

**Diakin
kestävyysraportti
2025**

ESIPUHE.....	1
HALLINNOINTI – VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN	2
Hallinto-, johto- ja valvonta vastuullisuuden tukena.....	3
Riskienhallinta.....	4
Strategia.....	4
Strateginen viesti	4
Diakin strategia 2025–2028 ja arvot.....	5
Strategiset tavoitteet	5
Vaikuttavuustavoitteet	6
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet osana Diakin toimintaa.....	6
Sidosryhmäyhteistyö ja strateginen kehittäminen.....	8
Sidosryhmien rooli TKI-toiminnassa ja rahoituksessa	10
Kumppanuuksien hallinnan periaatteet	10
YMPÄRISTÖVASTUU JA HIILIJALANJÄLKI.....	11
Hiilijalanjälki	12
Kierrätys ja jätehuolto	13
Vastuullinen resurssien käyttö ja päästöjen hallinta	14
SOSIAALINEN VASTUU – OMA HENKILÖSTÖ JA OPISKELIJAT	16
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	16
Saavutettavuus	17
Henkilöstö hyvinvointi ja tukitoimet	18
Henkilöstörakenne ja työsuhteiden monimuotoisuus	19
Opiskelijakunnan rakenne ja hyvinvointi	19
Osallisuus ja dialogi.....	20
KOULUTUKSEN KESTÄVYYSVAIKUTUS.....	21
Kohtaamisen korkeakoulu.....	22
Opiskelijoiden työllistyminen.....	23
Opiskelijaharjoittelut.....	23
TKI-TOIMINNAN KESTÄVYYSVAIKUTUS.....	25
Hankkeilla sosiaalista kestävyttä.....	25
Julkaisulla kohti kestävämpiä yhteisöjä.....	27
Sidosryhmävaikutukset	28
Diak edistämässä planetaarista terveyttä.....	30
Taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävää yritystoimintaa	30



Datatyökalut kestävään hyvinvointijohtamiseen	31
ZekkiPro-kysely nuorten hyvinvoinnin tueksi	31
KATSE TULEVAAN	32

ESIPUHE

Vastuullisuus ja vaikuttavuus ovat keskeinen osa Diakin toimintaa ja arvoja. Kestävyysraportti tuo esiin Diakin toimet, panostukset ja tavoitteet ympäristöön, sosiaalisiin vaikutuksiin, hyvään hallintotapaan ja kestävän kehityksen edistämiseen liittyen. Raportoinnilla asetamme tavoitteita, mittaamme suoriutumistamme ja vastaamme sidosryhmien odotuksiin. Kestävyysraportoinnilla edistämme läpinäkyvyyttä, avoimuutta ja vuoropuhelua. Toimimme aktiivisesti sekä kansallisella että globaalilla tasolla luodaksemme ratkaisuja, jotka tukevat sosiaalista kestävyyttä.

Nopeasti muuttuva toimintaympäristö korostaa entisestään kestävän kehityksen ja vastuullisen päätöksenteon merkitystä. Tällä raportilla haluamme osoittaa sitoutumisemme kestävän tulevaisuuden rakentamiseen yhdessä opiskelijoidemme, henkilöstömme, yhteistyökumppaneidemme ja muiden sidosryhmiemme kanssa. Sosiaalinen, taloudellinen ja ekologinen vastuu ovat toimintamme lähtökohtia, jotka kietoutuvat osaksi päivittäistä työtämme koulutuksen, tutkimuksen ja aluekehityksen edistämiseksi.

Raportti on laadittu osana laatujärjestelmäämme, joka tukee jatkuvaa kehittämistä ja varmistaa toimintamme vaikuttavuuden ja läpinäkyvyyden. Pyrimme kertomaan avoimesti ja selkeästi, miten vastuullisuus näkyy kaikessa tekemisessämme ja myös sen, mitä kehitettävää meillä vielä on. Osallistamme tärkeimmät sidosryhmämme: opiskelijat, henkilökunnan ja kumppanit vastuullisuuden sekä laadun kehittämiseen. Integroimme kestävän kehityksen ja vastuullisen toiminnan jo olemassa oleviin menettelyihin ja prosesseihin. Viestimme avoimesti ja selkeästi vastuullisuus- ja laatutoimista sekä tuloksista monikanavaisesti.

Tämä raportti kuvaa vuoden 2025 Diakin vastuullisuustyötä ja esittelee edistymistä suhteessa erilaisiin sitoumuksiimme, kuten YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (SDG – Sustainable Development Goals). Kestävyysraportin sisältö ja rakenne pohjaavat ammattikorkeakoulujen yhdessä kehittämään kestävyysraportointimalliin, joka ottaa soveltuvin osin huomioon EU:n kestävyysraportointidirektiivin periaatteita sekä huomioi ammattikorkeakoulujen liiketoimintamallin erityisluonteet ja niiden lakisääteiset tehtävät. Vaikka ammattikorkeakouluja ei ole velvoitettu toteuttamaan kestävyysraportointia, haluamme vahvoina yhteiskunnallisina ja alueellisina toimijoina lisätä avoimuutta ja vertailukelpoisuutta kestävyysraportoinnissamme sekä tarjota sidosryhmillemme mahdollisimman laajasti tietoa, joita he voivat tarvita oman kestävyysraportointinsa tukena.

HALLINNOINTI – VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Tämä raportti kattaa ajanjakson 1/2025–12/2025. Sisältö perustuu Diakin kestävyysprofiiliin, jossa tarkastelun kohteena ovat erityisesti ne vaikutukset, mahdollisuudet ja riskit, joilla on merkittävä vaikutus Diakin toimintaan.

Diak on yksityinen ammattikorkeakoulu, jonka omistajia ovat kirkollisia tahoja. Omistussuhteet ovat seuraavat:

- Kirkkopalvelut Ry, 2 480 osaketta (33 %),
- Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö, 2 025 osaketta (27 %).
- Länsi-Suomen Diakonialaitoksen säätiö, 945 osaketta (13 %).
- Kirkon keskusrahasto, 800 osaketta (11 %).
- Oulun Diakonissalaitoksen säätiö, 500 osaketta (7 %).
- Turun Kristillisen Opiston säätiö, 300 osaketta (4 %).
- Helsingin Evankelisen Opiston säätiö, 250 osaketta (3 %).
- Suomen Raamattuopiston säätiö, 250 osaketta (3 %).

Kestävyysraportti ei kuitenkaan liity tai ole osana yhdenkään omistajan kestävyysraportointia. Raportoinnin kohteena on Diakin kampukset Helsingissä, Porissa ja Oulussa sekä liikkuva koulutus- ja kehittämisyksikkö Diak Itä-Suomi, ja se kattaa opetuksen ja TKI-toiminnan sekä hallinnon. Raportoinnin ulkopuolelle jäävät alihankintaketjujen vastuullisuus ja hiilijalanjälki. Kestävyysraportti toteutetaan itsenäisenä raporttina. Raportoinnin sisältöä ei ole varmennettu ulkopuolisen palveluntarjoajan toimesta, vaan raportoinnin oikeellisuus varmistetaan sisäisellä laadun- ja riskienhallinnalla.

Raportin rakenne on ESG-raportoinnin (Environmental, Social, Governance) mukainen, ja se sisältää myös koulutuksen ja TKI-toiminnan vaikuttavuuden mittareita. Kestävyysraportointimalli on luotu yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa, ja sen sisältöä tarkastetaan ja päivitetään tarpeen mukaan vuosittain. Yhtenäisen raportointimallin tavoitteena on tuottaa vertailukelpoista tietoa korkeakoulujen välillä ja tukea vertaisoppimista. Kestävyysraportointi pohjautuu lisäksi EU:n kestävyysraportointistandardeihin.

Hiilijalanjälkilaskennassa hyödynnettäviä päästökertoimia tarkastetaan vuosittain ja päivitetään tarvittaessa. Aiemmalla raportointikaudella tehtyihin laskelmiin on tehty tarkennuksia esimerkiksi hankintojen hiilijalanjälkeä koskien, minkä vuoksi päästömäärät eivät ole täysin verrattavissa edelliseen vuoteen. Hiilijalanjäljen laskennassa hyödynnetään Arenen hiilijalanjälkilaskuria, joka tuottaa tietoa myös raportissa kuvattaviin Scope 1, Scope 2 ja Scope 3 -päästöihin, jotka perustuvat Greenhouse Gas Protocol -viitekehykseen

Raportin tiedot perustuvat ammattikorkeakoulun omiin tiedonkeruujärjestelmiin, kuten kiinteistöjen hiilijalanjälkilaskentaan, M2-matkavarausjärjestelmään, AVOP- ja Zekki-palautteisiin, Peppi-järjestelmään ja Reportronic-hankehallintaan. Osa tiedoista on koostettu muusta dokumentaatiosta tai kerätty esimerkiksi haastattelujen avulla. Tietojen keräämiseen on osallistettu henkilöstöä, opiskelijoita ja olennaisia yhteistyökumppaneita. Toiminnan raportointiin liittyvissä tiedonkeruujärjestelmissä ei ole tapahtunut muutoksia edelliseen raportointikauteen verrattuna.

Hallinto-, johto- ja valvonta vastuullisuuden tukena

Diakin organisoinnista ja johtamisesta sekä toimielinten ja johtajien vastuista, tehtävistä ja päätösvallasta määrätään johtosäännöllä. Toiminnan kehittämisestä ja suunnittelusta vastaavat hallituksen ja toimitusjohtajan lisäksi johtoryhmä ja eri alojen tiimit. Johtoryhmän tehtävänä on valmistella Diakin strategia, strategiset ja toiminnalliset tavoitteet, budjettiesitys sekä tulostavoitteet hallituksen päätettäväksi. Myös toimintaan liittyvät keskeiset sisäiset toimintaperiaatteet käsitellään ja hyväksytään johtoryhmän kokouksessa. Johtoryhmän tehtävänä on johtaa strategisten kehittämishankkeiden etenemistä sekä varmistaa toiminnan kehittyminen myös sidosryhmiltä saadun palautteen perusteella.

Diakissa vastuullisuustyö on osa koko organisaation toimintaa, ja sen koordinoinnista vastaa yhteisöpalvelut. Yhteisöpalvelut ohjaavat ja linjaavat kestävyys- ja vastuullisuuteen liittyviä kehittämistoimia ja tavoitteita sekä valmistelevat kestävyys- ja vastuullisuuteen liittyviä toimintaperiaatteita. Lisäksi ne seuraavat kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta ja vastaavat raportoinnista. Vastuullisuusviestintä sisäisissä ja ulkoisissa kanavissa toteutetaan yhteistyössä viestintäpalveluiden kanssa. Yhteisöpalvelut huolehtivat myös siitä, että vastuullisuustyö integroituu Diakin eri toimintoihin ja että kestävyys- ja vastuullisuuteen liittyvät linjaukset tukevat organisaation strategisia tavoitteita. Lisäksi Diak toimii YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti ja noudattaa hyvän hallinnon periaatteita ja avoimuutta. Toimintamme ja strategiamme perustuu vahvaan arvopohjaan, ja kansainvälisissä kumppanuuksissa toimintaa ohjaa eettiset periaatteet.

Johtoryhmä seuraa opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ohjausta sekä valmistelee OKM:n ja ammattikorkeakoulun hallituksen ohjauksen alaisena ammattikorkeakoulun ja OKM:n välisen sopimuksen sekä nelivuotisen sopimuskauden aikana tehtäviä tarkennettavia toimenpiteitä. OKM:n sopimuksessa kaudella 2025–2028 on korkeakoulujen yhteisenä kestävyystavoitteena mm. edistää yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemista, kestävästä kehityksestä ja kaksoissiirtymää sekä panostaa työ- ja opiskeluhyvinvointiin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Diakissa on viime vuosina kehitetty systemaattisesti strategiaohjautuvaa tavoiteasetantaa. Tämän rinnalla on haluttu tarkastella myös palkitsemisen kokonaisuutta ja lisätä siihen uutena elementtinä tavoitteiden saavuttamisesta palkitseminen. Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa, ohjata ja tukea strategian toteuttamisessa yhteisten tavoitteiden suuntaisesti. Lisäksi tukea kyvykkyyden ja osaamisen kasvattamista sekä kannustaa yhdessä

onnistumiseen. Palkitseminen koostuu rahapalkasta, eduista ja muuttuvasta palkitsemisesta, sisältäen sekä rahallisia että ei-rahallisia tekijöitä.

Riskienhallinta

Diakilla ei ole erillistä due diligence -prosessia. Kestävyysraportoinnin tuloksia ei ole erikseen varmennettu, mutta raportoinnissa käytetyt tietolähteet on mainittu soveltuvien osin aina raportoinnin yhteydessä. Raportin on koostanut vastuullisuudesta vastaava henkilö hyödyntäen tarvittavia yksiköitä ja asiantuntijoita. Tarvittavia tietoja on kysytty eri asiantuntijoilta ja yksiköiltä raportissa edellytettujen datapisteiden pohjalta. Datan keruun ja analyysin aikana tunnistetaan mahdolliset aukot tiedoissa ja tehdään lisäselvityksiä tarpeen mukaan. Raportointiin tarvittavat tietopyynnöt on tehty kevään ja kesän 2026 aikana.

Kestävyysraportoinnin tuloksia ja sisältöä on käsitelty johtoryhmässä, joka toimii myös yhtenä Kestävyysraportoinnin tulosten laadun varmentavana elimenä. Laadunvarmistuksen osana kestävyysraporttia raportoidaan mittareiden mittausepävarmuudet ja mahdolliset muutokset aiempiin raportointikausiin verrattuna. Keskeiset sidosryhmät osallistetaan raportointiprosessiin ja raportoinnin tulokset esitellään eri sidosryhmille. Sidosryhmien palaute huomioidaan raportin kehittämisessä. Raportoimme kestävästä kehityksestä ja vastuullisuudesta osana laatujärjestelmää ja johtamisen vuosikelloa.

