



Omaavontaohjelman raportti

Laatija: Kaisa Pekola, Palvelujohtaja Elpy ry

Ajanjakso: 1.1-30.4.2026

Riskienhallinta

(sisältää vaaratapahtumailmoitukset sekä henkilöstön epäkohtailmoitukset)

- Lääkepoikkeamia tapahtui yhteensä kolmessa hoivan yksikössä 74 joista vakavia 2.
- Henkilökunnan ilmoituksia (läheltä piti- vaara-, ym. poikkeama tapahtumia) oli yhteensä 6
- Väkivalta ja uhkatilanteita oli yhteensä 8, joista 4 kohdistuneet henkilöstöön

Kaatumisen seuranta ja näiden ennakoivaa riskien tunnistamista on tehty aktiivisesti. Ympärivuorokautisessa yksikössä kaatumisia on raportoitu 17, joista 1 on ollut vakava. Suurin osa kaatumisista liittyvät asiakkaan perussairauteen (Parkinsson) ja sen tuomiin toimintakyvyn haasteisiin. Tarkoitus on helpottaa kaatumisen ilmoituksen tekemistä lisäämällä ns 'nappula' joka löytyy intrasta etusivulla helposti, muiden ilmoitus nappuloiden vieressä.

Kaikki poikkeamat on käsitelty eri yksiköiden viikoittaisissa tiimipalavereissa. Käytössämme on THL kaatumisen riskienarviointi lomakkeet. Vakavat poikkeamat käsitellään aina välittömästi ja tarvittaessa konsultoidaan lääkäriä. Oma toimintaa arvioidaan näissä ja tarvittaessa muutetaan toimintatapaa ja ohjeistetaan uudestaan. Poikkeamien seuranta on jatkuvaa ja yksikön esihenkilön vastuulla.

Lääkepoikkeamissa olemme tarkentaneet omia prosesseja ja suunnitelman sisältöä ja muuttaneet näiden pohjalta toimintamallia. Olemme yksiköissä pohtineet tapauskohtaisesti, miten voimme ennakoida tilanteita paremmin/tunnistaa riskejä ja välttyä vastaavista tilanteista jatkossa. Olemme lisänneet, lääkeluvan suorituksen yhteyteen kipu tentin ja kyselyn millä varmistamme henkilökunnan lääkesuunnitelman sisällön osaamisen.

Asiakkaan asema ja oikeudet

(sisältää asiakkaan osallisuus, asiakaspalautteet, muistutukset ja kantelut)

THLn teettämä asiakastyytyväisyyskysely toteutui maaliskuun aikana.

Palautetta kerätään jatkuvasti ja ne kirjataan sähköiseen järjestelmään esihenkilön toimesta. Näitä palautteita on kirjattuja 26 kpl joista kehittämisehdotuksia /kritiikkiä on ollut 8.

Esihenkilö ja johto vastaa seurannasta ja arvio tilannetta säännönmukaisesti. Palautetta kerätään säännöllisesti ja nämä käsitellään aina tiimipalavereissa. Suora palaute käsitellään pikimmiten asianosaisten kanssa. Kaikki organisaation palautteet käsitellään vastuuhenkilöpalavereissa.

Palvelun sisältö

(sisältää palveluiden saatavuuden, saavutettavuuden ja muu sisältö)

Toiseen kotihoidon yksikköön tehtiin sisäinen auditointi alkuvuodesta. Mitään isompaa huomautettavaa ei ilmennyt. Kirjaaminen organisaation mallin mukaisesti vaatii vielä harjoittelua ja sitä myös seurataan esihenkilöiden toimesta aktiivisesti. Kirjaaminen on koko vuoden 26 yksi toimintamme painopiste alue myös koska Kantaan liittyminen tulee ajankohtaiseksi syksyllä 26.

Käytössämme on RAI-ohjaamo laadun seurannan välineenä. RAI:n tarkasteluväli ohjaamossa on 7-12/25. Tavoitetasoja ei ole täysin tavoitettu yksiköissä. Kotihoidon yksiköissä päästiin tiettyjen tavoitteiden osalta määriteltyihin tavoiteisiin. Painopisteet kohdistuvat nyt mm. asiakkaan lääkityksen kokonaisarviointiin sekä asiakkaan osallisuuden vahvistamiseen. Asiakkaan osallistumista arviointiin vahvistetaan myös edelleen. Tavoitetasolle päästiin mm virtsatieinfektioiden osalta, monilääkityksessä (alle tietyn tason), ravinnonsaannissa, heikentyneessä arkisuoriutumisessa ja kuntoutususkossa.

