

Kehitysvammaisjärjestö osallistujana pitkäaikaiseen yhteisöpohjaiseen kommunikoinnin
koulutushankkeeseen

Piia Siivonen

Logopedian pro gradu-tutkielma

Puhetieteiden laitos

Helsingin yliopisto

Joulukuu 2009

Ohjaaja: Kaisa Launonen

HELSINGIN YLIOPISTO - HELSINGFORS UNIVERSITET - UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Käyttäytymistieteellinen tiedekunta		Laitos - Institution – Department Puhettieteiden laitos	
Tekijä - Författare – Author Pii Karoliina Siivonen			
Työn nimi - Arbetets titel - Title Kehitysvammayhteisö osallistujana pitkäaikaiseen yhteisöpohjaiseen kommunikoinnin koulutushankkeeseen			
Oppiaine - Läroämne - Subject Logopedia			
Työn laji ja ohjaaja(t) - Arbetets art och handledare – Level and instructor Pro gradu–tutkielma – Kaisa Launonen		Aika - Datum - Month and year Joulukuu 2009	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 71s. + liitteet 29s.
<p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p><i>Tavoitteet.</i> Tutkimuksen aihe nousi Kehitysvammaliiton Tikoteekin OIVA - Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla hankkeesta. OIVA-hanke on vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke, jota toteutettiin vuosina 2005–2008. Hankkeen tavoitteena oli edistää vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten vuorovaikutusta ja kommunikointia arjessa yhdessä lähihenkilöiden kanssa. Suomen kehitysvammalaitosten asukkaista suurin osa on syvästi ja vaikeasti kehitysvammaisia aikuisia. Monille heistä on kehittynyt vahva opittu passiivisuus ja riippuvuus muista ihmisistä. Kyky kommunikoida heidän kanssaan edellyttää lähi-ihmisiltä herkkyyttä ja taitoa havainnoida hyvin pieniäkin kommunikointialoitteita ja kykyä reagoida niihin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa siihen, että vaikeasti kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevien työntekijöiden yhteisö sitoutuu pitkäaikaiseen kommunikointikoulutukseen omassa organisaatiossaan. Tutkimuksessa pyrittiin kuvaamaan myös organisaation tapoja tukea yhteisönsä työntekijöitä hankkeeseen osallistumisessa ja yhteisön kokemuksia hankkeesta kokonaisuutena.</p> <p><i>Menetelmät.</i> Tutkittavat olivat OIVA -hankkeessa mukana olleita työntekijöitä Ylisen kuntoutuskeskuksesta, Honkalampi-keskuksesta ja Kehitysvamma-tuki 57 ry Oskarinpuistosta. Aineisto koostui kuuden työntekijän hankkeen aikana ja sen jälkeen täyttämistä kyselylomakkeista sekä videoiduista haastatteluista. Pääaineistona toimineet videoidut haastattelut olivat muodoltaan puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Koko aineisto analysoitiin laadullisia menetelmiä käyttäen teemoitellen sitä aineistosta nousseiden aihealueiden mukaisesti.</p> <p><i>Tulokset ja johtopäätökset.</i> Työntekijöiden hankkeeseen osallistumiseen vaikutti heidän kiinnostuksensa kehittää omia vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojaan. Osallistumisen taustalla oli yleisimmin esimiehen aloite. Työntekijät kokivat hankkeen aikana organisaatioltaan saamansa tuen pääosin riittäväksi. Erityisesti hankkeen ulkopuolisten työntekijöiden myönteinen suhtautuminen hankkeeseen koettiin tärkeäksi. Hanketta pidettiin kokonaisuudessaan hyvänä työtapana. Osassa työyhteisöistä yhteisöllisyyden koettiin kohentuneen hankkeen aikana. Tämän tutkimuksen havaintojen perusteella voidaan todeta, että pitkäaikaisen yhteisöpohjaisen kommunikointikoulutuksen avulla on mahdollista saavuttaa myönteisiä tuloksia ja niiden avulla tukea yhteisöllisyyden kohentumista. Myönteisten kokemusten perusteella OIVA-työskentelytapaa voisi perustellusti levittää laajemmallekin kohderyhmälle.</p>			
Avainsanat – Nyckelord - Keywords vuorovaikutus, vaikeimmin kehitysvammainen ihminen, yhteisöllisyys, OIVA-vuorovaikutusmalli®			
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston käyttäytymistieteellisen tiedekunnan kirjasto			
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information			

HELSINGIN YLIOPISTO - HELSINGFORS UNIVERSITET - UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Faculty of Behavioural Sciences	Laitos - Institution – Department Department of Speech Sciences	
Tekijä - Författare - Author Pii Karoliina Siivonen		
Työn nimi - Arbetets titel - Title Community for people with severe intellectual disabilities taking part in long term community-based communication training program.		
Oppiaine - Läroämne - Subject Logopedics		
Työn laji ja ohjaaja(t) - Arbetets art och handledare – Level and instructor Master’s thesis - Kaisa Launonen	Aika - Datum - Month and year December 2009	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 71p.+ appendices 29p.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p><i>The aim of the study.</i> The idea for this study came from the Communication and Technology Centre Tikoteekki of the Finnish Association on Intellectual Disabilities. They carried out a project entitled “OIVA – Participation through Interaction”, with financing from the Finnish Slot Machine Association in 2005-2008. The aim of this project was to enhance interaction and communication between adults with severe intellectual disabilities and their communication partners in everyday life. In Finland most of the people who live in rehabilitation centres for handicapped people are adults with severe intellectual disabilities. Many of them are strongly dependent on other people. To be able to communicate with them places great demands on their communication partners and their skills to adjust their own expressions to meet the individuals’ communication needs. The aim of this study was to describe facts which can have influence on staff members and their taking part in long term community-based working process. The aim was also to describe organisation’s ways to support staff members in their own community and also community’s experiences of how the working method was experienced by the staff members.</p> <p><i>Method.</i> The project partners were three organisations from different parts of Finland offering services for adults with severe intellectual disabilities. The material for study included before and after the project filled in questionnaires and videotaped interviews from six different staff members. The six members of this study took part in OIVA project. The main data were videotaped interviews. The whole data including the questionnaires was then analysed by means of qualitative methods; grouping the answers into themes.</p> <p><i>Results and conclusions.</i> The reasons why staff members took part in project seemed to be their own interest in developing their communication and interaction skills. Usually community’s supervisor had an effect on staff members’ participation. During the project organisations support experienced to be mostly sufficient by staff members. Especially staff members who were not taking part in OIVA project offered an important support during the project. The staff members perceived the OIVA process as a good working method as a whole. The staff members and their guiders felt that the whole process had a notable effect on work practices and interaction in their community. Findings from this study reveal that long term community-based training program can accomplish positive outcomes and also have a positive effect on community’s feeling of togetherness. On the grounds of these positive experiences, OIVA project can fairly be branched out to a larger target groups.</p>		
Avainsanat – Nyckelord - Keywords interaction, individual with severe intellectual disabilities, community-based rehabilitation, OIVA interaction model®.		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited The Library of the Faculty of Behavioural Sciences		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

KIITOS

Ohjaajani Kaisa Launonen, kiitos tuesta ja asiantuntevasta ohjauksesta sekä siitä, että vastasit kysymyksiini myös kesämökiltä.

OIVA-hankkeen projektipäällikkö Kaisa Martikainen, suunnittelija Katja Burakoff ja tutkija Katja Vuoti, kiitos ainutlaatuisesta mahdollisuudesta syventyä aiheeseen Teidän kanssanne.

Erityiset kiitokset tutkimuksessa mukana olleille työntekijöille, ilman teitä näin kattavan aineiston kokoaminen ei olisi ollut mahdollista.

Perheelle ja ystäville iso kiitos kärsivällisyydestä ja kuuntelemisesta tutkielman teon kaikissa vaiheissa.

1. JOHDANTO _____	1
2. VAIKEIMMIN KEHITYSVAMMAINEN IHMINEN _____	2
2.1 Kehitysvammaisen ihmisen toimintakyky _____	3
2.2 Vuorovaikutuksen, viestinnän ja kielen kehityksen haasteet _____	5
2.3 Eettinen näkökulma kehitysvammaisuuteen _____	6
3. TASA-ARVOINEN JA TOIMIVA VUOROVAIKUTUS _____	8
3.1 Vuorovaikutustaitojen kehitys yksilön ja ympäristön yhteistuloksena _____	9
3.2 Ekologisten järjestelmien teoria _____	11
3.3 Toimivan vuorovaikutuksen elementit _____	14
3.4 Puhetta tukevan ja korvaavan kommunikoinnin merkitys vuorovaikutuksessa _____	15
4. VAMMAISTYÖN YHTEISÖT _____	17
4.1 Hoitoyhteisö vuorovaikutusympäristönä ja sen jäsenet _____	18
4.2 Yhteisöllinen kuntoutus _____	21
4.3 Voimaantuminen ja johtaminen _____	22
5. TUTKIMUKSEN TARKOITUS _____	23
6. MENETELMÄ _____	25
6.1 OIVA-hanke _____	25
6.2 Tutkittavat _____	27
6.3 Aineiston keruu _____	28
6.3.1 Videoitu haastattelu _____	29
6.3.2 Kyselylomakkeet _____	29
6.4 Aineiston analyysi _____	31
6.4.1 Haastatteluaineiston analysointi _____	31
6.4.2 Kyselylomakkeista kootun aineiston analysointi _____	32
6.4.3 Tulosluvun teemojen esittely _____	33
6.5 Aineistosta käytetyt merkintätavat _____	33
7. TUTKIMUSTULOKSET JA POHDINTA _____	34
7.1 Organisaation tuki _____	34
7.1.1 Organisaation tuki OIVA-hankkeen aikana _____	34
7.1.2 Organisaation tuki OIVA-hankkeen jälkeen _____	37
7.1.3 OIVA-hankkeeseen osallistumiseen vaikuttaneet tekijät _____	40
7.2 Voimaantuminen _____	42
7.2.1 Yhteishenki _____	42
7.2.2 Tuki hankkeen muilta työntekijöiltä _____	44
7.2.3 Tuki hankkeen ulkopuolisilta työntekijöiltä _____	46

7.3 OIVA-hanke	49
7.3.1 Koulutuksen merkitys yhteisölle OIVA-hankkeessa	49
7.3.2 Ajatuksia videohavainnoinnista työtapana OIVA-hankkeessa	50
7.3.3 OIVA-hanke työtapana yhteisöllisyyden kannalta	51
8. POHDINTA	53
8.1 ”Olemme hyvinvoiva yhteisö, OIVA on yhdistänyt meitä”	54
8.2 Tutkimuksessa käytettyjen menetelmien arviointia	56
8.3 Jatkotutkimuskohteet ja kliiniset sovellukset	59
LÄHTEET	62

Liite 1 Tutkimuslupahakemus

Liite 2 Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake, alkukartoitus

Liite 3 Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake, loppukartoitus

Liite 4 Kysely hankkeessa mukana olleille hoitajille -lomake, seurantakartoitus

Liite 5 Teemahaastattelun runko

1. JOHDANTO

Suomen noin 40 000 kehitysvammaisesta ihmisestä noin 2300 asuu kehitysvammalaitoksissa ja noin 4900 autetun asumisen yksiköissä (Martikainen 2009). Asukkaista suurin osa on syvästi ja vaikeasti kehitysvammaisia aikuisia. Monille heistä on kehittynyt vahva opittu passiivisuus ja riippuvuus muista ihmisistä. Kyky kommunikoida heidän kanssaan edellyttää lähi-ihmisiltä herkkyyttä ja taitoa havainnoida hyvin pieniäkin kommunikointialoitteita sekä kykyä reagoida niihin (ks. myös Launonen 2007).

Vuorovaikutussuhteessa, jossa molemmat osapuolet ovat tasa-arvoisia, on molemmilla kumppaneilla mahdollisuus vaikuttaa kommunikoinnin etenemiseen (McNaughton & Light, 1989). Jos henkilö ei pysty ilmaisemaan itseään puheella tai ei ymmärrä puhuttua kieltä, hänen oikeutensa ymmärtää ja tulla kuulluksi on hänen lähiyhteisönsä vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojen varassa (Pulli 2002). Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten sosiaalinen verkosto käsittää yleensä hänen lähiomaisensa sekä häntä hoitavat henkilöt, ja kommunikoinnin toimivuus perustuu siis siihen, miten nämä vuorovaikutuskumppanit tulkitsevat häntä ja vastaavat hänen toimintaansa (mm. Launonen & Olkku 1997; Robertson, Emerson, Gregory, Hatton, Kessissoglou, Hallam & Linehan 2001). Lähiomaisten lisäksi työntekijät ovat useimmiten vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten pääasiallisia kommunikointikumppaneita. Useimmat kehitysvammaisten ihmisten kommunikointikumppanit tarvitsevat ohjausta kommunikoinnin tukemiseen, jotta he pystyisivät mahdollisimman hyvin tulkitsemaan ja tukemaan kehitysvammaisen henkilön omaa ilmaisua. Tähän vuorovaikutuksen onnistumiseen vaikuttavat työntekijän tiedot, taidot ja asenteet, joita hän on omaksunut elämäkokemuksensa ja koulutuksensa kautta, sekä yhteisö, johon työntekijät kuuluvat (ks. Bronfenbrenner luku 3.2 - *ekologisten järjestelmien teoria*).

Yhteisöllisen kuntoutuksen muotoja on kehitetty 1980-luvulta lähtien vammaisille ihmisille, jotta heillä olisi mahdollisuus saada kuntoutusta omissa yhteisöissään (WHO 2004). Yhteisöllisen kuntoutuksen taustalla on ajatus kaikkien ihmisten samanarvoisista mahdollisuuksista osallistua yhteisönsä toimintaan ja yksilön

toimintarajoitteiden pienentämisestä tämän omassa yhteisössä (WHO 2004, ks. myös ICIDH-2 2001).

“Just as a dance couldn’t possibly be a dance unless people moved to it, so language doesn’t become communication until people grow to understand and express it back. It has to be a two-way exchange. This is why “communicating” is an action word” (Staehely 2000, 1).

2. VAIKEIMMIN KEHITYSVAMMAINEN IHMINEN

Kehitysvammaiset ihmiset muodostavat hyvin vaihtelevan ihmisryhmän (Moberg 1998; ks. myös Vehmas 2005). Kehitysvammaisuudella voidaan tarkoittaa monia erilaisia tiloja, joiden taustalla saattaa olla useita eri syitä. Osittain näiden syiden moninaisuuden takia kehitysvammaisuuden määrittäminen yksiselitteisesti on hankalaa. Kirjallisuudessakaan termin määrittely ei ole aina kovin selkeää, ja sanoja ”vammaisuus” ja ”kehitysvammaisuus” saatetaan käyttää sekaisin (Moberg 1998). Nykyään kehitysvammaisuutta käytetään siis yleisnimityksenä, jolloin kyseessä on suuri joukko erilaisia tiloja, joiden syyt voivat olla mitä moninaisimpia (von Tetzchner & Martinsen 1999). Yhteistä näille on kuitenkin se, että kyseisten ihmisten oppimiskyky ja heidän mahdollisuutensa selviytyä yhteiskunnassa ovat jossain määrin rajoittuneet ja että tila käy ilmi hyvin aikaisessa vaiheessa. Älyllisen kehitysvamman taustalla on rakenteellisia ja toiminnallisia poikkeavuuksia, joita ei osata yleensä selittää kovinkaan tarkasti (Launonen 2007). Suurin osa kromosomipoikkeavuuksista ja muista geneettisistä muutoksista pystytään jo nykyään tunnistamaan. Näiden älyllisen toiminnan heikkoutta ja tiedon prosessoinnin vaikeutta tuottavia vaikutuksia ei kuitenkaan kyetä vielä selittämään erityisen tarkasti.

Malmin työryhmän (2004) mukaan kehitysvammalla tarkoitetaan ymmärtämis- ja käsityskyvyn alueen vammaa. Tämä ilmenee muun muassa uusien asioiden oppimisen ja käsitteellisen ajattelun vaikeutena. Suuri osa kehitysvammoista todetaan jo lapsuudessa. Mitä vaikeammasta vammasta on kyse, sitä varhaisemmin diagnoosi on mahdollista tehdä (Malm ym. 2004). Maailman terveysjärjestön (WHO)

tautiluokituksen ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) määrittää älyllisen kehitysvamman tilaksi, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätäydellinen. ICD-10 -tautiluokitus jakaa kehitysvammaryhmät myös älykkyydosamäärän (syvä, vaikea, keskivaikea, lievä) mukaan (ks. myös Launonen 2007, 81–86).

Amerikkalaisen kehitysvammajärjestön AAMR:n (the American Association for Mentally Retarded) määritelmän mukaan kehitysvammaisuus viittaa vallitsevan toimintakyvyn oleellisiin rajoituksiin (Malm ym. 2004). Tämän määrittelyn olennaisia tekijöitä ovat yksilön edellytykset, ympäristö ja toimintakyky. Älyllisessä kehitysvammaisuudessa on siis kyse älyllisten ja adaptiivisten (sopeutumiseen liittyvien) taitojen sekä ympäristön vaatimusten välisestä vuorovaikutuksesta.

2.1 Kehitysvammaisen ihmisen toimintakyky

Ihmisen toimintakyky koostuu monista eri osatekijöistä, ja sen kuvaaminen yhteisten ja samalla tavoin ymmärrettävien käsittein on vaikeaa (Manninen ym. 2002). Toimintakykyyn sisältyvät ihmisen käytössä olevat yleiset voimavarat (Parviainen 1997). Siihen vaikuttavia tekijöitä tulee käsitellä moniulotteisesti ottaen huomioon niin biologiset prosessit kuin yksilön ja elinympäristönkin näkökulmat (Manninen ym. 2002). Maailman terveysjärjestön *International Classification of Functioning, Disability and Health* -luokitus määrittelee, että toimintakyky on laaja yläkäsite, joka tarkoittaa kaikkia kehon toimintoja, yksilötason toimintaa (mitä henkilö, jolla on jokin sairaus tai toiminnan häiriö, tekee tai voi tehdä) ja osallisuutta omassa elämäntilanteessa (WHO 2004). Suomessa voimassa olevan kehitysvammalain mukaan erityishuollon palveluihin ovat oikeutettuja henkilöt, joiden henkinen toiminta tai kehitys on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vamman tai vian vuoksi ja jotka eivät muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluita (Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta; ks. myös Manninen ym. 2002). Kyseeseen voivat siis tulla kaikki yksilön kehityksen aikana ilmaantuvat vaikeimmat vammaisuuden muodot, psyykkiset tai fyysiset vajavuudet, jotka rajoittavat yksilön suorituskykyä pysyvästi.

Kehitysvammaisen ihmisen toimintakykyä saattavat rajoittaa opittu passiivisuus ja riippuvuus toisista ihmisistä (Launonen 2007, 73). Kehitysvammaiset ihmiset saavat usein esimerkiksi kielen kehityksen ja kuntoutuksen varhaisvaiheessa paljon apua, jolloin he usein tulevat riippuviksi avusta eivätkä kykene käyttämään taitojaan spontaanisti (von Tetzchner & Martinsen 1999). Kaikilla puhetta tukevaa ja korvaavaa kommunikointia tarvitsevilla ryhmillä on tavallista suurempi riski kielen kehityksen ja kuntoutuksen myötä ilmenevään riippuvuuteen, sillä usein erityisesti itsensä ilmaisemisessa heidän selviytymisensä riippuu vahvasti muiden avusta. Kommunikoinnin soveltamistapojen muuttaminen saattaa olla vaikeaa sekä heille itselleen että heidän kumppaneilleen, kun heille tarjotaan esimerkiksi uutta ilmaisukeinoja.

Kehitysvammaisen ihmisen toimintakykyyn vaikuttaa usein erityisesti vaikeimmin kehitys- ja CP-vammaisilla ihmisillä esiintyvä monivammaisuus (Launonen 2007, 95). Tyypillisimpiä kehitysvammaisuuteen liittyviä lisävammoja olivat sosiaalihuollon vuoden 1990 tilastojen mukaan puhevammat (44,3%), psyykkiset sairaudet (30,5%), näkövammat (26,5%), liikuntavammat (24,4%), kouristuskohtaukset (19,3%) ja kuulovammat (4,9%) sekä muut vammat tai sairaudet (30,5%). Ainoastaan noin 19 prosentilla kehitysvammaisista ihmisistä ei ole lisävammoja. Lisävammat aiheuttavat ongelmia, joita kehitysvammaisten ihmisten on usein muita vaikeampi kompensoida (Launonen 2007). Nämä ongelmat vaikuttavat heihin suhteellisesti enemmän kuin muihin ja voivat aiheuttaa toissijaisia häiriöitä alkuperäisen heikkouden lisäksi. Monivammaisen lapsen kehitystä tarkastellessa saattaa olla myös vaikea määrittää, mikä on hänen kehityksensä ensisijainen tai suurin haitta. Jos lapsi on esimerkiksi synnynnäisesti kuuro, sokea ja liikuntavammaisen, on suuri vaara, että hänen kognitiiviset ja sosiaaliset taitonsakaan eivät kehity normaalisti, vaikka vauriot ja kehityksen riskit tunnistettaisiin ja kuntoutus aloitettaisiin jo hyvissä ajoin. Vaikeasti monivammaisten lasten sosiaaliset ja kognitiiviset taidot voivat kuitenkin kehittyä suuristakin haasteista huolimatta (ks. esim. Wuorela 2004).

Vaikeimmin kehitysvammaiset ihmiset saattavat toimintansa perusteella vaikuttaa myös autistisilta (Launonen 2007). Tällainen vaikutelma saattaa syntyä, jos ihmisen on vaikea muodostaa katse- tai hymykontaktia toiseen ihmiseen tai hän ei näytä

reagoivan kuulemaansa puheeseen. Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen tiedon jäsentämistä voi estää tavallista enemmän jo yhdenkin aistin toiminnan puutteellisuus. Tällöin muidenkaan aistien kautta välittyvä tieto ei usein jäsenny riittävästi. Vuorovaikutustaitoja arvioitaessa pidetään tärkeänä siis selvittää tutkittavan aistien toimintakyky sekä se, miten hän hahmottaa ympäristöään ja sen ilmiöitä. Tämän selvityksen pohjalta voidaan arvioida hänen kykyään toimia aktiivisesti erilaisissa tilanteissa (Launonen & Olkku 1997). Toisena ongelmana on se, että lähi-ihmisten on vaikea tunnistaa vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin intentionaalisuutta (Cirrin & Rowland 1986). Ongelma ei ole kuitenkaan yksiselitteinen: vuorovaikutustaitojen vaikeudet saattavat siis johtua myös siitä, että henkilö ei ole vaikean aisti- ja/tai liikuntavammansa vuoksi saanut riittävästi sellaisia kokemuksia, joita tarvitaan aktiivisen ja aloitteellisen vuorovaikutuksen taitojen kehittymiseen (Gillberg 1993).

2.2 Vuorovaikutuksen, viestinnän ja kielen kehityksen haasteet

Vaikeimmin kehitysvammaisista ihmisistä puhuttaessa tarkoitetaan usein ja myös tässä työssä vaikeasti ja syvästi kehitysvammaisia ihmisiä. Joskus on kuitenkin tarkoituksenmukaisempaa ja selkeämpää käyttää termejä ”vaikea” ja ”syvä” kehitysvamma erikseen. Se, että henkilö kuuluu kehityksellisesti vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten joukkoon, ei kerro varsinaisesti mitään hänen kommunikointitaidoistaan. Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikointitaidot ovat hyvin paljon yksilöstä riippuvia ja heidän käyttämänsä kommunikointikeinot keskenään erilaisia (McLean ym. 1996, McLean ym. 1999).

Vaikeimmin monivammaiset ihmiset eivät pysty jäsentämään ja käsittelemään ympäristössään tarjolla olevaa tietoa riittävän tehokkaasti, joten heille ei myöskään kerry tavalliseen tapaan varhaisia muisti- ja mielikuvia, joiden varaan tietoinen vuorovaikutus ja myöhemmin myös kielelliset taidot voisivat lähteä rakentumaan (Launonen 2007). Näin he joutuvat toimimaan varhaisen *olemuskielen* varassa koko elämänsä, jolloin myös heidän lähi-ihmisensä tarvitsevat kaikessa vuorovaikutuksessaan heidän kanssa olemuskielen varhaisimpia keinoja (Pulli ym.

2005; Launonen 2007, 97). Näitä keinoja käyttämällä muiden ihmisten on mahdollista muodostaa aito yhteys vaikeimmin monivammaisen ihmisen kanssa ja kehittää sitä tämän yksilöllisten edellytysten ja tarpeiden mukaisesti. Kun toimitaan olemuskielen varhaisimmilla tasoilla, yhteys muodostuu niin, että vuorovaikutuksen taitavampi osapuoli virittyy toisen tunnetilaan, toimintaan ja toiminnan rytmiin heijastamalla omalla toiminnallaan hänen toimintaansa hänelle takaisin. Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten vuorovaikutusrytmi on yleensä hitaampi kuin muiden. He saattavat tarvita sekä enemmän aikaa että selkeämpiä ärsykeitä voidakseen osallistua ja vastata toisen ihmisen aloitteisiin. Vaikka vuorovaikutuskumppani olisi tietoinen tästä vuorovaikutusrytmin ja -tavan mukauttamisen tarpeesta, hänen saattaa silti olla vaikea arvioida tilanteen kannalta toimivia toimintatapoja. Tavoitteena on vuorottelu, jota voidaan muunnella sen tultua tutuksi. Tässä vuorovaikutuksen taitavammalta osapuolelta vaaditaan herkkyyttä ja ennakkoluulottomuutta, jotta havainnot vuorovaikutuskäyttäytymisestä on mahdollista tulkita ja vähitellen muodostaa monipuolistuvaa jaettua toimintaa. Tällaisessa tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa kummankin osapuolen on mahdollista vaikuttaa kommunikoinnin etenemiseen (McNaughton & Light 1989). Vuorovaikutustilanteessa osapuolet etsivät yhteisymmärrystä sekä rakentavat yhteistä jaettua maailmaa neuvotellen samalla yhdessä asioiden merkityksistä (Tirassa, Bosco & Colle 2006).

