



**Vastuullisuus ja  
vaikuttavuus Dilassa –  
vuoden 2025 kohokohtia**

**Kerromme tässä** vuosikirjassa Lahden Diakoniasäätiön vuodesta 2025 vastuullisuuden ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Lisää tietoa vuoden tapahtumista voit lukea toimintakertomuksestamme, jonka löydät osoitteesta [https://dila.fi/lahden\\_diakoniasaatio](https://dila.fi/lahden_diakoniasaatio)



# Sisällysluettelo

<b>Toimitusjohtajan tervehdys</b> .....	<b>4</b>
<b>Vaikuttavuus ja vastuullisuus Dilassa</b> .....	<b>6</b>
Tärkeimpiä onnistumisiamme vuonna 2025 .....	7
<b>Sosiaalinen vastuu ja yhteisövaikutukset</b> ...	<b>8</b>
Pidämme huolta ihmisistä .....	8
Toiminnalle asettamiimme tavoitteitamme vuodelle 2025 ja se, kuinka saavutimme ne.....	9
Luonto toimii välineenä hyvinvointiin.....	10
Teemu löysi uuden suunnan Dilan toimintojen avulla .....	12
Stoori .....	13
Jouni tuo musiikilla iloa ikäihmisille.....	16
Yhteisökarppäsen avulla lisätään alueen yhteisöllisyyttä.....	17
Henkilöstön hyvinvointi .....	18
Vuoden dilalainen Milla Sintonen .....	20

<b>Ekologinen vastuu</b> .....	<b>21</b>
Kuluttaminen .....	21
Ekologisuus.....	22
Kierrätys .....	22
Ruoka-apu vähentää ruokahävikkiä ja tuo akuuttiin hätään apua.....	23
<b>Vastuu hyvästä hallinnosta</b> .....	<b>24</b>
Hallinto.....	24
Viestintä .....	25
Talous .....	25
Jouni Kavén: Kiinteistökannan nykytila ja kehitysnäkymät.....	26
Valvonta.....	27

# Toimitusjohtajan tervehdys

**Dilan vastuullisuusohjelma** on ollut voimassa kaksi kalenterivuotta, ja nämä vuodet ovat olleet opintomatka sekä vastuullisuuteen että sen todentamiseen. Vastuullisuudellahan tarkoitetaan kestävä kehityksen ajattelun ja periaatteiden tuomista organisaation toiminnan kaikille osa-alueille. Kun tämän sisäistää, huomaa, että tässä ei voi koskaan tulla valmiiksi.

Tavoitteet liittyen ylikulutuksen suitsimiseen, luonnon monimuotoisuuden suojeluun ja ilmastomuutoksen hillitsemiseen ovat vielä kaukana. Hyvää hallintotapaa ajatellen eettisesti kestävässä johtamisessa, avoimuudessa ja läpinäkyvyydessä riittää aina parannettavaa. Vastuullisuuden osa-alueista sosiaalinen vastuu tulee lähelle Lahden Diakoniasäätiön toiminnan tarkoitusta ja siihen liittyvien vaateiden, ja ajattelun osalta uskon meidän Dilassa olevan vastuullisuuden osa-alueista pisimmällä. Sosiaalisessa vastuussa on kysymys ihmisistä ja heidän huomioimisestaan, ja säätiön missio Hyvän elämän puolesta on juuri tätä. Valmiiksi ei tälläkään osa-alueella voi tulla, mutta rohkenen ajatella, että olemme sosiaalisen vastuun

kantamisessa edelläkävijöiden joukossa.

Tähän toiseen vuosikirjaksi nimettyyn vastuullisuutta kuvaavaan raporttiin on kerätty materiaalia tilastoista ja haastatteluista. Ensin keräsimme tietoa vastuullisuutta kuvaavista mittareista ja tutkimme, miten hyvin olemme päässeet asetettuihin tavoitteisiin. Tätä dataa halusimme elävöittää ihmisten omalla kerronnalla. Haastatteluaineisto antaa näkökulmaa siihen, miltä vastuullisuutemme näyttää ja tuntuu käytännössä asiakkaidemme ja henkilöstömme kuvaamana.

Vastuullisuus ja sen todentaminen haastavat, etenkin, kun sen rinnalle tuodaan vaikuttavuus. Vastuullisuus on kestävä toiminnan kivijalka, mutta vaikuttavuus nostaa tekemisen merkityksellisyyttä. Yhteiskunnallisen toimijan on mielestämme velvollisuus olla kiinnostunut toimintansa kaikista vaikutuksista.

Sekä vastuullisuuden että vaikuttavuuden tutkimiseen ja osoittamiseen tuovat haastetta sopivien mittareiden puute ja riittävän luotettava datankeuruu. Miten todentaa onnistumista? Tältä haasteelta emme välttyneet vuosikirjaamme koostaessamme.



## **Rohkenen ajatella, että olemme sosiaalisen vastuun kantamisessa edelläkävijöiden joukossa.**

Kävimme paljon kriittistä keskustelua, kun työstimme raporttia. Tämä keskustelu on tarkentanut katsettamme vastuullisuuteen. Olemme huomanneet, että jotkut alkuperäisistä vastuullisuusohjelmamme mittareista eivät ole toimivia mittamaan haluttua asiaa. Olemme nyt tällä toisella raportointikierroksella jättäneet tällaisen tiedon raporttoimatta. Joku voi ajatella, että tingimme tavoitteista, mutta itse ajattelemme, että olemme oppineet vastuullisuudesta enemmän. On oikein ja rehellistä hyödyntää opittuja yksityiskohtia ja huomioida ne raportoinnissa.

Olemme myös huomanneet, että tiedonkeruun asettuminen osaksi arjen normaaleja prosesseja on vaikeaa. Työlästä on toisinaan myös päästä yhteisymmärrykseen siitä, mikä tieto on oikeasti tärkeää ja mikä ei.

Vastuullisuusraportin koostaminen myös palkitsee, koska olemme saavuttaneet monet tavoitteemme ja voimme todeta onnistuneemme - se kannustaa eteenpäin. Kaikkia tavoitteita ei saavutettu, mikä kertoo siitä, että tavoitteemme ovat olleet riittävän kunnianhimoisia.

Tulevaisuutta ajatellen on tärkeää, että tar-

kastelemme edelleen kriittisesti vastuullisuuden osoittimia ja mittareita. Myös tiedonkeruumme on kehittyvä sujuvammaksi. Tässä meitä tulee autamaan datankeruuseen liittyvä yhteistyö muiden diakonialähtöisten toimijoiden kanssa. Edelleen meillä on hiottavaa ajattelussamme suhteessa vaikutusketjuihin ja muutoksen teorioihin.

