

LIVE

Vastuullisuus- raportti 2025



Sisällysluettelo

Intro	3	Ekologinen Live	40
Kohokohdat 2025	4	Ekologisesti kestävä ja vastuullinen toiminta	41
Live lyhyesti	5	Ympäristökestävyys ja elinkaariajattelu	44
Toimitusjohtajan katsaus	6		
 Vastuullinen Live	 7	 Elinvoimainen Live	 46
Arvot ja strategia	8	Taloudellisesti kannattava ja vaikuttava toiminta	47
Liven strategia	9	Vastuullisen sijoittamisen periaatteet	48
Vastuullisuusmittarit	10	Kumppaneiden hyvä hallintotapa	50
Vastuullisuuden johtaminen ja organisointi	11	Digitaalinen vastuullisuus	52
 Monimuotoinen ja yhdenvertainen tulevaisuus	 13		
Monimuotoinen yhteiskunta	14		
Hyvinvoiva työyhteisö	26		
Sidosryhmäyhteistyö	35		
Tutkittua tietoa arvopohjastamme	39		

Intro



Kohokokhdät 2025	4
Live lyhyesti	5
Toimitusjohtajan katsaus	6



Kohokohdat 2025

Loimme työelämässä oppimisen mallin yhdessä Kauppakeskus Kaaren kanssa

Loimme Kauppakeskus Kaaren kanssa yhteistyön, jossa Ammattiopisto Liven opiskeluryhmä suorittaa opintonsa ja tekee työtä kauppakeskuksen yrityksissä. Yhteistyössä kaikki voittavat: kauppakeskuksen yritykset saavat potentiaalista työvoimaa ja työn muotoilun malleja; opiskelijat puolestaan kerryttävät kokemuksia työelämästä. Mallia on mahdollista skaalata erilaisten kauppakeskusten ja yritysten tarpeisiin.



Innovoimme digitaalisia työllisyysratkaisuja

Kehitimme skaalautuvia digitaalisia työllisyysratkaisuja, jotta kaikkialla Suomessa asuvat voisivat saada eväät oman urapolkunsu rakentamiseen. Digitaalinen osaaminen on nyky-yhteiskunnassa työllistymisen edellytys. Digitaalisilla ratkaisuilla vahvistamme sekä ihmisten työnhakutaitoja että digitaalista osaamista ympäri Suomen.



Ajoimme täsmätyökykyisten asiaa yhteiskunnassa

Vaikutimme yhteiskunnassa sen hyväksi, että jokainen voisi osallistua itselleen sopivaan työhön tai toimintaan. Kerroimme monimuotoisesta työelämästä ja edistimme täsmätyökykyisten yhteiskunnallista asemaa esimerkiksi SuomiAreenassa ja keskusteluissa kansanedustajien kanssa.

Luovuimme punaisen lihan käytöstä ravintoloissamme

Luovuimme vuonna 2025 punaisen lihan käytöstä ravintoloissamme, ja hyödynnämme kasviproteiineja ruokalistoilla monipuolisesti. Tarjoamme päivittäin kasvisvaihtoehdon, ja kolmena päivänä viikossa ruokalistalla on vain kasviperäisiä tuotteita ja maitotuotteista tehtyä ruokaa.



Loimme turvallisemman tilan periaatteet

Loimme turvallisemman tilan periaatteet, jotka auttavat meitä rakentamaan avointa, kunnioittavaa ja yhdenvertaista työyhteisöä. Periaatteiden avulla varmistamme, että monimuotoisuus ja toistemme kunnioittaminen näkyvät sekä työssämme että tavassamme kohdata toisemme joka päivä.



51 % tutkinnon suorittaneista työllistyi tai opiskeli ja 50 % työllistymispalvelujen asiakkaista työllistyi

Asiakkaamme tarvitsevat yksilöllistä tukea, ja autamme heitä löytämään paikkansa työelämässä ja yhteiskunnassa. Vuonna 2022 valmistuneista Ammattiopisto Liven tutkinnon suorittaneista 51 % oli ansiotyössä tai opiskeli päätoimisesti valmistumisvuotta seuraavan vuoden lopussa. Työllistymispalvelujemme asiakkaista noin 50 % työllistyi vuonna 2025.



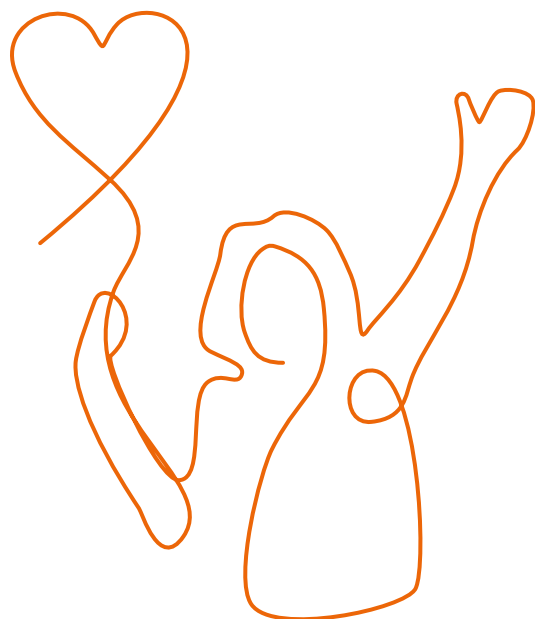
Kutsuimme 11 yritystä rakentamaan inhimillistä ja monimuotoista työelämää

Veimme Suomen inhimillisimmät työpaikat -kutsua määrätietoisesti eteenpäin. Kutsuimme yrityksiä tekemään kulttuuristaan entistä inhimillisempää ja monimuotoisempaa. Kehitimme verkoston kanssa työelämää: laadimme mm. ohjeistuksen perehdytyksen kulmakivistä.



Vahvistimme henkilöstön digitaalista osaamista

Loimme tekoälyn käyttöperiaatteet, koulutimme henkilöstöä tekoälystä ja järjestimme kaikille live-läisille avoimia promptauspajoja. Lisäsimme vuonna 2025 tietoisuutta saavutettavuuden merkityksestä työssämme koulutuksilla ja sisäisillä työpaja- ja infotilaisuuksilla. Digiosaamisen vahvistaminen auttaa meitä rakentamaan vaikuttavampia ja yhdenvertaisempia oppimis-, työ- ja viestintäympäristöjä.



Live lyhyesti

Live työskentelee sen hyväksi, että mahdollisimman moni pystyy toimimaan suomalaisen yhteiskunnan täysipainoisena jäsenenä.

Live kouluttaa ja valmentaa tukea tarvitsevia yksilöasiakkaitaan työhön ja osallisuuteen yhteiskunnassa. Live tarjoaa yksilöasiakkailleen ammatillista erityisopetusta sekä työllistymisen valmennus- ja asiantuntijapalveluita. Yrityksille ja yhteisöille Live tuottaa monimuotoisuutta tukevia asiantuntija- ja koulutuspalveluja.

Live-säätiö perustettiin vuonna 1940 talvisodassa vammautuneiden hoitoa, kuntoutusta ja ammatillista koulutusta varten. Yli kahdeksan vuosikymmenen ajan olemme määrätietoisesti kehittäneet toimintaamme vastaamaan yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin.

Ammattiopisto Live on pääkaupunkiseudun suurin ammatillinen erityisoppilaitos ja erityisopetuksen valtakunnallinen osaamisyksikkö. Ammattiopisto Liven toiminta on yleishyödyllistä, ja se saa pääasiallisen rahoituksensa opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Live tarjoaa ammatillista tutkintokoulutusta sekä työhön, itsenäiseen elämään ja tutkintokoulutukseen valmentavaa koulutusta Uudenmaan alueella.

Liven palveluliiketoiminta tuottaa työllisyys- ja valmennuspalveluja, joiden tavoit-

teena on edistää asiakkaidemme työllistymistä, työssä pysymistä ja työssä jaksamista. Tarjoamme myös asiantuntija- ja koulutuspalveluja omistamassamme Live&Learn Oy:ssä. Edistämme ja tuemme asiakkaiden hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä sekä itsenäistä selviytymistä. Palveluja tuottavat valmennuksen ammattilaiset, ja teemme tiivistä yhteistyötä eri asiantuntijatahojen kanssa.

Yhteiskunnallisena toimijana **koulutamme ja valmennamme yrityksiä sekä oppilaitoksia kohtaamaan, tukemaan, työllistämään ja ohjaamaan erilaisia ihmisiä**. Teemme kiinteää yhteistyötä suomalaisen elinkeinoelämän, kuntien, kaupunkien ja viranomaistahojen kanssa.

Liven palveluksessa työskentelee noin 750 asiantuntijaa, ja säätiön toiminnan vuoden 2025 tuotot olivat 53,3 miljoonaa euroa. Vuonna 2025 toimimme 8 paikkakunnalla 18 eri toimipaikassa. Ammatillisessa koulutussessamme opiskeli 2 336 opiskelijaa. Liven työllistämisen ja valmennuspalveluissa sekä vammaisten päivätoiminnassa tuettiin vuonna 2025 yhteensä 4301 yksilöasiakasta.

Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2025 oli Live-säätiölle erityinen. Juhlavuotemme muistutti siitä, miksi Live on olemassa: jotta jokaisella olisi mahdollisuus löytää oma polkunsaa, kasvaa ja osallistua yhteiskuntaan omien kykyjensä mukaan. Kahdeksankymmenenviiden vuoden aikana tämä tehtävä ei ole menettänyt merkitystään. Päinvastoin se on tänään tärkeämpi kuin ehkä koskaan.

Kulunut vuosi haastoi meitä katsomaan tulevaisuutta avoimin silmin. Toimintaympäristössä tapahtui suuria muutoksia. Hyvinvointialueiden ostoissa nähtiin historiallisen jyrkkä lasku, työllistymispalveluiden järjestelmä uudistui perusteellisesti ja ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli uudistui merkittävästi ja rahoitus kiristyi kautta maan. Teimme myös itse yhden vuoden merkittävimmistä ratkaisuksista, kun luovuimme kuntoutusliiketoiminnastamme toukokuussa. Näissä muutoksissa ei ollut kyse vain rakenteista, vaan ennen kaikkea siitä, miten varmistamme vaikuttavan työn jatkumisen pitkälle tulevaisuuteen.

Haluankin nostaa esiin vuoden todellisen voimanlähteen, Liven henkilöstön. Leveläiset loivat haastavassa tilanteessa muutoksille suuntaa. Jokaisessa kohtaamisessa näkyi ammatillinen ylpeys, välittäminen ja kyky nähdä mahdollisuuksia myös epävarmuuden keskellä. Henkilöstömme jakoi tukea asiakkaitamme tilanteissa, jotka olivat monille uusia ja vaativia, ja samalla he uudistivat omia toimintatapojaan ennakkoluulottomasti. Tämä resilienssi ja yhteistyön henki kantoivat meitä läpi koko vuoden.

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijamäärät nousivat ennätyksellisiksi, ja erityisesti TELMA- ja TUVA-koulutusten vahva kas-

vu kertoi tuen tarpeesta ja koulutustemme laadusta. Yritysyhteistyö syveni ja toi mukanaan uusia oppimisympäristöjä. Esimerkkinä tästä haluan tuoda Kauppakeskus Kaaren kanssa käynnistetyn kokonaisuuden, joka avasi opiskelijoille täysin uudenlaisen tavan oppia työelämässä.

Palveluliiketoiminnassa keskityimme työllistymistä tukeviin palveluihin ja vahvistimme erityisesti etä- ja hybridimallien käyttöä. Työllisyyspalvelujen siirto valtiolta kunnille tuotti haasteita asiakasohjautumiselle vuoden alussa, mutta henkilöstömme varmisti, että asiakkaat saivat tukea myös siirtymävaiheen ajan. Digitaaliset palveluratkaisut ja vahvistunut työelämäyhteistyö autoivat meitä palvelemaan eri kohderyhmiä entistä vaikuttavammin. Loppuvuoden aikana asiakasohjautuminen piristyi selvästi.

Hanketoiminnan kasvu toi uusia näkökulmia niin työllistymisen, digitalisaation kuin yhdenvertaisuudenkin edistämiseen. Laajat kotimaiset ja kansainväliset verkostot rikastuttivat osaamistamme ja mahdollistivat sen, että voimme kehittää palveluitamme tulevaisuuden tarpeet huomioiden.

Strategiatyö oli tänä vuonna erityisen keskeisessä roolissa. Päivitimme oletuksiamme, teimme keskeisiä strategisia valintoja ja aloi-

timme tulevaisuuden tiekarttojen rakentamisen. Työtä ohjasi vahva luottamus siihen, että vaikuttavuus syntyy tiedosta, rohkeista päätöksistä ja yhteisestä suunnasta. Henkilöstön osaaminen oli tässäkin keskiössä. Heidän kokemuksensa ja näkemyksensä loivat perustan päätöksille, joilla varmistamme toiminnan laadun ja jatkuvuuden.

Juhlavuotemme ei ollut vain menneiden vuosikymmenten kunnioittamista, vaan ennen kaikkea katseen siirtämistä horisonttiin. Live on aina ollut yhteisö, joka rakentaa tulevaisuutta ihmisten kautta. Se näkyi tänäkin vuonna. Jokainen työntekijämme, opiskelijamme ja asiakkaamme vei meitä kohti yhteiskuntaa, jossa kaikki voivat osallistua.

