

# Sininauhasäätiö-konsernin omavalvontaohjelma

Versio 1.0 1.12.2023

[www.sininauhasaatio.fi](http://www.sininauhasaatio.fi)  
[www.sininauhakoti.fi](http://www.sininauhakoti.fi)

## Sisällys

- 1 Johdanto
- 2 Sininauhasäätiö-konserni lyhyesti
- 3 Omavalvonnan tavoitteet ja perusteet
- 4 Sininauhasäätiö-konsernin strategia
- 5 Omavalvontaohjelman toteuttaminen
- 6 Riskien hallinta
- 7 Laatutavoitteet ja periaatteet
- 8 Viestintä
- 9 Vastuullisuus

## 1 Johdanto

Yksityisen palveluntuottajan on sote-järjestämislain [40 §](#):n, Hyvinvointialueen ja yksityisen palveluntuottajan omavalvonta, mukaan varmistettava omavalvonnalla tehtäviensä lainmukainen hoitaminen ja tekemiensä sopimusten noudattaminen sekä laadittava vastuulleen kuuluvista tehtävistä ja palveluista omavalvontaohjelma.

Sininauhasäätiö-konsernin (Sininauhasäätiö ja Sininauha Oy) omavalvontaohjelma kuvaa, miten seuraamme tuottamiemme palvelujen ja toimintojemme saatavuutta, toteutumista, tuottavuutta, jatkuvuutta, turvallisuutta, laatua ja vaikuttavuutta sekä yhdenvertaisuutta ja miten havaitut puutteellisuudet korjataan.

Omavalvontaohjelman osana ovat laissa erikseen säädetyt omavalvontasuunnitelmat. Sininauhasäätiö-konsernin omavalvontasuunnitelmat ovat julkisesti saatavilla joko Sininauhasäätiön tai Sininauha Oy:n verkkosivuilla ja/tai nähtävillä yksikön tai toiminnan toimipisteessä, siten että palvelujen käyttäjillä on mahdollisuus tutustua niihin erikseen pyytämättä.

## 2 Sininauhasäätiö-konserni lyhyesti

Sininauhasäätiö-konserni on arvopohjainen asunnottomuuden ja päihdetyön asiantuntija. Teemme vaikuttavaa työtä asunnottomuuden poistamiseksi ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten auttamiseksi.

Konsernin muodostavat yleishyödyllinen, vuonna 1957 perustettu Sininauhasäätiö sekä asumis- ja päihdepalveluita tuottava yhteiskunnallinen yritys Sininauha Oy.

Sininauhasäätiö kehittää innovatiivisia, matalan kynnyksen toimintamalleja ja vie niitä osaksi asiakaidemme arkea. Toimintamme ytimen muodostavat erilaiset kehittämishankkeet ja vakiintuneet toimintamuodot. Autamme ihmisiä ruohonjuuritasolla ja teemme ennakkoluulotonta kehittämistyötä asunnottomuuden poistamiseksi, päihdehaittojen vähentämiseksi sekä osallisuuden lisäämiseksi. Lisäksi vahvistamme asiakaskuntamme yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnassa.

Sininauha Oy tuottaa asumis- ja päihdepalveluita. Tarjoamme asiakaslähtöistä tuettua asumispalvelua sekä yhteisöllistä ja tehostettua palveluasumista asunto ensin- ja päihdeettömissä yksiköissä. Lisäksi tuotamme tilapäis- ja hätämajoitusta sekä koteihin vietävää asumisen tukea ja avomuotoisia päihdepalveluita. Sininauhasäätiö omistaa Sininauha Oy:n.

Sininauhasäätiö-konsernissa työskentelee noin 250 henkilöä, pääosin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Konsernilla on toimintaa Helsingissä sekä Länsi-Uudenmaan, Vantaan ja Keravan, Keski-Uudenmaan, Itä-Uudenmaan, Varsinais-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueilla.

Lisätietoja: [www.sininauhasaatio.fi](http://www.sininauhasaatio.fi) ja [www.sininauhakoti.fi](http://www.sininauhakoti.fi)

### Johtamisjärjestelmät

Sininauhasäätiö-konserni muodostuu Sininauhasäätiöstä ja Sininauha Oy:sta. Sininauhasäätiö-konsernin toimintaa johtaa toimitusjohtaja. Hän toimii konsernin johtoryhmän puheenjohtajana.

Johtoryhmään kuuluvat toimitusjohtajan lisäksi:

- Liiketoimintajohtaja, varatoimitusjohtaja, joka vastaa Sininauha Oy:n palvelutuotannosta.
- Kehittämisojohtaja, joka vastaa Sininauhasäätiön hanke- ja kehittämistoiminnasta.
- Talousjohtaja
- Henkilöstöjohtaja

Sininauhasäätiö-konsernissa jokaiselle yksikölle tai hankkeelle on nimetty vastuhenkilö, toiminnasta vastaava päällikkö. Yksikön ja hankkeen koon mukaan päällikön työparina toimii tiimiesihenkilö. Konsernissa on erikseen nimitetty erityisaloista vastaavat päälliköt, viestintäpäällikkö, laatu-päällikkö ja kaksi kiinteistöpäällikköä.

### 3 Omavalvonnan tavoitteet ja perusteet

Omavalvonta on ennakoivaa toimintaa, mikä on valvonnan tärkein ja ensisijaisin muoto. Omavalvonta on jokaisen palveluntuottajan toteuttamaa omatoimista ja suunnitelmallista toimintaa, jossa palvelujen tuottaja itse arvioi ja seuraa toimintaansa säännöllisesti varmistaakseen palvelujen laadun, asiakasturvallisuuden ja lainmukaisuuden.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (40 §) edellyttää, että palveluntuottaja varmistaa omavalvonnalla tehtäviensä lainmukaisen hoitamisen ja tekemiensä sopimusten noudattamisen. Omavalvonnassa on erityisesti varmistettava palvelujen saatavuus, jatkuvuus, turvallisuus ja laatu sekä asiakkaiden yhdenvertaisuus. Palveluntuottajan on laadittava vastuulleen kuuluvista palveluista omavalvontaohjelma, jossa määritetään, miten laissa esitettyjä velvollisuuksia noudatetaan ja toteutetaan. Omavalvontaohjelmassa on myös kerrottava, miten tuotettuja palveluja seurataan ja miten mahdolliset puutteet korjataan.

Sininauhasäätiö-konsernissa omavalvonnan tavoitteena on asiakkaan yksilöllisten palvelusuunnitelmien mukaisten palveluiden toteutuminen ja turvallisen arjen varmistaminen. Omavalvonta on oleellinen osa konsernin strategiaa ja laadun seurantaa. Omavalvontaohjelma toimii palveluiden ja toimintojen laadunvarmistuksen ja kehittämisen työkaluna.