Meillä Dilassa yhteiskunnallinen päämäärä on toimia hyvän elämän puolesta – eriarvoistavia ja syrjiviä mekanismeja torjuen. Tähtäämällä sekä vastuulliseen että vaikuttavaan tekemiseen luodaan kestäviä ratkaisuja yhteiskunnan suuriin haasteisiin, ja sitä työtä Dila haluaa tehdä myös tulevaisuudessa.

**Tuija Åstedt**  
toimitusjohtaja

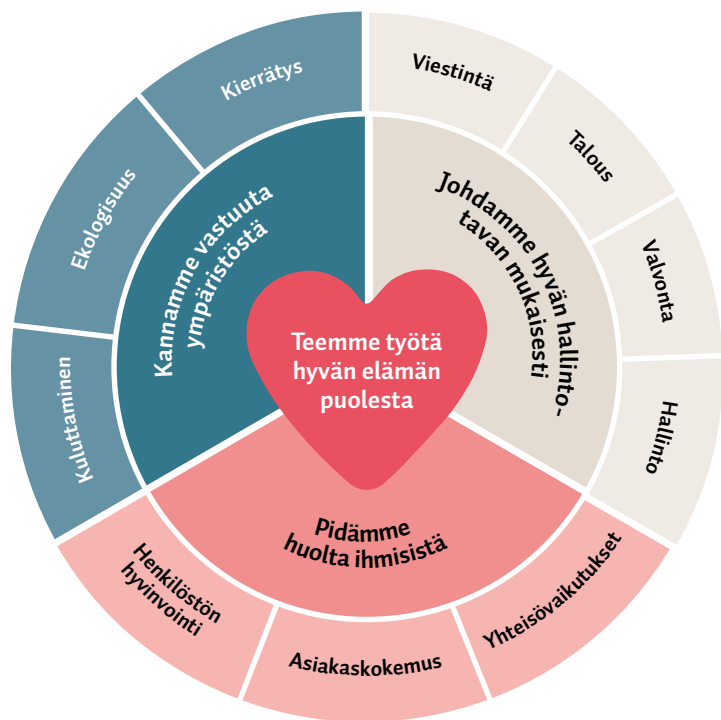


# Vaikuttavuus ja vastuullisuus Dilassa

**Lahden Diakoniasäätiö** on yhteiskunnallinen yritys, joka edistää aktiivisesti Lahden alueen asukkaiden hyvinvointia. Haluamme tarjota ihmisille vaikuttavia palveluja ja toiveikkuutta erilaisiin elämäntilanteisiin. Toimintamme nousee lähimmäisenrakkaudesta ja ihmisarvon puolustamisesta.

Teemme työtä hyvän elämän puolesta. Toimintamme ydin on kantaa yhteiskuntavastuuta päijäthämäläisten lapsiperheiden, nuorten ja ikäihmisten hyvinvoinnista. Autamme erityisesti haavoittuvassa asemassa olevia.

Vastuullisuusohjelmamme ja siitä raportointi tekevät työtämme näkyväksi. Ensimmäinen vastuullisuusohjelmamme valmistui vuonna 2023, ja se sisältää kolme teemaa (kts. kuvio).



**Vuosikirjassa avaa**me vastuullisuusohjelmamme sisältöä ja kerromme, miten olemme onnistuneet työssämme kohti keskeisiä tavoitteitamme vuonna 2025. Keväällä 2026 arvioimme paitsi vastuullisuusohjelmamme sisältöä, myös sitä, mitä ajattelemme vastuullisuuden raportoinnista tulevaisuudessa.

# Tärkeimpiä onnistumisiamme vuonna 2025

**1** Säätiön varsinaisen toiminnan liikevaihto tilikaudella 2025 oli lähes 12 miljoonaa euroa.

**Toiminnan tulos** oli toimintavuonna positiivinen, ja se mahdollistaa säätiön tarkoitusta toteuttavan hyvän tekemisen.

**2** Vapaaehtoisten määrä kasvoi, ja sekä oman että rahoittajien arvioinnin perusteella vapaaehtoistoimintamme on laadukasta ja ylittää sille asetetut tavoitteet.

**Vapaaehtoistoimintamme herätti** myös kansainvälistä kiinnostusta.



**3** Saimme nostettua merkittävästi henkilöstökyselyn vastaajamäärää ja tulokset osoittivat, että henkilöstön työvire on erinomaisella tasolla.

**Suuri vastaajamäärä** mahdollistaa luotettavimmat johtopäätökset toiminnan kehittämiskohteista.

**4** Asiakastyytyväisyystuloksemme ovat erittäin hyvät, jopa niin, että niistä on vaikea parantaa.

**Tavoitteenamme on pitää kiinni** tästä korkeasta tasosta.

SOSIAALINEN VASTUU JA YHTEISÖVAIKUTUKSET:

## Pidämme huolta ihmisistä

Huolenpito ihmisistä on toimintamme ytimessä. Haluamme kantaa yhteiskunnallista vastuuta sekä tuottaa ratkaisuja ja palveluita haavoittuvassa tilanteessa olevien tarpeisiin Päijät-Hämeen alueella. Tavoitteenamme on myös nostaa toiminnassa tunnistamiemme ongelmia esiin ja viestiä niistä vaikuttavasti.



# Toiminnalle asettamiamme tavoitteitamme vuodelle 2025 ja se, kuinka saavutimme ne:



## Vapaaehtoistyö

**Tavoite:** 500 vapaaehtoista

**Tulos:** 367 vapaaehtoista



## Ryhmäkerrat

**Tavoite:** 400 ryhmäkertaa

**Tulos:** 1524 ryhmäkertaa



## Eteenpäin ohjaamiset

**Tavoite:** 120 henkilöä

**Tulos:** 46 henkilöä

Tavoitteen saavuttamista haastoivat alueen entisestään heikentynyt työmarkkinatilanne sekä työllisyysalueuudistuksen jälkeinen notkahdus asiakkaiden ohjautumisessa työllisyyspalveluihimme.

Täsmätyötehtävissä toimi vuoden aikana kaksi henkilöä, yksi sosiaalisen työllistymisen kautta ja toinen siviilipalveluksessa.



## Yritysyhteistyö

**Tavoite:** 200 yritystä

**Tulos:** 38 yritystä

Yrityskumppaneiden laskentatapa tarkentui siten, että seuraisimme vain niiden yritysten määrää, jotka lahjoittavat tai ovat muulla tavalla yhteistyössä yleishyödyllisen toimintamme kanssa. Aiemmin laskimme mukaan myös toimittajia. Vuonna 2026 tavoitteenamme on yhteistyö 40 yrityksen kanssa.



