

Internt hållbarhetsengagemang

En kvantitativ enkätstudie om personalens engagemang,
medvetenhet och motivation till hållbarhetsarbetet

Joanna Kronqvist

Examensarbete för tradenom (YH)-examen

Utbildningen i företagsekonomi

Jakobstad 2024

EXAMENSARBETE

Författare: Joanna Kronqvist

Utbildning och ort: Företagsekonomi, Jakobstad

Inriktning: Marknadsföring

Handledare: Henrik Virtanen (Yrkeshögskolan Novia), Nina Riska (JNT)

Titel: Internt hållbarhetsengagemang – En kvantitativ enkätstudie om personalens engagemang, medvetenhet och motivation till hållbarhetsarbetet

Datum: 14.5.2024 Sidantal: 35

Bilagor: 1

Abstrakt

Detta examensarbete undersöker hur arbetstagare förhåller sig till hållbarhetsarbetet och hur man kan påverka personalens engagemang, motivation och medvetenhet. Arbetet är avgränsat till det interna hållbarhetsengagemanget och externa parter har exkluderats. Även inom hållbarhetsbegreppet har en avgränsning gjorts och ett särskilt fokus riktats på den miljömässiga dimensionen.

Bakgrunden till detta examensarbete var att uppdragsgivaren saknade en tydlig strategi för hållbarhetsarbetet. Till viss del visste man att det gjordes hållbarhetsinsatser internt men kommunikationen om hållbarhetsarbetet saknades. Därav var syftet med detta examensarbete att undersöka personalens engagemang, medvetenhet och motivation till hållbarhetsarbetet, samt ta reda på vilka hållbarhetsåtgärder som redan görs på företaget.

Målet med examensarbetet var att få en bredare överblick av personalens inställning och förhållningssätt till hållbarhet och hållbarhetsarbetet, samt få en uppfattning om vilka insatser som redan görs och vad som ytterligare behöver utvecklas och åtgärdas framöver. Detta bygger en grund för att kunna utforma en plan och strategi för hållbarhetsarbetet.

I arbetets teoretiska del har hållbarhetsbegreppet och dess vikt för företag och organisationer idag behandlats, samt innebörden av personalengagemang, medvetenhet och motivation. I den empiriska delen genomfördes en anonym enkätstudie för att undersöka personalens engagemang, medvetenhet och motivation till hållbarhetsarbetet.

Resultatet från enkätstudien visar att största delen av personalen upplever att hållbarhetsfrågor är ganska eller väldigt viktiga, samt att det är ganska eller väldigt viktigt för arbetstagarna att företaget prioriterar att göra medvetna och hållbara val. Man ser även att arbetstagarna inte är helt medvetna om hållbarhetsarbetet som görs på företaget, och att det inte kommunicerats tillräckligt om dessa hållbarhetsinsatser internt. Respondenterna är eniga om att företaget borde ha en tydlig strategi och tydliga målsättningar för hållbarhetsarbetet framöver.

Språk: svenska

Nyckelord: hållbar utveckling, miljömässig hållbarhet, personalengagemang, hållbarhetsmedvetenhet, personalmotivation

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Joanna Kronqvist

Koulutus ja paikkakunta: Liiketalous, Pietarsaari

Suuntautumisvaihtoehto: Markkinointi

Ohjaajat: Henrik Virtanen (Ammattikorkeakoulu Novia), Nina Riska (JNT)

Nimike: Sisäinen sitoutuminen kestävyys – Kvantitatiivinen kyselytutkimus henkilökunnan sitoutumisesta, tietoisuudesta ja motivaatiosta kestävä kehityksen työhön

Päivämäärä: 14.5.2024 Sivumäärä: 35

Liitteet: 1

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, miten työntekijät suhtautuvat kestävä kehityksen työhön ja miten henkilöstön sitoutumiseen, motivaatioon ja tietoisuuteen voidaan vaikuttaa. Työ on rajattu koskemaan vain sisäistä kestävyystyöhön sitoutumista, ja ulkopuoliset tahot on jätetty pois. Kestävä kehityksen käsitteen sisällä on myös tehty rajausta ja keskitytty erityisesti ympäristöluottavuuteen.

Tämän opinnäytetyön taustalla oli se, että toimeksiantajalla ei ollut selkeää strategiaa kestävyystyötä varten. Jossain määrin tiedettiin, että sisäisesti tehtiin kestävä kehityksen toimia, mutta viestintä kestävyystyöstä puuttui. Näin ollen tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia henkilöstön sitoutumista, tietoisuutta ja motivaatiota kestävyystyöhön sekä selvittää, mitä kestävyystoimenpiteitä yrityksessä jo tehdään.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada laajempi yleiskuva henkilöstön asenteista ja lähestymistavoista kestäväan kehitykseen ja kestävyystyöhön sekä saada käsitys siitä, mitä toimia on jo toteutettu ja mitä on vielä kehitettävä ja käsiteltävä tulevaisuudessa. Tämä luo pohjan kestävyystyön suunnitelman ja strategian laatimiselle.

Työn teoriaosuudessa on käsitelty kestävä kehityksen käsitettä ja sen merkitystä yrityksille ja organisaatioille nykyään sekä henkilöstön sitoutumisen, tietoisuuden ja motivaation merkitystä. Empiirisessä osassa toteutettiin nimettömänä kyselytutkimus, jolla tutkittiin henkilöstön sitoutumista, tietoisuutta ja motivaatiota kestävyystyöhön.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että suurin osa henkilöstöstä kokee, että kestävyyskysymykset ovat melko tai erittäin tärkeitä sekä, että on melko tai erittäin tärkeää työntekijöille, että yritys priorisoi tietoisia ja kestäviä valintoja. On myös havaittavissa, että työntekijät eivät ole täysin tietoisia yrityksessä tehtävästä kestävyystyöstä, eikä näistä kestävyysponnisteluista ole riittävästi viestitty sisäisesti. Vastajat ovat yhtä mieltä siitä, että yrityksellä tulisi jatkossa olla selvä strategia ja selkeät tavoitteet kestävyystyölle.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: kestävä kehitys, ympäristöllinen kestävyys, henkilöstön sitoutuminen, kestävyystietoisuus, henkilöstön motivaatio

BACHELOR'S THESIS

Author: Joanna Kronqvist

Degree Programme: Business Administration, Pietarsaari

Specialisation: Marketing

Supervisors: Henrik Virtanen (Novia University of Applied Sciences), Nina Riska (JNT)

Title: Internal Sustainability Engagement – A quantitative survey study on employees' engagement, awareness, and motivation towards sustainability work

Date: 14.5.2024 Number of pages: 35

Appendices: 1

Abstract

This thesis examines how employees relate to sustainability work and how to influence staff commitment, motivation, and awareness. The thesis is limited to the internal sustainability commitment and external parties have been excluded. Within the concept of sustainability, a delimitation has also been made and a special focus has been directed at the environmental dimension.

The background to this thesis was that the company lacked a clear strategy for sustainability work. To some extent, it was known that sustainability efforts were being made internally, but communication about sustainability work was lacking. Hence, the purpose of this thesis was to examine the staff's commitment, awareness, and motivation for sustainability work, as well as finding out which sustainability actions are already being taken at the company.

The aim of the thesis was to gain a broader overview of staff attitudes and approaches to sustainability and sustainability work, and to get an idea of what efforts are already being made and what further needs to be developed and addressed in the future. This builds a foundation for designing a plan and strategy for the future sustainability work.

In the theoretical part of the thesis, the concept of sustainability and its importance for companies and organizations today has been discussed, as well as the meaning of staff engagement, awareness, and motivation. In the empirical part, an anonymous survey was conducted to examine staff engagement, awareness, and motivation towards sustainability work.

The results of the survey study indicate that most of the staff perceive sustainability issues to be quite or very important. Additionally, it is considered quite or very important by the employees that the company prioritizes making conscious and sustainable choices. It is also observed that the employees are not fully aware of the sustainability efforts undertaken by the company, and that there hasn't been sufficient communication about these sustainability initiatives internally. Respondents agree that the company should have a clear strategy and clear objectives for sustainability work in the future.

Language: Swedish

Key words: sustainability, environmental sustainability, employee engagement, sustainability awareness, employee motivation

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställningar	2
1.2	Avgränsningar	3
1.3	Disposition	4
1.4	Presentation av uppdragsgivaren.....	4
1.4.1	Hållbarhetsarbete.....	4
1.4.2	Nuläget	6
2	Teoretiska utgångspunkter.....	7
2.1	Hållbar utveckling	7
2.1.1	Ekologisk hållbarhet	8
2.1.2	Ekonomisk hållbarhet	9
2.1.3	Social hållbarhet	9
2.2	Agenda 2030.....	10
2.3	Hållbart företagande	11
2.3.1	CSR	11
2.3.2	Grön målning	12
2.3.3	Hållbarhetsredovisning.....	13
2.4	Personalengagemang	13
2.4.1	Engagemangets roll i förändringsprocesser	14
2.4.2	Förändringsförmåga	14
2.5	Motivation	15
2.6	Medvetenhet	16
3	Metodik och resultat	17
3.1	Metod	17
3.2	Resultatanalys.....	17
3.2.1	Bakgrundsinformation.....	18
3.2.2	Engagemang och medvetenhet.....	20
3.2.3	Inställning och åsikter.....	24
3.2.4	Hållbarhetsinsatser i det dagliga arbetet	26
3.2.5	Hållbarhetsåtgärder framöver.....	27
3.2.6	Idéer, utvecklingsförslag samt övrig feedback.....	28
4	Resultatdiskussion	31
4.1	Validitet och reliabilitet	32
4.2	Fortsatt forskning	32
4.3	Avslutning	33

5	Källförteckning.....	34
	Bilaga 1.....	1

Figurförteckning

Figur 1. Beräknade överkonsumtionsdagar per land år 2024. (Global Footprint Network, 2024a).....	2
Figur 2. De tre dimensionerna inom hållbar utveckling. (Ammenberg, 2023, s. 21).....	8
Figur 3. FN:s globala mål för hållbar utveckling, som även kallas för Agenda 2030. (Utrikesministeriet, 2022).	10
Figur 4. Respondenterna indelat i ålderskategorier.....	18
Figur 5. Respondenterna indelat enligt kön.	19
Figur 6. Respondenternas totala anställningsår.....	19
Figur 7. Respondenternas svar på frågor gällande engagemang och medvetenhet.	20
Figur 8. Respondenternas svar på frågor gällande engagemang och medvetenhet enligt kön och ålder.....	21
Figur 9. Respondenternas svar på frågor gällande engagemang och medvetenhet enligt kön och anställningsår.....	23
Figur 10. Respondenternas svar på påståenden.	24
Figur 11. Respondenternas svar angående dagliga hållbarhetsinsatser.....	26

