

Omavalvontaohjelma

Johtoryhmälle 1.11.2023

Laatijat:

Sisällys

1 Johdanto	3
2 Omavalvonnan tavoitteet ja perusteet	4
3 Omavalvonnan järjestäminen ja toteuttaminen	5
4 MediVida Hoiva Oy.....	6
5 Laatu	8
6 Riskien hallinta.....	12
7 Seuranta ja mittaaminen.....	20
8 Kehittäminen	24
9 Viestintä.....	24

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen omavalvonta on osa niiden järjestämistä ja tuottamista. Omavalvonta on hyvinvointialueen ensisijainen valvonnan muoto. Omavalvonta pohjautuu tietoon, on osa tiedolla johtamista, organisaation päivittäistä toimintaa ja jokaisen työntekijän työtä. Omavalvonta sisältää järjestelmän asiakas- ja potilasturvallisuuden varmistamiseksi, palveluiden kehittämiseksi ja johtamisen tueksi.

Omavalvontaohjelmassa on määriteltävä, miten seuraavat asiat kokonaisuutena järjestetään ja miten niiden toteutuminen varmistetaan

1. Tehtävien lainmukainen hoitaminen
2. Tehtyjen sopimusten noudattaminen
3. Palvelujen saatavuus, jatkuvuus, laatu ja asiakkaiden yhdenvertaisuus
4. Havaittujen puutteellisuuksien korjaaminen
5. Seurantaan perustuvien havaintojen ja niiden perusteella tehtävien (korjaavien) toimenpiteiden julkaiseminen

Sote-järjestämislaki (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021 6 luku: 40

Vuoden 2023 alusta voimaan astunut laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (612/2021) määrittää kuudennessa luvussa hyvinvointialueiden järjestämisvastuun piiriin kuuluvien palvelujen järjestämisen ja tuottamisen omavalvontaa ja viranomaisvalvontaa seuraavasti:

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 velvoitteiden 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.

Omaavolontaohjelman osana ovat laissa erikseen säädetyt omaavolontasuunnitelmat ja potilasturvallisuussuunnitelmat.

Omaavolontaohjelma sekä omaavolontaohjelman 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 omaavolontaohjelman yleisestä sisällöstä ja laatisesta. Valvira voi antaa määräyksiä omaavolontaohjelman tarkemmasta sisällöstä ja sen toteutumisen seurannasta.

Tämä omaavolontaohjelma kattaa kaikki MediVida hoivan hyvinvointialueille tuottamat ja järjestämislain piiriin kuuluvat sosiaalihuollon palvelut.

Tällä omaavolontaohjelmalla varmistetaan, että MediVida Hoivan sosiaalipalveluissa asiakkaina olevat henkilöt saavat perusoikeuksien heille turvaamat, tarpeidensa mukaiset palvelut oikeaan aikaan, yhdenvertaisesti ja saavutettavasti, laadukkaasti ja turvallisesti. Tavoitteeseen päästään varmistamalla hyvä johtaminen, riittävät henkilöstöresurssit, henkilöstön osaaminen sekä sujuvat työprosessit. Onnistuminen varmistetaan palvelujen laadun ja turvallisuuden seurannalla ja valvonnalla sekä prosessien jatkuvalla kehittämisellä. Toimintaa ohjaavat periaatteet koskevat koko henkilöstöä ja johtoa.

Sosiaalihuoltolaissa omaavolonta säädettiin otettavaksi käyttöön kaikissa sosiaalihuollon toimintayksiköissä 1.4.2015 alkaen. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki palveluita tuottavat yksikkömme ovat jo pitkään toteuttaneet omaavolontaa käytännön tasolla. Toimintayksiköiden omaavolontasuunnitelmat ovat jatkossa kiinteä osa tätä koko palvelutuotantoamme ohjaavaa omaavolontaohjelmaa.

2 Omaavolonnan tavoitteet ja perusteet

Tuottamiemme palveluiden tulee täyttää kulloinkin voimassa olevien lakien ja viranomaismääräysten asettamat vaatimukset. Lähtökohtana tehtävien lainmukaisessa

hoitamisessa on se, että johto, esihenkilöt ja koko henkilöstömme tuntee keskeisen lainsäädännön sisällön niin peruskoulutuksensa kuin yrityksen toteuttaman jatkuvan täydennyskoulutuksen ansiosta. Omavalvontaohjelmassa on todettava, miten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen toteuttamista, turvallisuutta ja laatua sekä yhdenvertaisuutta seurataan ja miten havaitut puutteellisuudet korjataan. Omavalvontaohjelman osana ovat laissa erikseen säädetyt omavalvonta- ja asiakas- ja potilasturvallisuussuunnitelmat. Palvelutuottajien on laadittava omavalvontasuunnitelma tuottamiensa palvelujen osalta.

Sosiaalipalveluissa palvelutuotanto tapahtuu pääsääntöisesti julkisten hankintojen kautta kilpailutettujen sopimusten nojalla. Tarjouskilpailuvaiheessa tarjouspyynnön vaatimuksista ja ehdoista tehdään yhteenveto ja palvelukuvaus, jonka perusteella tehdään päätös hankintaan osallistumisesta. Sopimuskauden aikana tapahtuvassa sopimusten noudattamisen seurannassa MediVida Hoivan sosiaalipalveluiden omavalvonnan työkalut kattavat alan sopimuksissa tyypillisesti määritellyt vaatimukset. Palveluiden ostajana toimiva hyvinvointialue tekee palvelutarpeen arvioinnin ja myöntää sosiaalipalveluja asiakkaille yksilöllisen palvelutarpeen arvioinnin perusteella. Hyvinvointialue on järjestämisvastuunsa nojalla ohjattava ja valvottava yksityisiä palveluntuottajia ja näiden alihankkijoita palvelun tuottamisessa. Mikäli näissä havaitaan puutteita tai epäkohtia, hyvinvointialueen on vaadittava niiden korjaamista riittävässä määräajassa. Jos kyse on asiakas- tai potilasturvallisuutta olennaisesti vaarantavista epäkohdista tai puutteista, hyvinvointialueen on vaadittava niiden välitöntä korjaamista.

