



# OIVALLA

vuorovaikutukseen

*Kaisa Martikainen*

Vuorovaikutusmalli vaikeimmin puhevammaisten  
ihmisten osallistamiseksi -hanke 2009-2012

LOPPURAPORTTI



## TIIVISTELMÄ

Kehitysvammaliiton Tikoteekissa toteutettiin vuosina 2009 - 2012 OIVALLA vuorovaikutukseen -hanke. Se oli jatkoa 2005 - 2008 toteutetulle OIVA-hankkeelle, jossa kehitettiin mm. OIVA-vuorovaikutusmalli®. Siinä puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoava työyhteisö osallistuu vajaan vuoden kestävään työskentelyjaksoon, jota ohjaa OIVA-ohjaaja. Mallin mukainen työskentely vahvistaa tutkitusti työntekijöiden taitoa olla vuorovaikutuksessa vaikeasti puhevammaisten ihmisten kanssa.

OIVA-hankkeen päättyessä vuonna 2008 Tikoteekin työntekijät ohjasivat OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisia työskentelyjaksoja. Tikoteekin resurssit riittivät kuitenkin vain yksittäisten työyhteisöjen ohjaamiseen kerrallaan. Jotta mahdollisimman moni vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoava yhteisö pääsisi halutessaan vahvistamaan vuorovaikutustaan, tarvittiin lisää OIVA-ohjaajia eri puolille Suomea.

OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeen tavoitteena olikin lisätä ja syventää vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavien organisaatioiden työntekijöiden vuorovaikutusosaamista. Työntekijöiden lisääntynyt osaaminen vaikuttaa suoraan palvelun laatuun, tekee kohtaamisista ihmislähtöisempiä ja antaa puhevammaisille ihmisille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin. Projektissa haluttiin lisäksi nostaa eri puhevammaryhmistä keskiöön muistisairaat ihmiset. Projektin tavoitteena oli lisätä tietoa siitä, miten muistisairaus vaikuttaa edetessään vuorovaikutukseen ja miten läheiset voivat tukea vuorovaikutusta sairauden eri vaiheissa.

Projektin yhteistyötahoja olivat Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote), Eteva-kuntayhtymä, Oulun kaupungin sosiaali- ja terveystoimi, Turun kaupungin sosiaali- ja terveystoimi, Helsingin kaupungin sosiaalivirasto, Muistiliitto ry. ja Helsingin yliopiston käyttäytymistieteiden laitos. Projekti teki yhteistyötä myös Kehitysvammaliiton Papunet-verkkopalveluyksikön kanssa.

Tavoitteeseen projekti eteni kehittämällä

1. valtakunnallisen, yhteisöllisen OIVA-ohjaajien koulutusohjelman, joka mahdollistaa OIVA-vuorovaikutusmallin levittämisen vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoaviin yhteisöihin,
2. OIVA-ohjaajien materiaalit ja työvälineet sekä
3. tukiverkoston OIVA-ohjaajille ja heidän työnantajaorganisaatioilleen.

Lisäksi hankkeessa

4. kokeiltiin OIVA-vuorovaikutusmallin toimivuutta vaikeasti muistisairaiden ihmisten yhteisöissä sekä
5. koottiin ja tuotettiin tietoa internetiin muistisairauden vaikutuksista vuorovaikutukseen.

Projektin päättyessä OIVA-ohjaajakoulutusta on toteutettu viidelle opiskelijaryhmälle. Koulutettuja ja parhaillaan koulutuksessa olevia OIVA-ohjaajia on 32. He työskentelevät 17 puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavassa organisaatiossa, jotka kaikki kuuluvat OIVA-verkostoon. Tähän mennessä noin 400 puhevammaisten ihmisten yhteisöissä työskentelevää työntekijää on vahvistanut vuorovaikutusosaamistaan osallistumalla OIVA-vuorovaikutusmallin mukaiseen työskentelyjaksoon. OIVA on vaikuttanut noin 800 vaikeasti puhevammaisen ihmisen vuorovaikutusmahdollisuuksiin eri puolil-

la Suomea. Projektin päätyttyä Tikoteekki jatkaa OIVA-verkoston ylläpitämistä, uusien OIVA-ohjaajien kouluttamista organisaatioihin sekä puhevammaisten ihmisten ja työntekijöiden vuorovaikutuksen vahvistamista OIVA-vuorovaikutusmallin avulla.

Muistisairaana ihmisen viestintä muuttuu sairauden edetessä. Vaikka sanallinen viestintä vähenee, muistisairas ihminen yrittää ilmaista itseään kaikilla keinoillaan. Tapa, jolla vuorovaikutuskumppani kohtaa muistisairaana ihmisen vaikuttaa siihen, miten hän on mukana vuorovaikutuksessa. Hankkeessa kokeiltiin, miten OIVA-vuorovaikutusmalli soveltuu muistisairaiden ihmisten kanssa työskentelevien ohjaamiseen. Kaksi helsinkiläistä muistisairaiden ihmisten ryhmäkotia osallistui kokeiluun. Osallistuneiden työntekijöiden mukaan OIVA vaikutti myönteisesti ryhmäkodin ilmapiiriin ja lisäsi osallistujien tietoisuutta toimivista vuorovaikutuskäytännöistä. Muistisairaat ihmiset tulivat kohdatuiksi yksilöllisemmin kuin ennen ja työntekijät jaksoivat työssään aiempaa paremmin. Saatujen kokemusten perusteella näyttää siltä, että OIVA-vuorovaikutusmalli sopii hyvin myös muistisairaiden ihmisten yhteisöjen kehittämistyökaluksi. Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä, jos OIVA-ohjaajia koulutettaisiin myös muistisairaille ihmisille palveluja tarjoaviin organisaatioihin.

Projektissa tuotettiin myös materiaalikokonaisuus, joka auttaa vuorovaikutuskumppaneita ymmärtämään paremmin muistisairaana ihmisen muuttuvaa viestintää. Materiaalikokonaisuuteen kuuluu lyhyt kooste muistisairaudesta ja vuorovaikutuksesta, muistisairaille itselleen ja heidän läheisilleen suunnattu Kohdaten-opas sekä muistisairaiden ihmisten parissa työskenteleville suunnattu Hoivalluksia-keskustelumateriaali. Materiaalit ovat internetissä, jotta ne ovat helposti kaikkien kiinnostuneiden saatavilla.

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1. PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT</b>	<b>4</b>
1.1. Projektin taustaa	4
1.2. Projektin tavoitteet	5
<b>2. PROJEKTIN TOTEUTUS</b>	<b>6</b>
2.1. Projektin eteneminen toimintavuosittain	6
2.2. Organisaatio ja henkilöstö	7
2.3. Ohjausryhmä	8
2.4. Tukiryhmä	8
2.5. Yhteistyötahojen toiminta	9
<b>3. PROJEKTIN TUOTOKSET</b>	<b>15</b>
3.1. OIVA-ohjaajakoulutus	15
3.2. OIVA-ohjaajan materiaalit	18
3.3. OIVA-verkosto	19
3.4. Voimauttava vuorovaikutus -kirja ja DVD	20
3.5. OIVA-kokeilujakso muistisairaiden ihmisten yhteisöissä	21
3.6. Muisti ja vuorovaikutus -materiaalit	22
<b>4. PROJEKTIN ARVIOINTI</b>	<b>24</b>
4.1. Projektin toteuttamisen arviointi	24
4.2. Projektin sisältöjen arviointi	28
<b>5. JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>33</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>36</b>



# 1. PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

## 1.1. Projektin taustaa

Kehitysvammaliiton Tikoteekissa toteutettiin vuosina 2009 – 2012 OIVALLA vuorovaikutukseen –hanke. Hankkeen tausta-ajatus oli, että myös vaikeasti puhevammaisella ihmisellä on oikeus ilmaista itseään ja tulla ymmärretyksi. Vuorovaikutus vaikeasti puhevammaisen ihmisen kanssa on usein haasteellista ammattilaisellekin. Kontaktia puhevammaiseen ihmiseen voi olla vaikea saada, yhteistä kieltä ja rytmiä voi olla vaikea löytää tai puhevammaisen ihmisen aloitteet vuorovaikutukseen ovat vähäisiä. Myös vuorovaikutuskumppanin kiire ja väsymys voivat vaikeuttaa vuorovaikutusta. Taito toimia puhevammaisen ihmisen tasavertaisena vuorovaikutuskumppanina ei synny välttämättä itsestään, mutta se on opittavissa (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009).

Tikoteekin OIVA-hankkeessa (2005 – 2008) kehitetyn OIVA-vuorovaikutusmallin<sup>®</sup> mukainen työskentely auttaa vuorovaikutuskumppaneita vahvistamaan vuorovaikutustaitojaan (Vuoti ym. 2009; Koski, Martikainen, Burakoff & Launonen 2010). Osaaavan kumppanin kanssa puhevammaisen ihminen kokee, että hänet hyväksytään omiana itsenään ja että hänen osallistumisensa vuorovaikutukseen on tärkeää. Hän voi tehdä aloitteita, ja hänen aloitteisiinsa vastataan. Hän voi vaikuttaa vuorovaikutuksen tahtiin. Hänen halutaan ymmärtävän ja häntä halutaan ymmärtää.

Vuonna 2008 OIVA-hankkeen päättyessä projektin kolmen yhteistyöyhteisön työntekijät olivat olleet mukana kehittämässä OIVA-vuorovaikutusmallin toimintatapoja ja osallistuneet videopohjaiseen OIVA-työskentelyyn. Kehittämistyön aikana näiden yhteisöjen puhevammaisten ihmisten ja työntekijöiden vuorovaikutus oli vahvistunut (Vuoti ym. 2009; Koski ym. 2010). Hankkeen päättyessä Tikoteekin työntekijät ohjasivat OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisia työskentelyjaksoja myös uusissa yhteisöissä. Tikoteekin resurssit riittivät kuitenkin vain yksittäisten yhteisöjen työntekijöiden ohjaamiseen kerrallaan. Jotta mahdollisimman moni vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoava yhteisö pääsisi halutessaan vahvistamaan vuorovaikutustaan, tarvittiin lisää OIVA-ohjaajia eri puolille Suomea (Martikainen 2009).

OIVA-ohjaajan tulee hallita ryhmänohjaustaitoja, video-ohjaustaitoja ja hänellä tulee olla asiantuntemusta siitä, miten vaikea puhevammaisuus vaikuttaa vuorovaikutukseen. Näiden taitojen oppiminen ei tapahdu yksittäisessä koulutustilaisuudessa, vaan edellyttää prosessinomaista koulutusta, joka sisältää useita koulutuspäiviä ja OIVA-ryhmien ohjaamisen harjoittelua käytännössä (Vuoti ym. 2009). OIVA-ohjaajakoulutuksen kehittämiseksi tarvittiin projekti.

OIVA-ohjaajakoulutuksen kehittämisen rinnalla nähtiin tärkeäksi nostaa eri puhevammaryhmistä keskiöön erityisesti muistisairaant ihmiset. Muistisairauden edetessä ihmisen kommunikointitapa muuttuu. Sanat katoavat ja kommunikointi tapahtuu vähitellen yhä lisääntyvässä määrin muiden keinojen kautta (Mc Carthy 2011). OIVA-vuorovaikutusmallin oli todettu lisäävän vuorovaikutuskumppaneiden herkkyyttä havaita ja hyödyntää vuorovaikutuksessa myös ei-sanallisia viestejä (Vuoti ym. 2009). OIVasta oli saatu hyviä kokemuksia kehitysvammaisten ihmisten yhteisöissä, joten projektissa haluttiin kokeilla, miten malli soveltuu muistisairaiden ihmisten vuorovaikutuskumppaneiden ohjaamiseen.

Muistisairaiden ihmisten läheisille ja hoitoalan ammattilaisille oli projektin alkaessa tarjolla oppaita ja materiaaleja, joiden tarkoituksena oli tarjota tietoa muistisairauksista ja niiden vaikutuksista sekä antaa käytännön vihjeitä arjen sujumiseen. Myös vuorovaikutukseen liittyvää tietoa oli saatavilla, mutta läheisten ja työntekijöiden oli nähtävä vaivaa, että he saivat koottua eri lähteissä sijaitsevan tiedon yhteen. Projektin tavoitteena oli tuottaa materiaalikonaisuus, jossa hyvän vuorovaikutuksen periaatteet olisivat mahdollisimman monen muistisairaana ihmisen läheisen ja ammattilaisen saatavilla helposti.

## 1.2. Projektin tavoitteet

Projektin tavoitteena oli lisätä ja syventää vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavien organisaatioiden työntekijöiden vuorovaikutusosaamista. Työntekijöiden lisääntynyt osaaminen vaikuttaa suoraan asiakaspalvelun laatuun, tekee asiakkaiden kohtaamisesta ihmislähtoisempää ja antaa puhevammaisille ihmisille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin. Projektin tavoitteena oli myös lisätä tietoa siitä, miten muistisairaus vaikuttaa edetessään vuorovaikutukseen ja miten lähi-ihmiset voivat tukea vuorovaikutusta sairauden eri vaiheissa.

Tavoitteisiinsa projekti eteni kehittämällä

1. valtakunnallisen, yhteisöllisen OIVA-ohjaajien koulutusohjelman, joka mahdollistaa OIVA-vuorovaikutusmallin levittämisen vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoaviin yhteisöihin,
2. OIVA-ohjaajien materiaalit ja työvälineet sekä
3. tukiverkoston OIVA-ohjaajille ja heidän työnantajansaorganisaatioilleen.

Lisäksi hankkeessa

4. kokeiltiin OIVA-vuorovaikutusmallin toimivuutta vaikeasti muistisairaiden ihmisten yhteisöissä sekä
5. koottiin ja tuotettiin tietoa internetiin muistisairaudesta vaikutuksista vuorovaikutukseen.