1 Inledning

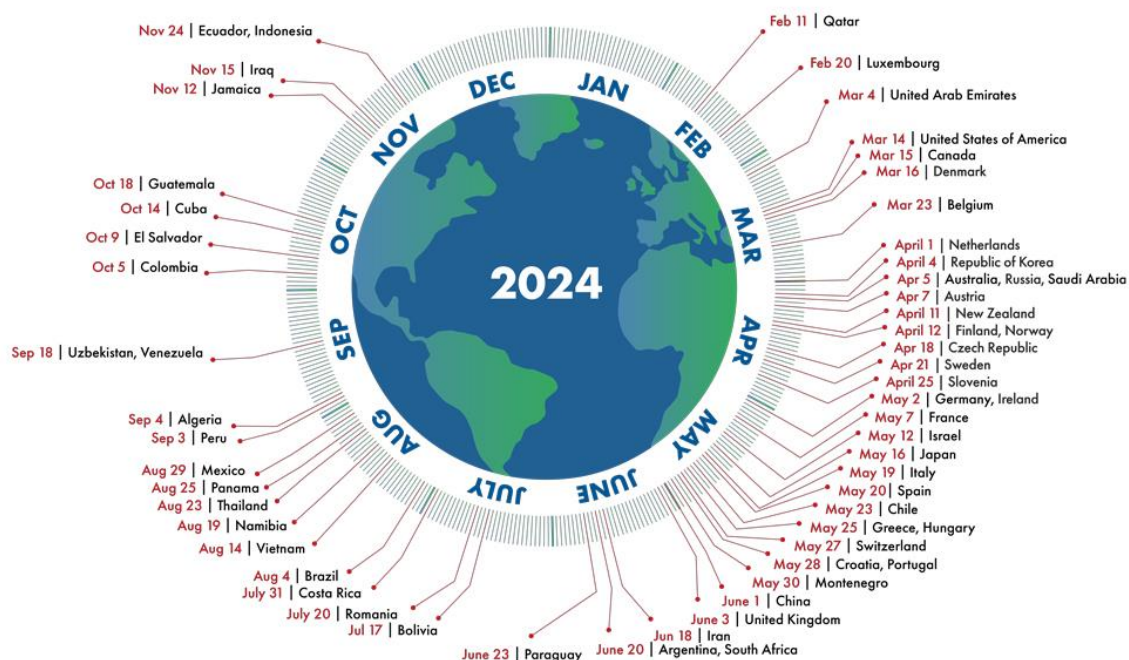
Begreppet hållbarhet är svårt att undvika i dagens samhälle, och orsakerna till detta är flera. Förutom att människor generellt blir mer och mer medvetna om allvaret kring ämnet och vår planets ständigt överansträngda resurser, behöver även företag och andra organisationer ta ett stort kliv framåt i hållbarhetsarbetet och -ansvaret. När begreppet hållbarhet används i detta arbete, menar jag förändringsprocessen vars syfte är att säkerställa goda levnadsvillkor för nuvarande och kommande generationer, och endast dess relevans inom det givna sammanhanget.

En annan faktor som ställer press på nutidens företag är att lagar, regleringar och direktiv både införs och skärps av myndigheter, och ämnet är även mångdebatterat i politiska sammanhang världen över. Det har framkommit att speciellt yngre generationer värderar miljö- och klimatfrågor mycket högt och blir alltmer engagerade och pålästa i ämnet. Detta har noterats genom att de ställer högre krav på arbetsgivare och deras hållbarhetsarbete, krav på vilka produkter och tjänster de vill köpa, krav på vilka företag de vill stöda med mera. Och med all orsak, vi blir ständigt matade med oerhört oroväckande prognoser om vår planets framtid.

Världens överkonsumtionsdag (eng. Earth Overshoot Day) markerar det datum då mänsklighetens efterfrågan på ekologiska resurser och tjänster under ett visst år överstiger vad jorden kan återskapa under det året (Global Footprint Network, 2024b). Ett lands överkonsumtionsdag är det datum som världens överkonsumtionsdag skulle infalla på, om hela mänskligheten konsumerade som människorna i det landet. Enligt beräkningar baserat på det senaste året i den senaste utgåvan av National Footprint and Biocapacity Accounts, inföll Finlands överkonsumtionsdag i år den 12 april. (Global Footprint Network, 2024a).

Country Overshoot Days 2024

When would Earth Overshoot Day land if the world's population lived like...



Figur 1. Beräknade överkonsumtionsdagar per land år 2024. (Global Footprint Network, 2024a).

Det är svårt att neka det faktum att vi människor behöver agera och ta ansvar över vårt beteende och vår konsumtion av de begränsade resurserna, och för att uppnå framgång är detta något vi behöver göra med gemensamma krafter. Det finns förmodligen inte ett enda rätt sätt för att göra den gröna omställningen, var sig för en privatperson eller ett företag, men vi kan nog fastslå att "idag måste vi, mer än någonsin, lära av varandra och ta till vara både gammal och ny kunskap om vi ska klara av framtidens utmaningar" (Wetterstrand, 2010, s. 8). Med detta sagt vill jag tydliggöra att jag i detta examensarbete kommer undersöka individer i deras professionella roller, och deras medvetenhet, engagemang och motivation till hållbarhetsarbetet som arbetstagare, och inte privatpersoner.

1.1 Syfte och frågeställningar

Bakgrunden till detta examensarbete är att JNT befinner sig i ett tidigt skede av att utveckla en strategi för hållbarhetsarbetet med tydliga och konkreta mål. På företaget är man medveten om hållbarhetskrav som kommer bli aktuella i framtiden, och man förstår vikten

av att prioritera hållbarhetsarbetet framöver. Den främsta utmaningen upplevdes vara hur man kunde få personalen engagerad och delaktig i hållbarhetsarbetet. Därför är syftet att undersöka hur man kunde öka medvetenheten internt kring hållbar utveckling, samt på vilka sätt man kunde engagera och motivera personalen i hållbarhetsarbetet framöver. Syftet är också att utreda och redogöra för vilka hållbarhetsaktiviteter och åtgärder som redan görs inom olika avdelningarna på företaget för att främja hållbar utveckling. En strategi för hållbarhetsarbetet och en plan för den interna hållbarhetskommunikationen är avgörande för att företaget ska kunna gå vidare med utvecklingen av den externa hållbarhetskommunikationen.

Målet med detta examensarbete är att skapa medvetenhet och engagemang bland personalen i hållbarhetsarbetet, och via resultaten av den interna enkäten kunna ge en översikt, som kan hjälpa JNT att fortsätta med hållbarhetsarbetet utifrån vad som redan görs i dagens läge. Resultatet av undersökningen kommer underlätta utvecklingen av hållbarhetsarbetet framöver, så att JNT kan vidta åtgärder för att utbilda, motivera och engagera personalen i hållbarhetsarbetet. Resultatet av enkätstudien kan lyfta fram de förutsättningar som behövs för att medvetet och målinriktat kunna påbörja utvecklingsarbetet av hållbarhetsarbetet internt. Resultatet bygger likaså en god grund för att kunna utveckla en bra plan och strategi.

Frågeställningar som ska besvaras:

1. Hur kan företaget öka motivationen, engagemanget och medvetenheten för hållbarhetsarbetet bland personalen?
2. Vilka hållbarhetsåtgärder genomförs redan av arbetstagarna på företaget?

1.2 Avgränsningar

I och med att syftet är att undersöka hållbarhetsengagemanget internt, exkluderades externa parter, det vill säga alla som inte tillhör företagets personal så som kunder, samarbetspartners, leverantörer, intressenter och övriga instanser. Även inom hållbarhetsbegreppet har en avgränsning gjorts, där det främsta fokuset riktats på den miljömässiga dimensionen. Därav läggs inget större fokus på de övriga dimensionerna, såsom den ekonomiska och sociala dimensionen av hållbarhet.

1.3 Disposition

Detta arbete består huvudsakligen av en inledning, en teoretisk del, en empirisk del samt en resultatdiskussion. I inledningen får läsaren en inblick i bakgrunden till arbetet, syfte och frågeställningar samt avgränsningar som gjorts. I denna del presenteras även uppdragsgivaren.

I den teoretiska delen behandlas hållbar utveckling och dess dimensioner, de globala målen, hållbart företagande, personalengagemang, motivation och medvetenhet.

I den empiriska delen motiveras valet av metod för undersökningen och därefter följer en resultatanalys. I resultatdiskussionen görs en sammanfattning av arbetet där resultat, teori samt nivån på validitet och reliabilitet av undersökningen diskuteras. I detta kapitel ges även förslag till fortsatt forskning och i avslutningen sammanfattas arbetets slutsatser.

1.4 Presentation av uppdragsgivaren

Uppdragsgivaren JNT (Jakobstadsnejdens Telefon Ab) är verksam inom IT och Telecombranschen i Finland, och erbjuder bland annat data-, IT- och telefonitjänster åt både privatkunder och företag. Företagets verksamhetsområde sträcker sig i nuläget från Malax i söder till Uleåborg i norr, och är ett av Finlands äldsta företag inom branschen med en historia på över 130 år.

I och med att företaget haft en stadig tillväxt speciellt de senaste åren är det av ännu större vikt att sträva till att bli ett mer hållbart företag, både i den dagliga verksamheten och i planeringen av kommande års verksamhet. Man har noterat att både personal, kunder och andra intressenter blivit mer och mer medvetna om hållbarhetsfrågor, vilket kan leda till att dessa kan och förmodligen kommer ställa högre krav på företag i allmänhet framöver.

1.4.1 Hållbarhetsarbete

Hållbarhetsaspekten har tagits i beaktande i den konkreta verksamheten på JNT genom att företaget bland annat tänkt på att tjänsterna som produceras och levereras till kunder ska vara tidsmässigt och miljömässigt hållbara. Till exempel i försäljningen av fiberanslutningar till konsumenter, företagskunder och bostadsbolag, som utger en stor del av kärnverksamheten, har man haft miljöpåverkan i åtanke. Den fiberanslutning som säljs av

JNT idag, med den moderna tekniken som kallas optisk fiber, möjliggör ett fungerande och snabbt nät där förbindelsen fungerar utmärkt, även i fall där flera personer använder nätet samtidigt på olika apparater. Via en fiberanslutning kan man även kolla på traditionell kabel-TV. Fiberförbindelsen är känd för att inte haka upp sig, och är ett eget bredband som man inte behöver dela med andra. (Finnet-liitto, 2023).

Enligt företaget Green Carbon och Traficom (Trafik- och kommunikationsverket i Finland) är den optiska fibertekniken det mest miljövänliga alternativet jämfört med andra internetteknologier som finns på marknaden idag. På JNT innebär detta att nya fiberanslutningar installeras med optisk fiber-teknik, och i områden med gammal kopparteknik, vars koldioxidutsläpp är märkbart högre och som dessutom är väldigt svåra att upprätthålla på grund av brist på kunnig personal, byts ut till den nya tekniken. Fibernätets livslängd är beräknat till 50 år, men den faktiska livscykeln kan vara ännu längre. (JNT, 2023).

En annan hållbarhetsåtgärd man gjort på JNT är att delta i den nationella Energisparveckan, där man uppmärksammat elsparåtgärder som vidtagits och delat dessa på företagets sociala medier. Insatser som gjorts för att spara på energi är att bland annat sänka temperaturen i cirka 70 centraler och i mån av möjlighet kyla ned dem med hjälp av uteluft. Annat som gjorts för att spara på el är att avveckla gammal teknik som är mycket energikrävande, och byta ut denna till ny energisnålare teknik. Kontorsbelysning har bytts ut till LED och i utrymmen som endast används sporadiskt har man installerat närvarosensorer. (JNT, 11.10.2023).

Utöver tidigare nämnda hållbarhetsaktiviteter och åtgärder har man på företaget en stark tro på att det görs en hel del annat på företaget för att främja hållbar utveckling, och därav vill man ta reda på vad som redan görs, och var det finns utrymme för utveckling. Den största utmaningen upplevs vara hur man får personalen delaktig i hållbarhetsarbetet och hur man kan göra för att engagera, motivera och öka medvetenheten om hållbarhetsarbetet internt. Det finns en stark vilja till att ta sitt samhällsansvar för hållbarhetsarbetet som företag, bidra till positiv och seriös hållbarhetskommunikation både internt och externt, och även förbereda sig för kommande rapporteringskrav som kan bli aktuella i framtiden.

