



Valokki 2 omavalvonnan seurantaraportti syyskuu-joulukuu/2024

Asiakaskokemus

Asiakaskokemus on ollut pääasiallisesti positiivinen Roidu-palautteiden perusteella, ja nuorten palautteet ovat osoittaneet, että he kokevat saaneensa tarvittavaa tukea ja ohjausta omassa elämässään. Nuorten kokemus turvallisuudesta, henkilökohtaisesta ohjauksesta sekä luottamuksesta on ollut pääasiassa hyvää.

- **Kyselyt ja palautteenkeruu:** Asiakaskyselyt on tehty säännöllisesti kuukausittain ja niissä on huomioitu nuorten kokemukset arjesta, ohjauksesta ja ympäristön turvallisuudesta. Vastauksia vuodelta 2024 on kokonaisuudessaan 48 kpl palvelun käyttäjältä, 37 kpl läheisiltä ja palvelun tilaajalta 6 kpl. Myös yhteisökokouksissa nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa yksikössä tapahtuviin asioihin.
- **Palaute ja kehityskohteet:** Nuoret ovat toivoneet lisää osallistumismahdollisuuksia suunnitteluun ja päätöksentekoon, erityisesti arjen rutiinien osalta. Nuorten palautteen perusteella on heidän huoneidensa siivousrytmiä mukautettu vastaamaan paremmin heidän tarpeitaan ja toiveitaan.

Ohjaus- ja valvontakäynnit

Syys-joulukuun aikana ei ohjaus- ja valvontakäyntejä.

Sisäiset ja ulkoiset valvontakäynnit: Reaktiivinen sisäinen auditointi 6.11.2024. Tässä tarkastuksessa käytiin läpi elokuussa Uudenmaan valvontakäynnin kehityskohteet.

Tietosuojan itsearviointi 17.12.2024.

Poikkeamat

Gurufield-järjestelmässä on esiintynyt poikkeamia erityisesti lääkehoidon osalta. Poikkeamat liittyvät tilanteisiin, joissa nuoret eivät ole sitoutuneet määrättyyn lääkehoitoon. Tämä on johtanut siihen, että lääkehoito on jäänyt toteutumatta suunnitellusti, mikä voi vaikuttaa nuoren hyvinvointiin ja hoidon edistymiseen. Gurufield-järjestelmässä on esiintynyt myös muutama tietosuojapoikkeama, joissa asiakastietojen käsittely ei ole täsmällisesti noudattanut sääntöjä.



Nämä poikkeamat on käsitelty ja niihin on tehty tarvittavat korjaavat toimenpiteet. Poikkeamien seuranta jatkuu osana jatkuvaa kehittämistä ja omavalvontaa.

Itsearviointit/Sisäinen auditointi

Reaktiivinen sisäinen auditointi 6.11.2024. Tietosuojan itsearviointi 17.12.2024.

Henkilöstö

Omavalvontasuunnitelmassa on määritelty työntekijöiden jatkuvan koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tärkeys. Syksyn 2024 aikana on ollut kaikille vakituudessa työsuhhteessa oleville työntekijöille Korjaavan kohtaamisen- koulutus sekä epävakaata persoonallisuus- niiden synty, piirteet ja ymmärrys- koulutus. Lisäksi pienempiä koulutuksia työntekijäkohtaisesti.

Työntekijöiden osallistuminen koulutuksiin on ollut aktiivista, ja palautteet koulutuksista ovat olleet pääsääntöisesti positiivisia.

Työnohjaus on ollut osa yksikön henkilöstön ammatillisen tuen järjestelmää. Työnohjaus tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden käsitellä työssään kohtaamiaan haasteita ja tunteita ammattimaisessa ja luottamuksellisessa ympäristössä.

Säännöllisyys ja aikarajat: Työnohjausta on järjestetty säännöllisesti kuukausittain. Tavoitteena on antaa työntekijöille mahdollisuus reflektoida omaa työtään, käsitellä työssä esiintyviä tunteita ja tilanteita sekä saada tukea ammatillisessa kasvussa.

