



Vaahterakangas 1 omavalvonnan seurantaraportti 01-04/2026

Asiakaskokemus

Yksikössä kerätty ROIDU-asiakaspalautetta tammikuussa 2026 edellisen kerran, seuraava asiakaspalautekysely toteutuu toukokuussa 2026.

Tammikuun 2026 ROIDU-asiakaspalaute kyselyssä saatiin 8 vastausta.

1. Koen, että minut kohdataan kunnioittaen ja arvostaen, keskiarvo 4.13 asteikolla 1-5.
2. Minulla on ollut mahdollisuus olla osallisena palvelun sisältöä suunniteltaessa, keskiarvo 4,00 asteikolla 1-5.
3. Koen luottavani henkilökuntaan. Keskiarvo 4.00, asteikolla 1-5.
4. Olen tyytyväinen henkilökunnan työskentelyyn ja palveluun, keskiarvo 4,13 asteikolla 1-5.
5. Mielipiteeni ja toiveeni on otettu huomioon, keskiarvo 4,13 asteikolla 1-5.
6. Henkilökunta on ystävällistä, keskiarvo 4,25 asteikolla 1-5.
7. Suositteisitko palveluitamme? Keskiarvo 7.88 asteikolla 1-10.

Ohjaus- ja valvontakäynnit

Seurantajakson aikana ei Vaahterakangas yksikköön ole toteutettu ohjaus- tai valvontakäyntejä.

Poikkeamat

Yksikössä on raportoitu aktiivisesti yksikön toimintaan ja laatuun liittyviä poikkeamia 71 kappaletta.

61 kappaletta lääkehoidon poikkeamia, joista suurin osa koostui asiakkaan kieltäytyminen lääkkeestä, tai lääkkeet kotijaksolla jääneet ottamatta.

1 uhka- ja vaaratilanne, jossa yksikön asiakkaat käyttäytyneet aggressiivisesti ohjaajaa kohtaan. Tilanne purettu akuutisti yksikössä työntekijöiden kanssa ulkopuolisen Defusing-ohjaajien toimesta sekä muiden yksikössä asuvien nuorten, heidän ikätasonsa ja psykologinen turvallisuutensa huomioon ottaen. Tapaus informoitu sosiaalityöntekijöille ja huoltajille, sekä päivitetty toimintaohjeita aggressio tilanteisiin.



3 muuta poikkeamaa oli yksittäisiä poikkemia. Toteutumatta jäänyt nuorisofoorumi, ja asiakkaan kieltäytyminen omaohjaaja ajasta.

Lisäksi yksikössä raportoitu henkilöstön osalta kaksi positiivista palautetta, koskien vanhemmalta saatuun palautteeseen yksikön toimintaan, sekä toinen positiivinen palaute esihenkilön puuttumisesta epäkohta tilanteeseen.

Yksikössä raportoidut poikkeamat käydään viikoittain reflektoiden läpi henkilöstön kanssa ja mietitään mahdollisia parempia toimintatapoja tai kehittämisen paikkoja poikkeamiin liittyen.

Itsearviointit/Sisäinen auditointi

Seurantajakson aikana yksikössä toteutettu lääkehoidon itsearviointi, arvioinnista vastasi yksikönjohtaja yhdessä yksikön vastaavan sairaanhoitajan kanssa. Arvioinnissa ei noussut esiin puutteita yksikön lääkehoidossa.

Henkilöstö

Seurantajakson aikana henkilöstölle toteutettiin mitä kuuluu kysely- ja WeYouMe-henkilöstökysely, johon vastasi 13 työntekijää. WeYouMe-kysely on Humanan yhteinen henkilöstötutkimus, jonka avulla mitataan työntekijöiden tyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Tutkimus toteutetaan Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa, ja se kerää tietoa neljässä eri teemassa vuoden aikana:

Helmikuu – Johtaminen

Toukokuu – Työtilanne

Elokuu – Kulttuuri

Marraskuu – Vastuullisuus

Kysely lähetetään pienempinä teemakyselyinä neljä kertaa vuodessa, jolloin henkilöstö voi antaa palautetta ja vaikuttaa työympäristön kehittämiseen. Vastauksilla pyritään tunnistamaan organisaation vahvuudet ja kehityskohteet, jotta tuloksia voidaan hyödyntää konkreettisina toimenpiteinä tiimeissä.

RAI-arviointi

Vaahterakangas 1 yksikössä toteutuneet jokaisen asiakkaan kohdalla suunnitellut RAI-arvioinnit, jotka ovat auttaneet tuomaan näkyviksi nuoren elämäntilannetta ja kuntouttavan työskentelyn etenemistä. Yksikössä on RAI-avainosaaja, joka aktiivisesti seuraa ja tukee asiakkaan omaohjaajia RAI-arviointien toteuttamisessa.



Seuraavalle seurantajaksoille yksikössä valittu kaksi kehittämisen teemaa, RAI-arvioinnin näkökulmasta

1. Ristiriidat vertaisten kanssa
2. Nuori on sitoutunut palveluunsa tai hoitoonsa % (Tunnistaa henkilöt, jotka ovat sitoutuneita palveluunsa tai hoitoonsa.)

Omavalvonnan seurannasta noussut kehittämissyö

Kuten aiemminkin seurantajaksoilla, haasteena näyttäytyy riittävässä määrin asiakaspalautteen saaminen, pääosin vanhemmilta sekä palvelun tilaajilta, tämä näyttäytyy edelleen haasteena ja seuraavaksi mietimmekin, voimmekin jonkin yhteisen foorumin kautta varmistaa paremman vastausprosentin asiakaspalautteisiin, saadaksemme kattavamman kuvan asiakastytyvyydestä toimintamme kehittämistä varten.

Tulevan toimintakauden aikana kehitämme yksikköme perhetyötä sekä vahvistamme henkilöstön ammattitaitoa päihdeillä oireilevien nuorten kohtaamisessa ja tukemisessa. Tavoitteena on luoda yhtenäisiä toimintamalleja, lisätä osaamista päihdeilmiöiden tunnistamiseen ja varhaiseen puuttumiseen sekä vahvistaa yhteistyötä nuoren ja hänen verkostonsa kanssa nuoren kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseksi