

Sininauhasäätiö-konsernin Kestävyysraportti 2025



Sisällys

KATSAUS VUOTEEN 2025.....	3	SOSIAALINEN VASTUU	20	HYVÄ HALLINTO	31
Toimitusjohtajan tervehdys.....	5	Sosiaalisen vastuun tavoitteet	21	Hallinnollisen vastuun politiikat, toimet ja tavoitteet	32
Sininauhasäätiö-konserni	6	Omaan työvoimaan liittyvät politiikat ja tavoitteet	21	Sininauhasäätiö-konsernin hallinto	34
Sininauhasäätiön yleishyödyllinen kehittämistoiminta	7	Henkilöstön avainluvut	23	Korruptio ja lahjonnan ehkäisy	35
Sininauha Oy	8	Hyvinvoiva, kehittyvä työyhteisö	24	Laadunhallinta	35
YLEISTÄ.....	9	Asiakas toiminnan keskiössä	28	Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	36
Raportoinnin periaatteet	10	Toimintaa ohjaavat periaatteet	29	LIITE.....	37
Vastuullisuus nivoutuu strategiaan	10	Arvostava kohtaaminen on työmme perusta	29	VSME-indeksi	38
Taloudellinen kestävyys	14	Asiakkaiden ihmisarvoisen aseman edistäminen	30		
Sidosryhmäyhteistyö	15	Osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen	30		
YMPÄRISTÖVASTUU	16				
Ympäristöpolitiikat, toimet ja tavoitteet	17				
Ilmastomuutoksen hillintä ja torjunta	18				
Energian käyttö	19				
Kiertotalous ja jätteet	19				



Katsaus vuoteen 2025

Vuonna 2025 jatkoimme vastuullisuusohjelmamme toteuttamista sekä tuotimme vaikuttavuustietoa yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi.



Asiakas toiminnan keskiössä

Asiakaskokemus

- Sain apua, kun sitä tarvitsin 4,49/5
- Minulle jäi tunne, että minusta välitettiin kokonaisvaltaisesti 4,45/5
- Koin saamani palvelun hyödylliseksi 4,51/5

Hyvinvoiva, kehittyvä työyhteisö

Henkilöstön kokemus esihenkilötyön laadusta: 71/100

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Julkaisimme tutkimuksen, jonka tulokset osoittavat polkumallisen asunnottomuustyön kustannusvaikuttavuuden ja myönteiset vaikutukset yhteiskunnan resurssien käyttöön.

Ympäristövaikutukset

- Julkaisimme ensimmäisen hiilijalanjälkilaskelmamme
- Ympäristö- ja ilmasto-politiikkamme valmistui
- Käyttämämme sähkö on 100-prosenttisesti uusiutuvaa





Toimitusjohtajan tervehdys

Vastuullista ja vaikuttavaa toimintaa asiakkaiden ja yhteiskunnan hyväksi

Sininauhasäätiö-konsernin tehtävä on vähentää asunnottomuutta ja auttaa haavoittuvassa asemassa olevia ihmisiä. Konsernin vastuullisuus- ja vaikuttavuusperusteinen strategia, toimintatapaohje ja yhteiset arvomme ohjaavat työtämme. Kehitämme ja uudistamme toimintaamme vaikuttavuustiedon pohjalta ja varmistamme, että toimimme sosiaalisesti ja ympäristön kannalta vastuullisesti ja noudatamme hyvää hallintotapaa.

Asiakkaat ovat kaiken toimintamme keskiössä ja tehtävämme on auttaa ja tukea heitä kohti parempaa elämää vastuullisesti ja vaikuttavasti. Vuoden aikana kohtasimme ja tuimme yli 4 000 ihmistä eri toimintamuotojemme ja palveluidemme kautta. Mittaamme asiakaskokemusta säännöllisesti neljä kertaa vuodessa ja saamamme palaute on kautta linjan ollut erittäin hyvää.

Laadukas asiakaskokemus ja asiakkaalle arvoa tuottava, vaikuttava työ on mahdollista vain hyvinvoivan, osaavan ja sitoutuneen henkilöstömme kautta. Vuonna 2025 panostimme työyhteisön hyvinvointiin erityisesti

vahvistamalla johtamisen ja esihenkilötyön laatua. Henkilöstön osallistaminen ja työntekijöiden äänen kuuleminen ovat keskeisessä osassa, kun kehitämme toimintaamme.

Raportoimme nyt toista vuotta hiilijalanjälkilaskelmamme tuloksista. Kokonaishiilijalanjälkemme vuonna 2025 oli 3 704 tCO₂e, ja kasvoi 76 % edellisvuodesta. Päästöjen merkittävä kasvu johtui neljästä suuresta rakennushankkeesta. Muissa päästökategorioissa suunta oli pääosin laskeva.

Valmistelimme vuoden aikana ympäristö- ja ilmastopolitiikkamme sekä käynnistimme toimenpidesuunnitelman merkittävimpien päästölähteiden vähentämiseksi. Käyttämämme sähkö on 100-prosenttisesti uusiutuvaa. Seuraavaksi keskitymme muun muassa lämmitysmuotojen vähäpäästöisyyteen, energiatehokkuuden parantamiseen, hankintakriteerien kehittämiseen sekä kiertotalouden käytäntöjen vahvistamiseen yhdessä henkilöstön ja asiakkaiden kanssa.

Vuonna 2025 valmistelimme koko konsernin kattavan vastuullisuuden hallintomallin. Malliin sisältyy myös vastuullisuuden johtamismalli, joka mahdollistaa henkilöstön aiempaa vahvemman osallistumisen vastuullisuustyöhön. Näin varmistamme, että vastuullisuusohjelmaa toteutetaan tehokkaasti ja yhdenmukaisesti koko konsernissa. Hallintomallin juurruttaminen osaksi organisaation normaalia toimintaa käynnistyi tammikuussa 2026.

Vahvistimme vuoden aikana vaikuttavuustiedon hyödyntämistä omassa toiminnassamme, minkä lisäksi tuotimme tietoa yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi. Julkaisemamme tutkimus polkumallisen asunnottomuustyön kustannusvaikuttavuudesta osoitti toiminnan myönteiset vaikutukset sekä asunnottomuutta kokeneille ihmisille että yhteisten resurssien käytölle. Haluamme olla suunnannäyttäjä, joka esittää ratkaisuja asunnottomuuteen ja siihen liittyviin haasteisiin – ja tekee sen luotettavaan tietoon ja arjen kokemukseen nojaten.



Olemme kertoneet vastuullisuustyöstämme ja sen tuloksista muun muassa vuodesta 2021 lähtien vastuullisuuskatsausten kautta. Vuoden 2025 kestävyysraporttimme on laadittu eurooppalaisen pienille ja keskisuurille yrityksille tarkoitetun vapaaehtoisen VSME-standardin mukaisesti.

VSME-standardin mukainen raportointi lisää toimintamme läpinäkyvyyttä sekä auttaa meitä kehittämään toimintamme kestävyyttä. Uskomme, että vastuullinen tapa toimia vahvistaa sekä kilpailukykyämme että houkuttelevuuttamme yhteistyökumppanina ja työnantajana.

Sininauhasäätiö-konserni

Sininauhasäätiö-konserni tekee vaikuttavaa työtä asunnottomuuden poistamiseksi ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten auttamiseksi.

Konsernin kehittämistoiminnasta vastaa yleis-työhyödyllinen Sininauhasäätiö, joka kehittää matalan kynnyksen toimintamalleja asiakkaidemme tukemiseksi ja vaikuttaa yhteiskunnassa yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi.

Säätiön omistama yhteiskunnallinen yritys Sininauha Oy tuottaa asiakaslähtöisiä asumis- ja päiväkeskuspalveluita sekä tarjoaa Suuntasi Päihdepalvelut Oy -tytäryhtiönsä kautta avomuotoisia huumehoidon palveluita.

Toimimme Suomessa sosiaalipalveluiden toimialalla. Sininauhasäätiön kehittämistoiminta saa julkista järjestörahoitusta, pääasiassa Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus STEA:lta sekä hankerahoitusta esimerkiksi

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoituksena. Sininauha Oy:n asumis- ja päiväkeskuspalveluiden tilaaja-asiakkaita ovat hyvinvointialueet, ja palvelut tuotetaan pääosin julkisten hankintojen kautta.

Sininauhasäätiö-konsernilla on toimintaa Helsingissä sekä Länsi-Uudenmaan, Vantaan ja Keravan, Keski-Uudenmaan, Itä-Uudenmaan, Varsinais-Suomen ja Pirkanmaan hyvinvointialueilla. Konsernin päätoimipaikka sijaitsee Helsingissä.

Vuosi 2025



207 työntekijää vuoden lopussa



Yli 4 000 kohdattua ihmistä



667 asuntoa
asunnottomuutta kohdanneille



Konsernin varsinaisen toiminnan tuotot
24,7 miljoonaa euroa



Sininauhasäätiön yleishyödyllinen kehittämistoiminta

Sininauhasäätiö vastaa konsernissa kehittämistoiminnasta ja Sininauha Oy asumispalveluista ja päiväkeskuspalveluista.

Sininauhasäätiö on yleishyödyllinen toimija, joka kehittää matalan kynnyksen toimintamalleja kohderyhmämme tukemiseksi sekä edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa. Kohderyhmämme kuuluvat esimerkiksi ihmiset, jotka kokevat asunnottomuutta tai ovat vaarassa menettää kotinsa sekä henkilöt, joilla on maahanmuuttotaustaa, päihderiippuvuuksia, työttömyyttä tai mielenterveyden haasteita. Usein asiakkaamme ovat jääneet julkisen palvelujärjestelmän ulkopuolelle.

Kehitämme ja toteutamme matalan kynnyksen auttamistyötä asunnottomuuden ehkäisemiseksi, päihdehaittojen vähentämiseksi, stigmojen ja stereotyyppien purkamiseksi sekä asiakkaiden toimijuuden ja osallisuuden vahvistamiseksi. Toiminta toteutuu hankkeiden ja vakiintuneiden palveluiden kautta. Näitä ovat esimerkiksi matalan kynnyksen yhteisöt sekä asumisen tukeen ja neuvontaan liittyvät palvelut. Matalan kynnyksen palve-

luissamme voi asioida anonyymisti, ja ne ovat käyttäjälle maksuttomia.

Tämän lisäksi vaikutamme yhteiskunnallisesti kohderyhmäämme koskevaan poliittiseen päätöksentekoon sekä puolustamme heidän ihmisarvoaan eri verkostoissa ja vaikuttamiskanavilla. Yhteiskunnallisesti haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden auttamisen ohella tarjoamme paikallisille ja kansainvälisille vapaaehtoistyöntekijöille mahdollisuuksia osallistua toimintaamme.

Vakiintuneet toimintamuodot 2025

- Asumisen tuki ja polut
- Koti kaikille
- Maahanmuuttaneiden toiminta
- Nuorten kohtaamis- ja tukipiste Nuoli
- Matalan kynnyksen yhteisöllinen päivätoiminta
- Vapaaehtoistoiminta
- Varainhankinta

Hanketoiminta 2025

- Työhön kuntoutumisen tuki Verstas



Euroopan unionin osarahoittama



Sininauha Oy

Tuotamme Sininauha Oy:ssä asumispalveluita pitkittynyttä asunnottomuutta kokeneiden ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten auttamiseksi. Päihdepalveluita tarjoamme vuonna 2024 toimintansa aloittaneen tytäryhtiömme Suuntasi Päihdepalvelut Oy:n kautta.

Tarjoamme asiakaslähtöistä tuettua asumispalvelua sekä yhteisöllistä ja tehostettua palveluasumista asunto ensin- ja päihdeettömässä yksiköissä. Tuotamme lisäksi tilapäis- ja hätämajoitusta. Palveluihimme sisältyy myös koteihin vietävä asumisen tuki.

Asiakkaiksemme ohjautuu ihmisiä, joiden asunnottomuus on pitkittynyt tai uhkaa pitkittyä. Taustalla on usein myös päihderiippuvuutta tai mielenterveyshaasteita sekä muita asunnottomuuteen liittyviä sosiaalisia ongelmia. Asiakkaat ohjautuvat palveluihimme pääasiassa hyvinvointialueiden sosiaalitoimen tai päihde- ja mielenterveyspalveluiden kautta.

Kun asiakkaan asuminen on ensin turvattu, voimme yhdessä alkaa etsiä ratkaisuja hänen muihin haasteisiinsa. Laadimme jokaiselle asiakkaalle yksilöllisen ja tavoitteellisen suunnitelman kuntoutumisen tukemiseksi, ja seuraamme suunnitelmien toteutumista säännöllisesti.

Tarjoamme Suuntasi Päihdepalvelut Oy:n kautta pääasiassa avomuotoisia huumehoitoon palveluita. Potilas ja hänen yksilölliset tarpeensa ovat toiminnan keskiössä. Tavoitteena on auttaa asiakasta löytämään hänen hyvinvointiaan ja elämänhallintaansa parhaiten tukevat ratkaisut.





Yleistä

Strategiamme ohjaa meitä vastuulliseen toimintaan, jota toteutamme vastuullisuusohjelmamme kautta. Kestävän taloudenpidon ja arvoa tuottavan sidosryhmäyhteistyön avulla rakennamme luottamusta, vaikuttavuutta ja kestäväää tulevaisuutta.





Raportoinnin periaatteet

Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n vuoden 2025 vastuullisuusraportti on laadittu eurooppalaisen pienille ja keskisuurille yrityksille tarkoitetun vapaaehtoisen VSME-standardin mukaisesti. Raportti perustuu laajennettuun moduuliin (comprehensive) ja sitä on täydennetty soveltuvin osin ESRS S1- ja ESRS S4 -aihestandardeilla.

Raportti kattaa seuraavat organisaatiot

- Sininauhasäätiö sr
- Sininauha Oy

Tiedonantopyyntöihin on vastattu niiden olennaisuuden perusteella. Tietoja ei ole jätetty raporttoimatta niiden arkaluonteisuuden tai salassapitovelvollisuuden vuoksi.

Sininauhasäätiön NACE-toimialaluokitus on 87203 (mielenterveys- ja päihdeongelmaisten asumispalvelut). Raportointikaudella konsernin taseen loppusumma oli 48,5 miljoonaa euroa ja varsinaisen toiminnan tuotot olivat 24,7 miljoonaa euroa. Henkilöstön määrä oli 207 henkilöä (hlö/ FTE). Toiminnan pääasiallinen maa sekä merkittävien varojen sijainti on Suomi, ja myös omistettut, vuokratut tai hallinnoidut kohteet sijaitsevat Suomessa.

Vastuullisuus nivoutuu strategiaan

Vastuullisuus- ja vaikuttavuusperusteinen strategia yhdessä arvojemme kanssa ohjaa toimintaamme.

Kehitämme ja uudistamme toimintaamme vaikuttavuustiedon pohjalta ja varmistamme, että toimimme sosiaalisesti, taloudellisesti ja ympäristön kannalta vastuullisesti. Kaikkien kolmen strategian painopisteen – Paikkansa löytävä asiakas, Sisukas henkilöstö ja Vastuullinen suunnannäyttäjä – lähtökohdana on toiminnan vastuullisuuden varmistaminen ja kehittäminen. Vastuullisuusohjelmamme mittarit ja tavoitteet ovat monilta osin yhteneväisiä strategisten mittareiden ja tavoitteiden kanssa.

Sosiaalinen vastuu on erityisen vahvasti läsnä strategiamme asiakkaisiin ja henkilöstöön, mutta myös yhteiskunnalliseen yhdenvertaisuuteen liittyvissä teemoissa. Taloudellista kestävyttä tarkastelemme ja tavoittelemme sekä omasta että yhteiskunnan näkökulmasta. Ympäristövastuu nivoutuu strategiaan vastuullisuusohjelman kautta. Vastuullisuusohjelman toteuttaminen sisältyy taloudellisen kestävyden ohella Vastuullinen suunnannäyttäjä -painopisteeseen.

Vaikuttavuustiedon avulla haluamme varmistaa palveluiden ja tuen tarpeen oikea-aikaisuuden ja kustannustehokkuuden. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että keräämme dataa siitä, minkälaiset toimenpiteet tuottavat arvoa asiakkaillemme eri elämäntilanteissa. Yhteiskunnan näkökulmasta vaikuttavuustiedon hyödyntäminen tarjoaa mahdollisuuden yhteiskunnan resurssien entistäkin vastuullisempaan käyttöön.





Sininauhasäätiö-konsernin strategia

Suomi, jossa jokaiselle on paikka.



Vastuullisuuden johtaminen

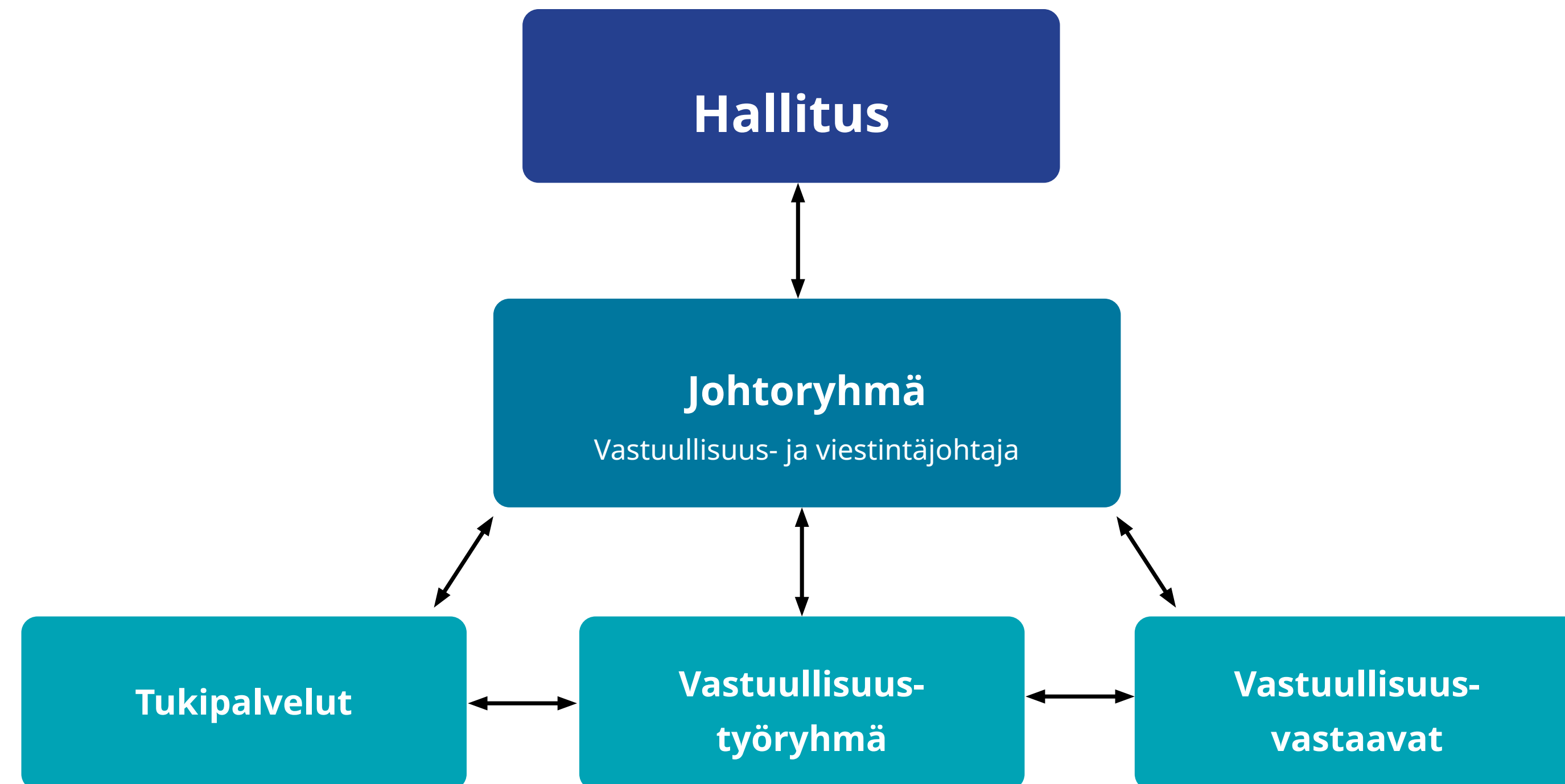
Sininauhasäätiön hallitus on säätiön korkein päättävä elin myös vastuullisuusasioissa. Hallitus päättää strategiasta, johon vastuullisuus on integroitu, ja seuraa tavoitteiden toteutumista osana säännöllistä hallitustyöskentelyä.

Operatiivisella tasolla Vastuullisuutta johtaa ja seuraa konsernin johtoryhmä, joka myös vahvistaa vastuullisuustyön linjaukset ja tavoitteet sekä varmistaa resurssit. Johtoryhmässä vastuullisuustyö ja vastuullisuusohjelman etenemisen koordinointi ja varmistaminen sekä seuranta ovat vastuullisuus- ja viestintäjohtajan vastuulla. Vastuullisuusraportointi on osa viestintä- ja vastuullisuus-toiminnon tehtäväkenttää.

Vuoden 2025 aikana valmistelimme koko konsernin kattavan vastuullisuuden hallintomallin, johon sisältyy myös vastuullisuuden johtamismallin aiempaa kattavampi määrittely. Uusia elementtejä ovat vastuullisuustyöryhmä, johon kuuluu osallistujia eri puolilta organisaatiota sekä yksiköiden ja toimintojen vastuullisuusvastaavista koostuva työryhmä.

Tavoitteena on varmistaa, että vastuullisuusohjelmaa toteutetaan tehokkaasti ja yhdenmukaisesti koko konsernissa. Hallintomallin juurruttaminen osaksi organisaation normaalia toimintaa käynnistyi tammikuussa 2026.

Vastuullisuuden johtamismalli





Vastuullisuusohjelma

Vastuullisuustyömme keskittyy niihin teemoihin, jotka olennaisuusarvioinnin perusteella ovat toiminnallemme ja sidosryhmillemme kaikkein merkittävimpiä.

Vastuullisuuden olennaiset teemat ja niitä määrittävät alateemat muodostavat vastuullisuusohjelmamme perustan. Olemme määritelleet tavoitteet kaikille vastuullisuuden osa-alueille.

Vastuullisuusohjelmamme kautta olemme osa organisaatioiden joukkoa, jotka edistävät YK:n Agenda 2030 -ohjelman kestävä kehityksen tavoitteita.

Toteutimme alkuvuonna 2026 vastuullisuuden sidosryhmäkartoituksen olennaisuusarvioinnin päivittämisen pohjaksi. Kartoituksen pohjalta tarkastelemme uudelleen olennaisia vastuullisuusteemojamme ja päivitämme vastuullisuusohjelmaamme tarvittaessa. Kartoituksessa otettiin myös huomioon VSME-standardin teemat.

Sininauhasäätiö-konsernin vastuullisuusohjelma 2023–2026

Asiakas toiminnan keskiössä - Kestävyysaihe		Tavoite 2026	Tulos 2025	Tulos 2024
Asiakkaiden kohtaaminen	Asiakaskokemuksen positiivinen kehitys		●	●
Asiakkaiden tarpeista lähtevä toiminta	Asiakaskokemuksen positiivinen kehitys		●	●
Asiakkaiden ihmisarvoisen aseman vahvistaminen ja puolustaminen	Koulutettujen henkilöiden määrän kasvu		●	●
Hyvinvoiva, kehittyvä työyhteisö - Kestävyysaihe		Tavoite 2026	Tulos 2025	Tulos 2024
Henkilöstön osaamisen ennakoinninen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> 5 koulutuspäivää/hlö/vuosi Kokemus mahdollisuudesta käyttää omaa osaamistaan työssään 94/100 		<ul style="list-style-type: none"> 4 päivää 87/100 	<ul style="list-style-type: none"> 3,5 päivää 88/100
Työterveys, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	eNPS 52		-2	15
Johtamisen ja esihenkilötyön laatu	Henkilöstön kokemus esihenkilötyön laadusta 88/100		70/100	69/100
Läpinäkyvyys ja taloudellinen kestävyys - Kestävyysaihe		Tavoite 2026	Tulos 2025	Tulos 2024
Hyvä hallintotapa ja läpinäkyvä organisaatio	Toiminta laatusertifioitu		● Projekti eteni suunnitellusti	●
Avoin ja aktiivinen viestintä	Mielikuva konsernista kehittyi positiivisesti		Ei mitattu (mitataan joka toinen vuosi)	●
Taloudellinen kestävyys	<ul style="list-style-type: none"> Konsernin tulos ennen veroja positiivinen Käyttöaste yli 90 % 		● ●	● ●
Ympäristövaikutusten vähentäminen - Kestävyysaihe		Tavoite 2026	Tulos 2025	Tulos 2024
Lähiympäristöstä huolehtiminen	Ympäristökierrosten määrän positiivinen kehitys		●	●
Kiertotalouden edistäminen	Parhaiden käytäntöjen tunnistaminen ja tavoitteiden asettaminen		●	●
Ilmastonmuutoksen hillintä	<ul style="list-style-type: none"> Vähäpäästöisempiin lämmitysmuotoihin siirtyminen yksiköissä Aurinkopaneelien käyttöönotto kahdessa yksikössä Maalämmön käyttöönotto yhdessä yksikössä 		●	●
Yhteiskunnallinen vaikuttavuus - Kestävyysaihe		Tavoite 2026	Tulos 2025	Tulos 2024
Yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen ja vaikuttaminen	<ul style="list-style-type: none"> Sidosryhmä-NPS kehittyi positiivisesti Sidosryhmäkokemus vastuullisuudesta 4,3/5 		4,31/5 ●	4,23 ●
Matalan kynnyksen toimintojen kehittäminen ja lisääminen	1–2 hanketta/vuosi		●	●
Vaikuttavuus- ja hyötyperustaisten toimintamallien kehittäminen	Sidosryhmäkokemus toiminnan vaikuttavuudesta 4,6/5		4,52	4,55



Taloudellinen kestävyys

Taloudellinen kestävyys on toimintamme jatkuvuuden ja kehittämisen edellytys. Kestävällä taloudella tarkoitamme järkevää taloudenpitoa ja tehokasta toimintaa koko konsernissa.

Sininauhasäätiö-konsernin varallisuus koostuu suurimmalta osalta asunto- ja kiinteistöomaisuudesta sekä sijoitusarvopapereista.

Sininauhasäätiön kehittämistoiminnan merkittäviä rahoittajia vuonna 2025 olivat STEA (Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus) ja ESR (Euroopan Sosiaalirahasto), minkä lisäksi saimme myös muun muassa kuntien kohde- ja järjestöavustuksia.

Myönnettyjä avustuksia käytetään matalan kynnyksen toimintamallien kehittämiseen ja niiden mukaiseen toimintaan haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten tilanteen parantamiseksi. Lisäksi ostimme STEA:n myöntämän investointiavustuksen ja pankkilainan turvin 17 asuntoa asunnottomille ihmisille vuonna 2025.

Yhteiskunnan taloudellinen tuki edellyttää varojen läpinäkyvää ja vastuullista käyttöä ja niiden kohdentamista säännösten ja tuki-ehtojen mukaiseen tarkoitukseen. Kehitämme jatkuvasti toimintaamme tällä alueella yhteistyössä rahoittajiemme kanssa vastataksemme niiden ja yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin.

Sininauhasäätiöllä on rahankeräyslupa ja omaa varainhankintaa, joka vuonna 2025 tuotti 66 575 euroa. Saaduista lahjoituksista koostuva summa on 39 949 euroa. Lisäksi eri seurakunnat keräsivät toimintamme tukemiseksi 26 626 euroa kolehtirahaa. Noudatamme vastuullisen varainhankinnan periaatteita ja kerätyt varat käytetään haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten auttamiseen.

Vastuullista varallisuuden hoitoa

Sininauhasäätiö-konsernin asunto- ja kiinteistövarallisuuden markkina-arvo vuoden lopussa oli noin 70 miljoonaa euroa. Pyrimme pitämään hyvää huolta kiinteistökanastamme muun muassa kuntoarvioihin ja pitkän tähtäimen suunnitelmaan (PTS) perustuen. Painotamme kiinteistöjen yllä- ja kunnossapidossa erilaisia energiatehokkuutta parantavia ratkaisuja. Isojen rakennushankkeiden kilpailutuksissa kiinnitämme huomiota kestävän rakentamisen ja peruskorjauksen kriteereihin.

Konsernilla on sijoitusarvopapereita, joiden arvo vuoden lopulla oli noin miljoona euroa. Osakesijoitukset ovat osa riskienhallintaa, ja niiden avulla pystytään tarvittaessa varmistamaan toiminnan jatkuvuutta. Sijoitustoimintaa ohjaa säätiön hallituksen hyväksymä sijoituspolitiikka, jonka mukaisesti vastuullisuus ohjaa sijoituskohteidemme valintaa.

Sijoituskohteiden valinnassa painotetaan kohteita, jotka vähentävät toiminnallaan negatiivisia vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan tai jotka pyrkivät vaikuttamaan niihin positiivisesti. Vältämme sijoittamista yhtiöihin, jotka ovat rikkoneet kansainvälisiä normeja tai jotka ovat osallistuneet kiistanalaiseen yritystoimintaan. Tällaisia ovat esimerkiksi yhtiöt, jotka osallistuvat kemiallisten aseiden, ydinaseiden, hiilen tai öljyhiekasta jalostetun öljyn tuotantoon.

Sininauhasäätiö-konsernin talouden avainluvut

	2025	2024	2023	2022
Varsinaisen toiminnan tuotot, eur	24 733 728	25 784 731	22 467 606	19 600 601
Varsinaisen toiminnan tulos, eur	277 633	1 567 306	52 427	829 104
Tilikauden tulos, eur	-230 871	984 989	-383 233	277 094
Omavaraisuusaste, % (Sininauhasäätiö)	28,9	30,0	28,6	30,8
Käyttöaste, %	95	91	89	90



Sidosryhmäyhteistyö

Jatkuva vuoropuhelu ja tiivis yhteistyö eri sidosryhmien kanssa varmistaa, että ymmärrämme toistemme tarpeita ja odotuksia. Samalla meille tarjoutuu mahdollisuus tuoda esiin omaa asiantuntemustamme ja näkemystämme yhteiseksi hyväksi.

Tärkeimpiä sidosryhmiämme ovat asiakkaat, henkilöstö, tilaaja-asiakkaat, lähiyhteisöt, poliittiset päättäjät, yhteistyökumppanit, rahoittajat, oppilaitokset, lahjoittajat ja vapaaehtoiset sekä media.

Pidämme yhteyttä ulkoisiin sidosryhmiimme monin eri tavoin ja varmistamme, että olemme helposti tavoitettavissa vuoropuhelua varten. Osallistumme alan tapahtumiin ja järjestämme sidosryhmillemme merkityksellisiä tapahtumia ja tapaamisia sekä tarjoamme työharjoittelupaikkoja ja mahdollisuuksia vapaaehtoistyöhön.

Mittaamme lisäksi henkilöstötyytyväisyyttä ja asiakas- ja sidosryhmäkokemusta sekä mainettamme säännöllisesti.

Asiakokemusta mittaamme asumispalveluyksiköissä, avopalveluissa ja matalan kynnyksen toiminnoissa neljästi vuodessa kyselyllä, joka perustuu THL:n kansallisiin sote-palveluiden asiakaspalauteväittämiin. Kysely tuottaa tietoa toimintamme kehittämisen pohjaksi sekä kertoo osaltaan, kuinka hyvin olemme onnistuneet strategiamme toteuttamisessa.

Henkilöstökokemusta seuraamme säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa tehtävällä henkilöstökyselyllä.

Osallistumme joka toinen vuosi Reputation&Trust-organisaation toteuttamaan sosiaali- ja terveystalouden mainetta suuren yleisön mielissä mittaavaan erikoistutkimukseen. Edellisen kerran olimme mukana tutkimuksessa vuonna 2024. Tuolloin maineemme yleisarvosana oli 3,56/5, mikä on toimialalamme hyvä tulos.

Sidosryhmäkokemus

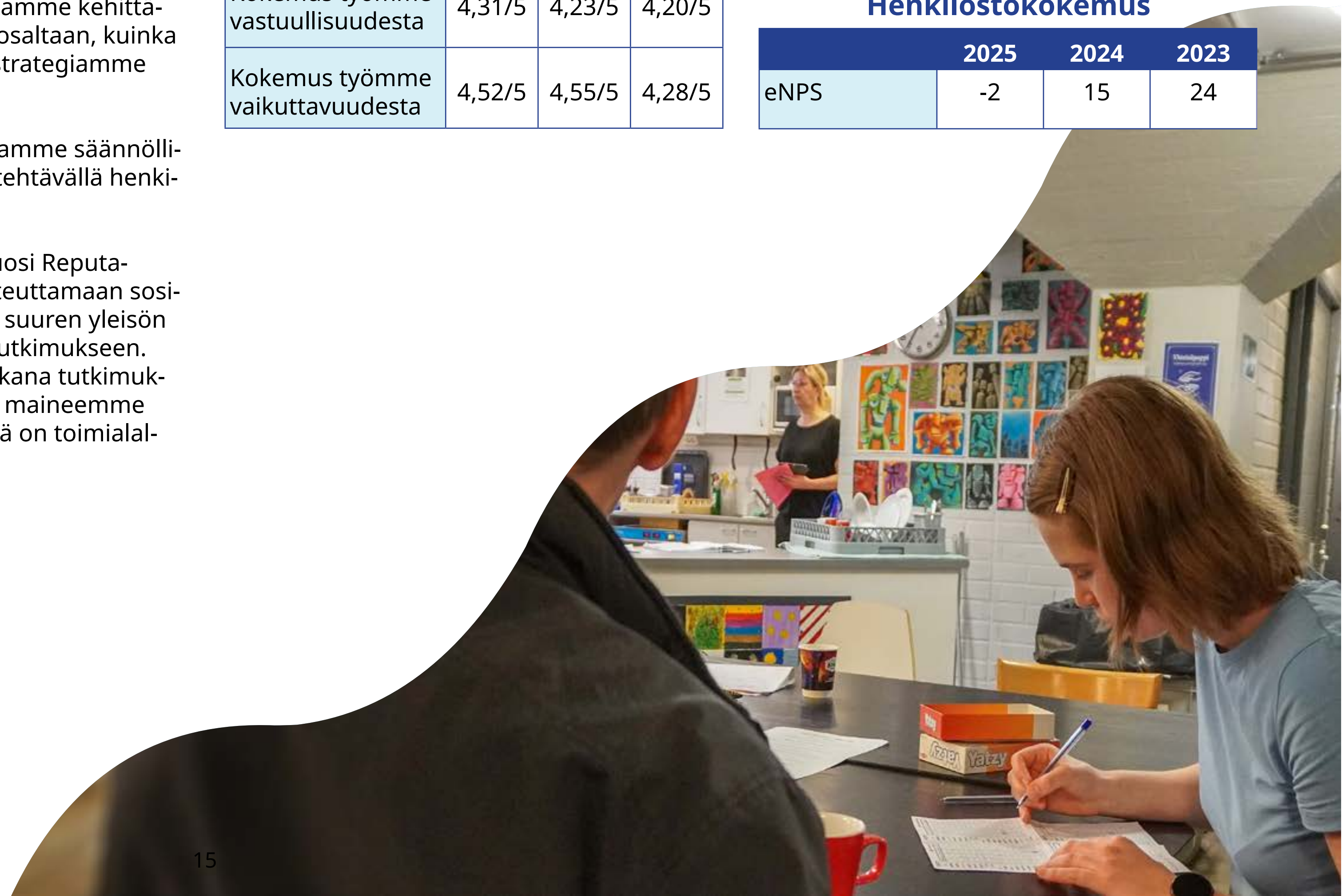
	2025	2024	2023
NPS	71	75	49
Kokemus työmme vastuullisuudesta	4,31/5	4,23/5	4,20/5
Kokemus työmme vaikuttavuudesta	4,52/5	4,55/5	4,28/5

Asiakaskokemus

	2025	2024	2023
NPS	55	63	56

Henkilöstökokemus

	2025	2024	2023
eNPS	-2	15	24





Ympäristövastuu

Hiilijalanjälkemme pienentäminen, hiilineutraaliin energiaan siirtyminen sekä kiertotalouden edistäminen ovat osa sitoutumistamme ympäristö- ja ilmastovaikutustemme vähentämiseen. Vuonna 2025 rakensimme vastuullisuuden hallintomallin sekä valmistelimme ympäristö- ja ilmastopolitiikkamme, joka tukee meitä ympäristö- ja ilmastotavoitteidemme saavuttamisessa.



Olellaiset kestävyysaiheet - Ympäristövaikutusten vähentäminen

Kestävyysaihe	Tavoite 2026	Tulos 2025
Lähiympäristöstä huolehtiminen	Ympäristökierrosten määrän positiivinen kehitys	
Kiertotalouden edistäminen	Parhaiden käytäntöjen tunnistaminen ja tavoitteiden asettaminen	
Ilmastonmuutoksen hillintä	<ul style="list-style-type: none"> Vähäpäästöisempiin lämmitysmuotoihin siirtymisen yksiköissä Aurinkopaneelien käyttöönotto kahdessa yksikössä Maalämmön käyttöönotto yhdessä yksikössä 	

Ympäristöpolitiikat, toimet ja tavoitteet

Ilmastonmuutokseen ja kiertotalouteen liittyviä käytäntöjä ja toimenpiteitä ohjaavat konsernin ympäristö- ja ilmastopolitiikka, jonka Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n hallitukset hyväksyivät helmikuussa 2026, sekä vastuullisuusohjelma. Molemmat on julkaistu Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n nettisivuilla ja intranetissä ja niiden toimeenpanosta vastaa konsernin johtoryhmä.

Olemme politiikassa määritelleet toimintamme olellaisiksi ympäristö- ja ilmastovastuullisuuden alueiksi seuraavat:

- Ilmastonmuutoksen hillintä
- Ilmastonmuutokseen sopeutuminen
- Kiertotalouden edistäminen
- Resurssitehokkuus
- Lähiympäristöstä huolehtiminen

Toimintatapojen määrittelyssä ja tavoitteiden asettamisessa huomioidaan konsernin toiminnan kannalta edellä mainitut olellaisimmat ympäristö- ja ilmastonäkökohdat. Pyrkimyksenä on toimia siten, että

- energian- ja vedenkulutus pienenee
- jätteiden kierrätysaste paranee ja kiertotalouden käytänteet vahvistuvat
- tuotteiden ja palveluiden ympäristö- ja ilmastovastuullinen hankinta kehittyy
- kasvihuonekaasupäästöt (scope 1, 2 ja 3) pienenevät

Ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi tavoitteena on siirtyä hiilineutraaliin ostolämpöön kaikissa yksiköissä sekä lisätä uusiutuvan energian käyttöä ottamalla aurinkopaneelit käyttöön kahdessa yksikössä ja maalämpö yhdessä yksikössä. Lisäksi tavoitteena on tuoda ympäristö- ja ilmastokriteerit osaksi tavaroiden ja palveluiden hankinta- ja kilpailuskriteereitä vuoden 2026 loppuun mennessä.

Kiertotalouden osalta tavoitteena on viimeistellä konsepti kiertotalouden toteuttamiseksi yhdessä henkilöstön ja asukkaiden kanssa ja ottaa se käyttöön yksiköissä vuoden 2026 aikana.



Ilmastonmuutoksen hillintä ja torjuminen

Raportoimme vuonna 2025 toista vuotta toimintamme hiilijalanjäljestä. Kokonaishiilijalanjälkemme oli 3 704 tCO₂e (2024: 2 103 tCO₂e). Liikevaihtoon suhteutettu päästöintensiteetti oli 0,15 kgCO₂e/€.

Päästöt kasvoivat 76 % edellisvuodesta. Kasvu johtuu neljästä isosta rakennushankkeesta (yksi uudisrakennushanke ja kolme mittavaa remonttihanketta yksiköissä), jotka muodostavat puolet vuoden 2025 päästöistä. Muissa päästökategorioissa päästöt ovat pääasiassa laskeneet. Rakentamisen jälkeen suurimmat päästöt muodostuvat edellisvuoden tapaan ostoista ja hankinnoista (23 %) ja toimitilojen käyttämästä energiasta (noin 14 % epäsuorat päästöt huomioiden).

Päästöprofiili on tyypillinen Sininauhasäätiö-konsernin kaltaiselle toimijalle. Palvelualoilla ostot ja hankinnat aiheuttavat tyypillisesti valtaosan päästöistä ja paljon toimitilaneliöitä käyttävillä organisaatioilla myös ostoenergia on suuressa roolissa. Isot rakennushankkeet nostavat yksittäisen vuoden päästöjä merkittävästi.

Vuonna 2025 tarkastelimme merkittävimpiä ilmastonmuutokseen vaikuttavia päästölähteitä ja aloitimme toimenpidesuunnitelman laatimisen päästöjen vähentämiseksi. Suunnitellut toimenpiteet liittyvät

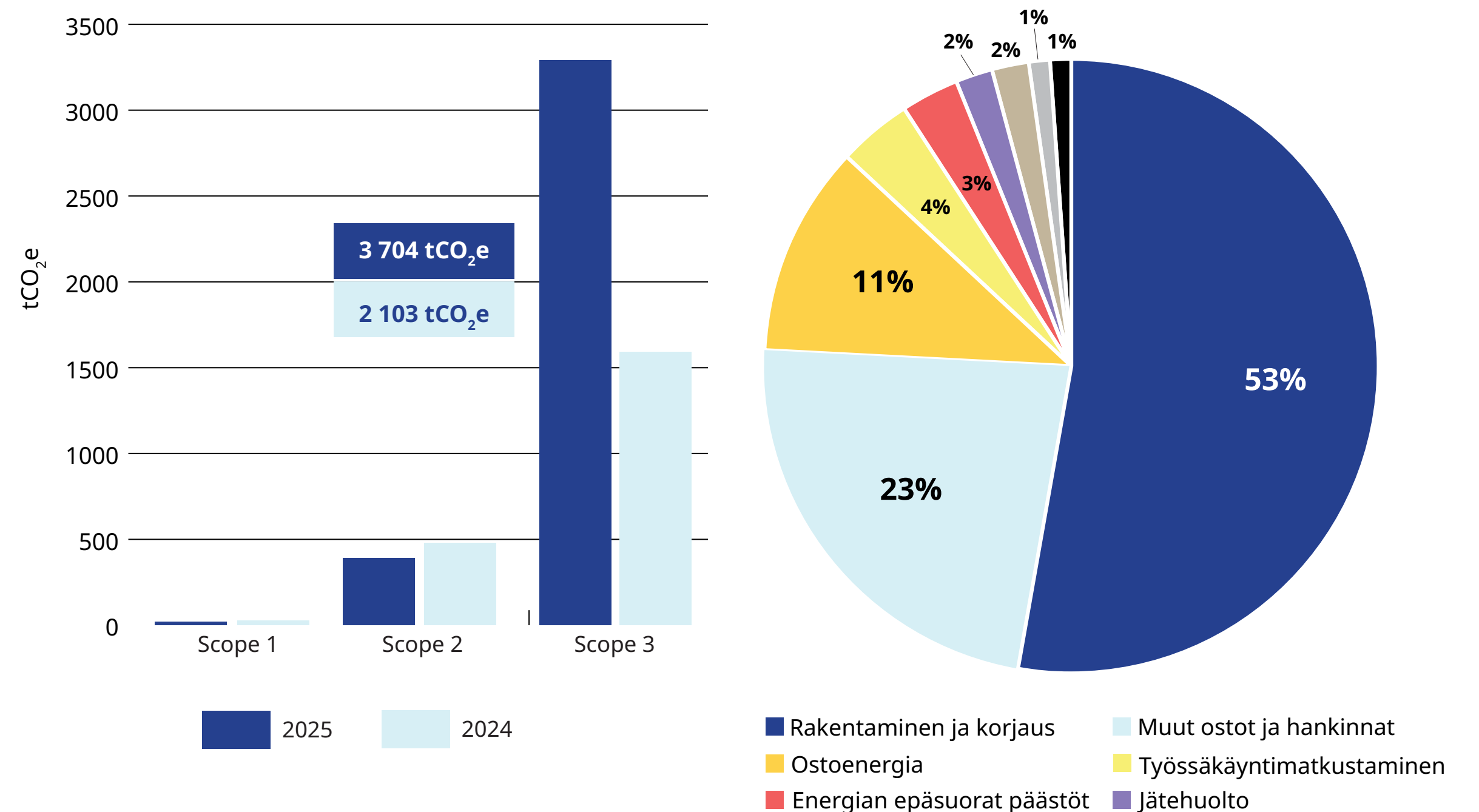
esimerkiksi ilmastoasioiden sisällyttämiseen hankintakriteereihin sekä energian kulutuksen vähentämiseen ja kiertotalouden vahvistamiseen.

Toimenpidesuunnitelman toteuttamisen lisäksi asetamme tavoitteet hiilijalanjälkemme pienentämiseksi vuoden 2026 aikana.

Arvioimme ilmastonmuutoksen fyysisten riskien kohdistuvan erityisesti kiinteistöihin ja asumispalveluyksiköihin. Riskien arvioidaan realisoituvan pääasiassa keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Näihin riskeihin, joita aiheuttavat erityisesti sään ääri-ilmiöt, varaudutaan muun muassa rakennus- ja taloteknisillä ratkaisuilla. Ilmaston lämpenemisen myötä lisääntyvät korkean lämpötilan jaksot saattavat edellyttää meiltä jäähdytysratkaisuja asumispalveluyksiköissämme.

Riskien tunnistaminen ja arviointi perustuu asiantuntija-arviointiin sekä kiinteistöihin ja toimintaan kohdistuvien ilmatoriskien kartoitukseen. Ilmatoriskeillä voi olla vaikutuksia kiinteistöjen ylläpitokustannuksiin ja investointitarpeisiin. Arvioimme riskitason keskitasoiseksi.

Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n hiilijalanjälki 2025





Päästöt GHGP-kategorioittain (kgCO ₂ e)	2025	2024	Muutos
Scope 1			
Omat ajoneuvot	18 610	25 003	-26 %
Scope 2			
Ostoenergia, sijaintiperusteinen	396 469	485 167	-18 %
Ostoenergia, markkinaperusteinen	303 381	433 232	-30 %
Scope 3			
Ostot ja hankinnat 3.1	2 813 909	1 001 312	181 %
Tuotantohyödykkeet 3.2	0	0	-
Energian epäsuorat päästöt 3.3	103 737	124 980	-17 %
Logistiikka (ylävirta) 3.4.	0	0	-
Jätehuolto 3.5	87 656	58 926	49 %
Liikematkustaminen 3.6	48 070	67 446	-29 %
Työssäkäyntimatkustaminen 3.7	155 810	162 413	-4 %
Vuokratut hyödykkeet 3.8	0	0	-
Logistiikka (alavirta) 3.9	0	0	-
Myytyjen tuotteiden prosessointi 3.10	0	0	-
Myytyjen tuotteiden käyttö 3.11	0	0	-
Myytyjen tuotteiden loppusijoitus 3.12	0	0	-
Ulosvuokratut hyödykkeet 3.13	0	0	-
Franchising 3.14	0	0	-
Sijoitukset 3.15	80 019	177 815	-55 %
Päästöt yhteensä			
Sijaintiperusteiset päästöt	3 704 281	2 103 062	76 %
Markkinaperusteiset päästöt	3 611 193	2 051 127	76 %

Energian käyttö

Kiinteistöjemme yhteenlaskettu lämmönkulutus vuonna 2025 oli 3 520 MWh (2024: 3 141 MWh), mistä aiheutui 303 381 kgCO₂e markkinaperusteiset ja 396 469 kgCO₂e sijaintiperusteiset päästöt.

Kiinteistöjen yllä- ja kunnossapidossa painotamme erilaisia energiatehokkuutta lisääviä ratkaisuja. Järjestelmien ennakoivilla, oikein ajoitetuilla huolto- ja säätötoimilla on merkittävä vaikutus energian- ja vedenkulutukseen. Kiinteistöjemme kuntoarviot tukevat osaltaan tätä työtä. Pyrimme myös parantamaan kiinteistöjen energiatehokkuusluokkaa aina korjaustoiminnan yhteydessä.

Seuraamme lämmönkulutuksen lisäksi kiinteistöjemme sähköenergian käyttöä ja veden kulutusta ja pyrimme vähentämään niitä teknisillä ratkaisulla ja käyttötottumuksiin vaikuttamalla.

Kaikki käyttämämme sähkö on uusiutuvaa. Vuonna 2025 asumispalveluyksiköidemme sähkönkulutus oli noin 1 159 MWh (2024: 1 421 MWh). Vettä yksiköissämme kului tarkasteluvuonna 23 794 kuutiota (2024: 21 908 m³).

Kiertotalous ja jätteet

Kiinnitämme huomiota jätteiden lajitteluun kaikissa toiminnoissamme ja edellytämme valmiutta lajitteluun ja kierrätykseen myös esimerkiksi vaihtolavakumppaniltamme.

Edistämme kiertotaloutta hyödyntämällä hävikkiruokaa, jota vastaanotamme säännöllisesti vakiintuneilta yhteistyökumppaneiltamme sekä satunnaisesti muilta toimijoilta ja yksityisiltä henkilöiltä. Jaamme hävikkiruokaa edelleen asiakkaillemme ja asukkaillemme. Ohjaamme myös lahjoituksina saatuja käytettyjä vaatteita, huonekaluja, kodinkoneita ja muita kodin tavaroita ja tekstiilejä asiakkaidemme käyttöön. Lisäksi saamme muun muassa hotellien ylijäämähygieniatuotteita edelleen jaettavaksi matalan kynnyksen toimintojemme kautta.

Kierrätämme tietoturvallisesti käyttökänsä päähän tulleet kännykät, tietokoneet ja muut IT-laitteet.

Vuoden 2024 aikana meillä käynnistyi selvitystyö kierrätyksen ja kiertotalouden toteutumisen esteistä ja edistämisestä asumispalveluyksiköissä. Työtä jatkettiin vuonna 2025 henkilöstölle suunnatulla kyselyllä ja asukastyöpajojen konseptoinnilla. Vuoden 2026 aikana toteutamme asukastyöpajapilotin, jonka tavoitteena on luoda konsepti työpajojen läpiviemiseksi ja kiertotaloutta edistävien käytänteiden luomiseksi asumispalveluissa.



Sosiaalinen vastuu

Asiakkaat ovat kaiken toimintamme keskiössä ja tehtävämme on auttaa ja tukea heitä kohti parempaa elämää vastuullisesti ja vaikuttavasti. Tämä on mahdollista vain hyvinvoivan, osaavan ja sitoutuneen henkilöstömme kautta.

Vuonna 2025 panostimme työyhteisön hyvinvointiin vahvistamalla erityisesti johtamisen ja esihenkilötyön laatua. Jatkoimme asiakastyömme kehittämistä vaikuttavuustietoon pohjautuen ja edistimme asiakkaidemme ihmisarvoista asemaa yhteiskunnassa.





Olellaiset kestävyysaiheet - Hyvinvoiva, kehittyvä työyhteisö

Kestävyysaihe	Tavoite 2026	Tulos 2025
Henkilöstön osaamisen ennakoiva kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> 5 koulutuspäivää/hlö/v Kokemus mahdollisuudesta käyttää omaa osaamistaan työssään 94/100 	<ul style="list-style-type: none"> 4 päivää 87/100
Työterveys, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	eNPS 52	eNPS -2
Johtamisen ja esihenkilötyön laatu	Henkilöstön kokemus esihenkilötyön laadusta: 88/100	70/100

Olellaiset kestävyysaiheet - Asiakas toiminnan keskiössä

Kestävyysaihe	Tavoite 2026	Tulos 2025
Asiakkaiden kohtaaminen	Asiakaskokemuksen positiivinen kehitys	
Asiakkaiden tarpeista lähtevä toiminta	Asiakaskokemuksen positiivinen kehitys	
Asiakkaiden ihmisarvoisen aseman vahvistaminen ja puolustaminen	Koulutettujen henkilöiden määrän kasvu	

Omaan työvoimaan liittyvät politiikat, toimet ja tavoitteet

Strategiamme yksi painopisteistä on sisukas henkilöstö ja olemme systemaattisesti toteuttaneet strategian henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä niin, että ne edistävät laadukasta ja yhdenmukaista johtamista ja henkilöstön työhyvinvointia.

Työnantajana toimimme vastuullisesti ja kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasavertaisesti ja yhdenvertaisesti. Henkilöstökäytänteet ja -linjaukset ovat kaikille työntekijöille samat riippumatta siitä, missä työyksikössä tai -tehtävässä työntekijä työskentelee. Koko henkilöstömme kuuluu Yksityisten sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen piiriin.

Toimintatapaohjeet (S1-1)

Keskeisimmät henkilöstöön liittyvät periaatteemme on koottu konsernin toimintatapaohjeisiin, työyhteisön kehittämissuunnitelmaan, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, osaamisen kehittämisen suunnitelmaan sekä johtamisen pelikirjaan. Näiden toimeenpanosta vastaa Sininauhasäätiö-konsernin johtoryhmä.

Toimintatapaohje on saatavilla Sininauhasäätiön verkkosivuilla ja muut dokumentit ovat henkilöstön saatavissa intranetissä.

Lisäksi toimintaamme ohjaavat lainsäädäntö, kuten sosiaalihuoltolaki ja huoneenvuokralaki sekä työntekijöiden asemaa ja turvallisuutta koskevat lait.

Toimintatapaohje sisältävät seuraavat henkilöstöön liittyvät periaatteet:

- Arvomaailmamme ja johtamiskulttuurin ytimessä ovat ihminen ja ihmisyyys. Kunnioitamme ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme. Tarjoamme turvallisen ja osallistavan työympäristön työntekijöillemme ja edistämme reiluja työoloja ja yhdenvertaisuutta. Kunnioitamme henkilöstön yhdistymis- ja kokoontumisvapautta sekä oikeutta sopia työehdoista kollektiivisesti.
- Emme suvaitse minkäänlaista syrjintää ja häirintää
- Edistämme monimuotoisuutta ja osallistamista
- Huolehdimme hyvinvoinnistamme ja kehittymisestämme
- Emme tingi terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä
- Noudatamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakia sekä Sininauhasäätiö-konsernin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertai-



suuden tilaa kartoitamme kahden vuoden välein henkilöstölle tehtävällä kyselyllä. Kyselyn tulosten perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään myös vähintään kahden vuoden välein.

- Emme suvaitse minkäänlaista epäasiallista käytöstä tai häirintää ja tällaisiin puututaan välittömästi. Konsernilla on käytössä ohjeistus epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn sekä siihen puuttumiseen.

Vastuullisena työnantajana huolehdimme henkilöstön työhyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta sekä osaamisen kehittämistä. Terveyteen, turvallisuuteen ja osaamisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä ohjaavat työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, varhaisen välittämisen malli, osaamisen kehittämisen suunnitelma ja vuosikello sekä one to one- ja onnistumiskeskustelutoimintamalli.

Toteutamme henkilöstökyselyn kaksi kertaa vuodessa ja sen tulosten avulla saamme arvokasta tietoa siitä, miten työntekijät kokevat Sininauhasäätiö-konsernin työpaikkana ja työyhteisönä. Tulosten perusteella HR laatii vuosittain konsernitasoisen toimenpidesuunnitelman, jonka toteutumista seurataan eri johtamisfoorumeissa. Lisäksi jokainen työryhmä tekee henkilöstökyselyn tulosten perusteella työryhmän oman kehittämissuunnitelmansa, jonka toimenpiteiden toteuttamista seurataan säännöllisesti työryhmien tiimipalaverissa.

Johtamista ja esihenkilötyötä ohjaavat Sininauhasäätiö-konsernin johtamislupaus ja filosofia ja muut käytänteet ja toimintamallit, jotka on työstetty yhteistyössä esihenkilöiden kanssa yhteisissä johtamisvalmennuksissa ja -foorumeissa.

Johtamislupauksemme

Ihminen: Johtamisen keskiössä on aina ihminen ja ihmisuus, sen vahvistaminen ja kunnioittaminen.

Vastuu: Johtaminen on vastuun ottamista ja vastuun jakamista eli valtuuttamista.

Merkitys: Merkityksellisyys syntyy, kun ihminen kokee työllään olevan merkitystä, ymmärtää oman roolinsa organisaatiossa ja kokee sen tärkeäksi.

Luottamus: Luottamus syntyy teoista eli lupauksista ja niiden lunastamisesta.

Kehittyminen: Esihenkilötyön ja johtamisen tehtävä on saada ympärillä olevat ihmiset kasvamaan ja kukoistamaan, niin ihmisinä kuin ammattilaisinakin.

Sininauhasäätiö-konsernin johtamisfilosofia, pelisäännöt ja käytännöt on koottu johtamisen pelikirjaan, joka kiteyttää ja kuvaa Sininauhasäätiö-konsernin johtamisen ja esihenkilötyön periaatteet. Johtamisen periaatteita noudatamme valmentavalla johtamisotteella.





Henkilöstön avainluvut

Sininauhasäätiö-konsernissa työskentelee noin 210 työntekijää, joista suurin osa on sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelee myös muiden koulutusalojen osaajia. Työntekijämme työskentelevät pääkaupunkiseudulla sekä muualla Uudenmaan ja Varsinais-Suomen alueella.

Lisäksi työllistämme vuosittain useita kymmeniä tuntityöntekijöitä, opiskelijoita, työkokeilijoita ja yhdyskuntapalveluksessa olevia.

Työntekijöistä esitetyt lukutiedot ilmoitetaan perustuen henkilömäärään raportointikauden lopussa.

Työntekijöiden sopimustyytit

Työsopimuksen tyyppi	Työntekijöiden lukumäärä
Vakinainen sopimus	187
Määräaikainen sopimus	20
Työntekijöiden määrä yhteensä	207

Työntekijöiden sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työntekijöiden lukumäärä
Miehet	58
Naiset	149
Muu	0
Ei ilmoitettu	0
Työntekijöiden määrä yhteensä	207

Työntekijöiden ikäjakauma

	Työntekijöiden osuus
alle 30-vuotiaat	23 %
30-50 -vuotiaat	55 %
yli 50-vuotiaat	22 %

Ylimmän johdon sukupuolijakauma

Sukupuoli	Lukumäärä	%
Miehet	2	40 %
Naiset	3	60 %
Muu	0	0 %

Sukupuolten suhdeluku (gender ratio) ylimmässä johdossa oli 1,5 vuonna 2025.

Työntekijöiden vaihtuvuus raportointikauden aikana

	Lukumäärä	%
Työntekijöiden vaihtuvuus yhteensä	77	36%
Vakituisten työntekijöiden vaihtuvuus	44	20,6%

Vaihtuvuusprosentti on laskettu jakamalla lähteneiden työntekijöiden määrä raportointikauden työntekijämäärän keskiarvolla.



Hyvinvoiva, kehittyvä työyhteisö

Sininauhasäätiö-konsernin tavoitteena on olla työyhteisö, jossa työskentelee toimialan tyytyväisin henkilöstö.

Vuoropuhelu henkilöstön kanssa (S1-2)

Sininauhasäätiö-konsernissa henkilöstön osallistaminen ja työntekijöiden äänen kuuleminen ovat keskeisessä osassa, kun kehitämme toimintaamme. Työntekijöillä on mahdollisuus tuoda esille ajatuksia ja ideoita suoraan esihenkilölle one to one- ja onnistumiskeskusteluissa sekä arjen kohtaamisissa ja työryhmien tiimipalaverissa. Vuonna 2025 onnistumiskeskusteluja käytiin lähes kaikkien (95 %) työntekijöiden kanssa. Muita osallistumisen kanavia ovat myös henkilöstökyselyt, erilaiset projektityöryhmät ja -foorumit, suora yhteydenotto HR-toimintoon tai työsuojeluun.

Sininauhasäätiö-konsernissa toimii myös virallinen yhteistoimintaneuvottelukunta, jonka yhtenä tehtävänä on nimenomaan varmistaa jatkuva ja systemaattinen vuoropuhelu johdon ja henkilöstön kanssa. Yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontuu neljä kertaa vuodessa ja sen puheenjohtajana toimii toimitusjohtaja. Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitellään yhteistoimintalaissa edellyttämät asiat.

Yhteistoimintaneuvottelukunnan lisäksi Sininauhasäätiö-konsernissa toimii työsuojelutoi-

mikunta, jonka toimintaa koordinoi työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2025 yhteensä kuusi kertaa.

Henkilöstöön liittyvien ohjeistusten ja toimintamallien valmistelusta vastaa konsernin henkilöstöjohtaja. Yhteistoimintaneuvottelukunta käsittelee ohjeistukset ja toimintamallit ja konsernin johtoryhmä hyväksyy ne. Valmisteluvaiheessa pyritään myös huomioimaan henkilöstön näkemykset. Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään konsernin johtoryhmässä henkilöstökyselyistä vastaavaan HR-asiantuntijan johdolla. Lisäksi jokaisessa toiminnossa käsitellään kyseistä toimintoa koskevat tulokset ja tehdään toimintokohtaiset toimintasuunnitelmat. Henkilöstökyselyn tulosten käsittely toteutetaan yhdenmukaisesti ja HR toimii tässä esihenkilöiden apuna.

Vuoden 2026 koko henkilöstön yhteisenä teemana on työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen. Tästä syystä järjestämme esihenkilöille oman valmennuksen, ja jokainen työryhmä pitää keväällä 2026 kehittämispäivän teemalla työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot. Kehittämispäivien valmentajana toimii ulkopuolinen työ- ja organisaatiopsykologi. Lisäksi kaikki konsernin työntekijät suorittavat sähköisessä oppimisjärjestelmässä teemaan liittyviä koulutuksia itsenäisesti ja osa tehtävistä tehdään yhdessä tiimin kanssa esihenkilön johdolla.





Toimet ja resurssit (S1-3, S1-4)

Sininauhasäätiö-konsernin henkilöstöstrategia pohjautuu Sininauhasäätiö-konsernin strategiaan, jonka pohjalta laaditaan vuosittain henkilöstöön liittyvät suunnitelmat ja tavoitteet. Henkilöstöön liittyviä riskejä kartoitamme säännöllisesti johtoryhmän vastuulla olevan riskikartoituksen yhteydessä.

HR-toiminto vastaa siitä, että konsernissa on toimivat HR-prosessit, joista jokaiselle on nimetty omistaja. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisestä vastaa henkilöstöjohtaja yhteistyössä muun johtoryhmän kanssa. Esihenkilöiden vastuulla on se, että työryhmissä noudatetaan näitä prosesseja, toimintamalleja ja periaatteita.

Henkilöstöön liittyvien toimien vaikuttavuutta seurataan henkilöstökyselyin ja muiden henkilöstöön liittyvien avainlukujen avulla kerran kvartaalissa. Nämä tulokset käydään myös kaksi kertaa vuodessa läpi sekä Sininauhasäätiön että Sininauha Oy:n hallituksissa.

Henkilöstö voi ilmoittaa epäillyistä väärinkäytöksistä Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n anonyymien Whistleblowing-kanavan kautta. Valitusmekanismia on kuvattu tarkemmin osiossa Hyvä hallinto.

Vuonna 2025 HR-työn vuositavoitteet liittyivät johtamisen ja esihenkilötyön laadun kehittämiseen. Eri johtamisroolien tehtävänkuvia päivitettiin ja uuden esihenkilön rekrytointiprosessi päivitettiin niin, että prosessissa on aina HR:n edustaja mukana. Lisäksi ulkopuolinen palveluntuottaja tekee jokaiselle uudelle rekrytoidulle esihenkilölle henkilöarvioinnin. Uuden esihenkilön perehdytysprosessi myös päivitettiin niin, että HR ja rekrytoiva esihenkilö suunnittelevat yhdessä perehdytyksen, johon kuuluu myös HR:n kanssa käytävä perehdytyksen palautekeskustelu.

Konsernin esihenkilöfoorumit jatkuivat myös vuonna 2025 ja niitä oli yhteensä neljä kappaletta. Lisäksi käynnistimme uutena pilottina Sininauhasäätiö-konsernin oman johtamisvalmennuksen Sinipolun, johon valitsimme konsernin sisältä neljä esihenkilötyöstä kiinnostunutta työntekijää. Toteutimme valmennuksen omien asiantuntijoidemme voimin ja sen teemoina olivat esihenkilötyöhön liittyvät vastuut, velvollisuudet ja oikeudet. Lisäksi siinä käytiin läpi Sininauhasäätiö-konsernin prosesseja ja toimintamalleja. Valmennusmateriaali siirrettiin sähköiseen oppimisympäristöön ja se on jatkossa osa uuden esihenkilön perehdytysprosessia.

Vuoden 2026 HR-työn painopisteet ovat

Arvoa tuottavan työtteen johtamisen kehittäminen

Arvoa tuottavan työtteen johtamisen kehittäminen niin, että se toteutuu ja tuottaa mittavaa vaikuttavuutta.

Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö

Johtaminen ja esihenkilötyö on laadukasta ja johtaminen perustuu yhteiseen johtamiskulttuuriin ja avoimeen vuorovaikutukseen.

Innostava ja inspiroiva työyhteisö

Toimintakulttuurin kehittäminen niin, että henkilöstö kokee tavoitteellisen työtteen ja työn kehittämisen palkitsevana sekä niin, että jokainen työntekijä antaa oman arvokkaan panoksensa hyvän ilmapiirin rakentamiseen.





Työterveys, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen on yksi tärkeimmistä HR- ja johtamistyömme painopisteistä. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus ja se koostuu muun muassa laadukkaasta johtamisesta ja esihenkilötyöstä, turvallisuudesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, joka koetaan motivoivaksi ja merkitykselliseksi sekä palkitsemisesta, kehittämisestä ja kehittymisestä. Tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä kehittämisessä ovat esihenkilöt, mutta myös työntekijöillä on merkittävä rooli huolehtia siitä, että jokainen työntekijä antaa oman arvokkaan panoksensa hyvän työyhteisön rakentamisessa.

Työhyvinvoinnin perustana on laadukas ja linjakas johtaminen ja esihenkilötyö, johon Sininauhasäätiö-konsernissa on panostettu erityisesti viime vuosien aikana.

Vuonna 2025 työhyvinvoinnin osalta tärkeimmät toimenpiteet olivat osaamisen kehittäminen ja vuonna 2025 julkaistiin ensimmäiset koulutukset sähköisessä oppimisympäristössä Sinopissa. Järjestelmästä löytyy muun muassa kirjaamiskoulutus, viestintään liittyvä koulutus ja strategiaperehdytys. Tulevina vuosina Sinopin koulutustarjontaa tullaan lisäämään systemaattisesti.

Keväällä 2025 työterveyshuollon yhteistyökumppanimme vaihtui ja teimme tiivistä yhteistyötä uuden kumppanin kanssa, jotta

yhteistyö saatiin toimimaan sujuvasti. Määrittelimme yhdessä loppuvuodelle yhteistyön tavoitteet tuloskortin avulla ja seurasimme näitä tavoitteita säännöllisesti yhteistyöpalaverissa. Tavoitteina oli muun muassa työterveyshuollon kustannusten hillintä, pitkien yli 30 päivän sairauspoissaolojen vähentäminen ja esihenkilöiden tukeminen työntekijöiden työkyvyn tukemisessa.

Työturvallisuus on tärkeä työhyvinvointiin liittyvä osa-alue ja turvalliseen työhön ja työoloihin on Sininauhasäätiö-konsernissa panostettu systemaattisesti muun muassa perehdytyksellä, koulutuksilla ja erilaisilla turvallisuutta tukevilla työvälineillä (esim. kameravalvonta, hälyttimet).

Työturvallisuuden tilaa seuraamme säännöllisesti joka toinen vuosi tehtävällä työn riskien arvioinnilla sekä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä tehtävillä lakisääteisillä työpaikkaselvityksillä. Lisäksi konsernissa on käytössä poikkeamailmoituskäytäntö erilaisia uhka- ja vaaratilanteita varten. Työryhmät käsittelevät poikkeamailmoitukset työryhmissä ja lisäksi seuraamme poikkeamailmoitusten lukumääriä, aiheita ja trendejä konserni- ja yksikkötasolla vähintään kaksi kertaa vuodessa ja raportoimme johdolle ja esihenkilöille.

Alkuvuodesta 2026 käynnistämme vertaispurkuohjaajatoiminnan, jolla pyritään tu-

kemaan henkilöstöä matalalla kynnyksellä erilaisissa haastavissa ja poikkeavissa tilanteissa. Toimintamallin tavoitteena on ehkäistä haastavista tilanteista aiheutuneita sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Toimintamalli on käsitelty konsernin johtoryhmässä ja yhteistoimintaneuvottelukunnassa vuonna 2025.

Lisäksi otamme työyhteisösovittelumallin viralliseksi toimintamalliksi Sininauhasäätiö-konsernissa. Mallia on sovellettu jo aikaisemminkin, mutta konsernin johtoryhmän ja yhteistoimintaneuvottelukunnan käsittelyn jälkeen se on virallinen toimintamalli konsernissa. Työyhteisösovittelumallin omistajana konsernissa toimii HR.

Kaikki työntekijämme kuuluvat työterveyden ja -turvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin.

Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Työhön liittyvien työtapa- turmien lukumäärä	24
Työtapa- turmien osuus (tapaturmataajuus)	13,64

Tapaturmataajuus on laskettu käyttäen VSME:n mukaista laskukaavaa: (tapaturmien määrä raportointikaudella/ kaikkien työntekijöiden työskentelytuntien määrä raportointikaudella) x 200 000.





Eri elämäntilanteissa olevat työntekijät

Pyrimme helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja erilaisten vapaiden tasa-arvoista käyttöä edistetään. Erilaisilla joustavilla työaikajärjestelyillä ja ratkaisuilla taataan eri sukupuolille tasapuoliset mahdollisuudet jakaa työaika, hoitaa lapsia sekä käyttää vanhempain- ja hoitovapaata. Myös töiden organisoinnilla (esim. etätyömahdollisuus) pyritään ottamaan huomioon työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Työnantaja jakaa tietoa erilaisista vapaista sekä työaikajärjestelyistä ja rohkaisee erityisesti miehiä käyttämään erilaisten perhevapaiden mahdollisuuksia hyväksi. Työhön paluuta vanhempainloman ja hoitovapaan jälkeen helpotetaan huolehtimalla tiedotuksesta ja tarvittaessa koulutuksella. Pitkiltä vapailta palaaville työntekijöille järjestämme myös perehdytyksen.

Työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen on osa Sininauhasäätiö-konsernin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Työurien pidentämiseksi sekä työnantajalle tärkeiden ammattihenkilöiden työssä pitämiseksi konsernissa pyritään ottamaan huomioon ikääntyvät työntekijät. Sininauhasäätiö-konsernissa pyritään ottamaan huomioon ikääntyvien työntekijöiden tarpeet esimerkiksi työvuorosunnittelussa, työaikajoustoilla ja kevennetyillä tehtäväkuvilla.

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Sininauhasäätiö-konsernissa henkilöstön osaaminen nähdään organisaation tärkeimpänä resurssina ja kilpailukeinona. Osaamisen johtamisen tavoitteena on turvata tavoitteidemme ja päämääriemme edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Johtaminen kohdistuu sekä yksilöiden osaamiseen sekä koko työyhteisön kyvykkyyteen.

Osaamisen kehittämisen päätavoite on, että ammatillinen osaaminen ja työtehtävien vaatimukset vastaavat toisiaan ja työntekijällä on edellytykset onnistuneeseen työsuoritukseen.

Osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyvät toimenpiteet ja tavoitteet on koottu osaamisen kehittämisen suunnitelmaan, joka on koko henkilöstölle saatavissa intranetissä. Suunnitelman avulla työntekijät voivat ylläpitää ja kehittää työtehtävien hoitamiseen edellytettävää osaamista.

Vuonna 2025 koulutustunteja kertyi työntekijää kohti keskimäärin neljä päivää eli 31 tuntia.





Asiakas toiminnan keskiössä

Kehitämme asiakastyötämme jatkuvasti asiakaskokemuspalautteen, asiakastyömme mittarien ja vaikuttavuuden sekä lainsäädännön pohjalta, jotta voimme tarjota parhaan mahdollisen tuen ja palvelut asiakkaillemme.

Asiakkaamme ovat eri tavoin haavoittuvassa asemassa olevia, kuten asunnottomuutta tai sen uhkaa kokeneita, päihderiippuvuutta sairastavia tai esimerkiksi taustansa takia vaikeassa tilanteessa olevia ihmisiä. Tehtävämme on auttaa ja tukea heitä kohti parempaa elämää vastuullisesti ja vaikuttavasti.

Työmme keskiössä on asiakas, jonka kohtaamme arvostavasti ja jota tuemme yksilöllisesti ja tavoitteellisesti. Kuljemme asunnottomuutta kokeneen asiakkaan rinnalla aina kadulta omaan asuntoon ja tuemme häntä kussakin asumispolun vaiheessa oikea-aikaisilla toimilla ja tavoitteellisella työllä. Kaikessa toiminnassamme pyritään vahvistamaan asiakkaidemme toimijuutta, sitoutumista ja osallisuutta.

Vuonna 2025 kohtasimme ja tuimme yli 4 000 asiakasta eri toimintamuotojemme, hankkeidemme ja palvelujemme kautta. Mahdollistimme oman kodin noin tuhannelle asunnottomuutta kokeneelle tai asunnottomuusuhan alla olleelle ihmiselle.





Toimintaa ohjaavat periaatteet

Asiakastyön käytäntöjä ja toimenpiteitä ohjaavat konsernin arvot ja strategia sekä vastuullisuusohjelma. Asiakastyön arjessa ohjaavia dokumentteja ovat lisäksi konsernin toimintatapaohje ja siihen liittyvät menettelytavat sekä asiakastyön prosessi- ja palvelukuvaukset, laadunhallinnan periaatteet ja asiakasturvallisuutta koskevat ohjeet sekä palvelusopimukset. Asiakkaiden oikeuksien ja ihmisarvon kunnioittamisen ohella keskeisiä periaatteita ovat yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys sekä asiakkaiden yksityisyyden ja tietosuojan varmistaminen. Asiakastieto- ja käsitellään eettisesti ja lainmukaisesti, ja useissa matalan kynnyksen toiminnoissamme on mahdollista asioida anonyymisti.

Asumispalveluissa asiakastiedot kirjataan tietoturvalliseen asiakastietojärjestelmään, ja asiakkaalla on mahdollisuus saada itseään koskevat tiedot. Toimintaa ohjaavat myös palvelusopimukset ja omavalvontaohjelma ja -suunnitelmat sekä soveltuva lainsäädäntö, kuten sosiaalihuoltolaki, huoneenvuokralaki sekä tietosuoja, potilas- ja asiakastietojen käsittelyä ja työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö.

Näiden periaatteiden toimeenpanosta vastaa konsernin johtoryhmä. Dokumentit ovat soveltuvin osin julkisesti saatavilla Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n verkkosivuilla.

Arvostava kohtaaminen on työmme perusta

Asiakkaiden kohtaaminen, asiakkaiden tarpeista lähtevä toiminta ja asiakkaiden ihmisarvoisen aseman vahvistaminen ja puolustaminen ovat vastuullisuusohjelman Asiakas toiminnan keskiössä -teeman olennaisimmat osa-alueet.

Mittaamme edistymistämme asiakkaiden kohtaamisen ja asiakkaiden tarpeista lähtevän toiminnan alueilla neljä kertaa vuodessa tehtävillä asiakaskokemuskyselyillä. Asiakkaiden kokemusta edellä mainituilla alueilla mitataan kolmella väittämällä, jotka sisältyvät THL:n kansallisten sote-palveluiden asiakaspalauteväittämiin. Hyödynnämme asiakaspalautetta järjestelmällisesti kaiken toimintamme ja henkilöstömme osaamisen kehittämisessä.

Kohtaamista arvioidaan kahden ensimmäisen alla olevan väittämän avulla ja asiakkaiden tarpeista lähtevän toiminnan onnistumista palvelun hyödyllisyyttä mittaavalla väittämällä.

Vuonna 2025 (2024) asiakkaamme arvioivat kokemustaan palveluistamme ja toiminnoistamme seuraavasti (Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n kaikkien toimintojen ja palveluiden keskiarvo)

- Sain apua, kun sitä tarvitsin 4,49 (4,54/5)
- Minulle jäi tunne, että minusta välitettiin kokonaisvaltaisesti 4,45 (4,52/5)
- Koin saamani palvelun hyödylliseksi 4,51 (4,58/5).

Näiden kolmen väittämän lisäksi asiakkailta kysytään myös heidän kokemustaan turvallisuudesta palveluissamme. Tätä mitataan seuraavalla väittämällä

- Koin oloni turvalliseksi palvelussa 4,45 (4,52/5)

Konsernin johtoryhmä on vastuussa siitä, että asiakaskokemustulokset otetaan huomioon toiminnan kehittämisessä. Johtoryhmä seuraa tuloksia neljä kertaa vuodessa osana johdon katselmusta.

Asiakkailla on käytössään Sininauhasäätiö-konsernin anonyymi ilmoituskanava epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittamiseen. Kanavaa on kuvattu tarkemmin osiossa Hyvä hallinto.

Vuonna 2026 asiakkaiden parissa toteutettavassa vastuullisuuskyselyssä yhtenä osa-alueena on palautteen antaminen toiminnastamme ja sen kehittäminen. Kehitämme tulosten pohjalta palautteen antamisen keinoja entistä saavutettavammiksi.





Asiakkaiden ihmisarvoisen aseman edistäminen

Toimintamme lähtökohta on jokaisen ihmisen ihmisarvon kunnioittaminen, ja asiakkaiden ihmisarvoisen aseman vahvistaminen ja puolustaminen ovat tärkeä osa työtämme ja vastuullisuuden toteuttamista. Edistämme tätä seuraavilla tavoilla

Tukemalla asiakkaitamme aktiivisesti palveluiden piiriin pääsemisessä ja palveluiden käytössä.

Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi aktiivista tiedon lisäämistä ja neuvontaa sekä yksilöllistä palveluohjausta ja asioimistukea, johon saattaa yhteydenotoissa avustamisen lisäksi liittyä myös palveluun saattaminen. Voimme myös tehdä huomautuksia tai kanteluita, mikäli asiakkaamme ei ole saanut asiantuntevaa palvelua ja arvostavaa kohtelua. Vuonna 2025 tuimme kehittämistoiminnassamme puhelimitse 591 henkilöä asunnottomuus- tai asunnottomuuden uhkatilanteissa, tavoitimme noin 400 henkilöä maahanmuuttajataustaisten paperittomien toiminnassa (Mosaiikki), ohjasimme 53 henkilöä työllistymistä tukevaan toimintaan ja tuimme 10 henkilön siirtymää kohti työelämää tai opintoja.

Kouluttamalla ammattilaisia ja alan opiskelijoita kohderyhmiemme kohtaamisessa ja tarpeiden ymmärtämisessä.

Vuonna 2025 noin 835 henkilöä osallistui koulutuksiimme, joita järjestivät Maahanmuuttaneiden toiminta, Koti kaikille -toiminto sekä nuorten kohtaamis- ja tukipiste Nuoli, tai tilaisuuksiin, joissa asiantuntijamme luennoivat. Tämän lisäksi olemme mukana lukuisissa verkostoissa ja tapahtumissa sekä järjestämme muun muassa vierailuja palveluihimme ja toimintoihimme tiedon ja ymmärryksen lisäämiseksi asiakkaistamme eri kohderyhmien keskuudessa.

Toteuttamalla aktiviteetteja stigmojen purkamiseksi

Vuonna 2025 Koti kaikille -toiminto toteutti sosiaalisen median kampanjoita, joissa käsiteltiin asunnottomiin tai päihderiippuvuutta sairastaviin ihmisiin liittyviä ennakkokäsityksiä ja Maahanmuuttaneiden toiminta kampanjoita maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin kohdistuvista ennakkoluuloista. Iso osa viestintäämme tähtää erilaisten asiakkaitamme liittyvien stigmojen purkamiseen tai ymmärryksen lisäämiseen heidän elämäntilanteestaan.

Osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen

Vertais- ja työtoiminta tähtää asiakkaidemme arjenhallinnan, kuntoutumisen ja toimijuuden vahvistamiseen sekä edistää yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunnetta. Asiakkaat, jotka ovat käyneet vertokoulutuksen, voivat toimia erilaisissa tehtävissä, kuten tukihenkilönä virastoasioinnissa, haittoja vähentävässä työssä, naapurustotyössä tai kiinteistönhoidossa.

Asiakkaat ovat myös mukana suunnittelemassa ja rakentamassa toiminnan sisältöjä eri toimintamuodoissamme ja palveluissamme. Säännöllisissä yhteisökokouksissa käsitellään myös ajankohtaisia palvelua tai toimintoa koskevia asioita sekä asiakkaiden esiin nostamia aiheita.

Asiakkaiden yksilöllisen tilanteen mittaamisessa hyödynnetään Sininauhasäätiö-konsernissa kehitettyä työkalua, Sinimittaria. Sen käyttö tukee tavoitteellista työtettä ja yksilöllisten tavoitteiden asettamista sekä antaa näkyvyyden asiakkaan tilanteeseen ja sen edistämiseen. Asiakas osallistuu itse aktiivisesti sekä tilanteensa arviointiin että omien tavoitteidensa määrittelyyn. Sinimittarilla kerätään tietoa jokaisesta asiakkaasta neljä kertaa vuodessa.





Hyvä hallinto




Hyvä hallinto liittyy olennaisesti tarkoituksemme toteuttamiseen sekä toiminnan lainmukaisuuden, luotettavuuden, eettisyyden ja läpinäkyvyyden varmistamiseen.

Vuonna 2025 keskityimme erityisesti eettisen toimintatapaohjeemme laatimiseen, SHQS-laatusertifiointiin valmistautumiseen, vaikuttavuustiedon hyödyntämiseen oman toimintamme kehittämisessä sekä polkumallisen asunnotomuustyön kustannusvaikuttavuuden viestimiseen osana yhteiskunnallista keskustelua.





Olennaiset kestävyysaiheet - Läpinäkyvyys ja taloudellinen kestävyys

Kestävyysaihe	Tavoite 2026	Tulos 2025
Hyvä hallintotapa ja läpinäkyvä organisaatio	Toiminta laatusertifioitu	 Projekti eteni suunnitellusti
Avoin ja aktiivinen viestintä	Mielikuva konsernista kehittyy positiivisesti	Ei mitattu
Taloudellinen kestävyys	<ul style="list-style-type: none"> Konsernin tulos ennen veroja positiivinen Käyttöaste yli 90 % 	 

Olennaiset kestävyysaiheet - Yhteiskunnallinen vaikuttavuus

Kestävyysaihe	Tavoite 2026	Tulos 2025
Yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen ja vaikuttaminen	<ul style="list-style-type: none"> Sidosryhmä-NPS kehittyy positiivisesti Sidosryhmäkokemus vastuullisuudesta 4,3/5 	 4,31/5
Matalan kynnyksen toimintojen kehittäminen ja lisääminen	1-2 hanketta/vuosi	
Vaikuttavuus- ja hyötyperustaisten toimintamallien kehittäminen	Sidosryhmäkokemus toiminnan vaikuttavuudesta 4,6/5	4,52/5

Hallinnollisen vastuun politiikat, toimet ja tavoitteet

Sininauhasäätiön hallinnossa, varojen hoidossa, kirjanpidossa, tilinpäätöksessä ja tilintarkastuksessa noudatetaan kirjanpitolakia ja -asetusta, hyvää kirjanpitolakia, tilintarkastuslakia ja säätiölakia. Lisäksi noudatetaan Säätiöiden ja rahastojen neuvottelukunnan Säätiön hyvä hallinto -ohjeistusta sekä Sininauhasäätiön sääntöjä.

Toimintaamme ohjaavat strategia, toiminta- ja taloussääntö, toimintatapaohje, vastuullisuusohjelma, ympäristö- ja ilmastopolitiikka ja SHQS-laatustandardi sekä työntekijöihin liittyvät toimintaohjeet, kuten työyhteisön kehittämissuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä varhaisen tuen malli.

Liiketoiminnan harjoittamista näistä ohjaavat erityisesti toimintatapaohje ja vastuullisuusohjelma sekä edellä mainittujen lisäksi palvelusopimukset. Lisäksi päätöksiämme ohjaa lainsäädäntö, kuten sosiaalihuoltolaki, huoneenvuokralaki ja työntekijöiden asemaa ja työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö.

Toimintatapaohjeeseen sisältyy reilun kilpailun periaatteiden mukaisesti toimiminen. Ohje edellyttää, että hankintamme perustuvat läpinäkyviin kriteereihin, kuten hintaan, laatuun, toimituskykyyn ja vastuullisuuteen. Noudatamme kaikessa toiminnassamme kilpailulakeja ja -säännöksiä. Emme osallistu kartelleihin, emmekä keskustele kilpailijoiden kanssa sopimusehdoista, hinnoista tai muista vastaavista asioista, jotka voisivat vaarantaa reilun kilpailun toteutumisen.

Vastuullisuusohjelman liiketoiminnan kestävyteen liittyvät seikat sisältävät SHQS-laatusertifioinnin sekä asumispalveluidemme käyttöasteen (tavoite yli 90 %) ja taloudellisen tuloksen (positiivinen tulos ennen veroja).



Konsernin toimintatapaohje velvoittaa kaikkia

Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n hallitukset hyväksyivät konsernin toimintatapaohjeen (code of conduct) 29.8.2025.

Toimintatapaohje on kaikkien työntekijöiden saatavilla intranetissä sekä yhteisellä perehdytysalustalla. Koko henkilöstön edellytetään perehtyvän ja sitoutuvan toimintatapaohjeeseen sekä suorittavan siihen liittyvän testin hyväksytysti. Konsernin johtoryhmä on vastuussa toimintatapaohjeen toimeenpanosta.

Sininauhasäätiö-konsernin toimintatapaohjeen teemat

- Toimintatapaohje Sininauhasäätiö-konsernissa
- Kunnioitamme ihmisarvoa ja ihmisoikeuksia
- Toimimme reilun kilpailun periaatteiden mukaisesti
- Emme hyväksy korruptiota tai lahjontaa
- Käsittelemme tietoa vastuullisesti
- Noudatamme hyvää hallintotapaa
- Käymme avointa keskustelua sidosryhmien kanssa
- Vähennämme ympäristö- ja ilmasto-vaikutuksiamme
- Ilmoitamme huolenaiheista ja rikkomuksista





Sininauhasäätiö-konsernin hallinto

Sininauhasäätiön hallitus asettaa konsernin toiminnalle ja kehittämiselle toimintamme tarkoituksen ohjaamat strategiset linjaukset ja tavoitteet. Hallitus huolehtii Sininauhasäätiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Lisäksi hallitus vastaa siitä, että kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty ja tilinpäätös laadittu lainmukaisesti.

Hallitus myös hyväksyy erilaiset toimintaohjeet ja suunnitelmat, kuten toimintasäännön ja taloussäännön, sijoituspolitiikan ja lähipiiriohjeistuksen sekä henkilöstöön liittyvät linjaukset ja toimintamallit. Sininauhasäätiö-konsernin johtoryhmä valmistelee ja toimeenpanee hallituksen hyväksymät toimintaohjeet, politiikat ja suunnitelmat.

Sininauhasäätiön hallituksessa oli vuonna 2025 kolme naisjäsentä ja neljä miesjäsentä ja Sininauha Oy:n hallituksessa oli kaksi naisjäsentä ja kolme miesjäsentä. Sukupuolten suhdeluku Sininauhasäätiön hallituksessa oli 0,75 ja Sininauha Oy:n hallituksessa 0,67.

Sininauhasäätiö-konsernin johtoryhmässä oli vuonna 2025 kolme naisjäsentä (60 %) ja kaksi miesjäsentä (40 %) eli sukupuolten suhdeluku oli 1,5.

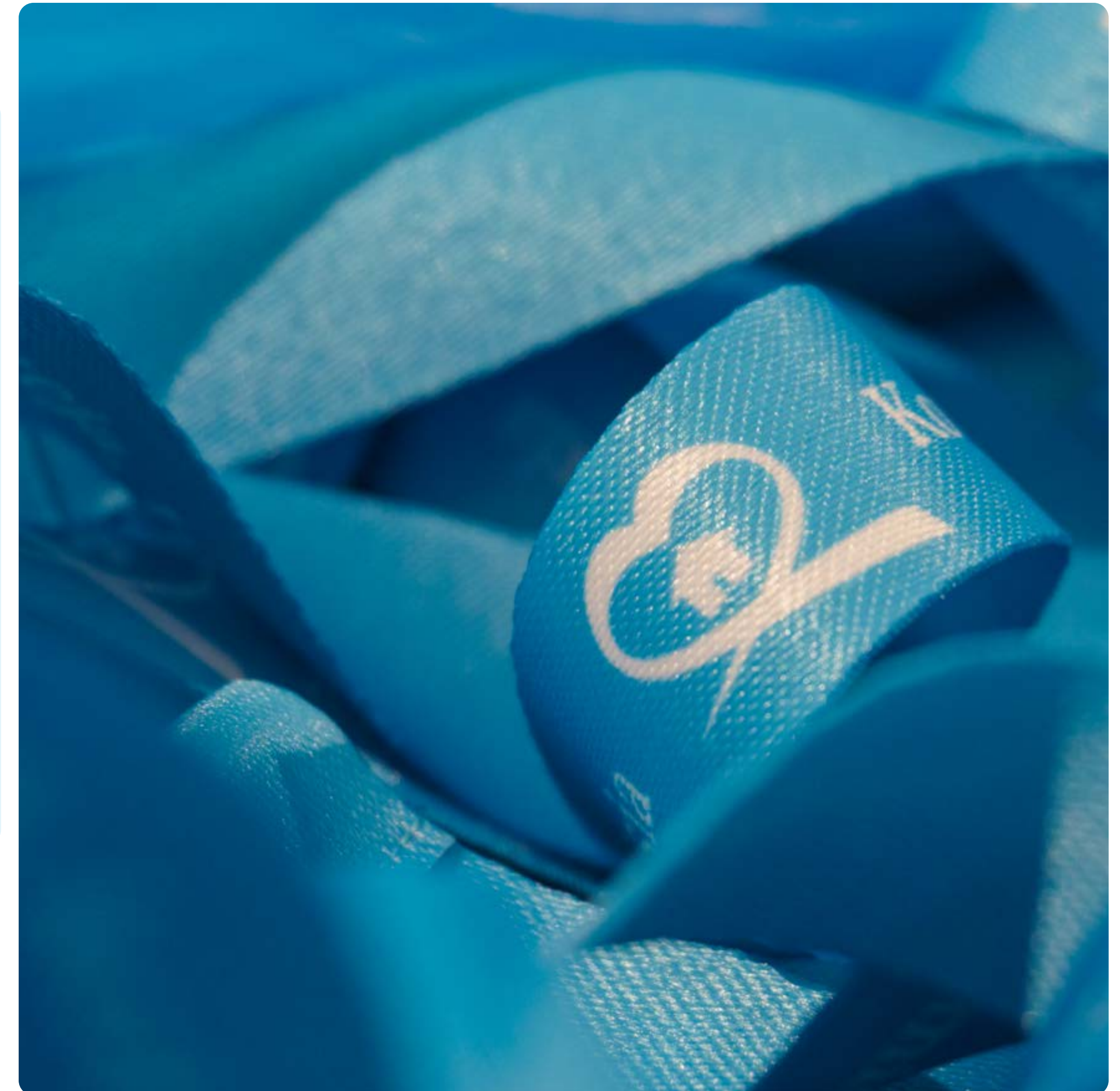
Hallitukset

Sininauhasäätiön hallituksen jäsenet vuonna 2025

- Maria Ohisalo (puheenjohtaja)
- Heini Pirttijärvi
- Marianne Heikkilä
- Juha Kaakinen
- Kristian Seemer
- Kristian Vilkman
- Kaius Ervasti

Sininauha Oy:n hallituksen jäsenet vuonna 2025

- Marianne Heikkilä (puheenjohtaja)
- Heini Pirttijärvi
- Jukka-Pekka Kuokkanen
- Martti Nakari
- Jari Stenvall





Korruptio ja lahjonnan ehkäisy

Vuonna 2025 Sininauhasäätiö-konsernissa ei havaittu korruption tai lahjonnan vastaisen lainsäädännön rikkomuksia, eikä niihin liittyviä sakkoja määrätty.

Kanava väärinkäytösten ilmoittamiseen

Sininauhasäätiössä ja Sininauha Oy:ssä on käytössä anonyymi Whistleblowing-kanava epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittamiseen. Kanava on yksi niistä keinoista, joilla pyrimme vähentämään väärinkäytöksiin, sääntörikkomuksiin ja muuhun epäeettiseen toimintaan liittyviä riskejä. Kanava on sekä henkilöstön, asiakkaiden että muiden ulkoisten sidosryhmiemme käytettävissä. Toimintatapaohjeemme mukaisesti emme suvaitse minkäänlaisia kostotoimia niitä kohtaan, jotka vilpittömin aikein ilmoittavat epäillyistä rikkomuksista tai osallistuvat niitä koskeviin tutkimuksiin.

Kanavan kautta tulleet ilmoitukset käsittelee kolmen HR-asiantuntijan muodostama tiimi.

Vuoden 2025 aikana Whistleblowing-kanavan kautta jätettiin kuusi ilmoitusta, joista kolme anonyymisti. Yksi ilmoitus osoittautui aiheettomaksi. Aiheellisissa ilmoituksissa lainsäädännön mukaiset soveltamisalat olivat julkiset hankinnat (1), yksityisyyden ja henkilötietojen suoja sekä verkko- ja tietojärjestelmien turvallisuus (1) sekä muut alat (3).

Ilmoitettujen väärinkäytösten tyypit olivat (yhteen ilmoitukseen voi sisältyä useampi aihe)

- Epäasiallinen toiminta (3)
- Lain tai ohjeistusten rikkominen (3)
- Tietoturva- tai tietosuojaväärinkäytös (1)
- Varastaminen (1)
- Vakoilu (1)

Kaikki ilmoitukset koskivat työryhmän sisällä tapahtuneita yksittäisiä tapauksia tai huomioita, ja ne on käsitelty asianmukaisesti. Yhdessä tapauksessa ilmoitus johti asiaan liittyvän ohjeistuksen päivitykseen ja tarkentamiseen, ja toisessa tapauksessa aiheeseen liittyvä ohjeistus kerrattiin henkilöstön kanssa.

Tietoomme ei ole tullut vahvistettuja tapauksia liittyen syrjintään, lapsi- tai pakkotyöhön tai ihmiskauppaan vuoden 2025 aikana.

Laadunhallinta

Käynnistimme syksyllä 2024 Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n kattavan laatusertifiointiprojektin laadunhallintajärjestelmän rakentamiseksi. Tavoitteena on toimintamme laatusertifiointi SHQS-laatustandardin mukaisesti vuonna 2026. Laatusertifiointi sisältyy myös vastuullisuusohjelmamme tavoitteisiin.

SHQS-laaturjestelmän avulla varmistetaan palveluiden tasalaatuisuus sekä saadaan ajantasaista ja luotettavaa tilannekuvaa laadunhallinnan ja kehittämisen tueksi.

SHQS-standardi pohjautuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen lainsäädäntö- ja viranomaisvaatimuksiin, kansallisiin suosituksiin sekä yleisiin laadunhallinnan periaatteisiin. Standardi sisältää myös kestävään kehitykseen liittyviä kriteereitä.



Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Sininauhasäätiö-konserni osallistuu aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun asiakkaitamme ja toimialaamme koskevilla kysymyksissä. Haluamme tuoda esille asunnottomuuteen ja sen vähentämiseen liittyvää tietoa yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi.

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus on yksi vastuullisuusohjelmamme pääteemoista ja yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen yksi teeman osa-alueista. Vaikuttamistyömme perustuu suoriin päättäjakohtaamisiin, kannanottojen ja lausuntojen tekemiseen, tapahtumien järjestämiseen ja alan tapahtumiin osallistumiseen, omaan säännölliseen sisällöntuotantoon eri kanavissa sekä mielipidekirjoituksiin ja mediatyöhön. Toimimme aktiivisesti alan kotimaisissa ja kansainvälisissä verkostoissa.

Vuonna 2025 toimimme eri kanavissa aktiivisesti esille huoltamme asunnottomuuden uhan leviämisestä koskettamaan uusia ihmisryhmiä entisten lisäksi. Tämä oli myös pääteemamme alue- ja kuntavaalivaikuttamisessa. Lisäksi toimimme näkyvästi esille asunnottomuustyön kustannusvaikuttavuutta perustuen teettämäämme tutkimukseen. Media tarttui erityisesti kustannusvaikuttavuusteemaan, mikä sai runsaasti näkyvyyttä.

Toinen Yhteiskunnallinen vaikuttavuus -teeman osa-alueista on matalan kynnyksen toiminnan kehittäminen ja lisääminen erityisesti yritys yhteistyön vahvistamisen kautta. Vuonna 2025 emme tässä onnistuneet, johtuen muun muassa järjestörahoituksen supistumisesta ja yleisestä taloudellisesta tilanteesta. Jatkoimme kuitenkin aktiivisesti erilaisten yhteistyömahdollisuuksien selvittämistä.

Teeman kolmas osa-alue on vaikuttavuus- ja hyötyperusteisten toimintamallien kehittäminen yhdessä asiakkaiden ja kumppanien kanssa. Edistimme vuoden aikana tavoitteemme mukaisesti edelläkävijän asemaa vaikuttavuustiedon hyödyntämisessä ja veimme vaikuttavuustiedon pohjalta löytäneitä parhaita käytäntöjä arjen työhön.





Liite

Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n vuoden 2025 vastuullisuusraportti on laadittu eurooppalaisen pienille ja keskisuurille yrityksille tarkoitetun vapaaehtoisen VSME-standardin mukaisesti. Raportti perustuu laajennettuun moduuliin (comprehensive) ja sitä on täydennetty soveltuvin osin ESRS S1- ja ESRS S4 -aihestandardeilla.





VMSE-standardin tiedonantovaatimukset

YLEISET TIEDOT		Alakohdat		Sivunumero	Lisätietoja
B1	Yleiset laatimisperusteet	24a-e	Raportoinnin periaatteet	10	
		25	-	-	Sininauhasäätiöllä ei ole kestävyysaiheisia sertifikaatteja tai ympäristömerkkejä.
B2	Käytännöt, politiikat ja tulevat aloitteet siirtymässä kohti kestävämpää taloutta	26a-d	Ympäristöpolitiikat, toimet ja tavoitteet	17, 21, 28, 32	
		27	Omaan työvoimaan liittyvät politiikat, toimet ja tavoitteet		
		28	Asiakas toiminnan keskiössä Hallinnollisen vastuun politiikat, toimet ja tavoitteet		
C1	Strategia, liiketoimintamalli ja vastuullisuus	47a-c	Sininauhasäätiö-konserni Sininauhasäätiön yleishyödyllinen kehittämistoiminta Sininauha Oy	6, 7, 8	
		47d	Vastuullisuus nivoutuu strategiaan	10-13	
C2	Kuvaukset kestävämpää taloutta kohti siirtymistä edistävistä käytännöistä, toimista ja tavoitteista	48	Ympäristöpolitiikat, toimet ja tavoitteet	17-19	
		49	Omaan työvoimaan liittyvät politiikat, toimet ja tavoitteet	21, 25-26	
			Asiakas toiminnan keskiössä	21, 29-30	
			Hallinnollisen vastuun politiikat, toimet ja tavoitteet	32, 35	

YMPÄRISTÖMITTARIT

				Sivunumero	Lisätietoja
B3	Energiankulutus ja kasvihuonekaasupäästöt	29	Energian käyttö	19	
		30a-b, 31	Ilmastonmuutoksen hillintä ja torjunta	17, 18-19	
C3	Päästövähennystavoitteet ja siirtymäsuunnitelma	54a-f, 55-56	-	-	Ei raportoida, sillä päästövähennystoimenpiteiden vaikutuksista ei ole vielä saatavilla tietoa. Vuonna 2025 on kuitenkin aloitettu toimenpidesuunnitelman laatiminen.
C4	Ilmatoriskit	57a-d, 58	Ilmastonmuutoksen hillintä ja torjunta	18	
B4	Ilman, veden ja maaperän pilaantuminen	32	-	-	Ei olennainen
B5	Biodiversiteetti	33, 34a-d	-	-	Ei olennainen
B6	Vesi	35-36	-	-	Ei olennainen
B7	Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto	37	Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätteet	19	
		38a-b	-	-	Dataa ei saatavilla
		38c	-	-	Ei olennainen

SOSIAALISET MITTARIT

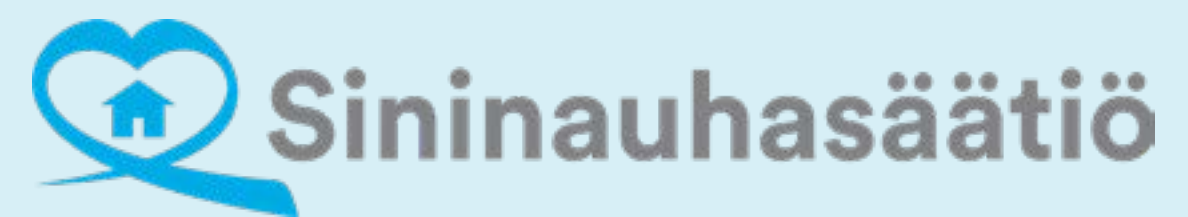
				Sivunumero	Lisätietoja
B8	Työvoiman yleiset piirteet	39a-c, 40	Henkilöstön avainluvut	23	
B9	Terveys ja turvallisuus	41a-b	Työterveys, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	26-27	
B10	Palkitseminen, työehtosopimusneuvottelut ja koulutus	42a	Omaan työvoimaan liittyvät politiikat, toimet ja tavoitteet	21-22	
		42b	-	-	Dataa ei saatavilla.
		42c	Omaan työvoimaan liittyvät politiikat, toimet ja tavoitteet	21-22	
		42d	Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	27	



C5	Lisätietoja työvoiman (yleisiin) piirteisiin	59	Henkilöstön avainluvut	23	
		60	-	-	Ei raportoida (lukumäärä alle 5).
C6	Lisätietoja omasta työvoimasta – ihmisoikeuskäytännöt ja -prosessit	61a	Toimintatapaohjeet	21–22	
		61b	-	-	Kunnioitamme ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassamme. Toimintaohjeet eivät erikseen sisällä lapsityön, pakkotyön ja ihmiskaupan aiheita.
		61c	Kanava väärinkäytösten ilmoittamiseen	25, 35	
C7	Vakavat ihmisoikeusloukkaukset	62a	Kanava väärinkäytösten ilmoittamiseen	35	
		62b	-	-	Ei olennainen
		62c	Kanava väärinkäytösten ilmoittamiseen	35	

HALLINNOLLISET MITTARIT				Sivunumero	Lisätietoja
B11	Korruptio- ja lahjontatapaukset sekä tuomiot ja sakot	43	Korruptio ja lahjonnan ehkäisy	35	
C8	Tulot tietyiltä toimialoilta ja poissulkeminen EU:n vertailuarvoista	63a–d, 64	-	-	Ei olennainen, koska ei tuloja
C9	Sukupuolten moninaisuus hallintoelimissä	65	Sininauhasäätiö-konsernin johtoryhmä ja Sininauhasäätiön ja Sininauha Oy:n hallitukset	34	

Lisäksi tietoja on täydennetty ESRS-standardien datapisteillä. Raportoinnissa on huomioitu seuraavat osuudet soveltuvin osin: S1-1, S1-2, S1-3, S1-4, S1-5, S1-6, S1-8, S1-9, S1-10, S1-13, S1-14 sekä S4-1, S4-2, S4-4 ja S4-5



www.sininauhasaatio.fi



www.sininauhakoti.fi