

*Katja Vuoti
Katja Burakoff
Kaisa Martikainen*

Jokainen hetki on mahdollisuus

Tutkimus OIVA-hankkeen yhteisöllisen työskentelytavan vaikutuksista



TEKIJÄT

Katja Vuoti (tutkija)

Katja Burakoff (suunnittelija)

Kaisa Martikainen (projektipäällikkö)

TUTKIMUKSEN TUKIRYHMÄ

Kaisa Launonen

Antti Teittinen

Hannu Vesala

Eija Roisko

Kiitos asiantuntevista kommentteista!

Tutkimusraportti on tuotettu ainostaan verkkojulkaisuna ja se on tulostettavissa osoitteessa <http://papunet.net/tikoteekki/oiva/>

JULKAISIJA

Kehitysvammaliitto ry

Tikoteekki

Viljatie 4 B

00700 Helsinki

ISBN 978-951-580-483-9 (pdf)

TAITTO Anu Sallinen

KANNEN KUVA Janne Ruotsalainen

© Kehitysvammaliitto ja tekijät



TIIVISTELMÄ

Vuoti K., Burakoff K. & Martikainen K. (2009). *Jokainen hetki on mahdollisuus: Tutkimus OIVA-hankkeen yhteisöllisen työskentelytavan vaikutuksista*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Kehitysvammaliiton Tikoteekissa toteutettiin vuosina 2005 – 2008 Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksella OIVA - Osallisuuden vuorovaikutusaloitteilla –hanke. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten ja lähi-ihmisten vuorovaikutusta. OIVA-hanke oli laaja hankekokonaisuus, jossa koottiin ja jaettiin tietoa, tuotettiin vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten ja heidän kommunikointikumppaneidensa välistä vuorovaikutusta vahvistavaa materiaalia sekä kehitettiin hankkeen yhteistyökumppaneiden kanssa uusi OIVA-vuorovaikutusmalli®.

OIVA-hankkeen yhteistyökumppaneina oli kolme vaikeimmin kehitysvammaisille aikuisille palveluja tarjoavaa organisaatiota eri puolilta Suomea. Yhteistyökumppanit osallistuivat OIVA-vuorovaikutusmallin kehittämisen ja kokeiluvaiheessa puolitoista vuotta kestävään OIVA-prosessiin, jossa käytettiin työtapoina koulutusta ja video-ohjausta. Video-ohjaukseen sisältyi ryhmätapaamisia ja itsenäistä työskentelyä.

OIVA-prosessin johtavat ajatukset olivat yhteisöllisyys, asiakaslähtöisyys ja ratkaisukeskeisyys. Prosessiin osallistuneilla työntekijöillä oli työskentelyssä aktiivinen rooli. Tavoitteena oli, että he alkaisivat löytää yhä itsenäisemmin ratkaisuja yhteisöjensä kommunikointikysymyksiin.

Kiintymyssuhdeteorian ja sosiokonstruktivisen oppimiskäsityksen mukaisesti onnistuneen vuorovaikutuksen nähtiin perustuvan lähi-ihmisten aitoon kiinnostukseen vaikeimmin kehitysvammaista ihmistä kohtaan, pyrkimykseen ymmärtää hänen tarpeitaan ja kykyyn vastata hänen viesteihinsä tavalla, jota hän ymmärtää. OIVA-hankkeessa kiteytettiin varhaisen vuorovaikutuksen teorioista viisi elementtiä, jotka vahvistavat vuorovaikutusta. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa vuorovaikutuskumppani 1) on vastavuoroisesti läsnä, 2) odottaa ja antaa tilaa kumppaninsa aloitteille, 3) vastaa aloitteisiin, 4) mukauttaa ilmaisuaan kumppaninsa tarpeita vastaavaksi ja 5) tarkistaa, onko yhteisymmärrys saavutettu. Jotta OIVA-prosessiin osallistuvien työntekijöiden olisi helpompi pitää mielessään vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta olennaiset asiat, elementtien keskeisten sanojen alkukirjaimista muodostettiin LOVIT®-muistisääntö.

OIVA-hankkeeseen päätettiin kytkeä tutkimusosuus, koska tutkimustietoa tällaisen yhteisöllisen työskentelyn vaikutuksista oli vähän. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla oli yhteisöjen vuorovaikutukseen, millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti osallistujissa sekä mitkä tekijät tukivat vuorovaikutuksen vahvistumista.

Tulosten mukaan OIVA-prosessi vaikutti pysyvästi työntekijöiden ajattelutapaan. Työntekijät alkoivat arvostaa vuorovaikutusta ja kehitysvammaisen kumppanin kom-

munikointitapaa aiempaa enemmän. Lisäksi he alkoivat nähdä vuorovaikutuksen yhä olennaisempana työnsä sisältönä. Prosessi vaikutti myös siihen, mitä työntekijät ajattelivat itsestään vuorovaikutuskumppaneina. Työntekijöiden mielestä heistä oli tullut osaavampia kumppaneita yhteisönsä kehitysvammaisille ihmisille. Työntekijöiden kokema muutos näkyi myös yhteisöissä kuvatuissa vuorovaikutusvideoissa. Videoesimerkeistä voidaan havaita, miten työntekijä aiempaa enemmän odottaa ja antaa tilaa kehitysvammaisen kumppaninsa vuorovaikutusaloitteille, mukauttaa ilmaisuaan hänen tarpeidensa mukaan ja antaa kumppaninsa myös vaikuttaa tilanteen kulkuun.

Työntekijät kokivat OIVA-prosessin kokonaisuutena hyväksi työskentelytavaksi. Heidän mielestään vuorovaikutuksen vahvistamista hyödyttivät parhaiten prosessin sellaiset osa-alueet, jotka sisälsivät ohjausta tai linkittyivät suoraan arkeen. Prosessiin liittynyttä video-ohjausta pidettiin hyvänä työtapana. Työntekijät pitivät hyödyllisenä video-ohjaukseen sisältyneitä ryhmätapaamisia, joissa havainnoitiin vuorovaikutusta videolta. Itseohjautuva työskentely ryhmätapaamisten ulkopuolella ei sen sijaan aina toteutunut arjessa.

OIVA-prosessissa käytetty työskentelytapa vaikutti työntekijöiden ja esimiesten mielestä työkäytäntöihin ja vuorovaikutukseen. OIVA-prosessin aikana keskustelu vuorovaikutusasioista ja hyviksi koetuista työtavoista lisääntyi yhteisöissä. Keskustelu myös johti työntekijöiden mukaan sellaisten konkreettisten tavoitteiden asettamiseen, joita heidän oli helppo toteuttaa arjessa. Tämän myötä yhteisöjen kehitysvammaiset ihmiset tulivat paremmin kuulluiksi ja heidän tarpeisiinsa vastattiin entistä yksilöllisemmin. Sekä työntekijät että esimiehet kertoivatkin haluavansa jatkaa vuorovaikutuksen vahvistumiseen tähtäävän työskentelytavan toteuttamista itsenäisesti myös OIVA-prosessin päättymisen jälkeen.

OIVA-prosessiin osallistuivat aktiivisesti ne työntekijät, jotka olivat lähteneet mukaan työskentelyyn omasta aloitteestaan tai jotka olivat olleet tyytyväisiä yhteisöltään saamaansa tukeen. Työntekijän arvostus vuorovaikutusta ja kumppanin kommunikointitapaa kohtaan vahvistui OIVA-prosessin seurauksena, jos työntekijä oli lähtenyt prosessiin omasta aloitteestaan, oli osallistunut prosessin tapaamisiin aktiivisesti tai oli saanut mielestään riittävästi tukea yhteisöltään prosessin aikana. Toisaalta vaikka työntekijä ei olisikaan alun perin lähtenyt prosessiin mukaan omasta aloitteestaan, hän alkoi silti arvostaa vuorovaikutusta aiempaa enemmän, mikäli hän oli itse aktiivinen tai koki saavansa tukea yhteisöltään prosessin aikana.

Avainsanat: vuorovaikutus, vaikeimmin kehitysvammainen ihminen, työntekijä, yhteisöllisyys, kehittämishanke, OIVA-vuorovaikutusmalli®

ABSTRACT

Vuoti K., Burakoff K. & Martikainen K. (2009). *Every Situation Is a Possibility: A report of the effects of a communication training framework used in the OIVA project*. Helsinki: Finnish Association on Intellectual and Developmental Disabilities

In 2005-2008 the Communication and Technology Centre Tikoteekki of the Finnish Association on Intellectual Disabilities carried out a project entitled "OIVA – Participation through Interaction", with financing from the Finnish Slot Machine Association. The aim of the project was to enhance interaction and communication between adults with severe intellectual disabilities and their communication partners in daily life. OIVA was an extensive project that consisted of various parts. It compiled and disseminated information, produced material to support interaction between individuals with severe intellectual disabilities and their communication partners, and developed the new OIVA interaction model®.

The project partners were three organisations from different parts of Finland offering services for adults with severe intellectual disabilities. They took part in the 18-month-long OIVA process in the developing and testing phase of the OIVA interaction model, where training and video-based guidance were used as working methods. The video-based guidance included group meetings and working independently.

The OIVA process is built on community-based rehabilitation, client-oriented approach and solution focus. The staff members who participated in the project had an active role in the working process. The goal was that they would begin to find increasingly independently solutions to questions of communication within their communities.

Consistent with the theory of attachment and the socio-constructive learning conception, successful interaction was seen to be based on the communication partners' genuine interest in the persons they are interacting with, endeavour to understand their needs, and ability to respond to their communications in an understandable way. Five key variables for supportive interaction were identified. In successful interaction the staff members: (1) are reciprocally present at the situation, (2) wait and give space to the initiations of the individuals with intellectual disabilities, (3) respond to the individuals' communication, (4) adjust their own expressions to meet the individuals' communication needs and (5) verify mutual understanding. To make it easier for the participating staff members to keep in mind the essential elements of successful interaction, the LOVIT® mnemonic was created of the first letters of the Finnish key words describing the elements.

The decision was taken to link a research part to the project, since very little research information is available on the impacts of this kind of a community-based working process. The aim of the research was to examine the impacts of the OIVA process on interaction in the communities, how the working method was experienced by the staff members, and what factors contributed to better interaction.

According to the results, the OIVA process had a permanent impact on the thinking of the staff members. They started to attach more value to interaction and the communication ways of the individuals with intellectual disabilities whom they worked with. Moreover, they started to see interaction as a more essential content of their work. The process also affected how the staff members regarded themselves as partners in interaction. They felt that they had become more skilled at working and communicating with their partners. The change experienced by the staff members could also be clearly observed in the filmed situations of interaction. The video examples show how the staff members became more skilled at waiting and giving space for initiations to interact, adjusted their expressions according to the needs of the communication partners and allowed their partners to also influence the way in which the situation proceeded.

The staff members perceived the OIVA process as a good working method as a whole. They felt that the interaction was best supported by the parts of the process that included practical training or were directly linked to their daily work. Video-based guidance, which took place in group meetings, was also experienced as a good working method. However, working independently outside the group meetings was not always realised in practice.

The staff members and their guiders felt that the OIVA process had a notable effect on work practices and interaction. During the process, discussion on questions of interaction and what were felt as good work practices increased in the communities. The discussion also led, according to the staff members, to a setting of concrete goals which were easy to realise in daily work. Along with this development, the individuals with intellectual disabilities became better heard and their needs were responded to on a more individual basis. Both the staff members and their guiders expressed a wish to continue to independently apply the working model for enhanced interaction also after the conclusion of the project.

Those staff members who had joined the OIVA process on their own initiative or were pleased with the support they got from their work communities participated actively in the group meetings. They clearly started to give more value to interaction and the communication ways of their communication partners as a result of the process. However, even in cases where the staff members hadn't joined the process on their own initiative to begin with, they would start to give more value to interaction if they took on an active role or felt that they were supported by their work communities during the process.

Key words: interaction, individual with severe intellectual disabilities, staff member, community- based rehabilitation, development project, OIVA interaction model®.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	5
1 JOHDANTO	10
2 MONI ASIA VAIKUTTAA VUOROVAIKUTUKSEEN	12
2.1 Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ja työntekijän tasa-arvoinen kohtaaminen ei aina toteudu	12
2.2 Työntekijän ja vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen vuorovaikutus on institutionaalista	13
2.2.1 Hoiva- ja huolenpitotyöhön sisältyy hoitoa ja kohtaamista	13
2.2.2 Työntekijän valitsema rooli heijastuu vuorovaikutustilanteisiin	14
2.3 Työntekijä on osa työyhteisöä ja organisaatiota	14
3 KOHTI ONNISTUNUTTA VUOROVAIKUTUSTA	16
3.1 Yhteisön vuorovaikutukseen voidaan vaikuttaa työntekijöiden taitoja vahvistamalla	16
3.1.1 Yhteisöllinen kuntoutus on tätä päivää	16
3.1.2 Tasa-arvoiseen kohtaamiseen tarvitaan prosessi	17
3.1.3 Uusien toimintatapojen säilymiseen tarvitaan pitkäjänteisyyttä koko yhteisöltä	17
3.1.4 Yhteisön vuorovaikutuksen vahvistaminen lähtee yhteisön tarpeista	18
3.1.5 Huomio suunnataan onnistuneeseen vuorovaikutukseen ja työntekijöiden osaamiseen	19
3.1.6 Vuorovaikutuksen vahvistamisen välineenä käytetään videota	20
3.2 Vuorovaikutuksen vahvistamiseen tarvitaan osaavia kumppaneita	21
3.2.1 Vuorovaikutus on osaavamman kumppanin vastuulla	21
3.2.2 Osaava kumppanuus perustuu sensitiivisyyteen	22
3.2.3 Osaavan kumppanuuden elementit: LOVIT	23
4 OIVA-HANKE	29
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	30
6 MENETELMÄT	31

6.1	OIVA-prosessin toteuttaminen	31
6.1.1	OIVA-prosessin osa-alueet	31
6.1.2	Yhteisöjen tukeminen	33
6.2	OIVA-prosessin osallistujat sekä tutkittavien valinta	33
6.2.1	OIVA-prosessiin osallistuneet työntekijät	33
6.2.2	OIVA-prosessiin osallistuneet esimiehet	35
6.3	Tutkimusasetelma ja aineiston keruumenetelmä	35
6.3.1	Kyselylomakkeet	36
6.3.2	Ryhmätilannevideointi	38
6.3.3	Osallistumistilastot	38
6.4	Aineiston käsittely ja analysointi	38
6.4.1	Lomakeaineiston avoimet kysymykset	40
6.4.2	Lomakeaineiston väittämämuotoiset kysymykset ja osallistumistilastot	40
6.4.3	Ryhmätilannevideointien analysointi	43
7	TULOKSET	44
7.1	Millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla on yhteisöjen vuorovaikutukseen?	44
7.1.1	Mihin työntekijät ja esimiehet halusivat muutosta?	44
7.1.2	Millaisia vaikutuksia prosessilla oli työntekijöiden ajattelutapaan?	44
7.1.3	Millaisia vaikutuksia prosessilla oli työntekijöiden vuorovaikutustapaan?	47
7.1.4	Miten vaikutus ilmenee videoituissa vuorovaikutustilanteissa?	48
7.2	Millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti osallistujissa?	56
7.2.1	Prosessikokonaisuus koettiin hyväksi	56
7.2.2	Video-ohjausta pidettiin hyvänä työtapana	56
7.2.3	Työskentelytapa vaikutti vuorovaikutukseen ja työkäytäntöihin	59
7.3	Mitkä tekijät tukivat vuorovaikutuksen vahvistumista?	62
7.3.1	Prosessiin osallistuttiin omasta tai yhteisön aloitteesta	62
7.3.2	Työntekijöiden osallistumisaktiivisuus vaihteli	62
7.3.3	Enemmistö työntekijöistä tunsu saaneensa tukea yhteisöltään	63
7.3.4	Aktiivisuus ja yhteisön tuki vahvistivat vuorovaikutusta	65
8	POHDINTA	68
8.1.	OIVA-prosessin johtoajatukset	69
8.1.1	Yhteisöllisyys	69
8.1.2	Asiakaslähtöisyys	69
8.1.3	Ratkaisukeskeisyys	70
8.1.4	Video työvälineenä	70

8.2 OIVA muutti työntekijöiden ajattelu- ja vuorovaikutustapaa	72
8.3 OIVA muutti yhteisöjen vuorovaikutusta	73
8.4 OIVA-prosessia tukevat tekijät	73
8.5 Lopuksi	75
LÄHTEET	76
LIITTEET	85
Liite 1 Esimiesten palautearviointi loppukartoitus	85
Liite 2 Esimiesten palautearviointi seurantakartoitus	89
Liite 3 Työntekijöiden itsearviointi alkukartoitus	90
Liite 4 Työntekijöiden itsearviointi loppukartoitus	100
Liite 5 Työntekijöiden itsearviointi seurantakartoitus	110
Liite 6 Työntekijöiden itsearviointi: Vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa	114
Liite 7 Työntekijöiden itsearviointi: Yhteisö vuorovaikutusympäristönä	115
Liite 8 Videoaineiston litteroinnissa käytetyt merkit	116
Liite 9 Työntekijöiden kokemus käyttämisestä vuorovaikutustavoista (LOVIT)	117
Liite 10 Työntekijän aktiivisuus, yhteisön tuki ja vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa	118

1 JOHDANTO

Kehitysvammaisia ihmisiä on Suomessa noin 40 000. Vuonna 2006 heistä 2 296 asui kehitysvammalaitoksissa ja 4 850 autetun asumisen yksiköissä. Laitosten ja autetun asumisen asukkaat ovat yleensä vaikeasti tai syvästi kehitysvammaisia aikuisia (Niemi & Brandt 2007). Moni heistä on jäänyt ilman koulutusta ja pitkäaikaista kuntoutusta. Tässä raportissa vaikeasti ja syvästi kehitysvammaisista ihmisistä käytetään käsitettä vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen.

Vaikka vaikeimmin kehitysvammaiset ihmiset eivät kommunikoi puheella ja heillä on vaikeuksia puheen ymmärtämisessä, he ilmaisevat itseään monin eri tavoin esimerkiksi elein, ilmein ja äänensävyin. Näiden ilmaisukeinojen käyttäminen vuorovaikutuksessa auttaa heitä myös ymmärtämään paremmin lähi-ihmisten viestintää. Lähi-ihmisiltä vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kanssa kommunikointi edellyttää herkkyyttä ja taitoa havainnoida hyvin hienovaraisiakin kommunikointialoitteita ja kykyä reagoida niihin. Vuorovaikutus voi onnistua, kun lähi-ihminen on aidosti kiinnostunut vaikeimmin kehitysvammaisesta kumppanistaan, haluaa ymmärtää hänen tarpeitaan ja pyrkii vastaamaan hänen viesteihinsä tavalla, jota hän ymmärtää (Bruner 1981; Vygotski 1982).

Kehitysvammaisille ihmisille palveluja tarjoavissa yksiköissä henkilökunnan asiantuntijuus ja hyvä, toimiva yhteisö luovat perustan laadukkaalle hoidolle. Vuorovaikutus ja dialogi asiakkaan kanssa hoitotilanteissa ovat olennainen osa henkilökunnan työtä. Toimivan ja tasa-arvoisen vuorovaikutuksen kannalta on puolestaan tärkeää, että yhteisöllä on yhteinen käsitys vuorovaikutuksesta ja kommunikoinnista.

Vuorovaikutus vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kanssa on lähi-ihmisistä kuitenkin monesti haasteellista eikä taito olla heidän vuorovaikutuskumppaninaan synny välttämättä itsestään. Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten osallisuutta ja molemminpuolista yhteisymmärrystä vahvistaakin, jos työntekijät saavat lisää tietoa ja ohjausta siihen, mitä he itse voivat tehdä asian hyväksi. Tämän tiedon sisäistämistä tukee, jos työntekijöillä on mahdollisuus tarkastella ja havainnoida vuorovaikutusta yhdessä asiaan perehtyneen ammattilaisen kanssa (Launonen 2007).

Ammattilaisilla on käytettävissään melko vähän sellaisia työvälineitä, joiden avulla heidän olisi mahdollista arvioida vaikeimmin kehitysvammaisten henkilöiden ja lähi-ihmisten vuorovaikutuksen laatua tai joita he voisivat käyttää havainnoidessaan vuorovaikutusta yhdessä lähi-ihmisten kanssa (Launonen & Olkku 1997; Launonen 2004; Pulli, Launonen & Saarela 2005). Harvat esimerkiksi puheterapeuttien yleisesti käyttämistä arviointimenetelmistä soveltuvat sellaisenaan tämän kohderyhmän vuorovaikutuksen tarkastelemiseen, ja usein tarvitaan useita rinnakkaisia menetelmiä (esim. Granlund, Björck-Åkesson, Brodin & Olsson 1995). Uusia menetelmiä ja välineitä onkin pyritty kehittämään lähi-ihmisten ohjaamiseen ja kuntoutuksen vaikuttavuuden seurantaan (mm. Hildén, Merikoski & Launonen 2001; Martikainen 2004; Pulli ym. 2005; Rautakoski 2005).

Esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa taltioituja videoita, joita on perinteisesti käytetty mm. helpottamaan kuntoutuksessa olevien puhevammaisten ihmisten kommunikoinnin kehityksen seuranta, on alettu yhä yleisemmin käyttää myös lähi-ihmisten ohjaamisen työvälineenä (mm. Aarts 2000; Beaufortova & Kennedy 2005; Jernberg & Booth 2001; Manolson 1992; Martikainen 2004; Mendes & Rato 1996). Video on tehokas työväline (Fukkink 2008), sillä yhdessä ohjaajan kanssa videoita tarkastellessaan lähi-ihmisten on jälkikäteen mahdollista havaita vuorovaikutuksesta sellaisia asioita, joita heidän on ollut vaikea huomata arjen kommunikointitilanteissa. Videota on kuitenkin hyödynnetty Suomessa vain vähän vaikeimmin kehitysvammaisten henkilöiden lähi-ihmisten ohjaamisen työvälineenä.

Yhteisöllisessä kommunikoinnin kuntoutuksessa vaikuttamisen kohde on puhevammaisen ihmisen lähiympäristö. Onnistuneimmillaan kuntoutus lähtee liikkeelle siitä, että asiakas itse määrittelee olennaisen asian, johon hän toivoo kuntoutuksen vaikuttavan. Yhteisön ulkopuolinen asiantuntija ei pyri kuntouttamalla ratkaisemaan asiakkaan ja lähi-ihmisten ongelmaa vaan etsii yhdessä heidän kanssaan sellaisia toimintatapoja, joiden avulla asiakas ja hänen lähi-ihmisensä selviytyvät itse mahdollisimman hyvin (vrt. ratkaisukeskeisyys, esim. Hirvihuhta & Litovaara 2003).

Kehitysvammaliiton Tikoteekissa käynnistettiin vuonna 2005 Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksella nelivuotinen Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla (OIVA) –hanke, jonka tavoitteena oli vahvistaa vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten ja lähi-ihmisten vuorovaikutusta. OIVA-hanke oli laaja hankekokonaisuus, jonka yhtenä tehtävänä oli kehittää työtapoja ja -välineitä, joiden avulla vuorovaikutusasioihin on mahdollista paneutua vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöissä. Hankkeen keskeiseksi työskentelytavaksi valittiin arjen vuorovaikutustilanteissa taltioitujen videoiden tarkastelu ryhmässä puheterapeutin ohjaamana.

OIVA-hankkeen yhteistyökumppanit osallistuivat puolitoista vuotta kestävään OIVA-prosessiin, jossa käytettiin työtapoina koulutusta ja video-ohjausta. Video-ohjaukseen sisältyi ryhmätapaamisia ja itsenäistä, vuorovaikutusta vahvistavaa työskentelyä. Ryhmään osallistuvilla työntekijöillä oli työskentelyssä aktiivinen rooli. Tavoitteena oli, että he löytävät yhä itsenäisemmin ratkaisuja, joiden avulla yhteisön kommunikointi voi vahvistua.

Koska tutkimustietoa tällaisen yhteisöllisen työskentelyn vaikutuksista oli vähän, OIVA-hankkeeseen päätettiin kytkeä tutkimusosuus. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla oli yhteisöjen vuorovaikutukseen, millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti osallistujissa sekä mitkä tekijät tukivat vuorovaikutuksen vahvistumista.

2 MONI ASIA VAIKUTTA VUOROVAIKUTUKSEEN

Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten sosiaalinen verkosto koostuu yleensä hänen lähiomaisistaan sekä häntä hoitavista henkilöistä (Robertson, Emerson, Gregory, Hatton, Kessissoglou, Hallam & Linehan 2001). Työntekijät ovatkin usein lähio- maisten lisäksi vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten pääasiallisia kommunikoin- tikumppaneita. Se, millä tavoin vuorovaikutus onnistuu, riippuu pitkälti niistä tie- doista, taidoista ja asenteista, joita työntekijät ovat omaksuneet oman elämäkoke- muksensa ja koulutuksensa kautta sekä siitä yhteisöstä, johon työntekijät kuuluvat (ks. Bronfenbrenner 1981 - *ekologisen järjestelmän teoria*).

2.1 Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ja työntekijän tasa-arvoinen kohtaaminen ei aina toteudu

Tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa molemmilla osapuolilla on yhtäläiset mah- dollisuudet vaikuttaa kommunikoinnin etenemiseen (McNaughton & Light 1989). Osapuolet myös neuvottelevat yhdessä asioiden merkityksistä sekä etsivät ja raken- tavat tällä tavoin yhteisymmärrystä ja jaettua kokemusta (Tirassa, Bosco & Colle 2006).

Kehitysvammaisten ihmisten ja työntekijöiden kommunikointia tutkittaessa on löydetty monia tasa-arvoista vuorovaikutusta estäviä piirteitä (esim. McConkey, Morris & Purcell 1999). Työntekijöille on tutkimusten mukaan tyypillistä se, että he hal- litsevat keskustelun kulkua eivätkä anna kehitysvammaisille kumppaneilleen tarpeek- si tilaa tehdä kommunikointialoitteita. Työntekijät eivät myöskään aina tunnista vai- keimmin kehitysvammaisen ihmisen usein hyvin kokonaisvaltaisesti ja erikoisilla ta- voilla ilmaistuja viestejä aloitteiksi eivätkä vastaa niihin. Vuorovaikutuksesta puuttuu yhteinen kieli ja käsitteet. Toistuvat kokemukset siitä, että viesteillä ei ole merkitystä tai niitä ei huomata, voivat vahvistaa kehitysvammaisen ihmisen passiivisuutta ja ha- luttomuutta tehdä aloitteita (ks. opittu avuttomuus - learned helplessness: Seligman 1975; Basil 1992). Aloitteettomuus puolestaan saattaa johtaa siihen, että työntekijät alkavat kompensoida kehitysvammaisen kumppaninsa passiivisuutta omalla aktiivi- suudellaan. Tarkoitus on hyvä, mutta aloitteille jää tällöin entistä vähemmän tilaa.

Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ja työntekijän vuorovaikutuksessa on siis monesti riski, että yhteisymmärrystä ei synny ja kehitysvammaisen ihmisen ääni jää kuulumatta. Yhteisen kielen ja käsitteiden puuttuminen johtavat helposti väärinym- määryksiin, jolloin myös vuorovaikutus on vaarassa katketa. Työntekijät saattavat aja- tella, että vuorovaikutuksen ongelmat johtuvat kehitysvammaisen ihmisen puutteelli- sista taidoista ilmaista itseään ja ymmärtää ympäristönsä viestintää. Kehitysvammai- sen ihmisen näkökulmasta ongelmaksi taas muodostuu se, että työntekijät eivät osaa tulkita hänen viestejään tai viestivät tavoilla, joita hänen on vaikea ymmärtää. Vuo-

rovaikutuksen ongelmat eivät kuitenkaan johdu yksin kehitysvammaisesta ihmisestä tai työntekijästä, vaan ne muodostuvat heidän välilleen (von Tetzchner & Jensen 1999). Tällöin myös ratkaisut löytyvät vuorovaikutuksesta.

Työntekijät ovat vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta avainasemassa. Vuorovaikutuskumppaneina heillä on eettinen vastuu vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen oikeudesta kommunikointiin ja ymmärtelyksi tulemiseen. He voivat omalla suhtautumistavallaan ja toiminnallaan vaikuttaa siihen, millaisia mahdollisuuksia vaikeimmin kehitysvammaisella ihmisellä on tulla aidosti kuulluksi omassa yhteisössään (von Tetzchner & Jensen 1999).

2.2 Työntekijän ja vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen vuorovaikutus on institutionaalista

Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisen ja työntekijän vuorovaikutusta kutsutaan *institutionaaliseksi vuorovaikutukseksi* (ks. esim. Peräkylä 1997). Koska työntekijä viestii kumppaninsa kanssa virkansa puolesta (esim. hoitajana tai ohjaajana), hän myös ilmentää omaa *ammattillista identiteettiään* oman vuorovaikutustyylinensä kautta (Lauonen 2007). Siksi työntekijän käsitys omasta ammatistaan vaikuttaa siihen, miten hän kohtaa vaikeimmin kehitysvammaiset kumppaninsa.

Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöjen työntekijät tekevät työtään varsin erilaisilla koulutustaustoilla. Tähän tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat pääasiassa kehitysvammatyöhön erikoistuneita lähihoitajia sekä sosionomeja. Tämän vuoksi ammatillista identiteettiä lähestytään jatkossa näiden kahden ammattinimikkeen kautta. Identiteetin käsitteellä tarkoitetaan erityisesti sosiaalista identiteettiä eli niitä käsityksiä, joita työntekijä rakentaa itsestään ja vuorovaikutuskumppaneistaan erilaisissa vuorovaikutussuhteissa (Eriksson-Piela 1998).

2.2.1 Hoiva- ja huolenpitytyöhön sisältyy hoitoa ja kohtaamista

Huolenpitoa, auttamista ja toista varten olemista pidetään hoitotyön keskeisimpinä toimintoina (Ketola, Kovasin & Suominen 1995). Työntekijöiden mukaan erityisesti perushoidolliset sekä psykososiaaliseen tukeen liittyvät tehtävät saavat arjessa usein muita tehtäviä suuremman roolin (Borgman 1998).

Perushoidollisiin tehtäviin kuuluvat esimerkiksi lääkkeiden antaminen sekä pukemisessa ja syöttämisessä avustaminen. Nämä työtehtävät ovat työntekijöiden mukaan kaikista välttämättömiä ja tähän osa-alueeseen liittyvä tieto onkin monien työntekijöiden mielestä olennaisinta ammattitietoutta (Eriksson-Piela 2003). Perushoidolliset tehtävät antavat työntekijälle mahdollisuuden kokea itsensä ammattilaisena (Borgman 1998).

Psykososiaaliseen tukeen liittyvä työ puolestaan sisältää kaiken sen, mikä on sidoksissa välittämiseen, läsnäoloon, kuuntelemiseen ja keskusteluun (Borgman 1998). Asiakas otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti, jolloin työssä toteutuvat sosiaalialan humanistisen ihmisenäkemyksen mukaiset periaatteet (Eriksson-Piela 2003). Borgmanin (1998) mukaan työntekijät ovat usein lähteneet sosiaalialalle juuri työn psykososiaalisen painotuksen vuoksi eli he haluavat tehdä asiakaskeskeistä auttamistyötä. Työntekijät eivät kuitenkaan anna psykososiaaliseen tukeen liittyvälle tiedolle samanlaista ammattitiedon statusta kuin perushoitoon liittyvälle tiedolle (Eriksson-Piela 2003). Humanistiset elementit eivät ole puhdasta tietoa vaan ne mielletään usein jonkinlaisiksi henkilökohtaisiksi moraalisisiksi velvoitteiksi. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa nämä kaksi työn sisältöä kulkevat kuitenkin rinnakkain.

2.2.2 Työntekijän valitsema rooli heijastuu vuorovaikutustilanteisiin

Työntekijä valitsee jokaisessa vuorovaikutustilanteessa yleensä joko tietoisesti tai tiedostamattaan roolin, josta käsin hän toimii työtehtävissään (Borgman 1998). Myös työntekijän identiteetti ja hänen saamansa koulutuksen ideologiaan sisältyvät arvolähtökohdat vaikuttavat työntekijän roolivalintoihin. Sosiaalialan koulutuksessa painotettava tulkintakehys vahvistaa eniten tasa-arvoisuuteen ja vastavuoroisuuteen perustuvaa ystävän roolia (Tedre 1993). Työn ammatillistumisen myötä myös asiantuntijan rooli on koulutuksessa yhä vahvemmin esillä (Borgman 1998).

Roolinsa avulla työntekijä säätelee etäisyyttä asiakkaaseen. Työntekijä voi valita esimerkiksi toimiiko hän vuorovaikutuksessa ystävänä, hyväntekijänä tai avustajana vai asiantuntijana, viranomaisena tai kasvattajana. Kehitysvammaiset ihmiset itse arvostavat sitä, että työntekijät kohtaavat heidät ystävinä ja he toivovatkin, että työntekijät suhtautuisivat heihin tästä roolista käsin (Manthorpe, Alaszewski, Motherby, Gates & Ayer 2003). Tällainen ystävyteen perustuva rooli voi kuitenkin tuntua työntekijästä vaikealta, jos hän kokee, että hänen tulee työssään korostaa ammatillisuuttaan.

2.3 Työntekijä on osa työyhteisöä ja organisaatiota

Työntekijä ei työnsä puolesta osallistu vuorovaikutustilanteisiin pelkästään yksityishenkilönä vaan toimii näissä tilanteissa aina myös oman organisaationsa ja yhteisönsä edustajana (Borgman 1998). Organisaatio, organisaatiokulttuuri ja organisaation arvolähtökohdat vaikuttavat siihen, millaiseksi työntekijän ja vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen vuorovaikutussuhde muodostuu.

Organisaatiokulttuuri on sosiaalisesti rakentunut konteksti, joka muodostaa perustan koko organisaation toiminnalle (Viitala 2004). Organisaatiokulttuuri kuvaa niitä arvoja, jotka luovat jäsenten keskuuteen yhteisesti sovitun käsityksen siitä, mikä on organisaation tehtävä ja miten organisaatiossa tulisi käyttäytyä. Yhteisön kom-

munikointi- ja vuorovaikutuskulttuuri ovat heijastumia tästä laajemmasta kulttuurista. Eri yhteisöillä on erilaisia tapoja toimia ja eri yhteisöjen kommunikointi- ja vuorovaikutuskulttuurit eroavat toisistaan. Viime kädessä jokainen vuorovaikutustilanne ilmentää juuri sitä yhteisöä, jossa se tapahtuu.

Työntekijän ja asiakkaan väliseen vuorovaikutussuhteeseen vaikuttaa myös se, millainen suhde organisaatiolla on työntekijöihinsä (O'Brien & O'Brien 1994). Jos työntekijät kokevat olevansa arvostettuja, he todennäköisesti siirtävät tämän kokemuksen myös asiakkaisiinsa. Lisäksi se, mitä organisaatio - esimiehet ja työtoverit - pitää hyvänä ja arvokkaana työnä, heijastuu vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ja hänen kanssaan työskentelevän työntekijän jokapäiväiseen kohtaamiseen. Parhaimmillaan työntekijä työskentelee silloin, kun hänellä on selkeä käsitys omasta työroolistaan ja hän saa osallistua itseensä koskeviin päätöksiin. Työntekijä tarvitsee myös myönteistä palautetta omasta työstään. Esimiehen työstä antama palaute on yksi suurimmista työntekijän toimintatapoihin vaikuttavista tekijöistä (Mansell & Elliot 2001). Myös toiset työntekijät toimivat peilinä omalle työtavalle ja heidän kauttaan työntekijä saa tärkeää palautetta omista toimintatavoistaan. Työtavat siirtyvät siis työyhteisössä työntekijästä toiseen.

3 KOHTI ONNISTUNUTTA VUOROVAIKUTUSTA

3.1 Yhteisön vuorovaikutukseen voidaan vaikuttaa työntekijöiden taitoja vahvistamalla

3.1.1 Yhteisöllinen kuntoutus on tätä päivää

Suomalaisen sosiaalipolitiikan keskeisenä pyrkimyksenä pidetään kansalaisen hyvinvointia (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004). Vammaispoliittisessa ohjelmassa 2000-luvun kehittämishaasteeksi on nimetty osallistumisen esteiden poistaminen sekä kannustaminen aktiivisuuteen ja omatoimisuuteen. Kehitysvammaisten ihmisten hoidon ja kuntoutuksen keskeisenä pyrkimyksenä on siis se, että he voisivat vammastaan huolimatta elää mahdollisimman normaalia elämää. Periaatteena pidetään myös sitä, että kehitysvammaiset ihmiset saavat toimia yhteisönsä täysvaltaisina jäseninä. Nämä ajattelutavat heijastuvat myös vaikeasti kehitysvammaisten henkilöiden kommunikoinnin kuntoutukseen (Launonen 2007).

Yhteisöllinen kuntoutus on toimintamalli, joka perustuu ajatukseen, että kaikilla ihmisillä tulee olla samanarvoinen mahdollisuus osallistua yhteisönsä toimintaan. Vamman aiheuttamaa toimintahaittaa vähennetään yhteiskunnan palvelujen ja ratkaisujen kautta (WHO 2004, ks. myös ICF 2004). Yhteisöllisen ajattelutavan mukaisesti vuorovaikutuksen kuntoutuksessa pyritään vaikuttamaan ensisijaisesti vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen lähiympäristöön, ei pelkästään yksilön vuorovaikutustaitoihin (ks. myös Granlund & Olsson 1998; Launonen 1996). Työntekijöillä on yhteisöllisessä kuntoutuksessa tärkeä rooli. He voivat omilla vuorovaikutustavoillaan tukea vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten vuorovaikutustaitoja jokaisessa vuorovaikutustilanteessa. Nämä kumppanina toimimisen taidot eivät kuitenkaan välttämättä synny itsestään. Lähi-ihmiset tarvitsevat tukea ja ohjausta siihen, miten he voivat omalla toiminnallaan edistää kehitysvammaisen ihmisen tasa-arvoisia vuorovaikutusmahdollisuuksia.

Työntekijöiden vuorovaikutustaitoja on pyritty vahvistamaan erilaisten yhteisöllisten kuntoutushankkeiden kautta. Niissä on yleensä keskitytty joko pelkästään työntekijöiden kommunikointitaitoihin (esim. Purcell, McConkey & Morris 2000) tai kommunikointitaitojen lisäksi työntekijöiden asenteisiin vaikeimmin kehitysvammaista ihmistä kohtaan (esim. Dobson, Upadhyaya & Stanley 2002; Bloomberg, West & Iacono 2003). Hankkeiden kesto on vaihdellut kolmesta päivästä (esim. Golden & Reese 1996) noin vuoteen (esim. Dobson ym. 2002) ja hankkeissa on työskennelty sekä intensiivisesti (esim. Golden & Reese 1996) että harvajaksoisemmin (esim. Smidt, Balandin, Reed & Sigafos 2007). Hankkeet ovat yleensä saaneet aikaan positiivisia muutoksia, mutta tulokset eivät ole olleet kovin pitkäkestoisia (Maes, Lambrechts, Hostyn & Petry 2007).

