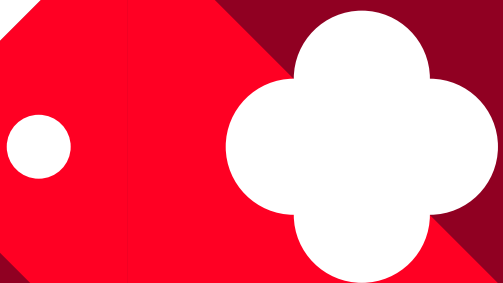




Diakonissa-
laitos



Vastuullisuus- raportti 2022



Sisällys

DIAKONISSALAITOS 2022

Diakonissalaitos lyhyesti	4
Toimitusjohtajan katsaus	5
Kohokohdat 2022	7

VASTUULLISUUS

Vastuullisuustyön johtaminen	9
Taloudellinen vastuu	10
Sidosryhmäyhteistyö	11

VASTUULLISUUSOHJELMA

Vastuullisuusohjelma	14
Yhteiskunnallisen luottamuksen lisääminen	18
Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö	20
Asiakkaiden osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen	23
Syrjinnästä vapaa ympäristö	26
Ympäristövastuu	28

TOIMINTA

Yleishyödyllinen toiminta	32
Palveluliiketoiminta	36

Rohkeasti ihmisarvon puolesta – jo yli 155 vuotta

Diakonissalaitos tekee rohkeasti työtä ihmisarvoisen elämän puolesta. Yhteiskunnallisena säätiökonsernina rakennamme oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa. Toiminnasta syntyvä tuotto käytetään tehtäväämme tukea kaikkein haavoittuvammassa asemassa olevia. Kaikessa mitä teemme, keskiössä on aina ihminen.



Diakonissalaitos – rohkeasti ihmis- arvon puolesta

3 200

työntekijää

Toiminnan tuotot

223

milj. euroa

170

toimipistettä

14

hyvinvointialuetta

Diakonissalaitos lyhyesti

Rohkeasti ihmisarvon puolesta

Diakonissalaitos tekee rohkeasti työtä ihmisarvoisen elämän puolesta. Yhteiskunnallisena säätiökonsernina rakennamme oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa. Toiminnasta syntyvä tuotto käytetään kaikkein heikoimmassa asemassa olevien tukemiseen. Kaikessa mitä teemme, keskiössä on aina ihminen.

Yhteiskunnallisen säätiökonsernimme **yleishyödyllinen toiminta** on pääasiassa hanketoimintaa kotimaassa ja kansainvälisesti. Tarjoamme vastikkeetonta tukea ja toimintaa mm. nuorille, perheille ja maahantulijoille. Lisäksi tarjoamme erilaisia kansalaistoiminnan vaikuttamisen mahdollisuuksia. Työskentelemme niiden parissa, jotka usein kokevat, että heillä ei ole ihmisarvoa.

Palveluliiketoimintamme Rinnekodit on kaupungistuvan Suomen erityispalveluiden tuottaja. Se tarjoaa sote-palveluja ikääntyneille, kehitysvammaisille, eri tavoin vammautuneille, riippuvuushäiriöisille ja asunnottomille henkilöille, lapsille ja nuorille sekä muille erityistä tukea tarvitseville ihmisille.

Olemme mukana myös **koulutustoiminnassa** ja aktiivisena omistajana Suomen Diakoniaopistossa ja Diakonia-ammattikorkeakoulussa.

Diakonissalaitos toimii valtakunnallisesti pääkaupunkiseudulta Rovaniemelle. Olemme merkityksellinen työpaikka ammattilaisille, jotka tekevät työtä ammattitaidolla ja sydän mukana.

Meillä on **Yhteiskunnallinen yritys -merkki**. Se kertoo siitä, että Diakonissalaitokselle kannattava liiketoiminta on ennen kaikkea väline vastuullisemman ja oikeudenmukaisemman yhteiskunnan rakentamiseen. Käytämme suurimman osan tuotostamme yhteiskunnallisen tehtävämme edistämiseen. Olemme sekä Suomalaisen Työn liiton että Arvoliiton jäseniä.

Työtämme ohjaavat yhteiset arvomme: ihmisarvo, lähimmäisenrakkaus ja vastuullisuus.



Diakonissalaitos käytti vuonna 2022 ihmisarvotyöhön säätiön omia varoja 3,9 miljoonaa euroa.



Toimitusjohtajan katsaus

Vastuullisuus osana strategiaa

Vastuullisuus on kiinteä osa yli 155-vuotiaan Diakonissalaitoksen toimintaa ja strategiaa. Se lähtee arvoistamme ja toimintamme tarkoituksesta pitää huolta heikoimassa asemassa olevista ihmisistä. Pyrimme kaikella toiminnallamme saamaan aikaan pitkäjänteisiä ja pysyviä muutoksia parempaan niin asiakkaidemme, henkilökuntamme kuin ympäristömme hyvinvoinnissa.

Toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, kuten pitkittynyt koronapandemia, työntekijäpula, eriarvoisuuden lisääntyminen ja Ukrainan sota korostivat Diakonissalaitoksen yhteiskunnallista tehtävää vuonna 2022. Tehtävämme on pitää huolta haavoittuvassa asemassa olevista ihmisistä ja vaikuttaa siihen, millaiseksi erityistä tukea tarvitsevien ihmisten elämä muotoutuu.

Yhteiskunnallisena säätiökonsernina tavoitteenamme on kannattava liiketoiminta, jotta voimme laittaa hyvän kiertämään. Kuluvana vuonna Diakonissalaitos käytti omia varoja 3,9 miljoonaa euroa mm. nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn. Esimerkiksi nuortenpalvelu Vamos tarjosi tukea yli 2 000:lle työn ja koulutuksen ulkopuolella olevalle nuorelle. Uusi Nuorten ohjelmamme taas lisäsi haavoittuvassa asemassa olevien nuorten vaikutusmahdollisuuksia yhteiskunnassa.

Pitkäjänteisen tuen rinnalla reagoimme nopeasti muuttuvaan maailmantilanteeseen ja hätään. Vuonna 2022 se tarkoitti hätäapukeräyksen käynnistämistä Ukrainassa

erittäin haavoittuvassa asemassa olevien, kuten romaneiden ja vammaisten auttamiseksi. Lahjoitimme myös itse 100 000 euroa ja haluan lämpimästi kiittää kaikkia keräykseen osallistuneita.

Yhdessä rohkein

Vuosi 2022 oli Yhdessä rohkein -strategian (2021–2024) aktiivisen toimeenpanon aikaa konserninlaajuisesti niin yleishyödyllisessä toiminnassa kuin liiketoiminnassa. Toiteutimme strategiaamme neljällä painopisteellä: rohkea vaikuttaja, valtakunnallinen toimija, yhtenäinen Diakonissalaitos ja tulevaisuuden työyhteisö. Tavoitteenamme on olla vaikuttava ja valtakunnallinen sote-palvelujen tuottaja.

Yhtenäistimme konsernin johtamisjärjestelmän ja arvot, tavoitteenamme parempi johtaminen sekä entistä yhtenäisemmät ja asiakaslähtoisemmät toimintamallit. Lisäksi panostimme uusien kumppanuuksien kehittämiseen niin hyvinvointialueiden kuin yhteiskuntavastuullisten yritysten kanssa. Yhteiskunnallisten haasteiden ratkaiseminen edellyttää eri toimijoiden yhteistyötä ja toimintatapoja.

Ääni asiakkaille

Diakonissalaitoksen arvolutauksena on rakentaa yhteisöjä, joissa osallisuus, toimijuus ja luottamus vahvistuvat. Haluamme lisätä asiakkaidemme ja toiminnassa mukana olevien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja vaikuttamismahdollisuuksia omaan elämäänsä, yhteisöön ja yhteiskuntaan.



Olli Holmström, toimitusjohtaja

Vuonna 2022 teimme vaikuttamistyötä kokemusasajien ja -asiantuntijoiden kanssa etenkin nuorten, asunnottomien, riippuvuussairauksista kärsivien ja maahantulijoiden tilanteen parantamiseksi. Koulutimme kokemusasajia ja tuimme osatyökykyisten ja vaikeasti työllistettävien työllistymistä tarjoamalla heille työpaikan tai väylän työelämään. Konsernissamme työskenteli vuoden 2022 aikana yhteensä 62 kokemusasiantuntijaa keikkatöissä. Lisäksi olimme työpaikka 10 osatyökykyiselle tai vaikeasti työllistettävälle henkilölle.

Hyvinvoiva yhteisö

Sote-alan toimijana Diakonissalaitoksen vastuullisuutta mitataan asiakkaiden, mutta myös henkilöstön hyvinvoinnilla. Koronapandemian jatkumisen ja koko sote-alan henkilöstöpulan tuomista haasteista huolimatta sekä henkilöstön työhyvinvointi että asiakaskokemus paranivat entisestään. Tästä olen erittäin ylpeä ja haluankin kiittää koko henkilöstöämme, esihenkilöitämme ja kumppaneitamme vastuun kantamisesta haastavana aikana.

Tavoitteenamme on olla sote-alan rohkein työpaikka, jonne ammattitaidon lisäksi voi ottaa sydämensä mukaan. Tämän tavoitteen eteen teemme hartiavoimin töitä. Työntekijöiden hyvinvointi näkyy asiakkaille hyvänä arkena.

Vuonna 2022 panostimme avoimeen ja joustavaan työ- kulttuuriin, yhdenvertaisuuteen, työtapojen yhtenäistämiseen ja laadukkaaseen johtamiseen kaikissa toiminnoissa. Otimme käyttöön mm. vieraanvaraisen perehdytyksen, turvallisemman tilan periaatteet sekä henkilöstön monimuotoisuusverkkokurssin. Kehitimme esihenkilötyötä, työnantajakuvaa sekä uusia rekrytoinnin malleja parantamaan pito- ja vetovoimaa. Haluamme tehdä näkyväksi, miten merkityksellistä työtä sotealalla tehdään.

Vastuullisuutta läpi organisaation

Johdamme vastuullisuutta tavoitteellisesti osana kaikkea toimintaamme. Konsernin vastuullisuusohjelma edistää YK:n kestävänn kehityksen tavoitteita ja sitä toteutetaan osana strategiaamme läpi organisaation. Vastuullisuusohjelmassamme on viisi osa-aluetta: yhteiskunnallisen luottamuksen lisääminen, hyvinvoiva ja osaava henkilöstö, asiakkaiden osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen, syrjinnästä vapaa yhteisö ja ympäristövastuu.

Vuonna 2022 kehitimme etenkin vastuullisuuden raportointia. Tarkensimme vastuullisuusohjelmamme avainmittareita palvelemaan entistä paremmin Diakonissalaitoksen strategiaa ja olennaisten vastuullisuusaiheiden seuranta. Uusien mittareiden lähtötasot on nyt laskettu ja seuraavaksi tulemme asettamaan tavoitteet seuraaville vuosille.

Tulevaisuudessa etenkin ympäristövastuuseen liittyvät tavoitteet tulevat vaatimaan lisää huomiotamme. Tähtäämme sosiaali- ja terveysalan ympäristökestävyyden edelläkävijäksi ja olemme laskeneet hiilijalanjälkemme vuosilta 2021 ja 2022. Kuluneen vuoden aikana hiilijalanjälkemme pieneni noin 10 %. Tällä saralla meillä on kuitenkin vielä paljon tehtävää. Vuoden 2023 aikana tulemme asettamaan tavoitteet ja määrittämään tarkemmat toimenpiteet jalanjälkemme pienentämiseksi. Diakonissalaitoksella on jo vaikuttava sosiaalinen kädenjälki yhteiskunnassamme. On tärkeää, että tulevaisuudessa voimme olla yhtä ylpeitä myös pienestä jalanjäljestämme.

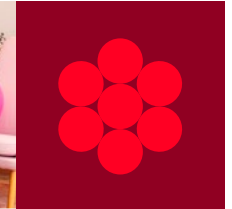
155 vuotta sitten käynnistynyt vastuullinen työ yhteiskunnallisena toimijana, ydinosaamisen jatkuva vahvistaminen ja kehittäminen sekä strateginen uudistuminen antavat Diakonissalaitokselle hyvät edellytykset kasvaa ja vahvistaa sen varsinaisen toiminnan tulosta vuonna 2023. Nykyinen strategia ja uudistunut organisaatio innostavat koko henkilöstöä toteuttamaan Diakonissalaitoksen tehtävää. Toivotan kaikki lämpimästi mukaan rakentamaan kanssamme sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävää maailmaa.

Olli Holmström

Toimitusjohtaja

Pyrimme kaikella toiminnallamme saamaan aikaan pitkäjänteisiä ja pysyviä muutoksia parempaan.

Kohokohdat 2022



Kidutettujen lasten ja nuorten kuntoutuksemme sai UNICEFin Lasten oikeuksien vaikuttaja 2022 -tunnustuksen.

[Lue lisää >](#)

Nuorten Vamos-toimintamme tavoitti intensiivisen valmennuksen piiriin 2006 nuorta ja nuorta aikuista. Heistä 56 prosenttia eteni työ- ja koulutuspoluille.