Strategia

Diak uudisti strategiansa vuonna 2024 vahvistaakseen rooliaan yhteiskunnan eriarvoistumiskehityksen vastavoimana. Uusi strategia linjaa tavoitteet ja toimenpiteet sosiaalisesti kestävästä yhteiskunnan rakentamiseksi sekä korostaa Diakin roolia osaamisen, tutkimuksen ja innovaatioiden hyödyntäjänä yhdenvertaisuuden, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä.

Diakin liiketoimintamalli perustuu työelämän ja yhteiskunnan osaamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Se perustuu myös yhdistelmään, jossa toimitaan sekä osittain valtion säätelillä markkinoilla että täysin avoimilla ja kilpailuilla markkinoilla. Tulot perustuvat tuloksiin, jotka rahoitetaan valtion, ulkoisesti rahoitetun TKI:n ja myydyin koulutuksen kautta. Diak on voittoa tavoittelematon yritys, ja mahdollinen voitto tulee käyttää ainoastaan Diakin toimintaan.

Strateginen viesti

Diak on yhteiskunnan polarisoitumiskehityksen vastavoima – me haluamme katkaista eriarvoistumiskehityksen Suomessa ja luoda sosiaalisesti kestävästä yhteiskunnan, jossa jokainen voi elää onnellista elämää. Diak on kaikkien korkeakoulu – kohtaamispaikka, jossa

tulevaisuuden taidot opitaan yhdessä erilaisten ihmisten kanssa. Hyödynnämme osaamistamme, tutkimustamme ja innovaatioitamme edistääksemme yhdenvertaisuutta, hyvinvointia ja terveyttä kaikille. Meillä inhimillisyys yhdistyy osaamiseen. Rakennamme parempaa maailmaa kouluttamalla alojemme taitavia osaajia ja kehittäjiä sekä ihmisen kokonaisvaltaisen kohtaamisen ammattilaisia. Tarjoamme ajankohtaista tietoa sekä vaikuttavia toimintamalleja ja ratkaisuja. Tehtävämme on selkeä: "Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita". Uskomme, että muutos on mahdollista. Uskomme ihmiseen.

Diakin strategia 2025–2028 ja arvot

Diakin visio 2028: Sosiaalisen kestävyys suunannäyttäjänä – "Jotta jokainen voisi elää arvokasta ja onnellista elämää". Diakin arvot: Rohkeasti rakentava - Haastamme yhteiskuntaa ja itseämme muutokseen. Tarvittaessa uimme vastavirtaan, kuljemme vähemmän tallattuja polkuja ja teemme toisin. Reilusti kohtaava - Kristilliset juuremme näkyvät siten, että jokainen on meille lähimmäinen. Kohtaamme avoimesti kaikki ihmiset ja tilanteet. Hyvän maailman puolustaja - Kaikki tekemisemme tähtää entistä inhimillisempään ja kestävämpään maailmaan. Etsimme, näemme ja teemme hyvää

Diakin strategia vuosille 2025–2028 ohjaa suuntaamme kohti tulevaisuutta ja määrittää, mihin pyrimme. Strategia toimii myös ongelmanratkaisun välineenä – Diak vastaa yhteiskunnallisiin haasteisiin parhaalla mahdollisella tavalla. Sen ytimessä ovat vahvat arvomme: rohkeasti rakentava, reilusti kohtaava, hyvän maailman puolustaja. Strategia keskeinen tavoite on katkaista eriarvoistumiskehitys Suomessa.

Tavoitteiden tuloksena syntyy vuosittain 1 000 osaajaa ja 10 yhteiskunnallisesti vaikuttavaa ratkaisua, jotka katkaisevat eriarvoistumiskehityksen Suomessa. Lujitamme asemaamme alojemme saavutettavimpana, vetovoimaisimpana ja osaavimpana korkeakouluna. Vahvistamme toimintamme vaikuttavuutta, syvennämme kansainvälisyyttämme ja hyödynnämme kehittämisessämme tehokkaasti dataa ja teknologiaa.

Strategiset tavoitteet

1. Yhdenvertainen ja yhdistävä – *Koulutus on tasa-arvoistunut*

Olemme Suomen saavutettavin korkeakoulu ja tarjoamme yhdenvertaiset oppimismahdollisuudet kaikille opiskelijoille taustasta riippumatta. Opiskelijamme valmistuvat tavoiteajassa ja saavat työelämän tarpeita vastaavan osaamisen. Diak-yhteisö on asiantunteva ja hyvinvoiva.

2. Vaikuttava osaaminen – *Osaamisemme on lisännyt koettua työhyvinvointia ja työn tuottavuutta*

Uudistamme alojemme ammatillista osaamista rohkeasti ja ennakoivasti yhteistyössä työelämän kanssa. Olemme luotetuin kumppani kehitettäessä haavoittuvien ryhmien kohtaamista ja monimuotoisuuden edistämisen osaamista.

3. Sosiaalisesti kestävä yhteiskunta – *Sosiaalinen kestävyys on parantunut ja eriarvoisuus vähentynyt.*

Keskitymme tutkimus- ja kehittämistoiminnassamme vähentämään eriarvoisuutta ja lisäämään hyvinvointia. Kasvamme Suomen johtavaksi korkeakouluksi tarjoamalla ratkaisuja, jotka vahvistavat sosiaalista kestävyttä ja uudistavat palvelujärjestelmää.

Vaikuttavuustavoitteet

Diak on sosiaalisen kestävyden suunnannäyttäjä. Sosiaalisella kestävyydellä tarkoitetaan hyvinvoinnin edellytysten siirtymistä ja kehittymistä sukupolvelta toiselle. Sen tavoitteena on vähentää eriarvoisuutta yksilöiden hyvinvoinnissa ja osallisuudessa. Sosiaalista kestävyttä rakentava korkeakoulu katkaisee ylisukupolvisen huono-osaisuuden ja mahdollistaa jokaisen tasa-arvoiset koulutus- ja työllisyyspolut. Päämäärämme on katkaista eriarvoistumiskehitys Suomessa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Lisäksi tämä edellyttää, että koulutamme vuosittain 1 000 osaajaa ja kehitämme 10 yhteiskunnallisesti vaikuttavaa ratkaisua.

Diakin vaikuttavuus perustuu kahteen vaikuttavuustavoitteeseen: 1) Diakin opiskelijoiden työurillaan tuottamaan hyvinvointiin ja 2) Diakin kehittämien ratkaisujen tuottamaan hyvinvointiin. Tavoitteena on edistää yhteiskunnallisia muutoksia mahdollisimman tehokkaasti ja kohdistaa resurssit vaikuttaviin toimenpiteisiin. Rahoitus perustuu vaikutuksiin eikä pelkkiin suoritteisiin – jos jokin toimenpide ei tuota haluttua vaikutusta, sitä voidaan mukauttaa tai vaihtaa. Kokonaisuutta optimoidaan tiedolla johtamisen avulla, ja vaikutuksia mitataan kokonaisvaltaisesti, mikä mahdollistaa jatkuvan kehityksen ja innovoinnin. Läpinäkyvyys ja selkeä raportointi ovat keskeisiä periaatteita, jotta voidaan raportoida mitä resursseilla on saatu aikaan ja miten ne ovat edistäneet yhteiskunnallisia tavoitteita.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet osana Diakin toimintaa

Diakin tulokset ja vaikuttavuus ovat käytännönläheisiä, ja ne edistävät yhteiskunnan elinvoimaa, hyvinvointia ja kestävyttä. Sisäisen olennaisuusarvioinnin perusteella on tunnistettu seitsemän kestävän kehityksen tavoitetta, joita Diakin toiminta erityisesti tukee. Vaikka painopiste on näissä kuudessa tavoitteessa, pyrimme huomioimaan toiminnassamme kaikki YK:n 17 kestävän kehityksen tavoitetta. Vastuullisuusohjelmamme mukaisesti edistämme kestävästä kehityksestä seitsemän eri kärjen kautta:

Tavoite 3. Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille.

Olemme sosiaali- ja terveysalan kouluttaja. Meiltä valmistuu osaajia, jotka edistävät terveellistä elämää ja hyvinvointia eri-ikäisille ihmisille.



Tavoite 4. Taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

Koulutus on toimintamme ytimessä. Olemme arvostettu kohtaamisen korkeakoulu. Meiltä valmistuu hyvät kohtaamistaidot hallitsevia sosiaali-, terveys-, kirkon ja tulkkauksen alan ammattilaisia.



Tavoite 8. Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

Diak on mukana Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksessa (YYO). Yhteiskunnalliset yritykset harjoittavat kestävää pitkän tähtäimen liiketoimintaa ja käyttävät voitostaan vähintään puolet toimintansa kehittämiseen tai lahjoittavat sen määrittämäänsä hyvään tarkoitukseen.



Tavoite 10: Eriarvoisuuden vähentäminen - Vähentää eriarvoisuutta maiden sisällä ja niiden välillä.

Diakin toiminnan ytimessä on eriarvoisuuden vähentäminen. Edistämme koulutuksen saavutettavuutta, tuemme erityisryhmiä ja kehitämme TKI-toiminnassa ratkaisuja, jotka vahvistavat osallisuutta ja sosiaalista kestävyttä.



Tavoite 12. Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys.

Teemme kestäviä kulutusvalintoja toiminnassamme ja pyrimme aktiivisesti pienentämään hiilijalanjälkeämme. Olemme lisänneet kierrätysmahdollisuuksia ja pienentäneet paperin- ja vedenkulutustamme.



Tavoite 13. Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.

Teemme aktiivisesti toimia pienentääksemme hiilijalanjälkeä. Olemme tehostaneet energiankäyttöä, vähentäneet ruokahävikkiä ja kehittäneet kierrätysratkaisuja kampuksilla.



Tavoite 16. Edistää rauhanomaisia yhteiskuntia ja taata kaikille pääsy oikeuspalveluiden pariin; rakentaa tehokkaita ja vastuullisia instituutioita kaikilla tasoilla.

Toteutamme hyvää hallintotapaa ja avoimuutta organisaatiossamme. Toimintamme ja strategiamme perustuu vahvaan arvopohjaan, ja kansainvälisissä kumppanuuksissa noudatamme eettisiä periaatteita.



Sidosryhmäyhteistyö ja strateginen kehittäminen

Diakin ohjaus perustuu vahvaan yhteistyöhön Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) ja Korkeakoulujen arviointineuvoston (Karvi) kanssa. OKM:n strategiset linjaukset ohjaavat toimintaa kansallisella tasolla, kun taas Karvin toteuttamat arvioinnit tarjoavat tietoa koulutuksen ja toiminnan laadun kehittämiseksi. Arviointien tulokset auttavat määrittämään korkeakoulukohtaisia kehityskohteita ja mahdollistavat vertailtavuuden eri ammattikorkeakoulujen välillä.

Hallinto-, johto- ja valvontaelimille raportoidaan säännöllisesti vuorovaikutuksen tuloksista, kuten sidosryhmien ilmaisemista eduista ja näkemyksistä. Näiden näkemysten perusteella voidaan esimerkiksi mukauttaa koulutustarjontaa, vahvistaa yhteistyötä työelämän kanssa tai kehittää uusia palvelumalleja vastaamaan yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Sidosryhmäyhteistyön tarkoituksena on varmistaa, että toiminta ja päätökset tukevat korkeakoulun strategiaa tavoitteita, mutta myös edistävät laajempaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Diak hyödyntää Arenen (ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto) viitekehyksiä ja materiaaleja integroitaessa kestävyysajattelua opetukseen ja TKI-työhön. Näistä tärkeimpinä mainittakoon Arenen geneeriset kompetenssit ja vastuullisen TKI-toiminnan kestävyyskriteerit. Arenen kestävä kehitys työryhmä alaryhmineen ohjaa osaltaan myös yhteistä vastuullisuustyötä. Yhteiset työryhmät ja viitekehykset luovat pohjan ammattikorkeakoulujen väliselle yhteistyölle, joka tukee koulutuksen saavutettavuutta, vaikuttavuutta ja pitkäjänteistä kehitystyötä. Näin varmistetaan, että koulutuksen laatu ja työelämäyhteistyö vastaavat niin paikallisiin kuin kansallisiin tarpeisiin, samalla kun edistetään kestävä kehityksen tavoitteiden toteutumista.

Keskeisimmät sidosryhmät koostuvat koulutuspolitiikan vaikuttajista, omistajatahoista, korkeakoulukumppaneista, sekä kansallisista että kansainvälisistä työelämäkumppaneista. Lisäksi ammattikorkeakoulun sidosryhmäyhteistyö perustuu muun muassa lainsäädäntöön, sopimussuhteisiin, omistajuuteen, opiskelija- ja asiakassuhteisiin. Sidosryhmien näkemykset ja odotukset otetaan huomioon strategisessa suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Diakin strategiset kumppanit muodostavat tärkeän osan Diakin sidosryhmäyhteistyötä. Näihin kuuluvat Hoivatie, Porin kaupunki ja Satakunnan hyvinvointialue, Etelä-Savon hyvinvointialue (Eloisa), sekä 4Q-yhteistyö (Arcada, Diak, Humak ja Kamk), joiden kanssa Diak kehittää koulutusta, tutkimusta ja työelämäyhteistyötä. Strategiset kumppanuudet tukevat pitkäjänteistä yhteistyötä ja varmistavat, että Diakin toiminta vastaa yhteiskunnallisiin ja alueellisiin tarpeisiin. Niiden avulla edistetään koulutuksen vaikuttavuutta, työelämäyhteyksiä ja opiskelijoiden uramahdollisuuksia.