3.1.2 Tasa-arvoiseen kohtaamiseen tarvitaan prosessi

Kun halutaan vahvistaa vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ja työntekijän vuorovaikutusta on tärkeää, että kuntoutuksessa ei pyritä vaikuttamaan pelkästään kehitysvammaisen ihmisen tai yksittäisen työntekijän taitoihin vaan mietitään, kuinka koko yhteisön vuorovaikutustaidot voisivat vahvistua. Koko yhteisön ajattelutavan suuntaaminen onnistuneen vuorovaikutuksen perusteisiin - tasa-arvoiseen kohtaamiseen - ei kuitenkaan tapahdu hetkessä. Yhteisön kaikkien jäsenten vuorovaikutustaitojen tukeminen on koko yhteisön prosessi, joka edellyttää yhteisön kouluttamista, sitoutumista ja kokemusten jakamista (esim. Bloomberg ym. 2003). Kyse on sekä työntekijän että vaikeimmin kehitysvammaisen henkilön osaamisesta ja selviytymisestä vuorovaikutustilanteessa (esim. Light 1989; Schlosser 1999).

Työyhteisöissä vanhasta työtavasta siirtyminen uuteen ajattelu- tai työmalliin tarkoittaa aina muutosta johonkin uuteen ja erilaiseen. Muutoksessa on kyse useista tasoista: tiedon muutoksesta, asennemuutoksesta, yksilöiden käyttäytymisen muutoksesta ja ryhmän käyttäytymisen muutoksesta (Viitala 2004). Tiedon tasolla muutos voidaan saavuttaa, kun työntekijöille tarjottu tieto on selkeää, perusteltua ja sitä toistetaan riittävästi. Asennetason muutos puolestaan edellyttää, että työntekijät hyväksyvät uuden tiedon ja pitävät sitä merkityksellisenä. Jokaisen työntekijän käyttäytymisen muutos tapahtuu yksilöllisesti. Toiset etsivät jatkuvasti kehitettävää itselleen, kun taas toiset kokevat turvattomuutta toimintatapojen muuttuessa. Yksittäisten työntekijöiden muutosvalmius vaikuttaa lopulta siihen, miten nopeasti muutos ilmenee ryhmän käyttäytymisen tasolla.

3.1.3 Uusien toimintatapojen säilymiseen tarvitaan pitkäjänteisyyttä koko yhteisöltä

Uudet koulutushankkeet ja prosessit aiheuttavat usein alkuvaiheessa kiinnostusta ja innostusta, mutta kun puheista pitäisi ryhtyä tekoihin, arkinen todellisuus astuu sisään (Järvinen 2002). Tällöin yksilölliset, yhteisölliset ja organisatoriset esteet alkavat vaikuttaa tilanteeseen ja tullaan tienhaaraan - muutos joko lähtee käyntiin tai se kuolee pois. Johdolta vaaditaan pitkäjänteisyyttä, selkeitä tavoitteita, muutospainetta ja tuen antamista, jotta hanke jatkuisi ja onnistuisi (Kaijanaho 1992). Toimintatapojen ja rutiinien muuttaminen on työlästä, joten johdon täytyy myös asettaa vaatimuksia.

Useissa kehitysvamma-alan työyhteisöille suunnatuissa kehittämishankkeissa on havaittu, että uudet toimintatavat eivät aina säily, vaikka asiakkaat näyttäisivätkin selvästi hyötывän niistä (Cullen 1992). Muutokseen sopeutuminen riippuukin siitä, miten uusien toimintatapojen opettelu toteutetaan ja millaisia resursseja työntekijöillä on muutokseen. Työntekijät sitoutuvat prosessiin erityisesti silloin, jos he kokevat hyötывänsä muutoksesta ja näkevät uusien toimintatapojen merkityksen käytännös-

sä (Landesman-Dwyer & Knowles 1987; Maes ym. 2007). Työntekijöiden kannalta on myös oleellista, miten paljon heidän annetaan harjoitella uusia toimintatapoja ja miten yksilöllistä palautetta he saavat omasta kehittämisestään.

Uusien toimintatapojen käyttöön ottaminen asettaa myös organisaatioille monia haasteita. Tavallisimmin haasteet liittyvät henkilöstöön, resursseihin ja toiminnan käytännön järjestelyihin. Pitkäkestoisimpia tuloksia on saatu silloin, kun koko yhteisö on sitoutunut kehittämiseen, eikä kehittämistyön vastuuta ole asetettu vain muutamien työntekijöiden harteille (Landesman-Dwyer & Knowles 1987; Maes ym. 2007). Esimies onkin hankkeen etenemisen kannalta tärkeässä asemassa (Maes ym. 2007). Parhaimmillaan hän toimii sekä innostajana että käytännön ratkaisujen selvittäjänä (Salminen & Kotiranta 2005).

Jotta kehittämis-, koulutus- tai uudistushanke voisi tuottaa tulosta, se vaatii aina hyvin selkeät johdon määrittelemät perusteet (Järvinen 2002). Työyhteisöissä, joissa yleiset toimintaperiaatteet on keskusteltu selviksi ja joissa työlle on löydetty yhteinen perusta, käytäntö ja suunnitelmat on myös helppo saada toimimaan (Vuori 1999). Oleellista on siis, että hankkeen sisältö on linjassa koko organisaatiokulttuurin sekä työntekijöiden työn vaatimusten kanssa (Landesman-Dwyer & Knowles 1987). Siksi muutoksen alussa, sen aikana ja myös muutoksen jälkeen johdon täytyy pitää kirkaana mielessä, miksi muutokseen on lähdetty (Vuori 1999). Tämä sama asia pitää pystyä välittämään myös työntekijöille.

3.1.4 Yhteisön vuorovaikutuksen vahvistaminen lähtee yhteisön tarpeista

Yhteisöllisen kuntoutuksen toteutumiselle on hyvät edellytykset, kun koko yhteisö työntekijöistä esimiehiin pitää vuorovaikutusta tärkeänä kehittämisalueenaan ja on sitoutunut pitkäjänteiseen kehittämistyöhön. Yhteisöt ja niiden jäsenet ovat lähtökohdiltaan ja tarpeiltaan erilaisia, jolloin myös yhteisön ohjauksen tulee heijastella näitä tarpeita. *Asiakaslähtöisessä* työskentelytavassa vuorovaikutuksen vahvistaminen tapahtuu yhteistyössä työntekijöiden kanssa, heidän tarpeitaan ja toiveitaan kuunnellen (vrt. VIG: Viinikainen 2007). Prosessissa lähdetään liikkeelle yhteisön ja työntekijöiden lähtökohdista, niistä asioista joihin he kaipaavat muutosta (Kokko 2003).

Yhteisöllinen kuntoutus ja ohjaus perustuvat parhaimmillaan ohjaajan ja työntekijöiden väliseen *dialogiseen* yhteistyösuhteeseen, jossa molemmat osapuolet kohtaavat toisensa *tasavertaisina* kumppaneina (Sorsa 2002; ks. myös Hirvihuhta 2002). Tässä yhteistyössä toteutuvat samanlaiset eettiset periaatteet kuin työntekijän ja vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kohtaamisessa: yhdenvertaisuus, molemminpuolinen arvostus, välittäminen, luottamus, itsemäärääminen, kokonaisvaltaisuus, myönteisyys ja yksilöllisyys. Prosessi käynnistyy työntekijöiden omasta tahdosta ja sen toteuttamisessa on riittävästi yhteistä aikaa ja tilaa yhteiselle ihmettelylle.

Yhteisöä ohjaavan työntekijän tehtävänä on auttaa yhteisön jäseniä itse etsimään ja löytämään sellaisia ratkaisutapoja, jotka soveltuvat heidän toimintatapoihinsa kaik-

kein parhaiten (Viinikainen 2007). Prosessissa ei edetä vain joko ohjaajan tai työntekijöiden ehdoilla vaan molemmat voivat vaikuttaa yhteiseen tilanteeseen (Mönkkönen 2002, 2007). Ohjaaja ja työntekijät miettivät yhdessä, miten ohjauksessa syntynyttä, jaettua tietoa voidaan soveltaa yhteisön arkeen ja kohtaamisiin vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kanssa. Työntekijöiden arjen asiantuntemus ja ohjaajan kuntoutus- ja vuorovaikutusasiantuntemus yhdistyvät, jolloin asiantuntijuus on jaettava, vastavuoroista ja tasavertaista (Launonen 2007). Ohjaaja antaa oman asiantuntemuksensa yhteisön käyttöön, mutta luottaa myös samalla yhteisön kykyyn selvittää itse omista arjen haasteistaan.

3.1.5 Huomio suunnataan onnistuneeseen vuorovaikutukseen ja työntekijöiden osaamiseen

Ratkaisukeskeisen ajattelutavan mukaisesti yhteisöille suunnatun vuorovaikutuksen ohjauksen tarkoituksena on vahvistaa toimivia asioita (esim. Katajainen ym. 2008). Perinteisesti ihmiset suhtautuvat ongelmallisiksi kokemuksiinsa tilanteisiin lineaarisella syy-seurausmallilla eli pyrkivät etsimään syytä tapahtuneeseen joko itsestään tai ympäristöstään (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2008; attribuutioteoriasta esim. Hellander 2000). Tällainen ongelmien ja niiden syiden löytämiseen keskittyvä lähestymistapa ei kuitenkaan sovi vuorovaikutuksen tarkastelemiseen eikä se myöskään edistä työntekijöiden välistä yhteistyötä tai asioiden kehittymistä parempaan suuntaan. Ohjauksessa onkin tuloksellisempaa pyrkiä sellaiseen tavoitekierteseen, jossa vuorovaikutustilanne ja edistysaskeleet sitä kohti innostavat työntekijöitä eteenpäin. Ohjaaja auttaa työntekijöitä suuntaamaan ongelmien pohtimisen sijaan huomionsa *tulvaisuuteen* eli siihen, millaista yhteisön vuorovaikutus on silloin, kun asiat sujuvat (ks. Hirvihuhta 2002; Hirvihuhta & Litovaara 2003).

Työntekijät eivät välttämättä ole tietoisia omista tai työtovereidensa vuorovaikutustaidoista, jolloin heidän on vaikea ottaa näitä taitoja käyttöön vuorovaikutuksessa vaikeimmin kehitysvammaisen kumppanin kanssa (ks. Launonen 2007; Ojanen 2007; Øvreeide & Hafstad 1996). Arjessa on kuitenkin paljon *onnistuneita vuorovaikutustilanteita*. Näitä tilanteita havainnoimalla työntekijät voivat tulla tietoisemmiksi omista ja työtovereidensa vahvuuksista ja oppia, miten he voivat toimia myös sellaisissa tilanteissa, joissa vuorovaikutus on vaarassa katketa. Kun työntekijät huomaavat tekevänsä oikeita asioita ja pärjäävänsä vaikeimmin kehitysvammaisen kumppaninsa kanssa paremmin, yhteisön vuorovaikutuksesta tulee entistä palkitsevampaa. Ohjausprosessin tavoitteena onkin yhteisön ja sen työntekijöiden *voimautuminen* eli sisäisen *voimantunteen* lisääminen (engl. empowerment, ks. määrittely Lehtonen 2008; vrt. *self-efficacy*: Bandura 1997). Parhaimmillaan yhteisö voi prosessin päätyttyä kokea osaavansa ja pärjäävänsä omillaan, ilman ulkopuolista apua, mutta tietoisena siitä, että apua on saatavilla silloin, kun he sitä tarvitsevat.

3.1.6 Vuorovaikutuksen vahvistamisen välineenä käytetään videota

Videopohjaiset työskentelytavat ovat vähitellen yleistymässä ja valtaamassa alaa suomalaisessa kasvatus-, ohjaus-, opetus-, kuntoutus- ja ihmissuhdetyössä. Monilla vuorovaikutusta tukevilla sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla, kuten lastenpsykiatrisessa kuntoutuksessa, vauva- ja lapsiperhetyössä ja perheterapiassa video-ohjausta on käytetty jo varsin pitkään (esim. VIG: mm. Eirola 2003, Kennedy & Sked 2008, Lehtonen 2008, Viinikainen 2007; *Marte Meo*: Aarts 2000, Hedenbro & Wirtberg 2000, Øvreeide & Hafstad 1996; *Interaction Guiding*: McDonough 2005). Suomalaisessa kommunikoinnin kuntoutuksessa videoita on perinteisesti käytetty esimerkiksi puhevammaisen ihmisen viestintä- ja vuorovaikutustaitojen arviointiin, kommunikoinnin kehityksen seurantaan sekä kuntoutuksen vaikuttavuuden arviointiin. Yhteisöllisen kuntoutusnäkömyksen yleistyessä välinettä on alettu hyödyntää yhä enemmän myös lähi-ihmisten ohjaamiseen. Joitakin video-ohjausmalleja on tuotu tänne sellaisenaan (esim. *Hanen-ohjelma*: Pepper & Weitzman 2004 ja autismikuntoutukseen soveltuva PRT-menetelmä: Hyytiäinen, Ravattinen, Kinnunen, Ylönen & Rissanen 2007, Schreibman & Koegel 2005), mutta Suomessa on kehitetty myös uusia, eri kohde-ryhmille soveltuvia videopohjaisia työskentelytapoja (esim. AIMO: Ruuskanen, Paananen & Kalske-Koivu 2005; *OIVA-vuorovaikutusmalli*: ks. Pohdinta).

Video-ohjauksessa videokuvaa on mahdollista käyttää sekä havaintojen tekemisen että keskustelun virittämisen välineenä. Vuorovaikutuksen havainnoimisessa videot ovatkin välineenä kuin mikroskooppi: ne paljastavat nopeasti ohi menevistä vuorovaikutustapahtumista sellaisia asioita, joita on lähes mahdotonta huomata paljaalla silmällä (Ahlqvist & Kanninen 2003). Vuorovaikutusta ja viestinnän eri vivahteita on videon avulla myös mahdollista tarkastella hyvin yksityiskohtaisesti (Fukkink 2008). Videokuvaa katsottaessa huomio voidaan kiinnittää molempiin vuorovaikutuksen osapuoliin, heidän aloitteisiinsa ja vastauksiinsa, ja joka kerralla kuvaa on mahdollista katsoa eri näkökulmista.

Ohjaukseen osallistuvat työntekijät voivat videokuvan avulla tulla entistä tietoisemmiksi vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen tarpeesta tulla nähdyksi, kuulluksi, huomioituksi ja hyväksytyksi (vrt. Viinikainen 2007). Videolta työntekijän on myös helpompi tarkastella omaa toimintaansa ulkopuolisen silmin ja antaa sekä itselleen että työtovereilleen palautetta pienistäkin onnistumisista. Uudet näkökulmat ja havainnot herättävät videon katsojissa uusia ajatuksia ja haastavat heitä pohtimaan, mitä tilanteessa todella tapahtui, mikä vuorovaikutuksessa onnistui ja mitä mahdollisesti voisi muuttaa omassa tai yhteisön toimintatavassa (esim. McDonough 2005; Viinikainen 2007). Myös ongelmatilanteiden myönteinen käsittely tulee mahdolliseksi, kun huomio kiinnitetään siihen, mikä toimii ja mietitään, miten toimivia asioita voisi lisätä arjen vuorovaikutustilanteissa (Dowrick 1999). Ohjaajan tärkeänä tehtävänä on huolehtia luottamuksellisen suhteen syntymisestä ja siitä, että videosta käytävä keskustelu pysyy myönteisellä kehällä (Fukkink 2008; Viinikainen 2007). Videotyöskentely edellyttää ohjaajalta herkkyyttä ja vahvaa ammattitaitoa. Nämä ku-

ten muutkin taidot kehittyvät kokemuksen myötä, videohavainnointia ja -ohjausta käytännössä harjoittelemalla.

Vuorovaikutuksen havainnoinnin ja siihen yhdistetyn ohjauksen on todettu olevan *vaikuttava ja tehokas kuntoutusmuoto*. Onnistumisen kokemukset ja omien positiivisten taitojen näkeminen videolta voivat vahvistaa myönteistä minäkuvaa, johtaa positiiviseen muutokseen ja taitojen yleistymiseen myös muihin tilanteisiin (Dowrick 1999: *positive self-review*; ks. myös Ojanen 2007 monin paikoin). Esimerkiksi perhekuntoutuksessa video-ohjauksen on osoitettu vaikuttavan myönteisesti sekä vanhempien asenteisiin että lapsen kehitykseen (Fukkink 2008). Video-ohjauksen myötä vanhemmat ovat kokeneet omien vuorovaikutustaitojensa vahvistuneen, jolloin perheen vuorovaikutuksesta on tullut palkitsevampaa ja vanhemmat ovat alkaneet nauttia enemmän roolistaan vanhempana. Lyhyillä, konkreettisesti arkeen nivoutuvilla ohjausprosesseilla näyttäisi olevan jopa enemmän vaikutusta vanhempien taitoihin kuin pidemmällä prosesseilla. Yhteisöllisen videopohjaisen kuntoutuksen vaikutuksia työntekijöiden ajattelutapaan ja vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten vuorovaikutusmahdollisuuksiin ei ole juurikaan tutkittu. Tutkimustietoa kaivataan siis lisää myös tältä alueelta.

3.2 Vuorovaikutuksen vahvistumiseen tarvitaan osaavia kumppaneita

3.2.1 Vuorovaikutus on osaavamman kumppanin vastuulla

Vuorovaikutuksen onnistuminen riippuu aina kummastakin vuorovaikutuksen osapuolesta, heidän kyvystään kohdata toisensa ja toimia yhteistyössä toistensa kanssa. Tavallisessa, kahden puheella viestivän ihmisen vuorovaikutuksessa molemmat vuorovaikutuksen osapuolet voivat osallistua vuorovaikutukseen tasa-arvoisesti. Heillä on yhtäläiset keinot ilmaista itseään ja vaikuttaa vuorovaikutuksen kulkuun. Vaikeimmin kehitysvammaisen, varhaisten taitojen varassa toimiva ihminen ei kuitenkaan kykene ilmaisemaan itseään ja ottamaan osaa vuorovaikutukseen samalla tavalla kuin hänen kumppaninsa. Tällöin vastuu vuorovaikutuksen toteutumisesta ja sen eteenpäin viemisestä on hänen lähi-ihmisillään eli osaavilla kumppaneilla (ks. myös Launonen 2007; Nafstad & Rødbroe 1999: *competent partner*).

Yhteisöjen työntekijät ovat taitojensa ja muun kokemuksensa vuoksi vuorovaikutuksen taitavampia osapuolia eli osaavia kumppaneita yhteisöjensä kehitysvammaisille jäsenille. Heidän vuorovaikutustaidoistaan, mukautumiskyvystään ja suhtautumistavoistaan riippuu, miten vuorovaikutus vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kanssa onnistuu. He myös tarjoavat *tukirakenteita* vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen viestintä- ja vuorovaikutustaitojen kehitykselle (*scaffolding*; Bruner 1983). Näiden taitojen kehitys tapahtuukin aina sosiaalisen yhteistyön tuloksena

(*sosiokonstrukttiivinen oppimiskäsitys*; Vygotsky 1982). Tässä yhteistyössä vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen ja työntekijä ovat yhtä tärkeitä vaikuttajia ja molemmat voivat oppia jotain uutta toisiltaan.

3.2.2 Osaava kumppanuus perustuu sensitiivisyyteen

Varhaisen vuorovaikutuksen tutkimuksissa on voitu osoittaa monia sellaisia vuorovaikutuksen laadullisia piirteitä, joita osaavat kumppanit käyttävät luontaisesti ja joiden on havaittu tukevan uusia taitoja harjoittelevan osapuolen viestinnän ja vuorovaikutustaitojen kehitystä (Trevarthen 1979, 1998; ks. myös Kivijärvi 2003, 2005; Laakso ym. 1999a,b; Paavola 2006). Näiden vuorovaikutusta vahvistavien elementtien tietoisempaan käyttöön ottamisen ajatellaan tukevan myös vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehitystä ja mahdollistavan sen, että hän voi osallistua aktiivisesti ja tasa-arvoisesti vuorovaikutukseen lähi-ihmistensä kanssa (esim. Nafstad & Rødbroe 1999; Nind & Hewett 2001, 2005; Ruitter 2000).

Osaavan kumppanuuden perustana on *sensitiivisyys* (Ainsworth, Biehar, Waters & Wall 1978; Feeney & Collins 2004; ks. kiintymyssuhdeteoria: Bowlby 1969). Sensitiivisyydellä tarkoitetaan tapaa, jolla osaava kumppani toimii vuorovaikutuksessa - kyseessä ei siis ole luonteenpiirre tai ominaisuus. Varhaisessa vuorovaikutuksessa sensitiivisyys ilmenee erityisesti tavassa, jolla kumppani virittäytyy kohtaamiseen ja soinnuttaa oman tunnetilansa ja rytminsä toisen sen hetkiseen tunne- ja tarvetilaan (esim. Stern 1985). *Sensitiivinen kumppani* (vanhempi: Ainsworth ym. 1978 tai muu aikuinen: Feeney & Collins 2004) on tilanteessa psyykkisesti läsnä ja toisen käytettävissä, hän toimii kumppaninsa tahdissa, herkistyy hänen aloitteilleen, osaa tulkita oikein hänen signaalejaan ja käyttäytymistään sekä osaa vastata viesteihin juuri oikealla tavalla ja oikeaan aikaan. Lisäksi sensitiivinen kumppani tarkkailee jatkuvasti, miten hänen oma toimintansa vaikuttaa toiseen ja muuttaa tarvittaessa omia toimintatapojaan.

Vaikeimmin kehitysvammaisten ja puhevammaisten ihmisten vuorovaikutuskumppaneille ja kuntouttajille suunnatussa kirjallisuudessa *sensitiivinen vuorovaikutustyyli* nostetaan yhdeksi tärkeimmäksi vuorovaikutusta vahvistavaksi tekijäksi (esim. Ellis & Astell 2008; Caldwell 2008; Hart 2008; Launonen 2007; Nafstad & Rødbroe 1999; Nind & Hewett 2001, 2005; O'Neill, Jones & Zeedyk 2008; Ruitter 2000). Erityisen tärkeänä pidetään sitä, että vuorovaikutuksessa edetään kehitysvammaisen ihmisen tahdissa, hänen aloitteitaan seurailleen ja niihin reagoiden. Kun kehitysvammaisen ihminen huomaa, että hänen aloitteillaan on merkitystä ja että hän voi vaikuttaa omalla toiminnallaan ympäristöönsä, hänen aloitteellisuutensa voi lisääntyä entisestään. Myönteiset vuorovaikutuskokemukset yhdessä lisäävät molempien osapuolten halua olla toistensa kanssa, jolloin positiivinen vuorovaikutuksen kierre alkaa vähitellen vahvistaa itse itseään (vrt. Rødbroe & Suosalmi 2000).

3.2.3 Osaavan kumppanuuden elementit: LOVIT

Vuorovaikutus vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kanssa on usein haasteellista ja vuorovaikutuksen onnistumisen tiellä on monia riskejä, joista on hyvä olla tietoinen (ks. edellä luku 2.1). Kuitenkin arjessa on aina myös tilanteita, jotka onnistuvat. Tällaisia tilanteita havainnoimalla työntekijät voivat tulla tietoisiksi omasta tärkeästä roolistaan vuorovaikutuksessa ja miettiä yhdessä keinoja, joilla onnistuneita tilanteita saadaan yhteisöön lisää.

Vuorovaikutuskumppanina kukaan meistä ei ole täydellinen eikä sitä tarvitse tavoitellakaan. Sensitiiviseksi ja yhä osaavammaksi kumppaniksi voi kuitenkin opetella, kun tiedostaa ja muistaa tietyt peruserätykset. Seuraavissa luvuissa esitellään viisi OIVA-hankkeessa kiteytettyä osaavan kumppanuuden elementtiä: läsnäolo, odottaminen, vastaaminen, ilmaisun mukauttaminen ja yhteisymmärryksen tarkistaminen. Jokaista elementtiä tarvitaan vuorovaikutuksen onnistumiseen ja parhaimmillaan ne toteutuvatkin samanaikaisesti: osaava kumppani varmistaa läsnäolollaan, että hänellä on kontakti kehitysvammaiseen kumppaniinsa, hän tarjoaa odottamalla toiselle mahdollisuuden tehdä aloitteita ja vastaa aloitteisiin tavalla, jota vaikeimmin kehitysvammaisen kumppanin on mahdollista ymmärtää. Elementtien alkukirjaimista muodostettu LOVIT-muistisääntö helpottaa niiden mielessä pitämistä jokaisessa arjen tilanteessa.

Vastavuoroinen läsnäolo (L): ”Olen tässä ja kiinnostunut sinusta”

Vuorovaikutus alkaa *läsnäolosta ja kiinnostuksen* osoittamisesta toista vuorovaikutuksen osapuolta kohtaan. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa molemmat vuorovaikutuksen osapuolet keskittyvät ja suuntautuvat toisiinsa sekä osoittavat monin keinoin jakavansa yhteisen tietoisuuden toistensa kanssa (ks. Trevarthen 1979: primaari intersubjektivisuus sekä esim. Field 1982; Caldwell & Stevens 2005; Nind & Hewett 2001, 2005; Ruiter 2000; Zeedyk 2008). Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ei välttämättä itse ota kontaktia tai tee vuorovaikutusaloitetta, jolloin osaavalla kumppanilla on tavallista suurempi vastuu kontaktin syntyisestä. Hänen tehtävänä on havainnoida, millaisista asioista kehitysvammaisen kumppani on kiinnostunut ja millaisilla yksilöllisillä tavoilla hän ilmaisee valmiuttaan ja halukkuuttaan vuorovaikutukseen (esim. Sollied & Harmon 2002). Omalla *myönteisellä olemuksellaan katseellaan, hymyllään, äänensävyllään ja vartalon asennollaan* osaava kumppani ilmaisee paitsi läsnäoloaan, myös omaa kiinnostustaan toista vuorovaikutuksen osapuolta kohtaan (Øvreeide & Hafstad 1996). Samalle tasolle, lähelle kumppaninsa kasvoja asettumalla ja koskettamalla osaava kumppani myös varmistaa, että toinen on tilanteessa mukana (Launonen 2007).

Toimivan, vastavuoroinen suhteen löytäminen vaikeimmin kehitysvammaiseen, usein myös aisti- ja liikuntavammaiseen ihmiseen ei aina ole helppoa. Vuorovaikutuksen kehityksen kannalta on kuitenkin oleellista, että yhteys saadaan syntymään jon-

kin aistin välityksellä, ei väliä minkä (Launonen 2007; Rødbroe & Suosalmi 2000). Joskus osaava kumppani voi joutua kokeilemaan useita erilaisia keinoja kontaktin saamiseen. Perinteisen katse- ja kosketuskontaktin lisäksi yhteinen jakamisen tunne voidaan saada aikaan esimerkiksi kehitysvammaisen kumppanin hengitysrytmiin, ääntelyyn tai liikkeeseen vastaamalla sekä hänen *tunne- ja viireystilaansa virittymällä* (Launonen 2007; Nafstad & Rødbroe 1999; Nind & Hewett 2001; Pulli ym. 2005; ks. myös Stern 1995: affect attunement). Tällainen tunnetason kohtaaminen vaatii osaavalta kumppanilta intensiivistä keskittymistä sekä pysähtymistä tähän hetkeen ja toiseen ihmiseen. Onnistuneimmillaan vuorovaikutuksessa voidaan päästä yhteiseen kokemukseen, jossa aika ja paikka menettävät merkityksensä ja tärkeintä on vain tämä hetki, yhdessä tekeminen ja yhdessäolosta nauttiminen (ts. *Flow* : Csikszentmihalyi 2005).

Odottaminen ja tilan antaminen kumppanin aloitteille (O): ”Odotan sinun aloitettasi ja seuraan sinun rytmiäsi”

Moni vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen on hyvin riippuvainen lähi-ihmisistään ja heidän tarjoamastaan avusta. He myös luottavat vuorovaikutuksessa siihen, että lähi-ihmiset ohjaavat vuorovaikutuksen kulkua, tekevät aloitteet ja päättävät, mihin suuntaan vuorovaikutuksessa edetään (Basil 1992; von Tetzchner & Martinsen 1999 monin paikoin). Tällaisen passiivisen vuorovaikutustyylin omaksunut ihminen ei välttämättä ymmärrä, että häneltä odotetaan aloitteellisuutta. Jotta passivisuuden kierre saataisiin katkaistua, osaavan kumppanin on tärkeää rohkaista vaikeimmin kehitysvammaista ihmistä aloitteen tekoon. Erityisen tärkeää on, että kumppanit oppivat olemaan ottamatta kommunikointialoitteita jatkuvasti itselleen (esim. Burakoff 2001; Light ym. 1992). Vuorovaikutuksesta tulee symmetrisempää ja tasa-arvoisempaa, kun myös vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen saa mahdollisuuden vaikuttaa tilanteen kulkuun ja viedä sitä haluamaansa suuntaan (Elkonin 2001).

Vuorovaikutus etenee parhaimmillaan silloin, kun osapuolet löytävät yhteisen rytmin ja mukauttavat oman toimintansa toisen rytmiin sopivaksi (esim. Nafstad & Rødbroe 2005). Toistensa toimintaa ja olemusta havainnoimalla osapuolet voivat vähitellen oppia tunnistamaan, milloin omaa vuorovaikutustahtia kannattaa hidastaa ja milloin nopeuttaa. Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen vuorovaikutusrytmi on usein tavallista hitaampi ja hän voi tarvita pitkältikin tuntuvan ajan aloitteensa tekemiseen ja vastauksensa muotoilemiseen (McLean, McLean, Brady & Etter 1991). Osaavan kumppanin kannattaakin usein hidastaa omaa vuorovaikutusrytmiään ja osoittaa koko olemuksellaan, että hänellä on aikaa odottaa (Hedenbro & Wirtberg 2000; expectant, actively waiting attitude). *Toiminnan pysäyttäminen, hiljaa oleminen, rohkaiseva katse, koskettaminen ja puoleen kumartuminen* kertovat vaikeimmin kehitysvammaiselle ihmiselle, että nyt on hänen vuoronsa tehdä aloite ja osallistua vuorovaikutukseen (Manolson 1992; Ruiter 2000).

Kommunikointiin vastaaminen (V): ”Viestisi ovat minulle tärkeitä ja vastaan niihin”

Vaikeimmin kehitysvammaisen, hyvin varhaisten taitojen varassa toimiva ihminen ilmaisee monet viestinsä tiedostamattaan eikä hän välttämättä kohdistakaan viestejä tarkoituksellisesti vuorovaikutuskumppanilleen (Launonen 2007). Tavoitteellisen viestinnän kehityksen kannalta on tärkeää, että lähi-ihmiset herkistyvät huomaamaan hienovaraisetkin kehitysvammaisen ihmisen olemuksessa ja käyttäytymisessä tapahtuvat muutokset, pitävät niitä merkityksellisinä aloitteina ja reagoivat niihin (Nind & Hewett 2001; Ruiter 2000). Esimerkiksi hengityksen rytmissä tai ääntelyssä tapahtuva muutos voi olla aloite, jos kumppanit ottavat sen viestinnän lähtökohdaksi ja lähtevät vastaamaan siihen omalla hengityksellään tai ääntelyllään. Kun kehitysvammaisen ihminen huomaa, että hänen ilmauksillaan ja toiminnallaan on välitön vaikutus ympäristöön, hän voi alkaa tehdä yhä uusia aloitteita ja kokeilla aktiivisemmin erilaisia tapoja ilmaista itseään.

Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen aloitteellisuus voi myös sammua, mikäli hän ei saa välitöntä palautetta viesteilleen (Rødbroe 2001). Tämän vuoksi on tärkeää, että osaava kumppani *vahvistaa* huomanneensa ja vastaanottaneensa vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen viestin (Hedenbro & Wirtberg 2003; Pulli ym. 2005; Sollied & Harmon 2002). Vahvistus voi olla esimerkiksi katsekontaktin ottaminen, koskettaminen, hymy, myönteinen sanallinen palaute, viestin jäljitteleminen ja sen nimeäminen tai pyynnön toteuttaminen. Vahvistamisen avulla vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen voi kokea tulevansa nähdyksi ja kuulluksi sellaisissakin tilanteissa, joissa hänen toiveitaan ei ole mahdollista toteuttaa. Tällaiset kokemukset lisäävät hänen haluaan ilmaista itseään uudelleen, toisessa tilanteessa tai toisen kumppanin kanssa.

Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen viestinnän onnistuminen riippuu paljon siitä, millä tavoin lähi-ihmiset osaavat tulkita hänen viestejään ja löytää viestien oikean merkityksen (esim. Launonen 2007; Porter, Ouvry, Morgan & Downs 2001; ks. myös myöhemmin *Yhteisymmärryksen tarkistaminen*). Koska vaikeimmin kehitysvammaisella ihmisellä on usein vain rajallinen määrä ilmaisukeinoja käytössään, hän saattaa esimerkiksi tietyllä äännähdyksellään tarkoittaa tilanteesta riippuen eri asioita. Toisessa tilanteessa äännähdys voi tarkoittaa pyytämistä ja toisessa tilanteessa läheisyyden tarvetta. Jotta tällaiset, usein olemuskielellä ilmaistut viestit voisivat kehittyä käyttötarkoituksiltaan monipuolisiksi, osaavien kumppaneiden on tärkeää tehdä mahdollisimman monipuolisia tulkintaehdotuksia ja tarjota näin kehitysvammaiselle kumppanilleen onnistumisen kokemuksia erilaisten asioiden viestimisestä (Launonen 2007).

Ilmaisun mukauttaminen (I): ”Meillä on yhteinen kieli”

Varhaisessa vuorovaikutuksessa on tyypillistä, että vuorovaikutuksen taitavampi osapuoli *muokkaa omaa toimintaansa ja käyttämäänsä viestintätapaa uusia taitoja harjoittelevan kumppaninsa tarpeiden mukaan* (ks. esim. Paavola 2008: hoivapuhe). Aidoimmillaan vuorovaikutuksen osapuolet kohtaavat silloin, kun he onnistuvat löytämään yhteisen kielen toistensa kanssa. Varhaisessa vuorovaikutuksessa yhteinen viestinnän kieli on olemuskieli (ks. Pulli ym. 2005): hengityksen rytmi, vartalon jännittyneisyys tai rentous, katse, kasvojen ilmeet, eleet, äänensävyt, kehon liikkeet ja toiminta. Tämä on kieli, jolla vaikeimmin kehitysvammainen ihminen ilmaisee itseään ja jota hän myös ymmärtää parhaiten (Launonen 2007). Jokainen meistä käyttää näitä varhaisia vuorovaikutuksen elementtejä kaiken aikaa kielellisen ilmaisunsa rinnalla, enimmäkseen tiedostamattaan (Launonen 2007; 2008). Omasta olemuskielestään voi tulla tietoiseksi, mutta sen käyttäminen vaatii harjoittelua (esim. Nind & Hewett 2005: Intensive Interaction; OIVA-hanke 2005-2008).

Varhaisimpien taitojen tasolla toimittaessa osaava kumppani voi saada vaikeimmin kehitysvammaisen kumppaninsa kiinnostumaan vuorovaikutuksesta ja vuorotte- lusta käyttämällä itse hänen viestintätapaansa eli *heijastamalla ja jäljittelemällä* hänen ilmauksiaan (Launonen 2007; Nind & Hewett 2005: imitation). Kun osaava kumppani vastaa toiminnan rytmiin lähes samassa rytmissä, äänтелеe lähes samalla tavalla tai vastaa ilmeeseen omalla ilmeellään, vaikeimmin kehitysvammainen ihminen saa oman viestinsä yllättäen takaisin hieman muunneltuna (Nind & Hewett 2005; modified reflection). Aiheesta julkaistu kirjallisuus (esim. Intensive Interaction) ja useat tutkimukset ovat osoittaneet, että tällainen jäljittelyyn pohjautuva vuorovaikutus voi lisätä merkittävästi vaikeimmin kehitysvammaisten ja muiden vaikeasti puhevammaisten, autististen tai vaikeasti dementoituneiden ihmisten aloitteellisuutta ja aktiivisuutta, halua ottaa kontaktia, olla fyysisesti lähellä, vuorotella ja käyttää erilaisia ilmaisukeinoja (esim. Davies, Zeedyk, Walls, Betts & Parry 2008; Ellis & Astell 2008; Kellett 2003; Nind & Hewett 1998; 2005; O’Neill ym. 2008). Jäljitteleminen auttaa myös osaavia kumppaneita kohtaamaan uusia taitoja harjoittelevan ihmisen tasa- vertaisena kumppanina (Ruiter 2000). Kokemus on molemmille voimaannuttava ja tälle yhteiselle pohjalle vuorovaikutus voi rakentua turvallisesti.

Olemuskielensä ja vuorovaikutuksellisen toimintansa rinnalla osaavien kumppanien on tärkeää käyttää myös sitä viestintäkeinoaan, jota he käyttävät viestiessään muiden kuin vaikeimmin kehitysvammaisten kumppaneidensa kanssa, eli puhetta (Nind & Hewett 2001). Olemuskielen tasolla toimiva ihminen ei välttämättä ymmärrä puhutun kielen sisältöjä, mutta hän voi aistia hyvinkin herkästi kumppaninsa äänensävyn ja ymmärtää viestin tunnesisällön. Usein lähi-ihmiset myös muokkaavat joko tietoisesti tai tiedostamattaan omaa puheilmaisuaan kumppaninsa yksilöllisten tarpeiden mukaan, jolloin puheen ymmärtäminen helpottuu (vrt. hoivapuhe: Paavola 2008). *Puheen hidastaminen, keskeisten asioiden korostaminen ja toistaminen, lyhyet ilmaukset, yksinkertainen sanavarasto ja lauserakenteen sekä ilmausten liittyminen ”tä-*

sä ja nyt”-tilanteeseen ovat keinoja, joiden avulla osaavat kumppanit voivat tukea puheen ymmärtämistä (Nind & Hewett 2005). Joskus ymmärtämisen tukena on tarpeen käyttää myös muita konkreettisia, tilanteeseen liittyviä vihjeitä (esim. erilaiset aistimuksia tarjoavat välineet) tai *puhetta tukevia tai korvaavia keinoja* (esim. esineet, viittomat tai kuvat) (ks. von Tetzchner & Martinsen 1999).

