



strategia

2026 - 2029

sulkinen versio - saa lukea.

Sisältö

1. Johdanto
 - 1.1. Miksi?
 - 1.2. Mitä tämä sisältää, mitä ei
 - 1.3. Strategian vaiheet ja osallistujat
2. Strateginen perusta
 - 2.1. Visio
 - 2.2. Manifesti
 - 2.3. Missio
 - 2.4. Arvot ja toimintaperiaatteet
3. Toimintaympäristö
 - 3.1 Miten maailma muuttuu?
 - Strategiakaudella
 - 20 vuoden kuluttua
 - 3.2 Miten asiakkaamme kokevat meidät?
4. Erottavuustekijät
 - 4.1 Kilpailukyky
 - 4.2. Kilpailuetu
 - 4.3. Kilpailutahto
 - 4.4 Positio
5. Strategiset tavoitteet
 - 5.1 Pitkän aikavälin tavoitteet
 - 5.2. Strategiakauden tavoitteet
6. Tärkeät toimenpiteet
 - 6.1. Strateginen taso
 - 6.2. Kulttuurin taso
 - 6.3. Operatiivinen taso
7. Mittarit ja seuranta
8. Strategian onepager

Pidät kädessäsi Visio-säätiön strategiakirjaa. Strategia tulee muinaiskreikkalaisesta sanasta strategos, joka tarkoitti tapaa voittaa sota.

Strategia vastasi kysymykseen: mikä on meidän tapa toimia, jotta kokonaisuus onnistuu?

Samalla tavalla tämä strategiakirja ei ota kantaa yksittäisiin taktiikoihin, operatiivisiin ratkaisuihin tai arjen työvuoroihin. Sen tehtävä on määrittää yhteinen suunta, periaatteet ja valinnat, joiden avulla Visio-säätiö tekee oikeita asioita oikein, tilanteesta ja yksiköstä riippumatta.

Jos ehdit lukea vain yhden sivun, lue kohta 8: Onepager. Se kokoaa kaiken tämän kiteytettynä yhdelle sivulle.

1. Johdanto

1.1 Miksi?

Visio säätiö on kasvanut 25 vuodessa vahvaksi alueelliseksi toimijaksi työllisyyden, kuntoutuksen sekä kehitysvammaisten asumisen ja hoivan palveluissa. Tämän työn vaikutus on suuri ja näkyvää ihmisten arjessa joka päivä. Tästä osoituksena on mm. Yhteiskunnallinen Yritys -merkki.

Strategian tarkoitus on varmistaa, että ihmisarvoa ja osallisuutta tukeva työ säilyy toiminnan ytimenä myös silloin, kun ympärillä tapahtuu muutoksia. Strategia ohjaa sitä, miten käytämme resursseja ja kehitämme palveluja niin, että ne tukevat perustehtävää.

Toimintaympäristö muuttuu nopeasti ja suunta on kiristynyt. Samalla yhteiskunta ottaa sosiaalista korjausvelkaa, mikä näkyy erityisesti nuorten tilanteessa.

Säätiön tehtävä ei ole voiton optimointi. Tehtävä on tuottaa mahdollisimman laadukasta palvelua käytettävissä olevilla resursseilla ja tehdä se kestävästi.

Vaikka ympäristö on haastava, Visio säätiön oma tilanne on vahva. Työntekijöiden ja asiakkaiden luottamus on korkealla ja talous on kunnossa.

Strategiaryhmän pöydällä oli kaksi vaihtoehtoa:

1. Reagoida varovasti ja suojella nykyisiä rakenteita, odottaa parempia aikoja ja turvautua puskurirahastoihin.

2. Suunnata ulospäin, lisätä näkyvyyttä ja kehittää uusia avauksia alueille, joilla nykyinen osaaminen voidaan hyödyntää laajemmin ja vaikuttavammin.

Työryhmä valitsi toiseksi mainitun suunnan. Strategiakauden rohkeuden tasoksi määritettiin 4 viidestä. Se tarkoittaa, että laajennamme alueille, joissa osaamisestamme on hyötyä ja joissa arvojemme mukainen toiminta voi tuottaa parhaan vaikutuksen sekä sosiaalisesti että taloudellisesti pitkällä aikavälillä koko yhteiskunnalle.

1.2 Mitä tämä sisältää, mitä ei

Strategia linjaa sen, mikä on Visio säätiön suunta ja perusta. Se määrittää vision, mission eli perustehtävän sekä arvot ja toimintaperiaatteet, joihin

koko toiminta nojaa. Strategia tekee myös selkeät valinnat siitä, millä palvelualueilla toimimme, keitä palvelemme ja mikä on roolimme alueella.

Strategia asettaa keskeiset tavoitteet sekä niin kutsutut kriittiset menestystekijät (must win battlet), jotka ovat kauden tärkeimmät läpimurrot. Lisäksi se määrittelee mittarit ja seurannan mallin, joilla tavoitteiden toteutumista arvioidaan.

