

OPINNÄYTETYÖ

Omavalvontasuunnitelman kehittäminen yksityisessä lastensuojelulaitoksessa työntekijän näkökulmasta

Laadun takaaminen perehdyttämisen avulla

Pauli Soini

Yhteisöpedagogi

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

5/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi

Tekijät: Pauli Soini
Opinnäytetyön nimi: Omavalvontasuunnitelman kehittäminen yksityisessä lastensuojelulaitoksessa työntekijän näkökulmasta
Sivumäärä: 30 ja 7 liitesivua
Työn ohjaaja: Satu Hotari
Työn tilaaja: ”Pienryhmäkoti Persikka”

Opinnäytetyöntilaaajan organisaation tietosuoja ohjeistuksen mukaan julkaistavasta opinnäytetyöstä ei saa käydä selville henkilötietoja, organisaatiota, tai yksikköä, jolle opinnäytetyö on tehty. Anonymisoin yksikön käyttämällä siitä keksimääni nimitystä ”pienryhmäkoti Persikka”.

”Pienryhmäkoti Persikka” on yksityinen lastensuojelupalveluja tarjoava yritys, joka tuottaa sijaishuollon palveluita huostaanotetuille lapsille ja nuorille. Persikassa on kaksi yksikköä, joihin on laadittu yhteinen omavalvontasuunnitelma. Persikka on osa isompaa sosiaalipalveluja tarjoavaa organisaatiota, joka on määrännyt yksiköiden omavalvontasuunnitelmien siirtämisestä organisaation malliin vuoden 2022 aikana. Opinnäytetyön tehtävänä on kehittää Persikan omavalvontasuunnitelman laadun takaamista perehdyttämisen keinoin työntekijän näkökulmasta ja opinnäytetyön tuotoksena on kehitetyn omavalvontasuunnitelman siirtäminen uuteen organisaation malliin.

Tutkimusmenetelminä käytin puolistrukturoitua yksilöhaastattelua, osallistavaa ryhmähaastattelua, sekä benchmarking tutkimusmenetelmää. Tutkimuskysymykseni oli, että mikä on omavalvontasuunnitelman käytännön merkitys työntekijöiden arjessa. Tutkimuksessa selvisi, että omavalvontasuunnitelma on suurimman osan työntekijöistä mielestä hankalasti luettava ja suunnitelmaan perehdyttäminen on puutteellista sen laajuuden takia. Työntekijät kertoivat tietävänsä, että omavalvontasuunnitelma antaa rakennetta työntekijöiden työhön, mutta työntekijät eivät käytä omavalvontasuunnitelmaa hyödyksi arjessa tilanteissa, kun pitää etsiä tietoa tai toimintamalleja.

Tutkimuksen tulosten pohjalta kehitin yksikön omavalvontasuunnitelman perehdyttämisprosessia, sekä yksinkertaistin omavalvontasuunnitelman tekstiä helpommin luettavaksi ja näin ollen laadun takaamiseksi.

Asiasanat: Omavalvonta, pienryhmäkoti, laadun takaaminen, perehdyttäminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Name of the Degree Programme

Author: Pauli Soini

Title: Development of a self-monitoring plan in a private child welfare institution from the employee's perspective

Number of Pages: 30 and 7 attachment pages

Supervisor(s): Satu Hotari

Commissioned by: "Pienryhmäkoti Persikka"

The data protection of the thesis subscriber's organization According to the guidelines, the personal data, organization, or unit for which the thesis has been written must not be revealed. I anonymized the unit using what I invented the name "small group home Persikka".

"Small Group Home Persikka" is a private childcare company that provides foster care services for children and young people in foster care. Persikka has two units for which a joint self-monitoring plan has been drawn up. Persikka is part of a larger social service organization that has mandated the transfer of units' self-monitoring plans to the organizational model during 2022. The task of the thesis is to develop the quality assurance of Persikka's self-monitoring plan by means of induction from the employee's point of view, and the output of the thesis is the transfer of the developed self-monitoring plan to a new organizational model.

The research methods I used were semi-structured individual interviews, participatory group interviews, and the benchmarking research method. My research question was: what is the practical significance of a self-monitoring plan in the daily work of employees. The study found that the self-monitoring plan is difficult for most employees to read and that familiarity with the plan is lacking due to its scope. Employees said they know that the self-monitoring plan provides a structure for employees' work, but employees do not use the self-monitoring plan in everyday situations when they need to look for information or policies.

Based on the results of the study, I developed the process of familiarizing the unit's self-monitoring plan, and simplified the text of the self-monitoring plan to make it easier to read and thus to ensure quality.

Keywords: Self-monitoring, small group home, quality guarantee, familiarization

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	YKSITYINEN PIENRYHMÄKOTI ”PERSIKKA”	10
	2.1 Opinnäytetyön tilaajaorganisaation ja yhtiön salaus	10
	2.2 Toiminta-ajatus, arvot ja toimintaperiaatteet	10
	2.3 Pienryhmäkoti Persikan yksiköt	11
3	OMAVALVONTA	12
	3.1 Omavalvonta laissa	12
	3.2 Omavalvonnan tarkoitus ja tavoitteet	13
	3.3 Omavalvontasuunnitelma pienryhmäkoti Persikassa	13
	3.4 Perehdyttäminen	14
4	TUTKIMUSMENETELMÄT	17
	4.1 Kehittämiskohteet ja toimenpiteet työntekijöiden kanssa	17
	4.2 Puolistrukturoidut haastattelut Persikan työntekijöiden kanssa.....	18
	4.3 Ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä	19
	4.4 Benchmarkkaaminen	20
5	TULOKSET	21
	5.1 Perehdyttämisen edistäminen	21
	5.2 Yksilöhaastattelut.....	22
	5.3 Asiakkaan asema ja oikeudet ja palvelun sisällön omavalvonta	24
	5.4 Ryhmähaastattelu pienryhmätyöskentelyn avulla	25

6 POHDINTA.....	28
LÄHTEET.....	29
LIITTEET.....	31

1 JOHDANTO

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista määrää, että yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien on laadittava asianmukaisen palvelun varmistamiseksi omavalvontasuunnitelma (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011/922, 6. §). Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira on antanut 25.7.2012 määräyksen omavalvontasuunnitelman sisällöstä ja laatimisesta. Valvira on määrännyt, että omavalvontasuunnitelmaa tulee päivittää, kun toiminnassa tapahtuu palvelun laatuun ja asiakasturvallisuuteen liittyviä muutoksia. (Valvira 2020.) Tämän työn aiheena on omavalvontasuunnitelma yksityisessä lastensuojelulaitoksessa.

Opinnäytetyön tuotoksena teen omavalvontasuunnitelman pienryhmäkoti Persikalle. Omavalvontasuunnitelma on kirjallinen teos, joka kertoo, miten toimintayksikössä tuotetaan palvelua turvallisesti, sekä tunnistetaan riskejä ja ennaltaehkäistään epäkohtia. Omavalvontasuunnitelman periaatteena on myös taata ja kehittää palvelun laatua, sekä toimintamalleja. Omavalvontasuunnitelmassa perehdytään myös asiakasturvallisuuteen päivittäisessä työssä eri näkökulmista. Tehdessäni päivitettyä omavalvontasuunnitelmaa minun piti olla tarkkana, että omavalvontasuunnitelma on lainmukainen ja pitää sisällään kaikki uusimmat päivitykset. Valvira kehittää omavalvontaa jatkuvasti esimerkiksi: Covid-19 taudin puhjettua uusimman Valviran päivityksen mukana vuonna 2020 omavalvontaan lisättiin pakolliseksi osaksi toimintaohjeet ja käytännöt infektioiden ja tarttuvien sairauksien leviämisen ennaltaehkäisemiseksi yksiköissä.

Omavalvontasuunnitelma antaa lupauksen, miten palvelua tuotetaan yksikössä, ja että se on lainvoimaista. Omavalvonnan pääperiaate siis on laaduntakaaminen asiakkaan oikeuksien mukaiseksi. Omavalvontasuunnitelma otettiin käyttöön vuonna 2012, koska yksityisten sosiaalipalvelujen osuus palvelutuotannosta kasvoi jatkuvasti, ja sen takia myös niiden tarkemmalle yhteiskunnalliselle valvonnalle tuli tarvetta. Silloin mietittiin, että miten pienillä resursseilla pystyttäisiin parantamaan yksityisten sosiaalipalvelujen laadun tarkkailua ja takaamaan asiakkaalle lainvoimainen ja asiakkaan oikeuksien mukainen sosiaalipalvelu (HE 302/2010.) Omavalvontasuunnitelma todettiin yksityisissä sosiaalipalvelujen toimintayksiköissä toimivaksi. Vuodesta 2015 vastaava suunnitelma tuli pakolliseksi myös julkisille sosiaalipalvelujen tarjoajille (Valvira 2021.)

Olen työskennellyt kahdessa eri lastensuojeluyksikössä, jotka ovat olleet saman konsernin yksiköitä. Työtä tehdessäni olen huomannut, että työntekijöiden vaihtuvuus on ollut suurta yksi-

tyisillä lastensuojeluyksiköillä. Sama ongelma pätee koko sosiaalialalla lastensuojelun osa-alueella, jossa työntekijöiden vaihtuvuus tuo haasteita työhön lastensuojeluyksiköissä. Työhyvinvoinnin riskit ja toistuva kuormittuminen työssä saavat lastensuojelun työntekijät aktiivisesti pohtimaan työpaikan vaihtamista (Talentia, 2021, 16). Opinnäytetyön aihetta miettiessäni pohdin vaihtuvuuden takia, perehdyttämisen olevan hyvä aihe. Kysyin lastensuojeluyksikköni yksikönjohtajalta, onko hänellä tarvetta opinnäytetyölle ja hän kertoi, että yksikkö tarvitsee oma-ohjelmavaltasuunnitelman siirtämistä konsernin uuteen malliin. Sain ajatuksen tutkia, miten oma-ohjelmavaltasuunnitelmaa voitaisiin kehittää samalla, kun sovitaan suunnitelmaa uuteen malliin. Haastattelin työntekijöitä ja varmistuin siitä, että oma-ohjelmavaltasuunnitelman perehdyttämisprosessia, sekä selkokielistä kirjoitustyyliä kehittämällä uuteen päivitettyyn suunnitelmaan, työn laatu nousee.

