

HELSINGIN



SENIORISÄÄTIÖ

Elämän kauneus on pienissä hetkissä

-Ajassa elävä säätiö, jossa eletään täyttä elämää-

Toimintasuunnitelma 2024

HELSINGIN SENIORISÄÄTIÖN

Arvot & strategia vuosille 2022-2025

Arvot

I Inhimillisyys

Jokainen ihminen on meille arvokas.

II Turvallisuus

Meillä olet turvassa.

III Ammattitaito

Osaamme - Huolehdimme - Kehitymme

IV Yksilöllisyys

Olet meille ainutlaatuinen.

V Itsemääräämisoikeus

Ajattelemisen ja päätöksenteon vapaus.

Strategiset valinnat

Inhimilliset palvelut - Sydämen asia

Seniorisäätiössä ikäihmisen hoito ja hoiva ovat sydämen asia. Säätiön toiminta on avointa, asiantuntevaa, laadukasta ja tehokasta.

Arvokas työ - Kunnia-asia

Säätiössä työskentelee hyvinvoiva ja motivoitunut henkilökunta, jolle työ on mielekästä ja kunnia-asia. Säätiössä on mahdollista myös kehittää ja syventää osaamistaan koulutuksin, ja näin edetä uralla.

Luotettava ja uskottava kumppani

Seniorisäätiö on luotettava ja uskottava Helsingin kaupungin konserniin kuuluva kumppani, jota on helppo lähestyä. Toimintamme on luotettavaa, avointa ja ennakoivaa. Viestimme toimintamme sisällöstä asiantuntevasti ja selkeästi.

HELSINGIN



SENIORISÄÄTIÖ

Visio

Elämän kauneus on pienessä hetkessä.

Missio

Ajassa elävä Säätiö, jossa eletään täyttä elämää. Seniorisäätiö on osaava ja kehittyvä ikäihmisten hoito- ja hoivapalveluita tuottava organisaatio.

Strategiset valinnat

Luotettavat palvelut - Arvokas työ
- Uskottava kumppani

Arvot

Inhimillisyys, Turvallisuus,
Ammattitaito, Yksilöllisyys ja
Itsemääräämisoikeus

Missio

Ajassa elävä Säätiö, jossa eletään täyttä elämää. Seniorisäätiö on osaava ja kehittyvä ikäihmisten hoito- ja hoivapalveluita tuottava organisaatio

Visio

Elämän kauneus on pienessä hetkessä.

Toimintaympäristön kuvaus

Helsingin Seniorisäätiö on perustettu tukemaan ikäihmisten asemaa Helsingissä. Se on itsenäinen, voittoa tavoittelematon säätiö. Seniorisäätiö kuuluu kaupunkikonserniin täydentäen Helsingin kaupungin vanhuspalveluita.

Helsingin Seniorisäätiön vanhainkoteja on viisi. Antinkoti, Kannelkoti, Mariankoti, Pikku-Maria ja Pakilakoti. Seniorisäätiössä on yli 500 asukasta. Asukkaiden keski-ikä on 85-vuotta. Pääsääntöisesti Helsingin Seniorisäätiön vanhainkotien asukkaat ovat vaikeasti tai keskivaikeasti muistisairaita ja toimintarajoitteisia ikäihmisiä, jotka eivät tule enää sairautensa takia kotona toimeen, mutta heidän paikkansa ei ole myöskään sairaalassa. Helsingin seniorisäätiösää asukkaat voivat asua elämänsä loppuun saakka. Tarjoamme myös lyhytaikaishoitoa. Helsingin kaupungin sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelut ostavat kaikki Seniorisäätiön asukaspaikat.

Visiomme on, että elämän kauneus on pienissä hetkissä - Ikäihmiset saavat yksilöllistä, kannustavaa, ammattitaitoista ja turvallista Hoitoa, hoivaa, sekä huolenpitoa. Uskomme myös ajattelemisen ja päätöksenteon vapauteen – jokaisen itsemääräämisoikeuteen, joka antaa arvokkuutta elämään. Olemme läsnä ja välitämme.

Helsingin Seniorisäätiön tarina on alkanut toimeliaista ikääntyneistä ihmisistä, jotka huolestuivat ikäihmisten asemasta yhteiskunnassa sekä heidän hoivasta- ja huolenpidostansa. He halusivat auttaa ja perustivat säätiötä, jotka myöhemmin yhdistettiin yhdeksi, Helsingin Seniorisäätiöksi.

Strategia

2023–2025 Helsingin kaupunkikonsernin omistajastrategiassa, Helsingin Seniorisäätiölle on nostettu neljä tavoitetta;

1. Tyytyväiset asiakkaat- ja henkilöstö
2. Ilmasto- ja ympäristövaikutusten vähentäminen
3. Kustannustehokkuus
4. Riittävä vakavaraisuus

