

HELSINGIN



SENIORISÄÄTIÖ

Elämän kauneus on pienissä hetkissä

-Ajassa elävä säätiö, jossa eletään täyttä elämää-

Toimintakertomus vuodelta 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
plenessä hetkissä.

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
pienissä hetkissä.

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 seniorisäätiössä asukkaat voivat asua elämänsä loppuun saakka. Tarjoamme myös lyhytaikaishoitoa. Helsingin kaupungin sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelut ostavat kaikki Seniorisäätiön asukaspaidat.

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 www.hss.fi/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 | Palkkior ryhmä | Salkku |
|--------------|----------------|-------------------------------------|
| 100 % | C | Muu kuin markkinaehtoisesti toimiva |

KESKEISET TAVOITTEET JA MITTARIT

Tyytyväiset asiakkaat- ja henkilöstö

- säännöllisen asiakastytyytyväisyyskysely 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.

Tulos: Vuoden 2024 aikana Ekokompassi sertifikaatti auditointiin ja sertifikaatin voimassa olo jatkuu

2) Älykkäät liikenneratkaisut ovat sujuvan arjen perusta

Helsingin Seniorisäätiö omalta osaltaan tukee älykkäitä liikenneratkaisuja tarjoamalla henkilöstölle etuuk-sia joukkoliikenteeseen.

Tulos: Helsingin Seniorisäätiö tarjosi vuonna 2024 joka kuukausi henkilöstölleen työmatkaetua ePassille

3) Hyvinvoinnin ja terveyden lisääminen

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

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

Tulos: Pohjois-Haagan seniorikeskuksen edistämistä on jatkettu koko vuosi 2024. Haasteita on tullut rahoituksen osalta. Ara ei investointitukea kohteelle antanut. Nyt haetaan muita rahoitusvaihtoehtoja.

4) Vastuullinen talous - kestävä kasvun perustana

Helsingin Seniorisäätiö on voittoa tavoittelematon säätiö. 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 omavaraisuusaste tulee olla hyvä, vähintään 35 %.

Tulos: Tavoite saavutettiin. Helsingin Seniorisäätiön omavaraisuusaste on XXXX SARI?

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 rekrytoi kansainvälisen rekrytoinnin kautta sairaanhoitajia Intiasta ja Filippiineiltä. Helsingin Seniorisäätiö on saanut rekrytoitua uusia ammattilaista maailmalta. Seniorisäätiön kokemukset ulkomaalaisesta rekrytoinnista ovat olleet positiivisia. Seniorisäätiö jatkaa kansainvälistä rekrytointia myös tulevana vuosina.

Helsingin Seniorisäätiössä henkilöstön veto- ja pitovoima on toiminnan keskiössä. Veto- ja pitovoimaa edistetään ylläpitämällä henkilökunnan vaikuttamismahdollisuuksia mm. yhteisöllisellä työvuorosunnittelulla, 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

Tulos: Kansainvälisiä rekrytointeja Helsingin Seniorisäätiössä tehtiin yhteensä 10 työntekijän verran

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 käytännöt 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. Käytännöt ovat yksinkertaisia asioita, joilla pyritään parantamaan työoluita 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 työoluita 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 työvälit: Perustamme päätöksemme parhaaseen, saatavilla olevaan tietoon ja hyödynnämme toistemme osaamista. Asetamme toiminnallemme niin lyhyen, kuin pidemmän ajan tavoitteita. Huolehdimme, että työvälit 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 virtuaalikalvat Teamsin välityksellä. Vähintään 4 kertaa vuodessa tapahtuvissa Teams virtuaalikalveissa, 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: Virtuaalikalvat aloitetaan ja niitä pidetään säännöllisin väliajoin.

Tulos: Virtuaalikalvat on aloitettu Helsingin Seniorisäätiössä. Ne ovat olleet säännöllisiä. Jokainen johtoryhmän jäsen vuorollaan ollut vastuussa niiden pitämisestä ja erilaisten aiheiden nostamisesta keskusteluun.

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: Hyvän hoidon iltapäivissä on käytössä osallistavat menetelmät vuoden loppuun mennessä.