## Diakoniaan käytetyt rahat

**Tavoite:** 700 000 €

**Tulos:** 653 000 €

Jatkossa seuraamme diakoniaan käytettävän rahan suhteellista osuutta liikevaihdosta. Tällä tavalla laskettuna vuonna 2025 osuus oli 5,5 %.

# Luonto toimii välineenä hyvinvointiin

Luova-hankkeen ydintä on osallisuuden mahdollistaminen luontolähtöisin menetelmin ja hyvinvoinnin vahvistaminen. Vuoden 2025 aikana toiminnassa oli mukana reilu 80 henkilöä. Hanke on toteutettu yhteistyössä Avainsäätiön kanssa.



**Toiminnassa luonto** toimii välineenä kohtaamiselle, hyvinvoinnin lisäämiselle ja sosiaalisten suhteiden vahvistamiselle. Kurssien sisältö suunnitellaan yhdessä ryhmäläisten kanssa, ja toiminnallisuus on keskeisessä roolissa. Nuotion sytyttäminen, yhteinen retki tai roskien kerääminen luovat luontevan tilan vuorovaikutukselle. Kurseilla on niin avoimia kuin suljettuja ryhmiä.

Valtaosa toimintoihin ohjautuvista asuu yksin, kokee yksinäisyyttä ja taustalla saattaa olla pitkittynyttä työttömyyttä tai haasteita mielen hyvinvoinnin kanssa. Yhdistävänä tekijänä kaikilla on kuitenkin kiinnostus luontoon ja toimintoihin tullessaan ryhmäläiset voivat turvallisesti harjoitella sosiaalisia tilanteita ja rakentaa arjen rytmiä.

”Tavoittemme on, että asiakkaat saisivat luonnosta välineitä oman hyvinvoinnin edistämiseen, voisimme ryhmässä tarjota pieniä ilon hetkiä, että asiakkailla olisi voimavaroja hakea jatkossa johonkin heille sopivaan paikkaan kuten työ-



## Parasta on nähdä, kun ryhmässä syntyy pieniä ilon hetkiä.

kokeiluun, opiskeluun tai muihin ryhmätoimintoihin. Harvalla on työelämään päätyminen se realistisin vaihtoehto.”, kertoo projektikoordinaattori **Sanna Peltola**.

Osallistujat kuvaavat, kuinka aamupäivä metsässä virkistää ja keventää oloa koko loppupäiväksi. Eläin-kokemukset ovat olleet erityisen merkityksellisiä. Vierailut maatilaympäristöissä ja eläinten koskettaminen ovat tuoneet rauhoittumisen kokemuksia

”Olemme saaneet palautetta, että eläimiä silittäessä kivun tunteet ovat saattaneet kadota ja elimistö rauhoittua. Eläinten koskettaminen ja maaseutu-ympäristö vaikuttavat hermostoon rauhoittavasti”, kertoo Sanna

Luontosuhteen vahvistuminen näkyy toiminnan myötä myös asiakkaiden arjessa, esimerkiksi kertakäyttöastioista on luovuttu, muovipussit vaihdettu kestokasseihin ja osa on innostunut ympäristöopinnoista. Sannalle on merkityksellistä huomata työssään pilkahduksia asiakkaiden hyvinvoinnista ja vuorovaikutustilanteiden syntyemisestä.

”Parasta on nähdä, kun ryhmässä syntyy pieniä ilon hetkiä. Jos pystyy hetkeksi tuomaan hyvän olon

tunteen ihmiselle, jolla on vaikeaa. Se on valtavan arvokasta itselleni”, kertoo Sanna

### Kyselyjen avulla selvitetään asiakkaiden lähtötilanne

Toiminnan vaikuttavuutta mitataan hyvinvointikyselylomakkeella ja osallisuusindikaattoreilla, toiminnan alussa ja lopussa, tämän lisäksi asiakkaita pyydetään täyttämään palautelomake ryhmän lopussa. Osallisuusindikaattorin avulla on havaittu, että toiminnan alussa keskimääräiset osallisuuspisteet ovat 56 pistettä, mikä viittaa oikean kohderyhmän tavoittamiseen. Mitä lähempänä pisteet ovat 100 pistettä, sitä paremmaksi koetaan osallisuus.

”Alustavien tulosten mukaan suljetuissa ryhmissä osallisuuspisteet nousevat enemmän kuin avoimissa ryhmissä. Osallisuuteen vaikuttavat positiivisesti asiakkaiden mahdollisuus osallistua kurssin suunnitteluun, kuulluksi tuleminen ja ryhmän avoin sekä rento henki”, kuvailee Sanna.

*Hanke on Euroopan unionin osarahoittama.*

# Teemu löysi uuden suunnan Dilan toimintojen avulla

**Teemu Kotilainen** tuli Dilan toimintaan mukaan yli viisi vuotta sitten. Hän oli sitä ennen työskennellyt sähkö- ja auto-maatioasentajana, mutta ala ei tuntunut silloin enää omalta.

”Olin siinä pisteessä, että en tiennyt, mitä haluaisin tehdä. Oli muutenkin rankkaa. Sitten päädyin Lahden kaupungin starttipajalle. Siellä mietin, että kaipasin vähän rutiinia ja rytmiä elämään”, kertoo Teemu.

Starttipajan kautta hän pääsi tutustumaan So-te-työpaja Stooriin. Tutustumisen yhteydessä hän innostui toiminnasta ja pääsi sinne mukaan.

”Minulla oli alkuun ennakkoluuloja Dilasta liittyen kristillisyyteen. Koin kuitenkin tutustumisvaiheessa, että sosiaaliala kiinnostaa. Pidän ihmisten kanssa juttelemisesta, ajanvietosta ja järjestän lautapeliä peluuttamista. En osannut aikaisemmin ajatella, että lautapeliä parissa pelaaminen on tapa kohdata”, kertoo Teemu.

## Uusi suunta kirkastui Stoorissa

Stoorissa Teemu kiinnostui nuorisovalmentajaksi ja hänelle alkoi hahmottua tulevaisuuden suunnitelmat. Stoorin nuorten arjessa on mukana valmentaja, joka mahdol-



listaa erilaisia sosiaalialan tehtäviä ja tukee osallistujia eteenpäin elämässä. Teemu sai omalta valmentajaltaan Sailalta rohkaisua ja tukea oman polkunsä löytämiseen.