Strategia tekee myös rajauksia. Se ei ole yksikökohtainen toimintasuunnitelma, vaan yksiköt rakentavat omat suunnitelmansa tämän strategian pohjalta. Strategia ei korvaa HR, talous tai laatukäsikirjoja, vaan antaa niille suunnan. Se ei myöskään kuvaa yksityiskohtaista vuosibudjettia, mutta ohjaa talouden painotuksia.

1.3. Strategiaprosessin vaiheet ja osallistajat

Tämä strategiaprosessi on ollut avoin alusta asti. Työstöön on kutsuttu ihmisiä kaikilta puolilta organisaatiota, jotta näkemykset ja kokemukset eivät jäisi yhden ryhmän varaan. Kickoff-päivän keskustelut ja prosessin aikana tehdyt kyselyt varmistivat, että jokaisen ääni tuli kuuluville.

Strategiaryhmä koottiin vapaaehtoisista, jotka halusivat olla mukana rakentamassa säätiön yhteistä suuntaa. Tämä on tehnyt prosessista aidosti osallistavan ja toivon mukaan se lisää tämän dokumentin painoarvoa ja omistajuutta koko organisaatiossa.

Tämä dokumentti on syntynyt 2026 keväällä, parhaan saatavilla olevan tiedon valossa.



2. Strateginen perusta

2.1. Visio

Visio kertoo mihin suuntaan organisaatio on matkalla, mikä on sen pitkän aikavälin unelma tai tavoitetilä. Parhaimmillaan se antaa tekemiselle suunnan ja merkityksentunteen. Se vastaa kysymyksiin: “Mitä merkitystä työllämme on? Mikä on se muutos jonka mahdollistamme? Mikä on oikeutus olemassaolollemme?”.

2.2. Manifesti

Manifesti on organisaation julkinen tahdonilmaus. Se kiteyttää sen, mihin uskomme, minkä puolesta seisomme ja millaista muutosta haluamme olla rakentamassa. Se ei kuvaa vain mitä teemme, vaan millä asenteella ja millä rohkeudella teemme sen.

Manifesti on ääneen lausuttu sitoumus. Se antaa tekemiselle sävyn ja identiteetin sekä kutsuu henkilöstön, asiakkaat ja kumppanit mukaan yhteiseen suuntaan. Se vastaa kysymykseen: “Minkä puolesta olemme valmiita ottamaan kantaa ja toimimaan?”

2.3. Missio

Missio kuvaa organisaation perustehtävän, sen miksi se on olemassa juuri nyt ja mitä se tekee. Se vastaa kysymykseen: “Mikä on meidän pääasiallinen toimintamme ja mitä arvoa tuotamme?”

2.4. Arvot ja toimintaperiaatteet

Arvot ovat organisaation toimintaa ohjaavia periaatteita ja uskomuksia: miten me teemme asioita, mitkä ovat meille tärkeitä toimintatavat ja mistä emme tingi. Arvot ovat kuin käyttäytymissäännöt ja päätöksenteon kompassi.



*Yhteiskunta jossa
ihmisarvoinen elämä
kuuluu kaikille.*

Strateginen perusta

VISIOMME ON:

Yhteiskunta, jossa ihmisarvoinen elämä kuuluu kaikille.

MISSIONME ON:

Teemme määrätietoisesti työtä ihmisarvoisen, osallisuutta tukevan elämän puolesta.

Tällä hetkellä tarjoamme tukea, kuntoutusta, valmennusta, työpajatoimintaa ja kodinomaisia asumispalveluja elämän eri vaiheisiin. Mutta tulevaisuudessa muukin visiotamme edistävä toiminta on mahdollista.

MANIFESTI

Yhteiskunnan suurin sivistyksen mittari on se, kuinka me huolehdimme heikoimmista. Vaikka maailma myllertää ja talouden tai vallan tasapaino horjuu, emme ihmiskuntana saa kelata kehitystä taaksepäin.

Nykymaailmassa ihmisarvoinen elämä kuuluu kaikille. Me uskomme, että yhteiskunta jossa kukaan ei jää yksin on mahdollinen. Todistamme sitä joka päivä omalla työllämme.

Meille ihmiset eivät ole lukuja tai tilastoja, vaan ainutlaatuisia yksilöitä. Työmme perustuu merkityksellisyyteen. Olemme heikomman puolella ja kohtaamme ihmiset aidosti ja kiireettä.

Uskomme esimerkin voimaan ja haluamme näyttää yhteiskunnalle, että arvojemme mukainen tekeminen on pitkällä tähtäimellä inhimillisin, kestävin ja taloudellisesti kannattavin tie. Emme puhu korulauseita, vaan elämme tätä todeksi kovalla, mutta lempeällä ammattiyllpeydellä.

Tässä työssä meitä kaikkia tarvitaan, sillä isot muutokset rakennetaan pienillä teoilla. Arjen kohtaamisissa, vastuun kantamisessa ja pienissä päätöksissä.

1. meille kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia.

2. rohkeasti epäileiltä vastaan.

3. olemme hyviä.

4. jatkuva uteliaisuus.

5. itsestä huolehtiminen.

