

KESTÄVYYSRAPORTTI



2024

HAUS KEHITTÄMISKESKUS OY

HAUS

SISÄLTÖ

HAUSin vuosi 2024

Toimitusjohtajalta

Vuosi lukuina

Palvelumme

Muutostuki apuna
valtionhallinnon
kustannusten hallin-
nassa ja tuottavuuden
kehittämisessä.

Strategia

Hallitus

Merkkipaalut

Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuuden johtaminen
ja hallinto - Compliance

Kestävän kehityksen ja
vastuullisuuden kehitys-
vuosi 2024

Vastuullisuustavoitteet

Henkilöstö ja osaamisen
kehittäminen

Case: Töissä HAUSilla

Työyhteisön kehittäminen

Arvot

Hyvä koulutus

Hyvä koulutus

Edistymisen mittarit

Case: Jatkuvan oppimisen
palvelu tukee VTV:llä
viraston omaa osaamisen
kehittämistä

Case: Ilmoittajansuojelu-
lain tietoisuus julkaistiin
eOppivaan nopeutetulla
aikataululla

Rauha, oikeuden- mukaisuus ja hyvä hallinto

Rauha, oikeudenmukaisuus
ja hyvä hallinto

Edistymisen mittarit

Case: Afrikan maiden vero-
järjestelmiä kehitetään digi-
taalisen oppimisen avulla

Case: Uusi koulutuskoko-
naisuus valtion taloushallin-
to-osaamisen kehittämiseksi

Case: Ihmiskeskeistä ja vih-
reää datataloutta kehitetään
Afrikassa

Muut SDG alueet

Edistymisen mittarit

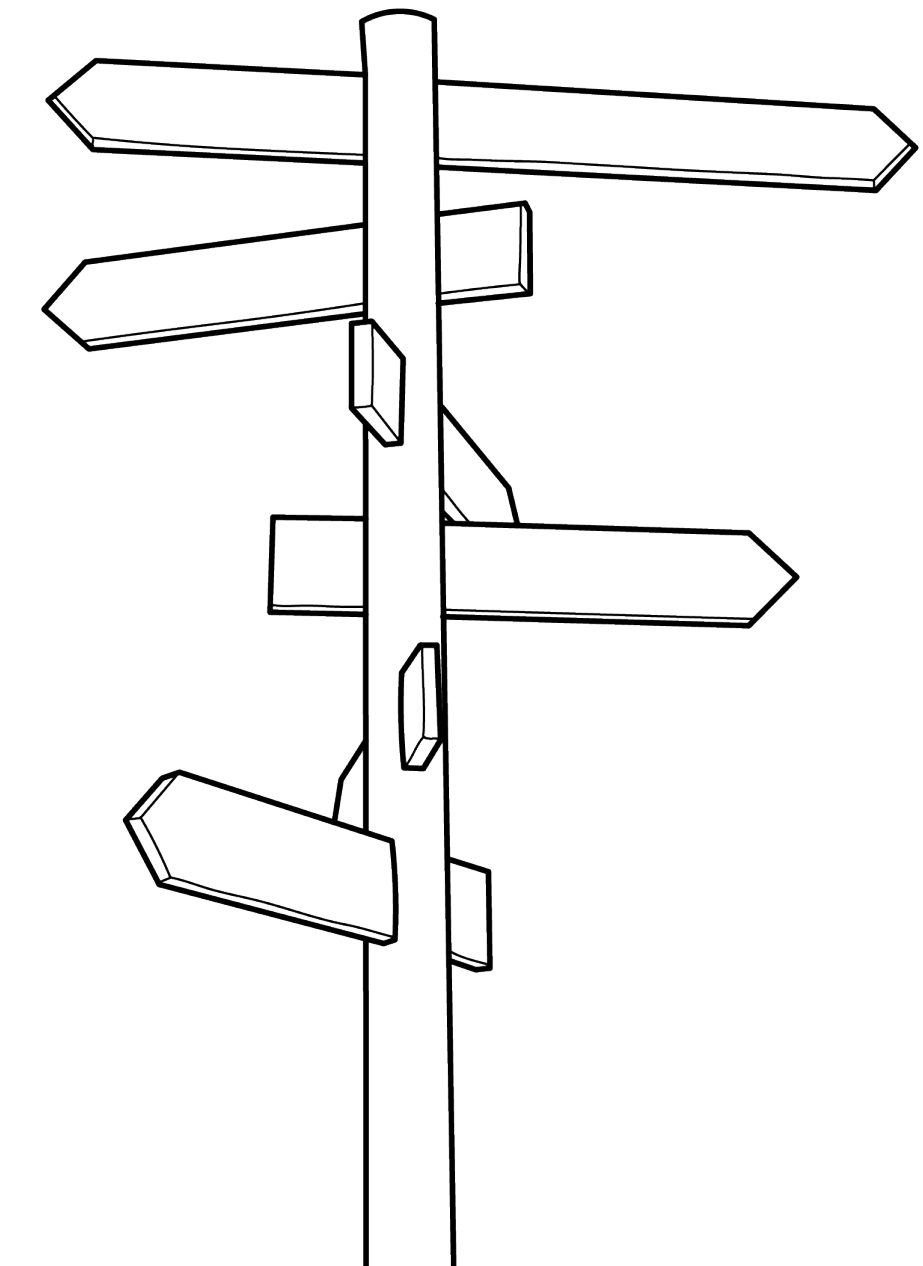
Case: Vähähiilisen rakenta-
misen edistäminen englan-
ninkielisen digitaalisen
koulutuksen avulla

Jalanjäljen pienentäminen

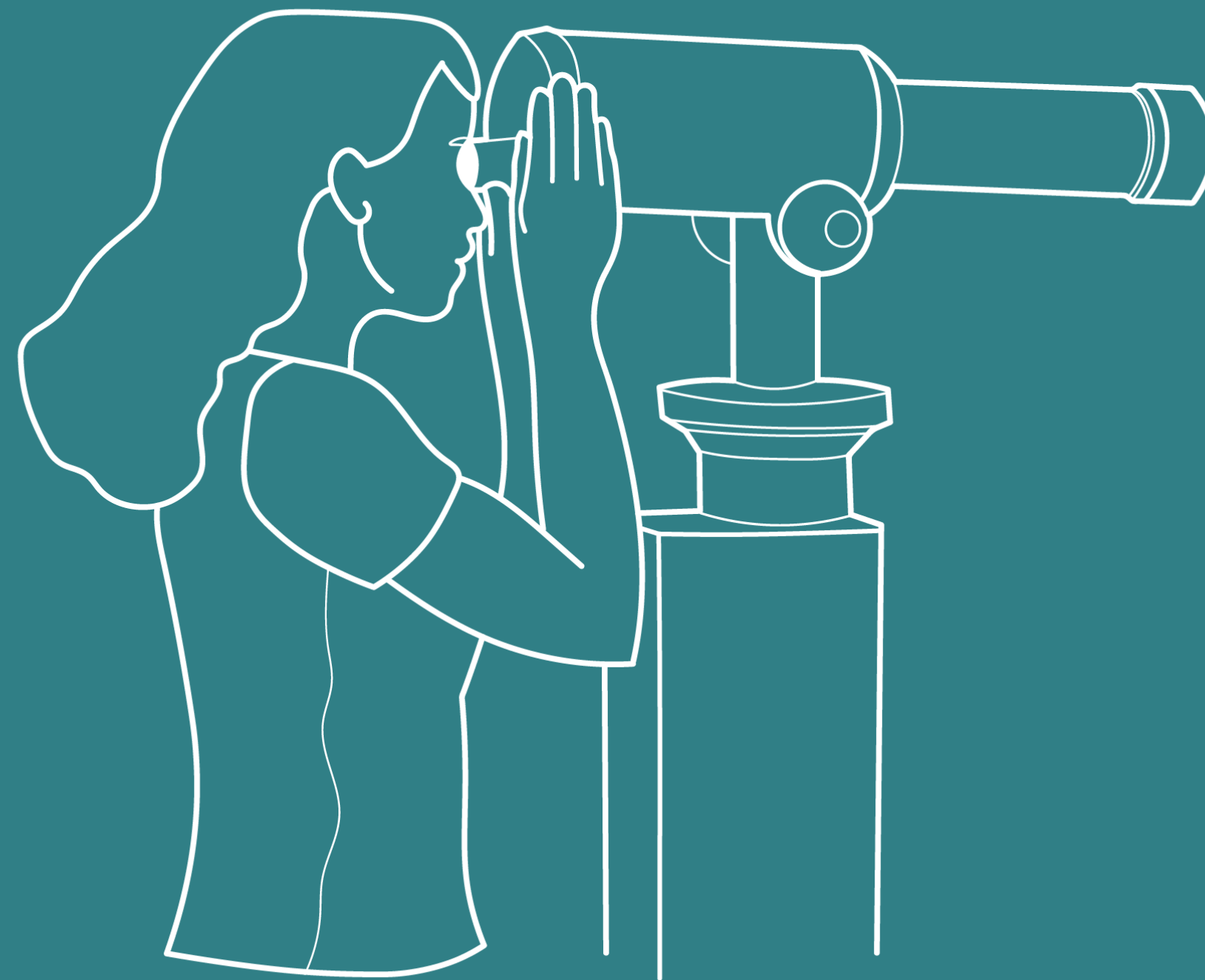
Toimet jalanjäljen
pienentämiseksi

Palkitseminen

Biodiversiteetti-
kartoitus vuonna
2024



VUOSI 2024



Toimitusjohtajalta

Vuonna 2024 pohdimme suuntaamme ja pitkän tähtäimen tavoitteitamme. Suomessa olemme yksi harvoista hallinnon kehittäjistä, joten riman pitää olla korkeammalla. Visiomme on olla Euroopan vastuullisin ja vaikuttavin valtionhallinnon osaamisen kehittäjä. Miten tämä todennettaisiin? Jos järjestettäisiin hallintokoulujen EM-kisat, HAUSille tulisi kultamitali. Tämä kuvastaa sitä tahtotilaa, mitä haluamme tehdä missiomme mukaisesti: Rakennamme kestävää tulevaisuutta edistämällä oppimista ja osaamista valtionhallinnossa joka päivä. Tätä tukee uusi ketterä strategiamme, joka uudistettiin vuoden 2024 aikana. Toimintaympäristön muutos vaatii kykyä ennakoita ja reagoida oikea-aikaisesti, jota ketteryydellä haetaan.

Julkisen hallinnon tuottavuustoitmenpiteet alkoivat heijastua valtionhallintoon ja HAUS Kehittämiskeskuksen toimintaan vuonna 2024. Tämä näkyi monessa suh-

**“VAIKUTTAVUUTTA
KOULUTUSLIIKE-
TOIMINNASSA
VOIDAAN KUVATA
SANALLA UUDISTU-
MISEN VUOSI”**

teessa toiminnassamme ja tuloksissa. Lakisääteinen tehtävämme on tuottaa vaikuttavuutta koulutus- ja kehittämistoiminnan alueella. In-house-yhtiöltä on helppo hankkia ilman erillistä kilpailutusprosessia. Taloudellisesti mitattuna koulutustoiminnan vaikuttavuus oli 4,4 miljoonaa euroa ja kehittämisliiketoiminnan vaikuttavuus oli 5,5 miljoonaa euroa. Yhteensä kasvua oli 11 %. Tuloksemme oli tavoitteen mukaisesti niukasti positiivinen.

Vaikuttavuutta koulutusliiketoiminnassa voidaan kuvata sanalla

uudistumisen vuosi. Talvella suunnittelimme virastoille muutostukipalvelun, jolle on tullut tarvetta useammasta suunnasta. Kaikki johtamiskoulutuksemme uusittiin ja ne saivat erinomaisen vastaanoton. Turvallisuusteemaan panostettiin ja kehitimme Kyberturvaaja PRO-koulutuksen. Vihreän siirtymän koulutuskokonaisuus valmistui. Jatkuvan oppimisen palvelu mahdollistaa virastoasiakkaille kustannustehokkaan tavan kehittää koko henkilöstönsä osaamista edullisemmin. Edistimme tätä aktiivisesti.

eOppivassa otettiin käyttöön tekoälyassistentti, joka auttaa sisältöjen ja oppimiskokonaisuuksien löytämisessä ja vastaa myös yleisimpiin asiakaspalvelukysymyksiin. Palvelussa julkaistiin lähes 40 uutta sisältöä ja palvelussa suoritettiin noin 200 000 koulutusta. Uusista sisällöistä voidaan mainita ensimmäinen suoraan englanninkielinen hiilineutraalin rakentamisen koulutuskokonaisuus.

Toinen lakisääteinen tehtävämme on kehitystoiminta. Valtionhallinnon tuottavuuden parantamiseen kehitimme palveluratkaisun, joka tarjoaa erilaisia menetelmiä tehostaa toimintaa. Teimme kehittämishankkeita liittyen organisaatioiden muutoksiin, strategioihin, palvelumuotoiluun sekä kustannustehokkaan toiminnan kehittämiseen lean- ja prosessikehityshankkeilla. Edistimme kansainvälistä yhteistyötä, oikeusvaltio- ja demokratiakehitystä. Kansainvälisiä hankkeita oli käynnissä Aasiassa, Afrikassa ja Lähi-idässä liittyen julkishallinnon kehittämiseen ja sen digitalisaatioon, verotuksen kehittämiseen sekä innovaatioihin ja liiketoimintamallien edistämiseen suomalaisille yrityksille. Jatkoimme työtä saavuttaaksemme Euroopan komission pilariarvioidun organisaation aseman.

Jatkoimme luottamus- ja maineutkimusta nyt kolmatta vuotta peräkkäin. HAUSin maine valtion



johdon keskuudessa on parantunut jatkuvasti ollen hyvällä tasolla. Palvelujen käyttäjien keskuudessa maineemme on tasaisen hyvää. Asiakastyytyväisyytemme nousi suositteluindeksin ollessa NPS 5X. Kestävän kehityksen toimenpidesuunnitelma on tehty. Paransimme vuoden aikana läpinäkyvyyttä vastuullisuusasioihin. Palvelumme kattavat noin 80 prosenttia kaikista SDG-alueista. Noin puolet

palveluistamme liittyvät koulutusalueeseen (SDG4) ja kolmasosa rauhanomaisten yhteiskuntien edistämiseen ja kestävien instituutioiden rakentamiseen (SDG16), loput 20 % jakaantuivat 12 eri alueelle.

Tämä kestävyysraportti on laadittu nyt neljättä kertaa YK:n kestävä kehityksen, Agenda 2030:n, tavoitteiden mukaisesti. Olemme tunnustaneet ja koonneet tähän raporttiin tärkeimmät alueet ja avaamme niitä tilastoin ja esimerkein.

Suuri kiitos asiakkaillemme, yhteistyökumppaneillemme ja HAUSin omalle henkilöstölle arvokkaasta työstä. Toimimme yhteiskunnan parhaaksi ja rakennamme osaavampaa huomista.

Kyösti Väkeväinen
toimitusjohtaja

Vuosi 2024 lukuina

53

NPS-suositeluindeksi

4,9M€

Kansainvälisiä julkisen hallinnon kehittämishankkeita

46

Henkilöä töissä HAUSissa

46

Ammattitutkintoa

9

Asiantuntijaa maailmalla

22

Korkeakoulua, joiden kanssa on ollut yhteistyötä kotimaassa ja kansainvälisesti

2790

Kehittämispäivää kansainvälisissä hankkeissa

200 000

Suoritusta eOppivassa

19%

Osuus valtion koulutushankinnoista

10M€

Liikevaihto



Palvelumme

Koulutustoiminta

Valtionhallinnon osaamisen kehittämiseen tarjoamme monipuolisesti palveluita. Koulutusalueisiimme kuuluu johtaminen, esihenkilötyö, henkilöstöhallinto, lainsäädäntö ja juridiikka, taloushallinto, asiakirja- ja tiedonhallinta sekä erilaiset työelämä- ja digitaidot ja uusimpina vastuullisuus. Pääasiakkaat ovat Suomen valtionhallinnon virkamiehet. Lisäksi teemme myös muiden maiden hallinnon osaamisen kehittämistä suoraan tai erilaisten kansainvälisten hankkeiden kautta.

Koulutuspalvelukokonaisuudet ovat 1) virastokohtaiset, räätälöidyt koulutukset, 2) jatkuvan oppimisen palvelu ja avoimet koulutukset, 3) eOppivan koulutukset ja 4) tutkintokoulutukset. Periaatteena on, että kaikki koulutukset ovat saatavilla etä- tai hybriditoteutuksina. Vuonna 2024 rakensimme muutostuen kokonaisuuden tukemaan virastoja muutostilanteissa.

Kehittämistoiminta

Tarjoamme monipuolisesti palveluita valtionhallinnon johtamisen, toiminnan uudistamisen ja palveluiden kehittämisen tueksi. Osallistumme aktiivisesti kansainväliseen yhteistyöhön ja haluamme edistää hallintojen välistä yhteistyötä sekä suomalaisen osaamisen kehittämistä kansainvälisissä verkostoissa. Meillä on vankka kokemus kansainvälisistä julkisen hallinnon kehittämishankkeista.

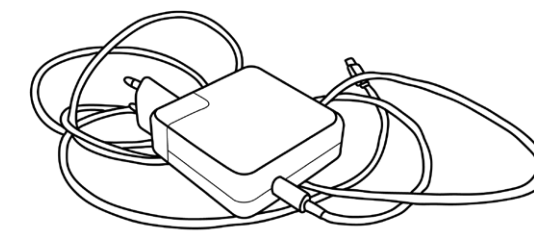
Kehittämisen palvelukokonaisuuksiimme kuuluvat: 1) Johtamisen kehittäminen, 2) toiminnan ja prosessien kehittäminen 3) organisaation ja tiimityön uudistaminen, 4) julkisten palveluiden uudistaminen ja 5) kansainvälinen kehittäminen. Vuonna 2024 toteutimme Tuottavuutta hallintoon -palvelun, joka auttaa valtionvirastoja ja -laitoksia sekä ministeriöitä säästöihin ja uudistumiseen liittyvissä tarpeissa sekä muutostilanteissa.

Koulutuspalvelut

Johtaminen ja esihenkilötyö
 Henkilöstöhallinto ja HR
 Hallinto ja juridiikka
 Taloushallinto ja hankinnat
 Digitaidot ja ICT
 Ammattitutkinnot (HAUS College)
 Kansainväliset koulutukset
 Räätälöidyt koulutukset
 Pitkät digitaaliset ohjelmat
 Johtamiskoulutusten osaamispolku

Digitaaliset palvelut

eOppiva
 Podcastit
 Webinaarit
 Digifasilitointi
 Digitukipalvelut



Kehittämispalvelut

Strategiahankkeet
 Uudistus- ja muutoshankkeet
 Palvelumuotoilu
 Oppimismuotoilu
 Kehittämispalvelut asiakkaalle
 CAF-laadunvarmistuspalvelut
 Henkilöarvioinnit ja coaching
 Räätälöidyt kehityshankkeet

Kansainvälinen kehittäminen

Suomalaisen osaamisen vienti ja asiantuntijaliikkuvuus
 Twinning-hankkeet
 DG REFORM -rakenteellisten uudistusten hankkeet
 Kehitysyhteistyöhankkeet
 Opintovierailut Suomeen
 Kansainväliset kumppanuudet ja verkostot

Muutostuki apuna valtionhallinnon kustannusten hallinnassa ja tuottavuuden kehittämisessä.