”Walkers-toiminta oli alkamassa, ja sinne haettiin oppisopimuksella ohjaajaa. Olin jo innostunut nuorten ohjaamisesta, niin Stoorin sen aikainen valmentaja Saila kannusti minua hakemaan paikkaa ja sanoi, että kyseinen paikka sopisi mulle. Päätin hakea tätä paikkaa, ja treenattiin Stoorissa CV:n tekoa. Tein sen ainakin neljä-viisi kertaa kokonaan uusiksi. Sitten mä pääsin Walkersiin”, muistelee Teemu.

Teemu on työskennellyt Walkersissa jo viisi vuotta. Työ jatkuu edelleen, ja hänen mukaansa parasta ovat hyvät keskustelut nuorten kanssa, tutustuminen eri-

lasiin vapaaehtoisin ja omasta työstään kertominen erilaisissa tilaisuuksissa. Hän toivoo olevansa nuorille sellainen aikuinen, jonka luokse voi matalalla kynnyksellä tulla kertomaan huolista ja arjen asioista, jotta hän pystyy auttamaan heitä eteenpäin.

## Kokemukset kantoivat hakemaan opiskelujen pariin

Walkersin toiminnan kautta Teemu valmistui oppisopimuksella nuoriso- ja yhteisöohjaajaksi. Samalla työstä tulleet kokemukset ovat jättäneet merkityksellisiä muistoja niin nuorten kuin vapaaehtoisten kanssa.

”Stoorissa ollessani hain sosionomiksi Turkuun ja kävi ikävästi niin, että tulin päivää ennen pääsyykoetta tosi kipeäksi. Se harmitti minua niin kovasti. Jos olisin päässyt silloin sosionomiksi, niin en olisi saanut Walkersin kautta tulleita kokemuksia. Olisin eri tilanteessa ja ehkä hyvin erilainen ihminen”, kertoo Teemu.

Teemu pääsi kuitenkin takaisin suunnittelemaan polulle, koska hän tällä hetkellä opiskelee työn ohella Lahdessa sosionomiksi. Hän kohtaa tulevaisuutta murehtivia nuoria työssään, ja on itse pyrkinyt kannustamaan heitä eteenpäin ajattelussaan.

”Elämä on välillä aikamoista vuoristorataa. Oma polku löytyy kyllä jonkin kautta, ja se ei aina ole niin selkeä polku. Usein tulevaisuuden suunnitelmista puhutaan jotenkin, että sen pitäisi tavallaan olla selkeä ja tietää mitä teet, vaikka viiden vuoden päästä. Mun veli sanoi joskus tosi hyvin: kunhan on joku suunta mihin vähän etenee, niin kyllä se siitä”.

# Stoori

**Sote-työpaja Stoori tarjoaa työkokeilu- ja vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia päijätämäläisille alle 29-vuotiaille nuorille, jotka ovat kiinnostuneita sosiaali- ja terveysalasta tai kasvatusta ja ohjausalasta.**

**Stoorin työpajatoiminta tarjoaa mielekästä tekemistä, yhteisön ja mahdollisuuden kasvaa.**

**Asiakas Anni** kertoo oman kokemuksensa.

*”Mukanaolon aikana olen oppinut, miten kohdataan ikäihmisiä ja kohdellaan muita ystävällisesti. Lisäksi olen päässyt hyödyntämään vahvuuksiani, kuten asiakaspalvelutaitoja erilaisissa asiakastilanteissa. Tehtävät ovat olleet monipuolisia. Erityisen paljon olen pitänyt ikäihmisille suunnattujen aktiviteettien ohjaamisesta ja tapahtumien järjestämisestä. Olen harkinnut, että työpajajakson jälkeen voisin haakea töitä tai opiskelemaan sosiaali- ja kasvatusalaa.”*



# Asiakaskokemus

Asiakaskokemus-alateemassa oleellisimpia asioita meille ovat asiakkaidemme kokemus osallisuudesta ja kokemus siitä, onko heidän tarpeisiinsa etsitty yhdessä vastauksia.



**Nämä olivat tavoitteemme, ja näin niissä onnistuimme vuonna 2025:**

NPS (Net Promoter Score): **67** (Tavoite  $\geq$  60)

**TAVOITE 2026:** Pitää erinomainen NPS-tuloksemme vähintään samalla tasolla kuin vuonna 2025



## Asiakaskysely

Työntekijöiden palkitseminen oli kytketty asiakkaiden antamaan palautteeseen ja kriteeriksi valikoitui väittämä: *Asiastani oltiin aidosti kiinnostuneita ja siihen haettiin ratkaisua* -kysymys

**TULOS:** Asiakkaista **93,8 %** oli sitä mieltä, että tämä toteutui joko hyvin tai erittäin hyvin.

**TAVOITE 2025:** Asiakaskyselyssämme **95 %** vastaajista antaa palveluistamme kokonaisarvosanan hyvä tai erittäin hyvä.

**TULOS:** **93 %** vastaajista antoi palvelustamme kokonaisarvosanan hyvä tai erittäin hyvä.

Asiakaskyselyssämme pyysimme arvioimaan näitä asioita viisiportaisella asteikolla:

- 1) Palvelutilanteessa minua kohdeltiin ystävällisesti ja kohteliaasti.
- 2) Asiastani oltiin aidosti kiinnostuneita ja siihen haettiin ratkaisua.
- 3) Esittämiini kysymyksiin osattiin vastata.

\* Arvosana on kaikkien vastausten keskiarvo.

## Osallisuusindikaattori

**TAVOITE 2025:** Toiminnoissamme mukana olleiden osallisuuden kokemus lisääntyy toiminnan aikana **5 pisteellä** (asteikolla 0–100).

**TULOS:** Kaikissa yleisöhyödyllisissä toiminnoissamme tulosten keskiarvo oli **3,32** pisteen lisäys osallisuuden kokemuksessa.

TULOS:  
**3,32**  
pisteen lisäys  
osallisuuden  
kokemuksessa.

Lisäystä on 3,71 pisteen verran, jos tarkastelusta jätetään pois vapaaehtoiset, joiden pistemäärä on yleensä jo toimintaan tullessa korkea.

Mittaamme oiminnoissamme mukana olevien osallisuuden kokemusta THL:n kehittämällä, validoidulla osallisuusmittarilla, jota vain harvat organisaatiot toistaiseksi hyödyntävät. *Lue lisää osallisuusindikaattorista THL:n verkkosivuilta.*

Osallisuusindikaattori on meille tärkeä mittari, sillä toiminnan aikana kohoava pistemäärä kertoo siitä, että toimintamme tarkoitus toteutuu.

## Muistutukset ja kantelut

**TAVOITE 2025:**  
Ei muistutuksia tai kanteluja.

**TULOS:** Ei muistutuksia eikä kanteluita, mutta yhden epäkohtailmoituksen saimme vanhuspalveluissamme.

Myös vuoden 2026 tavoitteemme on nolla muistutusta tai kantelua.