1.4.2 Nuläget

I nuläget är största utmaningen gällande hållbarhetsarbetet på JNT att det saknas en tydlig strategi för hur företaget vill och ska jobba för hållbar utveckling nu och i framtiden. Det har konstaterats att man troligtvis redan gör en hel del hållbara val i den dagliga verksamheten, men vissa sker kanske omedvetet, och vissa aktiviteter vet troligtvis ingen annan om än den eller de personerna som är specialiserade inom ett visst område. Genom att ta reda på vad som redan görs idag, kan det vara lättare att kommunicera och argumentera för hållbarhetsarbetet internt, och berätta varför det är viktigt att personalen gör hållbara val och aktiviteter framöver.

2 Teoretiska utgångspunkter

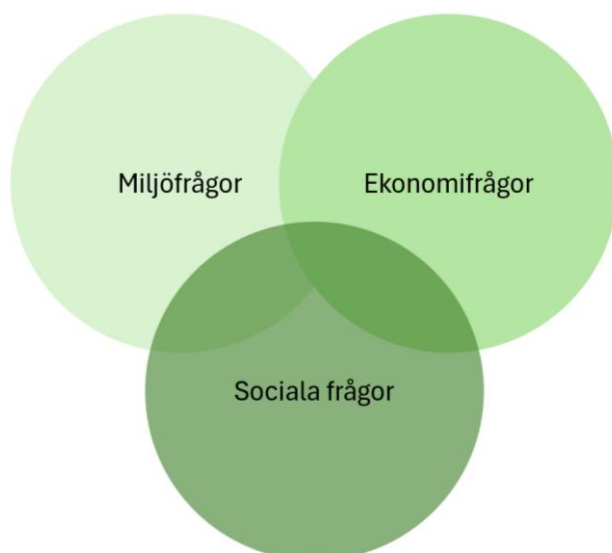
För att förverkliga undersökningen i den empiriska delen behövs en teoridel för att skapa bättre förståelse för ämnet som undersöks. Detta kapitel kommer behandla centrala begrepp och teori som är relevant för undersökningen.

2.1 Hållbar utveckling

Hållbarhet är ett begrepp som idag används flitigt och egentligen kan allt vara hållbart, till exempel hållbar energi, hållbart resande och hållbar tillväxt. Det finns flera förhållningssätt till hållbar utveckling, men av historiska orsaker är de ofta relaterade till miljön, med en nypa ekonomi och ett kryddmått sociala faktorer. (Gulliksson & Holmgren, 2018, s. 13-14).

Hållbar utveckling diskuterades för första gången av FN:s Brundtlandkommission år 1987, då kommissionens arbete inledde en process som har fortskridit på ett interaktivt sätt både på nationell, lokal och internationell nivå. Hållbar utveckling kan med andra ord beskrivas som en global, regional och lokal process av kontinuerlig och kontrollerad social förändring, vars syfte är att säkerställa goda levnadsvillkor för nuvarande och kommande generationer. Hållbar utveckling innebär även att man tar lika stor hänsyn till miljö, människor och ekonomi i beslutsfattande och handling. (Miljöministeriet, 2023).

Vanligtvis brukar man dela in hållbar utveckling i tre dimensioner: ekonomisk, social, och miljömässig hållbarhet (Ammenberg, 2023, s. 21). Detta arbete fokuserar främst på den miljömässiga dimensionen.



Figur 2. De tre dimensionerna inom hållbar utveckling. (Ammenberg, 2023, s. 21).

2.1.1 Ekologisk hållbarhet

Den miljömässiga eller ekologiska dimensionen inom hållbar utveckling handlar om vår påverkan på naturen och dess effekter det leder till för människor och andra levande organismer. Miljödimensionen omfattar allt det som till viss mån påverkar jordens ekosystem. Detta inkluderar bland annat tillgången till naturresurser, biodiversitet och ekosystemtjänster, klimat samt naturens förmåga att hantera utsläpp som orsakas av mänsklig verksamhet. (Ammenberg, 2023, s. 25).

Ekologisk hållbar utveckling bygger på att man bevarar den biologiska mångfalden och ekosystemens funktion, samt att människans ekonomiska och materiella verksamhet anpassas till naturens långsiktiga resistens. Förutom åtgärder på nationellt plan är ett internationellt samarbete oerhört viktigt i strävan efter ekologisk hållbarhet. (Miljöministeriet, 2023).

Miljömässig hållbarhet kan beskrivas som en balansgång av att människor använder naturen för att tillfredsställa sina behov och önskemål, men där primära resurser utarmas och effekter av annan sorts miljöpåverkan minskar och begränsar möjligheter att tillfredsställa framtida mänskliga behov och önskemål. Utifrån vetenskapliga grunder kan man tydligt konstatera att det är den miljömässiga dimensionen som sätter ramarna inom

hållbar utveckling. Om inte hållbara ekologiska system finns, kommer även de ekonomiska och sociala systemen på sikt gå under. (Ammenberg, 2023, s. 25-26).

2.1.2 Ekonomisk hållbarhet

Ekonomi är ett brett ämne, likaså när det handlar om hållbar utveckling. I den ekonomiska dimensionen ligger fokuset på långsiktiga samhällsperspektiv, där stabila ekonomiska system är en central utgångspunkt. I denna dimension fokuserar man främst på den långsiktiga hushållningen av tillgångar, resurseffektivitet samt olika fördelningssynvinklar. (Ammenberg, 2023, s. 22).

En hållbar ekonomi är en förutsättning för samhällets grundläggande funktioner. En ekonomisk politik som strävar ekonomisk hållbarhet på lång sikt skapar förutsättningar för att trygga och öka det nationella välbefinnandet. En ekonomi med hållbar grund gör det också lättare att möta nya utmaningar framöver, såsom stigande kostnader för social trygghet och hälsovård på grund av en åldrande befolkning. (Miljöministeriet, 2023).

Det finns dock olika åsikter om den ekonomiska dimensionen, där vissa förespråkar att det ska handla om ekonomisk utveckling utan avsevärda negativa effekter miljömässigt eller socialt. Andras uppfattningar riktar ett större fokus på ekonomisk tillväxt, utan att särskilja olika typer av värden eller tillgångar. Förstås är det viktigt för ett företags överlevnad och framtid att uppnå tillräcklig vinst, men när det kommer till den ekonomiska hållbarheten måste man också ta i beaktande hur verksamheten påverkar hushållningen med essentiella samhällsresurser på lång sikt. (Ammenberg, 2023, s. 22).

2.1.3 Social hållbarhet

I den sociala dimensionen fokuserar man på människors behov, utveckling och kultur. En grundpelare inom social hållbarhet är god hälsa, och detta kräver förstås tillgång till bland annat olika typer av vårdtjänster, vila och avkoppling. I strävan mot ökad social hållbarhet, bör man beakta hur resurser, makt och inflytande blir fördelat, med hänsyn till rättvisa, jämlikhet och jämställdhet. Demokrati och respekt för mänskliga rättigheter är avgörande, likaså socialt kapital. I många sammanhang fokuserar man på vad som anses vara acceptabelt, med andra ord olika typer av lägsta nivå, men ett annat perspektiv berör människors möjlighet att kunna uppnå sin fulla potential. (Ammenberg, 2023, s. 23-24).

En central fråga inom social och kulturell hållbarhet är att se till att förutsättningarna för välfärd förs vidare från en generation till nästa. Globala utmaningar inom social hållbarhet är fortsatt befolkningstillväxt, fattigdom, mat- och hälsovård, ojämställdhet mellan olika kön samt tillgång till utbildning, vilka har betydande konsekvenser för ekologisk och ekonomisk hållbarhet. För att möta dessa utmaningar krävs stora insatser från både enskilda länder och det internationella samfundet. (Miljöministeriet, 2023).

2.2 Agenda 2030

De globala hållbarhetsmålen berör alla länder i hela världen. Handlingsprogrammet som kallas Agenda 2030, vars syfte är att styra arbetet för hållbar utveckling åren 2016–2030, innefattar 17 olika hållbarhetsmål. Målet är att alla dessa ska uppnås före år 2030, och för att detta ska kunna ske krävs insatser från den lokala förvaltningen, privata sektorn samt civilsamhället och medborgarna. Finland har tagit på sig att uppnå dessa mål både på nationell nivå och i det internationella samarbetet, och detta stöds även av Finlands utvecklings-samarbete. (Utrikesministeriet, 2022).



Figur 3. FN:s globala mål för hållbar utveckling, som även kallas för Agenda 2030. (Utrikesministeriet, 2022).

Som ett aktiebolag med verksamhet på nationell nivå, kan JNT vara med och bidra till att Finland uppnår de globala hållbarhetsmålen genom att välja ut de mål som de i sin verksamhet kan påverka, och implementera dessa mål i hållbarhetsstrategin.

2.3 Hållbart företagande

I dagens läge kan man anta att det ligger i de flesta företags intresse att sträva till hållbart företagande, och både den interna och externa pressen för att behöva ta sitt ansvar och redogöra över sin verksamhet och dess effekter på planeten kan vara påtaglig för många organisationer.

2.3.1 CSR

Begreppet CSR, på engelska Corporate Social Responsibility, syftar på hållbart företagande. Skillnaden mellan begreppen hållbarhet och CSR kan beskrivas som att man inom CSR utgått från företagets sociala ansvar och från början haft företagen som en tydliggjord aktör. Däremot när hållbarhetsfrågor diskuteras handlar det egentligen om en fråga som berör samhällets utveckling, där man utgått från jordens resurser och olika länders socioekonomiska utveckling. (Borglund, et al., 2021, s. 85).

Ett argument till varför man kan anse att den interna ansvarsfördelningen är relevant i diskussionen om CSR, är att man endast kan förstå företagets ansvar mot dess intressenter samt dess roll i samhället om man utöver dessa betonar det ansvar som riktas till de interna intressenterna. Därför är det viktigt att inte enbart fokusera på det ansvar som riktas till externa intressenter, utan även betona det interna ansvaret som riktas till de anställda och ledningen. Personalen behöver vara involverade för att kunna skapa ett genuint engagemang i CSR-arbetet. Dock bör man notera att medarbetarna givetvis behöver ha kunskap om CSR-arbetet som görs på företaget för att kunna förklara det för kunderna på ett trovärdigt sätt. (Borglund, et al., 2021, s. 161).

Man kan alltså konstatera att även när det gäller hållbarhetsfrågor, som med många andra frågor, är det viktigt att det informeras och kommuniceras internt innan man börjar fokusera på det externa arbetet.

2.3.2 Grön målning

Begreppet grön målning (eng. Greenwashing) syftar på att man som företag utåt ger en uppfattning om att man värnar om planeten och gör hållbara och klimatvänliga val, men i verkligheten är dessa påståenden eller löften inte sanna. Detta är förstås något man som företag inte vill förknippas med, men dessvärre har grön målning blivit ett vanligt fenomen inom marknadsföring på senare tid och något man ofta stöter på inom hållbarhetsdiskussioner idag.

Grön målning kan uttrycks ofta i form av att företag stoltserar med hållbarhetsåtgärder de gjort för att minska på verksamhetens miljöavtryck, men samtidigt håller tyst om de skador som uppstått och inte åtgärdats, eller som till och med kan ha blivit ännu värre än tidigare. Vissa företag går också ut med att de ska vara klimatneutrala år 2035, men som varken publicerar det nuvarande koldioxidavtrycket och dess fördelning, eller de åtgärder som tänkt vidtas för att uppnå målet. (Isokangas, Niipola, & Vassinen, 2022, s. 94-95).

