

# DIAK

**Juulia Jolkki**

**Nea Lahti**

**Elli Tyni**

Tulkki (AMK), viittomakielen ja puhevammaisten tulkkaus  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Opinnäytetyö, 2025



**Savas-Säätiön työntekijöiden koke-  
mukset kommunikaatiokoulutusten  
vaikutuksista työhön**

## TIIVISTELMÄ

Juulia Jolkki, Nea Lahti ja Elli Tyni  
Savas-Säätiön työntekijöiden kokemukset kommunikaatiokoulutusten vaikutuksista työhön  
45 sivua ja 2 liitettä  
Kevät 2025  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Tulkki (AMK), viittomakielen ja puhevammaisten tulkkkaus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka Savas-Säätiön työntekijät ovat hyödyntäneet kommunikaatiokoulutuksia työssä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kyselytutkimuksen vastausten kautta antaa tietoa ja ideoita Savas-Säätiölle mahdollista toiminnan kehittämistä varten. Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutukset keskittyvät opettamaan puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä, esimerkiksi tukiviittomia. Savas-Säätiön työntekijöiden vastaukset opinnäytetyössä toteutettuun kyselyyn antavat tietoa siitä, onko koulutuksilla ollut vaikutusta työhön.

Opinnäytetyössä käytettiin sekä määrällistä että laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutuksia käyneille työntekijöille. Kyselyn avulla selvitettiin esimerkiksi koulutukseen osallistumisen motivaatiota, opittujen taitojen siirtymistä työhön ja koulutuksen jälkeisiä hyötyjä ja haasteita työssä. Kysely sisälsi 10 kysymystä, joista yksi oli avoin kysymys. Kyselyyn vastasi 27 työntekijää.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että kyselyyn vastanneet Savas-Säätiön työntekijät ovat pystyneet hyödyntämään oppimiaan taitoja työssään. Kaikki 27 vastaajaa vastasivat myöntävästi kysymykseen, jossa kysyttiin, pystyykö vastaaja hyödyntämään koulutuksessa oppimiaan asioita. Vastauksista tuli kuitenkin esille, että taitojen käyttöönotossa on koettu haasteita. Monivalintavastauksissa korostui erityisesti työkiireiden vaikutus, taitojen soveltamisen haasteet sekä kommunikaatiomateriaalien puute. Avoimen kysymyksen vastauksissa monet nostivat esiin oman aktiivisuuden tärkeyden. Lisäksi työyhteisön merkitys koettiin vaikuttavana tekijänä osana muutoksen aikaansaamista. Haasteista huolimatta vastaajat kokivat kuitenkin hyötyvänsä koulutuksista. Hyötyä oli erityisesti vuorovaikutustilanteissa asiakkaan kanssa. Käytetyimpinä menetelminä olivat kuvakommunikaatio, tukiviittomat sekä selkokieli.

Asiasanat: kommunikaatio, koulutus, kyselytutkimus, motivaatio, puhevammaiset, vaikuttavuus, vuorovaikutus

## ABSTRACT

Juulia Jolkki, Nea Lahti and Elli Tyni

The experiences of Savas Foundation employees regarding the impact of communication training on their work

45 pages and 2 appendices

Spring 2025

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Humanities

Interpreting in Sign Language and Alternative and Augmentative Communication

The thesis aims to investigate how Savas Foundation employees have utilized communication training in their work. Savas Foundation produces trainings about Augmentative and alternative communication (AAC). Examples of the AAC-methods are sign-supported speech and picture aided communication. The thesis focuses on the employees' experience of the training. The aim is to provide information to the Savas Foundation for the potential development of its operations through the survey responses. Thesis doesn't focus on general feedback.

The material was analysed quantitatively and qualitatively and it was collected via a questionnaire. The questionnaire was sent to Savas Foundation's current and former employees, who have completed communication trainings. The questionnaire aimed to explore challenges of implementation and ways to facilitate it. The questionnaire consisted of 10 questions, nine closed-ended questions and one open-ended question. The response time was from the beginning of September to the end of October 2024. A total of 27 employees responded to the questionnaire.