Ympäri vuorokautisissa yksiköissä päättyi maaliskuun lopulla ikäinstituutin vuoden kestävä valmennus, jonka aiheena oli asiakaslähtöinen hoitotyö. Vuoden 26 aikana tartutaan valmennuksessa esille nousseisiin aiheisiin, joihin keskitytään aihe kerrallaan ja jalkautetaan osaksi arkea.

Henkilöstö

(sisältää henkilöstön riittävyyden, osaamisen ja työhyvinvoinnin)

Hoitohenkilökunnan ammatillista osaamista arvioidaan vuoden 26 aikaan mm perusammattitaidon osaamisen vahvistamisella. Kirjaaminen on jatkuvana seurannan ja arvioinnin kohteena. Elpyllä on oma virallinen RAI kouluttaja, joten RAI osaamista voidaan vahvistaa esim. säännönmukaisilla sisäisillä koulutuksilla jatkossa.

Esihenkilöt ovat käyneet työhyvinvointi ja johtamiseen liittyvän valmennuksen. Työhyvinvointi valmennus on jatkunut keväällä 26 yhdessä henkilöstön kanssa. Elpyn johtamisen valmennus päättyi alku vuodesta, jonka tuotoksena on tehty Elpylle johtamisen malli.

Henkilöstön kanssa on käyty onnistumiskeskusteluita, joissa on keskitytty mm kirjaamiseen ja esihenkilöiden osalta johtamisen malliin.

Henkilöstökysely teetettiin ulkoisen toimijan toimesta ja Elpyn kokonaistulos oli 4.2. Tulokset käytiin läpi henkilöstöpalaverissa ja yksikkökohtaiset kehittämisen kohteet valitaan yksikön omista tuloksista.

Asiakastietojen käsittely, kirjaaminen ja tietosuojat

Uuteen kirjaamismalliin on perehdytetty ja edelleenkin perehdytetään. Kirjaamisen tasoa ja kirjaamismallin ohjeiden noudattamista seurataan säännönmukaisesti ja perehdytetään tarvittaessa lisää.

Kanta liittyminen on vahvasti läsnä vuoden 26 aikana. Ammattikorttien hakeminen on hyvässä vauhdissa. Olemme ottaneet käyttöön Kanta kirjauksia tukevan uuden asiakastietojärjestelmä version, joka mahdollistaa Kanta kirjaukset. HVA on yhteydessä Elpyyn viimeistään alkusyksystä käyttöönotto testauksien osalta. Tietosuojavastaava kouluttaa säännönmukaisesti henkilöstöä vuositasolla.

Omavalvonnansuunnitelman kehittämistoimenpiteiden eteneminen

Omavalvontakyselyt 1/3 on toteutettu. Kyselystä ja sen merkityksestä on tullut henkilöstöltä palautetta, se koetaan hyväksi keinoksi perehtyä tarkemmin omavalvontasuunnitelmaan. Lisäksi käymme läpi tiimien kanssa kyselyn vastauksia ja varmistamme myös sen kautta, että OVS sisältö tulee kaikille tutuiksi.

Jatkuvuus- ja valmiussuunnitelmaa on työstetty toimintakorttien muodossa ja käsitelty vastuuhenkilöiden kanssa sekä johtokunnassa. Uudenaan alueella olleen drooni uhan seurauksena, on myös laadittu toimintakortti ulkonaliikkumiskiellon tyyppisiä tilanteita varten. Tämä päivittyy vielä jähka saamme virnaomaistahoilta virallista ohjeistusta

Kehittämistoimenpiteet

Yhteenvedona toteaisin, että ne asiat/poikkeamat, jotka ovat vaatineet välitöntä korjaamista tai toimintaprosessien muuttamista on tehty heti. Näistä mainitsen mm kirjaamisen osaamisen ja kehittämisen kokonaisuus kaikissa yksiköissä, lääkehoidon prosessin läpikäyminen ja toiminnan kehittäminen ja muuttaminen edelleen.

Myös jatkuvuus- ja valmiussuunnitelmaa on jatkokehitetty yhteistyössä. Päivitämme parhaillaan kriisiohjeistuksiamme ja keskitämme ns 'tarvittavan' materiaalin tiettyyn helposti havaittavaan paikkaan kaikissa yksiköissä.

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja lisäksi esihenkilöiden johtamisen valmennuksen tavoitteet ovat kehittää ja tiivistää yhteisömmme toimintaa ja vahvistaa johtamisen osaamista. Valmennuksista olemme saaneet hyviä työkaluja arjen käyttöön työhyvinvoinnin osalta ja rakentaneet johtamisen mallin. Mallin lisäksi selkeytämme tehtäväkuviamme mm suorituksen johtamisen sekä itsensä johtamisen helpottamiseksi.