Det är förståeligt att grön målning kan ha negativa effekter för ett företag och kan resultera i dåligt rykte, negativ PR, sänkt förtroende och lojalitet till sina kunder och andra intressenter, och i värsta fall kan det ha långvariga och skadliga effekter som kanske inte ens går att reparera helt och hållet. PR-skandaler om grön målning har förekommit en hel del de senaste åren, vilket får oss människor att ifrågasätta hur man som kund ska kunna tro på vad ett företag säger, om det kommer fram att företaget varit oärliga om deras hållbarhetsarbete. Man vill helt enkelt bojkotta företag som förknippas med grön målning, och det kan även ha skadliga effekter på det egna företagets rykte, ifall man utåt visar att man samarbetar med aktörer som sysslar med grön målning.

Som bäst håller EU-parlamentet på att införa skärpta regler mot grön målning, även kallat vilseledande produktmärkning. Om detta direktiv blir godkänt, kommer det exempelvis bli förbjudet att kalla en produkt "miljövänlig" eller "ekologisk" utan bevis, vilket innebär att det även blir tydligare för konsumenter att tolka olika hållbarhetsmärkningar. Det kommer med andra ord bli ännu viktigare för företag och organisationer att vara uppriktiga om sina hållbarhetsinsatser, både internt och utåt, för att undvika att få grön målningstämpeln. (Europaportalen, 2024).

2.3.3 Hållbarhetsredovisning

Förutom de konkreta hållbarhetsinsatserna och aktiviteterna som görs på ett företag är det viktigt att redovisa om de hållbarhetsåtgärder som faktiskt har blivit gjorda. På det sättet kan man som företag bevisa åt sin personal, men även externt att företaget aktivt jobbar för att bli ett hållbarare företag och för att nå sina hållbarhetsmålsättningar. Man har dessutom sett på senare år att EU fortsätter att skärpa sina direktiv gällande hållbarhetsarbetet inom organisationer och företag, så som företag kan man nog anta att förr eller senare kommer troligtvis alla företag, oavsett storlek, behöva rapportera om sitt hållbarhetsarbete.

Eftersom JNT idag har en personalstyrka på under 100 anställda innebär det att hållbarhetsrapportering ännu inte är ett krav, men på företaget är man medveten om kommande rapporteringskrav som gäller både det sociala-, ekonomiska-, och miljömässiga hållbarhetsarbetet. I och med att vissa direktiv och lagar kräver hållbarhetsrapportering för hela värdekedjan och inte enbart för den egna verksamheten, kommer företaget högst troligt behöva påvisa vilka hållbarhetsåtgärder som utförs i något skede.

2.4 Personalengagemang

De anställda på ett företag kan anses vara den viktigaste komponenten i varje organisation, eftersom personalen är avgörande för företagets livs- och konkurrenskraft. Kumar & Sia (2012) samt Khan (2013) hävdar enligt Padhi & Panda att medarbetare som är engagerade till och med kan betraktas som den mest värdefulla tillgången för varje organisation. Engagerade medarbetare levererar bättre resultat och har en positiv inställning till organisationen och dess värderingar, vilket är viktigt för dess tillväxt och utveckling, påpekar Robinson et al. (2004) och Saks (2006) enligt Padhi & Panda. Man kan alltså konstatera att det kan vara till stor nytta för ett företag att försöka stärka det interna engagemanget för att uppnå en högre procent av medarbetare som faktiskt är engagerade. (Padhi & Panda, 2016).

Studier visar dock att det globalt sett inte är en speciellt hög procent av arbetstagare som anser sig vara engagerade i jobbet. Detta har till exempel konstaterats av Gallup, som är ett globalt analys- och rådgivningsföretag som årligen utför världens största medarbetarundersökning, där fokuset ligger på att studera känslan av engagemang i och

för arbetet. År 2022 visade resultatet att det på global nivå endast var 21 % av medarbetarna som upplevde sig engagerade i jobbet. Det är svårt att hitta ett enkelt svar på vad detta beror på, men man kan konstatera att mycket av ansvaret bärs av personer i chefspositioner, eftersom deras uppgift är att skapa förutsättningar för att människor ska känna sig engagerade i arbetet. I grunden handlar engagemang om att känna sig sedd, respekterad och bekräftad. (Lundberg & Ek, 2023, s. 42-44).

2.4.1 Engagemangets roll i förändringsprocesser

Medarbetarnas engagemang och initiativtagande anses vara viktiga för förändringsprocesser. Delaktighet och engagemang kan uttryckas i samtal mellan chefer och medarbetare, och om man inom ett företag uppmuntrar till dialog och har en öppen kommunikation ger man personalen möjlighet att föra fram sina åsikter. Då tillåter man utbyte mellan olika kunskaper, synpunkter, erfarenheter och idéer, och detta kan man se som ett mått på förändringsbenägenheten inom företaget. (Johansson & Heide, 2008, s. 57).

Enligt Botnen Diamant & Schultz (2021) har det ingen betydelse hur genomtänkta och välformulerade hållbarhetsmål man som företag lagt upp, om man inte har en engagerad personal. Därför är det oerhört viktigt att man lägger ner tid på implementering genom att till exempel involvera och uppmuntra sina medarbetare. Man kan med fördel redan långt innan hållbarhetsmålen lagts upp och konkretiserats, involvera och uppmuntra sina medarbetare i hållbarhetsarbetet för att skapa delaktighet hos personalen. Implementering, involvering och uppmuntran är något som bör ske kontinuerligt och strategiskt planerat, de är med andra ord inga engångsföreteelser som enkelt kan bockas av från att göra-listan. (Botnen Diamant & Schultz, 2021, s. 146).

2.4.2 Förändringsförmåga

Förändringsförmågan anses vara en av de viktigaste framgångsfaktorerna för företag och organisationer. Eftersom företagets omgivning lever i ständig förändring och detta resulterar i nya krav som ställs på företagen, är det viktigt att förutse och reagera på dessa förändringar. För att kunna genomföra förändringar av olika slag är medarbetarnas åsikter, tankesätt, känslor och beteendemönster avgörande. Samtidigt som företag ställs inför

behovet att vara flexibla till förändring för att kunna bemöta konkurrens, förändras medarbetarnas sätt att tänka och agera i en långsammare takt. (Johansson & Heide, 2008, s. 57).

De centrala aspekter som påverkar förändringsförmågan inom företag och organisationer täcks både av klimat- och kulturbegreppet: värderingar, upplevelser och attityder. De dimensioner som är avgörande för företagets förmåga till förändring och som ofta tas upp i litteraturen är bland annat chefernas inställning till förändringar. Ifall cheferna är positivt inställda till förändring brukar förändringsförmågan i organisationen öka. Man kan än en gång konstatera att chefernas och ledarskapets roll kan ha stor betydelse för medarbetarnas engagemang och motivation. (Johansson & Heide, 2008, s. 56-57).

2.5 Motivation

Motivation kan beskrivas som en drivkraft om att vilja åstadkomma något, som finns inuti varje människa. Forskare och ledare är överens om att ens kompetens inte spelar någon roll ifall motivationen saknas, och då kommer man aldrig nå framgång. Det finns flertal motivationsteorier som är relativt kända och som används flitigt än idag, bland annat Maslows behovspyramid, Herzberfs hygien- och motivationsfaktorer, McClellands prestationsbehovsteori samt Nicholls motivationsklimatsteori. Trots att det finns flertal olika motivationsteorier hänger de ändå ihop, och när till exempel arbetsledare vill hitta sätt att öka sina anställdas motivation gör de ofta det genom att använda sig av flera motivationsteorier. Om man börjar med de grundläggande behoven för att sedan fortsätta genom att dela in arbetstagare som hög- eller lågpresterade individer, underlättar det att fördela arbetsuppgifterna rätt samt för arbetsledaren att veta hur de ska motivera varje enskild arbetstagare. (Kristen, 2021).

En motiverad personal bidrar med att arbetsuppgifter hanteras och slutförs med lust, i tid och enligt de standarder som förväntas av en. I de flesta fall är en motiverad medarbetare både lyckligare och mer produktiv på jobbet, vilket förstås är till fördel för företaget och dess verksamhet. Därför kan det vara bra att utreda vilka faktorer som kan påverka medarbetarnas motivation för att bättre förstå vilka saker medarbetarna är nöjda med samt var det ännu finns utvecklingspotential. Enligt The Hub Events (2022) är de främsta faktorerna som påverkar medarbetarnas motivation ledarskap, belöning och

uppmärksamhet, arbetsmiljö, utvecklingsplaner samt ifall arbetet upplevs som tillfredsställande. (The Hub Events, 2022).

2.6 Medvetenhet

Forskare på Deloitte Insights, ett företag som erbjuder egen forskning och analys åt andra företag, har följt världens framväxande miljömedvetenhet över generationer, på ledningsnivå i företag, bland anställda och i samhället. Deras undersökning visar bland annat att anställda med stark miljömedvetenhet kan spela en avgörande roll för att påskynda företagets hållbarhetsplaner, men att ledare skulle kunna göra mer för att engagera hela sin arbetsstyrka kring behovet av åtgärder. (Steinmann, Pankratz, Kujur, Alsegaf, & Novak).

Den globala undersökningen visade bland annat att 69 % ville att deras företag skulle investera i hållbarhetsinsatser. Denna åsikt var högre bland anställda mellan 18 och 34 år, som visade ett starkare intresse för hållbarhetsinitiativ än respondenter från äldre generationer. I undersökningen svarade även 27 % att de kommer att överväga en potentiell arbetsgivares inställning till hållbarhet innan de accepterar ett jobberbjudande. Denna data indikerar på att minst en av fyra arbetsökande tar reda på vad en potentiell arbetsgivare gör eller inte gör för att hantera företagets miljöpåverkan, och kan vara villiga att fatta ett beslut baserat på detta. (Steinmann, Pankratz, Kujur, Alsegaf, & Novak).

Baserat på dessa undersökningsresultat är det än en gång tydligt att hållbarhetsfrågor blir allt mer viktiga för företag att prioritera idag och framöver.

3 Metodik och resultat

I detta kapitel motiveras val av forskningsmetod baserat på teori och hurudan data jag vill få ut av enkätstudien. Därefter görs en grundlig resultatanalys av enkätsvaren, där resultaten presenteras i form av grafer och tabeller med statistisk data. Även en sammanställning av de öppna svaren presenteras i slutet av kapitlet. I följande kapitel diskuteras resultat och slutsatser av undersökningen.

3.1 Metod

För att utföra undersökningen av personalens engagemang, medvetenhet och motivation till hållbarhetsarbetet samt ta reda på vilka hållbarhetsinsatser som redan görs internt, har en kvantitativt inriktad forskningsmetod valts eftersom jag önskar få svar som både är mätbara och jämförbara. En kvantitativ forskningsmetod betyder att man utför sådan forskning som innebär mätningar vid datainsamlingen och statistiska metoder när man bearbetar och analyserar mätningresultatet. (Patel & Davidson, 2008, s. 51).

Den grundläggande likheten mellan kvalitativa och kvantitativa metoder är att de har gemensamma syften. Båda metoderna är inriktade på att ge en bättre förståelse av det samhälle vi lever i, och hur enskilda individer, grupper och institutioner agerar och påverkar varandra. Utöver detta är det skillnaderna som träder fram tydligast, med kvantitativa metoder omvandlar man informationen till siffror och mängder, och utifrån denna data genomför man statistiska analyser. Inom kvalitativa metoder däremot är det forskarens uppfattning eller tolkning av information som står i förgunden, och detta varken kan eller bör omvandlas till siffror. (Holme & Solvang, 2022, s. 76).

