

Omavalvontaohjelma

kan 

Kristillinen alkoholisti- ja narkomaanityö ry

9.12.2024

RUTH MARTTINEN, JOUKO VUORENNIEMI

Sisälllys

1 Johdanto	2
2 Kan ry lyhyesti	2
3 Omavalvonn an tavoitteet ja perusteet	3
3.1 Kan ry:n toiminnan lähtökohdat	4
3.2 Omavalvontaohjelman toteuttaminen	4
3.3 Omavalvontasuunnitelma	4
4 Riskienhallinta	5
4.1 Toimintaympäristön riskit	5
4.2 Työturvallisuus: työn vaarojen ja riskien sekä psykososiaalisen kuormituksen arviointi	6
4.3 Työkykyriskien hallinta	6
4.4 Työturvallisuuden kehittäminen	7
4.5 Työtapaturmien sekä läheltä piti -tilanteiden tutkinta	7
5 Valmiussuunnitelma ja jatkuvuudenhallinta	8
5.1 Kiireelliset palvelut ja kriittiset toiminnot	8
5.2 Tilannekuvan ylläpitäminen ja välittäminen sekä yhteistyö eri toimijoiden kanssa	9
6 Laatu tavoitteet ja periaatteet	9
6.1 Seuranta ja mittaaminen	10
6.1.1 Asiakastyytyväisyyskyselyt	10
6.1.2 Sidosryhmäkyselyt	10
6.1.3 Henkilöstökyselyt	10
6.1.4 Viranomaisten tarkastusprosessit	11
7 Viestintä	11
8 Vastuullisuus	12

1 Johdanto

Yksityisen palveluntuottajan on sote-järjestämislain 40 §:n, Hyvinvointialueen ja yksityisen palveluntuottajan omavalvonta, mukaan varmistettava omavalvonnalla tehtäviensä lainmukainen hoitaminen ja tekemiensä sopimusten noudattaminen sekä laadittava vastuulleen kuuluvista tehtävistä ja palveluista omavalvontaohjelma.

Kan ry:n omavalvontaohjelma kuvaa, miten seuraamme tuottamiemme palvelujen ja toimintojemme saatavuutta, toteutumista, tuottavuutta, jatkuvuutta, turvallisuutta, laatua ja vaikuttavuutta sekä yhdenvertaisuutta ja miten havaitut puutteellisuudet korjataan.

Omavalvontaohjelman osana ovat laissa erikseen säädetyt omavalvontasuunnitelmat. Kan ry:n omavalvontasuunnitelmat ovat julkisesti saatavilla joko Kan ry:n verkkosivuilla ja/tai nähtävillä yksikön tai toiminnan toimipisteessä, siten että palvelujen käyttäjillä on mahdollisuus tutustua niihin erikseen pyytämättä.

2 Kan ry lyhyesti

Kan ry on toiminut Suomessa jo 50 vuotta ja on jäsenmäärältään (2500) Suomen suurin voittoa tavoittelematon kansalaisjärjestö, joka tukee elämönhallintansa menettäneitä ihmisiä. Toiminta on alkanut vapaaehtois- ja vertaistukityönä ja kehittynyt ammatilliseksi kuntoutukseksi, jossa on mukana edelleen myös vapaaehtoisia ja vertaistukihenkilöitä.

Kan ry:n toiminta perustuu kristillisiin arvoihin, jossa jokainen ihminen kohdetaan ainutkertaisena ja arvokkaana ihmisenä. Arvostamme jokaista yksilöä sellaisena kuin hän on ja kunnioitamme jokaisen omia valintoja sekä itsemääräämisoikeutta. Toimintaperiaatteitamme ovat yksilön arvostaminen, kunnioittaminen, yhdenvertaisuus sekä tasa-arvoinen kohtelu.

Tarjoamme päihteettömän ja turvallisen yhteisön niille, jotka ovat haluavat muuttosta elämäänsä ja ovat motivoituneita päihteettömyyteen.

