

Savas-Säätiön omavalvonnan raportti Q3 / 2025

Taustaa

Omavalvonnalla varmistetaan asiakkaiden yhdenvertaisuus sekä palvelujen saatavuus, jatkuvuus, turvallisuus ja laatu. [Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta \(finlex.fi\)](https://www.finlex.fi) velvoittaa palveluntuottajia raportoimaan julkisesti, miten omavalvontaohjelmassa kuvatut asiat toteutuvat. Omavalvontaohjelman toteutumisesta raportoidaan neljän kuukauden välein. Savaksen omavalvontaohjelma on julkaistu Savaksen internetsivuilla.

Omavalvontaraportissa on kunkin raportointijakson käytettävissä olevat tiedot omavalvontaohjelman toteutumisesta sekä niiden pohjalta tehdyistä korjaavista ja kehitettävistä toimenpiteistä. Tämä raportti on ajalta 1.9.-31.12.2025.

TULOKSET JA KEHITTÄMISTOIMENPITEET

Poikkeamat

Ajalla 1.9.-31.12.2025 on tehty yhteensä 194 kpl poikkeama- tai vaarailmoituksia 25 eri toimintayksikössä

Ilmoitukset on joko läheltäpiti-tilanteita tai tapahtuneita poikkeamia. Suurin osa (69%) käsitellyistä poikkeamista on luokiteltu matalan riskiluokan poikkeamiksi.

Suurin osa (39%) vaara- ja poikkeamailmoituksista oli työturvallisuuteen liittyviä riskejä. Näistä valtaosa (93%) oli asiakkaiden haastavan käyttäytymisen aiheuttamia tilanteita ja keskittyivät autismitilanteiden yksiköihin. Näissä tilanteissa korjaavina toimenpiteitä on mm. autismitilanteiden tunnistaminen ja -osaamisen keinot, Avekki-koulutukset ja -konsultaatiot, moniammatillinen yhteistyö / verkostoyhteistyö, autismitilanteiden konsultaatiot asiantuntijoilta, jälkipuintikäytännöt, työterveyshuollon käytännöt sekä Savaksen työsuojelun tuki/ohjaus.

Laatupoikkeamiksi määriteltyjä ilmoituksia oli yhteensä 106 kpl. Laatupoikkeamat olivat prosessin poikkeamia eli on poikettu sovitusta käytännöstä / menettelystä.

Asiakasturvallisuuteen liittyviä ilmoituksia oli tarkastelujaksolla yhteensä 48 kpl. Asiakasturvallisuusilmoituksissa on mm. lääkeprosessin poikkeamia, asiakkaiden liikkumiseen liittyviä vaaratilanteita ja hoito- ja ohjausprosessin poikkeamia, joista on arvioitu aiheutuvan riskia asiakasturvallisuuteen.

Poikkeamailmoitukset käsitellään säännöllisesti ao yksikössä osana omavalvontaa. Tarvittaessa käsittely laajennetaan organisaatiotasolle, jolloin havainnoista tehdään johtopäätöksiä ja sovitaan

koko toimintaa koskevista kehittämistoimenpiteistä. Vakavat vaaratilanteet ilmoitetaan ohjeistuksen mukaan aina viipymättä säätiön johdolle sekä hyvinvointialueelle.

Tehdyt korjaavat toimenpiteet ja johtopäätökset

Omavalvonnan ja turvallisuushavaintojen perusteella palvelutoiminnan ohjeistuksia on täsmennetty, mm. asiakkaiden seuranta- ja raportointikäytäntöjen, henkilöstöresurssin kohdentamisen ja yksikön lääkehoidon toteututuksen osalta. Toimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan osana omavalvontaa.

Poikkeamia tunnistetaan ja kirjataan matalalla kynnyksellä, mikä mahdollistaa asiakasturvallisuuteen ja laatuun liittyvien riskien varhaisen havaitsemisen sekä ennaltaehkäisevät toimenpiteet ennen haittapahtumia. Kirjaukset tuottavat ajantasaista tietoa toistuvista ilmiöistä ja tukevat toimintatapojen, ohjeistusten ja resursoinnin kehittämistä. Samalla ne vahvistavat avointa turvallisuuskulttuuria ja omavalvonnan vaikuttavuutta.

Työntekijöiden perehdytyksen palautteet v. 2025

Työntekijöiden perehdytyksen palautekyselyyn vastasi v. 2025 yhteensä 23 työntekijää.

Kyselyn tulosten perusteella perehdytys on monilta osin onnistunut ja uudet työntekijät ovat kokeneet saavansa hyvän alun työuralleen. Valtaosa antoi perehdytykselleen kokonaisarvosanaksi hyvän (4) tai kiitettävän (5). Lähes kaikki vastaajat kokivat itsensä tervetulleiksi ja kertoivat päässeensä nopeasti osaksi työyhteisöä. Erityisesti työyhteisön tuki ja perehdytyksen selkeys saivat kiitosta, mikä heijastuu korkeina yleisarvosanoina.

Kehittämiskohteiksi nousivat perehdytysprosessin yhdenmukaistaminen ja resurssien varmistaminen: perehdytykselle kaivataan selkeämpää rakennetta (vastuuhenkilö, suunnitelma ja seuranta) sekä enemmän aikaa ja tukea. Näiden kehittämiseksi on ryhdytty toimenpiteisiin.

Poislähteneiden työntekijöiden palaute v. 2025

Kyselyyn vastasi 34 työntekijää aj. 1.1.-31.12.2025. Keskiarvot eri arviointikohdissa vaihtelivat 3,9 – 4,7 (asteikolla 1–5), mikä kertoo yleisesti myönteisestä kokemuksesta työstä Savaksella. Useimmat vastaajat voisivat työskennellä Savaksella uudelleen ja suosittelevat työnantajaa ystävilleen (94%). Lähtösyitä liittyivät usein määräaikaisten sopimusten päättymiseen, uramahdollisuuksiin muualla, perhesyihin tai työjärjestelyihin.

Vahvuudet

- 1) Esihenkilötyö on poikkeuksellisen vahvaa.
Tämä on selvästi korkein tulos ja keskeinen henkilöstön sitouttava tekijä.
- 2) Työaika ja sen joustot toimivat.
- 3) Työyhteisön sosiaalinen toimivuus on vahva.
- 4) Työn sisältö ja kuormitus ovat tasapainossa.

Kehittämiskohteet

- 1) Osaamisen kehittämiseen panostettiin riittävästi, mutta siinä on hajontaa: osa saa tukea hyvin ja osa kokee, ettei saa tukea osaamisen kehittämiseen riittävästi.
- 2) Vaikutusmahdollisuudet työhön on riittävällä tasolla, mutta näkyy toistuvasti organisaatioissa tekijänä, joka ratkaisee sitoutumista.
- 3) Selkeys työnjaossa ja vastuissa on keskiarvoisesti toimivalla tasolla, mutta vaihtelee yksiköittäin tai tilanteittain (esim. sijaisuudet, muutokset, resurssipaineet)

Toimenpiteet:

- Kehitetään edelleen Savaksen perehdytys- ja osaamisen kehittämismallia. Käynnissä on uuden oppimisalustan käyttöönotto, joka mahdollistaa entistä yhtenäisemmän rakenteen perehdytykselle ja osaamisen kehittämiseksi.
- Osallistamisen rakenteita (tiimipalaverit, päätöksiin kytkeytyminen, kehitysehdotusten käsittely) vahvistetaan edelleen. Vuoden 2026 alussa käynnistävässä strategiatyöskentelyn rakenteissa otetaan huomioon.
- Vastuiden ja roolien selkeyttäminen tiimeissä erityisesti muutos- ja sijaistilanteissa.

Opiskelijoiden palautteet v. 2025

Ajanjaksolla 1.1.–31.12.2025 kerättiin opiskelijoilta Savaksen yksiköissä tehdyistä harjoittelujaksoista. Palautteeseen vastasi yhteensä 23 opiskelijaa.

Vahvuudet

- 1) Opiskelijamyönteinen ja kannustava työyhteisö
Opiskelijat kokivat vastaanoton hyväksi, ilmapiirin avoimeksi ja sen, että he ovat aidosti osa työyhteisöä.
- 2) Selkeä ja pääosin riittävä perehdytys
Perehdytys kuvataan pääosin selkeäksi ja riittäväksi, mikä näkyy sujuvana kiinnittymisenä arjen työhön ja parempana varmuutena tehtävissä.

3) Ammattitaitoiset ja sitoutuneet ohjaajat

Ohjaus koettiin kannustavaksi ja osaavaksi. Ohjaajien ammattitaito ja sitoutuminen ovat vahvasti yhteydessä opiskelijoiden myönteiseen kokonaiskokemukseen.

4) Monipuolinen asiakastyö ja oppimismahdollisuudet

Vastaajat nostivat esiin monipuolisen asiakastyön, joka tukee ammatillista kehittymistä ja tarjoaa käytännönläheisiä oppimistilanteita.

5) Suosittehalukkuus

Valtaosa ilmoitti suosittelevansa Savasta harjoittelu- tai työpaikkana, mikä on koontina vahva signaali onnistuneesta harjoittelukokemuksesta.

Kehittämiskohteet

1) Harjoittelun tavoitteiden systemaattinen läpikäynti

2) Perehdytyksen ja ohjauksen rakenteen yhteneistäminen

3) Riittävän ohjausajan varmistaminen ja ohjaavan työntekijän poissaoloihin varautuminen

Toimenpiteet:

1) Kehitetään edelleen Savaksen perehdytys- ja osaamisen kehittämismallia. Käynnissä on uuden oppimisalustan käyttöönotto, joka mahdollistaa entistä yhtenäisemmän rakenteen perehdytykselle ja osaamisen kehittämiselle.

Muistutukset / Kantelut

Tarkastelujaksolla ei ollut muistutuksia ja kanteluita. Toimintaan liittyvät palautteet on käsitelty yksiköissä vakioidulla käytännöllä.

Lisätietoja: Palvelujohtaja Sari Kokkonen, p. 044 0363506, sari.kokkonen@savas.fi