



Omavalvontasuunnitelman osavuosiarviointi

Domus Kirsikka 1/2025

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta (26 §): ”Omavalvontaohjelma sekä omavalvontaohjelman toteutumisen seurantaan perustuvat havainnot ja niiden perusteella tehtävät toimenpiteet on julkaistava neljän kuukauden välein julkisessa tietoverkossa tai muilla niiden julkisuutta edistävillä tavoilla.”

Sisällys

- 🏠 Toiminta rakentuu valtakunnallisesta strategiasta
- 🏠 Keskeiset käsitteet
- 🏠 Omavalvonnan periaatteet Yrjö ja Hanna Kodeilla
- 🏠 Omavalvonnan vuosikello
- 🏠 Omavalvontasuunnitelman mukainen toiminta



Omavalvontasuunnitelman osavuosiarviointi 1/2025



YRJÖ JA HANNA
KODIT

ELÄMÄN- TEHTÄVÄMME

Kohennamme meillä
asuvien ja työskentelevien
ihmisten elämää yksi
kohtaaminen
kerrallaan.

Kohtaamiset ovat
toimintamme
sydän

ARVOMME

Eettisyys
Kohtaaminen
Jatkuvuus

NÄISSÄ ON ONNISTUTTAVA

- Erinomaiset johtamispalvelut
- Luotettavuus, tunnettuus
ja vaikuttavuus
- 100 % vastuu
- Aktiivinen palautekulttuuri
- Halu ja taito palvella
- Kestävä hintataso
- Toiminnan sujuvuus

NÄITÄ ON PARANNETTAVA

Työntekijäkokemus
Asiakaskokemus
Yhtenäiset ja vaikuttavat
toimintamallit
Kestävä talous
ja kasvu

LUPAUKSEMME

Lunastamme
luottamuksen
jokaisessa kohtaa-
misessa ihmisten
kesken.

MUUTOSTUULET JA MUUTOSTA VARJOSTAVAT PILVET

- Sote-lain vaikutukset
- Palvelurakenne
- Digitaalisuus
- Kannattavuuden lasku
- Ilmastokriisi
- Väestön ikääntyminen
- Kaupungistuminen
- Työvoiman saatavuus



VISIONimme

Olemme
valtakunnallisesti
tunnettuja inhimilli-
sistä, vastuullisista ja
luotettavista hoiva-
ja johtamis-
palveluista.

Keskeiset käsitteet

Omavalvonta

-  Omavalvonnalla turvataan palvelujen laatu, asiakaskeskeisyys, turvallisuus ja asianmukaisuus sekä valvotaan niiden toteutumista

Omavalvontaohjelma

-  On Yrjö ja Hanna kotien laatima ja toteuttama suunnitelma, joka kattaa toimet ja menettelytavat oman toiminnan valvomiseksi ja turvallisuuden varmistamiseksi.

Omavalvontasuunnitelma

-  on osa omavalvontaohjelmaa. Se on tarkempi ja yksityiskohtaisempi kuvaus toimenpiteistä ja menettelytavoista, joita Yrjö ja Hanna kodit noudattavat omien prosessien valvomiseksi.

Omavalvonnan prosessi

-  tavoitteena on varmistaa, että Yrjö ja Hanna Kotien toiminta ja palvelut täyttävät laatu- ja turvallisuusvaatimukset sekä säädökset.

Palveluyksikkö

-  tarkoitetaan julkisen tai yksityisen palveluntuottajan ylläpitämää hallinnollisesti ja toiminnallisesti järjestettyä kokonaisuutta, jossa tuotetaan sosiaali- tai terveystalvoluta
-  Palveluyksikkö ei ole sidottu välttämättä fyysisiin toimitiloihin.
-  Palveluntuottajalla on velvollisuus laatia palveluyksiköittäin omavalvontasuunnitelma
-  Palveluyksiköistä käytetään viestinnässä yleisnimeä Yrjö ja Hanna Koti tai palveluyksikön luvassa olevaa nimeä, esimerkiksi Pihlajakoti. Lainsäädännön edellyttämässä dokumenteissa käytetään termiä palveluyksikkö ja tai palvelupiste.

