



SOSIAALIPALVELUJEN OMAVALVONTASUUNNITELMA

Työvalmennuskeskus Aktiivi

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| 1 PALVELUNTUOTTAJAA KOSKEVAT TIEDOT | 1 |
| 2 OMAVALVONTASUUNNITELMAN LAATIMINEN..... | 3 |
| 3 TOIMINTA-AJATUS, ARVOT JA TOIMINTAPERIAATTEET | 4 |
| 4 OMAVALVONNAN TOIMEENPANO..... | 5 |
| 5 ASIAKKAAN ASEMA JA OIKEUDET | 7 |
| 6 PALVELUN SISÄLLÖN OMAVALVONTA | 11 |
| 7 ASIAKASTURVALLISUUS | 14 |
| 8 ASIAKAS- JA POTILASTIETOJEN KÄSITTELY JA KIRJAAMINEN | 17 |
| 9 YHTEENVETO KEHITTÄMISSUUNNITELMASTA | 18 |
| 10 OMAVALVONTASUUNNITELMAN SEURANTA | 18 |

1 PALVELUNTUOTTAJAA KOSKEVAT TIEDOT

Palveluntuottaja

Nimi KANTA-HÄMEEN HYVINVOINTIALUE_Y-tunnus 3221307-8

Hyvinvointialue: Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Kunnan nimi: Forssa

Toimintayksikkö/palvelu: Työllistymistä ja toimintakykyä edistävät palvelut/ Kuntouttava työtoiminta

Nimi: Työvalmennuskeskus Aktiivi

Katuosoite: Perkiöntie 3

Postinumero: 30300 **Postitoimipaikka:** Forssa

Sijaintikunta yhteystietoineen: Forssa

Palvelumuoto; Työllistymistä ja toimintakykyä edistävät palvelut, erityisesti kuntouttava työtoiminta. Asiakkaina on pitkäaikaistyöttömät sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. Työpajalla on yhteensä 4 ryhmätilaa, joissa työskentelee noin 80-100 asiakasta yhteensä.

Esihenkilö: Suvi Aaltonen

Puhelin 040 187 7199, **postiosoite;** [suvi.aaltonen\(at\)omahame.fi](mailto:suvi.aaltonen(at)omahame.fi)

2 OMAVALVONTASUUNNITELMAN LAATIMINEN

Omavalvonnan suunnittelusta vastaava henkilö tai henkilöt

Palvelualuepäällikkö Tarleena Rantanen vastaa palvelualueen omavalvonnan organisoinnista ja johtamisesta. **Lähijohtaja Suvi Aaltonen** vastaa työpajan toiminnasta, toiminnan laadusta sekä palvelujen ja toiminnan kehittämisestä, ja seuraa niiden toteutusta. Lähijohtaja vastaa myös omavalvonnan suunnittelusta/ toteuttamisesta/seuranasta/arvioinnista sekä henkilöstön perehdytyksestä omavalvonnan toteuttamiseen. Suunnitelma päivitetään vähintään kerran vuodessa, sovittuna ajankohtana, koko henkilöstön kanssa.

Omavalvontasuunnitelman seuranta

Omavalvontasuunnitelma tarkistetaan vähintään vuosittain, sekä heti mahdollisten toiminnassa tapahtuneiden muutosten jälkeen, joilla merkitystä esim. asiakasturvallisuuteen.

Omavalvontasuunnitelman julkisuus

Suunnitelma pidetään nähtävillä toimintayksikön virallisella ilmoitustaululla ja työnantajan ylläpitämillä sivuilla.

3 TOIMINTA-AJATUS, ARVOT JA TOIMINTAPERIAATTEET

Toiminta-ajatus:

Tukea asiakkaan työllistymistä ja toimintakykyä itseohjautuvuutta tukemalla ja vahvistamalla. Kaikessa toiminnassamme huomioimme tehdyt sitoumukset ja sopimukset sekä toimintaa ohjaavat lait ja asetukset. Toteutamme läpinäkyvää, monipuolista ja asianmukaista viestintää henkilöstölle, asiakkaille ja muille sidosryhmille. Keskeiset lainsäädännöt: Laki kuntouttavasta työtoiminnasta, Sosiaalihuoltolaki, Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

Arvot ja toimintaperiaatteet

Vaikuttavuus Käytämme vaikuttavimpia näyttöön perustuvia menetelmiä. Sitoudumme toimimaan suunnitelmallisesti parantaaksemme asukkaan hyvinvointia mahdollisimman paljon.