Muutostuki on HAUSin uusi palvelu, jossa räätälöidysti kootaan muutoksen läpiviemiseksi tarvittavia koulutus-, konsultointi- ja valmennuspalveluja valtionhallinnon organisaatioiden tarpeisiin. Palvelun tarkoituksena on tukea valtionhallinnon organisaatioita toimintamenoleikkausten vuoksi tehtävissä henkilöstövähennyksissä, lomautuksissa sekä toimintojen uudelleen organisoinnissa.

”Vuotta 2024 voidaan pitää eräänlaisena starttina kahdelle isolle asialle valtionhallinnon yksiköissä eli säästötoimille sekä tuottavuuden kehittämiselle. Samalla käynnistyivät laajemmassa mittakaavassa myös yt-neuvottelut ja niiden seurauksena irtisanomiset”, kuvaa muutostuen taustaa HAUSin ohjelmajohtaja **Tero Vuorinen**.

Hänen mukaansa henkilöstövähennykset, säästöt sekä toiminnan tuottavuuden kasvattaminen tulevat jatkumaan valtionhallinnon

yksiköissä myös tulevina vuosina, joten tarve muutostuen kaltaiselle palvelulle tulee vain kasvamaan.

”Muutostuki on ollut tuottavuusnäkökulmasta esimerkiksi johtoryhmien valmennusta strategiatyöhön ja prosessien kehittämiseen, erilaisia työpajoja ja fasilitointia, palvelumuotoilua sekä johtamisvalmennusta”, luettelee asiakkuuspäällikkö **Jari Taipale** HAUSilta.

Muutostuki pitää sisällään paljon samoja elementtejä, joita HAUS tarjoaa muutenkin koulutus- ja kehittämispalvelujen kautta asiakkailleen. Valmennuksilla on tuettu mm. esihenkilöitä vaikeiden muutokeskustelujen käymisessä sekä koko työyhteisöä työnohjauksella muutoksen käsittelyssä. Lisäksi muutostukeen kuuluu lakisääteistä työllistymistä edistävää koulutusta ja palvelua irtisanottaville työntekijöille uravalmennuksen ja työnhakupalvelun muodossa.

”VUOTTA 2024 VOIDAAN PITÄÄ ERÄÄNLAISENA STARTTINA KAHDELLE ISOLLE MUUTOKSELLE VALTIONHALLINNON YKSIKÖISSÄ ELI SÄÄSTÖTOIMILLE JA TUOTTAVUUDEN KEHITTÄMISELLE.

Yksi olennainen osa HAUSin muutostukea on irtisanotuille tarjottavat työllistymistä edistävät valmennukset. Niiden tarjoamiseen työnantajia velvoittaa laki.

Henkilöstön irtisanomiset ovat työyhteisölle haastavia, sillä niiden mukana menetetään usein arvokasta osaamista. HAUS on ollut mukana tukemassa organisaatioita muutostilanteissa auttaen niitä uudistumaan ja varmistamaan, että

yksiköiden ydinosaaminen säilyy.

”Kun henkilöstövähennykset tapahtuvat nopeasti, jäljelle jäävien työntekijöiden on kyettävä ottamaan uusia tehtäviä haltuun lyhyessä ajassa. Tähän valmennus,

jossa keskitytään uusien tiimien yhteenhitaamiseen, on yksi keino”, muistuttaa koulutuspäällikkö **Ilari Hylkilä** HAUSilta.

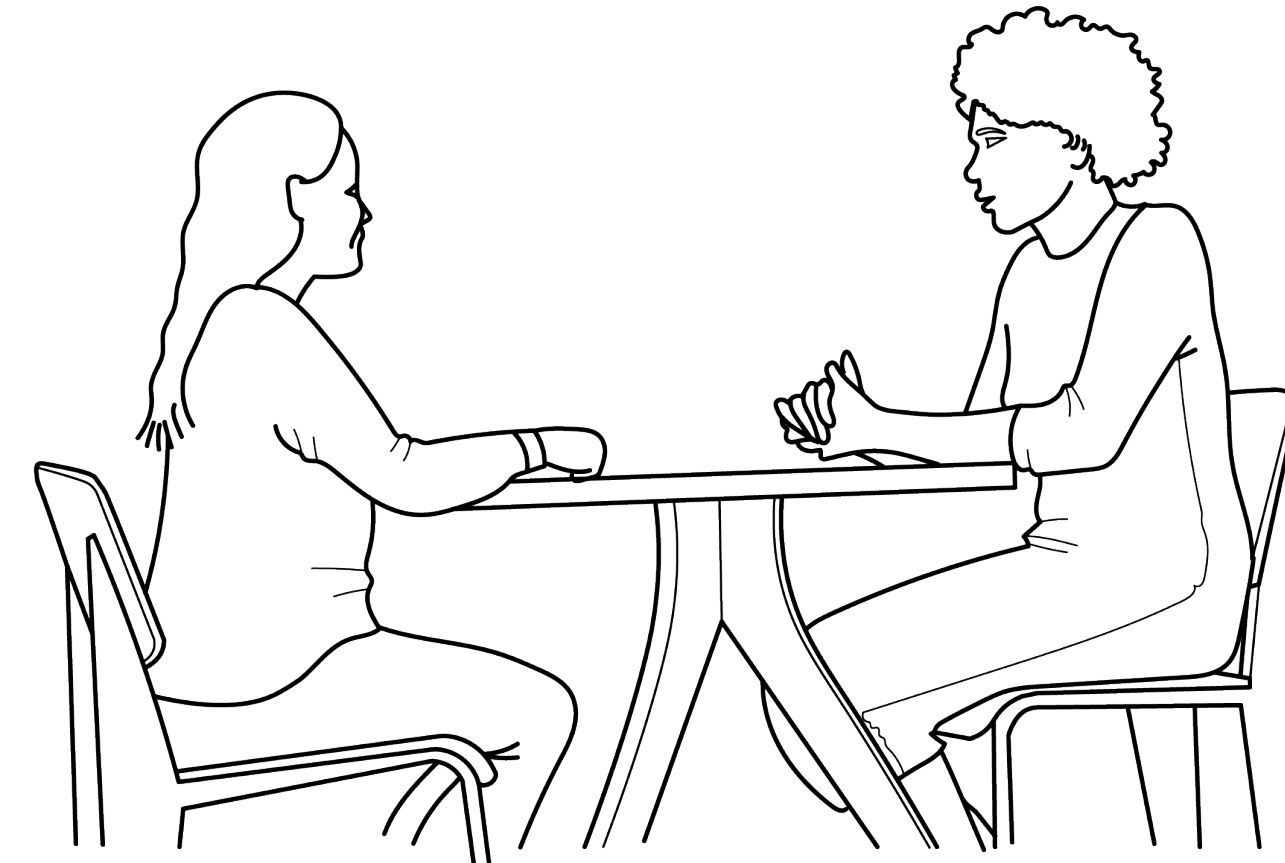
Jatkossa valtionhallinnossa osamisen on oltava entistäkin kor-

keampaa, sillä iso kuva on, että jatkossa virastoissa on vähemmän työntekijöitä kuin aiemmin. Samalla työskentelytapojen on kehitettävä – asioita on osattava tehdä aiempaa paremmin ja tehokkaammin. Tähän tarvitaan HAUSin ydinosaamista eli johtajien ja asiantuntijoiden hyvää koulutusta.

”Kuten eräs kokenut virkamies on todennut; kyse ei ole pelkästään säästöistä, vaan pitää kyetä samalla uudistumaan, muuten hallinto kurjistuu”, sanoo Ilari Hylkilä.

HAUSin lähtökohta muutostuen kohdalla on ollut tehdä valtionhallinnon organisaatioille mahdollisimman helpoksi muutoksessa tarvittavien valmennus-, konsultointi- ja koulutuspalvelujen hankinta kilpailuttamatta yhden luukun periaatteella.

”Näin yksiköille jää aikaa ja paukkuja hoitaa itse varsinainen muutos”, toteaa Tero Vuorinen.



Strategia

VISIO

Olemme Euroopan vastuullisin ja vaikuttavin valtionhallinnon osaamisen kehittäjä.

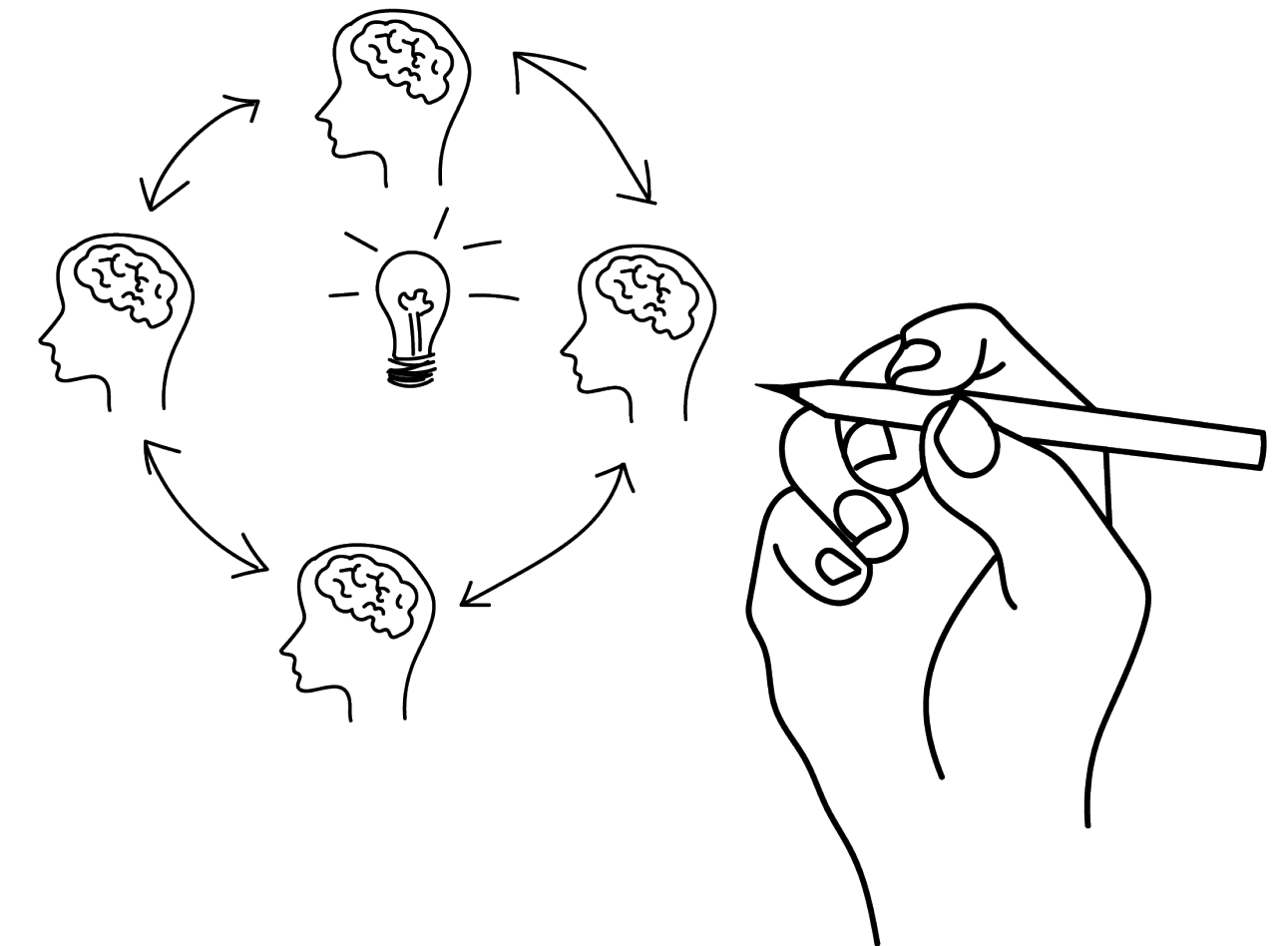
MISSIO

Rakennamme kestäväää tulevaisuutta edistämällä oppimista ja osaamista valtionhallinnossa joka päivä.

Vuonna 2024 saimme uuden omistajastrategian pitkántähtäimen tavoitteineen. Uudistimme strategiaprosessimme ketteräksi, emmekä lukinneet sitä seuraavaksi neljäksi vuodeksi. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tarkastelemme vuosittain toimintaympäristöä, sen muutoksia ja asiakkaidemme tarpeita. Näiden perusteella päätämme, jatkammeko valitulla suunnalla vai onko tarpeen tehdä painopistemutoksia. Tämä joustavuus varmistaa asiakasvirastoille oikea-aikaiset ja laadukkaat palvelut.

Pitkän tähtäimen tavoitteet 2025-2028 tiivistetysti

01. Strategisten kumppanuuksien ja asiakaslähtöisten palveluiden rakentaja
02. Hyvän hallinnon ja kansainvälisen yhteistyön edistäjä
03. Virastojen toiminnan ja tehokkuuden parantaja
04. Valtion erityisosaamisen ja digitaalisen oppimisen kehittäjä
05. Vastuullinen ja vaikuttava toimija



Hallitus



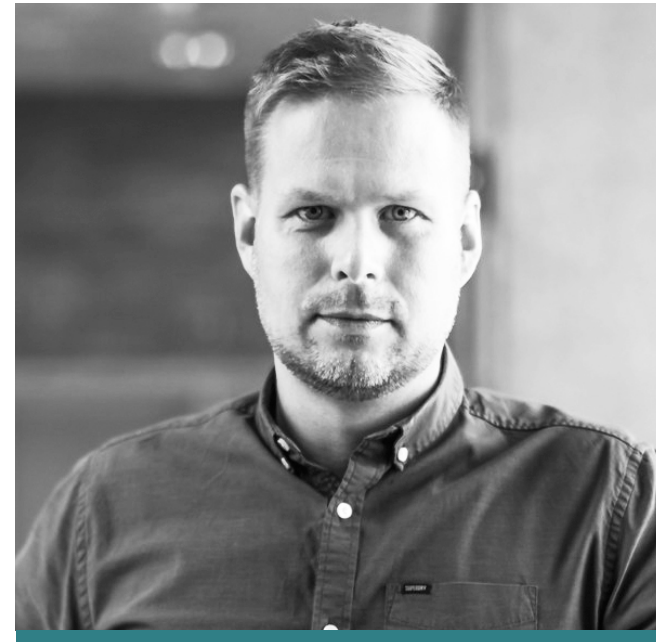
Timo Laitinen

Hallituksen puheenjohtaja



Minna Kivimäki

kansliapäällikkö
Liikenne- ja viestintäministeriö
Hallituksen varapuheenjohtaja



Mika Ruokonen

hallitusammattilainen,
teollisuusprofessori,
Lappeenrannan
teknillinen yliopisto



Katri Ojasalo

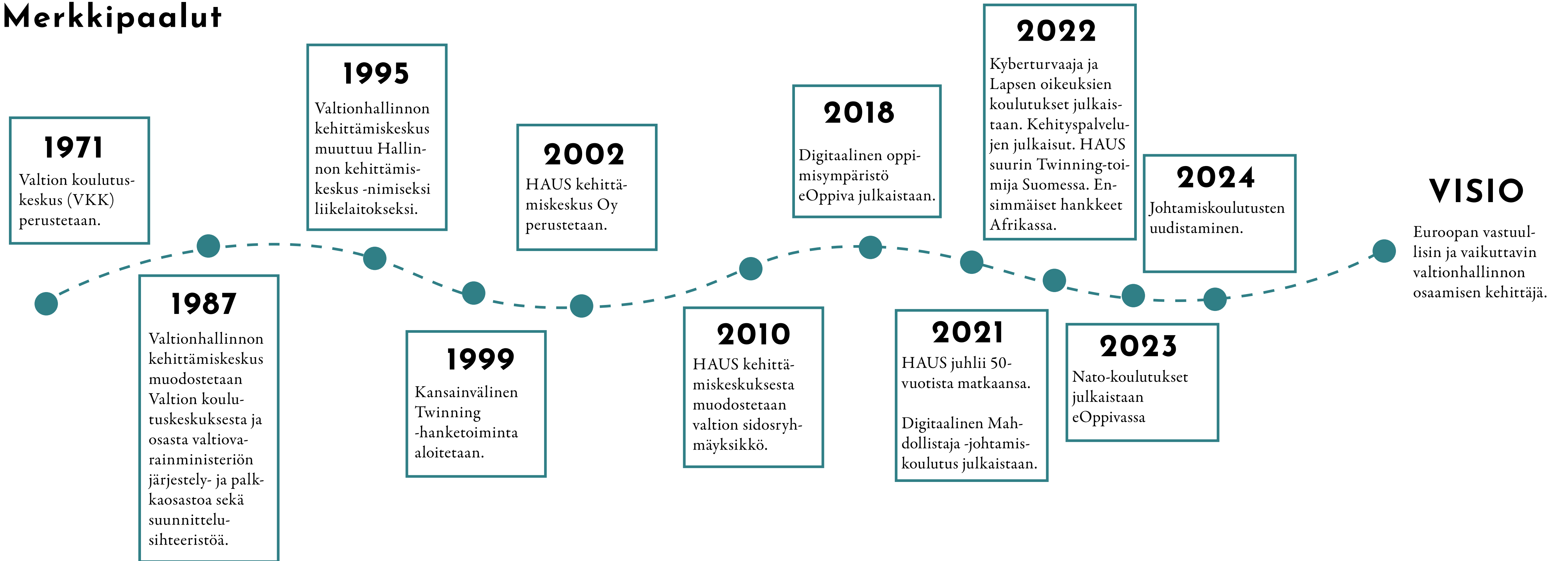
vararehtori
Laurea-ammattikorkeakoulu



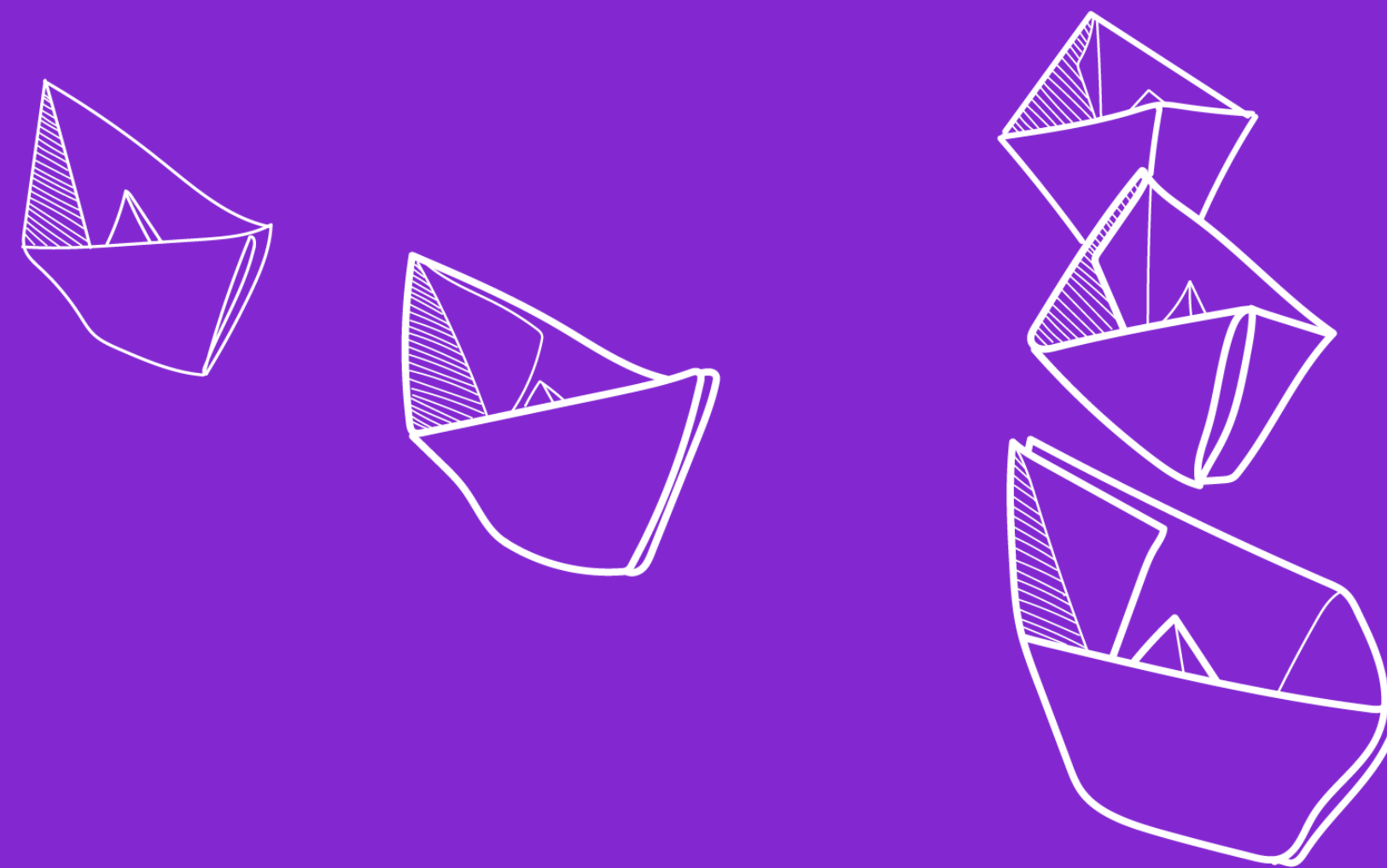
Laura Ylä-Sulkava

henkilöstöjohtaja
Business Finland

Merkkipaalut



VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN



Vastuullisuuden johtaminen ja hallinto - Compliance

Erityistehtävänä HAUSin päätavoitteena on tuottaa vaikuttavuutta. Missiomme mukaisesti rakennamme parempaa hallintoa ja luottamusta yhteiskunnassa. Vaikuttavuutemme syntyy koulutus- ja kehittämispalveluiden kautta Suomessa ja ulkomailla.

Vastuullisuudessa noudatamme valtion omistajapoliittisen periaatepäätöksen linjauksia ja raportoimme toimintaamme YK:n kestävän kehityksen kehyksen kautta. Strategiaamme on kirjattu, että palvelumme, tuotteemme ja toimintamme noudattavat YK:n kestävän kehityksen periaatteita.

Toimintamme valtion erityistehtävänä edellyttää korkeaa eettistä ja vaatimustenmukaista toimintaa sekä sitä, että yritysvastuu on vahvasti integroitu liiketoimintaan. Vastuullisuuden johtamisesta vastaa toimitusjohtaja.

Johtoryhmän jäsenet vastaavat oman toiminta-alueensa vastuullisuuden johtamisesta. Henkilöstö vastaa vastuullisen yrityskulttuurin luomisesta omassa tehtävässään.

Toiminnan vastuullisuutta kokonaisuudessaan koordinoi hallituksen hyväksymä HAUS Compliance-toiminto. Compliance-toiminto integroituu yhtiön johtamisjärjestelmään, riskienhallintaan ja toiminnan suunnitteluun. Toiminto ylläpitää myös toimintaohjeistuksen ja huolehtii aiheisiin liittyvistä koulutuksista ja raportoinnista. Toimintoon kuuluu anonyymi ilmoituskanava väärinkäytösten ja poikkeamien ilmoittamiseen.

Kehittämissyhtiönä oman toimintamme kehittäminen on meille luonnollista. Tämä tapahtuu yhdessä asiakkaiden, henkilöstön ja muiden sidosryhmien kanssa.

Henkilöstön edustaja on mukana yhtiön johtoryhmässä kehittämässä toimintaa.

Raportoimme säännöllisesti omistajalle. Verkostomme asiantuntijat, akateeminen sektori ja yrityskumppanimme ovat meille tärkeitä yhteistyökumppaneita. Myös heiltä edellytämme sitoutumista vastuulliseen toimintaamme.

TEEMME OIKEIN!

USKOMME, ETTÄ OIKEIN TEKEMÄLLÄ ME ITSE, ASIAKKAAMME, OMISTAJAMME JA SIDOSRYHMÄMME MENESTYVÄT!

JOHDAMME, SEURAAMME, RAPORTOIMME, KEHITÄMME TOIMINTAA JA KOULUTAMME ITSEÄMME!



Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden kehitysvuosi 2024

Vuosi 2024 merkitsi HAUS kehittämiskeskukseksi huomattavaa edistysaskelta vastuullisuustyön nimisessä tiiviiksi osaksi strategiaa ja liiketoimintaa. Työmme perustui valtion omistajapoliittiseen periaatepäätökseen, valtio-omistajan vastuullisuusohjelmaan ja vuonna 2023 toteutettuun HAUS:n ESG Performance -arviointiin. Näiden asiakirjojen pohjalta vuoden aikana toteutettiin konkreettisia vastuullisuustoimia, jotka tähtäsivät vaikuttaviin ja mitattaviin tuloksiin. Yhtenä konkreettisenä toimenä voidaan mainita yhtiön biodiversiteettikartoitus.

Syksyllä 2024 johtoryhmä hyväksyi kestävän kehityksen ja vastuullisuuden toimenpideohjelman vuosille 2024-2026. Toimenpiteitä tehtiin jo syksyllä 2024, joista mainittakoon johtoryhmän sitoutuminen mainittuun toimenpideohjelmaan, sitoutuminen ilmastotavoitteisiin ja valmistelimme uudistettua Code of Conduct-po-

litiikka, jossa otetaan paremmin huomioon kestävyteen ja vastuullisuuden liittyviä teemoja.

Vuonna 2025 arvioimme ihmisoi-keusriskit- ja vaikutuksen aiempaa laaja-alaisemmin. Lisäksi teemme kumppanin kanssa täydellisen hiilijanjälkilaskennan, koulutamme henkilöstöä ja rakennamme koulutustemme vaikuttavuutta ja vastuullisuutta. Vuoden 2024 aikana aloimme rakentaa vastuullisuuden ja kestävyden kokonaisuutta tarjoamiemme koulutusten näkökulmasta yhä syvällisemmin. Konkreettisenä tuotoksena syntyi Vihreä siirtymä - kestävän tulevaisuuden tekijät pitkä digitaalinen koulutus yhteistyössä Ympäristöministeriön kanssa.

Vuoden 2024 vastuullisuustoimenpiteet ja suunnitelmat perustuivat vahvasti seuraaviin asiakirjoihin:

- Valtio-omistajan vastuullisuusodotukset (2024), joka

määrittää valtionyhtiöiden vastuullisuustavoitteet ja -odotukset.

- Valtio-omistajan vastuullisuusohjelma (2024–2026), joka sisältää yksityiskohtaiset toimenpiteet, tavoitteet ja mittarit vastuullisuustyön seurannalle.
- HAUS ESG Performance -arviointi (2023), joka toimi perustana vastuullisuustoimien kehittämiseksi ja strategiselle integroinnille.

Vuosi 2024 osoitti, että vastuullisuustyöllä voidaan saavuttaa merkittävää yhteiskunnallista vaikuttavuutta, samalla vahvistaen HAUSin asemaa vastuullisuuden edelläkävijänä uuden strategian vision mukaisesti. Olemme Euroopan vastuullisin ja vaikuttavin valtionhallinnon osaamisen kehittäjä.



LUE LISÄÄ VIHREÄN SIIRTYMÄN KOULUTUKSESTA
haus.fi/koulutukset/vihrea-siirtyma

Vastuullisuustavoitteet

HAUS tekee vastuullisuusraportoinnin valtion ohjeistuksen mukaisesti. Palvelumme on kiinnitetty sopivimpaan kestävä kehityksen kategoriaan ja näin voidaan yhä paremmin raportoida yhtiön vastuullisuustoimintaa valtion yhteisellä raportointimallilla.

Vuoden 2024 aikana palvelumme jakaantuivat seuraavasti SGD alueiden mukaisesti:

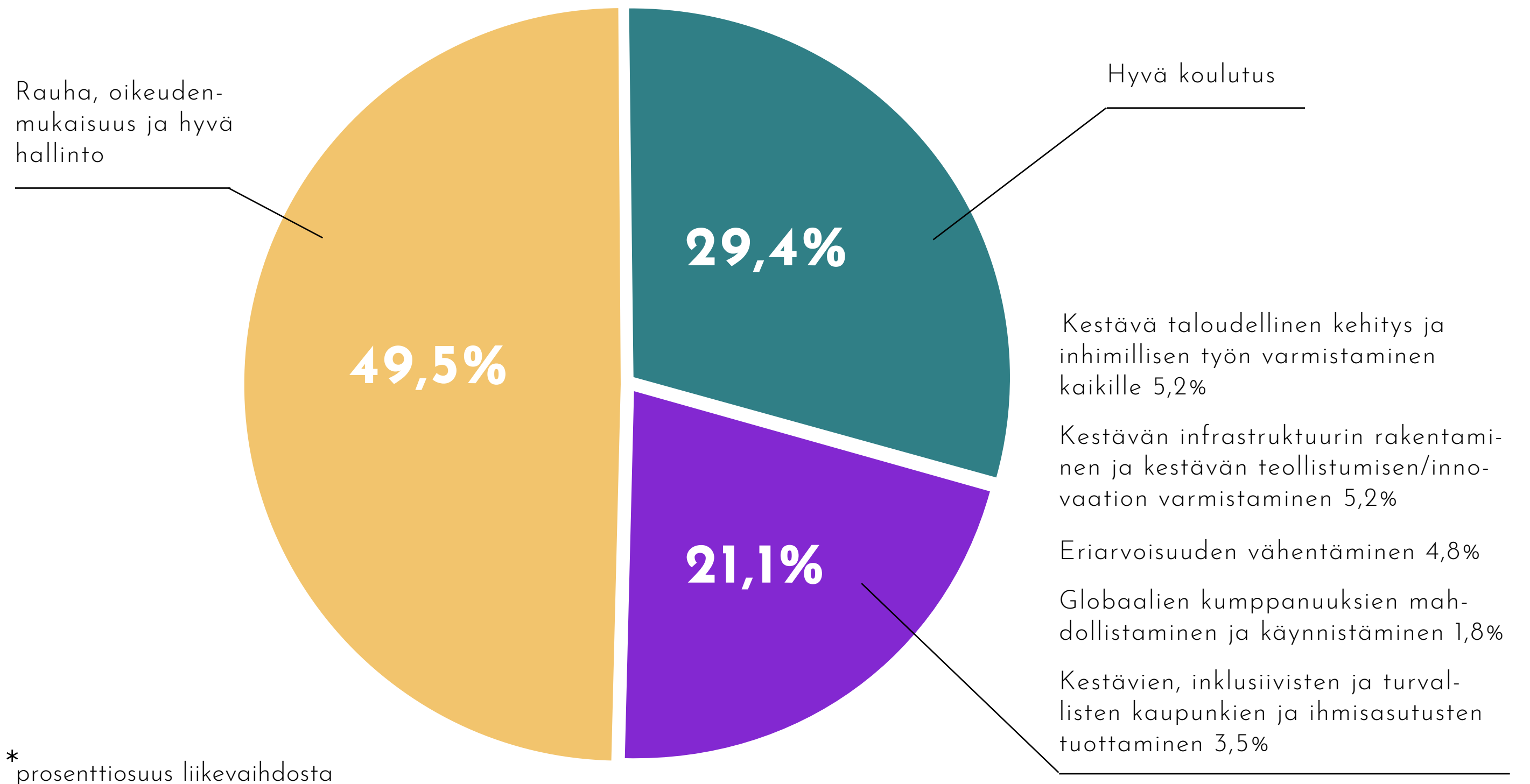
- Hyvä koulutus (SDG 4)
- Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto (SDG16)
- Muut SDG alueet

Tässä raportissa keskitymme kahteen pääteemaan ja niiden kuvaamiseen tarkemmin sekä annamme esimerkkejä muista alueista.

LUE LISÄÄ OSOITTEESTA:
www.kestavakehitys.fi



TOIMITETTUIEN PALVELUJEN VAIKUTTAVUUS*



Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

Olemme osaamisen kehittämisen asiantuntijaorganisaatio ja kehitämme strategiaamme mukaisesti monipuolisesti ja systemaattisesti omaa osaamistamme. Vuoden 2024 aikana kehitimme esimerkiksi tekoälyyn liittyvää osaamistamme monin tavoin oman asiantuntijatyömme avuksi sekä asiakastyön tueksi. Tavoitteena on ollut kasvattaa koko henkilöstön tekoälyosaamista sekä auttaa tekoälyn käyttöönotossa. Olemme pitäneet myös yllä henkilöstömme vahvaa valtionhallinnon tuntemusta.

Hyvien käytänteiden jakaminen on meille tärkeää. Toimintamallimme mukaisesti töitä tehdään kahden viikon sprinteissä, joilloin tiimien päivittäiset palaverit sekä sprintin suunnittelu ja etenkin kahden viikon jälkeen pidettävät palaverit ovat keskeisellä sijalla työn kehittämisen, tuen sekä osaamisen jakamisen kannalta.

Vuoden aikana kehitimme ja toteu-

timme lukuisia onnistuneita palveluita Suomessa ja kansainvälisesti. Työssään henkilöstömme osoitti toistuvasti vankkaa ammattitaitoa, asennetta, jolla saavutetaan tavoitteet, sekä ketteryyttä vastata asiakkaiden tarpeisiin ja tehdä se luotettavalla ja vaikuttavuutta edistävällä tavalla.

Vuodesta toiseen henkilöstömme on kertonut vahvasta motivaatiosta tehdä yhdessä koulutus-, kehittämis- ja asiakaspalvelutyötä, jolla on iso merkitys asiakkaillemme. Jatkoimme säännöllistä yhteistyötä sekä käytänteitä jakamista asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa.

Vuosi toi luonnollista vaihtuvuutta HAUSiin, ja toivotimmekin vuoden aikana tervetulleiksi joukkueeseemme uusia työntekijöitä. Työyhteisömme rikkautta lisäävät myös kansainvälisten projektien työntekijämme eri puolilla maailmaa.

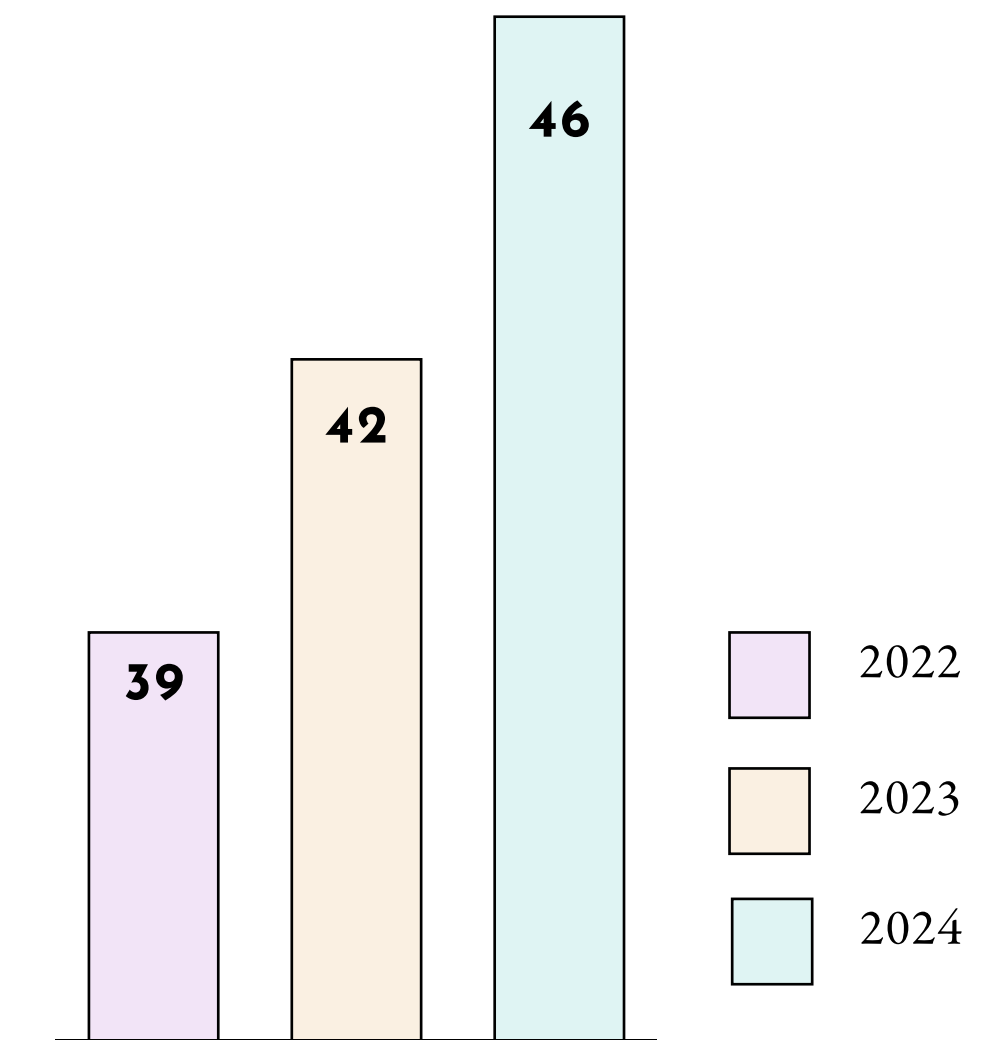
HAUSina haluamme sekä henkilös-



tömme että asiakkaidemme parasta. Tahtotilamme on ollut vahvistaa jo toimivia käytänteitä sekä jatkaa työntekijäymmärryksen, työyhteisön sekä organisaatiomme kulttuurin

kehittämistä. Näillä toimenpiteillä tavoitteemme on saavuttaa yhä parempi työntekijäkokemus, mikä välittyy myös asiakkaillemme edelleen parantuneena asiakaskokemuksena.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2022-2024



Case: Töissä HAUSilla

”HAUSilla olen päässyt monessa asiassa ihan sinne asian ytimeen ja syvään päätyyn, vaikka olen ollut talossa vasta vuoden verran”, kertoo koulutuspäällikkö **Ilari Hylkilä**.