## 2. PROJEKTIN TOTEUTUS

### 2.1. Projektin eteneminen toimintavuosittain

OIVA-hankkeen eteneminen toimintavuosittain ja toiminnan painotusalueittain:

2009

- Yhteistyön käynnistäminen mukana olevien tahojen kanssa
- OIVA-ohjaajien koulutusohjelman rakenteen ja sisällön suunnitteleminen
- OIVA-ohjaajan materiaalien ja työvälineiden ensimmäisten versioiden suunnitteleminen
- OIVA-ohjaajien koulutusohjelman ja OIVA-ohjaajan työvälineiden pilotoinnin käynnistäminen
- Kahdeksan OIVA-ohjaajaopiskelijan kouluttaminen

2010

- OIVA-ohjaajien koulutusohjelman rakenteen ja sisällön kehittämisen jatkaminen
- OIVA-vuorovaikutusmallin levittäminen koulutettujen OIVA-ohjaajien avulla
- Kuuden OIVA-ohjaajaopiskelijan kouluttaminen
- OIVA-ohjaajien ja heidän työnantajaorganisaatioidensa tukiverkoston suunnittelun käynnistäminen

2011

- OIVA-vuorovaikutusmallin levittäminen koulutettujen OIVA-ohjaajien avulla
- OIVA-ohjaajien koulutusohjelman sisällön ja rakenteiden tuoteistaminen
- Tuotetetun OIVA-ohjaajakoulutuksen järjestäminen myös hankesopimuksen ulkopuolisille tahoille
- Kuuden OIVA-ohjaajaopiskelijan kouluttaminen
- OIVA-verkoston toimintamallien kokeileminen ja kehittäminen edelleen
- A Practical Guide to Intensive Interaction -kirjan ja DVD:n suomentaminen
- OIVA-vuorovaikutusmallin soveltaminen vaikeasti muistisairaille ihmisille

2012

- OIVA-vuorovaikutusmallin levittäminen koulutettujen OIVA-ohjaajien avulla
- Yhdentoista OIVA-ohjaajaopiskelijan kouluttaminen
- OIVA-vuorovaikutusmallin soveltamisen jatkaminen vaikeasti muistisairaille ihmisille
- Aineiston kokoaminen yliopiston tutkijalle OIVAn muistiosuudesta tehtävään tutkimukseen
- Vuorovaikutusosaamista vahvistavan materiaalin suunnitteleminen ja toteuttaminen muistisairaiden ihmisten parissa työskenteleville ammattilaisille ja läheisille
- OIVA-ohjaajakoulutuksen ja OIVA-verkoston toiminnan jatkuvuuden suunnitteleminen

1-3/  
2013

- Muistisairaiden ihmisten vuorovaikutusta vahvistavien materiaalien viimeisteleminen ja materiaaleista tiedottamisen käynnistäminen
- Hankkeen loppuraportin tuottaminen
- OIVA-ohjaajakoulutukseen ja OIVA-verkoston toimintaan liittyvien töiden jatkaminen osana Tikoteekin toimintaa

## 2.2. Organisaatio ja henkilöstö

OIVALLA vuorovaikutukseen -projekti toteutettiin Kehitysvammaliitto ry:n Tietotekniikka- ja kommunikaatiokeskus Tikoteekin kehittämishankkeena Raha-automaattiyhdistyksen tuella. Tikoteekki on kehittämiskeskus, joka edistää puhevammaisten ihmisten mahdollisuuksia olla vuorovaikutuksessa ja kommunikoida sekä vammaisten ihmisten mahdollisuuksia käyttää tietotekniikkaa. Tikoteekin tehtäväalueita ovat kommunikoinnin apuvälinepalveluiden turvaaminen tasa-arvoisesti eri puolilla Suomea sekä puhevammaisten ihmisten kommunikointikumppaneiden vuorovaikutusosaamisen vahvistaminen. OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeen tavoite liittyi kiinteästi Tikoteekin perustehtävään.

Tikoteekin johtaja **Eija Roisko** johti hanketta. Projektitiimissä työskenteli koko hankkeen ajan projektipäällikkö **Kaisa Martikainen**, suunnittelija **Katja Burakoff** ja osa-aikaisesti suunnittelija **Anu Sallinen**. Lisäksi hankkeessa työskenteli 14.4.2010 - 31.1.2012 suunnittelija **Jaana Salminen** sekä osa-aikaisesti suunnittelijat **Eeva Jännes** 1.3.2009 - 31.3.2010 ja **Peppi Haapala** 1.9.2011 - 30.9.2012.

Projektin johtaja vastasi hankkeen taloudesta ja projektipäällikkö raportoi hänelle hankkeen etenemisestä. Projektin johtaja ja projektipäällikkö vastasivat yhdessä hankkeen sisältöihin ja materiaaleihin liittyvistä sopimuksista, neuvotteluista ja markkinoinnista. Projektipäällikön tehtäviin kuuluivat hankekokonaisuuden etenemisen suunnittelu ja aikataulutukset sekä projektin dokumentointiin ja raportointiin liittyvät työt. Hän oli myös hankkeen suunnittelijoiden esimies. Projektipäällikön työtehtäviin kuului lisäksi kouluttamista, konsultointia ja työnohjausta. Hän osallistui hankkeen kaikkien osa-alueiden sisällölliseen suunnitteluun. Sisältöalueista suurimman työpanoksen projektipäällikkö käytti OIVA-ohjaajien koulutusohjelman kehittämiseen, OIVA-ohjaajien materiaalien kehittämiseen ja tuottamiseen, OIVA-verkoston käynnistämiseen ja OIVA-vuorovaikutusmallin kokeilemiseen muistisairaille ihmisille palveluja tarjoavissa yhteisöissä. Näissä hänen työparinaan oli suunnittelija Katja Burakoff.

OIVA-ohjaajakoulutukseen, -materiaaleihin, -verkostoon ja -vuorovaikutusmalliin liittyvien kehittämis- ja kouluttamistöiden lisäksi Katja Burakoffin työhön kuului muistimateriaalien suunnittelu ja tuottaminen. Materiaalien sisältöjen suunnitteluvaiheeseen kuuluivat säännölliset kehittämispalaverit muistitukiryhmän, projektipäällikön ja suunnittelija Peppi Haapalan kanssa. Materiaalien tuotantovaiheessa Katja Burakoff teki yhteistyötä Papunet-verkkopalveluyksikön työntekijöiden ja suunnittelija Anu Sallisen kanssa. Hankkeessa valmistui Papunetin-sivuston vuorovaikutusosioon lyhyt kooste muistisairaudesta ja vuorovaikutuksesta, muistisairaille ihmisille ja heidän läheisilleen suunnattu Kohdaten-opas ja muistisairaiden parissa työskenteleville suunnattu Hoivaluksia-keskustelumateriaali. Katja Burakoff, suunnittelija Peppi Haapala ja projektipäällikkö Kaisa Martikainen kirjoittivat yhdessä myös artikkelin, joka sisältää katsauksen muistisairaiden ihmisten kohtaamiseen liittyvästä alan kirjallisuudesta ja tutkimuksista, ja jossa raportoidaan kokemuksia OIVA-vuorovaikutusmallin soveltuvuudesta muistisairaiden ihmisen yhteisöjen ohjaamiseen.

Suunnittelija Eeva Jännes oli mukana hankkeen alkuvaiheessa OIVA-ohjaajien koulutusohjelman rakenteiden ja sisältöjen suunnittelussa sekä kouluttajana ensimmäisessä OIVA-ohjaajakoulutuksessa. Suunnittelija Jaana Salmisen päätehtävä hankkeessa oli OIVAn sisältöjä tukevan englantilaisen *A Practical Guiden to Intensive Interaction* -kirjan suomentaminen ja kirjaan liittyvän DVD:n tekstittäminen suomeksi. Lisäksi Jaa-



na Salminen osallistui OIVA-ohjaajakoulutuksen ja ohjaajien materiaalien kehittämiseen. Suunnittelija Anu Sallinen vastasi hankkeessa tuotettujen materiaalien ulkoasusta ja taitosta. Lisäksi hän suunnitteli ja kehitti OIVA-verkoston ekstranet-sivujen rakennetta ja vastasi OIVA-ohjaajille kehitettyjen työvälineiden ja materiaalien syöttämisestä ekstranettiin.

Projektitiimi teki yhteistyötä Kehitysvammaliiton Papunet-verkkopalveluyksikön kanssa. Papunet tarjosi teknisen alustan projektin nettisivuille ja OIVAnetti-ekstranet-sivuille. Projektissa tuotettu *Muisti ja vuorovaikutus* -kooste, *Hoivalluksia*-keskustelumateriaali ja *Kohdaten*-opas sijoitettiin Papunet-sivustoon, jossa ne ovat kaikkien kiinnostuneiden saatavilla.

## 2.3. Ohjausryhmä

Projektia seurasi ja koordinoi ohjausryhmä, joka kokoontui yhteensä kolmetoista kertaa toukokuun 2009 ja joulukuun 2012 välisenä aikana. Ohjausryhmässä oli edustaja projektin jokaisesta yhteistyötahosta. Ohjausryhmän puheenjohtaja oli Tikoteekin johtaja Eija Roisko. Käsiteltävien asioiden esittelijänä oli projektipäällikkö Kaisa Martikainen ja sihteerinä suunnittelija Anu Sallinen.

Ohjausryhmän jäsenet:

Tikoteekin johtaja Eija Roisko (Kehitysvammaliitto ry.) pj.

palvelukodin johtaja Marja-Liisa Haapakorva (Eksote, vammaispalvelut)

vs. kehittämisjohtaja Satu Kalliomaa 3/2009 - 10/2010 (Muistiliitto ry.)

suunnittelija-kouluttaja Pirkko Telaranta 11/2010 -7/2012 (Muistiliitto ry.)

asiantuntija Heidi Härmä 8/2012 - 12/2012 (Muistiliitto ry.)

yliopistonlehtori Kaisa Launonen (Helsingin yliopisto)

palveluesimies Marketta Tervo (Oulun kaupunki, sosiaali- ja terveystoimi, asumis- ja päiväpalvelut)

suunnittelija, kommunikaatio-ohjaaja Jaakko Salonen (Helsingin kaupunki, sosiaalivirasto, vammaispalvelut)

asumispalvelujen esimies Seija Kanerva, (ETEVA/Nurmijärvi)

vammaispalvelujohtaja Kaisa Kiiski (Turun kaupunki, sosiaali- ja terveystoimi, vammaispalvelut)

Papunet-verkkopalveluyksikön johtaja Marianna Ohtonen (Kehitysvammaliitto ry.)

## 2.4. Tukiryhmä

Projektille koottiin tukiryhmä, jonka tehtävänä oli tukea ja konsultoida tiimiä muistiosuuden sisältöjen suunnittelussa. Tukiryhmän jäseniksi kutsuttiin muistisairauksien ja vuorovaikutuksen asiantuntijoita eri puolilta Suomea. Tukiryhmä kokoontui marraskuun 2010 ja syyskuun 2012 välisenä aikana viisi kertaa.

Tukiryhmän jäsenet:

suunnittelija-kouluttaja Sanna Suvisalmi (Muistiliitto ry.)

dementiatyön asiantuntija Taina Semi (Villa Consulting Oy)  
lehtori Leena Rantala (Tampereen yliopisto, puheopin laitos)  
yliopistonlehtori Seija Pekkala (Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteiden laitos)  
vastuullinen tutkija Camilla Lindholm (Helsingin yliopisto, Suomen kielen, suomalais-  
ugrilaisien ja pohjoismaisten kielten ja kirjallisuuksien laitos )  
puheterapeutti Peppi Haapala (Helsingin terveystieteiden tutkimuskeskuksen kuntoutusyksikkö)  
Katja Burakoff ja Kaisa Martikainen (OIVALLA vuorovaikutukseen -hanke)

## 2.5. Yhteistyötahojen toiminta

*OIVA vaikuttaa koulutettujen OIVA-ohjaajien toimesta pysyvästi vuorovaikutuskumppaneiden osaamiseen ja vaikeasti puhevammaisten ihmisten osallisuuteen.*

OIVA-ohjaajakoulutuksen kehittämissä vaiheissa hankkeen yhteistyötahoina oli vaikeasti kehitysvammaisille ihmisille palveluja tarjoavia organisaatioita eri puolilta Suomea. Organisaatiot nimmesivät edustajansa hankkeen ohjausryhmään ja vaikuttivat ohjausryhmätyöskentelyn kautta hankkeen etenemiseen. Yhteistyötahot lähettivät myös työntekijöitään hankkeessa kehitettävään OIVA-ohjaajakoulutukseen ja valitsivat organisaatiostaan puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavan yhteisön, jossa OIVA-ohjaajaopiskelija toteutti koulutuksensa käytännön harjoittelun.

Valmistumisensa jälkeen OIVA-ohjaajat alkoivat toteuttaa OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisia ohjauksia organisaatioissaan. Näin OIVA vaikuttaa koulutettujen OIVA-ohjaajien toimesta pysyvästi vuorovaikutuskumppaneiden osaamiseen ja vaikeasti puhevammaisten ihmisten osallisuuteen. Koulutetut OIVA-ohjaajat liittyivät myös perustettuun OIVA-verkostoon, jota Tikoteekki koordinoi. Verkosto toimii yhteistyön, yhteydenpidon ja tiedonvälityksen kanavana Tikoteekin OIVA-kouluttajille, Tikoteekin kouluttamille OIVA-ohjaajille ja heidän työnantajilleen.

Valmistumisensa jälkeen OIVA-ohjaajat alkoivat toteuttaa OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisia ohjauksia organisaatioissaan. Näin OIVA vaikuttaa koulutettujen OIVA-ohjaajien toimesta pysyvästi vuorovaikutuskumppaneiden osaamiseen ja vaikeasti puhevammaisten ihmisten osallisuuteen. Koulutetut OIVA-ohjaajat liittyivät myös perustettuun OIVA-verkostoon, jota Tikoteekki koordinoi. Verkosto toimii yhteistyön, yhteydenpidon ja tiedonvälityksen kanavana Tikoteekin OIVA-kouluttajille, Tikoteekin kouluttamille OIVA-ohjaajille ja heidän työnantajilleen.

### Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus (Eksote), Perhe- ja sosiaalipalvelut, Vammaispalvelut

*Viisikymmentä Eksoten työntekijää on osallistunut OIVA-työskentelyyn ja heidän kauttaan OIVA on vaikuttanut yli sadan vaikeasti puhevammaisen ihmisen vuorovaikutuksen laatuun.*

Eksoten edustajana hankkeen ohjausryhmässä oli palvelukodin johtaja **Marja-Liisa Haapakorva**. Organisaatio lähetti hankesopimuksen mukaisesti kaksi työntekijää ensimmäiseen OIVA-ohjaajakoulutukseen 2009 - 2010. **Sonja Kähärä** toteutti koulutuksen käytännön harjoittelunsa Pihlajakodissa ja **Mirja Juntunen** Honkakodissa. Molemmat opiskelijat valmistuivat OIVA-ohjaajiksi kesällä 2010 ja ovat sen jälkeen jatkaneet omien toimiansa ohella OIVA-ohjaajan työtä Eksoten alueella.

Tähän mennessä molemmat ovat ohjanneet neljän puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavan yhteisön työntekijöitä. Tätä kirjoitettaessa yhteensä noin 50 Eksoten

työntekijää on osallistunut OIVA-työskentelyyn ja heidän kauttaan OIVA on vaikuttanut yli sadan vaikeasti puhevammaisen ihmisen vuorovaikutuksen laatuun. Sekä Mirja Jantunen että Sonja Kähärä ovat osallistuneet Tikoteekin järjestämiin OIVA-verkostopäiviin säännöllisesti. Mirja Jantunen on yhdessä ohjaamiensa työntekijöiden kanssa kertonut myös kokemuksistaan Tukiviesti-lehdessä ilmestyneessä artikkelissa (Puranen 2012).

Runsaan OIVA-vuorovaikutusmalliin kohdistuneen kiinnostuksen ja kysynnän takia Eksote päätti kouluttaa yhden OIVA-ohjaajan lisää. Marja-Liisa Haapakorva osallistuu OIVA-ohjaajakoulutukseen 2012 - 2013. Hän toteuttaa parhaillaan koulutukseen liittyvää käytännön harjoitteluaan Koivukodissa Savitaipaleella.