Siksi suhtaudun tulevaan luottavaisesti. Olemme uudistuneet rohkeasti ja huolellisesti. Olemme tehneet valintoja, jotka varmistavat toimintamme vaikuttavuuden ja jatkuvuuden. Ja ennen kaikkea olemme pitäneet kiinni siitä, mikä tekee Lifestä Liven – ihmisistä, jotka rakentavat yhdenvertaista tulevaisuutta rohkeasti.

Helsingissä 8.3.2026
Marja Pajulahti
toimitusjohtaja



Vastuullinen Live



Arvot ja strategia	8
Liven strategia	9
Vastuullisuusmittarit.....	10
Vastuullisuuden johtaminen ja organisointi	11



Arvot ja strategia

Live tekee työtä sen eteen, että jokainen löytää oman paikkansa yhteiskunnassa. Tavoitteemme on etsiä jokaiselle asiakkaallemme yksilöllinen reitti koulutukseen, työelämään ja merkitykselliseen elämään. Uskomme, että jokaisella on kykyjä, joita suomalainen yhteiskunta ja työelämä tarvitsevat. Siksi autamme tukea tarvitsevia ihmisiä luomaan oman polkunsu kohti työelämää koulutuksen ja valmennuksen keinoin. Näihin ajatuksiin perustuvat Liven arvot, jotka syntyivät henkilöstömme kulttuurikeskustelujen pohjalta.

Arvomme tulevat todeksi päivittäisessä työssä. Työskentelemme yhteisöllisesti toistemme, asiakkaidemme ja sidosryhmiemme kanssa inhimillisemmän maailman eteen. Arvot ovat kaiken toimintamme selkänöjä. Ne auttavat meitä navigoimaan maailmassa ja tekevät työstämme johdonmukaista.

Olemme FIBS ry:n jäsen, ja olemme ottaneet käyttöömmä FIBS:n monimuotoisuus sitoumuksen. Se tarkoittaa, että tarjoamme yhdenvertaisia mahdollisuuksia henkilöstölle, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille, vahvistamme yhteiskunnan osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, johdamme henkilöstöä ja asi-

akkuuksia oikeudenmukaisesti sekä kerromme avoimesti edistymisestämme näissä tavoitteissa.

Kuulumme lisäksi ARVO-liittoon, ja olemme antaneet ARVO-lupauksen. Se tarkoittaa, että tuotamme toiminnallamme ensisijaisesti inhimillistä ja yhteiskunnallista hyvää, käytämme valtaosan taloudellisesta tuloksestamme yhteiskunnallisen päämäärämme edistämiseen, kannamme vastuun toimintamme ympäristövaikutuksista, liiketoimintamme on avointa ja hyvän hallintotavan mukaista ja luomme vaikuttavuutta yhteistyöllä.



Yhteisöllisyys

Toimintamme perusta on saumaton yhteistyö ja onnistumisten jakaminen. Jalostamme ideoita yhdessä asiakkaidemme ja kumppaneidemme kanssa. Tuemme ja vahvistamme kaikkien osallistumista ja yhteisöllisyyttä.

Rohkeus

Uskallamme tehdä rohkeita valintoja ja kokeilla ennakkoluulottomasti. Innovoimme ja tutkimme erilaisia mahdollisuuksia, jotka parantavat yksilöllistä tukea tarvitsevien ihmisten elämää. Emme epäröi "nostaa kissaa pöydälle" yhteiskunnallisia epäkohtia kohdatessamme.

Inhimillisyys

Olemme inhimillisyyden asiantuntijatalo. Edistämme monimuotoisuutta ja kohtaamme jokaisen arvostavasti. Empatia on tärkeä toimintamme ohjaava ominaisuus. Aina ei ole helppo ymmärtää eri tavalla toimivia tai ajattelevia ihmisiä, mutta aina voi yrittää ymmärtää, mistä heidän toimintansa tai ajattelutapansa kumpuaa.

Selkeys ja suunnitelmallisuus

Toiminnan suunnitelmallisuus ja tekemisen selkeys auttavat meitä keskittymään oleelliseen. Toimimme tavoitteellisesti ja kannamme vastuuta. Luotamme toinen toisiimme. Työskentelemällä johdonmukaisesti kohti tavoitteita lisäämme toimintamme vaikutuksia ja ennakoitavuutta.

Liven strategia

Rakennamme yhteiskuntaa, jossa jokaista arvostetaan omana itsenään ja jossa jokainen voi saavuttaa merkityksellisen elämän. Me uskomme monimuotoisuuteen, vastavuoroisuuteen ja inhimillisyyteen. Uskomme yhteiskuntaan, jossa erilaiset ihmiset elävät ja toimivat menestyksekkäästi yhdessä. Rohkaisemme meitä kaikkia kohtaamaan toinen toisemme ennakkoluulottomasti ja empaattisesti, ihminen kerrallaan.

Tavoitteemme ovat:

- Monimuotoisuus on uusi normaali.
- Jokaisella on oikeus kehittyä parhaaksi omaksi itsekseen ja kokea olevansa osa yhteiskuntaa, jossa ketään ei jätetä ulkopuolelle eikä kenestäkään puhuta heikkona lenkinä.
- Jokainen elää hyvää arkea, johon sisältyy sopivaa työtä tai tavoitteellista tekemistä.
- Elämme yhteiskunnassa, joka toimii ekologisesti kestävällä tavalla ja jossa tehdään vastuullisia valintoja.

Näin toteutamme tavoitteitamme:

- Tuemme asiakkaitamme, jotta he saavuttavat tavoitteensa, kokevat osallisuutta ja löytävät oman paikkansa yhteiskunnassa.
- Tuotamme vaikuttavia palveluja sekä itse että yhteistyössä kumppaniemme kanssa taloudellisesti kestävällä tavalla.
- Otamme rohkeasti kantaa ja näytämme muille suuntaa monimuotoisemman yhteiskunnan puolesta.
- Innostunut ja osaava liveläinen rakentaa hyvinvoivaa työyhteisöä, jossa autamme asiakkaitamme ja toisiamme onnistumaan.
- Toimimme taloudellisesti kestävällä tavalla, jotta Live voi toimia elinvoimaisena myös tuleville sukupolville.

**Monimuotoisuus on
uusi normaali**



Vastuullisuusmittarit

Vastuullisuus Livessä pohjaa perustehtäväämme ja arvoihimme. Vastuullisuus on kiinteä osa strategiaamme ja kuuluu jokaisen liveläisen arkeen, toimintaan ja valintoihin.

Olemme jaotelleet vastuullisuusohjelmamme sosiaalisen, taloudellisen ja hallinnollisen sekä ympäristövastuun teemoihin. Tarkastelemme kutakin teemaa perustehtävämme toteutuksen, toimintakulttuurin ja johtamisen, sijoittamisen sekä yhteistyöverkostojen näkökulmista. Kuvaamme tässä vastuullisuusraportissa vastuullisuusohjelmaamme sisältyviä tavoitteita ja toimenpiteitä, joita olemme jo tehneet tavoitteiden saavuttamiseksi.

Olemme luoneet vastuullisuusmittarit vastuullisuusohjelmamme pohjalta. Keräsimme vuonna 2025 systemaattisesti mittaritietoa ja etsimme keinoja tiedon tarkentamiseen. Harmillisesti emme saaneet tänä vuonna kaikista mittareistamme riittävästi tietoa vastuullisuusindeksin työstämiseen. Vuonna 2026 laskemme vastuullisuusindeksin, joka auttaa meitä seuraamaan vastuullisuutemme kehittymistä pitkällä aikavälillä. Yksilöasiakkaisiin keskittyvän perustehtävämme vuoksi korostamme indeksissä 45 % sosiaalista vastuuta, 30 % ympäristövastuuta ja 25 % hyvää johtamista ja hallintoa.

Liveen vastuullisuusmittarit

Rakennamme yhteiskuntaa, jossa jokaista arvostetaan omana itsenään

Monimuotoinen ja yhdenvertainen tulevaisuus

1. Liveltä valmistuneiden ja työllistyneiden opiskelijoiden määrä
2. Live Impact (Live Life + Live Value)
3. Henkilöstökyselyn tulokset
4. Luottamus ja maine -tutkimuksen tulokset
5. Vaikuttamistyö

Ekologisesti kestävä ja vastuullinen toiminta

1. Hiilijalanjälki
2. Hankintojen vastuullisuus
3. Asennemittari (henkilöstö ja asiakkaat)
4. Ympäristövastuun toteutuminen ope-
tustoimessa (kasvatus/tietoisuus)
5. Toimitilojen käytön tehostaminen

Elinvoimainen Live

1. Hyvä johtaminen (tuloksellisuus ja kannattavuus)
2. Sijoitusportfolion vastuullisuusriski-
indeksi
3. Hankintojen vastuullisuus
4. Varsinaisen toiminnan ylijäämä/
alijäämä

Vastuullisuuden johtaminen ja organisointi

Livessä vastuullisuus kuuluu kaikille ja esihenkilöt johtavat vastuullisuutta. Edistämme yhdenmukaista ja yhdenvertaista johtamista johtamislupauksilla, jotka toimme vuonna 2025 osaksi arjen käytäntöjä. Ne auttavat kaikkia esihenkilöitä johtamaan tiimejään arvojemme mukaisesti.

Mittaamme Liven työntekijäkokemusta ja johtamistyötä säännöllisesti henkilöstötutkimusten ja pulssikyselyjen avulla. Tutkimuksissa ja kyselyissä henkilöstö pääsee kertomaan kokemuksiaan ja näkemyksiään anonyymisti. Tulosten perusteella teemme kehityssuunnitelman, jonka laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan kaikki liveläiset voivat osallistua.

Haluamme saavuttaa pitkän aikavälin tavoitteemme toimimalla eettisesti ja vastuullisesti. Kehitimme vuonna 2025 Live Impact -mallia, joka on luotu toimintamme vaikuttamisen mallintamiseen ja mittaamiseen. Panostimme erityisesti siihen, että tuloksia voitaisiin tulevina vuosina hyödyntää paremmin palvelujen kehittämisessä, tarjonnassa ja viestinnässä.

Kehitimme tiedolla johtamisen työkaluja merkittävästi sekä ammatillisessa koulutuksessa että liiketoimintapalveluissa. Näin panostimme toiminnan ja johtamisen laatuun ja tehokkuuteen. Johtamista tukevat työryhmät jatkoivat toimintaansa: koordinoimme turvallisuusasioita Liven turvallisuusryhmässä, tietosuoja- ja tietoturva-asioita tietosuoja- ja tietoturvaryhmässä ja säätiön laatutyötä laatutyöryhmässä.

Vuonna 2025 perustimme Liveen ympäristö- vastuun, sosiaalisen vastuun ja hallinnollisen vastuun työryhmät. Ryhmät suunnittelevat, toteuttavat ja kehittävät Liven vastuullisuutta ja raportoivat työstään vastuullisuuden ohjausryhmälle. Ryhmät koostuvat eri tehtävissä toimivista, vastuullisuudesta innostuvista liveläisistä. Uuden ryhmäjaon avulla selkeytämme työnjakoa, tehostamme tiedonvälitystä ja varmistamme, että vastuullisuustyö etenee tavoitteellisesti.



Liveen johtamislupaukset



Asetan realistisia ja selkeitä tavoitteita ja varmistan, että jokainen tiimiläiseni tietää, mitä häneltä odotetaan.



Osoitan avoimuutta ja kohtaan tiimiläiseni arvostavasti, myös haastavissa tilanteissa.



Kohtelen jokaista tiimiläistäni oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti.



Kannustan tiimiläisiäni oppimiseen, kehittämiseen ja rohkeisiin kokeiluihin.



Tuen ja mahdollistan tiimiläisiäni onnistumaan ja luotan heidän kykynsä ratkaista asioita itsenäisesti.

Otimme vuonna 2024 käyttöön johtamislupaukset, jotka antavat pohjan esihenkilötyölle ja auttavat rakentamaan yhtenäistä johtamiskulttuuria Livessä. Ne pohjautuvat Liveen arvoihin ja strategiaan, ja niiden tavoitteena on varmistaa, että jokainen työntekijä saa tasapuolista, oikeudenmukaista ja hyvinvointia tukevaa johtamista. Johtamislupausten toteuttamisella vastasimme 2023 henkilöstötutkimuksessa nousseeseen kehityskohtaan:

henkilöstön kokemaan yhdenvertaisuuteen ja tasapuolisuuden esihenkilötyössä.

Vuonna 2025 toimme johtamislupaukset määrätietoisesti osaksi arjen työtä ja käytäntöjä. Pureuduimme kuhunkin lupaukseen erikseen esihenkilöiltapäivissä, joista esihenkilöt saivat eväitä lupauksen toteuttamiseen tiimiensä kanssa. Jatkamme vuonna 2026 työtä sen eteen, että jokainen liveäinen voisi kokea esihenkilötyön yhdenvertaisena.

Monimuotoinen ja yhdenvertainen tulevaisuus



Monimuotoinen yhteiskunta.....	14
Hyvinvoiva työyhteisö	26
Sidosryhmäyhteistyö.....	35
Tutkittua tietoa arvopohjastamme	39



Monimuotoinen yhteiskunta

Me Livessä haluamme rakentaa monimuotoista ja inhimillistä yhteiskuntaa. Edistämme toiminnallamme maailmaa, jossa kaikki voivat tehdä työtä ja kokea osallisuutta. Jokaisella on oikeus kehittyä parhaaksi omaksi itsekseen ja olla osa yhteiskuntaa, jossa monimuotoisuus on uusi normaali eikä ketään jätetä ulkopuolelle.

