

lempi

Vastuullisuusraportti Lempi kodinhoito Oy

2023



Vastuullisuusraportin sisältö



LEMPI

Sisällysluettelo	2
Toimitusjohtajan katsaus	3
Lempi lyhyesti	4
Asiakastyytyväisyys	5
Lempin historiaa	6
Arvot	7



TALOUDELLINEN VASTUU

Hyvä hallintotapa	9
Liiketoiminnan kehitys	10
Vastuullinen hankinta	11
Hiilijalanjälki	12



YMPÄRISTÖVASTUU

Liikkuminen Lempillä	14
Aineet ja välineet	15
Kierrätys	16



SOSIAALINEN VASTUU

Lempihenkilöstö	18
Johtaminen	19
Sosiaalinen vastuu	23
Työhyvinvointi	25
Työyhteisö	32

Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2023 oli Lempin kolmas toimintavuosi. Toimintamme on vakiintunut, ja prosessit ovat viilautuneet kuntoon.

Vastuullisuusasiat ovat olleet yksi keskeisimmistä teemoista operatiivisessa tekemisessä Lempillä vuonna 2023. Olemme sitoutuneet kestävään kehitykseen ja vastuulliseen liiketoimintaan kaikilla tasoilla, ja on ilo nähdä se jokaisena päivänä Lempillä. Lempin toimitusjohtajana minulle on tärkeää, että meidät tunnetaan toimijana, joka on aidosti vastuullinen työpaikka – ei vain sanoissa, vaan teoissa. **Lempin tavoitteena on olla Suomen vastuullisin siivousalan yritys.** Haluamme kehittää siivousalan toimintatapoja ja haastaa myös muut alan yritykset nostamaan vastuullisuusasiat yrityksen arkeen.

Työntekijöidemme hyvinvointi on meille ensisijaisen tärkeä asia, ja vuonna 2023 olemme panostaneet entistä enemmän henkilöstömme hyvinvointiin – vuotta vietettiin hyvinvoinnin vuotena Lempillä.

Uskon edelleen vahvasti, että tyytyväiset ja hyvinvoivat työntekijät ovat avain menestykseen. Tämä näkyy erityisesti siten, että uudet Lempiläiset tulevat nykyisten työntekijöiden suosituksen kautta.

Siivousalan toimijana voimme vaikuttaa isosti ympäristöasioihin, ja teemme jatkuvasti työtä mm. kemikaalikuorman pienentämiseksi valitsemalla ympäristöystävällisiä aineita, käyttämällä siivousmenetelmiä joissa ei tarvita kemikaaleja ja pyrkimällä käyttämään aina julkisia liikennevälineitä. Monella pienellä asialla on yhdessä iso merkitys.

Elämme juuri nyt erityisessä tilanteessa. Ympäristömme on muutoksessa, tarve puhtaudelle on ja pysyy. Lempi tuottaa jatkossakin vain parasta asiakaskokemusta – sellaista, joka edistää ympäristölle ja ihmiselle kestävämpää tulevaisuutta.

Leena Meri - Toimitusjohtaja



Lempi lyhyesti

Toimimme seitsemällä eri alueella; Uusimaa, Pirkanmaa, Turku, Kuopio, Oulu, Hämeenlinna ja Lahti. Vuonna 2023 työllistimme yli 240 työntekijää, henkilöstömäärä kasvaa vuosittaisen toiminnan kasvun mukana. Palvelemme säännöllisesti yli 3500 sopimusasiakasta, ja vuosittain jo yli 2000 kerta-asiakasta. Palveluihimme kuuluvat kotisiivouksen eri työt ja liittyvät lisäpalvelut, yritys siivoukset, porrassiivoukset ja muuttosiivoukset.

Vuoden 2023 liikevaihto oli 7m€. Tavoittelemme liikevaihdon merkittävää vuosittaista kasvua.

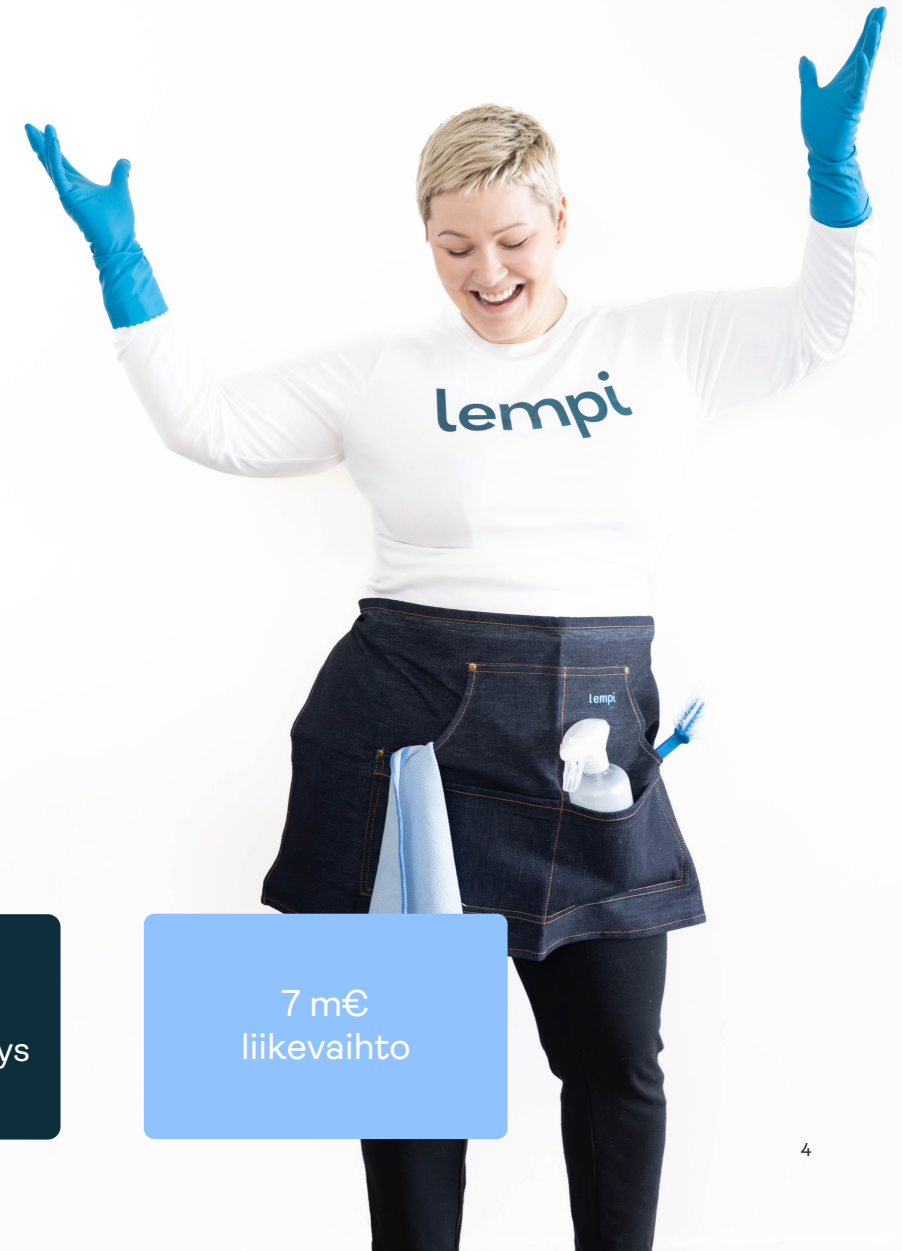
Teemme siivouspäivästä Lempipäivän, niin työntekijöillemme kuin asiakkaillemme.

