

KESTÄVÄN MATKAILUN KEHITTÄMISSUUNNITELMA

Vastuhenkilö: Petra Miessmer

Pvm. 6.2.2023

JOHDANTO

Hostel Suomenlinna järjestää laadukkaita opetussuunnitelmaa tukevia leirikouluja ainutlaatuisessa ympäristössä. Leirikoulu- ja muun leiritoiminnan rahoittamiseksi Hostel harjoittaa myös yksittäismatkailijoita, yrityksiä sekä muita ryhmiä palvelevaa liiketoimintaa.

Haluamme huolehtia ympäristöstämme valinnoillamme ja toimintatavoillamme. Meille kestävä kehitys on muutakin kuin kierrättämistä - se on lähtökohta ja perusta kaikelle toiminnalle. Kiinnitämme huomiota niin ympäristö-, sosiokulttuuriseen, kuin taloudelliseenkin ulottuvuuteen päivittäisissä valinnoissamme. Vuoteen 2022 saakka laadimme kestävän kehityksen suunnitelman ja seurasimme tavoitteiden toteutumista vuosittain. Tämä suunnitelma on sitä merkittävästi laajempi ja korvaa sen jatkossa. Hostellille on myönnetty Hostelling Internationalin **Hi-Q&S - vastuullisen majoitusliikkeen sertifikaatti**, jonka edellytyksenä on sitoutumisemme kestävän kehityksen periaatteisiin toiminnassamme. **Sustainable Travel Finland** -merkki myönnettiin meille syksyllä 2022. Kestävän matkailun kehittämissuunnitelma on osa sen edellytyksistä ja tärkein vastuullisuuden edistämisen työkalu.

HENKILÖSTÖN OSALLISUUS JA SITOUTTAMINEN

Tämä suunnitelma on osa jokaisen työntekijän perehdytysmateriaalia ja toimenpidesuunnitelman toteutuminen arvioidaan vuosittain yhteisen kehittämispäivän yhteydessä marras-joulukuussa. Kehittämispäivään osallistuvat kaikki sillä hetkellä hostellissa ja yhdistyksellä työskentelevät työsuhteesta riippumatta. Kestävyys on olennainen näkökulma kaikessa toiminnassamme, olipa kyse sitten reiluista raaka-ainehankinnoista, yhteistyöstä alueen toimijoiden kanssa, henkilöstön hyvinvoinnista tai leirikoulujen ohjelmista. Siksi kriteerit ovat osa jokaista arkipäiväistä valintaa ja jokainen henkilökunnassamme sitoutuu toimintamme jatkuvaan kehittämiseen.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Hostellin vakituinen henkilökunta on mukana erilaisissa verkostoissa, joiden kautta saadaan jatkuvasti ajantasaista tietoa yhteiskunnallisista ja paikallisista ilmiöistä sekä kestävän kehityksen haasteista. Verkostojen kautta saadaan myös hyödyllisiä vinkkejä ja ideoita kehittämisen tueksi ja päästään vaihtamaan ajatuksia. Yhteistyö muiden alan ja alueen toimijoiden kanssa on tehokkainta osallistumalla tärkeiden verkostojen toimintaan säännöllisesti. Verkostot tarjoavat seminaareja ja kursseja, joihin osallistumalla pystytään ajan hermolla.

Hostel Suomenlinna ja sen omistava Suomen leirikoulu yhdistys ry. ovat aktiivisesti mukana seuraavissa verkostoissa:

- Suomenlinnan matkailutoimijat
- Helsingin tekijät – Helsinki Marketing
- Suomen Hostellijärjestö
- Suomen ympäristökoulujen liitto LYKE ry
- Nuorisosan palvelu- ja vaikuttajajärjestö Allianssi ry

KESTÄVÄN KEHITYKSEN NYKYTILA

Hostel Suomenlinnassa on saavutettu jo vuonna 2020 Hostelling internationalin vastuullisen majoitusliikkeen sertifikaatti **Hi-Q&S** ja vuonna 2022 **Sustainable Travel Finland** -kestävän matkailun merkki. Sen lisäksi olemme saaneet **luontoliiton suosituksen** ja olemme mukana **”We speak gay”** – sateenkaariystävällisen matkailun verkostossa.



**SUSTAINABLE
TRAVEL
FINLAND™**



Sustainable travel Finland -polun itsearvioinnin tulokset (syksyllä 2022):

Yhteistyö: 18/24

Ekologinen kestävyys: 27/54

Kulttuurinen kestävyys & kulttuuriperintö: 36/39

Sosiaalinen kestävyys & hyvinvointi: 52/66

Pitkäjänteisyys & paikallisuus: 27/45

Laatu & Turvallisuus: 69/84

Ilmastonmuutos & resurssiviisaus: 110/165

Vastuullisuusviestintä: 48/63

Taludellinen kestävyys ja kilpailukyky: 69/78

Sitoutuminen: 22/36

Kokonaispisteet: 478/615

Tulosten pohjalta saadaan viitteitä siitä, millä osa-alueilla meillä on eniten kehitettävää ja missä olemme jo onnistuneet. Se ei kuitenkaan kerro koko totuutta, sillä vastausvaihtoehdot eivät olleet yksiselitteisiä.

Esimerkkejä kestävästä valinnoistamme:

- Huolellinen lajittelu ja sen mahdollistaminen myös vieraille
- Kotimaisuus ja mahdollisuuksien mukaan luomu kaikissa eläinperäisten tuotteiden hankinnoissamme sekä kasvis- ja vegaanisten ruokien osuuden kasvattaminen jatkuvasti tilausaterioillamme
- Reilun kaupan tuotteet (kahvi, tee ym.)
- Vastuullisuuden ja sen sertifiointin edellyttäminen yhteistyökumppaneilta
- Suomen luonnonsuojeluliiton sertifioima uusiutuva ekoenergia
- Henkilökunnan osallistuminen kehittämiseen ja tiimityön korostaminen sekä äännölliset virkistyspäivät ja yhdenvertainen työvuorosuunnittelu
- Tarjoamme usein töitä harjoittelun tai siviilipalveluksen jälkeen. Meille jokainen työntekijä on arvokas
- Tiivis yhteistyö Suomenlinnan matkailutoimijoiden kanssa
- Ympäristökasvatus- ja kulttuuriperintökasvatus leirikoulutoiminnassamme

Nykytilaa on avattu yksityiskohtaisemmin eri kestävyiden osa-alueita kuvattaessa.

EKOLOGINEN KESTÄVYYS

Ekologisen kestävyiden suhteen Hostel Suomenlinnassa on tehty jo paljon ja osa tavoitteistamme kestävyiden suhteen ovat riippuvaisia vuokranantajan toimista. Alla lueteltuna jo nykyisellään toteutuvia kestäviä valintojamme:

