

Omavalvonnin raportointi 9-12/2025

Solumin omavalvontaohjelmaan liittyvistä asioista tiedotetaan verkkosivuillamme kolme kertaa vuodessa. Raportointi toteutetaan vuosikellon mukaisesti ja siinä käsitellään kyseisen raportointijakson ajankohtaisia teemoja.

Solum Yhtiöt

Solum Yhtiöt on toiminut yli kolmekymmentä vuotta kotimaisena, perheomisteisena sosiaali- ja terveystalvelujen tuottajana. Kuluvan raportointijakson aikana toiminta on laajentunut Etelä-Suomessa, mikä on lisännyt asiakkaiden, henkilöstön sekä yhteistyökumppaneiden määrää. Toiminnan kasvu on korostanut tarvetta yhtenäisten toimintamallien dokumentointiin ja niiden jalkauttamiseen organisaation eri tasoilla. Tätä kehittämistyötä jatketaan suunnitelmallisesti myös tulevana raportointijaksolina. Omavalvonta on keskeinen osa toiminnan jatkuvaa seurantaä, arviointia ja kehittämistä kaikilla organisaation tasoilla ja toiminnoissa.

Omavalvonnin raportointi Solumilla

Sote-järjestämlain (612/2021) 40 §:n mukaan yksityisen palveluntuottajan on omavalvonnin avulla varmistettava tehtäviensä lainmukainen hoitaminen sekä tekemiensä sopimusten noudattaminen ja laadittava omavalvontaohjelma. Solum raportoi omavalvontaohjelmaan liittyvistä asioista kolme kertaa vuodessa. Raportointi toteutetaan Solumin omavalvontaohjelman, omavalvontasuunnitelmien sekä vuosikellon mukaisesti, ja kunkin raportointijakson yhteydessä kootaan ajankohtaiset, toimintaan liittyvät teemat.

Henkilöstö

Solumin henkilöstömäärä kasvoi merkittävästi vuoden viimeisen kolmanneksen aikana kahden uuden ikäihmisille suunnatun palveluasumisen yksikön avaamisen myötä. Seurantajaksolla 1.9.–31.12.2025 Solum Yhtiöiden eri yhtiöihin rekrytoitiin noin 100 uutta koko- ja osa-aikaista työntekijää. Lisäksi

rekrytoitiin kymmeniä keikkatyöntekijöitä tarvittaessa töihin kutsuttavina. Samalla ajanjaksolla koko- ja osa-aikaisista työntekijöistä päättyi 25 työsuhdetta.

Seurantajaksolla vakituisessa koko- tai osa-aikaisessa työsuhhteessa olevien työntekijöiden osuus oli noin 85 prosenttia koko henkilöstöstä. Koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden lisäksi Solumilla työskentelee keikkatyöntekijöitä runkosopimusten puitteissa. Vuokratyövoimaa ei lähtökohtaisesti käytetä, lukuun ottamatta yksittäisiä akuutteja tilanteita, joita ei ole ollut mahdollista kattaa omasta henkilöstöpoolista.

Vuoden viimeisen kolmanneksen aikana uusien yksiköiden käynnistäminen aiheutti haasteita resursoinnissa, ja erityisesti käynnistysvaiheessa olevien toimintayksiköiden vastuuhenkilöiden työkuormat olivat ajoittain korkeat. Loppuvuoden aikana työkuormaa saatiin tasattua ja ylityötunteja vähennettyä. Käynnistysvaiheista kerätyt kokemukset ja opit hyödynnetään jatkossa, jotta resursointi voidaan toteuttaa entistä ennakoivammin ja tarkoituksenmukaisemmin.

Vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden syitä seurataan esihenkilöiden toteuttamien loppukeskusteluiden sekä anonyymin exit-kyselyn avulla. Seurantajaksolla merkittävimmit vaihtuvuuteen vaikuttaneiksi syiksi nousivat urakehitysmahdollisuudet sekä palkka ja henkilöstöetuudet.

Konsernitasolla on käynnistetty strategiatyöskentely, jonka yhteydessä henkilöstöstrategiaan määritellään toimenpiteitä henkilöstön osaamisen kehittämisen ja seuraajasuunnittelun tueksi. Kaikki avoimet työpaikat ovat Solumilla sisäisesti haettavissa, ja henkilöstöä kannustetaan sisäisiin uraliikkeisiin.

Solumilla on käytössä palkkamalli, jonka mukaisesti palkkaus määräytyy. Palkkamalli on läpinäkyvä ja vastaa tulevan palkka-avoimuusdirektiivin vaatimuksiin. Palkitsemisen kokonaisuutta on tarkoitus kehittää osana henkilöstöstrategian jatkotyöstä.

Osaaminen ja perehdytys

Solumilla on tunnistettu tarve kehittää perehdytysprosessia, ja joulukuussa 2025 käynnistettiin perehdytyksen kehitysryhmä, jossa on edustajia kaikista

palvelusisällöistä. Tavoitteena on luoda Solumille tasalaatuinen ja kattava perehdytysohjelma, jonka jokainen työntekijä käy läpi tehtävästä tai roolista riippumatta.

Loppuvuodesta käynnistettiin yhteistyö koulutusyhtiö Skholen kanssa. Jatkossa valtaosa henkilöstökoulutuksista toteutetaan Skholen kautta Solumin koulutussuunnitelman mukaisesti.

Työhyvinvointi ja työkyky

Sairauspoissaoloprosentit seurantajaksolla olivat seuraavat:

- Solum Yhtiöt Aves Oy: 8,1 %
- Solum Asumispalvelut Oy: 6,7 %
- Primelife Healthcare Oy: 6,0 %

Keskeiset havainnot ja tukitoimet

Solumilla on käytössä varhaisen välittämisen toimintamalli, ja esihenkilöt on valmennettu sen käyttöön. Valtaosa sairauspoissaaloista on luonteeltaan akuutteja sairauspoissaaloja. Seurantajaksolla käytiin yhteensä 11 työkykyneuvottelua yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Neuvotteluiden tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja jaksamista sekä ennaltaehkäistä pitkittyviä työkykyhaasteita.

Työvirekysely

Konsernin työvirekysely toteutettiin joulukuussa. Kyselyn keskeiset havainnot olivat seuraavat:

kokonaistyövire laski hieman edellisvuoteen verrattuna (4,0 → 3,9)

vastausprosentti nousi merkittävästi edellisvuodesta (49 % → 69 %)

Kyselyn tulokset käsitellään jokaisessa toimintayksikössä esihenkilön johdolla. HR-johtaja osallistuu käsittelyyn tarvittaessa. Tulosten purun yhteydessä sovitaan yksikkökohtaiset kehittämiskohteet sekä konkreettiset toimenpiteet havaittujen kehittämistarpeiden edistämiseksi.

Työsuojelu, tapaturmat

Työsuojelutoimikunta kokoontui seurantajakson aikana kerran.

Seurantajaksolla sattui yhteensä kahdeksan (8) työtapaturmaa, joista kuusi (6) johti loukkaantumiseen. Tapaturmat liittyivät liukastumisiin, tavaroiden nostamiseen sekä asiakasuhkatilanteisiin.

Tapaturmien ehkäisemiseksi ja vastaavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi toimenpiteinä ovat yhteisten toimintatapojen kertaaminen yksikköpalavereissa sekä huolellisuuteen ja ergonomiaan liittyvä ohjeistus ja muistuttaminen.

Palvelutuotanto ja laadunseuranta

Solumin palveluliiketoimintaa leimasi raportointijaksolla erityisesti toiminnan laajeneminen ikäihmisten hoivapalveluissa sekä palveluiden perusprosessien tarkastelu ja yhtenäistäminen. Raportointijakson aikana Solum avasi kaksi uutta ympärivuorokautisen ikähoivan yksikköä: Puistokodin Espooseen ja Toukolakodin Nurmijärvelle. Uudet yksiköt toivat yhteensä 90 uutta asiakaspaikkaa sekä 65 uutta hoiva-alan ammattilaista.

Vahvan kasvun myötä tarve prosessien systemaattiselle tarkastelulle sekä laadun raportoinnin kehittämiseksi korostui. Loppuvuoden aikana keskityttiin kehittämistarpeiden tunnistamiseen ja suunnitteluun palveluiden laadun vahvistamiseksi. Tämä työ jatkuu alkuvuonna 2026.

Asiakastyytyväisyyden mittaaminen ja toiminnan kehittäminen ovat keskeinen osa omavalvontaa. Asiakastyytyväisyyttä mitataan omavalvontaohjelman mukaisesti vähintään kaksi kertaa vuodessa. Seurantajaksolla toteutetun syksyn asiakastyytyväisyyskyselyn Net Promoter Score (NPS) -kokonaistulos oli 30, mikä on 11 pistettä enemmän kuin edellisellä mittauskerralla. Kehittämiskohteiksi nousivat erityisesti viestintä sekä arjen aktiviteettien toteuttaminen ja niiden näkyväksi tekeminen.

Toiminnan arvioinnin tukena hyödynnetään myös yhteistyökumppaneilta saatavaa palautetta. Tilaajatytytyväisyyskyselyn NPS-tulos oli -25. Vastauksia saatiin seurantajaksolla vain vähän, ja seuraavalla kyselykierröksellä pyritään lisäämään vastausaktiivisuutta. Kehittämiskohteet liittyivät pääosin

toteuttamissuunnitelmien mukaiseen asiakkaiden osallistamiseen sekä siihen liittyvään kirjaamiseen. Pääsääntöisesti palveluihin oltiin tyytyväisiä.

Läheistyytyväisyyttä mitataan kaksi kertaa vuodessa. Seurantajaksolla toteutetun läheistyytyväisyyskyselyn NPS-tulos oli 28. Toiminnan kehittämisen näkökulmasta kyselyiden käytettävyyttä arvioidaan jatkossa, jotta vastausmääriä saadaan kasvatettua. Läheisiltä saadun palautteen perusteella yksiköihin toivottiin lisää arjen aktiviteetteja sekä parempaa tiedottamista niistä.

Seurantajaksolla jatkettiin lääkehoidon prosessien arviointia ja toiminnan kehittämistä. Tähän liittyen poikkeamaraportoinnin sekä riskienarvioinnin prosesseja täsmennettiin. Lääkehoidon turvallisuus, poikkeamien käsittely ja riskienhallinta on määritelty keskeisiksi kehittämiskohteiksi vuodelle 2026, ja ne on valittu myös vuoden 2026 sisäisten auditointien painopistealueeksi.