Tällä omavalvontaohjelmalla varmistetaan, että hyvinvointialueen asiakkaat saavat perusoikeuksien heille turvaamat, tarpeidensa mukaiset palvelut oikeaan aikaan, yhdenvertaisesti ja saavutettavasti, laadukkaasti ja turvallisesti. Tavoitteeseen päästään varmistamalla hyvä johtaminen, riittävät henkilöstöresurssit, henkilöstön osaaminen sekä sujuvat työprosessit.

Tämä omavalvonta ohjelma koskee kahta seuraavaa vuotta 2024–2025.

3 Omavalvonnan järjestäminen ja toteuttaminen

Jokaisessa yksikössä on oma omavalvontasuunnitelma konsernin ohjeiden mukaisesti. Omavalvontasuunnitelma laaditaan yhdessä henkilökunnan kanssa. Omavalvontasuunnitelma on julkinen asiakirja ja jokaisessa kodissa näkyvillä. Omavalvonnan tavoitteena on, että yksikön

henkilökunta arvioi omaa toimintaansa, kuulee asiakkaita ja omaisia laatuun ja asiakasturvallisuuteen liittyvissä asioissa sekä ottaa asiakaspalautteet huomioon oman toimintansa kehittämisessä. Lisäksi meillä on lääkehoitosuunnitelma, pelastussuunnitelma ja poistumisturvallisuusselvitys, ruokahuollon omavalvontasuunnitelma ja laiterekisteri.

Omavalvontasuunnitelmassa ei pelkästään seurata palvelun laatua vaan se on jokaisen yksikön työkalu, jolla kehitetään palvelun laatua ja huolehditaan asiakasturvallisuudesta yksikön päivittäisessä toiminnassa. Omavalvontasuunnitelma varmistaa myös sen, että yhteistyö alihankkijoiden kanssa toimii. Omavalvontasuunnitelman avulla asiakkaan palveluissa esiintyvät epäkohdat ja palvelun onnistumisen kannalta epävarmat ja riskiä aiheuttavat tilanteet pystytään tunnistamaan, ehkäisemään ja korjaamaan nopeasti. Kodin omavalvontasuunnitelma perustuu riskienhallintaan.

4 MediVida Hoiva Oy



MediVida Hoiva on suomalainen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluyritys, jonka visiona on parantaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita sekä toimintaprosesseja tuomalla markkinoille uusia ja innovatiivisia ratkaisuja.

MediVida Hoiva tarjoaa kuntoutus- ja asumispalveluita päihde- ja mielenterveyskuntoutujille sekä ikäihmisille. Palveluihin kuuluvat myös kotiin vietävät palvelut, palveluasuminen ja tuettu asuminen asumisyksiköissä ja laituskuntoutus.

Toimintamme perustuu arvoihimme, joita ovat:

- **Asiakaslähtöisyys**
Palvelemme kaikkia yhteistyökumppaneita joustavasti heidän tarpeidensa mukaan.
- **Rehellisyys**
Pidämme kiinni lupauksistamme ja toimimme korkealla etikalla.
- **Innovatiivisuus**
Luomme uusia ratkaisuja sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreille.
- **Tuloksellisuus**
Toimimme tuloksellisesti mahdollistaen sekä asiakkaidemme että oman liiketoimintamme kehityksen.

Lisätietoja: www.medividahoiva.fi

Palvelumme

MediVida Hoiva tarjoaa monipuolista ja laadukasta asumispalvelua ikäihmisille ja mielenterveyskuntoutujille ympäri Suomea. Palveluihimme kuuluvat mm. ympärivuorokautinen palveluasuminen, tukiasuminen ja lyhytaikaisasuminen, sekä kotiin vietävät palvelut. Palveluntuottajana meidän tulee tarjota jokaiselle turvallinen koti, jossa asiakas saa tarvitsemansa apua ja joka auttaa elämään onnellista elämää hänen omilla ehdoillaan. Yhteiskunnan tarpeet ja hoitoalan kehitys ohjaavat toimintaamme siten, että pystymme tarjoamaan hyvää palvelua jatkossakin.

MediVida Hoivan palvelut ikääntyneelle tarjoavat turvallisen kodin ja aktiivisen arjen. Viikko-ohjelmassa ja asukaskokouksissa huomioidaan asukkaiden tarpeet, mielenkiinnon kohteet ja toiveet. Omaha-ohjelmalla varmistamme hyvän ja sujuvan yhteistyön omaisten kanssa.

Mielenterveys- ja päihdekuntoutujille tarjoamme ammattitaitoisen henkilökunnan, joka ohjaa asiakasta turvallisessa ympäristössä. Toiminnassa panostetaan erityisesti asiakkaiden yksilölliseen

kuntoutukseen ja siinä huomioidaan kuntoutujan yksilölliset tavoitteet ja voimavarat.

Toimintamme viitekehyksenä on toipumisorientaatio, jossa painottuvat voimavarat, osallisuus, toivo, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys.