Tuemme kaikkia asiakkaitamme, jotta he voivat saavuttaa unelmansa, kokea osallisuutta, löytää oman paikkansa yhteiskunnassa ja elää hyvää arkea, johon sisältyy työtä tai tavoitteellista tekemistä. Tavoitteemme on, että mahdollisimman moni asiakkaamme työllistyy itselleen sopiviin tehtäviin. Työllistämme myös itse opiskelijoitamme ja muita yksilöasiakkaitamme.

Ammattiopisto Liven opiskelijat tarvitsevat yksilöllistä tukea oppimisessa ja opiskelussa. Tähtäämme siihen, että jokainen opiskelijamme saa kasvaa turvallisessa, itselleen sopivassa ympäristössä ja tavoittelee sitä ammattitaitoa ja tulevaisuutta, johon juuri hän voi yltää. Tuemme opiskelijoidemme hyvinvointia esimerkiksi Liikkuvan Liven ja Luovan Liven hengessä. Tarjoamme opiskelijoillemme mahdollisuuksia tehdä ja kokea taidetta sekä liikunta-elämyksiä.

**Paransimme
työllistymis-
palvelujemme saata-
vuutta ja saavutetta-
vuutta digitaalisilla
ratkaisuilla**

50%
**työllistymis-
palvelujemme
asiakkaista
työllistyi**

51%
**tutkinnon suorittaneista
oli työllistynyt tai opiskeli
valmistumisvuotta
seuraavan vuoden lopussa**

**Kehitimme yritys-
valmentajamallin,
jotta yritysten olisi
helpompi rekrytoida**



**Järjestimme
tulevaisuustyöpajoja
eri alojen yrityksille
ja toteutimme
aloille räätälöityjä
koulutuksia**

Aloittaneiden opiskelijoiden määrä, opiskelijoiden kokonaismäärä ja myös opiskelijavuosien määrä kasvoivat vuonna 2025 selvästi. Panostimme vuonna 2025 erityisesti opiskelijoidemme työllistymiseen ja tiivistimme yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa. Palvelimme niin opiskelijoita kuin yrityksiä tulevaisuustyöpajoilla, joissa yritysten edustajat pääsivät kartoittamaan, millaista osaamista ne tarvitsevat tulevaisuudessa. Toteutimme koulutuksia räätälöidysti eri aloille.

Raportoimme tutkinnon suorittaneiden työllistymisestä valmistumisvuotta seuraavan vuoden lopussa.* Näin saamme mahdollisimman kattavan ja valtakunnallisesti ver-

tailukelpoisen kuvan opiskelijoidemme jatkopoluista. Vuonna 2022 valmistuneista 51 % oli ansiotyössä tai opiskeli päätoimisesti valmistumisvuotta seuraavan vuoden lopussa. Tämä oli enemmän kuin ammatillisissa erityisoppilaitoksissa keskimäärin (40 %).

Työllistymispalvelujen osalta työllistymisprosentti oli noin 50 %. Työllistymisaste vaihtelee palveluittain, kohderyhmittäin ja alueittain. Haasteellisesta työllisyystilanteesta huolimatta onnistuimme työllistämään merkittävän osan työllistymispalvelujemme asiakkaista. Tuotimme työllistymispalveluja laajasti pääkaupunkiseudulla ja Tampereella.

Tuotimme myös vaikeavammaisten päivätoimintaa pääkaupunkiseudulla.

Vuonna 2025 työllistimme entistä enemmän ammatinharjoittajia. Samalla rakensimme työllisyyden ymmärrystä yli organisaatioarajojen, kasvatimme työnantajaverkostoamme ja vahvistimme työllisyyden ekosysteemejä ympäri Suomen.

Panostimme vuonna 2025 digitaalisiin työllisyysratkaisuihin, jotta kaikkialla Suomessa asuvat voisivat saada eväät oman urapolkunsa rakentamiseen. Digitaalinen valmennus auttaa asiakasta tunnistamaan osaamistaan, sanoittamaan vahvuuksiaan ja rakentamaan

polkua kohti työelämää ajasta ja paikasta riippumatta. Jatkoimme lisäksi tulos- ja vaikuttavuusperusteisten työllistämismallien kehittämistä Tampereen ja Helsingin innovaatiokumppanuuksissa.

Vaikutamme suomalaiseen työelämään oman perustoimintamme sekä viestinnän keinoin niin, että täsmätyökykyisille* ja tukea tarvitseville ihmisille olisi enemmän työllistymismahdollisuuksia yhteiskunnassamme. Viestinnän tavoitteena on vaikuttaa sidosryhmiimme niin, että he sitoutuvat tavoitteisiimme ja alkavat tehdä kanssamme töitä niiden toteutumiseksi.

* Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen tuottamaan rekisteriaineistoon. Opiskelijoiden valmistumisvuosi oli 2022 ja tilastovuosi 2023.

* Täsmätyökykyisellä henkilöllä on käytössään osa työkyvystään ja ennen kaikkea halu käyttää työkykyään. Täsmätyökykyisiä voivat olla esimerkiksi kehitysvammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, elämänkriisin kokeneet, erityistä tukea tarvitsevat, pitkäaikaistyöttömät tai ihmiset, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden vuoksi.



Ammattiopisto Liven ja Kauppakeskus Kaaren yhteistyö tuo oppimisen työelämään

Yksi Ammattiopisto Liven opiskeluryhmistä suorittaa opintonsa Kauppakeskus Kaaren tiloissa ja tekee työtä kauppakeskuksen yrityksissä. Liven opiskelijat harjoittelevat kauppakeskuksessa työn tekemistä: he muun muassa hyllyttävät, järjestävät tuotteita ja toimivat asiakaspalvelutilanteissa. Opiskelijat opiskelevat myös teoriaosuuksensa Kaaressa.

– Ammattiopisto Liven ja Kauppakeskus Kaaren yhteistyö on loistava esimerkki oppimisen tuomisesta työelämään. Kun opiskelijamme valmistuvat, he ovat jo tottuneet

työelämän käytäntöihin. Opiskelijat tuovat yrityksiin innostusta ja työn iloa, joka tarttuu työyhteisöön, Ammattiopisto Liven rehtori **Antti Aavikko** iloitsee.

Kauppakeskus Kaaren yrityksistä Gigantti, Clas Ohlson, Specsavers, Prisma, UFF, Ravintola Sävel ja Kantsun Sävel ovat mallissa mukana. He saavat Livestä innokkaita harjoittelijoita, joita Liven ohjaajat tukevat työn oppimisessa. Malli on kerännyt kiitosta niin yrityksiltä, opiskelijoilta, opettajilta kuin kauppakeskukseltakin.

– Kun Livestä oltiin minuun yhteydessä alkuvuodesta, niin yhteistyöehdotukselle oli helppo sanoa kyllä. Haluamme tarjota nuorille aitoja oppimisympäristöjä ja tässä mallissa kauppakeskuksen liikkeitä saavat puolestaan aidosti apua arjen kiireisiin. Onkin hienoa, että näin moni Kaaren liike on lähtenyt yhteistyöhön jo mukaan. Uskon, että jatkossa määrä tulee kasvamaan, kertoo Kauppakeskus Kaaren kauppakeskusjohtaja **Virpi Tuupanen**.

Kauppakeskus Kaaren ja Ammattiopisto Liven yhteistyö heijastaa laajempaa ammatillisen

sen koulutuksen muutosta, jossa opiskellaan yhä enenevissä määrin työpaikoilla. Yhteistyössä kaikki voittavat: kauppakeskuksen yritykset saavat työvoimaa ja työn muotoilun malleja; opiskelijat puolestaan kerryttävät kokemuksia työelämästä ja työelämätaitoja.

Kaari ja Live haluavat luoda yhteistyöstä pysyvän käytännön, jossa opiskelijat oppivat ja yritykset saavat tarvitsemaansa työvoimaa. Mallia on mahdollista skaalata erikokoisiin kauppakeskuksiin ja erilaisten yritysten tarpeisiin.

Lila Cibulka hyppäsi uudelle alalle ja sai itseluottamuksensa takaisin: ”Olen kiitollinen siitä, että joku näki minut”



Vitsi mä oon huono, kun en saa edes haastattelukutsuja. Näin ajatteli tamperelainen **Lila Cibulka** vuosi sitten itsestään, kun työnhaku takkusi. Kahden lapsen perheessä menoja riitti, mutta työtä ei tahtonut löytyä kuluja kattamaan.

Cibulka oli juuri valmistunut sisustusalalle, ja työpaikat olivat kiven alla. Hän haki uudestaan opiskelemaan, mutta perheen tuet evättiin, kun hänet tulkittiin päätoimiseksi opiskelijaksi.

– Tunsin oloni turhautuneeksi. Sosiaalinen elämämme oli tauolla, kun odotin vain, koska saan töitä. Arki pyöri työnhaun ja stressin

ympärillä, eikä meillä ollut taloudellista turvaa, Cibulka kuvailee työttömyysaikaansa.

Cibulka pääsi Tampereen työllisyys- ja kasvupalvelujen TyöPaikka-palveluun ja sai valmentajakseen Liven Päivi Sormusen. Valmentaja auttoi Cibulkaa räätälöimään työhakemuksia hakuilmoituksia vastaaviksi ja vinkkasi Cibulkan vahvuuksiin sopivista työpaikoista. Ennen kaikkea hän kannusti tätä uskomaan omaan osaamiseensa ja mahdollisuuksiinsa.

– Olin niin onnellinen, kun joku näki minussa potentiaalia ja uskoi työllistymiseeni. Kun epäröin, Päivi tsemppasi ja sanoi, että mitä jos tämä onkin juuri sinun paikkasi. Itseni

syöllistämisen sijasta aloin pikkuhiljaa luottaa itseeni, Cibulka kertoo.

Valmennus auttoi löytämään työpaikan nopeasti

Valmennus tuotti tulosta jo parissa kuukaudessa, kun Cibulka laajensi työnhakuaan sisustuksen lisäksi myös muille aloille. Duunitorista löytyi tilintarkastusyhteisön assistentin paikka, jota Cibulka haki. Haastattelukutsu kilahti puhelimeen jo seuraavana päivänä, ja lopulta hän sai paikan.

– Olen viihtynyt uudessa työssä oikein hyvin. Toimistolle on aina kiva tulla, ja olen oppinut tilintarkastusalasta paljon. Työ on herättä-

nyt minussa kipinän alaa kohtaan, ja opiskelen tällä hetkellä tradenomiksi, Cibulka kertoo iloisena.

Monia meistä painavat samat murheet kuin Cibulkaakin vuosi sitten: raha ei tahdo riittää ja luottamus omaan osaamiseen ehtyy, kun työtä ei löydy. Cibulka kannustaa kaikkia työnhakijoita pyytämään apua ja kertomaan muille ihmisille omasta tilanteestaan.

– Kun jaksaa uskoa itseensä, hakee töitä ja pyytää tarvittaessa apua, jossain vaiheessa onni kääntyy. Olen itse todella kiitollinen siitä, että joku näki minut ja sen, missä voisin olla hyvä. Palaset lokahtivat paikoilleen, ja nyt on hyvä juuri tässä, Cibulka kiittää.

***Vahvistimme
koulutustemme
saavutettavuutta
digitaalisella osaa-
misympäristöllä***

Live&Learn

Tuotimme asiantuntija- ja koulutuspalveluja säätiön kokonaan omistamassa Live&Learn Oy:ssä. Live&Learn vahvistaa koulutuksillaan monimuotoista työelämää sekä edistää yritysten työhyvinvointia ja osaamista. Yhtiön osaaminen painottuu kohtaamiseen, neuromoninaisuuteen ja uudistuvan työelämän ratkaisuihin. Kaikkien koulutusten lähtökohta on ratkaisukeskeinen toimintamalli. Vuonna 2025 vahvistimme koulutuksia digitaalisella osaamisympäristöllä, joka tuo asiantunteuksemme ympäri Suomen saavutettavaksi.





Projektit

Teemme Livessä aktiivisesti kehittämistyötä, jonka tavoitteena on koulutuksen laadun parantaminen ja eriarvoisuuden vähentäminen mm. lisäämällä digitaitoja ja erilaisuuden arvostamista. **Vuonna 2025 työskentelimme yhteensä 17 kansallisen ja 13 kansainvälisen hankkeen parissa.** Toteutamme projekteja yhdessä kotimaisten ja kansallisten kumppaneidemme kanssa.

Keskitymme hankkeissamme edistämään kuutta strategiamme mukaista teemaa. Kehitystyömme tavoitteina ovat erityisesti koulutuksen laadun parantaminen, työllistymisen edistäminen ja eriarvoisuuden vähentäminen esimerkiksi digitaitoja vahvistamalla ja erilaisuuden arvostamista lisäämällä. Hankkeiden teemoina ovat:

1. toiminnan ja menetelmien kehittäminen
2. työllistyminen, työelämäyhteistyö, kumppanuudet, verkostot ja innovaatioekosysteemit
3. vastuullisuus, kestävä kehitys ja aktiivinen kansalaisuus
4. digitalisaatio
5. hyvinvointi ja osaamisen kehittäminen
6. jatkuva oppiminen.

