

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
ikäntyminen
- Työvoiman saatavuus
- Kannattavuuden
heikkeneminen
- Digitaalisuus ja tietosuoja
- Ilmastokriisi ja maailman
turvallisuustilanne

VISIONME

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

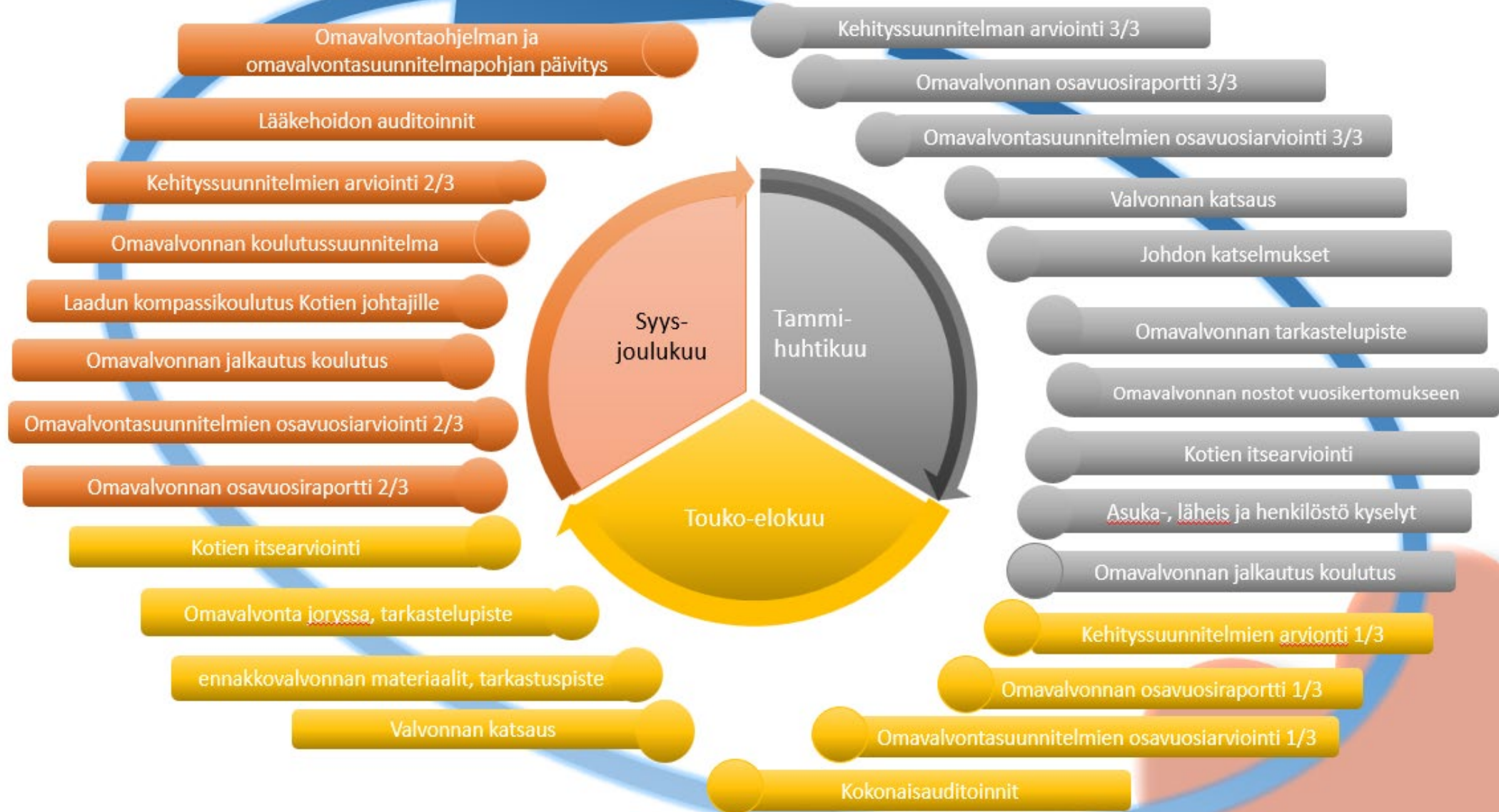


Omavalvonnan periaatteet Yrjö ja Hanna Hoivassa

- 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 - Sisäisillä auditoinnilla - Yksikkökohtaisilla Kehityssuunnitelmilla - Johdon katselmuksilla - Itsearviointikyselyllä 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiedonkulun haasteet - Kirjaamisen tehostaminen - Vastuujaot ja omaohjaajien toiminta puutteellista 	<ul style="list-style-type: none"> - Kirjaamista on kehitetty. Kodin johtaja toimii kirjaamis- ja rai-vastaavana. Siihen ei saatu halukkaita. - Vastuujakoja selkeytetty - Kirjaamista parannettu - Palveluluokkia arvioitu tarvittaessa - Työnjako otettu käyttöön
Asiakaspalautteet	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoittaminen Laatuportissa - Paperiset palautteet - S-postilla tulleet palautteet - Suulliset palautteet 	<ul style="list-style-type: none"> - Kaikkia suullisia läheis- tai henkilöstön palautteita ei viedä Laatuporttiin 	<ul style="list-style-type: none"> - Keskustellaan säännöllisesti palautteista – sekä pyydetään palautetta. - Muistutetaan hoitajia ja kaikkia ammattiryhmiä palautteen viennistä Laatuporttiin. - Läheistenillassa syksyllä nostettiin tämä esille, pyydettiin palautetta myös Laatuporttiin.
Muistutukset ja epäkohta tai epäkohdan uhka	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoittaminen Laatuportissa - Epäkohta tai epäkohdan uhka ilmoitusten määrä - Työsuojelutarkastukset osana työturvallisuutta ja asiakasturvallisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> - Vaaratilanne-tapahtumia kirjataan yksikössä asukasraportteihin, mutta niitä ei viedä riittävästi Laatuporttiin. - Ei ole tullut muistutuksia. - Epäkohtapoikkeamia muutama (kohdistuneet ilmapiiriasioihin). 	<ul style="list-style-type: none"> - Vaaratilanne-poikkeamien määrä edelleen liian alhainen, kannustettu poikkeamien tekemiseen. - Saatu poikkeamia – mutta ei edelleenkään riittävästi. - Kehitystoimenpiteinä keskusteltu ilmapiiri-asioista sekä otettu asukastyössä käyttöön asiakas