## RAI (Resident Assessment Instrument)

**TAVOITE 2025:** 80 % asukkaistamme osallistuu toimintakykyä mittaavan RAI-arviointinsa tekemiseen.

**TULOS:** **94 %** asukkaista osallistui oman RAI-arviointinsa tekemiseen.

Vuonna 2025 tavoitteenamme oli hyödyntää RAI-tuloksia entistä paremmin asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelmissa. Betel- ja Marie-kodissa on kaksi RAI-kouluttajaa, jotka antavat hoitajille henkilökohtaista ohjausta RAI-arviointien tekemiseen. Näin saimme parannettua RAI-arviointien laatua. Tavoite on sama vuodelle 2026.

**94%**  
osallistui oman  
RAI-arviointinsa  
tekemiseen.

# Jouni tuo musiikilla iloa ikäihmisille

**Jouni Kuikka** on toiminut useita vuosia Dilalla vapaaehtoisena, ja hänet on valittu tämän vuoden vapaaehtoistoiminnanlähettilääksi. Tehtävät ovat olleet monipuolisia, ja hän on päässyt käyttämään vahvuuksiaan.

”**Käyn soittamassa** ja laulamassa ikäihmisille ja erilaisille kuntoutujille. Vedän musabingoja eri paikoissa, ja teen aika moneen paikkaan vapaaehtoistyötä. Viime syksynä olen käynyt enemmän ikäihmisten kotona soittamassa ja pyytänyt heiltä toiveet kappaleisiin. Kun on paljon ikäihmisiä, joilla on vaikea päästä kotoa pois, niin jotenkin itsestään tuntui todella mukavalta mennä heidän kotiinsa soittamaan”, kertoo Jouni.

Idea ikäihmisten kotona soittamiseen lähti siitä, kun Jouni oli käynyt aiemmin muutaman kerran ikäihmisten luona soittamassa. Koronapandemian vuoksi toimintaan tuli taukoa, mutta Jounille jäi kuitenkin kaipuu soittaa musiikkia ikäihmisille. ”Tutustuin Särö-vapaaehtoistoimintaan ja sitä kautta tämän idean toteutuksen jatkaminen mahdollistui. Heistä tuli hyvä yhteistyökumppani ja ilman heitä, tästä ei tulisi mitään”, kertoo Jouni.

## Vapaaehtoistoiminta on kohentanut omaa hyvinvointia

Vapaaehtoistoiminta ja musiikki ovat auttaneet Jounia myös henkilökohtaisella tasolla. Jounia motivoi vapaaehtoistoiminnassa se, että voi auttaa toisia ja tuoda

omalla toiminnallaan iloa sekä kokoontua porukalla nauttimaan hetkistä. Toiminta antaa myös hänelle itselleen tosi paljon. Vapaaehtoistoiminnalla on suuri merkitys myös omaan hyvinvointiin.

”Minulla on masennustaustaa, ja tämä on ensimmäinen syksy kymmeneen vuoteen, kun en tunne sellaisia huonoja tunteita. Vapaaehtoistyö tuo sisältöä arkeeni ja pidän siitä, että voin soittamisen kautta tuoda iloa muille. Toiminta saa minut ylös sängynpohjalta. Jos ei olisi tekemistä, jäisin sängyn tai sohvan nurkkaan. Tämä on myös oma väyläni olla osa yhteiskuntaa”, kertoo Jouni.

Jouni suosittelee jokaista vapaaehtoistoimintaan mukaan, sillä on monenlaisia tapoja osallistua vapaaehtoistoimintaan ja hyödyntää omia vahvuuksiaan.



# Yhteisökörpäsen avulla lisätään alueen yhteisöllisyyttä

Yhteisökörpäsen tarjoaa alueen asukkaille matalankynnyksen mahdollisuuksia tavata toisiaan ja saada arkeensa mieluisaa tekemistä. Toimintaa järjestetään Metsäkankaalla, Körpäessä ja Liipolassa.



**Yhteisökörpäseen ovat** tervetulleet kaikki alueen asukkaat ja muidenkin alueiden asukkaat. Viikossa on useita ryhmiä, joissa on erilaista toimintaa, ja sisältöä pääsee kehittämään muiden osallistujien kanssa. Osa toiminnasta on suunnattu tietyille kohderyhmille, esimerkiksi viikoittain järjestetään yhden vanhemman perheiden vertaiskahvilaa.

”Hankkeen tavoitteena on yhteisöllisyyden mahdollistaminen, asukkaiden toimijuuden, osallisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen sekä yksinäisyyden vähentäminen”, kertoo projektikoordinaattori **Petra Särmäkari**.

Osa-toiminnasta on päiväsaikaan, jotta olisi mah-

dollista tavoittaa myös heitä, jotka eivät ole työ- tai opiskeluelämässä. Yhteisöllisyyden edistyminen näkyy siten, että osa ryhmän kävijöistä on innostunut lähtemään yhteisövapaaehtoisiksi ja he järjestävät omatoimisesti ryhmätoimintaa.

Pitkäaikaisia kumppaneita ovat Salpausselän ja Laupeen seurakunnat, Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Lahden alueen oppilaitokset, Lahden kaupunki, yhdistykset ja Dilan eri toiminnot.

”Yhteistyö on äärimmäisen tärkeää tämänkaltaiselle hankkeelle. Sen avulla tavoitamme laajemmin meidän kohderyhmäämme ja pystymme tarjoamaan monipuolisempaa ja jatkuvampaa toimintaa”, kertoo Petra.

# Henkilöstön hyvinvointi

Meille on tärkeää edistää paitsi asiakkaidemme ja yhteisöjemme myös omien työntekijöidemme hyvinvointia. **Henkilöstön hyvinvointi** -alateemassa keskeisiä arvojamme ovat työkyvyn ja osaamisen ylläpitäminen, turvallisuus, osallisuuden kokemus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekä moninaisuus.

## Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyn  
suositteluindeksi

51 

Henkilöstötyövire  
astekoilla 1-5

4,1 

TAVOITE: Pitää se jatkossa samanlaisena.

Erityishuomiomme kiinnitimme seuraavien väittämien tuloksiin:

”Pystyn terveytteni  
puolesta työskentelemään  
nykyisessä tehtävässäni  
kahden vuoden kuluttua”

4,49

”Osaamiseni riittää  
työtehtävieni  
vaatimuksiin”

4,66

”Koen työni  
merkitykselliseksi”

4,59

► **Henkilöstökyselymme vastausprosentti** oli jäänyt vuonna 2024 alhaiseksi, 44 prosenttiin. Vuoden 2025 tavoitteemme on nostaa vastausprosentti 70:een. Emme saavuttaneet tavoitetta, mutta **vastausprosentti nousi merkittävästi 66 %:iin**. Jatkossa tavoittelemme yli 70 % vastausprosenttia. Vastausprosentin nousua paransi henkilöstön kuuleminen ja toimenpiteet anonyymiteetin lisäämiseen.

