

# Vastuullisuus on välittämistä

Vastuullisuusraportti 2022



JOKAINEN IHMINEN ON ARVOKAS

VAIN MITATTU ON NÄKYVÄÄ

Maan parhaiden  
hoivakotien  
joukossa

Itsemääräämis-  
oikeus on osa  
hyvää elämää

Niittykarissa  
on tilaa  
rakkaudelle

# Sisällysluettelo



3

Jokainen ihminen on arvokas



4

Esperi lukuina



5

Vuoden tapahtumia



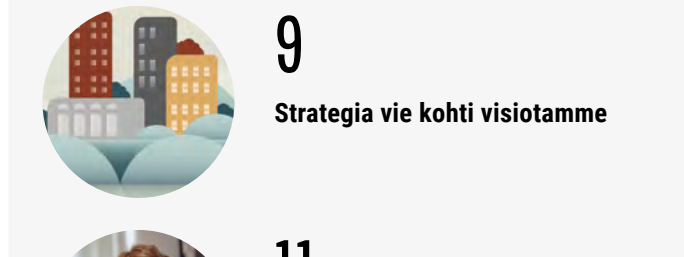
7

Vuosi pääluottamusmiesten silmin



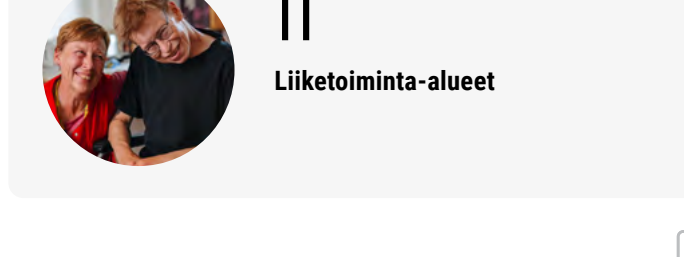
8

Arvot kuvastavat meitä



9

Strategia vie kohti visiotamme



11

Liiketoiminta-alueet



20

Hyvä hoiva



27

Hyvä elämä



36

Hyvä työ



46

Hyvä talous



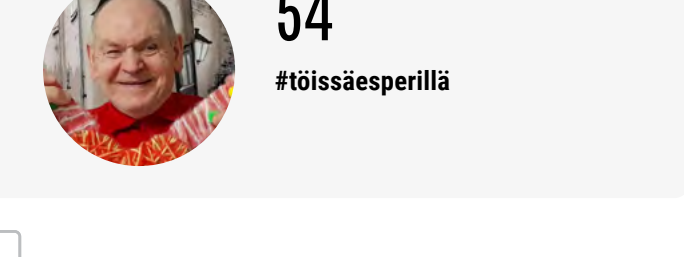
50

Ympäristövastuu kannetaan tässä ja nyt



53

Uusia Esperi-koteja nousee eri puolille Suomea



54

#töissäesperillä



# Jokainen ihminen on arvokas

**Y**htä asiaa olen ihmetellyt viime aikoina – mihin katosi Suomessa arvojohtaminen? Se loistaa poissaollessaan yhteiskunnallisessa keskustelussa. Päätäjien puheetta leimaa vastakkainasettelu: jos yksille annetaan, se on toisilta pois. Kompromissiratkaisut yhteisen hyvän eteen ovat väistyneet. Mutta juuri niitä tarvitaan, resurssien lisäksi.

Arvomaailman muutos ja vastakkainasettelu näkyvät myös esimerkiksi tavassa, jolla puhumme vanhoista ihmisistä. Seniorit, ikäihmiset, vanhukset, eläkeläiset, ikääntyneet. Niputamme heidät kasvottomiksi ryhmiä. Samalla hukkaamme yksilön. He ovat professoreita, siivoojia, insinöörejä, maanviljelijöitä, entisiä urheilijoita, vanhempiamme, läheisiämme.

Haluaisin nähdä taas enemmän ”ensin muille, sitten itselle” -ajattelua. Olen ylpeä siitä, että Esperillä arvot ovat tekemisen ytimessä. Meille on selvää, että olemme olemassa apua tarvitsevia varten ja että meillä on moraalinen vastuu täyttää tehtävämme. Vastuu ulottuu myös oman tonttimme ulkopuolelle. Kuluneena vuonna esimerkiksi annoimme entisen hoivakotimme tilat Kristiinankaupungissa ukrainalaisten käyttöön, kun Venäjän hyökkäyssota ajoi heidät pakoon kotimaastaan.

Alamme on edelleen suuren rakenteellisen haasteen edessä: väestö ikääntyy ja hoitajista on kova pula. Hyvinvointiyhteiskuntana meidän tulee löytää ratkaisut tilanteeseen – laatua unohtamatta. Poliittinen päätös vanhuspalveluiden hoitajamitoituksen nostosta 0,7:ään on jo hyvä alku. Me Esperillä olemme sitoutuneet siihen, että hoitajia ja tukihenkilökuntaa on aina riittävästi. Lisäksi koulutamme henkilöstöämme jatkuvasti, jotta työ on myös mielekästä ja jotta jokaisella on siihen tarvittava osaaminen.

Hoivatoimijoiden vastuulla onkin tehdä päätöksiä laatu edellä, jotta mitoitukseen päästään. Meille tämä tarkoittaa myös sitä, että emme hanki uusia koteja vain liikevaihtoa kasvattaaksemme. Arvioimme uusien yksiköiden kohdalla aina, onko alueella riittävästi työvoimaa mitoitukseen pääsemiseksi. Kasvatamme palveluverkkoamme, mutta vain silloin, kun voimme tehdä sen vastuullisesti ja kestävästi.

Työvoiman suhteen on katsottava myös ulkomaille. Olemme saaneet joukkoomme jo monia upeita osaajia Suomen rajojen ulkopuolelta, ja merkittävät satsauksemme heidän kouluttamiseensa ja kotouttamiseensa ovat olleet parhaita päätöksiämme. Työvoiman liikkuvuutta pitää normalisoida vielä entistä enemmän ja mahdollistaa yhteisvoimin. Meillä Esperissä on tähän tehokas ja vastuullinen prosessi, jolla mahdollistetaan uuden työvoiman tuominen Suomen työmarkkinoille. Tätä julkinen sektori voi edesauttaa esimerkiksi tukemalla tulijoiden kielikoulutusta. Pieni kulu kokonaisuudessa, suuri apu tarvittavan hoivan ylläpitämisessä.

On työntekijöidemme ansiota, että olemme selvinneet haasteista näin hienosti ja samalla myös vieneet asioita eteenpäin. Se ei olisi ollut mahdollista, jos esperiläiset eivät olisi olleet mukana sydämellään. Mittarit näyttävät yhteistyön tuloksen: asiakas-



tyytyväisyys, henkilöstön tyytyväisyys, laatu ja talous ovat kaikki kasvussa. Kehitystä on hyvä jatkaa viime vuonna saamamme uuden pääomistajan, Tritonin, kanssa. He tuovat mukanaan lisää arvokasta hoiva-alan osaamista ja jakavat näkemyksemme vastuullisesta, laatuun ja henkilöstöön panostavasta hoivasta.

Laatutyötä teemme myös yhdessä asukkaiden kanssa. Meillä on ilo kohdata sinut, kuten yksi arvoistamme kuuluu. Kuuntelemme asukkaitamme herkällä korvalla asukaskokouksissa, arjessa ja omaisten palautteen kautta, jotta voimme tarjota aidosti heidän tarpeeseensa vastaavaa, turvallista ja ihmisläheistä palvelua.

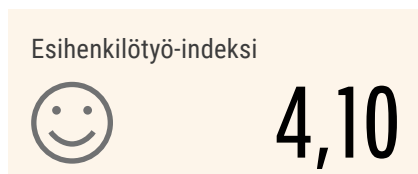
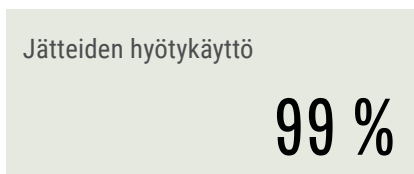
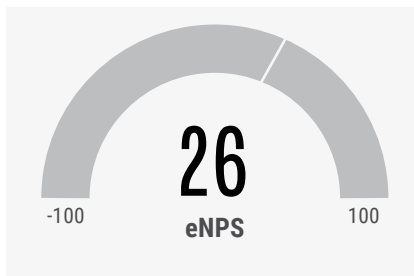
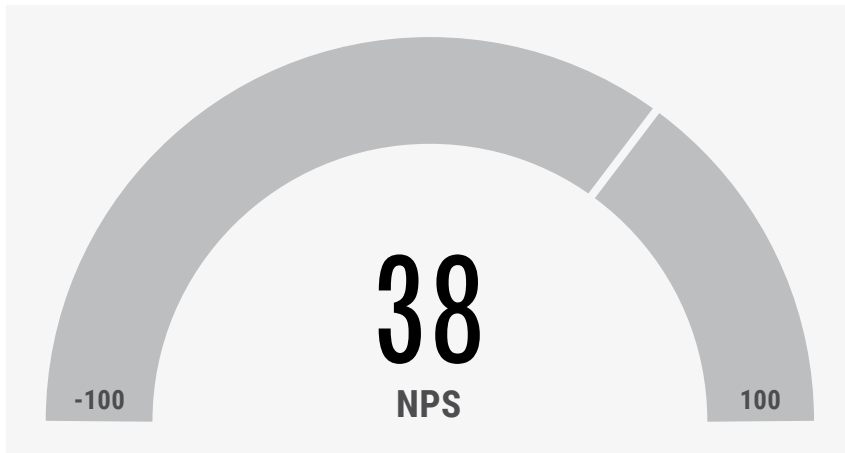
Olen tavattoman ylpeä kaikista esperiläisistä ja tekemästänne työstä kuluneena vuonna. Minulla pitäisi melkein olla frakki päällä kodeissamme vieraillessani, kuten yksi asukkaistamme tuumi. Näen siellä työhönsä sitoutuneita, ystävällisiä ammattilaisia, jotka jaksavat kerta toisensa jälkeen kohdata niin asukkaat, toisensa kuin toimitusjohtajankin ihmisinä, ystävällisesti.

Hoitohenkilöstömme tekee päivittäin parhaansa, jotta asukkaillamme on hyvä olla. Minun tehtäväni on huolehtia, että teillä on siihen mahdollisuus – ja että teillä itsellänne on työsiänne hyvä olla. Olemme hyvä tiimi, pidetään huolta toisistamme myös vuonna 2023.

Stefan Wentjärvi  
toimitusjohtaja, Esperin Care



# Esperi lukuina



Asukkaita yhteensä  
noin 6 500



Henkilöstöä yhteensä  
6 796



Kunnat, joissa Esperi toimii  
noin 200



Vuonna 2022 valmistuneet yksiköt  
5 yksikköä  
153 paikkaa

## Kehitysvammapalvelut

Esperi tarjoaa kehitysvammaisille, liikuntavammaisille ja autisteille viihtyisän kodin, jossa asukkaan turvana ovat kokeneet ammattilaiset. Asumispalvelut järjestetään yksilöllisesti, huomioimalla asukkaan tarpeet, toimintakyky ja elämäntilanne. Meillä jokainen on oma, ainutlaatuinen persoona. Tavoitteenamme on, että asukkaamme elävät omannäköistä, elämänmakuista elämää.

NPS  
56

## Mielenterveyspalvelut

Esperi tarjoaa mielenterveyskuntoutujille asumispalveluja ja monipuolista kuntoutusta turvallisessa ja viihtyisässä ympäristössä. Kuntoutujat asuvat omissa huoneissaan, mutta osallistuminen erilaisiin yhteisiin aktiviteetteihin on tärkeä osa Esperi kotien asumispalveluita. Kuntoutus- ja asumispalvelutarjontamme luo joustavan ja tavoitteellisen kuntoutumisen polun – on asiakkaalla sitten tarve ympärivuorokautiselle tuelle tai itsenäisen asumisen valmennukselle.

NPS  
21

## Ikäihmisten palvelut

Esperin ikäihmisten hoivakodit ja palvelutalot tarjoavat turvallisen kodin, jossa elämästä voi nauttia ja jossa arki sujuu. Ikäihmisten päiväohjelma suunnitellaan asukkaiden tarpeet ja mielenkiinnon kohteet huomioiden. Pyrimme antamaan aikaa kohtaamisille, sillä niiden merkitys päivittäisessä kanssakäymisessä on suuri – niin asukkaillemme kuin hoitajillemme. Tarjoamme ympärivuorokautista palveluasumista, yhteisöllistä asumista, tilapäistä asumista sekä päivätoimintaa.

NPS  
36

## Saga

Saga-palvelutalot tarjoaa senioreille korkeatasoisia koteja palveluiden keskellä turvallisessa ja aktiivisessa ympäristössä, mahdollisuuden itsenäiseen elämään sekä oman ikäistä seuraa. Palvelumme muuntuvat asukkaiden yksilöllisten tarpeiden mukaan.

NPS  
50



# Vuoden tapahtumia

Vuosi 2022 oli täynnä tapahtumia, ja se muistetaan Esperillä erityisesti yhteen hiileen puhaltamisesta ja empatiasta kanssaihmissiämme kohtaan. Keräsimme yhteen merkittävimmät hetket ja edistysaskeleet vuoden varrelta.



## **ESPERI TARJOSI HOIVAKODIN UKRAINALAIS-PAKOLAISTEN KÄYTTÖÖN**

"Ukrainan sota on koskettanut meitä kaikkia, ja mietimme, mitä konkreettista voisimme yrityksenä tehdä ukrainalaisten hyväksi. Mieleemme tuli Kristiinankaupungissa sijaitseva hoivakotimme, joka oli tyhjiillään. Tarjosimme sen Suomeen tulevien ukrainalaisten pakolaisten käyttöön vastikkeetta", sanoi toimitusjohtaja Stefan Wentjärvi. Pakolaisten majoittumista koordinoitiin yhdessä Suomen Punaisen Ristin kanssa.

## **ASUNNOTTOMIEN YÖ JÄRJESTETTIIN KOKKOLAN HERMANNISSA**

Esperi Koti Hermannin avasi ovensa kaikille Asunnottomien yönä. Kokkolassa sijaitseva Hermannin tuottaa asumispalvelua syrjäytyneille ja syrjäytymisuhan alla oleville sekä vankilasta vapautuville. Koti tarjoaa tukea riippuvuudesta kärsiville myös päivisin. "Asunnottomien yö -kansalaisliike syntyi jo 20 vuotta sitten, mutta tämä oli ensimmäinen kerta, kun olimme mukana järjestämässä sitä. Oli todella palkitsevaa huomata, mitä yhteistyöllä saadaan aikaan", kertoi tapahtuman ideanikkari, tiimivastaava Sofia Karrola.

## **ESPERI VALITTIIN VUODEN 2022 PARHAAKSI OPPISOPIMUSTYÖNANTAJAKSI**

Perusteluina palkinnolle Omnia kertoi, että Esperi "on solminut merkittävän määrän oppisopimuksia ja kouluttaa monipuolisesti henkilöstöään ja uusia alalle tulijoita. Esperin työpaikkaohjaajat ovat osallistuneet työpaikkaohjaajakoulutuksiin ja opiskelijat ovat saaneet hyvää ohjausta".

## **VALOKUVANÄYTTELY HERÄTTELI MIETTIMÄÄN HOIVA-ALAN ARVOSTUSTA**

Medianomi Kaisa Löyskä valittiin 66 hakijan joukosta työharjoitteluun Esperin viestintään keväällä 2022. Hän alkoi valokuvata hoitajia projektiin, jonka tavoitteena oli tuoda esille hoivatyön arkea iloiseen, suruineen ja koskettavine tarinoineen. Projekti johti Helsingin Päärautatieasemalla pidettyyn On ilo kohdata sinut -valokuvanäyttelyyn, jossa haluttiin nostaa esiin hoivatyöntekijät ja heidän koskettavat tarinansa. Näyttely kiertää ympäri Suomea vuonna 2023. ▶



# Vuoden tapahtumia



## **SIJOITUSYHTIÖ TRITON OMISTAJAKSI**

Tritonista tuli kesällä 2022 Esperin Caren enemmistöosakas. Esperin Care hyötyy Tritonin vankasta hoiva-alan asiantuntemuksesta, jota Triton on kerryttänyt investoimalla terveydenhoitoalan yrityksiin 20 vuoden ajan. Triton omistajanaan Esperin Care vahvistaa kykyään vastata hoivapalveluiden kasvavaan kysyntään. Esperin Caren muut omistajat – Danske Bank, SEB ja Ilmarinen – jatkavat vähemmistöosakkaina.

## **KOULUTAMME 2 000 HOIVAHENKILÖÄ VALIDAATIOON VUOTEEN 2025 MENNESSÄ**

Validaatio on vuorovaikutusmenetelmä, joka helpottaa hoitajia kohtaamaan muistihäiriöisten ikäihmisten voimakkaita tunteita, kuten pelkoa, ikävää ja ahdistusta. Validaation ydinajatus on kohdata muistihäiriöinen ikäihminen tunnetasolla arvostavasti ja olla hänelle läsnä. Arvostava kohtaaminen validaatiomenetelmällä vähentää asukkaan levottomuutta ja antaa hoitajalle työvälineet entistä ihmisläheisempään hoitotyöhön. Koulutuksella pyrimme konkreettisesti parantamaan asukaslähtöisyyttä, joka on strategiamme ytimessä.

## **ASIAKASTYTYVÄISYYS EDELLEEN NOUSSA**

Asiakastytyväisyytemme (4,39) kehittyi edelleen myönteisesti, ja olemme siitä erittäin ylpeitä. Keräämme tietoa asiakastytyväisyydestä mobiililaitteilla ja liiketoimintakohdaisesti. Näin saamme reaaliaikaista tietoa asiakastytyväisyydestä ja voimme reagoida nopeasti muutoksiin.

## **TURVALLISTA ULKOILUA IKÄIHMISILLE**

Esperin kodeissa ulkoilu on osa normaalia elämää, ja jo useamman vuoden ajan hoivakotimme ovat osallistuneet Ikäinstituutin Vie vanhus ulos -kampanjaan, jolla edistetään ikäihmisten oikeutta turvalliseen ulkoiluun. Esperistä yhteensä 53 hoivakotia lähti mukaan kampanjaan.

## **USEITA ESPERIN YKSIKÖITÄ NOUSI MAAN PARHAIDEN HOIVAKOTIEN JOUKKOO**

THL kokosi yhteen vuonna 2022 parhaat asiakasarviot saaneet vanhuspalvelujen toimintayksiköt. Kuusi Esperin hoivakotia oli hyvinvointialueellaan kolmen parhaan hoivakodin joukossa. THL:n Kerro palvelustasi -kyselyyn osallistui yli 2 800 julkista ja yksityistä yksikköä ympäri Suomea viime keväänä. Lisäksi Esperin Hoivakoti Niittykukka nousi palautteiden perusteella koko maan 10 parhaan hoivakodin joukkoon.

## **LÄMPÖTILAN LASKU ASTEELLA SÄÄSTI SÄHKÖÄ**

Viime talven odotettiin olevan kriittinen energiasaannin kannalta ja yhteiskuntaa valmisteltiin energiapulaan. Osallistuimme osaltamme Asetta alemmas -energiansäästökampanjaan ja laskimme lämpötilaa kodeissamme yhdellä asteella lämmityskauden aikana. Jaoimme myös energiansäästövinkkejä kodeissamme, jotta välttyisimme sähköjake-lun keskeytymiseltä.