Osaavat kumppanit toimivat vuorovaikutuksessa nimensä mukaisesti osaavampina kumppaneina, askeleen edellä (ks. Vygotsky 1982). Omalla vuorovaikutustavallaan ja vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ilmaisukeinoa käyttämällä osaava kumppani näyttää mallia siitä, miten ilmaisukeinoa voidaan käyttää aiempaa monipuolisemmin, uusissa tilanteissa ja uusien kumppaneiden kanssa (Nind & Hewett 2001). Kehitysvammaisen kumppanin taitojen lisääntyessä osaava kumppani voi odottaa häneltä yhä kehittyneempää toimintaa, pidempiä vuorovaikutushetkiä, aktiivisempaa osallistumista, aloitteellisuutta ja monipuolisempia ilmaisumuotoja. Tällöin siirrytään seuraavalle lähikehityksen vyöhykkeelle, harjoittelemaan yhdessä uusia taitoja (Vygotsky 1982).

Yhteisymmärryksen tarkistaminen (T): ”Ymmärrämme toisiamme”

Tasa-arvoisessa vuorovaikutuksessa molemmat osapuolet pyrkivät yhteisymmärrykseen eli haluavat ymmärtää toisiaan ja tulla ymmärretyiksi (esim. Habermas 1987). Osapuolet myös neuvottelevat yhdessä asioiden merkityksistä ja rakentavat yhteistä jaettua kokemusta (Tirassa ym. 2006). Kumpikin tuo yhteiseen tilanteeseen oman henkilöhistoriansa ja vuorovaikutuskokemuksensa, jolloin toisen kanssa voi syntyä uusi yhteinen ymmärrys, jota ei olisi ollut mahdollista saavuttaa yksin (Isaacs 2001). Molempien osapuolten aktiivisuus ja osallistuminen tähän prosessiin on tärkeää (ks. Shotter 1993). Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ja osaavan kumppanin vuorovaikutuskokemukset ja kyky ilmaista itseään ovat hyvin erilaiset, jolloin jaettua yhteisymmärrystä voi olla vaikea saavuttaa vastavuoroisesti neuvottelemalla. Tästä syystä yhteisymmärryksen löytyminen onkin enemmän osaavan kumppanin vastuulla (von Tetzchner & Jensen 1999).

Osaavan kumppanin tehtävänä on vuorovaikutuksen aikana *varmistaa, tulivatko molempien osapuolten viestit ymmärretyiksi*. Osaava kumppani havainnoi siis sekä omaa että kehitysvammaisen kumppaninsa ymmärtämistä: miten hän itse ymmärsi kehitysvammaisen kumppanin viestit ja miten kehitysvammaisen kumppani ymmärsi hänen viestinsä. Jos yhteisymmärrystä ei syystä tai toisesta syntynyt, osaava kumppani voi tarjota uuden tulkintaehdotuksen (ks. edellä *Kommunikointiin vastaaminen*) tai muokata omaa ilmaisuaan paremmin ymmärrettävään muotoon (ks. edellä *Ilmaisun mukauttaminen*). Aina yhteisymmärrykseen ei päästä ja tämänkin sietäminen on tärkeää. Väärinymmärrykset ovat tavallisia kaikessa ihmisten välisessä viestinnässä, mutta vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kanssa viestissä väärinymmärryksiä tapahtuu vielä useammin. Täydellistä yhteisymmärrystä tärkeämpää on se, että osaava kumppani haluaa aidosti ymmärtää toista ja pyrkii myös omassa viestinnässään siihen, että toinen voi ymmärtää häntä.

Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ilmauksien tulkitseminen onnistuu usein parhaiten sellaisilta lähi-ihmisiltä, jotka tuntevat hänet hyvin (Ware 2004). Yhteiset vuorovaikutuskokemukset, erilaisten tulkintavaihtoehtojen kokeileminen sekä yrityksen ja erehdyksen kautta oppiminen auttavat tuttuja kumppaneita löytämään merkityksiä hyvin hienovaraisillekin olemuskielen viesteille (Coia & Handley 2008). Näistä onnistuneista tulkinnoista on tärkeää keskustella myös yhteisön muiden osaavien kumppaneiden kanssa (esim. Bloomberg, West & Johnson 2004; Pulli ym. 2005). Erityisen tärkeää yhteinen keskustelu on silloin, jos yhteisöön tulee uusia kumppaneita tai jos kehitysvammaisen ihminen itse muuttaa uuteen yhteisöön. Yhteisymmärryksen rakentamista ei tarvitse siis aina aloittaa alusta, vaikka kumppanit vaihtuisivatkin.

Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen on tärkeää saada lähi-ihmisiltään palautetta siitä, miten hyvin hänen viestejään ymmärretään ja millaiset viestinnän keinot johtavat toivottuun lopputulokseen (McConaghie & Pennington 1997; Granlund & Olsson 1998; Launonen 2002). Osaavien kumppaneiden ei pidä pelätä väärin tulkintojen tekemistä, koska ne antavat kehitysvammaiselle ihmiselle tärkeää palautetta myös siitä, millaiset keinot eivät toimi (Pulli ym. 2005). Ymmärtämistä ei myöskään pidä teeskennellä silloin, kun ei oikeasti ymmärrä. Jos osaavasta kumppanista tuntuu, ettei hän ole osannut tulkita oikein kehitysvammaisen ihmisen viestejä, hänen tulee todeta tämä ääneen. Kehitysvammaisen ihminen voi tämän kuultuaan yrittää jotain muuta, paremmin toimivaa ilmaisutapaa (Pulli ym. 2005).

Osaavien kumppaneiden on myös tärkeää olla tietoisia siitä, millä tavoin kehitysvammaisuus vaikuttaa ihmisen ymmärtämisen taitoihin, jotta he osaisivat huomioida omassa viestintätavassaan vaikeimmin kehitysvammaisen kumppaninsa yksilölliset tarpeet. Olemuskielen tasolla toimivien ihmisten ymmärtämisen taitojen arvioiminen ei kuitenkaan ole helppoa (Porter ym. 2001) ja usein lähi-ihmiset arvioivat kehitysvammaisten ihmisten ymmärtämisen taidot yläkanttiin (Banat 2002). Arkipäivän tilanteissa voi myös helposti vaikuttaa siltä, että vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen ymmärtää kaiken puheen, vaikka tosiasiaa hän toimii aiempien kokemustensa tai tilanteeseen liittyvien tai sitä ennakoivien vihjeiden varassa (Launonen 2007). Monien tilanteiden ymmärtäminen kuitenkin helpottuisi, jos osaavat kumppanit käyttäisivät puheen tukena yhä enemmän myös muita ilmaisukeinoja (vrt. esim. McConkey 1999; Purcell ym. 1999).

4 OIVA-hanke

Kehitysvammaliiton Tikoteekissa toteutettiin Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksella vuosina 2005 - 2008 Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen -hanke (lyhyemmin Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla -hanke OIVA). Sen tavoitteena oli edistää vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten vuorovaikutusta ja kommunikointia arjessa yhdessä lähi-ihmisten kanssa. OIVA-hankkeen yhteistyökumppaneina oli kolme kehitysvammapalveluja tuottavaa yhteisöä eri puolilta Suomea. Yhteisöllä tarkoitetaan tässä raportissa hankkeeseen osallistuneita työntekijöitä ja heidän esimiehiään sekä vaikeimmin kehitysvammaisia ihmisiä, joiden parissa työntekijät työskentelivät. Yhteistyössä näiden yhteisöjen kanssa työskenteli projektitiimi, johon kuului projektipäällikkö, kaksi suunnittelijaa ja tutkija.

OIVA-hankkeessa

- koottiin ja jaettiin tietoa mm. koulutusten ja internetin kautta.
- tuotettiin vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten ja heidän kommunikointikumppaneidensa vuorovaikutusta vahvistavaa materiaalia.
- kokeiltiin hankkeeseen osallistuneiden yhteisöjen kanssa prosessinomaista, vuorovaikutusta vahvistavaa työskentelytapaa.
- tehtiin tutkimus hankkeessa käytetyn työskentelytavan vaikutuksista mukana olleiden yhteisöjen vuorovaikutukseen.
- kehitettiin saatuja kokemuksia hyödyntäen OIVA-vuorovaikutusmallia®.

Tässä tutkimusraportissa kuvataan hankkeeseen liittynyttä yhteisöllistä työskentelytapaa ja siihen liittynyttä tutkimusta, jotka ovat siis osa laajempaa hankekokonaisuutta. Hankkeen työskentelytavasta käytetään jatkossa nimitystä OIVA-prosessi.

5 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on arvioida sitä, miten OIVA-hankkeeseen liittynyt yhteisöllinen työskentelytapa, *OIVA-prosessi*, vaikutti siihen osallistuneiden yhteisöjen vuorovaikutukseen. Tutkimuksen tavoitteena on myös selvittää millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti yhteisöissä. Lisäksi tarkastellaan mitkä tekijät tukivat prosessin onnistumista.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla oli yhteisöjen vuorovaikutukseen?
 - 1.1 Mihin työntekijät ja esimiehet halusivat muutosta?
 - 1.2 Millaisia vaikutuksia prosessilla oli työntekijöiden ajattelutapaan?
 - 1.3 Millaisia vaikutuksia prosessilla oli työntekijöiden vuorovaikutustapaan?
 - 1.4 Miten vaikutus ilmenee videoiduissa vuorovaikutustilanteissa?
2. Millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti osallistujissa?
3. Mitä tekijät tukivat vuorovaikutuksen vahvistumista?

6 Menetelmät

6.1 OIVA-prosessin toteuttaminen

OIVA-hankkeen yhteistyökumppanit osallistuivat puolitoista vuotta kestäväan OIVA-prosessiin. Prosessin tavoitteena oli kokeilla ja kehittää uutta yhteisöllistä, vuorovaikutusta vahvistavaa työskentelytapaa. Tavoitteena oli myös tarjota mukana olleille yhteisöille mahdollisuus tutkia omaa vuorovaikutustaan ja löytää ratkaisuja, joilla työntekijöiden ja vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten vuorovaikutus voi vahvistua.

6.1.1 OIVA-prosessin osa-alueet

OIVA-prosessissa käytettiin työtapoina koulutusta ja video-ohjausta. Video-ohjaukseen sisältyi ryhmätapaamisia ja itsenäistä, vuorovaikutusta vahvistavaa työskentelyä (Kuvio 1).

Koulutukset ja vertaistuki

OIVA-prosessin aikana työntekijöille järjestettiin yhteensä neljä koulutustilaisuutta. Kouluttajina oli OIVA-hankkeen projektitiimi Kehitysvammaliitosta. OIVA-prosessin alussa työntekijät osallistuivat kahteen alkukoulutukseen, joissa aiheina olivat *toimiva vuorovaikutus ja vastavuoroisen kommunikoinnin monenlaiset keinot*. OIVA-prosessin puolivälissä toteutettiin *Passi-koulutus* sekä siihen liittyvä *pajaosuus*, jossa työntekijät valmistivat kommunikointipasseja vaikeimmin kehitysvammaisille asiakkailleen. OIVA-prosessin loppuvaiheessa toteutettiin *Meidän OIVA* -koulutus, jossa työntekijät itse jakoivat tietoa ja kertoivat muille yhteisönsä työntekijöille vuorovaikutuksen vahvistamiseen ja OIVA-prosessiin liittyvistä kokemuksistaan.

Koska OIVA-prosessiin osallistuneet yhteisöt sijaitsivat maantieteellisesti kaukana toisistaan, OIVA-hankkeen projektitiimi järjesti heille myös kaksi tilaisuutta, joissa yhteisöjen työntekijöiden oli mahdollista vaihtaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan sekä saada vertaistukea toinen toisiltaan. Ensimmäinen tilaisuus toteutettiin, kun OIVA-prosessi oli jatkunut noin vuoden. Toinen tilaisuus järjestettiin noin puoli vuotta video-ohjauksen päättymisen jälkeen. Samaa tarkoitusta varten OIVA-prosessiin osallistuville työntekijöille perustettiin myös verkkopohjainen keskustelufoorumi Papunet-internetsivustoon.

Video-ohjaus

OIVA-prosessin video-ohjaukseen osallistuneet työntekijät kokoontuivat ryhmätapaamisiin puolentoista vuoden ajan noin kuuden viikon välein. Ryhmätapaamisia oli

kaikissa yhteisössä yhteensä 12. Ryhmätapaamisten toteutumisesta hankkeen tavoitteen suuntaisesti vastasi jokaisessa yhteisössä oma ohjaaja. Mikäli oli mahdollista, ohjaajana toimi kunkin yhteisön oma puheterapeutti. Koska yhdellä yhteisöllä ei ollut puheterapeuttia, ohjaajana toimi OIVA-hankkeen puheterapeutti-suunnittelija. Yhdessä yhteisössä ohjaaja vaihtui toiseksi viimeisellä ryhmätapaamiskerralla.

Työntekijät videoivat jokaista ryhmätapaamista varten työntekijän ja kehitysvammaisen asiakkaan välisen vuorovaikutustilanteen. Tapaamisessa työntekijät havaitsivat vuorovaikutusta videolta yhdessä ohjaajan kanssa. Havainnoinnissa keskityttiin työntekijöiden toivomaan näkökulmaan ja vuorovaikutusta vahvistaviin asioihin (LOVIT). Jokaisessa ryhmätapaamisessa työntekijät sopivat myös työntekijän ja kehitysvammaisen kumppanin vuorovaikutusta vahvistavan tavoitteen, jonka suuntaisesti he pyrkivät toimimaan arjen tilanteissa.

Kun OIVA-prosessi oli kestänyt noin puoli vuotta, OIVA-hankkeen projektitiimi ehdotti kaikille yhteisöille, että työntekijät kokoontuisivat välitapaamiseen ryhmätapaamisten välillä. Yhden yhteisön työntekijät olivat jo aloittaneet itse tällaisen toimintakäytännön ja heidän mielestään välitapaamiset tukivat heitä prosessin toteuttamisessa. Välitapaamisissa työntekijät jatkoivat ryhmätapaamisilla aloitettua keskustelua, arvioivat sitä, miten edellisellä ryhmätapaamisella sovittu tavoite oli toteutunut, suunnittelivat, miten tavoitteen eteen työskennellään jatkossa sekä valmistautuivat seuraavaan ryhmätapaamiseen. Osa yhteisöistä tarttui ehdotukseen ja toteutti välitapaamisia säännöllisesti. Osa taas koki erillisten tapaamisten sovittamisen aikatauluihin hankalaksi. He keskustelivat ja sopivat prosessiin liittyvistä asioista arki-työn lomassa.

Prosessin sulkeva tapaaminen

Jokaisen yhteisön puolentoista vuoden OIVA-prosessi päättyi prosessin sulkevaan tapaamiseen. OIVA-hankkeen projektipäällikön ohjaamassa tapaamisessa työntekijät keskustelivat prosessiin liittyneistä ajatuksistaan ja tunteistaan. Lisäksi he määrittelivät yhteisölleen itseohjautuvan vuorovaikutusta vahvistavan jatkotavoitteen.

Prosessin oheismateriaalit

OIVA-hankkeen suunnittelija tuotti Papunet-internetsivustoon Vuorovaikutus-osioon. Osioon koottiin tietoa vuorovaikutuksesta ja tekijöistä, jotka edistävät vuorovaikutuksen onnistumista, kun kumppanina on vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen. Hankkeessa tuotettiin myös uusi virikemateriaali vaikeimmin kehitysvammaisille aikuisille. Papunetin Materiaalit-osioon koottiin puolestaan tietoa jo olemassa olevista, vaikeimmin kehitysvammaisille aikuisille soveltuvista virikemateriaaleista ja niiden vuorovaikutteisista käyttötavoista. OIVA-prosessiin osallistuvia työntekijöitä kannustettiin tutustumaan tuotettuun tietoon ja materiaaleihin sekä pohtimaan, miten tieto kytkeytyi heidän OIVA-prosessissa oivaltamiinsa asioihin.

6.1.2 Yhteisöjen tukeminen

OIVA-hankkeen projektitiimi teki koko hankeajan tiivistä yhteistyötä yhteisöjen kanssa. Hankkeen projektipäällikkö neuvotteli säännöllisesti yhteisöjen hallinnollisten esimiesten, lähiesimiesten ja työntekijöiden kanssa sekä oli tarvittaessa mukana myös yksittäisissä OIVA-prosessin ryhmätapaamisissa. Yhteisöillä oli mahdollisuus konsultoida hankkeen projektitiimiä vuorovaikutusta vahvistavan työotteen säilyttämiseen liittyvissä asioissa myös OIVA-prosessin päätyttyä. Kaikki yhteisöt käyttivät tätä mahdollisuutta.

Yhteistyö esimiesten kanssa oli tärkeä osa OIVA-hanketta. Hankkeen johtoryhmään kuului kustakin yhteisöstä yksi hallinnon edustaja. Lisäksi esimiehiä kannustettiin tekemään selkeät, tavoitteelliset suunnitelmat, jotta OIVA-prosessiin liittyvät, vuorovaikutusta vahvistavat toimintatavat säilyisivät ja leviäisivät yhteisön muidenkin työntekijöiden käyttöön. Kun hallinnolliset ja lähiesimiehet tunsivat OIVA-prosessin, he pystyivät tukemaan siihen osallistuvia työntekijöitään parhaalla mahdollisella tavalla sekä hankeaikana että sen jälkeen (vrt. Paunonen-Ilmonen 2001).

6.2 OIVA-prosessin osallistujat sekä tutkittavien valinta

Jokaisen OIVA-hankkeeseen osallistuvan yhteisön kahdelle yksikölle (esimerkiksi kahdelle asuntolan solulle) tarjottiin hankkeen alussa mahdollisuutta tulla mukaan OIVA-prosessiin. Yhteisöjä pyydettiin nimeämään prosessiin osallistuvat yksiköt ja työntekijät sekä näissä yksiköissä asiakkaina olevat kehitysvammaiset ihmiset. Tarkoituksena oli muodostaa kuhunkin yhteisöön yksi enintään 12 työntekijän ryhmä, jonka työntekijät työskentelivät kahdessa eri yksikössä. Näihin ryhmiin kuuluvista työntekijöistä ja heidän esimiehistään oli tarkoitus muodostaa myöhemmin myös tämän tutkimuksen tutkimusjoukko.

OIVA-hankkeessa pidettiin tärkeänä, että kaikki OIVA-prosessin osallistujiksi nimetyt työntekijät pääsisivät osallistumaan prosessin jokaiseen koulutukseen ja ryhmätapaamiseen. Tätä myös ehdotettiin yhteisöille, mutta tavoite ei täysin toteutunut. Seuraavassa kuvaillaan tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ja esimiesten taustatiedot sekä esitellään perusteet, joiden mukaan heidät valittiin mukaan lopulliseen tutkimusjoukkoon.

6.2.1 OIVA-prosessiin osallistuneet työntekijät

OIVA-prosessiin osallistui kaiken kaikkiaan 47 työntekijää, mutta osallistujien määrä muuttui jokaisessa yhteisössä (Taulukko 1).

Yhteisöissä A ja B OIVA-prosessiin osallistui kummastakin yksi, kahden yksikön työntekijöistä muodostettu ryhmä. Yhteisön A ryhmään tuli kesken prosessia mukaan

yksi uusi työntekijä ja yhteisön B ryhmään kolme työntekijää.

Yhteisö C halusi muodostaa kaksi ryhmää yhden sijaan. Prosessin alkaessa näihin kahteen ryhmään osallistui yhteensä 28 työntekijää neljästä eri yksiköstä. Osallistujia ja ryhmien kokoonpanoja ei alkuvaiheessa kuitenkaan nimetty tarkasti. Kesäkuussa 2006 pidetyssä OIVA-prosessin arviointikokouksessa ryhmät päätettiin yhdistää, koska huomattiin, että kaikki 28 työntekijää eivät olleet pystyneet osallistumaan säännöllisesti ryhmätapaamisiin. Uuteen, prosessin loppuun asti kokoontuvaan ryhmään nimettiin 16 työntekijää.

Tämän tutkimuksen tutkimusjoukkoon päätettiin valita vain ne työntekijät, jotka olivat olleet mukana OIVA-prosessissa yli 9 kuukautta (ks. Taulukko 1.). Näiden työntekijöiden ajateltiin pystyvän kertomaan parhaiten kokemuksiaan prosessista. Lisäksi työntekijöiltä oli kertynyt tarpeeksi sellaista tutkimusaineistoa, jonka perusteella pystyttiin tarkastelemaan muutosta.

Yli 9 kuukautta prosessiin osallistuneita työntekijöitä oli yhteensä 31, ja heidän keski-ikänsä oli 39 vuotta (ks. Taulukko 2). Yksi työntekijöistä oli mies ja loput olivat naisia. Yhteisön A kahdesta yksiköstä toisen työntekijät työskentelivät päivätoiminnassa ja toisen asumispalveluissa. Yhteisön B ja C kaikki työntekijät työskentelivät asumispalveluissa. Työntekijöillä oli keskimäärin 18 vuotta kokemusta vammaistyöstä, mutta työkokemuksen määrä vaihteli suuresti työntekijöiden kesken (3 - 38 vuotta).

Taulukko 1. Työntekijöiden osallistuminen OIVA-prosessiin.

Yhteisö	Osallistujat yhteensä	Osallistui alle 9 kk	Osallistui yli 9 kk
A	8	1	7
B	11	3	8
C	28	12	16

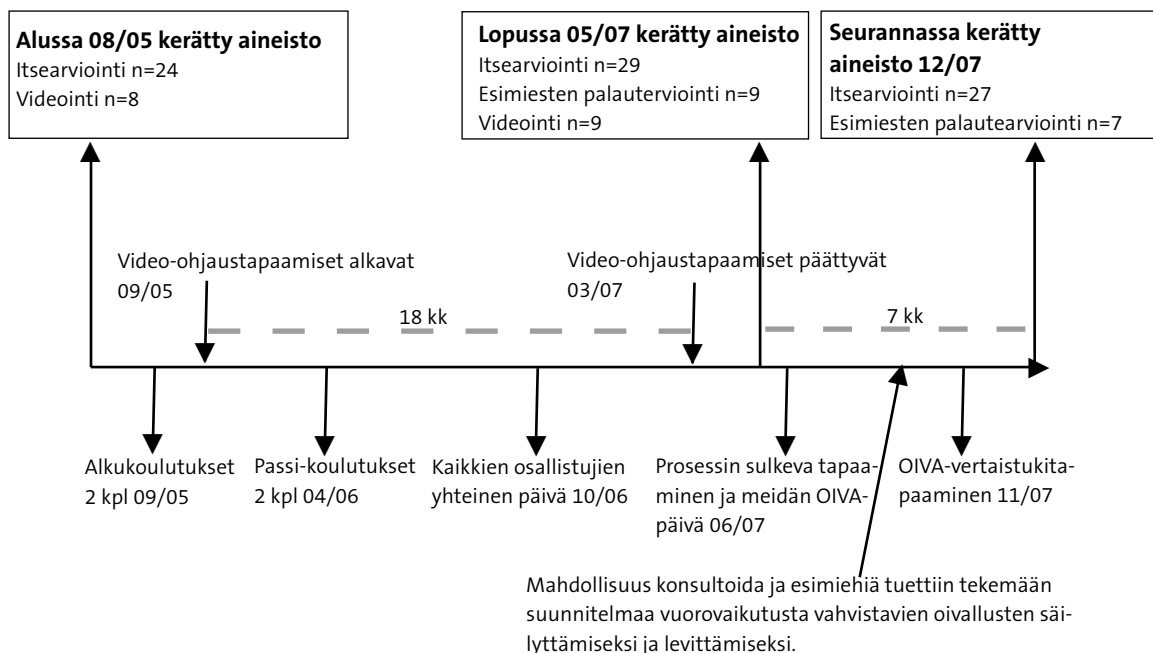
Taulukko 2. Taustatiedot prosessiin osallistuneista työntekijöistä.

	n	Ikä ka	Vaihteluväli	Työkokemus ka	Vaihteluväli	Työtehtävä
Kaikki	31	39,4	25-56	18,3	3-38	
Yhteisö A	7	29,57	27-34	7,5	6-11	päivätoiminta ja asumispalvelut
Yhteisö B	8	43	32-56	24,62	16-38	asumispalvelut
Yhteisö C	16	42,43	26-55	17,8	3-36	asumispalvelut

6.2.2 OIVA-prosessiin osallistuneet esimiehet

OIVA-prosessiin osallistui yhteensä 12 esimiestä, joista yhdeksän oli mukana prosessin loppuun asti. Näistä yhdeksästä esimiehestä kolme oli hallinnollisia esimiehiä (hoitotyönjohtaja, ylihoitaja ja toiminnanjohtaja) ja kuusi lähiesimiehiä (4 osastonhoitajaa, 2 vastaavaa ohjaajaa). Kolme lähiesimiehistä osallistui OIVA-prosessiin tiiviisti käymällä yhteisönsä ryhmätapaamisissa. Näitä kolmea lähiesimiestä tullaan tarkastelemaan jatkossa sekä osana työntekijöitä että esimiehiä.

Kuvio 1. OIVA-prosessin osa-alueet ja aineiston kerääntyminen.



6.3 Tutkimusasetelma ja aineiston keruumenetelmät

Tässä seurantatutkimuksessa on kolme erillistä osaa. Ensimmäisessä osassa käsitellään sitä, millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla oli yhteisöjen vuorovaikutukseen, toisoin sanoen mitä työntekijöiden ajattelu- ja vuorovaikutustavoille tapahtui OIVA-prosessin aikana. Toisessa osassa tarkastellaan, millaisia kokemuksia OIVA-prosessin työskentelytapa herätti osallistujissa. Lopuksi kartoitetaan niitä tekijöitä, jotka tukivat OIVA-prosessia ja vuorovaikutuksen vahvistumista.

Prosessiin osallistuneista työntekijöistä kerättiin aineistoa ennen ja jälkeen prosessin sekä puoli vuotta prosessin päättymisestä. Tutkimuksen lähestymistavaksi päätettiin valita seurantatutkimus, koska sen avulla pystyttiin selvittämään työntekijöis-

sä tapahtunutta muutosta. Muutoksen mittaamiseen ja selittämiseen käytettiin sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä.

Koska aineisto kerättiin hankkeesta, jossa tämän raportin tekijät olivat tiiviisti mukana, tutkimus sisältää aktiivisen osallistuvan havainnoinnin elementtejä (ks. esim. Anttila 1996). Lisäksi tutkimusaineisto oli varsin suppea. Tämän vuoksi tutkimuksen objektiivisuus sekä tulosten yleistettävyyden väistämättä kärsii. Tutkimuksen päämääränä ei ollut kuitenkaan saada täysin yleistettäviä tuloksia, vaan kehittää ja vahvistaa OIVA-prosessin työskentelytapoja.

OIVA-prosessin vaikutusten tarkasteluun käytettiin sekä kyselylomakkeita että ryhmätilannevideointeja. Kyselylomakkeilla kartoitettiin lisäksi sitä, miten työntekijät kokivat OIVA-prosessin kokonaisuudessaan ja mitkä tekijät tukivat prosessia. Prosessia tukevia tekijöitä selvitettiin myös tilastoimalla työntekijöiden osallistuminen prosessin eri vaiheisiin.

Tutkimuksessa oli siis kolme erillistä aineistoa: videoaineisto, kyselylomakkeet ja osallistumistilastot. Kuviossa 1 aineiston kertymistä suhteessa prosessin kulkuun kuvattiin aikajanalla. Seuraavassa jokaista kerättyä aineistoa tarkastellaan erikseen.

6.3.1 Kyselylomakkeet

Esimiesten palautearviointilomake

OIVA-prosessissa mukana olleita hallinnollisia esimiehiä ja lähiesimiehiä pyydettiin täyttämään palautearviointilomake prosessin lopussa sekä seurannassa puoli vuotta prosessin päättymisen jälkeen (ks. Kuvio 1). Lomakkeen tarkoituksena oli kartoittaa esimiesten kokemuksia OIVA-prosessista. Lomake sisälsi sekä väittämiä että avoimia kysymyksiä hankkeesta (ks. Liitteet 1 ja 2 Esimiesten palautearviointi loppu- ja seurantakartoitus). Väittämiin vastattiin käyttämällä neliportaista Likert-tyyppistä asteikkoa (ääripäästä täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä). Esimiesten palautearviointilomakkeen palautuminen esitetään taulukossa 3.

Taulukko 3. Lomakeaineiston palautuminen.

	Alku palautui/lähetettiin	Loppu palautui/lähetettiin	Seuranta palautui/lähetettiin
Esimiesten palautearviointi			
Yhteisö A	-	3/3	2/3
Yhteisö B	-	3/3	2/3
Yhteisö C	-	3/3	3/3
Yhteensä	-	9/9	7/9
Työntekijöiden itsearviointi			
Yhteisö A	7/7	7/7	4/7
Yhteisö B	8/8	8/8	8/8
Yhteisö C	9/16	14/16	15/16
Yhteensä	24/31	29/31	27/31

Työntekijöiden itsearviointilomake

Työntekijöitä pyydettiin täyttämään itsearviointilomake (ks. Liitteet 3 – 5 Työntekijöiden itsearviointi alku-, loppu- ja seurantakartoitus) prosessin alkaessa, prosessin päättyessä sekä seurannassa puoli vuotta prosessin päättymisen jälkeen (ks. Kuva 1). Ryhmätapaamisiin ja koulutuksiin osallistuneet lähiesimiehet (n=3) täyttivät myös itsearviointilomakkeen. Tätä aineistoa tarkastellaan siis myös osana työntekijöiden tutkimusaineistoa.

Työntekijöiden täyttämän itsearviointilomakkeen avulla haluttiin kartoittaa työntekijöiden kokemuksia OIVA-prosessista sekä antaa heille mahdollisuus tarkastella itse omaa vuorovaikutustapaansa. Lomaketta käytettiin myös OIVA-prosessia tukenneiden tekijöiden etsimisessä. Lomake koottiin usean valmiin kyselylomakkeen avulla (mm. Martikainen 2004; McCall & Moodie 1998; Pulli ym. 2005; Burakoff 2001; Granlund & Olsson 1998; Launonen 2002; Kärkkäinen 1993; Mendes & Ratto 1996; Smith & Conolly 2004; von Tetzchner & Jensen 1999). Lomakkeen käyttöä kokeiltiin yhdessä Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ylläpitämässä toimintakeskuksessa, jossa kaksi työntekijää vastasi kyselyyn ja kommentoi sen sisältöä. Nämä työntekijät eivät osallistuneet OIVA-prosessiin.

Itsearviointilomake sisälsi sekä väittämiä että avoimia kysymyksiä. Väittämät asetettiin neli- tai viisiportaiseen Likert-tyyppiseen asteikkoon (ääripäästä täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä). Itsearviointilomakkeet olivat sisällöltään hieman erilaisia prosessin eri vaiheissa. Lomakkeen sisältö sekä alussa, lopussa ja seurannassa kysytyt asiat kuvataan taulukossa 4. Taulukossa 3 esitettiin itsearviointilomakkeiden palautuminen yhteisöittäin.

Taulukko 4. Työntekijöiden itsearviointilomakkeen sisältö ja eri vaiheissa kysytyt asiat.

Osa-alue	Kysymykset	Kysyttiin
1. Työntekijän perustiedot ja arviot omista taidoista ja tiedoista.	- ikä, koulutustaso, työkokemus - tiedot ja taidot vuorovaikutuksesta ja kommunikoinnista	alussa alussa ja lopussa
2. Yhteisö kommunikointiympäristönä (mm. Martikainen 2004; McCall&Moodie 1998; Pulli ym. 2005)	- oma yhteisö kommunikointiympäristönä - esimiehen valmius tukea kehittämishankkeita - työyhteisön suhtautuminen työn kehittämiseen	alussa ja lopussa - "- - "-
3. OIVA-prosessin ryhmätapaamiset	- kokemukset ryhmätapaamisista	lopussa
4. Työntekijän vuorovaikutusstrategiat (mm. Burakoff 2001; Granlund&Olsson 1998; Launonen 2002)	- läsnäolo - odottaminen - vastaaminen - ilmaisun mukauttaminen - yhteisymmärryksen tarkistaminen	kaikissa kyselyissä - "- - "- - "- - "-

Osa-alue	Kysymykset	Kysyttiin
5. Suhtautuminen vuorovaikutukseen kehitysvammaisen kumppanin kanssa (mm. Kärkkäinen 1993; Mendes&Rato 1996; von Tetzchner&Jensen 1999)	- vuorovaikutuksen ja kumppanin kommunikointitavan arvostaminen - omavuorovaikutuskumppanuus	kaikissa kyselyissä - ” - - ” - - ” -
6. Hankkeeseen osallistuminen	- toiveet ja ajatukset OIVA-prosessin suhteen - prosessiin osallistuminen - jäivätkö prosessin aikana oivalletut asiat arkeen	alussa lopussa seurannassa

6.3.2 Ryhmätilannevideointi

Jokaisen yhteisön OIVA-prosessiin osallistuneessa yksikössä videoitiin yksikön vuorovaikutusta kuvaava ryhmätilanne prosessin alussa ja lopussa. Jokaisessa yksikössä videoitiin yksi vuorovaikutustilanne, koska jokaisen työntekijän videoiminen erikseen olisi vienyt liikaa aikaa. Videoituun tilanteeseen osallistui työntekijä / työntekijöitä ja asiakas / asiakkaita. Videoinnin avulla haluttiin saada tietoa siitä, miten työntekijöiden ja asiakkaiden kohtaaminen tapahtui arjessa ennen prosessia ja sen jälkeen. Työntekijöiltä pyydettiin vuorovaikutteista ryhmätilannetta, mutta he saivat itse päättää, mikä arjen tilanne videoidaan ja ketkä videolla esiintyvät.

Ennen prosessin alkua yhteisöissä A ja B videoitiin kummastakin yhteensä kaksi tilannetta ja yhteisössä C yhteensä neljä vuorovaikutustilannetta. Prosessin päätyttyä yhteisöissä A ja B videoitiin molemmissa yhteensä kaksi vuorovaikutustilannetta. Yhteisössä C videoitiin yksi tilanne.

6.3.3 Osallistumistilastot

Työntekijöiden osallistuminen kaikkiin prosessiin kuuluneisiin koulutuksiin sekä ryhmätapaamisiin pyrittiin tilastoimaan. Prosessin sulkevassa tapaamisessa sekä Meidän OIVA -päivässä ei kuitenkaan oltu kerätty osallistujalista. Tutkimuksessa käytettäviin osallistumistilastoihin valittiin hankkeen projektitiimin jokaisessa yhteisössä järjestämät OIVA-prosessin koulutukset (4 koulutusta / yhteisö), osallistujien yhteinen koulutuspäivä (1) sekä ryhmätapaamisiin osallistuminen (12 ryhmätapaamista / yhteisö).

6.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Tutkimuksen aineistona käytettiin OIVA-prosessin aikana kertynyttä materiaalia. Aineiston monipuolisuus ja monitahoisuus asetti haasteita sen analyysille. Aineiston käsittelyn selkeyttämiseksi taulukossa 5 kuvataan, mihin tutkimuskysymykseen mitkin aineistoa käytettiin. Seuraavassa kuvataan erikseen jokainen analyysimenetelmä aineistotyypeittäin.

Taulukko 5. Aineiston käyttäminen tutkimuskysymyksittäin

Tutkimuskysymys	Aineisto	Lomakkeen kysymysnro	Aineiston tyyppi	Analyysitapa
Millaisia vaikutuksia prosessilla oli yhteisön vuorovaikutustapaan?				
Mihin TT:t ja E:t halusivat muutosta?	TT Itsearviointi alku TT Itsearviointi loppu TT Palautearviointi loppu	2.14, 3.3, 5.1-5.3 5.1-5.2 1.1-1.2	AK AK AK	Sisällönanalyysi Sisällönanalyysi Sisällönanalyysi
Millaisia vaikutuksia prosessilla oli TT:n ajattelutapaan?	TT Itsearviointi alku TT Itsearviointi loppu TT Itsearviointi seuranta TT Itsearviointi seuranta E Palautearviointi seuranta	4.1.1-4.1.18 4.1.1-4.1.18 2.1-2.18 3.3 3	Väitteet Väitteet Väitteet AK AK	- ka-muuttujien muodostus - ennen-jälkeen-seuranta vertailu Cohenin d-arvolla - kuvaajan tarkastelu - yksittäisten väittämien ka:n tarkastelu Sisällönanalyysi Sisällönanalyysi
Millaisia vaikutuksia prosessilla oli TT:n vuorovaikutustapaan?	TT Itsearviointi alku TT Itsearviointi loppu TT Itsearviointi seuranta	3.1.1-3.1.13 3.1.1-3.1.13 1.1-1.13	Väitteet Väitteet Väitteet	-ka-muuttujien muodostus - ennen-jälkeen-seuranta vertailu Cohenin d-arvolla - kuvaajan tarkastelu - yksittäisten väittämien ka:n tarkastelu
Miten vaikutus ilmenee videoituissa vuorovaikutustilanteissa?	Alussa ja lopussa toteutettu ryhmätilanvideointi			Keskusteluanalyysi
Millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti osallistujissa?	TT Itsearviointi loppu TT itsearviointi seuranta E Palautearviointi loppu E Palautearviointi seuranta	5.1 2.2 2.2.8, 5.2.4 3.3b), 3.4 3.4, 6.1-6.2 4b)	Väitteet Väitteet AK AK AK AK	ka Frekvenssi Sisällönanalyysi Sisällönanalyysi Sisällönanalyysi Sisällönanalyysi
Mitkä tekijät tukivat OIVA-prosessia?	TT Itsearviointikyseily alku TT Itsearviointikyseily loppu TT Itsearviointi loppu E palautearviointi loppu Osallistumistilasto	5.3 5.2.2, 5.2.8 1.3.4-1.3.8 1.5	AK AK Väitteet AK	Sisällönanalyysi Sisällönanalyysi - Yksittäisten väittämien frekvenssi - ka-muuttujan muodostus - ka-muuttujan jakauma Sisällönanalyysi ka Jakauma

TT= työntekijät, E= esimiehet, AK= avoin kysymys, ka=keskiarvo

6.4.1 Lomakeaineiston avoimet kysymykset

Kyselylomakkeiden avoimet kysymykset ryhmiteltiin sisältöjensä perusteella induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen (Tuomi & Sarajärvi 2002). Analyysiprosessissa oli kaksi vaihetta. Ensin etsittiin lomakeaineistosta kysymykset, jotka olivat tuottaneet samantyyppisiä vastauksia. Sen jälkeen nämä vastaukset ryhmiteltiin teemoittain. Teemoittelun toteutti hankkeen tutkija. Tutkimusaikataulun puitteissa ei ollut mahdollista vahvistaa teemojen luotettavuutta.

