

Vastuullisuuskatsaus  
2024

---

**Elämää  
edessä**



# Sisällysluettelo

<b>Toimitusjohtajan puheenvuoro: Peruskuntoa, ei spurtteja</b>	<b>3</b>
<b>Esperi lukuina</b>	<b>5</b>
<b>Vuoden tapahtumia</b>	<b>7</b>
<b>Strategiamme ytimessä onnelliset asukkaat</b>	<b>9</b>
<b>Liiketoiminta-alueet</b>	<b>10</b>
<b>Asukkaat</b>	<b>11</b>
Asiakastyytyväisyys nousi mielenterveyspalveluissa ja Sagassa	15
Poikkeama on kehittämisen alku	18
Kulttuurin sydämessä lempeys ja aktiivisuus	20
<b>Esperiläiset</b>	<b>22</b>
Tehtävämme on keventää esihenkilöiden kuormaa	23
Oppia ura kaikki	25
Hyvä työpaikkaohjaaja auttaa opiskelijaa menestymään	29
<b>Yhteiskunta</b>	<b>30</b>
Hoitajamitoitukset puhuttavat	31
Kielitaito avainasemassa	32
Hiilitiekarttaa pitkin ilmastotavoitteisiin	33
<b>Kestävyystiedot</b>	<b>36</b>
<b>#töissäesperillä</b>	<b>40</b>





# Peruskuntaa, ei spurttuja

Käyn viikoittain lenkillä. Se on tapa, joka on ollut osa arkeani jo lähes 20 vuotta. Lenkkini eivät ole HIIT-treeniä, intervaleja tai spurttuja, vaan virkistävää perushölkää. Silti tottumus on kerryttänyt arvokkaan valttikortin: hyvän peruskunnon pohjalle on hyvä rakentaa menestystä.

Samaan valttikorttiin uskomme myös Esperissä. Meilläkin hyvä elämä nojaa hoivatyön vankkaan perustaan eli turvallisuuteen, laatuun ja toimivaan arkeen. Niitä rakennamme pitkäjänteisellä työllä, emme hetken spurteilla tai lyhytikäisillä projekteilla.

Pitkäjänteisyys ei tarkoita aina saman pururadan puurtamista. Vuonna 2024 pureduimme poikkeamiin. Olemme selvittäneet vakavien poikkeamien juurisyyt huolella sekä kehittäneet raportointia ja oppien jakamista. Vakavien poikkeamien määrä vähentyi vuoden aikana noin 80 prosenttia, mikä on hieno saavutus matkalla nollaan.

Myös itsemääräämisoikeus on ensiarvoisen tärkeää. Tämä korostui vieraillessani mielenterveyskuntoutujien joka-aamuissa kokouksessa, jossa käytiin läpi päivän tehtäviä. Puheenjohtajana toimi asukas, ja muutkin nostivat innokkaasti kättään. Puheessa oli vastuullisuutta, jolla voisi johtaa yritystä – olivathan kuntoutujat vaikuttamassa omaan arkeensa ja elämäänsä.

Olen iloinen siitä, että satsauksemme osallisuuteen ja aktiviteetteihin ovat näkyneet myös mielenterveyskuntoutujien asiakastytyväisyyden huimana kasvuna. Aktiviteettien määrässä ylitämme muutoinkin kautta linjan sekä omat tavoitteemme että kansallisen keskiarvon. Kantava ajatus Esperin toiminnassa on, että meillä kaikilla on elämää edessä – nautitaan siitä!

Kesäkahvilat, tanssihaasteet tai kotien yhdessä järjestämät venetsialaiset tuovat juhlaa arjen keskelle. Arkisempi onni voi löytyä vaikkapa yhteisestä jumppatuokiosta tai kodissa vierailevasta koirasta.

Työntekijämme kuuntelevat tarkasti asukkaidemme toiveita, ja me kuuntelemme työntekijöitämme. Esperiläiset tietävät, mitä he tarvitsevat tehdäkseni työnsä hyvin – ja voidakseen itse hyvin. Vuonna 2024 toteuttamamme idea työsuhdetäydennyksestä oli sekin henkilöstöltämme lähtöisin.

Nousuaan jatkava työtyytyväisyys, yli kolmanneksen vähentynyt työntekijöiden vaihtuvuus ja rekrytoinnin helpottuminen osoittavat, että teemme yhdessä oikeita asioita.

Olemme yksityisellä sektorilla tehneet paljon töitä työhyvinvoinnin ja toimintamme laadun edistämiseksi. **THL:n kansallinen vanhuspalvelujen tyytyväisyyskysely** osoitti, että pystymme tuottamaan laadukkaita palveluja: yhdeksän kymmenestä kärkiyksiköstä oli yksityisiä.

Me Esperissä erotuimme alan toimijoiden joukosta paitsi asiakastyytyväisyydessä (NPS 39 vs. maan keskiarvo 36) myös asukkaille mieleisessä virkistystoiminnassa, joka korostuu kaikkien kotiemme palautteissa.

Useilla hyvinvointialueilla istuu silti tiukassa ajatus, että itse tuotetut palvelut ovat parempia kuin ostetut. Hyvinvointiala Hali ry:n selvitys osoitti, että julkisesti tuotetut ikääntyneiden asumispalvelut olivat noin 20 prosenttia kalliimpia kuin yksityisten tuottamat. Selvityksen mukaan vuonna 2024 yli 2 500 ikääntynyttä odotti hoivapaikkaa, vaikka niitä oli vapaana.

Palvelemme julkisella ja yksityisellä puolella samoja asiakkaita, Suomen kansalaisia. Myös tavoitteemme on sama: tarjota heille hyvää, vastuullista hoivaa. Jotta kohtelemme kansalaisia yhdenvertaisesti, on

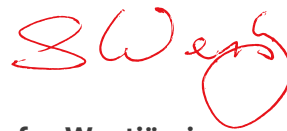
**Kantava ajatus Esperin toiminnassa on, että meillä kaikilla on elämää edessä – nautitaan siitä!**



tärkeää asettaa myös yksityisille ja julkisille toimijoille yhdenvertaisia kriteereitä – paitsi hinnan myös laadun suhteen.

On tärkeää muistaa, että ikäihmisillä, mielen-terveyskuntoutujilla ja vammaisilla on elämää edessä. Siksi pyrimme tekemään heille jokaisesta päivästä hyvän. Tästä haluan kiittää hoitajiamme lämpimästi tänäkin vuonna. Samalla haluan sanoa päättäjille, että hoitajat tarvitsevat arvokkaalle työlehen paitsi minun ja Esperin myös teidän tukenne.

Oikealla varustuksella ja ennakkoinnilla voi nauttia kuntoilusta kaikkina vuodenaikoina. Lupaan, että vaikka maasto joskus olisikin kivikkoista ja keli haastava, jatkamme matkaamme kohti tavoitettamme: Suomen onnellisimpia asukkaita.



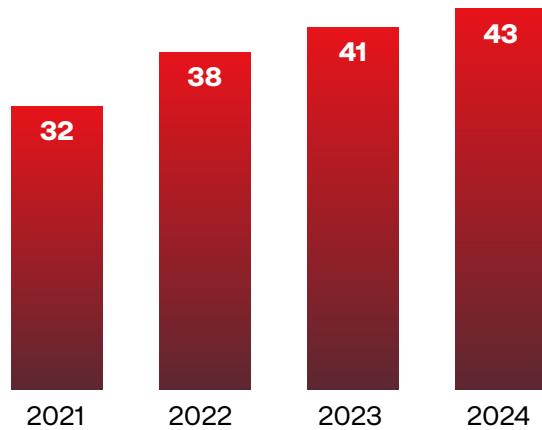
**Stefan Wentjärvi**  
toimitusjohtaja, Esperi Care

”Hyvä paikka asua, kun kotona en pärjää.”

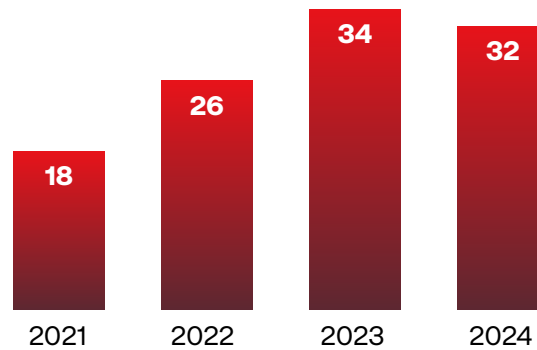
– Asukas, Esperi Hoivakoti Rantakaisla

# Esperi lukuina

Asukaskokemus, suosittelemmeindeksi (NPS)



Henkilöstön suosittelemmeindeksi (eNPS)



Esperi toimii  
kaikilla Suomen  
hyvinvointialueilla.

Vuonna 2024 lisäsimme noin

**470**

asukaspaikkaa.

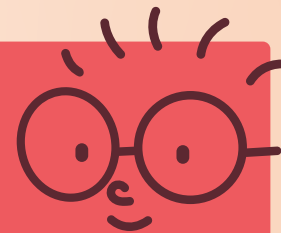
Asukkaita yhteensä noin

**6 820**



Henkilöstöä yhteensä

**7 160**



Ilmastotavoitteet vuodelle 2030

**-51,6%**

päästöjä vuoteen 2023 verrattuna

## Ikäihmisten palvelut

Esperin ikäihmisten hoivakodit tarjoavat turvallisen kodin, jossa elämästä voi nauttia ja jossa arki sujuu. Suunnittelemme ikäihmisten päiväohjelman asukkaiden tarpeiden ja mielenkiinnon kohteiden mukaan. Pyrimme antamaan aikaa kohtaamisille, sillä niiden merkitys päivittäisessä kanssakäymisessä on suuri – niin asukkaillemme kuin hoitajillemme. Tarjoamme ympärivuorokautista palveluasumista, yhteisöllistä asumista, tilapäistä asumista sekä päivätoimintaa.

NPS  
**35**

## Mielenterveyspalvelut

Esperi tarjoaa mielenterveys- ja päihdekuntoutujille asumispalveluja ja monipuolista kuntoutusta turvallisessa ja viihtyisässä ympäristössä. Kuntoutujat asuvat omissa huoneissaan, mutta osallistuminen erilaisiin yhteisiin aktiviteetteihin on tärkeä osa Esperi-kotien asumispalveluja. Kuntoutus- ja asumispalvelutarjontamme luo joustavan ja tavoitteellisen kuntoutumisen polun – on asiakkaalla sitten tarve ympärivuorokautiselle tuelle tai itsenäisen asumisen valmennukselle.

NPS  
**49**

## Vammaispalvelut

Esperi tarjoaa vammaispalvelun asiakkaille viihtyisän kodin, jossa asukkaan turvana ovat kokeneet ammattilaiset. Järjestämme asumispalvelut yksilöllisesti – otamme asukkaan tarpeet, toimintakyvyn ja elämäntilanteen huomioon. Meillä jokainen on oma, ainutlaatuinen persoona. Tavoitteenamme on, että asukkaamme elävät omannäköistä, elämänmakuista elämää.

NPS  
**48**

## Saga

Saga-palvelutalot tarjoavat senioreille korkeatasoisia koteja palvelujen keskellä turvallisessa ja aktiivisessa ympäristössä, mahdollisuuden itsenäiseen elämään sekä oman ikäistä seuraa. Palvelumme muuntuvat asukkaiden yksilöllisten tarpeiden mukaan.

NPS  
**66**

# Vuoden tapahtumia

## Esperin kodit kärjessä tyytyväisyyskyselyssä

Esperin ikäihmisten kodit sijoituivat kärkeen THL:n vuoden 2024 Kerro palvelustasi -kansallisessa vanhuspalvelujen tyytyväisyyskyselyssä. Esperi erottui kyselyssä keskimääräistä korkeammalla asukastyytyväisyydellään (NPS-arvo 39, kun maan keskiarvo oli 36). Lisäksi kaksi hoivakotiamme pääsi kansalliseen kärkikymmenikköön ja kolme nousi alueellisesti parhaat arviot saaneiden kotien joukkoon.

## Valokeilassa vuoden onnistujat

Palkitsimme jälleen syyskuuisilla Esihenkilöpäivillämme kehitystyössään erityisen hienosti onnistuneita kotejamme. Vuoden onnellisimpana kotina palkittiin Esperi Hoivakoti Rantakaisla, joka nousi myös THL:n tyytyväisyyskyselyssä valtakunnalliseen kärkikymmenikköön. Rantakaislassa 100 prosenttia asukkaista on suositellut kotia varauksetta jo vuosien ajan. ”Minä en enää ymmärrä kaikkea, mutta sen minä ymmärrän, että hoitajat pitää minusta hyvää huolta”, eräs asukas kuvaa kotiaan. Onnittelut kaikille voittajille!

## Uudistunut Esperi, uudistunut brändi

Vuoden 2023 henkilöstökyselymme vahvasti käsityksemme viime vuosien kehityksestä: tunnemme ylpeyttä työstämme ja toisistamme – ja haluamme sisäisen arvostuksen näkyvän vahvemmin myös ulospäin. ”Olen ylpeä yhteisestä työstä, joka on tuonut meidät tähän pisteeseen. Brändimme ei kuitenkaan enää kuvastanut toimintaamme, joten oli aika uusia se”, sanoo toimitusjohtaja **Stefan Wentjärvi**. Vuonna 2024 toimimme uutta brändiämme näyttävästi esille esimerkiksi katukuvassa, ja ulkoinen maineemme jatkoi myönteistä kehitystään.