## **YHTEISTYÖTÄ MAASTOHIHTÄJÄ KRISTA PÄRMÄKOSKEN KANSSA**

Yhteistyössä Esperin kanssa Krista Pärämäkoski haluaa olla varmistamassa Suomen ikääntyneille, kehitysvammaisille sekä mielenterveyskuntoutujille laadukkaat palvelut jatkosakin. Esperin arvoissa mainitut rehtiys ja kohtaamisen ilo ovat Kristankin sydäntä lähellä. "Hiihto on myös ikääntyvien ihmisten keskuudessa melkoisen seurattu TV-laji, ja heitä ei missään nimessä saisi unohtaa. Iloa arkeen tarvitaan," kertoo Esperin kodeissa vierailut Pärämäkoski. Pärämäkoski on huolissaan alan työvoimapulasta ja haluaa nostaa yhteistyöllä tärkeää hoivatyötä esille. 📌



# Vuosi pääluottamusmiesten silmin

*Luottamusmiehet ovat henkilöstön asialla. Pääluottamusmiehemme **Miira Reitama** ja **Tiina Auvinen** muistuttavat, että hyvällä yhteistyöllä asioita vietiin vuonna 2022 eteenpäin haasteista huolimatta.*

## Haasteita riittää

Hoitoalan henkilöstöpula ja -vaihtuvuus vaikuttavat työhön joka päivä. Ne näkyvät esimerkiksi työvuorosuunnittelun haasteina ja työn lisääntyneenä kuormittavuutena. Helpotusta tähän on haettu monin tavoin. Rekrytointia on tuettu ideoimalla ja testaamalla uusia keinoja, esimerkiksi rekrytointipalkintoja. Vuonna 2022 ulkomailta saapuneet hoitajat helpottivat myös merkittävästi tilannetta.

## Luottamusmiehet ovat tukena

Esperillä on toimintaa ympäri Suomen, ja näin myös luottamusmiehiä toimii eri alueilla. Alueellinen luottamusmies keskittyy kyseisen alueen asioihin sekä toimii tiedonvälittäjänä pääluottamusmiehelle.

Meihin pääluottamusmiehiin otetaan yhteyttä, kun tilanteisiin tarvitaan näkemystä tai neuvoa. Asiat eivät ole mustavalkoisia, ja kaikkia miellyttäviä ratkaisuja on vaikea löytää. Meille on tärkeää aito ja avoin vuorovaikutus sekä luottamus.



## Pitkäjänteinen työ palkitsee

Esperillä on viety niin sisäistä kuin ulkoista viestintää oikeaan suuntaan. Aktiivinen viestintä henkilöstöllemme on tärkeää, mutta myös ulospäin on hyvä tehdä työtämme näkyväksi ja arvostetuksi.

Onnistumisten takana on pitkäjänteistä työtä. Hyvä yhteistyö kaikkien konsernin henkilöstön edustajien kesken on ratkaiseva tekijä taustalla. Meillä on hyvää vuoropuhelua työnantajan kanssa, ja haluamme pitää siitä jatkossakin kiinni. Hoitajat ovat oman työnsä asiantuntijoita – yksikään yksikkömme ei pyörisi ilman heitä. Kehitystoiminnassa on jatkossakin tärkeää kuunnella henkilöstöä. 🏠



# Arvot kuvastavat meitä

*Arvot ovat yrityskulttuurimme perusta. Ne kertovat tavoistamme toimia sekä siitä, mitkä asiat ovat meille tärkeitä. Arvojen tulisi näkyä kaikessa tekemisessämme, ja ne on viety kiinteästi osaksi arkea ja johtamista. Kohtaamme ihmisiä päivittäin, ja haluamme yhteiset arvot, jotka näkyvät näissä kohtaamisissa.*



## On ilo kohdata sinut

Vuorovaikutus ja välittäminen ovat työemme perusta. Toisen ihmisen kohtaaminen on meille ilon hetki. Annamme kohtaamiselle aikaa ja olemme aidosti läsnä. Meillä jokainen on arvokas omana itsenään.

## Rehtiys on vahvuutemme

Teemme mitä lupaamme. Tunnetta oman alamme ja tiedämme, mihin pystymme. Tekemisemme on läpinäkyvää sekä avointa. Teemme vastuullisia ratkaisuja ja luomme turvallisuutta kaikilla toimintamme tasoilla. Olemme toisiamme varten ja teemme työtä tiiviisti yhdessä.



## Meissä on rohkeus uudistaa

Johdamme tavoitteellisesti ja katsomme rohkeasti eteenpäin. Säännöllinen mittaaminen ohjaa kehittymistämme. Keräämämme osaaminen on voimavaramme, josta olemme ylpeitä. Olemme jokainen erilaisia ja opimme jatkuvasti toisiltamme. Kokeilemme uteliaina uutta ja löydämme yhdessä parhaat tavat toimia.

Finnish Communications Awards nosti Esperin arvokeskustelun yhdeksi vuoden 2022 parhaista sisäisistä viestintäteoista Yritys- ja yhteisöviestintäkategoriassa.





Esperi



TEHTÄVÄMME ON TARJOTA TURVALLINEN KOTI JA AUTTAA ASUKKAITA ELÄMÄÄN ONNELLISTA ELÄMÄÄ OMILLA EHDOLLAAN

ARVOMME OVAT: ON ILO KOHDATA SINUT REHTIYS ON VAHVUUTEMME MEISSÄ ON ROHKEUS UUDISTAA

## Strategia vie kohti visiotamme

Strategiamme päämäärä on luoda yhteiskunnalle laadukkaita asumispalveluja niin hyvin kuin kykenemme. Lupauksemme asukkaille on turvallinen koti. Visiomme onkin, että meillä on Suomen onnellisimmat asukkaat.

Esperin strategia pohjautuu neljään päätavoitteeseen: hyvä hoiva, hyvä elämä, hyvä työ ja hyvä talous. Näistä rakentuu suunnitelma tulevaisuudelle. Tavoitteenamme on olla yhtiö, jossa on arvostetut esihenkilöt ja parhaimmat työkaverit.

Toimitusjohtaja **Stefan Wentjärven** mukaan nykyinen strategia on ollut monin tavoin menestys, eikä siihen ole jouduttu tekemään muutoksia vuoden 2021 lanseerauksen jälkeen.

”Tarvitsimme silloin strategian, joka rauhoittaa ja vakauttaa yhtiön ja antaa pitkäaikaisen pohjan rakentaa Esperia. Silloin ei lähdetty tekemään uusia isoja avauksia, vaan keskityimme ydinosaamiseemme ja karsimme muut rönsyt.”

Jäljelle jäi halumme olla erittäin hyviä asumispalveluissa.

### Menestyksen mahdollistajat

Meille on tärkeää, että yhtiössä sekä asukkailla että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa strategiaan. Siinä olemme onnistuneet, koska loimme strategiamme yhdessä alusta saakka. Olemme järjestelmällisiä ja arkisia strategiamme toteutuksessa, emmekä rakenna mitään sellaista, mitä meillä ei kuulu olla. Tuotamme vain sen, mitä asukkaat tarvitsevat. Tässäkin olemme onnistuneet. ▶

### STRATEGISET MITTARIT

HYVÄ TALOUS	HYVÄ HOIVA
Operatiivinen käyttökate:	Merkittävät auditointipoiikkeamat / 1 000 asukasta 2022:
2,5 %	11
HYVÄ TYÖ	HYVÄ ELÄMÄ
eNPS 2022:	NPS 2022:
26	38



## Hyvää vauhtia matkalla tavoitteisiin

Visiomme on, että vuonna 2024 meillä asuvat Suomen onnellisimmat asukkaat. Tehtävämme on tarjota asukkaillemme turvallinen koti ja auttaa heitä elämään onnellista elämää omilla ehdoillaan.

”Olemme strategiakauden puolivälissä, ja nyt on hyvä hetki arvioida, miten olemme suunnitelmassamme edistyneet”, sanoo toimitusjohtaja Stefan Wentjärvi.

On innostavaa nähdä, että olemme saavuttaneet monet strategisista tavoitteistamme. Olemme kiristäneet osatavoitteitamme jokaisena tarkasteluajanjaksona, mutta itse suunnitelmaan ei ole tarvinnut tehdä korjausliikkeitä.

”Minulle on tärkeää, että strategia ei ole johtoryhmän tai omistajan sanelema, vaan se on meidän kaikkien esperiläisten yhteinen ja siksi teemme töitä sen hyväksi”, sanoo Wentjärvi.

Hyvän suunnitelman tarkoitus on luoda turvaa ja vakauttaa tekemistämme. Näin voimme jatkaa keskeytymättä työtämme, kun ulkoiset kriisit koettelevat meitä, kuten parina viime vuonna. 📈

”Jatkuvuus hoiva-alalla on kriittinen tekijä. Emme ole vaihtamassa suuntaa, mutta nostamme kasvutavoitteita hieman entisestä.”

– Stefan Wentjärvi, toimitusjohtaja





# Liiketoiminta-alueet

Ydinliiketoimintojamme ovat Mielen-terveyspalvelut, Kehitysvamma- palvelut, Ikäihmisten palvelut sekä Saga-palvelutalot.

Osana strategiaamme jokaisella liiketoiminta-alueellamme on oma identiteettinsä. Se heijastaa, minkälaista osaamista kul- lakin alueella tarvitaan ja minkälaista asumista ja palvelua ko- deissa tarjotaan.

”Meidät on aikaisemmin yhdistetty vahvasti ikäihmisten palveluiden tuottamiseen, vaikka tarjoamme paljon palveluita myös kehitysvamma-, mielen-terveys- ja päihdepuolella”, myyn- ti- ja markkinointijohtaja **Jani Nurisalo** kertoo.

Nykyään jokaisella alueella on oma tunnistettava väri- ja

kuvamaailmansa. Näiden liiketoiminta-alueiden identiteeteillä pyrimme lisäämään niiden ansaitsemaa näkyvyyttä.

Liiketoiminta-alueitamme yhdistää se, ettemme puhu vain vuodepaikoista tai hoitajapaikoista vaan kodit ovat kokonai- suuksia ja ihmisten hoiva on kokonaisvaltaista. Tämä näkyy eri osa-alueilla eri tavoin, sillä tarpeet ovat erilaisia.

”Tärkeintä kuitenkin on, että henkilökunnan osaaminen on parasta mahdollista”, summaa toimitusjohtaja **Stefan Wentjärvi**.

Ydinliiketoimintojen lisäksi Esperi Terveyspalvelut tuottaa ja vuokraa lääkäri- ja hoivapalveluita terveyskeskuksiin, sairaaloi- hin, yksityisille lääkäriasemille sekä hoivakoteihin. ▶





## Ikäihmistien palvelut

*Ikäihmiset ovat suurin asukasryhmämme, ja meillä on hoivakoteja ympäri Suomea. On ilo kohdata sinut on yksi arvoistamme, joka näkyy ikäihmistien palveluiden arjessa joka päivä. Meille on ensiarvoisen tärkeää, että vanhempamme ja isovanhempamme saavat nauttia elämänmakuisesta elämästä kodeissamme.*



Meillä on 111 ikäihmisille tarkoitettua kotia, joissa asukaspaikkoja on noin 3 800. Tarjoamme ikäkodeissamme ympärivuorokautista palveluasumista (tehostettua palveluasumista), yhteisöllistä asumista (tavallista palveluasumista) ja tilapäistä asumista (lyhytaikaista hoitoa) sekä päivätoimintaa. Asukkaidemme ikähaarukka on hyvin laaja, ja jokainen saa apua oman yksilöllisen tarpeensa ja toiveidensa mukaan. Tarjoamme kodin, jossa asukas saa nauttia aktiivisesta ja laadukkaasta arjesta asuintoveriensä ja ammattitaitoisten hoitajiemme ympäröimänä.

Erityispiirteitä ikäihmistien palveluissa on kohtaaminen ihmisten kanssa. Monilla asukkaillamme on jonkin tasoinen muistisairaus. Haluamme, että asukkaillamme on turvallista olla ja että he voivat myös nauttia viimeisistä elinvuosistaan.

Ydinosaamisemme on vahva hoivaosaaminen ja laadukkaan palveluasumisen tarjoaminen. Henkilöstömme ammattiosaaminen on esimerkillistä. Kaikki hoivatyöntekijämme saavat muun muassa koulutusta validaatio-vuorovaikutusmenetelmässä, joka tarjoaa työkaluja muistisairaana ihmisen kohtaamiseen arvostavasti. ▶

"Hoitoalan ehdoton vahvuus on sen yhteiskunnallinen tehtävä. Meillä on kunniatehtävä pitää hyvää huolta Suomen ikäihmisistä heidän viimeisinä elinvuosinaan. En voi kuvitella itselleni tässä ajassa tärkeämpää tehtävää."

– Arne Köhler, liiketoimintajohtaja



## Kohokohtia

Viime vuoden merkittäviä saavutuksia olivat ulkomaisen hoito-henkilökunnan saaminen Suomeen, esihenkilöiden palkitsemismallien kehittäminen ja henkilöstön uusittu koulutuspaletti. Lisäksi asukastytyväisyyden korkea taso yleisesti ja erityisesti sijoittuminen Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen asukastytyväisyysmittauksessa korkeille sijoille olivat vuoden kohokohtia.

”Esperi Hoivakoti Harjuksen avaus oli varmasti parhaimpia aloituksia yhtiön historiassa – iso kiitos asukkaille, hoitajille, esihenkilölle ja tiimareille ja Vantaan kaupungille”, liiketoimintajohtaja **Arne Köhler** lisää.

## Tulevaisuus

Liiketoiminnan tervehdyttäminen on perusta laadukkaan hoidon tarjoamiselle. Laajentuminen myös ikäihmisten palveluissa korostuu ja jatkuu suunnitellusti. Erottaudumme edelleen laadukkaan asumispalvelun tarjoajana. Esihenkilöiden koulutus on jatkossakin yhä tärkeää menestyvien työympäristöjen luomiseksi, ja siksi panostuksemme koulutukseen jatkuu. 🏠

### Kuukauden onnistuja

Onnistujana elokuussa palkittiin Hoivakoti Haapahovi Viitasaareltä. ”Toiminta on kääntynyt hienosti! Iso kiitos koko Haapahovin tiimille”, totesi Arne Köhler kommentissaan.

["Työkulttuurin muutos vakiinnutti henkilöstön ja toi kotiin ilon ja naurun"](#)

"Tähänkin asti olen voinut elää aika hyvää vanhuutta... Täällä kodissa on hyvä olla. Tämä on paras paikka mitä tiedän."

– Einari, Esperi Hoivakoti Vanhalinna



[Einarin kaikkea hyvää –reels](#)

## Terveiset ikäihmisten palveluiden työntekijöille:

”Valtavan iso kiitos tehdystä työstä. Meillä on monta erikoista vuotta takana, ja moni on joutanut todella paljon vaikeassa paikassa. Olen ylpeä siitä mitä ikäihmisten palveluiden tiimiläiset ovat saaneet aikaan – he tekevät erittäin hienoa työtä.”

– Arne Köhler, liiketoimintajohtaja, Ikäihmisten palvelut





## Mielenterveyspalvelut

*Tarjoamme mielenterveyskuntoutujille monipuolisia asumispalveluita ja erilaisia tukipalveluita. Tavoitteena on, että asukas kuntoutuu ja siirtyy omien voimavarojensa mukaan hoitokodin ympärivuorokautisesta hoidosta palveluasumiseen, tuettuun asumiseen ja lopulta omaan kotiin.*



Mielenterveyspalvelumme koostuvat 44 kodista, jotka tarjoavat asumispalveluja ja monipuolista toimintaa turvallisessa ja viihtyisässä ympäristössä yhteensä noin 1 340 mielenterveyskuntoutujalle. Myös päihdekuntoutujien yksiköt ovat osa mielenterveyspalvelujamme.

Mielenterveyspalveluiden erityispiirre on asukkaiden ja kuntoutujien monimuotoisuus. Tarjoamme mielenterveyskuntoutujille asumispalveluja ja monipuolista kuntoutusta turvallisessa ja viihtyisässä ympäristössä. Kuntoutujat asuvat omissa huoneissaan, mutta osallistuminen erilaisiin yhteisiin aktiviteetteihin on tärkeä osa kotiemme asumispalveluita.

Kuntoutus- ja asumispalvelutarjontamme luo joustavan ja tavoitteellisen kuntoutumisen polun – on asiakkaalla sitten tarve ympärivuorokautiselle tuelle tai itsenäisen asumisen valmennukselle.

Toimintaamme Esperin Mielenterveyspalveluissa ohjaa MIELI-toipumisorientaatio. Se on ajattelun ja toiminnan perusta, ja siinä painottuvat voimavarat, osallisuus, toivo, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys. Asukkaan henkilökohtaisen toipumisprosessin toivotaan johtavan tyydytystä tuovaan ja toiveikkaaseen elämään sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta. ▶

**”Teemme mielenterveyspalveluissa kiistatta tärkeää työtä. Haluamme, että asukkaidemme elämä on mielekästä ja merkityksellistä. Hyvä mieli on meille pääasia.”**

– Pia Panhelainen, liiketoimintajohtaja



## Kohokohtia

Vuoden 2022 kohokohtia olivat korkea asukastyytyväisyys ja eri toimintafilosofioiden koulutus henkilöstölle liiketoimintakoh-  
taisten identiteettien luomisessa sekä itsemääräämisoikeuteen  
panostaminen varsinkin mielenterveyspuolella.

## Tulevaisuus

Meillä on hyviä mahdollisuuksia kasvaa, kunhan pidämme lii-  
ketoimintamme riittävän selkeänä. Meidän on seurattava tii-  
viisti tulevaisuuden lakihankkeita ja niiden vaikutuksia toimin-  
taamme. 📌

### Kuukauden onnistuja

Helmikuussa onnistujana palkittiin Miia Hakala Esperi  
Koti Sypressistä. Miian neuvokkaan toiminnan ansiosta  
kodissa alkanut tulipalo saatiin sammutettua nopeasti  
ja vakavilta vahingoilta vältyttiin.

Tänä vuonna Maailman mielenterveyspäivää  
vietettiin teemalla "jokaisen huoli on tärkeä".  
Meidän kodissa kokoontui huoliopiiri, jossa jaoimme  
mielen päällä olevia huolia, ja pohdimme yhdessä  
kuinka voisimme helpottaa omia tai toisen ihmisen  
huolia. Kirjoitimme huolet paperille, ja annoimme  
huolelle kasvat

– Esperi Hoitokoti Merimetsö

"Kiitos hyvästä hoidosta, Kuurnan  
Kartanot on paras hoitokoti jossa  
olen ollut :)"

– Asukas, Esperi Koti Kuurnan Kartanot





## Kehitysvammapalvelut

*Monet asukkaistamme käyttävät asumispalveluja koko elämänsä, ja toimimme heille yhteiskunnan tukipilarina. Oman näköisen elämän mahdollistaminen onkin siksi tärkeää, ja tuemme jokaista asukasta hänen omista lähtökohdistaan.*



Kehitysvammapalveluihin erikoistuneita kotejamme on 35, ja niissä on asukaspaikkoja noin 640 kehitysvammaiselle, liikuntavammaiselle ja autistille. Kotimme tarjoavat heille yksilöllistä asumista, aktiviteetteja sekä tukea ja turvaa asukkaan tarpeet, toimintakyky ja elämäntilanne huomioiden.

Kehitysvammapalveluiden erityispiirteisiin kuuluu, että tuen tarvitsija on elämänmittaisen tuen tarpeessa. Monet tarvitsevat ympärivuorokautista hoivaa, mutta jotkut pärjäävät myös kevyellä tuella. Yksiköt ovat pieniä ja kodinomaisia. Hoitajamme ja avustajamme työskentelevät asukkaiden kodeissa heitä tukien.

