

Karoliina Klemolin

**KIRJAAMISOSAAMISEN
KARTOITTAMINEN SAIMAANVIRTA
RY:N TYÖLLISTÄMIS- JA
VALMENNUSTOIMINNASSA**

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosiaalialan koulutus
Tekijä/Tekijät	Karoliina Klemolin
Työn nimi	Kirjaamisosaamisen kartoittaminen SaimaanVirta ry:n työllistämistä ja valmennustoiminnassa
Toimeksiantaja	SaimaanVirta ry
Vuosi	2023
Sivut	35 sivua, liitteitä 4 sivua
Työn ohjaaja(t)	Merja Nurmi, Mika Salminen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää SaimaanVirta ry:n henkilökunnan kirjaamisosaamisen tasoa ja hyödyntää tuloksia kirjaamiskoulutuksen kehittämisessä. Toimeksiantajana toiminut SaimaanVirta ry tuottaa työllisyyttä edistäviä ja sosiaalisen työllistämisen palveluita Imatralla ja Etelä-Karjalan alueella. Yhdistys on yksityinen sosiaalipalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan palvelusetelituottaja.

Opinnäytetyön teoriaosiossa käsiteltiin tarkemmin kirjaamista sekä sen sisältöjä ja työpajatoimintaa. Opinnäytetyön tutkimusosiossa hyödynnettiin määrällistä tutkimusta tutkimusmenetelmänä. Tutkimuksen aineisto kerättiin anonyymien Webropol-kyselyn avulla, joka koostettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa vastaamaan asetettuja tavoitteita ja tarpeita. Kysely lähetettiin valitulle kohderyhmälle sähköpostitse, kuten myös muistutusviesti ennen vastausajan umpeutumista. Saatu aineisto analysoitiin määrällisen tutkimuksen keinoin Webropolin luoman grafiikan avulla.

Webropol-kyselystä saatujen tulosten perusteella selvisi, että kirjaamisen taso on SaimaanVirta ry:n valmentajilla etenkin perusteiden kannalta kunnossa. Epätasaisuutta on havaittavissa käytetyn kielen ja rakenteiden suhteen sekä omien kirjaamistaitojen hahmottamisessa. Tulos on looginen valmentajien yksilölliset taustat huomioiden. Kirjaamisen merkitys ja sen tärkeys asiakkaalle ja tekijälle itselleen oli valmentajille itsestään selvää ja tuli selkeästi avointen kysymysten vastauksissa esiin. Kirjaaminen koettiin tärkeänä osana työtä ja moniammatillista viestintää.

Tulosten perusteella esiin nousi tarve yksilölliselle ohjaukselle ja yksilölliselle kirjaamisosaamisen taitojen arvioinnille. Tarve on myös avoimelle keskustelulle työyhteisössä kirjaamiskäytännöistä sekä yhdessä niiden työstäminen. Jatkotutkimusehdotuksiksi nousi valmentajien mielipiteiden ja tarpeiden seuraaminen kirjaamisen ja lisäkoulutusten suhteen. Kanta-palveluihin liittyessä kirjaaminen muuttuu ja täsmentyy, jolloin sen hetkisen oppimisprosessin seuraaminen olisi mielenkiintoista.

Asiasanat: työpajatoiminta, kirjaamisosaaminen, valmennustoiminta, lainsäädäntö

Degree title	Bachelor of Social Services
Author	Karoliina Klemolin
Thesis title	Survey of personnel's documentation competence of SaimaanVirta ry's employment and training services
Commissioned by	SaimaanVirta ry
Time	2023
Pages	35 pages, 4 pages of appendices
Supervisor	Merja Nurmi, Mika Salminen

ABSTRACT

The objective of the thesis was to find out the level of documentation competence of the personnel's of Saimaavirta ry and utilize results in the development of documentation training. SaimaanVirta ry functioned as a commissioner of this thesis. They provide employment-promoting and social employment services in Imatra and the South Karelia region. The association is a private service voucher producer of social services and rehabilitative work activities.

The theoretical part of the thesis dealt more closely with documentation and its contents and workshop activities. Quantitative research was used as a research method. The data were collected using an anonymous Webropol survey, which was compiled together with the commissioner to meet the objectives and needs set. The survey was sent to the selected target group by email, as well as a reminder message before the deadline for replying. The material received was analysed through quantitative research methods by using graphics created by Webropol.

Based on the results of the Webropol survey, it was found that the level of documentation is in good condition for the coaches of SaimaanVirta ry, especially from the point of view of the criteria. There is an imbalance in the language and structures of the case and in the perception of one's own documentation skills. The result is logical given the individual backgrounds of the coaches. The significance of the documentation and its importance to the customer and the author himself were self-evident to the coaches and was clearly highlighted in the answers to the open questions. Documentation was perceived as an important part of work and multi-professional communication.

The results highlighted the need for individual guidance and individual evaluation of the skills of documentation. There is a need for an open debate in the work community on documentation practices and working together on them. The proposals for further research were accompanied by the opinions and needs of the coaches in terms of documentation and further training. When connected to Kanta-services, the documentation will change and it becomes more precise, so it would be interesting to follow that learning process.

Keywords: workshop activity, documentation competence, training activities, legislation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖPAJATOIMINTA	7
2.1	Työpajatoiminnan taustaa.....	7
2.2	Valmennusmuodot ja valmennukseen liittyvät valmennuspalvelut.....	9
2.3	Valmentajan rooli ja vastuu.....	11
2.4	Työpajatoiminta SaimaanVirta ry:ssä	13
3	KIRJAAMINEN – MIKSI JA MITEN?.....	14
3.1	Kirjaamisen merkitys.....	14
3.2	Lainsäädäntö	16
3.3	Kirjaamisen periaatteet ja eettisyys	17
3.4	Aiempiä tutkimuksia kirjaamisesta	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	19
4.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	19
4.2	Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu	20
4.3	Aineiston analyysi	21
4.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	21
5	TUTKIMUSTULOKSET	22
5.1	Taustatietoja kirjaamisesta	22
5.2	Oman toiminnan reflektointi ja kirjaamisen käytännöt.....	25
5.3	Avoimet kysymykset kirjaamisesta	27
6	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	31
6.1	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset.....	31
6.2	Toimenpide ehdotukset toimeksiantajalle	33
6.3	Pohdinta ja ehdotukset tulevaan tutkimus- ja kehittämistyöhön.....	33
	LÄHTEET.....	36

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Kirjaaminen on hyvin olennainen osa sosiaalipalveluiden työtä ja tekee tehdyn työn näkyväksi. Tehdyn työn dokumentointi on sekä työntekijän, asiakkaan että työllistävän organisaation etu. Sen avulla pystytään seuraamaan asiakkaan edistymistä, palveluntarvetta, tarjottuja tukitoimia sekä saadaan osviittaa siitä, mihin suuntaan palvelujen organisointia tulee viedä. Kirjaamista ohjaavat tietyt raamit eli lait ja siinä tulee näkyä olennaiset tiedot asiakkaan sekä tehdyn työn kannalta. (Vasso 2021.)

Kirjaaminen ja tehdyn työn dokumentointi on olennainen osa myös toimeksiantajana toimivan SaimaanVirta ry:n toimenkuvaa. Toimeksiantajana toimiva yhdistys SaimaanVirta ry tuottaa työllisyyttä edistäviä ja sosiaalisen työllistämisen palveluita Imatralla ja Etelä-Karjalan alueella. Yhdistys on yksityinen sosiaalipalveluiden ja kuntouttavan työtoiminnan palvelusetelituottaja Etelä-Karjalan hyvinvointialueelle sekä työllistämispalveluiden tuottaja paikalliselle työhallinnolle. Yhdistys toimii myös Sosiaali- ja terveys ry:n sekä Valtakunnallisen työpajayhdistyksen jäsenenä. Vuosittain SaimaanVirta ry tarjoaa työllistämistä ja valmennustoimintaa yli 400 henkilölle, joista kolmannes on alle 30-vuotiaita. SaimaanVirta ry on myös hyväksytty valtionapukelpoiseksi nuorten työpajaksi opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta. (SaimaanVirta s.a.)

Opinnäytetyön tavoite syntyi olemassa olevasta tarpeesta. Tarkoituksena oli selvittää SaimaanVirta ry:n henkilökunnan kirjaamisosaamisen tasoa ja hyödyntää tuloksia kirjaamiskoulutuksen kehittämisessä. SaimaanVirta ry:n henkilökuntaan kuuluu työvalmentajia sekä yksilövalmentajia. Palveluita ostavat tahot määrittävät palveluiden kriteerit ja näin ollen myös sen minkälainen koulutustausta henkilökunnalla minkäkin palvelun tuottamisessa tulee olla. Yksilövalmentajien taustalla tulee olla AMK-koulutus, esimerkiksi sosionomi tai yhteisöpedagogi. Kela vaatii koulutuksen lisäksi usein myös muita lisäkoulutuksia tai tiettyä työkokemusta ja palveluvuosia. Työvalmentajille riittää oman ammattialansa osaaminen eli teknisellä pajalla riittää puusepän osaaminen. Kaikilla työntekijöillä ei siis ole taustallaan sosiaalialan koulutusta, jossa kirjaamiseen olisi ennalta päässyt tutustumaan ja käytännöt tulleet tutuiksi. Tämän vuoksi kirjaamisen kehittäminen ja yhtenäisen tason saavuttaminen on ollut

haaste. (Klemolin 2022.) Haaste on akuutti myös Kanta-palveluiden astuessa mukaan kuvaan lähivuosina. Tällöin työntekijöiltä edellytetään rakenteisen kirjaamisen perusteiden osaamista ja laadukas kirjaaminen on jokaisen asiakastyötä tekevän vastuulla. (THL 2022.)

Kirjaamisen kehittäminen ja yhtenäisen tason saavuttaminen on ollut haaste SaimaanVirta ry:lle usean vuoden ajan. Tämän vuoksi koettiin tärkeäksi selvittää millä tavoin tilannetta pystyttäisiin parantamaan ja kirjaamiskäytäntöjä yhtenäistämään. Yhteistyömme alkoi Teams-tapaamisella, jossa aihetta muokattiin vastaamaan toimeksiantajan tarpeita. Tutkimusmenetelmänä päädyttiin hyödyntämään kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja toteuttamaan anonyymi Webropol-kysely henkilökunnalle kirjaamiskäytännöistä ja niissä ilmenneistä haasteista sekä lisäkoulutuksen tarpeesta.

Opinnäytetyön teoriaosiossa käsittelen työpajatoimintaa sekä valmennuspalveluiden sisältöä yksityiskohtaisemmin. Tuon esiin myös valmentajana toimivan työntekijän työnkuvan ja vastuualueet. Teoriaosassa käsittelen myös kirjaamista sekä kirjaamista määrittäviä käytäntöjä. Tuon esiin lainsäädäntöä, joka kirjaamista määrittää. Lopuksi analysoin saadut Webropol-kyselyn tulokset ja esittelen johtopäätöksiä sekä kehitysehdotuksia toimeksiantajalle. Keskeiset käsitteet opinnäytetyössäni ovat työpajatoiminta, kirjaamisosaaminen, valmennustoiminta, lainsäädäntö.

2 TYÖPAJATOIMINTA

Ensimmäiset työpajat on perustettu vuonna 1983 ehkäisemään syrjäytymistä sekä tukemaan nuorten työllistymistä ja koulutukseen hakeutumista. Ajan kuluessa toiminta on muovautunut tavoitteelliseksi ja vastaamaan myös muiden ryhmien tarpeita – ei pelkästään nuorison. Työpajojen toiminnassa sekä asiakkaiden kohtaamisessa ovat ensisijaisen tärkeää työpajatoiminnalle asetetut arvot sekä sosiaalialan työn eettisten periaatteiden noudattaminen. (Pekkala 2004, 14–17.)