Haluamme vaikuttaa projekteilla valtakunnallisiin ja globaaleihin ilmiöihin ja tarjota osaamistamme yhteiskunnan hyväksi. Vuonna 2025 Livessä alkoi muun muassa **Messi-projekti**, joka luo uusia toimintamalleja vieraskielisten työllistymiseen, vahvistaa yritysten osaamista ja rakentaa kumppanuuksia työhön kiinnittymiseen ja rekrytointiin. **TÄSMÄ - Täsmäosaamista työelämään -hanke** vastaa työmarkkinoiden kohtaantohaasteisiin ja yritysten rekrytointiosaamiseen. Käy työstä -hankkeen tavoitteena on puolestaan kehittää uusia toimintamalleja erityislasten vanhempien työllistymisen tueksi. Hankkeessa yhdistetään työllisyys- ja hyvinvointialueiden ammattilaiset sekä muut avaintoimijat, jotta perheiden kokonaistilanne huomioidaan paremmin palveluissa.

Uusissa **kansainvälisissä ammatillisen koulutuksen Erasmus+ -hankkeissa** keskitytään muun muassa lähihoitajien digitaalisten taitojen vahvistamiseen DigiCareVET-hankkeessa sekä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksien parantamiseen seikkailu- ja elämyspedagogiikan avulla Empowering Abilities: Adventure Education and Experimental Learning for All -hankkeessa.

Täsmätyökävely auttaa yrityksiä muotoilemaan työtä järkevästi

Vuonna 2025 pilotoimme yritysten hyödyksi **täsmätyökävelyn**, jonka avulla työnantaja voi löytää sopivan työntekijän ja kohdistaa tuottavan työn järkevämmiin. Työnantajat voivat tilata Livestä täsmätyökävelyn, jossa perehdytään yrityksen työtehtäviin, tiloihin, työturvallisuuteen ja toimintamalleihin. Joustavaa konseptia mukautetaan yrityksen toiveiden ja tarpeiden mukaisesti.

Työpaikalla vierailu sekä yhteinen keskustelu ja havainnointi tuo lisää tietoisuutta työn muotoilun mahdollisuuksista, täsmätyökyisten henkilöiden potentiaalista ja kehittämiskohteista. Live toteutti täsmätyökävelyjä osana ESR+ -rahoitteista Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen -koordinaatiohanketta.





Live Impact

Mittaamme toimintamme vaikuttavuutta vuosina 2021–2022 muotoilemallamme Live Impact -vaikutustenarviointimallilla, jossa on kaksi alatasoa:

LIVE LIFE =
yksilön kokemaa vaikuttavuutta tai
muutosta elämänlaadussaan

LIVE VALUE =
yhteiskunnallinen vaikuttavuus

Live Life mittaa asiakkaidemme yhteiskuntaan kiinnittymisen tasoa sekä heidän arjenhallintansa ja työelämätaitojensa muutosta palvelun aikana. Live Value -mittarilla todennamme toimintamme yhteiskunnallisen hyödyn ja vaikutukset euromääräisesti. Hyödynnäme Live Impact -mallia kaikissa palveluissamme, ja olemme alkaneet kerätä dataa mallin vaikuttavuudesta portaittain, jotta saamme kattavaa mittaritietoa kaikista asiakkaistamme ja toiminnoistamme.

Käynnistimme loppuvuonna 2025 Live Impact -mallin kehitystyön. Kehitystyön tavoitteena on, että pystymme hyödyntämään mallin tuloksia palvelujen kehittämisessä, tarjonnassa ja viestinnässä systemaattisesti. Kehitystyömme jatkuu vuonna 2026 niin, että voimme raportoida ja viestiä mallin tuloksista vuoden loppuun mennessä.



**Tutkintoon sekä työhön ja
itsenäiseen elämään
valmentavien koulutusten
opiskelijoista**

4,6/5

**koki saaneensa tukea ja
apua opintojensa aikana**

Lähde: Liven valmentavien päättökysely 2025





***Liveissä
parasta
on...***

***Ystävälliset opettajat ja paljon
apua ongelmiin***

***Ymmärretään
näkövammaisuutta***

***Yhteisö, henkilökunta,
joustavuus, personointi,
turvallisuus, ympäristö,
tukimahdollisuus***

Yhteishenki

***Iso paikka ja opiskelu
rauhallisessa tahdissa***

***Kaikki on parasta: ope, ohjaajat,
oppilaat***

***Kaikki tehtävät: matikka kivaa,
työtoiminta, keittiötyö***

***Täällä osataan huomioida
opiskelijoiden erityistarpeet
hyvin***

***Kavereita saa helposti, jos itse
vain haluaa***

***Opiskelupaikka on ollut mukava,
parhaita oppeja ohjaajia, olen
saanut tarvittaessa apua***

Minua ei ole kiusattu

***Joka päivä pääsee oppimaan
jotakin uutta***

Työllistymis- palveluiden asiakkaista

Lähde: Liven asiakaskysely 2025

8/10

suosittelisi
palvelua,

8/10

koki, että palvelusta
oli heille hyötyä ja

9/10

koki tulleen
ystävällisesti
ja arvostavasti
kohdatuksi.



” Parasta oli se, miten paljon osaamiseni kehittyi hakemusten tekemisessä. Pidin siitä, että valmentaja osasi kohdata minut ihmisenä ja piristää myös ”sateisina” päivinä.

Opin myös ymmärtämään työnhakuprosessia paremmin, sanoittamaan osaamistani ja itsevarmuuteni osaamisestani vahvistui.

Lopulta sain kivan työpaikan, jonka haussa korostuivat saamani opit työhaastattelua myöden.

” Koen saaneeni kaikin puolin tukea työllistymisen avuksi. Alkukartoituksesta aina loppumetreille sain juuri minut kohtaavaa, kuuntelevaa ja läsnäolevaa tukea valmentajalta.

” Palvelu oli yksilöllistä ja käsiteltävät aiheet kohdennettu juuri minun tilanteeseeni sopiviksi. Sain sellaisia apuja työnhakuun, mitä en olisi itse osannut pohtia. Ammatilainen osasi nähdä tilanteeni juuri sopivasti ulkopuolelta ja nähdä kehityskohdat

” Autoitte minua työnhaussa sekä CV:n ja tekoälyn avainsanojen kanssa niin hyvin, että työllistyin.

Sokea hieroja ja Kansallisteatteri osoittavat, että työkyky ei näy silmistä

Bruno Owitin kerrotaan näkevän käsillään. Kun hän hieroo, hänen sormensa löytävät lihasjännitykset ja pienetkin epätasaisuudet tavalla, jota moni näkevä ei huomaa. Hän sanoo, että kosketus on hänelle kuin näköaisti. Se on tapa hahmottaa maailmaa ja ihmisiä ympärillään.

Bruno ei ole syntymäsokea, vaan sairaus on vähitellen heikentänyt hänen näköään vuosien varrella. Se ei kuitenkaan ole estänyt häntä unelmoimasta ja kulkemasta määrätietoisesti kohti tavoitettaan. Hierojaksi opiskeleva Bruno on löytänyt Ammattiopisto Livessä ympäristön, jossa oppiminen ja kasvu tapahtuvat omilla ehdoilla.

– Minun mielestäni Ammattiopisto Live on tosi hyvä paikka. Saan apua sekä tukea ja voin oppia rauhallisesti omaan tahtiin. Siellä on niin hyvä ilmapiiri ja koulu on turvallinen. Työntekijät ovat ystävällisiä, Owiti kertoo.

Opinnot ovat avanneet Brunolle uuteen ammattiin. Itseluottamusta on vahvistanut erityisesti onnistunut työharjoittelu Kansallisteatterissa, jossa hän on tarjonnut hierontaa henkilökunnalle ja saanut runsaasti kii-

tosta ammattimaisesta otteestaan. Brunon työpaikkaohjaajana toimi Kansallisteatterin näyttelijä **Ilja Peltonen**, joka ei säästellyt sanojaan kehuessaan Owitia.

– Aivan uskomatonta työtä. Hän on iloinen, hyväntuulinen ja sosiaalinen ihminen ja hänen kanssaan kaikki sujui todella hyvin. Brunon läsnäolossa on jotain aseistariisuvaa. Hänen ystävällisyytensä ja sosiaalisuutensa tekevät kohtaamisesta välittömän ja turvallisen. Moni työntekijä kehui häntä yhdeksi parhaista hierojista, joilla he ovat käyneet.

Kolmen viikon aikana Bruno teki yli 40 hierontaa. Kolmeviikkoinen harjoittelujakso sujui niin hyvin, että teatterissa etsitään nyt tapoja työllistää Bruno jatkossa esimerkiksi itsenäisenä yrittäjänä.

Brunon tarina muistuttaa, miksi työelämän pitää olla avoin kaikille

Ammattiopisto Liven työhönvalmentaja **Dries Vandamme** toimi Brunon työhönvalmentajana ja oli tärkeässä roolissa Kansallisteatterin kanssa tehtävässä yhteistyössä. Hänen tehtävänä oli tukea Brunon työssä

onnistumista, ja varmistaa, että harjoittelujakso sujui kaikkien osapuolten kannalta mahdollisimman sujuvasti.

– Etsimme yhdessä jatkopolkuja, uusia harjoittelupaikkoja ja pyrimme yhdistämään ne sopiviin tutkinnon osiin. Työhönvalmentajat ovat vahvasti läsnä myös nivelvaiheessa, kun opiskelija valmistuu, Vandamme kertoo.

Peltosen mukaan Brunon harjoittelujakso on saanut pohtimaan, miten taidelaitos voisi inhimillistää omaa tuotantoprosessiaan ja avata oviaan laajemmin erilaisille tekijöille.

– Olen usein miettinyt, voisimmeko inhimillistää tätä prosessia, ja tuoda taloon erilaisia harjoittelijoita sekä avata organisaatiota maailmalle. Teatteri on kuitenkin ala, joka käsittelee ihmisyyttä ja ihmisenä olemista,

mutta välillä olemme liian ympäröityjä oman kuplamme ammattilaisilla. Siinä helposti kadottaa yhteyden todellisuuteen seinien ulkopuolella.

Samalla Brunon harjoittelu on herättänyt keskustelua työelämän rakenteista ja vastuusta.

– Suomalaisen työelämän pitää oppia ottamaan täsmätyökykyiset vastaan, ja Bruno on tästä hieno esimerkki. Hän on täysin työkykyinen, vaikka elämä on tuonut eteen haasteen, johon hän ei ole voinut vaikuttaa. Henkilökohtainen mielipiteeni on se, että yritysten ja julkisten organisaatioiden tulisi löytää tapoja työllistää tällaisia ihmisiä. Kansallisteatteri on mielestäni erittäin hyvä avaamaan juuri tämänlaisia ovia.



Hyvinvoiva työyhteisö

Haluamme olla monimuotoinen työyhteisö, jossa jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet tehdä työtä turvallisesti, kehittyä työssä sekä tasapainottaa työtä ja vapaa-aikaa. Innostunut ja osaava liveläinen rakentaa hyvinvoivaa työyhteisöä, jossa tuemme asiakkaita ja toisiamme onnistumaan.

Me uskomme monimuotoisuuteen, vastavuoroisuuteen ja inhimillisyyteen. Nämä asiat vaikuttavat positiivisesti organisaation innovatiivisuuteen ja luovuuteen. Rohkaisemme meitä kaikkia kohtaamaan toinen toisemme ennakkoluulottomasti ja empaattisesti, ihminen kerrallaan.

Omalla esimerkillämme osoitamme, että erilaisuus on rikkaus ja voimavara: henkilöstössämme on runsaasti eri-ikäisiä, koulustaustaisia sekä kulttuuritaustaisia. Puhumme suomen ja ruotsin lisäksi äidinkielenämme 29 eri kieltä. Työllistämme myös täsmätyökykyisiä ja autamme heitä onnistumaan työssään esimerkiksi tarjoamalla osa-aikatyötä ja muotoilemalla työtä.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteemme ovat:

- Varmistamme, että työn tekeminen on selkeää, turvallista ja innostavaa.
- Kehitämme muutoskyvykkyyttä koko organisaatiossa.
- Hyödynnämme teknologian kehitystä työn tehostamiseksi ja osaamisen uudistamiseksi.

Loimme yhdenvertaisuutta vahvistavan sisäisen rekrytointipolitiikan

Lujitimme Liven turvallisuutta uusilla riskikartoituksilla

Vahvistimme liveläisten digitaalista osaamista



DEIB-työ

Vuonna 2025 toteutimme tasa-arvo-, yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus-, osallisuus- ja yhteenkuuluvuussuunnitelmaamme (DEIB), joka on tehty vuosille 2023–2025. Suunnitelma sisältää nykytilakartoituksen, kolme painopistettä lähivuosien kehitystyöhön sekä toimenpidesuunnitelman. Vuonna 2025 yhdistimme vastuullisuus- ja DEIB-työryhmät yhdeksi ryhmäksi. Näin lisäsimme osallisuutta ja tehostimme tiedonvälitystä eri vastuullisuusryhmien välillä. Kaikki liveläiset ovat tervetulleita kehittämään työyhteisöä sosiaalisen vastuun työryhmään.

DEIB-suunnitelman lisäksi Livellä on erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ammattiopiston opiskelijoille.

Vuosina 2026–2027 panostamme erityisesti DEIB- ja vastuullisuuslähettiläiden kouluttamiseen train the trainer -periaatteella, sekä sosiaalisen vastuun mittareiden kehittämiseen. Lisäksi selvitimme, miten voimme hyödyntää pelillistämistä osana DEIB-työtä.