Palvelupiste

-  Palveluyksikkö jakaantuu rekisteriteknisesti yhteen tai useampaan palvelupisteeseen

Omavalvonnan periaatteet Yrjö ja Hanna Kodeilla:

1. **Asiakaskeskeisyys:** Omavalvontaa tehdään ensisijaisesti asukkaiden kanssa yhdessä, näkökulmana asukkaan yksilöllinen elämä
2. **Johtajuus:** Omavalvonnan tarkoituksena on tukea Yrjö ja Hanna Kodin johtajan työtä
3. **Henkilöstön osallisuus:** Omavalvonnan tavoitteena on mahdollistaa henkilökunnan onnistuminen työssään
4. **Prosessimainen toimintamalli:** Omavalvonta on suunniteltua ja järjestelmällistä prosessimaista toimintaa, jonka avulla kehitetään toimintaa yhä asukaslähtöisemmäksi.
5. **Jatkuva parantaminen:** Omavalvonta perustuu riskienhallintaan, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäistä ja kehittää toimintaa jatkuvasti.
6. **Tietoon perustuva päätöksenteko:** Omavalvonnassa käytettävä raportoitava tieto perustuu eri järjestelmistä nousevaan dataan, joka raportoidaan palveluyksikkökohtaisesti
7. **Suhteiden hallinta:** Omavalvonnalla tavoitellaan yhteistyötä ja näkyvyyttä eri toimijoiden kanssa.

Omavalvontasuunnitelman osavuosiarviointi 1/2025

Omavalvonnin vuosikello 2025



Omavalvontasuunnitelman osavuosiarviointi 1/2025

Domus Kirsikka omavalvontasuunnitelmien mukainen toiminta

Osa-alue	Miten seurataan?	Havaitut poikkeamat	Kehittämistoimenpiteet
Omavalvontasuunnitelman osa-alueet	- Asukas-, läheis- ja henkilöstötyytyväisyyskyselyjen avulla - Sisäisillä auditoinnilla - Kehityssuunnitelmalla - Johdon katselmuksella - Itsearviointikyselyllä	- Asukas- ja läheistyytyväisyyskyselyistä noussut toive aktiviteettien ja ulkoilun lisäämisestä - Lääkehoidon poikkeamien määrä suuri suhteessa muihin poikkeamiin - Asukkaan toimintakykyä kuvailevan kirjaamisen kehittäminen	- Asukkaiden aktiviteettien ja ulkoilun lisääminen säännölliseksi osaksi arkea ja toimintatapojen vakiinnuttaminen - Lääkehoidon koulutukset ja lääkehoidon prosessien vahvistaminen, kaikkien poikkeamien käsittely yhdessä viikkopalavereissa - Kirjaamisen kehittäminen, ohjeet ja koulutuksien järjestäminen
Asiakaspalautteet	- Ilmoittaminen Laatuportissa	- Palautetta saadaan, mutta se ei kohdistu Laatuporttiin. Palaute tulee sähköpostiin tai suullisesti.	- Läheisviestinnän edelleen kehittäminen - Palautteenantokanavista viestiminen läheisille, ohjataan palautteita Laatuporttiin - Henkilöstön kanssa keskustelut palautteiden kirjaamisesta - Asukaspalautteiden kysyminen ja kirjaaminen laatuporttiin
Muistutukset ja epäkohta tai epäkohdan uhka	- Ilmoittaminen Laatuportissa - Epäkohta tai epäkohdan uhka ilmoitukset laatuportissa - Työsuojeletarkastukset osana työturvallisuutta ja asiakasturvallisuutta	- Henkilökunnalla ei täysin selvillä onko kyseessä epäkohta tai epäkohdan uhka vai vaaratilanneilmoitus - Poikkeamia tulee Laatuporttiin vielä vähän	- Poikkeamaprosessin vahvistaminen ja kirjalliset ohjeet Laatuportin poikkeamien tekoon - Poikkeamailmoitusten jatkuva kirjallinen raportointi käsittelyn yhteydessä - Lisäkoulutus järjestelmän käytöstä