200 000
siivoustuntia

240
työntekijää

NPS 84
asiakastyytyväisyys

7 m€
liikevaihto



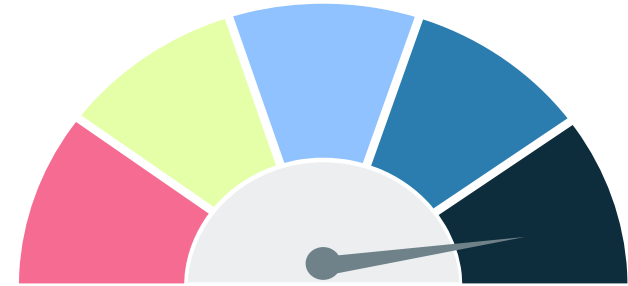
Alan korkein mitattu asiakastyytyväisyys

Lähetämme asiakastyytyväisyyskyselyn tekstiviestitse neljä kertaa vuodessa sopimusasiakkaille, kertasiivousasiakkaille jokaisen siivouskerran jälkeen. Laaja asiakastyytyväisyyskysely toteutuu kerran vuodessa koko asiakaskunnalle.

Asiakaspalaute on meille ensiarvoisen tärkeää. Asiakastyytyväisyyskyselyiden ulkopuolelta kysymme asiakaskohtaamisissa, miten he ovat palvelun kokeneet.

Kehitämme jatkuvasti toimintaamme kyselyiden pohjalta. Viimeaikaisia merkittävämpiä palautteisiin reagoitteja oli esimerkiksi OmaLempi-käyttöliittymän lanseeraminen.

Lempillä on alan korkein mitattu asiakastyytyväisyys.
Vuoden 2023 NPS oli 84.



”Työn laatu ja asiakaspalvelu on teillä priimaa. Siivoojan uskaltaa huoletta päästää omaan kotiin.”

”Asiat sujuvat mutkattomasti, asiakaspalautteisiin reagoidaan nopeasti ja mahdolliset ongelmatilanteet ratkotaan nopeasti.”

”Meillä on ollut sama siivooja pian 10 vuotta. Työn jälki on hyvää ja hän tietää minua paremmin, mitä kulloinkin pitää tehdä. Jos minulla on toiveita, hän toteuttaa ne.”



Lempin historiaa

1999



Lempin historian juuret: nykyinen CEO Leena Meri aloittaa kotisiivousalalla.

Saari Partners ostaa kotisiivousliiketoiminnan Stellalta ja Lempi Kodinhoidon brändi syntyy.

2021



Vuonna 2021 alkanut brändityö jatkuu. Prosesseja kehitetään ja vastuullisuus otetaan teemana keskiöön. Lempi Academy-koulutusala otetaan käyttöön.

2022



Vastuullisen hankinnan periaatteet lanseerataan.

Lempi laajenee Hämeenlinnaan, ja Lahden alueella toiminta-alue laajenee.

Koronan rasittamien 2021–2022 vuosien jälkeen ensimmäinen kokonainen vuosi – liikevaihto kasvaa yli 20 %.

2023



Vastuullisuustyö jatkuu – Lempi laskee ensimmäisen kerran hiilijalanjälkensä. Siskoset-yrityksen liiketoiminta siirtyy Lempille, toimialue laajenee Nokialle.

2024



Arvot

Ympäristövastuullisuus

Kierrättäminen ja ajantasainen tieto kemikaalikuorman keventämiseen kuuluvat jokaisen siivoajan vastuisiin. Tarjoamme myös asiakkaille tietoa ympäristövastuullisempiin valintoihin, ja teemme aktiivisesti töitä hiilijalanjäljen pienentämiseksi.

Ilo

Haluamme lähestyä työarkea ilon kautta! Järjestämme paljon kohtaamisia ja juhlistamme työntekijöiden merkkitapahtumia.

Välittäminen

Työntekijäkyselyiden pohjalta on tehty aktiivisesti muutoksia työvaatteisiin, tapaamisiin ja palkitsemisiin. Arjen laatu parantaa viihtyisyyttä ja hyvinvointia.

Arvostus

Työntekijöiden palkka on kannattava, ja heille tarjotaan puhelinkorvaus, bussilippukorvaus, lounasetu, hierontaetu, sekä kaikki siirtymät katsotaan todellisen työajan mukaan. Palveluohjaajat eivät vain majaile toimistoilla, vaan he ovat yhtä lailla kentällä työntekijöiden kanssa.





Taloudellinen vastuu



Hyvä hallintotapa

Lempi brändinä on vielä nuori, mutta yrityksen taustat ulottuvat 1990-luvun loppuun, eli olemme toimineet siivousalalla noin 25 vuotta. Olemme luotettava kumppani, ja vastuullinen hallintotapa on meille ensisijaisen tärkeää.



Kansainvälisesti hyväksytyt viitekehykset ohjaavat toimintaamme

Lempi on sitoutunut YK:n Global Compact –aloitteeseen. Tähän sitoutuneet yritykset noudattavat työoloihin, ihmisoikeuksiin, ympäristöön ja lahjonnan ehkäisyyn liittyviä kansainvälisiä velvoitteita liiketoiminnassaan. Kyseessä on viitekehys, joka tunnetaan kaikkialla maailmassa.

Whistleblowing

Olemme aina suhtautuneet vakavasti kaikkeen epäeettiseen toimintaan, ja Lempillä on ollut jo vuosia käytössä ilmoituskanava epäiltyjen väärinkäytösten esilletuomiseen. Ilmoituksiin puututaan aina ripeästi asianmukaisella tavalla.

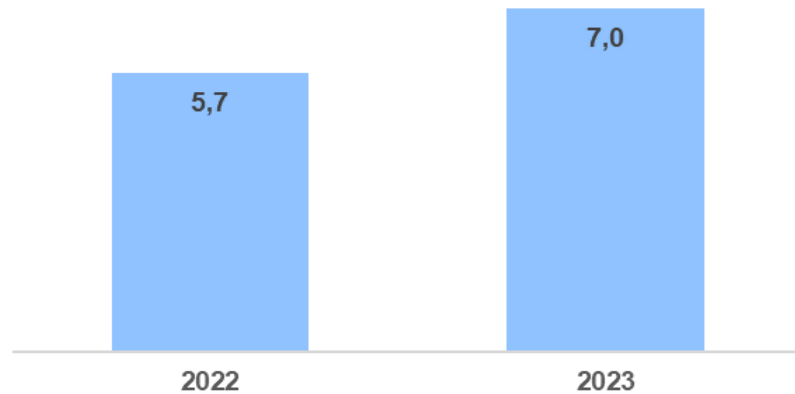
Työehtosopimus

Lempi noudattaa Kiinteistöpalvelualan työehtosopimusta. Työntekijöillä on omat työsuojeluedustajat, joiden kanssa käydään aktiivista dialogia. Poikkeuksellisesti noin 20 % Lempin FTE-luvusta muodostuu kuukausipalkkaisista työntekijöistä.

Jäsenyydet

Olemme sekä Kiinteistötyönantajat ry:n että SSTL Puhtausala ry:n jäsen. Haluamme olla etujärjestöjen kanssa aktiivisesti vaikuttamassa ja edistämässä siivousalan toimintaa.

Liiketoiminnan kehitys



Lempin liikevaihto nousi 23 %, kun vuonna 2023 ylsimme 7 miljoonan euron liikevaihtoon, ja tavoitteemme on jatkaa vahvaa kasvua myös vuonna 2024. Kasvua haetaan niin kotisiivouksesta (B2C) kuin myös laajasti yrityssiivouksista (B2B).

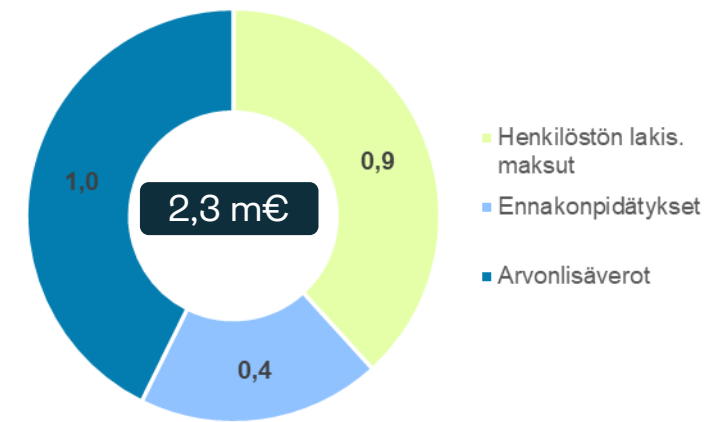
Nykymuotoisen Lempin ensimmäisiä toimintavuosia varjosti koronan tuomat haasteet, mutta vuonna 2023 Lempin operatiivinen kannattavuus kääntyi nousuun ja oli ja tavoitteen mukaista toisella vuosipuoliskolla.

Vuonna 2024 odotamme kannattavuuden parantuvan entisestään.

Verojalanjälki

Lempin verojalanjälki oli viime vuonna yhteensä 2,3 m€. Kasvua edelliseen vuoteen tuli noin 16%. Maksetut verot koostuvat henkilöstön lakisääteisistä maksuista, arvonlisäveroista sekä ennakonpidätyksistä.

Henkilöstökulumme olivat vuonna 2023 yhteensä 5,3 m€, joka tarkoitti 16 % kasvua vuoteen 2022 verrattuna.



Vastuullinen hankinta

Toimitilat

Auditoimme toimitilamme vuosittain ja teemme tarpeen mukaan muutoksia, mikäli toimitilat ovat turhan suuret tai vastaavasti tarvitsemme lisää tilaa. Hallinnossa tehdään paljon etätöitä, joka laskee osaltaan hiilijalanjälkeä.

Toimitiloissamme sähkö sopimukset ovat tyypillisesti vuokranantajalla, mutta silloin kun itse voimme vaikuttaa sähkön alkuperään, valitsemme aina uusiutuvia energianlähteitä.

Digitalisaatio

Erilaisilla kehityshankkeilla pyrimme tehostamaan liiketoimintaa ja samalla vähentämään hiilijalanjälkeämme suhteessa liiketoimintaamme.

Konkreettisenä esimerkkinä tulostustarpeet ovat vähentyneet merkittävästi, ja pyrimme aina kun mahdollista tekemään kaikki sopimukset digitaalisena. Samoin laskuista 80 % lähetetään joko verkkolaskuna tai sähköpostitse.



Lempi käyttää noin 100-150 toimittajaa vuosittain. Toimittajista useimmat ovat liiketoiminnan hallintoon liittyviä pitkäaikaisia kumppaneita, joiden lisäksi käytämme luotettaviksi todettuja toimittajia muun muassa vuokratyövoimaan, sekä siivoustarvike ja -välinehankintoihin.

Kaikki toimittajamme täyttävät Lempin ostopolitiikan kriteerit, ja pyrimme aina käyttämään suomalaisia toimittajia. Ulkomaisia toimittajia joudutaan käyttämään erityisesti markkinointiin liittyvien digitaalisten palveluiden hankinnassa.

Ostopäätöksissä, jossa voimme itse vaikuttaa vastuullisuuteen liittyviin teemoihin, pyrimme aina valitsemaan vastuullisen vaihtoehdon.



Hiilijalanjälki

Vastuullisuus on toimintamme kivijalka ja olemme sitoutuneet ilmastonmuutoksen hillintään omaa hiilijalanjälkeä laskemalla.

Lempi on mukana Keskuskauppakamarin Ilmasto-ohjelmassa.

