

Oma- valvontaohjelma



Pienryhmäkoti Aura Oy

10/2023



Sisälllys

1 Johdanto	2
1.1 Toiminta-ajatus	3
2 Omavalvonnan järjestäminen ja toteuttaminen	4
2.1 Omavalvonnan vastuut	4
2.2 Laatu	4
2.3 Yksiköiden omavalvonta	4
3 riskien hallinta	5
3.1. Henkilöstö	5
3.2 Asiakkaat ja pienryhmäkodilla asioivat	5
3.3 Työsuojelu	6
3.4 Henkilöstön saatavuus ja osaamisen varmistaminen	6
3.5 Valmiussuunnitelma	6
4 Seuranta	7
4.1 Asiakastyytyväisyys ja työttytyväisyys	7
4.2 Perehdyttäminen ja sen seuranta	7
4.3 Palautteet, havainnot, poikkeamat ja niiden seuranta	7
5 kehittäminen	9
6 viestintä	9

1 Johdanto

Tämä omavalvontaohjelma kuvaa, miten Pienryhmäkoti Auran palvelujen toteutumista, turvallisuutta, laatua ja yhdenvertaisuutta seurataan sekä miten havaitut puutteellisuudet korjataan. Ohjelmassa kuvatut toimintatavat koskettavat koko henkilöstöä. Lisäksi Pienryhmäkoti Auran yksiköillä on erikseen laaditut omavalvontasuunnitelmat, joissa kuvataan omavalvonnan toteutumista yksikkökohtaisesti.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) 40 § Hyvinvointialueen ja yksityisen palveluntuottajan omavalvonta, määrittelee yksityisen sosiaalipalvelualan palveluntuottajan vastuusta järjestää omavalvontaa seuraavalla tavalla:

Hyvinvointialueen ja yksityisen palveluntuottajan on tämän lain mukaisessa toiminnassaan varmistettava omavalvonnalla tehtäviensä lainmukainen hoitaminen ja tekemiensä sopimusten noudattaminen.

Hyvinvointialueen ja yksityisen palveluntuottajan on omavalvonnassaan erityisesti varmistettava palvelujen saatavuus, jatkuvuus, turvallisuus ja laatu sekä asiakkaiden yhdenvertaisuus. Tehtävien ja palvelujen omavalvonta on toteutettava osana niiden järjestämistä ja tuottamista.

Hyvinvointialueen ja yksityisen palveluntuottajan on laadittava vastuulleen kuuluvista tehtävistä ja palveluista omavalvontaohjelma. Ohjelmassa tulee määritellä, miten 1 momentissa tarkoitettujen veloitteiden noudattaminen kokonaisuutena järjestetään ja toteutetaan. Omavalvontaohjelmassa on todettava, miten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen toteutumista, turvallisuutta ja laatua sekä yhdenvertaisuutta seurataan ja miten havaitut puutteellisuudet korjataan. Omavalvontaohjelman osana ovat laissa erikseen säädetyt omavalvontasuunnitelmat ja potilasturvallisuussuunnitelmat.

Omavalvontaohjelma sekä omavalvontaohjelman toteutumisen seurantaan perustuvat havainnot ja niiden perusteella tehtävät toimenpiteet on julkaistava julkisessa tietoverkossa ja muilla niiden julkisuutta edistävillä tavoilla.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä omavalvontaohjelman yleisestä sisällöstä ja laatimisesta.

Valvira voi antaa määräyksiä omavalvontaohjelman tarkemmasta sisällöstä ja sen toteutumisen seurannasta.

Pienryhmäkoti Auran omavalvontaohjelma on laadittu lain osoittamalla tavalla. Omavalvontaohjelmaa päivitetään omavalvonnassa, sääntelyssä ja toimintatavoissa tapahtuvien muutoksien yhteydessä. Omavalvontaohjelma on nähtävissä Pienryhmäkoti Auran yksiköiden eteistiloissa, työntekijöiden perehdytyskansiossa sekä verkossa osoitteessa www.pienryhmakotiaura.fi.



1.1 Toiminta-ajatus

Pienryhmäkoti Aura tarjoaa ympärivuorokautista lastensuojelun sijaishuollon palvelua 7-paikkaisissa lastensuojeluyksiköissä Aurassa, Turussa ja Naantalissa.

