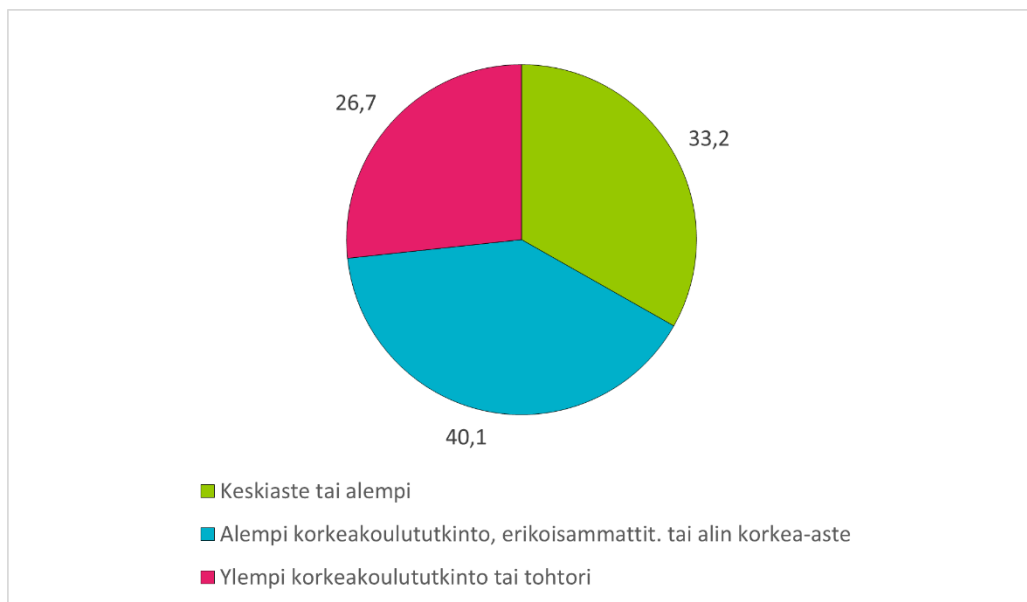
Kuvio 1-1 Vastaajien sukupuolijakauma.

Kuvio 1-2 esittää vastaajien ikäjakauman ikäryhmittäin. Vastaajien ikäjakauma sijoittuu 20–68 vuoden välille. Kyselyn suurin vastaajaryhmä ovat 40–49-vuotiaat työntekijät. Palkansaajarekisterin viiveisiin liittyvistä syistä johtuen kyselyyn otokseen ei voitu poimia 18- tai 19-vuotiaita työntekijöitä, vaikka kyselyn kohdejoukkona oli koko täysi-ikäinen työntekijäväestö. Vastaajat on luokiteltu ikäryhmiin alkuperäisen vastaajan syntymävuoteen liittyneen kysymyksen avulla.



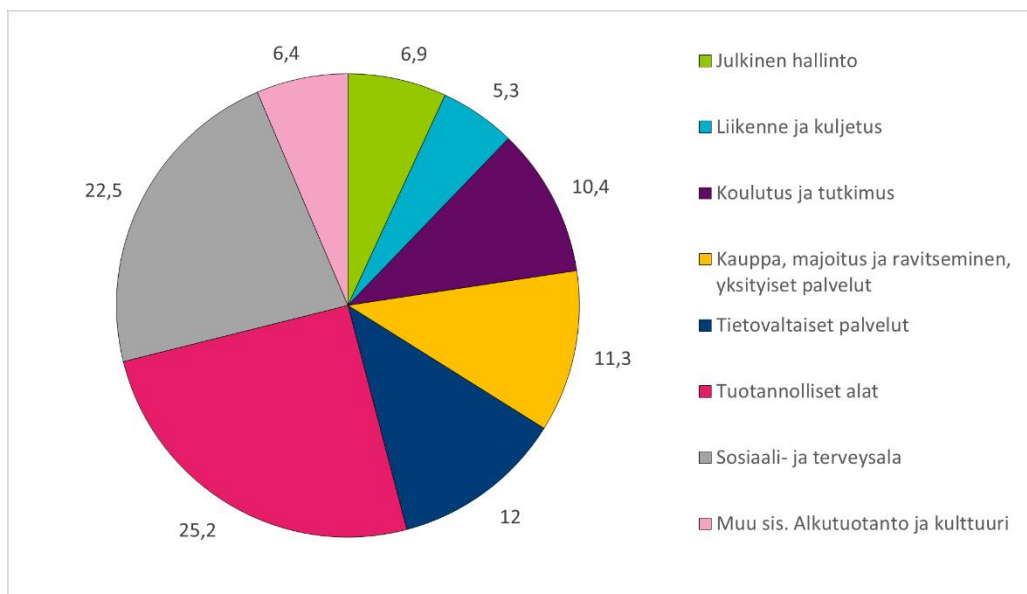
Kuvio 1-2 Vastaajat ikäryhmittäin.

Kyselyn vastaajien ilmoittama korkein suoritettu tutkinto esitetään kuviossa 1-3. Kyselyn suurimman vastaajaryhmän (40 %) muodostavat alemman korkeakoulututkinnon, erikoisammattitutkinnon tai muun toisen asteen tutkinnon suorittaneet. Joka kolmas vastaaja ilmoittaa korkeimmaksi suorittamukseen tutkinnoksi ammattikoulututkinnon, ylioppilastutkinnon, peruskoulututkinnon tai muun vastaavan keskiasteen tutkinnon. Reilu neljännes vastaajista on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, tai lisensiaatin tai tohtorin koulutuksen. Analyyseissä käytetty kuviossa 3 esitetty luokittelu on muodostettu kyselyn alkuperäisestä 10 vastausvaihtoehdosta.



Kuvio 1-3 Vastaajien koulutustaso.

Vastaajat luokiteltiin toimialoittain sen mukaan, minkä alan tuotteita tai palveluja oma työnantaja tuottaa. Kuvio 1-4 esittää vastaajien ilmoittaman toimialan. Kyselyn suurimmat vastaajaryhmät työskentelevät teollisuuden, rakentamisen, energia-, LVI- ja huoltotoiminnan (25,2 %) ja sosiaali-, terveyspalvelujen (22,5 %) parissa. Muita suuria vastaajaryhmiä ovat tietotekniikan, liike-elämän palvelujen ja rahoitus- ja vakuutusalan (12 %), kaupan, majoitus- ja ravitsemisalalan ja yksityisten palvelujen (11 %) ja koulutus- ja tutkimusalan (10,4 %) työntekijät. Aineiston analyysissä kyselyn alkuperäiset 17 toimialaluokkaa on uudelleenluokiteltu tässä raportissa kahdeksaan ryhmään. Aineiston analyysin toimialaryhmä ”muu” sisältää vastaajat kulttuurin, viihteen, taidealojen ja vastaajan itsemäärittelemältä muulta toimialalta, joka ei löytynyt kyselylomakkeen valmiista vastausvaihtoehdoista.



Kuvio 1-4 Vastaajat toimialoittain.

Raportin analyysiluvuissa toimialaluokista käytetään lyhenteitä. Teollisuuden, rakentamisen, energia-, LVI- ja huoltoalojen vastaajiin viitataan myöhemmin ”tuotannollisina aloina”. Tietotekniikan, liike-elämän palvelujen ja rahoitus- ja vakuutusalojen vastaajiin viitataan myöhemmin käsitteellä ”tietovaltaiset palvelut”. Kaupan, majoitus- ja ravitsemisalolen sekä yksityisten palvelujen vastaajien ryhmään viitataan myöhemmin ryhmänä ”Kauppa, mara ja yksityiset palvelut”. Sosiaali- ja terveysala on myöhemmin tekstissä viitattuna nimellä ”sote-ala”.

Kyselyssä selvitettiin myös muita työn piirteitä ja työskentelyolosuhteita. Vastaajista 86 prosenttia kertoi työskentelevänsä vakituudessa työsuhhteessa. Noin joka kuudes vastaaja työskentelee esihenkilöasemassa. Yli puolet vastaajista työskentelee yrityksessä. Kolmasosa vastaajista työskentelee julkisella sektorilla (valtio, kunta tai kuntayhtymä). Suurin vastaajaryhmä (34 %) työskentelee 10–49 henkilön kokoisessa työorganisaatiossa. Vastaajista noin joka neljäs asuu pääkaupunkiseudulla. Samoin joka neljäs vastaaja ilmoittaa asuvansa alle 100 000 asukkaan kaupungin keskustassa, lähiössä tai taajamassa. 21 prosenttia kertoo asuvansa muun yli 100 000 asukkaan kaupungin keskustassa, esikaupungissa tai lähiössä. Vastaajista 13 prosenttia asuu muun kunnan taajama-alueella, ja loput vastaajista maaseudulla tai muulla haja-asutusalueella.

1.3 Tulosten raportointitapa

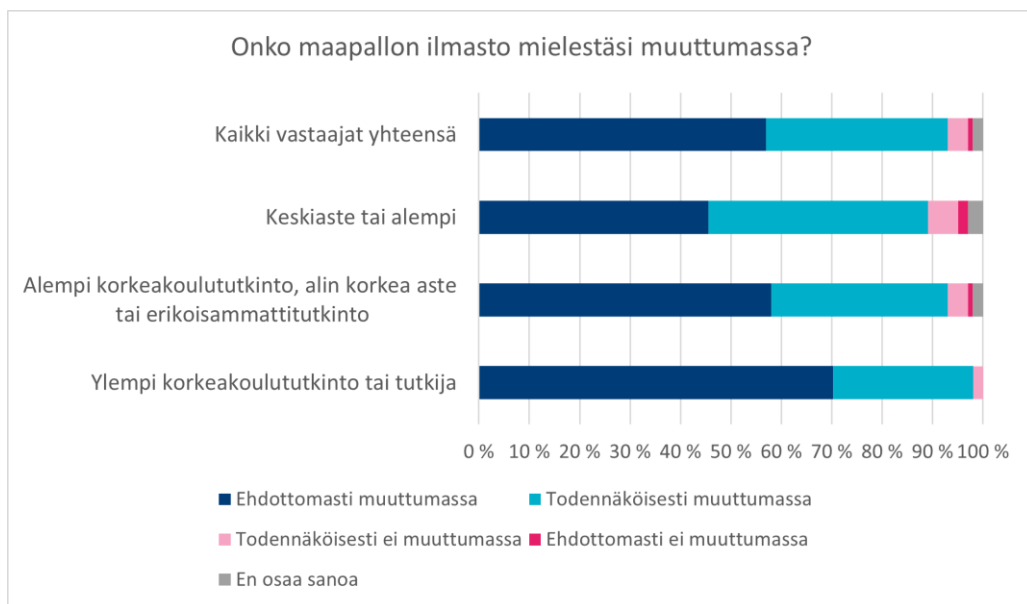
Raportin analyysiluvuissa kuvataan ristiintaulukointien tuloksia kyselyn kysymyksistä ja taustamuuttujista (toimiala, sukupuoli, ikä, koulutustaso). Sukupuolten välisistä eroista raportoidaan naisten ja miesten väliset erot. Toimialakohtaisia eroja raportoidessa tuloksista on jätetty pois ryhmä "muut". Tekstissä raportoidaan pääsääntöisesti vastaukset ryhmästä, joka on vastannut kysymyksiin "kyllä", ja likert-asteikollisiin väittämiin "täysin samaa mieltä" tai "jokseenkin samaa mieltä".

2 Mielenpidekysymyksiä ilmastonmuutoksesta ja kestävästä tulevaisuudesta

Mielipide- ja arvokysymykset antavat osiittain työntekijöiden ilmastonmuutosta koskevista näkemyksistä ja tulevaisuutta koskevista odotuksista. Arvot vaikuttavat myös motivaatioon työssä, joka voi heijastua myös kiinnostukseen toimia ympäristövastuullisella tavalla työpaikalla tai osallistua organisaation ilmastotoimintaan.

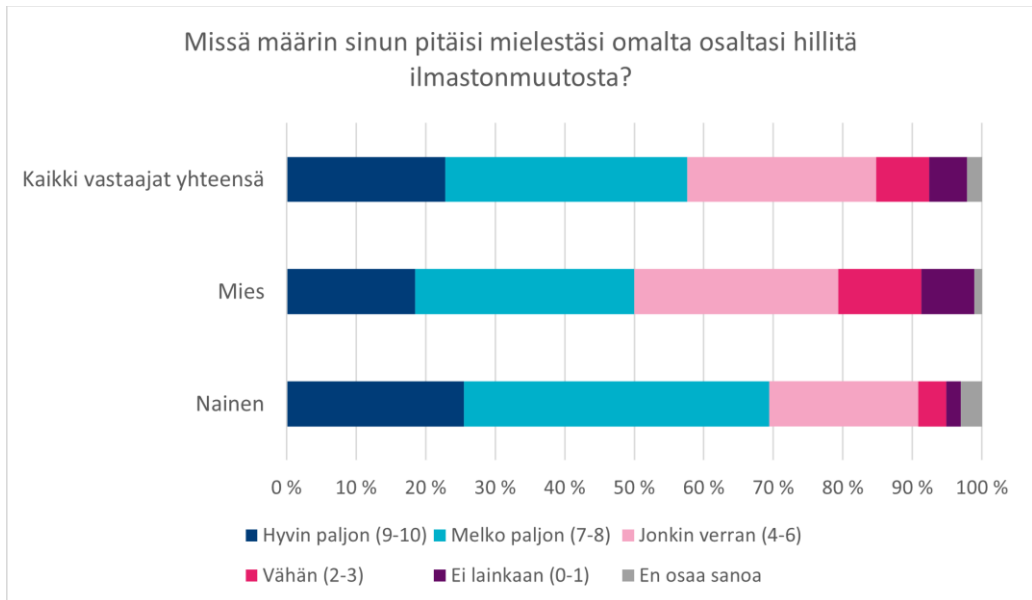
2.1 Näkemyksiä ilmastonmuutoksesta

Vastaajista lähes kaikki eli 92 prosenttia olivat sitä mieltä, että maapallon ilmasto on muuttumassa (kuvio 2-1). Naisten ja miesten ja eri ikäryhmien välissä ei ollut juuri eroja, joskin naiset olivat useammin sitä mieltä, että maapallon ilmasto on ehdottomasti muuttumassa. Vanhin vastaajaryhmä, 60–68-vuotiaat, olivat kaikkein vakuuttuneimpia ilmastonmuutoksesta (96 %). Koulutustason noustessa myös näkemys ilmastonmuutoksesta vahvistui ja korkeimmin koulutetuista käytännössä lähes kaikki (98 %) olivat sitä mieltä, että ilmasto on muuttumassa.



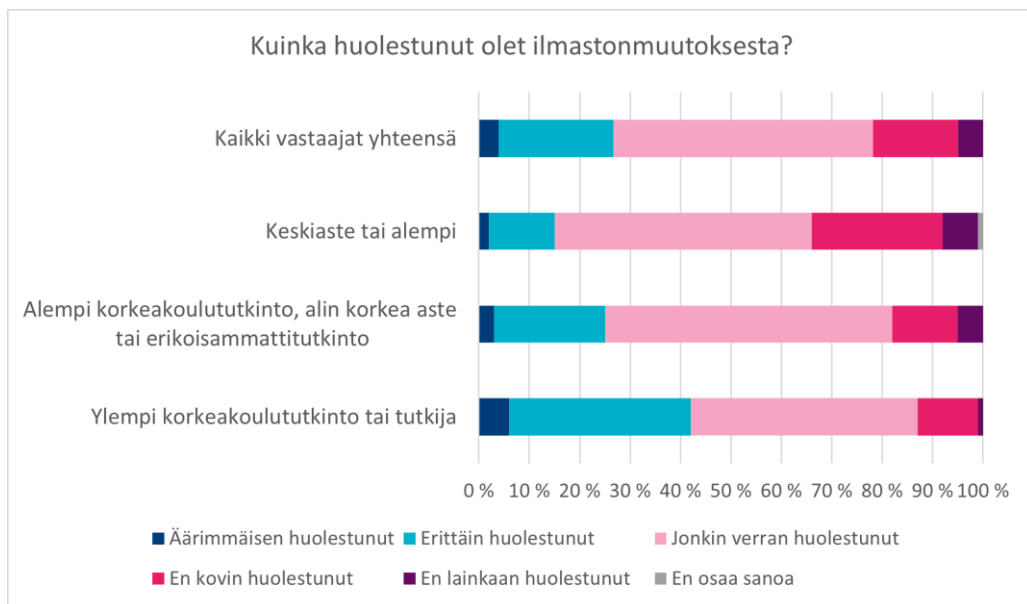
Kuvio 2-1 Näkemys ilmastonmuutoksesta koulutustason mukaan.

Moni vastaaja kokee, että heidän tulisi myös itse osallistua ilmastonmuutosta hillitseviin toimiin (kuvio 2-2). Enemmistö vastaajista katsoi, että heidän pitäisi omalta osaltaan itse aktiivisesti tehdä ilmastonmuutosta hillitseviä toimia (vaihtoehdot 7-10 kuvion 2-2. asteikolla). Naiset pitivät miehiä selvästi useammin tärkeänä tehdä itse tällaisia toimia. Kokemus tarpeesta toimia itse ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi on yleisempää iäkkäimpien ja korkeimmin koulutettujen vastaajien keskuudessa.



Kuvio 2-2 Kokemus tarpeesta toimia itse ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi naisten ja miesten keskuudessa.

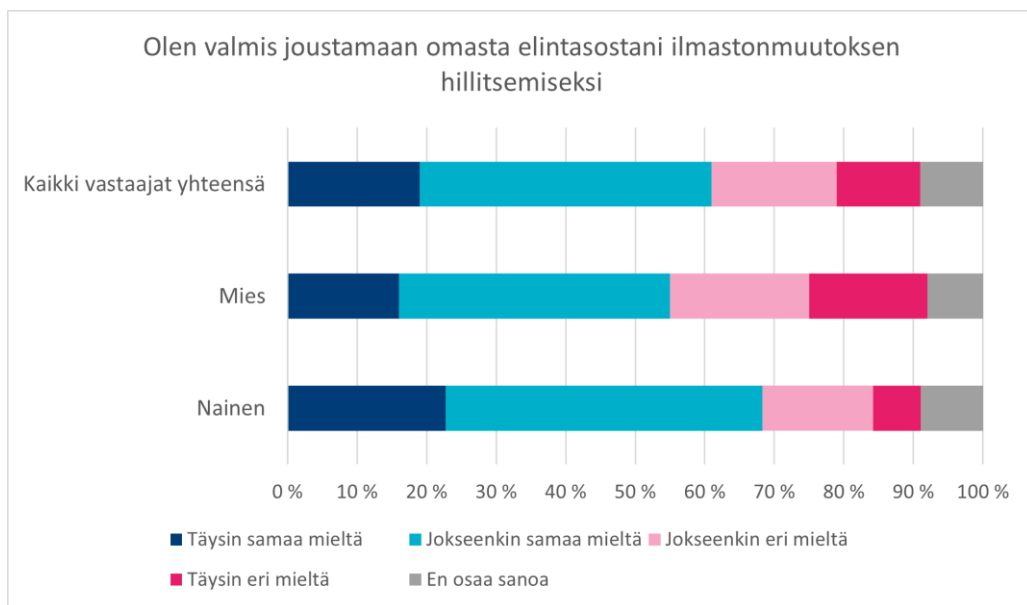
Ilmastonmuutos aiheutti huolta vastaajissa. Vastaajista 79 prosenttia on huolissaan ilmastonmuutoksesta, joista erittäin tai äärimmäisen huolestunut kertoo olevansa joka neljäs vastaaja (kuvio 2-3). Miehistä 70 prosenttia ja naisista 85 prosenttia oli ainakin jonkin verran huolestunut ilmastonmuutoksesta. Huoli myös kasvoi iän myötä. Iäkkäimmissä, 60–68-vuotiaiden vastaajaryhmässä huolestuneita oli 86 prosenttia, kun nuorimmista (20–29-vuotiaat) näin ilmoitti vain 67 prosenttia. Mitä korkeammin koulutettuja vastaajat olivat, sitä huolestuneempia he olivat ilmastonmuutoksesta. Ilmastonmuutoksesta huolestuneimpia ovat koulutus- ja tutkimusalan sekä sote-alan työntekijät (85 %).



Kuvio 2-3 Huoli ilmastonmuutoksesta koulutustason mukaan.

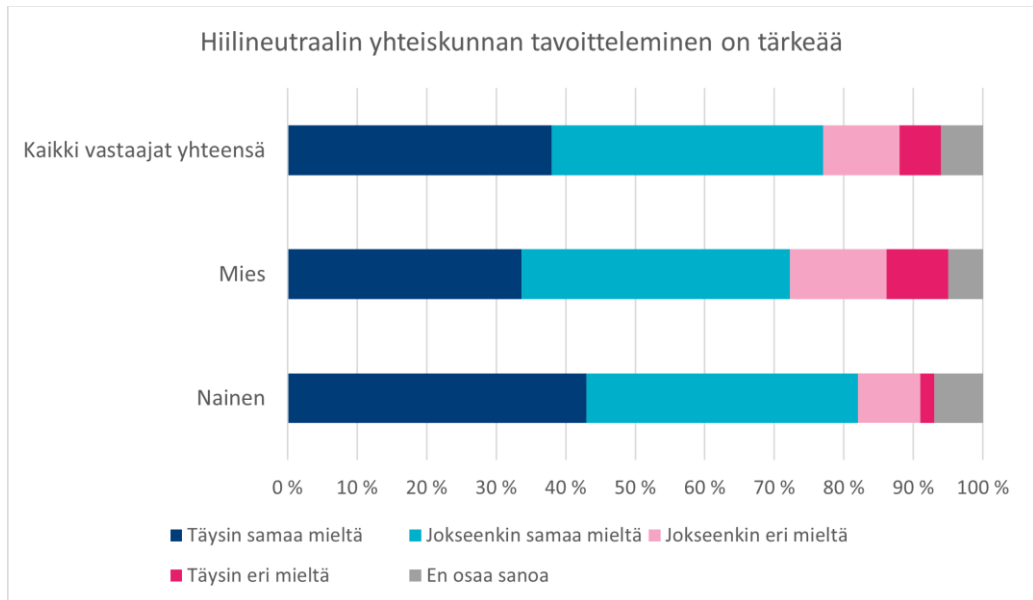
2.2 Ilmastonmuutosta hillitsevien toimien tarpeellisuus

Naiset olivat miehiä valmiimpia joustamaan omasta elintasostaan ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi (kuvio 2-4). Sen sijaan ikäryhmien välillä ei ollut suuria eroja. Nuorimmissa oli kuitenkin eniten niitä, jotka eivät olleet valmiita joustamaan omasta elintasostaan (17 % täysin eri mieltä), mihin saattaa vaikuttaa se, että heidän elintasonsa on tässä vaiheessa tyypillisesti vielä muita ikäryhmiä matalampi. Koulutustason nousu on yhteydessä valmiuteen joustaa omasta elintasosta.



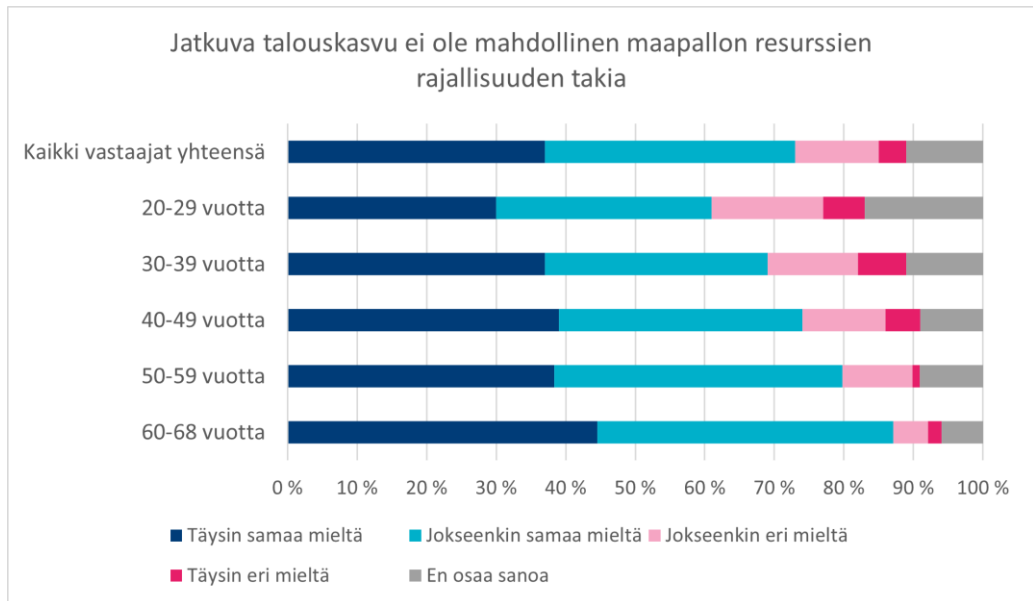
Kuvio 2-4 Valmius joustaa elintasosta ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi naisten ja miesten keskuudessa.

Lisäksi kysyimme yleisemmällä tasolla, onko hiilineutraalin yhteiskunnan tavoittelemisen tärkeää (kuvio 2-5). 78 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Naiset (82 %) olivat tässäkin miehiä useammin samaa mieltä (73 %). Lisäksi nuorimmat vastaajat (75 %) olivat jonkin verran vanhinta ikäryhmää kriittisempiä (84 %). Koulutustason nousu on yhteydessä siihen, että hiilineutraalin yhteiskunnan tavoittelemista pidetään tärkeänä asiana.



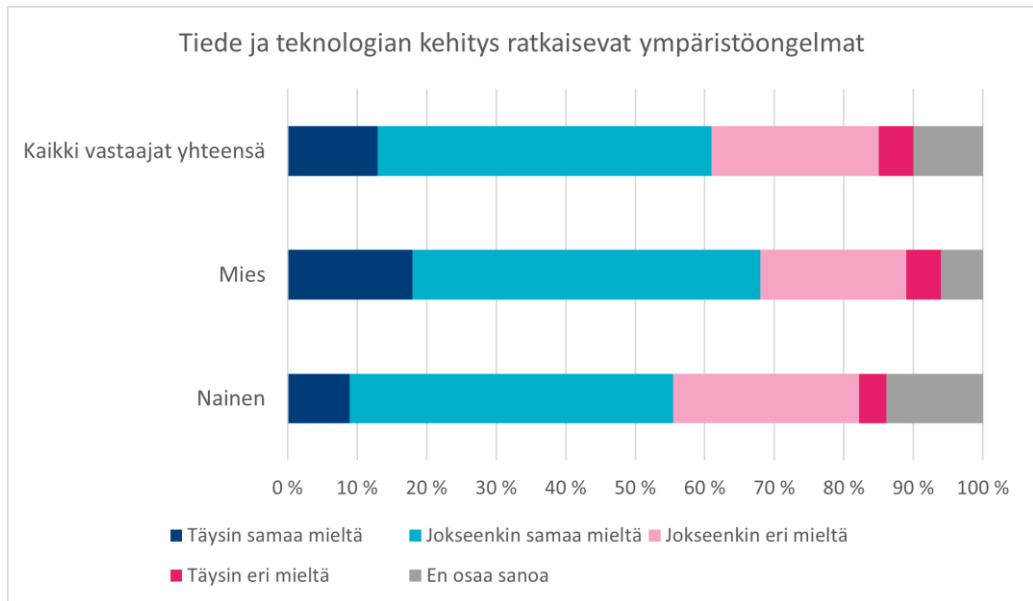
Kuvio 2-5 Hiilineutraalin yhteiskunnan tavoittelemisen tärkeys naisten ja miesten keskuudessa.

Kolme neljästä kyselyn vastaajista arvioi, että jatkuva talouskasvu ei ole mahdollinen maapallon resurssien rajallisuuden takia (kuvio 2-6). Vastaajan korkeampi ikä on yhteydessä samanmielisyyteen väitteen kanssa, ja samaa mieltä väitteen kanssa 60–68-vuotiaista vastaajista on 88 prosenttia vastaajista. Nuorimmat työntekijät (20–29-vuotiaat) sen sijaan vastasivat kysymykseen muita useammin ”en osaa sanoa”. Naiset (77 %) olivat miehiä (71 %) hieman useammin samaa mieltä väitteen kanssa. Koulutustasojen väliset erot olivat pieniä.