Opinnäytetyöni tuotokseksi määritettiin vanhan oma-ohjelmavaltasuunnitelman siirtäminen uuteen konsernin malliin ja kehityskohdiksi suunnitelmaan perehdyttämisen edistäminen, laadun takaamiseksi. Yksikkö, johon opinnäytetyön tein on pitänyt ja kehittänyt omaa oma-ohjelmavaltasuunnitelmaa vuodesta 2012, jolloin se tuli pakolliseksi yksityisillä sosiaalialan toimijoilla. Tilaaja halusi, että uuteen organisaation malliin siirtyessä yksikön oma-ohjelmavaltasuunnitelman kohdat, jotka eivät kohtaa uuden mallin otsikoita löytävät paikkansa uudesta oma-ohjelmavaltasuunnitelmasta.

Tehdessäni opinnäytetyötä määritin tutkimuskysymyksekseni, että mikä oma-ohjelmavaltasuunnitelman käytännön merkitys on työntekijöiden arjessa. Peilaan omaa kokemustani yksikössä, sekä tekemiäni haastatteluja yksikön työntekijöiden kanssa vastatakseni tähän kysymykseen. Kysymyksen pohjalta ajattelin, että lisääkö perehdyttämisen edistäminen laadun takaamista oma-ohjelmavaltasuunnitelman avulla. Perehdyttäminen on lyhyt prosessi, mutta se on aina hyvä tehdä huolellisesti. Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä saa oikeaoppisen käsityksen työstään ja löytää pian oman paikkansa yrityksessä (Borgman & Packalén 2002, 120). Käytännön kokemukseni perusteella perehdyttäminen vahvistaa työn laatua. Päätin keskittää yksilöhaastatteluni tutkiakseni tätä kysymystä oma-ohjelmavaltasuunnitelmaa ja siihen erikseen perehdyttämistä koskien.

Vaikka työpaikallasi olisit lukenut oma-ohjelmavaltasuunnitelman kerran läpi, oma-ohjelmavaltasuunnitelma kokonaisuudessaan voi jäädä melko vieraaksi käsitteeksi, koska oma-ohjelmavaltasuunnitelma on todella laaja kirjallinen teos ja se koskee kaikkea palvelussa tehtävää työtä ja tuotet-

tavia palveluita. Yksikössä, johon tein oma-ohjuntasuunnitelman tulee jokaisen työntekijän lukea suunnitelma läpi ja kuitata sen jälkeen luetuksi. Tarkoittaako läpi lukeminen kuitenkin sitä, että oma-ohjuntasuunnitelma on omaksuttu kokonaan, tai onko sieltä tarttunut edes työntekijän näkökulmasta tärkeimpiä asioita.

2 YKSITYINEN PIENRYHMÄKOTI ”PERSIKKA”

2.1 Opinnäytetyön tilaajaorganisaation ja yhtiön salaus

Tilaajaorganisaation ohjeistuksen mukaan julkaistava opinnäytetyö ei saa sisältää henkilötietoja tai yrityssalaisuudeksi luokiteltavaa tietoa. Mikäli opinnäytetyöstä on tunnistettavissa yhtiö tai yksikkö, jolle opinnäytetyö on tehty, tulee työn olla salainen. Opinnäytetyötä tehdessä olen toiminut tilaajan tietosuoja- ja tietoturvapoliittikkojen mukaisesti. Julkaistavassa opinnäytetyössä en nimeä organisaatiota, enkä yksikköä oikealla nimellään. Julkaisussa käytän organisaatiosta nimitystä ”Pisara” ja yhtiöstä nimeä ”Persikka”. Persikka pitää sisällään kaksi yksikköä, joita nimitän ”Persikka 1” ja ”Persikka 2”

2.2 Toiminta-ajatus, arvot ja toimintaperiaatteet

Pienkoti Persikassa nuoren perhe otetaan kiinteästi mukaan kasvatukseen, koska perheen olo mukana nuoren arjessa on erityisen tärkeää. Perheen luodessa kumppanuuden yksikön kanssa yhteiskasvattajuus mahdollistaa voimavarojen yhdistämisen, sekä tietojen ja positiivisten kokemusten jakamisen niin nuoren kotoa, kuin yksiköstä käsin. Toimintamalli vahvistaa niin yksikössä tehtävää työtä, sekä vanhempien voimavaroja kasvattaa omaa lasta samalla kulkien kohti yhteistä päämäärää. Yhteiskasvattajuuden tukipilarit ovat luottamus ja avoin ja suora vuorovaikutus, joka vahvistaa luottamusta. Toimivan yhteistyön avulla voidaan saavuttaa parempi kasvualusta nuorelle. Pienryhmäkoti Persikassa työskennellään nuorten kanssa yksilöllisesti ja jokaiselle nuorelle luodaan omat määrätyt tavoitteet, joiden perustana on nuoren hoito- ja kasvatussuunnitelma, joka tehdään lapsen kanssa. Hoito- ja kasvatussuunnitelman tarkoitus on tukea lasta tunnistamaan omat kehitystehtävät sekä nimeämään asiat mihin tarvitsee sillä hetkellä eniten tukea kasvussaan.

Pienryhmäkoti Persikan kasvatuksen perustana toimii Persikassa kehitetty toimintamalli, jota kutsutaan huomioivaksi kasvatukseksi. Arjessa huomioiva kasvatusta näkyy siten, että arki pitää sisällään empaattisuutta ja rohkaisevuutta. Huomioivassa kasvatuksessa nuorille kuvataan heidän tunnetilojen vaihtuvuutta ja kunnioitetaan nuorten tunteita. Huomioivan kasvatuksen tärkeä osa on kuulluksi ja nähdyksi tuleminen. Näin voidaan vaikuttaa myönteisellä huomiolla nuoreen ja tukea nuorta opettelemaan tunteiden hallintaa ja elämää tunteiden kanssa. Pienryhmäkoti Persikassa aito ja runsas positiivinen vuorovaikutus on läsnä kaikissa arjen hetkissä ja osa nuoren huomioivaa kasvatusta. Työskentely perustuu myös vahvalle omaohjaajatyöskentelylle.

Nuoriin pyritään luomaan läheinen ja turvallinen omaohjaajasuhde ja tarjoamaan nuorelle onnistumisen kokemuksia. Nuorten kanssa harjoitellaan erilaisia toimia ja nuorta tuetaan ja motivoidaan kouluun ja opiskeluun (Yhtiön verkkosivut 2022.)

2.3 Pienryhmäkoti Persikan yksiköt

Pienkoti Persikan toiminta koostuu kahden eri yksikön palveluista avohuollon tukitoimin sijoitetuille, sekä huostaanotetuille lapsille ja nuorille. Yksiköt ovat kummatkin erilaisia keskenään. Kummassakin yksikössä on seitsemän paikkaa ja kohderyhmä on 13–21-vuotiaat lapset ja nuoret. Laki yksityisistä sosiaalipalveluista kertoo, että yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen tarvitaan lupa (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011/922 7 §) Valvira on myöntänyt Persikalle 14 ympärivuorokautista laitoshoidon asiakaspaikkaa.

Persikka 1 on erityisyksikkö, joka tarjoaa tukea huostaanotetuille tai avohuollon tukitoimin sijoitetuille lapsille ja nuorille. Persikka 1 yksikössä tuetaan nuoria henkilöstön vahvan neuropsykiatrisen osaamisen avulla. Persikan erityisyksikössä turvallinen ja tasainen arki, sekä ikä- ja kehitystason mukainen kasvatustyöskentely yhdessä nuoren perheen kanssa ovat keskeisiä asioita työskentelyssä nuorten kanssa. Henkilöstön määrä yksikössä on yksikönjohtaja sekä 8 kokoaikaista ohjaajaa. Henkilökuntaan kuuluu miehiä sekä naisia. Kaikki ovat sosiaali- ja terveysalan koulutuksen omaavia. Aamulla työvuorossa on 2 työntekijää, iltana 3 työntekijää ja yöaikaan 1 työntekijä. Avainsanoja toiminnassa ovat yhteisöllisyys, osallisuus ja itsenäistämisen.

Persikka 2 on vaativan laitoshoidon yksikkö. Yksikön toiminta on kuntouttavaa ja usein pitkäkestoista. Yksikön henkilöstö on kokenutta ja sieltä löytyy erityisasiantuntemusta lapsi- ja nuorisopsykiatriasta, sekä neuropsykiatriasta. Persikka 2 voi toimia sijoituspaikkana nuorille, jotka eivät tarvitse sairaalahoitoa, mutta tarvitsevat jatkokuntoutusta. Yksikössä otetaan huomioon koko nuoren perhe, yhteiskasvattajuuden edistämiseksi ja mahdollistamiseksi. Aluksi tilanne perheen kanssa kartoitetaan, jonka jälkeen tehdään kartoituksen pohjalta suunnitelma perhetyön toteutumisesta. Henkilöstön määrä yksikössä on yksikönjohtaja, sekä 12 kokoaikaista ohjaajaa. Henkilökuntaan kuuluu miehiä sekä naisia. Kaikki ovat sosiaali- ja terveysalan koulutuksen omaavia. Aamulla työvuorossa on 3–4 työntekijää, iltana 3–5 työntekijää ja yöaikaan 1 työntekijä. Yksikössä käytetään paljon omaohjaajatyöskentelyä ja perhetyön toteuttamisesta vastaavatkin nuoren omaohjaaja ja yksikönjohtaja.