## Kestävyysraportointia hyvissä ajoin

Aloitimme matkamme kohti määrämuotoista kestävyysraportointia jo vuoden 2023 aikana. Vuonna 2024 määritimme meille olennaiset vastuullisuusaiheet ja toteutimme sidosryhmäselvityksen. Työ auttoi meitä uudistamaan vastuullisuuskatsauksemme.

## Asukkaiden unelmat todeksi

Jääkiekkomatsi, ravikilpailut, lempiartistin tapaaminen ja yllätyskihlajaiset – toteutimme asukkaidemme unelmia YouTube-minisarjassa Suomen onnellisimmat asukkaat. Hoitajat ilmoittivat projektiin eri puolelta Suomea unelmia, joista neljä valittiin toteutettavaksi. ”Sarja on lämminhenkinen kunnianosoitus Esperin hoitajille, jotka tuntevat asukkaidemme toiveet, ilot ja unelmat. Kiitos kaikille mukana olleille ja erityisesti unelmansa kanssamme jakaneille Leenalle, Saulille, Sulolle, Mikalle ja Ninalle”, sanoo rekrytointipäällikkö **Johanna Nykänen**.

## Katso minisarja Esperin YouTube-kanavalla.

## Vie vanhus ulos – olimme mukana palkitusti

Osallistuimme jälleen Ikäinstituutin [Vie vanhus ulos -kampanjaan](#), jossa keräsimme vuonna 2024 ulkoilutarinoita. Kampanja poiki ennätyselliset 1 770 tarinaa 77 hoivakodistamme. Kolme eniten tarinoita kirjoittanutta hoivakotia sai 500 euroa, ja tarjosimme kakkukahvit kymmenelle ahkerimmalle tarinoitsijalle. ”Iso kiitos henkilöstöllemme, asukkaiden läheisille, opiskelijoille ja muille, jotka ottivat haasteen vastaan ja tekivät tärkeää asiaa näkyväksi”, sanoo liiketoimintajohtaja **Arne Köhler** ikäihmisten palveluista.

## Esperiin verenluovuttajien ryhmä

Kaikki on haus Kempaa yhdessä, myös luovuttaminen! Vuonna 2024 perustimme VeriRyhmän, joka kokoaa yhteen verta luovuttavia esperiläisiä ja madalta luovuttamisen kynnystä. Kannustimme toisiamme verenluovutukseen erityisesti Maailman verenluovuttajien päivänä 14. kesäkuuta, ja tarjosimme verenluovutukseen lähteville ryhmille yhteisiä taksikyntejä.

## Tapasimme alan opiskelijoita elokuvissa

Tapasimme lähihoitajaopiskelijoita Oulussa, Turussa ja Helsingissä Finnkinossa järjestämällämme kiertueella. Opiskelijat pääsivät tutustumaan Esperiin ja kuulivat hoitajiltamme yrityksessämme työskentelystä, minkä jälkeen nautittiin yhdessä uutuuselokuvasta Joker: Folie à Deux. ”Illat olivat erittäin lämminhenki-

siä, ja iloksemme saimme osallistujilta todella hyvää palautetta. Leffaillat lisäävät tunnettuuttamme alan uusien osaajien keskuudessa. Kiertue jatkuu vuonna 2025!” sanoo rekrytointipäällikkö **Johanna Nykänen**.

### **Asukkaamme kuvittivat mielen hyvinvointia**

Vietimme Esperissä lokakuussa kolmannen kerran maailman mielenterveyspäivää. Järjestämässämme Tee mielelle hyvää -kuvakilpailussa asukkaat ja henkilöstö kertoivat kuvilla, millaiset arjen teot edistävät mielen hyvinvointia. Lopuksi palkitsimme kodin, joka otti puhuttelevimmat ja inspiroivimmat kuvat. Palkintona oli 500 euroa, jonka koti sai käyttää haluamallaan tavalla asukkaiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen.

### **Tukea mielenterveystyöhön ja lasten harrastuksiin**

Huhtikuussa suruliputimme Vantaan Viertolan järkyttävän kouluampumisen vuoksi. Lisäksi **teimme lahjoituksen Mieli ry:lle**. ”Mietimme, mitä voisimme tehdä yrityksenä. Lahjoitus mielenterveystyöhön tuntui Esperille luonnollisimmalta tavalta yrittää auttaa”, sanoo toimitusjohtaja **Stefan Wentjärvi**. **Joulun kortti- ja lahjavaramme ohjasimme vuonna 2024 SOS-Lapsikylän Unelmista totta-ohjelmalle**. Se mahdollistaa harrastamisen lapsille ja nuorille, joilla ei muuten olisi siihen mahdollisuutta.

### **Tuemme paraurheilun Tulevaisuuden tähtiä**

Vuonna 2024 tuimme nuoria paraurheilijoita Tulevaisuuden tähdet -ohjelmassa, joka auttaa lahjakkaita nuoria kehittymään monipuolisesti sekä urheilijoina että yksilöinä. Yhteistyömme ohjelmaa koordinoivan Suomen Paralympiakomitean kanssa mahdollistaa yhä useamman nuoren auttamisen huipulle kohti kansainvälistä menestystä. Tulevaisuuden tähtien tukemisen lisäksi iloitsimme vuonna 2024 saatuamme yhteistyöurheilijaksemme parajousiampuja **Jenna-Maria Pekosen**.



Tehtävämme on tarjota turvallinen koti ja auttaa asukkaita elämään **onnellista** elämää omilla ehdoillaan.

The infographic is shaped like a house with four levels. The top level is teal and labeled 'Vammaispalvelut' (Disability services), showing a caregiver in red assisting a person in a wheelchair. The second level is purple and labeled 'Mielenterveyspalvelut' (Mental health services), showing two people talking. The third level is pink and labeled 'Ikäihmisten palvelut' (Elderly services), showing two people walking. The bottom level is red and features the 'espero' logo. To the right, a banner reads 'Hyvä hoiva, työ ja talous' (Good care, work and economy). Below this is a grey bar with 'STRATEGISET PRIORITEETIT' (Strategic priorities) and four icons representing: 'Parhaimmat työkaverit' (Best colleagues), 'Arvostetuimmat esihenkilöt' (Most valued managers), 'Olemme asukkaiden ja asiakkaiden ensisijainen valinta' (We are the first choice for residents and customers), and 'Edelläkävijyyttä' (Leadership). The right side of the house shows a living room with a blue sofa and a TV, with the 'SAGA PALVELUTALOT' logo on the wall.

**VISIONME**  
**Suomen onnellisimmat asukkaat**

**Vammaispalvelut**

**Mielenterveyspalvelut**

**Ikäihmisten palvelut**

**espero**

**STRATEGISET PRIORITEETIT**

MEILLÄ ON **Parhaimmat työkaverit**

MEILLÄ ON **Arvostetuimmat esihenkilöt**

OLEMME ASUKKAIDEN JA ASIAKKAIDEN **Ensisijainen valinta**

RAKENNAMME **Edelläkävijyyttä**

**SAGA PALVELUTALOT**

**Hyvä hoiva, työ ja talous**

**Toimimme vastuullisesti. Emme tingi turvallisuudesta.**

**On ilo kohdata sinut**

ARVOMME OVAT

**Rehtiys on vahvuutemme**

**Meissä on rohkeus uudistaa**

# Liiketoiminta-alueet

## Ikäihmisten palvelut

Ikääntyneiden hoivakoteja on noin 120, ja niissä on asukaspaikkoja reilut 4 100. Asumispalvelumme tarjoavat useita vaihtoehtoja ikääntyneille ja muistisairaille: ympärivuorokautista palveluasumista, yhteisöllistä asumista ja tilapäistä asumista. Lisäksi meillä on päivätoimintaa sekä erilaisia asumisen lisäpalveluja.



## Mielenterveyspalvelut

Mielenterveyspalveluihin ja päihdekuntoutukseen erikoistuneita koteja on vajaa 50, ja niissä on asukaspaikkoja noin 1 100. Palveluihimme kuuluvat ympärivuorokautinen palveluasuminen, yhteisöllinen asuminen sekä tuettu asuminen.



## Vammaispalvelut

Vammaispalveluihin erikoistuneita koteja on 36, ja niissä on 660 asukaspaikkaa. Vammaispalvelujen asukkaille on useita eri vaihtoehtoja elämäntilanteen mukaan. Tarjoamme ympärivuorokautista palveluasumista, yhteisöllistä asumista, tuettua asumista, tilapäistä asumista, asumisvalmennusta sekä päivä-, avotyö- ja työtoimintaa.



Saga-palvelutalojamme on 11, ja niissä on asukaspaikkoja noin 1 330. Saga-palvelutaloissa asukkaamme elävät omissa vuokratodeissaan korkeatasoista seniorielämää palvelujen keskellä. Sagassa yhdistyvät aktiivinen arki, turvallinen esteetön ympäristö ja omien tarpeiden mukaan muuntuvat monipuoliset palvelut.



# Asukkaat

Esperissä kaiken ytimessä ovat asukkaat, joita varten teemme töitä joka päivä. Muutto hoivakotiin voi olla paitsi yhden elämänvaiheen päätös myös uuden alku, sillä meillä jokaisella on elämää edessä.



## Täyttä elämää edessä

Hoiva- tai palvelukodissa elämä ei pysähdy – päinvastoin. Kotimme tarjoavat aktiviteetteja arkeen ja juhlaan, tilaisuuksia harrastaa ja oppia uutta sekä mahdollisuuden nauttia jaetuista ilon hetkistä yhteisön tuomassa turvassa.



Ajatus hoiva- tai palvelukotiin muuttamisesta saattaa herättää monessa ikäviä tunteita ja monia kysymyksiä: Mistä joudun luopumaan? Näenkö enää ystäviäni? Miten käy rakkaalle harrastukselleni?

Muutos on suuri ja voi tuntua pelottavalta. Mitä jos se voisikin tuoda mukanaan uudenlaista iloa, vapautta ja yhteisöllisyyttä?

Kun kotona pärjääminen käy vaikeaksi ja arjen askeleet alkavat tuntua ylivoimaisilta, hoivakoti tarjoaa turvallisen ympäristön, jossa ei tarvitse pärjätä yksin.

”Monelle hoivakotiin muuttaminen merkitsee ennen kaikkea helpotusta – yksinäisyys ja arjen haasteet jäävät taakse, ja tilalle tulee yhteisö, joka tarjoaa paitsi arkista tukea ja turvaa myös uusia ystävyys-suhteita”, palveluasiantuntija **Sirpa Laukala** kertoo.

### Toritunnelmaa kotiovelle

Arkisten aktiviteettien järjestäminen ja ilojen jakaminen on tärkeää kaikissa kodeissamme. Kesällä 2024 oululaisen Esperi Hoivakoti Albertin asukkaille tarjoutui erityinen mahdollisuus kokea yhteisöllisyyttä uudella tavalla.

Moni oli tottunut käymään Oulun torilla kesäisin, mutta liikkumisen vaikeudet estivät retket. Hoivakodin henkilöstö tarttui tuumasta toimeen ja loi pihalle oman torikahvilan. Se toi toritunnelman suoraan asukkaiden kotiovelle.

”Kahvila on ollut avoinna heinäkuusta alkaen vähintään kerran viikossa, ja se on herättänyt monissa asukkaissa iloisia muistoja menneistä kesistä. Samalla se on luonut uudenlaista yhteisöllisyyttä, joka rikastuttaa hoivakodin arkea”, Esperi Hoivakoti Albertin yksikönjohtaja **Marjut Ratilainen** kommentoi.

## Onnea ja iloa arkeen: koiran läsnäolo rauhoittaa

Lemmikit ovat monelle tärkeä osa elämää. Työntekijöidemme mukana kodeissa vierailevat koirat ovat odotettuja vieraita, sillä ne tuovat iloa asukkaidemme elämään.

Kodin koirakaveriksi ei kuitenkaan sovi mikä tahansa koira. Sen on oltava ihmisrakas, rauhallinen ja tottelevainen. Lisäksi koiran on osattava väistää toisinaan huterasti liikkuvia asukkaita, jotta kompastumisilta ja vahingoilta vältytään.

Yksi uskollisista hoiva-apureistamme on paimensukuinen lapinkoira **Aapo**, joka vierailee säännöllisesti Porvoon Hoivakoti Vuokossa omistajansa, tarvesuunnittelija Hanne Nuutisen mukana.

”Ensimmäinen kerta oli ikimuistoinen – asukkaiden silmät loistivat ilosta. Monille heräsi muistoja omista lemmikeistä”, Nuutinen kertoo.

Koiran läsnäolo rauhoittaa monia asukkaita, erityisesti muistisairaita ikäihmisiä. Hannen mukaan Aapo on saanut hiljaisimmatkin asukkaat juttutuulelle.