6.4.2 Lomakeaineiston väittämämuotoiset kysymykset ja osallistumistilastot

Kyselylomakkeiden väittämiin liittyvät arvot ja osallistumistilastot syötettiin kokonaisuudessaan SPSS for Windows (version 15.0) -tilasto-ohjelmaan. Aineiston koko oli pieni. Lomakeaineisto oli paikoitellen myös puutteellinen, sillä osa erityisesti ennen OIVA-prosessin alkua täytetyistä työntekijöiden itsearviointilomakkeista jäi palautumatta eikä kaikkiin kysymyksiin ollut vastattu. Näiden seikkojen vuoksi päätettiin, että numeerista aineistoa kuvaillaan pääasiallisesti keskiarvojen ja frekvenssien (havaintoarvon esiintymiskertojen lukumäärä) avulla. Joistain lomakkeiden kysymyssarjoista muodostettiin myös keskiarvomuuttujia. Keskiarvomuuttujien avulla voitiin vertailla työntekijöitä keskenään sekä tarkastella työntekijöiden tuloksia ennen, jälkeen ja puoli vuotta prosessin päätyttyä. Seuraavassa kuvataan erikseen keskiarvomuuttujien muodostaminen.

Keskiarvomuuttujien muodostaminen lomakkeiden väittämäsarjoista ja niiden luotettavuus

Osa väittämäsarjoista muokattiin siis tiiviimpään muotoon muodostamalla eri aiheita käsitteleviä keskiarvomuuttujia. Keskiarvomuuttujien väittämät valittiin sen perusteella, mihin teemaan kunkin väittämän katsottiin kuuluvan. Nämä teemat olivat:

1. Työntekijän suhtautuminen vuorovaikutukseen (kolme erillistä osa-aluetta):
 - vuorovaikutuksen ja kumppanin kommunikointitavan arvostaminen
 - suhtautuminen kehitysvammaiseen kumppaniin
 - suhtautuminen itsen kommunikointikumppanina
2. Oma yhteisö vuorovaikutusympäristönä
3. Oma toiminta vuorovaikutustilanteissa (viisi erillistä osa-aluetta):
 - läsnäolo
 - odottaminen
 - vastaaminen
 - ilmaisun mukauttaminen
 - yhteisymmärryksen tarkistaminen
4. Esimiehen ja yhteisön tuki vuorovaikutuksessa.

Eri keskiarvomuuttujat ja niiden merkitys esitellään taulukossa 6. Osan kysymyksi- en arviointiasteikko oli käänteinen muiden kysymysten asteikkoon verrattuna, jo- ten ennen keskiarvojen muodostamista näiden kysymysten arvot muutettiin kää- nteiseksi. Tämän jälkeen jokaiselle keskiarvomuuttujalle laskettiin mittarin luotetta- vuutta arvioiva Cronbachin alpha -arvo (Taulukko 6). Muutamat yksittäiset kysy- mykset poistettiin väittämäsarjoista. Poistamisen kriteerinä oli kolme seikkaa: 1) ky- symyksen keskiahajonta oli alle .40, 2) kysymys korreloi negatiivisesti muiden kysy- mysten kanssa tai 3) kysymyksen poistaminen kysymyssarjasta nosti oleellisesti Cron- bachin alphan arvoa. Taulukossa 6 eritellään keskiarvomuuttujat ja kuvataan, mitä mikäkin muuttuja merkitsee. Lopullisiin keskiarvomuuttujiin valitut väittämät löy- tyvät liitteistä 6, 7 ja 9.

Parhaat luotettavuusarvot olivat kysymyksissä, jotka koskivat työntekijän omaa toi- mintaa vuorovaikutustilanteessa, erityisesti vastaamiseen liittyvissä kysymyksissä (.837). Huonoimmat arvot olivat vuorovaikutukseen suhtautumiseen, erityisesti ke- hitysvammaiseen ihmiseen suhtautumiseen liittyvissä kysymyksissä (.388). Yleensä muuttujia voidaan pitää luotettavina, jos alpha-arvo on .70. Riittäväenä alpha-arvona pidetään arvoa .60, jos kyseessä on testausvaiheessa oleva mittari (Vehviläinen-Julku- nen & Paunonen 1997). Osa kysymyssarjoista muodostetuista keskiarvojen luotet- tavuusarvoista ei noussut .60 yläpuolelle. Kyseessä oli kuitenkin pieni aineisto ja ky- symyssarjaan saattoi kuulua vain muutama kysymys. Luotettavuusarvo Cronbachin alpha on yleensä parempi, jos kysymyssarjaan kuuluu useita kysymyksiä.

Taulukko 6. Keskiarvomuuttujat, niiden merkitys ja Cronbachin alpha -arvot.

Muuttuja	Muuttujan merkitys	Cron- bachin alpha
Suhtautuminen vuorovaikutukseen *Vuorovaikutuksen ja kump- panin kommunikointitavan arvostaminen	Pieni arvo: TT arvostaa ja pitää vuorovaikutusta tärkeänä osana arkea.	.531
*Suhtautuminen kehitysvammai- seen ihmiseen	Pieni arvo: TT kokee KV ihmisen aktiiviseksi vaikuttajaksi ja pystyvän oppimaan uutta.	.388
*Suhtautuminen itseän kommunikointikumppanina	Pieni arvo: TT kokee oman vuorovaikutustavan ja sen kehit- tämisen merkitykselliseksi.	.460
Oma yhteisö vuorovaikutusympäristönä	Pieni arvo: TT kokee työyhteisön arvostavan vuorovaikutus- ta ja hallitsevan siihen liittyviä taitoja	.669
Oma toiminta vuorovaikutustilanteissa		
Läsnäolo	Suuri arvo: TT on läsnä vuorovaikutustilanteissa	.780
Odottaminen	Suuri arvo: TT odottaa vuorovaikutustilanteissa	.800
Vastaaminen	Suuri arvo: TT vastaa kumppanilleen	.837
Ilmaisun mukauttaminen	Suuri arvo: TT mukauttaa ilmaisuun kumppanin tarpei- tä vastaavaksi	.379
Yhteisymmärryksen tarkistaminen	Suuri arvo: TT tarkistaa yhteisymmärryksen	.735
Esimiehen ja yhteisön tuki	Pieni arvo: TT kokee että työtoverit ja esimies tuki proses- sin aikana	.641

Työntekijöiden tulosten muutos

Väittämäsarjoista muodostettujen keskiarvomuuttujien perusteella tarkasteltiin, millä tavoin työntekijöiden näkemykset olivat muuttuneet OIVA-prosessin eri vaiheissa. Tarkastelun kohteeksi otettiin seuraavat kolme asiaa: 1) työntekijän suhtautuminen vuorovaikutukseen (kolme erillistä osa-aluetta: vuorovaikutuksen ja kumppanin kommunikointitavan arvostaminen, suhtautuminen kehitysvammaiseen kumppaniin ja suhtautuminen itseen kommunikointikumppanina), 2) oma yhteisö vuorovaikutusympäristönä ja 3) työntekijän oma toiminta vuorovaikutustilanteissa (viisi erillistä osa-aluetta: läsnäolo, odottaminen, vastaaminen, ilmaisun mukauttaminen sekä yhteisymmärryksen tarkistaminen). Aineistosta olisi ollut kiinnostavaa tehdä myös merkitsevyytestaukset, joiden avulla olisi voitu saada tarkempaa tietoa keskiarvojen muutoksesta. Merkitsevyytestausta ei voitu kuitenkaan suorittaa aineiston puutteellisuuden vuoksi. Tämän vuoksi vertailutuloksissa päädyttiin mittaamaan alku-, loppu ja seurantakartoituksen erojen suuruutta Cohenin (1988) d -arvon avulla (effect size= d) (ks. tarkempi laskukaava Metsämuuronen 2005, s. 426). Erojen suuruus on pieni, jos d on suurempi kuin 0.2, kohtalainen, jos d on suurempi kuin 0.5 ja suuri jos d on suurempi tai yhtä suuri kuin 0.8.

Työntekijöiden keskinäinen vertailu jakauman avulla

Työntekijöitä vertailtiin keskenään esimiesten ja yhteisön tuesta muodostetun keskiarvomuuttujan sekä osallistumisaktiivisuudesta lasketun keskiarvon avulla. Muodostetun jakauman avulla työntekijät jaettiin eri tekijöiden suhteen kahteen ryhmään. Yhteisön tuesta muodostetun keskiarvomuuttujan jakauman avulla työntekijät jaettiin kahteen tyytyväisyyttä kuvaavaan, yhteisön tukeen tyytyväisten ja tuessa toivomisen varaa kokevien työntekijöiden ryhmään. Osallistumisaktiivisuuden keskiarvopakkauman avulla työntekijät jaettiin aktiivisesti prosessiin osallistuneiden ja vähemmän osallistuneiden ryhmiin. Jakaumat ja jakoperusteet esitellään tarkemmin tuloksissa luvussa 7.3.2 – 7.3.3.

Prosessia tukevien tekijöiden määrittely

Analyysivaiheessa työntekijät pystyttiin jakamaan erilaisiin ryhmiin myös kolmen teeman suhteen: 1) työntekijöiden aloitteellisuus prosessiin ryhdyttäessä, 2) osallistumisaktiivisuus ja 3) kokemus yhteisön tuesta prosessin aikana. Ryhmien jakoperusteet selitetään tarkemmin tulosten esittelyn yhteydessä luvuissa 7.3.1-7.3.3. Näiden tekijöiden yhteyttä toisiinsa vertailtiin Pearsonin tulomomenttikertoimen avulla. Merkitsevyytasoksi valittiin $p < .10$, jolloin edellä mainitut tekijät ovat 90 % todennäköisyydellä yhteydessä toisiinsa. Eri ryhmiä vertailtiin keskenään myös ristiintaulukoinnin avulla. Näiden kolmen tekijän vaikutusta verrattiin myös siihen, miten työntekijän arvostus vuorovaikutusta ja kehitysvammaisen kumppanin vuorovaikutustapaa kohtaan oli muuttunut prosessin aikana. Tämä tehtiin askeltavan regres-

sioanalyysin avulla, jolla voidaan valita muuttujaa parhaiten selittävät tekijät ja jättää pois ne tekijät, joilla on heikko selityskyky (Tähtinen & Isoaho 2001).

6.4.3 Ryhmätilannevideointien analysointi

Ryhmätilannevideointien avulla haluttiin tarkastella, millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla oli työntekijöiden ja vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten välisiin vuorovaikutustilanteisiin. OIVA-prosessin alussa ja lopussa prosessiin osallistuneissa yksiköissä videoidut vuorovaikutustilanteet olivat luonteeltaan hyvin erilaisia. Samassa yksikössä videoituissa tilanteissa esiintyi eri vuorovaikutuspari alussa ja lopussa ja osa tilanteista oli ryhmätuokioita osa yksilötuokiota. Prosessin päätyttyä videointia ei saatu kaikissa yhteisöissä suoritettua. Lisäksi vuorovaikutusvideoiden kesto vaihteli. Näiden seikkojen vuoksi videoaineistolle esitettyyn tutkimuskysymykseen voitiin saada vain suuntaa antavia vastauksia. Videoista tehtyjä litteraatteja kuvataankin tuloksissa ainoastaan esimerkkeinä, ei varmoina havaintoina vuorovaikutustilanteiden muutoksesta.

Videoita tarkasteltiin laadullisesti keskusteluanalyysin metodeja soveltaen (ks. esim. Hakulinen 1997). Analyysin kohteeksi otettiin erityisesti ne vuorovaikutusstrategiat, jotka olivat työntekijöiden oman arvion mukaan muuttuneet prosessin myötä.

Jokaisesta analysoitavasta videosta valittiin 3 minuutin kestoisen, toimivaa vuorovaikutusta edustava otos. Otoksen valinta suoritettiin siten, että videot jaettiin tutkijan, projektisuunnittelijan sekä projektipäällikön kesken ja jokaisen videon katsoi kaksi henkilöä. Kukin henkilö valitsi kustakin videosta mielestään kaikkein toimivimman vuorovaikutusotoksen. Tämän jälkeen kahden katselijan tilanteita verrattiin keskenään. Jos katselijoiden mielipiteet toimivimmasta tilanteesta erosivat olennaisesti, katselijat neuvottelivat yhdessä, kumpi tilanteista valitaan lopulliseen analyysiin. Tällaista neuvottelua käytettiin lisäämään arvioijien välistä luotettavuutta (Ash-ton 2000).

Jokainen valittu tilanne litteroitiin tarkasti noudattaen keskusteluanalyysin kirjaustapoja (Atkinson & Heritage 1984; Damico & Simmons-Mackie 2002; Tykkyläinen 2005) (ks. Liite 8 Videoaineiston litteroinnissa käytetyt merkit). Analyysi suoritettiin neljässä eri vaiheessa. Ensiksi 1) valittiin ne vuorovaikutusstrategiat, jotka olivat työntekijöiden itsearviointilomakkeista saatujen tulosten perusteella muuttuneet eniten. Seuraavaksi 2) prosessin lopussa tehdyistä vuorovaikutusvideoiden litteraateista etsittiin vuorovaikutusjaksoja, joissa työntekijät käyttivät näitä vuorovaikutusstrategioita onnistuneesti. Sen jälkeen 3) valittiin jokaista strategiaa edustamaan yksi esimerkki siten, että jokaisen yhteisön vuorovaikutuksesta on esillä yksi esimerkki. Lopuksi 4) tätä litteraattia verrattiin ennen prosessia kuvattujen saman yhteisön vuorovaikutusvideoiden litteraatteihin tarkoituksena selvittää, miten onnistunut vuorovaikutusstrategia näkyi tässä litteraatissa.

7 Tulokset

7.1 Millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla on yhteisöjen vuorovaikutukseen?

7.1.1 Mihin työntekijät ja esimiehet halusivat muutosta?

OIVA-prosessin toivottiin vahvistavan yhteisön vuorovaikutusta

Yhteisöjen lähi- ja hallinnollisilta esimiehiltä ja työntekijöiltä kysyttiin ennen OIVA-prosessin alkamista, millaisia ajatuksia ja toiveita heillä oli prosessin suhteen. Esimiesten mukaan prosessiin haluttiin osallistua, koska yhteisöjen kommunikointitaitojen ja koko organisaation toiminnan kehittäminen koettiin tärkeäksi. Taustalla oli myös huoli siitä, että vaikeimmin kehitysvammaiset ihmiset jäävät arjessaan usein ulkopuolisiksi: *”Selkeästi nähtävissä että kaikkein vaikeimmin vammaisten asukkaiden osallistuminen arjen asioihin jää muun toiminnan varjoon”*.

Työntekijöiden odotukset prosessilta vaihtelivat. Työntekijät toivoivat prosessin lisäävän erityisesti heidän tietoaan kommunikoinnista. Lisäksi he toivoivat prosessin vahvistavan heidän omia ja vaikeimmin kehitysvammaisten kumppaneidensa vuorovaikutustaitoja. Työntekijät myös ajattelivat, että he voisivat prosessin avulla löytää lisää rohkeutta ja varmuutta arjen kommunikointitilanteisiin. Joidenkin työntekijöiden toivomuksena oli esimerkiksi se, että työntekijöiden ja kehitysvammaisten kumppaneiden väliset ristiriitatilanteet vähenisivät. Yksi työntekijä mainitsi vastauksessaan myös, että hän haluaisi yhteisön kaikkien työntekijöiden ymmärtävän, miten tärkeää vuorovaikutus on.

7.1.2. Millaisia vaikutuksia prosessilla oli työntekijöiden ajattelutapaan?

Vuorovaikutusta ja kehitysvammaisen kumppanin kommunikointitapaa alettiin arvostaa

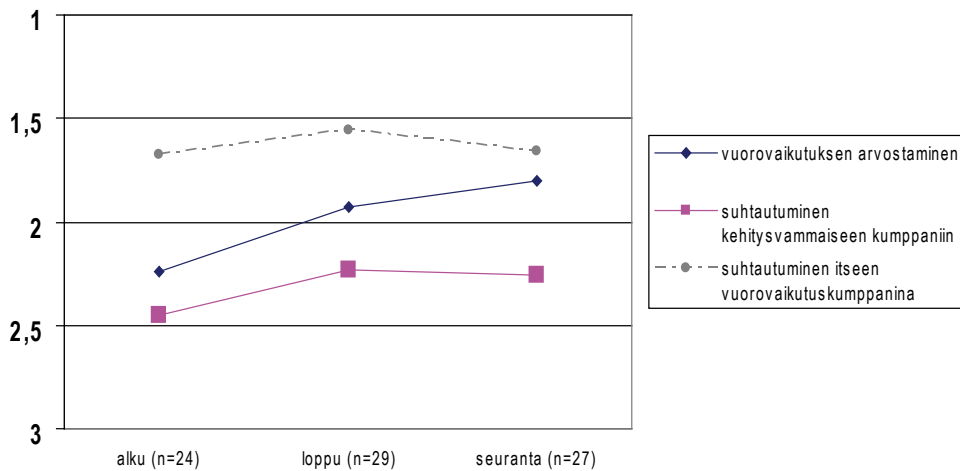
Työntekijöitä pyydettiin vastaamaan väittämiin, jotka koskivat heidän omaa suhtautumistaan vuorovaikutukseen ja kommunikointiin vaikeimmin kehitysvammaisen kumppanin kanssa. Kysely toteutettiin prosessin alussa, lopussa ja puoli vuotta sen päättymisen jälkeen (ks. Liitteet 3 - 5 Työntekijöiden itsearviointilomake alku-, loppu- ja seurantakartoitus). Työntekijöille esitetyt väittämät (ks. Liite 6) voitiin ryhmitellä kolmeen eri osa-alueeseen: 1) arvostus vuorovaikutusta ja kumppanin kommuni-

kointitapaa kohtaan, 2) suhtautuminen kehitysvammaiseen kommunikointihäiriöiseen ihmiseen ja 3) suhtautuminen itseen vuorovaikutuskumppanina. Jokaiselle osaluokalle laskettiin keskiarvo, jonka muutosta tarkastellaan kuviossa 2. Muutoksen suuruutta puolestaan tarkasteltiin Cohenin (1988) d-arvon avulla taulukossa 7.

Työntekijöiden vastauksista ilmeni, että he arvostivat jo hankkeen alussa vuorovaikutusta ja kumppaninsa kommunikointitapaa sekä suhtautuivat positiivisesti kehitysvammaiseen, kommunikointihäiriöiseen ihmiseen ja itseensä kommunikointikumppanina. Näistä arvostus vuorovaikutusta ja kumppanin kommunikointitapaa kohtaan vahvistui prosessin aikana eniten. Vaikutus oli pysyvä ja vahvistui huomattavasti ($d=0.78$) verrattuna tilanteeseen ennen OIVA-prosessia. Työntekijät kokivatkin, että arjessa on prosessin myötä enemmän aikaa vuorovaikutukseen vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen kanssa (ks. Liite 6). Työntekijät alkoivat myös arvostaa ja pitää tärkeinä muitakin kommunikointitapoja kuin puhetta. He alkoivat myös pitää aiempaa tärkeämpänä sitä, että he itsekin käyttävät puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä.

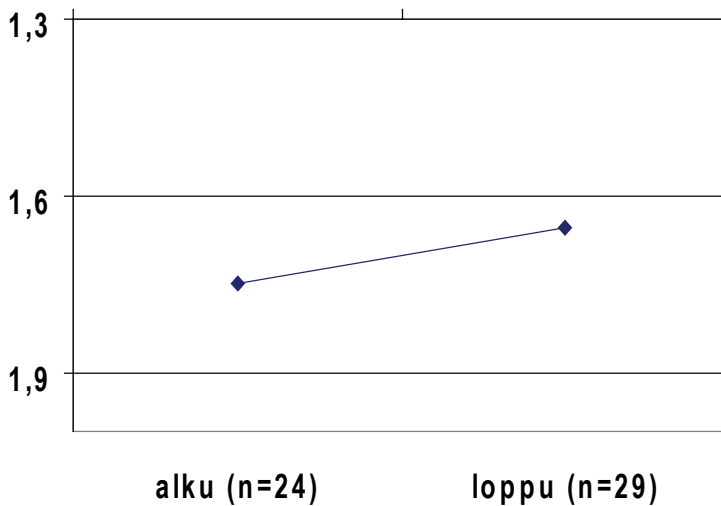
Työntekijät suhtautuivat kehitysvammaiseen kumppaniinsa OIVA-prosessin päätyttyä ja vielä puoli vuotta prosessin jälkeen hieman positiivisemmin kuin prosessin alussa. Heidän näkemyksensä itsestään vuorovaikutuskumppanina ei sen sijaan juurikaan muuttunut prosessin aikana.

Kuvio 2. Työntekijöiden suhtautuminen vuorovaikutukseen, kehitysvammaiseen kumppaniin sekä itseen vuorovaikutuskumppanina (1 täysin samaa mieltä - 4 täysin eri mieltä).



Vuorovaikutuksen ja kehitysvammaisen kumppanin kommunikointitavan arvostuksen vahvistuminen näkyi myös, kun työntekijöitä pyydettiin arvioimaan *yhteisöään vuorovaikutusympäristönä*. Tätä asiaa tarkasteltiin muodostamalla keskiarvo kuudesta vuorovaikutusympäristöä kuvaavasta väittämästä (ks. Liite 7). Muutoksen suuruutta tarkasteltiin Cohenin (1988) d-arvon avulla (taulukko 7).

Kuvio 3. Työntekijöiden näkemys yhteisöstään vuorovaikutusympäristönä OIVA-prosessin alussa ja sen päätyttyä (1 täysin samaa mieltä - 4 täysin eri mieltä).



Työntekijöiden käsitykset omasta yhteisöstään vuorovaikutusympäristönä olivat siis varsin myönteisiä jo ennen prosessia. Yhteisön vuorovaikutuksen koettiin vahvistuneen OIVA-prosessin myötä, mutta muutos oli kokonaisuudessaan pieni ($d=0.21$).

Taulukko 7. Ajattelutavan muutosta (Effect size = d) kuvaavat arvot.

Osio	alku-loppu d*	alku-seuranta d*
Suhtautuminen		
vuorovaikutukseen	0.61	0.78
kehitysvammaiseen kumppaniin	0.35	0.27
itseän vuorovaikutuskumppanina	0.28	0.03
Oma yhteisö vuorovaikutusympäristönä		0.21

* pieni muutos $d > 0.2$ kohtalainen muutos $d > 0.5$ suuri muutos > 0.8

Ajattelumalli muuttui pysyvästi: vuorovaikutuksesta tuli työn olennainen sisältö

Puoli vuotta OIVA-prosessin päättymisestä työntekijöitä ja esimiehiä pyydettiin kertomaan omin sanoin, mitä heidän prosessin aikana oivaltamistaan asioista oli jäänyt arkeen (ks. Liite 5 Työntekijöiden itsearviointi seurantakartoitus ja Liite 6 Esimiesten palautearviointi seurantakartoitus).

Esimiesten mielestä OIVA-prosessi oli vaikuttanut pysyvästi työntekijöiden ta-

paan olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa: *”Ajattelumalli hoitotyössä muuttunut, kommunikointi ja vuorovaikutus työssä keskeisintä.”* Myös työntekijät kertoivat panostavansa edelleen vuorovaikutukseen ja kokevansa sen työnsä olennaiseksi sisällöksi.

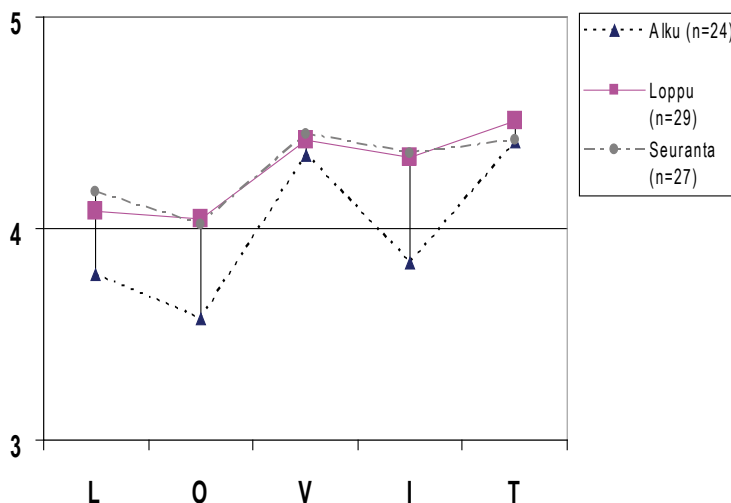
Työntekijöiden mielestä olennaisin arjen vuorovaikutuksessa edelleen näkyvä oivallus on se, että jokaisen asiakkaan vuorovaikutustarpeisiin vastataan yksilöllisesti. Asiakkaan aloitteita ja valintoja pyritään kuuntelemaan ja hänen yksilölliset kommunikointikeinonsa pyritään ottamaan huomioon. Tämä lisää huomattavasti asiakkaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämäänsä: *”Asiakkailla on paremmat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suhteessa omaan elämäänsä parantuneiden kommunikointimahdollisuuksien ansiosta.”*

7.1.3 Millaisia vaikutuksia prosessilla oli työntekijöiden vuorovaikutustapaan?

Työntekijöiden mielestä heistä oli tullut osaavampia vuorovaikutuskumppaneita

Työntekijöitä pyydettiin arvioimaan OIVA-prosessin alussa, prosessin päätyttyä ja puoli vuotta prosessin päättymisen jälkeen, missä määrin he käyttävät erilaisia vuorovaikutustapoja kommunikoidessaan kehitysvammaisten vuorovaikutuskumppaneidensa kanssa. Vuorovaikutustavat ryhmiteltiin viiteen OIVA-prosessin aikana kietettyyn osaavan kumppanuuden peruselementtiin: läsnäoloon (L), odottamiseen (O), vastaamiseen (V), ilmaisun mukauttamiseen (I) sekä yhteisymmärryksen tarkistamiseen (T) (Kuvio 4). Jokaiseen elementtiin liittyvät väittämät löytyvät liitteestä 9. Muutoksen suuruutta tarkasteltiin Cohenin (1988) d-arvon avulla (Taulukko 7).

Kuvio 4. Työntekijöiden näkemys siitä, missä määrin he käyttävät eri vuorovaikutustapoja prosessin alussa, sen päätyttyä ja puoli vuotta prosessin päättymisen jälkeen (asteikko: 1 harvoin - 5 usein).



Osallistuminen OIVA-prosessiin vaikutti työntekijöiden mielestä myönteisesti siihen, missä määrin he pystyivät olemaan läsnä vuorovaikutustilanteissa vaikeimmin kehitysvammaisten kumppaneidensa kanssa. Tämä kokemus vahvistui vielä prosessin päättymisen jälkeen ($d=0.61$). Työntekijät kokivat läsnäolon haasteeksi kuitenkin sen, että arjen kiireisessä työrhythmissä heidän oli usein vaikea kiinnittää riittävästi huomiota vain yhteen vuorovaikutuskumppaniin kerrallaan.

Työntekijät kokivat prosessin lisänsen eniten heidän mahdollisuuksiaan odottaa ja antaa tilaa kehitysvammaisten kumppaneiden vuorovaikutusaloitteille ($d=0.85$). Prosessin päätyttyä arjessa oli aiempaa enemmän sellaisia tilanteita, joissa kehitysvammainen ihminen voi päättää, miten kauan tietyn esineen, toiminnon tai asian parissa toimitaan.

Työntekijöiden mukaan he alkoivat prosessin seurauksena myös *mukauttaa omaa ilmaisuaan* entistä enemmän kehitysvammaisen kumppaninsa tarpeita vastaavaksi ($d=0.77$). Arjessa oli entistä enemmän sellaisia tilanteita, joissa työntekijät käyttivät itsekkin samoja ilmaisukeinoja kuin heidän kehitysvammaiset vuorovaikutuskumppaninsa.

Työntekijöiden tapa *vastata* kehitysvammaisen ihmisen aloitteisiin ei heidän mielestään muuttunut prosessin aikana. Myöskään yhteisymmärryksen *tarkistaminen* ei juurikaan muuttunut (ks. Liite 9).

Taulukko 8. Vuorovaikutustavan muutosta (Effect size = d) kuvaavat arvot.

Osio	alku-loppu d*	alku-seuranta d*
Läsnäolo	0.48	0.61
Odottaminen		0.85 0.78
Vastaaminen		0.12 0.16
Ilmaisun mukauttaminen		0.77 0.75
Yhteisymmärryksen tarkistaminen	0.22	0.01

* **pieni muutos $d>0.2$ kohtalainen muutos $d>0.5$ suuri muutos >0.8**

7.1.4 Miten vaikutus ilmenee videoiduissa vuorovaikutustilanteissa?

Työntekijät siis arvioivat OIVA-prosessin päätyttyä, että heidän arjessaan oli aiempaa enemmän tilanteita, joissa he odottivat ja antoivat tilaa kumppaninsa vuorovaikutusaloitteille. Lisäksi mukauttivat mielestään entistä enemmän omaa ilmaisuaan kehitysvammaisen kumppaninsa tarpeiden mukaan. Tätä työntekijöiden kokemusta haluttiin tarkastella rinnakkain yhteisöissä OIVA-prosessin alussa ja lopussa kuvattujen vuorovaikutusvideoiden kanssa. Kolmen minuutin kestoiset, onnistunutta vuorovaikutusta ilmentävät vuorovaikutusotokset litteroitiin (ks. luku 6.4.3 Ryhmätilanevideointien analysointi) ja niistä valittiin tarkasteltavaksi seuraavat teemat: odot-

taminen, ilmaisun mukauttaminen ja työntekijän tapa kohdata asiakas. Seuraavissa luvuissa havainnollistetaan, miten työntekijöiden kokemus vuorovaikutustavan muutos näkyy videoaineistossa.

Työntekijä odottaa ja antaa tilaa kumppaninsa vuorovaikutusaloitteille

Myös videoaineiston perusteella näyttää siltä, että työntekijät antavat OIVA-prosessin päätyttyä kehitysvammaisille kumppaneilleen enemmän mahdollisuuksia tehdä aloitteita kuin prosessin alkaessa. Kahdenkeskisiä vuorovaikutushetkiä näyttää myös olevan aiempaa enemmän ja näissä tilanteissa työntekijän asiakkaan välille syntyy enemmän vuorottelua.

Kumppani saa työntekijän jakamattoman huomion ja mahdollisuuden tehdä aloitteita

Seuraavat vuorovaikutusesimerkit on videoitu erään yhteisön aamupalahetkeltä. Prosessin alussa aamupalalle osallistuivat kaikki yksikön asiakkaat. Lopuksi kuvatussa videossa aamupalalla on työntekijä ja yksi yksikön asiakas

Alkutilanne (T= työntekijä A= asiakas 1, B=asiakas 2)

Viisi asiakasta ja työntekijä ovat keittiössä. Asiakkaat syövät aamupalaa. Työntekijä on ryhtynyt tarjoilemaan maitoa.

KAATAA MAITOA ASIAKAS B:N LASIIN

14 T: A juo se vesi jookos ottaako mait B maitoa

15 B: [hiivaleipää

[TYÖNTÄÄ KAKSI PURKKIA ASIAKAS A:N ETEEN

16 T: [ottaako A maitoa kahviin

[OSOITTAA PURKKIA]

17 A: mai (1.0) [tää]

18 T: KAATAA ASIAKAS A:LLE MAITOA ERI PURKISTA KUIN ASIAKAS A OSOITTI

Vuorovaikutusesimerkin alussa työntekijä tekee kaksi aloitetta: hän antaa ohjeen asiakas A:lle ja sen jälkeen hän esittää kysymyksen asiakas B:lle (rivi 14). Työntekijä ei kuitenkaan näytä odottavan kummaltakaan asiakkaalta vastausta, sillä heti kysymyksensä ”*ottaako B maitoa*” jälkeen hän toimii.

Asiakas B tekee rivillä 15 aloitteen sanomalla ”*hiivaleipää*”, mutta työntekijä ei reagoi tähän vuoroon. Sen sijaan työntekijä kysyy seuraavaksi asiakas A:lta (rivi 16) ”*ottaako A maitoa kahviin*”. Samaan aikaan kysymyksensä kanssa työntekijä työntää kaksi eri maitopurkkia asiakas A:n eteen. Asiakas A vastaa työntekijän vuoroon tekemällä valinnan (rivi 17). Työntekijä näyttää kuitenkin jättävän huomioimatta asiakkaan valinnan, sillä hän tarjoilee asiakkaalle maitoa eri purkista kuin minkä asiakas valitsi (rivi 18).

Lopputilanne (T= työntekijä, A= asiakas)

Asiakas ja työntekijä ovat kahdestaan keittiössä. Asiakas on lopettanut syömisen ja on viemässä astioita tiskipöydälle. Työntekijä odottelee sivulla. Asiakas on aiemmin videolla muistellut edellisen päivän saunareissuaan.

9 A: OTTAA LASIN JA LÄHTEE VIEMÄÄN SITÄ TISKIPÖYDÄLLE PYSÄHTYY JA KOSKEE NISKAAN (9.5)

10 T: eilen saunassa niinon

11 A: HEILUTTAA KÄTTÄ PÄÄN YLÄPUOLELLA (2.4)

[KUMARTUU ASIAKKAASEEN PÄIN PÄIN

12 T: [mitä

Lopputilanteessa asiakas on viemässä lasiaan pöydälle, mutta pysähtyy kesken matkan ja koskettaa niskaansa (rivi 9). Työntekijä tulkitsee asiakkaan eleen siten, että asiakas tekee aloitteen ja haluaa muistella eilistä saunareissua. Työntekijä vahvistaa ilmauksellaan ”eilen saunassa niinon” huomanneensa asiakkaan eleilmauksen ja ymmärtäneensä, mistä asiakas haluaa keskustella (rivi 10). Asiakas jatkaa keskustelua heiluttamalla kättään päänsä yläpuolella. Työntekijä kumartuu asiakkaan puoleen ja pyytää kysymällä ”mitä” (rivi 12) selvennystä siihen, mitä asiakas tarkoitti.

Johtopäätökset

Alkutilanteessa työntekijä toimii aloitteen tekijänä: hän esittää kysymyksiä ja antaa ohjeita. Tilanne vaikuttaa myös kiireiseltä, koska työntekijällä on monta asiakasta huomioitavanaan. Lopputilanteessa työntekijä puolestaan on kahdestaan asiakkaan kanssa. Tilanteessa on aikaa jäädä muistelemaan edellisen päivän tapahtumia. Lopputilanteessa kuvattavana ollut työntekijä kertoi kuvaustilanteen jälkeen, että työntekijät olivat OIVA-prosessin ryhmätapaamisissa pohtineet asiakkaan aamutilannetta ja tulleet siihen tulokseen, että asiakkaan on helpompi syödä aamupalaa hieman muita myöhemmin ja lähteä töihin omassa tahdissaan. Prosessin myötä asiakkaalle päätettiin siis antaa enemmän kahdenkeskistä aikaa työntekijän kanssa.

Vastavuoroisuus toteutuu

OIVA-prosessin päätyttyä kuvatuissa vuorovaikutustilanteissa näyttää toteutuvan myös enemmän vuorovaihtoa ja vastavuoroisuutta kuin alussa. Erityisesti tämä näkyy seuraavan yhteisön alku- ja loppuvideoinneissa.

Alkutilanne (T= työntekijä, A= asiakas)

Asiakkaat istuvat aamupalalla. Työntekijä on jakamassa lääkkeitä.

NOSTAA KATSEENSA LAUTASELTA JA KATSOO HOITAJAAN

23 A: ja pääsiäinen

KÄVELEE ASIAKKAAN LUOKSE KUMARTUU

24 T: jaa pääsiäinen (.) ei kai nyt vielä oo pääsiäinen (.) mitäs nyt ensin tulee

[OTTAA A:n KÄDEN JA LAITTA SIIHEN LÄÄKETTÄ

(.) mikä tulee ennen(.)mikä tulee(.)[nimittäin pääsiäiseen on vielä matkaa

25 A: [KUMARTUU KUPPINSA PUOLEEN

[KÄVELEE POIS

26 T: [noin

Asiakas tekee aluksi aloitteen sanomalla ”*ja pääsiäinen*” (rivi 23). Työntekijä kävelee asiakkaan luo ja vastaa asiakkaan aloitteeseen ”*jaa pääsiäinen (.) ei kai nyt vielä oo pääsiäinen*”. Työntekijä tulkitsee siis asiakkaan ilmauksen toteamukseksi (*nyt on pääsiäinen*) ja osoittaa jatkollaan, ettei hän hyväksy ilmauksen asiasisältöä.

Seuraavaksi työntekijä jatkaa keskustelua esittämällä asiakkaalle kysymyksen ”*mitäs nyt ensin tulee*” (rivi 24). Kysymys ei ole ”aito” vaan ns. testikysymys (Pine, 1992), koska työntekijä tietää kysymyksen jo vastauksen (*pääsiäistä ennen tulee joulu*).

Kun asiakas ei heti vastaa, työntekijä toistaa kysymyksen vielä kaksi kertaa hieman yksinkertaistettuna (rivi 24). Asiakas ei edelleenkään vastaa, joten työntekijä vastaa lopulta omaan kysymykseensä sanoin ”*nimittäin pääsiäiseen on vielä matkaa*”. Asiakas kumartuu pöydän ääreen ja työntekijä kävelee pois.

Lopputilanne (T= työntekijä, A= asiakas)

Työntekijä ja asiakas ovat lähdössä kanttiinini. Asiakas on juuri pukeutunut ja työntekijä on antanut asiakkaalle kassin. Asiakas istuu penkillä ja työntekijä seisoo.

LÄHTEE KÄVELEMÄÄN OVELLE

47 T: lähettä mää lähen edellä

[NOSTAA SORMEA KOSKETTA KASSIA

48 A: [oä

49 T: LIIKKUU HITAASTI KATSOEN ASIAKKAASEEN PÄIN(2.7)

50 A: ää

[OTTAA ASKELEEN ETEENPÄIN PYSÄHTYY

51 T: [tuu perässä

[NOUSEE YLÖS JA LÄHTEE KÄVELEMÄÄN

52 A: [ääääääääää]

[LÄHTEE OVELLE PÄIN AVAA OVEN

53 T: no ei sun tarvi ottaa [kassia saadaan me sieltä

Työntekijä lähtee kävelemään kohti ovea ja pyytää asiakasta mukaansa sanomalla ”lähetääs”(rivi 47). Asiakas jää kuitenkin istumaan paikalleen, koskettaa kassiaan ja äännähtää ”oä” (rivi 48). Työntekijä reagoi asiakkaan vuoroon kääntämällä vartaloaan hieman asiakkaaseen päin ja liikkumalla hieman eteenpäin. Asiakas äännähtää uudelleen ”ää” ja työntekijä reagoi tähän pyytämällä uudelleen asiakasta tulemaan (rivi 51). Asiakas reagoi työntekijän kehotukseen nousemalla ylös ja lähtemällä kävelemään ovea kohti. Noustessaan hän kuitenkin jättää kassin penkille ja äännähtää vielä kerran samalla. Työntekijä vastaa asiakkaan vuoroon tulkitsemalla asiakkaan toiminnan sanallisesti ”ei sun tarvi ottaa kassia” (rivi 53).