Vuonna 2025

KESKITYIMME ERITYISESTI KOLMEEN AIHEALUEESEEN

työyhteisömme hyvinvoinnin kehittämiseksi:

1. Häirinnän ehkäisy ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen

Auditoimme häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ohjeistukset loppuvuonna 2024. Selkeytimme niiden käyttöä henkilöstölle vuoden 2025 alussa. Esihenkilöt saivat koulutuksen omasta roolistaan häirinnän ehkäisyssä ja epäasiallisiin tilanteisiin puuttumisessa.

3. Psykologisen turvallisuuden ja osallisuuden vahvistaminen työyhteisössä

Loimme turvallisemman tilan periaatteet Howspace-alustaa hyödyntäen. Howspace-alustalla kuka tahansa liveläinen pystyi osallistumaan periaatteiden kehittämiseen ja ideointityöhön. Ideoista ja ajatuksista syntyivät jokaista liveläistä ohjaavat johtamislupaukset.

2. Yhdenvertaisuuden vahvistaminen johtamistyössä

Toimme johtamislupaukset osaksi arjen työtä. Selkeytimme esihenkilöiden ohjeistuksia ja teimme niistä läpinäkyviä. Selkeytimme sisäisten rekrytointien ja kehittymismahdollisuuksien viestintää ja siirsimme sisäiset rekrytointin rekrytointijärjestelmään. Uutisoimme intrassa avautuvista paikoista.

Livessä on käytössä syksyllä 2023 päivitetty politiikka liittyen epäasiallisen käytökseen ja häirintään. Politiikka sisältää toimintaohjeen tilanteisiin, joissa on epäasiallista kohtelua. Emme hyväksy epäasiallista käytöstä missään muodossa.

Meillä on käytössä whistleblowing-kanava. Kanavalla kuka tahansa voi ilmoittaa nimettömänä epäillessään väärinkäytöstä, joka ei ole Liven arvojen ja periaatteiden mukaista toimintaa. Näin voimme mahdollisesti estää tai oikaista väärinkäytöksiä.

MONIMUOTOISUUS LIVEN HENKILÖSTÖSSÄ

IKÄMÄÄRÄT

TYÖNTEKIJÖIDEN KESKI-IKÄ

46 v.

*Alle 30-vuotiaiden osuus kaikista työntekijöistä 9 %
30–49-vuotiaiden osuus kaikista työntekijöistä 48 %
Yli 49-vuotiaiden osuus kaikista työntekijöistä 43 %*

MONIMUOTOISUUS LIVEN HENKILÖSTÖSSÄ

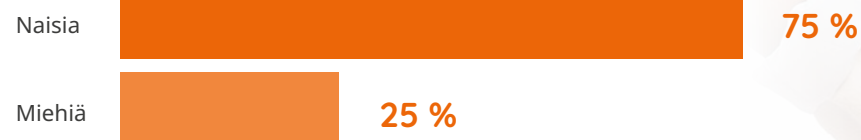
NÄIN MONELLA KIELELLÄ ILMAI- SIMME ITSEÄMME 29

*mm. suomi, svenska, English, العربية المغربية,
español, tiếng Việt, italiano, українська мова, eesti,
Nederlands, português, français, हिन्दुस्तानी*

MONIMUOTOISUUS LIVEN HENKILÖSTÖSSÄ

SUKUPUOLIJAKAUMA

Henkilöstö



Johtoryhmä ja keskijohto



Hallitus ja valtuuskunta



*Luvut on laskettu ihmisen oman ilmoituksen mukaan. Henkilöstötietojärjestelmässämme on mahdollista ilmoittaa sukupuolekseen nainen, mies tai muu.



Osallisuus ja viestintä

Sisäinen viestintä on Livessä hajautettua, ja kannustamme jokaista tuottamaan uutissäلتöjä Liven intraan. Kehitämme jatkuvasti yhteisiä vaikutus-, keskustelu- sekä tiedonsaantikanavia, joilla lisäämme ymmärrystä ja ajatustenjakoa Livessä. Tällaisia ovat esimerkiksi ammattiopiston pedagogiset iltapäiväkahvit sekä erilaiset kehitystyöryhmät. Työllistymisen puolella yhteisiä ajatuksia jaettiin esimerkiksi työllisyyden innovaatioryhmässä.

Kannustamme toisiamme arvojemme mukaiseen yhteisöllisyyteen järjestämällä Live-infoja, tarjoamalla toimipaikoissa yhteisen kohtaamisen paikkoja sekä osoittamalla tiimeille tiimirahaa vuosittain työkyvyn ja yhteisöllisyyden kehittämiseen. Tuemme työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä myös kaikille liveläisille tarkoitetulla Säätön päivän illalla sekä hyvinvointiaamiaisilla ja -kahveilla, joille henkilöstö kerääntyy ennalta sovittuina aikoina.



Osaamisen kehittäminen

Haluamme kehittää osaamistamme niin, että taitomme vastaavat Liven strategisia tavoitteita, uudistumme rohkeasti ja koemme työtämme kohtaan sitoutumista ja motivaatiota. Kun kehitämme osaamistamme, pystymme tekemään vaikuttavaa työtä asiakkaidemme hyväksi ja suuntaamaan kohti tulevaisuutta.

Lujitimme liveläisten tekoälytaitoja

Loimme tekoälyn käyttöperiaatteet, koulutimme henkilöstöä tekoälystä ja järjestimme kaikille liveläisille avoimia promptauspajoja. Laadimme vuonna 2025 Livelle tekoälyn käyttöperiaatteet, jotka vahvistavat liveläisten tekoälylukutaitoa, kykyä ymmärtää tekoälyn toimintaa, mahdollisuuksia ja riskejä sekä taitoa hyödyntää tekoälyä omassa työssä.

Vahvistimme saavutettavuusosaamistamme

Lisäsimme vuonna 2025 tietoisuutta saavutettavuuden merkityksestä työssämme koulutuksilla ja sisäisillä työpaja- ja infotilaisuuksilla. Vahvistimme saavutettavuusosaamista, joka auttaa meitä rakentamaan yhdenvertaisempia oppimis-, työ- ja viestintäympäristöjä.



Rekrytointi

Otimme vuonna 2025 käyttöön sisäisen rekrytointipolitiikan, joka auttaa meitä kohtelevaan kaikkia hakijoita sisäisissä rekrytoinneissa yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Otamme monimuotoisuuden henkilöstövalinnoissa huomioon, ja valitsemme työntekijämme heidän taitojensa ja pätevyksiensä perusteella. Kannustamme henkilöstöä sisäiseen kehittymiseen ja tehtävistä toiseen siirtymiseen mahdollisuuksien mukaan.

Syke-tulokset

Teemme säännöllisesti henkilöstötutkimuksen ja Syke-kyselyn. Esihenkilöt laativat tulosten perusteella tiimikohtaiset toimintasuunnitelmat, ja tiimien toimintaa kehitetään yhdessä henkilöstötutkimuksen ja Syke-tulosten perusteella. Toteutamme seuraavan kerran henkilöstötutkimuksen vuonna 2026 uudella tutkimusallustalla.

Innolive

Keräämme koko henkilöstöltämme toiminnan kehitysideoita Innoliveen, joka on perustettu tukemaan Liven omaa kasvua ja kehitystä. Vauhditamme ja tuemme kehitystoimintaa kansallisilla ja kansainvälisillä hankkeilla. Huomioimme kehitystoiminnassa ja hankkeissa sekä Liven että EU:n kestävän kehityksen Agenda 2030 -toimintaohjelman strategiset tavoitteet.

Innoliven ideakiihdyttämössä jokainen työntekijämme voi jakaa ideoitaan ja osallistua toiminnan kehittämiseen. Ideoimme ja kehitämme toimintaamme myös yhdessä ulkoisten sidosryhmiemme kanssa. Näin kehitämme asiakkaillemme parhaita mahdollisia palveluja sekä asiakas-, työntekijä- ja sidosryhmiemme tarpeet huomioivia toimintamalleja.





Ohjaaja Elisa ”Lilli” Lindbergin työ Livessä – kolme kysymystä ja vastausta

1. Mikä on työsi merkitys asiakkaalle, yhteiskunnalle ja itsellesi?

Ohjaajana autan opiskelijoita menemään eteenpäin ja rakentamaan mielekästä elämää. Kun nuori hankkii ammatin ja tekee töitä osa- tai kokoaikaisesti, hän todennäköisesti käyttää vähemmän yhteiskunnan tukia tai sosiaali- ja terveystalveta. Kun nuori kuuluu työyhteisöön, hänen ei tarvitse etsiä yhteenkuuluvuuden tunnetta esimerkiksi krollisuus- ja huumejengeistä.

Koen merkityksellisyttä ja onnistumisen kokemuksia, kun saan ohjaajana auttaa nuoria. Työ tuo päiviini sisältöä ja pitää aktiivisena, kun tapaan joka päivä työkavereita ja opiskelijoita. Masennusoireet eivät ole vaivanneet minua kahdeksaan vuoteen, ja koen, että työllä on ollut iso vaikutus hyvinvointini kohenemiseen. Olen saanut palautetta siitä, että olen aidosti kiinnostunut opiskelijoista, murren jään vitseilläni ja pysyn rauhallisena haastavissa tilanteissa.

2. Millä tavoin Liven arvot – inhimillisyys, rohkeus, yhteisöllisyys sekä selkeys ja suunnitelmallisuus – näkyvät työssäsi?

Livessä työntekijöitä kannustetaan pitämään itsestään huolta. Työn haasteisiin on

saatavilla tukea ja apua. Kun on vaikea tilanne, sairaslomalle jäämistä ei tarvitse pelätä. Kokeilemme rohkeasti uusia asioita, opimme virheistä ja irrottaudumme siitä, mikä ei enää toimi.

Live on iso yhteisö, jossa pidetään paljon yhteyttä yli yksikkö- ja toimipaikkajajojen. Yhteisissä hetkissä jaamme työn ilonaiheita ja haasteita: esimerkiksi TELMAssa työskentelevät pääsevät säännöllisesti jakamaan kokemuksiaan ja ideoitaan.

Minulle on selvää, että työni tarkoitus on opiskelijan tukeminen kohti työelämää ja merkityksellistä arkea. Pyrimme tätä päämäärä kohti suunnitelmallisesti. Samoin organisaatiomme viestintä on selkeää ja saatutettavaa.

Miksi hakea Liveen töihin?

Livessä uusi työntekijä saa vastaansa välittävän ja lämpimän työyhteisön, jossa työ antaa tekijälleen enemmän kuin toimeentulon. Vedämme kaikki yhtä köyttä ja pidämme huolta toisistamme – mukaan vaan!

Tuotimme tietoa monimuotoisesta työelämästä suomalaisissa yrityksissä

Sidosryhmäyhteistyö

Vaikutamme sidosryhmiemme asenteisiin, arvoihin ja toimintaan edistämällä yksilöasiakkaidemme työllistymistä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Yhdessä sidosryhmäverkostojemme kanssa rakennamme aiempaa monimuotoisempaa yhteiskuntaa, jossa jokainen voi osallistua itselleen sopivaan työhön tai toimintaan. Arvostamme kaikkia yhteistyökumppaneitamme ja ajattelemme, että vain yhdessä voimme löytää ratkaisuja aikamme haasteisiin.

Suomalaista työelämäkeskustelua leimasi vuonna 2025 huoli suurtyöttömyydestä ja tekoälyn vaikutuksesta työhön. Jaoimme tietoa monimuotoisuudesta ja toimimme inhimillisen näkökulman työelämäkeskusteluun. Muistutimme, että yksilöllistä tukea tarvitsevat ihmiset erilaisine taustoineen ja tarpeineen rikastuttavat yritysten tieto- ja kokemuspohjaa. Rohkaisimme yrityksiä ottamaan pieniä ja isoja askeleita kohti yhdenvertaista työelämää.

11

**yritystä otti vastaan
Liven Suomen inhimillisimmät työpaikat
-kutsun**

**Nostimme
yhdenvertaisen
työelämän esiin
SuomiAreenassa ja
85-juhlaseminaarisamme**



Suomen inhimillisimmät työpaikat -verkosto

Veimme Suomen inhimillisimmät työpaikat -kutsua vuonna 2025 määrätietoisesti eteenpäin. Kutsuimme yrityksiä tekemään kulttuuristaan entistä inhimillisempää ja monimuotoisempaa, jotta kaikki tukea tarvitsevat työnhakijat pääsisivät osaksi suomalaista työelämää ja yhteiskuntaa. Vuoden aikana kutsun otti vastaan yhteensä yksitoista yritystä: Staffpoint Oy, Helsingin Villasukkatehdas, SOL Palvelut Oy, Hemmankoti Avustajat Oy, Inrego Oy, Hoiva Sofia Oy, Espoo Catering Oy, Ravintolat Oy ja McDonald's-ravintoloita.

Kannustimme verkostomme jäseniä kutsuun omia yhteistyökumppaneitaan mukaan. Järjestimme verkostolle vuoden aikana kaksi tapaamista, joissa kehitimme uusia työelämämalleja ja tutustuimme yritysten käytänteisiin monimuotoisen työelämän edistämiseksi. Loimme organisaatioiden tueksi perehdytyksen kulmakivet, joissa yhdistyvät inhimillisuus, vastuullisuus ja arjen työ.

Kutsuimme 4 kansanedustajaa keskustelemaan täsmätökykyisten työllistymisestä ja monimuotoisesta työelämästä.

