



Omavalvontaohjelma (OVO) 2026-27

Jarmo R.Mulari Oy/Kulta-Ajan Kodit (y-tunnus 0849171–3)

Valkon Hoitokoti Oy (y-tunnus 0863317–9)

Valko Kartano (y-tunnus 0768338–5)

Lapinjärven Hoitokoti Oy (y-tunnus 0813696–5)

Lapinjärven Palvelukodit Oy (y-tunnus 0872906–6)

Versio:2/25

Johtoryhmä tarkistanut ja hyväksynyt asiakirjan 21.11.25

Laatinut: Päivi Vahteri, Olavi Aalto, Susanne Vauhkonen, Heli Salminen ja Mia Viljakainen

Päivitetty: 21.11.25

Sisältö

Sisältö	2
Johdanto	2
Asumispalveluita koskevat lait ja säädökset	3
KULTA-AJAN KODIT vuodesta 1991 lähtien	4
Saatavuus	6
Jatkuvuus	6
Laatukriteerit	6
Omavalvonnan järjestäminen ja toteuttaminen	6
Riskien hallinta, seuranta ja mittaaminen	6
Seuranta ja mittaaminen	6
Kehittäminen	6
Julkaisu	6

Johdanto

Omavalvontaohjelma perustuu valvontalain edellyttämiin velvoitteisiin, jonka avulla varmistetaan lakisääteisten tehtävien hoito, sopimusten noudattaminen sekä palvelujen saatavuus, laatu ja jatkuvuus, unohtamatta asukkaiden kohtaamista. Lisäksi ohjelmaan sisältyy korjaavien toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden raportointi. Omavalvontasuunnitelmat ja potilasturvasuunnitelmat yhdessä takaavat toiminnan laadun. Tämä ohjelma on päivitetty vuosille 2026–2027.

Omavalvontaohjelman sisältö on määritetty Sote-järjestämislaissa (612/2021) 6 luku: 40§:

1. Omavalvonnan tavoitteet ja perusteet
2. Laatujärjestelmä
3. Seuranta ja mittaaminen
4. Riskienhallinta
5. Kehittäminen
6. Julkaisu

Asumispalveluita koskevat lait ja säädökset

Asumispalvelujen tuottajan tulee täyttää lakien ja viranomais määräysten asettamat vaatimukset.

Lait ja säädökset:

- Perustuslaki
- Sosiaalihuoltolaki
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista
- Vammaisten henkilöiden oikeuksista tehty YK:n yleissopimus
- Laki sosiaalihuollon asiakirjoista

- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista ja laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain muuttamisesta
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus potilasasiakirjoista
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä
- Laki yksityisistä sosiaalipalveluista
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus yksityisistä sosiaalipalveluista
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasasiakirjojen sähköisestä käsittelystä
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista
- Laki ikääntyvän väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista

Tietosuojaan liittyvät lait ja asetukset:

- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista
- Laki yksityisestä terveydenhuollosta
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus potilasasiakirjoista
- GDPR 6 artikla
- GDPR 9 artikla

Erillishjeet:

- Apuvälinepalveluiden laatusuositus
- Suomalaiset ravitsemussuositukset
- turvallinen lääkehoito-Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa
- Lääkehuollon toteuttaminen sosiaalihuollon ympärivuorokautisissa toimintayksiköissä
- Omavalvonta yksityisessä sosiaali- ja terveydenhuollossa
- Yksityisten sosiaalipalveluiden ja julkisten vanhuspalveluiden omavalvontasuunnitelman sisältöä, laatimista ja seuranta koskeva määräys
- Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa

Henkilöstöä koskeva lainsäädäntö ja asetukset

- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä
- Laki yksityisistä sosiaalipalveluista
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus henkilöstömitoituksesta ympärivuorokautisessa hoivassa
- Työturvallisuuslaki
- Työsopimuslaki
- Tasa-arvolaki



- Yhdenvertaisuuslaki

KULTA-AJAN KODIT vuodesta 1991 lähtien

Kulta-Ajan Kotien ensimmäinen hoivakoti avattiin helmikuussa 1991 Loviisan Valkoon. Jarmo Mularin ja hänen vaimonsa Pirjo-Riitan visiona oli tehdä asioita uudella otteella. Hoitokodin arvomaailma pohjautui alusta alkaen ihmisen ja inhimillisen elämän kunnioittamiseen.

Kulta-Ajan Kodit lyhyesti:

Yksiköt:

- Valkon Hoitokoti Oy, nykyinen Valko Kartano 1991
- Lapinjärven Palvelukodit Oy 1992
- Lapinjärven Hoitokoti Oy 1993
- Valkon Hoitokoti Oy 2008
- Valkon Hoitokoti Oy:n toinen koti Pajunkissan Hoitokoti 2021-2025. Myyty Esperille.
- 100 % suomalainen, yksityinen perheyritys.

Palvelut:

- Asiakaspaikkoja yhteensä noin 120
- Yhteisöllinen asuminen
- Ympäri vuorokautinen palveluasuminen
- Tuettu asuminen

Asiakasryhmät:

- Mielenterveys- ja päihdekuntoutujat
- Ikäihmiset
- Muistisairaat

Henkilöstö:

- Kulta-Ajan Kodit työllistävät yli 90 hoito- ja muiden alojen ammattilaista itäisellä Uudellamaalla
- Hoitohenkilökuntaan kuuluu sairaanhoitajia, sosionomeja ja lähihoitajia sekä ostopalveluna lääkäreitä ja kuntouttavia ryhmäfysioterapiapalveluja (tuolijumppa).
- Tukipalveluissa työskentelee muun muassa hallintohenkilökuntaa, kiinteistöammattilaisia, ICT-päällikkö sekä keittiö- ja siivousammattilaisia



Palvelukuvaus

Kulta-Ajan Kodit tarjoaa monipuolisia ja yksilöllisiä hoito- ja hoivapalveluita ikääntyville vammaisille, ikäihmisille ja muistisairaille, jotka tarvitsevat tukea ja turvaa arjessaan. Toimintamme perustuu inhimilliseen kohtaamiseen sekä syvään kunnioitukseen jokaisen asukkaan ainutlaatuisuutta kohtaan. Palvelukokonaisuuteemme kuuluvat ympärivuorokautinen hoito, kuntoutus, ohjaus ja erilaiset hyvinvointia tukevat palvelut, jotka toteutetaan asiantuntevan, sitoutuneen ja moniammatillisen henkilöstömme voimin.

Arjen hoivatyön ytimessä ovat turvallisuus, asukaslähtöisyys, yhteisöllisyys ja kehityskeskeisyys. Kulta-Ajan Kodeissa jokainen asukas saa yksilöllisiä tarpeitaan vastaavaa tukea, osallistuu oman elämänsä päätöksentekoon ja voi kokea olevansa osa välittävää yhteisöä. Kehitämme jatkuvasti uusia toimintatapoja ja palveluratkaisuja, jotta voimme vastata muuttuvaan palvelutarpeeseen laadukkaasti ja ihmisläheisesti.

Tarjoamme myös kattavat tukipalvelut, kuten ruokahuollon, siivouksen, kiinteistönhoidon sekä lääkäri- ja fysioterapiapalvelut. Palvelumme räätälöidään aina asiakkaan elämäntilanteen ja toiveiden mukaan – tavoitteena on mahdollistaa mahdollisimman laadukas, turvallinen ja arvokas elämä jokaiselle asukkaalle.

MISSIO

– Inhimillisen elämän puolesta –

Tarjoamme hoivaa ja tukea, joka kunnioittaa jokaisen oikeutta elää arvokkaasti, turvallisesti ja omana itsenään.

VISIO

Olemme laadullisesti Suomen paras hoitokoti, jossa inhimillisyys, osaaminen ja jatkuva kehitys yhdistyvät yksilölliseen hoivaan.

Tavoitteenamme on olla esikuva koko hoiva-alalle.

ARVOT

Kulta-Ajan Kotien toiminnan perustana ovat tietyt perusarvot, jotka ohjaavat kaikkea toimintaa ja päätöksentekoa. Näitä ovat turvallisuus, asukaslähtöisyys, yhteisöllisyys ja kehityskeskeisyys.

Turvallisuus: Kulta-Ajan Kodit varmistavat asukkaiden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen turvallisuuden. Fyysinen turvallisuus kattaa turvalliset tilat ja ympäristön, psyykinen turvallisuus tarkoittaa luottamusta ja mielenrauhaa, ja sosiaalinen turvallisuus edistää yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.



Asukaslähtöisyys: Asukaslähtöisyys tarkoittaa asukkaiden yksilöllisten tarpeiden, toiveiden ja mieltymysten huomioon ottamista. Asukkaiden osallisuus päätöksenteossa ja heille tärkeiden asioiden priorisointi ovat keskeisiä.