Sininauhasäätiö-konsernissa on käynnistetty vuonna 2022 prosessien ja laadun kehittäminen. Osa tätä kehitystyötä on Sininauhasäätiö-konsernin omavalvontaohjelma.

## 4 Sininauhasäätiö-konsernin strategia

Strategia antaa suuntaviivat ja tavoitteet kaikelle toiminnallemme. Sininauhasäätiö-konsernin strategian osa-alueita ovat visio – **Suomi, jossa jokaiselle on paikka** – sekä kolme painopistettä. Jokaiselle painopisteelle on lisäksi määritelty kolme osa-alueetta, jotka osoittavat, mihin tekemistä kohdennetaan kussakin painopisteessä. Kaikille osa-alueille on myös määritelty mittarit ja tavoitteet, joiden avulla strategian toteutumista seurataan konsernitasolla.



Visiomme on Suomi, jossa jokaiselle on paikka.

Tämä tarkoittaa esimerkiksi, että haluamme mahdollistaa asiakkaillemme oikean, heille arvoa tuottavan paikan palveluissamme, toiminnoissamme ja yhteisöissämme sekä elämässä ylipäätään. Tavoitteellinen, yksilön tarpeisiin perustuva työote on tässä työssä keskeinen työkalu. Toimimme vaikuttavuutta seuraamalla ja analysoimalla saamme eväitä niin päivittäiseen työhön kuin toimintamme kehittämiseen. Painopiste **Paikkansa löytävä asiakas** antaa meille suuntaviivat työllemme asiakkaiden parissa.

Henkilöstölle haluamme tarjota merkityksellisen työpaikan ja innostavan, tasa-arvoisen työympäristön. Työpaikan, jossa työntekijät voivat hyvin ja jossa jokaisella on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja saada näkyvyyttä oman työpanoksensa vaikuttavuuteen. Arvoa tuottava työote sekä aktiivinen ohjaus ovat niin ikään keskeinen osa **Sisukas henkilöstö** -painopistettä.

Teemme myös työtä sellaisen yhteiskunnan eteen, jossa jokainen tulisi kohdatuksi yhdenvertaisena kansalaisena ja kanssaihmisenä – Suomen, jossa jokaiselle on paikka. Ollaksemme luotettava ja vaikuttava yhteiskunnallinen toimija, meidän on huolehdittava siitä, että toimimme vastuullisesti ja kestävästi sekä kehitämme ja uudistamme toimintaamme. Tässä työssä meitä ohjaa painopiste **Vastuullinen suunnannäyttäjä**.

Strategiakokonaisuuteen liittyvät olennaisesti myös yhteiset arvomme, jotka kertovat miten toimimme suhteessa asiakkaisiin, toinen toisiimme ja muihin sidosryhmiin sekä osana yhteiskuntaa.

Yhteiset **arvomme** ovat

- ennakkoluulottomuus
- merkityksellisyys ja
- toivo

Yhteiset arvot toimivat suuntaviivoina päätöksenteossa, ohjaavat tapaamme toimia sekä kertovat, mitkä asiat ovat meille tärkeitä.

## 5 Omavalvontaohjelman toteuttaminen

Omavalvontaohjelma tarkistetaan vuosittain tai tarvittaessa mahdollisten omavalvontaan vaikuttavien muutosten yhteydessä. Sininauhasäätiö-konsernin omavalvontaohjelma on nähtävillä Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n internetsivuilla.

### Omavalvontasuunnitelma

Sininauhasäätiö-konsernin omavalvontaohjelma viedään arkeen toimintayksiköiden omavalvontasuunnitelmissa. Omavalvontasuunnitelma on kirjallinen suunnitelma siitä, millaisilla konkreettisilla toimilla toimintayksikössä tai toimintakokonaisuudessa valvotaan, seurataan ja arvioidaan toiminnan laatua ja turvallisuutta. Omavalvontasuunnitelma on asiakirja, johon kirjataan kaikki keskeiset toimenpiteet, joilla palveluntuottajat valvovat toimintayksikköjään, henkilökunnan toimintaa sekä tuottamiensa palvelujen laatua.

Terveys- ja hoito- toimintayksikössä laaditaan suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. Sen sisällöstä on säädetty asetuksessa. Suunnitelmassa pitää ottaa huomioon potilasturvallisuuden edistäminen yhteistyössä sosiaalihuollon palvelujen kanssa.

Sininauhasäätiö-konsernissa omavalvontasuunnitelmat ja terveys- ja hoito- toimintayksiköiden suunnitelmat laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta tarkistetaan ja päivitetään vuosittain tai aina, mikäli omavalvontaohjelma tai toimintayksikön toiminta muuttuu. Toimintayksikön päällikkö vastaa suunnitelman päivittämisestä ajan tasalle. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Omavalvontasuunnitelma on julkisesti nähtävillä toimintayksikössä.



## 6 Riskienhallinta

Riskien arviointi on ennakoivaa työtä, jolla pyritään ehkäisemään toiminnan häiriöitä ja niistä aiheutuneita lisäkustannuksia sekä parantamaan tuottavuutta ja työn sujuvuutta. Tarkoituksena on tunnistaa, analysoida ja arvioida poikkeamatapahtumat ja poikkeamat työmenetelmissä sekä -prosesseissa. Tämän perusteella tehdään riskien ehkäisyn ja hallinnan toimenpiteiden suunnittelu. Yrityksen riskienhallinta on kokonaisvaltainen lähestymistapa, dynaaminen prosessi, joka vaatii jatkuvaa arviointia ja sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin ja uusiin riskeihin liiketoimintaympäristössä. Hyvin hallittu riskienhallinta auttaa yritystä tekemään parempia päätöksiä, suojelemaan omaisuuttaan ja varmistamaan pitkän aikavälin menestyksen.

Sininauhasäätiö-konsernissa riskienhallinnan tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja hallita erilaisia riskejä, jotka voivat vaikuttaa toimintaan, tavoitteisiin tai taloudelliseen suorituskykyyn. Tarkasteltavia riskejä ovat muun muassa operatiiviset, taloudelliset, strategiset ja maineeseen tai sääntelyyn liittyvät riskit. Konsernissa analysoidaan riskien mahdollisia vaikutuksia ja todennäköisyyksiä sekä kehitetään strategioita niiden vähentämiseksi tai hallitsemiseksi. Tavoitteena on minimoida odottamattomien tapahtumien vaikutukset ja varmistaa, että konserni on valmis käsittelemään ja selviytymään mahdollisista riskeistä, mikä auttaa suojaamaan liiketoimintaa ja varmistamaan sen jatkuvuuden. Riskienhallinta on ennakoivaa, suunnitelmallista ja järjestelmällistä. Konsernissa seurataan yhteiskunnassa ja toimintaympäristössä ilmeneviä riskejä jatkuvasti ja toimitaan niiden ilmetessä. Riskienhallinta on osa jatkuvaa työn kehittämistä ja osa toiminnan suunnittelua. Tavoitteena on hallita riskejä ennakoivalla toiminnalla, jolla pyritään ehkäisemään riskien toteutumista.

