

OMAVALVONTASUUNNITELMAN SEURANTAHAVAINNOT

Kehitysvammatuki 57 ry:n palvelutoiminnan omavalvontasuunnitelmat löytyvät yhdistyksen verkkosivuilta. Tässä raportissa kuvaamme yksiköiden omavalvontasuunnitelmien toteutumista, havaittuja kehittämistarpeita sekä tehtyjä toimenpiteitä ajalta 1.1 - 30.4.2025.

Omavalvontasuunnitelman toteutuminen

Kuluneena ajanjaksona yhdistyksessä päivitettiin seuraavat ohjeistukset, mitkä käsiteltiin palvelutoiminnan johtoryhmässä ja vietiin yksiköiden henkilöstöpalaveriin:

- Henkilöstöhallinnon käsikirja
- Työsuojelun toimintaohjelma 2025
- Työsuojelun vuosiohjelma 2025
- Tervetuloa Kehitysvammatuki 57 ry palvelukseen

Palveluyksiköiden johtajat huolehtivat seuraavien dokumenttien päivityksestä yksiköissään:

- Vuoden 2025 kehittämis- ja koulutussuunnitelma itsensä ja yksiköiden osalta
- Käyttöturvallisuustiedotteet ja kemikaaliluettelot
- Riskienarviointi
- Vuosikertomukset 2024

Seurankauden aikana siirryttiin uuteen toimintatapaan koskien rikosrekisteriotteiden tarkistamista. Tämän perusteena oli lakimuutos sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnassa (nk. valvontalaki). Laki velvoittaa tarkistamaan rikosrekisteriotteen vanhusten ja vammaisten kanssa työskentelevältä. Pyydämme jatkossa kaikilta uusilta työntekijöiltä nähtäväksi rikosrekisteriotteen ennen töiden aloittamista. Työsuhteen pituudella ei ole merkitystä.

Yhdistys siirtyi aiemman IMS-järjestelmän sijaan käyttämään asiakas- ja työturvallisuus tapahtumien raportoinnissa ja käsittelyssä HaiPro-järjestelmää. Henkilöstöhallinnon osalta siirryttiin käyttämään Mepco-järjestelmää. Tietoturvaa parannettiin ottamalla käyttöön Intune- sovellus puhelimiin mihin se soveltui.

Henkilöstölle toteutettiin Elon työyhteisökysely. Kehitysvammatuki 57 ry:n kokonaiskeskiarvo kyselyssä oli 4.13 (asteikolla 1-5) ja henkilöstö arvioi työkyvykseen 8,19 (asteikolla 1-10). Työnantajaan eNPS arvoksi muodostui 60. Sosiaali- ja terveysalan palveluissa eNPS:n keskiarvo on 21. Tulokset olivat siis huomattavan hyviä. Aiempiin

2.5.2025

kyselyihimme verrattuna esihenkilöiden toiminta ja työyhteisön toimivuus koettiin entistäkin paremmaksi.

Yhdistykselle myönnettiin Hyvän mielen työpaikka -merkki vuodelle 2025 ja saimme loistavan palautteen vuoden 2024 aikana mielen hyvinvoinnin tukemiseksi työpaikalla tehdystä työstä. Merkin kunniaksi jokaisessa yksikössä järjestettiin henkilöstölle Hyvän mielen -kakkukahvit.

Toimijatalojen toimijatytyväisyys ja kaikkien palveluidemme läheistyytyväisyyskyselyt toteutettiin vuoden vaihteessa. Kyselyt läpikäytiin yksiköiden johtajien kanssa ja yksiköissä. Kauttaaltaan tulokset olivat positiivisia. Jokainen yksikkö mietti toimintaansa parantamismahdollisuuksia saadun palautteen perusteella.

Omavalvonnassa ja IMS-ilmoituksissa havaitut kehittämistarpeet ja toimenpiteet

Kuluneella kaudella koottiin sisäisten auditointien tuloksia. Auditoinneissa painopisteenä oli voimavarojen hallinta. Organisaatiotasolla huomioitavaa oli, että rekrytoitavien työntekijöiden henkilöllisyyden tarkistaminen toteutui vaihtelevasti. Korjaavana toimenpiteenä lisättiin henkilöllisyyden varmentamisen varmistus henkilöstöhallintojärjestelmään.