Johtopäätökset

Alkutilanteessa työntekijä yrittää saada asiakasta vastaamaan kysymyksiinsä. Työntekijä ottaa tilanteessa paljon tilaa itselleen, hänen vuoronsa ovat pitkiä ja kysymysten välissä on vain vähän tilaa asiakkaan vastauksille. Lopputilanteessa työntekijä puolestaan odottaa, että asiakas on valmis lähtemään kantiiniin. Työntekijällä ja asiakkaalla on selkeästi oma vuoronsa ja molemmat ottavat yhtä suuren tilan vuorovaikutuksessa. Vuorot ovat osin olemuskielisiä ja osin ääntelyyn perustuvia.

Työntekijä mukauttaa ilmaisuun kumppaninsa tarpeiden mukaan

OIVA-prosessin alussa ja sen päätyttyä kuvatuissa vuorovaikutusvideoissa näkyy, että työntekijät mukauttavat omaa ilmaisuun yhä enemmän kumppaninsa tarpeita vastaavaksi. Selvimmin vuorovaikutustavan muutos näkyy seuraavan yhteisön alku- ja lopputilanteissa:

Alkutilanne (T= työntekijä, A= asiakas 1, D=asiakas 2)

Työntekijää esittelee asiakkaille päiväjärjestystä. Työntekijä seisoo ja asiakkaat istuvat. Työntekijällä on kädessään pieni kuva, jossa on aistihuonetta kuvaava merkki.

[NÄYTTÄÄ KUVAA ASIAKAS A:LLE

37 T: ja sit ku ollaan tauko pidetty niin [sit mennään (.)] [A (.) sit mennään aistihuoneeseen

38 A: [NOSTAA PÄÄTÄ

[KUVA ASIAKAS B:LLE [KUVA ASIAKAS C:LLE [KUVA ASIAKAS D:LLE

39 T:[B sit on aistihuone iltapäivällä [aistihuone [aistihuone

40 D:

[KOSKETTAA KUVAA

T LAITTA KUVAN SEINÄLLE

Työntekijä aloittaa kertomalla asiakkaille, mitä iltapäivällä tapahtuu (rivi 37). Hän näyttää samalla kuvaa vuorotellen jokaiselle asiakkaalle. Asiakkaiden tehtävänä on kuitata, että he ovat kuulleet, mitä työntekijä on sanonut.

Työntekijän vuoro kestää lähes koko tilanteen. Lauseet ovat pitkiä ja rakenteeltaan monimutkaisia. Ilmausten sisältö viittaa tilannetta seuraaviin toimintoihin. Mukana on paljon ajallisia ilmauksia (sitten kun ollaan... sitten mennään... sitten iltapäivällä) (rivi 37 ja 39). Vain yksi asiakas näyttää kiinnostuneelta ja koskettaa kuvaa.

Lopputilanne (T= työntekijä, A= asiakas)

Ohjaaja ja asiakas ovat rummuttelemassa kahdestaan.

RUMMUTTAVAT YHDESSÄ (5.6)

33 A: LOPETTA RUMMUTUKSEN

34 T: LOPETTA RUMMUTUKSEN

[RUMMUTTAA KERRAN

35 A: [brry

[RUMMUTTAA MUUTAMAN KERRAN VETÄÄ PÄÄTÄ POISPÄIN

36 T: [brhyä heheh

37 A: RYHTYY HEIJAAMAAN RUMMUTTAA KERRAN

38 T: RYHTYY HEIJAAMAAN MUKANA RUMMUTTAA PARI KERTAA

HEIJAAVAT YHDESSÄ (14.3)

Asiakas tekee aloitteen lopettamalla rummutuksen. Työntekijä vastaa heti lopettamalla oman rummuttamisensa (rivit 33 ja 34). Asiakas jatkaa tilannetta, äännähtää ja rummuttaa samalla yhden kerran. Työntekijä vastaa jälleen asiakkaan vuoroon, äännähtää samalla tavalla kuin asiakas ja rummuttaa muutaman kerran vastaukseksi (rivit 35 ja 36). Seuraavaksi asiakas alkaa heijata itseään, johon työntekijä vastaa liittymällä heijaamiseen (37 ja 38). Tilanteessa asiakas tekee aloitteet ja määrittää, mitä seuraavana tapahtuu. Työntekijä on ainoastaan vastaajan roolissa. Hänen toimintansa määrittyy sen mukaan, mitä asiakas toivoo seuraavaksi tehtävän. Asiakas ilmaisee itseään rummuttelun, ääntelyn ja heijauksen avulla ja työntekijä käyttää samoja tapoja omassa ilmaisussaan.

Johtopäätökset

Alkutilanteessa työntekijä ilmaisee itseään pääsääntöisesti puhumalla ja käyttämällä monimutkaisia ajan ilmaisuja. Puheen ymmärtämisen tukena käytetty kuva ei vaikuta tukevan riittävällä tavalla asiakkaiden tilanteen ymmärtämistä. Lopputilanteessa työntekijä puolestaan käyttää vain niitä keinoja, joita asiakaskin käyttää. Tilanteessa ei puhuta lainkaan vaan yhteisymmärrys syntyy eleiden, toiminnan ja äännähtelyiden avulla.

Työntekijä antaa kumppaninsa vaikuttaa tilanteen kulkuun

Kaikissa yhteisöissä kuvatuissa videoissa näkyy muutos asiakaslähtöisempään työskentelytapaan. Asiakkailla on OIVA-prosessin myötä enemmän mahdollisuuksia tehdä valintoja ja asiakkaan valintaa kunnioitetaan. Parhaiten muutos näkyy seuraavan yhteisön vuorovaikutusesimerkeissä.

Alkutilanne (T= työntekijä, A= asiakas)

Prosessin alussa kuvatulla videolla on useampia vuorovaikutustapahtumia. Seuraavassa vuorovaikutushetkessä asiakas on juuri lopettanut syömisen. Työntekijä on kysynyt, haluaako asiakas lähteä istumaan sohvalle ja ryhtyä kuuntelemaan musiikkia.

OTTAA KAINALOISTA KIINNI
7 T: lähettään tuonne istumaan

8 A: NOJAA SIVULLE (3.7)

[NOSTAA PÄÄTÄ]
9 T: etkö halluu [lähettään] me laitetaan manikka päälle ruppeet kuuntelemaan mussikkii jooko

10 A:KATSOO SIVULLE:.....

[RUTISTAA A:TA]
11 T: [käypikkö]

12 A: KÄÄNTÄÄ PÄÄN ETEENPÄIN(2.0)

[NOSTAA A:TA PÄÄSTÄÄ NOSTAA TAAS
13 T: lähetääkkö "lähetään vaan" [noni (1.5) mennään tule uppista

KÄVELEVÄT SOHVALLE (8.6)

Tilanne alkaa työntekijän aloitteella ”lähettään tuonne istumaan” (rivi 7) . Samalla hän ottaa asiakasta kainaloista kiinni ja alkaa nostaa asiakasta. Asiakas vastaa työntekijän ehdotukseen nojautumalla sivulle. Työntekijä tulkitsee asiakkaan olemuskielellisen vuoron siten, että asiakas ei halua lähteä sohvalle: ”etkö halluu” (rivi 9). Työntekijä ehdottaa tulkinnan jälkeen uudestaan sohvalle lähtemistä ja yrittää nostaa asiakasta pystyyn. Asiakas vastaa työntekijän ehdotukseen nojautumalla uudelleen sivulle. Työntekijä ei reagoi asiakkaan vuoroon vaan ehdottaa edelleen sohvalle siirtymistä (rivi 11). Asiakas vastaa tähän kääntämällä päänsä eteenpäin (rivi 12). Työntekijä

tulkitsen pään kääntämisen siten, että asiakas haluaa lähteä. Hän nostaa asiakasta, joka ei kuitenkaan nouse tuolista ylös. Vasta toisella nostoyrityksellä asiakas nousee ja lähtee työntekijän taluttamana sohvaa kohti.

Lopputilanne (T= työntekijä, A= asiakas)

Työntekijä ja asiakas ovat lattialla ja helistelevät helistimellä. Asiakas on juuri kääntynyt toiselle kyljelle, pois päin työntekijästä. Asiakkaalla on käsissään kaksi lelua, vasemmassa kädessä valkoinen ja oikeassa keltainen lelu.

NOUSEE JA MENE A:n TOISELLE PUOLELLE

7 T: noni hyvä liikettä tulee menit kyllä pois päin (.) menitsie karkuun vai? no

8 A: HEIJAA ITSEÄÄN

HEILAUTTAA JA LASKEE OMAN LELUN MAAHAN KOSKETTAA A:N VALKOISTA LELUA (6.4)

9 T:

saanko tämän

ETSII KATSETTA KOSKETTAA A:N OIK KÄTTÄ KOSKEE VALKOISTA LELUA(4.7)

10 T: Asiakkaan etunimi

11 A: HEILUTTELEE KELTAISTA LELUA (8.9)

[KOSKEE LELUUN YRITTÄÄ KOKEILLA LÄHTEEKÖ NAPEISTA ÄÄNI

12 T: sekö on parempi (2.2) [siitä ei ennää lähe mittään ääntä

Työntekijä siirtyy asiakkaan toiselle puolelle, jotta hän näkisi asiakkaan paremmin (rivi 7). Asiakas alkaa heijata itseään ja katsoo samalla toisessa kädessään olevaa valkoista lelua (rivi 8). Työntekijä vastaa tähän laskemalla omassa kädessään olevan lelun maahan ja koskettamalla asiakkaan katsomaa lelua (rivi 9). Työntekijä siis seuraa asiakkaan mielenkiinnon kohdetta. Työntekijä hakee seuraavaksi asiakkaan huomiota ja katsekontaktia kosketuksen avulla (rivi 10). Asiakas tekee jälleen uuden aloitteen ja heiluttaa toisessa kädessään olevaa keltaista lelua. Työntekijä vastaa asiakkaan aloitteeseen ja vaihtaa huomionsa asiakkaan tarjoamaan leluun (rivi 12).

Johtopäätökset

Alkutilanteessa työntekijä vastaa asiakkaan vuoroihin ja tulkitsen ne oikein, mutta asiakkaan ilmaukset eivät vaikuta tilanteen kulkuun. Toisessa esimerkissä työntekijä havainnoi asiakasta ja hänen kiinnostuksen kohteitaan sekä vastaa asiakkaan tekemiin valintoihin. Työntekijä on valmis luopumaan omasta asiastaan ja muuttamaan huomion kohteensa asiakkaan mielenkiinnon mukaan.

7.2 Millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti osallistujissa?

7.2.1 Prosessikokonaisuus koettiin hyväksi

Arjen vuorovaikutukseen liittyvät ja ohjaajan tuella toteutetut osa-alueet olivat prosessin parasta antia

Työntekijöitä pyydettiin OIVA-prosessin lopussa arvioimaan asteikolla 4 - 10, millä tavalla prosessin eri osa-alueita oli mahdollista hyödyntää vuorovaikutuksen vahvistamisessa (Taulukko 9). Työntekijöiden mielestä vuorovaikutuksen vahvistamista hyödyttivät parhaiten prosessin sellaiset osa-alueet, jotka sisälsivät ohjausta tai linkittyivät suoraan arkeen. Tällaisia osa-alueita olivat video-ohjaustapaamiset ja passipaja.

Taulukko 9. Prosessin eri osa-alueiden hyödynnettävyys (n=30).

Osio	ka
Kaikki osiot yht.	7,97
Alkukoulutukset	7,70
Passipaja	9,04
Oivalaisten yhteinen koulutuspäivä	8,71
Video-ohjaustapaamiset	8,57
Keskustelufoorumi	6,92
Virikemateriaalit	7,36
Papunetin vuorovaikutusosio	7,83
Papunetin virikemateriaaliosio	7,65

7.2.2 Video-ohjausta pidettiin hyvänä työtapana

Ryhmätapaamiset vastasivat odotuksia, mutta itseohjautuva työskentely ei aina toteutunut arjessa

OIVA-prosessin päätyttyä työntekijöitä pyydettiin arvioimaan video-ohjaustyöskentelyä 13 väittämän avulla (taulukko 10). Väittämien perässä oli tilaa työntekijöiden avovastauksille. Työntekijöiden mielestä ryhmätapaamiset vastasivat pääosin heidän odotuksiaan. Videon havainnoimiseen käytetyn lomakkeen hyödyllisyys jakoi jonkin verran mielipiteitä. Sen sijaan kaikki työntekijät kokivat, että tapaamisessa oli riittävästi tilaa keskustelulle ja heidän omille pohdinnoilleen. Keskustelu myös johti sellaisten konkreettisten tavoitteiden asettamiseen, joita oli helppo toteuttaa arjessa. Tavoitteeseen palattiin seuraavassa ryhmätapaamisessa.

Työntekijät välittivät tietoa niille OIVA-prosessiin osallistuville, jotka eivät olleet päässeet kyseisellä kerralla mukaan ryhmätapaamiseen. Ryhmätapaamisessa käydyn keskustelun jatkaminen omassa yksikössä ei sen sijaan aina toteutunut parhaalla mahdollisella tavalla. Tiedon välittäminen tapaamisessa sovitusta kommunikoinnin kehittämisideoista ja -tavoista ei myöskään ollut aina mahdollista muiden yksiköiden työntekijöille.

Taulukko 10. Työntekijöiden kokemukset ryhmätapaamisista (asteikko 1 täysin samaa mieltä, 4 täysin eri mieltä, eos=en osaa sanoa) (n=29).

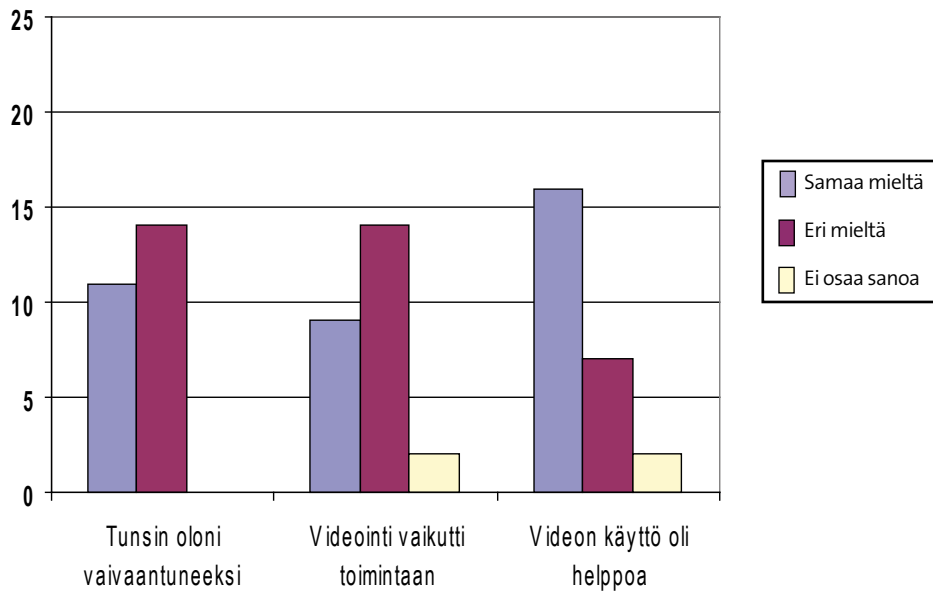
Väittäjä	ka n=29	lkm samaa mieltä	lkm eri mieltä	lkm eos
1. Videotapaamiset vastasivat odotuksiani.	1,97	24	5	0
2. Ryhmässä tarkasteltavan kysymyksen määrittäminen oli haastavaa.	1,75	26	2	1
3. Toimiva vuorovaikutus (piirakka) –lomakkeen täyttämistä videon katsomisen jälkeen oli hyötyä.	2,03	23	6	0
4. Tapaamisella käydystä keskustelusta oli hyötyä arkityössä.	1,62	28	1	0
5. Videoryhmän ohjaaja antoi tapaamisella riittävästi tilaa osallistujien keskusteluille ja pohdinnoille.	1,21	29	0	0
6. Jatkoimme tapaamisella aloitettua keskustelua yksikössämme.	1,86	24	5	0
7. Ryhmässä asetetut tavoitteet tarjosivat hyviä työkaluja kommunikoinnin kehittämiseen	1,76	28	1	0
8. Sain vaikuttaa arjen kommunikointitilanteissa kokeiltavien tavoitteiden suunnitteluun.	1,29	28	0	1
9. Tavoitteet asetettiin tarpeeksi konkreettisiksi niin, että niiden toteuttaminen oli helppoa arjessa	1,66	26	3	0
10. Huomioin tavoitteet vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden kanssa.	1,66	26	3	0
11. Tavoitteeseen palattiin seuraavalla videotapaamisella ja asiaa ideoitiin tarvittaessa yhdessä eteenpäin.	1,31	29	0	0
12. Välitin tietoa myös niille OIVA-työntekijöille jotka eivät päässeet mukaan tapaamiseen.	1,52	25	2	2
13. Välitin tietoa kommunikoinnin kehittämisideoista ja – tavoista muiden yksiköiden työntekijöille.	2,14	20	9	0

Videon tekeminen jakoi mielipiteitä, mutta videohavainnointia pidettiin hyvänä työvälineenä

Työntekijät arvioivat OIVA-prosessin päätyttyä kokemuksiaan videointitilanteista ja videon käytöstä vuorovaikutuksen havainnointiin vastaamalla suljettuihin ja avokysymyksiin. Kysymyksiin vastasivat vain ne henkilöt, jotka olivat olleet ryhmätapaamisissa havainnoiduilla videoilla (n=25) (Kuvio 5). Kolme työntekijää kertoi, että heitä ei ollut videoitu tapaamista varten. Syyksi he mainitsivat sen, että he eivät joko olleet työvuorossa kuvaamisen aikana tai he itse eivät halunneet, että heitä videoidaan. Eräs työntekijä kommentoi tähän liittyen: *”Ajan puute ja prosessissa mukana olevien solun työntekijöiden yhteisten työvuorojen vähyys vaikutti niin, ettemme saaneet kovin paljon katseltavaa aikaiseksi”*.

Työntekijät kokivat videointitilanteet eri tavoin. Alle puolet työntekijöistä tunsi olonsa vaivaantuneeksi, kun heitä videoitiin. Yli puolet työntekijöistä ei sen sijaan kokenut näin. Yhtä suuren joukon mielestä videointi ei myöskään vaikuttanut omaan toimintaan. Videokameran käyttö jakoi myös mielipiteitä. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että kameraa oli helppo käyttää. Yksi kolmasosa sen sijaan oli sitä mieltä, että kameran käyttö oli vaikeaa.

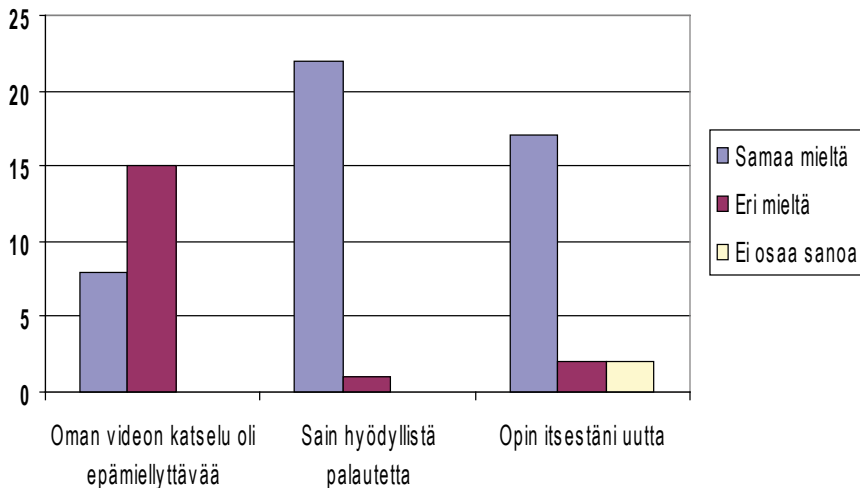
Kuvio 5. Työntekijöiden kokemus videointitilanteesta (n=25)



Esimiehet mainitsivat heiltä kysytyssä palautteessa (Liite 1), että heidän olisi tullut huolehtia siitä, että vastuuta videointien tekemisestä olisi jaettu tasapuolisemmin. Eräs ryhmätapaamisiin osallistunut esimies totesi: *”Vaikka videointi alussa oli hankalaa, se koettiin kumminkin hyväksi, koska pystyi analysoimaan omaa ’käyttäytymistä’ ”*. Eräs esimies totesi myös, että työntekijät olivat sisäistäneet videon osaksi työyhteisön työrutiineja: *”Tämä täytyisi videoida ja katsoa – kommenttia kuulee käytettävän eli videointi nähdään jo yhtenä toimintamuotona”*.

Videoiduista työntekijöistä 23 oli ollut paikalla sellaisessa ryhmätapaamisessa, jossa itsestä kuvattua videota oli käsitelty (Kuvio 6). Oman videon havainnointi ryhmässä jakoi mielipiteitä. Alle puolet työntekijöistä tunsu, että itsensä havainnointi videolta oli epämiellyttävää. Hieman yli puolet työntekijöistä ei sen sijaan kokenut näin. Lähes kaikki vastaajat kokivat saaneensa hyödyllistä palautetta ja suurin osa työntekijöistä oli oppinut uusia asioita itsestään vuorovaikutuskumppanina. Työntekijät kommentoivatkin: *”Erittäin opettavaista ja tietyllä lailla ’paljastava’ tilanne, opin näkemään miten niin kovin pieneltäkin tuntuvat asiat esim. silmänliikkeet voivat olla merkityksellisiä”*.

Kuvio 6. Työntekijöiden kokemus itsestä kuvatun videon käytöstä vuorovaikutuksen havainnointiin (n=23)



7.2.3 Työskentelytapa vaikutti vuorovaikutukseen ja työkäytäntöihin

Työntekijät ja esimiehet arvioivat yhteisönsä OIVA-prosessia sen päätyttyä. Työntekijöiltä ja esimiehiltä kysyttiin, miten vuorovaikutus oli mahdollisesti muuttunut ja miten muutos näkyi arjessa (ks. Liite 4 Työntekijöiden itsearviointi loppukartoitus ja Liite 1 Esimiesten palautearviointi loppukartoitus). Esimiehet arvioivat lisäksi sitä, minkälaista tukea he kokivat tarjonneensa työntekijöilleen prosessin aikana (Tauluk-

ko 11). Puoli vuotta OIVA-prosessin päättymisestä työntekijöitä ja esimiehiä pyydettiin kertomaan omin sanoin, mitä heidän prosessin aikana oivaltamistaan asioista oli jäänyt arkeen (ks. Liite 5 Työntekijöiden itsearviointi seurantakartoitus ja Liite 2 Esimiesten palautearviointi seurantakartoitus).

Vuorovaikutus vahvistui

Kaikki esimiehet (n=9) ja melkein kaikki (n=26/29) työntekijät olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että oman yhteisön vuorovaikutus oli muuttunut. Kehitysvammaisten ihmisten kommunikointialoitteille oli enemmän aikaa ja aloitteet huomioitiin. Työntekijät kokivat, että prosessi oli lisännyt heidän tietoaan kommunikoinnista vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kanssa. Myös taidot vastata asiakkaiden kommunikointitarpeisiin vahvistuivat sekä esimiesten että työntekijöiden itsensä mielestä. Asiakkaat tulivat paremmin kuulluiksi ja heidän tarpeisiinsa vastattiin entistä yksilöllisemmin. Työntekijät olivat oppineet myös tulkitsemaan asiakkaiden käyttämiä kommunikointitapoja entistä paremmin. Työntekijät kertoivat myös, että asiakkaat olivat alkaneet ilmaista itseään yhä monipuolisemmin. Asiakkaiden aloitteellisuus oli lisääntynyt, kun heidän asioitaan oli pysähdetty kuuntelemaan. Eräs työntekijä tiivisti ajatuksensa näin: *”Elämänlaatu on mielestäni parantunut. Itsemääräämisoikeus täyttyy entistä paremmin.”*

Työkäytännöt muuttuivat

Työntekijöiden ja esimiesten mielestä OIVA-prosessin vahvuus oli se, että prosessin aikana yhteisöille tarjoutui mahdollisuus säännölliseen keskusteluun. Ryhmätapaamisissa työntekijöiden oli mahdollista analysoida rauhassa omia työtapojaan, oppia toinen toisensa työkäytännöistä ja sopia uusien toimintatapojen juurruttamisesta arkeen. Keskustelu ja kokemusten jakaminen olikin ollut avain prosessin onnistumiselle: *”Yhteisössä kiinnitetään enemmän huomiota vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksesta puhutaan työntekijöiden kanssa enemmän.”* OIVA-prosessin koettiin myös yhdistäneen yhteisöä: *”Olemme hyvinvoiva yhteisö, OIVA yhdisti meidät”*. Prosessi onnistui sekä esimiesten että työntekijöiden mielestä parhaiten silloin, kun lähiesimies osallistui itse aktiivisesti ryhmätapaamisiin.

Suurin osa (n = 6/9) esimiehistä onnistui omasta mielestään tukemaan työntekijöidensä OIVA-prosessia. Työkäytäntöjen muuttaminen ei kuitenkaan aina ollut helppoa. OIVA-prosessin käytännön toteuttamiseen ei työntekijöiden ja esimiesten mielestä ollut yhteisöjen arjessa riittävästi aikaa. Lähes puolet esimiehistä (n = 4/9) oli sitä mieltä, että heidän oli käytännössä ollut hankalaa seurata riittävästi, mitä ryhmätapaamisissa sovittiin: *”Olisi vielä enemmän oltava aikaa olla osastolla.”*

Taulukko 11. Esimiesten kokemukset siitä, miten he olivat tukeneet työntekijöitään OIVA-prosessin toteuttamisessa.

Väittäjä esimies	ka n=9	lkm samaa miltä	lkm eri mieltä	lkm eos
1. Onnistuin hyvin työntekijöitteni tukemisessa OIVA-prosessin aikana.	2,33	6	3	0
2. Työvuorojen sovittaminen niin, että työntekijöiden oli mahdollista osallistua koulutuksiin sekä videoryhmiin, oli vaivatonta	3	2	7	0
3. Sijaisten palkkaaminen niin, että työntekijöiden oli mahdollista osallistua koulutuksiin sekä videoryhmiin, oli vaivatonta.	3,22	2	7	0
4. Minun oli mahdollista seurata, mitä OIVA-prosessin videoryhmissä oli meneillään ja mitä tavoitteita ryhmässä asetettiin.	2,44	5	4	0

Tietoisuus vuorovaikutuksen tärkeydestä ja kokemus siitä, ettei ehdi toteuttaa sovittuja tavoitteita, herätti työntekijöissä riittämättömyyden tunteita. Työvuorojen suunnittelu olisikin monen esimiehen mielestä voinut onnistua prosessin aikana paremmin. Tarvittavien henkilöstöresurssien järjestäminen ja erityisesti sijaisten saaminen oli kuitenkin vaikeaa. Videointien toteuttamiseen ja vuorovaikutusasioiden pohdintaan tarvittavaa yhteistä aikaa oli liian vähän varsinkin sellaisissa yhteisöissä, joissa työntekijät sautuivat harvoin samaan työvuoroon toisten prosessiin osallistuneiden työntekijöiden kanssa: ”*Prosessissa mukana olevien tiimin jäsenillä oli liian vähän yhteistä aikaa. Ei ollut tarpeeksi aikaa toteuttaa ja suunnitella yhdessä tekemisiä – resurssipula.*”

Kehittämistyötä halutaan jatkaa

Yhteisöt jatkoivat vuorovaikutuksen vahvistamiseen tähtäävien toimintamallien toteuttamista itsenäisesti OIVA-prosessin päättymisen jälkeen. Työntekijät kertoivat, että ryhmätapaamisissa sovittuja tavoitteita toteutettiin yhä ja tavoitteita pyrittiin kehittämään edelleen. Esimiehet mainitsivat, että OIVA-prosessin aikana oivallettuja asioita oli ryhdytty viemään aktiivisesti myös muihin yksiköihin. Erityisesti kommunikointipassit olivat aktiivisessa käytössä ja niitä hyödynnettiin, kun vuorovaikutusasioista välitettiin tietoa: ”*Kommunikointipassit ovat levinneet kaikkiin yksiköihin ja osaksi asumispalveluja.*” Kommunikointipasseja oli alettu käyttää myös uusien työntekijöiden perehdytyksessä: ”*Kaikille asukkaille tehdyt kommunikaatiopassit ovat hyvä apu kun tulee uusia työntekijöitä osastolle.*”

Niin työntekijät kuin esimiehetkin olivat sitä mieltä, että vuorovaikutustilanteiden videointia ja videoiden havainnoimista ryhmätapaamisissa tulisi jatkaa edelleen. Ryhmätapaamisia ei ollut pystytty kuitenkaan järjestämään useimmissa yhteisöissä

ajanpuutteen ja henkilöstötilanteen takia. Eräs esimies pohti myös, olivatko työntekijät kuitenkaan lopulta sitoutuneita työskentelyyn, vaikka toivoivatkin sen jatkoa: *”Säännöllinen OIVA-kokoontuminen on kyllä suunniteltu työvuorolistaan, mutta se ei ole toteutunut poissaolojen tai muiden yllättävien tekijöiden vuoksi, lopullinen sitoutuminen?”*

7.3 Mitkä tekijät tukivat vuorovaikutuksen vahvistumista?

Yhteisöt totesivat siis OIVA-prosessin vaikuttaneen vuorovaikutukseen ja työkäytäntöihin. Työntekijöiden mielestä prosessi oli lisännyt heidän tietoaan kommunikoinnista vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kanssa. Myös taidot vastata asiakkaiden kommunikointitarpeisiin vahvistuivat sekä esimiesten että työntekijöiden itsensä mielestä. OIVA-prosessin myötä yksiköiden työkäytännöt muuttuivat. Mahdollisuus säännölliseen keskusteluun ja kokemusten jakamiseen vuorovaikutusasioista lisääntyivät. Uusien työkäytäntöjen toteuttaminen ei kuitenkaan aina ollut työntekijöiden ja esimiesten mielestä helppoa.

Prosessin toteutumista ja osallistujien kokemuksia päätettiin tarkastella ristiintaulukoinnin avulla. Tarkoituksena oli saada lisää tietoa siitä, mitkä tekijät tukivat vuorovaikutuksen vahvistumista yhteisöissä. Tarkasteltaviksi teemoiksi päätettiin valita tekijöitä, jotka koettiin merkityksellisiksi prosessin onnistumisen kannalta. Näitä teemoja olivat työntekijöiden aloitteellisuus prosessiin ryhdyttäessä, osallistumisaktiivisuus ja kokemus yhteisön tuesta prosessin aikana.

7.3.1 Prosessiin osallistuttiin omasta tai yhteisön aloitteesta

Työntekijöiltä kysyttiin OIVA-prosessin päätyttyä, miksi he itse ja miksi heidän yhteisönsä oli lähtenyt mukaan prosessiin. Reilu kolmasosa kaikista työntekijöistä (n = 12/31) mainitsi osallistumisensa syyksi halun oppia uusia asioita ja kehittyä työntekijöinä. Noin kaksi kolmasosaa työntekijöistä (n=19 /31) mainitsi osallistumisensa syyksi kuitenkin jonkin muun seikan kuin oman aloitteellisuuden (esimerkiksi esimies oli ehdottanut prosessiin osallistumista). Työntekijät voitiin jakaa kahteen ryhmään sen perusteella, miksi he tarttuivat tarjottuun mahdollisuuteen osallistua OIVA-prosessiin.

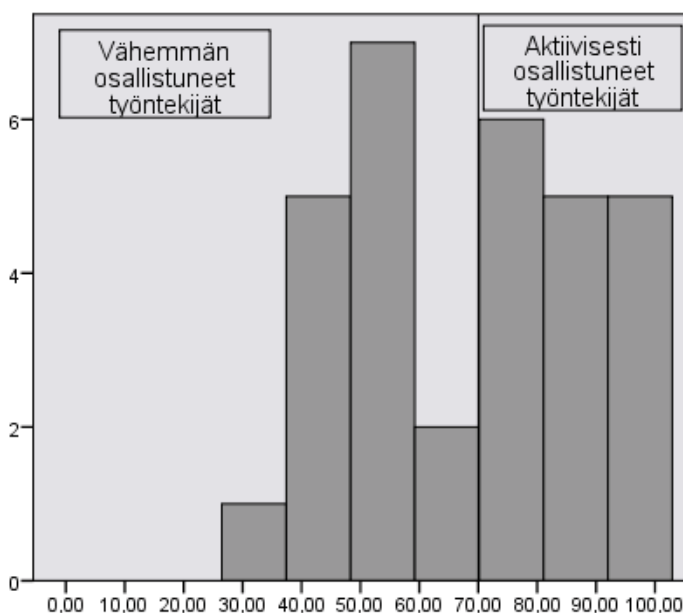
7.3.2 Työntekijöiden osallistumisaktiivisuus vaihteli

Työntekijöiden osallistumisaktiivisuutta mitattiin laskemalla, kuinka monta kertaa kukin heistä oli osallistunut prosessin koulutuksiin ja ohjattuihin ryhmätapaamisiin (Kuvio 7). Prosessin aikana yhteisöjen työntekijöille tarjottiin mahdollisuus osallis-

tua viiteen koulutustilaisuuteen. Ohjattuja ryhmätapaamisia oli jokaisessa yhteisössä 12.

Noin kolmasosa työntekijöistä (n=10) osallistui lähes kaikkiin koulutuksiin ja ryhmätapaamisiin (yli 80 % kerroista). Lähes samansuuruinen joukko (n=9) oli mukana 50 – 70 % järjestetyistä tapaamiskerroista. Viidesosa työntekijöistä (n=6) osallistui tapaamisiin tätä harvemmin (alle 50 %). Työntekijät oli jaettavissa kahteen yhtä suureen aktiivisesti osallistuneiden (n=16) ja vähemmän osallistuneiden (n=15) työntekijöiden joukkoon (mediaani: osallistuminen 70 % järjestetyistä tapaamisista).

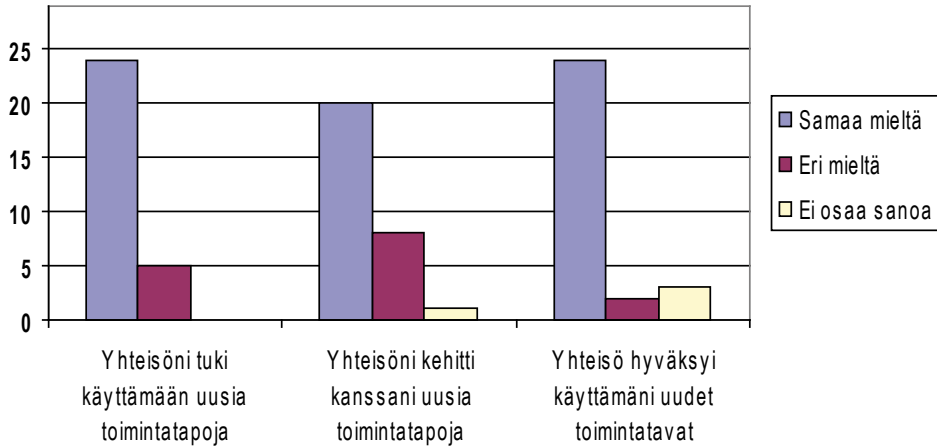
Kuvio 7. Työntekijöiden jakautuminen osallistumisaktiivisuuden suhteen.



7.3.3 Enemmistö työntekijöistä tunsivat saaneensa tukea yhteisöltään

Työntekijöille esitettiin kolme väittämää, joiden avulla tarkasteltiin työntekijöiden ajatuksia siitä, millaista tukea he olivat saaneet yhteisöltään OIVA-prosessin aikana (Kuvio 8). Suurin osa työntekijöistä koki, että yhteisöissä oli tuettu toinen toisiaan, jotta vuorovaikutus vahvistuisi.

Kuvio 8. Työntekijöiden kokemukset yhteisöltään saamastaan tuesta (n=29).



Työntekijät arvioivat OIVA-prosessin päätyttyä neljän väittämän avulla, minkälaista tukea he kokivat saaneensa esimiehiltään prosessin aikana (Taulukko 12). Suurin osa (n = 25/29) työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimies tuki heitä antamalla mahdollisuuden osallistua OIVA-prosessiin liittyneisiin koulutuksiin. Työntekijät olivat myös sitä mieltä, että esimies oli suhtautunut myönteisesti uusiin vuorovaikutusta vahvistaviin toimintatapoihin ja niiden kokeilemiseen käytännössä.

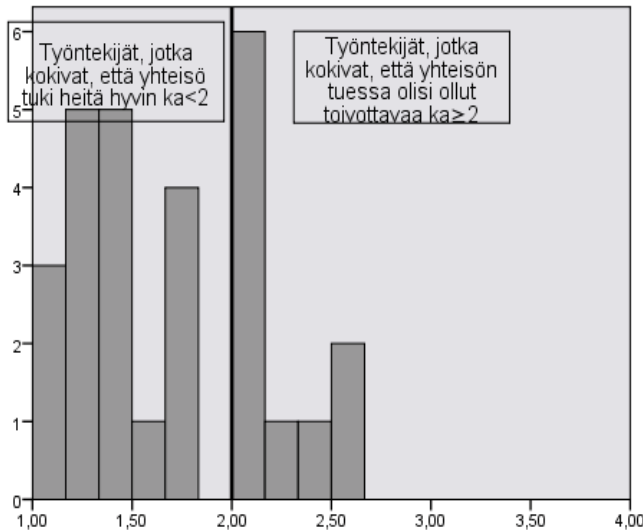
Prosessin toteuttamiseen liittyvät käytännön järjestelyt tuottivat kuitenkin hankaluuksia joidenkin työntekijöiden mielestä. Noin neljäsosa (n = 7/29) työntekijöistä koki, että esimiehet eivät olleet pystyneet tukemaan riittävästi ryhmätapaamisissa suunniteltujen tavoitteiden toteuttamista arjessa. Eräs työntekijä totesikin, että vaikka esimies mahdollisti ryhmätapaamisiin osallistumisen, työpäivässä ei ollut tarpeeksi aikaa tavoitteen toteuttamiseen: *”Tuntuu että esimiehet eivät ihan täysin vieläkään tiedä mitä teemme ja kuinka toimimme.”* Myöskään videoryhmien sovittaminen työvuoroihin ei ollut kaikkien mielestä (n = 7/29) sujunut parhaalla mahdollisella tavalla.