PEREHDYTYKSEN KULMAKIVET

1. Selkeä prosessi

Huomioi, että ihmiset oppivat eri tavoin. Rakenna perehdytys joustavaksi ja ymmärrettäväksi.

2. Aika ja rytmitys

*Anna riittävästi aikaa perehtymiseen.
Palastele sisältö sopiviin osiin.*

3. Varmista oppiminen

Älä oleta vaan varmista, että tieto on ymmärretty ja sisäistetty.

4. Työn merkitys

Avaa työn tarkoitus ja sen vaikutus. Miksi tämä työ on tärkeää?

5. Käytännön tuki

Ole läsnä uudelle työntekijälle. Opasta konkreettisesti, tarvittaessa kädestä pitäen.

Järjestimme keskustelutilaisuuden SuomiAreenalla siitä, keiden kustannuksella Suomi on maailman onnellisin maa. Ratkaisuksi nousivat muun muassa kaikkien ihmisten inhimillinen kohtaaminen, yksilön tarpeisiin vastaava palvelujärjestelmä ja toivoa luova poliittinen puhe.

Vaikutamme useissa verkostoissa sen hyväksi, että jokainen pääsisi osaksi työelämää ja yhteiskuntaa. Meille tärkeitä verkostoja ovat mm. ammatillisten erityisoppilaitosten asiaa ajava AMEO-verkosto, pohjoismaiden

suurin yritysvastuuverkosto FIBS sekä Suomalainen Työ ry. Näiden lisäksi edistimme monimuotoisuutta muun muassa eduskunnan nepsy-verkostossa, Potentiaali esiin! Nuorten täsmätökykyä työmarkkinoille -seminaarissa, yhteiskunnallisen yritystoiminnan webinaareissa ja osallisuusmessuilla.





”

On tärkeää, että nuoret voivat kokea jatkuvuutta ja luottaa siihen, että elämässä pääsee eteenpäin. Meidän täytyy jakaa toivoa siitä, että selviämme yhdessä ja että meillä on vahva, demokraattinen yhteiskunta, joka ei ole äkkiä romuttumassa.

*Espoon kaupungin työllisyysjohtaja
Hilla-Maaria Suomi Liven
SuomiAreena-keskustelussa.*



”

Päätösten vaikutusten arvioita voitaisiin tehdä entistä paremmin, ja tutkijat voisivat aktivoitua virkaa tekevien henkilöiden avuksi. Ennen kaikkea täytyy tutkia yhteisvaikutuksia: esimerkiksi palvelujen ja etuuksien leikkauksissa tulee tunnistaa, kasaantuvatko ne samoille ihmisille.

*Tampereen yliopiston dosentti ja tutkija Lauri Kokkinen Liven
SuomiAreena-keskustelussa.*



”

Kun ihminen kohdataan arvostavasti ja hänet nähdään ihmisenä, on mahdollista päästä elämässä eteenpäin. Kohtaamiseen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota, ja siinä meillä jokaisella on mahdollisuus tehdä asioita paremmin.

*Liven toimitusjohtaja
Marja Pajulahti Liven
SuomiAreena-keskustelussa.*



”

Puhumme paljon rakenteista ja palveluista, mutta kaiken ytimessä pitäisi mielestäni olla ihminen. Inhimillisen kohtaamisen tulisi läpileikata koko yhteiskunta. Valitettavan moni kokee tulevansa torjutuksi joka suunnasta ja jäävänsä ilman apua.

*Mieli ry:n asiantuntijapsykologi ja vihreiden alue- ja kuntavaltuutettu
Julia Sangervo Liven
SuomiAreena-keskustelussa.*



Liven 85-juhlaseminaari muistutti, että tulevaisuus rakentuu rohkeudesta

Juhlistimme yhdessä sidosryhmiemme kanssa seminaarissa Kellotornissa Liven 85-vuotista taivalta ja katsoimme tulevaan. Seminaarin puheenvuoroissa korostui, että rohkeus on tekoja ja että jokaisen panosta tarvitaan. Paneelikeskustelussa etsittiin ratkaisuja siihen, miten tulevaisuuden työelämässä voisi olla paikka jokaiselle. Keskustelussa nousivat esiin muun muassa yritysten riskinotto, rohkeus tarttua toimeen ja uuden ajan rekrytointi. Taidehetket ja onnistumiset

tarinat työllistymisestä ja koulutuksesta kruunasivat upean päivän.

– Kun kaikkien vahvuudet pääsevät käyttöön ja kaikki pysyvät mukana, voimme rakentaa Suomea, joka on enemmän kuin osiensa summa. Se vaatii tietoisia päätöksiä ja rohkeutta. Siksi haluamme kutsua muitakin yhteistyöhön, rohkeaan tekemiseen ja vaikuttamiseen, Liven toimitusjohtaja Marja Pajulahti kiteytti.



RAPORTTI:

Monimuotoisuus vahvistaa yritysten kilpailukykyä ja innovatiivisuutta

Suomen talous ja suomalaiset yritykset kaipaavat kipeästi kasvua ja uusia ideoita. Live teetti vuonna 2025 Monimuotoisuus suomalaisessa työelämässä 2025 -raportin, joka antaa yrityksille tilan kertoa näkemyksiään monimuotoisesta työelämästä. Raportin mukaan monimuotoisuuden vahvistaminen sekä monimuotoisen yrityskulttuurin rakentaminen ja johtaminen voisivat auttaa suomalaisia yrityksiä luomaan uutta kasvua ja rakentamaan vahvempaa ja kestävämpää työelämää.

Raporttiin osallistuneissa yrityksissä monimuotoisuus näkyy arjessa työntekijöiden

eri taustoina, ikinä, kielenä, kulttuureina ja työkyvyn kirjona. Yritykset kertovat, että monimuotoisuus vahvistaa kilpailukykyä ja muutoskykyä, parantaa työnantajamielikuvaa ja tuo uusia näkökulmia kehittämiseen. Samaan aikaan haasteita aiheuttavat kulttuurierot, kielitaito ja yhteisen toimintakulttuurin rakentaminen.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet yritykset työllistävät myös täsmätyökykyisiä työntekijöitä, joita kuvataan motivoituneiksi ja sitoutuneiksi. Onnistuminen edellyttää kuitenkin esihenkilöiltä osaamista ja tukea.

Tutkittua tietoa arvopohjastamme

Liven maine rakentuu arjen työstä ja kohtaamisista sen hyväksi, että jokainen voisi kokea osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Olemme mitanneet T-Median Luottamus&Maine- tutkimuksella, miten arvopohjamme näyttäytyy ulospäin ammattioppilaitoksemme työssä. Tuoreimman tutkimuksen tiedot kerättiin 22.1.–18.2.2025.

Ammattiopistomme sai vuoden 2025 alussa toteutetussa tutkimuksessa maineen kokonaisarvosanaksi 3,66 asteikolla 1–5; vuonna 2023 kokonaisarvosanamme oli 3,55. Arvosanamme oli korkeampi kuin kaikkien ammattillisen koulutuksen järjestäjien mainearvosanan keskiarvo, joka oli 3,37.

Maineemme vahvimmat osa-alueet ovat innovaatiot ja hallinto, joista saimme arvosanaksi 3,75.

Samassa tutkimuksessa mitattiin myös suuren yleisön Livelle osoittamaa sidosryhmätukea. Sidosryhmätuen osalta kokonaisarvosanamme oli alkuvuoden 2025 mittauksessa 3,63; tässäkin oli nousua vuoden 2023 3,53:sta. Korkeimmat arvostamat saimme luottamuksesta oppilaitostamme kohtaan (3,72), halukkuudesta tukea Liven toimintaa verovaroin (3,70) ja halukkuudesta suositella ammattioppilaitostamme (3,67).

Ekologinen Live



Ekologisesti kestävä ja vastuullinen toiminta	41
Ympäristökestävyys ja elinkaariajattelu.....	44



**Luovuimme punaisen
lihan käytöstä
ravintoloissamme**

Ekologisesti kestävä ja vastuullinen toiminta

Huomioimme oman toimintamme ympäristövaikutukset. Pyrimme vähentämään toimintamme hiilidioksidipäästöjä ja kehitämme päästöjen seurantaan. Vuonna 2025 keskityimme erityisesti toimitilatehokkuuden parantamiseen, vedenkulutuksen ja autojen päästöjen seurantaan sekä opiskelijoiden ja henkilöstön ympäristötietoisuuden lisäämiseen.

Toimipaikkamme

Liven toimitilaverkostossa oli vuoden 2025 lopussa 18 toimipaikkaa (2024: 30). Onnistuimme kuluneen vuoden aikana tiivistämään tilojamme ja parantamaan toimitilatehokkuuttamme muun muassa isoimmassa toimipaikassamme Espoon Leppävaarassa. Hyödynsimme tässä työssä muun muassa yhteistyökampuksia ja yhteistyötiloja. Loimme kumppanuuksia, jotka sekä säästävät tilaa että lisäävät yhteisöllisyyttä.

Haluamme edelleen vuonna 2026 parantaa toimitilojemme käyttöastetta ja mitoitusta. Uusien tilojen suunnittelussa huomioimme niiden tehokkuuden ja tähtäämme toiminnallisesti pienempään tilamäärään. Hyödynnämme mahdollisuuksien mukaan digipalveluja ja etätyötä.

Toimipaikkastrategiaamme on kirjattu, että toimipaikkojemme tulee sijaita hyvien julkisen liikenteen kulkuyhteyksien varrella, sillä haluamme mahdollistaa sekä asiakkaillemme että henkilöstöllemme liikkumisen julkisilla kulkuvälineillä. Kaikkiin toimipaikkoihimme pääsee julkisilla liikennevälineillä, ja uusien toimipaikkojen tulee sijaita hyvien julkisten kulkuyhteyksien varrella.

Toimitilatehokkuutta arvioidessamme otamme huomioon toimintamme luonteen ja sen, että tilojen on ensisijaisesti tuettava toimintaamme ja tavoitteitamme. Tilojen hyvä toiminnallisuus, viihtyisyys ja turvallisuus tehostavat tilojen käyttöä ja tukevat asiakkaidemme tavoitteita.

Tiivistimme toimitilaverkostoamme ja paransimme toimitilatehokkuuttamme

Lisäsimme opiskelijoidemme ja henkilökuntamme ympäristötietoisuutta Kestävä arki -tapahtumalla



Energia, lämpö ja vesi

Sähkösopimukseemme on kirjattu uusiutuvan sähkön alkuperätakuu. Käytämme toimipaikoissamme ainoastaan uusiutuvalla energialla (tuuli-, aurinko- ja ilmalämpöenergia, vesivoima, biomassa, geo- ja hydroterminen energia sekä kaatopaikka-, jätevedenpuhdistamo- ja biokaasut) tuotettua sähköä. Tämänhetkinen energiantoimittajamme on Lumme. Ostamme heiltä sähkön seitsemään suurimpaan toimipaikkaamme. Sähkön kokonaiskulutusarvio näissä toimipaikoissa on 1823 MWh vuodessa.

Leppävaaran Kiannonkadun toimitiloissamme on käytössä maalämpö (27 kaivoa). Lämmöntuotannon ratkaisu tehtiin toimipaikan rakennusvaiheessa, jolloin teimme energiatalouden huomioivat laskelmat aurinko-, kauko- ja maalämmölle. Omien kiinteistöjemme ylläpito- ja korjaussuunnitelmissa huomioimme aina kiinteistön energiatehokkuuden, jotta saamme kiinteistökantamme energiatehokkuusluokaltaan paremmiksi.

Leppävaaran Kiannonkadun ja Metsälän toimipaikoissamme on jatkuva älykäs vesi-, lämpö- ja energiaseuranta. Näissä toimipaikoissa veden kulutuksestamme syntyi vuonna 2025 yhteensä 17976 kg hiilidioksidipäästöjä. Jatkamme vedenkäyttöämme optimointia myös tulevana vuonna.

Jätteenkierrätys ja kestävä kuluttaminen

Lajittelemme ja kierrätämme jätteitä ja seuraamme niiden määrää jätetyypeittäin suurimmissa toimipaikoissamme Leppävaaran Kiannonkadulla ja Metsälässä. Edellytämme myös yhteistyökumppaneiltamme, että jättemateriaalit kierrätetään asianmukaisesti.

Meillä on käytössä Lassila & Tikanojan ilmastotuettu jätehuolto: jätehuollostamme vuonna 2025 syntyneet 74,6 tonnia CO₂-päästöjä on hyvitetty Gold Standard -sertifioiduilla metsityshankkeilla. Tiedostamme, että päästöjen kompen-

sointi ei eliminoi niitä ja pyrimme määrätietoisesti vähentämään päästöjä.

Tehostimme kierrätystämme vastuullisuusohjelmamme mukaisesti. Hankimme toimipisteisiimme uusia jätteastioita, jotta henkilöstömme, asiakkaamme ja yhteistyökumppanimme voisivat lajitella entistä monipuolisemmin jätteensä.

Kierrätysasteemme oli 49 %, ja paransimme sitä vuodesta 2024 1 prosentin verran. Jätteen hiilijalanjälkemme kasvoi 6 %, ja jätteen kokonaismäärä puolestaan kasvoi 4 %. Pureudumme jätteen kasvun syihin, ja tavoitteemme on vähentää jätteen määrää vuonna 2026 verrattuna vuoteen 2025.