\*arviointiastekoilla 1-5

## Sairauspoissaolot

**Vuonna 2024** Dilassa oli **12** sairauspoissaolopäivää henkilöä kohden ja **vuonna 2025** päiviä oli **10,5**.

► **Vuoden 2025** tavoitteenamme oli, että sairauspoissaolot pysyvät samalla tasolla kuin vuonna 2024 tai vähenevät.

► **Tarkastelussa on** huomattu, että sairauspoissaolojen dokumentoinnissa on vielä kehitettävää, jotta luvut saadaan luotettavasti ja mahdollisimman ajantasaisesti.

## Henkilöstön koulutus, mitoitus ja osallisuus

► Henkilökunnan kouluttamiseen käytimme vuonna 2024 yhteensä 32 990 euroa ja **vuonna 2025** summa oli **36 432 €**, joten henkilökunnan koulutuksiin on inflaatio huomioon otettunakin panostettu hieman aikaisempaa enemmän. Pohdimme myös tässä kriittisesti sitä, miten hyvin käytetty raha sopii mittariksi henkilöstön koulutuksen mittaamiseen. Jatkossa seuraamme henkilöstön koulutuspäivien määrää henkilöä kohden. Vuonna 2025 **koulutuspäiviä oli keskimäärin 2 henkilöä kohden**. Tavoite vuodelle 2026 on 3 koulutuspäivää henkilöä kohden.

► Vuonna 2025 keskimääräinen **henkilöstömitoituksemme** asumispalveluissa oli **0,65** (minimi 0,60). Vuoden 2026 tavoite on, että emme alita henkilöstömitoitusta.

Osallisuutta mittaavat henkilöstökyselyn väittämät:



\*arviointiastekoilla 1-5

► **Tavoite vuonna 2026** on, että kaikissa näissä väittämissä vastausten keskiarvo on enemmän kuin 4,2.

## Henkilöstön palkitsemisjärjestelmä

Dilan tapoja huomioida henkilöstön hyvinvointia ja onnistumista: palkitsemisohjelma, ePassi-etu, tiimi-kohtaiset virkistyspäivät, yhteiset pikkujoulut.

## VUODEN DILALAINEN

# Milla Sintonen

Milla valittiin vuoden 2025 dilalaiseksi. Hän työskentelee Kuuntele sydämelläsi -hankkeessa, jossa tuetaan palliatiivisessa- ja saattohoidossa olevia ikäihmisiä ja heidän läheisiään vapaaehtoistoiminnan keinoin. Toiminnan tavoitteena on vähentää ikääntyneiden yksinäisyyttä.

”Minua motivoivat erilaiset kohtaamiset sekä työni merkityksellisyys. Kun näkee oman työnsä tulokset ja huomaa, että sillä on vaikutusta muihin ihmisiin tai yhteisöön, motivaatio kasvaa. On ollut hienoa olla esimerkiksi järjestämässä yhteistyössä tapahtumia asiakkaille ja vapaaehtoisille ja huomata, kuinka upeita asioita saamme yhdessä aikaan”, kertoo Milla.

Millalle hyvä työyhteisö tarkoittaa työpaikkaa, jossa ihmiset voivat hyvin, kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tekevät sujuvaa yhteistyötä tavoitteidensa eteen. Hän pohtii, että hyvä työyhteisö rakentuu avoimesta keskustelukulttuurista, luottamuksesta sekä toisten kunnioituksesta ja arvostuksesta. Myös toimiva vuorovaikutus on kaiken perusta. Työyhteisön hyvinvoinnin eteen voi vaikuttaa itse kukin toiminnallaan. Hän pohtii, että on tärkeää

huomioida työkaverit, luoda kannustavaa ilmapiiriä sekä antaa tukea ja apua.

”Yhteinen ilo ja huumori vahvistavat työyhteisöme ilmapiiriä ja lisäävät työhyvinvointia. Haluan kohdata jokaisen omana itsenään. Arvostan kaikkien työtä ja osaamista ja kaikkien onnistumisista iloitaan”, kuvailee Milla.



## EKOLOGINEN VASTUU:

# Kannamme vastuuta ympäristöstä



## Kuluttaminen

Tässä alateemassa kiinnitämme huomion hankintoihin, ruokahävikkiin, vieraanvaraisuuteen, työmatkoihin, kertakäyttöhyödykkeisiin ja tulosteisiin.

**Kuluttamiseen liittyvien** toimintaketjujen todentamiseen vaadittava panos ylittää resurssimme tällä hetkellä, eikä tarjolla ole riittävää vertailutietoa.

► **Kestävän ruokailun** osalta tavoitteinamme olivat vähentää ruokahävikkiä 5–10 prosenttia vuoden 2024 loppuun mennessä sekä siirtyä 100-prosenttisesti kasvipohjaisiin tarjoiluihin vuoden 2024 alusta

- Eniten ruokahävikkiä syntyy ympärivuorokautisissa asumispalveluissa ja päiväkodissa; muissa yksiköissä ruokahävikki on vähäistä. Vuonna 2025 vähensimme hävikkiä seuraamalla tilannetta osana arkea sekä raportoimalla ylijäämät ja kehittämällä yhteistyötä ruoan toimittajan kanssa.

- Vieraanvaraisuustarjoiluissamme pääsimme kasvipohjaisiin tarjoiluihin **lähes 100 -prosenttisesti**. Tavoite vuodelle 2026 on 100 prosenttia.

► Päivitimme vuonna 2025 työmatkaohjetta ja **tuimme sähköpyörälisenssien** hankintaa. Etuuden verotuskäytännön muutos vähensi kiinnostusta sen käyttöön. Kannustamme edelleen työmatkaliikuntaan, ja vuoden 2026 talousarvioon sisältyy uuden pyörävaraston rakentaminen, joka parantaa pyörien säilytyksen turvallisuutta ja houkuttelevuutta.

► Tavoitteenamme oli vähentää tulosteiden määrää 20 prosenttia vuosista 2022 ja 2023, mutta toteutunut vähennys oli vain 7 prosenttia. Vuonna 2025 asetettu tavoite puolittaa tulosteiden määrää ei toteutunut, ja tulosteiden määrä väheni noin **6 prosenttia**.