Rohkeus Uskallamme kokeilla uusia toimintatapoja ja myöntää itsellemme, jos jokin ei toimi. Rohkeutemme ajatella uudelleen perustuu avoimeen keskusteluun ja luottamukseen.

Yhdenvertaisuus Tarjoamme asukkaalle hänen tarvitsemansa palvelun. Palvelumme ovat tasalaatuisia. Jokainen työntekijämme on yhtä arvokas.

Asiakslähtöisyys Teemme työmme yhdessä asukkaan kanssa, hänen toimintakykyään ja osallisuuttaan tukien.

4 OMAVALVONNAN TOIMEENPANO

RISKIENHALLINTA

Riskien ja epäkohtien tunnistaminen ja niiden korjaaminen. Järjestelmät ja menettelytavat sekä työjako.

Työntekijät osallistuvat aktiivisesti turvallisuustason ja -riskien arviointiin ja turvallisuutta parantavien toimenpiteiden toteuttamiseen ja suunnitteluun sekä tunnistettujen riskien pienentämiseen. Tarvittaessa apuna ovat työnantajan asiantuntijat, kuten työsuojeluorganisaatio ja terveydenhuollon henkilöstö. Riskit tunnistetaan ja arvioidaan työsuojelun riskikartoituksella hyödyntäen Wpro-ohjelmaa. Riskit tunnistetaan ja toteutumisen todennäköisyys arvioidaan yhdessä henkilöstön kanssa. Korjaavat toimenpiteet riskien toteutumiseksi tehdään ennakoidusti. Riskien arviointi on jatkuvaa, mm. turvallisuuskävely, joka tehdään henkilöstön kanssa vähintään kaksi kertaa vuodessa, tai aina uuden asiakkaan/työntekijän saapuessa työhön/palveluiden piiriin. Riskienkartoituksesta, seurannasta ja perehdytyksestä henkilöstön suuntaan vastaa lähijohtaja ja asiakkaan suuntaan muu henkilöstö. Riskienhallintaan liittyvä ohjeistus löytyy yksikön turvallisuuskansiosta tai omavalvontasuunnitelman liite kansiosta.

Luettelo riskienhallinnan/omavalvonnassa toimeenpanon ohjeista

Toimintaohjeet tilannekohtaisesti:

Kriisiviestintäohje, Poikkeamien ja palautteiden vakavuusluokittelu ja hallintaohje, Henkilöstön perehdytysohjelma, Toiminta ja menettelyohjeet, Johtamisjärjestelmän mukaiset palaverit, Henkilötietojen käsittelyyn liittyvät toimintaohjeet, pelastussuunnitelma, poistumisturvallisuusselvitys, avainten hallintaohje, poikkeustilanteiden toimintaohjeet: tietoliikenne/palo sekä häiriöt: sähkön, lämmön ja veden, jakelussa. Lvi laitteissa, vartiointi/turvallisuus, kemikaaliluettelo, hygienia ja siivoussuunnitelma.

Riskien tunnistaminen

- palvelun tuottamiseen liittyvät riskit
- tietosuojaan ja asiakasrekisteriin liittyvät riskit
- henkilöstöön/asiakkaisiin liittyvät riskit
- Asiakas tiloihin liittyvät riskit
- laitteisiin ja niiden käyttöön liittyvät riskit
- ympäristön riskit

Ilmoitusvelvollisuus

Onko henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden toteuttamista koskevat menettelyohjeet sisällytetty omavalvontasuunnitelmaan? Onko menettelyohjeissa maininta siitä, ettei ilmoituksen tehneeseen saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia?

Kyllä.

Riskien ja esille tulleiden epäkohtien käsitteleminen

Havaitut riskit käsitellään reaaliaikaisesti ja ne käydään läpi aina tarvittaessa myös asiakkaiden kanssa. Henkilöstö tuo esihenkilön tietoon havaitut riskit ja/tai esihenkilön poissa ollessa suorittaa tarvittavat toimenpiteet/ilmoitukset itsenäisesti. Erityisen tärkeässä roolissa riskienhallintatyössä on perehdyttäminen sekä palautteiden ja poikkeamien käsittely. Käytössä on Haipro-järjestelmä johon kirjataan läheltä piti tilanteet ja haittatapahtumat. Lisäksi on henkilöstön kanssa pidettävät henkilöstöpalaverit, joista tehdään aina muistio. Riskienarviointia seurataan/toteutetaan ja riskien arviointi tehdään säännöllisesti/jatkuvasti, vuosittain tai heti kun/jos poikkeama havaitaan.

