



Vastuullisuus- raportti 2025



Tukena Oy:n vastuullisuusraportti
1.1.2025–31.12.2025



Sisällys

Toimitusjohtajalta	3
Yleiset tiedot	4
Kahdensuuntainen olennaisuus ja Tukena Oy:n sidosryhmät	4
Vastuullisuuteen liittyvät sertifikaatit ja merkit	5
Vastuullisuusohjelma ja vastuullisuuskäytännöt	5
Ympäristövastuu	10
Sosiaalinen vastuu – Oma henkilöstö	11
Vuoden 2025 tavoitteet ja toimenpiteet	11
Vuoden 2026 tavoitteet	11
Työhyvinvoinnin kehittäminen	12
Terveys ja turvallisuus	12
Koulutus	13
Sosiaalinen vastuu – Asiakkaat	15
Laadunhallinta ja omavalvonta	15
Tuemme oikeuksia ja osallisuutta	15
Vuoden 2025 tavoitteet ja toimenpiteet	15
Vuoden 2026 tavoitteet	15
Palvelun jatkuva parantaminen	15
Hyvä hallintotapa	17
Liitteet	18
VSME-hakemisto	18
Vastuullisuusohjelma 2026	19

Tukena Oy:ssä vastuullisuus rakentuu perustehtävämme ympärille

Tuotamme palveluita kehitysvammaisille ja muille erityistä tukea tarvitseville ihmisille. Mahdollistamme asiakkaillemme hyvän elämän yhdessä heidän ja heidän läheistensä kanssa. Tästä syystä vastuullisuus on olennainen osa jokapäiväistä työtämme ja tapaamme toimia.

Tämä on Tukena Oy:n ensimmäinen VSME-standardin mukainen vastuullisuusraportti. Sen avulla kuvaamme aiempaa jäsenellymmin, miten vastuullisuus toteutuu toiminnassamme ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallinnon näkökulmista. Samalla vahvistamme toimintamme läpinäkyvyyttä ja teemme näkyväksi niitä periaatteita, käytäntöjä ja tavoitteita, joiden varaan työmme rakentuu.

Sosiaalinen vastuu on toimintamme ydin. Haluamme edistää jokaisen ihmisen mahdollisuutta hyvään, omannäköiseen elämään. Se tarkoittaa meille yksilöllisyyden kunnioittamista, aitoa kohtaamista, osallisuuden vahvistamista ja oikeudenmukaisuutta jokapäiväisessä toiminnassa. Vastuullisuus näkyy siinä, miten palvelut rakennetaan ihmisten tarpeista käsin, heidän kanssaan ja heitä kuunnellen.

Laadukkaat palvelut syntyvät osaavan ja sitoutuneen henkilöstön työstä. Siksi vastuullisuus tarkoittaa meille myös henkilöstön hyvinvoinnista, osaamisesta ja turvallisesta työympäristöstä huolehtimista. Haluamme rakentaa työyhteisöä, jossa on mahdollista tehdä merkityksellistä työtä ammattitaidolla, turvallisesti ja yhdessä kehittään.

Ympäristövastuussa tarkastelemme erityisesti palveluyksiköidemme arkea, kiinteistöjä, hankintoja ja resurssien käyttöä. Tunnistamme toimintamme vaikutuksia ja kehitämme toimintatapojamme suunnitelmallisesti yhteistyössä konsernin muiden toimijoiden

kanssa. Näemme vastuullisuuden myös käytännön tekoina, joilla vähennämme kuormitusta ja rakennamme pitkäjänteisesti kestävämpää toimintaa.

Hyvä hallinto luo perustan kaikelle vastuulliselle toiminnalle. Meille se tarkoittaa läpinäkyvää johtamista, eettisiä toimintaperiaatteita, toimivaa laadunhallintaa sekä vastuullista taloudenpitoa. Olemme perheiden perustama toimija, ja arvopohjamme näkyy tavassamme tehdä työtä pitkäjänteisesti, ihmislähtöisesti ja yhteiskunnallista hyvää tavoitellen. Yhteiskunnallisena yrityksenä haluamme varmistaa, että toimintamme tuottama arvo palautuu yhteiskuntaan.

Vastuullisuustyö on jatkuvaa oppimista, arviointia ja kehittämistä. Tämä raportti on meille tärkeä askel kohti entistä johdonmukaisempaa vastuullisuuden johtamista ja viestintää. Haluamme kehittää toimintaamme pitkäjänteisesti yhdessä asiakkaidemme, heidän läheistensä, henkilöstömme ja yhteistyökumppaneidemme kanssa.

Haluan kiittää lämpimästi henkilöstöämme heidän arvokkaasta työstään sekä kaikkia yhteistyökumppaneitamme hyvästä yhteistyöstä. Yhdessä rakennamme hyvää elämää, laadukkaita palveluita ja vastuullista tulevaisuutta.

Jere Metsähonkala
toimitusjohtaja
Tukena Oy



Yleiset tiedot

Vuoden 2025 vastuullisuusraportti on Tukena Oy:n ensimmäinen vastuullisuusraportti, joka on laadittu VSME-standardin mukaisesti (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs). Raportointi on laadittu perus- ja kattavan moduulin mukaisin tiedoin niistä tiedoista, jotka ovat yhtiölle olennaisia.

Tukena Oy:n omistaa Tukena-säätiö. Tukena-säätiö ja Tukena Oy toimivat tiivisti yhdessä muodostaen Tukena-konsernin. Tämä raportti koskee ainoastaan Tukena Oy:ta. Tukena-säätiö on tehnyt vuodelta 2025 oman VSME-standardin mukaisen vastuullisuusraportin, jonka tiedot koskevat Tukena-säätiötä.

Tukena Oy perustettiin vuonna 2005 tuottamaan palveluita kehitysvamman tai muun erityisen syyn vuoksi apua ja tukea tarvitseville ihmisille. Tarjoamme asu- ja hoivapalveluita, tuettua asumista, päivätoimintaa, henkilökohtaista apua, lyhytaikaishoitoa palveluyksiköissä sekä puhevammaisten tulkkausta. Tavoitteenamme on turvata laadukas, vaikuttava ja taloudellisesti kestävä palveluliiketoiminta, joka mahdollistaa erityistä tukea tarvitsevien ihmisten hyvän elämän.

Tukena-konsernin arvot ohjaavat sen strategiaa ja Tukena Oy:n toimintaa. Tukena-konsernin arvot ovat inhimillisuus, oikeudenmukaisuus, rohkeus ja vastuullisuus. Vastuullisuus tarkoittaa sitä, että toimimme kestävästi ja vaikuttavasti yksiköiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan parhaaksi sekä rakennamme yhteisöjä, joissa yhdessä tekeminen lisää hyvinvointia ja luottamusta.