2.3 Eettinen näkökulma kehitysvammaisuuteen

Eettisiä näkökulmia vuorovaikutukseen vaikeasti kommunikointihäiriöisten ihmisten kanssa on pohdittu yhä enemmän erityisesti lääke- ja lakitieteen piirissä (von Tetzchner & Jensen 1999). Jos ihmisillä on vaikeita kielen ja kommunikoinnin ongelmia, heidän on usein vaikea saada oma äänensä kuuluviin. Tämän ryhmän ihmisillä on vaarana jäädä sosiaalisen yhteisön ulkopuolelle ja vieraantua näin muista ihmisistä. Työskenneltäessä tämän ihmisjoukon kanssa tulee usein esiin ongelmia, jotka antavat aiheita eettisiin pohdintoihin. Ongelmat eivät johdu kommunikointihäiriöisestä ihmisestä eivätkä kuntoutustyöntekijästä vaan useimmiten heidän keskinäisestä suhteestaan (mm. von Tetzchner & Jensen 1999; Kent-Walsh &

McNaughton 2005). Kommunikointikumppaneina he eivät ole tasa-arvoisessa asemassa, ja vuorovaikutussuhteessa valta jakaantuu epätasaisesti. Tällaisella epäsymmetrialla on vaikutuksensa sekä ammatillisiin käytäntöihin että kommunikoivaan vuorovaikutukseen (von Tetzchner & Jensen 1996, 156).

Eettinen toiminta ei tarkoita ainoastaan lain mukaan toimimista vaan paremminkin toimimista inhimillisen vastuun periaattein (von Tetzchner & Jensen 1999, Launonen 2007, 150). Tärkeintä tässä toiminnassa on kunnioitus ja kyky nähdä vammaisen ihminen ihmisenä eikä häiriön ilmenemismuotona. Yhteiskunnan arvot ja kriteerit ohjaavat ihmisiä, jotka arvioivat vuorovaikutuksen toimivuutta ja kuntoutuksen laatua (Launonen 2007, 150). Näitä arviointeja tehtäessä nousevat esiin yhteiskunnasta ja kulttuurista riippuvat käsitykset siitä, kenen ihmisarvoa ja vuorovaikutusta pidetään ylipäänsä tärkeänä. Asettamalla arvot yhteiskunnan lakien yläpuolelle ammatti-ihminen toimii vammaisten ihmisten asian edistämisen tärkeimmässä ytimessä (von Tetzchner & Jensen 1999). Suomalaisen arvomaailman mukaan kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia ja kaikilla on yhtäläiset oikeudet (Launonen 2007, 150). Käytännössä kuitenkin tasa-arvoisuuden ja yhtäläisten oikeuksien määrittely on hankalaa, kun pyritään arvioimaan sitä, mihin yksittäisen ihmisen pitäisi vuorovaikutustaidoillaan pystyä. Kaikkien ihmisten taidot ja tarpeet eroavat toisistaan, ja kun arvioinnin kohteena oleva ihminen toimii vuorovaikutuksessaan olemuskielen tasolla, on usein tavallistakin vaikeampaa määrittellä, mitä arvioitavat taidot ylipäänsä ovat.

Lääketieteen, kasvatustieteen ja psykologian ammatillisessa kirjallisuudessa vammaiset ihmiset mainitaan useissa yhteyksissä potilaina, asiakkaina tai tutkimushenkilöinä, ja käytännössä nämä kaikki nimikkeet viittaavat toisten ihmisten toiminnan kohteeseen (von Tetzchner & Jensen 1999). Kirjallisuudessa harvoin käytetään termiä vuorovaikutus- tai kommunikointikumppani, kun kyse on vammaisista ihmisistä. Harvoin myöskään ammatillisia ratkaisuja tehtäessä inhimilliset perusarvot koetaan määrääviksi ja useimmiten toimitaankin vain parhaan yleisen käytännön mukaisesti, vaikka ammatillisten tekojen tulisi perustua myös yhteiskunnan yleiseen moraaliin, johon sisältyvät ihmisten välistä vuorovaikutusta ohjaavat ääneenlausumattomat säännöt.

3. TASA-ARVOINEN JA TOIMIVA VUOROVAIKUTUS

Oleennaista ihmisen elämässä on sosiaalisuus, liittyminen toisiin ihmisiin sekä kokemusten, elämysten ja tunteiden jakaminen heidän kanssaan (Launonen 2007). Vuorovaikutus on olemassaolon peruselementtejä, eikä inhimillistä elämää voisi ajatellakaan ilman vuorovaikutusta (Alijoki 1998, 14; ks. myös Granlund & Olsson 1994). Vastavuoroisuus antaa mahdollisuuden peilata minuutta ja sitä kautta saada myös tietoa itsestä ja muista ihmisistä. Vuorovaikutuksen tietyt, selkeästi havaittavat ominaisuudet vahvistavat käsitystä siitä, että kyseessä on molemminpuoliseen säätelyyn ja vaihtoon perustuva sosiaalinen suhde (Lyytinen, Eklund & Laakso 2003, 58).

Ihmisen minäkuvan ja itsetunnon, koko minuuden kannalta on erityisen tärkeää, kuinka vuorovaikutus toimii eri ympäristöissä, eri tehtävissä ja eri kumppanien kanssa (Launonen 2007, 138). Vaikeimmin kehitysvammainen ihminen ei analysoi itse vuorovaikutuksensa toimivuutta eikä arvioi oman elämänsä laatua. Näitä seikkoja arvioivat heidän lähi-ihmisensä ja vuorovaikutuksen ammattilaiset, joiden tehtävänä ovat yksilöllisesti perustellut kuntoutusratkaisut. Näiden perusteella he samalla viestivät toiminnallaan vaikeavammaisille ihmisille ja yhteiskunnalle laajemmin, millaisen arvon he antavat vaikeavammaisten ihmisten elämälle ja ainutkertaiselle yksilöllisyydelle. Toimivasta vuorovaikutuksesta puhuttaessa nousee useimmiten ensimmäisenä esiin kieli ja kielen käyttö (Launonen 2007, 102). Tällöin myös oletetaan helposti, että kielen käsitteen merkitys on kaikille sama. Käsitteen määrittely riippuu kuitenkin vahvasti siitä, kuka kieltä käyttää ja mitä kielellä tarkoitetaan. Kielen käsitteellä voidaan viitata puhutun ja kirjoitetun kielen lisäksi myös muihin viestinnän järjestelmiin, kuten viittomien käyttöön tai kuvalliseen viestintään (ks. myös luku 3.4). Ihmiset viestivät toisilleen tietoisesti myös muun kuin kielen avulla, esimerkiksi eleiden ja ilmeiden avulla viestiminen on usein täysin tietoista kommunikoitaessa toisten ihmisten kanssa. Kaikki vuorovaikutus ei kuitenkaan ole tietoista, vaan vuorovaikutuksessa välittyy jatkuvasti tietoa, jota osapuolet eivät tarkkaile ja havainnoi tietoisesti.

Toimiva vuorovaikutus perustuu vuorovaikutuskumppanin tarkkaan havainnointiin ja sopeutumiseen tilanteeseen vaaditulla tavalla (Carlson & Bricker 1982, 226).

Viestintätilanteessa läsnäolijoiden tulee olla aidosti kiinnostuneita toisistaan ja läsnä toisilleen. Kun vuorovaikutus toimii hyvin, se tuottaa iloa ja halua jakaa kokemuksia toisen kanssa (Nind & Hewett 2005, 17). Toimivan vuorovaikutuksen syntymisessä ja kehittämisessä molemmilla osapuolilla on tärkeä, tasa-arvoinen roolinsa (McNaughton & Light 1989). Kumpi tahansa voi halutessaan aloittaa tai lopettaa vuorovaikutuksen, sillä molemmat osapuolet toimivat samanaikaisesti sekä aloitteentekijän että vastaanottajan rooleissa. Kommunikointi on sosiaalinen prosessi, joka perustuu vastavuoroisuuteen, aitoon läsnäoloon ja ainakin kahden elävän olennon väliseen yhteyteen (Brodin 1991).

3.1 Vuorovaikutustaitojen kehitys yksilön ja ympäristön yhteistuloksena

Vanhemman ja lapsen välisen vuorovaikutuksen tutkimuksen painopiste on ollut lähes yksisuuntaisesti vanhempien, erityisesti äidin, asenteiden, kasvatustyylin sekä hoitotoimenpiteiden vaikutuksista lapsen kehitykseen (Lyytinen ym. 2003, 58). Suomalaisen nykylapsen perinteinen kasvu ympäristö on yleensä ydinperhe, johon kuuluu yksi tai kaksi aikuista ja yksi tai pari lasta (Launonen 2007, 138). Vanhempien ja lasten välinen suhde on kiinteä, ja nämä henkilökohtaiset suhteet muodostuvat olennaiseksi osaksi vuorovaikutustaitojen oppimista. Vanhempien persoonallisuus ja heidän kasvatuksensa ja elämäkokemuksensa tuoma kulttuuriperintö muokkaavat vahvasti lasten välitöntä kasvu ympäristöä. Kehitysvammaisen aikuisen ja hänen vuorovaikutuskumppaninsa väliset varhaisen vuorovaikutuksen keinot ovat pitkälti samoja kuin varhaisessa vanhempi-lapsi-vuorovaikutussuhteessa (ks. Nind & Hewett 2005). Ilmiötä on siis tutkittu enimmäkseen juuri vauvanäkökulmasta, mistä syystä käsittelen kehitysvammaisen aikuisen vuorovaikutustaitoja osin varhaisesta vanhempi-lapsi-vuorovaikutuksen näkökulmasta. Varhaisten taitojen tasolla toimivan kehitysvammaisen aikuisen ja hänen vuorovaikutuskumppaninsa välinen vuorovaikutus on kuitenkin monilta piirteiltään ja monista syistä ilmiöiltään myös erilainen.

Äidin ja lapsen välisestä ensimmäisestä ihmissuhteesta alkaa vuorovaikutustaitojen kehittyminen (Alijoki 1998, 9). Vuorovaikutus on sekä kielellistä että ei-kielellistä,

luonteeltaan vastavuoroista ja edellyttää erityistä suuntautumista toisen toimintoihin. Vuorovaikutus vaatii jo varhaisimmassa vaiheessaan vuorovaikutuskumppaneilta aloitteiden tekemistä ja niihin vastaamista. Sen peruselementtejä ovat antaminen ja saaminen. Katsekontaktit, eleet, ilmeet, liikkeet ja kieli ovat kaikki vuorovaikutuksen keinoja, ja niitä käytettäessä on kyseessä molemminpuoliseen säätelyyn sekä vaihteluun pohjautuva sosiaalinen suhde (Lyytinen ym. 2003). Tässä sosiaalisessa suhteessa ja vuorovaikutuksessa lapsen tarkkaavuus on jo varhain syklimäistä. Usein puhutaan myös keskinäisestä virittymisestä, jossa vuorovaikutuskumppanit tulkitsevat toisiaan ja mukautuvat toistensa toimintaan (Stern 1985). Jaetun tarkkaavuuden tilanteisiin kuuluu määritelmän mukaan vähintään kaksi ihmistä, jotka jakavat saman huomion kohteen (joint attention) (Lyytinen ym. 2003). Jaetun tarkkaavuuden tilanteissa on olennaista toiminnan vastavuoroisuus, vaihtelevuus, sisällön merkityksellisyys sekä lapsen aktiivisen roolin salliminen (ks. myös Launonen 2007, 136). Yhteisen huomion kohteen jakaminen on osoittautunut erityisen merkitykselliseksi kielen ja kommunikoinnin kehityksen kannalta (Stern 1985).

Vygotskilaiseen traditioon (Vygotski 1978, 1982; ks. myös Launonen 2007, 10) perustuvan sosiaalis-konstruktivistisen kielen kehityksen teorian mukaan lapsen kehittyvän kielen sanat ja lauseet saavat merkityksensä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja sellaisissa toiminnoissa, joihin lapsi itse osallistuu aktiivisesti (Vygotski 1982). Kielen avulla vanhemmat siirtävät lapselle tämän lähiyhteisön kulttuuriperintöä. Kieli on kulttuurin keskeinen osa, joten lapsen kulttuurinsa jäseneksi tuleminen prosessissa kieli on sekä väline että tavoite. Kielen kehittymisen edesauttamisessa on siis kyse siitä, että lapsi tahdotaan yhteisönsä ja kulttuurinsa täysivaltaiseksi jäseneksi ja että lapsella on tämän jäsenyyden kehittämisen ja ylläpitämisen edellyttämät välineet. Sosiaalis-konstruktivistista selitysmallia lähellä ovat myös kehittyvän lapsen ja hänen ympäristönsä välisen aktiivisen vuorovaikutuksen merkitystä korostavat ekologiset kehitysteoriat (esimerkiksi Bronfenbrenner 1979, 1997).

3.2 Ekologisten järjestelmien teoria

Vuorovaikutustaitojen kehitystä, arviointia ja kuntoutusta voidaan kuvata havainnollisesti Bronfenbrennerin ekologisen teorian avulla (Bronfenbrenner 1979). Teoria tarkastelee lapsen kehitystä hänen ympäristönsä sisältämien vuorovaikutussuhteiden kontekstissa. Teoriaa hieman yksinkertaistaen voidaan todeta, että kehitys etenee lapsen ja hänen kehitysympäristöjensä vuorovaikutusprosessien tuloksena, jossa myös aika on tärkeässä asemassa (ks. myös Launonen 2007, 104–105, 149). Kehittyvän ihmisen yksilölliset taidot muodostuvat vuorovaikutusprosessien kautta. Näin ihmisen synnynnäiset, biologiset edellytykset nousevat esiin ja muokkautuvat näiden vuorovaikutusprosessien kautta. Yksilön kehitykseen vaikuttaa olennaisesti myös se, millä tavalla hän itse on motivoitunut ympäristöstä vaikutteiden ottamiseen. Bronfenbrenner (1997) perustaa teoriaansa Kurt Lewinin (1935, 73) kehityksen käsitteeksi ehdottaman yleisen kaavan muunnettuun ja laajennettuun versioon. Kun kaavan symbolit korvataan sanoilla, voidaan kaava esittää seuraavasti:

”Henkilön ominaisuudet hänen elämänsä tietynä ajankohtana ovat tulosta henkilön ja ympäristön ominaisuuksista henkilön siihenastisen elämän aikana.”

(Bronfenbrenner 1997, 224)

Bronfenbrennerin (1979) alkuperäisen teorian mukaan luokitus sisältää järjestelmien nelitasoisen hierarkian, jossa siirrytään läheisimmästä järjestelmästä kaukaisimpaan (ks. myös Bronfenbrenner 1997; Berk 1991). Järjestelmien nimet sisältävät etuliitteet mikro-, meso-, ekso- ja makro-, ja näiden järjestelmien väliset vuorovaikutusprosessit ohjaavat ja muokkaavat ihmisen kehitystä. Muutokset tai konfliktit missä tahansa järjestelmässä kulkevat vaikutuksineen kaikkien järjestelmien lävitse (Paquette & Ryan 2001). Tästä syystä kehittyvän ihmisen yksilöllisiä taitoja tarkastellessa ei ole syytä keskittyä ainoastaan lähiympäristöön vaan myös vuorovaikutukseen laajemmassa perspektiivissä. Esimerkiksi ihannetapauksessa kaikkien tasojen kuntoutustoimet vaikuttavat myös yksilötasolla, mutta niiden vaikuttavuuden erittely ei ole helppoa (Launonen 2007, 149). Kuntoutujan kannalta tämä ei ehkä ole tarpeellistakaan, mutta kuntoutusresurssien hyödykkään käytön kannalta sitä voidaan pitää jopa välttämättömänä.

Mikrojärjestelmä on järjestelmänä lähimpänä lasta ja sisältää rakenteet, joihin lapsella on suora yhteys (Bronfenbrenner 1979). Mikrojärjestelmän rakenteisiin sisältyvät niin perhe, kouluympäristö, naapurusto kuin esimerkiksi kehitysvammaisen ihmisen hoitoympäristökkin. Mikrojärjestelmän tason vaikutukset ovat kahdensuuntaisia, henkilöstä pois päin ja henkilöä kohti vaikuttavia. Esimerkkinä vanhemmat vaikuttavat lapsensa kehitykseen kasvatuksellaan, mutta myös lapsi vaikuttaa toiminnallaan vanhempiensa käyttäytymiseen ja uskomuksiin (Paquette & Ryan 2001). Teoria perustuu vahvasti näille kahdensuuntaisille vaikutuksille, ja Bronfenbrennerin mukaan niitä voi havaita ympäristön kaikilla tasoilla.

”Mikrojärjestelmä on toimintojen, roolien ja henkilöiden välisten suhteiden muoto, jonka kehittyvä henkilö kokee tietyssä konkreettisessa, tietyt fyysiset ja aineelliset piirteet omaavassa ympäristössä ja joka sisältää muut henkilöt, joilla on tunnusomaiset temperamentin, persoonallisuuden ja käsitysjärjestelmien piirteet.”

(Bronfenbrenner 1997, 264)

Bronfenbrennerin (1979, 22) määritelmän mukaan *mesojärjestelmä* on mikrojärjestelmien järjestelmä ja sen muodostavat mikrojärjestelmien väliset suhteet. Kaikki ne ympäristöjen väliset suhteet, joissa yksilö on osallisena jollain tavoin, sisältyvät mesojärjestelmään (ks. myös Berk 1991). Esimerkkinä kehitysvammaisen ihmisen ja hänen lähi-ihmistensä väliseen vuorovaikutukseen vaikuttaa kehitysvammaisen ihmisen ja hoitajan välinen suhde ja päinvastoin.

Siirryttäessä lähiympäristöstä laajempiin kokonaisuuksiin puhutaan eksojärjestelmästä (ks. myös Tonttila 2006). *Eksojärjestelmällä* viitataan sosiaalisiin asetelmiin, joilla ei ole suoraa vaikutusta lapseen (Berk 1991). Tämän järjestelmän tasot vaikuttavat kuitenkin esimerkiksi lapsen kehitykseen vaikuttamalla johonkin tasoon lapsen mikrojärjestelmässä. Bronfenbrenner (1979) painottaa eksojärjestelmän sisällä tapahtuvien toimintojen tärkeyttä lapsen kehityksen kannalta. Esimerkiksi vanhempien joustavat työajat ja rahalliset korvaukset äitiys- ja isyyslomista vaikuttavat epäsuorasti lapsen hyvinvointiin ja kehitykseen (Berk 1991).

Makrojärjestelmä ei sinänsä ole lapsen elinympäristön osa vaan toimii ulkopuolisena vaikuttajana lapsen kehityksessä (Berk 1991). Bronfenbrennerin (1979) alkuperäisteoksesta itsensä korjaama määritelmä makrojärjestelmälle on:

”Makrojärjestelmä on tietylle kulttuurille, alakulttuurille tai muulle laajemmalle sosiaaliselle kontekstille tunnusomaisten mikro-, meso-, ja eksojärjestelmien kaikenkattava muodostelma, missä erityisesti otetaan huomioon kuhunkin näistä järjestelmistä sisältyvät kehitystä kiihdyttävät käsitysjärjestelmät, voimavarat, vaarat, elämäntavat, mahdollisuusrakenteet, elämänkulun vaihtoehdot ja sosiaalisen vuorovaikutuksen muodot. Makrojärjestelmän voidaan ajatella olevan tietyn kulttuurin, alakulttuurin tai muun laajemman sosiaalisen kontekstin yhteiskunnallinen jäljennös.”
(Bronfenbrenner 1997, 266)

Määritelmässä tuodaan esiin kulttuurissa tai alakulttuurissa ilmenevät makrojärjestelmien pääasialliset muodot, joilla tarkoitetaan muun muassa sosiaaliluokkaa, kansallisuusryhmää tai asuinpaikkaa (maaseutu-kaupunki) (Bronfenbrenner 1997, 266). Makrojärjestelmän vaikutus ulottuu Bronfenbrennerin mukaan kaikkiin järjestelmiin ja niiden tasoihin (Paquette & Ryan 2001).

Ympäristö on dynaaminen, alati muuttuva voima ihmisen kehityksessä (Bronfenbrenner 1979; Berk 1991). Tärkeät tapahtumat kuten sisaruksen syntymä, koulun aloittaminen tai muutto uuteen naapurustoon muuttavat lapsen ja ympäristön suhdetta ja luovat uusia mahdollisuuksia kehityksen suunnille (Berk 1991). Ajan ulottuvuus on kuitenkin sivuutettu useissa empiirisissä tutkimuksissa, ja ympäristöön on suhtauduttu kuin pysyvään kokonaisuuteen, jota havainnoidaan vain yhtenä ajankohtana ja jonka oletetaan pysyvän samanlaisena (Bronfenbrenner 1997). Bronfenbrenner korostaakin kronojärjestelmän merkitystä ihmisen kehityskaaressa ja uskoo, että esimerkiksi vanhempien kuolema koetaan eri tavalla riippuen siitä missä elämänvaiheessa henkilö on kokiessaan tämän (Paquette & Ryan 2001). Ympäristön muutoksia ja niiden vaikutuksia omaan elämään on Bronfenbrennerin mukaan usein helpompi käsitellä myöhemmässä vaiheessa elämää.

3.3 Toimivan vuorovaikutuksen elementit

Kielen ja kommunikoinnin tutkimuksessa on viime vuosikymmeninä entistä enemmän keskitytty tarkastelemaan kommunikoivaa ihmistä ympäristönsä vuorovaikutusverkoston osatekijänä (Launonen 1998). Kielellisten taitojen tasoa arvioitaessa ei enää keskitytä vain testituloksiin vaan enemmänkin siihen, miten henkilön käytettävissä olevat keinot toimivat kahden- tai monenkeskisessä vuorovaikutuksessa ja kunkin tarpeiden mukaan erilaisissa tilanteissa. Kuntoutuksen pääpaino on tavoissa, joilla vuorovaikutusparin tai laajemman yhteisön kommunikointi tyydyttäisi osapuolten yksilöllisiä ja yhteisiä tarpeita mahdollisimman hyvin (ks. myös Launonen 2007). Esiin ovat viimeaikoina nousseet myös elämänlaatuun liittyvät kysymykset, kun vaikeasti kommunikointihäiriöisiä ihmisiä on alettu tarkastella yhteisönsä jäseninä. Tämän myötä on alettu korostaa sitä, että kommunikoinnin toimivuuden tulee kuulua myös vaikeimmin vammaisten ihmisten perusoikeuksiin.

Vuorovaikutuksen toimiminen riippuu jokaisen vuorovaikutustilanteeseen osallistuvan henkilön kommunikointitaidoista (Kent-Walsh & McNaughton 2005). Vaikka toimivat vuorovaikutustaidot eivät ole välttämättä kaikille itsestäänselvyys, niissä on myös mahdollista kehittyä (Nind & Hewett 2005). Yksi toimivan vuorovaikutuksen perusasioista on puutteellisestikin viestivän vuorovaikutuskumppanin hyväksyminen sellaisena kun hän on. Pääsääntönä voidaan myös pitää sitä, että keskitytään vuorovaikutuksen myönteisiin ja onnistuneisiin puoliin ja jätetään kielteiset huomioimatta. Vuorovaikutustilanteen tarkkaa havainnointia pidetään usein ensiarvoisen tärkeänä. Kun vuorovaikutuksen osapuolet havainnoivat, mistä toinen osapuoli on kiinnostunut ja mitä asioita he kokevat toisessa kiinnostaviksi, he luovat hyvät lähtökohdat toimivaan vuorovaikutukseen.

Suomalaisen Kehitysvammaliiton vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen – hankkeen (lyhyemmin Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla – hanke OIVA) tavoitteena oli vahvistaa vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten vuorovaikutustaitoja heidän lähi-ihmistensä kanssa (Martikainen 2009; Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009). Hankkeen yhtenä osa-alueena tuotettiin Papunetin internet-sivuille uudet

Vuorovaikutussivut (www.papunet.net/yleis/vuorovaikutus). Sivujen Vuorovaikutuksen tukeminen-osiossa esitellään LOVIT-elementit, joiden hankkeen projektitiimi määrittelee olevan keskeisiä toimivan vuorovaikutuksen takaamisessa. LOVIT-elementit on kiteytetty hankkeessa varhaisen vuorovaikutuksen teorioista. LOVIT-muistisääntö helpottaa osaavan kumppanuuden elementtien mielessä pitämistä kaikissa arjen tilanteissa. LOVIT muodostuu seuraavista osaavan kumppanuuden elementtien alkukirjaimista: **L**äsnäolo, **O**dottaminen, **V**astaaminen, **I**lmaisun mukauttaminen ja yhteisymmärryksen **T**arkistaminen. Nämä elementit huomioimalla jokainen voi havainnoida ja arvioida omaa tapansa olla vuorovaikutuskumppani.

Nind ja Hewett (2005) ovat listanneet asioita, joiden vuoksi toimiva vuorovaikutus on puhevammaiselle ihmiselle erityisen tärkeää. Toimivalla vuorovaikutuksella kehitetään sosiaalisuutta, luodaan ja kohennetaan olennaisia kommunikoinnin taitoja, parannetaan kognitiivisia taitoja ja kohotetaan yleistä emotionaalista hyvinvointia. Toimivassa vuorovaikutuksessa olennaista ovat myös puhevammaisten ihmisten vuorovaikutuskumppanit, joiden vuorovaikutustaitoja on usein syytä kehittää. He tarvitsevat tukea yhteisöltään, jotta he pystyvät kehittämään työtapoja puhevammaisen ihmisen sosiaalisen, kommunikatiivisen, kognitiivisen ja emotionaalisen kehityksen tueksi. He tarvitsevat usein myös koulutusta ollakseen yhä taitavampia kommunikoijia vuorovaikutustilanteissa sekä kasvattaakseen herkkyyttään havaita puhevammaisen ihmisen kommunikatiivista käyttäytymistä (ks. myös Vuoti ym. 2009). Vuorovaikutustaitoja kohentamalla autetaan myös henkilökuntaa ja perheitä heidän emotionaalisisessa hyvinvoinnissaan.

3.4 Puhetta tukevan ja korvaavan kommunikoinnin merkitys vuorovaikutuksessa

Puhetta tukevalla ja korvaavalla kommunikoinnilla (augmentative and alternative communication, AAC) tarkoitetaan sitä, että puhutun kielen täydennykseksi tai sitä korvaamaan käytetään muita kommunikoinnin muotoja (von Tetzchner ja Martinsen 1999). Puhetta tukevaa ja korvaavaa kommunikointia tarvitsevat ihmiset ovat keskenään hyvin erilaisia; he eivät kykene puhumaan lainkaan tai heidän puheensa

on niin epäselvää, että sillä ei tule riittävän hyvin toimeen arjen moninaisissa kommunikointitilanteissa (esim. Heister Trygg ym. 1998; von Tetzchner ja Martinsen 1999; Schepis & Reid 2003). Puhetta korvaavat keinot on puheen lailla tarkoitettu ihmisten väliseen viestintään. AAC käsitteenä pitää sisällään käyttäjän, jolla on kommunikointiin liittyviä vaikeuksia, välineen eli kommunikointijärjestelmän ja -tavan sekä ympäristön, johon kuuluvat muut ihmiset ja koko fyysinen ympäristö, jossa vuorovaikutus tapahtuu (Heister Trygg ym. 1998). Osa ihmisistä tarvitsee korvaavaa keinoa koko elämänsä ajan, kun taas toisilla korvaavan järjestelmän tarve jää vähitellen pois. Von Tetzchner ja Martinsen (1999) nimeävät puhetta korvaavien kommunikointijärjestelmien pääluokiksi manuaaliset (esim. viittomat), graafiset (kaikki graafisesti muodostetut merkit) ja kosketeltavat merkit. Puhetta tukeva ja korvaava kommunikointi -käsite pitää sisällään myös esikielellisen kommunikoinnin, esimerkiksi luontaiset reaktiot sekä eleiden, ilmeiden ja ääntelyn käyttämisen (Glennen 1997).

Suomessa puhetta tukevan ja korvaavan kommunikoinnin käyttö ja alan koulutustarve ovat lisääntyneet erityisesti vuonna 1994 käyttöön otetun vammaispalvelulain myötä (Launonen 1998). Käytön ja koulutustarpeen kasvu on myös sidoksissa niin tulkkipalvelujen järjestämisvelvoitteen kuin vahvistuneen kuntoutuspoliittisen periaatteen kanssa. Vammaispalvelulain mukaan vaikeimmin vammaiset ihmiset pyritään integroimaan muiden kansalaisten joukkoon mahdollisimman tasavertaisina.

Puhetta tukevan ja korvaavan kommunikoinnin alueella on kiinnostuttu erityisesti vuorovaikutuksesta, kommunikointitilanteista ja kommunikointikumppanien roolista (Hildén ym. 2001; Schepis & Reid 2003; Launonen 2007, 160). Pääpaino ei ole enää niinkään puhevammaisen ihmisen ominaisuuksissa eikä hänen mahdollisissa välineissään, vaan keskitytään siihen, millä tavalla tilanteita voi rakentaa, jotta ne palkitsevat kommunikatiivisesti ja tukevat samalla oppimista. Puhetta tukevan ja korvaavan kommunikointikeinon omaksuminen on pitkälinen ja monimutkainen prosessi, joka koskettaa niin puhevammaista ihmistä itseään kuin hänen yhteisöäänkin (Heister Trygg ym. 1998; Hildén ym. 2001). Puhetta korvaavan keinon avulla kielen ja puhumisen taidon oppiva yksilö ei voi kuitenkaan jättää mitään vaihetta oppimisessaan väliin (Launonen 2007, 160). Erityisen tärkeää tämä on

varhaisten vuorovaikutustaitojen osalta, sillä myös puhetta korvaavien keinojen käyttö voi lähteä kehittymään vain jo toimivan varhaisen vuorovaikutuksen perustalle. Puhetta tukevien ja korvaavien kommunikointikeinojen käyttöönoton onnistumisen edellytyksenä onkin usein se, että puhevammaisen ihmisen yhteisö saa asianmukaista koulutusta, sitoutuu tukemaan puhevammaista ihmistä tämän itsenäisen kommunikoijan roolissa sekä jakaa kokemuksiaan ja välittää tietoa tarvittaessa eteenpäin puhevammaisen ihmisen uusiin ympäristöihin (Hildén ym. 2001; ks. myös Schepis & Reid 2003). Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten vuorovaikutusta ja kommunikointia arjessa yhdessä lähihenkilöiden kanssa onkin pyritty lisäämään juuri henkilökunnalle suunnatun koulutuksen avulla. Tästä henkilökunnalle suunnatusta koulutuksesta esimerkkinä on jo edellä mainittu OIVA-hanke (mm. Martikainen & Burakoff 2006; Martikainen 2009; Vuoti ym. 2009), jossa käytettiin myös videohavainnointia lisäämään lähi-ihmisten tietoisuutta vuorovaikutusstrategioistaan (ks. myös Anderson 2006).

4. VAMMAISTYÖN YHTEISÖT

”Yhteisö on ihmisten suhteiden muodostama kokonaisuus eli sosiaalinen järjestelmä.”
(Turunen 1991, 91)

Yhteisöä käytetään yleisnimityksenä ryhmämuodostelmista (Parviainen 1997). Yhteisöjä luokitellaan niiden tavoitteiden ja vuorovaikutuksen luonteen mukaan esimerkiksi hoitoyhteisöihin ja aatteellisiin yhteisöihin. Ihminen elääkin elämänsä aikana monissa erilaisissa yhteisöissä. Yhteisöön liittyy vahvasti myös kokemuksellinen aspekti. Kokemukset ja niiden laatu määrittelevät, onko yhteisö tukea antava vai ei. Yhteisön ilmapiiri vaikuttaa henkilön kokemukseen omasta ihmisarvostaan ja merkityksestään, erityisesti hoitoyhteisössä. Murto (1997) määrittelee yhteisön seuraavien tekijöiden avulla: 1. jäsenet tuntevat toisensa ja ovat säännöllisesti vuorovaikutuksessa, 2. yhteisön jäsenillä vallitsee tunne yhteenkuuluvuudesta, 3. yhteisön jäsenillä on perustehtävän kannalta tarpeeksi yhteistä sosiaalista todellisuutta ja 4. yhteisössä voidaan erottaa intensiteetiltään eritasoisia ryhmiä riippuen jäsenten keskinäisen vuorovaikutuksen tasosta.

Hoitoyhteisö on hoidollinen organisaatio, jossa pyritään asiakkaiden auttamiseen kohtaamalla heidän hoidolliset, psyykkiset ja sosiaaliset tarpeensa (Parviainen 1997). Hoitoyhteisön toiminnassa lähtökohtana on ihmisten välinen vuorovaikutus (Parviainen 1997; Paunonen ym. 1998). Yhteisöhoidossa pyritään avoimesti tutkimaan kokonaisuudessaan sitä sosiaalista järjestelmää, jossa asiakkaat ja henkilöstö ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Parviainen 1997). Tarkoituksena on luoda toimiva, epäautoritaarinen hallinnollinen rakenne, jossa sallitaan päätöksentekoprosessin tarkastelu sekä asiakkaiden ja henkilökunnan toiminta onnistumisineen ja epäonnistumisineen. Päätavoitteena on, että vuorovaikutus palvelee hoidollisia kuntoutuspäämääriä.

Yhteisön vammaisille jäsenilleen tarjoamaa ihmisarvoa on mahdollista mitata tarkastelemalla sitä, miten yhteisö näitä jäseniään kohtelee (Hildén ym. 2001). 1900-luvun loppupuolella niin Suomessa kuin muissakin länsimaissa on alettu korostaa yhä vahvemmin, että vammaisilla ihmisillä tulee vammansa laadusta ja vaikeusasteesta riippumatta olla muiden kansalaisten kanssa tasa-arvoinen oikeus inhimilliseen elämään. Elämänlaatu on keskeinen kriteeri ja sen arvioinnissa on tarkasteltu erityisesti sitä, miten vammaiset ihmiset pystyvät liittymään lähiyhteisöönsä sen tasavertaisina jäseninä.

4.1 Hoitoyhteisö vuorovaikutusympäristönä ja sen jäsenet

Kun toimitaan varhaisten taitojen tasolla, vuorovaikutuksen toimivuus on vahvasti vaikeavammaisten ihmisten kumppanien vastuulla (Launonen 2007, 140). Kumppanien vuorovaikutustaitojen arviointi, analysointi ja mittaaminen on yhtä tärkeää kuin vaikeavammaisten ihmisten saatavilla olevien vuorovaikutuskokemusten selvittäminen. Asiantuntijoina kumppanien tulisi tunnistaa omat vuorovaikutuksen keinonsa ja tapansa, joiden avulla he vaikuttavat vuorovaikutuksen toteutumiseen. Vuorovaikutuskumppanin rooli on vuorovaikutustilanteissa erityisen tärkeä silloin, kun toisena vuorovaikutuskumppanina on puhevammaisen henkilö (McNaughton & Light 1989). Kraatin (1985) mukaan on selvää, että vuorovaikutuskumppanit eroavat taidoissaan

sopeutua vuorovaikutustilanteisiin, joissa toinen osapuoli käyttää puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointikeinoja. Tällöin lähi-ihmiset toimivat vuorovaikutuskumppaneina niin sanotussa kaksoisroolissa (Launonen 2007, 138). Kaksoisroolilla tarkoitetaan sitä, kun ihmiset keskustelukumppaneina toimiessaan joutuvat samalla tukemaan ja avustamaan vaikeasti vammaisen ihmisen viestintää tulkitsemalla tämän ilmauksia ja luomaan aktiivisesti merkityksiä ylitulkinnoillaan. Varhaisen vuorovaikutuksen ja olemuskielen tasolla toimivan ihmisen vuorovaikutuskumppanit ovat useimmiten hänen päivittäisten ympäristöjensä ja yhteisöjensä jäseniä. Launonen (2007, 138) on teoksessaan kiteyttänyt asian näin: ”*Vaikeavammaisten ihmisten elämän laatu riippuu hyvin vahvasti siitä, kuinka lähi-ihmiset pystyvät ottamaan heidät vuorovaikutuksen kautta yhteisönsä täysivaltaisiksi jäseniksi.*” Yhteisön jäseninä toimivat vuorovaikutuskumppanit ja heidän vuorovaikutustaitonsa pohjautuvat heidän henkilökohtaisiin kokemuksiinsa sekä heidän saamaansa koulutukseen ja ohjaukseen (ks. myös Schepis & Reid 2003). Vaikeimmin vammaisten aikuisten asumis- ja työyhteisöjen jäsenillä ei kuitenkaan aina ole edes määriteltynä kuntoutus- tai toimintasuunnitelmassa heidän vuorovaikutukseen liittyviä, yksilöllisiä kehitystavoitteitaan ja niiden seuruuta (Launonen 2007, 140). Tällöin vuorovaikutustaidot ja niiden kehittäminen jäävät täysin yhteisön työntekijöiden vastuulle. Vuorovaikutusta edistävän ympäristön luominen on siis vahvasti riippuvainen yhteisöstä ja sen työntekijöistä.

Toimivassa vuorovaikutusympäristössä lähi-ihmisten hallitsemat olemuskielen keinot ovat erityisen tärkeitä (Launonen 2007, 126). Ilmaisukielen keinojen hallitsemisen arviointi ei sinänsä ole mielekäästä, vaan olennaista on kuinka lähi-ihmiset osaavat ottaa ne tietoiseen käyttöön ja hyödyntää niitä kumppaninsa yksilöllisten taitojen ja tarpeiden mukaisesti. Tässä tarvitaan usein erityistä koulutusta ja ohjausta, kuten myös mahdollisten puhetta korvaavien viestintäkeinojen (esimerkiksi viittomien tai graafisten merkkijärjestelmien) opetteluun. Omia olemuskielen vuorovaikutustaitoja yhteisön sisällä arvioidessa on keskeistä tarkkailla sitä, kuinka vastavuoroisuus kumppanin kanssa toimii, kuinka hyvin pystyy ottamaan huomioon tämän yksilölliset valmiudet, tavanomaiset käyttäytymistavat sekä mielenkiinnon kohteet.

Erityisesti lapsuuden jälkeen monien vaikeavammaisten ihmisten lähikontaktit muodostuvat niin sanotusta institutionaalisesta vuorovaikutuksesta (Launonen 2007, 138). Termillä viitataan siihen, että monet heidän vuorovaikutuskumppaneistaan viestivät heidän kanssaan virkansa puolesta - opettajina, hoitajina, ohjaajina (Burakoff 2001). Institutionaalinen vuorovaikutus nähdään usein kielteisenä, vuorovaikutuksen mahdollisuuksia rajaavana asiana (Launonen 2007). Vaikeavammaisen ihmisen omasta näkökulmasta institutionaalinen vuorovaikutus voi kuitenkin olla onnistunutta ja palkitsevaa, jos vuorovaikutuskumppanit hallitsevat olemuskielen ammattikoulutuksensa ja työkokemuksensa pohjalta ja kunnioittavat sitä kielellisen viestinnän kanssa tasavertaisena viestinnän muotona. Erityisesti yhteisöllisyyden kannalta on olennaista, että myös vaikeavammaiset ihmiset pääsevät ja joutuvat jakamaan muiden kokemuksia ja tunteita (Launonen 2007, 165). Yhteisöllisesti kuntouttavan arjen avulla voidaan antaa vaikeavammaisille ihmisille mahdollisuuksia jakaa myös muiden kokemuksia ja tunteita sekä auttaa muita eikä olla vain muiden avun kohteena.

Yhteisöön kuuluminen ei ole ihmiselle valinta vaan synnynnäinen lajiominaisuus (Kopakkala 2008, 30). Monet elämän erityispiirteistä ovat mahdollisia vain yhteisön jäsenenä, kuten esimerkiksi pitkä, avuton lapsuus. Lapsuudessa omaksumme lähiyhteisömme kielen, arvot, tavat ja tottumukset ja nuoruusiässä muokkaamme niitä ottamalla vaikutteita joistakin toisista kohtaamistamme yhteisöistä tai alakulttuureista. Jäsenyys pohjautuu pitkälti vuorovaikutukseen yhteisön muiden jäsenten kanssa.

Murron (1997, 205) mukaan ryhmän tai yhteisön jäsenyys on ensisijaisesti psykologista. Luokittelemalla itsensä yhteisön jäseneksi ja kuulumalla siihen yksilö omaksuu yhteisön normit ja ihanteet, joita hän haluaa käyttäytymisessään noudattaa saadakseen tukea itsetunnolleen. Jäsenyyden yhteisössä havaitsee vasta joutuessaan siitä eroon (Kopakkala 2008, 30-31). Yhteisö-sanaa käytetään usein melko väljästi. Alun perin sillä on tarkoitettu ihmisten luonnollista yhteenliittymää, jonka varassa selviydytään arjen vaatimuksista. Nykyään yhteisön merkitys ihmiselle ei ole ainakaan vähentynyt. Ihminen tarvitsee yhteisön arvostusta kokeakseen elämänsä merkitykselliseksi. Jokainen ryhmä tai yhteisö on koolla tehdäkseen jotain; näin toimiessaan jäsenet tekevät yhteistyötä yksilöllisten kykyjensä mukaisesti (Bion

1979, 56). Yhteistyön pitäisi määritelmän mukaan olla vapaaehtoista ja riippua osittain yksilön taitojen kehittyneisyydestä (Kopakkala 2008, 31). Keskeinen yhteisöä ylläpitävä tekijä on jäsenten kokemus yhtenäisyydestä. Tätä yhteenkuuluvuuden tunnetta vahvistetaan konkreettisella toiminnalla. Toiminnan tavoitteen tärkeys, jäsenten merkitys ja oma osallistuminen rakentavat syvempää kokemusta yhteisöön kuulumisesta (ks. myös Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997). Samassa työpaikassa työskentelevät eivät aina välttämättä muodosta työyhteisöä, vaan yhteisö voi syntyä helpommin yhden toimipisteen, yksikön tai osaston sisälle (Kopakkala 2008, 32).

4.2 Yhteisöllinen kuntoutus

Yhteisöllinen kuntoutus (CBR, community based rehabilitation) on toimintamalli, joka on käsitteenä ja kuntoutusmallina saanut alkunsa kehitysyhteistyöstä (Hildén ym. 2001, ks. myös Enqvist 2007). Yhdistyneiden Kansakuntien järjestöjen, ILO:n, UNESCO:n ja WHO:n hyväksymä toimintamalli perustuu ajatukseen vamman aiheuttaman toimintahaitan vähentämisestä yhteiskunnan tarjoamien palveluiden ja ratkaisujen kautta (WHO 2004, ks. myös ICIDH-2 2001). CRB-käsite on sittemmin laajentunut, ja yhteisölliseen kuntoutukseen pohjautuvat toimenpiteet liittyvät moniin eri palvelusektoreihin ja ovat luonteeltaan moniammatillisia. Yhteisöllisen kuntoutuksen taustalla on ajatus kaikkien ihmisten samanarvoisista mahdollisuuksista osallistua yhteisönsä toimintaan ja yksilön toimintarajoitteiden pienentämisessä tämän omassa yhteisössä. Nämä ajattelutavat heijastuvat myös vaikeasti kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin kuntoutukseen (Launonen 2007, 151). Yhteisöllisen kuntoutuksen toteutumiseksi yhteisöllä on oltava tahtoa ja valmiuksia toimia havaittujen tarpeiden pohjalta (Hildén ym. 2001). Tämän lisäksi yhteisön on saatava kaikki tarvitsemansa tuki toimintastrategian toteuttamiseen (Kallanranta 1999).

Yhteisöllisen kuntoutuksen toimintamallin myötä myös käsitys puhevammaisen ihmisen kuntoutuksesta on muuttunut yksilökeskeisestä yhteisökeskeisemmäksi (Dolisso 2000). Kokonaisvaltaisena lähestymistapana yhteisön ongelmiin

yhteisöllinen kuntoutus voi olla apuna ehkäisemässä yhteisön sisällä esiintyviä ongelmia monipuolisesti.

Yhteisöllisessä kielellisessä kuntoutuksessa keskitytään puhevammaisen henkilön lähiympäristöön, jolloin puheterapeutti työskentelee pääpainoisesti koko yhteisössä (Hildén ym. 2001). Yhteisöllistä kuntoutusmuotoa toteuttavan yksikön henkilökunnalla ei yleensä ole entuudestaan tarvittavaa AAC-koulutusta tai -osaamista. Tällöin henkilökunta tarvitsee kattavan täydennyskoulutuksen aiheesta, jotta se voi toteuttaa tehtävänsä mukaisesti yhteisöllistä kuntoutusta (ks. myös Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009). Yhteisöllisen kuntoutuksen tuloksien ja jatkuvuuden kannalta tärkeimmässä asemassa onkin itse yhteisö, joka päättää mitkä ja miten toimenpiteet toteutetaan (Dolisso 2000). Yhteisöllinen kuntoutus hakee vasta paikkaansa puheterapian piirissä, mutta toimintatavan merkitys ja arvo kommunikoinnin kuntoutuksen alalla on ymmärrettävissä erityisen hyvin (Hildén ym. 2001). Kommunikoinnin toimivuus on koko yhteisön toimivuuden mitta, sillä jokainen ihminen tarvitsee toimivan kommunikointikeinon ollakseen lähiyhteisönsä täysivaltainen jäsen.

4.3 Voimaantuminen ja johtaminen

Jokaisessa kehittyvässä työorganisaatiossa havaitaan ja tunnustetaan tarve kehittää tapoja ja keinoja jatkuvan muuttumis- ja kehittymisprosessin takaamiseksi (Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997). Yhteisöhoidon tavoitteena on pyrkiä avoimesti tutkimaan kokonaisuudessaan sitä sosiaalista järjestelmää, jossa asiakkaat ja henkilöstö ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Parvianen 1997). Yhteistä on tarve kehittää toimiva, epäautoritaarinen hallinnollinen rakenne, joka hyväksyy päätöksentekoprosessin tarkastelun, sekä asiakkaiden ja henkilökunnan toiminnan onnistumisineen ja epäonnistumisineen. Tosin myös lait ja ulkopuoliset hallinnolliset rakenteet säätelevät yhteisöjen sisäistä sosiaalista rakennetta (Murto 1997, 209).

Voimaantumista (empowerment) terminä käytetään työyhteisöissä viestimässä organisaation voimasta ja kyvystä muuttua ja vastata ympäristön haasteisiin

innovatiivisesti (Heikkilä & Heikkilä 2005). Voimaantumisen merkityksen korostaminen on viime vuosina kasvanut huomattavasti. Laajasta tutkimuksesta ja pohdinnasta huolimatta voimaantumisen merkitys vaihtelee eri tieteenaloilla. Työyhteisö yltää kestäväan ja jatkuvaan kehitykseen silloin, kun ihmisiä tuetaan ja heidän voimiaan hyödynnetään. Voimaantumisprosessi ei etene vain ulkopuolisten käskyillä, vaan työyhteisön jäsenten on pohdittava yhdessä, millä keinoilla he saavuttavat halutut tavoitteet. Työyhteisön jäsenten oma-aloitteisuus, vastuunkantaminen ja päätöksenteon laajentaminen ovat tavoitteiden saavuttamisen kannalta erityisen tärkeitä. Tällaista spontaania ja itseohjautuvaa voimaantumista ei voida kuitenkaan odottaa, elleivät organisaatorakenteet, johtamistavat ja työolosuhteet tue prosessia.

Voimaantumista tukevassa johtajuudessa korostuu ihmissuhdetyön arvoperusta, johon sisältyy ihmisten kunnioittaminen, toinen toisestaan välittäminen, avoimesta kommunikaatiosta huolehtiminen, yhdessä ajattelemine, toinen toisensa kuuleminen ja virheistä oppiminen (Kiikkala 2008; ks. myös Kokkola ym. 2002). Vuorovaikutteinen, ihmisten kunnioitukseen perustuva työyhteisön johtajuus mahdollistaa sen, että työntekijä voi kasvaa ja kehittyä itsenään, toteuttaa itseään ja olla sellainen jäsen työyhteisössä, joka tukee toisten hyvinvointia ja ammatillista kasvua ja kehitystä. Tästä seurauksena innostus omaa työtä kohtaan kasvaa ja niin asiakkaat ja potilaat kuin työntekijät ja heidän esimiehensä voivat olla keskenään antoisassa vuorovaikutuksessa. Kiikkala (2008) toteaa myös, että johtaminen on se toiminto, jonka mahdollistamana ja tukemana työntekijät vievät toiminnan kohti yhteistä päämäärää toimivan vuorovaikutuksen periaattein.

5. TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Vaikeasti kehitysvammaisten ja monivammaisten ihmisten kommunikointimahdollisuudet riippuvat usein vahvasti siitä, millainen heidän lähiympäristönsä on (Kent-Walsh & McNaughton 2005). Lähi-ihmisten vuorovaikutukseen ja kommunikointiin liittyvät tiedot, taidot ja asenteet vaikuttavat osaltaan siihen, millaiseksi nämä mahdollisuudet muokkautuvat ja miten vammaisen

ihminen voi osallistua ympäristönsä toimintaan sen täysivaltaisena jäsenenä (McNaughton & Light 1989, ks. myös Bronfenbrenner 1979). Vuorovaikutuksen taitavammat osapuolet tarvitsevat usein tukea ja ohjausta pystyäkseen toimimaan puhevammaisen ihmisen kanssa tasa-arvoisena vuorovaikutuskumppanina sekä kyetäkseen omilla tiedoillaan, taidoillaan ja asenteillaan tukemaan vuorovaikutustilanteita mahdollisimman hyvin (mm. McNaughton & Light 2005; Martikainen 2009).

Suomessa on tehty vain vähän tutkimusta vaikeimmin kehitysvammaisten henkilöiden ja heidän lähi-ihmistensä välisestä vuorovaikutuksesta. Kansainvälisesti sitä on tehty hiukan enemmän, mutta näissäkin tutkimuksissa on useimmiten keskitytty tutkimaan ja kuvailemaan vuorovaikutussuhteen vaikeuksia (Vuoti 2007). Tämä tutkimus pohjautuu OIVA-hankkeeseen, jossa keskityttiin myönteisiin ja vuorovaikutussuhdetta tukeviin strategioihin (Martikainen 2009; Vuoti ym. 2009). Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa siihen, että vaikeasti kehitysvammaisten ihmisten kanssa työskentelevien työntekijöiden yhteisö sitoutuu pitkäaikaiseen kommunikointikoulutukseen omassa organisaatiossaan. Tutkimuksessa pyritään kuvaamaan myös organisaation tapoja tukea yhteisönsä työntekijöitä hankkeeseen osallistumisessa ja yhteisön kokemuksia hankkeesta kokonaisuutena.

Tutkimuksen aihealueita selvitettiin seuraavien alakysymysten avulla:

1. Mitkä tekijät vaikuttivat henkilökunnan OIVA-hankkeeseen osallistumiseen?
2. Minkälaista tukea henkilökunta koki saaneensa yhteisöltään?
3. Millaisena yhteisön työtapana OIVA-hanke koettiin?

6. MENETELMÄ

6.1 OIVA-hanke

Kehitysvammaliiton Tietotekniikka- ja kommunikointikeskus Tikoteekki käynnisti Raha-automaattiyhdistyksen tuella vuonna 2005 OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla -hankkeen, jonka tavoitteena oli edistää vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten vuorovaikutusta arjessa yhdessä lähi-ihmisten kanssa (mm. Martikainen & Burakoff 2006; Martikainen 2009; Vuoti ym. 2009). OIVA oli laaja hankekokonaisuus, jossa koottiin ja jaettiin tietoa, tuotettiin vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten ja heidän kommunikointikumppaneidensa välistä vuorovaikutusta vahvistavaa materiaalia sekä kehitettiin hankkeen yhteistyökumppaneiden kanssa uusi OIVA-vuorovaikutusmalli. Hankkeen työskentelytapa oli yhteisöpohjainen, ja vuorovaikutusta tuettiin lähi-ihmisiä ohjaamalla. Tikoteekin yhteistyökumppaneina hankkeessa oli kolme vaikeimmin kehitysvammaisille aikuisille palveluja tarjoavaa organisaatiota eri puolilta Suomea: Pirkanmaan sosiaalipalvelujen kuntayhtymä, Honkalammen kuntayhtymä ja Helsingin Kehitysvammaatuki 57 ry. Organisaatiot osallistuivat OIVA-vuorovaikutusmallin kehittämisen ja kokeiluvaiheessa puolitoista vuotta kestäneeseen OIVA-hankkeeseen, jossa käytettiin työtapoina koulutusta ja video-ohjausta.

Hankkeen keskeisenä työskentelytapana oli arjen vuorovaikutustilanteiden videointi ja taltiointien tarkastelu ryhmässä puheterapeutin ohjaamana. Video-ohjaukseen sisältyi ryhmätapaamisia ja itsenäistä, vuorovaikutusta vahvistavaa työskentelyä. OIVA-hankkeeseen osallistuvat työntekijät kokoontuivat kuuden viikon välein ryhmätapaamisiin, jonne he videoivat joka kerralle yhden vuorovaikutustilanteen yhteisön arjesta. Ryhmätapaamisissa he havainnoivat vuorovaikutustilannetta yhdessä ryhmän ohjaajan kanssa. Ohjaajana toimivan vuorovaikutuksen asiantuntijan, puheterapeutin, tehtävänä oli ohjata kommunikointikumppaneita oivaltamaan, mitkä seikat heidän omassa kommunikoinnissaan edistivät vuorovaikutuksen toimivuutta ja mihin heidän tulisi kiinnittää huomiota tasa-arvoisen vuorovaikutuksen saavuttamiseksi (Martikainen & Burakoff 2006). Videohavainnoinnissa olennaista olivat vuorovaikutusta vahvistavat asiat sekä

työntekijöiden toivomat näkökulmat. Jokaisessa ryhmätapaamisessa työntekijät määrittivät myös arjessa toteutettavia kommunikoinnin kehittämistavoitteita ja tapoja. Vuorovaikutusta tukevien tavoitteiden toteutumista seurattiin ja niiden kautta pyrittiin etenemään hankkeen tavoitteiden mukaisesti takaamalla puhevammaisille ihmisille yhä osaavampia kommunikointikumppaneita. Videohavainnointi työtapan pohjautui Lyngin ja Grindheimin (2005) yhteisön ohjauksessa käytettyyn menetelmään, jossa työntekijät opettelevat havainnoimaan ja kirjaamaan vuorovaikutustilanteita ja tulkitsemaan niistä puhevammaisen henkilön ilmauksia (Martikainen & Burakoff 2006). Videohavainnoinnin tärkein anti ei kuitenkaan välttämättä liity ensisijaisesti vaikeavammaisten ihmisten tarkkailuun (Launonen 2007). Videoiden kautta lähi-ihmiset pääsevät tarkastelemaan myös omaa toimintaansa, mihin herkkyyttä ja valppaita reaktioita vaativissa vuorovaikutustilanteissa on hyvinkin rajalliset mahdollisuudet. Vuorovaikutustilanteissa taltioituja videoita on alettu käyttää siis myös lähi-ihmisten ohjauksen työvälineenä (Mendes & Rato 1996; Martikainen 2004; Launonen 2007). Videoita havainnoimalla lähi-ihmisten on jälkikäteen mahdollista havaita vuorovaikutuksesta asioita, joita heidän on ollut vaikea huomata arjen kommunikointitilanteissa (Martikainen & Burakoff 2006). Videohavainnoinnin kautta päästään siis tarkastelemaan molempien tai kaikkien vuorovaikutuksen osapuolten toimintaa samassa tilanteessa sekä heidän reaktioitaan toistensa ilmauksiin tai muuhun toimintaan (Launonen 2007, 116).

OIVA-hankkeen aikana työntekijöille järjestettiin yhteensä neljä koulutustilaisuutta. Viimeinen näistä oli nimeltään *Meidän OIVA* -koulutus, jossa työntekijät itse jakoivat tietoa ja kertoivat muille yhteisönsä työntekijöille vuorovaikutuksen vahvistamiseen ja OIVA-hankkeeseen liittyvistä kokemuksistaan. Kouluttajina oli OIVA-hankkeen projektitiimi Kehitysvammaliitosta. Projektitiimi järjesti myös kaksi tilaisuutta, joissa maantieteellisestikin kaukana toisistaan sijaitsevien yhteisöjen työntekijöiden oli mahdollista vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia hankkeesta (Martikainen 2009; Vuoti ym. 2009). Samaa tarkoitusta varten Papunet-internetsivustoon perustettiin keskustelufoorumi OIVA-hankkeeseen osallistuneille. Uuden työskentelytavan kehittämisen ohessa tarkoituksena oli lisätä yhteistyöyhteisöjen henkilökunnan osaamista ja vahvistaa näin yhteisöjen vuorovaikutusta. Tavoitteena oli lisäksi, että oivalletut vuorovaikutustavat jäisivät

pysyvästi käyttöön myös hankkeen päättymisen jälkeen. OIVA-hankkeessa kerätty tutkimusaineisto koottiin kokonaisuudessaan vuosien 2005–2007 aikana. Aineiston analyysin jälkeen tutkimustulokset raportoitiin OIVA-hankkeesta julkaistussa tutkimusraportissa (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009).

6.2 Tutkittavat

Tutkittaviksi valikoitui jokaisesta yhteisöstä OIVA-hankkeessa aktiivisesti mukana olleista työntekijöistä kaksi edustajaa, jotka ilmaisivat olevansa halukkaita kertomaan ajatuksistaan ja kokemuksistaan haastattelutilanteessa OIVA-hankkeen projektitiimin asiaa heiltä tiedustellessa (taulukko 1). Tutkittavista kaksi oli siis Ylisen kuntoutuskeskuksesta, kaksi Honkalampikeskuksesta ja kaksi Kehitysvammatuki 57 ry:stä Oskarinpuistosta. Aineisto koostui näiden työntekijöiden itsearviointilomakkeista ja videoiduista haastatteluista. Tutkimukseen valikoituneet työntekijät olivat osallistuneet aktiivisesti hankkeeseen, joten heistä oli runsaasti aineistoa koko hankkeen ajalta.

TAULUKKO 1. Aineistoon sisältyvät OIVA-hankkeen työntekijät

	Sukupuoli ja ikä	Tehtävä työyhteisössä	Työkokemus vammaistyössä	Työssäoloaika nykyisessä työyhteisössä	Ammatillinen koulutus
Tutkittava 1	N 40	hoitotyö	yli 10 vuotta	1-3 vuotta	perushoitaja
Tutkittava 2	N 56	hoitotyö	yli 10 vuotta	yli 10 vuotta	vajaamielishoitaja
Tutkittava 3	N 29	hoitotyö	3-10 vuotta	3kk-1 vuosi	lähihoitaja sairaanhoitaja
Tutkittava 4	N 27	hoitotyö	1-3 vuotta	1-3 vuotta	lähihoitaja sosionomi
Tutkittava 5	N 28	ohjaus	3-10 vuotta	3kk-1 vuosi	lähihoitaja sosionomi
Tutkittava 6	N 27	ohjaus	3-10 vuotta	3kk-1 vuosi	lähihoitaja sosionomi

Tutkimusaineisto on Kehitysvammaliiton omaisuutta. Tämän työn tekijä on tehnyt sopimuksen Kehitysvammaliiton kanssa OIVA-hankkeessa kerätyn tutkimusaineiston käytöstä omassa pro gradu-tutkielmassaan. Aineisto siirtyy OIVA-hankkeen käyttöön tämän työn valmistuttua. Videoitujen haastatteluiden

tutkimusluvut hankittiin yhteistyössä Kehitysvammaliiton Tikoteekin kanssa suoraan hankkeessa mukana olleilta hoitajilta (liite 1).

6.3 Aineiston keruu

Tutkimuksen pitkittäisaineiston materiaalia oli kerätty koko OIVA -hankkeen ajan, eli vuosilta 2005–2008. Aineistoon sisältyi muun muassa jokaiselta kuudelta työntekijältä:

- *Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake*, alkukartoitus (liite 2)
- *Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake*, loppukartoitus (liite 3)
- *Kysely hankkeessa mukana olleille työntekijöille* –lomake, seurantakartoitus (liite 4)
- Haastattelu: OIVA-hankkeen päätyttyä videoitu haastattelu

TAULUKKO 2. Aineiston keruu.

	Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake, alkukartoitus	Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake, loppukartoitus	Kysely hankkeessa mukana olleille työntekijöille, seurantakartoitus	Videoitu haastattelu
Tutkittava 1	8/2005	5/2007	12/2007	3/2008
Tutkittava 2	9/2005	5/2007	11/2007	3/2008
Tutkittava 3	8/2005	5/2007	12/2007	3/2008
Tutkittava 4	8/2005	5/2007	12/2007	3/2008
Tutkittava 5	8/2005	5/2007	12/2007	3/2008
Tutkittava 6	8/2005	5/2007	12/2007	3/2008

Aineistosta valitun kuuden työntekijän *Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomakkeet* sekä *Kysely hankkeessa mukana olleille työntekijöille* -lomakkeet saatiin siis Kehitysvammaliiton Tikoteekin OIVA-hankkeelta. Hankkeen päätyttyä aineiston kuutta työntekijää haastateltiin (ks. luku 6.2) ja haastattelut videoitiin. Tämän työn tekijä haastatteli Ylisen kuntoutuskeskuksen työntekijät, toinen logopedian pro gradu-tutkielmaansa valmistellut Liisa Alapuranen Honkalammen työntekijät ja OIVA-hankkeen tutkija, FM Katja Vuoti Oskarinpuiston työntekijät.

6.3.1 Videoitu haastattelu

Kuuteen OIVA-hankkeessa mukana olleeseen työntekijään otettiin yhteyttä keväällä 2008 ja kysyttiin mahdollisuutta tulla haastattelemaan heitä. Kaikki työntekijät olivat halukkaita osallistumaan haastatteluun. Videoitu haastattelu oli muodoltaan puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelun tarkoituksena on selvittää ihmisten mielipiteitä valitusta aiheesta, ja se on laadullisista menetelmistä yleisin (Eskola & Vastamäki 2007, 25). Teemahaastattelua voidaan verrata keskusteluun, jossa tutkija on aloitteentekijän roolissa ja joka vuorovaikutuksen avulla pyrkii selvittämään haastateltavalta tutkimuksen kannalta merkityksellisiä asioita.

Haastattelun rungon oli OIVA-hankkeessa aiemmin videoituja työntekijöiden haastatteluja varten luonut OIVA-hankkeen suunnittelija, Katja Burakoff. Tämän rungon pohjalta tämän työn tekijä ja kaksi muuta haastattelijaa muokkasivat haastattelua (liite 5). Haastattelu videoitiin, jotta aineistosta saatiin mahdollisimman kattava ja luotettava. Haastattelun avulla haluttiin selvittää työntekijöiden ajatuksia hankkeesta ennen sen alkua, hankkeen aikana ja hankkeen päätyttyä. Haastateltaville kerrottiin etukäteen, mitä haastattelu koskee, ja siinä edettiin etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyneiden tarkentavien kysymysten varassa. Haastattelussa työntekijä ohjeistettiin vastaamaan kysymyksiin ajoin omasta näkökulmastaan ja ajoin koko yhteisön näkökulmasta. Haastattelut toteutettiin Helsingissä, Joensuussa ja Tampereella. Haastattelupaikka oli kunkin työntekijän oman toimipaikan tiloissa. Mahdolliset häiriötekijät onnistuttiin kaikissa haastattelutilanteissa rajaamaan pois, ja videoidut haastattelut sujuivat ongelmitta.

6.3.2 Kyselylomakkeet

Ennen OIVA-hankkeen alkua ja sen päättymisen jälkeen kaikki hankkeeseen osallistuneet työntekijät täyttivät vuorovaikutustaitojen itsearviointilomakkeen (liitteet 2 ja 3), jossa heitä pyydettiin arvioimaan yhteisöään ja itseään kehitysvammaisen henkilön kommunikointikumppanina (mm. Launonen 2002; Martikainen 2004). Itsearviointilomakkeet olivat osa OIVA-hankkeen

tutkimusaineistoa. Niissä kiinnitettiin huomiota yhteisön kommunikointikäytäntöihin sekä työntekijän omiin tietoihin, taitoihin ja asenteisiin. Työntekijät täyttivät myös puoli vuotta hankkeen päättymisestä kyselyn hankkeessa mukana olleille työntekijöille (liite 4), missä selvitettiin OIVA-hankkeen vaikutuksia yhteisössä sillä hetkellä. Kyselylomakkeet postitettiin yhteisöihin saatekirjeen kera ja työntekijät ohjeistettiin palauttamaan täytetyt kyselylomakkeet niihin tarkoitetuissa kirjekuorissa suoraan Kehitysvammaliiton Tikoteekkiin.

Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomakkeet sisälsivät avokysymysten lisäksi myös kohtia, joissa työntekijät arvioivat yhteisöään ja itseään kehitysvammaisen henkilön kommunikointikumppanina 5-portaisella asteikolla. Asteikkoon oli kyselyssä merkitty näkyville vastausvaihtoehtojen ääripäät (täysin samaa mieltä/täysin eri mieltä):

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

Kaikissa kyselylomakkeissa oli *Työntekijä vuorovaikutuskumppanina* -osio, jossa työntekijää pyydettiin arvioimaan omaa toimintaansa ja kommunikointiaan vuorovaikutustilanteissa kehitysvammaisen kumppanin kanssa. Asteikko oli 6-portainen, ja työntekijä ohjeistettiin vastaamaan vaihtoehto 1, jos väittämä toteutui harvoin ja vaihtoehto 5, jos väittämä toteutui usein.

- 1 harvoin
- 2 melko harvoin
- 3 puolet ajasta
- 4 melko usein
- 5 usein
- 9 ei arvioitavissa

6.4 Aineiston analyysi

6.4.1 Haastatteluaineiston analysointi

Videoitujen haastatteluiden puhutut vuorot litteroitiin tekstin muotoon ja luokiteltiin esiin nousseiden teemojen mukaisesti. Haastatteluista oli yhteensä kuusi ja niiden kestot (mm.ss) olivat:

Tutkittava 1: 18:50

Tutkittava 2: 23:54

Tutkittava 3: 19:55

Tutkittava 4: 31:06

Tutkittava 5: 30:20

Tutkittava 6: 31:29

Tutkittavien tunnistustiedot muutettiin muotoon Tutkittava 1, Tutkittava 2... Tutkittava 6. Tutkimuksessa käytetyt kaksi pääteemaa (Organisaation tuki ja Voimaantuminen) alateemoineen suunniteltiin yhteistyössä OIVA-hankkeen tutkija FM Katja Vuotin kanssa, joka käyttää samoja pää- ja alateemoja omassa väitöskirjahankkeessaan. Tutkija Katja Vuoti ja tämän työn tekijä teemoittelivat analysoitavan aineiston aluksi erikseen pää- ja alateemojen mukaan, jonka jälkeen yhdessä vertailivat ja yhtenäistivät teemojen sisältämän aineiston vastaamaan toisiaan. Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle (Hirsjärvi & Hurme 2001; Auerbach & Silverstein 2003). Aineiston teemoittelun jälkeen tämän työn tekijä kävi esittelemässä yhdelle haastatelluista teemoittelun valmista runkoa. Tapaamisen tarkoituksena oli varmistaa, että runkoon sisältyvät teemat vastaavat myös työntekijän kokemusta hankkeeseen liittyvistä olennaisista asioista. Alkuperäisen teemoittelun mukaan *Voimaantuminen*-pääteeman alle asettuu alateema *Yhteinen päämäärä*. Aineistoa tarkemmin analysoitaessa tämän työn tekijä päätyi kuitenkin yhtenäistämään *Yhteishenki*- ja *Yhteinen päämäärä*-alateemat yhdeksi kokonaisuudeksi *Yhteishenki*. Kyseisestä pääteemasta käytetään tässä työssä suomenkielistä termiä voimaantuminen, sillä tämän työn tekijän ja Katja Vuotin

yhdessä kehittämän alkuperäisen teemoittelun mukaan pääteeman englanninkielinen nimi on *empowerment* (ks. luku 4.4). Teemoittelun viimeisen pääteeman (OIVA-hanke) ja sen alateemat on suunnitellut tämän työn tekijä.

Teemoiteltu aineisto analysoitiin kvalitatiivisesti induktiivisen sisällönanalyysin avulla (Tuomi & Sarajärvi 2009). Sisällönanalyysin avulla pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Analyysiyksikkönä tutkimuksessa oli lauseen osa tai ajatuskokonaisuus, joka sisälsi useita lauseita.

6.4.2 Kyselylomakkeista kootun aineiston analysointi

Kyselylomakkeista tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan lähinnä avoimien kysymysten vastauksia ja analysoimaan niitä pääosin kvalitatiivisesti induktiivisen sisällönanalyysin avulla (Tuomi & Sarajärvi 2009). Strukturoitujen kysymysten vastauksista kiinnitettiin huomiota kysymyksiin, joissa käsiteltiin tutkimuksen kannalta olennaisia asioita. Myös strukturoidut kysymykset luokiteltiin teemojen mukaisesti ja analysoitiin pääosin kvalitatiivisesti induktiivisen sisällönanalyysin avulla. Laadullista tarkastelua havainnollistettiin osin myös kvantitatiivisilla tiedoilla (ks. luku 6.3.2 *Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomakkeet*), joista koostettiin taulukoita helpottamaan tuloksien seuraamista.

Kysely hankkeessa mukana olleille hoitajille -lomakkeista otettiin aineistoon mukaan avoimet kysymykset, joissa työntekijät kuvasivat sanallisesti hankkeen vaikutuksia omissa yhteisöissään puoli vuotta hankkeen päättymisen jälkeen. Avoimista kysymyksistä karsittiin pois ne, jotka koskivat työntekijää itseään ja kiinnitettiin huomiota yhteisöä koskeviin teemoihin.

6.4.3 Tulosluvun teemojen esittely

Tutkimustulosten esittäminen ratkaistiin niin, että jokainen alateema käsiteltiin erikseen omana kokonaisuutena. Alateemat purettiin sanallisesti auki niitä havainnollistavien esimerkkien yhteydessä. Jokaisen alateemaluvun loppuun koottiin vielä yhteenvetotulkinta, jossa aihetta käsiteltiin sekä yleisesti että OIVA-hankkeen näkökulmasta. Itse pohdintaluvussa pitäydyttiin tulkinnoissa pääosin yleisellä tasolla, eikä keskitytty tarkastelemaan esiin nousseita asioita enää ainoastaan OIVA-hankkeen näkökulmasta. Pohdintaosuuteen liitettiin myös kappale, jossa tuloksia ja havaintoja tarkasteltiin Bronfenbrennerin ekologisen järjestelmän viitekehyksestä (ks. luku 3.2).

6.5 Aineistosta käytetyt merkintätavat

Aineiston tekstin joukossa käytetyistä lainauksista on poistettu osia, jotka eivät asiasisällöltään liity kyseiseen kohtaan. Kohdat, joissa tekstiä on jätetty pois, on korvattu kahdella pisteellä (..). Lainauksien lukemista on myös helpotettu poistamalla aineistosta täytesanoja, joilla ei ole asiasisällön kannalta olennaista merkitystä (siis, niinku ym.). Myös lainauksien kieliäsuu on osin muokattu niin, että esimerkiksi haastateltavien kotipaikkaa ei ole mahdollista tunnistaa murrepiirteiden perusteella. Lainauksissa olevia välimerkkejä, erityisesti pilkkuja, ei ole välttämättä käytetty suomen kielenhuollon sääntöjen mukaan, vaan niitä on saatettu käyttää esimerkiksi lainauksessa olevan tauon kohdalla ja rytmittämässä tekstiä.

Kyselylomakkeiden avoimista kysymyksistä poimittujen lainausten loppuun on merkitty tutkittavan numeron lisäksi lomakkeen, lomakkeen osion ja kysymyksen numero. Esimerkkinä Lomake 3/II: 2, jolloin kyseessä on seurantakartoitus (lomake 3), osio II, kysymys 2 (Miten OIVA-hanke näkyy yhteisössänne nyt?).

7. TUTKIMUSTULOKSET JA POHDINTA

Tässä luvussa tulokset on jaoteltu kolmen aineistosta nousseen pääteeman mukaisesti, joissa jokaisessa on kolme tarkentavaa alateemaa. Pääteemat ovat: Organisaation tuki, Voimaantuminen ja OIVA-hanke. Tuloksia on havainnollistettu videoiduista haastatteluista, *Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomakkeista* ja *Kysely hankkeessa mukana olleille työntekijöille* -lomakkeista poimituilla lainauksilla ja vastauksilla.

7.1 Organisaation tuki

7.1.1 Organisaation tuki OIVA-hankkeen aikana

Organisaation tuki on erityisen tärkeää missä tahansa yhteisöä koskevassa hankkeessa (Schepis & Reid 2003). Esimiehet voivat omilla toimintatavoillaan edistää hankkeeseen osallistuvien työntekijöiden motivaatiota hankkeelle asetettujen tulosten saavuttamisessa. Kun tutkittavilta kysyttiin, millä tavalla esimiehet tukivat hankkeeseen osallistumista hankkeen aikana, he korostivat heille suodun ajankäytön merkitystä.

”..se on ollu semmonen halu aina saada sieltä se asiakkaan mielipiteet mutta ehkä sitä jossain määrin ei sitten oo aikaa ollu siihen et nyt kun se on myös työnantajankin puolelta ihan selkeesti mahdollistettu et pystytään käyttämään ihan selkeetä työaikaa siihen nii (..) nyten on paljon helpomaa se että ihmiset haluaa ja yhtä lailla sen työnantajan puolelta” (tutkittava 4)

”..sillon alussa kaikki tuki tosi paljon koska tää oli meille iso juttu ja tää oli niinku se semmonen mihin oikeesti panostettiin (..) sillon meille annettiin sitä aikaa sehän oli tavallaan pois mejän työkavereilta koska he otti sitte mejän asiakkaita että me voitiin katsoo niitä videoita ja täyttää niitä papereita (..) tosi hyvin siis älyttömän hyvin ja hirveen kiinnostuneena kaikki oli aina ja halus tietää” (tutkittava 3)

”..ja meille annettiin aikaa tavallaan keskittyä niihin hommiin ja et me saatiin aikaa suunnitella ja katsoo niitä videoita mitä me oltiin tehty ja täyttää niitä lappuja ja ihan silleen pienel porukalla mitä meillä täällä oli (..) mut sitten mitä pidemmälle se meni niin sitä vaikeempaa sen ajan löytäminen on ollut” (tutkittava 5)

”Alussa oli aikaa tehtävien yms. tekemiseen” (tutkittava 3, lomake 2/I: 3.8)

Osa työntekijöistä kuitenkin koki, että he eivät saaneet tarpeeksi aikaa hankkeen toteuttamiseen omassa organisaatiossaan.

”.. sen muun työn ohessa piti kaikki tehdä että meille ei järkeä erikseen aikaa että no ni että tänä päivänä voitte kuvata että nytte on kaikki oivalaiset paikalla vaan meidän piti silloin kun satuttiin olemaan samoissa työvuoroissa niin tehdä ja hyvin vaikeestihan me aloitettiin (..) me oikein järjestettiin ne tilanteet asukkaiden kanssa (..) kun kuvattiin niin suunnilleen puolet porukasta roudattiin pihalle kellä ei ollut lupia ja se oli aikamoinen härdelli” (tutkittava 3)

”..että sitä aikaa ois vaan ehkä kaivannu enempi että (..) oltas voitu suunnitella niitä ja pätkäillä yhdessä” (tutkittava 3)

Työntekijöiden vastauksista kävi myös ilmi, että he kokivat esimiesten myönteisen asenteen hanketta kohtaan erityisen tärkeäksi. Esimiehet myös muuttivat yhteisön toimintatapoja tarvittaessa, jotta hankkeesta olisi saatu kaikki mahdollinen hyöty yhteisölle.

”..et jos ei ois työnantajan puolelta nii toisaalta se meidän halu olis vaan siinä kohin et se ei ois niin semmonen ehkä laaja juttu” (tutkittava 4)

“ sataprosenttisesti tuettiin toisiamme ja sitten aina kun me lähdettiin sinne videohavainnointiryhmään niin tältä puolelta tuli sitten työntekijä sinne siksi aikaan että kun meillä oli kaikki hoitajat pois vuorosta (..) että tukee on kyllä saatu” (tutkittava 2)

”Pidimme noin kerran kuussa/kahdessa kuussa palavereita OIVA-porukalla sekä esimiehen ja toiminnanjohtajan kanssa” (tutkittava 3, lomake 2/I: 3.8)

”Esim. järjestämällä Oskarinpuiston tutustumiskäynnin meidän yhteisöömme ja osallistamalla yhteisiin koulutustilaisuuksiin ja opintokäyntiin” (tutkittava 2, lomake 2/I: 3.8)

Vastauksista nousi esiin myös yhteisöä koskevan muutoksen vaikutus organisaation tukeen. Niin työntekijöiden kuin esimiestenkin vaihtuminen hankkeen aikana vaikutti työntekijöiden kokemuksiin tuen saamisesta.

”Esimies vaihtui hankkeen aikana. Tuntuu, että esimiehet eivät ihan täysin vieläkään tiedä mitä teemme ja kuinka toimimme” (tutkittava 1, lomake 2/I: 3.8)

OIVA-hankkeen päätyttyä täytetyssä itsearviointilomakkeen loppukartoituksessa työntekijät olivat pääosin tyytyväisiä esimiehiltä saamaansa tukeen hankkeen aikana.

Esimies tuki OIVA-hankkeen toteutumista (a-d, lomake 2/I: 3.8) (asteikko 1-4, 9)

a) huomioimalla videoryhmien aikataulut työvuorolistoja suunniteltaessa

<i>tutkittava 1</i>	<i>tutkittava 2</i>	<i>tutkittava 3</i>	<i>tutkittava 4</i>	<i>tutkittava 5</i>	<i>tutkittava 6</i>
2	1	3	1	1	2

b) antamalla mahdollisuuden osallistua kaikkiin OIVA-hankkeeseen liittyviin koulutuksiin

<i>tutkittava 1</i>	<i>tutkittava 2</i>	<i>tutkittava 3</i>	<i>tutkittava 4</i>	<i>tutkittava 5</i>	<i>tutkittava 6</i>
1	1	3	1	1	1

c) tukemalla videoryhmissä suunniteltujen tavoitteiden toteuttamista

<i>tutkittava 1</i>	<i>tutkittava 2</i>	<i>tutkittava 3</i>	<i>tutkittava 4</i>	<i>tutkittava 5</i>	<i>tutkittava 6</i>
3	1	2	1	3	2

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

<i>tutkittava 1</i>	<i>tutkittava 2</i>	<i>tutkittava 3</i>	<i>tutkittava 4</i>	<i>tutkittava 5</i>	<i>tutkittava 6</i>
1	1	2	1	2	2

Hankkeen projektitiimi oli tiiviissä yhteistyössä esimiesten kanssa koko OIVA-hankkeen ajan (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009). Hankkeen johtoryhmään kuului jokaisesta yhteisöstä yksi hallinnon edustaja. Lisäksi esimiehiä kannustettiin tekemään selkeät, tavoitteelliset suunnitelmat, jotta OIVA-hankkeeseen liittyvät, vuorovaikutusta vahvistavat toimintatavat säilyisivät ja leviäisivät yhteisön muillekin työntekijöille. Oli myös tärkeää, että hallinnolliset ja lähiesimiehet tunsivat OIVA-hankkeen, jotta he pystyivät tukemaan siihen osallistuvia työntekijöitään parhaalla mahdollisella tavalla sekä hankkeen aikana että sen jälkeen (vrt. Paunonen-Ilmonen 2001). Hankkeen aikana esimiehet olivat vastuussa muun muassa siitä, kuinka paljon aikaa työntekijällä oli päivittäisen työn ohessa hankkeen toteuttamiseen. Useat työntekijät korostivat vastauksissaan, että he saivat tarpeeksi aikaa hankkeen toteuttamiseen alussa, mutta hankkeen edettyä pidemmälle oli ajan järjestäminen hankalampaa. Hankkeen alkupuolella esimiehet järjestivät hankkeessa mukana olleille työntekijöille sijaisia, antoivat heidän käyttää varsinaista työaikaansa hankkeen suunnittelemiseen ja toteuttamiseen sekä hankkeen kannalta olennaisten käytännön asioiden hoitamiseen. Vastauksissa työntekijät tuntuivat kuitenkin pääosin korostavan tätä saamaansa myönteistä tukea vain hankkeen alkupuolella, jolloin

esimiehet ja koko työyhteisö olivat olleet innoissaan hankkeesta kokonaisuutena. Hildénin työryhmän (2001) mukaan tällaisen yhteisöllisen kuntoutuksen toteutumiseksi on yhteisöllä oltava tahtoa ja valmiuksia toimia havaittujen tarpeiden pohjalta koko hankkeen ajan. Tämän lisäksi yhteisön on saatava kaikki tarvitsemansa tuki toimintastrategian toteuttamiseen (Kallanranta 1999).

Esimiehet ovat hankkeen etenemisen kannalta tärkeässä asemassa ja parhaimmillaan toimivat sekä innostajina että käytännön ratkaisujen selvittäjänä (Maes ym. 2007). Säännöllisellä ja positiivisella palautteella on havaittu olevan paljon vaikutusta työntekijöiden motivaatioon ja sitä kautta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen (Schepis & Reid 2003). Voidaan siis todeta, että ympäristön asenteilla ja odotuksilla on suuri vaikutus siihen, miten työntekijä toimii työyhteisön sisällä (Bronfenbrenner 1979; Landesman-Dwyer & Knowles 1987). Yleisesti organisaation tuesta kysyttäessä kävi ilmi, että työntekijät olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa tukeen hankkeen aikana. Vain ne työntekijät, jotka olivat kokeneet muutoksia (mm. henkilökunnan vaihtuminen) yhteisöissään, kokivat tuen organisaatiossa ajoin riittämättömäksi.

7.1.2 Organisaation tuki OIVA-hankkeen jälkeen

Hankkeen päätyttyä organisaation tuki koettiin edelleen hyvin tärkeäksi. Työntekijät, jotka olivat kokeneet hankkeen kokonaisuutena hyödylliseksi ja onnistuneeksi, halusivat edelleen jatkaa hankkeen aikana opittuja työtapoja.

”nyttén on paljon helpomaa se että ihmiset halua ja ovat yhtä lailla sen työnantajan puolelta” (tutkittava 4)

” se on koettu hyväks tuo projekti ja se että sitä tullaan jatkamaan tuolla (.) et kun ajatus ei oo se et kun me tästä päästään ni meidän ei enää tarvi” (tutkittava 4)

Hankkeessa hyödylliseksi havaittujen käytäntöjen jatkaminen koettiin osassa työyhteisöistä luonnolliseksi. Kuitenkin työntekijät korostivat hankkeen käytäntöjen jatkamisessakin organisaation tuen tärkeyttä.

“..onhan tässä paljon saatu ja vaikka ois nyt jotain purnaamista jatkosta tai et miten sitä viedään eteenpäin niin onhan meillä konkreettisesti jäänyt näitä pysyviä käytänteitä tän myötä (.) eihän ne nyt loppunut ku oiva projekti loppu et kyllähän ne jää näille mejjän asiakkaille ja sitten kuitenkin siirtyy muillekin sitte ku uusi juttuja (.) et ehkse videotyöskentely on yks jota ei oo niin voimakkaasti pystytty tekemään tai niin ku ollaan ajateltu mutta muita käytäntöjä (.) mut just ajateltiin videoita et täällä olis ne mejjän vanhat videot et sitte uudet ihmiset vois kattoo et tämmösi raakileita meki ollaan joskus vuosia sitten tehty” (tutkittava 3)

“..ja kyllä me on suunniteltu että mejjän pitää nyt siellä osastoilla kattoo niitä videoita kun me saatin nyt televisio (.) pikkusen on edistytty ku meillä ei oo ollu televisio osastolla niin ei olla voitu kattoo niin ihan hyvät tunnelmat nyt” (tutkittava 3)

Työntekijät myös korostivat edelleen heille suodun ajan käytön merkitystä organisaation ja esimiesten taholta.

“että kyllä seki että työnantajan puolelta tulee meille siihen edelleen aikaa et me voidaan isommalla porukalla oikeesti miettii niitä asioita” (tutkittava 4)

“..mut sitten mitä pidemmälle se meni niin sitä vaikeempaa sen ajan löytäminen on ollut” (tutkittava 5)

Hankkeen päätyttyä innokkaimmat työyhteisöt halusivat laajentaa hankkeen käytäntöjä esimerkiksi osastojensa kaikkiin soluihin ja jakaa näin saamiensa tietoja ja taitoja muillekin työntekijöille.

“..niin laajentaa että sellanen on vähän suunnitelma meillä ja nyt me ollaan kuvattukin jo sillai että meillä on kaksi uudempaa hoitajaa jotka tuli meidän ryhmään (..) ja sitten huhtikuussa kaisa martikainen tulee vielä meille tänne ryhmään kun kokoonnutaan ja siihen tulee varmaan sitten täältä muilta osastoilta kuulijoita” (tutkittava 2)

Työyhteisöjen muutokset, kuten työntekijöiden vaihtuminen, vaikuttivat huomattavasti hankkeessa hyödyllisiksi havaittujen käytäntöjen jatkumiseen ja ylläpitämiseen. Työntekijät kokivat haasteen turhan suureksi, kun hankkeessa alusta asti mukana olleita työntekijöitä oli osastolla enää muutama.

“..meitei oo täällä varsinaisii oivalaisii ku kaks ja ja sitten yks ohjaaja joka ei ollut varsinaisesti tässä oivas mukana joka on hirveen kiinnostunut ja innostunut mut mä koen et hänelläkin on vähän se mikä meil oli silloin aluks (..) et se vei meilläkin hirveen kauan ennenku me oivallettiin niin se on tosi iso haaste et se jatkuu täällä nyt varsinki kun meit on enää kaks” (tutkittava 5)

Erityisesti siis hankkeen päätyttyä korostui organisaation tuen tärkeys työyhteisöissä. Työntekijät kokivat jääneensä yksin asian kanssa sekä tarvitsevansa paljon

motivointia organisaatiotasolta, jotta kestoltaan näinkin pitkäaikaisen hankkeen työtavat ja ideologia jäisivät pysyvästi työyhteisöön.

”se on ehkä täs tuonu haasteita sit taas tän työyhteisön taholta että kun tää on kestäny niin kauan niin tavallaan se innostus ehkä täältä muulta puolelta tai sanotaan korkeemmalta taholta on laantunut niin sillon tuntuu et on joutunut niinku ite taisteleen paljon enemmän (.) alkuun se oli niin pinnalla se juttu” (tutkittava 5)

“..mut semmonen vähän tunnelma (.) että jos meitä ei enää potki eteenpäin niin tää saattaa jäädä niinku kuvaaminen sun muu aika vähälle (.) että toisaalta helpotuski että loppuu ja ei oo niitä pakollisia kuvauksia sun muita mutta pitää nyt kattoo että miten me saadaan tää jatkumaan” (tutkittava 3)

”..tai tavallaan et se on jäänyt meiän omalle kontolle ja omille harteille et sää löydät sen ajan sää teet sen jossain siinä oman työn sivussa” (tutkittava 5)

Työntekijät, jotka kokivat hankkeen kokonaisuutena hyödylliseksi, halusivat edelleen jatkaa sen toteuttamista omassa työyhteisössään. Tähän vaadittiin kuitenkin paljon tukea työyhteisön organisaatio- ja esimiestasolta. Esimiehiltä tarvittiin herkkyyttä huomata työntekijöiden innokkuus ja motivaatio hankkeen jatkamiseen. Esimiesten oli myös tärkeää tarjota heille oikeanlaisia resursseja hankkeen parissa aktiivisen työskentelyn jatkamiseksi. Osa työntekijöistä koki hankkeen jatkumisen luonnolliseksi ja lähes itsestäänselvyudeksi omassa työyhteisössään, mutta hekin korostivat vastauksissaan organisaation tuen tärkeyttä tämän onnistumisessa. Yksi hankkeessa käytetyistä työtavoista oli videohavainnointi, jonka toteutumiseksi työyhteisö tarvitsi kaikki tarvittavat laitteet ja välineet. Työntekijöiden motivaation kannalta pienetkin asiat (mm. television puuttuminen) saattoivat vaikuttaa kielteisesti heidän käsityksiinsä organisaation tarjoamasta tuesta. Tässä siis korostuivat jälleen organisaation tuen tärkeys ja laajuus (Maes ym. 2007). Organisaation tuki ei siis ollut työntekijöille ainoastaan henkistä kannustamista ja motivointia, vaan myös konkreettien käytännön asioiden tehokasta hoitoa.

Hankkeen työtapojen jatkamiseen työyhteisössä tarvittiin paljon aikaa, joka riippui paljolti esimiehistä ja heidän käsityksistään ajankäytön tarpeellisuudesta. Työyhteisöjen hankkeen ulkopuoliset työntekijät kiinnostuivat hankkeesta, ja osa hankkeessa mukana olleista työntekijöistä päätti esimiesten tuella laajentaa hanketta esimerkiksi osaston sisällä niin, että kaikki solut toteuttivat hankkeessa opittuja työtapoja. Hankkeessa mukana olleet työntekijät toimivat näin vastuuhenkilöinä

hankkeen oppien jakamisessa, ja esimiehet tukivat tätä omilta tahoiltaan muun muassa tarjoamalla työntekijöille lisää aikaa idean toteutukseen.

Kun työntekijöiden vaihtuvuus on suuri tällaisen pitkäaikaisen koulutushankkeen aikana, organisaation tuki korostuu entisestään. Näissä työyhteisöissä työntekijät eivät kokeneet saaneensa tarpeeksi tukea organisaatioltaan, ja alusta asti hankkeessa mukana olleet työntekijät kokivat, että kaikki vastuu jäi ainoastaan heille hankkeen ylläpitämisestä ja jatkamisesta. Muutokset henkilökunnassa ja esimiestason reagoimattomuus niihin vaikuttivat niin, että työntekijät kokivat jääneensä asian kanssa yksin. Heistä tuntui, että organisaatio ei ollut enää valmis tukemaan hanketta heidän tarpeidensa mukaisesti, ja näin myös työntekijöiden oma motivaatio hanketta kohtaan kärsi. Mielenkiintoista olisi tietää, millä tavalla hankkeen tulokset eroaisivat, jos työntekijöiden vaihtuvuuteen olisi reagoitu ja uusille työntekijöille olisi järjestetty esimerkiksi lisäkoulutusta hankkeessa mukana olleiden työntekijöiden perehdytyksen lisäksi. Bronfenbrennerin (1997, 226) ekologisen teorian perusajatuksia on juuri tällaisten vuorovaikutuksellisten ilmiöiden tarkastelu. Tiettyjen ympäristöolosuhteiden on Bronfenbrennerinkin (1997, 227) mukaan havaittu tuottavan erilaisia kehitysseurauksia riippuen tuossa ympäristössä vaikuttavien yksilöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista ja ratkaisuista.

7.1.3 OIVA-hankkeeseen osallistumiseen vaikuttaneet tekijät

Kun työntekijöiltä kysyttiin hankkeeseen osallistumiseen vaikuttaneita tekijöitä, tuli vastauksissa usein ensimmäisenä esiin esimiesten merkitys. Osa työntekijöistä oli heti hankkeesta kuultuaan ilmoittautunut vapaaehtoiseksi, ja osalle esimies oli ehdottanut hankkeeseen osallistumista.

”joo meiltä kysyttiin täällä puolella että halutaanko me ylipäättänsä työyhteisönä osallistua tähän ja ketkä halua osallistua (.) et aika vähän meillä oli tietoo siitä että se oli joku hyvin lyhyt juttu mut ei se nyt varmaan ollu kauheen selvää vielä kellekkään mutta siltikin haluttiin ehdottomasti lähteä mukaan ja koko työyhteisö halus (..) se nähtiin tärkeänä asiana” (tutkittava 5)

”..oli kauheen kiva me oltiin kaikki minä mukaanlukien niin ite vapaaehtosena ketä haluttiin lähteä mukaan et kun tätä tarjottiin ja ehdotettiin niin muistan että me itse jokainen

valikoiduttiin siihen mukaan (.) että haluttiin ja odotukset oli varmaan aika kovat ” (tutkittava 6)

”Esimiehen ehdotuksesta ja mielenkiinnosta eri kommunikointitapoihin” (tutkittava 2, lomake 2/V: 2.1)

”Tarjottiin tilaisuutta osallistua” (tutkittava 1, lomake 2/V: 2.1)

Vastauksista kävi myös ilmi, että osa esimiehistä oli kuitenkin jo etukäteen päättänyt, ketkä työntekijöistä osallistuvat hankkeeseen ja ketkä eivät.

”No sillon kun me aloitettiin tämä meidän osastonhoitaja kysy että voitasko me osallistua (.) hän oli kyllä ilmottanut meiltä jo hoitajat siihen [hymyilee] ja kyllähän me vähän oltiin sillain että mitenkä nyt meille että meillähan osaa asukkaat puhua suurin osa ja ne jotka ei osaa puhua niin kyllähän me toki nyt ymmärretään kaikki mitä he tarkoittaa ilmeillä ja eleillä mutta kyllä me sitten suostuttiin ja alettiin täyttää kaavakkeita (.) tuntu et niitä on niin mahdoton määrä että ei me kyllä näistä selvitä ja siinä vaiheessa viä että kyllä tää on vähän turhaa (.) no tehdään nyt kumminkin” (tutkittava 2)

”no meil oli vähän semmonen tilanne että osastonhoitaja sano tai määräs niinku et mitkä solut on mukana ja sitten ne ketkä sen solun hoitajia oli niin ne sitte tietysti oli automaattisesti mukana”(tutkittava 3)

”no ei meillä hirveesti ollu vaihtoehtoja et lähetäänks me siihen vai ei (.) ne ketkä oli siinä solussa vakituisesti hoitajina niin ne lähti siihen projektiin” (tutkittava 4)

Yksi työntekijöistä koki kuuluvansa hankkeen kohderyhmäksi sopivaan yksikköön, minkä mukaan he luonnollisesti valikoituivat hankkeeseen osallistujiksi.

”Osasto on vaikeasti kehitysvammaisten aikuisten yksikkö -> suunnattu heille” (tutkittava 4, lomake 2/V: 2.1)

Osassa hankkeeseen osallistuneista työyhteisöistä esimiehet siis keskustelivat työntekijöiden kanssa tulevasta hankkeesta ja tämän perusteella ratkaisivat, ketkä työntekijöistä osallistuvat pitkäaikaiseen koulutushankkeeseen. Näissä työyhteisöissä työntekijät kokivat itse saaneensa vaikuttaa, osallistuvatko hankkeeseen vai eivät. Keskusteluissa työntekijät olivat saattaneet myös ilmaista halukkuutensa osallistua vapaaehtoisena yhdeksi hankkeen työntekijäksi, sillä kokivat hankkeesta olevan hyötyä heille tulevaisuudessa. Työntekijöiden onkin todettu sitoutuvan muutosprosessiin erityisesti silloin, jos he kokevat hyötyvänsä mahdollisesta muutoksesta omassa ja työyhteisönsä työtavoissa (Landesman-Dwyer & Knowles 1987; Maes ym. 2007).

Toisissa työyhteisöissä päätöksen oli tehnyt esimies (esim. osastonhoitaja), jolloin työntekijät olivat kokeneet, että heidät on määrätty osallistumaan hankkeeseen. Kun kyseessä kuitenkin oli nimenomaan yhteisöllisyyttä korostava koulutushanke, otettiin työntekijät osaksi yhteisön hanketta vasta näiden päätösten jälkeen. Sitä, kuinka tämä esimiesten tekemä päätös vaikutti työntekijöiden motivaatioon hankkeen aikana ja sitä kautta hankkeen tuloksiin, olisi erittäin mielenkiintoista tutkia lisää (ks. lisää aiheesta Vuoti ym. 2009). Aiempien tutkimusten mukaan pitkäkestoisimpia tuloksia onkin saatu silloin, kun koko yhteisö on sitoutunut kehittämiseen, eikä kehittämistyön vastuuta ole asetettu vain muutamien työntekijöiden harteille (Landesman-Dwyer & Knowles 1987; Maes ym. 2007).

7.2 Voimaantuminen

7.2.1 Yhteishenki

Hankkeessa mukana olleet työntekijät kokivat alusta asti toimineensa yhdessä yhteisen päämäärän puolesta. Työntekijät innostuivat hankkeesta yhdessä ja mielenkiinnolla odottivat mitä se tuo tullessaan.

”..no kyllä me aika tiivis ryhmä oltiin ne jotka on ollu tässä projektissa” (tutkittava 3)

”musta kaikki oli täysillä mukana” (tutkittava 1)

”..no varmaan me porukalla ajateltiin että se on nyt vaan mielenkiinnostosta kattoo et mihin tää johtaa ja mitä siitä tulee ja tuntu siltä että täähän on niin tuttua muka että sillon aluksi (.) eihän täs nyt mitään et kyl se nyt siinä menee” (tutkittava 1)

”..ja oikeesti on mietitty sitä et miks tehdään ja mitä tällä haetaan” (tutkittava 4)

Kysyttäessä, miksi yksikkö lähti mukaan hankkeeseen, työntekijät toivat esiin tavoitteita ja mielipiteitä useimmiten työyhteisön kannalta.

”no se oli semmosta yhteishenkee” (tutkittava 2)

”..mä en varmaan olis yksin siihen ryhtynyt (..) kannustettiin toinen toistaan että kyllä me mennään nyt kyllä me pärjätään siinä” (tutkittava 2)

”Olimme kiinnostuneita oppimaan ja kehittämään kommunikointikeinojamme, mielenkiinto asiaan” (tutkittava 1, lomake 2/V: 2.1)

”OIVA-hanke nähtiin tärkeäksi ja kiinnostavaksi vaikeavammaisten vuorovaikutuksen kehittämiseen” (tutkittava 5, lomake 2/V: 2.1)

Hankkeessa mukana olleet työntekijät korostivat vastauksissaan koko työyhteisön merkitystä. He korostivat vastauksissa myös tunnetta siitä, että hankkeessa edettiin yhdessä kohti yhteisesti asetettuja tavoitteita.

”must tuntuu et kaikki on saanu siitä sillai omaankin työhönsä potkua ja mielekkyyttä ja nyt me ollaa sillai yhteisönä lähennyttykin ja jotenkin tuntuu että tämmönen yhteisöllisyys kaikella tavalla on” (tutkittava 1)

”kohentunut tai” (haastattelija)

” niin” (tutkittava 1)

”..varmaan se et nyt ku se on levinny koko työyhteisöön niin nyt me sit vähän toisiamme tavallaan potkitaan ja kannustetaan ja niinku ollaan kaikki mukana siinä (.) et jos siellä nyt yksin tahkoiis ni ei siinä nyt hirveesti etenis kyllä (.) ehkä toisilla vähän enemmän ja toisilla vähemmän mut kuitenkin et jokainen on siihen samaan suuntaan menossa koko työyhteisön kohdalla ja sekin että työnantajan puolelta tulee meille siihen aikaa et me voidaan isommalla porukalla oikeesti miettii niitä asioita” (tutkittava 4)

”..sen jälkeen kun vähän palattiin takaisinpäin et mikä on realistista ja mitä me oikeesti voidaan itse toteuttaa persoonina ja mitä taas meidän työyhteisö pystyy mahdollistaan ja toteuttaa ja et meilläkin on hyvin monenlaisia persoonia täällä töissä niin se on sit semmonen yhteinen juttu” (tutkittava 6)

Työyhteisöt asettivat myös selkeitä konkreetteja tavoitteita, joissa tärkeimpänä periaatteena oli koko hankkeen ajan yhdessä tekeminen.

”Yhteen hiileen puhaltava työyhteisö, noudatetaan sovittuja asioita sekä lähdemme yhdessä kokeilemaan uusia keinoja” (tutkittava 1, lomake 3/III: 3 b)

”..jos osaston kannalta ajattelee (.) ni se on ihan selkeesti se että ihmiset halua että näitten meidän asiakkaitten ääni tulee kuulluks” (tutkittava 4)

”..must tuntuu et just sillai et kaikki nauttii toistensa olost ja läheisyydestä ja toisten tekemisten seuraamisesta” (tutkittava 1)

“..et pysähdytään ja kuunnellaan oikeesti sekä työkavereita että meidän asiakkaita ja siten saadaan jokainen äänemme kuuluville” (tutkittava 6)

Työntekijöiden vastauksissa tulivat siis esiin yhteisön merkitys sekä yhteisön yhteiset tavoitteet ja päämäärät. Koko hankkeessa yhteisöllistä lähestymistapaa pidettiin tärkeänä, koska sitä kautta vuorovaikutuksen vahvistamisesta tulee koko yhteisön

asia (ks. Vuoti ym. 2009). Työntekijät kertoivat arvostaneensa muiden mukana olleiden työntekijöiden tukea hankkeen aikana, erityisesti he toivat esille vastauksissaan, että yksin eivät olisi kyenneet vastaaviin tuloksiin. Ekologisten järjestelmien teoriassa samaan yhteisöön kuuluvien työntekijöiden väliset suhteet sisältyvät mikrojärjestelmään. Ekologisesta näkökulmasta työntekijöiden yhdessä toimimista tarkastellessa nähdään sen vaikutus myös muihin järjestelmän tasoihin. Työntekijöiden väliset suhteet sekä työhyvinvoinnin kannalta olennaiset asiat, kuten yhteisesti asetetut tavoitteet, vaikuttavat niin organisaatiotasolla meso- ja eksojärjestelmään kun yksilötasolla mikrojärjestelmäänkin.

7.2.2 Tuki hankkeen muilta työntekijöiltä

Työntekijöiden vastauksissa korostui yhdessä tekemisen merkitys nimenomaan muiden hankkeessa mukana olleiden työntekijöiden kanssa. Työntekijät keskustelivat hanketta koskevista asioista yhdessä ja toimivat näin toinen toisensa voimavarana.

”..keskustellaan asioista ja kysytään neuvoa” (tutkittava 5)

”..se oli hyvä et puheterapeutti aina palautti meidät siihen (.) siinä sen oppi et siis miettikää nyt tätä mitä täs oli ja mitä täs piti miettiä täs videossa et toisaalta se autto meitä et oli neljä täältä ja kahesta eri ryhmästä niin et me juteltiin tosi paljon yhdessä ja se kehitti muutenki tätä meidän toimintaa (.) me edelleen jutellaan paljon enemmän keskenään ja mietitään niitä asioita et vaikka ei videoitaskaan aina” (tutkittava 5)

”..et silloin oli silleen et sai oivaryhmäläisiltä enemmän tukea kun tiedettiin et mitä varten tehdään” (tutkittava 4)

”..ja nyt oikeesti voi sanoo että käydään päivittäisiä keskusteluja (.) niinku ajattelematta sitä et nyt puhutaan oiva projektista vaan ihan ylipäätään asiakkaiten aloitteista ja tekemisistä puhutaan nyt huomattavasti enemmän (.) että hei tää asiakas nyt teki vaikka jonkun tietyn jutun että onko tehnyt ennen ja liittykö silloin siihen ja haetaan niitä (.) ja raportoinnissaki on kiinnitetty huomiota noihin asioihin” (tutkittava 4)

Hankkeen kaikissa vaiheissa tuki hankkeen muilta työntekijöiltä ilmeni myös arjessa konkreettisin tavoin.

”..nyt kaikki ajattelee sitä ja sitte vähä tönitään toisiakin et hei muista nyt kysyy et mitä se asiakas ois halunnu” (tutkittava 4)

”no ainakin siinä meidän omassa pienryhmässä niin kyllä me ihan noudatettiin niitä asioita mitä oli sovittu että tän asiakkaan kohdalla kokeillaan näin ja tollanen vuorovaikutustilanne on hyväks havaittu niin kaikki lähti sitä kokeileen ja toteuttaa että musta kaikki oli niinku täysillä mukana” (tutkittava 4)

”ryhmässä on sovittu että sää kun olit viimeks kuvassa niin okei mää oon nyt ja..”(tutkittava 3)

Kysyttäessä, mikä on tukenut näiden asioiden juurtumista käytännön työhön, työntekijät nostivat esiin muiden hankkeessa mukana olleiden työntekijöiden vertaistuen. He mainitsivat erityisesti myös hankkeessa mukana olleet työntekijät, jotka eivät kuuluneet heidän omaan työyhteisöönsä.

”Yhteiset keskustelut ja mielipiteiden vaihto toisten Oivalaisten kanssa, yhteiset kokoontumiset ja OIVA-päivät” (tutkittava 2, lomake 3/III: 3.b)

Työntekijät korostivat siis muiden hankkeessa mukana olleiden työntekijöiden merkitystä. Oman yhteisön sisällä työntekijät vertailivat kokemuksia ja keskustelivat esiin tulleista ongelmista. Ylisen kuntoutuskeskuksessa perustettiin tätä tarkoitusta varten *OIVA-tiimi*, joka kokoontui tasaisin väliajoin keskustelemaan hankkeen etenemisestä. Tämän yhteisön työntekijät kokivatkin tämän erityisen hyödylliseksi muun muassa tiedon jakamisen kannalta muualle yhteisöön, sillä näihin tapaamisiin osallistui myös esimies. OIVA-hankkeen projektitiimi järjesti työntekijöille myös kaksi tilaisuutta, joissa yhteisöjen työntekijöiden oli mahdollista vaihtaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan sekä saada vertaistukea toinen toisiltaan (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009). Samaa tarkoitusta palveli myös verkkopohjainen keskustelufoorumi Papunet-internetsivustossa.

Työntekijöiden vastauksista käy ilmi myös hankkeen konkreettisuuden näkyminen työntekijöiden arjessa. Hankkeen aikana opitut asiat juurtuivat pikku hiljaa käytännön työhön, jossa jokainen työntekijä tuki toinen toistaan niin konkreettisella kun henkiselläkin tasolla. Ekologinen ajattelumalli auttaa näkemään tapahtuneet muutokset myös laajemmalla tasolla (Bronfenbrenner 1979). Työntekijöiden saaman koulutuksen vaikutus heidän tietoihinsa, taitoihinsa ja asenteisiinsa vuorovaikutuksesta ja kommunikoinnista näkyi myös heidän ammatti-identiteetissään. Tällöin hankkeen vaikutus siirtyy mikrojärjestelmän tasolta koskemaan myös mesojärjestelmää, johon koko työyhteisö sisältyy. Kehittyvä

henkilö nähdään siis aktiivisena toimijana, jolla on jokin osuus kaikissa mikrojärjestelmissä tapahtuvissa kehitysprosesseissa (Bronfenbrenner 1997, 276-277). Siksi kaikissa mikrojärjestelmää selvittävässä tutkimusasetelmissä on syytä ottaa huomioon tämä aktiivinen rooli. Tietyissä ympäristössä tapahtuvat kehitysprosessit voivat vaihdella huomattavasti läsnä olevien ihmisten henkilökohtaisten ominaisuuksien yhtälönä.

7.2.3 Tuki hankkeen ulkopuolisilta työntekijöiltä

OIVA-hankkeen alussa saman yhteisön hankkeen ulkopuoliset työntekijät eivät tienneet hankkeesta kovinkaan paljon, mutta tukivat hankkeen työntekijöitä monin tavoin alusta asti.

”sillon alussa kaikki tuki tosi paljon koska tää oli meille iso juttu ja tää oli niinku semmonen mihin oikeesti panostettiin ja silloin meille annettiin sitä aikaa (.) sehän oli tavallaan pois meidän työkavereilta koska he otti sitte meidän asiakkaita että me voitiin katsoo niitä videoita ja täyttää papereita (.) kaikki oli aina tosi kiinnostuneita ja halus tietää” (tutkittava 5)

”..varmaan silloin eka vuonna se oli vähän toisille silleen että mitä te teette (.) mikä tää on” (tutkittava 4)

Hankkeen aikana työntekijät olivatkin erityisen tyytyväisiä saamaansa tukeen hankkeen ulkopuolisilta työntekijöiltä.

”sataprosenttisesti tuettiin toisiamme ja sitten aina kun me lähdettiin sinne videohavainnointiryhmään niin tältä puolelta tuli sitten työntekijä siksi aikaan että kun meillä oli kaikki hoitajat pois vuorosta että tukee on kyllä saatu” (tutkittava 2)

”..tokihan ne aina tuki just silleen ku me lähettiin niin hehän hoiti meidänkin hommat sillä aikaa ja aina mukisematta” (tutkittava 6)

Työntekijät ilmaisivat vastauksissaan kuitenkin kokeneensa ajoin huonoa omaatuntoa siitä, että yhteisön muut työntekijät hoitivat heidän töitään sillä välin, kun he olivat koulutuksissa tai hoitivat hankkeeseen liittyviä asioita.

”ei kukaan ainakaan oo mitään negatiivista sanonut tai siis ehkä välillä alussa oli se kun me lähettiin omiin juttuihimme niin saatiin sijaiset ja jossain vaiheessa tuli itelle se että taas me lähetään johonki ja jätetään täällä sitte muu henkilökunta yksin kun ei ollu sijaisiakaan enää

(.) mut ei siel sit kuitenkaan tullut purnausta että noin pitkä on tai silleen (.) mut tietyt jutut niinku koulutusbudjetit ja muut meni sitten (.) mut kyl me nyt koko ajan ollaan pyritty antamaan se tieto muillekin et se on ollut muittenkin prosessia samaan aikaan” (tutkittava 6)

Hankkeeseen osallistuneet työntekijät kokivat, että muu henkilökunta oli kiinnostunut hankkeesta ja halusi ammentaa siitä itselleen kaiken mahdollisen tiedon.

”..ihmiset oli kaiken kaikkiaan kiinnostuneita et oli sit kiva jakaa sitä tietoo koska he oikeesti halus tietää ja kuulla ja sekin on kuitenkin oma juttunsa sitte et ei oo vaan oma koulutus josta kukaan muu ei oo kiinnostunut (.) tukee sitä omaakin oppimista” (tutkittava 6)

”..ja sit tietysti muu osasto kun ei ne sillai kauheesti tienny mitä me tehdään että vähän yrittivät tietty kysellä et mitä te nyt teette ja mitä te kuvaillette ja olis kiva nähdä niitä teiän kuvaamia juttuja et ihan mukavasti tässä työyhteisössä” (tutkittava 1)

”se näky kauheen voimakkaasti työyhteisössä että oli ammattitaitonen väki ja halus ammentaa kaiken mahdollisen tiedon ja sitten meiän koulutuspäivän jälkeen tosi innokkaasti kaikki muut kysy no mitä saitte ja mitä teitte ja näin et kaikki muutkin halus sen tiedon” (tutkittava 6)

Hankkeen toimintatapojen leviäminen hiljalleen koko yhteisöön vaikutti yhteisöllisyyteen myönteisellä tavalla. Työntekijöiden vastauksista näkyikin, että hanke oli jo haastatteluiden aikaan vakiinnuttanut ajatusmaailmansa yhteisöön.

”..että toisaalta varmaan se että nyt ku se on levinny koko työyhteisöön niin nyt sit me vähän toisiamme tavallaan potkitaan ja kannustetaan ja niinku ollaan kaikki mukana siinä” (tutkittava 4)

”se on koko työyhteisön juttu vaikkakin on se oiva-projekti tai se oiva-ryhmä (.) niin ja mitä me on siinä ryhmässä saatu irti niistä videoista nii ne on myös näille muille sitte kerrottu (..) on se yhteisöki muuttunut ja varmaan muuttuu enemmän mitä paremmin nyt saadaan tää elämään eteenpäin et se on koko osaston juttu” (tutkittava 4)

”..niin laajentaa että sellanen on vähän suunnitelma meillä ja nyt me ollaan kuvattukin jo sillai että meillä on kaksi uudempaa hoitajaa jotka tuli meiän ryhmään (..) ja sitten huhtikuussa kaisa martikainen tulee vielä meille tänne ryhmään kun kokoonnutaan ja siihen tulee varmaan sitten täältä muilta osastoilta kuulijoita” (tutkittava 2)

Yksi haastatelluista ilmaisi, että työntekijöiden runsas vaihtuminen hankkeen aikana oli vaikuttanut siihen, etteivät hankkeen vaikutukset yhteisössä näkyneet niin selvästi.

”.. mut nyt kun on paljon vaihtunut henkilökunta siitä ajasta niin sitä ei ehkä olla mekään osattu sitä tietoo viedä eteenpäin niin että se näkyis koko täs työyhteisössä edelleenkään” (tutkittava 5)

Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomakkeen loppukartoituksessa (liite 3) työntekijöiltä kysyttiin yhteisöltä saamastaan tuesta hankkeen aikana.

Yhteisöni tuki minua OIVA-hankkeen toteuttamisessa (a-c, lomake 2/I: 3.4) (asteikko 1-4, 9)

a) yhteisöni tuki minua käyttämään uusia toimintatapoja

<i>tutkittava 1</i>	<i>tutkittava 2</i>	<i>tutkittava 3</i>	<i>tutkittava 4</i>	<i>tutkittava 5</i>	<i>tutkittava 6</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>

b) yhteisöni jäsenet olivat aktiivisesti mukana kanssani kehittämässä uusia toimintatapoja

<i>tutkittava 1</i>	<i>tutkittava 2</i>	<i>tutkittava 3</i>	<i>tutkittava 4</i>	<i>tutkittava 5</i>	<i>tutkittava 6</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>

c) yhteisöni hyväksyi käyttämäni uudet toimintatavat

<i>tutkittava 1</i>	<i>tutkittava 2</i>	<i>tutkittava 3</i>	<i>tutkittava 4</i>	<i>tutkittava 5</i>	<i>tutkittava 6</i>
<i>1</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>

Työntekijät kokivat siis saaneensa paljon apua hankkeen ulkopuolisilta työntekijöiltä koko hankkeen ajan. Vastauksista näkyy selkeä arvostus muita työntekijöitä kohtaan, sillä hankkeessa mukana olleet työntekijät kokivat ajoin siirtäneensä omia töitään hankkeen ulkopuolisille työntekijöille. Yksi työntekijöistä toi vastauksessaan ilmi myös yhteisön sen hetkisen koulutusbudjetin, joka käytettiin lähes kokonaisuudessaan OIVA-hankkeeseen, jolloin kaikki työntekijät eivät saaneet mahdollisuutta koulutukseen. Tästäkin huolimatta kaikki hankkeen ulkopuoliset työntekijät olivat kiinnostuneita ja innoissaan hankkeesta, ja halusivat saada siitä kaiken mahdollisen tiedon hankkeessa mukana olleiden työntekijöiden kautta. Koko yhteisön kiinnostuneisuuden avulla hankkeen ajatusmaailma levisi hiljalleen muillekin työntekijöille tukien samalla hankkeessa mukana olleiden työntekijöiden oppimista. Bloomberg, West ja Iacono (2003) ovat havainneet, että kun kaikki työntekijät osallistuvat prosessiin, koko yhteisön vuorovaikutus vahvistuu. Työntekijät kokivatkin yhteisöllisyyden tunteen kohentuneen hankkeen aikana, kun kaikki työntekijät pikku hiljaa pääsivät osaksi hanketta.

7.3 OIVA-hanke

7.3.1 Koulutuksen merkitys yhteisölle OIVA-hankkeessa

Työntekijät kokivat erityisesti hankkeen alkupuolella saamansa koulutuksen erittäin tärkeäksi.

”meillä oli silloin alussa varalassa niitä koulutuksia ja sieltä kyllä jo heti ensimmäisen parin päivän koulutuksen pohjalta avautu koko se maailma” (tutkittava 1)

”..kyllähän se rupes tuntumaan ihan hyvältä kun oltiin siellä koulutuksessa ja nähtiin mitä muutki on tehnyt ja (.) sitte ku aukes vähän tää homma ja saatiin pyörimään ne ryhmät ja sitten loppua kohti helpotti” (tutkittava 4)

”..tietysti meillä on ollut sitä koulutusta joista jotkut koulutukset on ollu kaikille (..) mutta oivaryhmäläisille enemmän se asia on tutumpi” (tutkittava 4)

Työntekijät saivat kaikille yhteisissä koulutustilaisuuksissa nähdä myös muiden yhteisöjen kuvaamia videoita ja kuulla heidän kokemuksiaan hankkeesta.

”se että on päässy niihin koulutuksiin ja siellä on aika paljon nähny sitä toisten videoista ja muusta (.) että miten paljon sillä voi muuttaa asioita kun kokeilee erilaisia juttuja ja toimii se ymmärrys molemmin puolin” (tutkittava 3)

Yhteisöllisen kuntoutuksen taustalla on ajatus kaikkien ihmisten samanarvoisista mahdollisuuksista osallistua yhteisönsä toimintaan ja yksilön toimintarajoitteiden pienentämisessä tämän omassa yhteisössä (Hildén ym. 2001). Yhteisöjen työntekijät olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja kokivat sen vaikuttaneen myös yhteisöllisyyden kohentumiseen omissa yksiköissään (ks. luku 7.2.3). OIVA-hankkeen projektitiimin tarjoaman koulutuksen avulla työntekijöiden oli helpompi saada kokonaiskuva hankkeen periaatteista ja tavoitteista.

Muissakin yhteisöllisissä kuntoutushankkeissa on saavutettu myönteisiä muutoksia työntekijöiden vuorovaikutustaidoissa, mutta muutokset eivät ole olleet kovin pitkäkestoisia (Maes, Lambrechts, Hostyn & Petry 2007). Työntekijöiden koulutuksella on havaittu yleisesti myönteisiä vaikutuksia niin henkilökuntatasolla kun koko yhteisön kannalta (Landesman-Dwyer & Knowles 1987). McConkey,

Morris ja Purcell (1999) pohtivat artikkelissaan, voidaanko työntekijöiden kommunikointitaitoja ylipäänsä kehittää koulutuksen avulla. Aiheesta olevaa tutkimustietoa oli artikkelin julkaisuaikaan ja edelleenkin verrattain vähän.

7.3.2 Ajatuksia videohavainnoinnista työtapana OIVA-hankkeessa

Työntekijöiden vastauksista näkyy, että videohavainnointi ei ollut suurimmalle osalle ennestään tuttu työskentelymuoto. Työntekijät kokivat videoinnin osin jopa häiritseväksi hankkeen alussa, mutta hiljalleen he tottuivat siihen ja huomasivat myös sen hyödyt.

”no olihan se pitkä (.) tai tuntu välillä että nuo videoinnit teki siitä ehkä semmosta (.) että taasko pitää videoida ja mennä itseensä katsomaan siinä” (tutkittava 3)

”..videotyöskentely on se jota ei oo niin voimakkaasti pystytty tekemään tai niin kun ollaan ajateltu mutta muita käytäntöjä just ajateltiin nyt videoita et täällä olis ne meidän vanhat videot et sitte uudet ihmiset vois kattoo et tämmösii raakileita meki ollaan joskus tehty” (tutkittava 3)

”..oli ihan kiva kattoo niitä ja oli kiva nähdä myös miten muut teki niiden omien asiakkaidensa kanssa niin sit siitäkin aina oppi paljon” (tutkittava 5)

”..että voi kamala ja näkee vain ja ainoastaan ne virheet ja huonot asiat mutta sitten kun siinä on ne muut työkaverit ympärillä jotka kans katsoo sitä niin ne näkee siitä aivan eri asioita ja löytää sieltä sitten toivon mukaan ihan hyviä asioita” (tutkittava 1)

Hankkeen päätyttyä seurantakartoituksessa työntekijöiltä kysyttiin, mitä OIVA-hankkeeseen liittyvää he olisivat toivoneet jäävän arkeen. Puolet tämän tutkimuksen aineistoon kuuluvista työntekijöistä mainitsi videohavainnoinnin.

”Videohavainnoinnin käyttö” (tutkittava 1, lomake 3/III: 4.a)

”Videotyöskentelyn työvälineenä” (tutkittava 4, lomake 3/III: 4.a)

”Videoinnin jatkaminen eri tilanteissa (jääkin meille)” (tutkittava 2, lomake 3/III: 4.a)

Työntekijöiden mukaan videoituja tilanteita on helppo havainnoida jälkeenpäin ja näin palata arjen vuorovaikutustilanteisiin yhä uudelleen. Näistä hetkistä voi siten löytää toimivia vuorovaikutuspiirteitä, joiden käyttämistä arkitilanteissa voi lisätä ja

vahvistaa. Työntekijät olivat erityisesti tyytyväisiä videohavainnointiin liittyneisiin ryhmätapaamisiin, joissa havainnointiin vuorovaikutustilanteita. Näissä hankkeen aikana kuvatuissa vuorovaikutusvideoissa voitiinkin havaita selkeitä muutoksia työntekijöiden ajattelu- ja vuorovaikutustavoissa (Vuoti ym. 2009). Videohavainnointia työtapana on käytetty muissakin koulutushankkeissa ja tutkimuksissa (mm. McConkey, Morris & Purcell 1999). Grönstrandin (2009) artikkelissa työntekijä kuvaa videoinnin hyötyjä näin: *”Tärkein asia, jonka videointi on tuonut mukanaan, on tietoinen muutos omassa käyttäytymisessämme ja ajatustavoissamme.”*

7.3.3 OIVA-hanke työtapana yhteisöllisyyden kannalta

Ennen hanketta täytetyssä itsearviointilomakkeen alkukartoituksessa työntekijöiltä kysyttiin, mitä hyötyä yhteisöllesi on hankkeeseen osallistumisesta. Monissa vastauksissa korostettiin toivetta siitä, että hankkeeseen osallistumisesta olisi hyötyä koko yhteisölle.

”Toivottavasti saamme uusia keinoja/oppia kommunikointiin ja voimme sitä kautta kehittää ja mahdollistaa asiakkaidemme itsenäisempää kommunikointia” (tutkittava 6, lomake 1/V: 5.2)

”Toivon, että yhteisö saa apua hankkeesta ristiriitatilanteisiin, joihin syynä ovat usein vaikeudet vuorovaikutuksessa vaikeasti kehitysvammaisen henkilön kanssa” (tutkittava 5, lomake 1/V: 5.2)

”Toivottavasti KAIKKI saavat jotain uutta potkua työhön ja elämään” (tutkittava 1, lomake 1/V: 5.2)

Kysely hankkeessa mukana olleille työntekijöille eli hankkeen seurantalomake selvitti työntekijöiden ajatuksia puoli vuotta hankkeen päättymisen jälkeen. Seurantalomakkeen avokysymykset (lomake 3/III) painottuvat käsittelemään yhteisöä ja siinä tapahtuneita muutoksia. Työntekijöiden vastauksissa korostui asukkaiden arvostus ja heidän merkityksensä osana yhteisöä.

”Asukkaat osallistuvat ja vaikuttavat omaan elämäänsä aikaisempaa enemmän” (tutkittava 1)

”Vuorovaikutus rikkaampaa, hiljaisemmatkin asukkaat huomioidaan ja he tuovat aktiivisemmin itseään esille” (tutkittava 2, lomake 3/III: 1)

”Yksilöllistä asukkaan huomioimista” (tutkittava 1, lomake 3/III: 1)

”Panostamme enemmän kumppanin kuunteluun, annamme heidän vaikuttaa enemmän omaan elämäänsä” (tutkittava 5, lomake 3/III: 1)

”Huomattavasti enemmän kiinnitetään huomiota asukkaiden tekemiin aloitteisiin, vastauksiin, annetaan valinnan mahdollisuuksia” (tutkittava 4, lomake 3/III:1)

”Yksilöllisyys otettu paremmin huomioon” (tutkittava 3, lomake 3/III: 1)

Vastauksissa näkyi myös hankkeen aikana saatujen uusien käytännön menetelmien merkitys työyhteisölle.

”Olemassa olevat kommunikointikeinot pidetään yllä ja muillekin asiakkaille mietitään erilaisia kommunikointivaihtoehtoja (toteutus voi osittain jäädä myöhemmäksi, kun henkilökuntaa enemmän)” (tutkittava 6, lomake 3/III: 2)

”OIVA-hankkeen aikana kehitetyt ja kehittyneet menetelmät ovat edelleen käytössä ja päivitämme niitä säännöllisesti” (tutkittava 5, lomake 3/III: 2)

”Tehdään päivittäin seuraavan päivän ohjelma, jossa on kuvin ilmaistu esim. työ, kanttiini, sauna ym. menot jokaisen kohdalla” (tutkittava 2, lomake 3/III: 2)

”LOVIT on hyvin mielessä ja käytössä” (tutkittava 4, lomake 3/III: 2)

”Kommunikointi-aloitteet huomioidaan herkemmin” (tutkittava 3, lomake 3/III: 2)

OIVA-hanke kokonaisuutena koettiin yhteisöissä myönteiseksi kokemukseksi.

”se on koko työyhteisön juttu vaikkakin on se oiva-projekti tai se oiva-ryhmä (.) niin ja mitä me on siinä ryhmässä saatu irti niistä videoista nii ne on myös näille muille sitte kerrottu (..) on se yhteisöki muuttunut ja varmaan muuttuu enemmän mitä paremmin nyt saadaan tää elämään eteenpäin et se on koko osaston juttu” (tutkittava 4)

”Olemme mielestäni hyvinvoiva yhteisö. OIVA on yhdistänyt meitä.” (tutkittava 1, lomake 2/V: 2.4)

”Pitkä, mutta antoisa prosessi on tämä hanke ollut meille. Oma sitoutuminen on tuottanut tulosta. On ollut mukava tavata muita samaa työtä tekeviä eri puolilta Suomea” (tutkittava 5, lomake 2/V: 2.8)

”OIVA-koulutus on tuonut paljon uusia ajatuksia ja kehittämisen kelpoisia ideoita yhteisömmme vuorovaikutussuhteisiin” (tutkittava 2, lomake 2/V: 2.8)

Työntekijät mainitsivat kuitenkin vastauksissaan myös hankkeen huonoja puolia, jotka pääosin liittyivät ajankäytön riittämättömyyteen.

”Kiire välillä; olisi halunnut tehdä enemmän ja paremmin, mutta aika ei aina antanut myöten” (tutkittava 6, lomake 2/V: 2.6)

”Oma tietoisuus asioista lisääntyy mutta aika ei riitä kaikkien visioiden toteuttamiseen -> turhautuminen ja riittämättömyyden tunne” (tutkittava 5, lomake 2/V: 2.6)

”Joskus vähän kiireen tuntua (esim. lomakkeiden täyttö), ei huonoja puolia” (tutkittava 2, lomake 2/V: 2.6)

”Yhteisen ajan puute muiden oivalaisten kanssa (rajoitti mm. kuvausten tekemistä)” (tutkittava 3, lomake 2/V: 2.6)

Vain muutaman työntekijän vastausten perusteella voidaan havaita koko yhteisön tyytyväisyys hankkeeseen. Heidän ajatuksistaan näkyy myös, että hankkeen toteutumiseen tarvittiin koko yhteisö. Hankkeen tavoitteita ei saavutettu ainoastaan hankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden avulla, vaan siinä oli mukana koko työyhteisö hoitajineen ja asukkaineen.

Tarkasteltaessa jonkin asian kehitystä tietyssä kontekstissa ekologisesta näkökulmasta, tulee samanaikaisesti ottaa huomioon sekä henkilön että ympäristön piirteet (Bronfenbrenner 1997, 227). Bronfenbrennerin (1997, 235) prosessi-henkilö-konteksti-malli soveltuu hyvin hankkeen kokonaisuuden tarkasteluun yhteisöllisyyden näkökulmasta samalla huomioon ottaen kaikki hankkeen osa-alueet. Mallin avulla on mahdollista analysoida hankkeen kehitysprosessien ja -tulosten vaihtelua ympäristön ja henkilön piirteiden yhteisenä funktiona. Perusajatuksena on siis, että ympäristö ei kykene itse tekemään kaikkea työtä vaan siihen tarvitaan myös elävät organismit eli ihmiset. Elävillä organismeilla on kyky ja myös aktiivinen taipumus parantaa itseään ajan mittaan.

8. POHDINTA

Tämän tutkimuksen mukaan henkilökunnan hankkeeseen osallistumiseen vaikutti erityisesti kiinnostus asiaa kohtaan sekä tahto kouluttautua ja kehittää omia vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojaan. Hankkeeseen osallistumisen taustalla oli yleisimmin esimiehen aloite. Toisissa työyhteisöissä esimiehet tekivät päätöksen, kun taas toisissa työyhteisöissä asiasta keskusteltiin lähes alusta alkaen

henkilökunnan läsnä ollessa. Hankkeen johtajatuksiin lukeutuvan yhteisöllisyyden kannalta näissä yhteisöissä, joissa työntekijät otettiin mukaan päätöksen tekoon, työntekijät kokivat alusta asti olleensa tärkeä osa hanketta. Kuitenkin myös työyhteisöissä, joissa työntekijät määrättiin mukaan hankkeeseen, saavutettiin hyviä tuloksia nimenomaan yhteisöllisyyden kannalta.

Henkilökunta koki saaneensa koko yhteisön tuen hankkeen aikana. Erityisesti työntekijät korostivat esimiestason myönteistä asennetta ja innostuneisuutta hankkeen alkupuolella. Esimiestason lisäksi työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä hankkeen ulkopuolisilta työntekijöiltä saamaansa tukeen. He tukivat hankkeen työntekijöitä erityisesti myönteisellä suhtautumisellaan ja osoittamalla kiinnostuksensa hanketta kohtaan. Hyväksyvän asenteen ansiosta hankkeen työntekijät kokivat osallistuneensa juuri yhteisölliseen koulutushankkeeseen.

Työntekijät kokivat OIVA-hankkeen kokonaisuutena hyväksi työtavaksi (ks. myös Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009). Erityisesti videohavainnointia ja siihen sisältyvää ohjausta pidettiin hyvänä työskentelytapana. Hankkeessa korostui työntekijöiden mielestä yhdessä tekeminen yhteisen päämäärän puolesta. Osassa työyhteisöistä koettiin yhteisöllisyyden kohentuneen huomattavasti verrattuna aiempaan.

8.1 ”Olemme hyvinvoiva yhteisö, OIVA on yhdistänyt meitä”

Bronfenbrennerin (1979) ekologisen teorian viitekehyksestä työorganisaatioita tarkastellessa lukeutuvat työntekijän tiedot, taidot ja asenteet osaksi mikrojärjestelmää. Yksilön mikrojärjestelmään kuuluvat myös kaikki ne instituutiot, joihin hän on välittömässä yhteydessä ja jotka muovaavat hänen kehitystään, kuten tässä tutkimuksessa työntekijän työyhteisö (mm. Tonttila 2006). Ihmisen kehityksen ekologiassa tarkastellaan koko elinajan ihmisen ja tämän välittömien elinympäristöjen muuttuvien ominaisuuksien välistä sopeutumista, johon vaikuttavat ympäristöjen väliset suhteet ja laajemmat kontekstit (Bronfenbrenner 1979; 1997, 222). Tämän tutkimuksen kannalta olennaista olikin tarkastella nimenomaan mikro-

ja mesojärjestelmien kohtaamista. Työntekijöiden ja työyhteisön välinen suhde muodostaa mesojärjestelmän, jossa olennaisina vaikuttajina ovat esimiesten ja kollegojen toiminta. Missä tahansa osajärjestelmässä järjestelmän tehokkuuden ratkaisee pidemmällä aikavälillä vakauden, jatkuvuuden ja ennustettavuuden aste (Bronfenbrenner 1997, 279). Tämän hankkeen avulla pyrittiinkin mahdollisimman pitkäkestoisiin hyötyihin yhteisöissä (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009).

Yksilön kehitys tapahtuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa, jossa yksilö pyrkii sopeutumaan ympäristön oloihin ja samalla vaikuttamaan olosuhteiden muuttumiseen itselleen tarkoituksenmukaisemmiksi (Bronfenbrenner 1979, Tonttila 2006). Tämän näkemyksen mukaan yhteisöjen toimintaan vaikuttavat sekä työntekijöiden omat henkilökohtaiset ominaisuudet ja lähiympäristö että yhteiskunnalliset asenteet ja lainsäädännölliset päätökset. Tutkimuksessa mukana olleiden yhteisöjen lähiympäristöön kuuluvat siis myös vaikeimmin kehitysvammaiset ihmiset. Työntekijöiden ja vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten välisellä vuorovaikutuksella yhteisössä onkin merkittävä rooli, sillä vuorovaikutus- ja kommunikointitaidot vaikuttavat suoraan myös yhteisön jäseniä ympäröivään ympäristöön ja sitä kautta yksilön kehitykseen. Nämä mesojärjestelmään sisältyvät sosiaaliset verkostot kattavat siis kaikki yhteisön jäsenet ja toimivat yhteisön jäsenten tukena kasvussa ja kehityksessä (ks. Tonttila 2006, 10).

Tutkimuksen havainnot perustuvat käsitykseen, että ihmisen lähiympäristön tuella on suuri merkitys hänen selviytymiselleen ongelmallisissa tilanteissa (Tonttila 2006, 129). Sosiaalisen verkoston väliset kontaktit keskusteluineen auttavat yhteisön jäseniä muodostamaan käsitystään omista vuorovaikutustaidoistaan ja kohentavat näin kokonaisvaltaista yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisön sisällä. OIVA-hankkeen pääasiallinen tarkoitus ei ollut niinkään tuottaa lopullisia vastauksia vaan paremminkin luoda uusia kysymyksiä muun muassa paljastamalla olemassa olevien asetelmien puutteita (ks. myös Bronfenbrenner 1997, 235). Hankkeessa selvitettiin mielestäni onnistuneesti ne seikat yhteisöjen sisältä, joihin haluttiin muutosta, ja toimittiin niiden viitoittamina. Tieteen historiakin osoittaa, että tällainen tapa on tärkeimpiä tiedettä edistäviä tekijöitä.

Yhteisöjen toimintaan vaikuttavat siis työntekijöiden omien henkilökohtaisten ominaisuuksien ja lähiympäristön lisäksi myös yhteiskunnalliset asenteet ja lainsäädännölliset päätökset, jotka lukeutuvat makrojärjestelmään (Bronfenbrenner 1979). Makrojärjestelmän käsitteeseen sisältyvät alakulttuurit, joissa henkilö on kasvatettu ja joissa henkilö elää (Bronfenbrenner 1997, 275). Tällöin voidaan siis todeta, että alakulttuureissa tapahtuvilla muutoksilla, esimerkiksi yhteisöllisen koulutuksen ja kuntoutuksen avulla, voidaan vaikuttaa myös makrojärjestelmään. Kunkin yhteiskunnan historiallisesti määräytyneet ja kulttuuriset käytännöt, sekä rakenteelliset ja taloudelliset seikat vaikuttavat lainsäädännöllisiin ja sosiaalipoliittisiin ratkaisuihin, myös siis sellaisiin, jotka mahdollistavat erilaisia kuntoutuskäytäntöjä (Launonen 2004). Voidaan siis todeta, että suuren yleisön ja päättäjien asenteilla yhteiskunnan vähemmistöjä kohtaan on ratkaisevia vaikutuksia siihen, miten ihmisoikeudet ja kansalaisten tasa-arvo toteutuvat ja miten eri tavoin vammaiset ihmiset sisällytetään, integroidaan tai eristetään suhteessa muuhun yhteiskuntaan. Suuret ja pienet kuntoutuspoliittiset ratkaisut vaikuttavat välillisesti myös siihen, minkälaisen kuntoutusmuotojen vaikuttavuutta ylipäänsä päästään tutkimaan. Yhteiskunnallisiin asenteisiin vaikuttaminen ja erityisesti niiden muuttaminen eivät käy hetkessä. Yhteisöllinen kuntoutus on kuitenkin tätä päivää ja sen merkitys korostuu juuri OIVA-hankkeen kaltaisten kokemusten myötä sekä yhä useammin myös puheterapeutin työssä. Yhteisöllisen kuntoutuksen keinoja ja periaatteita noudattaen korostuvat erityisesti ekologisten järjestelmien teorian ajatukset siitä, että ihmisen kehitykseen ja päinvastoin vaikuttavat ympäristöjen väliset suhteet ja laajemmat kontekstit, joihin ympäristöt sisältyvät (Bronfenbrenner 1997, 222).

8.2 Tutkimuksessa käytettyjen menetelmien arviointia

Tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan niitä tapoja ja käytänteitä, joilla kerätään havaintoja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009). Tämän tutkimuksen aineisto koostui kyselylomakkeista ja haastatteluista, sillä lähtökohtana oli selvittää tutkittavien ajatuksia, tunteuksia ja kokemuksia. Aineistoa tarkemmin analysoitaessa valittiin ne aineiston osat, joita varsinaisesti hyödynnettiin tässä

tutkimuksessa. Tutkimuksen aineisto oli osin *sekundaariaineistoa* eli OIVA-hankkeen projektitiimin keräämää aineistoa (kyselylomakkeet) ja osin tämän tutkimuksen tekijän ja kahden muun haastattelijan keräämää (haastattelu) (ks. Hirsjärvi ym. 2009, 186). On kuitenkin huomattava, että valmiit aineistot soveltuvat vain harvoin sellaisenaan käytettäviksi tutkimuksessa. Toisten keräämä aineisto on pystyttävä kytkemään omaan tutkimusintresseihin ja sovittamaan omiin aineistoihin. Tässäkin tutkimuksessa kyselylomakkeista valittiin vain teemoittelun kannalta sopivimmat osat mukaan tutkimuksen aineistoon.

Kyselylomaketta on käytetty aineistonkeruumenetelmänä jo 1930-luvulta saakka ja se on hyvin perinteinen tapa kerätä tutkimusaineistoa (Valli 2007). Kyselyjen etuna pidetään yleensä sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto: tutkimukseen voi osallistua paljon henkilöitä ja heiltä voidaan kysyä monia asioita (Hirsjärvi ym. 2009). OIVA-hankkeen itsearviointilomakkeet ja kysely hankkeessa mukana olleille työntekijöille sisälsivät niin strukturoituja kuin avoimia kysymyksiäkin. Mitta-asteikkona käytettiin järjestysasteikkoista Likertin asteikkoa (Valli 2007, 115–117; Gall, Gall & Borg 2003, 228–229). Asteikko on yksi useimmin käytetyistä ja sopivimmista vaihtoehdoista, kun kyse on asenteiden ja mielipiteiden mittaamisesta. Peruslähtökohtaisesti Likertin asteikossa mittari sisältää parittoman määrän vastausvaihtoehtoja. OIVA-hankkeen kehittämässä kyselylomakkeissa mittareita oli kahdenlaisia: parittoman ja parillisen määrän vastausvaihtoehtoja sisältäviä. Tutkimuksen aineistona käytetyistä kyselylomakkeista kaikki sisälsivät myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeet olivat tärkeä osa tutkimuksen aineistoa videoitujen haastattelujen lisänä, sillä erityisesti niistä poimitut strukturoidut kysymykset antoivat tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa joistakin tietyistä aiheista kuin avoimet kysymykset. Pelkän kyselylomakkeen avulla olisi kuitenkin ollut vaikea saada näkyviin esimerkiksi, miten hanke jäi elämään yhteisöissä ja millä tavalla työntekijöiden asenteissa mahdollisesti tapahtunut muutos näkyi kehitysvammaisten asiakkaiden osallistumismahdollisuuksissa (Martikainen & Burakoff 2006). Muutoinkin kyselytutkimuksen aineistoa saatetaan pitää pinnallisena ja tutkimusta näin teoreettisesti vaatimattomana (Hirsjärvi ym. 2009).

Haastattelu menetelmänä soveltui tämän tutkimuksen pääaineistoksi antamaan kyselylomakkeita tarkempaa tietoa työntekijöiden kokemuksista ja tuntemuksista

hankkeessa. Videoitu haastattelu oli muodoltaan puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelun tarkoituksena on selvittää ihmisten mielipiteitä valitusta aiheesta, ja se on laadullisista menetelmistä yleisin (Eskola & Vastamäki 2007, 25). Teemahaastattelua voidaan verrata keskusteluun, jossa tutkija on aloitteentekijän roolissa ja joka vuorovaikutuksen avulla pyrkii selvittämään haastateltavalta tutkimuksen kannalta merkityksellisiä asioita. Teemahaastattelu oli tutkimuksen kannalta onnistunut valinta, sillä kaikilla haastatelluilla oli omanlaisensa työllisyshistoria sekä näkemys OIVA-hankkeesta. Strukturoitua haastattelurunkoa paremmin teemahaastattelu tarjosi mahdollisuuden vapaampaan vuorovaikutukseen ja kysymysten järjestyksen sekoittumiseen (Eskola & Vastamäki 2007). Eskolan ja Vastamäen (2007) mainitsema ryhmähaastattelu olisi toiminut tutkimuksessani teemahaastattelua syventävänä menetelmänä ja tuottanut erityyppistä, syvällistä tietoa OIVA-hankkeesta kokonaisuutena eri yhteisöissä. Ryhmähaastattelu ei olisi kuitenkaan ollut mahdollinen käytännön järjestelyjen vuoksi, sillä haastatteluun osallistuneet henkilöt asuivat eri puolella Suomea ja kaikille yhteisen ajan ja paikan sopiminen olisi ollut hankala toteuttaa

Haastattelun rungon oli OIVA-hankkeessa aiemmin videoituja työntekijöiden haastatteluja varten luonut siis OIVA-hankkeen suunnittelija, Katja Burakoff. Tämän rungon pohjalta tämän työn tekijä ja kaksi muuta haastattelijaa muokkasivat haastattelua (liite 5). Kysymysten muotoilu ja haastattelurungon rakenne olivat onnistuneita. Tutkittavien oli helppo seurata haastattelun kulkua, sillä siinä edettiin teemoiltaan kronologisessa eli ajanmukaisessa järjestyksessä. Yksi haastatteliijoista oli siis OIVA-hankkeen tutkija, FM Katja Vuoti, jolle hanke oli kokonaisuutena tuttu jo pidemmältä ajalta. Haastatteluista kootut aineistot eivät kuitenkaan juuri poikenneet toisistaan, vaikka haastattelijoina toimi kolme eri henkilöä. Haastattelijat olivat yhdessä muokanneet haastattelun rungon ja sopineet haastattelua koskevista yhtenäisistä toteutustavoista. Haastattelutilanteet myös videoitiin tarkoituksena saada aineistosta mahdollisimman yhtenäinen ja kattava. Tutkittavia selvästi jännitti videokameran läsnäolo ja se saattoi vaikuttaa vastauksiin. Vehmas (2005) toteaaakin, että tällä tavalla toteutetun tutkimuksen voi olettaa olevan sidoksissa sosiaaliseen tilanteeseen, jossa se on tehty, ja sen tuottamia tuloksia ei voida pitää yleisesti pätevinä. Mahdollista onkin, että toinen tutkija olisi päätenyt osaa haastateltavien vastauksista tulkitessaan eri tuloksiin ja pohdintoihin (ks. esim. Eskola 2006).

Haastatteluista kertyi varsin paljon aineistoa jo olemassa olleiden kyselylomakkeiden lisäksi. Tutkimuksen tulososuus onkin tästä johtuen melko pitkä ja voi olla osin jopa raskaslukuinen. Uskon kuitenkin, että lainauksien avulla lukijan on helpompi ymmärtää tutkittavaa ilmiötä kokonaisuutena kuin ilman lainauksia. Pääteemana *voimaantumisen* on aiheeltaan tutkimuksen muita pääteemoja abstraktimpi, kun taas pääteemat *organisaation tuki* ja *OIVA-hanke* ovat aiheiltaan konkreetimpia ja olivat näin myös helpompia purkaa sanallisesti.

Ekologinen teoria soveltui hyvin tämän tutkimuksen viitekehyykseksi, sillä se kattaa tutkimuksen kannalta olennaiset rakenteet ja antaa mahdollisuuden tarkastella niitä laajemmasta näkökulmasta. Bronfenbrenner (1979) käsittelee alkuperäisessä teoriassaan rakenteita pääosin lapsi-näkökulmasta, mutta sen laajentaminen koskemaan yksilöä ikään katsomatta on mahdollista ja toimivaa.

8.3 Jatkotutkimuskohteet ja kliiniset sovellukset

Schepis ja Reid (2003) nostavat artikkelissaan esiin vaikeimmin vammaisten ihmisten ja työntekijöiden väliset suhteet. He korostavat työntekijöiden kommunikointitaitojen koulutuksen merkitystä ja erityisesti aiheeseen liittyvän tutkimuksen tarvetta. Ylipäänsäkin on olemassa vain vähän tietoa siitä, kuinka vaikeimmin vammaiset ihmiset ja heidän kanssaan päivittäin työskentelevät ihmiset kommunikoivat keskenään (McConkey, Morris & Purcell 1999, 195). OIVA-hankkeessa kehitettiin ja kokeiltiin uutta, prosessinomaista yhteisöjen ohjaukseen soveltuvaa työskentelytapaa, joka oli suunnattu juuri vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten parissa työskenteleville. Työskentelytapana hanke oli Suomessa verrattain uusi, mutta tuloksillaan osoitti, että tällaisen yhteisöllisen lähestymistavan kautta on mahdollista saada koko työyhteisö mukaan vaikuttamaan ja kehittymään. Hankkeen avulla saavutettuja myönteisiä vaikutuksia olisi mielekästä levittää siis laajemminkin. Jotta vastaavista hankkeista saataisi myös tulevaisuudessa yhtä paljon hyötyä, on tärkeää, että eri instituutiot kokevat tällaisen arjessa tapahtuvan vuorovaikutuksen ja kohtaamisen tärkeäksi ja näkevät mitä kaikkea yhteisökuntoutuksen keinoin voidaan saavuttaa.

Tutkimuksen havaintona voidaan siis pitää sitä, että yhteisökuntoutuksen keinoin voidaan ylittää tuloksiin, joilla on myönteisiä vaikutuksia koko työyhteisöön. OIVA-hankkeen tavoitteena oli vahvistaa vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten ja heidän lähi-ihmistensä välistä vuorovaikutusta (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009). Aiemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat tarkastelleet vuorovaikutusta lähinnä siinä ilmenneiden kielteisten ominaisuuksien valossa, mutta OIVA-hankkeessa pääpaino oli nimenomaan myönteisissä vuorovaikutusta vahvistavissa tekijöissä. Tutkimuksen havaintojen pohjalta voidaankin todeta, että näillä vuorovaikutusta myönteisessä valossa tarkastelevilla näkökulmilla voidaan vaikuttaa myös yksilötasoa laajemmin. Toivoen tietenkin, että ekologisen ajattelutavan mukaisesti vaikutukset yltäisivät mahdollisesti jopa yhteiskunnalliselle tasolle.

Vuorovaikutuksen havainnoinnin ja siihen yhdistetyn ohjauksen on todettu olevan vaikuttava ja tehokas kuntoutusmuoto (Fukkink 2008). Tutkimustuloksista havaitaan, että tällaisen vaikuttavan ja tehokkaan kuntoutusmuodon tueksi tarvitaan kuitenkin koko yhteisö. Yhteisön on saatava kaikki tarvitsemansa tuki toimintastrategian toteuttamiseen (vrt. Maes ym. 2007; Kallanranta 1999). Tämän lisäksi yhteisöllisen kuntoutuksen toteutumiseksi on yhteisöllä oltava tahtoa ja valmiuksia toimia havaittujen tarpeiden mukaan saavuttaakseen asetettuja tavoitteita (Hildén ym. 2001). Hankkeessa käytetystä ohjaajan kanssa tapahtuvasta videoitujen vuorovaikutustilanteiden havainnoimisesta on aikaisemminkin saatu hyviä kokemuksia (Fukkink 2008). Valittua työskentelytapaa ei ole kuitenkaan käytetty aiemmin paljoakaan vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöjen ohjaamisessa, sillä on ajateltu, ettei vaikeavammaista ihmistä saada näyttämään taitojaan varta vasten järjestetyssä tilanteessa (Launonen 2007, 116). Hankkeen työtapana käytettyä videointia ja videoiden analysointia toteutettiin tästä syystä nimenomaan arjen vuorovaikutustilanteita hyödyntäen. Näitä työtapoja voidaan käyttää apuna sellaisen tiedon hankkimisessa, jota ei minkään valmiin lomakkeiston eikä käytännöstä irrallaan olevan tutkimustilanteen avulla saataisi. Videoitujen vuorovaikutustilanteiden havainnoinnin ja niiden analysoinnin suurimpia hyötyjä on sen muunneltavuus. Työtapo soveltuu erityisen hyvin vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöjen ohjaukseen, mutta myös esimerkiksi puheterapeutin työssä sitä voi soveltaa lähes jokaiselle osa-alueelle. Videoimalla terapiakäyntejä ja tarkastelemalla niissä esiintyviä vuorovaikutustilanteita on

mahdollista kehittyä yhä taitavammaksi vuorovaikutuskumppaniksi. Videoituja vuorovaikutustilanteita voisi myös käyttää työnohjauksen apuvälineenä, jolloin ne voisivat toimia apuna ristiriitatilanteiden ratkaisuun tai voimavarojen lisäämiseen myönteisiä vuorovaikutusta vahvistavia tekijöitä korostamalla.

OIVA-hankkeen aikana kehitetyllä työtavalla saavutettiin hyviä tuloksia (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009). Hankkeeseen osallistuneissa yhteisöissä työskentelytavan jatkaminen tuntui siis hyödylliseltä. Myönteisten kokemusten perusteella OIVA-työskentelytapaa voisi perustellusti levittää laajemmallekin kohderyhmälle näiden kolmen kehitysvammaisille ihmisille palveluja tarjoavan yhteisön lisäksi. Hankkeen tutkimustulosten ja myönteisten kokemusten pohjalta kehitettiin OIVA-vuorovaikutusmalli®, joka tuotteistettiin ja rekisteröitiin Kehitysvammaliitolle. Tikoteekki tarjoaa OIVA-vuorovaikutusmallin prosesseja vuorovaikutuksen vahvistamisesta kiinnostuneille vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten yhteisöille. Hankkeen projektitiimi suosittelee tämän tuloksia tuottavan työskentelytavan levittämistä yhä laajemmin erilaisiin vaikeimmin puhevammaisille ihmisille palveluja tarjoaviin yksiköihin. Kehittämistyötä jatketaan edelleen OIVALLA vuorovaikutukseen-hankkeessa, jonka tavoitteena on levittää OIVA-vuorovaikutusmallia sekä kehittää ja soveltaa sitä myös vaikeimmin dementoituneiden ihmisten yhteisöille. Hanke toteutetaan Kehitysvammaliiton Tikoteekissa Raha-automaattiyhdistyksen tuella vuosina 2009–2012.

LÄHTEET

Alijoki, E. (1998). *Pesästä pieni ponnistaa, lasten varhaisten vuorovaikutustaitojen tukeminen*. Rauma: Kirjayhtymä.

Anderson, C. (2006). Early communication strategies: Using video analysis to support teachers working with preverbal pupils. *British Journal of Special Education*, 33, 114–20.

Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1977/19770988>, luettu 11.9.2009

Auerbach, C.F. & Silverstein, L.B. (2003). *Qualitative data. An introduction to coding and analysis*. New York: New York University Press.

Berk, L.E. (1991). *Child Development*. Boston: Allyn and Bacon. (2.painos)

Bion, W.R. (1979). *Kokemuksia ryhmistä. Ryhmädynamiikka psykoanalyysin näkökulmasta*. Espoo: Amer-yhtymä.

Bloomberg, K., West, D. & Iacono, T.A. (2003). PICTURE IT: An evaluation of a training program for carers of adults with severe and multiple disabilities. *Journal of Intellectual & Developmental Disability* 28, 260-282.

Brodin, J. (1991). *Att tolka barns signaler: gravt utvecklingstörda flerhandikappade barns lek och kommunikation*. Akademisk avhandling för filosofie doktorsexamen. Stockholm: Pedagogiska institutionen.

Bronfenbrenner, U. (1979). *Ecology of human development. Experiments by nature and design*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press (3.painos 1980).

Bronfenbrenner, U. (1997). Ekologisten järjestelmien teoria. Teoksessa R. Vasta (toim.) *Kuusi teoriaa lapsen kehityksestä*. Kuopio: Kustannusosakeyhtiö Puijo, 221-288.

Burakoff, K. (2001). Miten kukka viitotaan? Tapaustutkimus kolmen vuorovaikutusparin puhetta korvaavasta kommunikaatiosta. Logopedian pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto. Fonetikan laitos.

Carlson, L. & Bricker, D.D. (1982). Dyadic and contingent aspects of early communicative intervention. Teoksessa D.D. Bricker (toim.) *Interventions with At-Risk and Handicapped Infants*. Baltimore: University Park Press, 220-238.

Cirrin, F.M. & Rowland, C.M. (1985). Communicative assessment of nonverbal youth with severe/profound mental retardation. *Mental Retardation*, 23, 52-62.

Dolisso, D.D. (2000). *Attitudes Toward Disability and the Role of Community Based Rehabilitation Programs in Ethiopia*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja, No 56.

Enqvist, L. (2007). AAC osana ammattia? Mitä vaikeimmin vammaisten lasten erityisryhmien työntekijät ajattelevat puhetta tukevasta ja korvaavasta kommunikoinnista. Logopedian pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto. Puhetieteiden laitos.

Eskola, J. & Vastamäki, J. (2007). Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Juva: WS Bookwell, 25-43.

Fukkink, R.G. (2008). Video feedback in widescreen: a meta-analysis of family programs. *Clinical Psychology Review*, 28, 904-916.

Gall, M.D., Gall, J.P. & Borg, W.R. (2003). *Educational research. An introduction*. Boston: Allyn and Bacon.

Glennen, S. (1997). Introduction to augmentative and alternative communication. Teoksessa S. Glennen & D. DeCoste (toim.) *Handbook of augmentative and alternative communication*. San Diego: Singular, 3-19.

Gillberg, C. (1993). Autism and related behaviors. *Journal of Intellectual Disability Research*, 37, 343-373.

Granlund, M. & Olsson, C. (1994). *Enemmän vuorovaikutusta. Kurssiaineisto – teoriakirja*. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Grönstrand, E. (2009). Oiva avasi silmät ja korvat. *Ketju*, 1, 15-16.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. (2005). *Voimaantuminen työyhteisön haasteena*. Porvoo: WSOY.

Heikkilä-Laakso, K. & Heikkilä, J. (1997). *Innovatiivisuutta etsimässä. Irtiottoa keskinkertaisuudesta*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja B 57.

Heister Trygg, B., Anderson, I., Hardenstedt, L. & Sigurd Pilesjö, M. (1998). *Alternativ och kompletterande kommunikation (AKK) i teori och praktik*. Malmö: Handikappinstitutet.

Hildén, S., Merikoski, H. & Launonen, K. (2001). Yhteisöpohjainen kuntoutus. Teoksessa K. Launonen & M. Lehtihalmes (toim.) *Lapsen kielenkäytön kehitys ja sen ongelmat - pragmaattinen näkökulma*. Helsinki: Suomen logopedis-foniatrinen yhdistys ry:n julkaisuja 33, 113–119.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

ICIDH-2: International Classification of Functioning, Disability and Health. (2001). Geneva: World Health Organization. Kirjan online-versio Internet-osoitteessa: www.who.int/icidh, luettu 4.6.2009

ICD-10: International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems. (2007). Kirjan online-versio Internet-osoitteessa:

<http://apps.who.int/classifications/apps/icd/icd10online/>, luettu 27.10.2009

Kallanranta, T. (1999). *Eriyistason kuntoutustoiminnan integrointi yhteisöpohjaiseen kuntoutusmalliin*. Moniste 26.4.1999. Oulun yliopistollinen sairaala, lääkinnällisen kuntoutuksen yksikkö.

Kent-Walsh, J. & McNaughton, D. (2005). Communication Partner Instruction in AAC: Present Practices and Future Directions. *Augmentative and Alternative Communication*, 21, 195-204.

Kiikkala, I. (2008). Voimaantumista edistävä johtaminen hyvinvointipalveluissa – menestymisen ja menestymättömyyden ydin. Teoksessa T. Surakka, I. Kiikkala, T. Lahti, H. Laitinen & T. Rantala (toim.) *Osastonhoitaja ja johtaminen*. Helsinki: Tammi, 9-27.

Kokkola, A., Kiikkala, I., Immonen, T. & Sorsa, M. (2002). *Mitä Sinä elämältäsi haluat? Asiakaslähtöinen mielenterveyttä edistävä toimintamalli*. Helsinki: Suomen kuntaliitto & Stakes.

Kopakkala, A. (2008). *Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen*. Helsinki: Edita Prima.

Kraat, A.W. (1985). *Communication interaction between aided and natural speakers: An IPCAS study report*. Toronto: Canadian Rehabilitation Council for the Disabled.

Laitinen, H. (2008). Potilaslähtöisyys ja sen johtaminen. Teoksessa T. Surakka, I. Kiikkala, T. Lahti, H. Laitinen & T. Rantala (toim.) *Osastonhoitaja ja johtaminen*. Helsinki: Tammi, 118-140.

Landesman-Dwyer, S. & Knowles, M. (1987). Ecological analysis of staff training in residential settings. Teoksessa J. Hogg & P.J. Mittler (toim.) *Staff training in mental handicap*. London: Croom Helm, 3-31.

Launonen, K. & Olkku, S. (1997). Vaikeasti monivammaisen ihmisen ilmaisuuden arviointi. *Suomen Logopedis-Foniatrinen Aikakauslehti*, 17, 128-137.

Launonen, K. (1998). Suomalaisen laitoksen esipuheet. Teoksessa S. von Tetzchner & H. Martinsen, *Johdatus puhetta tukevaan ja korvaavaan kommunikointiin*. Helsinki: Kehitysvammaliitto, 10-12.

Launonen, K. (2002). Tunnen, tiedän ja toteutan. Puhetta tukevaa ja korvaavaa kommunikointia käyttävän yhteisön ja puheterapeutin yhteistyön edellytykset nyky-Suomessa. *Puheterapeutti*, 2, 14-19.

Launonen, K. (2004). Puhetta korvaavan kommunikoinnin vaikuttavuus. *Puhe ja Kieli*, 24, 155-167.

Launonen, K. (2007). *Vuorovaikutus - kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin*. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw-Hill.

Lyng, K. & Grindheim, E. (2005). Searching for the inner subjective: Can “inner life” be made accessible through restrictions in how you are allowed to speak about – and – to a person? *The 14th International Roundtable on Ageing and Intellectual Disabilities*. Dortmund. Moniste.

Lyytinen, H., Eklund, K. & Laakso, M-L. (2003) Varhainen kognitio, temperamentti ja vuorovaikutus. Teoksessa P. Lyytinen, M. Korkiakangas & H. Lyytinen (toim.) *Näkökulmia kehityspsykologiaan kehitys kontekstissaan*. Porvoo: WSOY, 40-65.

Maes, B., Lambrechts, G., Hostyn, I. & Petry, K. (2007). Quality-enhancing interventions for people with profound intellectual and multiple disabilities: A review of the empirical research literature. *Journal of Intellectual and Developmental Disability* 32, 163-178.

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela E-L. (2004). *Esteistä mahdollisuuksiin - vammaistyön perusteet*. Porvoo:WSOY.

Manninen, A., Mölsä, P. & Pihko, H. (2002). Kehitysvammaisuuden syiden selvittäminen. Teoksessa M. Kaski, A. Manninen, P. Mölsä & H. Pihko (toim.) *Kehitysvammaisuus*. Porvoo: WSOY, 31-49.

Martikainen, K. (2004). *Tikoteekin ja Uudenmaan erityishuoltopiirin kommunikaatioprojekti 2002-2003*. Helsinki: Tikoteekin raportteja 3/2004.

Martikainen, K. & Burakoff, K. (2006). Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen vahvistaminen yhteisössä – OIVA-hanke 2005-2008. Julkaisussa S. Simberg, P. Rautakoski, A. Klippi, J. Paloheimo & S. Pekkala (toim.) *Ryhmä- ja yhteisöpohjaisen kielen ja kommunikoinnin kuntoutuksen haasteet*. Puheen ja kielen tutkimuksen yhdistys ry:n julkaisuja 38, 56-68.

Martikainen, K. (2009). *OIVA- Osallisuuden vuorovaikutusaloitteilla loppuraportti*. Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

McConkey, R., Morris, I. & Purcell, M. (1999). Communications between staff and adults with intellectual disabilities in naturally occurring settings. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43, 194-205.

McLean, L., Brady, N. & McLean, J. (1996). Reported communication abilities of individuals with severe mental retardation. *American Journal of Mental Retardation*, 100, 580–591.

McLean, L., Brady, N., McLean, J. & Behrens, G. (1999). Communication forms and functions of children and adults with severe mental retardation in community and institutional settings. *Journal of Speech, Language and Hearing Research*, 42, 231–240.

McNaughton, D. & Light, J. (1989). Teaching facilitators to support the communication skills of an adult with severe cognitive disabilities: A case study. *Augmentative and Alternative Communication*, 5, 35-41.

Moberg, S. (1998). Integraatio ja sen tavoittelun ongelmat. Teoksessa O. Ikonen (toim.) *Kehitysvammaisten opetus. Mitä ja miten?* Helsinki: Kehitysvammaliitto, 38–62.

Murto, K. (1997). *Yhteisöhoidon suuntauksia*. Jyväskylän Koulutuskeskus.

Nind, M. & Hewett, D. (2005). *Access to communication. Developing basic communication with people who have severe learning difficulties*. David Fulton Publishers.

Paquette, D. & Ryan, J. (2001). *Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory*. Moniste.

Parviainen, T. (1997). Johdatus yhteisöllisyyteen ja sen lähikäsitteisiin. Teoksessa T. Parviainen & M. Pelkonen (toim.) *Yhteisöllisyys – Avain parempaan terveyteen. Työvälineitä hoitotyöhön*. Sairaanhoidon tutkimuslaitos. Stakes, raportteja 217, 39-54.

Paunonen, M., Penttilä, U-R., Erjanti, H. & Onninen, M-L. (1988). *Hoitoyhteisö*. Helsinki: SHKS.

Paunonen-Ilmonen, M. (2001). *Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. Vantaa: WSOY.

Pulli, T. (2002). Yhteinen asia. Teoksessa T. Pulli, K. Huuhtanen & P. Sorvali (toim.) *Yhteiset eväät. Kokoustyökalut yhteisön apuna*. AAC-hanke Sanomatta selvää 1999-2002. Raportti 1. Pääjärven kuntayhtymä, 9-38.

Pulli, T., Launonen, K. & Saarela, M. (2005). *Aura: yhteisön ja sen autistisen jäsenen vuorovaikutuksen ja viestinnän arviointiin ja kehittämiseen*. Pääjärven kuntayhtymä.

Robertson, J., Emerson, E., Gregory, N., Hatton, C., Kessissoglou, S., Hallam, A. & Linehan, C. (2001). Social networks of people with mental retardation in residential settings. *Mental Retardation* 39, 201-14.

Schepis, M.M. & Reid, D.H. (2003). Issues Affecting Staff Enhancement of Speech-Generating Device Use Among People with Severe Cognitive Disabilities. *Augmentative and Alternative Communication*, 19, 59-65.

Siitonen, J. (1999). *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Oulun opettajankoulutuslaitos. Oulu: Oulun yliopisto.

Staehely, J. (2000). Prologue: The communication dance. Teoksessa M. Fried Oken & H. A. Bersani Jr. (toim.) *Speaking up and spelling it out: Personal essays on augmentative and alternative communication*. Baltimore: Paul H. Brookes, 1-12.

Stern, D.N. (1985). *The interpersonal world of the infant. A view from psychoanalysis and developmental psychology*. New York: Basic Books.

Tirassa, M., Bosco, F.M. & Colle, L. (2006). Sharedness and privateness in human early social life. *Cognitive Systems Research*, 7, 128-139.

Tonttila, T. (2006). *Vammaisen lapsen äidin vanhemmuuden kokemus sekä lähiympäristön ja kasvatuskumppanuuden merkitys*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Soveltavan kasvatustieteen laitos.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Tammi.

Turunen, K. (1991). Tunteet rakenteina. Teoksessa O. Lindfors, E. Paakkola & K. Pylkkänen (toim.) *Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy, 91.

Valli, R. (2007). Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Juva: WS Bookwell, 102-138.

Vehmas, S. (2005). *Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan*. Helsinki: Gaudeamus.

von Tetzchner, S. & Jensen, M.H. (toim.) 1996. *Augmentative and alternative communication: European perspectives*. Lontoo: Whurr.

von Tetzchner, S. & Jensen, K. (1999). Interacting with People who have Severe Communication Problems: ethical considerations. *International Journal of Disability, Development and Education*, 4, 453-462.

von Tetzchner, S. & Martinsen, H. (1999). *Johdatus puhetta tukevaan ja korvaavaan kommunikointiin*. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Vuoti, K. (2007). Väitöskirjahankkeen työsuunnitelma: *Henkilökunnan ja vaikeimmin kehitysvammaisten aikuisten tasa-arvoisen vuorovaikutuksen tukeminen*.

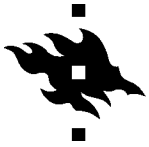
Vuoti, K., Burakoff, K. & Martikainen, K. (2009). *Jokainen hetki on mahdollisuus: Tutkimus OIVA-hankkeen yhteisöllisen työskentelytavan vaikutuksista*. Helsinki: Kehitysvammaliitto Ry. Tutkimusraportti on tuotettu ainoastaan verkkojulkaisuna Internet-osoitteessa: <http://papunet.net/tikoteekki/oiva/>, luettu 27.10.2009

Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in Society. The development of higher psychological processes*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Vygotski, L.S. (1982). *Ajattelu ja kieli*. Espoo: Weilin+Göös. (Venäjänkielinen alkuteos 1931.)

WHO (2004). *A Strategy for Rehabilitation Equalization of Opportunities, Poverty, Reduction and Social Inclusion of People with Disabilities*. Joint Position Paper.

Wuorela, K. (2004). "Maailmassa on monta ihmeellistä asiaa." Tapaustutkimus kuulonäkövammaisen lapsen kommunikaation kehityksestä. Logopedian pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto. Fonetikan laitos.



Liite 1 Tutkimuslupahakemus

Hei!

Opiskelemme Helsingin yliopistossa puheterapeutiksi (pääaine logopedia) ja teemme maisterin tutkinnon lopputyönämme pro gradu – tutkimusta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten Oiva-hanke vaikutti siihen osallistuneiden työntekijöiden käsityksiin vuorovaikutuksesta vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kanssa.

Aineistona tässä pro gradu -tutkimuksessa käytetään seuraavia dokumentteja: 1) *itsearviointi-lomakkeet*, jotka työntekijät ovat täyttäneet ennen hanketta, sen jälkeen ja puoli vuotta hankkeen päätyttyä, 2) *Toimiva vuorovaikutus* -lomakkeet, jotka työntekijät ovat täyttäneet hankkeen aikana OIVA-videohavainnointiryhmissä ja 3) *haastatteluvideot*, joissa työntekijät kertovat OIVA-hankkeeseen liittyvistä kokemuksistaan.

Tarvitsemme suostumukseen näiden aineistojen käyttöön. Aineistoja tullaan käyttämään ainoastaan omiin pro gradu-tutkimuksiimme ja mahdollisiin niiden pohjalta tehtäviin suullisiin tai kirjallisiin esityksiin. Aineiston käyttäjä sitoo vaitiolovelvollisuus. Tutkimusta tehtäessä tai siitä raportoidessa ei tule esille henkilöiden nimiä, eikä tuloksia voida yhdistää yksittäisiin työntekijöihin. Aineistoa säilytetään Kehitysvammaliitossa ja se on käytössämme vain sen ajan, kun sitä tarvitaan pro gradu -tutkimuksen tekoon. Sen jälkeen aineisto siirtyy takaisin pelkästään OIVA -hankkeen käyttöön. Osallistuminen pro gradu -tutkimukseen on täysin vapaaehtoista. Teillä on oikeus peruuttaa osallistuminen koska tahansa.

Pro gradu -tutkimusiamme ohjaa Helsingin yliopiston puhetieteiden laitoksen logopedian professori Kaisa Launonen. Jos teillä on kysyttävää pro gradu – tutkimuksestamme, voitte olla yhteydessä meihin tai ohjaajaamme. Yhteystietomme löytyvät tämän sopimuksen lopusta.

Työntekijä: _____

Annan luvan logopedian opiskelija Liisa Alapuraselle ja Piia Siivoselle käyttää seuraavia aineistoja edellä mainittuihin pro gradu -tutkimustöihin:

- ennen OIVA-hanketta täytetty itsearviointi –lomake
- OIVA-hankkeen jälkeen täytetty itsearviointi –lomake
- puoli vuotta OIVA-hankkeen päätyttyä täytetty itsearviointi –lomake
- hankkeen aikana OIVA videohavainnointiryhmissä täytetyt Toimiva vuorovaikutus –lomakkeet
- videoitu haastattelu

Tätä sopimusta on tehty kolme samansisältöistä kappaletta, joista yksi jää työntekijälle ja yksi kummallekin tutkijalle. Kopio sopimuksesta toimitetaan Helsingin yliopiston puhetieteiden laitokselle sekä Kehitysvammaliiton Tikoteekille.

Paikka, päiväys ja allekirjoitus sekä nimen selvennys

Työntekijä

Tutkija

Piia Siivonen
logopedian opiskelija

Liisa Alapuranen
logopedian opiskelija

Kaisa Launonen
Professori

Liite 2 Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake, alkukartoitus

OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla

Vaikkeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittämishanke

2005–2008

VUOROVAIKUTUSTAITOJEN ITSEARVIOINTI

Kysely hankkeessa mukana oleville työntekijöille

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

Vastaa kysymyksiin ympyröimällä valitsemasi vastausvaihtoehto / vastausvaihtoehdot tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

Toivon, että vastaat jokaiseen kysymykseen.

Nimi: _____ Päivämäärä: _____

I. KOMMUNIKOINTIYMPÄRISTÖ

1.1. Työyhteisön (yksikön / solun) nimi: _____

1.2. Yhteisön koko:

- a) _____ työntekijää
b) _____ kehitysvammaista asiakasta

1.3. Kuinka monella yhteisösi kehitysvammaisella jäsenellä on kommunikointivaikeuksia?

_____ asiakkaalla

1.4. Mitkä ovat yleisimmät yhteisössäsi käytössä olevat kommunikointikeinot?

a) työntekijät käyttävät: _____

b) asiakkaat käyttävät: _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5.7. Esimies tukee kommunikoinnin kehittämistä yhteisössämme.

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

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

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

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

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

1.5.10. Yhteisössäni seurataan yhteisesti toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista.

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

II. TYÖNTEKIJÄ

2.1. Sukupuoli: a) nainen b) mies

2.2. Ikä: _____ vuotta

2.3. Tehtävä työyhteisössä:

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

2.4. Työkokemus vammaistyössä:

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

2.5. Työssäoloaika nykyisessä työyhteisössä:

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

2.6. Ammatillinen koulutus ja koulutuksen kesto / laajuus:

Nimike	Kesto / laajuus
_____	_____ vuotta / opintoviikkoa
_____	_____ vuotta / opintoviikkoa
_____	_____ vuotta / opintoviikkoa

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

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

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

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

2.9. Saan tarvittaessa asiantuntijatukea ja konsultaatiota kommunikointiasioissa.

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

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

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

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

2.12. Omat tietoni puhetta korvaavasta kommunikoinnista ovat riittävät.

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

2.13. Osaan käyttää puhetta korvaavia kommunikointimenetelmiä arjen vuorovaikutustilanteissa.

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

2.14. Mistä kommunikointiin liittyvästä asiasta haluaisit saada lisäkoulutusta?

III. TYÖNTEKIJÄ VUOROVAIKUTUSKUMPPANINA

Kommunikointiyhteisössä saattaa olla monilla erilaisilla tavoilla kommunikoida kumppaneita erilaisine kommunikointitarpeineen. Kysymyksiin voit vastata pohtimalla *keskimääräistä* kommunikointitilannetta kehitysvammaisen kommunikointikumppanin kanssa. Mikäli tämä tuntuu hankalalta, voit valita yhden *edustajan* kehitysvammaisista kommunikointikumppaneista ja vastata niiden kokemusten pohjalta, joita sinulla on kommunikointitilanteista hänen kanssaan.

Ihmisten tavat kommunikoida vaihtelevat tilanteen ja kumppaneiden yksilöllisten ominaisuuksien mukaan, eivätkä vastaukset näin ollen ole ”oikeita” tai ”väärää”.

3.1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa?

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

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

3.1.6. Ilmaisen odottavani kumppanini viestiä.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

3.1.7. Annan kumppanini päättää aiheen, josta kommunikoimme.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.11. Vastaan kumppanini kommunikointialoitteisiin.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

3.1.14. Tarkkailen, ymmärtääkö kumppanini minun viestejäni.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

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

IV. VUOROVAIKUTUS KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA

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

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

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

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

4.1.2. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.

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

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

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

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

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

4.1.5. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen kuuluvat työtehtäviini.

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

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

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

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

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

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

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

4.1.9. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.

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

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

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

4.1.11. Kehitysvammaisen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan

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

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

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

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

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

4.1.14. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.

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

4.1.15. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikykyä on vaikea enää kehittää.

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

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

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

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

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

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

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

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

V. HANKKEESEEN OSALLISTUMINEN

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

5.1. Mitä toivot itse saavasi osallistuessasi hankkeeseen?

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

5.3. Muita kommentteja tai ajatuksia

Kiitos vastauksistasi!

Liite 3 Vuorovaikutustaitojen itsearviointilomake, loppukartoitus

OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla

**Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja
vuorovaikutuksen kehittämishanke**

2005–2008

VUOROVAIKUTUSTAITOJEN ITSEARVIOINTI

Kysely hankkeessa mukana oleville työntekijöille.

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

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

Nimi: _____ Päivämäärä: _____

I. YHTEISÖSI KOMMUNIKOINTIYMPÄRISTÖNÄ JA HANKKEEN TOTEUTUMINEN

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

1. Mitkä ovat yleisimmät yhteisössasi käytössä olevat kommunikointikeinot?

a) työntekijät käyttävät: _____

b) asiakkaat käyttävät: _____

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

2. Seuraavassa on joukko yhteisösi kommunikointiin liittyviä väittämiä. Arvioi, oletko samaa vai eri mieltä (1 täysin samaa mieltä, 2 jonkin verran samaa mieltä, 3

jonkin verran eri mieltä, 4 täysin eri mieltä, 9 en osaa sanoa). Merkitse valintasi ympyröimällä. **Ympyröi jokaisesta väittämästä vain yksi vaihtoehto.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Yhteisössäni seurataan yhteisesti toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista.

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

3.4. Yhteisöni tuki minua OIVA-hankkeen toteuttamisessa

a) yhteisöni tuki minua käyttämään uusia toimintatapoja.

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

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

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

c) yhteisöni hyväksyi käyttämäni uudet toimintatavat.

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

3.5. Tuin itse yhteisöäni OIVA-hankkeen toteuttamisessa.

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

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

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

Miten tämä näkyy arjessa?

3.7. Esimies tukee kommunikoinnin kehittämistä yhteisössämme.

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

3.8. Esimies tuki OIVA-hankkeen toteuttamista

a) huomioimalla videoryhmien aikataulut työvuorolistoja suunniteltaessa.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9
en osaa sanoa

b) antamalla mahdollisuuden osallistua kaikkiin OIVA -hankkeeseen liittyviin koulutuksiin.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9
en osaa sanoa

c) tukemalla videoryhmissä suunniteltujen tavoitteiden toteuttamista
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9
en osaa sanoa

d) suhtautumalla myönteisesti uusiin toimintatapoihin ja antamalla mahdollisuuden kokeilla ja kehittyä.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9
en osaa sanoa

Millä muilla tavoilla esimiehesi tuki hankkeen toteuttamista?

3.9. OIVA-hankkeen työntekijät Kehitysvammaliitossa

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

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

c) toivat asioita esille tarpeeksi käytännönläheisesti niin että ne olivat sovellettavissa arkeen.
täysin samaa mieltä 1 2 3 4 täysin eri mieltä 9
en osaa sanoa

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

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

Muuta kommentoitavaa:

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

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

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

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

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

II. VIDEOPROSESSI OIVA-HANKKEESSA

1. Osallistuin videoryhmiin ____ kertaa.

2. Videointi

Minua videoitiin Kyllä Ei

Jos vastasit kyllä, vastaa kysymyksiin 2.1-2.7.

Jos vastasit ei, vastaa kysymykseen 2.8.

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

2.1. Tunsin oloni vaivautuneeksi videointitilanteessa.

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

2.2. Videointi vaikutti toimintaani tilanteessa.

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

2.3. Videolaitteiden käyttö oli helppoa.

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

2.4. Olin mukana videoryhmässä, jossa minun videoani katsottiin.

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

2.5. Videon katselu videoryhmässä tuntui epämiellyttävältä.

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

2.6. Sain sellaista palautetta, josta oli hyötyä.

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

2.7. Opini uutta itsestäni vuorovaikutuskumppanina.

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

2.8. Minua ei videoitu,

koska: _____

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

3.1. Videotapaamiset vastasivat odotuksiani.

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

3.2. Ryhmässä tarkasteltavan kysymyksen määrittäminen oli haastavaa.

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

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

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

3.4. Tapaamisella käydystä keskustelusta oli hyötyä arkityössä.

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

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

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

3.6. Jatkoimme tapaamisella aloitettua keskustelua yksikössämme.

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

3.7. Ryhmässä asetetut tavoitteet tarjosivat hyviä työkaluja kommunikoinnin kehittämiseen.

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

3.8. Sain vaikuttaa arjen kommunikointitilanteissa kokeiltavien tavoitteiden suunnitteluun.

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

3.9. Tavoitteet asetettiin tarpeeksi konkreettisiksi niin, että niiden toteuttaminen oli helppoa arjessa.

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

3.10. Huomioin tavoitteet vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden kanssa.

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

3.11. Tavoitteeseen palattiin seuraavalla videotapaamisella ja asiaa ideoitiin tarvittaessa yhdessä eteenpäin.

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

3.12. Välitin tietoa myös niille OIVA-työntekijöille jotka eivät päässeet mukaan tapaamiseen.

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

3.13. Välitin tietoa kommunikoinnin kehittämisideoista ja – tavoista muiden yksiköiden työntekijöille.

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

Muuta kommentoitavaa videoprosessista?

III. TYÖNTEKIJÄ VUOROVAIKUTUSKUMPPANINA

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

1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa?

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

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.6. Ilmaisen odottavani kumppanini viestiä.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.7. Annan kumppanini päättää aiheen, josta kommunikoimme.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.11. Vastaan kumppanini kommunikointialoitteisiin.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

1.14. Tarkkailen, ymmärtääkö kumppanini minun viestejäni.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei arvioitavissa

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

Kyllä En

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

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

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

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

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

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

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

IV. VUOROVAIKUTUS KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA

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

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

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

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

1.2. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.

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

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

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

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

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

1.5. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen kuuluvat työtehtäviini.

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.

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

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

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

1.11. Kehitysvammaisen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan.

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

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

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

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

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

1.14. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.

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

1.15. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikykyä on vaikea enää kehittää.

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

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

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

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

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

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

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

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

V. HANKKEESEEN OSALLISTUMINEN

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

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

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

2.1. Miksi yksikkönne lähti mukaan OIVA-hankkeeseen?

2.2. Miksi sinä lähdit mukaan OIVA-hankkeeseen?

2.3. Miten hyödyit OIVA-hankkeeseen osallistumisesta?

2.4. Miten olette työyhteisönä hyötynet OIVA-hankkeesta?

2.5. Miten kehitysvammaiset asiakkaat ovat hyötynet OIVA-hankkeesta?

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

2.7. Suositteletko tätä työskentelytapaa muillekin yksiköille? Miksi?

2.8. Muuta kommentoitavaa:

Kiitos vastauksistasi!

Liite 4 Kysely hankkeessa mukana olleille hoitajille -lomake, seurantakartoitus

OIVA – Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla

**Vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten kommunikoinnin ja
vuorovaikutuksen kehittämishanke**

2005–2008

KYSELY HANKKEESSA MUKANA OLLEILLE TYÖNTEKIJÖILLE

Nimi: _____ Päivämäärä: _____

Työyhteisön nimi: _____

Ikä: _____

Työkokemus vammaistyössä: _____ vuotta

Koulutus/ammatti _____

Työtehtävä: _____

I. TYÖNTEKIJÄ VUOROVAIKUTUSKUMPPANINA

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

1. Mitä kommunikointitapoja käytät vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten kumppaneidesi kanssa?

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

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

1.6. Ilmaisen odottavani kumppanini viestiä.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

1.7. Annan kumppanini päättää aiheen, josta kommunikoimme.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

1.11. Vastaan kumppanini kommunikointialoitteisiin.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

1.14. Tarkkailen, ymmärtääkö kumppanini minun viestejäni.

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

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

harvoin 1 2 3 4 5 usein 9 ei
arvioitavissa

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

II. VUOROVAIKUTUS KEHITYSVAMMAISEN KUMPPANIN KANSSA**2. Seuraavassa on joukko kommunikointia ja vuorovaikutusta sekä kehitysvammaista kommunikointikumppania kuvaavia väittämiä.**

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

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

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

2.2. Kommunikointi ja vuorovaikutus kehitysvammaisten kumppaneiden kanssa kuuluvat työtehtäviini.

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

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

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

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

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

2.5. Kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kehittäminen kuuluvat työtehtäviini.

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

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

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

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

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

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

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

2.9. Tunnen itseni usein epävarmaksi keskustellessani puhumattoman kumppanin kanssa.

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

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

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

2.11. Kehitysvammaisen kumppani ei aina ymmärrä omaa parastaan.

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

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

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

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

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

2.14. Puhe on ihmisen tärkein ilmaisukeino.

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

2.15. Kehitysvammaisen aikuisen kommunikointikykyä on vaikea enää kehittää.

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

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

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

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

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

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

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

Kommentteja tai ajatuksia liittyen edelliseen:

III. AVOIMET KYSYMYKSET

Vastaa muutamalla lauseella seuraaviin kysymyksiin.

1. Millaista yhteisönne vuorovaikutus on nykyisin?

2. Miten OIVA-hanke näkyy yhteisössänne nyt?

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

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

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

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

Liite 5 Teemahaastattelun runko

1. ENNEN PROJEKTIA**A) Itse**

Millaiset tunnelmasi olivat silloin kun aloitit projektin?
Miksi lähdit projektiin mukaan?

B) Yhteisö

Mitä työkaverit toivoivat saavuttavansa tältä projektilta?
Miksi työkaverit lähtivät mukaan projektiin?

C) Kehitysvammainen kumppani

Mitä tavoitteita asetitte kehitysvammaisille kumppaneille?

2. PROJEKTIN AIKANA**A) Itse**

Miltä tällainen pitkä prosessi työntekijästä tuntui?
Olisitko projektin aikana tehnyt jotain toisin?

B) Yhteisö

Miten työkaverit tukivat prosessin aikana?
Miltä työkavereista tuntui tällainen pitkä prosessi?
Miltä videoiden katselu yhdessä työkavereiden kanssa tuntui?

C) Kehitysvammainen kumppani

Miten prosessi näkyi kehitysvammaisten kumppanien arjessa projektin aikana?

3. PROJEKTIN JÄLKEEN**A) Itse**

Millaiset tunnelmat työntekijällä on nyt kun projekti on ohi?
Onko työntekijä muuttanut vuorovaikutuskumppanina projektin aikana?
Jos on, mikä on mahdollistanut muutoksen?
Onko työntekijän suhde ammattiin tai työhön muuttunut projektin aikana?
Miten projektia voisi soveltaa tästä eteenpäin?
Kiteytä asiat, jotka olet oppinut projektin aikana?

B) Yhteisö

Millaiset tunnelmat työkavereilla on projektista tällä hetkellä?
Muuttuiko yhteisö vuorovaikutusympäristönä?
Jos yhteisö on muuttunut vuorovaikutusympäristönä, mikä on mahdollistanut muutoksen?

C) Kehitysvammainen kumppani

Tapahtuiko kehitysvammaisten kumppanien kohdalla muutoksia?
Mikä on mahdollistanut muutokset?