Vammaispalveluiden toteuttamissuunnitelma -pohja uudistettiin vastaamaan Kantapalveluiden suunnitelmapohjaa vastaavaksi. Suunnitelmapohjaan tehtiin laatijalle täyttöohjeet, joissa huomioitiin paitsi THL:n ohjeistus, myös Helsingin kaupungin ja muiden hyvinvointialueiden vaatimukset.

Päiväaikaisessa toiminnassa käytössä ollutta toteuttamissuunnitelmaprosessia kehitettiin sopivaksi myös asumispalveluihin ja se otettiin käyttöön kaikissa yksiköissä. Prosessin tarkoitus on varmistaa laadukas ja asukkaan/toimijan lähtökohdista lähtevä palveluntoteuttamissuunnitelman laadinta.

Toimija/asukaskokouksien ohjeistuksia, tavoitteita ja rakennetta selkiytettiin ja yhtenäistettiin. Kokouksille luotiin yhtenäiset pohjat varmistamaan kokousrakenteella asukkaiden/toimijoiden osallisuus. Toimijataloissa aloitettiin kokouksenpohjan kuvittamista.

Kuluneen seurantakauden aikana toteutettiin myös merkittävä kiinteistön huoltourakka kun Oskarinpuiston kotiyhteisön ja toimijatalon sekä Kankurinkulman kotiyhteisön kiinteistöjen lämmönjakolaitteisto uusittiin.

Palaute auditointi- sekä ohjaus- ja valvontakäynneiltä sekä korjaavat toimenpiteet:

Kehitysvammatuki 57 ry:llä on SHQS-laaduntunnustus. Maaliskuussa Aurevia toteutti laaduntunnustukseen liittyvän auditoinnin. Auditoidijat havainnoivat muutamia pieniä poikkeamia, jotka kirjattiin lisänäyttöpöyppöiksi. Poikkeama havainnot koskivat dokumentaatiota eli esimerkiksi tilanteita, jossa dokumentista puuttui jokin menettelyohje

2.5.2025

tai sen päivitys oli myöhässä. Vastausaikaa lisänäyttöihin on kesäkuuhun asti. Raporttoimme päivitettyt dokumentit kun auditointiprosessi on käyty loppuun.

Helsingin kaupunki teki Karhurinteen kotiyhteisöön valvontakäynnin. Valvontakäynnin yhteenveto:

”Huomiot ja yhteenveto toiminnasta: Karhurinteen yksikkö on aloittanut toimintansa keväällä 2024. Toteutunut tarkastuskäynti on ensimmäinen yksikön toiminnan käynnistämisen jälkeen.

Yksikkö sijaitsee Helsingin Landbossa, rauhallisella omakotitaloalueella. Alue on vielä kehittymässä ja esimerkiksi kauppoja tai muita palveluja ei sijaitse yksikön välittömässä läheisyydessä.

Yksikössä on sekä ympärivuorokautisia että yhteisöllisiä asumispalveluita. Yksikön tilat ovat valoisat, hyvin suunnitellut ja toimintaa palvelevat.

Yksikön alkuperäinen henkilökunta on pysynyt ja vaihtuvuutta henkilökunnassa ei ole juurikaan ollut. Tarkastuskäynnin jälkeen palveluntuottajan edustajat jakoivat yksikön henkilökunnalle henkilöstökyselyn, siihen vastasi määräaikaan mennessä kaikkiaan 10 työntekijää. Henkilöstökyselyssä nousi esille muutama kehittämiskohde, joita johtamisessa tulee huomioida.

Yksikön toiminta on asiakaslähtöistä ja hyvin johdetulta.

Yksikön toiminta asettaa asumispalveluille annetut laatuvaatimukset.”

Valvontakäynnillä huomattiin, että yksikön lääkejäteastia ei ole sinetöity ja yksikköön on hankittava sinetöity lääkejäteastia.

Valvontakäynnin tuloksena lääkejätteelle hankittiin sinetöity astia. Kaupungin tekemän henkilöstökyselyn tulokset käytiin läpi ja yksikön johtaja huomioi tulokset johtamisessa.