Tulos: Hyvän hoidon iltapäivissä on kokeiltu erilaisia osallistavia menetelmiä. Jossakin yksiköissä henkilökunta on hyvinkin osallistuvaa, toisaalla tarvitaan vielä rohkaisua.

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

Mittari: Opaskirja on valmis ja julkaistu vuoden loppuun mennessä.

Tulos: Opaskirja on tekeillä ei valmistunut vuoden 2024 tavoite valmistumisesta siirretty 2025 vuodelle

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

Tulos: Yhteistyötahojen ohjaamia ryhmiä saatiin lisättyä.

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, feed-backly-laite, osallistuminen kaupungin kokouksiin, etäryhmä laitteet)

- Avoin keskustelu muutoksesta

Mittari: Tiedonsaanti ja asiakasmäärien säilyvyys pysyy ennallaan

Tulos: Palvelukeskuksen asukkaita tiedotettiin liikkeenluovutuksesta eri kanavia pitkin.

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.

Tulos: Monikielistä ryhmää ei perustettu Pohjois-Haagan palvelukeskukseen, sillä kaupungilla tehtiin linjaus monikulttuurisen työn keskittämiseksi tiettyihin palvelukeskukseen, eikä Pohjois-Haagan palvelukeskus kuulunut näihin. Sateenkaariseniorien toiminta mahdollistettu Pohjois-Haagan palvelukeskuksen tiloissa.

Ikääntyneiden vertaisryhmistä Toivo -ryhmän toteuttaminen Pohjois-Haagan palvelukeskuksessa ei toteutunut, kun osallistujia ei saatu tarpeeksi. Pohjois-Haagan palvelukeskuksen yksi työntekijä osallistui syksyllä Kampissa toteutettuun Toivoon.

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

Tulos: Sisällöntuotanto on ollut Säätiön toivotun työnantajamielikuvan mukaista, ajankohtaista ja säännöllistä. Pääkanavana on toiminut Instagram ja Facebook sekä Säätiön kotisivut.

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

Tulos: Kampanjat #munduuni ja "#munkesäduuni ovat saaneet Säätiön sisällöntuotannon mittakaavassa merkittävää näkyvyyttä somessa. Hoitoalan tapahtumista viestinnällisesti suurimpana Sairaanhoidajapäivät ja oppilaitosten rekrytilaisuudet, joista toteutettu videosisältöä. Säätiön kesäjuhlan tunnelma tuotiin someen.

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

Tulos: Oppilaitosyhteistyön osalta toteutettiin Suomen Diakoniaopiston DuunittamoTori rekrytointitapahtuma ja Laurea AMK avainkumppanuus yhteistyö. Näytteilleasettajana, tapahtumien somemarkkinointi.

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 työvuorotönsä 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 omiin 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

Tulos: Vuoden 2024 lopussa kaikki yksiköt olivat valmiita Vuoroxiin. Titania loppuu vuoden 2025 alussa ja Vuorox tulee viralliseksi työvuorosuunnitteluohjelmaksi

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)

Tulos: Asiakas/omaistyytyväisyys kyselyn tuloksissa vastaajista 85% oli tyytyväisiä hoitoon ja ympäristöön. Työhyvinvointi tulosten kokonaistulos oli 3,9

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 tip-pua 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

Tulos: Virallista suunnittelua ei ole päästy aloittamaan, koska kohde ei saanut Ara investointiavustusta. Rahoitusmal-lia selvitetään. Helsingin Seniorisäätiön merkittävin riski on olemassa oleva kiinteistöriski.

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 lai-toshoito korvataan palveluasumisella. Pohjois-Haagan Seniorikeskuksen aikataulu rakentuu hankesuunnittelusta, jonka jälkeen toteutetaan rakentaminen 2025–2028. Hopeatien palvelutalon, sekä Helsingin Seniorisäätiön (Marian-koti ja Pakilakoti) tilojen yhdistyessä, on johtamisen ja toiminnan kannalta tarkoituksenmukaista yhdistää myös toi-minnot yhdeksi kokonaisuudeksi. Tarkoituksena on Hopeatien palvelutalon toimintakokonaisuuden siirtäminen lii-keenluovutuksella Helsingin Seniorisäätiölle. Liikkeenluovutus on osa vanhuspalvelujen uudelleen järjestelyä.

