

Kulta-ajankotien omavalvonnan raportointi Q2 2025

Kulta-Ajan Kodit on vuonna 1991 perustettu yksityinen suomalainen perheyritys, joka tarjoaa hoivapalveluja inhimillisyyden arvopohjalta. Yrityksellä on useita yksiköitä itäisellä Uudellamaalla, ja se työllistää noin 100 ammattilaista. Palveluihin kuuluu yhteisöllistä asumista, ympärivuorokautista palveluasumista ja tukiasumista. Asiakasryhmiin lukeutuvat muun muassa mielenterveys- ja päihdekuntoutujat, vammaiset ja muistisairaat.

Kulta-ajankodit koostuvat erillisistä osakeyhtiöistä. Palvelua tarjoavat yksiköt: Valkon hoitokoti, Valko kartano, Lapinjärven palvelukodit, Lapinjärven hoitokoti ja Pajunkissan hoitokoti.

Perusteet

Omavalvontaraportti pohjautuu omavalvontaohjelmassa määritettyihin osa-alueisiin ja tavoitteisiin, joita seuraamalla palvelujen laatu ja lainmukaisuus voidaan varmistaa. Raportti julkaistaan neljän kuukauden välein julkisessa tietoverkossa, mikä edistää toiminnan läpinäkyvyyttä ja julkisuutta.

Sovellettava säädös: Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta, 741/2023, joka astui voimaan 14.4.2023.

Osa-alueet

Saatavuus

Palvelut tuotetaan puitesopimuksilla viiden hyvinvointialueen kanssa. Lisäksi yrityksen nettisivujen uusiminen on työn alla, jotta tiedonsaanti yksikön toiminnasta olisi helpompaa.

Jatkuvuus

Yrityksellä on eri yksiköissä vähintään luottoluokitus A ja henkilöstön määrä on lain vaatimusten mukainen. Yritys on sitoutunut yhteiskunnallisen yrityksen arvoihin. Kiinteistöjen osalta yhden yksikön kattoremontti on suunnitteilla.

Talous on osa jatkuvuutta. Liiketoiminta johtoryhmä ja operatiivinen johtoryhmä on käynyt läpi talouden tunnuslukuja joka kuukausi ja tehnyt tarvittavia kehittämistoimenpiteitä.

Turvallisuus

Haipro-järjestelmä on käytössä haittatapatumien, läheltä piti -tilanteiden ja työtapaturmien dokumentointiin. Työnantaja huolehtii siitä, että vaaratilanteet arvioidaan ja tutkitaan, ja keinot vastaavien tilanteiden ehkäisemiseksi mietitään.

Yhteensä ilmoituksia oli 66 kpl. Läheltäpiti tapahtumia oli 7,6 %. 89,4 % tapahtumista tapahtui asiakkaalle.

Lääkehoitoon liittyviä ilmoituksia oli 9 (13,6 %), tapaturmiin liittyviä ilmoituksia oli 48 kpl 72,7 % (kaatumiset 33 putoamiset 5 kpl, loppuja tapahtumia ei ollut luokiteltu) väkivaltaan liittyviä ilmoituksia oli 4 kpl (6,1 %)

Yleisin tapahtumapaikka oli asiakkaan oma asunto/huone. Toiseksi yleinen paikka oli päiväsal. Kolmanneksi yleinen paikka oli piha ja käytävä.

Suurimmasta osasta tapahtumista ei ollut haittaa tai vain lieviä seurauksia. Lisätyötä aiheutti 22,7 % tapahtumista. Yleensä tilanteessa olleet henkilöt hoitivat tapahtuman. Lisäapua tarvittiin 19,7 % tapahtumassa. Vakavia tapahtumia ei ole ollut tällä aikajaksolla.

Laatu

RAI-arviointeja toteuttamissuunnitelmia on tehty ja päivitetty aktiivisesti aikataulun mukaisesti tällä ajanjaksolla. Osa-alue on toteutunut erinomaisesti. Henkilöstöä on koulutettu aktiivisesti jo useamman vuoden ajan kirjaamiseen ja arviointien tekemiseen. Henkilöstö toimii asianmukaisesti. Tähän auttaa poikkeuksellisen pysyvä ja talon arvoihin sitoutunut henkilökunta. Yhdenvertaisuus on näkynyt asukkaiden palvelujen sisällössä. Asukkaiden yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan toteuttamissuunnitelmaa laadittaessa. Elokuussa on siirrytty InterRai ohjelmistoon.

Kesätapahtumia: Retket, läheisten päivät, avoimet ovet, kiertävä kotieläinpuisto sekä muut pihatapahtumat.