Arvomme

1. Meille kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia.

Jokainen ihminen ja kohtaaminen on arvokas.

2. Rohkeasti epäileluutta vastaan.

Me tiedämme että ihmiset eivät ole heikkoja, mutta he voivat olla heikossa asemassa. Se on voinut syntyä epäreiluista rakenteista, geeneistä, elämäntilanteista tai kohtuuttoman kuormittavista tilanteista. Me rakennamme rohkeasti siltoja esteistä huolimatta.

3. Olemme hyviä.

Hyvänä olemisen ilmapiiri mahdollistaa sen että voit olla turvallisesti oma itsesi ja puhua omat ajatuksesi ääneen. Kyynisyys, ilkeily ja jatkuva oman edun tavoittelu ovat uhka hyvyydelle, niitä emme suvaitse. Avoimuus, rehellisyys ja luottamus ovat hyvänä olemisen perustaitoja.

4. Jatkuva uteliaisuus.

Me emme ole valmiita, vaan kehitämme jatkuvasti ammattitaitoa ja yhteispeliä. Autamme myös työkavereita, asukkaita ja asiakkaita näkemään miten ihmeellisessä maailmassa elämme.

5. Itsestä huolehtiminen.

Edellytämme paljon ja tehtävämme on tärkeä. Itsestään antaminen ja muiden auttaminen on palkitsevaa ja siksi niin petollisen raskasta. Omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta on pidettävä huolta joka päivä. Ja koska olemme muiden auttamisen asiantuntijoita, autamme myös rohkeasti työkaveria jos hänen patterit on lopussa. Kestävä auttamistyö edellyttää tasapainoa, johon sitoudumme yhdessä.



3. Toimintaympäristö

Seuraavan osion tarkoitus on tiivistää minkälaisessa toimintaympäristössä operoimme ja miten uskomme sen muuttuvan.

3.1 Miten maailma muuttuu?

Strategiakaudella 2026 - 2029

Strategiakaudella toimintaympäristö kiristyy monella tasolla samanaikaisesti. Muutokset eivät ole hetkellisiä, vaan rakenteellisia.

Tulevaisuuden uhkakuvat

1. Säästöt ja ostokäyttäytymisen muutos.
2. Säästöjen inhimilliset seuraukset ja heikoimassa asemassa olevien näkymättömyys.
3. Työttömyys, täsmätyökykyisyys ja palvelutarpeen kasvu
4. Mielenterveys- ja päihdeongelmien yleistyminen
5. Rekrytointi, henkilöstön ikääntyminen ja osaamisen siirtymä.

Poikkileikkaavat ilmiöt

Näitä teemoja läpäisevät useat poikkileikkaavat muutokset:

- Monikulttuurisuus lisääntyy sekä asiakkaissa että henkilöstössä → kommunikointi, kulttuurinen ymmärrys ja integraatio korostuvat.

- Tekoäly ja digitalisaatio muuttavat työtä → voivat vapauttaa aikaa ihmiselle tai viedä sitä vääriltä paikoista, jos niitä ei hyödynnetä harkiten.

Tulevaisuuden mahdollisuudet

Vaikka toimintaympäristö kiristyy, se avaa myös uusia mahdollisuuksia toimijoille, joilla on selkeä arvopohja, näyttöä ja kykyä toimia pitkäjänteisesti. Visio-säätiön kannalta tulevaisuus ei ole vain selviytymistä, vaan myös vaikuttamisen paikka.

1. Vaikuttavan ja inhimillisen palvelumallin kysyntä kasvaa

Kun resurssit niukkenevat, ostajat ja päättäjät etsivät yhä useammin toimijoita, jotka pystyvät osoittamaan todellista vaikuttavuutta, eivät vain täyttämään minimivaatimuksia.

Visio-säätiön vahvuus on arjessa näkyvä laatu:

- Hyvinvointialueet ja kunnat eivät selviä tulevaisuuden haasteista yksin.
- Kodinomaisuus, läsnäolo ja yksilöllisyys.
- Omistajat jotka eivät tavoittele voittoa.
- Palveluketjut, jotka tukevat ihmistä elämän eri vaiheissa.
- Henkilöstö, jolla on aikaa ja osaamista kohdata.

Tällaiselle toiminnalle on kasvava tarve tilanteessa, jossa nopeat ja kapeat ratkaisut eivät enää riitä. Pitkäjänteinen, ihmislähtöinen malli nousee kilpailueduksi. Visio-säätiön pitää profiloitua entistä voimakkaammin, vakaana, eettisenä ja taloudellisesti kestäväenä toimijana. Kehittäjänä, joka uskaltaa kokeilla ja jakaa opit myös muille.

2. Työn merkityksellisyys vetovoimatekijänä

Työelämä polarisoituu. Osa hakee vain toimeentuloa, mutta yhä useampi etsii merkityksellistä työtä, jossa arvot ja arki kohtaavat.