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

Tulos: Hopeatien liikkeenluovutusprosessi saatiin päätökseen 2024 vuoden aikana. Hopeatien palvelutalo jatkaa toi-mintaansa Helsingin Seniorisäätiön alaisuudessa vuoden 2025 alussa.

Kannelkodin tilasuunnittelu (9)

Helsingin Seniorisäätiö on sitoutunut osaltaan laitoshoidon alas ajamiseen vanhuspoliittisen linjausten mukai-sesti. 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 pai-kasta, kun tilalle saataisiin 100 ympärivuorokautisen asumisen paikkoja. Hanke auttaisi osaltaan vastaamaan hel-sinkiläisten ikäihmisten kasvaviin palvelutarpeisiin. Samalla paljon apua ja tukea tarvitsevien ikäihmisten palvelu-asumisentarjonta monipuolistuisi ja henkilöstö saisi nykyaikaiset tilat työskennellä. Asianmukaiset työtilatvaikut-tavat luonnollisesti sekä työhyvinvointiin, että henkilöstön saatavuuteen. Suurena huolena nykyisissä tiloissa on myös Kannelkodin paloturvallisuus. Nykyinen vanha kiinteistö on paloviranomaisten erityisseurannassa, sillä kiin-teistö ei täytä tämän päivän vaatimuksia paloturvallisuudessa. Sieltä puuttuu mm. palosammutinjärjestelmä. Li-säksi 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

Tulos: Yhteistyö Yrjö ja Hanna Säätiön kanssa oli toimivaa ja tehokasta. Kannelkodin Ara päätökset saatiin ajoissa. Kannelkoti sai Aran investointitukea. Rakennuslupa on haettu ja saatu. Kannelkoti muutti marraskuussa 2024 väistötiloihin. Loppuvuodesta aloitettiin Kannelkodin sisäpurut ja kiinteistön kokonaispurku alkaa alkuvuodesta 2025

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

Tulos: Hanke pysäytettiin loppukesästä. Hankkeella ei ollut etenemismahdollisuuksia.

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.

Tulos: Helsingin Seniorisäätiö otti käyttöönsä 27.4.2024 uuden asiakastietojärjestelmän Apotin. Säätiön edustajat olivat ja ovat SKHn Apottiyrityksessä ja Apottikoordinaattorien tapaamisissa kehittämässä Apottia.

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 koulutuskerroista tulee palautekyselyt, joista tehdään vastaava yhteenveto.

Tulos: Koulutukset toteutetaan neljässä aallossa. Ensimmäisen aallon koulutuskokonaisuus toteutettiin syyskuu-joulukuu 2024 aikana ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköiden hoito- ja kuntoutushenkilökunnalle (Antinkoti ja Mariankoti). Tämän kohderyhmän koulutuskokonaisuuden kolme moduulia toteutettiin 11 koulutuskerran aikana.