## Eteva-kuntayhtymä

*Yli kaksikymmentä Etevan työntekijää on osallistunut OIVA-työskentelyyn ja heidän kauttaan OIVA on vaikuttanut kymmenien vaikeasti puhevammaisten ihmisten vuorovaikutusmahdollisuuksiin.*

Etevan edustaja hankkeen ohjausryhmässä oli asumis- palvelujen esimies **Seija Kanerva**. Ensimmäisen hankesopimuksen mukaan Etevan oli tarkoitus lähettää yksi työntekijä 2009 - 2010 OIVA-ohjaajakoulutukseen ja viisi työntekijää 2010 - 2011 OIVA-ohjaajakoulutukseen. Hankkeesta riippumattomista syistä sopimusta tarkennettiin keväällä 2010.

OIVA-ohjaajakoulutukseen 2009 - 2010 osallistui yksi Etevan työntekijä. Henkilökohtaisista syistä johtuen opiskelija keskeytti opintonsa. OIVA-ohjaajakoulutukseen 2010 - 2011 osallistui tarkennetun hankesopimuksen mukaisesti kaksi Etevan työntekijää. **Anneli Ruuska** toteutti opiskeluunsa liittyvän käytännön harjoittelun Etevan Pihlajapihan ryhmäkodissa ja **Leena Alho-Näveri** Vaskipolun ryhmäkodissa. Molemmat valmistuivat OIVA-ohjaajaksi kesällä 2011. Heistä Leena Alho-Näveri on vaihtanut työpaikkaa. Anneli Ruuska on jatkanut OIVA-ohjaajan työtä Etevasa. Tähän mennessä yli 20 Etevan työntekijää on osallistunut OIVA-työskentelyyn ja heidän kauttaan OIVA on vaikuttanut kymmenien vaikeasti puhevammaisten ihmisten vuorovaikutusmahdollisuuksiin.

## Oulun kaupunki, Sosiaali- ja terveystoimi, Asumis- ja päiväpalvelut

*OIVA-työskentely on vaikuttanut Oulussa yli kolmenkymmenen työntekijän ja yli viidenkymmenen puhevammaisen ihmisen vuorovaikutukseen.*

Oulun kaupungin edustaja hankkeen ohjausryhmässä oli palveluesimies **Marketta Tervo**. Hankesopimuksen mukaisesti Oulu lähetti kaksi työntekijäänsä 2009 - 2010 OIVA-ohjaajakoulutukseen. **Paula Huhtelin** toteutti opiskeluun liittyvän käytännön harjoittelunsa Lehtorannan toimintakeskuksessa ja **Annemari Särkelä** Schjerfbeck-kodissa. Paula Huhtelin ja Annemari Särkelä valmistuivat OIVA-ohjaajaksi kesällä 2010. He ovat kumpikin jatkaneet OIVA-ohjaajan työtä organisaatiossaan. Toimintavuonna 2012 - 2013 organisaatiossa pää-

tettiin, että yhtään uutta yhteisöä ei aloittanut OIVA-työskentelyä. Meneillään on laaja organisaatiouudistus, joka vie työntekijöiden voimavaroja. Toimintavuonna 2013 - 2014 molempien OIVA-ohjaajien on tarkoitus aloittaa OIVA-työskentely jälleen uuden yhteisön kanssa. Tähän mennessä OIVA-työskentely on vaikuttanut Oulussa yli 30 työntekijän ja yli 50 puhevammaisen ihmisen vuorovaikutukseen.

Annemari Särkelä ja Paula Huhtelin ovat myös kehittäneet innovatiivisesti uusia OIVA-käytäntöjä. He järjestävät vuosittain koulutuksen kaikille ohjaamissaan OIVA-ryhmissä mukana olleille työntekijöille. Tarkoituksena on pitää yllä OIVAn aikana löydettyjä hyviä vuorovaikutuskäytäntöjä ja vaihtaa niistä kokemuksia. Oulun OIVA-ohjaajat ovat esitelleet tätä toimintatapaa myös muille OIVA-ohjaajille OIVA-verkostopäivissä.

## Turun kaupunki, Sosiaali- ja terveystoimi, Kuntoutumispalvelujen tulosalue, Vammaispalvelut

*Turussa OIVA-vuorovaikutusmallin työskentelyyn on osallistunut tähän mennessä lähes kolmekymmentä työntekijää ja heidän kauttaan OIVA on vaikuttanut yli viidenkymmenen puhevammaisen ihmisen vuorovaikutukseen.*

Turun kaupungin edustajana hankkeen ohjausryhmässä oli vammaispalvelujohtaja **Kaisa Kiiski**. Hankesopimuksen mukaisesti Turusta osallistui kaksi opiskelijaa OIVA-ohjaajakoulutukseen. **Tarja Ahonen** kouluttautui 2009 - 2010. Hän toteutti koulutukseensa liittyvän käytännön harjoittelun Pompon päivätoimintakeskuksessa ja on tehnyt OIVA-ohjaajan työtä organisaatiossaan valistumisestaan lähtien. **Reino Mäkilä** osallistui vuonna 2010 alkaneeseen OIVA-ohjaajakoulutukseen. Hän teki harjoittelunsa Ruusukujan palveluasunnoissa ja valmistui OIVA-ohjaajaksi kesällä 2011. Syksyllä 2012 Reino Mäkilä aloitti OIVA-ohjaajan työt. Turussa OIVA-vuorovaikutusmallin työskentelyyn on osallistunut tähän mennessä lähes 30 työntekijää ja heidän kauttaan OIVA on vaikuttanut yli 50 puhevammaisen ihmisen vuorovaikutukseen.

OIVA-ohjaaja Tarja Ahonen on myös mukana ryhmäkonsultaatiossa, jossa Tikoteekin työntekijä **Satu Railosvuo** perehtyy OIVA-ohjaajien kouluttajaksi. Samalla kun Satu Railosvuo opiskelee videopohjaista ohjaajien konsultointia, Tarja Ahonen saa mahdollisuuden reflektoida itselleen ajankohtaisia OIVA-ohjaajuuteen liittyviä kysymyksiä ja vahvistaa ammattitaitoaan.

## Helsingin kaupunki, Sosiaalivirasto, Aikuisten palvelut, Vammaistyö

*Helsingissä OIVA-työskentelyyn on osallistunut tähän mennessä lähes viisikymmentä työntekijää ja OIVA on vahvistanut noin sadan puhevammaisen ihmisen vuorovaikutusta.*

Helsingin kaupungin edustaja hankkeen ohjausryhmässä oli suunnittelija, kommunikaatio-ohjaaja **Jaakko Salonen**. Hankesopimuksen mukaisesti organisaatio lähetti kolme työntekijäänsä OIVA-ohjaajakoulutukseen vuonna 2010. **Annemari Auer** teki koulutuksen harjoitteluosuutensa Pasilan ryhmäkodissa, **Anne Ranki** Sofianlehdon päivätoi-

*Ohjausryhmän jäsen on kehittänyt toimintatapoja, joiden kautta hänen organisaationsa johtoryhmä saa säännöllisesti tietoa OIVA-asioista. Hän tukee aktiivisesti OIVA-ohjaajien työtä mm. levittämällä tietoa OIVasta uusiin, mukaan tuleviin työyhteisöihin.*

minnassa ja **Pekka Rajamaa** Pihlajiston pienryhmäkodissa. Kaikki kolme opiskelijaa valmistuivat OIVA-ohjaajaksi kesällä 2011. Annemari Auer on toimivapaalla työstään tällä hetkellä, mutta jatkaa fysioterapeutin toimensa ohella myös OIVA-ohjaajan työtä toimivapaansa jälkeen. Pekka Rajamaa ja Anne Ranki ovat kumpikin ohjanneet OIVA-ryhmiä valmistumisensa jälkeen. Helsingissä OIVA-työskentelyyn on osallistunut tähän mennessä lähes 50 työntekijää ja OIVA on vahvistanut noin sadan puhevammaisen ihmisen vuorovaikutusta.

Ohjausryhmän jäsen Jaakko Salonen on vaikuttanut aktiivisesti OIVA-asioihin organisaatiossaan ja OIVA-verkostossa. Hän on kehittänyt toimintatapoja, joiden kautta hänen organisaationsa johtoryhmä saa säännöllisesti tietoa OIVA-asioista. Hän tukee aktiivisesti OIVA-ohjaajien työtä mm. levittämällä tietoa OIVasta uusiin, mukaan tuleviin työyhteisöihin. Jaakko Salonen on lisäksi laatinut suosituksen OIVA-ohjaajan tarvitsemista työvälineistä ja niiden laitteistovaatimuksista (mm. videokamera, kannettava tietokone, kaiuttimet). Tämän tiedon hän on myös jakanut OIVAn ekstranet-sivujen kautta kaikille OIVA-työtä tekeville organisaatioille.

Helsingissä kiinnostusta OIVA-vuorovaikutusmalliin osallistumiseen on enemmän kuin mihin kolme koulutettua OIVA-ohjaajaa ehtivät vastaamaan. Vuorovaikutukseen panostaminen OIVAn avulla on Helsingissä kytketty myös meneillään olevaan yksilöllisen asumisen kehittämishankkeeseen (ASU). Organisaatio lähettääkin kolme uutta työntekijää OIVA-ohjaajakoulutukseen 2013 - 2014.

Anne Rankin ohjauksessa OIVA-työskentelyyn osallistuneen yhteisön esimies **Lauri Meurman** kuvailee ajatuksiaan OIVA-vuorovaikutusmallista seuraavasti:

**Mitä uutta tai erilaista työyhteisösi sai osallistumisesta OIVA-vuorovaikutusmalliin?**  
*Erilaisia tapoja kohdata asukas, OIVA auttoi ymmärtämään, kuinka paljon meidän asukkaat loppujen lopuksi kommunikoiivat nonverbaalisesti. OIVA auttoi työntekijöitä ymmärtämään heidän omaa tapaansa olla vuorovaikutustilanteissa.*

**Mitä hyvää tai huonoa OIVAssa on, jos vertaat sitä muihin koulutuksiin tai kehittämisprosesseihin, joihin työyhteisösi on osallistunut?**  
*Saatu hyöty näkyy pian asukkaan käytöksessä, opimme ”kuuntelemaan” asukasta paremmin. Asukkaan ääni tulee esille.*

**Miten OIVAn vaikutukset alkoivat näkyä yhteisösi arjessa työskentelyn aikana? Entä tällä hetkellä?**  
*Tällä hetkellä nähdään videointi mahdollisuutena ratkaista vuorovaikutustilanteiden haasteita ilman ulkopuolista ohjaajaakin.*

**Miten yhteisösi voi hyödyntää OIVAn toimintatapoja tulevaisuudessa?**  
*Juuri videoinnin avulla. Meille tulee uuteen perustettavaan ryhmäkotiin oma OIVA-ohjaaja (kouluttautuu 2013-2014) ja välineistö videoimiseen. Toivottavasti saamme vielä enem-*

*män arkipäiväistettyä vuorovaikutustilanteiden analysoinnin. Nyt kun meillä on kokeneempia (uskaltaa olla videoitavana) ohjaajia esimerkkinä, rohkeus varmasti tarttuu myös muihin ohjaajiin.*

### **Muuta kommentoitavaa**

*Kyllä OIVA-vuorovaikutusmalli pitää nähdä mahdollisuutena antaa asukkaalle ääni. Se, miten ääni saadaan kuuluviin, onkin seuraava haaste.*

## Muistiliitto ry.

*Muistiliiton työntekijät tarjosivat arvokasta asiantuntija-apua projektissa tuotettujen muistimateriaalien sisältöjen kehittämisessä.*

Muistiliitto on hankesopimuksen mukaisesti nimisi edustajan projektin ohjausryhmään ja tukiryhmään. Lisäksi projektin työntekijät saivat konsultaatiota Muistiliitosta, kun hanke etsi yhteistyökumppaneita, joiden kanssa lähdettiin kokeilemaan OIVA-vuorovaikutusmallin soveltuvuutta muistisairaiden ihmisten yhteisöjen ohjaamiseen.

Muistiliitossa tapahtuneiden työntekijävaihdosten ja muiden muutosten takia heidän edustajansa projektin ohjausryhmässä vaihtui kaksi kertaa. Ohjausryhmän jäseniä olivat vs. kehittämisjohtaja **Satu Kalliomaa** 3/2009 - 10/2010, suunnittelija-kouluttaja **Pirkko Telaranta** 11/2010 -7/2012 ja asiantuntija **Heidi Härmä** 8/2012 - 12/2012. Muistiliiton jäsenenä hankkeen muistitukiryhmässä oli aluksi Pirkko Telaranta ja hänen jälkeensä **Sanna Suvisalmi**. He tarjosivat arvokasta asiantuntija-apua projektissa tuotettujen muistimateriaalien sisältöjen kehittämisessä. Yhteistyö Muistiliiton kanssa jatkuu myös hankkeen päättymisen jälkeen. Projektissa tuotettuja vuorovaikutusmateriaaleja tullaan mm. esittelemään liiton järjestämässä muistihoitajaseminaarissa syksyllä 2013.

## Helsingin yliopiston käyttäytymistieteiden laitos

Yliopistonlehtori **Kaisa Launonen** oli asiantuntijajäsenenä projektin ohjausryhmässä. Hänellä on vankka sisällöllinen ja teoreettinen osaaminen vaikeasti puhevammaisten ihmisten vuorovaikutuksesta ja kommunikoinnista. Kaisa Launonen on myös OIVA-vuorovaikutusmallista väitöstutkimusta tekevän **Katja Kosken** ohjaaja. Kun hankkeen muistiosuudesta lähdettiin kokoamaan tutkimusaineistoa, Launonen konsultoi projektin työntekijöitä tutkimuslupiin ja aineiston kokoamiseen liittyvissä kysymyksissä.

## Muut OIVA-verkoston kuuluvat organisaatiot

Hankesuunnitelman mukaisesti projektissa kehitettiin OIVA-ohjaajien koulutusohjelma ja tukiverkosto OIVA-ohjaajille ja heidän työnantajaorganisaatioilleen. Jo projektiaikana myös useat muutkin kuin hankesopimuksen solmineet organisaatiot lähettivät työntekijöitään OIVA-ohjaajakoulutukseen ja liittyivät OIVA-verkoston. Näitä organisaatioita ovat kevääseen 2013 mennessä

Helsingin kaupunki, Terveyskeskus, Vammaisneuvola  
Helsingin kaupunki, Terveyskeskus, Kaupunginsairaala, Kuntoutusyksikkö  
Kehitysvammaliitto ry., Koulutus- ja vaikuttamisyksikkö  
Kehitysvammaliitto ry, Tikoteekki  
Perhon kunta  
Ruskeasuon koulu  
Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä, Sosiaalipalvelujen vastuualue  
Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, Toimialue 6  
Pohjois-Karajalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä, Sosiaalipalvelut, Kehitysvammahuolto  
Tmi Kati Malvila  
Tmi Sari H. Juhala

*Organisaatioihin on koulutettu vuoden 2013 kesään mennessä kaksikymmentä OIVA-ohjaajaa. Yli 200 työntekijää on osallistunut OIVA-työskentelyyn ja heidän kauttaan OIVA on vaikuttanut yli 400 puhevammaisen ihmisen vuorovaikutusmahdollisuuksiin.*

Projektissa on panostettu myös siihen, että OIVAn hyväksi havaitut toimintatavat jäävät käyttöön ja osaksi Tikoteekin palveluvalikoimaa. Tikoteekissa on projektin päättyessä viisi OIVA-ohjaajaa ja Tikoteekki toteuttaa OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisia ohjausprosesseja puhevammaisten ihmisten parissa työskenteleville ammattilaisille.