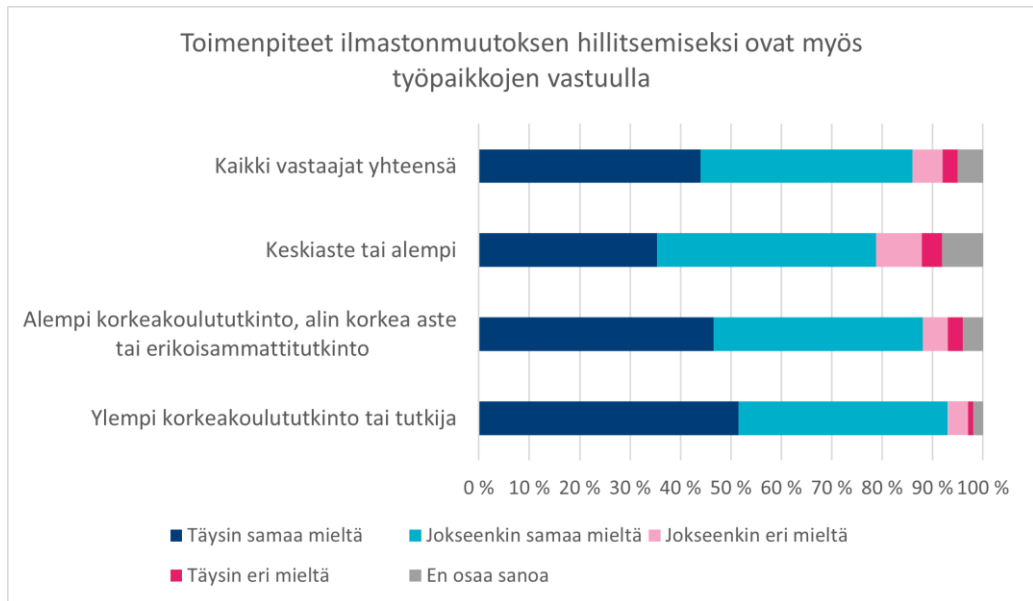
Kuvio 2-6 Näkemys jatkuvan talouskasvun mahdottomuudesta resurssien rajallisuuden takia ikäryhmittäin.

Tieteen ja teknologian kehityksen on esitetty olevan osa ilmastonmuutokseen liittyvien haasteiden ratkaisua. Reilu puolet vastaajista arvioi, että tiede ja teknologian kehitys ratkaisevat ympäristöongelmat (kuvio 2-7). Teknologiausko on hieman yleisempää miesten (68 %) keskuudessa verrattuna naisvastaajiin (56 %). Tarkastelu vastaajien koulutustasojen välillä osoittaa, että koulutustason nousu on yhteydessä käsitykseen siitä, että tiede ja teknologia ratkaisevat ympäristöongelmat. Ikäryhmien väliset erot ovat pieniä.



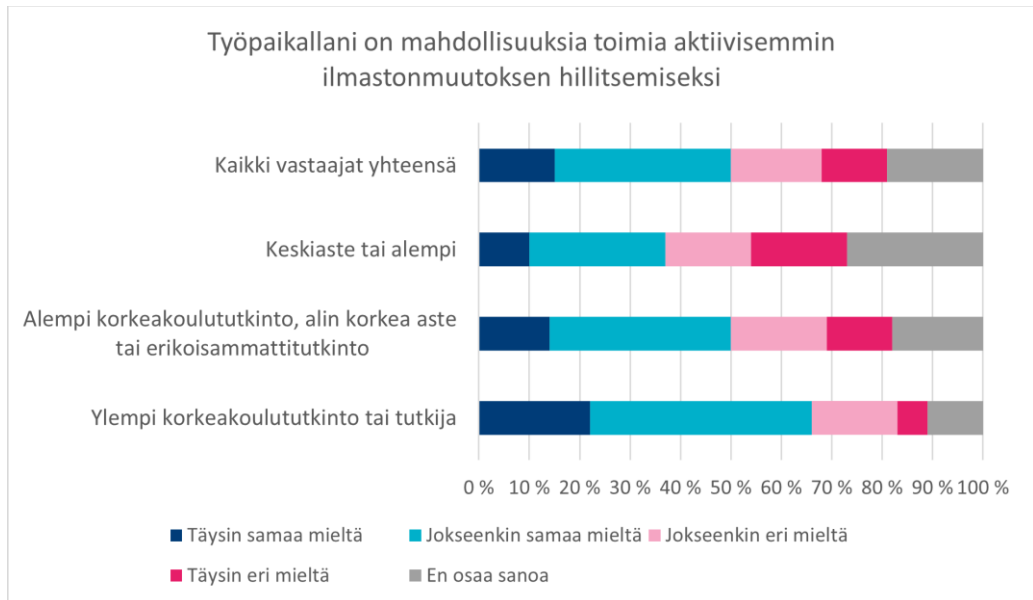
Kuvio 2-7 Näkemys tieteestä ja teknologiasta ympäristöongelmien ratkaisuna naisten ja miesten keskuudessa.

Valtaosa vastaajista (86 %) kokee, että toimenpiteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi ovat myös työpaikkojen vastuulla (kuvio 2-8). Koulutustason nousu on yhteydessä kokemukseen siitä, että ilmastonmuutosta hillitsevät toimet ovat myös työpaikkojen tehtäviä. Ikäryhmistä vanhin vastaajaryhmä oli useimmiten väitteen kanssa samaa mieltä (91 %), kun taas nuorimmassa vastaajaryhmässä samaa mieltä oli 83 prosenttia vastaajista. Miehet (13 %) olivat naisia hieman useammin eri mieltä väitteen kanssa (5 %).



Kuvio 2-8 Näkemys työpaikkojen vastuusta ilmastonmuutoksen hillinnästä koulutustason mukaan.

Lähes puolet vastaajista kokevat, että oma työpaikka voisi toimia aktiivisemmin ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi (kuvio 2-9). Koulutustason nousu on yhteydessä näkemykseen siitä, että oma työpaikka voisi toimia aktiivisemmin. Matalammin koulutetut vastaajat vastasivat kysymykseen useammin ”En osaa sanoa”. Ikäryhmistä 40–49-vuotiaat vastaajat olivat useimmiten samaa mieltä väitteen kanssa (57 %). Naisten ja miesten välillä ei ollut eroja.



Kuvio 2-9 Näkemys työpaikan mahdollisuuksista toimia aktiivisemmin ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi koulutustason mukaan.

2.3 Pohdinta

Suomalaiset työntekijät ovat varsin yksimielisiä siitä, että ilmasto on muuttumassa, ja ovat siitä huolestuneita. Tämä vastaa eurooppalaisia näkemyksiä, sillä tutkimusten 77 prosenttia eurooppalaisista on erittäin huolestuneita ilmastonmuutoksesta (Eurobarometer 2023). Yleiskuva tuloksista on, että naiset, koulutetuimmat ja iäkkäimmät työntekijät ovat ilmastonmuutoksesta muita jonkin verran huolestuneempia. Lisäksi enemmistö vastaajista, ja naisista jopa kolme neljästä, arvioi, että ilmastonmuutosta hillitseviä toimia tulee tehdä myös itse.

Ilmastohuolen lisäksi palkansaajaväestössä vanhimmat vastaajat pitävät nuoria useammin hiilineutraalia yhteiskunnan tavoitetta tärkeänä eivätkä usko jatkuvan talouskasvun mahdollisuuteen maapallon resurssien rajallisuuden takia. Koulutustasojen väliset tarkastelut tuovat esiin, että korkeammin koulutetut vastaajat kokevat muita useammin, että ilmastotoiminta on myös työpaikan vastuulla, ja hiilineutraalin yhteiskunnan tavoittelemisen on tärkeää.

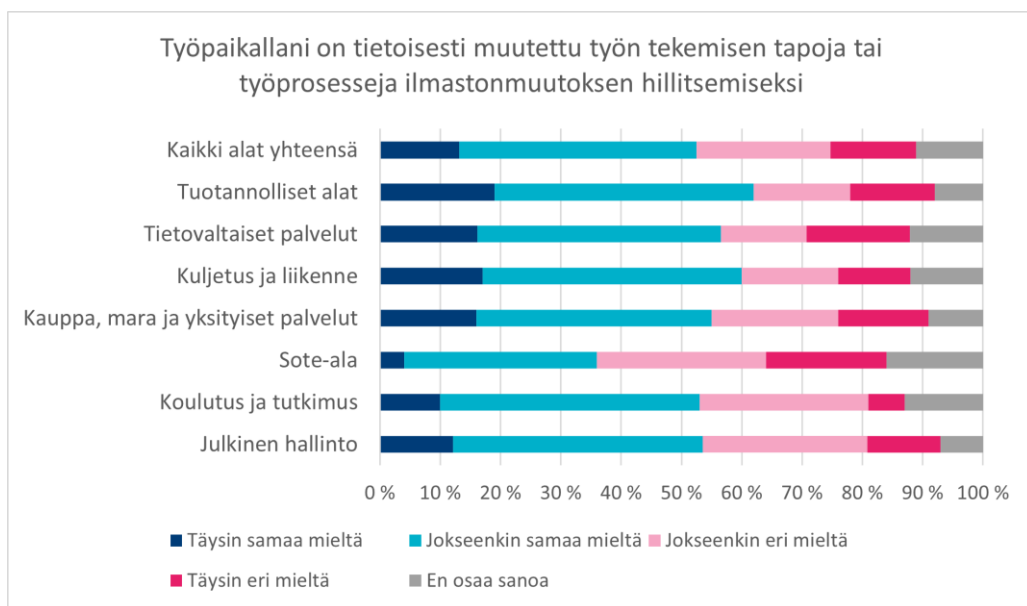
3 Työpaikkojen ilmastotoimet

Työorganisaatioiden, etenkin yritysten, toiminta ja osallistuminen on nähty keskeiseksi kestävyystavoitteiden saavuttamisessa (esim. GSDR 2023). Yhä useampi organisaatio pyrkiikin toiminnallaan osallistumaan yhteiskunnalliseen ongelmanratkaisuun, kuten ilmastonmuutoksen hillintätoimiin (Stephan ym. 2016). Vaikka ilmastonmuutos ja ekologiset kestävyyskriisit ovat globaaleja ongelmia, ratkaisuja ongelmiin luodaan myös paikallistasoilla. Tämän takia ilmastonmuutoksen ja ekologisten kestävyyskriisien ratkaisut vaativat uudenlaista toimintaa myös työpaikoilla. Työntekijöiden näkemykset organisaatioista voivat tuoda esiin keinoja, miten työpaikoilla toteutetaan vihreää siirtymää ja miten työntekijät ovat mukana muutosprosesseissa (Delbridge ym. 2024).

Kyselyllä haluttiin selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, millaiselta oman työpaikan toiminta näyttää ilmastonmuutoksen hillinnän ja ekologisen kestävyuden näkökulmista. Työntekijöiden näkemykset rakentavat kuvaa vihreän siirtymän etenemisestä työelämässä, kuten ne ovat tehneet muun muassa digitalisaation työelämävaikutuksia selvittäneissä tutkimuksissa (Alasoini & Selander 2023). Työntekijöiden työpaikkaa koskevat näkemykset voivat tuoda uusia näkökulmia ilmastonmuutokseen ja kestävyysmurrokseen liittyvään keskusteluun (esim. Hahn ja Aragón-Correa 2015). Työpaikan ympäristökestävyyden arvioimiseksi esitimme kyselyssä likert-asteikollista väittämiä ja ”kyllä”, ”ei” ja ”en osaa sanoa”-vastausvaihtoehdot sisältäviä kysymyksiä.

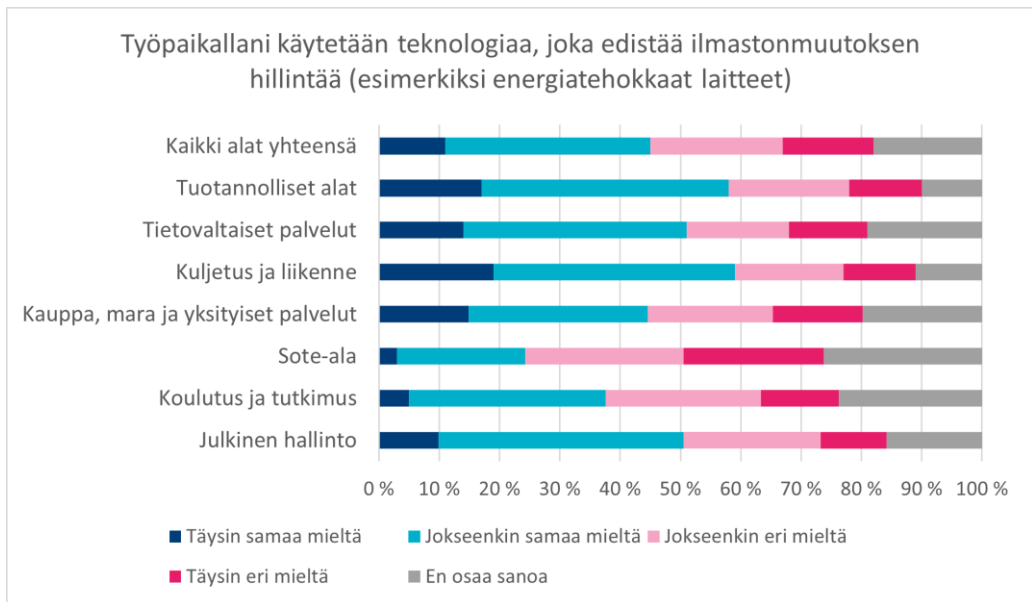
3.1 Mielpidevättämiä työpaikan kestävydestä

Kyselyssä selvitettiin, onko työntekijöillä tietoa työpaikalla toteutetuista ilmastonmuutoksen hillintätoimista, jotka liittyvät työtapojen tai -prosessin muutoksiin (kuvio 3-1). Reilu puolet vastaajista tunnisti, että omalla työpaikalla on muutettu työn tekemisen tapoja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Yhteiskunnallisessa keskustelussa keskeisinä toimialoina ilmastonmuutoksen hillintätoimissa ovat korostuneet etenkin hiilidioksidipäästöiltään isoimmat alat, kuten kuljetus ja liikenne ja tuotannolliset toimialat. Näiden toimialojen työntekijät olivatkin useimmiten samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa. Hillintätoimista raportoivat myös monet tietovaltaisten palveluiden sekä kaupan, maran ja yksityisten palvelujen vastaajat. Vähäisintä hillintätoimien tunnistaminen työpaikalla on sote-alan vastaajien keskuudessa.



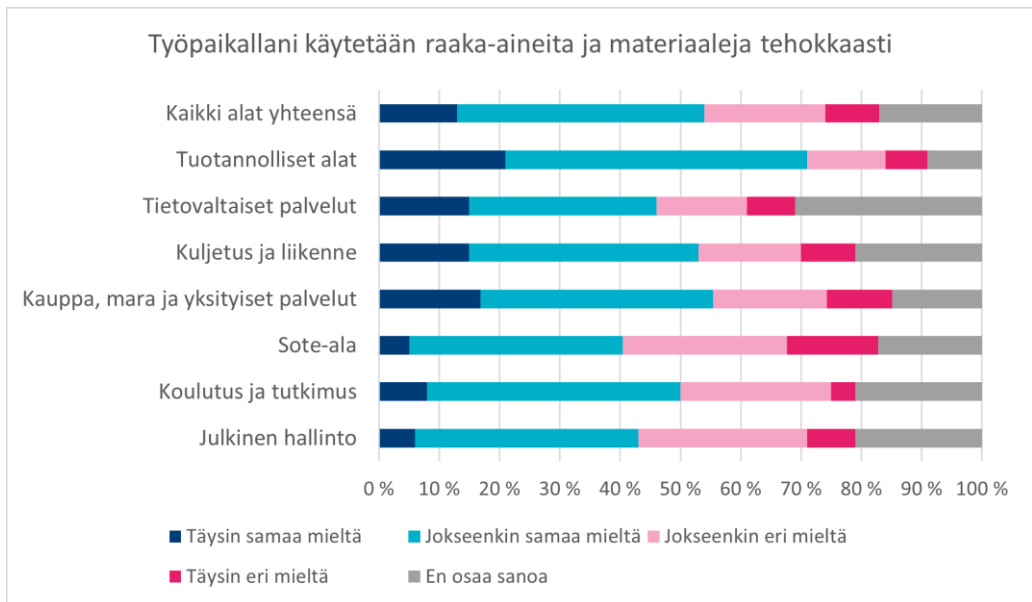
Kuvio 3-1 Työtapojen tai -prosessin muuttaminen ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi toimialoittain.

Vähähiilisen teknologian kehitys ja uuden teknologian käyttöönotto ovat keinoja edistää siirtymää kohti ilmastoystävällisiä tuotantojärjestelmiä. Uuden teknologian käyttöönotto voi tuoda työhön ekotehokkaampia laitteita tai tehdä työprosesseista vähäpäästöisempiä. Kuvio 3-2 esittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, käytetäänkö omalla työpaikalla ilmastonmuutosta hillitsevää teknologiaa, esimerkiksi energiatehokkaita laitteita. Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvän teknologian käyttöönotolla työelämässä on toimialakohtaisia eroja. Uudesta teknologiasta raportoivat useimmiten kuljetus- ja liikennealan sekä tuotannollisten toimialojen työntekijät. Kyseisten toimialojen muuttuminen vähähiiliseksi on keskeinen tekijä hiilineutraalin yhteiskunnan saavuttamisessa. Työntekijöiden kokemukset uuden teknologian tuomista muutoksista viittaavat siihen, että uusi teknologia ja sen käyttöönotto näkyvät myös työn arjessa.



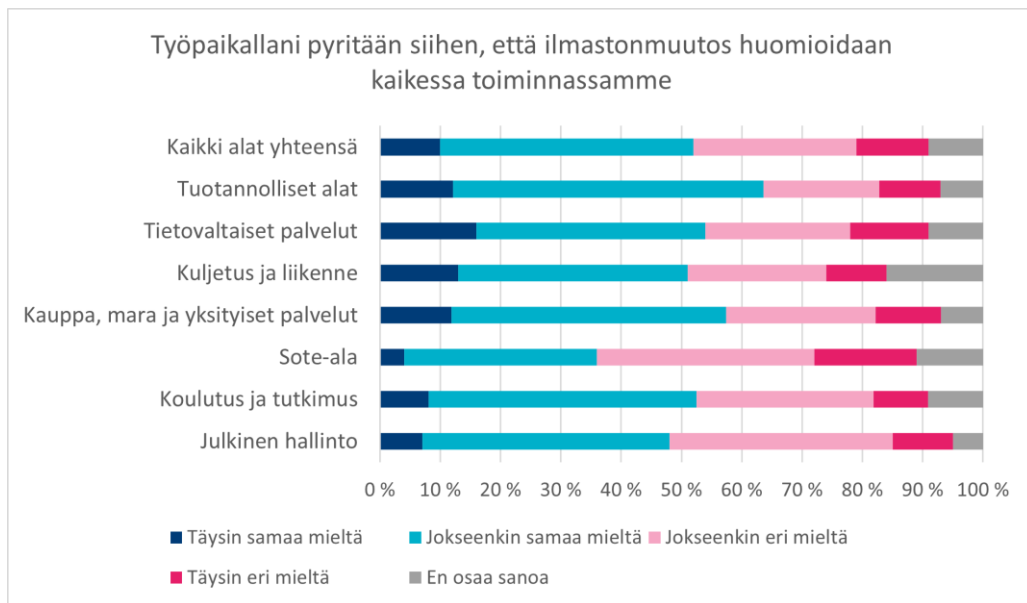
Kuvio 3-2 Ilmastonmuutosta hillitsevän teknologian käyttö toimialoittain.

Työpaikoilla ja osana työprosesseja hyödynnetään erilaisista raaka-aineita ja luonnonvaroista valmistettuja materiaaleja. Myös työpaikoilla on tarvetta mieltää uusia tapoja käyttää raaka-aineita, edistää niiden tehokkaampaa käyttöä ja kierrätettävyyttä tai vähentää niiden käyttöä. Vastaajista puolet arvioi, että omalla työpaikalla käytetään raaka-aineita ja materiaaleja tehokkaasti (kuvio 3-3). Materiaali-intensiivisten toimialojen, kuten teollisuuden ja rakentamisen, vastaajat erottautuivat muista. Heistä lähes kolme neljästä arvioi, että käyttö on tehokasta. Toimialat ja niiden ympäristökestävyyden haasteet ovat saaneet jo huomiota poliittisessa päätöksenteossa, joten materiaalitehokkuus voi olla asia, joka tällöin myös heijastuu työntekijöiden arkeen. Sosiaali- ja terveysalan työntekijät ovat väitteen kanssa muita useammin eri mieltä. Sote-alalla käytetään paljon esimerkiksi yksittäispakattuja tai kertakäyttöisiä välineitä ja tarvikkeita, mikä voi olla työntekijöiden kielteisen näkemyksen taustalla.



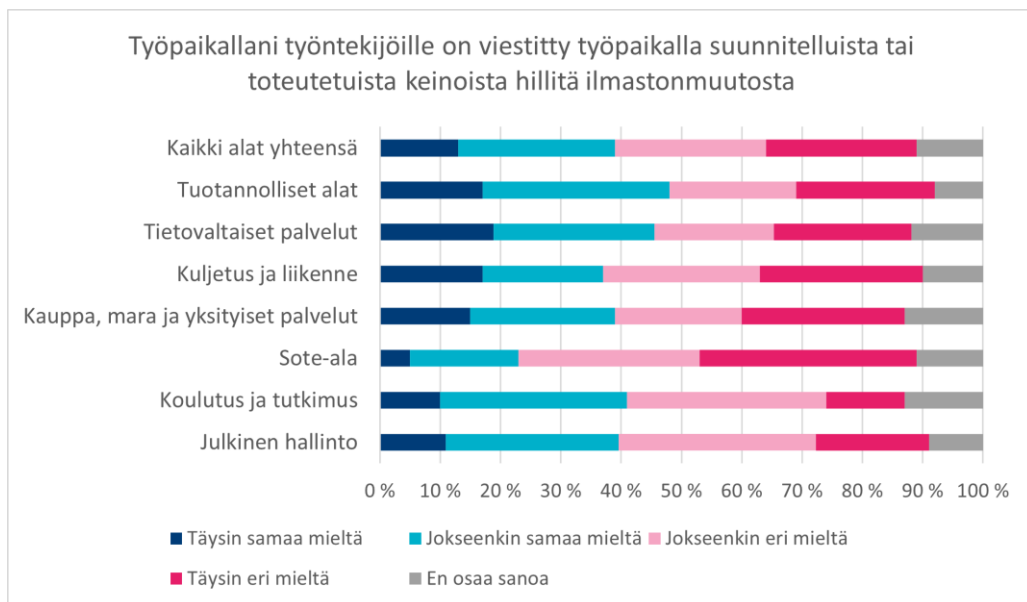
Kuvio 3-3 Raaka-aineiden ja materiaalien tehokas käyttö toimialoittain.

Tieto ihmisen kestäättömän toiminnan seurauksena syntyneestä ilmastonmuutoksesta vaatii yhteiskunnan toimijoita työpaikat mukaan lukien kiinnittämään huomiota siihen, millaisia seurauksia ilmastonmuutoksella on omalle toiminnalle ja miten toimintaa voidaan muuttaa ilmastoystävällisemmäksi. Kuvio 3-4 kertoo, missä määrin työntekijät katsovat, että omalla työpaikalla ilmastonmuutos huomioidaan toiminnassa kokonaisvaltaisesti. Väitteen hyväksyy noin puolet vastaajista. Useimmin samaa mieltä ollaan tuotannollisilla toimialoilla, harvimmin jälleen sote-alalla.



Kuvio 3-4 Ilmastonmuutos huomioidaan kaikessa toiminnassa toimialoittain.

Asiakkaat ja muut yhteiskunnalliset sidosryhmät odottavat organisaatioilta ilmastotoimia ja moni organisaatio viestii asiakkailleen omista ilmastovastuullisista toimista. Kyselyssä myös tiedusteltiin, kokevatko työntekijät, että työpaikalla on viestitty heille organisaation suunnittelemista tai toteuttamista ilmastomuutoksen hillintäkeinoista (kuvio 3-5). Vajaa puolet vastaajista arvioi, että organisaatiossa on viestitty työntekijöille ilmastomuutoksen hillintätoimista. Yleisintä viestintä on tuotannollisilla toimialoilla työskentelevien työpaikoilla. Vähäisintä viestintä on sosiaali- ja terveystalojen työntekijöillä.

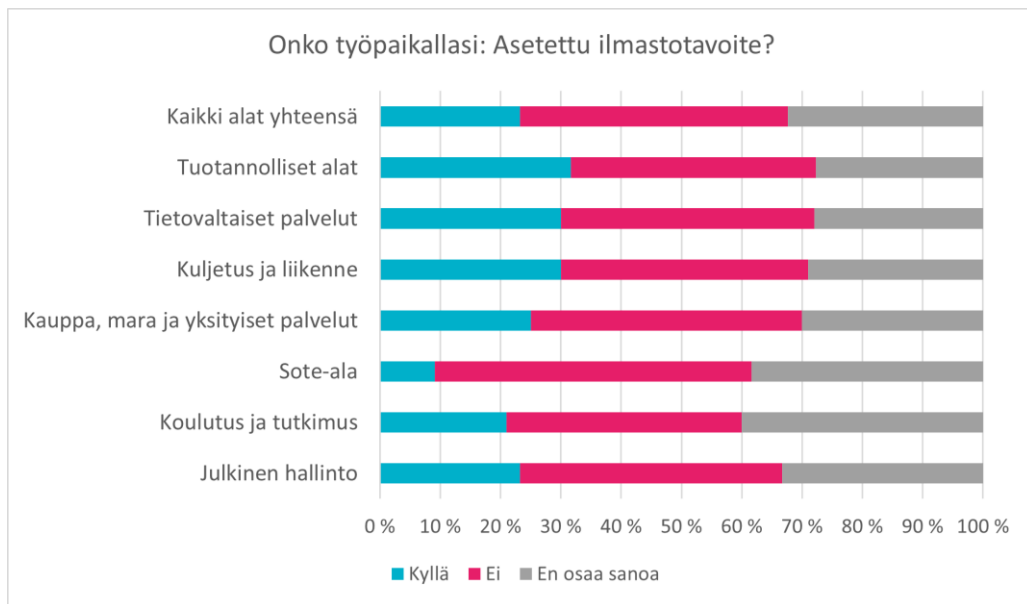


Kuvio 3-5 Työntekijöille viestitty työpaikan ilmastomuutoksen hillintätoimista toimialoittain.

3.2 Ilmastotoimet työpaikalla

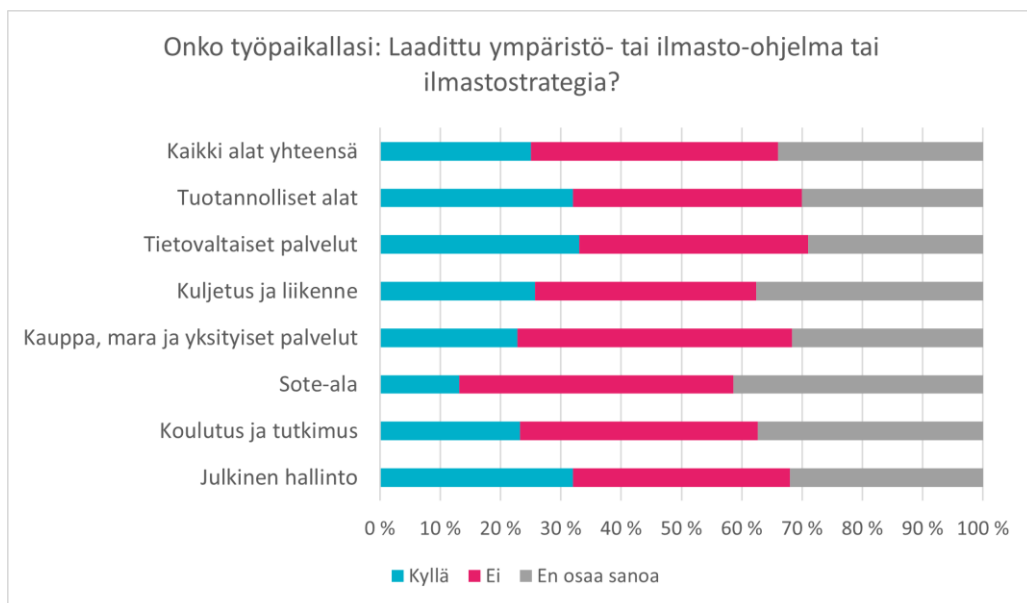
Kyselyssä tiedusteltiin erilaisia toimia, joilla työpaikat voivat edistää vihreää siirtymää. Kyselyssä kartoitettiin etenkin sellaisia ilmastotoimia, jotka työntekijöiden ajateltiin mahdollisesti tuntevan ja jotka voisivat koskea myös työntekijöitä. Joidenkin kysymysten kohdalla ”en osaa sanoa”-vastausvaihtoehdon valinneiden vastaajien määrä oli jopa kolmannes. Merkittäväällä osalla vastaajista ei siis ollut tietoa kysytyistä ilmastotoimista. ”En osaa sanoa” -vastanneiden joukkoa pohditaan luvun johtopäätöksissä.

Kyselyssä tiedusteltiin, onko vastaajan työpaikalla ilmastotavoite (kuvio 3-6). Vastaajista noin joka neljäs raportoi näin olevan. Toimialoittain harvinaisimpia ilmastotavoitteet ovat sote-alan työpaikoilla. Useimmin niistä raportoivat taas tuotannollisilla aloilla työskentelevät työntekijät.



