

Kestävyysraportti



2025

Kiipu!a 



Sisällysluettelo

Talousjohtajan terveiset	4
Kiipulasäätö	5
Henkilöstö 2025	6
Toimialat	6
Kiipulan kestävyysraportointi	7
Ympäristövastuu	10
Rakennusten energiatehokkuus	10
Kiertotalous	11
Ympäristövastuulliset hankintaketjut	12
Sosiaalinen vastuu	16
Henkilöstön hyvinvointi, terveys ja turvallisuus	16
Henkilöstön ja opiskelijoiden tasa-arvoinen kohtelu	19
Henkilöstön sitoutuminen	21
Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	22
Kiipulan tuottamien tuotteiden ja palveluiden sosiaalinen kestävyys	23
Hyvä hallintotapa	27
Sidosryhmäyhteistyö	27
Tietosuoja ja yksityisyys	28
Vastuulliset hankintaketjut	29
Hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys	29
Eettinen liiketoiminta ja toimintakulttuuri	30



Talousjohtajan terveiset

Tämä kestävyysraportti on Kiipulasäätiön ensimmäinen. Sen laatiminen on ollut meille tärkeä askel kohti järjestelmällisempää ja läpinäkyvämpää vastuullisuustyötä. Raportissa olemme koonneet ensimmäistä kertaa yhteen keskeisiä tietoja toimintamme ympäristöön, ihmisiin ja hyvään hallintotapaan liittyvistä asioista.

Raportoinnin painopisteet on valittu Kiipulan henkilöstölle, opiskelijoille ja sidosryhmille tehdyn kyselyn pohjalta. Näin olemme halunneet varmistaa, että tarkastelun kohteena ovat ne teemat, jotka koetaan olennaisiksi sekä toimintamme kehittämisen että sidosryhmiemme näkökulmasta.

Ensimmäinen kestävyysraportti luo meille lähtötason ja yhteisen ymmärryksen siitä, missä olemme nyt. Raportissa esitetyt tavoitteet ja kehityssuunnat toimivat perustana tuleville toimenpiteille ja auttavat ohjaamaan toimintaamme oikeaan suuntaan.

Jatkossa kestävyysraportointi on tarkoitus toteuttaa vuosittain osana tilinpäätöstä ja toimintakertomusta. Näin voimme seurata kehitystä systemaattisesti, arvioida asetettujen tavoitteiden toteutumista ja kehittää toimintaamme pitkäjänteisesti yhdessä sidosryhmiemme kanssa.

Kiitos kaikille henkilöstön jäsenille, jotka ovat olleet mukana kokoamassa tämän raportin tietoja. Koko organisaation yhteistyö ja yhteinen oppiminen luovat perustan vastuullisuustyön kehittämiseksi myös tulevina vuosina.

Auli Miettinen
talousjohtaja

Kiipulasäätiö

Kiipulasäätiö on yhteiskunnallisen hyvän tuottaja. Tarjoamme polkuja ja osaamista työelämään. Tavoitteenamme on työelämä ja täsmätyökyky.

Vastuullisen kasvun Kiipula -strategia 2024–2026 on jaettu neljään osa-alueeseen – ammatillinen koulutus, kuntoutus- ja valmennus, henkilöstö sekä vastuullisuus. Lähtökohtina ovat sosiaalinen, ekologinen ja taloudellinen vastuu.



Kiipula tunnetaan aktiivisena toimijana syrjäytymisen ehkäisyssä ja hyvinvoinnin rakentamisessa. Kiipula on yhteiskunnallisen hyvän tuottaja ja olemme saaneet **Yhteiskunnallinen yritys**-merkin osoituksena liiketoiminnallisten ja yhteiskunnallisten tavoitteiden onnistuneesta yhdistämisestä. Myös vastuullisuusajattelumme pohjautuu toimintaamme yhteiskunnallisen hyvän tuottajana.



Kiipulasäätiö on myös mukana **Kestävää tulevaisuutta yhdessä – ammatillinen koulutus 2030, Kartalla** – på Kartan -verkostossa. Lisäksi raportoimme vuoden 2025 osalta Kiipulan ammattiopiston toiminnasta osana valtakunnallista ammatillisen koulutuksen kestävyyspolun toimeenpanoa. Raportointi tehdään Opetushallituksen kestävyystyön indikaattoreiden mukaisesti.

Kiipulassa vastuullisuudella on selkeä yhteys YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin. Vastuullisuus- ja kestävän kehityksen tekemme limittyvät **Agenda2030**-tavoitteisiin. Meille oleellimmat näistä ovat:



KESTÄVÄN KEHITYKSEN
tavoitteet

ARVOT

AIKAANSAAVUUS

Olemme rohkeita, saamme aikaan ja toimintamme on vaikuttavaa ja tuloksellista.

IHMISYYS

Arvostamme erilaisuutta ja kohtaamme ihmiset tasavertaisina ja ainutlaatuisina.

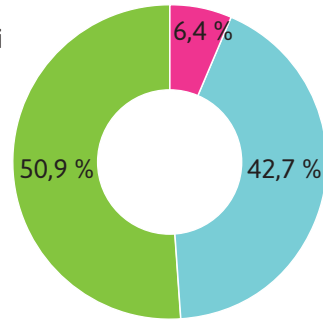
KUMPPANUUS

Asiakkaat ja verkostot ovat meille kumppaneita, joiden kanssa toteutamme ja kehitämme toimintaamme.

Henkilöstö 2025

Henkilöstön lukumäärä vuoden lopussa oli

497



■ Alle 30-vuotiaita
 ■ 30–50-vuotiaita
 ■ yli 50-vuotiaita

♀ 79 % naisia
 ♂ 21 % miehiä

⦿ 89% vakituksessa työsuhteessa

Toimialat

Ammatillinen koulutus
Kiipulan ammattiopisto

Kuntoutus- ja
valmennuspalvelut
Avire Oy (tytäryhtiö)

Kokous- ja tilapalvelu
Myyntipalvelu

Puutarha
Kiipula Gardens

Majoitus
Kiipula Guest House

Hallinto ja tukipalvelut



Kiipulan kestävyysraportointi

Toteutimme syksyllä 2024 **Vastuullinen Kiipula** -olennaisuuskyselyt henkilöstölle ja muille sidosryhmille sekä opiskelijoille. Vastausten ja Kiipulan toiminnan perusteella säätiössä nostetaan esille jokaisesta ESG-osa-alueesta viisi tärkeintä kehityskohdetta.

Vuoden 2025 kestävyysraporttimme pohjautuu olennaisuuskyselyn tuloksiin. Raportin taustalla on soveltaen CSRD-direktiivi ja VSME-standardi. Lisäksi huomioon on otettu Kiipulan toimialat. Raportointia on tehnyt kestävyystyöryhmä hallinnon linjausten mukaan. Työryhmään kuuluu talousjohtaja, laatu- ja ympäristöjohtaja, markkinointi- ja viestintäjohtaja sekä kestävä kehityksen asiantuntija.

97 %
*vastaajista kokee vastuullisuuden
tärkeänä Kiipulan toiminnassa*
(Olennaisuuskysely 2024)

YMPÄRISTÖ

- Kiipulan tuottamien tuotteiden ja palveluiden ekologinen kestävyys
- Kiipulan omien päästöjen vähentäminen
- energiatehokkuus
- kiertotalous
- ympäristövastuulliset hankintaketjut

IHMISET

- henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ylläpito ja kehitys
- henkilöstön hyvinvointi, terveys ja turvallisuus
- Kiipulan tuottamien tuotteiden ja palveluiden sosiaalinen kestävyys
- henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu
- henkilöstön sitoutuminen

YHTEISKUNTA & HALLINTO

- sidosryhmäyhteistyö
- eettinen liiketoiminta ja toimintakulttuuri
- vastuulliset hankintakäytännöt
- tietosuoja yksityisyys
- hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys

Raportoinnin prosessi



Hyvän kasvun paikka

AIKAANSAAVUUS

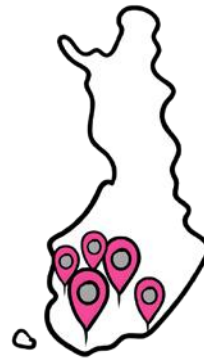
IHMISYYS

KUMPPANUUS



Kiipu!a STRATEGIA

2024-2026



KESTÄVÄÄ KEHITYSTÄ

Kiipu!a

KUNTOUTUS

VALMENNUS



TYÖELÄMÄ JA TÄSMÄTYÖKYKY

SOSIAALINEN

EKOLOGINEN

TALOUDELLINEN



AMMATILLISEN KEHITYKSEN PORTAAT



Katso strategiavideo QR-koodista!



