



Green Key

Green Key vastuullisuussuunnitelma

Yrityksen nimi: Nuorisokeskus Piispala

Päivämäärä: 15.2.2025

Vastuuhenkilö: Vicky Huang

TALOUDELLINEN KESTÄVYYS JA YHTEISKUNTA VASTUU

Lakien ja säädösten noudattaminen

Nuorisokeskus Piispala on yksi Suomen kahdeksasta valtakunnallisesta nuorisokeskuksesta. Toimintaamme ohjaa nuorisolaki ja vuosittaiset tavoiteohjauskeskustelut opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa. Osana tavoiteohjauskeskusteluja kerromme ministeriölle, miten seuraamme ja varmistamme että noudatamme lakia ja säädöksiä. Meillä on nimetyt vastuuhenkilöt turvallisuuteen liittyen ja vastuullisuussuunnitelma päivitetään vuosittain ja tarvittaessa. Lisäksi meillä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, ja nämä ovat osa uusien työntekijöiden perehdytysmateriaalia. Johtajamme on vastuussa lakien ja säädösten noudattamisesta ja seuraa aktiivisesti finlex.fi sivustoa. Pyrimme aina ylittämään lain ja säädösten vähimmäisvaatimukset ja näyttää toiminnallamme esimerkkiä sidosryhmillemme, sekä muille toimijoille.

Piispala sitoutuu toiminnallaan ja esimerkillään torjumaan korruptiota, sekä lapsiin, teini-ikäisiin, naisiin, vähemmistöihin tai muihin haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin kohdistuvaa kaupallista, seksuaalista tai muuta hyväksikäyttöä sekä kaikenlaista häirintää ja odottaa samaa yhteistyökumppaneiltaan. Edellytämme myös, että alihankkijat noudattavat työntekijöiden oikeuksia koskevaa lainsäädäntöä ja asiaa seurataan heidän kanssaan avoimella kommunikoinnilla.

Taloudellinen kannattavuus

Piispala pyrkii kannattavaan, ympärivuotiseen liiketoimintaan: kilpailukyvyyn parantamisen, ympärivuotisten työpaikkojen lisäämiseen ja kehittämään toimintaa ylijäämällä. Piispala ottaa huomioon taloudellisen esteettömyyden hinnoittelussa nuorten, eläkeläisten ja perheiden osalta. Piispala on lähtökohtaisesti avoinna vuoden jokaisena päivänä, kuten nuorisolaki edellyttää. Ympärivuotinen kannattava liiketoiminta on edelleen iso kehityskohta ja sesongin pituutta on eri keinoin pyritty kasvattamaan ja osittain on onnistuttu. Ennen koronaa ja Euroopassa käytävää sotaa Piispalassa on ollut venäläisiä ja kiinalaisia ryhmiä talven hiljaisina kausina. Nykytilanne huomioiden jatkamme talvisesongin urheiluleirien markkinointia kotimaassa, sekä leirikoulujen ja perhelomien markkinointia ja kehittämistä Asian ja Euroopan markkinoille. Mikäli meillä on hiljaisempia jaksoja, silloin aika hyödynnetään toiminnan laadun kehittämiseen ja kouluttautumiseen.



Green Key

Työturvallisuus ja kriisivalmius

Yrityksenä varmistamme, että jokaisella työntekijällä on työtaturmavakuutus. Vastuuhenkilö tälle on nimetty ja hän varmistaa asian. Vapaaehtoisillamme on Euroopan solidaarisuusjoukkojen kautta tapaturmavakuutus, jonka kansainvälinen koordinaattori hakee heille. Työympäristön turvallisuus halutaan taata työntekijöille ja siinä otetaan huomioon fyysinen, sosiaalinen ja henkinen turvallisuus. Olemme julistautuneet syrjinnästä vapaaksi alueeksi (<https://yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi>), jolla pyrimme kertomaan, että kaikkia kohdellaan meillä tasapuolisesti ja heidät hyväksytään sellaisina kuin he ovat, eikä kiusaamista siedetä.