Korjaavat toimenpiteet

Poikkeamien ja asiakaspalautteiden raportointiin, käsittelyyn, korjaavien toimenpiteiden kirjaamiseen ja tilastointiin käytetään pääsääntöisesti Hai-pro-järjestelmää, sekä palaverikäytänteitä ja perehdytystä. Poikkeaman ja/tai läheltä piti tilanteen läpikäymisessä hyödynnetään juurisyy-analyysejä ja korjaavat toimenpiteet mietitään yhdessä

henkilöstön kanssa. Tarvittaessa käytetään muuta työnantajan verkostoa (työsuojelu, työterveys). Korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään välittömästi. Toimenpiteiden toteuttamisen aikataulusta tiedotetaan asianosaisia koko prosessin ajan. Asiakkaita ja henkilöstöä informoidaan tapauskohtaisesti ja pyritään siirtämään asiat ripeästi tietoon. Muutoksista tiedotetaan myös muuta yhteistyöverkostoa tarvittaessa, sekä tehdään tarvittavat/vaaditut ilmoitukset viranomaiselle

5 ASIAKKAAN ASEMA JA OIKEUDET

Miten asiakas ja/tai hänen omaistensa ja läheisensä otetaan mukaan palvelu- ja hoitosuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen?

Ennen asiakkuuden alkua työpajalla, asiakas on tutustunut pajaan ja sen tarjoamaan sisältöön/toimintaan. Lisäksi asiakkaalle on tehty palvelutarpeenarvio, aktivointisuunnitelma ja/tai monialainen työllistymissuunnitelma, johon asiakas itse osallistuu. Suunnitelmiin on kirjattu asiakaskohtaiset tavoitteet ja palveluiden tarve, ennen työpajalle siirtymistä. Näitä yksilöllisiä asiakassuunnitelmia päivitetään yhteistyössä muun verkoston kanssa tarvittaessa/sovitusti asiakkaan kanssa.

Miten varmistetaan, että henkilöstö tuntee palvelu- ja hoitosuunnitelman sisällön ja toimii sen mukaisesti?

Osallistamalla yhteisiin, tarpeenmukaisiin palavereihin muun verkoston kanssa sekä tarvittava tiedon siirto moniammatillisen yhteistyöverkoston kanssa, asiakkaan suostumuksella.

Asiakkaan kohtelu

Sosiaalihuollon asiakkaalla on oikeus laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava kunnioittaen hänen ihmisarvoaan, vakaumustaan ja yksityisyyttään.

Itsemääräämisoikeuden varmistaminen

Arvoperustamme vahvistaa asiakkaan ihmisarvon/itsemääräämisoikeuden toteutumista toiminnassa. Asiakas voi vaikuttaa palveluun, johon on siirtymässä jo alkumetreillä. Asiakas voi vaikuttaa myös itse toimintaan, sisältöön ja sen suunnitteluun yhdessä henkilöstön kanssa. Tuemme ja kuulemme asiakasta toiminnan arjessa ja myös osallistamme asiakasta toiminnan rakentamiseen keskusteluihin, jokapäiväisessä tekemisessä. Henkilökunta tukee asiakasta hänen omien mielipiteidensä esille tuomisessa ja kannusta siihen.

Asiakkaan asiallinen kohtelu

Miten varmistetaan asiakkaiden asiallinen kohtelu ja miten menetellään, jos epäasiallista kohtelua havaitaan?