Kiipu!a

YMPÄRISTÖVASTUU



Ympäristövastuu

Rakennusten energiatehokkuus

Käytössä olevat tilat:

- opetustilat
- hallintorakennukset
- opiskelijamajoitus
- Guest House
- ruokalait
- kahvilat
- uimahalli
- liikuntatilat
- kasvihuoneet

Kiinteistöillä ei ole energialuokkia.



Parannustoimet vuonna 2025

- Janakkalan Aikkari-rakennus (noin 3 000 m²) siirtyi maalämpöön.
- Aikkarille vaihdettiin led-valaistus.

Energiankulutuksen hallinta

95 MWh: maakaasu (Janakkala)

295 MWh: kaukolämpö (Lahti Svinhufvudinkatu)

2 520 MWh: sähkö (kaikki toimipaikat)

8 647 MWh: hakelämpö (Janakkala)

Kokonaisenergiankulutuksen määrä vuonna 2025

Osa toimipaikkojen kulutustiedoista puuttuu, koska sähkö ja lämpö sisältyvät vuokraan.



Kiipulassa seurataan energiankulutusta joka kuukausi. Siihen kuuluu lämmön ja sähkön käyttömäärien raportointi. Lisäksi kulutusta seurataan ja johdetaan kvartaalikohtaisesti.

Uusiutuvan energian ratkaisut

- Aurinkopaneelit, aurinkoenergian tuotanto 152 MWh vuonna 2025 Janakkalassa ja Nokiassa.
- Maalämpö käytössä Janakkalassa Aikkarilla sekä Nokiassa.

Kiipulan omien päästöjen vähentäminen ja hiilijalanjälki

Hiilijalanjälki laskettiin Kiipulassa ensimmäisen kerran vuonna 2021. Työkäluna käytettiin ammatillisen koulutuksen tarpeisiin tehtyä GHG-protokollaan pohjautuvaa laskentatyökalua. Laskentaa on tehty Scope 1-, 2- ja 3-päästöjen osalta sekä säätien että ammattipiston tasolla vuoteen 2023 asti. Sen jälkeen selvitettiin, voidaanko laskenta automatisoida ja laajentaa. Tavoitteena on saada vuodesta 2026 uusi vertailuvuosi.

Kiertotalous

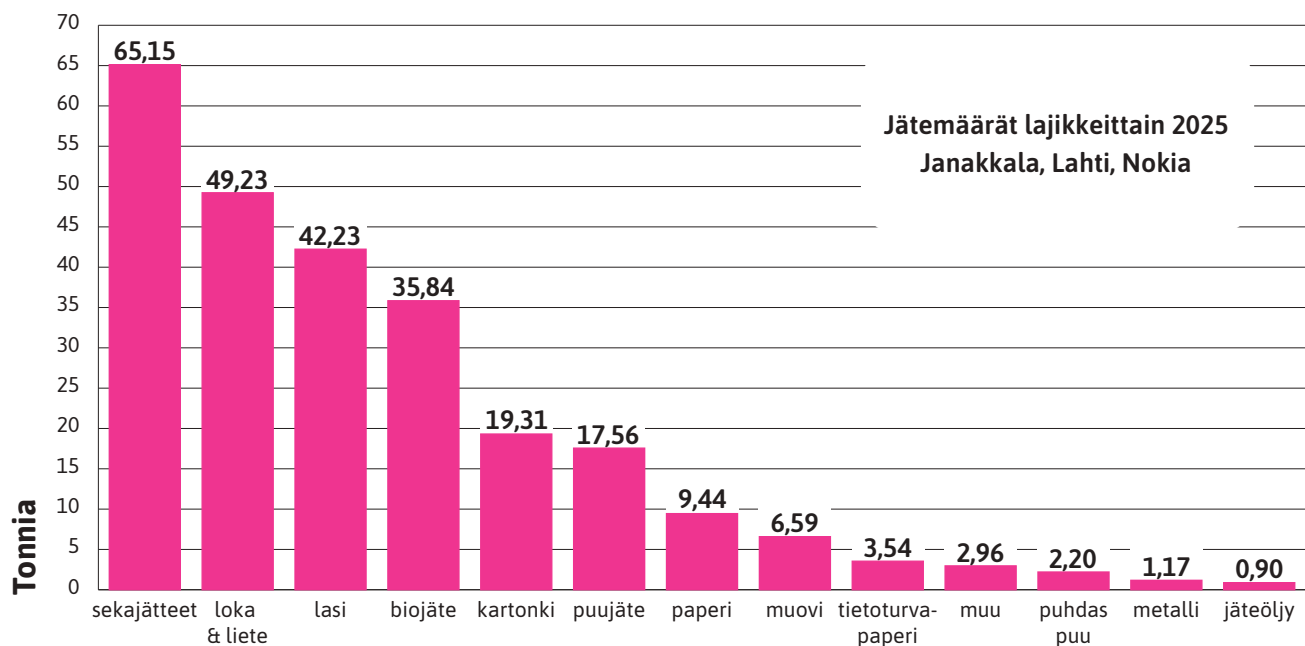
Jätteiden syntymistä mitataan vuosittaisten jäteraporttien avulla, ja opiskelijaruokala Rusthollissa on käytössä SmartKichen-järjestelmä. Opiskelijaruokalassa hävikkiä vähennetään valmistamalla ruokaa erissä. Kaikkea ruokaa ei tehdä valmiiksi kerralla, vaan menekkiä seurataan ruokailun aikana. Lounaan jälkeen myynnissä on 15 minuutin ajan linjastolta jäänyttä hävikkiruokaa.

Jättemäärien tarkastelu keskittyi Kiipulan omiin kiinteistöihin Janakkalassa, Lahdessa ja Nokiolla. Kaikkien kiinteistöjen läheisyydessä on keräysasemat eri jätelajeille. Lisäksi Janakkalassa kerätään jätelavoille isommat erät sekajätettä sekä puhdasta ja kyllästettyä puuta. Jätteiden määrää seurataan ja pyritään vähentämään jatkuvasti.

Kiipulassa kerätään ja lajitellaan



biojäte metalli lasi kartonki paperi muovi sekajäte

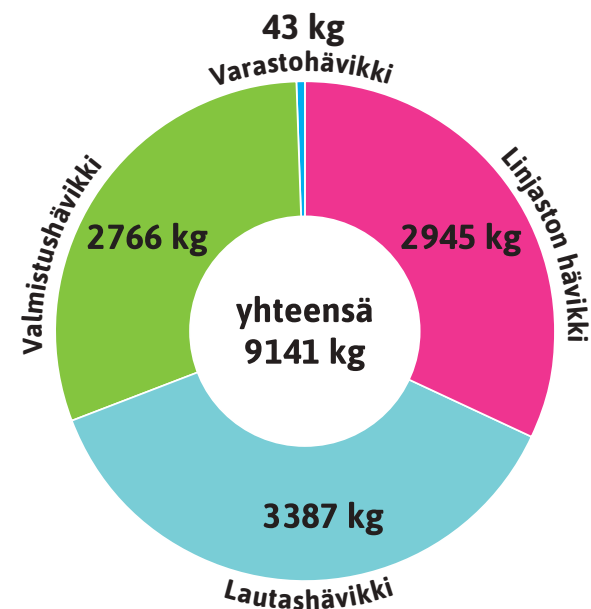


4,3/5

Sain valmiuksia toimia ammattialallani kestäväen kehityksen mukaisesti

(opiskelijapalaute, päättökysely 2025)

Ruokala Rusthollin hävikki 2025



Ympäristövastuulliset hankintaketjut

Hankintaperiaatteet

Kestävän kehityksen näkökulma näkyy hankintaohjeessa tällä hetkellä vain rajallisesti: se mainitaan lähinnä hankittavien tuotteiden elinkaarikustannusten yhteydessä, kun taas ohjeistus painottaa pääosin hankintahintaa. Tämä on selkeä kehityskohde kohti vastuullisia hankintakäytäntöjä. Hankintaohje päivitetään kokonaisuudessaan vuoden 2026 aikana.

Toistaiseksi ympäristömerkintä ei ole vaikuttanut hankintojen valintoihin. Päätöksiä on tehty pääasiassa hinnan, laadun sekä käyttöpaikan tai -tarpeen perusteella.

Tuotteiden elinkaari huomioidaan tällä hetkellä ennen kaikkea niiden käyttö- ja loppuvaiheessa. Tuotteita pyritään huoltamaan ja kierrättämään aina kun mahdollista, jotta käyttöikä pitenee ja jätteen määrä vähenee. Valmistusvaiheen ympäristövaikutuksiin kiinnitetään toistaiseksi huomiota vain harvojen tuotteiden kohdalla.