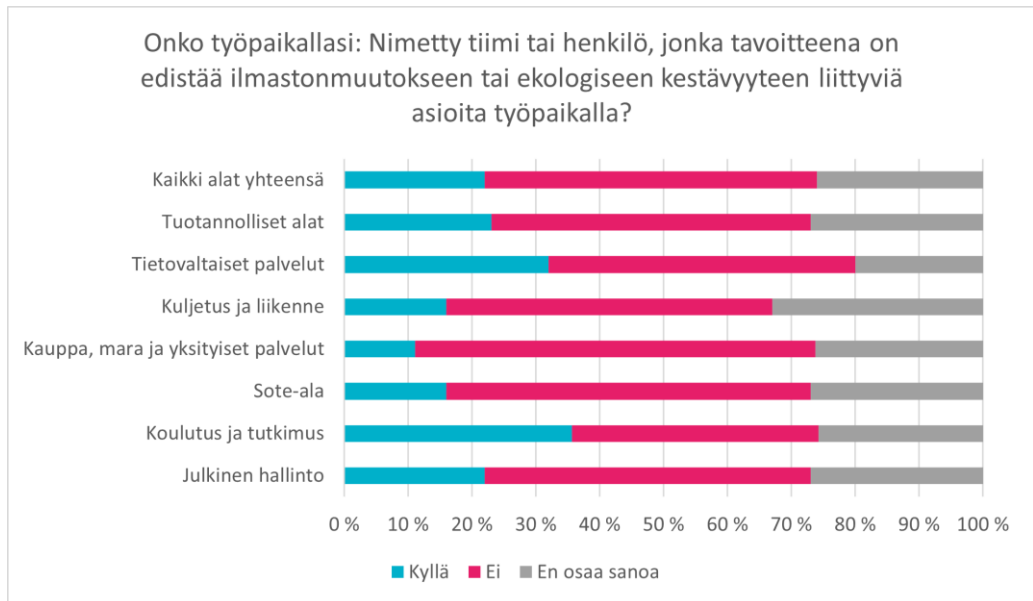
Kuvio 3-6 Ilmastotavoitteet toimialoittain.

Työntekijöiltä kysyttiin myös, onko työpaikalla laadittu ympäristö- tai ilmasto-ohjelma tai -strategia (kuvio 3-7). Ohjelmissa tai strategioissa voidaan kuvata yksityiskohtaisemmin asioita, miten työpaikka pyrkii ilmastotavoitteeseen, millaisia ilmasto- tai ympäristökestävyyttä edistäviä tekoja työpaikalla aiotaan tehdä tai jo tehdään. Työntekijät voivat myös olla mukana luomassa ilmasto-ohjelmaa tai ilmastostrategiaa. Vastaajista noin joka neljäs kertoi, että omalla työpaikalla on kyseinen ohjelma tai strategia. Yleisimpiä ohjelmat ovat julkisessa hallinnossa sekä tietovaltaisissa palveluissa ja tuotannollisilla toimialoilla työskentelevien työpaikoilla. Sote-alan vastaajat kertoivat kyseisistä ohjelmista kaikista harvimmoin ja myös vastasivat kysymykseen useimmiten ”en osaa sanoa”.



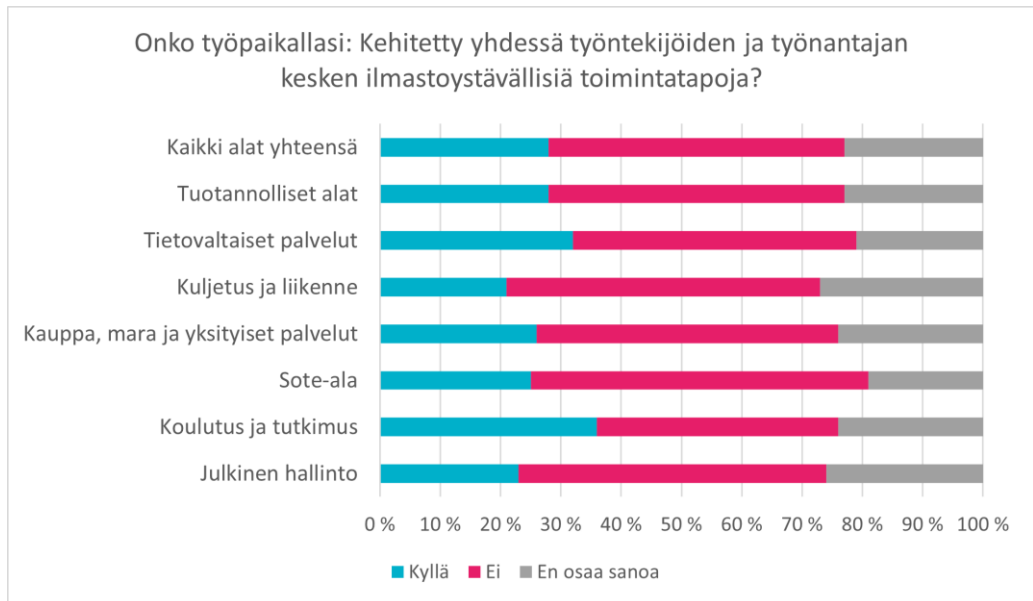
Kuvio 3-7 Ympäristö- tai ilmasto-ohjelmat tai -strategiat toimialoittain.

Nimetyn toimijan osoittaminen ilmastonmuutokseen liittyvien asioiden hoitamiseen organisaatioissa edistää niiden toteuttamista. Koulutus- ja tutkimustoiminnan sekä tietovaltaisten palveluiden parissa työskentelevien työntekijöiden keskuudessa reilu kolmannes vastaajista kertoi, että organisaatiosta löytyy kyseinen toimija (kuvio 3-8). Nimetty taho voi madaltaa kynnystä ehdottaa parannuksia työpaikan toimintatapoihin. Lisäksi tieto toimijasta voi auttaa työntekijää tiedon haussa oman organisaation ilmastonmuutokseen liittyvistä toimista.



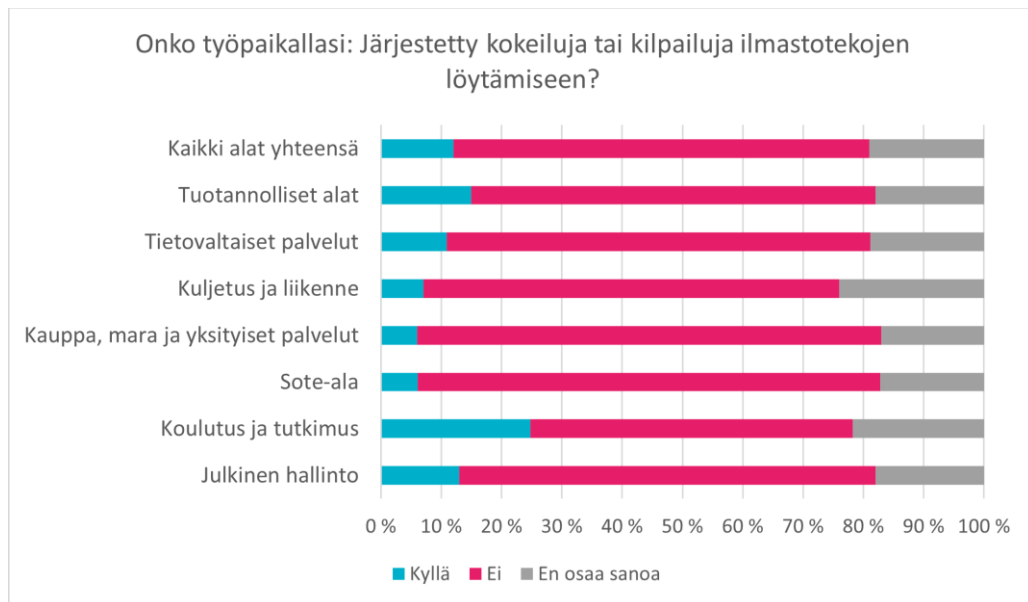
Kuvio 3-8 Työpaikalla on toimija, joka vastaa ilmastonmuutokseen liittyvistä asioista toimialoittain.

Kyselyssä tiedusteltiin, onko työpaikalla kehitetty ilmastoystävällisiä toimintatapoja yhdessä työnantajan ja työntekijän kesken (kuvio 3-9). Vastaajista reilu neljännes kertoo, että työpaikalla on tehty yhteistä ilmastoystävällisten työtapojen kehittämistä. Työntekijöillä voi syntyä uusia ideoita, miten kehittää työtä ilmastoystävällisempään suuntaan. Yhteinen kehittäminen työnantajan kanssa voi vahvistaa ideoiden jatkokehittelyä ja käyttöönottoa työpaikalla. Yleisintä yhteinen kehittäminen oli tutkimuksen ja koulutuksen toimialoilla.



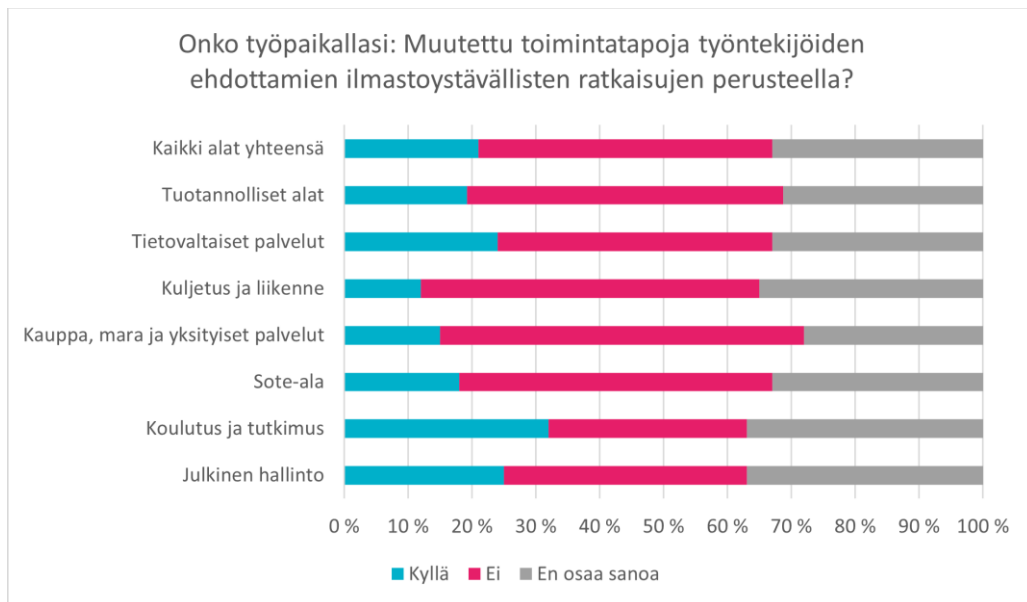
Kuvio 3-9 Ilmastoystävällisten toimintatapojen yhteiskehittämisen toimialoittain.

Yhteiskehittämisen rinnalla tutkimuskirjallisuudessa huomiota ovat saaneet erilaiset kokeilut ja kilpailut, joilla voidaan kehittää paikallisyhteisöihin sopivia ilmastoystävällisiä ratkaisuja. Vastaajien työpaikoilla ilmastotekojen löytämiseen tähtäävät kokeilut tai kilpailut eivät ole kovin yleisiä, sillä niistä raportoi vain joka kymmenes vastaaja (kuvio 3-10). Yleisimpiä kokeilut ovat koulutus- ja tutkimustoiminnan parissa työskentelevien työpaikoilla, mistä raportoi noin joka neljäs toimialan vastaaja.



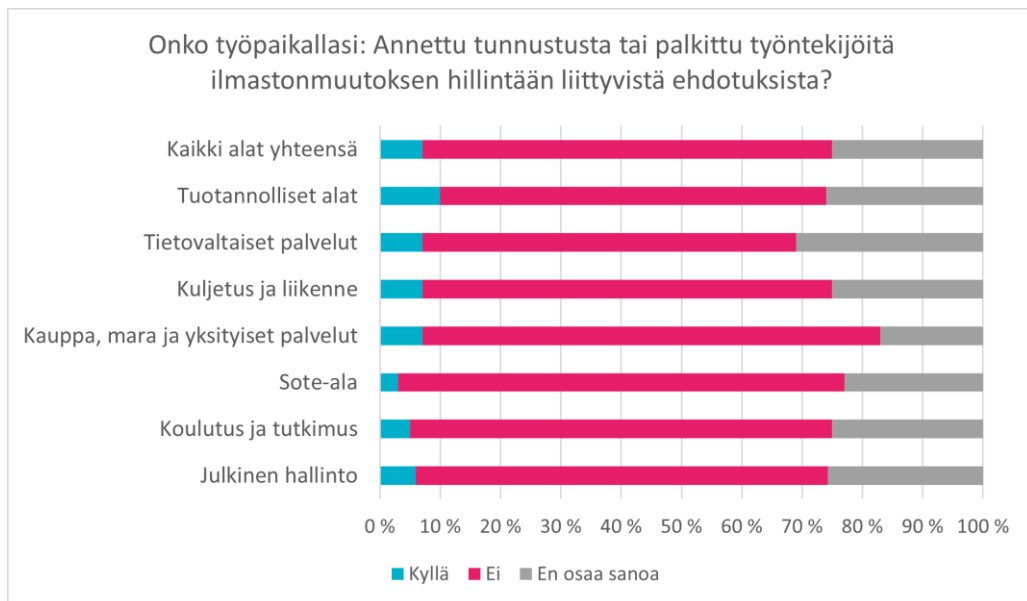
Kuvio 3-10 Ilmastotekojen kokeilut tai kilpailut toimialoittain.

Työntekijöiden ilmastoystävälliset ideat ja aloitteet voivat johtaa työtapojen muutoksiin laajemmin organisaatiossa. Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien käsityksiä siitä, ovatko työntekijöiden ehdotukset omassa organisaatiossa jo johtaneet muutoksiin (kuvio 3-11). Yleisintä ehdotusten toteuttaminen oli koulutus- ja tutkimusaloilla työskentelevien keskuudessa, missä noin joka kolmas vastaaja kertoi, että työntekijöiden aloitteet ovat jo muuttaneet vakiintuneita toimintatapoja.



Kuvio 3-11 Työntekijöiden ilmastoystävällisten ehdotusten johtaminen toimintatapojen muutukseen toimialoittain.

Työntekijöiden palkitseminen voi lisätä heidän kiinnostustaan olla mukana organisaation kehittämisessä. Tunnustuksen antaminen työntekijöille ei kuitenkaan ole kovin yleistä (kuvio 3-12). Jonkinlaisen tunnustuksen saamisesta kertoi vain vajaa 10 prosenttia vastaajista. Reilu viidennes vastaajista ei tiennyt, saako työpaikalla tunnustusta. Tunnustuksen saaminen tai jokin muu palkitseminen voi toimia kannustimena työntekijöiden aloitteille. Jos työntekijöiden osallisuus on organisaatiossa toivottua, siihen kannattaa myös kannustaa.



Kuvio 3-12 Tunnustuksen antaminen työntekijöille ilmastonmuutoksen hillintään liittyvistä aloitteista toimialoittain.

3.3 Pohdinta

Ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän on arvioitu vaikuttavan monin tavoin myös työntekijöihin esimerkiksi uusien osaamisvaatimusten kautta. Sen sijaan vähemmän on tarkasteltu sitä, pitävätkö työntekijät työpaikkojaan ympäristön kannalta kestävinä toimijoina ja missä määrin työpaikoilla on syntynyt sisäistä työntekijät osallistavaa toimintaa, jolla ne pyrkivät kehittymään ilmastoystävälliseen suuntaan.

Luvussa 3.1. esitellyistä väittämistä muodostuu toimialojen eroja esiintuova trendi. Sosiaali- ja terveysalan työntekijät ovat vastaajina useimmiten erimielisiä esitettyjen väitteiden kanssa. Sosiaali- ja terveysala on myös toimiala, joka ei ole ilmastonmuutokseen, ilmastonmuutoksen hillintään tai vihreään siirtymään liittyneessä

keskustelussa saanut juuri huomiota (ks. Pulkki ym. 2023). Voidaankin arvioida, että vihreään siirtymään liittyvät asiat ja muutokset eivät vielä juuri näy sosiaali- ja terveysalan työntekijän arjessa.

Toimialoista tuotannollisten alojen työntekijöiden vastaukset eroavat merkittävästi sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden vastauksista. Tuotannollisilla toimialoilla toiminnan suorat ilmastopäästöt ovat merkittävät. Toimialojen ilmastopäästöjä on jo pyritty aktiivisesti vähentämään ja toimet jatkuvat edelleen. Työntekijöiden samanmielisyys monien väitteiden kanssa viittaakin siihen, että uudistukset ilmastoystävällisyyden edistämiseksi alalla näkyvät myös työntekijöille tai että muutoksilla on vaikutusta myös heihin. Toisaalta myös edellä mainituilla aloilla on työntekijöitä, jotka olivat eri mieltä työpaikan kestävyyttä arvioivien väitteiden kanssa.

Luvussa 3.2. kuvattiin erilaisia toimia, joita työpaikalla voidaan tehdä ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi ja ilmastoystävällisen toimintakulttuurin luomiseksi. Kestävyysmurroksen toteuttaminen vaatii toimia yhteiskunnan eri osa-alueilla, ja kysymysten tavoitteena oli kartoittaa ilmastotoimien yleisyyttä työpaikoilla. Tulosten perusteella ilmastotoimet työpaikoilla eivät ole kovin yleisiä. Ilmastonmuutos tai vihreä siirtymä eivät ole saaneet vielä kovinkaan suuressa osassa organisaatioita aikaan sisäistä kehittämistoimintaa. Työpaikkojen ilmastotoimista ei ole kyselty yhtä laajasti työntekijöiltä Suomessa ennen tätä kyselyä, joten tulokset luovat kuvaa nykytilanteesta ja auttavat kehittämään keinoja organisaatioiden ilmastotoimien vauhdittamiseksi.

4 Näkemykset ilmasto- ja ympäristöosaamisen kehittämisestä

4.1 Ilmastonmuutoksen vaikutuksia osaamisvaatimuksiin ja osaamisen kehittämiseen

Ilmastonmuutoksella ja siihen liittyvillä sopeutumis- ja hillitsemistoimilla on suuria vaikutuksia ammatteihin, työn sisältöön ja työssä tarvittavaan osaamiseen. Yleisesti oletetaan, että työt vähenevät fossiili- ja materiaali-intensiivisillä toimialoilla, kun taas uusia työpaikkoja syntyy uusiutuvan energian tuotantoon, puhtaan teknologian ja vihreiden tuotteiden tuottamiseen sekä erilaisiin kiertotalouden ammatteihin ja palveluihin (Cedefop 2021; Kuusi ym. 2021; ks. tarkemmin raportin luku 6). Myös olemassa olevat tehtävät vihertyvät: kaikissa työtehtävissä tarvitaan uutta kestävyysosaamista ja ilmastonmuutosta hillitseviä ja ekologisesti kestävämpiä tuotanto- ja toimintatapoja (Kuusi ym. 2021).

Lisäksi monissa ammateissa ja tehtävissä tarvitaan kykyä ennakoida ilmastonmuutoksen vaikutuksia ja tehdä suunnitelmallisia sopeutumistoimia. Esimerkiksi rakennusteollisuudessa suunnittelijoiden on otettava huomioon rakennusten kestävyysvaatimukset entistä kosteammassa ja kuumemmassa ilmastossa, ja työnjohdon ja työntekijöiden on kehitettävä turvallisia työtapoja rakennustyömaille myös sään ääriolosuhteisiin.

Uusien osaamisvaatimusten ennakointi ja systemaattinen osaamisen kehittäminen ovat siten keskeisiä edellytyksiä ilmastonmuutoksen hillintä- ja sopeutumistoimille ja vihreän siirtymän edistämiseksi (Cedefop 2021; Eurofound 2023; ILO 2015, 2019; Kuusela ym. 2023; Kuusi ym. 2021). Osaamisen vaatimustaso nousee ja osaamisen jatkuvaa päivittämistä tarvitaan yhä enemmän (Kuusela ym. 2023; Kuusi ym. 2021). Osa osaamisesta on geneeristä, kaikkia aloja koskevia kuten yleiset kestävyystaidot, muutoskyvykyys ja digitalisaatio-osaaminen, osa ala- ja työtehtäväkohtaista erityisosaamista. Osaamisen systemaattinen ja jatkuva kehittäminen puolestaan edellyttää toimia niin koulutusjärjestelmän eri tasoilla perusopetuksesta ammatilliseen ja yliopistokoulutukseen kuin täydennyskoulutuksessa ja työorganisaatioiden järjestämässä henkilöstökoulutuksessa ja työssäoppimisessa (Kuusela ym. 2023).

Osaamisen kehittäminen on keskeistä myös oikeudenmukaisen siirtymän näkökulmasta. "Just transition" käännetään yleensä oikeudenmukaiseksi tai reiluksi siirtymäksi, ja sillä tarkoitetaan, että ilmastonmuutoksen hillinnän kustannukset ja hyödyt jakautuvat tasaisesti eri toimijoille ja osapuolille. Erityisesti ILO ja

työntekijäjärjestöt ovat korostaneet reilua ja syrjimätöntä siirtymää ympäristön kannalta kestäväan talouteen, jossa tarjotaan laadullisesti parempia töitä ja mahdollisuutta ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen kaikille (ILO 2015, 2019). Myös EU:n Green Deal -ohjelmassa tärkeänä näkökulmana on sosiaalinen vastuu ja oikeudenmukainen siirtymä, jossa tavoitteena on, että ”ketään ei jätetä” (no one is left behind, European Commission 2019). Osaamisen kehittäminen – täydennyskoulutus, uudelleen koulutus ja muuntokoulutus – on puskuri siirtymän aiheuttamia haittoja ja häiriöitä vastaan ja vähentää työttömyyden, köyhyyden ja epätasa-arvon riskejä.

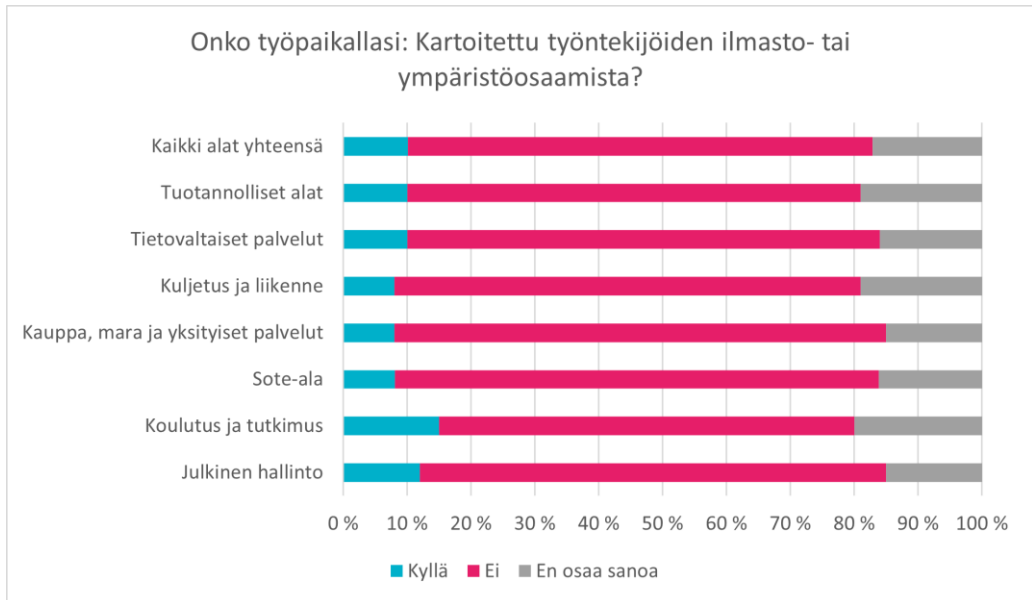
Suomalaisessa yhteiskunnassa osaamisen kehittäminen on laajasti tunnistettu keskeiseksi keinoksi varautua ilmastonmuutokseen ja edistää ilmastonmuutoksen hillintätoimia, kuten vihreää siirtymää. Osaamistason nostoa on peräänkuulutettu niin hallituksen ja ministeriöiden ohjelmissa, toimialojen vähähiilisyyskartoissa kuin työmarkkinajärjestöjen selvityksissä (esim. EK 2020; Kuusi ym. 2021; Paloneva & Takamäki 2020; SAK 2019; STTK 2019). Voidaan kuitenkin kysyä, missä määrin nämä tahdonilmaisut ovat johtaneet konkreettisiin toimiin työpaikkatasolla asti.

Selvitimme kyselyssä työntekijöiden kokemuksia siitä, missä määrin työorganisaatiot ovat kartoittaneet työntekijöiden osaamista ympäristö- ja ilmastoasioissa, järjestäneet koulutusta ja perehdytystä tai antaneet ohjeita koskien ilmastonmuutosta ja sen hillintäkeinoja työssä.

4.2 Ilmasto- ja ympäristöosaamisen kartoittaminen

Työntekijöillä jo olemassa olevan kestävyysosaamisen tunnistaminen auttaa hahmottamaan, mistä aiheista työpaikalla tarvitaan lisää tietoa sekä miten työntekijöiden osaamista voisi hyödyntää työpaikalla kestävä toiminnan kehittämisessä.

Työntekijöiden ilmasto- ja ympäristöosaamista on kartoitettu vasta varsin harvoilla työpaikoilla. Vain joka kymmenes vastaaja ilmoitti, että työpaikalla oli selvitetty työntekijöiden ilmasto- ja ympäristöosaamista (kuvio 4-1).



Kuvio 4-1 Työntekijöiden ilmasto- ja ympäristöosaamisen kartoittaminen toimialoittain.

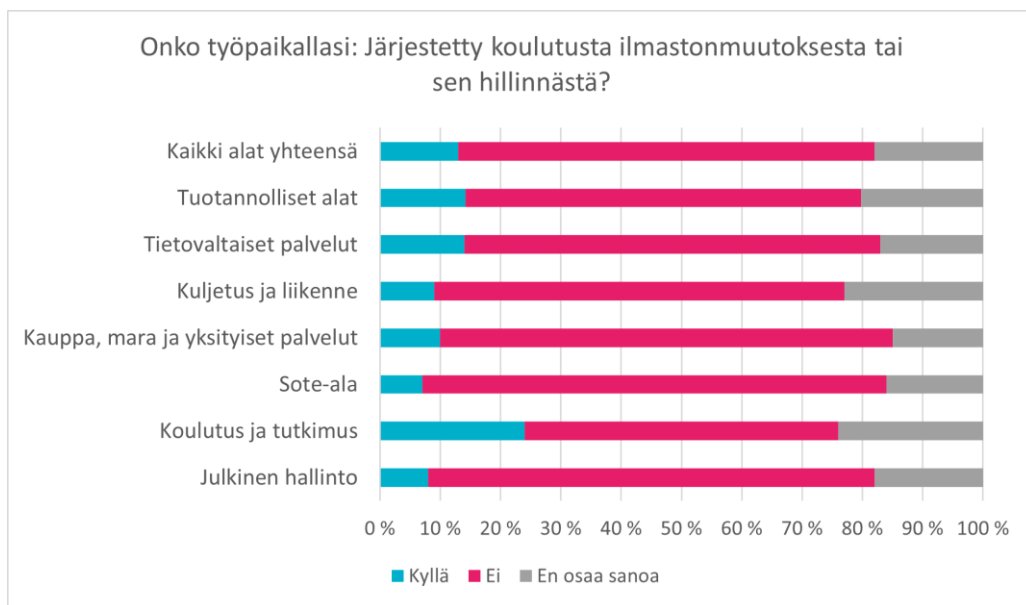
Naisten ja miesten välillä tai eri ikäryhmien välillä osaamisen kartoittamisessa ei ollut eroja. Sen sijaan koulutustaso vaikutti jonkin verran, sillä alimmin koulutettujen osalta osaamista oli kartoitettu vähiten (8 %) ja korkeakoulutettujen osalta eniten (13 %).

Toimialoista useimmiten osaamista olivat kartoittaneet koulutus ja tutkimus (15 %) sekä julkinen hallinto (12 %), vähiten puolestaan kuljetus ja liikenne, kauppa, mara ja yksityiset palvelut sekä sote-ala (8 %). Asiantuntijatehtävissä työskentelevät ovat tyypillisesti korkeammin koulutettuja, joiden tehtävät saattavat edellyttää erityistä ilmasto- ja ympäristöosaamista työntekijäammatteja useammin.

Suuret organisaatiot (yli 250 henkilöä) olivat kartoittaneet henkilöstönsä ilmasto- ja ympäristöosaamista (15 %) lähes kaksi kertaa useammin kuin pienet, alle 50 henkilön organisaatiot (7 %). Suurilla organisaatioilla resurssit osaamisen kartoittamiseen ja kehittämiseen ovat suuremmat, ja toisaalta pienissä organisaatioissa riittävä tieto henkilöstön osaamisalueista ja kehitystarpeista voi syntyä helpommin jo työnteon arjessa.

4.3 Koulutus ilmastonmuutoksesta ja sen hillinnästä

Koulutuksen järjestäminen ilmastonmuutoksesta tai sen hillitsemisestä on vielä vähäistä. Vain 13 prosenttia vastaajista ilmoitti työpaikan järjestäneen koulutusta ilmastonmuutoksesta tai sen hillitsemisestä (kuvio 4-2).



Kuvio 4-2 Koulutuksen järjestäminen ilmastonmuutoksesta tai sen hillinnästä toimialoittain.

Eniten koulutusta oli järjestetty koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa, sillä alan vastaajista noin neljäsosa (24 %) oli saanut koulutusta. Nämä instituutiot tarjoavat koulutusta muille organisaatioille, ja ilmastonmuutos, sen vaikutukset ja hillintäkeinot on kasvava tutkimusalue, joten ajantasainen henkilöstön osaaminen on niille tärkeää.

