



Toimintasuunnitelma 2019

Helsingin Seniorisäätiö sr

HELSINGIN SENIORISÄÄTIÖ

Toimintasuunnitelma 2019

Arvot:

Arvostus

Itsemääräämisoikeus

Yksilöllisyys

Turvallisuus

Ammatillisuus

Turvallisuus **Asukas on meillä turvassa**

Yksilöllisyys **Tunnetta asukkaamme**

Ammatillisuus **Tiedämme, osaamme,
selvitämme ja opettelemme**

Miksi olemme olemassa:

Helsingin Seniorisäätiössä turvataan asukkaiden hyvä elämä, osaava hoito ja pieniä iloja tuottava arki elämän loppuun saakka.

Hyvä elämä: Hyvää elämänlaatua tukevat yksilöllisten tarpeiden tyydyttäminen, yksilöllisen tilanteen mukainen terveys ja toimintakyky. Elämänlaadun psyykkistä ulottuvuutta rakentavat ilo ja onnellisuus, ihmissuhteet, niihin liittyvä vuorovaikutus, toimeentulo, sekä rooli omassa elämässä ja asuinympäristössä. Elämänlaatuun vaikuttaa myös itsemääräämisoikeuden toteutuminen, elinympäristö ja sen elämänpiiri.

Osaava hoito: Perushoidon laatu ei riitä hyvän elämän tekijäksi, mutta on tärkeä osa, kun siihen liitetään vielä sosiaalinen vuorovaikutus ja hyvä kohtelu sekä läsnäolo. Toimitaan niin, että asiakas todella hyötyy hoidosta ja viihtyy hoidossa.

Pienet ilot: Yksilöllisten tarpeiden, toiveiden ja unelmien toteuttaminen. Mielekäs tekeminen, liikkuminen, ihmissuhteet (yksinäisyyden lieventäminen) ja hyvä ruoka ovat niitä iloja, joilla tavoittelemme elämänmakuisia päiviä yksilön tarpeiden mukaan.

Kuva tulevaisuudesta:

Maakunnan paras: Seniorisäätiö on suomalainen, yleishyödyllinen, turvallinen ja kustannustehokas huolenpitäjä yhteistyössä omaisten ja läheisten kanssa.

Suomalainen: Yleishyödyllinen, säätiöpohjainen yhteisö, joka ei tavoittele toiminnallaan voittoa, vaan käyttää mahdolliset tuotonsa toiminnan kehittämiseen, parantamiseen ja ikäihmisten hyvinvointiin. Säätiön toiminta kohdistuu laajemminkin kuin Säätiössä asuviin vanhuksiin. Avainlipputunnus ja yhteiskunnallisen yrityksen tunnus on myönnetty Seniorisäätiölle.

Turvallinen: Turvaamme asukkaidemme hyvän elämän kodikkaassa ympäristössä, osaavan henkilökunnan voimin.

Kustannustehokas: Kustannus ja laatu ovat hyvässä suhteessa, kun toimitaan tehokkaasti. Toiminta on vaikuttavaa.

Huolenpitäjä: Huolehdimme asukkaistamme ympäri vuorokauden. Edellytämme työntekijöiltämme oikeaa asennetta ja aitoa läsnäoloa.

1. TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Hyvin vanhojen ihmisten määrä Suomessa kasvaa todella nopeasti. Samaan aikaan vanhojen ihmisten palvelut ovat julkisen talouden keskeinen säästökohde. Tavoitteena on vähentää erityisesti laitoshoidon ja tehostettu palveluasuminen, ympärivuorokautinen hoivakin on ollut vähennyssuunnitelmien kohteena. Painopistettä on valtakunnallisesti siirretty kotihoitoon.

Yli 85-vuotiaiden määrä kasvaa Suomessa 3 000-5 000 ihmisellä joka vuosi.

1970-luvun alussa Suomessa oli 90-vuotiaita kolmisen tuhatta. Nyt heitä on noin 50 000. Vaikka nuoremmissa ikäluokissa ollaankin entistä terveempiä, avun tarve ja huonokuntoisuus tai hauraus ei poistu, se siirtyy korkeampaan ikään. Samaan aikaan halutaan säästää nimenomaa vanhojen ihmisten hoivapalveluista.

Sote- ja maakuntauudistuksen on määrä hidastaa sote-menojen kasvua siten, että menot ovat kolme miljardia euroa matalammat kuin ilman uudistusta. Sote-menot kasvavat nopeasti, kun 75 vuotta täyttäneen paljon palveluja tarvitsevan väestön määrä on kasvamassa nykyisestä noin puolesta miljoonasta noin 60%:lla vuoteen 2030 mennessä.

