



LILINKOTISÄÄTIÖ sr KONSERNIN TOIMINTAKERTOMUS 2017



Sisällys

1 Yleistä	3
2 Lilinkotisäätiön hallinto	4
3 Asumispalvelut.....	5
3.1 Tehostettu palveluasuminen ja palveluasuminen	5
3.2 Tuettu asuminen.....	5
3.3 Asiakkaat.....	5
3.4 Asiakkaan osallisuus ja hyvinvointi	7
4 Henkilöstö.....	8
4.1 Henkilöstötilinpäätös.....	8
4.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi	13
5 Toiminta.....	15
5.1 Toiminnan ja palvelujen arviointi sekä seuranta	15
5.2 Päivätoiminta	16
5.2.1 Voimavarakurssitoiminta	16
5.3 Vapaaehtoistyö sekä Omais- ja läheistoiminta.....	17
5.4 Vihdin lomakiinteistö.....	17
5.5 Yhteistyö	17
6 Ravitsemuspalvelut	18
7 Långin talo	18
8 Talous	18
8.1 Lähipiiritoiminta	20
9 Kiinteistöyhtiö	20
10 Arvio tulevasta toiminnasta.....	20

1 Yleistä

Lilinkotisäätiö sr on vuonna 2004 perustettu helsinkiläinen yksityinen säätiö, joka toimii yleishyödyllisten periaatteiden mukaan eikä tavoittele toiminnallaan taloudellista hyötyä.

TARKOITUS

Säätiön pyrkimyksenä on parantaa vaikeista psyykkisistä häiriöistä kärsivien asemaa yhteiskunnassa

Tarkoituksensa toteuttamiseksi säätiö ylläpitää mielenterveyskuntoutujille tarkoitettuja omistamiaan tai hallitsemiaan kiinteistöjä ja huonetiloja ja harjoittaa niissä asumis- ja ruokapalvelua ja päivätoimintaa sekä edistää alan tutkimustyötä ja alaan liittyvää koulutusta.

Lilinkotisäätiö konsernin muodostavat Lilinkotisäätiö ja sen kokonaan omistuksessa oleva Kiinteistö Oy Niemikotitalot, joka on perustettu 12.3.2001. Yhtiö hallinnoi palvelutalojen kiinteistöjä. Valtion asuntorahasto on nimennyt Koy Niemikotitalot yleishyödylliseksi yhteisöksi 10.3.2005.

Säätiöllä oli vuonna 2017 toiminnassa kuusi palvelutaloa. Viidessä yksikössä järjestettiin tehostettua asumispalvelua, joissa henkilökunta on paikalla ympäri vuorokauden. Palveluasumista järjestävässä Mäkikodissa henkilökunta on paikalla joka päivä klo 8-20. Lisäksi säätiöllä on viisi Helsinkiin hajasijoitettua tuetun asumisen asiakaspaikkaa. Helsingissä sijaitsevia asiakaspaikkoja on yhteensä 315. Peruspalveluita ovat ateria-, kodinhoito-, vaatehuolto-, kuljetus-, asiointi- ja turvapalvelut. Tukipalveluna säätiön asukkaille järjestetään päivätoimintaa Långin talolla.

Säätiön strategia on laadittu vuosille 2014–2017. Strategisia päämääriä on neljä: 1) Asukkaat elävät aktiivista elämää viihtyisässä asuinympäristössä. Heille tarjottavat palvelut ovat yksilöllisiä, työtoiminnan mahdollisuuksia lisätään. 2) Henkilöstö on osaavaa ja ammattitaitoista toimien erilaisissa verkostoissa. 3) Toimintaa kehitetään jatkuvasti ja systemaattisesti niin, että palvelut vastaavat asukkaiden ja maksajatahon muuttuvia tarpeita. 4) Taloudenhoidon vaikutukset siirtyvät yli strategiakauden luoden mahdollisuuden pitkäjänteiseen ja joustavaan toimintaan.

Toimintavuosi oli viimeinen 4-vuotisesta puitesopimuskaudesta Lilinkotisäätiön ja Helsingin kaupungin välillä. Puitesopimus sisälsi mielenterveysasiakkaiden tehostetun palveluasumisen, palveluasumisen ja tuetun asumisen järjestämisen. Helsingin kaupunki on Lilinkotisäätiön ainoa sopimuskumppani. Kaupunki tekee asiakkaan palvelutarpeen arvioinnin ja myöntää maksusitoumuksen asukkaille, jotka täyttävät palveluasumiseen

pääsyn kriteerit eli tekee palvelutarpeen arvioinnin (SAP-arviointi) ja siihen perustuvan SAS-ratkaisun.

Lilinkotisäätiölle myönnettiin v. 2016 Yhteiskunnallinen yritys-merkin käyttöoikeus. Suomalaisen Työn liitto voi myöntää merkin käyttöoikeuden yrityksille, joiden ensisijainen tavoite on ratkaista yhteiskunnallisia ongelmia ja ne käyttävät vähintään puolet voitostaan tähän. Merkin myöntämisen perusteena on myös liiketoiminnan yhteiskunnallisten vaikutusten osoittaminen ja toiminnan avoimuus.

2 Lilinkotisäätiön hallinto

Nykyisen hallituksen kolmivuotinen toimikausi alkoi 1.1.2016. Säätiön hallituksen varsinaiset jäsenet vuonna 2017:

Pia Panhelainen pj., Helsingin kaupunki	1.1.–30.11.2017
Päivi Sjöblom vpj., Helsingin kaupunki	1.1.–31.12.2017
Heli Alkila, Helsingin Diakonissalaitos	1.1.–31.12.2017
Markku Huuki, Helsingin kaupunki	1.1.–30.11.2017
Merja Karinen, Mielenterveyden keskusliitto	1.1.–31.12.2017
Jorma Oksanen, sosiaalipsyk. kuntoutuksen asiantuntija	1.1.–31.12.2017
Kaiju Yrttiaho, Etelä-Suomen Klubitalo-osaajat ESKOT ry.	1.1.–31.12.2017

Hallitus kokoontui toimikautena 7 kertaa. Vuosikokous pidettiin 29.5.2017. Vuosikokouksessa hyväksyttiin Lilinkotisäätiö konsernin vuoden 2016 tilinpäätös ja toimintakertomus, säätiön toimintasuunnitelma ja talousarvio vuodelle 2017 sekä valittiin tilintarkastajat vuodelle 2017 ja vahvistettiin säätiön hallituksen jäsenten kokouspalkkiot.

Säätiön johtoryhmän muodostivat:

toiminnanjohtaja Riikka Kallio	palvelutalojen johtajat:
kehittämispäällikkö Heikki Hyvönen	Sade Iyare, Jaana Jäntti
talouspäällikkö Tellervo Lönnroth	Ville Miettinen, Anu Rautelin
henkilöstön edustaja Juha Nuikka	Päivi Tjäder, Kirsi Viiri

Toimistopalveluista vastaavat palkkasihteeri Marianne Hietanen ja IT-vastaava Juha Katajisto.

Konsernin tilintarkastajina toimivat KHT Markku Koskela ja Helsingin kaupungin nimeämä HT, JHT Kari Roine.

3 Asumispalvelut

3.1 Tehostettu palveluasuminen ja palveluasuminen

Lilinkotisäätiöllä oli vuonna 2017 viisi tehostetun tuen palvelutaloa, joissa asukkailla on mahdollisuus ympärivuorokautiseen tuettuun ja ohjattuun asumiseen. Vuoden 2015 alusta palvelutalo Mäkikoti on järjestänyt palveluasumista. Palvelutalojen asuintilat ovat ryhmäkoti-asuntoja (huone, kylpyhuone ja yhteiset tilat) tai huoneistoja (tupakeittiö, huone ja kylpyhuone).

Mäkikoti, Niemenmäentie 1, Hki 00350. Toiminta käynnistyi 2.1.2002. Asukaspaikkoja on 44. Toiminta muuttui palveluasumiseksi 1.1.2015.

Sepänkoti, Väärämäentie 2, Hki 00700. Toiminta käynnistyi 9.12.2002. Asukaspaikkoja on 58.

Viertokoti, Vanha viertotie 24, Hki 00350. Toiminta käynnistyi 5.1.2004. Asukaspaikkoja on 47.

Pekinkoti, Mäkiriiehtie 3, Hki 00700. Toiminta käynnistyi 6.2.2006. Asukaspaikkoja on 34.

Koskikoti, Kunnalliskodintie 3, Hki 00600. Toiminta käynnistyi 22.1.2007. Asukaspaikkoja on 78.

Suutarinkoti, Linnunradantie 3, Hki 00740. Toiminta käynnistyi 23.10.2008. Asukaspaikkoja on 49.