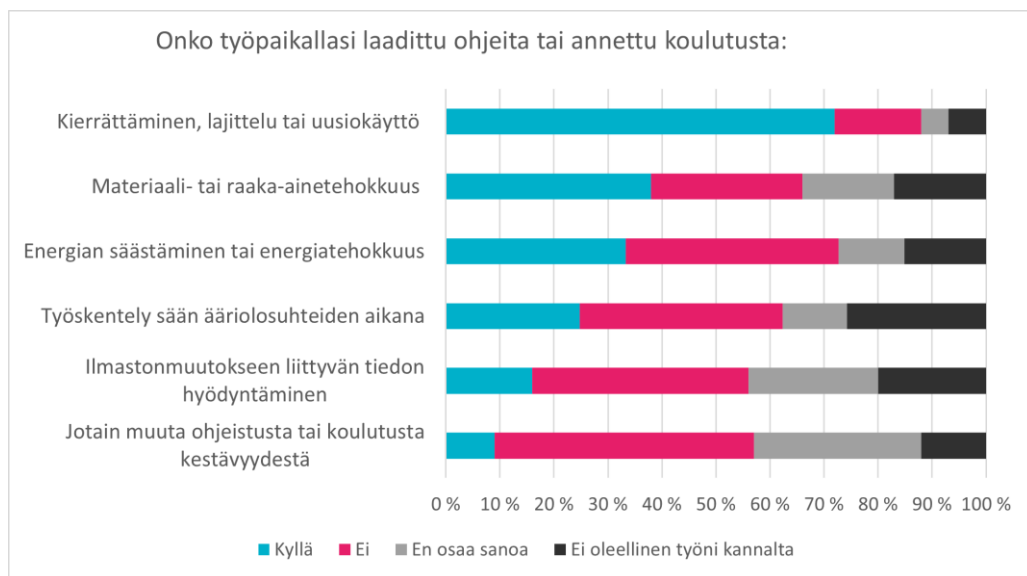
Vähiten koulutusta oli järjestetty julkisessa hallinnossa (8 %) sekä sosiaali- ja terveyssektorilla (7 %). Yllättävää on kuljetus- ja liikennealan vähäinen koulutus (vain 9 %), sillä ala on keskeinen vihreän siirtymän ja ilmastonmuutoksen hillinnän toteuttamisessa.

Suurista organisaatioista joka viides oli järjestänyt koulutusta, pienistä vain joka kymmenes. Niin asiakkaat kuin yhteiskunta ja kansalaiset edellyttävät suurilta yrityksiltä vastuullista ja kestävää toimintaa ja sen konkreettista todentamista (esimerkiksi vastuullisuusraportointi (Corporate Social Responsibility Disclosure (CSRD) ja hiilijalanjäljen raportointi). Niillä on myös enemmän resursseja koulutukseen. Olettavaa

on, että jatkossa myös pienet ja keskiuuret yritykset joutuvat osoittamaan toimintansa olevan kestävä, joten osaamista tarvitaan sielläkin lisää.

Osaamistutkimuksissa on havaittu, että erilainen täydennys- ja jatkokoulutus keskittyy usein jo ennestään korkeasti koulutetuille (esim. Lyly-Yrjänäinen ym. 2023). Tässäkin kyselyssä korkeammin koulutetut totesivat selvästi muita yleisemmin, että työpaikalla oli järjestetty koulutusta ilmastoasioista (korkeasti koulutetut 21 %, keskiaste tai alempi koulutus 8 %). Nuoremmat ikäryhmät (8 %) olivat saaneet koulutusta vanhimpia vähemmän (16 %). Naisten ja miesten välillä ei ollut eroja.

Tarkensimme tilannekuvaa ilmastonmuutokseen liittyvän osaamisen kehittämisestä kysymyksillä, jotka koskevat monilla aloilla tarvittavia yleisiä ympäristö- ja ilmastotaitoja (kuvio 4-3). Tällaisia ovat esimerkiksi energiansäästö, kierrätys ja materiaalien tehokas käyttö. Lisäksi ilmastonmuutokseen sopeutumisen näkökulmasta kysimme, onko työpaikalla annettu ohjeita tai koulutusta äärisääolosuhteissa työskentelyyn. Näihin tarkennettuihin teemoihin vastaajat vastasivat huomattavasti useammin myönteisesti kuin yleiseen ilmastonmuutokseen ja sen hillintään liittyvän koulutuksen järjestämiseen.



Kuvio 4-3 Koulutus ja ohjeet yleisiin ilmasto- ja ympäristöosaamisiin.

Lähes kolme neljästä (72 %) vastaajasta kertoi saaneensa ohjeistusta tai koulutusta kierrätykseen, lajitteluun ja uusiokäyttöön liittyen. Materiaalitehokkuuteen ohjeita tai koulutusta oli saanut lähes kaksi viidesosaa (38 %), ja energian säästöön liittyvästä

ohjeistuksesta kertoi kolmannes. Äärisääoloissa työskentelyyn ohjeita tai koulutusta oli saanut neljännes vastaajista.

Vastaukset saaduista ohjeista ja koulutuksesta vaihtelivat huomattavasti toimialan mukaan. Kuviossa 4-4 on esitetty aiheittain eniten ja vähiten ohjeita tai koulutusta saaneet toimialat. Kaikilla toimialoilla eniten ohjeita oli saatu kierrättämiseen, lajitteluun ja uusikäyttöön. Kaupan, maran ja yksityisten palvelujen alalla näitä oli saatu eniten, noin neljä viidesosaa (78 %) vastaajista, ja kuljetuksessa ja liikenteessäkin ohjeita oli saanut yli puolet (53 %).

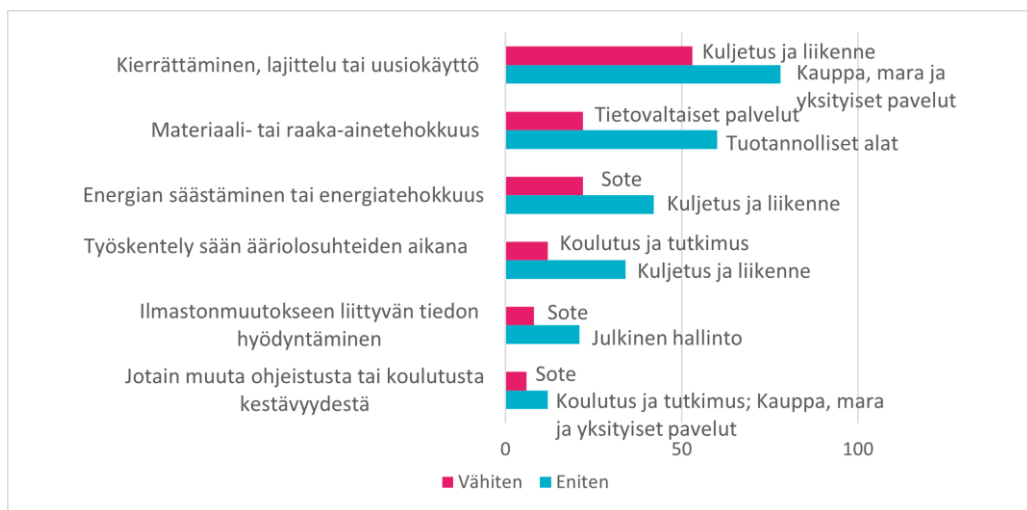
Materiaali- ja raaka-ainetehokkuuteen ohjeita oli annettu erityisesti tuotannollisilla aloilla (60 %). Energian säästämiseen noin kaksi viidesosaa oli saanut ohjeita kuljetuksessa ja liikenteessä (42 %) sekä tuotannollisilla aloilla (41 %). Materiaali- ja raaka-ainetehokkuus sekä energian säästäminen ovat näillä aloilla keskeisiä prosessien tehostamistoimia, ja ohjeiden ja koulutusten painopiste on todennäköisesti ollut toiminnan tehostamisessa ilmastonmuutoksen hillinnän sijaan. Tätä tulkintaa puoltaa se, että vastaajien mielestä ilmastonmuutokseen hillintään ei ollut saatu koulutusta, vaikka kyseiset toimet ovat keskeisiä myös kestävän toiminnan näkökulmasta.

Ohjeita ja koulutusta ilmastonmuutokseen liittyvän tiedon hyödyntämiseen työssä oli annettu erityisesti julkisessa hallinnossa (21 %) sekä tuotannollisilla aloilla (20 %). Julkinen hallinto tuottaa sääntelyä, ohjeita ja tietoa muille toimialoille, joten riittävä osaaminen ja yhdenmukainen toiminta ilmasto- ja kestävyysasioissa on keskeistä hallinnon asiantuntijatehtävissä.

Muista ohjeista kyselyn avovastauksissa mainittiin erityisesti ilmastokasvatus sekä hankintaohjeistukset. Myös hiilijalanjäljen laskentaan ja pienentämiseen sekä elinkaariajatteluun ja kestävään suunnitteluun oli saatu ohjeita ja koulutusta.

Erytyisesti sääolosuhteille alttiilla toimialoilla oli panostettu ohjeistukseen työskentelystä sään ääriolosuhteissa. Eniten ohjeita oli saatu kuljetuksessa ja liikenteessä (34 %), mutta myös tuotannollisilla aloilla (28 %) sekä sote-alalla (29 %) lähes kolmasosa vastaajista oli saanut ohjeita.

Kaiken kaikkiaan sosiaali- ja terveysala oli tässä tarkemmassakin osaamisen kehittämisen tarkastelussa häntäpäässä, sillä useimmissa aiheissa ohjeita ja koulutusta oli saatu vähiten juuri sote-alalla.



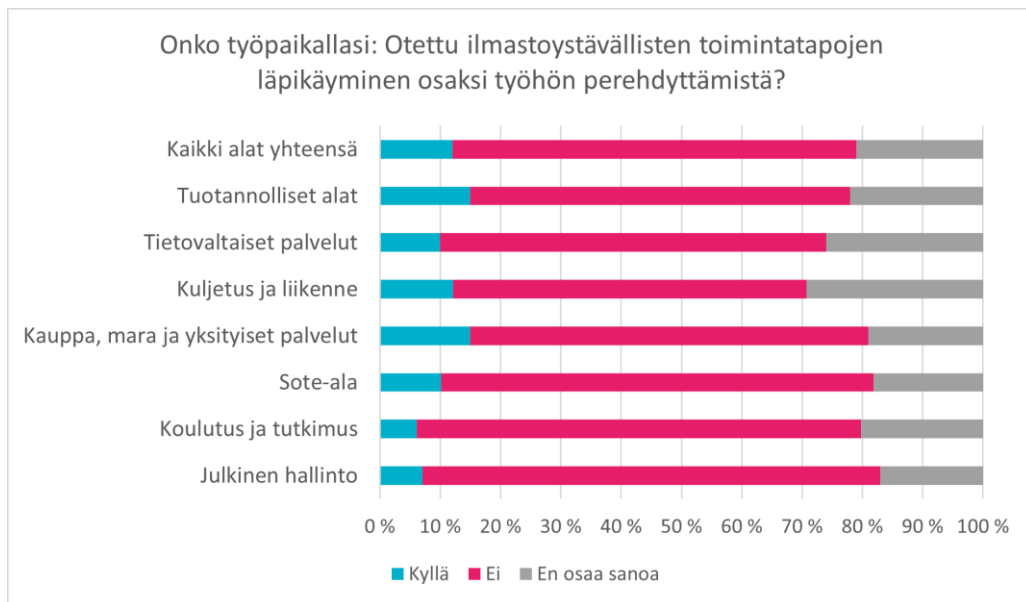
Kuvio 4-4 Koulutusta tai ohjeistusta eniten ja vähiten saaneet toimialoittain.

Sekä suuret että pienet organisaatiot olivat antaneet suurin piirtein saman verran ohjeita ja koulutusta lajitteluun, kierrättämiseen ja uusiokäyttöön (noin kolme neljäsosaa organisaatioista), materiaalitehokkuuteen (noin kaksi viidesosaa) ja äärisääolosuhteissa työskentelyyn (noin neljäsosa). Sen sijaan energiatehokkuuteen (42 %) ja tiedon hyödyntämiseen omassa työssä (23 %) suuret organisaatiot olivat ohjeistaneet selvästi pienempiä useammin.

4.4 Ilmastoystävällisiin toimintatapoihin perehdyttäminen

Ilmastoystävälliset toimintatavat ovat osa perehdyttämistä noin joka kymmenennen vastaajan työpaikalla (12 %). Ilmastoystävällisten toimintatapojen läpikäynti perehdytyksessä oli hieman yleisempää tuotannollisilla aloilla ja kaupan, maran ja yksityisillä palvelualoilla (15 %). Vaikuttaa siltä, että ilmastomyönteiset tavat tehdä työtä ovat tulossa osaksi perehdytystä sellaisilla toimialoilla, joilla niillä voi olla merkittävä vaikutus esimerkiksi kierrätyksen, materiaalien käytön tai energiankulutuksen kannalta.

Sen sijaan koulutus- ja tutkimusaloilla tai julkishallinnossa ilmastoystävälliset toimintatavat eivät juuri olleet perehdyttämisessä esillä, mikä voi selittyä asiantuntijatyön luonteella. Asiantuntijat tarvitsevat kestävyysosaamista pikemminkin sisällöllisessä työssä kuin perehdytyksessä tyyppillisemmin esillä olevissa päivittäisissä toimintakäytännöissä.



Kuvio 4-5 Ilmastoystävällisiin toimintatapoihin perehdyttäminen toimialoittain.

Suurissa organisaatioissa (todennäköisesti yrityksissä, sillä julkishallinnossa perehdytystä oli vähän) ilmastoystävällisten toimintatapojen perehdyttäminen oli jonkin verran yleisempää kuin pienissä (yli 250 henkilöä työllistävissä 15 % ja alle 50 henkilöä työllistävissä 10 %). Miesten ja naisten tai ikäryhmien osalta eroa ei ollut.

4.5 Pohdinta

Käytännön toimet työntekijöiden ympäristö- ja ilmasto-osaamisen parantamiseksi ja kehittämiseksi ovat vielä alkutekijöissään. Vain 13 prosenttia tämän palkansaajakyselyn vastaajista tunnisti, että työpaikalla oli järjestetty koulutusta ilmastonmuutoksen hillinnästä. On mahdollista, että johdolta kysyttäessä tulokset olisivat korkeampia, sillä ilmastonmuutoksen hillintä ja vastuullinen toiminta ovat usean yrityksen strategioissa keskeisiä periaatteita, ja myös osaamisen kehittämiseksi on saatettu asettaa niitä tukevia tavoitteita. Työntekijöiden kokemus koulutuksen vähäisyydestä on joka tapauksessa tärkeä indikaattori siitä, että suunnitelmien toteutus käytännössä ei ole kovin pitkällä.

Toisaalta kyselyn perusteella ilmastonmuutokseen liittyvistä teemoista, kuten lajittelu, kierrätys, energiansäästö tai materiaalien tehokas käyttö, oli saatu ohjeita tai koulutusta huomattavasti useammalla työpaikalla (teemasta riippuen 33–73 % työpaikoista). Tämä herättää kysymyksen, luodaanko työpaikoilla riittävän kokonaisvaltaista kuvaa ilmastonmuutoksen hillintään vaikuttavista tekijöistä ja erilaisten kehitystoimien kytköksistä. Mikäli esimerkiksi energian ja materiaalien tehokas käyttö nähdään vain kustannussäästönä, saatetaan menettää ilmastonmuutoksen hillinnan kannalta tärkeitä ideoita ja keinoja, tai pahimmillaan tehdä prosesseissa ratkaisuja, jotka ovat ilmaston (tai laajemmin kestävyuden ja luontokadon) kannalta haitallisia.

Ilmastonmuutoksen hillintä ja vihreä siirtymä vaativat usean eri tieteenalan ja toimialan osaamista uuden tieteellisen tiedon luomisesta aina konkreettiseen käytäntöön soveltamiseen saakka. Esimerkkejä osaamisalueista ovat ilmastoon liittyvä osaaminen, energiantuotannon, energiatehokkuuden ja uusiutuvan energian osaaminen, maankäyttö ja metsien hoito, liikenteen sähköistyminen sekä murroksen edistämiseen liittyvä sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (esim. ILO 2015; Paloneva & Takamäki, 2020). Ilmastonmuutoksen hillinnan ja vihreän siirtymän edellyttämien teknisten innovaatioiden lisäksi käytännön työssä voivat korostua esimerkiksi huolto- ja kunnossapito-osaaminen ja kädentaidot. Monen tuotteen ja palvelun elinkaarenaikainen hiilijalanjälki ja tuotantoprosessin kestävät (ml. sosiaalinen, terveellinen, turvallinen) vaihtoehdot valitaan suunnittelijoiden työpöydällä, ja suunnittelun ja suunnittelijoiden laaja-alaista osaamista onkin pidetty tärkeänä vihreän siirtymän, tai laajemmin kestävä kehityksen onnistumiselle. Työorganisaatioiden näkökulmasta muutos edellyttää myös organisaation johtamisen, organisoinnin ja resilienssin kehittämistä (Ala-Laurinaho ym. 2020).

Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvä osaaminen on siis hyvin moninaista ja siksi sen kartoittaminen kyselyllä on haastavaa. Osa taidoista on geneerisiä, kuten kriittinen

ajattelu tai medialukutaito, osa on hyvinkin toimiala-, organisaatio- ja tehtäväkohtaista (ILO 2019).

Tutkimusta tarvitaankin lisää siitä, millaista osaamista eri toimialoilla ja erilaisilla työpaikoilla edellytetään, millaisia keinoja koulutuksen ja erityisesti työpaikoilla tapahtuva osaamisen kehittämiseen on jo käytössä, sekä miten näitä keinoja voisi edelleen täydentää ja kehittää. Toistaiseksi eniten koulutusta ovat saaneet jo ennestään korkeimmin koulutetut. Työvoiman riittävyyden ja yksilöiden työllistymismahdollisuuksien sekä laajemminkin oikeudenmukaisen siirtymän kannalta olisi keskeistä tukea vahvemmin myös matalammin koulutettujen osaamisen kehittämistä ja uudelleen koulutusta.

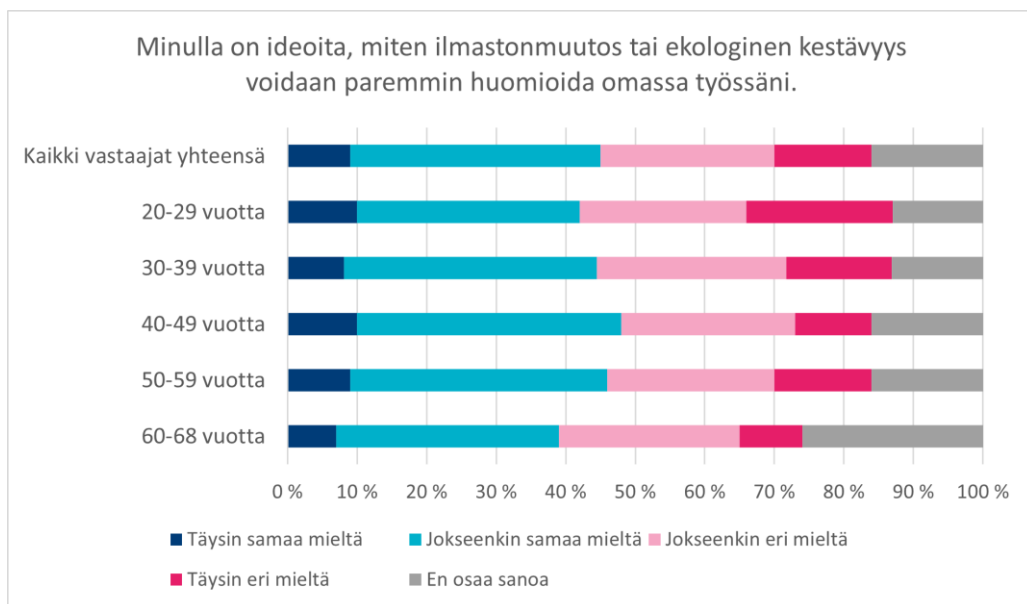
5 Työntekijöiden ympäristövastuulliset teot

Työntekijät ovat kiinnostuneita oman työnsä sisällöistä ja työn sujuvuudesta, ja useat haluavat vaikuttaa siihen, miten työtä tehdään. Tieto ilmastonmuutoksesta tai huoli ympäristön tilasta voi lisätä ilmasto- ja ympäristökysymyksiin kytkeytyvää työntekijöiden toimijuutta (Trezise & Richardson 2023). Ympäristövastuullisia toimia, kuten energian säästämistä ja ympäristöystävällisten työtapojen ideointia, on tutkittu myös työssä (Francoeur ym. 2021). Vaikka aiempi työelämä tutkimuksen konteksti on ollut lähinnä toimistoympäristöihin keskittynyttä, osaa ympäristövastuullisista toimista voidaan toteuttaa kaikenlaisilla työpaikoilla ja monissa työtehtävissä (Temminck ym. 2015).

Työtä tekemällä tuotetaan erilaisia tuotteita tai palveluita, ja jotkut töistä liittyvät enemmän vihreän siirtymän toteuttamiseen. Jotkut tehtävät taas voidaan nähdä hidasteina ilmastonmuutoksen hillintään liittyvälle toiminnalle. Oman työn yhteydet ilmastoon ja ympäristöön voivat olla työntekijöitä kiinnostava tai huolestuttava asia. Töiden vaihtaminen tai alalta toiselle siirtyminen ilmastoyistä voikin olla yksi ilmastonmuutoksen aikaansaama työntekijöiden toimijuuden muoto työelämässä (Polman 2023). Tieto ilmastonmuutoksesta voi heijastua työelämässä yhä useamman pohdintana siitä, mikä on oman työn suhde vihreään siirtymään ja mitä omassa työssä voi tehdä, vaikka työn ydintehtävä ei vihreän siirtymän toteuttamiseen liittyisikään.

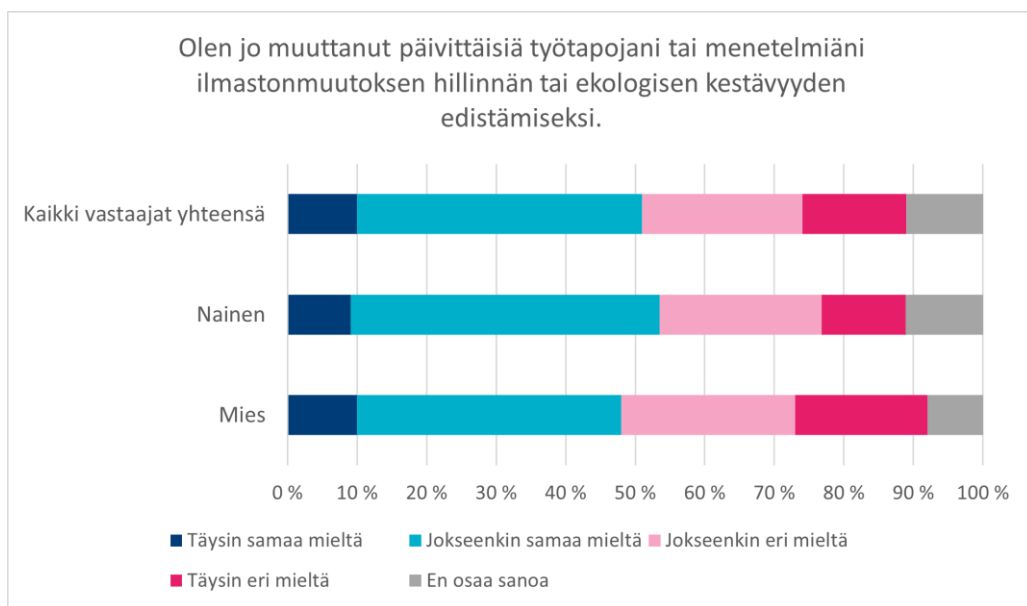
5.1 Ympäristövastuulliset teot työssä

Työntekijöillä voi olla ideoita liittyen siihen, miten ilmastonmuutoksen hillintä tai ekologinen kestävyys voidaan huomioida omassa työssä. Lähes puolet vastaajista kertookin, että heillä on tällaisia ideoita (kuvio 5-1). Omista ideoista useimmin ilmoittavat 40–49-vuotiaat vastaajat (48 %), joskin ikäryhmien väliset erot ovat pieniä. Koulutustasoa tarkasteltuna useimmiten omista ideoista raportoivat ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet vastaajat (52 %). Toimialoittain ideoita on useimmiten koulutus- ja tutkimustoiminnan parissa työskentelevien työntekijöiden (55 %) keskuudessa. Miesten ja naisten väliset erot ovat pieniä.



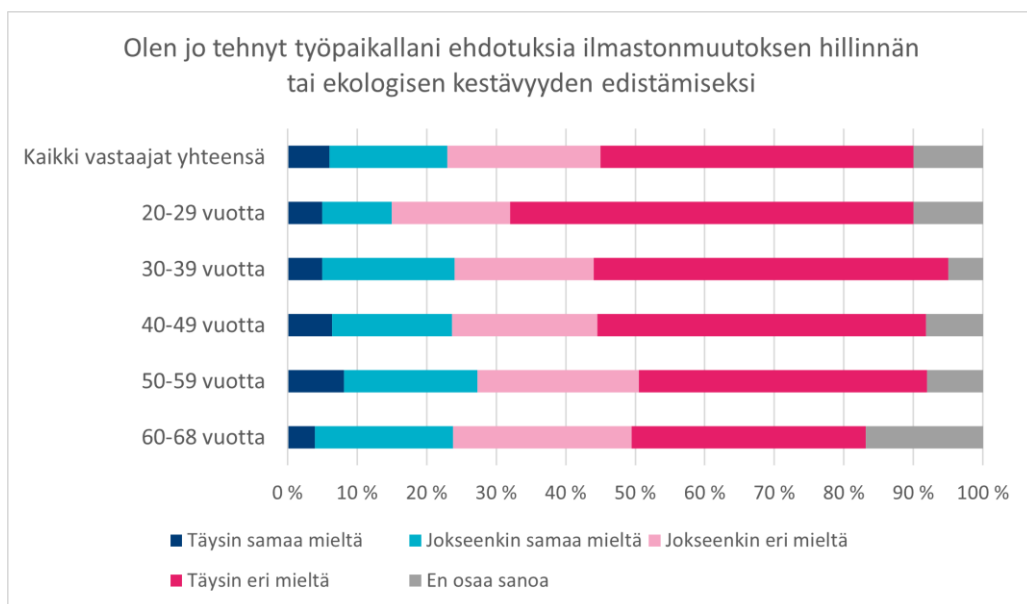
Kuvio 5-1 Omat kestävyysideat ikäryhmittäin.

Työntekijöiden ympäristövastuullinen toimijuus voi toteutua muutoksina omissa työtavoissa tai -menetelmissä. Noin joka toinen vastaaja kertoi jo tehneensä muutoksia päivittäisissä työtavoissa tai -menetelmissä ilmastonmuutoksen hillinnän tai ekologisen kestävyuden edistämiseksi (kuvio 5-2). Jo toteutuneissa muutoksissa työssä sukupuolten väliset erot ovat pieniä, joskin naiset (53 %) raportoivat tehneensä muutoksia työssä hieman miehiä (48 %) useammin. Ikäryhmittäin tarkasteltaessa muutoksista useimmiten raportoivat 50–59-vuotiaat (56 %), ja vähiten 20–29-vuotiaat (40 %). Toimialoittain vastaajista koulutus- ja tutkimustoiminnan parissa työskentelevät (61 %) kertoivat useimmiten tehneensä työssään muutoksia, samoin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (60 %).



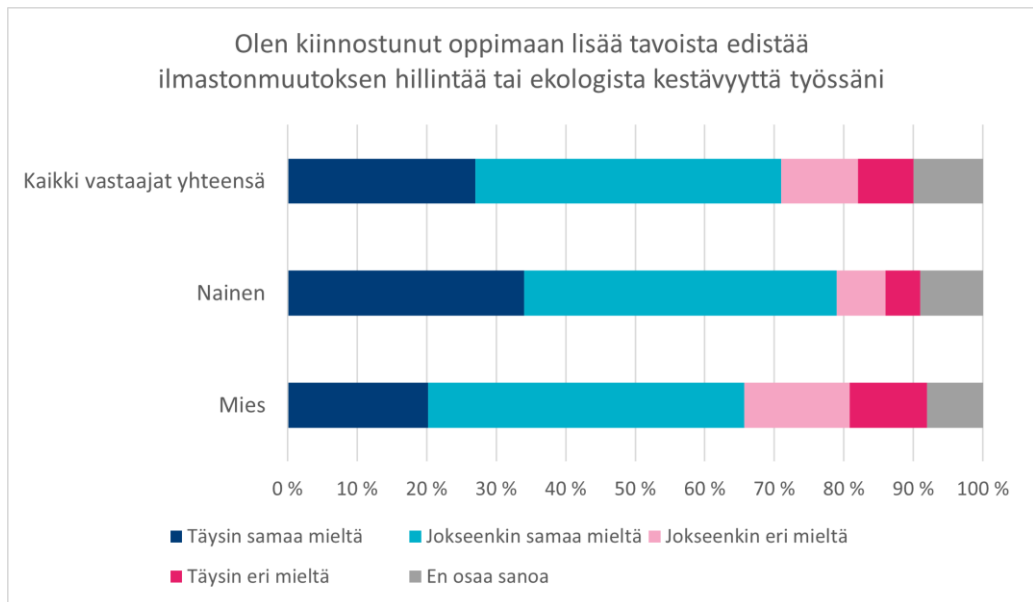
Kuvio 5-2 Omien työtäpöjen muuttaminen kestävämmäksi naisten ja miesten keskuudessa.