Panostamme yhteisöllisyyden kokemiseen. Asiakkaiden tukena ovat alan ammattilaiset, kokemusasiantuntijat sekä vapaaehtoiset. Haluamme kohdata jokaisen asiakkaan lämpimästi, yksilöllisesti ja arvokkaasti.

Noudatamme toiminnassamme keskeisiä sosiaalihuollon palvelua ohjaavia lakeja: Sosiaalihuoltolaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä mielenterveys- ja päihdehuoltolaki.

Koulutamme henkilöstöä ajankohtaisiin päihdetyön menetelmiin ja muiden riippuvuuksien käsittelyyn.

Kan ry:ssä työskentelee noin 20 henkilöä, pääosin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Yhdistyksellä on toimintaa Varsinais-Suomen, Päijät-Hämeen, Keski-Suomen ja Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueilla.

Kan ry:llä on 10-henkinen hallitus, toiminnanjohtaja ja talouspäällikkö. Jokaisessa yksikössä on vastuuhenkilö, mikä vastaa kunkin yksikön toiminnasta. Kan ry:llä on kolme Kan-kotia, joissa tarjotaan tuettua asumista ja Lahden Kan-kelari joka tarjoaa avokuntoutusta.

3 Omavalvonnan tavoitteet ja perusteet

Omavalvonta on ennakoivaa toimintaa, mikä on valvonnan tärkein ja ensisijaisin muoto. Omavalvonta on jokaisen palveluntuottajan toteuttamaa omatoimista ja suunnitelmallista toimintaa, jossa palvelujen tuottaja itse arvioi ja seuraa toimintaansa säännöllisesti varmistaakseen palvelujen laadun, asiakasturvallisuuden ja lainmukaisuuden. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä (40 §) edellyttää, että palveluntuottaja varmistaa omavalvonnalla tehtäviensä lainmukaisen hoitamisen ja tekemiensä sopimusten noudattamisen.

Omavalvonnassa on erityisesti varmistettava palvelujen saatavuus, jatkuvuus, turvallisuus ja laatu sekä asiakkaiden yhdenvertaisuus. Palveluntuottajan on laadittava vastuulleen kuuluvista palveluista omavalvontaohjelma, jossa määritetään, miten laissa esitettyjä velvollisuuksia noudatetaan ja toteutetaan. Omavalvontaohjelmassa on myös kerrottava, miten tuotettuja palveluja seurataan ja miten mahdolliset puutteet korjataan.

Kan ry:ssä omavalvonnan tavoitteena on asiakkaan yksilöllisten palvelusuunnitelmien mukaisten palveluiden toteutuminen ja turvallisen arjen varmistaminen. Omavalvonta on oleellinen osa strategiaa ja laadun seurantaa. Omavalvontaohjelma toimii palveluiden ja toimintojen laadunvarmistuksen ja kehittämisen työkaluna.

3.1 Kan ry:n toiminnan lähtökohdat

Turvallinen

Toimintamme perustuu kristillisiin arvoihin, jossa jokainen ihminen kohdataan ainutkertaisena ja arvokkaana ihmisenä. Arvostamme jokaista yksilöä sellaisena kuin hän on ja kunnioitamme jokaisen omia valintoja sekä itsemääräämisoikeutta. Emme edellytä sinulta mitään uskonnollista vakaumusta. Kristillisuus on osa meitä – turvallisesti.

Päihteetön

Turvallisuus Kan-kodilla tarkoittaa myös päihteettömyyttä. Kan yhteisöt tarjoavat päihteettömiä koteja ja tukea myös kuntoutusjakson jälkeen.

Yhteisö

Kan-kodit tarjoavat turvallisia, päihteettömiä yhteisöjä. Tuemme ja autamme sinua löytämään muitakin uusia rakentavia ihmissuhteita seurakunnista, AA:sta, NA:sta, harrastusryhmistä, uuden elämänvaiheesi tueksi.

3.2 Omavalvontaohjelman toteuttaminen

Omavalvontaohjelma tarkistetaan vuosittain tai tarvittaessa mahdollisten omavalvontaan vaikuttavien muutosten yhteydessä. Kan ry:n omavalvontaohjelma on nähtävillä Kan ry:n internetsivuilla.