Syvällä päädyllä tammikuun alussa 2024 HAUSilla aloittanut Hylkilä tarkoittaa, että on saanut olla mukana uudistamassa johtajille ja esihenkilöille suunnattua HAUSin johtamisen valmennuskokonaisuutta sekä toteuttamassa valtion virastoille suunnattua HAUSin muutostukiratkaisuja.

”Muutosten läpiviemiseen on tarvittu sellaista apua, jolle ei ole ollut aiempina vuosina tarvetta”, toteaa Ilari Hylkilä viitaten valtionhallintoon kohdistuneisiin voimakkaisiin säästötoimiin sekä niiden mukanaan tuomiin yt-prosesseihin.

Koulutuspäällikkönä Ilari Hylkilän tehtäviin kuuluu lisäksi mo-

”KOEN, ETTÄ OLEN TÄÄLLÄ PÄÄSSYT HYÖDYNTÄMÄÄN OMAA OSAAMISTA MONIPUOLISESTI, MUTTA KEHITYMÄÄN ITSEKIN AMMATILISESTI MUIDEN HAUSIN HUIPPUAMMATTILAISTEN KANSSA.

nipuolisesti HAUSin tilauskoulutusten suunnittelu ja räätälöinti asiakkaiden tarpeisiin yhdessä asiakkaiden sekä HAUSin valmentajien ja konsulttien kanssa.

HAUSille Ilari Hylkilä tuli yritysten ja organisaatioiden kouluttamisen erikoistuneesta Manage-



ment Institute of Finlandista, joka puolestaan on nykyisin osa tapahtuma- ja koulutusalla toimivaa Professio Groupia. MIFissä hän toimi avainasiakaspäällikkönä ja sitä ennen johtavana viestintäkonsulttina.

”HAUSilla olen viihtynyt todel-



la hyvin. Koen, että olen päässyt täällä hyödyntämään omaa osaamista monipuolisesti, mutta kehittymään itsekkin ammatillisesti muiden HAUSin huippuammattilaisten kanssa yhdessä työskennellen”, sanoo Ilari Hylkilä.

Työyhteisönä HAUS on hänen

mielestään mielenkiintoinen, sillä talosta löytyy hyvin monenlaista osaamista. Myös työtehtävät ovat monipuolisia, joten aina on mahdollisuus oppia itsekkin uutta. Pienessä työyhteisössä on hyvää sekin, että töitä pääsee tekemään varsin itsenäisesti ja itseohjautuvasta.

”Tärkein on oma tiimi, jossa on hyvä tekemisen meininki. Tiimillä on myös erinomainen esihenkilö. Oman vivahteensa työhön tuo myös HAUSin kansainvälinen toiminta. Yksi HAUSin kansainvälisistä tehtävistä on viedä suomalaista hyvän hallinnon osaamista maailmalle.”

Ja koska HAUSissa keskitytään valtion organisaatioiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen, on Ilari Hylkilän mukaan myös oman osaamisen kehittäminen tärkeää.

”Koska vastaan osasta pitkiä johtamisen valmennusohjelmia, on

pidettävä itsensä ajan tasalla siitä, mitä johtamisen kehittämisen kentällä tapahtuu. Toinen, mikä kiinnostaa on tekoäly. Miten sen avulla voidaan tehostaa ja helpottaa työtä sekä parantaa työn laatua.”

Jo nyt tekoälyä käytetään Ilari Hylkilän mukaan valmennusohjelmien suunnittelussa sparraustyökaluna sekä sisältöjen sanallistamisen ja visualisoinnin apuna.

Työyhteisön kehittäminen

Vuonna 2024 on panostettu koko henkilöstön työhyvinvointipolun rakentamiseen. Tähän liittyen koko henkilöstö on opiskellut priorisoituja teemoja ja olemme käyneet niiden pohjalta yhteistä dialogia. Tavoitteena on ollut viedä yhteisiä teemoja yhdessä koko työyhteisönä eteenpäin sekä tuoda niitä käytäntöön. Tässä olemme onnistuneet! Suurena apuna onnistumisessa ovat myös olleet henkilöstön toteuttamat liikkuvuus-haasteet, joita tiimit ovat itse olleet ideoimassa.

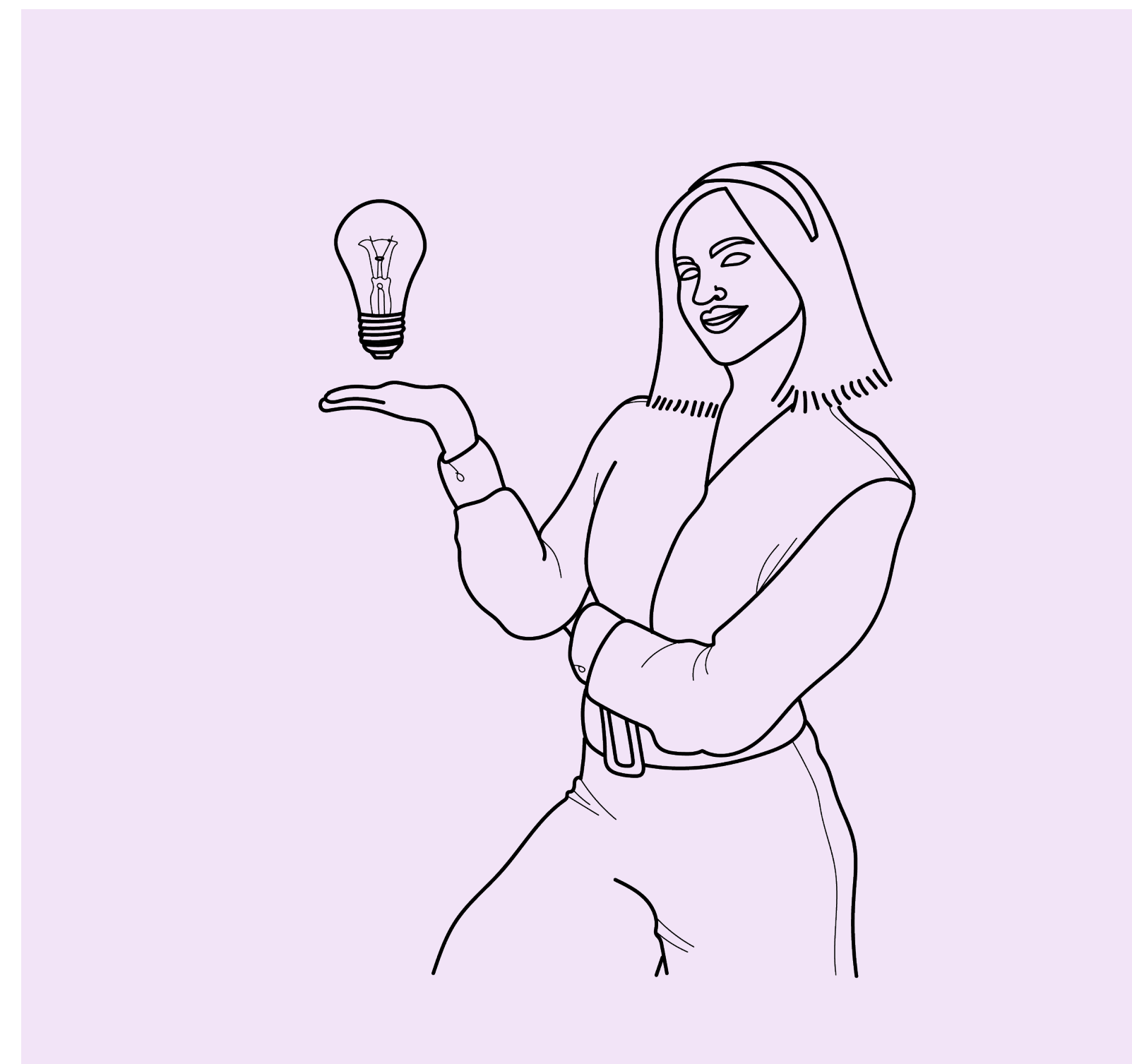
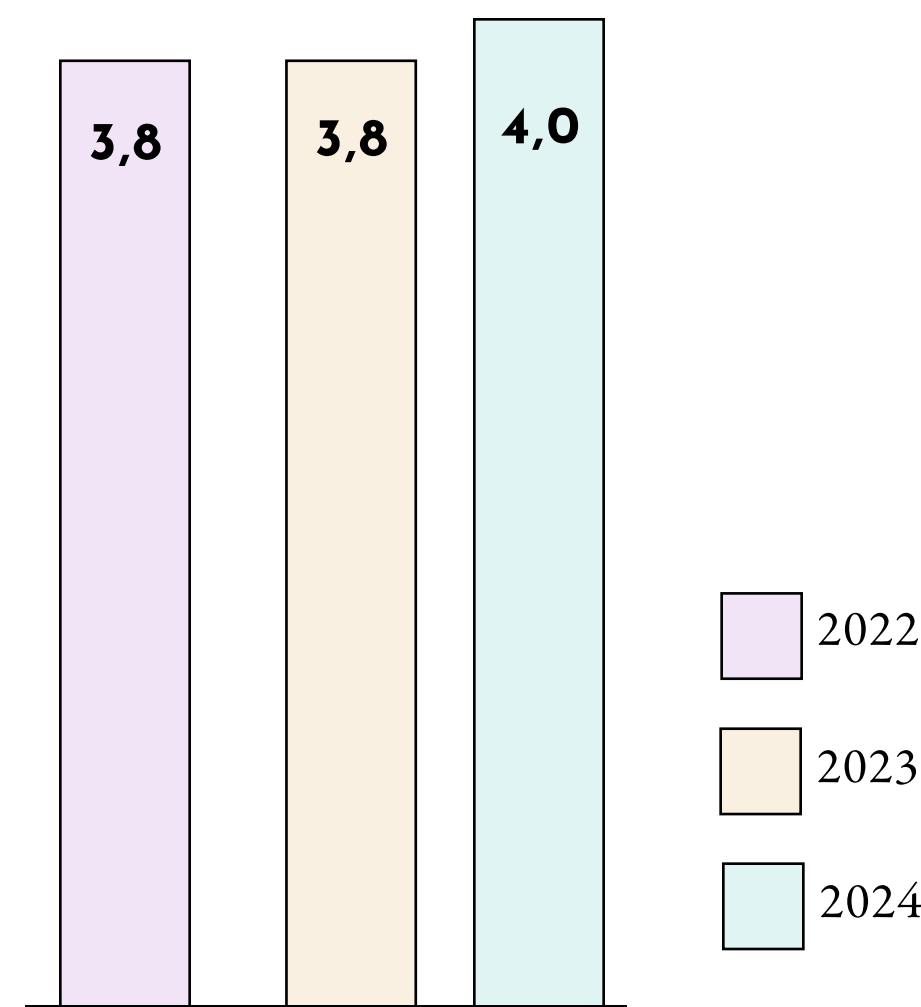
Arjen rakenteenamme on säilynyt usean vuoden ajan sprinttimallinen työskentely. Tiimien palaverit toimivat työn tekemisen perustana sekä sparrauksen, työn kehittämisen ja tuen varmistajana. Koko talon yhteisissä palavereissa jaetaan ja iloitaan yhdessä tiimien sekä yksittäisten HAUSlaisten onnistumisista. Koemme tämän tärkeänä osana työyhteisön kulttuurin kehittymistä sekä sitä, miten jokai-

nen työntekijä työyhteisön kokee. Tiimeillä on jo pitkään ollut myös mahdollisuus tarkentaa omia työskentelyn pelisääntöjään yhteisten raamien puitteissa.

Henkilöstötyöpajamme edustavat säännöllistä tilaa, johon jokainen voi ehdottaa aiheita, vastata työpajan vetämisestä tai esimerkiksi toimia fasilitaattorina yksin tai yhdessä kysyen kommentteja työssä oleviin asioihin. Käytämme myös muita kanavia, moniäänisesti, jatkuvan parantamisemme työvälineinä.

Työtä tehdään HAUSissa suurella sydämellä. Sen ansiosta, että meillä on toimivat käytännöt jakaa tietoa ja kuulumisia talon sisällä, koko henkilöstö pääsee kannustamaan ja iloitsemaan mitä mahtavimmista uusista ideoista ja kehitetyistä palveluista – tai esimerkiksi arjen onnistumisista, jotka on saavutettu sitkeydellä ja ammattilaisen asenteella.

TYÖYHTEISÖVIREEN KEHITYS
2022-2024

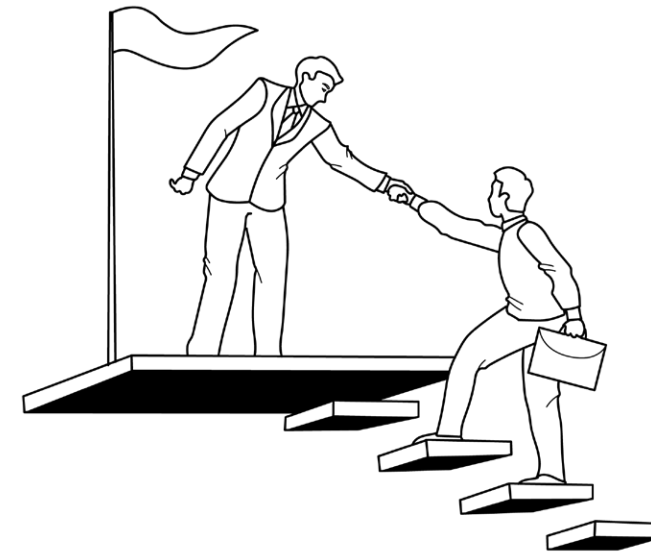


Arvomme



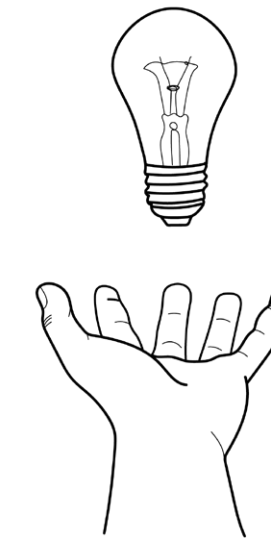
JOTTA JOKAINEN VOISI OPPIA.

Autamme oppimaan, kehittymään ja uudistumaan. Ennakoimme osaamisen tarpeet, verkostoidumme, kehitämme yhdessä, kokeilemme ja jaamme. Luovasti. Oppiminen on meille myös uteliaisuutta, rohkeasti uuden kokeilemista ja jatkuvaa parantamista.



JOTTA JOKAINEN VOISI LUOTTAA.

Luottamus on toimintamme perusta – teemme, mitä lupamme ja vahvistamme luottamusta kuuntelemalla, osallistamalla ja viestimällä avoimesti. Työmme merkityksellisyys pitää meidät liikkeessä. Vastuullisuus on valintamme ja oikein tekeminen lähtökohtamme.



JOTTA JOKAINEN VOISI ONNISTUA.

Kehitämme palveluita ja tuotteita yhdessä asiakkaidemme kanssa. Otamme asioita rohkeasti yhteiseen käsittelyyn löytääksemme parhaat ratkaisut. Tuemme toisiamme uusissa avauksissa ja kannustamme toisiamme kehittymään. Teemme työtä yhdessä ja läpinäkyvästi – toisiamme auttaen, innostaen ja arvostaen.

HYVÄ KOULUTUS



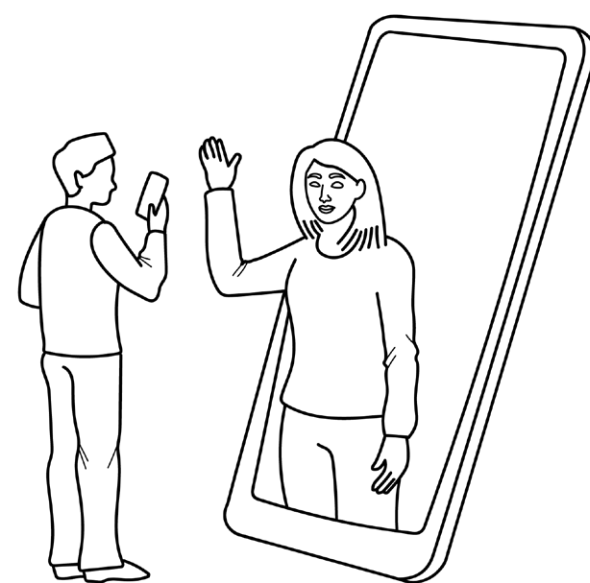
Hyvä koulutus (SDG4)

Lain mukaisen koulutustehtävämäärätavoitukseksi on edistää SDG4-tavoitetta kohdistamalla palvelut erityisesti valtionhallinnon virkahenkilöstöön perusteetvämm mukaisesti. Tuotimme valtion henkilöstölle laadukkaita, saavutettavia ja ajantasaisia koulutuksia, jotka perustuvat valtionhallinnon yhteisiin osaamisiin.

Jotta koulutukset pysyvät ajantasaisina, keskustelemme jatkuvasti asiakkaidemme kanssa, keräämme palautetta ja seuraamme toimintaympäristön muutoksia. Tätä tukee laaja valtion asiantuntijaverkostomme sekä yhteistyö akateemisen ja yrityssektorin kanssa. Jatkuvan oppimisen palvelu tarjoaa avaimet käteen -ratkaisun asiakkaidemme osaamisen kehittämiseen. Digitaalinen koulutus – erityisesti eOppi-

va – on keskeinen osa toimintaamme, ja sen käyttäjämäärä kasvoi 33 % vuonna 2024. Digitaalisuus parantaa koulutusten saavutettavuutta ja joustavuutta, ja panostamme elinikäiseen oppimiseen kehittämällä uusia pedagogisia ratkaisuja.

Koulutuksiamme suoritetaan yhä enemmän myös kansainvälisesti. Osallistuimme useiden Study Visit -vierailujen järjestämiseen Suomessa ja edistimme koulutusta kansainvälisissä hankkeissa.