3 OMAVALVONTA

3.1 Omavalvonta laissa

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista (2011/922 6 §) määrittä, että kaikkien yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien vuoden 2012 alusta on laadittava toiminnan asianmukaisuuden varmistamiseksi suunnitelmallinen omavalvontasuunnitelma, joka kattaa kaikki palvelujen tuottajan sosiaalipalvelut. Omavalvontasuunnitelman on pidettävä sisällään myös vastuu palvelujen laadusta. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto voi lain mukaan antaa määräyksiä omavalvontasuunnitelman sisällöstä, laatimisesta ja seurannasta. Valvira antoi sosiaalipalvelujen toimintayksiköille omavalvontasuunnitelmaa ja sen sisältöä koskevan määräyksen tammi-kuussa 2014. Määritys astui voimaan vuoden 2015 alussa päivitettyinä. Valvira tarkoittaa toimintayksiköllä toiminnallista kokonaisuutta, jossa asiakkaalle tuotetaan sosiaalipalveluja tarkoitusta varten luodussa tilassa tai kotona. Valvira päivitti omavalvontasuunnitelman laatimista koskevaa lomaketta vuonna 2020 lokakuussa sen nykyiseen versioonsa. (Valvira 2021.)

Uudessa päivityksessä korostetaan omavalvontasuunnitelman toimeenpanoa ja niitä toimintayksiköiden käytäntöjä, joilla toteutetaan riskienhallintaa käytännössä. Hyvin toteutetussa omavalvonnassa, sekä riskienhallinnassa edellytetään, että myös poikkeuksellisissa olosuhteissa ohjeet ovat laadittu kirjallisesti ja kaikki tarvittavat vastuuhenkilöt nimetty. Valvira lisäsi myös omavalvontasuunnitelmaan tehtäväksi toimivat käytännöt infektioiden ja tarttuvien sairauksien leviämisen ennaltaehkäisemiseksi yksiköissä erikseen normaali, sekä poikkeustilanteissa. Omavalvontasuunnitelmaan on uuden päivityksen myötä kirjattava, miten yksiköissä seurataan yleistä hygienia- ja laatu- ja miten voidaan varmistaa asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelman mukainen hygieniahoitokäytäntöjen toteutuminen (Valvira 2020). Lain tarkoituksena on, että yksityiset sosiaalipalvelut tarjoavat asiakkailleen heidän oikeudellisen laadun mukaisia palveluita.

Vastaava velvollisuus määritettiin julkisille sosiaalipalveluille vuonna 2015 Sosiaalihuoltolaki (2014/1301 47 §). Omavalvonta säädettiin otettavaksi käyttöön kaikissa sosiaalihuollon palveluissa 1.4.2015 alkaen. (Valvira 2021.)

3.2 Omavalvonnan tarkoitus ja tavoitteet

Omavalvonta perustuu toteutettavaan riskienhallintaan, jossa palvelun prosesseja arvioidaan asiakasturvallisuuden ja laadun näkökulmasta. Omavalvonnan tarkoituksena on ennaltaehkäistä riskien toteutumista ja reagoida havaittuihin kriittisiin työvaiheisiin tai kehittämistä vaativiin asioihin suunnitelmallisesti ja nopeasti. Omavalvonnan idea perustuu siihen, että yksikölle laaditaan kirjallinen suunnitelma, jonka avulla pystytään tunnistamaan epäkohdat ja epävarmat ja riskiä aiheuttavat tilanteet pystytään ehkäisemään ja korjaamaan nopeasti. (Valvira 2021.) Omavalvonnan tavoite on turvata asiakkaan palvelun laatu, sekä varmistaa toimiyksiköiden toimintatapojen lainvoimaisuus. Omavalvontaa suoritetaan nykyään kaikissa sosiaalipalveluja tuottavissa tuotantoyksiköissä. Omavalvontasuunnitelma sisältää kaikki suunnitelmat menettelytavoista, jotka toimitiluvassa, sekä laissa määritellään.

Omavalvontasuunnitelma on kirjallinen teos, joka tehdään omavalvonnan toteutumiseksi. Tuotetussa palvelussa omavalvontasuunnitelma kuuluu kaikkien asianosaisten käyttöön ja se on julkinen asiakirja. Laissa ei ole tarkempia määräyksiä siitä, miten laajasti julkinen nähtävänä pitäminen on toteutettava. Vähimmäisvaatimuksena on, että omavalvontasuunnitelma tulee olla esillä ilman, että palvelun tarjoajien, asianomaisten, käyttäjien tai siitä kiinnostuneen tarvitsee sitä erikseen pyytää. (Valvira, 2020.) Omavalvontasuunnitelma on siis laaja kertomus palvelun sisällöstä, sekä suunnitelmallinen malli riskitilanteiden ehkäisemiseksi ja ennakoimiseksi. Omavalvontasuunnitelmaa on tarkoitus käyttää sosiaalityötä tuottavissa palvelulaitoksissa riskien minimoimiseen ja laadun takaamiseen.

3.3 Omavalvontasuunnitelma pienryhmäkoti Persikassa

Persikassa omavalvontaa suoritetaan lain määrittämällä tavoilla. Työntekijät ovat velvollisia omavalvontasuunnitelman mukaisesta palvelun tuottamisesta, ja yksikönjohtaja valvoo omavalvontasuunnitelman toteutumista olemalla vastuussa yksikön toiminnasta. Omavalvontasuunnitelmaan on kirjattu yksityiskohtaisesti tarjottavat palvelut, sekä tavat, joilla palvelua toteutetaan. Pienryhmäkoti Persikassa oman kokemukseni mukaan on rutinoitunut jo tekemään työtä omavalvontasuunnitelman pohjalta, tästä syystä työntekijät eivät omavalvontasuunnitelmaa aktiivisesti lue etsiäkseen tietoja toimintatavoista. Uusien työntekijöiden kohdalla tämä olisi kuitenkin varsin toivottua, että heidät perehdytettäisiin kunnolla omavalvontasuunnitelmaan. Näin pystytään välttämään tilannetta, että ajan mittaan työntekijät rupeavat muuttamaan

omavalvontasuunnitelmassa luvattuja toimintamalleja rutiinin pohjalta. Omavalvontasuunnitelma on siis ohjeistus työntekijöille standardeista, joilla työtä kuuluu tehdä. Asiakkaille omavalvontasuunnitelma kertoo, mihin he ovat oikeutettuja, sekä millaista palvelua heidän kuuluu saada. Asiakkaalle omavalvontasuunnitelma toimii myös ohjeena, kuinka ilmoittaa laatu-epäkohdista tai palvelun epäkohdista. Suunnitelmassa on selkeät ohjeet mitä tulee tehdä, tai minne kuuluu raportoida ongelmatilanteessa.

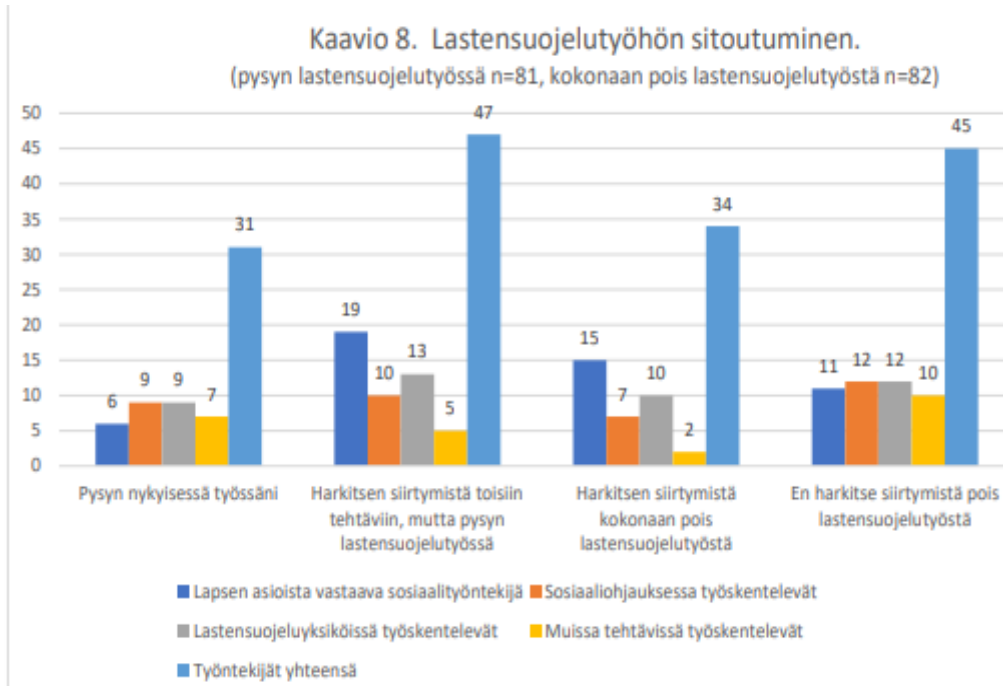
3.4 Perehdyttäminen

Työturvallisuuslaki määrittää, että perehdyttäminen on työnantajan velvollisuus. Työntekijälle tulee antaa kaikki tarvittavat tiedot työpaikalla, jotta työntekijä pystyisi toimimaan turvallisesti sekä yrityksen säädösten mukaisesti. (Hirvonen 2019.) Omavalvontasuunnitelman lukeminen on osa yksiköiden perehdyttämisprosessia pienryhmäkoti Persikassa. Perehdyttäminen on usein toimivaa, mutta onko omavalvontasuunnitelmaan perehdyttäminen tarpeeksi hyvällä tasolla vai pitäisikö omavalvontasuunnitelmaan perehdyttää uudet työntekijät tarkemmin laadun takaamiseksi.