Taulukko 12. Työntekijöiden (n=29) kokemukset siitä, miten esimiehet tukivat OIVA-prosessin toteuttamista.

Väittäjä, työntekijät: Esimies tuki OIVA-prosessin toteuttamista...	ka n=29	lkm samaa mieltä	lkm eri mieltä	lkm eos
1. Huomioimalla videoryhmien aikataulut työvuorolistoja suunniteltaessa.	1,82	21	7	1
2. Antamalla mahdollisuuden osallistua kaikkiin OIVA -prosessiin liittyviin koulutuksiin.	1,26	25	2	2
3. Tukemalla videoryhmissä suunniteltujen tavoitteiden toteuttamista.	2	17	7	5
4. Suhtautumalla myönteisesti uusiin toimintatapoihin ja antamalla mahdollisuuden kokeilla ja kehittyä.	1,48	25	2	2

Edellä mainitut yhteisön ja esimiehen tarjoamaan tukeen liittyvät väittämät yhdistettiin (kuvio 8 ja taulukko 12) ja työntekijöiden vastauksista laskettiin keskiarvo. Kuviossa 9 esitetään keskiarvojen jakautuminen työntekijöiden kesken. Jakaumasta voidaan nähdä, että työntekijät sijoittuvat kahteen ryhmään. Noin kaksi kolmasosaa ($n = 18/28$) työntekijöistä koki saaneensa tukea yhteisöltään. Noin yksi kolmasosa työntekijöistä ($n = 10/28$) olisi puolestaan toivonut lisää tukea.

Kuvio 9. Työntekijöiden kokema yhteisön tukea kuvaavien keskiarvojen jakautuminen (n=28).



7.3.4 Aktiivisuus ja yhteisön tuki vahvistivat vuorovaikutusta

Tuloksia tarkasteltaessa siis huomattiin, että työntekijät oli mahdollista jakaa ryhmiin sen mukaan, miksi he tarttuivat tarjottuun mahdollisuuteen osallistua OIVA-prosessiin, kuinka aktiivisesti he osallistuivat prosessin tapaamisiin ja minkälaista tukea he kokivat saaneensa yhteisöltään prosessin aikana.

Aloitteellisuus ja kokemus yhteisön tuesta olivat yhteydessä osallistumisaktiivisuuteen

Työntekijöiden aloitteellisuutta ja tyytyväisyyttä yhteisöltään saamaansa tukeen verrattiin siihen, kuinka aktiivisesti he olivat osallistuneet OIVA-prosessin tapaamisiin. Lisäksi osallistumisaktiivisuuden vaikutusta verrattiin työntekijöiden tyytyväisyyteen.

Omasta aloitteestaan prosessiin lähteneet työntekijät näyttivät olleen pääosin tyytyväisiä työyhteisöltään saamaansa tukeen (Taulukko 13). Yhteisön aloitteesta proses-

siin osallistuneet työntekijät jakaantuivat sen sijaan kahteen yhtä suureen ryhmään: niihin, jotka olivat tyytyväisiä yhteisöltään saamaansa tukeen ja niihin, jotka olisivat toivoneet saaneensa enemmän tukea.

Työyhteisöltään saamaansa tukeen tyytyväiset tai omasta aloitteestaan prosessiin lähteneet työntekijät osallistuivat OIVA- prosessin koulutuksiin ja ryhmätapaamisiin aktiivisemmin kuin sellaiset työntekijät, jotka olivat lähteneet mukaan yhteisön aloitteesta tai olisivat toivoneet saavansa enemmän tukea yhteisöltään (Taulukko 13). Yhteys näiden tekijöiden välillä on tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 13. Aloitteellisuuden, yhteisön tuen ja aktiivisuuden yhteys

	Aktiiviset	Vähemmän osallistuneet	Tukeen tyytyväiset	Tuessa toivottavaa
Oma aloite	9*	3*	10	2
Yhteisön aloite	7*	12*	8	8
Tukeen tyytyväiset	13**	5**	-	-
Tuessa toivottavaa	2**	8**	-	-

*korreloi $p < .05$

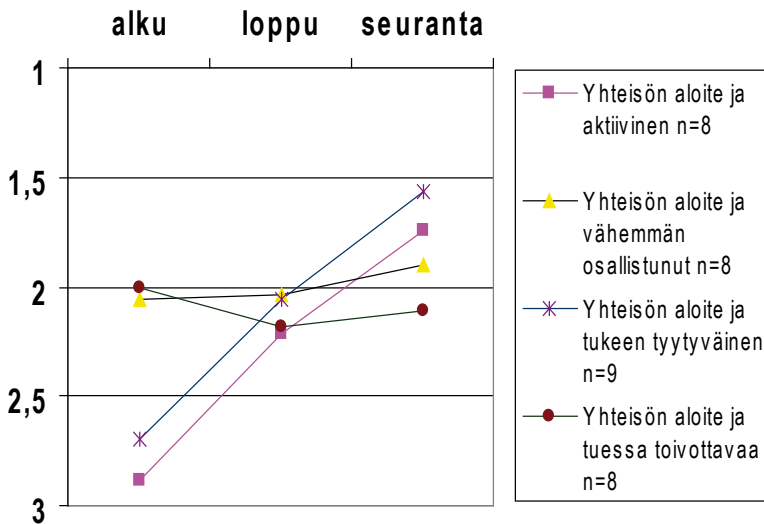
**korreloi $p < .10$

Prosessista oli hyötyä, kun työntekijä oli itse aktiivinen tai koki saavansa tukea yhteisöltään

Työntekijöiden vastausten perusteella näytti pääsääntöisesti siltä, että vuorovaikutuksesta oli tullut OIVA-prosessin myötä työn olennainen sisältö. Myös vuorovaikutusta ja kehitysvammaisen kumppanin kommunikointitapaa oli alettu arvostaa entistä enemmän. Työntekijöiden vastauksissa oli kuitenkin hajontaa. Tämän vuoksi päätettiin tarkastella tarkemmin, oliko sillä, miksi työntekijät tarttuivat tarjottuun mahdollisuuteen osallistua OIVA-prosessiin, kuinka aktiivisesti he osallistuivat prosessin tapaamisiin ja minkälaista tukea he kokivat saaneensa yhteisöltään prosessin aikana, vaikutusta vuorovaikutuksen ja kumppanin kommunikointitavan arvostamisen lisääntymiseen.

Työntekijän arvostus vuorovaikutusta ja kumppanin kommunikointitapaa kohtaan vahvistui OIVA-prosessin seurauksena, jos työntekijä oli lähtenyt prosessiin omasta aloitteestaan, osallistunut prosessin tapaamisiin aktiivisesti tai saanut mielestään riittävästi tukea yhteisöltään prosessin aikana. Regressioanalyysissä tärkeimmiksi muutosta selittäviksi tekijöiksi osoittautuvat työntekijän osallistumisaktiivisuus ja kokemus yhteisöltä saadusta tuesta. Nämä tekijät selittivät muutoksesta 54 prosenttia. Työyhteisön tuki ja aktiivinen osallistuminen prosessin tapaamisiin vaikuttivat myönteisesti myös niiden työntekijöiden ajattelutapaan, jotka olivat alun perin lähteneet mukaan OIVA-prosessiin yhteisönsä aloitteesta. Toisin sanoen vaikka työntekijä itse ei olisi ollutkaan aloitteellinen osallistumisensa suhteen, prosessista on silti hyötyä, jos hän on itse aktiivinen tai kokee saavansa tukea yhteisöltään (Kuvio 10).

**Kuvio 10. Vuorovaikutuksen ja kehitysvammaisen kumppanin vuorovaikutustavan arvos-
taminen niillä työntekijöillä, jotka kokivat tulleen prosessiin mukaan muusta kuin omas-
ta aloitteestaan.**



Työntekijät voitiin siis jakaa kahteen ryhmään: aktiivisesti prosessin tapaamisiin osallistuneet, työyhteisöltä tukea saaneet työntekijät ja vähemmän prosessin tapaami-
siin osallistuneet, työyhteisöltään lisää tukea toivoneet työntekijät. Näihin ryhmiin
kuuluvien työntekijöiden näkemykset erosivat prosessin lopussa erityisesti sen suh-
teen, mitä he ajattelivat kehitysvammaisen ihmisen mahdollisuuksista päättää omista
asioistaan. Aktiivisesti prosessin tapaamisiin osallistuneet, työyhteisöltä tukea saaneet
työntekijät olivat sitä mieltä, että arjessa on kiireestä huolimatta aikaa vuorovaikutuk-
selle ja kehitysvammaisen ihmisen aloitteiden huomioimiselle (ks. Liite 10).

8 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutuksia OIVA-prosessilla oli yhteisöjen vuorovaikutukseen, millaisia kokemuksia työskentelytapa herätti osallistujissa sekä mitkä tekijät tukivat vuorovaikutuksen vahvistumista.

Tulosten mukaan OIVA-prosessi vaikutti pysyvästi työntekijöiden ajattelutapaan. Työntekijät alkoivat arvostaa vuorovaikutusta ja kehitysvammaisen kumppanin kommunikointitapaa aiempaa enemmän. Lisäksi he alkoivat nähdä vuorovaikutuksen yhä olennaisempana työnsä sisältönä. Prosessi vaikutti myös siihen, mitä työntekijät ajattelivat itsestään vuorovaikutuskumppaneina. Työntekijöiden mielestä heistä oli tullut osaavampia kumppaneita yhteisönsä kehitysvammaisille ihmisille. Työntekijöiden kokema muutos näkyi myös yhteisöissä kuvatuissa vuorovaikutusvideoissa. Videoesimerkeistä voidaan havaita, miten työntekijä aiempaa enemmän odottaa ja antaa tilaa kehitysvammaisen kumppaninsa vuorovaikutusaloitteille, mukauttaa ilmaisuaan hänen tarpeidensa mukaan ja antaa kumppaninsa myös vaikuttaa tilanteen kulkuun.

Työntekijät kokivat OIVA-prosessin kokonaisuutena hyväksi työskentelytavaksi. Heidän mielestään vuorovaikutuksen vahvistamista hyödyttivät parhaiten prosessin sellaiset osa-alueet, jotka sisälsivät ohjausta tai linkittyivät suoraan arkeen. Prosessiin liittyntä video-ohjausta pidettiin hyvänä työtapana. Työntekijät pitivät hyödyllisenä video-ohjaukseen sisältyneitä ryhmätapaamisia, joissa havainnoitiin vuorovaikutusta videolta. Itseohjautuva työskentely ryhmätapaamisten ulkopuolella ei sen sijaan aina toteutunut arjessa.

OIVA-prosessissa käytetty työskentelytapa vaikutti työntekijöiden ja esimiesten mielestä työkäytäntöihin ja vuorovaikutukseen. OIVA-prosessin aikana keskustelu vuorovaikutusasioista ja hyviksi koetuista työtavoista lisääntyi yhteisöissä. Keskustelu myös johti työntekijöiden mukaan sellaisten konkreettisten tavoitteiden asettamiseen, joita heidän oli helppo toteuttaa arjessa. Tämän myötä yhteisöjen kehitysvammaiset ihmiset tulivat paremmin kuulluiksi ja heidän tarpeisiinsa vastattiin entistä yksilöllisemmin. Sekä työntekijät että esimiehet kertoivatkin haluavansa jatkaa vuorovaikutuksen vahvistumiseen tähtäävän työskentelytavan toteuttamista itsenäisesti myös OIVA-prosessin päättymisen jälkeen.

OIVA-prosessiin osallistuivat aktiivisesti ne työntekijät, jotka olivat lähteneet mukaan työskentelyyn omasta aloitteestaan tai jotka olivat olleet tyytyväisiä yhteisöltään saamaansa tukeen. Työntekijän arvostus vuorovaikutusta ja kumppanin kommunikointitapaa kohtaan vahvistui OIVA-prosessin seurauksena, jos työntekijä oli lähtenyt prosessiin omasta aloitteestaan, oli osallistunut prosessin tapaamisiin aktiivisesti tai oli saanut mielestään riittävästi tukea yhteisöltään prosessin aikana. Toisaalta vaikka työntekijä ei olisikaan alun perin lähtenyt prosessiin mukaan omasta aloitteestaan, hän alkoi silti arvostaa vuorovaikutusta aiempaa enemmän, mikäli hän oli itse aktiivinen tai koki saavansa tukea yhteisöltään prosessin aikana.

8.1 OIVA-prosessin johtajatukset

OIVA-hankkeen tavoitteena oli vahvistaa vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten ja heidän lähi-ihmistensä vuorovaikutusta. OIVA-prosessiin osallistuneet työntekijät ja esimiehet olivat prosessin alkaessa huolissaan siitä, että heidän yhteisöjensä vaikeimmin kehitysvammaiset ihmiset eivät saa ääntään kuuluviin. He tunsivat myös tarvitsevänsä lisää tietoa ja taitoa kommunikointiin vaikeimmin kehitysvammaisten, puhevammaisten asiakkaidensa kanssa.

Hankkeen aikana kehitettiin ja kokeiltiin uutta, prosessinomaista vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöjen ohjaukseen soveltuvaa työskentelytapaa. Työskentelyn kulmakiviä olivat yhteisöllisyys, asiakaslähtöisyys ja ratkaisukeskeisyys. Keskeisenä työtapana käytettiin työntekijöiden video-ohjausta.

8.1.1 Yhteisöllisyys

Yhteisöllistä lähestymistapaa pidettiin tärkeänä, koska sitä kautta vuorovaikutuksen vahvistamisesta tulee koko yhteisön asia. Kun kaikki työntekijät osallistuvat prosessiin, koko yhteisön vuorovaikutus vahvistuu (vrt. Bloomberg ym. 2003). Myös keskustelu yhteisössä lisääntyy ja työntekijät oppivat toinen toisiltaan. Yhteiset oivallukset siirtyvät kaikkiin vuorovaikutustilanteisiin ja niistä hyötyvät kaikki yhteisön kehitysvammaiset jäsenet. Tutkimuksen tulokset vahvistivat näitä ajatuksia.

OIVA-prosessissa lähi-ihmisillä on tärkeä rooli vuorovaikutuksen vahvistamisessa (vrt. Granlund & Olsson 1998; Launonen 1996; 2007). Heillä on vaikeimmin kehitysvammaista ihmistä paremmat mahdollisuudet mukauttaa omaa kommunikointitapaansa kulloisenkin vuorovaikutuskumppaninsa tarpeita vastaaviksi. OIVA-prosessissa huomio kiinnitettiin erityisesti työntekijään ja hänen mahdollisuuksiinsa vahvistaa vuorovaikutusta. Tämä lähestymistapa ei ole ollut tyypillinen suomalaisessa vuorovaikutuksen kuntoutuksessa näihin päiviin saakka. Sen sijaan kuntoutus on kohdistunut pääasiassa puhevammaiseen ihmiseen ja hänen taitojensa tukemiseen. Tulosten perusteella tämä näkökulman valinta kannatti. OIVA-prosessiin osallistuneet työntekijät saivat lisää osaamista vuorovaikutuskumppanuuteen, jolloin luotiin paremmat edellytykset vuorovaikutuksen onnistumiselle ja sille, että kehitysvammainen ihminen tulee paremmin kuulluksi omassa yhteisössään. Lisäksi työntekijät kokivat, että oman yhteisön tuki oli auttanut heitä tulemaan yhä osaavammiksi vuorovaikutuskumppaneiksi.

8.1.2 Asiakaslähtöisyys

Asiakaslähtöinen työskentelyote varmisti sen, että työskentelyssä lähdettiin liikkeelle niistä vuorovaikutukseen liittyvistä kysymyksistä, jotka olivat työntekijöiden mie-

lestä tärkeitä tai joihin he toivoivat muutosta (vrt. Kokko 2003). Prosessin ohjaajalla ei ole valmiita vastauksia työntekijöiden kysymyksiin, vaan hän rohkaisee työntekijöitä pohtimaan ja löytämään ratkaisuja, jotka vievät vuorovaikutusta eteenpäin. Ohjaaja antaa myös oman asiantuntemuksensa yhteisön käyttöön luottaen samalla työntekijöiden kykyyn selvittää itse (vrt. Launonen 2007). Tulosten mukaan kaikki OIVA-prosessiin osallistuneet työntekijät olivat sitä mieltä, että ohjaaja antoi riittävästi tilaa heidän omille ajatuksilleen ja pohdinnoilleen. Niistä seurasi myös konkreettisia, vuorovaikutusta edistäviä ratkaisuehdotuksia, joita lähdettiin toteuttamaan arjessa (vrt. Hirvihuhta 2002).

8.1.3 Ratkaisukeskeisyys

Vuorovaikutustilanteita tarkasteltaessa OIVA-prosessissa keskityttiin onnistuneeseen vuorovaikutukseen ja osaavan kumppanuuden elementteihin (ks. Luku 3.2.3). Ajatuksena oli ratkaisukeskeisen lähestymistavan mukaisesti lisätä sellaisia toimintatapoja, joiden havaittiin edistävän vuorovaikutusta (ks. Hirvihuhta & Litovaara 2003; Katajainen ym. 2008). Kun työntekijät tulevat tietoisiksi osaavan kumppanuuden elementtien tärkeydestä vuorovaikutuksessa, he alkavat hyödyntää niitä monenlaisissa arjen tilanteissa (vrt. Launonen 2007; Ojanen 2007; Øvreeide & Hafstad 1996). Onnistumisen kokemukset puolestaan voimaannuttavat ja vahvistavat myönteistä kuvaa itsestä (Dowrick 1999). Tutkimuksen tulokset osoittavat, että OIVA-prosessiin osallistuneet työntekijät kokivat omien taitojensa vahvistuneen. He alkoivat myös arvostaa vuorovaikutusta ja kehitysvammaisten kumppaneiden kommunikointitapaa aiempaa enemmän. Näyttääkin siltä, että myönteiset asiat alkoivat ruokkia toinen toisiaan.

8.1.4 Video työväliseenä

Ohjaajan kanssa tapahtuvasta videoitujen vuorovaikutustilanteiden havainnoimisesta on saatu hyviä kokemuksia (Fukking 2008). Tätä työtapaa käytettiin myös OIVA-prosessissa. Valittu työskentelytapa on suhteellisen uusi vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöjen ohjaamisessa. OIVA-hankkeessa oli mahdollista kokeilla video-ohjausta tämän asiakasryhmän kanssa ja kehittää työskentelytapaa edelleen saatujen kokemusten perusteella. Tässä kehittämistyössä merkittävänä vaikuttajana ja innoittajana olivat esimerkiksi VIG-ohjausmenetelmän opit (Kennedy & Sked 2008; Viinikainen 2007). Hankkeen aikana löytyi OIVA-prosessille ominainen tapa ohjata yhteisöjen työntekijöitä.

OIVA-prosessin video-ohjauksessa pidettiin tärkeänä sitä, että työntekijät itse päättivät, mitä vuorovaikutustilannetta kulloinkin tarkastellaan. He myös videoivat valitsemaansa näkökulmaan liittyvän tilanteen itse. Ajatuksena oli, että video jäisi vuorovaikutuksen havainnoinnin työväliseenä käyttöön myös ohjausprosessin jäl-

keen. OIVA-prosessissa käytetty asiakaslähtöinen toimintatapa sitoutti työntekijöitä prosessiin. Tulosten mukaan työyhteisöissä jatkettiin videotyöskentelyä itseohjautuvasti myös prosessin jälkeen.

OIVA-prosessin aikana videota käytettiin keskustelun virittämisen välineenä. Video on voimakas väline, joka mahdollistaa omien vuorovaikutus- ja työtapojen yksityiskohtaisen tarkastelemisen. Videoita tarkastelemalla lähi-ihmisten on jälkikäteen mahdollista havaita vuorovaikutuksesta sellaisia asioita, joita heidän on ollut vaikea huomata arjen kommunikointitilanteissa (Fukkink 2008). Videokuva on samanlaisena kaikkien nähtävillä, jolloin kaikki työntekijät voivat kertoa siihen liittyvistä havainnoistaan. Kuva auttaa myös pitämään keskustelun konkreettisella tasolla, jolloin ei olla muistikuvien varassa. Yhdessä tehtyjen havaintojen avulla voidaan löytää ratkaisuja arjen tilanteisiin.

Tulosten mukaan OIVA-prosessiin osallistuneet työntekijät kertoivat saaneensa videon avulla hyödyllistä palautetta omasta vuorovaikutustavastaan. OIVA-prosessin vahvuus oli osallistujien mielestä myös se, että yhteisöille tarjoutui mahdollisuus säännölliseen keskusteluun vuorovaikutusasioista. Videolta tehtyihin havaintoihin perustuva yhteinen keskustelu johti sellaisten tavoitteiden asettamiseen, joita työntekijöiden oli helppo toteuttaa arjessa.

8.2 OIVA muutti työntekijöiden ajattelu- ja vuorovaikutustapaa

Tasa-arvoisessa, onnistuneessa vuorovaikutussuhteessa vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen voi toimia vuorovaikutuksen aktiivisena osapuolena. Vuorovaikutuksessa edetään vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen tahdissa, hänen aloitteitaan seuraillen ja niihin reagoiden. Vuorovaikutuksen lähtökohtana on hänen tapansa ilmaista itseään ja ymmärtää toista. Tavoitteena on löytää yhteinen kieli, jota käyttämällä sekä vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen että hänen vuorovaikutuskumppaninsa ymmärtävät toisiaan. Tähän päästään sensitiivisellä vuorovaikutustyyllillä (esim. Ellis & Astell 2008; Caldwell 2008; Hart 2008; Launonen 2007; Nafstad & Rødbroe 1999; Nind & Hewett 2001, 2005; O'Neill ym. 2008; Ruiter 2000).

Vuorovaikutukselle on kuitenkin monesti tyypillistä se, että vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen aloitteita ei tunnisteta. Mikäli vuorovaikutuskumppani ei reagoi aloitteisiin, kehitysvammaisen ihminen tuntee, että hänen viesteillään ei ole merkitystä. Tämä kokemus vähentää hänen motivaatiotaan uusien aloitteiden tekemiseen. Kun kokemukset toistuvat, kehitysvammaisen ihminen omaksuu passiivisen kommunikointiroolin (ks. *opittu avuttomuus - learned helplessness*: Seligman 1975; Basil 1992). Vuorovaikutuskumppani puolestaan haluaa auttaa häntä, tekee kaikkensa aktiivisen vuorovaikutuksen synnyttämiseksi ja ottaa ohjat käsiinsä (von Tetzchner & Martinsen 1996). Kehitysvammaisen ihminen oppii vähitellen luottamaan yhä enemmän vuorovaikutuskumppaninsa apuun, minkä seurauksena hänen aloitteen-

sa vähenevät entisestään. Tällainen kierre on kuitenkin mahdollista katkaista, mikäli vuorovaikutuskumppanit saavat tukea ja ohjausta (esim. Bloomberg ym. 2003; Purcell ym. 2000).

OIVA-hankkeen alkaessa yhteistyökumppanit olivat tietoisia näistä vuorovaikutuksen haasteista. He olivat huolissaan siitä, että vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten osallistuminen jää arjessa muun toiminnan varjoon. Työntekijät toivoivatkin prosessin vahvistavan sekä heidän omia että vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten vuorovaikutustaitoja.

Tulosten mukaan sekä työntekijöiden ajattelutapa että vuorovaikutustapa muutuivat kehitysvammaisten ihmisten aloitteellisuutta vahvistavaan suuntaan. Keskeisin OIVA-prosessin aikana tapahtunut muutos oli se, että työntekijät kokivat alkaneensa arvostaa vuorovaikutusta ja kehitysvammaisen ihmisen kommunikointitapaa selvästi aiempaa enemmän. Työntekijöistä tuntui, että heillä oli entistä enemmän aikaa vuorovaikutukseen ja kehitysvammaisten kumppaneiden aloitteiden huomaamiseen. Kehitysvammaisten kumppaneiden tarpeet alkoivat vaikuttaa myös siihen, millaisia ilmaisutapoja työntekijät itse käyttivät.

Työntekijöiden kokemaa ajattelu- ja vuorovaikutustavan muutos voitiin havaita myös OIVA-prosessiin osallistuneissa yhteisöissä kuvatuissa vuorovaikutusvideoissa. Prosessin alkutilanteelle oli tyypillistä se, että työntekijä oli vuorovaikutuksen aktiivisempi osapuoli ja vuorovaikutus perustui pitkälti puheeseen. Kehitysvammaisen kumppanin mahdollisilla aloitteilla ei myöskään ollut merkitystä tilanteen kulkuun vaan se eteni työntekijän ohjaamana.

OIVA-prosessin päätyttyä kuvatuissa videoissa taas molemmilla vuorovaikutuksen osapuolilla oli yhtä tärkeä rooli. Kehitysvammaisen ihmisen aloitteille oli tilaa ja työntekijä huomasi aloitteet sekä vastasi niihin. Aloitteilla oli myös merkitystä siihen, miten tilanne eteni. Vuorovaikutus perustui paitsi puheeseen, myös olemuskieleen, eleisiin, toimintaan ja ääntelyyn, joita sekä työntekijä että kehitysvammaisen kumppani molemmat käyttivät. Näiden onnistuneen vuorovaikutuksen elementtien (LOVIT) havainnointiin oli keskitytty koko OIVA-prosessin ajan. Työntekijät olivat sisäistäneet elementit ja ne olivat siirtyneet osaksi heidän vuorovaikutustapaansa. Heistä oli tullut osaavampia kumppaneita yhteisöjensä kehitysvammaisille jäsenille.

OIVA-prosessin myötä päästiin siis tasa-arvoisempaan vuorovaikutukseen. Tällä on merkitystä vuorovaikutuksen molemmille osapuolille. Kehitysvammaisen ihminen voi saada kokemuksia siitä, että hän on arvostettu, hänen mielipiteillään on merkitystä ja että vuorovaikutus on palkitsevaa. Työntekijää puolestaan kannustaa, kun hän huomaa, että kehitysvammaisen ihminen on mukana vuorovaikutuksessa. Kun molemmat vuorovaikutuksen osapuolet ovat aktiivisia, kummankaan heistä ei tarvitse yrittää toisen puolesta ja vuorovaikutus alkaa sujua omalla painollaan. Aidoimmillaan vuorovaikutuksen osapuolet kohtaavat silloin, kun heidän käytössään on ilmaisutapa, jota kumpikin heistä ymmärtää ja pystyy itse käyttämään.

8.3 OIVA muutti yhteisöjen vuorovaikutusta

OIVA-hankkeessa käytetty yhteisöllinen työskentelytapa antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden pohtia omaa vuorovaikutustapaansa. Parhaimmillaan prosessi johtaa yhteisön kaikkien työntekijöiden ajattelu- ja vuorovaikutustavan muutokseen. Kaikki OIVA-prosessiin osallistuneet esimiehet ja melkein kaikki työntekijät olivat sitä mieltä, että oman yhteisön vuorovaikutus oli muuttunut tasa-arvoisemmaksi. Myös yhteisön työkäytännöt olivat muuttuneet. Keskustelu vuorovaikutusasioista oli lisääntynyt ja videointia pidettiin tärkeänä keskustelua syventävänä työtapana.

Kun vanhat työkäytännöt muuttuvat uusiksi, yhteisössä tapahtuu samanaikaisia muutosprosesseja tiedon, asenteiden, yksilöiden käyttäytymisen ja ryhmän käyttäytymisen tasoilla (Viitala 2004). Muutos tiedon tasolla voidaan saavuttaa, kun uusi tarjottava tieto on selkeää, perusteltua ja sitä toistetaan riittävästi. Asennetason muutos puolestaan on mahdollista, kun työntekijät pitävät tätä tietoa hyväksyttävänä ja merkityksellisenä. Yksittäiset työntekijät muuttavat käyttäytymistään omaan tahtiinsa. Toiset etsivät jatkuvasti kehitettävää itsessään, kun taas toiset kokevat turvattomuutta toimintatapojen muuttuessa. Yksittäisten työntekijöiden muutosvalmius vaikuttaa siihen, miten nopeasti muutos ilmenee ryhmän käyttäytymisen tasolla.

OIVA-prosessissa yhteisöissä tapahtunut vuorovaikutuksen muutos ilmeni edellä kuvatuilla tasoilla. Työntekijät saivat uutta tietoa koulutuksissa ja havainnoidessaan vuorovaikutusvideoita yhdessä työtovereidensa ja ohjaajan kanssa. Vuorovaikutuksen havainnoiminen ja siihen kytkeytyvä keskustelu oli säännöllistä ja pitkäkestoista. Keskustelu myös johti työntekijöiden mukaan sellaisten konkreettisten tavoitteiden asettamiseen, joita heidän oli helppo toteuttaa arjessa ja joilla oli merkitystä vuorovaikutukselle. Videointi tarjosi työntekijöille mahdollisuuden kehittää omia työskentelytapojaan, mutta kaikille uuden työskentelytavan käyttäminen ei ollut yhtä mieluisaa. Tulosten mukaan valtaosa työntekijöistä koki kuitenkin saaneensa videolta hyödyllistä palautetta ja oppineensa uusia asioita itsestään vuorovaikutuskumppanina.

OIVA-prosessin myötä koko yhteisön vuorovaikutus muuttui. Tämä muutos vaikuttaa pysyvältä. Puoli vuotta prosessin päättymisen jälkeen tehdyssä seurantakyselyssä työntekijät kertoivat, että vuorovaikutusta vahvistavia tavoitteita toteutettiin ja kehitettiin edelleen. Tulosten mukaan yhteisöissä ollaan kiinnostuneita myös jatkaamaan ja levittämään työtapaa.

8.4 OIVA-prosessia tukevat tekijät

OIVA-hankkeen aikana oli mahdollista kokeilla ja kehittää uutta työskentelytapaa yhdessä yhteistyöyhteisöjen kanssa. Kokemukset olivat pääosin myönteisiä ja kannustavat käyttämään tämän tyyppistä ohjaustapaa jatkossakin. Hankeaikana saatiin uutta tietoa siitä, mitkä asiat OIVA-hankkeen työskentelytavassa tukivat vuorovaikutuksen vahvistumisen prosessia.

Prosessia näytti tulosten mukaan edistävän se, että työntekijät lähtivät siihen mukaan omasta aloitteestaan. Prosessiin kannalta oli tärkeää myös, että työntekijät sitoutuivat siihen osallistumalla aktiivisesti koulutuksiin ja video-ohjaukseen. Yhteisöissä on kuitenkin monesti myös työntekijöitä, jotka eivät heti innostu uusista työskentelytavoista. Oli kannustavaa huomata, että myös nämä työntekijät hyötyivät prosessista, mikäli he tunsivat saaneensa tukea työyhteisöltään tai osallistuivat itse aktiivisesti.

Yleisemminkin on havaittu, että työntekijät sitoutuvat prosessiin, jos he kokevat hyötyvänsä muutoksesta ja näkevät uusien toimintatapojen merkityksen käytännössä (Landesman-Dwyer & Knowles 1987; Maes ym., 2007). OIVA-prosessin ratkaisukeskeinen työote ja videon käyttäminen työvälineenä tukivat sitoutumista. Videolta työntekijät näkivät käytännössä, mitä merkitystä heidän omalla toimintatavallaan oli vuorovaikutuksen onnistumiseen. Edistysaskeleiden huomaaminen vuorovaikutustilanteista innostaa työntekijöitä eteenpäin (Hirvihuhta 2002; Hirvihuhta & Litovaa-ra 2003). Videon pohjalta keskustelussa päästään myös miettimään ratkaisuja arjen vuorovaikutustilanteisiin. Toimivien ratkaisujen löytämisestä on puolestaan hyötyä vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen ja työntekijän kohtaamisissa.

Esimies on prosessin onnistumisen kannalta tärkeässä asemassa (vrt. Maes ym. 2007). Parhaassa tapauksessa hän on sekä työyhteisönsä innostaja että käytännön ratkaisujen löytäjä (vrt. Salminen & Kotiranta 2005). Tulosten mukaan OIVA-prosessi onnistui parhaiten silloin, kun esimies osallistui itse aktiivisesti koulutuksiin ja video-ohjaukseen. Oma osallistuminen voi auttaa esimiestä ymmärtämään itse työskentelyn merkityksen ja sen, miten tärkeää on varata työntekijöille riittävästi aikaa prosessin eri osa-alueiden toteuttamiseen. Työskentelytavan toteuttaminen edellyttää koko yhteisöltä huolellista suunnittelua, tarkkaa aikataulutusta ja aikataulusta kiinni pitämistä.

Video-ohjauksen valinta työtavaksi oli OIVA-prosessin onnistumisen kannalta keskeistä. Vuorovaikutuksen havainnoinnin ja siihen yhdistetyn ohjauksen on todettu olevan vaikuttava ja tehokas kuntoutusmuoto (Fukkink 2008). OIVA-hankkeessa ohjausprosessi kesti 18 kuukautta, koska sen aikana kokeiltiin ja kehitettiin uutta työtapaa ja uusia työvälineitä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Tätä lyhyemmässäkin ajassa voidaan kuitenkin saavuttaa hyviä tuloksia (vrt. Fukkink 2008). Kun ohjaukseen ei liity uuden työskentelytavan kehittämistä, prosessin ei tarvitse olla yhtä pitkä kuin hankeaikana.

Video-ohjauksessa on tärkeää, että videointi ja videon havainnointi perustuvat systemaattiseen rakenteeseen (Fukkink 2008). OIVA-hankkeesta saadut kokemukset osoittavat lisäksi, että sekä ohjaajalla että työntekijöillä tulee olla selkeä käsitys siitä, mitä kohti prosessissa ollaan menossa. Vaikka asiaa ei tässä tutkimuksessa tarkasteltukaan, kokemukset OIVA-prosessista osoittavat, että jos yhteisöt eivät ole määritelleet työskentelylleen kokonaistavoitetta, prosessista tulee hajanainen. Tällainen kokemus saattaa vähentää joidenkin työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista. Selkeästi määriteltävä tavoite sekä aloitus-, työskentely- ja lopetusvaiheet auttavat sekä työntekijöitä että ohjaajaa suuntaamaan energiansa ja huomionsa vuorovaikutuksen kannalta olennaisiin, vuorovaikutusta vahvistaviin seikkoihin (vrt. Dowrick 1999).

8.5 Lopuksi

Koska OIVA-hankkeen aikana kehitetyllä työskentelytavalla saavutettiin niin hyviä tuloksia, tällaista työskentelyä kannattaa jatkaa hankkeeseen osallistuneissa yhteisöissä. Hankkeeseen osallistui kuitenkin vain kolme vaikeimmin kehitysvammaisille ihmisille palveluja tarjoavaa yhteisöä. Myönteiset kokemukset antavat kuitenkin perustelut OIVA-töskentelytavan levittämiseen myös laajemmalle kohderyhmälle.

Hankkeessa saatujen kokemusten ja tutkimustulosten pohjalta kehitettiin OI-VA-vuorovaikutusmalli[®], joka tuotteistettiin ja rekisteröitiin Kehitysvammaliitolle. Tikoteekki toteuttaa OIVA-vuorovaikutusmallin prosesseja vuorovaikutuksensa vahvistamisesta kiinnostuneille vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöille.

Jatkossa on myös tärkeää huolehtia siitä, että tämä tuloksia tuottava työskentelytapa saadaan jalkautettua yhä laajemmin erilaisiin vaikeimmin puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoaviin yksiköihin. Tämä edellyttää lisää OIVA-vuorovaikutusmallin ryhmänohjaajia, joiden perehdytysmallin suunnittelu tulee tehdä huolellisesti. Kehittämistyötä jatketaan OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeessa. Hanke toteutetaan Kehitysvammaliiton Tikoteekissa Raha-automaattiyhdistyksen tuella vuosina 2009 - 2012.

Lähteet

- Aarts, M. (2000). *Marte Meo. Basic manual*. Harderwijk, Hollanti: Aarts Productions.
- Ahlqvist, S. & Kanninen, K. (2003). Varhaisen vuorovaikutuksen arviointi. Teoksessa P. Niemelä, P. Siltala & T. Tamminen (toim.), *Äidin ja vauvan varhainen vuorovaikutus* (s. 339-363). Juva: WS Bookwell Oy.
- Ainsworth, M., Biehar, M., Waters, E. & Wall, S. (1978). Patterns of attachment. A psychological study of the strange situation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ashton, R. (2000). A review and analysis of research on the test-retest reliability of professional judgement. *Journal of Behavioral Decision Making* 13, 277-294.
- Atkinson, J. & Heritage, J. (1984). *Structures of social action: Studies in conversation analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Banat, D. (2002). An investigation into carers' perceptions of the verbal comprehension ability of adults with severe learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities* 30, 78-81.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Basil, C. (1992.) Social interaction and learned helplessness in severely disabled children. *Augmentative and Alternative Communication* 8, 188-199.
- Beaufortova, K. & Kennedy, H. (2005). *Lapsen kasvun, kehityksen ja opetuksen tukeminen. Videoavusteisen vuorovaikutuksen ohjaus*. Seminaari 19. - 20.5.2005. Luentomoniste.
- Bloomberg, K., West, D. & Iacono, T.A. (2003). PICTURE IT: An evaluation of a training program for carers of adults with severe and multiple disabilities. *Journal of intellectual & developmental disability* 28, 260-282.
- Bloomberg, K., West, D. & Johnson, H. (2004). *InterAACtion. Strategies for intentional and unintentional communicators*. Victoria, Australia: Scope.
- Borgman, M. (1998). *Miten sosiaalialan työntekijöiden ammatilliset tulkinnot rakentuvat?* Stakes. Tutkimuksia 95. Jyväskylä: Gummerus.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol. I. Attachment*. Harmondsworth, UK: Penguin Books.
- Bronfenbrenner, U. (1981). *The ecology of human development. Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruner, J.S. (1981). The social context of language acquisition. *Language and Communication* 1 (1), 1-19.
- Bruner, J.S. (1983). *Child's talk*. Oxford: Guilford University Press.
- Burakoff, K. (2001). *Miten kukka viitotaan? Tapaustutkimus kolmen vuorovaikutusparin puhetta korvaavasta kommunikoinnista*. Logopedian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, fonetiikan laitos.
- Caldwell, P. (2008). Intensive Interaction: getting in touch with a child with severe autism. Teoksessa M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments. Making contact* (s.170-184). London: Jessica Kingsley Publishers.