Ohjelmassa yritykset saavat työkalut hiilijalanjäljen laskentaan, osallistumme keskusteluihin vastuullisuudesta ja mietimme mitä konkreettisia tekoja yritykset voivat tehdä ilmaston hyväksi.

Ilmasto-ohjelman lopuksi Lempille annetaan *Hiilijalanjälki laskettu* -merkki. Merkki osoittaa organisaation aloittaneen ilmastotyönsä laskemalla oman toimintansa päästöt kansainvälisen GHG-protokollan avulla. Hiilijalanjälki laskettu -merkki kertoo organisaation laskeneen oman toimintansa (scope 1) ja ostoenergian päästöt (scope 2).

Valtaosa Lempin päästöistä tulee logistiikasta, eli siivoojiamme siirtymistä asiakaskohteiden välillä Odotamme innolla, että pääsemme esittämään teille päästölaskelmamme 2024 vastuullisuusraportissa.



Ympäristövastuu



Liikkuminen Lempillä

Lempihenkilöstö pyrkii liikkumaan asiakaskohteisiin mahdollisimman paljon julkista liikennettä käyttäen. Näin pienennämme logistiikasta aiheutuvaa hiilijalanjälkeämme.

Aina ei ole mahdollista liikkua julkisilla kulkuneuvoilla, jolloin työntekijämme liikkuu tyypillisesti Lempin vähäpäästöisillä tuotannon autoilla. Modernin autokantamme keskimääräinen päästö on noin 100 co2 g/km. Tuotannon autoina käytämme pääosin malleja Toyota Yaris tai Hyundai i20.

Kotisiivouksissa kannustamme asiakkaita yhteistyöhön, että voisimme siivota mahdollisimman usein asiakkaan siivousaineilla ja välineillä, sillä tämä helpottaa mahdollisuuksia käyttää julkista liikennettä siirtymissä. Työvuorosuunnittelu pystyy huomioimaan kohteet joissa käytetään asiakkaan välineitä, että kohteet joissa käytetään Lempin välineitä, jotta siirtymät sujuisivat mahdollisimman vaivatta ja ilman turhaan toimistolla välillä käymistä.

Sujuva työpäivä ja looginen reittisuunnittelu säästää luontoa, mutta myös siivoojien aikaa.



Lempin pidemmän aikavälin tavoitteena on edelleen vähentää autoilun päästöjä, ja lähitulevaisuuden tavoite on ottaa käyttöön täyssähköautoja.

Aineet ja välineet

Sitoutumisemme ympäristövastuuseen ohjaa toimintaamme päivittäin, ja toivomme, että voimme toimia esimerkkinä alan muille yrityksille ympäristövastuullisesta liiketoiminnasta.

Suosimme ympäristöystävällisiä puhdistusaineita ja välineitä, jotka ovat biohajoavia tai vähemmän ympäristövaikutteisia.

Yhtenä konkreettisenä tekona meille on tärkeää käyttää joutsenmerkittyjä puhdistusaineita - ne ovat paitsi ympäristön ja käyttäjän kannalta mahdollisimman turvallisia, myös testatusti tehokkaita. Joutsenmerkittyjen puhdistusaineiden vaatimuksissa huomioidaan tuotteen kemikaalit, raaka-aineiden tuotanto ja pakkaus.

Lempin tarvikevarastot on pyritty rakentamaan joutsenmerkittyjen tuotteiden ympärille. Tavoitteemme onkin, että vuoteen 2027 mennessä käyttämistämme puhdistusaineista 90 % on joutsenmerkittyjä.

Heti ensimmäisestä perehdytyksestä alkaen opetetaan miten kemikaalikuormaa voi vähentää, esimerkiksi käyttämällä pelkästään mikrokuituliinaa ja vettä. Jokaisella työntekijällä on myös mukana kulkeva ohjeistus ympäristötavoitteelliseen siivoamiseen.

Käytämme vain toimittajia, jotka ovat sitoutuneet raportointiin hiilijalanjäljestä.



Kierrätys

Pyrimme minimoimaan jätteen määrän ja ohjaamaan kaiken mahdollisen jätteen asianmukaiseen kierrätykseen. Siivouskäynnin yhteydessä huolehdimme asiakkailta kerätyn jätteen asianmukaisesta lajittelusta; erottelemme eri jätelajit ja toimitamme ne kierrätyspisteisiin asiakkaan puolesta.

Vuonna 2024 tulemme entistä enemmän aktiivista työtä myös asiakkaidemme tietoisuuden lisäämisestä kierrätyksestä, ympäristöystävällisistä puhdistusaineista sekä biohajoavista välineistä.



Kehitämme jatkuvasti toimintaamme siten, että voimme entistä tehokkaammin hyödyntää kierrätysmateriaaleja ja vähentää ympäristövaikutuksiamme. Kehittämiseen kuuluu hankintavalintojen lisäksi myös henkilökunnan kouluttaminen.

Sosiaalinen vastuu



Lempihenkilöstö lukuina

Vuonna 2023 Lempillä oli keskimäärin oli **240 työntekijää**. Näistä 33 oli toimihenkilöitä ja **207 siivoojia**.

Työntekijöiden ikähaitari oli 18-74 vuotta, josta keski-ikä noin 35-39 vuotta.

Kaikista työntekijöistä **85 % oli naisia, 15 % miehiä**. Miesten osuus on tätä jakoa suurempi ikkunanpesijöissä.

Työntekijämme rikastuttavat Lempin kulttuuria **yli kahdenkymmenen eri** kansalaisuuden kautta. Ulkomaalaisten osuus työntekijöistä vuonna 2023 oli 52 %. Suurin edustettu kansalaisuus on filippiiniläiset.

Siivoojista **yli kolmannes** on ollut mukana Lempillä vuodesta 2021, eli nykyisen brändin alusta alkaen. Noin viidennes työsuhteista on kestänyt **yli viisi vuotta**.



Avoin viestintä on luottamuksen kivijalka

Lempin arvot ovat ympäristövastuullisuus, välittäminen, ilo ja arvostus.

Näemme välittävän ja arvostavan johtamisen vastuullisena. Ilon kautta luomme onnistumisen edellytyksiä, välittävällä ja arvostavalla johtamisella rakennamme molemminpuolista luottamusta.

Tehdyt päätökset perustellaan ja viestitään avoimesti, sekä reaaliaikaisesti.