Yhteisöllisyys: Yhteisöllisyys korostaa yhdessä tekemistä ja kuulumisen tunnetta. Kulta-ajankodit järjestävät monipuolisia aktiviteetteja ja tapahtumia, jotka edistävät yhteisöllisyyttä ja sosiaalista vuorovaikutusta.

Kehityskeskeisyys: Kehityskeskeisyys tarkoittaa jatkuvaa pyrkimystä toiminnan parantamiseen ja innovatiivisten ratkaisujen löytämiseen. Kulta-Ajan Kodeissa kehitetään uusia toimintatapoja ja menetelmiä, jotka edistävät asukkaiden ja henkilökunnan hyvinvointia.

Saatavuus

Palvelujen saatavuus Kulta-Ajan Kodeissa tarkoittaa sitä, että hoito- ja tukipalvelut ovat asukkaiden ulottuvilla oikea-aikaisesti ja heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa vastaten. Varmistamme, että jokainen asukas saa tarvitsemansa tuen, hoivan ja ohjauksen riippumatta vuorokaudenajasta. Palvelujen saatavuus perustuu riittävään ja osaavaan henkilöstöön, selkeisiin toimintamalleihin sekä toimivaan yhteistyöhön eri tukipalveluiden ja asiantuntijoiden välillä. Tavoitteemme on, että jokainen asukas tuntee olonsa turvalliseksi ja varmaksi siitä, että apu on aina helposti tavoitettavissa arjen kaikissa tilanteissa.

Jatkuvuus

Kulta-Ajan Kodeilla jatkuvuus on olennainen osa laadukasta hoivaa ja asukkaiden hyvinvointia. Jatkuvuuden varmistamiseksi panostetaan pitkäjänteisiin asiakassuhteisiin, pysyvään ja sitoutuneeseen henkilöstöön sekä selkeisiin toimintamalleihin. Hoivatyössä tähdätään siihen, että asukkaiden arki on ennakoitavaa ja turvallista, ja että jokainen saa tarvitsemansa tuen tutuilta ja luotettavilta ihmisiltä. Yksiköissä pyritään minimoimaan henkilöstön vaihtuvuutta, järjestämään säännöllisiä tiimipalavereita ja ylläpitämään yhtenäisiä käytäntöjä, jotta asukkaiden elämässä säilyy tutuus ja jatkuvuus. Lisäksi yhteistyötä tehdään läheisesti asukkaiden läheisten ja muiden yhteistyötahojen kanssa, mikä vahvistaa hoidon jatkuvuutta ja mahdollistaa yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamisen muuttuvissakin elämäntilanteissa.

Laatukriteerit

Kulta-Ajan Kotien laatukriteerit perustuvat kokonaisvaltaiseen asukkaan hyvinvoinnin varmistamiseen ja palveluiden jatkuvaan kehittämiseen. Laadukas hoiva tarkoittaa paitsi yksilöllisen tarpeen huomioimista ja turvallista ympäristöä, myös ammattitaitoista henkilöstöä, johdonmukaisia toimintatapoja ja avoimuutta palautteelle. Kriteereihin sisältyy palvelujen saatavuuden ja jatkuvuuden lisäksi asukkaiden osallisuuden tukeminen, toimintaympäristön viihtyisyys sekä henkilökunnan osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. Säännöllinen laadun seuranta, yhdessä asetetut tavoitteet sekä selkeä vastuunjako auttavat varmistamaan, että arjen



hoivatyö täyttää korkeimmat mahdolliset standardit. Laatu näkyy myös arjen pienissä teoissa: läsnäolossa, kuuntelemisessa ja siinä, että jokainen asukas voi tuntea olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi Kulta-Ajan Kodeissa.

LÄSNÄOLOA JA TURVAA ARJESSA

IHMISELTÄ IHMISELLE

KUUNTELEMME JA KUULEMME

OLEMME LÄSNÄ JA LÄHELLÄ

HYVÄ HENKILÖSTÖ ON VOIMAVARAMME

Hoito- ja hoivapalveluita ihmiseltä ihmiselle - inhimillisen elämän puolesta!

Omavalvonnan järjestäminen ja toteuttaminen

Johtaminen:

Omavalvontaohjelmamme on kiinteä osa arvojemme mukaista johtamisjärjestelmäämme.

