

6.6.2024

Omavalvontaohjelma

Pohjankodit Oy ja Temakodit Oy

Lotta Virrankoski

POHJANKODIT OY JA TEMAKODIT OY

Sisällys

Meistä	2
Yleisesti omavalvonnasta.....	2
Laadun varmistaminen	3
Turvallisuus	4
Riskienhallinta	4
Yhdenvertaisuus	5
Palvelujen saatavuus ja jatkuvuus.....	5
Epäkohtien korjaaminen ja toiminnan kehittäminen	6
Seuranta	6
Laadun ja asianmukaisuuden seuranta	7
Turvallisuusnäkökohtien seuranta	7
Korjaavien toimenpiteiden ja kehitystyön seuranta	7

Meistä

Pohjankodit Oy on perheyritys, joka tarjoaa lastensuojelun ja terveydenhuollon palveluja Keminmaassa. Nuorisokodissa on ympärivuorokautista lastensuojelun sijaishuoltoa alle 18-vuotiaille nuorille ja Kuntoutuskoti Sateenkaarella on terveydenhuollon ympärivuorokautista kuntoutuspalvelua psyykkisesti oireileville alle 22-vuotiaille nuorille. Nuorisokodin arvot ovat turvallinen kasvuympäristö, läsnäolo ja osallisuus, kun taas Sateenkaaren arvot ovat läsnäolo, kunnioitus ja turvallisuus.

Temakodit Oy on Pohjankodit Oy:n tytäryhtiö, joka tarjoaa ympärivuorokautista lastensuojelun sijaishuoltoa Tuusulassa ja Järvenpäässä. Järvenpäässä sijaitsee lastenkoti Veera ja Tuusulassa lastenkoti Veerala. Temakodit Oy:n arvot ovat lapsi ensin, läsnäolo, turvallisuus ja osallisuus.

Meille on tärkeää tehdä työtä asiakaslähtöisesti. Lähtökohtana kaikessa toiminnassa on lasten ja nuorten paras. Toimintaa kehitetään pohtien, mikä on lapsille ja nuorille parasta ja mikä tarjoaa heille parhaat lähtökohdat tulevaan elämään. Uskomme tiiviiseen perheyhteistyöhön ja jokaisen lapsen ja nuoren omien voimavarojen vahvistamiseen.

Työtämme ohjaavat lait, viranomaisten määräykset sekä hyvinvointialueiden kanssa tehtävät puitesopimukset. Omavalvontaohjelman tavoitteena on varmistaa, että kaikissa yksiköissä toimitaan paitsi lainsäädännön ja sopimusten mukaisesti, myös laadukkaasti sekä yritysten arvojen mukaisesti.

Yleisesti omavalvonnasta

Meidän omavalvontamme peruslähtökohtana on ajatus, että voimme aina parantaa toimintaamme. Kukaan ei onnistu aina täydellisesti ja se, että tunnistamme kehittymisen paikkamme, tekee meistä parempia.

Omavalvontaohjelman tarkoituksena on kuvata ne organisaatiotason johtamiseen ja toimintaan liittyvät menettelytavat, joilla lainsäädännön noudattaminen sekä epäkohtien

korjaaminen palvelujen tuottamisessa varmistetaan. Omavalvontaohjelmassa kuvataan, miten palvelujen toteutumista, turvallisuutta ja laatua seurataan.

Omavalvontaohjelman osana ovat yksikkökohtaiset omavalvontasuunnitelmat ja lääkehoitosuunnitelmat, jotka kuvaavat konkreettisemmin ja käytännönläheisemmin laadun seurannan ja asiakasturvallisuuden prosesseja sekä muita yksikön arkea koskettavia asioita. Myös molempiin yrityksiin laaditut tietoturvasuunnitelmat ovat osa omavalvontaa.

Omavalvontaohjelman laatiminen ja yksiköissä tehtävän työn laadun ja asianmukaisuuden seuraaminen on toimitusjohtajan tehtävä. Yksikkökohtaisten omavalvontasuunnitelmien laatiminen, päivittäminen ja omavalvonnan toteuttaminen on yksikön johtajien vastuulla. Jokainen työntekijä on vastuussa siitä, että toteuttaa omavalvontaa ja toimii asianmukaisesti työssään sekä ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista tai poikkeamista yksikkönsä johtajalle. Vaikka vastuut ovat selkeät, on Pohjankotien ja Temakotien omavalvonta kuitenkin ennen kaikkea yhteistyötä. Yksiköiden johtajat ovat tuoneet näkemyksiään omavalvontaohjelman laatimisen tueksi ja toimitusjohtaja on osallistunut jokaisen yksikön omavalvontasuunnitelman laatimiseen ja omavalvonnan käytännön toteuttamiseen.

Laadun varmistaminen

Palvelun laatuun liittyviä kysymyksiä pohditaan jokaisessa yksikössä ja laadun kehittämisessä on yksikkökohtaisia eroja. Tietyt tekijät ovat kuitenkin ehdottomia edellytyksiä laadukkaalle palvelulle ja näihin tekijöihin haluamme kiinnittää erityisistä huomioita jokaisessa yksikössä.

1. Asiat ratkaistaan ja toimintalinjat mietitään aina lapsen edun näkökulmasta pohtien.
2. Toiminta on yrityksen arvojen mukaista.
3. Vanhemmat ovat tärkeä osa lasten elämää ja sen vuoksi he ovat tärkeitä myös meille.
4. Työntekijät ovat osaavia ja sitoutuneita.
5. Toimintaympäristö on turvallinen ja viihtyisä.
6. Työskentelemme tavoitteellisesti.
7. Osaamme ja uskallamme tarkastella toimintaamme kriittisesti ja tulla koko ajan paremmiksi.

Lapsen etuun ja yrityksen arvoihin sitoutuneet johtajat ja esihenkilöt ovat varmistamassa näiden periaatteiden toteutumista yksiköissään. Arvoista on keskusteltu myös kehittämisspäivissä, joihin on osallistunut koko yrityksen henkilökunta. Näiden periaatteiden toteutuminen näkyy yksikkökohtaisissa omavalvontasuunnitelmissa, joissa on avattu niitä tarkemmin ja käytännönläheisemmin.

Omavalvontasuunnitelmissa on kuvattu tarkemmin myös henkilöstön rekrytoinnin periaatteita ja työntekijöiden osaamista kehitetään koulutussuunnitelmien ja työyhteisön kehittämissuunnitelmien mukaisesti. Työntekijöiden hyvinvointiin panostetaan monin tavoin.

Yksiköiden viihtyisyyteen kiinnitetään huomiota ja tarvittavat korjaukset pyritään toteuttamaan viipymättä.

Oman toiminnan kriittinen tarkastelu vaatii turvallisen, avoimen ja myönteisen työilmapiirin. Tällaisen ilmapiirin luominen ja omalla esimerkillä johtaminen on kaikkien esihenkilöiden keskeinen tehtävä.

Turvallisuus

Sekä fyysinen että psyykinen turvallisuus ovat lasten ja nuorten hyvinvoinnin näkökulmasta keskeisiä asioita. Turvallisuusuhkien ja turvattomuuden kokemusten havainnointi on osa työtä ja turvallisuuteen liittyvien havaintojen tekeminen pyritään juurruttamaan osaksi jokaisen työtapaa. Arjen havainnot ovat tärkeitä turvallisen ympäristön luomiseksi.

Viranomaisvalvonta ja -ohjaus on yksi keino turvallisen ympäristön takaamiseksi. Viranomaistarkastuksia tärkeämpää on kuitenkin turvallisuuden varmistaminen päivittäin omavalvonnan keinoin. Esimerkiksi jääkaapin lämpötilan seuranta, säännöllinen siivous, poistumisteiden pitäminen esteettömänä ja tietosuojaohjeiden noudattaminen ovat kaikki turvallisuutta takaavia toimintatapoja. Jotta kaikki turvallisuutta lisäävät toimet toteutuisivat, on yksiköihin laadittu esimerkiksi työvuorokohtaisia tehtävälistoja ja ohjeistuksia. Työntekijöillä on myös erilaisia vastuualueita, jotta tärkeät asiakokonaisuudet pysyisivät yhden henkilön hallussa.

Paitsi työntekijät, niin myös lapset, nuoret, heidän läheisensä tai yhteistyökumppanit saattavat tunnistaa turvallisuusuhkia. Työntekijöiden tehtävänä on huolehtia, että kaikki nämä havainnot päätyvät oman yksikön johtajan tietoon, jotta uhka voidaan ja tarpeellisiin toimenpiteisiin on mahdollista ryhtyä.

Riskienhallinta

Osa turvallisuustyötä on riskienhallinta. Riskien arviointia suoritetaan yksiköissä vuosittain kahdesta eri näkökulmasta: asiakasnäkökulmasta ja työturvallisuuden näkökulmasta. Molemmat näkökulmat täydentävät toisiaan. Aluksi pyrimme tunnistamaan riskit kattavasti ja

sen jälkeen arvioimme niiden todennäköisyyden ja vakavuuden. Riskien poistamiseen tai minimoimiseen tähtäävistä toimenpiteistä sovitaan yhdessä.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pohjankodit ja Temakodit ovat sitoutuneet yhdenvertaisuuden periaatteen noudattamiseen kaikessa toiminnassa. Työntekijämme laatii meille yhdenvertaisuussuunnitelman osana opintojaan.

Olemme sitoutuneet asiakkaan hyvään ja asialliseen kohteluun ja kunnioitamme kaikkia lapsen oikeuksia. Lasta koskevissa päätöksissä harkitsemme aina ensisijaisesti lapsen etua. Lähtökohtana toiminnassa on lasten hyvä kohtelu, yksilöllisten tarpeiden ja tilanteiden huomioiminen, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja lapsen osallisuuden tukeminen. Lapsella on oikeus ilmaista mielipiteensä ja hänellä on oikeus saada tietoa itseään koskevista asioista.

Näiden periaatteiden loukkaaminen on vakava asia ja jokaisen tehtävä on huolehtia siitä, että niitä noudatetaan aina.

Palvelujen saatavuus ja jatkuvuus

Temakodit ja Pohjankodit tuottavat palveluntuottajina palveluja, joita hyvinvointialueet voivat sopimusten mukaisesti asiakkailleen hankkia. Tavoitteena on sujuvat palveluketjut siten, että asiakkuuden alussa ja lopussa siirtymät palvelusta toiseen ja niihin liittyvä tiedonsiirto on sujuvaa ja katkeamatonta.

Toiminnan jatkuvuuden häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa pyrimme turvaamaan valmius- ja jatkuvuudenhallintasuunnitelmilla sekä muilla ennakoivilla toimenpiteillä. Ajatuksena on, että lasten ja nuorten tarpeisiin pystyttäisiin poikkeavassakin tilanteessa vastaamaan mahdollisimman hyvin ja tilanne vaikuttaisi lasten arkeen mahdollisimman vähän. Palvelujen lakien ja sopimusten mukaisuuden, laadun ja turvallisuuden toteutumiseen tulee pyrkiä myös poikkeuksellisissa oloissa.

Palvelujen saatavuuden ja jatkuvuuden varmistamiseksi kiinnitämme huomioita toimivaan yhteistyöhön yhteistyökumppaneiden kanssa.

Epäkohtien korjaaminen ja toiminnan kehittäminen

Puutteiden korjaamiseen liittyvät prosessit on kuvattu tarkemmin erillisissä omavalvontasuunnitelmissa. Epäkohdat pyritään korjaamaan viipymättä. Keskeistä on, että kaikki havainnot laatuspoikkeamista, lakeja ja sopimuksia rikkovista seikoista, epäkohdista, turvallisuusriskeistä tai lasten ja heidän perheidensä epäasiallisesta kohtelusta tulevat yksikön johtajan tietoon. Asioita ei voi muuttaa, jos niistä ei tiedä.

Yksikön johtajat pitävät toimitusjohtajaa ajan tasalla omavalvonnassa esiin tulleista poikkeamista. Toimitusjohtajakin seuraa omavalvonnan prosessia ja osallistuu mahdollisuuksien mukaan työryhmien tiimipäiviin ja kokouksiin, mutta tieto kulkee toimitusjohtajalle aina viimeistään yksikön johtajien kautta. Toimitusjohtajan tehtävänä on omalta osaltaan tukea epäkohtien korjaamisessa esimerkiksi varmistamalla riittävät resurssit.

Toiminnan kehittäminen ja epäkohtien korjaaminen on yhteinen tehtävämme. Ratkaisuja löytyy tiimipäivissä, työryhmissä tai yhdessä asiakasperheiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Toimintaa kehitetään jatkuvasti omavalvonnan prosessissa, missä opimme toimintamme haavoittuvuuksista.

Tavoitteena on, että voimme oppia toistemme kokemuksista yli yksikkörajojen. Kun yhdessä yksikössä tunnistetaan jokin epäkohta tai löydetään hyviä ratkaisuja haasteisiin, voivat myös toiset yksiköt huomioida sen toiminnassaan.

Seuranta

Omavalvonnan seuranta toteutetaan jatkuvasti. Joka kuukauden lopussa jokaisessa yksikössä täytetään omavalvonnan seurantalomake. Seurantalomakkeet muodostavat alla kuvatun seurannan kanssa kokonaisuuden, mistä julkaisemme neljän kuukauden välein raportin.

Laadun ja asianmukaisuuden seuranta

Laatua seurataan

- havainnoimalla
- saadun palautteen kautta
- palautekyselyjen avulla
- tunnistettuja epäkohtia ja poikkeamia tarkastelemalla

Kaikkien työntekijöiden tehtävänä on havainnoida toiminnan laatua. Johtajat ja vastaavat seuraavat laatua kokonaisvaltaisesti ja yhteistyössä. Palautekyselyjä tehdään lapsille ja nuorille, vanhemmille ja muille läheisille, työntekijöille sekä yhteistyökumppaneille. Palautekyselyjä kehitetään edelleen, jotta ne kertoisivat mahdollisimman hyvin laatuun vaikuttavista tekijöistä.

Työntekijöiden hyvinvointia, sitoutuneisuutta ja osaamistarpeita kartoitetaan sekä kehityskeskusteluissa että palautekyselyn avulla. Henkilöstön rakennetta seurataan jatkuvasti ja työyhteisön kehittämissuunnitelmaa pidetään ajantasaisena.

Palautteet ja laatua koskevat havainnot käydään läpi johtoryhmissä.

Turvallisuusnäkökohtien seuranta

Turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä voi tulla esiin edellä kuvatuissa kyselyissä, mutta keskeisin turvallisuusnäkökohtien seurantamenetelmä on riskien arviointi, joka toteutetaan vähintään kerran vuodessa erikseen asiakkaiden ja työntekijöiden näkökulmasta. Myös riskien arviointia on tarkoitus edelleen kehittää monipuolisemmaksi. Ajatuksena on, että myös lapset ja nuoret osallistuisivat siihen aiempaa enemmän. Toimitusjohtaja seuraa yksiköiden riskien arviointia.

Korjaavien toimenpiteiden ja kehitystyön seuranta

Kun epäkohta, turvallisuusriski tai vastaava on tunnistettu ja arvioitu, sovitaan toimenpiteistä epäkohdan tai riskin poistamiseksi ja minimoimiseksi. Samassa yhteydessä sovitaan aina siitä, miten tehtyjen toimenpiteiden riittävyttä seurataan, millä aikataululla ja kenen toimesta. Jos toimitusjohtajalla ei ole mahdollisuutta osallistua tiimipäivään, hän perehtyy tiimipäivän muistioon ja saa yksikön johtajalta tietoa sovitusta toimenpiteistä.