Taulukko 1. Perustiedot, Tukena Oy

Yritysmuoto	NACE	Tase (M€)	Liikevaihto (M€)	FTE	Pääasiallinen toimintamaa, merkittävien omaisuusserien ja toimipaikkojen sijainti
Osakeyhtiö	Sosiaali- palveluala, Hoitokodit ja palvelutalot	26,34 M€	66,89 M€	909	Suomi

Kahdensuuntainen olennaisuus ja Tukena Oy:n sidosryhmät

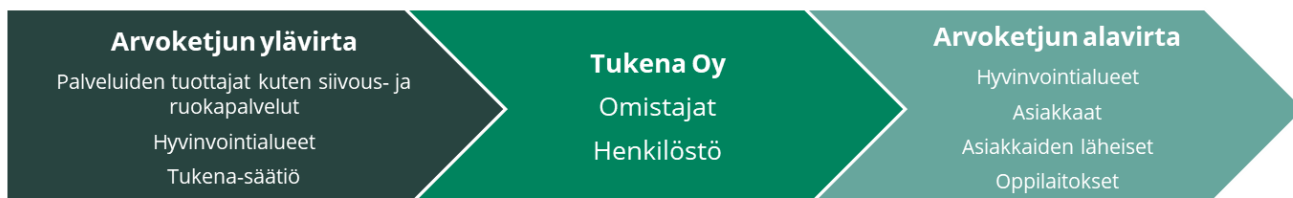
Aloitimme valmistautumisen kestävyysraportointi-direktiivin (CSRD) mukaiseen raportointiin vuoden 2024 aikana. Osana raportointiin valmistautumista laadimme kahdensuuntaisen olennaisuusanalyysin loppuvuodesta 2024. Aiemmin laaditun kahdensuuntaisen olennaisuusanalyysin tuloksia hyödynnetään VSME-raportoinnin laatimisessa.

Kahdensuuntainen olennaisuus kattaa vaikutuksemme ympäristöön ja yhteiskuntaan (vaikutuksen olennaisuus) sekä ympäristön ja yhteiskunnan vaikutukset Tukena Oy:n taloudelliseen asemaan (taloudelliset vaikutukset). Kahdensuuntaisissa olennaisuusarvioissa on hyödynnetty sidosryhmien näkökulmia Tukena Oy:lle olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista vuonna 2024.

Kaaviossa 1 on esitettyä Tukena Oy:n arvoketju. Tukena Oy:n keskeisimpiä sidosryhmiä vastuullisuustyön näkökulmasta ovat henkilöstö, käyttäjäasiakkaat, käyttäjäasiakkaiden läheiset, hyvinvointialueet ja omistajat.

Kahdensuuntaisessa olennaisuusanalyysissä kestävyysvaikutuksia tunnistettiin lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Tunnistimme yhteensä 52 kestä-

Kaavio 1. Tukena Oy:n arvoketju



vyysvaikutusta, joiden olennaisuus on arvioitu kaikilla kolmella aikavälillä. Tunnistimme olennaisiksi kestävyysaiheiksi:

- Oma henkilöstö
 - Työaika
 - Terveys ja turvallisuus
- Kuluttajat ja loppukäyttäjät
 - Tietojen saatavuus
 - Yksityisyys
 - Sananvapaus
- Hyvä hallintotapa
 - Yrityskulttuuri
 - Suhteet tavaran- ja palveluntoimittajiin, mukaan lukien maksukäytännöt

Vastuullisuuteen liittyvät sertifiikatit ja merkit

Tukena Oy:lla on Suomalaisen työ ry:n myöntämä Yhteiskunnallinen yritys -merkki. Yhteiskunnallinen Yritys -merkin ensisijaiset myöntämisedellytykset edellyttävät, että organisaation toiminnan tarkoituksena on tuottaa yhteiskunnallista hyvää liiketoiminnan keinoin.

Tämän tavoitteen tulee olla selkeästi ja avoimesti viestitty, ja sen on ohjattava yrityksen strategisista valintoista sekä toiminnan suuntaa. Lisäksi suurin osa yhteisön voitoista on käytettävä yhteiskunnallisen tavoitteen edistämiseen joko sijoittamalla tuotot takaisin organisaation omaan toimintaan tai ohjaamalla ne yleishyödylliseen tarkoitukseen tai yhdistykselle. Voiton käytön periaatteet on osoitettava esimerkiksi rajoitetun voitonjaon kirjauksella yhtiöjärjestyksessä tai muulla vastaavalla dokumentoidulla selvityksellä.

Toissijaisina myöntämisedellytyksinä edellytetään, että yhteisön toiminnassa on selkeä yhteys sen yhteiskunnalliseen tehtävään. Tämä voi ilmetä palvelussa, tuotteessa, tuotantotavassa, liiketoimintamallissa, markkinoinnissa, hankkeissa, valitussa kohderyhmässä tai organisaation johtamisessa. Organisaation tulee myös arvioida ja mitata tuottamia yhteiskunnallisia vaikutuksia sekä toimia avoimesti ja hyvän hallintota-

van mukaisesti. Läpinäkyvä viestintä liiketoiminnasta on keskeinen osa merkin vaatimuksia.

Lisäksi organisaation on toimittava vastuullisesti työnantajana. Tämä tarkoittaa työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämistä, osaamisen kehittämisen tukemista ja henkilöstön mahdollisuuksien vahvistamista osallistua päätöksentekoon. Yhteisön tulee myös huomioida ympäristövastuu ja toimia vastuullisesti suhteessa eri sidosryhmiinsä. Merkin myöntää puolueettomista asiantuntijoista koostuva toimikunta ja merkki myönnetään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Tukena Oy:n merkki on myönnetty 4.12.2014.

Hyvän mielen työpaikka -merkki kannustaa edistämään mielenterveyttä työpaikoilla. Merkin myöntää MIELI Suomen Mielenterveys ry. Hyvän mielen työpaikka -merkin saamiseksi organisaation on arvioitava merkin kriteereiden sisältöjen toteutusta työpaikalla, valittava kehittämiskohteet, laatia kehittämissuunnitelma, aikatauluttaa tarvittavat toimenpiteet sekä sitouttaa suunnitelma. Kriteerit koskevat arkikäytäntä, mielenterveyden tukemista sekä johtamista. Tukena Oy:lle myönnettiin Hyvän mielen työpaikka -merkki vuonna 2025.