### Toimintaympäristön riskit

Sininauhasäätiö-konsernissa ennakoidaan aktiivisesti toimintaympäristön riskejä sekä kartoitetaan niitä yhdessä henkilöstön kanssa. Ennakoivalla toiminnalla pyritään ehkäisemään riskien toteutumista. Toimintaympäristön tunnistetuille riskeille suunnitellaan toimenpiteet ja niiden toteutumista seurataan. Toimintaympäristön riskikartoitus voidaan jakaa muun muassa palveluiden tilaaja-asiakkaisiin ja palveluiden käyttäjäasiakkaisiin liittyviin riskeihin, henkilöstöön liittyviin riskeihin, työmenetelmiin, työtapoihin tai -prosesseihin liittyviin riskeihin, taloudellisiin ja yhteiskuntaan liittyviin riskeihin sekä teknologian kehittymiseen liittyviin riskeihin.

### Työturvallisuus: työn vaarojen ja riskien sekä psykososiaalisen kuormituksen arviointi

Työpaikalla toteutettava työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Selvitysprosessi on keskeinen osa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmää ja sen tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden terveys, turvallisuus ja hyvinvointi työpaikalla. Sininauhasäätiö-konsernissa tehdään Työn riskien arviointi ja psykososiaalinen kuormitus -kysele kahden vuoden välein. Edellisen kerran kysely toteutettiin keväällä 2023 ja sitä ennen kesällä 2021. Sähköiseen kyselyyn vastataan anonymisti. Saadut tulokset analysoidaan toimintayksiköittäin, ja tämän perusteella tehdään kehittämistoimenpiteet konserni- ja toimintayksikötasolla.

## Työkykyriskien hallinta

Työkykyriskillä tarkoitetaan yrityksen henkilöstön keskimääräistä riskiä menettää työkykynsä ja päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Aktiivisella työkykyjohtamisella ennakoidaan, hallitaan ja pienennetään tätä riskiä suunnitelmallisesti tunnistamalla työkykyriskit varhaisessa vaiheessa ja hallinnoimalla niitä. Työkykyjohtaminen on kiinteä osa Sininauhasäätiö-konsernin johtamista.

Sairauspoissaoloseurannan ja analysoinnin avulla pyritään puuttumaan ja ottamaan puheeksi työntekijän työkyvyn ja työssä jaksamisen haasteet. Laadukkaalla johtamisella, varhaisen tuen toimenpiteillä, aktiivisella työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyöllä pyritään pitämään henkilöstö työ- ja toimintakykyisenä koko työuran ajan. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on varmistaa työkyvyn arviointi, tukimahdollisuuksien selvittäminen, siihen liittyvä neuvonta ja ohjaus sekä seurannan järjestäminen. Sininauhasäätiö-konsernissa käytetään henkilöstön työkykyriski- ja sairauspoissaoloseurannassa henkilöstöhallinnon järjestelmää.

Sininauhasäätiö-konsernissa on käytössä varhaisen välittämisen malli. Se sisältää kuvauksen työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä. Malli tukee ja ohjaa esihenkilöitä tunnistamaan työkykyriskissä olevat henkilöt ja madaltamaan kynnystä asioiden puheeksi ottoon. Kun varhaisen välittämisen mallin mukaiset poissaolorajat ylittyvät ja sen kautta esihenkilön on helppo toteuttaa varhaisen välittämisen toimia sekä pitkällä sairauspoissaololla olevien työntekijöiden seuranta. Yhteistyötä tehdään tiiviisti työterveyshuollon kanssa etenkin pitkien sairauspoissaolojen yhteydessä.

Työkykyneuvottelua hyödynnetään tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on jo heikentynyt tai työolosuhteissa on tunnistettu sitä uhkaavia tekijöitä. Työkykyneuvottelun tavoitteena on löytää keinoja, joilla työpaikka voi tukea työntekijää jatkamaan työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta tai palaamaan töihin pitkältä sairauslomalta toipumista vaarantamatta. Työkykyneuvottelussa voidaan myös auttaa työnantajaa puuttumaan työntekijän hyvinvointia ja työkykyä uhkaaviin tekijöihin työpaikalla. Jos työntekijä ei voi jatkaa nykyisessä tehtävässään, voidaan etsiä ratkaisua hänen sijoittamiseen uusiin tehtäviin. Käytännössä työkykyneuvottelussa voidaan sopia muutoksista tehtäviin, työprosesseihin, työaikaan tai -ympäristöön.

## Työturvallisuuden kehittäminen

Sininauhasäätiö-konsernin työturvallisuuden kehittäminen keskittyy työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseen ja työympäristön parantamiseen. Työturvallisuuden parantamisen keskiössä on tilanteisiin varautuminen ja ennakointi sekä jo tapahtuneista poikkeamatilanteista oppiminen.

- Riskien arviointi: Kartoitetaan ja arvioidaan työpaikan mahdolliset riskit ja vaaratilanteet, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen.
- Koulutus ja tietoisuuden lisääminen: Tarjotaan työntekijöille asianmukaista ja säännöllistä koulutusta turvallisten työtapojen noudattamisesta, turvallisuusrutiineista ja riskien tunnistamisesta. Huolehditaan uusien työntekijöiden asianmukaisesta perehdyttämisestä. Yksiköissä suoritetaan säännöllisesti turvallisuuskävelyjä, joiden avulla vahvistetaan työntekijöiden turvallisuusosaamista.
- Työympäristön parantaminen: Panostetaan ergonomiaan, työtilojen järjestelyyn ja työympäristön viihtyisyyteen, jotta vähennetään tapaturmia ja terveysongelmia.

- Turvallisuuskäytäntöjen ja -ohjeiden kehittäminen: Laaditaan selkeät turvallisuusohjeet ja -prosessit, jotka ohjaavat toimintaa onnettomuustilanteissa tai hätätilanteissa. Päivitetään niitä saatujen kokemusten perusteella.
- Varhainen puuttuminen ja vaikuttaminen: Poikkeamailmoitusseuranta, joka mahdollistaa varhaisen puuttumisen ongelmiin ja konflikteihin työpaikalla ennen kuin ne eskaloituvat.
- Säännöllinen seuranta ja arviointi: Suoritetaan jatkuvaa seurantaa ja arviointia sekä tarvittaessa tarkastuksia työturvallisuuden tilanteesta ja tehdyistä toimenpiteistä jatkuvan parantamisen ja työturvallisuustason ylläpitämisen varmistamiseksi.