3.2 Tuettu asuminen

Tuetun asumisen palveluita säätiö järjesti viidelle asiakkaalle. Malmilla sijaitsevat kaksi tukiasuntoa kuuluvat hallinnollisesti Sepänkodin yhteyteen ja Etelä-Haagassa sijaitseviin kahteen asuntoon palvelut järjestetään Mäkikodista. Lisäksi Sepänkodista järjestetään asumisen tukea yhden asiakkaan omaan asuntoon. Tuetun asumisen palvelut räätälöidään yksilöllisesti asukkaan tarpeen mukaan, kuitenkin niin, että työntekijä käy asukkaan luona vähintään 2 x viikossa, yhteensä 3 tuntia. Puhelinpäivystys palvelee asukkaita 24/7. Toimintavuoden aikana tuetun asumisen työntekijöiden käyttämä työaika asukasta kohti oli 3,5 tuntia/ viikko. Palkattu vertaisohjaaja oli toiminnassa mukana ohjaajan työparina keskimäärin kerran viikossa.

3.3 Asiakkaat

Säätiön 314 asunnosta on ryhmäkotiasuntoja 237. Ryhmäkotien kalustetut asuinhuoneet ovat varustettu kylpyhuoneilla ja asukkaat jakavat yhteisen olohuoneen ja keittiön. Yksiöitä on 68 kpl ja kaksioita 9 kpl. Palvelutalojen kalustetut asunnot ovat varusteltu keittosyvennyksillä sekä kylpyhuoneilla, Palvelutalojen lisäksi säätiö tarjosi viidelle asiakkaalle tuettua asumista.

Eri puolille Helsinkiä sijoittuneista tukiasunnoista 4 on säätiön omistuksessa ja yksi asiakkaan omistusasunto.

	MÄKIKOT.	SEPÄNK.	VIERTOK.	PEKINK.	KOSKIK.	SUUTAR.K.	TUETTU AS.	YHT. 2017	YHT. 2016
ASUKKAIDEN MÄÄRÄ	42	58	46	34	76	47	5	308	316
KESKI-ikä	58	63	63	62,5	61	61	58	61	59,7
SUKUPUOLIJAKAUMA									
Naisia	19	28	26	22	35	22	3	155	158
Miehiä	23	30	20	12	41	25	2	153	158
KUNTOUTUSPÄIVÄT	15682	21095	17316	12775	28252	17760	1825	114705	114518
KÄYTTÖASTE	97,6 %	99,6 %	100,9 %	102,9 %	99,2 %	99,3 %	100,0 %	99,8 %	99,7 %

Asumispalvelujen toimintalukuja 31.12.2017

Asukkaiden keski-ikä ylitti ensimmäistä kertaa yli 60 vuotta. Säätiön asukkaista 55 % oli 50-65-vuotiaita. Yli 65-vuotiaita oli 34 % asukkaista, 10 % asukasta kuului ikäryhmään 36-49-vuotiaat ja alle 35-vuotiaita oli 2 asukasta. Asumispalvelujen käyttöaste oli 99,8 %.

	ASUMISPALVELUUN MUUTTANEET	ASUMISPALVELUSTA POIS MUUTTANEET
Tehostettu palveluasuminen	19 asukasta:	22 asukasta:
	1 perhehoidosta	3 omaan asuntoon
	2 omasta asunnosta	1 Niemikotisäätiö asumisyksikkö
	7 Auroran sairaala	3 vanhusten hoito
	1 vanhusten hoito	1 sairaala
	5 palveluasuminen	14 kuollut
	3 Niemikotisäätiö	
Palveluasuminen	11 asukasta:	10 asukasta:
	2 oma koti	1 oma asunto
	1 Helsingin kaupunki, tuettu asuminen	3 tuettu asuminen
	1 Riistavuoren palvelukeskus	1 Niemikotisäätiön asumisyksikkö
	2 HUS psykogeriatría	6 säätiön tehostettu palveluasuminen
	5 säätiön tehostettu palveluasuminen	
Yhteensä	30	32

Asukasvaihtuvuus vuonna 2017.

Säätiön tehostetun palveluasumisen sisäisiä muuttoja oli yhteensä 7.

	MÄKIKOTI	SEPÄNK.	VIERTOK.	PEKINK.	KOSKIK.	SUUTARINK.	TUETTU AS.	YHT.2017	YHT. 2016
SAIRAALAJAKSOT	16	33	56	13	46	14	0	178	260
Psykiatr. Sairaala(v. 2015)	9 (7)	11 (9)	13 (20)	3 (7)	14 (32)	7(14)	0	57	90
Somaatt. Sairaala (v.2015)	7 (16)	22 (14)	43 (71)	10 (11)	32 (38)	7(21)	0	121	170

Kaikista sairaalahoitojaksoista 68 % oli somaattisessa sairaalassa (v. 2016, 65,4 %). Sairaalapäiviä oli toimintavuonna 2468 (v. 2016, 3043), joista somaattisen hoidon osuus oli 1250 päivää ja psykiatrisen hoidon 1218 päivää. Jälkimmäisistä 37 % oli ennalta sovittuja periodihoitopäiviä. Kaikkien sairaalahoitojaksojen määrä laski 19 % edellisvuodesta.

DIAGNOOSI	MÄÄRÄ	DIAGNOOSI	MÄÄRÄ	DIAGNOOSI	MÄÄRÄ
Psykiatrisen:		Somaattinen:		Muut:	
Skitsofrenia	302	Sydän- ja verisuonisairaudet	78	Päihdeongelma	33
Persoonallisuushäiriö	20	Diabetes	68	Neuropsyk. sairaus	12
Skitsoaffektiiivinen häiriö	14	Krooninen keuhkosairaus	35		
Masennus	12	Kilpirauhasen vajaatoiminta	27		

Yleisimmät diagnoosit asukkailla v. 2017

Asukkaista 98 % sairasti skitsofreniaa. Somaattisista sairauksista yleisimpiä olivat sydän- ja verisuonisairaudet (25 %), diabetes (22 %) sekä krooniset keuhkosairaudet: astma ja keuhkohtaumatauti (11 %). Päihdeongelmia on 11 % asukkaista (v. 2016 11 %). Akuutti päihdeongelma oli 13 asukkaalla.

Asukkaiden ikääntyessä erilaisia liikkumiseen tarvittavien apuvälineiden käyttö on lisääntynyt. Asukkaista 33 % käytti apuvälineitä liikkumiseen.

3.4 Asiakkaan osallisuus ja hyvinvointi

Toimintavuoden ja koko strategiakauden teemana oli vahvistaa asukkaan saamaa yksilöllistä palvelua ja toipumisen edellytyksiä sekä monipuolistaa ja vahvistaa edelleen asukkaiden osallisuutta säätiön toiminnassa sekä yhteiskunnassa. Omaohjaajalla on tärkeä rooli asiakkaan toivon ylläpitäjänä ja tukijana itsensä näköisen arjen löytymisessä. Säännölliset viikoittaiset omaohjaajatuokioiden toteutuivat 80 % :sti. Asukkaiden kuntoutumista tukemaan tehdään puolivuositain RAI -toimintakyvyn arviointi. RAI-arvioinnit toteutuivat 97 % asukkaista. Arvioinnin yhteydessä laaditaan asukkaiden kanssa kuntoutumisen suunnitelma.

Seuraavaan taulukkoon on kirjattu vuoden 2017 toimintasuunnitelman asukasnäkökulmaan liittyvien tavoitteiden toteutumisen seuranta:

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	SEURANTA
Painopiste 1. Toipumisorientaatio Tavoite 1. Aktiivinen asukas Tavoite 2. Asukkaan yksilöllinen elämä korostuu	<ul style="list-style-type: none"> ● Järjestetään 3 x paneelikeskustelut, jonka aiheina vertaisten tarinat, kiinnostuksen kohteet ja onnistumiset ● Kaikki asukkaat käyttävät lähiympäristön palveluja ● Minun suunnitelmani -työkirja otetaan käyttöön asukkaan toipumisen tueksi 	<ul style="list-style-type: none"> - Unelmasta todeksi -keskustelutilaisuudet toteutuivat 2 x syyskaudella - Väh. 1 omaohjaajatuokio/kk toteutui palvelutalon ulkopuolella - Koulutuspäivä aiheesta 3.5.2017 -> työkirjaa käyetty halukkaiden kanssa osana omaohjaajatuokioita
Painopiste 2. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen Tavoite 3. Asukkaiden ravitsemusosaaminen lisääntyy Tavoite 4. Asukkaiden riippuvuusongelmat vähenee Tavoite 5. Asukkaat liikkuvat monipuolisesti Tavoite 6. Asukkaat ovat aktiivisia kulttuurin käyttäjiä	<ul style="list-style-type: none"> ● Palvelutaloissa järjestetään 2 x vuodessa kotitalouskurssit ● Vähintään 1 uusi tupakkaryhmä käynnistyy ● Päihderyhmän toiminta jatkuu yhteistyössä Pohjoisen päihdepl:n kanssa ● Jokaisessa talossa toimii Nada-akupunktiryhmä ● Säätiöllä oma määräaikainen liikunnanohjaaja ● 1 x kk säätiön yhteinen käynti teatterissa, konsertissa, oopperassa, elokuvissa yms. - vapaaehtoistoiminta mukana 	<ul style="list-style-type: none"> - Keittiöhenkilökunta järjesti kurssit neljässä palvelutalossa - Tupakasta vieroitusryhmät toteutuivat keväällä ja syksyllä - Ei toteutunut osallistujien puuttuessa - "Nada-hoitajat" kokoontuvat 2 x v. - yksiköissä tarjotaan asukkaille Nadaa - Liikunnanohjaaja lopetti 14.8., 2018 vuoden alusta aloittaa uusi liikunnanohjaaja - Kerran kuukaudessa toteutui osana päivätoimintaa. Kohteet mm. Musiikkitalo, Savoy-teatteri, Malmitalo, Jurkka