Toimihenkilöiden kesken viestitään päivittäin teams-kanavien kautta, sekä kerran kuukaudessa Lempi-infossa, jossa käsitellään esimerkiksi yrityksen taloustilannetta, yhteisten tavoitteiden tilannetta ja markkinointia.

Siistijöille tiedotetaan sisäisesti Intu-järjestelmän kautta, sekä tarvittaessa järjestettävien etäpalavereiden ja säännöllisten yhteisten tapaamisten kautta.

Avoin ja keskusteleva johtamiskulttuurimme edistää työntekijöiden hyvinvointia - kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet tuoda äänensä kuuluviin. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus tuoda kehityskohteita esiin anonyymien kyselyiden kautta neljä kertaa vuodessa, sekä Lempi-keskusteluissa kerran vuodessa.



Lempillä johtaminen on arvopohjaista

Esihenkilötyön keskiössä on työntekijöiden hyvinvointi. Arvostava kommunikointi, työntekijästä välittäminen sekä ilon kautta tekeminen ovat tie Lempi-työpaikkaan!


Olemme läsnä ja saatavilla arjessa, ei vain erikseen järjestettävissä kohtaamisissa. Jokaisella Lempin työntekijällä on oikeus laadukkaaseen esihenkilötyöhön.

Esihenkilötyön laadusta vastaa jokainen esihenkilö itse, mutta pohjana toimivat yhteiset arvomme sekä Lempi Leader -koulutus, jonka jokainen esihenkilö käy. Lempi Leader -koulutus lanseerattiin 2023, jotta voimme käsitellä nykyisten sekä tulevien esihenkilöiden kanssa johtamista sekä yleisesti että ajankohtaisten tilanteiden tarpeiden valossa.


Koulutuksen kautta luotiin johtamisen Lempi Way, jotta jokainen työntekijä saa meillä osakseen hyvää johtamista ja voimme myös tukea esihenkilöitä heitä askarruttavissa asioissa. Kaikki Lempi Leader -koulutukseen nostetut aiheet käydään läpi käytännönläheisesti, mutta tutkittuun tietoon perustuen.

Myös palveluohjaajat ovat tärkeässä roolissa työntekijöiden osaamisen ja hyvinvoinnin tukena. Lempillä jokainen palveluohjaaja on suorittanut Lempi trainer -kurssin, jolla käydään läpi ohjaamisen tapaa, kannustavaa vuorovaikuttamista sekä yksilölähtöistä perehdytystä. Kunnon perehdytys, opastus ja palaute - niin positiivinen kuin rakentava - ovat erityisen tärkeitä työntekijän työssä onnistumiselle





Tärkeää ei ole vain työntekijöiden hyvinvointi, vaan alan arvostuksen lisääminen



UUSI
YRITYSJÄSEN

lempi

Lempityöpaikassa tähtiä ovat työntekijät

TEKSTI MIIA MANNER



Leena Meri



Nina Maurola

Lempi Kodinhoito Oy syntyi kaksi vuotta sitten, kun pääomasijoitusyhtiö Saari Partners osti Stellan kotisiivousliiketoiminnan. Yrityksen kotipaikka on tällä hetkellä Lauttasaaressa Helsingissä.

– Lempi Kodinhoidon juuret juontavat vuoteen 1998, jolloin meidät tunnettiin nimellä Kodinavux, kertoo yrityksen toimitusjohtaja **Leena Meri**, joka on toiminut yrityksen johdossa myös Kodinavuxin ja Stellan aikaan.

Lempi Kodinhoidon ydinosaamista ovat kotiin tuotettavat siivouspalvelut, joita yritys tarjoaa sekä arvonlisäverollisena että verottomana. Arvonlisäverottomien siivouspalveluiden asiakkailta toimintakyky on syystä tai toisesta alentunut.

– Teemme yli 5 000 siivouskäyntiä kuukaudessa Helsingin, Espoon, Vantaan, Oulun, Turun, Tampereen, Kuopion ja Lahden lähiseuduilla ja meillä on noin 250 työntekijää.

Erilaiset kulttuurit rikkautena

Meri toteaa, että yrityksen arvoista vastuullisuus on ykkönen.

– Seuraamme toimintamme ympäristö- sekä sosiaalisia vaikutuksia ja raportoimme niistä ESG-ohjelman mukaisesti. Muita arvojamme ovat arvostus ja välittäminen, joiden toivomme näkyvän erityisesti työntekijöidemme arjessa. Esimerkiksi noin 50 prosenttia työntekijöistämme on kuukausipalkalla, mikä tuo työntekijöiden arkeen turvaa ja vakautta, eikä työntekijän tarvitse kerätä osa-aikaisia työsuhteita monesta eri paikasta.

Tavoitteena ja tahtotilana on luoda kodinhoito-alan lempityöpaikka, joka panostaa työntekijöiden hyvinvointiin sekä laadukkaaseen siivoustyöhön ja asiakaspalveluun.

– Toimistolle tullaan kentältä esimerkiksi lounastamaan. Usein kuulemme, että tuntuu siltä

kuin tulisi kuin kotiin, eli ihmiset viettävät taukoja toimiston väen kanssa mielellään, kertoo yrityksen henkilöstöpäällikkö **Nina Maurola**.

– Meillä on paljon eri kansallisuksia ja ihmisiä erilaisista kulttuureista. Se on meillä rikkaus; opimme itsekkin koko ajan heiltä paljon uusia asioita, Maurola jatkaa.

– Yhdistämme myös perheitä. Eräs työntekijä juuri kysyi minulta, voisiko hänen miehensä päästä meille töihin Filippiineiltä. Lähdimme edistämään asiaa ja nyt mies on täällä, ja työn alla on myös pariskunnan lasten tänne saaminen.

Työntekijä on tähti

Brändiä rakennetaan kentällä olevien tähtien ympärille, ei johtajien ympärille.

– Ihmiset, jotka tekevät siivoustyötä, ovat meidän yrityksessä tähtiä. Jos heillä ei ole hyvä olla, ei yrityksen johdossa tai toimihenkilölläkään ole hyvä olla. Haluamme todella kohottaa siivoojan työn arvostusta. Esimerkiksi puhtauspäivänä lähdimme kentälle tekijöiden mukaan. Näin käytännössä, mitä siivooja tekee päivänsä aikana, ja saimme jutella ja vaihtaa kuulumisia rauhassa, Meri sanoo.