Turvallisuussuunnitelma ja esimerkiksi se, että kaikille työntekijöille pyritään hankkimaan EA1 koulutus ja uudet koulutukset järjestetään säännöllisesti, sekä defibrillaattori vastaanoton vieressä tukevat turvallisuutta. Tiloihimme olemme tehneet esteettömyyskartoituksen fyysisissä toimitiloistamme, ja viestimme avoimesti sidosryhmille esteettömyytemme tasosta ja kehityskohteista. Ennakoimme asiaa siten, että ne keskustellaan viikkopalaverissa, jossa käydään tulevia toimia läpi, sekä ennakoidaan riskejä. Meillä on valmiuksia ja osaamista ennakoida kriisitilanteita, ja riskien ennakointi on osa työtä johdolla, myynnillä sekä koordinoinnilla. Henkilökunnalle on ilmoitettu myös toimintatavat kriisitilanteiden varalta ja asiat käydään tiimeittäin läpi tiimipalavereissa aina ennen sesonkia ja tarvittaessa. Lisäksi meillä on viestinnän muistilista asioista ennen kriisiä, kriisin aikana ja kriisin jälkeen.

Hankinnat

Hankinnat tehdään harkitusti. Hankinnoissamme pyrimme minimoimaan jätteen syntymistä ja hyödyntämään resursseja mahdollisimman tehokkaasti. Ennen hankintaa tarkistamme aina varastotilannetta ja arvioimme, onko hankinta välttämätön vai voidaanko entinen korjata, tai voiko joku muu tuote korvata hankinnan. Kierrätämme, ja käytämme osan kierrätysmateriaaleista uudelleen esimerkiksi kädentaitoaktiiviteeteissa. Suosimme myös kierrätysmateriaaleista valmistettuja tuotteita hankinnoissamme. Hankintaprosessiimme sisällyttää kestävyysperiaatteet, esimerkiksi ympäristöystävällisyys, sosiaalinen vastuullisuus, eettisyys ja paikallisten toimijoiden tukeminen. Näiden vaatimusten tulee ohjata hankintapäätöksiä. Vaadimme yhteistyökumppaneiltamme myös samoja kestäväen kehityksen periaatteita.

Aluetaloudellisten vaikutusten maksimointi

Hankimme paikallisia tuotteita ja teemme yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa, esimerkiksi ostamalla heiltä palveluja ja tuotteita. Ajatuksena on laajentaa yhteistyön kautta palveluntarjoitamme niihin palveluihin, jota Piispalassa ei ole saatavilla mutta, joita on tarjolla alueen muissa yrityksissä. Kyseisiä palveluita ovat mm. kulttuurielämykset, kalastusretket, kansallispuistokierrokset ja maastopyöräretket.



Green Key

Taloudellista vastuuseen liittyen Piispalan pyrkii vastuullisen talouden hoidon lisäksi palkkaamaan mahdollisuuksien mukaan paikallisia työntekijöitä sikäli, kun työvoimaa on tarjolla.

Asiakaspalaute

Asiakkaat voivat antaa palautetta ja kehitysideoita vastuullisuuteemme liittyen. Palautetta voi antaa anonyymisti monin eri tavoin, mutta myös suullisesti ohjaajallemme leirikoulun-, leirin- ja loman päätöksissä. Palautetta voi antaa nettisivuillamme palauteosiossa: <https://piispala.fi/piispala-info/#yhteystiedot>, sekä Suomen Nuorisokeskusten yhteisellä asiakaspalautelomakkeella: <https://www.snk.fi/palaute/>. Tiimit käsittelevät palautteita yhdessä säännöllisesti.

SOSIOKULTTUURINEN KESTÄVYYS

Sitoutuminen alueelliseen yhteistyöhön

Olemme tehneet yhteistyötä paikallisten yrittäjien kanssa palvelumme tarjoamisessa. Kehityskohteena on lisätä yhteistyötä alueen matkailutoimijoiden kanssa. Sitä varten olemme aktiivisesti mukana Visit Kannonkosken matkailupalveluverkostossa, Visit Jyväskylä Region DMO toiminnassa ja Sydänsuomessa-alueen yhteistyössä. Osallistumme niiden alueellisen kestävän matkailun suunnitteluun ja kehittämiseen. Olemme rakentaneet vastaanoton viereen ilmoitusseinän, jossa paikalliset palvelut ja yrittäjät ovat esillä näkyvästi ja maksutta.

Osaamisen kehittäminen

Henkilökuntamme kehittää osaamistaan monin eri tavoin. Osalla on entuudestaan opintoja matkailun kestävään kehitykseen liittyen. Kiinteistö ja johto seuraavat uusia innovaatioita ja myynti seuraa matkailun trendejä ja hyviä käytänteitä. Visit Jyväskylä Region DMO toiminnan mukana olo tarjoaa paljon koulutuksia ja tilaisuuksia, joihin Piispalan työntekijät voivat osallistua. Lisäksi osallistumme aktiivisesti Green Keyn ja Visit Finlandin tarjoamiin tilaisuuksiin ja koulutuksiin. Näistä saadaan tieto uutiskirjeiden, sosiaalisen median ryhmien, sivustojen ja alustojen kautta, ja niistä viestitään Piispalassa sisäisesti esimerkiksi viikkopalaverissa tai sähköpostilla. Seuraamme eri verkostojen tarjoamia koulutuksia, kuten YmpyräKS-verkoston (<https://keskisuomi.fi/biotalous/ympyraks/>) ja Suomalaisen työn liiton tilaisuuksia. Piispalan johto sitoutuu mahdollistamaan koko henkilöstön osallistumisen ympäristö- ja vastuullisuusasioiden koulutuksiin, jotka liittyvät omaan työhön.

Yhdenvertaisuus ja inklusiivisuus

Yhdenvertaisuus on yksi Piispalan arvoista ja pyrimme toiminnallamme edistämään yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää. Olemme julistautuneet syrjinnästä vapaaksi alueeksi ja viestimme siitä asiakkailleen ja henkilökunnalle. Henkilökunta osaa kertoa asiasta asiakkaalle, joka asiasta kysyy enemmän. Tätä pyritään tuomaan



Green Key

laajemmin esille, ja ottamaan vahvemmin osaa kiusaamisen ehkäisyyn ja siitä viestimiseen. Julistautuminen on myös merkki työntekijöille, työnhakijoille ja asiakkaille siitä, että Piispala toivottaa kaikki ihmiset tervetulleiksi riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, kulttuurista, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Kaikki voivat käyttää Piispalan palveluita ja kokea elämyksiä tasa-arvoisesti.

Henkilökunnalle tiedotetaan Piispalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka tarkistetaan vuosittain. Se päivitetään tarpeen mukaan ja työkaluna tarkistuksessa ja arvioinnissa käytetään yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalua. Samalla myös arvioidaan, onko tarvetta kouluttaa henkilöstöä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Aina arvioinnin yhteydessä asiasta tiedotetaan henkilökunnalle ja asiakkaat ja sidosryhmät saavat tiedon piispala.fi -sivuston kautta.

Haluamme kehittää toimitilojen, palvelun ja tuotteiden esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Olemme tietoisia, että tilamme eivät vielä ole esteettömät ja se viestitään avoimesti asiakkaille. Kuitenkin teemme hankintoja ja toimia, jotka huomioivat asiakkaiden eri tarpeet. Olemme sitoutuneet siihen, että aina remontin yhteydessä esteettömyys otetaan huomioon ja sitä parannetaan. Lisäksi tarjoamme palvelua useammalla eri kielellä, sekä aluekarttamme ja kylttimme ovat sekä suomeksi että englanniksi.

Rekrytoinnin syrjimättömyys

Piispala on myös sitoutunut palkkaamaan henkilöstöä kaiken tasoihin tehtäviin ikään, etniseen taustaan, sukupuoleen tai vammaan katsomatta. Nuorisokeskuksena meillä on paljon erilaisia työntekijöitä esimerkiksi vapaaehtoisia eri maista, työkokeilijoita ja maahanmuuttajia. Rekrytointi prosessi on kaikille sama, ja henkilö valitaan osaamisen mukaan. Esihenkilöt sitoutuvat nuorisokeskusten periaatteisiin, emme syrji ketään. Mikäli kielimuuri vaikeuttaa työhaastattelua haastattelijan ja hakijan välillä, otamme haastatteluun mukaan henkilökunnan jäsenen, joka taitaa englannin kielen paremmin.

Paikallisen kulttuurin tukeminen

Olemme sitoutuneet paikalliskulttuurin edistämiseen monin tavoin. Tuemme paikallisia kulttuuritapahtumia ja alueen perinteitä ja palvelemme paikallisia asukkaita. Tavoite on tuoda vahvemmin esille paikalliskulttuuria ja kertoa siitä ja alueen historiasta matkailijoille enemmän. Tästä kerrotaan jo verkkosivuillamme, ja yritämme muitakin viestinnän keinoja välittää tietoa asiakkaille.

EKOLOGINEN KESTÄVYYS

Ilmastonmuutokseen sopeutuminen ja sen hillitseminen

Hiilijalanjälkemme muodostuu energiankulutuksesta, ruokapalvelusta, jätehuollosta, ohjelmanpalvelusta, henkilökunnan ja asiakkaiden matkustamisesta paikan päälle. Olemme käyttäneet HCMI laskurilla, jolla laskentaan sisällytetään suorat (scope 1) ja



Green Key

epäsuorat (scope 2) energiankulutuksen päästöt. Laskelmissa on huomioitu päästölähteet kuten omien ajoneuvojen polttoaine, käytetty kylmäaine, ostettu sähköenergia ja lämpöenergia sekä oman tuotetun sähköenergia. Hiilijalanjäljen pienentämiseksi voimme tehdä toimenpiteitä esimerkiksi: kun lamppuja pitää vaihtaa, korvaamme ne vähitellen LED-lampuilla; huoneiden lämpötiloja seurataan automaatiojärjestelmästä ja tilojen lämpö tiputetaan 10 astetta normaalista asuinlämpötilasta mikäli tiloihin ei ole tulossa asiakkaita; mahdollisen sulun aikana valojen ohjaukseen kiinnitetään huomiota; jätteiden lajittelua tehoaan jatkuvasti; lähituotteiden ja kasvisruoan määrät lisätään ruoan tarjouksessa; hävikin määrä seurataan ja vähennetään laskemalla asiakasmäärää tarkemmin; asiakkaita innostetaan osallistumaan ympäristötyöhömmä paikan päällä kylttien avulla; lapsille ja nuorille kerrotaan leirinavauksessa arvoistamme, ja heitä kannustetaan vaikuttamaan omalta osaltaan hiilijalanjälkeensä: kiinnittämään huomiota ruokahävikkiin, sammuttamaan valot huoneesta poistuessa, käyttämään vettä vain tarvitsemansa määrä, ja lajittelemaan jätteet.

Oman toimintojen haittavaikutusten minimoiminen ja hyötyjen maksimointi omassa toimintaympäristössä

Olemme hyvin tietoisia, että toiminnallamme on vaikutus ympäristöön. Pyrimme jatkuvasti minimoimaan haittavaikutuksia. Seuraamme veden- ja energiankulutusta kuukausittain, jota toki pyrimme vuosittain pienentämään. Huoneissa on kylttejä ja ohjeita, kuinka asiakas voi pienentää vierailustaan aiheutuvaa omaa hiilijalanjälkeään. Energiakulutustamme monitoroidaan koko ajan ja esimerkiksi hiljaisilla kausilla tyhjillään olevien tilojen lämpötiloja lasketaan.