Säätiö mahdollistaa asukkaiden osallisuutta järjestämällä työtoimintaa palvelutalojen arjessa. Asukkaat tekevät halutessaan virkistystukea vastaan erilaisia työtehtäviä, joita ovat mm. säätiön sisäinen postinjako, palvelutalon sisäinen postinjako, pesulatyö, avustavat työt keittiössä, siivoustyö yhteisissä tiloissa, pihatyöt ja kiinteistön hoitoon liittyviä töitä. Toimintavuonna 33 asukasta osallistui säätiön tarjoamaan työtoimintaan.

Lilinkotisäätiön päätöksentekomallin mukaisesti yhdessä asukkaiden kanssa päätetään mm. palvelutalon aikatauluista, tarjottavista aterioista, harrasteryhmistä, retkistä, toiminnasta, hankinnoista ja järjestyksen ylläpidosta. Toimintavuonna asukkaat osallistuivat yhteiseen päätöksentekoon keskimäärin 3,5 päätöstä/kk/toimintayksikkö. Asukkailla on edustus osassa säätiön yhteisissä työryhmissä ja he osallistuvat uusien työntekijöiden valintaprosessiin.

Vuonna 2017 asukkaista 30 % (v. 2015 22 % ja v. 2016 24,5%) kävi säännöllisesti säätiön ulkopuolella päivä- ja työtoiminnassa tai harrastuksissa. Viisi asukasta opiskeli säännöllisesti, joista yksi valmistui keväällä ylioppilaaksi. Palvelutalo Mäkikodin asukkaista 86 % kävi säännöllisesti päivä-, työ- tai harrastetoiminnassa.

Osa asukkaista tarvitsee toimintakykynsä takia palvelujen järjestämisen palvelutalojen tiloihin, näitä ovat mm. säännölliset jalkahoitajan, parturi-kampaajan ja hierojan palvelut. Lilinkotisäätiön oma liikunnanohjaaja työskentelee 3 päivää viikossa vuorollaan jokaisessa yksikössä. Liikunnanohjaaja tarjoaa sekä ryhmämuotoista että yksilöohjattua liikuntaa lajeina kuntosali, uinti, jumppa, kehonhuolto, lihaskuntotreeni, kävely, kuntonyrkkeily ja uutena kävelyjalkapallo. Toimintavuonna ohjattuun liikuntaan osallistui keskimäärin 59 asukasta/viikko.

Asukkaiden tarvitsemasta psykiatrisista lääkäripalveluista huolehtivat alueiden psykiatriset poliklinikat. Säännölliset lääkärien vastaanotot toteutuvat viikoittain palvelutaloissa. Perusterveydenhoidonpalvelut saadaan alueellisilta terveysasemilta. Auroran sairaalan tehostetun avohoidon jalkautuva työryhmä TEHO teki tarvittaessa tukikäyntejä palvelutaloihin.

Lilinkotisäätiön asukasasiamiehen tehtävänä on mm. neuvoa ja tiedottaa asukkaan oikeuksista, toimia asukkaan oikeuksien edistämiseksi sekä toimia sovittelijana, jos asukkaan ja henkilökunnan tai asukkaiden välillä on ristiriitoja.

4 Henkilöstö

4.1 Henkilöstötilinpäätös

Vakituisessa työsuhteessa olevan henkilöstön määrä oli 31.12.2017 yhteensä 158, joista 19 henkilöä työskentelee ravintopalvelutehtävissä ja 5 hallinnossa, 4 kiinteistöhoitajissa ja loput tekevät välitöntä asiakastyötä. Toimintavuoden henkilöstön keskimääräinen lukumäärä oli

175. Henkilöstökulujen kokonaissumma oli 7 964 674 €, josta palkkojen osuus on 6 715 802€. Palkkakustannukset nousivat 1,25 % vuodesta 2016. Henkilöstöstä 15 %:lla on sairaanhoitajan tutkinto, 19 %:lla sosionomin tutkinto ja 62 %:lla on lähihoitajan tai vastaava tutkinto. Työntekijöiden keski-ikä oli n. 44 vuotta. Suurin työntekijöiden ikäryhmä oli 50–59-vuotiaat, heitä oli 30 % työntekijöistä. Yli 60-vuotiaita oli 6,5 %.

Toimintavuoden aikana erilaisilla pitkillä vapailla oli yhteensä 23 työntekijää. Vakituudessa työsuhhteessa olevan henkilöstön vaihtuvuus oli vuoden 2017 aikana 3,8 %, yhteensä 6 työntekijää, joista 3 jäi eläkkeelle. Työkiertoon osallistui 29 työntekijää.

TYÖSUHDE	NAISET	MIEHET	YHT.
vakituiset 31.12.2017	110	32	142
joista kokoaikaisia	102	29	131
joista osa-aikaisia	7	3	10
osa-aikaeläkkeellä olevat	1		
määräaikaiset 31.12.2017	11	5	16
joista kokoaikaisia	9	4	13
joista osa-aikaisia	2	1	3
työsuhhteessa yhteensä			158
opiskelijat vuoden aikana	47	14	61
oppisopimusopiskelijat	5		5
kesätyöntekijät	24	3	27
PITKILLÄ VAPAILLA OLEVAT vuoden aikana	NAISET	MIEHET	YHT.
vuorotteluvapaalla olevat	2		2
opintovapaalla olevat	5		5
perhevapaalla olevat	9		9
palkaton työloma	6	1	7
			23
VAIHTUVUUS	NAISET	MIEHET	YHT.
eläkkeelle siirtyneet	2	1	3
työsuhde päättynyt	2	1	3
yhteensä	4	2	6

Lilinkotisäätiö tarjoaa työmahdollisuuksia mielenterveyskuntoutujille sekä vajaatyökykyisille ja vuoden lopussa säätiöllä työskenteli yhteensä 17 osatyökykyistä kiinteistön huoltotehtävissä, ravintopalvelussa keittiöapulaisina ja siivoustyössä. Kuntoutujat ovat joko eläkkeensaajina työsuhhteessa, Helsingin klubitalojen välittämänä siirtymätyössä, Niemikotisäätiöltä työhönvalmennukseen tulleita tai Helsingin kaupungin kuntouttavan työtoiminnan kautta tulleita. Säätiö tarjosi vuoden 2017 aikana 61 sosiaali- ja terveysalan opiskelijalle työssäoppimispaikan. Nuoria, 16–19 -vuotiaita, kesätyöntekijöitä palkattiin kuusi kuukauden pituiseen työsuhhteeseen. Nuorten työtehtäviin kuuluivat erilaiset avustavat työt mm. ruokapalvelussa ja piha- sekä puutarhatöissä.

Henkilöstötilinpäätöksen tarkoituksena on tuoda näkyväksi hankalammin mitattava sosiaalisen pääoma sekä mm. henkilöstön hyvinvointiin ja henkilöstöön käytetty panostus

samoin kuin sairastavuuteen liittyvä kustannusvaikutus. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastavuoroisuutta, luottamusta, arvoja ja normeja sekä aktiivista toimintaa yhteiseksi hyväksi. Tuloslaskelmassa henkilöstökulut on jaettu neljään ryhmään; varsinaisen työajan kulut, henkilöstön uusiutumis-, kehittämis- ja koulutuskulut sekä rasituskulut.

Taulukko: Tiedot kerätty palkkaohjelmasta ja kirjanpidosta

Henkilöstötuloslaskelma	2017		2016	
Varsinaisen työajan kulut	5 756 182,93 €	70,6 %	5 753 896,33 €	70,2 %
Uusiutumiskulut	1 518 730,98 €	18,6 %	1 567 414,42 €	19,1 %
Kehittämiskulut	214 970,16 €	2,6 %	210 794,81 €	2,6 %
Rasituskulut	662 134,07 €	8,1 %	665 991,52 €	8,1 %
Yhteensä	8 152 018,14 €	100,0 %	8 198 097,08 €	100,0 %

Uusiutumiskulut käsittävät henkilöstön vuosilomapalkat ja - korvaukset, lomarahat ja lomasijaisten palkkakulut sivukuluineen sekä henkilöstön rekrytoinnin kulut.