Helsingin Seniorisäätiö sr:n omistajastrategia

Tehtävä kaupunkikonsernissa ja omistajuuslinjaukset	<ul style="list-style-type: none">- Säätiö tuottaa monipuolisia ja laadukkaita terveydenhuollon laitos-, kuntoutus- ja avopalveluita sekä asumispalveluita ikäihmisille Helsingissä.- Säätiön tarkoituksena ei ole tuottaa voittoa, mutta kokonaistuottojen ja -kulojen sekä investointien on oltava tasapainossa.- Kaupungin määräysvalta säätiössä säilyy ennallaan, ellei kansallisen sote-sektorin mahdollisista uudelleenorganisoinneista muuta aiheudu.
Tavoitetila ja kehittämislinjaukset	<ul style="list-style-type: none">- Säätiö tuottaa yksilöllisiä, laadukkaita ja kohtuuhintaisia palveluita ikäihmisille Helsingissä.- Säätiön toiminta suuntautuu nykyistä vahvemmin kotiin palveluasumiseen ja siihen liittyvien palveluiden tuottamiseen ikäihmisille Helsingissä.- Säätiö tuottaa ja kehittää sidosyksikkönä kilpailukyisiä palveluita kaupungin tarpeiden mukaisesti.- Säätiön toimintaa ohjaavat palveluiden laatu ja vaikuttavuus, nykyaikaisten toimintamallien kehittäminen ja sopeuttaminen erilaisille tarpeille ja tarvisijoille (palveluasuminen, tehostettu palveluasuminen ja kotona asumisen tukeminen) sekä kustannustehokkuus.- Säätiö keskittyy toiminnassaan vahvistamaan yhteistyötä asiakkaidensa kanssa.
Hallituksen osaamisvaatimukset	<ul style="list-style-type: none">- Sosiaali- ja terveydenhuoltoala- Asiakkuuksien johtaminen- Talousosaaminen

Yhteisö kuuluu kaupungin konserniohjauksessa sosiaali- ja terveystoimen apulaispormestarin toimialaan

Määräysvalta	Palkkiorhmä	Salkku
100 %	C	Muu kuin markkinaehtoisesti toimiva

KESKEISET TAVOITTEET JA MITTARIT

Tyytyväiset asiakkaat- ja henkilöstö

- säännöllisen asiakastytyväisyyskysely tulokset,
- säännöllisen työhyvinvointikysely tulokset
- hoito- ja kuntoutuspalvelujen laatumittareiden tulokset

Ilmasto- ja ympäristövaikutusten vähentäminen

- ympäristöjärjestelmässä asetettujen tunnuslukujen/mittareiden lukumäärä, jotka ovat kehittyneet toivottuun suuntaan / kaikkien ympäristöjärjestelmässä asetettujen tunnuslukujen/mittareiden lukumäärä (x/x)

Kustannustehokkuus

- toteutuneet hoitopäivät / liikevaihto

Riittävä vakavaraisuus

- Omavaraisuusaste vähintään 35 %

Helsingin kaupunkistrategiassa 2023–2025 on nostettu esille kolmetoista teemaa. Seniorisäätiö on näistä teemoista nostanut omaan keskiöön viisi teemaa:

1) Kunnianhimoista ilmastovastuuta ja luonnonsuojelua

Hiilineutraali Helsinki 2030 Helsingin Seniorisäätiölle on myönnetty Ekokompassi ympäristöjärjestelmän sertifikaatti 30.11.2021. Sertifikaatti ohjaa säätiön toimintaa entistä ympäristövastuullisemmaksi. Vuoden 2023 aikana Säätiön kehitettävänä osa-alueina ovat viestintä, jätteet, luonnon monimuotoisuus, työmatkaliikkuminen, energia ja hankinnat.

Helsingin Seniorisäätiön kestävä kehityksen työryhmä tulee toimimaan ohjaavana ja tiedottavana tahona ja se raportoiden toiminnastaan johtoryhmälle puolivuositain.

Työryhmä tulee avaamaan kuukausittain kehitettävät osa-alueet yksitellen ”teemakuukausina”, käytännönläheisin ohjein. Säätiö raportoi kehitystyöstään Ekokompassin sähköiseen raportointijärjestelmään vuosittain ja sertifikaatin auditointi on kolmen vuoden välein.

2) Älykkäät liikenneratkaisut ovat sujuvan arjen perusta

Helsingin Seniorisäätiö omalta osaltaan tukee älykkäitä liikenneratkaisuja tarjoamalla henkilöstölle etuuksia joukkoliikenteeseen.

3) Hyvinvoinnin ja terveyden lisääminen

Helsingiläisten hyvinvointi ja terveys paranevat - ikäihmisten hyvinvoinnista pidetään huolta ja ikääntynyt väestö nähdään voimavarana. Arvokas vanhuus on helsingiläisten oikeus. Varmistetaan pitkäaikaisasumisen tarpeen arviointiprosessin toimivuus, ja paikkojen riittävä määrä.

Helsingin Seniorisäätiö jatkaa aktiivisesti vaikuttamista Pohjois-Haagan uuden palvelukeskuksen saamiseksi alueelle. Laadukkaiden palveluiden tuottaminen vaatii asianmukaisia tilaratkaisuja. Ikäihmisten määrän kasvu on huomattavasti korkeampaa Helsingissä, kun sitä vertaa koko maan ennusteeseen. Tämä tulee huomioida myös tilatarveratkaisuissa.

4) Vastuullinen talous - kestävä kasvun perustana

Helsingin Seniorisäätiö on voittoa tavoittelematon säätiö, joka ei harjoita liiketoimintaa. Olemme kustannustietoisia ja pyrimme kustannustehokkaaseen palvelutuotantoon. Hinnoittelusta ja taloudesta käymme jatkuvaa keskustelua. Tämä ei kuitenkaan tarkoita laadukkaasta ja hyvästä palvelusta luopumista. Seuraamme talouttamme säännöllisesti ja raportoimme siitä konserniohjeen mukaisesti. Helsingin Seniorisäätiön omavaraisuus aste tulee olla hyvä, vähintään 35 %.