D-toimijat (diakoniatoimijat) käynnistävät konsortiosopimuksella vuoden 2025 alussa uuden vaikuttavuustyön, jonka tavoitteena on kehittää kestäviä ratkaisuja erityisesti niille, joilla on riski jäädä palvelujen ja yhteisöjen ulkopuolelle. Diakonia-ammattikorkeakoulun, Lahden Diakoniasäätiön, Helsingin Diakonissalaitoksen Säätiön, Oulun Diakonissalaitoksen Säätiön, Länsi-Suomen Diakonialaitoksen, Kirkkopalveluiden ja Suomen Diakoniaopiston yhteistyöllä tavoitellaan merkittävää yhteiskunnallista hyötyä. Yhteisvaikuttavuuden ohjelmassa D-toimijat sitoutuvat pitkäaikaiseen työhön, joka tähtää yhdessä asetettavan vaikuttavuustavoitteen toteuttamiseen. Syventämällä yhteistyötä haetaan synergiaetuja, tehokkaampaa resurssien käyttöä ja laajempaa vaikuttavuutta. Yhdessä kehitetyt kustannustehokkaat ratkaisut tuovat hyötyjä niin asiakasryhmille, julkiselle sektorille kuin koko yhteiskunnalle.

Diak on rekisteröitynyt avoimuusrekisteriin ja sitoutunut noudattamaan hyvän edunvalvontatavan suosituksia: <https://avoimuusrekisteri.fi/perustietoa/hyva-edunvalvontatapa>

1. Kunnioitamme demokraattista päätöksentekoprosessia.
2. Toimimme rehellisesti ja muita kunnioittaen.
3. Kerromme julkisesti, kenen asialla olemme ja mitä etuja edistämme.
4. Kerromme avoimesti sidonnaisuutemme.
5. Kunnioitamme luottamuksellisuutta.
6. Noudatamme vieraanvaraisuuden sääntöjä.

Sidosryhmien rooli TKI-toiminnassa ja rahoituksessa

Ammattikorkeakoulut ovat tärkeitä TKI-aluekehittäjiä jo ammattikorkeakoululain (932/2014) velvoittamina. Yhteys maakunnallisiin, alueellisiin, valtakunnallisiin ja kansainvälisiin (etenkin EU) sidosryhmiin on oleellinen osa TKI-toimintaa ja sen vaikuttavuutta. Yhteys työelämään on Diakissa tiivis, ja siksi työelämäkumppanit ovat keskeinen sidosryhmä. Heidän kanssaan tehtävä yhteistyö tukee kestäväää ja vastuullista aluekehitystä sekä vahvistaa monialaisia verkostoja.

TKI-toiminnassa sidosryhmät toimivat hankkeiden kohderyhminä, osatoteuttajina, hyödynsaajina (suoraan tai välillisesti) tai rahoittajina. Diakin sidosryhmät, rahoittajat ja omistajat edellyttävät TKI-toiminnalta vastuullisuutta ja konkreettista vastaamista eri tasoisiin kestävyystavoitteisiin. Diakin kumppanuussopimukset sekä neuvottelukunnat tuovat osaltaan toiveita ja sisältöjä TKI-toimintaan.

Diakin TKI-hanketoiminnan merkittävimmät rahoittajat koostuvat sekä kansallisista että kansainvälisistä tahoista. Kansallisesti merkittäviä rahoittajia ovat ELY-keskukset ja maakuntien liitot, jotka tukevat erityisesti Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) kautta toteutettavia hankkeita. Rahoittajayhteistyön keskiön muodostaa erilaiset hankekohtaiset ohjausryhmät sekä muut sidosryhmätapaamiset.

Kansainvälisesti tärkeimpiä sidosryhmiä ovat korkeakoulukumppaneiden ohella erilaiset rahoitusta tarjoavat ohjelmat, jotka edistävät rajat ylittävää yhteistyötä (Interreg) tai liikkuvuutta (Erasmus+-ohjelma). Näiden ohjelmien kautta ammattikorkeakoulut pääsevät liittymään kansainvälisiin verkostoihin, vahvistavat osaamisen vaihtoa ja kehittävät uusia toimintamalleja. Yhteistyö näiden rahoittajien suuntaan tapahtuu yhdyshenkilöiden ja ohjausryhmätyöskentelyn kautta.

Alumnit ovat Diakille sidosryhmä. Ammattikorkeakoulutuksen tuntevien alumnien hyödyntäminen koulutuksen ja TKI-toiminnan kehittämisessä on perusteltua ja luontevaa. Alumneilla voi olla erilaisia rooleja koulutuksen sisältöjen tai menetelmien arvioinnissa ja uudistamisessa, työelämäyhteistyön tiivistämisessä sekä Diakin toiminnan tunnettuuden lisäämisessä. Diakin alumnitoiminta on systemaattista ja tavoitteellista. Alumnitoiminnan organisoinnissa hyödynnetään asianmukaisia työvälineitä ja viestintäkanavia.

Kumppanuuksien hallinnan periaatteet

Diakin strategia nojaa vastavuoroisiin kumppanuuksiin ja sitoutuneet kumppanit ovat elintärkeitä, ja Diakin kumppanuudet jaotellaan 1) strategisiin kumppaneihin, 2) yhteistyökumppaneihin ja 3) verkostokumppaneihin. Strategisissa kumppanuuksissa toteutetaan yhdessä sovittua visiota ja määriteltyjä päämääriä, jotka tukevat synergisesti, vastavuoroisesti ja läpinäkyvästi molempien kumppanien strategisten tavoitteiden

toteutumista. Edellä kuvatut periaatteet ohjaavat myös yhteistyö- ja verkostokumppanuuksien kehittämistä ja hallintaa, mutta niitä voidaan soveltaa väljemmin.

Kumppanuuksien hallinnan ja hoidon tueksi olemme luoneet 1) kumppanuuspolun, 2) kumppanuuskäsikirjan ja 3) kumppanuusraportin, joilla systematisoidaan Diakin kumppanuustyötä. Näiden työkalujen avulla varmistetaan, että kumppanuudet rakentuvat tavoitteellisesti, kehittyvät suunnitelmallisesti ja tukevat Diakin strategisia päämääriä.

Diakin kumppanuuspolku etenee eri vaiheiden kautta, jotka ohjaavat kumppanuuksien rakentamista ja kehittämistä. Prosessi alkaa tarpeiden tunnistamisesta ja kumppanin valinnasta, minkä jälkeen yhteistyöstä sovitaan ja sen suunnittelu käynnistyy. Toteutusvaiheessa seurataan yhteistyön etenemistä ja varmistetaan sen sujuvuus. Kumppanuuksien hallinta ja arviointi auttavat kehittämään yhteistyötä edelleen, mahdollistaen sen mukautumisen muuttuviin tarpeisiin.

Kumppanuuksien kehittämisen käsikirja tukee kumppanuuspolun eri vaiheissa ja tarjoaa käytännön vinkkejä yhteistyön hoitamiseen. Se sisältää kumppanuuksien kehittämisen polun kuvauksen sekä yhteistyön periaatteet, käytännöt ja vastuunjaon, jotka auttavat rakentamaan ja ylläpitämään vaikuttavia kumppanuuksia.

Kumppanuusraportti kokoaa kattavasti tietoa Diakin yhteistyöstä kumppaneidensa kanssa, kuten hankeyhteistyöstä ja harjoitteluista, ja tukee tiedolla johtamista. Sen avulla voidaan kartoittaa opiskelijoille harjoittelupaikkoja, tunnistaa aktiivisia kumppaneita eri tulosalueille sekä seurata yhteistyön laajuutta ja vaikutuksia.

YMPÄRISTÖVASTUU JA HIILIJALANJÄLKI

Diak on asettanut tavoitteita ympäristövastuun toteutumiseen ja määritellyt niille menetelmät, joiden avulla toimien vaikuttavuutta tarkastellaan. Diakin on sitoutunut Arenen (ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston) kestävyysohjelman 2026-2030 tavoitteisiin, joka tähtää ilmastonmuutoksen hillintään ja ympäristövastuulliseen toimintaan. Toimintaperiaatteemme kattavat energiatehokkuuden parantamisen, uusiutuvan energian käyttöönoton, vastuulliset hankintakäytänteet, sekä jätteen ja päästöjen hallinnan. Korkeakouluyhteisömme ilmastonmuutokseen liittyvät toimintaperiaatteet ohjaavat vastuullista resurssien kestävää käyttöä. Toimintaperiaatteet koskevat kaikkia ammattikorkeakoulun toimipaikkoja ja sidosryhmiä, kuten opiskelijoita, henkilökuntaa ja yhteistyökumppaneita. Pyrimme minimoimaan toimintamme negatiiviset ympäristövaikutukset ja tukemaan YK:n kestävä kehityksen tavoitteita; 12. Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys, ja 13. Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.

Hiilijalanjälki

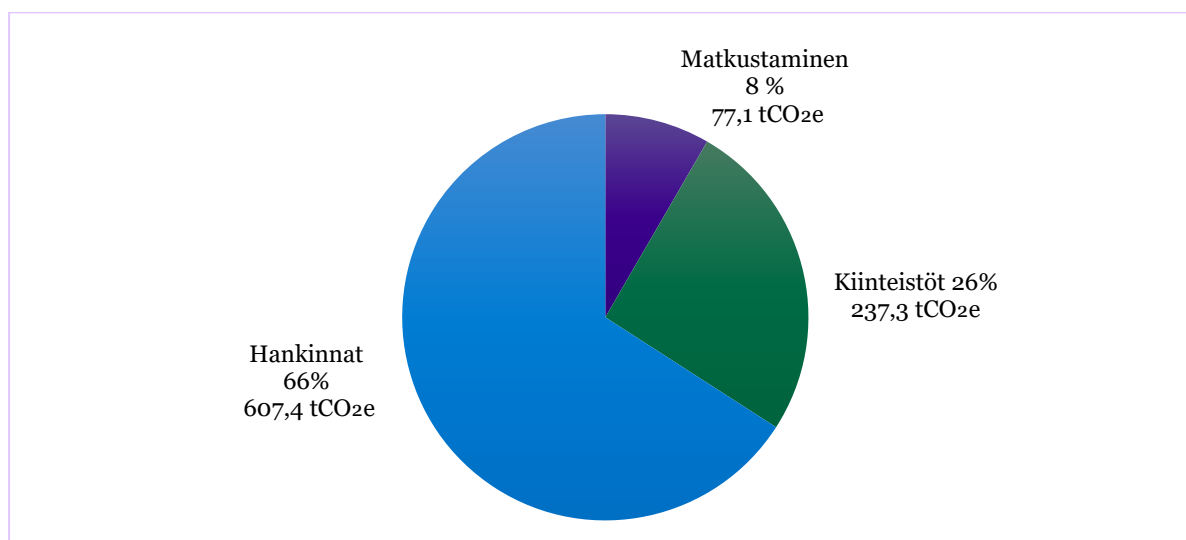
Diakilla on kampukset Helsingissä, Porissa ja Oulussa sekä liikkuva koulutus- ja kehittämisyksikkö Diak Itä-Suomi, jonka toimipiste on Pieksämäellä. Helsingin Kalasatamassa sijaitseva kampus on Diakin ainoa kampus, jossa toimii pelkästään Diak. Kampus on pohjapinta-alaltaan 7 600 m². Oulun kampus on osa laajempaa kiinteistökokonaisuutta, ja Diakin käytössä olevan pohjapinta-alan osuus on 1 045 m². Porin kampus sijaitsee Länsi-Suomen Diakonialaitoksen pihapiirissä, ja Diakin tilat kattavat 1 320 m². Pieksämäen toimipiste toimii Kirkkopalvelut ry:n ylläpitämällä alueella, jossa sijaitsee muun muassa lastenkoti ja vanhuspalvelutalo; Diakin käytössä oleva pinta-ala on 1 191 m². Kolmen kampuksen osalta hiilijalanjälki ja osuus kulutuksesta perustuvat suhteelliseen arvioon käytössä olevasta pinta-alasta.

Diakin kestävyyttä edistävät toimenpiteet, esimerkiksi ympäristövastuulliset hankinnat, kestävän energian käyttö, rakennusten ekotehokkuus, vastuulliset ateriapalvelut sekä opetuksen ja tutkimuksen sisällöt vaikuttavat korkeakouluyhteisön sidosryhmiin, kuten opiskelijoihin, henkilöstöön, hankintaketjuihin sekä paikallisyhteisöihin ja yrityksiin. Arene korostaa kampuustoiminnassa resurssitehokkuutta, kuten kierrätyksen ja vastuullisten hankintojen edistämistä. Diakissa hiilijalanjälkeä on aikaisempina vuosina pienennetty muun muassa energiatehokkuustoimenpiteillä kuten laskemalla Helsingin kampuksen sisälämpötilaa.

Diak seuraa ja raportoi ilmastotoimiensa vaikuttavuutta vuosittain osana kestävyysraportointia. Hiilijalanjälkeä mitataan kansainvälisten standardien mukaisesti hyödyntäen Arenen laskentamenetelmää, joka pohjautuu Greenhouse Gas Protocol -viitekehykseen (tCO₂e) ja Science Based Targets -periaatteisiin (SBTi). Laskenta kattaa Scope 1, 2 ja 3 -päästöt, joihin sisältyvät kampusten lämmitys, sähkönkulutus, hankinnat, jätteiden lajitteluaste ja kierrätetyn jätteen määrä.