Jos työyhteisön sisällä havaitaan asiakkaan kaltoinkohtelua, asia tulee saattaa välittömästi esihenkilön tietoon. Esihenkilö puuttuu välittömästi ottamalla asian puheeksi asianosaisen kanssa ja ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin. Sama koskee, jos havaitaan asiakkaiden välillä kaltoinkohtelua. Jos työntekijä ottaa puheeksi kaltoinkohteluun liittyvän asian, joka koskee työntäjän toimintaa, työnantajalla ei ole oikeutta ryhtyä vastatoimiin työntekijää kohtaan. Jokainen tilanne käydään läpi asiakkaan/työntekijän kanssa, riippuen siitä, ketä kyseinen tilanne koskee ja tarvittaessa tilanteeseen kutsutaan muuta tahoa selvittämään asiaa esim. työsuojelu/työterveys tai muu toimija. Henkilöstön kouluttaminen kohtamaan tilanteita ja ottamaan puheeksi sekä toimintaohjeistuksen perehdyttäminen kaltoinkohtelu/epäasiallinen käyttäytyminen, tilanteissa.

Miten asiakkaan ja tarvittaessa hänen omaisensa tai läheisensä kanssa käsitellään asiakkaan kokema epäasiallinen kohtelu, haittatapahtuma tai vaaratilanne?

Puuttumalla välittömästi, kun asia on havaittu, tai nostettu puheeksi. Asia käydään läpi asianosaisten kanssa ja niiden tahojen kesken, keitä asiakas haluaa mukana olevan. Tarvittaessa myös muun asiakkaan verkoston kanssa, yhteisesti. Asiasta tehdään tarvittavat kirjaukset asiakastietojärjestelmiin.

Asiakkaan osallisuus

Miten ja miten usein asiakaspalautetta kerätään?

Päivittäin arjessa, tekemistä ja toimintaa arvioimalla henkilöstön toimesta. Asiakasta kuulemalla ja seurannalla, kriittisesti arvioiden. Kerran vuodessa asiakkailla mahdollisuus täyttää asiakastyytyväisyyskysely tai osallistua asiakasraatiin, tarvittaessa useammin (esim. toiminnassa tapahtuneiden muutosten vuoksi.)

Miten asiakkailta saatua palautetta hyödynnetään toiminnan kehittämisessä ja/tai korjaamisessa?

Huomioidaan otetaan mukaan kehittämistyöhön ja toteutumista seurataan arjessa, jatkuvasti arvioiden.

Asiakkaan oikeusturva

Muistutuksen vastaanottaja, virka-asema ja yhteystiedot

Työllistymistä ja toimintakykyä edistävien palveluiden Päällikkö Tarleena Rantanen puh. 0504674550 tarleena.rantanen@omahame.fi , Turuntie 2, 13100 Hämeenlinna

Suvi Aaltonen puh. 040 187 7199, [suvi.aaltonen\(at\)omahame.fi](mailto:suvi.aaltonen(at)omahame.fi)

Sosiaaliasiamies: Satu Loippo puh.050 599 6413, <https://omahame.fi/sosiaaliasiamies>

Sosiaaliasiamies neuvoo maksuttomasti sosiaalihuollon asiakkaita heidän asemaansa ja oikeuksiinsa liittyvissä asioissa, avustaa asiakasta tarvittaessa tekemään muistutuksen kohtelustaan toimintayksikön vastuuhenkilölle tai sosiaalihuollon johtavalle viranhaltijalle, tiedottaa asiakkaan oikeuksista, toimii muutenkin asiakkaan oikeuksien edistämiseksi ja toteuttamiseksi sekä asiakkaiden oikeuksien ja aseman kehitystä.

Kuluttajaneuvonnan yhteystiedot sekä tiedot sitä kautta saatavista palveluista

puh.029 505 3050, <https://kkv.fi/kuluttaja-asiat/kuluttajaneuvonta>

Kuluttaja neuvonta on valtakunnallinen palvelu, josta saa tietoa kuluttajan oikeuksista ja sovitteluapua kuluttajan ja yrityksen väliseen ristiriitaan. Kuluttajaneuvojalta saa maksutta opastusta ja sovitteluapua riitatilanteessa.

Miten muistutukset, kantelu- ja muut valvontapäätökset käsitellään ja huomioidaan toiminnan kehittämisessä?

Muistutukset, kantelu -ja muuta valvontapäätökset käsitellään palvelualueen johtotimissä. Saadut palautteet käydään läpi henkilöstön palaverissa ja palautteiden pohjalta tehdään tarvittavat toiminnan muutokset tai vaadittavat lisäselvitykset. Lisäksi seurataan miten mahdolliset muutokset vaikuttavat toimintaan/aiheeseen liittyvään palautteeseen. Seurataan tarvittavan ajan/kunnes asia on korjaantunut, esihenkilön toimesta.