[Lue lisää >](#)

Diakonissalaitoksen hiilijalanjälki pieneni 10 % ja kierrätysaste kasvoi 38,5 prosenttiin. (2021: 38 %)

Vuonna 2021 Oulussa käynnistetty kiertotalouden **Prikka kiertoon -hanke** jakoi 390 000 kiloa kierrätettyä hävikkiruokaa.

[Lue lisää >](#)

Käynnistimme nopeasti hätäapukeräyksen ukrainalaisille ja lahjoitimme itse 100 000 euroa hädässä olevien evakointiin sekä sota-alueelle jääneiden auttamiseen.

[Lue lisää >](#)

Aloitimme ystäväperhetoiminnan, jossa suomalainen perhe toimii ystäväperheenä Ukrainaista tulleelle lapsiperheelle.

[Lue lisää >](#)

Ole Aurora -kampanjassa nostimme esiin hyvän tekemistä, ihmisoikeuskysymyksiä sekä vähemmistöjen tilannetta Ukrainassa.

[Lue lisää >](#)

Työhyvinvointi koheni meillä entisestään ja sitä mittaava indeksi oli 4,1/5 (2021: 3,8/5)

Aloitimme Solidate Oy:n kanssa yhteistyön, jonka tavoitteena on tukea työntekijöitä talouden hallinnassa ja tarvittaessa auttaa taloudellisen tasapainon saavuttamisessa järjestelylainan avulla.

[Lue lisää >](#)

Diakonissalaitos oli **Suomen suurimman ihmisoikeus-tapahtuman** Helsinki Pride'n virallinen yhteistyökumppani.

[Lue lisää >](#)

Eloa ja iloa! -teemavuosi tuotti kulttuurielämyksiä eri asiakasryhmillemme 55 yksikössä. Vuosi huipentui asiakkaiden, työntekijöiden ja naapuruston yhteiseen Korttelijuhlaan Helsingissä.

[Lue lisää >](#)

Uusi Asunto ensin -yksikkö Silta avautui Helsingin Kurkimäessä. Se tarjoaa kodin lähes 80 asunnottomalle helsinkiläiselle.

[Lue lisää >](#)

Nostimme Asunnottomien yönä esiin erityisesti asunnottomien nuorten tilannetta ja olimme mukana eri toimijoiden yhteisissä tapahtumissa ympäri maan.

[Lue lisää >](#)

Toukokuussa juhlimme ensimmäistä kehitysvammaisten ja autismikirjon asiakkaiden kokemosaaajakoulutusta. Yhdeksän uutta kokemosaaajaa tuovat asiakkaiden ääntä esiin palveluissamme.

[Lue lisää >](#)

Avasimme yhdessä Keusoten kanssa marraskuussa Wäylään Järvenpään terveysneuvon-tapisteeseen, joka on tarkoitettu suomenkielellä huuumeita käyttäville henkilöille.

[Lue lisää >](#)

Lähdimme mukaan Mielen-turvaa-verkostoon, joka haastaa organisaatiot ja työelämän toimijat tekemään mielenterveydestä näkyvää työpaikoilla

[Lue lisää >](#)

Selvitimme henkilöstömme näkemyksiä Diakonissalaitoksen arvoista. Arvoprosessin myötä syntyivät nykyiset arvomme – ihmisarvo, läheisyydenrakkaus ja vastuullisuus.

[Lue lisää >](#)

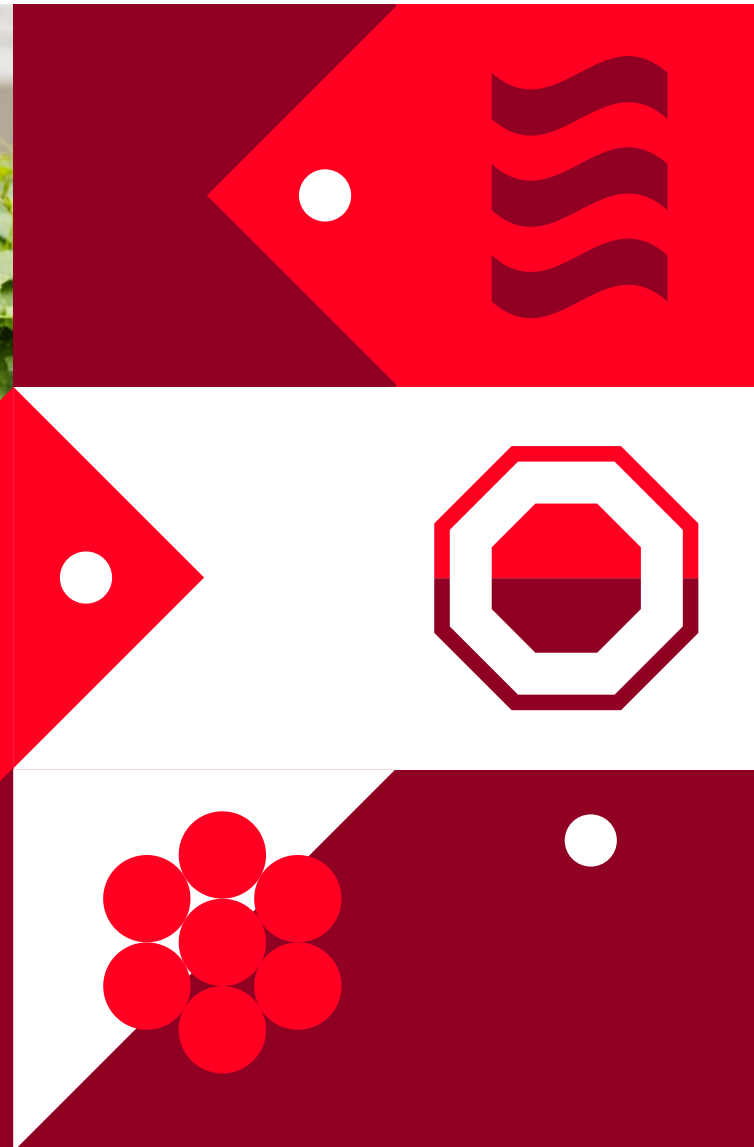
Otimme käyttöön Turvallisemman tilan periaatteet koko konsernissa. Periaatteet on työstetty työntekijöiden Saateenkaariverkoston aloitteesta. Yhdenvertaisuuskyselyssä koettu yhdenvertaisuus sai arvon 4,1/5.

[Lue lisää >](#)

Hoitohenkilöstön palkat harmonisoitiin. Jatkossa Diakonissalaitoksen sote-liiketoiminnassa, yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen piirissä olevalle hoiva- ja ohjaushenkilöstölle maksetaan samaa, pääkaupunkiseudun palkkataulukon mukaista palkkaa.

[Lue lisää >](#)

Vastuullisuustyön johtaminen



Vastuullisuustyön johtaminen

Diakonissalaitos noudattaa toiminnassaan vastuullisuutta ja hyvän liiketavan periaatteita. Noudatamme säätiölain, sääntöjen ja viranomaisohjeistuksen ohella säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan vuonna 2015 julkaisemaa ohjetta Säätiön hyvä hallinto. Hallituksen ja johtoryhmän hyväksymät ja vuosittain tarkistettavat koko konsernin toimintaohjeet ja periaatteet liittyvät mm. hankintoihin, sijoitus- ja kiinteistöpolitiikkaan, yritysysteistyöhön, rahoittaja- ja hankeyhteistyöhön, tietoturvaan, tietosuojaan ja henkilöstöpolitiikkaan ([linkki verkkosivuille](#)).

Olemme määritelleet yhteisen tapamme toimia (code of conduct), jota jokaisen työntekijämme on noudatettava. Pidämme huolta, että vastuullinen ja eettinen tapa toimia toteutuu arjessa ja se on myös jokaisen uuden työntekijän perehdytysohjelmassa. Varaudumme ja ennakoimme riskejä Diakonissalaitoksen yhtenäistä riskienhallintamallia

hyödyntäen. Huolehdimme ja arvioimme toimintamme laatua säännöllisesti. Koko konsernissa on käytössä yhteinen SHQS-laadunarviointikriteeristö (Social and Health Quality Standard).

Vastuullisuuden johtaminen ja seuranta ovat konsernin johtoryhmän tehtävä. Johtoryhmässä vastuullisuustyö ja vastuullisuusohjelman etenemisen varmistaminen on nimetty viestintä- ja vastuullisuusjohtajalle, joka toimii myös vastuullisuuden ohjausryhmän puheenjohtajana. Ohjausryhmän tehtävänä on suunnitella, edistää ja seurata ohjelman etenemistä viidellä osa-alueella. Vastuullisuustyöstä raportoidaan kaksi kertaa vuodessa konsernin johtoryhmälle ja kerran vuodessa myös hallitukselle. Johtoryhmä ja hallitus päättävät suurimmista linjauksista, kuten ohjelman mittareista ja niille asetetuista tavoitteista.

Pidämme huolta, että vastuullinen ja eettinen tapa toimia toteutuu arjessa ja se on myös jokaisen uuden työntekijän perehdytysohjelmassa.

Taloudellinen vastuu

Konsernin varsinaiseen toimintaan kuuluvat säätiön yleishyödyllinen toiminta ja konsernin liiketoiminnot. Kannattavuus ja omavaraisuus mahdollistavat liiketoiminnan kehittämisen ja kasvattamisen sekä säätiön tarkoituksenmukaisen toiminnan rahoituksen ja jatkuvuuden. Säätiön varallisuus koostuu kiinteistöistä, konserniyhtiöiden osakkeista ja sijoitusarvopapereista. Säätiön varallisuutta hoidetaan huolellisesti ja suunnitelmallisesti.

Sijoitusomaisuudella tarkoitetaan omaisuutta, joka ei ole varsinaisen toiminnan välittömässä käytössä, vaan jonka tuottoa käytetään säätiön varsinaisen toiminnan rahoittamiseen. Sijoittamista ohjaa hallituksen vuosittain hyväksymä sijoituspolitiikka.

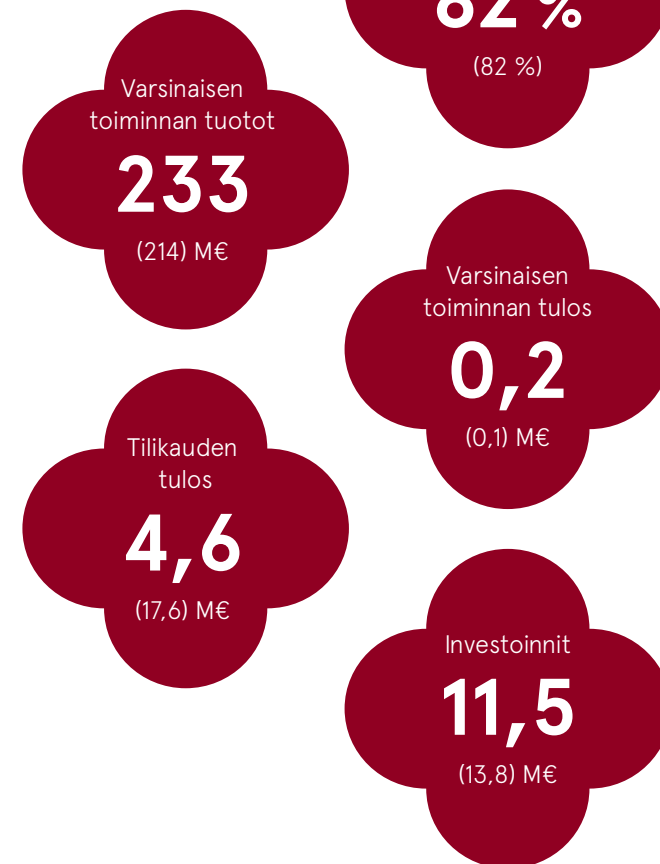
Vastuullisen sijoittamisen avulla varmistetaan sijoituksille hyvä tuotto sekä hallitaan sijoitusriskejä. Ulkoisilta varainhoitajilta edellytetään, että he ovat allekirjoittaneet YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Lisäksi varainhoitajan täytyy olla Finsifin (Finland's Sustainable Investment Forum) jäsen. Sijoitamme varamme vastuullisten toimijoiden instrumentteihin. Otamme sijoitustoiminnassamme huomioon ESG-näkökohdat eli ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan liittyvät asiat. Kohdeyritysten tulee

noudattaa YK:n Global Compact -ohjeistusta, joka liittyy mm. ympäristöön, työoikeuksiin, ihmisoikeuksiin ja korruption vastaiseen toimintaan.

Kiinteistösijoituksissaan Diakonissalaitos ottaa vastuullisuuden huomioon mm. pitämällä hyvää huolta kiinteistökannastaan ja kehittämällä niitä ympäristövastuullisesti. Kiinteistöissä huomioidaan erityisesti energiatehokkuus, kestävä kehitys ja ekologisuus. Lisäksi huomiota kiinnitetään kiinteistöjen elinkaarimittaiseen vastuullisuuteen, aliurakoiden työvelvoitteista huolehtimiseen ja työsuojeluun. Kiinteistöihin liittyvät ympäristötavoitteet ovat myös keskeisessä roolissa Diakonissalaitoksen vastuullisuusohjelmassa.