Diak raportoi Arenen hiilijalanjälkilaskurin mukaisesti Scope 1 -luokan suorat päästöt ja Scope 2 -luokan ostetun energian päästöt. Raportointivuonna 2025 Scope 3 -luokan muut epäsuorat päästöt eivät vielä sisälly kattavasti laskentaan, sillä nykyiset tiedonkeruumenetelmät eivät mahdollista kaikkien merkittävien päästölähteiden tarkkaa tunnistamista ja erittelyä. Laskentamenetelmää on tarkennettu esimerkiksi hankintojen osalta, minkä vuoksi tulokset eivät ole suoraan vertailukelpoisia aikaisempiin vuosiin nähden.

Vuonna 2025 kokonaispäästöt olivat yhteensä 921,7 tCO₂e. Suurin yksittäinen päästölähde oli hankinnat, joiden osuus oli 607,4 tCO₂e eli 66 % kokonaispäästöistä. Kiinteistöjen käytöstä aiheutui 237,3 tCO₂e (26 %) ja matkustamisesta 77,1 tCO₂e (8 %) päästöt. Suurimmat vaikutusmahdollisuudet kohdistuvat erityisesti hankintaketjun vastuullisuuden kehittämiseen.



Kuvio 1. Diakin hiilijalanjälki

Kierrätys ja jätehuolto

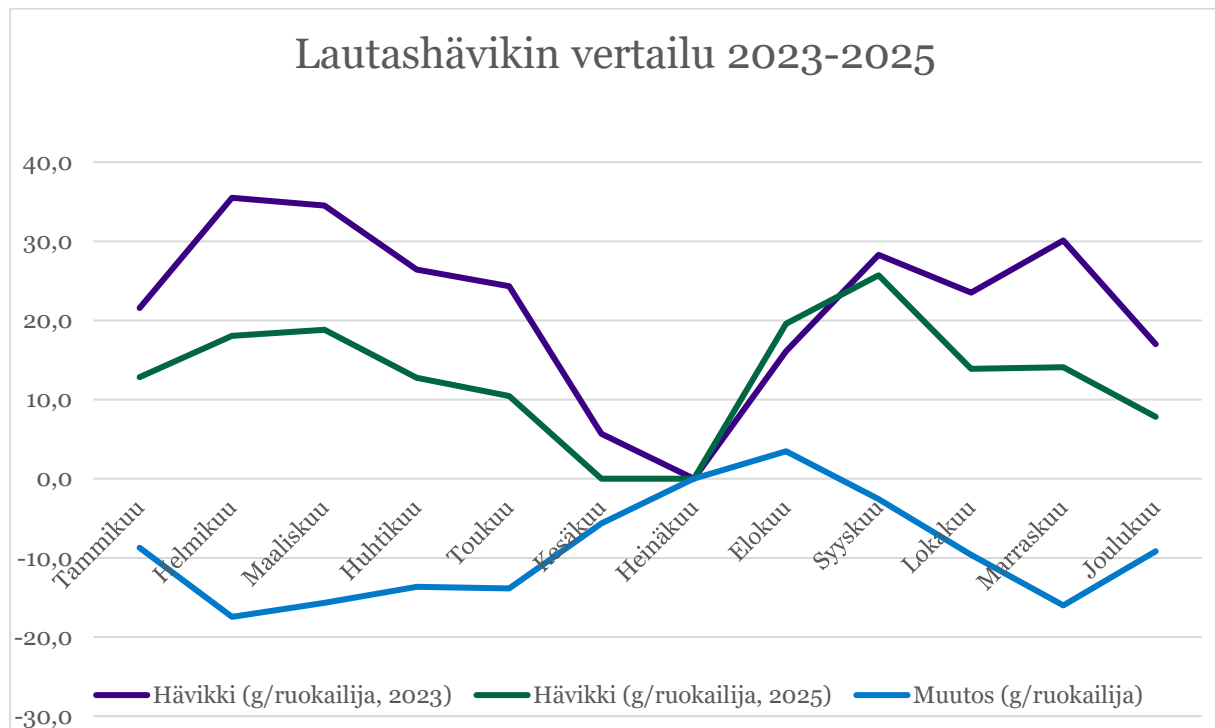
Raportointivuonna 2025 Helsingin kampuksen jätteiden määrää seurattiin Lassila & Tikanojan tilastojen avulla. Kierrätysaste kääntyi vuonna 2025 laskuun edellisvuosien nousun jälkeen: vuonna 2023 oli 59 %, nousi vuonna 2024 tasolle 61, mutta laski vuonna 2025 56 prosenttiin. 5 prosenttiyksikön pudotus kumoo käytännössä koko 2023–2024 välisen nousun. Samaan aikaan jätteen kokonaismäärä pieneni kuitenkin 58 tonnista 53 tonniin, mutta tämä ei yksin selitä asteen laskua. Ratkaisevaa on jätteen koostumuksen muutos.

Jätejakeiden osuudet muuttuivat vuodesta 2024 vuoteen 2025 seuraavasti: sekajätteen osuus kasvoi 38 prosentista 44 prosenttiin ja on nyt selvästi suurin yksittäinen jae, kun taas biojätteen osuus supistui 24 prosentista 17 prosenttiin. Keräyspaperin osuus kasvoi 12 prosentista 14 prosenttiin ja pakkauslasin 3 prosentista 5 prosenttiin. Pakkausmetallin osuus pysyi ennallaan 9 prosentissa, ja pahvin (9→8 %) sekä kartongin (2→1 %) osuudet laskivat lievästi. Sekajätteen kasvanut ja biojätteen supistunut osuus selittävät suurimman osan kierrätysasteen laskusta, joten lajittelun tehostaminen erityisesti näissä kahdessa jakeessa olisi selkein keino kääntää suunta.

Vuosina 2023–2025 ruokahävikin kokonaismäärä väheni 48 %. Asiakasta kohden laskettu hävikki pieneni samalla ajanjaksolla 41 %, 21,9 grammasta 12,8 grammaan asiakasta kohden. Koska hävikki on vähentynyt myös asiakaskohtaisesti eikä vain kokonaismäärältään, kehitys ei selity pelkällä asiakasmäärän muutoksella, vaan viittaa myös arjen käytäntöjen ja toiminnan tehostumiseen.

Kuukausittaisessa tarkastelussa hävikki oli alkuvuodesta selvästi pienempi lähes joka kuukausi verrattuna vuoteen 2023. Kesän jälkeen tuloksissa näkyy tavanomaista vaihtelua, muun muassa elokuussa tilapäinen nousu, joka voi liittyä kausivaihteluun tai asiakaskäyttötymisen muutoksiin. Loppuvuotta kohti hävikkitaso kuitenkin laski jälleen.

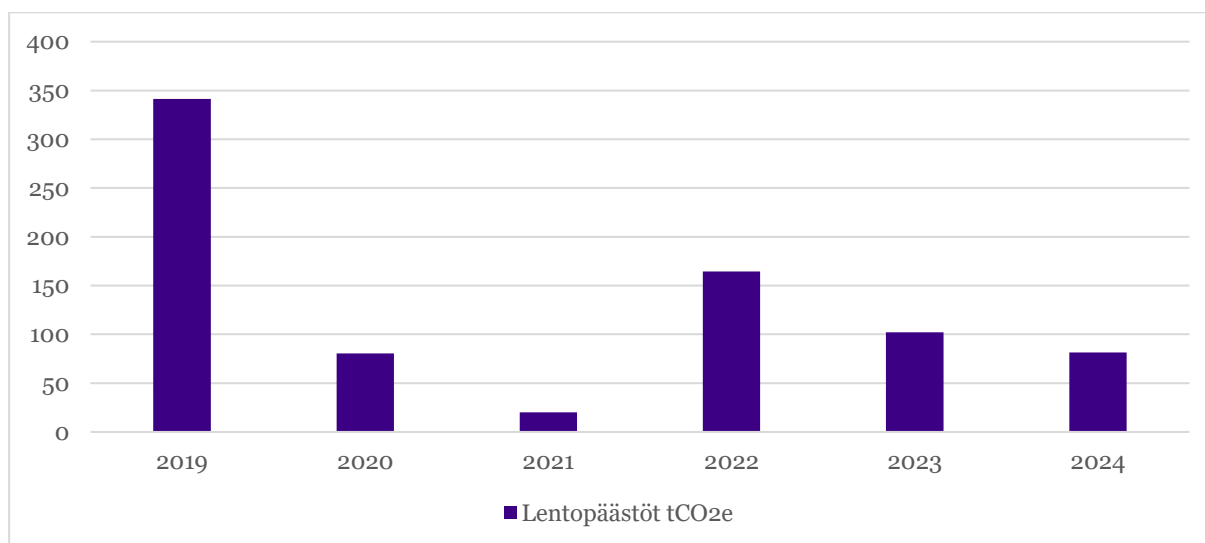
Kokonaisuutena tulokset osoittavat ruokahävikin vähentyneen johdonmukaisesti vuosina 2023–2025 satunnaisesta kuukausivaihtelusta huolimatta. Kehitys tukee näkemystä, että seurannalla, ohjeistuksella ja arjen käytännöillä voidaan ylläpitää matalampaa hävikkitasoa myös pidemmällä aikavälillä.



Kuvio 2. Lautashävikin vertailu Diakin Kalasataman kampuksella

Vastuullinen resurssien käyttö ja päästöjen hallinta

Lentopäästöt ovat vähentyneet selvästi vuosien 2019 ja 2025 välillä. Vuonna 2019 päästöt olivat korkeimmillaan, mutta laskivat jyrkästi koronapandemian aikana, jolloin työmatkustaminen väheni merkittävästi. Vuonna 2022 lentopäästöt nousivat uudelleen, mutta ovat senkin jälkeen pysyneet selvästi pandemiaa edeltävää tasoa alempana. Vuonna 2025 päästöt olivat 50,9 tCO₂e ja laskua vuoteen 2024 verrattuna oli -38%.



Kuvio 3. Lentopäästöt tCO2e

Hankintojen osalta olemme mukana julkisyhteisöjen yhteisissä hankintaprosesseissa, ja noudatamme Hanselin suositusta vastuullisuudesta hankinnoissa. Sen tavoitteena on toimia suunnannäyttäjänä vastuullisissa ja vaikuttavissa hankinnoissa. Hankintojen paikallisuus pyritään huomioimaan kiinnittämällä huomioita tarjouspyyntöasiakirjoja laadittaessa ja kilpailutusta tehdessä huomioita siihen, että paikallisille yrityksille/tarjoajille tarjoutuisi tasapuolinen mahdollisuus osallistua tarjouskilpailuihin yhdessä muiden tarjoajien kanssa ja käymällä markkinavuoropuhelua hankintalainsäädännön asettamissa rajoissa kilpailutukselle.

Henkilöstölahjoihin (työvuosi- ja vuosipäivämuistamiset) on lisätty tavaralahjan vaihtoehtoksi aineeton muistaminen/lahjoitus, joka vastaa rahalliselta arvoltaan tavaralahjaa. Lahjoituskohde valitaan työnantajan tarjoamista vaihtoehtoista.

SOSIAALINEN VASTUU – OMA HENKILÖSTÖ JA OPISKELIJAT

Diakin sosiaalisen vastuun piiriin kuuluvat sekä henkilöstö että opiskelijat. Sosiaalisen vastuun ulottaminen opiskelijoihin perustuu siihen, että opintojen järjestäminen on yksi Diakin päätehtävistä, ammattikorkeakouluopiskeleminen on yleensä päätoimista, ja opiskelijat ovat keskeinen osa Diakin yhteisöä. Tällöin opiskelijoiden tasapuolinen kohtelevminen, opintojen saavutettavuus ja opinnoissa etenemisen varmistaminen ovat johdon vastuulla ja keskeinen osa sosiaalisen vastuun toteuttamista.

Tässä osiossa käsitellään tarkemmin YK:n kestävän kehityksen tavoitteita; 3. taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille, sekä 4. taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsitellään kaikenlaisen syrjinnän ehkäisemistä sekä tasa-arvon edistämistä. Suunnitelma perustuu tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin, koskee koko korkeakouluyhteisöä ja sisältää nykytilan kartoituksen, periaatteet, tavoitteet, vastuut, toimenpiteet ja seurannan. Se on osa Diakin työyhteisön kehittämissuunnitelmaa ja päivitetään vuosittain. Diakin periaatteet on kirjattu konkreettisiksi toimintaohjeiksi seitsemälle osa-alueelle: johtaminen ja esihenkilötyö, rekrytointi ja perehdytys, koulutus ja hakijat, hyvinvointi sekä opiskelu- ja työympäristö, palkkaus ja työura, yhteistyö sekä viestintä.

Suunnitelman toteutumista seurataan yhdenvertaisuuskyselyllä, joka kokoaa yhteen tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen, moninaisuuteen ja turvallisemman tilan periaatteisiin liittyvät teemat. Kysely on toteutettu opiskelijoille ja henkilöstölle vuosina 2024 ja 2025; syksyn 2025 kyselyyn vastasi yhteensä 66 henkilöä, joista 23 henkilökuntaa. Kyselyn avoimessa osiossa moninaisuuden koettiin näkyvän erityisesti opiskelijoissa, kuten kulttuurisena ja kielellisenä taustana, laajana ikäjakaumana sekä identiteettien ja vakaumusten moninaisuutena. Henkilöstön moninaisuus koettiin vähemmän näkyväksi. Moninaisuus näkyy luontevasti myös TKI-hankkeissa, verkostoissa ja kansainvälisessä yhteistyössä.