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 lähdettävä 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. Tietoturva poikkeamisen ja havaintojen työkalu. |
| Työhyvinvointikyselyt | Asiakastuntemus ja tyytyväisyys (Henkilökunnan hyvinvointi) |
| Omaisiskyselyt | 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 | 1) Toteutettiin sähköinen palautekysely jokaisen koulutuskeran päätteenä. 2) ryhmätyöskentelystä kerätty materiaali 3) Osallistujapalautteet + ryhmätöiden yhteenvedo johdolle. |
| Kehityskeskustelut | Helsingin Seniorisäätiössä käydään vuotuiset keskustelut "Hetki sinulle" jokaisen vakituisen ja pitkäaikaisen sijaisen kanssa. | Käydyt keskustelut suhteessa vakansseihin ja pitkäaikaisiin sijaisiin | Pikku-Maria 17/17 Antinkoti 58/63 Mariankoti 80/101 Pakilakoti 77/144 |
| Neljännesvuosiraportointi | Helsingin seniorisäätiössä jatketaan neljännesvuosiraportointia. Lomake, lomakkeen täyttää palvelusihenkilöt, palvelutoiminnan johtajat koostavat talokohtaiset raportit | Tehdyt ja täytetyt Q1, Q2, Q3 ja Q4 raportointilomakkeet | Q-raportit toteutuneet suunnitellusti |
| Omasta konseptista syntyvä ruokatuotanto huomioiden kustannustehokkuus ja houkuttelevuus ruokahetkiin Anne | Laatu ja vastuullisuus -ruokaturvallisuuden säilyttäminen -hävikin määrän pienentäminen -asukkaiden yksilöllisyyden huomioiminen Palautteiden käsittelyn ja muutostyökykyyn seuranta Varautumiskulttuurin luominen | Toimintakyky tasot Raaka-aine käyttö Hävikki kg | Oiva raportit ovat nähtävillä ja ruokatuotanto on toteutunut laadullisesti tavoitteen mukaisesti Elintaviketoimittajien ruokaturvallisuuteen liittyvät mittarit ovat käytössä sähköisesti ja ruoan alkuperä on minimissään 60 % kotimaista Raaka-aine hankinta on kilpailutettu läpi tuoteryhmien. Arvioituen kg/kpl/ltk tuntemus ja tieto on saatavilla myyntiraporttien kautta Tilaukset minimoivat hävikkiä, koska ne tehdään asukaskohtaisten arvioiden pohjalta. Hävikkiä voidaan seurata vain erillisinä erinä, johtuen aiheuttamisesta periaatteesta |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | <p>Ruokapalveluiden kokonaisuus tyytyväisyys</p> <p>Asukastyytyväisyys</p> <p>Tulevaisuuden menestystekijät</p> | <p>Asukkaiden yksilöllisyys ohjaa koko ruokatuotantoa ja perustuu oman tuotannon määriteltyyn vanhusruokailuun (dieetit ovat tunnistettuja ja ne voidaan helposti viestiä eteenpäin tarroilla)</p> <p>Palutteita seurataan ja niihin reagoidaan heti. Korjaava liike tehdään välittömästi.</p> <p>Varausmikulttuuria parannetaan tavoitteiden mukaisesti talojen tiiviillä yhteistyöllä vuorovastaavien kautta.</p> |
| <p>Palvelutarpeiden arviointi uudistetulla RAI-järjestelmällä</p> | <p>Nostettu viisi keskeistä osa-aluetta, tavoitetasoinen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Asukas on määrittänyt ainakin yhden tavoitteen, tavoitetaso 40 % 2) Asukkaan osallistuminen arviointiin, tavoitetaso (huom. mittari käänteinen) ei osallistunut 20 % 3) Läheinen ei osallistunut RAI-arviointiin (huom. mittari käänteinen) 50 % 4) Vuoteessa elävät max. 15 % 5) Asukkaalla ei aktiviteetteja (huom. mittari käänteinen) 20 % | <p>RAI-arviointi antaa valmiit mittarit tavoitteisiin laatumoduulista</p> | <p>Tulokset:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 37 % 2) 31 % 3) 80 % 4) 16 % 5) 36 % <p>RAI-tavoitteisiin ei päästy yhdenkään indikaattorin kohdalla Säätiötasolla. Vuonna 2024 Säätiössä otettiin käyttöön Apotti ja tekoälypohjainen Vuorox-työvuorosuunnittelu-ohjelma, joten RAI-koulutuksia ei pystytty toteuttamaan ja RAI:n seuraaminen jäi vähälle huomiolle käytettävissä olevien resurssien puuttuessa.</p> |
| <p>Saattohoito</p> | <p>Saattohoito-osaamisen varmistaminen joka ryhmäkodissa</p> | <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> | <p>On otettu käyttöön.</p> <p>Saattohoitopasseja on suoritettu tavoitteen mukaisesti.</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| Hopeatien palvelutalon pesulapalveluiden prosessi | Hopeatien palvelutalon liittäminen v 2025 alusta Helsingin Seniorisäätiön ja Hopeatien pyykinhuollon prosessit osaksi Säätiön pesulapalveluita | Valmis Hopeatien palvelutalon pyykkiprosessi | Hopeatien pyykinhuollon toimii osana Säätiön pyykinhuoltoa |
| Taloushallinnon perusprosessit | Taloushallinnon perusprosessien kuvaaminen | Valmiit prosessikuvaukset | Ostolaskun-kierrätys-, palkkojen hyväksyminen- ja palkanlaskentaprosessit kuvattu |