The main result was that each participant (27) who completed the questionnaire was able to utilize the skills of the training in working life. However, in the later phase of the questionnaire the results suggest that the employees of the Savas Foundation have experienced some challenges in utilizing their skills. In the multiple-choice question, several of the answers were related to busy work, the challenge of applying skills and the lack of communication materials. Many of the participants highlighted the importance of their own activity in the essay question. The influence of the work community was also perceived as an important part of making a change. Even though there have been challenges, the trainings have been useful for communication with speech-impaired persons. Employees have used different AAC- methods for example in dining situations and daytime activities. The most used AAC- methods have been picture aided communication, sign supported speech and plain language.

Keywords: communication, training, survey, motivation, speech-impaired, effectiveness, interaction

SELKOKIELINEN TIIVISTELMÄ

Tekijät: Juulia Jolkki, Nea Lahti ja Elli Tyni

Opinnäytetyön nimi: Savas-Säätiön työntekijöiden kokemukset kommunikaatio-  
koulutusten vaikutuksista työhön

Sivumäärä: 45

Liitteiden määrä: 2

Kevät 2025

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Tulkki (AMK)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää kuinka Savas-Säätiön  
työntekijät ovat hyödyntäneet koulutuksia työssään.

Jos koulutus on ollut vaikuttava,

työntekijät ovat pystyneet käyttämään opittuja taitoja työssään.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kyselyn kautta antaa tietoa

Savas-Säätiölle toiminnan mahdollista kehittämistä varten.

Kommunikaatiokoulutuksilla tarkoitetaan

puhetta tukevien ja korvaavien menetelmien opetusta.

Puhetta tukevia ja korvaavia menetelmiä

ovat esimerkiksi tukiviittomat.

Kysely lähetettiin Savas-Säätiön työntekijöille,

jotka ovat käyneet Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutuksen.

Kyselyssä oli 10 kysymystä.

Yhteen kysymykseen sai vastata omin sanoin.

Muissa kysymyksissä oli valmiit vastausvaihtoehdot.

Kyselyyn vastasi 27 henkilöä.

Kyselystä selvisi,

että työntekijät ovat käyttäneet koulutuksissa opittuja taitoja.

Osalle koulutuksista opittujen taitojen käyttö on kuitenkin ollut vaikeaa.

Työntekijöiden on ollut vaikeaa soveltaa koulutuksista opittuja taitoja.

Myös työkiireet vaikeuttavat taitojen harjoittelua.

Työntekijät saivat kirjoittaa kyselyyn omia ajatuksia uusien taitojen käyttämisestä.

Moni piti tärkeänä omaa aktiivisuutta sekä koko työryhmän aktiivista osallistumista.

Koulutuksista on ollut hyötyä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden kanssa.

Koulutuksista opittuja taitoja on käytetty esimerkiksi ruokailutilanteissa ja päivätoiminnassa.

Eniten työntekijät ovat käyttäneet tukiviittomia, kuvakommunikointia ja selkokieltä.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 SAVAS-SÄÄTIÖ JA SEN ASIAKASRYHMÄT .....	6
2.1 Asumis- ja päivätoimintapalvelut.....	6
2.2 Kehitysvammaisten ja autismikirjon henkilöiden kommunikointi.....	7
3 KOMMUNIKOINTI PUHEVAMMAISEN KANSSA .....	9
3.1 Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät.....	9
3.2 Ei-avusteiset kommunikaatiomenetelmät .....	10
3.3 Avusteiset kommunikaatiomenetelmät .....	11
3.4 Kommunikaatio-ohjaus ja -opetus.....	12
4 KOMMUNIKAATIOKOULUTUSTEN VAIKUTUS PUHEVAMMAISTEN KANSSA TYÖSKENTELEVILLE.....	12
4.1 Lisäkoulutuksen vaikuttavuus työhön .....	14
4.2 Oppimiseen liittyvä motivaatio.....	15
4.3 Taitojen soveltaminen työyhteisössä .....	17
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	19
6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSPROSESSI .....	20
6.1 Kohderyhmä .....	21
6.2 Tutkimusmenetelmä .....	22
6.3 Kysely.....	23
7 TULOKSET JA ANALYSOINTI .....	26
7.1 Ammatit.....	26
7.2 Motivaatio ja kommunikaatiokoulutuksesta saatu hyöty .....	27
7.3 Oppiminen ja uusien taitojen käyttöönotto.....	28
7.4 Kokemuksia kommunikaatiokoulutuksen hyödyntämisestä ja sen kehittämisestä .....	30
7.5 Tietoisuus ja tarve kommunikaatio-ohjaukselle.....	32
8 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS .....	34
8.1 Tutkimusaineiston keruu .....	34
8.2 Kommunikaatiokoulutusten tietoperusta.....	35