– Olemme erittäin ylpeitä siitä, että meille halutaan töihin, emmekä tällä hetkellä kärsi työvoimapulasta. Työntekijämme suosittelevat meitä ystävilleen ja tuttavilleen, mistä olemme todella ylpeitä.

Puhtausala ry:een Lempi liittyi verkostoitumisen ja vuoropuhelun vuoksi.

– Ajattelempa, että maailmaa ei yksin pelasteta ja alan kilpailijat ovat kavereitamme. Toivomme vuoropuhelua yhdistyksen kanssa. Lueimme tiedotteita ja lehteä innokkaasti ja tiedämme kenen puoleen kääntyä, kun tarvitsemme näkemystä ja opastusta. Haluamme olla yhdessä yhdistyksen kanssa nostamassa alan arvostusta, Meri päättää. 🌿



Siivouksella on aina ollut merkittävä rooli yhteiskunnassa, mutta viimeistään korona-aika nosti siivouksen merkityksen kaikkien ymmärrykseen ja sille kuuluvalla paikalleen.



PERUSTETTU  VUONNA 1889

HELSINGIN SANOMAT

Lauantaina 31. joulukuuta 2022 Viikko 52. N:o 353 (44456). Irtonumero 8,00 €. Kotiin tilattuna alk. 1,47 €/pv (12 kkn jatkuva tilaus).

HS+Kuukausiliite 164 sivua

Siivoojan työ on arvostetumpi kuin toimitusjohtajan työ – kuten pitääkin

Suomen Kuvalehden tutkimuksessa* siivoojan työ arvostettiin 147. arvokkaimmaksi, kolme pykälää toimitusjohtajuuden yläpuolelle. Järjestys on oikea, mutta sijoitus jokseenkin väärä. Meistä siivoojien kuuluisi kolkutella kärkikymmenikköä.

Emme tiedä ketään, kenellä ei sydämessä vähän läikähtäisi puhtaaseen kotiin saapuessa. Siisteys rauhoittaa ja rentouttaa. Sotku sen sijaan kuormittaa ja muistuttaa olemassaolollaan, että asialle pitäisi tehdä jotain. Kaikille se ei kuitenkaan ole helppoa. Meillä on asiakkaana vartuneempaa väkeä, joka ei enää jaksa – sekä nuorempaa, perheellistä ja työssäkäyvää porukkaa, joka ei ehdi. Ja sekin on ihan ok, jos joskus vain ei huvita siivota itse.

Joskus työmme on enemmän kuin siivousta. Meillä on pitkiä asiakassuhteita, joista on tullut melkein pä ystävyysuhteita, joissa kodin puhtaanapitoa tärkeämpää on koiran uikoittaminen tai keittiöpsykologina toimiminen. Toiset taas haluavat vain nauttia lopputuloksesta.

Koko homman pointti onkin tuntea asiakas ja hänen toiveensa – ja vastata niihin. Siksi meillä on mm. ihana Marliis, joka tuntee hyvin kaikki verrattain pienen talomme siivoojat. Näin hän osaa valita suunnittelukäynnillä asiakkaalle oikeilla taidoilla varustetun siivoojan, jonka kanssa myös henkilökemiat kohtaavat.

Esimerkiksi Criselda paitsi silittää ja viikkaa vaatteet mestarillisesti, myös tasoittaa elämän ryppyjä hyytymättömällä hymyllään.

Oma roolini toimitusjohtajana on lähinnä varmistaa, että meillä pysyy lämminhenkinen yrityskulttuuri, jossa jokainen voi hyvin, oppii uutta ja kukoistaa. Ajattelen nimittäin niin, että kaiken lähtökohtana on hyvinvoiva työntekijä.

Varaa suunnittelukäynti tai kotisiivous osoitteesta lempi.fi. Kotitalousvähennyksen jälkeen hinnat lähtevät 17,96 eurosta/tunti. Ei paha, eihän? Kerro myös, kuinka onnistuimme.

Leena, toimitusjohtaja
Marliis, esihenkilö, tiiminvetäjä
Criselda, siivooja



Elämä jättää jälkensä, **lempi** siivooa

Sosiaalinen vastuu ja monikulttuurisuus

Kotiin tuotettavien palveluiden tarjoajana tunnistamme, että asiakkaat määrittävät osiltaan työntekijöiden soveltuvuuden.

Esimerkiksi suomenkielen taito voi olla ikäihmisille kynnyskysymys palvelun käyttöön – vaikka ostettava palvelu olisi kodin siivous, on monelle asiakkaalle siivoajan käynti viikon ainut sosiaalinen kontakti, ja siten äärimmäisen arvokas.

Tämän haasteen takia, mutta myös ulkomaisten työntekijöiden sopeutumisen edistämiseksi, **kannustamme työntekijöitä käymään suomenkielen kursseja**. Perehdytysmateriaaleissa on myös tärkeimmät sanat ja lauseet, jotka liittyvät siivoustyöhön sekä onnistuneeseen kommunikointiin asiakkaan kanssa

Vastaavasti nämä kohtaamiset antavat myös asiakkaille mahdollisuuden oppia uutta tai vahvistaa kielitaitoa esimerkiksi erilaisten digitaalisten kääntämishjelmien avulla.



Sosiaalinen vastuu ja monikulttuurisuus

Olemme Lempillä asettaneet tavoitteet monikulttuurisuuden ja työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi.

Vuonna 2023 tavoitteenamme oli, että 35 % työntekijöistä olisi ulkomaalaistaustaisia. Ylitimme tavoitteen huikeasti – työntekijöistä 44 % oli ulkomaalaisia, Uudenmaan alueella ulkomaalaisten työntekijöiden osuus oli jopa 81 %.

Olemme monelle maahan muuttavalle heidän ensimmäinen työpaikka. Työ Lempillä on jopa mahdollistanut koko perheen tuomisen Suomeen, ja toisille taas Lempi on ollut tärkeä välietappi matkalla kohti oman koulutuksen mukaista työtä.

Lempille on mahdollista työllistyä ilman alan koulutusta tai aikaisempaa työkokemusta – me perehdytämme ja opastamme jokaisen tekijän taustoihin katsomatta yhtä huolellisesti.

Työhyvinvointia laadukkaasta johtamisesta

Laadukas johtaminen on tärkein työntekijää sitouttava ja työhyvinvointia edistävä asia. Laadukas esihenkilötyö ja jatkuva, avoin vuorovaikutus mahdollistavat jokaisen työntekijän tukemisen heille parhaiten sopivalla tavalla.