2.1 Työpajatoiminnan taustaa

Vuonna 2021 työpajoilla ympäri Suomen on ollut 22 271 valmentautujaa, joista puolet nuoria. Tällä hetkellä noin 90 prosenttia Suomen kunnista tarjoaa

työpajatoimintaa, joka on usein yhdistysten, kunnan tai säätiöiden ylläpitämää. (Into s.a.)

Työpajoilla käy asiakkaita hyvin eri syistä ja tarkoituseristä. Jokaisen polku yksilö-, työ- tai työhönvalmennuksessa kulkee asiakkaan omiin tarpeisiin räätälöityjä reittejä. Ryhmiä ja tavoitteita on erilaisia. Toisella tavoitteena voi olla arjenhallinnan parantaminen tai omien koulutus- tai työelämänvalmiuksien kehittäminen, jotta jatkokoulutukseen tai työelämään olisi mahdollista hakeutua. Toiselta saattaa puuttua kokonaan peruskoulun päättötodistus tai taustalla olla päihde- tai mielenterveysongelmia, joiden vuoksi tukea arkeen ja syrjäytymisen ehkäisyyn tarvitsee. Työpajatoiminnot vastaavat useisiin eri tarpeisiin ja tämän vuoksi tuotetut palvelut ovat yhteiskunnan kannalta hyvin merkittävässä osassa. Asiakkaat ohjautuvat työpajoille ja valmentautujiksi useita eri reittejä muun muassa TE-palveluiden kautta työkokeiluun, KELA:n lähettämänä työhönvalmennukseen tai etsivän nuorisotyön avulla. Valmennuksesta sekä sen sisällöistä tehdään kirjallinen sopimus asiakkaan työpajalle ohjanneen tahon, työpajan ja asiakkaan kesken. (Huumonen 2014, 18–19.)

Työpajojen toiminta on suunniteltua ja tavoitteellista. Valmentautujalla voi olla jo valmiina taustalla aktivointisuunnitelma, kuntoutussuunnitelma tai työllistymissuunnitelma, johon työpajalla linkitetään erillinen valmentautumissuunnitelma. Kyseisessä suunnitelmassa on eritelty valmentautujan kanssa yhteistyössä tavoitteet, keinot ja toimet niihin pääsemiseksi sekä alustava aikataulu. Valmennuksessa sekä suunnittelussa otetaan valmentautuja kokonaisvaltaisesti huomioon ja tavoitteena saada hänet löytämään omat vahvuudet ja taidot, jotka motivoivat kehittymistä. Työpajojen toiminnassa ja valmennuksissa on olennaista arvojen näkyminen, jotka pohjautuvat perustuslakiin ja ihmisoi-keuksiin. Osallisuus, yhdenvertaisuus, yksilöllisyys ja ihmisarvon kunnioittaminen varmistavat toiminnalle moraalisesti sekä eettisesti kestävän perustan. (Huumonen 2014, 11–12.)

Työpajapedagogiikka on olennainen osa pajoilla tapahtuvaa valmennusta. Työpajapedagogiikka pitää sisällään jo aiemmin mainitut yksilöllisyyden, suunnitelmallisuuden, yhteisöllisyyden, tekemällä oppimisen sekä muuntautuvat oppimisympäristöt. Eritellyt osa-alueet muodostavat valmennuksen ytimen.

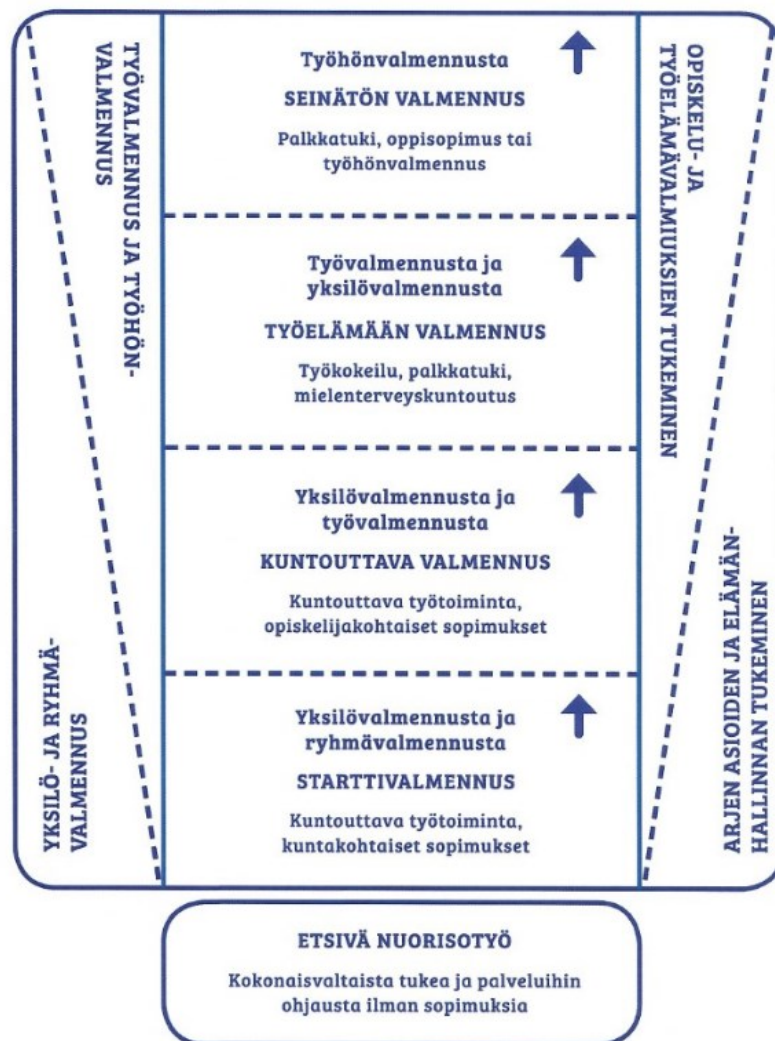
Asiakkaalle tarjotaan toiminnallisia ja oikeita tehtäviä, joista suoriutumista arvioidaan ja kehitystä seurataan sekä tehdään asiakkaalle näkyväksi omat taidot ja kyvyt. Toimet on suunniteltu joustavasti yksilölliset tarpeet huomioiden ja tavoitteet asetettu yhdessä asiakkaan kanssa. Ympärillä oleva pajayhteisö tarjoaa osallisuuden kokemuksia sekä kehittää ryhmässä toimimisen taitoja. (Palo 2017, 34–35.)

2.2 Valmennusmuodot ja valmennukseen liittyvät valmennuspalvelut

Työpajoilla tarjotaan useita eri palveluita asiakkaiden tarpeiden mukaan. Valmennusmenetelminä hyödynnetään yleisimmin työ-, yksilö- ja ryhmävalmennuksia. Kyseisten valmennusmenetelmien avulla tuetaan yhteisöllisyyttä ja osallisuuden tunnetta, jokaisen omaa henkilökohtaista kasvua, sosiaalisuutta ja voimavaroja. Työvalmennuksesta pajoilla vastaavat työvalmentajat, joilla tulee olla tehtäviään vastaava ammatillinen koulutus. Yksilövalmennus liittyy valmentautujan kokonaisvaltaisempaan valmennukseen ja kyseisestä alueesta vastaavat sosiaali- ja terveydenhoitoalan ammattilaiset tai nuorisoalan koulutuksen omaavat työntekijät. Palvelut ja toiminta suunnitellaan sen mukaan mikä asiakkaan toimintakyky ja jaksaminen on. Päivien pituus, määrä sekä päivien sisältö suunnitellaan yksilöllisesti. Päivien työt ja pajojen toiminnot vaihtelevat. Usein tarjolla on kierrätykseen liittyviä töitä, ulkoaluetöitä, puhdistuspalveluita tai metalli-, puu- tai tekstiilitöitä. (Huumonen 2014, 11.)

Yksilövalmennus keskittyy asiakkaan haasteiden sekä elämäntilanteen kokonaisvaltaiseen kartoittamiseen sekä nousseiden tarpeiden täyttämiseen. Kyseessä on asiakkaan arjen taitojen tukeminen sekä toimintakyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen. Tähtäimessä on tulevaisuuden näkymien selkeyttäminen ja mahdollisten ura- tai koulutuspolkujen löytäminen. Valmentautuja saa itselleen tarvitsemistaan aiheista yksilöllistä ohjausta. Yksilövalmennusta on mahdollista tarjota myös ryhmävalmennuksena, jossa valmentautujat pääsevät käymään läpi arkeen liittyviä aiheita ohjatusti keskustellen. Tällöin heillä on myös mahdollisuus tarjota toisilleen käytännön vertaistukea. (Palo 2017, 33–34.)

Työvalmennuksessa harjoitellaan konkreettisia työelämään liittyviä taitoja tekemällä. Tavoitteena tarjota valmentautujalle mahdollisuus kehittää työelämätaitoja mielekkäiden työtehtävien kautta. Työvalmennukseen liittyy työelämään kuuluvien käytännönasioiden harjoittelua, kuten työaikojen noudattaminen ja poissaoloista ilmoittaminen asianmukaisesti. Myös työyhteisön osana toimiminen on iso osa valmennusta ja osittain tästä syystä työvalmennusta toteutetaan ryhmissä. Työvalmennuksella tavoitellaan kuitenkin yksilöllistä vahvistumista ja kehittymistä sekä työkyvyn harjaannuttamista. (Palo 2017, 32–33.)



Kuva 1. Valmennuksen tasot työpajatoiminnassa (Palo 2017)

Työpajoilla tarjotaan useita erilaisia valmennuspalveluita. Kaikki valmennuspalvelut eivät ole saatavilla jokaisella työpajalla, vaan erikoistumista ja keskittymistä esiintyy. Kuvassa 1 on eritelty valmennuspalvelut seuraaviin ryhmiin –

starttivalmennus, kuntouttava valmennus, työelämään valmennus sekä seinätön valmennus. Myös etsivä nuoristyö voi toimia yhtenä osana työpajatoimintaa tai olla täysin itsenäinen osansa. (Palo 2017, 36.)

Starttivalmennukseen ohjaututaan kunnan sosiaalitoimen tai jonkin hoitoyhteisön kautta. Starttivalmennuksen menetelminä hyödynnetään sekä yksilö- että ryhmävalmennusta ja se koetaan usein matalan kynnyksen valmennuksena. Starttivalmennuksen avulla valmentautujalla on mahdollisuus saada tukea toimintakykynsä ylläpitämiseen/kohentamiseen ja elämänhallinnan haasteisiin, kuten päivärytmin säännöllisyyteen, oppimishaasteisiin tai mielenterveys- ja päihdeongelmien kanssa selviytymiseen. (Huumonen 2014, 26.)

Kuntouttava valmennus rakentuu yksilöllisten tarpeiden mukaan yksilö-, ryhmä- ja työvalmennuksesta. Usein tavoitteena on sellaisen toimintakyvyn saavuttaminen, jotta valmentautuja voi jossakin vaiheessa edetä työelämään, opiskelemaan tai työpajan ylläpitämään työelämään valmennukseen. Kuntouttavan valmennuksen aikana tuetaan sosiaalista toimintakykyä, keskitytään arjenhallintaan sekä kasvatetaan työkykyä. (Palo 2017, 37.)

Työvalmennuksessa keskitytään tulevaan ja tulevaisuuden suunnitelmiin sekä siihen, miten niihin päästään. Vahvuuksia tuetaan ja vahvistetaan valmentautujan työelämävalmiuksia, kuten ammatillista osaamista ja työyhteisössä toimimista. Valmentautujaa kannustetaan miettimään myös erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Työvalmennuksesta seuraava askel on työhönvalmennus eli ns. seinätön valmennus. Seinättömän valmennuksen avulla tuetaan työpajalta työelämään siirtyvää tai oppisopimuspaikassa olevaa. Valmentautujaa ohjataan työpaikan hakemisessa sekä siinä, miten luodaan mahdollisimman pitkäkestoinen työsuhde. (Palo 2017, 37.)