Vastaajista joka neljäs kertoi tehneensä työpaikalla ehdotuksia ekologisen kestävyiden tai ilmastonmuutoksen hillinnän edistämiseksi (kuvio 5-3). Naisten ja miesten sekä ikäryhmien väliset erot ovat melko pieniä, joskin nuorin vastaajaikäryhmä raportoi ehdotuksistaan harvimmoin (15 %) ja 50–59-vuotiaiden ryhmä useimmin (27 %). Ammattikoulututkinnon tai alemman tutkinnon suorittaneista vastaajista 19 prosenttia kertoi tehneensä työpaikalla ehdotuksia kestävydestä, kun taas korkeammin koulutettujen ryhmistä ehdotuksista raportoi joka neljäs vastaaja. Toimialakohtaiset erot ovat pieniä, mutta eniten ehdotuksia kertoivat tekevänsä niin ikään koulutus- ja tutkimusalan työpaikoilla työskentelevät vastaajat (27 %).



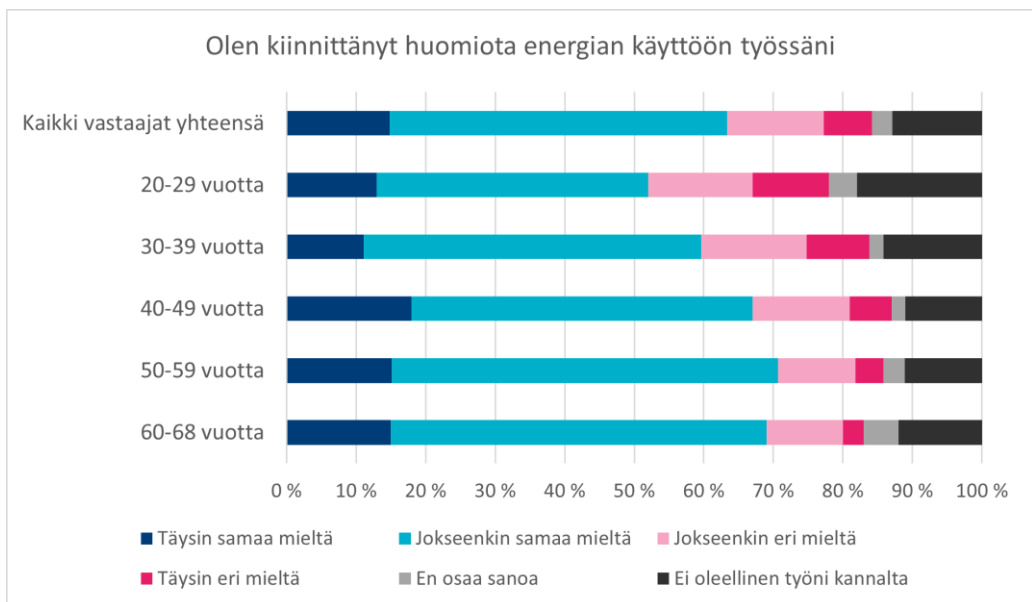
Kuvio 5-3 Kestävyteen liittyvien ehdotusten esittäminen työpaikalla ikäryhmittäin.

Valtaosa työntekijöistä on kiinnostunut oppimaan lisää keinoista edistää ilmastonmuutoksen hillintää ja ekologista kestävyyttä omassa työssään (kuvio 5-4). Naisten ja miesten oppimishaluissa on jonkin verran eroa. Naiset (79 %) ja korkeammin koulutetut vastaajat (83 %) ilmoittivat mielenkiinnostaan uuden oppimista kohtaan muita useammin. Vastaajien ikäryhmien välillä ei ollut suuria eroja, joskin vähiten kiinnostuksesta oppia lisää raportoivat 20–29-vuotiaat vastaajat (66 %). Toimialakohtaisen vertailun perusteella suurinta työntekijöiden kiinnostus kestävämmästä työstä oppimiseen on koulutus- ja tutkimusalan (80 %) ja sosiaali- ja terveysalan (79 %) työntekijöiden keskuudessa.



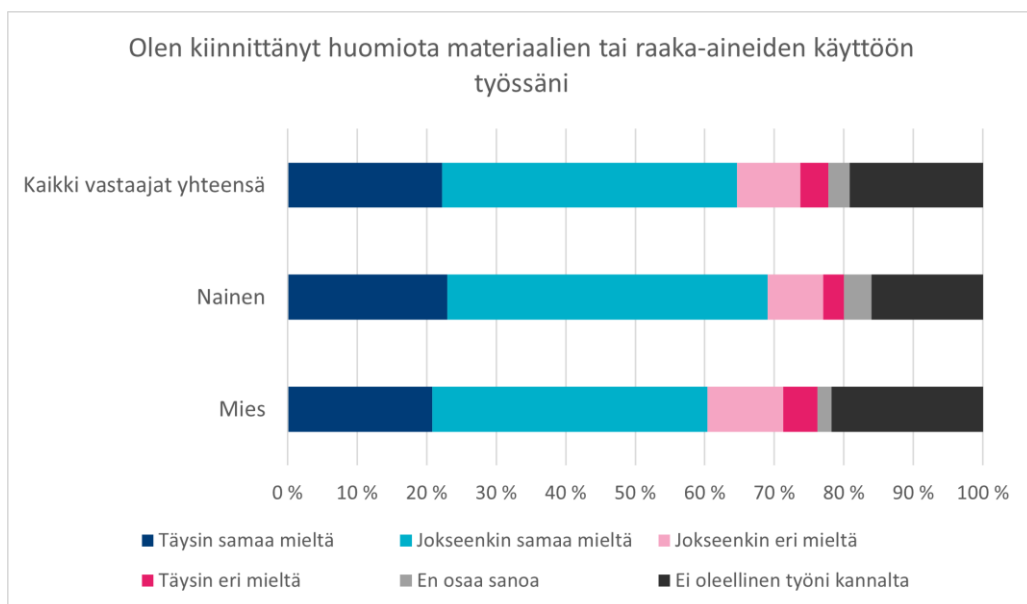
Kuvio 5-4 Kiinnostus oppia lisää kestävästä työtavoista naisten ja miesten keskuudessa.

Reilu puolet (65 %) vastaajista kertoo, että on jo kiinnittänyt huomiota energiankäyttöön työssään (kuvio 5-5). Ikäryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että energiankäytön huomioiminen työssä on yleisempää vanhempien työntekijöiden joukossa (50–59-vuotiaat 71 %, 20–29-vuotiaat 53 %). Naisten ja miesten välillä ei ollut merkittäviä eroja. Korkeampi koulutustaso on yhteydessä lisääntyneeseen energiankäytön huomiointiin työssä. Toimialoittain useimmiten energiankäyttöön olivat kiinnittäneet huomiota koulutus- ja tutkimusalan (73 %) sekä kaupan, maran ja yksityisten palvelualojen (68 %) työntekijät. Kysymyksen vastausvaihtoehdot sisälsivät myös luokan ”ei oleellinen työni kannalta”. Tavoitteena oli tarjota vastausvaihtoehto myös niille vastaajille, jotka kokevat, että energiankäyttö omassa työssä ei ole omassa työssä oleellinen esimerkiksi energiankäyttöön liittyvien rajallisten vaikutusmahdollisuuksien takia.



Kuvio 5-5 Energiankäytön huomiointi työssä ikäryhmittäin.

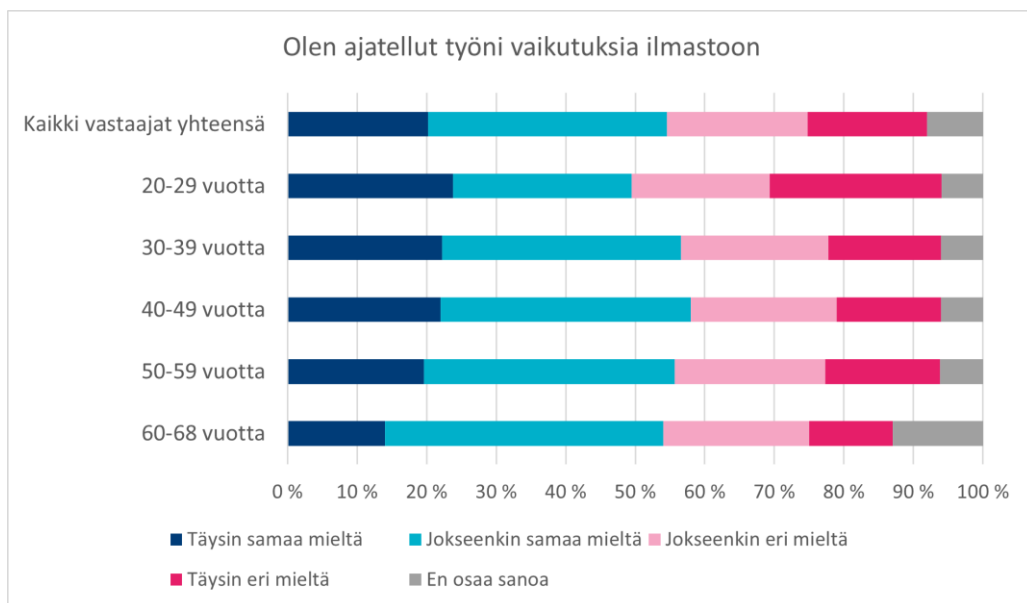
Kaksi kolmesta vastaajasta kertoo, että on kiinnittänyt huomiota siihen, miten käyttää raaka-aineita ja materiaaleja työssään (kuvio 5-6). Naiset (69 %) kertovat kiinnittäneensä asiaan huomiota hieman miehiä (61 %) useammin. Lisäksi miehet (21 %) arvioivat väitteen naisia (16 %) useammin epäoleelliseksi työn kannalta. Koulutustason ja ikäryhmien väliset erot ovat pieniä, joskin nuorin ikäryhmä kertoi kiinnittäneensä huomioita asiaan kaikkein vähiten (60 %). Toimialoittain materiaalien ja raaka-aineiden käytön huomioiminen työssä on yleisintä koulutus- ja tutkimusaloilla (76 %), sosiaali- ja terveysalalla (72 %) sekä tuotannollisilla toimialoilla (66 %) työskentelevien vastaajien keskuudessa.



Kuvio 5-6 Raaka-aineiden ja materiaalien käytön huomiointi työssä naisten ja miesten keskuudessa.

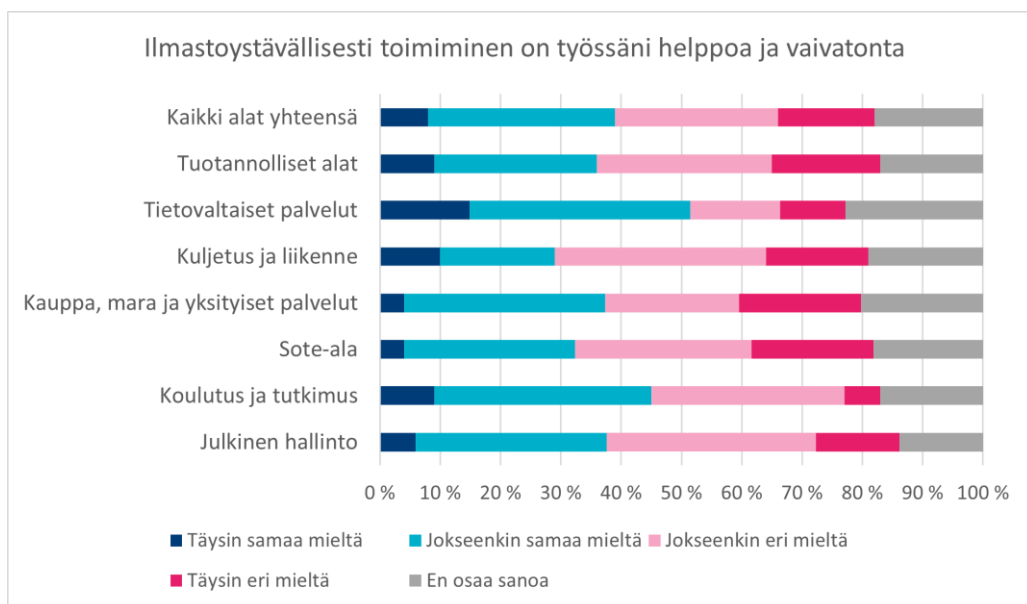
5.2 Ajatuksia työn yhteyksistä ympäristöön ja ilmastoon

Työllä ja sen tekemisellä on usein suoria tai epäsuoria vaikutuksia ympäristöön tai ilmastoon. Yli puolet (54 %) työntekijöistä on ajatellut miten oma työ vaikuttaa ilmastoon (kuvio 5-7). Yleisintä oman työn ilmastovaikutusten pohdinta on 40–49-vuotiaiden vastaajien keskuudessa (58 %). Korkeampi koulutustaso on yhteydessä työn ilmastovaikutusten pohtimiseen (ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 62 % oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä). Toimialakohtaisissa eroissa ei ole suurta hajontaa, jokseenkin eniten oman työn vaikutuksia ilmastoon kertoivat ajatelleensa koulutus- ja tutkimusalan ja julkisen hallinnon vastaajat (58 %). Mies- ja naisvastaajien välillä ei ollut eroja.



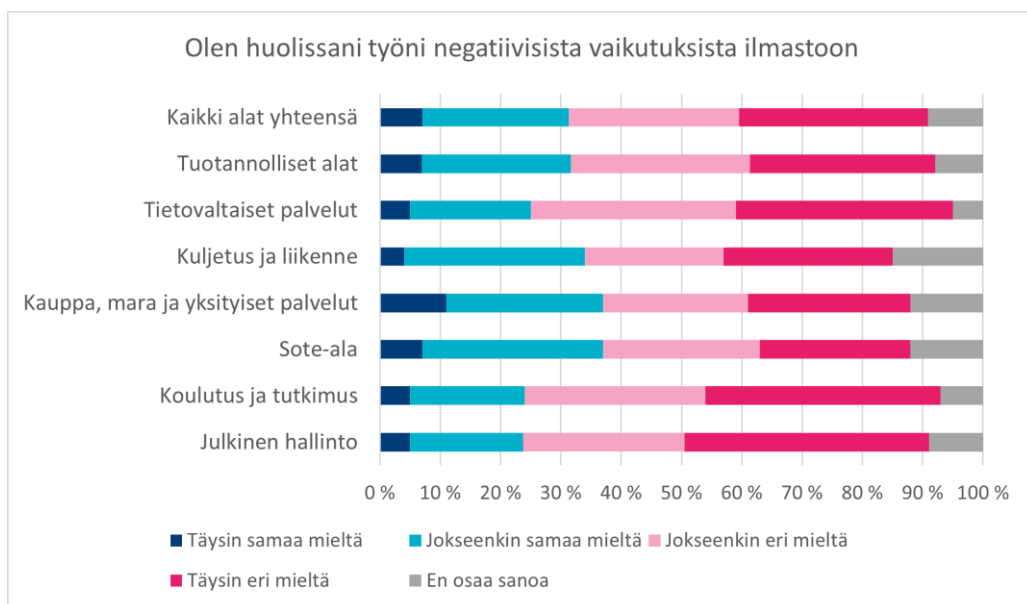
Kuvio 5-7 Oman työn ilmastovaikutusten ajattelu ikäryhmittäin.

Työssä voi olla tehtäviä, jotka työntekijä kokee ilmastolle haitalliseksi. Kuvio 5-8 esittää työntekijöiden kokemuksia siitä, koetaanko ilmastoystävällinen toiminta omassa työssä helpoksi ja vaivattomaksi. Työntekijöistä reilu kolmannes (38 %) arvioi ilmastoystävällisen toimimisen omassa työssä helpoksi ja vaivattomaksi. Näin kokivat useimmiten tietovaltaisten palveluiden parissa työskentelevät vastaajat (52 %). Miesten ja naisten sekä ikäryhmien väliset erot olivat pieniä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (49 %) arvioivat muita useammin, että ilmastoystävällinen toiminta on työssä helppoa ja vaivatonta.



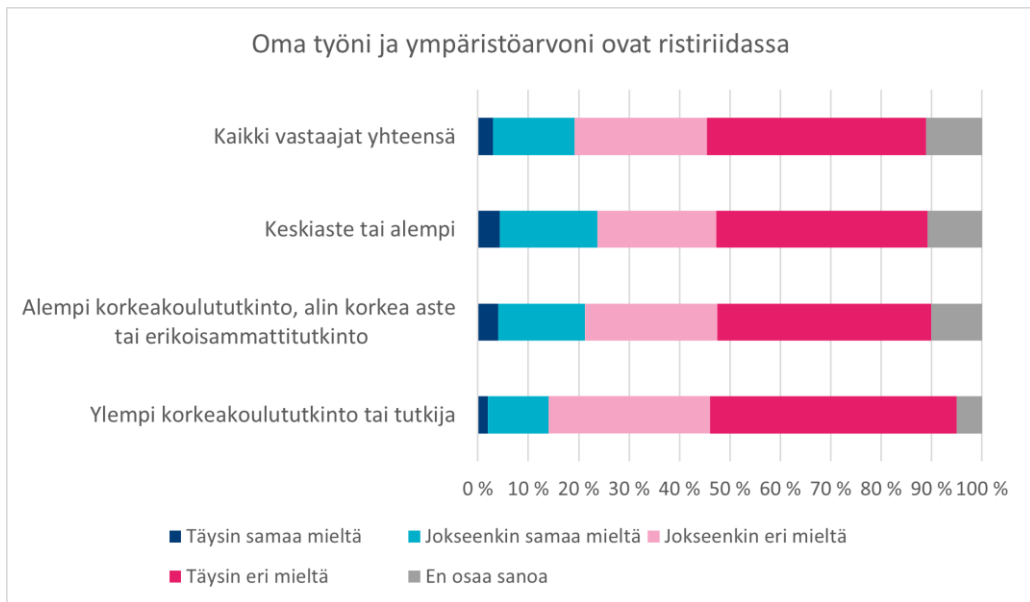
Kuvio 5-8 Kokemus ilmastoystävällisesti toimimisen helppoudesta ja vaivattomuudesta työssä toimialoittain.

Työn mahdolliset vaikutukset ilmastoon ja ympäristöön voivat olla myös työntekijöissä huolta aiheuttava asia. Noin joka kolmas (30 %) vastaaja kertoo, että on huolissaan oman työn negatiivisista vaikutuksista ilmastoon (kuvio 5-9). Yleisintä ilmastohuoli työstä on kaupan, maran ja yksityisten palveluiden (37 %), sote-alan (37 %), kuljetus- ja liikennealan (34 %) parissa työskentelevien keskuudessa. Ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja, joskin eniten ilmastohuolta työstä kokivat 30–39-vuotiaat vastaajat (35 %). Naisten ja miesten tai eri koulutuksen suorittaneiden vastaajien välillä ei ollut merkittäviä eroja työn aiheuttamassa ilmastohuolessa.



Kuvio 5-9 Huoli työn negatiivisista ilmastovaikutuksista vastaajan toimialoittain.

Työ voi aiheuttaa ristiriitoja omien ympäristöarvojen kanssa. Noin joka viides (19 %) vastaajista kokee oman työn ja omien ympäristöarvojen olevan ristiriidassa (kuvio 5-10). Ympäristöarvoristiriita työssä on hieman yleisempää matalammin koulutettujen vastaajaryhmien keskuudessa (22 %). Ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Naiset (22 %) kokivat miehiä (17 %) hieman useammin arvoristiriitaa työssä. Toimialoittain ristiriidat ympäristöarvojen ja työn välillä ovat yleisimpiä sote-alan (28 %), kaupan, maran ja yksityisten palvelujen (26 %) sekä kuljetus- ja liikennealan (24 %) työntekijöiden keskuudessa.



Kuvio 5-10 Oman työn ja ympäristöarvojen ristiriita koulutustason mukaan.

5.3 Pohdinta

Työntekijät Suomessa ovat kiinnostuneita toimimaan työssään ilmastokestävämmillä tavoilla. Osa heistä on jo toteuttanut muutoksia omassa työssään tai tehnyt työpaikalla ekologiseen kestävyteen ja ilmastonmuutoksen hillintään liittyviä kehitysehdotuksia. Ikäryhmittäinen tarkastelu osoittaa, että vanhemmat vastaajat ovat tehneet useammin muutoksia omassa työssään toimiakseen ilmastoystävällisemmällä tavoilla tai esittäneet työpaikoilla ehdotuksia aiheesta. Iän tuoma kokemus ja rooli työpaikalla voivatkin mahdollistaa vanhemmille työntekijöille sellaisia toimijuuden muotoja mitä nuoremmilla vastaajilla ei ole. Koulutusryhmien välinen tarkastelu taas tuo esiin, että matalammin koulutetut vastaajat kokivat muita ryhmiä useammin ristiriitaa oman työn

ja ympäristöarvojen kanssa, ja olivat ryhmistä harvimmin samaa mieltä väitteestä "ilmastoystävällisyys on omassa työssä helppoa ja vaivatonta". Työ voi tuoda kokemuksia ympäristölle haitallisesta toiminnasta, joka koskee etenkin osaa matalammin koulutetuista työntekijöistä.

Kysymykset eivät anna vastauksia siihen, mihin asioihin muutokset tai kehitysehdotukset ovat liittyneet. Ilmastonmuutos ja työ -kyselyn avovastausten perusteella käy kuitenkin ilmi, että työntekijöillä on monipuolisesti ajatuksia ja ideoita työpaikan ilmasto- ja ympäristökysymyksistä, kuten työmatkaliikkumiseen tai työn sisältöihin liittyen. Myös asiakastyö ja muu työorganisaation ulkopuolelle suuntautuva työ verkostoissa tai yhteistyöverkostoissa tarjoaa mahdollisuuksia kehittää työtä ympäristökestävämpään suuntaan.

Tieto ilmastonmuutoksesta ja muista ekokriiseistä lisää ymmärrystä ihmisen toiminnan vaikutuksista ympäristöön, joka voi heijastua myös omaan työhön liittyviin ajatuksiin ja odotuksiin. Monet ammatit ja työtehtävät ovat muodostuneet pitkän ajan kuluessa, eikä ilmasto- tai ympäristökysymyksiä ole usein huomioitu työn tekemisessä ja työn kehittämisessä. Ympäristöarvoista voi tulla joillekin työntekijöille työelämäodotuksia tai urasuunnitelmia ohjaava asia.

6 Näkemykset ilmastonmuutoksen työmarkkinavaikutuksista

Ilmastonmuutoksella, siihen sopeutumisella ja sen hillitsemiseen tähtävällä vihreällä siirtymällä on ennakoitu olevan monenlaisia ja -suuntaisia vaikutuksia työmarkkinoilla ammattirakenteeseen ja ammattien sisältöihin. Ilmastonmuutos ja vihreä siirtymä voivat ensiksikin vaikuttaa olemassa olevien ammattien sisältöihin edellyttämällä niissä työskenteleviltä uusia tietoja ja taitoja. Toisaalta on mahdollista, että joidenkin ammattien kysyntä kasvaa ja joidenkin vähenee ilman merkittäviä muutoksia niiden tehtäväsällöissä. Tämän lisäksi ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän myötä voi syntyä kokonaan uusia tai uudenlaisia ammatteja (ks. edellä luku 4). Seuraavassa tarkastelemme ilmastonmuutoksen työmarkkinavaikutuksia ensin lyhyen kirjallisuuskatsauksen ja sen jälkeen työntekijöiden omien näkemysten valossa.

6.1 Ilmastonmuutos, vihreä siirtymä ja työmarkkinat

Ammattirakenteen ja ammattien sisältöjen muutokset voivat kytkeytyä ilmastonmuutokseen ja vihreään siirtymään eri tavoin. Ilmaston muuttumisella voi sellaisenaan olla vaikutuksia joidenkin ammattien kysyntään ja sisältöihin. Monet ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän aiheuttamat vaikutukset työmarkkinoilla saavat kuitenkin alkunsa työpaikkojen muutosprosesseista, joiden avulla ne pyrkivät sopeutumaan ilmastonmuutokseen tai osaltaan hillitsemään sitä esimerkiksi muuttamalla tuotteitaan, palvelujaan, prosessejaan, organisaatiotaan, työtapojaan tai työtilojaan.

Ilmastonmuutoksen hillitsemisen ja siihen sopeutumisen näkökulmasta voidaan ajatella, että muutoksen keskiössä ovat toimialat, jotka yhtäältä vastaavat suurimmasta osasta ilmastopäästöjä ja toisaalta ovat tuottamassa ratkaisuja ilmastopäästöjen vähentämiseksi. Tilastokeskuksen ilmapäästötilinpidon perusteella teollisuus (TOL C), energiantuotanto (TOL D) sekä kuljetus ja varastointi (TOL H) vastasivat vuonna 2021 lähes 85 prosentista fossiilisia hiilidioksidipäästöjä (CO₂) Suomessa¹. Konsulttiyhtiö McKinseyn arvio CO₂-päästöjen globaalista jakautumisesta toimialoittain on hyvin samansuuntainen (McKinsey & Company 2022).

¹ Osuus on laskettu (6.10.2023) Tilastokeskuksen yllä pitämästä tietokannasta: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tilma/statfin_tilma_pxt_11ig.px/

On kuitenkin tärkeää ymmärtää, etteivät toimialat ole suljettuja järjestelmiä. Arvoketjut ja -verkostot muodostuvat poikkitoimialaisesti. Kestävyysmurroksia käsittelevässä tutkimuksessa ja muussa kirjallisuudessa (esim. Berninger ym. 2017) analyysin kohteena ovat tyypillisesti olleet toimialojen sijasta talouden ja yhteiskunnan toimivuuden kannalta elintärkeitä ja toimialojen välisiä rajoja leikkaavat funktiot. Näitä ovat esimerkiksi energian tuotanto, elintarvikkeiden tuotanto, liikenne ja kuljetus, terveys- ja hyvinvointipalvelut, koulutus, rakentaminen ja rahoituspalvelut. Näin myös monet ilmastonmuutoksen hillintään tai siihen sopeutumiseen kohdistuvat toimet ovat vaikutuksiltaan poikkitoimialaisia.

Valtioneuvoston selvityksenä tehdyn analyysin perusteella vihreän siirtymän vaikutukset työmarkkinoilla kohdistuisivat voimakkaimmin asiantuntija-ammatteihin ja (tyypillisesti miesvaltaisiin) tuotannollisiin työntekijäammatteihin (Busk ym. 2023). Vihreän siirtymän voi ennakoida lisäävän erilaisten asiantuntija-ammattien – ja erityisesti korkeaa koulutusta edellyttävien erityisasiantuntijoiden – kysynnän kasvua. Tuotannollisiin työntekijätehtäviin vihreä siirtymä vaikuttaisi analyysin perusteella kahtalaisesti. Energian tuotannosta, teollisuudesta sekä kuljetuksesta ja varastoinnista on ennakoitu katoavan työpaikkoja, mutta sen vastapainoksi siirtymän on ennakoitu luovan näille toimialoille uusia merkittäviä työllistymisen mahdollisuuksia. Sen sijaan moniin (tyypillisesti naisvaltaisiin) palvelusektorin ammatteihin vihreällä siirtymällä on ennakoitu olevan vähäisempiä suoria vaikutuksia.

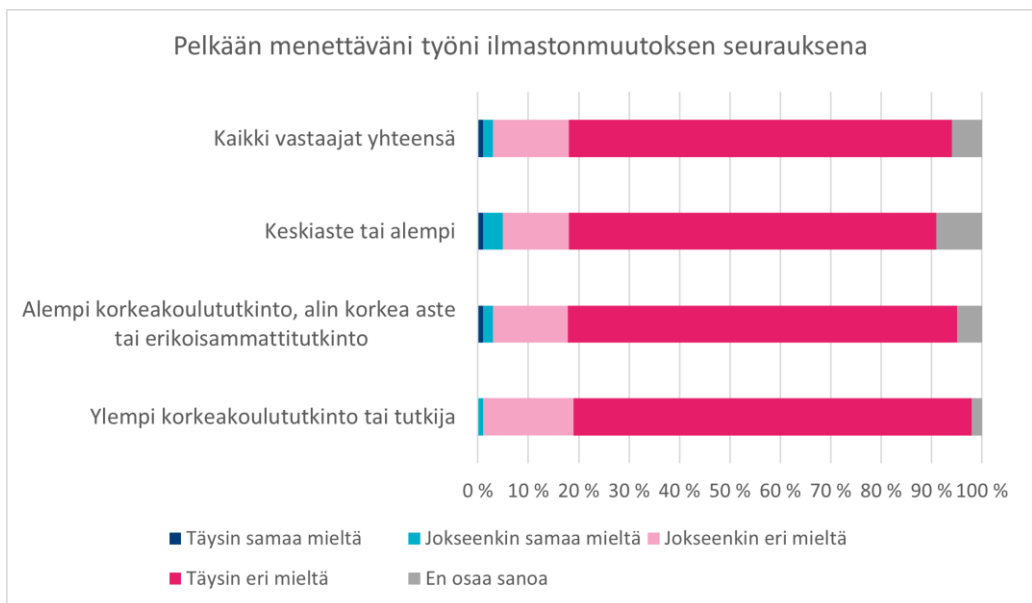
Ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän nettotyöllisyysvaikutuksia ei ole esitetyissä arvioissa pidetty yleensä erityisen dramaattisina verrattuna esimerkiksi digitalisaation ja tähän kytkeytyvän lisääntyvän automaation vaikutuksiin. Tyypillistä arvioille on myös, että nettovaikutusten on nähty olevan pikemminkin lievästi positiivisia kuin negatiivisia. Työllisyyden mahdollisuuksia lisäävät ja vähentävät vaikutukset jakautuvat kuitenkin eri toimialoille, eri alueille, eri ammatteihin ja eri organisaatioihin hyvin eri tavoin ja voivat tästä syystä olla näillä tasoilla tarkasteltuina hyvinkin erilaisia ja merkitykseltään mittavia (esim. Busk ym. 2023; ILO 2018; Kauhanen & Kuusela 2023; McKinsey & Company 2022; World Economic Forum 2023).