Toiminta-ajatuksemme:

- Uskomme että asukkaillamme on mahdollisuus kuntoutumiseen/toimintakyvyn ylläpitämiseen ja hyvään elämään
- Uskomme osallisuuteen ja yksilöllisyyteen yhteisön jäsenenä
- Uskomme mielekkään ja toiminallisen arjen merkitykseen kuntoutumisen/hoivan tukena
- Haluamme tarjota kuntoutumista tukevia ympäristöjä ja toimintakykyä ylläpitävää hoivaa, joissa asiakas voi kokea elämänsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi

5 Laatu

Laatua voidaan määritellä palveluissa eri tavoin. Lähtökohtana palvelun tuottamisessa sosiaalialalla on palvelun soveltuminen asiakkaan tarpeisiin ja sen yksilölliset mahdollisuudet huomioida asiakastarpeita. Laadukkaan palvelun ja asiakkaiden vaatimusten kohdatessa, voidaan puhua asiakaslähtöisyydestä. Palvelu on laadukasta ja joustavaa, kun palvelussa huomioidaan asiakkaan yksilölliset tarpeet. MediVida hoivalla palveluiden tuottamisen keskiössä on asiakas, jolle palvelua tuotetaan.

MediVida Hoivan laadunhallinnan tavoitteena on toiminnan jatkuva parantaminen ja asiakastyytyväisyyden sekä turvallisuuden lisääminen.



Jatkuvalla kehittämisellä ja ylläpitämisellä sekä henkilöstön kouluttamisella varmistamme, että jokainen työntekijä on selvillä sekä palvelun että työn laatuvaatimuksista ja voi osallistua toiminnan parantamiseen ja kehittämiseen.

Asiakas- läheis- ja henkilöstötyytyväisyyskyselyt

Asiakaslähtöisyyden parantamista seurataan mittaamalla ja arvioimalla asiakaskokemusta. Varmistuaaksemme, että asiakas saa tarpeidensa ja odotuksiansa mukaisen palvelun. Seuraamme ja analysoimme asiakastytyväisyyden kehitystä systemaattisesti tekemällä asiakas- ja läheistyytyväisyyskyselyjä ja huomioimalla asiakaspalautteet henkilökohtaisissa keskusteluissa ja tapaamisissa asiakkaiden, läheisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa.

Asiakaspalautteiden ja tyytyväisyyskyselyjen tulosten pohjalta kerätään kehittämiskohteet ja yksikkökohtaisesti laaditaan tarvittavat kehittämissuunnitelmat ja arvioinnit toiminnan vuosikellon mukaisesti. Yksittäisiä kehittämistarpeita ja toimenpiteitä toteutetaan aina tarpeen mukaan.

Henkilöstötytyväisyyttä mitataan kaksi kertaa vuodessa. Tulokset antavat merkityksellistä tietoa henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavista tärkeimmistä kehityskohteista.

Laadunhallinta

MediVidalla jokainen työntekijä vastaa oman työnsä laadusta ja sen edistämisestä, mutta konserni ja esihenkilöt antavat siihen hyvät mahdollisuudet. Laatu on kaikkien yhteinen asia. Kun asiakas kokee palvelunsa laadukkaaksi ja turvalliseksi, olemme onnistuneet työssämme.

Laadunhallinta-asiakirjat ja dokumenttien hallinta

Medivida Hoivan laadunhallinta asiakirjoilla ohjataan laadukkaan ja turvallisen palvelun toteutumista.

Asiakirjoihin kuuluvat mm:

- Asiakaspalauteraportti
- Kirjallinen tietosuoja- ja tietoturvaohjeistus
- Omavalvontasuunnitelmat
- Lääkehoitosuunnitelmat
- Turvallisuussuunnitelmat
- Toiminta- ja menettelyohjeet, lomakkeet
- Valvontaraportit/-kertomukset
- Valvontasuunnitelma
- Valvontasuunnitelman toteutumisen raportti

Tavoitteenamme on toimintojen ja prosessien kehittäminen siten, että asiakkaiden tyytyväisyys ja toiminnasta saama hyöty lisääntyy. Jatkuva laadun kehittäminen toteutuu suunnittelemalla ja asettamalla tavoitteita. Toteuttamalla tehtyjä suunnitelmia, arvioimalla tavoitteisiin pääsyä ja suunnitelmien tarkoituksenmukaisuutta sekä tekemällä tarvittavat muutokset ja kehittämistoimenpiteet.

RAI

MediVida Hoiva ikääntyneiden ja mielenterveyskuntoutujien yksiköissä palveluntarvetta sekä asiakkaan yksilöllisen, hyvinvointia lisäävän hoidon toteutumista seurataan valtakunnallisen mittarin, RAI:n avulla.

Arviointi tehdään asiakkaille omaohjaajan/-hoitajan toimesta puolivuositain ja aina asiakkaan voinnin oleellisesti muuttuessa. Hyödynnämme RAI-mittaria hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelman laadinnassa sekä päivittäisessä toiminnassamme asiakkaan kanssa. Arvioinnit kirjataan asiakastietojärjestelmään. Toimipisteen esihenkilön tai hänen valtuuttamansa henkilön vastuulla on seurata, että arvioinnit toteutetaan ajallaan. Arviointien tuloksista koostetaan palauteraportit puolivuositain, jotka käydään läpi asumispalveluiden yksiköiden henkilöstön ja esihenkilöiden kanssa. THL:n toimittamia RAI-palauteraportteja seurataan aktiivisesti ja tarkemmin hallinnon ja yksiköiden tasolla.

Lääkehoito

Yksiköissä toteutettava lääkehoito perustuu STM:n Turvallinen lääkehoito-oppaaseen. Yksikön lääkehoitosuunnitelma on toimintayksikkökohtainen lääkehoitosuunnitelma. Lääkehoitosuunnitelmassa määritellään lääkehoidon turvallisuuteen, lääkehoitoon osallistuvien työntekijöiden koulutusvaatimukseen, riittävän osaamisen varmistamiseen ja lupamenettelyyn liittyvät asiat. Lääkehoitosuunnitelma toimii käsikirjana lääkehoitoa toteuttaville työntekijöille. Asiakkaidemme lääkehoidon toteutuminen ja sen vaikuttavuuden seuranta lääkärin määräämällä tavalla kuuluu asukkaan perusoikeuksiin ja henkilökuntamme velvollisuutena on huolehtia tämän oikeuden turvallisesta, oikea-aikaisesta ja oikeanlaisesta toteuttamisesta. Lääkehoidon toteuttamisessa myös asiakkaiden kuntoutumisen näkökulma on huomioitava riittävällä tavalla. Yksikkökohtainen lääkehoitolupa voidaan myöntää työntekijälle, joka on suorittanut sosiaali- ja terveydenhuollon peruskoulutuksessaan tai riittävän määrän hyväksyttäviä lääkehoidon opintoja (tarkemmat määritelmät yksikkökohtaisissa lääkehoitosuunnitelmissa). Lisäksi työntekijä suorittaa yksikön tehtävissä vaadittavat LOVE LOP-lääkekoulutukset sekä niihin liittyvät tentit. Näiden lisäksi työntekijä antaa lupaosiokohtaiset näytöt (3–5 näyttöä) hyväksytysti näytön vastaanottajalle. Lääkehoitoluvan allekirjoittaa konsernin terveydenhuollosta vastaava lääkäri. Lääkehoitolupa on

toimintayksikkökohtainen ja voimassa 3–5 vuotta, riippuen sopimuksista palveluiden ostajatahon kanssa.

Henkilöstön saatavuuden ja osaamisen varmistaminen

Hoiva-alalla vallitseva henkilöstöpula sekä mitoituslainsäädäntö aiheuttavat vaatimukset vaikuttavat yksiköiden henkilöstömäärään ja -rakenteeseen. Esihenkilöt vastaavat yksikkönsä henkilöstörakenteesta huomioiden eri ammattiryhmien tarpeet yksikössä. Rekrytoinnin yhteydessä huomioidaan myös työsuhdemuodot niin että ne vastaavat myös yksikön tarvetta. Esihenkilöt vastaavat yksikkönsä resurssoinnista määrällisesti ja rakenteellisesti eli suunnittelee työvuorot lainsäädännön ja asiakassopimusten edellyttämällä tavalla.

Työnantaja vaikuttaa työhyvinvointiin palkitsemalla, perehdytyksellä sekä erilaisilla esihenkilö- ja työntekijäkoulutuksilla.

Valmiussuunnitelma

MediVida Hoiva palveluiden tuottajana on tehnyt oman valmiussuunnitelmansa, jota päivitetään vuosittain. Sosiaali- ja terveyshuollon valmiussuunnitelman tavoitteena on turvata asiakkaille keskeiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, turvallinen elinympäristö ja toimeentulo häiriö- ja poikkeusoloissa. Valmiussuunnitelma löytyy yrityksen sisäisestä Sharepointista.

6 Riskien hallinta

Riskienhallinta on osa työn jatkuvaa kehittämistä ja suunnittelua. Riskienhallinnan tavoitteena on ehkäistä vaaratilanteita sekä tunnistaa ja hallita organisaatioon vaikuttavia tapahtumia ja pitää riskit sellaisissa rajoissa, ettei toiminta tai turvallisuus ole uhattuna. Riskienhallinta tulee olla ennakoivaa, suunnitelmallista ja järjestelmällistä.

1. Riskien tunnistaminen
2. Riskien suuruuden määrittäminen
3. Merkittävyyden arviointi (kuinka nopeasti toimenpiteitä tarvitaan)
4. Ennaltaehkäisy suunnittelu, kuinka riskejä pienennetään/poistetaan
5. Vastuunjako

Riskiarviointia tehdään sekä yksilötasolla päivittäisessä työssä, että johtajien päätöksenteossa, kaikilla organisoitumisen tasoilla. Toiminnan riskejä arvioidaan jatkuvasti, ja vähintään kerran vuodessa tehdään järjestelmällinen riskienarviointi yksikössä. Lisäksi poikkeamia hallitaan sekä palautteita kerätään asiakas- ja henkilöstötyytyväisyystutkimuksilla.

Ennakoiva riskien arviointi on osa jatkuvaa toiminnan kehittämistä sekä yksikkö-, alue- että organisaatiotasolla. Johdon ja/tai yksikön esihenkilön vastuulla on päättää, mitkä riskit ovat hyväksyttäviä ja mitä toimenpiteitä vaaditaan riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi ja saamiseksi hyväksyttävälle tasolle.

Auditoinneilla, viranomaistarkastuksilla sekä kohdennetuilla tuki- ja arviointikäynneillä varmistetaan riskien hallinta ja laadukas hoiva. Hoitotyön johtamisessa työkaluina ovat hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma sekä RAI, FIM ja Tuva arvioinnit.

Toimintaympäristön riskinarviointi jaetaan neljään kategoriaan: henkilöstöön liittyvät riskit, työmenetelmiin/työprosesseihin liittyvät riskit, taloudelliset riskit ja asiakkaisiin liittyvät riskit.

Työn vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin. Selvittämällä työpaikan vaaratekijät ja arvioimalla riskit varmistetaan turvalliset ja terveelliset työolot.

Työpaikkaselvityksen tekee työterveyshuolto, nämä tulokset käydään koko henkilöstön kanssa. Kaikista työn vaaratilanteista tehdään ilmoitus Propilvipalveluun.

MediVida hoivan työkyvyn tukemisen tavoitteena on ylläpitää työntekijöiden hyvää työkykyä ja pitkiä työuria. Konsernissa on tärkeää puuttua työkykyriskeihin varhaisessa vaiheessa ja ennaltaehkäistä niitä yhdessä työterveyshuollon kanssa. MediVida hoivalla on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on, että jokaisen työ sujuu kitkatta, on tuloksellista ja että yhteispeli työyhteisössä toimii. Mallin tarkoitus on myös edistää yhteistä vastuunottoa ja avointa keskustelukulttuuria: työkyky on asia, josta voimme puhua osana tavallista työarkea.

Tavoitteena on, että työkykyä uhkaavat ongelmat havaitaan ajoissa ja niihin etsitään ratkaisuja riipeästi: ensisijaisesti työpaikalla, mutta tarvittaessa yhdessä kumppaneidemme kanssa (työterveyshuolto Aava, työeläkevakuutusyhtiö Varma)

Medivida Hoivan yksikkökohtaisia toiminnan riskejä arvioidaan poistumisturvallisuusselvityksessä, pelastussuunnitelmassa, elintarvikelain mukaisessa omavalvontasuunnitelmassa sekä lääkehoitosuunnitelmassa. Yksikkökohtaisia palveluprosesseihin sekä työsuojelutoimintaan liittyviä riskejä arvioidaan myös vuosittain. Vuosittain tehtävät riskikartoitukset auttavat tunnistamaan ja kuvaamaan yksikön toimintaan liittyviä riskejä, arvioimaan riskien merkittävyyttä ja toteutumisen todennäköisyyttä sekä määrittelemään toimintatavat riskien hallitsemiseksi, valvomiseksi ja raportoimiseksi.

Riskien hallinta on järjestelmällistä ja suunnitelmallista toimintaa, jolla työolosuhteet tehdään turvallisiksi tunnistamalla, arvioimalla ja pienentämällä riskejä. Riskienhallinnan tavoitteena on ehkäistä vaaratilanteiden syntyminen. Esihenkilön ja työsuojeluhenkilöiden tulee huolehtia siitä, että työpaikan työhön, työympäristöön ja työoloihin liittyvät vaaratekijät selvitetään ja tunnistetaan järjestelmällisesti. Työsuojelun perusajatus on, että haitat ja vaarat havaitaan ja tunnistetaan ja sen jälkeen haitta poistetaan. Mikäli haittaa ei voida poistaa, on arvioitava haitan tarkempi merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Riskinarvioinnin päävaiheet:

- arvioinnin suunnittelu
- vaarojen tunnistaminen (riskiarviointi lomakkeiden täyttö)
- tulosten purkaminen
- riskiarvioinnin kehittämissuunnitelman teko
- riskiarviointi lomakkeiden ja kehittämissuunnitelman lähettäminen omalle työterveyshoitajalle
- toimenpiteiden toteuttaminen

- seuranta

Riskien hyvä hallinta vaatii jatkuvaa toiminnan seuraamista ja kehittämistä. Riskiarviointien lisäksi tarkkaillaan työympäristöä jatkuvasti ja kerätään tietoa vaaroista muun muassa henkilöstökyselyillä. Myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksen kehittämis ehdotukset otetaan huomioon laadittaessa kehittämissuunnitelmaa.

Jatkuvan seurannan ja kehittämisen tavoitteena on turvallisuustason pysyvä paraneminen. Turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimet otetaan huomioon organisaation kaikkien osien toiminnassa. Turvallisuuden hallinnan tavoitteet johdetaan työsuojelun toimintaohjelmasta. Sen pohjana taas ovat vaarojen arvioinnissa havaitut kehittämistarpeet sekä työhön ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Riskien hallinnalla saadaan lisättyä työturvallisuutta, jonka seurauksena työtapaturmat, sairastumiset ja poissaolot vähenevät ja yrityksen tuottavuus paranee.

Työkykyriskien hallinta

Työkykyriskillä tarkoitetaan yrityksen henkilöstön keskimääräistä riskiä menettää työkykynsä ja päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Aktiivisella työkykyjohtamisella ennakoidaan, hallitaan ja pienennetään tätä riskiä suunnitelmallisesti tunnistamalla työkykyriskit varhaisessa vaiheessa ja hallinnoimalla niitä. Työkykyjohtaminen on kiinteä osa yrityksemme strategista ja päivittäistä johtamista ja sen avulla pystymme hallinnoimaan kustannuksia sekä parantamaan yrityksen tuottavuutta.

Sairauspoissaoloseurannan ja analysoinnin avulla pyritään pitämään henkilöstö työ- ja toimintakykyisenä koko työuran ajan. Seurannassa pyritään tunnistamaan työkykyriskissä olevat henkilöt yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tarkoitus on varmistaa työkyvyn arviointi, tukimahdollisuuksien selvittäminen, siihen liittyvä neuvonta ja ohjaus sekä seurannan järjestäminen.

Medivida Hoivalla henkilöstön sairauspoissaoloja seurataan. Seurannalla saadaan tieto työntekijälle, esihenkilölle ja työterveyshoitajalle, kun varhaisen välittämisen mallin mukaiset poissaolorajat ylittyvät ja sen kautta esihenkilön on helppo toteuttaa varhaisen välittämisen toimia

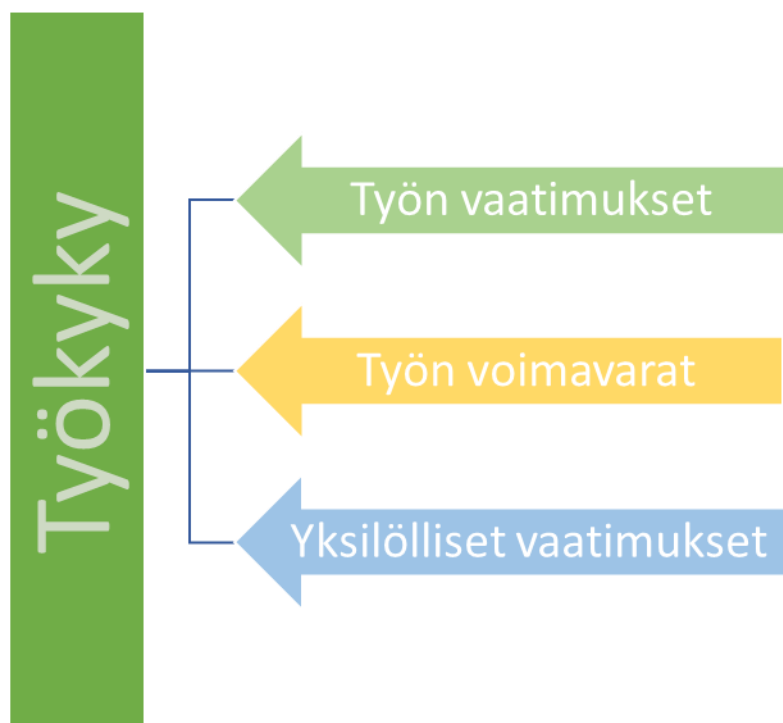
sekä pitkällä sairaspöissaololla olevien työntekijöiden seuranta. Yhteistyö etenkin pitkien sairaspöissaolojen seurannan osalta on helppoa, kun samat tiedot näkyvät esihenkilöllä sekä työterveyshuollossa.

Medivida Hoivalla on käytössä varhaisen välittämisen malli. Se sisältää kuvauksen työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä. Malli tukee ja ohjaa esihenkilöitä tunnistamaan työkykyriskissä olevat henkilöt ja madaltamaan kynnystä asioiden puheeksi ottoon. Työntekijöiden työkykyisyyttä tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon sekä eläkevakuutusyhtiöiden kanssa koko työuran ajan. Työsuhteen aikana tehtävien säännöllisten terveystarkastusten tarkoitus on selvittää terveyteen, turvallisuuteen, työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden vaikutus työntekijään. Terveyskyselyn, haastattelun ja tarpeellisten tutkimusten perusteella selvitetään työntekijän terveydentila, työ- ja toimintakyky sekä havaitaan mahdolliset varhaiset työkykyriskit. Tarkastusten pohjalta suunnitellaan terveyttä ja työkykyä edistävät toimet.

Työkykyneuvottelua hyödynnetään tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on jo heikentynyt tai työolosuhteissa on tunnistettu sitä uhkaavia tekijöitä. Työkykyneuvottelun tavoitteena on löytää keinoja, joilla työpaikka voi tukea työntekijää jatkamaan työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta tai palaamaan töihin pitkältä sairauslomalta toipumista vaarantamatta. Työkykyneuvottelussa voidaan myös auttaa työnantajaa puuttumaan työntekijän hyvinvointia ja työkykyä uhkaaviin tekijöihin työpaikalla. Jos työntekijä ei voi jatkaa nykyisessä tehtävässään, voidaan etsiä ratkaisua hänen sijoittamiseksi uusiin tehtäviin. Käytännössä työkykyneuvottelussa voidaan sopia muutoksista tehtäviin, työprosesseihin, aikaan tai -ympäristöön. Työkykyneuvotteluun osallistuvat työntekijä, esimies ja työterveyden edustaja(t). Työntekijän toiveesta neuvotteluun voi osallistua myös luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu.

MediVidan varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on, että jokaisen työ sujuu kitkatta, on tuloksellista ja että yhteispeli työyhteisössä toimii. Mallin tarkoitus on myös edistää yhteistä vastuunottoa ja avointa keskustelukulttuuria: työkyky on asia, josta voimme puhua osana tavallista työarkea. Tavoitteena on, että työkykyä uhkaavat ongelmat havaitaan ajoissa ja niihin etsitään

ratkaisuja ripeästi: ensisijaisesti työpaikalla, mutta tarvittaessa yhdessä kumppaneidemme kanssa (työterveyshuolto Aava, työeläkevakuutusyhtiö Varma)



Työkykyyn yhteydessä olevien tekijöiden viitekehys:

Työn vaatimukset ja työn voimavarat –malli

Työn sujuvuus

Työn sujuvuudella on valtava vaikutus työyhteisön hyvinvointiin, tuottavuuteen ja kasvumahdollisuuksiin. Työn sujuvuutta kehitetään sekä lisäämällä jokaisen työntekijän omaa kyvykkyyttä saada aikaan ja hallita omaa työtään ja työkykyään, että jatkuvasti parantamalla koko yrityksen työn tekemisen tapoja ja prosesseja.

Työntekijän tulee osallistua aktiivisesti oman työnsä kehittämiseen ja huolehtia itse oman työkykynsä kaikista osa-alueista; esimerkiksi varmistaa, että osaaminen on ajan tasalla ja hyödyntää työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia omasta työkyvystä huolehtimiseen.

Hyvän työkyvyn edellytysten varmistaminen on osa esihenkilön perustehtävää. Tärkeintä on esihenkilön kyky jatkuvasti kuunnella ja aistia työyhteisön arjen ilmapiiriä. Yhteistyössä etsitään myönteisiä ratkaisuvaihtoehtoja jokaisen työkyvyn ja työn sujuvuuden turvaamiseksi.

Työn sujuvuuden perustana on selkeä työnkuva ja perustehtävä

Esihenkilö varmistaa, että työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan ja miten hänen työnsä on osa organisaation tavoitteita: mitä pitää saada aikaiseksi ja mitkä ovat sovitut työn tekemisen tavat sekä miten aikaansaamista arvioidaan. Eriyksen tärkeää on pitää huolta työturvallisuuden noudattamisesta.

Ajantasainen osaaminen on oleellinen osa työkykyä

Ennakoimme liiketoimintamme muutoksia tunnistaaksemme millaista osaamista organisaatiossamme nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan, jotta organisaatio ja työntekijät voivat onnistua ja menestyä myös jatkossa. Tarpeen mukaan tuemme työntekijöitä päivittämään osaamistaan työssä tarvittavaan suuntaan.

Esihenkilö seuraa työn sujumista

Esihenkilön tehtävä on seurata työn sujumista päivittäin arjessa, olemalla riittävästi läsnä kullekin työntekijälle. Tästä on huolehdittava erityisesti silloin, kun työntekijä ja esihenkilö eivät kohtaa kasvokkain säännöllisesti: esim. työvuorot eri aikaan, työskennellään eri paikkakunnilla, tehdään etätöitä.

Esihenkilöt varaavat työntekijöille ja/tai tiimeille säännölliset arjen keskustelut, joilla varmistetaan mm. että osaaminen on kohdallaan ja työskentely vie kohti sovittuja tavoitteita. Yhteisissä keskusteluissa käydään myös läpi, miten organisaation ja työntekijän arvot sopivat yhteen, mikä työntekijää motivoi ja miten hän voi toimia, jos motivaatio notkahtaa. Keskustelut mahdollistavat myös tarttumisen työn sujuvuuden ongelmiin hyvissä ajoin.

Työn sujuvuutta seurataan lisäksi mm.

- Työaikaraporteilla

- Henkilöstökyselyillä
- Kehityskeskustelut
- Asiakaspalautteilla.

Myös tapaturmien osalta pyrimme löytämään ratkaisun, jossa työntekijä voi joko jatkaa työssään tai palata mahdollisimman nopeasti sairausloman jälkeen työhön tarvittaessa korvaavan työnkuvan turvin.

Työn vaarojen ja riskien arviointi, poikkeamien aktiivinen kirjaaminen ja käsittely sekä työtapaturmien vähentymiseen liittyvät toimet parantavat niin työntekijöiden kuin asukkaiden turvallisuutta. Säännöllisten turvallisuuskoulutuksien avulla vahvistamme työntekijöiden turvallisuusosaamista.

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Koko MediVida konsernilla on yhteinen työsuojelupäällikkö

Jokaisella konsernin yrityksellä on paikallinen työhyvinvoinnin toimintakäytäntö. Työhyvinvointi kuuluu osaksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja työsuojeluohjelmaa. Niiden laatimisesta vastaa työnantaja. Työhyvinvoinnin toimintakäytäntöjä suunniteltaessa huomioidaan erityisesti alalle tyypilliset kuormitustekijät, kuten nostotyö, asiakkaiden aggressiivinen tai poikkeava käyttäytyminen sekä ihmissuhdetyön henkinen kuormitus.

Työpaikoilla tehdään vuosittainen riskiarviointi ja riskeihin varautumisen toimenpidesuunnitelma.

7 Seuranta ja mittaaminen

Tarkastukset, selvityspyynnöt ja niistä tiedottaminen

Tarkastuksissa valvontaviranomaisen kanssa yhteistyötä tekee kunkin yksikön esihenkilö. Yksikön esihenkilö informoi välittömästi toimialajohtajaa, joka informoi muuta johtoryhmää ja muita yhtiön palvelutoiminnoissa työskenteleviä työntekijöitä. Yksikön esihenkilö valmistelee mahdolliset tarkastukseen perustuvat selvitykset ja toimittaa tarvittavat aineistot.

Viranomaistarkastuksen prosessin keskeisiä ryhmiä ovat yksikön esihenkilöt sekä liiketoiminnan operatiivinen päällikkö ja toimialajohtaja. Viranomaistarkastukseen liittyy myös tiedottaminen ja yksikön esihenkilö huolehtii tiedottamisesta konsernin johtohenkilöstölle.

Valvontaviranomainen lähettää joko suoraan yksikön esihenkilölle tai toimialajohtajalle valvonta-asiat tai kanteluja koskevat selvityspyynnöt, selvitykset ja päätökset. Johtoryhmä käsittelee saadut kantelut ja valvonta-asiat. Valvonta-asiat ja kantelut kirjataan jokaisen yksikön omaan verkkokansioon.

Auditoinnit

Medivida Hoivan yksiköiden sisäisten auditointien avulla selvitetään, miten yksiköiden toimintamallit, viranomaisveloitteet ja tilaajavaatet toteutuvat kussakin yksikössämme. Sisäisten auditointien avulla lisätään toiminnan läpinäkyvyyttä ja saadun tiedon avulla yksiköiden kokonaistilannetta voidaan seurata ajantasaisesti. Auditoinneilla voidaan tunnistaa Medivida hoivan yksiköiden vahvuuksia, poikkeamia sekä kehittämistä kaipaavia asioita, jolloin myös mahdollisiin esille nouseviin haasteisiin voidaan kohdistaa tarvittavia tukitoimia riittävän nopeasti. Sisäiset auditoinnit suunnitellaan edeltävän vuoden aikana.

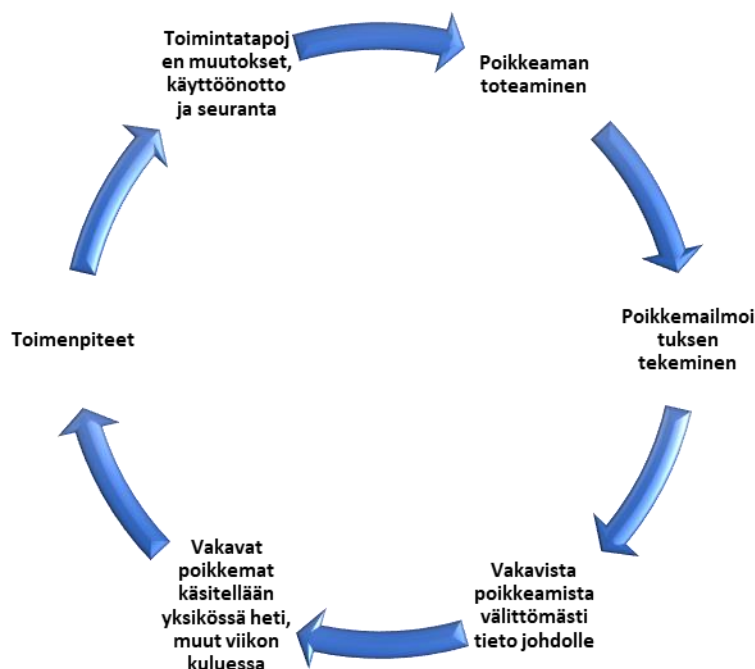
Poikkeamat

Poikkeama voi olla mikä tahansa tuotteisiin, toimintatapoihin, toimintajärjestelmiin ja toimintaympäristöön liittyvä suunnittelussa tai sovitusta poikkeava tapahtuma, joka voi johtaa vaaratapahtumaan. Poikkeamat voivat olla tapahtumia, joissa tuotettu palvelu ei täytä vaatimuksia tai siinä on puutteita. Poikkeama voi johtua tekemisestä, tekemättä jättämisestä tai suojausten

pettämisestä. Poikkeaman voi tehdä jokainen työntekijä ja poikkeamailmoituksia käytetään asiakasturvallisuuden ja toiminnan kehittämiseen, ei syyllisten etsimiseen.

Kun poikkeama havaitaan, tulee varmistaa, että jatkovahingolta vältytään. Mikäli poikkeama vaatii välitöntä toimenpidettä, sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa on heti toimittava tilanteen korjaamiseen tai rauhoittamiseen. Poikkeaman raportoi sen havainnut henkilö, tämän jälkeen poikkeama siirtyy yksiköiden esihenkilöille jatkokäsiteltäväksi. Yksikkötasoiset poikkeamat käsitellään yksikköpalavereissa säännöllisesti ja niihin kirjataan toimenpiteet.

Poikkeamien käsittelyprosessi



Yksikkö

Ilmoituksen tekijä

Tapahtumapäivä

Tapahtuma-aika

Tapahtumapaikka

Poikkeaman nimi*

Mikä poikkeama kyseessä

Tapahtuman kuvaus

Kuvaile lisäksi tapahtuman olosuhteet ja muut tapahtuman syntyyn vaikuttaneet tekijät

Miten tapahtuma voitaisiin estää tai/ja mitä korjaavia toimenpiteitä on jo tehty

Tapahtuman seuraukset

Lisää valokuva (JPG)

 Ei valittua tiedostoa

Lähetä

Medivida Hoivan poikkeamailmoitus lomake propilvipalvelussa,

Vuosittain konsernissa toteutetaan laadun omavarmistus, jossa kootaan konsernin laajuisesti havaittuja epäkohtia, poikkeamia ja riskejä. Näitä kerätään ensisijaisesti pidetyistä auditoinneista, mutta myös koko Pro pilvipalveluiden poikkeamatietokantaa hyödynnetään. Kukin yksikkö vastaa osaltaan kyselyyn ja näin pyritään varmistamaan, että muualla havaittu epäkohta saadaan korjattua yksikössä omatoimisesti. Mikäli jokin havainnoista koskee yksikköä siten, ettei voida todeta asian olevan kaikin puolin yksikön osalta kunnossa, suunnittelee yksikönpäällikkö korjaavat toimenpiteet ja aikataulun niille.

Palveluiden yhdenvertaisuus

Palveluiden yhdenvertaisuuden varmistaminen on perustavanlaatuinen asia, joka kuuluu myös jokaisen työntekijän vastuulle. Varmistamme yhdenvertaisuuden toteutumista palveluissamme seuraavin tavoin:

- Tuemme asiakkaidemme osallisuutta ja moninaisuutta yhteisöissämme ja kunnioitamme yksilöiden erilaisuutta ikään, sukupuoleen, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, seksuaalisuuteen suuntautumiseen, poliittiseen mielipiteeseen ja muihin henkilöön liittyviin syihin katsomatta
- Kohtaamme jokaisen asiakkaan yksilönä, suunnittelemme palvelukokonaisuuden yhdessä asiakkaan kanssa hänen yksilöllisistä tarpeistaan lähtien ja pyrimme mahdollistamaan jokaiselle asiakkaalle oman näköisen elämän palveluissamme.
- Osallistamme asiakkaitamme hoitosuunnitelmien tekemiseen, arjen askareisiin ja yhteisölliseen toimintaan yksiköissä ja niiden ulkopuolella.
- Otamme perehdytyksessä ja täydennyskoulutuksessa huomioon yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat ja tuemme henkilöstöämme toteuttamaan näitä arjessa jokaisen asukkaan kohdalla.
- Seuraamme asiakkailta ja heidän läheisiltään kerättyä palautetta, pyrimme tunnistamaan yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyviä kehityskohteita ja toteutamme tarvittaessa tarvittavat toimenpiteet.

8 Kehittäminen

Vuonna 2024-2025 tavoitteenamme on luoda, kehittää ja jalkauttaa yhtenäisiä käytäntöjä seuraavilla osa-alueilla:

- Omavalvontaohjelman ja -käytäntöjen jalkautus
- Sisäinen- ja ulkoinen viestintä

9 Viestintä

Medivida Hoivan viestinnän tavoitteena on keskeisten sidosryhmien luottamuksen saavuttaminen avoimella ja säännöllisellä viestinnällä. MediVida Hoivan viestintäkanavia ovat verkkosivut, sosiaalisen median kanavat, Hilikka potilastietojärjestelmä, Domacare asiakastietojärjestelmä, sähköposti ja Teams ja Sharepoint.

Ulkoiset nettisivut

Medivida Hoivan ulkoisilla nettisivuilla, www.medividahoiva.fi on esitelty Medivida Hoivan palvelut ja yksiköt. Sivulla julkaistaan ajankohtaiset asiat, rekrytointi ilmoitukset ja yksiköiden omavalvontasuunnitelmat.

Jokaisella yksiköllä on oma alisivu, jossa esitellään yksikkö ja sieltä löytyy mm. yksikön tarkemmat yhteystiedot.

Liitteet konsernin verkkokansiossa

- Omavalvontasuunnitelma pohja
- Valmiussuunnitelma
- Ruokahuollon omavalvontasuunnitelma pohja
- Tietoruva- ja tietosuojahje