2.3 Valmentajan rooli ja vastuu

Valmentajien roolit sekä niihin liittyvät tehtävät vaihtelevat työnkuvan mukaan. Yleisesti valmentajalta odotetaan valmiuksia moniammatilliseen yhteistyöhön, mukautumista valmentautujan tarpeisiin ja tavoitteisiin sekä valmentautujan ohjaaminen, toiminnan ja palveluiden kehittäminen ja työpajan arvopohjan noudattaminen työskentelyssä. Hän toimii työpajan edustajana valmentautujia

lähettävien tahojen sekä verkostojen ja työnantajien suuntaan, jolloin rooliin kuuluu asiantuntijuus, valmentautujien osaamisen markkinointi, palveluiden tuottaminen ja työpajan imagon rakentaminen. Suhteessa valmentautujaan sekä työyhteisöön valmentajan rooliin sisältyy ohjaaminen, kasvattaminen, asiantuntijana toimiminen, työyhteisön jäsenenä toimiminen, toimintojen kehittäminen ja palveluiden toteuttaminen. (Huumonen 2014, 33–43.)

Valmentajan tärkein työväline ja osoitus ammattitaidosta ovat vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutusta tulee tapahtua tai valmennus ei etene. Valmentajan rooli on seurata ja tarkkailla valmentautujaa sekä sen avulla löytää sopiva tapa kommunikoida juuri hänen kanssaan. Valmentautujalla on oikeus olla kertomatta asioista, joista ei itse halua. Tämä ei tarkoita, ettei vuorovaikutusta syntyisi laisinkaan. Valmentajan rooliin kuuluu antaa palautetta ja arvioida valmentautujan edistymistä. Palautteen tulee olla rakentavaa ja kohdistua aina tekemiseen – ei henkilöön tai häneen persoonaansa. Palaute on pystyttävä aina perustelemaan ja sen tarkoitus on olla valmentautujalle hyödyksi – kasvattaa ja ohjata oikeaan suuntaan. Palaute voi olla myös kriittistä ja kielteistä, mutta se on osattava kertoa asiallisesti ja valmentautujaa lukien. (Huumonen 2014, 33–43.)

Valmentaja työskentelee etenkin ryhmävalmennuksissa osana ryhmää, jolloin jo edellä mainitut vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä asemassa. Hänen tulee kohdella valmentautujia tasapuolisesti sekä kunnioittavasti. Valmentautujan tulee työssään muistaa jokaisen valmentautujan etenevän omaa tahtiaan ja omien valintojen mukaan sekä sen vuoksi myös pettymysten sietämistä tulee opetella. Valmentautujalla on oikeus omiin virheisiinsä ja takapakkeihin omalla polullaan. Valmentautujan rooli on tukea myös niissä tilanteissa ja antaa mahdollisesti rakentavaa palautetta – ei arvostelua. (Huumonen 2014, 33–43.)

Valmentaja vastaanottaa valmentautujan ennakkoluulottomasti ja yhteistyössä laatii valmennussuunnitelman valmennuksen tueksi. Ensivaikutelmaan tulee kiinnittää huomiota, koska väärät tai negatiiviset ensivaikutelmat voivat aiheuttaa valmennusprosessille sekä yhteistyölle haasteita. Tehdyt suunnitelmat ja asiakirjat arkistoidaan huolellisesti ja valmentajaa sitoo työssään vaitiolovelvollisuus sekä salassapitovelvollisuus. Vaitiolovelvollisuus sitoo valmentajaa

senkin jälkeen, kun valmentautuja siirtyy työpajalta eteenpäin. Perehdyttäminen valmennusjaksoon sekä työpajan toimintamalleihin on olennainen osa valmennuksen alkua. Valmentautujalle tulee kertoa aikatauluista, säännöistä, työstä sekä ennen kaikkea huolehtia työturvallisuuden perehdyttämisestä. Valmentaja tekee työssään säännöllisesti havainnointia sekä arviointia valmentautujan edistymisestä. Havainnointiin ei tule kuulua tulkintaa, ennakkoluuloja tai oletuksia. Tämän vuoksi havainnoinnin tulee olla osallistavaa. Valmentaja kirjaa havaintonsa päivittäin mahdollisimman tarkasti ylös noudattaen yhteisiä dokumentoinnin sääntöjä. Dokumentoinnilla on suuri merkitys valmentautujan edistymisen kartoittamisessa sekä mahdollisen jatkopolun pohdinoissa. (Huumonen 2014, 33–43.)

Valmentautuja toimii ohjaus- ja valmennustyössään huomioiden sosiaalialan työn eettiset periaatteet. Kyseisiä periaatteita on avattu ja tuotu esiin yllä olevassa tekstissä. Tiivistettynä voidaan todeta, että valmentajan velvollisuus on muistaa työssään jokaisen henkilön ihmisarvo sekä toimia oikeudenmukaisuuden toteutumisen puolesta. Hänen on muistettava jokaisen olevan yksilöitä ja että, heillä on itsemääräämisoikeus ja näin ollen oikeus omiin valintoihin. Valmentajan tulee toimillaan ehkäistä syrjäytymistä sekä syrjintää. Valmentajan tulee suojata asiakkaansa yksityisyys ja tietosuojaa sekä taata toimillaan asiakkaan osallisuus. (Mönkkönen 2018, 38–39.)

2.4 Työpajatoiminta SaimaanVirta ry:ssä

SaimaanVirta ry tarjoaa työpaja- ja valmennustoimintaa syrjäytymisvaarassa oleville nuorille, joilla on haasteita työllistymisen tai koulutuspaikan saamisen suhteen. Valmentautujiin kuuluu myös maahanmuuttajia, osatyökykyisiä työttömiä tai muutoin heikommassa työmarkkina-asemassa olevia. SaimaanVirta ry toteuttaa toiminnassaan työpajatoiminnan yhteistä tavoitetta tukea ja kehittää valmentautujien arjen- ja elämänhallinnan taitoja sekä samalla motivoida ja ohjata itselleen oikean koulutuspolun tai työpaikan löytymistä. Valmentautujaksi on mahdollista hakeutua mistä tahansa Etelä-Karjalan alueen kunnasta sekä toivoa missä yksikössä mieluiten työskentelisi. Työpajoja on Rautjärvellä sekä Imatran yksikkö, jossa on tekninen, tietotekniikan, kädentaitojen, tukipalveluiden toiminnot sekä kierrätysmyymälä. (SaimaanVirta s.a.)

SaimaanVirta ry:n tuottamat valmennuspalvelut tarjoavat valmentautujille moniammatillista tukea sekä yksilöllisiä ratkaisuja ja laadukkaita valmennuspalveluita. Valmennuksessa hyödynnetään yhteistyötä eri sektoreiden toimijoiden kanssa ja valmennusmuotoina käytetään yksilö- ja ryhmävalmennusta. Työote on ratkaisukeskeinen ja ohjaava. Toiminta pohjautuu vahvasti yhdistyksen arvoihin ja strategiaan. (SaimaanVirta s.a.)

SaimaanVirta ry tarjoaa työpajoillaan kuntouttavaa työtoimintaa, jonka sisältö määräytyy valmentautujan palveluseteliluokan mukaan. Työjakso on suunniteltu yksilöllisesti valmentautujan voimavarojen mukaan. Pajoilla on mahdollista tehdä palkkatuettua työtä, johon yleensä ohjaututaan TE-keskuksen kautta. Työkokeilun kautta valmentautujalla on mahdollisuus totutella uudestaan työelämään tai mahdollisesti tutustua itselleen aivan uuteen alaan. Kelan kanssa yhteistyössä toteutetaan NUOTTI-valmennusta sekä työllistymistä edistävää ammatillista kuntoutusta. SaimaanVirta ry:llä on erilaisia hankkeita ja projekteja tarjolla, joihin voi hakeutua erikseen määriteltyjen kriteerien mukaan. (SaimaanVirta s.a.)

3 KIRJAAMINEN – MIKSI JA MITEN?

Kirjaaminen ja tehdyn työn dokumentointi on olennainen osa sosiaalialan työtä ja näin ollen myös työpajatoiminnan arkea. Sen avulla tehty työ tehdään näkyväksi ja valmentautujan edistymistä asetettujen tavoitteiden kannalta on helpompaa seurata. Alla käsittelen tarkemmin kirjaamisen merkitystä, lainsäädäntöä sekä eettistä perustaa työpajatoiminnan näkökulmasta.

3.1 Kirjaamisen merkitys

Kirjaamista ja työtehtävien dokumentointia tehdään työpajoilla useita kertoja päivässä. Kyseessä on sekä valmentautujien, valmentajien että työpajan etunohtamatta palvelua ostavaa tahoa. Kirjaamista tehdään asiakkaan edistymisestä, haasteista tai toimintakyvystä – riippuen valmentautujan omista tavoitteista ja suunnitelmista. Tehtyjen kirjaamisten avulla on mahdollista seurata asiakkaan polkua ja päivittää sen kulkua esiintyneiden tarpeiden mukaan. Toimintaa on tällöin helpompaa suunnitella, toteuttaa käytännössä sekä arvioida.

Säännölliset kirjaukset myös helpottavat arviointien tekemistä sekä jatkosuunnitelmien miettimistä. Tehdyt kirjaamiset tekevät tehdyn työn ja koko prosessin näkyväksi kaikille osapuolille. (Vasso 2021.)

Valmentautujan näkökulmasta päivittäisten kirjaamisten tekeminen on hänen etunsa. Hänen tekemä työ ja edistyminen on tehty näkyväksi ja näin ollen palveluita kyetään kirjausten perusteella arvioimaan. Valmentautujalle on myös mahdollista tarjota kohdennetumpaa tukea jollekin osa-alueella, jossa tuen tarvetta on kirjaamisten perusteella huomattu. Hänen on myös helppo asioida eri työntekijöiden kanssa, koska tiedot hänen taustoistaan on henkilökunnan käytössä. Valmentautujalla on myös mahdollisuus osallistua kirjaamisten tekemiseen sekä saada rehellistä tietoa siitä, miten hänen tilanteensa työpajalla nähdään. (Vasso 2021.)

Valmentajaa velvoittaa kirjaamiseen useat eri lait, mutta tietojen kirjaaminen toimii hänen omana oikeusturvanaan sekä yhtenä olennaisena työvälineenä. Palvelujärjestelmiin tulee kirjattua tehdyt työt, suunnitelmat ja arvioinnit, joiden avulla valmentautujan prosessia on helppo seurata. Kirjaukset havainnollistavat valmentautujan prosessia valmentautujalle itselleen, työyhteisölle sekä päätöksentekijöille. Kirjaamisten avulla saadaan myös tietoa siitä, miten jokin menetelmä toimii ja mitä toimia tulisi mahdollisesti kehittää. (Vasso 2021.)

Frederic Reamer nostaa artikkelissaan *Documentation in Social Work* esiin kirjaamisen olevan osa riskien hallintaa ja kyseinen näkökulma koskettaa myös valmentajien kirjaamista. Kirjausten avulla tiedetään mitä on tehty ja miten. Tästä syystä kirjausten tulee olla kattavia, koska muutoin mahdollisuus väärrien jatkotoimenpiteiden tekemiseen kasvaa. Kirjaamisen tasoa tulee ylläpitää ja osaamiseen koulututtua. Kirjauksista tulee näkyä eettinen vastuu – paikkansapitävyys, jatkuvuus ja yksityisyydensuoja. Kirjaajan tulee myös olla tasovaatimuksista tietoinen ja halukas niitä noudattamaan. (Reamer 2005, 325–334.)

3.2 Lainsäädäntö

Useat eri lait velvoittavat työpajatoiminnan valmentajia kirjaamaan päivittäin tekemänsä havainnot ja arvioinnit. Kirjaamisen avulla tehty työ tehdään näkyväksi ja viestitään työkaverille asiakkaan asioista. Nuorisolaki (1285/ 2016) edellyttää työpajan henkilökuntaa kirjaamaan valmennukseen liittyviä tietoja, kuten valmennussuunnitelman, valmennuksen etenemiseen liittyvät tiedot sekä miten valmennuksen jälkeen edetään. Esiin on myös tuotava se kenelle ja mitä tietoja nuoresta on annettu nuoren suostumuksella eteenpäin. Henkilökunnalla on ehdoton salassapitovelvollisuus koskien kirjattuja tietoja. Kirjatut tiedot ovat olennaisia nuoren valmentautumisen etenemiseksi sekä kehittymisen seuraamiseksi. (Nuorisolaki 21.12.2016/1285.)