Ilmastonmuutoksen ja vihreän siirtymän työmarkkinavaikutuksia voi olla käytännössä vaikea erottaa muiden työelämän muutostekijöiden vaikutuksista. Viime aikoina on vihreän siirtymän rinnalla ryhdytty puhumaan myös digivihreästä siirtymästä (European Commission 2023; Muench ym. 2022). Tällä on viitattu siihen, että digitaalisen tietotekniikan ja erityisesti tekoälyn hyödyntämisellä voi jatkossa olla tärkeä rooli osana vihreää siirtymää. Näin ilmastonmuutoksen, siihen sopeutumisen ja sen hillinnän

työmarkkinavaikutukset kietoutuvat väkisinikin osittain yhteen digitalisaatiokehityksen kanssa.

6.2 Pelko työn menettämisestä

Vain kolme prosenttia vastaajista ilmoitti ilmastonmuutos ja työ -kyselyssä pelkäävänsä, että voisi menettää työnsä ilmastonmuutoksen seurauksena. Miehillä (4 %) osuus oli naisia (1 %) hieman suurempi. Ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Näkemyksissä oli jonkin verran suurempia eroja vastaajan koulutustason mukaan, mutta matalimmin koulutettujenkaan joukossa osuus ei noussut viittä prosenttia suuremmaksi (kuvio 6-1).

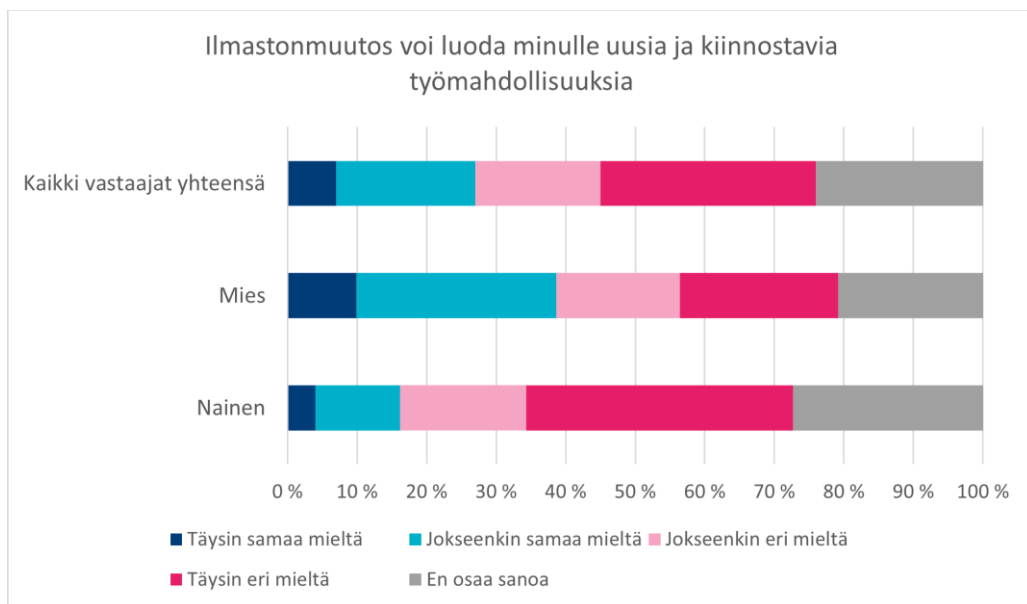


Kuvio 6-1 Pelko oman työn menettämisestä ilmastonmuutoksen seurauksena koulutustason mukaan.

Toimialoittain oli myös joitain selviä eroja. Kuljettamisen ja liikenteen toimialalla pelko työn menettämisestä oli muita aloja yleisempää. Tosin sielläkin huolestuneiden osuus ei noussut kymmentä prosenttia suuremmaksi. Myös tuotannollisilla toimialoilla osuus työn menetyksen pelosta oli jonkin verran keskiarvoa suurempaa (4 %). Sen sijaan palveluvaltaisilla aloilla tällaisen pelon esiintyminen oli hyvin harvinaista.

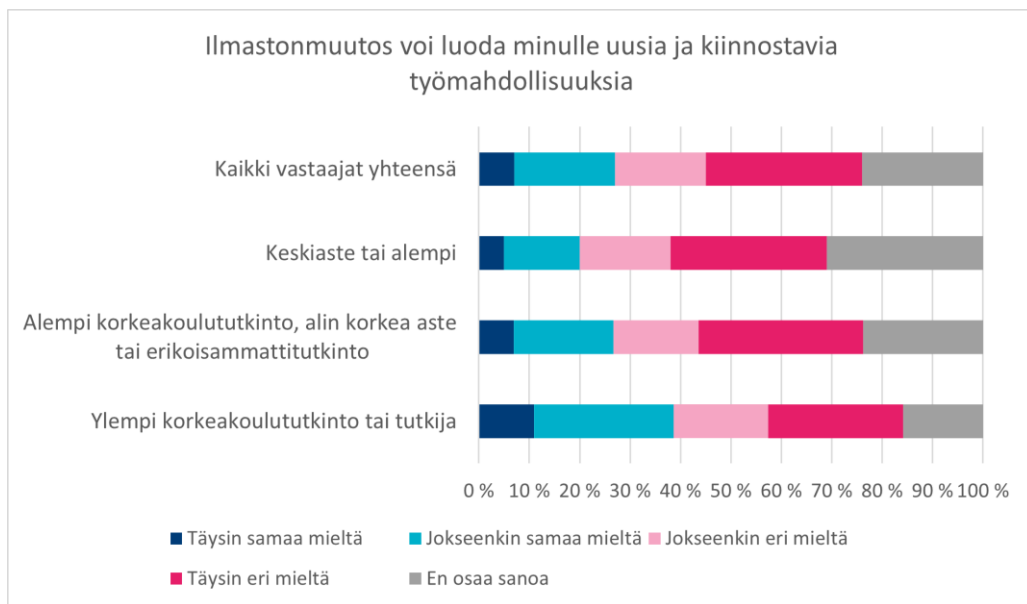
6.3 Näkemys uusista työmahdollisuuksista ja työpaikoista

Tarkasteltaessa kolikon käänttöpuolta eli sitä, missä määrin ilmastonmuutos voisi tuoda itselle uusia ja kiinnostavia työmahdollisuuksia, erot vastaajaryhmien kesken oli huomattavasti suurempia. Vastaajista runsas neljännes (27 %) uskoi, että ilmastonmuutos voi tuoda itselle tällaisia mahdollisuuksia, kun taas vastakkaista mieltä oli puolet. Huomattavan moni eli lähes neljännes (24 %) ei osannut ottaa kysymykseen kantaa. Miehet olivat naisia selvästi toiveikkaampia. Heidän joukossaan samaa mieltä olevia oli yli kaksi kertaa enemmän kuin naisissa (kuvio 6-2).



Kuvio 6-2 Usko ilmastonmuutoksen luomiin uusiin ja kiinnostaviin työmahdollisuuksiin naisten ja miesten keskuudessa.

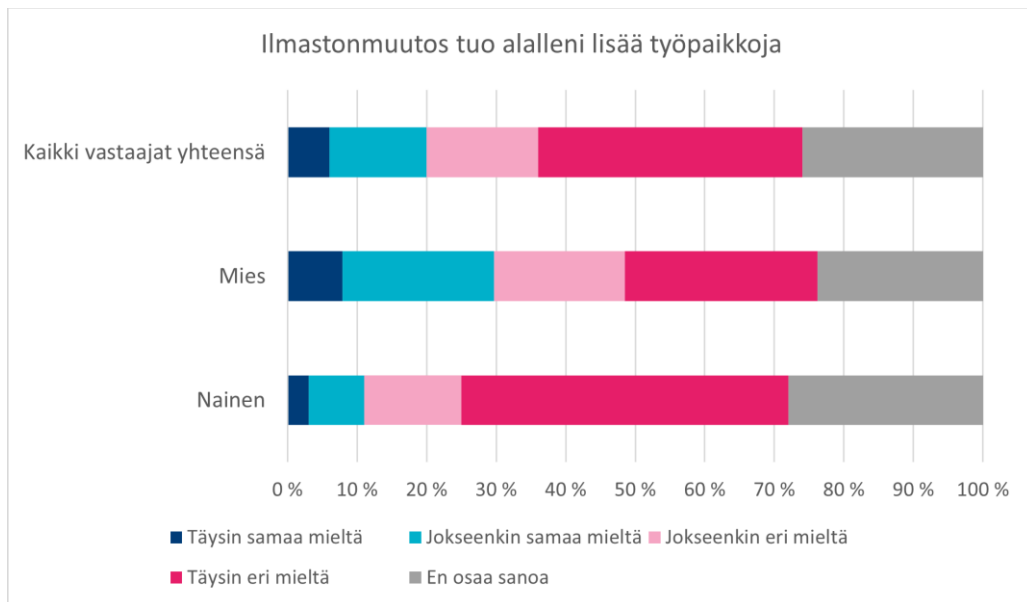
Myös vastaajan koulutustaso oli yhteydessä uskoon uusista ja kiinnostavista työmahdollisuuksista. Tällaisiin mahdollisuuksiin luottavia oli korkeimmin koulutettujen joukossa kaksi kertaa niin paljon kuin matalimmin koulutetuissa (kuvio 6-3).



Kuvio 6-3 Usko ilmastonmuutoksen luomiin uusiin ja kiinnostaviin työmahdollisuuksiin itselle koulutustason mukaan.

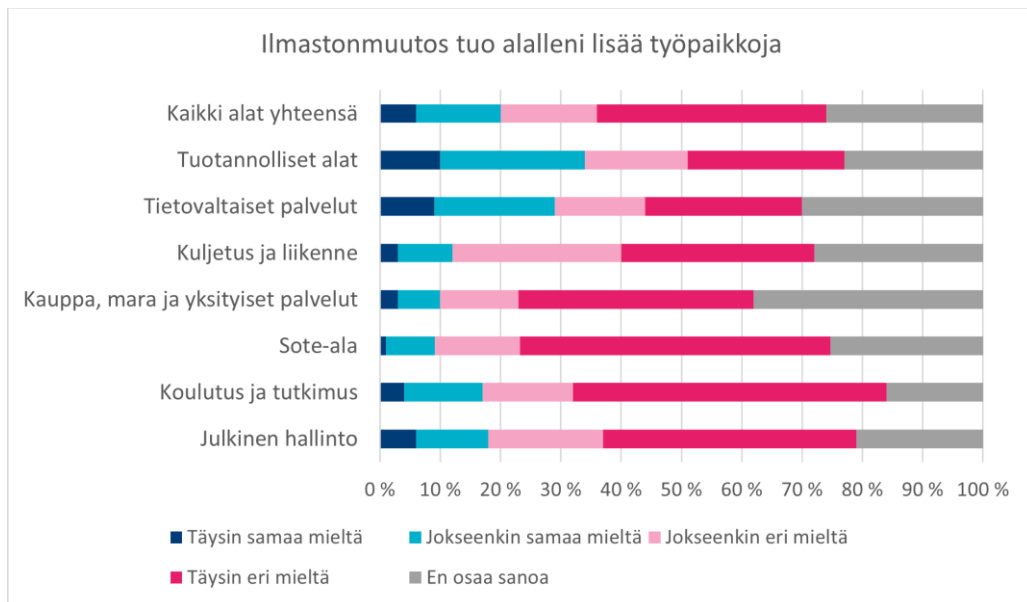
Näkemyks ilmastonmuutoksen positiivisista työmarkkinavaikutuksista itselle jakautuu epätasaisesti myös eri toimialoilla työskentelevien vastaajien kesken. Muita useammin positiivisia vaikutuksia itselle näkevät tietovaltaisimmilla palvelualoilla (IT-ala, finanssisektori ja liike-elämän palvelut) työskentelevät, joista näin uskoo useampi kuin kaksi viidestä (44 %). Selvästi keskimääräistä useammin näin uskovat myös tuotannollisilla toimialoilla työskentelevät (38 %). Molemmissa ryhmissä työskentelee selvästi enemmän miehiä kuin naisia, mikä heijastuu edellä mainittuihin eroihin mies- ja naisvastaajien välillä. Tulos on yhdensuuntainen myös aiempien selvitysten kanssa, joiden mukaan ilmastonmuutoksen sekä kansallisen ilmasto- ja energiastrategian positiiviset työmarkkinavaikutukset kohdistuisivat voittopuolisesti miesvaltaisille aloille ja miesvaltaisiin ammatteihin (Busk ym. 2023; Paavola ym. 2021; Seppälä ym. 2023).

Ilmastonmuutoksen usko tuovan omalle alalle lisää työpaikkoja vajaa viidennes vastaajista (19 %). Myös tähän kysymykseen oli monen vaikea ottaa kantaa, sillä ”en osaa sanoa” -vastanneita oli neljännes. Erot miesten ja naisten näkemyksissä olivat jälleen suuria. Miehistä lisätyöpaikkoihin omalla alalla uskoi lähes joka kolmas, mutta naisista vain runsas joka kymmenes. Naispalkansaajista harvempi osasi myös ottaa kantaa asiaan (kuvio 6-4).



Kuvio 6-4 Usko ilmastonmuutoksen tuomiin lisätyöpaikkoihin omalle alalle naisten ja miesten keskuudessa.

Omalle alalle tuleviin lisätyöpaikkoihin uskoivat useimmin tuotannollisilla toimialoilla työskentelevät. Näin uskoi joka kolmas teollisuudessa, rakentamisessa, energiantuotannossa tai huollossa työskentelevistä. Toiseksi optimistisimman ryhmän muodostivat tietovaltaisilla palvelualoilla työskentelevät, kun taas monilla muilla palvelualoilla osuudet jäivät hyvin vähäisiksi. Esimerkiksi kaupan sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan aloilla hyvin monen oli vaikea ottaa kantaa asiaan (kuvio 6-5).



Kuvio 6-5 Usko ilmastonmuutoksen tuomiin lisätyöpaikkoihin omalle alalle toimialoittain.

6.4 Pohdinta

Vastaajista vain harva oli huolissaan siitä, että voisi menettää työnsä ilmastonmuutoksen seurauksena. Ilmastohuoli ei näytä konkretisoituvan suomalaisten työntekijöiden keskuudessa kovin vahvasti työmarkkinahuolena. Selvästi useampi uskoi sen sijaan ilmastonmuutoksen tuovan itselle uusia ja kiinnostavia työmahdollisuuksia. Näin uskavia oli eniten miesten ja korkeimmin koulutettujen keskuudessa sekä tietovaltaisilla palvelualoilla ja tuotannollisilla aloilla. Näiden alojen voi otaksua myös tosiasiallisesti olevan vihreän siirtymän keskiössä monien muidenkin selvitysten ja tutkimusten perusteella.

Kokonaiskuvaa työntekijöiden suhtautumisesta ilmastonmuutoksen työmarkkinavaikutuksiin voi luonnehtia kahdentyyppiseksi. Yhtäältä suhtautuminen on useammin optimistisesti kuin pessimistisesti sävyttynyttä. Toisaalta monet eivät katso,

että muutoksella olisi merkittäviä tai kovin helposti nähtävissä olevia vaikutuksia itsensä tai oman toimialansa kannalta. Viimeksi mainittu havainto voi kertoa siitä, etteivät ilmastonmuutoksen tai vihreän siirtymän vaikutukset näy vielä kovin selvästi vastaajien omassa työn arjessa tai että kyse on ylipäätään sen verran vaikeasti hahmotettavissa olevasta asiasta, ettei siihen kytkeytyviä vaikutuksia ole mahdollista arvioida.

7 Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Ilmastonmuutos ja työ -tutkimushanke käynnistyi vuonna 2020 tavoitteenaan ymmärtää paremmin ilmastonmuutosta työelämään vaikuttavana ilmiönä Suomessa. Työpaikkojen henkilöstön roolia ilmastonmuutoksen hillinnässä ja vihreän siirtämisen edistämiseksi on toistaiseksi tutkittu vasta vähän niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Tutkimushankkeen työntekijäkysely suunniteltiin siten, että sen avulla voitaisiin saada monipuolista tietoa työpaikkojen ilmastotoimien ohella työntekijöiden omasta ilmastoaktiivisuudesta ja ilmastoasenteista sekä työntekijöiden ilmastonmuutoksen vaikutuksia työelämässä koskevista kokemuksista ja käsityksistä. Kysely oli ensimmäinen Suomessa toteutettu ilmastonmuutoksen ja työn välistä suhdetta käsittelevä tutkimus, joka kohdistui edustavasti koko palkansaajaväestöön. Kyselyyn vastasi 1917 työntekijää.

Työntekijöillä on Suomessa pitkälti jaettu näkemys siitä, että maapallon ilmasto on muuttumassa, mutta näkemykset siitä, kuinka aktiivisesti itse tulisi toimia ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi, vaihtelevat enemmän. Positiivinen viesti tutkimuksessa on kuitenkin, että monet ovat motivoituneita muuttamaan omia työtapojaan ja -menetelmiään, esittämään ideoita ekologisen kestävyuden lisäämiseksi omassa työssään sekä oppimaan lisää tavoista hillitä ilmastonmuutosta. Tämä on tärkeä työpaikkojen johtamisessa ja laajemmin yhteiskunnallisessa päätöksenteossa huomioon otettava tulos.

Työpaikat eroavat suuresti aktiivisuudessaan toteuttaa erilaisia ilmastonmuutosta hillitseviä ja vihreää siirtymistä edistäviä toimia. Tuotannolliset alat, joilla suorat ilmastopäästöt ovat suurimpia, ovat monessa kohdin eturintamassa myös toimenpiteiden yleisyydessä. Kaikkien toimialojen vastaajissa on kuitenkin myös paljon niitä, jotka eivät osaa ottaa kantaa työpaikkansa ilmastotoimiin. Tämä viittaa siihen, että monella työpaikalla kysymykset eivät ole toistaiseksi olleet vahvasti integroituneita osaksi strategiaa tai strategiaa ei ole kommunikoitu tehokkaasti läpi koko organisaation. Tähän viittaa myös havainto siitä, että suhteellisen harva katsoo saaneensa ilmastonmuutoksen hillintää tai vihreää siirtymää koskevaa koulutusta. Poikkeuksena tähän on kierrättäminen, lajittelu ja uusiokäyttö, jota koskevaa koulutusta tai ohjeistusta on valtaosassa työpaikkoja.

Työntekijät eivät usko ilmastonmuutoksella olevan erityisen dramaattisia työmarkkinavaikutuksia. Hyvin harva ilmoittaa olevansa huolestunut siitä, että ilmastonmuutos johtaisi oman työn menettämiseen. Sen sijaan tätä useammat uskovat, että ilmastonmuutoksen myötä voisi omalle alalle syntyä lisää työpaikkoja. Varsinkin monet korkeimmin koulutetuista työntekijöistä uskovat näin syntyvän myös itselle uusia ja kiinnostavia työmahdollisuuksia.

Kyselyn tuloksia tulkittaessa on huomattava, että vaatimus esitettävien kysymysten soveltuvuudesta kaikille toimialoille ja kaikenlaisissa ammateissa työskenteleville, asetti omia vaatimuksiaan ja rajoituksiaan kyselyn sisällölle ja kysymysten sanamuodoille. Tavoitteena ollut pyrkimys koko palkansaajaväestöä koskevaan tilastolliseen edustavuuteen rajoitti myös mahdollisuuksia pureutua kyselyn avulla joidenkin yksittäisten toimialojen tai ammattiryhmien erityispiirteisiin. Tähän tarvitaan jatkossa kohdennetumpia tutkimuksia. Omia vaatimuksiaan kyselyä suunniteltaessa aiheutui myös siitä, että ilmastonmuutoksen tematiikkaan liittyvä käsitteistö on joiltain osin vielä uutta ja vakiintumatonta. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että osassa kysymyksiä niiden osuus, jotka eivät osanneet ottaa kantaa kysymykseen, nousi verraten suureksi.

Kyselyn antama kuva ilmastonmuutoksen vaikutuksista ja vihreän siirtymän etenemisestä suomalaisilla työpaikoilla perustuu työntekijöiden näkemyksiin. Erityisesti työpaikan ilmastotoimien osalta kuvaa on jatkossa tarpeellista täydentää vastaavantyyppisellä työnantajien edustajilta kerättävällä tiedolla. Se, että huomattavan monet työntekijävastaajat eivät osanneet ottaa kantaa esimerkiksi siihen, onko työpaikalla ilmastotavoite, ilmasto-ohjelma tai jokin nimetty tiimi tai henkilö edistämään ekologiseen kestävyYTEEN liittyviä asioita työpaikalla, kertoo joka tapauksessa siitä, että keskustelu tämänkaltaisista asioista on monella työpaikalla vielä alkutekijöissään.

Ilmastonmuutos ja työ -tutkimushankkeen yhteiskuntapoliittisena tavoitteena on ollut lisätä tietoisuutta ja herättää keskustelua työpaikkojen tärkeästä roolista ilmastonmuutoksen hillinnässä ja vihreän siirtymän edistämisessä niin työpaikkojen johdon ja henkilöstön kuin poliittisten päätöksentekijöiden, työmarkkinajärjestöjen edustajien ja tavallisten kansalaisten keskuudessa. Tämä on osoittautunut hankkeen kuluessa entistäkin tärkeämmäksi. Monet raportit toistavat viestiä, ettei kansainvälisiä ilmasto- ja muita kestävyystavoitteita tulla saavuttamaan nykyisillä toimilla (GSDR 2023; UNEP 2022). Ilmastotoimissa tarvitaan aktivoitumista. Tässä työpaikoilla on jatkossakin merkittävä rooli.

Lähteet

- Akava, 2019. Akavan ilmastokysely 2019. <https://akava.fi/ilmastokysely/>
- Ala-Laurinaho, A., Kangas, P., Mänttari, S., Sirola, P., Teperi, A.-M., Turunen, J., Tähtinen, K., Viitanen, A.-K., 2020. Ilmastonmuutos ja työ. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia Työstä 2030-Luvulla. Skenaarioita Suomalaisen Työelämän Kehityksestä. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>
- Alasoini, T., Selander, K., 2023. Etätöy organisaation resilienssitekijänä: MEADOW-työnantajakyselyyn perustuva analyysi. Focus Localis 51, 35–48. <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/119599>
- Berninger, K., Lovio, R., Temmes, A., Jalas, M., Kivimaa, P., Heiskanen, E., 2017. Suomi seuraaville sukupolville: Taloudellisten murrosten käsikirja. Into, Helsinki.
- Busk, H., Holappa, V., Lähteenmäki-Smith, K., Sinerma, J., Valonen, M., Valtakari, M., 2023. Vihreän siirtymän vaikutukset työmarkkinoille ja ammattirakenteeseen, Valtioneuvoston selvityksiä 2023:1. Valtioneuvoston kanslia. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164873>
- Cedefop, 2021. The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario. Publications Office, Luxembourg. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/112540>
- Daily, B.F., Huang, S., 2001. Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. International Journal of Operations & Production Management 21, 1539–1552. <https://doi.org/10.1108/01443570110410892>
- Dasgupta, P., 2021. The Economics of Biodiversity: The Dasgupta Review. HM Treasury, London. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/602e92b2e90e07660f807b47/The Economics of Biodiversity The Dasgupta Review Full Report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/602e92b2e90e07660f807b47/The_Economics_of_Biodiversity_The_Dasgupta_Review_Full_Report.pdf)
- Davidson, K., Håkansson, I., Coenen, L., Nguyen, T.M.P., 2023. Municipal experimentation in times of crises: (Re-)defining Melbourne’s innovation district. Cities 132, 104042. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2022.104042>
- Delbridge, R., Helfen, M., Pekarek, A., Schuessler, E., Zietsma, C., 2024. Organizing Sustainably: Introduction to the Special Issue. Organization Studies 45, 7–29. <https://doi.org/10.1177/01708406231217143>

- EK, 2020. Ilmastomuutoksen vaikutukset suomalaiseen elinkeinoelämään: Skenaariotyön yhteenveto. Deloitte selvitys Elinkeinoelämän keskusliitolle. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fi/Documents/risk/Deloitte%20EK%20Ilmastomuutoksen%20vaikutukset_yhteenvetoraportti.pdf
- EPSU, 2020. Survey of Health and Safety in Circular Economy. <https://www.epsu.org/article/survey-health-and-safety-circular-economy-waste-and-wastewater>
- EU2021/1119. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2021/1119, annettu 30 päivänä kesäkuuta 2021, puitteiden vahvistamisesta ilmastoneutraaliuden saavuttamiseksi sekä asetusten (EY) N:o 401/2009 ja (EU) 2018/1999 muuttamisesta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX:32021R1119>
- Eurobarometer, 2023. Climate Change. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2954>
- Eurofound, 2023. Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework (Eurofound Research Paper), Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/impact-climate-change-and-climate-policies-living-conditions-working-conditions>
- European Commission, 2023. Towards an EU research and innovation agenda for the future of work: collaborating for fair, decent and rewarding jobs in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/548398>
- European Commission, 2019. COM2019(640). The European Green Deal. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF
- Fazey, I., Schöpke, N., Caniglia, G. ... Young, H.R., 2020. Transforming knowledge systems for life on Earth: Visions of future systems and how to get there. Energy Research & Social Science 70, 101724. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101724>
- Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., Boiral, O., 2021. The Measurement of Green Workplace Behaviors: A Systematic Review. Organization & Environment 34, 18–42. <https://doi.org/10.1177/1086026619837125>

- Friedrich, J., Zscheischler, J., Faust, H., 2021. Social-ecological transformation and COVID-19: the need to revisit working-class environmentalism. *GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society* 30, 18–22. <https://doi.org/10.14512/gaia.30.1.5>
- Graves, L.M., Sarkis, J., 2018. The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production* 196, 576–587. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.013>
- GSDR, 2023. Times of crisis, times of change: Science for accelerating transformations to sustainable development. https://sdgs.un.org/sites/default/files/2023-09/FINAL%20GSDR%202023-Digital%20-110923_1.pdf
- Hahn, T., Aragón-Correa, J.A., 2015. Toward Cognitive Plurality on Corporate Sustainability in Organizations: The Role of Organizational Factors. *Organization & Environment* 28, 255–263. <https://doi.org/10.1177/1086026615604446>
- Hameed, I., Riaz, Z., Arain, G.A., Farooq, O., 2016. How Do Internal and External CSR Affect Employees' Organizational Identification? A Perspective from the Group Engagement Model. *Frontiers in Psychology* 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00788>
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., Choi, W.-H., 2019. When are internal and external corporate social responsibility initiatives amplified? Employee engagement in corporate social responsibility initiatives on prosocial and proactive behaviors. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management* 26, 849–858. <https://doi.org/10.1002/csr.1725>
- Huttunen, S., Tuovila, S., Turunen, A., Järvelä, M., Kortetmäki, T., 2022. Ilmastopolitiikka, työelämä ja reilu siirtymä. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 42. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/22f51bfc-3fbc-46e8-a003-d85c37eefd9f/content>
- Ilmastobarometri, 2023. Ilmastobarometri 2023. <https://ym.emmi.fi/download?fv=20506&coid=1&token=xGBKqfpJtGfHvHLpBGK&dl=0>
- ILO, 2019. SKILLS FOR A GREENER FUTURE. KEY FINDINGS. EMPLOYMENT POLICY DEPARTM, S.I. https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_706922/lang--en/index.htm
- ILO, 2018. World Employment Social Outlook: Greening with Jobs. ILO, Geneva.