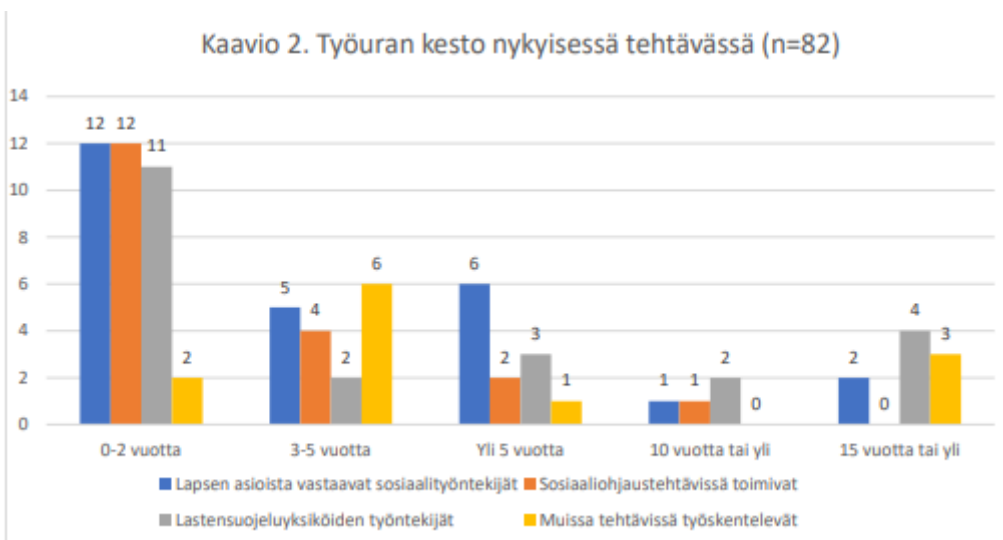
Persikalla on oma perehdyttämiskansio, jonka avulla työntekijää perehdytetään osaksi pienryhmäkodin arkea. Perehdyttäminen on Persikassa mielestäni hyvällä tasolla ja jokainen uusi työntekijä saa lapun, jossa lukee kaikki aiheet, joihin toisen työntekijän tulee uusi työntekijä perehdyttää. Tämän jälkeen perehdyttäjä laittaa allekirjoituksen lappuun, perehdytetyn asian kohdalle, jotta on selvää, mitä aiheet ovat jo käyty läpi. Benchmark menetelmän avulla löysin opinnäytetyön vuodelta 2016, jossa oli kehitetty vastaava malli omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämisestä (Punakallio 2016). Vastaavanlainen malli on mielestäni toimiva lisä Persikan omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämiseen. Monilla työpaikoilla perehdytys hoidetaan kelpoisesti hyvän ammattitaidon ja rutiinin voimin. On kuitenkin myös muistettava, että hyvisäkin perehdyttämistavoissa ja -ohjelmissa on aika ajoin kehittämisen varaa. (Hirvonen 2019.)

Sosiaalialalla lastensuojelun osa-alueella työntekijöiden vaihtuvuus tuo haasteita työhön lastensuojeluyksiköissä. Työhyvinvoinnin riskit ja toistuva kuormittuminen työssä saavat lastensuojelun työntekijät aktiivisesti pohtimaan työpaikan vaihtamista.

Talentian Pohjois-Pohjanmaa ry selvitti lokakuussa 2020 toteutuneessa laajassa jäsenkyselyssä lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä lastensuojelun tilasta, sekä työntekijöiden hyvinvoinnista. Kuviossa 1 on kuvattu kyselyyn vastanneiden lastensuojelutyöntekijöiden sitoutumista lastensuojelutyöhön (Talentia 2021.)



Kuvio 1: Lastensuojelutyöhön sitoutuminen (Talentia 2021, 16)



Kuvio 2: Työuran kesto nykyisessä tehtävässä (Talentia 2021, 3)

Kuvio2 kuvaa kuinka kauan kyselyyn vastaajat olivat toimineet työssään lastensuojelussa. Melkein puolet vastaajista (44 prosenttia) oli työskennellyt nykyisessä työssään kaksi vuotta tai

vähemmän. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden lyhyt työssäoloaika nykyisessä työtehtävässä kertonee myös osaltaan työntekijöiden vaihtuvuudesta. (Talentia 2021, 16.)

Tämä vaihtuvuus näkyy myös Persikassa. Suuren vaihtuvuuden vuoksi on tärkeää huomioida perehdyttäminen, koska se on tärkeä työkalu omavalvonnan onnistumiseen ja laadun takaamiseen. Tehdessäni päivitettyä omavalvontasuunnitelmaa pyrin tuottamaan tekstin helposti ymmärrettäväksi uudelle koulutettavalle työntekijälle, tai opiskelijalle, jolla ei pakosti ole vielä aikaisempaa kokemusta lastensuojelutyöstä. Omavalvontasuunnitelma on lupaus tehdä työtä sen mukaan. Tästä syystä se on hyvä ja oleellinen osa perehdyttämisprosessia.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Kehittämiskohteet ja toimenpiteet työntekijöiden kanssa

Haastattelin työntekijöitä kartoittaakseni omavalvontasuunnitelman käyttöastetta ja sen tunte-
musta. Haastatteluissa nousi esille, että suunnitelmaan perehdyttäminen ja sen osittainen vai-
kealukuisuus esimerkiksi termistön osalta voi olla haastavaa uudelle työntekijälle. Tästä syystä
painotin omavalvontasuunnitelmaa tehdessäni selkokieliisyyteen. Päätin opinnäytetyöni näkö-
kulmaksi kehittämisen osalta perehdyttämisen edistämisen selkokiehisen omavalvontasuunni-
telman osalta, sekä organisoidumman perehdyttämismallin. Omavalvontasuunnitelman ym-
märtäminen korreloi suoraan laadun takaamiseen, koska kun työntekijä ymmärtää, mitä hänen
tulee tehdä ja miten työn laatu nousee. Tutkimuskysymykseni oli, että mikä omavalvontasuun-
nitelman käytännön merkitys on työntekijöiden arjessa.

*”Laadun käsite on ajan kuluessa muuttunut tilanteen ja laatuasiantuntijoiden kiinnostuksen
mukaan. Useimpiin käsityksiin laadusta sisältyy ajatus, että se on määritettävissä ja täytyy
määritellä. Crosby (1980) vahvistaakin, että laadusta on monenlaisia ajatuksia ja se on mää-
riteltävä, jotta voidaan puhua samaa tarkoittavista asioista samoilla merkityksillä. Hän toteaa,
että ”laatu on sitä, että tuote on vaatimusten mukainen”. Määrittelystä ei kuitenkaan selviä,
kuka laatua vaatii, mutta Crosbyn tekstin muista yhteyksistä voidaan päätellä, että hän tarkoit-
taa asiakkaan vaatimusta.” (Turjanmaa 2005.)*

Olen työskennellyt Persikan yksiköissä ja sitä kautta minulla on hyvä kokonaiskuva koko Per-
sikasta. Opinnäytetyöni tuotos, eli omavalvontasuunnitelma tulee aktiiviseen käyttöön ja julki-
sesti esille Pienkoti Persikkaan. Tilaajan osalta tärkein kehittämistoimenpide omavalvonta-
suunnitelmaa koskien, on siirtää omavalvontasuunnitelma organisaation malliin sopivaksi. Sa-
malla kehittäen omavalvontasuunnitelmaa Perehdyttämisen sekä laaduntakaamisen näkökul-
mista. Kehittämistyötä varten olen tehnyt haastatteluja Persikan henkilökunnan kanssa ja sel-
vittänyt heidän näkökulmiaan ja tarvettaan koskien omavalvontasuunnitelmaa. Työskennelles-
säni Persikassa olen teettänyt kyselyn työyhteisön tiimipäivässä, jossa käytiin omavalvontaa
koskevia asioita läpi.

4.2 Puolistrukturoidut haastattelut Persikan työntekijöiden kanssa

Haastattelin Persikan työntekijöitä yksitellen puolistrukturoidulla haastattelumallilla. Puolistrukturoidussa haastattelussa, eli teemahaastattelussa kysymykset ovat laadittu etukäteen, mutta kysymysten järjestystä voidaan muuttaa. Kysymysten muotoa voidaan myös muokata ja tarkat sanamuodot voivat vaihdella eri haastateltavien välillä. Teemahaastattelussa osa kysymyksistä voidaan myös haastattelutilanteessa jättää kysymättä, tai kysyä suunnittelemattomia kysymyksiä. (Hirsijärvi & Hurme 2001)

Lähdin haastatteluissa etenemään samalla kysymysrungolla, mutta saatoinkin tarkentaa joitain kysymyskohtia toisille haastateltaville, kun taas toisille en. Ohjasin kysymyksillä ja kysymysten asettelulla vastaajaa vastaamaan haluamaani kysymykseen, jos kysymys meinattiin ymmärtää väärin. Tästä syystä valitsinkin puoli strukturoidun haastattelumenetelmän. Strukturoidussa haastattelussa yritetään taas haastattelijan vaikutus minimoida olemattomiin. Tämän tarkoitus on, että saataisiin vakioituja ja mitattavia tuloksia. Ihmisiltä ei kysytä, miten he jäsentävät maailmansa kielellisesti, vaan miten he reagoivat tutkijoiden sanoihin ja jäsennyksiin. Tällaisella haastatteluaineistolla tuloksia saadaan kyllä laskettua, mutta aina ei ole tietoa siitä, miten haastateltavat ovat ymmärtäneet kysymykset ja miten he ovat ajatelleet vastaavansa (ks. Leinonen ym. 2017).