Toimittajien vastuullisuutta tai ympäristövastuullisia käytäntöjä ei vielä arvioida järjestelmällisesti hankintoja tehtäessä. Hankintapäätökset perustuvat pääosin hintaan ja käytännön tarpeisiin, eikä toimittajille ole asetettu erillisiä vastuullisuus- tai ympäristökriteerejä.

Ympäristövastuullisuuden kriteerejä otetaan hankinnoissa vähitellen laajemmin huomioon. Hankintaohjetta päivitetään niin, että hankintoja tekeville tarjotaan selkeä ja käytännönläheinen ohjeistus vastuullisiin valintoihin.

Kalusteet

Olemassa olevat kalusteet hyödynnetään ja käytetään elinkaaren loppuun saakka silloin, kun se on mahdollista. Käyttökelpoisia ja siistejä kalusteita päätyy myös jätteeksi, koska varastotilat eivät riitä kaiken säilyttämiseen. Varastoiminen aiheuttaa myös kustannuksia.

Kalusteiden uudelleenkäyttöä on edistetty vuonna 2025 muun muassa purkua odottavassa sähkökoulussa. Suurin osa kalusteista on otettu käyttöön joko sijoittamalla ne muihin tiloihin tai varastoimalla myöhempää käyttöä varten. Vanhemmat ja huonokuntoisimmat kalusteet on poistettu tai kierrätetty.

Laitteet

Laitteet käytetään elinkaaren loppuun saakka. Niitä korjataan, mikäli se on taloudellisesti järkevää suhteessa uuden vastaavan laitteen hintaan. Monia laitteita ei välttämättä kuitenkaan kannata korjata.

Logistiikkavarasto ja kuljetustiimi kierrättävät SER-jätteet.

Kuljetukset ja logistiikka

Kiipulan autokannasta noin 21 prosenttia on täyssähköisiä. Vuonna 2025 autoja oli yhteensä 38, joista kahdeksan oli täyssähköisiä. Henkilöautoista kaikki yhtä hybridiä lukuun ottamatta ovat täyssähköisiä. Pikkubusseista yksi on täyssähköinen ja loput kulkevat dieselillä. Autoja vaihdetaan täyssähköisiin, kun niiden toimintamatkat vastaavat Kiipulan tarpeita.

Myös tavara-autoista yksi on täyssähköinen ja muut dieselkäyttöisiä. Tavara-autojen osalta siirtyminen täyssähköisiin on mahdollista, kun sähköisten mallien toimintamatkat ja kantavuudet vastaavat toiminnan vaatimuksia.

Sähköautojen lataukset tehdään Kiipulan omissa toimipaikoissa Janakkalassa ja Nokialla. Työajoissa käytettävissä on lisäksi Neste MY Uusiutuva Latausverkosto, jossa sähkö tuotetaan 100-prosenttisesti uusiutuvalla energialla, sekä K-Latausverkosto, jonka sähkö on kotimaista tuulivoimaa.

Kuljetuksia yhdistetään ja parannetaan aina kun se on mahdollista. Tämä koskee esimerkiksi noutoja, toimituksia, toimipaikkakuljetuksia, opiskelijakuljetuksia ja puutarhan ajoja. Kuljetustiimi ei kuitenkaan pysty ohjaamaan logistiikkavaraston ja yksittäisten tavaranhakijoiden kuljetuksia.

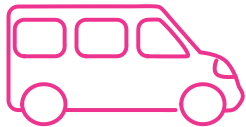
Kiipulan autokanta pähkinänkuoressa:

**38 autoa, joista
8 täyssähköistä**



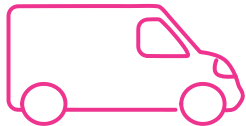
HENKILÖAUTOT

1 hybridi, loput täyssähköisiä



PIKKUBUSSIT

1 täyssähköinen, loput dieselaitä



TAVARA-AUTOT

1 täyssähköinen, loput dieselaitä

21%



Autoja vaihdetaan täyssähköisiin, kun niiden toimintamatkat vastaavat Kiipulan tarpeita.

Tavoitteena on vähentää kuljetusten hiilidioksidipäästöjä **30 % vuoteen 2030 mennessä.**





A photograph of two women in red Kiipula jackets talking at an outdoor event. The woman on the left has short dark hair and glasses, while the woman on the right has long blonde hair and sunglasses. Both are smiling and wearing name tags. The background is a blurred outdoor setting with trees. A large white stylized logo is in the top right corner.

SOSIAALINEN VASTUU

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstön hyvinvointi, terveys ja turvallisuus

Kiipulasäätiössä jokainen työntekijä vastaa omasta hyvinvoinnistaan ja työkyvystään. Esihenkilötyö tukee tätä johdonmukaisesti koko työuran ajan, ja työkykyjohtaminen on luonteva osa esihenkilöiden päivittäistä työtä.

Työkykyjohtamiseen sisältyvät

- ennakoiva työhyvinvoinnin tuki
- työn suunnittelu ja organisointi
- arjen kohtaamiset
- kehityskeskustelut
- sairauspoissaolojen seuranta ja
- työterveysyhteistyö.

Esihenkilöt hyödyntävät HR-järjestelmän tietoja, työterveyshuollon hälytyksiä ja henkilöstökyselyjen tuloksia työkyvyn seurannassa.

Työhyvinvoinnin johtamisen perustana ovat kehityskeskustelut, varhaisen tuen toimintamalli, työkykykeskustelut, työterveysneuvottelut, päihteettömyysohjelma sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli. Esihenkilöt tunnistavat työkuormitusta, tukevat työhönpaluuta ja edistävät työn muokkauksia silloin kun ne ovat mahdollisia. Tiimit ja koulutusalat asettavat omat hyvinvointi- ja osaamistavoitteensa tavoitetyöskentelyn avulla.

Työhyvinvointia seurataan työterveyshuollon ohjausryhmässä, johtoryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa. Työpaikkaselvitykset, riskien arvioinnit ja henkilöstökyselyt (Pulssi- ja Elon työyhteisökysely) tarjoavat tietoa työkyvystä, stressistä, esihenkilötyöstä ja työilmapiiristä. Yksilötason työkykyriskejä tarkastellaan työterveyden, HR:n ja työeläkeyhtiön seurantalaverieissa.

Henkilöstön osaamista tuetaan strategian mukaan jatkuvalla koulutuksella. Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan koulutuksilla ja verkkokursseilla, ja henkilöstöä kannustetaan osallistumaan sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin.

Osaamisen kehittämistä tuetaan myös opintojen rahoituksella silloin, kun opinnot tukevat työnantajan tarpeita.

Työturvallisuutta edistetään työsuojelutoimikunnan, turvallisuusjärjestelmien, uhkatilanne ja riskienhallintakäytäntöjen, turvallisuuskoulutusten, työterveyden työpaikkaselvitysten ja turvallisuusperehdytyksen avulla. Myös opiskelijoihin liittyvät ohjeet ja suunnitelmat tukevat turvallista ja hyvinvoivaa oppimista ja työympäristöä.

Henkilöstö osallistuu aktiivisesti kehittämiseen. Työsuojelun painopisteet määritellään yhdessä, ja toimialakohtaiset riskikartoitukset ja ohjeistukset päivitetään vuosittain. Matala organisaatiomalli tukee avointa vuoropuhelua ja osallistavaa toimintakulttuuria. Henkilöstö otetaan mukaan myös strategian ja muiden laajempien kehittämiskokonaisuuksien suunnitteluun.



Sairauspoissaolot ja työtapaturmat 2025



26 työtapaturmaa, joista aiheutui yhteensä 83 sairauspoissaolopäivää kahdeksalle henkilölle.

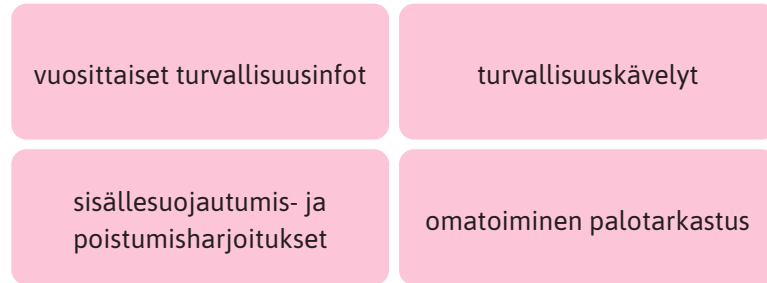
Kiipulasäätiön henkilöstöedut 2025



Turvallisuuskulttuuri ja riskienhallinta

Kiipulassa turvallisuuskulttuurin kehittäminen on suunnitelmallista ja jatkuvaa. Turvallisuustyötä ohjaa koko organisaatiota koskeva turvallisuuden vuosikello, jossa on määritelty keskeiset turvallisuustoimenpiteet vuoden eri vaiheisiin.

