

Omavalvontasuunnitelman arviointi 3/2025



YRJÖ JA HANNA
HOIVA

materiaali: 1.9.-31.12.2025

lähteet: Asukas-, läheis- ja henkilöstökyselyt
syksy 2025, Laatuportin materiaali,
Työvuorovelho, viikkoraportit

kuvat: Yrjö ja Hanna Hoiva materiaalipankki

Sisällys

- Toiminta rakentuu valtakunnallisesta strategiasta
- Omavalvonnan keskeiset käsitteet Yrjö ja Hanna Hoivalla
- Omavalvonnan periaatteet
- Omavalvonnan vuosikello
- Omavalvontasuunnitelman mukainen toiminta
- Katsaus viimeiseen osavuoteen palveluyksikössä
- Palveluyksikön kehittämistoimet osavuodelle 1/2026

*Laki sosiaali- ja terveydenhuollon
valvonnasta (27 §):*

*”Omavalvontasuunnitelma sekä
omavalvontasuunnitelman toteutumisen
seurantaan perustuvat havainnot ja niiden
perusteella tehtävät toimenpiteet
julkaistaan omavalvonnan
osavuosisiraporttina neljän kuukauden
välein Yrjö ja Hanna Hoivan nettisivuilla.”*



**ELÄMÄN-
TEHTÄVÄMME**

Kohennamme meillä
asuvien ja työskentelevien
ihmisten elämää yksi
kohtaaminen
kerrallaan.

**Kohtaaminen
on tärkein
arvomme.**

ARVOMME

Eettisyys
Kohtaaminen
Jatkuvuus

LUPAUKSEMME

Lunastamme
luottamuksen
jokaisessa
kohtaamisessa
ihmisten kesken.

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

**MUUTOSTUULET JA
MUUTOSTA VARJOSTAVAT PILVET**

- Palvelurakenteen muutos
- Suomalaisten ikääntyminen
- Työvoiman saatavuus
- Kannattavuuden heikkeneminen
- Digitaalisuus ja tietosuoja
- Ilmastokriisi ja maailman turvallisuustilanne

VISIOMME

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



Omavalvonnan keskeiset käsitteet Yrjö ja Hanna Hoivalla

• Omavalvonta

- Yrjö ja Hanna Hoivan omavalvonnalla turvataan palvelujen laatu, asiakaskeskeisyys, turvallisuus ja asianmukaisuus sekä valvotaan niiden toteutumista

• Omavalvontaohjelma

- on Yrjö ja Hanna Hoivan 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 Hoivan palveluysiköissä noudatetaan omien prosessien valvomiseksi

• Omavalvonnan prosessi

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

• Palveluyksikkö

- tarkoitetaan Yrjö ja Hanna Hoivan ylläpitämää hallinnollisesti ja toiminnallisesti järjestettyä kokonaisuutta, jossa tuotetaan sosiaali- tai terveyspalveluja
- Palveluyksikkö ei ole sidottu välttämättä fyysisiin toimitiloihin
- Yrjö ja Hanna Hoivalla on omavalvontasuunnitelma palveluyksiköittäin
- 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