Tuemme ja perehdytämme henkilöstöämme lisätäksemme tietoisuutta siitä, miten voimme huomioida kestävä kehityksen teemat kuluttamisessamme. Käsittelemme kestävä kuluttamisen teemoja myös opetuksessamme niin, että ne on kytketty kuhunkin opetettavaan ammattialaan.



Siivous

Omassa laitoshuollossamme siivotaan vähäkemikaalisesti. Muun muassa Leppävaaran ja Metsälän toimitiloissamme on käytössä Ownwell-järjestelmä, jossa käyttövedestä poistetaan kaikki mineraalit ja lisätään probiootteja, jotka tekevät siivouksesta tehokasta. Myös toimipaikoissa, jonne ostamme laitoshuollon palvelut, on osittain siirrytty vähäkemikaaliseen siivoukseen. Tätä pyrimme edelleen yhteistyössä palveluntuottajien kanssa edistämään kaikissa toimipaikoissamme.

Laitoshuollon työntekijät ovat vieneet tietoa vähäkemikaalisista siivousmetodeista myös opetuspuolelle.

Ravintolat

Livellä on kaksi omaa ravintolaa: yksi Leppävaarassa ja toinen Metsälässä. Haluamme edistää toiminnallamme ympäristövastuuta ja kannustaa opiskelijoitamme, henkilökuntaamme ja sidosryhmiämme suosimaan kasvisruokaa ja vähentämään ruokahävikkiä.

Luovuimme vuonna 2025 punaisen lihan käytöstä ravintoloissamme, ja hyödynnämme kasviproteiineja ruokalistoilla monipuolisesti. Tarjoamme päivittäin kasvivalintoehdon, ja kolmena päivänä viikossa ruokalistalla on vain kasviperäisiä tuotteita ja maitotuotteista tehtyä ruokaa.

Valmistamme asiakkaillemme ravitsemussuosittelun mukaista ja hyvinvointia tukevaa ruokaa. Seuraamme ravintolojemme ruokahävikkiä ja vähennämme sitä muun muassa myymällä tähderuokaa ja hyödyntä-

mällä ylijäänyttä ruokaa seuraavien päivien tarjoiluissa. **Lisäksi käytämme ravintoloissamme biovaakaa, josta asiakas saa palautteen ateriointinsa hävikistä.**

Tavoitteemme on vähentää ruoan kulutuksista aiheutuvia ympäristövaikutuksia. Teemme sen keskittämällä tavaratilauksia ja

vähentämällä toimituskertoja. Toimituspäiviä oli vuonna 2025 1–2 viikossa.

Kannustamme ravintolojemme asiakkaita huomioimaan ympäristön vierailunsa aikana. Esimerkiksi sopivan annoskoon valitseminen ja ruokailu ilman tarjotinta voivat auttaa meitä vähentämään ruokahävikkiä yhdessä.

Biovaaka / Ammattiopisto Live, Leppävaara

2024

Hävikin määrä
9 911,47 kg

HÄVIKKILÄHDE (% KOKONAISHÄVIKISTÄ)

Linjasto	35,0 %
Lautashävikki	21,0 %
Uudelleenkäyttö	22,4 %
Keittiöjäte	14,6 %
Valmistus	5,5 %

HÄVIKKIRYHMÄ (TUOTANTO / HÄVIKKI KG)

Pääruoka	20 431 / 2 255
Lautashävikki	ei tuoteta / 2 076
Muu	3 624 / 993
Salaatti	6 631 / 1 084
Kuorijäte	0,3 / 1 140
Energialisäke	8 049 / 677
Valmistus	5 378 / 542
Kahvinpurut	ei raportoitu

2025

Hävikin määrä
8 344,20 kg

Linjasto	48,9 %
Lautashävikki	22,8 %
Uudelleenkäyttö	20,0 %
Keittiöjäte	7,2 %
Valmistus	ei raportoitu

Pääruoka	23 791 / 2 172
Lautashävikki	ei tuoteta / 1 901
Muu	3 703 / 1 798
Salaatti	9 312 / 1 153
Kuorijäte	ei raportoitu / 473
Energialisäke	8 594 / 694
Valmistus	ei raportoitu
Kahvinpurut	ei raportoitu / 131

**Ruokahävikki väheni
Leppävaarassa 1 567 kg**

Hiilijalanjälki

Hiilijalanjälki on ekologisen vastuun tärkein mittari. Ekologisen vastuun työryhmämme alkoi selvittää organisaatiomme hiilijalanjälkeä vuonna 2025. Olemme sitoutuneet selvittämään oman toimintamme hiilidioksidipäästöjä tarkemmin vuonna 2026.

Ympäristökestävyys ja elinkaariajattelu



Hankinnat

Elinkaariajattelu on yksi hankintapolitiikkamme tärkeimmistä tavoitteista. Hankimme Livelle leasing-sopimuksella energia-tehokkaita laitteita, joilla on pitkä käyttöikä. 3–4 vuoden vuokra-ajan jälkeen palautamme laitteemme IT-kumppanillemme, joka kierrättää ne uusiokäyttöön tietoturvallisesti.

Livessä on käytössä hajautettu hankintamalli. Edellytämme toimittajiltamme yleisesti käytössä olevien sertifikaattien vahvistamaa ympäristövastuullisuutta. Meille hankintojen vastuullisuudessa tärkeää on muun muassa hiilijalanjälki. Emme suosi tapahtumissamme tarpeetonta ilmaismateriaalia ja mietimme tarkkaan jokaisen materiaalin hankinnan.

Iso osa Liven tuottamista palveluista hankitaan kilpailutuksilla. Kilpailutetun toiminnan lyhytjänteisyys ja hintakeskeisyys asettaa haasteita ympäristökestävyyden kehittämiseksi. Saatamme joutua sulkemaan toimitiloja esimerkiksi kolmen vuoden toiminnan jälkeen ja miettimään kalustollemme uutta käyttöä. Olemme sitoutuneet parantamaan käytöstä poistettavan kaluston kiertokulkua.

Autokanta

Livellä on yhteensä 38 rekisteröityä ajoneuvoa, joista 27 on autoja. Loput ovat työkoneita, trukkeja ja peräkärryjä. Valtaosa autoista on meillä käytössä leasing-sopimuksella.

Hankintapolitiikkamme mukaan kaikkien meille hankittavien uusien henkilöautojen tulee olla joko täyssähköisiä tai hybridejä. Tällä hetkellä meillä on käytössämme neljä täyssähköautoa ja kuusi hybridiä. Pakettiautoissa ja työkoneissa voimme käyttää myös jotain muuta käyttövoimaa.

Omissa toimipaikoissamme meillä on sähköautojen latauspisteitä, jotta voimme mahdollistaa henkilökuntamme täyssähköautojen käytön.

Tekoäly

Laadimme vuonna 2025 Livelle tekoälyn käyttöperiaatteet, jotka vahvistavat liveläisten tekoälylukutaitoa, kykyä ymmärtää tekoälyn toimintaa, mahdollisuuksia ja riskejä sekä taitoa hyödyntää tekoälyä omassa työssä. Tekoälyn käyttöperiaatteemme noudattavat kestävän kehityksen periaatteita. Tunnistamme, että tekoäly kuluttaa merkittävästi energiaa ja punnitsemme ympäristövaikutuksia suhteessa tekoälyn käytöstä koituviin hyötyihin.

Ympäristötietoisuus

Kannustamme kaikkia opiskelijoitamme toimimaan ekologisesti niin opintojen aikana kuin niiden jälkeenkin. Tavoitteemme on, että opiskelija oppii löytämään kestävään kehitykseen liittyvää tietoa ja osaa arvioida tiedon luotettavuutta. Ympäristötietoisuus on kirjattu Ammattiopisto Liven opiskelijoiden tutkinnon perusteisiin, ja opinto- ja urasuunnitelmamme noudattavat kestävän kehityksen periaatteita.

Käsitlemme kestävän kuluttamisen teemoja opetuksessamme niin, että ne on kytketty kuhunkin opetettavaan ammattialaan. Kun opiskelija käy työharjoittelussa, hänen tehtävänsä on arvioida organisaation vastuullisuutta. Opetuksen lisäksi henkilökunta ja opiskelijat järjestävät vuosittain kestävään kehitykseen pureutuvan tapahtuman.

Ympäristö on tärkeä teema henkilöstösuunnitelmassamme, jota kehitämme kestävän kulutuksen ja ympäristökestävyyden kannalta. Lisäämme henkilöstön ja opiskelijoidemme tietoisuutta ympäristökestävyydestämme ja sen kehittämisestä.

Vastuulliset kumppanit

Edellytämme yhteistyökumppaneiltamme soveltuvia, yleisesti käytössä olevia sertifikaatteja tai muuta dokumentoitua näyttöä, joka osoittaa ympäristövastuullisuutta. Haluamme lisätä verkostoissamme tietoisuutta ympäristökestävyydestä ja kehitämme yhdessä verkostojemme kanssa kestävän kuluttamisen ja ympäristön huomioivia työprosesseja.

Vuonna 2025 aloimme työstää vastuullisten hankintojen politiikkaamme ja mietimme, kuinka voimme mitata kumppaneidemme ympäristövastuullisuutta. Vastuullisten hankintojen politiikassa huomioimme hankintojen hiilijalanjäljen, ja jatkossa edellytämme kaikilta uusilta toimittajiltamme politiikkaan sitoutumista. Julkaisemme politiikan vuonna 2026.

Kestävä arki -tapahtuma rohkaisi huomioimaan ympäristön arjen valinnoissa

Ammattiopisto Liven Kestävä arki -tapahtuma kokosi yhteen opiskelijat ja opetus- ja ohjaushenkilöstön kestävän arjen äärelle. Tapahtuman tavoitteena oli lisätä tietoisuutta omien valintojen vaikutuksesta ympäristöön ja edistää kestävää toimintaa arjessa, työssä ja opiskelussa.

Ekologiseen elämäntapaan kannustava Kestävä arki -tapahtuma järjestettiin Ammattiopisto Livessä 6.–7.3.2025. Teemaviikon tarkoituksena oli nostaa esille sitä, miten jokainen voi omassa arjessaan huomioida ympäristöä ja luontoa. Tapahtumaan kutsuttiin vastuullisuus- ja ympäristöasiantuntijoita, kuten yhteiskunnallinen vaikuttaja Leo Stranius, tietokirjailija Pavel Tahkovuori ja ympäristökasvattaja Asta Ekman.

- Meillä jokaisella on mahdollisuus tehdä arjessa valintoja, jotka suojelevat ympäristöä. On arvokasta kokoontua aiheen äärelle ja miettiä yhdessä, millaisia tekoja voisimme tehdä paremman tulevaisuuden hyväksi yksilöinä ja yhteisinä, kertovat ammatillinen erityisopettaja **Sari Pajari** ja ohjaaja **Johanna Punakivi** Ammattiopisto Livestä.

Kestävän arjen hengessä Ammattiopisto Liven opiskelijat pääsivät osallistumaan työpajoihin esimerkiksi kaloista ja mikromuoveista, systeemiajattelusta ja ennakkoivasta taloudesta. Opiskelijat ja henkilöstö ideoivat myös itse tapahtumaan sopivaa toimintaa, kuten uhanalaisten eläinten näyttelyn, hyväntekeväisyyskirpputorin ja vegemaistiais-
Tapahtuman aikana järjestettiin myös paneelikeskustelut aiheista ”Ruoka ja hyvinvointi” ja ”Ilmastotunteet”.



”Ilmastotunteet” -paneelikeskusteluun osallistuivat Ammattiopisto Liven projektipäällikkö Heikki Hackman (vas.), Tunne ry:n toiminnanjohtaja Taneli Saari, opiskelijat Anastasia Först ja Helen Hunt, esseisti ja kirjailija Katri Kiukas, Liven tapahtumakoordinaattori Sirpa Viljanen ja Anniina Vallinheimo Helsingin kaupungilta.



Media-alan ja musiikkiteknologian opiskelijat striimasivat Kestävä arki -tapahtuman ja pääsivät harjoittamaan ammattitaitoaan.

Elinvoimainen Live



Taloudellisesti kannattava ja vaikuttava toiminta	47
Vastuullisen sijoittamisen periaatteet	48
Kumppaneiden hyvä hallintotapa	50
Digitaalinen vastuullisuus	52



Taloudellisesti kannattava ja vaikuttava toiminta

Haluamme toimia taloudellisesti kestäväällä tavalla, jotta voimme tukea yksilöllistä tukea tarvitsevia myös tulevaisuudessa.

Liven toiminnan tuotot alenivat edellisestä vuodesta vajaat 6 % päättyen 53,3 miljoonaan euroon (2024: 56, 4 miljoonaa euroa). Säätiö myi vuonna 2025 kuntoutusliiketoimintansa, mikä vaikutti merkittävästi tuottojen alenemiseen. Ammatillisen koulutuksen valtionosuusrahoitus kasvoi noin 3 % edellisestä vuodesta.

Tavoitteleimme ylijäämäistä tulosta, jotta voimme käyttää tuottoja mahdollisimman tehokkaasti ja vaikuttavasti. Kun teemme voittoa, emme jaa sitä, vaan käytämme sen toimintamme laajentamiseen ja uusien palveluiden kehittämiseen, jotta mahdollisimman moni yksilöllistä tukea tarvitseva ihminen saa tarvitsemansa avun.

Haluamme olla vakavarainen toimija, ja tämän vuoksi olemme asettaneet pitkän aikavälin tavoitteeksemme keskimäärin mil-

joonan euron ylijäämän toiminnassamme. Olemme kuitenkin tehneet myös tietoisien päätöksen siitä, että voimme poiketa keskimääräisestä tavoitteestamme, jos haluamme tehdä suurempia investointeja.

Mittaamme toimintamme yli-/alijäämää sekä kehittämiseen käytetyn panostuksen suhdetta liikevaihtoon säännöllisesti kuukausitasolla.

Vuonna 2025:

- Varsinaisen toimintamme alijäämä oli 3,1 miljoonaa euroa (keskimääräinen tavoite ylijäämä +1,0 miljoonaa euroa).
- Kehittämiseen käytetty panostus suhteessa liikevaihtoon oli 5 % (tavoite 4,0 %).



**Selkeytimme
opinto- ja
hakuprosesseja ja
paransimme niiden
läpinäkyvyyttä**

**Otimme käyttöön
tietoturvaa parantavan
valvontapalvelun**

Vastuullisen sijoittamisen periaatteet

Huomioimme vastuullisen sijoittamisen periaatteet sijoitustoiminnassamme. Suosimme sijoituskohteita, joiden toiminnassa otetaan huomioon ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan liittyvät asiat (ESG-näkökohdat).

Käytämme YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden (UN's Principles for Responsible Investment, PRI) noudattamiseen sitoutuneita ulkopuolisia varainhoitajia. Edellytämme varainhoitajilta vastuullisen sijoittamisen huomioimista sijoitusprosesseissa ja raportoinnissa. Varainhoitajia pyydetään kertomaan, kuinka kestävyysriskit huomioidaan sijoituspäätöksentekoprosessissa, mitkä ovat käytössä olevat resurssit ja vastuut kestävyysriskeihin liittyvien käytäntöjen johtamisessa ja kehittämisessä, miten kestävyysriskejä sijoituskohteissa seurataan ja millaista raportointia säätiö saa tämän osalta.

Varainhoitajalla ei tarvitse olla kaikkia vastuulliseen sijoittamiseen liittyviä prosesseja käytössä yhteistyön alusta alkaen. Tärkeää on, että varainhoitaja sitoutuu huomioimaan kestävyysriskit sijoituspäätöksenteossa, toimimaan aktiivisena omis-

tajana ja raportoimaan toiminnastaan sekä kehittämään vastuullisuuskäytäntöjään systemaattisesti.

Edellytämme, että varainhoitajamme huomioivat nämä näkökohdat ja sitoutuvat noudattamaan vastuullisen sijoittamisen ohjettamme sekä YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteita.

Olemme myös itse jakaneet tietoa varainhoitajillemme ja haastaneet heitä esittämällä esimerkiksi, että täsmätyökykyisten palkkaamiseen liittyvät kysymykset voisi huomioida sijoitusten ESG-näkökulmien määrittelyssä.

Tarkistamme Live:n vastuullisen sijoittamisen ohjeen vuosittain ja päivitämme sitä tarvittaessa, sillä ESG-kentässä tapahtuu paljon muutoksia ja lainsäädäntö kehittyä kovaa vauhtia.



Sijoitusten vastuullisuusriski ja painotettu hiilijalanjälki

Seuraamme sijoitustemme vastuullisuusriskiä ja hiili-intensiiteettiä säännöllisesti. Seurantaa suoritetaan sekä jatkuvasti päivittyvästä portaalista että kuukausiraportista. Raportin meille tuottaa ulkopuolinen kumppani.

Kumppanimme Jay Solutions käyttää raportoinnissaan data-lähteenä Morningstarin omistamaa Sustainalyticsiä. Saamme heidän kauttaan datan pörssilistattujen instrumenttien tiedoista; tiedot eivät kata omistamiamme kiinteistöjä, listamattomia osakkeita ja pääomarahastoja. Kaikista instrumenteista ESG-arvioituja oli vuoden 2025 lopussa 41,3 % (2024: 39,4 %), osakesijoitustemme osalta 96,5 % (2024: 96,4 %).

Laskemme portfolion vastuullisuusriskeille indeksiluvun. Vastuullisuusriskin indeksiluku on markkina-arvolla painotettu keskiarvo instrumenteista, joista tämä tieto on saata-

villa. Sustainalyticsin ESG-viitekehyksessä arvioidaan niitä yrityksen arvoon vaikuttavia vastuullisuusriskejä, joita ei ole hoidettu tyydyttävällä tavalla. Salkun ESG-riski saadaan laskemalla painotetusti yhteen salkun yksittäisten omistusten ESG-riskit. Useimpien sijoitussalkkujen ESG-riskit ovat välillä 15–30. *

Siirryimme vuonna 2024 mittaamaan hiilijalanjäljen sijaan painotettua hiilijalanjälkeä, mikä on linjassa Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) -suositusten kanssa. Painotettu hiilijalanjälki suhteuttaa päästöt organisaation liikevaihtoon. Raportoitu luku on painotettu keskiarvo sijoitusten hiili-intensiteetistä, ja saamme sen Sustainalyticsilta. Painotettu hiilijalanjälki mahdollistaa erikokoisten salkkujen vertailun pelkkää hiilijalanjälkeä paremmin.

Vuonna 2025:

- Sijoitussalkkumme ESG-riskin tavoite on < 20,0. Toteuma 2025: 18,8 (2024: 18,8)
- Sijoitussalkkumme painotettu hiilijalanjälki (hiilidioksiditonnia / milj. USD): 83 (2024: 83).

Jay Solutions on määritellyt Liven omaan käyttöön vertailuindeksi, jota vastaan Liven sijoitussalkun menestystä voi verrata. Vertailuindeksi on rakennettu sijoitusmarkkinoilta löytyvistä eri indekseihin perustuvista sijoitusinstrumenteista Liven sijoitussuunnitelman mukaista neutraaliallokaatiota** noudattaen.

* ESG-riskiasteikko: 0-10 mitätön, 10-20 matala, 20-30 keskitasoinen, 30-40 korkea, 40-100 vakava

** Sijoitukset hajautetaan eli allokoidaan eri omaisuusluokkien välillä, jotta suunniteltu tuottotavoite saavutetaan mahdollisimman pienellä riskillä. Neutraaliallokaatio kuvaa omaisuusluokkien välistä jakaumaa neutraalissa markkinatilanteessa. Eri omaisuusluokille on määritelty vaihteluväli, jossa ne voivat liikkua. Ne voivat siis olla yli- tai alipainossa suhteessa neutraaliallokaatioon markkinatilanteesta riippuen.

Kumppaneiden hyvä hallintotapa

Tuotamme vaikuttavia palveluja sekä itse että yhteistyössä kumppaniemme kanssa taloudellisesti kestävällä tavalla. Edellytämme kumppaneiltamme vastuullista toimintaa ja hyvien hallintotapojen noudattamista. Huhtikuusta 2023 lähtien olemme edellyttäneet uusilta toimittajiltamme vakuutuksen, etteivät he ole suoraan tai välillisesti (esimerkiksi alihankkijoidensa kautta) minkään YK:n, EU:n, Yhdistyneen kuningaskunnan tai USA:n määräämien kansainvälisten pakotteiden (kauppa- ja rahoituspakotteiden) alainen.

Jatkamme hankintaohjeistuksemme täsmentämistä vastuullisemmaksi. Kun vastuullisten hankintojen politiikkamme valmistuu, määrittelemme 50 suurinta toimittajaa ja asetamme tavoitteen sille, kuinka suuri osa heistä sitoutuu politiikkaamme.





Ilmastovaikutusten minimointi sijoitustoiminnassa

Huomioimme ympäristövaikutukset ja ilmastomuutoksen hallinnan sijoitustoiminnassamme. Tavoitteemme on sijoittaa alhaisen hiilijalanjäljen tuotteisiin ja yrityksiin ja välttää sijoittamista liiketoimintaan, joka perustuu fossiilisiin polttoaineisiin.

Sijoitimme vuonna 2025 uusiutuvaan energiaan, esimerkiksi metsärahastoihin. Metsät ovat Suomen tärkein hiilinielu, ja niihin sijoittamalla on mahdollisuus edistää Suomen pyrkimystä hiilineutraaliksi maaksi. Metsärahastojen lisäksi olemme sijoittaneet myös aurinko- ja tuulivoimaan.

Kerromme sijoitussalkkumme hiilijalanjäljestä sijoitustemme vastuullisuutta kuvaavassa luvussa sivulla 49.

Vastuulliset kumppanit

Edellytämme kumppaneitamme ympäristövastuullisuutta ja tilaajavastuutietojen toimittamista, ja kehitämme tarkempia kriteerejä ympäristövastuullisuuden arviointiin. Haluamme lisätä verkostoissamme tietoisuutta ympäristökestävyydestä, ja kehitämme yhdessä verkostojemme kanssa työprosesseja, joissa huomioidaan kestävä kuluttaminen ja ympäristö.

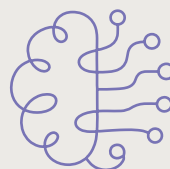
Tavoitteenamme oli laatia vuonna 2025 vastuullisten hankintojen politiikka, jossa huomioidaan mm. hankintojen hiilijalanjälki. Harmillisesti emme tätä tavoitetta vielä saavuttaneet, mutta jatkamme hankintaohjeistuksen täsmentämistä. Kun ohjeistus valmistuu, alamme edellyttää toimittajiltamme siihen sitoutumista hankintojemme hiilijalanjäljen minimoimiseksi.

Digitaalinen vastuullisuus

Tietoturva ja tekoäly

Tietoturva on meille keskeinen osa vastuullisuuttamme, sillä käsittelemme asiakkaidemme henkilötietoja. **Otimme vuonna 2025 käyttöön tietoturvan valvontapalvelun, joka tunnistaa ja torjuu tietoturvauhkia ja -tapahtumia IT-ympäristössämme ympäri vuorokauden.** Valvontapalvelulla suojaamme asiakkaidemme ja henkilöstömme dataa ja laitteita, minimoimme kyberhyökkäyksen mahdollisuuden ja parannamme tietoturvaa.

Laadimme vuonna 2025 tekoälyn käytöperiaatteet, joiden avulla kehitämme liveläisten asiakastyötä ja hallinnollisia tehtäviä. Ohjeistuksen tavoitteena on vahvistaa tekoälylukutaitoa, kykyä ymmärtää tekoälyn mahdollisuuksia ja riskejä sekä taitoa soveltaa sitä omassa työssä. Ne auttavat meitä käyttämään tekoälyä turvallisesti ja eettisesti.



Tekoälyn huoneentaulu opetushenkilöstölle

Vastuullisuus

Käytän tekoälyä reilusti ja oikeudenmukaisesti. En syötä tekoälyyn tekijänoikeuksien alaista materiaalia. Vastaan itse tekoälyllä tuotamani sisällöstä. Tarkistan tiedon paikkansapitävyyden ennen sen hyödyntämistä. Merkitsen selkeästi, missä olen käyttänyt tekoälyä.

Turvallisuus

Käytän tekoälysovelluksia, jotka organisaatio on hyväksynyt. En syötä tekoälysovelluksiin henkilötietoja, yrityssalaisuuksia tai muita arkaluontoisia tietoja. Ohjaan opiskelijoita käyttämään Copilot Chatia turvallisesti oppilaitostunnuksella.

AI työn tukena

Parhaimmillaan tekoäly tuo työhön laatua, tehokkuutta ja hyvinvointia. Hyödynnän sitä ideoinnissa, suunnittelussa ja oppimateriaalin tuottamisessa. Näin säästän aikaa kohtaamisille.

Yhdenvertaisuus

Tarjoan opiskelijoille selkeitä ohjeita ja tuen heitä ymmärtämään, miten tekoäly toimii ja miten sitä voi käyttää oppimisen tukena.

Yhteisöllisyys

Jaan omia kokemuksia tekoälyn käytöstä. Opettelen uusia taitoja yhdessä liveläisten kanssa. Rakennan turvallista kulttuuria, jossa jokainen voi onnistua.

Rohkeus

Uskallan kokeilla! Tekoäly on uusi työväline, joka vaatii myös opettajalta uteliaisuutta ja jatkuvaa oppimista.



Sujuvoitimme Ammattiopisto Liven haku- ja opintoprosesseja

Vuonna 2025 selkeytimme Ammattiopisto Liven hakuprosessia ja paransimme valintakriteeriemme läpinäkyvyyttä. Käynnistimme kehitystyön, jonka tavoitteena on vahvistaa opiskelijan tavoitteita ja toimijuutta opintojen lähtökohtana sekä vapauttaa henkilöstön aikaa opetukseen ja ohjaukseen.

Tunnistimme kehittämistarpeita ja käynnistimme kokeiluja, joista haluamme poimia toimivimmat käytännöt arkeen. Tällä työllä sujuvoitamme opintojen alkuvaihetta, selkeyttämme tehtäviä ja työnkulkua, parannamme tiedonkulkua ja varmistamme työme laadun.



Tavoitteet haku- ja opintoprosessien kehittämiseen

1. Selkeyttää ja keventää toimintatapoja
2. Lisätä opiskelijan toimijuutta
3. Selkeyttää asiantuntijoiden tehtäviä
4. Varmistaa, että toimintatapamme vastaavat ohjeistuksia ja hyvän hallinnon periaatteita
5. Varmistaa ja määritellä riittävä toiminnan laatu sekä vahvistaa tiedolla johtamisen käytäntöjä
6. Varmistaa riittävä tiedonkulku ja oleellisen tiedon saanti



Live-säätiö | Vastuullisuusraportti 2025