Vuonna 2025 käynnistyi Moninaisuuden kehittämistiimi, joka kokoaa moninaisuusosaajia Diakin kaikilta tulos- ja palvelualueilta osana Diakonia ja moninaisuus -tutkimus- ja kehittämisohjelmaa. Tiimin toimintaan kuuluvat moninaisuusosaamisen kyselyt,

verkostoitumisen tukeminen, tutkimusiltapäivät ja muut avoimet tapahtumat, kehitystyö sekä artikkelit. Toiminta jatkuu vuonna 2026.

Saavutettavuus

Diak on laatinut opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeistuksen mukaan saavutettavuussuunnitelman vuodesta 2022 lähtien. Korkeakoulun saavutettavuussuunnitelma sisältää: 1) selvityksen korkeakoulun saavutettavuuden tilanteesta ja 2) mitattavissa olevat tavoitteet ja toteuttavat toimenpiteet saavutettavuuden edistämiseksi vuosina 2022–2025.

Digitaalisen ympäristön saavutettavuudella tarkoitamme sitä, että verkkosivut ja oppimisympäristöt sekä niiden sisällöt ovat sellaisia, että kuka tahansa voisi niitä käyttää ja ymmärtää niiden sisällön. Osana digitaalisen ympäristön saavutettavuutta Diakissa on kiinnitetty huomiota kielitietoisuuden lisäämiseen toimintaympäristössä esimerkiksi henkilöstökoulutuksella ja työpajoilla. Diakin verkkosivuja koskee laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta, joka pohjautuu EU:n saavutettavuusdirektiiviin. Lain mukaan kaikilla tulee olla tasavertaiset mahdollisuudet käyttää digitaalisia palveluita. Verkkosivut on katselmoitu vuonna 2020 ulkopuolisen toimijan toimesta saavutettavuuden varmistamiseksi.

Digitaalisissa oppimisympäristöissä henkilöstön ja opiskelijoiden tukena on sisäinen saavutettavuusasiantuntijaryhmä sekä monipuolisia käytännön työkaluja ja ohjeita, jotka helpottavat saavutettavan sisällön tuottamista. Näihin kuuluvat muun muassa saavutettavuusopas, pop up -työpajat, tarkistuslistat oppimisympäristöjen ja verkkosivujen saavutettavuuteen, sekä hyvän opetusvideon ohje ja YouTube-videoiden tekstitysohje. Lisäksi käytössä on ReadSpeaker-ruudunlukija.

Euroopan Unionin whistleblowing-direktiiviin mukainen ilmoittajansuojelulaki velvoittaa organisaatioita tarjoamaan anonyymin kanavan väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen vuodesta 2023 lähtien. Diakin ilmoituskanavalle pääsee poikkeamaraportointijärjestelmän (Falcony) kautta. Kanavan kautta väärinkäytöksistä voivat ilmoittaa Diakin nykyiset ja entiset työntekijät, työnhakijat, opiskelijat sekä kaikki Diakin kanssa tekemisissä olevat ulkoiset osapuolet. Ilmoitusten käsittelystä vastaavat nimetyt käyttäjät, jotka käynnistävät selvityksen ja käsittelyn prosessit. Kanava on ulkopuolisen palveluntoimittajan tarjoama sen luottamuksellisuuden takaamiseksi. Järjestelmä on salattu ja salasanasuojattu. Diakin verkkosivuilla on myös avoin kanava palautteelle. Turvallisuudessa ja esteettömyydessä on keskitytty tilojen toimivuuteen ja hälytysjärjestelmien saavutettavuuteen. Helsingin-kampukselle on asennettu visuaalinen hälytysjärjestelmä perinteisen äänihälytysjärjestelmän tueksi. Turvallisuustekijöiden saavutettavuus on osana turvallisuuden arviointia ja harjoittelua vuosittain.

Henkilöstö hyvinvointi ja tukitoimet

Vuoden 2025 aikana Diakissa henkilöstöetuina olivat lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi laajasti sairauenhoidollisen työterveyshuollon palveluita, EpassiFlex, polkupyöräetu, Free Choice työvälineet ja lounaskompensaatiot.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin uudella strategiakaudelle 2025–2028. Työterveyshuollon ja Diakin toimintasuunnitelman keskeisiä tavoitteita ovat terveellisen ja turvallisen työympäristön kehittäminen ja ylläpito, ehkäisevä ja varhainen tuki henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi muutoksessa ja tulevaisuudessa sekä esihenkilöiden tuki työkykyriskitilanteissa.

Vuosittain toteutettava henkilöstökysely kartoittaa henkilöstön hyvinvointia. Arvioimalla säännöllisesti työntekijäkokemusta onnistumme kohdistamaan työyhteisön kehittämistoimenpiteet oikein ja arvioimaan toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Diakin strategian läpileikkaavuutta olemme arvioineet vuosittaisella henkilöstökyselyllä. Kyselyssä on selvitetty eNPS -mittarilla (asteikko +/- 100, jossa paras arvo on +100) henkilöstön sitoutuneisuutta työnantajaansa. Henkilöstön eNPS oli vuonna 2025 -34, eli selvästi negatiivinen. Vuonna 2023 eNPS oli +43 ja vuonna 2024 vielä hyvällä tasolla, +26. Muutosneuvottelut ja niiden seurauksena tehdyt irtisanomiset selittävät merkittävän muutoksen pudotuksen vuoden 2025 tuloksessa.

Valtaosa henkilöstöstä kokee, että heitä rohkaistaan kehittymään työssään. ”Minua rohkaistaan kehittymään työssäni” -väittämän keskiarvo vuonna 2025 oli 3,5 (2024: 3,8) Oman kehittymisen seuranta ja siihen liittyvä suunnittelu on esillä vuosittaisissa tavoite- ja hyvinvointikeskusteluissa. Asiantuntijatyön kuormittuneisuus ilmenee työskentelyn ruuhkahuippuina, jolloin itse ei välttämättä voi vaikuttaa työruuhkaan. Suuri osa henkilöstöstä kokee, ettei työ vaaranna terveyttä tai turvallisuutta. Väittämän ”Päivittäiset työskentelytapani tukevat terveyttä ja hyvinvointia” vastausten keskiarvo oli vuonna 3,5/5 (2024 3,6).

Diakissa sairauspoissaolojen yhteenlaskettu määrä vuositasolla laski hiukan ollen 4,4 pv/hlö (2024: 4,5 ja 2023; 6,7 pv/hlö). Sairauspoissaoloprosentti oli 2,12 % (2024:1,77 %). Suurin osa koki pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä tehtävässään kahden vuoden päästä, henkilöstökyselyn tulos 3,6 (2024:4,0).

Työyhteisön kehitysohjelmien edistyminen on osa Diakin jatkuvaa organisaation kehittämistä. Vuonna 2025 kehittämisteemoina olivat monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen, osaamisen kehittäminen, hyvinvoinnin vahvistaminen sekä opiskelija- ja työympäristön kehittäminen ja rekrytointikäytäntöjen kehittäminen, vastaamaan ajankohtaisia tarpeita ja tavoitteita. Aiemmin toteutetut teemat ovat olleet: Aikaisempina vuosina kehittämisteemoinamme on ollut:

2024: Strategisten muutosohjelmien edistäminen

2023: Ketterä organisaatio ja toiminta

2021 ja 2022: Hyvinvointi ja uudistumiskyky. Yhteistyön vahvistaminen ja sujuvoittaminen, oman työn hallinta, yhteistyön lisääminen ja syventäminen opiskelijoiden ja sidosryhmien kanssa.

2020: Sujuvoitamme yhteistyötä ja kehitämme yhdyspintoja: Selkiytämme työskentelyä ja vahvistamme yhdessä tekemistä

2019: Kehitämme johtajuutta ja vuorovaikutteista strategiatyötä

2018: Kehitämme johdon ja henkilöstön välistä tiedonkulkua

Henkilöstörakenne ja työsuhteiden monimuotoisuus

Vuonna 2025 (31.12.2025) Diakin palveluksessa oli yhteensä 239 työsuhteista työntekijää, joista 89 % oli naisia ja 11 % miehiä. Työsuhteista 67 % oli vakinaisia, 32 % määräaikaisia. Työntekijöiden lähtövaihtuvuus oli 2025 3,1 %. Tietojen kokoamisessa on käytetty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmää, jossa henkilöstömäärät ilmoitetaan kokoaikavastaavuuksina. Alle 30-vuotiaat: 9 henkilöä (4 %), 30–50-vuotiaat: 105 henkilöä (44 %), Yli 50-vuotiaat: 125 henkilöä (52 %).

Ylimmän johdon henkilöstömäärä oli vuonna 2025 yhteensä kuusi ja kaikki olivat naisia. Ylimmän johdon määritelmä perustuu organisaation hallintorakenteeseen, ja se kattaa henkilöt, jotka työskentelevät enintään kaksi tasoa hallinto- ja valvontaelimiä alempana.

Opiskelijakunnan rakenne ja hyvinvointi

Raportointivuonna 2025 Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskeli yhteensä 3 432 opiskelijaa, joista 85 % oli naisia ja 15 % miehiä. Opiskelijoiden ikärakenne jakautui seuraavasti: alle 25-vuotiaita oli 826 (24 %), 25–35-vuotiaita 1 134 (33 %) ja yli 35-vuotiaita 1 465 (43 %). Määräajassa tutkintonsa suorittaneita oli 80 % opiskelijoista.

Diak toteuttaa opiskelijakyselyn vuosittain sekä alemman (AMK) että ylemmän (YAMK) ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoille, ja siinä kartoitetaan muun muassa halukkuutta suositella Diakia (NPS). AMK-opiskelijoiden tulokset ovat pysyneet vakaina: suosittelee opiskelupaikkana parani hieman (31→36), ja työnantajien koettu arvostus tutkinnosta pysyi ennallaan (45). YAMK-opiskelijoiden tuloksissa näkyy sen sijaan selvempää vaihtelua vuosien välillä: suosittelee halukkuus laski 57:stä 24:ään, ja työnantajien koettu arvostus laski 20:stä -10:een. YAMK-opiskelijoiden pienempi vastaajajoukko voi osaltaan selittää suurempaa vuosivaihtelua, mutta kehitystä on syytä seurata jatkossakin.

Suosittelukysymys, Diakin opiskelijakyselyt	2025	2024	Muutos
AMK-opiskelijat: miten todennäköisesti suosittelet Diakia opiskelupaikkana?	36	31	+5
YAMK-opiskelijat: miten todennäköisesti suosittelet Diakia opiskelupaikkana?	24	57	-33
AMK-opiskelijat: Miten todennäköisesti työnantajat arvostavat opiskelemaasi tutkintoa?	45	45	0
YAMK-opiskelijat: Miten todennäköisesti työnantajat arvostavat opiskelemaasi tutkintoa?	-10	20	-30

Diakin opiskeluhyvinvoinnin toimijoiden tavoitteena on opiskelijan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen ja vahvistaminen opintojen aikana. Kuraattorit, opinto-ohjaajat, terveydenhoitajat, oppilaitosdiakonit ja -pastorit tukevat eri näkökulmista opiskelijan kykyä selviytyä opinnoista tavoitteiden mukaisessa ajassa opiskelijan jaksamista kuunnellen. Opiskeluhyvinvoinnin palvelut ovat saatavilla Diakin jokaisella kampuksella, ja myös etäyhteydellä paikkakunnasta riippumatta. Diakin jokaisella kampuksella toimii moniammatillinen opiskeluhyvinvointiryhmä. Opiskeluhyvinvointiryhmät seuraavat ja kehittävät opiskeluhyvinvointiin liittyviä yhteisöllisiä ja rakenteellisia toimintamalleja kampuksilla. Opiskelijahyvinvointia seurataan myös Zekkipro-elämäntapakyselyllä, jonka tuloksista kerrotaan tarkemmin s. 31.

Osallisuus ja dialogi

Diakissa henkilöstön kohtaamiselle on useita foorumeita eri tasoilla. Diakin tasolla järjestetään säännöllisesti Diak-infot kahdesti kuukaudessa, kehittämispäivät kerran vuodessa, sekä henkilöstökoulutuksia. Kampuksilla järjestetään kampukskahvit kerran kuukaudessa, ja huhtikuussa järjestetään vappusimat. Lisäksi johdon kampukskahvit pidetään vähintään kerran vuodessa, ja kampuksilla järjestetään pikkujoulut. Kohtaamisia edistävät kehittämispäivät ja säännöllisesti järjestettävät kampukskahvit. Tiimitasolla on säännölliset tiimipalavereita sekä tavoite- ja työhyvinvointikeskusteluja niin tiimeille kuin yksilöille. Lisäksi yhteinen intranet-Duuri toimii mahdollistavat sisäisen vuorovaikutuksen.

Opiskelijafooromit mahdollistavat opiskelijoiden vaikuttamisen sekä edustuksellisesti että epävirallisesti. Opiskelijakunta O'Diako ja Diakin rehtorit tapaavat säännöllisesti kuukausittain, Diakin työryhmissä ja Diakin kehittämispäivillä on varmistettu opiskelijoiden edustus, Diakin opiskelijakyselyt valmistellaan yhteistyössä O'Diakon kanssa. Epävirallinen yhteistyö on luonteva osa jokapäiväistä arkeamme.

Kriisitilanteessa tai muussa äkillisessä poikkeavassa tilanteessa toimitusjohtaja, rehtorin johdolla ydinkriisiryhmä kokoontuu. Ydinryhmän muodostaa rehtorin lisäksi, koulutusjohtaja, viestintäpäällikkö ja turvallisuuspäällikkö. Kriisiryhmä laajenee kunkin tilanteen mukaan asiantuntijoilla.