- ILO, 2015. Guidelines for a just transition: towards environmentally sustainable economies and societies for all. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- IPCC, 2022. Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/downloads/report/IPCC_AR6_WGII_FinalDraft_FullReport.pdf
- Itten, A., Sherry-Brennan, F., Hoppe, T., Sundaram, A., Devine-Wright, P., 2021. Co-creation as a social process for unlocking sustainable heating transitions in Europe. Energy Research & Social Science 74, 101956. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.101956>
- Kauhanen, A., Kuusela, O.-P., 2023. Työmarkkinoiden muutokset ja osaamistarpeet vihreässä siirtymässä. Työpoliittinen Aikakausikirja 66, 8–17.
- Kite Insight, 2022. Every job is a climate job. <https://kiteinsights.com/wp-content/uploads/2022/06/Every-Job-Is-A-Climate-Job-Kite-Insights.pdf>
- Kuusela, O.-P., Mykrä, N., Jousilahti, J., Neuvonen, A., Arola, T., Markkanen, I., Nokkala, T., Lehtonen, A., Heikkinen, H., Oinonen, I., Alhola, K., Huttunen, S., Paloniemi, R., Pohjola, J., Saarinen, T., 2023. Vihreän siirtymän osaamis- ja koulutustarpeet VISIOS. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:31. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164892/VN_TEAS_2023_31.pdf
- Kuusi, T., Pohjola, J., Kaskinen, T., Kaitila, V., Karhinen, S., Kauhanen, A., Lintunen, J., Reinikainen, T., Savolainen, H., Sillanaukee, O., Suikkanen, H., 2021. Vihreät toimet - ilmastopolitiikan vaikutuksia työllisyyteen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:22. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163008>
- Lyly-Yrjänäinen, M., Selander, K., Alasoini, T., 2023. Jatkuva oppiminen työorganisaatioissa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? MEADOW-julkaisu. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-094-2>
- McKinsey & Company, 2022. The Net-Zero Transition: What It Would Cost, What It Could Bring. <https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/the-net-zero-transition-what-it-would-cost-what-it-could-bring>

- Muench, S., Stoermer, E., Jensen, K., Asikainen, T., Salvi, M., Scapulo, F., 2022. Towards a green & digital future: key requirements for successful twin transitions in the European Union. Publications Office, Luxembourg.
<https://data.europa.eu/doi/10.2760/977331>
- Moilanen, F., Toikka, A., 2023. Measuring employees' perceptions of sustainability transitions at work: a novel survey with findings from Finland. Discover Sustainability 4, 45. <https://doi.org/10.1007/s43621-023-00163-5>
- Onkila, T., Sarna, B., 2022. A systematic literature review on employee relations with CSR: State of art and future research agenda. Corporate Social Responsibility & Environmental Management 29, 435–447. <https://doi.org/10.1002/csr.2210>
- Paavola, J.-M., Kinnunen, A., Tanhua, I., Rautiainen, T., 2021. Ilmasto- ja energiastategian arvioidut sukupuolivaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021:52. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163440>
- Paloneva, M., Takamäki, S., 2020. Yhteenveto toimialojen vähähiilitiekartoista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:52. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-525-6>
- Pérez, S., Fernández-Salineró, S., Topa, G., 2018. Sustainability in Organizations: Perceptions of Corporate Social Responsibility and Spanish Employees' Attitudes and Behaviors. Sustainability 10, 3423. <https://doi.org/10.3390/su10103423>
- Pohjolainen, P., Kukkonen, I., Jokinen, P., Poortinga, W., Umit, R., 2018. Public Perceptions on Climate Change and Energy in Europe and Russia.
https://www.europeansocialsurvey.org/sites/default/files/2023-06/ESS8_pawcer_climate_change.pdf
- Polman, 2023. 2023 Net Positive Employee Barometer - From quiet quitting to conscious quitting. https://www.paulpolman.com/wp-content/uploads/2023/02/MC_Paul-Polman_Net-Positive-Employee-Barometer_Final_web.pdf
- Pulkki, J., Wulff, P., Iivonen, S., Alanko, L., Alhola, K., Frilander, O., Hiilamo, H., Meriläinen, P., Nissinen, A., Savolainen, H., Suomalainen, E., Setälä, L., 2023. Ekologisesti kestävä sosiaali- ja terveydenhuolto: Selvitys kansallisesta tavoitteesta ja ohjausmekanismeista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:49. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-491-0>

- Ranta-Tyrkkö, S., Talentian ammattieettinen lautakunta (2021–2024), 2023. Sosiaalialan ilmastokäsikirja. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry – Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia 2023. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2023/08/talentia_ilmasto-opas_2023_final.pdf
- Reed, M.S., 2008. Stakeholder participation for environmental management: A literature review. *Biological Conservation* 141, 2417–2431. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2008.07.014>
- SAK, 2019. SAK:n jäsentutkimus 2019. <https://www.sak.fi/serve/sakn-jasentutkimus-2019>
- Seppälä, T., Huttunen, S., Turunen, A., 2023. Ilmastohuolta ja politiikkauhkaa: työvoimaan kuuluvien näkemykset ilmastopolitiikan työllisyysvaikutuksista ja tukitoimista palkansaajille. *Yhteiskuntapolitiikka* 88, 259–273.
- Sitra, 2019. Kansalaiskysely ilmastonmuutoksen herättämistä tunteista ja niiden vaikutuksista kestäviin elämäntapoihin. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/08/ilmastotunteet-2019-kyselytutkimuksen-tulokset.pdf>
- Stephan, U., Patterson, M., Kelly, C., Mair, J., 2016. Organizations Driving Positive Social Change: A Review and an Integrative Framework of Change Processes. *Journal of Management* 42, 1250–1281. <https://doi.org/10.1177/0149206316633268>
- STTK, 2019. STTK:n ilmastonlinjaus. <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/01/STTKn-ilmastolinjaus-2019.pdf>
- Temminck, E., Mearns, K., Fruhen, L., 2015. Motivating Employees towards Sustainable Behaviour. *Business Strategy and the Environment* 24, 402–412. <https://doi.org/10.1002/bse.1827>
- Treize, M., Richardson, M.J., 2023. Risky business: understanding the green voice behaviour of Australian professionals. *IJOES*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2022-0305>
- Työterveyslaitos, 2023. Ilmastonmuutos ja työ – systemaattinen tiedonkeruu ilmastonmuutokseen kytkeytyvistä työelämävaikutuksista. URL <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/ilmastonmuutos-ja-tyo-systemaattinen-tiedonkeruu-ilmastonmuutokseen-kytkeytyvista>

UNEP, 2022. Emissions Gap Report 2022: The Closing Window — Climate crisis calls for rapid transformation of societies — Executive Summary. Nairobi.
<https://www.unep.org/resources/emissions-gap-report-2022>

Valkonen, T., Kuusi, T., Pohjola, J., Sillanaukee, O., Kuusela, O.-P., Lehmus, M., Lintunen, J., Sarkia, K., Fronzek, S., 2023. Ilmastonmuutoksen kokonaistaloudelliset vaikutukset julkiseen talouteen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:17. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164786>

Wesselink, R., Blok, V., Ringersma, J., 2017. Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. Journal of Cleaner Production 168, 1679–1687. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.214>

Wiernik, B.M., Dilchert, S., Ones, D.S., 2016. Age and Employee Green Behaviors: A Meta-Analysis. Frontiers in Psychology 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00194>

World Economic Forum, 2023. Future of Jobs Report 2023.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

Yle, 2022. Vaihdomme alaa ilmaston vuoksi. <https://yle.fi/a/74-20001186>

Liite: Suomen- ja ruotsinkieliset kyselylomakkeet

Kirjaudu lomakkeelle osoitteessa
www.tilastokeskus.fi/vastaa

Käyttäjätunnus

Salasana

Ilmastonmuutos ja työ – vastaathan tutkimukseemme!

Kutsuimme sinut muutama viikko sitten osallistumaan tutkimukseemme ilmastonmuutoksen vaikutuksista työelämään. Mikäli olet jo vastannut kyselyyn, kiitämme aktiivisuudestasi! Jos et ole vielä ehtinyt vastata, se on nyt mahdollista myös paperilomakkeella.

On tärkeää, että juuri sinä osallistut. Luotettava kuva ilmastonmuutoksen vaikutuksista työhön erilaisilla työpaikoilla ja toimialoilla saadaan vain, jos mahdollisimman moni tutkimukseen valittu vastaa. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kolme 100 euron arvoista K- tai S-ryhmän lahjakorttia.

Vastaa paperilomakkeella tai verkossa

Jos täytät tämän paperilomakkeen, palauta se 30.5.2022 mennessä oheisessa valmiiksi maksetussa kirjekuoressa Tilastokeskukseen.

Jos vastaat verkossa, löydät verkkolomakkeen osoitteen sekä henkilökohtaiset tunnukset tämän sivun oikeasta yläkulmasta.

Huolehdimme tietosuojastasi

Kysymyksiin vastataan nimettömänä. Tilastokeskus poistaa aineistosta kaikki tunnistetiedot, ennen kuin se luovutetaan Työterveyslaitoksen tutkijoille. Tulokset julkaistaan tilastoina ja taulukoina, joista ei voi tunnistaa yksittäisen henkilön vastauksia. Henkilötietojesi käsittelystä kerrotaan tarkemmin täällä: www.ttl.fi/tietoa-meista/tietosuoja/hankkeiden-ja-tutkimusten-tietosuoja/ilmastonmuutos-ja-tyo

Lisätietoja tutkimuksesta ja tiedustelut

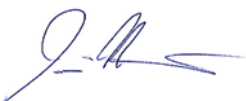
Saat lisätietoja kyselystä internetistä osoitteesta:

www.ttl.fi/tutkimushanke/ilmastonmuutos-ja-tyo

Voit ottaa meihin yhteyttä sähköpostitse: ilmastonmuutos@stat.fi

Saat lisätietoja myös Tilastokeskuksen tiedonkeruusivuilta: www.stat.fi/ilmastonmuutos

Kiitos yhteistyöstä!



Jussi Heino
osastopäällikkö
Tilastokeskus



Tuomo Alasoini
tutkimusprofessori
Työterveyslaitos

TERMEJÄ LOMAKKEELLA:

Kyselyssä mainitaan erilaisia termejä, kuten ilmastoystävällinen, ilmastonmuutoksen hillintä ja ekologinen kestävyys.

- Ilmastoystävällisellä tarkoitetaan ilmaston kannalta kestävää toimintaa.
- Ilmastonmuutoksen hillinnällä tarkoitetaan keinoja vähentää kasvihuonekaasupäästöjä.
- Ekologisella kestävyydellä tarkoitetaan luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä sekä ihmisten toiminnan sopeuttamista maapallon luonnonvarojen riittävyyteen ja luonnon sietokykyyn.

LOMAKKEEN TÄYTTÖOHJEET:

Valitse jokaisen kysymyksen kohdalla omaa näkemystäsi parhaiten vastaava vaihtoehto laittamalla rasti ruutuun.

Muutamassa kysymyksessä vastaus kirjoitetaan sille varattuun tilaan.

Esimerkki 1. Tässä kirjoitetaan vastaus sille varatulle viivalle:

Minä vuonna olet syntynyt?

Vuonna 1974

Esimerkki 2. Tässä valitaan jokin annetuista vaihtoehdoista laittamalla rasti ruutuun:

Mikä on pääasiallinen asuinpaikkasi?

Valitse vain yksi vaihtoehto.

- Pääkaupunkiseutu
- Muun yli 100 000 asukkaan kaupungin keskusta, esikaupunki tai lähiö
- Alle 100 000 asukkaan kaupungin keskusta, esikaupunki tai lähiö
- Muun kunnan taajama-alue
- Maaseutu tai muu haja-asutusalue

Esimerkki 3. Monissa kysymyksissä on useampia alakohtia (a, b jne.). Vastaa niistä jokaiseen:

Mitä mieltä olet seuraavista työnantajaasi koskevista väittämistä?

Valitse kummaltakin riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a. Ilmastonmuutoksen hillintä on työnantajalleni tärkeää.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
b. Työnantajani on valmis käyttämään resursseja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>

Aluksi taustatietoja:

1. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten tämänhetkistä tilannettasi? Oletko:

- 1 Palkansaaja
 - 2 Maatalousyrittäjä tai työssä perheen maatilalla
 - 3 Yrittäjä, freelancer tai muu itsensä työllistäjä
 - 4 Työtön tai lomautettu
 - 5 Opiskelija
 - 6 Eläkkeellä
 - 7 Vanhempainvapaalla, hoitovapaalla
 - 8 Jokin muu, mikä? _____
-

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä tai viimeisintä työsuhdettasi palkansaajana.

*Jos sinulla on tällä hetkellä useampi työsuhde palkansaajana, vastaa kyselyyn pääasialliseksi kokemasi työn perusteella.
Jos et ole tällä hetkellä työelämässä tai työsuhteessa, vastaa kysymyksiin edellistä työsuhdettasi ajatellen.*

2. Millainen on työsuhteesi?

- 1 Vakinainen työsuhde
 - 2 Määräaikainen työsuhde
 - 3 Keikkatyö tai vuokratyö
 - 4 Muu, mikä? _____
-

3. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on tällä työnantajalla?

Jos alle 1 vuosi, vastaa nolla (0).

_____ vuotta

4. Toimitko esihenkilö- tai työnjohtotehtävissä?

Tällä ei tarkoiteta tiiminvetäjiä tai vastaavia, joilla ei ole varsinaista esihenkilö- tai työnjohtovastuuta.

- 1 Kyllä
 - 2 En
-

5. Kuinka monta henkilöä työpaikallasi työskentelee?

Työpaikalla tarkoitetaan yhtä toimipaikkaa, esimerkiksi tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa tai työmaata.

- 1 0 - 9 henkilöä
 - 2 10 - 49 henkilöä
 - 3 50 - 99 henkilöä
 - 4 100 - 249 henkilöä
 - 5 250 henkilöä tai enemmän
-

6. Onko työnantajasi:

- 1 Yksityinen yritys
- 2 Julkinen yritys
- 3 Valtio
- 4 Kunta tai kuntaliitto
- 5 Yliopisto tai korkeakoulu
- 6 Ns. kolmas sektori (esimerkiksi järjestö tai säätiö)

7. Minkä alan tuotteita tai palveluita työnantajasi tuottaa?

Valitse parhaiten sopiva.

- 1 Maa- ja metsätalous
- 2 Teollisuus
- 3 Rakentaminen
- 4 Energia tai LVI-ala
- 5 Kiinteistöjen tai moottoriajoneuvojen huolto
- 6 Tietotekniikka tai tietoliikenne
- 7 Kauppa
- 8 Sosiaali-, terveys- tai muut hyvinvointipalvelut
- 9 Koulutus tai tutkimus
- 10 Majoitus, matkailu tai ravitseminen
- 11 Kuljettaminen tai liikenne
- 12 Liike-elämän palveleminen (esimerkiksi kirjanpito tai konsultointi)
- 13 Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- 14 Kulttuuri, viihde ja taideala
- 15 Julkinen hallinto
- 16 Yksityishenkilöiden tai kotitalouksien palveleminen (esimerkiksi kotisiivous, kampaamo, pesula)
- 17 Jonkin muun alan tuotteita tai palveluita, minkä? _____

ILMASTONMUUTOKSEEN LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ

8. Puhutaan, että maapallon ilmasto on muuttumassa, koska lämpötila on sadan viime vuoden aikana noussut. Mikä on sinun mielipiteesi tästä asiasta. Onko maapallon ilmasto mielestäsi muuttumassa?

- 1 Ehdottomasti muuttumassa
- 2 Todennäköisesti muuttumassa
- 3 Todennäköisesti ei muuttumassa
- 4 Ehdottomasti ei muuttumassa
- 5 En osaa sanoa

9. Kuinka paljon olet miettinyt ilmastonmuutosta ennen tätä päivää?

- 1 En lainkaan
 - 2 Hyvin vähän
 - 3 Jonkin verran
 - 4 Melko paljon
 - 5 Hyvin paljon
 - 6 En osaa sanoa
-

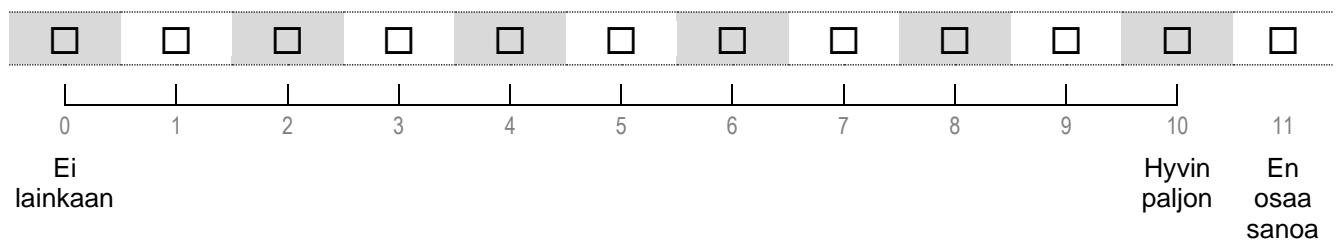
10. Aiheutuuko ilmastonmuutos mielestäsi luonnonilmiöistä, ihmisen toiminnasta vai molemmista?

- 1 Yksinomaan luonnonilmiöistä
 - 2 Pääosin luonnonilmiöistä
 - 3 Yhtä paljon luonnonilmiöistä ja ihmisen toiminnasta
 - 4 Pääosin ihmisen toiminnasta
 - 5 Yksinomaan ihmisen toiminnasta
 - 6 Ilmastonmuutosta ei mielestäni ole tapahtumassa
 - 7 En osaa sanoa
-

11. Missä määrin sinun pitäisi mielestäsi omalta osaltasi yrittää hillitä ilmastonmuutosta?

Merkitse asteikolla nolasta kymmeneen.

Vastausvaihtoehdot 0 ja 10 kuvaavat ääripäitä ja muut niiden väliin jääviä vaihtoehtoja.



12. Kuinka huolestunut olet ilmastonmuutoksesta?

- 1 En lainkaan huolestunut
 - 2 En kovin huolestunut
 - 3 Jonkin verran huolestunut
 - 4 Erittäin huolestunut
 - 5 Äärimmäisen huolestunut
 - 6 En osaa sanoa
-

13. Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi liittyvistä väittämistä?

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a. Työpaikallani pyritään siihen, että ilmastonmuutos huomioidaan kaikessa toiminnassamme.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Työpaikallani on tietoisesti muutettu työn tekemisen tapoja tai työprosesseja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi (esimerkiksi päästöjen vähentäminen tai energiansäästö).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Työpaikallani työntekijöille on viestitty työpaikalla suunnitelluista tai toteutetuista keinoista hillitä ilmastonmuutosta.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Työpaikkani on omalla alallaan edelläkävijä ilmastoystävällisessä toiminnassa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Työpaikallani käytetään teknologiaa, joka edistää ilmastonmuutoksen hillintää (esimerkiksi energia- tehokkaat laitteet).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Työpaikallani käytetään raaka-aineita ja materiaaleja tehokkaasti.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Ilmastonmuutoksen hillintä tai ekologisesti kestävät tuotteet tai palvelut ovat osa työpaikkani ydintoimintaa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

14. Mitä mieltä olet seuraavista työnantajaasi koskevista väittämistä?

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a. Ilmastonmuutoksen hillintä on työnantajalleni tärkeää.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Työnantajani on valmis käyttämään resursseja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Työnantajani on valmis puuttumaan ilmastolle haitallisiin tapoihin toiminnassamme.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

15. Työpaikoilla voidaan tehdä erilaisia ilmastonmuutokseen liittyviä kehittämistoimia. Onko sinun työpaikallasi:
Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
a. Asetettu ilmastotavoite (esimerkiksi hiilineutraalivaihtoehto, energiansäästötavoite)?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
b. Laadittu ympäristö- tai ilmasto-ohjelma tai ilmastostrategia?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
c. Kehitetty yhdessä työntekijöiden ja työnantajan kesken ilmastoystävällisiä toimintatapoja?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
d. Nimetty tiimi tai henkilö, jonka tavoitteena on edistää ilmastonmuutokseen tai ekologiseen kestävyysliittymiä asioita työpaikalla?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
e. Järjestetty koulutusta ilmastonmuutoksesta tai sen hillinnästä?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
f. Kartoitettu työntekijöiden ilmasto- tai ympäristöosaamista?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
g. Järjestetty kokeiluja tai kilpailuja ilmastotekojen löytämiseen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
h. Muutettu toimintatapoja työntekijöiden ehdottamien ilmastoystävällisten ratkaisujen perusteella?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
i. Annettu tunnustusta tai palkittu työntekijöitä ilmastonmuutoksen hillintään liittyvistä ehdotuksista?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
j. Otettu ilmastoystävällisten toimintatapojen läpikäyminen osaksi työhön perehdyttämistä?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

16. Onko työpaikallasi laadittu ohjeita tai annettu koulutusta, jotka koskevat seuraavia asioita työssäsi:
Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei oleellinen työni kannalta
a. Energian säästäminen tai energiatehokkuus	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Kierrättäminen, lajittelu tai uusiokäyttö	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. Materiaali- tai raaka-ainetehokkuus	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. Ilmastonmuutokseen liittyvän tiedon hyödyntäminen työtehtävissä (esimerkiksi suunnittelu tai päätöksenteko)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. Työskentely sään ääriolosuhteiden aikana (esimerkiksi helleaalto tai rankkasateet)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Jotain muuta ilmastonmuutokseen tai ekologiseen kestävyysliittymää ohjeistusta tai koulutusta	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Jos vastasit yllä 'kyllä' kohdassa f. (jotain muuta), voit täsmentää vastaustasi alla.

16_2. Mitä muuta ohjeistusta tai koulutusta työpaikallasi on annettu ilmastonmuutokseen tai ekologiseen kestävyysliittymään liittyen?

17. Mitä mieltä olet seuraavista omaa toimintaasi kuvaavista väittämistä?

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa	Ei oleellinen työni kannalta
a. Olen kiinnittänyt huomiota energian käyttöön työssäni.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b. Olen kiinnittänyt huomiota materiaalien tai raaka-aineiden käyttöön työssäni.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c. Olen valmis työskentelemään yhteiskäyttöisissä työtiloissa ilmastosyistä. (Yhteiskäyttöisillä työtiloilla tarkoitetaan tässä kyselyssä yhden tai useamman organisaation jakamia tiloja, joissa ei tyypillisesti ole omia työpisteitä.)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

Seuraavaksi kysymme työtiloista. Työtila tarkoittaa esimerkiksi toimistoa, liiketilaa tai työmaata, eli fyysistä ympäristöä, jossa tyypillisesti työskentelet. Jos työskentelet pääasiassa etätöissä, vastaa käsityksesi mukaan, tai voit myös jättää vastaamatta tähän kysymyksen.

18. Seuraavassa on erilaisia toimenpiteitä, joita työpaikoilla voidaan tehdä. Vastaa jokaisen kohdalla, pitääkö asia paikkansa työpaikallasi.

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei oleellinen työpaikkamme kannalta
a. Työpaikallamme on toimivat kierrätysjärjestelmät.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Työpaikkamme tavoittelee paperitonta toimintaa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. Työpaikallamme on käytössä kierrätettyjä kalusteita, laitteita tai työkoneita.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. Työpaikallamme on käytössä vuokrattuja kalusteita, laitteita tai työkoneita.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. Työpaikkamme hankinnoissa on otettu huomioon ilmastonmuutos tai ekologisen kestävyuden edistäminen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Työpaikkamme on vähentänyt käytössämme olevia tiloja.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g. Työpaikallamme on esillä ohjeita tai vinkkejä ilmastoystävälliseen toimintaan.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
h. Työpaikkamme tilojen valintaperusteena on ollut tilojen ilmastovaikutukset, energiatehokkuus tai ympäristösertifiointi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

19. Seuraavaksi kysymme omasta työstäsi ja toiminnastasi. Mieti päivittäistä työtäsi. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a. Ilmastonmuutoksen hillintä tai ekologisen kestävyys edistäminen on jo vaikuttanut ammatissani tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Minulla on ideoita, miten ilmastonmuutos tai ekologinen kestävyys voidaan paremmin huomioida omassa työssäni.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Olen jo muuttanut päivittäisiä työtapojani tai työmenetelmiäni ilmastonmuutoksen hillinnän tai ekologisen kestävyys edistämiseksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Olen jo tehnyt työpaikallani ehdotuksia ilmastonmuutoksen hillinnän tai ekologisen kestävyys edistämiseksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Olen kiinnostunut oppimaan lisää tavoista edistää ilmastonmuutoksen hillintää tai ekologista kestävyttä työssäni.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Olen ajatellut työni vaikutuksia ilmastoon.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Ilmastoystävällisesti toimiminen on työssäni helppoa ja vaivatonta.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

20. Kuinka suuren osan työajastasi olet tekemisissä muiden ihmisten kuin työkaveriesi kanssa?

Esimerkiksi asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa.

- 1 Lähes koko ajan
- 2 Noin ¾ ajasta
- 3 Noin ½ ajasta
- 4 Noin ¼ ajasta
- 5 Vähemmän
- 6 En lainkaan → Jatka kysymyksestä 22

21. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä, jotka koskevat toimintaasi muiden ihmisten kuin työkaveriesi kanssa?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa	Ei koske työtäni
a. Yhdessä toimiminen on lisännyt tietoaani ilmastonmuutoksesta tai ekologisesta kestävydestä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b. Yhdessä toimiminen on tuonut työni sisältöön uusia, ilmastonmuutokseen tai ekologiseen kestävyteen liittyviä tehtäviä tai asioita.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c. Yhdessä toimiminen on antanut minulle mahdollisuuden jakaa tietoa ilmastonmuutoksesta tai ekologisesta kestävydestä.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

22. Onko työpaikallasi keskusteltu seuraavista ilmastonmuutoksen aiheuttamista työturvallisuusriskeistä?

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei oleellinen työni kannalta
a. Helteessä työskentely	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. UV-säteily	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. Sään ääriolosuhteiden aiheuttamat vaarat (tulvat, myrskyt, helleaallot) ja niiden jälkityöt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. Kiertotalouden kemialliset tai biologiset altisteet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. Kemikaali- ja lämpöaltistumisen yhteisvaikutukset	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Liukkauden lisääntyminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g. Siitepölyn lisääntyminen tai siitepölykauden piteneminen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
h. Ilmastonmuutokseen liittyvä huoli ja henkinen kuormitus	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
i. Jokin muu asia	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Jos vastasit yllä 'kyllä' kohdassa i. (jokin muu asia), voit täsmentää vastaustasi alla.

22_2. Mistä muusta ilmastonmuutokseen kytkeytyvästä työturvallisuusriskistä työpaikallasi on keskusteltu?

23. Seuraavaksi muutamia työpaikkasi lämpötilaa ja kuumassa työskentelyä käsitteleviä kysymyksiä.

Vastaa jokaiseen niistä erikseen.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei oleellinen työni kannalta
a. Valvotaanko työpaikallasi työpaikan lämpötilaa?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Onko työpaikallasi tarvittaessa saatavana henkilökohtaisia jäähdyttimeitä (esimerkiksi puhaltimet) tai lämmittimiä?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. Saatto tauottaa ja järjestellä työtäsi kuumassa työskentelyyn sopivaksi?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. Noudatetaanko työpaikallasi suosituksia taukojen pitämisestä kuumassa tai kylmässä työskenneltäessä?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. Onko työpaikallasi järjestetty viileä tila, jossa on mahdollisuus pitää taukoa esimerkiksi hellejaksojen aikana?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Onko työpaikallasi kiinnitetty esihenkilöiden tai työsuojelun toimesta huomiota siihen, kuinka suojainten käyttö voi vaikeutua kuumissa työskentelyolosuhteissa?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g. Koetko, että kuuma työympäristö heikentää työtehoasi?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

24. Työskenteletkö ulkotiloissa ainakin osan työajastasi?

- 1 Kyllä
 2 Ei → Jatka kysymyksestä 26

25. Vastaa seuraaviin ulkotyötä koskeviin kysymyksiin:

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei oleellinen työni kannalta
a. Onko työpaikallasi sovittu helleraja, jonka yläpuolella töitä ei tehdä?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Antaako työnantaja työntekijöille vuodenaikaan sopivat suojavaatteen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

ILMASTONMUUTOS JA TULEVAISUUS

26. Seuraavaksi väittämiä, jotka liittyvät ilmastonmuutoksen aiheuttamaan huoleen ja tulevaisuuden uusiin mahdollisuuksiin. Mitä mieltä olet niistä?

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a. Olen huolissani työni negatiivisista vaikutuksista ilmastoon.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Oma työni ja ympäristöarvoni ovat ristiriidassa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Pelkään menettäväni työni ilmastonmuutoksen seurauksena.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Ilmastonmuutos voi luoda minulle uusia ja kiinnostavia työmahdollisuuksia.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Ilmastonmuutos tuo alalleni lisää työpaikkoja.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Työpaikallani on mahdollisuuksia toimia aktiivisemmin ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

27. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Valitse jokaiselta riviltä yksi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a. Hiilineutraalin yhteiskunnan tavoittelemisen on tärkeää.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Jatkuva talouskasvu ei ole mahdollinen maapallon resurssien rajallisuuden takia.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Tiede ja teknologian kehitys ratkaisevat ympäristöongelmat.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Toimenpiteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi ovat myös työpaikkojen vastuulla.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Ilmastonmuutoksen hillinnän keinoista tulisi keskustella työpaikallani nykyistä enemmän.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. On tärkeää hillitä ilmastonmuutosta, vaikka se tarkoittaisi minulle uuteen ammattiin kouluttautumista.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Olen valmis joustamaan omasta elintasostani ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

TYÖMATKALIIKENNE

28. Mikä on päivittäisen työmatkasi pituus yhteen suuntaan?

Arvio riittää.

- 1 Työskentelen pääasiallisesti kotona
- 2 0 - 5 km
- 3 6 - 10 km
- 4 11 - 19 km
- 5 20 - 39 km
- 6 Yli 40 km
- 7 Työmatkani pituus vaihtelee päivittäin

29. Miten pääasiallisesti kuljet töihin?

Jos työskentelet pääasiallisesti kotona, voit jättää vastaamatta kysymyksen.