Työturvallisuuden kehittäminen vaatii jatkuvaa huomiota. Tämä auttaa luomaan turvallisemman ja terveellisemmän työympäristön, jossa työntekijät voivat toimia tehokkaasti ja turvallisesti, edistäen samalla organisaation hyvinvointia ja menestystä.

Työsuojelutoiminnalla on myös erittäin aktiivinen rooli työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämässä Sininauhasäätiö-konsernissa. Työsuojeluvaltuutetut seuraavat aktiivisesti konsernin poikkeamatapahtumia ja ovat arkisin saatavilla tarjoten osaamistaan yksiköiden käyttöön. Lisäksi he tuovat arvokasta tietoa kentältä työsuojelutoimikunnan kokouksiin, joissa kehitetään työsuojelutoimintaa konsernitasolla.

### Poikkeamaraportointi Sininauhasäätiö-konsernissa

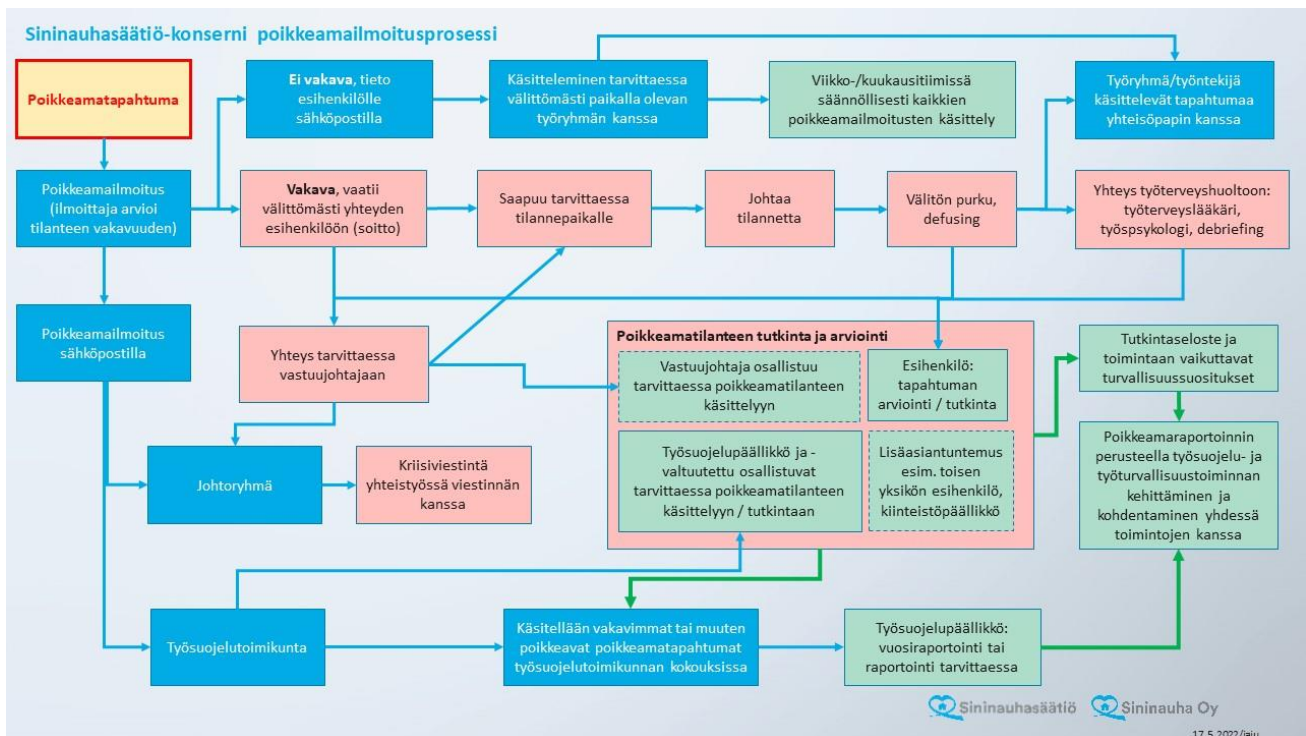
Sininauhasäätiö-konsernissa on kehitetty poikkeamaraportointia toteutettavaksi mahdollisimman matalalla kynnyksellä digitaalisesti, esimerkiksi tietokoneella tai mobiililaitteella. Tavoitteena on ollut ottaa huomioon erilaisten työturvallisuuteen liittyvien poikkeamien, kuten vaara- ja uhkatilanteet, olevan vahvasti työntekijän subjektiivinen kokemus. Sininauhasäätiö-konsernissa ajatellaan, ettei voida määritellä rajaa, milloin koettu tilanne on poikkeama ja milloin ei, joten on annettu yleiseksi ohjeeksi poikkeamailmoituksen täyttämiseksi: ”Jos pohdit poikkeamailmoituksen täyttämistä – täytä se!” Tavoitteena on mahdollisimman matalalla kynnyksellä ja mahdollisimman nopeasti tapahtuman jälkeen kerätä poikkeamailmoitukset sekä raportoida ne eteenpäin. Poikkeamailmoitukset ovat osa toiminnan ohjausta ja kehittämistä.

### Poikkeamaraportoinnin tavoite

Sininauhasäätiö-konsernin poikkeamailmoituksen tavoitteena ei ole kerätä tapahtumien lukumäärää eri yksiköissä ja sen perusteella vertailla niitä keskenään. Sen sijaan poikkeamailmoituksen tavoitteena on nostaa esille työssä ilmeneviä turvallisuuspoikkeamia ja ilmiöitä. Tavoitteena on niiden perusteella jatkuvasti kehittää ja parantaa työturvallisuutta ja johtamista muun muassa analysoimalla tapahtumia. Analyysiin avulla on tarkoitus toteuttaa tarvittavaa koulutusta sekä päivittää olemassa olevia toimintatapoja. Poikkeamailmoituslomakkeessa ei luokitella tapahtumaa yhden ilmiön perusteella, vaan samassa poikkeamatapahtumassa voi ilmetä useita eri vaara- ja uhkatilanteita.

## Poikkeamailmoituksen tekeminen ja käsittely

Työntekijä tekee poikkeamailmoituksen sähköisesti esimerkiksi tietokoneella tai älypuhelimella. Kun hän lomakkeen lopuksi painaa ”lähetä”, menee saapuneesta poikkeamailmoituksesta tieto yksikön esihenkilölle sekä työsuojelutoimikunnan ja konsernin johtoryhmän jäsenille. Vakavissa poikkeamatapauksissa työntekijä on välittömästi puhelimitse yhteydessä yksikön esihenkilöön. Yksiköissä käsitellään tapahtuneet poikkeamat välittömästi tai viimeistään viikoittaisissa tiimikokouksissa. Yksikön esihenkilö aloittaa tarvittaessa jälkihoitotoimenpiteet tapahtumassa mukana olleelle henkilökunnalle yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työsuojelutoimikunta käsittelee kuukausittain tapahtuneet vakavat poikkeamailmoitukset, ja poikkeamailmoitusten perusteella esille nousevat turvallisuuspuutteet. Johtoryhmä seuraa konsernin turvallisuustilannetta säännöllisesti.