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"> - Edelleen vaaratilanneilmoituksia tulee liian vähän, vaikka asukastyössä esiintyy haastavaa käyttäytymistä. - Henkilöstöpalaverien pitämisessä välillä haastetta – ei saada aina koko porukkaa paikalle. Palavereissa 2 tai 3 työntekijää paikalla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vieläkin jatkotyöstö käynnissä. Vaaratilanne ilmoituksia ei tullut tämän kvartaalin aikana riittävästi. - Keskusteltu vaaratapahtumien kirjaamisesta.
Henkilöstön riittävyys Henkilöstömitoitus, henkilöstön määrä suhteessa asiakasmäärään ja palvelujen tarpeeseen	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstön riittävyttä seurataan viikkoraporteissa ja Työvuorovelhon mitoituslaskureissa. - Kodin johtajat ja resurssipäälliköt seuraavat mitoitusta päivä ja viikko tasolla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Akuutit puutokset voivat toisinaan hankaloittaa sijaisten saantia - Toisinaan poissaoloja ilmoitetaan hyvin myöhään, joka vaikuttaa herkästi sijaisten saamiseen ja vuorojen täyttöön - Säännöllisistä arvioinneista huolimatta, mitoitusta ja henkilöstörakennetta on tarkisteltu säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstön riittävyttä on arvioitu Q3-kvartaalin aikana säännöllisesti. - Martinpuistossa on ollut hakuja auki – kaikista rekryistä ei ole saatu hakijoita tai vastaavasti hakijoilla ei ole riittänyt koulutus tai kokemus. - Säännöllinen arviointi – yhdessä resurssipäällikön ja palvelujohtajan kanssa. - Mitoituksen seuranta päivä ja viikko tasolla.
Sydämen jälki	<ul style="list-style-type: none"> - Positiiviset ja kehitysehdotukset kirjattuna Laatuporttiin - Haettujen Helmien määrä 	<ul style="list-style-type: none"> - Positiivisia poikkeamia tai kehitysehdotuksia ei ole tullut Laatuporttiin. - Helmiä ei ole annettu toisille. - Ilmapiirissä ja työssä on ollut haastetta – on otettu käyttöön erillinen työnjako 	<ul style="list-style-type: none"> - Palautetaitoharjoitukset sekä palautteesta keskustelu - Suunnistusvalmennus - Ilmapiiriin liittyen toimenpiteet – jaettu ja organisoitu työtä eri tavalla - Helmien ja positiivisten palautteiden ja kehittämissuhteiden kannustaminen henkilöstön kanssa.

Katsaus vuoden viimeiseen osavuoteen Palveluyksikössä

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

- Keväällä -25 alkanut suunnistusvalmennus on jatkunut läpi vuoden. Tämä on tuonut yksikköön jokaiselle työntekijälle 100 % vastuun, sekä kannustavan ja toisia tukevan ilmapiirin.
- Työntekijät antaneet toisilleen suullisesti palautetta sekä myönteisen palautteen kortteja. Asiasta kuin asiasta on keskusteltu – ja niistä tarvittaessa nostettu esille kehittämistoimenpiteitä yksikköön.
- Asukastyössä ollaan aidosti läsnä, tarjotaan asukkaille mieleistä arkea ja siihen liittyen aktiviteetteja.

Asiakasmuutokset

- Ei asiakasmuutoksia.

Henkilöstö (rakenne, saatavuus yms.)

- Henkilöstörakennetta on rakennettu ja arvioitu koko vuoden ajan. Henkilöstöön on saatu lisävahvistuksia muutamista rekryistä.
- Ajoittain ollut haastavaa saada tekijöitä paikattua – kun henkilöstömitoituksemme on noussut.
- Henkilöstön saatavuutta on arvioitu säännönmukaisesti. Kaikista rekryistä ei ole saatu tekijöitä.

Koulutus:

- Ei ole järjestetty ulkopuolista koulutusta.
- Henkilöstö on suorittanut Skholen koulutuksia itsenäisesti.
- Yksi työntekijä osallistui Yrjö ja Hanna Hoivan järjestämälle kielikurssille kielitaidon kehittämiseksi, mutta siitä huolimatta todettu, että työntekijällä on riittävä kielitaso.

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

- Asukas-, henkilöstö- ja asukastyytyväisyyskyselyt järjestettiin kahdesti vuodessa.
- Suunnistusvalmennus oli käytössä koko vuoden. Henkilöstön kanssa pidettiin TYHY-päivä lokakuussa, jossa käytiin suunnistusvalmennusasioita läpi.
- Läheistenilta järjestettiin tämän arviointijakson aikana.



Palveluyksikön kehittämistoimet osavuodelle 1/2026

- ✓ Asukastyön laadun kehittäminen
- ✓ Asukaskirjaamisten parantaminen
- ✓ Asukastyöhön luodaan asukkaille mieleistä tekemistä
- ✓ Läheisyhteistyön kehittäminen ja parantaminen
- ✓ Henkilöstön ilmapiirin parantaminen sekä vastuunjako henkilöstön kesken
- ✓ Kuukausikirjeen lähettäminen jatkossa kerran kuukaudessa
- ✓ Poikkeamailmoitusten aktiivinen tekeminen