Marraskuussa 2023 tutustuimme Työelämä 2030 -ohjelmaan. Lempillä vieraili Työterveyslaitoksen viestinnän asiantuntija Christa Korhonen, joka antoi paljon vahvistusta jo tiedossa oleville asioille, tarjosi uusia näkökulmia, antoi vertaistukea sekä herätti hyvää keskustelua seitsemän paikkakunnan esihenkilöiden kesken.

Optimaalinen perehdytys vaatii ymmärrystä sekä ammattiosaamista esihenkilöiltä ja palveluohjaajilta.

Hyvä perehdytys ja vahva osaaminen luovat vankan kivijalan työntekijän ammatilliselle itsetunnolle, sekä korkealle työhyvinvoinnille. Yksilölähtöinen perehdytys on siis ensiarvoisen tärkeää - ei kaikille kaikkea, vaan jokaiselle tarpeen mukaan. Monikulttuurisella työpaikalla eri kulttuurit tuovat paljon uusia näkökulmia jo perehdytysprosessista alkaen.

Työhyvinvointi rakentuu kokonaisuudesta, jonka muodostavat itse työ ja sen mielekkyys, johtaminen, osaaminen ja turvallisuus, terveys ja työkyky sekä työympäristö ja työyhteisö.

(Sosiaali- ja terveysministeriö, STM 2017)



Työhyvinvointia laadukkaasta johtamisesta

Esihenkilöiltä tarvitaan vahvoja etäjohtamisen taitoja

Avoin vuorovaikutus vaatii vahvaa luottamusta, ja luottamusta taas täytyy systemaattisesti rakentaa. Helpoiten luottamusta rakennetaan läsnäololla ja kohtaamisella, mutta kotiin tuotettavien palveluiden alalla arjen kohtaamiset jäävät vähäisemmiksi. Kun viestintä tapahtuu viestein ja puhelimitse, vaaditaan esihenkilöiltä vahvaa osaamista etäjohtamiseen.

Jokainen työntekijä osallistuu vuosittain Lempi-keskusteluihin, joissa saamme lisää tietoa siitä, miten voimme tukea työntekijää onnistumaan työssään. Säännöllinen, henkilökohtainen tapaaminen tarjoaa myös turvallisen tilan vaihtaa kuulumiset työntekijälle sopivalla tavalla. Tapaaminen kerran vuodessa ei kuitenkaan riitä palautteen saamiseen ja antamiseen, minkä tähden anonyymeja kyselyitä järjestetään neljästi vuodessa, riskien kartoituksen kysely kerran vuodessa ja lisäkyselyitä järjestetään teemakohtaisesti aina ajankohtaisen tarpeen mukaan.

Syksyllä 2023 kysyimme työntekijöiden toiveita ja tarpeita työvaatteiden sekä -tarvikkeiden osalta, ja toiveita toteutettiin tiiviillä aikataululla.

Terve työyhteisö ja siihen sitoutuminen

Lempillä viihdytään, tutkitusti!
Työntekijöiden fiilismittari sekä eNPS kertovat meille missä mennään, ja avointen kommenttien kautta pääsemme nopeasti reagoimaan korjattaviin asioihin.

Itsenäistä työskentelyä, yhdessä

Merkittävä työhyvinvoinnin lähde on toimiva työyhteisö. Panostamme yhteisöllisyyteen Lempillä säännöllisillä tapaamisilla, kuten yhteisillä aamupaloilla, pizzapäivillä, yhteisillä piknikeillä ja pikkujouluilla. Arjessa huomioimme ja juhlistamme työyhteisössä tapahtuvia merkkipaaluja, kuten naimisiin menoa, lapsen syntymää, valmistumista, syntymäpäiviä, eläköitymistä ja merkittäviä palvelusvuosia.

Olemme kohdanneet yhteisöllisyyden paitsi sitouttavana, myös motivoivana mahdollisuutena. Puhtausalan ollessa matalapalkka-ala, tiedostamme työntekijöiden tarpeen parempaan toimeentuloon ja olemme rakentamassa bonusmallia siivoojien lisäansainnan mahdollistamiseksi. Hyvin tehdystä työstä ja Lempiin sitoutumisesta halutaan palkita! Työntekijän on mahdollista halutessaan kerryttää lisätuloja myös ottamalla vastuuta uusien työntekijöiden ohjaamisesta.



Työkyky ja työntekijöiden terveys

Työkykyä ja työturvallisuuden toteutumista seurataan säännöllisesti kyselyiden ja mittareiden avulla.

Vuonna 2023 työtapaturmat laskivat 23 % edellisestä vuodesta.

Esihenkilöstön kesken ylläpidetään tietoa työelämän yleisilasta sekä mielenterveyden haasteista, jotta heillä on ymmärrystä oman roolinsa tärkeydestä sekä tukemisesta eri käytännön keinoilla. Emme kuitenkaan jätä työntekijöiden työkykyä ja terveyttä esihenkilöstön vastuulle, vaan teemme läheistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa erityisesti työuupumisen ehkäisemiseksi.

Lempin esihenkilöitä on koulutettu käyttämään varhaisen tuen mallia matalalla kynnyksellä. Varhaisen tuen mallin avulla esihenkilön on mahdollista puuttua työhyvinvoinnin ja työkyvyn esteisiin, ennen kuin haasteet vaikeutuvat.



Työkyky ja työntekijöiden terveys

Esihenkilöllä on oikeus sallia työntekijän sairauspoissaolo viiteen päivään asti. Näin työntekijä voi levätä ja toipua, ilman pakollista lääkärikäyntiä. Työterveyshuolto on kuitenkin kaikkien käytettävissä, ja sairauspoissaolot ovat laskeneet vuositasolla.

Siivoojien poissaoloissa korostuu tuki- ja liikuntaelinsairaudet, minkä johdosta Lempin perehdytyksessä kiinnitetään erityistä huomiota työskentelyergonomiaan. Samoin ohjaamme asiakkaita ostamaan ergonomisia sekä työkykyä tukevia siivousvälineitä, kuten lattiaimurin varsi-imurin sijaan.

Työkykyä edistävinä työetuina olemme nähneet Edenred lounas-, virike- ja hierontaetuedet. Hieronta on etuna ja palkintona ehdoton kesto-suosikki!

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen suurin syy sairauspoissaoloihin ovat mielenterveyden haasteisiin liittyviä. Vuonna 2024 olemme pilotoimassa käyttömahdollisuutta ratkaisukeskeiseen lyhytterapiaan. Haluamme osoittaa tukemme sekä tarjota keinoja työntekijöiden mielenterveyden hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja elämän hallintaan.