Vastuullisuusohjelma ja vastuullisuuskäytännöt

Vastuullisuuttamme ohjaa laatimamme käytännöt sekä vastuullisuusohjelma. Taulukoissa 3 ja 4 on esitettyä toimintaamme ohjaavat käytännöt, joissa on huomioituna vastuullisuuskäytännöt.

Keskeinen vastuullisuuttamme ohjaava toimintasuunnitelma on Tukena-konsernin vuosittain laatima vastuullisuusohjelma. Vastuullisuusohjelma pitää si-

sällään tavoitteita ja mittareita, jotka koskevat Tukena Oy:ta.

Vuoden 2025 vastuullisuusohjelmassa Tukena Oy:n vastuullisuusmittarit ja tavoitteet jaoteltiin ympäristövastuullisuuteen, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan.

Vuoden 2025 vastuullisuusohjelma on esitettyinä taulukossa 5. Olemme asettaneet tavoitteita toiminnan vastuullisuuden kehittämiseksi vuodelle 2026.

Yhteenveto vuoden 2026 tavoitteista on raportin liitteessä.

Taulukko 3. Käytännöt, politiikat ja tulevat aloitteet

Aihe	Käytännöt / politiikat / aloitteet	Julkinen	Politiikat sisältävät tavoitteita
Ilmastonmuutos	Kyllä	Ei	Kyllä
Oma työvoima	Kyllä	Ei	Kyllä
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	Kyllä	Ei	Kyllä
Liiketoiminnan harjoittaminen	Kyllä	Ei	Kyllä

Taulukko 4. Kuvaus käytännöistä, politiikoista ja tulevista aloitteista.

Aihe	Kuvaus käytännöistä, toimintaperiaatteista ja toimenpiteistä	Kuvaus tulevista toimenpiteistä tai tavoitteista
Ilmastonmuutos	<p>Vastuullisuusohjelma 2025 vuoden vastuullisuusohjelmassa tavoitteena oli vähentää sekajätettä ja ruokahävikkiä. Jättemäärän vähentämisen tavoite vaikuttaa koko konsernin hiilijalanjälkeen sekä jättemäärään.</p>	<p>Vastuullisuusohjelma Vuoden 2026 vastuullisuusohjelmassa tavoitteena on:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lisätä julkisten liikennevälineiden käyttöä Tukena Oy:n kustantamissa työmarkoissa. Tavoitteena, että 90 % matkoista toteutetaan julkisilla liikennevälineillä. Vähentää ruokahävikin määrää 5 %.

Aihe	Kuvaus käytännöistä, toimintaperiaatteista ja toimenpiteistä	Kuvaus tulevista toimenpiteistä tai tavoitteista
Oma työvoima	<p>Henkilöstöstrategia Henkilöstöstrategian avulla varmistamme, että jokainen työntekijä voi tehdä työnsä hyvin. Strategia sisältää mm. Työturvallisuuden ja työterveyteen liittyvien toimintatapojen periaatteet.</p> <p>Läheltä johtamisen politiikka Tavoitteena on, että jokaisella työntekijällä on nimetty esihenkilö lähellä työn arkea ja hänen keskeinen tehtävänsä on auttaa työntekijöitä onnistumaan organisaation perustehtävän ja yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Politiikassa on kuvattu niitä tekijöitä, joita hyvä läheltä johtajuus pitää sisällään.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Suunnitelman avulla ehkäistään sukupuoleen ja muihin henkilön ominaisuuksiin liittyviin syihin perustuvaa syrjintää, epätasa-arvoista kohtelua sekä häirintää työpaikalla. Sen avulla tunnistetaan ja korjataan eriarvoistavia rakenteita ja käytäntöjä sekä edistetään yhdenvertaisia mahdollisuuksia, turvallista ilmapiiriä ja oikeudenmukaista kohtelua kaikille.</p> <p>Vastuullisuusohjelma Vuonna 2025 tavoitteenamme oli parantaa henkilöstön hyvinvointia, tehdä alaa näkyviksi nuorille ja tarjota mahdollisuuksia tutustua työpaikkaamme sekä olla vastuullinen työnantaja.</p>	<p>Vastuullisuusohjelma Vuoden 2026 vastuullisuusohjelman tavoitteena on:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vahvistaa vastuullisuusosaamistamme siten, että 60 % työntekijöistämme on käynyt vastuullisuuskoulutuksen. Tehdä alaa näkyväksi nuorille ja tarjota nuorille mahdollisuuksia tutustua työpaikkaamme: Jokaisella alueella on vähintään 1 oppisopimusopiskelija (vammaisalan suuntautumisvaihtoehto), Jokaisella yksikössä on vähintään 2 opiskelijaa vuodessa ja Tutustu työelämään ja tienaa harjoittelijoiden (vähintään 1) palkkaaminen jokaiseen yksikköön.
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	<p>Vastuullisuusohjelma Vuonna 2025 tavoitteenamme oli tukea asiakkaan osallisuutta.</p>	<p>Vastuullisuusohjelma Vuoden 2026 vastuullisuusohjelman tavoitteena on:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vahvistaa vastuullisuusosaamistamme asiakasnäkökulmasta. Osallisuusalusta (Oivallus) on käytössä jokaisessa yksikössä (100 %). Vastuullisuusteema Osallisuus-alustalla.
Liiketoiminnan harjoittaminen	<p>Vastuullisuusohjelma Vuoden 2025 vastuullisuusohjelmaan oli kirjattuna tavoite CSRD-raportoinnin valmistautumiseen.</p> <p>Laatupolitiikka Toimintaamme ohjaa ISO 9001 -laatusertifikaatti. Toimittajien vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet Velvoitamme sopimustoimittajia noudattamaan vastuullisuutta ja vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteita koko toimitusketjun osalta.</p> <p>Väärinkäytöksistä ilmoittamisen toimintaohje Käytössämme on väärinkäytösepäilyitä varten ilmoituskanava (Whistleblowing), jonka kautta työntekijät voivat raportoida mahdollisista havaitsemistaan väärinkäytöksistä. Ilmoituksen voi tehdä halutessaan anonyymisti.</p>	<p>Vastuullisuusohjelma Vuoden 2026 tavoitteena vastuullisuusohjelman tavoitteena on:</p> <ul style="list-style-type: none"> Edistää viestintää Tukena Oy:n vastuullisuudesta. Laatia VSME-standardin mukainen raportti sekä raportoida vastuullisuudesta kolme kertaa vuodessa strategiafoorumin yhteydessä.

Taulukko 5. Tukena Oy:n vastuullisuusohjelma

Tavoite		Alatavoite/toimenpide	Toteuma
Ympäristö- vastuu	Ilmaston- muutokseen sopeutuminen ja hillitseminen, hiilijalanjäljen pienentäminen	Sekajätteen ja ruokahä- vikin pienentäminen.	Vastuullisuustapaamiset 5.5.2025 ja 30.9.2025 Tukena Oy:n palveluyksiköissä toteutettiin ke- väällä 2025 jäteastioiden täyttöasteiden seu- ranta. Tietoja voidaan hyödyntää jäteastioiden tyhjennysvälien optimointiin sekä jäteastioi- den riittävyyden varmistamiseen. Syksyn vas- tuullisuustapaamisessa esitettiin muutaman esimerkkikohteen kautta tuloksia ja havain- nollistettiin sitä, mikä merkitys sekajätteen vähentämisellä ja jätteiden lajittelulla on hiilija- lanjäljen pienentämisen ja ympäristön kannalta. Feelia käyttäville yksiköille hävikkilaskuri tapaa- minen 16.9.2025 ja 15.12.2025.
Sosiaalinen vastuu (henkilöstö)	Teemme alaa näkyväksi nuoril- le ja tarjoamme nuorille mahdol- lisuuksia tutustua työpaikkaamme	Tutustu työelämään ja tienaa harjoittelijoiden palkkaaminen	Palkattiin 178 tutustu työelämään ja tienaa har- joittelijoita.
	Henkilöstön hyvinvointi	Hyvän mielen työpaikka -merkin hakeminen ja tähän sitoutuminen	Haettu ja myönnetty merkki
		Mielenterveyden/hy- vinvoinnin tukeminen: Psykiatrin lisäpalvelu Mehiläiseltä	Lisäpalvelu on ollut käytössä ja sitä on käytetty sopimuksen mukaisesti.
		Moninaiset ja yhdenver- taiset työyhteisöt (osana Tukena johtajuusval- mennus)	Koulutuksia on pidetty esihenkilöille ja vastuu- henkilöille yhteistyöfoorumeissa ja teamsissa.
	Vastuullinen työnantaja	Vastuullinen työnantaja	Koulutus 29.4.2025 (osallistujat: ohjaajat)
		Arjen tärkein tyyppi -kampanja	Asiaa käsitelty säännöllisesti käyntikorttiryh- mässä. Kampanjan todellista vaikuttavuutta on vaikea mitata - onko kampanja tavoittanut sitä kohderyhmää, jota on ollut tarkoitus tavoittaa.
		Vastuullinen kesätyö- ja harjoittelu Tukenassa	Koulutus 29.4.2025 (osallistujat: ohjaajat)

Tavoite		Alatavoite/toimenpide	Toteuma
Sosiaalinen vastuu (asiakkaat)	Asiakkaan osallisuuden tukeminen	Kommunikaatio-osaaaminen, IMO, RAI, kirjaaminen	Palveluuyksiköihin nimetty vastuuhenkilöt. Tapaamisia järjestetty eri osaajaryhmille seuraavasti: kommunikaatio-osaajat 4 kertaa, IMO-kehittäjät 7 kertaa, RAI-avainosaajat 4 kertaa, kirjaamisasiantuntijat 5 kertaa. Kaikille työntekijöille avoimia IMO-sparreja on järjestetty 4 kertaa vuoden aikana.
		Aluepäivien teema: läheisyhteistyö osallisuuden tukena	Järjestetty 11 päivää, yhteensä 215 osallistujaa yksiköstämme. Päivissä oli mukana kokemuspuheenvuorot läheiseltä ja asiakkaalta. NPS 84,2 EVS 85 (palautetta antoi 192 hlö). EVS mittaa osallistujien kokemaa hyötyä.
Hyvä hallintotapa	CSRD-raportointi		Valmistautuminen aloitettu. Varsinainen raportointi keskeytetty mahdollisen direktiivimuutoksen vuoksi.



Lue lisää vastuullisohjelmastamme:
tukena.fi/vastuullisuus

Ympäristövastuu

Vastuullisuusohjelmassamme 2025 tavoitteena oli vähentää sekajätteen ja ruokahävikin määrää. Palveluksiköissämme toteutettiin keväällä 2025 jäteastioiden täyttöasteiden seuranta tavoitteen edistämiseksi. Seurannasta saatuja tietoja voidaan hyödyntää jäteastioiden tyhjennysvälien optimointiin sekä jäteastioiden riittävyyden varmistamiseen.

Syksyn vastuullisuustapaamisessa esitettiin muuttaman esimerkkikohteen kautta tuloksia ja havainnollistettiin sitä, mikä merkitys sekajätteen vähentämisellä ja jätteiden lajittelulla on hiilijalanjäljen pienentämisen ja ympäristön kannalta. Toiminnassamme syntyy palveluliiketoiminnalle tyypillisesti vain kotitalousjätettä.

Toimimme tiiviissä yhteistyössä Tukena-säätiön kanssa ja toimimme pääasiassa Tukena-säätiön omistamissa kiinteistöissä. Neljän yksikön kohdalla Tukena Oy on suoraan vuokrasuhteessa kiinteistön omistajaan (Tukena Aarlanmarkki, Wirtaamo, Woimaamo, Tulppaanikoti, Wuores, Pappilanpuisto). Muutoin energiankulutukseen ja päästöjen vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet tehdään yhteistyössä Tukena-säätiön kanssa.

Vuoden 2025 VSME -raportissa ei ole mukana Tukena Oy:n hiilijalanjälkeä, vaan ne tiedot on esitetty Tukena-säätiön Tukena Oy:lle vuokraamien kiinteistöjen osalta Tukena-säätiön VSME raportilla. Vuoden 2026 raportin tavoitteena on laatia konsernitasoinen hiilijalanjälkilaskenta, joka pitää sisällään koko konsernin kasvihuonekaasupäästöt.

Energian ja polttoaineen kulutustiedot on kerätty Tukena Oy:n osalta Aarlanmarkki, Wirtaamo, Woimaamo, Tulppaanikoti, Wuores ja Pappilanpuisto vuodelta 2025. Näiden kiinteistöjen kulutustiedot ovat esitettyinä taulukossa 6. Tukena -säätiön VSME-raportoi omistamiensa kiinteistöjen energiankulutustiedot omassa VSME -raportissaan. Wuoreksen ja Pappilanpuiston osalta ei saatu tietoja sähkönkulutuksesta. Taulukossa 7 on esitettyinä vedenottotiedot Aarlanmarkin, Wirtaamon, Tulppaanikodin, Woimaamon ja Pappilanpuiston osalta.