3.3 Omavalvontasuunnitelma

Kan ry:n omavalvontaohjelma viedään arkeen toimintayksiköiden omavalvontasuunnitelmissa. Omavalvontasuunnitelma on kirjallinen suunnitelma siitä, millaisilla konkreettisilla toimilla toimintayksikössä tai toimintakokonaisuudessa valvotaan, seurataan ja arvioidaan toiminnan laatua ja turvallisuutta. Omavalvontasuunnitelma on asiakirja, johon kirjataan kaikki keskeiset toimenpiteet, joilla palveluntuottajat valvovat toimintayksikköjään, henkilökunnan toimintaa sekä tuottamiensa palvelujen laatua. Sen sisällöstä on säädetty asetuksessa. Suunnitelmassa pitää ottaa huomioon asiakasturvallisuuden edistäminen sosiaalihuollon palveluissa.

Kan ry:n omavalvontasuunnitelmat tarkistetaan ja päivitetään vuosittain tai aina, mikäli omavalvontaohjelma tai toimintayksikön toiminta muuttuu. Toimintayksikön vastaava vastaa suunnitelman päivittämisestä ajan tasalle. Suunnitelma

laaditaan yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Omavalvontasuunnitelma on julkisesti nähtävillä toimintayksikössä.

4 Riskienhallinta

Riskien arviointi on ennakoivaa työtä, jolla pyritään ehkäisemään toiminnan häiriöitä ja niistä aiheutuneita lisäkustannuksia sekä parantamaan tuottavuutta ja työn sujuvuutta. Tarkoituksena on tunnistaa, analysoida ja arvioida poikkeamatapahtumat ja poikkeamat työmenetelmissä sekä -prosesseissa. Tämän perusteella tehdään riskien ehkäisyn ja hallinnan toimenpiteiden suunnittelu.

Kan ry:ssä riskienhallinnan tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja hallita erilaisia riskejä, jotka voivat vaikuttaa toimintaan, tavoitteisiin tai talouteen. Tarkasteltavia riskejä ovat muun muassa taloudelliset, strategiset ja maineeseen liittyvät riskit. Riskienhallinnan tavoitteena on minimoida odottamattomien tapahtumien vaikutukset ja varmistaa, että yhdistys on valmis käsittelemään ja selviytymään mahdollisista riskeistä, mikä auttaa varmistamaan sen toiminnan jatkuvuuden. Riskienhallinta on osa jatkuvaa työn kehittämistä ja osa toiminnan suunnittelua.

Tavoitteena on hallita riskejä ennakoivalla toiminnalla, jolla pyritään ehkäisemään riskien toteutumista.

4.1 Toimintaympäristön riskit

Kan ry:ssä ennakoidaan aktiivisesti toimintaympäristön riskejä sekä kartoitetaan niitä yhdessä henkilöstön kanssa. Ennakoivalla toiminnalla pyritään ehkäisemään riskien toteutumista. Toimintaympäristön riskit voidaan jakaa muun muassa palveluiden tilaaja-asiakkaisiin ja palveluiden käyttäjäasiakkaisiin liittyviin riskeihin, henkilöstöön liittyviin riskeihin, työmenetelmiin, työtapoihin tai -prosesseihin liittyviin riskeihin, taloudellisiin ja yhteiskuntaan liittyviin riskeihin sekä teknologian kehittymiseen liittyviin riskeihin.

4.2 Työturvallisuus: työn vaarojen ja riskien sekä psykososiaalisen kuormituksen arviointi

Työpaikalla toteutettava työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Selvitysprosessi on keskeinen osa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmää ja sen tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden terveys, turvallisuus ja hyvinvointi työpaikalla. Kan ry:ssä tehdään Työn riskien arviointi ja psykososiaalinen kuormitus -kysely kahden vuoden välein. Sähköiseen kyselyyn vastataan anonyymisti. Saadut tulokset analysoidaan ja tämän perusteella tehdään kehittämistoimenpiteet koko yhdistyksessä ja toimintayksiköitasolla.