Kehittämiskulut sisältävät koulutus- ja työnohjauskulut, koulutusajan palkkakustannukset, sijaiskustannukset, ehkäisevän työterveyshuollon kulut vähennettynä kelapalautuksella ja henkilöstösosiaalisen toiminnan. Viimeksi mainittu erä sisältää henkilöstön työaikaliikunnan palkkakulut, virkistyspäivien ja juhlien kustannukset, virike/matkasetelit sekä työvaaterahan. Työterveyshuoltokustannuksista 54 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset kasvoivat tilikaudella 79,8 % (kasvua 20 088 €).

Lilinkotisäätiöllä koulutuksiin käytettiin vuonna 2017 työaika 4 309 tuntia (5575 h 2016), mikä vastaa n. 2,2 henkilötyövuotta. Työntekijöillä on mahdollisuus kerran viikossa työaikana tapahtuvaan uintiin, sählyyn tai yhdessä toteutettavaan sauvakävelyyn. Yhteiseen liikuntaan tai taloissa tapahtuvaan hierontaan käytettiin työaika 367 tuntia (470 h 2016), mikä vastaa yhden työntekijän 2,2 kuukauden työaika. Tämän lisäksi vietettiin säätiön virkistyspäivä toukokuussa Linnanmäellä yhteisen tekemisen merkeissä. E-passi järjestelmän kautta työntekijät saavat vuosittain 100 € tukea kulttuuri- ja liikuntapalveluiden käyttöön.

Rasituskuluissa on henkilöstön tapaturma-, sairausajan- ja vanhempainvapaiden palkkakulut, sijaiskustannukset, sairauden hoitoon liittyvät työterveyshuollon kulut vähennettynä kela- ja päivärahapalautuksilla sekä vuokratyökustannukset. 2017 oli 12 työpaikalla tapahtunutta tapaturmaa, joista aiheutui yhteensä 30 sairauspoissaolopäivää. Työpaikalla tapahtuneista tapaturmista 75 % oli haavoja/pinnallisia vammoja. Lisäksi työmatkoilla tapahtui 6 tapaturmaa, joista aiheutui 4 sairauspoissaolopäivää. Työmatkan tapaturmat olivat pääsääntöisesti liukastumista johtuvia. Tapaturma-ajan palkkakulut laskivat edellisestä vuodesta. Vanhempainvapaan palkkakustannukset kasvoivat 13,4 % ja sairauspoissaoloajan palkkakustannukset kasvoivat 12,8 %. Sairaudenhoitoon käytetyt työterveyshuollon kustannukset kasvoivat tilikaudella 23,4 % (kasvua 8 500 €).

Taulukko: Investoinnit (€/v.) koulutukseen, työterveyshuoltoon sekä työkuuntoon 2016 – 2017. Luvut perustuvat kirjanpitoon eivätkä sisällä käytettyä työaikaa.

HENKILÖSTÖINVESTOINNIT 2017			
	2017	2016	muutos
koulutus	82 221,70 €	69 751,54 €	18 %
työterveyshuolto	91 969,43 €	66 516,61 €	38 %
virkestystoiminta	33 827,62 €	41 618,76 €	-19 %

Henkilöstötunnusluvut kuvaavat henkilöstön työhyvinvointia. Tunnusluvut kootaan kunakin vuonna olleiden henkilöstötutkimusten tai kyselyjen perusteella. Vuoden 2017 tunnusluvut on koottu Aavan tekemän Terveenä työssä -työpaikkaselvityksen perusteella. Säätiön henkilöstöstä kyselyyn osallistui 124 henkilöä. Vertailulukuina on käytetty muiden työyhteisöjen vastaavan työpaikkaselvityksen perusteella saatua dataa (n. 6500 osallistujaa). Työhyvinvoinnin tekijöitä ovat organisaatio, esimies, ryhmähenki sekä itse työ ja siihen vaikuttaminen.

Taulukko: Tiedot Aavan terveenä työssä -työpaikkaselvityksestä

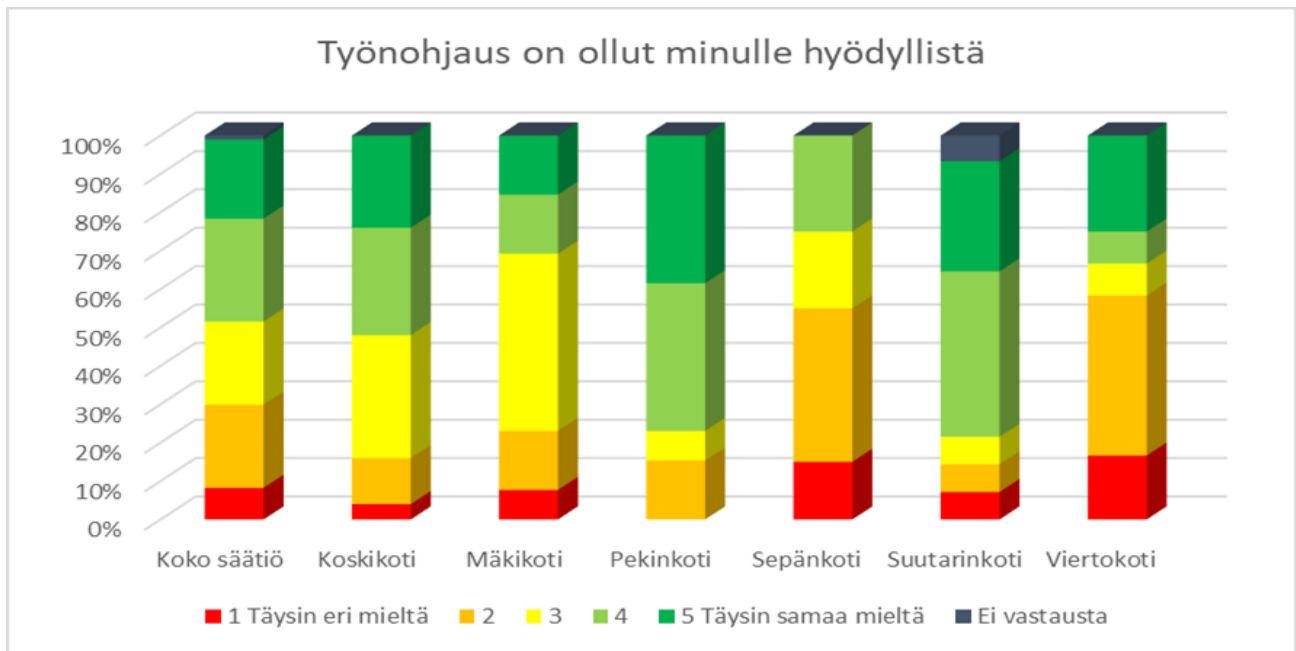
TYÖYHTEISÖINDEKSI 2017			
Organisaatio	Tulos 2017	Vertailuryhmä	max.
Työympäristön turvallisuus ja toimivuus	6,64	7,37	10
Esimiestyöskentely	Tulos 2017	Vertailuryhmä	max.
Lähiesimiestoiminta kokonaisuutena	6,58	6,73	10
Esimiestoiminta tukee, auttaa ja kannustaa minua tarvittaessa	3,20	3,16	4
Esimiestoiminta on oikeudenmukaista ja tasapuolista	2,92	3,07	4
Ryhmähenki	Tulos 2017	Vertailuryhmä	max.
Työyhteisön ilmapiiri kokonaisuutena	6,66	6,66	10
Henkilöstön keskuudessa vallitsee hyvä yhteishenki	3,1	3,1	4
En ole havainnut työyhteisössäni epäasiallista kohtelua tai häirintää	2,92	3,22	4
Itse työ ja siihen vaikuttaminen	Tulos 2017	Vertailuryhmä	max.
Työtäni arvostetaan	2,98	3,01	4
Voin vaikuttaa työni sisältöön	3,1	2,9	4
Voin kehittyä työssäni	3,16	3,14	4

Organisaatitasolla työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja ovat toimiva ja turvallinen työympäristö, tiedottaminen ja tieto organisaation tavoitteista ja tulevaisuuden visioista.

Esimiestyöskentelyssä painottuu esimiehen koulutus ja kokemus, tasapuolinen kohtelu ja käytännöt, tuki ja palaute.

Ryhmähenkeen vaikuttaviksi tekijöiksi koettiin yhteiset kehittämispäivät ja tiimipalaverit, autonominen työvuorosunnittelu, työyhteisön yhteishenki sekä myös käytettävät resurssit.