- Hostel Suomenlinnassa **lajitellaan jätteet** huolellisesti (muovi, biojäte, pahvi ja kartonki, lasi, metalli, ongelmajäte, paperi ja sekajäte) ja mahdollistetaan se myös asiakkaille. Asiakkaita ohjeistetaan hyvin ja myös kannustetaan jätteidensä lajitteluun.
- Käytämme **luonnonsuojeluliiton sertifioimaa uusiutuva energiaa** ja pyrimme hillitsemään tarpeetonta sähkön käyttöä.
- Vedenkulutuksen vähentämiseksi meille asennettiin helmikuussa 2023 asiakkaiden **suihkuihin ja käsienpesuhanoihin vettä säästävät mekanismit**.
- Tarjoamme vieraidemme käyttöön **kotimaisia ekologisia** shampoita ja pesuaineita.
- Valtaosa käyttämistämme puhdistusaineista on **ympäristömerkittyjä**. Vain tehopesuihin tarkoitetut harvoin käytettävät aineet ovat osin merkitsemättömiä. Myös WC- ja käsipaperi on ekologista ja ympäristömerkittyä.
- **Vähennämme muovin käyttöä** esim. ostamalla aterioiden raaka-aineita mahdollisimman vähän pakattuna sekä jättämällä roskapussit vaihtamatta joka kerralla käsienpesupisteissä (kaadamme ne isoon jätessäkkiin mutta emme vaihda roskapussia).
- **Ateriapalveluissa** valitsemme **ensisijaisesti kotimaisen** ja mahdollisuuksien mukaan **luomun** kaikissa eläinperäisten tuotteiden hankinnoissamme ja tarjoamme kasvis- ja vegaanisia ruokia säännöllisesti ryhmillemme – myös silloin, kun niitä ei ole erikseen pyydetty. Suosimme myös **reilun kaupan** tuotteita silloin, kun kotimaisuus ei ole vaihtoehto (esim. kahvi ja tee).
- **Leirikoulutoiminnassa** ohjelmassamme korostuvat **Itämeren suojele sekä ympäristö- ja kulttuuriperintökasvatus** ja tuomme esiin kestäviä toimintatapoja palvellessamme ryhmiämme.

- **Vältämme tarpeetonta tulostamista** ja tulostamme aina kaksipuoleisesti, mikäli tulostus on tarpeen.
- Hostel Suomenlinnan sijainti on itsessään **yksityisautoilun kannalta vaikea**, ja meille tullaankin käytännössä aina julkisella lautalla. Sijainnin vuoksi myös tavarakuljetukset (esim. tukku) kulkevat keskitetympin ja harvemmin kohteessa. Hostel ei omista mitään kulkuneuvoja itse.
- **Viestimme** sekä sosiaalisessa mediassa, nettisivuillamme, että hostellin tiloissa jatkuvasti kestävästä valinnoistamme.

Kehittämiskohteet:

*Tulevaisuudessa tavoitteenamme on mm. **Hiilijalanjälkemme laskeminen** ja sen johdonmukaisen pienentämisen sekä päästöjemme **kompensoinnin** mahdollistaminen. Teemme myös kaikkemme edistääksemme vuokranantajan toimia **vettä- ja sähköä säästävien laitteiden** vaihtamisessa käyttöömmee. Pyrimme tulevaisuudessa tekemään ateriapalveluistamme entistä **kasvispainotteisempia** ja minimoimaan syntyvää **hävikkiä**. Toivomme yhteistyökumppaneiltamme **vähemmän pakkausjätettä** ja esim. **monikäyttöisiä kuljetuslaatikoita**. Huomioimme kestävyuden aina valitessamme uusia **yhteistyökumppaneita**.*

TALOUDELLINEN KESTÄVYYS

Taloudellinen kestävyys on ollut kaikkein haasteellisinta pandemiavuosien aikana ja tekemistä on vielä paljon. Kannattavuus on sukeltanut ja sen kuomisessa oikeaan suuntaan tehdään jatkuvasti hyvin harkittuja toimia. Esimerkiksi pandemian aikana syntyneet velat saadaan suurilta osin maksetuksi 2022 aikana ja täydelliseen velattomuuteen pyritään vuoden 2023 aikana. Tarpeellisia suuria investointeja on niin ikään jouduttu lykkäämään. Alla lueteltuna kuvaus taloudellisen kestävytemme nykytilasta:

- Emme ole pelkästään majoitusliike maailmanperintökohteessa, vaan Suomen Leirikoulu yhdistys ry. on valittu majoitusliikkeeksi Suomenlinnaan toteuttamaan **kulttuuriperintökasvatusta** osana leirikoulu toimintaansa. Hostel tunnetaankin Suomenlinnassa yhtä lailla leirikouluna – kuin hostellina. Kulttuuriperintökasvatusta toteutetaan leirikouluohjelmien lisäksi yhdistyksen hankkeissa.
- Leirikoulu ryhmille kerrotaan jo leirikoulun alkaessa **Suomenlinnan asukkaista ja maailmanperintökohteen suojelun tarpeesta** osana alkuinfoa. Ohjeistamme ryhmille, miten edellä mainitut tekijät pystytään parhaalla mahdollisella tavalla huomioimaan.
- Maailmanperintökohteen suojelu **näkyvä kaikessa viestinnässämme** niin Hostellin sisällä, kuin sosiaalisessa mediassa, nettisivuilla ja julkaisuissa vahvasti.
- **Teemme tiiviisti yhteistyötä** Suomenlinnan hoitokunnan ja alueen matkailutoimijoiden kanssa. Näistä tärkeimpiä ovat Ehrensvärd-seura (ohjelmat) ja Suomenlinnan Upseerikerho (sauna) sekä linnoituksen ravintolat ja kahvilat.
- Olemme mukana usean eri **verkoston toiminnassa**, jotka on lueteltu osaamisen kehittämisen yhteydessä.
- Leirikoulu toiminnassa teemme myös yhteistyötä mm. Korkeasaaren kanssa, jossa toteutetaan **ympäristökasvatusta luontokoulussa** osana leirikoulun ohjelmaa.

- Käytämme **liinavaatteemme** loppuun saakka ja niiden käytössä vanhaksi asiakaskäyttöön hyödynnämme niitä esim. siivousvälineinä tai lahjoitamme eteenpäin. Vaihdamme liinavaatteet vain asiakkaiden vaihtuessa (ellei ole kyse pitkäaikaisemmasta majoituksesta).
- Asiakkaiden käytössä on **kirjahylly**, johon voi jättää kirjoja sekä ottaa niitä mukaansa.
- Suuri osa **kalustosta** yhteisissä tiloissamme on ostettu ja ostetaan vastedeskin käytettynä.

Kehittämiskohteet:

*Tulevaisuudessa tulemme kiinnittämään entistä enemmän huomiota **yhteistyökumppaneidemme toiminnan kestävyteen** varmistaaksemme koko tuotantoketjumme vastuullisuuden. Ekologisen kestävytemme kuvauksessa mainittiin jo joidenkin hankintojemme osalta kestäviä valintojamme, mutta pyrimme huolehtimaan pikkuhiljaa kestävydestä kaikkien yhteistyökumppaneidemme suhteen. Yksi **tärkeä päämäärämme on kykymme luoda jatkuvia työsuhteita**. Toistaiseksi toimintamme on edelleen liian hiljaista marras-maaliskuu välillä työllistääksemme hosteltöntyöntekijän täysillä tunneilla ympärivuotisesti, mutta tavoitteemme on saada toiminnasta yhä ympärivuotisempaa ja vähentää siten myös painetta kesäajan kuormituksessa. Työsuhteiden jatkuvuus on sekä taloudellinen, toiminnallinen, että sosiaalinen intressimme kestävyden tiellä. **Voittoa tavoittelemattomana yhteishyödyllisenä yhdistyksenä** emme tavoittele liikevoittoa, mutta pyrimme tekemään riittävää tulosta, jotta toimintaan voidaan investoida ja äkillisiin menoihin sekä huonompiin aikoihin varautua.*

SOSIO-KULTTUURINEN KESTÄVYYS

Tällä osa-alueelle koemme tekevämme paljon, mutta kykymme huomioida kaikkia osa-alueen tekijöitä on osittain rajallinen. Esim. esteettömyysasioissa toimintaympäristömme asettaa meidät hankalaan asemaan. Olemme kuitenkin hyvin pitkällä tällä osa-alueella. Alla kuvaus sosio-kulttuurisen kestävytemme nykytilasta.

- **Keräämme asiakaspalautetta hyvin monipuolisesti ja johdonmukaisesti.** Yksittäisasiakkailta keräämme sitä sekä oman lomakkeemme välityksellä, että varauskanavien kautta. Oma palautelomakkeemme löytyy asiakastietokoneen netissä etusivulta, nettisivuiltamme, tulostettuina lomakkeina useassa paikassa hostellin tiloissa sekä QR-koodin kautta, josta viestitään useissa paikoissa Hostellissa. Ryhmiltä keräämme palautetta lomakkeelle aina jälkiviestinnän yhteydessä.
- Johtoryhmä käy **palautteita säännöllisesti läpi** ja reagoi niihin aina tarvittaessa mahdollisimman nopeasti. Järjestämme **vuosittain kehittämispäivän koko henkilökunnalle**, jossa palautteet käsitellään yhdessä. Samassa yhteydessä keskustelemme omista kehittämisajatuksistamme ja laadimme suunnitelman seuraavan vuoden kehittämiskohteista. Suunnitelma sisältää vastuuhenkilöt ja aikataulun ja siihen otetaan mukaan kaikki sellaiset asiat, mitkä on yhdessä todettu viisaiksi ja joille ylipäätään voidaan tehdä jotain.
- Pyrimme kohtelevaan henkilöstöämme reilusti. Se tarkoittaa esim. **reilua työvuorosuunnittelua**, johon on mahdollista vaikuttaa, vuosilomien sopimista ajoissa (viimeistään helmikuussa), **työsuhteiden jatkon tarjoamista** sen ollessa mahdollista ja yhteisiä **virkestys- ja tiimipäiviä**. Pidämme joka kevät ennen sesonkia **tiimipäivän**, jossa pääsemme tutustumaan toisiimme ja valmistautumaan sesonkiin.

Loppuvuodesta keskitymme yhdessä kehittämään toimintaamme. Lisäksi pidämme kesäisin virkistyspäivän ja vuoden päätteeksi pikkujoulut, joihin kutsutaan kaikki kuluneen vuoden aikana työskennelleet työsuhteesta riippumatta.

- Yritämme **johtaa toimintaa nykyaikaisesti** tarjoten vastuuta henkilöstön kykyjen puitteissa, kannustamalla ja pitämällä yllä turvallista ja rentoa ilmapiiriä myös kiireen keskellä. Tarjoamme kaikissa palkallisissa työsuhteissa **kilpailukykyistä palkkaa**, joka ylittää TES:in minimin. Sovimme muista työsuhteen ehdoista ja eduista aina **henkilökohtaisesti ja joustavasti huomioiden työntekijän tarpeet**. Paikallinen sopiminen on nykyiselläänkin onneksi täysin mahdollista työehtosopimuksia paremmalle tasolle. Esim. etätöyön tekeminen on käytännössä meille arkipäivää, kun se työn luonteen vuoksi on mahdollista.
- Tarjoamme vuosittain 1–3 matkailun tai nuorisotalon **harjoittelupaikkaa**, ja harjoittelijoille tarjotaan usein jatkoa myös palkallisessa työsuhteessa. Lisäksi teemme **yhteistyötä oppilaitosten kanssa** tilaisuuden tarjoutuessa mm. opinnäytetöiden tilaajana tai esim. Suomenlinnan tapahtumien yhteydessä. Yhdistyksemme toimii myös esim. opettajakoulutuksen ja ympäristökasvatuksen yhteistyökumppanina.
- Hostel Suomenlinna on **syrijinnästä vapaa alue ja osa ”We speak Gay” – sateenkaariystävällisen matkailun yhteisöä**. Vieraidemme ja toistemme kohtelu yhdenvertaisesti ja reilusti on yksi toimintamme kulmakivistä. Kaikenlaiselle epäasialliselle käytökselle ja puheelle on organisaatiossamme nollatoleranssi. Mikäli työpaikalla kävisi minkäänlainen epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen ilmi, siihen puututtaisiin johtoryhmän toimesta välittömästi. Viestimme näistä arvoistamme nettiviessimme, hostellin tiloissa sekä säännöllisesti sosiaalisen median kanavissamme.
- **Paikallisuus on voimavaramme**, jota huomioimatta toimintamme olisi käytännössä mahdotonta. Taloudellisen kestävyuden nykytilan kuvauksessa mainitsimme jo laajasta yhteistyöstämme Suomenlinnan toimijoiden kanssa sekä verkostoista, joihin kuulumme. Osallistumme Suomenlinnan matkailutoimijoiden tapaamisiin ja keskusteluihin (mm. yhteinen extranet) aktiivisesti. **Ostamme useita palveluita toimintamme tueksi paikallisilta toimijoilta**. Esim. saunat, kokoustilat, ohjelmat ja ravintolapalvelut ovat kattavan palvelukokonaisuutemme edellytys.
- **Viestimme säännöllisesti** yhteistyökumppaneidemme ja Suomenlinnan matkailutoimijoiden toiminnasta sekä kohteen tapahtumista mm. somekanavissamme. Meidät palkittiin **Suomenlinnan vuoden 2022 ristiin markkinoijana**, sillä jaoimme kaikista toimijoista eniten sekä Suomenlinnan omien, että muiden toimijoiden somekanavien sisältöjä.
- Suomenlinnan maailmanperintökohteen asettamat kehykset toimintamme ympärillä ovat osa jokaisen uuden työntekijän perehdytystä. Keväisin uudet- ja sesonkityöntekijät mm. osallistuvat Suomenlinnan hoitokunnan järjestämään koulutukseen.
- **Erytisryhmiä pyrimme palvelemaan parhaamme mukaan. Hostel ei ole kuitenkaan täysin esteetön eikä siitä sellaista tulla todennäköisesti koskaan saamaan**. Meille on mahdollista majoittua **pyörätuolilla** ja olemme kyenneet palvelemaan kokonaisia ryhmiä, joissa osa vieraista on pyörätuolin varassa. Olemme myös valinneet täysin tai lähes hajusteettomia tuotteita valikoimaamme. Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota **lapsiperheiden tarpeisiin ja lasten viihtyvyyteen tiloissamme**.