4.3 Työkykyriskien hallinta

Työkykyriskillä tarkoitetaan henkilöstön keskimääräistä riskiä menettää työkykynsä ja päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Sairauspoissaoloseurannan ja analysoinnin avulla pyritään puuttumaan ja ottamaan puheeksi työntekijän työkyvyn ja työssä jaksamisen haasteet. Varhaisen tuen toimenpiteillä, aktiivisella työterveyshuollon yhteistyöllä pyritään pitämään henkilöstö työ- ja toimintakykyisenä koko työuran ajan. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on varmistaa työkyvyn arviointi, tukimahdollisuuksien selvittäminen, siihen liittyvä neuvonta ja ohjaus sekä seurannan järjestäminen varhaisen välittämisen toimia sekä pitkällä sairaspöissaololla olevien työntekijöiden seuranta. Yhteistyötä tehdään tiiviisti työterveyshuollon kanssa etenkin pitkien sairaspöissaolojen yhteydessä. Työkykyneuvottelua hyödynnetään tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on jo heikentynyt tai työolosuhteissa on tunnistettu sitä uhkaavia tekijöitä.

Työkykyneuvottelun tavoitteena on löytää keinoja, joilla työpaikka voi tukea työntekijää jatkamaan työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta tai palaamaan töihin pitkältä sairauslomalta toipumista vaarantamatta. Työkykyneuvottelussa voidaan myös auttaa työnantajaa puuttumaan työntekijän hyvinvointia ja työkykyä uhkaaviin tekijöihin työpaikalla. Jos työntekijä ei voi jatkaa nykyisessä tehtävässään, voidaan etsiä ratkaisua hänen sijoittamiseksiin uusiin tehtäviin. Käytännössä työkykyneuvottelussa voidaan sopia muutoksista tehtäviin, työprosesseihin, työaikaan tai -ympäristöön.

4.4 Työturvallisuuden kehittäminen

Kan ry:n työturvallisuuden kehittäminen keskittyy työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseen ja työympäristön parantamiseen. Työturvallisuuden parantamisen keskiössä on tilanteisiin varautuminen ja ennakointi sekä jo tapahtuneista poikkeamatilanteista oppiminen.

- Riskien arviointi: Kartoitetaan ja arvioidaan työpaikan mahdolliset riskit ja vaaratilanteet, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen.
- Koulutus ja tietoisuuden lisääminen: Tarjotaan työntekijöille asianmukaista ja säännöllistä koulutusta turvallisten työtapojen noudattamisesta, turvallisuusruutiineista ja riskien tunnistamisesta. Huolehditaan uusien työntekijöiden asianmukaisesta perehdyttämisestä.
- Työympäristön parantaminen: Panostetaan ergonomiaan, työtilojen järjestykseen ja työympäristön viihtyisyyteen, jotta vähennetään tapaturmia ja terveysongelmia.
- Turvallisuuskäytäntöjen ja -ohjeiden kehittäminen: Laaditaan selkeät turvallisuusohjeet ja -prosessit, jotka ohjaavat toimintaa onnettomuustilanteissa tai hätätilanteissa. Päivitetään niitä saatujen kokemusten perusteella.

Työturvallisuuden kehittäminen vaatii jatkuvaa huomiota. Tämä auttaa luomaan turvallisemman ja terveellisemmän työympäristön, jossa työntekijät voivat toimia tehokkaasti ja turvallisesti.

4.5 Työtapaturmien sekä läheltä piti -tilanteiden tutkinta

Työtapaturmien sekä läheltä piti -tilanteiden tutkinta on prosessi, jossa selvitetään tapahtuman syyt, olosuhteet ja ne tapahtumat, jotka johtivat tai olisivat voineet johtaa työntekijän loukkaantumiseen tai vahinkoon työpaikalla. Tämä prosessi on tärkeä osa työturvallisuuden hallintaa ja sen tarkoituksena on oppia tapahtuneesta, tunnistaa mahdolliset riskit sekä estää vastaavien tapaturmien toistuminen tulevaisuudessa. Tilanne analysoidaan selvittämällä tapahtuman syitä ja olosuhteita. Haastatellaan tapahtumassa osallisina olleita henkilöitä. Tarkastellaan myös tapahtumaketjua, mahdollisia riskejä ja tapahtuman taustalla vaikuttaneita tekijöitä. Pyritään tunnistamaan välittömiä ja perussyitä tapahtumalle. Tämän jälkeen mietitään toimenpidesuosituksia ja ehdotuksia