Liiketoimintaamme liittyvien osa-alueiden

- asiakkuudet
- henkilöstö
- talous
- toiminta
- kehittäminen

ja arvojemme mukainen liiketoiminnallinen ja strateginen johtaminen ja niihin liittyvä päätöksenteko, seuranta ja korjaavien toimenpiteiden asetanta tapahtuu liiketoimintajohtoryhmässä kerran kuukaudessa. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuvat omistaja, kotien johtajat, toimitusjohtaja ja tarvittaessa ICT-kiinteistö-työsuojelupäällikkö.

Operatiivisen johtamisen varmistamme viikoittain käytävissä maanantaipalavereissa ja Opera-johtoryhmässä kerran kuukaudessa. Opera-johtoryhmätyöhön osallistuvat jokaisen kotimme vastuuhenkilöt, vastaavat sairaanhoitajat, sosionomit, kotien johtajat, ICT-kiinteistö-työsuojelupäällikkö ja toimitusjohtaja. Operatiivisen johtoryhmän tärkeimpänä tavoitteena on seurata kotien tämänhetkistä tilannetta, kehittää yhteisiä toimintatapoja,



tehdä korjaavat toimenpiteet, varmistaa parhaat käytännöt asukastyössä ja varmistaa tiedonkulkua kaikissa yksiköissämme.

Tukipalvelujen, keittiö, siivous ja kiinteistöpalvelut, pidetään erillisiä yhteistyökokouksia, joiden tavoitteena on varmistaa yhteiset käytännöt, talojen välinen yhteistyö, kehittää yhdessä toimintamalleja ja ottaa kotienparhaat käytännöt käyttöön.

Henkilöstö:

Henkilöstön voimavarat ja hyvinvointi ovat tärkeä osa omavalvonnan laadukasta toteutumista.

Kaikissa kodeissa pidetään kerran kuukaudessa Henkilöstöpalaverit, joiden tavoitteena on varmistaa tiedonkulkua yksiköissä ja tuoda tietoa päätöksentekoa varten johtoryhmiin.

Viikoittain pidetään viikko-ohjelman läpikäynti hoito- ja tukipalvelujen kanssa viestinnän varmistamiseksi.

Hoitopalaveria järjestetään vähintään kerran kuukaudessa ja tarvittaessa asukaskohtaisia palaveriteita asukkaan tarpeen mukaan.

Henkilökohtaisella tasolla jokaisen Kulta-Ajan Kodeissa työskentelevän kanssa pidetään kerran vuodessa Työhyvinvointikeskustelu, jossa esimies käy henkilön kanssa läpi hänen tämänhetkisen työssäjaksamisensa, työnkuvansa ja palkanmääräytymisperusteet.

Yleisemmällä tasolla joko kerran vuodessa tai joka toinen vuosi järjestetään henkilöstönkuulemiskysely.

Tarvittaessa työnohjaus on ollut yksiköissä monipuolisesti käytetty työkalu.

Työterveyspalveluiden kanssa tehtävä yhteistyö työhyvinvointiin ja työssäjaksamisen liittyvissä kysymyksissä on olennaisen tärkeää.

Henkilöstön palkitsemiskäytännöt ovat omistajan tahdon mukaisesti laajat. Palkitsemisessa on huomioitu niin yksilölliset kuin yhteisölliset palkitsemismuodot.

Tiedonkulun varmistamiseksi kodeissa on käytössä paitsi säännönmukaiset palaverikäytännöt myös Teams-työkalun käyttö tiedottamisen varmistamiseksi.

Yksiköidemme ohjaukseen ja asiakastyöhön liittyvät ohjeistukset löytyvät kodeittain ja tukipalveluittain tehdyistä omavalvontasuunnitelmista, jotka päivitetään joko toiminnan muuttuessa tai vähintään kerran vuodessa.

Riskien hallinta, seuranta ja mittaaminen

Riskien hallinnan ja tunnistamisen kuvaukset on kuvattu kunkin kodin omassa omavalvontasuunnitelmassa ja tukipalveluiden omavalvontasuunnitelmissa.

Em. ohjeistusta tukevat seuraavat kodeittain laaditut ohjeistukset:

- Riskienhallintatoimenpiteet
- Tietoturvaomavalvonta
- Turvallisuussuunnitelma
- Työsuojelutoiminta ja siihen liittyvät ohjeistukset
- Läheltäpiti-seuranta
- Toimintaohje uhkatilanteessa
- Nostojen toimintaohje
- erilaiset palosuojelu- ja terveystarkastukset
- Kiinteistönhuollon omavalvonta

Epäkohtien, laatuerojen ja riskien hallinnassa tärkeää on avoin ilmapiiri niin henkilöstön, asukkaiden ja omaisten välillä, jotta riskeihin pystytään puuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Riskien tunnistamista tukevia käytäntöjä ovat mm. päivittävät keskustelut asukkaiden kanssa, vuosittaiset kyselyt, aktiivinen yhteydenpito omaisiin ja heidän palautteidensa kuuleminen ja asukkaan omassa henkilökohtaisessa suunnitelmassa riskien huomiointi.