Kehittämiskohteet:

*Haluamme tulevaisuudessa tarjota **yhden jatkuvan työsuhteen lisää** ja panostaa kaikin puolin jatkuvuuteen myös osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteissa. Tavoittelemme **yhä korkeampaa asiakastytyvääisyyttä** sekä omilla mittareillamme, että varauskanavien mittareilla. Osittain*

*pääsemme vaikuttamaan tyytyväisyyteen jo tulevina vuosina mm. pandemian vuoksi lykättyjen investointien kautta, mikäli taloudellinen kehityksemme pysyy suotuisana. Yhdistyksen toimintaa tullaan laajentamaan resurssien kasvaessa entistä **enemmän yhteishyödyllisen toiminnan puolelle**, esim. maahanmuuttajien kotouttamisessa yhteistyökumppanina. Kehitämme jatkuvasti leirikoulujemme ohjelmia hyödyntäen ajankohtaista tietoa oppimissisällöissä. Haluamme lisätä **viestintää kestävästä valinnoistamme** niin asiakkaillemme, kuin yhteistyökumppaneillemmekin. Tuomme hyviä käytäntöjä esimerkeiksi kaikissa verkostoissamme, joissa olemme mukana ja toisaalta otamme opiksemme muiden toimijoiden tarjoamia vinkkejä.*