tapahtuman toistumisen estämiseksi. Näihin voi sisältyä muutoksia työprosesseihin, parannuksia turvallisuuskäytäntöihin tai koulutusta työntekijöille. Tulokset dokumentoidaan ja raportoidaan asianmukaisille tahoille. Suositusten toteutumista seurataan ja tarvittaessa tehdään lisämuutoksia tai korjaavia toimenpiteitä. Prosessin avulla voimme oppia tapahtumista ja vahvistaa työturvallisuuskäytäntöjä sekä parantaa työympäristöä varmistuen työntekijöiden turvallisuuden ja vähentää riskiä vastaavien tapahtumien toistumiselle tulevaisuudessa.

5 Valmiussuunnitelma ja jatkuvuudenhallinta

Sosiaali- ja terveysministeriö johtaa ja valvoo sosiaali- ja terveydenhuollon varautumista häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin. Tavoitteena on turvata väestön toimeentulo ja toimintakyky kaikissa olosuhteissa. Kan ry pyrkii työskentelemään sopimuksen edellyttämällä palvelutasolla, vaikka olosuhteet eivät ole normaalit.

Poikkeusolojen alkuvaiheessa Kan ry on mahdollisimman pian yhteydessä tilaajiin, jotta voidaan sopia käytäntöjä poikkeusolojen ajaksi. Tilaajilla on häiriötilanteessa (esim. poikkeukselliset sääolosuhteet, sähkön- tai vedenjakelun häiriöt) sopimuksen mukaisesti oikeus priorisoida sopimuksen mukaisia töitä sopimuksesta poiketen esimerkiksi määrittelemällä uusi työkohte tai järjestelemällä sovittuja toimeksiantoja.

Poikkeusoloissa toiminnanjohtaja määrittelee mm. sopimusten mukaiset velvoitteet, joita pyritään ylläpitämään, sekä pitää yhteyttä Tilaaja-organisaatioihin sekä koordinoi henkilöstön sijoittumista ja työtehtäviä poikkeusaikana. Poikkeusoloissa Kan ry varautuu siihen, että tilaajat tarvitsevat sopimuksenmukaisen henkilöstön ja kaluston häiriötilanteissa muihin töihin, esim. raivaus- ja pelastustöihin. Poikkeusoloissa toiminnanjohtaja koordinoi toimintaa koko yhdistyksessä.

5.1 Kiireelliset palvelut ja kriittiset toiminnot

Kan ry pyrkii työskentelemään sopimuksen edellyttämällä palvelutasolla, vaikka olosuhteet eivät olisi normaalit. Poikkeustilanteissa Kan-kodeissa keskitytään tuottamaan tilaaja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten mukaiset palvelut ja

huolehditaan asukkaiden hyvinvoinnista sopimusten mukaisesti. Sopimusten ulkopuolista toimintaa voidaan vähentää, siirtää tai keskeyttää poikkeusolojen ajaksi. Tällaista toimintaa voivat olla erilaiset retket tai ryhmätoiminnot, jos niitä ei ole edellytetty sopimuksissa. Henkilökunnan voimavaroja keskitetään sopimusten mukaisten palveluiden tuottamiseen.

Poikkeusoloissa Kan ry on varautunut sopimusten mukaisesti asettamaan henkilöresurssinsa ja välineistön Tilaajien käyttöön. Jos häiriö- tai poikkeustilanne on alueellinen, Kan ry:n sopimusten vaatimukset täyttävää henkilökuntaa siirretään työskentelemään alueella, jossa on häiriö- tai poikkeustilanne.