8.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	35
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	37
LÄHTEET .....	41
LIITE 1. Kyselyn saatekirje.....	46
LIITE 2. Kyselylomake.....	47

## 1 JOHDANTO

Hyvä vuorovaikutus on arvostavaa ja huomioon ottavaa. Se on viestien lähettämistä ja vastaanottamista kahden ihmisen välillä. Kommunikointi voi olla sanallista, mutta se on myös eleitä, ilmeitä ja äänensävyjä. Vaikeasti puhevammaisten ihmisten kommunikointi voi perustua näihin sanattomiin vuorovaikutuksen keinoihin, ja he voivat myös käyttää erilaisia kommunikointimenetelmiä ja kommunikoinnin apuvälineitä. Tasa-arvoisessa vuorovaikutustilanteessa molemmilla on mahdollisuus osallistua vastavuoroiseen kommunikointiin. (Ekholm, 2015.)

Puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä opetetaan erilaisissa kommunikaatioon liittyvissä koulutuksissa. Koulutukset ovat perusta uuden taidon oppimiselle ja osaamisen vahvistamiselle. Kommunikaatiokoulutuksissa perehdytään esimerkiksi kuvien, tukiviittomien, piirtämisen ja kirjoittamisen hyödyntämiseen kommunikaation tukena. Koulutuksia järjestetään usein esimerkiksi puhevammaisen henkilön arkiympäristössä toimivalle henkilökunnalle. Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa työskentelevien ammattilaisten taito käyttää erilaisia puhetta tukevia ja korvaavia menetelmiä mahdollistaa sujuvamman vuorovaikutuksen arjen erilaisissa tilanteissa. Puhetta tukevien ja korvaavien menetelmien hallinta tukee myös asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Puhevammaisen henkilön voi olla vaikea vaikuttaa itse asioihin, jos henkilökunta ei ymmärrä, mitä asiakas haluaa sanoa. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa oikeutta tehdä päätöksiä omasta elämästä sekä yhdenvertaisuutta ja henkilökohtaista vapautta. Itsemääräämisoikeus on perusoikeus, joka kuuluu kaikille. (Terveystieteiden tutkimuskeskus [THL], 5.1.2024.) Puhetta tukevien ja korvaavien keinojen käyttöä olisi tärkeä vahvistaa, jotta puhevammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeus ja osallisuus toteutuisi paremmin. Näemme, että puhetta korvaavien ja tukevien menetelmien käyttö voisi tulevaisuudessa olla laajempaa, kun tietoisuus koulutusten kautta lisääntyisi.

Koulutusten järjestäminen on yrityksen investointi ja panostus työntekijöiden ammattitaitoon toimia puhetta tukevia kommunikaatiomenetelmiä käyttävien asiakasryhmien kanssa. Koulutusten täyden hyödyn näkee vasta, kun vastaanotettu tieto ja taito pääsee käytäntöön. Teimme opinnäytetyönämme kyselyn, jonka

vastausten perusteella halusimme selvittää, onko Savas-Säätiön kommunikatiokoulutuksilla vaikutusta työhön. Koulutusten hyödyllisyyden selvittäminen on tärkeää niin asiakkaiden kuin Savas-Säätiön toiminnan näkökulmasta. Asiakkaan kannalta on tärkeää, että kommunikatio asiakkaan ja työntekijän välillä paranuu. Koulutus on suuressa asemassa siinä, miten työntekijä saa käytettyä oppimiaan taitoja työssä. Savas-Säätiön kannalta hyödyllisyyden selvittäminen on tärkeää, jotta koulutuksia pystytään kehittämään, ja hyödyntämään työssä. Opinäytetyön tavoitteena on kyselyn vastausten kautta antaa tietoa Savas-Säätiölle toiminnan mahdollista kehittämistä varten.