Työntekijän ja esimiehen välinen kehityskeskustelu käydään vähintään kerran vuodessa. Henkilöstön työssä jaksamista edistetään säännöllisellä työohjauksella ja 3-5 vuoden välein tapahtuvalla työkierrolla työntekijän siirtyessä työskentelemään toiseen palvelutaloon. Työyhteisöissä kehitetään arjen työn sujuvuutta henkilöstöä osallistavalla ja arjen kehittämistarpeet esiin nostavalla säännöllisesti kokoontuvalla pienryhmätyöskentelyllä. Työntekijät osallistuvat työryhmän työnohjaukseen. Henkilöstölle teetetään kerran vuodessa palautekysely työnohjauksesta ja johto tapaa niin ikään kerran vuodessa työryhmien työnohjaajat. Poiminta kyselystä:



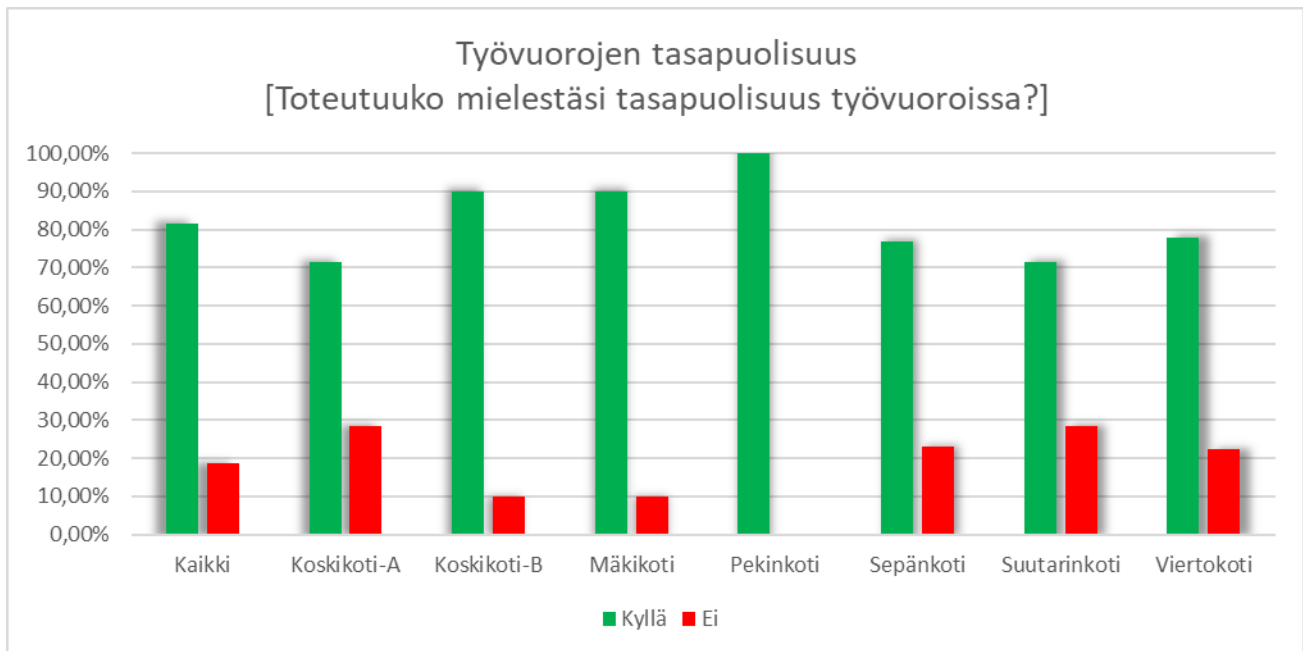
Säätiöllä on käytössä sairauspoissaolojen seuranta sekä varhaisen reagoinnin ja tuen malli, jolla pyritään vaikuttamaan sairauspoissaolojen määrään. Vuonna 2017 esimiehen ja työntekijän välisiä, varhaisen reagointiin ja tukeen perustuvia, keskusteluja käytiin 19. Sairauspoissaolojen kasvu johtuu pitkien sairauspoissaolojen määrän kasvusta. Eniten sairauslomapäiviä kertyi mielenterveyssyistä, seuraavaksi eniten tuki- ja liikuntaelinten sairauksista.

Tilastoidut sairauspoissaolot vuosina 2009–2017:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
KESKIJARVO/TYÖNTEKIJÄ	23,5 pv.	20,6 pv.	15,8 pv.	15,9 pv.	13,3 pv.	13,7 pv.	14,5 pv.	19,5 pv.	20,5 pv.
POISSAOLO %	6,40 %	5,67 %	4,30 %	4,30 %	3,65 %	3,75 %	3,97 %	5,34 %	5,62 %

Säätiön henkilöstön työvuorot laaditaan ns. yhteisöllisenä työvuorosuunnitteluna, jossa jokainen suunnittelee omat työvuoronsa. Työvuorosuunnittelulle laadittiin uudet kaikkia koskevat ”pelisäännöt”, jotta tasapuolisuus ja työaikaergonomia toteutuisivat paremmin. Henkilöstölle tehdyn palautekyselyn perusteella suurin osa työntekijöistä on tyytyväinen

työvuorosunnittelu käytäntöihin; poikkeuksena yötyöt, joita vähän alle puolet ei haluaisi tehdä lainkaan. Poiminta kyselystä koskien kokemusta työvuorojen tasapuolisuutta:



4.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja työhyvinvointi

Taulukkoon on kirjattu vuoden 2017 toimintasuunnitelman henkilöstönäkökulmaan liittyvien tavoitteiden toteutumisen seuranta:

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	SEURANTA
<p>Painopiste 1. Henkilöstön osaaminen</p> <p>Tavoite 1. Ohjaustyössä korostuu asukkaiden yksilöllisyys</p> <p>Tavoite 2. Henkilöstöstä 80 % osallistuu vuosittain koulutuksiin</p> <p>Tavoite 3. Henkilöstö omaksuu toipumisorientaation ohjaustyössä</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Minun suunnitelmani -työkirjat käyttöön omaohjuuden työvälineeksi ● Henkilöstön Teemakeskustelu -iltapäivän aiheena asukkaan yksilöllinen arki ● Organisaation sisäiseen käyttöön lista pätevästä koulutusorganisaatioista ● Tarkennetaan koulutuksiin osallistumisen seuranta yksilötasolla ● koulutuskortti käyttöön ● 20 työntekijää koulutetaan toipumisorientaatio "muutosagenteiksi" ● Järjestetään jokaisessa yksikössä Toipumisorientaatio- workshopit ● Säätiön koulutuspäivät: <ul style="list-style-type: none"> ● Minun suunnitelmani-työkirjan käyttö ● asukkaan muuttovalmennus 	<ul style="list-style-type: none"> - koulutus työkirjan käytöstä 5/2017 - Teemakeskustelu 3 /2017, osallistujia n. 50 - koulutussuunnitelma päivitetty vuodelle 2017 - seuranta sisäisessä verkossa henkilötasolla - ei toteutunut - koulutus alkoi 2/2017 Metropoliaassa - koulutukseen kuului toipumisorientaation fasilitointia yksiköihin - kehittämispäällikön vetämänä toteutui alkuvuodesta - 3.5.2017 - 3.5.2017

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	SEURANTA
<p>Painopiste 3. Johtaminen</p> <p>Tavoite 4. Toipumisorientaatio on mukana esimiestyössä ja johtamisessa</p> <p>Painopiste 4. Työhyvinvointi</p> <p>Tavoite 5. Uusi varhaisen välittämisen malli otetaan käyttöön.</p> <p>Tavoite 6. Työnohjaus tukee työyhteisöllisyyttä</p> <p>Tavoite 7. Joustavammat työajat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esimiehet käyvät säännöllisiä valmentavia keskusteluja henkilöstön kanssa • Asukkaat ja henkilöstö mukana strategiatyöskentelyssä • Päivitetään varhaisen välittämisen käytännöt yhteistyössä työterveyshuollon kanssa • YTY-toimintamallin käyttöönotto <ul style="list-style-type: none"> - työnojaajien ja esimiesten tapaaminen 1 x v. - 1 x v. palautekysely työohjauksesta - teemakeskustelun aiheena työnohjaus - työnohjausistunto muistiot • Työaikapankki otetaan käyttöön 	<ul style="list-style-type: none"> - toteutui keskimäärin 2 työntekijää/ yksikkö, - henkilöstön strategiapäivät 31.8. - asukkaiden strategiatyöskentely jokaisessa yksikössä 10/2017 - päivitys aloitettu 9/2017 -> valmistuu alkuvuodesta 2018 - 1/2017 - 11/2017 - toteutettiin jok. työyhteisössä - muistioiden kirjaus alkoi 1/2017 - perustettiin työryhmä selvittämään-> käyttöönotto hylättiin ATK-ohjelman jäykkyyden takia

