

## OMAVALVONTAOHJELMAN JA -SUUNNITELMAN SEURANTARAPORTTI

Seurannan kohde: Uhka- ja väkivaltatilanteet yksikössä

Seuranta- ajankohta: Heinäkuu –Syyskuu 2025

Seurannan toteuttaja: Mikko Myyrä, yksikön johtaja

### Toimenpiteiden arviointi

Tavoite: Lisätä henkilöstön turvallisuusosaamista ja vähentää uhka- ja väkivaltatilanteiden esiintymistä yksikössä. Tavoitteena on luoda turvallinen ja ennakoiva toimintaympäristö, jossa työntekijät hallitsevat kriisitilanteiden toimintamallit ja väkivallan ehkäisyn keinot.

Toteuma: Uhka- ja väkivaltatilanteiden määrä on pysynyt maltillisena, mutta yksittäisiä uhkatilanteita on esiintynyt. Tilanteet on käsitelty asianmukaisesti, ja debriefing-tilaisuudet on järjestetty työterveyden kanssa aina tarvittaessa. Toiminta uhkaavissa tilanteissa - ohjeistusta on kerrattu työryhmän kanssa ja Hako- koulutus järjestetään vielä loppuvuoden aikana joulukuussa.

Havaittu riski/epäkohta: Tilanteet painottuvat ilta- ja viikonloppuvuoroihin. Uudemmissa työntekijöillä on toisinaan epävarmuutta toimintamalleista äkillisesti eskaloituvissa tilanteissa. Myös tilaturvallisuuteen (pakoreitit, hälytysjärjestelmät) liittyviä kehittämistarpeita on tunnistettu.

Toteutetut toimenpiteet:

- Järjestetään Hankalan asiakkaan kohtaaminen –koulutus (12/2025)
- Käyty läpi yksikön Toiminta uhkaavissa tilanteissa –ohjeistus ja keskusteltu uhkatilanteista. Debriefing järjestetty tarvittaessa.
- Korostettu ennakointia, tilannetietoisuutta ja parityöskentelyä riskitilanteissa
- Otettu käyttöön erillinen väkivaltatilanteiden raportointilomakepohja, jonka tiedot kirjataan asiakastietojärjestelmään, tilastoidaan ja analysoidaan.

Arvio onnistumisesta: Toimenpiteet ovat onnistuneet pääosin hyvin. Työryhmän turvallisuustietoisuus ja raportointikulttuuri ovat vahvistuneet. Tarvetta on edelleen uusien työntekijöiden kouluttamisessa ja johdonmukaisessa ohjeiden jalkauttamisessa. Seuranta ja koulutukset jatkuvat vuonna 2026 osana turvallisuus- ja riskienhallinnan kehittämistä.

### Nuorten osallisuus ja hyvinvointi

Arvio osallisuudesta: Nuoria osallistetaan aktiivisesti keskusteluun turvallisuudesta yhteisöpalavereissa. He ovat olleet mukana päivittämässä yksikön Hyvän kohtelun suunnitelmaa ja pohtimassa keinoja väkivallan ehkäisemiseksi arjessa (esim. säännöt, rajat ja vuorovaikutus). Nuorten kokemus yksikön turvallisuudesta on pääosin myönteinen.

Hyvän kohtelun suunnitelma: Päivitetty 19.11.2024. Päivitysprosessiin sisällytetään keväällä 2026 turvallisuusteemainen osuus, jossa käsitellään väkivallan ja kiusaamisen ehkäisyä.

### **Asiakastyytyväisyys**

Asiakaspalautteet ja havainnot: Syksyn 2025 Webropol-palautteen mukaan nuoret kokevat yksikön turvallisuuden hyvänä (ka. 4,3/5). Toiveita nousi henkilöstön johdonmukaisuudesta ja sääntöjen tasapuolisesta soveltamisesta. Palautteet on käsitelty työryhmässä ja huomioitu yhteisten sääntöjen läpikäynneissä.

### **Työntekijöiden hyvinvointi ja työtyytyväisyys**

Kehityskeskustelut ja työvirekyselyt: Turvallisuus- ja väkivaltateemat ovat sisällytetty kehityskeskusteluihin. Työvirekyselyn perusteella (9/2025) henkilöstön kokemus turvallisuuden tunne on vahvistunut, mutta yksittäiset työntekijät toivovat lisää konkreettista harjoittelua uhkatilanteiden hallintaan.

Työhyvinvoinnin tukitoimet: Debriefing-toimintaa on vahvistettu ja sovittu, että jokaisesta väkivalta- tai uhkatilanteesta seuraa ohjattu purkukeskustelu työterveyden kanssa.

### **Riskienhallinta ja asiakasturvallisuus**

Haittatapahtumat ja läheltä piti -tilanteet: Tilastointi on ajantasaista ja raportointi kattavaa. Yleisimmät tilanteet liittyvät sanalliseen uhkailuun, poistumiseen liittyviin ristiriitoihin tai päihtyneiden nuorten aggressiivisuuteen. Väkivaltatilanteet on käsitelty välittömästi työryhmässä ja tarvittaessa yhdessä poliisin ja sosiaalityön kanssa.

Korjaavat toimenpiteet:

- Säännöllinen väkivaltatilanneharjoittelu (Vähintään 1 kertaa vuodessa)
- Turvallisuussuunnitelman päivitys
- Työsuojelutoimikunnan turvallisuuskierros ja raportti

Arvio riskitasosta: Väkivallan uhka on kohtalainen (2/5). Ennaltaehkäisy on toimivaa, mutta henkilöstöressurssien riittävyys ja uusien työntekijöiden kouluttaminen ovat edelleen keskeisiä painopisteitä.

### **Hyväksyntä ja jatkotoimenpiteet**

Päiväys ja hyväksyjä: 3.11.2025

Mikko Myyrä, yksikön johtaja