5) Henkilöstölle vetovoimainen Helsinki

Vanhustyö muuttuu yhä monipuolisemmaksi alaksi. Samaan aikaan alalla on pulaa osaavista ja motivoituneista työntekijöistä. Vanhustyöstä puhuttaessa nouseekin monesti esille alan vetovoimaisuus ja siihen vaikuttaminen. Helsingin Seniorisäätiö tulee panostamaan strategia kaudellaan tähän haasteeseen. Hoitajamitoitus vaade tulee haastamaan koko sosiaali- ja terveydenhuoltoalaa. Ilman systemaattista kansainvälistä rekrytointia emme tule selviytymään. Koulutetun hoitohenkilökunnan saamisen vaikeus tulevaisuudessa tulee olemaan iso riski koko hoitotyön laadulle. Koulutettuja, suomen kieltä riittävästi osaavia lähihoitajia on valmistumassa oppilaitoksista tarvetta vähemmän. Pula työvoimasta varjostaa myös Helsingin seniorisäätiötä. Helsingin Seniorisäätiö on rekrytoinut kansainvälisen rekrytoinnin kautta sairaanhoitajia Intiasta ja Filippiineiltä. Helsingin Seniorisäätiö on saanut rekrytoitua uusia ammattilaisia maailmalta. Seniorisäätiön kokemukset ulkomaalaisesta rekrytoinnista ovat olleet positiivisia. Seniorisäätiö jatkaa kansainvälistä rekrytointia myös tulevina vuosina.

Helsingin Seniorisäätiössä henkilöstön veto- ja pitovoima on toiminnan keskiössä. Veto- ja pitovoimaa

edistetään ylläpitämällä henkilökunnan vaikuttamismahdollisuuksia mm. yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla, työyhteisö kokouksilla, kouluttautumismahdollisuuksilla, sekä muilla henkilöstöeduilla. Vanhustyön kiinnostavuuteen vaikuttaa positiivisesti työolosuhteet, työn ihmisläheisyys, työkaverit, alan työvoimatilanne, sekä oman työn vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet. Näissä asioissa Helsingin Seniorisäätiö haluaa onnistua.

Mittari: Kansainväliset rekrytoinnit, seniorityön näkyväksi tekeminen luennot kouluille, esillä oleminen alan verkostoissa

Muita keskeisiä teemoja Helsingin Seniorisäätiössä ovat mm;

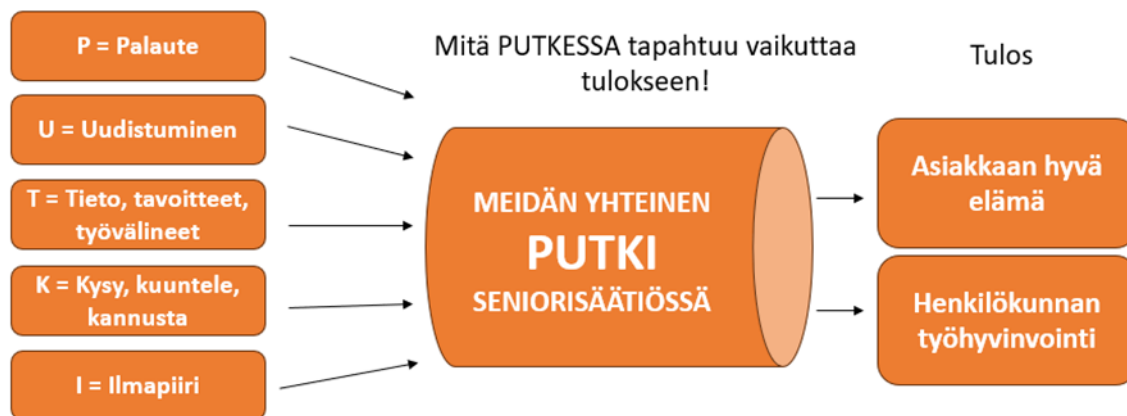
- 1) Johtaminen /tavoitteet/mittarit
- 2) Palvelukeskustoiminta
- 3) Viestinnän vahvistaminen
- 4) Markkinointi ja mainonta
- 5) Oppilaitosyhteistyön tehostaminen
- 6) Vuorox
- 7) Asiakkaiden ja henkilöstön hyvinvointi
- 8) Uusi Seniorikeskus ja Hopeatien yhdistyminen osaksi Seniorisäätiötä 1.1.2025
- 9) Kannelkodin tilasuunnittelu
- 10) Helsingin Seniorisäätiön toiminnan laajentaminen Oulunkylään hankesuunnittelun käynnistäminen
- 11) Apotti
- 12) Palvelutoiminnan muutos

Johtaminen (1)

Hyvällä johtajuudella on positiivinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin, työhön sitoutumiseen, työilmapiiriin, yhteistyöhön ja motivaatioon. Nämä tekijät vaikuttavat myös hyvään asiakaskokemukseen ja hoidon laatuun. Työhyvinvointia ei paranneta ja ylläpidetä yksittäisten johtamistempujen avulla, vaan siihen tarvitaan pitkäjänteistä henkilöstöä arvostavaa johtamista, jota tuetaan erilaisilla hyvinvointia edistävillä toimenpiteillä. Jotta Seniorisäätiössä pystytään takaamaan laadukkaat palvelut ja riittävät henkilöstöresurssit myös tulevaisuudessa, on toimintaa kehitettävä. Yksi tärkeistä kehittämisen osa-alueista on johtaminen. Johtamista kehitetään Helsingin Seniorisäätiön PUTKI-johtamismallilla. PUTKI-johtamismalli ja sen juurruttamiseksi kehitetyt käytänteet ovat pitkäjänteisiä toimenpiteitä, joilla vahvistetaan työhyvinvointia tukevia tekijöitä.