Omavalvontasuunnitelman osavuosiarviointi 1/2025

Domus Kirsikka, omavalvontasuunnitelmien mukainen toiminta

Osa-alue	Miten seurataan?	Havaitut poikkeamat	Kehittämistoimenpiteet
Asiakasturvallisuus ilmoitukset	- Ilmoittaminen Laatuportissa - Palvelupiste kohtainen seuranta - Valtakunnallinen raportointi osa-vuosittain	- Poikkeamia tehdään vähän Laatuporttiin ja läheltä piti – tilanteiden kirjaaminen jää usein tekemättä - Ilmoittaminen Laatuportissa usein vaillinaista. Huomionlaatua ei viedä loppuun asti. - Poikkeamien vakavuuden määrittelyn selkeytys - Eniten poikkeamia tulee lääkitykseen liittyen	- Poikkeamaprosessin vahvistaminen ja kirjalliset ohjeet Laatuportin poikkeamien tekoon - Poikkeamailmoitusten jatkuva kirjallinen raportointi käsittelyn yhteydessä - Lisäkoulutus järjestelmän käytöstä - Lääkehoidon prosessien vahvistaminen ja riskilääkekoulutus lääkepoikkeamien vähentämiseksi
Henkilöstön riittävyys Henkilöstömitoitus, henkilöstön määrä suhteessa asiakasmäärään ja palvelujen tarpeeseen	- Henkilöstön riittävyyttä seurataan viikkoraporteissa ja Työvuorovelhon mitoituskureissa - Mitoituksen seuranta päivä ja viikko tasolla kodin johtajan toimesta.	- Poissaolojen myöhäinen ilmoittaminen, jonka vuoksi joihinkin vuoroihin vaikea ehtiä saada sijaista - Vakituista henkilöstöä ollut koko ajan hyvin mutta osa keikkalaisista siirtynyt muualle töihin	- Henkilöstön kanssa keskustelu poissaoloilmoitusten teosta riittävän aikaisin silloin kun se on mahdollista - Haastavissa poissaolotilanteissa yhteistyö Domus Leppiksen kanssa - Uusien keikkalaisten rekrytointi
Sydämen jälki	- Positiiviset ja kehitysehdotukset kirjattuna Laatuporttiin. - Haettujen Helmien määrällä - Jaettujen Helmien määrällä	- Positiivisia havaintoja tai kehitysehdotuksia ei kirjata Laatuporttiin vaikka niitä käydään suullisesti koko ajan arjessa läpi ja tehdään työkavereista Helmi-ehdotuksia	- Palautteenannon tärkeyden korostaminen - Suunnistusvalmentajan rooli ja materiaalit aktiivisempaan käyttöön - Käydään tarkemmin ohjeistusta läpi positiivisten havaintojen ja kehitysehdotusten kirjaamisesta Laatuporttiin

Katsaus ensimmäiseen osavuoteen palveluysikössä:

Toiminta-ajatus ja arvot (Mitä palveluysikössä on tapahtunut?)

Kiinnitetty paljon huomiota asukaslähtöisyyteen ja asukkaiden itsemääräämisoikeuden vahvistamiseen ja kunnioittamiseen. Toiminnassa on kehitetty päivittäistä kirjaamista sekä asukassuunnitelmien sisältöä. Kirjaukset sekä suunnitelmien sisällöt parantuneet, kehitystyö jatkuu seuraavien osavuosien aikana. Kirjaamista pyritään kehittämään enemmän kuvailevaksi ja samaan asukkaan osallisuus paremmin näkyviin. Asukkaiden aktiivista arkea ja harrastetoimintaa on kehitetty. Joka päivä pidetään suunniteltua toimintaa kuten askartelua, leivontaa, tuolijumppaa ja ulkoilua. Omaohjaajan työnkuva pyritään vahvistamaan ja lisäämään omaohjaajien hetkiä arkeen.