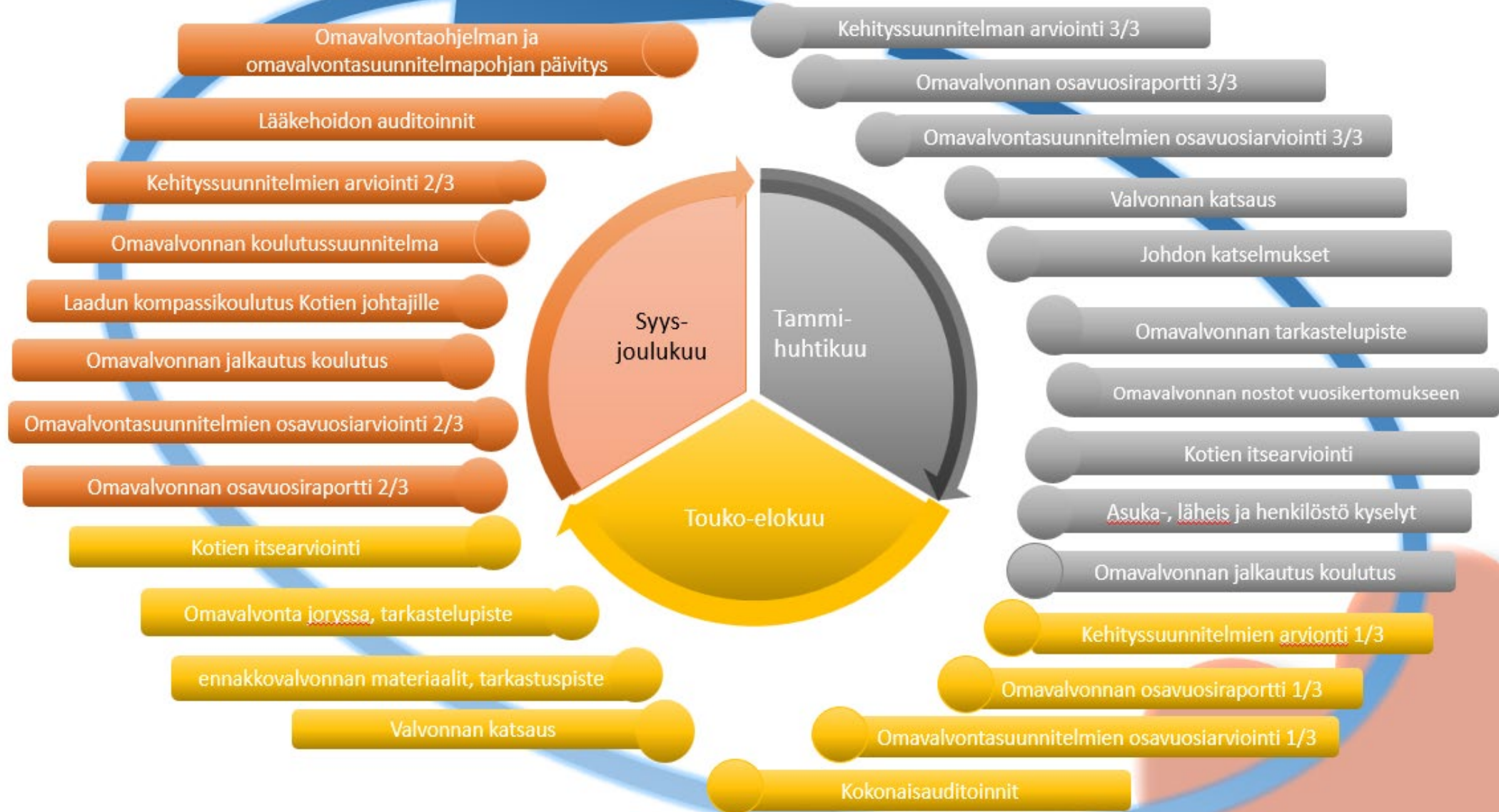


Omavalvonnan periaatteet Yrjö ja Hanna Hoivassa

- 1. Asiakaskeskeisyys:** Omavalvontaa tehdään ensisijaisesti asukkaiden kanssa yhdessä, näkökulmana asukkaan yksilöllinen elämä
- 2. Johtajuus:** Omavalvonnan tarkoituksena on tukea Yrjö ja Hanna Hoivan johtajan työtä
- 3. Henkilöstön osallisuus:** Omavalvonnan tavoitteena on mahdollistaa henkilökunnan onnistuminen työssään
- 4. Vaiheittain etenevä 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



Omavalvonnan vuosikello 2025



Omavalvontasuunnitelman mukainen toiminta

Osa-alue	Miten seurataan?	Havaitut poikkeamat	Kehittämistoimenpiteet
Omavalvontasuunnitelmien osa-alueet	<ul style="list-style-type: none"> - Asukas-, läheis- ja henkilöstötyytyväisyyskyselyjen avulla - Yksikkökohtaisilla Kehityssuunnitelmilla 	<ul style="list-style-type: none"> - Rai mittareiden tulosten hyödyntäminen puutteellista - Laatuportin poikkeamat 	<ul style="list-style-type: none"> - Kirjaamiskoulutusta ja ohjausta - Kirjaamismallien tekeminen - Säännöllinen poikkeamailmoitusten läpikäynti ja arviointi
Asiakaspalautteet	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoittaminen Laatuportissa - Paperiset palautteet - S-postilla tulleet palautteet - Suulliset palautteet 	<ul style="list-style-type: none"> - Ruoka saanut kritiikkiä - Hoitajat saaneet useita positiivisia palautteita hyvästä hoidosta 	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiivinen yhteydenpito ruuantuottajaan - Palautekysely tehty ruuasta syksyllä 2025
Muistutukset ja epäkohta tai epäkohdan uhka	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoittaminen Laatuportissa - Epäkohta tai epäkohdan uhka ilmoitusten määrä 	<ul style="list-style-type: none"> - Palautteiden anto laatuportin kautta vähäistä 	<ul style="list-style-type: none"> - Laatuportin käytön ohjaus ja koulutus