Asiakastyötä tekevä henkilöstö on suorittanut Punaisen Ristin ensiapu 1 tai sen sisältöä vastaavan koulutuksen. Kan-kodeilla ylläpidetään pelastusvalmiutta muun muassa harjoittelemalla ja turvavälineistä huolehtimalla. Vastuuhenkilöt päivittävät toimintaohjeet kiinteistöihin kohdistuvissa poikkeustilanteissa sekä miten niihin tulee perehtyä ja miten niitä tulisi harjoitella.

5.2 Tilannekuvan ylläpitäminen ja välittäminen sekä yhteistyö eri toimijoiden kanssa

Toiminnanjohtaja koordinoi toimintaa ja viestintää poikkeusoloissa. Toiminnanjohtajan tukena toimii talouspäällikkö, joka johtaa viestintää. Vastuuhenkilöt viestivät viestinnän ohjeiden mukaan omissa toiminnoissaan. Vastuuhenkilöt raportoivat toiminnanjohtajalle toiminnan tapahtumista ja mahdollisista häiriöistä. Toiminnanjohtaja ja talouspäällikkö toimivat poikkeustilanteessa yhteyshenkilöinä Kan ry:n palveluiden tilaaja-asiakkaisiin. Vastuuhenkilöt viestivät poikkeusoloissa operatiivisella tasolla palveluiden tilaajien nimeämien edustajien kanssa. Tarvittaessa Kan ry:n edustaja osallistuu palveluntilaajan nimeämiin poikkeusolojen työryhmiin. Kan ry:n ulkopuolelle annettavasta tiedotuksesta vastaa toiminnanjohtaja tai talouspäällikkö.

6 Laatuavoitteet ja periaatteet

Hyvän ja laadukkaan toiminnan kehittämiseen panostamme Kan ry:ssä yhdessä henkilökunnan ja asiakkaiden kanssa. Tavoitteenamme ovat selkeät ja hyvin määritetyt toimintatavat. Tällä varmistamme, että pystymme tuottamaan palveluita yhtenäisesti, laadukkaasti ja vaikuttavasti. Laadunhallinta perustuu

ennalta asetettuihin strategisiin tavoitteisiin. Sidosryhmien tarpeet ja odotukset ovat toimintamme keskiössä, ja näihin pyrimme vastaamaan. Näemme laadun kehittämisen yhtenä keskeisimmistä strategisista painopisteistä. Tavoitteenamme on kehittää laadukasta toimintaa, yhdessä henkilöstön ja asiakkaiden kanssa, mikä vahvistaa osallisuutta ja yhteistyötä.

6.1 Seuranta ja mittaaminen

Arvioimme toimintaamme jatkuvan parantamisen periaatteiden mukaisesti. Työn laadun mittaamisella arvioimme työskentelyämme ja teemme korjaavia toimenpiteitä. Kehitämme toimintamme vaikuttavuuden mittaamista. Tavoitteena on varmistaa vaikuttavat, asiakaslähtöiset palvelut. Meillä vaikuttavuuden mittaaminen sisältää asiakaskokemuksen ja sidosryhmäkokemuksen jatkuvan mittaamisen ja analysoinnin.

6.1.1 Asiakastyytyväisyyskyselyt

Tavoitteena on varmistaa vaikuttavat, asiakaslähtöiset palvelut. Palveluiden asiakaslähtöisyyttä seurataan kaksi kertaa vuodessa toteutettavan asiakastyytyväisyyskyselyn avulla. Asiakastyytyväisyyskyselyiden tulokset käydään läpi yksikötasolla sekä koko yhdistyksen tasolla.

6.1.2 Sidosryhmäkyselyt

Sidosryhmien tarpeet ja odotukset ovat toimintamme keskiössä. Seuraamme sidosryhmien tyytyväisyyttä yhteistyökumppaneille ja tilaaja-asiakkaille suunnatulla sidosryhmäkyselyllä. Kysely toteutetaan vuosittain.

6.1.3 Henkilöstökyselyt

Seuraamme henkilöstötyytyväisyyttä vuosittain työtyytyväisyyskyselyllä. Henkilöstötyytyväisyyskyselyn tulokset käydään läpi johtotasolla. Työpaikalla toteutettava työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin. Selvittämällä työpaikan ja työn ja arvioimalla riskitekijät, varmistetaan siten turvallinen ja terveellinen työympäristö ja terveelliset.