KOULUTUSTYYPIT

01. Virastokohtaiset koulutukset
02. Avoimet koulutukset
03. eOppivan digikoulutukset
04. Ammattitutkinnot (HAUS College)
05. Pitkät digitaaliset ohjelmat
06. Johtamiskoulutusten polku



Edistymisen mittarit

100%

Etäosallistumismahdollisuus
koulutuksiin

46

Ammattitutkintojen
määrä

6000

Podcast kuunteluja

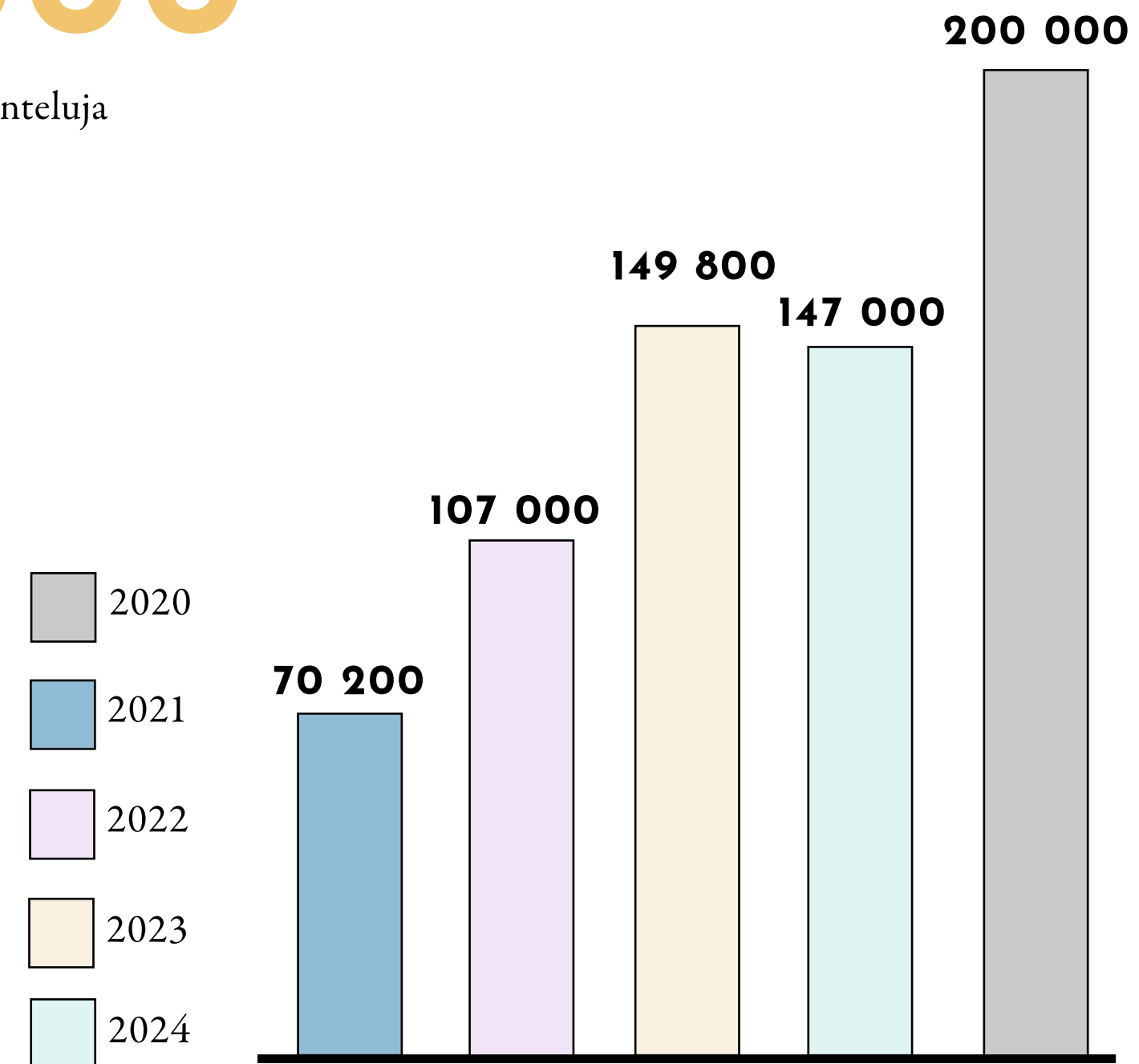
200 000

Valtionhallinnolle suunnattujen
koulutusten suoritukset eOppivassa

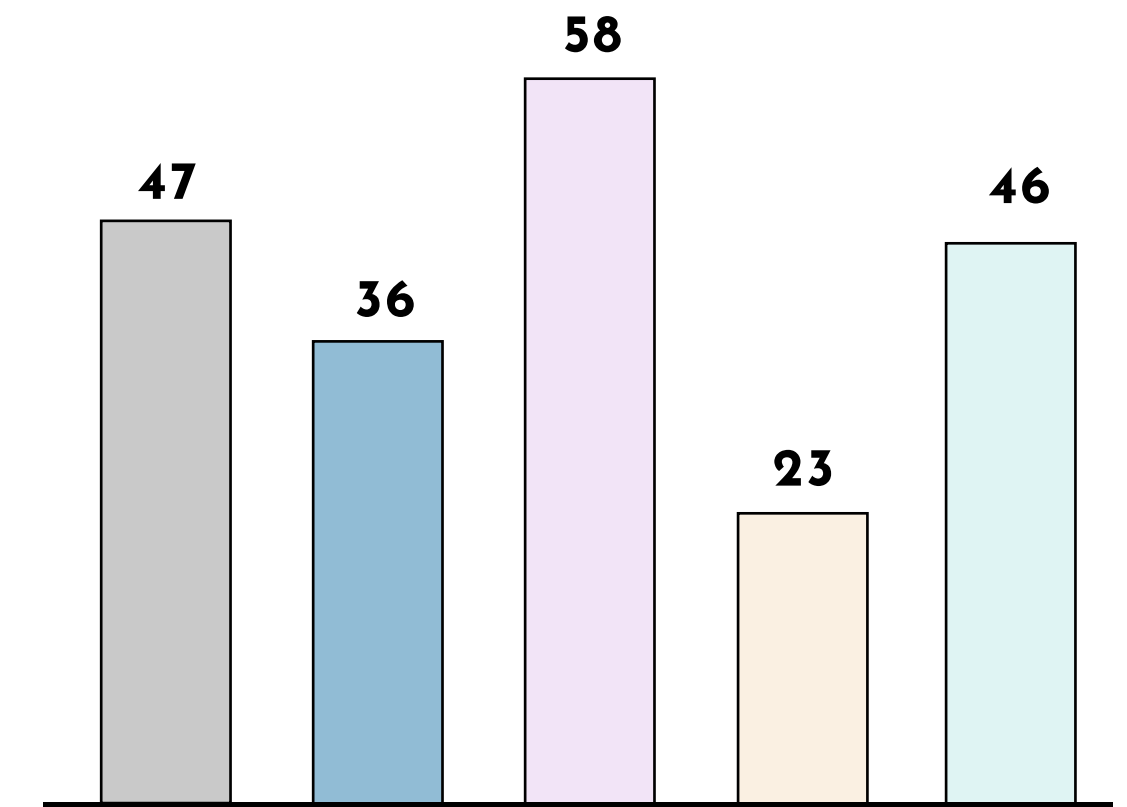
191 000

eOppivan koulutussuoritukset yhteensä

eOPPIVAN SUORITUKSET
2020-2024



SUORITETTUIJEN AMMATTI-
TUTKINTOJEN MÄÄRÄ
2020-2024



Case: Jatkuvan oppimisen palvelu tukee VTV:llä viraston omaa osaamisen kehittämistä

HAUSin Jatkuvan oppimisen palvelu (JOPA) mahdollistaa organisaatiolle systemaattisen ja ennakoivan osaamisen kehittämisen. Palvelu tarjoaa vuosisopimuksella asiakasorganisaation koko henkilöstön käyttöön noin 100 valtion yhteisiä osaamisalueita tukevaa koulutusta sekä paljon HAUSin yhteistyökumppanin tarjoamaa ICT- ja digitaitoihin keskittyvää koulutusta. Koulutuksiin osallistuminen on helppoa ja vaivatonta. Lisäksi koulutuksiin normaalisti liittyvän työn määrä kevenee virastoissa. Palveluun kuuluu myös osaamisen kehittäjän tuki neljä kertaa vuodessa.

”Digitalisaatio ja uudet teknologiat on määritelty meillä yhdeksi viraston strategiseksi mahdollistajaksi, joten digitaidot, ICT ja data-analytiikka ovat olleet niitä alueita, joissa Jatkuvan oppimisen palvelun

koulutuksia on meillä eniten hyödynnetty”, kertoo tarkastuspäällikkö ja ryhmänvetäjä **Leena Juvonen** Valtiontalouden tarkastusvirastosta.

VTV otti käyttöön HAUSin Jatkuvan oppimisen palvelun vuoden 2024 alusta. ICT- ja digitaitojen koulutusten lisäksi yhtenä painopistealueena ovat olleet työyhteisötaitoihin ja työhyvinvointiin liittyvät koulutukset. Myös projektinhallintaa, esihenkilötyötä ja taloushallintoa on opiskeltu.

Varsinaisen valtiontalouden tarkastustoimintaan ja tarkastajien työhön liittyvän koulutuksen VTV toteuttaa ja järjestää itse. VTV:ssä otettiin vuoden 2023 alusta käyttöön tarkastuksen osaamisalueet, jotka vastaavat kansainväliseen tarkastusalan ISSAI-standardiin. Sen mukaan tarkastusvirastojen tulisi järjestelmällisesti

määritellä, arvioida ja kehittää tarkastajien osaamista. Tämä on edellyttänyt systemaattista tarkastajien osaamisen kehittämistä eri osaamisalueilla.

”Meillä on ollut näissä koulutuksissa hyvänä tukena HAUSin eOppivan digitaalinen koulutusalue, johon olemme koonneet tarkastukseen liittyvää koulutusaineistoa ja videotallenteita. Se on ollut valtava parannus, kun koulutukset ovat saatavilla yhdestä paikasta ja opiskeltavissa itselle sopivana ajankohtana. Tarkastajat ovat esimerkiksi keväällä tosi kiireisiä tilintarkastusten kanssa”, toteaa Leena Juvonen.

Jatkuvan oppimisen palvelun avulla voidaan muodostaa erilaisia oppimispolkuja, jotka sisältävät sekä digitaalisia että aikaan ja paikkaan sidottuja koulutuksia. VTV:ssä on räätälöity HR- ja esihenkilötyön

”JATKUVAN OPPIMISEN PALVELU KYTKEYTYY MEILLÄ VIRASTON OMAAN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN JA TUKEE OMALTA OSALTAAN SITÄ.”

sekä virkamiesosaamisen oppimispolut. Tulossa ovat vielä omat oppimispolut tekoälyosaamiseen.

”Jatkuvan oppimisen palvelu kytkeytyy meillä viraston omaan osaamisen kehittämiseen ja tukee omalta osaltaan sitä. Koulutukset puolestaan täydentävät hyvin meidän omaa



Leena Juvonen

tarkastuspäällikkö
Valtiontalouden
tarkastusvirasto

tarkastuskoulutustarjontaan”, Leena Juvonen sanoo.

JOPAn kehittäjä tuki on ollut Juvosen mukaan tärkeä koulutusten ja oppimispolkujen suunnittelussa, mutta myös

koulutusten tuloksellisuuden seurannassa.

”Saamme hyvin yhteisissä palaverissa dataa siitä, miten henkilöstö on osallistunut koulutuksiin ja miten koulutukset on otettu vastaan. Henkilöstöä on palautteen perusteella myös kannustettu ja aktivoitu kouluttautumaan. Seuraamme tarkasti, miten palvelua hyödynnetään”, Leena Juvonen sanoo.

Vuonna 2024 VTV:ssä yksi tavoite oli se, että jokainen viraston työntekijä käyttää vähintään yhden päivän työyhteisötaitoihin, työhyvinvointiin tai digitaitoihin liittyvään koulutukseen. Aivan 100-prosenttisesti tavoitteeseen ei päästy.

”Kaiken kaikkiaan viime vuonna koulutuksia hyödynnettiin selvästi enemmän, mitä virasto palvelusta vuosimaksuna maksaa”, summaa Leena Juvonen.

Case: Ilmoittajansuojelulain tietoisku julkaistiin eOppivaan nopeutetulla aikataululla

Ilmoittajansuojelulain tietoisku -koulutus julkaistiin nopeasti Oikeusministeriön ja HAUSin eOppiva-tiimin yhteistyönä maaliskuussa 2024. Tarkoituksena oli tuoda väärinkäytöksestä ilmoittamisen lainsäädäntöön liittyvät perusasiat helposti ja ymmärrettävällä tavalla kaikkien saataville.

Ilmoittajansuojelulain tietoisku -koulutus tarjoaa tietoa ilmoittajansuojelulain merkityksestä ja ilmoittajien roolista käytännönläheisesti.

”Koulutuksen toteutus suunniteltiin hankkeen aikataulusta johtuen nopeutetulla aikataululla. HAUSin eOppiva-tiimin kokemus ja osaaminen koulutusten suunnittelusta ja toteutuksesta edesauttoi merkittäväällä tavalla nopeutetun toteutuksen onnistumisessa”, kertoo koulutushankkeessa erityisasiantuntijana ja koulut-

tajana toiminut rikoskomisario **Patrik Härmä**.

Koulutuksen suunnittelun aloituksesta valmiiseen eOppivan koulutukseen kului aikaa neljä viikkoa, kun yleensä digitaalisen koulutusten toteutus eOppivaan kestää noin kuusi viikkoa.

”Tämän oli sikäläkin poikkeuksellinen projekti, että se oli ensimmäinen tuotanto, jossa toteuttajana oli eOppivan kouluttama alihankintakumppani. Olemme kouluttaneet meidän eOppivan tuotantoprosessiin ulkopuolisia kumppaneita, joita voimme käyttää apuna, silloin kun oman pienen tiimimme resurssit eivät riitä”, sanoo HAUSin eOppiva-tiimin vetäjä, koulutuspäällikkö **Hanna Siira**.

Koko prosessi aloitustapaamisesta koulutuksen julkaisuun

”EOPPIVAN VALMIIKSI HIOTUSSA PROSESSISSA OLI HELPPO ITSE TOIMIA, KUN ASKELMERTKIT JA AIKATAULUT OLIVAT NIIN SELKEITÄ JA SITEN VAIN RYHDYTTIIN TEKEMÄÄN .”

onnistui Patrik Härmän mukaan erinomaisesti.

”eOppivan valmiiksi hiotussa prosessissa oli helppo itse toimia, kun askelmerkit ja aikataulut olivat niin selkeitä, ja siten vain ryhdyttiin tekemään. Erityisesti HAUSin alihankintakumppanin asiantuntija oli keskeisessä roolissa koulutus sisältöjen muovaamisessa pedagogisesti toimiviksi ja meidän OM:n asiantuntijoiden opasta-



Patrik Härmä

erityisasiantuntija,
Oikeusministeriö



Hanna Siira

eOppiva-tiimin vetäjä,
koulutuspäällikkö
HAUS kehittämiskeskus Oy

misessa”, Patrik Härmä kertoo.

Ilmoittajansuojelulain tietoisku -koulutus tarjoaa eväitä väärinkäytöksistä ilmoittamiseen organisaatioissa. Lisäksi se pitää sisällään kattavan tietopaketin

ilmoittajansuojelulaista. Koulutuksen kesto on noin 30 minuuttia ja se on kaikille avoin koulutus riippumatta siitä, työskenteleekö yksityisellä sektorilla, kunnissa, kolmannella sektorilla tai valtionhallinnossa.

”Koulutus on tosi kompakti, aivan kuten digitaalisen koulutuksen tuleekin olla. Mitä napakampi ja tiiviimpi se on, sitä parempi. Tätä pyrimme myös aina korostamaan asiakkaille digitaalisten koulutusten toteutusten yhteydessä”, toteaa Hanna Siira.

Patrin Härmän mukaan koulutushankkeen tavoitteet saavutettiin kiitettävästi. Se on myös otettu vastaan positiivisesti.

”Tavoitteena oli muun muassa lisätä tietoisuutta ilmoittajansuojelulainsäädännöstä sekä tarjota enemmän tietoa aiheesta kansalaisille. Tähän eOppivan alusta tarjosi erinomaisen mahdollisuuden.”

”Tämän vuoksi koulutuksessa ei ollut tarkoituksenakaan lähteä syvällisempään juridiseen pohdintaan”, toteaa Patrik Härmä.

RAUHA, OIKEUDENMUKAISUUS JA HYVÄ HALLINTO



Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto (SDG16)

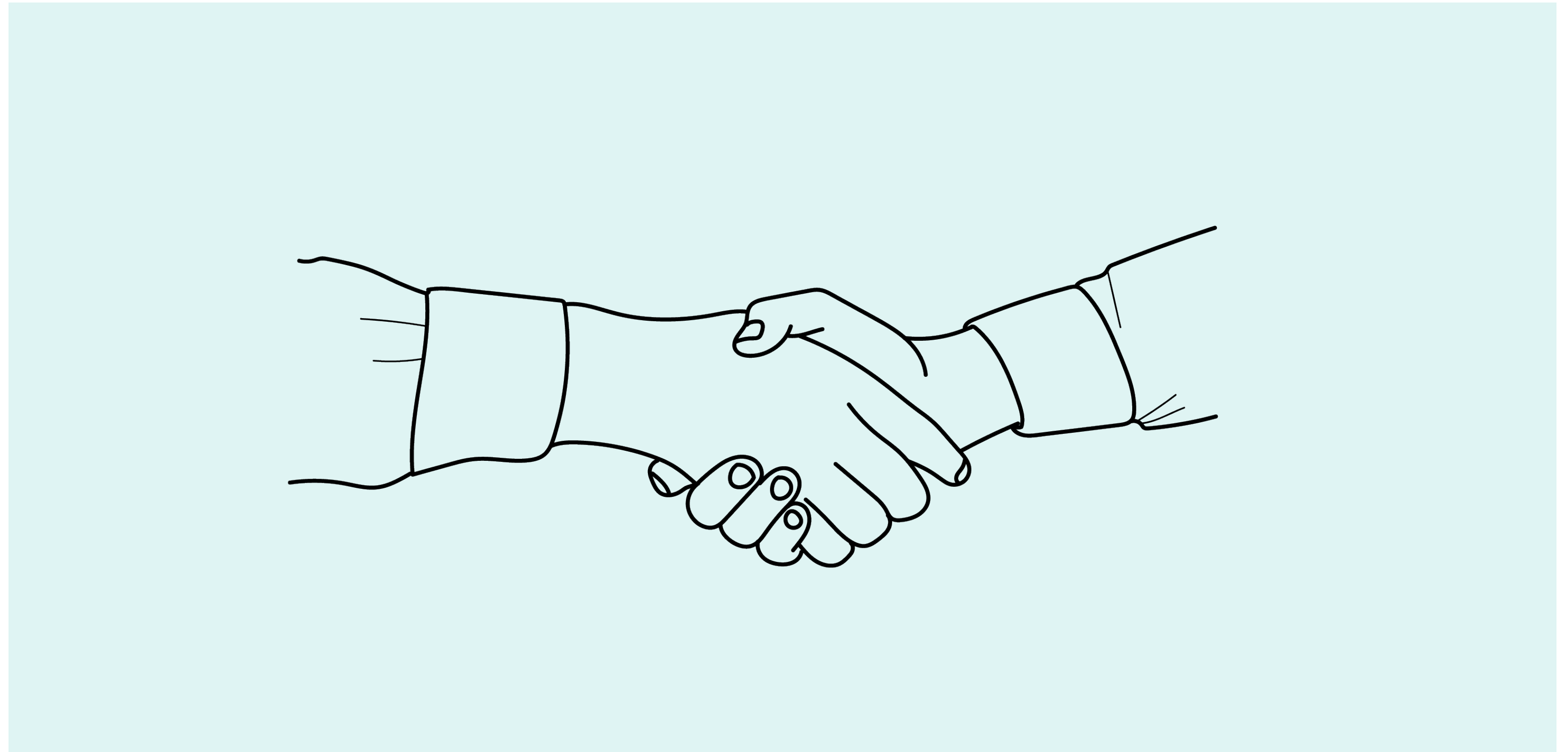
Sekä koulutus- että kehittämistoimintamme tukee valtiohallinnon instituutioiden vahvistamista yhä tehokkaimmiksi, vastuullisemmiksi ja läpinäkyvämmiksi. Valtiohallinnon ministeriöiden ja virastojen kehittämishankkeiden avulla pyrimme rakentamaan vastuullisia ja tehokkaita instituutioita kaikilla tasoilla.