Pienryhmäkoti Auran toimintaa ohjaa muun muassa lastensuojelulaki, sosiaalihuoltolaki, laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta, laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta, laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä ja laki sosiaalihuollon asemasta ja oikeuksista.

Perustehtävämme on tarjota hyvinvointialueiden sijoittamille lapsille ympärivuorokautista, ammatillista ja laadukasta hoitoa. Pienryhmäkoti Aurassa teemme tiivistä yhteistyötä lapsen läheisten ja hänen verkostojensa kanssa. Pienryhmäkotiin voidaan sijoittaa lapsia kiireellisenä sijoituksena, avohuollon sijoituksena tai huostaanotettuna. Pienryhmäkoti Aura tarjoaa myös valvottuja vaihtoja ja tapaamisia sekä jälkihuollon palveluja Pienryhmäkoti Aurasta itsenäistyville nuorille. Pienryhmäkoti Auran henkilökunnalla on sosiaali- ja terveysalan koulutus ja rekrytoinnissa pyritään aina pitkiin työsuhteisiin.

Pienryhmäkodin toiminta perustuu ratkaisukeskeiseen työtapaan. Ratkaisukeskeisyyden tavoitteena on löytää lapsen voimavaroja, olemassa olevat taidot ja uusia keinoja vahingollisten tai tehottomien keinojen tilalle, jotta hän pääsisi eteenpäin tavoitteissaan.

Omaohjaajatyöskentelyn avulla mahdollistuu lapsen yksilöllinen kohtaaminen ja vahvuuksien sekä voimavarojen löytäminen. Lasta tuetaan ja kannustetaan positiivisen palautteen avulla. Pienryhmäkodin yhteinen toiminta ja yhteiset ruokailuhetket luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osallistavat lasta toimimaan yhteisössä ja myöhemmin osana yhteiskuntaa. Lapsille annetaan mahdollisuus harjoitella erilaisia taitoja ja tehdä virheitä turvallisessa ympäristössä. Lasta ja nuorta haastetaan ajattelemaan ja kokemaan uusia asioita ohjaajien tukemana. Lapsia arvostetaan ja kunnioitetaan sekä luodaan kannustava ja turvallinen ilmapiiri tuoda omia mielipiteitä ja ajatuksia esiin. On tärkeää, että jokainen lapsi voi kokea tulleeensa kuulluksi ja ymmärretyksi sekä saada kokemus, että hänen mielipiteellään on merkitystä.

2 Omavalvonnan järjestäminen ja toteuttaminen

2.1 Omavalvonnan vastuut

Pienryhmäkoti Auran johtaja vastaa omavalvonnan linjausten antamisesta ja siihen kuuluvan riskienhallinnan toteuttamisesta. Johtaja seuraa, että omavalvontaa suoritetaan organisaatiossa sovittujen periaatteiden ja menettelytapojen mukaisesti.

Yksiköiden johtajat vastaavat yksiköiden omavalvontasuunnitelman laatimisesta ja päivittämisestä ja omavalvonnan toteuttamisesta.

2.2 Laatu

Pienryhmäkoti Auran laadunvalvonnasta vastaa Pienryhmäkoti Auran johtaja yhdessä yksiköiden johtajien kanssa. Esihenkilötiimi kokoontuu kuukausittain käsittelemään laatuun ja sen kehittämiseen liittyviä asioita. Esihenkilötiimissä seurataan mm. laatuun liittyviä mittareita, kuten asiakastytyväisyyskyselyitä, havaintoja, poikkeamia ja muuta palautetta, joiden pohjalta määritellään kehittämistoimenpiteitä. Neljännesvuosittain asiakkaiden kanssa tehdään toimintakykymittarit, missä ohjaajat, huoltajat ja lapsi itse arvioi lapsen toimintakykyä ja sen kehitystä. Säännölliset toimintakykymittarit ovat vaikuttavuuden arviota ja näin myös osa laadun arviointia.

Pienryhmäkoti Auran johtajan vastuulla on omavalvontaohjelman ylläpito ja päivittäminen.

2.3 Yksiköiden omavalvonta

Yksikön johtajien vastuulla on luoda työyhteisöön avoin ja turvallinen ilmapiiri epäkohtien ja turvallisuusasioiden käsittelylle sekä perehdyttää työntekijät organisaation sekä oman yksikkönsä omavalvonnan toimintatapoihin.

Yksiköiden johtajien vastuulla on huolehtia, että yksiköissä toteutetaan omavalvontaa palvelun laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Yksiköillä tulee olla laadittuna omavalvontasuunnitelma, jossa kuvataan yksikkökohtaiset käytännöt ja toimenpiteet omavalvonnan toteuttamiseksi. Suunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen osallistuu koko yksikön henkilökunta. Suunnitelma päivitetään vähintään vuosittain vastaamaan yksikön käytäntöjä, joilla varmistetaan lakien, vaatimusten ja Pienryhmäkoti Auran omavalvontaohjelman toteutuminen yksikön arjessa.

3 Riskien hallinta

Riskien hallinta on osa Pienryhmäkoti Auran johtamista ja päätöksentekoa. Riskien hallinnassa tunnistetaan toimintaan liittyvät riskit ja arvioidaan niiden vaikutuksia sekä mietitään miten mahdollisiin riskeihin, voidaan varautua ennalta. Pienryhmäkoti Aurassa on tunnistettu ja tehty suunnitelmia erilaisten riskien ja häiriötilanteiden varalle siten, että toiminta jatkuu mahdollisimman normaalina riskeistä huolimatta.

Pienryhmäkoti Auran koko henkilökunnan vastuulla on tunnistaa riskejä ja tuoda yksikön johtajien tietoon tunnistamansa riskit. Henkilökunnan velvollisuus on toimia yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti ja osallistua omalta osaltaan turvallisuuteen liittyvien riskien tunnistamiseen ja reagointiin sekä omavalvonnan eri vaiheisiin, kuten omavalvontasuunnitelman laatimiseen, turvallisuutta ja laatua parantavien toimenpiteiden toteuttamiseen sekä havaintojen ilmoittamiseen ja seurantaan. Yksikön johtaja vastaa yksikössä tapahtuvien riskien ja vaaratapahtumien käsittelystä, reagoinnista, dokumentoinnista ja korjaavien toimenpiteiden seuraamisesta. Pienryhmäkoti Auran johtaja osallisutu riskien ja vaaratapahtumien käsittelyyn ja seurantaan.

Riskikartoitusta tehdään vähintään vuosittain. Riskikartoituksessa otetaan huomioon ihmisiin, omaisuuteen, ympäristöön ja toimintaan kohdistuvia riskejä ja arvioidaan niiden vaikutusta. Kartoituksen avulla nousee esiin merkittävimmät uhkatekijät, joille suunnitellaan toimenpiteet. Havaintojen ja poikkeamien ilmoittamiskäytäntönä on erillinen lomake, joka löytyy jokaisen yksikön perehdytyskansiossa sekä on tulostettavissa koneelta.

3.1. Henkilöstö

Pienryhmäkoti Auran henkilökunnalla on velvollisuus ilmoittaa työssään havaitsemansa riskit, epäkohdat, vaaratilanteet ja läheltä piti-tilanteet yksikön johtajalle viipymättä. Havainnot kirjataan erilliselle Uhka- ja vaaratilanelomakkeelle. Yksikön johtaja, tarvittaessa yhdessä Pienryhmäkoti Auran johtajan kanssa käsittelee ilmoitukset ja tekee tarvittavat toimenpiteet omavalvontasuunnitelmaan kirjatun aikataulun mukaisesti. Riskien tunnistamisessa ja havainnoinnissa apuna käytetään STM:n riskiarviointilomakkeita ja henkilökunnan havainnointia.

3.2 Asiakkaat ja pienryhmäkodilla asioivat

Asiakkaat ja muut Pienryhmäkoti Auran yksiköissä asioivat henkilöt voivat tuoda esille havaitsemansa epäkohdat suullisesti henkilökunnalle tai kirjallisesti lomakkeella, joka löytyy Pienryhmäkoti Auran yksiköiden eteistiloista. Palautteen voi antaa lomakkeella anonyymisti jättämällä palaute eteistiloissa olevaan postilaatikkoon. Lomakkeen voi myös antaa vuorossa olevalle ohjaajalle, jolloin palaute ei ole anonyymi. Kaikki palautteet käsitellään yksikön johtajan sekä Pienryhmäkoti Auran johtajan toimesta ja annetaan tiedoksi yksikön henkilökunnalle omavalvontasuunnitelmaan kirjatun aikataulun mukaisesti.

3.3 Työsuojelu

Pienryhmäkoti Aurassa toimitaan STM:n työsuojelun periaatteiden mukaisesti. Työsuojelun tarkoituksena on ehkäistä, vähentää ja poistaa työssä ja työoloista aiheutuvia tapaturmia, ammattitauteja sekä terveydelle haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Tavoitteena on vähentää sairaspöissaoloja, vähentää työkyvyttömyyden riskiä, ylläpitää työ- ja toimintakykyä sekä kehittää työoloja.

Pienryhmäkoti Aurassa työsuojelun yhteistoiminta toteutuu ottamalla kahdesti vuodessa työntekijöitä joka yksiköstä esihenkilöiden tiimipalaveriin mukaan keskustelemaan työsuojeluun liittyvistä havainnoista, suunnitelmista ja toimenpiteistä.

Työntekijöiden työaika seurataan työvuorosuunnitteluohjelman avulla. Työvuorosuunnittelussa huomioidaan yksityisten sosiaalipalvelujen työehtosopimus sekä työaikalaki. Työntekijöillä on käytössä 6 viikon tasoittumisjakso, joka antaa joustoa ergonomiseen työvuorosuunnitteluun. Työntekijöiden sairaslomien määrää seurataan yksikkötasolla yhteistyössä työterveyden kanssa. Työntekijöiden hyvinvointia ja työssäjaksamista seurataan lisäksi vuosittaisten kehityskeskustelujen ja tavoitekeskustelujen yhteydessä sekä päivittäisissä kohtaamisissa.

Työsuojelun tärkeänä tavoitteena on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista sekä oikeudenmukaisesta kohtelusta. Teetämme työntekijöillä vuosittain työtyytyväisyyskyselyn, jonka tulosten pohjalta arvioimme työtyytyväisyyden tasoa ja teemme suunnitelmia ja toimenpiteitä sen parantamiseksi.

Työsuojelun toimintaohjelma on työntekijöiden nähtävissä yksiköiden perehdytyskansiossa.

3.4 Henkilöstön saatavuus ja osaamisen varmistaminen

Yksikön johtajan vastuulla on varmistaa uuden työntekijän tutkintotodistus, sosiaali- ja terveydenhuollon ammattipätevyys ja rikostaustaote sekä lääkeluvat ja ensiapukoulutus.

Henkilöstön osaamisen painopistealueet määritellään esihenkilöiden tiimissä osana johtamistyöskentelyä. Koulutustarpeita kartoitetaan ja arvioidaan säännöllisissä yksikön sisäisissä tiimipalaverissa sekä työntekijöiden kehitys- ja tavoitekeskusteluissa. Yksiköiden koulutussuunnitelmat laaditaan tavoitteiden pohjalta. Yksiköiden johtajat seuraavat koulutusten toteutumista suunnitelman mukaisesti.

3.5 Valmiussuunnitelma

Pienryhmäkoti Auralle on laadittu valmius- ja jatkuvuudenhallintasuunnitelma. Sen laatimisesta ja päivittämisestä vastaa Pienryhmäkoti Auran johtaja.

4 Seuranta

4.1 Asiakastyytyväisyys ja työtyytyväisyys

Pienryhmäkoti Aura seuraa toiminnan laatua asiakastyytyväisyyskyselyjen, henkilöstön työtyytyväisyyskyselyjen sekä erillisten palautteiden pohjalta. Kyselyt tehdään vuosittain anonymisti ja tulokset käsitellään esihenkilöiden kesken sekä yksiköiden tiimipalavereissa. Palautteen pohjalta tehdään suunnitelmia palvelun laadun kehittämiseksi.

Tavoitteena on vastata entistä paremmin asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin ja tavoitteisiin ja pyrkiä jatkuvasti parantamaan palvelun sisältöä. Myös henkilöstön työtyytyväisyyden parantaminen ja lisääminen on yksi tavoitteista. Pienryhmäkoti Aurassa koetaan, että henkilöstön työtyytyväisyydellä on vaikutusta työssäjaksamiseen ja sitä kautta asiakastyytyväisyyteen.

