Omavalvonnan raportointi 5–8/2026

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 kolmekymmentä vuotta kotimaisena, perheomisteisena sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajana. Edellisellä raportointijaksolla toteutunut toiminnan kasvu Etelä-Suomessa on luonut hyvän pohjan kuluvan raportointijakson lisäkasvulle. Yhteistyö uusien hyvinvointialueiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa on käynnistynyt hyvin. Muilla maantieteellisillä alueilla toiminta on jatkunut pääosin entisenlaisena.

Toiminnan kasvu on korostanut tarvetta yhtenäisten toimintamallien dokumentointiin ja jalkauttamiseen organisaation eri tasoilla. Hallintoa on vahvistettu sekä laajentuneiden palvelusisältöjen että tietohallinnon asiantuntemuksen osalta. Kehittämistyötä jatketaan suunnitelmallisesti myös tulevina raportointijaksoina. Omavalvonta on keskeinen osa toiminnan jatkuvaa seurantaa, arviointia ja kehittämistä kaikilla organisaation tasoilla ja kaikissa toiminnoissa.

Omavalvonnan raportointi Solumilla

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

© Solum

Henkilöstö

Konsernin henkilöstömäärä kasvoi maltillisesti vuoden 2026 toisen kolmanneksen aikana. Henkilöstömäärä oli seurantajaksolla keskimäärin 488 henkilötyövuotta (FTE).

Seurantajakson aikana Solum Hoiva Oy avasi uuden ikäihmisten hoivayksikön, Topaasikodin, ja Solum Yhtiöt Aves Oy:n Kuopion ryhmäkodin toiminta päättyi.

Seurantajaksolla vakituisessa koko- tai osa-aikaisessa työsuhteessa 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 omalla henkilöstöllä.

Henkilöstön vaihtuvuus

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

Exit-kyselyn tulokset on käsitelty henkilöstöasioiden ohjausryhmässä, ja ne esitellään myös luottamusedustajille.

Osaaminen ja perehdytys

Loppuvuodesta 2025 työnsä aloittanut perehdytysprosessin kehitysryhmä sai työnsä päätökseen, ja sen lopputuloksena on koko Solumille yhtenäinen perehdytysrunko. Lisäksi uusien työntekijöiden kanssa käydään aktiivisesti koeaikakeskusteluja, joilla varmistetaan, että uusi työntekijä hallitsee omat työtehtävänsä. Seuraavana vaiheena on kehittää jatkuvaa perehdytystä eli kirkastaa, miten työntekijöiden osaaminen pysyy ajan tasalla muuttuvassa toimintaympäristössä. Esihenkilöiden valmentaminen jatkuu johtajasparrauksissa, jotka toteuttaa pääsääntöisesti HR-johtaja.

Yhteistyössä Skholen kanssa toteutettu Solum Akatemia -koulutusalusta on toiminut hyvin, ja alustaa on mahdollista laajentaa myös sisäiseksi

© Solum

oppimisalustaksi. Tätä mahdollisuutta kartoitetaan tarkemmin syksyn 2026 aikana.

Työhyvinvointi ja työkyky

Konsernin sairauspoissaoloprosentit olivat seurantajaksolla seuraavat:

5/2026	6/2026	7/2026	8/2026
5,3 %	6,3 %	7,0 %	7,8 %

Valtaosa sairauspoissaoloista oli luonteeltaan akuutteja. Pidemmissä poissaoloissa suurimpina syinä olivat mielenterveyden haasteet sekä ikäihmisten hoivapalveluissa tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Keskeiset havainnot ja tukitoimet

Solumilla on käytössä varhaisen välittämisen toimintamalli, ja esihenkilöt on valmennettu sen käyttöön. Seurantajaksolla käytiin yhteensä kahdeksan (8) työkykyneuvottelua yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Neuvottelujen tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä ja jaksamista sekä ennaltaehkäistä pitkittyviä työkykyhaasteita.

Pulssikysely

Solumin ensimmäinen koko konsernin yhteinen pulssikysely toteutettiin 25.5.–7.6.2026. Kyselyyn vastasi yhteensä 215 työntekijää eli noin 44 prosenttia henkilöstöstä.

Keskeiset tulokset (asteikko 1–5):

- Työssä viihtyminen: 4,03
- Esihenkilötyö: 4,07
- Ilmapiiri: 3,82

Työntekijöiden suositteluhalukkuutta mittaava eNPS-tulos oli +3.

Kyselyn tulokset käsitellään jokaisessa toimintayksikössä yksikön esihenkilön johdolla.

© Solum

Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojelutoimikunta kokoontui seurantajakson aikana kerran. Seurantajaksolla raportoitiin yhteensä neljä (4) työtapaturmaa, joista yksikään ei johtanut loukkaantumiseen.

Vastaavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi yhteisiä toimintatapoja kerrataan yksikköpalavereissa, ja henkilöstöä ohjeistetaan ja muistutetaan huolellisuudesta ja ergonomiasta.

Palvelutuotanto ja laadunseuranta

Solumin palveluliiketoimintaa leimasivat raportointijaksolla erityisesti toiminnan laajeneminen ikäihmisten hoivapalveluissa sekä palvelujen perusprosessien tarkastelu ja yhtenäistäminen. Raportointijakson aikana Solum avasi Vantaalle uuden, kooltaan merkittävän ympärivuorokautisen ikäihmisten hoivayksikön, 93-paikkaisen Topaasikodin. Maahanmuuton vastaanottopalveluissa Kuopion ryhmäkoti lakkautettiin Maahanmuuttoviraston päätöksellä.

Vahvan kasvun myötä tarve prosessien systemaattiselle tarkastelulle jatkuu. Organisaatiota on vahvistettu liiketoimintojen tueksi ikäihmisten hoivapalvelujen palvelujohtajalla, minkä myötä laadullinen kehittäminen, prosessit ja raportointi saadaan tukemaan kasvua ja asiakkaiden arkea. Itsearvioinnin, prosessien ja työkalujen kehittäminen on loppuvuoden keskeinen kehityskohde. Tätä tukevat myös syksyllä alkavat lääkehoidon sisäiset auditointikierrokset sekä yksikkökohtaiset arviointikäynnit.

Asiakastyytyväisyyden mittaaminen ja toiminnan kehittäminen ovat keskeinen osa omavalvontaa. Asiakastyytyväisyyttä mitataan omavalvontaohjelman mukaisesti vähintään kaksi kertaa vuodessa. Seurantajaksolla toteutetun asiakastyytyväisyyskyselyn Net Promoter Score (NPS) -kokonaistulos oli 26, ja asteikolla 1–5 kokonaisarvosana oli 4,1.

Kehittämiskohteiksi nousivat erityisesti arjen sisältö ja ympäristö. Asiakkaiden yksilöllinen osallistaminen sekä arjen aktiviteettien toteuttaminen nostetaan osaksi vaikuttavan palvelun kehitystyötä. Keskeisen toiminnallisen kokonaisuuden muodostavat erityisesti toiminnan näkyväksi tekeminen sekä yksilöllisen ja suunnitelmallisen toteuttamissuunnitelman (hoito-, kasvatus- ja

© Solum

kuntoutussuunnitelman) tavoitteiden asettaminen ja arviointi yhdessä asiakkaan kanssa.

Seurantajaksolla jatkettiin lääkehoidon prosessien arviointia ja valmisteltiin syksyllä alkavaa lääkehoidon sisäistä auditointia. Myös sosiaalihuollon Kanta-palveluihin siirtyminen on ollut keskeinen palveluliiketoimintojen prosessi, jonka valmistelu ja jalkauttaminen ovat olleet seurantajaksolla keskeisessä roolissa.

Seuraavan raportointijakson painopisteet

Seuraavalla raportointijaksolla omavalvonnan ja toiminnan kehittämisessä painottuvat erityisesti:

- Topaasikodin toiminnan vakiinnuttaminen
- jatkuvan perehdytyksen mallin kehittäminen sekä Solum Akatemian laajentamismahdollisuuksien kartoittaminen
- pulssikyselyn tulosten käsittely yksiköissä ja sovittujen toimenpiteiden toteuttaminen
- lääkehoidon sisäiset auditointikierrokset ja yksikkökohtaiset arviointikäynnit
- sosiaalihuollon Kanta-palveluihin siirtymisen loppuunsaattaminen
- asiakastyytyväisyyskyselyssä esiin nousseiden kehittämiskohteiden (arjen sisältö ja ympäristö) vieminen käytäntöön
- itsearvioinnin, prosessien, työkalujen ja raportoinnin kehittäminen.

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

© Solum