## Ekologisuus

Tässä alateemassa käännämme katseen kiinteistöjemme sähkön, lämmön ja veden kulutukseen sekä ympäristön huomioivaan sijoitustoimintaan.



### Tavoitteemme vuodelle 2025 olivat:

► **Sähkön, lämmön** ja veden kulutuksen optimointi: kehitämme kiinteistökohtaista sähkön, lämmön ja veden kulutuksen seurantajärjestelmää PTS-suunnitelmiemme mukaisessa aikataulussa.

► **Toimitilojen lämpötila** kiinteistöissä +19–22°C. Tavoite on toteutunut kaikissa kiinteistöissämme, joissa lämmön säätöjä on päästy muokkaamaan automatiikan avulla.

**Meidän on** mahdollista seurata kiinteistökohtaista sähkön, lämmön ja veden kulutusta, mutta lukujen

vertaaminen toisiinsa tai itseensä ei kerro kulutuksen optimoinnista. Kiinteistöissä olevat toiminnot ja käyttäjät ovat usein muuttuvia, minkä vuoksi kulutusta ei voida luotettavasti verrata. Kulutuslukujen seurannan sijaan keskitymme jatkossa siihen, että raportoimme näihin toimintoihin liittyvästä uusitusta tekniikasta, koska päivitykset tekniikassa tuovat mukanaan energiatehokkuutta.

► **Selvitetään sijoitussalkun** ESG-tila – salkun ESG-arvio on 20,4, mikä on erittäin alhainen. Arvion kattavuus on noin 87,5 prosenttia salkusta. Dilan sijoitussalkun hoitaja on CapMan.

## Kierrätys

Tahdomme omalta osaltamme edistää sekä jätteiden että käytettyjen, käyttökelpoisten tuotteiden uusio-käyttöä. Kierrätämme käyttökelpoisia tuotteita tarkoituksen mukaisesti omassa Ilmaisessa Puodissamme ja Romaniakeräyksen kautta. Työtä ja Ravintoa -toiminnan kautta vähennämme ruokahävikkiä.

► **Kehitimme vuonna** 2024 jätteiden lajittelua hankkimalla yksiköihimme keräyslaatikot kaikille jätejakeille

ja saavutimme **sadan prosentin** lajitteluasteen. Tavoite toteutui myös vuonna 2025, ja tavoitteenamme on sen toteutuminen jatkossakin.

► **Ilmaisessa Puodissa** asioi vuonna 2024 yhteensä 1 236 ihmistä. Puoti siirtyi vuoden 2025 alussa keskeisemmälle paikalle, ja tältä pohjalta tavoittelimme 10 prosentin kasvua kävijämäärässä (1360). Tuo tavoite saavutettiin ja ylitettiin reippaasti - **kävijämäärä oli vuonna 2025 3 324**. Tavoite vuodelle 2026 on 3400.

# Ruoka-apu vähentää ruokahävikkiä ja tuo akuuttiin hätään apua

Työtä ja Ravintoa-hankkeen ruokapuoti yhdistää ruoka-avun ja työllisyyden edistämisen. Toiminta sisältää sekä työkokeilutehtäviä että ruoka-aputoimintaa. Ruokapuoti on toteutettu yhteistyössä Lahden seurakuntayhtymän kanssa. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama. Hankkeen projektipäällikkönä toimii **Riikka Flink**.

## Miten toiminta vähentää ruokahävikkiä käytännössä?

Noudamme Lahden alueen kouluilta sekä Päijät-Hämeen keskussairaaltalta ylijäämäruokaa. Ruokapuodin ruoka-apukassi sisältää pääasiassa säilyviä elintarvikkeita, pakastettua kouluruokaa sekä tuoreleipää. Ruokakassien ylijäämä jaetaan Dilan muihin toimintoihin mahdollisuuksien mukaan. Näin taataan, että ruoka-apukasseista ei jää ruokahävikkiä periaatteessa lainkaan.

## Miten työkokeilut ovat osa toimintaa?

Ruokapuodille on suunniteltu erilaisia työkokeilutehtäviä, peräti 14 erilaista. Tehtävät liittyvät val-

mennukseen, ja niiden kautta pystymme arvioimaan työkokeilija työkuntoa sekä työllistymisen esteitä. Työkuntoisista työkokeilijoistamme 70 % on päässyt eteenpäin muun muassa töihin, opiskelemaan tai muuhun tarvitsemaansa palveluun.

## Miksi tällainen toiminta on tärkeää juuri nyt?

Vallitseva epävarmuus, leikkaukset sekä elinkustannusten nousu haastavat kotitalouksissa. Myös Lahdessa pitkittynyt työllisyystilanne ja kasvanut ruoka-avun tarve ovat merkkejä lisääntyvästä sosioekonomisesta kuormituksesta. Tässä tilanteessa palvelut, joissa yhdistyvät konkreettinen apu ja mahdollisuus tulla kuulluksi, ovat erityisen tärkeitä.



## VASTUU HYVÄSTÄ HALLINNOSTA

# Johdamme hyvän hallintotavan mukaisesti



## Hallinto

Toimintamme punainen lanka on eettisyys ja läpinäkyvyys. Vuoden 2025 aikana strategiaa uudistettiin ja uusi kausi alkaa 2026 alusta.

### Keskeisiä hallinnon kehittämisen välineitä ovat:

- henkilöstöpolitiikka
- henkilöstön kehittämisohjelma
- työsuojelelun ja yhteistoiminnan rakenteet ja ohjelma
- viestintäsuunnitelma

Hallintomme sääntöjen ja ohjeiden saavutettavuutta parannetaan organisaation sisäistä intraa kehittämällä.

### Vuonna 2025 tarkastelimme vastuullisuusohjelmamme valossa:

Johdon ja hallituksen itsearvioinnin tulosta.

► **Hallitustyöhön kohdistui** vuonna 2024 ulkopuolinen arviointi. Kehittämiskohtia ovat toimintaympäristön ja sen muutosten parempi tuntemus ja riskienhallinta sekä tiiviimpi vuoropuhelu koko kaikkien johtoryhmän jäsenten kanssa.

► **Johtoryhmä itsearvioi** toimintaansa vuoden 2025 lopulla ja asetti kehittämiskohteiksi, on tiedon- ja tiedolla johtamisen sekä seurannan ja mittareiden kehittämisen palvelemaan tiedolla johtamista.

## Viestintä

Tässä alateemassa kiinnitämme huomioita sekä sisäiseen että ulkoiseen viestintään. Tavoitteenamme on viestiä säätiön toiminnasta avoimesti ja vastuullisesti.