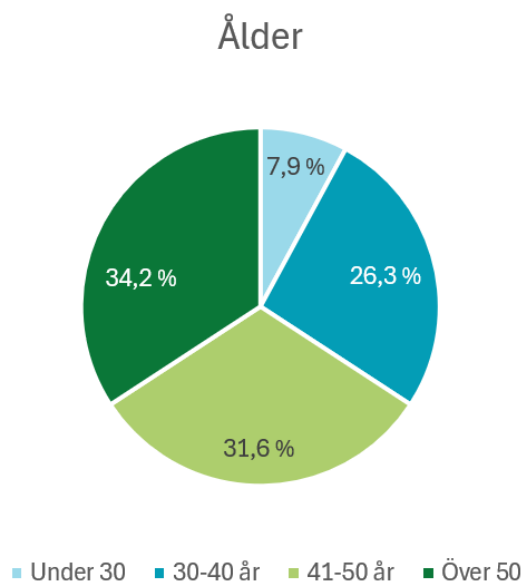
3.2 Resultatanalys

En elektronisk enkät har sänts ut på en intern kommunikationskanal och hela personalen har blivit förfrågad att anonymt svara på enkäten med ytterligare uppmuntring av förmännen på företaget. Enkäten besvarades av 38 av totalt 88 anställda. Personalantalet vid enkätens tidpunkt var 90 personer, men jag exkluderade mig själv som utför undersökningen, samt en anställd som vid tidpunkten var på föräldraledighet. Detta innebär att den totala svarsprocenten är 43 %. Respondenterna hade möjlighet att besvara

enkäten på antingen finska eller svenska, eftersom dessa är de primära språken som används internt på företaget.

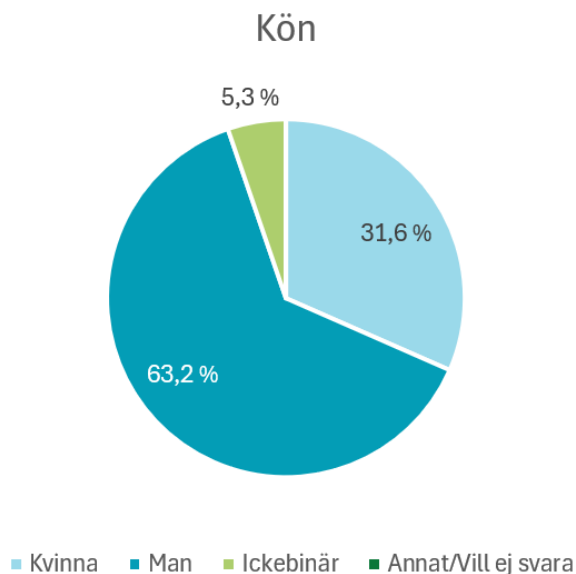
3.2.1 Bakgrundsinformation

I denna del presenteras bakgrundsinformation om enkätens respondenter såsom ålder, kön och totala anställningsår på företaget.



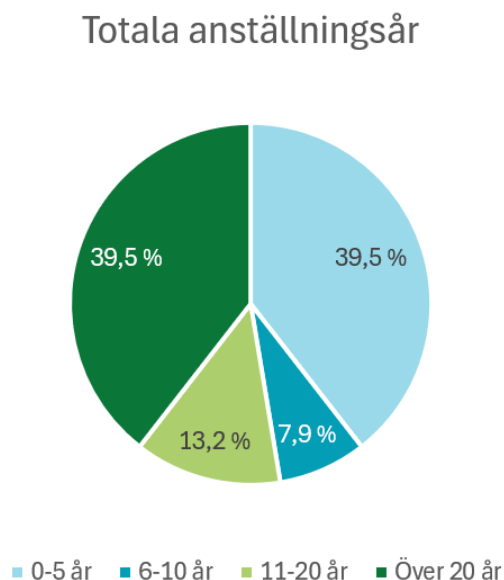
Figur 4. Respondenterna indelat i ålderskategorier.

Utifrån resultatet kan man se att den största delen av respondenterna är över 50 år och endast 7,9 % är under 30 år. Respondenter i åldern 41–50 utgör 31,6 % och 30–40-åringar utgör 26,3 %.



Figur 5. Respondenterna indelat enligt kön.

Av respondenterna var 63,2 % män, 31,6 % kvinnor samt 5,3 % ickebinära. Det är tydligt att majoriteten av respondenterna är män, vilket inte är helt oväntat eftersom majoriteten av de anställda på företaget är män.



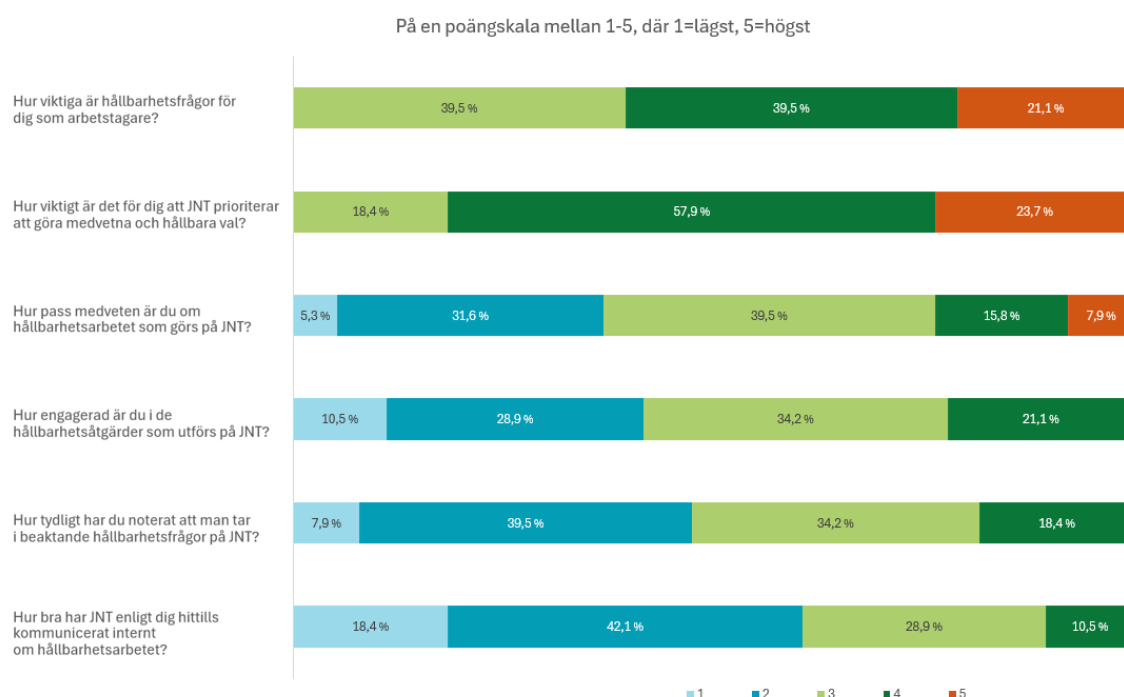
Figur 6. Respondenternas totala anställningsår.

När man ser på totala anställningsår bland respondenterna ser man att den största delen antingen jobbat på företaget i över 20 års tid, eller i 0–5 års tid. Baserat på resultatet av

bakgrundsinformationen kan man räkna ut att den största delen av respondenterna är män i åldern mellan 41 och 50 eller äldre.

3.2.2 Engagemang och medvetenhet

I denna del har respondenterna fått möjlighet att betygsätta sina svar på en poängskala mellan 1–5, där 1 är lägst och 5 högst.



Figur 7. Respondenternas svar på frågor gällande engagemang och medvetenhet.

I första frågan kan man se att 79 % av respondenterna svarat med poäng 3 eller 4 gällande hur viktiga man som arbetstagare anser att hållbarhetsfrågor är. Det är även 21,1 % som anser att hållbarhetsfrågor är väldigt viktiga.

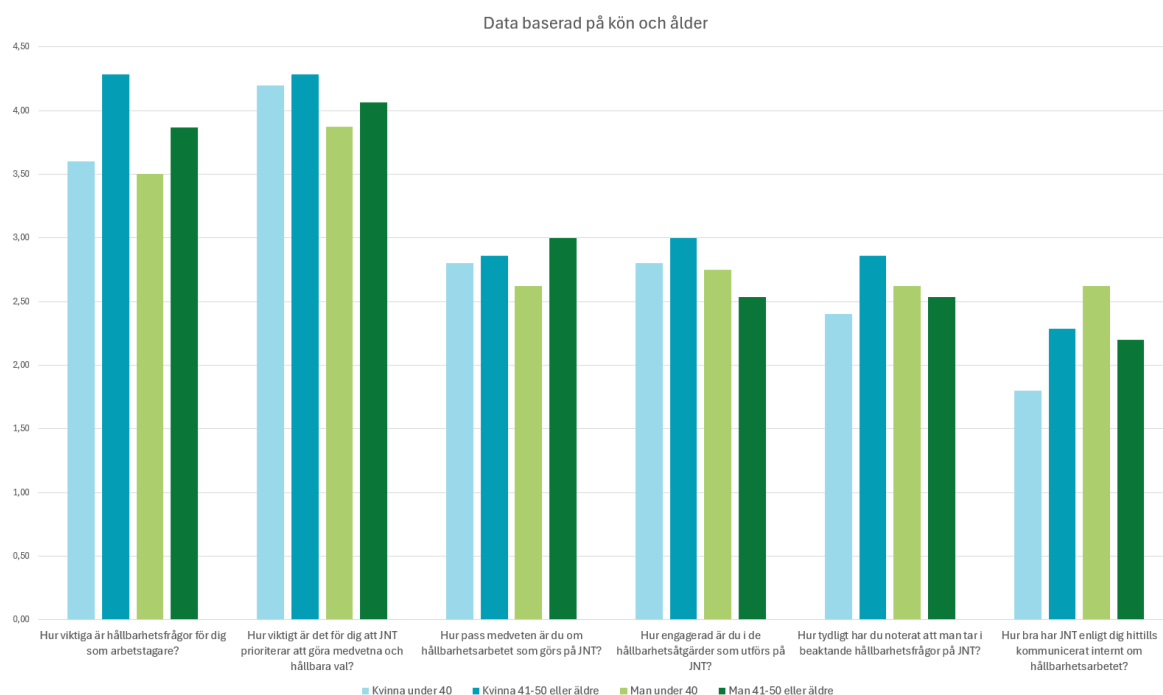
I andra frågan har största delen av respondenterna betygsatt svaret med en fyra, vilket indikerar på att man som arbetstagare anser att det är ganska viktigt att företaget prioriterar att göra medvetna och hållbara val. I de två första frågorna har dessutom ingen av respondenterna betygsatt svaren med 1 eller 2 poäng.

I fråga tre kan man se att respondenterna har ganska blandade åsikter i frågan om hur pass medveten man anser sig vara om hållbarhetsarbetet som görs på företaget. Största delen har svarat med poäng 2 eller 3 i frågan.

I den fjärde frågan, som undersöker hur engagerad arbetstagaren anser sig vara i de hållbarhetsåtgärder som utförst på företaget, har respondenterna svarat mellan 1–4. Detta tyder på att ingen av respondenterna anser sig vara högt engagerade i hållbarhetsåtgärderna som utförs på JNT. Detta är något som upprepas i de sista två frågorna.