Visio-säätiöllä on mahdollisuus erottua työnantajana:

- Tarjoamalla työn, jossa voi kokea olevansa tarpeellinen.
- Pitämällä huolta siitä, että työ on inhimillisesti kestävä.
- Rakentamalla kulttuuria, jossa ”meillä on riittävästi resursseja” ei ole poikkeus vaan periaate.

Tulevaisuudessa parhaat tekijät hakeutuvat paikkoihin, joissa työtä ei tehdä jatkuvassa selviytymistilassa. Tässä Visio-säätiöllä on todellinen etumatka.

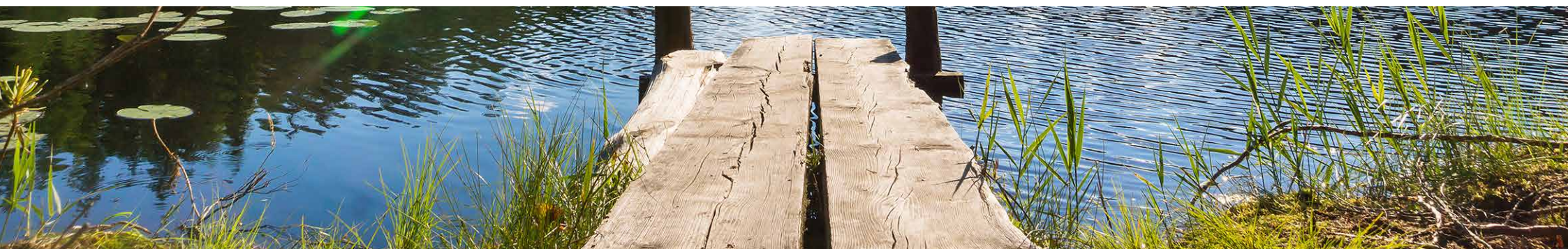
3. Tulevaisuuden projektit ja kehittäminen.

Toimintaympäristön murros avaa tilaa uusille hankkeille, palveluille ja toimintamalleille. Visio-säätiön vahvuus ei ole vain nykyisissä palveluissa, vaan tavassa suhtautua kehittämiseen.

Tulevaisuudessa merkittävä osa vaikuttavuudesta voi syntyä:

- Projekteista ja piloteista, jotka vastaavat uusiin tai tunnistamattomiin tarpeisiin.
- Tekoälyn ja digitalisaation hyödyntämisestä arkea helpottavalla tavalla.
- Ennakkoluulottomasta kysymyksestä: mitä kaikkea tällä osaamisella voidaan tehdä?

Visio-säätiössä kehittäminen ei ole irrallinen hanketoiminto, vaan osa kulttuuria. Positiivinen suhtautuminen muutokseen, halu kokeilla ja kyky oppia nopeasti luovat pohjan uusille avauksille myös silloin, kun perinteiset rahoituskanavat kiristyvät. Jatkuvan pienen arjen kehittäminen rinnalla meillä on myös kykyä tarttua ”markkina-rakoihin”.



20 vuoden kuluttua

Kahdenkymmenen vuoden kuluttua Visio-säätiö tunnetaan toimijana, joka ymmärsi ajoissa perustavan muutoksen yhteiskunnan ajattelussa.

Taloudellinen huoli ei ole kadonnut, mutta se ei enää määritä kaikkea. Keskeiseksi reunaehdoksi on noussut planeetan kantokyky ja tietoisuus siitä, että kaikkea ei voi tehdä loputtomasti, nopeammin tai suuremmin. On opittu, että kestävyden ydin ei synny hetkellisestä optimoinnista, vaan koko ihmisen elämänkaaren ymmärtämisestä.

Maailmassa, jossa resurssien käyttöä tarkastellaan aiempaa kriittisemmin on Ihmisarvoinen elämä osoittautunut kestäväksi perustaksi. Sillä ekokatastrofin äärellä, se lopulta on ainoa puolustettava asia.

Kestävämmässä maailmassa on opittu, että suuret ja raskaat rakenteet eivät toimi. Tarve on pienille, kodinomaisille yksiköille ja joustaville, kotiin tuotaville palveluille, joissa arki rakentuu ihmisen, ei järjestelmän ehdoilla.

Visio-säätiö on vastannut tähän kehitykseen rakentamalla malleja, joissa hoiva, kuntoutus, osallisuus ja arjen tuki muodostavat eheän kokonaisuuden läpi elämänkaaren. Palveluiden arvoa ei mitata volyyymilla vaan sillä, miten ne tukevat hyvää elämää pitkällä aikavälillä, kuormittamatta kohtuuttomasti ihmisiä, yhteisöjä tai ympäröivää maailmaa.

Tekoäly ja digitaaliset ratkaisut vapauttavat aikaa ihmiselle, helpottavat arkea ja vähentävät turhaa kuormitusta. Ne on valjastettu tukemaan ihmistyötä. Tästä lähestymistavasta on tullut yksi Visio-säätiön tunnusmerkeistä.

Juuri tästä syystä Visio-säätiölle tullaan oppimaan, miten arvopohjainen toiminta, kestävä ajattelu ja käytännön arki voidaan yhdistää toimivaksi kokonaisuudeksi.