Eläinystäviä on ollut paikalla päivittäin: kaverikoirat, kesäkanat sekä omat kissat ovat ilahduttaneet asukkaita.

Puutarhatoimintaa on ollut koko kesän. Kukat ja sadonkorjuu on tuonut sisältöä ja iloa arkeen. Mikä sen mukavampaa, kuin oman maan perunat ruokapöydässä.

Tarkasteluajanjaksolla ei ole ollut epäkohtailmoituksia, kanteluita tai muistutuksia.

Itä- Uudenmaan sekä Vantaa-Keravan Hyvinvointialueet tekivät valvontakäyntejä koteihin. Muita viranomaistarkastuksia ovat olleet keittiön terveystarkastus Lapinjärven hoitokotiin.

Läheiskirjeiden lähettäminen on aloitettu osassa yksiköistä.

Henkilöstö

Toimitusjohtaja Päivi Vahteri jäi kesäkuun lopussa eläkkeelle. Työtehtävät jakautuvat johtoryhmän kesken.

Henkilöstömäärä on ollut mitoituksen mukainen. Kesäloman sijaisia on saatu rekrytoitua riittävästi ja hyvissä ajoin.

Henkilöstökysely on toteutettu jaksolla Q2. Kyselynä käytettiin QWL-kyselyä, josta saa vertailutietoa valtakunnallisesti.

- QWL luvut ovat reilusti valtakunnan keskiarvon yläpuolella. Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus: 80 %
- Yhteenkuuluvuus ja identiteetti: 79 %
- Päämäärät ja luovuus: 74 %
- QWL-indeksi: 64,5 %

Yhteenveto ja johtopäätökset

Vahvuudet: Osaamisen riittävyys, esimiehen luottamus ja tuki, hyvä yhteishenki sekä mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ovat selkeitä vahvuuksia.

Kehityskohteet: Nopeus ja tehokkuus ongelmatilanteiden ratkaisemisessa sekä palkitsemisen ja kannustamisen kokemus jäävät muita osa-alueita matalammalle tasolle.

Kokonaisuutena työelämän laatu on hyvällä tasolla, mutta erityisesti johtamisen ja työprosessien kehittämiseen sekä palkitsemisen selkeyttämiseen kannattaa kiinnittää huomiota.

Kehityskeskustelut toteutetaan jaksolla Q3. Kehityskeskustelujen teemana on koulutus.

Henkilöstö käy erilaisia täydennyskoulutuksia jatkuvasti tarpeiden pohjalta.

Henkilöstön koulutus saavutuksineen:

- 2 työntekijä valmistui lähihoitajaksi.
- 1 työntekijä suoritti Mielenterveys ja päihde EAT:n
- 1 työntekijää valmistui YAMK-tutkintoon.
- 1 työntekijä opiskelee YAMK tutkintoa
- 1 työntekijä opiskelee sairaanhoitajaksi
- 3 työntekijää käy lähiesihenkilön ammattitutkintoa.
- 6 työntekijää opiskelee lähihoitajaksi

Kehittäminen

Kehittäminen on jatkuva prosessi, joka vaatii suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Organisaation toiminnan kehittämiseksi keskeisiä painopistealueita ovat omavalvonnan raportointi ja asiakkaiden osallisuuden vahvistaminen edelleen.

Omavalvonnan raportointi: Omavalvonta on tärkeä työkalu, joka auttaa varmistamaan palveluiden laadun ja noudattamaan asetettuja vaatimuksia. Raportoinnilla lisätään läpinäkyvyyttä ja mahdollistetaan toimintojen tarkempi seuranta. Tämä sisältää säännöllisen tiedon keräämisen ja analysoinnin, jolloin havaittuihin poikkeamiin voidaan puuttua nopeasti ja tehokkaasti. Raportoinnin avulla organisaatio voi osoittaa sitoutumisensa jatkuvaan parantamiseen ja laadun ylläpitämiseen. Kehitetään edelleen raportoinnin sisältöä.

Asiakkaiden osallisuus ja henkilöstön kehittäminen:

Asiakkaiden osallistuminen palveluiden kehittämiseen vahvistaa yhteyttä heidän tarpeisiinsa ja parantaa luottamusta. Osallisuutta edistetään mm. kyselyin ja kuulemistilaisuuksin. Henkilöstön jatkuva koulutus tukee organisaation kilpailukykyä, työhyvinvointia ja asiakastyytyväisyyttä. Koulutusohjelmat ovat monipuolisia. Tavoitteena on kehittää koulutusta erityisesti kestävän kehityksen, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmista, mikä vahvistaa koko organisaatiota ja sen palveluja. Suunnitteilla on erityisesti käytännön turvallisuuskoulutusta asukkaille ja henkilöstölle kaikissa yksiköissä.