## Työtaturmien sekä vakavien poikkeamatapahtumien ja läheltä piti -tilanteiden tutkinta

Työtaturmien sekä vakavien poikkeamatapahtumien ja läheltä piti -tilanteiden tutkinta on prosessi, jossa selvitetään tapahtuman syyt, olosuhteet ja ne tapahtumat, jotka johtivat tai olisivat voineet johtaa työntekijän loukkaantumiseen tai vahinkoon työpaikalla. Tämä prosessi on tärkeä osa työturvallisuuden hallintaa ja sen tarkoituksena on oppia tapahtuneesta, tunnistaa mahdolliset riskit sekä estää vastaavien tapaturmien toistuminen tulevaisuudessa.

Tutkintaan kuuluu useita vaiheita. Aluksi tapahtuma dokumentoidaan. Tarvittaessa kootaan tutkintaryhmä, joka koostuu henkilöistä, jotka eivät olleet suoraan tapaturmaan osallisina. Tämä ryhmä johtaa työtaturman ja/tai poikkeamatilanteen tutkintaa. Tutkintaa johtaa työsuojelupäällikkö, yksikön päällikkö tai konsernin johtoryhmän jäsen. Tutkintaryhmä analysoi tapahtuman syitä ja

olosuhteita. Tutkintaryhmä haastattelee tapahtumassa osallisina olleita henkilöitä. He tarkastelevat myös tapahtumaketjua, mahdollisia riskejä ja tapahtuman taustalla vaikuttaneita tekijöitä. Tutkintaryhmä pyrkii tunnistamaan välittömiä ja perussyitä tapahtumalle. Tämän jälkeen tutkintaryhmä antaa toimenpidesuosituksia ja ehdotuksia tapahtuman toistumisen estämiseksi. Näihin voi sisältyä muutoksia työprosesseihin, parannuksia turvallisuuskäytäntöihin tai koulutusta työntekijöille. Tutkinnan tulokset dokumentoidaan ja raportoidaan asianmukaisille tahoille Sininauhasäätiö-konsernissa. Suositusten toteutumista seurataan ja tarvittaessa tehdään lisämuutoksia tai korjaavia toimenpiteitä.

Tutkinnan avulla organisaatio voi oppia poikkeamatapahtumista ja vahvistaa työturvallisuuskäytäntöjä sekä parantaa työympäristöä varmistaakseen työntekijöiden turvallisuuden ja vähentää riskiä vastaavien tapahtumien toistumiselle tulevaisuudessa.

### Valmiussuunnitelma ja jatkuvuudenhallinta

Sosiaali- ja terveysministeriö johtaa ja valvoo sosiaali- ja terveydenhuollon varautumista häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin. Tavoitteena on turvata väestön toimeentulo ja toimintakyky kaikissa olosuhteissa. Valmiuslain mukaan valtion viranomaisten ja laitosten sekä kuntien on varmistettava tehtäviensä mahdollisimman häiriötön hoitaminen myös poikkeusoloissa. Valmius varmistetaan muun muassa valmiussuunnitelmien ja poikkeusolojen toiminnan etukäteisvalmisteluilla.

Sininauhasäätiö-konsernin valmius- ja jatkuvuudenhallintasuunnitelma pohjautuu riskienarviointiin, tunnistettuihin sekä mahdollisiin muihin ughiin. Suunnitelman tarkoituksena on antaa työkaluja varautumiseen poikkeusoloissa sekä normaaliolojen häiriötilanteissa.

Sininauha Oy (palveluntuottaja) pyrkii työskentelemään sopimuksen edellyttämällä palvelutasolla, vaikka olosuhteet eivät ole normaalit. Poikkeusolojen alkuvaiheessa Sininauha Oy on mahdollisimman pian yhteydessä Tilaajiin, jotta voidaan sopia käytäntöjä poikkeusolojen ajaksi. Tilaajilla on häiriötilanteessa (esim. poikkeukselliset sääolosuhteet, sähkön- tai vedenjakelun häiriöt) sopimuksen mukaisesti oikeus priorisoida sopimuksen mukaisia töitä sopimuksesta poiketen esimerkiksi määrittelemällä uusi työkohde tai järjestelemällä sovittuja toimeksiantoja.

Poikkeusoloissa Sininauhasäätiö-konserni, mukaan lukien Sininauha Oy, muodostaa konsernin sisäisen poikkeusajan organisaation, joka määrittelee mm. sopimusten mukaiset velvoitteet, joita pyritään ylläpitämään, sekä pitää yhteyttä Tilaaja-organisaatioihin sekä koordinoi Sininauhasäätiö-konsernin henkilöstön sijoittumista ja työtehtäviä poikkeusaikana. Poikkeusoloissa Sininauha Oy varautuu siihen, että Tilaajat tarvitsevat sopimuksenmukaisen henkilöstön ja kaluston häiriötilanteissa muihin töihin, esim. raivaus- ja pelastustöihin.

Poikkeusoloissa Sininauhasäätiö-konsernin johtoryhmä koordinoi toimintaa konsernitasolla. Palvelualuepäälliköt, yksiköiden päälliköt ja tiimiesihenkilöt toimivat operatiivisina johtajina omilla vastuualueilla. Poikkeusoloissa Valmiusryhmä toimii asiantuntijatoimijana osana poikkeusolojen johtamista.

Sininauhasäätiö-konsernissa toimii poikkeustilanteita varten erikseen koottava valmiusryhmä. Valmiusryhmä toimii konsernin johtoryhmän tukena häiriö- tai poikkeusoloissa tai niihin verrattavissa tilanteissa. Valmiusryhmään valitaan henkilöt tilanteen vaatiman osaamisen perusteella. Valmiusryhmä kokoontuu säännöllisesti tai tarvittaessa.

Valmiusryhmän tavoitteena on tukea johtoryhmää varautumaan mahdollisiin poikkeustilanteisiin ja -oloihin, kuten yllätyksellinen tai suunniteltu sähkökatko tai vedenjakelun keskeytys. Valmiusryhmä pyrkii huomioimaan myös muut poikkeustilanteet, joihin tulee varautua. Valmiusryhmä edustajina toimivat johtoryhmän edustajat, työsuojeluhenkilöstö, viestinnän edustaja, palvelutoiminnan asiantuntija, kiinteistöpäälliköt sekä ryhmään tarvittaessa kutsuttavat konsernin sisäiset asiantuntijat.

Sininauhasäätiö-konsernissa on oma kiinteistöhuollon yksikkö, joka huolehtii Sininauhasäätiö-konserni hallussa olevista kiinteistöistä. Omalla osaamisella on varauduttu kiinteistöihin kohdistuviin häiriö- tai poikkeustilanteihin. Kiinteistöyksikön tukena ovat tarvittaessa konsernin ulkopuolelta ostetut kiinteistöhuollon palvelut ja erityisosaaminen.