Henkilöstön osalta lähiesihenkilö on keskeinen kontakti, kun huomataan mahdollisia epäkohtia. Organisaation vapaamuotoisella keskustelualustalla niitä on myös nostettu näkyviin. Diakissa on käytössä seuraavat kanavat henkilöstöön liittyvien epäkohtien korjaamiseksi huoli-ilmoitus, palautejärjestelmät, häirintäyhdyshenkilötoiminta

Luottamushenkilöt ovat myös käytettävissä. Diakilla on ohjeistuksia ja sovittuja toimintatapoja epäkohtien korjaamiseksi, esimerkiksi opas kiusaamisen ehkäisyyn. Seuraamme kielteisten vaikutusten korjaamisen -prosessia ja kanavien toimivuutta vuosittain. Lisäksi seuraamme millaisia tapauksia on ollut ja mikä on suunta ammattikorkeakoulutasolla. Henkilöstölle viestimme toimintatavoista esimerkiksi seuraavien kautta: henkilöstöintra-Duuri, julkiset www-sivut, Diak-info joka toinen viikko ja tiimipalaverit.

Opiskelijoille viestimme toimintatavoista esimerkiksi seuraavasti: opiskelijaviestinnän kanavat Diakissa, esim. opiskelijaintra, julkiset www-sivut, opettaja- ja opiskelijatuutoritapaamiset. Opiskelijoille on määritetty toimintamalleja epäkohtien korjaamiseksi. Seuraamme kielteisten vaikutusten korjaamisen -prosessia ja kanavien toimivuutta vuosittain. Lisäksi seuraamme millaisia tapauksia on ollut ja mikä on suunta ammattikorkeakoulutasolla. Opiskelijakunta O'Diako seuraa omalla vastualueellaan olevia näkökulmia, esim. häirintätapaukset. Yhteistyössä opiskelijakunnan kanssa katsotaan kokonaisuutta vuositason tasolla.

Lisäksi opiskelijoille on olemassa erilaisia Ilmoitus- ja valitusmenettelyitä, kuten huolesta, häirinnästä tai epäasiallisesta käyttäytymisestä ilmoittaminen, sekä turvallisuusilmoitus, ohjaussuhteeseen liittyvien ongelmien käsittely. Opiskelijoilla on mahdollisuus pyytää arvosanan oikaisua. Opiskelijat voivat halutessaan antaa kehittämisideoita opintojakson ja/tai projektin toteuttamiseen tai opintojen kehittämiseksi. Häirintäyhdyshenkilötoiminta on osa opiskelijatoimintaa ja tukee turvallista oppimisympäristöä.

KOULUTUKSEN KESTÄVYYSVAIKUTUS

Diak kouluttaa kansainvälisiä osaajia yhteiskunnan ja kirkon palvelukseen. Diakista valmistuu asiantuntijoita ja ammattilaisia sosiaali-, terveys-, kirkon ja tulkkauksen alalle. Diak on ylivoimaisesti suurin sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen järjestäjä Suomessa. Sosiaali- ja terveysalalla olemme ainoa valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, joka voi tarjota koulutus- ja työelämäpalveluita kaikissa ilmansuunnissa.

Diak vastaa yli 90 prosentista Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja nuorisotyön virkoihin kelpoistavasta ammattikorkeakoulutuksesta. Noin neljännes valmistuvista opiskelijoista suorittaa kirkollisen tutkinnon. Diak kouluttaa myös viittomakielen ja puhevammaisten tulkkeja sekä asioimistulkkeja.

Diakin koulutusalat ovat paikallisesti, yhteiskunnallisesti ja globaalisti avainasemassa entistä kestävämmän maailman rakentamisessa. Ekososiaalisen ajattelun omaksunut ja sen pohjalle rakennettu koulutus Diakissa tavoittelee elämäntapa- ja arvomuutoksia, jotka tarvitsevat toteutuakseen yhteiskunnallisia ja globaaleja kestävä kehityksen mukaisia toimia. Diak kantaa vastuuta kestävä hyvinvoinnin kysymyksistä sekä kansalaisvaikuttamisen areenalla että kouluttamalla tulevaisuuden yhteiskunnallisiin haasteisiin valmistautuneita ammattilaisia.

Diakin yhtenä vaikuttavuustavoitteena on opiskelijoiden työurallaan tuottama hyvinvointi. Osaamistason nousu tukee suoraa työllistymistä koulutusta vastaavaan työhön, työssä pysymistä sekä uusien toimintamallien kehittämistä. Valmistuneet osaavat vastata paremmin asiakastarpeisiin ja tämän vaikutuksesta asiakastarve vähenee ja hyvinvointi kasvaa yhteiskunnassa laajemmin, sekä työn tuottavuus paranee. Vaikuttavuutta seurataan muun muassa tutkintojen määrällä, valmistuneiden osaamistasolla sekä työllistymisen laadulla ja pysyvyydellä. Osaamisen laatu ja määrä, eli koulutuksen tuottavuus ovat keskiössä, kun varmistetaan, että Diakin koulutuksella vastataan sosiaalialan työvoimapulaan ja kavennetaan hyvinvointi- ja osaamiskuiluja.

Lisäksi koulutuksen saavutettavuus on keskeinen osa Diakin vaikuttavuustavoitetta ja sosiaalisen kestävyuden edistämistä. Diak tukee korkeakouluissa aliedustettujen väestöryhmien koulutuspolkuja parantamalla opintojen saavutettavuutta ja tarjoamalla kohdennettua tukea. Koulutuksellisen tasa-arvon edistäminen on yksi Diakin keinoista katkaista eriarvoistumiskehitys ja lisätä koulutuksen yhteiskunnallista vaikuttavuutta

Kohtaamisen korkeakoulu

Ihmiselämän moninaisuutta ja ihmisiä kokonaisuuksina ymmärtävät kohtaamistaidot ovat tärkeä osa sote-alan osaajien resilienssiä monimutkaistuvassa, uudenlaisten riskien yhteiskunnassa sekä sote-alan uudistamisessa kestävä hyvinvoinnin arvojen mukaisesti. Kohtaamisosaaminen on taito, joka korostuu läpileikkaavasti Diakin kaikissa opinnoissa.

Koulutuksissa opetussuunnitelmien tärkeimmät elementit ekososiaalisuuden ja kestävyuden vahvistamisessa ovat ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu. Näitä vastuita on vahvistettu monin tavoin eri koulutusaloilla. Koulutuksen rakenteita on uudistettu ja koulutusta on kohdistettu alueellisesti uudella tavalla. Viittomakielen ja puhevammaisten tulkkauksen koulutus kotiutettiin Helsingin-kampukselle ja monimuotoistettiin.

Sosiaali- ja terveysalalla koulutuksissa on päivitetty opetussuunnitelmien sisältöjä ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja taloudellisen vastuun osalta. Ekososiaalista ja kestävä toimintaa vahvistavia opintoja edustavat esimerkiksi ekososiaalinen työ ja globaaliosaaminen (YAMK) (90 op) -koulutusohjelma, sekä inhimillisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävä kehitys (5 op) -opintojakso.

Uudessa opetussuunnitelmassa on opintojakso kestävä hyvinvointi (2 op), jossa käsitellään hyvinvoinnin edistämistä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, taloudellisen ja ekologisen kestävyuden näkökulmista. Opiskelijat tutustuvat ekososiaalisen työn keskeisiin käsitteisiin. Opintojakson tavoitteena on lisätä opiskelijoiden valmiuksia tukea, tunnistaa ja arvioida

asiakkaiden ja yhteisön terveyteen, elinoloihin ja elämäntilanteeseen liittyviä voimavaroja ja riskitekijöitä sekä ohjata tarjolla olevien palvelujen käyttöön.

Lisäksi kestävästä hyvinvoinnin ja hoitotyön asiantuntijuuden harjoittelu (6 op) syventää opiskelijoiden osaamista toimia erilaisissa toimintaympäristöissä eettisesti ja kestävä kehitys huomioiden. Harjoittelussa toteutetaan yksilöllistä ja kokonaisvaltaista hoitotyötä, ja käytetään osallisuutta ja toimintakykyä lisääviä työmenetelmiä asiakkaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Kaikissa Diakin koulutuksissa ja toteutuksissa haetaan jatkuvasti kestäviä ja vaikuttavia ratkaisuja monipuolistamalla opetusmenetelmiä ja tekemällä pedagogisesti kestäviä, saavutettavia ja ajassa kiinni olevia ratkaisuja.

Diak seuraa vuosittain toteuttavassa opiskelijakyselyssä kestävästä kehityksen teemoja. Vuonna 2025 opiskelijoista 57 % oli seuraavasta samaa mieltä: kestävästä kehityksen teemoja sisältyy opintoihini (esim. sosiaalinen kestävyys). Sekä 64 % oli samaa mieltä väittämästä: uskon, että opintoni Diakissa lisäävät valmiuttani viedä käytäntöön kestävästä kehitystä ja vastuullisuutta tulevaisuudessa työpaikalla.

Opiskelijoiden työllistyminen

Vuosi valmistumisen jälkeen Diakin opiskelijoista 94 % prosenttia on työllistynyt, mikä on erittäin hyvä tulos ammattikorkeakoulujen välisessä vertailussa. Valmistuneiden sijoittuminen työelämään osoittaa, että koulutuksella on kysyntää työmarkkinoilla. Työllistyminen jakautuu eri puolille Suomea, painottuen Etelä- ja Länsi-Suomen lääneihin, joihin sijoittuu noin 70 % valmistuneista. Noin kolmasosa valmistuneista sijoittuu muualle Suomeen, kuten Itä-Suomen lääneihin sekä Lapin ja Oulun lääneihin.

AVOP-tilastojen (ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely) mukaan merkittävimmät työllistäjät ovat julkinen ja yksityinen sektori. Vuonna 2024 julkinen sektori työllisti 48 % ja yksityinen sektori 20 % valmistuneista. Seurakunnat ja kirkko työllistivät 4 % opiskelijoista ja järjestöt 5 %. 23 % osalta työnantajan sektori ei ollut tiedossa.

Opiskelijaharjoittelut

Vuonna 2025 yhteensä 3 269 Diakin opiskelijaa suoritti harjoittelujakson eri puolilla Suomea. Harjoittelupaikat jakautuivat valtakunnallisesti, ja merkittävimpiä kumppaneita olivat hyvinvointialueet, jotka paitsi tarjosivat opiskelijoille harjoittelupaikkoja, myös vahvistivat Diakin koulutuksen kytkeytymistä alueelliseen kehitykseen. Näiden kumppanuuksien kautta Diak edistää opiskelijoiden ammatillista osaamista ja lisää koulutuksen vaikuttavuutta hyvinvointialueiden palveluissa: opiskelijoiden harjoittelut tukevat julkisten terveystieteiden toimintaa tuomalla ajankohtaista osaamista muun muassa terveydenhuollon arkeen ja

sosiaalihuoltoon. Lisäksi koulutuksen tuottama osaaminen on merkittävässä roolissa eriarvoisuuden vähentämisessä ja heikommassa asemassa olevien väestöryhmien hyvinvoinnin parantamisessa.

Harjoittelijat alan mukaan:

- Terveysala: 2 459
- Sosionomi: 792
- Tulkkausala: 18

Harjoittelijat kunnan mukaan:

- Helsinki: 1 055
- Oulu: 483
- Pori: 218
- Espoo: 216

Suurimmat harjoittelupaikkojen tarjoajat:

- Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue: 423
- HUS-yhtymä: 422
- Helsingin kaupunki: 407
- Satakunnan hyvinvointialue: 212
- Pirkanmaan hyvinvointialue: 87
- Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue: 81
- Rinnekodit Oy: 70
- Vantaan ja Keravan hyvinvointialue: 63
- Pohjois-Savon hyvinvointialue: 50

AVOP-kyselyn (ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalaute) mukaan harjoittelun kokonaisarvosana on pysynyt samalla hyvällä tasolla vuosina 2024 ja 2025, 6,0 (asteikolla 1–7), vaikka vastaajamäärä laski hieman 780:stä 753:een. Lisäksi kaikki osa-alueet säilyivät käytännössä muuttumattomana.