Visio-säätiö nähdään 20 vuoden kuluttua instituutiona sanan parhaassa merkityksessä: vakaana, luotettavana ja rohkeana toimijana.

4,7/5

*asiakkaidemme antama
arvona toiminnastamme*

3.2 Miten asiakkaamme kokevat meidät?

Syksyllä 2025 toteutetun asiakaskyselyn perusteella Visio-säätiön toiminta sai kokonaisarvosanan 4,7/5. Tulos kertoo poikkeuksellisen vahvasta luottamuksesta ja siitä, että arjen tekeminen vastaa asiakkaiden ja omaisten odotuksia.

Asiakaspalautteissa korostuvat erityisesti ihmisläheinen ja kodinomainen arki (asumisyksiköt) ja henkilökohtainen asiakkaan tilanteeseen perehtyminen (pajatoiminta). Visio-säätiö koetaan paikkana, jossa ihmiset kohdataan yksilöinä.

Henkilöstö nähdään ystävällisenä, helposti lähestyttävänä ja ammattitaitoisena.

Avoimuus ja viestintä luovat luottamusta toimintaan. Käytännön tasolla toiminnan joustavuus, rentous ja monipuolisuus tukevat asiakkaiden oman näköistä arkea.

Asiakaskyselyn mukaan vastaajat sanoivat Visio-säätiön arvoiksi:

- Tasa-arvo
- Yksilöllisyys
- Yhteisöllisyys
- välittäminen
- vastuullisuus

Suurin haaste tulevaisuudessa on säilyttää tämä laatu ja skaalata se hallitusti laajemmalle.



4. Kilpailukyky ja -etu

Kilpailukyky tarkoittaa niitä perusedellytyksiä, joiden on oltava kunnossa, jotta organisaatio voi ylipäättään toimia. Se sisältää esimerkiksi talouden, rakenteet, osaamisen, johtamisen ja toimintakyvyn. Kilpailukyky ei varsinaisesti erottele toimijoita toisistaan, vaan se määrittää millaisessa markkinassa ja millä pelikentällä toimimme. Ilman riittävää kilpailukykyä ei ole toiminnan jatkuvuutta eikä uskottavuutta.

Kilpailuetu syntyy vasta tämän perustan päälle. Kilpailuetu kuvaa niitä tekijöitä, jotka erottavat meidät muista saman markkinan toimijoista. Se positioi meidät kyseisessä markkinassa ja vastaa kysymykseen: miksi juuri meidät valitaan, kun perusasiat ovat kaikilla kunnossa?

Visio-säätiön strategiassa kilpailukyky on korkealla vaatimustasolla. Joillekin toimijoille meidän minimitaso voi vaikuttaa jo itsessään kilpailuedulta. Pidämme rimaa korkealla ja haluamme olla esimerkkinä koko toimialalle.

4.1. Kilpailukyky

Visio-säätiön kilpailukyky perustuu seuraaviin tekijöihin:

Vakaa ja ennakoitava talous

Taloudenpito on hallittua ja pitkäjänteistä. Taloudellinen vakaus mahdollistaa toiminnan jatkuvuuden ja vastuiden hoitamisen myös epävarmoina aikoina.

Toimiva hallinto ja päätöksenteko

Hallinto ja johto tukevat arjen työtä, tekevät päätöksiä ja vievät asioita eteenpäin. Organisaatiossa on selkeät rakenteet, vastuut ja kyky reagoida muutoksiin.

Riittävät resurssit ja osaaminen

Palvelut tuotetaan ammattitaitoisesti, sovittujen vaatimusten ja laatukriteerien mukaisesti. Osaaminen, tilat ja perusrakenteet ovat kunnossa.

Luotettavuus ja maine

Visio-säätiö tunnetaan vastuullisena ja eettisenä toimijana, joka hoitaa asiat luotettavasti.

Huipputiimi

Työntekijät ovat sitoutuneita ammattilaisia. Yhteinen viihtyvyys on kaikkien asia. Epäkohtiin puututaan arkailematta. Osaamista kehitetään joka tasolla.

Tietoturva

Henkilö-, asiakas- ja liiketoimintatietoja käsitellään huolellisemmin kuin mitä alan lainsäädäntö edellyttää.

Monipuolinen palvelukokonaisuus

Yhdistämme saman toimijan alle työllisyyden, kuntoutuksen, valmennuksen sekä kodinomaisen asumisen ja hoivan.

Kokemus

25 vuoden kokemus ja vahva paikallinen tunnettuus luovat luottamusta ja vakautta.

Ydinpalveluiden puitteet ovat omia

Tilat on rakennettu toimintaa tukeviksi ja ovat omia. Myös taloushallinto ja ruokahuolto asumisyksiköitä on omaa tuotantoa. Tämä mahdollistaa mm. pitkäjänteisen kehittämisen, sekä riippumattomuuden.

Joustavuus

Toimintaympäristön muuttuessa, me pystymme reagoimaan ketterästi.

