

Palveluyksikön omavalvonnan osavuosisiraportti 3 kk jakso

Raportoitava ajanjakso

1.1.2026 – 31.3.2026



KAINUUN
hyvinvointialue

Omavalvonnan osavuosisiraportti 3 kk jakso

Palveluyksikkö:
Rajamiehentien asunnot
Raportoitava ajanjakso:
1.1.2026 – 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 palvelutarve voidaan arvioida, asiakas täyttää hakemuslomakkeen ja toimittaa sen vammaisten sosiaalityöhön.

Vammaispalveluhakemuksen voi toimittaa paperisena tai sähköisenä. Hakemuksen saavuttua sosiaalityöhön asiakkaaseen ollaan yhteydessä palvelutarpeen arviointiajankohdan sopimiseksi. Palvelutarpeen arvioinnin jälkeen asiakas saa kirjallisen päätöksen siitä, myönnetäänkö palveluita vai ei. Jos arvioinnissa todetaan olevan oikeus vammaispalvelulain mukaiseen palveluun, alkaa vammaisten sosiaalityön asiakkuus.

Lisätietoa palveluista saa

<https://palveluketjut.kainuu.fi/>

Toiminnan keskeiset tunnusluvut/suoritteet

Keskeiset tunnusluvut

Asiakaspaikkoja yksikössä on 15. Näistä täytettyinä on 14.

Jatkuvuus

Hoidon/palvelun jatkuvuuteen liittyvät havainnot

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

Korjaavat toimenpiteet

Palvelutarpeen arviointien myötä mietitään muita mahdollisia vaihtoehtoja asiakkaille tarpeen mukaisesti.

Asiakaskokemus 1)

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



Asiakkaiden raportoima turvallisuustieto

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

Henkilöstön raportoima turvallisuustieto (1)

Epäkohta- ja vaaratapahtumailmoitukset

Haipro/Spro -järjestelmästä

Määrä

33 (38)

Käsittelyaika

Keskim. reagointiaika (pv)

Keskim. käsittelyaika (pv)

Vakavien vaaratapahtumien % osuus kaikista

vaaratapahtumailmoituksista

0%

Tapahtuminen luonne

Potilasturvallisuus-ilmoituksista
Tapahtui asiakkaalle/potilaalle –
ilmoituksia oli 71.4%

Tapahtumatyyppi

Kolme yleisintä

1. Väkivalta 8 (8)
2. Lääke- ja nestehoitoon, varjo- tai merkkiaineeseen liittyvä 2 (2)
3. Tapaturma, onnettomuus 1 (1)

Korjaavat toimenpiteet

Kehittämistoimenpiteiden % osuus kaikista ilmoituksista

0 %

Kehittämistoimenpiteet

Käsitellään Haipro-ilmoitukset yhteisesti henkilöstön kanssa pohtien, kuinka toimintaa voidaan kehittää ennaltaehkäisyn näkökulmasta.

Henkilöstö 1)

<p>Henkilöstömäärä</p> <p><i>Henkilöstö:</i> Yhteensä 30 henkilöä Vakinaiset 22, määräaikaisia eri pituisissa sijaisuuksissa 6 henkilöä 1 virastomestari</p> <p><i>Avoimet /täyttämättömät vakanssit:</i> 3</p>	<p>Henkilöstömitoitus/ henkilöstön riittävyys</p> <p>Henkilöstömitoitusta ei ole laissa määritelty. Henkilöstömitoitus on 1.6 (22 vakanssia / 14 asiakasta)</p> <p>Henkilöstön saatavuudessa ja riittävydessä on ajoittaista haastetta.</p>	<p>Työturvallisuus ilmoituksia Haipro-järjestelmän kautta</p> <p>20 kpl</p> <p>Ilmoitusten määrä ja luonne</p> <p>Läheltä piti 10 kpl, 50% Työtapaturma 10 kpl, 50%</p> <p>Tyyppi (yleisimmät)</p> <p>Uhka tai väkivalta 95% Ei valittu 5%</p>
<p>Henkilöstön turvallisuusindeksi (NSS) /tavoite</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 3.50 (asteikolla 1-5) vuonna 2025.</p>	<p>Sairauspoissaolot</p> <p>Viimeisen 3 kuukauden aikana sairauspoissaolo päiviä yhteensä 90 pv.</p>	<p>Henkilöstön rokotekattavuus <i>Otetut influenssarokotteet suhteessa tavoitteeseen (100% henkilöstöstä)</i></p> <p>Ei saatavilla olevaa tietoa</p>

Henkilöstö 2)

<p>QWL-indeksi ja vastaus %</p> <p>Vuonna 2025 QWL 67.8 Vastaajia 11 henkilöä</p>	<p>NPS (suositeltavuusindeksi) <i>Asteikko 1-10, suositteluindeksi välillä -100-100</i></p> <p>QWL 2025: Kuinka todennäköisesti suosittelisit työpaikkaasi ystävälle tai kollegalle? 7.0 (asteikolla 1-10)</p>	<p>Työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä edistävät toimenpiteet:</p> <p>Hyvien johtamiskäytäntöjen huomioiminen tukemaan hyvän yhteishengen syntymistä organisaatiossa (viestintä ym.). Henkilöstö huomioiminen hyvinvoinnin näkökulmasta. Työntekijät mukaan vuorovaikutteiseen prosessien kehittämiseen. HR-käytännöt. Esihenkilökompassi. Työhyvinvointikeskustelut. Kehityskeskustelut. Tyhy-päivät. Osaamisen kehittämisen suunnitelma. Kouluttautumiset omien mielenkiintojen mukaisesti. Tuku-kysely.</p>
<p>Onnistumiset, PosiPro - ilmoitusten määrä</p> <p>0 kpl</p>	<p>Täydennyskoulutuspäivät (pv/tt)</p> <p>Kukin työntekijä katsovat itselleen sopivat koulutukset ja ilmoittautuvat niihin.</p>	

Oma-ohjauksen toteutumisen seuranta ja arviointi

- **Oma-ohjautussuunnitelmassa kuvattujen toimintojen toteutumisen havainnot ja toteutetut kehittämistoimenpiteet:**
- **Henkilöstön riittävyyden turvaaminen**
 - * Johdonmukaisella työvuorolistalla suunnitellaan 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 yksiköille 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.
 - * Asiakkailta on yksilölliset toteuttamissuunnitelmat, missä heidän arkensa, toiveensa ja tavoitteensa avataan tarkemmin.



Kiitos!



KAINUUN
hyvinvointialue



KAINUUN
hyvinvointialue