4.2 Perehdyttäminen ja sen seuranta

Yksikön johtajilla on vastuu perehdytyksestä, mutta myös yksikön vuoroissa olevat ohjaajat osallistuvat uuden työntekijän perehdytykseen. Yksiköihin on laadittu perehdytysuunnitelma, jonka pohjalta perehdytys tehdään. Perehdytyksessä otetaan huomioon mm. turvallisuusnäkökulmia, yksityisyyden suoja sekä arjen käytäntöjä.

Perehdytyksen kulkua seurataan perehdytyslomakkeella, jonka perehdytettävä ja perehdyttäjä kuittaa allekirjoituksellaan läpi käydyksi. Perehdytysjakson aikana työntekijän kanssa käydään aktiivisesti keskustelua yksikön käytännöistä ja asiakkaiden yksilöllisistä ohjauksen tarpeista. Perehdytettävälle annetaan myös mahdollisuus tuoda itse esiin asioita, joihin hän toivoisi enemmän perehdytystä. Perehdytettävältä pyydetään aina palautetta perehdytyksen onnistumisesta.

4.3 Palautteet, havainnot, poikkeamat ja niiden seuranta

Pienryhmäkoti Aurassa koetaan kaikki positiivinen, kriittinen ja rakentava, palaute tärkeäksi toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Palaute on osa ammatillista kehittymistä ja ohjaa toimintaamme oikeaan suuntaan. Käymme henkilökuntamme kanssa läpi kaikki palautteet. Palautteen ollessa henkilökohtainen ja kriittinen keskustelemme tarvittaessa asiasta vain kyseisen henkilön kanssa ja pohdimme palautteeseen vaikuttaneita asioita ja sitä, miten jatkossa toimitaan.

Kirjallisiin reklamaatioihin vastaa aina yksikön johtaja tai tarvittaessa Pienryhmäkoti Auran johtaja, jos kyse on laajemmasta asiasta, joka koskettaa koko organisaatiota.



Työntekijöiden velvollisuus on havainnoida ympäristöään ja tunnistaessaan poikkeavan tapahtuman, tehdä välittömät toimenpiteet vaaratilanteen ehkäisemäksi ja raportoida asiasta yksikön johtajalle. Yksikön johtaja tarvittaessa yhdessä Pienryhmäkoti Auran johtajan kanssa käsittelee ilmoituksen, selvittää taustat ja tekee mahdolliset korjaavat toimenpiteet. Työntekijöiden tekemien ilmoitusten avulla voidaan oppia tapahtuneista ja kehittää toimintaa esimerkiksi muuttamalla toimintatapoja tai prosesseja.

Havaintojen, palautteiden ja poikkeamien käsittelyn ja seurannan prosessi on seuraavanlainen:

1. Ilmoitus havainnosta, poikkeamasta tai palautteesta annetaan suullisesti tai kirjallisesti lomakkeella yksikön johtajalle ja tarvittaessa Pienryhmäkoti Auran johtajalle käsittelyyn
2. Käsittelyn jälkeen ilmoitukset käydään läpi yksikön/yksiköiden tiimipalaverissa ja sovitaan korjaavista toimenpiteistä.
3. Mahdolliset turvallisuuteen ja laatuun liittyvät muutokset päivitetään yksikön/yksiköiden omavaltavontasuunnitelmaan.



5 Kehittäminen

Vuonna 2022–2023 olemme kehittäneet Pienryhmäkoti Auran esihenkilötyöskentelyä ja koko organisaation toimintakulttuuria sekä yhdenmukaistaneet yksiköiden toimintaa ja palvelun laatua. Kehitystyötä on tarkoitus jatkaa vielä vuoden 2024 aikana.

Jatkuvana tavoitteena on tuottaa laadukasta ja ajanmukaista palvelua, joka vastaa asiakkaiden tarpeita ja tavoitteita.

6 Viestintä

Pienryhmäkoti Auran viestintä perustuu avoimuuteen ja luottamukseen. Pyrimme siihen, että asiakkaamme, heidän verkostonsa sekä työntekijämme ovat ajan tasalla siitä mitä yksiköissämme tapahtuu. Tärkein viestintäkanavamme on kohtaaminen, mutta käytämme myös yleisimpiä viestintätapoja, kuten puhelinta, sähköpostia ja tekstiviestejä.