- Caldwell, P. & Stevens, P. (2005). *Creative conversations: communicating with people with profound and multiple learning disabilities*. Brighton: Pavilion Publishing.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates. (2. painos).
- Coia, P. & Handley, A.J. (2008). Developing relationships with people with profound learning disabilities through Intensive Interaction. Teoksessa M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments*. Making contact (s. 102-118). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). FLOW. *Elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu*. Helsinki: Rasalas Kustannus.
- Cullen, C. (1992). Staff training and management for intellectual disability services. Teoksessa N.W. Bray (toim.), *International review of research in mental retardation* 18 (s. 225-245). San Diego, Cal: Academic Press.
- Damico, J. S. & Simmons-Mackie, N. N. (2002). The base layer and the gaze/gesture layer of transcription. *Clinical Linguistics and Phonetics* 16, 317-327.
- Davies, C.E., Zeedyk, M.S., Walls, S., Betts, N. & Perry, S. (2008). Using imitation to establish channels of communication with institutionalised children in Romania: bridging the gap. Teoksessa M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments*. Making contact (s. 84-101). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Dobson, S. , Upadhyaya, S. & Stanley, B. (2002). Using an interdisciplinary approach to training to develop the quality of communication with adults with profound learning disabilities by care staff. *International Journal of Language & Communication Disorders* 37, 41 – 57.
- Dowrick, P.W. (1999). The review of self modelling and related interventions. *Applied and Preventive Psychology* 8, 23-39.
- Eirola, R. (2003). *Lapsiperheiden elämänhallintavalmiudet. Perheohjauksen arviointi*. Kuopion yliopiston julkaisu E. Yhteiskuntatieteet 102. Kuopion yliopisto.
- Elkonin, B. D. (2001). L.S. Vygotsky and D.B. El'konin. Symbolic mediation and joint action. *Journal of Russian and East European Psychology* 39 (4), 9-20.
- Ellis, M.P. & Astell, A.J. (2008). A new approach to communicating with people with advanced dementia: a case study of adaptive interaction. Teoksessa M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments*. Making contact (s. 119-136). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Eriksson-Piela, S. (2003). *Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus*. Acta Universitatis Tamperensis 929. Tampere: Tampereen yliopisto. .
- Feeney, B.C. & Collins, N.L. (2004). Interpersonal safe heaven and secure base caregiving processes in adulthood. Teoksessa W.S. Rholes & J.A. Simpson (toim.), *Adult attachment. Theory, research and clinical implications* (s. 301-338). London: The Guilford Press.

- Field, T. (1982). Interaction coaching for high-risk infants and their parents. Teoksessa H.A. Moss, R. Hess & C. Swift (toim.), *Prevention in human services: Vol. 1. Early intervention programs for infants* (s. 5-24). New York: Haworth Press.
- Fukkink, R.G. (2008). Video feedback in widescreen: a meta-analysis of family programs. *Clinical Psychology Review* 28(6), 904-916.
- Granlund, M. & Olsson, C. (1998). *Familjen och habilitering*. Stockholm: Stiftelsen ala.
- Granlund, M., Björck-Åkesson, E., Brodin, J. & Olsson, C. (1995). Communication intervention for persons with profound disabilities: a swedish perspective. *Augmentative and Alternative Communication* 11, 49-59.
- Granlund, M. & Olsson, C. (1994). *Enemmän vuorovaikutusta. Kurssiaineisto - teoriakirja*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Golden, J. & Reese, M. (1996). Focus on communication: Improving interaction between staff and residents who have mental retardation. *Research in Developmental Disabilities* 17, 363-382.
- Habermas, J. (1984). *Theory of communicative action*. Vol. 1. Cambridge: Polity Press.
- Hakulinen, A. (1997). Johdanto. Teoksessa L. Tainio (toim.), *Keskusteluanalyysin perusteet* (s. 13-17). Tampere: Vastapaino.
- Hart, P. (2008). Sharing communicative landscapes with congenitally deafblind people: It's a walk in the park! M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments. Making contact* (s.66-83). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Hedenbro, M. & Wirtberg, I. (2000). *Samspelets kraft. Marte Meo - möjlighet till utveckling*. Stockholm: Liber.
- Helander, J. (2000). *Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa terapiassa ja ohjauksessa*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisuja 169. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hildén, S., Merikoski, H. & Launonen, K. (2001). Yhteisöpohjainen kuntoutus. Teoksessa K. Launonen & M. Lehtihalmes (toim.), *Lapsen kielen käytön kehitys ja sen ongelmat - pragmaattinen näkökulma*. Suomen logopedis-foniatrinen yhdistys ry:n julkaisu 33, 113-119.
- Hirvihuhta, H. (2002). Oppiva organisaatio ratkaisukeskeisesti. *Ratkes* 3, 19 - 25.
- Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. (2003). *Ratkaisun taito*. Helsinki: Tammi.
- Hyytiäinen, M., Ravattinen, J., Kinnunen, K., Ylönen, J. & Rissanen, M. (2007). PRT - PIVOTAL RESPONSE TRAINING - luonnollinen ja nopea tie autistisen lapsen kielen ja sosiaalisten taitojen kehittymiseen yksin ja yhdessä. *Kliininen* 1, 7-11.
- ICF (2004). *International Classification of Functioning, Disability and Health. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus*. Sta-kes.Ohjeita ja luokituksia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 2004:4. Helsinki.

- Isaacs, W. (2001). *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Uraauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään*. Jyväskylä: Kauppakaari.
- Jernberg, A.M. & Booth, P.B. (2003). *Theraplay. Vuorovaikutusterapian käsikirja*. Jyväskylä: Psykologien Kustannus Oy.
- Järvinen, P. (2002). *Onnistu esimiehenä*. Juva: WSOY. (2. painos).
- Kaijanaho, M. (1992). *Ihmisen tie toisen luo. Vammaisen kohtaaminen*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus Oy.
- Katajainen, A., Lipponen, K & Litovaara, A. (2008). *Voimaa! Oman tarinani mahdollisuudet*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Kellett, M. (2003). Jacob's journey: developing sociability and communication in a young boy with severe and complex learning difficulties using the Intensive Interaction teaching approach. *Journal of Research in Special Educational Needs* 3 (1), 1-8.
- Kennedy, H. & Sked, H. (2008). Video Interaction Guidance: A bridge to better interactions for individuals with communication impairments. Teoksessa M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments. Making contact* (s. 139-154). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Ketola, O., Kovasin, M. & Suominen, T. (1995). *Peiton alta: Hoitaminen kulttuurisena ilmiönä*. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Kivijärvi, M. (2005). "A contented baby has a sensitive mother" *The Construct and Determinants of Maternal Sensitivity Behaviour, and its Association with Infant Temperament and Behaviour in Early Interaction*. Turun yliopiston julkaisuja B 281. Turku: Turun yliopisto.
- Kivijärvi, M. (2003). Äidin sensitiivisyys varhaisessa vuorovaikutuksessa. Teoksessa T. Niemelä, P. Siltala & T. Tamminen (toim.), *Äidin ja vauvan varhainen vuorovaikutus* (s. 252-260). Helsinki: WSOY.
- Kokko, R.L. (2003). Asiakas kuntoutustyön yhteistyöryhmässä. Institutionaalisen kohtaamisen jännitteitä. *Kuntoutussäätien tutkimuksia 7*. Helsinki: Kuntoutussäätö.
- Kärkkäinen, M. (1993). *Muuttuva ajattelu kehitysvammatyössä*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Laakso, M-L. (2008). Hei katsopa tänne! - Äidin sensitiivisyys ja jaetun tarkkaavuuden hetket lapsen kielellisen kehityksen kontekstina. Teoksessa K. Launonen, A-M. Korpijaakko-Huuhka & M. Lehtihalmes (toim.), *Varhainen vuorovaikutus ja sen tutkiminen* (s. 24-34). Helsinki: Puheen ja kielen tutkimuksen yhdistyksen julkaisuja 40.
- Laakso, M-L. , Poikkeus, A-M., Eklund, K. & Lyytinen, P. (1999a). Social interactional behaviors and symbolic play as predictors of language development and their associations with maternal attention-directing strategies. *Infant Behavior and Development* 22, 541-556.
- Laakso, M-L., Poikkeus, A-M., Katajamäki, J. & Lyytinen, P. (1999b). Early inten-

- tional communication as a predictor of language development in young toddlers. *First Language* 19, 207-231.
- Landesman-Dwyer, S. & Knowles, M. (1987). Ecological analysis of staff training in residential settings. Teoksessa J. Hogg & P.J. Mittler (toim.), *Staff training in mental handicap* (s. 3-31). London: Croom Helm Press.
- Launonen, K. (1996). Kehitysvammaisuuteen liittyviä kielen ja kommunikoinnin piirteitä. Teoksessa K. Launonen & A-M. Korpjaakko-Huuhka (toim.), *Kommunikoinnin häiriöt: syitä, ilmenemismuotoja ja kuntoutuksen perusteita*. (s. 143-166). Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Launonen, K. (2002). Tunnen, tiedän ja toteutan. Puhetta tukevaa ja korvaavaa kommunikointia käyttävän yhteisön ja puheterapeutin yhteistyön edellytykset nyky-Suomessa. *Puheterapeutti* 2, 15-19.
- Launonen, K. (2004). Puhetta korvaavan kommunikoinnin vaikuttavuus. *Puhe ja kieli* 24, 155-167.
- Launonen, K. (2007). *Vuorovaikutus. Kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Launonen, K. (2008). Varhainen vuorovaikutus kuntoutuksen perustana. Teoksessa K. Launonen, A.-M. Korpjaakko-Huuhka & M. Lehtihalmes (toim.), *Varhainen vuorovaikutus ja sen tutkiminen*. Helsinki: Puheen ja kielen tutkimuksen yhdistyksen julkaisuja 40.
- Launonen, K. & Olkku, S. (1997). Vaikeasti monivammaisen ihmisen ilmaisun arviointi. *Suomen logopedis-foniatrinen aikakauslehti* 17 (4), 128-137.
- Lehtonen, P.H. (2008). Voimauttava video. *Asiakaslähtöisyyden, myönteisyyden ja videokuvan muodostama työorientaatio perhetyön menetelmänä*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 343. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Light, J. (1989). Towards a definition of communicative competence for individuals using augmentative and alternative communication systems. *Augmentative and Alternative Communication* 5, 137-144.
- Light, J., Dattilo, J., English, J., Gutierrez, L. & Hartz, J. (1992). Instructing facilitators to support the communication of people who use augmentative communication systems. *Journal of Speech and Hearing Research* 35, 865-875.
- Maes, B., Lambrechts, G., Hostyn, I. & Petry, K. (2007). Quality-enhancing interventions for people with profound intellectual and multiple disabilities: A review of the empirical research literature. *Journal of Intellectual and Developmental Disability* 32, 163-178.
- Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E.-L. (2004). *Esteistä mahdollisuuksiin: Vammaistyön perusteet*. Helsinki :WSOY.
- Mansell, J. & Elliott, T. (2001). Staff members' prediction of consequences for their work in residential settings. *American Journal on Mental Retardation* 106, 424-447.

- Manthorpe, J., Alaszewski A., Motherby E., Gates B. & Ayer S. (2003) Learning Disability Nursing: User and carer perceptions. *Journal of Learning Disability* 7, 199-135.
- Manolson, A. (1992). *It take's two to talk. A parent's guide to helping children communicate*. Toronto: The Hanen Centre.
- Martikainen, K. (2004). *Tikoteekin ja Uudenmaan erityishuoltopiirin kommunikointiprojekti 2002-2003*. Helsinki: Tikoteekin raportteja 3.
- McCall, F. & Moodie, E. (1998). Training staff to support AAC users in Scotland: Current status and needs. *Augmentative and Alternative Communication* 14, 228-238.
- McConaghie, H. & Pennington, L. (1997). In-service training for schools on augmentative and alternative communication. *European Journal of Disorders of Communication* 32, 277-288.
- McConkey, R., Morris, I. & Purcell, M. (1999). Communication between staff and adults with intellectual disabilities in naturally occurring settings. *Journal of Intellectual Disability Research* 43, 194-205.
- McDonough, S.C. (2005). Interaction Guidance: An approach for difficult-to-engage families. Teoksessa C.H. Zeanah (toim.), *Handbook of infant mental health* (ss. 485-493), 2.painos. New York: The Guilford Press.
- McLean, J., McLean, L., Brady, N., & Etter, R. (1991). Communication profiles of two types of gesture using nonverbal persons with severe to profound mental retardation. *Journal of Speech and Hearing Research* 34, 294-308.
- McNaughton, D. & Light, J. (1989). Teaching facilitators to support the communication skills of an adult with severe cognitive disabilities: a case study. *Augmentative and Alternative Communication* 5, 35-41.
- Mendes, E. & Rato, E. (1996). From system to communication: Staff training for attitude change. Teoksessa S. von Tezchner & M.H. Jensen (toim.), *Augmentative and alternative communication: European perspectives* (s. 342-354). London: Whurr.
- Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 3. laitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mönkkönen, K. (2002). *Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa*. Yhteiskuntatieteet 94. Kuopio: Kuopion yliopiston julkaisuja E.
- Mönkkönen, K. (2007). *Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nafstad, A. & Rødbroe, I. (1999). *Co-creating communication. Perspectives on diagnostic education for individuals who are congenitally deafblind and individuals whose impairments may have similar value*. Dronninglund: Nord-Press.
- Niemelä, M. & Brandt, K. (2007) (toim.). *Kehitysvammaisten yksilöllinen asuminen. Pitkäaikaisesta laitoshoidosta kohti yksilöllisempiä asumisratkaisuja*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 73.

- Nind, M. & Hewett, D. (2001). *A practical guide to Intensive Interaction*. Worcester-shire, UK: BILD Publications.
- Nind, M. & Hewett, D. (2005). *Access to communication. Developing basic communication with people who have severe learning difficulties*. Oxon: David Fulton. (2.painos).
- O'Brien, J. & O'Brien, C.L. (1994). More than just a new address: Images of organization for supported living agencies. Teoksessa V.J. Bradley, J.W. Ashbaugh, & B.C. Blaney (toim.), *Creating individual supports for people with developmental disabilities* (s. 109-140). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Ojanen, M. (2007). *Positiivinen psykologia*. Helsinki: Edita.
- O'Neill, M.B., Jones, M.C. & Zeedyk, M.S. (2008). The use of imitation with children with autistic spectrum disorder: foundations for shared communication. Teoksessa M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments. Making contact* (s. 51-65). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Paavola, L. (2006). *Maternal sensitive responsiveness, characteristics and relations to child early communicative and linguistic development*. Acta Universitatis Ouluensis B 73. Oulu: Oulun yliopisto.
- Paavola, L. (2008). Äidin sensitiivisyys ja hoivapuheen piirteet. Teoksessa K. Lau-nonen, A-M. Korpijaakko-Huuhka & M. Lehtihalmes (toim.), *Varhainen vuorovaikutus ja sen tutkiminen* (s. 45-54). Helsinki: Puheen ja kielen tutkimuksen yhdistyksen julkaisuja 40.
- Paunonen-Ilmonen, M. (2001). *Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. Vantaa: WSOY.
- Pepper, J. & Weitzman, E. (2004). *It takes two to talk. A practical guide for parents of children with language delays*. Ontario, Kanada: The Hanen Centre.
- Peräkylä, A. (1997). Institutionaalinen vuorovaikutus. Teoksessa L. Tainio (toim.), *Keskusteluanalyysin perusteet* (s. 177-203). Tampere: Vastapaino.
- Porter, J., Ouvry, C, Morgan, M. & Downs, C. (2001). Interpreting the communication of people with profound and multiple intellectual difficulties. *British Journal of Intellectual Disabilities* 29, 12-16.
- Pulli, T. , Launonen, K. & Saarela, M. (2005). *AURA. Yhteisön ja sen autistisen jäsenen vuorovaikutuksen ja viestinnän arviointiin ja kehittämiseen*. Lahti: Avain-säätiö.
- Purcell, M., Morris, I. & McConkey (1999). Staff perceptions of the communicative competence of adult persons with intellectual disabilities. *The British Journal of Developmental Disabilities* 88, 16-25.
- Purcell, M., McConkey, R. & Morris, I. (2000). Staff communication with people with intellectual disabilities: the impact of a work-based training programme. *International Journal of Language and Communication Disorders* 35 (1), 147-158.
- Rautakoski, P. (2005). *Vaikeasti afaattisten henkilöiden ja heidän lähi-ihmistensä kommunikointitaitojen kuntoutuminen: seurantatutkimus*. Helsingin yliopiston puhetieteiden laitoksen julkaisuja 52. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Robertson, J., Emerson, E., Gregory, N., Hatton, C., Kessissoglou, S., Hallam, A. & Linehan, C. (2001). Social networks of people with mental retardation in residential settings. *Mental Retardation* 39, 201-14.
- Ruiter, I. (2000). *Allow me! A guide to promoting communication skills in adults with developmental delays*. Toronto: The Hanen Centre.
- Ruuskanen, S., Paananen, L. & Kalske-Koivu, M. (2005). *Rakentuva maailma. Aistimonivammaisten henkilöiden palvelujärjestelmän kehittämishankkeen loppuraportti*. Pääjärven kuntayhtymä.
- Rødbrøe, I. & Suosalmi, M. (2000). Vuorovaikutus ja kommunikaatio. Teoksessa Nurminen, S. & Saar, V. (toim.), *Aistit väylänä vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon* (s. 12-28). Helsinki: Kuulonhuoltoliitto ry.
- Salminen, A-L. & Kotiranta, P-L. (2005) (toim.). *Eletään hyvää elämää. Itse.Kansallinen ITSE-hanke apuvälineosaamista ja -palveluja kehittämässä*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Schlosser, R.W. (1999). Social Validation of Interventions in Augmentative and Alternative Communication. *Augmentative and Alternative Communication* 15, 234-247.
- Schreibman, L., & Koegel, R. L. (2005). Training for parents of children with autism: Pivotal responses, generalization, and individualization of interventions. Teoksessa E. D. Hibbs & P. S. Jensen (toim.), *Psychosocial treatment for child and adolescent disorders: Empirically based strategies for clinical practice* (s. 605-631). Washington: American Psychological Association. (2. painos).
- Seligman M.E.P. (1975) *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Fransisco: W.H. Freeman.
- Shotter, J. (1993). *Cultural politics of everyday life: social constructionism, rhetoric and knowing the third kind*. Buckingham: Open University Press.
- Smidt, A., Balandin, S., Reed, V. & Sigafoos, J. (2007). A communication training programme for residential staff working with adults with challenging behaviour: Pilot data on intervention effects. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 20, 16-29.
- Sollied, S. & Harmon, T. (2002). *Qualitative and quantitative video analysis as a tool in parental guidance*. ISAAC 2002 handout. Verkkojulkaisu: www.vikom.dk
- Sorsa, M. (2002). *Asiakaslähtöisyys sosiaali- ja terveyspalveluissa*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto: Hoitotieteen laitos.
- Stern, D. (1985). *The interpersonal world of the infant*. New York: Basic Books.
- Tedre, S. (1993). *Ammatillinen huolenpito vanhusten kotipalvelussa*. Kahden naisen kohtaaminen yksityisen ja julkisen hauraalla rajalla. Keskustelualoitteita. Yhteiskuntapolitiikka ja sosiologia 16. Joensuu: Joensuun yliopiston monistuskeskus.
- Tirassa, M, Bosco, F. M. & Colle, L. (2006). Sharedness and privateness in human early social life. *Cognitive systems research* 7, 128-139.
- Trevarthen, C. (1979) .Communication and cooperation in early infancy. A description of primary intersubjectivity. Teoksessa Bullowa M. (toim.), *Befo-*

- re speech. The beginning of human communication* (s. 321-347). Cambridge: Cambridge University Press.
- Trevarthen, C. (1998). The concept and foundations of infant intersubjectivity. Teoksessa S. Bråten (toim.), *Intersubjective communication and emotion in early ontogeny* (s.15-347). Cambridge: Cambridge University Press.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tykkyläinen T. (2005) *Puheterapeutti ja lapsi puheterapiatehtävää tekemässä – ohjailvan toiminnan tarkastelua*. Helsingin yliopiston puhetieteiden laitoksen julkaisuja 50. Helsinki: Hakapaino.
- Tähtinen, J. & Isoaho, H. (2001). *Tilastollisen analyysin lähtökohkia, ensiaskeleet kvanttiaineston käsittelyyn, analyysiin ja tulkintaan SPSS-ohjelmaympäristössä*. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja C, oppimateriaalit 13. Turku: Painosalama.
- Vehviläinen-Julkunen, K. & Paunonen, M. (1997). Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen (toim.), *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. (s. 206-214). Juva: WSOY.
- Viinikainen, A. (2007). Iloa ja turvaa lapsen elämään - Videoavusteinen perhe- ja vuorovaikutuksen ohjaus Varvas-hankeessa. Teoksessa N. Remsu & M. Törönen (toim.), *Varhainen vastuunotto* (s. 62-75). Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliiton Lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiö.
- Viitala R. (2002). *Henkilöstöjohtaminen*. Helsinki: Edita Prima Oy. (3. painos).
- von Tetzchner, S. & Jensen, K. (1999). Interacting with people who have severe communication problems: ethical considerations. *International Journal of Disability, Development and Education* 46, 453-462.
- von Tetzchner, S. & Martinsen, M. (1999). *Johdatus puhetta tukevaan ja korvaavaan kommunikointiin*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Vuori, B. (1999). *Jalat maassa - pää pilvissä, yksilöllinen suunnitelma*. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Vygotsky, L.S. (1982). *Ajattelu ja kieli*. Helsinki: Weilin+Göös
- Ware, J. (2004). Ascertain the views of people with profound and multiple learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities* 32, 175-179.
- WHO (2004). *A Strategy for Rehabilitation Equalization of Opportunities, Poverty, Reduction and Social Inclusion of People with Disabilities*. Joint Position Paper.
- Zeedyk, M.S. (2008). Introduction: bridging a spectrum of communicative impairments. Teoksessa M.S. Zeedyk (toim.), *Promoting social interaction for individuals with communicative impairments. Making contact*. (s. 7-20). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Øvreeide, H. & Hafstad, R. (1996). *The Marte Meo method and developmental supportive dialogues*. Harderwijk, Hollanti: Aarts Productions.

Liite 1 Esimiesten palautearviointi alkukartoitus

OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke 2005–2008

Kysely OIVA-hankkeeseen osallistuneille esimiehille

Nimi _____ Yhteisön nimi _____

Työtehtävä _____

TOIMINNAN TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

1. Miksi yhteisöni lähti mukaan OIVA-hankkeeseen?

2. Nimeä vähintään kolme tavoitetta, jotka ajattelit yhteisösi saavuttavan, kun osallistutte OIVA-hankkeeseen. Arvioi, miten nämä tavoitteet toteutuivat kouluasteikolla 4-10 (4 heikko, 10 kiitettävä).

1. tavoite: _____

Arvio onnistumisesta 4 5 6 7 8 9 10

2. tavoite: _____

Arvio onnistumisesta 4 5 6 7 8 9 10

3. tavoite: _____

Arvio onnistumisesta 4 5 6 7 8 9 10

3. Mikä edisti mielestäsi onnistumista?

4. Mikä olisi mielestäsi voinut mennä paremmin?

5. Mikä haittaisi mielestäsi onnistumista?

Tikoteekki 2007

Seuraavassa on joukko OIVA-hankkeen toteuttamiseen liittyviä väittämiä. Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta kohdasta vain yksi vaihtoehto.**

ESIMIEHEN OMA TOIMINTA

1. Vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin kehittäminen on tärkeää yhteisössämme.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2. Onnistuin hyvin työntekijöitteni tukemisessa OIVA-hankkeen aikana.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Miten tämä näkyi arjessa?

3. Työvuorojen sovittaminen niin, että työntekijöiden oli mahdollista osallistua koulutuksiin sekä videoryhmiin, oli vaivatonta.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4. Sijaisten palkkaaminen niin, että työntekijöiden oli mahdollista osallistua koulutuksiin sekä videoryhmiin, oli vaivatonta.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

5. Minun oli mahdollista seurata, mitä OIVA-hankkeen videoryhmissä oli meneillään ja mitä tavoitteita ryhmissä asetettiin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

6. OIVA-hankkeen toimintatavat olivat helposti sovellettavissa yhteisöömme.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

7. Yhteisöllemme oli hyödyllistä osallistua OIVA-hankkeeseen.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

8. Oma vuorovaikutustapani muuttui OIVA-hankkeen aikana.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Miten tämä näkyi arjessa?

Muuta kommentoitavaa:

Tikoteekki 2007

Seuraavassa on joukko OIVA-hankkeen toteuttamiseen liittyviä väittämiä. (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

YHTEISÖN TOIMINTA

1. Työntekijät sitoutuivat kommunikoinnin kehittämiseen ja mielsivät sen tärkeäksi osaksi arkea.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2. Työntekijät suhtautuivat myönteisesti uusiin toimintatapoihin ja niiden kokeiluun.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3. Työntekijät sitoutuivat tavoitteelliseen työskentelyyn.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4. Työntekijöiden kommunikointitapa asiakkaiden kanssa muuttui OIVA-hankkeen aikana.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Miten tämä näkyy arjessa?

Muuta kommentoitavaa:

OIVA-HANKKEEN KEHITYSVAMMALIITON TYÖNTEKIJÖIDEN TOIMINTA

1. OIVA-hankkeen Kehitysvammaliiton työntekijät
a) informoivat riittävästi hankkeen etenemisestä.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

b) pitivät yhteyttä riittävästi hankkeen aikana.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2. Otin itse tarvittaessa yhteyttä OIVA-hankkeen Kehitysvammaliiton työntekijöihin.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Muuta kommentoitavaa:

VIDEORYHMIEN OHJAAJA

1. Videoryhmien ohjaaja
a) huolehti tapaamisten aikataulusta.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

b) huolehti, että videoryhmillä on kokoontumistila.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

c) piti yhteyttä riittävästi hankkeen aikana.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Muuta kommentoitavaa:

Tikoteekki 2007

OIVA-HANKKEEN ARVIOIMINEN KOKONAISUUTENA

1. Missä asioissa OIVA-hankkeessa onnistuttiin?

2. Missä asioissa OIVA-hankkeessa epäonnistuttiin?

3. Mitä tekisit toisin, jos OIVA-hanke alkaisi nyt?

4. Miten aiotte jatkaa tästä eteenpäin?

5. Mitä haasteita toimintatavan mahdolliseen jatkamiseen liittyy?

Muuta kommentoitavaa:

Kiitos vastauksistasi!

Tikoteekki 2007

Liite 2 Esimiesten palautearviointi seurantakartoitus

**OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla
Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen
kehittämishanke**

2005–2008

KYSELY HANKKEESSA MUKANA OLLEILLE ESIMIEHILLE

Nimi: _____

Päivämäärä: _____

Työyhteisön nimi: _____

Työtehtävä: _____

Vastaa muutamalla lauseella seuraaviin kysymyksiin.

1. Millaista yhteisönne vuorovaikutus on nykyisin?

2. Miten OIVA-hanke näkyy yhteisössänne nyt?

3. a) Mitä OIVA-hankkeen oivalluksista on jäänyt arkeen?

3. b) Mikä on tukenut näiden asioiden juurtumista käytännön työhön?

4. a) Mitä OIVA-hankkeeseen liittyvää olisit toivonut jäävän arkeen?

4. b) Mikä on estänyt näiden asioiden juurtumista käytännön työhön?

**OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla
Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja
vuorovaikutuksen kehittämishanke
2005–2008**

VUOROVAIKUTUSTAITOJEN ITSEARVIOINTI

Kysely hankkeessa mukana oleville työntekijöille

**Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä luovuteta
ulkopuolisille. Yksittäinen vastaa ei ole tunnistettavissa OIVA –hankkeen
vaikuttavuutta tarkasteltaessa**

Vastaa kysymyksiin ympyröimällä valitsemasi vastausvaihtoehto /
vastausvaihtoehdot tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.
Toivon, että vastaat jokaiseen kysymykseen.

Nimi: _____ Päivämäärä: _____

1. KOMMUNIKOINTIYMPÄRISTÖ

1.1. Työyhteisön (yksikön / solun) nimi: _____

1.2. Yhteisön koko:

- a) _____ työntekijää
b) _____ kehitysvammaista asiakasta

**1.3. Kuinka monella yhteisösi kehitysvammaisella jäsenellä on
kommunikointivaikeuksia?**

_____ asiakkaalla

**1.4. Mitkä ovat yleisimmät yhteisössasi käytössä olevat
kommunikointikeinot?**

a) työntekijät käyttävät: _____

b) asiakkaat käyttävät: _____

1.5. Seuraavassa on joukko yhteisösi kommunikointiin ja sen kehittämiseen liittyviä väittämiä. Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä.

1.5.1. Yhteisöni työntekijät osaavat kommunikoida ja käyttää puhetta korvaavia kommunikointimenetelmiä (esim. viittomat, kuvat, esineet, puhelaitteet) kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.2. Yhteisön arjessa on sellaisia tilanteita, joissa työntekijät voivat kiireettömästi keskittyä vuorovaikutukseen yhden kehitysvammaisen kumppanin kanssa kerrallaan
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.3. Yhteisössäni tuetaan kehitysvammaisten jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta järjestämällä ryhmätilanteita, joissa asiakkaat voivat kommunikoida keskenään.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.4. Yhteisöni työntekijät luovat aktiivisesti tilanteita, joissa kehitysvammaisen kumppanin on helppo tuoda esiin asioitaan.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.5. Yhteisöni työntekijät ovat kiinnostuneita kehitysvammaisista ihmisistä ja heidän ajatuksistaan ja mielipiteistään.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.6. Yhteisössäni työntekijöiden ja kehitysvammaisten henkilöiden välinen kommunikointi ja vuorovaikutus mielletään tärkeäksi osaksi arkea.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.7. Esimies tukee kommunikoinnin kehittämistä yhteisössämme.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.8. Yhteisössäni suhtaudutaan myönteisesti uusiin toimintatapoihin ja annetaan mahdollisuus kokeilla ja kehittyä.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5. Seuraavassa on joukko yhteisösi kommunikointiin ja sen kehittämiseen liittyviä väittämiä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

1.5.9. Yhteisössäni sovitaan toiminnan tavoitteista yhdessä siten, että kaikki ovat niistä tietoisia.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5.10. Yhteisössäni seurataan yhteisesti toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2. TYÖNTEKIJÄ

2.1. Sukupuoli: a) nainen b) mies

2.2. Ikä: _____ vuotta

2.3. Tehtävä työyhteisössä:

- a) hoitotyö
- b) ohjaus
- c) hallinto
- d) kiinteistönhoito
- e) siivoustyö
- f) muu, mikä? _____

2.4. Työkokemus vammaistyössä:

- a) alle 3 kuukautta
- b) 3 kk – 1 vuosi
- c) 1 – 3 vuotta
- d) 3 – 10 vuotta
- e) yli 10 vuotta

2.5. Työssäoloaika nykyisessä työyhteisössä:

- a) alle 3 kuukautta
- b) 3 kk – 1 vuosi
- c) 1 – 3 vuotta
- d) 3 – 10 vuotta
- e) yli 10 vuotta

2.6. Ammatillinen koulutus ja koulutuksen kesto / laajuus:

Nimike

Kesto / laajuus

_____ vuotta / opintoviikkoa
_____ vuotta / opintoviikkoa
_____ vuotta / opintoviikkoa

2.7. Mitä kommunikointiin vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kanssa liittyvää koulutusta olet saanut?

- a) ammattiopintoihin liittyvää koulutusta
b) työpaikkakoulutusta
c) omasta kiinnostuksesta lähtevää kouluttautumista työajan ulkopuolella, mitä? _____
d) muuta koulutusta, mitä? _____
e) en ole saanut koulutusta

2.8. Omat tietoni ja taitoni kommunikoinnista ja vuorovaikutuksesta ovat riittävät.

täysin samaa mieltä 1	jonkin verran samaa mieltä 2	jonkin verran eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4	en osaa sanoa 9
--------------------------	---------------------------------	-------------------------------	------------------------	--------------------

2.9. Saan tarvittaessa asiantuntijatukea ja konsultaatiota kommunikointiasioissa.

täysin samaa mieltä 1	jonkin verran samaa mieltä 2	jonkin verran eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4	en osaa sanoa 9
--------------------------	---------------------------------	-------------------------------	------------------------	--------------------

2.10. Mitä koulutusta olet saanut puhetta tukevista ja korvaavista kommunikointikeinoista (esim. viittomat, kuvat, esineet, puhelaitteet) ja niiden käytöstä vuorovaikutuksessa?

- a) ammattiopintoihin liittyvää koulutusta
b) työpaikkakoulutusta
c) omasta kiinnostuksesta lähtevää kouluttautumista työajan ulkopuolella, mitä? _____
d) muuta koulutusta, mitä? _____
e) en ole saanut koulutusta

2.11. Mitä puhetta korvaavia kommunikointikeinoja itse käytät puhekommunikointisi tukena keskustellessasi kehitysvammaisen kumppanisi kanssa?

2.12. Omat tietoni puhetta korvaavasta kommunikoinnista ovat riittävät.

täysin samaa mieltä 1	jonkin verran samaa mieltä 2	jonkin verran eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4	en osaa sanoa 9
--------------------------	---------------------------------	-------------------------------	------------------------	--------------------

2.13. Osaan käyttää puhetta korvaavia kommunikointimenetelmiä arjen vuorovaikutustilanteissa.

täysin samaa mieltä 1	jonkin verran samaa mieltä 2	jonkin verran eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4	en osaa sanoa 9
-----------------------------	------------------------------------	----------------------------------	---------------------------	-----------------------

2.14. Mistä kommunikointiin liittyvästä asiasta haluaisit saada lisäkoulutusta?

3. TYÖNTEKIJÄ VUOROVAIKUTUSKUMPPANINA

Kommunikointiyhteisössä saattaa olla monilla erilaisilla tavoilla kommunikoivia kumppaneita erilaisine kommunikointitarpeineen. Kysymyksiin voit vastata pohtimalla *keskimääräistä* kommunikointitilannetta kehitysvammaisen kommunikointikumppanin kanssa. Mikäli tämä tuntuu hankalalta, voit valita yhden *edustajan* kehitysvammaisista kommunikointikumppaneista ja vastata niiden kokemusten pohjalta, joita sinulla on kommunikointitilanteista hänen kanssaan. Ihmisten tavat kommunikoida vaihtelevat tilanteen ja kumppaneiden yksilöllisten ominaisuuksien mukaan, eivätkä vastaukset näin ollen ole "oikeita" tai "väärä".

3.1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa?

Arvioi omaa toimintaasi ja kommunikointiasi vuorovaikutustilanteissa kehitysvammaisten kommunikointikumppaniesi kanssa (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3, puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa). Merkitse valintasi ympyröimällä.

3.1.1. Luon tilanteita, jotka houkuttelevat kumppaniani vuorovaikutukseen ja kommunikointiin kanssani.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.2. Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini mielenkiinnon kohteita (mihin asioihin / esineisiin hänen huomionsa kiinnittyy).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.3. Tarjoan keskustelunaiheita, joiden tiedän tai arvelen kiinnostavan kumppaniani.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa? (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3, puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa)

3.1.4. Pidän huomioni kumppanissani koko vuorovaikutustapahtuman ajan, enkä välitä siitä, mitä ympäristössä tapahtuu.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.5. Tiedän, millainen vuorovaikutustahti sopii kumppanilleni ja pystyn sovittamaan kommunikointini ja siinä pitämäni tauot hänen tarpeidensa mukaiseksi.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.6. Ilmaisen odottavani kumppanini viestiä.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.7. Annan kumppanini päättää aiheen, josta kommunikoimme.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.8. Annan kumppanini päättää, kuinka kauan toimimme tietyn esineen, toiminnon tai asian parissa.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.9. Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini kommunikointialoitteita (esim. ilmeet, eleet, viittomat, toiminta, ääntely, sanat, osoittaminen).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.10. Osoitan esimerkiksi kommentoimalla, ilmeillä tai eleillä olevani kiinnostunut siitä, mitä kumppanini tekee tai ilmaisee.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.11. Vastaan kumppanini kommunikointialoitteisiin.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.12. Käytän kommunikoidessani riittävän selkeää ja yksinkertaista kieltä (lyhyitä, selkeitä lauseita ja ikä- ja kehitystasoon sopiva kieltä).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.13. Käytän kommunikoidessani samoja ilmaisukeinoja kuin kumppani käyttää kommunikoidessaan minulle (esim. viiton, osoitan tai käytän kuvia oman puheeni ohessa).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.14. Tarkkailen, ymmärtääkö kumppanini minun viestejäni.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa? (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3, puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa)

3.1.15. Tarkistan, olenko ymmärtänyt kumppani viestin oikein (esim. tulkitsemalla hänen viestinsä sanallisesti, nimeämällä asian tai kysymällä).
harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.16. Ilmaisen kumppanilleni selvästi, jos en itse ymmärrä hänen viestiään.
harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.2. Mitkä asiat omassa kommunikointitavassasi mielestäsi edistävät vuorovaikutuksen toimivuutta ja helpottavat kumppanisi tasa-arvoista osallistumista vuorovaikutustilanteisiin?

3.3. Missä vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvissä asioissa haluaisit kehittyä edelleen?

4. VUOROVAIKUTUS KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA

4.1. Seuraavassa on joukko kommunikointia ja vuorovaikutusta sekä kehitysvammaista kommunikointikumppania kuvaavaa väittämää.

Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä.

4.1.1. Kommunikoin mielelläni, mutta arjessa on usein niin kiire, että vuorovaikutukseen ei käytännössä riitä aikaa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.2. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.3. Ilmeillä, eleillä ja äänтелеillä voi ilmaista monia asioita.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.4. Kehitysvammaisen ihminen voi olla tasa-arvoinen kommunikointikumppani, vaikka hänen ilmaisukeinonsa ovatkin rajalliset.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.5. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen kuuluvat työtehtäviini.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.6. Haluan oppia uusia asioita ja kokeilla uusia tapoja toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneitteni kanssa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.7. Kaikki arjen tilanteet, joissa kohtaan kehitysvammaisen kumppanini, ovat tärkeitä vuorovaikutustilanteita.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.8. Arjessa on usein niin kiire, että on parempi tehdä asia itse tai päättää kehitysvammaisen kumppanin puolesta, kuin odottaa hänen viestinsä tai valintansa valmistumista.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.9. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1. Seuraavassa on joukko kommunikointia ja vuorovaikutusta sekä kehitysvammaista kommunikointikumppania kuvaavaa väittämää.

Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

4.1.10. Viittomia, kuvia tai puhelaitetta on hyvä käyttää kaikissa arjen tilanteissa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.11. Kehitysvammaisen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.12. Viittomia tai kuvia ei tarvitse käyttää silloin, jos kumppani ymmärtää puhetta muutenkin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.13. Kehitysvammaisen ihminen kykenee päättämään monista omista asioistaan ja tekemään valintoja itseään koskevista asioista.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.14. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.15. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikykyä on vaikea enää kehittää.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.16. Voin omalla kommunikointitavallani vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa toimii

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.17. Kommunikoinnin kuntoutuksen tulee kohdistua pelkästään kehitysvammaisen kumppanin taitojen kehittämiseen.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

4.1.18. Olen kiinnostunut kehitysvammaisen kumppanini ajatuksista ja mielipiteistä ja haluan oppia ymmärtämään häntä paremmin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

5. HANKKEESEEN OSALLISTUMINEN

Kerro muutamalla lauseella, mitä ajatuksia tai toiveita sinulla on Oiva-hankkeen suhteen.

5.1. Mitä toivot itse saavasi osallistuessasi hankkeeseen?

5.2. Mitä hyötyä yhteisöllesi ja yhteisösi kehitysvammaisille jäsenille on hankkeeseen osallistumisesta?

5.3. Muita kommentteja tai ajatuksia

Kiitos vastauksistasi!

Liite 4 Työntekijöiden itsearviointi loppukartoitus

**OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla
Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen
kehittämishanke
2005–2008**

VUOROVAIKUTUSTAITOJEN ITSEARVIOINTI

Kysely hankkeessa mukana oleville työntekijöille.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Yksittäiset vastaukset koodataan, joten ne eivät ole tunnistettavissa OIVA-hankkeen vaikuttavuutta tarkasteltaessa.

Vastaa kysymyksiin ympäröimällä valitsemasi vastausvaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan. **Toivon, että vastaat jokaiseen kysymykseen.**

Nimi: _____

Päivämäärä: _____

YHTEISÖSI KOMMUNIKOINTIYMPÄRISTÖNÄ JA HANKKEEN TOTEUTUMINEN

Yhteisöllä tarkoitetaan tässä niitä oman yksikkösi asiakkaita ja työntekijöitä, jotka ovat kuuluneet OIVA-hankkeen videoryhmiin.

1. Mitkä ovat yleisimmät yhteisössäsi käytössä olevat kommunikointikeinot?

a) työntekijät käyttävät: _____

b) asiakkaat käyttävät: _____

c) ovatko yhteisössä käytettävät kommunikointikeinot muuttuneet OIVA –hankkeen aikana, miten?:

2. Seuraavassa on joukko yhteisösi kommunikointiin liittyviä väittämiä. Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympäröimällä. **Ympyröi jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto.**

2.1. Yhteisöni työntekijät osaavat kommunikoida ja käyttää puhetta korvaavia kommunikointimenetelmiä (esim. viittomat, kuvat, esineet, puhelaitteet) kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.2. Yhteisön arjessa on sellaisia tilanteita, joissa työntekijät voivat kiireettömästi keskittyä vuorovaikutukseen yhden kehitysvammaisen kumppanin kanssa kerrallaan.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Tikoteekki 2007

2. Seuraavassa on joukko yhteisösi kommunikointiin liittyviä väittämiä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

2.3. Yhteisössäni tuetaan kehitysvammaisten jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta järjestämällä ryhmätilanteita, joissa asiakkaat voivat kommunikoida keskenään.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.4. Yhteisöni työntekijät luovat aktiivisesti tilanteita, joissa kehitysvammaisen kumppanin on helppo tuoda esiin asioitaan.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.5. Yhteisöni työntekijät ovat kiinnostuneita kehitysvammaisista ihmisistä ja heidän ajatuksistaan ja mielipiteistään.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.6. Yhteisössäni työntekijöiden ja kehitysvammaisten henkilöiden välinen kommunikointi ja vuorovaikutus mielletään tärkeäksi osaksi arkea.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Onko yhteisösi tavassa olla vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa tapahtunut muutosta OIVA-hankkeen aikana? Kerro mitä?

3. Seuraavassa on joukko yhteisösi kommunikoinnin kehittämiseen sekä OIVA-hankkeen toteuttamiseen liittyviä väittämiä. Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto.**

3.1. Yhteisössäni suhtaudutaan myönteisesti uusiin toimintatapoihin ja annetaan mahdollisuus kokeilla ja kehittyä.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.2. Yhteisössäni sovitaan toiminnan tavoitteista yhdessä siten, että kaikki ovat niistä tietoisia.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.3. Yhteisössäni seurataan yhteisesti toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.4. Yhteisöni tuki minua OIVA-hankkeen toteuttamisessa

a) yhteisöni tuki minua käyttämään uusia toimintatapoja.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

b) yhteisöni jäsenet olivat aktiivisesti mukana kanssani kehittämässä uusia toimintatapoja.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

c) yhteisöni hyväksyi käyttämäni uudet toimintatavat.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.5. Tuin itse yhteisöäni OIVA-hankkeen toteuttamisessa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.6. Yhteisöni kommunikointitapa asiakkaiden kanssa muuttui OIVA-hankkeen aikana.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Miten tämä näkyy arjessa?

Tikoteekki 2007

3. Seuraavassa on joukko yhteisösi kommunikoinnin kehittämiseen sekä OIVA-hankkeen toteuttamiseen liittyviä väittämiä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

3.7. Esimies tukee kommunikoinnin kehittämistä yhteisössämme.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.8. Esimies tuki OIVA-hankkeen toteuttamista

a) huomioimalla videoryhmien aikataulut työvuorolistoja suunniteltaessa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

b) antamalla mahdollisuuden osallistua kaikkiin OIVA -hankkeeseen liittyviin koulutuksiin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

c) tukemalla videoryhmissä suunniteltujen tavoitteiden toteuttamista

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

d) suhtautumalla myönteisesti uusiin toimintatapoihin ja antamalla mahdollisuuden kokeilla ja kehittyä.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Millä muilla tavoilla esimiehesi tuki hankkeen toteuttamista?

3.9. OIVA-hankkeen työntekijät Kehitysvammaliitossa

a) informoivat riittävästi hankkeen etenemisestä.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

b) pitivät yhteyttä riittävästi hankkeen aikana.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

c) toivat asioita esille tarpeeksi käytännönläheisesti niin että ne olivat sovellettavissa arkeen.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.10. Otimme itse tarvittaessa yhteyttä OIVA-hankkeen Kehitysvammaliiton työntekijöihin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Muuta kommentoitavaa:

3.11. Hyödyimme muiden OIVA-hankkeeseen osallistuneiden yhteisöjen kokemuksista viedessämme hanketta eteenpäin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.12. Meillä oli mahdollisuus pitää yhteyttä muihin OIVA-yhteisöihin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Mikä oli paras tapa pitää yhteyttä eri OIVA-yhteisöjen välillä?

VIDEOPROSESSI OIVA-HANKKEESSA

1. Osallistuin videoryhmiin _____ kertaa.

2. Videointi

Minua videoitiin Kyllä Ei Jos vastasit kyllä, vastaa kysymyksiin 2.1-2.7. Jos vastasit ei, vastaa kysymykseen 2.8.

Seuraavassa on joukko väitteitä liittyen videointitilanteeseen ja videon katsomiseen OIVA-videoryhmissä. Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto.**

2.1. Tunsin oloni vaivautuneeksi videointitilanteessa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.2. Videointi vaikutti toimintaani tilanteessa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.3. Videolaitteiden käyttö oli helppoa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.4. Olin mukana videoryhmässä, jossa minun videoani katsottiin.

Kyllä Jos vastasit kyllä, vastaa kysymyksiin 2.5.-2.7. Ei

2.5. Videon katselu videoryhmässä tuntui epämiellyttävältä.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.6. Sain sellaista palautetta, josta oli hyötyä.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.7. Opin uutta itsestäni vuorovaikutuskumppanina.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.8. Minua ei videoitu, koska: _____

3. Seuraavassa on joukko OIVA-hankkeen videotyöskentelyyn liittyviä väittämiä. Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto.**

3.1. Videotapaamiset vastasivat odotuksiani.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.2. Ryhmässä tarkasteltavan kysymyksen määrittelemine oli haastavaa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.3. "Toimiva vuorovaikutus" (piirakka) –lomakkeen täyttämistä videon katsomisen jälkeen oli hyötyä.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.4. Tapaamisella käydystä keskustelusta oli hyötyä arkityössä.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.5. Videoryhmän ohjaaja antoi tapaamisella riittävästi tilaa osallistujien keskusteluille ja pohdinnoille.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.6. Jatkoimme tapaamisella aloitettua keskustelua yksikössämme.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Tikoteekki 2007

2.2. Seuraavassa on joukko OIVA-hankkeen videotyöskentelyyn liittyviä väittämiä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

3.7. Ryhmässä asetetut tavoitteet tarjosivat hyviä työkaluja kommunikoinnin kehittämiseen.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.8. Sain vaikuttaa arjen kommunikointitilanteissa kokeiltavien tavoitteiden suunnitteluun.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.9. Tavoitteet asetettiin tarpeeksi konkreettisiksi niin, että niiden toteuttaminen oli helppoa arjessa.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.10. Huomioin tavoitteet vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden kanssa.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.11. Tavoitteeseen palattiin seuraavalla videotapaamisella ja asiaa ideoitii tarvittaessa yhdessä eteenpäin.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.12. Välitin tietoa myös niille OIVA-työntekijöille jotka eivät päässeet mukaan tapaamiseen.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

3.13. Välitin tietoa kommunikoinnin kehittämisideoista ja – tavoista muiden yksiköiden työntekijöille.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Muuta kommentoitavaa videoprosessista?

TYÖNTEKIJÄ VUOROVAIKUTUSKUMPPANINA

Kommunikointiyhteisössä saattaa olla monilla eri tavoilla kommunikoivia kumppaneita erilaisine kommunikointitarpeineen. Kysymyksiin voit vastata pohtimalla *keskimääräistä* kommunikointitilannetta kehitysvammaisen kommunikointikumppanin kanssa. Mikäli tämä tuntuu hankalalta, voit valita yhden *edustajan* kehitysvammaisista kommunikointikumppaneista ja vastata niiden kokemusten pohjalta, joita sinulla on kommunikointitilanteista hänen kanssaan. Ihmisten tavat kommunikoida vaihtelevat tilanteen ja kumppaneiden yksilöllisten ominaisuuksien mukaan, eivätkä vastaukset näin ollen ole ”oikeita” tai ”väärä”.

1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa?

Arvioi omaa toimintaasi ja kommunikointiasi vuorovaikutustilanteissa kehitysvammaisten kommunikointikumppaniesi kanssa (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3 puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa). Merkitse valintasi ympäröimällä. **Ympyröi jokaisesta kohdasta vain yksi vaihtoehto.**

1.1. Luon tilanteita, jotka houkuttelevat kumppaniani vuorovaikutukseen ja kommunikointiin kanssani.
harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.2. Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini mielenkiinnon kohteita (mihin asioihin / esineisiin hänen huomionsa kiinnittyy).
harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.3. Tarjoan keskustelunaiheita, joiden tiedän tai arvelen kiinnostavan kumppaniani.
harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

Tikoteekki 2007

1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa? (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3, puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa)

1.4. Pidän huomioni kumppanissani koko vuorovaikutustapahtuman ajan, enkä välitä siitä, mitä ympäristössä tapahtuu.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.5. Tiedän, millainen vuorovaikutustahti sopii kumppanilleni ja pystyn sovittamaan kommunikointini ja siinä pitämäni tauot hänen tarpeidensa mukaiseksi.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.6. Ilmaisen odottavani kumppanini viestiä.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.7. Annan kumppanini päättää aiheen, josta kommunikoimme.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.8. Annan kumppanini päättää, kuinka kauan toimimme tietyn esineen, toiminnon tai asian parissa.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.9. Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini kommunikointialoitteita (esim. ilmeet, eleet, viittomat, toiminta, ääntely, sanat, osoittaminen).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.10. Osoitan esimerkiksi kommentoimalla, ilmeillä tai eleillä olevani kiinnostunut siitä, mitä kumppanini tekee tai ilmaisee.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.11. Vastaan kumppanini kommunikointialoitteisiin.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.12. Käytän kommunikoidessani riittävän selkeää ja yksinkertaista kieltä (lyhyitä, selkeitä lauseita ja ikä- ja kehitystasoon sopiva kieltä).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.13. Käytän kommunikoidessani samoja ilmaisukeinoja kuin kumppani käyttää kommunikoidessaan minulle (esim. viiton, osoitan tai käytän kuvia oman puheeni ohessa).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.14. Tarkkailen, ymmärtääkö kumppanini minun viestejäni.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.15. Tarkistan, olenko ymmärtänyt kumppani viestin oikein (esim. tulkitsemalla hänen viestinsä sanallisesti, nimeämällä asian tai kysymällä).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.16. Ilmaisen kumppanilleni selvästi, jos en itse ymmärrä hänen viestiään.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

2. Oletko havainnut omassa tavassasi olla vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppanien kanssa muutosta OIVA-hankkeen aikana?

Kyllä En

Jos vastasit kyllä, miten olet muuttunut ja miten muutos näkyy arjessa?

3. Mitkä asiat omassa kommunikointitavassasi mielestäsi edistävät vuorovaikutuksen toimivuutta ja helpottavat kumppanisi tasa-arvoista osallistumista vuorovaikutustilanteisiin?

Tikoteekki 2007

4. Omat tietoni ja taitoni kommunikoinnista ja vuorovaikutuksesta ovat riittävät.

täysin samaa mieltä 1	jonkin verran samaa mieltä 2	jonkin verran eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4	en osaa sanoa 9
-----------------------------	------------------------------------	----------------------------------	---------------------------	-----------------------

5. a) Mitä puhetta korvaavia kommunikointikeinoja itse käytät puhekommunikointisi tukena keskustellessasi kehitysvammaisen kumppanisi kanssa?

5. b) Ovatko käyttämäsi kommunikointikeinot muuttuneet OIVA-hankkeen aikana? Kerro miten?

6. Missä vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvissä asioissa haluaisit kehittyä edelleen?

VUOROVAIKUTUS KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA

1. Seuraavassa on joukko kommunikointia ja vuorovaikutusta sekä kehitysvammaista kommunikointikumppania kuvaavia väittämiä.

Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto.**

1.1. Kommunikoin mielelläni, mutta arjessa on usein niin kiire, että vuorovaikutukseen ei käytännössä riitä aikaa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.2. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.3. Ilmeillä, eleillä ja äännelemällä voi ilmaista monia asioita.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.4. Kehitysvammaisen ihminen voi olla tasa-arvoinen kommunikointikumppani, vaikka hänen ilmaisukeinonsa ovatkin rajalliset.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.5. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen kuuluvat työtehtäviini.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.6. Haluan oppia uusia asioita ja kokeilla uusia tapoja toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneitteni kanssa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.7. Kaikki arjen tilanteet, joissa kohtaan kehitysvammaisen kumppanini, ovat tärkeitä vuorovaikutustilanteita.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Tikoteekki 2007

1. Seuraavassa on joukko kommunikointia ja vuorovaikutusta sekä kehitysvammaista kommunikointikumppania kuvaavia väittämiä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

1.8. Arjessa on usein niin kiire, että on parempi tehdä asia itse tai päättää kehitysvammaisen kumppanin puolesta, kuin odottaa hänen viestinsä tai valintansa valmistumista.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.9. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.10. Viittomia, kuvia tai puhelaitetta on hyvä käyttää kaikissa arjen tilanteissa.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.11. Kehitysvammaisen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.12. Viittomia tai kuvia ei tarvitse käyttää silloin, jos kumppani ymmärtää puhetta muutenkin.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.13. Kehitysvammaisen ihminen kykenee päättämään monista omista asioistaan ja tekemään valintoja itseään koskevista asioista.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.14. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.15. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikyky on vaikea enää kehittää.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.16. Voin omalla kommunikointitavallani vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa toimii.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.17. Kommunikoinnin kuntoutuksen tulee kohdistua pelkästään kehitysvammaisen kumppanin taitojen kehittämiseen.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

1.18. Olen kiinnostunut kehitysvammaisen kumppanini ajatuksista ja mielipiteistä ja haluan oppia ymmärtämään häntä paremmin.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

HANKKEESEEN OSALLISTUMINEN

1. Arvioi kouluasteikolla 4-10 seuraavia OIVA-hankkeen osa-alueiden hyödynnettävyyttä vuorovaikutuksen tukemisen kannalta (4 heikko, 10 kiitettävä, numero 0=en osaa sanoa) **Ympyröi jokaisesta kohdasta vain yksi vaihtoehto:**

Alkukoulutukset	4	5	6	7	8	9	10	0
Passipaja	4	5	6	7	8	9	10	0
OIVAlaisten yhteinen koulutus- päivä Kehitysvammaliitossa	4	5	6	7	8	9	10	0
Videoryhmät	4	5	6	7	8	9	10	0
Keskustelufoorumi	4	5	6	7	8	9	10	0
Virikemateriaalit	4	5	6	7	8	9	10	0
Papunetin vuorovaikutusosio	4	5	6	7	8	9	10	0
Papunetin virikemateriaaliosio	4	5	6	7	8	9	10	0

2. Kerro muutamalla lauseella, mitä ajatuksia OIVA-hankkeeseen osallistuminen on sinussa herättänyt.

2.1. Miksi yksikkönne lähti mukaan OIVA-hankkeeseen?

2.2. Miksi sinä lähdit mukaan OIVA-hankkeeseen?

2.3. Miten hyödyit OIVA-hankkeeseen osallistumisesta?

2.4. Miten olette työyhteisönä hyötynneet OIVA-hankkeesta?

Tikoteekki 2007

2.5. Miten kehitysvammaiset asiakkaat ovat hyötäneet OIVA-hankkeesta?

2.6. Mitä huonoja puolia OIVA-hankkeeseen osallistumisesta on ollut?

2.7. Suositteletko tätä työskentelytapaa muillekin yksiköille? Miksi?

2.8. Muuta kommentoitavaa:

Kiitos vastauksistasi!

Liite 5 Työntekijöiden itsearviointi seurantakartoitus

OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla Vaikkeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke

2005–2008

KYSELY HANKKEESSA MUKANA OLLEILLE TYÖNTEKIJÖILLE

Nimi: _____ Päivämäärä: _____
Työyhteisön nimi: _____
Ikä: _____
Työkokemus vammaistyössä: _____ vuotta
Koulutus/ammatti _____ Työtehtävä: _____

TYÖNTEKIJÄ VUOROVAIKUTUSKUMPPANINA

Kommunikointiyhteisössä saattaa olla monilla eri tavoilla kommunikoivia kumppaneita erilaisine kommunikointitarpeineen. Kysymyksiin voit vastata pohtimalla *keskimääräistä* kommunikointitilannetta kehitysvammaisen kommunikointikumppanin kanssa. Mikäli tämä tuntuu hankalalta, voit valita yhden *edustajan* kehitysvammaisista kommunikointikumppaneista ja vastata niiden kokemusten pohjalta, joita sinulla on kommunikointitilanteista hänen kanssaan. Ihmisten tavat kommunikoida vaihtelevat tilanteen ja kumppaneiden yksilöllisten ominaisuuksien mukaan, eivätkä vastaukset näin ollen ole ”oikeita” tai ”väärää”.

1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa?

Arvioi omaa toimintaasi ja kommunikointiasi vuorovaikutustilanteissa kehitysvammaisten kommunikointikumppanin kanssa (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3, puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta kohdasta vain yksi vaihtoehto.**

1.1. Luon tilanteita, jotka houkuttelevat kumppaniani vuorovaikutukseen ja kommunikointiin kanssani.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.2. Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini mielenkiinnon kohteita (mihin asioihin / esineisiin hänen huomionsa kiinnittyy).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.3. Tarjoan keskustelunaiheita, joiden tiedän tai arvelen kiinnostavan kumppaniani.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.4. Pidän huomioni kumppanissani koko vuorovaikutustapahtuman ajan, enkä välitä siitä, mitä ympäristössä tapahtuu.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.5. Tiedän, millainen vuorovaikutustahti sopii kumppanilleni ja pystyn sovittamaan kommunikointini ja siinä pitämäni tauot hänen tarpeidensa mukaiseksi.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.6. Ilmaisen odottavani kumppanini viestiä.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa? (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3, puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa)

1.7. Annan kumppanini päättää aiheen, josta kommunikoimme.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.8. Annan kumppanini päättää, kuinka kauan toimimme tietyn esineen, toiminnon tai asian parissa.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.9. Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini kommunikointialoitteita (esim. ilmeet, eleet, viittomat, toiminta, ääntely, sanat, osoittaminen).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.10. Osoitan esimerkiksi kommentoimalla, ilmeillä tai eleillä olevani kiinnostunut siitä, mitä kumppanini tekee tai ilmaisee.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.11. Vastaan kumppanini kommunikointialoitteisiin.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.12. Käytän kommunikoidessani riittävän selkeää ja yksinkertaista kieltä (lyhyitä, selkeitä lauseita ja ikä- ja kehitystasoon sopiva kieltä).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.13. Käytän kommunikoidessani samoja ilmaisukeinoja kuin kumppani käyttää kommunikoidessaan minulle (esim. viiton, osoitan tai käytän kuvia oman puheeni ohessa).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.14. Tarkkailen, ymmärtääkö kumppanini minun viestejäni.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.15. Tarkistan, olenko ymmärtänyt kumppani viestin oikein (esim. tulkitsemalla hänen viestinsä sanallisesti, nimeämällä asian tai kysymällä).

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.16. Ilmaisen kumppanilleni selvästi, jos en itse ymmärrä hänen viestiään.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

VUOROVAIKUTUS KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA

2. Seuraavassa on joukko kommunikointia ja vuorovaikutusta sekä kehitysvammaista kommunikointikumppania kuvaavia väittämiä.

Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto.**

2.1. Kommunikoin mielelläni, mutta arjessa on usein niin kiire, että vuorovaikutukseen ei käytännössä riitä aikaa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.2. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.3. Ilmeillä, eleillä ja äänтелеillä voi ilmaista monia asioita.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2. Seuraavassa on joukko kommunikointia ja vuorovaikutusta sekä kehitysvammaista kommunikointikumppania kuvaavia väittämiä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

2.4. Kehitysvammainen ihminen voi olla tasa-arvoinen kommunikointikumppani, vaikka hänen ilmaisukeinonsa ovatkin rajalliset.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.5. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämiseen kuuluvat työtehtäviini.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.6. Haluan oppia uusia asioita ja kokeilla uusia tapoja toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneitteni kanssa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.7. Kaikki arjen tilanteet, joissa kohtaan kehitysvammaisen kumppanini, ovat tärkeitä vuorovaikutustilanteita.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.8. Arjessa on usein niin kiire, että on parempi tehdä asia itse tai päättää kehitysvammaisen kumppanin puolesta, kuin odottaa hänen viestinsä tai valintansa valmistumista.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.9. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.10. Viittomia, kuvia tai puhelaitetta on hyvä käyttää kaikissa arjen tilanteissa.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.11. Kehitysvammainen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.12. Viittomia tai kuvia ei tarvitse käyttää silloin, jos kumppani ymmärtää puhetta muutenkin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.13. Kehitysvammainen ihminen kykenee päättämään monista omista asioistaan ja tekemään valintoja itseään koskevista asioista.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.14. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.15. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikykyä on vaikea enää kehittää.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.16. Voin omalla kommunikointitavallani vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa toimii.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.17. Kommunikoinnin kuntoutuksen tulee kohdistua pelkästään kehitysvammaisen kumppanin taitojen kehittämiseen.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

2.18. Olen kiinnostunut kehitysvammaisen kumppanini ajatuksista ja mielipiteistä ja haluan oppia ymmärtämään häntä paremmin.

täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9 en osaa sanoa

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

Vastaa muutamalla lauseella seuraaviin kysymyksiin.

1. Millaista yhteisönne vuorovaikutus on nykyisin?

2. Miten OIVA-hanke näkyy yhteisössänne nyt?

3. a) Mitä OIVA-hankkeen oivalluksista on jäänyt arkeen?

3. b) Mikä on tukenut näiden asioiden juurtumista käytännön työhön?

4. a) Mitä OIVA-hankkeeseen liittyvää olisit toivonut jäävän arkeen?

4. b) Mikä on estänyt näiden asioiden juurtumista käytännön työhön?

Liite 6 Työntekijöiden itsearviointilomake: Vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa

YKSITTÄISET KYSYMYKSET KOSKIEN VUOROVAIKUTUSTA KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA

VUOROVAIKUTUKSEN JA KUMPPANIN KOMMUNIKOINTITAVAN ARVOSTAMINEN	alku n=24	loppu n=29	seuranta n=27
1. Kommunikoin mielelläni, mutta arjessa on usein niin kiire, että vuorovaikutukseen ei käytännössä riitä aikaa.*	2,38	2,83	3,3
(2. Ilmeillä, eleillä ja äänitelemällä voi ilmaista monia asioita.	1	1,03	1)
(3. Kaikki arjen tilanteet, joissa kohtaan kehitysvammaisen kumppanini, ovat tärkeitä vuorovaikutustilanteita.	1,05	1,07	1)
4. Arjessa on usein niin kiire, että on parempi tehdä asia itse tai päättää kehitysvammaisen kumppanin puolesta, kuin odottaa hänen viestinsä tai valintansa valmistumista.*	3,27	3,24	3,48
5. Viittomia, kuvia tai puhelaitetta on hyvä käyttää kaikissa arjen tilanteissa.	1,68	1,66	1,59
6. Viittomia tai kuvia ei tarvitse käyttää silloin, jos kumppani ymmärtää puhetta muutenkin.*	2,19	2,89	2,96
7. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.*	2,73	3,07	3,38
SUHTAUTUMINEN KEHITYSVAMMAISEEN JA KOMMUNIKOINTIHÄIRIÖISEEN IHMISEEN			
(1. Kehitysvammaisen ihminen voi olla tasa-arvoinen kommunikointikumppani, vaikka hänen ilmaisukeinonsa ovatkin rajalliset.	1,16	1,11	1,3)
2. Kehitysvammaisen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan.*	1,95	2,11	2,08
(3. Kehitysvammaisen ihminen kykenee päättämään monista omista asioistaan ja tekemään valintoja itseään koskevista asioista.	1,9	1,89	1,7)
4. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikyky on vaikea enää kehittää.*	3,1	3,41	3,63
(5. Olen kiinnostunut kehitysvammaisen kumppanini ajatuksista ja mielipiteistä ja haluan oppia ymmärtämään häntä paremmin.	1,05	1,03	1,04)
SUHTAUTUMINEN ITSEEN KOMMUNIKOINTIKUMPPANINA			
(1. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.	1,08	1,03	1,11)
(2. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen kuuluvat työtehtäviini.	1,14	1	1,15)
3. Haluan oppia uusia asioita ja kokeilla uusia tapoja toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneitteni kanssa.	1,32	1,14	1,15
(4. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.*	2,76	3,31	3,12)
5. Voin omalla kommunikointitavallani vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa toimii.	1,41	1,41	1,11
6. Kommunikoinnin kuntoutuksen tulee kohdistua pelkästään kehitysvammaisen kumppanin taitojen kehittämiseen.*	3,2	3,29	3,32

Työntekijöille annettu ohje: Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä väittämän kanssa (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

* Tähdellä merkittyjen kysymysten arvot ovat keskiarvon laskemista varten käännetty toisinpäin.

() Suluisissa olevat kysymykset poistettiin keskiarvomuuttujia muodostettaessa.

Liite 7 Työntekijöiden itsearviointi: yhteisö vuorovaikutusympäristönä

YKSITTÄISET KYSYMYKSET KOSKIEN YHTEISÖÄ VUOROVAIKUTUSYMPÄRISTÖNÄ

	n=24 alku	n=29 loppu
1. Työntekijät osaavat kommunikoida ja käyttää puhetta korvaavia kommunikointimenetelmiä kehitysvammaisten kumppanien kanssa.	2,22	1,79
(2. Yhteisön arjessa on sellaisia tilanteita, työntekijät voivat kiireettömästi keskittyä vuorovaikutukseen yhden kehitysvammaisen kumppanin kanssa kerrallaan	2,29	2,07)
3. Yhteisössäni tuetaan kehitysvammaisten jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta järjestämällä ryhmätilanteita, joissa asiakkaat voivat kommunikoida keskenään.	2,00	2,00
4. Yhteisöni työntekijät luovat aktiivisesti tilanteita, joissa kehitysvammaisen kumppanin on helppo tuoda esiin asioitaan	1,92	1,97
5. Yhteisöni työntekijät ovat kiinnostuneita kehitysvammaisista ihmisistä ja heidän ajatuksistaan ja mielipiteistään	1,29	1,41
6. Yhteisössäni työntekijöiden ja kehitysvammaisten henkilöiden välinen kommunikointi ja vuorovaikutus mielletään tärkeäksi osaksi arkea	1,29	1,10

Työntekijöille annettu ohje: Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä väittämän kanssa (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

() Suluissa olevat kysymykset poistettiin keskiarvomuuttujia muodostettaessa.

Liite 8 Videoaineiston litteroinnissa käytetyt merkit

Litterointimerkit

Litterointimerkit on sovellettu Tykkyläisen (2005), Atkinsonin & Heritagen (1984) sekä Damicon & Simmons-Mackien (2002) mukaan.

Prosodia

pääsiäinen	painotus
°lähetään vaan°	kuiskattu puhe
(.)	mikrotauko, 0.2 s tai vähemmän
(2.5)	0.2 s pidempi, mitattu tauko
=	kaksi puhunnosta liittyy toisiinsa tauotta

Puhe ja ei-kielellinen toiminta

A: NOJAA SIVULLE (3.7)	ei-kielellinen vuoro kesto 3.7 sekuntia
[päällekkäispuhunnan alku
]	päällekkäispuhunnan loppu
[RUTISTAA A:TA] [käypikkö]	kumppanin päällekkäinen ei-kielellinen toiminta
A: [KUMARTUU KUPPINSA PUOLEEN	
[KÄVELEE POIS	
T: [noin	vuorovaikutuskumppaneiden päällekkäiset vuorot

Liite 9 Työntekijöiden kokemus käyttämisään vuorovaikutustavoista (LOVIT)

YKSITTÄISET KYSYMYKSET KOSKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUSTA KÄYTTÄMISTÄÄN VUOROVAIKUTUSTAVOISTA

	n=24 alku	n=29 loppu	N=27 seuranta
LÄSNÄOLO			
1. Luon tilanteita, jotka houkuttelevat kumppaniani vuorovaikutukseen ja kommunikointiin kanssani.	3,86	4,17	4,37
2 Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini mielenkiinnon kohteita (mihin asioihin / esineisiin hänen huomionsa kiinnittyy).	4,08	4,17	4,4
3. Tarjoan keskustelunaiheita, joiden tiedän tai arvelen kiinnostavan kumppaniani.	4,09	4,3	4,22
4. Pidän huomioni kumppanissani koko vuorovaikutustapahtuman ajan, enkä välitä siitä, mitä ympäristössä tapahtuu.	3,26	3,44	3,59
5. Tiedän, millainen vuorovaikutustahti sopii kumppanilleni ja pystyn sovittamaan kommunikointini ja siinä pitämäni tauot hänen tarpeidensa mukaiseksi.	3,58	4	4,2
ODOTTAMINEN			
6. Ilmaisen odottavani kumppanini viestiä.	3,92	4,24	4,30
7. Annan kumppanini päättää aiheen, josta kommunikoimme.	3,35	3,88	3,58
8. Annan kumppanini päättää, kuinka kauan toimimme tietyn esineen, toiminnon tai asian parissa.	3	3,72	3,58
9. Seuraan tarkkaavaisesti kumppanini kommunikointialoitteita (esim. ilmeet, eleet, viittomat, toiminta, ääntely, sanat, osoittaminen).	4,21	4,38	4,44
VASTAAMINEN			
10. Osoitan esimerkiksi komentoimalla, ilmeillä tai eleillä olevani kiinnostunut siitä, mitä kumppanini tekee tai ilmaisee.	4,26	4,34	4,41
11. Vastaan kumppanini kommunikointialoitteisiin.	4,42	4,48	4,48
ILMAISUN MUKAUTTAMINEN			
12. Käytän kommunikoidessani riittävän selkeää ja yksinkertaista kieltä (lyhyitä, selkeitä lauseita ja ikä- ja kehitystasoon sopiva kieltä).	4	4,32	4,52
13. Käytän kommunikoidessani samoja ilmaisukeinoja kuin kumppani käyttää kommunikoidessaan minulle (esim. viiton, soiton tai käytän kuvia oman puheeni ohessa).	3,67	4,36	4,19
YHTEISYMMÄRRYKSEN TARKISTAMINEN			
14. Tarkkailen, ymmärtääkö kumppanini minun viestejäni.	4,43	4,38	4,48
15. Tarkistan, olenko ymmärtänyt kumppani viestin oikein (esim. tulkitsemalla hänen viestinsä sanallisesti, nimeämällä asian tai kysymällä).	4,19	4,57	4,33
16. Ilmaisen kumppanilleni selvästi, jos en itse ymmärrä hänen viestiään.	4,43	4,57	4,44

Työntekijöille annettu ohje: Arvioi omaa toimintaasi ja kommunikointiasi vuorovaikutustilanteissa kehitysvammaisten kommunikointikumppaniesi kanssa (1 harvoin, 2 melko harvoin, 3, puolet ajasta, 4 melko usein, 5 usein ja 9 ei arvioitavissa).

Liite 10 Työntekijän aktiivisuus, yhteisön tuki ja vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa

YKSITTÄISET KYSYMYKSET KOSKIEN VUOROVAIKUTUSTA KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA PROSESSIN LOPUSSA.

TYÖNTEKIJÄT ON JAETTU KAHTeen RYHMÄÄN; NIIHIN, JOTKA OLIVAT AKTIIVISESTI MUKANA HANKKEESSA JA KOKIVAT SAANEENSA YHTEISÖLTÄÄN TUKEA HANKKEEN AIKANA, SEKÄ NIIHIN, JOTKA EIVÄT OLLEET AKTIIVISIA EIVÄTKÄ KOKENEET, ETTÄ YHTEISÖ OLI TUKENUT HEITÄ TARPEEKSI.

	aktiiviset yhteisöltään tukea saaneet n=13	passiiviset yhteisöltä tukea saamattomat n=8
VUOROVAIKUTUKSEN JA KUMPPANIN KOMMUNIKOINTITAVAN ARVOSTAMINEN		
1. Kommunikoin mielelläni, mutta arjessa on usein niin kiire, että vuorovaikutukseen ei käytännössä riitä aikaa.	3,31	2,38
2. Ilmeillä, eleillä ja äännelemällä voi ilmaista monia asioita.	1	1,12
3. Kaikki arjen tilanteet, joissa kohtaan kehitysvammaisen kumppanini, ovat tärkeitä vuorovaikutustilanteita.	1,05	1
4. Arjessa on usein niin kiire, että on parempi tehdä asia itse tai päättää kehitysvammaisen kumppanin puolesta, kuin odottaa hänen viestinsä tai valintansa valmistumista.	3,46	2,75
5. Viittomia, kuvia tai puhelaitetta on hyvä käyttää kaikissa arjen tilanteissa.	1,46	1,88
6. Viittomia tai kuvia ei tarvitse käyttää silloin, jos kumppani ymmärtää puhetta muutenkin.	2,19	2,62
7. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.	2,83	3,25
SUHTAUTUMINEN KEHITYSVAMMAISEEN JA KOMMUNIKOINTIHÄIRIÖISEEN IHMISEEN		
1. Kehitysvammaisen ihminen voi olla tasa-arvoinen kommunikointikumppani, vaikka hänen ilmaisukeinonsa ovatkin rajalliset.	1,08	1,12
2. Kehitysvammaisen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan.	2,31	1,71
3. Kehitysvammaisen ihminen kykenee päättämään monista omista asioistaan ja tekemään valintoja itseään koskevista asioista.	1,64	1,88
4. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikykyä on vaikea enää kehittää.	3,54	2,88
5. Olen kiinnostunut kehitysvammaisen kumppanini ajatuksista ja mielipiteistä ja haluan oppia ymmärtämään häntä paremmin.	1,08	1
SUHTAUTUMINEN ITSEEN KOMMUNIKOINTIKUMPPANINA		
1. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.	1	1,12
2. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen kuuluvat työtehtäviini.	1,14	1
3. Haluan oppia uusia asioita ja kokeilla uusia tapoja toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneitteni kanssa.	1,15	1,12
4. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.	3,38	3,38
5. Voin omalla kommunikointitavallani vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutus kehitysvammaisen kumppanin kanssa toimii.	1,23	1,75
6. Kommunikoinnin kuntoutuksen tulee kohdistua pelkästään kehitysvammaisen kumppanin taitojen kehittämiseen.	3,25	3,38

Työntekijöille annettu ohje: Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä väittämän kanssa (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3 jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa).

OIVA

Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla

Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke 2005-2008

JOKAINEN HETKI ON MAHDOLLISUUS

Tutkimus OIVA-hankkeen yhteisöllisen työskentelytavan vaikutuksista

OIVA-hankkeessa kokeiltiin ja kehitettiin uutta yhteisöllistä työskentelytapaa, OIVA-prosessia. Tästä kokeilu- ja kehittämisvaiheesta tehtiin tutkimus, josta saadut tulokset osoittavat, että OIVA-hankkeessa kehitettyä työskentelytapaa käyttämällä vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten ja työntekijöiden vuorovaikutus vahvistuu. Tulokset kannustavat levittämään työskentelytapaa vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöihin ja hyödyntämään sitä myös muissa vaikeimmin puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavissa yhteisöissä.

Puolitoista vuotta kestävään OIVA-prosessiin osallistui kolme vaikeimmin kehitysvammaisille ihmisille asumis- ja päivätoimintapalveluja tarjoavaa yhteisöä. Tutkimusaineistona käytettiin prosessin alussa, lopussa ja puoli vuotta sen jälkeen tehtyjä, työntekijöille ja esimiehille suunnattuja kyselyitä sekä yhteisöjen vuorovaikutustilanteissa tallennettuja videoita.

Tutkimus on hyödyllistä luettavaa kaikille vaikeimmin kehitysvammaisten ja puhevammaisten ihmisten yhteisöjen vuorovaikutuksesta ja sen laadun kehittamisestä kiinnostuneille.

Julkaisu on tulostettavissa osoitteessa <http://papunet.net/tikoteekki/oiva/>

Tikoteekki

Tietotekniikka- ja kommunikaatiokeskus/Kehitysvammaliitto ry.
Viljatie 4 B, 00700 Helsinki
www.tikoteekki.fi