Omavalvontasuunnitelman mukainen toiminta

Osa-alue	Miten seurataan?	Havaitut poikkeamat	Kehittämistoimenpiteet
Asiakasturvallisuus ilmoitukset	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoittaminen Laatuportissa - Tiimipalaverit 	<ul style="list-style-type: none"> - Osa poikkeamailmoituksista jää edelleen kirjaamatta laatuporttiin 	<ul style="list-style-type: none"> - Laatuportin käytön ohjaus ja koulutus - Laatuportin ilmoitusten säännöllinen läpikäynti
Henkilöstön riittävyys Henkilöstömitoitus, henkilöstön määrä suhteessa asiakasmäärään ja palvelujen tarpeeseen	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstön riittävyyden seuranta viikkoraportoinnilla ja työvuoro Velhon mitoituslaskurilla - Työvuoro Velhon seuranta päivittäistä 	<ul style="list-style-type: none"> - Akuutteihin hoitajien poissaoloihin ajoittain vaikea saada nopealla aikataululla sijaista ja tuolloin päiväkohtaisesti mitoitus saattaa olla normaalia matalampi 	<ul style="list-style-type: none"> - Poissaolojen vähentäminen työhyvinvointia lisäämällä
Sydämen jälki	<ul style="list-style-type: none"> - Helmi ehdotukset - Positiivisten ja kehittämis ehdotusten tekeminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Helmi ehdotuksia tullut vähän - Positiivisia ja/ tai kehittämis ehdotuksia ei ole tullut laatuporttiin. Suullisesti annettu kylläkin. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vuoden -26 alusta työntekijöille uusi palkitsemismalli - Avoin kiitoksen antaminen - Ohjataan ja kannustetaan kirjaamaan laatuporttiin kehittämis ehdotuksia ja positiivisia havaintoja.

Katsaus vuoden viimeiseen osavuoteen Palveluyksikössä

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

- Henkilökunta aloittanut suunnistusvalmennukset suunnistusvalmentajien kanssa ja siihen liittyviä keskusteluja käyty tiimeissä. 100% vastuu ja kohtaamisten tärkeys nousut esiin keskusteluissa.
- Uuden kodin johtajan myötä esihenkilöllä ollut mahdollisuus olla lähempänä tiimejä.
- Asukas, - läheis, -ja henkilöstötyytyväisyyskyselyt toteutettiin lokakuussa.
- Laatuportin lääkepoikkeama- ja asukasturvallisuus ilmoituksia käyty läpi tiimeissä ja niiden kautta kehitetty toimintaa.
- Keittiössä tehty suursiivous, paikkoja siistitty ja järjestelty.

Asiakasmuutokset

- Asukasmuuttoa ollut Pihlajankukassa 3. Asukaspaikat täytetty Varhailta ostopalveluna. Tällä hetkellä ryhmäkodissa paikat täynnä. Kotiin vietävissä palveluissa uusia asukkaita muuttanut mielenterveyskuntoutujien tiimiin Punapihlajaan 4 asiakasta.

Henkilöstö (rakenne, saatavuus yms.)

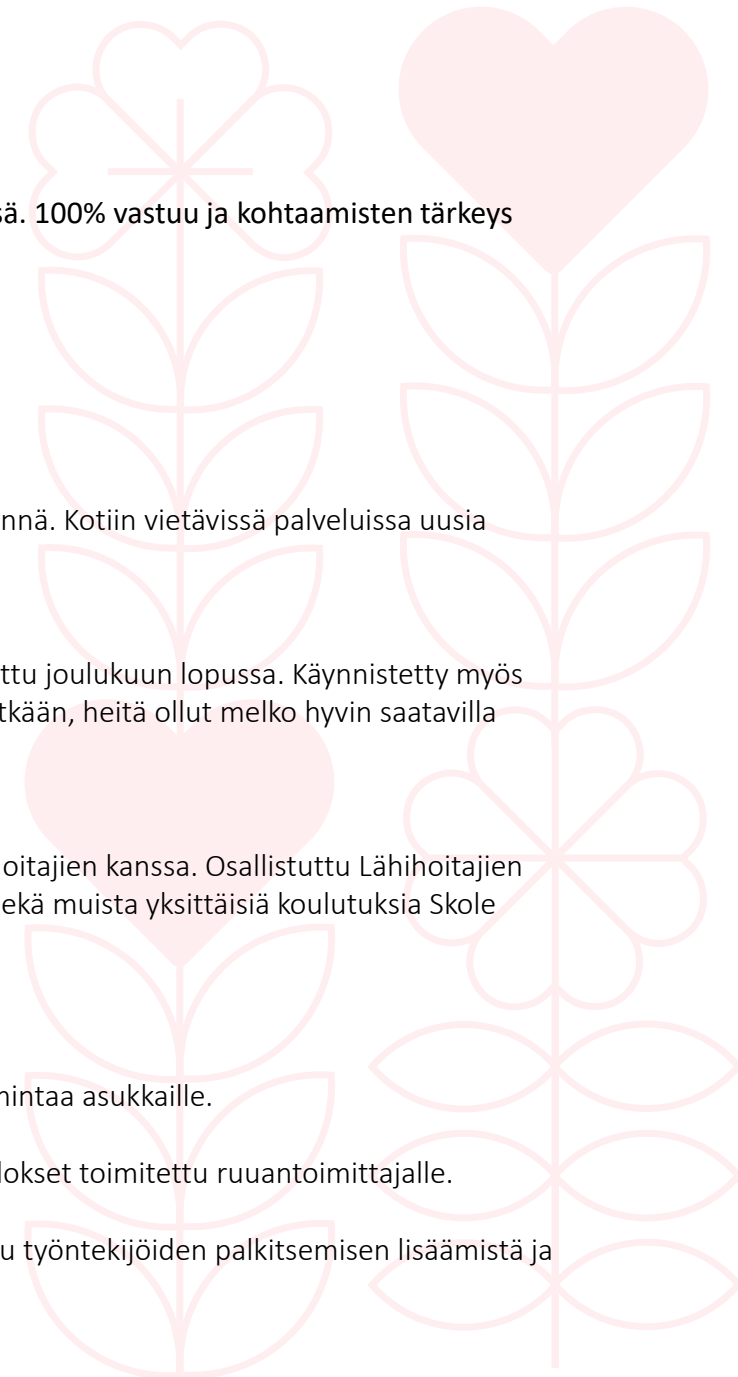
- Henkilöstötilanne on hyvä. Sosionomi päättänyt työsuhteensa ja siirtynyt toisiin tehtäviin, uuden sosionomin rekrytointi aloitettu joulukuun lopussa. Käynnistetty myös joulukuussa sijaisrekrytointi. Pihlajankodissa on asukkaat hyvin tuntevia sijaisia jotka olleet tekemässä sijaisuuksia talossa jo pitkään, heitä ollut melko hyvin saatavilla mutta kun uusia asukkaita tullut on sijaistarve lisääntynyt myös.

Koulutus:

- Henkilökunta osallistuu palo- ja pelastuskoulutukseen loppuvuodesta. Lääkelupakoulutuksia käyty uusien sijaisten ja omien hoitajien kanssa. Osallistuttu Lähihoitajien valtakunnalliseen täydennyskoulutukseen sekä Geriatrian jättiläiset koulutukseen. Näiden lisäksi tietoturvakoulutusta käyty sekä muista yksittäisiä koulutuksia Skole ympäristöstä.

Toiminnan tavoitteet (Miten osavuosi vei palveluyksikköä kohti strategisia tavoitteita?)

- **Asukastyytyväisyyskyselyn tulokset**
- Hoitajat saavat paljon kiitosta, toivotaan enemmän hoitajien rauhallista läsnäoloa sekä toimintaa. Hoitajilta toivottiin lisää toimintaa asukkaille.
- **Läheistyytyväisyyskyselyn tulokset**
- Ruuan toimittaja sai kriittistä palautetta ja siihen toivottiin muutosta, asia viety eteenpäin. Yksikössä tehty kysely ruuasta ja tulokset toimitettu ruuantoimittajalle.
- **Työtyytyväisyyskyselyn tulokset**
- Työntekijät toivoneet johtajan läsnäoloa ja osallistumista. Aloitettu säännölliset tiimipalaverit jossa kodin johtaja läsnä. Toivottu työntekijöiden palkitsemisen lisäämistä ja tähän Yrjö ja Hanna hoiva vastannut vuoden 2026 palkitsemisohjelmassa



Palveluyksikön kehittämistoimet osavuodelle 1/2026

- Läheisyhteistyön kehittäminen ja parantaminen
- kuukausittaiset lauantaikahvit läheisten kanssa
- Kuukausikirjeen lähettäminen jatkossa kerran kuukaudessa
- Laitepassien valmistuminen
- Poikkeamailmoitusten aktiivinen tekeminen
- DC2 ohjelman käyttöönotto