I den femte frågan, där man utreder hur tydligt arbetstagaren noterat att man tar i beaktande hållbarhetsfrågor på företaget, har största delen poängsatt sitt svar med 2–3.

I den sista frågan ser man att hela 42,1 % svarat med 2 poäng på hur bra man anser att JNT hittills kommunicerat internt om hållbarhetsarbetet. Denna fråga har även högst procent respondenter som svarat med endast 1 poäng. Detta kan tolkas som att arbetstagarna upplever att den interna kommunikationen om hållbarhetsarbetet hittills varit otillräcklig, och därmed finns det stor utvecklingspotential i denna fråga.



Figur 8. Respondenternas svar på frågor gällande engagemang och medvetenhet enligt kön och ålder.

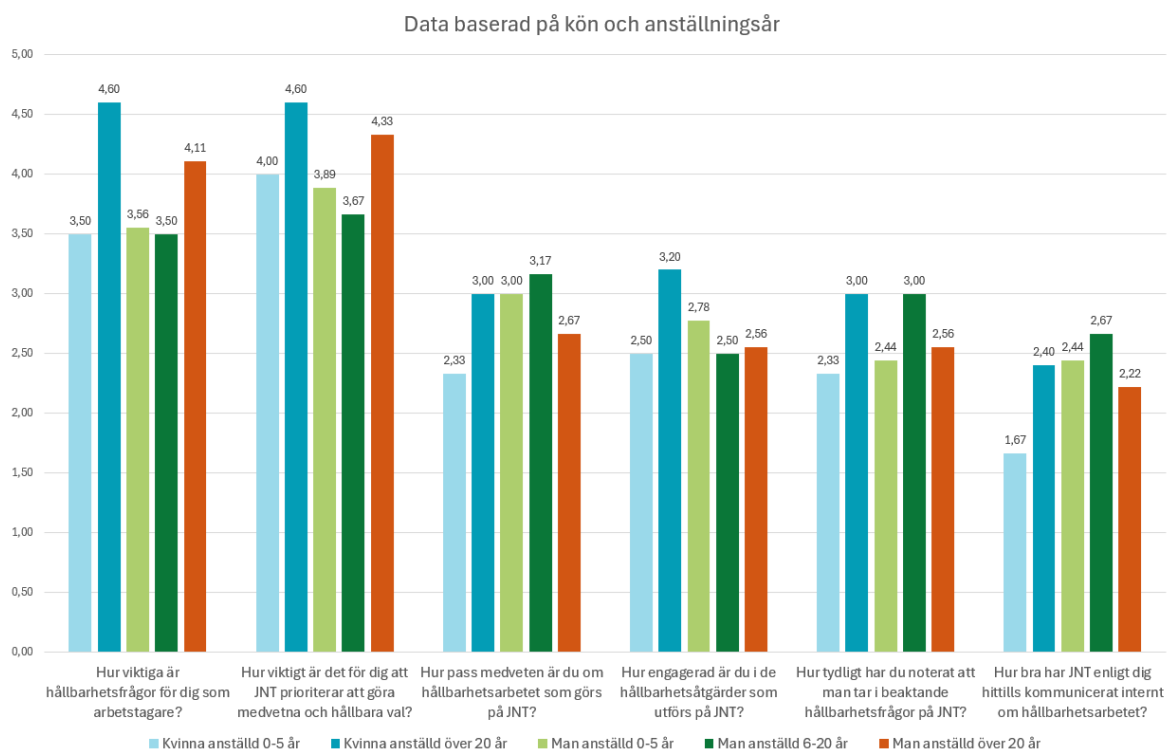
När man filtrerar svaren enligt kön och ålder, kan man se att både kvinnor och män i åldern 41–50 eller äldre anser att hållbarhetsfrågor är viktigare än kvinnor och män som är under 40 år. I den andra och tredje frågan ser man även att män under 40 år har gett lägst poäng i frågan om hur viktigt det är att JNT prioriterar att göra medvetna och hållbara val, samt i frågan om hur pass medveten man är om hållbarhetsarbetet som görs på företaget.

Man ser även att kvinnor i båda åldersgrupperna gett högre poäng i frågan om hur viktigt det är att företaget gör medvetna och hållbara val samt i frågan om hur engagerad man är i hållbarhetsåtgärder som utförst på JNT, jämfört med män i båda åldersgrupperna. Män i åldern 41–50 eller äldre har gett högre poäng i de tre första frågorna jämfört med män under 40 år. I de tre sista frågorna är det tvärtom, där har män under 40 år satt högre poäng i hur engagerad man anser sig vara i hållbarhetsarbetet, hur tydligt man noterat att man tar i beaktande hållbarhetsfrågor på företaget samt hur bra man anser att företaget kommunicerat internt om hållbarhetsarbetet.

Om man jämför åldersgruppen respondenter under 40 år, ser man största skillnaden i den sista frågan, där medeltalet för kvinnor under 40 år ligger på 1,80 och medeltalet för män under 40 år ligger på 2,63 i frågan om hur bra man anser att företaget kommunicerat internt om hållbarhetsarbetet.

Jämför man respondenter i åldern 41–50 eller äldre ser man en viss skillnad i svaren på hur viktiga hållbarhetsfrågor är ur arbetstagarsynvinkeln, där medeltalet för kvinnor är 4,29 och för män 3,87. Även i frågan gällande hur engagerad man anser sig vara i hållbarhetsåtgärderna som utförs ser man att medeltalet för män ligger på 2,53 och för kvinnor på 3.

Eftersom det endast var två ickebinära respondenter är det svårt att dra slutsatser kring deras svar i jämförelse med de andra könen, därav har dessa svar inte lyfts fram då det inte skulle ge en rättvis analys. I resultatet noterades dock inga stora skillnader i dessa svar jämfört med de övriga.



Figur 9. Respondenternas svar på frågor gällande engagemang och medvetenhet enligt kön och anställningsår.

I detta diagram har datan filtrerats enligt kön och anställningsår. Kvinnor som varit anställda i 11–20 år har exkluderats eftersom det endast var en respondent i denna kategori. Det fanns heller ingen kvinnlig respondent som varit anställd i 6–10 år, därav har denna kategori exkluderats från diagrammet och analysen. De ickebinära respondenterna har även exkluderats eftersom de endast var två till antalet.

Här kan man se att kvinnor och män som varit anställda i över 20 år har ett högre medeltal i jämförelse med de som varit anställda 0–5 år eller 6–20 år, i frågan om hur viktiga hållbarhetsfrågor är för en som arbetstagare. Likaså i den andra frågan ser man samma mönster. Man kan även se att speciellt kvinnor som varit anställda i 0–5 år har ett lägre medeltal i poängsättningen generellt i jämförelse med övriga åldersgrupper av både män och kvinnor. Detta mönster noteras i alla frågor utom två frågor.

För att sammanfatta denna del av enkätenresultaten kan man tydligt se att största delen av respondenterna upplever att hållbarhetsfrågor är ganska eller väldigt viktiga ur perspektivet som arbetstagare, och att de även upplever att det är ganska eller väldigt viktigt för dem att företaget prioriterar att göra medvetna och hållbara val.

I de resterande frågorna där syftet varit att kartlägga arbetstagarnas medvetenhet och engagemang i hållbarhetsarbetet på JNT ser man att poängen drar neråt, vilket bestyrkar att man som arbetstagare inte är helt medveten om det hållbarhetsarbete som görs på företaget. När man jämför kvinnor som varit anställda 0–5 år med kvinnor som varit anställda över 20 år ser man ett märkbart gap i medeltalen i de flesta frågor. Detta kan dock inte direkt jämföras med de manliga respondenternas svar eftersom ingen kvinna med 6–20 anställningsår svarat på enkäten.

3.2.3 Inställning och åsikter

I denna del har respondenterna fått svara på påståenden och välja ett utav fem svarsalternativ, utifrån den grad de instämmer eller är av annan åsikt. Den lodräta linjen markerar gränsen för neutrala svar, där svar till vänster är negativa och till höger positiva.



Figur 10. Respondenternas svar på påståenden.

I första frågan, där man undersökt om arbetstagaren upplevt sig vara delaktig i och ha möjlighet att påverka hållbarhetsarbetet på företaget, kan man se att största delen instämmer delvis, men även 28,9 % varken instämmer eller är av annan åsikt.

I den andra frågan har respondenterna fått svara på om det känns viktigt för dem att kunna berätta om hållbarhetsarbetet åt företagets kunder, samarbetspartners och andra intressenter. I denna fråga instämmer 31,6 % delvis, och 21,1 % instämmer helt.

I den tredje frågan där man undersökt ifall respondenten tror att en hållbarhetsskolning skulle öka motivationen till hållbarhetsarbetet har 28,9 % varit delvis av annan åsikt, och 31,6 % har instämt delvis. Respondenter som varit helt av annan åsikt utgör 13,2 % och de som instämt helt utgör 15,8 %.

I den fjärde frågan har man undersökt ifall respondenten kunde tänka sig delta i en hållbarhetsskolning ifall en sådan skulle ordnas. I den frågan har 28,9 % svarat att de instämmer delvis, och 31,6 % instämmer helt och verkar mycket villiga att delta i en eventuell hållbarhetsskolning i framtiden.

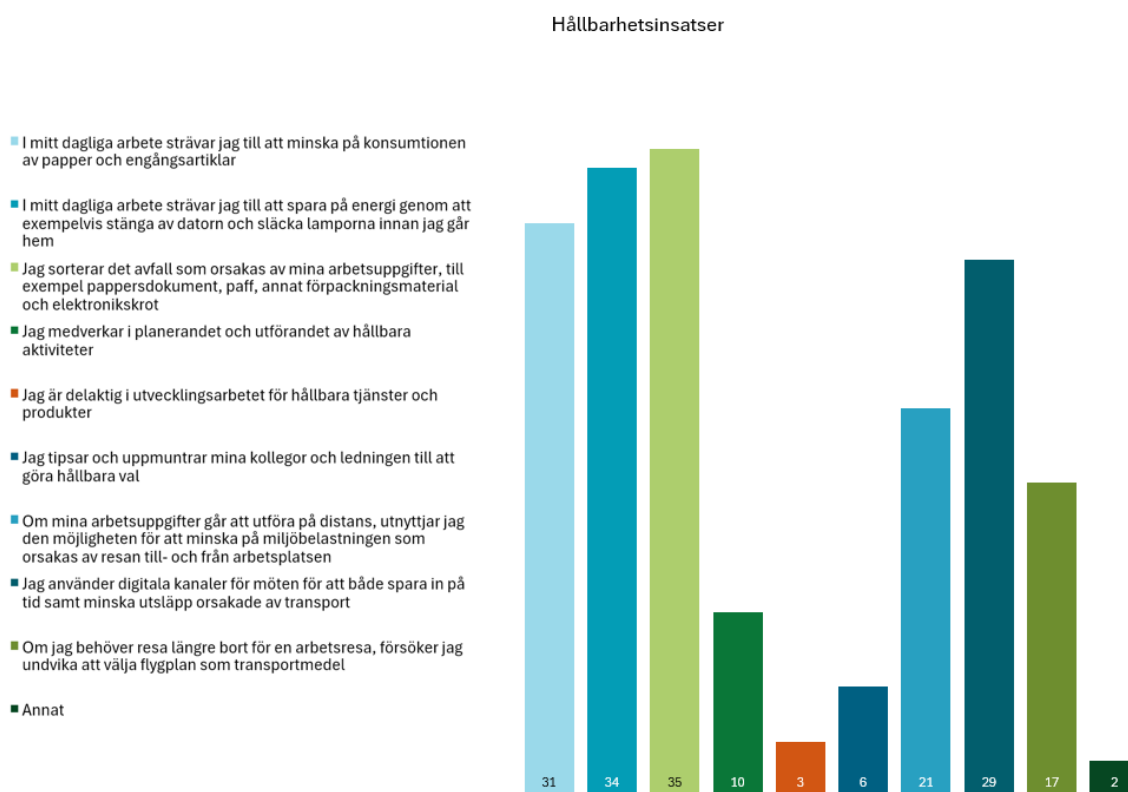
I den femte frågan har man frågat respondenternas åsikt om ifall de tycker att företaget hittills engagerat personalen tillräckligt i hållbarhetsarbetet. Här har 42,1 % varken instämt eller varit av annan åsikt, 28,9 % har varit av delvis annan åsikt och 18,4 % har instämt till viss del. Endast 2,6 % av respondenterna instämmer helt.