Helsingin Diakonissalaitoksen säätiöllä on rahankeräysluupa. Noudatamme vastuullisen varainhankinnan periaatteita ja kerätyt varat käytetään heikoimmassa asemassa olevien ihmisten auttamiseksi. Yritysyhteistyön ja lahjoitusten avulla niin yksityiset ihmiset kuin yritykset ja yhteisöt voivat tulla mukaan tekemään kanssamme vastuullista ihmisarvotyötä. Vuonna 2022 tuotot olivat 1,0 M€. Näistä 85 % ohjattiin Diakonissalaitoksen yleishyödylliseen toimintaan. Keräystuotolla tarjottiin pääosin hätäapua ukrainaan sekä tuettiin syrjäytymisvaarassa olevia nuoria säätiön hankkeissa.

Konsernin avainlukuja 2022 (2021)



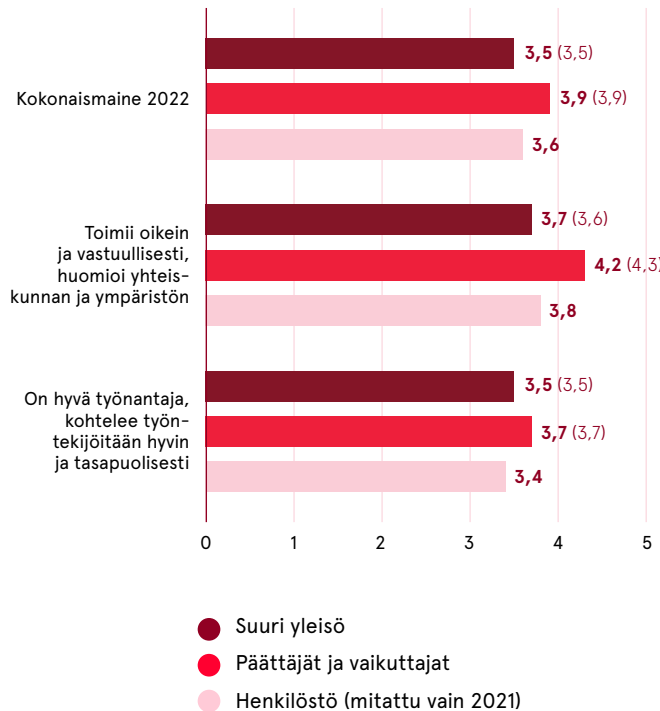
Sidosryhmäyhteistyö

Diakonissalaitoksen tavoitteena on olla vastuullinen ja vieraanvarainen yhteisön jäsen kaikilla toiminta-alueillamme. Pidämme aktiivisesti yhteyttä sidosryhmiimme ja rakennamme dialogista vuorovaikutusta ja luottamusta monin eri tavoin, joista tärkeimpänä on yhdessä tekeminen ja toiminnan suunnittelu sekä monet yhteistyöhankkeet. Tärkeimpiä sidosryhmiämme ovat henkilöstö, asiakkaat, viranomaiset, toimittajat, rahoittajat, yhteistyökumppanit, median edustajat sekä muut yhteiskunnalliset toimijat.

Asiakas on meille moninainen käsite. Hän on palveluja käyttävä tai toiminnassa mukana oleva asiakas, palvelua käyttävän asiakkaan läheinen, palveluja ostavan hyvinvointialueen edustaja, lahjoittaja tai yritys yhteistyökumppani. Vastuu asiakaskokemuksesta on jokaisella työntekijällämme. Seuraamme asiakaskokemusta palvelujen ja toiminnan kehittämiseksi entistä paremmaksi.

Mittaamme säännöllisesti myös mainettamme suuren yleisön, vaikuttajien ja henkilöstön keskuudessa. Jo vuodesta 2016 toteutettu mainetutkimus kertoo, että Diakonissalaitoksen kokonaismaine on hyvällä tasolla ja luottamus toimintaamme kohtaan on vahva. Vuonna 2022 toteutetussa tutkimuksessa (henkilöstö 2021) vahvimpana maineen osa-alueena oli vastuullisuus. Myös maineemme työnantajana pysyi sote-alan haasteista huolimatta hyvänä, vaikka oman henkilöstön osalta jäimmekin hieman tavoitteestamme: hyvä tulos (3,5–3,99).

Luottamus ja Maine -tutkimus, T-media 2022 (2020)



Vaikuttavaa ja pitkäjänteistä yritys yhteistyötä

Diakonissalaitos tekee aktiivisesti yhteistyötä eri alojen yritysten kanssa. Olemme sosiaalisen ja yhteiskunnallisen vastuun pitkäaikainen kumppani monille yrityksille. Hyvänä esimerkkinä on Diakonissalaitoksen ja pankkien yhteinen Taloustaito-hanke, joka opettaa oman talouden hallintaa 16–29-vuotiaille nuorille.

Kymmenen vuoden ajan Taloustaito-hankkeessa on ollut mukana yli 1 900 yritys vapaaehtoista 50 eri paikkakunnalta ympäri Suomea. Heidän avullaan taloustaitovalmennusta on saatu jo 6 000 nuorelle.

Diakonissalaitoksen Vamoksen koordinoima Taloustaito-hanke on valtakunnallinen. Sen mahdollistavat Danske Bank, Nordea, OP ja Suomen Pankki, jotka tarjoavat työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua toimintaan yritys vapaaehtoisina.

Nuorten valmiudet taloustaidoissa ovat hyvin erilaisia. Eri-tyisesti syrjäytymisvaarassa olevat nuoret tarvitsevat tukea

taloustaitojen oppimiseen. Yritysvapaaehtoiset tekevät tärkeää työtä vahvistaessaan nuorten arjen- ja elämänhallintaa paremman talousosaamisen avulla.

Osana yritys vastuuta yhä useammat yritykset ovat tarttuneet yhteistyöhön ajatuksena tarjota työntekijöille ”päivää vapaaehtoistyössä”. Taloustaito-hankkeen mallia on pilotoitu digitaalisiin hyvin kokemuksiin. Mukana vuonna 2022 olivat yrityksistä muun muassa Fujitsu Finland, Futurice, Solita ja Drum.

Konseptia on laajennettu myös arjen taitoihin, joissa nuorten ja vapaaehtoisten kanssa tuotetaan muun muassa vakuutuksiin, puhtaanapitoon ja ravintoon liittyvää tietoa ja osallisuutta.

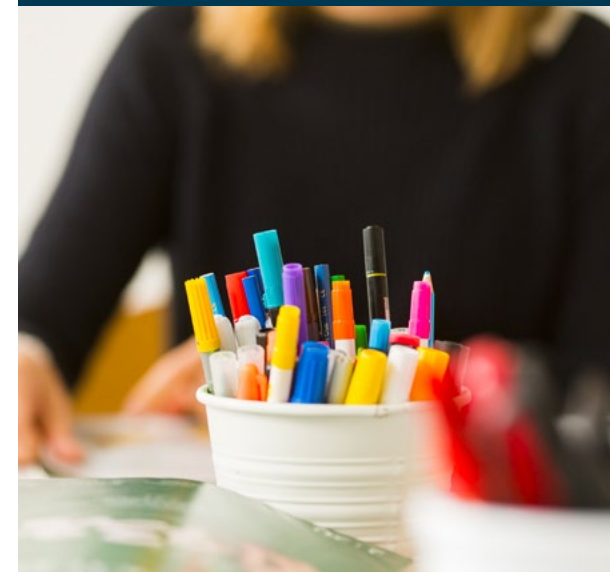
[Lue lisää >](#)

”Tunsin tekeväni merkityksellistä työtä, jolla saattaa olla pidempiaikainenkin positiivinen vaikutus nuorten elämään.”

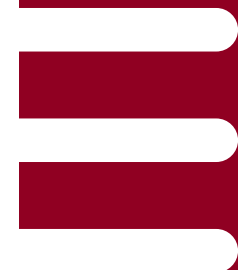
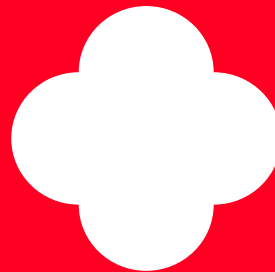
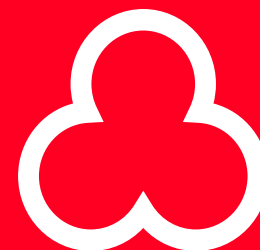
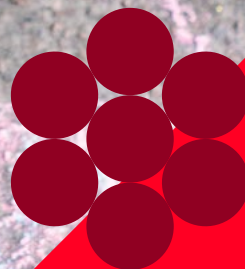
Taloustaito-hanke

- 10 vuotta toimintaa
- 50 paikkakunnalla
- yhteensä 1 900 yritys vapaaehtoista ja
- 6 000 nuorta

”Hieno kokemus ja merkityksellistä työtä!”



Vastuullisuus- ohjelma



Diakonissalaitoksen vastuullisuusohjelma

Diakonissalaitoksen vastuullisuusohjelma edistää YK:n kestävän kehityksen tavoitteita. YK:n jäsenmaat sopivat vuonna 2015 kestävän kehityksen toimintaohjelmasta ja tavoitteista, jotka ohjaavat kestävän kehityksen edistämistä vuosina 2016–2030. Niiden pyrkimyksenä on poistaa äärimmäinen köyhyys maailmasta ja turvata hyvinvointi ympäristölle kestävällä tavalla. Olemme vastuullisuusohjelmassamme sitoutuneet edistämään yhdeksää tavoitetta:

3. Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaikenikäisille.
4. Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.
7. Varmistaa edullinen, luotettava, kestävä ja uudenaikainen energia kaikille.
8. Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.
10. Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä.
12. Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.
13. Toimia kiireellisesti ilmastomuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.
16. Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin; rakentaa tehokkaita ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla.
17. Tukea vahvemmin kestävän kehityksen toimeenpanoa ja globaalia kumppanuutta.

Diakonissalaitoksen vastuullisuusohjelman ensimmäinen versio syntyi vuonna 2020 yhdessä henkilöstön kanssa. Ohjelmaa toteutettiin vuosina 2020–2022 kolmella osa-alueella: ilmastokestävyys ja resurssitehokkuus, yhdenvertaisuuden vahvistaminen ja yhteisöllisyys.

Vastuullisuusohjelman tavoitteita edistettiin konsernin eri toimintoja ja toimialoja yhdistävissä työryhmissä, joissa kehitettiin mm. naapurustotyötä, asiakkaiden osallisuutta sekä vieraanvaraista ja syrjinnästä vapaata kulttuuria. Ohjelman edistymistä seurattiin osana konsernin strategiaa ja mm. kierrätysasteen kasvattaminen otettiin koko organisaatiota ja henkilöstöä koskevaksi tavoitteeksi. Sitä edistettiin digitaalisen koulutuksen avulla.

Vuonna 2022 näimme, että vastuullisuusohjelmaa tulee päivittää vastaamaan paremmin tämän hetken vastuullisuuden vaatimuksia. Keväällä 2022 käynnistimme kehittämishankkeen, jonka tavoitteena oli, että vastuullisuuden mittaaminen ja raportointi vastaavat entistä paremmin Diakonissalaitoksen liiketoiminnan ja yleishyödyllisen toiminnan tarpeita sekä vastuullisuusraportoinnin sääntelyn vaatimuksia. Samalla pidimme tärkeänä huomioida Diakonissalaitoksen liiketoiminnan ja yleishyödyllisen toiminnan erityispiirteet sekä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien tiedontarpeet.



Vastuullisuusohjelmaa ja sen mittareita tarkasteltiin taustamateriaalien sekä sidosryhmähaastatteluiden ja -kyselyn pohjalta. Lisäksi aiheesta järjestettiin työpajoja ja lukuisia työkokouksia. Hankkeessa ulkopuolisena asiantuntijana ja fasilitaattorina toimi Deloitte. Kestävyyssraportoinnin direktiiviehdotuksesta (CSRD) huomioitiin sillä hetkellä raportoitavaksi ehdotetut vastuullisuusaiheet sekä pyrittiin harkitsemaan niihin liittyviä vaikutuksia, jotka kohdistuvat Diakonissalaitokseen sekä sidosryhmiin ja ympäristöön. Työssä huomioitiin myös Diakonissalaitoksella jo käytössä olevat mittarit.

Hankkeessa loimme uuden raportointitavan, joka ottaa huomioon ESG-raportoinnin, tulevan EU:n kestävyysraportoinnin standardin, kansallisen regulaation ja toimialakohtaisen raportoinnin vaatimukset. Lisäksi kehitimme työkalut raportoitavien tietojen keräämiseen sekä arvioimme nykytilanteen ja siihen liittyvät riskit. Samalla laskettiin myös Diakonissalaitoksen konsernin hiilijalanjälki vuodelta 2021.