”Sen mukanaolo on auttanut myös hoitotilanteissa. Aapo tavallaan saa asukkaat rauhoittumaan ja auttaa myös minua rentoutumaan työssäni.”

## ”Juhlat erottuvat arjesta”

Toisinaan tarvitaan yhteisiä tempauksia, jotka nostavat fiiliksen arjen yläpuolelle. Kansainvälisenä tanssin päivänä kodeissamme tartuttiin tanssihaasteeseen, jonka ideoi Tanssii tähtien kanssa -ohjelmasta tuttu tanssija ja tanssinopettaja **Kia Lehmuskoski**.

Esperi Koti Soinnusta käsin Kia toi videon välityksellä kaikkiin koteihin tanssin, jota oli helppoa tanssia istuen tai seisten. Tanssin ilo kuuluu kaikille toimintakykyyn katsomatta!

**Tanssin taikaa Kia Lehmuskosken johdolla**

**[Katso video tanssihaasteesta ja Kian vierailusta Esperi Koti Soinnussa!](#)**



Hoivakoti Vuokosta kerrotaan, että esimerkiksi hampaiden pesu ja nukkumaanmeno ovat sujuneet rauhallisemmin, kun Aapo on ollut vieressä. **[Lue lisää verkkosivuiltamme!](#)**

Myös Ylöjärvellä osataan poiketa arjesta. Esperi Koti Kastanja järjestää vuosittain Pisara-festivaalin, joka on kasvanut merkittäväksi kulttuuritapahtumaksi asukkaille ja lähiympäristön ihmisille. Tapahtuma on niin suosittu, että kodin parkkipaikka ei enää riitä kaikille vieraille.

Niin ikään Ylöjärvellä sijaitseva Hoivakoti Elokaari järjesti ensimmäistä kertaa kesäkauden päättäjäiset, joihin osallistui henkilöstöä ja asukkaita yhdeksästä pirkanmaalaisesta Esperi-kodista. Idean takana olivat kotien esihenkilöt, jotka halusivat järjestää ikäihmisille jotain aivan erityistä.

”  
Monelle hoivakotiin  
muuttaminen merkitsee  
ennen kaikkea helpotusta.

– *Sirpa Laukala, palveluasiantuntija*

Elokaaren tilat oli koristeltu ilmapalloilla, serpentiinillä ja kukilla. Juhlaherkut, livebändin tahdeissa tanssit tanssit sekä liikunta-, valokuvaus- ja hatarapisteet kirvoittivat kehuja juhlaväeltä.

”Meillä vietetään muutenkin paljon aikaa yhdessä, mutta juhlat erottuvat arjesta. Toivomme, että kaikilla on hyvä mieli”, kiteyttää Elokaaren yksikön-päällikkö **Leila Heinonen** juhlien tiimellyksessä.



# Asiakastyytyväisyys nousi mielenterveyspalveluissa ja Sagassa

Mittaamme asiakas- ja läheistyytyväisyyttä säännöllisesti. Yksi asiakastyytyväisyyskyselymme mittareista on Net Promoter Score (NPS). NPS on suositteluindeksi, joka kertoo asukaiden tyytyväisyydestä ja suositteluhalukkuudesta asteikolla -100 – +100.

Syksyllä 2024 toteutettuun asiakastyytyväisyyskyselymme vastasi lähes 5 000 asukasta ja läheistä. Esperi-konsernin asukkaiden suositteluhalukkuus oli NPS-mittarilla 43, mikä merkitsee yhden yksikön nousua edellisestä vuodesta.

Eri liiketoiminnoistamme mittauksessa pärjäsivät parhaiten mielenterveyspalvelut, joiden asukkaat antoivat koodille keskimäärin pistemäärän 49. Vastaava lukema on ollut aiempina vuosina 21, joten nousu on merkittävä.

## Tästä olemme ylpeitä

Vuonna 2024 mielenterveyskuntoutujien tyytyväisyys nousi merkittävästi.

**Tutustu ajantasaisiin asukastyytyväisyystuloksiin verkkosivuiltamme.**

Sähköisessä kyselyssä tyytyväisyyttä mitataan myös erilaisilla väittämillä. Näissä onnistumista arvioidaan asteikolla 1–5, jossa 5 on paras. Eri väittämissä saimme keskimäärin arvosanaksi 4,3.

Ikäihmisten palveluissa parhaita arvioita saivat turvallisuus ja avun saanti, kun taas kehitettävää on esimerkiksi asukaskokouksiin osallistumisessa. Vammaispalveluissa kiitosta saivat ystävällisyys ja avun saanti. Mielenterveyspalveluissa arvostettiin turvallisuutta ja omaa aikaa, mutta kehitettävää on vielä merkityksellisyyden kokemisessa.

## Läheisten tyytyväisyys nousussa kautta linjan

Läheisiltä saatiin yhteensä 1 556 vastausta, joiden perusteella muodostettu NPS on 37. Se on hieman noussut vuoteen 2023 verrattuna.

E erityisen tyytyväisiä ovat vammaispalvelujen asukkaiden läheiset, joiden antama NPS oli 47. Ikäihmisten läheisten NPS-pisteet olivat 37 ja mielenterveyskuntoutujien läheisten 27.

”Kysymme läheisten mielipiteitä, koska heidän kokemuksensa ja havaintonsa ovat keskeinen osa asukkaidemme elämänlaatua ja palvelujen arviointia. Arviot auttavat meitä saamaan kokonaisvaltaisen käsityksen asukkaidemme hyvinvoinnista, ja ne täydentävät asukkaiden sekä hoitohenkilökunnan havaintoja”, kertoo myynti- ja markkinointijohtaja **Jani Nurisalo**.

## Menestystä myös THL:n mittauksissa

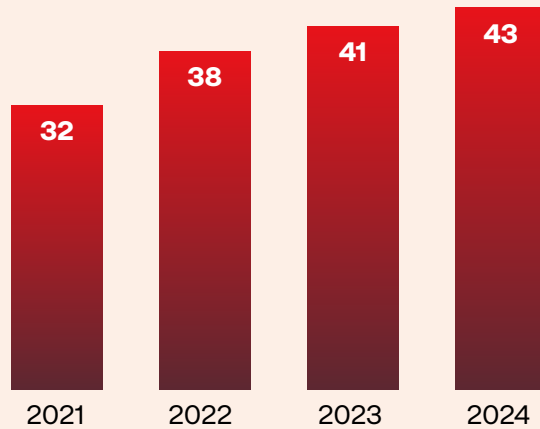
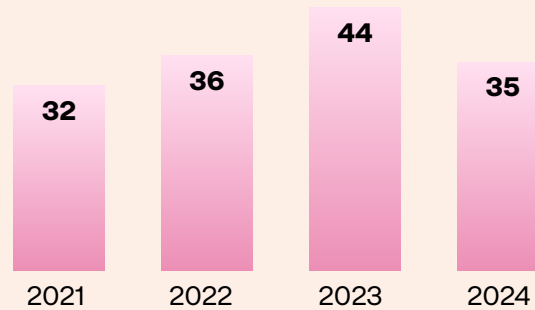
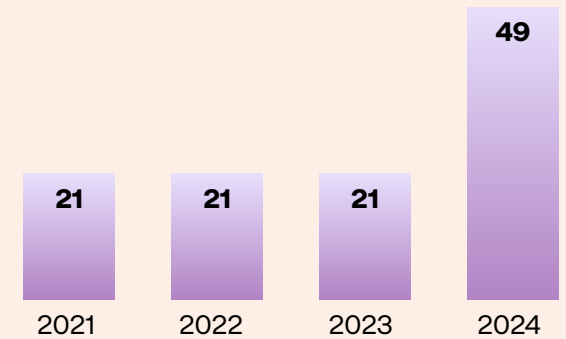
Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos (THL) toteuttaa joka toinen vuosi valtakunnallisen vanhuspalvelujen Kerro palvelustasi -asiakastyytyväisyyskyselyn. Keväällä 2024 kotihoidossa ja ympärivuorokautisessa palveluasumisessa toteutetun kyselyn mukaan Esperin hoivakotien asukkaat ovat keskimääräistä tyytyväisempiä kuin muissa hoivakodeissa asuvat. Esperin asukastyytyväisyyttä mittaavat NPS-pisteet olivat 39, kun koko maan keskiarvo oli 36.

Hyvää palautetta tuli muun muassa mieleisestä virkistystoiminnasta, ulkoilusta, turvallisuudesta ja hyvästä ruuasta.

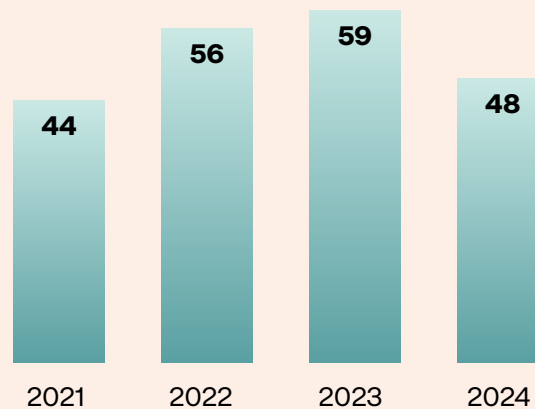
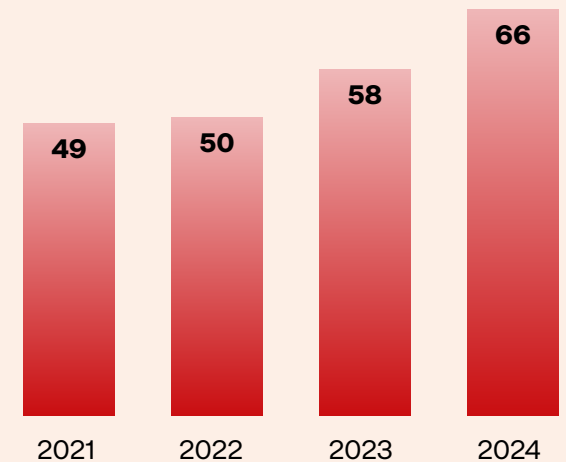
Kymmenen parhaat asiakasarviot saaneen kodin joukkoon sijoittuivat Esperin hoivakodit Rantakaisla (Alajärvi) ja Rebekka (Savonlinna). Lisäksi Esperi Hoivakoti Vuokko (Porvoo), Esperi Hoivakoti Menninkäinen (Kajaani) ja Esperi Hoivakoti Santaholma (Haukipudas) olivat alueellisia menestyjiä.

THL:n kyselyn tulokset ovat nähtävillä THL:n [verkkosivuilla](#).

”Täällä on turvallista asua. Täällä on hyvät ohjaajat ja hyvä ympäristö.”  
– Asukas, Esperi Koti Ahomansikka

**Koko Esperin asukaskokemuksen kehittyminen vuosina 2021–2024:**

**Ikäihmisten palvelut**

**Mielenterveys- ja päihdepalvelut**

**Mikä NPS?**

Net Promoter Score (NPS) on asiakastytyväisyyden ja -uskollisuuden mittari, joka mittaa asiakkaiden todennäköisyyttä suositella yritystä, tuotetta tai palvelua muille. Suosittelemiseen vaikuttavat muun muassa henkilökunnan ystävällisyys, ilmapiiri ja yhteistyö läheisten kanssa.

**Vammaispalvelut**

**Saga**


skaala -100 – +100

## Palaute on aina tervetullutta

Esperillä on lukuisia palautteenantokanavia, jotka ovat joko eri sidosryhmiä tarkoitettuja tai kaikille avoimia. Vuoropuhelu ja palaute ovat arvokkaita, sillä ne vievät asioita eteenpäin.

Koska haluamme palautetta kaikilta sidosryhmiltä, sen antaminen on tehty mahdollisimman helpoksi. Siksi kanavia on erilaisia.

”Kyselypohjissamme on huomioitu vastaaja. Esimerkiksi asetamme kysymykset sen mukaan, onko vastaaja ikääntynyt tai vammaisasiakas”, myynti- ja markkinointijohtaja **Jani Nurisalo** sanoo.

### Vuoropuhelulla vältetään sudenkuopat

Palautetta on tärkeää seurata, sillä ilman sitä on mahdollonta tietää, mitä pitää kehittää tai mikä toimii jo hyvin. Palautetta tulee kiitettävästi, ja sitä voi antaa kuka tahansa, myös nimettömästi.

”Kuuntelemme, arvioimme ja pyrimme vastaamaan kaikkiin palautteisiin. Kaikkea ei voida heti parantaa, joten valitsemme tärkeimmät kehittämissaihiot”, laatujohtaja **Eeva Ketola** kertoo.

”Jos jokin harmittaa, se on hyvä ottaa heti esiin. Toivon avoimuutta ja sitä, että uskalletaan kysyä ja antaa palautetta.”

Mitä kohdistetumpi palaute, sitä helpompi sitä on käsitellä. Jos palaute on annettu anonyymisti, sitä on haastavaa viedä eteenpäin.

Ketola peräänkuuluttaa vuoropuhelun merkitystä. Se auttaa välttämään väärinymmärryksiä. Hän antaa esimerkin.

”Tuotamme asumispalveluja, mutta emme esimerkiksi terveydenhuollon lääkäripalveluja. Jotkut mielivät nämäkin osaksi meidän tarjontaamme, vaikka lääkärin antama hoito kuuluu hyvinvointialueelle tai heidän alihankkijalleen, ellei toisin ole sovittu.”

### Kiitos lähtee kiertoon, rakentava palaute kehittää

Ketolan mukaan palautteet ovat ikkunoita toiminnan kehittämiseen. Positiiviset palautteet jaetaan mahdollisimman laajasti, sillä ne ilahduttavat ja tuovat hyvää esiin. Rakentava palaute ja kehittämissaiheet ohjataan sinne, minne ne kohdistuvat.

”Ketään ei syrjitä negatiivisen palautteen antamisen takia. On hyvä saada rakentavaa palautetta, jotta epäkohtiin voidaan puuttua”, **Nurisalo** sanoo.

Ketola ja Nurisalo muistuttavat, että palautteen antamista ei pidä missään nimessä pelätä.

Palautteita käsitellään jokaisella tasolla aina Esperi-kodeista aluepäällikkö- ja johtoryhmätasolle. Ne ovat reaaliaikaisesti nähtävillä ja analysoitavissa Roidu-portaalissa, josta käydään läpi numeeriset sekä sanalliset palautteet.

”Lisäksi läheisilloissa käydään läpi, millaista palautetta on tullut ja mitä on kehitetty sen takia. Palautteen pohjalta laadimme kehityssuunnitelmat ja suunnittelemme, miten voimme palvella sidosryhmiä entistä paremmin”, Nurisalo kertoo.

#### Esperin palautteenantokanavat:

- asiakastytyväisyyskyselyt
- THL:n asiakastytyväisyyskyselyt
- läheiskyselyt tekstiviesteillä
- QR-koodilla annettava palaute kodeissa
- suullinen palaute ja sähköposti
- Esperin verkkosivut
- henkilöstön työttytyväisyyskysely Essi-intrassa
- whistleblowing-kanava verkkosivuilla ja intrassa
- säännölliset kyselyt hyvinvointialueille

## Poikkeama on kehittämisen alku

Vuosi 2024 oli Esperissä poikkeaman vuosi. Laatujohtaja Eeva Ketolan mukaan poikkeama on tärkeä havainto: sen avulla voidaan varmistaa, ettei muille sattuisi samaa.

Laatujohtaja **Eeva Ketolan** työpöydällä oli vuonna 2024 pitkä liuta projekteja, jotka yhdessä muodostavat tärkeän laadun kehityshankkeen, poikkeaman vuoden.

Poikkeaman vuonna haluttiin madaltaa kynnystä poikkeamien raportointiin, parantaa raportointikäytäntöjä ja kannustaa jakamaan poikkeamista saatuja oppeja. Tavoitteena on saada poikkeamamäärät laskuun, havaita poikkeamia jo ennakkoon ja siten parantaa palvelun laatua.

Myös muita tärkeitä laadun hankkeita edistettiin, kuten Kanta-palveluun valmistautumista, lääkinnällisten laitteiden rekisterin käyttöönottoa, sähköisten lääkelupien käytettävyyttä ja sähköisiä allekirjoituksia.

”Vuoden pääteamana olemme perehtyneet poikkeamiin erityisen huolellisesti ja monelta kantilta – ja mikä tärkeintä, parantaneet jälleen turvallisuutta merkittävästi”, Ketola sanoo.

### Yhä laadukkaampaa hoivaa

Lue lisää [laatutyöstämme verkkosivuillamme](#).

### Vuoden 2024 kehitysprojektit:

- laaturaportoinnin, riskien arvioinnin ja viikkopalaverikäytäntöjen kehittäminen
- Laatuportti-järjestelmän käytettävyyden parantaminen
- vakavien poikkeamien selvitysprotokollan päivittäminen
- turvallisuuskulttuurikyselyiden toteuttaminen
- lääkehoitosuunnitelman uudistaminen
- lääkitysturvallisuuden kehittäjät -ryhmän perustaminen

### Turvallisuusviikko pureutui poikkeamiin

Tärkeä osa poikkeaman vuotta oli ensimmäinen Esperissä järjestetty turvallisuusviikko, jonka aikana henkilöstölle tarjottiin poikkeamia käsitteleviä verkotapahtumia ja -koulutuksia.

Turvallisuusviikosta vastannut palveluasiantuntija **Jaana Ryttilahti** kiteyttää viikon pääviestiksi jokaisen vastuun: Turvallisuus on meidän jokaisen vastuulla. Se lähtee minusta.

Puolen tunnin napakoissa tietoiskuissa olivat teemoina kiinteistö-, työ-, asiakas- ja lääketurvallisuus. Viikko keräsi yli 300 osallistujaa, joiden palaute oli hyvää. Materiaalit ovat henkilöstön käytettävissä Essi-intrassa.

Viikon päätteeksi järjestettiin leikkimielinen ”Ei turha, vaan turvavisa”, jossa kerrattiin viikon aiheita kevyellä kyselyllä.

”Kaiken ei aina tarvitse olla niin vakavaa, vaikka aihe on tärkeä ja siihen pitää suhtautua vakavasti. Leikkimielinen kisailu kertasi opittua, ja palkintokin oli turvallisuusaiheinen selviytymispaketti kesälomia

varten”, Ryttilahti kertoo. Ajatuksena on tehdä tästä vuosittainen tapahtuma.

”Keväällä 2025 turvallisuusviikko keskittyy tietoturvaan ja -suojaan, dokumentaatioon ja kirjauksiin liittyvään turvallisuuteen, sillä asiakas-, työ- ja tietoturvallisuus ovat perusedellytyksiä kyvyillemme tarjota turvallisia koteja”, Ryttilahti sanoo.

### Enemmän puhetta, vähemmän poikkeamia

Vuoden 2024 luvut Ketolan ruudulla osoittavat, että turvallisuuden eteen tehty työ tuottaa tulosta.

Poikkeamien määrä väheni kaikilla mittareilla, ja asetetut tavoitteet saavutettiin kautta linjan. Poikkeamien kohdentaminen parani. Vakavien vaaratapahtumien määrä tuhatta hoitopäivää kohden oli 0,014 kappaletta (0,08 kappaletta vuonna 2023), joten määrä laski entisestään.

Poikkeaman vuoden lopussa toteutettiin toista kertaa turvallisuuskulttuurikysely. Siitä ilmeni, että entistä suurempi osuus poikkeamista käsitellään tiimi- tai yksikköpalavereissa: 90 prosenttia vuonna 2024, kun luku vuonna 2023 oli 83 prosenttia. Toistuvien poikkeamien osuus kaikista poikkeamista on laskenut merkittävästi 71 prosentista 57 prosenttiin.

### Luvut läpivalaisevat laatua

Tutustu tarkemmin kestävyystietoihimme sivulta **36**.

”Turvallisuuskulttuurikysely on tärkeä keino arvioidessamme sitä, onko poikkeaman vuonna tehdyillä työllä ollut vaikutusta. On hienoa nähdä, että poikkeamia ja läheltä piti -tilanteita uskalletaan raportoida koko ajan enemmän. Turvallisuuskulttuuri kehittyy ja pääsemme entistä paremmin ennakoimaan.”

Myös henkilöstökysely osoitti turvallisuuden kokemuksen parantuneen. Siinä kartoitettiin Net Safety Scorea (NSS, asteikko -100-100) kysymyksellä ”Kuinka turvalliselta sinusta tuntuisi olla hoidossa Esperissä?”

”Koko konsernin tulos oli 65. Tämä on erittäin hieno luku ja parannus vuoden 2023 ensimmäisestä mittauksestamme, jossa tulos oli 62. Ihmiset ovat selkeästi ylpeitä työstään ja voisivat itsekin kuvitella asuvansa Esperin kodeissa”, Ketola iloitsee.

## Hoivakoti Edit

Esperi Hoivakoti Edit oli syksyllä 2024 Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston valvonnan kohteena paikallismediassa nousseen epäkohtaepäilyyn seurauksena. Omavalvontamme ei tunnistanut mediassa esiin nousseita väitteitä. Aluehallintovirasto ja Pohjanmaan hyvinvointialue eivät myöskään olleet saaneet epäkohtailmoituksia. Aluehallintoviraston saama ilmoitus epäkohdasta toimitettiin virastolle vasta mediajulkisuuden jälkeen.

Omavalvonnan ja teettämämme ulkopuolisen selvityksen mukaan Editin toiminnassa ei havaittu mediasa esiin nousseita väitteitä. Hyvinvointialueen valvonnessa ei myöskään havaittu mediassa esiin nostettuja epäkohtia. Aluevalvontavirasto kiinnitti valvontaraportissaan huomiota kodin lääkehoitoon, poikkeamien käsittelyyn ja hygieniaan. Huomion kiinnittäminen on lievimmistä päästä oleva ohjaustoimenpide. Hoivakoti Edit huomioi esiin nostetut kehityskohdat osana kodin

toiminnan kehittämistä, jota on tehty pitkäjänteisesti. Aluevalvontavirasto päätti kodin valvonnan.

Asukkaidemme arviot Editin toiminnasta olivat vuonna 2024 hyvällä tasolla: NPS 42 (asteikolla -100 – +100). Työtyytyväisyys oli myös hyvällä tasolla: eNPS 40.

## Kohti kirjaamisen vuotta 2025

Mitä muuta hyvälle hoivalle kuuluu? Ketolan mukaan laadun tavoitteita nostetaan joka vuosi korkeammalle.

”Vuonna 2024 tähtäsimme 98-prosenttiseen toteumaan jokaisessa mittarissa, ja pääsimme tavoitteeseen koko konsernin tasolla. Paikallista vaihtelua toki on, mutta suunta on oikea.”

Kun vuosi on loppuillaan, katse on jo tulevassa. Kirjaamisen vuonna 2025 keskitytään esimerkiksi Kanta-siirtymän tuomiin dokumentoinnin muutoksiin ja koulutuksiin.

”Jatkossa muun muassa päivityskirjauksemme menevät Kantaan, jossa ne näkyvät myös muille asiakasta hoitaville tahoille. Haluamme tehdä laadukkaita kirjauksia, jotka tukevat laadukasta hoitoa muuallakin kuin meillä”, Ketola sanoo.

Vuonna 2025 Ketolalle tulee viisi vuotta töissä Esperissä.

”Tämä on huippuporukka! Olemme ottaneet isoja harppauksia, ja tarvittavat muutokset ja askeleet ovat koko ajan pienempiä. Kehitämme yhdessä ja uskomme työhömmö. Teemmehän tässä hoitopaikkaa myös itsellemme.”



### Nämä mittarit muodostavat hyvän hoivan

- asukkaan asiakirjojen päivittäiskirjaaminen
- asukkaan aktiviteettien määrä
- palvelun toteuttamissuunnitelmien ajantasaisuus
- poikkeamien käsittelyprosessin toteutuminen sovitussa ajassa
- asukkaan toimintakyvyn seuraaminen ja palvelun suunnittelu havaintojen pohjalta.

## Kulttuurin sydämessä lempeys ja aktiivisuus

Toimintamme kantava ajatus on elämää edessä: tarjoamme kodeissamme mahdollisuuden onneen, iloon ja täysipainoiseen elämään. Lisäksi kohtaamme jokaisen omana itsenään ymmärtäen ja empaattisesti. Toimintafilosofioiden ja aktiiviteettien avulla varmistamme, että nämä periaatteet toteutuvat kaikissa kodeissamme.

”Visiomme on Suomen onnellisimmat asukkaat. Tehtävämme on mahdollistaa asukkaiden onni ja tarjota sisältöä elämään”, muistuttaa toimitusjohtaja **Stefan Wentjärvi**.

Onnellisuus ja täysipainoinen elämä voivat tarkoittaa eri asioita muistisairaalle, vammaiselle ja mielenterveyskuntoutujalle. Toimintafilosofioiden avulla varmistetaan, että Esperi osaa tarjota jokaiselle asukkaalle hänen tarpeensa ja toiveensa huomioivan hyvän elämän.

### Toimintafilosofiat kotien arjessa

Validaatio, MIELI ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu ovat olleet toiminnan ohjenuoria kodeissamme jo vuodesta 2021. Laatujohtaja **Eeva Ketola** iloitsee siitä, että toimintafilosofiat ovat nivoutuneet osaksi asukkaiden ja työntekijöiden arkea.

”Koulutamme toimintafilosofioita henkilöstöllemme ja varmistamme, että uudet osaajat pääsevät nopeasti koulutuksiin. Jokainen meistä tarvitsee hyviä työkaluja työnsä tueksi. Toimintafilosofiat ovat tarjonneet niitä.”

Validaatio on empaattinen ja arvostava vuorovaikutusmenetelmä muistisairaahan kohtaamiseen. Kun levottomuus ja vaikeat tunteet valtaavat mielen, hoitaja on lähellä ja kohtaa tunteet empaattisesti niitä vähättelemättä.

MIELI-toipumisorientaatio mielenterveyskuntoutujille ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu vammaispalvelun asiakkaille tähtäävät siihen, että asukkaat voivat vaikuttaa elämäänsä mahdollisimman paljon. MIELI-toipumisorientaation mittavimmat koulutuskierrokset ovat takana, mutta alku-

vuodesta 2024 julkaistiin perehdytysten tueksi uusi MIELI-verkkokurssi Esperin Esko-koulutuslustoilla.