KESTÄVÄN MATKAILUN TOIMENPIDESUUNNITELMA 2022-2028											
	Kehittämiskohde	toimenpide	mittari	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	vastuuhlö.
EKOLOGINEN KESTÄVYYS	Kasvisruokien määrän lisääminen ryhmien ateriapalveluissa	suunnittelu, resptiikan kehittäminen	kasvisaterioiden määrä / tehdyt ateriat	44 %	48 %	55 %	60 %	65 %	70 %	70 %	Petra Miessmer
	Vegaaniruokien määrän lisääminen ryhmien ateriapalveluissa	suunnittelu, resptiikan kehittäminen	vegaaniterioiden määrä / tehdyt ateriat	8 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	50 %	Petra Miessmer
	Hiilijalanjalan pienentäminen	Laskennan aloitus ja luvun pienentäminen valinnoilla	Toiminnan kokonaishiilijalanjälki	ei laskentaa	selvitellään vaihtoehtoja	Otetaan käyttöön	-5 %	-5 %	-5 %	-5 %	Petra Miessmer
	Pakkausjätteen vähentäminen	Pyydetään tavarantoimittajilta monikäyttöisiä kuljetuspakkauksia	toteutus	Ei aloitettu	Avataan keskustelut	toteutuu osalla toimittajista	toteutuu	toteutuu	toteutuu	toteutuu	Petra Miessmer
	Vedenkäytön vähentäminen / kohtuullisena pitäminen	vettä säästävien hanojen asennus, vedenkäytön mittaaminen	kuutiota / vuosi (m3)	753 m3	(vettä säästävät suihkut asennettu) 750 m3	730 m3	720 m3	700 m3	700 m3	700 m3	Petra Miessmer
TALOUDELLINEN KESTÄVYYS	Ympäristöystävällisyyden lisääminen	Viestintä ja hinnoittelu	Yöpymisvuorokaudet loka-maaliskuu	2216 vrk	22-23 kesken	5% lisäys edellisvuoteen	5% lisäys edellisvuoteen	5% lisäys edellisvuoteen	5% lisäys edellisvuoteen	5% lisäys edellisvuoteen	Petra Miessmer
	Vieraiden viipymän pidentäminen	Hinnoittelu	keskim. Viipymä majoitus-vuorokausissa	1,7 vrk	1,8 vrk	1,8 vrk	1,9 vrk	1,9 vrk	2 vrk	2 vrk	Petra Miessmer
	Yhdistyksen varallisuus	Maksetaan velat, ei oteta lisää lainaa, säästetään puskuria tulevaan	talousluvut vuoden alussa	Velkaa 49 000 €, rahastossa 1015€	Velkaa 7095€. Kassa vuoden alussa +10 000€. Rahastossa 1253€.	Yhdistys velaton. Kassa vuoden alussa +15 000€. Rahastossa 3000€	Kassa vuoden alussa +20 000€ Rahastoissa 6000€	Kassa vuoden alussa +25 000€ Rahastoissa 10 000€	Kassa vuoden alussa +30 000€ Rahastoissa 15 000€	Kassa vuoden alussa +35 000€ Rahastoissa 20 000€	Petra Miessmer
	Tavarantoimittajien / yhteistyökumppaneiden kestävyys	Varmistetaan kestävyys totutuminen	vastuullisuus -sertifiikaatin omaavien osuus säännöllisistä yhteistyökumppaneista	50 %	50 %	60 %	80 %	100 %	100 %	100 %	Petra Miessmer
SOSIO-KULTTUURINEN KESTÄVYYS	Asiakastytyväisyyden parantaminen <i>Yksittäismatkailijat</i>	investoinnit, prosessit, viestintä, palvelun laatu	Booking.com keskiarvo (1-10)	8,7	8,8	8,9	9,0	9,1	9,2	9,2	Petra Miessmer
	Asiakastytyväisyyden parantaminen <i>ryhmät</i>	investoinnit, viestintä, prosessit, palvelun laatu	Keskiarvo palautteissa (1-5)	4,4	4,6	4,6	4,7	4,8	4,8	4,8	Petra Miessmer
	Vakituisten työsuhteiden lisääminen	heti kun mahdollista taloudellisesti	vakituisten työsuhteiden määrä	2	2	2	3	3	3	4	Petra Miessmer
	Yhdistyksen yhteishyödyllisten hankkeiden lisääminen	Toteutetaan talouden ja resurssien puitteissa - heataan avustukset	Käynnissä olevien hankkeiden määrä	2	2	2	3	3	3	4	Mila Sjöholm
	Työntekijöiden tyytyväisyys	parannetaan työntekijöiden hyvinvointia	Keskiarvo palautteissa (kaikki kysymykset steikko 1-5)	4,5	4,7	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9	Petra Miessmer