Tärkeimpiä lähtökohtia kehitysvammapalveluissa ovat asukkaan itsemääräämisoikeus ja yksilökeskeinen elämänsuunnittelu. Avustajien ja hoitohenkilökunnan tehtävä on mahdollistaa asukkaan oman elämän eläminen ja tukea sen onnistumisessa. ▶

**"Henkilökunta on ystävällistä ja mukavaa. Minua ja muita asukkaita hoidetaan ja kohdellaan ystävällisesti."**

– Asukas, Espero Pappilankoti





## Kohokohdat

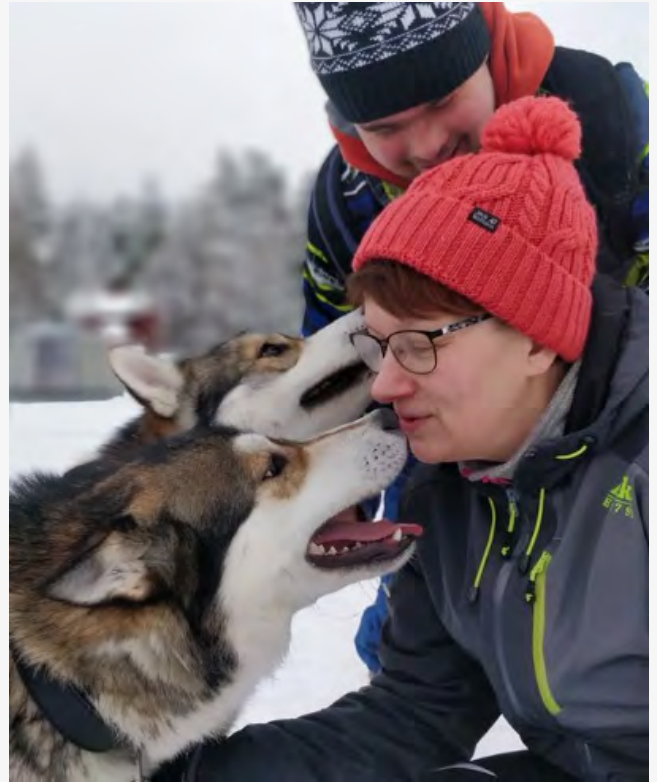
Koulutimme henkilöstöä ja saavutimme tavoitteitamme. Olemme onnistuneet keskittymään olennaiseen ja siten parantamaan asukastytyvääisyyttä.

## Tulevaisuus

Kasvu on ajankohtaista lähivuosina, ja siksi uuden henkilöstön houkutteleminen alalle on tärkeää. Liiketoimintojen kokonaisuudet kasvavat, ja niistä tulee entistä selkeämmin omat itsenäiset osaamisalueensa, jotka erikoistuvat ydinosaamiseensa. Lainsäädännön muutokset vaikuttavat jatkossa siihen, miten vammaispalveluita tuotetaan. [↑](#)

### Kuukauden onnistuja

Esperi Koti Jukola valittiin lokakuussa onnistujaksi. Koti on aktiivinen somejulkaisujen tekijä, joka toiminnallaan tuo näkyväksi kodin hyvän työn ja asukkaiden elämäntapaisen arjen.



[Arctic Guesthouse järjesti Esperi Koti Jukolan porukalle hienon ja ikimuistoisen päivän husky-ajelun, makkaranpaiston ja kahvittelun merkeissä.](#)

## Terveiset mielenterveys- ja kehitysvammapalveluiden työntekijöille:

”Esperi on kehittänyt toimintaansa voimakkaasti viime vuosina. Arvostan henkilöstömme sitoutumisesta muutokseen ja sinnikkyyttä viedä uusia toimintatapoja käytäntöön. Suuri kiitos arvokkaasta työstä jokaiselle!”

– Pia Panhelainen, liiketoimintajohtaja, Erityisryhmien palvelut





## Saga-palvelutalot

Saga-palvelutalot tarjoavat laadukasta senioriasumista palveluiden keskellä oman ikäisessä seurassa. Aukkaamme ovat sosiaalisia ja aktiivisia senioreita, jotka osallistuvat monipuolisesti palvelutalojen tarjoamiin mahdollisuuksiin.



Yksityisasiakkaille suunnattuja Saga-palvelutalojamme on 11, joissa asukaspaikkoja on noin 1 330. Saga-palvelutaloissa asukkaamme elävät omissa vuokratodeissaan korkeatasoista seniorielämää palveluiden keskellä. Sagassa yhdistyvät aktiivinen arki, turvallinen esteetön ympäristö ja omien tarpeiden mukaan muuntuvat monipuoliset palvelut.

Erityispiirre Sagassa on se, että kuluttaja-asiakas vuokraa Saga-palvelutalosta itselleen asunnon ja hankkii sen lisäksi tarvittaessa lisäpalveluita, kuten kotihoitoa, hyvinvointipalveluita, ravintola-palveluita, kodin hoitoa tai esimerkiksi kampaamopalveluita.

Asiakkaat ovat hieman nuorempia kuin ikäpalveluissamme ja ovat sosiaalisesti vielä aktiivisia ja etsivät monipuolisia kokemuksia ja kohtaamisia. Talot ovat myös suurempia kuin muissa toimintoissamme ja työllistävät monipuolisesti eri ammattilaisia hoitohenkilökunnan lisäksi. ▶

”Parasta Sagassa on monimuotoisuus ja asukaslähtöisyys, iloinen ja toisia arvostava ja kunnioittava ilmapiiri ja aurinkoinen yhteisö.”

– Jussi Lehtonen, liiketoimintajohtaja



## Kohokohdat

Koronasta selviytyminen oli henkilöstöltämme suuri saavutus. Palvelutalokonseptimme menestyminen on johtanut siihen, että taloissa riittää asukkaita. Monet heistä asuvat meillä tyytyväisinä vuosikautia.

## Tulevaisuus

Uusi lainsäädäntö tunnistaa paremmin Sagan kaltaisen palvelukonseptin, joten tämän tyyppinen kotihoidon ja muut palvelut yhdistävä palvelumuoto lisääntyy jatkossa. Toimintamallimme laajenee, ja asukaspaikkoja tarvitaan tulevaisuudessa lisää. Tällä hetkellä suosituimpiin Saga-palvelutaloihin on jonoa, ja uskomekin, että tämän asumismuodon suosio kasvaa. Sagassa voidaan myös enenevässä määrin hyötyä digitalisaatiosta, kun uudet asukkaat ovat tottuneita digitaalisten ratkaisujen käyttäjiä. Kehitämme jatkuvasti Sagan konseptia sekä palveluvalikoimaa asukaspalautteen perusteella. 🏠

"Saga on ollut jo 10 vuotta hyvä talo."

– Asukas, Palvelutalo Saga Kaskennitty



Saga-palvelutalot  
353 followers  
6mo

Päivittäiset punttitreenit ja kävelylenkit ovat Ville-seniorin hyvän vireen salaisuus. Klikkaa lukemaan Villen ja fysioterapeutin yhteisistä harjoitteluhetkestä! 🥰



[Iloa ja vaivattomampaa arkea fysioterapiasta](#)

## Terveiset Saga-palvelutalojen työntekijöille:

"Haluan kiittää työntekijöitä erityisesti haastavista koronavuosista, venymisestä, jaksamisesta ja asiakkaiden priorisoimisesta. Kaiken sen hyvän työn takia olemme päässeet näin pitkälle."

– Jussi Lehtonen, liiketoimintajohtaja, Saga-palvelutalot





# Hyvä hoiva

Haluamme tarjota asukkaillemme omannäköistä arkea, turvallista elämää ja hyvää hoivaa. Hyvä hoiva on toimintamme perusta, jonka laadun kehittämiseksi teemme joka päivä töitä.



## Seuraavana päivänä olen heille taas tuntematon henkilö

Parhaimpia hetkiä työssäni ovat ne, jolloin asukkaat kiittävät minua siitä, mitä olen tehnyt heidän eteensä. Samalla se tuntuu myös surulliselta, sillä muistisairaot vanhuksat muistavat minut vain jonkin aikaa, ja seuraavana päivänä olen heille taas tuntematon henkilö, joka yrittää rakentaa hyvää suhdetta heidän kanssaan uudestaan.

Kerran autoin erästä asukasta hänen aamutoimissaan ja yhtäkkiä hän kertoi minulle, että olen hyvä siinä mitä teen. Hän sanoi olevansa kiitollinen siitä, että hänellä on minut. Se oli minulle todella mieleenpainuva hetki. Teen vain työtäni, mutta hänelle olen ihminen, johon hän voi luottaa kyseisessä elämänvaiheessaan.

### Melgie

30-vuotias lähihoitajaopiskelija, töissä ikäihmisten palveluissa



# Vain mitattu on näkyvää

*Meistä kaikista tulee vanhoja joskus. Silloin moni meistä haluaa valita oman hoivapaikkansa itse. Kun toimijat mittavat hoivansa laatua ja raportoivat lukuja läpinäkyvästi, hoivapaikan voi tulevaisuudessa valita aidosti laadun perusteella, sanoo laatujohtaja Eeva Ketola.*

Kun laatujohtaja Eeva Ketolalta kysytään vuoden suurimmista onnistumisista, vastaus on selvä.

”Selvisimme siitä pahuksen koronaepidemiasta kunnialla – näin uskaltaa ehkä vihdoin sanoa. Se on ollut suurin juttu ja työllistänyt viime vuosina valtavasti. Haasteiden selättäminen on ollut kaikkien yhteen hiileen puhaltamisen tulos”, hän sanoo.

”Lisäksi olemme saaneet aikaan paljon muutakin paitsi laadussa myös koko talon tasolla – en voisi olla ylpeämpi siitä, kuinka kehittämishaluisia esperiläiset ovat haastavassakin tilanteessa”, Ketola toteaa.

miseen ja auttamiseen.

Vuosi 2022 toi validaation rinnalle myös monia muita merkittäviä kehittämishankkeita, kuten ikääntyneiden ja erityisasumisen RAI-mittareiden käyttöönoton, e-lääkelupahankkeen sekä Kanta-hankkeen valmistelun.

Ketolan mukaan hankkeet ovat suuria ponnistuksia, mutta tuovat mukanaan paljon hyvää ja parantavat hoivan laatua.

”Esimerkiksi asiakastiedon siirtyminen Kanta-palveluihin vaatii meiltä ison työn, mutta lisää samalla terveys- ja sosiaalipalveluiden saumattomuutta ja läpinäkyvyyttä. Muutos on ennen kaikkea asiakkaan etu”, Ketola kertoo.

Vuonna 2021 voimaan astunut asiakastietolaki laajentaa Kanta-palvelujen käyttöä sosiaalihuollossa. Julkiset ja yksityiset sosiaalihuollon palvelunantajat ottavat Kanta-palvelut käyttöön laissa määriteltyjen siirtymäaikojen puitteissa.

## Valmiustyö lisää turvallisuutta

Lait, terveysviranomaisten suositukset ja ohjeet asettavat alalamme vankan pohjan hoivan laadulle. Näin asiakkaille pyritään turvaamaan hoivan laadun perusasiat palveluntarjoajasta riippumatta. Toimintamme on lakien ja suositusten mukaista, mutta tavoittelemme myös hoivalle korkeaa laatua, koska se on olemassaolomme perusta.

”Turvallisuus on meille ykkösasia. Paransimme sitä menneenä vuonna erityisesti valmius- ja varautumistyöllä”, Ketola sanoo.

Ketolan mukaan Esperin valmiussuunnitelmaa työstettiin aikaisemmin erityisesti koronan aikana. Nyt suunnitelmaa on vahvistettu entisestään.

”Kävimme läpi uusia skenaarioita ja valmensimme yksiköitämme toimimaan niissä. Suunnitelmaa on täydennetty myös uusilla toimintokorteilla. Ne ohjeistavat toimimaan oikein erilaisissa poikkeustilanteissa, kuten sähkökatkoissa, tietojärjestelmien kaatumisissa, epidemioissa tai tulipaloissa”, Ketola kertoo.

Auditoinneissa varmistetaan, että kortit ovat yksiköissä henkilöstön nähtävillä.

”Tämä maailmanaika on mitä on, varautua pitää. Koronan hoidossakin kuivaharjoittelu oli menestystekijämme”, hän lisää.

## Jokaiselle vapaus valita hoivapaikkansa

Hoivatyön kehittämisessä Ketola näkee oman roolinsa siinä, että kehitys ja kehityksen tarve tehdään näkyviksi numeroilla.

”Numerot puhuvat puolestaan. Mittaaminen on äärimmäisen tärkeää. Sen avulla tiedämme, missä toimia ja apua tarvitaan. Se on yhtä tärkeää myös onnistumisten todentamiseksi ja juhlimiseksi – vaikka hoitajiemme työn merkitys ei ole aina numeroilla mitattavissa”, Ketola sanoo.

Ketolan yhteiskunnallinen toive onkin, että numerot ja tulokset tuotaisiin myös julkisesti läpinäkyviksi. Näin veronmaksajat voisivat vertailla, kenen hoiva on laadukkaita ja millaisilla hinnoilla eri toimijat tuottavat samat palvelut. ▶



## Laatusatsausten vuosi

Koulutamme henkilöstöämme jatkuvasti, ja laatu ja hoivan kehittäminen ovat yksi tärkeimmistä koulutusalueista. Vuonna 2022 henkilöstölle järjestettiin yhteensä 209 laatu-koulutusta ja kohdennettuja tukikäyntejä tehtiin yhteensä 70.

Vuoden 2021 iso satsaus ikäyksiköiden validaatiokoulutuksiin jatkui edelleen. Validatio on ikäihmisten palveluissa toimintaamme ohjaava tunnepohjainen vuorovaikutusmenetelmä, joka antaa työkaluja iäkkään tai muistisairaana asukkaalle kohtaa-



”Jokaisesta tulee vanha joskus, ja meidän pitäisi pystyä valitsemaan oma hoivapaikkamme. Läpinäkyvyyttä tarvitaan, jotta valinnan voi tehdä laadun perusteella. Vuonna 2024 aloitettava SOTERI-rekisteri on yksi reitti avoimuuteen”, Ketola sanoo.

”Pidämme heikkojen, ikääntyvien, kehitysvammaisten tai mielenterveyskuntoutujien puolta. Tarjoamme heille laadukkaita asumis- ja hoivapalveluita ja haluamme aidosti olla parhaita alallamme. Se jos mikä on yhteiskuntavastuuta parhaimmillaan”, hän kiteyttää.

Miten varmistetaan, että hyvinvointialueet saavat kaikilta toimijoilta tasalaatua tietoa?

[Lue Eevan blogi](#)



## ELLI-hanke on sujuvoittanut työtapoja pilottikodeissa ja tuonut uusia oivalluksia

*ELLI-hanke perustuu maailmalla tunnettuun Lean-filosofiaan, jonka ytimessä ovat jatkuva parantaminen ja turhan tekemisen poistaminen. ELLI-hankkeen tarkoituksena on sujuvoittaa työtä – järjeä käyttäen ja oivalluksia hyödyntäen. ELLI-valmennuksia oli vuonna 2022 viidessä pilottikodissamme, ja uudet viisi kotia aloittavat hankkeessa vuonna 2023.*

### Tukitoimintojen asiantuntijoita ELLI-valmentajiksi

Vuonna 2022 viidessä pilottikodissa käynnistyi ELLI-hanke, joka tähtää työn ja arjen sujuvoittamiseen.

”Käynnistimme hankkeen osana laatutyötämme, jotta jokainen voisi entistä enemmän vaikuttaa omaan työhönsä ja näin kokea sen mahdollisimman mielekkääksi. Lean ei ole vain työkalupakki tai projekti – pyrimme pysyvään muutokseen”, sanoo laatujohtaja **Eeva Ketola**.

Hanke käynnistyi valmennuksilla, joissa eri tukitoimintojen asiantuntijat pääsivät perehtymään Lean-periaatteisiin ulkoisen kumppanin johdolla. Koulutetut puolestaan toimivat itse valmentajina ja tukena pilottikodeissa pilottihankkeen ajan.

Jokaiseen pilottikotiin on valittu oma kehityskohteensa. Työn päätyttyä voimme hyödyntää sen tuloksia jatkossa muissakin kodeissamme.

Yksi valmentajista on työsuojeluvaltuutettuna toimiva **Mikko Weckström**.

”Tämä on aiheena melko koukuttava. Monesti työn ohessa huomaa miettivänsä omaa ja ehkä toistenkin ajankäyttöä ja toimintaa”, Weckström toteaa.

Yksinkertainen idea selkeytti työn tekemistä. Valmentajat löysivät monia kehityskohteita pilottikodeissamme – erityisesti hukkatyön havaitseminen oli monille iso oivallus laatu- ja oivallisuus **Paula Niittymäen** mukaan.

”Tarkoitus ei ole juosta nopeammin, vaan tehdä asioita järkevämmiin. Tavoitteena on tehdä vähemmän asioita, jotka ovat ajanhukkaa, ja lisää asioita, jotka tuottavat arvoa asukkaalle. Näitä ovat esimerkiksi asukkaiden kanssa ulkoilu, yhteiset kahvihetket ja kiireetön yhdessäolo”, Niittymäki sanoo.

Niittymäen mukaan toiminnan vakiointia on pidetty haastavana.

”Ihmisten kanssa työskennellessä päivät voivat olla erilaisia. Miten silloin voi vakioida mitään? Tärkeintä onkin, että meillä on yhdessä sovitut toimintatavat ja jokainen saa tehdä omalla persoonallaan töitä. Yhteisesti sovitulla toimintatavoilla olemme valmiimpia myös vastaanottamaan yllättäviä asioita”, hän toteaa.

Valmentajat toimivat työpareina, jotta töiden ja vastuiden jakaminen helpottuisi. Weckström ja Niittymäki ovat kokeneet kyseisen mallin toimivaksi työtavaksi. Vuonna 2023 työpareja tulee lisää, kun vuorossa on viisi uutta kotia.

”On hienoa olla mukana kehittämässä niin konsernin kuin kotien toimintaa asukas- ja työntekijälähtöisemmäksi. Kouluttaminen asiaan ei ole aina ollut kuitenkaan helppoa, koska itsekkin on vielä oppimisvaiheessa, mutta onneksi itsellä on ollut osaava valmentajapari ja yhteistyömme on sujunut hyvin”, Weckström kiittää. 🏠



# Laadun mittarit ovat hyvän hoivan tukipilari

*Laadukas hoiva näkyy paitsi sujuvana ja turvallisena työnä kotiemme arjessa, myös numeroina laatujohtajamme **Eeva Ketolan** ruudulla. Numerot ovat Ketolasta tärkeitä siksi, että ilman niitä sekä avun tarve että onnistumiset jäävät pimentoon. Vuoden 2022 hienot onnistumiset on tehty yhdessä.*

## Kokonaisuus yhdellä vilkaisulla

”Yhden ruudun taktiikka – se on tiedolla johtamisemme ja laatujohtajamme avain”, sanoo laatujohtaja Eeva Ketola.

Yhdellä ruudulla Ketola viittaa Turvallinen koti -mittaristoon, jonka Espero kehitti strategisten mittareidensa ja tutkimustiedon pohjalta vuonna 2021. Turvallinen koti tuo tiedot kaikkien strategisten osa-alueiden – hyvän hoivan, hyvän elämän, hyvän työn ja hyvän talouden – mittareista ja järjestelmistä yhteen ohjausnäkykseen.

Ketola on erityisen iloinen siitä, kuinka mittaristosta on jo parissa vuodessa tullut Esperissä tärkeä ja konkreettinen johtamisen työkalu.

”Se mahdollistaa reaaliaikaisen tiedolla johtamisen paitsi strategisten osa-alueiden sisällä myös kokonaisuutena liiketoiminnossa, johtoryhmässä ja hallituksessa. Pystymme yhdellä vilkaisulla näkemään, missä tarvitaan tukea, sekä tekemään korjausliikkeitä tiedon ja datan perusteella”, Ketola kertoo.