Kirsikassa on pysynyt kohta vuoden lähes kokonaan sama henkilöstö. Pysyvä työtiimi on tehnyt sen, että työprosesseja ja ryhmäkodin arkea on päästy kehittämään enemmän. Aiempi vuosi mennyt enemmän tiimiytymiseen ja toisten työtapojen oppimiseen. Tavoitteena on kehittää ja löytää hyvät yhtenäiset työtavat ja -prosessit arkeen sekä päästä vakiinnuttamaan ne. Ensimmäisenä osavuonna kehittäminen on pitkälti kohdistunut työnjakoon sekä tiedon kulun kehittämiseen.

Alkuvuoden aikana henkilöstön kanssa on käyty läpi Yrjö ja Hanna kotien arvoja ja mietitty mitä arvot tarkoittavat Kirsikan arjessa. Lisäksi uusi suunnistajavalmentaja malli on pyörähtämässä käyntiin Kirsikassa toukokuun aikana. Kirsikassa on alkuvuoden aikana vahvistettu henkilöstön osaamista uudesta ilmoitusvelvollisuudesta sekä tammikuussa voimaan tulleesta uudesta vammaispalvelulaista.

Asiakasmuutokset

Kirsikkaan on muuttanut helmikuussa 2025 yksi uusi asukas Omenatarhasta. Huone ehtinyt olla tyhjänä noin 1kk.

Henkilöstö (rakenne, saatavuus yms.)

Kirsikassa on hyvin vakituista henkilöstöä, yksi lähihoitaja lopettanut helmikuussa. Tilalle saatu palkattua uusi lähihoitaja ja hän aloittanut huhtikuussa. Huhtikuussa saatu rekrytoitua Domukseen myös palveluvastaava vuoden tauon jälkeen. Palveluvastaavaksi valittu sosionomi tukemaan arkea ja kehittämään ryhmäkodin toimintaa. Kirsikkaan on saatu hyvin keikkalaisia koko alkuvuoden ajan eikä vuokratyövoimaa ole jouduttu käyttämään. Nyt myös henkilöstörakenne on saatu sopivaksi noin 80% vakituisia/määräaikaisia ja 20% keikkalaisia. Kesäsjaiset saatiin hyvin rekrytoitua Kirsikkaan ja heistä kolme on työskennellyt Domuksessa jo aikaisempina kesinä. Kirsikassa suurin osa ohjaajista on lähihoitajia, yksi sairaanhoitaja, 1 sosionomi ja kaksi hoiva-avustajaa.

Koulutus:

Alkuvuoden aikana Kirsikassa on järjestetty paikan päällä koulutuksina EA-koulutus ja Avekki-koulutus. Kummastakin koulutuksesta on tykätty ja paikan päällä olevia koulutuksia toivotaan lisää. Työtiimistä 7 työntekijää on käynyt nyt avekki-koulutuksen mutta tarve koulutukselle on edelleen. Alkuvuonna jokainen Kirsikan hoitaja on käynyt Skholesta uuden vammaispalvelulain koulutuksen. Koulutuksia on käyty myös lääkehoitoon liittyen, useampi on suorittanut skholen kautta lääkelupiin liittyviä kursseja sekä esim. kehitysvammaisten lääkehoidon erityispiirteet. Moni kokee että arjessa on vaikeaa löytää aikaa koulutusten käymiseen ja sen takia niiden käyminen jää. Seuraavalta listalta jokaiselle on merkitty koulutus aikaa työvuoroihin jolloin pystyy rauhassa käymään koulutuksen.