I den sista frågan har man kartlagt ifall respondenterna anser att JNT borde ha en tydlig strategi för hållbarhetsarbetet för att uppfylla framtida rapporteringskrav och direktiv. Av alla frågor i denna del pekar svaren här mest till höger, vilket indikerar på att största delen av arbetstagarna instämmer delvis eller helt om att det borde finnas en tydlig hållbarhetsstrategi. I föregående fråga ser man att svaren pekar mest till vänster, vilket kan betyda att man upplever att engagemanget från arbetsgivarens sida hittills inte upplevts ha varit tillräckligt.

Det som är tydligt i denna del av enkäten är att största delen av respondenterna anser att företaget bör ha en tydlig strategi för hållbarhetsarbetet och 36,8 % av respondenterna anser att företaget hittills inte engagerat personalen tillräckligt i hållbarhetsarbetet. Respondenterna är tudelade i frågan om ifall de kunde tänka sig delta i en hållbarhetsskolning ifall det skulle ordnas, och i den frågan är det endast 2,6 % som varken instämt eller varit av annan åsikt.

3.2.4 Hållbarhetsinsatser i det dagliga arbetet

För att utreda vad arbetstagarna gör i sitt dagliga arbete för att bidra till hållbarhetsarbetet, har man i denna del lagt in färdiga svarsalternativ på olika hållbarhetsåtgärder, och gett respondenten möjlighet att kryssa i ett eller flera alternativ.



Figur 11. Respondenternas svar angående dagliga hållbarhetsinsatser.

I denna fråga ser man tydligt att största delen av respondenterna kryssat i att de strävar till att minska konsumtionen av papper och engångsartiklar, spara på energi samt sortera olika typer av avfall som orsakas av ens arbetsuppgifter. I botten ser man bland annat att sex respondenter tipsar och uppmuntrar sina kollegor och ledningen till att göra hållbara val, samt att endast tre respondenter anser sig vara delaktiga i utvecklingsarbetet för hållbara tjänster och produkter. Två respondenter har kryssat i alternativet "annat", där båda svarat att de cyklar till och i jobbet i mån av möjlighet, samt att ena respondenten väljer att ta buss till jobbet.

3.2.5 Hållbarhetsåtgärder framöver

Som avslut på enkätundersökningen har man gett respondenterna möjlighet att ge öppna svar i de två sista frågorna. I denna del har man frågat vilken typ av hållbarhetsåtgärder som respondenten tycker vore viktigt att JNT vidtar framöver. Denna fråga har fått totalt 12 svar.

Sammanställning av öppna svar:

- Miljövänligare bilar till de som kör mycket i jobbet. Hybrid- eller elbilar om möjligt. Vore uppfriskande att företaget satsade på elbilar.
- Eventuellt mer möten via Teams istället för möten på plats. Minimera antalet onödiga montörbesök. Planering av logistik och resor för att minska antalet resor och resesträckor för att lämna minsta möjliga avtryck.
- Klara och tydliga målsättningar för alla, borde pratas och informeras mer om dem. Tydligare strategi på hemsidan, vore trevligt att kunna påvisa konkret att vi jobbar i rätt riktning.
- Tydlig mätning på de åtgärder som har störst effekt ur hållbarhetssynvinkel saknas, det vill säga var vi kan påverka mest. Detta kunde motivera personalen att engagera sig samt ta fram nya idéer till hållbara lösningar.
- Ett fungerande sorteringsystem för plast, glas, metall med mera. Sopsortering på kontoren.
- Mer solpaneler och vindkraftverk. Se över energikonsumtionen både på el och värme i samtliga fastigheter som företaget har.
- Bättre koll på vad vi köper in och betalar för. Smart återanvändning av restavfall från till exempel installationer. Minska elektronikskrot.
- Hållbarhet i mående och ork vore mycket uppskattat. Fortsätta utveckla TYKY-verksamheten så alla känner sig inkluderade. Cykelförmån åt anställda.

Det är svårt att dra slutsatser baserat på dessa svar, eftersom frågorna var öppna och därav hade en märkbart lägre svarsprocent. Man kan dock se att fler än ett svar berör bland annat

sopsortering, miljövänligare bilar samt tydligare strategi och målsättningar. Det är svårt att dra tillförlitliga slutsatser genom att jämföra kön, ålder och anställningsår eftersom svaren är unika.

I dessa svar ser man ett samband gällande sopsortering, där både manliga och kvinnliga respondenter lyft fram denna åtgärd. Man ser även att svar gällande miljövänligare bilar lyfts upp av både manliga och kvinnliga respondenter, varav den kvinnliga andelen är större. Tydligare strategi, målsättningar och mätning av åtgärder är även något som både manliga och kvinnliga respondenter betonat. Manliga respondenter har lyft upp energifrågor gällande el- och värmekonsumtion samt solpaneler och vindkraftverk.

Återanvändning av restprodukter och elektronikskrot samt planering av logistik och montörsbesök är något som manliga respondenter tagit upp. Detta kunde man tänka vara av den orsak att det för tillfället enbart är män som jobbar med montörsarbetet och därav kanske kvinnliga respondenter inte har samma inblick i denna hållbarhetsaspekt. Manliga respondenter har även poängterat att man kunde ha mer möten via Teams istället för på plats.

Svar som handlar om hållbarhet i mående och ork samt TYKY-verksamheten berör ju hållbarhet men inte specifikt den miljömässiga dimensionen, detta kan företaget ha i åtanke när strategin utformas och man tar alla dimensioner i beaktande.

Ickebinära respondenter har ej svarat på denna fråga och därmed görs ingen jämförelse med det könet.

Slutsatser som kan göras baserat på dessa svar är att både manliga och kvinnliga respondenter belyst åtgärder gällande sopsortering, miljövänligare fordon samt strategi, målsättningar och mätning av hållbarhetsinsatser. Energiåtgärder, hantering av restprodukter och elektronikskrot, samt att man kunde ta mera möten på distans är saker som enbart manliga respondenter lyft fram i just denna fråga.

3.2.6 Idéer, utvecklingsförslag samt övrig feedback

I den sista frågan av enkäten har respondenterna uppmuntrats till att berätta om det finns något övrigt de vill tillägga som berör hållbarhetsarbetet på JNT, exempelvis idéer, utvecklingsförslag eller övrig feedback. Denna fråga fick totalt 11 svar.

Sammanställning av öppna svar:

- Obegränsat distansarbete för de som har möjlighet och är villiga till det, förutom när situationen kräver att man är på plats. Det finns många som kan jobba mer än 50 % på distans. Med personalmängden idag skulle miljöbelastningen minska avsevärt om de som är villiga att distansjobba skulle göra det mera.
- För lite görs kring vad som förväntas av oss som organisation samt vad våra kunder kommer att kräva av oss för att fullfölja sina egna hållbarhetskrav.
- Hållbarhet är så mycket mer än att byta ut engångsartiklar, sopsortering eller köpa in grön el. Man bör se på alla delområden, ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet, samt inkludera personalen i tidigt skede i mån av möjlighet för att få alla med.
- Undvik onödigt resande för möten och kurser som går att utföra på distans. Tänk på kvalitet och materialval, till exempel köpa inhemska varor. Bli noggrannare med sortering av avfall.
- Begagnade produkter som inte används kunde säljas på auktion eller i butiken, istället för att låta dem bli för gamla för att användas och därav behöva föra dem till återvinning, exempelvis skrivare och övrig kontorsutrustning.
- Diskussioner eller information om vad JNT gör exempelvis i samband med annan information. Lyfta fram hållbarhetsarbetet mer.
- Cykelutmaning eller något roligt evenemang där man tillsammans sporrar varandra, till exempel gröna veckan.

I svaren på denna fråga ser man att manliga respondenter lyfter fram möjligheten till mer distansarbete för att minska miljöbelastningen, kvinnliga respondenter har däremot poängterat att undvika onödigt resande för möten och kurser som går att delta i på distans. Både manliga och kvinnliga respondenter har lyft upp att man kunde diskutera, informera och inkludera personalen i hållbarhetsarbetet som görs på företaget. Manliga respondenter har även poängterat att man bör se på alla delområden inom hållbarhet och

att man anser att det görs för lite kring vad som krävs av JNT som företag, samt vad kunder kommer att kräva för att fullfölja sina egna hållbarhetskrav.

I dessa svar har kvinnliga respondenter lyft fram noggrannare sortering av avfall och manliga respondenter att man kunde sälja begagnad utrustning på auktion eller i butiken istället för att låta dem bli obrukbara och behöva återvinna dem. Manliga respondenter har även poängterat att hållbarhet handlar om mer än att byta ut engångsartiklar, sopsortera eller köpa in grön el. Kvinnliga respondenter har gett förslag på evenemang och utmaningar där man kunde sporra varandra.

Ickebinära respondenter har ej svarat på denna fråga och därmed görs ingen jämförelse med det könet.

För att sammanfatta dessa svar kan man konstatera att både manliga och kvinnliga respondenter belyser sortering av avfall och distansarbete, samt att inkludera och informera personalen om vad som görs på företaget för att främja hållbarhet. Manliga respondenter har tagit upp hållbarhetskrav och delområden inom hållbarhet, kvinnliga respondenter har däremot gett idéer om hur man kunde motivera och engagera personalen.

4 Resultatdiskussion

Syftet med detta arbete var att undersöka hur man kunde öka medvetenheten internt kring hållbar utveckling, samt på vilka sätt man kunde engagera och motivera personalen i hållbarhetsarbetet framöver. Syftet var även att redogöra för vilka hållbarhetsåtgärder som redan görs internt på företaget. Målet med examensarbetet var att få en bredare överblick av personalens inställning till hållbarhetsarbetet och även få en uppfattning om insatser som redan görs och vad som kunde utvecklas framöver.

Baserat på resultaten från enkäten kan man konstatera att största delen av personalen anser att det vore viktigt att JNT prioriterar hållbarhetsarbetet i framtiden och lägger upp en tydlig plan, strategi och målsättningar för både det interna och externa hållbarhetsarbetet. I det stora hela verkar personalen motiverade till att vara mer delaktiga i hållbarhetsarbetet framöver, och respondenterna gav idéer om vad man kunde ha i åtanke och utveckla i framtiden för att bli ett mer hållbart företag.

I enkätresultaten kan man notera att det finns utrymme för utveckling av att öka hållbarhetsmedvetenheten bland personalen, vilket också understöds av teorin då man kunnat se att anställda med stark miljömedvetenhet kan påskynda ett företags hållbarhetsplaner. (Steinmann, Pankratz, Kujur, Alsegaf, & Novak, u.å.). Baserat på resultaten kan man se att en stor del av respondenterna gett lägre poäng i frågorna om hur tydligt man noterat att man på företaget tar i beaktande hållbarhetsfrågor samt hur bra man anser att företaget hittills kommunicerat om hållbarhetsarbetet internt.