Vuodelle 2026 olemme asettaneet tavoitteeksi ruokahävikin vähentämisen. Lisäksi tavoitteenamme on, että 90 % työnantajan kustantamista työmatkoista kuljetaan julkisilla liikennevälineillä.

Taulukko 6. Energiankulutus

	Uusiutuvan energian kulutus (MWh)	Uusiutumattoman energian kulutus (MWh)	Yhteensä (MWh)
Polttoaineet	-	-	-
Sähkö	59,16	3,80	62,96
Lämpö	305,77	125,90	431,67

Taulukko 7. Vesitiedot

Vedenotto m3	2025
Kaikki toimipisteet	1643,75
Toimipisteet alueella, jolla on korkea vesistressi	0

Sosiaalinen vastuu – Oma henkilöstö

Henkilöstöön liittyvät vastuullisuuden peruspilarimme liittyvät tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen. Henkilöstöstrategian avulla varmistamme, että jokainen työntekijä voi tehdä työnsä hyvin. Se koostuu viidestä eri osa-alueesta: välitämme sinusta, toimimme vastuullisesti, autamme sinua onnistumaan, huolehdimme turvallisuudestasi ja iloitsemme yhdessä.

Työskentelyämme ohjaa myös Läheltä johtamisen -politiikkamme, jonka tavoitteena on, että jokaisella työntekijällä on nimetty esihenkilö lähellä työn arkea ja hänen keskeinen tehtävänsä on auttaa työntekijöitä onnistumaan organisaation perustehtävän ja yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Hyvään lähijohtamiseen kuuluu myös oman johtajuuden jatkuva arviointi ja kehittäminen, jotta esihenkilötyö tukee sekä henkilöstön hyvinvointia että toiminnan tavoitteita.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme laaditaan tasa-arvolain mukaisesti vuoden välein. Suunnitelma on laadittu yhdessä henkilöstön edustajien kanssa (työsuojelu ja yhteistoiminta). Suunnitelman avulla ehkäistään sukupuoleen ja muihin henkilön ominaisuuksiin liittyviin syihin perustuvaa syrjintää, epätasa-arvoista kohtelua sekä häirintää työpaikalla. Sen avulla tunnistetaan ja korjataan eriarvoistavia rakenteita ja käytäntöjä sekä edistetään yhdenvertaisia mahdollisuuksia, turvallista ilmapiiriä ja oikeudenmukaista kohtelua kaikille.

Vuoden 2025 tavoitteet ja toimenpiteet

Vuonna 2025 yksi keskeisistä tavoitteistamme oli asemoitua vastuullisena ja houkuttelevana työnantajana, lisätä henkilöstön hyvinvointia ja tehdä toimialaa

näkyväksi nuorille ja tarjota heille mahdollisuuksia tutustua työpaikkaamme. Toimenpiteitä on kuvattu alla olevissa henkilöstöön liittyvissä osioissa ja raportin alussa kuvatussa taulukossa.

Vuoden 2026 tavoitteet

Vuonna 2026 keskitymme vahvistamaan vastuullisuusosaamistamme ja tekemään alaa näkyväksi nuorille ja tarjoamaan nuorille mahdollisuuksia tutustua työpaikkaamme. Tulevista tavoitteistamme voit lukea lisää raportin lopusta löytyvästä taulukosta.

Työntekijämme ovat ensisijaisesti vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaisia työsopimuksia käytetään ainoastaan sijaisuuksien hoitamiseen sekä tarvittaessa tilanteissa, joissa työn luonne sitä perustellusti edellyttää. Henkilöstön sukupuolijakauma on toimialalle tyypillinen, eikä poikkea merkittävästi alan yleisestä jakaumasta.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2025 koko henkilöstön osalta oli 12,38 %. Kun eläkkeelle siirtyneet otetaan vaihtuvuusluvusta pois, on se 10,65 %. Työntekijämme saavat palkkaa yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksen mukaisesti. Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden prosenttiosuus on 93,4 %.

Olemme selvittäneet nais- ja miespuolisten työntekijöidemme välisen palkkaeron. Se on laskettu vertaamalla naisten ja miesten keskimääräisiä palkkoja. Ero on esitetty prosentteina miesten keskipalkasta. Yhtiömme nais- ja miespuolisten työntekijöiden välinen prosentuaalinen palkkaero on -4,39 %.

Johtoryhmän naisten ja miesten välinen suhdeluku on 4:2, miesten osuuden ollessa 33,33 %. Yhtiön talousjohtaja toimii myös konsernin talousjohtajana.

Taulukko 8. Oma työvoima sopimustyypeittäin

Sopimustyyppi	Työntekijöiden lukumäärä kokoaikaisiksi muutettuna (FTE)
Vakituinen	669
Määräaikainen	240
Yhteensä	909



Taulukko 9. Työntekijöiden sukupuolijakauma

Sukupuoli	Työntekijöiden lukumäärä (FTE)
Mies	126
Nainen	783
Muu	0
Ei ilmoitettu	0
Yhteensä	909

Taulukko 10. Työntekijätyypit

Työntekijätyypit	Itsenäisten ammatinharjoittajien ja määräaikaisten työntekijöiden määrä, jotka ovat työllistymistoiminnassa.
Kaikki yksinyrittäjät ilman henkilöstöä, jotka työskentelevät yksinomaan Tukena Oy:lle	0
Yhteensä määräaikaiset työntekijät, jotka ovat toimittanut pääasiassa henkilöstöpalvelutoimintaan keskittynyt yritys	0,36 (FTE)

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Tuemme henkilöstömme työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti tarjoamalla sekä konkreettisia etuja että arjen joustoja. Työntekijöillämme on tarvittaessa mahdollisuus osallistua työnohjaukseen, ja tarjoamme lakisääteistä laajemmat työterveyshuollon palvelut.

Työterveyshuolto sisältää ennaltaehkäiseviä, työhyvinvointia tukevia palveluja, kuten matalan kynnyksen mielenterveyspalveluja, fysioterapiaa, videovalmennuksia sekä yksilöllisiä valmennusohjelmia. Seuraamme työhyvinvointia säännöllisesti esimerkiksi työhyvinvointikyselyiden ja varhaisen välittämisen mallin avulla.

Huolehdimme työn kuormituksen hallinnasta ja palautumisesta sekä työpäivän/-vuoron aikana että sen jälkeen. Tarjoamme mahdollisuuksia työaikajoustoihin, kuten osa-aikatyöhön, ja tuemme työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Tarjoamme henkilöstöllemme myös työnohjausta. Lisäksi huomioimme työntekijöiden toiveet työvuorosuunnittelussa aina, kun se toiminnan kannalta on mahdollista.