Vuonna 2024 valmensimme johtoa ja henkilöstä, muotoilimme virastojen kanssa palveluita yhä saavutettavammaksi, järjestimme työnohjauspalveluita sekä coaching –toimintaa. Lisäksi kansainvälisissä ulkoministeriön ja Euroopan komission rahoittamissa hankkeissa tapahtuvat pitkäaikaiset ja lyhytaikaisemmat virkahenkilö- ja asiantuntijavaihdot vahvistavat kumppanimaiden instituutioita erityisesti Euroopan laajentumis-

**“VALTIOHALLINNON
MINISTERIÖIDEN JA
VIRASTOJEN KEHIT-
TÄMISHANKKEIDEN
AVULLA PYRIMME
RAKENTAMAAN
VASTUULLISIA JA
TEHOKKAITA
INSTITUUTIOITA
KAIKILLA TASOILLA.”**

sekä naapuruuspolitiikan alueilla, sekä Afrikassa.

Yhteistyösopimuksen allekirjoitimme Afrikan Unionin jäsenmaiden osaamisen kehittämiseen keskittyvän erityistehtäväyhtiö African Capacity Building Foundationin (ACBF) kanssa.



Edistymisen mittarit

3

Eri maanosaa

12

Kansainvälistä hanketta vuonna 2024

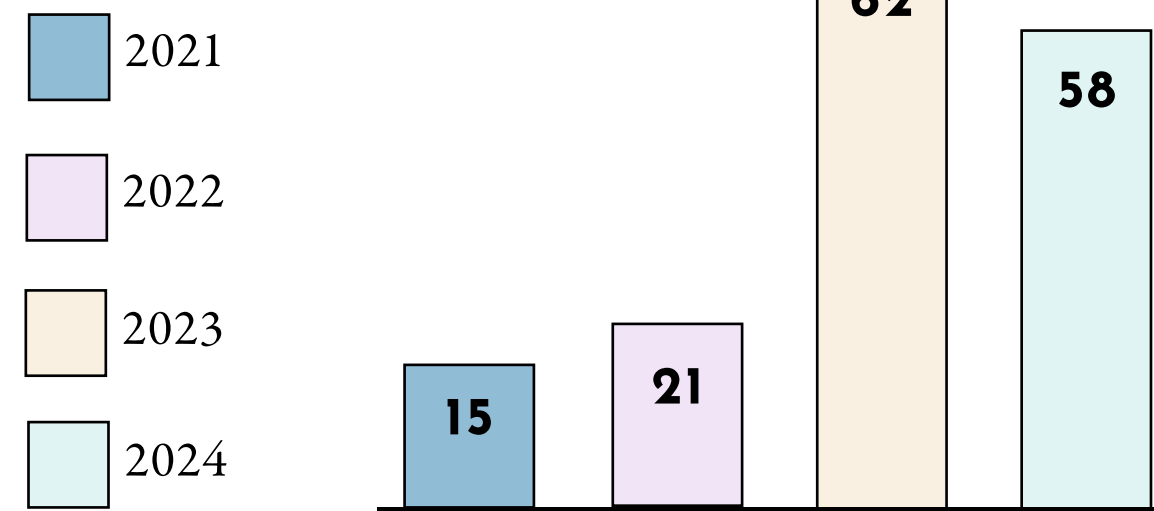
4,9M€

Kansainvälisiä kehittämishankkeita

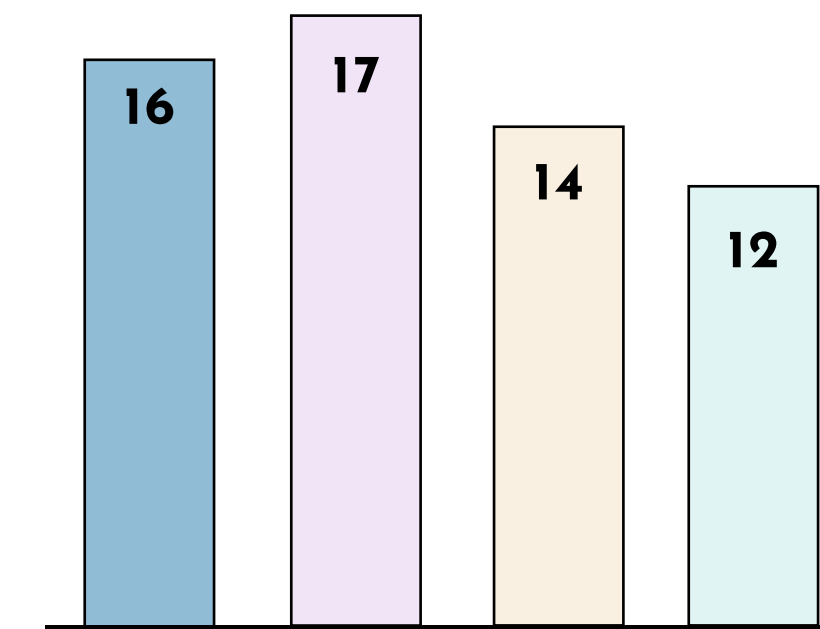
5,6M€

Kehittämistoiminta kokonaisuutena

VIRASTOILLE JA
MINISTERIÖILLE TEHTYJÄ
KEHITTÄMISHANKKEITA
2021-2024



KANSAINVÄLISTEN
HANKKEIDEN MÄÄRÄ
2021-2024



Case: Afrikan maiden verojärjestelmiä kehitetään digitaalisen oppimisen avulla

Afrikan maiden verojärjestelmiä kehittävän African-Finnish Partnerships on Taxation Capacity in Africa -hankkeen tavoitteena on lisätä verotuskäytäntöjen tehokkuutta ja läpinäkyvyyttä. Lisäksi vahvistetaan tietoon perustuvaa päätöksentekoa veropolitiikan suunnittelussa ja toteutuksessa.

”Tuemme valtioita veropohjan laajentamisessa ja verotulojen lisäämisessä. Pidemmän aikavälin tavoitteena on vähentää valtioiden riippuvuutta ulkopuolisesta avusta veropohjan laajentuessa”, toteaa johtava neuvonantaja **Konsta Heikkilä** HAUSilta.

Keskeistä hankkeessa on vahvistaa digitaalisen oppimisen avulla Afrikan Unionin ja sen erillisvirasto African Capacity Building Foundationin (ACBF)

”HANKE ON ENEMMÄN KUIN VEROALOITE, SE ON KATALYSAATTORI OMAVARAINSELLE, VAURALLE AFRIKALLE, JOKA PERUSTUU HYVÄÄN HALLINTOON JA VASTUULLISUUTEEN.”

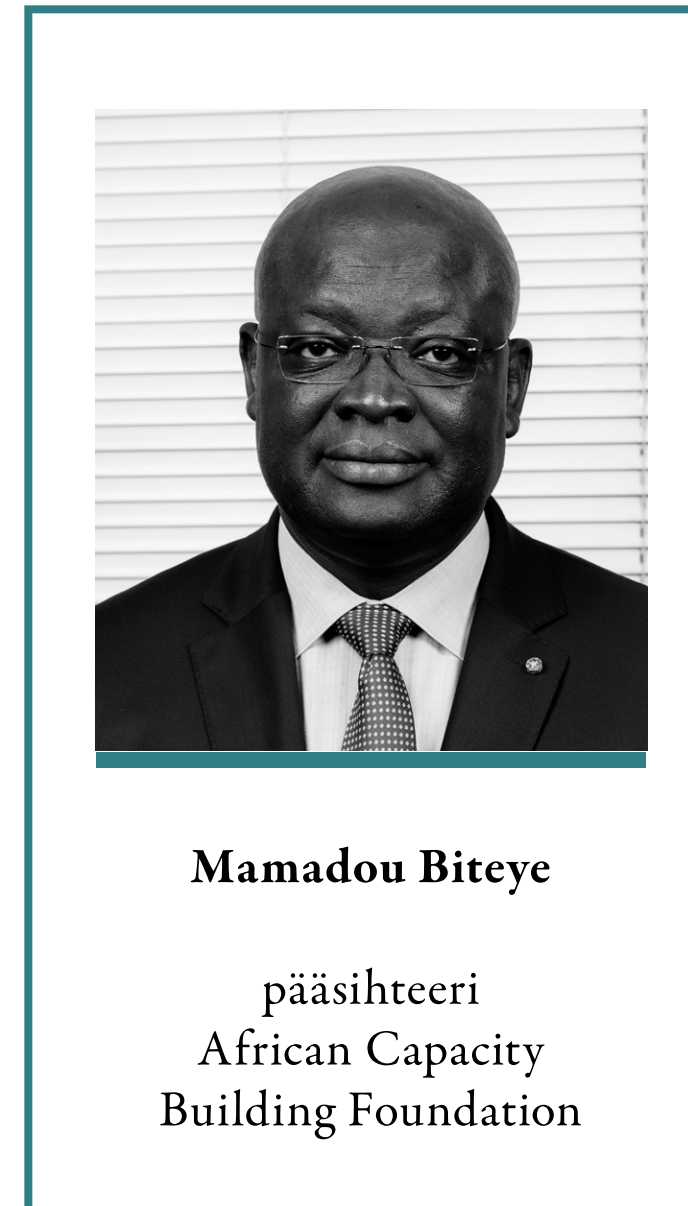
jäsenmaiden verotuskäytäntöjä. Digitaalisen oppimisen alustana on hankkeessa kehitetty HAUSin e-Oppivan kaltainen digiakatemia.

”Pääsemme digiakatemiassa kouluttamaan eri maiden veroviranomaisia ja muita viranomaisia laajasti. Myös kestävän kehityksen näkökulmasta se

on hyvä tapa toteuttaa koulutuksia kustannustehokkaasti”, Konsta Heikkilä sanoo.

Digiakatemia alusta saatiin valmiiksi vuonna 2024 ja samalla toteutettiin ensimmäiset johtajuuteen keskittyneet kurssit. Vuonna 2025 keskitytään eri verokurssien toteuttamiseen afrikkalaisten ja suomalaisten asiantuntijoiden kanssa.

Hanke liittyy kiinteästi ACBF:n omaan strategiaan Afrikan maiden veropohjien laajentamiseksi. Se tuo kehittämistyöhön suomalaista asiantuntemusta ja näkemystä. HAUSin asiantuntijoiden kanssa rakennettu digitaalinen oppimisalusta jää hankkeen jälkeenkin ACBF:n ja sen jäsenmaiden käyttöön. Hanke tukee samalla myös oikeudenmukaisen ja hyvän hallinnon edellytyksiä,



Mamadou Biteye

pääsihteeri
African Capacity
Building Foundation

veropolitiikkojen ja verotuksen käytänteiden kehittyessä, näihin liittyvän osaamisen vahvistuttua.

”Tehostamalla digitaalista op-

pimista ja vahvistamalla veropolitiikkaa annamme hallituksille mahdollisuuden investoida enemmän keskeisiin palveluihin, kuten koulutukseen, terveydenhuoltoon ja infrastruktuuriin, mikä parantaa viime kädessä elämää kaikkialla mantereella. Hanke on enemmän kuin veroaloite, se on katalysaattori omavarainelle, vauralle Afrikalle, joka perustuu hyvään hallintoon ja vastuullisuuteen”, toteaa ACBF:n pääsihteeri **Mamadou Biteye**.

Afrikan-Finnish Partnerships on Taxation Capacity in Africa -hankkeen toteutuksesta vuosina 2023-2025 vastaa HAUS kehittämiskeskus. Sen pääyhteistyökumppaneita Suomessa ovat Verohallinto, valtiovarainministeriö, ulkoministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö

sekä Valtion taloudellinen tutkimusinstituutti VATT. Afrikkalainen pääsiällinen kumppani on ACBF, joka kautta hanke koskettaa noin 40 afrikkalaista valtiota. Hankkeen budjetti on 2,85M € ja rahoitus tulee Suomen kehitysyhteistyövaroista.

Yksi osoitus hyvästä yhteistyöstä afrikkalaisen kumppanin kanssa on syyskuussa 2024 HAUSin ja ACBF:n allekirjoittama yhteistyöpöytäkirja. Osapuolet katsovat olevansa toistensa avainpartnereita.

”Yhteistyötä tullaan laajentamaan hankkeen ulkopuolelle. ACBF on ollut myös ensimmäinen ulkomainen kumppani, joka on esittänyt HAUSin hallitukselle yhteistyöpöytäkirjan allekirjoituksen yhteydessä”, mainitsee Konsta Heikkilä.

Case: Uusi koulutuskokonaisuus valtion taloushallinto-osaamisen kehittämiseksi

Valtion taloushallinnon koulutuskokonaisuuden tavoitteena on taloushallinnon henkilöstön osaamisen nostaminen valtiolla ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen valtion taloushallinnon erityispiirteisiin. Taustalla on kehityskulku, jossa valtion taloushallinnon henkilöstöä eläköityy tai siirtyy muille sektoreille noin 600 henkilöä vuoteen 2030 mennessä.

Koulutuskokonaisuuden toteuttavat yhteistyössä HAUS, Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö. Koulutusten runko ja sisällöt on suunniteltu yhteistyössä valtion eri konsernitoimijoiden ja virastojen taloushallinnon asiantuntijoiden kesken. Oppimista helpottavat digitaaliset koulutukset on toteuttanut HAUS yhdessä mukana olevien taloushallinnon asiantuntijoiden kanssa. Lisäksi HAUS on mukana organi-

soimassa etä- ja hybridikoulutuksia.

Kevään 2024 aikana valmistui HAUSin eOppivaan kolme digitaalista koulutuskokonaisuutta ja kahdeksan asiantuntijoiden videoluentoja talouden eri teemoista. Syksyllä 2024 toteutettiin useita etä-/hybridikoulutuksia, ja niiden toteutusta jatketaan vuonna 2025.

”Tietojeni mukaan valtion taloushallinnossa ei ole aiemmin toteutettu näin laajaa koulutuskokonaisuutta sisältäen sekä eOppiva-, videotallenne- että live-/hybridikoulutuksia. Olemmekin saaneet virastoilta palautetta, että on hienoa, että koulutuskokonaisuus toteutetaan”, sanoo apulaisjohtaja **Tanja Wistbacka** Valtiokonttorista.

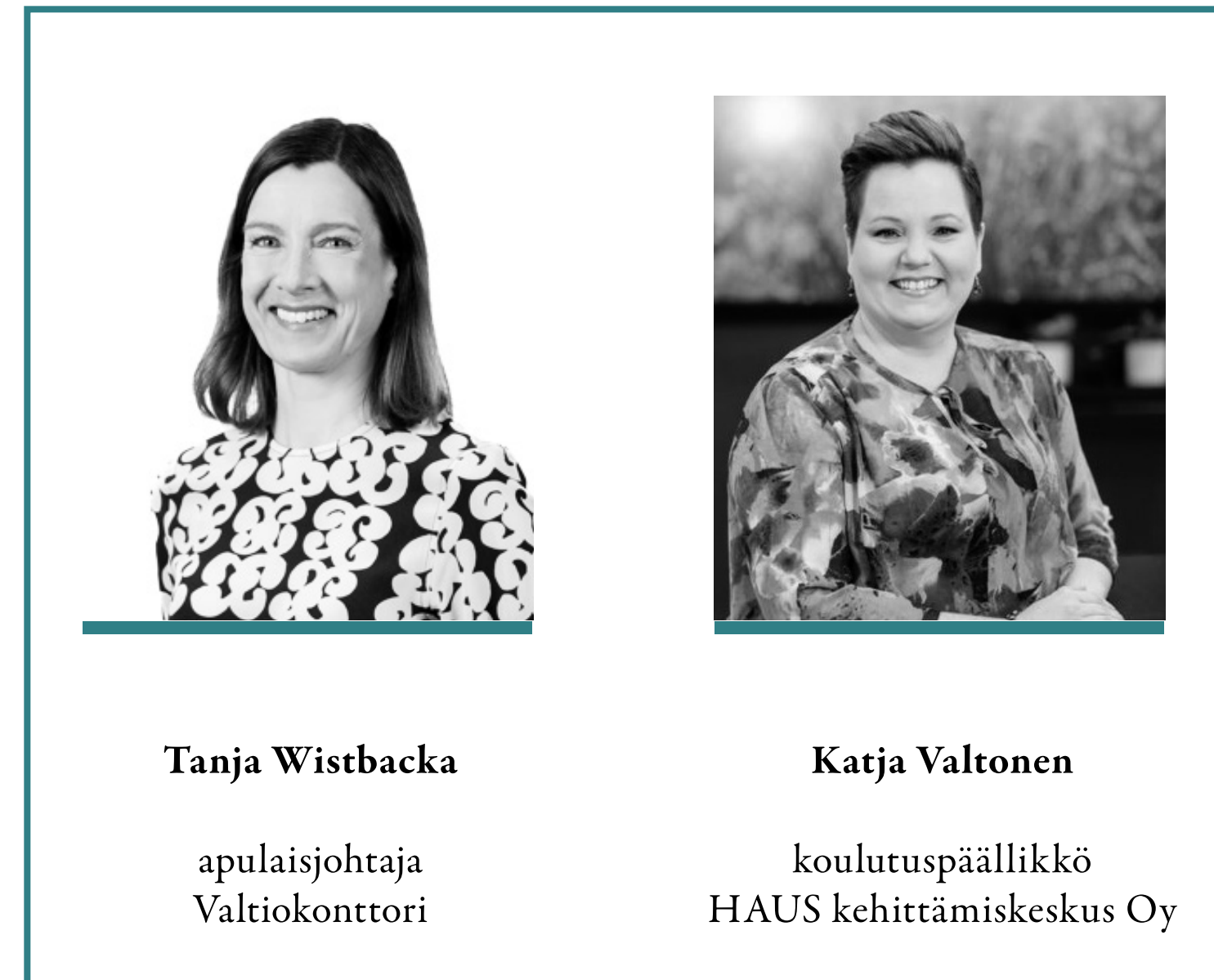
Hän muistuttaa, että valtion taloushallinnon vahva osaaminen

”TIETOJENI MUKAAN VALTION TALOUSHALLINNOSSA EI OLE AIEMMIN TOTEUTETTU NÄIN LAAJAA KOULUTUSKOKONAISSUUTTA.”

turvaa jatkossakin valtion kirjanpidon ja tilinpäätöksen oikeat ja riittävät tiedot sekä valtion taloushallinnon prosessien asiantuntevan kehittämisen.