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista (254/ 2015) velvoittaa jokaista asiakastyöhön osallistuvaa tekemään toiminnan toteutuksen ja suunnittelun kannalta kattavat kirjaukset määrämuotoisina ja tallentamaan ne asianmukaisesti. Kirjausvelvollisuus alkaa heti asiakkuuden alkaessa. Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista määrittää myös tarkemmin kirjauksissa käytetyn kielen tason. Kirjaamisten tulee olla selkeitä ja ammatillisia sekä tehtynä välittömästi toteutettujen toimintojen jälkeen. (Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 20.3.2015/254.)

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä (784/ 2021) takaa asiakkaalle tietoturvallisen tietojensa käsittelyn sekä mahdollistaa helpomman pääsyn omiin tietoihin. Kyseinen laki velvoittaa yksityisiä sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoita liittymään valtakunnallisen tietojärjestelmäpalveluiden käyttäjiksi lähivuosina. Tietojärjestelmäpalvelut tulevat liittymään osaksi Kanta-palvelua erillisen aikataulun mukaisesti. Aikaisemmin OmaKannasta on ollut mahdollisuus nähdä vain terveydenhuollon tietoja, mutta vuodesta 2023 se laajenee koskemaan myös sosiaalihuollon asiakastietoja. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 27.8.2021/784.) Terveys- ja hyvinvoinninlaitos määrää asiakasasiakirjalain mukaisesti erilaisten asiakasasiakirjojen sisällöistä sekä kaikista niihin merkittävistä tiedoista. Organisaation tai yhdistyksen liittyttyä Kanta-palveluiden käyttäjäksi Kanta-palvelun käyttöönoton III-vaiheessa kirjaamisessa tulee

käyttää ainoastaan THL:n määäämiä asiakasasiakirjarakenteita. Asiakasasia-kirjarakenteita löytyy Sosmeta-palvelusta ja niiden avulla asiakkaan palvelu-prosessi on kaikkien tahojen helpompi hahmottaa. Liittymisveloitteeseen kuuluu myös rakenteisten asiakirjojen muodostaminen ja käsittely. Käytännössä tämä tarkoittaa kaikkien tahojen tekevän jatkossa kirjaamisen ennakkoon sovitulla tavalla ja käyttävän tiedon tallentamisessa yhteisiä sovittuja rakenteita. (THL 2022.)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/ 2000) määrittää lähinnä asiakkaan asemaa koskien kirjattua tietoa. Se velvoittaa toiminnan järjestäjän vaitiolovelvollisuuteen sekä pitämään tehdyt asiakirjat salassa. Se takaa asiakkaalle kunnioittavan kohtaamisen ja että hänen mielipiteensä sekä kiinnostuksen kohteensa tulevat kartoitetuiksi ja kuulluiksi. Asiakirjoissa ja kohtaamisessa tulee huomioida lain mukaan ihmisarvoinen kohtelu sekä se että asiakasta informoidaan mahdollisesta tietojen käytöstä sekä pyydetään lupa luovutukseen. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.)

Työpajojen kirjaamista ja asiakasasiakirjojen sisältöä sekä säilytystä määrittävät myös arkistolaki (834/1994) sekä erityisesti henkilötietoja ja tietosuojaa EU:n yleinen tietosuojasetus (GDPR) ja tietosuojalaki (1050/2018). (Vasso 2021.)

3.3 Kirjaamisen periaatteet ja eettisyys

Kirjaamisessa on useita eri periaatteita, joita sen toteuttamisessa tulee noudattaa. Kirjaamisen tulee olla eettisesti kestävää ja asiakaslähtöistä. Asiakkaan osallisuutta kirjauksissa tulee korostaa ja mahdollisuuksien mukaan tehdä kirjauksia yhdessä. Asiakkaan tulee olla tietoinen siitä mitä hänestä on kirjattu ja hänellä on oikeus nähdä hänestä tehdyt kirjaukset aina niin halutesaan. Kirjaamisessa on huomioitava kunnioittava kielen käyttö sekä konkretia. Käytetyn kielen tulee olla tarpeeksi selkeää ja yksiselitteistä. Olettamuksia tai ennakkoluuloja kirjauksiin ei tule myöskään sisällyttää. (Vasso 2021; Laaksonen ym. 2011, 12.)

Kirjaamisen tekijällä on oma roolinsa ja vastuunsa. Tehdyn kirjauksen tulee vastata todellisuutta ja olla käytännön kannalta hyödynnettävää. Tärkeää olisi saada työyhteisöön yhteiset pelisäännöt kirjaamisen toimintamalleista, jotta käytännöt ja kirjaamiset tulisivat yhdenmukaisiksi. Kirjaaminen vaatii osaamista ja aikaa sekä kirjaamisen tärkeyden sisäistämistä. Kirjaaminen tulee pystyä näkemään yhtenä osana työtä, olla suunnitelmallista ja sille tulee olla sen vaatima aika. Kirjaamisen kattavuus ja laadukkuus edellyttää aikaa tehdä kyseinen työtehtävä sen vaatimalla tavalla. Tästä työnantajan tulee huolehtia, kuten myös ajantasaisesta perehdytyksestä kirjaamiseen. (Vasso 2021; Laaksonen ym. 2011, 12.)

Kirjaaja joutuu useiden valintojen eteen tehdessään kirjauksia ja vallankäytön mahdollisuus on olemassa. On kirjaajasta kiinni mitä hän pitää olennaisena tietona ja mitä rajaa kirjauksista pois. Kirjaajan on ymmärrettävä mikä painoarvo tehdyillä kirjauksilla on ja mihin kaikkeen ne voivat vaikuttaa. Esimerkiksi, jos jotakin olennaista jää kirjaamatta tai kirjaukset ovat lyhyitä fraaseja voidaan katsoa asiakkaan olevan siinä asemassa, ettei tarvitse enää suunniteltuja palveluita tai jatkotoimenpiteitä. Kirjaamiseen ja dokumentointiin liittyy myös vastuu tehtyjen asiakirjojen asiallisesta ja huolellisesta säilytyksestä. Asiakkaan on pystyttävä luottamaan siihen, että asiakirjat eivät päädy ulkopuolisten käsiin vaan ovat luottamuksellisia. (Laaksonen ym. 2011, 38–42.)

3.4 Aiempia tutkimuksia kirjaamisesta

Kirjaaminen on sosiaalipalveluiden kentällä hyvin olennaisessa roolissa ja opinnäytetöitä ja tutkimuksia aiheesta onkin tehty useita ja hieman eri näkökulmista. Emmi Toivonen ja Riikka Utoslahti (2021) selvittivät opinnäytetyössään Sosiaalihuollon esimiesten näkemyksiä työntekijöiden kirjaamisvalmiuksista. Tehdyn työn perusteella selvisi tarve lisäkouluttautumiselle ja etteivät kirjaamiskäytännöt olekaan työntekijöille selkeitä. Asennoituminen sekä motivoituminen kirjaamiseen aiheutti myös huolenaihetta. Toivosen ja Utoslahden opinnäytetyö tukee Minna Nikkarin opinnäytetyötä Asiakaslähtöisestä kirjaamisesta (2018), jossa tarkasteltiin kirjaamisen opettamista sekä sen nykytilaa peilaten Kanta-palveluihin siirtymiseen. Tutkimuksen mukaan opinnoissa tulisi painottaa entisestään kirjaamisen tärkeyttä, tavoitteellisuutta sekä avata tarkemmin mihin kaikkeen

kirjaamisella vaikutetaan. Opetuksen myötä myös työpaikoilla haasteet pienenisivät, kun kaikilla olisi perusteet hyvin hallussa.

Työelämässä kirjaamisen tasoon voidaan vaikuttaa kirjaamiskoulutuksilla sekä yhtenäistämällä käytäntöjä. Mervi Rantanen perehtyi opinnäytetyössään (2018) sosiaalipalveluiden henkilökunnan kirjaamisosaamiseen. Henkilökunnalta kerättiin tietoa kirjaamisen tasosta, jonka perusteella heille muokattiin kirjaamisvalmennus vastaamaan nousseisiin haasteisiin. Toteutettu valmennus oli tutkimuksen lopuksi tuottanut positiivisia tuloksia ja ainakin asenne-
muutoksia kirjaamista kohtaan. Kirjaamisiin oli lähdetty kiinnittämään enemmän huomiota ja pohtimaan työyhteisöissä yhteisiä toimintamalleja. Aiheen esiin ottaminen ja pohdiskelu oli tuottanut hedelmää ja herättänyt henkilökunnan kirjaamisen tärkeyteen. Samankaltaista tulosta toivotaan myös SaimaanVirta ry:n tapauksessa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin hyödyntämällä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää prosessin aikana. Menetelmän valintaan vaikutti opinnäytetyölle asetettu tavoite sekä toteutustapa. Saadut tulokset kerättiin nimettömän Webropol-kyselyn avulla.

4.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa SaimaanVirta ry:n henkilökunnan mielipiteitä kirjaamisesta sekä heidän omasta kirjaamisosaamisestaan. Tavoitteena oli tulosten perusteella määrittää millä tavoin kohdennettua kirjaamiskoulutusta henkilökunnalle jatkossa tarjottaisiin.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Minkälaiset taidot henkilökunnalla kirjaamisessa on – liittykö kirjaamiseen ennakkoluuloja, epävarmuuksia yms.?
2. Minkälaisella kirjaamiskoulutuksella henkilökunnan kirjaamisenhaasteisiin pystyttäisiin vastaamaan?

Kohderyhmäksi valittiin SaimaanVirta ry:n valmennustiimien henkilökunta eli työntekijät, joita kirjaaminen päivittäisessä työssä koskettaa.

4.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu

Päädyin opinnäytetyössäni hyödyntämään tutkimusmenetelmänä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Määrällisessä tutkimuksessa tulokset saadaan numeerisessa muodossa, mutta tuloksia tulkitaan myös sanallisesti. Tuloksien saamisessa hyödynnetään erilaisia mittareita ja asteikkoja sekä yhtenä yleisimpänä tulosten keräämisen muotona käytetään kyselyä, kuten opinnäytetyössäni tein. Määrällisen tutkimuksen avulla on mahdollista selvittää ja kuvata erilaisia ilmiöitä, toiminnan muotoja tai ominaisuuksia. Opinnäytetyössä tavoitteena oli kehittää henkilökunnan kirjaamisen tasoa ja kerätä tietoa siitä, miten kehittämistä voidaan jatkaa tulevaisuudessa. (Vilka 2007, 18–26.)

Määrällistä tutkimusta tehtäessä sopivia tutkimusmuotoja ovat erilaiset haastattelut kuten lomakehaastattelu, jota opinnäytetyössäni hyödynsin Webropol-kyselyn (liite 2) muodossa. Kyseisessä haastattelumuodossa olennaista on se, etteivät tutkimuskysymykset tai esitetty ongelma ole liian laaja. Määrällisen tutkimuksen kyselyssä hyödynnetään strukturoituja kysymyksiä eli asetettuihin kysymyksiin on valmiit vastausvaihtoehdot tarjolla. (Vilka 2007, 27–28.)

Kyselyn alussa oli yhdeksän strukturoitua kysymystä, joista osa kartoitti vastaajien taustatietoja - työhistorian pituutta sekä aiempaa taustaa kirjaamisesta tai kirjaamiskoulutukseen osallistumisesta. Joukossa oli myös reflektointi tehtävä, jossa oli hyödynnetty Likertin asteikkoa vastausvaihtoehdoissa. Vastausvaihtoehdot olivat mielipideväittämiä, joiden keskivaiheessa oli tarjolla keskustalon vaihtoehto *Joskus tosi* ja ääripäissä *Ei ikinä tosi* ja toisessa *Aina tosi*. Kyselyn lopussa oli neljä avointa kysymystä, joihin vastaajat saivat vapaasti vastata omia tuntemuksiaan ja kokemuksiaan kirjaamisesta valmiiksi asetetuista näkökulmista. (Vilka 2007, 46.)