Muistisairaudesta kärsii yhä useampi kotona asuva. Yli 90-vuotiaaksi elävän ihmisen todennäköisyys sairastua muistisairauteen on 40-50%.

Teknologian kehitys ja digitalisaatio muuttavat arkemme vauhdilla. Siksi myös yhteiskunnan rakenteiden ja käyttämiemme palvelujen tulee uudistua, vaikka vanhuksia ei roboteilla pystytäkään hoitamaan.

Kun palveluntarve kasvaa, mutta käytettävissä olevat rahat eivät, tarvitaan entistä tehokkaampia palveluja. Siksi palveluntuottajien pitää pystyä todentamaan vaikuttavuutensa.

Sote- ja maakuntauudistuksen aikataulusuunnitelma on muuttunut jo useaan otteeseen. Viimeisimmän suunnitelman mukaan Sote-uudistus astuisi voimaan 1.1.2021.

1.2. Sote- ja maakuntauudistus

Uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2021

Valinnanvapausjärjestelmä tulee voimaan vaiheistettusti.

Henkilökohtainen budjetti tulisi käyttöön 1.1.2022

Asiakasseteli olisi otettava käyttöön 1.1.2022.

Sote-keskusten valinnan vapaus 1.1.2023

Uudessa sote-mallissa maakunta järjestäisi palvelut ja valtio ohjaisi kokonaisuutta, joten tiivistä vuorovaikutusta tarvitaan nyt ja jatkossa.

Tavoitteena on hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen. Uusia toimintamalleja on jo käytössä, sillä palveluja on kehitetty ja kokeiltu alueellisissa hankkeissa. Tällaisia toimintamalleja ovat muun muassa perhekeskukset ja iäkkäiden keskitetty asiakasohjaus tarpeenmukaisesti palveluihin.

Lisäksi palvelujen järjestäjät saavat käyttöönsä erilaisia työvälineitä sote-palvelujen kehittämiseen: oppaita, suosituksia ja tutkimustuloksia tiedolla johtamisen tueksi.

Kuntien järjestämät peruspalvelut eivät tällä hetkellä vastaa kaikilta osin väestön palvelutarpeeseen, mikä näkyy esimerkiksi siten, että päivystystä käytetään paikoitellen runsaasti ja potilaita hoidetaan turhan paljon sairaaloissa.

Valtion lupa- ja valvontavirasto Luova aloittaa vuoden 2021 alussa. Kahdeksan eri ministeriötä ohjaavat Luovaa yhdessä.

Palveluntuottajat ja vertailtavuus

Laaturekisteristä malli Sote-palveluntuottajille, mikä on tärkeää valinnanvapauden kannalta. THL:n pilottihanke laaturekistereistä alkoi helmikuussa ja hanke kestää ensi vuoden loppuun asti. Maakunnat voivat laaturekistereiden pohjalta asettaa palveluntuottajille kriteerit. Myös omavalvonnan merkitys vahvistuu.

Palveluntuottajan menestyksen kannalta tärkeintä ovat laadukkaat, edulliset ja vaikuttavat palvelut.

Valinnanvapausmallissa otetaan huomioon asiakkaiden erilaiset palvelutarpeet. Asiakas voi valita suoraan sosiaali- ja terveystalouden tuottajan. Lisäksi asiakas voisi saada palvelutarpeen arvioinnin jälkeen asiakassetelin tai henkilökohtaisen budjetin ja valita palveluntuottajan.

Soten myötä tulevan lisääntyvän kilpailun odotetaan laskevan asiakkaille kohdentuvien palvelujen hintoja.

1.3. Työlle tekijät

Vuoteen 2030 mennessä lähes puolet Suomen työvoimasta eläköityy. Nuoret ikäluokat eivät pysty täyttämään eläkkeelle siirtyneiden synnyttämää vajetta työvoimassa. Työmarkkinoille tarvitaan lisää työvoimaa, vaikka uudet teknologiat lisäävät tuottavuutta ja paikkaavat työvoimavajetta.

Seniorisäätiön haasteena on vanhustenhoidon työvoimavaltaisuus eli tarvitsemme hoitajia. Teknologiaa voidaan käyttää hyödyksi ja tueksi mutta ihmisiä tarvitaan aina vanhaa ihmistä hoitamaan. Seniorisäätiön toinen haaste on sairauspoissaolojen suhteellinen paljous ja työkyvyttömyyseläkkeiden todennäköinen lisääntyvä määrä. *Työssä paremmin jaksamiseen on tehty pitkäjänteisesti työtä, mutta työnantajan työhyvinvointitoimenpiteet eivät yksin riitä, vaan työntekijöiltä itseltään odotetaan myös paljon omasta terveydestään ja kunnostaan huolehtimisessa.*

Esimiestyössä varhainen välittäminen ja puuttuminen ajoissa alkavaan työkykyriskiin on erityisen tärkeää, jotta työntekijät jaksavat koko työuransa. Seniorisäätiö tukee mahdollisuutta työnvaihdon järjestelyissä jos työntekijästä alkaa tuntua sille, ettei koko työikänsä kykene samaa työtä tekemään.