”Vuosina 2024-2025 valtiovarainministeriö rahoittaa koulutuskokonaisuuden, jotta koulutus on virastoille maksutonta ja kouluttautuminen sen myötä mahdollisimman laajaa”, Tanja Wistbacka toteaa.

Koulutus on jaettu yleistason ja perustason koulutuk-



Tanja Wistbacka

apulaisjohtaja
Valtiokonttori

Katja Valtonen

koulutuspäällikkö
HAUS kehittämiskeskus Oy

siin. Yleistason koulutusten kohderyhmänä on taloushallinnon ammattilaisten lisäksi myös muut virkamiehet, kuten budjettivastuulliset esihenkilöt. Perustason koulutukset on puolestaan tarkoitettu ta-

loushallinnon ammattilaisille. Monet koulutusteemat pohjautuvat HAUSissa jo pitkään toteutettuihin koulutuksiin.

”Ilahduttavinta oli, että uutta kokonaisuutta suunniteltaes-

sa huomattiin, että HAUSin taloushallinnon koulutustarjonta on jo ennestään vastaanottanut hyvin kysyntään ja on hyvä pohja tälle koulutuskokonaisuudelle”, toteaa koulutuspäällikkö **Katja Valtonen** HAUSista.

HAUSin näkökulmasta taloushallinnon koulutusten toteutus on ollut mielenkiintoinen kokonaisuus. Työtä tehtiin tiiviissä yhteistyössä Valtiokonttorin taloushallintoasiantuntija Sini Pesosen kanssa.

”Hän on ollut sekä digitaalisten koulutusten, videoiden että etä-/hybridikoulutusten toteutusten kannalta kantava voima ja koordinaattori sekä merkittävä yhteistyökumppani HAUSille kokonaisuuden onnistumisessa”, kiittelee Katja Valtonen.

Case: Ihmiskeskeistä ja vihreää datataloutta kehitetään Afrikassa

Data Governance in Africa -hanke tukee ihmiskeskeisen datatalouden ja tietoyhteiskunnan kehitystä Afrikassa vahvistamalla tietosuojaa ja datalainsäädäntöä, lisäämällä rajat ylittävää tietoliikennettä sekä edistämällä vihreitä ja turvallisia investointeja tietoinfrastruktuuriin.

”Tietoinfrastruktuurin parantamisessa keskeinen tehtävä on parantaa Afrikan maissa suunnitteilla olevien palvelinkeskusten rahoitusmahdollisuuksia, jotta niitä rahoittamaan saataisiin esimerkiksi eurooppalaisia institutionaalisia sijoittajia”, kertoo hankkeen Digital Investment Facility (DIF) manageri **Teppo Kettula** HAUSilta.

Jotta afrikkalaisten maiden palvelinkeskushankkeet olisivat houkuttelevia investointikohteista, tulee hankkeissa

”TAVOITE ON SAADA AFRIKAN MAIDEN PALVELINKESKUSHANKKEET KESTÄVÄN KEHITYKSEN JA EU:N NORMIEN TASOLLE, JOTTA NE SAAVAT ULKOPUOLISTA RAHOITUSTA.”

huomioida ESG-kriteerit eli ympäristö, sosiaalinen vastuu ja hyvä hallintotapa. Eurooppalaiset sijoittajat eivät myöskään enää rahoita muita kuin uusiutuvia energialähteitä käyttäviä ja muutenkin kestävät periaatteet täyttäviä hankkeita, muistuttaa Teppo Kettula.

”Toteutettavissa hankkeissa tulee sähkön lähteenä käyttää

vesivoimaa, aurinkoenergiaa tai tuulivoimaa. Lisäksi palvelinkeskusten tulee käyttää muun muassa keskusten jäähdytyksessä suljettua vesijärjestelmää, jollainen on käytössä esimerkiksi suomalaisissa keskuksissa.”

Afrikassa tietoinfrastruktuuri on niukkaa ja manner muodostaakin alle prosentin maailman palvelinkeskusten kapasiteetista. Data Governance in Afrika -hankkeessa palvelinkeskusten määrää on tarkoitus kasvattaa merkittävästi.

Tällä hetkellä investointitarve on Teppo Kettulan mukaan yli kolme miljardia euroa ja summa kasvaa koko ajan. Palvelinkeskusten lisäksi mukana on runkoverkkoja sekä kuituverkko-hankkeita ja internetyhteyspisteitä.

”Meillä on yli viisi aktiivista



Teppo Kettula

Digital Investment Facility (DIF) manageri
HAUS kehittämiskeskus Oy

palvelinkeskushanketta, joille esimerkiksi Suomesta A-Insinöörit laskee parhaillaan

budjetteja ja tekee ehdotuksia konseptimuutoksiksi, jotta hakkeet saadaan kestävyyskannalta hyväksyttäväksi. Tavoite on saada jatkossa Afrikan maiden palvelinkeskushankkeet kestävä kehityksen ja EU:n normien tasolle, jotta ne saavat ulkopuolista rahoitusta”, Teppo Kettula toteaa.

Kettulan mukaan talous on kasvanut Afrikassa tasaista 6 prosentin vuosivauhtia viimeiset 15-20 vuotta. Euroopassa ei tällaisiin kasvulukuihin päästä. Afrikassa isot datahankkeet toteutetaan tarpeen pohjalta tämän hetkisen kysynnän mukaan, eikä investointina etupainotteisesti, kuten Euroopassa.

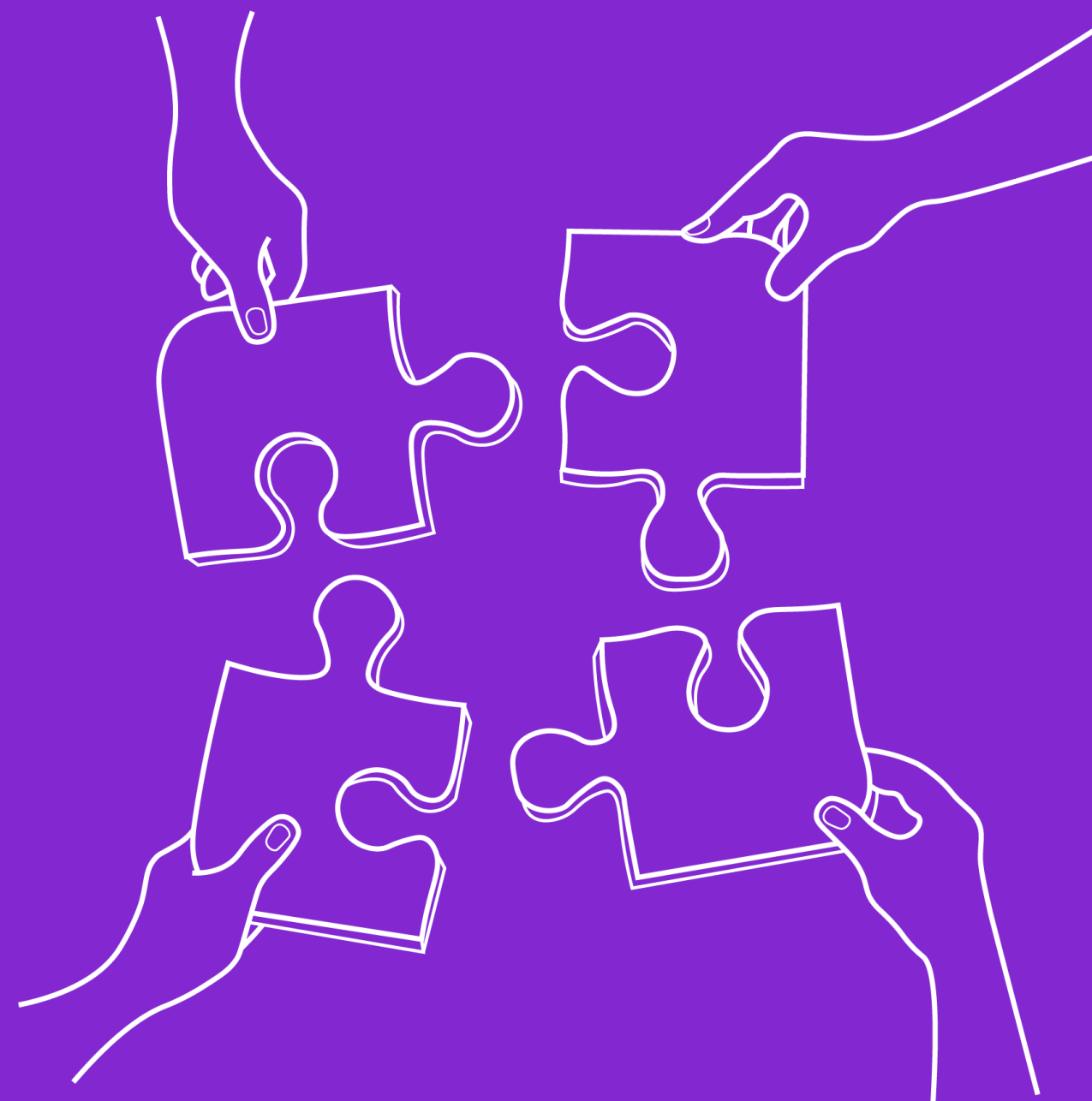
”Esimeriksi etälaskenta on paikallinen vientituote, jolle tarvitaan uusia palvelinkeskuksia ja ne otetaan heti käyttöön. Etälaskennasta saadaan puo-

lestaan kovaa valuuttaa paikalliseen markkinaan.

Data Governance in Africa -hankkeessa on Euroopan komission, Saksan ja Suomen lisäksi mukana myös Belgian, Ranskan ja Viron kehitysvirastot. Afrikan mantereelta mukana on noin 43 maata.

Kolme ja puoli vuotta kestävä hankkeen rahoitus on noin 60 miljoonaa euroa, josta Suomen osuus on 3 miljoonaa euroa. Hankkeen hallinnoinnista vastaa HAUS kehittämiskeskus Oy yhdessä saksalaisen GIZ:n kanssa. HAUSilta hankkeessa on mukana neljä asiantuntijaa. Lisäksi mukana on useita kotimaisia alan yrityksiä, kuten A-Insinöörit.

MUUT SDG ALUEET



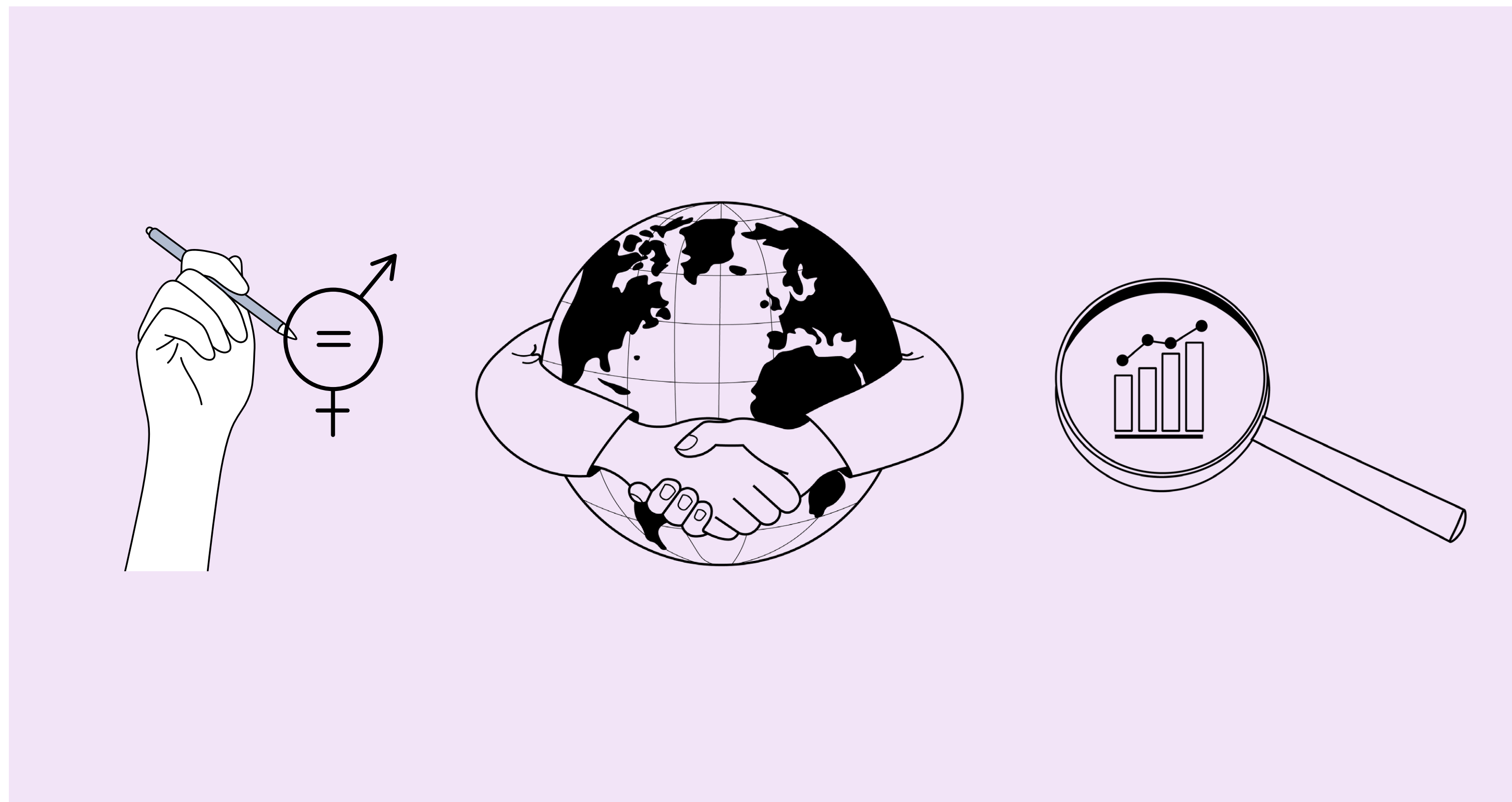
Palvelujemme vaikutus kestävän kehityksen tavoitteisiin (SDG)

Vuonna 2024 HAUSin tuottamat palvelut tukivat laajasti kestävän kehityksen tavoitteita, jakaantuen kahdeksalle osa-alueelle. Kestävän taloudellisen kehityksen (SDG8) tukemiseksi panostimme virastojen tuottavuuden ja prosessien parantamiseen, muun muassa Tuottavuutta hallintoon -palvelun kautta. Samalla edistimme kestävä teollisuutta, innovaatioita ja infrastruktuuria (SDG9) tukemalla digitalisaatiota ja oppimiskäytäntöjen kehittämistä, sekä vähentämällä eriarvoisuutta (SDG10) lisäämällä tietoisuutta yhdenvertaisuuskysymyksistä valtionhallinnossa.

Kestävät kaupungit ja yhteisöt (SDG11) saivat tukea koulutuksissamme. Ilmastotoimien (SDG13) osalta edistimme kestäviä toimintatapoja valtionhallinnossa, muun muassa vähähiilisen rakentamisen ja kiertotalouden koulutuskokonaisuuksien kautta.

Vahvistimme myös globaalien kumppanuuksien merkitystä (SDG17) kehittämällä yhteistyöverkostoja ja vastuullisuutta tukevia kumppanuuksia, erityisesti kansainvälisissä kehityshankkeissa, jotka tukevat valtionhallinnon toimintamalleja eri maissa.

Nämä kahdeksan SDG-alueita muodostivat noin 20 % HAUSin palveluista vuonna 2024, mikä osoittaa vastuullisuuden olevan vahvasti integroitu osa toimintaamme.



Case: Vähähiilistä rakentamista tutuksi englanninkielisellä koulutuksella digitaalisesti

Vähähiilinen rakentaminen ja kiertotalous avaavat rakennusalan paljon uusia mahdollisuuksia päästöjen pienentämisessä, rakennusmateriaalien kierrättämisessä sekä uuden liiketoiminnan kehittämisessä. HAUSin eOppiva-tiimi toteutti vuonna 2024 ympäristöministeriön toimeksiannosta yhdessä kiinteistöalan asiantuntijayritys Granlund Oy:n kanssa kaikille avoimen englanninkielisen digitaalisen koulutuskokonaisuuden vähähiilisestä rakentamisesta ja rakentamisen kiertotaloudesta.

HAUS toimi hankkeessa digipedagogisena asiantuntijana sekä toteutti koulutuksen eOppivan verkkoalustalle. Koulutuksen sisältöasiantuntijat tulivat Granlund Oy:ltä. Digitaalinen koulutus käsittelee johdanto-osion sekä seitsemän muuta osaa, jotka käsittelevät muun muassa vähähiilisyden arviointia ja ohjausta, kiertotalouden standardeja, vähähiilisiä rakennus-

”HANKKEEN TAVOITTEENA OLI LUODA TOIMIVA DIGITAALINEN KOULUTUSKOKONAISUUS RAKENNUSTEN VÄHÄHIILISYYDESTÄ JA TÄMÄ TAVOITE TOTEUTUI.”

materiaaleja sekä vähähiilisen rakennuksen hankintaa.

”Hankkeen tavoitteena oli luoda toimiva digitaalinen koulutuskokonaisuus rakennusten vähähiilisydestä ja tämä tavoite toteutui”, kertoo erityisasiantuntija **Maria Tiainen** ympäristöministeriöstä.

Avoimella koulutuksella pyritään kasvattamaan alalla toi-



Maria Tiainen

erityisasiantuntija
ympäristöministeriö

mivien asiantuntijoiden osamista rakennusten elinkaaren aikaisten päästöjen pienentämisestä ja vauhdittamaan rakentamisen

vähähiilistymistä. Se on suunnattu kiinteistö- ja rakennusalan ammattilaisille sekä alan opiskelijoille koko Euroopan alueella.