4.2. Kilpailuetu

Visio-säätiön suurin kilpailuetu syntyy ihmisistä. Olemme rakentaneet kestävästä työkalusta ja sitoutuneet ihmiset elämään arvojamme todeksi:

Kulttuuri, joka näkyy ulospäin

Yhteisöllisyys, luottamus ja läsnäolo eivät jää organisaation sisälle, vaan ne koetaan asiakas- ja kumppanitasolla. Teemme asiat kunnolla. Meidän kanssa halutaan tehdä yhteistyötä.

Hyvän elämän asianajajuus

Toimimme aktiivisesti asiakkaiden hyvän elämän puolustajana. Uskallamme ottaa kantaa ja tehdä ratkaisuja asiakkaan edun näkökulmasta.

Palvelut rakennetaan arjesta käsin

Palvelut muotoutuvat asiakkaan todellisesta elämäntilanteesta, eivät järjestelmän oletuksista. Käytäntö elää arjen mukana ja ratkaisuja tehdään yksilöllisesti.

Arvopohjainen säätiömuoto

Toimintamme lähtökohtana ei ole voiton maksimointi, vaan ihmisarvoinen elämä ja vaikuttavuus. Tämä luo merkityksentunnetta henkilöstölle ja asiakkaille.

Kyky rikkoa siloja käytännössä

Osaamme toimia monella alalla ja yhdistää eri-rytmistä työtä ja erilaisia tiimejä saumattomaan yhteistyöhön. Tämä tekee meistä helpon yhteistyökumppanin ja koko elämäkirjon ymmärtäjän.

Rohkeus poiketa totutusta

Olemme valmiita kokeilemaan uusia toimintatapoja. Tämä tekee toiminnasta ketterää ja vaikuttavaa.

Ihmislähtöisyys

Meillä ihmiset tulevat ensin. Oli sitten kyse työntekijöistä, johdosta, asiakkaista, asukkaista, omista tai hallinnosta.

4.3. Tahtotila

Visio-säätiön kilpailutahto näkyy asenteessa, tavoitteellisuudessa ja halussa kehittää toimintaa määrätietoisesti. Emme tyydy täyttämään vähimmäisvaatimuksia. Olemme esimerkki siitä, miten laadukasta hoivaa ja työllisyyden hoitoa toteutetaan inhimillisesti ja tuloksellisesti.

Kilpailutahto syntyy yhteisestä tekemisen palosta. Meillä on vahva ammattitaito ja halu kantaa vastuuta koko yhteisön onnistumisesta. Kehittämisosotteemme on pitkäjänteinen ja harkit-

tu. Uudistumme, mutta emme hötkyile.

Tätä vahvistaa avoin vuoropuhelu hallinnon, johdon ja arjen toimijoiden välillä. Tieto kulkee, näkemyksiä kuullaan ja kehittämistä tehdään yhdessä. Uudistuminen ei jää strategiatasolle, vaan näkyy konkreettisina parannuksina arjessa.

Suurin sitoutuminen tulee siitä että, elämme arvojamme todeksi arjessa.

Otetaan "extra mile".

4.4. Positio

Visio-säätiön positio määrittää, millaisena toimijana haluamme tulla tunnistetuksi ja mihin rooliin asetumme omassa toimintakentässämme.

Visio-säätiön tavoitepositio on olla alan tunnistettu esimerkki.

Suunnannäyttäjä.

Ajatusjohtaja.

Asiakastyytyväisyytemme on 4,7/5, työntekijämme ovat sitoutuneita, asiakastyö on hyvin resursoitua ja talous on kunnossa. Me emme ole ta-

loudellista voittoa optimoiva yritys, vaan olemme hioneet toimintaamme asiakkaiden etu edellä. Ja silti tai juuri siksi homma toimii. Me olemme huipukunnossa ja kelpaamme esimerkiksi.

Käytännössä valtakunnan tasolla esimerkiksi nouseminen tehdään lisäämällä ulospäin suuntautuvaa viestintää ja markkinointia.

Huomioitavaa:

- Tarkoituksemme on inspiroida ja viedä eteenpäin koko toimialaa ilman että painamme ketään alas.

- Toimimme esimerkkinä ja kerromme siitä.

- Viestimme on ”ihmisarvoinen elämä kuuluu kaikille” ei se että, ”me olemme parempia kuin muut”.

5. Strategiset tavoitteet

5.1 Pitkän aikavälin tavoitteet

Visio-säätiön pitkän aikavälin tavoitteet kuvaavat suuntaa, jota kohti rakennamme toimintaa pitkässä aika-perspektiivissä. Ne eivät ole yksittäisiä hankkeita tai projekteja, vaan pysyviä päämääriä, jotka ohjaavat valintoja, priorisointia ja kehittämistä.

1. Hyvä elämä ja osallisuus

Vision ja mission mukaan tavoitteemme on lisätä hyvää elämää ja osallisuutta koko yhteiskunnassa.

Tätä teemme väsymättömästi omassa päivittäisessä työssämme ja toimimme inspiroivana esimerkkinä muille.