Vuonna 2025 toteutimme henkilöstöllemme Työyhteisöviire-kyselyn. Saimme tulokseksi 4 (hyvä), asteikolla 1–5. Kyselyn tulosten perusteella vahvuksiämme ovat osaamisen riittävyys, hyvät kollegasuhteet ja työn koettu merkityksellisyys. Kehityskohteita ovat sään-

nöllisten palauttavien taukojen pitäminen työpäivän aikana, työn terveyttä ja turvallisuutta vaarantavien tekijöiden vähentäminen sekä työskentelytilojen kehittäminen tuottavuutta ja luovuutta paremmin tukeviksi. Kyselyssä mittasimme henkilöstömme halukkuutta suositella työnantajaa eNPS (employee Net Promoter Score) -mittarilla. Saimme eNPS-tulokseksi 36 (2024: eNPS 41).

Terveys ja turvallisuus

Meillä on toimiva työsuojelu ja huolehdimme fyysisestä ja henkisestä turvallisuudesta mm. seuraavin menettelyin:

- Vaaratilanteiden ja poikkeamien dokumentointi ja niistä oppiminen (Haipro)
- Työssä kohdattaviin haastaviin tilanteisiin on olemassa toimintamallit ja näihin on saatavilla koulutusta
- Meillä on mahdollisuus kriisitilanteiden jälkipuintiin

Ennakoimme riskejä tunnistamalla ja hallitsemalla niitä ja varmistamme, että kiinteistöt, joissa toimimme sekä turvallisuuteen liittyvät välineet ja järjestelmät ovat kunnossa. Tapaturmataajuutemme oli 9,49. Vuo-

den 2025 aikana henkilöstöllemme sattui 83 tapaturmaa, jotka vaativat lääkärikäyntiä tai aiheutti poissaoloapäiviä. Henkilöstöllemme ei sattunut tai aiheutunut lainkaan työtapaturmien, työperäisten sairauksien tai vammojen aiheuttamia kuolemantapauksia.

Koulutus

Meillä on oma koulutusalue Takomo. Tämän lisäksi henkilöstömme on mahdollista osallistua myös ulkopuolisiin koulutuksiin. Työntekijöiden vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet otetaan huomioon ja käyttöön, mahdollisuus jakaa omaa osaamista mm. Takomon kautta. Haluamme oppia muilta ja jakaa omaa osaamista yhteistyötä tehden.

Meille on tärkeää, että tarjoamme oman koulutusyksikkömme Takomon kautta sellaista koulutusta, joka auttaa henkilöstöämme tekemään työnsä hyvin myös asiakastarpeiden ja toimintaympäristön muuttuessa.

Olemme järjestäneet koulutusta esimerkiksi kommunikaatiosta, osallisuudesta ja asiakasturvallisuudesta. Työyhteisöjen valmennukset ovat varmentaneet arvostavaa vuorovaikutuskulttuuria, tiimityötä ja läheisyhteistyötä. Osana henkilöstön hyvinvointitavoitettamme olemme kouluttaneet esihenkilöitä ja vastuuhenkilöitä yhteistyöfoorumeissa ja Teamsissa aiheesta moninaiset ja yhdenvertaiset työyhteisöt.

Huolehdimme, että meillä on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö myös tulevaisuudessa: teemme aktiivisesti oppilaitosyhteistyötä, palkkaamme vuosittain monia koululaisia Tutustu työelämään ja tienaa -harjoittelun kautta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassamme on määritelty syrjinnän ehkäisemiseen liittyvät toimintaperiaatteet. Tapaturmien ehkäisyä koskevat linjaukset on puolestaan määritelty henkilöstöstrategiassa.

Lisäksi toimintaamme ohjaa YK:n vammaissopimus, jota sovelletaan sekä omaa henkilöstöä että asiakkaita koskeissa toimintaperiaatteissa. Näin varmistetaan, että yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden periaatteet huomioidaan johdonmukaisesti kaikessa toiminnassa.

Käytössämme on väärinkäytösepäilyitä varten ilmoituskanava (Whistleblowing), jonka kautta työntekijät voivat raportoida anonyymisti mahdollisista havaitsemistaan väärinkäytöksistä. Ilmoituskanavaan liittyvää prosessia on kuvattu tarkemmin Hyvä Hallintotapa -osiossa. Toimintaperiaatteidemme kattavuutta kuvataan taulukossa 12.

Vakavien kielteisten ihmisoikeusloukkauksien lukumäärää seurataan ja raportoidaan, jotta voimme arvioida toiminnan vaikutuksia ihmisoikeuksiin, tunnistaa mahdolliset puutteet omissa käytännöissämme sekä varmistaa, että havaitut tapaukset johtavat asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin ja ennaltaehkäisevään kehittämiseen. Tiedot on esitetty taulukossa 13.

Emme ole tietoisia siitä, että yhtiömme olisi ollut osallisena arvoketjun työntekijöihin, asianomaisiin yhteisöihin, kuluttajiin tai loppukäyttäjiin kohdistuneissa vakavissa kielteisissä ihmisoikeusloukkauksissa.

Taulukko 11. Koulutustuntien määrä

Raportointikausi: 2025	Keskimääräinen vuosittaisten koulutustuntien määrä
Miehet	13,5 h
Naiset	22,3 h
Muut	0
Yhteensä	35,8 h

Taulukko 12. Ihmisoikeuspolitiikat ja -prosessit

Ihmisoikeuspolitiikat ja -prosessit	Kyllä / Ei
Onko yrityksellä omaa työvoimaansa koskevia käytäntöjä tai ihmisoikeuspolitiikkaa?	
• Lapsityövoiman käyttö	Ei
• Pakkotyö	Ei
• Ihmiskauppa	Ei
• Syrjintä	Kyllä
• Tapaturmien ehkäisy	Kyllä
• Muut: • YK:n vammaissopimus	Kyllä
Onko yrityksellä valitusten käsittelymekanismi omaa työvoimaansa varten?	Kyllä

Taulukko 13. Vakavat kielteiset ihmisoikeusloukkaukset

Vakavat kielteiset ihmisoikeusloukkaukset	
Onko yrityksellä omassa työvoimassaan vahvistettuja tapahtumia, jotka liittyvät:	
• lapsityövoiman käyttö	Ei
• pakkotyö	Ei
• ihmiskauppa	Ei
• syrjintä	Ei
• muu, mikä?	Ei

Sosiaalinen vastuu – Asiakkaat

Asiakkaitamme ovat palveluja käyttävä tai toiminnassa mukana oleva asiakas, hänen läheisensä ja palveluja ostavan hyvinvointialueen edustaja. Tavoitteenamme on mahdollistaa palveluillamme asiakkaidemme hyvää elämää ja toimia hyvinvointialueiden ja Helsingin luotettavana kumppanina.

Laadunhallinta ja omavalvonta

Tukena Oy:llä on ISO 9001 -laatusertifikaatti, joka kattaa koko palveluliiketoiminnan ja osoittaa, että toimintamme on järjestelmällistä, asiakaslähtöistä ja arvojemme mukaista. Laadunhallintamme perustuu lainsäädännön, erityisesti valvontalain vaatimuksiin palvelujen laadun, turvallisuuden ja asiakaskeskeisyyden varmistamisesta.

Päivittäistä laatua ja turvallisuutta johdamme oma-valvonnan kautta. Olemme laatineet koko yhtiötä koskevan omavalvontaohjelman, jonka toteutumista seuraamme säännöllisesti neljän kuukauden välein. Lisäksi jokaisella palveluyksiköllä on henkilöstön kanssa yhteistyössä laadittu, jatkuvasti päivitettävä omavalvontasuunnitelma. Palveluyksiköt raportoivat omavalvonnan tuloksista asiakkaille ja läheisille vähintään neljän kuukauden välein, mikä lisää toiminnan avoimuutta ja luottamusta.

Tuemme oikeuksia ja osallisuutta

Edistämme yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksien toteutumista varmistamalla, että jokaisella on mahdollisuus omannäköiseen elämään, päätöksentekoon ja riittävään tukeen eri elämäntilanteissa. Toimintamme perustuu YK:n vammaissopimuksen periaatteisiin ja vammaisten henkilöiden oikeuteen samanlaisiin mahdollisuuksiin kuin muillakin. Edistämme sitä, että tukea tarvitsevat ihmiset voivat käyttää oikeuksiaan ja tehdä omaa elämäänsä koskevia valintoja.

Vuoden 2025 tavoitteet ja toimenpiteet

Vuonna 2025 tavoitteenamme oli asiakkaidemme entistä parempi osallisuuden tukeminen. Tavoitteena oli varmistaa, että asiakkaat voivat vaikuttaa omaan arkeensa ja palveluihinsa yhdenvertaisesti ja ymmärrettävästi. Osallisuuden tukemista edistettiin yhtiössä eri osa-alueilla. Tavoite toteutui suunnitellusti, ja eri toimenpiteiden avulla vahvistimme henkilöstön kykyä tukea asiakkaan osallisuutta, itsemääräämisoikeutta ja yksilöllistä palvelukokemusta jokapäiväisessä työssä.

Vuoden 2026 tavoitteet

Vuonna 2026 tavoitteenamme on vahvistaa vastuullisuusosaamistamme asiakasnäkökulmasta. Tulemme ottamaan käyttöön osallisuusalustan (Oivallus) jokaisessa yksikössämme ja sisällytämme alustalle vastuullisuusteeman.

Palvelun jatkuva parantaminen

Keräämme asiakkailtamme palautetta säännöllisesti, jotta voimme kehittää palvelujamme ja toimintaamme entistä paremmiksi. Asiakaskyselyidemme kattavuus ja vastausprosentti olivat vuonna 2025 seuraavat:

- Asiakastytyväisyyskyselyn vastausprosentti: 60 % (vuonna 2024: 63 %).
- Läheistyytyväisyyskyselyn vastausprosentti: 43 % (vuonna 2024: 47 %).
- Tilajakyselyiden vastausprosentti: 25 % (vuonna 2024: 21 %).

Asiakastytyväisyyskyselyissä 80 % (2024: 82 %) vastaajista suosittelisi Tukena Oy:n palveluita ystävilleen todennäköisesti tai erittäin todennäköisesti NPS-lukeman ollessa 73 (2024=78). Asiakkaistamme 85 % (2024: 86 %) on samaa tai täysin samaa mieltä siitä,

että he saavat kertoa oman mielipiteensä ja heitä kuunnellaan. Vastanneista 86 % (2024: 84 %) on täysin samaa mieltä siitä, että he saavat päättää omista asioistaan.

Jos asiakas on tyytymätön saamaansa palveluun, hänen kannattaa ensisijaisesti ottaa asia puheeksi suoraan työntekijän tai palveluyksikön johtajan kanssa - monet tilanteet ratkeavat keskustelemalla. Mikäli asia ei ratkea, asiakas voi tehdä kirjallisen muistutuksen palveluyksikön vastuuhenkilölle tai sosiaalihuollon johtavalle viranhaltijalle, Asiakkaan tulee saada vastaus muistutukseen kohtuullisessa ajassa.

Tarvittaessa asiakas voi edetä tekemällä kantelun valvovalle viranomaiselle, jos epäillään virheellistä tai lainvastaista toimintaa. Asiakas voi myös olla yhteydessä sosiaaliasiavastaavaan, joka neuvoo oikeuksissa ja avustaa esimerkiksi muistutuksen laatimisessa. Mikäli tyytymättömyys koskee hyvinvointialueen tekemää virallista päätöstä, asiakas voi tehdä oikaisuvaatimuksen ja tarvittaessa valittaa hallinto-oikeuteen.

Läheiset

Läheisistä 75 % (2024: 71 %) suosittelisi Tukena Oy:n palveluita ystävilleen NPS-lukeman ollessa 70 (2024=68). Läheisistä 90 % (2024: 90 %) kokee, että he voivat osallistua haluamallaan tavalla läheisensä elämään ja että heitä kuullaan läheisen asioissa.

Kyselyymme vastanneista läheisistä 89 % kokee, että he voivat luottaa siihen, että heidän läheisensä saa Tukenan palveluissa tarvittavan avun ja tuen.

Tilaaaja-asiakkaat

Tukena Oy toimii valtakunnallisesti, ja asiakkaitamme ovat Helsingin kaupunki ja lähes kaikki hyvinvointialueet. Strategisena tavoitteenamme on, että tilaaja-asiakkaamme voivat luottaa meihin.

Tilaaaja-asiakkaille suunnattujen tyytyväisyyskyselyihin vastanneista 62 % (2024: 79 %) suosittelee Tukenan palveluita kollegoilleen NPS-lukeman ollessa 62 (2024: 74). Voimme todeta, että meihin luotetaan.

Hyvä hallintotapa

Keskeisiä vastuullisuustyötämme ohjaavia toimintaperiaatteita ovat vastuullisuusohjelma, toimittajien vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet sekä ilmoituskanava väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseksi. Lisäksi meillä on ISO 9001 laatusertifikaatti, joka ohjaa toimintaamme.

2025 vastuullisuusohjelmassa tavoitteenamme oli valmistautua raportoimaan toiminnan kestävydestä kestävyysraportointidirektiivin Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) mukaisesti. Omnibus-sääntelyn vuoksi kestävyysraportointidirektiivin mukaiseen raportointiin valmistautuminen laitettiin yhtiössä tauolle.

Omnibus-sääntelyn myötä kestävyysraportointidirektiivin raportointirajoja tarkasteltiin uudestaan ja Tukena Oy ei ole velvollinen laatimaan kestävyysraporttia CSRD:n mukaisesti. Jatkamme vastuullisuustyön kehittämistä sääntelymuutoksesta huolimatta ja laadimme VSME-standardin mukaisen vastuullisuusraportin vuodelta 2025.

Meille on ensisijaisen tärkeää toimia eettisesti sekä noudattaa toiminnassa lakeja ja säännöksiä. Käytössämme on ilmoituskanava väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseksi (Whistleblowing). Ilmoituskanavan kautta työntekijämme voivat raportoida mahdollisista havaitsemistaan väärinkäytöksistä. Ilmoituksen voi tehdä halutessaan anonymisti.

Ohjeet väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen ja ilmoitusten käsittelyyn löytyvät väärinkäytösepäilyjen omasta toimintaohjeesta. Mahdolliset ilmoitukset käsitellään puolueettomasti ja riippumattomasti sekä käsittelystä vastaa Tukenalla erikseen nimetyt henkilöt. Ilmoituksen käsittelijä raportoi ilmoituksista ja niiden käsittelystä suoraan hallituksen puheenjohtajalle.

Noudatamme kaikessa toiminnassaan vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteita sekä velvoitamme myös sopimustoimittajia noudattamaan vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteita koko toimitusketjun osalta.

Olemme laatineet toimittajille vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet, joiden avulla sitoutetaan toimittajat vastuullisiin toimintatapoihin. Toimittajien vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteiden avulla varmistetaan, että hankittavat tuotteet ja palvelut on tuotettu sosiaalisesti vastuullisissa ja ympäristön kannalta kestävässä olosuhteissa.

Toimittajien vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet pitävät sisällään ohjeet lainsäädännön ja säädösten noudattamiseen, työelämän oikeuksiin ja ihmisoikeuksiin, työterveyteen ja -turvallisuuteen, ympäristö vastuuseen, eettiseen liiketoimintaan, maksukäytäntöihin sekä toimintaohjeen seurantaan ja noudattamiseen.

Emme ole saaneet tuomioita tai sakkoja tilikauden 2025 aikana. Toimintamme on suljettu pois Pariisin sopimukseen linjatuista EU-vertailuarvoista.

Hallituksemme jäsenistä 4 (67 %) on naisia ja 2 (33 %) miehiä. Hallituksen muodostavat puheenjohtaja Kirsi Konola, varapuheenjohtaja Jyrki Pinomaa sekä jäsenet Riitta Hakoma, Päivi Kaltio, Lasse Mitronen ja Kirsti Rämö.



Liitteet

VSME-hakemisto

Perusmoduuli	Sivu
B1 Raportin laatimisperusteet	s. 4–5
B2 Käytännöt, politiikat ja tulevat toimenpiteet kestävämmän talouden edistämiseksi	s. 6
B3 Energia ja kasvihuonekaasupäästöt	Ei tietoa saatavilla kasvihuonekaasupäästöistä. Energiankulutus s. 10
B4 Ilman, veden ja maaperän pilaantuminen	Ei olennainen aihe
B5 Biodiversiteetti	Ei olennainen aihe
B6 Vedenkäyttö	s. 10
B7 Resurssien käyttö, kiertotalous ja jätehuolto	Ei olennainen aihe
B8 Työvoima – Yleiset tiedot	s. 11
B9 Työvoima – Terveys ja turvallisuus	s. 12
B10 Työvoima – Palkkaus, työehtosopimukset ja koulutus	s. 12–13
B11 Tuomiot ja sakot korruptiosta ja lahjonnasta	s. 17
Laaja moduuli	Sivu
C1 Strategia: Liiketoimintamalli ja kestävyysaloitteet	s. 4–5
C2 Käytännöt, politiikat ja tulevat aloitteet	s. 6–7
C3 Päästövähennystavoitteet ja ilmasto siirtymä	Ei olennainen aihe
C4 Ilmastoriskit	Ei olennainen aihe
C5 Työvoiman lisätiedot	s. 11
C6 Ihmisoikeuspolitiikat ja prosessit	s. 14
C7 Vakavat negatiiviset ihmisoikeusloukkaukset	s. 14
C8 Tulojen lähteet ja EU-viitearvojen ulkopuolelle jääminen	s. 16–17
C9 Sukupuolijakauma hallintoelimissä	s. 17

Vastuullisuusohjelma 2026

Tavoite		Alatavoite / toimenpide
Ympäristövastuu	Ilmastonmuutokseen sopeutuminen ja hillitseminen, hiilijalanjäljen pienentäminen	Ruokahävikki vähenee 5 % Feeliiaa käyttävissä yksiköissä
		Julkisten liikennevälineiden käyttö työnantajan kustantamista työmatkoista 90 %
Sosiaalinen vastuu – Henkilöstö	Vahvistamme vastuullisuusosaamista	60 % työntekijöistä on käynyt vastuullisuuskoulutuksen
	Teemme alaa näkyväksi nuorille ja tarjoamme nuorille mahdollisuuksia tutustua työpaikkaamme	Jokaisella alueella on vähintään 1 oppisopimusopiskelija (vammaisalan suuntautumisvaihtoehto)
		Jokaisella yksikössä on vähintään 2 opiskelijaa vuodessa
Tutustu työelämään ja tienaa harjoittelijoiden (vähintään 1) palkkaaminen jokaiseen yksikköön		
Sosiaalinen vastuu – Asiakkaat	Vahvistamme vastuullisuusosaamista	Osallisuusalusta (Oivallus) on käytössä jokaisessa yksikössä (100 %)
		Vastuullisuusteema Osallisuus-alustalla
Hyvä hallintotapa	Tukena toimii läpinäkyvästi, eettisesti ja riskit halliten	Tukena Oy raportoi VSME-viitekehyksen mukaisesti
		Vastuullisuudesta raportoidaan kolme kertaa vuodessa strategiafoorumin yhteydessä