Näihin kuuluvat muun muassa:



Työsuojelutoimikunta kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Sen jäseniä ovat alueelliset työsuojeluvaltuutetut. Heidän tehtävänä on kerätä arjen kokemuksia työyhteisöistä ja tuoda ne toimikunnan käsiteltäväksi.

Työsuojelun toimintaohjelmassa on määritelty henkilöstön työsuojeluvastuut sekä turvalliset toimintatavat työpaikalla. Jokaiselle toimipaikalle ja kiinteistölle on nimetty oma turvallisuusvastaava, joka vastaa toimipaikan tai kiinteistön turvallisuustyöstä yhdessä esihenkilön kanssa. Turvallisuuspäällikkö tukee toimipaikkoja ja vastaa turvallisuustyön kokonaiskoordinaatiosta.

Riskien tunnistaminen ja hallinta

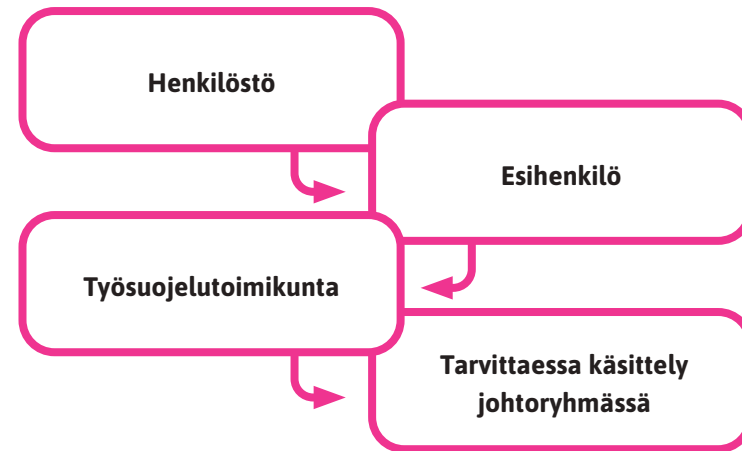
Vuoden 2026 aikana Kiipulassa siirrytään vuosittaiseen toimiala- ja toimipaikka-kohtaiseen riskien arviointiin. Tavoitteena on tunnistaa arjen riskit ja kehittää tapoja niiden vähentämiseksi. Riskien arviointia tehdään lisäksi koneisiin ja laitteisiin sekä kemikaaleihin liittyen.

Kiipulassa on laadittu useita ennakoivia ohjeita erilaisia uhkatilanteita varten, ja henkilöstön käytössä on tilanteen edellyttämiä suojavälineitä. Koko Kiipulassa on käytössä Secapp-turvallisuus- ja hälytysjärjestelmä. Henkilöstön tulee

ilmoittaa uhka- ja läheltä piti -tilanteista työnantajalle. Ilmoitukset käsitellään ensisijaisesti esihenkilön kanssa, ja niiden pohjalta arvioidaan tarvittavat toimenpiteet vastaavien tilanteiden ehkäisemiseksi. Kaikki ilmoitukset käsitellään myös työsuojelutoimikunnassa, ja tarvittaessa asiat etenevät johtoryhmän käsittelyyn.

Turvallisuusohjeistukset, riskien arvioinnit ja menettelytavat käydään läpi perehdytyksen yhteydessä sekä uusien työtehtävien alkaessa. Lisäksi ohjeistuksia käsitellään tarvittaessa osana esihenkilötyötä.

Ilmoitus- ja käsittelyprosessi uhka- ja läheltä piti -tilanteissa



Turvallisuuskoulutukset



MAPA-koulutukset



EA-koulutukset



Ensisammutuskoulutukset



Henkilöstön ja opiskelijoiden tasa-arvoinen kohtelu

Henkilöstö

Kiipulasäätiössä on työyhteisön kehittämissuunnitelman liitteeksi laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Henkilöstölle ja esihenkilöille on lisäksi tehty toimintaohjeistukset häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin. Esihenkilöiden koulutuspalvelut sisältävät koulutusta inklusiivisesta johtamisesta ja monimuotoisuuden edistämisestä.

Opiskelijat

Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu opiskelijoille suunnattuun kyselyyn, joka toistetaan kolmen vuoden välein. Seuraava kysely toteutetaan syksyllä 2026.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella suunnitelmaan on määritetty tavoitteet. Toimintaa on kehitetty tavoitteiden mukaan.

1. Osallisuutta on vahvistettu lisäämällä opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksia. Opiskelijoilla on edustus opiskelijahyvinvoinnin ohjausryhmässä ja ammattiopiston johtokunnassa. Opiskelijat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat yhteisöllistä opiskelijahyvinvointitoimintaa.
2. Opiskelijoita on rohkaistu ottamaan puheeksi häirintä, syrjintä ja kiusaaminen. Opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa on kehitetty yhdessä Turvallisemman tilan periaatteet. Periaatteita nostetaan esiin erilaisissa tilaisuuksissa ja ne ovat esillä Kiipulan verkkosivuilla, opiskelijan oppaassa sekä seinäjulisteissa. Erityisesti esille on nostettu puheeksi ottamisen tärkeys.
3. Tasa-arvon toteutumiseksi opiskelijavalinnoissa on otettu käyttöön opiskelijavalintakriteerien mukainen pisteytys. Tällä varmistetaan hakijoiden yhdenvertainen kohtelu.

Opiskelijan suojaaminen väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä -suunnitelma sisältää selkeät ohjeet ja toimintatavat epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn sekä tilanteisiin puuttumiseen.

Vuoden 2025 aikana on kehitetty yhteistyötä hyvinvointialueiden kanssa. Yhteistyöllä varmistetaan opiskelijoille yhdenvertaisemmat lakisääteiset opiskeluhuollon palvelut sekä tukiverkostot.

85 %

*Kiipulan opiskelijoista
tuntee voivansa olla koulussa oma itsensä
(Kouluterveyskysely 2025)*

Rekrytointi, urapolut ja palkitseminen

Yhdenvertaisuutta edistetään sen kaikissa vaiheissa, kuten henkilöstösuunnittelussa, valintakriteerien määrittelyssä, työpaikkailmoituksissa, hakemusten käsittelyssä, haastatteluissa, testauksessa, valinnassa sekä palautteenannossa ja ilmoitusmenettelyissä. Jotta osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä on mahdollisuus hakea avautuvia työpaikkoja, tiedotamme avautuvista työpaikoistamme sisäisissä viestintäkanavissamme.

Vuoden 2025 lopussa organisaation henkilöstöstä 79 prosenttia oli naisia ja 21 prosenttia miehiä. Esihenkilötehtävissä naisista oli 64 prosenttia ja miehistä 36 prosenttia.

Palkkatasa-arvoa seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman palkkatilastojen avulla. Niissä vertaillaan vaativuusryhmittäin keskimääräisiä kuukausipalkkoja. Laskelmissa huomioidaan tehtäväkohtainen palkka, kokemuslisät sekä henkilökohtaiset palkanosat. Kiipulassa ei ole perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä. Palkkaerot muodostuvat tehtäväkohtaisista lisistä, henkilöiden sijoittumisista erilaisiin tehtäviin ja opettajien kokemuslisistä.

Työarki, saavutettavuus ja kohtuulliset mukautukset

Henkilöstö

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan joustavien työaikajärjestelyjen avulla. Käytettävissä olevat keinot vaihtelevat työtehtävän mukana. Kiipulassa henkilöstön työaikoja määrittävät työvuorosuunnittelu, liukuva työaika sekä opettajien vuosityöaika. Työvuorosuunnittelussa käytössä ovat tasoittumisjaksojärjestelmät. Työvuorosuunnittelun avulla on mahdollista huomioida henkilöstön työaikoihin liittyviä toiveita.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia mahdollisia keinoja ovat

- työajan lyhentäminen (osa-aikatyö)
- palkaton vapaa
- lomarahen vaihto vapaaseen
- etätyömahdollisuus tietyissä tehtävissä
- tehtävämuutokset ja hanketehtävät.

Täsmätyökykyisille (osatyökykyinen) etsitään yhdessä työterveyshuollon ja tarvittaessa vakuutuslaitoksen kanssa ratkaisuja, jotka mahdollistavat työn jatkamisen. Vaihtoehtoina voivat olla työn jatkaminen nykyisessä tehtävässä, työnkuvan muokkaaminen tai siirtyminen toiseen tehtävään. Työhön paluun ja työssä jatkamisen tukena käytetään esimerkiksi jäljellä olevan työkyvyn arviointia, työkokeiluja, työhönvalmennusta sekä täydennys- tai uudelleen koulutusta.