Yksilöhaastattelin kuutta eri työntekijää Persikan yksiköstä, joista yksi oli sijainen. Kysymykseni haastattelussa olivat kaikille samoja ja kysymysten avulla halusin selvittää, kuinka moni työntekijä käyttää tai muistaa, mitä omavalvontasuunnitelma pitää sisällään. Halusin tutkia, tutkimuskysymykseni mukaisesti, että mikä omavalvontasuunnitelman käytännön merkitys on työntekijöiden arjessa. Onko omavalvontasuunnitelma Persikassa työntekijän mielestä vain sellainen asiakirja, joka tulee lukea perehdyttämisen aikana ja sen jälkeen se jää vain seinälle unohtumaan. Haastatteluissa lupasin anonymisoida vastaukset julkaistavassa opinnäytetyössäni. Haastatteluissa kävi ilmi, että kaikki vakituisista työntekijöistä olivat lukeneet omavalvontasuunnitelman. Persikassa toiminut sijainen ei ollut sitä lukenut, mutta perusteli asiaa sillä, että hän oli tehnyt vasta kolme vuoroa yksikössä. Haastattelurunko on näkyvillä opinnäytetyön liitteissä (Liite 1).

4.3 Ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä

Ryhmähaastattelu tai ryhmäkeskustelu on monesti toimiva haastattelumalli tutkimuksen alussa, jolloin halutaan kartoittaa haastateltavien mielipiteitä, sekä vastauksia. Näitä mielipiteitä ja vastauksia voidaan käyttää usein laajan tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61.)

Yksittäisten ihmisten haastattelemisen asemesta on toisinaan perusteltua koota ryhmä tutkimusaiheen kannalta tärkeitä henkilöitä yhteen pohtimaan aihetta. Ryhmähaastattelussa tutkijan rooli on erilainen kuin yksilöhaastattelussa. Tutkija toimii enemmän keskustelun moderaattorina ja rohkaisija kuin haastattelijana. Tutkijan vaikein tehtävä voi olla saamaan kaikki osallistujat mukaan haastatteluun suhteellisen samanlaisella panoksella (Pietilä 2017.)

Ryhmähaastattelussa voi olla tutkimusta haittaavana tekijänä, jos ryhmädynamiikka ei toimi hyvin, tai ryhmässä on yksi tai useampi keskustelua dominoiva henkilö. Tällöin hiljaisempien henkilöiden vastauksia ei saada niin hyvin talteen, jos he eivät saa puheenvuoroa. Tästä syystä tutkijan on toimittava moderaattorina keskustelussa ja ohjattava keskustelua haluamaansa suuntaan. Tämä tulee tehdä kuitenkin hyvällä maulla ja sillä tavalla, että kukaan ei koe, että heidän puhettaan rajoitettaisiin.

Tehdessäni itse ryhmähaastattelua varmistin kaikkien mielipiteiden esilletulon sillä, että kehitin kyselylomakkeen, ja jaoin koko ison ryhmän aluksi kolmeen pienempään ryhmään. Pienissä ryhmissä haastateltavien on helpompi saada puheenvuoroja, kuin isommassa ryhmässä.

Ollessani töissä Persikassa, kysyin mahdollisuutta toteuttaa tutkimus koskien omavalvontasuunnitelman laatimista ja laadun takaamisen kehittämistä. Sain toteuttaa tutkimuksen pienryhmäkoti Persikka 2 yksikön tiimipäivässä, Teams-palaverissa. Tutkimuksen alussa jaoin koko Persikka 2 yksikön työntekijät kolmeen pienryhmään sekä yksikönjohtajan erikseen. Kussakin ryhmässä oli kolme työntekijää. Olin laatinut etukäteen kyselylomakkeen, jossa kysyttiin jokaiselta ryhmältä eri kysymyksiä, koskien Persikassa tehtävää työtä ja sen omavalvontaa. Annoin kaikille ryhmille aikaa 20 minuuttia käydä rauhassa läpi ja vastata heidän pienryhmällensä tarkoitettuihin kysymyksiinsä. Lopuksi, kun kaikki pienryhmät olivat vastanneet kysymyksiinsä, keräsin kaikki ryhmät takaisin yhteen. Tästä lähdin vetämään ryhmäkeskustelua, jossa jokainen ryhmä esitteli omat kohtansa, jonka jälkeen koko työryhmällä pohdittiin jokaisen ryhmän vastausta ja kaikki työntekijät saivat kertoa, jos heillä oli jotakin lisättävää tai kommentoi-

tavaa kysymyksiin. Melkein kaikissa kohdissa syntyi jonkinlaista keskustelua. Kaikki kysymykset koskivat omavalvontasuunnitelman eri kohtia ja osa-alueita. Tehtävän pohjalta kerättiin toimintatapoja, joita työntekijät pystyvät hyödyntämään arjessaan. Ryhmäkeskuselu oli hedelmällinen ja kaikki työntekijät saivat esittää oman mielipiteensä. Täytin samalla kyselylomaketta kohta kohdalta sitä mukaa, kun ryhmäkeskustelussa käytiin asia läpi. Sain paljon tietoa keskustelusta ja henkilökunta pääsi ryhmäkeskustelun avulla vaikuttamaan yhtiön omavalvontaan ja sen suunnitelmaan.

4.4 Benchmarkkaaminen

Tehdessäni omavalvontasuunnitelmaa käytin benchmark menetelmää. Benchmarking, eli esi-kuva-arviointi tai vertaisanalyysi tarkoittaa oman toiminnan vertaamista toisten toimintaan, usein parhaaseen vastaavaan käytäntöön. Benchmarkingin perusidea on toisilta oppiminen ja oman toiminnan kyseenalaistaminen. Benchmark menetelmää voidaan kuitenkin harjoittaa myös organisaation sisällä uusien prosessien kehittämiseen. (Oppariapu 2016.)

Benchmark menetelmän avulla etsin tietoa ja tapoja omavalvontasuunnitelman perehdyttämiseen. Tutkin pienryhmäkoti Persikan perehdytysprosessia ja vertasin sitä mahdollisesti käytettäväksi myös omavalvontasuunnitelman kohdalle. Etsin myös tutkimuksia internetistä, jossa on tutkittu omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämistä ja omavalvonnan siirtämistä käytäntöön yksiköissä. Löysin Milla Punakallion tekemän opinnäytetyön vuodelta 2016, jossa oli kehitetty vastaavaa mallia omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämisestä (Punakallio 2016).

5 TULOKSET

5.1 Perehdyttämisen edistäminen

Haastatteluvaiheessa usea työntekijä kertoi, että omavalvontasuunnitelma on Persikan yksikössä dokumentti, joka luetaan läpi. Tämä ei haastateltavien mielestä kuitenkaan takaa, että heille jäisi muistiin kokonaisuudessaan, mitä kaikkea omavalvontasuunnitelma sisältää tai mitkä ovat työntekijöille tärkeimpiä kohtia muistaa. Perehdyttäminen on tärkeä osa työn laadun takaamista varsinkin, kun lastensuojelutyössä työntekijöiden vaihtuvuus on suuri (Talentia 2021). Omavalvonta on tärkeä osa työtä, koska se kertoo, miten työtä kuuluu tehdä, jotta työnlaatu on korkealaatuista. Laadun varmistamiseksi työssä tulee olla mukana hyvä tietoperusta, arvot ja etiikka, sekä tavoitteellisen yhteistyön kriteerit. Palvelun käytännön toteutuksen kannalta tavoitteen, resurssien ja toteutusprosessien on oltava tasapainossa. (Jokinen 2006.)

Omavalvontasuunnitelma on lupaus, miten työ tarjotussa palvelussa kuuluu toteuttaa. Tästä syystä omavalvonta tulisi huomioida olennaisena osana perehdyttämisprosessia. Koska haastatteluissa tuli ilmi erään työntekijän mielipide siitä, että omavalvontasuunnitelma voi olla vaikeasti sisäistettävissä varsinkin uusille työntekijöille lastensuojelun saralla. Päätin ottaa yhdeksi kehittämiskohteeksi omavalvontasuunnitelman muokkaamisen mahdollisimman helposti ymmärrettävään muotoon, jotta uudetkin työntekijät, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta lastensuojelusta pystyisivät ymmärtämään suunnitelman ja se lisäisi tehtävän työn laatua. Prosessin kuvaaminen tekee toiminnan näkyväksi. Kuvaamalla prosessia tunnustetaan työntekijöiden merkitys ja tämä auttaa työn kokonaisuuden hahmottamisessa. Kuvaamalla prosessia kirjallisesti organisaatio oppii omasta tuottamastaan työstä ja palvelusta. Omavalvontasuunnitelmassa myös asiakkaille tuodaan ilmi tärkeät asiat asiakkaan tarkastamiseksi. (Marjamäki, Nurmi, Salo, Söder, Viitala, Liukko, Frisk, Haverinen, Lindqvist, Maaniittu, Mäkelä, Mäntysaari, Nordblad, Outinen & Riihelä 1999, 22.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle teoksessa kerrotaan, että laadunhallinnassa voidaan edetä ottamalla vähitellen käyttöön erilaisia laadunhallinnan menettelytapoja ja järjestelmiä. Laaja osaaminen ja osallistuminen laatutyöhön saadaan aikaiseksi kouluttamalla henkilökuntaa ja laadunhallinnan yhdistämisellä osaksi organisaation strategiaa. (mt., 28.)