- Sain korkeakoulun edustajilta riittävästi tukea ja ohjausta harjoitteluuni liittyen. (5,7)
- Työelämän edustajat antoivat riittävästi tukea ja ohjausta harjoitteluuni liittyen. (5,8)
- Yhteistyö työelämän ja korkeakoulun henkilökunnan välillä toimi harjoittelussani hyvin. (5,9)
- Harjoittelu vahvisti osaamistani. (6,4)

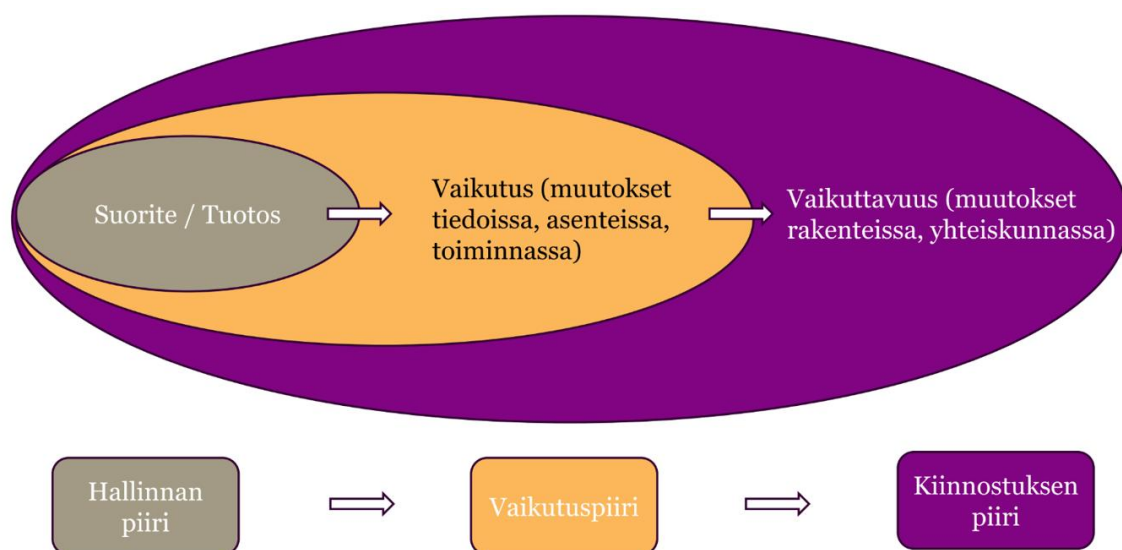
- Harjoittelussani pääsin soveltamaan korkeakoulussani oppimaani käytäntöön. (6,1, laski 6,2:sta)
- Uskon harjoittelun auttavan minua saamaan koulutukseni kannalta mielekkäitä töitä. (6,2)

TKI-TOIMINNAN KESTÄVYYSVAIKUTUS

Diak määritellyt uuden strategiansa ja TKI-toiminnan vaikuttavuustavoitteeksi eriarvoistumiskehityksen katkaiseminen suomalaisessa yhteiskunnassa. Tutkitun tiedon ja kehittämistoiminnan kohteeksi tunnistetaan erityistä tukea tarvitsevat ihmiset ja alueet, joihin on suunnattava tuki ja palvelut. Diak toimii sillanrakentajana, joka tunnistaa ja luo yhteyksiä yhteiskunnan eri sektorien, yhteisöjen ja ammatillisten roolien välillä ja kehittää osallistavia ja kohtaamisosaavia palveluita. TKI-toiminta suunnataan vaikuttavuustavoitteen kaksi mukaisesti: kehitettyjen ratkaisujen avulla tuotettu hyvinvointi, ja kehitetyt ratkaisut tukevat järjestelmätason muutosta ja ennakoivia toimintamalleja, jotka vähentävät raskaan ja korjaavan palvelun tarvetta. Lisäksi kehitävät ratkaisut onnistuessaan levitetään, skaalataan ja implementoidaan valmistuneiden osaamisen ja alalla työskentelevien kautta.

Hankkeilla sosiaalista kestävyyttä

Diakin hanketoiminta pohjaa strategiseen ja suunnitelmalliseen TKI-toimintaan, jota ohjataan ohjelmallisesti TKI-ohjelmien kautta: kohtaava moninaisuusosaaminen, kokonaisvaltainen diakonia, sosiaaliset innovaatiot ja vaikuttavat hyvinvointipalvelut. Hankkeiden tuloksellisuuden varmistamiseksi Diakissa sovelletaan TKI-vaikuttavuusketjua ja muutosteoriaa. Viitekehys varmistaa, että hankkeiden käytännön toimenpiteet, suorat tuotokset, vaikutukset sekä pitkän aikavälin yhteiskunnalliset muutokset muodostavat loogisen kokonaisuuden. Diakin TKI-vaikuttavuusketju on ankkuroitu YK:n globaaleihin kestäväan kehityksen tavoitteisiin, painottaen erityisesti eriarvoisuuden vähentämistä (SDG 10), ihmisarvoista työtä ja talouskasvua (SDG 8) sekä laadukasta koulutusta (SDG 4).



Kuvio 5. Suoritteista vaikutuksiin ja vaikuttavuuteen

Vaikuttavuusketjun soveltaminen tuo hanketoimintaan useita hyötyjä. Se tuo esiin, miten vaikuttavuustavoitteet ja strategiset tavoitteet kytkeytyvät konkreettiseen projektitason työhön, ja kytkee TKI-toiminnan tavoitteet globaalin tason kestävä kehityksen tavoitteisiin. Vaikuttavuusketjun edistää myös yhteistä ymmärrystä ja sitoutumista strategisiin tavoitteisiin ja ohjaa uusien projektien ideointia ja kehittämistä strategisten vaikuttavuustavoitteiden suuntaisesti.

Strategiatason vaikuttavuusmittarit kytkeytyvät Diakin strategia- ja vaikuttavuustavoitteisiin ja mittaavat toiminnan laajempaa, yhteiskunnallista ja välillistä vaikuttavuutta, johon vaikuttaa myös muiden toimijoiden tekeminen. Ne nojaavat usein muiden tahojen keräämään tilastolliseen tietoon ja mahdollistavat vaikuttavuuden seurannan pidemmällä aikavälillä.

TKI-ohjelmamittarit puolestaan kytkeytyvät TKI-ohjelmien tavoitteisiin ja mittaavat hankkeiden tuotoksia ja suoria vaikutuksia, jotka syntyvät hankkeiden omasta tekemisestä. Ne nojaavat hankkeissa itsessään kerättävään tietoon, ovat yhteismitallisia eli niitä mitataan samalla tavalla hankkeesta tai toimijasta riippumatta ja ne mahdollistavat tiedon aggregoinnin eri hankkeista. Tätä varten on olemassa yhteinen mittaripankki. Ohjelmamittareiden tulokset raportoidaan kerran vuodessa yhteistä raportointikanavaa käyttäen.

TKI-ohjelmamittareita pilotoitiin vuonna 2025, jolloin 61 hankkeesta 31 hanketta raportoi tuloksista. Raportointivuoden aikana tavoitettiin yhteensä yli 30 000 henkilöä. Eniten ihmisiä tavoitettiin Sosiaaliset innovaatiot ja vaikuttavat hyvinvointipalvelut -ohjelmissa, jonka piiriin kuului noin 18 000 henkilöä (60 %). Diakonia ja moninaisuus -ohjelman kautta tavoitettiin yli 6 000 henkilöä (21 %). Luokittelemattomien osalta noin 6 000 henkilöä (21 %). Kaikkiaan hanketoiminnassa valmennettiin noin 3 000 ammattilaista mm. seuraavissa teemoissa: liikkumisen puheeksiotto sote-alan työssä ja itsetuhoisen asiakkaan kohtaaminen asiakastyössä.

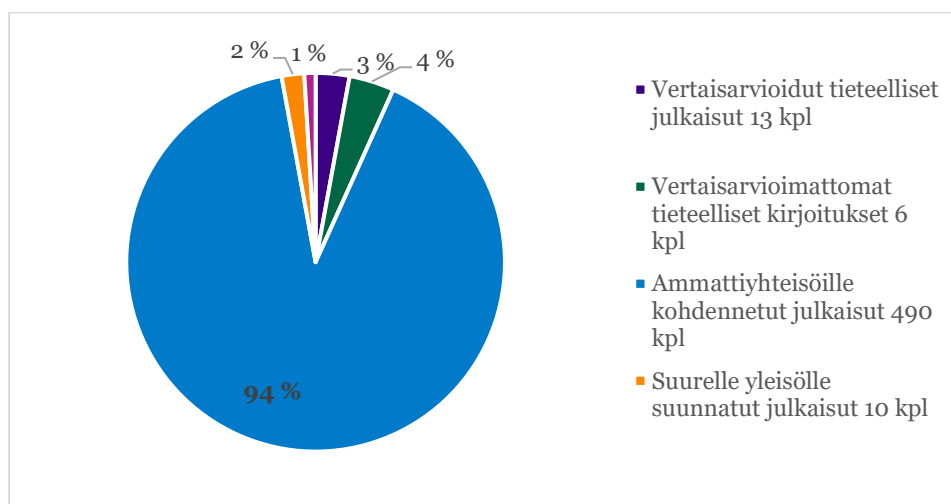
Vaikuttavien ratkaisujen vuodelle 2025 asetettu kymmenen ratkaisun tavoite saavutettiin, joka koostuu seuraavista kokonaisuuksista:

- 3X10D-Täsmä. Täsmätyökykyisille suunnattu elämäntilannemittari
- Elämällä oppii! -valmennusmalli sote-ammattilaisten kokemusosaamisen hyödyntämiseen
- IMPACT-hankkeen uudet opintosisällöt ja pakopeli
- Mielen hyvinvoinnin pedagoginen osaaja -osaamismerkki
- Omakielinen yhteiskuntaorientaation kouluttajien koulutus
- Tsemppi-valmennus työelämän ulkopuolella oleville, 25–55.v helsinkiläisille
- TASSU-hankkeen työkalupakki tanssiin ja musiikkiin liittyvistä menetelmistä
- Prikkakeskus. Ylijäämäruoan hyödyntämisen malli ja logistiikkakeskus
- IisiApu-kahvila. Osallistavaa ylijäämäruoan hyödyntämistä ja kohtaamispaikka.
- Zekki-oppituntimateriaali

TKI-ohjelmamittareiden kehitystyötä ja raportointiprosessia jatketaan edelleen pilotoinnin pohjalta. Mittarit ja ohjeet liitetään tiiviimmin hankehallinnan prosesseihin, kuten hankeoppaaseen ja perehdytyksiin. Kehittämistyön tavoitteena on saada kaikki Diakin TKI-hankkeet mukaan järjestelmälliseen raportointiin vuoden 2026 aikana.

Julkaisulla kohti kestävämpiä yhteisöjä

Diakin TKI-toiminnan vastuullisuuden tavoitteena on edistää yhteiskunnallista vaikuttavuutta, kestäviä ratkaisuja ja eettisiä toimintatapoja. Diak on sitoutunut kansalliseen Avoimen tieteen ja tutkimuksen julistukseen 2020–2025, jonka tavoitteena on edistää toimintakulttuurin, julkaisujen, tutkimusaineistojen ja –menetelmien sekä oppimisen ja oppimateriaalien avoimuutta. Diakin Rohkeasti avoin Diak – oppiminen, tutkimus, kehittäminen ja tieto -linjauksen avoimuuden tavoitteet linkittyvät vahvasti myös kestävä ja vastuullisen toiminnan tavoitteisiin. Diak jakaa avoimesti TKI-toimintaan ja oppimiseen liittyviä aineistoja, tuloksia ja julkaisuja [Dialogi verkkomediassa](#) sekä muissa julkaisukanavissa. Vuonna 2025 Diakin henkilökunta tuotti 522 julkaisua, jotka julkaisemme osana julkaisusarjoja, Dialogi-verkkomediassa sekä muissa ammatillisissa julkaisuissa. Dialogi-verkkomedian artikkeleita ja blogeja luettiin vuonna 2025 noin 87 000 kertaa. Lukijoita kertyi kuukausittain noin 6000–7000. Julkaisut ovat löydettävissä kansallisessa [Tiedejatutkimus.fi](#)-palvelussa., joista vertaisarvioituja tieteellisiä julkaisuja oli 13 kappaletta (3%) ja vertaisarvioimattomia tieteellisiä kirjoituksia kuusi kappaletta (1%). Ammattiyhteisöille kohdennettuja julkaisuja kertyi yhteensä 490 kappaletta, mikä vastaa 94% koko julkaisumäärästä. Suurelle yleisölle suunnattuja julkaisuja oli 10 kappaletta (2%) ja audiovisuaalisia julkaisuja, kuten podcasteja oli 3 kappaletta (1%). Julkaisut käsittelivät muuan muassa näitä teemoja; nuorten osallisuus, ennaltaehkäisy, sote-koulutuksen kehittämien, mielenterveyspalvelut, palvelujärjestelmien kehittäminen ja moninaisuusosaaminen. Vuonna 2025 julkaisujen määrällinen tavoite oli 350 julkaisua.



Kuvio 6. Diakin julkaisut.

Sidosryhmävaikutukset

Diakin yhteistyökumppaneille ja hanketoiminnan yhteistyötoimijoille suunnatussa kyselyssä on selvitetty NPS-menetelmällä (Net Promoter Score, asteikko -100...+100), miten kumppanit arvioivat hankeyhteistyötä Diakin kanssa. Kyselyä on toistettu vuosina 2022, 2023 ja 2025: vastaajamäärät 15, 30 ja 13. Vuoden 2024 kysely jäi vastaajamäärältään liian pieneksi koontiin, n=3, eikä sitä siksi raportoida trendinä. Tulokset jakautuvat selvästi kolmeen ryhmään: hankeyhteistyön suositteluhalukkuus pysyy vahvana, alueellisen kehityksen vauhdittajana koettu rooli on heikentynyt, ja opiskelijoiden koettu lisäarvo työelämälle on kääntynyt kielteiseksi. Diakin brändin tuoma lisäarvo on kehittynyt myönteiseen suuntaan.