Diakonissalaitoksen hallitus hyväksyi elokuussa uuden päivitetyn vastuullisuusohjelman ja sen mittarit. Samalla päätettiin, että vuosi 2022 raportoidaan jo uusien avainmittareiden avulla, jolloin saadaan lähtötaso pidemmän aikavälin vastuullisuustavoitteiden ja toimenpiteiden määrittämiseksi.



● Yhteiskunnallisen luottamuksen lisääminen

● Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö

● Asiakkaiden osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen

● Syrjinnästä vapaa yhteisö

● Ympäristövastuu

Vastuullisuusohjelman avainmittarit

Teema	Lähtötaso 2022	Avainmittari	CSRD	SDG
1. Yhteiskunnallisen luottamuksen lisääminen				
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	1. 100 507 (Ei kv-toiminta). Kv-toiminta 84 443 henkilöä hyödynsääjia. 2. 2 006	1. Yleishyödyllisen toiminnan kohtaamisten lukumäärä (lkm/vuosi). 2. Vamos-toiminnassa tavoitettujen nuorten lukumäärä (lkm/vuosi).	Ihmisoikeudet	
Onnistuminen yhteiskunnallisena säätiökonsernina	1. 3,9 M€ (oma-rahoitus), 11 M€ (ulkopuolinen rahoitus) 2. 1,04 % (2,43 M€)	1. Yleishyödylliseen toimintaan käytettyjen varojen määrä (M€). 2. Kehitysyhteistyöhön menevä prosenttiosuus konsernin toiminnan tuotosta (%).	Liiketoiminnan etiikka	 
2. Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö				
Hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö	1. 4,1/5 2. 13 kpl, joista 12 kpl uhkatilanteita 3. 27	1. Henkilöstön hyvinvointikyselyn kokonaiskeskiarvo henkilöstön hyvinvoinnista. 2. Vakavien vaara- ja uhkatilanteiden ilmoitusten määrä suhteessa henkilöstön kokonaismäärään (lkm/henkilöstön kokonaismäärä/vuosi). 3. Työntekijöiden nettosuositteluindeksi (eNPS).	Työolot	
Osaava henkilöstö	1. 1,8 pvää/hlö 2. Ei vielä saatavilla 3. 59,5 %	1. Koulutuspäivien määrän keskiarvo / työntekijä. 2. Vastuullisuuskoulutuksen suorittaneiden osuus johdosta (%). 3. Tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksen suorittaneiden työntekijöiden osuus (%).	1. & 2. Yhdenvertaisuus, mukaan lukien tasa-arvo, koulutus ja taitojen kehittäminen sekä vammaisten työllisyys ja osallistaminen 3. Liiketoiminnan etiikka, Yrityksen sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmät	

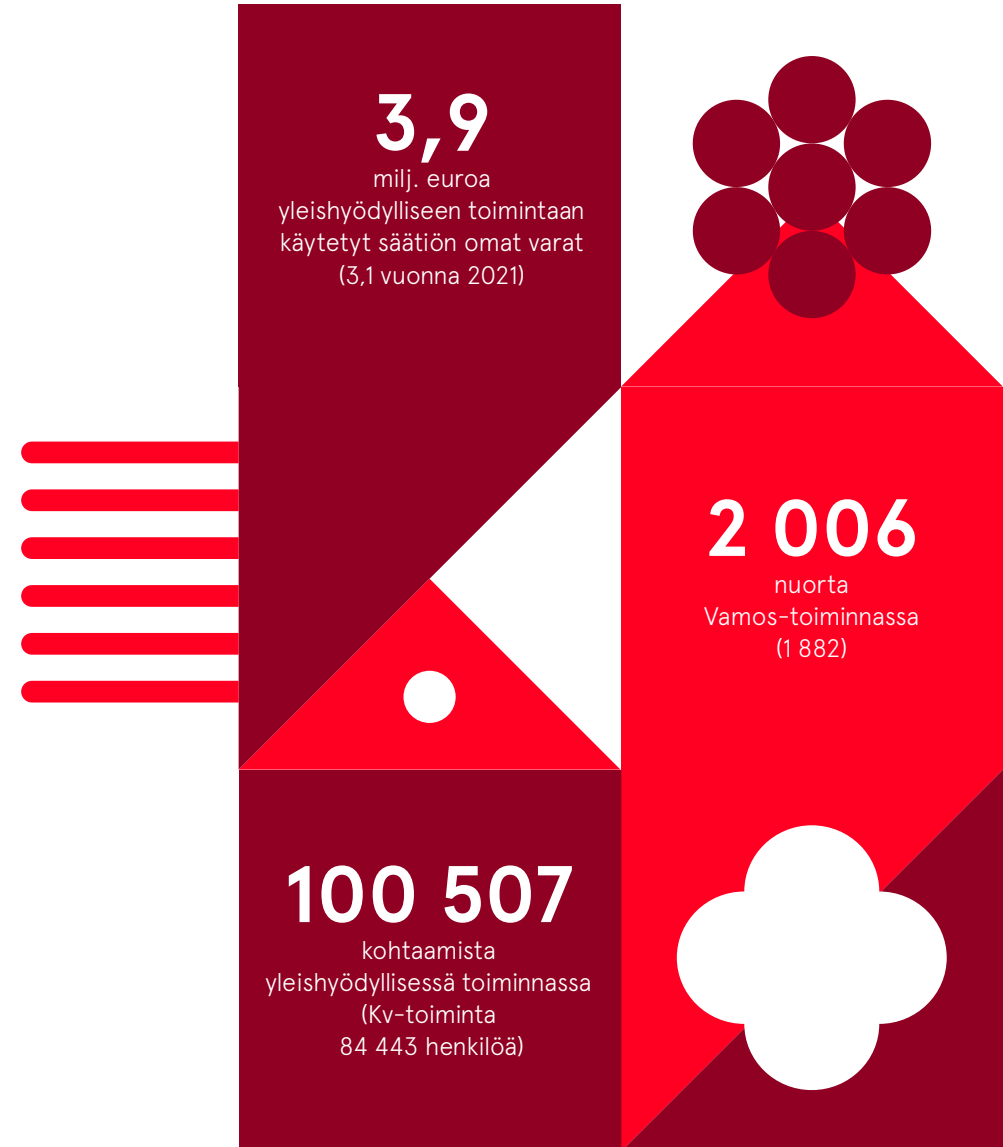
Teema	Lähtötaso 2022	Avainmittari	CSRD	SDG
3. Asiakkaiden osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen				
Diakonissalaitoksesta työpaikka osatyökykyisille ja vaikeasti työllistettävälle	10	Osatyökykyisten työsuhteiden määrä Diakonissalaitoksella (lkm/vuosi).	Yhdenvertaisuus, mukaan lukien tasa-arvo, koulutus ja taitojen kehittäminen sekä vammaisten työllisyys ja osallistaminen	
Kokemusasiantuntijuus	1. – 2. 62	1. Maksetut eurot 2. Henkilömäärä	Yhdenvertaisuus, mukaan lukien tasa-arvo, koulutus ja taitojen kehittäminen sekä vammaisten työllisyys ja osallistaminen	
Asiakastyytyväisyys	1. 4,0/5 (Vamos 4,4/5) 2. Caritas 4,5/5 Rinnekoti 4,6/5 Hoiva 3,8/5	1. Diakonia ja sosiaalinen vastuu -toimialan käyttäjäasiakas-kokemus 2. Liiketoiminnankäyttäjä-asiakaskokemus	–	 
4. Syrjinnästä vapaa yhteisö				
Monimuotoinen Diakonissalaitos	4,1/5	Henkilöstön hyvinvointikyselyn keskiarvo yhdenvertaisuuden kokemuksesta.	Yhdenvertaisuus, mukaan lukien tasa-arvo, koulutus ja taitojen kehittäminen sekä vammaisten työllisyys ja osallistaminen	
5. Ympäristövastuu				
Kiinteistöjen ylläpito / Kasvihuonekaasupäästöt	6 995 t CO ₂	Scope 1, 2 ja 3 kasvihuonekaasupäästöt (tonnia).	Ilmastomuutoksen hillintä	 
Hankinnat	Ei ole vuodelta 2022	Hankintaperiaatteet hyväksyneiden toimittajien osuus (%).	Liikekumppanien kanssa solmittujen suhteiden hallinnointi ja laatu. Ympäristöaiheet riippuen hankintaperiaatteiden ympäristövaatimusten sisällöstä. Lisäksi hankintaperiaatteiden ihmisoikeuksia ja työelämän oikeuksia koskevat vaatimukset: Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja työelämän perusperiaatteet ja -oikeudet.	
Henkilöstön ympäristöosaaminen	68 %	Jätehuoltoon ja lajitteluun perehdyttävien koulutuksien suorittaneiden työntekijöiden osuus (%).	Ilmastomuutoksen hillintä	

Yhteiskunnallisen luottamuksen lisääminen

Diakonissalaitoksen tavoitteena on vahvistaa ihmisten luottamusta toisiinsa, yhteisöihin, yhteiskuntaan sekä tulevaisuuteen.

Toiminnassamme ja palveluissamme vahvistamme ihmisten toimijuutta, osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja sitä kautta ihmisarvoisuuden ja vastavuoroisen luottamuksen kokemusta. Parannamme asukkaidemme, asiakkaidemme ja erilaisten toimijoiden yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia jokapäiväisissä arjen kohtaamisissa.

Teema	Avainmittari	SDG
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	Yleishyödyllisen toiminnan kohtaamisten lukumäärä (lkm/vuosi). Vamos-toiminnassa tavoitettujen nuorten lukumäärä (lkm/vuosi).	
Onnistuminen yhteiskunnallisena säätiökonsernina	Yleishyödylliseen toimintaan käytettyjen varojen määrä (M€). Kehitysyhteistyöhön menevä prosenttiosuus konsernin toiminnan tuotosta (%).	 



Keskeiset saavutukset

- Nuorten Vamos-toiminta tavoitti intensiivisen valmennuksen piiriin 2 006 nuorta ja nuorta aikuista, joista 746 päätti palvelussa. Heistä 56 prosenttia eteni työ- ja koulutuspoluille.
- Sovinto-ohjelman toiminnassa oli mukana 995 yksittäistä osallistujaa. Ohjelma tukee erityisesti nuoria ja nuoria aikuisia sovun edistäjinä ja riitojen ehkäisijöinä ja tuo yhteen ihmisiä erilaisista taustoista etsimään ratkaisuja vastakkainasettelujen, konfliktien ja kiusaamisen vähentämiseen.
- Naapurustotyön koordinaattori on järjestänyt 40 erilaista tilaisuutta, tapahtumaa tai valmennusta, joissa on kohdattu 935 henkilöä. Lisäksi yksiköissä kohdataan naapurustoa päivittäin tai viikoittain.
- Kansalaistoiminnan suositteluindeksi NPS vuonna 2022 on liki 70. (N=222)
- Oulussa käynnistimme D-aseman yhteistyössä Tuiran seurakunnan kanssa.



Vaikuttava Vamos

Työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria auttavan Vamos-toiminnan työotteessa on keskeistä luottamuksen rakentaminen nuoren ja hänen oman valmentajansa välille. Koetun hyvinvoinnin kyselyn tulosten mukaan lähes 97 prosenttia vastaajista (N=170) kertoi luottavansa Vamoksen työntekijöihin. Tämä on merkittävä tulos NEET-nuorien kohdalla, joilla on tyypillisesti nähtävissä kriittinen suhtautuminen ja epäluottamus palvelujärjestelmää kohtaan.

[Lue lisää verkkosivuilta >](#)

” Mulla on ollut kaksi yksilövalmentajaa ja molemmat ovat aidosti välittäneet ja arvostaneet minua. Se on ollut todella tärkeä kokemus, sillä pelkään edelleen ihmisiä taustani takia. Yksikin luotettava ihminen on ollut elintärkeä.

” Se on auttanut palveluviidakossa, edistänyt hyvän päivärytmin pysymistä, antanut vertaistukea ja lisännyt rohkeutta uusiin ihmisiin tutustumisessa (...). Vamos on ollut osana mielenenterveyteni paramisessa ohjaamalla tarvitsemiini palveluihin ja auttanut valtavasti niiden hakemisessa.

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on tärkein voimavaramme ja onnistumisemme mahdollistaja. Hyvinvointi kattaa ammatillisen osaamisen, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin sekä henkisen ja fyysisen turvallisuuden. Henkilöstön hyvinvointi on yhteydessä työn mielekkyyden, merkityksellisyyden sekä työntekijän kokeman motivaation kanssa. Kaikki tämä mahdollistuu, kun työntekijä voi hyvin, niin työssä kuin kotona.

Työnantajana luomme puitteet ja tarjoamme mahdollisuuksia tukea ja edistää työntekijöiden hyvinvointia ja osaamista. Tarjoamme työntekijöillemme turvallisen, yhdenvertaisen työpaikan, jossa jokaisen on mahdollisuus ylläpitää ja kehittää osaamistaan sekä voida hyvin.

