

ATTENDO

VASTUULLISUUSOHJELMA 2019

Hoivatyön sujuvoittaminen

TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUMA 12/2019
Hoivakotien henkilökunnan työhyvinvoinnin parantaminen.	Lisäämme avustavan henkilöstön määrää avustamaan hoivakodin siistimisessä, vaatehuollossa, ruokailussa ja muissa tehtävissä.	<ul style="list-style-type: none">Avustavan henkilöstön määrä on nostettu riittävälle tasolle kaikilla osa-alueilla.
	Nimeämme tiiminvetäjiä, joiden tehtävänä on käytännön hoitotyön kehittäminen yhdessä hoivakodin johtajan kanssa.	<ul style="list-style-type: none">Olemme nimenneet 141 tiiminvetäjiä.Tiiminvetäjät ovat muodostuneet pysyväksi käytännöksi yksiköissä, joissa koon ja rakenteen puolesta on siihen tarve.
	Nopeutamme ja sujuvoitamme rekrytointia <ul style="list-style-type: none">Palkkaamme alueellisia rekrytointikoordinaattoreita hoitamaan alueensa resursointia ja sijaisten hankintaa yhteistyössä esimiesten kanssa.Kehitämme rekrytointityökaluja ja -prosesseja.Teemme aktiivista yhteistyötä oppilaitosten kanssa.	<ul style="list-style-type: none">HR-järjestelmä on otettu käyttöön koko organisaatiossa.Olemme rekrytoineet henkilöstökokemusjohtajan, 14 rekrytointikoordinaattoria sekä HRD-asiantuntijan, joka vastaa oppilaitosyhteistyön kehittämisestä.Olemme tiivistäneet oppilaitosyhteistyötä mm. kumppanuussopimusten muodossa.
	Lisäämme vakinaisten ja täysaikaisten työsuhteiden sekä vakituisten sijaisten määrää.	<ul style="list-style-type: none">Työsuhteiden määrää on kokonaisuudessaan lisätty, ja mm. vakituisen henkilöstön määrä on lisääntynyt yli 450 henkilöllä.Olemme rekrytoineet kiertäviä sairaanhoitajia ja lähihoitajia toimimaan alueellisina sijaisina.

Toiminnan ja osaamisen kehittäminen

TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUMA 12/2019
Asukkaiden hoivan laadun jatkuva parantaminen.	Omaavontasuunnitelmat <ul style="list-style-type: none"> tarkistetaan yksikkökohtaisesti yhdessä henkilöstön kanssa fiivistetään käytännön työkaluksi julkaistaan yksikön nettisivuilla. 	<ul style="list-style-type: none"> Omaavontasuunnitelmien pohja on päivitetty. Yksikkökohtaiset omaavontasuunnitelmat on päivitetty yhdessä henkilöstön kanssa ja ne toimivat käytännön työkaluna yksiköissä. Omaavontasuunnitelmat ovat nähtävissä yksiköissä sekä Attendon verkkosivuilla vuoden loppuun mennessä. Ateriapalveluiden omaavontasuunnitelman digitalisointi aloitettu elokuussa.
	Kehitämme lääkehoitoa parantamalla toimintatapoja ja järjestelmiä. <ul style="list-style-type: none"> Lääkehoitosuunnitelmat päivitetään, lääkkeiden säilytyksen ohjeistoa tarkennetaan ja yksikkökohtaiset, näyttöön perustuvat lääkeluvat varmistetaan. Käytämme tarpeen mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita auditoimaan lääkehoitoa. 	<ul style="list-style-type: none"> Lääkehoitosuunnitelman pohja on päivitetty ja lääkelupalomake on uudistettu ja yhtenäistetty. Yksikkökohtaisten lääkehoitosuunnitelmien päivitys jatkuu. Yliopiston Apteekki on tehnyt lääkehuollon kokonaisuuden auditoiteja Attendon yksiköihin keväällä. Rekrytoimme parhaillaan lääkehuollon asiantuntijaa, joka vastaa turvallisen lääkehoidon toteutumisesta yhdessä hoiva- ja palvelukotien johtajien sekä lääkehuollon auditoijien kanssa. Hoivakodeissa on kiinnitetty erityistä huomiota työntekijöiden lääkelupien ajantasaisuuteen ja tavoitteena on, että jokaisella työntekijällä on lääkelupa suoritettuna kuukauden sisällä työn aloittamisesta. Ainoastaan lääkeluvalliset hoitajat osallistuvat lääkehuoltoon.
	Kehitämme osaamista <ul style="list-style-type: none"> Panostamme perehdytykseen ja otamme käyttöön sähköisen oppimisjärjestelmän. Lisäämme koulutusta sekä esimiehille ja johtajille että hoivahenkilöstölle. Aihealueina ovat mm. esimies- ja vuorovaikutustaidot sekä muistisairauksien hoito. 	<ul style="list-style-type: none"> Sähköinen perehdytys- ja koulutusjärjestelmä (Valo) on otettu käyttöön koko organisaatiossa. Olemme lisänneet esimiesten koulutusta mm. verkon kautta ja järjestäneet koulutuspäiviä esimerkiksi valmentavasta johtamisesta. Olemme perustaneet koulutustyöryhmän, joka on kartoittanut ja hankkinut sopimuskumppaneita. Luomme ensi vuonna koulutuspolkuja, joiden kautta voi kouluttautua lähihoitajaksi.
	Arvioimme asukkaiden raskashoitoisuutta tarkemmin, esimerkiksi lisäämällä RAI:n käyttöä. Otamme hoitoisuuden ja sen muutokset tarkemmin huomioon ja sovimme palvelun tilaajan kanssa hyvään hoivaan tarvittavasta hoitajamitoituksesta ja sen muutoksista.	<ul style="list-style-type: none"> Asukkaidemme raskashoitoisuuden arviointia ohjaavat toimilupa, omaavontanta ja Valviran arviointityöväline. Lisäksi Valviran ja AVI:en tarkastusraporttien pohjalta saatuja oppeja on levitetty myös tarkastamattomiin yksiköihin. Olemme lisänneet RAI-osaamista kouluttamalla. Tilaa-asiakkaiden kanssa käydyissä neuvotteluissa on keskusteltu RAI:n käyttöönotosta niissä kunnissa, missä RAI ei vielä ole käytössä. Seuraamme asukkaiden hoivan tarvetta säännöllisesti, jotta pystymme tarjoamaan yksilöllistä hoivaa ja huolenpitoa.
	Runsaasti hoivaa tarvitsevat asukkaat muuttavat uuteen hoivakotiin jaksotetusti.	<ul style="list-style-type: none"> Uusissa hoivakodeissa asukkaiden muutto on järjestetty jaksotetusti.