Koulutukset v. 2017

Esimesten/ Hallinnon koulutus	osallistujien määrä	Ohjaajien koulutukset	osallistujien määrä
Lähiesimies NYT	2	Toimintakyvyn arviointi ja muuttovalmennus	72
Sospsykiatristen yhteisöjen koulutuspäivät, Vaasa	2	Säätiön koulutuspäivä: Unelmine merkitys	61
Työntekijän yksityiselämän ongelmat	1	Livingskills-ohjelman pääkäyttäjäkoulutus	17
AvainTes kiky-videokoulutus	7	EA koulutus	49
Omavalvonta on riskien hallintaa	7	Sofia pääkäyttäjien koulutus	27
Uusi tietosuojasetus - tietosuojasääntelyn uudist.	3	Recover - muutosagenttikoulutus	20
Toimipisorientaatio toimintaa suuntaamassa	2	Infektioiden torjunta ymp.vrk hoivaa tarjoavissa yksiköissä	3
Esimesten sparraustunnit, 4 verkkoluentoa	2	Päihdepäivät 2017	4
Mindfulness työssä	2	Sote-festivaalit, Osaavaa voimaa	2
TerveSos -seminaari	1	Mental Health- Euroopan konferenssi (Berliini)	1
AvaintaTES palkkausjärjestelmä	1	Sospsykiatristen yhteisöjen koulutuspäivät, Vaasa	6
Vapaaehtoistyön johtaminen	1	Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkint	1
Työkyvyn johtaminen	1	Työpaikkaohjaajakoulutus	1
Hankalat tilanteet työssä	1	Yksilökeskeisen suunnittelun perusteet	3
Ihmisen johtamisen perusteet	1	Ikäihmisten verkko	2
6th European Conference on Mental Health	4	Psykoosien lääkehoito	1
Sos- ja terv.alan palvelujen kehittäjä erikoistumiskoulut.	1	Psykiatrisen hoitotyön opintopäivät	1
Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta	1	Lääkelaskenta	2
Toipumisorientaatio -seminaari	3	Itsemääräämisen tukeminen-IMO työpaja	2
Trigenda dialogimenetelmä	7	Lääkeluvat herättävät kysymyksiä	2
Sote-johtaminen	1		
Rahoitusavustuksen hakeminen	2	Muut	
Hankehautomo	2	Excel-taulukkolaskennan jatkokurssi	1
Sotefoorumi	2	Yksityissektorin neuvottelupäivät	1
Paikallinen sopiminen	1	Työsuhteen erilaiset muodot	1
Sote -valmistelut Uudellamaalla	2	TSN/Neuvottelu/Edunvalvonta	1
Yhdistysten/säätiöiden talousseminaari	1	Paikallisen sopimisen perusteita	1
Verotuksen muutoksia	1	Henkilöstön edustaja mukana org. Toiminnassa	2
Yhdistysten/säätiöiden ajankohtaisseminaari	1	Kirjanpidon perusteet	1

Erilaisia työyhteisöjen ja johdon kehittämispäiviä järjestettiin vuoden aikana yhteensä 9.

Henkilökunta voi vaikuttaa koko organisaation toimintaan ja sen kehittämiseen erilaisten työryhmien ja toimikuntien kautta:

Työsuojelutoimikunta

Ympäristötyöryhmä

Atk-vastaavat

RAI-työryhmä

Vapaaehtoistyön työryhmä

YT-neuvottelukunta

Laatutyöryhmä

Koulutus- ja strategiatyöryhmä

Virkistystoimikunta

Johtoryhmä

Vuoden 2018 alusta uuden johtamisjärjestelmän myötä suurin osa työryhmistä lakkautetaan ja niiden tehtävät siirretään viidelle johtotiimeille.

5 Toiminta

5.1 Toiminnan ja palvelujen arviointi sekä seuranta

Lilinkotisäätiön asukkaat laativat oman kuntoutumissuunnitelman yhteistyössä omaohjaajan kanssa. Kuntoutumista arvioidaan säännöllisesti. Asukkaiden toimintakykyä ja tuen tarvetta on arvioitu RAI-CMH arviointijärjestelmällä. Vuonna 2018 luovutaan RAI-CMH:n käytöstä ja siirrytään käyttämään Livingskills -työkalua, joka sisältää sekä arviointityökalun että kuntoutumissuunnitelman l. Taitovalmennus -työkalun. Lilinkotisäätiö teetti asiakastytyväisyyskyselyn maaliskuussa käyttäen MPNet -verkoston laatimaa kyselylomaketta. Laatutyöryhmä päivitti asumispalvelujen laatukriteerit vastaamaan toipumisorientaatiota.

Taulukkoon on kirjattu vuoden 2017 toimintasuunnitelman toimintaan liittyvien tavoitteiden toteutumisen seuranta:

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	SEURANTA
<p>Painopiste 1. Pitkän aikavälin suunnitelma Tavoite 1. Uusi strategia vuosille 2018-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkopuolinen asiantuntija vetämään strategiaprosessia - Säätiön hallitus, henkilöstö ja asukkaat osallistuvat prosessiin • Strategiaa huomioidaan asumispalvelujen kilpailutus ja mahdolliset uudet palvelut 	<ul style="list-style-type: none"> - Säätiön strategia 2018-2021 valmistui 10/2017 - hallituksen ja johdon strategiapäivät 12.9.2017 - henkilöstön strategiapäivät 31.8.2017 - asukkaiden strategiapäivät yksiköissä lokakuu 2017 - säätiö liittyi Kuntaliiton Arviointi-laatuverkostoon 4/2017
<p>Painopiste 2. Laadunhallinta Tavoite 2. ITE-laatuosaaminen lisääntyy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ITE-verkostoon osallistuminen • ITE-laatukumppanin hakeminen 	<ul style="list-style-type: none"> - säätiö liittyi Kuntaliiton Arviointi-laatuverkostoon 4/2017
<p>Tavoite 3. Uusi asiakastietojärjestelmä käytössä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sisällön räätälöinti säätiölle 	<ul style="list-style-type: none"> - uusi asiakastietojärjestelmä Sofia käyttöön otettu 4/2017
<p>Painopiste 3. Toipumisorientaatio Tavoite 4. Palvelutalojen tilojen muuttaminen toipumisorientaatiota tukevaksi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön käyttökoulutus • Yhteiset toimitukset lakkautetaan ja työpisteet siirtyvät ryhmäkoteihin • Palvelutalojen fyysiset rakenteet ja toiminta muutetaan pienemmiksi yksiköiksi 	<ul style="list-style-type: none"> - toteutui kaikissa yksiköissä viim. syys.17 - asiaa käsitelty työ- ja asukas-yhteisöissä konkreettiset toimenpiteet siirtyvät seuraavalle vuodelle
<p>Tavoite 5. Työvuorot tukevat asukkaan toipumista</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perustettava työryhmä suunnittelee ja toimeenpääsee ohjaajien työvuoroihin uudet rakenteet ja sisällön. Kehittämistyössä mukana asukkaat, henkilöstö ja johto 	<ul style="list-style-type: none"> - työryhmä aloitti työskentelyn, mukana henkilöstöä ja asukkaita -> työskentely loppui tu loksettomana
<p>Painopiste 4. Yhteistyö Tavoite 6. Green care toiminta laajenee</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etsitään yhteistyömaatila 	<ul style="list-style-type: none"> - yhteistyö Fallkullan eläintilan kanssa käynnistyi 6/2017
<p>Tavoite 7. Lilinkotisäätiö on mukana kehittämässä valtakunnallista toipumisorientaatio-mallia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Säätiö mukana valtakunnallisessa kehittämisverkostossa, MPNet:n työryhmässä ja Suomen sosiaalipsyk. Yhteisöjen keskusliiton kehittämistyössä 	<ul style="list-style-type: none"> - säätiön edustus MpNetin recovery-työryhmässä, Recovery ry.:ssä, SSKY:n työskentelyssä, Stadin Recovery-työryhmässä

5.2 Päivätoiminta

Säätiön päivätoimintakeskuksessa Långilla työskentelee yksi kokopäiväinen päivätoiminnan ohjaaja, jonka perustehtävänä on organisoida, koordinoita ja kehittää päivätoimintaa. Toiminnanohjaaja yhdessä palvelutalojen ohjaajien kanssa toimivat aamu- ja iltapäivisin kokoontuvien erilaisten ryhmien vastuuvetäjinä yhdessä vapaaehtoisten sekä vertaisohjaajien kanssa. Ohjaajia päivätoiminnan ryhmissä oli toimintavuonna aktiivisesti n. 45. Vertaisohjaajia työskenteli päivätoiminnassa yksi. Vapaaehtoisia päivätoiminnassa toimi 3: 1 shakki- ja peliryhmässä, 1 valokuvausryhmässä ja 1 käsityöryhmässä. Vapaaehtoiset ovat myös olleet mukana tapahtumien ja kurssien järjestämisessä.

Päivätoiminnan tavoitteena on tukea asukkaiden toipumista, tarjota vertaistukea, virkistystä ja mielekästä toimintaa sekä vahvistaa asukkaiden osallisuutta ja aktiivisuutta.