Teema	Avainmittari	SDG
Hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö	Henkilöstön hyvinvointikyselyn kokonais-keskiarvo henkilöstön hyvinvoinnista. Vakavien vaara- ja uhkatilanteiden ilmoitusten määrä suhteessa henkilöstön kokonaismäärään (lkm/henkilöstön kokonaismäärä/vuosi). Työntekijöiden nettosuositteluindeksi (eNPS).	
Osaava henkilöstö	Koulutuspäivien määrän keskiarvo / työntekijä. Vastuullisuuskoulutuksen suorittaneiden osuus johdosta (%). Tietosuoja- ja tietoturvakoulutuksen suorittaneiden työntekijöiden osuus (%).	

3 200

työntekijää
(2 800 vuonna 2021)

4,1

Henkilöstön
hyvinvointi-indeksi
(3,9/5)



3,9

henkilöstön kokemus
työn turvallisuuden
riittävästä huolehtimisesta
(3,8).

27

Työntekijöiden
nettosuosittelu-
indeksi NPS
(13)

1,8

koulutuspäivää
per työntekijä
(2,15)

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö

Tavoitteena motivoitunut työntekijä

Konsernissamme työskentelee 3 200 ammattilaista. Henkilöstön määrä on noussut erityisesti liiketoiminnan kasvun ja valtakunnallistumisen myötä. Vuonna 2022 toteutetun työhyvinvointikyselyn mukaan koronapandemian jatkumisen ja koko sote-alan henkilöstöpulan tuomista haasteista huolimatta työhyvinvointi koheni meillä entisestään.

Vuonna 2022 panostimme erityisesti avoimeen ja joustavaan työkuultuuriin, työtapojen yhtenäistämiseen ja laadukkaaseen johtamiseen kaikissa toiminnoissa. Valmentava johtaminen ja psykologinen turvallisuus olivat teemoina esihenkilöpäivässä. Loimme uuden osaamiskartan, jonka avulla voimme tehdä tiimikohtaisen osaamisen kehittämistarpeen arvioinnin. Osaamiskarttaa päästään käyttämään ensimmäisen kerran 2023 tavoite- ja hyvinvointikeskusteluissa. Työyhteisön kehittämistä tehtiin yhdessä esihenkilöiden ja luottamushenkilöstön kanssa. Uusia rekrytointin- ja perehdytyksen malleja kehitettiin parantamaan sekä pito- että vetovoimaa.

Työnantajakuva jatkuvan kehittämisen avulla teimme näkyväksi, miten merkityksellistä työtä sote-alalla tehdään. Julkaisimme muun muassa Sydän mukana -juttusarjaa, jossa työntekijämme kertovat työstään. Kerroimme artikkeleissa myös työn vaihtamisesta talon sisällä sekä eri yksiköiden hyvistä käytännöistä.

Työntekijöidemme käytössä ovat laajat työterveyspalvelut, joihin sisältyvät muun muassa mielen hyvinvoinnin asiantuntijat etäpalveluineen ja ravitsemusterapeutin sekä fysioterapeutin palveluja. Arvolupauksemme mukaan rakennamme vieraanvaraisia yhteisöjä, joissa luottamus osallisuus ja toimijuus vahvistuvat. Meille on tärkeää, että yhteisömme jäsenet kokevat olevansa tärkeä osa yhteisöä ja heidän mahdollisuutensa vaikuttaa vahvistuvat. Tavoitteenamme on, että vieraanvaraisuudesta on tullut perustavanlaatuisen kulttuuri. Tämän tavoitteen edistämiseksi loimme myös vieraanvaraisen henkilöstön perehdytysohjelman vuonna 2022.

Meille on tärkeää, että yhteisömme jäsenet kokevat olevansa tärkeä osa yhteisöä ja heidän mahdollisuutensa vaikuttaa vahvistuvat.



Keskeiset saavutukset 2022

- Otimme kaikessa perehdytyksessämme käyttöön konsernitason vieraanvaraisen perehdyttämisen mallin.
- Intranetistä löytyvä yhteinen koulutustarjotin tukee ja helpottaa koulutuksiin osallistumista. Tavoitteenamme on, että jokainen työntekijä osallistuu kolmeen koulutuspäivään vuodessa.
- Diakonissalaitokselle myönnettiin Mieli ry:n Hyvän mielen työpaikka -merkki, joka on työväline mielenterveyden edistämisen arviointi- ja kehittämistyöhön työpaikoilla.
- Henkilöstö osallistui aktiivisesti sekä strategiatyöhön että konsernin yhteisten arvojen määrittämiseen.
- Otimme käyttöön uusia hyvinvointia tukevia etuuksia ja palveluja. Diakonissalaitos on esimerkiksi sopinut Solidate Oy:n kanssa yhteistyöstä, jonka tavoitteena on tukea työntekijää talouden hallinnassa ja tarvittaessa auttaa taloudellisen tasapainon saavuttamisessa Solidate Oy:n myöntämän järjestelylainan avulla.
- Hyvinvointimentorit järjestivät tiimeille ja työryhmille työhyvinvointituokioita, joissa he kohtasivat vuonna 2022 noin 300 työntekijää. Käsitellyt teemat koskivat muun muassa tiimin vahvuuksia, psykologista turvallisuutta sekä palautumista. Mentorit ovat eri tehtävissä Diakonissalaitoksella toimivia työntekijöitä, jotka oman tehtävänsä ohessa vahvistavat työhyvinvointia.
- Kehitimme turvallisuusosaamista ja otimme käyttöön säännölliset turvallisuusperehdytykset ja työyhteisön koulutukset uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintaan sekä ensiapu- ja alkusammutusvalmiuksiin.



Vieraanvarainen perehdyttäminen on yhteinen asia

Vuonna 2022 kehitimme henkilöstömme perehdytykseen systemaattisen prosessin luomalla vieraanvaraisen perehdytyksen kehittämisen työkalut. Lupauksemme uudelle työntekijälle on, että meillä häntä odottavat oma perehdyttäjät ja henkilökohtainen perehdytysuunnitelma. Koko työyhteisö ottaa tulijan lämpimästi vastaan ja on hänen tukenaan.

[Lue lisää >](#)

Asiakkaiden osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen

Diakonissalaitoksella haluamme vahvistaa asiakkaidemme ja toiminnassa mukana olevien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja vaikuttamismahdollisuuksia omaan elämäänsä, yhteisöön ja yhteiskuntaan tuemalla heidän aktiivisuuttaan ja toimijuuttaan.

Työmme ytimessä on halu kohdata ihminen, kuunnella ja kysyä ”Mitä sinulle kuuluu? Miten voin olla avuksi?” Olemme kiinnostuneita asiakkaidemme ja toiminnassa mukana olevien henkilöiden koke-
muksesta ja haluamme luoda heille mahdollisuuksia osallisuuteen ja osallistumiseen.

Tarjoamme mahdollisuuksia olla osa yhteisöä. Järjes-
tämme asiakkaillemme tilaisuuksia, joissa vahvistetaan
luottamusta ja yhdessä elämisen taitoja. Keräämme
säännöllisesti palautetta asiakastytytyväisyydestä ja
seuraamme osallisuuden kokemusta. Teemme aktiivisesti
myös naapurustotyötä, jonka avulla lisätään ymmärrystä
erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten välillä.
Kohtaamiset edesauttavat rauhanomaista rinnakkaiselo.

Edistämme myös työelämän monimuotoisuutta. Tuemme
osatyökykyisten ja vaikeasti työllistettävien työllistymistä
ja tarjoamme heille väylän työelämään tai työpaikan.

Teema	Avainmittari	SDG
Diakonissalaitoksesta työpaikka osatyökykyisille ja vaikeasti työllistettävälle	Osatyökykyisten työsuhteiden määrä Diakonissalaitoksella (lkm/vuosi).	
Kokemusasiantuntijuus	Maksetut eurot Henkilömäärä	
Asiakastytytyväisyys	Diakonia ja sosiaalinen vastuu -toimialan käyttäjäasiakaskokemus Liiketoiminnankäyttäjä-asiakaskokemus	 

4,3/5

Asiakaskokemus

62

Diakonissalaitoksen
työllistämää
kokemusasiantuntijaa

10

Osatyökykyisten
työsuhteiden
määrä

34 836

osallistujaa ja toimijaa
yleishyödyllisen
toiminnan tilaisuuksissa
ja valmennuksissa

4,3/5

Asiakkaiden
osallisuuden kokemus
asiakastytytyväisyyskyselyssä.

Asiakkaiden osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen

Omiin palveluihin vaikuttaminen tärkeää

Meille on tärkeää ymmärtää, miten asiakkaamme voivat ja millaisia tuloksia palveluissa ja hankkeissa saavutetaan. Mittaamme säännöllisesti sekä palveluita käyttävien asiakkaiden että tilaaja-asiakkaidemme tyytyväisyyttä.

Tavoitteenamme on, että vieraanvaraisuus on meillä perustavanlaatuinen kulttuuri. Tavoite on kirjattu myös strategiaamme arvolutapaukseen: rakennamme vieraanvaraisia yhteisöjä, joissa luottamus osallisuus ja toimijuus vahvistuvat.

Alkuvuonna 2022 mittasimme palvelunkäyttäjäasiakkaidemme ja muiden toiminnassa mukana olevien henkilöiden kokemusta seuraavista teemoista: kohdatuksi tuleminen, tarpeenmukaisuus, koettu vaikuttavuus ja luottamus. Kyselyyn vastasi noin 1 300 asiakasta ja kyselyn kokonaisarvosana oli 4,3/5, mikä on sama kuin vuonna 2021.

Asiakaskokemuskyselyn tulos vahvisti, että omista asioista päättäminen, osallisuus omien palvelujen suunnittelussa ja niihin vaikuttaminen on asiakkaillemme tärkeää ja vahvistaa itsemääräämisoikeuden toteutumista. Konsernin asiakkaiden itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta tukeva työryhmä edisti tavoitteen toteutumista mm. koulutuksen avulla. Tavoitteenamme on, että lakisääteisen kehitysvam-

ma-asiakkaita koskevan IMO-suunnitelman lisäksi myös vammais- ja vanhusasiakkaalla on IMO-suunnitelma, eli suunnitelma itsenäisen suoriutumisen ja itsemääräämisoikeuden tukemiseksi.

Otamme asiakkaat ja asukkaat mukaan toimintamme kehittämiseen tasaveroisina kumppaneina. Laitamme hyvän kiertämään toimimalla aktiivisena verkostotoimijana yli sektori- ja toimialarajojen.

Diakonissalaitoksella tehdään monimuotoista naapurustotyötä, jotta eri yksiköissä asuvat ja asioivat ihmiset pääsisivät osaksi ympäröivää yhteisöä. Naapurustotyö kytetään myös osaksi uusien palveluyksiköiden suunnittelua. Se alkaa viestinnällä ja keskusteluyhteyden avaamisella. Vuonna 2022 naapurustotyössä keskeinen teema oli turvallisuuden tunteen vähentäminen, erityisesti Helsingissä Kurvin alueella, mutta myös laajemmin koko yhteiskunnassa. Naapurustotyö mahdollistaa aiheen tarkastelun kaikkien, myös asiakkaidemme näkökulmasta. Naapurustotyön tuottamat kohtaamiset lisäävät ymmärrystä erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten välillä ja näin edesauttavat rauhanomaista rinnakkaiseloä.



Keskeiset saavutukset 2022

- Olemme palvelutoiminnan sopimuksissa sitoutuneet työllistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevia palvelutoiminnassamme. Työllistimme vuonna 2022 liiketoiminnan myyntisopimusten ehtojen mukaan kymmenen henkilöä.
- Konsernin johtoryhmä hyväksyi Kokemusasiantuntijuuden edistämisen tiekartan vuosille 2023–2024. Tavoitteena on luoda konserniin rakenteet, jotka tukevat kokemusasiantuntijuustoimintaa eri muodoissa ja tasoissa.
- Työllistimme keikkatöihin yhteensä 62 kokemusasiantuntijaa ja maksoimme heille palkkioita 9 462 euroa. Kokemusasiantuntijoita oli osana Nuorten ohjelmaa, nuortenpalvelu Vamosta ja toimintakeskus Kartanonhaan toimintaa. Lisäksi nuorten ohjelmassa työskenteli kaksi kuukausipalkkaista kokemusasiantuntijaa.
- Suomen Diakoniaopiston kanssa käynnistettiin kehitysvammaisten kokemusosaajakoulutus, johon osallistui noin 10 asiakastamme.



Kokemusosaaja tuo asiakkaan äänen esiin

Diakonissalaitoksen tavoitteena on lisätä yhdenvertaisuutta ja vahvistaa asiakkaidemme ääntä. Konserniin kuuluvassa Rinnekodissa oli jo jonkin aikaa pohdittu, miten kokemusosaajuutta voitaisiin kehittää kehitysvammaisten palveluissa. Yhdessä Suomen Diakoniaopiston kanssa käynnistettiin kokemusosaajakoulutus syksyllä 2021 ja toukokuun 2022 lopussa juhlittiin yhdeksää uutta kokemusosaajaa.

