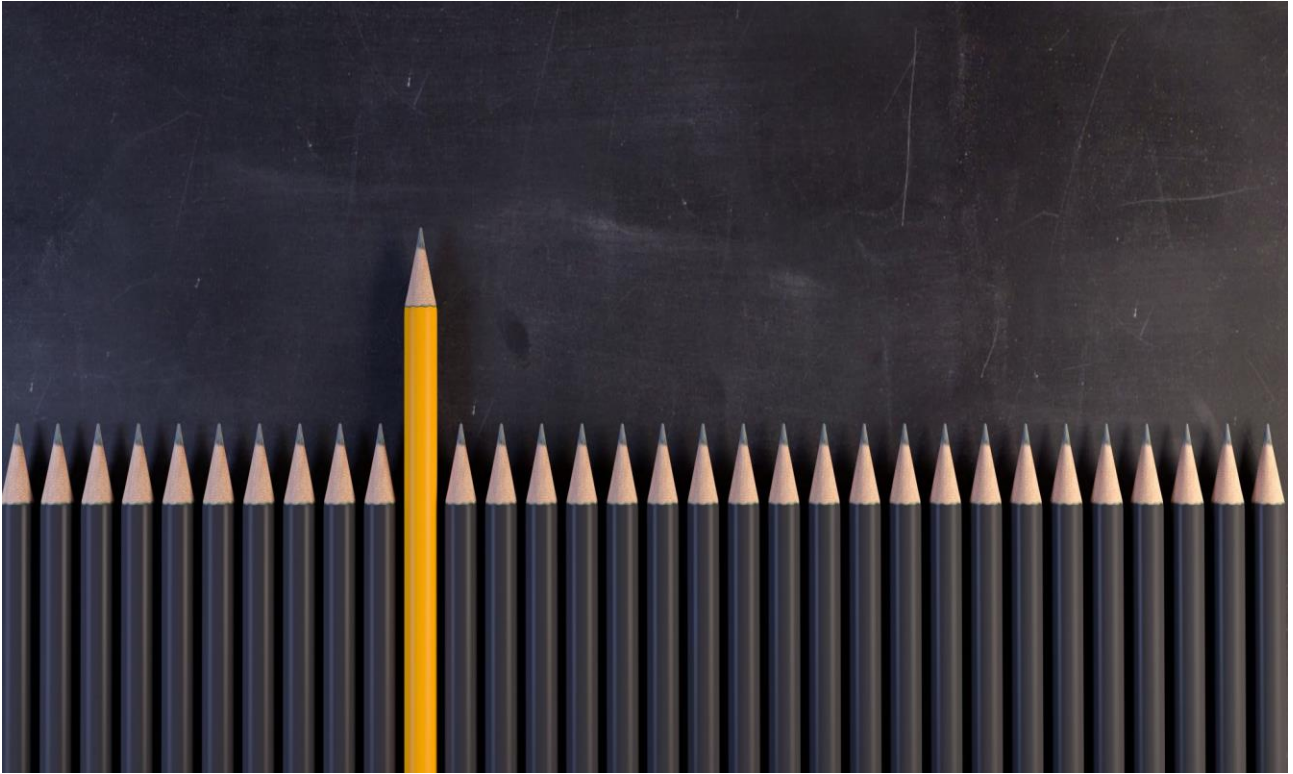


HELSINGIN SENIORISÄÄTIÖ sr



Toimintasuunnitelma 2021

Arvot:

ARVOSTUS	Jokaisen elämä on arvokas, loppuun saakka
ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS	Ajattelemisen ja päätöksenteon vapaus. Asukkaan oma ääni kuuluu, kun hänen asioistaan päätetään.
YKSILÖLLISYYS	Asukkaan osallisuus varmistetaan tuntemalla hänet
TURVALLISUUS	Asukas on meillä turvassa
AMMATILLISUUS	Tiedämme, osaamme, selvitämme ja opettelemme

Jokaisen Seniorisäätiön työntekijän työn tavoite

Turvata Helsingin Seniorisäätiön jokaiselle asukkaalle inhimillinen loppuelämä ja tarpeenmukainen palliatiivinen hoito.