Mittaristoon on valittu jokaiselta osa-alueelta kaikkein olennaisimmat mittarit. Hyvän hoivan osalta seurataan palvelun toteuttamissuunnitelmien toteutumista, poikkeamien käsittelyyn sovitun läpimenoaika, toimintakyky mittareiden peittävyys ja vakavien poikkeamien määrää. Hyvän elämän osalta seurataan asukastyytyväisyyttä, selvityspyyntöjä ja asukasaktiviteettien toteutumista. Hyvän työn osalta seurataan muun muassa henkilöstötyytyväisyyttä, henkilöstön vaihtuvuutta, tuntityöntekijöiden määrää suhteessa vakinaiseen sekä lyhyitä sairauslomia. Hyvän talouden osalta seurataan muun muassa käyttöastetta ja vuokratyövoiman käyttöä.

## Hieno nousu toimintakyky mittareiden tuloksissa

Eeva Ketola kertoo, että vaikka laadun mittareissa on aina parannettavaa, suunta on hyvä ja tulokset jälleen nousujohteisia.

”Palvelun toteuttamissuunnitelmien ajantasaisuudessa jäimme hieman tavoitteesta. Aktiviteeteissa pääsimme keskimäärin viiteen aktiviteettiin per viikko, mikä on jo hyvä – vaikka toki siinäkin voi vielä parantaa. Erityisen iloinen olen siitä, että toimintakyky mittareissa menimme upeasti yli tavoitteista”, hän sanoo.

### Nämä mittarit muodostavat Hyvän hoivan

- Asukkaan asiakirjojen päivittäiskirjaaminen
- Asukkaan aktiviteettien määrä
- Palvelun toteuttamissuunnitelmien ajantasaisuus
- Poikkeamien käsittelyprosessin toteutuminen sovitussa ajassa
- Asukkaan toimintakyky

## Tärkeitä harppauksia hankkeissa

Vuoden 2022 laadulle tärkeimpiä hankkeita olivat muun muassa RAI-mittareiden käyttöönotto, e-lääkelupa ja -klinikat sekä Kanta-siirtymän valmistelu.

Ikääntyneiden RAI-arviointijärjestelmä eli palveluntarvetta, toimintakykyä, voimavaroja ja terveydentilaa arvioiva työkalu tulee kansallisella tasolla pakolliseksi ikääntyneiden hoivassa huhtikuussa 2023.

”Laatupäällikkö **Paula Niittymäki** on tehnyt RAI:n käyttöönotossa valtavan työn. Otimme RAI-osaamisen kouluttamisessa ja alueellisessa peittävyudessa isoja harppauksia eteenpäin, ja työ on hyvällä mallilla”, Ketola kommentoi.

Vaikka laki ei sitä edellytä, otimme RAI-mittareita käyttöön myös erityisasumisen puolella.

”Kun RAI-mittarit ovat mukana palvelun toteuttamissuunnitelmissa, voimme tuottaa entistä laadukkaampaa ja mitattavampaa hoivaa myös erityisasumisessa”, Niittymäki kommentoi.

Muina vuoden suurina laatuapanostuksina Ketola nostaa esiin esimerkiksi Esperin omat e-lääkeklinikat, joita jatkoimme. Henkilöstölle tarjosimme myös muuta lääkehoidon lisäkoulutusta yhdessä HR:n ja ulkoisen kumppanin, Omnian, kanssa. Kliinikoita koordinoi Sagan laatu- ja kehityspäällikkö **Mia Wesanko**.

”Läkehoidon ja esimerkiksi työvuorosuunnittelun kannalta on tärkeää, että mahdollisimman monella hoitajistamme on lääkeluvat. Olemme vetäneet lupa-asoiden kouluttamiseen tarkoitettuja omia e-lääkeklinikkoitamme yhdessä Eevan (Ketola) kanssa”, Wesanko kommentoi.

Klinikoiden lisäksi sujuvoitimme lääkelupaprosessia uudella e-lääkeluvalla eli mahdollisuudella suorittaa lääkelupa verkossa. Muutos pätee toistaiseksi vain yksiköihin, joiden lääkeluvat alikirjoittaa Esperin Lääkäripalvelut.

”Läkelupien täyttöprosessi on ollut tähän asti hidas ja se on sisältänyt paljon manuaalista työtä. Siirtyminen papereista digitaaliseen maailmaan nopeuttaa luvan saamista merkittävästi. Myöhemmin suunnitelmissa on myös sähköinen lääkesuunnitelma”, Wesanko kertoo. ▶

*”Turvallinen koti -mittaristostamme pystymme yhdellä vilkaisulla näkemään, missä tarvitaan tukea, sekä tekemään korjausliikkeitä tiedon ja datan perusteella.”*

– Eeva Ketola, laatujohtaja



Laadussa satsasimme erityisesti myös vuoden 2024 syyskuussa siintävän Kanta-siirtymän valmisteluun. Silloin sosiaalihuollon kirjaukset siirtyvät OmaKannan piiriin. Esperissä siirtymän valmisteluhanketta on vetänyt erityisasumispalveluiden laatu-pääällikkö **Sanna Nurmela**.

”On hyvä, että olemme päässeet valmistelemaan muutosta hyvissä ajoin ja rakentamaan läpinäkyvää, toimivaa prosessia. Siirtymä vaatii valtavasti kirjaamisosaamista, jota koulutimme henkilöstöllemme viime vuonna. Työ jatkuu”, Nurmela kommentoi.

Jatkoimme tiiviisti töitä myös aikaisemmin aloitettujen laatu-hankkeiden parissa. Jatkoimme vuonna 2020 valmistuneen yhtenäistetyin saattohoidon ohjeistuksemme ja toimintamallimme koulutusta ja täydensimme sitä esimerkiksi henkilöstölle tuotetuilla koulutusvideoilla. Sisällöistä olemme työstäneet myös verkkokurssia, jotta yhä useampi pääsisi osallistumaan koulutukseen.

[Tutustu omavalvontaohjelmaan verkkosivuillamme.](#)

[Tutustu Esperin saattohoitolupaukseen.](#)

### **Omavalvontaohjelma ja auditoinnit laadunvalvonnan työkalupakissa**

Menneenä vuonna valmistelimme Esperissä myös omavalvontaohjelmaa. Tammikuussa 2024 voimaan tuleva valvontalaki edellyttää, että jokaisen palveluntuottajan on tehtävä oma kaksivuotinen omavalvontaohjelmansa.

”Omavalvontaohjelma oli valmiina, kun hyvinvointialueet aloittivat toimintansa tammikuussa. Valmistelu on ollut iso työ, mutta ohjelmasta tuli meille hyvä ja kattava työkalu. Siihen on koostettu tietoa kaikista tukifunktioista ja siitä, miten hallitsemme riskejä ja teemme laatutyötä”, Ketola sanoo.

Viranomaistarkastukset ja auditoinnit ovat tärkeä työkalu laatumme ja turvallisuutemme varmistamisessa sekä yksiköiden toimintakyvyn kehittämisessä. Laaturjestelmämme on ISO 9001:2015:n mukainen, ja sen auditoi ulkoinen riippumaton taho, LabQuality, säännöllisesti sekä yksikössämme että konsernissämme.

Vuonna 2022 auditointeja oli yhteensä 77, joista sisäisiä oli 59 ja ulkoisia 18. Kaikkiaan poikkeamia löytyi 296, joista merkittäviä poikkeamia oli 70 kappaletta.

”Sisäiset auditoinnit ovat tärkeitä mahdollisuuksia parantaa toimintaamme ja keino jakaa parhaita käytäntöjä. Niitä tukevat myös vuosittain yksiköille tekemämme sähköiset kyselyt ja kohdennetut arviointi- ja tukikäynnit muiden tukifunktioiden kanssa. Auditointeja tehdään noin kolmasosaan yksiköistä joka vuosi ja kohdennettuja tukikäyntejä suunnilleen saman verran”, Ketola kertoo. ▶





## Kansalliset hankkeet

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan (VN TEAS) hankkeen jälkeen olemme osallistuneet uuden kansallisen asiakas- ja potilasturvallisuusstrategian toimeenpanon suunnitteluun.

Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategialla ja toimeenpanosuunnitelmalla 2022–2026 edistetään osallisuutta ja turvallisuutta vahvistavia toimia sekä turvallisuuskulttuurin johtamista Suomessa.

Visio on, että Suomi on asiakas- ja potilasturvallisuuden mallimaana vuonna 2026 ja että vältämme vältettävissä olevan haitan. Se tarkoittaa, että otamme käyttöön parhaaseen tutkittuun tietoon perustuvat suositukset niin, että ne hyödyttävät johtoa, ammattilaisia, potilaita ja asiakkaita kaikissa organisaatioissa kaikilla toiminnan tasoilla. Tavoitteenamme on edistää hanketta sosiaalihuollossa, jotta hyvä työ, hyvä hoiva ja hyvä elämä voivat toteutua tasapuolisesti ja läpinäkyvästi toimijasta riippumatta. [↑](#)



Laatujärjestelmämme, "laadun neliapila", ohjaa laatutyötämme.

## Hyvä hoiva

Tavoitteet:

Mittari	Tavoite 2022		Toteutunut	Tavoite 2023
Merkittävät auditointipikkeamat (kpl / 1 000 asukasta)	< 6	●	11	< 8
Palvelu- ja toteuttamissuunnitelmat	> 95 %	●	91,97 %	> 95 %
Asiakaskirjaukset	> 99,2 %	●	99,01 %	> 99,2 %
Toimintakykymittareitten peittävyys	RAI > 75 % FIM > 70 % TUVA > 70 %	● ● ●	RAI 86,5 % FIM 96,44 % TUVA 88,72 %	RAI > 95 % FIM > 95 % TUVA > 95 %



## Useita Esperin yksiköitä nousi hoivakotien parhaimmiston

*Terveyden ja hyvinvoinnin laitos kokosi yhteen vuonna 2022 parhaat asiakasarviot saaneet vanhushoivakotien toimintayksiköt. Kuusi hoivakotiamme oli omalla hyvinvointialueellaan kolmen parhaan hoivakodin joukossa.*



### Hienoja sijoituksia kansallisessa kyselyssä

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL toteutti keväällä 2022 vanhushoivakotien ensimmäisen kansallisen Kerro palvelustasi -asiakaskyselyn. THL:n mukaan tiedonkeruuseen kutsuttiin yli 2 800 julkista ja yksityistä yksikköä ympäri Suomea ja vastauksia saatiin 42 000:lta vanhushoivakotien käyttäjältä kotihoidossa ja hoivakodeissa.

Kaikkiaan kuusi Esperin hoivakotia sijoittui 11 hyvinvointialueella kolmen parhaan hoivakodin joukkoon. Erityisen hienosti sijoittui Esperin Hoivakoti Niittykukka Tl. Koskella, joka palautteiden perusteella nousi koko maan kymmenen parhaan hoivakodin joukkoon.

”Tavoitteenamme ovat Suomen onnellisimmat asukkaat. Näistä sijoituksista erityisen hienoja tekeekin se, että ne perustuvat juuri asiakkaidemme arvioihin”, sanoo myynti- ja markkinointijohtajamme **Jani Nurisalo**.

Jatkossa Kerro palvelustasi -kysely on lakisääteinen ja se tehdään kahden vuoden välein.

### Kaikilla onnistumisilla on merkitystä

Nurisalo korostaa, että hienoja hetkiä, onnistumisia sekä esimerkiksi haasteista nousemisia on koettu muissakin kuin THL:n listalle sijoittuneissa kodeissa.

”Asukastyytyväisyytemme on ollut nousussa kokonaisuudessaan, ja siitä kiitos kuuluu kaikille esperiläisille. Olemme ylpeitä koko henkilöstömme tekemästä hyvästä työstä”, hän sanoo.

### THL:n parhaiden hoivakotien listoille vuonna 2022 vanhushoivakotien sijoittuivat:

- Esperin Hoivakoti Puuvilla Forssassa
- Esperin Hoivakoti Mieslahti Paltamossa
- Esperin Hoivakoti Jänismäki Espoossa
- Esperin Hoivakoti Ainola Oulussa
- Esperin Hoivakoti Suvanto Ylivieskassa ja
- Esperin Hoivakoti Niittykukka Tl. Koskella.

[Lue lisää kyselyn tuloksista THL:n verkkosivuilla](#)

Kurkista kotiemme arkeen sosiaalisen median kanavissamme:  
#töissäesperillä #espericare



# Hyvä elämä

Kodeissamme asuu ikääntyneitä, mielenterveys- ja päihdekuntoutujia sekä kehitysvammaisia ihmisiä. Tärkein tehtävämme on turvata hyvä elämä kaikille asukkaillemme.



## On iso vastuu olla asukkaiden rakkauden arvoinen

Koskettavimpia hetkiä hoitotyössäni olen kokenut, kun eräs asukkaistamme kertoi rakastavansa minua. Tällaiset kohtaamiset kolahtavat itseeni monella eri tasolla ja saavat pohtimaan elämää.

Teen vain työtäni, mutta minun työni on varsin oleellinen osa asukkaidemme elämää. Heidän koko elämänsä tapahtuu pääosin työpaikoillamme. On iso vastuu olla asukkaiden rakkauden arvoinen.

### **Helen**

33-vuotias lähihoitaja ja tiimivastaava, töissä kehitysvamma palveluissa



## Hyvä elämä on kunniatehtävä

*Mistä on hyvä elämä tehty? Arvostavista kohtaamisista, kuulluksi tulemisesta, itsemääräämisoikeudesta, rakkaudesta, raittiista ilmasta, eläinvieraista ja valtakunnallisista karkkipäivistä ainakin. Meille hyvä elämä on itseisarvo, joka syntyy ihmisille jokseenkin samoista asioista. Sen ainekset pitää turvata jokaiselle asukkaallemme.*



Jos pohdit hyvän elämän peruspilareita, et todennäköisesti luettele niitä kymmenittäin. Hyvä elämä syntyy perusasioista, kuten yhteydestä toisiin ihmisiin sekä nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta, eivätkä ne ole liikaa pyydetty. Ikäihmisten palveluiden liiketoimintajohtajan **Arne Köhlerin** mukaan meillä on kunnia tarjota asukkaallemme hyvää elämää.

”On kunniatehtävä pitää huolta Suomen ikäihmisistä heidän viimeisinä elinvuosinaan. Otamme ihmiset ihmisinä vastaan ja hoidamme heitä niin hyvin kuin osaamme”, hän sanoo.

Vaikka Köhler vastaa työssään ikäihmisten palveluista, häneestä sama pätee kaikkiin asukkaisiimme ja koteihimme. Hänen mielestään arvostava kohtaaminen syntyy aidosti välittävistä ammattilaisista sekä työkaluista, joita voimme heille tarjota.

”Yksi näistä työkaluista on validaatiomenetelmä, joka auttaa hoitajiamme kohtaamaan esimerkiksi muistisairaana voimakkaita tunteita”, Köhler kertoo.

Validaatiokoulutukset aloitettiin vuonna 2021, ja niitä jatketaan edelleen. Kerroimme viime vuonna esimerkiksi lähihoitajien Kristiinan ja Noran tunnelmia Esperin validaatiokoulutuksesta.

”Validaatio on vähentänyt omaa psyykkistä kuormitustani ja tehnyt hoitotyöstä seesteisempää. On paljon rauhallisempi tunte kohdata asukkaitamme, kun keinot kohtaamiseen ovat olemassa”, Kristiina kertoo.

Hoitajat pitävät erityisen tärkeänä sitä, kuinka validaatiossa ikävien tunteiden äärelle pysähdytään rauhassa.

”Kun ikäviä tunteita ei ohiteta, vaan ne kohdataan asukkaan kanssa yhdessä, se tekee hoitotyöstä vielä ihmisläheisempää”, Nora sanoo.

Myös toimitusjohtaja **Stefan Wentjärvi** pitää ihmisten ja tunteiden kohtaamista laadukkaan hoivatyön kulmakivenä. Validatio rakentaa osaltaan hyvää elämää siksi, että se on empatian ja läsnäolon työkalu.

”Ihminen on arvokas loppuun asti, ja me kohtaamme hänet sen mukaisesti. Nämä ihmiset ovat myös jonkun siskoja, veljiä, ystäviä, äitejä ja isiä – myös omaisille on tärkeää antaa tunteille tilaa, kun heidän rakkaastaan pidetään huolta”, Wentjärvi summaa. ▶

Miten validaatiomenetelmä on helpottanut asiakkaan tunteissa myötäelämistä?

Lue Kristiinan ja Noran kokemuksista [verkkosivuiltamme](#).



## Asiakastyytyväisyys jatkaa nousuaan

Jotta elämän laatua ja hyvyttä voi lisätä ja parantaa, on niitä myös tärkeää mitata. Mittaamiseen käytämme suosittelemiseksi Net Promoter Scorea (NPS) eli asiakassuositusten nettoarvoa. Vastaajilta kysytään, kuinka todennäköisesti he suosittelevat Esperin palveluita asteikolla -100 – +100. Palaute kerätään asiakkailta mobiililaitteilla, joiden käytössä on huomioitu myös eri asiakasryhmien tuen tarve.

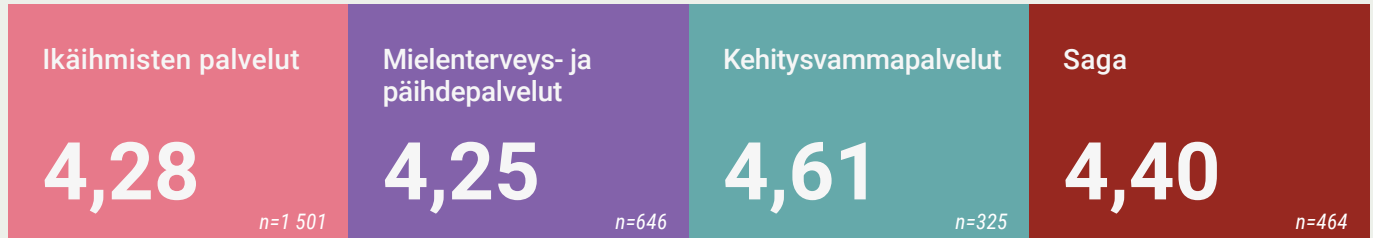
Vuonna 2022 NPS-tuloksemme oli 38. Tulos kertoo, että suosittelemista on selvästi enemmän kuin arvostelijoita ja että asiakastyytyväisyytemme on jälleen noussut hienosti viime vuodesta (2021: 32). Aloitimme asiakastyytyväisyyden mittaamisen NPS-indeksillä vuonna 2021, jota ennen käytössä oli erilainen mittaustapa ja asteikko.

”Seuraamme lukuja ja niiden kehitystä monta kertaa vuodessa, mikä mahdollistaa nopeat korjausliikkeet. Teemme kovasti töitä sen eteen, että asiakkaamme ovat tyytyväisiä. NPS-mittaus on siinä yksi parhaista mittareista”, sanoo myynti- ja markkinointijohtaja Jani Nurisalo.

Mittasimme asiakastyytyväisyyttä myös erillisellä asukasa ja läheiskyselyllä, joihin saimme yhteensä yli 4 700 vastausta (2 598 asukasta, 1 781 läheistä). Kaikkien asukaspalautteiden keskiarvo liiketoimintojen kesken oli 4,4 asteikolla 1–5. Asukastyytyväisyys on kehittynyt lähes kaikilla mittareilla hyvään suuntaan. ▶



### Asukkaiden ja heidän läheistensä tyytyväisyyden keskiarvot liiketoiminta-alueittain asteikolla 1–5:



→ [Tutustu reaaliaikaisiin asiakastyytyväisyystuloksiin verkkosivuiltamme.](#)

#### Mikä NPS?

NPS on maailmalla käytetyin mittari, joka kuvaa asiakkaan tyytyväisyyttä saamaansa palveluun. Meidän tapauksessamme se koostuu asukkaiden, heidän läheistensä ja kuntapäätäjien arvioista. Suosittelemiseen vaikuttavat muun muassa henkilökunnan ystävällisyys, ilmapiiri ja yhteistyö läheisten kanssa.

#### Tästä olemme ylpeitä

Vuonna 2022 asiakkaidemme tyytyväisyys oli **4,4** asteikolla 1–5.