Tavoiteaika muistutusten käsittelylle

Kohtuullinen aika muistutuksen vastaanottamisesta on 14 vrk

Omatyöntekijä

Onko asiakkaille nimetty omatyöntekijä?

Kyllä

6. PALVELUN SISÄLLÖN OMAVALVONTA

Hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukeva toiminta

Miten palvelussa edistetään asiakkaiden fyysistä, psyykkistä, kognitiivista ja sosiaalista toimintakykyä?

Asiakassuunnitelmien mukaisesti ja niihin kirjattujen tavoitteiden mukaisesti, sekä toteuttamalla pajatoimintaa ja toiminnan ohjausta suunnitelmien mukaisesti ja asiakkaan henkilökohtaiset taidot ja mielenkiinnon kohteet mahdollisuuksien mukaan huomioiden.

Liikunta-, kulttuuri- harrastus- ulkoilu yms mahdollisuuksia toteutetaan seuraavasti:

Liikuntaa ja terveyttä edistetään suunnittelemalla pajojen toimintaa niin, että ne tukevat ja kannustavat asiakkaan liikuntaterveyttä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Ryhmien toimintaan voidaan sisäistää erilaisia teemoja, jotka tukevat asiakkaan osallisuutta ja itseohjautuvuutta myös muihin esitettyihin aihealueisiin. Mm. Liikunta ja kulttuuri painotteinen toiminta.

Miten asiakkaiden toimintakykyä, hyvinvointia ja kuntouttavaa toimintaa koskevien tavoitteiden toteutumista seurataan?

Arviointi ja seuranta on aktiivista ja jatkuvaa. Pajan henkilöstö on yhteydessä muun verkoston kanssa, koko asiakkaan toiminnassa olon ajan. Lisäksi henkilöstö osallistuu tarvittaessa asiakkaan suunnitelmien päivittämiseen, koskee se sitten aktivointisuunnitelmaa ja/tai monia-alaista työllistymissuunnitelmaa. Lisäksi muu yhteistyö asiakkaan palveluiden ympärillä olevien toimijoiden kanssa. Henkilöstö käy myös valmentavia keskusteluita asiakkaiden kanssa, joka tarkoittaa myös käytännön tasolla tavoitteiden toteutumisen arviointia sekä seuranta.

Hygieniakäytännöt

Miten yksikössä seurataan yleistä hygieniatasoa ja miten varmistetaan, että asiakkaiden tarpeita vastaavat hygieniakäytännöt toteutuvat annettujen ohjeiden ja asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisesti?

Asiakasta perehdytetään kulloinkin pajan toiminta huomioiden. Poikkeustilanteissa (esim. Covid) tai influenssakausiin aikaan, asiakkaita ohjataan pajoilla hyvään käsihygieniaan ja korostetaan oman terveydentilan seurantaan. Pajoilla on ohjeistukset näkyvillä paikoilla mm. hyvään käsihygieniaan. Saatavilla on myös tarvittavia suojavälineitä ja desinfiointi aineita asiakkaiden käyttöön.

Miten yksikön yleisten tilojen siivous on järjestetty?

Yhteisten tilojen siivouksesta huolehditaan osin ostopalveluna sekä pajasta/toiminnasta riippuen, asiakkaat yhdessä ohjaajien kanssa huolehtivat ns. ylläpitosiivouksesta. Joidenkin pajojen toimintaan kuuluu siivous, oman työskentelypisteeseen osalta, josta näin muodoin huolehtii kulloinkin työskentelypisteellä työskennellyt asiakas, ohjaajan avustaessa tarvittaessa. Siivous on osin myös yhtenä kuntouttavana toimintana, jos sellaiseen ryhmässä on tarvetta.

Miten em. tehtäviä tekevä henkilökunta on koulutettu/perehdytetty yksikön puhtaanapidon ja pyykkihuollon toteuttamiseen ohjeiden ja standardien mukaisesti?

Pajan henkilökunta ohjeistaa/opastaa tarvittaessa. Pajoilla käytettävät muut, pestävät materiaalit, pestään henkilökunnan toimesta, pajoilla olevilla pesukoneilla. Osa ns. pyykkihuollosta on ulkoistettu, esim. käytävä/lattia matot.

Infektioiden torjunta

Hygieniayhdyshenkilön nimi ja yhteystiedot

Sosiaalipalvelujen tulosalueen osalta: Kaija Torenus-Heikkonen

katja-torenus-heikkonen(at)omahame.fi, 040 582 1791

Miten infektioiden ja tarttuvien sairauksien leviäminen ennaltaehkäistään?

Hyvinvointialueen yhteisiä ja päivitettyjä ohjeita, ja hygieniahoitajan ohjeita noudattaen. Hyvällä ohjeistuksella ja perehdytyksellä uuden asiakkaan saapuessa. Lisäksi aina tarvittaessa ns. teema keskusteluita pajan eri asiakasryhmien kanssa. Näkyvillä paikoilla tiloissa olevat ohjeet. Lisäksi pajalla käy sovitusti terveydenhoitaja, jonka kanssa asiakkailla on mahdollisuus kahdenkeskiseen keskusteluun.

Monialainen yhteistyö

Miten yhteistyö ja tiedonkulku asiakkaan palvelukokonaisuuteen kuuluvien muiden sosiaali- ja terveydenhuollon palvelunantajien ja eri hallinnonalojen kanssa on järjestetty?

Asiakkailta on pyydetty kirjallinen lupa sovittujen, muiden toimijoiden kanssa, tiedon siirrosta asiakkaan asioissa. Verkostojen kanssa pidetään säännöllisiä palavereja, joissa keskustellaan esille nousseista asioista. Tapaamiset joko teamsin välityksellä ja tarvittaessa puhelimitse, tai kohtaamalla sovitusti paikan päällä.

7 ASIAKASTURVALLISUUS

Yhteistyö turvallisuudesta vastaavien viranomaisten ja toimijoiden kanssa

Terveydensuojelulain mukainen omavalvonta

Miten yksikön tilojen terveellisyyteen liittyvät riskit hallitaan?

Työsuojelun tekemien, sovittujen tarkastuskäyntien yhteydessä ilmenneiden epäkohtien välitön korjaaminen asianmukaiselle tasolle. Henkilöstön kriittinen työn ja tilojen ja käytävissä olevien laitteiden kunnan tarkastelu ja arviointi on jatkuvaa. Puuttuminen välittömästi, jos havaitaan ongelmia/korjattavaa. Riskienkartoitusohjelman käyttäminen, analyysi ja riskien minimoiminen ja/tai poistaminen. Säännölliset kartoitukset, seuranta ja säännönmukainen puheeksi ottaminen henkilöstön, asiakkaiden, sekä tarvittavien viranomaistahojen/yhteistyökumppaneiden kanssa. Vähintään kaksi kertaa vuodessa suoritettu turvallisuuskävely.

Miten tehdään yhteistyötä muiden asiakasturvallisuudesta vastaavien viranomaisten ja toimijoiden kanssa?

Aktiivinen yhteydenpito ja vaadittavien korjaustoimenpiteiden tekeminen ja niistä ilmoittaminen vaaditulle taholle. Esim. Palo- ja pelastusviranomaisen, työsuojelu. Huolehditaan, että toimintayksikössä on ajan tasalla olevat, vaadittavat suunnitelmat ja ohjeistukset. Esim. pelastus ja poistumisturvallisuusselvitys, sekä huolehditaan riittävä harjoittelu/päivittäminen, vähintäänkin kunkin viranomaisen vaatimalle tasolle. Esim. poistumisharjoitukset tulipalon tai vaaratilanteen sattuessa.

Henkilöstö

Miten seurataan toimintayksikön henkilöstön riittävyttä suhteessa asiakkaiden palvelujen tarpeisiin? Miten henkilöstövoimavarojen riittävyys varmistetaan?

Forssan pajalla on tällä hetkellä 5,5 pajaohjaajaa, joista 1 on perustutkinto sosiaali- ja terveysalalta. Lisäksi pajalla työskentelee 3 ohjaajaa, joilla on kasvatus- ja ohjausalan koulutus. Pajatoiminnalle ei ole laissa asetettu suhdelukuja ohjaajien ja asiakkaiden osalta. Henkilöstön voinnin ja työn kuormittavuudesta keskustellaan avoimesti ja se on jatkuvaa/tarvittavaa. Säännölliset tiimipalaverit mahdollistavat myös yhteisen foorumin asioiden käsittelyyn henkilöstön kesken.

Mitkä ovat sijaisten käytön periaatteet?

Pajaohjaajat pystyvät sijaistamaan toisiaan, myös hieman pidemmissä poissaolotilanteissa, koska pajat sijaitsevat vierekkäin ja vain osassa pajoja työskennellään laitteiden kanssa, jotka vaativat henkilöstön jatkuvaa läsnäoloa. Sijaistarvetta arvioidaan tapauskohtaisesti aina myös henkilöstöä kuullen. Tarvittavat sijaistukset pyritään järjestämään ennakkoiden, oman palvelualueen sisältä.

Miten varmistetaan vastuuhenkilöiden/lähiesihenkilöiden tehtävien organisointi siten, että lähiesihenkilöiden työhön jää riittävästi aikaa?

Arvottamalla ja suunnittelemalla työt niin, että lähijohtamiseen jää riittävästi aikaa.

Henkilöstön rekrytoinnin periaatteet

Miten työnantaja varmistaa työntekijöiden riittävän kielitaidon?

Työhaastattelulla sekä tarkistamalla työntekijän koulutus ja työtodistukset. Tarvittaessa (jos työ edellyttää) pyydetään erillinen todistus todennetusta kielitaidosta/osaamisesta.

Mitkä ovat yksikön henkilökunnan rekrytointia koskevat periaatteet?

Riittävän tarkasti yksilöity työpaikkailmoitus, jossa selviää työn vaatima koulutustaso sekä toivotut muut ominaisuudet/työkokemukset/täydennyskoulutukset. Riittävästi aikaa haastatteluille ja tarvittaessa asioiden selvittämiseksi.

Miten rekrytoinnissa otetaan huomioon työntekijän soveltuvuus ja luotettavuus työtehtäviinsä?

Työhaastattelulla ja työnvaatimien työkokemusten sekä koulutusten varmentaminen työntekijän/hakijan toimittamien työ ja koulutodistusten avulla.

Kuvaus henkilöstön perehdyttämisestä ja täydennyskoulutuksesta

Miten huolehditaan työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksestä asiakastyöhön ja omavalvonnan toteuttamiseen.

Pajoilla otetaan käyttöön seudulliset/pajakohtaiset perehdytysohjelmat, joita käydään nimetyn työntekijän ja lähijohtajan kanssa läpi, uuden työntekijän saapuessa. Perehdytysohjelmaan(lomake) on kirjattu osio omavalvontasuunnitelmasta, joka käydään pääpiirteittäin läpi työntekijän kanssa sekä annetaan tehtäväksi tutustua siihen perehdytyksen aikana. Kun perehdytys on suoritettu, allekirjoitettu lomake perehdytyksestä arkistoidaan esihenkilön toimesta. Omavalvontasuunnitelman päivittämiseen vuosittain, osallistuu koko henkilöstö ja tarvittaessa vaadittavilta osin asiakkaat.

Miten ja kuinka usein henkilökunnan täydennyskoulutusta järjestetään?

Tarvittaessa. Täydennyskoulutustarvetta arvioidaan vuosittain. Mm. ensiapukoulutukset tulee henkilöstöllä olla kunnossa.

Toimitilat

Tilojen käytön periaatteet

Forssan työpaja sijaitsee Työvalmennuskeskus Aktiivissa, tilat on vuokralla Forssan kaupungilta. Aktiivissa toimii samanaikaisesti hyvinvointialueen sosiaalipalveluita ja vammaispalveluita sekä Forssan kaupungin työllisyyspalvelut. Toimijoilla on omien tilojen lisäksi runsaasti yhteistä toimintatilaa. Pajalla on erikseen henkilökunnan sosiaalituloja vaatteiden vaihtoon ja ruokailuun. Myös asiakkailta on tarvittaessa omat sosiaalitulat. Asiakkaat tarvittaessa kulkevat omiin tiloihin myös muiden toimijoiden tilojen kautta. Kaikki tilat ovat yhteiskäytössä tarvittaessa mutta esim. työkoneiden tai laitteiden käyttö ei ole sallittua, jos niihin ei ole saanut perehdytystä. Lisäksi tiloissa ja piha-alueella liikkuu pajalla asioivia yhteistyökumppaneita sekä asiakkaita, jotka esim. ovat menossa kierrätysmyymälään. Myymälä tila sijaitsee yhden pajan yhteydessä.

Terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista vastaavan henkilön nimi ja yhteystiedot?

Ensiaputarvikkeista ja niiden riittävydestä vastaa pajaohjaajat yhdessä. Hankinnoissa auttaa esihenkilö. Pajalla on verenpainemittari käytössä.

8 ASIAKAS- JA POTILASTIETOJEN KÄSITTELY JA KIRJAAMINEN

Miten työntekijät perehdytetään asiakastyön kirjaamiseen?

Pajan ohjaajilla on käytössään Walmu asiakastietojärjestelmä, johon perehdytetään työn alkaessa ja pyydetään lisäksi erillinen koulutus järjestelmän omistajalta. Kirjaamisesta keskustellaan säännönmukaisesti henkilöstöpalavereissa ja sitä ja sen toteutusta seuraa/arvioi koko henkilöstö omalta osaltaan ja esihenkilö koko pajan osalta.

Miten varmistetaan, että asiakastyön kirjaaminen tapahtuu viipymättä ja asianmukaisesti?

Organisoimalla työaika niin, että kirjaamiseen on varattu aikaa ja että se tehdään rauhallisessa ympäristössä. Seuranta ja arviointi.

Miten varmistetaan, että toimintayksikössä noudatetaan tietosuojaan ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvä lainsäädäntöä sekä yksikölle laadittuja ohjeita ja viranomaismääräyksiä?

Uuden työntekijän perehdytys sisältää henkilötietojen käsittelyn ja tietoturvan. Jokainen työntekijä allekirjoittaa vaitiolo- ja salassapitosopimuksen, jonka yhteydessä käydään läpi tietojen käsittelyyn liittyvät käytänteet. Esihenkilö toteuttaa ja seuraa toteutumista. Henkilökunta allekirjoittaa sopimuksen tullessaan töihin, myös opiskelijat harjoittelussaan.

Miten huolehditaan henkilöstön ja harjoittelijoiden henkilötietojen käsittelyyn ja tietoturvaan liittyvästä perehdytyksestä ja täydennyskoulutuksesta?

Säännöllisellä keskustelulla tiimipalavereissa, esihenkilön keskusteluin tarvittaessa sekä kirjaamalla perehdytyslomakkeeseen toteutuneen perehdytyksen kirjaamisen ja tietoturvan osalta. Seurataan ja arvioidaan jatkuvasti.

Tietosuojavastaavan nimi ja yhteystiedot

Sanna Ristolainen sanna.ristolainen(at)omahame.fi, 050 442 7505

Onko yksikölle laadittu salassa pidettävien henkilötietojen käsittelyä koskeva seloste?

Kyllä Ei

9 YHTEENVETO KEHITTÄMISSUUNNITELMASTA

Toiminnassa todetut kehittämistarpeet

Tällä hetkellä saattaa kaikki tarvittavat/riittävät viranomaisdokumentit vaaditulle tasolle. Esim. Pelastus ja poistumissuunnitelma. Tätä hankaloittaa vielä se, että ei ole selvillä minkä järjestelmän kautta ja kenen kanssa yhteistyössä ne tehdään. Pyritään saamaan valmiiksi tämän vuoden puolella, viimeistään alkuvuonna 2024

10 OMAVALVONTASUUNNITELMAN SEURANTA

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain mukaan 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 toteutumisesta, turvallisuudesta ja laadusta sekä yhdenvertaisuudesta seurataan ja miten havaitut puutteellisuudet korjataan. **Omavalvontaohjelman osana ovat laissa erikseen säädetyt omavalvontasuunnitelmat ja potilasturvallisuussuunnitelmat.**

Omavalvontaohjelma sekä omavalvontaohjelman toteutumisen seurantaan perustuvat havainnot ja niiden perusteella tehtävät toimenpiteet on julkaistava julkisessa tietoverkossa ja muilla niiden julkisuutta edistävillä tavoilla.

Paikka ja päiväys Forssassa 30.6.2023

Allekirjoitus _____

Suvi Aaltonen

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 16 pages before this page

Dokumentet inneholder 16 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 16 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 16 sider før denne side

Detta dokument innehåller 16 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende