

Omavalvonnin raportointi 1–4/2026

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

Solum Yhtiöt -konserni

Solum Yhtiöt -konserni on toiminut yli 30 vuoden ajan kotimaisena ja perheomisteisena sosiaali- ja terveystalvelujen tuottajana.

Raportointijakson aikana Solumin toiminta laajeni Etelä-Suomessa. Kasvu on lisännyt asiakkaiden, henkilöstön ja yhteistyökumppaneiden määrää sekä korostanut yhtenäisten toimintamallien dokumentoinnin ja käyttöönoton merkitystä organisaation eri tasoilla.

Toimintamallien yhtenäistämistä jatketaan suunnitelmallisesti myös seuraavilla raportointijaksoilla. Omavalvonta on keskeinen osa toiminnan jatkuvaa seuranta, arviointia ja kehittämistä kaikilla organisaation tasoilla ja kaikissa toiminnoissa.

Omavalvonnin raportointi Solumilla

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain (612/2021) 40 §:n mukaan yksityisen palveluntuottajan on omavalvonnin avulla varmistettava tehtäviensä lainmukainen hoitaminen sekä tekemiensä sopimusten noudattaminen. Palveluntuottajan on lisäksi laadittava omavalvontaohjelma ja julkaistava sen toteutumisen seurantaan perustuvat havainnot sekä niiden perusteella tehtävät toimenpiteet.

Solumin omavalvonnin seuranta ja raportointi toteutetaan konsernin omavalvontaohjelman, toimintayksiköiden omavalvontasuunnitelmien sekä omavalvonnin vuosikellon mukaisesti. Jokaisella raportointijaksolla käsitellään toiminnan kannalta ajankohtaisia teemoja.

Henkilöstö

Solumin henkilöstömäärä oli seurantajaksolla keskimäärin 484 työntekijää eli 472 henkilötyövuotta.

Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön lisäksi Solumilla työskentelee keikkatyöntekijöitä runkosopimusten puitteissa. Vuokratyövoimaa ei lähtökohtaisesti käytetä. Poikkeuksena ovat yksittäiset, äkilliset tilanteet, joita ei pystytä kattamaan Solumin omalla henkilöstöpoolilla.

Henkilöstön ikärakenne

Solumilla työskentelee eri-ikäisiä ammattilaisia. Vähintään 50-vuotiaat muodostavat yli 30 prosenttia koko henkilöstöstä. Ikärakenne korostaa ikäjohtamisen, työkyvyn tukemisen ja osaamisen jatkuvuuden merkitystä. Nämä näkökulmat huomioidaan henkilöstöstrategian valmistelussa.

Ikäryhmien osuudet henkilöstöstä:

Ikäryhmä	Osuus henkilöstöstä
0–19-vuotiaat	1,65 %
20–29-vuotiaat	17,15 %
30–39-vuotiaat	25,21 %
40–49-vuotiaat	23,76 %
50–59-vuotiaat	22,31 %
60 vuotta täyttäneet	9,92 %

Toiminnan vakiinnuttaminen ja hallinnon muutokset

Vuoden 2025 lopussa avattujen toimintayksiköiden toiminta vakiintui pääosin raportointijakson aikana. Käynnistysvaiheista saatuja kokemuksia ja oppeja hyödynnettiin Topaasikodin käynnistämisen valmistelussa.

Topaasikodin rekrytoinnit toteutuivat suunnitellusti, ja käynnistämisen resursoinnissa onnistuttiin aiempaa ennakoivammin. Rekrytointeja jatketaan vaiheittain hoivakodin asiakasmäärän kasvaessa, jotta henkilöstöresurssit vastaavat toiminnan ja asukkaiden tarpeita.

Konsernin johtoryhmässä tapahtui raportointijakson aikana muutoksia. Raportointijakson aikana kesken ollut talousjohtajan rekrytointi on sittemmin saatettu päätökseen. Rekrytoinnin valmistuminen vahvistaa talousjohtamista ja tukee ajantasaisen taloustiedon saatavuutta organisaation eri tasoilla.

Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön kokonaisvaihtuvuus oli seurantajaksolla 17,59 prosenttia. Luku ei sisällä määräaikaista työsuhteita.

- tulovaihtuvuus 15,42 %
- lähtövaihtuvuus 15,18 %

Vaihtuvuuden syitä seurataan esihenkilöiden toteuttamien loppukeskustelujen sekä anonyymien lähtökyselyn avulla. Seurantajaksolla merkittävimmiksi vaihtuvuuteen vaikuttaneiksi tekijöiksi nousivat urakehitysmahdollisuudet, palkkaus ja henkilöstöedut.

Konsernitasolla käynnistettiin strategiatyö, jonka yhteydessä henkilöstöstrategiaan määritellään toimenpiteitä osaamisen kehittämisen, urapolkujen ja seuraajasuunnittelun tueksi.

Kaikki Solumin avoimet työpaikat ovat myös sisäisesti haettavissa, ja henkilöstöä kannustetaan sisäisiin uralikkeisiin.

Solumilla on käytössä läpinäkyvä palkkamalli, jonka mukaisesti palkkaus määräytyy. Palkkamalli vastaa palkka-avoimuusdirektiivin vaatimuksia. Palkitsemisen kokonaisuutta kehitetään osana henkilöstöstrategian jatkotyötä.

Osaaminen ja perehdytys

Vuoden 2025 lopussa käynnistetty perehdytyksen kehittämisryhmä sai työnsä päätökseen raportointijakson aikana. Työn tuloksena Solumilla on yhtenäiset perehdytysohjelmat kaikille palvelualoille.

Uusien perehdytysohjelmien käyttöönotto käynnistettiin toukokuussa 2026. Käyttöönottoa ja perehdytysohjelmien toteutumista seurataan osana toiminnan ja osaamisen johtamista.

Yhteistyö koulutusyhtiö Skholen kanssa käynnistyi suunnitellusti. Skholen oppimisympäristöä kutsutaan Solumilla Solum Akatemiaksi, ja valtaosa henkilöstökoulutuksista toteutetaan jatkossa sen kautta.

Työhyvinvointi ja työkyky

Sairauspoissaoloprosentit olivat seurantajaksolla seuraavat:

- Solum Yhtiöt Aves Oy 8,6 %
- Solum Asumispalvelut Oy 8,8 %
- Solum Hoiva Oy 6,2 %

Työkyvyn tukeminen

Solumilla on käytössä varhaisen välittämisen toimintamalli, jonka käyttöön esihenkilöt on valmennettu. Valtaosa seurantajakson sairauspoissaoloista oli luonteeltaan akuutteja.

Raportointijaksolla käytiin yhteensä 11 työkykyneuvottelua yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Neuvottelujen tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja jaksamista sekä ehkäistä työkykyhaasteiden pitkittymistä.

Työvirekysely

Vuoden 2025 lopussa toteutetun työvirekyselyn tulokset käsiteltiin raportointijakson aikana kaikissa Solumin toimintayksiköissä. Tulosten pohjalta yksiköissä määriteltiin esihenkilöiden johdolla tarvittavia kehittämistoimia.

Raportointijaksolla otettiin käyttöön uusi Roidu-kyselytyökalu. Lyhyempi henkilöstön pulssikysely toteutettiin Roidulla touko–kesäkuussa 2026.

Kyselyn tulokset käsiteltiin toimintayksiköissä esihenkilöiden johdolla. Tulosten perusteella yksiköissä sovittiin kehittämiskohteista ja niitä tukevista konkreettisista toimenpiteistä.

Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojelutoimikunta kokoontui seurantajakson aikana kerran.

Raportointijaksolla sattui yhteensä kahdeksan työtapaturmaa, joista kuusi johti loukkaantumiseen. Tapaturmat liittyivät liukastumisiin, tavaroiden nostamiseen sekä asiakastilanteissa ilmenneisiin uhkatilanteisiin.

Tapaturmien ja vastaavien tilanteiden ehkäisemiseksi yksikköpalavereissa kerrataan yhteisiä toimintatapoja. Lisäksi henkilöstöä ohjeistetaan ja muistutetaan huolellisuudesta, turvallisista työtavoista ja ergonomiasta.

Palvelutuotanto ja laadunseuranta

Raportointijaksolla Solumin palvelutuotannossa painottuivat toiminnan laajentaminen ja vakiinnuttaminen erityisesti ikäihmisten hoivapalveluissa.

Kasvun myötä palvelujen perusprosessien tarkastelun ja yhtenäistämisen merkitys korostui. Työ käynnistettiin uusien toimintayksiköiden avaamisen yhteydessä vuoden 2025 lopussa, ja prosessien kehittäminen jatkuu yhtenä vuoden 2026 keskeisistä painopisteistä.

Palvelutuotannon muutokset

Raportointijakson aikana yhden erityistason lastensuojeluyksikön toiminta päättyi.

Lisäksi yksi Suomeen ilman huoltajaa tulleille alaikäisille tarkoitettu ryhmäkoti sai Maahanmuuttovirastolta ilmoituksen toiminnan päättymisestä. Ryhmäkodin toiminta päättyi kesäkuun 2026 lopussa.

Prosessien ja raportoinnin kehittäminen

Toiminnan kasvu on lisännyt tarvetta tarkastella organisaatiotason prosesseja systemaattisesti sekä kehittää laadun ja omavalvonnan raportointia.

Raportointijaksolla jatkettiin omavalvonnan, poikkeamien käsittelyn, korjaavien toimenpiteiden ja niihin liittyvän raportoinnin kehittämistä. Samalla käynnistettiin palvelutuotannon prosessien, käytettävien ohjelmistojen ja raportointikäytäntöjen uudistaminen. Kehittämistyön tueksi hankittiin uusia järjestelmäkokonaisuuksia ja työvälineitä.

Asiakas-, läheis- ja tilaajatyytyväisyyskyselyjä ei toteutettu tämän seurantajakson aikana.

Kanta-palveluihin siirtyminen

Ensimmäiset Kanta-palveluihin siirtymiset käynnistyivät raportointijakson aikana Keski-Suomessa ja Pirkanmaalla.

Kanta-palvelujen käyttöönottoon liittyviä koulutuksia sekä yhteisten kirjaamiskäytäntöjen kehittämistä jatketaan syksyyn 2026 asti. Tavoitteena on varmistaa yhtenäiset ja laadukkaat kirjaamiskäytännöt kaikissa toimintaan kuuluvissa yksiköissä.

Lääkehoidon turvallisuus ja riskienhallinta

Lääkehoidon prosessien arviointia ja toiminnan kehittämistä jatkettiin raportointijakson aikana. Samalla täsmennettiin lääkehoitoon liittyvän poikkeamaraportoinnin ja riskien arvioinnin käytäntöjä.

Lääkehoidon turvallisuus, poikkeamien käsittely ja riskienhallinta on määritelty Solumin keskeisiksi kehittämiskohteiksi vuodelle 2026. Teemat on valittu myös vuoden 2026 sisäisten auditointien painopistealueiksi.

Seuraavan raportointijakson painopisteet

Seuraavalla raportointijaksolla omavalvonnan ja toiminnan kehittämisessä painottuvat erityisesti:

- Topaasikodin toiminnan vakiinnuttaminen ja henkilöstöresursoinnin vaiheittainen lisääminen asiakasmäärän kasvaessa
- yhtenäisten perehdytysohjelmien käytön vakiinnuttaminen ja toteutumisen seuranta
- henkilöstön pulssikyselyn tulosten perusteella sovittujen kehittämistoimien toteuttaminen
- Kanta-palveluihin siirtyminen ja yhteisten kirjaamiskäytäntöjen vahvistaminen
- lääkehoidon turvallisuuden, poikkeamien käsittelyn ja riskienhallinnan kehittäminen
- sisäisten auditointien toteuttaminen
- palveluprosessien, ohjelmistojen ja raportoinnin uudistaminen.

Omavalvonnan tavoitteena on varmistaa palvelujen turvallisuus ja laatu sekä tunnistaa toiminnan kehittämistarpeet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Seurannasta saatua tietoa hyödynnetään Solumin toiminnan, johtamisen ja palvelujen jatkuvassa kehittämisessä.