”Lisäksi järjestämme tilannekohtaisesti koulutuksia kodeissa. Olen valmentanut myös asiakkaita ja auttanut heitä ymmärtämään, mitä he voivat vaatia meiltä”, palveluasiantuntija **Jaana Rytilahti** kertoo.

Rytilahti uskoo, että toimintafilosofiat ovat tukeneet asiakastytyväisyyden kehittymistä.

”Palvelujen toteuttamissuunnitelmaa on muokattu MIELI-orientaation teemojen ympärille. Asiakkaiden osallistuminen palvelunsa suunnitteluun on lisääntynyt ja heidän oma päätöksentekonsa vahvistunut. Asiakkaamme saavat elää omannäköistään elämää omilla ehdoillaan, mikä on varmasti näkynyt nousseena asiakastytyväisyytenä.”

### MIELI, validaatio ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu

Lue lisää [toimintafilosofioistamme](#).

### Aktiviteetteja omilla ehdoilla

Toimitusjohtaja Wentjärven mukaan Esperin tehtävänä on tarjota ”sisältöä elämään”. Miten tähän pyritään käytännössä?

Laatujohtaja Ketola sanoo, että sitä tehdään, mitä mitataan: kun aktiviteettien määrää seurataan ja tavoitteet ylitetään, tähdätään seuraavaksi vielä parempiin tuloksiin. Esperillä onnistumiset ovat luoneet kulttuurin, jossa henkilöstö ja asukkaat ideoivat aktiviteetteja yhdessä.

”Esperin koti ei ole säilytyspaikka. Kaikille tarjotaan aktiviteetteja, mutta on tuki jokaisesta kiinni, haluaako niihin osallistua. Pyrimme huomioimaan yksilöllisyyden ja löytämään tekemistä, joka olisi kullekin mieluista”, hän kertoo.

Ketola korostaa, että aktiviteetin ei tarvitse aina olla suureellinen tempaus, vaikka niitäkin järjestetään.

”Pyrimme kodinomaisuuteen ja asukaskohtaisuuteen kaikessa, myös aktiviteeteissa. Tarjoamme tekemistä mielelle, keholle, arkeen ja juhlaan. Parhaat ideat kiertävät kodista toiseen.”

### **Erotumme virkistystoiminnalla**

Esperin kodit erottuivat THL:n kansallisessa vanhuspalvelujen tyytyväisyyskyselyssä mielekkäällä virkistystoiminnalla – lue lisää [verkkosivuiltamme!](#)

### **Kurkista kotien arkeen somessa**

Miltä täysipainoinen elämä Esperin kodeissa näyttää? Toimitusjohtaja Wentjärven mukaan kotien sometit tarjoavat helpon tavan kurkistaa Esperin arkeen. Niitä hän suosittelee paitsi Esperistä kiinnostuneille alan osaajille myös päättäjille.

”Monella päättäjällä on vanhentunut mielikuva asumispalvelujen arjesta. Olisi hienoa, jos jokainen heistä voisi viettää päivän kodissamme – mielikuva muuttuisi varmasti. Kaikki eivät kuitenkaan voi tulla paikan päälle, ja siksi kotiemme tekemä sometyö on erityisen tärkeää”, Wentjärvi sanoo.

Mistä sometilistä kannattaa aloittaa? Wentjärvi vinkkaa katsomaan [Esperi Koti Narikan yli miljoona näyttökertaa saaneen reels-videon Instagramissa](#). Miksi?

”Koska siinä on nimensä mukaisesti sikahyvä perjantaifiilis.”



### **Sikahyvä perjantaifiilis**

Miten henkilöstö ja asukkaat luovat yhdessä somesisältöjä? Kuukauden onnistujana palkitun Esperi Koti Narikan somevastaavat kertovat, [lue lisää!](#)

Katso kaikki kuukauden onnistujiksi palkitut kodit sivulta [27](#).

# Esperiläiset

Henkilöstömme ja hoitajamme ovat tärkein voimavaramme. He ovat asukkaidemme vierellä arjessa ja juhlassa sekä kohtaavat heidät ilossa ja surussa. Tehtävämme on varmistaa, että he pystyvät tekemään tärkeän työnsä sujuvasti ja voivat siinä myös itse hyvin.



## Tehtävämme on keventää esihenkilöiden kuormaa

Turo Turja on HR-kentän kokenut konkari, mutta hoiva-alalla uusi. Esperissä hän haluaa ensisijaisesti keventää ja sujuvoittaa esihenkilöiden työkuormaa, jotta nämä voivat keskittyä hyvään johtamiseen.



**Haluan tietää, mikä päivittäisessä johtamisessa aiheuttaa harmaita hiuksia, mikä ei toimi.**

*- Turo Turja, henkilöstöjohtaja*

Mitä yhteistä on satamilla, terästeollisuudella ja hoiva-alalla?

”Henkilöstöä on paljon ja toiminnot pyörivät 24/7. Kaikki ovat työvoimavaltaista ”prosessiteollisuutta”, jossa henkilöstöön liittyvät lainalaisuudet ovat lopulta hyvin samankaltaiset”, sanoo **Turo Turja**, joka aloitti Esperikonsernin henkilöstöjohtajana ja johtoryhmän jäsenenä helmikuussa 2024.

Kaikki kolme alaa kuuluvat Turjan työhistoriaan. Pitkä, 1990-luvulle ulottuva kokemus HR-johtamisesta on karttunut pääosin satama-alalla sekä rakennus- ja terästeollisuudessa. Esperissä moni asia on yllättänyt positiivisesti.

”Meiltä löytyy silti sama perisynti kuin muualtakin: esihenkilöiden työkuorma on liian iso. Lainsäädännölliset ja hyvien käytänteiden vaatimukset valuvat heidän työpöydilleen. Tämän kuorman vähentäminen on ollut prioriteettini vuonna 2024 ja on sitä myös vuonna 2025.”

### Toistoa, toistoa, toistoa

Turja sanoo olevansa siinä mielessä ”tylsä ihminen”, ettei välitä pelkästään korkealentoisista kehityshankkeista ja projekteista. Hän keskittyy tärkeimpään eli sujuviin perusprosesseihin.

”Työsuhteen elinkaari ja sen hallinta, palkanmaksu, rekrytointi. Esihenkilöt ovat solmukohta monessa asiassa. Kun prosessit ovat suoraviivaisia ja selkeitä, esihenkilöt voivat keskittää energiansa johtamiseen. Se taas heijastuu suoraan henkilöstön työtyytyväisyyteen.”

Turja sanoo yllättyneensä positiivisesti siitä, kuinka monet prosessit Esperissä on jo suunniteltu toimiviksi ja hyväiksi. Mutta kuten aina, toteutuksessa on silti vielä monin paikoin parannettavaa.

”Olemme todella iso firma. Maksamme yli 7 000 ihmiselle kuukausittain palkkaa, ja meillä on yli 200 kotia. Vaikka hyvät prosessit ovat olemassa, niiden rutiiniksi muotoutuminen vie aikaa.”

Tähän on ratkaisu: toistoa, toistoa, toistoa. Toinen ratkaisu on selkeys ja yksinkertaisuus.

”Toimimme STM:n ja THL:n kaltaisten virkamiestahojen ohjeistusten keskellä, ja kapulakielisyys tarttuu helposti. Tätä on tärkeää välttää ja laatia kullekin asialle niin selkeät ohjeet ja toimintamallit, ettei esihenkilöiden tarvitse käyttää aikaansa niiden tulkintaan”, Turja sanoo.

## Mikä aiheuttaa harmaita hiuksia?

Miten perusprosesseja sitten parannetaan ja tehdään toimivammiksi? Usein riittää, kun kysyy ja kuuntelee.

”Haluan tietää, mikä päivittäisessä johtamisessa aiheuttaa harmaita hiuksia, mikä ei toimi. Nämä ovat usein pieniä ja yksinkertaisia asioita, joita meidän on helppo muuttaa.”

Turjan tietoon tuleville kehityskohteille tehdään aina se, mitä pystytään – ja perustellaan, mitä ei pystytä tekemään. Vastaamatta jättäminen on aina huonoin vaihtoehto.

Turja lanseerasi ensi töikseen myös vuosineljänneksittäin pidettävät HR:n kahvitauat, joissa kerrataan esihenkilöiden kanssa ajankohtaiset HR-asiat ja käydään läpi mahdolliset epäselvyydet.

”Tärkeintä on aktiivinen ja avoin vuorovaikutus. Käyn mahdollisimman paljon kodeissamme, ja kynnys on matala myös toiseen suuntaan – minulle saa aina soittaa ja tulla käymään. Tässä olenkin jo suht hyvin

onnistunut”, Turja nauraa, kun haastattelu keskeytyy yksikönpäällikön koputtaessa oveen.

## Suurimmat haasteet takanapäin

Esperin pitkäjänteinen hyvinvoinnin eteen tehty työ on näkynyt työtyytyväisyydessä. Vastaukset kysymykseen ”suositteletko meitä työnantajana?” kehittivät hyvin aina vuoteen 2023 asti. Vuonna 2024 tulos laski hieman 34:stä 32:een.

”Vaihtelu on pientä, mutta siihen on hyvä kiinnittää huomiota. Yleisesti ottaen työtyytyväisyys on jo niin hyvällä tasolla, ettei sitä paranneta enää yleisillä toimilla. Seuraavaksi on keskityttävä kotien yksityiskohtiin, kuten kipupisteisiin, ja toisaalta myös hyvien käytänteiden levittämiseen”, Turja sanoo.

## Työtyytyväisyytemme (eNPS) vuonna 2024

32 asteikolla –100–100.

Turja uskoo, että hyvä työtyytyväisyys kumpuaa myös turvallisuuden tunteesta.

”Hoitamitoituksen muutokset herättävät huolta myös esperiläisissä ja vaikuttavat alan houkuttelevuuteen yleisesti, mutta suurimmat haasteet ovat jo takanapäin.”

Esperin pääluottamusmiehet ovat Turjan kanssa samoilla linjoilla. Hoitamitoitukset ja ulkomailta rekrytoitujen hoitajien kielitaidon tukeminen ovat puhuttaneet henkilöstöä, mutta työnantaja on myös kuunnellut henkilöstön toiveita.

”Henkilöstö koki hyvänä uudistuksena paljon toivotut työsuohdepolkupyörät ja työmatkaedun”, kommentoi pääluottamusmies **Tiina Auvinen**.

## Uutta vuonna 2024: työmatkaetu ja työsuohdepyörät

Lue lisää sivulta [34](#).

## Vaihtuvuus pienenee, rekrytointi vetää

Turja näkee, että lisääntynyt turvallisuuden tunne on heijastunut myös työntekijöiden vaihtuvuuteen. Se on saatu pieneneeseen varsin kohtuulliselle tasolle toimialaan nähden.

”Pyrimme lisäämään omaa houkuttelevuuttamme työnantajana pitämällä ihmisistämme huolta ja tarjoamalla heille kaikki edut, jotka pystymme. Pitkällä aikajänteellä hoiva-ala on vakaa työllistäjä, sillä väestö ikääntyy ja hoitajien tarve kasvaa.”

Esperillä onkin viime vuosina panostettu rekrytointiprosessiin, työnantajamielikuvaan ja markkinointiin.

”Hakemuksia tulee paljon, ja rekrytointi vetää taas. Voimme valita parhaista parhaat. Pidämme silti huolta kaikkien hakijakokemuksesta ja kohtelemme arvostavasti myös heitä, jotka eivät tule valituiksi. Tästä emme tingi.”

Turja sanoo, että myös vuonna 2025 HR-asioissa keskitytään olennaiseen: perusasioiden hiomiseen ja etenkin esihenkilötyön helpottamiseen.

”Vaikka keskityn paljon esihenkilöihin, hyvinvointia rakentavat kaikki esperiläiset. Jokainen tuo siitä pienen palasen työvuoroon tullessaan.”

## Oppia ura kaikki

Työyhteisöissämme on tärkeitä osaajia Suomesta ja ulkomailta. Laaja koulutustarjontamme varmistaa, että jokainen voi kehittää ammattitaitoaan tai ottaa askelia kohti uutta tehtävää.



Esperissä on jo pitkään panostettu henkilöstön kouluttamiseen ja urakehitykseen. Vuosittain satsattava summa on miljoonaluokkaa, jos mukaan lasketaan sekä koulutusten suorat kustannukset että niihin käytettävä työaika, sanoo henkilöstöjohtaja **Turo Turja**.

”Tarjonta on laaja, ja on melkein helpompi luetella, mistä aiheista koulutusta ei löydy. Haaste on pikemminkin löytää ne itselle olennaiset”, hän sanoo.

### Koulutuspolkuja, tutkintoja ja valmennusta

Koulutusten valinnan helpottamiseksi on rakennettu koulutuspolkuja. Niitä löytyy sekä nykytehtävän ammattitaidon kasvattamiseen että seuraavaan tehtävään kouluttautumiseen.

Turja näkee, että esihenkilöt tarvitsevat lisää tukea koulutuspolkujen ja uravalintojen ohjaamiseen.

”He ovat hoiva-alan ammattilaisia, joilla harvoin on johtamiskoulutusta. Siksi heidän kouluttautumistaan ja erityisesti ihmisjohtamista on tärkeää tukea”, Turja sanoo.

Esihenkilöille onkin kehitteillä oma lisäkoulutusmahdollisuutensa. Lisäksi koulutusvalikoimasta löytyvät jo entuudestaan myös tiiminvetäjille suunnattu lähi-esihenkilötyön ammattitutkinto (LAT) sekä yksikönpäälliköille ja -johtajille tarkoitettu johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto (JYET).

Yhteistyökumppanin kanssa rakennetaan yksikönjohtajien ja aluepäälliköiden valmennusohjelmaa. Sen moduuleista voi räätälöidä henkilökohtaisia kehitystarpeita tukevia valmennuskokonaisuuksia, jotka keskittyvät esimerkiksi ihmisjohtamiseen tai talousosaamiseen.

### Osaamista ulkomailta

Alan osaajia on rekrytoitu ulkomailta jo vuosia, mutta kotimaan rekrytointitilanteen parannuttua heidän määränsä on vähentynyt. Vuonna 2023 ulkomailta palkattiin 185 henkilöä, vuonna 2024 enää 40, ja vuodelle 2025 arvioidaan tulijoita olevan 38.

Turo Turja sanoo, että henkilöstötarpeeseen reagoiminen on kuitenkin pitkäjänteinen prosessi.

”Kun päätämme rekrytoida ulkomailta nyt, työntekijät ovat Suomessa kolmen vuoden päästä. Hoitajamitoitusten jatkuvat muutokset vaikeuttavat ennakointia huomattavasti. Väestömme kuitenkin ikääntyy, ja ulkomailta rekrytoitavat hoitajat ovat meille erittäin tärkeitä jatkossakin.”

#### Ajatuksiamme mitoitusmuutoksista

Lue Jani Nurisalon kirjoitus sivulla [31](#) sekä [Arne Köhlerin blogi verkkosivuillemme](#).

## Perehdytystä suomalaiseen hoivatyöhön

HR-asiantuntija **Varpu Ahtonen** tukee esihenkilöitä kansainväliseen henkilöstöön liittyvissä asioissa. Hän vastaa myös kansainvälisen rekrytoinnin prosessista, joka on luotu yhdessä rekrytointikumppanin kanssa.

Ahtosen mukaan prosessissa varmistetaan, että ulkomailta rekrytoidun työntekijän asunto, oleskelulupa, tilinumero ja muut viralliset asiat ovat valmiina ennen työn aloittamista. Myös kielitaidon kehittymistä ja kielen opiskelua tuetaan alusta alkaen.

”Työntekijät aloittavat suomen kielen opiskelun jo lähtömaassaan ja jatkavat kurssia Suomessa. Näin jokaisella työntekijällä on toimiva peruskielitaito pian saavuttuaan. Perehdytämme myös työyhteisöjä ja esihenkilöitä sekä tuemme monikulttuuristen tiimien toimivuutta.”

Useimmat ulkomailta rekrytoidut työntekijät ovat koulutukseltaan sairaanhoitajia. Esperissä lähihoitajan oppisopimuskoulutuksessa he oppivat lisää suomalaisesta hoitotyöstä, lainsäädännöstä ja lääkehoidosta. Tutkinnon suorittanut saa Valviran myöntämän ammattioikeuden Suomeen.

”Työntekijät ovat olleet erittäin tyytyväisiä koulutukseen, sillä se on räätälöity tukemaan juuri ulkomailta Suomeen muuttaneita ammattilaisia. Kun lähihoitajan työkokemusta on karttunut ja kielitaito on vahvistunut, osa työntekijöistä suorittaa pätevyyskoulutuksena vielä suomalaisen sairaanhoitajatutkinnon – ja etenee näin urallaan”, Ahtonen kertoo.



### Millainen on riittävä kielitaito?

Lue sivulta **32**, miten tuemme ulkomailta rekrytoituja hoitajiamme suomen kielen opiskelussa.

**Kun päätämme rekrytoida ulkomailta nyt, työntekijät ovat Suomessa kolmen vuoden päästä.**

– Turo Turja, henkilöstöjohtaja

## Kuukauden onnistujat 2024

### Helmikuu

#### Esperi Hoivakoti Puuvilla:

##### Työyhteisö ja arvostuksen osoittaminen

Puuvillassa Forssassa väki halusi muistaa työkaveireita ja osoittaa heille arvostusta. Vuonna 2024 he ideoivat uuden toimintatavan: jokainen työntekijä saa nimipäivänään Esperi-villasukat. Asukkaan ja omaisenkin on hyvä tulla kotiin, jossa henkilökunta viihtyy ja puhalttaa yhteen hiileen.

### Huhtikuu

#### Saga Munkkiniemi: Keittiön tehotiimi

Remontit usein venyvät. Näin kävi myös Saga Munkkiniemessä, jossa vuoden alussa aloitettu keittiöremontti jatkui vielä pääsiäisen alla. Keittiön tehotiimi ei lannistunut, vaan muutti prosessejaan lennosta useita kertoja ja sopeutui yllättäviin tilanteisiin ammattitaitoisesti tinkimättä asukkaiden huomioimisesta ja ystävällisestä kohtelusta.

### Kesäkuu

#### Esperi Hoivakoti Amelia:

##### PEG-ravitsemuksen erityisosaamisen jakaminen

Ameliassa on erityisosaamista ja kokemusta PEG-ravitsemuksesta eli letkuruokailusta. Sitä tarvitaan, kun asiakkaan nielemiskyky on heikentynyt. Amelian henkilökunta on jakanut osaamistaan ja kouluttanut myös muiden Esperin Oulun-alueen kotien henkilökuntaa, mistä kodille myönnettiin kesäkuussa kuukauden onnistujan palkinto.



### Elokuu

#### Esperi Hoivakoti Albert: Kodin oma kesäkahvila

Albertissa syntyi kesällä uusi perinne, kun piha-alueelle avattiin oma kesäkahvila. Noin kerran viikossa avoinna ollut kahvila kokosi talon väen yhteen nauttimaan kesäpäivistä, nuoruuden toritunnelmasta ja tarjottavista. Pienellä luovuudella ja asukkaiden kuuntelemisella voi luoda paljon iloa ja yhteisöllisyyttä. Yhteispäätöksellä käytäntö on tullut jäädäkseen.

#### Esperi Hoivakoti Rantakylän Helmi:

##### Aktiivinen läheisyhteistyö

Rantakylän Helmi tunnetaan virkeästä arjestaan, johon myös omaiset osallistuvat. Läheisyhteistyö on kehittynyt huimasti, ja läheisten illat keräävät jatkuvasti lähes sata vierasta. Niissä vaihdetaan kuulumisia, nautitaan musiikista ja keittiön herkuista sekä keskustellaan usein myös ajankohtaisista aiheista, kuten hoitajamitoituksesta, kodin johtaja **Minna Takunen** kertoo.

### Lokakuu

#### Esperi Koti Narikka: Sikahyvä perjantaifiilis

Narikan väki sai palkinnon lokakuussa hienosta sometyöstä, jossa asukkaat ja päivätoiminnan asiakkaat tuottavat innokkaasti sisältöjä yhdessä henkilöstön kanssa. Yhteistyö nousi viraali-ilmiöksi, kun [perjantaifiilistely-reels](#) keräsi Instagramissa yli miljoonaa näyttökertaa ja 13 000 tykkäystä.

### Joulukuu

#### Työvuorosuunnittelun asiantuntija Mirva Pussila

Joulukuussa palkitsimme työvuorosuunnittelun asiantuntija **Mirva Pussilan**, joka luotsasi Titania-työvuorosuunnitteluohjelman käyttöönottoa ja tuki ikääntyneiden asumispalveluja sähköisen asioinnin kysymyksissä Pohjois-Suomen alueella. Mirva oli koko muutoksen ajan tavoitettavissa asiantuntijana ja apuna. Ilman hänen ohjeistustaan emme olisi onnistuneet näin hyvin.

## Kiekerössä työt sujuvat kotoisasti

Esperi Hoivakoti Kiekeröllä on hyvä maine sekä asukkaiden että työntekijöiden keskuudessa. Molemmat haluavat pitää Kiekerön toiminnan sujuvana ja ilmapiirin avoimena.

Kemijärvellä sijaitseva Kiekerö tarjoaa ympärivuorokautista palveluasumista iäkkäille ja muistisairaille sekä tilapäistä asumista kuntoutumisen tai omaishoitajan loman ajaksi.

Ilmapiiri on avoin ja vastaanottavainen, ja työssä puhalletaan yhteen hiileen esimerkiksi sijaistamistilanteissa.

”Kiekerö on kuin koti myös työntekijöille, ja sen pyörittämiseen ollaan sitoutuneita”, yksikönpäällikkö **Satu Söderström** kehuu.

Hoivakodissa työskentelee kolme vakituista sairaanhoitajaa, 13 lähihoitajaa, hoiva-avustajia sekä keittiöhenkilökuntaa. Tuntityöntekijöinä toimii myös neljä eläköitynyttä sairaanhoitajaa.

Kodin hyvä henki tunnetaan talon ulkopuolellakin.

”Työnhakijoista ei tällä hetkellä ole pulaa, ja meille halutaan sekä töihin että asukkaaksi”, Söderström kertoo.

### ”Kiekerö on syntynyt uudestaan”

Söderström on ollut Esperin palveluksessa noin viisi vuotta. Kiekeröön hän tuli yksikönpäälliköksi keväällä 2024, ja yhteistyö henkilöstön kanssa on luistanut alusta asti.

”Kesän alkajaisiksi siivosimme yhdessä kodin siistiksi, karsimme turhat romut ja muutimme yhden asukashuoneen uudeksi taukotilaksi työntekijöille”, hän kertoo.

Kesällä parannettiin myös takapihan viihtyisyyttä ja istutettiin mansikantaimia, porkkanaa ja perunaa. Seuraavaksi panostetaan uusiin aktiviteetteihin kodin viriketyöntekijän johdolla.

”Nyt olemme siistineet talon mukavaksi ja saaneet lyhyessä ajassa kahdeksan uutta työntekijää. On hyvä lähteä työstämään sujuvia toimintatapoja arkeen. Voidaan siis sanoa, että Kiekerö on syntynyt uudestaan!”



## Hyvä työpaikkaohjaaja auttaa opiskelijaa menestymään

Tanja Mahmood ohjaa koulutus- ja oppisopimusopiskelijoita Turussa Esperi Hoivakoti Pietarissa. Hän on saanut työstään palkinnon Varsinais-Suomen ammatilliselta oppilaitokselta.

Kun koulutus- tai oppisopimusopiskelija saapuu ta- loon, hänelle nimetään oma työpaikkaohjaaja. Oh- jaajan vastuulla on varmistaa, että opiskelijalla on riittävät taidot tutkinnon edellyttämää näyttöä var- ten. Yksi ohjaajista on opiskelijoiden keskuudessa suosituksa Hoivakoti Pietarissa työskentelevä **Tanja Mahmood**.

”Tehtäväni on huolehtia, että opiskelija oppii teke- mään asioita oikealla tavalla ja että hänellä on mah- dollisuus parhaaseen arvosanaan”, Mahmood kertoo.

### Täysi tuki näyttöön

Mahmood käy harjoittelun ja näytön vaatimukset opis- kelijan kanssa läpi aina selkokielellä ja rauhallisesti. Työtehtävissä liikkeelle lähdetään perusasioista.

”Miten laitamme villat asukkaan varpaiden väliin, miten rasvaamme jalat ja pesemme hiukset. Opis- kelija hoitaa aamutoimet itsenäisesti, ja vakituinen työntekijä varmistaa vieressä, että kaikki sujuu oikein”, Mahmood luettelee.

Vähitellen vastuu kasvaa. Tavoite on, että opiske- lija voi tehdä osastolla työtä vakituisen henkilöstön rinnalla. Kun on näytön aika, Mahmood rauhoittelee opiskelijaa: tehdään vain töitä normaalisti.

”Minä tarkkailen ja saatan esittää kysymyksiä. Lopuk- si teen arvion, ja opiskelija arvioi näyttönsä myös itse.”



### Työkaverit kannustivat tiimivastaavaksi

Mahmood vaihtoi ammattia pitkän yliopistouran jäl- keen. Hän valmistui lähihoitajaksi vuonna 2021 ja on suorittanut saatto- ja muistihoitajan erikoisamat- titutkinnot. Vuonna 2022 hän aloitti tiimivastaavan työt työkavereiden toiveesta.

”Minusta se oli todella suuri luottamuksenosoitus”, hän toteaa kiitollisena.

Loppuvuodesta 2024 Mahmood suoritti myös lähi- esihenkilötyön ammattitutkinnon.

”Hoivakoti Pietarissa on mahdollisuus kehittää ja kehittyä. Uskon, että se heijastuu suoraan asukastyö- tyväisyyteen.”

# Yhteiskunta

Olemme osa yhteiskuntaa, joka ulottuu kotiemme kynnyksen yli ja vaikuttaa seiniemme sisällä poliittisten päätösten, kilpailutusten ja mitoitusten kautta. Myös me voimme vaikuttaa yhteiskuntaan, ympäristöön ja yhteisiin pelisääntöihin. Teemme niin, jotta edessä olisi entistä parempaa elämää asukkaana ja esperiläisenä.



## Hoitajamitoitukset puhuttavat – toimintaympäristön ennustettavuus on kaikkien etu

Lainsäädäntö hoitajamitoituksista on muuttunut viime vuosina useasti. Esperin myynti- ja markkinointijohtaja **Jani Nurisalo** peräänkuuluttaa pitkäjänteisyyttä lainsäädäntöön ja ennustettavuutta toimintaympäristöön.

Ikääntyneiden hoidossa vähimmäismitoitus laski 1.1.2025 alkaen 0,65 hoitajasta 0,6 hoitajaan asiakasta kohti. Toisin sanoen kymmentä hoidettavaa kohden on oltava vähintään kuusi hoitajaa.

Hoitajien vähimmäismitoituksia alettiin järjestelmällisesti nostaa portaittain ylöspäin vuodesta 2020. Tavoite oli, että mitoitus olisi tasolla 0,7 vuoden 2023 loppuun mennessä. Sittemmin aikarajaa lykättiin vuoteen 2028. Esperi varautui kasvavaan mitoitustarpeeseen ajoissa.

”Meillä oli jo vuoden 2023 lopulla kyvykkyys tarjota palveluja 0,7-mitoituksella”, Nurisalo sanoo.

Lopulta hallitus luopui aiemmin asetetusta tavoitteesta, ja mitoitustasoksi linjattiin 0,6. Lakimuutoksen taustalla on tarve lyhentää hyvinvointialueiden palvelujonoja ja muokata palveluverkkoa joustavammaksi, minkä toivotaan nopeuttavan asukassijoituksia.

### Jatkuva muutos tulee kalliiksi kaikille

Mitoitusten nostamisen sijaan nyt mennäänkin alaspäin. Nurisalo peräänkuuluttaa toiminnan ennustettavuutta. Lainsäädännön pitäisi olla pitkäjänteistä ja kestää yli hallituskausien.

”Hieman poukkoilevaa on ollut mitoitusten säätäminen, mikä ei ole järkevää tai tehokasta resurssien käyttöä. Mitoitusnostot ovat olleet iso kustannus kaikille toimijoille, kun uusia työntekijöitä on rekrytoitu. Lisäksi hoitajia on tuotu ulkomailta ja koulutettu arviointeihin tarpeisiin”, Nurisalo sanoo.

Nurisalo muistuttaa, että kyseessä on kuitenkin vähimmäismitoitus, jonka voi toki ylittää. Myös Esperissä on koteja, joissa on tarve vaatimuksia korkeammalle mitoitukselle. Näistä on laissa säädetty erikseen.

”Asukasturvallisuus on etusijalla. Varmistamme laadukkaan ja turvallisen hoivan kaikille hallitusti ja asiakaslähtöisesti – oli vähimmäismitoitus mikä tahansa.”

Loppuvuodesta 2024 käytiin kotikohtaisesti läpi lakimuutoksen vaikutuksia esimerkiksi työvuorosuunnitteluun.

”Muutos on aiheuttanut jonkin verran huolta henkilöstömme keskuudessa. Sinänsä tässä ei ole meille mitään uutta, koska olemme toimineet tällä mitoituksella aikaisemminkin. Meillä on joustava henkilöstörakenne, ja minimoimme muutoksen vaikutukset henkilöstöön ja asukkaisiin”, Nurisalo kertoo.

### Vaikutamme toimialaan ja yhteiskuntaan

Esperi vastusti vähimmäismitoitusten laskemista ja antoi kirjallisen lausunnon päätöksenteon tueksi. Sote-alaa edustava Hali ry on tehnyt koko alan puolesta vaikuttamistyötä, jota Esperi on tukenut.

Esperiläiset tapasivat kansanedustajia ja ministeriöiden viranhaltijoita. Vuoropuhelua päättäjien kanssa jatketaan, jotta asioihin voi vaikuttaa asukkaiden ja työntekijöiden hyväksi. Tehdystä vaikuttamistyöstä raportoidaan avoimuusrekisteriin.

”Nyt on tärkeää rauhoittaa tilanne ja antaa toimijoille rauha tehdä työtä voimassa olevan lain mukaisesti. Vaikuttamistyö on pitkäjänteistä ja jatkamme sitä. Vähimmäismitoitus on yksi osa vanhuspalvelulakia. On paljon, mihin voimme vaikuttaa”, Nurisalo toteaa.

**Lainsäädännön pitäisi olla pitkäjänteistä ja kestää yli hallituskausien.**

– Jani Nurisalo, myynti- ja markkinointijohtaja

## Kielitaito avainasemassa

Ulkomailta rekrytoitujen hoitajien suomen kielen taito ja sen riittävyys hoivatyöhön ovat viime aikoina herättäneet yhteiskunnallista keskustelua. Esperissä kielitaidon kehittymistä tuetaan maahantuloprosessissa ja sen jälkeen työssä ja vapaalla.

Kielitaito on avainasemassa siinä, tunteeo ihminen kuuluvansa yhteiskuntaan ja työyhteisöön. Hoivialalla kielitaito on myös pätevyyden ja turvallisuuden edellytys.

”Suomessa suoritettavat lähi- ja sairaanhoitajan tutkinnot ja työssä pärjääminen edellyttävät suomen kielen taitoa. Myös esimerkiksi lääkehoidon kurssit täytyy läpäistä suomeksi”, muistuttaa kansainvälisestä henkilöstöstä vastaava HR-asiantuntija **Varpu Ahtonen**.

Ulkomailta rekrytoitavien työntekijöidemme kielikoulutus alkaa jo lähtömaassa, jossa suomea opiskellaan A2.2-tasolle asti. Suomessa koulutusta jatketaan B1-tasolle.

”Tämä on peruskielitaito, jolla pärjää hyvin lähihoitajan tehtävässä – varsinkin kun opinnoissa on panostettu ammattisanastoon. Työyhteisön tuki on tärkeää, jotta kieltä pääsee harjoittelemaan käytännössä”, Ahtonen sanoo.

### Perehdytys ja kielituki auttavat alkuun

Esperissä perehdytysmateriaalit ja muu tärkeä tieto ovat saatavilla myös englanniksi.

”Työsuhteestakin on tietoa englanniksi, mikä helpottaa esihenkilön työtä. Suomalainen työlainsäädäntö ja TES ovat uutta asiaa ulkomaalaisille työntekijöille. Englanninkielisen materiaalin avulla työntekijä ymmärtää heti oikeutensa ja velvollisuutensa sekä esimerkiksi vuosiloman kertymisen logiikan”, Ahtonen sanoo.

Työtä tehdään suomeksi alusta alkaen. Kääntäjää voi hyödyntää, jotta työntekijä pääsee kiinni työhön ja välttyy virheiltä. Avusta luovutaan asteittain.

”Uuden kielen käyttäminen vaatii rohkeutta, ja psykologisesti turvallinen työilmapiiri kielen käyttämiseen on ensiarvoisen tärkeää.”

### Kielipelit ja -harjoitukset itseopiskelun apuna

Asukkaiden ja läheisten palaute kansainvälisistä työntekijöistä on ollut hyvää, mutta kielitaidon kanssa on ollut haasteitakin. Pääluottamusmies **Miira Reitaman** mukaan ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden integraatio on sujunut hyvin, mutta puutteellinen kielitaito voi kuormittaa suomenkielistä henkilöstöä.

Ahtonen kertoo, että vuonna 2024 on kiinnitetty entistä enemmän huomiota omaehtoisen opiskelun tukemiseen.

”Olemme teettäneet hoivatyötä tukevia kielikursseja ja sanastoja sekä kannustaneet niiden pariin. Li-

säksi olemme kehittäneet Esperille räätälöityjä mobiilikäyttöisiä kielipelejä ja dialogiharjoituksia sekä luoneet virtuaalihuoneita sanaston harjoitteluun.”

Vuonna 2025 ulkomaalaisten työntekijöiden tuen tarpeita kartoitetaan lisää heille suunnatulla kyselyllä ja esihenkilöiden avulla. Ahtonen muistuttaa, että kielitaidon haasteiden takana voi toisinaan olla myös jokin huoli työntekijän elämässä.

”Pyrimme vastaamaan näihin entistä paremmin yhteistyössä esihenkilöiden, kielikouluttajien, rekrytointikumppanimme sekä työterveyden kanssa. Lisäksi vuoden 2025 aikana julkaisemme uuden monimuotoisuuskoulutuksen, jonka tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja osallisuutta työyhteisöissä ja esihenkilötyössä.”

**Työyhteisön tuki on tärkeää, jotta kieltä pääsee harjoittelemaan käytännössä.**

*- Varpu Ahtonen, HR-asiantuntija*

## Hiilitiekarttaa pitkin ilmastotavoitteisiin

Vuosi 2023 oli Esperille ympäristötyön edistysaskeleiden vuosi, ja vuonna 2024 jatkoimme samaa linjaa.

Asetimme ilmastotavoitteet ja loimme hiilitiekartan niiden saavuttamiseksi.

Elämää edessä – keskeinen ajatuksemme katsoo eteenpäin myös ympäristöasioissa, muistuttaa toimitusjohtaja **Stefan Wentjärvi**.

”Ajattelutapamme huomioi myös tulevat sukupolvet: teemme vastuullisia valintoja, jotta vastaisuudessaakin olisi elämää edessä. Tämä korostuu ympäristötyössä. Olen ylpeä, että olemme tänäkin vuonna ottaneet siinä merkittäviä askelia eteenpäin”, Wentjärvi sanoo.

### Kartta vie kunnianhimoiseen tavoitteeseen

Ympäristötyötä on ohjannut tuttu luotsina kiinteistö- ja ympäristöjohtaja **Tomi Rosqvist**, jonka johdolla Esperi rakensi vuonna 2023 ympäristöohjelman ja laski hiilijalanjälkensä.

Vuoden 2024 suurimpina saavutuksina Rosqvist pitää hiilitiekarttaa ja kunnianhimoista ilmastotavoitetta, johon kartan toimenpiteillä tähdätään: Esperi sitoutuu osaltaan aktiivisesti rajoittamaan maapallon keskilämpötilan nousun 1,5 celsiusasteeseen.

”Tavoite on linjassa Pariisin ilmastosopimuksen ja Suomen ilmastotavoitteiden kanssa. Vuonna 2025

**Olemme sitoutuneet leikkaamaan hiilidioksidipäästöjämme 51,6 prosenttia vuoteen 2030 mennessä.**

liitymme Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi), joka tarjoaa meille tieteeseen perustuvan suunnitelman päästövähennysten saavuttamiseksi. Hiilitiekartassamme olemme määritelleet tarvittavat toimet tavoitetta kohti”, Rosqvist kertoo.

Vuonna 2024 Esperissä tehtiin myös hiilitiekartan mukaisia käytännön tekoja.

”Siirryimme hiilidioksidineutraaliin sähköön kaikissa kodeissamme, kehitimme hankintoja yhä vastuullisemmiksi, aloitimme pilottihankkeen ruokahävikin puolittamiseksi, otimme käyttöön työsuhdematkalipun ja työsuhdepyöräedun sekä uudistimme autopolitiikkaamme”, Rosqvist luettelee.

### Konkreettisten toimien kokonaisuus

Rosqvist sanoo, että yksittäisistä teoista ja askelista rakentuu kokonaisuus, jonka avulla tähdätään 1,5 asteen tavoitteeseen.

”Kokonaisuus pitää sisällään muun muassa investointeja nykyaikaisiin rakennusratkaisuihin, energiatehokkuuden parantamista, yhä enemmän uusiutuvan energian käyttöön siirtymistä sekä yhteistyötä kumppaneidemme kanssa heidän ilmastotavoitensa tukemiseksi.”

Vuonna 2025 Rosqvistin työlliställä on ainakin hiilineutraaliin kaukolämpöön siirtymistä sekä hankintaohjeistuksen ja ympäristökriteerien määrittelyä kilpailutuksia varten.



”Kiirettä pitää varmasti, tärkeän asian eteen.”

Mitä kuuluu ruokahävikin puolittamiselle? Entä montako työsuhdepyörää esperiläiset polkevat? Lue lisää sivulta [34](#).

### Numeroiden valossa

Tutustu ympäristötyön lukuihimme kestävyystiedoista sivulta [36](#).

## Tekoja jo tänään

Parhaita ympäristötekoja ovat ne, jotka voi tehdä jo tänään. Vuonna 2024 käärimme hihamme ruokahävikin puolittamiseksi. Otimme käyttöön myös työmatka- ja työsuohdepyöräedut, jotka auttavat vähentämään hiilidioksidipäästöjä ja edistämään henkilöstön hyvinvointia.