Gällande personalengagemanget kan man baserat på resultaten konstatera att man ytterligare kunde öka engagemanget för hållbarhetsarbetet internt genom att exempelvis inkludera personalen redan i ett tidigt skede av hållbarhetsarbetet och informera och berätta om vilka åtgärder som görs på företaget. Enligt Botnen Diamant & Schultz (2021) har det ingen betydelse hur genomtänkta och välformulerade hållbarhetsmål man har som företag ifall inte personalen är engagerad. Därför anses det vara mycket viktigt att lägga tid på implementering genom att uppmuntra och involvera de anställda, och detta kan göras redan innan hållbarhetsmålsättningarna lagts upp och konkretiserats för att skapa delaktighet. (Botnen Diamant & Schultz, 2021, s. 146).

När det kommer till personalmotivation verkar respondenterna vara tudelade i frågan om ifall man tror att en hållbarhets skolning skulle öka motivationen till hållbarhetsarbetet, men en stor del av respondenterna verkar ändå kunna tänka sig att delta i en skolning ifall det skulle ordnas. Det kan därför vara svårt att säga hur pass mycket en skolning kunde öka motivationen internt. I de öppna frågorna kom det förslag på att man kunde ordna utmaningar eller evenemang för att öka motivationen bland medarbetarna. Det finns många olika motivationsteorier som används flitigt av arbetsledare idag, men det kunde vara bra att ytterligare utreda vilka faktorer som kunde påverka medarbetarnas motivation för att få ökad förståelse i de saker medarbetarna är nöjda med och var det finns utvecklingspotential. (The Hub Events, 2022).

4.1 Validitet och reliabilitet

För att uppnå en tillfredsställande grad av reliabilitet och validitet krävs både kontinuerlig kritisk prövning och noggrannhet vid bearbetning av materialet. Reliabiliteten bestäms baserat på hur mätningarna utförs och hur noggrant man bearbetar informationen. Validiteten är beroende av det vi mäter och om detta är klargjort i frågeställningen. (Holme & Solvang, 2022, s. 163).

Reliabiliteten i detta arbete bedömer jag vara god eftersom jag tror att liknande resultat skulle påvisas ifall jag skulle göra samma mätningar igen. Validiteten i arbetet anser jag vara på en tillfredsställande nivå eftersom jag via resultatet fått svar på mina forskningsfrågor.

4.2 Fortsatt forskning

Som förslag på fortsatt forskning kunde man fortsätta följa med och rapportera om hållbarhetsinsatser som görs på företaget. Efter att företaget lagt upp en plan och strategi för hållbarhetsarbetet kunde man göra en ny enkätstudie och även utföra intervjuer bland personalen och de i personalen som är engagerade eller har ett specifikt ansvar gällande hållbarhetsarbetet. I detta arbete utfördes inga intervjuer eftersom ingen bland personalen var utnämnd som ansvarig för hållbarhetsarbetet.

Man kunde även utvärdera hållbarhetsengagemanget, motivationen och medvetenheten under en längre tidsperiod och jämföra då hur engagerad personalen är i hållbarhetsarbetet när en tydlig strategi lagts upp och det kommunicerats internt om

hållbarhetsmålsättningarna. Det kunde även vara intressant att undersöka engagemanget avdelningsvis, till exempel bland försäljare och kundrådgivare, för att ta reda på hur mottagandet varit hos kunderna, och ifall de fått feedback gällande företagets hållbarhetsarbete.

4.3 Avslutning

Hållbarhet är ett brett begrepp och människor delar olika uppfattningar om definitionen av hållbarhet. Det är tydligt att hållbarhetsarbetet ständigt blir viktigare för företag och organisationer, eftersom direktiv och lagar införs och skärps. Detta examensarbete ger en god grund för företaget att göra upp en plan och strategi för hållbarhetsarbetet framöver. Arbetets syfte uppnåddes och forskningsfrågorna blev besvarade utifrån enkätresultaten. I enkäten framkom även tankar och idéer som jag själv inte tänkt på, vilket tyder på att personalen är intresserad av att göra hållbara val och bli mer delaktiga i hållbarhetsarbetet framöver.

Avslutningsvis vill jag passa på att rikta ett varmt tack till Nina Riska på JNT för stödet under hela processen och för möjligheten att ha fått utföra denna studie. Jag uppskattar den erfarenhet och kunskap arbetet har gett mig.

5 Källförteckning

- Ammenberg, J. (2023). *Miljömanagement: Miljö- och hållbarhetsarbete i företag och andra organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Borglund, T., De Geer, H., Sweet, S., Frostenson, M., Grafström, M., Lerpold, L., . . . Windell, K. (2021). *CSR och hållbart företagande*. Stockholm: Sanoma Utbildning.
- Botnen Diamant, M., & Schultz, C.-J. (2021). *Hållbariseringen: En guide för företag i omställning*. Stockholm: Liber AB.
- Europaportalen. (2024). *EU-parlamentet förbjuder grönmalning – vill hjälpa konsumenter*. Hämtat 19.4.2024 från <https://www.europaportalen.se/notis/2024/01/eu-parlamentet-forbjuder-gronmalning>
- Finnet-liitto. (2023). *Fiberfakta*. Hämtat 5.3.2024 från <https://www.suomitarvitseekuitua.fi/sv/fiberfakta/>
- Global Footprint Network. (2024a). *Country Overshoot Days*. Hämtat 12.3.2024 från <https://overshoot.footprintnetwork.org/newsroom/country-overshoot-days/>
- Global Footprint Network. (2024b). *Earth Overshoot Day*. Hämtat 12.3.2024 från <https://overshoot.footprintnetwork.org/about/>
- Gulliksson, H., & Holmgren, U. (2018). *Hållbar utveckling: teknik, samhälle och livskvalitet*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (2022). *Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Isokangas, A., Niipola, J., & Vassinen, R. (2022). *Viherpesuopas: Miten merkitys muuttuu markkinoinniksi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- JNT. (2023). *Den miljövänliga fiberanslutningen*. Hämtat 5.3.2024 från <https://www.jnt.fi/den-miljovanliga-fiberanslutningen/>
- JNT [@jnt.fi]. (11.10.2023). Energisparveckan [Bild]. Instagram. Hämtat 5.3.2024 från <https://www.instagram.com/p/CyQqk8mtNaK/>

- Johansson, C., & Heide, M. (2008). *Kommunikation i förändringsprocesser*. Malmö: Liber AB.
- Kristen, V. (2021). *Motivationsteorier*. Hämtat 30.4.2024 från <https://projektledning.se/motivationsteorier/>
- Lundberg, T., & Ek, J. (2023). *Employment: Ledarskap som frigör engagemang, energi och effekt*. Stockholm: Liber AB.
- Miljöministeriet. (2023). *Mitä on kestävä kehitys?* Hämtat 12.3.2024 från <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>
- Padhi, B., & Panda, D. (2016). *A Study on Employee Engagement Models for Sustainability of Organisation*. Hämtat 2.4.2024 från https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2803956
- Patel, R., & Davidson, B. (2008). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Steinmann, J., Pankratz, D., Kujur, N., Asegaf, K., & Novak, D. (u.å.). *Engaged employees are asking their leaders to take climate action*. Hämtat 23.4.2024 från <https://www2.deloitte.com/uk/en/insights/environmental-social-governance/importance-of-sustainability-to-employees.html>
- The Hub Events. (2022). *Why Is Employee Motivation Important For Your Business?* Hämtat 22.4.2024 från <https://www.thehubevents.com/news/employee-motivation>
- Utrikesministeriet. (2022). Hämtat 28.1.2024 från <https://um.fi/agenda-2030-sustainable-development-goals>
- Wetterstrand, M. (2010). *Den nya gröna vågen*. Stockholm: Bokförlaget Forum.

Bilaga

Enkätfrågor till respondenterna

Internt hållbarhetsengagemang på JNT

I denna enkät har jag avgränsat hållbarhetsbegreppet till den miljömässiga dimensionen av hållbarhet. Detta innebär att ordet "hållbarhet" i frågorna enbart syftar till **miljömässig hållbarhet**, och inte till den sociala eller ekonomiska dimensionen.

* Obligatoriskt

Bakgrundsinformation

1. Ålder *

- Under 30
- 30-40 år
- 41-50 år
- Över 50

2. Kön *

- Kvinna
- Man
- Ickebinär
- Annat/Vill ej svara

3. Hur länge har du jobbat på JNT?

(Gäller tiden som anställd på JNT, eftersom det är JNT:s interna engagemang som undersöks)

*

- 0-5 år
- 6-10 år
- 11-20 år
- Över 20 år

4. På en poängskala mellan 1-5, där 1=lägst, 5=högst

*

	1	2	3	4	5
Hur viktiga är hållbarhetsfrågor för dig som arbetstagaare?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur viktigt är det för dig att JNT prioriterar att göra medvetna och hållbara val?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur pass medveten är du om hållbarhetsarbetet som görs på JNT?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur engagerad är du i de hållbarhetsåtgärder som utförs på JNT?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur tydligt har du noterat att man tar i beaktande hållbarhetsfrågor på JNT?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hur bra har JNT enligt dig hittills kommunicerat internt om hållbarhetsarbetet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Välj det svarsalternativ som bäst beskriver din åsikt *

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken instämmer eller av annan åsikt	Delvis av annan åsikt	Helt av annan åsikt
Jag upplever att jag är delaktig i och har möjlighet att påverka hållbarhetsarbetet på JNT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För mig känns det viktigt att kunna berätta om hållbarhetsarbetet åt JNT:s kunder, samarbetspartners och andra intressenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att en hållbarhetsskolning skulle öka min motivation till hållbarhetsarbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om en hållbarhetsskolning skulle ordnas kunde jag tänka mig att delta i den	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tycker att JNT hittills har engagerat personalen tillräckligt i hållbarhetsarbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag anser att JNT borde ha en tydlig strategi för hållbarhetsarbetet för att uppfylla framtida rapporteringskrav och direktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Vad gör du i ditt dagliga arbete för att bidra till hållbarhetsarbetet? Kryssa i ett eller flera alternativ

- I mitt dagliga arbete strävar jag till att minska på konsumtionen av papper och engångsartiklar
- I mitt dagliga arbete strävar jag till att spara på energi genom att exempelvis stänga av datorn och släcka lamporna innan jag går hem
- Jag sorterar det avfall som orsakas av mina arbetsuppgifter, till exempel pappersdokument, paff, annat förpackningsmaterial och elektronikskrot
- Jag medverkar i planerandet och utförandet av hållbara aktiviteter
- Jag är delaktig i utvecklingsarbetet för hållbara tjänster och produkter
- Jag tipsar och uppmuntrar mina kollegor och ledningen till att göra hållbara val
- Om mina arbetsuppgifter går att utföra på distans, utnyttjar jag den möjligheten för att minska på miljöbelastningen som orsakas av resan till- och från arbetsplatsen
- Jag använder digitala kanaler för möten för att både spara in på tid samt minska utsläpp orsakade av transport
- Om jag behöver resa längre bort för en arbetsresa, försöker jag undvika att välja flygplan som transportmedel
- Annat

7. Vilken typ av hållbarhetsåtgärder tycker du vore viktigt att JNT vidtar framöver?

Ange ditt svar

8. Övrigt du vill tillägga, som berör hållbarhetsarbetet på JNT? (T.ex. idéer, utvecklingsförslag, övrig feedback)

Ange ditt svar