Suunnitelmissa on myös järjestää vuosittain uusi OIVA-ohjaajakurssi sekä jatkaa ja kehittää edelleen OIVA-verkoston toimintaa. Vuonna 2012 käynnistettiin yhden Tikoteekin työntekijän perehdytys OIVA-ohjaajien kouluttajaksi ja vuonna 2013 suunnitelmissa on aloittaa myös toisen työntekijän perehdytys. Tavoitteena on, että Tikoteekissa on OIVAn kehittäjien lisäksi myös muita työntekijöitä, jotka hallitsevat OIVA-ohjaajakoulutukseen ja OIVA-verkoston koordintointiin liittyviä töitä.



## 3. PROJEKTIN TUOTOKSET

### 3.1. OIVA-ohjaajakoulutus

Tikoteekin OIVA-hankkeessa (2005 - 2008) oli kehitetty OIVA-vuorovaikutusmalli, joka vahvistaa vaikeasti puhevammaisten ihmisten ja työntekijöiden vuorovaikutusta (Vuoti ym. 2009; Koski ym. 2010). OIVA on työskentelymalli, jossa puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoava yhteisö osallistuu vajaan vuoden kestäväan työskentelyjaksoon, jota ohjaa OIVA-ohjaaja. OIVA-ryhmiin osallistuvat työntekijät videoivat arjen vuorovaikutustilanteita ja kokoontuvat tutkimaan videoita ohjaajansa kanssa. Tapaamisissa videoilta etsitään onnistuneita hetkiä ja ideoidaan yhdessä, mitä tekemällä tällaisia hetkiä saadaan lisää. Tapaamisten jälkeen työntekijät palaavat työpaikalleen ja lähtevät toteuttamaan sopimiaan asioita käytännössä. Kaikkien sovittujen tekojen tavoitteena on vahvistaa puhevammaisten ihmisten mahdollisuutta olla aloitteellinen ja tasa-arvoinen vuorovaikutuskumppani (<http://papunet.net/tikoteekki/oiva/oiva-vuorovaikutusmalli.html>).

OIVA-ohjaajalta edellytetään ryhmänohjaustaitoja, video-ohjaustaitoja ja asiantuntemusta siitä, miten vaikea puhevammaisuus vaikuttaa vuorovaikutukseen. Näiden taitojen oppiminen ei tapahdu yksittäisessä koulutustilaisuudessa, vaan edellyttää prosessinomainen koulutusta, joka sisältää useita koulutuspäiviä ja OIVA-ryhmien ohjaamisen harjoittelua käytännössä (Vuoti ym. 2009). Näistä lähtökohdista käsin hankkeessa kehitettiin OIVA-ohjaajakoulutus.

Ensimmäiset opiskelijat osallistuivat koulutukseen 2009 - 2010. Hankkeen työntekijät kehittivät OIVA-ohjaajakoulutuksen materiaaleja ja ohjaajan työvälineitä sitä mukaa kun opiskelijoiden koulutus eteni. Opiskelijat antoivat palautetta koulutuksen sisällöistä, koulutustavoista ja ohjaajan materiaaleista. Heidän kokemuksistaan tehtiin myös ulkoinen arviointi. OIVA-ohjaajakoulutuksen rakenteita, koulutustapoja ja ohjaajan materiaaleja kehitettiin saatujen kokemusten perusteella. Seuraavan 2009 - 2010 koulutusryhmän kanssa koekäytettiin muokattuja materiaaleja. Kahden ensimmäisen koulutusryhmän opiskelijat tulivat hankkeen yhteistyöorganisaatiosta. 2011 - 2012 ja sitä myöhemmin alkaneisiin koulutuksiin on otettu opiskelijoita myös muista organisaatioista.

#### OIVA-ohjaajakoulutuksen sisällöt ja rakenne

*OIVA-ohjaajakoulutus kestää vajaan vuoden. Koulutus sisältää kahdeksan lähiopetuspäivää, välitehtäviä, käytännön harjoittelun harjoitteluyhteisössä sekä kirjallisen lopputyön.*

OIVA-ohjaajakoulutukseen voi hakeutua työntekijä, jolla on sosiaali-, terveys- tai opetusalan peruskoulutus ja jonka työnkuvaan voi sisältyä vaikeasti puhevammaisten ihmisten yhteisöjen konsultointia. OIVA-ohjaajakoulutus kestää vajaan vuoden. Koulutus sisältää kahdeksan lähiopetuspäivää, välitehtäviä, käytännön harjoittelun harjoitteluyhteisössä sekä kirjallisen lopputyön.





## Koulutuksen eteneminen:

### ***1. Lähiopetuspäivä: OIVA-vuorovaikutusmalliin ja OIVA-ohjaajakoulutukseen tutustuminen***

Tavoite: Opiskelija tutustuu ryhmään, tuntee OIVA-vuorovaikutusmallin perusteet ja tietää, miten OIVA-ohjaajakoulutus etenee. Opiskelija osaa esitellä OIVA-vuorovaikutusmallin harjoitteluyhteisölleen.

OIVA-teemat: OIVA-vuorovaikutusmallin perusteet, OIVA-ohjaajakoulutuksen tavoitteet, rakenne ja aikataulu, OIVA-verkko-oppimisympäristö, harjoitteluyhteisön valinta  
Välitehtävä: Opiskelija tekee harjoittelusuunnitelman, ottaa yhteyttä harjoitteluyhteisöönsä ja sopii tapaamisen yhteisön esimiehen kanssa. Opiskelija tuo seuraavaan koulutuspäivään videokuvaa itsestään arjen vuorovaikutustilanteessa.

### ***2. Lähiopetuspäivä: OIVA-vuorovaikutusmallin aloittaminen***

Tavoite: Opiskelija tuntee OIVA-vuorovaikutusmallin aloittamisen sisällöt ja osaa aloittaa työskentelyn omassa harjoitteluyhteisössään. Opiskelija tutustuu videotyöskentelyyn.  
OIVA-teemat: Alkukeskustelut, OIVA-vuorovaikutusmallin koulutus, OIVA-ryhmän kohtaaminen, OIVA-ohjaajan LOVIT.

Videopohjainen konsultaatio: Opiskelijat tutustuvat siihen, miltä tuntuu katsoa itseään videolta.

Välitehtävä: Opiskelija tutustuu harjoitteluyhteisöönsä, keskustelee jokaisen OIVA-ryhmän jäsenen kanssa, pitää OIVA-koulutuksen ja tutustuu yhteisön kuvaamaan ensimmäiseen vuorovaikutusvideoon.

### ***3. Lähiopetuspäivä: Oivariihi-video-ohjaustapaamiseen valmistautuminen***

Tavoite: Opiskelija osaa ohjata ensimmäisen Oivariihin harjoitteluyhteisössään

OIVA-teemat: Oivariihin ohjaamisessa tarvittavat materiaalit.

Videopohjainen konsultaatio: Opiskelijat harjoittelevat käytännössä Oivariihin valmistautumista ja Oivariihi-tapaamisen ohjaamista.

Välitehtävä: Opiskelija ohjaa ja dokumentoi ensimmäisen Oivariihin sekä tuo seuraavaan koulutuspäivään otoksen omasta ohjausvideostaan.

### ***4. Lähiopetuspäivä: Oivariihin ohjaaminen ja Suunta-tapaamiseen valmistautuminen***

Tavoite: Opiskelija saa lisävarmuutta Oivariihin ohjaamiseen ja osaa toteuttaa Suunta-

tapaamisen harjoitteluyhteisössään.

OIVA-teemat: Työntekijöiden vuorovaikutusvideoltaan esittämän kysymyksen käsittelemisen, Suunta-tapaaminen ja ryhmänohjaustyyli.

Videopohjainen konsultaatio: Opiskelijat havainnoivat ohjausvideoitaan kahdessa pienryhmässä.

Välitehtävä: Opiskelija jatkaa Oivariihien ohjaamista ja dokumentoimista sekä toteuttaa Suunta-tapaamiset 3. ja 4. Oivariihien välissä.

### **5. Lähiopetuspäivä: Oivariihien ohjaamiseen syventyminen**

Tavoite: Opiskelija saa lisävarmuutta Oivariihien ohjaamiseen.

OIVA-teemat: Kuvan hyödyntäminen (mikroanalyysi), opiskelijoiden OIVA-kokemukset ja ajankohtaiset kysymykset.

Videopohjainen konsultaatio: Opiskelijat havainnoivat ohjausvideoitaan kahdessa pienryhmässä ja tutkivat videolta yhdessä keskustellen omaa tapaansa ohjata.

Välitehtävä: Opiskelija valmistautuu aloittamaan uuden OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisen työskentelyn seuraavana syksynä aloittamalla neuvottelut esimiehen kanssa. Opiskelija jatkaa harjoitteluyhteisönsä Oivariihien ohjaamista ja dokumentoimista.

### **6. Lähiopetuspäivä: Oivariihien ohjaamiseen syventyminen ja työskentelyn päättymiseen valmistautuminen**

Tavoite: Opiskelija saa lisävarmuutta Oivariihien ohjaamiseen. Opiskelija ja hänen harjoitteluyhteisönsä ovat tietoisia siitä, että OIVA-vuorovaikutusmalli ja OIVA-ohjaajakoulutus ovat päättymässä.

OIVA-teemat: Konkreettisen teon sopiminen yhteisön arkeen, OIVA-ohjaajakoulutuksen lopputyö.

Videopohjainen konsultaatio: Opiskelijat jakavat OIVA-kokemuksiaan videoiden ja ajankohtaisten kysymysten avulla, havainnoivat ohjausvideoitaan kahdessa pienryhmässä ja tutkivat videolta yhdessä keskustellen omaa tapaansa ohjata (LOVIT).

Välitehtävä: Opiskelija jatkaa Oivariihien ohjaamista ja dokumentoimista, ottaa Oivariihessä puheeksi OIVA-työskentelyn päättymisen ja aikatauluttaa opiskeluunsa liittyvän lopputyön kalenteriinsa.

### **7. Lähiopetuspäivä: OIVA-vuorovaikutusmallin lopettaminen**

Tavoite: Opiskelija osaa päättää OIVA-työskentelyn yhteisössä

OIVA-teemat: Sulkeva tapaaminen, loppukeskustelut ja kooste esimiehelle.

Videopohjainen konsultaatio: Opiskelijat jakavat OIVA-kokemuksiaan videoiden ja ajankohtaisten kysymysten avulla, havainnoivat ohjausvideoitaan kahdessa pienryhmässä ja tutkivat videolta yhdessä keskustellen omaa tapaansa ohjata (LOVIT).

Välitehtävä: OIVA-työskentelyn lopettaminen harjoitteluyhteisössä: sulkevan tapaamisen toteuttaminen, loppukeskustelut osallistujien kanssa, koostetaaminen esimiehen kanssa, koulutuksen lopputyön palauttaminen.

### **8. Lähiopetuspäivä: OIVA-ohjaajakoulutuksen päätös**

*Koulutuksen käyneellä OIVA-ohjaajalla on tiedot, taidot ja materiaalit OIVA-ryhmien työskentelyn ohjaamiseen. Projektin päättyessä koulutettuja ja parhailtaan koulutuksessa olevia OIVA-ohjaajia on kolmekymmentäkaksi. He työskentelevät seitsemässätoissa puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavassa organisaatiossa. Tähän mennessä noin 400 puhevammaisten ihmisten yhteisöissä työskentelevää työntekijää on osallistunut OIVA-vuorovaikutusmallin mukaiseen työskentelyjaksoon. OIVA on vaikuttanut noin 800 vaikeasti puhevammaisen ihmisen vuorovaikutusmahdollisuuksiin eri puolilla Suomea.*

## 3.2. OIVA-ohjaajan materiaalit



*Projektissa kehitettiin materiaalit, jotka ovat tukirakenteena, kun ohjaaja ohjaa puhevammaisten ihmisten yhteisöä OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisesti.*

Jokaiseen OIVA-vuorovaikutusmallin työskentelyvaiheeseen on omat työvälineensä. OIVA-ohjaajan materiaalit ovat OIVA-verkoston ekstranet-sivuilla. Näin kaikilla ohjaajilla on materiaalien viimeisimmät, päivitettyt versiot käytössään.

**OIVA-vuorovaikutusmallin aloitusvaiheessa** ohjaajalla on käytössään OIVAn esittelymateriaalit: esittelydiat, OIVA-vuorovaikutusmallin esite, OIVA pähkinänkuoressa, OIVA-yhteisön valinta,

OIVAn aikataulu ja LOVIT-kortti. Työskentelyn alussa ohjaaja keskustelee jokaisen työntekijän kanssa Alkukeskustelulomakkeen teemojen mukaan. Ennen videopohjaisen työskentelyn alkua ryhmä osallistuu OIVA-koulutukseen, jota varten ohjaajalla on käytössään koulutusdiat, ryhmälle jaettava koulutuksen vihko, materiaalit OIVA-työskentelyn tavoitteen sopimiseen sekä ohjeita ryhmälle siihen, mitä asioita heidän tulee ottaa huomioon, kun he kuvaavat vuorovaikutusvideoita yhteisössään.

Ennen vuorovaikutusvideoiden kuvaamista sekä puhevammaisilta ihmisiltä että työntekijöiltä pyydetään kuvausluvat. Tätä varten OIVA-ohjaajan materiaaleissa on työntekijöille ja puhevammaisille ihmisille tai heidän omaisilleen jaettava tiedote OIVA-työskentelystä. Kuvausluvat ohjaaja pyytää kirjallisina kuvauslupalomakkeelle. Työntekijälle ja asiakkaalle on omat lomakkeensa.

**OIVAn työskentelyvaiheessa** ryhmä kokoontuu ohjaajansa kanssa kuusi kertaa Oivariihi-tapaamisiin havainnoimaan vuorovaikutusvideoita ja keskustelemaan havainnoistaan. Ohjaajalla on käytössään Oivariihi-työvälineet: OIVA-ryhmän pelisäännöt, Kysymys-lomake, Kuva-lomake, Konkreettinen teko -lomake ja Palaute-lomake. OIVA-prosessin puolivälissä ryhmä kokoontuu Suunta-tapaamiseen, jossa on tilaa keskustella siihenastisista OIVA-kokemuksistaan, jäsentää jäljellä olevaa OIVA-työskentelyä ja konkretisoida työskentelylle asetettuja tavoitteita. Ohjaajan materiaaleissa on työskentelyrunko Suunta-tapaamisen ohjaamiseen.