Sisällön räätälöinti: Työnohjaus on räätälöity vastaamaan yksikön erityistarpeita, kuten kriisitilanteiden hallintaa, nuorten kanssa työskentelyn haasteita ja tiimityön kehittämistä. Työnohjauksessa voidaan käsitellä myös työpaikan yhteisön hyvinvointia ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta.

Ulkoiset työnohjaajat: Työnohjaaja on ulkopuolinen asiantuntija, jolla on kokemusta nuorisotyöstä, psykoterapiasta ja muista psyykkisistä haasteista sekä sosiaalialalta. Tämä ulkopuolinen näkökulma on tuonut arvokasta tukea ja uusia ideoita työskentelyyn.

Henkilöstön tyytyväisyyskysely: Syksyn aikana toteutettiin henkilöstötyytyväisyyskysely WeYouMe-alustalla. Kysely oli anonyymi ja sen tavoitteena oli kartoittaa henkilöstön kokemuksia työympäristöstä, johtamisesta, työhyvinvoinnista sekä kehittämistarpeista. Kyselyn tuloksia analysoitiin reaaliaikaisesti, ja niistä laadittiin visuaaliset raportit, jotka jaettiin organisaation johdolle ja tiimeille.

Tulosten perusteella on määritelty kehittämiskohteita, kuten sisäisen viestinnän parantaminen ja työhyvinvointia tukevien käytäntöjen vahvistaminen. Tarve tiimin sisäisen viestinnän selkeyttämiseen kriisitilanteissa, jotta kaikki työntekijät ovat ajan tasalla toimintamalleista ja



vastuista. Kehitystoimenpiteiden etenemistä seurataan aktiivisesti, ja seuraava kysely on suunniteltu toteutettavaksi vuoden kuluttua.

RAI-arviointi

Jokaisen nuoren kohdalla on tehty kaksi Rai-arviointia. RAI-arvioinnin osalta on tunnistettu kehittämiskohteeksi vanhempien ja nuorten aktiivisempi osallistuminen arviointiprosessiin. Jatkossa pyritään lisäämään heidän mukanaoloaan muun muassa tiedottamalla arvioinnin merkityksestä ja hyödyistä sekä huomioimalla heidän tarpeensa ja aikataulunsa paremmin.

Omavalvonnan seurannasta noussut kehittäminen

RAI-arviointien osalta on tunnistettu kehittämistarpeeksi vanhempien ja nuorten aktiivisempi osallistuminen arviointiprosessiin. Jatkossa pyritään parantamaan heidän mukanaoloaan, muun muassa tiedottamalla arvioinnin merkityksestä ja hyödyistä sekä varmistamalla paremmin heidän tarpeensa ja aikataulunsa. RAI-arvioinnit tullaan jatkossa tekemään aina tarpeen mukaan ja vähintään asiakassuunnitelmanneuvottelun jälkeen, jotta niiden tulokset voidaan ottaa osaksi asiakasprosessia. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on parantaa arviointien vaikuttavuutta sekä varmistaa, että kaikki osapuolet tulevat kuulluiksi ja osallistetuiksi suunnitelmien laadinnassa.

Työntekijöiden koulutusta ja työhönohjausta on jatkuvasti kehitetty, ja palaute koulutuksista on ollut pääosin positiivista. Työhönohjaus on ollut tärkeä osa henkilöstön ammatillista tukea ja sen sisältöä on räätälöity yksikön tarpeiden mukaan. Henkilöstön tyytyväisyyskyselyjen tulosten pohjalta on noussut esiin kehittämiskohteita, kuten sisäisen viestinnän parantaminen erityisesti kriisitilanteissa ja työhyvinvointia tukevien käytäntöjen vahvistaminen.

Näiden kehittämistoimenpiteiden tavoitteena on parantaa nuorten ja perheiden osallistumista prosesseihin, tehostaa arviointien vaikuttavuutta ja tukea henkilöstön ammatillista kehitystä jatkuvasti.