PUTKI-johtamismalli

Helsingin Seniorisäätiön PUTKI-johtamismallia edelleen kehitettiin vuosien 2022–2023 aikana ja kehittämistyö on nyt valmis. PUTKI-johtamismallin tavoitetta ja tarkoitusta on kirkastettu ja mallin juurruttamiseksi arjen työhön on kehitetty käytänteitä. PUTKI-johtamismalli on johtajien ja esihenkilöiden työkalu. Mallin tavoitteena on valmentavan johtamisen juurruttaminen arkeen sekä henkilöstön osallisuuden, dialogin ja itseohjautuvuuden lisääminen ja vahvistaminen. PUTKI-malli muodostuu viidestä kirjaimesta, jotka ovat: **P = palaute**, **U = uudistuminen**, **T = Tieto, tavoitteet, työvälineet**, **K = kysy, kuuntele, kannusta** **I = ilmapiiri**. Nämä viisi kirjainta ovat elementtejä, joiden avulla päästään haluttuun tavoitteeseen, joka on asiakkaan hyvä elämä ja henkilökunnan työhyvinvointi. Mallin juurruttamiseksi arkeen on jokaiselle elementille kehitetty käytänteitä. Käytänteet ovat yksinkertaisia asioita, joilla pyritään parantamaan työkulttuuria sekä tapoja tehdä työtä. Jotta valmentava johtaminen ja työntekijöiden itseohjautuvuus juurtuu käytäntöön, tarvitaan avointa dialogia sekä työntekijöiden aktiivista osallistamista työn kehittämiseen. Mallin juurtuminen käytäntöön muuttaa työkulttuuria ja kaikkien tapaa toimia ja puhua. Se ei tapahdu heti, vaan vaatii aikaa.



Kuva 1. Helsingin Seniorisäätiön PUTKI-johtamismallin kuvio. (PUTKI-työryhmä 2022.)

P = Palaute: Muistamme säännöllisesti kiittää ja kannustaa toisiamme ja annamme myös rakentavaa palautetta, jotta voimme kehittyä työssämme paremmiksi.

U = Uudistuminen: Jokaisella on valta ja vastuu vaikuttaa kehittämällä omaa työtä, osaamista ja yhteisiä toimintatapoja. Rohkaistaan uuden oppimiseen ja kokeilemaan ketterästi erilaisia toimintatapoja

T = Tieto, tavoitteet ja työvälineet: Perustamme päätöksemme parhaaseen, saatavilla olevaan tietoon ja hyödynnämme toistemme osaamista. Asetamme toiminnallemme niin lyhyen, kuin pidemmän ajan tavoitteita. Huolehdimme, että työvälineet ovat kunnossa.

K = Kysyminen, kuunteleminen ja kannustaminen osallistumaan: Työskentelemme yhteistyössä. Epäselvissä asioissa kysymme ja hyödynnämme toistemme ammattitaitoa. Kuuntelemme aidosti mitä toinen sanoo ja annamme tilaa kaikkien ajatuksille sekä mielipiteille. Kannustamme ja autamme toisiamme ja osallistumme yhteistyöhön avoimessa ilmapiirissä.

I = Ilmapiiri: Ylläpidämme positiivista, luotettavaa, avointa ja ammatillisuutta tukevaa ilmapiiriä.

Tavoitteet PUTKI-mallin juurruttamiseksi:

1. Aloitetaan koko henkilökunnalle tarkoitetut virtuaalihakvit Teamsin välityksellä. Vähintään 4 kertaa vuodessa tapahtuvissa Teams virtuaalihakveissa, joku johtoryhmän jäsen avaa ajankohtaisia asioita. Tiedotettavien asioiden ei tarvitse olla isoja ne voivat olla esim. kuulumisia siitä, miten uusi seniorikeskus edistyy, avauksia eri aiheista esim. käynnissä olevat koulutukset, apotti, työvaatteet, vuoden budjetti tms. Tämä tavoite tukee kaikkia PUTKI-mallin elementtejä.

Mittari: Virtuaalihakvit aloitetaan ja niitä pidetään säännöllisin väliajoin.

2. Kokouskäytäntöjen muokkautuminen osallistavammaksi. Lähdetään kehittämään kokouskäytäntöjä henkilökuntaa osallistavammaksi. Ensimmäisessä kehitysvaiheessa keskitytään Hyvän hoidon iltapäivien kehittämiseen. Hyvän hoidon iltapäivien kehittämisessä hyödynnetään osallistavia menetelmiä sekä huomioidaan yhteisen keskustelun ja kuuntelun tärkeys. Tavoitteena on, että tilaisuuksissa keskustellaan avoimesti, opitaan toinen toisilta ja kuunnellaan mitä toisella on sanottavana. Tavoite tukee kaikkia PUTKI-mallin elementtejä, mutta erityisesti elementtejä K=kysy, kuuntele, kannusta, P= Palaute ja I= Ilmapiiri.

Mittari: Hyvänhoidon iltapäivissä on käytössä osallistavat menetelmät vuoden loppuun mennessä.

3. Julkaistaan sähköinen PUTKI-opaskirja, joka on suunnattu esihenkilöille ja johdolle.

Mittari: Opaskirja on valmis ja julkaistu vuoden loppuun mennessä.

Palvelukeskustoiminta (2)

Helsingin kaupungin Hopeatien palvelutalolla ja Helsingin Seniorisäätiön Mariankodilla on yhteinen Pohjois-Haagan palvelukeskus, joka on perustettu vuonna 2015. Palvelukeskus tarjoaa harrastus- ja vertaisryhmätoimintaa sekä liikuntaa kotona asuville eläkeläisille ja työttömille. Palvelukeskuksen oman henkilöstön tuottama palvelu kohdentuu tukea tarvitseville eläkeläisille. Muille eläkeläisille ja työttömille toimintaa järjestetään palvelukeskuksissa vapaaehtoisten, järjestötoimijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden toimesta. Pohjois-Haagan palvelukeskuksella on kaksi toimipistettä Mariankoti ja Hopeatie. Hopeatiellä työskentelee viisi työntekijää: Hopeatien vastaava ohjaaja, kulttuuriohjaaja 20 % työpanoksella, sosiaaliohjaaja, fysioterapeutti ja asiakasneuvoja. Mariankodissa työskentelee yksi työntekijä: Mariankodin vastaava ohjaaja. Mariankodin ja Hopeatien työntekijät työskentelevät molemmissa toimipisteissä ja suunnittelevat, kehittävät ja toteuttavat toimintaa yhdessä.