**OIVA-vuorovaikutusmallin työskentelyjakson lopussa** ohjaajalla on käytössään keskustelurungot Sulkevaan tapaamiseen ja loppukeskusteluihin osallistujien kanssa. Lopetusvaiheen materiaaleja ovat myös OIVA-todistus pohja sekä Kooste-lomake, johon ohjaaja kokoaa lähiesimiehelle kirjallisesti työskentelyn etenemisvaiheet.

OIVA-työskentelyn dokumentointia varten ohjaajalla on käytössään matkapäiväkirjalomakkeet. Omaa työskentelyään hän voi reflektoida OIVA-ohjaajan LOVIT -työvälineen avulla.

### 3.3. OIVA-verkosto

*Projektiaikana kehitettiin verkoston keskeiset toimintamuodot: OIVAnetti, OIVA-verkostopäivät, yhteyshenkilöiden neuvottelupäivät ja ohjaajien videopohjainen konsultointi.*

OIVA-verkosto on yhteistyön, yhteydenpidon ja tiedonvälityksen kanava Tikoteekin OIVA-kouluttajille, koulutetuille OIVA-ohjaajille sekä heidän työnantajilleen. Projektiaikana kehitettiin verkoston keskeiset toimintamuodot: OIVAnetti, OIVA-verkostopäivät, yhteyshenkilöiden neuvottelupäivät ja ohjaajien videopohjainen konsultointi.

Verkostoon kuuluvat sellaiset vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavat organisaatiot, jotka lähettävät yhden tai useamman työntekijänsä OIVA-ohjaajakoulutukseen. Verkostoon liittyessään organisaatio nimeää itselleen OIVA-yhteyshenkilön. Hänen tehtävänä on välittää tietoa OIVA-ohjaajalta johdolle ja johdolta ohjaajalle. Yhteyshenkilö mm. neuvottelee organisaatiossa, miten OIVAA otetaan suunnitelmallisesti käyttöön uusissa yhteisöissä.

Kun työntekijä on suorittanut OIVA-ohjaajakoulutuksen, hän saa oikeuden toimia oman organisaationsa OIVA-ohjaajana. Organisaatioille tämä merkitsee oikeutta tarjota OIVA-vuorovaikutusmallin mukaista ja ammattitaidolla toteutettua työskentelyä.

Jotta ohjaajien ammattitaito säilyy ja syvenee, heille tarjotaan videopohjaista konsultaatiota. Tavoitteena on myös, että uudet kehittämisideat tulevat kaikkien käyttöön. Tikoteekki järjestääkin OIVA-verkoston jäsenille vuosittain verkostopäivän. Verkostopäivään osallistuvat OIVA-ohjaajat ja -yhteyshenkilöt. Tikoteekki järjestää lisäksi joka vuosi yhteyshenkilöille erillisen neuvottelupäivän, jonka varsinkin uudet verkostoon liittyneet yhteyshenkilöt ovat kokeneet erittäin tarpeelliseksi.

OIVAnetti on Tikoteekin tarjoama palvelu verkoston jäsenille. Organisaatioiden nimeämät OIVA-yhteyshenkilöt sekä koulutetut OIVA-ohjaajat voivat saada sen kautta ajankohtaista tietoa OIVAsta, verkoston jäsenten yhteystiedot ja mahdollisuuden keskustella muiden verkostoon kuuluvien OIVA-osaajien ja OIVA-kouluttajien kanssa. Ohjaajat saavat lisäksi käyttöönsä uusimmat OIVA-vuorovaikutusmallin työvälineet. Myös yhteyshenkilöille on oma materiaalipankkinsa.

OIVAnetin ensimmäinen versio tuotettiin Tikoteekin kotisivujen yhteyteen vuonna 2010. Sen sisältöjä on laajennettu ja päivitetty koko hankkeen ajan. Kesällä 2012 verkoston jäsenille tehtiin kysely OIVAnetin toimivuudesta ja kehittämisajatuksista. Näiden pohjalta OIVAnettiä kehitettiin edelleen. Uusitut sivut avataan keväällä 2013.



### 3.4. Voimauttava vuorovaikutus - Opas toimintatavan käyttöön -kirja ja DVD



*Voimauttava vuorovaikutus -opas toimintatavan käyttöön -kirja ja Voimauttava vuorovaikutus -DVD julkaistiin syyskuussa 2011 ja niistä otettiin 300 kappaleen painos. Toinen 300 kpl:n painos otettiin huhtikuussa 2012. Yhteensä kirjaa ja DVD-levyä on myyty helmikuuhun 2013 mennessä 439 kpl.*

OIVA-vuorovaikutusmalli tähtää siihen, että vaikeasti puhevammaisilla ihmisillä olisi mahdollisuus ymmärtää ja tulla ymmärretyksi sekä olla osallisina omassa elämässään. OIVA tarjoaa yhteisölle kehittämistyökalun, jonka avulla työntekijät tarkastelevat ohjaajansa kanssa ar-

jen vuorovaikutustilanteissa taltioimiaan videoita, etsivät videoilta onnistuneita vuorovaikutushetkiä ja miettivät, mitä tekemällä niitä saadaan lisää.

Projektista saatujen kokemusten perusteella se arki, jota videoille tallentuu, liittyy usein päivittäisiin toimiin kuten syömiseen, pukeutumiseen tai peseytymiseen. Vaikeasti vammaisella ihmisellä näyttää olevan vain vähän mahdollisuuksia sellaiseen yhdessäoloon, jossa oltaisiin vuorovaikutuksen ilon takia eikä tilanteessa olisi työntekijän näkökulmasta hoidollista tavoitetta. Paitsi aikataulullisista syistä, tämä saattaa johtua myös siitä, että työntekijät tarvitsevat lisää ideoita siihen, miten olla vuorovaikutuksessa ja kommunikoida vaikeasti puhevammaisen ihmisen kanssa yksinkertaisella ja helpolla tavalla.

Englannissa kehitetty Intensive Interaction -toimintatapa vastaa tähän tarpeeseen. OIVA-vuorovaikutusmallin työkalujen avulla työntekijät voivat tutkia ja vahvistaa omia vuorovaikutustaitojaan kaikenlaisissa vuorovaikutustilanteissa; sekä Intensive Interaction -tuokioissa että muissa vuorovaikutushetkissä.

Intensive Interaction -toimintatavan tuominen Suomeen edellyttää pitkäjänteistä kehittämistyötä ja tiivistä yhteistyötä englantilaisen Intensive Interaction -instituutin kanssa. Tähän tarvitaan oma kehittämishanke. OIVALLA vuorovaikutukseen -projektissa haluttiin kuitenkin jo lisätä suomalaisten ammattilaisten tietoisuutta toimintatavasta. Projektissa suomennettiin menetelmän käsikirja A Practical Guide to Intensive Interaction ja esittely-DVD (Nind M. & Hewett D. 2001; Nind M. & Hewett D. 2011).

Menetelmän kehittäjä **Dave Hewett** kutsuttiin lisäksi kouluttamaan suomalaisia ammattilaisia Tikoteekin järjestämään Sillalla-seminaariin helmikuussa 2012 ja Tampereelle marraskuussa 2012. Jälkimmäisen koulutuksen Tikoteekki järjesti yhdessä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kehitysvammahuollosuunnitelman toimialueen kanssa. Näihin koulutuksiin osallistui yhteensä noin 350 vaikeasti kehitysvammaisten ja autististen ihmisten kanssa työskentelevää ammattilaista.

### 3.5. OIVA-kokeilujakso muistisairaiden ihmisten yhteisöissä



*OIVA-kokeilujakson jälkeen yhteisöjen muistisairaat ihmiset olivat selvästi aiempaa tyytyväisempiä, virkeämpiä ja aktiivisempia. Myös työntekijät tunsivat jaksavansa työssään paremmin, kun he näkivät oman työnsä merkityksen ja sen, miten he voivat omalla ammattitaidollaan lisätä muistisairaiden ihmisten hyvinvointia.*

Projektin muistiosuudessa kokeiltiin OIVA-vuorovaikutusmallin mukaista työskentelyä kahdessa helsinkiläisen vanhustenkeskuksen ryhmäkodissa. Keväällä 2012 päättyneen kokeilujakson päätteeksi osallistujia pyydettiin kertomaan kokemuksistaan. Molempien ryhmäkotien työntekijät pitivät OIVAA hyvänä ja käytännönläheisenä työskentelytapana ja kertoivat sen myös lisänsen henkilökunnan keskinäistä vuorovaikutusta ja keskustelua ryhmäkodin vuorovaikutusasioista. Tämä auttoi työntekijöitä löytämään uusia näkökulmia ja vaihtoehtoisia toimintatapoja arjen vuorovaikutustilanteisiin muistisairaiden ihmisten kanssa (Haapala, Burakoff & Martikainen 2013).

OIVAan osallistuneet työntekijät kertoivat oivaltaneensa, että hyvässä hoivassa tärkeintä on läsnäolo, kiireettömyys ja yksilöllisyys. Yhteisissä tapaamisissa osallistujat saivat mahdollisuuden keskustella ja miettiä, miten näitä asioita saadaan lisää hoitotilanteisiin. Työntekijät huomasivat, että kun he lisäsivät kahdenkeskisten hetkien määrää ja keskittyivät näissä tilanteissa ainoastaan muistisairaaseen kumppaniinsa ja hänen viesteihinsä, yhteisön muistisairaat ihmiset olivat selvästi aiempaa tyytyväisempiä, virkeämpiä ja aktiivisempia. Myös työntekijät tunsivat jaksavansa työssään paremmin, kun he näkivät oman työnsä merkityksen ja sen, miten he voivat omalla ammattitaidollaan lisätä muistisairaiden ihmisten hyvinvointia (Haapala ym. 2013).

OIVA-työskentelyä yhteisöissä ohjasivat hankkeen projektipäällikkö ja suunnittelija. Myös heidän kokemustensa perusteella näyttää siltä, että OIVA-vuorovaikutusmalli sopii hyvin muistisairaiden ihmisten yhteisöjen kehittämistyökaluksi. Mallin voimavarakkeinen työote saa työntekijät suuntaamaan huomionsa yhteisönsä toimiviin käytäntöihin ja muistisairaahan ihmisen jäljellä oleviin taitoihin. Videoiden avulla työntekijöiden osaaminen tulee näkyväksi ja työyhteisössä yhteisesti jaetuksi. OIVAn selkeä rakenne tekee kehittämistyöstä tavoitteellista ja suunnitelmallista (Haapala ym. 2013).

Kokeilujaksosta on tulossa tieteellinen tutkimus, jonka Helsingin yliopiston tutkija Camilla Lindholm tekee osana laajempaa tutkimushankettaan. Tutkimusta rahoittaa Suomen Akatemia. Tikoteekissa selvitetään myös yhteistyön mahdollisuuksia, jot-

ta OIVA saadaan kehittämistyökaluksi muihinkin mallista kiinnostuneisiin muistisairaiden ihmisten yhteisöihin.

## Tietoisuus toimivista vuorovaikutustavoista vahvistaa muistisairaahan ihmisen ja hoitajan kohtaamista -artikkeli

Suunnittelijat Peppi Haapala ja Katja Burakoff sekä projektipäällikkö Kaisa Martikainen kirjoittivat artikkelin, johon on koottu kirjallisuuskatsaus ihmislähtöiseen hoitoon ja vuorovaikutustapaan liittyvistä tutkimuksista. Artikkelissa tarkastellaan, miten muistisairaus vaikuttaa hoitajan ja sairastuneen ihmisen vuorovaikutukseen. Asiaa käsitellään sekä hoitajan että muistisairaahan ihmisen näkökulmasta. Muistisairaahan ihmisen viestintä muuttuu sairauden edetessä. Vaikka sanallinen viestintä vähenee, muistisairas ihminen yrittää ilmaista itseään kaikilla keinoillaan. Tapa, jolla hoitaja kohtaa muistisairaahan ihmisen vaikuttaa siihen, miten muistisairas ihminen on mukana vuorovaikutuksessa (Haapala ym. 2013).

Artikkelissa kerrotaan myös tämän raportin sivulla 23 kuvatusta OIVA-vuorovaikutusmallin kokeilusta muistisairaiden ihmisten yhteisössä ja kartoituksesta, jossa selvitettiin, mitä osallistujat ajattelivat kokeilusta. Artikkelia on tarjottu julkaistavaksi gerontologia-alan tutkijoille ja toimijoille tarkoitettuun Gerontologia-lehteen ja se odottaa julkaisupäätöstä.

### 3.6. Muisti ja vuorovaikutus -materiaalit



*Hankkeessa tuotettiin materiaalikokonaisuus, jossa hyvän kohtaamisen periaatteet ovat mahdollisimman monen ihmisen saatavilla helposti.*

Muistisairaiden ihmisten läheisille ja hoitoalan ammattilaisille on tarjolla monia oppaita ja materiaaleja, joiden tarkoituksena on tarjota tietoa muistisairauksista ja niiden vaikutuksista sekä antaa käytännön vihjeitä arjen sujumiseen. Myös vuorovaikutukseen liittyvää tietoa on saatavilla, mutta läheisten ja työntekijöiden on nähtävä vai-

vaa, että he saavat koottua eri lähteissä sijaitsevan tiedon yhteen.

OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeessa haluttiin vastata tähän tarpeeseen ja tuottaa materiaalikokonaisuus, jossa hyvän kohtaamisen periaatteet ovat mahdollisimman monen ihmisen saatavilla helposti. Materiaalikokonaisuus koottiin internetiin, jotta se on helposti mahdollisimman monen kiinnostuneen saatavilla ([www.papunet.net/muisti](http://www.papunet.net/muisti)).

## Muisti ja vuorovaikutus -osio Papunetissa

Papunetin sivuille koottiin lyhyt tietopaketti siitä, millä tavoin etenevä muistisairaus vaikuttaa viestintään ja vuorovaikutukseen. Ydinviesti on, että vaikka muistisairaus heikentää monia taitoja, jokaisella ihmisellä on myös monia sellaisia vahvuuksia, joiden varaan vuorovaikutuksen voi rakentaa.

## Kohdaten-opas muistisairaille ihmisille ja heidän läheisilleen

Tikoteekin Opas-sarjaa täydentävän Kohdaten-oppaan tarkoituksena on auttaa läheisiä ymmärtämään paremmin muistisairaahan ihmisen muuttuvaa viestintää. Oppaassa on käytännönläheisiä ohjeita siihen, miten muistisairas ihminen ja hänen läheisensä voivat kohdata toisensa tasa-arvoisesti sairauden eri vaiheissa. Opas löytyy pdf-muodossa Papunetista. Siitä otettiin myös 5000 kappaleen painos keväällä 2013. Painettua opasta voi tilata Tikoteekista.