Kyselylomaketta muokattiin useampaan kertaan halutunlaiseksi ja tiedustelin SaimaanVirta ry:n yhteyshenkilöiltä mielipiteitä kysymysten asettelusta. Valmiin kyselylomakkeen rinnalle tein saatekirjeen (liite 1), jossa esittelin aiheen

ja perustelin, minkä vuoksi vastaaminen kyselyyn olisi hyödyllistä. Kerroin vastaamisen olevan nimetöntä ja ettei kenenkään henkilötietoja ole mahdollista jäljittää. Saatekirjeen yhteyteen liitin linkin, jonka kautta kyselyyn pääsi vastaamaan. Vastausaikaa kyselyyn oli noin kaksi viikkoa. Sovimme toimeksiantajan kanssa heidän lähettävän saatekirjeet linkkeineen sähköpostitse henkilökunnalleen vastattaviksi. Noin viikon päästä lähetyksestä henkilökunta sai vielä sähköpostitse vastausmuistutuksen, jotta vastauksia olisi saatu kerättyä muutama lisää. Tavoitteena oli saada vastaus jokaiselta henkilökunnan jäseneltä, jota kirjaaminen koskettaa ja tavoitteeseen päästiin. Kyselyyn vastasi työvalmennustiimin 6 työvalmentajaa, yksilövalmennustiimin 4 yksilövalmentajaa.

4.3 Aineiston analyysi

Kerättyä aineistoa analysoitiin määrällisin menetelmin, jossa hyödynsin Webropol-ohjelmaa, jolla kyselylomake luotiin. Webropol-ohjelma muodostaa tuloksista valmistaa grafiikkaa, jota yleensä käytetään yhtenä määrällisten tulosten esittelymuotona. Hyödynsin tulosten havainnollistamisessa Webropol-ohjelmalla luotuja graafisia elementtejä. Käytin piirakka- ja pylväskuvioita tuodakseni tulokset visuaalisesti esille. Määrällisiä tuloksia voidaan havainnollistaa myös tunnuslukujen, kuvioiden tai sanallisen tuotoksen avulla. Numeerista esitystapaa tai grafiikkaa tulee avata myös sanallisen selostuksen avulla. (Vilka 2007, 135.)

Kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset kävin läpi useampaan kertaan hahmottaakseni vastausten sisällöt. Vastauksia oli sen verran vähän, että avointen kysymysten yhteneväiset sekä poikkeavat vastaukset olivat yksinkertaista hahmottaa tekstinkäsittelyohjelman avulla. Tulosten ja vastausten käsittelyä helpotti myös se, että vastaukset olivat valmiiksi taulukkomuodossa Webropol-ohjelmasta siirtämisen jälkeen. (Kananen 2015, 296.)

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys on varmistettu tutkimuksen alusta lähtien noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimukselle asetetut tutkimuskysymykset, kyselyssä esitetyt väittämät eivät halvenna tai loukkaa tutkimuksen kohderyhmää millään tavalla vaan tavoitteena on olla ryhmälle hyödyksi. Tehdyt päätökset on perusteltu ja työskentelyä arvioitu koko prosessin läpi. Kyselyssä en

tiedustellut henkilötietoja vaan vastaukset annettiin anonyymisti. Kysymykset eivät myöskään yksilöi vastaajia tavalla, jotta vastaaja olisi tunnistettavissa. Julkaistu Webropol-kysely poistettiin käytöstä heti, kun tulokset oli analysoitu. Kerroin rehellisesti saatekirjeessä tarkoitukseni ja tavoitteeni kyselyn suhteen, jolloin toin esiin pohtineeni aihetta eettisesti. Perustelin, miksi kyselyä tehtiin ja kuka lopputuloksesta hyötyy. (Kananen 2015, 345–357.)

Tutkimuksen luotettavuus koostuu validiteetistä ja reliabiliteetistä, joiden sisältö muuttuu tutkimusmenetelmän mukaan. Reliabiliteetin ajatellaan mittavan tutkimuksen toteutusvaihetta ja validiteetti tarkastelee tutkimuksen lähtökohtia ja analyysivaihetta. Tiivistettynä voidaan todeta luotettavuuden varmistavan sen, että tutkimuksessa ja tutkimusprosessin aikana on tehty vaiheittain tarkastelua sekä perusteltu prosessin aikana tehtyjä ratkaisuja. (Kananen 2015, 333.)

Määrällisen tutkimuksen luotettavuus on varmistettu prosessin aikana työstämällä luotettavat mittarit tulosten saamista varten. Vastausvaihtoehtoja on pohdittu tarkasti sekä sitä mitä kysymyksellä halutaan mitata. Ulkoisen validiteetin kattavuus on varmistettu sillä, että koko valittu kohderyhmä on vastannut kyselyyn. Kohderyhmä on valittu tarkoin ja edustaa tutkimukselle asetettuja lähtökohtia. (Kananen 2015, 345–357.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

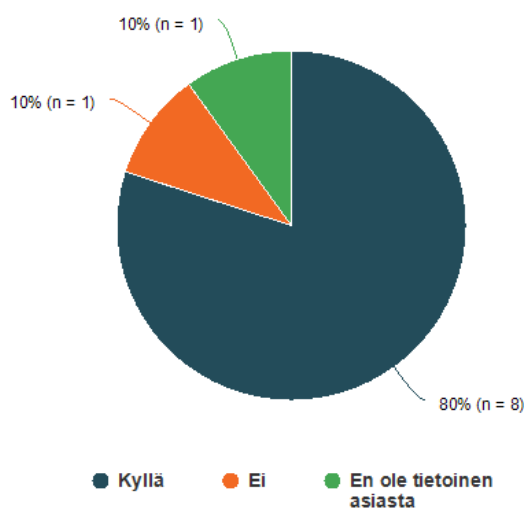
Webropol-kysely lähetettiin kymmenelle SaimaanVirta ry:n henkilökunnan jäsenelle, joiden työnkuvaan kirjaaminen osana valmennustoimintaa kuuluu. Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 10 kappaletta, joten kyselyn vastausprosentti oli 100 prosenttia.

5.1 Taustatietoja kirjaamisesta

Kyselyn alussa kartoitettiin vastaajien työhistorian pituutta SaimaanVirta ry:n palveluksessa. Vastaajista puolet (50 %) eli 5 vastaajaa valitsi vastausvaihtoehdoksi 0–1 vuotta ja ääripäävaihtoehdon eli 6 vuotta tai enemmän valitsi vastaajista 3 (30 %). Vaihtoehdon 2–4 vuotta ja 5–6 vuotta valitsi vastaajista 1 (10 %). Työhistorian lisäksi tiedusteltiin, oliko vastaaja osallistunut kirjaamiskoulutukseen tai saanut perehdytystä kirjaamiseen nykyisessä työssään. Jokainen

kysymykseen vastanneista (100 %) vastasi kysymykseen kyllä eli koki joko saaneensa perehdytystä tai oli osallistunut kirjaamiskoulutukseen.

Kirjaamisosaamisen taustaa kartoitettiin vielä laajemmin kysymällä, oliko vastaajalla kokemusta kirjaamisesta ennen nykyistä työtä esimerkiksi opintojen tai edellisen työn kautta. Vastaajista puolet (50 %) vastasi kyllä ja toinen puolisko (50 %) ei. Työpaikan kirjaamisesta ja siihen liittyvistä yhteisistä käytännöistä tiedusteltiin kysymällä, onko työpaikalla yhteiset kaikkien tiedossa olevat pelisäännöt kirjaamisen suhteen. Tulokset on esitelty tarkemmin kuvassa 2. Vastaajista suurin osa (80 %) koki yhteisiä käytäntöjä olevan, mutta vastausvaihtoehtoihin ei ja en ole tietoinen asiasta vastasi vastaajista 1 (10 %).



Kuva 2. Onko työpaikallasi ns. yhteiset kaikkien tiedossa olevat pelisäännöt kirjaamisen suhteen?

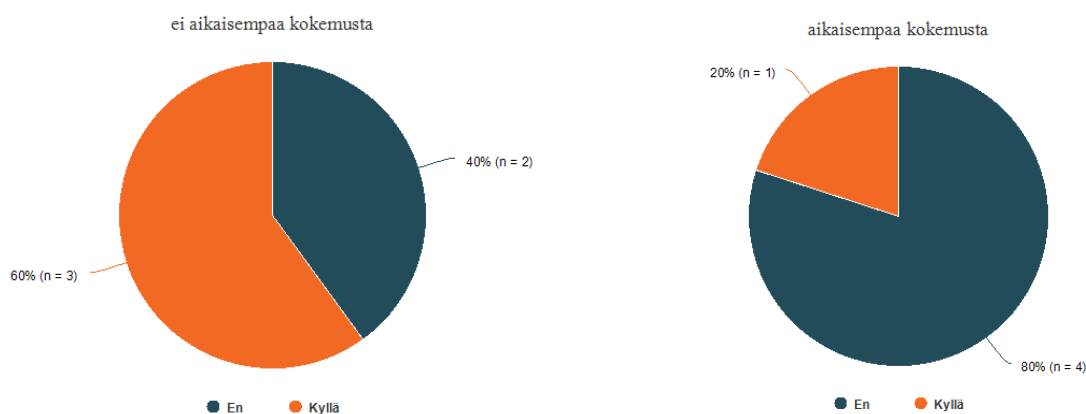
SaimaanVirta ry:n henkilökuntaa pyydettiin arvioimaan kyselyssä millä tasolla kokee oman kirjaamisensa olevan. Kyselyssä vastaajia pyydettiin liu'uttamaan liukukytkintä arviointiasteikolla siihen kohtaan, jossa kokee oman tasonsa olevan. Arviointiasteikko alkoi luvusta 1, joka vastasi tasoa heikko, keskivaiheilla numero viiden kohdalla oli ok-taso ja asteikon päässä luku 10 kuvasi tasoa erinomainen. Kuvassa 3 on esitelty saadut vastaukset. Vastauksien keskiarvo oli 7,3 eli keskitasoa korkeampi. Kysymykseen vastanneet kokivat oman tasonsa kirjaamisessa olevan tason ok ja erinomainen välillä.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo
5,0	9,0	7,3

Kuva 3. Millä tasolla koet oman kirjaamistaitosi olevan?

Henkilökunnalta haluttiin saada tietoa myös siitä, kokeeko työntekijä itse tarvitsevansa lisäkoulutusta kirjaamisesta ja sen käytännöistä. Kysymykseen vastanneista yli puolet (60 %) koki olevansa nykytilanteeseen tyytyväinen ja osavansa perusasiat. Loput vastaajista (40 %) oli kiinnostunut lisäkoulutuksesta. Kyllä vastanneilta pyydettiin lisäksi tarkennusta siitä mistä osa-alueista erityisesti lisäkoulutusta kokee tarvitsevansa. Useissa vastauksissa nousi esille asiakieli sekä kirjaamisen rakenne. Yksi vastaajista olisi halunnut saada palautetta omasta kirjaamisestaan, jotta pystyisi kysymykseen vastaamaan ja tietäisi mihin osa-alueeseen mahdollisesti lisäkoulutusta kaipaisi.

Tein ensimmäisten kysymysten perusteella myös ristiintaulukoinnin (kuva 4) kysymyksistä 3 ja 6. Kysymyksessä 3 tiedusteltiin, oliko työntekijällä ennestään kokemusta kirjaamisesta joko työn tai opiskeluiden kautta ja kysymyksessä 6 haluttiin tietää, kokeeko työntekijä tarvitsevansa lisäkoulutusta kirjaamisesta ja sen käytännöistä.