Toteutuneet riski- tai läheltä piti-tapahtumat kirjataan Haipro-järjestelmään.

Tapahtuman laajuudesta ja vaikuttavuudesta riippuen tapahtuma käsitellään henkilökunnan kokouksissa ja/tai työsuojelutoiminnassa ja informoidaan tarvittaville yhteistyötahoille.

Jos poikkeama sen sijaan on erittäin vakava, esim. vakava henkilövahinko, työperäisen sairastumisen riski, ulkopuolinen riski tai toiminnan jatkuvuutta vaarantava riski, asia käsitellään henkilöstöpalaverien lisäksi liiketoimintajohtoryhmässä.

Poikkeamien raportoinnissa hyödynnetään mm. Opera-johtoryhmää, jotta riskiin varautuminen ja korjaavat toimenpiteet toteutettaisiin jokaisessa yksikössä.

Organisaatiokaavio liitteenä 1.

Seuranta ja mittaaminen

Seurannan tärkein muoto on omavalvonta, joka tarkoittaa toiminnan jatkuvaa arviointia ja kehittämistä asiakkaan näkökulmasta.

Omavalvonta on laadun hallintaa, riskienhallintaa sekä jatkuvuuden ja asiakas- ja potilasturvallisuuden varmistamista. palveluntuottajan omavalvonta on palvelujen asianmukaisuuden varmistamisen ensisijainen muoto.

Velvollisuutemme huolehtia, että sen toiminnassamme toteutuvat lakien, asetusten ja laatusuosituksen vaatimukset ja valvontaviranomaisten antamat määräykset sekä omalle toiminnallemme ja sopimuskumppaneillemme asettamat vaatimukset palveluja tuottaessa.

Palveluntuottajana, meillä on velvollisuus seurata, arvioida ja kehittää omavalvonnalla palvelujen laatua ja turvallisuutta toimintayksiköiden päivittäisessä työssä.

Omavalvonta perustuu toimintayksiköissä toteutettavaan riskienhallintaan, jossa palveluprosesseja arvioidaan laadun ja asiakas- ja potilasturvallisuudennäkökulmasta. Tarkoituksena on, että asiakkaan palveluissa esiintyvät epäkohdat ja palvelun onnistumisen kannalta epävarmat ja riskiä aiheuttavat tilanteet pystytään tunnistamaan, ehkäisemään ja korjaamaan suunnitelmallisesti ja nopeasti.

Omavalvonta edellyttää henkilöstön ja asiakkaiden aktiivista yhteistyötä ja osallistumista toiminnan jatkuvaan arviointiin. Tärkeää on omavalvontakulttuurin omaksuminen osaksi toimintayksikön johtamista, laatutyötä ja työn kehittämistä sekä tärkeänä työkaluna henkilöstön jokapäiväisessä työssä. Em. asiat varmistamme omahoitajuudella ja säännöllisillä asukaspalavereilla.

Omavalvonnan keskeinen työväline on omavalvontasuunnitelma, johon kirjataan kaikki keskeiset toimenpiteet, joilla palveluntuottajan itse arvioi ja seuraa palveluprosessien laatu- ja asiakasturvallisuusriskejä. Omavalvontasuunnitelmassa sovitaan menettelytavat palvelutoiminnassa havaittujen riskien, vaaratilanteiden ja laadullisten puutteiden ennaltaehkäisemiseksi ja korjaamiseksi. Omavalvontasuunnitelmat liitteinä.