Sijaintimme on kaukana julkisesta liikenteestä ja panostamme ryhmämatkailuun, jolloin koko ryhmä liikkuu samalla ajoneuvolla. Suosimme työmatkojen sijaan etäkokouksia ja mahdollistamme etätönn työntekijöillemme. Logistisesti pyrimme minimoimaan kuljetusten tarpeen ja esimerkiksi oma henkilökuntamme ajalee alueellamme vain tarpeen mukaan ja heillä on käytössään sähköauto.

Käytämme kertakäyttöastioita vain poikkeustapauksissa. Kierrätyksen ja jätteiden lajittelun tehostaminen on merkittävä osa kestävänn kehityksen työstämme. Jätteet kerätään meillä ainakin 8 kategoriaan, myös muovipakkausten kierrätys koko alueella. Kunnostamme kalusteita mahdollisuuksien mukaan ja hankimme niitä myös kierrätettyinä.

Kaikissa yksiköissämme ekologinen kestävyys otetaan huomioon. Esimerkiksi puhtaanapidossa käytämme pelkästään ympäristömerkittyjä aineita päivittäisessä siivouskäytössä ja käytämme käsipyyhkeitä käsipaperin sijaan. Ruokatarjouksessa meillä on aina kasvisruokaa vaihtoehtona ja toteutamme 52 kasvisruokapäivää vuodessa. Ohjelmapalvelussa tarjoamme monta aktiviteetteja ympäristökasvatuksen periaatteella. Tarjoamme leiriä ja lomiam myös kestävänn kehityksen teemalla. Kannustamme asiakkaitamme toimimaan vastuullisesti ja ohjeistamme siihen infokirjeessä, leirinavauksissa sekä runsaasti majoitustiloissa ja yleistiloissa.

Edistämme luonnon monimuotoisuutta Piispalassa, esimerkiksi jätämme lahopuita maastoon, poistamme vieraslajikukkia vuosittain pihalta, laitamme pölyttäjätystävällisten kesäkukkia



Green Key

ulkona ja istutamme kasveja pieneläinkodin puutarhassa kesänä. Lisäksi kehitämme aktiviteetteja luonnon monimuotoisuudesta asiakkaillemme.

Ruokahävikin pienentäminen

Hävikin vähentäminen on yksi asia, jolle jatkuvasti koitamme keksiä keinoja. Tiedämme aina asiakasmäärät, jolloin ruokaa valmistetaan vain sille määrälle.

Toiminnanohjausjärjestelmänä on PoweResta, jota pystymme hyödyntämään vakioruokaohjeissa, ruokalistasuunnittelussa, sekä tilauksissa. Näiden avulla pystymme myös kontrolloimaan hävikkimäärää tarkemmin. Tarjoamme ruokaa pienemmissä astioissa. Lautashävikkiin yritämme vaikuttaa opastuksella. Laitamme ylijäämäruokaa ulosmyyntiin, lähinnä henkilökuntaan. Osa hävikistä menee Pieneläinkodin eläimillemme. Lisäksi kannustamme lapsi- ja nuorisoasiakaitamme (leirikoululaiset) keksimään keinoja, miten ruokahävikkiä saisi vähennettyä ja palkitsemme parhaat ideat. Olemme myös vuosittain olleet mukana kampanjoissa, joissa on pyritty vähentämään ruokahävikkiä ja tuomaan lisää tietoisuutta asiaan. Toimintasuunnitelma hävikin vähentämiselle on osa viestintäsuunnitelmaa ja viestinnän vuosikelloa.

Liha-, kala- tai äyriäistuotteiden sertifiikaatti

Lisäksi sitoudumme olemaan käyttämättä liha-, kala- tai äyriäistuotteita, jotka ovat peräisin uhanalaisista tai suojelluista kannoista tai lajeista. Tilaamme kaikki ruokalistamme liha-, ja kalatuotteet Kesprosta, jotka täyttävät nämä ehdot. MSC ja ASC-sertifioinnit (ostetut merkit) löytyvät ulkomailla valmistetuista tuotteista mutta vaikka kotimaisten tuotteiden osalta näitä ostettuja merkkejä ei ole, ovat Kespron toimittajat sitoutuneet sopimuksissa K Code of Conductiin ja eläinsuojelulinjauksen mukaisesti.

Matkailukäytössä olevien eläinten hyvinvointi

Osaava ja perehdytetty henkilökunta huolehtii eläinten hyvinvoinnista ja tarpeista päivittäin. Erikseen olemme järjestäneet iltakäynnin, jossa ponit saavat lisää heinää ja samalla tulee tarkistettua, että muillakin eläimillä on kaikki hyvin. Ruokailut esim. heinän saanti on hoidettu jokaisen eläinlajin kohdalla tarpeiden mukaan, esimerkiksi vuohien isot heinäverkot täytetään kahdesti päivässä ja poneille annetaan heinää neljä kertaa päivässä, tasaisin väliajoin. Kaikilla eläinlajeilla on sopivan kokoiset vesiasiat sekä sisällä että ulkona ja joiden puhtaudesta sekä täytöstä huolehditaan päivittäin.

Eläintilamme ovat jaettu lämpimään ja kylmään puoleen, joten eläimet voidaan sijoittaa niille sopivaan lämpöympäristöön. Osalle lajeista on ulkotarhat katoksineen. Karsinat ja häkit siivotaan ja kuivutetaan päivittäin. Noudatamme toiminnassamme Suomen eläinsuojelu viranomaisten ohjeistuksia eläimille tarpeellisista ja luontaisista olosuhteista, esimerkiksi pesärakenteilla ja karsinoiden koolla. Olemme saaneet myös viranomaisilta erityisluvan kanojen ulkoiluun keväällä ennen 1.6. mikä mahdollistaa kanojen luontaista käyttäytymistä.



Green Key

Eläinten hyvinvoinnista vastaa koulutettu eläintenhoitaja. Käytänteet, toiminta ja turvallisuus on suunniteltu tarkkaan, myös eläinten hyvinvointi huomioiden. Toimintaamme valvoo alueen eläinsuojelu viranomaiset, noudatamme heidän ja Suomen eläinsuojelulain ohjeita. Tarvittaessa kutsumme eläinlääkärin huolehtimaan eläinten terveydestä.

Eläimillä on tilavat ja valoisat tilat sekä lajikumppaneita. Osalla eläinlajeista on ulkoilumahdollisuus osan tai koko vuoden, esimerkiksi ponit ulkoilevat päivittäin pitkiä aikoja. Eläimet ovat totutettu käsittelyyn ja yhteistoimintaan ihmisten kanssa ja saamme palautetta asiakkailtamme eläinten hyvinvoinnista, positiivisesta käyttäytymisestä se hyvästä suhteesta hoitajiinsa. Eläinten kanssa toimitaan positiivisen vahvistamisen periaatteella, esimerkiksi palkitseminen ruualla ja kehuilla.

Hoitajat tuntevat eläinyksilöt ja pystyvät reagoimaan, jos eläinten käyttäytymisessä huomataan muutosta, esimerkiksi stressaantumista tai väsymistä, ensimmäinen toimenpide on silloin siirtää eläin lepoon, pois asiakaskontaktista. Isommilla eläimillä on tilaa siirtyä kauemmaksi ja pienemmillä eläimillä on häkeissään pesäkoloja ja piiloja, joihin ne voivat hakeutua.

Piispala ei myy, vaihda tai pidä esillä kasveja, eläimiä tai historiallisia ja arkeologisia esineitä paitsi lain sallimissa rajoissa.

Kannonkoski, 15. helmikuuta 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Semi Nuorala'.

Semi Nuorala, johtaja