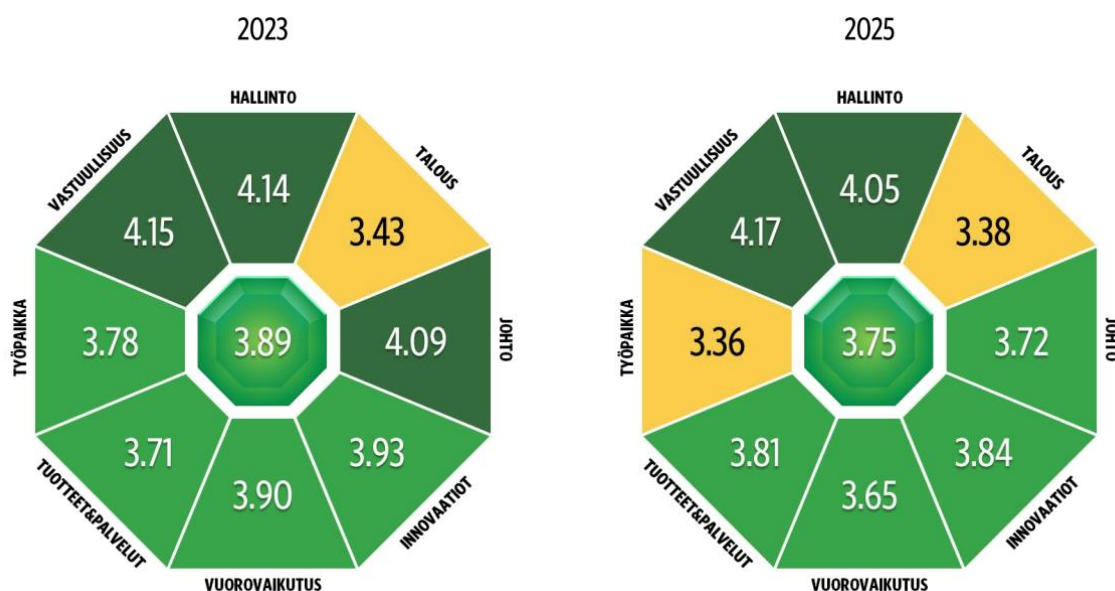
Halukkuus suositella hankeyhteistyötä Diakin kanssa on koko seurantajakson ajan ollut selvästi positiivisella alueella. Suositteluhalukkuus kollegoille nousi vuoden 2022 tasosta 53 vuoden 2023 erinomaiseen tulokseen 67 ja asettui vuonna 2025 tasolle 54. Suositteluhalukkuus muille yhteistyökumppaneille noudatti tulokset olivat vuonna 2022 53, 2023 63 ja 2025 46). Molemmat tulokset ovat NPS-asteikolla edelleen vahvasti positiivisia ja kertovat, että ydinkumppanuudet koetaan pääosin toimiviksi

Näkemyks siitä, että Diakin kehittämistoiminnalla (esim. hankkeilla) on merkitystä alueen kehityksen vauhdittajana, on pysynyt koko seurantajakson selvästi nollan yläpuolella: 40 vuonna 2022, 33 vuonna 2023 ja 23 vuonna 2025. NPS-asteikolla luku 23 on edelleen hyvä tulos ja kertoo, että kumppanit kokevat Diakin roolin alueen kehityksessä aidosti myönteisenä. Sama suunta näkyy arvioissa Diakin asiantuntijoiden roolista alueen osaamisen vauhdittajina: lukema asettui 33:sta 23:een jo vuosien 2022–2023 välillä ja pysyi vuonna 2025 samalla, edelleen selvästi positiivisella tasolla 23. Molemmat tulokset osoittavat, että Diakin osaaminen ja hanketoiminta koetaan pysyvästi hyödyllisiksi alueen kehitykselle.

Huomionarvoinen muutos koskee väittämää opiskelijoiden tuomasta uudesta tiedosta työpaikoille työelämän kehittämiseksi. Tulos oli vuonna 2022 neutraali (0), mutta kääntyi vuonna 2023 selvästi negatiiviseksi (-17) ja heikkeni edelleen vuonna 2025 tasolle -23. Tämä on ainoa väittämä, jonka tulos on koko tarkastelujaksolla pysynyt nollan alapuolella ja jonka suunta on heikentynyt. Tulos viitannee siihen, että yhteistyökumppanit eivät koe opiskelijoiden tuovan riittävästi uutta, työelämää hyödyttävää tietoa hankeyhteistyön kautta, ja aihe on syytä nostaa erikseen tarkasteltavaksi kehittämiskohteeksi.

Kumppaneiden näkemys Diakin brändin lisäarvosta kehittämistyölle on kehittynyt myönteisesti. Lukema oli vuonna 2022 vielä lievästi negatiivinen (-7), mutta kääntyi vuonna 2023 positiiviseksi (13) ja pysyi positiivisena myös vuonna 2025 (8). Vaikka taso laski hieman vuoden 2023 lukemasta, kehitys on koko jaksolla selvästi myönteinen ja kertoo Diakin brändin tunnettuuden ja koetun arvon vahvistuneen kumppaneiden silmissä.

T-median toteuttaman Luottamus & Maine -tutkimuksen mukaan Diakin kokonaismaine kumppaneiden keskuudessa on hyvällä tasolla. Kysely 2023 vs. 2025: Kokonaisarvosana pysyi lähes ennallaan, 3,89:stä 3,75:een, ja suurin osa osa-alueista säilyi käytännössä samalla tasolla – Hallinto, Talous, Innovaatiot, Vuorovaikutus, Vastuullisuus sekä Tuotteet & Palvelut eivät muuttuneet merkittävästi kumpaankaan suuntaan. Kaksi osa-aluetta erottuu kuitenkin selvästi muista: työpaikkakokemus on heikentynyt (3,78→3,36) sekä johtaminen samoin (4,09→3,72). Lisäksi talous on molempina vuosina osa-alueista heikoin (3,43→3,38): arvio on pysynyt samalla tasolla ja on jäljessä muista osa-alueista.



Kuvio 7. Luottamus & Maine -tutkimus

Diak edistämässä planetaarista terveyttä

Diakonia-ammattikorkeakoulu on ollut vuodesta 2024 mukana [Helsinki Planetary Health HUB](#) verkostossa. Toiminta on tähän mennessä pitänyt sisällään mm. osallistumista verkoston kokouksiin, yhteisen nykytila-analyysin tekemistä, verkoston yhteisen julkilausuman muotoilua sekä osallistuminen syksyllä 2024 järjestettyyn terveydenhuollon kestävydestä kiinnostuneiden tutkijoiden ja muiden toimijoiden seminaarityöpajaan.

Helsingin yliopiston Helsinki Planetary Health Hub tukee innovatiivisia käytäntöjä ja tutkimusta sekä edistää yhteistyötä, jonka tavoitteena on kehittää terveydenhuoltoa ekologisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti ja kulttuurisesti kestävämmäksi – sekä ihmisten että ympäristön hyvinvointia vahvistaen.

Planetaarinen terveys on kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka tarkastelee ihmisten terveyden ja planeettamme hyvinvoinnin välisiä monimutkaisia riippuvuussuhteita. Planetaarinen terveys korostaa, että ihmisten hyvinvointi on riippuvainen luonnonjärjestelmien tasapainosta.

Taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävää yritystoimintaa

Diak on mukana [Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksessa](#) (YYO), joka palvelee yhteiskunnallista yritystoimintaa koko Suomessa. Yhteiskunnallinen yrityksiä yhdistää kolme ydinpiirrettä: 1) Yhteiskunnallinen päämäärä liiketoiminnan ensisijaisena tavoitteena. 2) Suurin osa voitoista käytetään yhteiskunnallisen päämäärän edistämiseen ja 3) Yritys korostaa hallintotavassaan osallisuutta ja demokratiaa

YYO:n tehtävänä on parantaa yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytyksiä, vahvistaa yhteiskunnallisten yritysten ja yhteisötalouden alueellisia verkostoja sekä edistää osatyökykyisten ja muuten vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä. Lisäksi hanke on vahvistaa yhteiskunnallisten yritysten ja yhteisötalouden alueellisesti toimivia ekosysteemejä, joihin kuuluvat muun muassa yritykset, yhteisötalouden toimijat, oppilaitokset, yhdistystoimijat, rahoittajat ja viranomaiset.

Datatyökalut kestävään hyvinvointijohtamiseen

Diak tarjoaa hankeconsortiolle hyvinvointijohtamisen työkaluja alueiden eriarvoisuuden tilannekuvan tuottamiseksi ja hyvinvointitiedolla johtamisen tueksi. *Huono-osaisuus Suomessa* -karttasivusto tarjoaa tietoa eriarvoisuudesta eri alueilla useiden huono-osaisuutta kuvaavien muuttujien, kuten pitkäaikaistyöttömyyden, koulutuksen ulkopuolelle jäämisen ja toimeentulotuen pitkäaikaisen käytön, avulla. Karttasivusto on kehitetty tukemaan hyvinvointialueiden ja kuntien hyvinvointityötä tarjoamalla luotettavaa ja visuaalista tietoa, jonka avulla voidaan tarkastella ja vertailla huono-osaisuutta eri näkökulmista.

Karttapalvelun avulla on mahdollista analysoida huono-osaisuuden paikallisia taustatekijöitä. Tiedon hyödyntäminen auttaa kohdentamaan toimenpiteitä tehokkaammin niille väestöryhmille, jotka ovat suurimmassa riskissä jäädä palveluiden ulkopuolelle. Näin palvelujärjestelmää voidaan kehittää entistä tasa-arvoisemmaksi ja vaikuttavammaksi. Karttasivusto on vapaasti käytettävissä osoitteessa karttasovellus.diak.fi.

ZekkiPro-kysely nuorten hyvinvoinnin tueksi

[ZekkiPro](#) on Diakonia-ammattikorkeakoulun ja useiden järjestötoimijoiden yhdessä kehittämä digitaalinen työkalu, joka auttaa nuoria hahmottamaan elämäntilannettaan ja löytämään oikeanlaista tukea. Se perustuu 3X10D®-elämäntilannemittariin ja tarjoaa nuorille väylän arvioida hyvinvointiaan sekä saada suosituksia erilaisista tukipalveluista. European Innovation Council valitsi Zekin vuonna 2021 Euroopan parhaaksi sosiaalisiksi innovaatioksi. Vaikuttavuusseura ry myönsi ZekkiProlle Vuoden vaikuttavuusteko 2025 -palkinnon palvelut-kategoriassa, tunnustuksena työkalun vaikuttavuudesta sosiaalihuollon ja hyvinvointityön kentällä. ZekkiPro on siis kehittynyt yksittäisestä tiedonkeruun välineestä koko korkeakouluverkoston yhteiseksi, kansallisesti tunnustetuksi työkaluksi.

Syksyllä 2025 4Q-korkeakoulut (Arcada, Diak, Humak ja Kamk) toteuttivat ensimmäisen yhteisen opiskelijahyvinvoinnin seurannan ZekkiPro-järjestelmällä, johon vastasi 2 457 opiskelijaa eli noin viidennes 4Q-korkeakoulujen opiskelijakunnasta.

Diak-kohtaisena havaintona nousi esiin erityisen myönteinen opiskelumotivaatio: lähes 60 prosenttia Diakin (ja Kamkin) opiskelijoista koki motivaationsa hyväksi. Kampusten välillä ei ole tuloksissa merkittäviä eroja. Koko 4Q-aineistossa talous nousi heikoimmaksi hyvinvoinnin ulottuvuudeksi, ja erityistä huomiota kaipaavat alle 25-vuotiaat sekä muunsukupuoliseksi itsensä kokevat opiskelijat, joiden hyvinvointi oli järjestelmällisesti muita heikompa. Alle 25-vuotialla miehillä on naisia enemmän vaikeuksia opiskeluun liittyvällä ulottuvuudella. Alle 25-vuotialla naisilla on enemmän vaikeuksia henkisen hyvinvoinnin (itsetunto, terveys ja elämään tyytyväisyys) alueilla. Analyysin pohjalta opiskeluhuollon kannattaa tukea opiskelijoiden ajan hallintaa ja arjen hallintaa sekä vahvistaa resilienssiä - nämä heijastuvat positiivisesti opiskelumotivaatioon. Tulokset tarjoavat aiempaa systemaattisemman pohjan opiskelijoiden tuen kohdentamiselle.

KATSE TULEVAAN

Diak haluaa olla vaikuttavuusohjattu korkeakoulu ja sosiaalisen kestävyysjohtava korkeakoulu. Tämä edellyttää jatkuvaa kehittämistä, kyvykkyyksien parantamista, innovointia, verkostojen rakentamista sekä vaikutusperusteista resurssien ohjausta. Diak rakentaakin yhteisvaikuttavuuden verkostoja yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Diakin valitsema lähestymistapa painottaa yhteisöllisyyttä, vastuullisuutta ja pitkäjänteisyyttä vaikuttavien ratkaisujen luomisessa. Tiedon laadun varmistus on keskeinen osa kehittämistä, ja jatkossa muutosta seurataan järjestelmällisesti. Yhteisövaikuttavuuden tavoitteena on saada aikaan pysyvä ja laaja-alainen muutos, jota tämä aika vaatii.

Toimintaympäristön murrokset, kuten hyvinvoinnin eriytyminen, digitalisaation kiihtyminen, ilmastonmuutos ja luontokato, edellyttävät koulutukselta ja kehittämistyöltä kykyä ennakoida ja reagoida. Paljon on vielä tehtävää ja kehitettävää, että olemme aidosti vaikuttavuusohjattu korkeakoulu, mutta työ on alkanut ja perusperiaatteet ovat valmiina. Tämä suunta ohjaa myös koulutustamme ja sen kytkeytymistä yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Koulutuksella on keskeinen rooli kestävyysedistämässä. Opiskelijat osallistuvat aktiivisesti kehittämistyöhön muun muassa hankkeissa ja soveltavat osaamistaan harjoitteluissa eri puolilla yhteiskuntaa. Opetussuunnitelmien uudistuksissa painottuvat kestävä hyvinvointi, ekososiaalinen sivistys sekä kyky hahmottaa globaalien ja paikallisten ilmiöiden kytköksiä. Diak kouluttaa ammattilaisia, joilla on resilienssiä ja valmiuksia toimia monimutkaisissa tilanteissa. Työelämässä tarvitaan yhä enemmän osaajia, kehittäjiä sekä ihmisen kokonaisvaltaisen kohtaamisen ammattilaisia. Tehtävämme on selkeä: Vasta kun maailma on kaikille hyvä, Diakia ei enää tarvita. Uskomme, että muutos on mahdollista. Uskomme ihmiseen.