Käytännössä koulutus koostuu videoista, teksteistä, havainnollistavista kuvista ja kaavioista sekä oppijalle suunnatuista tehtävistä. HAUSin eOppiva-tiimin vetäjän, koulutuspäällikkö **Hanna Siiran** mukaan itse koulutuksen toteutus sujui eOppivaan juohevasti ja suunnitellusti. Ainoa poikkeus tavanomaisesta oli englannin kieli. Granludun rakentamisen asiantuntijat saavat Hanna Siiralta kehuja.

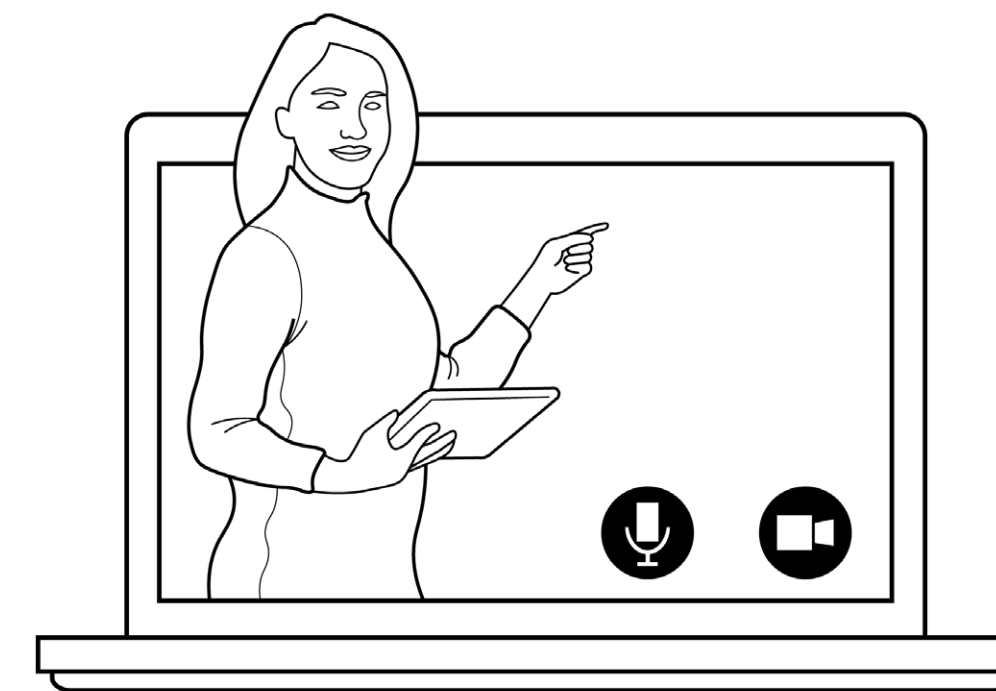
”He kaikki olivat osaavia ja sitoutuneita ammattilaisia. He myös oppivat nopeasti meidän tapaamme tehdä digitaalisia koulutuksia”, kiittelee Hanna Siira.

Myös ympäristöministeriössä on oltu tyytyväisiä digitaalisen koulutuksen toteutukseen.

”Yhteistyö HAUS:n kanssa on su-

junut erinomaisesti. Hausilla oli valmis konsepti, jonka avulla työ sujui hyvässä rytmissä. Haus veti projektia asiantuntevasti, mikä helpotti tilaajan työtä merkittävästi. Pystyi luottamaan, että työt sujuvat ajallaan kun konsepti oli huolella mietitty ja viestintä toi-

mi”, kehuu Maria Tiainen. Vähähiilisen rakentamisen ja kiertotalouden verkkokoulutus toteutettiin EU:n elpymis- ja palautumistukivälineen (Recovery and Resilience Facility, RRF) rahoituksella osana Vähähiilisen rakennetun ympäristön ohjelmaa (KI-RAILMasto).



JALANJÄLJEN PIENENTÄMINEN



Toimet jalanjäljen pienentämiseksi

Vuonna 2024 laadittiin Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden toimenpideohjelma vuosille 2024-2026. Tämä vahvistaa tavoittemme olla Euroopan vastuullisin valtionhallinnon osaamisen kehittäjä. Johtoryhmä sitoutui ohjelmaan loka-kuun lopussa.

Lisäksi sitouduimme loppuvuodesta ilmastotavoitteisiin sekä kestävän kehityksen tavoitteisiin. (<https://haus.fi/vaikuttavuus-ja-vastuullisuus/kestava-kehitys/>) Toteutimme loppuvuodesta myös biodiversiteettikartoituksen.

Olemme globaali toimija, joten suurimmat päästömme syntyvät selkeästi matkustamisesta. Matkustusohjettamme on päivittetty ja pyrimme matkustamaan vain tarvittaessa.

Palvelumme toteutetaan pääasiallisesti etäyhteyksin tai

hybridisti, mikä vähentää huomattavasti valtionhallinnon tarvetta matkustaa pitkien välimatkojen Suomessa. Näin huolehdimme myös koulutuksen saavutettavuudesta ja edistämme tuottavuusohjelman tavoitteita. Palvelumme on aina toteutettavissa digitaalisesti.

Vuonna 2025 selvitämme huolellisesti ja perusteellisesti hiilijalanjälkemme, jonka pystymme vielä paremmin kohdentamaan toimenpiteemme.

Yhtiön hiilidioksidipäästöjen laskenta tehdään Greenhouse Gas Protocol (GHG) – mukaisesti. Toimintamme hiilidioksidipäästöt tulivat suurimmaksi osaksi lentomatkustamisesta, joka johtuu kansainvälisistä hankkeistamme Kaakkois-Aasiassa ja Afrikassa.

Olemme luopuneet autoedusta ja sen sijaan tarjoamme koko



henkilöstölle polkupyöräetua. Pysäköintipaikkoja emme tarjoa lainkaan. Toimistomme sijaitsee erinomaisten julkisten kulkuyhteyksien varrella, joten kannustamme henkilöstöämme hyödyntämään julkista liikennettä pyöräilyn ja kävelyn ohella.

Toimistollamme on käytössä laaja-alainen kierrätysjärjestelmä

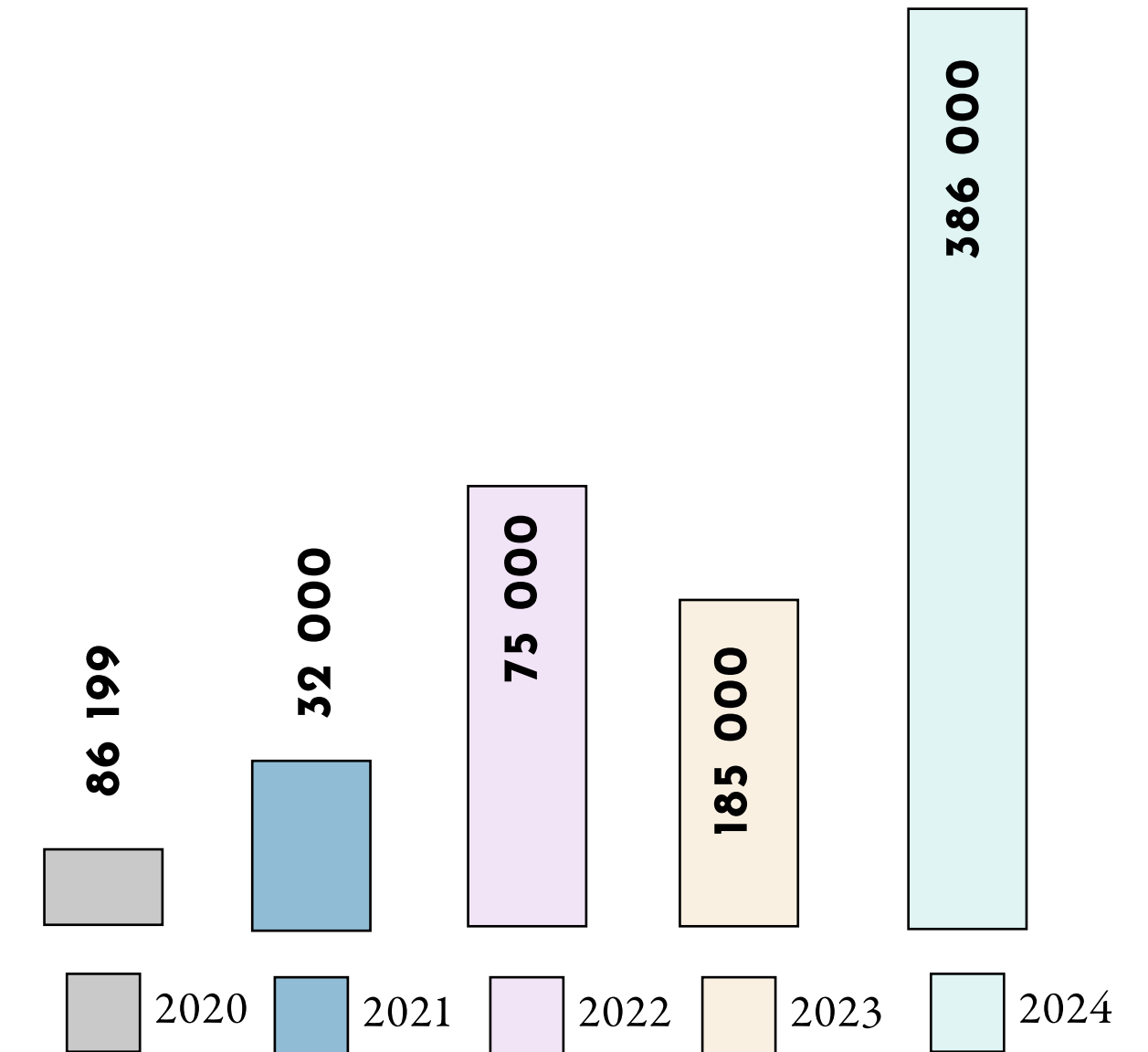
ja huomioimme valinnoissamme kestävästä kehityksestä. Käyttämämme sähkö on 100 % hiilidioksidivapaasti tuotettua. Kiertotalous on luonteva osa arkeamme.

Vuonna 2023 tehty ESG-analyysi on toiminut pohjana rakentaessamme vuosille 2024-2026 kestävästä kehityksestä ja vastuullisuuden toimenpideohjelmaa.

Hiilikädenjälkeämme edistämme joka päivä kouluttamalla valtionhallinnon edustajia kestävästä kehityksestä ja vastuullisuuden teemoista.

Vuonna 2024 on lisätty oma osaamisalue vastuullisuudesta tarjontamme. Ympäristöministeriön kanssa yhteistyössä toteutimme pitkän digitaalisen valmennusohjelman; Viherä siirtymä - kestävästä tulevaisuuden tekijät.

LENTOPÄÄSTÖT CO2 ekv kg
2020-2024



Palkitsemispolitiikka ja toteutunut palkitseminen

Yhtiössä on käytössä kokonaispalkitseminen, joka koostuu palkkausjärjestelmästä, tulos- ja kannustinpalkkiojärjestelmästä ja työsuhde-eduista. Tulos- ja kannustinpalkkiojärjestelmän tarkoitus on tukea yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista, erityistehtäväyhtiön vaikuttavuuden lisäämistä ja yhtiön arvojen ja yrityskulttuurin mukaista toimintaa.

Palkitsemisessa noudatetaan omistajapoliittista periaatepäätöstä. Hallituksen palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain. Johdon ja henkilöstön tulos- ja kannustinpalkkiojärjestelmässä asetetaan vuosittavoitteet ja niistä päättää hallitus. Erityistehtäväyhtiöllä tulospalkkio vaihtelee 0–15% välillä omistajapoliittisen periaatepäätöksen mukaisesti.

	Toimitusjohtaja 2024	Toimitusjohtaja 2023	Johtoryhmä yhteenlaskettu 2024	Johtoryhmä yhteenlaskettu 2023
Kiinteä vuosipalkka	143 392	138 934	262 587*	259 776*
Tulos- ja kannustinpalkkiot	14 056	11 212	26 395*	20 563*
Johtoryhmän jäsenten määrä			4	5
Johtoryhmässä naisia			3	3
Johtoryhmässä miehiä			1	2
	2024	2023		
Henkilöstön yhteenlasketut tulos- ja kannustinpalkkiot	128 184	115 660		
Hallituksen palkkiot	103 100	101 100		

* ilman toimitusjohtajaa ja henkilöstön edustajaa

Biodiversiteettikartoitus vuonna 2024

Vuonna 2024 HAUS toteutti kattavan biodiversiteettikartoituksen omistajapoliittisen periaatepäätöksen ja kestävän kehityksen tavoitteiden (CSRD-direktiivi) mukaisesti. Kartoituksen tavoitteena oli tunnistaa toimintamme vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen sekä arvioida mahdolliset riippuvuudet luonnonvaroista ja ekosysteemeistä koko arvoketjumme laajuudessa.

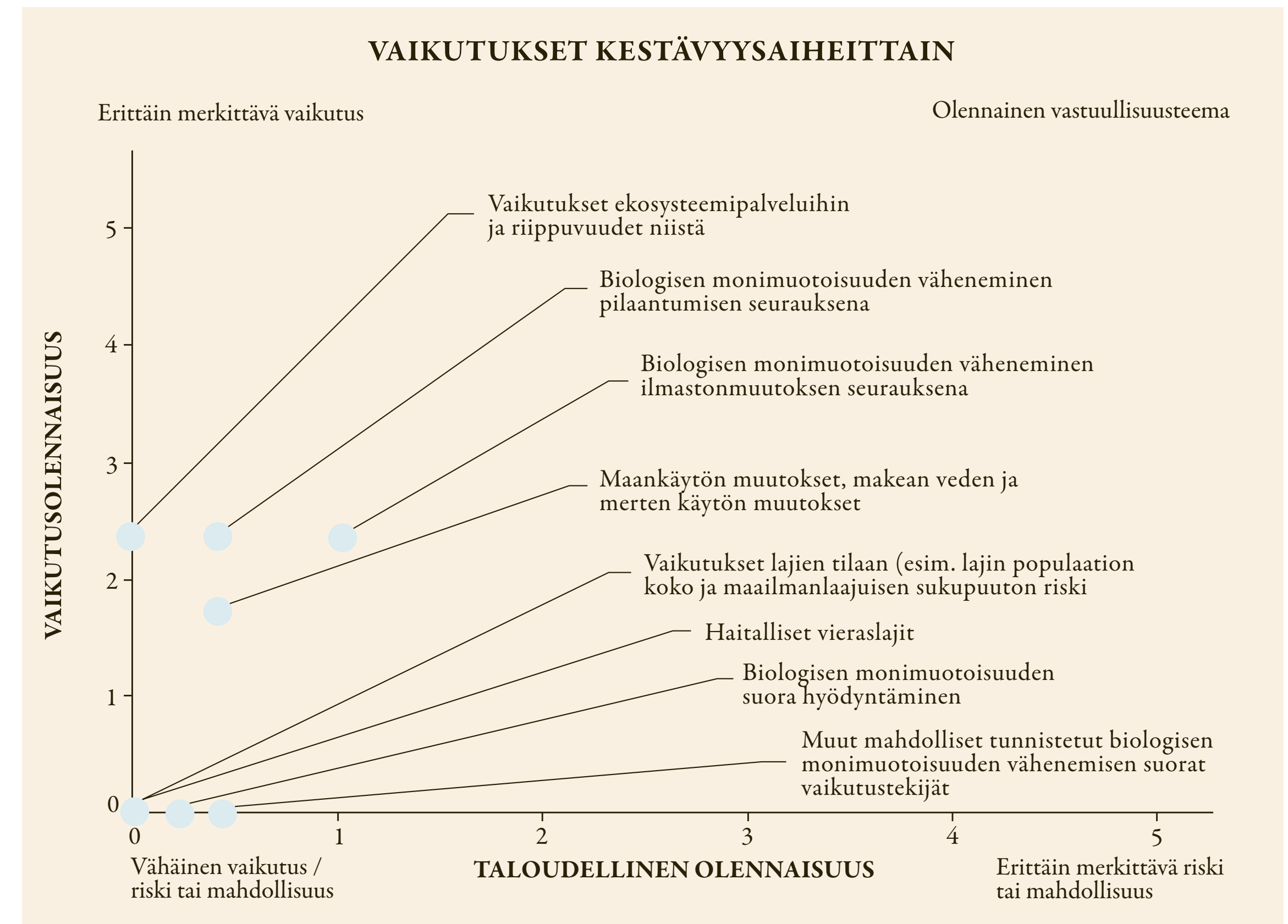
Prosessissa hyödynsimme ESRS E4 -standardin olennaisuusanalyysiä, jossa arvioitiin toimintamme vaikutus- ja taloudellista olennaisuutta biodiversiteettiin liittyvissä kysymyksissä. Tämän analyysin avulla tunnistimme tärkeimmät riskit ja mahdollisuudet luonnon monimuotoisuuden säilyttämiseksi, samalla kun varmistimme, että kestävän kehityksen vaatimukset integroidaan osaksi strategiaamme ja operatiivista toimintaamme.

Kartoitus kattoi koko toimintam-

me, mukaan lukien koulutus- ja kehittämispalvelut, digitaalisten ratkaisujen käytön sekä hankintaketjumme hallinnan. Erityistä huomiota kiinnitettiin:

- Matkustamisen ympäristövaikutuksiin: Kansainvälisten projektien ja koulutustilaisuuksien matkustusjärjestelyt kartoitettiin, ja niiden osuus toimintamme ympäristöjalanjäljestä arvioitiin.
- Hankintaketjujen biodiversiteettiriskeihin: Tunnistimme tärkeimmät materiaalivirrat ja arvioimme niiden suorat ja epäsuorat vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen.
- Digitaalisten ratkaisujen mahdollisuuksiin: Selvitimme, kuinka digitaalisten koulutus- ja kehittämiskäytön laajentaminen voi pienentää ympäristövaikutuksia ja edistää biodiversiteettitietoisuutta.

Kartoituksen tulokset antoivat syvällisen kuvan siitä, mitkä luonnon monimuotoisuuteen liittyvät teemat ovat organisaatiollemme olennaisia. Vaikka suurin osa yksittäisistä biodiversiteettikysymyksistä tunnistettiin raportoinnin näkökulmasta epäolennaisiksi, kokonaisvaikutus luonnon monimuotoisuuteen ja ekosysteemeihin arvioitiin merkittäväksi. Tämä vahvistaa sitoutumisemme vastuulliseen toimintaan ja luonnon monimuotoisuuden edistämiseen. Kartoitus toteutettiin yhteistyössä Thirdrock Oy:n kanssa.



JOTTA
JOKAINEN
VOISI
OPPIA.