Viestintä ja vastuullisuus

TAVOITE	TOIMENPITEET	TOTEUMA 12/2019
Vuorovaikutuksen vahvistaminen sidosryhmien kanssa.	<p>Kehitämme vuorovaikutusta asukkaittemme omaisten kanssa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Käytössämme on omaisten toiveiden mukaiset kanavat, joiden kautta kerromme heille hoivakodin tapahtumista ja asukkaiden tilanteesta. Järjestämme omaisille tilaisuuksia hoivakodeissa säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> Selvitimme omaisten toiveita omaistyytyväisyyskyselyllä sekä erillisellä kvalitatiivisella tutkimuksella ja olemme tulosten perusteella aloittaneet omaisviestinnän kehittämisprojektin. Omaisten iltoja järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa. Omaisviestinnän työkaluja kartoitettu ja pilotoitu.
	<p>Varmistamme riittävät työyhteisöviestinnän resurssit ja kanavat ja lisäämme sisäistä viestintää ja henkilöstön osallistamista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Olemme rekrytoineet työyhteisöviestinnän päällikön. Sisäisen viestinnän kanavia on lisätty, esimerkiksi kuukausittaiset johdon videoinfot ja uutiskirje esimiehille sekä Attendo-sanomat koko henkilöstölle. Olemme aloittaneet projektin henkilöstösovelluksen käyttöön ottamiseksi. Olemme jo ottaneet käyttöön uuden sisäisen palaute- ja kehityskanavan sekä kanavan väärinkäytösten ilmiintoon. Olemme tehneet tutkimuksen työntekijäkokemuksesta.
	<p>Varmistamme toimintamme läpinäkyvyyden aktiivisella ja avoimella sidosryhmäyhteistyöllä, vuorovaikutuksella ja viestinnällä.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Olemme rekrytoineet asiakaskokemus- ja viestintäjohtajan, joka aloittaa tehtävässä tammikuussa 2020. Olemme lähestyneet tilaaja-asiakkaitamme toimialan vaatimusten muutoksista ja käymme tilaaja-asiakkaidemme kanssa jatkuvaa vuoropuhelua. Olemme lisänneet vuoropuhelua AVI:en ja Valviran kanssa. Ylläpidämme vuorovaikutusta liittojen ja median edustajien kesken mm. järjestämällä tapaamisia. Osallistumme aktiivisesti STM:n läkkäiden henkilöiden palvelujen uudistamistyöryhmän henkilöstöjaoston toimintaan.
	<p>Kehitämme kattavat yhteiskuntavastuun periaatteet ja käytänteet, ja koulutamme henkilöstömme sitoutumaan niihin. Raportoimme vastuullisuudesta avoimesti ja asianmukaisella tavalla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Olemme tehneet kehitysehdotuksia hoiva-alalle sekä osallistuneet ympärivuorokautista hoiva tarvitsevien palvelumitoituksen valmisteluun STM:n läkkäiden henkilöiden palvelujen uudistamistyöryhmän henkilöstöjaostossa. Attendo on sitoutunut STM:n 25 kohdan toimenpidelistaan vanhuspalvelujen laadun parantamiseksi. Olemme liittyneet vastuullisuusverkosto FIBSin jäseneksi.