### Vuonna 2025 varmistimme, että nämä asiat ovat kunnossa:

- ▶ **Henkilöstöinfoja pidettiin** suunnitellut kuusi kapaletta. Sisällöllisesti tavoitteenamme on muuttaa tilaisuuksien luonnetta infoista palavereiksi, joissa viestintä on kahdensuuntaista.
- ▶ **Toimintakertomus ja tilinpäätös** on julkaistu, ja omavalvontaohjelma ja -suunnitelmat löytyvät verkkosivuiltamme.
- ▶ **Viestimme vastuullisuusteostamme** säännöllisesti sosiaalisessa mediassa. Kokonaisvastuullisuudestamme kerroimme vastuullisuusraportissa (vuosikirja) sekä vuoden lopussa Dialogi-lehdessä vaikuttavuuskärjellä yhteistyössä muiden diakoniatöimijöiden kanssa. Tätä raportointia on tarkoitus kehittää tulevina vuosina.

## Talous

Talous-alateeman alla pohdimme rahoituksemme ja varainhankintamme sekä investointiemme kestävyyttä ja talouteen liittyvää vastuullisuustietoisuutta. Uskomme, että vastuullisen toiminnan ytimessä on myös hyvä taloudenpito: varojen tehokas käyttö vaikuttavan toiminnan edistämiseksi ja ylläpitämiseksi.

**Vuonna 2025** toiminnassamme toteutuivat sekä kannattavuus että rahankeräyksen mukainen toiminta eli rahoituksen ja lahjoitusten läpinäkyvyys. Testamenttilahjoituksia emme vuonna 2025 saaneet.

**Tavoitteenamme on** kehittää kiinteistöomaisuuttamme kestävästi, PTS:n mukaisesti.

**Vuonna 2025 teimme investointeja noin 0,25 miljonnalla eurolla. Näistä ympäristövastuulliseksi luokiteltavien investointien osuus oli 0,25 miljoonaa euroa.**

- ▶ **Dila määrittelee** ympäristövastuulliseksi investoinnin, jolla vähennetään energiankulutusta suhteessa aiempaan ja joka pidentää inventointikohteen käyttöikä.
- ▶ **Tällaisia investointeja** olivat vuonna 2025 muun muassa toimitilakäytössä olevan hissien korjaus, parvekkeiden saneeraus, Teemun talon ilmalämpöpumpujen asennus sekä katon korjaus osoitteessa Sibeliuskatu 6C.

# Jouni Kavén: Kiinteistökannan nykytila ja kehitysnäkymät

## Millainen kunto kiinteistökannallamme on tällä hetkellä?

Säätiön omistuksessa on useita eri aikakausilta olevia kiinteistöjä, joista vanhimmat ovat 1950-luvulta. Rakennusten pinta-alaa on yhteensä yli noin 22 000 m<sup>2</sup>. Kiinteistöissä on toteutettu vuosien aikana erilaisia remontteja. Rakennukset ja tekniikka ovat tällä hetkellä tyydyttävässä tai hyvässä kunnossa.

## Mitä konkreettisia toimenpiteitä olet ehtinyt käynnistää tai viedä maaliin?

Ensimmäisen puolen vuoden aikana on toteutettu muun muassa uusi varasto- ja jätekatos, parvekeremontti, hissin peruskorjaus, lämpöpumppujen asennus Teemun-taloon sekä sähkö- ja valaistuskorjauksia eri kiinteistöissä. Lisäksi on uusittu alakattoja, tehty sisäisiä tilamuutoksia eri tiloissa sekä toteutettu pienempiä remonttitoita eri puolilla kiinteistöjä. Tietenkin on myös hoidettu päivittäisiä huoltopyyntöjä ja ratkottu kiireellisiä korjaustarpeita.

## Mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät kehityskohteet?

Tulevaisuuden kehityskohteet liittyvät paljon talotekniikan ja automaation päivittämiseen. Ikääntyvien laitteiden päivitys parantaa energiatehokkuutta ja toi-

mintavarmuutta. Lisäksi vanheneva rakennuskanta tarvitsee tulevaisuudessa erilaisia rakenteiden uusimisia, kuten julkisivujen ja kattojen osalta. Rakennusten olemassa olevien suunnitelmien ja muiden dokumenttien digitointia tullaan jatkamaan tulevaisuudessakin. Tulevien vuosien korjaustoimia toteutetaan PTS-suunnitelman mukaisesti.

## Millaisia asiakkaiden arkea helpottavia tilamuutoksia on tehty viime aikoina?

Asiakkaitamme on hyvinkin erilaisia, isoista yritysvuokralaisista opiskelija-asunnon vuokralaisiin. Viime aikoina olemme toteuttaneet erityisesti yritysvuokralaisten tarpeista lähtöisin olevia rakennuksen sisäisiä tilamuutoksia. Tilojen käyttötarkoituksia on muutettu ja suurempia tiloja jaettu pienemmiksi huoneiksi, jotta ne palvelisivat vuokralaisten toimintaa paremmin. Samalla tiloihin on asennettu uusia sähkö-, jäähdytys- ja LVI-järjestelmiä.

Tilojen käyttäjien ja yritysvuokralaisten kanssa meillä on muutenkin jatkuva ja tiivis keskusteluyhteys.

## Miten energiatehokkuutta on huomioitu tai tullaanko sitä huomioimaan?

Energiatehokkuus on tärkeässä osassa, kun suunnitellaan tulevia rakennus- ja taloteknisiä päivityksiä.

Pyrkimyksenä on, että toteutettavilla toimenpiteillä voidaan parantaa kiinteistöjen energiatehokkuutta. Meillä nämä ovat käytännössä erilaisia laitteistojen päivityksiä ja rakennusautomaatioon liittyviä päivityksiä. Energiatehokkuuteen ohjaa myös EU:n energiatehokkuusdirektiivi, joka tulee vaikuttamaan myös korjausrakentamisen energiatehokkuusvaatimuksiin.



## Valvonta

**Toiminnan läpinäkyvyys** sekä lakien, säädösten ja sopimusten noudattaminen ovat meille keskeisiä asioita. Olemme kirjanneet valvontaan liittyvät aiheet vastuullisuusohjelmaamme ja voimme todeta, että:

- ▶ Meillä on omavalvontaohjelmat ja -suunnitelmat.
- ▶ Hallituksen ja johtoryhmän kokouksessa kuullaan kuukausittain talousraportti sekä toimitusjohtajan katsaus.
- ▶ Suoritamme tilintarkastuksen vuosittain.
- ▶ Rahoittajien tarkastukset tehdään rahoittajien aikataulujen mukaisesti.

 **DILA**  
LAHDEN DIAKONIASÄÄTIÖ

[www.dila.fi](http://www.dila.fi)