Mielenterveys on jokaisen oikeus ja tilanne on globaalisti hälyttävä.



Yhteiset arjen pelisäännöt

- Perjantai on palaverivapaa päivä.
- Kannustamme kävelypalavereihin aina kun mahdollista.
- Työtä on hyvä aikatauluttaa ja hallita kalenterin avulla. Syvätyö-merkintä viestii työkavereille, ettei saa keskeyttää tai häiritä ellei asia ole aivan äärimmäisen akuutti.
- Varaa työkalenteriin lounasajat.
- Pidä mikrotauko kerran tunnissa, tai sopivan siirtymän/työtehtävän vaihtumisen yhteydessä.
- Tee yksi asia kerrallaan.
- Kunnioita työkaverin työaika: viestintä vain klo 8-16 välillä, vaikka oma työskentely tapahtuisi osin tämän aikaikkunan ulkopuolella.

Lempi Way ja Lempi-Energy -meidän yhteiset pelisäännöt, joiden avulla voimme ehkäistä myös toimihenkilöiden työn kuormittavuutta.



Lempin Hyvinvointivuosi 2023



Työhyvinvoinnin pohja rakentuu meidän jokaisen arkisissa valinnoissa, ja tätä silmällä pitäen vuosi 2023 oli Lempillä hyvinvointivuosi.

Teeman mukaisesti vuosi jaettiin neljään kokonaisuuteen – uni, ravinto, mieli ja liikunta – joista tuotiin tietoa, vinkkejä, ideoita ja inspiraatiota henkilöstölle. Aktiivisimmat teemoihin osallistujat palkittiin aina teemakohtaisesti, voittaja sai valita suosikkinsa tarjolla olevista palkintovaihtoehdoista. Palkinnoiksi valikoituivat Ruohonjuuren lahjakortti, vuodevaatesetti, lahjakortti uuden harrastuksen kokeiluun ja 4 tuntia palkallista työaikaa mielen huoltoon.

Liikunta toimihenkilöiden työhyvinvoinnin tukena

Siivoojien työ on fyysistä ja aktiivista, askeleita kertyy päivän aikana mukavasti, eikä perusterveyden ylläpito välttämättä vaadi lisääktiivisuutta työn ulkopuolella. Vastaavasti taas toimihenkilöillä arki on staattisempaa, joten mikrotaukojen pitoon kannustamisen lisäksi otimme käyttöön työsuhdepolkupyörän sekä mahdollisuuden käyttää työaikaa tunnin viikossa omavalintaiseen liikuntaan.

Etuudet on otettu hyvin vastaan, työsuhdepyörään tartuttiin ensimmäisenä Kuopiossa ja sisäisessä viestinnässä näkyy säännöllisesti ilmoituksia päiväkävelyistä, tai kuinka työpäivä lopetetaan tuntia aiemmin kuntosalille siirryttäessä.



Osaamisen kehittäminen

Osaamisen ylläpito ja kehittäminen tulee olla jatkuvaa, eikä sitä voi jättää vain alkuperähdytyksen varaan.

Yksilöllisen perehdytyksen jälkeen työntekijöitä ohjataan ja koulutetaan säännöllisesti, työtehtäviin liittyvien taitojen sekä esiin nousevien toiveiden osalta. Esimerkiksi siivousainekoulutus järjestettiin pyyntöjen perusteella, ja siitä saivat myös kokeneemmat työntekijät uusia vinkkejä arjen työskentelyynsä.

Toukokuussa halukkaat työntekijät osallistuivat hätäensiavun kurssille, joka pystyttiin järjestämään etäyhteydellä. Vaikka eri paikkakunnille jakautuneena on haastavaa järjestää kaikille yhteisiä koulutuksia, saatiin videoyhteyksillä myös yhteisöllisyyden tuntua koulutukseen.

Lempin työntekijöillä on käytössä digitaalinen oppimisalusta, jota päivitetään säännöllisesti vuoden edetessä. Oppimisalustan osalta tavoite on saada suurin osa materiaaleista tekstin lisäksi video- ja kuvamuotoon, sekä pilkkoa kevyemmiksi muutaman minuutin osioiksi, jotta voimme mahdollistaa mikro-oppimisen.



Työsuojelutarkastus 2023

Tarkastuksessa teemoja olivat mm. työtaturma- ja ammattivakuutuksen olemassaolo, työhön perehdyttäminen ja opastus, työnantajan tapaturmaluettelo, työtaturmien ja vaaratilanteiden tutkinta, työtaturmasta ilmoittaminen, ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeudet ja niihin liittyvät prosessit sekä ilmoitusvelvollisuudet, työaikakirjanpito, syrjäntäkielto ja työterveyshuolto.

Työsuojelutarkastuksessa huomattiin, että Lempillä kaikki oli mainiosti. Saimme ainoastaan huomautuksen puutteellisesta kemikaalien säilytyksestä ja varastoinnista, sekä työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen dokumentoinnin puuttumisesta. Nämä huomionkohteet korjattiin välittömästi.



Työsuojelutarkastus
Lempillä tehtiin
tammikuussa 2023.

Lempipäivä

Juhlistamme joka vuosi Lempi-päivää,
Lempin nimipäivänä 24.11.

Lempi-päivä on toimihenkilöille suunniteltu,
paikkakunnat yhdistävä tilaisuus, jossa läpikäydään
kuluneen vuoden kohokohtia ja työstetään seuraavan
vuoden strategisia teemoja. Tapahtumassa myös
palkitaan toimihenkilöitä, jotka ovat edistäneet yhteisten
arvojen mukaista työskentelyä.

Kiitä siivoojaa –päivä

Kiitä siivoojaa -päivää vietetään valtakunnallisesti 4.12.

Vuonna 2023 huomioimme päivän lähettämällä
esihenkilöt ja johtoryhmän kentälle siivoamaan.
Lisätekiäjien avulla pystyimme tarjoamaan
siivoojille loppupäivän vapaaksi, kunhan ensin oltiin käyty
yhteisellä lounaalla.



The background features a dark blue field with several large, overlapping, organic shapes in a lighter shade of blue. These shapes are reminiscent of stylized leaves or petals, with smooth, curved edges. The word "lempi" is centered in the left half of the image, overlaid on one of the light blue shapes.

lempi