Palvelukeskuksen tavoitteet vuodelle 2024:

1. Yhteistyökumppaneiden uudelleen aktivointi ja uusien yhteistyökumppaneiden kartoitus

- Säännöllinen yhteistyökumppaneiden kontaktointi – puolivuositainen yhteyshenkilöjen ”tarkastus”
- Käydään läpi nykyiset yhteistyökumppanit yhteisesti ja kartoitetaan tarpeiden perusteella uusia. Hyödynnetään jo olemassa olevia kontakteja.

Mittari: Saadaanko lisättyä yhteistyötahojen ohjaamia ryhmiä

2. Valmistaudutaan vuoden 2025 muutoksiin ennakoiden: huomioiden toiminta, asiakkaat ja työntekijät

- Mahdollisimman asiakaslähtöisesti
- Huomioidaan Helsingin kaupungin nykyiset työkalut ja niiden mahdollinen siirto tai poisjääminen Seniorisäätiölle siirtyessä (Helsingin kaupungin intra, kaupungin teams, palmu – tilastointi, pakekortit, pake-kortti laite, feedbackly-laite, osallistuminen kaupungin kokouksiin, etäryhmä laitteet)
- Avoin keskustelu muutoksesta

Mittari: Tiedonsaanti ja asiakasmäärien säilyvyys pysyy ennallaan

3. Vertaistukiryhmät ja moninaisuus

- Miten tavoitamme monikieliset asiakkaat ja heidän tarpeensa?
- Lännen alueen palvelukeskusten yhteisen toiminnan aktivointi (esim. Riistajaos)
- Uusien Ikääntyneiden vertaistukiryhmien aloitus: Toivo-ryhmä maaliskuussa 24.
- Pelisäännöt rasistisissa tilanteissa ja toimintatavat, vastaako tilat monikulttuurisuutta, onko ilmapiiri salliva?
- Arabiankielinen digituki kokeilu?

Mittari: Saadaanko aloitettua monikielinen ryhmä ja eri vertaistukiryhmien määrä.

Viestinnän vahvistaminen (3)

Helsingin Seniorisäätiö viestii toimintansa sisällöstä monikanavaisesti, asiantuntevasti, selkeästi ja luottamusta herättävästi.

Ulkoista ja sisäistä viestintää vahvistetaan jakamalla sosiaalisessa mediassa (some) valtakunnallisesti tietoa Helsingin Seniorisäätiöstä. Somea hyödynnetään työnantajamielikuvan kirkastamiseen ja avataan asukkaiden ja työntekijöiden arkea asukkaiden omaisille sekä hoitoalan ammattilaisille.

Säännöllisellä someviestinnällä tavoitellaan potentiaalisia alan ammattilaisia kiinnostumaan työskentelystä Helsingin Seniorisäätiössä.

Mittari: Uusi Helsingin Seniorisäätiön viestintästrategia vuosille 2024–2026

Markkinointi ja mainonta (4)

Vuoden 2024 aikana Seniorisäätiö panostaa mainontaan ja markkinointiin. Tärkein tavoite on tavoittaa mahdollisia uusia potentiaalisia työntekijöitä. Markkinoinnissa ja mainonnassa käytetään aktiivisesti somemarkkinointia erilaisia kampanjoja hyödyntäen.

Viestinnällä, markkinoinnilla ja mainonnalla vaikutetaan mielikuviiin hoitotyön houkuttavuudesta. Tietoa jaetaan aktiivisesti sosiaalisessa mediassa ja osallistutaan hoitoalan tapahtumiin näkyvyyden ja tunnettuuden lisäämiseksi.

Mittari: Uusi Helsingin Seniorisäätiön markkinointi, somestrategia vuosille 2024–2026

Oppilaitosyhteistyön tehostaminen (5)

Helsingin Seniorisäätiö jatkaa yhteistyötä hoitoalan oppilaitosten kanssa mm. osallistumalla koulujen järjestämiin rekrytointitapahtumiin. Tapahtumista tuotetaan somesisältöä aktiivisesti.

Aktiivisella osallistumisella ja näkyvyydellä vahvistetaan hoitotyön arvokkuutta ja lisätään Helsingin Seniorisäätiön tunnettuutta työntekijöistään huolehtivana työnantajana.

Mittari: Uudet toteutuneet toimintamallit/hankkeet oppilaitosten kanssa

Vuorox (6)

Vuorox on täysin uudentyyppinen sosiaali- ja terveydenhuollon työvuorosuunnitteluohjelmisto tekoälyn avulla. Aikaisemmista markkinoilla olevista optimointijärjestelmistä poiketen, Vuorox perustuu syväoppivaan tekoälyyn perinteisen matemaattisen laskennan sijasta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että Vuorox oppii omasta toiminnastaan ja käyttäjistään koko ajan ja pystyy parantamaan työvuorosuunnittelun laatua jatkuvasti. Käyttäjät voivat lisätä työvuorotoiveensa omalla matkapuhelimella ja työvuorosuunnitelmat valmistuvat muutamassa minuutissa. Syväoppiva tekoäly kykenee huomioimaan tasapuolisesti henkilökohtaisia mieltymyksiä. Kaikkien ei tarvitse tehdä juuri yhtä monta viikonloppuvuoroa. Niiden kesken, jotka niitä haluavat tehdä, pystytään kuitenkin tasapuolistamaan vuoroja automaattisesti pidemmällä aikavälillä. Työntekijöillä on mahdollisuus applikaatiossa kertoa omista mieltymyksistä ja järjestelmään on mahdollista laittaa ennalta sovittuja yhteisiä sopimuksia.

Helsingin Seniorisäätiössä on ollut pilotoitavana Vuorox työvuorosuunnitteluohjelma. Vuorox on ollut käytössä Antinkodin ryhmäkodissa, Kannelkodissa ja Pikku-Mariassa. Vuorox lisää työntekijöiden mahdollisuutta entistä enemmän vaikuttaa omaan työvuoroihinsa ja samalla vuorox mahdollistaa työntekijöiden entistäkin tasapuolisemman kohtelun työvuoroissa. Lisäksi Vuoroxin käyttö vapauttaa esihenkilöiden työaika työvuorosuunnittelusta enemmän henkilöstön kuulemiseen ja toiminnan kehittämiseen.

Mittari: Vuoden 2024 aikana kaikki yksiköt ovat siirtyneet uuteen työvuorosuunnittelujärjestelmään Vuoroxiin

Asiakkaiden ja henkilöstön hyvinvointi (7)

Asiakkaiden ja henkilöstön hyvinvointi on meille tärkeää. Siksi panostamme siihen ja tarkkailemme työyhteisön hyvinvointia jatkuvasti, asiakas- ja työhyvinvointikyselyillä. Niiden perusteella kehitämme toimintaamme entistä inhimillisemmäksi ja kannustavammaksi, että työntekijät jaksavat tehdä tavoitteensa eteen töitä. Me kysymme, kuuntelemme ja kannustamme – Pyrimme nostamaan yhteishenkeä Helsingin Seniorisäätiön henkilökunnan kesken.

Mittari: Asiakas/omaistyytyväisyyskyselyn tulokset (tyytyväisyys hoitoon ja ympäristöön) vastaajista vähintään 85 % arvosanalla 4 tai 5 (asteikko 1–5). Työhyvinvointikyselyn tulokset vähintään 3,5 (asteikko 1–5)

Uusi Seniorikeskus ja Hopeatien yhdistyminen osaksi Seniorisäätiötä 1.1.2025 (8)

Pohjois-Haagan Seniorikeskuksen kaavamuutos on tehty ja se on hyväksytty kaupungin hallituksessa, sekä valtuustossa. Virallinen suunnittelu alkaa tänä vuonna 2024. Ara investointiavustukset saattavat tämän hankkeen osalta tippua 35–40 %:sta 10 %:iin. Helsingin Seniorisäätiö hakee jatkuvasti ratkaisuvaihtoehtoja tähän haasteeseen. Asioiden varmistamiseksi Helsingin Seniorisäätiö tarvitsee sopimuksen/periaatepäätöksen siitä, että se pääsee uusiin tiloihin tuottamaan laadukkaita ja inhimillisiä palveluita helsinkiläisille ikäihmisille.

Mittari: Pohjois-Haagan virallinen suunnittelu on aloitettu vuoden 2024 aikana

Hopeatien yhdistyminen osaksi Seniorisäätiötä 1.1.2025

Tavoitteena Hopeatien palvelutalon yhdistymisessä osaksi Helsingin Seniorisäätiön toimintaa on koota ikäihmisten alle 65- vuotiaiden monisairaiden palvelut seniorikeskukseen, jossa avopalvelut ja palveluasuminen yhdistyvät ja laitoshoidon korvataan palveluasumisella. Pohjois-Haagan Seniorikeskuksen aikataulu rakentuu hankesuunnittelusta, jonka jälkeen toteutetaan rakentaminen 2025–2028. Hopeatien palvelutalon, sekä Helsingin Seniorisäätiön (Mariankoti ja Pakilakoti) tilojen yhdistyessä, on johtamisen ja toiminnan kannalta tarkoituksenmukaista yhdistää myös toiminnot yhdeksi kokonaisuudeksi. Tarkoituksena on Hopeatien palvelutalon toimintakokonaisuuden siirtäminen liikkeenluovutuksella Helsingin Seniorisäätiölle. Liikkeenluovutus on osa vanhuspalvelujen uudelleen järjestelyä.

Mittari: Hopeatien liikkeenluovutusprosessi ja päätökset on tehty vuoden 2024 aikana ja siirto mahdollinen 1.1.2025

Kannelkodin tilasuunnittelu (9)

Helsingin Seniorisäätiö on sitoutunut osaltaan laitoshoidon alas ajamiseen vanhuspoliittisen linjausten mukaisesti. Laitoshoidon tulee loppua Suomessa vuoteen 2027 mennessä. Laitos ei ole, eikä sen kuulu olla kenenkään koti. Uuden hankkeen myötä, Helsingin Seniorisäätiön Kannelkoti pystyisi luopumaan 100;sta laitoshoidon paikasta, kun tilalle saataisiin 100 ympärivuorokautisen asumisen paikkoja. Hanke auttaisi osaltaan vastaamaan helsinkiläisten ikäihmisten kasvaviin palvelutarpeisiin. Samalla paljon apua ja tukea tarvitsevien ikäihmisten palveluasumisen tarjonta monipuolistuisi ja henkilöstö saisi nykyaikaiset tilat työskennellä. Asianmukaiset työtilat vaikuttavat luonnollisesti sekä työhyvinvointiin, että henkilöstön saatavuuteen. Suurena huolena nykyisissä tiloissa on myös Kannelkodin paloturvallisuus. Nykyinen vanha kiinteistö on paloviranomaisten erityisseurannassa, sillä kiinteistö ei täytä tämän päivän vaatimuksia paloturvallisuudessa. Sieltä puuttuu mm. palosammutinjärjestelmä. Lisäksi kiinteistössä on ollut mittava vesivahinko ja tilassa on sisäilmaongelmia.