## Hoivalluksia-keskustelumateriaali työntekijöille

Hoivalluksia-keskustelumateriaali on tarkoitettu muistisairaiden ihmisten hoitoyhteisöihin keskustelun virittämisen ja ryhmätyöskentelyn materiaaliksi. Materiaalin tarkoituksena on lisätä hoiva-alan ammattilaisten kiinnostusta ja keskustelua vuorovaikutuksesta sekä vahvistaa heidän tietoisuuttaan yhteisönsä hyvistä toimintakäytännöistä. Hoivalluksia sisältää rakenteen ja keskustelua virittävän kysymysrunгон seitsemään kokoukseen. Osallistujat tutustuvat materiaaliin liittyvän esimerkkivideon ja yhteisen keskustelun avulla viiteen vuorovaikutusteemaan ja pohtivat, mitä jokainen heistä voi tehdä hyvän vuorovaikutuksen lisäämiseksi. Hoivalluksia löytyy Papunetista ja on kaikkien asiasta kiinnostuneiden käytössä.

Keväällä 2013 on alkamassa hanke, jossa kaksi muistisairaiden ihmisten yhteisöä lähtee käyttämään Hoivalluksia-materiaalia. Hankkeen keskeiset toimijat ovat dementiätyön asiantuntija Taina Semi Villa Consulting Oy:sta ja Helsingin yliopiston tutkija Camilla Lindholm. Tutkija kokoaa kokeilujaksosta tutkimusaineiston ja tulee raportoimaan tutkimuksen tulokset osana laajempaa, Suomen Akatemialta rahoitusta saavaa tutkimushankettaan.

## Muisti ja vuorovaikutus -kortti

Jotta Tikoteekin ja hankkeen yhteistyökumppaneiden olisi helpompi jakaa tietoa muistimateriaalikonaisuudesta, tarkoitusta varten suunniteltiin markkinointipostikortti. Kortista tuotettiin sekä painettu että sähköinen versio.





## 4. PROJEKTIN ARVIOINTI

### 4.1. Projektin toteuttamisen arviointi

#### Projektitiimin tekemät itsearviointit

Projektitiimi arvioi koko hankeajan säännöllisesti projektin etenemistä. Puolen vuoden välein tehdyissä itsearvioinneissa käytettiin työkaluina Projektin ilmapuntari -työkalua, SWOT-analyysia ja Projektin pika-arviointi -työkalua. Vastaukset käsiteltiin tiimissä ja tiimi sopi tarvittavista jatkotoimenpiteistä, jotka kirjattiin projektin tehtävälstaan ja joiden toteutumista seurattiin. Myös hankkeen jokaiselle tehtäväkokonaisuudelle tehtiin oma toteutussuunnitelmansa. Suunnittelupäivissä ja erikseen sovituisia seuranta-kokouksissa projektitiimi arvioi tehtävien toteutumista. Tällöin tehtiin myös päätöksiä jatkotoimenpiteistä.

#### Ohjausryhmän tekemät arvioinnit

Hankkeen ohjausryhmän jäsenet edustivat yhteistyöorganisaatioita ja niitä Kehitysvammaliiton yksiköitä, joiden perustehtävään OIVA-hankkeen tavoite tai joku sisältöalueista liittyi kiinteästi. Ohjausryhmän jäsenillä oli näin ollen mahdollisuus seurata hankkeen toteutusta käytännön tasolla. Tämän lisäksi he ottivat kantaa hankkeen etenemiseen säännöllisesti ohjausryhmän kokouksissa. Ryhmän jäsenet vastasivat myös koko hanketta koskeviin arviointikyselyihin vuosittain. Ohjausryhmän vastaukset käsiteltiin tiimipalaverissa ja ne vaikuttivat hankkeen toteutustapaan. Syksyllä 2012 ohjausryhmän jäsenet vastasivat laajempaan kyselyyn, jossa he arvioivat hankkeen onnistumista kokonaisuutena.

#### Ohjausryhmän loppuarviointi projektista syksyllä 2012

**1. Miten hanke on mielestäsi onnistunut vastaamaan tavoitteisiinsa kokonaisuutena arvioiden?** (5 = erittäin hyvin, 4 = hyvin, 3 = ei hyvin eikä huonosti, 2 = huonosti, 1 = erittäin huonosti) Vastaaajien määrä: 7

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Hankkeen onnistuminen kokonaisuutena suhteessa tavoitteisiin.	5	2	0	0	0	7	4,71

**2. Miten tärkeinä pidät hankkeen keskeisimpiä toimintamuotoja?** (5 = erittäin tärkeä, 4 = tärkeä, 3 = ei tärkeä eikä tarpeeton, 2 = melko tarpeeton, 1 = tarpeeton) Vastaajien määrä: 7

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
OIVA-ohjaajakoulutuksen kehittäminen.	5	2	0	0	0	7	4,71
OIVA-ohjaajan materiaalien kehittäminen.	4	2	1	0	0	7	4,43
Uusien OIVA-ohjaajien kouluttaminen eri puolille Suomea.	6	1	0	0	0	7	4,86
OIVA-verkoston käynnistäminen.	3	4	1	0	0	8	4,25
OIVA-vuorovaikutusmallin kokeileminen muistisairaiden ihmisten yhteisöissä.	7	0	0	0	0	7	5
Tiedon kokoaminen ja materiaalin tuottaminen siitä, miten muistisairaus vaikuttaa vuorovaikutukseen.	6	1	0	0	0	7	4,86
<b>Yhteensä</b>	31	10	2	0	0	43	4,68

### 3. Mahdollisia kommentteja ja ajatuksia kysymyksestä 2

Vastaajien määrä: 1

*- On varmasti tärkeää saada koulutettua OIVA-ohjaajia lisää eri puolille Suomea, heidän avullaan tietoisuus asiasta kasvaa.*

**4. Miten hanke on onnistunut keskeisimmissä toimintamuodoissaan?** (5 = erittäin hyvin, 4 = hyvin, 3 = ei hyvin eikä huonosti, 2 = huonosti, 1 = erittäin huonosti) Vastaajien määrä: 7

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
OIVA-ohjaajakoulutuksen kehittäminen.	5	2	0	0	0	7	4,71
OIVA-ohjaajan materiaalien kehittäminen.	5	2	0	0	0	7	4,71
Uusien OIVA-ohjaajien kouluttaminen eri puolille Suomea.	4	3	0	0	0	7	4,57
OIVA-verkoston käynnistäminen.	2	5	0	0	0	7	4,29
OIVA-vuorovaikutusmallin kokeileminen muistisairaiden ihmisten yhteisöissä.	5	1	1	0	0	7	4,57
Tiedon kokoaminen ja materiaalin tuottaminen siitä, miten muistisairaus vaikuttaa vuorovaikutukseen.	3	2	2	0	0	7	4,14
<b>Yhteensä</b>	24	15	3	0	0	42	4,5

### 5. Mahdollisia kommentteja ja ajatuksia kysymyksestä 4

Vastaajien määrä: 4

*- Hoivalluksia-materiaali on hyödynnettävissä myös muualla kuin vain muistisairautta sairastavien potilaiden parissa*

- Muistisairauteen liittyvä materiaali koottu ja kohta valmis. Vaatii vielä panostusta, että se saadaan markkinoitua kohderyhmille.
- Minulla ei ole paljoakaan tiedossa kokeilujen tuloksia muistisairaiden parissa tehdystä OIVAsta.
- Kokonaisuutena hanke on onnistunut erittäin hyvin, yksittäisiä epäonnistumisia tulee aina

## 6. Mitä lupaavia käytäntöjä hankkeessa saatiin aikaiseksi?

Vastaajien määrä: 5

- OIVA-työskentelyprosessit, OIVA-verkosto
- OIVA-kulttuuri on lähtenyt hyvin käyntiin ja niin ohjaajat kuin heidän ohjaamansa yksiköt ovat antaneet hyvää palautetta.
- OIVA-tilauskoulutuksia työyhteisöille, OIVA-ohjaajakoulutusmalli, Verkostomalli, Videoavusteinen vuorovaikutuksen ohjauspalvelu
- **Kun työntekijät sitoutuivat opettelemaan OIVA-vuorovaikutusmallia, he saivat aivan uusia näkökulmia työskentelyyn asiakkaiden kanssa ja kokivat itsekkin voimaantumista kun vuorovaikutus toimi paremmin.** OIVA-verkoston ylläpitäminen on tärkeää että hyvät ideat säilyvät ja muuttuvat toimintakäytännöiksi.
- OIVA-vuorovaikutusmalli kehittää ja auttaa havainnoimaan työntekijän tapaa kohdata vaikeasti vammaisia henkilöitä. Henkilökohtaisesti ilahdutti muistisairaiden liittämisen mukaan.

## 7. Miten hankkeen tuloksia ja lupaavia käytäntöjä on juurrutettu?

Vastaajien määrä: 4

- **OIVAA on esitelty johtoryhmissä, kokouksissa, koulutuspäivillä. Siitä on kerrottu organisaation sisäisessä lehdessä. OIVasta puhutaan paljon.**
- Juurrutettiin vahvemmin OIVA-vuorovaikutusmallia, Ohjaajakoulutusmallin avulla, OIVA-verkoston avulla
- Verkostotapaamisissa, ohjaajien lisäkoulutuksissa
- Pienin askelin perusteita on rakennettu, tästä on hyvä jatkaa.

## 8. Miten hankkeen tuloksia ja lupaavia käytäntöjä voitaisiin mielestäsi hyödyntää laajemmin yhteiskunnassa? Onko hyödyntämisestä jo näyttöä?

Vastaajien määrä: 4

- **Arvelen, että OIVasta tulee eräänlainen viitearvo, vähän käypähoitosuosituksen tapaan.**
- Käytäntöjä ja malleja voitaisiin varmasti hyödyntää laajasti muistisairaiden asiakkaiden parissa. Kenttä on laaja. OIVA-vuorovaikutusmallin kokeilu ja mukauttaminen laajemminkin mm. vanhuspalveluihin voisi olla kiinnostavaa.
- LOVIT toimii myös työyhteisöjen valmennuksessa.
- Itse olen kiinnostunut kehitysvammaisten lisäksi nimenomaan muistisairaiden parissa tehtävästä OIVAsta ja sen tuloksista.
- Toivottavasti hyvät käytännöt lähtevät laajenemaan yhteiskunnan tasolla.

## 9. Mitä merkittävää jäi mahdollisesti kesken?

Vastaajien määrä: 4

- Mielestäni ei mitään
- Ei mielestäni mitään. Hanke on ollut varsin hyvin organisoitu ja pysynyt asetetuissa

tavoitteissa.

- Valmiiksi ei kai koskaan tulla, mutta tärkeintä että asiat jää elämään ja sitä kautta vaikuttavuus näkyy.

## 10. Mitä uutta ja erilaista hanke on tuonut organisaatiollesi ja miten tämä näkyy organisaatiosi toiminnassa tulevaisuudessa?

Vastaajien määrä: 5

- On saatu huomiota ja työkaluja vaikeasti kehitysvammaisten kommunikointiin. On tarkoitus kouluttaa lisää OIVA-ohjaajia

- **Hanke on hyödyttänyt organisaatiota henkilöstön vahvistuneiden vuorovaikutustaitojen kautta. Asiakkaat saavat parempaa, heidät huomioivaa palvelua ja hoivaa.**

- **Osaaminen kasvanut, uusia mahdollisuuksia kehittää organisaation tarjoamia palveluja.**

- Olemme saaneet henkilökunnalle kohtalaisen pitkäkestoisen OIVA-ohjaajakoulutuksen ja sen myötä OIVA jalkautuu yksiköiden henkilökunnan käyttöön. Tämä ei ole kertainnostus, vaan sitä täytyy pitää vireillä ja ruokkia.

- Hanke ei valitettavasti saanut ansaittua jalansijaa organisaatiossani. Ne henkilöt ja yhteisöt, jotka olivat mukana, antoivat erittäin hyvää palautetta. Otos oli kuitenkin hyvin pieni.

## 11. Mitä merkitystä hankkeella on ollut organisaatiollesi?

Vastaajien määrä: 4

- On madaltanut yksikkörajoja oman organisaation sisällä ja antanut henkilöstölle mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen.

- **Hanke antaa lisäarvoa työlle, asiakkaat tulevat paremmin kohdatuksi, vuorovaikutuksen kehittäminen parantaa työn vaikuttavuutta monella tasolla.**

- Asiakslähtöisyys on yksi strateginen tavoite, OIVA on sopinut siihen hyvin.

- Herätti alkuun hyvin paljon keskustelua, mutta taisi "hautautua" muiden samaan aikaan toteutuneiden hankkeiden alle.

## 12. Mitä merkitystä hankkeella on laajemmin yhteiskunnallisesti?

Vastaajien määrä: 5

- Se vastaa osaltaan esimerkiksi parempien neuvottelutaitojen omaamiseen ja vuorovaikutustaitojen parantamiseen.

- Ks. vastaus 8.

- **On löytynyt uusia keinoja ja mahdollisuuksia, joilla heikoimmassa asemassa olevat ihmiset tulevat kuulluksi.**

- Vaikuttavuus alkaa olla huipputärkeää niukentuvissa resursseissa. Jos OIVA-menetelmä auttaa kohtaamaan ihmiset heidän lähtökohdistaan, vaikuttavuus ja tyytyväisyys paranevat.

- Nostaa tärkeä asia keskusteluun ja tarkasteltavaksi. Vuorovaikutusasiat eivät ole helppoja millään tasolla.

## 13. Missä asioissa hanke on onnistunut mielestäsi parhaiten?

Vastaajien määrä: 5

- Hanke on onnistunut erinomaisesti positiivisen imagon luomisessa ja sitä kautta koulutuksen kehittämisessä ja materiaalien luomisessa.

- **OIVA-ohjaajien koulutus ja materiaalit antavat ohjaajille tosi hyvät eväät viedä**

**OIVA-kulttuuria yksiköihin. Koulutus on selkeä ja systemaattinen, hyvin valmisteltu. Materiaalit on mietitty hyvin niin, että ne tukevat ohjaajan työtä.**

- Hankkeen vetäjät ovat paneutuneet syvästi asiaan ja kasvattaneet osaamista. Verkostoituminen kansainvälisesti on lisännyt osaamispääomaa. Tämä kaikki on jaettu hankkeessa Oivallisilla tavoilla :)

- Koulutuksen aikataulus ja strukturointi on hyvin suunniteltu. Ohjajien on helppo suunnitella koulutus sen pohjalta.

- Vaikeasti puhevammaiset ja muistisairaavat ovat vuorovaikutuksellisesti hyvin haastava kohde, siksi on hienoa, että nimenomaan tähän on kehitetty jotain uutta.

#### **14. Mitkä olivat mielestäsi hankkeen suurimmat ongelmat ja haasteet?**

Vastaajien määrä: 5

- Ei tule mitään mieleen

- **Organisaatioiden linjajohdon saaminen mukaan.**

- Haasteena ovat olleet ennakoimattomat muutokset henkilöstöresursseissa.

- Alussa asiaa oli niin paljon, että kokonaiskäsitteksen saaminen oli vaikeaa. Olimmehan pilotteja.

- Tehdä itsensä näkyväksi, koska samaan aikaan on paljon muuta kehitteillä. **Löytää kiinnostuneet ja sitoutuneet henkilöt viemään asiaa eteenpäin.** Työyhteisöjen tilanne on tällä hetkellä hyvin vaikea, vaihtuvuus on suuri ja työtä paljon.

#### **15. Miten hankkeessa onnistuttiin ratkaisemaan edellä mainittuja haasteita?**

Vastaajien määrä: 4

- Kyllä tässäkin onnistuttiin. Jossain päin tehtiin paljon töitä, mutta yleisesti homma sujui hyvin.

- Töiden uudelleenjärjestelyillä, onnistuneilla rekrytoineilla.

- Mielestäni asiat onnistuttiin ratkomaan sitä mukaa kun ratkottavaa ilmaantui.

- Jatkuvan arvioinnin kautta kehiteltiin uusia toimintamalleja.

#### **16. Muuta kommentoitavaa**

Vastaajien määrä: 3

- Parhaiten jäsennetty hanke, mitä muistan.

- Hyvää työtä, kiitokset projektitiimille!

- Hieno kokemus.

## **4.2. Projektin sisältöjen arviointi**

### **OIVA-ohjaajakoulutuksen ulkoinen arviointi**

OIVA-ohjaajakoulutuksen rakenteiden ja sisältöjen kehittäminen käynnistettiin vuonna 2009. Projektitiimi suunnitteli ja kehitti ensimmäisen, 2009 - 2010 -kurssin sisällöt sitä mukaan kun opiskelijoiden kouluttautuminen eteni. Keväällä 2010 Sosiaalikehitys Oy toteutti OIVA-ohjaajakoulutuksen ulkoisen arvioinnin. Arvioinnin tulokset otettiin huomioon, kun OIVA-ohjaajakoulutusta kehitettiin edelleen.

OIVA -ohjaajakoulutuksen ulkoisen arvioinnin tavoitteena oli tuottaa koulutettavi-

en kokemuksiin perustuvaa tietoa koulutusmallin toimivuudesta, jotta tulevaisuuden OIVA-ohjaajakoulutuksia voitaisiin toteuttaa entistä tehokkaammin ja tuloksettaammin (Pelto-Huikko 2010). Arvioinnin kohteena olivat koulutuspilottiin liittyvät käytännön osa-alueet, kuten koulutuksen käynnistysvaihe, koulutuksessa käytettävät aineistot ja materiaalit, lähipäivien (koulutuspäivien) toteutuminen, videon merkitys ja hyödyntäminen yksittäisenä koulutusvälineenä sekä lähipäivien välisenä aikana toteutettavien käytännön harjoittelun tukeminen OIVA -ohjaajien ja materiaalien osalta. Lisäksi arvioitiin mm. ohjaajakoulutukseen osallistuneiden lähtökohtia ja heidän omien taustaorganisaatioiden tukea prosessille sekä ohjaajakoulutuksen sisältöjä ja toimintatapoja suhteessa koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin.

Sosiaalikehitys Oy:n tekemän ulkoisen arvioinnin mukaan

- OIVA-ohjaajakoulutus antaa hyvät eväät lähteä toteuttamaan OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisia ohjauksia työyhteisöissä.
- LOVIT-elementit luovat hyvän ja toimivan tavoitteen OIVA-koulutusmallille. LOVIT-elementit koetaan vuorovaikutuksen kehittämisen kannalta tärkeiksi ja niistä muodostuu eräänlainen tavoitetaso koulutettaville.
- Koulutusprosessin sisällöt koettiin tavoitteisiin nähden erittäin toimiviksi. Eräs haastateltava totesikin koulutuksen sisältöjä pohdittaessa, että ”näillä eväillä LOVIT-ajatus menee perille sekä itselle että omaan työyksikköön.”
- Kouluttajien sisällöllinen osaaminen koettiin erittäin hyväksi. Heillä on pitkäaikainen kokemus OIVA-mallin rakentamisesta ja se näkyi myös koulutettavien tyytyväisyytenä kouluttajiaan kohtaan.
- Ryhmän toiminta ja vertaistuki sai paljon kiitosta kaikilta osallistujilta. Ryhmä itsessään koostui avoimista ja sosiaalisista ihmisistä, mutta myös kouluttajat olivat nähneet vaivaa, jotta ryhmä toimisi koulutuksessa tavoitteen ja koulutusmenetelmien edellyttämällä tavalla. Tässä onnistuttiin hyvin.
- Videon hyödyntäminen koettiin alussa haasteelliseksi, mutta siitä muodostui koko koulutuskokonaisuuden keskeisin työväline. Alun haasteet liittyivät satunnaisesti teknisiin ongelmiin sekä koulutettavien omaan kokemukseen siitä, että videosta oli aluksi vaikea löytää esille nostettavia asioita. Vaikka koulutettavien mielestä omaa toimintaa oli aluksi hankala katsoa videolta ja se aiheutti myös hieman ahdistusta, niin tätä helpotti se, että kouluttajat hakivat oppeja videolta näkyvien onnistumisten kautta.
- Aikataulun pitävyys kiireestä ja asiapaljoudesta huolimatta sai paljon kiitosta. Taustalla on koulutettavien kokemuksia muista koulutuksista, joissa esitykset tuppavat lähes poikkeuksetta venymään tai aika loppuu kesken, mutta OIVA-ohjaajakoulutuksessa kouluttajat osasivat hienosti pitää aikataulun kasassa. Tämä osaltaan lisäsi koulutettavien näkökulmasta kouluttajien ammattitaitoa myös koulutusten järjestäjinä.

Kokonaisarvio OIVA-ohjaajakoulutuksesta on erittäin positiivinen. Malli toimii hyvin tällaisenaan ja saa kiitosta osallistujilta. Hyvää voi kuitenkin aina hioa paremmaksi. Arvioinnin pienet kehittämissuhteet aineistoon ja kokemuksiin perustuen ovatkin seuraavat:

- ▶ Alkuun parempi perehdytys koko koulutusohjelmasta sekä etenkin oman työyhteisön jäsenille järjestettävän OIVA-vuorovaikutusmallin toteuttamisesta. OIVA-oh-

jaajakoulutuksen alkuvaihe koettiin kokonaisuudessaan hieman sekavana, joka johtui osittain siitä, että uutta asiaa tuli kerralla paljon ja monta asiaa piti pystyä omaksumaan. Erityisesti oman yksikön ryhmän kanssa toteutettavan OIVA-vuorovaikutusmallin aloittamiseen toivottiin alkuun kattavampaa perehdytystä, jotta työ lähtisi mahdollisimman tehokkaasti liikkeelle omassa yksikössä.

► Koulutuskokonaisuus kahdeksan lähipäivän osalta koettiin sopivaksi, mutta kokonaisuudesta toivottiin tiiviimpää. Nyt koulutuskokonaisuus kestää lähestulkoon tasan vuoden. Tämä malli aiheuttaa sen, että etenkin kesäkuukausina tulee pitkä tauko lähipäivien välille. Toinen kriittinen ajankohta on joulukuu, jolloin osallistujat kokivat, että heillä on vaikea saada aikaa järjestettyä lähipäiviin osallistumiseksi. Koulutettavien ehdotuksena oli, että koulutus voisi alkaa vasta elokuussa ja päättyä toukokuussa. Tämä tiivistäisi aikataulua ja estäisi pidempien taukojen syntymisen lähipäivien välille.

► Lähipäivä voisi olla torstain sijaan perjantai. ”Ei aina torstaisi lähipäivää” -kommentti oli etenkin pitkämatkalaisten palautteessa yleinen. Torstain haaste liittyi siihen, että perjantai oli aina normaali työpäivä. Lähipäivinä torstait venyivät pitkien etäisyyksien johdosta usein perjantain puolelle ja näin perjantaista tuli turhan raskas päivä, kun piti heti aamulla mennä omiin töihin.

► Lisää aikaa käsitellä asioita. Toisaalta lähipäivien ajankäyttöä kiiteltiin siitä, että ennalta sovitusta aikataulusta pidettiin tiukasti kiinni. Tämä tosin aiheutti sen, että jossain kohdissa olisi toivottu enemmän aikaa käsitellä läpikäytyjä asioita, jotka herättivät vilkasta keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa. Toisaalta vastaajat ymmärsivät hyvin, että aikataulut asettavat tietyt raamit, joita on pakko noudattaa, jotta kaikki tarvittavat asiat saadaan käytyä läpi. Tiedusteltaessa vastaajilta, olisiko koulutuskokonaisuudessa jotain sellaista asiaa, jonka käsittelyn voisi jättää vähemmälle ja sitä kautta saada lisää aikaa keskustelulle, ei yksimielistä vastausta löytynyt. Lähinnä vastaajien mieleen tuli, että koulutuskokonaisuuteen voisi lisätä 1 - 2 lähipäivää, jotta aikataulu väljenisi.

► Videon liittyvän työnohjauksen määrää toivottiin lisäävän. Videon merkitystä oppimisen kannalta pidettiin niin tärkeänä, että sen käyttöön ja ”purkamiseen” toivottiin lisää aikaa. Ja ylipäätään vastaajat toivoivat vielä enemmän painotusta - ja kenties myös monipuolistamista - videon käyttöön ja kuvan tulkintaan.

► Kouluttajien lukumäärä kannattaa pitää kahdessa. Koulutuskokonaisuuden alkuvaiheessa koulutettavien kanssa toimi kolme kouluttajaa. Koulutuksen edetessä yksi kouluttaja jäi kuitenkin toiminnasta pois. Vaikka koulutettavilla ei ollut mitään negatiivista sanottavaa kolmannen kouluttajan osaamisesta tai koulutustaidoista, niin kahden kouluttajan malli koettiin koulutettavien mielestä selkeämpänä. Kolmen kouluttajan määrää pidettiin liian suurena tähän kokonaisuuteen, joka aiheutti sen, että koulutettavien näkökulmasta kokonaisuus tietyllä tavalla hajosi turhan moneen osaan ja esittelijään.

► Lounasruokailuun toivottiin enemmän vaihtoehtoja kuin mitä nyt on tarjolla. Tämä on periaatteessa koulutuskokonaisuuteen liittymätön asia, mutta nousi kuitenkin palautteissa esille.

Projektitiimi otti ulkoisen arvioinnin tulokset huomioon kehittäessään OIVA-ohjaajakoulutusta eteenpäin. Kehittämistoimenpiteisiin vaikuttivat myös kouluttajien omat kokemukset ja koulutusohjelmaa päivittäessään projektitiimi huolehti myös siitä, että koulutuskokonaisuudelle asetetut oppimistavoitteet on mahdollista toteuttaa. OIVA-ohjaajakoulutuksen aloitusvaihetta selkiytettiin esittelemällä koko koulutuskokonaisuuden tavoitteet ja sisällöt verkko-oppimisympäristössä ja muuttamalla opiskeltavien

asioiden järjestystä ja painotuksia. Videopohjaista työskentelyä lisättiin kaikkiin koulutuspäiviin ja videopohjaisen ohjauksen ja siihen liittyvien teorioiden käsittelyä lisättiin ja syvennettiin. Jo ennestään dialogista koulutustapaa muutettiin vielä dialogisemmaksi. Luento-osuuksia vähennettiin ja opiskelevia asioita käsitellään yhdessä keskustellen ja reflektoiden aina kun se on mahdollista. Kahden kouluttajan mallia jatkettiin.

## OIVA-ohjaajaopiskelijoiden antama palaute

OIVA-ohjaajakoulutus sisältää kahdeksan lähiopetuspäivää. Jokaisen lähiopetuspäivän jälkeen opiskelijoita pyydetään antamaan koulutuspalautetta tarkoitusta varten kehitetylle lomakkeelle. Tätä kautta kouluttajat saavat säännöllisesti arvokasta tietoa siitä, miten motivoituneita opiskelijat ovat ja millaisia asioita he pohtivat kunkin koulutuspäivän jälkeen. Koska koulutuspäivien työskentelytapa on keskusteleva, osallistujia kannustetaan myös jatkuvaan palautteen antamiseen koulutuksen aikana.

## OIVAn muistiosuuden arviointi

OIVA-vuorovaikutusmallin soveltuvuutta muistisairaille ihmisille palveluja tarjoavien yhteisöjen ohjaamiseen kokeiltiin kahdessa helsinkiläisessä ryhmäkodissa. Projektin työntekijät dokumentoivat työskentelyn etenemisen vaiheet OIVA-vuorovaikutusmallin toimintakäytäntöjen mukaisesti ja pohtivat sekä osallistujien, että lähiesimiehen kanssa, miten löydettyt hyvät vuorovaikutuskäytännöt jäävät elämään yhteisön arkeen. Projektitiimi kokosi havainnot ja ne raportoitiin hankkeessa tuotetussa artikkelissa (Haapala ym. 2013).

Helsingin yliopiston tutkija Camilla Lindholm on saanut vuonna 2012 Suomen Akatemialta 5-vuotisen apurahan muistisairaiden ihmisten vuorovaikutuksen tukemiseen liittyvään tutkimushankkeeseen. Projektitiimi kokosi tutkijalle aineiston OIVA-vuorovaikutusmallin kokeilusta muistisairaiden ihmisten yhteisöissä. Lisäaineistoa Camilla Lindholm kerää vuonna 2013 myös kahdesta muistisairaiden ihmisten yhteisöstä, jotka kokeilevat hankkeessa tuotetun Hoivalluksia-keskustelumateriaalin käyttöä (ks. sivu 23).

## Palaute OIVA-vuorovaikutusmalleista puhevammaisten ihmisten yhteisöissä

Valmistuessaan OIVA-ohjaajat allekirjoittivat Tikoteekin kanssa sopimuksen, jossa he sitoutuvat ohjaamaan OIVA-työskentelyä mallin toimintaperiaatteiden mukaisesti. Tällä pyritään varmistamaan se, että puhevammaiset ihmiset ja heidän yhteisönsä eri puolilla Suomea saavat ohjausta niiden periaatteiden mukaan, joiden on todettu vahvistavan vuorovaikutusta. OIVA-ohjaajat sitoutuvat myös lähettämään vuosittain Tikoteekille palautetiedot ohjaamistaan OIVA-työskentelystä. Näin Tikoteekki saa sekä laadul-



lista että määrällistä tietoa toteutuneista OIVA-työskentelyistä ja siitä, miten OIVA on vaikuttanut puhevammaisten ihmisten ja työntekijöiden vuorovaikutukseen.

## Palaute OIVA-verkoston ekstranetin toimivuudesta

OIVA-verkoston sisäinen ekstranet-sivusto on yksi yhteydenpidon kanava verkoston jäsenten välillä. OIVAnetti sisältää verkoston jäsenten yhteystiedot, ajankohtaiset asiat, OIVA-ohjaajien ja OIVA-yhteyshenkilöiden materiaalipankit ja keskustelupalstan. Kesällä 2012 viestintäyhtiö Hill & Knowlton teki verkoston jäsenille kyselyn OIVAnetin toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Verkoston jäsenet ovat tyytyväisiä OIVAnetin sisältöihin. Sivuston rakenteisiin he toivovat lisää visuaalista selkeyttä. Lisäksi verkoston jäsenet toivovat, että he saisivat uusista OIVAnetin tapahtumista muistutuksen sähköpostiinsa.

OIVA-verkoston ylläpitäminen ja koordinoiminen siirtyy osaksi Tikoteekin toimintaa projektin päättymisen jälkeen. Keväällä 2013 on tarkoitus avata uudistuneet OIVAnetti-sivut, joiden kehittämisessä on otettu huomioon verkoston jäsenten antama palaute.

## 5. JOHTOPÄÄTÖKSET

OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeen tavoitteena oli lisätä ja syventää vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavien organisaatioiden työntekijöiden vuorovaikutusosaamista. Työntekijöiden lisääntynyt osaaminen vaikuttaa suoraan palvelun laatuun, tekee puhevammaisen ihmisen kohtaamisesta ihmislähtoisempää ja antaa puhevammaisille ihmisille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin.

Kehitysvammaliiton Tikoteekissa vuosina 2005 - 2008 kehitetyn OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisesta työskentelystä ja sen vaikutuksista oli saatu hyviä tuloksia (Vuoti ym. 2009; Koski ym. 2010). Työntekijöiden vuorovaikutusosaaminen oli vahvistunut ja syventynyt. OIVA-vuorovaikutusmallissa työyhteisö osallistuu vajaan vuoden kestävään videopohjaiseen työskentelyjaksoon, jota ohjaa OIVA-ohjaaja. Puhevammaisten ihmisten yhteisöjen ohjaaminen OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisesti nähtiin toimintataivaksi, jonka avulla OIVALLA vuorovaikutukseen -hanke voisi edetä kohti tavoitettaan.

Jotta OIVA-vuorovaikutusmalli saataisiin käyttöön yhä useampiin vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoaviin yhteisöihin, tarvittiin lisää OIVA-ohjaajia. Yksi projektin keskeisimmistä toimintamuodoista olikin OIVA-ohjaajakoulutuksen kehittäminen. Koska yhteisön vuorovaikutustavan vahvistaminen ei ole ainoastaan yksittäisten työntekijöiden, vaan koko organisaation vastuulla (Vuoti ym. 2009), projektissa kehitettiin yhteistyö- ja tukiverkosto OIVA-ohjaajille ja heidän työnantajajärjestöilleen.

Projektissa haluttiin lisäksi nostaa eri puhevammaisryhmistä keskiöön muistisairaat ihmiset. Tavoitteena oli lisätä tietoa siitä, miten muistisairaus vaikuttaa edetessään vuorovaikutukseen ja miten läheiset voivat tukea vuorovaikutusta sairauden eri vaiheissa. Materiaalien hyödyllisyys mitataan sillä, miten ne saavuttavat kohderyhmänsä. Koska muistimateriaalien tuottaminen painottui hankkeen loppuvaiheeseen, on ratkaisevan tärkeää, että tiedon levittämisessä ovat mukana sekä hankkeen emo-organisaatio että yhteistyökumppanit muistikentältä.

OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeen ohjausryhmän jäsenet vastasivat syksyllä 2012 kyselyyn, jossa he arvioivat koko projektin onnistumista. Vastajilla oli vankkaa käytännön kokemusta hankkeesta ja sen etenemisestä, sillä heidän omat organisaationsa olivat osallistuneet projektin toteuttamiseen aktiivisesti. Ohjausryhmän jäsenten mukaan OIVALLA vuorovaikutukseen -hanke onnistui suhteessa tavoitteisiinsa erittäin hyvin. Hankkeessa kehitetty toimintamalli, jossa organisaatioihin koulutetaan OIVA-ohjaajia, jotka puolestaan tukevat OIVA-vuorovaikutusmallin avulla työyhteisöjä, vaikuttaa lupaavalta toimintakäytännöltä. Toimintamallin vaikutukset näkyvät selkeästi yhteisöjen arjessa: *”Kun työntekijät sitoutuivat opettelemaan OIVA-vuorovaikutusmallia, he saivat aivan uusia näkökulmia työskentelyyn asiakkaiden kanssa ja kokivat itsekin voimaantumista kun vuorovaikutus toimi paremmin.”*

Lupaavana toimintakäytäntönä pidetään myös sitä, että koulutetut OIVA-ohjaajat ja heidän organisaationsa eivät jää yksin, vaan saavat OIVA-verkoston kautta mahdollisuuden jakaa ja saada tietoa sekä vaihtaa kokemuksia: *”OIVA-verkoston ylläpitäminen on tärkeää että hyvät ideat säilyvät ja muuttuvat toimintakäytännöiksi.”*

Hankkeen yhteistyöorganisaatioissa on kokemus siitä, että lupaavat toimintakäytännöt juurtuvat parhaiten osaksi arkea käytännön työn kautta. Organisaatioissa työntekijöille osoitettiin, että vuorovaikutusasioita pidetään tärkeänä siten, että vuosittain uusia yhteisöjä otettiin mukaan OIVA-vuorovaikutusmallin työskentelyyn: *”Juurrutet-*

*tiin vahvemmin OIVA-vuorovaikutusmallia.*” Hyvänä toimintatapana nähtiin myös vuorovaikutusasioiden pitämistä säännöllisesti esillä ja puheissa, jotta ne eivät hautaudu muiden asioiden alle: *”OIVAA on esitelty johtoryhmissä, kokouksissa, koulutuspäivillä. Siitä on kerrottu organisaation sisäisessä lehdessä. OIVASTA puhutaan paljon.”*

OIVAn vuorovaikutusta vahvistaville toimintatavoille ajatellaan olevan käyttömahdollisuuksia yhteiskunnassa laajemminkin: *”Arvelen, että OIVASTA tulee eräänlainen viitearvo, vähän käypähoitosuosituksen tapaan.”* OIVA-ohjaajakoulutukseen kehitettyjä OIVA-ohjaajan toimintatapoja pidetään käyttökelpoisina työyhteisöjen ohjaamisessa yleisemminkin: *”LOVIT toimii myös työyhteisöjen valmennuksessa.”* Projektiaikana kokeiltiin OIVA-vuorovaikutusmallin soveltuvuutta muistisairaiden ihmisten yhteisöjen ohjaamiseen. Ohjausryhmän jäsenet näkevät tässä paljon mahdollisuuksia: *”Käytäntöjä ja malleja voitaisiin varmasti hyödyntää laajasti muistisairaiden asiakkaiden parissa. Kenttä on laaja. OIVA-vuorovaikutusmallin kokeilu ja mukauttaminen laajemminkin mm. vanhuspalveluihin voisi olla kiinnostavaa.”*

Parhaiten projekti on vastaajien mielestä onnistunut OIVA-ohjaajakoulutuksen kehittämässä: *”OIVA-ohjaajien koulutus ja materiaalit antavat ohjaajille tosi hyvät eväät viedä OIVA-kulttuuria yksiköihin. Koulutus on selkeä ja systemaattinen, hyvin valmisteltu. Materiaalit on mietitty hyvin niin, että ne tukevat ohjaajan työtä.”* Puhevammaisille ihmisille tämä tarkoittaa sitä, että yhä useammat heistä saavat tulevaisuudessa kommunikoida yhä osaavampien vuorovaikutuskumppaneiden kanssa.

Projektin erityisenä onnistumisena vastaajat pitävät myös verkostoitumista: *”Verkostoituminen kansainvälisesti on lisännyt osaamispääomaa. Tämä kaikki on jaettu bankkeessa Oivallisilla tavoilla.”* Verkostoitumisen on mahdollistanut mm. se, että projektin työntekijät ovat saaneet osallistua kansainvälisiin kongresseihin. OIVA oli mukana ISAAC:n konferenssissa 2010 (Burakoff & Martikainen 2010) ja IASSID:n maailmankongressissa 2012 (Martikainen & Burakoff 2012). Kotimaassa verkostoituminen näkyi esimerkiksi yhteistyönä Mannerheimin Lastensuojeluliiton lasten ja nuorten kuntoutussäätien kanssa. MLL:n Suomessa kouluttama VIG-menetelmä on innoittanut ja tuonut eväitä OIVAn kehittämiseen. OIVA on esillä yhtenä videopohjaisena toimintatapana MLL:n julkaisemassa tuoreessa Vuorovaikutus kuvassa -kirjassa (Burakoff & Martikainen 2013.)

Parhaimmillaan projekti on vastaajien mielestä hyödyttänyt organisaatioita monella tavalla: *”Osaaminen on kasvanut, on löytynyt uusia mahdollisuuksia kehittää organisaation tarjoamia palveluja.”* *”Hanke on hyödyttänyt organisaatiota henkilöstön vahvistuneiden vuorovaikutustaitojen kautta. Asiakkaat saavat parempaa, heidät huomioivaa palvelua ja hoivaa.”* *”Hanke antaa lisäarvoa työlle, asiakkaat tulevat paremmin kohdatuksi, vuorovaikutuksen kehittäminen parantaa työn vaikuttavuutta monella tasolla.”* Toisaalta vastaajat pitävät välttämättömänä sitä, että organisaation johto on asian takana: *”Haasteena on saada organisaation linjajohto mukaan”* ja että organisaatiosta löytyy henkilö, joka ottaa vuorovaikutusasioiden edistämisen tehtäväkseen: *”Haaste on myös löytää kiinnostuneet ja sitoutuneet henkilöt viemään asiaa eteenpäin”*. Jos tässä ei onnistuta, puhevammaisten ihmisten ääni on vaarassa jäädä kuulematta: *”On haasteellista tehdä itsensä näkyväksi, koska samaan aikaan on paljon muuta kehitteillä. Työyhteisöjen tilanne on tällä hetkellä hyvin vaikea, vaihtuvuus on suuri ja työtä paljon.”*

OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeen tavoitteena oli lisätä ja syventää vaikeasti puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoavien organisaatioiden työntekijöiden vuorovaikutusosaamista. Hankkeessa kehitetyt toimintatavat ovat saatujen kokemusten perusteella vaikuttaneet toivotulla tavalla. Projektiajan jälkeen OIVA siirtyy osaksi Kehitysvammaliiton Tikoteekin palveluvalikoimaa. Tikoteekki ylläpitää OIVA-verkostoa ja kouluttaa uusia OIVA-ohjaajia. Yksikön työntekijät ohjaavat myös puhevammaisten ihmisten yhteisöjen työntekijöitä OIVA-mallin mukaan. OIVA sopii työvälineeksi puhevammaisten ihmisten yhteisöille diagnoosista riippumatta. Jo tähän mennessä OIVA-verkostoon on liittynyt paitsi kehitysvammaisille lapsille ja aikuisille, myös liikuntavammaisille lapsille ja neurologisiin sairauksiin sairastuneille palveluja tarjoavia organisaatioita.



*Kehitysvammaliiton 60-vuotisjuhlissa 9.10.2012 Vanhalla Ylioppilastalolla projektipäällikkö Kaisa Martikainen ja suunnittelija Katja Burakoff esittelivät juhlavieraille ”oivallisia kohtaamisia”.*

## LÄHTEET

- Burakoff, K. & Martikainen, K. (2010). *Staff experiences in enhancing interaction in communities*. Paper presented in ISAAC (International Society for Augmentative and Alternative Communication) Biennial Conference 2010, Barcelona. [http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/OIVA\\_Isaac\\_2010.pdf](http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/OIVA_Isaac_2010.pdf)
- Burakoff K, & Martikainen K. (2013). *Videointi vuorovaikutuksen tukena kehitysvammaisten lasten opetusryhmässä*. Teoksessa Vuorovaikutus kuvassa. Videoavusteisen ohjauksen eettisyys ja käytäntö. N. Mellenius & N. Remsu (toim.) s. 209 - 225. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiö. Turenki.
- Haapala P, Burakoff K. & Martikainen K. (2013). *Tietoisuus toimivista vuorovaikutustavoista muuttaa muistisairaana ihmisen ja hoitajan kohtaamista*. Artikkelijulkaisu Gerontologia-lehden maaliskuussa 2013.
- Koski K, Martikainen K, Burakoff K. & Launonen K. (2010). *Staff members' understandings about communication with individuals who have multiple learning disabilities: A case of Finnish OIVA communication training*. Journal of Intellectual and Developmental Disability. December 2010, Vol. 35, No. 4, s. 279-289.
- Martikainen K. (2009). *OIVA - Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla. Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke*. Loppuraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 4. Helsinki.
- Martikainen K. & Burakoff K. (2012). *OIVA Interaction Model: Supporting staff to better interaction with people with PIMD*. Paper presented in IASSID (International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities) World Congress 2012. Halifax. [http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/2012\\_IASSID\\_Presentation\\_netty\\_Yhteensopivuustila\\_.pdf](http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/2012_IASSID_Presentation_netty_Yhteensopivuustila_.pdf)
- McCarthy B. (2011). *Hearing the person with dementia: Person-centred approaches to communication for families and caregivers*. Jessica Kingsley Publishers, London.
- Nind M. & Hewett D. (2001). *A Practical Guide to Intensive Interaction*. BILD Publications. Plymouth.
- Nind M. & Hewett D. (2011). *Voimauttava vuorovaikutus. Opas toimintatavan käyttöön*. Suom. J. Salminen. Kehitysvammaliitto. Helsinki.
- Pelto-Huikko A. (2010). *OIVA-ohjaajakoulutuksen ulkoinen arviointi. Ohjaajakoulutettavien kokemukset koulutuskokonaisuuden toimivuudesta*. Sosiaalikehitys Oy. Raportti on julkaistu osoitteessa [http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/Ohjaajakoulutuksen\\_arvioinnin\\_loppuraportti\\_310510.pdf](http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/Ohjaajakoulutuksen_arvioinnin_loppuraportti_310510.pdf)
- Puranen T. (2012). *OIVA-vuorovaikutuksessa puhevammaisen ihminen on kommunikointikumppani*. Tukiviesti 4/2012, s. 14-15.
- Vuoti K, Burakoff K. & Martikainen K. (2009). *Jokainen hetki on mahdollisuus. Tutkimus OIVA -hankkeen yhteisöllisen työskentelytavan vaikutuksista*. Kehitysvammaliitto, Helsinki 2009. Verkkojulkaisu: [http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/Jokainen...tutkimusrap\\_NETTI.pdf](http://papunet.net/tikoteekki/fileadmin/tiedostot/muut/Jokainen...tutkimusrap_NETTI.pdf)
- [www.papunet.net/muisti](http://www.papunet.net/muisti)
- <http://papunet.net/tikoteekki/oiva/oiva-vuorovaikutusmalli.html>

# tikoteekki

Tietotekniikka- ja kommunikaatiokeskus



Tikoteekki  
Kehitysvammaliitto ry  
Viljatie 4 B  
00700 Helsinki  
puh. (09) 34809370  
[www.tikoteekki.fi](http://www.tikoteekki.fi)

Kuvat: Pekka Elomaa  
Taitto: Anu Sallinen

Raportti on tulostettavissa osoitteessa [www.tikoteekki.fi/oiva](http://www.tikoteekki.fi/oiva)