Jatkuva koulutus on tärkeää, jotta pysyy mukana kehityksessä. Osaaminen ja tiedonhaun hallitseminen sekä jatkuva uuden oppiminen korostuvat tulevaisuudessa. Työ ei lopu, mutta se muuttuu joka alalla muotoaan. Uudenlainen työ vaatii uudenlaista osaamista. Asiakkaista tulee entistä vaativampia. Vuorovaikutustaidot nousevat entistä suurempaan rooliin hoitajien työssä. Omaiskyselyssä odotetaan yhä enemmän keskustelua omaisten ja hoitajien kesken; asukkaan hoidosta, tapahtumista, voinnista ja osallistumisesta erilaisiin tapahtumiin odotetaan kerrottavan ilman, että omainen erityisesti asiasta kysyy. Spontaania, avointa keskustelua toivotaan enemmän. Lisäksi omaiset odottavat hoitajilta ammattitaidon lisäksi enemmän läsnäoloa, ystävällistä kohtaamista asukkaiden kanssa.

Työnantaja taas odottaa kehittämismyönteistä asennetta edellisten, omaisten odotusten lisäksi. Jatkuva arkityön kehittäminen ajan säästämiseksi ja työn sujumiseksi on tärkeää. Sitä on tehtykin Seniorisäätiön muutosvalmennuksen tukemana, mutta lisää arjen sujuvuutta lisääviä toimia tarvitaan.

1.4. Talous

Suomen valtiovarainministeriön mukaan noususuhdanne jatkuu edelleen vanhoin eväin, vaikka kasvu hidastuukin vuodesta 2018. Työllisyyden kasvuvauhti on ollut nopeaa. Eniten työllisyys on kasvanut sosiaali- ja terveystaloudessa, mikä selittää osaltaan pääkaupunkiseudun hoitajapulaa. Erityisesti ikääntyneiden työllisyys on kasvanut; 55-64-vuotiaiden työllisyysasteessa on paljon tapahtunut kasvua 20 vuodessa 35%:n työllisyydestä 65%:n työllisyyteen.

Taloudenpidossa ja talouden seurannassa olemme entistä tarkempia, meidän on oltava koko ajan olla tietoisia siitä, mitä mikäkin maksaa. Tulevaisuutta ajatellen tarkka talouden seuranta on meille elintärkeää. Järkevillä valinnoilla ja tehostamisella pystymme hyvin kilpailemaan tulevilla markkinoilla, joilla hinta/laatusuhde ratkaisee.

Tehostaminen tarkoittaa meillä sitä, että pohdimme valintoja tehdesämme; hyötyykö asukas tästä valinnasta? Mitä eri valintamahdollisuudet maksavat ja vaikuttaako kalliimpi valinta oleellisesti hoidon laatuun vai saadaanko asukkaalle sama lopputulos edullisemmalla vaihtoehdolla. Joudumme myös varautumaan tulevaisuuteen, jossa on paljon kysymyksiä ja vähän vastauksia.

Lähes kaikki ne yritykset, joilta Seniorisäätiö ostaa tuotteita tai palveluita ovat nostaneet 2-3% hintojaan, mitä Seniorisäätiö ei kuitenkaan ole pystynyt tekemään hoitopäivähinnassaan.

V.2019 jokaisen yksikön on pysyttävä budjetissaan ja tuloksen on oltava positiivinen. Tappiolla ei mikään yritys, eikä myöskään Säätiö pysty toimimaan.

Vuonna 2019 Säätiön pitkäaikaislaitospaikkoja vähennetään 26 Helsingin Sote-viraston päätöksen mukaisesti, mikä vaikuttaa vuoden 2019 hoitomaksuja pienentävästi.

Seniorisäätiön talousarvio vuodelle 2019 on toimintasuunnitelman liitteenä vuoden alussa.

Laitoshoidon alasajo jatkuu ja Seniorisäätiön runsas laitoshoitopaikkojen määrä on tietenkin vähentämisen kohteena vuodesta toiseen. Tehostetun palveluasumisen yksiköiksi muuttuminen vaatii peruskorjauksia ja Helsingin kaupunki päättää niistä. Seniorisäätiö on jatkuvasti pommittanut Helsingin kaupunkia, Heka Oy:tä ja Sote-virastoa saadakseen kiinteistönsä tehostettuun palveluasumiseen soveltuviksi.

Seniorisäätiö on laatinut 5-vuotissuunnitelman kiinteistötarpeistaan ja hoitopaikoistaan. Keskustelu jatkuu toimintavuonna, kun Sote-uudistuksesta saadaan lisätietoa.

Myös Seniorisäätiön sääntömuutos nousee esille, kun saadaan varmaa tietoa Sote- ja maakuntauudistuksen vaikutuksista Seniorisäätiön asemaan.

2. SENIORISÄÄTIÖN STRATEGISET PAINOPISTEET TOIMINTAVUONNA 2019

Kaikessa toiminnassa pyritään asukaslähtöiseen toimintaan, työmenetelmien tarkoituksenmukaisuuteen, tehokkuuden lisäämiseen ja kustannustehokkaaseen ja vaikuttavaan toimintaan. Johtamiskulttuurin muutos on meneillään. Tulevaisuudessa esimiestyön painopiste on ihmisten johtamisessa, jossa korostetaan valmentavaa johtamisotetta -vastuun jakamista ja luottamuksen rakentamista sekä työntekijöiden osaamisen hyödyntämistä organisaation kehittämisessä.

2.1. Helsingin kaupunkikonsernin asettamat tavoitteet Seniorisäätiölle vuodelle 2019:

Kaupungin valtuustolle raportoitavat tavoitteet:

Säätiö valmistautuu sote-uudistukseen kaupungin kanssa sovittujen linjausten mukaisesti.

Konsernijaostolle raportoitavat tavoitteet:

- 1) Säätiö kehittää palvelumuotoiluna kilpailukykyisiä (laatu, vaikuttavuus ja hinta) palvelutuotteita vanhusten tarpeisiin kaupungin vanhuspalvelujen linjaukset huomioiden ja lisää kotona-asuville vanhuksille kohdennettujen palveluiden tuottamista osana kaupungin palveluja.
- 2) Asiakastyytyväisyys säilyy vähintään edellisen vuoden tasolla.
- 3) Tulos on positiivinen kolmen vuoden tarkastelujaksolla.

2.2. Seniorisäätiön omat strategiset painopisteet:

Laatulupauksiin vastaaminen ja laatulupausten toteutumisen seuraaminen

Palvelukulttuurin vahvistuminen, keskustelujen lisääminen omaisten kanssa.

Vaikuttavuutta kaikkiin toimintoihin, ei tehdä sellaisia asioita, joilla ei ole merkitystä asukkaan hyvinvointia parantavasti.

Uudistumme asiakasta kuunnellen, omaiskyselyn tulokset otetaan huomioon kehittämistavoitteissa.

Strategiset painopisteet ovat Säätiön arvopohjaan perustuvia ja kulkevat kaikissa toiminnoissa mukana.

- **Laatulupauksiin vastaaminen ja laatulupausten toteutumisen seuraaminen**

Vuonna 2017 määritellyt laatulupaukset ja –kriteerit määrittävät toimintaamme. Laatulupauksien toteutumista seurataan, mitataan ja poikkeamiin puututaan. Asiakaspalautetta kysytään. *Laatulupaukset ovat nähtävillä Seniorisäätiön www-sivuilla.*

Laatutaso on määritelty omalle työlle ja pidetään siitä kiinni. (Laadun omavalvonta) Laatukriteerit ovat Seniorisäätiön sisäisinä mittareina ja niitä seurataan työyhteisöissä.

Laatukriteerit säätiön eri toiminnoista nähtävillä Intrassa.

➤ **Palvelukulttuurin vahvistaminen**

Koko Sote-maisema muuttuu- palveluntuottajankin on muututtava.

Palvelukulttuuri = osaaminen x tiimityö x asenne. Jos yksikin osa-alue on 0, kokonaisuus on 0. Ammatillinen osaaminen: Kun osaamme soveltaa tietoa uudella tavalla ja ratkaista ongelmia paremmin kuin muut - olemme vahvoilla. Yhdessä tekemällä osaaminen leviää ja organisaatio vahvistuu, osaaminen huomataan. Kun työyhteisö on vahva ja osaava, se vetää puoleensa alan osaajia.

Kaikesta huolimatta asenne ratkaisee. Osaaminen ja yhteistyötaidot menettävät merkityksensä jos asenteessa on vikaa. **Asenneongelmiin puututaan heti.**

Harvoin muistamme yksittäisestä tilanteesta muuta kuin sen, millaisen tunteen se herätti. Palvelu muuttuu kilpailueduksi, kun se koetaan niin hyväksi, että se johtaa yrityksen suosimiseen.

Suomalaiset arvostavat tutkimusten mukaan palvelussa aitoa hymyä, tilannetajua, tunneälyä sekä kuuntelun taitoa eli tarpeiden ymmärtämistä.

Henkilökohtainen palvelukokemus koostuu kolmesta osa-alueesta: palveluntuottajan osaamisesta, asenteesta ja palveluympäristöstä.

➤ **Vaikuttavuutta kaikkiin toimintoihin**

Vaikutus on konkreettinen muutos ihmisessä tai rakenteessa. Vaikuttavuus on esimerkiksi ihmisen hyvinvoinnin paraneminen. Jos vaikuttavuutta ei tiedetä, ei myöskään osata aidosti arvioida oliko tehty työ hyödyllistä. Työssä kannattaa pohtia välillä, hyötyykö asukkaamme tästä mitä teemme. Miten toimien tai töitä organisoiden saisimme asukkaalle enemmän hyötyä, iloa, hyvää oloa.

➤ **Uudistumme asiakasta kuunnellen**

Teimme vuonna 2017 ja syksyllä 2018 asiakas/omaiskyselyn saadaksemme tietää missä olemme pystyneet palvelemaan asiakkaitamme hyvin ja mihin meidän on vielä

kiinnitettävä kehittämistoimissamme enemmän huomiota. Omaiskyselyn tuloksia hyödynnetään vuoden 2019 kehittämistavoitteiden laadinnassa. Lisäksi omaisten vastaukset käsitellään esimiesten johdolla kaikissa yksiköissä.

3. Hoitotyö ja muu siihen liittyvä toiminta sekä tukipalvelut, laadun parantamistavoitteet 2019 ja vaikuttavuuden määrittäminen

Kehittämistoimintaa ja laadun parantamista on tehty Seniorisäätiössä pitkään. Kehittämistavoitteet ovat perustehtävään oleellisesti liittyviä asioita, jotta hoitotyön laatua saadaan parannettua jatkuvasti päivitetyn tiedon.

Kaikki haluavat tehdä työtä, jolla on merkitys - vastuu kehittymisestä on viime kädessä jokaisella itsellään.

Tavoitteet 2019 ohjaus ja seuranta

<p>3.1. Hoidon laadun seuraaminen ja siinä pysyminen, poikkeamiin puuttuminen</p> <p><i>Hyvän hoidon kriteerit ja laatulupaukset, poikkeamiin puuttuminen.</i></p> <p><i>RAI-raporttien pohjalta laaditaan osastokohtaiset laadun parantamisen tavoitteet.</i></p> <p><i>Omaiskyselyn tulokset-> omaisten kanssa keskustelu ja asukkaasta kertominen lisääntyy</i></p> <p><i>Hoitoneuvottelujen sisällön kehittäminen</i></p>	<p>Ohjaus ja seuranta:</p> <p>Hyvän hoidon keskustelut, omaispalautteet</p> <p>Htj:t henkilökunnan kanssa</p> <p>Hyvän hoidon keskustelut</p> <p>Muutosvalmennusryhmä</p>
---	--

<p>RAI:n laatuksiteerit</p> <p><i>-Kipu ilman kipulääkettä, vähintään 9 lääkettä, Unilääkkeiden säännöllinen käyttö, rauhoittavia tai unilääkkeitä, ilmaantuneet painehaavat, kaatumiset, vuoteessa elävät, asukkaalla kapasiteettia, mutta ei osallistumisia, ei aktiviteetteja, liikkumisrajoitteiden käyttö, asiakas ei itse osallistunut arviointiin, niukasti kuntoutumista edistävää toimintaa (Haaku) Kustannuspaino</i></p> <p>Hoitotyön kirjaamisen osaaminen</p> <p><i>-Arvioiva kirjaaminen. Päivittäinen kirjaaminen arvioi hoitosuunnitelmaan kirjattujen asioiden toteutumista ja viikkoarviointi; joka yksikössä omahoitaja kirjaa viikoittain</i></p> <p><i>-RAI:n käyttö esimiehen työkaluna vakiintuu ja monipuolistuu</i></p> <p><i>-Valittujen laatuindikaattoreiden seuranta kolmen kuukauden välein toteutuu</i></p> <p><i>-Säännölliset koulutukset, enemmän osastokohtaisia koulutuksia</i></p> <p><i>-Asukkaan osallisuus arviointiin lisääntyy</i></p> <p><i>-Kirjaamisen tehostaminen asukkaan liikkumisen rajoittamisen osalta</i></p> <p><i>-Hilkka-RAI-yhteyden hyödyntäminen ja ohjeistuksen tekeminen</i></p> <p><i>-Tapakulttuurioppaan toteutuksen seuranta</i></p>	<p>Rai-asiantuntijaryhmä kokoaa</p> <p>Esimies tarkastaa ja laaturaportista keskustellaan hoitajien kanssa.</p> <p>Kirjaamiskouluttajat, Rai-kouluttajat</p> <p>Esimies huolehtii tavoitteen toteutumisesta</p> <p>Keskustelu käydään esimiesten htj:n johdolla.</p>
---	--

<p>-Tuetaan hoitohenkilökuntaa aktivoivan arjen toteutumisessa</p> <p>-Kuntoutus nähdään kaikkien yhteisenä toimintana</p> <p>-Kuntoutumista edistävää toimintaa kehitetään edelleen ViVa-työryhmän tavoitteet:</p> <p>-Power-seminaarin järjestäminen keväällä 2019</p> <p>-Tapakulttuurioppaan kirjaamisen vahvistaminen</p> <p>-ViVa-mallin jatkokehittäminen ja vahvistaminen taloissa sekä olemassa olevan materiaalin päivittäminen.</p> <p>-Power-toiminnan ja tapakulttuuritoiminnan vaikuttavuuden arviointi valittujen RAI-indikaattoreiden avulla.</p>	<p>Viva-työryhmä</p>
<p>- Ravitsemusta kehitetään edelleen valtakunnallisten ravitsemussuosituksen mukaisesti.</p> <p>-Ummetuslääkkeiden vähentäminen ja vatsantoimintaa edistävät lääkkeettömät hoidot ravitsemuksen avulla käyttöön</p> <p>-Ruokailutilanteiden huomioiminen (rauhallisuus, äänet, hoitajien työskentely)</p> <p>-Paino-ongelmat huomioidaan hoitosuunnitelmissa ja päivittäisissä kirjaamisessa</p>	<p>Ravitsemustyöryhmä</p>
<p>-Ruokahuoltoon liittyvät tavoitteet</p> <p>-Uuden tuotannonohjausjärjestelmän (Aromin uusin versio)käyttöönotto ruoka- ja varastotilauksissa</p>	<p>Ravintotyönjohtajat</p>

<p><i>-Ruokahävikin/varastotavaroiden seuraaminen ja hävikin vähentäminen</i></p> <p>Jalkojen hoito</p> <p><i>-Tieto uuden asukkaan saapumisesta kirjallisesti jalkojenhoitoon asukkaan tulopäivänä (laitoshoito)</i></p> <p><i>-Henkilökunta priorisoi jalkojenhoitotarpeen ongelmälähtöisesti, jolloin jalkojen hoitajat saavat tiedon eniten hoitoa tarvitsevista.</i></p> <p><i>-Jalkojen hoidolla asukkaan jalat mahdollisimman kivuttomiksi.</i></p> <p>-Asukastoiminta</p> <p><i>-Toteutetaan Tapakulttuuriopasta</i></p> <p><i>-Toimintaa järjestetään vuosikellon ja vuodenaikojen mukaan ottaen Säätiön koulutussuunnitelma huomioon.</i></p> <p>Vapaaehtoistyö</p> <p><i>-Asukkaiden/osastojen tarpeista lähtevä vapaaehtoistyö.</i></p> <p><i>-Osastoilla yksiköissä/säätiössä tapahtuvan vapaaehtoistyön organisoiminen, tarpeiden ja vapaaehtoisten kohtaamisen järjestelyn kehittäminen.</i></p> <p>-Hygieneniatyö</p> <p><i>-Tartuntatautilaki, hygieneniäkäsikirja ja niiden noudattaminen</i></p> <p><i>-Säännölliset tarkistukset ja seuranta</i></p>	<p>Jalkojen hoitajat</p> <p>Asukastoiminnanohjaajat, htj:t, osastonhoitajat, vapaaehtoistyön suunnittelija</p> <p>Omahoitajat, esimiehet, asukastoimintaan nimetyt työntekijät osastoilla</p> <p>Vapaaehtoistyön suunnittelija</p> <p>Hygieneniavastaava, esimiehet</p>
--	---

<p>3.2. ICT –työryhmän tavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu -Yhteistunnuksista luopuminen -Microsoft Teams-järjestelmän käyttöönotto -Tulostussuunnitelman teko <p><i>Puhelinvaihteen toimintojen yhtenäistäminen</i></p>	<p>Työryhmä, ryhmän vetäjä</p>
<p>SOME- työryhmän tavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Päivittää some-kanavien vuosisuunnitelma -Varmistaa tasainen näkyvyys some-kanavissa ympäri vuoden -Määrittellään tavoite eri kanavien päivitystiheydelle -Sisällöntuotannossa kaikki ammatti- ja kehittämisryhmät mukana -Kehittää omaisyhteistyötä ja omaisille suunnattua viestintää. 	<p>Työryhmä ja työryhmän vetäjä</p>
<p>3.3. Tietosuojaryhmän tavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Yhteiskäyttötunnuksista luopuminen -Henkilötietojen käsittelyn prosessikuvausten tekeminen 	<p>ICT-työryhmä ja ryhmän vetäjä</p>
<p>3.4. Rekrytoinnin tavoitteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Varmistetaan hyvän työnantajamielikuvan säilyminen ja parantuminen -Lisätään perehdytystä keikkalaisille 	<p>Työryhmä ja ryhmän vetäjä</p>

<p>-Rekrytoinnin kehittäminen; tietotekniikan hyväksikäytön lisääminen</p> <p><i>-Varmistetaan kaikkien hakijoiden aukoton hyödyntäminen koko säätiössä</i></p> <p>3.5. Puhdistuspalvelu</p> <p><i>- Siistijät huolehtivat tilojen siisteydestä ottaen huomioon asukkaan tarpeet (lepo, yksilölliset mieltymykset, siivoustiheys)</i></p> <p><i>-Siivousta määrittävät yleisten ohjeiden lisäksi hygienianäkökohdat, epidemioiden ennaltaehkäisy</i></p> <p><i>-Pyykkikierto sopeutetaan asukkaan tarpeisiin</i></p> <p><i>-Vaatehävikkiä pyritään vähentämään yhdessä hoitajien kanssa</i></p> <p>3.6. Taloushallinto</p> <p><i>-uuden palkanlaskentajärjestelmän käyttöönotto ja selvittäminen miten se vaikuttaa kirjanpitoon.</i></p> <p><i>-Tulorekisterin käyttöönotto</i></p> <p>3.7. Käyttäjäpalvelut</p> <p><i>-Laatuluupausten toteutumisen seuraaminen</i></p> <p><i>-Tehokas resurssien käyttö</i></p>	<p>Puhdistuspalvelupäällikkö ja tiimivastaavat</p> <p>Taluspäällikkö ja taloushallinnon työntekijät</p> <p>Tj. ja käyttäjäpalvelun työntekijät</p>
---	--

4. Henkilöstö

Seniorisäätiön henkilöstö on osaavaa, pysyvää ja koulutettua. Henkilökunnalla on myös oikea asenne vanhustenhoitoa ja vanhuksia kohtaan.

Henkilöstön vakanssimäärä vuonna 2018 oli 481. Vuoden 2019 aikana vakanssit vähenevät samassa suhteessa kuin asukaspaikat (-26) Hoitotyön mitoitus on 0.60-0.65 välillä osastosta riippuen. Ammatillisen osaamisen lisääminen, joustavuus ja oman työn

kehittäminen ovat toimintavuoden tavoitteita. Vuorovaikutuksen parantaminen asukkaan ja erityisesti omaisten kanssa palvelukulttuurin kehittymiseksi on omaiskyselystä nouseva tärkeä tavoite.

Säätiöllä on erillinen Työsuojeluohjelma, Työhyvinvointisuunnitelma ja koulutussuunnitelma 2019.

4.1. Työhyvinvointisuunnitelma 2019, sisältää

- Työterveydenhuoltosuunnitelman**, joka on päivitetty Aavan kanssa 11/2018
- Työhyvinvointihankkeen**, joka sisältää muutosvalmennusta esimiehille,
- Sairastaminen ja sen ilmoittaminen HSS:ssä**, sairauspoissaoloja seurataan aktiivisesti
- Varhaisen välittämisen ja työhön paluun tukemisen, työkykyneuvottelut** Varhaisen tuen neuvottelut käydään määriteltyjen kriteerien mukaan
- Työsuojeluohjelman**, joka sisältää muun muassa riskien arvioinnit ja toimenpiteet sekä yhdenvertaisuussuunnitelman.
- **Palkitsemisen**. Palkitseminen Seniorisäätiössä –ohje, päivitetään 2019
- **Perehdyttämisen**. Päivitetään ohje 2019
- **Päihdeohjelman**. Päivitetään 2019
- **Työsäännöt**, joka sisältää varoitusmenettelykäytännön, kiusaamiseen puuttumisen, palkitsemisjärjestelmän, sisäisen tiedottamisen periaatteet, sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä SOME-ohjeet.

4.2. Koulutussuunnitelma

Seniorisäätiön henkilökunta on ammattinsa osaavaa, kehityshaluista, yhteistyökykyistä ja asukaslähtöistä. Säätiön koulutussuunnitelma on laadittu osaamistarpeiden mukaan ja sitä muokataan akuuttien tarpeiden tullessa esiin. Seniorisäätiössä järjestetään pääasiassa sisäistä koulutusta, jotta mahdollisimman moni pääsee osallistumaan. Ulkoisiin koulutuksiin osallistutaan harkinnan mukaan.

Seniorisäätiön koulutussuunnitelma on tehty vuosikelloperiaatteella ja siihen on merkitty kaikki koulutukset ja työryhmät, jotta päästään koulutuksien ja tapahtumien päällekkäisyyksistä ja liian täynnä olevista aikatauluista. Lisäksi koulutukset ja tapahtumat

pitää olla ajoissa suunnitelmassa. Asukastoiminnan suunnittelussa otetaan myös huomioon koulutuskalenteri.

4.3. Viestintästrategia sisältää tiedottamisen arjessa, kriisiviestinnän ja brändin rakentamisen tulevaisuutta varten. Viestintästrategiassa määritellään ne kanavat, joita Säätiössä käytetään, kuka on minkin kanavan pääkäyttäjä, sisällöntuottajat, pääasiallinen kohderyhmä ja tavoite. Tavoitteena on, että lisätään Säätiössä tehtävästä hyvästä työstä kertomista sovittujen kanavien kautta. Seniorisäätiössä on paljon hyvää kerrottavaa.

Pohditaan omaisten kanssa miten asukkaan tilanteesta halutaan tiedotettavan heille.

Pohditaan Seniorisäätiön mahdollisuuksia ja resursseja palvelujen markkinointiin.

5. Palvelukeskustoiminta Mariankodissa

Pohjois-Haagan palvelukeskus jatkaa toimintaansa. Palvelukeskustoiminta aloitettiin yhteistyössä Hopeatien palvelutalon kanssa v. 2014 ja se on vakiinnuttanut asemaansa vuosi vuodelta. Palvelukeskustoiminta on tarkoitettu eläkeläisille ja työttömille, se tukee kotona asumista ja arjessa selviytymistä. Palvelukeskuksen tarkoituksena on avata ovia eri järjestöille, yhdistyksille ja muille, joiden kautta voidaan tuottaa lähialueen ikäihmisille erilaisia palveluita. Palvelukeskuksen palveluja ja ryhmiä on tarkoitus tuottaa itse n. 25%:a ja 75%:a muiden tuottamana. Seniorisäätiöllä ei ole erillistä talousarviota Palvelukeskukselle.

Tavoitteet vuodelle 2019:

Yhteistyön tiivistäminen kotihoidon kanssa.

Alueen eläkeläiset ja työttömät ovat hyvin löytäneet palvelukeskuksen toimintaan mukaan. Alueella on kuitenkin paljon tukea tarvitsevia, eikä heitä kaikkia ole tavoitettu. Suurimmalla osalla heistä, paljon tukea tarvitsevista käy kotihoito tai he saavat kotihoidon tukipalveluja.

Yhteistyöverkoston luominen Pohjois-Haagan alueen toimijoiden kanssa.

Esimerkiksi Pohjois-Haaga-seura, Haagan seurakunta, Nuorisokahvila klubi, Hopeala, Lännän yhdyskuntatyö, Niemikotisäätiö, Stadi Luotsi ja Settlementtiasunnot pyritään saamaan yhteistyöhön.

Pohjois-Haagan alueen maahanmuuttajaväestön löytäminen

Tapaamisten ja tarpeiden pohjalta suunnitellaan palveluja myös heidät huomioon ottaen.

Riistavuoren palvelukeskuksen kanssa yhteistyötä työikäisten muistisairaiden palvelujen kehittämiseksi.

6. Lopuksi

Tavoitteita ja tekemistä tuntuu olevan taas paljon. Elämme sellaisessa murrosvaiheessa sosiaalipalvelujen toimialalla, että nyt ei ole muuta mahdollisuutta kuin pysyä kaikin keinoin kehityksessä mukana.

On selvää, että Suomen huoltosuhteen heikentyessä eli työssäkäyvien määrän oleellinen pieneneminen huollettavien määrään suhteutettuna pakottaa meidät tehostamaan kaikkea toimintaamme. Kustannusten kasvun pysäyttäminen on ollut koko Sote-uudistuksen perussy. Tuli sote tai ei, on selvää, että verorahamme eivät riitä, ellei sosiaali- ja terveydenhuoltoa saada toteutettua paljon kustannustehokkaammin kuin se nyt tehdään. Väistämättä tämä tarkoittaa, että työtä ei voi tehdä samalla tavalla kuin ennen. Hyvä laatu ja kustannustehokkuus eivät sulje kuitenkaan pois toinen toisiaan, vaan meidän on opittava karsimaan tekemisestä kaikki turha pois, laadun oleellisesti huonontumatta. Kyllä se on mahdollista.