”Hyvä kun pääsee asioimaan. Saa tehdä mielekästä työtä. Hyvät liikuntamahdollisuudet.”

– Asukas, Esperin Koti Onnela

”Omaisena olemme todella tyytyväisiä äitimme hoitoon. Suuri kiitos kaikille hoitajille hyvästä ja lämminhenkisestä työstä. Äiti tässä kertoi, että ei minnekään muualle haluaisi mennä, kun täällä on niin hyvä olla.”

– Asukkaan läheinen, Esperin Hoivakoti Rantakaisla



## Vähintään viisi aktiviteettia viikossa

Jumppaa, laulutuokioita, fysioterapiaa, ulkoilua, asukaskokouksia tai vaikkapa leipomista – järjestämämme aktiviteetit voivat kodeista ja sen asukkaista riippuen vaihdella paljonkin. Aktiviteetit paitsi piristävät päivää myös antavat asukkaillemme mahdollisuuden toteuttaa itseään ja vaikuttaa kotinsa asioihin.

Asukasaktiviteettien viikoittainen seuranta on asiakastytyväisyyden ohella osa hyvän elämän mittaamista.

”Tavoitteenamme on, että aktiviteetteja on viisi kertaa viikossa ja että asukkaat saavat itse vaikuttaa siihen, mitä aktiviteetteja kodeissa järjestetään”, kertoo laatujohtaja Eeva Ketola.

Vuonna 2022 onnistuimme tavoitteessamme useimpina kuukausina, vaikka parantamisen varaa on edelleen.

”Olemme panostaneet paljon hoivan ja työn kehittämiseen sekä henkilöstön riittävyteen. Työtämme organisoimalla ja sujuvoittamalla on mahdollista vapauttaa entistä enemmän aikaa tärkeämmille asioille, kuten aktiviteettien järjestämiselle ja kiireettömälle yhdessäololle. Vuonna 2022 aloittamamme, Lean-ajatuksen perustuva ELLI-hanke tähtää juuri tähän”, Ketola kertoo.

## Mikä lean?

Lue lisää työn sujuvoittamiseen tähtäävästä ELLI-hankkeestamme raportin sivulta [22](#).

## Saga-palvelutaloissa aktiivista arjen laatua ja palveluita

Saga-palvelutalojemme asukkaat elävät usein vielä muiden ikäkotiemme asukkaita aktiivisempaa elämänvaihetta. Meille onkin tärkeää tarjota Sagan asukkaille itsenäisyyttä ja palveluja – hyvää hoivaa ja turvallista ympäristöä unohtamatta.

”Sagan ominaispiirteitä ovat elämän monimuotoisuus ja asukaslähtöisyys. Asukkaamme asuvat meillä useita vuosia, sillä he tulevat meille hieman nuorempina kuin ikäpalveluissa. Siksi myös tarpeet ja toiveet ovat hyvin erilaisia”, kertoo Saga Caren liiketoimintajohtaja **Jussi Lehtonen**.

Sagan asukkaat asuvat omissa, itse sisustamissaan asunnoissa ja nauttivat itse muovaamastaan aktiivisesta harrastus- ja kulttuuritoiminnasta keskustelutilaisuuksista aina teatterivierailuihin. Saga-kodeista löytyy myös omat kirjastot, ravintolat, kuntosalit ja saunoasastot. Tarjolla on myös kampaamo-, jalkahoitaja- ja fysioterapiapalveluita, ja osassa taloista on myös sisä- ja ulkouima-allas tai terapia-allas.

”Sagassa vahvuutemme on aurinkoinen, toisia arvostava ja kunnioittava yhteisö – iloiset asukkaat sekä osaava, välittävä henkilöstö”, Lehtonen sanoo.

## Arkea, juhlaa ja ilon jakamista

Meille on tärkeää, että asukkaat saavat elää kodeissamme mahdollisimman tavallista, hyvää ja yhteisöllistä elämää. Sellaista, johon kuuluvat erilaisten merkki- ja juhlapäivien vietot ja myös itse ideoidut tempaukset ja teemapäiviin osallistumiset.

### Ovet auki asunnottomille

Yksi vuoden ikimuistoisimmista itse ideoiduista tapahtumista oli osallistuminen Asunnottomien yöhön Esperin Koti Hermannissa, Kokkolassa. Aloitteen tähän teki lokakuussa tiimivastaava **Sofia Karrola**.

”Halusimme tehdä jotakin asunnottomien auttamiseksi, sillä juuri asunnottomuus on suurin syy siihen, miksi ihmisen on vaikea saada jälleen elämästä kiinni”, Sofia kertoo jutussa verkkosivuiltamme.

Hermannissa asuu syrjäytyneitä tai syrjäytymisuhan alla olevia ihmisiä sekä vankilasta vapautuvia päihdeongelmaisia.

”Asunnottomuus on osa arkeamme ja ongelmaa, jota yritämme ratkoa päivittäin. Kokkolassa on vaikea tilanne, sillä esimerkiksi yömajaa ei ole”, Hermannia johtava **Pauliina Hansen** kertoo.

Hermannin lisäksi tilaisuuden järjestämiseen osallistuivat Kokkolan suomalainen seurakunta, Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen Soiten aikuissosiaalityö sekä Soiten riippuvuuspalveluista vastaava yksikkö. Tarjolla oli iltapalaa, makkarapaistoa, musiikkia, vaate- ja ruokalahjoituksia ja mikä tärkeintä, ihmisenä oloa toiselle ihmiselle.

”Tilaisuus oli onnistunut ja sai kiitettävästi huomiota. Toivotavasti lopputuloksena yhteistyö eri toimijoiden välillä jatkuu ja tiivistyy – ja asuntojärjestys yhä useammalle asunnottomalle”, Pauliina ja Sofia toivovat. ”Sydämellinen kiitos kaikille.”

## ”Henkilökunta on ihan 10+.”

– Asukas, Saga Salpalinna

### Juhlahetkiä juhannuksesta joulun

Kodeissamme huomioidaan vuosittain isot, kaikkia asukkaitamme koskettavat juhlat, kuten esimerkiksi joulu tai juhannus. Kodeissamme muistetaan kuitenkin, että juhlapäiviinkin liittyy monenlaisia muistoja ja näkökulmia. Siksi ketään ei painosteta esimerkiksi isänpäiväkahveille.

”Yhteisten juhlien lisäksi isät tai vastaavasti äidit voivat halutessaan juhlistaa muitakin päiviä, mutta esimerkiksi isänpäivää ei kodissa tyypillisesti vietetä yhdessä. Kaikille ei ole isyyttä suotu, tai saattaa myös olla, että suhde omaan isään on ollut vaikea, eikä juhliminen siksi tunnu oikein mieluisalta”, Esperin Koti Sypressin yksikönpäällikkö **Laura Kostian** kertoo verkkosivuiltamme.

Se ei kuitenkaan tarkoita, etteikö päivää voitaisi juhlistaa muuttaman ihmisen kesken tai vaikkapa hoitajan kanssa muistellen. Sypressissäkin isänpäivää vietti kahden tyttären isä **Jarmo**, joka toivoi pääsevänsä käymään kirkossa ja muisteli lapsuutensa parasta isänpäivää:

”Olin ehkä 10-vuotias, kun juhlistimme isänpäivää isoisäni kanssa. Hänellä oli viisi tytärtä, ja he kaikki olivat juhlassa mukana lapsineen. Yhteensä meitä oli ainakin 50. Muistan vieläkin nuo isot, hienot juhlat ja riemun”, Jarmo sanoo. ▶



## Arjen ja juhlan hetket ikuistetaan OmaEsperiin

Kotien juhlahetkiä ja arkisempiäkin ikuistetaan myös omaisille läheisviestintätyökalu OmaEsperin kautta. Läheisviestintätyökalu otettiin vuoden 2021 aikana käyttöön lukuisissa ikäihmisten ja kehitysvammayksiköissämme sekä OmaSagaCare Sagan ryhmäkodeissa. Läheisviestintätyökalu ovat saaneet hyvää palautetta ja ovat käytössä nyt monissa kodeissamme.

OmaEsperi on ollut kovassa käytössä myös Esperin Hoivakoti Kellokaassa, Sodankylässä. Siellä omaisten matkat hoivakotiin ovat usein pitkiä. OmaEsperi on helpottanut yhteydenpitoa rakkaisiin.

”Asukkaidemme läheiset eivät oikeastaan aina tiedä, mitä hoivakodissa päivisin tehdään. Siksi viestittely arkisista asioista, kuten uudesta kampauksesta, jalkahoidosta tai koirakaverin käynnistä, on heille tärkeää”, kotia johtava Saila Siirtola kertoo.

”Kuulumisten tärkeys valkeni minulle oikeastaan vasta, kun saimme viestin takaisin yhdeltä omaiselta: ”Onpa hienoa, että isä pääsi saunaan”. Omainen oli juuri saanut kodin lähettämän kuvan isästään saunan lauteilla. Asukkaalla oli leveä hymy kasvoillaan.” 🏠

[Katso video!](#)

Tutustu OmaEsperiin YouTube-kanavallamme.



[Virvon varvon... pikku virpojat piipahtivat Esperin Koti Sinirinnassa.](#)



# Yhdessä raittiiseen ilmaan – Vie vanhus ulos -kampanja liikutti johtoryhmää myöten

*Yksi eniten iloa ja virkistystä vuoteemme tuoneista tempauksista oli, kun osallistuimme jälleen Ikäinstituutin Vie vanhus ulos -kampanjaan. Mukaan innostui 53 hoivakotiamme, ja myös johtoryhmän jäsenet lähtivät mukaan kävelemään ja juttuseuraksi.*

## 768 ulkoilutarinaa

Ikäihmistien hoivakotimme ovat jo usean vuoden ajan osallistuneet Ikäinstituutin vuosittaiseen Vie vanhus ulos -kampanjaan, jonka tavoitteena on edistää ikäihmistien oikeutta turvalliseen ulkoiluun. Tänä vuonna kampanjassa kerättiin ulkoilutarinoita 7.9.–7.10.2022.

”Ulkoilu on Esperillä virkistävä ja säännöllinen osa elämää. Vie vanhus ulos -kampanja kuitenkin toi siihenkin aivan uutta intoa ja puhtia, ja ulkoilutarinoiden kirjaaminen yhdessä ikuisti ulkoiluhetkiä hyväksi konkreettisiksi muistoiksi”, sanoo ikäihmistien palveluiden liiketoimintajohtaja **Arne Köhler**.

Kampanjaan osallistui yhteensä 53 Esperin hoivakotia, jotka yhdessä kirjoittivat kampanjasivulle huikeat 768 ulkoilutarinaa. Kokonaisuudessaan kampanjaan osallistui Suomessa 232 palvelutaltoa tai hoivakotia, 21 järjestöä ja 67 muuta yhteisöä, ja ulkoilukertoja kirjattiin kaiken kaikkiaan mahtavat 22 062 kappaletta.

## Johtoryhmäkin viihtyi hyvässä ulkoiluseurassa

Kampanjaviikkojen aikana myös Esperin johtoryhmän jäsenet kävivät ulkoilemassa hoivakotiemme asukkaiden kanssa.

”Toivon itsekin voivani ulkoilla elämäni loppuun saakka. Siksi minulle on hyvin tärkeää, että ulkoilu mahdollistetaan hoivakodeissa mahdollisimman laajasti”, totesi projekti-johtajamme **Sebastian Knight**.

Sebastian vieraili Hoivakoti Hopeapajussa ja kertoi, kuinka oli keskustellut asukkaiden kanssa liikunnan ja ulkoilun tärkeydestä. Asukkaat muistelivat myös vanhoja kokemuksiaan.

”Hopeapajun asukkailla ja etenkin ulkoilukaverillani Sirpalla oli loistava huumorintaju ja hauskat jutut. Nautin kovasti kohtaamisestamme, kun kävelimme keskuspuistossa rupatellen”, Sebastian hymyilee. ▶



Vuoden teema ”Tassut liikkeelle” kannusti ottamaan myös koiraystävänsä mukaan pirstämään ikäihmisiä.



Kuinka validaatio vaikuttaa niin muistisairaiden kuin työntekijöidemme arkeen Hoivakoti Omenapihassa? [Katso video.](#)





Sebastianin lisäksi myynti- ja markkinointijohtajamme **Jani Nurisalo** iloitsi yhteisestä ulkoilusta Hoivakoti Launeen asukkaiden kanssa.

"Saimme mahtavan ulkoilusään lounaan jälkeen. Kävimme katsastamassa yhdessä myös naapuripubin, jossa kanssani ulkoillut Ipe-herra sekä muu Launeen väki kävi aiemmin laulamassa karaokea", Jani hymyilee.

### **Palkintoja – ja tietysti kakkukahvit!**

Ahkerimpina tarinoiden kirjoittajina kunnostautuivat Esperin Hoivakoti Sigrid Siuntiossa, Esperin Hoivakoti Iris Nokialla ja Esperin Hoivakoti Kolmisointu Haminassa. Palkitsimme kodit 500 euron palkintosummalla, jonka sai käyttää yksikössä yhteisesti päätetyllä tavalla.

Kunnon urheilujuhlan hengessä keitimme myös kakkukahvit kymmenelle Esperin ahkerimmalle tarinoitsijalle. Ikäinstituutti puolestaan palkitsi Ponteva palvelutalo -pokaalilla kolme Esperin hoivakotia ulkoilumäärästään.

Ulkoilu säilyy kiinteänä osana kaikkien kotiemme päiviä kampanjan loputtuakin, sillä sitä se on ollut aina. Esimerkiksi Mikkelin Esperin Hoivakoti Lounatulessa ulkoiluhommat rullasivat kampanjan jälkeisinäkin päivinä normaalisti:

"Vaikka kampanja on nyt ohi, jatketaan meillä edelleen syksyn ihailua hyvässä säässä", [kodin kuulumisissa](#) kerrottiin.

Arne Köhler kiittää kaikkia mukana olleita.

"Lämmin kiitos henkilöstöllemme, asukkaiden läheisille, opiskelijoille ja muille vapaaehtoisille, jotka ottivat haasteen vastaan ja tekivät tärkeää asiaa näkyväksi!" 🏠

Kurkista [ulkoilutunnelmiin!](#)

Lisää kuvia kampanjasta sosiaalisessa mediassa tunnisteilla [#VieVanhusUlos](#) ja [#TöissäEsperillä](#). Ulkoilutarinoita ja muita kuulumisia löydät myös [Kodin kuulumiset -osiosta verkkosivuiltamme](#).

Lue myös blogimme kehitysvammapalveluiden puolelta: [Miksi lainsäädäntöä itsemääräämisoikeudesta tarvitaan?](#)



# Itsemääräämisoikeus on osa hyvää elämää

*Itsemääräämisoikeus tarkoittaa ihmisen oikeutta määrätä omasta elämästään ja tehdä sitä koskevia valintoja. Aihe on ollut paljon pinnalla ja Esperilläkin läsnä arjessa joka päivä. Itsemääräämisoikeus koskettaa paitsi asukasta myös olen- naisesti hänen läheisiään ja hoitajiaan.*



Itsemääräämisoikeus on omannäköistä elämää. Esperillä tavoitteenamme on asukaslähtöisyys, jossa asukas ja hänen yksilölliset tarpeensa tulevat nähdyksi. Tässä onnistuminen edellyttää, että asukkaalle annetaan aikaa ja mahdollisuus miettiä, mitä ja miten asiat tehdään.

”Päivittäiset päätökset ovat ikäihmisille tärkeitä. Meidän on huomattava nämä, eikä automaattisesti päätettävä heidän puolestaan. Ihmisille tulee helposti tapoja toimia esimerkiksi aikataulun osalta, ja näin esimerkiksi ruokailuajat vakiintuvat. Olemme kuitenkin paikalla asukasta varten ja pyrimme joustavasti toimimaan niin, että hänen tarpeensa pääsevät etusijalle”, ikäpalveluiden laatupäällikkö **Paula Niittymäki** kuvaa.

## Itsemääräämisoikeus otetaan huomioon alusta asti

Jokaiselle uudelle asukkaallemme laaditaan kuu-kauden sisällä palvelun toteuttamissuunnitelma yhdessä asukkaan ja läheisten kanssa. Suunnitelmassa kuvataan, miten itsemääräämisoikeutta tuetaan. Jos asukkaan terveyden tai turvallisuuden vuoksi on välttämätöntä käyttää rajoittamistoimenpiteitä, siitä pitää olla lääkärin hoitopäätös, joka on kirjattuna suunnitelmaan. Lääkärin pitää arvioida rajoittamistoimenpiteen tarvetta asukaskohtaisesti ja säännöllisesti. Palvelun toteuttamissuunnitelmaa tarkastellaan ja tarvittaessa päivitetään puolen vuoden välein.

Vuonna 2022 terävöitimme entisestään lähestymiskulmaamme itsemääräämisoikeuteen niin, että kaikki toimintamme tukisi sen vahvistamista, tukemista ja ylläpitämistä. Tarkastelun tuloksena päivitimme sisäiset ohjeistuksemme. Prosessista syntyi myös graafinen kuvaohje toiminnan tueksi.

”Kuvassa havainnollistamme liikenneväreillä, mil-laista toimintaa suosittelemme, mitä on mietittävä ja mitä vältettävä. Kuva kiteyttää itsemääräämisoikeuden perusidean”, kertoo Niittymäki.

Kuva ja ohjeet auttavat käymään sisäistä keskustelua itsemääräämisoikeudesta. Niittymäen mukaan keskustelu on tärkeää, jotta mahdollisia pulmatilan-teita, ratkaisuja ja parhaita käytänteitä voidaan jakaa hoitajien kesken:

”Henkilökuntamme haluaa tehdä työnsä hyvin. Itsemääräämisoikeus ja siihen liittyvät ristiriitaiset tilan-teet voivat kuormittaa henkisesti. Asioiden käsittely yhdessä voi lievittää kuormaa. Asia herättää tunteita, eli se koetaan tärkeäksi.”

## Lainsäädäntö valmisteilla

Kesäkuussa 2016 astui voimaan kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta vahvistava lainsäädäntö. Oikeuksien korostamisen lisäksi lakiin kirjat-

tiin tarkat rajoittamista koskevat säännökset. Ikäpuolella vastaa-va lainsäädäntöä ei vielä ole.

”Meillä on kuitenkin esimerkiksi vanhushuolulaki, joka velvoittaa tukemaan asukkaan osallisuutta. Emme jää odottamaan uusia lakeja, vaan pyrimme viemään asioita eteenpäin ja takaamaan hyvän, turvallisen ja omannäköisen elämän jo näillä peli-korteilla”, kertoo Niittymäki.

Esperin sisäisissä auditoinneissa varmistetaan, että toiminta on kaikkialla yhdenmukaista ja sitä jo ohjaavien lakien mukaista. Turvallisuus on kaiken perusta.

”Itsemääräämisoikeus linkittyy hoivamalleihimme. Validaa-tiossa pysähdymme, tutustumme asukkaaseen ja etsimme asukas-kohtaisia ratkaisuja joskus mielikuvitustakin käyttäen. Nämä ovat niitä palkitsevimpia hetkiä ihmisläheisessä työssä. Tähän eivät robotit pysty, vaan tarvitaan ihmistä ihmiselle.”

**ITSEMÄÄRÄMISOIKEUDEN VAHVISTAMINEN** *Esperi*  
**IKÄIHMISTEN ASUMISPALVELUISSA**

Itsemääräämisoikeus tarkoittaa jokaisen ihmisen oikeutta määrätä omasta elämästään ja tehdä valintoja.

Selvitämme asukkaan arvot, hänelle mieluisat asiat sekä tavat ja tottumukset. *Mikä on sinulle tärkeää?*

Toimimme asukkaan hoito- ja hoivatahdon mukaan. *Huolehdin huolehdista*

Asukas osallistuu oman hoidon suunnitteluun ja toteutukseen. *Osallistun omaan RAI-arviointiini ja palvelun toteuttamissuunnitelman laatimiseen.*

Tuemme asukasta päivittäisissä päätöksissä ja tarjoamme hänelle vaihtoehtoja. *Haluatko laittaa sinisen val-punaisen asun?*

Päivittäisiä päätöksiä ovat esimerkiksi päivärytmi, pukeutuminen, ruokailu, ulkoilu, harrastukset ja vierailijat. *Zzz*

Hyödynnämme läheisten näkemyksiä, kun asukkaan itsemääräämiskyky on heikentynyt.

Rajoittamistoimenpiteiden käyttö on lääkärin tekemä hoitopäätös. *Päätös kirjataan asukkaan palvelun toteuttamissuunnitelmaan.*

Rajoittamistoimenpiteitä ovat:

- ylös nostetut sängyn laidat
- tuolin turvavyö
- haaravyö
- magneettivyö
- pöytälevy
- hygieniahaalari

Rajoittamistoimenpiteiden käyttö harkitaan jokaisella käyttökerralla erikseen. *Voisinko käyttää rajoittamistoimenpiteen sijaan jotain muuta keinoja?*

Kaikista rajoittamistoimenpiteiden käyttökerroista tehdään kirjaukset päivittääseen kirjaamiseen.

Asukkaan vapauden ja itsemääräämisoikeuden rajoittaminen on viimesijainen keino. Rajoittamistoimenpiteitä käytetään vain henkilön oman tai toisen henkilön terveyden ja turvallisuuden takaamiseksi. Asukasta hoidetaan yhteisymmärryksessä hänen kanssaan ja hänen itsemääräämisoikeuttaan kunnioitetaan.



## Esperi Koti Niittykarissa on tilaa rakkaudelle

”Tuo nainen kuuluu minulle”, **Mika Kukkohovi** ajatteli nähdessään **Nina Melleniuksen** ensimmäisen kerran. Ninalla oli samansuuntaiset ajatukset – ja nyt pariskunta juhliikin jo 24-vuotista aviotaivaltaan.



Katso video Esperin kehitysvammapalvelujen [yksilökeskeisestä elämänsuunnittelusta.](#)

Mika ja Nina asuvat Esperi Koti Niittykarissa Limingassa, Pohjois-Pohjanmaalla. Molemmilla on omat huoneistonsa, mutta heidän toiveensa yhteisestä kodista haluttiin huomioida Niittykarissa. Pariskuntaa varten huoneistoja muutettiin siten, että avioparin kotien välille rakennettiin yhdistävä väliovi.

Nina tykkää nukkua pitkään – ja Mika saa taas puuhailla omalla puolellaan aamuvirkkuna. Asumismuoto antaa yhteistä aikaa ja omaa tilaa tarvittaessa.

Pariskunta tapasi aikanaan Oulussa Tahkokankaalla. ”Ninalla oli siniset farkut ja nahkatakki”, Mika muistaa vieläkin. Rakkautta ensimmäisellä silmäyksellä, sitä se oli. Hääjuhlaa vietettiin Kempeleen vanhassa kirkossa, kuninkaallisin menoin – vieraitakin oli huikeat 240.

Pitkän avioliiton salaisuus on toisen arvostaminen. Nina tuumii, että Mikassa parasta on miehen huumorintaju. Mika taas ihannoii Ninan silmiä: ne kertovat kohtalon.

Kesäkuussa pariskunta juhlisti häpäpäiväänsä: Mika vei Ninan Kempeleen Zeppeliiniin kreikkalaiseen ravintolaan ja osti vaimolleen kukkia.

### Hyvä elämä Tavoitteet:

Mittari	Tavoite 2022	Toteutunut 2022	Tavoite 2023
NPS	40	38	42
Aktiveetit n/vko/asukas	> 5,3	4,9	> 5,0
Asiakastyytyväisyys (1–5)	4,5	4,38	> 4,4

### Tuetussa asumisessa apu on lähellä

Keväällä 2022 pariskunta muutti Kempeleestä vasta rakennettuihin tuetun asumisen asuntoihin Esperi Koti Niittykariin. Pariskunta viihtyy uudessa, entistä tilavammassa kodissa. He pitävät Niittykarin ohjaajista, joilta saa tarvittaessa apua arjen asioihin.

”Tämä on kuin kotikulmille saapuisi”, Lumijoelta lähtöisin oleva Mika tuumii. Mika on käsistään kätevä ja pitää talonmiehen hommista. Niittykarin pienen puutarhan istutuslaatikotkin hän kokosi käden käänteessä. Pariskunta paljastaakin, että molemmat ovat opiskelleet puusepiksi.

Heittäytymiskykyä myös heiltä löytyy: Mika ja Nina ovat esiintyneet Oulussa ilmakitaransoiton MM-kisojen avajaisissa yli 2 000 hengen yleisölle. Lordin Hard Rock Hallelujah -kappaleesta pääsivät myös Niittykarin kesävieraat nauttimaan kodin avajaisjuhlissa kesäkuussa.

Eino Leinon päivänä Mika oli kodin juhlissa estradilla runoja lausumassa. Jouluna pariskunta miettii heittävänsä totutusti joulupukkikeikan.

”Tämä on minulle paras koti”, Mika summaa.



# Hyvä työ

Hyvä työ rakentuu vastavuoroisuudelle ja vastuullisuudelle. Se tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuloksellista työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetuissa kodeissa ja yksiköissä. Näiden eteen tehty työ vie kohti strategiaamme mukaista tavoitetta, Suomen onnellisimpia asukkaita.



## ”Nämä ihmiset ovat minulle kuin perhe”

Viihdyn työssäni hyvin, työporukka on hyvä ja rento, ja asukkaat tykkäävät meistä paljon. Olen tyytyväinen, kun pääsin hoivakotiin töihin. Tänne on aina kiva tulla.

Ikäihmiset ovat tosi ihania. Heillä on paljon tarinoita, he heittävät välillä vitsiä ja nauran paljon heidän seurassaan. Saamme hyvää palautetta sekä asukkailta että omaisilta. Se tekee hyvää ja antaa motivaatiota ja energiaa. Tunnen hyvin työkaverini ja hoivakotimme asukkaat. Nämä ihmiset ovat minulle kuin perhe.

### **Fouad**

33-vuotias lähihoitaja, töissä ikäihmisten palveluissa



# Työyhteisö täynnä tähtiä

*Hoivakotien arkea ovat värittäneet erilaiset uudistukset ja alaan yleisemmin liittyvät muutokset jo usean vuoden ajan. Vuodesta 2020 alkaen henkilöstöasioita Esperillä luotsannut henkilöstöjohtaja Pia Pallasto arvostaa syvästi sekä hoivahenkilöstön että hyvää hoivaa muutoin mahdollistavien työtä ja haluaa lujittaa alan vetovoimaisuutta entisestään.*

Yhtiön Hyvä työ -strateginen mittarimme, eNPS, kertoo työntekijäkokemuksen vahvasta kehittymisestä monien muutosten keskellä. **Pia Pallasto** korostaa, että saavutettu kehitys on yhteistyön tulos, jossa jokainen oman työnsä tähti on samalla tärkeä osa laajempaa yhteistä kokonaisuutta.

Työntekijäkokemus rakentuu koko työsuhteen ajan, jo hakijakokemuksesta alkaen. Pallasto toteaa, että työntekijäkokemuksen rinnalla tulisi keskustella myös työyhteisökokemuksesta, johon kaikki vaikuttamme osaltamme.

## Onnistumisen langat ovat käsissämme

Meillä työskentelee noin 6 800 hoiva-alan ammattilaista, jotka mahdollistavat työllään asukkaillemme hyvän ja turvallisen kodin. Työ kodeissamme on palkitsevaa, mutta myös vaativaa ja korostaa sen vuoksi yhteistyön ja lähiesihenkilötyön tärkeyttä.

Pohdimme vuonna 2022 yhdessä esihenkilöidemme kanssa, mikä vaikuttaa johtamiseemme: mitä hyvää ja toisaalta ei-toimivaa erilaisissa johtamistyyeissä ja -tilanteissa on. Miten haluamme jatkossa johtaa arvomme huomioiden, jotta meillä on strategiamme mukaisesti Suomen onnellisimmat asukkaat vuonna 2024?

”Nämä ajatukset kiteytyivät vuoden 2022 aikana 'Johtamisen punaiseksi langaksi', jonka tarkoitus on ohjata ja inspiroida johtamistamme. Punaisen langan ytimessä ovat työntekijän aito kuunteleminen, valtuuttaminen ja mukaan ottaminen”, Pallasto kertoo.

Kysyimme myös henkilöstöltämme, miten työtä tulisi tehdä, jotta olisimme parhaita työkavereita toisillemme.

”Koostimme näiden ajatusten pohjalta 'Onnistujan punaisen langan', joka on johtamistyön vastinpari. Yhdessä nämä muodostavat arvopohjaisen työskentelytapamme”, hän sanoo.

Pysähdyimme edellisvuonna niin ikään miettimään työelämän keskeisiä kysymyksiä sekä esihenkilötyön että työntekijätyön kannalta. Tarjosimme henkilöstöllemme Työterveyslaitoksen kanssa toteutetun Vastuullinen työkäyttäytyminen -koulutuskokonaisuuden haastavien työelämän tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Valmennus antoi eväitä muun muassa siihen, kuinka tunnistamme vastuullista ja vastuutonta työkäyttäytymistä, millaisia konkreettisia työkaluja voimme käyttää erilaisten tilanteiden ratkaisemiseksi sekä kuinka jokainen voi vaikuttaa myönteisen työskentelytyylin vahvistamiseen.

”Koulutus koostui kuudesta esihenkilöille suunnatusta verkkopetusmoduulista sekä videoista, joiden avulla esihenkilöt käsitelivät aiheita tiimeissään. Koulutus sai kiitosta käytännönläheisistä työkaluistaan ja siitä, että se helpotti hankalien aiheiden nostamista keskusteluun”, Pallasto kertoo. ▶



*”Kiusaamisen nollatoleranssista sadan prosentin arvostamiseen.”*

– Pia Pallasto, henkilöstöjohtaja

[Lue Pallaston blogi aiheesta.](#)

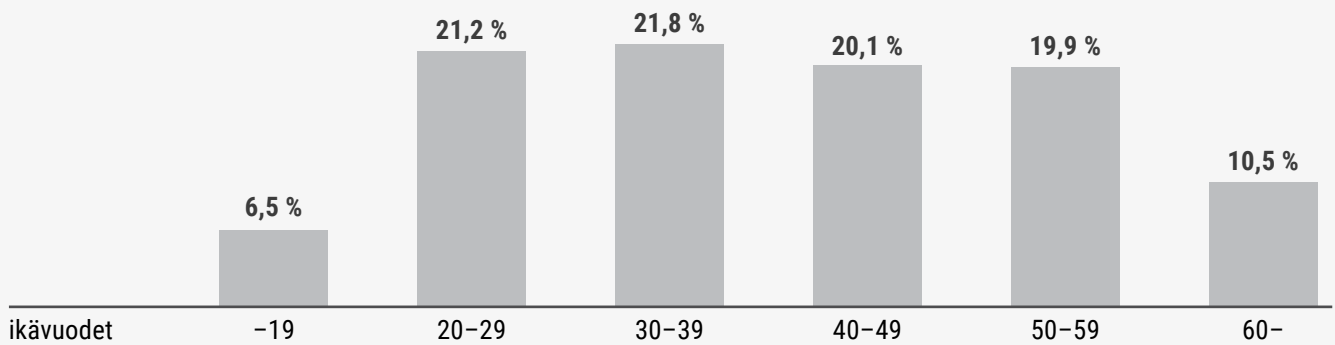


## Ikä- ja sukupuolijakauma

Sukupuolijakauma	
Mies	10,5 %
Nainen	89,5 %

Ikäjakauma	
Henkilöiden keski-ikä	39 vuotta

## Esperin henkilöstön ikäjakauma vuonna 2022. (%)



### Kuukauden onnistuja

Joulukuussa 2022 palkittiin Esperi Hoivapalvelukeskus Tilkka. "Tilkka ansaitsee maininnan kuukauden, vuoden tai jopa kolmen vuoden onnistujana", totesi Stefan Wentjärvi julistaessaan voittajan.

[Turvallisuuskoulutuksia järjestetty Esperillä ennätysellisen paljon.](#)



## Olemme osaavampia

Osaamisemme kehittyi monin tavoin vuoden 2022 aikana. Merkittävä osa uuden oppimisesta tapahtuu arjen tilanteissa, tiimipalaverissa ja kehittämishankkeissa. Tuemme osaamisen kehittämistä tarjoamalla myös erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Toteutimme vuoden 2022 aikana 92 % koulutussuunnitelmamme mukaisista aihekokonaisuuksista, mikä on lukumäärällisesti suurin koulutuksiin tekemämme satsaus.

Suurimmat koulutuskokonaisuudet liittyivät validaatioon, vastuulliseen työkäyttäytymiseen, työvuorosuunnitteluun ja työturvallisuuteen. Esimerkiksi validaatiomenetelmää Esperin koulutti vuoden 2022 aikana yhteensä yli 30 hoivakodissa. Tavoitteenamme on, että vuoteen 2025 mennessä olemme koulutaneet validaatioon 2 000 hoitajaa.

”Käytimme erilaisiin koulutuksiin vuonna 2022 yhteensä 1,5 miljoonaa euroa. Koulutus on osaamisen kehittymisen lisäksi

### [Validaation ja kohtaamisen ammattilaiseksi joustavasti oppisopimuskoulutuksella](#)

myös tärkeä henkilöstön sitouttamiskeino”, henkilöstöjohtaja Pia Pallasto sanoo.

Jatkoimme vuonna 2022 jo aiemmin käynnistämiämme lähiesihenkilötyön opintokokonaisuuksia. Käynnistimme myös kaksi uutta johtamisen ja yritysjohtamisen erikoistutkintoon tähtäävää ryhmää (JYET) ja kolme uutta lähiesiämiestyön ammattitutkintoon tähtäävää ryhmää (LAT).

Kouluttautumisesta tekee aiempaa ketterämpää ja saavutettavampaa vuoden 2022 aikana käyttöön otettu verkko-oppimisen alusta Esko.

”Esko mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman opiskelun kodin ja yksilöllisen aikataulun mukaisesti”, Pallasto kertoo. ▶

#### **Vuoden 2022 aikana meneillään olleet esihenkilökoulutukset:**

- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, 5 ryhmää
- Lähiesiämiestyön ammattitutkinto, 6 ryhmää

Lisäksi esihenkilömme osallistuivat lukuisiin sisäisiin asiantuntijavalmennuksiin. Jatkoimme myös koulutuksellista esihenkilötyön tukea PAJA-toiminnan kautta.

”Olen työssäni tyytyväinen. Arvoni kohtaavat Esperin arvojen kanssa, tämä on iso onnistuminen näinä aikoina. Esihenkilö on suuri tuki arjessa!”

– Vastaaja henkilöstökyselyssä 2022





## Sama suunta, yksilölliset polut

”Erilaiset osaamis- ja urapolut ovat olleet mahdollisia aiemminkin, mutta kuvasimme viime vuoden aikana sekä esihenkilöiden osaamispolut että hoivahenkilöstön urapolut selkeiksi malleiksi. Toimme ne aiempaa näkyvämmiin esille havainnollistamaan erilaisia etenemismahdollisuuksia”, HRD-päällikkö **Ella Aho-Mantila** kertoo.

Esperin ja ulkoisten koulutuskumppaneiden toteuttamat koulutukset tarjoavat Aho-Mantilan mukaan erinomaisia mahdollisuuksia kehittää itseään. Haluamme, että kaikki esperiläiset suorittavat tietyt koulutuskokonaisuudet, esimerkiksi tietosuojaan liittyen. Näiden lisäksi yksilölliset osaamis- ja urapolut saattavat vaihdella paljonkin.

”Esperiläisillä on yhteinen suunta, mutta sen sisällä yksilöllisiä osaamis- ja urapolkuja.”

– Pia Pallasto, henkilöstöjohtaja

### Vuoden oppisopimustyönantaja

Hieno tunnustus koulutuksen ja oppilaitosyhteistyön saralla oli, kun Omnia valitsi meidät vuoden oppisopimustyönantajaksi. Tunnustus annettiin osana valtakunnallista oppisopimusviikkoa 3.–9.10.2022.

Perusteluina palkinnolle Omnia kertoi, että Esperin ”on solminut merkittävän määrän oppisopimuksia ja kouluttaa monipuolisesti henkilöstöään ja uusia alalle tulijoita. Esperin työpaikkaohjaajat ovat osallistuneet työpaikkaohjaajakoulutuksiin ja opiskelijat ovat saaneet hyvää ohjausta”.

HRD-päällikkö Ella Aho-Mantila oli erittäin iloinen uutisesta:

”Meille uuden ja nykyisen henkilökunnan laadukas osaaminen on tärkeää. Esperin panostukset henkilöstön perehdyttämiseen ja kouluttamiseen vuosittain ovat merkittäviä, ja kouluttaminen on yksi Esperin Caren pito- ja vetovoimatekijöistä. Oppisopimuskoulutuksessa työntekijät sitoutuvat koulutukseen mielestäni paremmin.”

### Emme tingi turvallisuudesta

Turvallisuuden parantamisessa ennaltaehkäisevä toiminta ja tilanteisiin varautuminen on ensisijaista. Käytännössä tämä tarkoittaa hyvää perehdytystä, työn vaarojen ja riskien arviointia, turvallisuuskoulutusten toteutumista, turvallisuushavaintojen tekemistä arjessa sekä poikkeamien aktiivista kirjaamista ja käsittelyä.

Kehitimme vuonna 2022 työturvallisuuteen liittyvää raportointiamme. Merkittävin askel tässä oli rajapinnan rakentaminen laadunhallintajärjestelmämme ja tapaturmavakuutusyhtiön välille. Tämä mahdollisti aiempaa tarkemman yksikkö- ja toimialatasoisen tiedon saamisen johtamisen tueksi. Varmistimme näin myös sen, että kaikki työtapaturmat tulevat viiveettä ja matalla kynnyksellä raportoitua molempiin järjestelmiin. Tämä

johti odotetusti korvattujen työtapaturmien kokonaismäärän kasvuun, mutta työkyvyttömyyspäivien määrässä, maksetuissa korvauksissa sekä tapaturmataajuudessa saavutimme erinomaista kehitystä.

Vuonna 2022 kiinnitimme erityistä huomiota vakaviin työtapaturmiin ja niiden määrä laskikin 60 %. Yhteistyössä laatu tiimin kanssa kehitimme vakavien poikkeamien selvittämisprosessia. Siinä tavoitteena on oppia yhdessä, jotta vastaava, vakava poikkeama ei tapahtuisi samassa paikassa tai muuallakaan.

”Turvallisuus on meille ykkösasia, ja jatkamme sen eteen tehtyä systemaattista työskentelyä yhdessä työsuojelun, yksiköiden ja muiden tukitoimintojen kanssa”, työhyvinvointipäällikkö **Jonna Ratilainen** kertoo.

Otimme vuonna 2022 käyttöön keskitetyn turvallisuuskoulutusten tarjoamisen konseptin. Tämän tavoitteena oli tarjota työntekijöillemme sisällöltään laadukasta koulutusta oikea-aikaisesti. Varmistamme turvallisuusosaamisen yksiköissämme seuraamalla aktiivisesti koulutuksiin osallistumista. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tarjosimme uhka- ja vaaratilannekoulutusta, MAPA- sekä validaatiokoulutusta. Kannustimme yksiköitä turvallisuuskulttuurin ja -osaamisen vahvistamiseen osana arjen työskentelyä esimerkiksi turvallisuuskävelyä kehittämällä. ▶

”Työskentelemme päivittäin terveellisten ja turvallisten työyhteisöjen eteen.”

– Pia Pallasto, henkilöstöjohtaja

	2020	2021 <sup>1</sup>	2022
Korvattujen työtapaturmien määrä *	525	454	541
Vakavat työtapaturmat määrä ml. työmatkat **	22	23	10
Covid-ammattitaudit	7	17	86
Muu ammattitauti tai epäily	6	1	1
Tapaturmataajuus ***	47	41	34

<sup>1</sup>Vuoden 2021 luvut päivittyneet vuoden 2021 raportin julkaisun jälkeen

\* Sis. työpaikka- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit ja epäilyt.

\*\* Vakaviksi työtapaturmiksi luokitellaan 30 päivän poissaoloon johtaneet tapaturmat.

\*\*\* Tapaturmataajuutta on seurattu vuodesta 2020 alkaen.





”Asukkaamme vaikuttavat onnellisilta. Meillä on hyvä työyhteisö ja työtä tehdään sydämellä. Tunnen, että työnantaja tukee meitä ja luotamme toisiimme.”

– Vastaaja henkilöstökyselyssä 2022

### Työssäjaksamisen tukeen voi luottaa

Esperissä työkyvyn tukemisen tavoitteena on ylläpitää työntekijöiden hyvää työkykyä, tukea työssä jaksamista sekä mahdollistaa pitkät työurat.

”On tärkeää, että esihenkilöemme osaavat tunnistaa vaativat tilanteet varhain ja ovat aktiivisessa roolissa tilanteiden ratkaisemisessa. Apuna ovat tarvittaessa työterveyshuoltomme, työeläkevakuutusyhtiömme, tapaturmavakuutusyhtiömme, sisäiset asiantuntijamme ja työsuojeluorganisaatiomme, Pallasto toteaa.

Päivitimme vuoden 2022 aikana varhaisen välittämisen mallimme ja poissaolokäytäntömme. Niiden tavoitteena on tuoda esiin joustavat ja yksilölliset ratkaisut, kuten kevennetty työ, työntekijöidemme työkyvyn ja työssäjaksamisen tukena. Kuvaisimme myös sairauspoissaolojen hallintamallin sekä selkeytimme rooleja ja vastuuta sairauspoissaolotilanteissa. Kehitimme työhyvinvointiin liittyvää raportointiamme tiedolla johtamisen mahdollistamiseksi.

Työsuojeluorganisaation lisäksi myös HR Business Partnerimme ovat esihenkilöiden ja työyhteisöjen tukena erilaisissa työkykyasioissa.

### Työhyvinvoinnin kehittäminen on yhteistyötä

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja parantaminen on jatkuvaa työtä ja toimenpiteiden arviointia.

”Teimme vuonna 2022 hybridityön riskiarvioinnin ja aloitimme alueittain toteutettavat esihenkilötyön riskiarvioinnit yksiköissä toteutettavien riskiarviointien lisäksi. Nämä auttavat meitä työhyvinvoinnin kehittämistoimien suunnittelussa ja priorisoinnissa aiempaa kohdennetummin”, Jonna Ratilainen kertoo.

Lisäksi teemme jatkuvaluonteisesti yhteistyötä esihenkilöiden, työterveyshuollon, työeläkevakuutusyhtiön ja tapaturmavakuutusyhtiön kanssa, jotta varmistamme aktiivisen vuoropuhelun ja yhteiset toimintatavat tavoitteidemme saavuttamiseksi. ▶



”Seuraamme työhyvinvoinnin kehittymistä muun muassa sairauspoissaolojen ja työhyvinvointi-indeksimme avulla.”

– Pia Pallasto, henkilöstöjohtaja



## Henkilöstöpulaa ratkotaan monelta suunnalta

”Haluamme, että hoiva-alan ammattilaisten on helppo tulla meille, he viihtyvät työssään ja haluavat kehittää sitä tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi”, Pallasto kertoo.

Tarkastelimme menneenä vuonna sitouttamiskeinojamme sekä vahvistimme esihenkilöosaamista ja työyhteisötaitojamme. Tarjoamme työntekijöille henkilöstötetujen lisäksi erilaisia työskentelymuotojen joustomahdollisuuksia. Tätä tukee osaltaan vuoden 2022 aikana käynnistynyt, organisaatiomme läpileikkaava työvoimahallinnan järjestelmähanke. Työntekijäkokemuksen vahvistamisen lisäksi pyrimme ratkaisemaan hoivahenkilöstön riittävyyttä kehittämällä rekrytointiprosessiamme edelleen hakijalähtoisemmäksi.

”Uutena työntekijänä hyvät ohjeet ja iloinen ilmapiiri, tuntuu tervetulleelta.”

– Vastaaja henkilöstökyselyssä 2022

Henkilöstön pitovoimaa lisäävistä tekijöistä huolimatta tarvitsemme hoiva-alalle lisää ammattilaisia eri puolille Suomea. Palkkasimme vuonna 2022 yhtiöömme yhteensä 1 699 (2021: 1 538) henkilöä vakituisella työ sopimuksella. Eniten rekrytointeja tehtiin ikäihmisten palveluihin.

Rekrytointeja yhtiössämme avattiin viime vuonna kaikkiaan 1 924, ja hakemuksia saimme konsernitasonla yhteensä yli 6 000 kappaletta. Vakituisten työntekijöiden lähtövaihtuvuus vastaa toimialalla vallitsevaa yleistä vaihtuvuutta. Vaihtuvuudessa on kuitenkin alueellisia ja kotikohtaisia eroja.

Kesätöitä ja kesäajan määräaikaisuuksia tarjosimme jälleen lähes 900 ihmiselle. Yksi kesätyöntekijöistämme oli fysioterapeutiksi opiskeleva **Sofia**, joka työskenteli kesän Salossa Hoivakoti Tiilipuistossa lähihoitajan sijaisen tehtävissä. Sofia pääsi omien sanojensa mukaan oppimaan uutta vanhusten kanssa toimimisesta ja ikäihmisten toimintakyvystä.

”Parhaiten kesästä jäivät mieleen kaikki hyvät keskustelut ja yhteiset hetket asukkaiden kanssa sekä asukkaiden persoonat,” Sofia kertoo Instagram-tilillämme.

”Olemme pyrkineet lisäämään hoiva-alan houkuttelevuutta esimerkiksi jakamalla sosiaalisessa mediassa aitoja, lämminhenkisiä hetkiä ja kohtaamisia kotiemme arjesta”, Pallasto jatkaa.

Esperin viestinnän harjoittelija **Kaisa Löyskä** oli merkittävässä roolissa ikuistaessaan harjoittelunsa aikana 18 Esperin hoitajaa henkilökuvuihin. On ilo kohdata sinut -valokuvanäyttely avattiin Helsingin Päärautatieasemalla tammikuussa 2023 kansallisena lähihoitajapäivänä. Näyttelyn kuvia ja tarinoita on esillä myös tämän raportin sivuilla.

”Halusimme kuvien ja tarinoiden avulla tuoda esille hoivakotien todellista arkea, kohtaamisen merkitystä ja hoitajien työn tärkeyttä”, Kaisa kertoo.

## [On ilo kohdata sinut – lue lisää Kaisan harjoittelusta ja valokuvanäyttelystä.](#)

”Kuvat ja tarinat täydentävät hyvin toisiaan. Toivon, että näyttely onnistuu välittämään työn eri puolia todenmukaisesti sekä rikkomaan stereotyyppioita hoitajista”, hän sanoo.

”Helsingissä ja Oulussa näyttely sai upean vastaanoton ja se todella resonoi katsojissa. Ala ja suuri yleisö ovat selkeästi kaivanneet uutta sävyä sotealan jatkuvaan negatiiviseen keskusteluun. Toivomme koskettavien tarinoiden lisäävän motivaatiota hakeutua alalle ja nostavan arvostusta hoivatyötä kohtaan”, sanoo näyttelyprojektista vastannut viestintäpäällikkö **Kaisu Lehtomaa-Digha**.

Vuoden 2023 aikana On ilo kohdata sinut -näyttely nähdään kiertueella ympäri Suomea. ▶





”Saimme rekrytoitua henkilökuntaa, veimme paljon asioita eteenpäin ilolla ja määrätietoisuudella.”

– Vastaaja henkilöstökyselyssä 2022

## Hyvä työ näkyy mittareissamme

Kuten muutakin toimintaamme, seuraamme Hyvän työn toteutumista useammalla mittarilla. Kysymme muun muassa henkilöstökyselymme yhteydessä, miten todennäköisesti työntekijämme suosittelisivat meitä työnantajana. Näin saatu eNPS-tulos 26 (Employee Net Promoter Score) ilmaisee suosittelevien suhteellisen lukumäärän kasvaneen edelleen edeltävään vuoteen nähden (18). Olemme niin ikään erittäin tyytyväisiä työtapaturmataajuutemme kehitykseen, joka laski vuoden aikana 41:stä 34:ään. Myös työtyytyväisyytemme, esihenkilötyön indeksimme ja työhyvinvointi-indeksimme pysyivät hyvällä tasolla.

## Kuukauden onnistujat inspiroivat muitakin

Esperillä on Kuukauden onnistuja -palkinto, joka myönnetään kodille tai tiimille, joka on

- saanut hienon asiakas/asukas- tai läheispalautteen,
- pärjännyt kilpailutuksessa,
- ottanut merkittäviä kehitysaskelia toiminnassaan strategiamme mukaisesti tai
- jollakin muulla tavalla onnistunut erityisen hyvin.

Viime vuonna yksi näistä kodeista oli Esperi Hoivakoti Haapahovi Viitasaarella, joka uudisti työskulttuurinsa johtajansa **Jaana Taipaleen** johdolla.

”Minun täytyy antaa kaikki kunnia omalle tiimilleni sekä asukkailla. Asukkaat ovat iloisia, hymy on herkässä ja kodissamme on paljon naurua”, Taipale kertoo. 🏠

### Kuukauden onnistuja

– [Lue lisää työskulttuurin muutoksesta Haapahovissa.](#)



## Osaajatuonti osana ratkaisua

*Meillä työskentelee vuosittain yhä enemmän ulkomailta rekrytoituja hoitoalan ammattilaisia, jotka helpottavat alamme resurssipulaa. Vuonna 2022 sujuvoitimme rekrytointiprosessia entisestään vakiintuneiden kumppaneiden kanssa.*



**Varpu Ahtonen** aloitti vuonna 2022 Esperillä HR-asiantuntijana. Hänen vastuullaan on ulkomaalaisten hoitajien relokaatio eli rekrytointi Suomeen sekä kotouttaminen. Ahtosen tehtävä on Esperillä uusi.

### 111 hoitajaa helpottamaan henkilöstöpulaa

Vuonna 2022 Filippiineiltä ja Myanmarista saapui yhteensä 111 lähihoitajaa ja hoiva-avustajaa.

Uudet työkaverit on otettu ilolla vastaan, sillä apua tarvitaan.

”Ulkomaalaisilla hoitajilla on suuri merkitys. Suomessa tarvitsemme työperäistä maahanmuuttoa, kun väestömme vanhenee ja suuri määrä hoitajia siirtyy eläkkeelle. Nuoret eivät yksinkertaisesti riitä”, Ahtonen kertoo.

Uusia hoitajiamme on kiitelty hyvästä asenteesta ja korkeasta ammattitaidosta.

”Olemme saaneet avuksi taitavia ammattilaisia – monella tänne saapuvalla on kotimaastaan sairaanhoitajatausta. Suomeen saapuvat hoitajat perehdytetään toimintakulttuuriin ja tietysti kieleen, mutta myös me opimme samalla. Esimerkiksi Aasiasta tuttu kollektiivinen kulttuuri tuo meille positiivisia tuulahduksia yhteen hiileen puhaltamisesta ja vanhempien ihmisten kunnioittamisesta”, Ahtonen sanoo.

”Valmennamme saapuneiden lisäksi myös vastaanottavia työyhteisöjä. Kulttuurien yhteentörmäyksen sijaan näen paljon mahdollisuuksia vastavuoroiseen oppimiseen, vaikkapa läsnäolon taidossa ja avoimessa vuorovaikutuksessa”, **Pia Pallasto** lisää.

Vuonna 2023 rekrytoimme lisää hoitajia ulkomailta. Hoitajia saapuu ikäihmisten palveluiden lisäksi avuksi myös kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien puolelle.

### Tavoitteena tyytyväiset työntekijät

Ahtosen mukaan yksi vuoden 2022 tärkeimpiä kehityskohteita oli helpottaa ulkomaalaisten työskentelyyn keskeisesti liittyviä sopimus- ja lupa-asioita. Saimme helpotettua tätä prosessia yhdessä TE-toimiston, Maahanmuuttoviraston ja rekrytointikumppanimme kanssa.”

Esperillä on ollut ulkomaalaisten rekrytoinnissa ja koulutuksessa apunaan useampikin kumppani. Jatkossa yhteistyö on keskitetty molempien osalta yhdelle kumppanille prosessin sujuvoittamiseksi ja yhdenmukaistamiseksi.

Työ jatkuu koko ajan. Seuraavaksi paneudutaan systemaattisemman viestinnän kehittämiseen esihenkilöiden ja aluepäälliköiden suuntaan.

Vastuullinen rekrytointiprosessi on avainasemassa, mutta myös kotouttamisen osalta on onnistuttava, jotta saamme osaajat integroitua Suomeen. ▶

### Kuukauden onnistuja

Toukokuussa onnistujana palkittiin ikäihmisten palveluissa työskentelevä aluepäällikkö Marjut Rantanen hyvästä viestinnästä ja esihenkilötyöstä.

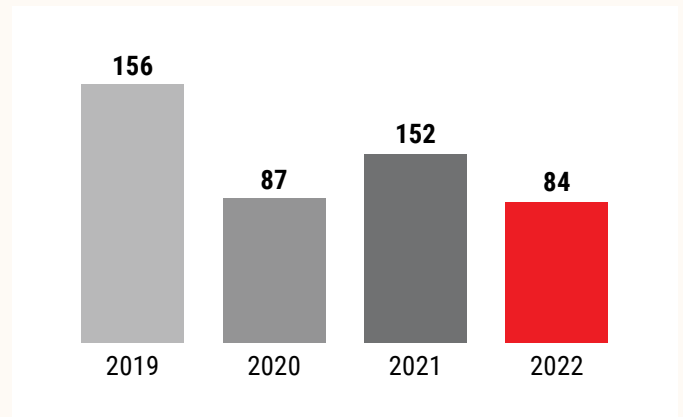


## Ilmiantokanava – toiminnan tarkastelun paikka

Selkeytimme vuoden 2022 aikana erilaisia ilmoituskanavakäytäntöjämme epäkohtien esiin nostamiseksi ja niiden käsittelemiseksi. Yksi ilmoituskanavista on Esperin verkkosivuilla oleva ilmiantokanava, joka on tarkoitettu henkilöstöllemme, asiakkaillemme sekä muille sidosryhmillemme. Ilmiantokanavalla ilmoitus on mahdollista tehdä myös nimettömänä.

Ilmiantokanavamme on tuottanut ulkopuolinen palveluntarjoaja, ja kanava on EU:n whistleblowing-direktiivin vaatimusten mukainen. Kaikki ilmoitukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

”Ilmiantokanava on meille tärkeä, sillä haluamme kuulla koetuista epäkohdista, selvittää ne ja myös kehittyä niiden pohjalta”, Pallasto sanoo. 🏠



Saimme vuoden 2022 aikana 84 ilmoitusta ilmiantokanavamme kautta. Vastausaika saatuihin ilmoituksiin oli keskimäärin 2,6 päivää.

## Hyvä työ Tavoitteet:

Mittari	Tavoite 2022	Toteutunut 2022	Tavoite 2023
eNPS	23	26	> 31
Työtyytyväisyys	> 4,23	4,03	> 4,2
Sairauspoissaolot (lyhyet)	< 5 %	7,7 %	< 5,6 %
Työtapaturmataajuus	< 37	34	< 31



# Hyvä talous

Voimme edistää hyvää hoivaa, hyvää elämää ja hyvää työtä vain, kun taloutemme on kunnossa. Siksi hyvä talous on perusta, jonka päälle kaikki muu rakentuu. Haluamme kasvaa hallitusti ja tarjota kullekin yksikölle parhaat mahdolliset eväät onnistua tehtävässään.



## Asukkaan askeleet kohti tavoitteita tuovat työlle merkityksen

Työssäni opastan asukasta palveluverkostossa ja esimerkiksi etuuksien hakemisessa. Se tuo itsellenikin hyvän mielen, kun asukkaan kanssa yhdessä joskus vaivallakin täytetty tukihakemus palaa lopulta myönnettynä takaisin. Asukas saa helpotusta taloudellisen tilanteensa järjestämiseen tai vaikka tukea hänen kuntoutumistaan edistävien urheiluvälineiden hankintoihin.

On parasta, kun asukkaassa herää innostus, että nyt mennään oikeaan suuntaan ja hänen tavoitteitaan kohti. Ne ovat sellaisia mieleenpainuvia mukavia hetkiä ja pieniä voittoja, jolloin omalla työllä kokee olevan merkitystä.

### **Sami**

33-vuotias sosionomiopiskelija, töissä mielenterveyspalveluissa



# Tunnusluvut liiketoiminnasta sekä taloudellisesta asemasta

Konsernin liikevaihto koostui kokonaisuudessaan hoiva- ja asumispalveluista sekä terveyspalveluista. Liikevaihto muodostui kokonaisuudessaan Suomesta.

## Liiketoiminnan keskeiset tunnusluvut

1 000 euroa	Konserni 2022	Konserni 2021	Konserni 2020 / 11kk	Emoyhtiö 2022	Emoyhtiö 2021	Emoyhtiö 2020
Liikevaihto	331 317	302 670	264 552	21	12	0
Käyttökate	-2 246	-945	-16 220	-5 060	-771	-184
Operatiivinen käyttökate	8 329	2 010	-2 516	0	-501	-184
Liiketulos	-37 038	-34 506	-55 756	-5 060	-771	-184
Liiketulos / liikevaihto	-11,2 %	-11,4 %	-21,1 %	-	-	-
Omavaraisuusaste	-26,2 %	-69,2 %	-35,9 %	95,4 %	11,2 %	46,2 %
Oman pääoman tuotto	negat.	negat.	negat.	0,8 %	negat.	negat.
Henkilöstön lukumäärä keskimäärin	6 796	6 436	6 045	0	0	0
Palkat ja palkkiot	-168 947	-154 575	-140 094	-184	-168	-154

## Verojalanjälki

Verojalanjälki 2022	1 000 euroa
<b>Verot</b>	
Tuloverot	60
Maksetut arvonlisäverot *	546
Kuluksi jääneet arvonlisäverot **	12 847
Kiinteistöverot	1 403
Varainsiirtoverot	72
<b>Yhteensä</b>	<b>14 928</b>

Verojalanjälki 2022	1 000 euroa
<b>Palkkojen verot ja sosiaaliedut</b>	
Ennakkonpidätykset	32 829
<b>Muut palkanmaksuun liittyvät maksut</b>	
Työeläkemaksut (työnantajan osuus)	30 385
Työttömyysvakuutusmaksut (työnantajan osuus)	2 280
Tapaturma ja ryhmähenkivakuutusmaksu	987
Sairausvakuutusmaksu	2 237
<b>Yhteensä</b>	<b>35 889</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>83 645</b>

\* konsernin reaalimaksama arvonlisävero, jossa huomioitu sallitut vähennykset

\*\* Arvonlisäverot, joita ei ole saatu vähentää



## Laatu- ja kannattavuushankkeista näkyvää tulosta

Venäjän vuoden 2022 helmikuussa aloittama hyökkäyssota Ukrainassa on inhimillinen katastrofi, joka vaikutti myös koko maailman talousjärjestelmään. Vaikutukset osuivat epäsuorasti myös Esperin liiketoimintaympäristöön. Sodan aiheuttama energian hinnan nopea kallistuminen vauhditti jo vuoden 2021 loppupuolella alkanutta yleistä hinnannousua. Kohonnut inflaatio nosti hintoja voimakkaasti kaikissa hankintakategorioissa.

Koronavirusepidemia vaikutti edelleen vuonna 2022 kohonneina kustannuksina, jotka näkyivät erityisesti kasvaneiden sairauspoissaolojen aiheuttamana henkilöstökulujen kasvuna. Vuoden loppua kohden myös muut kuin koronasta johtuvat sairauspoissaolot kasvoivat merkittävästi. Tilikaudella 2022 jatkoimme kannattavuuden parantamiseen liittyviä toimenpiteitä. Inflaation aiheuttamia lisäkustannuksia pyrittiin viemään sopimushintoihin, hankintasopimuksia neuvoteltiin uudelleen ja kannattamattomia yksiköitä järjesteltiin uudelleen.

Kysyntä palveluille pysyi vahvana vuonna 2022. Liikevaihto kasvoi parantuneiden käyttöasteiden ja kohonneiden asiakashintojen johdosta. Edelleen korkeana pysyneet sairauspoissaolot sekä yleinen hintatason nousu näkyivät kohonneina kustannuksina. Kustannusnousun vaikutuksia saatiin osaltaan katettua hankinnan prosesseja tehostamalla. Lisäksi kannattamattomien yksiköiden uudelleenjärjestelyt saatiin pääosin päätökseen vuoden 2022 aikana. Yksiköiden uudelleenjärjestelyistä aiheutuneet kustannukset sekä muut kertaluonteiset kulut rasittivat käyttökatetta. Operatiivinen käyttökatte, josta edellä mainitut kulut on poistettu, vahvistui. Operatiivinen käyttökatte oli 8,3 miljoonaa euroa. Liiketulosta rasittivat liikearvo- ja konserniliikearvopoistot sekä arvonalentumiset pysyvistä vastaavista yhteensä 29,6 miljoonaa euroa, mistä johtuen liikevoitto ja oma pääoma pysyivät negatiivisena.

### Hyvä talous

Tavoitteet:

Mittari	Tavoite 2022	Toteutunut 2022	Tavoite 2023
Nettotulos (Operatiivinen käyttökatte %)	> 10 %	2,5 %	> 5,4 %
Täyttöasteet	> 90 %	91,4 %	> 91,2 %
Hallintokulut	< 4,2 %	5,0 %	< 4,7 %





## Uusia esperiläisiä yrityskauppojen kautta

Esperin toimintaverkosto yritysostoilla useiden vuosien tauon jälkeen.

”Koemme olevamme valmiita maltilliseen kasvuun. Pystymme tarjoamaan uusille yksiköille erinomaisen kodin laadukkaiden tukiprosessien ja uudistuneen johtamisjärjestelmän ansiosta”, yritysostoista vastaava projektijohtaja **Sebastian Knight** toteaa.

Kesäkuussa verkostoomme liittyi kaksi kehitysvammaisten kotia, Kotikoivu ja Hyryn Hoiva Kainuussa. Syyskuussa Pohjois-Karjalasta mukaan liittyi kaksi mielenterveyskuntoutujien kotia, Onnela ja Virkkula sekä ikääntyneiden hoivakoti Tuuletär.

Marraskuussa mukaan saatiin vielä mielenterveyskuntoutujien koti Myllykylä Kymenlaaksosta.

”Yritystotoiminnan käynnistyessä panostimme merkittävästi osto- ja integraatioprosessiin. Toimintaa johdetaan hyvin järjestelmällisesti, ja sitä kehitetään edelleen kokemusten karttuessa. Perustimme myös uudestaan yritysostotiimin, johon kuuluu nyt kolme asiantuntijaa. Laajempaan integraatioryhmään osallistuu asiantuntijoita jokaisesta tukitoimintojen sekä liiketoimintojen tiimeistä”, Knight kertoo.

Kodin nimi	Sijainti	Asukaspaikkoja
Esperi Kotikoivu	Kajaani	20
Esperi Koti Hyryn Hoiva	Hyrynsalmi	9
Esperi Koti Myllykylä	Hamina	57
Esperi Koti Onnela	Outokumpu	40
Esperi Koti Virkkula	Kontiolahti	21
Esperi Hoivakoti Tuuletär	Joensuu	12





# Ympäristövastuu kannetaan tässä ja nyt

*Yhtiöllämme on noin 375 000 neliometriä kiinteistöjä ympäri Suomen. Vuonna 2021 pinta-alamme vastasi noin 52 jalkapallokenttää – vuonna 2022 tilaa tuli kahden kentän verran lisää. Ympäristövastuulla ei ole vielä painoarvoa kiinteistöjen ylläpidon kilpailutuksissa, mutta on meille tärkeä asia.*



## Ympäristöohjelmasta kiittävät luonto ja talous

Kiinteistömme ovat koteja, joissa asuu yli 6 500 ja työskentelee noin 6 800 ihmistä. Asumisesta aiheutuu aina ympäristövaikutuksia, se on selvä.

”Kuinka paljon vaikutuksia on, siihen voimme vaikuttaa itse”, sanoo Esperin kiinteistöjohtaja **Tomi Rosqvist**.

Vuonna 2022 Rosqvist veti Esperillä muun muassa ympäristöohjelman suunnittelua. Suunnittelutyöpajoissa oli mukana asiantuntijoita eri yksiköistä ja tukifunktioista. Alkutilanteen, tavoitteiden ja toimien kartoittamista fasilitoi ulkoinen yritys- ja ympäristövastuun konsulttikumppani. Otamme tavoiteohjelman ja tiekartan entistä kestävämpään toimintaan käyttöön vuoden 2023 ensimmäisen vuosineljänneksen aikana.

”Asetamme suunnitelmassa tavoitteita muun muassa hiilineutraalin sähkön hankintaosuudelle ja sähkönkulutuksen vähentämiselle. Lisäksi päivitämme rakennusten ympäristö- ja energiatehokkuuden suunnitteluohjeita ja laajennamme esimerkiksi vedenkulutuksen, sähkön ja kierrätysasteen seurantaa”, hankkeesta vastaava Rosqvist kertoo.

Rosqvistin mukaan suunnitelma on tärkeä paitsi ympäristövastuun myös taloudellisen vastuun kannalta.

”Vuokratulumme ovat olleet nousussa, sillä ne ovat suurilta osin sidottu linkustannusindeksiin. Sen sijaan ylläpito- ja energiakustannuksiin voimme itse vaikuttaa – säästöstä kiittävät sekä ympäristö että talous.” ▶



Myös toimitusjohtaja **Stefan Wentjärven** mukaan ympäristö- ja kestävyysmittareiden seuranta ja parantaminen ovat tällä hetkellä Esperin oman tahtotilan varassa – niitä ei esimerkiksi juurikaan painoteta kilpailutuksissa.

”Ei painoteta, vaikka pitäisi. Emme kuitenkaan jää odottelemaan pakkoja tai muita ulkopuolisia kannustimia. Kannamme vastuuta tässä ja nyt”, Wentjärvi sanoo.

”Tomi on tehnyt tavoitteiden eteen hienoa työtä. Se jatkuu, pitkäjänteisesti”, hän lisää.

## Haasteena energian hinnannousu

Pyrimme jokapäiväisessä arjessamme pienentämään hiilijalanjälkeämme seuraamalla ympäristövaikutuksiamme ja tekemällä vastuullisia valintoja esimerkiksi sähkönkulutuksessa, lämmityksessä, vedenkäytössä, jätehuollossa ja kierrättämisessä.

”Kannustamme yksiköitämme energiatehokkuuteen ja seuraamme reaaliajassa niiden sähkön-, lämmön- ja vedenkulutusta sekä jätemääriä ja kierrätysastetta L&T:n Ympäristönetin avulla”, Rosqvist kertoo.

Käyttämästämme sähköstä 54 % tuotetaan uusiutuvalla energialla, ja hiilineutraalin sähkön osuus on 89 %.

Kotiemme jätemäärissä sekä sähkön- ja lämmönkulutuksessa käytämme kulutusseurannasta mitattuja arvoja. Jos emme saa yksiköstä mitattua tietoa, käytämme kulutuksen arvioinnissa konsernin keskiarvoa suhteutettuna yksikön asukaspaikkoihin.

Vuonna 2022 teimme suurille yrityksille lakisääteisen energiakatselmuksen, jossa kävimme tiettyjen kohteidemme energiankulutuksen läpi tarkasti. Sen mukaan suuntamme energian säästämässä on jatkunut hyvänä.

”Sähkönkulutuksessa voimme ja aiomme petrata edelleen, mutta lämmönkulutuksessa vähentämisen raja tulee jossain vaiheessa vastaan. Hoivakodeissamme asuu iäkkäitä ja huonokuntoisia ihmisiä, joten huonelämpötilan on oltava heille sopiva”, Rosqvist sanoo.

Tomi Rosqvist kertoo, että vuoden 2021 tavoin myös vuonna 2022 yksi kiinteistöjen ylläpidon haasteista oli yleinen kustannustason nousu.

”Kaukolämmön ja sähkön hinnat nousivat jälleen, mikä kannusti vähentämään energiankulutusta entisestään. Asukasmäärän noususta huolimatta pidimme energiankulutuksen täysin ennallaan”, Rosqvist kertoo.

Sähköä kulutettiin sekä vuonna 2021 että 2022 sama määrä, 28,8 GWh. Lämmitystarvekin pysyi suhteellisen samana edelliseen vuoteen nähden, sillä lämmönkulutus oli 38,4 GWh (38,0 GWh). Uusiutuvien energialähteiden osuus kulutuksesta oli 49 %.

”Kuten jo vuonna 2021, vältyimme vuonna 2022 osittain sähkön hinnannousun talousvaikutuksilta suojaamalla hinnan sopimuksissamme. Jatkamme samaa suojausperiaatetta myös vuonna 2023”, hän sanoo.

Energiasäästöä saatiin myös säätämällä modernien mallitalojemme järjestelmiä etävalvonnan kautta.

”Säästömahdollisuutta paransi lopulta leuto talvi. Toki samaan aikaan uudet, yritysostojen kautta meille tulleet kohteet lisäsivät energiankulutustamme. Osa rakennuskannastamme on myös sen verran vanhaa, että sama säätötekniikka ei ole kaikkialla mahdollinen. Merkittävä säästö se oli tämänkin”, hän sanoo.

## Muutos lähtee kouluttamisesta ja kannustamisesta

Pyrimme säästämään sähköä ja lämpöä paitsi konsernitason päätöksillä myös joukkovoimalla eli lisäämällä tietoisuutta ja kannustamalla yksiköiden henkilökuntaa energiansäästömiiniin. Yksiköissä järjestimme koulutuksia esimerkiksi sähkön ja lämmön säästämisen keinoista sekä siitä, miten toimia sähköläpätalanteessa.

”Ihmiset arvostivat koulutuksia ja asiassa löytyi hienoa talkoohenkeä. Viestimme on ollut, että yhdessä voidaan saavuttaa paljon. Asiat pitää vain tehdä hieman aiempaa järkevämmin”, Rosqvist kertoo.

Yksiköissä järjestimme koulutuksia ja työpajoja myös jätehuollon ja kierrätysasteen parantamisesta. Vuonna 2021 vastavat työpajat jäivät pitämättä koronatilanteen vuoksi.

”On hienoa, että vuonna 2022 pääsimme pitämään koulutukset sekä jakamaan ajatuksia ja parhaita käytäntöjä. Työpajat eivät lopu tähän ’ensimmäiseen kierrokseen’. Ympäristöasioita on tärkeää pitää jatkuvasti esillä, koska taloon tulee uusia ihmisiä”, Rosqvist sanoo.

”Ympäristöasioita on tärkeää pitää jatkuvasti esillä, koska taloon tulee uusia ihmisiä.”

– Tomi Rosqvist, kiinteistöjohtaja

Jätehuollossa tavoitteenamme on edelleen mahdollisimman suuri kierrätysaste sekä jätemäärän vähentäminen. Ympäristönetin mittaamat yksikköjemme jätemäärät sekä kierrätys- ja hyötykäyttöasteet näkyvät reaaliaikaisesti myös yksiköille itselleen.

Vuonna 2022 jätteistämme 99 % oli hyötykäytettävää ja kierrätysaste oli noin 42 % (2021: 43 %). Yhteensä jätettä syntyi noin 3 530 tonnia (2021: 3 521 tonnia), joka on noin 500 kg per asukas vuodessa.

”Kun koulutuksia on nyt järjestetty, on mielenkiintoista seurata tulevien vuosien lukuja. Vain seurailemaan emme kuitenkaan jää, vaan ohjaamme ja tuemme yksiköitä parantamaan suoritustaan jatkossakin”, Rosqvist sanoo.

Huolehdimme asianmukaisesti myös toiminnassamme syntyvän särmäjätteen eli pistävän tai viiltävän jätteen käsittelyä sekä pakkaamisesta apteekeista saataviin särmäjäteastioihin. Koulutamme särmäjätteen käsittelyyn ne henkilöt, joiden työssä särmäjätettä syntyy.

Veden kokonaiskulutus kiinteistöissämme oli 316 400 m<sup>3</sup>. Kehitimme kulutuksen seurantaan vuonna 2022: 40 kohteessamme kulutusta seurattiin tuntikohtaisesti uudessa pilottihankkeessa. Kumppanina hankkeessa on vedenkulutuksen seurantaan erikoistunut Smartvatten.

”Hanke tuotti säästöä saman tien, sillä löysimme datan avulla muutamassa kohteessa vuotoja. Ne huomattiin, kun vedenkulutus oli yöaikaankin poikkeavan runsasta”, Rosqvist kertoo. ▶



## Kestävää kasvua ja vastuullisia hankintoja

Vuonna 2022 yhtiöllämme oli omistuksessaan tai hallinnassaan 215 kiinteistöä. Toimintamme on myös maantieteellisesti laajalle levinnyttä, toimipisteitä on ympäri Suomen Sodankylästä Siuntioon.

Strategiassamme on viime vuosina eletty kasvun aikaa, ja sekä ostimme että rakennutimme uusia yksiköitä vuonna 2022. Esperin periaatteena on vastuullinen kasvu eli harkitsemme laajentumista paikkakunnalle, jos siellä on työvoimaa sekä tarve hoivapalveluille.

”Vuoden 2022 aikana valmistui viisi uutta kohdetta ja ostimme kuusi jo olemassa olevaa yksikköä. Valmiina hankkimissamme yksiköissä oli sekä moderneja kiinteistöjä että vanhempaa rakennuskantaa”, sanoo yli 10 vuotta Esperin kiinteistöpäällikkönä toiminut Rosqvist.

Vanhoja rakennuksia kunnostamme mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi lämmitystavan muutokset ovat tavallisia projekteja Rosqvistin pöydällä. Kiinteistöjen ylläpitoa ja hallintaa helpottavat myös kiinteistöjen sähköiset huoltokirjat, joiden avulla näemme kiinteistöjemme huoltotarpeet kootusti reaaliajassa.

Uusien kohteiden rakentamisessa suosimme energiatehokkaita ratkaisuja sekä ympäristöä säästäviä materiaaleja, kuten puuta.

”Toteutimme kohteissamme myös joitain uusia energia-hankkeita. Esimerkiksi uusi hoivakotimme Outokummussa sai yksiköistämme ensimmäisenä aurinkopaneelit katolleen, ja vastaavia ratkaisuja on tulossa varmasti muuallakin”, Rosqvist sanoo.

Mallitalovetoinen rakennuttamisemme säästää aikaa ja resursseja, kun talon mallia voidaan monistaa projektista toiseen ja muunnella tarpeen mukaan. Rosqvistin mukaan se tekee myös kiinteistöjen hallinnasta tehokasta.

”Kun samat ratkaisut toistuvat eri kohteissa, koteja on helppo huoltaa ja uudistaa”, hän sanoo.

Kestävyys näkyy myös hankinnoissamme esimerkiksi tuotteen elinkaaren ja energiatehokkuuden huomioon ottamisena. Kumppaneiltamme sekä palveluntuottajiltamme ja tavarantoinniltamme edellytämme ISO 14001 -ympäristöjohtamisjärjestelmää. Ateriapalveluiden kilpailutuksissa kriteerinämme on raaka-aineiden 80 prosentin kotimaisuusaste, ja siivouspalveluntarjoajamme käyttävät ympäristöä vähän kuormittavia pesuaineita, siivousmenetelmiä ja -välineitä. 🏠



Kierrätysaste

42 %

▲ +1 %

Verrattuna

1.1.2021 – 31.12.2021



Hyötykäyttöaste

99 %

▶ +0 %

Verrattuna

1.1.2021 – 31.12.2021



## Uusia Esperikoteja nousee eri puolille Suomea

Uusien yksiköiden sijainnin valinnassa yksi tärkeä kriteeri ovat hyvät kulkuyhteydet, ja siksi useimmat niistä sijaitsevat strategiamme mukaisesti kasvukeskuksissa. Sekä omalle henkilöstöllemme että kodeissamme vieraileville läheisille on tärkeää, että koteihimme on helppo tulla.

Vuonna 2023 avoimme kolme uutta yksikköä, ja vuonna 2024 avoimme neljä kotia. Uusia hoivapaikkoja ikäihmisille syntyy lähes 150 ja vammaispalvelun asukkaille noin 40.

### Vuonna 2023 avautuvat uudiskohteet:

- Hoivakoti Lehmusrinne Kontiolahdella  
– 60 asukaspaikkaa ikäihmisille
- Hoivakoti Pajulehto Vihdissä  
– 30 asukaspaikkaa ikäihmisille
- Hoivakoti Herttuankulma Turussa  
– 73 asukaspaikkaa ikäihmisille

### Vuonna 2024 avautuvat uudiskohteet:

- Esperikoti Herttoniemessä Helsingissä  
– 46 asukaspaikkaa vammaispalvelujen asiakkaille
- Esperikoti Sotkamossa  
– 22 asukaspaikkaa vammaispalvelujen asukkaille
- Hoivakoti Kuopiossa  
– 45 asukaspaikkaa ikäihmisille
- Hoivakoti Kilossa Espoossa  
– 54 asukaspaikkaa ikäihmisille

Suomessa tarvitaan lisää hoivapaikkoja, ja luotamme siihen, että uusiin viihtyisiin koteihin riittää myös hoitohenkilöstöä. Esimerkiksi Kontiolahdelle toukokuussa 2023 avautunut Esperikoti Hoivakoti Lehmusrinne on 60-paikkainen koti ikäihmisille. Asukkaat ja hoivahenkilöstö siirtyivät uuteen kotiin Esperikoti Kontiolinnasta, jonka toiminta loppui. Lehmusrinteessä on enemmän asukaspaikkoja kuin Kontiolinnassa, joten tulemme rekrytoimaan uuteen kotiin myös lisää henkilöstöä.

Turun Herttuankulmaan valmistunut uudiskohteemme sijaitsee kerrostalossa ja on osa Turkuun rakettavaa laajempaa kaupunkikokonaisuutta. Sama idea pätee myös Espoon Kiloon vuoden päästä rakennettavaan kotiin. Esperikoti Hoivakoti Pajulehdossa Vihdissä on taas vanhaan toimistorakennukseen saneerattava hoivakoti.

Ympäristöasiat ovat meille tärkeitä. Esimerkiksi uusi Esperikoti Hoivakoti Lehmusrinne Kontiolahdella on mukana Esperin ympäristöohjelmassa. Kodin rakentamisessa on kiinnitetty erityistä huomiota energiatehokkuuteen, ja kotiin asennetaan muun muassa aurinkopaneelit.

Esperin uudiskohteissa on avarat yhteistilat, ja jokaisella asukkaalla oma huone kaikkine mukavuuksineen. Kotien sisustuksessa kiinnitetään aina erityistä huomiota kodikkuuteen ja viihtyisyyteen. 🏡

# #töissäesperillä