Vuonna 2017 päivätoimintakeskuksessa, Koskikodin musiikkitiloissa sekä ulkopuolisissa liikuntatiloissa kokoontui yhteensä 18 säännöllisesti toimivaa ryhmää. Viikoittainen kävijämäärä on vakiintunut keskimäärin 70/viikko. Kuukausitanssien, Päivämien, Syyssäpinöiden sekä joulu- ja muiden juhlien yhteydessä viikkokävijämäärät kaksinkertaistuvat. Vakiintuneen toiminnan lisäksi Långin talolla järjestettiin kurssimuotoista toimintaa: mm. terapeutin 3 kuukautta kestävä musiikkikurssi, 3x taideterapiaryhmää sekä erilaisia kädentaitopajoja. Päivätoiminnasta tehtiin viikoittain retkiä: taidenäyttelyt, erilaiset kulttuuritapahtumat, muut julkiset tapahtumat, ruokaravintolat, liikkuminen luonnossa. Kerran kuukaudessa osallistuttiin ryhmänä johonkin ilta-aikaan järjestettyyn kulttuurierintoon. Keväällä järjestettiin kuntavaalipaneeli. Paneeliin osallistui viidestä eri puolueesta ehdokkaita.

Yhteistyössä Niemikotisäätiön ja Alvi ry:n kanssa jatkettiin jo viidettä vuotta kuukausitanssien järjestämistä Käpylän työväentalolla. Musiikista vastasivat vuorollaan mielenterveyskuntoutujien perustamat bändit. Kuukausitanssit ovat avoimia kaikille pääkaupunkiseudun mielenterveyskuntoutujille. Lilinkotisäätiö järjesti Suomi 100-hengessä itsenäisyyspäivän tanssiaisit Helsingin kulttuuritalolla. Tapahtumaan kutsuttiin yhteistyökumppaneita. Yhteistyössä muiden mielenterveystoimijoiden kanssa säätiö oli mukana järjestämässä Iloliikkujatapahtumaa sekä Aurora-päivää. Lisäksi asukkaiden joukkueet osallistuivat mielenterveyskuntoutujien jalkapallo- ja salibandyturnauksiin.

5.2.1 Voimavarakurssitoiminta

Lilinkotisäätiön on järjestänyt yhdeksän vuotta osana päivätoimintaa asukkailleen kuntoutuskursseja, joita nimitetään Voimavarakursseiksi. Kursseja on järjestetty tähän mennessä 23, ja osallistujia niissä on ollut yhteensä 231. Vuonna 2017 järjestettiin 3 teemallista kurssia: Luontoliikuntakurssi, Hyvinvointikurssi sekä Valoa syksyyn-kurssi. Osallistujia oli yhteensä 32. Lisäksi Voimavarakurssin käyneille järjestettiin syyskuussa ohjelmalliset ”Treffipäivät”. Voimavarakurssien vetäjinä toimivat koulutuksen saaneet säätiön ohjaajat sekä 2 kokemusasiantuntijaa. Säätiön henkilökunnalle lokakuussa järjestetyn

Voimavarakurssi workshopin tarkoituksena oli kurssitoiminnasta tiedottaminen. Kaikki Voimavarakurssimateriaali päivitettiin toipumisorientaatio mallin mukaiseksi.

5.3 Vapaaehtoistyö sekä Omais- ja läheistoiminta

Säätiön vapaaehtoistyö käynnistyi v. 2014. Toimintavuoden aikana vapaaehtoisia kävi säännöllisesti säätiön toimipisteissä yhteensä 11. Vapaaehtoistyöntekijät vetivät harraste- ja keskusteluryhmiä, lähtivät asukkaan kaveriksi kauppaan, teatteriin, retkille ym. ja olivat keskustelukavereina. Toiminnan organisoinnista ja koordinoinnista vastaa Säätiölle perustettu Vapaaehtoistyöryhmä. Säätiön vapaaehtoiset saavat säännöllistä työnohjausta ja 2 x vuodessa heille järjestetään virkistystä. Toukokuussa työryhmä järjesti vapaaehtoisille rekry- ja infotilaisuuden aiheena toipumisorientaatio. Loppuvuodesta säätiö osallistui omalla ständillä Vapaaehtoistyönmessuille.

FinFami Uusimaa ry:n kanssa on jo pitkään toimittu yhteistyössä säätiön omaistoiminnan kehittämiseksi. Yhdistys järjestää mm. omaisryhmien vetäjille koulutusta ja työnohjausta, lisäksi säätiö on mukana Omaisten neuvottelukunta – verkostossa. Palvelutaloissa toimivat omaistenryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Toimintavuonna omaisille järjestettiin luento toipumisorientaatiosta sekä järjestettiin asukkaiden ja läheisten yhteinen risteilymatka.

5.4 Vihdin lomakiinteistö

Säätiön omistama, Vihdin Otalammella sijaitseva kiinteistö on käytössä ympärivuoden asukkaiden ja henkilöstön vapaa-ajan viettoon. Läheisen sijaintinsa vuoksi sinne voi tehdä niin päivän retkiä kuin yön yli ”leirejä”. Toukokuusta syyskuuhun paikka on käytössä päivittäin.

5.5 Yhteistyö

Lilinkotiäätiö on Suomen sosiaalipsykiatristen yhteisöjen keskusliiton ry. (SSKY) jäsen. SSKY:n tarkoituksena on mm. sosiaalipsykiatristen kuntoutustyön tunnetuksi tekeminen sekä kehittämis- ja tiedotustoiminta. SSKY järjesti jäsenilleen keväällä opintomatkan Skotlantiin, jossa tutustuttiin paikallisiin mielenterveystyön toimijoihin. Keskusliiton jäsenilleen järjestämät koulutuspäivät järjestettiin Vaasassa lokakuussa. SSKY:n aloitteesta Helsingin kesäyliopiston kanssa ryhdyttiin suunnittelemaan opintopistepereusteista toipumisorientaatiokoulutusta. Ensimmäinen kurssi alkaa maaliskuussa 2018. Lilinkotisäätiöllä oli edustus keskusliiton hallituksessa.

MPNet on mielenterveys- ja päihdekuntoutuksen kentällä toimivien organisaatioiden vuonna 2010 perustama vaikuttamis- ja yhteistyöverkosto. MPNet -verkoston ovat perustaneet 31 alan järjestöä vuonna 2010. Toimintavuonna verkoston Recovery-työryhmä laati toipumisorientaatioon pohjautuvat palvelulupaukset.

Vuonna 2012 perustettu Kukunori ry. on valtakunnallinen kulttuuriverkosto, jonka jäsenistössä on mielenterveystyötä tekeviä toimijoita ja kulttuuritoimijoita. Kukunorin

tarkoituksena on järjestää mielenterveyskuntoutujille mahdollisuuksia omien kulttuuriharrastustensa toteuttamiseen ja esiintuomiseen. Lilinkotisäätiöllä on edustus Kukunorin hallituksessa.

Lilinkotisäätiö on mukana kehittämässä toipumisorientaatioon pohjautuvaa kulttuuria suomalaisen mielenterveystyöhön työskentelemällä sekä Stadin Recovery -työryhmässä että vuonna 2017 perustetussa Recovery ry.:ssä hallituksen jäsenenä.

Lilinkotisäätiön asumispalveluihin kävi toimintavuonna tutustumassa terveyden-, sosiaalihuoltoalan- ja lääketieteen opiskelijoita, psykiatrisen pkl:n työntekijöitä sekä mielenterveysalan toimijoita Porista, Lahdesta, Vaasasta ja Porvoosta. Säätiön kehittämisspäällikkö kävi pitämässä toipumisorientaatio aiheisia koulutuksia/alustuksia Helsingin Diakonissalaitoksella, Recovery-seminaarissa Seinäjoella, Eedi Oy:n asumispalvelujen henkilökunnalle ja Auroran sairaalan henkilökunnalle. Lisäksi osallistuimme Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinnon tutkintovaatimuksia suunnittelevaan työryhmään.

6 Ravitsemuspalvelut

Asumispalveluyksiköiden ravitsemuspalveluista vastaavat palvelutalojen omat valmistuskeittiöt. Säätiön kaksi ruokapalvelupäällikköä vastaavat keittiöiden toiminnasta ja toimivat kokkien esimiehinä. Vakituksessa työsuhteessa toimivia kokkeja säätiöllä on 17. Kokin tehtävissä toimivat koulutettiin vuonna 2014 hoiva-asvustajiksi, lisäksi 5 kokkia on koulutautunut lähihoitajaksi oppisopimuksella. Ravitsemuspalveluiden asiantuntemusta hyödynnetäänkin asukkaiden terveelliseen elämäntapaan tukemisessa ja terveyden edistämisessä.

7 Långin talo

Museoviraston suojelukohteena olevassa Långin talossa työskentelee säätiön hallintoyksikkö ja osa tiloista toimii säätiön asiakkaiden päivätoimintakeskuksena. Toiminnalla pyritään edistämään asukkaiden toimintakykyä tarjoamalla heille säännöllistä päiväohjelmaa, samalla Långin talo toimii asukkaiden kohtaamispaikkana. Iltaisin talo toimii ohjaajien vetämien omaisryhmien kokoontumispaikkana. Långin talon kiinteistön hoidosta tehtiin sopimus Kiinteistöhuolto Mak Oy:n kanssa.