### Kiireelliset palvelut ja kriittiset toiminnot

Sininauha Oy pyrkii työskentelemään sopimuksen edellyttämällä palvelutasolla, vaikka olosuhteet eivät olisi normaalit. Poikkeustilanteissa asumispalveluyksiköissä keskitytään tuottamaan tilaaja-asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten mukaiset palvelut ja huolehditaan asukkaiden hyvinvoinnista sopimusten mukaisesti. Sopimusten ulkopuolista toimintaa voidaan vähentää, siirtää tai keskeyttää poikkeusolojen ajaksi. Tällaista toimintaa voivat olla erilaiset retket tai ryhmätoiminnot, jos niitä ei ole edellytetty sopimuksissa. Henkilökunnan voimavaroja keskitetään sopimusten palveluiden tuottamiseen. Poikkeusoloissa Sininauha Oy on varautunut sopimusten mukaisesti asettamaan henkilöressursinsa ja välineistön Tilaajien käyttöön.

Jos häiriö- tai poikkeustilanne on alueellinen, Sininauhasäätiö-konsernin sopimusten vaatimukset täyttävää henkilökuntaa siirretään työskentelemään alueella, jossa on häiriö- tai poikkeustilanne. Tarvittaessa lisätään henkilökuntamäärää hetkellisesti, esimerkiksi kutsumalla sijaisia tai vapaalla olevaa henkilökuntaa töihin.

Jos poikkeusolo on valtakunnallinen, toiminnoissa keskitytään sopimusten mukaisten ensisijaisten palveluiden tuottamiseen. Sopimusten mahdollistamissa rajoissa siirretään toimintoja toteutettavaksi poikkeusolojen jälkeen.

### Henkilöstö poikkeusoloissa

Sininauha Oy on varautunut henkilöstön riittävyyteen erilaisten häiriö- ja poikkeustilanteiden aikana sijaisjärjestelmän avulla. Sininauha Oy:llä on haastattelujen perusteella valitut ja erikseen toimipaikkakohtaisesti perehdytetyt sijaiset. Sininauha Oy on ottanut sijaisvalinnoissa huomioon asiakaskunnan erityistarpeet. Sijaisilta vaaditaan sopimusten mukaisesti riittävä sosiaali- ja terveydenhuollon koulutus ja ammattitaito.

### Kouluttaminen ja harjoittelu

Sininauhasäätiö-konsernin toiminnoissa ylläpidetään henkilökunnan ensiapuvalmiuksia sopimusten mukaisesti. Asiakastyötä tekevä henkilöstö on suorittanut Punaisen Ristin ensiapu 1 tai sen sisältöä vastaavan koulutuksen. Asumispalveluyksiköissä ylläpidetään pelastusvalmiutta muun muassa harjoittelemalla ja turvavälineistä huolehtimalla. Sininauhasäätiö-konsernissa kerätään aktiivisesti matalalla kynnyksellä raportteja läheltä piti- ja poikkeamatilanteista. Raporttien perusteella päivitetään toimintaohjeita sekä -käytäntöjä. Erilaisissa uhka- ja vaaratilanteissa toimimista koulutetaan ja harjoitellaan konsernin sisäisissä koulutuksissa. Tarvittaessa kouluttajina toimivat konsernin

ulkopuoliset asiantuntijat. Valmiusryhmä päivittää toimintaohjeet kiinteistöihin kohdistuvissa poikkeustilanteissa sekä miten niihin tulee perehtyä ja miten niitä tulisi harjoitella.

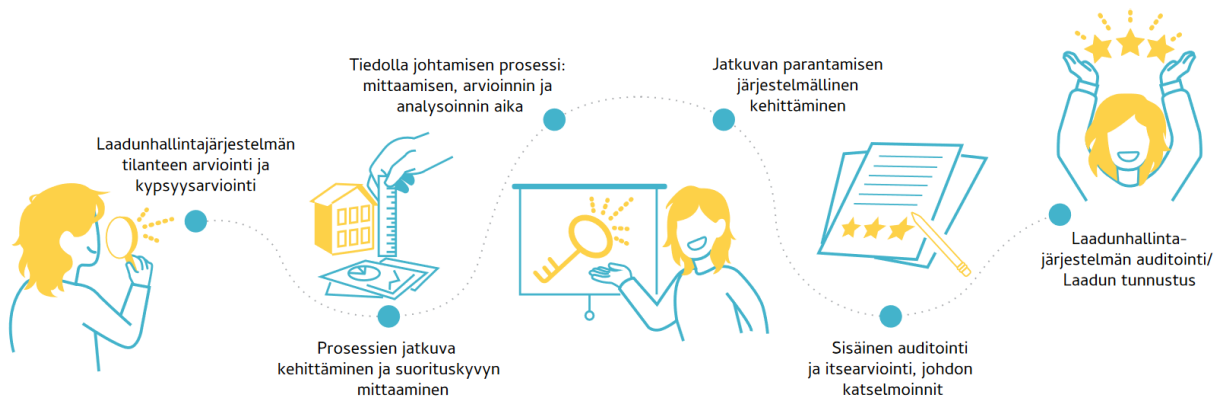
### **Tilannekuvan ylläpitäminen ja välittäminen sekä yhteistyö eri toimijoiden kanssa**

Johtoryhmä koordinoi toimintaa ja viestintää poikkeusoloissa. Johtoryhmän tukena toimiin konsernin viestintä, jota johtaa viestintäpäällikkö. Palvelualuepäälliköt, toimintojen päälliköt ja tiimiesiköt viestivät konsernin viestinnän ohjeiden mukaan omissa toiminnoissaan. Päälliköt raportoivat johtoryhmälle toiminnan tapahtumista ja mahdollisista häiriöistä. Liiketoimintajohtaja ja/tai palvelualuepäälliköt toimivat poikkeustilanteessa yhteyshenkilöinä Sininauha Oy:n palveluiden tilaaja-asiakkaisiin. Yksiköiden päälliköt viestivät poikkeusoloissa operatiivisella tasolla palveluiden tilaajien nimeämien edustajien kanssa. Tarvittaessa Sininauha Oy:n edustaja osallistuu palveluntilaajan nimeämiin poikkeusolojen työryhmiin. Konsernin ulkopuolelle annettavasta tiedotuksesta vastaa liiketoimintajohtaja tai konsernin toimitusjohtaja.

## 7 Laatutavoitteet ja periaatteet

Varmistaaksemme hyvän ja laadukkaan toiminnan Sininauhasäätiö-konsernissa panostetaan laadun kehittämiseen yhdessä henkilökunnan ja asiakkaiden kanssa. Selkeät ja hyvin määritetyt toimintatavat varmistavat, että pystymme tuottamaan palveluita yhtenäisesti, laadukkaasti ja vaikuttavasti.