- 1 Jalan
- 2 Pyörällä
- 3 Julkisilla liikennevälineillä
- 4 Omalla autolla
- 5 Työsuhdeautolla
- 6 Kimppakyydillä
- 7 Muuten, miten? _____

30. Onko työpaikallasi tehty muutoksia ilmastoystävällisen liikkumisen järjestämiseksi?

Valitse seuraavista kaikki ne asiat, joita työpaikallasi on tehty.

- 1 Laaja etätyömahdollisuus
- 2 Annettu ohjeita tai koulutusta ilmastoystävälliseen päivittäiseen työmatkaliikenteeseen (matkat kotoa työpaikalle)
- 3 Annettu ohjeita tai koulutusta ilmastoystävälliseen työmatkustamiseen (työtehtäviin liittyvä matkustaminen tai matkustamisen välttäminen)
- 4 Rajoitettu työhön liittyvää lentomatkustamista (esimerkiksi lentämistä kotimaassa tai vuosittaisten lentojen määrää)
- 5 Annettu ohjeita tai koulutusta ekologiseen tai taloudelliseen ajamiseen (jos työhösi kuuluu autolla ajamista)
- 6 Järjestetty riittävästi turvallisia säilytyspaikkoja pyörille
- 7 Annettu käyttöön julkisen liikenteen matkatuki
- 8 Tehty autopaikoista maksullisia
- 9 Annettu käyttöön työsuhdepyörät tai -sähköpyörät
- 10 Hankittu työsuhdeautoiksi sähkö- tai kaasuautoja
- 11 Järjestetty suihku- ja pukeutumistilat työmatkapyöräilijöille
- 12 Tehty jotain muuta, mitä? _____
- 13 Ei ole tehty mitään muutoksia

Lopuksi vielä taustakysymyksiä:

31. Mikä on syntymävuotesi? Kirjoita vuosi neljällä numerolla.

vuosi _____

32. Mikä on sukupuolesi?

- 1 Nainen
- 2 Mies
- 3 Muu
- 4 En halua kertoa

33. Missä maakunnassa asut?

- 1 Etelä-Karjala
 - 2 Etelä-Pohjanmaa
 - 3 Etelä-Savo
 - 4 Kainuu
 - 5 Kanta-Häme
 - 6 Keski-Pohjanmaa
 - 7 Keski-Suomi
 - 8 Kymenlaakso
 - 9 Lappi
 - 10 Pirkanmaa
 - 11 Pohjanmaa
 - 12 Pohjois-Karjala
 - 13 Pohjois-Pohjanmaa
 - 14 Pohjois-Savo
 - 15 Päijät-Häme
 - 16 Satakunta
 - 17 Uusimaa
 - 18 Varsinais-Suomi
 - 19 En osaa sanoa
-

34. Mikä on pääasiallinen asuinpaikkasi?

- 1 Pääkaupunkiseutu
 - 2 Muun yli 100 000 asukkaan kaupungin keskusta, esikaupunki tai lähiö
 - 3 Alle 100 000 asukkaan kaupungin keskusta, esikaupunki tai lähiö
 - 4 Muun kunnan taajama-alue
 - 5 Maaseutu tai muu haja-asutusalue
-

35. Mikä on koulutuksesi? Merkitse korkein suorittamasi tutkinto.

- 1 Peruskoulu, keskikoulu tai kansalaiskoulu
 - 2 Ylioppilastutkinto
 - 3 Ammattikoulututkinto
 - 4 Opistotason tai muu toisen asteen tutkinto
 - 5 Erikoisammattitutkinto
 - 6 Alempi korkeakoulututkinto
 - 7 Ylempi korkeakoulututkinto
 - 8 Lisensiaatti tai tohtorin tutkinto
 - 9 Ei mitään tutkintoa
 - 10 En osaa sanoa
-

Logga in på blanketten på adressen
www.stat.fi/svara

Användarnamn

Lösenord

Klimatförändringen och arbete – du svarar väl på vår undersökning!

Du fick för några veckor sedan en inbjudan att delta i vår undersökning om klimatförändringens inverkan på arbetslivet. Om du redan har besvarat enkäten tackar vi för din medverkan! Om du ännu inte har hunnit svara, är det nu möjligt också på pappersblankett.

Det är viktigt att just du deltar. En tillförlitlig bild av klimatförändringens inverkan på arbetet på olika arbetsplatser och inom olika branscher fås bara om så många som möjligt som valts med i undersökningen besvarar enkäten. Bland dem som deltagit i enkäten lottar vi ut tre presentkort värda 100 euro till K- eller S-gruppen.

Svara på pappersblankett eller på webben

Om du fyller i den här pappersblanketten, återsänd den senast 30.5.2022 i det bifogade kuvert till Statistikcentralen. Portot är betalt.

Om du svarar på webben, hittar du webbadressen till enkäten och dina personliga koder uppe till höger på denna sida.

Vi tar hand om ditt dataskydd

Frågorna besvaras anonymt. Statistikcentralen raderar alla identifikationsuppgifter innan materialet överlämnas till forskarna vid Arbetshälsoinstitutet. Resultaten publiceras som statistik och tabeller där man inte kan se vad enskilda personer svarat. Mera information om behandlingen av dina personuppgifter finns här:

www.ttl.fi/sv/dataskyddsmeddelande-klimatforandringen-och-arbete-projektet

Ytterligare information om undersökningen och förfrågningar

Mera information om enkäten finns på adressen:

www.ttl.fi/tutkimushanke/ilmastonmuutos-ja-tyo (på finska)

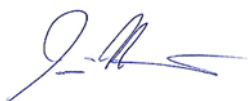
Arbetshälsoinstitutets webbplats, teman:

www.ttl.fi/sv/teman/forandringen-av-arbetslivet/klimatforandringen-och-arbete

Du kan kontakta oss per e-post: ilmastonmuutos@stat.fi

Mera information får du också på Statistikcentralens webbsidor: www.stat.fi/klimatforandring

Tack för samarbetet!



Jussi Heino
avdelningschef
Statistikcentralen



Tuomo Alasoini
forskningsprofessor
Arbetshälsoinstitutet

OLIKA TERMER I ENKÄTEN:

I enkäten nämns olika termer, såsom klimativänlig, begränsning av klimatförändringen och ekologisk hållbarhet.

- Med klimativänlig avses verksamhet som är hållbar för klimatet.
- Med begränsning av klimatförändringen avses metoder för att minska växthusgasutsläppen.
- Med ekologisk hållbarhet avses att bevara naturens mångfald samt att anpassa människors verksamhet till jordens naturresurser och naturens motståndskraft.

BLANKETTANVISNINGAR:

Välj för varje fråga det alternativ som bäst stämmer överens med din uppfattning genom att kryssa för i rutan.

Beträffande en del frågor skriv in svaret i det fält som reserverats för ändamålet.

Exempel 1. Här skriver du in svaret på den linje som reserverats för ändamålet:

Vilket år är du född?

År 1974

Exempel 2. Här väljs något av de givna alternativen genom att kryssa för i rutan:

Vilken är din huvudsakliga bostadsort?

Välj bara ett alternativ.

- Huvudstadsregionen
- Centrum eller förort i en annan stad med över 100 000 invånare
- Centrum eller förort i en stad med färre än 100 000 invånare
- Annan tätort i en kommun
- Landsbygd eller annat glesbygdsområde

Exempel 3. Många frågor har flera underpunkter (a, b osv.). Besvara dem alla:

Vad anser du om följande påståenden om din arbetsgivare?

Välj ett alternativ på varje rad.

	Helt av samma åsikt	Av samma åsikt	Varken av samma eller annan åsikt	Av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
a. Att begränsa klimatförändringen är viktigt för min arbetsgivare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
b. Min arbetsgivare är beredd att använda resurser för att begränsa klimatförändringen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>

Bakgrundsuppgifter:

1. Vilket av följande beskriver bäst din nuvarande situation? Är du:

- 1 Löntagare
 - 2 Lantbruksföretagare eller arbetar på familjens jordbruk
 - 3 Företagare, frilansare eller sysselsätter dig själv på annat sätt
 - 4 Arbetslös eller permitterad
 - 5 Studerande
 - 6 Pensionär
 - 7 Föräldraledig, vårdledig
 - 8 Något annat, vad? _____
-

Följande frågor gäller ditt nuvarande eller senaste anställningsförhållande som löntagare.

Om du för närvarande har flera anställningsförhållanden som löntagare, svara på enkäten på basis av det arbete som du upplever som huvudsakligt.

Om du för närvarande inte är i arbetslivet eller inte har något anställningsförhållande, svara på frågorna med tanke på ditt senaste anställningsförhållande.

2. Vilken typ av anställning har du?

- 1 Ordinarie anställning
 - 2 Visstidsanställning
 - 3 Kortjobb eller hyrt arbete
 - 4 Annan, vilken?
-

3. Hur lång arbetserfarenhet har du hos den här arbetsgivaren?

Om mindre än 1 år, svara noll (0).

_____ år

4. Har du chefs- eller arbetsledningsuppgifter?

Här avses inte teamledare eller motsvarande som inte har något egentligt chefs- eller arbetsledningsansvar.

- 1 Ja
 - 2 Nej
-

5. Hur många personer arbetar på din arbetsplats?

Med arbetsplats avses ett arbetsställe, t.ex. fabrik, ämbetsverk, inrättning, butik, kontor eller byggarbetsplats.

- 1 0–9 personer
 - 2 10–49 personer
 - 3 50–99 personer
 - 4 100–249 personer
 - 5 250 personer eller fler
-

6. Är din arbetsgivare:

- 1 Privat företag
- 2 Offentligt företag
- 3 Staten
- 4 Kommun eller kommunförbund
- 5 Universitet eller högskola
- 6 Den s.k. tredje sektorn (t.ex. en organisation eller stiftelse)

7. Inom vilken bransch producerar din arbetsgivare produkter eller tjänster?

Välj den som passar bäst.

- 1 Jord- och skogsbruk
- 2 Industri
- 3 Byggverksamhet
- 4 Energi- eller VVS-branschen
- 5 Underhåll av fastigheter eller motorfordon
- 6 Informationsteknik eller datakommunikation
- 7 Handel
- 8 Social- och hälsovårdstjänster eller andra välfärdstjänster
- 9 Utbildning eller forskning
- 10 Inkvartering, turism eller restaurangverksamhet
- 11 Transport eller trafik
- 12 Företagstjänster (t.ex. bokföring eller konsultering)
- 13 Finans- och försäkringsverksamhet
- 14 Kultur, underhållning och konst
- 15 Offentlig förvaltning
- 16 Tjänster för privatpersoner eller hushåll (t.ex. hemstädning, frisersalong, tvätteri)
- 17 Produkter eller tjänster inom någon annan bransch, vilken? _____

FRÅGOR OM KLIMATFÖRÄNDRINGEN

8. Du har kanske hört talas om tanken att jordens klimat håller på att förändras på grund av en temperaturhöjning under de senaste 100 åren. Vilken är din personliga åsikt om detta. Tror du att jordens klimat kommer att förändras?

- 1 Förändras definitivt
- 2 Förändras troligen
- 3 Förändras troligen inte
- 4 Förändras definitivt inte
- 5 Kan inte säga

9. Hur mycket har du funderat på klimatförändringen fram till i dag?

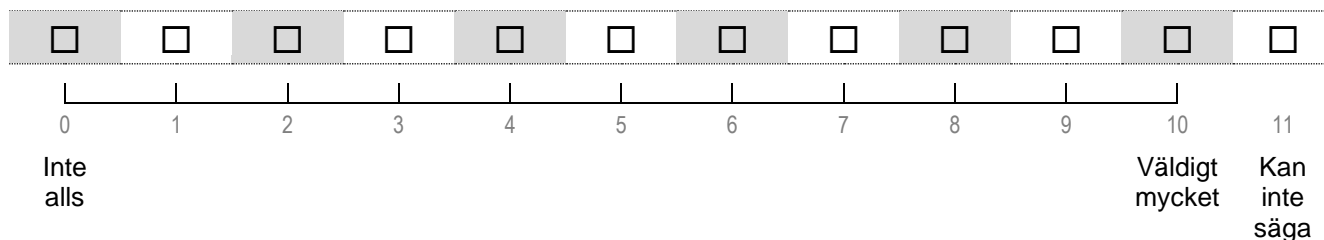
- 1 Inte alls
- 2 Mycket lite
- 3 Någorlunda
- 4 Mycket
- 5 Ytterst mycket
- 6 Kan inte säga

10. Anser du att klimatförändringen orsakas av naturliga processer, mänsklig aktivitet eller av både och?

- 1 Enbart av naturliga processer
- 2 Huvudsakligen av naturliga processer
- 3 Ungefär lika mycket av naturliga processer som av mänsklig aktivitet
- 4 Huvudsakligen av mänsklig aktivitet
- 5 Endast av mänsklig aktivitet
- 6 Jag anser inte att någon klimatförändring pågår
- 7 Kan inte säga

**11. I vilken utsträckning tycker du att du för din del borde försöka begränsa klimatförändringen?
Markera på skalan från noll till tio.**

Svarsalternativen 0 och 10 beskriver ytterligheter och de övriga är alternativ mellan dem.



12. Hur oroad är du över klimatförändringen?

- 1 Inte alls oroad
- 2 Inte särskilt oroad
- 3 En aning oroad
- 4 Mycket oroad
- 5 Ytterst oroad
- 6 Kan inte säga

KLIMATÅTGÄRDER PÅ ARBETSPLATSEN

13. Vad anser du om följande påståenden om din arbetsplats?

Välj ett alternativ på varje rad.

	Helt av samma åsikt	Delvis av samma åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
a. På min arbetsplats strävar vi efter att beakta klimatförändringen i all vår verksamhet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. På min arbetsplats har vi medvetet ändrat sätten att arbeta eller arbetsprocesserna för att stävja klimatförändringen (t.ex. minskar utsläpp eller sparar energi).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. På min arbetsplats har arbetstagarna informerats om de åtgärder som planerats eller vidtagits på arbetsplatsen för att stävja klimatförändringen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Min arbetsplats är en föregångare i klimativänlig verksamhet inom sin bransch.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. På min arbetsplats används teknologi som bidrar till att begränsa klimatförändringen (t.ex. energieffektiva apparater).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. På min arbetsplats används råvaror och material effektivt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Att begränsa klimatförändringen eller använda ekologiskt hållbara produkter eller tjänster är en del av kärnverksamheten på min arbetsplats.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

14. Vad anser du om följande påståenden om din arbetsgivare?

Välj ett alternativ på varje rad.

	Helt av samma åsikt	Delvis av samma åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
a. Att begränsa klimatförändringen är viktigt för min arbetsgivare.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Min arbetsgivare är beredd att använda resurser för att begränsa klimatförändringen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Min arbetsgivare är beredd att ingripa i verksamhetsmetoder som är skadliga för klimatet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

15. På arbetsplatserna kan man vidta olika utvecklingsåtgärder med anknytning till klimatförändringen.

Har din arbetsplats:

Välj ett alternativ på varje rad.

	Ja	Nej	Kan inte säga
a. Uppställt ett klimatmål (t.ex. mål för koldioxidneutralitet, energisparmål)?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
b. Utarbetat ett miljö- eller klimatprogram eller en klimatstrategi?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
c. Utvecklat klimatvänliga arbetssätt som ett samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
d. Utsett ett team eller en person med syfte att främja frågor som gäller klimatförändringen eller den ekologiska hållbarheten på arbetsplatsen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
e. Ordnat utbildning om klimatförändringen eller begränsningen av den?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
f. Kartlagt arbetstagarnas klimat- eller miljökompetens?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
g. Anordnat försök eller tävlingar för att ta fram klimatåtgärder?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
h. Ändrat arbetssätt på basis av klimatvänliga lösningar som arbetstagarna föreslagit?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
i. Gett erkännande till eller belönat arbetstagare för deras förslag för att begränsa klimatförändringen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
j. Börjat gå igenom klimatvänliga arbetssätt som en del av introduktionen i arbetet?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

16. Har din arbetsplats utarbetat anvisningar eller anordnat utbildning som gäller följande i ditt arbete?

Välj ett alternativ på varje rad.

	Ja	Nej	Kan inte säga	Inte relevant för mitt arbete
a. Energisparande eller energieffektivitet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Återvinning, sortering eller återanvändning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. Material- eller råmaterialeffektivitet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. Utnyttjande av information om klimatförändringen i arbetsuppgifterna (t.ex. planering eller beslutsfattande)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. Arbete under extrema väderförhållanden (t.ex. värmebölja eller kraftigt regn)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Några andra anvisningar eller utbildningar som gäller klimatförändring eller ekologisk hållbarhet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Om du svarade "ja" ovan i punkt f. (några andra), kan du precisera ditt svar nedan.

16_2. Vilka andra anvisningar eller utbildningar har ordnats på din arbetsplats med anknytning till klimatförändringen eller ekologisk hållbarhet?

17. Vad anser du om följande påståenden som beskriver din egen verksamhet?

Välj ett alternativ på varje rad.

	Helt av samma åsikt	Delvis av samma åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga	Inte relevant för mitt arbete
a. Jag har sett över användningen av energi i mitt arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b. Jag har sett över användningen av material eller råvaror i mitt arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c. Jag är beredd att arbeta i delade arbetsutrymmen av klimatskäl. (Med delade arbetsutrymmen avses i den här enkäten utrymmen som delas av en eller flera organisationer och där det vanligen inte finns fasta arbetspunkter för arbetstagarna.)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

Följande frågor gäller arbetsutrymmena. Med arbetsutrymme avses t.ex. ett kontor, en affärslokal eller en byggarbetsplats, dvs. den fysiska miljön där du vanligen arbetar. Om du huvudsakligen arbetar på distans, svara enligt din uppfattning, eller du kan också låta bli att svara på den här frågan.

18. Nedan finns olika åtgärder som kan vidtas på arbetsplatserna. Svara på hur var och en av påståendena stämmer på din arbetsplats.

Välj ett alternativ på varje rad.

	Ja	Nej	Kan inte säga	Inte relevant för vår arbetsplats
a. Vår arbetsplats har fungerande återvinningssystem.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Vår arbetsplats strävar efter att bedriva papperslös verksamhet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. På vår arbetsplats används återvunna möbler, apparater eller arbetsmaskiner.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. På vår arbetsplats används hyrda möbler, apparater eller arbetsmaskiner.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. När vår arbetsplats gör upphandlingar har man beaktat klimatförändringen eller främjandet av ekologisk hållbarhet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Vår arbetsplats har minskat arbetsutrymmena som står till vårt förfogande.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g. På vår arbetsplats finns anvisningar eller tips om klimatvänlig verksamhet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
h. Grunden för valet av arbetsutrymmena på vår arbetsplats har varit deras klimatpåverkan, energieffektivitet eller miljöcertifiering.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

19. Följande frågor gäller ditt eget arbete och din egen verksamhet. Tänk på ditt dagliga arbete. Vad anser du om följande påståenden? Välj ett alternativ på varje rad.

	Helt av samma åsikt	Delvis av samma åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
a. Begränsningen av klimatförändringen eller främjandet av den ekologiska hållbarheten har redan påverkat de kunskaper och färdigheter som behövs i mitt yrke.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Jag har idéer om hur klimatförändringen eller den ekologiska hållbarheten bättre kan beaktas i mitt eget arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Jag har redan ändrat mina dagliga arbetssätt eller mina arbetsmetoder för att bidra till att begränsa klimatförändringen eller främja den ekologiska hållbarheten.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Jag har redan lagt fram förslag på hur man på min arbetsplats kan bidra till att begränsa klimatförändringen eller främja den ekologiska hållbarheten	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Jag är intresserad av att lära mig mer om hur jag kan bidra till att begränsa klimatförändringen eller främja den ekologiska hållbarheten i mitt arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Jag har tänkt på hur mitt arbete påverkar klimatet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Det är lätt och enkelt att vara klimatvänlig i mitt arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

20. Under hur stor del av din arbetstid har du att göra med andra än dina arbetskamrater?

Till exempel med kunder, samarbetspartner, patienter, resenärer, elever eller dagbarn.

- 1 Nästan hela tiden
- 2 Ungefär $\frac{3}{4}$ av tiden
- 3 Ungefär $\frac{1}{2}$ av tiden
- 4 Ungefär $\frac{1}{4}$ av tiden
- 5 Mindre
- 6 Inte alls → Fortsätt från fråga 22

21. Vad anser du om följande påståenden gällande din samverkan med andra än dina kolleger?

	Helt av samma åsikt	Delvis av samma åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga	Gäller inte mitt arbete
a. Genom min samverkan med dem har jag blivit mer medveten om klimatförändringen eller den ekologiska hållbarheten.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b. Min samverkan med dem har medfört nya uppgifter eller saker med anknytning till klimatförändringen eller den ekologiska hållbarheten för mitt arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c. Min samverkan med dem har gett mig möjlighet att dela med mig av kunskap om klimatförändringen eller ekologisk hållbarhet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

22. Har man på din arbetsplats diskuterat följande arbetsmiljörisiker orsakade av klimatförändringen?Välj ett alternativ på varje rad.

	Ja	Nej	Kan inte säga	Inte relevant för mitt arbete
a. Arbete i värmebölja	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. UV-strålning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. Faror orsakade av extrema väderförhållanden (översvämningar, stormar, värmeböljor) och arbetet efter dessa	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. Kemiska eller biologiska exponeringsfaktorer inom cirkulär ekonomi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. Kombinationseffekter av exponering för kemikalier och värme	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Ökad halka	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g. Ökad mängd pollen eller förlängd pollensäsong	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
h. Oro och mental belastning i samband med klimatförändringen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
i. Någonting annat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Om du svarade "ja" ovan i punkt i. (någonting annat), kan du precisera ditt svar nedan.

22_2. Vilken annan risk med anknytning till klimatförändringen har diskuterats på din arbetsplats?

23. Nu följer några frågor om temperaturen på din arbetsplats och heta arbeten.

Svara separat på var och en av frågorna.

	Ja	Nej	Kan inte säga	Inte relevant för mitt arbete
a. Övervakas arbetsplatsens temperatur?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Finns det vid behov personliga kylare (t.ex. fläktar) eller värmare att få på din arbetsplats?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c. Får du pausa och planera ditt arbete så att det lämpar sig för hett arbete?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d. Följer din arbetsplats rekommendationerna om att hålla pauser vid hett eller kallt arbete?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e. Har det ordnats ett svalt utrymme på din arbetsplats, där det finns möjlighet att ta en paus t.ex. under värmeböljor?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f. Har cheferna eller arbetarskyddet på din arbetsplats beaktat att det kan bli svårare att använda skyddsutrustning under heta arbetsförhållanden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g. Upplever du att den heta arbetsmiljön försämrar din arbetseffektivitet?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

24. Arbetar du utomhus åtminstone en del av din arbetstid?

- 1 Ja
 2 Nej → Fortsätt från fråga 26

25. Besvara följande frågor om utomhusarbete:

	Ja	Nej	Kan inte säga	Inte relevant för mitt arbete
a. Har din arbetsplats en avtalad värmegräns för arbete som innebär att man inte arbetar om gränsen överskrids?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b. Ger arbetsgivaren arbetstagarna skyddskläder som lämpar sig för årstiden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

KLIMATFÖRÄNDRINGEN OCH FRAMTIDEN

26. Nu följer påståenden om den oro som klimatförändringen ger upphov till och om framtidens nya möjligheter. Vad anser du om dem?

Välj ett alternativ på varje rad.

	Helt av samma åsikt	Delvis av samma åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
a. Jag är orolig för negativa effekter på klimatet av mitt arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. Mitt arbete och mina miljövärderingar är motstridiga.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Jag är rädd för att förlora mitt jobb på grund av klimatförändringen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Klimatförändringen kan skapa nya och intressanta arbetstillfällen för mig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Klimatförändringen kommer att skapa fler jobb inom min bransch.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Min arbetsplats har möjlighet att vara mer aktiv när det gäller att begränsa klimatförändringen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

27. Vad anser du om följande påståenden?

Välj ett alternativ på varje rad.

	Helt av samma åsikt	Delvis av samma åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
a. Det är viktigt att eftersträva ett koldioxidneutralt samhälle.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b. En fortsatt ekonomisk tillväxt är inte möjlig på grund av de begränsade resurserna på jordklotet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c. Den vetenskapliga och tekniska utvecklingen löser miljöproblemen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d. Det är också på arbetsplatsernas ansvar att vidta åtgärder för att begränsa klimatförändringen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e. Åtgärder för att begränsa klimatförändringen borde diskuteras mer på min arbetsplats än för närvarande.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f. Det är viktigt att begränsa klimatförändringen, även om det innebär att jag skolar om mig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g. Jag är beredd att vara flexibel när det gäller min levnadsstandard för att begränsa klimatförändringen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

PENDLING

28. Hur lång är din dagliga arbetsresa i en riktning?

En uppskattning räcker.

- 1 Jag arbetar huvudsakligen hemma
- 2 0 - 5 km
- 3 6 - 10 km
- 4 11 - 19 km
- 5 20 - 39 km
- 6 Över 40 km
- 7 Arbetsresans längd varierar från dag till dag

29. Hur tar du dig huvudsakligen till arbetet?

Om du huvudsakligen arbetar hemma, behöver du inte svara på frågan.

- 1 Till fots
- 2 Med cykel
- 3 Med allmänna kommunikationsmedel
- 4 Med egen bil
- 5 Med tjänstebil
- 6 Jag samåker
- 7 På annat sätt, vilket? _____

30. Har man på din arbetsplats gjort förändringar för att göra det möjligt att förflytta sig klimatvänligt? Välj bland följande alla de åtgärder som har vidtagits på din arbetsplats.

- 1 Erbjudit omfattande distansarbete
- 2 Utarbetat anvisningar eller arrangerat utbildning om klimatvänlig daglig pendling (resor hemifrån till arbetsplatsen)
- 3 Utarbetat anvisningar eller arrangerat utbildning om klimatvänliga tjänsteresor (resor i anknytning till arbetsuppgifter eller undvikande av resor)
- 4 Begränsat arbetsrelaterade flygresor (t.ex. inrikesflyg eller antalet flygningar per år)
- 5 Utarbetat anvisningar eller arrangerat utbildning om ekologisk eller ekonomisk körning (om ditt arbete omfattar bilkörning)
- 6 Ordnat tillräckligt med säkra förvaringsplatser för cyklar
- 7 Beviljat resestöd för kollektivtrafik
- 8 Gjort parkeringsplatserna avgiftsbelagda
- 9 Infört cykelförmån eller elcykelförmån
- 10 Skaffat el- eller gasbilar som tjänstebilar
- 11 Ordnat dusch- och omklädningsrum för de som cyklar till arbetet
- 12 Något annat, vad? _____
- 13 Inga ändringar har gjorts

Slutligen ännu några bakgrundsfrågor:

31. Vilket är ditt födelseår? Skriv året med fyra siffror.

år _____

32. Vilket är ditt kön?

- 1 Kvinna
- 2 Man
- 3 Annat
- 4 Jag vill inte berätta

33. I vilket landskap bor du?

- 1 Södra Karelen
 - 2 Södra Österbotten
 - 3 Södra Savolax
 - 4 Kajanaaland
 - 5 Egentliga Tavastland
 - 6 Mellersta Österbotten
 - 7 Mellersta Finland
 - 8 Kymmenedalen
 - 9 Lappland
 - 10 Birkaland
 - 11 Österbotten
 - 12 Norra Karelen
 - 13 Norra Österbotten
 - 14 Norra Savolax
 - 15 Päijänne-Tavastland
 - 16 Satakunta
 - 17 Nyland
 - 18 Egentliga Finland
 - 19 Kan inte säga
-

34. Vilken är din huvudsakliga bostadsort?

- 1 Huvudstadsregionen
 - 2 Centrum eller förort i en annan stad med över 100 000 invånare
 - 3 Centrum eller förort i en stad med färre än 100 000 invånare
 - 4 Annan tätort i en kommun
 - 5 Landsbygd eller annat glesbygdsområde
-

35. Vilken är din utbildning? Välj den högsta examen som du har avlagt.

- 1 Grundskola, mellanskola eller medborgarskola
 - 2 Studentexamen
 - 3 Yrkesskoleexamen
 - 4 Examen på institutnivå eller annan examen på andra stadiet
 - 5 Specialyrkesexamen
 - 6 Lägre högskoleexamen
 - 7 Högre högskoleexamen
 - 8 Licentiat- eller doktorsexamen
 - 9 Ingen examen
 - 10 Kan inte säga
-

Ilmastonmuutos sekä ekologisesti kestävään talouteen ja kasvuun tähtäävä vihreä siirtymä vaikuttavat monin tavoin työelämään. Raportti sisältää tietoa siitä, millaisia tästä aiheutuvia toimenpiteitä suomalaisilla työpaikoilla on tähän mennessä toteutettu ja miten työntekijät itse asemoituvat suhteessaan ilmastonmuutokseen ja vihreään siirtymään. Tiedot perustuvat Työterveyslaitoksen yhdessä Tilastokeskuksen kanssa vuonna 2022 toteuttamaan Ilmastonmuutos ja työ -kyselyyn, johon vastasi 1917 työntekijää eri toimialoilta. Kysely oli ensimmäinen Suomessa toteutettu aihetta käsittelevä tutkimus, joka kohdistui edustavasti koko palkansaajaväestöön.

Työterveyslaitos
Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

www.ttl.fi

ISBN 978-952-391-154-3 (PDF)