Valmennuksen sisällöt syntyivät kuuntelemalla ja tutustumalla valmennettavien osaamiseen, kiinnostuksen kohteisiin ja voimavaroihin. Kokemusosaaja auttaa muita ja voi kehittää kehitysvamma-alan palveluita omasta näkökulmastaan.

”Lähdin projektiin mielelläni mukaan ja siinä innosti erityisesti se, että pystyn sen myötä ajamaan yhä enemmän kehitysvammaisten asioita”, kertoo tuore kokemusosaaja Kalle Utriainen.

Parhaimmillaan kokemusosaajat voivat tulevaisuudessa toimia palvelutoiminnan kehittäjinä jopa strategiatasolla.

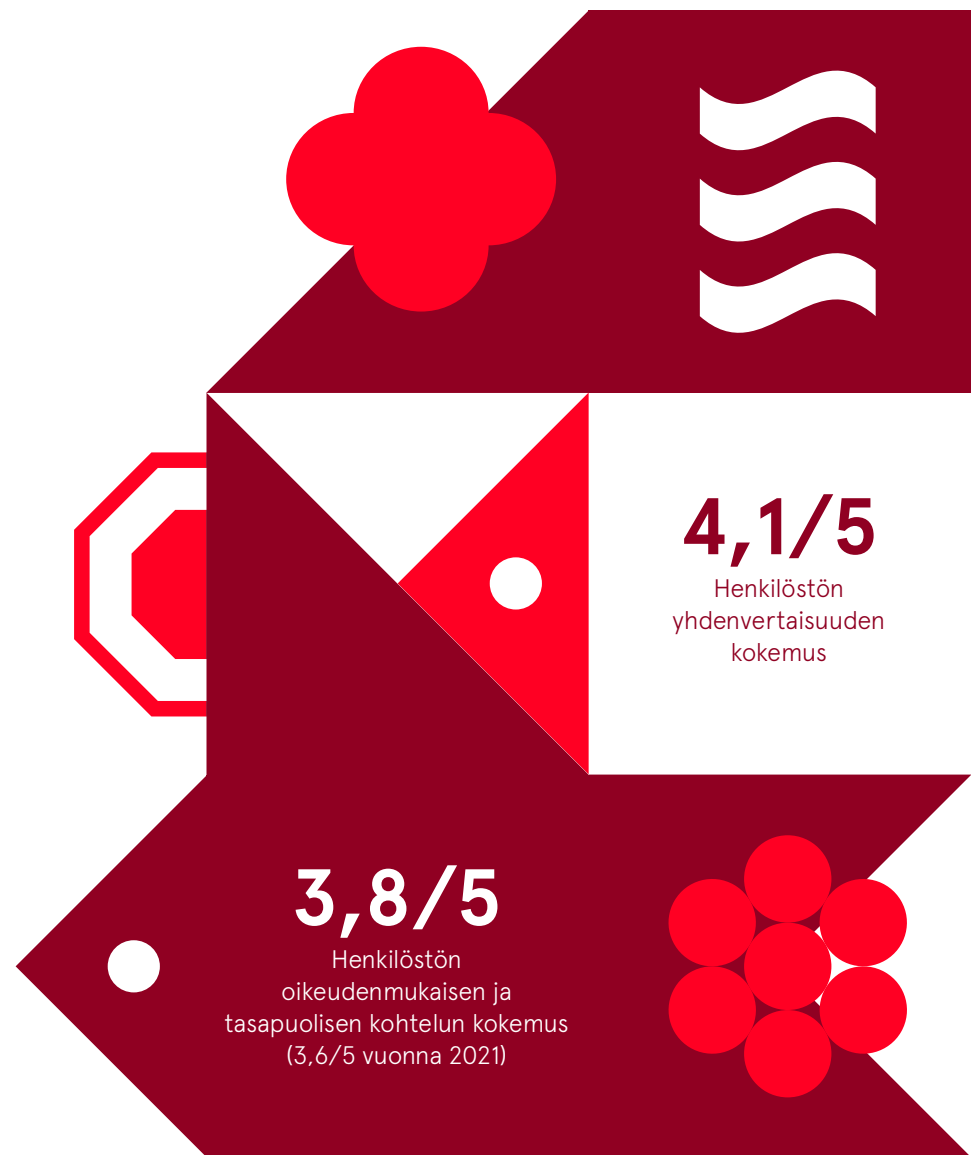
[Lue lisää verkkosivuilta >](#)

Syrjinnästä vapaa ympäristö

Olemme yhdenvertainen ja syrjimätön työpaikka, jossa jokainen ihminen on saman-arvoinen juuri sellaisena kuin on. Syrjintä ja epätasapuolinen kohtelu työyhteisössä on kielletty. Henkilöstön monimuotoisuus on työyhteisömme rikkaus ja näkökulmien moninaisuus luo hyvät edellytykset toiminnan kehittämiseksi ja yhä paremmalle henkilöstö- ja asiakaskokemukselle. Haluamme olla alan rohkein työpaikka ihmisille, jotka ottavat ammattitaidon ohella sydämensä mukaan töihin. Haluamme vaikuttaa ja muuttaa asioita paremmaksi, ja lisäksi tarjoamme innostavia urapolkuja, mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja tilaisuuksia hyödyntää osaamista monipuolisesti erilaisten asiakasryhmien parissa työskennellen.

Arvioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista osana päivittäisjohtamista, yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa sekä vuosittain toteutettavin hyvinvointikyselyin. Lisäksi toteutamme säännöllisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvon toteutumista koskevan kyselyn henkilöstölle.

Teema	Avainmittari	SDG
Monimuotoinen Diakonissalaitos	Henkilöstön hyvinvointikyselyn keskiarvo yhdenvertaisuuden kokemuksesta.	



Syrjinnästä vapaa ympäristö

Ihmisoikeudet kärkenä

Diakonissalaitoksen tavoitteena on yhteiskunta, jossa kukaan ei jää syrjään ja jossa jokainen löytää omat kykynsä ja paikkansa hänelle tärkeässä yhteisössä. Haluamme vähentää yhteiskunnan turvattomuutta luomalla syrjinnästä vapaita yhteisöjä sekä vahvistamalla asiakkaittemme osallisuutta ja toimijuutta. Huolehdimme myös työyhteisöemme jäsenten yhdenvertaisesta kohtelusta.

Vuonna 2022 toteutimme hoitohenkilöstön palkkaharmonisaation. Tällä varmistimme, että kaikki työntekijät yksiköstä tai asiakaskunnasta riippumatta saavat samasta tehtävästä saman palkan.

Olimme jälleen myös Suomen suurimman ihmisoikeustapahtuman Helsinki Pride virallinen yhteistyökumppani. Tapahtuman myötä vuonna 2021 syntynyt työntekijöiden oma Sateenkaariverkosto jatkoi toimintaansa vuonna 2022. Verkoston aloitteesta syntyneet turvallisemman tilan periaatteet otettiin käyttöön koko konsernissa.

Konsernin yhteisen väärinkäytösepäilyjen ilmoituskanava eli ns. Whistleblowing-kanava otettiin käyttöön. Rohkaisimme tekemään ilmoituksen, jos henkilö epäilee, että toimintamme rikkoo eettisiä sääntöjä, mukaan lukien yhdenvertaisuusperiaatetta.

Tavoitteenamme on, että Diakonissalaitos on työpaikka myös osatyökykyisille ja vaikeasti työllistettäville asiakkaillemme ja että heidän määränsä kasvaa vuosittain.

Keskeiset saavutukset 2022

- Otimme käyttöön Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittely -ohjeistuksen.
- Diakonissalaitoksen turvallisemman tilan periaatteet valmistuivat
- Whistleblowing-kanava avattiin
- Seksuaalisen häirinnän tunnistamisen koulutus henkilöstölle
- Toteutimme hoivahenkilöstön palkkaharmonisaation



Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisemman tilan periaatteet luotiin konsernin Sateenkaariverkoston aloitteesta, yhdessä verkoston osallistujien kanssa. Periaatteiden tavoite on tarjota jokaiselle yhteisössä ja tilassa olevalle henkilölle tunne henkisestä ja fyysisestä turvallisuudesta.

Periaatteet on tehty kaikkia Diakonissalaitoksen toiminnassa mukana olevia varten. Turvallisempi tila syntyy ihmisten välisissä yhdenvertaisissa kohtaamisissa ja vuorovaikutuksessa. Siksi turvallisemman tilan toteutumiseen tarvitaan tekoja kaikilta. Edellytämme, että jokainen mm. kunnioittaa toinen toistaan, antaa kaikille tilaa osallistua omalla tavallaan, puhuu kunnioittavasti ja välttää ennakko-oletusten tekemistä toisista ihmisistä. Periaatteet otettiin käyttöön koko konsernissa ja niiden tueksi luotiin intraan ohjeistus.

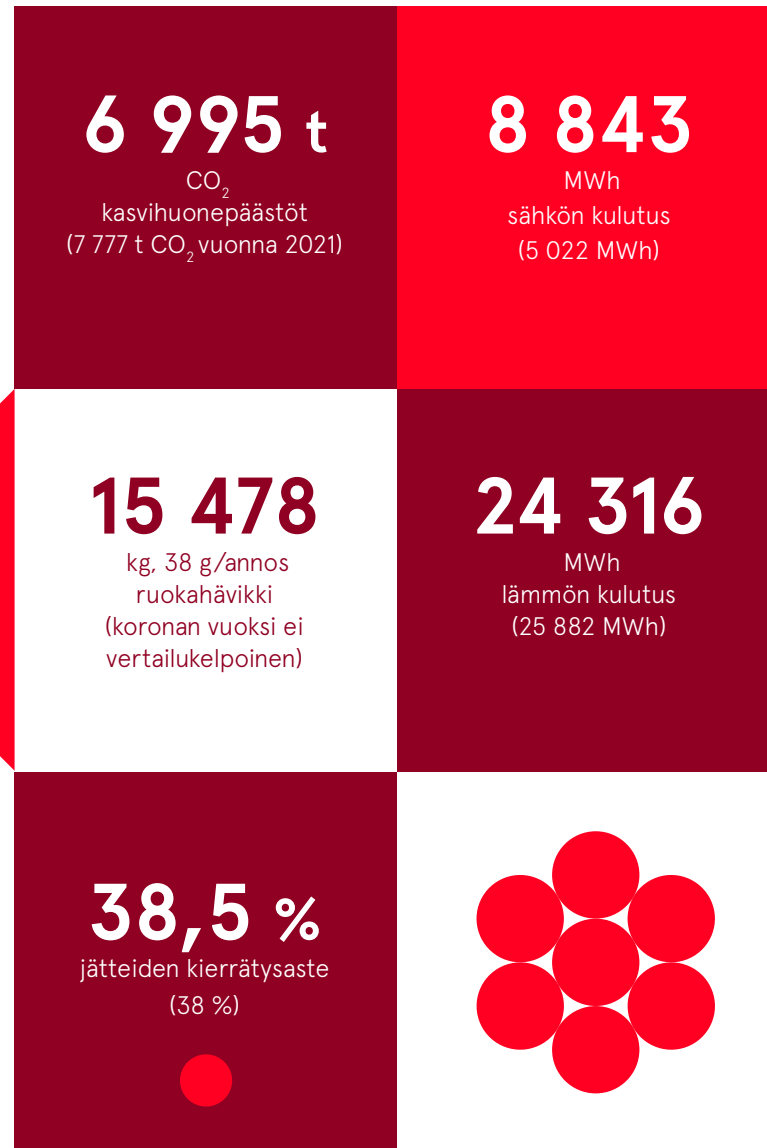
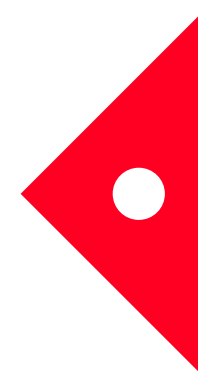
[Lue lisää verkkosivuilta >](#)

Ympäristövastuu

Diakonissalaitokselle ympäristövastuu on olennainen teema, sillä säätiökonsernilla on omistuksessa rakennuksia yhteensä noin 152 000 brm² ja metsäalueita noin 696 ha, joista noin 555 ha metsätalouskäytössä. Toteutamme vuosittain myös useita kiinteistöjen rakennus- ja peruskorjaushankkeita. Ympäristöön liittyvät kysymykset ovat myös yhä tärkeämpiä asioita niin sidosryhmillemme kuin työntekijöillemme. Muun muassa sote-palveluiden kilpailutuksissa tai hankehakemuksissa ympäristöön liittyvät kriteerit ovat jo arkipäivää. Meillä on vielä paljon tehtävää, mutta tähtäämme sosiaali- ja terveysalan ympäristökestävyyden edelläkävijäksi.

Vastuullisuusohjelmamme ympäristövastuun keskeiset tavoitteet liittyvät kiinteistöjen energiatehokkaaseen ylläpitoon, ympäristönäkökohdat huomioiviin hankintoihin, metsäomaisuuden kestäväan hoitoon, ruokahävikin pienentämiseen sekä kierto-talousajattelun mukaiseen materiaalien hyödyntämiseen.

Teema	Avainmittari	SDG
Kiinteistöjen ylläpito / Kasvihuone-kaasupäästöt	Scope 1, 2 ja 3 kasvihuonekaasupäästöt (tonnia).	7 EDULLISTA JA PUHDASTA ENERGIAA 12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA 13 ILMASTOTEKOJA
Hankinnat	Hankintaperiaatteet hyväksyneiden toimittajien osuus (%).	
Henkilöstön ympäristö-osaaminen	Jätehuoltoon ja lajitteluun perehdyttävien koulutuksien suorittaneiden työntekijöiden osuus (%).	



Ympäristövastuu

Ympäristö huomioon rakentamisessa

Tavoitteenamme on pienentää hiilijalanjälkeämme siirtymällä kiinteistöissämme etenevissä määrin uusiutuvan energian käyttöön sekä laskemalla sähkön, lämmön ja vedenkulutusta 7,5 prosenttia vuoteen 2025 mennessä.

Pyrimme huomioimaan aina ympäristönäkökulman kiinteistöjen rakentamisessa. Keskeisessä roolissa on työmaiden kierrätyksen valvonta, kiinteistöjen peruskorjaus ja kierrätysasteen kasvattaminen. Tavoitteenamme on kasvat-
taa jätteiden kierrätysastetta koko konsernissa vähintään 55 prosenttiin. Vuonna 2022 kierrätysaste oli 38,5 prosenttia (38 prosenttia vuonna 2021). Panostamme henkilöstömme ympäristöosaamiseen muun muassa koko henkilöstölle pakollisella jätehuoltoon ja kiertotalouteen perehdyttävällä verkkokoulutuksella.

Ostamiemme tavaroiden ja palveluiden hiilidioksidipäästöt kasvoivat vuonna 2022. Yhtenä isona selittävänä tekijänä tässä kehityksessä olivat remontoituun päärakennuksen hankitut uudet toimistokalusteet. Myös käyttämämme ulkoiset ravintolapalvelut laajentuivat, kun osa niistä ulkoistettiin.

Ruokahävikki kuriin

Konsernin palveluiden hankinnassa käytämme hankintatoimen kilpailuttamia ympäristövastuullisia kumppaneita. Tavoitteenamme on huomioida hankinnoissa jatkossa systemaattisemmin myös ympäristönäkökulmat. Tulemme raporttoimaan ympäristövaatimukset täyttävien toimittajien osuuden ensimmäistä kertaa vuoden 2023 vastuullisuusraportissamme. Tulemme myös painottamaan hankinnoissa yhteistyökumppaneita, jotka pystyvät raporttoimaan tarjoamiensa palvelujen hiilijalanjäljen.

Vastuullisuusohjelmamme yhtenä tavoitteena on pienentää ruokahävikkiä niin palveluissamme kuin henkilöstöruokaloissa. Hävikin mittaaminen ja seuraaminen pystyttiin käynnistämään kunnolla vasta koronan jälkeen 2022.

Osana ilmasto- ja luontotavoitteita Diakonissalaitoksen omistamia metsiä hoidetaan kestävästi ja vastuullisesti. metsien hoidossa otetaan erityisesti huomioon luonnon monimuotoisuuden, taloudellisen kestävyuden ja kulttuuriarvojen turvaaminen. Metsämme saivat FSC-sertifioinnin vuonna 2020.



Keskeiset saavutukset 2022

- Diakonissalaitoksen hiilijalanjälki pieneni 10 %. Päästöjen vähenemiseen vaikutti mm. se, että Diakonissalaitos luopui joistain vanhoista kiinteistöistä. Rakentamisessa uudis- ja peruskorjaushankkeissa tehdään analyysit uusiutuvan energian soveltuvuudesta.
- Kierrätysaste kasvoi 38,5 prosenttiin, kun se vuonna 2021 oli 38 prosenttia. Tavoitetta on edistetty monilla alueilla etenkin seuranta parantamalla. Rakentamisessa seurataan urakoitsijan kierrätysuunnitelman toteutumista ja työmaajätteen raportointia. Myös kiinteistöjen kierrätysastetta seurataan säännöllisesti.
- Ruokahävikin pienentämiseksi on otettu käyttöön uusia toimintatapoja. Ravintola- palveluiden laatupalavereissa seurataan hävikkiraportointia ja määritellään toimenpiteet keittiöiden hävikin pienentämiseksi.
- Vuonna 2021 Oulussa käynnistetty kiertotalouden Prikka-kiertoon hanke jakoi 390 000 kiloa kierrätettyä hävikkiruokaa.



Energiansäästöä erilaisin ratkaisuin

Diakonissalaitoksen omistuksessa on rakennuksia yhteensä noin 152 000 brm². Rakennusten energiatehokkuuden lisäämisellä ja lämmitysjärjestelmien uudistamisella on suuret ympäristövaikutukset. Vuonna 2022 muutimme esimerkiksi Helsingissä sijaitsevan lasten-suojelun yksikön lämmitysjärjestelmän ilmavesilämpöpumpuksi. Samalla kohteen rakennuksen katolle asennettiin aurinkopaneelit kahteen eri ilmansuuntaan. Toimenpiteet osoittautuivat tehokkaiksi: säästimme ostetussa energiassa vuonna 2022 peräti 72 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.



Toiminta



Yleishyödyllinen toiminta, Diakonia ja sosiaalinen vastuu

Diakonissalaitoksen konsernissa yleishyödyllistä toimintaa toteutetaan säätiössä, Diakonia ja sosiaalinen vastuu -toimialalla. Tehtävänä on kulkea kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien rinnalla silloin, kun hätä ja häpeä ovat suurimmat, ja kokemus ihmisarvosta huojuu. Työtä tehdään kolmella tasolla: yksittäisen ihmisen, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Kehitystyössä ovat aina mukana myös he, joita asia koskee.

Työ on pitkäjänteistä, mutta ketterää. Vuonna 2022 se tarkoitti nopeaa reagointia Ukrainan sodan laajenemiseen. Diakonissalaitoksen säätiö käynnisti hätäapukeräyksen ja lahjoitti itse 100 000 euroa hädässä olevien evakuointiin sekä sota-alueelle jääneiden auttamiseen. Avustustyö saatiin nopeasti käyntiin sekä Ukrainassa että Suomessa.

Vamos-nuortenpalvelu

Vamos on Diakonissalaitoksen nuortenpalvelu, joka tukee 16–29-vuotiaita nuoria kohti koulutusta ja työelämää. Vuosi 2022 oli Vamokselle kasvun vuosi. Vamoksen yksiköitä oli 11 paikkakunnalla ja tukea saavia nuoria oli mukana 47 kunnasta. Intensiivisessä valmennuksessa oli 2 006 nuorta,

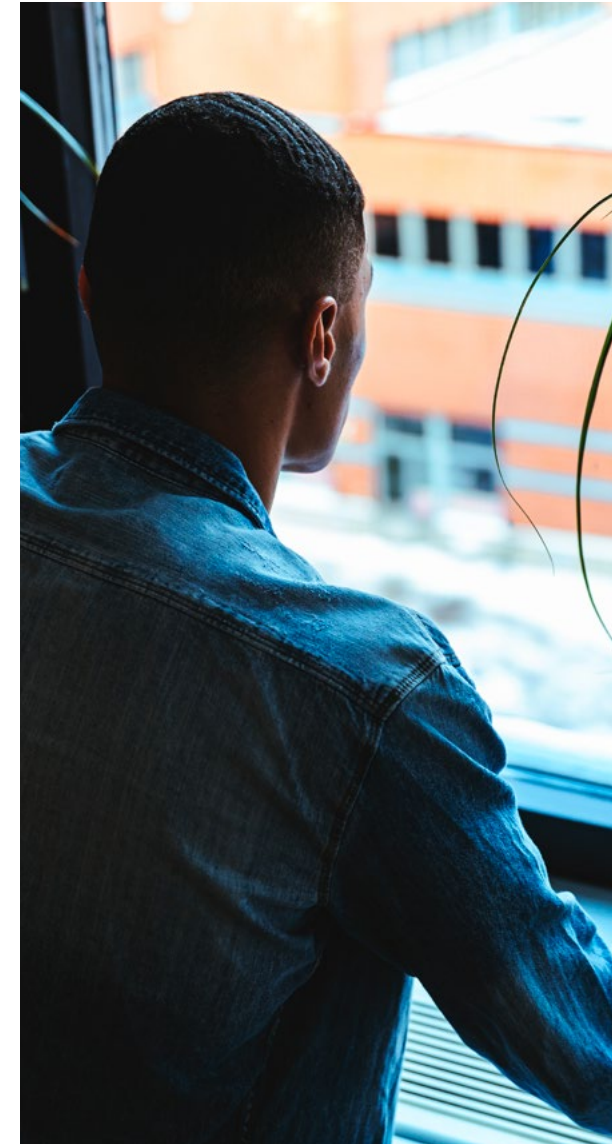
joista 765 päätti palvelussa. Nuorista 56 % siirtyi työ- ja koulutuspoluille. Nuoret kokivat, että valmennuksen aikana erityisesti heidän mielenterveytensä koheni. Valmennus antoi valmiuksia myös työ- ja koulutuspoluille ja luottamus ja toivo tulevaan vahvistuivat.

Nuorten ohjelma

Säätiökonsernin yhteisen Nuorten ohjelman tavoitteena on vahvistaa haavoittuvassa asemassa olevien nuorten ääntä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Ohjelma käynnistyi vuonna 2022 nuorten kuulemiskierrätyksellä. 140 nuorta konsernin ja muiden toimijoiden palveluista 13:lla eri paikkakunnalla jakoi ratkaisunsa hyvään elämään. Ohjelmaan osallistuville nuorille maksetaan korvaus tehdystä työstä, vuonna 2022 yhteensä 280 tuntia. Lisäksi työsuhteessa oli kolme kokemusasiantuntijaa.

Kansalaistoiminta

Kansalaistoiminta vahvistaa jokaisen ihmisen toimijuutta, osallisuutta ja luottamusta sekä fasilitoi monenlaisten kaupunkilaisten välisiä turvallisia kohtaamisia. Matalan kynnyksen kansalaistoiminnan D-asetat torjuvat yksinäisyyttä ja rakentavat toimivia yhteisöjä Helsingissä ja Oulussa.



Kesällä 2022 käynnistyneessä Perheiden parissa -toiminnassa suomalaisia ja Ukrainasta Suomeen tulleita perheitä yhdistettiin ystäväperheiksi. Tuimme myös edelleen alaikäisinä ilman huoltajaa tulleita ja lastensuojelun jälkihuoltoon oikeutettuja nuoria. Kohtaamisten määrä kansalaistoiminnassa kasvoi yli 40 % edellisestä vuodesta. Polarisoituvassa maailmassa yhteisöllisyys rakentaa omalta osaltaan yhteiskuntarauhaa ja mahdollistaa sovintoa.

Kokeileva integraatiotyö

Kokeileva integraatiotyö kehittää sosiaalisia ongelmia ratkaisevia malleja, joissa tuodaan palveluiden ulkopuolella olevien ihmisten ääni kuuluviin ja tehdään näkyväksi palveluvajeita. Tukialus-hanke toteutti jalkautuvaa ja etsivää päihde- ja mielenterveystyötä Helsingissä, Tampereella ja Lahdessa. Kohdattujen ihmisten määrä kasvoi edellisvuodesta 60 %. Oulussa toimivan Prikka kiertoon -yhteistyöhankkeen hävikkiruoan logistiikkakeskus edistää kiertoutta, osallisuutta ja työllistymistä.

Maahantulijoiden palvelut

Maahantulijoiden palveluiden tehtävänä on parantaa Suomessa olevien ulkomaalaistaustaisten ihmisten asemaa, terveyttä ja tulevaisuutta. Paperittomana Suomessa asuvia ihmisiä tukevan Ai Amal -päiväkeskuksen asiakasmäärät lisääntyivät 15 %, ja vuoden aikana 296 ihmistä sai keskuksen tuella myönteisen oleskelulupapäätöksen. Euroopan liikkuvan väestön Hirundon päiväkeskustoiminta laajeni pääkaupunkiseudulla, kun Liikkuva Hirundo -palvelu aloitti toimintansa. Psykotraumatologian keskuksen valtakunnal-

liset arviointi-, hoito- ja kuntoutuspalvelut on suunnattu sotatraumatisoituneille ja kidutuksen uhreiksi joutuneille pakolaisille sekä heidän perheilleen. Ukrainan sota lisäsi palveluiden tarvetta ja keskus myös koulutti vuoden aikana 3 000 sote- ja opetusalan ammattilaista.

Kansainvälinen toiminta

Kansainvälisessä toiminnassa työskennellään vahvemman kansalaisyhteiskunnan, rauhan ja sovinnon sekä ihmisarvoisen toimeentulon puolesta. Vuonna 2022 toiminta kattoi 19 hanketta ja noin 30 kumppaniorganisaatiota. Työ perustui tiiviille yhteistyölle paikallisten kumppaneiden kanssa Itä-Euroopassa ja Länsi-Balkanilla sekä itäisessä Afrikassa. Vuoden 2022 alussa Diakonissalaitos aloitti entistä tiiviimmän yhteistyön ulkoministeriön kanssa, kun se käynnisti nelivuotisen kehitysyhteistyöohjelmansa uutena ohjelmatukiorganisaationa.