Omavalvontasuunnitelma on esimerkki tällaisesta järjestelmästä sosiaalityötä tuottavissa palveluissa.

Käytin benchmarking menetelmää ja etsin tapoja perehdyttää työntekijöitä omavalvontasuunnitelmaan. Käytin menetelmää käydessäni läpi Persikan perehdyttämisen suunnitelmaa. ”*Aloitettavalle työntekijälle määritellään perehdytyksen vastuuhenkilö (lähiesimies), joka tekee aikataulun perehdytyksestä: 1) hallinnollisten asioiden (työsuhde, tekniset järjestelmät jne.) ja 2) asiakastyön osalta. Meillä on kattavaperehdytysmateriaali molempiin osa-alueisiin sekä asiakastietojen käsittelyn ohjeet ja ohjeet sekä politiikat tietosuojan toteutumisen periaatteista*” (pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelma 2022.)

Persikan perehdyttämismalli toimi hyvin muiden perehdytys osa-alueiden kohdalla, joten tein johtopäätöksen, että omavalvontasuunnitelmalle olisi hyvä saada oma samantyyppinen organisoitu ja suunniteltu perehdyttämisen malli pelkän omavalvontasuunnitelman lukemisen sijasta. Benchmarking menetelmän avulla löysin myös opinnäytetyön vuodelta 2016, jossa oli kehitetty vastaava malli omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämisestä (Punakallio 2016). Malli on opinnäytetyön liitteenä (liite 5). Mallin avulla perehdyttämisen laatu nousee ja mallia voidaan käyttää helposti perehdyttämisen seuraamisen välineenä, koska se pitää sisällään otsikot Persikan omavalvontasuunnitelman eri osa-alueista.

5.2 Yksilöhaastattelut

Yksilöhaastatteluissa haastattelin kuutta Persikan työntekijää, joista yksi oli toiminut sijaisena vasta kolme vuoroa. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää tutkimuskysymykseeni vastausta, että mikä omavalvontasuunnitelman käytännön merkitys on työntekijöiden arjessa. Pyrin selvittämään haastattelujen avulla, että käyttävätkö työntekijät vanhaa omavalvontasuunnitelmaa apuna työssään, vai onko se vain dokumentti, joka luetaan kerran läpi, allekirjoitetaan ja unohdetaan.

Kysyessäni työntekijöiltä, että pitäisikö uudet työntekijät perehdyttää tarkemmin omavalvontasuunnitelmaan kaikki haastateltavat vastasivat, että tämä olisi tärkeää.

”En tiedä, ehkä jos asiaa käytäisiin enemmän suullisesti läpi, ja taattaisiin työntekijän ymmärtäminen. Esimerkiksi yksikönjohtajan tai toisen työntekijän kanssa.” (Ohjaaja 1. 2022).

”joo organisoidummin ja sillä lailla, että sille olisi aikataulutus eikä perehdyttäminen menisi yhtään silleen lennosta. Eli joo organisoidummin” (Ohjaaja 6. 2022).

”Kyllä ilmeisesti, jos minäkään en siitä hirveästi muista.” (Ohjaaja 5. 2022).

Sain käsityksen, että pienkoti Persikassa kaikki vakituiset työntekijät ovat lukeneet omavalvontasuunnitelman ja se on heille pakollisena osana perehdyttämistä, mutta eivät kaikki muista siitä juurikaan mitään. Uudet sijaiset eivät kaikki ole omavalvontasuunnitelmaa lukeneet. Kaksi viidestä työntekijästä kertoi kysyttäessä, että omavalvontasuunnitelma on hankalalukuinen, ja siinä on käytetty hieman liikaa ”kapulakieltä”. Eräs haastateltava nosti esille, että omavalvontasuunnitelmassa termien käyttö voi olla vaikealukuista henkilöille, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta lastensuojelutyöstä, tai lastensuojelulaitoksen toiminnasta. Työntekijä kertoi, että jos hän nyt lukisi omavalvontasuunnitelman uudestaan hän ymmärtäisi varmasti paljon enemmän, mistä puhutaan, koska hän on oppinut termit tehdessään töitä yksikössä. Haastatteluissa kysyin, miten omavalvontasuunnitelmaa voisi työntekijöiden mielestä kehittää, jotta siitä olisi enemmän apua heille. Usea työntekijöistä ei keksinyt yhtä selkeää tapaa kehittämiseen, mutta kaksi haastateltavista kertoi, että helppolukuisuus olisi yksi kohta, jota voisi kehittää. Myös uudet päivitykset tulisivat lukea omavalvontasuunnitelmassa. Otin haastatteluista huomioon helppolukuisuuden perehdyttämisen edistämiseksi omavalvontasuunnitelmaa tehdessäni, ja tein omavalvontasuunnitelman mahdollisimman helppolukuiseksi. Poistin vanhasta suunnitelmasta hankalia lauseita ja avasin niitä omavalvontasuunnitelmaan.

Kysyessäni, suoraan työntekijöiltä, että auttaako omavalvontasuunnitelma heitä arkipäiväisessä työssään työntekijät vastasivat, että ei suoranaisesti, mutta se auttaa taustoittamaan heidän työtään.

”En ehkä itse huomaa sitä, mutta omavalvontasuunnitelma auttaa varmasti jollainlailla. Teen työtä varmasti omavalvontasuunnitelman mukaisesti, mutta jos pitäisi tarkistaa jokin asia kysyisin ennemmin sitä kollegalta” (Ohjaaja 1. 2022).

Kolmella viidestä omavalvontasuunnitelman lukeneesta ohjaajasta tuli hyvin samantyyppiset vastaukset, jossa he kertoivat suunnitelman auttavan työn rakenteen luomiseen, mutta arkipäiväisessä työssä he eivät etsi omavalvontasuunnitelmasta tietoa, tai tapoja tehdä työtään.

Huomasin, että omavalvontasuunnitelma ei ole teos, jota työntekijät käyttävät arjessa apunaan. Kauemmin yksikössä työskennelleet työntekijät kertoivat, että siitä on pitkä aika, kun he ovat lukeneet suunnitelman viimeksi läpi. Kysyin mitä työntekijöillä oli päällimmäiseksi jäänyt mieleen omavalvontasuunnitelmasta. Usea työntekijä kertoi, että heille oli jäänyt mieleen kohtia, jotka koskevat palvelun sisällön omavalvontaa, sekä asiakkaan asemaa ja oikeuksia. Itse työskenneltyäni yksikössä olen samaa mieltä, että työntekijän näkökulmasta nämä kohdat ovat tärkeimpiä osia omavalvontaa ja ne liittyvät työntekijöiden toimiin jokapäiväisessä arjessa.

5.3 Asiakkaan asema ja oikeudet ja palvelun sisällön omavalvonta

Kohdassa ”asiakkaan asema ja oikeudet” pitää sisällään monta alaosiota. Ensimmäisenä luvussa käsitellään asiakkaiden yksilöllistä palvelutarpeen arviointia, joka perustuu asiakkaan omaan näkemykseen, sekä yhden tai useamman asiantuntijan arvioon. Hoidon ja palvelun tarvetta arvioidaan yhdessä asiakkaan ja tarvittaessa hänen omaisensa, läheisensä, sosiaalityöntekijän tai laillisen edustajansa kanssa. Arvioinnin lähtökohtana on henkilön oma näkemys voimavaroistaan ja niiden vahvistamisesta. (Pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelma 2022.)

Muita alasioita ovat esimerkiksi: itsemääräämisoikeuden vahvistaminen, sekä itsemääräämisoikeuden rajoittamisen periaatteet ja käytännöt. Näissä kohdissa kerrotaan, kuinka taataan asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja tilanteet, joissa lain mukaan itsemääräämisoikeutta voidaan rajoittaa. Asiakkaan asiallinen kohtelu ja sen varmistaminen myös yksi osioista, joita luvussa käsitellään. Omavalvontasuunnitelman tässä osiossa eritellään myös, miten asiakkaat ja heidän omaiset/läheiset voivat vaikuttaa yksikön laadun ja omavalvonnan kehittämiseen, esimerkiksi palautteen avulla. Palautteen keräämisestä, käsittelystä ja sen hyödyntämisestä toiminnan kehittämisessä on oma ohjeistus. Viimeisenä kohtana luvussa on käsitelty asiakkaan oikeusturvaa ja ohjeita, kuinka asiakas voi tehdä muistutuksen kokiessaan tulleen kohdelluksi väärin, tai palvelun ollessa tyytymätön palvelun laatuun.

Palvelun sisällön omavalvonta kertoo, miten yksikön jokapäiväistä arkea tulee pyörittää ja miten asiakkaiden päivittäisestä hyvinvoinnista huolehditaan palvelua tuottaessa. Luku alkaa kertomalla, miten pienryhmäkoti Persikassa huolehditaan asiakkaiden hyvinvoinnista, kuntoutumisesta ja kasvua tukevasta toiminnasta psyykkisestä, fyysisestä, sekä sosiaalisista näkökulmista. Luvussa käsitellään, miten nuorille järjestetään koulunkäynti, sekä miten toimitaan tilanteessa, jossa nuori ei voi fyysisesti käydä koulussa. Pienryhmäkoti Persikka ei itse järjestä

opetusta, vaan nuoret käyvät julkisissa kouluissa (Pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelma 2022). Omavalvontasuunnitelma sisältää käytännöt, miten asiakkaille järjestetään terveellinen ja monipuolinen ravinto ja miten ravinnon laatu taataan. Hygieniakäytännöt yksikössä on myös kirjattu omavalvontasuunnitelmaan tarkasti, jotta palvelu olisi turvallista ja siisteys olisi lainmukaista toimintayksikössä. Uusimman Valviran päivityksen mukana vuonna 2020 omavalvontaan lisäämä pakolliseksi osaksi tullut toimintaohje infektioiden ja tarttuvien sairauksien leviämisen ennaltaehkäisemiseksi on yksikköön tehty omavalvontasuunnitelman liitteeksi erillinen osio. (Valvira 2020.)

Terveyttä ja sairaanhoitoa koskevassa osiossa on ohjeet erikseen kiireettömästä sairaanhoidon toteuttamisesta, sekä pitkäaikaissairaiden asiakkaiden terveydentilasta huolehtimiseen. Yksiköissä toteutetaan lääkehoitoa. Turvallinen lääkehoito perustuu säännöllisesti seurattavaan ja päivitettävään lääkehoitosuunnitelmaan. Sen ovat laatineet yksikön vastaava sairaanhoitaja yhdessä lääkäri yksikön lääkärin kanssa. STM:n Turvallinen lääkehoito - oppaassa linjataan muun muassa lääkehoidon toteuttamiseen periaatteet ja siihen liittyvä vastuunjako sekä vähimmäisvaatimukset, jotka jokaisen lääkehoitoa toteuttavan yksikön on täytettävä. (Pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelma 2022)

Monialainen yhteistyö on lastensuojeluyksiköissä todella tärkeässä roolissa asiakkaiden edun takaamiseksi. Omavalvontasuunnitelmassa on perehdytty, miten monialaista yhteistyötä tehdään ja miten se tulee toteuttaa. Viimeisenä kohtana palvelun sisällön omavalvonnassa on luku alihankintana tuotetuista palveluista. On tärkeää palvelun laadun kannalta varmistaa, että myös alihankintana toteutettavat palvelut ovat tarpeeksi laadukkaita, joten omavalvonnassa kerrotaan millä keinoin taataan, että palveluntuottajien palvelut ovat pienryhmäkoti Persikan laatuvaatimuksien mukaisia. Omavalvontasuunnitelman sisällysluettelosta näkee kokonaisuudessaan alaosikot, mitä kaikki loputkin luvut pitävät sisällään (Liite 2).

5.4 Ryhmähaastattelu pienryhmätyöskentelyn avulla

Tekemäni ryhmähaastattelu sujui hyvin pienryhmäkoti Persikan tiimipäivässä. Haastattelun pohjalta pystyin päättämään, että Persikan työntekijät olivat motivoituneita kehittämään toi-

mintaansa ja heillä oli paljon ideoita omavalvontasuunnitelman pienryhmäkodin arkea koskevaan kehittämiseen. Ryhmähaastattelun tarkoituksena oli saada työntekijöiden näkemystä omavalvontasuunnitelman aiheisiin pienryhmäkodin arjen näkökulmasta. Työntekijät saivat pienryhmissä käydä kysymyksiä rauhassa läpi ja vastata kysymyslomakkeen kohtiin. Alussa pienempiin ryhmiin jakamisella varmistin kaikkien haastateltavien mielipiteiden keräämisen kysytyihin aiheisiin. Ryhmissä jäsenet keskustelivat keskenään ja tuottivat vastauksia arjen toiminnassa näkyviin kohteisiin työntekijän näkökulmasta. Jokainen ryhmä sai kirjoittaa tapoja, jota Persikassa nyt jo käytetään, tai toivoisivat että miten prosessi toimisi. Kaikilla kolmella ryhmällä oli eri kysymykset pienryhmäosiossa, jotta saisin kerättyä mahdollisimman monista asioista dataa työntekijöiltä omavalvontasuunnitelman kehittämiseen.

Kaikkien pienryhmien ollessa valmiita oli aika kerätä ryhmät yhteen ja aloitin johtamaan keskustelua ja pyysin ryhmien esittämään tuloksensa yksi ryhmä kerrallaan. Tuloksena oli laaja katsaus työntekijöiden omiin ajatuksiin pienryhmäkodin toiminnasta ja toimintamalleista. Ryhmähaastattelussa syntyi paljon keskustelua ja kehittämistä. Jotkin työntekijät olivat joistakin asioista eri mieltä, mutta lopulta ajaututtiin aina yhdessä parhaaseen mahdolliseen malliin asioista keskustelemalla ja tuomalla näkökulmia toimintamallien tukemiseksi. Työntekijöiltä saatuja malleja käytin hyväkseni kirjoittaessani yksikön omavalvontasuunnitelmaa, jotta sain lisättyä suunnitelmaan työntekijöiden näkökulmaa omavalvontasuunnitelman sisäistämisen helpottamiseksi. Käyttäessäni hyväkseni työntekijöiden itse hyväksi huomaamiaan malleja pystyin tekemään omavalvontasuunnitelmasta helpommin ymmärrettävän, sekä laadukkaamman, koska kohdat, jotka omavalvontasuunnitelmassa peilaavat yksikön arjessa tapahtuvaa toimintaa ovat työntekijöiden omia hyväksi huomattuja menetelmiä.

Esimerkkinä keskustelussa hygieniakäytännöistä työntekijät tulivat tulokseen, että Persikassa olisi tarvetta lomakkeelle, jolla varmistetaan asiakkaiden merkkitöiden, sekä oman huoneen siivoamisen toteutuminen. Merkkityö käsitteenä tarkoittaa nuoren viikoittaista siivoamisen kohdetta yksikössä. Merkkityöt ovat joka viikko vaihtuvia, ja ne sisältävät esimerkiksi. Yleisten tilojen imuroinnin, tai moppaamisen. Yksikössä nuorien tulee tehdä merkkityönsä joka viikon maanantaina. Lomake oman huoneen siivoamiselle ja merkkitöiden tekemiselle on työntekijöiden mielestä tärkeä, jotta he pystyvät seuraamaan paremmin, että onko nuori siivonnut huonettaan vain pintapuolisesti viikoittain, vai onko nuori vaihtanut lakanoita, sekä pyyhkinnyt pölyjä

ja siivonnut huonettaan kunnolla. Otin kehitysehdoituksen vastaan ja tein Persikan omavalvontasuunnitelman liitteisiin siivouslistan, jota työntekijät voivat käyttää arjessa. Siivouslista on opinnäytetyön liitteissä (liite 6).

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tuloksena olen pystynyt siirtämään työn tilaajalle omavalvontasuunnitelman organisaation malliin. Tehdessäni opinnäytetyötä ja kerätessäni aineistoa työhön minulle on auennut monta ideaa omavalvontasuunnitelman parantamisesta. Tilaaja halusi, että keskityn omavalvontasuunnitelmaa tehdessäni ja kehittäessäni laadun takaamiseen. Omavalvontasuunnitelma on itsessään laadun takaamisen työkalu, ja sen tehtävänä on turvata palvelun laatu asiakkaiden oikeuksien mukaiseksi. Toteutin laadun takaamisen kehittämisen perehdyttämisen näkökulmasta tilaajalle. Tein suunnitelmasta helppolukuisemman, jotta kaikki työntekijät pystyivät helposti sisäistämään omavalvontasuunnitelman tarkoituksen, sekä menetelmät, joilla yksikössä toteutettavaa työtä tehdään suunnitelman mukaisesti. Työntekijöiden pystyessä helpommin sisäistämään omavalvontasuunnitelman ja siihen yhdistettynä kunnollinen organisoitu perehdytys nostavat varmasti omavalvontasuunnitelman laadun takaamista yksikössä.

Menetelminä haastattelut toimivat tutkimuksessa ja omavalvontasuunnitelman kehittämisprosessissa hyvin. Yksilöhaastattelujen avulla sain kartoitettua nykyisen omavalvontasuunnitelman käyttöä, sekä työntekijöiden näkemystä omavalvontasuunnitelman perehdyttämisen tasosta. Ryhmähaastattelussa sain työntekijöiden näkökulmaa omavalvontasuunnitelman sisältöihin, sekä heidän kehittämis ehdotuksiaan nykyiseen omavalvontasuunnitelmaan. Mielestäni oli tärkeää haastatella työntekijöitä, koska he käyttävät omavalvontasuunnitelmaa rakenteena arjen työssä, vaikka omavalvontasuunnitelman kaikkia sisältöjä he eivät muistakaan, eikä se varmasti ole heidän näkökulmastaan edes tarpeellista.

Tutkimuskysymyksekseni oli, että mikä on omavalvontasuunnitelman käytännön merkitys työntekijöiden arjessa. Vastaus tähän kysymykseen on, että se antaa rakennetta ja malleja, kuinka työntekijät tekevät työtään yksikössä, vaikka he eivät aina muistakaan, että juuri omavalvontasuunnitelma on se yksi iso määrittävä tekijä työn perustana. Kehittäessäni omavalvontasuunnitelmaa tulin lopputulokseen, että selkokielistämällä omavalvontasuunnitelmaa ja parantamalla omavalvontasuunnitelman perehdyttämisen prosessia omavalvonnan laatu kasvaa ja työntekijät oppivat löytämään ja käyttämään suunnitelmaa heidän sitä tarvitessa.