2. Paras työpaikka

Olemme työpaikka, jossa arvot ja ammattitaito yhdistyy. Pitkällä aikavälillä tämä näkyy henkilöstön sitoutumisena, matalana vaihtuvuutena ja kestävässä työssä jaksamisena. Työn merkityksellisyys, luottamus ja hyvä johtaminen muodostavat tähän perustan.

3. Ajatusjohtaja

Visio-säätiö toimii vertailukohtana muille. Pitkän tähtäimen tavoitteena on se että, meiltä haetaan mallia, kun etsitään kestäviä ja inhimillisiä ratkaisuja sosiaali- ja työllisyyspalveluiden kentässä. Olemme ajatusjohtaja jota käytetään esimerkkinä siitä, miten palveluja voidaan tuottaa ihmisarvokkaasti ja taloudellisesti kestävästi

4. Taloudellisesti kestävä säätiö

Visio-säätiö on taloudellisesti vahva ja kriisinkestävä. Vahva tase, monipuoliset tulonlähteet ja harkittu kasvu mahdollistavat pitkäjänteisen kehittämisen.

5. Strategia osana arkea

Arjen päätöksiä peilataan pitkän tähtäimen tavoitteisiin.

5.2 Strategiakauden tavoitteet (4 vuotta)

Strategiakauden tavoitteet konkretisoivat pitkän aikavälin suuntaa seuraavien vuosien aikana. Ne ohjaavat kehittämistä, priorisointia ja arjen päätöksentekoa koko organisaatiossa.

1. Brändi ja positio

Visio-säätiö tunnustetaan alueella selkeästi hyvän elämän asianajajana. Tunnettuus ja luottamus kasvavat keskeisten kumppaneiden silmissä.

Viestintä ja näkyvyys vahvistuvat erityisesti oman tekemisen, arjen tarinoiden ja vaikuttavuuden kautta.

2. Henkilöstö

Henkilöstökyselyiden perusteella koettu hyvinvointi, arvostus ja sitoutuminen vahvistuvat.

Sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta vähennetään tavoitteellisesti.

Perehdytys, työnkierto ja vastualueet rakennetaan systemaattisiksi ja selkeiksi.



3. Kestävä kehitys

Palvelut tuotetaan taloudellisesti ja ekologisesti kestävästi.

4. Digitalisaatio

Tekoälyä ja digitalisaatiota hyödynnetään hallitusti arjen tukena: vähemmän hallinnollista työtä, enemmän aikaa asiakkaiden kohtaamiseen.

Digitaalisiin uhkiin vastataan pitämällä yllä tietoturvaa ja tietosuojaosaamista.

5. Uudet avaukset ja Innovaatiot

Käynnistetään 1–2 uutta hanketta tai palveluinnovaatiota, jotka vastaavat muuttuvaan tarpeeseen (esimerkiksi nuorten syrjäytymisen ehkäisy tai mielenterveyden tukeminen).

6. Kasvu ja toiminnan kehittäminen

Kasvu on hallittua ja harkittua: strategiakauden aikana toteutetaan esimerkiksi yksi uusi palvelukonsepti tai yksikkö.

Palveluvalikoimaa laajennetaan tunnistettuihin tarpeisiin (esimerkiksi päivätoiminta ja uudet kohderyhmät).





6. Tärkeät toimenpiteet

Tärkeät toimenpiteet (Must Win Battlet) kuvaavat niitä muutamia asioita, joissa meidän on onnistuttava, jotta edellisissä kappaleissa esitetyt tavoitteet voidaan saavuttaa.

6.1 Strateginen taso

1: *Strategia arjen työkaluksi*

Strategian on siirryttävä paperista käytäntöön. Jokaisella yksiköllä on oma säätiön strategiaan nojaava yksikkökohtainen suunnitelma. Strategiaa käsitellään vuosittain yhteisissä strategiapäivissä. Esimiehet toimivat strategian ensisijaisina tulkkeina ja kytkevät suuntaviivat konkreettisiin arjen valintoihin.

Onnistuminen näkyy siinä, että jokainen ymmärtää:

- miksi teemme tätä työtä
- mihin olemme menossa
- mitä tämä tarkoittaa omassa työssä

Tätä työtä varmistamme myös tekemällä yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat jotka pohjautuvat tähän strategiaan

Strategiaa käsitellään säännöllisesti yhteisissä, vuosittaisissa ”strategia arkeen” -tilaisuuksissa.

2: *Positioituminen ajatusjohtajaksi*

Visio-säätiö määrittelee selkeästi oman roolinsa palvelukentässä.

Meidän paikkamme on olla esimerkki ja ajatusjohtaja siinä miten palvelua voidaan tuottaa ihmisarvoisesti ja taloudellisesti kannattavasti.

Onnistuminen näkyy siinä, että henkilöstö, asiakkaat ja kumppanit osaavat kuvata meidät samalla tavalla.

Tämä tulee mahdolliseksi kun otamme ansaimamme paikan, pidämme itseämme esillä, verkostoidumme fiksusti ja autamme toimialalla toimivia kehittymään.