Laatutyömme ytimessä on laadunhallintajärjestelmän rakentaminen. Järjestelmä auttaa seuraamaan kokonaiskuvaan sekä tuomaan näkyvyyttä organisaation kehityskohteisiin. Laadunhallintajärjestelmä perustuu ennalta asetettuihin strategisiin tavoitteisiin, tuo näkyväksi mahdollisuuksia ja riskejä sekä auttaa määrittelemään näihin liittyviä kehityskohteita.



Laadunhallintajärjestelmän rakentaminen koostuu organisaation toimintaympäristön jatkuvasta analysoimisesta. Sidosryhmien tarpeet ja odotukset ovat toimintamme keskiössä, ja juuri näihin laadunhallintajärjestelmämme pyrkii systemaattisesti vastaamaan. Pystymme ennakoimaan toimintaympäristön muutoksia kehittämällä järjestelmää ja prosesseja. Keskitymme prosessien näkyväksi tekemiseen ja jatkuvaan parantamiseen.

Johdon sitoutuminen ja johtajuuden korostaminen ovat laadunhallintajärjestelmän rakentamiselle erityisen tärkeitä. Näemme laadun kehittämisen yhtenä keskeisimmistä strategisista painopisteistä nyt ja tulevaisuudessa.

Rakennamme laadunhallintajärjestelmää yhdessä henkilöstön ja asiakkaiden kanssa, mikä vahvistaa osallisuutta ja yhteistyötä.

### Seuranta ja mittaaminen

Arvioimme toimintaamme jatkuvan parantamisen periaatteiden mukaisesti. Jatkuvaan parantamiseen kuuluu erityisesti suorituskyvyn arviointi, jolloin seuranta, mittaaminen, analysointi, auditointi sekä johdon katselmuksat kertovat arvokasta tietoa prosessien ja toiminnan tuloksista. Näiden avulla arvioimme jatkuvasti työmme laatua, seuraamme poikkeamia ja teemme korjaavia toimenpiteitä.



Haluamme keskittyä tiedolla johtamiseen. Laatutoimintomme tuottaa tietoa johtamisen tueksi sekä varmistaa, että vaikuttavuuden osoittamisen indikaattoreita kehitetään aktiivisesti. Tavoitteena on varmistaa vaikuttavat, asiakaslähtöiset palvelut.

Meillä vaikuttavuuden mittaaminen sisältää asiakaskokemuksen ja sidosryhmäkokemuksen jatkuvan mittauksen ja analysoinnin sekä asiakastyössä käytetyn Sinimittarin.

### Sinimittari

Sinimittari on Sininauhasäätiö-konsernissa kehitetty työkalu, jolla mittaamme asiakastyön vaikuttavuutta viidellä elämän eri osa-alueella: terveys, talous, hyvinvointi, arjenhallinta ja osallisuus. Sinimittari on jaettu asiakaslähtöisesti eri segmentteihin, joiden avulla vaikuttavuutta arvioidaan.

Sinimittarin avulla seuraamme asiakkaan tilannetta ja pyrimme löytämään kunkin asiakkaan arkeen sopivia keinoja vaikuttaa hänen elämäänsä positiivisesti. Me emme katso Sinimittarilla vain taaksepäin menneisyyteen, vaan pyrimme yhdessä asiakkaan kanssa suuntaamaan huomion tulevaan ja asettamaan tavoitteita, joita kohti kulkea. Henkilökuntamme hyödyntää Sinimittaria tukeakseen ja motivoidakseen asiakasta pääsemään tavoitteisiin, jotka hän on itse itselleen asettanut.

Sinimittarin tulosten avulla nostamme strategiaan konkreettisia tavoitteita, joihin keskitymme seuraavan kauden aikana. Koska haluamme hyödyntää meillä tehtävän hyvän ja laadukkaan työn parhaalla mahdollisella tavalla asiakkaiden hyväksi, systematisoimme Sinimittarista saadun tiedon osaksi koko konsernissa tehtävää asiakastyötä. Tavoitteemme on tuottaa raportoinnin avulla hyvää, monipuolista ja tulkittavaa dataa, jossa huomioidaan eri toimijoiden näkökulmat.

Sinimittarista saadaan tietoa niin työntekijän, asiakkaan, sidosryhmien kuin koko organisaation avuksi. Työntekijälle Sinimittari on konkreettinen työkalu, jonka avulla voi yhdessä asiakkaan kanssa tarkastella tämän elämäntilannetta ja siinä tapahtuvia muutoksia. Mittarista saatavaa tietoa voidaan hyödyntää raportoinnissa sidosryhmille.

Asiakastyössä Sinimittari auttaa työntekijää tukemaan asiakasta niissä asioissa, joita tämä itse haluaa tavoitella sekä tavoitteiden edistymisen seuraamisessa. Mittari osoittaa sen, millä alueella asiakas on edennyt ja mihin hänen tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Arjessa työntekijä käy keskusteluja asiakkaan kanssa näistä asioista, jolloin Sinimittari toimii välineenä keskustelun herättämiseen.

### Asiakastyytyväisyyskyselyt

Sininauhasäätiö-konsernin tavoitteena on varmistaa vaikuttavat, asiakaslähtöiset palvelut. Palveluiden asiakaslähtöisyyttä seurataan neljä kertaa vuodessa toteutettavan asiakastyytyväisyyskyselyn avulla.

Asiakastyytyväisyyskyselyiden tulokset käydään läpi neljännesvuosittain johtoryhmä-, palvelualue- sekä yksikkö- ja toimintotasolla.

## Sidosryhmäkyselyt

Sidosryhmien tarpeet ja odotukset ovat toimintamme keskiössä. Seuraamme sidosryhmien tyytyväisyyttä yhteistyökumppaneille ja tilaaja-asiakkaille suunnatulla laajalla sidosryhmäkyselyllä. Kysely toteutetaan vuosittain.

Lisäksi osallistumme kahden vuoden välein T-median toteuttamaan Luottamus & Maine -tutkimukseen, jossa arvioidaan Sininauhasäätiö-konsernin mainetta suuren yleisön keskuudessa.

## Henkilöstökyselyt (HR)

Seuraamme henkilöstötyytyväisyyttä Signi-kyselyllä. Kysely toteutetaan kahdesti vuodessa. Henkilöstötyytyväisyyskyselyn tulokset käydään läpi neljännesvuosittain johtoryhmä-, palvelualue- sekä yksikkö- ja toimintotasolla.

Työpaikalla toteutettava työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin. Selvittämällä työpaikan ja työn ja arvioimalla riskitekijät, varmistetaan siten turvallinen työympäristö ja terveelliset työolot. Sininauhasäätiö-konsernissa tehdään Työn riskien arviointi ja psykososiaalinen kuormitus -kysele kahden vuoden välein. Edellisen kerran kysely toteutettiin keväällä 2023. Saadut tulokset analysoidaan toimintayksiköittäin. Saatujen tulosten perusteella tehdään kehittämistoimenpiteet konserni- ja toimintayksiköitasolla.

Tarvittaessa toteutamme henkilöstölle "pulssikyselyitä", joilla kartoitamme henkilökunnan tunteuksia. Vuonna 2024 toteutamme AISTI-kyselyn yhteistyössä Sininauhasäätiö-konsernin työterveyshuollon kanssa.

## Naapurustopalautteet

Sininauhasäätiö-konsernissa naapurustotyön tavoitteena on asiakkaiden ja asukkaiden sopeutuminen toimintojemme lähialueille, ympäröivään yhteiskuntaan ja sen eri toimintoihin sekä naapurustojen sopeutuminen asiakkaisiin ja asukkaisiin. Yhteydenpito, yhteistyö ja naapuruston kuunteleminen sekä mahdollisiin ongelma-kohtiin puuttuminen ovat naapurustotyön arkea.

Naapurit voivat jättää palautetta, havaintoja ja yhteydenottopyyntöjä Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n verkkosivuilta löytyvän yhteydenottolomakkeen kautta. Lisäksi sidosryhmäkysely lähetetään vuosittain yhteystietonsa jättäneille vastaajille sekä alueen toimijoille ja yritysille.

## Viranomaisten tarkastusprosessit

Viranomaiset tai rahoittajat tai tilaajasopimuskumppanit ottavat yhteyttä asianomaiseen yksikköön tai toimintaan tai yhteyshenkilöön, kun ne haluavat suorittaa toimintayksikössä tai koko Sininauhasäätiö-konsernissa lain tai sopimuksen mukaisen tarkastuksen. Henkilö, johon on otettu yhteyttä, muodostaa valmistelutyöryhmän, joka huolehtii siitä, että tarkastuskäynnillä vaadittu dokumentaatio on saatavilla ja kaikki asianmukaiset henkilöt ovat tietoisia tulevasta tarkastuksesta. Tarkastukset voivat olla kohteessa vierailuja ja/tai dokumentteihin pohjautuvia tarkastuksia.

## 8 Viestintä

Sininauhasäätiö-konsernin viestinnän tehtävänä on tukea konsernin strategian ja strategisten tavoitteiden toteutumista. Lisäksi viestintä rakentaa ja ylläpitää haluttua mielikuvaa organisaatiosta ja vahvistaa sen tunnettuutta.

Viestinnän periaatteita meillä ovat avoimuus, kunnioitus, läpinäkyvyys ja oikea-aikaisuus. Työmme vaikuttavuus, asiakaskuntaamme kohdistuvien stigmojen purkaminen, asiantuntijuus, edelläkävijyys ja innovatiivisuus, yhdenvertainen yhteiskunta, positiivinen työnantajamielikuva sekä vastuullisuus ovat tärkeitä teemoja viestinnässämme.

Viestinnän osa-alueita ovat sisäinen viestintä ja rekrytointiviestintä, joita tehdään läheisessä yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa, yhteistyökumppaneille, alan asiantuntijoille ja toimijoille sekä muille ulkoisille sidosryhmille suunnattu viestintä ja media- ja vaikuttajaviestintä. Osa viestinnässämme on tarkoitettu tavoittamaan suurta yleisöä.

Tärkeimpiä konsernitason sisäisen viestinnän kanavia ovat intranet, Sininauhasäätiö-konsernin kuukausikatsaukset sekä erilaiset koulutus- ja kehittämisfoorumit.

Ulkoisessa viestinnässä isossa roolissa ovat Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n nettisivut, konserniviestinnän hallitsevat sosiaalisen median tilit – käytössämme ovat Instagram, Facebook, LinkedIn ja YouTube – sekä uutiskirjeet. Meillä on myös oma podcast, Katucast. Monilla hankkeilla ja palvelutoiminnan yksiköillä on lisäksi käytössä omia sosiaalisen median tilejä, joilla ne kertovat ajastaan ja asiakastyöstä eri puolilla konsernia.

Teemme yhteistyötä median kanssa esimerkiksi asiantuntija- ja asiakashaastattelujen muodossa, tarjoamalla taustatietoa sekä järjestämällä vierailuja. Toiminnoissamme ja yksiköissämme käy myös paljon työstämme ja muun muassa asunto ensin -periaatteesta kiinnostuneita vierailijoita Suomesta ja ulkomailta.

Osallistumme aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun ja käymme avointa vuoropuhelua päättäjien kanssa asiakkaisiimme vaikuttavista kysymyksistä ja toimintaamme tai toimialaamme koskevista aiheista.

## 9 Vastuullisuus

Toimintamme vastuullisuus, kestävyys ja vaikuttavuus ovat meille Sininauhasäätiö-konsernissa keskeisen tärkeitä ja kehitämme jatkuvasti toimintaamme niiden osalta. Ne ovat myös asioita, jotka kulkevat meillä käsi kädessä – niin osana strategiaamme kuin vastuullisuusohjelmaamme.

Toteutamme työssämme vahvasti sosiaalista vastuuta, mutta myös ympäristö- ja taloudellinen vastuu sekä yhteiskunnallinen vaikuttavuus ovat tärkeinä osa-alueina mukana vastuullisuusohjelmassamme. Meille olennaiset vastuullisuuden teemat ovat:

- Asiakas toiminnan keskiössä
- Hyvinvoiva, kehittyvä työyhteisö
- Läpinäkyvyys ja taloudellinen kestävyys
- Ympäristövaikutusten vähentäminen
- Yhteiskunnallinen vaikuttavuus

Haluamme tarjota asiakkaillemme parhaan mahdollisen tuen, vahvistaa henkilöstömme hyvinvointia ja kehittymistä, ja samalla toimia ympäristön ja yhdenvertaisen yhteiskunnan hyväksi. Vastuullisuus ja sen toteuttamisen työkalu, vastuullisuusohjelma konkreettisine vastuullisuuden, kestävyys- ja vaikuttavuuden tavoitteineen, sisältyy olennaisena osana strategiaamme.

Vastuullisuusohjelmamme kautta liitymme myös osaksi niiden organisaatioiden joukkoa, jotka edistävät YK:n Agenda 2030 -ohjelman kestävä kehityksen tavoitteita. Suuri osa niistä liittyy asiakkaisiimme ja henkilöstöömme, mutta myös esimerkiksi ilmastonmuutoksen torjuminen on agendallemme.

Lisätietoja vastuullisuustyöstämme sekä linkki vuosittain julkaistavaan vastuullisuuskatsaukseen: <https://sininauhasaatio.fi/meista/vastuullisuus/>