Numeerisen mittaamisen pääosa-alueet ovat:

Osa-alue	Tiedot / Palautteet / Suunnitelmat
Asiakkuudet	RAI, kuntoutussuunnitelmat, asukaspalautteet, omaispalautteet, päivittäinen palaute asukkailta
Henkilöstö	Henkilöstönkuuleminen (kyselyt), säännöllisissä kokouksissa saatu palaute, työterveyshuollon palaute vähintään kaksi kertaa vuodessa, hyvinvointi/kehityskeskustelut
Talous	talouden raportit yhtiöittäin ja eriteltynä tukipalvelut
Toiminta	yksiköiden käyttöasteet, kokouspalautteet
Kehittäminen	erilliset hankesuunnitelmat tavoitteineen, aikataulut ja vastuuhenkilöt huomioiden

Kehittäminen

Kehittämiskohteiden valita alkaa määrittämällä riskit ja ongelmakohdat toiminnassa. Kehittämiskohteet voivat tulla myös valvontakäyntien raporttien muodossa. Yhteistä kehittämiskohteille on, että ne perustuvat aina joko mitattuun dataan tai lainsäädännössä ja/tai

yhteiskunnassa tapahtuneisiin ohjeistuksiin tai lainsäädännön muutoksiin, jotka edellyttävät toiminnan uudelleen arviointia.

Kehittämistyö jatkuu määrittämällä hankkeen tavoitteet, vastuuhenkilöt ja aikataulut.

Kehittämistyön laajuuden mukaan, työn seuranta ja arviointi tapahtuu joko liiketoimintajohtoryhmässä, Opera-johtoryhmässä tai henkilöstöpalavereissa.

Kehittämistyöhön sitoutetaan jo työn suunnittelu ja toteutusvaiheessa henkilöstö, jotta työn edetessä saadaan mahdollisimman paljon ja monipuolisesti ideoita, ja jotta hankkeen viestintä henkilöstölle varmistettaisiin.

Suunnitteluvaiheen jälkeen alkaa työn implementointivaihe. Ensimmäisten jalkautusvaiheiden jälkeen tarkistetaan, miten suunnitelma on toteutunut käytännössä ja tehdään mahdollisesti tarvittavat korjaukset suunnitelmaan.

Kun voidaan todeta, että hanke toimii käytännössä, tehdään vielä tarvittavat ohjeistukset, jotta koko henkilökunta on tietoinen toimintatavasta.

Seurattava asia	Kuvaus	Vastuu	Aikataulu	Huomioitavat asiat
Henkilöstön osallistaminen	Osallistetaan henkilöstöä aktiivisesti kehityshankkeeseen	Opera	Jatkuva	Säännölliset kokoukset ja työpajat
Sitouttamisen varmistaminen	Varmistetaan henkilöstön sitoutuminen hankkeen tavoitteisiin	Johtoryhmä	Jatkuva	Motivaatiotekijöiden seuranta
Tarkastus- ja palautekokoukset	Pidetään säännöllisiä tarkastus- ja palautekokouksia	Opera	Kerran kuukaudessa	Palautteen käsittely ja dokumentointi
Viestintä	Varmistetaan viestinnän kulku ja ajantasaisuus	Opera	Jatkuva	Viestintäsuunnitelman seuranta
Ohjeistukset ja dokumentaatio	Laaditaan tarvittavat ohjeistukset ja dokumentaatio	Opera, yksiköt	Hankkeen loppuvaihe	Dokumentaation tarkistus ja hyväksyntä

Toimintamallin jalkauttaminen	Uuden toimintamallin jalkauttaminen organisaatioon	Johtoryhmä	Hankkeen loppuvaihe	Seuranta ja jatkuvuuden varmistaminen
-------------------------------	--	------------	---------------------	---------------------------------------

Julkaisu

Omavalvontaohjelman käyttöönotto on merkittävä askel organisaation kehittämisessä ja laadunhallinnassa. Julkaisuvaiheessa keskeistä on varmistaa, että ohjelma on selkeä, helposti ymmärrettävissä ja kaikkien sidosryhmien saatavilla. Yhteistyön ja avoimuuden painottaminen kaikilla organisaation tasoilla tukee ohjelman tavoitteiden saavuttamista sekä edistää luottamuksen rakentumista henkilöstön ja johdon välillä.

Omavalvontaohjelma on nähtävillä julkisesti yrityksen internetsivuilla. Omavalvontaohjelman julkaisun yhteydessä on tärkeää asettaa selkeät käytännöt palautteen keräämiselle ja jatkuvalla arvioinnille. Näin voidaan reagoida nopeasti muuttuviin tarpeisiin ja kehittää toimintaa aidosti arjen kokemusten pohjalta. Ohjelman onnistunut käyttöönotto pohjautuu vuorovaikutukseen, jossa jokaisen panos on arvokas ja jossa kehittämisen kulttuuri on luonnollinen osa organisaation toimintaa.

Liitteet:

- Organisaatiokaavio
- Omavalvontasuunnitelmat
- Lääkehoitosuunnitelmat