Helsingin Seniorisäätiötä on lähestynyt voittoa tavoittelematon yleishyödyllinen Yrjö ja Hanna -Säätiö. Kannelkodille on haettu uutta tilaratkaisua Yrjö ja Hanna -Säätiön kanssa yhteistyössä. Tämän yhteistyön kautta Kannelkodin asukkailla avautuisi mahdollisuus päästä uusiin ympärivuorokautisen asumisen tiloihin ja samalla Helsingin Seniorisäätiö pääsisi purkamaan laitoshoidon 100 paikalla. Vaihtoehtoja on ollut muutamia. Paras vaihtoehto olisi uusi rakennettava erityisasumiskohde Kannelkodin nykyiselle tontille.

Yrjö ja Hanna säätiö on aidosti yleishyödyllinen ARA toimija, myös verottajan suuntaan yleishyödyllinen. Kaikki vuokraus on omakustannevuokrausta eikä säätiö kerrytä toiminnallaan voittoa. Säätiöllä on vahva eettinen arvopohja ja se on Euroopan tasolla erityisryhmien asumisen edelläkävijä niin ikäihmisten asumisen,

muistisairaiden asumisen kuin ympäristövastuullisuuden osalta.

Helsingin talousarviossa 2024 kirjaus: ”Varmistetaan kaupungin konserniin kuuluvien sote-säätiöiden tilatarpeeseen vastaavien hankkeiden eteneminen” tämä kirjaus puoltaa hankesuunnitelmaa. Tämän hankkeen tarpeellisuudesta on lausunut myös Helsingin sotepe ja näyttänyt vihreää valoa hankkeen eteenpäin viemiseksi.

Mittari: Yhteistyö on aloitettu Yrjö ja Hanna säätiön kanssa, kohteen suunnittelu käynnistetty, Ara päätökset, sekä rakennuslupa haettu

Helsingin Seniorisäätiön toiminnan laajentaminen Oulunkylään hankesuunnittelun käynnistäminen (10)

Tavoitteena on suunnitella ja rakentaa monipuolinen palvelukortteli Helsingin kaupungin tontille Oulunkylään, jossa tarjotaan monipuolista ikäihmisten asumis-, hoiva- ja kuntoutuspalveluja sekä palveluja mielenterveyskuntoutujille. Palvelujen päätuottajina toimivat Helsingin Seniorisäätiö sr. Oulunkylän kuntoutuskeskus sr. Niemikotisäätiö sr. palveluja tarjotaan ja ne nivotaan osaksi Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen toimialaa (sotepe) ja palvelukokonaisuutta. Mikäli Helsingin sotepe-toimiala haluaa, se voi toimia myös itse palveluntuottajana alueella. Helsingin talousarviossa 2024 kirjaus: ”Varmistetaan kaupungin konserniin kuuluvien sote-säätiöiden tilatarpeeseen vastaavien hankkeiden eteneminen” tämä kirjaus sekä julkisten sote-palvelujen tarve puoltaa palvelukorttelihanketta. Helsingin Seniorisäätiön tavoite on tässä palvelukorttelihankkeessa tuottaa helsinkiläisille ikäihmisille ympärivuorokautista palveluasumista 80 ikäihmiselle. Tähän hankkeeseen Helsingin sotepe on lausunut tarpeensa ja näyttänyt vihreää valoa jatkaa hanketta.

Mittari: Asemakaava muutokset laitettu eteenpäin hyväksyttäväksi, viitesuunnittelu ja markkinavuoropuhelu aloitettu

Apotti (11)

Helsingin Seniorisäätiö on sitoutunut Apotin käyttöönottoon. Säätiössä tehdään sisäistä valmistelutyötä Apotin käyttöönottoa varten mm. tarkentamalla kirjaamisen prosesseja ja selvittämällä laitehankinta tarpeita, sekä kouluttamalla henkilöstöä uuteen asiakastietojärjestelmään

Mittarit: Helsingin Seniorisäätiö on uusi asiakastietojärjestelmä Apotti käytössä 27.4. alkaen.

Palvelutoiminnan muutos (12)

Ikäihmisen itsemääräämisen toteutumista on tuettava jokapäiväisessä elämässä. Ikäihmistä on kuultava ja varmistettava, että hän saa päätöksentekoon riittävän yksilöllisen tuen. Työntekijöiden ja läheisten ei tule puuttua tarpeettomasti henkilön omiin valintoihin. Helsingin Seniorisäätiön palveluiden ja muiden tukitoimien on vastattava ikäihmisten yksilöllisiin tarpeisiin ja niiden on tuettava henkilöiden itsenäistä elämää, sekä mahdollisuutta erilaisiin sosiaalisiin suhteisiin. Helsingin Seniorisäätiössä toteutetaan vuoden mittainen koulutus: ”Kohti yksilöllistä toimintakulttuuria”. Koulutuskokonaisuudella varmistetaan, että koko säätiön henkilökunnalla on yhtenäinen toimintakulttuurin osaaminen ja toimintamalli.

Mittari: Säätiön johtoryhmä, esihenkilöt ja muutosagentit ovat käyneet Kohti yksilöllistä toimintakulttuuria - koulutuskokonaisuuden vuoden 2023 aikana, neljä kokopäivän koulutuskertaa. Koulutuskertoja on mitattu palautekyselyllä jokaisen koulutuskerran jälkeen. Kokonaisuudesta on tehty yhteenveto.