Inhimillinen loppuelämä

Hyvää elämänlaatua tukee jäljellä olevien voimavarojen aktiivinen käyttö ja omannäköisen elämän eläminen, laadukas hoito, kuulluksi tuleminen sekä yhteydet ja kontaktit niihin ihmisiin, joiden kanssa haluaa olla tekemisissä.

Laadukas hoito

Hyvän perushoidon lisäksi huolehditaan siitä, että osaavalla lääkehoidolla ja muilla toimenpiteillä kivusta ja särystä ei tarvitse kärsiä, eikä yksin tarvitse olla, ellei halua. Kohtelu on kaikin puolin asiallista ja kohteliasta, asukkaan persoonaa arvostavaa. toimintakykyä pidetään yllä ja parannetaan niin pitkään kuin se lisää asukkaan hyvinvointia. Hyvää ja ravitsevaa ruokaa saa joka päivä, mieliruokia pyritään järjestämään. Pieniä iloja on tarjolla osallistuttavaksi, ulkona ja sisällä, kuntoutusta ja aktiviteetteja tarpeeseen. Asukkaalle mahdollistetaan yhteys niihin ihmisiin, joita asukas haluaa tavata, kuulla tai nähdä.

Laadukas palliatiivinen hoito

Yleisenä periaatteena lainsäädännössä on hoidon ja palveluiden laatiminen yhteisymmärryksessä asukkaan kanssa. Jokaisella asukkaalla tulee olla yksilöllinen elämän loppuvaiheen ennakoiva hoitosuunnitelma, jolla varmistetaan hyvä hoito silloin, kun parantava hoito ei enää ole mahdollista.

Pienet ilot

Ulkoilua ympäri vuoden mahdollisuuksien mukaan, kesällä riksa-ajelua ja jäätelökahvit pergolassa tai grillijuhlat puutarhassa. Juhlapyhät asiallisoin menoin, konsertit aika ajoin. Mummodisco ja musiikkihetket, muistelut ja hartaushetket niitä haluaville. Retket, esimerkiksi torille tai rannalle tuottamaan iloa ja antamaan vaihtelua.

Ravitsemuksen laatu

Sanna Marinin hallitusohjelmassa otetaan ikäihmisten ravitsemuksen laatu ja yhteisölliset ruokailumahdollisuudet sekä kotona-asuvien, että hoivayksiköiden asukkaiden kohdalla kehittämisen ja valvonnan osaksi.

Omaisyhteistyö

Hoitotyössä on tärkeää luoda luottamuksellinen vuorovaikutussuhde asukkaan omaisiin. Omaisen perehdyttäminen hoivakodin toimintaan, hoitolinjauksiin, työtapoihin, arkeen ja juhlaan luo arvokkaan pohjan yhteistyölle.

Henkilöstön hyvinvointi

Jaksaakseen tehdä tavoitteensa eteen töitä, työntekijät tarvitsevat kannustavaa ja tukevaa työyhteisöä, hyvää esimiestyötä ja johtajuutta.

Hyvinvoivat työntekijät jaksavat hoitaa tehtävänsä asukasta kuunnellen, häneen tutustuen ja hänen oikeuksiansa puolustaen. Työntekijöiden hyvinvointia tuetaan hyvällä johtamisella, palautetta antaen, kuunnellen ja tukena ollen.

Hyvä johtaminen

PUTKI-malli- on kehitetty valmentavan johtamisen hankkeessa, jossa Säätiön esimiehet ohjattiin ja kannustettiin arvostamaan, osallistamaan ja tavoitteelliseen yhteistoimintaan johtamistehtävässään. Toimintavuodeksi 2021 luotiin hankkeessa PUTKI-malli, joka antaa rungon Säätiön esimiesten johtamistehtävälle.