8 Talous

Lilinkotisäätiöllä oli puitesopimus Helsingin kaupungin kanssa vuoden 2017 loppuun asti. Sopimuskauden aikana oli mahdollisuus yhteen hinnantarkistukseen, minkä mahdollisuuden Helsingin kaupunki käytti Kiky-sopimuksen perusteella vuonna 2017. Säätiöllä on vuonna

2017 toteutetun kilpailutuksen tuloksena puitesopimus Helsingin kaupungin kanssa vuosille 2018 – 2021.

Säätiön tuotot olivat vuonna 2017 10,2 miljoonaa euroa (10,3 milj. euroa 2016). Kustannukset laskivat edellisestä vuodesta 1,5 %. Ylijäämä vuodelta 2017 oli 335 267 euroa.

Konsernin tuotot olivat 12 153 875 € (12 247 743 €), ylijäämä 633 192 € (381 468 €) ja taseen loppusumma 22 752 150 € (22 796 093 €).

Säätiön asumispalvelujen täyttöaste oli hyvä vuonna 2017. Asukkaan 7 vuorokauden poissaolon jälkeen Helsingin kaupunki maksaa enintään 75 % poissaolovuorokauden hinnasta. 75 %:n mukaiset asukaspäivät pienenevät 19,7 % vuodesta 2016 ollen 1,4 % kokonaislaskutuksesta vuonna 2017.

Maksuvalmius (Quick ratio) oli erinomainen 2,0 (1,7). Laskelmassa huomioidaan myös nopeasti käteiseksi muutettavat rahastosijoitukset. Vakavaraisuus (omavaraisuusaste) on myös erinomainen 60 % (57 %) ja oman pääoman tuotto prosentti oli tyydyttävä 13 % (13 %). Suluissa on ilmoitettu vuoden 2016 vertailutiedot. Säätiön taloudellinen tilanne on hyvä.

Vuoden 2017 toimintasuunnitelman talouteen liittyvien tavoitteiden toteutumisen seuranta:

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	SEURANTA
Painopiste 1. Toiminnan jatkuvuus Tavoite 1. Uusi puitesopimus mielenterveysasiakkaiden asumispalveluista Helsingin kaupungin kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjouskilpiluun osallistuminen • Uusien palvelujen kartoittaminen ja tarjoaminen 	- uusi puitesopimus 10/2017 - puitesopimukset hoivapainotteisesta yksiköstä, uudesta palveluasumista tarjoavasta yksiköstä ja 20 paikkaa tuettua asumista
Painopiste 2. Hankinnat Tavoite 2. Sähköinen taloushallinto	<ul style="list-style-type: none"> • Hankitaan taloushallintoon sähköinen taloushallintojärjestelmä 	- tarjoukset pyydettyä. Korkean hinnan takia ei toteudu näin laajana
Tavoite 3. Tuetun asumisen lisääminen	<ul style="list-style-type: none"> • Yhden tukiasunnon hankkiminen 	- asunnon ostosta luovuttu. - aloitettu neuvottelut Y-säätiön kanssa jälleenvuokrauksesta
Painopiste 3. Talous Tavoite 4. Talouden sopeuttaminen hoitovuokaushintojen alenemiseen	<ul style="list-style-type: none"> • Etsitään keinoja ja kohteita talouden sopeuttamiseksi 	- seuranta aloitettu ostopalvelun 75 %:n laskutuksen määrästä

Säätiöllä on hyväksytty sijoituspolitiikka. Sijoitukset ovat likvideissä matalan riskin rahastoissa, jotka voi nopeasti muuttaa rahaksi, joten rahoitus- ja likviditeettiriski on pieni.

Helsingin kaupunki on säätiön ainoa maksaja-asiakas. Säätiö on varautunut kilpailutilanteeseen muuttamalla säätiön sääntöjä niin, että palveluita voidaan tarjota tarvittaessa myös Helsingin ulkopuolisille asiakkaille. Matalan organisaation ansiosta palvelurakennetta voidaan muuttaa nopeastikin tarpeiden ja kysynnän mukaan.

Henkilöstöriskeihin varaudutaan jatkuvalla henkilöstön koulutuksella, jaksamista tukevalla työhyvinvointitoiminnalla sekä pitämällä yllä hyvää työnantajakuvaa sekä organisaation sisällä että ulkopuolella. Lakisääteisten vakuutusten lisäksi henkilöstöllä on vapaaehtoinen vapaa-ajan tapaturmavakuutus.

Säätiön palvelutoimintaa harjoitetaan tytäryrityksen omistamissa palvelukiinteistöissä. Pitkäkestoinen palvelutilojen käytöstä poissaolo voi aiheuttaa merkittäviä omaisuus- ja keskeytysvahinkoja. Konsernissa tällaisilta riskeiltä suojaudutaan aktiivisella kiinteistöjen hoidolla ja asianmukaisella vakuutusturvalla.

8.1 Lähipiiritoiminta

Säätiön lähipiirin muodostavat säätiön hallituksen jäsenet, toiminnanjohtaja sekä tilintarkastajat, näiden perheenjäsenet sekä muut lähisukulaiset (Säätiölaki 1:8 §).

Säätiön hallitukselle on maksettu kokouspalkkiot Helsingin kaupungin palkkiosääntöjen mukaisesti. Tilintarkastajien palkkiot on maksettu laskujen mukaan. Hallituksen jäsenille, toiminnanjohtajalle ja säätiön työntekijöille on annettu tavanomainen joululahja. Säätiö ei ole antanut lainoja tai sitoumuksia lähipiiriin kuuluville. Säätiöllä ei ollut tavanomaisesta poikkeavia lähipiiritoimia vuonna 2017.

9 Kiinteistöosakeyhtiö

Lilinkotisäätiön palvelutalokiinteistöjen hallinnoimisesta vastaa säätiön omistama Kiinteistö Oy Niemikotitalot. Ovenia Isännöinti Oy vastaa kiinteistöjen isännöintipalveluiden tuottamisesta.

Koy Niemikotitalojen hallituksessa on neljä (4) varsinaista jäsentä ja yksi (1) varajäsen. Hallituksen kokouksiin osallistuu kutsuttuna Lilinkotisäätiön toiminnanjohtaja. Koy Niemikotitalojen hallitus kokoontui tilikauden aikana viisi kertaa. Yhtiökokous pidettiin 16.5.2017. Tilintarkastajana on toiminut HT, JHT Kari Roine ja varatilintarkastajana Vesa Ikaheimo HT.

Lilinkotisäätiön asukkailla on vuokrasopimus Niemikotitalojen kanssa. Yhtiöiden asuntojen vuokraustilanne oli erinomainen.

Isännöintipalvelut kilpailutettiin loppuvuodesta. Y-säätiö voitti kilpailutuksen ja aloittaa kiinteistöjen isännöinnin 1.7.2018.

10 Arvio tulevasta toiminnasta

Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon reformia luotsaamaa sote-uudistusta on jo vuosia valmisteltu. Uuteen maakuntamalliin siirtymistä myöhäistettiin vuodella tarkoituksenaan alkaa 1.1.2020. Lilinkotisäätiö on uudessa strategiassaan vuosille 2018-2021 ja vuoden 2018

toimintasuunnitelmassa pyrkinyt huomioimaan ja ennakoimaan mahdolliset toimintaympäristön muutokset.

Helsingin kaupungin järjestämässä mielenterveysasiakkaiden asumispalvelujen kilpailutuksessa säätiö sai sopimuksen seuraavista asumispalveluista v. 2018-2021: 3 tehostetun tuen palvelutaloa, 1 hoivapainotteinen tehostetun tuen palvelutalo (Suutarinkoti), 2 palveluasumisen palvelutaloa (Mäkikoti ja Viertokoti) sekä 15 paikkaa lisää tuettuun asumiseen. Puitesopimuksen edellyttämät muutokset palvelutaloissa tehdään vuoden 2018 aikana. Y-säätiön kanssa on tehty puitesopimus hajasijoitettujen asuntojen jälleenvuokraamisesta tuetun asumisen käyttöön.

Vuodenvaihteessa 2017- 2018 alkoi säätiön johtamisjärjestelmän uudistaminen. Johtoryhmä lakkautetaan ja tilalle perustetaan 5 johtotiimiä sekä Ohjausryhmä. Uudistuksen tavoitteena on kehittää organisaation itseohjautuvuutta ja toimeenpanokykyä sekä hajauttaa päätöksentekoa.

Säätiön toiminta on rakentunut asumispalvelutuotannolle. Tulevina vuosina kartoitetaan toimintamuotoja ja palveluja, jotka lisäävät mahdollisuuksia laajentaa ja monipuolistaa säätiön toimintaa esimerkiksi avustusrahoituksilla.