6.1.4 Viranomaisien tarkastusprosessit

Viranomaiset tai tilaajasopimuskumppanit ottavat yhteyttä asianomaiseen yksikön yhteyshenkilöön, kun ne haluavat suorittaa toimintayksikössä tai koko Kan ry:ssä lain tai sopimuksen mukaisen tarkastuksen. Henkilö, johon on otettu yhteyttä, huolehtii siitä, että tarkastuskäynnillä vaadittu dokumentaatio on saatavilla ja kaikki asianmukaiset henkilöt ovat tietoisia tulevasta tarkastuksesta. Tarkastukset voivat olla kohteessa vierailuja ja/tai dokumentteihin pohjautuvia tarkastuksia.

7 Viestintä

Viestinnän tehtävänä on tukea Kan ry:n tavoitteiden toteutumista. Lisäksi viestintä rakentaa ja ylläpitää haluttua mielikuvaa yhdistyksestä ja vahvistaa sen tunnettuutta. Viestinnän periaatteita meillä ovat avoimuus, kunnioitus, läpinäkyvyys ja oikea-aikaisuus. Työmme vaikuttavuus, asiakaskuntaamme kohdistuvien stigmojen purkaminen, asiantuntijuus, yhdenvertainen yhteiskunta, positiivinen työnantajamielikuva sekä vastuullisuus ovat tärkeitä teemoja viestinnässämme.

Viestinnän osa-alueita ovat sisäinen viestintä ja viestintä yhteistyökumppaneille, alan asiantuntijoille ja toimijoille sekä muille ulkoisille sidosryhmille suunnattu viestintä ja media- ja vaikuttajaviestintä. Osa viestinnästämme on tarkoitettu tavoittamaan kannatusjäsenemme. Tärkeimpiä sisäisen viestinnän kanavia on sähköposti ja puhelin. Tärkeitä ovat myös puolivuositaiset koko yhdistyksen sisäiset koulutuspäivät.

Ulkoisessa viestinnässä isossa roolissa ovat nettisivut, sosiaalisen median tilit – käytössämme on Facebook, Instagram – sekä uutiskirjeet. Teemme yhteistyötä median kanssa esimerkiksi asiantuntija- ja asiakashaastattelujen muodossa, tarjoamalla taustatietoa sekä järjestämällä vierailuja. Toiminnoissamme ja yksiköissämme käy myös työstämme kiinnostuneita vierailijoita. Osallistumme yhteiskunnalliseen keskusteluun ja käymme avointa vuoropuhelua päättäjien kanssa asiakkaisiimme vaikuttavista kysymyksistä ja toimintaamme tai toimialaamme koskevista aiheista.

8 Vastuullisuus

Toimintamme vastuullisuus, kestävyys ja vaikuttavuus ovat meille Kan ry:ssä keskeisen tärkeitä ja kehitämme jatkuvasti toimintaamme niiden osalta. Ne ovat myös asioita, jotka kulkevat meillä käsi kädessä. Toteutamme työssämme vahvasti sosiaalista vastuuta, mutta myös ympäristö- ja taloudellinen vastuu sekä yhteiskunnallinen vaikuttavuus ovat tärkeinä osa-alueina mukana. Meille olennaiset vastuullisuuden teemat ovat:

- Asiakas toiminnan keskiössä
- Hyvinvoiva, kehittyvä työyhteisö
- Läpinäkyvyys ja taloudellinen kestävyys
- Ympäristövaikutusten vähentäminen
- Yhteiskunnallinen vaikuttavuus

Haluamme tarjota asiakkaillemme parhaan mahdollisen tuen, vahvistaa henkilöstömme hyvinvointia ja kehittymistä, ja samalla toimia ympäristön ja yhdenvertaisen yhteiskunnan hyväksi. Vastuullisuuden, kestävyden ja vaikuttavuuden tavoitteet, sisältyvät olennaisena osana toimintaamme.

Jyväskylä 25.1.2025

Kan ry:n toiminnanjohtaja

Jouko Vuorenniemi