Sairastuessa työhön paluuta voidaan tukea osasairauspäivärahalla, jolloin henkilö tekee osa-aikaista työtä, tai sopimalla tilapäisistä työjärjestelyistä sairauspoissaolon sijaan. Kiipulassa tarkoituksena on mahdollistaa osa-aikainen työ myös tilanteissa, joissa työntekijä siirtyy osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osittain varhennetulle eläkkeelle.

Esihenkilöt käsittelevät työssään ristiriitoja ja rakentavat toiminnallaan ja esimerkillään luottamusta omalla vastuualueellaan. Tarvittaessa esihenkilöt saavat ristiriitojen ratkaisemiseen apua omalta esihenkilöltään, henkilöstöhallinnosta, työsuojeluorganisaatiosta tai sidosryhmiltä.

Opiskelijat

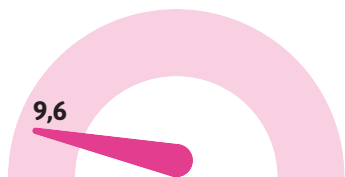
Kiipula tarjoaa opiskelijoille apuvälineet, joita he tarvitsevat oppimiseen, pedagogisiin tukitoimiin ja tilapäisiin tarpeisiin. Opiskelijat käyttävät apuvälineitä esimerkiksi kommunikaation ja keskittymisen tukena ja edistämään toimintakykyä. Lääkinnälliset apuvälineet ovat opiskelijan hyvinvointialueen vastuulla.

Kiipulassa käytetään restoratiiviseen lähestymistapaan perustuvaa Verso- (vertaisjohtoinen) ja Resto- (aikuisjohtoinen) sovittelua ristiriitatilanteissa. Restoratiivinen lähestymistapa korostaa kohtaamiseen, keskusteluun ja yhteistyöhön perustuvaa myönteistä prosessia, jossa tavoitteena on osapuolten välinen ymmärrys ja luottamuksen lisääntyminen.

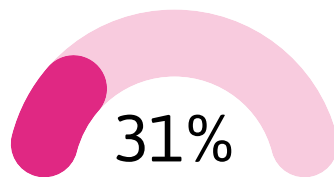
Koulutus, osaaminen ja vastuuroolit

Työsuojeluorganisaatio, henkilöstöhallinto ja johto tekevät yhteistyötä henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun liittyvissä asioissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsitellään työsuojelutoimikunnassa, johtoryhmässä, esihenkilötiimeissä ja henkilöstöhallinnossa.





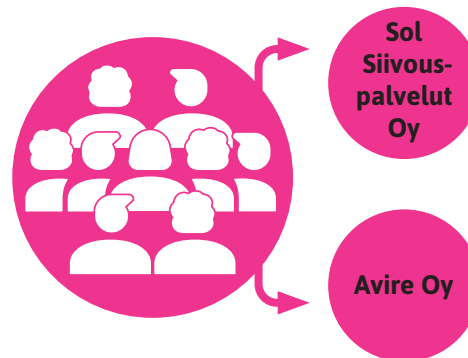
Lähtövaihtuvuus



yli 10 vuoden työura

keskimääräinen
palveluksessaoloaika

9,3 vuotta



Yhdeksän henkilöä
siirtyi liikkeenluovutuksella
Sol Siivouspalvelut Oy:lle
ja Avire Oy:lle

Henkilöstön sitoutuminen

Sitoutumista seurataan seuraavien tunnuslukujen avulla:

- vaihtuvuus
- keskimääräinen palveluksessaoloaika
- suosittelemisindeksi (työyhteisökysely joka toinen vuosi)

Työnantajamielikuvaa ja esihenkilötyötä mitataan kaksi kertaa vuodessa pulssikyselyissä sekä joka toinen vuosi työyhteisökyselyssä.

Kiipulan virallinen sisäinen viestintäkanava on Viva Engage, jonka kautta henkilöstön on mahdollista viestiä. Sisäistä viestintää tehdään myös intrassa, josta löytyvät pysyväisohjeet ja -käytännöt sekä erilaisia materiaaleja.

Työilmapiiri ja osallisuus

Kiipulassa toimii yhteistyöneuvottelukunta, työsuojelutoimikunta, johtoryhmä ja esihenkilötiimit. Jokainen osallistuja vaikuttaa näissä ryhmissä oman roolinsa kautta.

Omaan työhön ja työyhteisöön liittyvissä asioissa vaikutuskanavia ovat muun muassa yhteiset palaverit ja kehittämispäivät. Merkittävimmissä järjestelmä- ja työvälinehankinnoissa ja niihin liittyvissä päätöksissä hankintatyöryhmissä on tavallisesti mukana myös järjestelmän, palvelun tai tuotteen käyttäjiä.

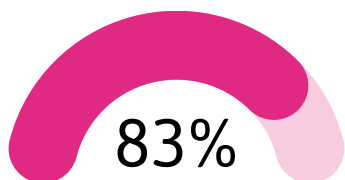
Henkilöstön tapaamisia on säännöllisesti sekä tiimien, koulutusalojen, toimipaikkojen että toimialojen kesken. Lisäksi järjestetään koko henkilöstöä koskevia tilaisuuksia, toimipaikkakohtaista virkistystoimintaa ja tiimi- sekä koulutuslakohtaista TYHY-toimintaa.

Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen

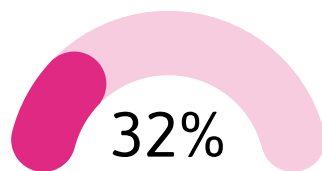
Nykytila ja osaamiskartoitukset

Henkilökohtaiset kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa tammi-kesäkuussa. Tarpeen mukaan toinen kehityskeskustelu käydään elo-joulukuussa. Keskustelujen toteutumista seurataan vuosittain. Kehityskeskusteluiden teemoja ovat henkilön osaaminen, kehityssuunnitelma sekä tavoitteet.

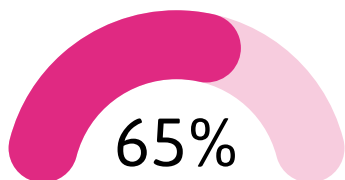
Vuoden 2025 aikana kehityskeskustelujen kattavuus oli 83 prosenttia. Muutosneuvottelujen yhteydessä kaikille muutosneuvottelujen piirissä oleville tehdään osaamiskartoitukset. Osaamiskartoitus sisältää koulutustiedot, työkokemuksen, tehtävät ja osaamisen, kurssit, pätevyydet ja luvat sekä keskeiset työtaidot, osaamisalueet ja ammattitaidon.



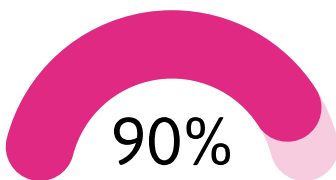
Kehityskeskustelujen kattavuus



Ulkoisiin koulutuksiin osallistuneiden osuus



Sisäisten koulutusten osuus kaikista koulutuksista

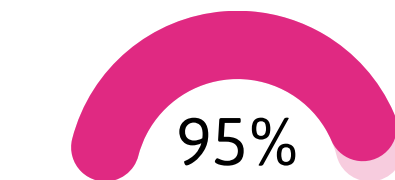
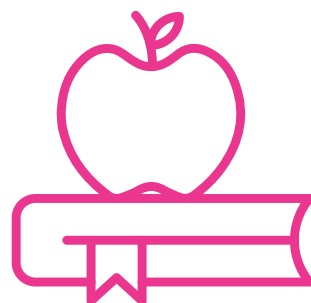


Koulutuksiin osallistuneet

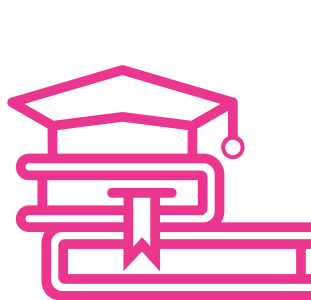
3,7 Henkilöstökoulutuspäiviä/
henkilötyövuosi

Vuonna 2025 henkilöstökoulutuspäiviä henkilötyövuosiin suhteutettuna (htv2) oli 3,7. Toteutuneesta koulutuksesta sisäistä koulutusta oli 65 prosenttia. Ulkoiseen koulutukseen osallistui vuoden aikana 32 prosenttia henkilöstöstä. 90 prosenttia henkilöstöstä osallistui koulutukseen vähintään yhtenä päivänä vuoden aikana.

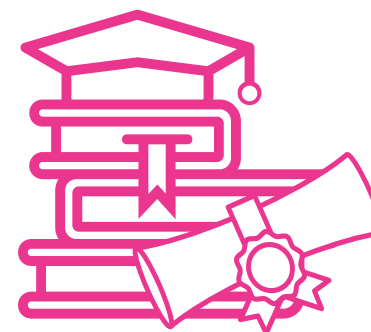
Vuoden 2025 lopussa opettajista 95 prosenttia oli muodollisesti päteviä eli heillä on erityisopettajan pätevyys. Henkilöstöstä 39 prosentilla oli vähintään alempi korkeakoulututkinto ja 18 prosentilla vähintään ylempi korkeakoulututkinto.



opettajista erityisopettajan pätevyys



39 % henkilöstöstä vähintään
alempi korkeakoulututkinto



18 % henkilöstöstä vähintään ylempi
korkeakoulututkinto



Kehittämistoimenpiteet ja koulutus

Työyhteisön kehittämissuunnitelma on yhteistoimintalain edellyttämä asiakirja, jota käytetään keskustelun ja yhteisen suunnittelun välineenä yhteistyöneuvottelukunnassa. Suunnitelmassa kuvataan ennakoitua muutokset ja kehityskulut, jotka voivat vaikuttaa henkilöstön osaamistarpeisiin tai työkykyyn.

Esihenkilöiden osaamista kehitetään koulutusten, verkkokoulutusten ja itseopiskelun kautta. Esihenkilöt kannustavat henkilöstöä osallistumaan sisäisiin koulutuksiin ja huolehtivat siitä, että niitä järjestetään.

Kiipulasäätiö tukee monipuolisesti henkilöstön osaamista ja kehittämistä. Organisaatiossa järjestetään sisäisiä henkilöstökoulutuksia sekä hankkeissa ja kumppanuusverkostoissa toteutettuja koulutuksia. Lisäksi henkilöstö voi työnantajan päätöksellä osallistua ulkoisiin koulutuksiin. Työhön liittyviä opintoja tuetaan enintään viisi päivää vuodessa, ja oppisopimuskoulutusten teoriaopetusta enintään viisi lähipäivää vuodessa. Sekä sisäisissä että ulkoisissa koulutuksissa hyödynnetään Teams-yhteyksiä ja webinaareja aina kuin mahdollista. Suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä, toisilta oppien sekä itse selvää ottaen ja uusiin asioihin perehtyen.

Henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja kehittymistä ylläpidetään seuraavin tavoin:

- ulkoiset ja sisäiset henkilöstökoulutukset
- opintojen tukeminen
- työkierto
- työelämäjaksot
- vaihdot
- osallistuminen hankkeisiin ja kehittämistoimintaan
- osaamisen jakaminen
- vertaistoiminta
- kouluttajana toimiminen
- vuorovaikutus verkostoissa
- työnohjaus ja valmennus.

Jotta koulutuksessa hankittua osaamista voidaan jakaa, työnantajan kustantaman tai tukeman koulutuksen on hyödytettävä koko työyhteisöä tai -ryhmää. Koulutettu henkilö jakaa oppimaansa myös muiden käyttöön esimerkiksi tiimipalavereissa, säännöllisessä koulutuspalautetilaisuudessa tai kirjoittamalla koulutuksesta yhteenvedon intraan. Tiimit, toimialueet ja toimipaikat ovat luoneet tähän omat toimintakäytäntönsä.

Kiipulan tuottamien tuotteiden ja palveluiden sosiaalinen kestävyys

Palveluiden sosiaaliset vaikutukset

Kiipulasäätiö työllisti reilut 500 työntekijää kuudessa maakunnassa vuonna 2025. Kiipula on suurimmassa toimipaikassaan Janakkalassa yksi kunnan suurimmista työnantajista.

Kiipula tarjoaa vuosittain noin 1300 nuorelle mahdollisuuden opiskeluun. Lisäksi nuorille suunnattujen ammatillisen kuntoutuksen palvelujen tavoitteena on tukea heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia NEET-nuoria, eli nuoria, jotka eivät ole työssä, koulutuksessa tai harjoittelussa, auttamalla heitä löytämään sopivin polku työhön tai ammattiin. Kuntouttavassa työtoiminnassa parannetaan puolestaan työelämävalmiuksia.

85 %
*opiskelijoista kokee, ettei heitä ole kiusattu
koulussa lukuvuoden aikana*
(Kouluterveyskysely 2025)

Koulutus- ja kuntoutus- ja valmennuspalveluiden merkitys asiakkaille ja yhteiskunnalle

Ammatillisessa erityisopetuksessa vahvistetaan yksilön toiminta- ja työkykyä sekä oppimista ja osallisuutta pedagogisen kuntoutuksen keinoin. Koulutuksen vaikuttavuutta seurataan sijoittumiskyselyllä sekä tilastokeskuksen tietoihin pohjautuvasta valtakunnallisesta tietopohjasta (Vipunen).

Sijoittumiskyselyn mukaan perustutkinto-opiskelijoista työllistyi 23 prosenttia vuonna 2025. Tavoitteena on, että perustutkinto-opiskelijoiden työllistyminen nousee 25 prosenttiin vuonna 2026. Opiskelijat vastaavat palautekyselyihin, joissa heiltä kysytään muun muassa kokemusta elämänlaadun parantumisesta. Tavoitteena on lisäksi vuoden 2026 aikana ottaa käyttöön palautekyselyt asumisesta sekä opiskelijoiden aamu- ja iltapäivätoiminnasta.

Kuntoutuksessa Kela hankkii vaikuttavaa kuntoutusta ja tilastoi omaa toimintaansa. Kuntouttavan työtoiminnan osalta tilat ovat kohentuneet vuoden 2025 aikana. Lisäksi käytössä olevaa materiaalia on selkeytetty. Nuotti-valmennus on edennyt ennallaan ja palvelut viedään nuoren arkiympäristöön.

Palautteet

Kiipulassa kerätään muun muassa seuraavaa asiakaspalautetta:

- Kiipulan asiakaspalaute
- opiskelijapalaute valmentavan koulutuksen opiskelijoille
- valtakunnallinen opiskelijapalaute perustutkinto-opiskelijoille
- valtakunnallinen työelämäpalaute
- huoltajapalaute
- Booking.com (majoituspalvelu).

4,3/5

*Minulla on mahdollisuus antaa palautetta
Kiipulan ammattiopistosta ja sen toiminnasta
(Huoltajapalaute 2025)*

Palautteita käsitellään reaaliaikaisesti sekä neljännesvuosittain. Palaute kootaan muun muassa Power BI -ohjelmaan, ja sitä tarkastellaan johtoryhmässä sekä yksikkö- ja palvelutasolla. Yksiköt käsittelevät oman palautteensa tarkemmin ja sopivat konkreettisista kehittämistoimista, joita viedään käytäntöön osana arjen toimintaa, opetuksen ja palvelujen uudistamista sekä toiminnan suunnittelua. Hankkeissa palautetta hyödynnetään ohjausryhmissä ja arviointiprosesseissa. Kansainvälisissä vaihdoissa kumppaneilta kerätty palaute ohjaa seuraavien jaksojen suunnittelua.

Palautteiden pohjalta tehdään kehittämistoimia, joiden tuloksena Kiipulan asiakaspalautteen keskiarvo on noussut useana vuotena peräkkäin. Vuonna 2025 se oli 4,5.



Asiakaspalautteen keskiarvo 2025

Saavutettavuus

Kiipula noudattaa saavutettavuusdirektiiviä ja edellyttää kaikessa omassa ja palveluntuottajilta tulevassa viestintämateriaalissa saavutettavuuden WCAG-kriteerinä AA-tason kriteerejä.

Verkkosivuilla käytössä on suomen lisäksi englanti. Verkkosivujen sisältö on myös kuunneltavissa Voice Intuitive -palvelun avulla.

Kiipulassa on auditoriossa kiinteä induktiosilmukka. Lisäksi käytössä on siirrettävä induktiosilmukka, jota voidaan käyttää kaikissa kokouksissa tarpeen mukaan. Tämä mahdollistaa muun muassa erilaisten asiakasryhmien esteettömän kokouspalvelun eri tiloissa.



HYVÄ HALLINTOTAPA



Kansainvälinen yhteistyö

- Vierailijoita Kiipulassa 23 henkilöä kolmesta eri maasta.
- Kiipulasta 46 opiskelijaa vaihdossa, heillä 22 tukihenkilöä.
- Viisi henkilöstön jäsentä teki asiantuntijamatkan ulkomaille.
- Opiskelijat ovat käyneet viidessä eri maassa ja kahdeksassa eri organisaatiossa
- Yhteistyökumppaneita hankkeissa kolmesta eri organisaatiosta ja kolmesta maasta.



373 opiskelijoiden työelämäkumppania,
560 toimipaikkaa



7 kansallista ja kansainvälistä järjestökumppania



10 työelämän kehittämiskumppania erillisellä sopimuksella



Ammatillisen koulutuksen alueelliset verkostot viidessä maakunnassa



Hallinnolliset kumppanit kuuden maakunnan alueella



3 tutkimushanketta ja verkostoa,
18 hanketta

ASIAKKAAT

Työelämään pyrkivät

- Tukea tarvitsevat henkilöt
- Vailla tutkintoa ja työkokemusta olevat henkilöt

Työelämään palaavat

- Täsmätyökykyiset
- Työelämän ulkopuolella olevat
- Uudelleen koulutettavat

Työelämässä jatkavat

- Työkyvyn ylläpitämiseen tukea tarvitsevat
- Täsmätyökykyiset
- Lisäosaamista tarvitsevat

Yritykset, työyhteiset ja muut yksityiset kuluttajat

- Asiantuntijapalveluita tarvitsevat työyhteisöt ja organisaatiot
- Opetuksen ja koulutuksen järjestäjät
- Kokous-, majoitus- ja/tai hyvinvointipalveluiden asiakkaat
- Gardensin, kahviloiden, kampaamon ja autohuollon asiakkaat
- Sisäiset asiakkaat

Kumppanit

- * Koulutukseen ja kuntoutukseen lähettävät tahot
- * Rahoittajat ja palveluntilaajat
- * Päätäjät
- * Työelämä
- * Kehittämisen yhteistyökumppanit
- * Asiakkaiden verkostot
- * Sisäiset kumppanit
- * Muut kumppanit ja verkostot, kuten kansainväliset järjestöt, tavarantoimittajat jne.

Hyvä hallintotapa

Sidosryhmäyhteistyö

Kiipulan sidosryhmiä ovat organisaatiot, jotka vaikuttavat Kiipulan toimintaan tai joiden toimintaan Kiipula vaikuttaa. Kumppaneiksi määritellään tahot, joiden kanssa kehitetään toimintaa aktiivisesti molemminpuoliseksi hyödyksi.

Toiminnan lähtökohtana ovat asiakkaat ja heille tuotetut palvelut. Kumppanit ovat tärkeä osa ja tuki palveluiden toteuttamista. Näistä syistä asiakkaat ja kumppanit ovat tärkeässä osassa laadunhallintajärjestelmässä.

Yhteistyön ja kumppanuuksien merkitys Kiipulalle:

- Tuottaa konkreettista hyötyä vahvistamalla opiskelijoiden ja kuntoutusasiakkaiden jatkopolkuja ja työllistymistä laajan työelämäverkoston kautta.
- Mahdollistaa uusien toimintamallien, palvelujen ja teknologioiden kehittämisen ja käyttöönoton, mikä tukee sekä Kiipulan että alueen työelämän innovaatioita.
- Tarjoaa henkilöstölle ajantasaista osaamista, uusia työmenetelmiä ja mahdollisuuksia kehittyä.
- Tutkimus- ja kehittämyyhteistyö tuottaa tietoa, joka parantaa vaativan erityisen tuen, koulutuksen ja kuntoutuksen vaikuttavuutta.
- Kansainväliset kumppanuudet laajentavat oppimisympäristöjä ja tekevät liikkuvuudesta yhdenvertaisesti saavutettavaa.
- Yhteistyö lisää alueen elinvoimaa ja tukee yritysten yhteiskuntavastuuta tarjoamalla mahdollisuuksia harjoitteluun, osaamisen kehittämiseen ja rekrytointiin.

Kiipulassa kumppanuuksien hallinta on tällä hetkellä hajautettu toimialoille. Jokainen toimiala vastaa omista kumppanuuksistaan, niiden ylläpidosta, yhteydenpidosta ja kehittämisestä. Kumppanuuksia ei ole koottu keskitettyyn rekisteriin, eikä organisaatiolla ole yhteistä, säätiötasoista kumppanuuksien hallintamallia. Pitkäaikaisten ja tärkeiden työelämäkumppaneiden kanssa on solmittu erillisiä kumppanuussopimuksia.

Sidosryhmien osallistaminen ja vuoropuhelu

Sidosryhmät osallistuvat Kiipulan toiminnan suunnitteluun ja arviointiin monella tavoin. Ammatillisen koulutuksen ja kuntoutuksen työelämäkumppanit, oppilaitosverkostot ja hankekumppanit yhdessä hyvinvointi- ja työllisyysalueiden kanssa ovat mukana säännöllisissä toiminnan kehittämisen yhteistyöfoorumeissa.

Kiipula kerää suunnitelmallisesti palautteita työelämältä ja koulutuksen ja kuntoutuksen toimintaan osallistuvilta verkostoilta. Palautteita kerätään eri kanavien kautta ja niitä käsitellään esimerkiksi neuvottelukunnissa, verkostotapaamisissa ja hankkeiden ohjausryhmissä.

Palautteiden ja kehitystapaamisten perusteella saadaan tietoa sidosryhmien odotuksista, tarpeista ja esimerkiksi työelämän osaamistarpeiden muutoksista. Tällä tiedolla muokataan Kiipulan toimintaa entistä vaikuttavammaksi.

Sidosryhmillä on aktiivinen rooli toimintojen kehittämisessä. Ammattiopiston toiminnassa oppilaitos- ja työelämäkumppanit osallistuvat myös opiskelijoiden osaamisen arviointiin ja jatkopolkujen suunnitteluun.

4,5/5

*Oppilaitos edistää kestävästä kehitystä ja vastuullisuutta
(Työelämäpalautteet, työpaikkakysely 2025)*

Laajat verkostot – kuten ohjaamot, hyvinvointialueet, järjestöt ja kansainväliset kumppanit – tuovat näkemyksiä strategiseen suunnitteluun ja kehittämiseen. Kiipulalla on edustajia monissa hallinnollisissa työryhmissä ja järjestöjen hallituksissa.

Kiipula käyttää viestintäkanavina verkkosivuja, sisäisiä ja ulkoisia tiedotteita, uutiskirjeitä, hankesivustoja ja sosiaalisen median kanavia. Hankkeiden tuloksia viestitään erillisillä koontisivuilla ja tapahtumissa. Yhteistyökumppaneille välitetään ajantasaista tietoa yhteistyön etenemisestä ja vaikutuksista. Viestintää koordinoidaan niin, että kumppanit saavat ymmärrettävän ja riittävän kokonaiskuvan työn tuloksista.

Tietosuoja ja yksityisyys

Kiipulassa tietosuojaa toteutetaan suunnitelmallisesti ohjeistusten, koulutusten ja säännöllisen valvonnan avulla. Tietosuojaohjeet ovat intrassa, ja ajankohtaisista asioista viestitään sisäisesti Viva Engagessa. Lisäksi henkilöstölle järjestetään 3–4 kertaa vuodessa lyhyitä tietoisuuksia. Kiipulassa on nimetty tietosuojavastaava sekä tietosuojaryhmä, joka kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Rekisteriselosteet ovat nähtävillä verkkosivuilla.

Uudet työntekijät suorittavat työsuhteen alussa tietosuojakoulutuksen ja siihen liittyvän testin. Tämän jälkeen tiimit käyvät vuosittain yhteisen tietosuojakoulutuksen, josta tehdään kirjallinen palaute. Henkilöstöä kannustetaan ilmoittamaan matalalla kynnyksellä kaikista tietosuoja- ja tietoturvapoikkeamista.

Kun uusia tietojärjestelmiä otetaan käyttöön, niistä tehdään ensin vaikutustenarvioinnin alkukartoitus. Tarvittaessa laaditaan tietosuojan vaikutustenarviointi (DPIA), erityisesti silloin, kun järjestelmä käsittelee arkaluonteisia henkilötietoja tai laajoja henkilötietomääriä. Tavoitteena on tehdä vastaava selvitys myös jo käytössä oleville järjestelmille. Järjestelmien hankinnassa varmistetaan, että henkilötietojen käsittelysopimukset ovat kunnossa.

Tietoturvasta huolehditaan käyttäjätunnuksilla, vahvoilla salanoilla ja monivaiheisella tunnistautumisella. Useimmat järjestelmät toimivat kertakirjautumisella (SSO), ja käyttöoikeudet määräytyvät työtehtävien mukaan. Työasemien levyissä on salaus, palvelinjärjestelmät varmuuskopioidaan päivittäin ja palveluna hankituissa järjestelmissä toimittaja vastaa sovituista tietoturva- ja varmuuskopiointikäytännöistä.

Keskeiset henkilötietoja sisältävät rekisterit ovat

opiskelija-, henkilöstö-, kuntoutus- ja valmennuspalveluiden asiakasrekisteri

kamera- ja kulunvalvontarekisteri

työnhakijarekisteri, tietohallinnon käyttäjärekisterit

sidosryhmä- ja asiakasrekisterit



Syksystä 2025 lähtien tietosuojakoulutuksen on suorittanut 45/77 tiimiä.

Suosituimpia koulutusaiheita ovat olleet **Tietosuojan perusteet – käytännössä** ja **Tietosuojan perusteet – riskit**. Vuonna 2025 raportoitiin yksi selvitys valvontaviranomaiselle (TSV). Lisäksi käsiteltiin useita kalastelu- ja haittasähköposteja, salasanojen vuotoihin liittyviä käyttökatoja ja käyttäjätunnusten sulkemisia. Monivaiheinen tunnistautuminen (MFA) on estänyt suurimman osan luvattomista kirjautumisyrityksistä.

Kiipulan tavoitteena on jatkossa täydentää järjestelmien alkukartoituksia, laatia DPIA-arviointeja tarpeen mukaan, päivittää tietosuojaselosteita, parantaa tiedottamista henkilöstölle sekä ottaa käyttöön M365:n tiedonluokittelu ja suojamerkinnot myös tekoälyssä. Tietoisuuksia jatketaan säännöllisesti.

Vastuulliset hankintaketjut

Hankintaohje antaa toimialoille käytännön ohjeet hankintojen tekemiseen. Ohje on päivitetty viimeksi 20.11.2024, ja se perustuu Kiipulan johtosääntöihin ja toimivaltaohjeistukseen. Ajantasaiset asiakirjat löytyvät intrasta.

Kiipulasäätiö noudattaa hankintalakia silloin, kun hankintojen arvo ylittää lain määrittämät kynnyksarvot. Tällaiset hankinnat julkaistaan Hilmassa. Kun kilpailutus on tehty, hankintapäätös toimitetaan tarjouksen jättäneille yrityksille. Hankinta-asiakirjat ovat julkisia asianosaisille.

Hallinnon ja johtamisen läpinäkyvyys

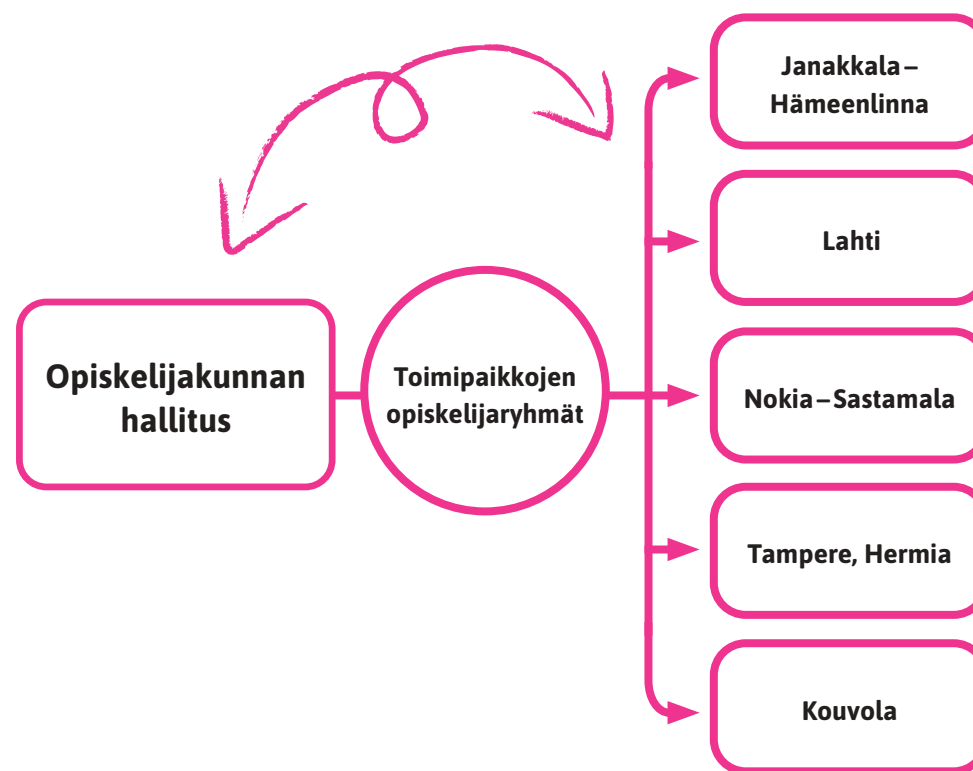
Säätiön sääntöjen mukaan hallintoneuvosto valitsee hallituksen jäsenet. Hallitus puolestaan valitsee toimitusjohtajan, talousjohtajan ja henkilöstöjohtajan. Hallituksen kokouksissa käsiteltävät asiat ja päätökset valmistellaan ja käydään läpi johtoryhmän kokouksissa.

Säätiön hallitus nimittää ammattiopiston johtokunnan. Johtokunnassa on opiskelijoiden, henkilöstön huoltajien ja työelämän edustajia. Johtokunta käsittelee esimerkiksi toimintasuunnitelmat ja toimintakertomukset sekä opiskelua ja opiskelijoita koskevia asioita. Sidosryhmät vaikuttavat koulutuksen toteuttamiseen muun muassa ammattiopiston johtokunnan ja opiskelijakunnan toiminnassa.

Säätiön säännöissä, johtosäännöissä ja toimivaltaohjeistuksessa on kuvattu vastuut ja toimivallat. Säätiölle valitaan vuosittain tilintarkastusyhtiö ja vastuullinen tilintarkastaja. Tilintarkastusraportit käsitellään hallituksen kokouksissa.

Hallinto ja johtaminen esitellään julkisesti Kiipulan verkkosivuilla. Verkkosivuilla on tiedot Kiipulasäätiön organisaatiosta ja toiminnasta sekä hallituksesta ja hallintoneuvostosta. Sivuilta löytyy tietoa säätiön hallinnosta ja johtamisesta sekä päätöksenteosta. Lisäksi verkkosivuilla on esitelty säätiön ja toimialojen johdon sekä palvelujen tiedot.

Verkkosivuilta voi hakea henkilöstön yhteystietoja ja sieltä löytyvät myös tehtäväkuvaukset. Intrassa on saatavilla tarkempi henkilöstön organisaatiokaavio ja tehtäväkuvaukset.



Eettinen liiketoiminta ja toimintakulttuuri

Julkisten varojen käyttöä seurataan tarkasti. Kirjanpitoon perustuva raportointi toimitetaan rahoituksen myöntäjälle, jotta voidaan varmistaa, että varoja käytetään siihen tarkoitukseen, johon ne on myönnetty. Mahdollinen ylijäämä kasvattaa säätiön omaa pääomaa ja auttaa varautumaan tilanteisiin, joissa rahoitus tulevaisuudessa mahdollisesti vähenee.

Kiipulasäätiö sijoittaa varojaan hallintoneuvoston hyväksymän sijoitusstrategian mukaan. Säätiö sijoittaa vain yrityksiin, jotka noudattavat YK:n Global Compact -aloitteen periaatteita. Säätiö ei sijoita rahastoihin, joiden sijoituskohteista yli viisi prosenttia saa liikevaihtoa ase-, aikuisviihde- tai tupakkateollisuuteen liittyvistä tuotteista tai palveluista. Sijoitusrahastoja valittaessa Kiipulasäätiö arvioi niiden vastuullisen sijoittamisen käytäntöjä ja seuraa niiden toteutumista aktiivisesti.

Kiipulasäätiöllä ei ole erillisiä kirjattuja eettisiä ohjeita. Toimintaa ohjaavat henkilöstön kanssa yhdessä määritellyt arvot sekä säätiön kestävyys- ja vastuullisuustavoitteet. Säätiössä on myös tunnistettu säätiölain edellyttämä lähipiiri, ja hallitus on laatinut sitä koskevan ohjeen. Lähipiiritiedot kerätään vuosittain, ja mahdolliset lähipiiritapahtumat raportoidaan hallitukselle sekä toimintakertomuksessa.

Epäeettisestä toiminnasta ilmoittamiseen käytetään ulkoisen palveluntarjoajan FirstWhistle-palvelua. Kiipulasäätiö on nimennyt ilmoitusten käsittelystä vastaavat henkilöt, ja ilmoitukset käsitellään palvelussa. Ilmoittaja saa seitsemän päivän kuluessa vahvistuksen ilmoituksen vastaanottamisesta. Kolmen kuukauden sisällä ilmoittajalle kerrotaan, mihin toimenpiteisiin ilmoituksen perusteella on ryhdytty. Toistaiseksi ilmoituskanavan kautta ei ole tullut yhtään ilmoitusta.





Kiipula

Hyvän kasvun paikka



KIIPULASÄÄTIÖ

www.kiipula.fi | Kiipulantie 507, 14200 Turenki, PL 13, 14201 Turenki | 03 685 21 | info@kiipula.fi