Koko säätiön henkilökunta tulee saamaan vastaavan koulutuksen vuosien 2024–2025 aikana. Henkilöstön koulutuksesta vastaavat Katja Somersaari ja Heikki Leppälä käyvät parhaillaan kouluttajakoulutusta. Myös Säätiön henkilökunnan koulutuserroista tulee palautekyselyt, joista tehdään vastaava yhteenveto

Tulevaisuus ja haasteet

Yllä mainitulla teemoilla me varaudumme tulevaisuuteen, jossa olemme merkittävä ja vaikuttava vanhuspalvelujen tuottaja, Helsingin kaupunkikonserniin kuuluva tytäryhteisö. Helsingin Seniorisäätiö toimii tasavertaisesti kaupungin omien vanhuspalvelujen rinnalla helsinkiläisten ikääntyvien hyväksi laadukkaasti ja kustannustehokkaasti. Suuri haaste tulevaisuudessa on osaavan ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen. Mitoitusvaade ikäihmisten palveluissa tulee kasvamaan ja se vaikuttaa henkilöstömäärän kasvuun. On lähdeittävä miettimään uudenlaisia tapoja tuottaa laadukasta ikäihmistenpalvelua. Tämä asettaa painetta myös kelpoisuusehtojen uudelleen tarkastamiseen. On tunnistettava ja tunnustettava muitakin ammattikuntia, kuin sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisia, jotka voivat työpanoksellaan rikastuttaa ikäihmisen arkea.

Hyvinvoinnin tavoitteiden saavuttamiseksi keräämme tietoa kehittämistä varten mm. seuraavilla nykyajan mittareilla ja toimintamalleilla:

RAI – raportit	Tehokas hoitotarpeen ja laadun arviointimenetelmä
HaiPro	Asukas- ja työturvallisuuden vaaratapahtumien raportointimenettely ja tietotekninen työkalu
Työhyvinvointikyselyt	Asiakastuntemus ja tyytyväisyys (Henkilökunnan hyvinvointi)
Omaisuskyselyt	Asiakastuntemus ja tyytyväisyys (Omaisyyhteistyö)
PUTKI-malli	Hyvä, valmentava johtaminen -toimintamalli on otettu käyttöön. Uudistuminen.
Ekokompassi	Käyttöönotto 12/2021 ja vuosiraportointi. Kolmen vuoden välein uusinta-auditointi.

Helsingin Seniorisäätiön toiminnalliset tavoitteet vuonna 2024

Tavoite	Tavoitetaso	Mittari	Toteuma
Toimintakulttuurin muutos Helsingin Seniorisäätiössä	Kohti yksilöllistä toimintakulttuuria, toimintatapojen muutos Seniorisäätiön ryhmäkodeissa 1) Yksilön suhtautuminen koulutukseen 2) Yksilön ja yksiköiden tiedon lisääntyminen ja asioiden ymmärtäminen 3) Ryhmän käyttäytymisessä ja toiminnassa tapahtuvat muutokset	1) Palautekysely jokaisen koulutuspäivän jälkeen → NPS arvo 2) Oppimispäiväkirjat 3) Oppimispäiväkirjat + janamittari	
Kehityskeskustelut	Helsingin Seniorisäätiössä käydään vuotuiset keskustelut "Hetki sinulle" jokaisen vakituisen ja pitkäaikaisen sijaisen kanssa.	Käydyt keskustelut suhteessa vakansseihin ja pitkäaikaisiin sijaisiin	
Neljännesvuosiraportointi	Helsingin seniorisäätiössä jatketaan neljännesvuosiraportointia. Lomake, lomakkeen täyttää palveluesihenkilöt, palvelutoiminnan johtajat koostavat talokohtaiset raportit	Tehdyt ja täytetyt Q1, Q2, Q3 ja Q4 raportointilomakkeet	
Omasta konseptista syntyvä ruokatuotanto huomioiden kustannustehokkuus ja houkuttelevuus ruokahetkiin	Laatu ja vastuullisuus -ruokaturvallisuuden säilyttäminen -hävikin määrän pienentäminen -asukkaiden yksilöllisyyden huomioiminen Palautteiden käsittelyn ja muutoksenkyvykkyyden seuranta Varautumiskulttuurin luominen	Toimintakyky tasot Raaka-aine käyttö Hävikki kg Ruokapalveluiden kokonaisuus tyytyväisyys Asukastyytyväisyys Tulevaisyyden menestystekijät	
Palvelutarpeiden arviointi uudistetulla RAI-järjestelmällä	Nostettu viisi keskeistä osa-alueetta, tavoitetasoineen 1) Asukas on määrittänyt ainakin yhden tavoitteen, tavoitetaso 40 % 2) Asukkaan osallistuminen arviointiin, tavoitetaso (huom. mittari käänteinen) ei osallistunut 20 %	RAI-arviointi antaa valmiit mittarit tavoitteisiin laatumoduulista	

	<p>3) Läheinen ei osallistunut RAI-arviointiin (huom. mittari käänteinen) 50 %</p> <p>4) Vuoteessa elävät max. 15 %</p> <p>5) Asukkaalla ei aktiviteetteja (huom. mittari käänteinen) 20 %</p>		
Saattohoito	Saattohoito-osaamisen varmistaminen joka ryhmäkodissa	<p>Saattohoitosuunnitelma, Kuoleman puheeksi ottaminen –lomake sekä Saattohoito-opas on otettu käyttöön joka ryhmäkodissa</p> <p>Vähintään puolet ryhmäkodin hoitajista on suorittanut THL:n Saattohoitopassi – koulutuksen</p>	
Hopeatien palvelutalon pesulapalveluiden prosessi	Hopeatien palvelutalon liittäminen v 2025 alusta Helsingin Seniorisäätiöön ja Hopeatien pyykkihuollon prosessit osaksi Säätiön pesulapalveluita	Valmis Hopeatien palvelutalon pyykkiprosessi	
Taloushallinnon perusprosessit	Taloushallinnon perusprosessien kuvaaminen	Valmiit prosessikuvaukset	