Kulttuuri ja sisarperinne

Perinteet, kulttuuri ja historia ovat tärkeässä roolissa ja ne vahvistavat Diakonissalaitoksen identiteettiä, kykyä elää ajassa ja muuttua yhteiskunnan tarpeiden mukaan. Yhteistyö taitelijoiden ja kulttuurilaitosten kanssa on tiivistä ja tuottaa elämyksiä asiakkaillemme ja toiminnassamme mukana oleville ihmisille. Diakonissalaitoksen 155-juhlavuotta vietettiin kaikille avoimessa korttelijuhlissa ja juhla jumalanpalveluksessa. Vuonna 2022 saatiin päätökseen myös kulttuurihistoriallinen teko, kun Diakonissalaitoksen Helsingissä sijaitsevan hallintorakennuksen vanhaa kunnioittaen tehty peruskorjaus valmistui.



56%

Vamos-valmennuksen käyneistä nuorista siirtyi työ- ja koulutuspoluille.



40%

enemmän kohtaamisia kansalaistoiminnassa.



D-asetat lisäävät luottamusta

D-asetat ovat kohtaamispaikkoja ja kansalaistoiminnan keskuksia. Niitä on Helsingissä kolmessa kaupunginosassa: Kontulassa, Kannelmäessä ja Kalliossa. Ouluun avattiin asema lokakuussa 2022.

Selvityksemme mukaan D-asemien toiminta koetaan erittäin tärkeäksi ja vaikuttavaksi. 91 prosenttia kyselymme vastaajista koki tulleen arvostetuksi ja toiminnan hyödylliseksi. 80 prosenttia vastaajista koki, että luottamus toisiin ihmisiin oli vahvistunut.

Vastaavasti 76 prosenttia koki pystyvänsä vaikuttamaan entistä paremmin omaan elämäänsä, 72 prosenttia lähiyhteisön asioihin ja 64 prosenttia yhteiskunnallisiin asioihin. Lähes 80 prosenttia koki toiveikkuutensa vahvistuneen tulevaisuuden suhteen.

Tukea Ukrainasta tulleille perheille

Sisäministeriön mukaan Suomeen saapui vuonna 2022 yli 47 000 ukrainalaispakoilaista. Maahanmuuton jälkeen uuden elämän rakentaminen vieraassa ympäristössä ilman kielitaitoa on vaativaa ja kuormittavaa. Uuden oppiminen ja uuden elämän rakentaminen tapahtuu ennen kaikkea arjessa ja omalla lähialueella. Suhteet suomalaisiin tuovat tänne saapuville ukrainalaisille yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kulttuuritietoa. Tavallinen arki on parasta kotoutumista.

Perheiden parissa -toiminnassa suomalainen perhe toimii ystäväperheenä Ukrainasta tulleelle lapsiperheelle. Yhdessä tehdään arkisia asioita, esim. vietetään aikaa kotona, jaetaan arkea, käydään ruokakaupassa, tutustutaan lähialueen palveluihin ja muuhun lähiympäristöön.

Yleishyödyllinen toiminta, Diakonia ja sosiaalinen vastuu

Keskeiset tunnusluvut 2022
(2021)

Henkilöstön määrä

210

(190)

Hankkeiden määrä

67

(65)

Paikkakuntien määrä

12

(12)

Asiakaskokemus

4,6

(4,6/5,0)

Henkilöstökokemus

4,3

(4,2/5,0)

Saadut hankeavustukset

8,8 M€

(7,8 M€)

Säätön oma rahoitus

3,9 M€

(3,1 M€)

Varainhankinta

0,9 M€

(1,1 M€)

Palveluliiketoiminta

Diakonissalaitoksen sote-palveluita liiketoimintana tuottivat vuonna 2022 säätiöön kuuluva Rinnekoti ja säätiön omistamat osakeyhtiöt Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva Oy sekä Caritas Palvelut Oy. Huhtikuussa ne siirtyivät yhden liiketoimintajohdon alle Diakonissalaitoksen sote-liiketoimintakokonaisuudeksi.

Yhdistymisen tavoitteena oli varmistaa Diakonissalaitoksen liiketoiminnan kilpailukyky uusilla hyvinvointialueilla. Yhden vahvan liiketoimintakokonaisuuden avulla Diakonissalaitoksella on paremmat edellytykset tuottaa vaikuttavia ja vastuullisia sote-palveluita erityistä tukea tarvitseville ihmisille valtakunnallisesti. Uusi liiketoiminnan markkinointinimi Rinnekodit lanseerattiin 1.2.2023. Rinnekodit tarjoavat kattavia sote-palveluja ikääntyneille, kehitysvammaisille, eri tavoin vammautuneille, riippuvuushäiriöisille ja asunnottomille henkilöille, lapsille ja nuorille sekä muille erityistä tukea tarvitseville ihmisille. Myös Diakonissalaitoksen lasten ja nuorten palvelut tuotetaan jatkossa Rinnekodit markkinointinimen alla.

Asunto ensin -palvelut

Suomi on ainoa EU-maa, jossa asunnottomien määrä on laskussa ja Asunto ensin -mallilla on tässä työssä tärkeä rooli. Vuonna 2022 meillä oli noin 452 Asunto ensin -asukaspaikkaa ja 95 hätämajoituspaikkaa. Vuonna 2023 hätämajoituspaikkojen määrä kasvoi 180:een, kun liikkuvan väestön hätämajoitus siirtyi kilpailutuksessa palveluliiketoiminnan vastuulle. Tuotamme monenlaista tuettua asumista, ympärivuorokautista palveluasumista sekä liikkuvaa tukea

kotiin pääkaupunkiseudulla, Järvenpäässä ja Jyväskylässä. Kaikessa toiminnassamme lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen ja se, että asunto nähdään perustana kuntoutumiselle.

Helsingin kaupunkistrategiassa tavoitteena on asunnottomuuden poistaminen vuoteen 2025 mennessä. Tämän tavoitteen saavuttamisen tueksi avasimme Helsingin Kurkimäkeen uuden Asunto ensin -periaatteella toimivan Silta-yksikön, joka tarjoaa kodin noin 80 asunnottomalle henkilölle. Myös entisten asunnottomien itsenäisen asumisen tarjonta lisääntyi merkittävästi vuoden aikana.

Riippuvuushäiriöpalvelut

Vuonna 2022 tarjosimme riippuvuushäiriöpalveluja 1 030 asiakkaalle Helsingissä ja Tampereella. Palvelujamme ovat opioidikorvaushoito, avohuumehoito sekä sosiaali- ja terveysneuvonta.

Naapurustotyön kehittämisen verkosto toimi aktiivisesti ja järjestimme naapurustotapaamisia muun muassa päihdepalveluyksikkö Breikeissä Helsingissä ja Tampereella sekä Sillan ja Wäylän naapurustossa.

Ikääntyneiden asiakkaiden palvelut

Tarjosimme ympärivuorokautista palveluasumista ja kotiin vietäviä palveluita yhteensä 836 ikääntyneelle asiakkaalle, mukaan lukien Oulussa sijaitseva 27-paikkainen sairaala. Syksyllä 2021 alkanut Eloa ja iloa -teemavuosi toi monipuolisia hyvinvointi- ja kulttuurielämyksiä erityisesti ikääntyneiden asukkaidemme arkeen.

A dark red cloud-shaped graphic containing the number 80 in white. Below the number, there is text in white explaining the significance of the number.

80

helsinkiäistä saa kodin
joulukuussa 2022 avatusta
Silta-Asunto ensin
-yksiköstä.

A dark red cloud-shaped graphic containing the year 2025 in white. Below the year, there is text in white explaining the goal for that year.

2025

Helsingin kaupunkistrategian
tavoitteena on poistaa asunnottomuus
vuoteen 2025 mennessä.

Asunto ensin
-palvelumme
tukevat tätä
tavoitetta.

Kehitysvammaisten ja autismikirjon asiakkaiden palvelut

Kehitysvammaisille ja autismikirjon asiakkaille suunnatut palvelumme sisältävät monipuolisia asumispalveluja, perhehoitoa, tutkimus- ja kuntoutusjaksoja sekä työllistymisen ja osallisuuden palveluja. Yhteensä paikkoja asumisessa on 910 ja perhehoidossa 81. Työllistymisessä ja osallisuuden toiminnassa tuemme 512 asiakkaan yhdenvertaisuutta sekä itsemääräämisoikeuden toteutumista ja vahvistumista. Palvelun tavoitteet määritellään palvelun käyttäjän tarpeiden ja mielenkiinnon perusteella. Vuoden 2022 aikana avasimme uudet ympärivuorokautiset asumisyksiköt Helsinkiin ja Jyväskylään. Lisäksi Espoon Lakistossa käynnistyi uusi tutkimus- ja kuntoutuspalveluja tarjoava tilapäishoitoyksikkö ja kehitysvammaisten ympärivuorokautisen asumisyksikön laajennus.

Lasten ja nuorten palvelut

Lasten ja nuorten palvelumme tarjoavat lapsille, nuorille ja perheille monipuolisia palveluja arvioinnista intensiiviseen tukeen, kuntoutukseen ja hoitoon. Erityistä tukea tarvitseville kehitysvammaisille lapsille ja nuorille sekä lastensuojelun palveluja tarvitseville ja riippuvuushäiriöisille nuorille on yhteensä 113 asiakaspaikkaa.

Vaikeavammaisten palvelut

Eri tavoin vaikeasti vammautuneille asiakkaille tarjoamme asumisen tuen ja päivätoiminnan palveluja Oulussa, Rovaniemellä ja Porissa. Yhteensä paikkoja on 137. Vuonna 2022 palveluiden laajentuminen osoitti, että meillä on kyky jakaa osaamista ja toimia moniammatillisena tiiminä myös valtakunnallisesti.





Asiakasedustaja apuna rekrytoinnissa

Monissa yksiköissämme asiakasedustajat ovat mukana suunnittelemassa toimintaa ja päättämässä asioissa. Esimerkiksi Breikki Helsingissä asiakasedustaja on mukana jopa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

”On todella kiva, että saan olla mukana ehdottamassa asioita ja kertomassa omia mielipiteitäni. Asiakasedustajana olen myös päässyt viemään oikeaa tietoa korvaushoidosta talon ulkopuolelle, sanoo Sessi, joka on toiminut viitisen vuotta asiakasedustajana Rinnekodit Breikki Helsingin päihdepalveluyksikössä.

Sessi kiinnostui alun perin asiakasedustajan tehtävästä, koska hän piti sitä hyvänä tapana vaikuttaa asioihin ja saada Breikin asiakkaiden ääni kuuluviin.

[Lue lisää verkkosivuilta >](#)

Kylmyys ei kanna hoitotyössä

Diakonissalaitoksen 155-vuotisjuhlien alla elokuussa 2022 julkaistiin kappale Kylmyys ei kanna. Se tuo esiin hoito- ja ohjaustyön hyviä puolia. Kappaleen tekemisessä on ollut mukana työntekijöitä eri puolilta konsernia.

”Arvostan työtäni, työkavereitani ja asiakkaitani kovasti. Koen, että sote-alan työn hyvät puolet ansaitsevat tulla nykyistä vahvemmin myös muiden tietoon”, kertoi kappaleen sävellyksestä vastannut ohjaaja Mikko Heino.

Kappale kuvastaa myös Diakonissalaitoksen tavoitetta: haluamme turvata kaikille ihmisarvoisen elämän.

[Lue lisää verkkosivuilta >](#)

Palveluliiketoiminta

Keskeiset tunnusluvut 2022 (2021)



Henkilöstön määrä
2 581
(2 407)

Asiakaspaikat
4 500
(4 547)

Toimipisteitä
140
(124)

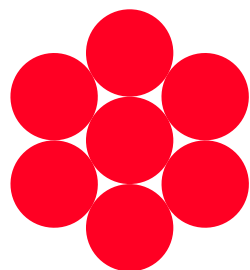
Tilaaaja-asiakaskokemus
4,2/5
(ei mitattu 2021)

Henkilöstökokemus
4,1/5
(3,8/5,0)

Palveluja käyttävien
asiakaskokemus
4,3/5
(4,3/5,0)



Ulkoiset tuotot
189,4 M€
(174,6 M€)



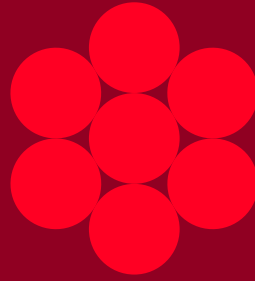
Paikkakuntia,
joilla toimimme
20
(20)

Hyvinvointialueita, joilla
toimimme
14
(-)

Liiketulos
8,3 M€
/ 4,4 %
(7,9 M€, 4,5 %)



www.hdl.fi
www.rinnekodit.fi



**Rohkeasti
ihmisarvon
puolesta**