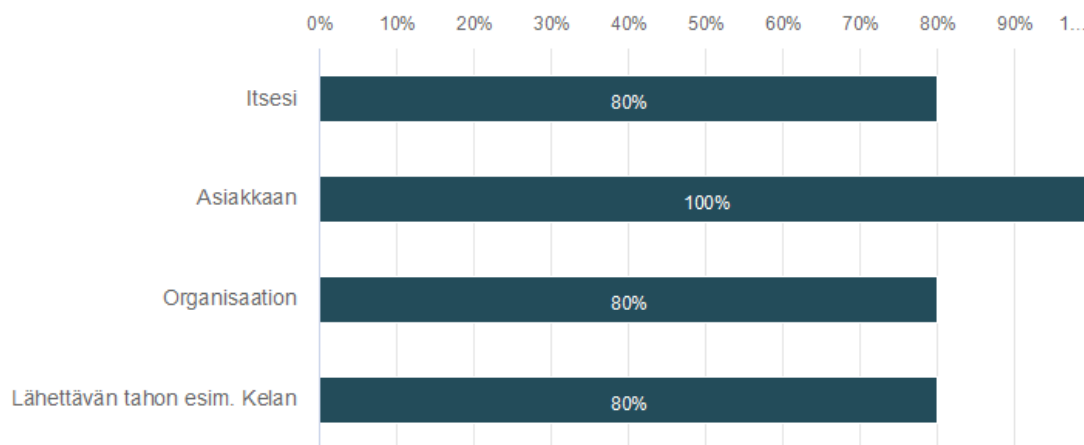
	ei aikaisempaa kokemusta		aikaisempaa kokemusta		
	n	Prosentti	n	Prosentti	Yhteensä
En	2	40,0 %	4	80,0 %	6
Kyllä	3	60,0 %	1	20,0 %	4
Yhteensä	5		5		10

Kuva 4. Ristiintaulukointi

Aikaisempaa kirjaamiskokemusta omaavista suurin osa ei kokenut lisäkoulutukselle tarvetta, vaan omiin taitoihin oltiin tyytyväisiä. Heistä ainoastaan yksi toivoi lisäkoulutusta. Ei aikaisempaa kokemusta omaavista yli puolet toivoi lisäkoulutusta kirjaamisen suhteen ja erityisesti asiakielen ja kirjaamisen rakenteiden suhteen.

5.2 Oman toiminnan reflektointi ja kirjaamisen käytännöt

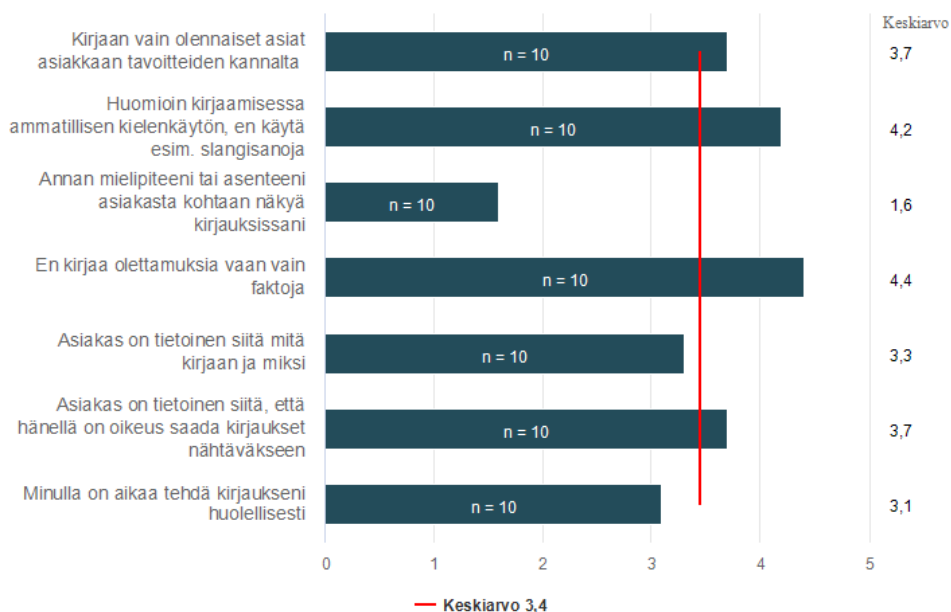
Kirjaamisesta sekä sen tekemiseen liittyvistä käytännöistä oli useampi kysymys. Kaksi ensimmäistä liittyi kirjaamisen toteuttamiseen. Kysymyksessä numero 7 tiedusteltiin, kenen vuoksi työntekijä kirjauksia työssään tekee. Vastaajalla oli mahdollisuus valita vastausvaihtoehdoista useampi vaihtoehto tai jopa kaikki. Kuvan 5 mukaan kaikki vastaajat (100 %) kokivat tekevänsä kirjauksia asiakkaan edun vuoksi. Suurin osa vastaajista (80 %) oli valinnut myös tekevänsä kirjauksia myös itsensä, organisaation sekä lähettävän tahon vuoksi.



Kuva 5. Kenen vuoksi teet työssäsi kirjauksia?

Toisessa kirjaamiseen käytäntöihin liittyvässä kysymyksessä kysyttiin toteuttaako tekijä työssään asiakaslähtöistä kirjaamista. Vastausvaihtoehdoissa oli valittavissa kyllä ja ei vaihtoehtojen lisäksi vaihtoehto en tiedä mitä asiakaslähtöinen kirjaaminen on. Tätä vaihtoehtoa ei valinnut kukaan vaan vastaajista kaikki (100 %) kokivat toteuttavansa asiakaslähtöistä kirjaamista ja näin ollen tietävänsä myös mitä se tarkoittaa.

Itself-reflection survey used a Likert scale. The survey consisted of 7 statements, which were rated on a scale of 1–5 (Figure 6). The possible responses were: 1 = never true, 2 = rarely true, 3 = sometimes true, 4 = often true, 5 = always true.



Kuva 6. Reflektoin omaa toimintaani

In the first statement, respondents were asked to evaluate whether essential matters in client goals were reflected in the notes. The average score was 3.7, and the responses showed some variation. More than half of the respondents (60%) agreed or strongly agreed that they only recorded essential matters. In the second statement, respondents were asked about professional language use in writing. The average score was 4.2, and 90% of respondents agreed or strongly agreed that they used professional language and avoided slang. In the third statement, respondents were asked if they showed their opinions or attitudes towards the client in the notes. All respondents chose either 'never true' (60%) or 'rarely true' (40%), with an average score of 1.6. In the fourth statement, respondents were asked if they only recorded facts. The average score was 4.4, with 60% of respondents agreeing or strongly agreeing that they only recorded facts, and 40% disagreeing or strongly disagreeing.

Statements 5 and 6 focused on client rights and the client's awareness. Statement 5 asked if the client is informed, with an average score of 3.3.

siitä mitä työntekijä hänestä kirjaa ja miksi. Puolet vastaajista (50 %) totesi tämän olevan joskus totta ja lähes puolet (40 %) väittämän olevan usein totta. Vastausten keskiarvo oli 3,3. Kuudennessa väittämässä tiedusteltiin, onko työntekijän asiakas tietoinen siitä, että hänellä on oikeus saada itsestään tehdyt kirjaukset nähtäväkseen. Vastauksissa oli jonkin verran hajontaa ja vastausten keskiarvo oli 3,7. Vastaajista 2 (20 %) oli vastannut väittämän pitävän aina paikkaansa ja 4 (40 %) olevan joskus tosi. Vastaajista 3 (30 %) koki väittämän olevan joskus totta ja 1 (10 %) harvoin totta. Viimeinen väittämä käsiteli kirjauksiin olevaa aikaa. Haluttiin tietää, kokeeko työntekijä hänellä olevan riittävästi aikaa tehdä kirjaukset huolellisesti. Vastausten keskiarvo oli 3,1 ja vastaukset keskittyivät asteikon ääripäiden välille. Vastaajista 4 (40 %) koki aikaa olevan useimmiten tarpeeksi, jotta kirjaukset pystyy huolellisesti toteuttamaan. Loput vastaajista oli valinnut vastausvaihtoehdoksi joko harvoin tosi (30 %) tai joskus tosi (30 %).

5.3 Avoimet kysymykset kirjaamisesta

Kyselyn avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin mihin kaikkeen työntekijä kokee kirjaamisensa vaikuttavan ja onko näin ollen kaikista osa-alueista tietoinen. Myös omia tuntemuksia kirjaamiseen liittyen kartoitettiin ja lisäkoulutuksen tarvetta. Vastaukset on käyty teemoitellen läpi yhtäläisyydet huomioiden.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin mihin kaikkeen työntekijä kokee oman kirjaamisensa vaikuttavan. Kysymykseen oli vastannut jokainen (100 %) kyselyyn osallistunut. Vastauksissa nousi vahvasti esiin kirjausten vaikutus asiakkaan arkeen ja valmentautumiseen. Kirjauksilla koettiin olevan vaikutusta hänen arviointeihinsa, valmennusprosessiin sekä etenemiseen.

”Asiakkaan tuen saamiseen, asiakkaan etenemiseen, asiakkaan ymmärrykseen omasta sen hetkisestä tilanteesta sekä etenemisestään, asiakkaan itsensä osallistaminen edistämään omia asioitaan ja etenemistään, jakaa tietoa niille henkilöille, jotka työskentelevät asiakkaan asioissa.”

”Asianmukaiset kirjaukset turvaavat työntekijää ja kuntoutujaa. Kirjaamisia voi käyttää eri palautteiden ja arviointien yhteenvedon

tekemiseen, tulevien tapaamisten ja toiminnan suunnittelemisen arviointipohjana.”

Useassa vastauksessa nousi esiin myös työntekijän oman työn sujuvoittaminen ja oikeusturva. Kirjausten avulla välitetään tietoa myös muille työntekijöille sekä tehdään dokumentoinnin avulla oma työ näkyväksi.

”Oikeusturvaan, asiakkaan arvioinnin paikkaansa pitävyyteen, asiakasprosessin etenemiseen (myös tavoitteisiin nähden), oman muistin tukemiseen, tiedonkulkuun, asiakkaan taitojen ja kehittämisen näkyväksi tekemiseen.”

”Kirjaamiset vaikuttavat työnarkeen vahvasti: Jos tapaamisia/toimintaa ei ole kirjattu, niin tarvittavia tietoja tapaamisista ei ole eikä niitä voi esim. laskuttaa.”

”Toiminnan sujuvuuteen mm. toisten sijaistaessa minua.”

Toinen avoin kysymys liittyi kirjaamisen haasteisiin ja työntekijöiltä tiedusteltiin minkä kokee kirjaamisessa epäselvänä tai haastavana. Kysymykseen vastasivat lähes kaikki osallistujista (90 %). Osa vastaajista ei kokenut minkään olevan kirjaamisessa itselleen haastavaa, mutta muutamia yhtäläisyyksiä vastauksista löytyi. Haastavana koettiin se, ettei aikaa aina ole ja kirjaaminen viivästyy. Tällöin olennaisuuksia asiakkaan kannalta jää kirjaamatta. Vaikeana koettiin muutoinkin olennaisten asioiden kirjaaminen. Näkemykset kirjaamisesta ovat erilaisia ja asiakkaan tavoitteita ei aina kirjaamisen yhteydessä muista.

”Sen, jos työpari(e)n näkemys kirjaamisesta poikkeaa kovasti ja (minun mielestäni) oleellisia asioita jää kirjaamatta. Meillä tehdään myös yhteistä työtä.”

”Välillä kirjatessa valmentautujan päivän tapahtumia saattaa unohtua mitä on oleellista kirjata kyseiselle valmentautujalle.”

Haastavana ja epäselvänä koettiin tietyt käytännöt ja se kuinka paljon kirjauksiin voi kirjoittaa olennaisten asioiden lisäksi. Haasteita tuotti myös se, että erottaa kirjauksista juuri olennaiset asiat.