### Ruokahävikki puoliksi

Kun syötäväksi tarkoitettu ruoka jää syömättä, siitä tulee ruokahävikkiä ja sen tuotantopäästöt ovat syntyneet turhaan. Euroopan unionin tavoitteena on puolittaa ruokahävikki vuoteen 2030 mennessä. Tämä vaatii toimia elintarvikeketjun kaikissa vaiheissa.

Lokakuussa 2024 viidessä kodissa aloitettiin hävikkimäärien vähentämisen pilotihanke. Pilotissa kerättiin kokemuksia Biovaaka Flow -järjestelmästä ja koottiin toiveita sen kehittämiseksi.

Biovaaka'halla hävikkiä voi seurata kiloina, euroina ja hiilijalanjälkenä. Työkalu auttaa kotejamme kiinnittämään huomiota elintarvikejätteen määrään, luomaan keinoja sen vähentämiseksi ja kehittämään ateriapalveluntuottajiemme toimintaa.

”Olemme järjestäneet koulutukset työkalun käyttöön koko organisaatiossamme, sillä olemme seuranneet hävikkiä kodeissamme vuoden 2025 alusta lähtien”, sanoo kiinteistö- ja ympäristöjohtaja **Tomi Rosqvist**.

Ruokahävikkiä pyritään myös vähentämään panostamalla laadukkaaseen ja maukkaaseen ruokaan, joka maistuu asukkaille viimeiseen muruun asti.

- Elintarvikejätteestä noin 80 prosenttia on varsinaista ruokahävikkiä.
- Ruokahävikki on ruokaa, joka on alun perin ollut syömäkelpoista mutta jää syömättä ja päättyy biojätteeksi. Suomessa ruokahävikkiä syntyy vuosittain 360 miljoonaa kiloa (lähde: Luke).
- Miltei puolet ruokahävikistä syntyy kotitalouksissa. Food service -alan eli hotellien, kahviloiden, ravintoloiden ja julkishallinnon laitosten osuus on noin 17 prosenttia.

### Päästöpienennyksiä työmatka- ja pyöräeduilla

Vuonna 2024 otettiin käyttöön työmatka- ja työsuohdepyöräedut. Ennen etujen käyttöönottoa Esperin hiilijalanjäljestä noin 11 prosenttia tuli työmatkaliikenteestä, sillä osa henkilöstöstämme matkustaa työpaikalle päivittäin.

Rosqvistin mukaan liikkumisessa suurimpia päästölähteitä ovat bensiiniautot, dieselautot ja kolmanneksi hybridiautot.

”Työmatkustamisesta syntyvät päästöt ovat osa yrityksen hiilijalanjälkeä. Käyttämällä joukkoliikennettä tai polkupyörää jokainen voi omalta osaltaan vähentää ympäristön kuormitusta”, hän sanoo.

### Eduilla taloudellista hyötyä ja hyvinvointia

Työmatka- ja työsuohdepyöräedut on ensisijaisesti tarkoitettu kodin ja työpaikan välillä kulkemiseen, mutta niitä voi käyttää myös muihin matkoihin. Esperiläiset hyötyvät niistä taloudellisesti veroprosentin laskuna ja siten pienentyneinä tuloveroina.

Sekä pyörä- että joukkoliikenne-etu otettiin käyttöön henkilöstön toiveesta. Vuoden 2024 lopulla käytössä oli jo yli 250 pyörää, ja myös työmatkaedulla on satoja käyttäjiä kuukaudessa.

”Meille on tärkeää sitouttaa työntekijöitämme ja tehdä Esperistä houkutteleva työpaikka. Henkilöstö on nämä edut ansainnut. Uskon, että pyöräillyt kilometrit ja bussipysäkille otetut ylimääräiset askeleet myös lisäävät meidän kaikkien hyvinvointia”, toteaa henkilöstöjohtaja **Turo Turja**.

## Esperi takaa hoivatoiminnan jatkumisen

Vuonna 2024 laajensimme toimintaamme lähinnä yrityskaupoilla.

Lisäksi solmimme vuokrasopimukset kolmesta uudesta rakennuskohteesta.

Vuoden 2024 yrityskauppamme painottuivat mielenterveyskuntoutujien ja ikäihmisten asumispalveluihin. Ostimme Vaasasta kolme mielenterveyskuntoutujien asumispalvelukotia, joissa on 46 asukaspaikkaa. Laukaasta ostimme kodin, joka tarjoaa ympärivuorokautista palveluasumista 19 mielenterveyskuntoutujalle.

Ikääntyneiden asumispalvelutarjontaa laajensimme Turussa ja Laukaassa, joissa ostimme ympärivuorokautista palveluasumista tarjoavat hoivakodit. Näissä on asukaspaikkoja yhteensä 85. Lisäksi ostimme Liperistä vammaisille ympärivuorokautista palveluasumista tarjoavan kodin, jossa on 11 asukaspaikkaa.

Monille ostamistamme kohteista oli yhteistä se, että myymällä toiminnan myyjät pyrkivät turvaamaan sen jatkuvuuden, irtautumaan yrittäjyydestä tai keskittymään muuhun kuin ympärivuorokautisiin hoivapalveluihin.

Monille pienille toimijoille hoivapalvelujen tuottaminen on ollut viime vuosina haasteellista. Valtakunnallisesti toimivana yhtiönä Esperi voi varmistaa palveluiden jatkuvuuden.

### Uutta kohti

Uudiskohteissamme painotus on ikäihmisten ja vammaisten palveluissa.

Kangasalle loppuvuodesta 2025 valmistuva 94-paikkainen kotimme on tarkoitettu sekä ikääntyneiden että vammaisten käyttöön. Järvenpään rakennutamme vammaisille 30-paikkaisen kodin, joka valmistuu vuoden 2025 lopulla. Vuoden 2026 keväällä valmistuu uusi 24-paikkainen vammaisten koti Ouluun, ja saman vuoden kesällä nousee 63-paikkainen ikääntyneiden koti Rovaniemelle.

Olemme myös allekirjoittaneet esisopimuksen Ovaron kanssa uuden 89-paikkaisen hoivakodin rakennuttamisesta Tampereen Hervantaan. Lisäksi olemme tehneet sopimukset uudiskohteiden rakennuttamisesta Helsingin Herttoniemeen ja Pitäjänmäkeen sekä Espoon Kiloon.

Kiinnitämme kaikissa uudiskohteissamme erityistä huomiota kiinteistöjen käytännöllisyyteen sekä energiatehokkuuteen. Käytämme niissä maalämpöä ja asennamme katoille aurinkopaneelit.



”Sisareni on tyytyväinen ja tuntee olonsa hyväksi ja se on minulle tärkeintä.

Kiitos työstänne.”

– Asukkaan läheinen, *Esperi Koti Majakka*

# Kestävyystiedot

Esperin kestävyystiedot kokoavat yhteen keskeiset tunnusluvut, mittarit ja tavoitteet, jotka liittyvät yhtiön vastuullisuuden kannalta olennaisiin teemoihin. Tiedot tukevat ja täydentävät varsinaista vastuullisuuskatsausta kolmella keskeisellä osa-alueella: ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu.

## Ympäristötiedot

<b>Kasvihuonekaasupäästöt</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt</b>		
Kasvihuonekaasujen Scope 1 -bruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	780	530
<b>Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt</b>		
Kasvihuonekaasujen sijaintiperusteiset Scope 2 -bruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	5 095	6 077
Kasvihuonekaasujen markkinaperusteiset Scope 2 -bruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	5 962	16 652
<b>Merkittävät Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt</b>		
Kasvihuonekaasujen epäsuorat Scope 3 -kokonaisbruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)		
1 Ostetut tavarat ja palvelut	12 881	18 828
3 Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	2 818	3 031
7 Työmatkaliikenne	4 601	4 884
<b>Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt</b>		
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (sijaintiperusteiset, tCO <sub>2</sub> -ekv.)	27 578	34 563
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (markkinaperusteiset, tCO <sub>2</sub> -ekv.)	28 445	45 137
<b>Kasvihuonekaasuintensiteetti</b>		
Liikevaihtoon perustuva kasvihuonekaasuintensiteetti, Scope 1, 2, 3 (sijaintiperusteinen), tCO <sub>2</sub> -ekv. / MEUR	0,011	0,014
Liikevaihtoon perustuva kasvihuonekaasuintensiteetti, Scope 1, 2, 3 (markkinaperusteinen), tCO <sub>2</sub> -ekv. / MEUR	0,013	0,037

<b>Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	16 761	13 861
Fossiilisten energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	25 %	22 %
Ydinvoimaan perustuvista lähteistä peräisin olevan energian kulutus (MWh)	25 052	11 248
Ydinvoimaan perustuvien lähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	37 %	18 %
Uusiutuvista lähteistä, mukaan lukien biomassa peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0	0
Ostetun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus (MWh)	26 062	37 295
Itse tuotetun, muusta kuin polttoaineesta peräisin olevan uusiutuvan energian kulutus (MWh)	300	91
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	26 362	37 386
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	39 %	60 %
Energian kokonaiskulutus (MWh)	68 174	62 494

<b>Kasvihuonekaasupäästöjen tavoitteet (perusvuosi 2023)</b>	<b>2030</b>
Kasvihuonekaasujen Scope 1 -bruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	42 %
Kasvihuonekaasujen sijaintiperusteiset Scope 2 -bruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	42 %
Kasvihuonekaasujen markkinaperusteiset Scope 2 -bruttopäästöt (tCO <sub>2</sub> -ekv.)	42 %
Merkittävät Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöt	51,6 %

## Sosiaalisen vastuun tiedot

### Kestävyystavoitteet

Mittari	2025 tavoite	2024	2023	2022
eNPS	37	32	34	26
Tapaturmataajuus	<10	15	Ei saatavilla	Ei saatavilla
Lyhyet sairauspoissaolot	<5 %	6,0 %	6,2 %	7,7 %
Kaikki sairauspoissaolot	<7 %	8,0 %	8,3 %	10,8 %
Vakituisen henkilöstön oma-aloitteinen vaihtuvuus	<15 %	18,9 %	28,3 %	36,5 %
Vakavat poikkeamat/ 1 000 hoitopäivää	0,015	0,015	0,08	0,126
NSS (net safety score)	+67	+65	+62	Ei saatavilla
NPS (net promoter score)	48	43	41	38

### Oman työvoiman ominaisuudet

Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet	2024	2023
Työntekijöiden kokonaismäärä	7 158	6 801
Työntekijöiden kokonaismäärä (naiset)	6 278	6 001
Työntekijöiden kokonaismäärä (miehet)	880	800
Alle 30 vuotiaat työsuhteiset työntekijät	23,6 %	25,2 %
30–50 vuotiaat työsuhteiset työntekijät	47,1 %	45,0 %
Yli 50 vuotiaiden työsuhteiset työntekijät	29,4 %	29,9 %

### Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

	2024	2023
Työterveyden ja työsuojelun piirissä olevat työntekijät	100 %	100 %
Työperäisistä vammoista ja terveysongelmista johtuvat kuolemantapaukset	0	0
Työtapaturminen lukumäärä	122	N/A <sup>1)</sup>
Työtapaturmataajuus	15	N/A <sup>1)</sup>
Työperäistä terveysongelma tapausten lukumäärä / ammattitaudit	6	N/A <sup>1)</sup>
Työtapaturmista ja kuolemista johtuvat menetettyjen päivien lukumäärä	1991	N/A <sup>1)</sup>

### Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit

	2024	2023
Työntekijät joiden kanssa on pidetty kehityskeskusteluja (naiset)	57 %	39 %
Työntekijät joiden kanssa on pidetty kehityskeskusteluja (miehet)	60 %	43 %
Koulutustunnit keskimäärin per työntekijä	7,8	6,6

<sup>1)</sup> Vertailukelpoisia tietoja ei saatavilla laskentatavan muutoksen takia.

## Taloudellisen vastuun tiedot

### Liiketoiminnan keskeiset tunnusluvut

Konserni, IFRS 1 000 euroa	2024	2023	2022
Liikevaihto	449 130	398 352	331 317
Liikevaihdon kasvu	+12,8 %	+20,2 %	+9,5 %
Henkilöstö keskimäärin	7 315	7 107	6 796
Palkat ja palkkiot	-211 812	-188 960	-168 947

### Verojalanjälki

Verojalanjälki 2024	1 000 euroa
<b>Verot</b>	
Tuloverot	-116
Maksetut arvonlisäverot*	414
Kuluksi jääneet arvonlisäverot**	9 943
Kiinteistöverot	1 698
Varainsiirtoverot	51
<b>Yhteensä</b>	<b>12 222</b>
<b>Palkkojen verot ja sosiaaliedut</b>	
Ennakonpidätykset	<b>39 704</b>
<b>Muut palkanmaksuun liittyvät maksut</b>	
Työeläkemaksut (työnantajan osuus)	36 069
Työttömyysvakuutusmaksut (työnantajan osuus)	1 426
Tapaturma ja ryhmähenkivakuutusmaksu	618
Sairausvakuutusmaksu	2 392
<b>Yhteensä</b>	<b>40 505</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>92 431</b>

\*Konsernin reaalitymaksama arvonlisävero, jossa huomioitu sallitut vähennykset.

\*\*Arvonlisäverot, joita ei ole saatu vähentää.



#töissäesperillä

