

# Palveluyksikön omavalvonnan osavuosisiraportti 3 kk jakso

Raportoitava ajanjakso

1.1.-31.3.2026



**KAINUUN**  
hyvinvointialue

# Omavalvonnan osavuosisiraportti 3 kk jakso

Palveluyksikkö:  
Sirkunkuja Kajaani  
Raportoitava ajanjakso:  
1.1.-31.3.2026

## Lyhenteet:

NPS (Net Promoter Score); Suositteluindeksi (asiakkaat ja henkilöstö)

NSS: (Net Safety Score) Henkilöstön turvallisuusindeksi (henkilöstön kokemus organisaation turvallisuudesta)

Haipro: Haitta- ja vaaratapatumien ilmoitusjärjestelmä

Spro: Epäkohdan tai epäkohdan uhan ilmoitusjärjestelmä sosiaalihuollon toteuttamisessa

PosiPro: Onnistumisten ilmoittamiseen tarkoitettu osio

QWL: QWL-kysely on henkilöstökysely, joka tuottaa viidentoista kohdennetun ja validoidun kysymysten avulla työelämän laadun indeksin, eli QWL-indeksin.



# Palvelujen saatavuus ja jatkuvuus

## Hoitoon/palveluun pääsy, jonot/ odotusaika vs. tavoiteaika

### Lakisääteinen hoitoon/palveluun pääsy/palvelutarpeen arviointi

Vammaispalvelulain mukaisiin palveluihin hakeudutaan, jos kaikki vammaispalvelulain soveltamisalassa määritellyt ja palvelukohtaiset myöntämisedellytykset täyttyvät, eikä yksilöllisen tarpeen mukaisia ja sopivia palveluita muun lain perusteella löydy.

Vammaisten palvelut vaativat palvelutarpeen arvioinnin. Jotta palvelutarpe voidaan arvioida, asiakas täyttää hakemuslomakkeen ja toimittaa sen vammaisten sosiaalityöhön.

Vammaispalveluhakemuksen voi toimittaa paperisena tai sähköisenä. Hakemuksen saavuttua sosiaalityöhön asiakkaaseen ollaan yhteydessä palvelutarpeen arviointiajankohdan

## Toiminnan keskeiset tunnusluvut/suoritteet

*Keskeiset tunnusluvut*

*Asiakaspaikkoja 15, 1 paikka vapaana*

### Jatkuvuus

*Hoidon/palvelun jatkuvuuteen liittyvät havainnot*

Asiakkaiden vaihtuvuus on vähäistä. Määräajoin toteutettavalla palvelutarpeen arvioinnilla varmistetaan palvelujen jatkuvuus.

## Korjaavat toimenpiteet

Palvelutarpeen arviointien myötä mietitään mahdollisia vaihtoehtoja tarpeen mukaisesti.

# Asiakaskokemus 1)

- Qpro-järjestelmä kaaviokuva väittämistä raportoivalta ajanjaksolta ja vertailu edellisen vuoden vastaavaan ajanjaksoon
- Palautteiden määrä kpl 0



# Asiakaskokemus 2)

## Asiakkaiden suositteluhalukkuus, NPS

*Kuinka todennäköisesti suosittelisit saamaasi palvelua läheisellesi?  
asteikko 1-10, suositteluindeksi välillä -100-100*

## Positiiviset havainnot:



## Palautteiden perusteella toteutetut kehittämistoimenpiteet:

## Kehitettävää:



# Asiakaskokemus 3)



# Asiakkaiden raportoima turvallisuustieto

<b>Asiakkaiden tekemät vaaratapahtumailmoitukset (HaiPro) % osuus, kaikista ilmoituksista</b> 0	<b>Palautteiden perusteella toteutetut kehittämistoimenpiteet:</b> -
<b>Yhteydenotot potilas- ja sosiaaliasiavastaavaan, määrä</b> Ei käytettävissä olevaa tietoa	
<b>Kantelut ja muistutukset, määrä</b> Ei käytettävissä olevaa tietoa	

# Henkilöstön raportoima turvallisuustieto (1)

<p><b>Epäkohta- ja vaaratapahtumailmoitukset</b> Haipro/Spro -järjestelmästä</p> <p>Määrä 20</p> <p><b>Käsittelyaika :</b> <b>Potilasturvallisuusilmoitukse</b> <b>t:</b> Keskim. Reagointiaika 12pv Keskim. Käsittelyaika 25 pv <b>Työtapaturmailmoitukset:</b> Keskim. Reagointiaika 3pv Keskim. Käsittelyaika 7pv</p> <p><b>Vakavien vaaratapahtumien % osuus kaikista vaaratapahtumailmoituksista</b> -</p>	<p><b>Tapahtuminen luonne</b></p> <p><i>Potilas turvallisuus-ilmoituksista Tapahtui Asiakkaalle/Potilaalle-Ilmoituksista 84,6%</i></p> <p><b>Tapahtumatyyppi</b> Kolme yleisintä: 1. Tapahtui asiakkaalle /potilaalle 11, 84,6% 2. Lääke- ja nestehoitoon, varjo- tai merkkiaineeseen liittyvä 4 3. Läheltä piti 1, 7,7%</p>	<p><b>Korjaavat toimenpiteet</b></p> <p><b>Kehittämistoimenpiteiden % osuus kaikista ilmoituksista</b> <b>7,7%</b></p> <p><b>Kehittämistoimenpiteet</b></p> <p>Käsitellään Haipro-ilmoitukset yhteisesti henkilöstön kanssa pohtien, kuinka toimintaa voidaan kehittää ennaltaehkäisyn näkökulmasta.</p>
---	--	--

# Henkilöstö 1)

<p><b>Henkilöstömäärä</b></p> <p>Vakinaiset 15, määräaikaista eri pituisissa sijaisuuksissa 3henkilöä</p> <p><i>Avoimet /täyttämättömät vakanssit: 1</i></p>	<p><b>Henkilöstömitoitus/ henkilöstön riittävyys</b></p> <p>Henkilöstömitoitusta ei ole laissa määritelty.</p> <p>Henkilöstömitoitus on 1 (asiakkaita 15 ja vakansseja 15)</p> <p>Henkilöstön saatavuudessa ja riittävydessä on ajoittaista haastetta, huomioiden asiakasaineksen</p>	<p><b>Työturvallisuus</b> ilmoituksia Haipro-järjestelmän kautta 7</p> <p>Ilmoitusten määrä ja luonne</p> <p>Tyyppi: <i>Läheltä piti 1</i> <i>Työtapaturmat 6</i> <i>Muu turvallisuushavainto 0</i></p>
<p><b>Henkilöstön turvallisuusindeksi (NSS) /tavoite</b></p> <p>Raporttia ei saatavilla Tuku-kyselystä.</p> <p>QWL-kyselyn mukaan kysymykseen ”Minulla olisi turvallinen olo, jos olisin yksikössäni asiakkaana tai potilaana”, vastausten tulos oli 4,2 (asteikolla 1-5).</p>	<p><b>Sairauspoissaolot</b></p> <p>39</p>	<p><b>Henkilöstön rokotekattavuus</b></p> <p><i>Otetut influenssarokotteet suhteessa tavoitteeseen (100% henkilöstöstä)</i></p> <p>Ei tiedossa</p>

# Henkilöstö 2)

<p><b>QWL-indeksi ja vastaus %</b></p> <p>60,6, Vastaajia 8</p>	<p><b>NPS (suositeltavuusindeksi)</b> <i>Asteikko 1-10, suositteluindeksi välillä -100-100</i></p> <p>QWL: kuinka todennäköisesti suosittelit työpaikkasi ystävälle tai kollegalle? 8,8</p>	<p><b>Työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä edistävät toimenpiteet:</b></p> <p>Työntekijät mukaan vuorovaikutteiseen prosessien kehittämiseen, säännölliset viikkopalaverit Avoin keskustelu asioista. HR-käytännöt. Esihenkilökompassi. Työhyvinvointikeskustelut. Kehityskeskustelut. Tyhy-päivät. Osaamisen kehittämisen suunnitelma. Kouluttautumisot omien mielenkiintojen mukaisesti. QWL-kysely. Tuku-kysely.</p>
<p><b>Onnistumiset</b> <b>PosiPro -ilmoitusten määrä</b></p> <p>1</p>	<p><b>Täydennyskoulutuspäivät (pv/tt)</b> <i>SAGA-kirjaamisohjelman koulutukset</i> <i>Ensiapukurssi</i></p>	

# Omaavalvonnin toteutumisen seuranta ja arviointi

- **Omaavontasuunnitelmassa kuvatu toiminnan toteutumisen havainnot ja toteutetut kehittämistoimenpiteet:**
- **Henkilöstön riittävyyden turvaaminen**
  - \* Johdonmukaisella työvuorolistan suunnittelulla turvataan se, että jokaiseen työvuoroon on riittävästi työntekijöitä. Suunnittelussa huomioidaan lomat ja vapaapäivät.
  - \* Henkilöstövoimavarojen riittävyyttä arvioidaan säännöllisesti suhteessa asiakkaiden palvelujen tarpeisiin. Riittävyyden arvioinnissa huomioidaan toimintaan mahdollisesti soveltuvat laatusuositukset.
- **Henkilöstön osaamisen kehittäminen**
  - \* Vuosittain laaditaan palveluyksikön/palvelualueen henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma. Täydennyskoulutustiedot tallennetaan työntekijäkohtaisesti HRM-tietojärjestelmään.
  - \* Koulutuksiin haetaan koulutuskalenterin kautta. Koulutuksiin haetaan suunnitelmallisesti, eli mistä koulutuksesta on hyötyä juuri meidän työyksikössä. Tarvittaessa järjestetään juuri tietyille yksikölle tarpeellisia räätälöityjä koulutuksia.
- **Itsemääräämisoikeuden toteutuminen**
  - \* Asiakkaille järjestetään tarvittavat apuvälineet hoidon ja huolenpidon turvaamiseksi. Kuljetuspalvelu mahdollistaa osallistumisen kodin ulkopuolisiin toimintoihin ja yhteydenpidon läheisiin.
  - \* Asiakkaat osallistuvat omien voimavarojensa mukaan arjen toimintoihin ja vapaa-ajan harrasteisiin. Asiakasta kannustetaan omatoimisuuteen ja häneltä kysytään asioita. Asiakkaat saavat itse päättää, että osallistuvatko yksikössä järjestettäviin omiin tai ulkopuolisten järjestämiin viriketoimintoihin.
  - \* Kommunikoinnin tukena voidaan käyttää kuvia tai muita vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä (esim. tukiviittomat). Käytössä on kuvitetut viikko- tai päiväohjelmat.
  - \* Asiakkaiden itsemääräämisoikeutta vahvistetaan kysymällä mielipidettä ja kunnioittamalla yksityisyyttä. Asiakkaat voivat itse valita mihin yhteiseen tekemiseen osallistuvat. Annetaan vaihtoehtoja, joista valita asiassa kuin asiassa.
  - \* Asiakkailla on yksilölliset toteuttamissuunnitelmat, missä heidän arkensa, toiveensa ja tavoitteensa avataan tarkemmin



**Kiitos!**



**KAINUUN**  
hyvinvointialue



**KAINUUN**  
hyvinvointialue