”Joudun välillä miettimään pitemmän ajan, miten kirjoitan jonkin asian niin, että se tulee selkeästi esitetty ilman oletuksia tai mutuntumalla.”

”Minkä verran ”epäolennaisia” yksityiskohtia saa kirjata.”

”Järjestelmä mahdollistaa kantakirjaamis-yhteensopivuuden. Tarkennuksia millä tavalla Kantaan tulee kirjata asioita. Mihin muu tieto joka tärkeää valmennuksen kannalta mutta ei kantakirjaamisen kannalta?”

Kolmas avoin kysymys keskittyi ohjaukseen ja kirjaamisen lisäkoulutukseen. Työntekijöiltä kysyttiin, kokeeko kyseisille toimille tarvetta ja minkälainen oppimismuoto tukisi parhaiten juuri omaa oppimista ja kehittymistä. Kysymykseen vastasi 9 (90 %) kyselyyn osallistunutta. Useassa vastauksessa nousi esille tarve yhtenäisistä kirjallisista ohjeista tai oppaasta, jossa olisi esitelty konkretian kautta mitä kirjataan ja miksi. Vastaavasti toivottiin keskustelua kirjaamiskäytännöistä ja niiden läpikäymistä työyhteisössä esimerkkien avulla. Myös verkkokoulutus koettiin hyvänä oppimismuotona.

”Yhteiset kirjalliset (koko henkilöstön) ohjeet: mitä konkreettisesti kirjataan ja miksi.”

”Yhteinen keskustelu työyhteisössä kirjaamiskäytännöistä valmentajien kanssa ja esimerkkitapausten jakaminen: miten kirjaisit tästä? Kaikki muut muodot aika lailla viime vuosina käyty läpi. Uusille työntekijöille verkkokoulutus aiheesta heti aloittamisen yhteydessä.”

Osa vastaajista koki lisäkoulutuksia olleen jo riittävästi sekä oman osaamisen olevan sillä tasolla, ettei tällä hetkellä koe tarvetta ohjaukselle. Neljässä avoimessa vastauksessa toivottiin kirjaamisen ohjauksessa ja lisäkoulutuksessa yksilöohjausta.

Viimeisessä kysymyksessä toivottiin työntekijöiltä vapaata palautetta siitä miltä kirjaaminen työssä tuntuu ja mitä tunteita se mahdollisesti herättää. Kysymykseen vastasi jokainen kyselyyn osallistunut. Kirjaaminen koettiin pääasiassa tärkeänä osana työtä ja välttämättömyytenä. Muutama koki sen olevan myös automaatio.

”Pidän kirjaamista tärkeänä ja olen sitä saanut ja joutunut harjoittelemaan aiemmissa töissä. Kirjaamisella on ollut iso merkitys siinä, miten asiat etenevät (meillä esim. arvioinnit). Pidän kirjaamista myös työkaluna itselleni. Turhautumista aiheuttaa joskus se, jos työkaveri osaa kertoa asiakkaiden prosessin etenemisestä, mutta siitä ei ole dokumentoitu. Tämä on minulle opetetun ja opitun vastaista.”

”Kirjaaminen on tärkeä osa työtä; Yksi työtehtävä muiden joukossa.”

”Ei herätä juurikaan ihmeempiä tunteita. Kirjaaminen on kuulunut työhöni jo pitkään. Siitä on tullut automaatio ja kiinteä osa työtäni.”

”Kirjaaminen on mielestäni tärkeää ja merkityksellistä ja toivoisin osaavani kirjata paremmin mikä taas palvelisi itseäni sekä valmentautujia.”

”Helpottaa asiakkaan asioiden edistämistä. Muistina itselle. Ristiriitaisia tunteita hetkittäin.”

”Välttämätön ja näyttää toteen sen mitä on tehty ja miten. Kuuluu työnkuvaan.”

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Toteutetun Webropol-kyselyn vastausmäärä ylitti odotukset ja kyselyyn vastasi jokainen kyselyn vastaanottanut. Vastaajat olivat strukturoitujen kysymysten lisäksi ilmaisseet avoimissa kysymyksissä tuntemuksiaan ja kokemuksiinsa avoimesti. Seuraavassa käyn tuloksia tarkemmin läpi johtopäätösten muodossa sekä esitän toimeksiantajalle ehdotuksen millä tavoin SaimaanVirta ry:n henkilökunnan kirjaamisosaamista voisi jatkossa kehittää.

6.1 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset

Toteutetun Webropol-kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta kirjaamisen olevan SaimaanVirta ry:n valmentajille tuttu asia, ainakin perusteiden osalta. Jokainen valmentaja oli osallistunut SaimaanVirta ry:n tarjoamaan kirjaamiskoulutukseen tai perehdytykseen työsuhteensa aikana ja puolelle heistä kirjaaminen oli tuttua jo ennestään joko opintojen tai edellisen työn kautta. Kirjaamisen perusteiden opettelu ja koulutuksen saaminen onkin osaamisen kannalta äärimmäisen tärkeää. Tämä on noussut jo aikaisemmin tehdyissä tutkimuksissa esiin. Koulutuksen avulla henkilökunta saadaan huomaamaan, miksi kirjaaminen on tärkeää ja mihin kaikkeen sillä vaikutetaan.

Kirjaamisen perusteiden ja käytetyn kielen sekä rakenteiden harjoittelu oli SaimaanVirta ry:n valmentajien keskuudessa toivottua. Etenkin valmentajista he, joilla aiempaa kokemusta ei ollut toivoi lisäkoulutusta kirjaamisosaamiseen. Kyselyn itsereflektoinnin tulosten mukaan käytännön taidot olivat kunnossa ja valmentajien tiedossa on, ettei esimerkiksi olettamuksia kirjata tai omia mielipiteitä asiakkaasta tuoda esiin. Myös asiakaslähtöisyys oli käsitteenä kaikille tuttu ja suurin osa totesi asiakkaansa olevan tietoinen hänestä tehdyistä kirjauksista sekä oikeudestaan saada kirjaukset nähtäviksi. Yhdeksi ongelmaksi kirjausten tekemiselle koettiin olevan aika, jota ei aina ole riittävästi käytettävissä. Ajan vähyys siirtää kirjausten tekemistä, jolloin kirjauksista voi jäädä jotakin olennaista puuttumaan. Tällöin ei myöskään ehdi keskittyä kunnolla siihen, että juuri olennaiset asiat valmentautujan valmentautumissuunnitelman kannalta tulee kirjattua.

Tulosten perusteella voidaan todeta SaimaanVirta ry:n henkilökunnan ymmärtävän kirjaamisen tärkeyden ja sen koetaan olevan yksi tärkeä ja olennainen

osa työtä. Webropol-kyselyssä nousi esiin perehdytyksen tärkeys sekä kirjaamisosaamisen epätasaisuus. Hyvänä huomiona tuotiin esiin uuden työntekijän perehdytys kirjaamiseen heti työsuhteen alussa, jotta perusteet tulisivat tuiksi saman tien. Vastausten perusteella oli havaittavissa se, että osalla ei ole tietoa omasta kirjaamisen tasostaan tai siitä osaako juuri oikeita asioita kirjata. He toivoivat tämän hahmottamiseen täsmällisempää ohjausta, kuten yksilöohjausta sekä kommentointia omista kirjauksista.

Tutkimuksen alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin Webropol-kyselyn avulla selkeitä vastauksia. Kirjaamisosaamista selvästikin löytyy, mutta taidot ja tiedot ovat osittain epätasaisia. Tulos on taustatietojen perusteella täysin looginen ja tasoerot aiheuttavat kirjausten tekijöille jonkin verran epävarmuuksia tuotosten suhteen. Epävarmuutta on myös siitä vastaako omat kirjaukset asetettuja odotuksia. SaimaanVirta ry:n kirjaamisosaamiseen on tulosten perusteella mahdotonta vastata yhdenlaisella kirjaamiskoulutuksella. Tarpeet koulutuksen suhteen ovat hyvin yksilöllisiä, jolloin myös koulutuksen ja perehdytyksen tulisi olla yksilöllistä. Osalla valmentajista on jo valmiiksi vahva osaaminen kirjaamisen suhteen, jolloin heillä ei ole tarvetta käytetyn kielen ja rakenteiden harjoittelulle. Toisin sanoen olisi resurssien tuhlaamista vaatia kaikilta osallistumista koulutukseen, johon heillä ei tarvetta ole ja tuki tulisi kohdentaa sinne missä tarve on noussut esiin. Tällä tavoin kirjaamisosaamisen epätasaisuutta olisi mahdollista tasoittaa. Toki tulevat muutokset kirjaamisen suhteen Kanta-palveluiden astuessa mukaan kuvioon vaativat kaikilta osapuolilta uuden opettelua, mutta osittain juuri senkin vuoksi olisi tärkeää varmistaa, että ennen Kanta-palveluihin liittyvää kirjaamisen opettelua kaikilla olisi perusasiat, kuten asiallinen kielenkäyttö hallussa sekä varmuus omista taidoista.

Avoimissa kysymyksissä nousi esiin myös tarve yhteisille pelisäännöille kirjaamisen suhteen ja keskustelun avaaminen työyhteisössä. Koettiin, että yhteinen keskustelu käytännöistä ja esimerkkitalanteiden läpikäyminen auttaisi kirjaamisen hahmottamisessa. Tueksi kirjaamiseen toivottiin kirjallisia ohjeita, joista asioita pystyisi helposti tarvittaessa tarkistamaan. Avoin keskustelu aiheesta hälventäisi epäselvyyksiä ja epävarmemmallekin kirjaajalle saataisiin turvatumpi olo. Keskustelun avulla kirjaamisesta enemmän tietävät pystyisivät

jakamaan tietouttaan työyhteisön kesken ja auttamaan yhteisten käytäntöjen muodostamisessa.

6.2 Toimenpide ehdotukset toimeksiantajalle

Työpajatoiminnassa valmentajan kirjaamisella on suuri merkitys kaikkien osapuolten kannalta mm. valmentautujan edistymistä on helpompi seurata ja arvioida sekä pohtia tulevaisuuden jatkopolkuja. Kirjaaminen on hyödyllinen työväline, jonka kehittämiseen ja työstämiseen on syytä panostaa. Se on myös yksi valmentajan työnkuvaan ja vastuuseen kuuluvista olennaisista tehtävistä. (Huumonen 2014, 33–43.)

Tutkimustulosten ja yhteenvedon perusteella voidaan todeta, että yhdenmukaisella kirjaamiskoulutuksella ei pystytä SaimaanVirta ry:n tarpeeseen vastaamaan. Tasoerot kirjaamisessa ovat ilmeisiä ja osalla valmentajista ei ole tällä hetkellä tarvetta lisäkoulutukselle. Tarve on ilmeinen kaikkien kohdalla Kanta-palveluiden tullessa mukaan kuvioon, mutta sitä ennen perustaso pitäisi yhtenäistää. Tällä hetkellä kaikille tarjottu samanlainen koulutus tuhlaisi olemassa olevia resursseja – aikaa, rahaa ja työaika.

Nousseeseen tarpeeseen vastaisi kohdennettu lisäkoulutus, jota edeltäisi taitojen kartoittaminen yksilöllisesti. Kartoittaminen olisi mahdollista toteuttaa joko ulkopuolisen kirjaamisosaajan tai työyhteisöstä valitun kirjaamisosaajan toimesta. Valmentaja saisi omasta kirjaamisestaan ja sen tasosta kommentteja yksilöllisesti, jolloin myös yksilöllisen koulutuksen tarpeen hahmottaminen helpottuisi. Yksilöllisesti hahmotetun tarpeen voisi täyttää yksilöohjauksella tai ohjaamalla valmentaja tietyn osa-alueen verkkokoulutukseen. Myös avoin keskustelu työyhteisössä kirjaamisesta auttaisi ennakkokäsitysten hälventämisessä ja yhteisöllisyyden tunteen rakentamisessa. Yhteisesti esimerkkitalanteiden läpikäyminen toisi konkreettisesti kirjaamisen ydinkohdat esiin ja varmasti nostaisi useammallekin valmentajalle uusia näkökulmia kirjaamisesta esiin.

6.3 Pohdinta ja ehdotukset tulevaan tutkimus- ja kehittämistyöhön

Tutkimuksen alussa aiheen täsmentäminen ja oikean menetelmän löytäminen tuotti haastetta. Alun perin tavoitteena oli lähteä työstämään suurempaa koko-

naisuutta, mutta aihetta päädyttiin muokkaamaan laajuuden sekä tarkoituspöran täsmentämisen vuoksi. Työn tavoitteet ja tarkoitus määriteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, jotta työn hyöty saavutettaisiin parhaalla mahdollisella tavalla. Työn prosessi eteni suunnitelmaan kirjatun aikataulun mukaisesti ja Webropol-kyselyn vastausprosentti ylitti odotukset. Kysely lähetettiin kymmenele valmentajalle ja yhtä monta vastausta saatiin, jolloin vastausprosentti oli 100. Vastausprosentin sekä kohderyhmän otoksen perusteella voidaan todeta tutkimuksen ulkoisen validiteetin toteutuneen parhaalla mahdollisella tavalla (Kananen 2015, 347).

Tutkimuksen toteutus oli mielenkiintoinen prosessi ja etenkin Webropol-kyselyn tulosten läpikäyminen. Aihe kosketti itseäni oman työhistorian kautta, jossa olen kirjauksia tehnyt useamman vuoden ajan sekä osallistunut erinäisiin koulutuksiin. Kyselylomakkeen koostaminen luonnistui hyvin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja lopputulos oli toivotunlainen. Saatujen tulosten avulla pystyttiin vastaamaan alussa asetettuihin tavoitteisiin ja työyhteisön tarve kirjauksikoulutuksen suhteen oli selvästi nähtävissä. Vastaajien otos oli taustoiltaan ja taidoiltaan hyvin erilainen, jolloin yksilöllinen tarpeiden kartoitus tarvittavan koulutuksen suhteen on tarpeen, jotta siihen pystytään oikealla lisäkoulutuksella vastaamaan.

Itselleni prosessin läpivieminen oli opettavainen kokemus, mutta toki aikataulutusten vuoksi haastavakin. Huomasin hyvin nopeasti, että asioiden kalentroidint ja aikataulutus toimi prosessia eteenpäin vievänä voimana. Prosessin työstäminen herätti itsessäni uusia mietteitä kirjaamisen suhteen ja havahdutti etenkin siihen, miten monimutkaiselta kirjaaminen voikaan vaikuttaa, jos ei siitä ole ennalta kokemuksia. Ymmärrän hyvin, että silloin on mahdotonta itse arvioida, miten oma kirjaaminen sujuu ja vastaako se asettuja vaatimuksia. Taso on myös vaikea lähteä korjaamaan, jos olemassa olevaa tasoaan ei tiedä. Tämän vuoksi uskonkin, että vastauksissa ilmi tullut yksilöohjaus kirjaamisen suhteen olisi toimiva metodi. Yksilöllinen ohjaus tukisi myös valmentajan oppimista, jolloin hän tietäisi kyseessä olevan juuri hänen tarpeisiinsa vastaaminen ja oppiminen tapahtuisi hänen omaan tahtiinsa.

Uskon tutkimuksen tulosten olevan hyödynnettävissä SaimaanVirta ry:n toiminnassa ja tulevaisuudessa tasoittavan kirjaamisen tasoa. Jatkotutkimuksena suosittelisin seuraamaan valmentajien mietteitä heille tarjotuista kirjaamisen lisäkoulutuksista sekä seuraamaan vaikutusta kirjaamisosaamiseen. Kanta-palveluihin liityttäessä kirjaaminen jälleen hieman muuttuu ja täsmenyy, jolloin jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista seurata kyseistä oppimisprosessia.

LÄHTEET

Huumonon, S. (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Into s.a. Työpajatoiminta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/> [viitattu 18.11.2022].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Klemolin, N. 2022. Palvelupäällikkö. Sähköpostikeskustelu 11.10.2022. SaimaanVirta ry.

Laaksonen, M., Kääriäinen, A., Penttilä, M., Tapola-Haapala, M., Sahala, H., Kärki, J. & Jäppinen, A. 2011. Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa: opastusta asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen. THL 2011. Helsinki. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205084983> [viitattu 19.11.2022].

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 20.3.2015/254.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 27.8.2021/784.

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.

Nikkari, M. 2019. Näkökulmia dokumentointiin ja sen opettamiseen sosionomeille ammattikorkeakoulussa. Tarkastelun kohteena erityisesti iäkkäiden palvelut. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosionomi AMK. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019060916199> [viitattu 20.11.2022].

Nuorisolaki 21.12.2016/1285.

Palo, S. 2017. Työpajatoiminta avaa mahdollisuuksia ja tukee jatkopoluille. Teoksessa Pietikäinen, R. & Välimaa, A. (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 31–39. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.intory.fi/app/uploads/2021/09/mahdollisuuksia-rakentamassa_tpy20-verkkojulkaisu_korj.pdf [viitattu 20.1.2023].

Pekkala, T. (toim.) 2004. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. 2000-luvun työpajojen palvelut ja menetelmät. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Rantanen, M. 2018. Kansakoulu-hanke. Sosiaalipalveluiden henkilöstön kirjaamisosaamisen kehittäminen Sastamalan seudun sosiaali- ja terveyspalveluissa. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö YAMK. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201801251619> [viitattu 20.11.2022].

Reamer, F.G. 2005. Documentation in Social Work: Evolving Ethical and Risk-Management Standards. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/profile/Frederic-Reamer/publication/5952654_Documentation_in_Social_Work_Evolving_Ethical_and_Risk-Management_Standards/links/59c4ebbf458515548f288135/Documentation-in-Social-Work-Evolving-Ethical-and-Risk-Management-Standards.pdf [viitattu 6.2.2023].

SaimaanVirta s.a. SaimaanVirta ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://saimaanvirta.fi/> [viitattu 18.11.2022].

THL. 2022. Tiedonhallinta sosiaali- ja terveysalalla. WWW-dokumentti. Päivitetty 11.11.2022. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/tiedonhallinta-sosiaali-ja-terveysalalla/ohjeet-ja-soveltaminen/toimintamallit-ja-tavat> [viitattu 18.11.2022].

Toivonen, E. & Utoslahti, R. 2021. Sosiaalihuollon esimiesten näkemyksiä työntekijöiden kirjaamisvalmiuksista. Turun ammattikorkeakoulu. Sosionomi AMK. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021052711618> [viitattu 20.11.2022].

Vasso. 2021. Kirjaamisfoorumin materiaalipankki. Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavissa: <https://vasso.fi/hankkeet/kansa-koulu/kirjaamisfoorumi/materiaalipankki/> [viitattu 19.11.2022].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 15.1.2023].

Saatekirje

Hei SaimaanVirta ry:n työllistämisen- ja valmennustoiminnan ammattilainen!

Olen sosionomiopiskelija Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta ja kartoitan opin-
näytetyössäni SaimaaVirta ry:n henkilökunnan kirjaamisosaamista työllistämisen- ja val-
mennustoiminnassa. Olen koostanut aiheesta kyselyn, johon toivon juuri sinulta mieli-
piteitä ja näkemyksiä.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää millä osa-alueilla kirjaamisosaamisessa on
haasteita ja minkälaisella ohjauksella ja koulutuksella nousseeseen tarpeeseen pystyt-
täisiin vastaamaan. Kysely on täysin anonyymi eikä vastaajien henkilötietoja ole mah-
dollista jäljittää. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5–10 minuuttia ja vastausaikaa
on 5.2.2023 asti. Toivon, että tuot kyselyssä esiin yksilölliset tarpeesi ja kokemuksesi
sekä olet raadollisen rehellinen. Tällä tavoin koulutustarpeeseen vastaaminen on tule-
vaisuudessa mahdollista.

Mikäli sinulla on kyselystä tai opinnäytetyöstä jotakin kysyttävää, vastaan siihen mie-
lelläni.

Kiitos panoksestasi jo etukäteen!

Terveisin,

Karoliina Klemolin

ckak1004@edu.xamk.fi

Linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/6ABA8E40F01E4C09>

KIRJAAMISOSAAMISEN KARTOITTAMINEN

1. KUINKA PITKÄÄN OLET TYÖSKENNELLYT NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSASI?

- 0-1 vuotta
 2-4 vuotta
 5-6 vuotta
 6 tai enemmän

2. OLETKO OSALLISTUNUT KIRJAAMISKOULUTUKSEEN TAI SAANUT PEREHDYTYSTÄ KIRJAAMISEEN NYKYISESSÄ TYÖSSÄSI?

- Kyllä En - omasta valinnasta/ syystä johtuen Ei ole tarjottu mahdollisuutta

3. OLIKO SINULLA KOKEMUSTA KIRJAAMISESTA ENNEN NYKYISTÄ TYÖTÄSI ESIM. OPINTOJEN TAI EDELLISEN TYÖPAIKAN KAUTTA?

- Kyllä Ei

4. ONKO TYÖPAIKALLASI NS. YHTEISET KAIKKIEN TIEDOSSA OLEVAT PELISÄÄNNÖT KIRJAAMISEN SUHTEEN?

- Kyllä Ei En ole tietoinen asiasta

5. MILLÄ TASOLLA KOET OMAN KIRJAAMISTAITOSI OLEVAN?

Siirrä liukukytintä arvosia mukaan oikeaan kohtaan.



6. KOETKO TARVITSEVASI LISÄKOULUTUSTA KIRJAAMISESTA JA SEN KÄYTÄNNÖISTÄ?

Jos vastasit kysymykseen kyllä, erittele vastauslaatikkoon mihin osa-alueeseen erityisesti esim. asiakieli, tietotekniikka, käytännöt, rakenne yms.

- En
 Kyllä

Seuraava

50% Valmis

7. KENEN VUOKSI TEET TYÖSSÄSI KIRJAUKSIA?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

Itsesi Asiakkaan Organisaation Lähettävän tahon esim. Kelan

8. TOTEUTATKO ASIAKASLÄHTÖISTÄ KIRJAAMISTA?

- Kyllä
 En
 En tiedä mitä asiakaslähtöinen kirjaaminen tarkoittaa

9. REFLEKTOI OMAA TOIMINTAASI

	1 Ei ikinä tosi	2 Harvoin tosi	3 Joskus tosi	4 Usein tosi	5 Aina tosi
Kirjaan vain olennaiset asiat asiakkaan tavoitteiden kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomioin kirjaamisessa ammatillisen kielenkäytön, en käytä esim. slangisanoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan mielipiteeni tai asenteeni asiakasta kohtaan näkyä kirjauksissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En kirjaa oletuksia vaan vain faktoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakas on tietoinen siitä mitä kirjaan ja miksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Ei ikinä tosi	2 Harvoin tosi	3 Joskus tosi	4 Usein tosi	5 Aina tosi
Asiakas on tietoinen siitä, että hänellä on oikeus saada kirjaukset nähtäväkseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on aikaa tehdä kirjaukseni huolellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. MIHIN KAIKKIIN ASIOIHIN KIRJAAMISESI VAIKUTTAA? Erittele muutama asia.**11. MINKÄ KOET KIRJAAMISESSA EPÄSELVÄNÄ/ HAASTAVANA?****12. MINKÄLAISTA OHJAUSTA/ LISÄKOULUTUSTA KAIPAISIT KIRJAAMISOSAAMISEN OSALTA? Mikä oppimismuoto tukisi parhaiten omaa oppimistasi esim. verkkokoulutus, luento, yksilöohjaus, kirjallinen opas yms.?**

13. KERRO VAPAASTI MILTÄ KIRJAAMINEN TYÖSSÄSI TUNTUU JA MITÄ TUNTEITA SE SINUSSA HERÄTTÄÄ?

Kysely on päättynyt - suuri kiitos panoksestasi!

Edellinen

Lähetä

100% Valmis