LÄHTEET

- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Crosby, Philip. 1980. Quality is Free. London: Mentor
- Hirvonen, H. 2019. Työhön perehdyttäminen ei ole pelkkää työturvallisuutta. Perehdyttämistä on kehitettävä. Viitattu 22.5.2022 Osoite: <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/>
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2001) Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu: 04.05.2022 Osoite: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Jokinen, Harri 2006. Laatutähteä tavoittelemassa: ehkäisevän päihdetyön laatuksiteerit. Kuopio ja Helsinki: Stakes
- Leinonen, Minna & Katri Otonkorpi-Lehtoranta & Tuula Heiskanen (2017) Kyselyhaastattelu. Teoksessa Matti Hyvärinen & Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 87–110.
- Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011/922, 22.7.2011 Viitattu 27.4.2022 Osoite: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110922>
- Marjamäki, Pirjo & Nurmi, Tuulikki & Salo, Kauko & Söder, Jouko & Viitala, Riitta & Liukko, Matti & Frisk, Tarja & Haverinen, Riitta & Lindqvist, Tuija & Maaniittu, Maisa & Mäkelä, Marjukka & Mäntysaari, Mikko & Nordblad, Anne & Outinen, Maarit & Riihelä, Monika 1999. Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle. Helsinki: Stakes
- Oppariapu 2016, benchmarking (vertaisarviointi). Viitattu 23.5.2022
Osoite: <https://oppiapu.wordpress.com/benchmarking-vertaisarviointi/>
- Pienryhmäkoti Persikan ohjaaja 3.4.2022 Haastattelija: Pauli Soini.
- Pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelma 2022
- Pietilä, Ilkka (2017) Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Matti Hyvärinen & Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 111–130.
- Punakallio, Milla 2016. Omavalvontasuunnitelman siirtäminen käytäntöön lastensuojelulaitoksessa. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosionomin koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 22.02.2022 Osoite: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605249445>
- Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301 Viitattu 28.4.2022 osoite: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Turjanmaa, Pirkko 2005. Laadun oppiminen pienissä yrityksissä: Mallin konstruointi ja kehittäminen. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Valvira, Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto 2021, Omavalvonta sosiaalipalveluissa. Viitattu: 28.4.2022 Osoite: <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavalvonta>

Valvira, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2020, Kysymyksiä ja vastauksia sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston omavalvonnasta. Viitattu 2.5.2022 Osoite: [https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/sosiaali- ja-terveysalan-lupa- ja-valvontavirasto-2020/kysymyksiä_ ja_ vastauksia](https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/sosiaali- ja-terveysalan-lupa- ja-valvontavirasto-2020/kysymyksiä- ja- vastauksia) Valvira 2020.

Valvira, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2020, Sosiaali- ja terveysalan omavalvontalomake on päivitetty vastaamaan muuttunutta lainsäädäntöä. Viitattu 28.4.2022

Osoite: <https://www.valvira.fi/-/sosiaali- ja-terveysalan-lupa- ja-valvontavirasto-2020/sosiaali- ja-terveysalan-omavalvontalomake-on-päivitetty- vastaamaan-muuttunutta-lainsäädäntöä>

LIITTEET

Haastattelurunko yksilöhaastatteluissa

- Kauan olet työskennellyt yksikössä?
- Tiedätkö, missä yksikön omavalvontasuunnitelma sijaitsee?
- Oletko lukenut yksikön omavalvontasuunnitelman?
- Mitä sinulle jäi suunnitelmasta päällimmäisenä mieleen?
- Oliko omavalvontasuunnitelma helppolukuinen?
- Pitäisikö sinun mielestäsi uudet työntekijät perehdyttää tarkemmin omavalvontasuunnitelmaan?
- Pitäisikö sinun mielestäsi omavalvontasuunnitelmaa kehittää jotenkin?
 - miten?
 - miksi?
- Auttaako omavalvontasuunnitelma sinua työssäsi?

Liite 1

Pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelman sisällysluettelo

1 PALVELUNTUOTTAJAA KOSKEVAT TIEDOT

2 OMAVALVONTASUUNNITELMAN LAATIMINEN

3 TOIMINTA-AJATUS, ARVOT JA TOIMINTAPERIAATTEET

4 RISKIENHALLINTA

5 ASIAKKAAN ASEMA JA OIKEUDET

- 5.1 Palvelutarpeen arviointi
- 5.2 Hoito- ja kasvatussuunnitelman laadinta ja toteutumisen seuranta
- 5.3 Itsemääräämisoikeuden vahvistaminen
- 5.4 Itsemääräämisoikeuden rajoittamisen periaatteet ja käytännöt
- 5.5 Asiakkaan asiallinen kohtelu
- 5.6 Asiakkaiden ja omaisten/läheisten osallistuminen yksikön laadun ja omavalvonnan kehittämiseen
- 5.7 Palautteen kerääminen, käsittely ja hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä
- 5.8 Asiakkaan oikeusturva

6 PALVELUN SISÄLLÖN OMAVALVONTA

- 6.1 Hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukeva toiminta
- 6.2 Koulunkäynti
- 6.3 Ravitseminen
- 6.4 Hygieniäkäytännöt
- 6.5 Terveysten- ja sairaanhoito
- 6.6 Lääkehoito
- 6.7 Monialainen yhteistyö
- 6.8 Alihankintana tuotetut palvelut

7 ASIAKASTURVALLISUUS

- 7.1 Yhteistyö turvallisuudesta vastaavien viranomaisten ja toimijoiden kanssa
- 7.2 Henkilöstön määrä, rakenne ja riittävyys sekä sijaisten käytön periaatteet
- 7.3 Henkilöstön rekrytoinnin periaatteet
- 7.4 Kuvaus henkilöstön perehdyttämisestä ja täydennyskoulutuksesta
- 7.5 Sosiaalihuollon henkilöstön ilmoitusvelvollisuus (SHL 1301/2014 § 48)
- 7.6 Toimitilat
- 7.7 Teknologiset ratkaisut
- 7.8 Terveysthuollon laitteet ja tarvikkeet

8 ASIAKASTIETOJEN KÄSITTELY JA KIRJAAMINEN

9 YHTEENVETO KEHITTÄMISSUUNNITELMASTA

10 LIITTEET JA MUUT OMAVALVONTAAN LIITTYVÄT MATERIAALIT

11 OMAVALVONTASUUNNITELMAN SEURANTA

Liite 2. Sisällisluettelo (Pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelma 2022).

1 Muistakaa ei ole väärää vastauksia!

Asioista keskustellaan ryhmissä, jonka jälkeen ryhmä kerrallaan esitetään omat johtopäätökset ja ajatukset. Tämän jälkeen käsitellään koko porukalla jne...

2 Ryhmä 1

Riskienhallinnan järjestelmät ja menettelytavat

- Mitä riskejä yksikössä voi esiintyä?
- Miten niissä tilanteissa toimitaan/tulisi toimia?

Hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukeva toiminta

- Mitä tämä toiminta pitää sisällään yksikössä?
- Miten sitä edistetään nuorilla?
- Mitkä ovat kehittämiskohteita ja mitkä asiat sujuvat hyvin?

3 Ryhmä 2

Monialainen yhteistyö

-Miten yksikössä näkyy monialainen yhteistyö? (Koulu, sos.tt, sekä terveyspalvelut, muita mitä tulee mieleen?)

-Miten voitaisiin kehittää yhteistyötä nuoren hyvinvoinnin parantamiseksi?

-Mikä toimii tällä hetkellä ja mikä ei?

Asiakkaan asiallinen kohtelu

-Mitä pitää sisällään?

-Mikä olisi mielestänne asiallista kohtelua ja pystytäänkö yksikössä kehittämään jotain kohtia?

-Hyvät ja huonot puolet?

Liite 3

4 ryhmä 3

Hygieniakäytännöt

- Miten hygieniasta huolehditaan yksikössä? (keittiö, yleiset tilat, nuorten huoneet, kosketuspinnat jne.)
- Toimivatko nykyiset käytännöt?
- Mitä käytäntöjä voitaisiin lisätä/poistaa?

Asiakastyön kirjaaminen

- Miten kirjataan? Miksi meidän pitää kirjata?
- Mitä hyötyjä kirjaamisesta on?
- Mitä yksikössä tulisi kehittää kirjaamisen tason parantamiseksi?

5 Yksikönjohtaja

Henkilöstön rekrytoinnin periaatteet

Henkilöstön määrä, rakenne ja riittävyys sekä sijaisten käytön periaatteet

Yhteistyö turvallisuudesta vastaavien viranomaisten ja toimijoiden kanssa

- Miten ja missä tilanteissa yksikössä tulisi turvautua viranomaisten apuun?
- Miten viranomaisyhteistyö toimii yksikössä?

Liite 4

PEREHDYTYKSEN AJAN- KOHTA	OMAVALVONTASUUNNI- TELMÄSTÄ PEREHDY- TETTÄVÄNÄ OLEVAT OSA-ALUEET	KUITTAUS
Viikko 1: 1 työvuoro	Toimintayksikön perustiedot Toiminta-ajatus, arvot ja toi- mintaperiaatteet	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 1: 2 työvuoro	Riskinhallinta Hoito- ja kasvatussuunni- telma	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 2: 3 työvuoro	Asiakkaan kohtelu Asiakkaan osallisuus	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 2: 4 työvuoro	Asiakkaan oikeusturva Hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukeva toiminta	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 3: 5 työvuoro	Ravitsemus Hygieniäkäytännöt	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 3: 6 työvuoro	Terveys- ja sairaanhoito Lääkehoito Yhteistyö eri toimijoiden kanssa	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 4: 7 työvuoro	Asiakasturvallisuus Henkilöstö Toimitilat	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 4: 8 työvuoro	Teknologiset ratkaisut Terveystuonon laitteet ja tarvikkeet Asiakas- ja potilastietojen käsittely	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:

Liite 5 Lomake uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämiseen (Punakal-
lio 2016).

SIIVOUSLISTA

Imurointi, moppaus, pölyjen pyyhintä, lakanoiden sekä pyyhkeen vaihto

Siivottu	Päivämäärä	Huomio	Lisätietoja	Ohjaajan kuittaus
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

Liite 6. Siivouslista (Pienryhmäkoti Persikan omavalvontasuunnitelma 2022)