Palaute

Uudistuminen

Tieto, tavoitteet ja työvälineet

Kysyminen, kuunteleminen ja kannustaminen

Ilmapiiri

Syksyn työhyvinvointikyselyn perusteella palautetta kaivataan koko organisaatiossa. Kannustavaa, säännöllistä ja tarvittaessa myös rakentavaa palautetta tarvitaan, jotta jokaisen osaaminen saadaan käyttöön. Rohkaisemme ja rohkaistumme kokeilemaan uutta. Tiedolla johtaminen on tehokkaimmillaan, kun sitä käytetään monipuolisesti päätöksentekoon. Perustamme päätöksemme parhaaseen saatavissa olevaan tietoon, johon pohjautuen asetamme lyhyemmän ja pidemmän ajan tavoitteet. Tietoa keräämme esimerkiksi RA:sta, HaiProsta, työhyvinvointikyselyistä, omaiskyselyistä, taloustiedoista jne. Työvälineistä huolehditaan. Osallistamme kaikkia yhteistyöhön ja jokaisen osaamista hyödynnetään. Kysymiseen kannustetaan. Ylläpidämme kannustavaa, luotettavaa, avointa ja ammatillisuutta tukevaa ilmapiiriä.

1. Kuva tulevaisuudesta ja toimintaympäristöstä ikääntyvän väestön hoivapalvelujen tuottajana

Vanhuspalvelulaki tuli voimaan 2013. Monet aiemmin laatusuosituksissa esiin nostetut asiat tulivat osaksi ko. lakia. Vuonna 2017 uudistettiin laatusuositusta, joka oli voimassa 2019 loppuun. **Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020-2023 annettiin tukemaan Vanhuspalvelulain toimeenpanoa.** Vanhuspalvelulain **muutokset tulivat voimaan lokakuun 1.päivä 2020.** Muutokset sisälsivät vähimmäishenkilöstömitoituksen, jota jo aiemminkin yritettiin lakiin saada.

Hoidosta ja huolenpidosta vastaavan henkilöstön riittävä määrä ja toimintayksikön asianmukainen henkilöstörakenne ovat keskeisiä tekijöitä, joilla turvataan laadukkaat ja iäkkään henkilön tarpeen mukaiset palvelut sekä varmistetaan asiakas- ja potilasturvallisuus, mukaan lukien asianmukainen lääkehoito. Sosiaali- ja terveysministeriö on tehnyt tarkat kirjaukset välittömään ja välilliseen hoitotyöhön kuuluvasta henkilöstöstä.

Henkilöstömitoituksen on 1.10.2020 alkaen oltava 0,5 työntekijää asukasta kohti. Vuoden 2021 alusta henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,55 ja vuoden 2022 alusta vähintään 0,60. Tavoitteeseen, eli 0,70 mitoitukseen on päästävä 1.4.2023.

Toimintayksikön henkilöstörakennetta ja –mitoitusta suunniteltaessa on varmistettava turvallisen lääkehoidon toteutuminen kaikkina vuorokauden aikoina. Toimintaa on johdettava siten, että se tukee laadukasta asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveystalvelujen kokonaisuutta, kuntouttavan työtteen edistämistä, eri viranomaisten ja ammattiryhmien yhteistyötä sekä toimintatapojen kehittämistä.

Lokakuussa 2020 voimaan tulleet säännökset ovat ensimmäinen osa pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan sisältyvää iäkkäiden henkilöiden palveluja koskevan lainsäädännön uudistamista. Uudistuksen toisessa vaiheessa tavoitteena on erityisesti kotiin annettavien palveluiden laadun ja saatavuuden parantaminen sekä iäkkäiden asumisen monimuotoisuuden kehittäminen.

Vanhuspalvelulain 15§:ssä sanotaan, että iäkkään henkilön palvelutarve on selvitettävä kokonaisvaltaisesti ja palvelut järjestettävä hänen toimintakykynsä edellyttämän yksilöllisen palvelutarpeen mukaisesti luotettavia arviointimenetelmiä käyttäen.

Arviointimenetelmäksi veloitetaan RAI –välineistön käyttöä.

Seniorisäätiössä vaadittava 0,55 mitoitus vuodelle 2021 on jo olemassa.

Toimintavuoden 2022 vaadittavaan 0,60 mitoitukseen tarvitsemme mitä ilmeisemmin lisäresursseja, jotta se mitoitus toteutuu kaikissa yksiköissä vaadittavalla tavalla.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa otetaan kantaa Ikäystävällisyyden edistämiseen. Keskeiset asiat ovat toimintakyvyn parantaminen, muistisairauksien ennaltaehkäisy muiden kansansairauksien rinnalle, toteutetaan kohdennettuja hyvinvointitarkastuksia, yhtenä ikäihmisten ravitsemuksen laatu. Palautetaan luottamus vanhuspalvelujen laatuun, toimintatapojen kehittämällä, resurssien ja osaamisen lisäämisellä.

Hoitohenkilöstön saanti iso haaste

Tulevaisuudessa henkilöstömitoituksen nosto tulee olemaan merkittävä haaste kaikilla alan toimijoilla. Kilpailemme jo nyt esimerkiksi pääkaupunkiseudulla hoito- ja hoivahenkilöstöstä niin julkisen sektorin kuin yksityistenkin palveluntuottajien kesken.

Opiskelijamäärät ovat pienentyneet. Lähihoitajakoulutukseen hakeneita oli 2019 noin 8 600 henkilöä, kun 2016 määrä oli noin 4 000 enemmän. Samoin sairaanhoitajiksi aikovien opiskelijoiden määrä väheni samalla ajanjaksolla noin 5 000 henkilöllä.

Koronapandemia on tuonut alalle vielä lisähaastetta.

Toisaalta, kuten Seniorisäätiön työhyvinvointikyselyssä syksyllä 2020 tuli hienosti esiin, työ koetaan hyvin merkitykselliseksi ja se on tärkeää tämän ajan nuorille.

Kilpailussa osaavasta henkilöstöstä Seniorisäätiöllä on muutama etu puolellaan. Työn merkityksellisyyden lisäksi Seniorisäätiö ei harjoita liiketoimintaa vaan käyttää mahdollisen tuloksensa toiminnan kehittämiseen ja laadun parantamiseen. Seniorisäätiön maine työnantajana ja laadukkaiden vanhuspalvelujen tuottajana on hyvä.

2. Mikä meitä odottaa vuonna 2021?

Seniorisäätiö täyttää tässä muodossaan 20 v. 30.10.2021. Seniorisäätiön hoivayksiköiden historia ulottuu toki paljon kauemmas, 1960-1970-luvulle, jolloin esimerkiksi Antinkoti, Pakilakoti ja Kannelkoti perustettiin omia säätiöinä. Mariankodin historia alkaa vuodesta 1982.

Toimintavuosi 2021 eletään isolta osin vielä koronarajoitusten kanssa.

Koronarokotteet ovat jo Suomessakin jaossa ja rokotuskattavuus pyritään kevään aikana saamaan mahdollisimman hyväksi. Hoivakotien hoitohenkilökunta on etujoukoissa saamassa rokotteen, samoin asukkaat.

Meillä riittää työtä. Vanhusten määrä ja hoivan tarve tulevat lisääntymään koko seuraavan vuosikymmenen, ollen huipussaan 2030. Hoidon laatuvaatimukset, arviointi, läpinäkyvyys, sekä kiinnostus vanhusten hoitoa kohtaan, tulevat olemaan jatkossakin merkittäviä elementtejä työssämme.

Kun huolehdimme hoivan laadusta, arvioimme työtämme, pyydämme ja saamme palautetta, kerromme mitä meillä tehdään ja miten meillä toimitaan, luomme samalla mielikuvaa Seniorisäätiöstä. Luomme mielikuvaa omaisille, yhteistyökumppaneille, työntekijöille ja potentiaalisille, uusille työntekijöille. Saamme heidät luottamaan meihin, sitoutumaan meihin ja tulemaan kumppaneiksemme, puhumaan meistä hyvää.

Tulevaisuus vaatii muuntautumiskykyä ja halua, ketteryyttä kokeilla ja toimia, kun tarve ilmenee. Meillä on siitä kokemusta ja osaamista. Tarvitsemme lisää luovuutta, rohkeutta, intoa ja uskoa kykyihimme.

Tarvitsemme myös varautumissuunnitelmaa siihen, miten hoidon laatu pidetään korkealla, vaikka henkilöstöresurssit ovat tiukalla. Miten työ organisoidaan uudelleen, miten työtä jaetaan osaajien kesken, mistä kenties luovutaan. Jaetaanko tehtäviä enemmän osaamisen mukaan ja luodaanko siihen osaamisperusteinen palkkajärjestelmä? Varautumissuunnitelma on hyvä olla, vaikkei sitä ihan heti tarvittaisikaan.

Näillä keinoin varaudumme tulevaisuuteemme, jossa olemme **merkittävä vanhuspalvelujen tuottaja, Helsingin kaupunkikonserniin kuuluva tytäryhteisö, joka toimii tasavertaisesti kaupungin omien vanhuspalvelujen rinnalla helsinkiläisten ikääntyvien hyväksi.**

Sote-uudistus on edennyt Eduskunnan käsiteltäväksi joulukuussa 2020. Hallituksen esityksen mukaisesti Sote-palvelut siirtyisivät perustettavien hyvinvointialueiden, joita on 21 sekä Helsinki, vastuulle kolmen seuraavan vuoden aikana. Uudessa Sote-esityksessä erityishuomiota ja perustuslakivaliokunnan asiantuntijalausuntoja on pyydetty kahteen asiaan; Uudenmaan erillisratkaisuun ja, että järjestämismvastuualueella on riittävä oma palvelutuotanto.

Talous

Olemme eläneet ja hoitaneet talouttamme vastuullisesti, joten taloutemme on vahvalla pohjalla. Vuonna 2021 hoitopäivähintaamme ei saatu merkittävää korotusta, vaikka palkat nousevat yleiskorotuksen verran ja monet tavarantoimittajat ovat ilmoittaneet korottavansa hintoja. Suomen valtio on luvannut korvata lisäbudjeteillaan koronasta aiheutuvia kuluja kaupungeille ja kunnille, jotka velvoitetaan korvaamaan myös ostopalvelutuottajille syntyviä koronakuluja. Seniorisäätiö pääsee näistä korvauksista myös osalliseksi vuonna 2021.

Toimintavuodeksi on laadittu erillinen talousarvio

Kiinteistöt

Seniorisäätiö on 10 vuotta odottanut kokonaisratkaisua käytössä olevien kiinteistöjensä peruskorjauksiin ja toiminnallisiin muutoksiin tehostettua palveluasumista varten. Laitoshoitoa ei jatkossa enää ole vanhuspalveluissa palvelutarjonnassa, vaan tavoitteena on monipuolistaa asumiseen liittyviä palveluja. Pohjois-Haagaan on suunnitteilla Seniorikeskus, johon Seniorisäätiön Kannelkodin, Mariankodin ja Pakilakodin vanhustenhoidon pitäisi siirtyä. Seniorikeskus on suunnitteluvaiheessa. Menee vähintään 3-4 vuotta, ennen kuin Seniorikeskus on valmiina. Tarvitaan jatkuvaa aktiivisuutta kaupungin sote-toimialaa, Kaupunki- ja Ympäristö-toimialaa ja Heka OY:tä kohtaan, että Seniorisäätiö pysyy hankkeessa mukana.

3. Helsingin kaupungin asettamat, omistajastrategiset tavoitteet ja mittarit Seniorisäätiölle vuoteen 2025

Asiakaskeskeisyys

Asiakastuntemus- ja tyytyväisyys

Tehokkaat hoitotarpeen ja laadun arviointimenetelmät

- RAI-raportit 2x/v
- Asiakas- ja omaiskyselyt

Hiilineutraali Helsinki 2035

Ekokompassin rakentaminen ja käyttöönotto, sertifiointi 2021-22. Vuosiraportointi ja 3. vuoden välein uusinta-auditointi.

Kustannustehokkuus

Liikevaihto/henkilötyövuosi

Toteutuneet hoitopäivät/lv

Hoitopäivämaksu

Riittävä vakavaraisuus

Omavaraisuusaste hyvä, vähintään 50%

3.1. Konsernijaostolle raportoitavat tavoitteet 2021

- Säätiö tuottaa kilpailukykyisiä palveluja kaupungin linjausten mukaisesti tasavertaisena palveluntuottajana kaupungin oman palvelutuotannon rinnalla.
- Asiakas/omaistyytyväisyys vähintään vuoden 2019 tasolla.
- Tulos on positiivinen vuonna 2021.

4. Hoitotyön ja siihen liittyvien toimintojen sekä tukipalvelujen tavoitteet 2020

Seniorisäätiössä toimivat työryhmät ja kehittämissryhmät sekä ammattiryhmät ovat asettaneet itse kukin omat tavoitteensa ja tavoitteiden toteutumista seuraamaan mittarit.

Tavoitteet ja mittarit

4.1. Hoidon laadun ylläpitäminen, poikkeamiin puuttuminen	<p>Laatulupaukset (päivitys 2021) Hoitosuunnitelmien arviointi Kirjausten arviointi Omaistyytyväisyyskysely- ja raportointi Viranomaistarkastukset ja raportit Rai-mittarit ja raportit 2x/v Rai- laatukriteerit: Lääkitys;</p> <ul style="list-style-type: none">• kipu ilman kipulääkitystä• monilääkitys• rauhoittava, unilääke tai antipsykootti• unilääkkeiden säännöllinen käyttö <p>Käyttöoire, joka vaikuttaa muihin Osallisuus;</p> <ul style="list-style-type: none">• Ei aktiviteetteja• vuoteessa elävät• liikkumisrajoitteiden käyttö• asiakas ei itse osallistu arviointiin <p>Kuntoutus;</p> <ul style="list-style-type: none">• niukasti kuntoutumista edistävää toimintaa <p>Lääkehoito;</p> <ul style="list-style-type: none">• lääkehoidon poikkeamien minimoiminen ja kaksoistarkastuksen käyttöönotto. (HaiPro)• lääkityksen optimointi asukkaan hyvinvoinnin sekä kestävä kehityksen näkökulmasta (kirjaukset ja lääkejättemittaukset) <p>Laadukas ravitsemus</p> <ul style="list-style-type: none">• Noudatetaan valtion ravitsemusneuvottelukunnan uusimpia ikäänntyneiden ruokasuosituksia.• Jokaisen asukkaan hoitosuunnitelmassa huomioidaan yksilöllisesti
--	--

<p>Hyvän hoidon keskustelut</p>	<p>ravitsemukseen vaikuttavat tekijät, kuten asukkaiden toimintakyky, ravitsemustila sekä suun ja hampaiden terveydentila ja suun terveyden ylläpitäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viranomaisvalvonnan kohteena. <p>Palliativinen hoito</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ennakoiva hoitosuunnitelma • Erillinen omaiskysely <p>Toimintakyvyn ylläpito ja parantaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuntoutumissuunnitelma osaksi hoitosuunnitelmaa <p>Palautekeskustelut raporttien julkaisun jälkeen</p>
<p>4.2. Fysioterapian ja kuntoutuksen tavoitteet Asukkaalle laaditaan RAI-arviointia hyödyntäen yksilöllinen ja voimavaralähtöinen kuntoutumissuunnitelma, osana hoitosuunnitelmaa.</p> <p>Fysioterapiaa toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä, kinestetiikkaa ja Power-toimintamallia hyödyntäen.</p>	<p>RAI-arvioinnit</p> <p>Hoito- ja kuntoutussuunnitelmien arviointi ja niiden toteutumisen arviointi</p> <p>Rai-arvioinnit, seuranta</p>
<p>4.3. Asukastoiminta Keskitytään osastoilla ja ryhmäkodeissa tapahtuvaan asukastoimintaan, joka edistää asukkaiden hyvinvointia ja elämän laatua. Siirretään asukastoiminnan ydinosaamista eteenpäin hoitajille, kannustetaan ja tuetaan heitä toteuttamaan asukastoimintaa.</p> <p>Joustetaan, mukaudutaan ja muuntaudutaan uusiin asukastoiminnan haasteisiin.</p>	<p>Asukaspalautteet, omaispalautteet, toiminnan seuranta.</p>
<p>4.4. Vapaaehtoistoiminta Luodaan uusia vapaaehtoistoiminnan muotoja, joita voi toteuttaa koronarajoituksista huolimatta. Lisätään vapaaehtoisten ja henkilökunnan yhteistyötä, sekä ymmärrystä vapaaehtoistoiminnasta, osana asukkaiden hoitoa ja asukkaiden arkea.</p>	<p>Toiminnan seuranta</p>
<p>4.5. Jalkojenhoito Asukkaan omahoitajat tarkistavat ja arvioivat asukkaansa jalkojen kunnon ja ilmoittavat jalkojen hoitotarpeesta jalkojenhoitajille. Tieto uuden asukkaan saapumisesta tulopäivänä myös jalkojenhoitoon.</p>	<p>Toiminnan seuranta</p>
<p>5. Rekrytointi Rekrytoinnin käyttöjärjestelmien päivittäminen nykyiset tarpeet täyttäväksi.</p>	<p>Käyttäjäkokemuksen seuranta ja arviointi</p>

<p>Työpaikkailmoittelun tehostaminen ja rekrytointikanavien laajentaminen Puutosten täyttöprosentti pidetään vähintään vuoden 2020 tasolla</p> <p>HR-kentän laajempi haltuunotto Avainta-asiantuntijuuden roolissa</p>	<p>Hakijamäärien seuranta</p> <p>Täyttöasteen seuranta</p> <p>Toiminnan seuranta</p>
<p>6. Talous- ja palkkahallinto Palkkaprosessien edelleen kehittäminen asiakaskokemuksen parantamiseksi Taloushallinnon prosessien ja tehtävien kehittäminen uuden Netvisor-järjestelmän avulla.</p>	<p>Toiminnan seuranta ja palautteet</p> <p>Toiminnan seuranta ja arviointi</p>
<p>7. ICT Riskienarviointi ja kriisitilanteet ICT:n näkökulmasta ja jatkuvuussuunnitelman tekeminen Eri ammattialojen ICT-osaamisvaatimukset</p>	<p>Toiminnan seuranta ja arviointi</p> <p>Tietoturvatilinpäätös</p>
<p>8. Palvelukeskustoiminta Kehitetään tarjottavia palveluita tukemaan niitä enemmän tarvitsevien arkea. Tehdään asiakastyytyväisyys- ja kehittämiskysely Kartoitetaan Pake-alueen maahanmuuttajaväestöä ja heidän tarpeitaan Järjestetään liikunnallisia ja sosiaalisia etäryhmiä</p>	<p>Toiminnan seuranta ja arviointi</p> <p>Asiakaskysely</p>
<p>9. Kestävä kehitys Hiilineutraali Helsinki 2035-ohjelman tavoitteet Ekokompassin rakentaminen ja sen sertifioiminen Henkilökunnan ympäristötietoisuuden ja vastuullisuuden lisääminen</p>	<p>Ekokompassin valmistuminen</p> <p>Toiminnan seuranta ja arviointi</p>
<p>10. Puhdistuspalvelut Parannetaan ja kehitetään toimintaa edelleen oikea-aikaisemmaksi hoitotyön ja asukkaiden hyvinvoinnin kannalta</p>	<p>Toiminnan seuranta ja palautteiden kerääminen</p>

5. Henkilöstö

Seniorisäätiö on osaavaa, pysyvää ja koulutettua. Henkilökunnalla on oikea asenne vanhuksia ja vanhustenhoitoa kohtaan.

Seniorisäätiö kouluttaa edelleen sisäisin koulutuksin koko henkilökuntaa aktiivisesti.

Seniorisäätiö lisää kiinnostavuuttaan eettisenä työnantajana työmarkkinoilla.

Seniorisäätiöllä on erillinen Työsuojeluohjelma, Työhyvinvointisuunnitelma, Palkitsemissuunnitelma ja koulutussuunnitelma.

Työhyvinvointisuunnitelma sisältää mm. Työterveyssuunnitelman, Varhaisen välittämisen ja työhönpaluun tukemisen, päihdeohjelman, työnohjauksen, perehtymissuunnitelman.

6. Viestintä

Seniorisäätiön tavoitteena on olla riittävän näkyvästi esillä tavallisimmissa viestintäkanavissa, jotta omaiset, läheiset, henkilökunta, tuleva henkilökunta ja yhteistyökumppanit pysyvät tietoisina toiminnastamme. Pyrimme toimimaan ja viestimään niin, että toimintatapamme ja toimintamme on läpinäkyvää.