3: *Hallittu kasvu*

Kasvu on maltillista ja perustuu toimiviin konsepteihin. Emme laajene hinnalla millä hyvänsä, vaan laatua ylläpitäen ja uusiin tilaisuuksiin tarttuen.

Tavoitteena on, että meille halutaan valtakunnallisesti.

6.2 Kulttuurin taso

4: *Paras työpaikka*

Keskeinen TT käydään sisäpelinä. Jos pystymme olemaan ”paras työpaikka”, niin kaikki tässä dokumentissa esitetyt kunnianhimoiset tavoitteet voidaan saavuttaa.

Tämän teemme vahvistamalla entisestään työkykyjohtamista, palautekuluttuuria ja arvojen jalkauttamista arkeen. Niin että jokainen tietää roolinsa olevan merkityksellinen.

Ajattelemme henkilöstöämme aivan kuten liiketoimintaamme pitkällä perspektiivillä ja kokonaisvaltaisesti.

Tämän toteutumista varmistetaan:

- Strategiapäivillä, joissa kaikille kerrataan säännöllisesti miksi teemme sitä mitä teemme.
- Pehdytykseen panostetaan. Uusille ihmisille luodaan erinomainen työntekijäkokemus.
- Koulutusmyönteisyys ja kehittäminen on osa arkea.
- Työhyvinvointi ja jaksaminen. Visio-säätiön ihmiset kantavat paljon asiakkaiden arkea, tunnistamme että se voi olla kuormittavaa. Tämän vuoksi panostamme arvojemme mukaisesti hyvinvointiin ja jaksamiseen.

5: *Yksi Visio-säätiö ilman ”siiloja”*

Organisaatio toimii yhtenä kokonaisuutena yli yksikkörajojen. Tiedonkululle ja yhteistyölle luodaan selkeät rakenteet: yhteiset foorumit, kehittämispäivät ja käytännöt parhaiden toimintamallien jakamiseen.

6: Lupa menestyä

Me olemme erinomaisia. Vahvistamme kulttuuria jossa siitä saa olla ylpeä ja kertoa myös yhtiön ulkopuolelle.

6.3 Operatiivinen taso

7: Yksikkökohtaiset toimenpidesuunnitelmat

Laatua johdetaan systemaattisesti: yksikkökohtaiset tavoitteet, asiakas- ja omaispalautteen hyödyntäminen.

8. Markkinointi ja viestintä

Markkinointia ja viestintää kehitetään suunnitelmallisesti ja kohdennetaan valituille sidosryhmille. Sisältö perustuu todellisiin tarinoihin.

9: AI, tiedonhallinta ja järjestelmät

Hiljainen tieto tehdään näkyväksi. Tiedonsiirto, tiedonkulku ja tiedonhallinta selkeytetään koko organisaatiossa. Mm. levyjako selkeäksi.

Teknologiaa ja tekoälyä integroidaan prosesseihin. Tavoitteena on vapauttaa työaikaa ydintyöhön, ei lisätä hallinnollista kuormaa.

10: Valmius muutokseen

Vahva kulttuuri mahdollistaa ketterät kokeilut.

Kehitetään vaihtoehtoisia toimintamalleja ja tarvittaessa uusia palvelumuotoja, sekä pajatoiminnassa että, asumisyksiköissä (uudet hankkeet, inttervallitoiminta...)

Henkilöstön muutoskyvykkyyttä voidaan ylläpitää esim. työn kierrolla, koulutuksilla, ”kokeillaan tätä tapaa toimia”-päivinä.

Luodaan myös selkeät yksikkökohtaiset suunnitelmat poikkeustilanteisiin. Miten toimimme jos vaikka veden jakelu keskeytyy? Miten sijaisten hallinta toimii yllättävissäkin tilanteissa?

7. Mittarit ja seuranta

Meillä on mittarit seuraaville asioille:

1. Asiakkaat tyytyväisyys
2. Henkilöstö
3. Kehittäminen
4. Ajatusjohtajuus ja brändi
5. Talous



VISIO:

Yhteiskunta, jossa ihmisarvoinen elämä kuuluu kaikille.

MISSIO:

Teemme määrätietoisesti työtä ihmisarvoisen, osallisuutta tukevan elämän puolesta.

TAVOITEPOSITIO:

Olemme suunnan-
näyttäjiä. Inspi-
roimme ja viemme
koko toimialaa
eteenpäin.



Elisio-Säätiö Strategia 2026 -2029

Arvomme:

1. kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia
2. rohkeasti epäileilyä vastaan
3. olemme hyviä
4. jatkuva uteliaisuus
5. itsestä huolehtiminen



Näymme ja
kuulumme.

Elämme
arvomme
toteen.



1. Strategia arjen työkaluksi

2. Positioituminen ajatusjohtajaksi

3. Hallittu kasvu

4. Paras työpaikka

5. Yhtenä rintamana

6. Lupa kukoistaa

7. Yksikkökohtaiset toimenpiteet

8. Markkinointi ja viestintä

9. AI ja järjestelmät

10. Muutoskyvykyys



Yksilön hyvä on yhteiskunnan hyvä!