## 2 SAVAS-SÄÄTIÖ JA SEN ASIAKASRYHMÄT

Savas-Säätiö sr on perustettu vuonna 1989. Savas-Säätiö tuottaa asumispalveluja ja päivätoimintaa kehitysvammaisille, autismikirjon henkilöille sekä mielen-terveyskuntoutujille Savon alueella. Savas-Säätiö tuottaa myös koulutus-, ohjaus- ja kuntoutuspalveluja valtakunnallisesti. (Savas-Säätiö sr, i.a.-a.)

Savas-Säätiö tarjoaa erilaisia kommunikointiin ja vuorovaikutukseen liittyviä koulutuksia, joita ovat muun muassa *Perustietoa kehitysvammaisuudesta*, *Muistikoulutus*, *Perustietoa autismista*, *Perustietoa kommunikaation ja vuorovaikutuksen tukemisesta* ja *Tukiviittomat* -koulutus. Savas-Säätiö tarjoaa myös yksilöityjä koulutuksia tarpeen mukaan. (Savas-Säätiö sr, i.a.-b.)

### 2.1 Asumis- ja päivätoimintapalvelut

Savas-Säätiö tuottaa asumisen ja päivätoiminnan palveluita. Asumispalveluiden perustana on asiakkaan yksilölliset tarpeet ja sujuva arki. (Savas-Säätiö, i.a.-c.) Päivätoimintaa Savas-Säätiö tuottaa toimintakeskuksissa, joissa tavoitteena on itsenäistyminen ja osallisuuden tukeminen (Savas-Säätiö, i.a.-d).

Asumispalvelujen tarkoituksena on tukea henkilöitä, jotka sairauden tai vamman takia tarvitsevat tukea itsenäiseen asumiseen (THL, 2023a). Asumispalveluja käyttävät henkilöt tarvitsevat eri syistä tukea, ja siksi asumispalvelujen muotoja on erilaisia. Tuetussa asumisessa henkilön itsenäistä asumista tuetaan sosiaaliohjauksen avulla. Yhteisöllinen asuminen järjestetään asumisyksikössä, jossa tarjotaan sosiaalista kanssakäymistä tukevaa toimintaa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö [STM], 2024.) Yhteisöllisen asumisen yksikköön voidaan järjestää myös yksilöllisiä tarpeita vastaavat sosiaalipalvelut. Yksikössä ei kuitenkaan ole paikalla ympärivuorokautista henkilöstöä. (Valvira, i.a.) Päivittäistä ja vuorokaudenajasta riippumatonta hoitoa ja huolenpitoa järjestetään ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä (THL, 2023a). Asumispalvelujen järjestäminen on hyvinvointialueiden vastuulla. Palvelu järjestetään vammaispalvelulain, kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain nojalla. Hyvinvointialueet voivat järjestää

palvelun itse tai palvelu ostetaan sitä järjestävältä yksityiseltä yritykseltä tai järjestöltä. (STM, 2024.)

Päivätoiminta on itsenäistä elämää sekä osallisuutta tukevaa toimintaa, jonka tarkoituksena on edistää kehitysvammaisen henkilön arkielämän taitoja. Päivätoiminnassa voidaan harjoitella esimerkiksi ruoanlaittoa tai sosiaalisten taitojen hallintaa. Palvelun järjestäminen on hyvinvointialueiden vastuulla. Se toteutetaan vammaispalvelulain, kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain nojalla. (THL, 2023b.)

## 2.2 Kehitysvammaisten ja autismikirjon henkilöiden kommunikointi

Kehitysvammaisuus määritellään vaikeudeksi oppia, ymmärtää, soveltaa taitoja ja hallita elämäänsä (Åberg, 2021). Noin 60 prosentilla kehitysvammaisista on jotakin puheen- tai kommunikaation tuottamisen ongelmia. Ongelmat usein johtuvat motorisista vaikeuksista, kuten kielen, kurkunpään ja hengityselinten koordinaation häiriöstä. (Kaski ym., 2012, s. 131–132.) Keskustelutilanteessa puhe voi olla epäselvää tai sanoja on vaikea löytää. Osalla puhetta voi olla vähän tai se jää kokonaan kehittymättä. Kehitysvammaisten voi olla myös vaikea ymmärtää puhetta vaikeiden ja pitkien lauserakenteiden takia. Se jää helposti keskustelukumppanilta huomaamatta toisin kuin puheen tuoton vaikeus. Lisäksi kommunikaatiota voi vaikeuttaa näkö- ja kuulovammat, rakenteelliset epämuodostumat, keskittymisvaikeudet ja yleisten keskustelun sääntöjen ymmärtäminen. (Verner, 2024.) Kehitysvammaisen motivaation ylläpitäminen kommunikoinnissa on tärkeää, jotta puheenkehitys ei hidastu tai esty. Kommunikaatioyrityksiin pitää vastata ja kommunikaation pitää olla samanarvoista. Tasa-arvoisen keskustelun avulla kehitysvammaisen oppii ilmaisemaan omia ajatuksiaan ja toiveitaan. (Kaski ym., 2012, s. 178–180.)

Autismikirjo tarkoittaa neurologisen kehityksen häiriöön liittyvää oireyhtymää. Kirjoon kuuluu laajasti erilaisia oireyhtymiä. Tyypillisiä piirteitä ovat sosiaalisten tilanteiden ja kommunikaation vaikeudet, aistihäiriöt ja erilaiset toistuvat käyttäytymismuodot. (Kerola ym., 2009, s. 23.) Puhe autismikirjon henkilöllä voi olla normaalia, rajoittunutta tai sitä ei käytetä ollenkaan. Kommunikoidessa

keskustelukumppanin puheen ymmärtäminen voi olla vaikeaa kielen erityispiirteiden, kuten sarkasmin, kielikuvien ja abstraktien käsitteiden takia. Myös eleet, ilmeet ja erilaiset äänensävyt voivat olla vaikeita ymmärtää. (Autismiliitto, 2022.)

### 3 KOMMUNIKOINTI PUHEVAMMAISEN KANSSA

Henkilöllä, jolla on puhevamma, tarkoitetaan kuulevaa henkilöä, joka ei tule toimeen puheella tai puheen tuotossa on haasteita. Puhetta voi olla vaikea tuottaa tai ymmärtää. Suomessa on 65 000 ihmistä, joilla on vaikeuksia kommunikoinnissa, ja heistä 30 000 ihmistä tarvitsee puhetta korvaavia kommunikointimenetelmiä. (Kehitysvammaliitto, i.a.-a.)

Puhevamma voi johtua neurologisesta sairaudesta tai vammasta, joka voi vaikuttaa puheen tuottamiseen ja ymmärtämiseen sekä luku- ja kirjoitustaitoon. Puhevammaa aiheuttaa esimerkiksi aivoverenkiertohäiriöt, keskushermostolliset sairaudet kuten ALS ja Ms-tauti, autismi, kehitysvamma, CP-vamma, muistisairaudet ja kehityksellinen kielihäiriö. (Ylätupa, 2024b.) Savas-Säätiön asiakasryhmään kuuluvat kehitysvammaiset ja autismikirjon henkilöt.

Puhevammaisen henkilön kommunikaatiokumppanin mukautumiskyvyllä on suuri merkitys siihen, miten vuorovaikutustilanne onnistuu ja millaiset mahdollisuudet puhevammaisella henkilöllä on osallistua vuorovaikutustilanteeseen (Tikoteekki, i.a.-a). Kommunikaatiokumppanilla, jolla on vahvemmat kielelliset taidot, on vastuu kommunikoinnin yhteisymmärryksestä. Puhevammaisen kommunikoinnille täytyy antaa aikaa, koska se voi olla hidasta menetelmän tai motoristen vaikeuksien takia. Keskustelutilanteessa voidaan sopia, saako toinen arvata, mutta yleensä puhevammaiselle täytyy antaa aikaa tuottaa asiansa alusta loppuun. Arvaaminen voi turhauttaa tai asian kertominen voidaan joutua aloittamaan alusta. Keskustelun aikana on hyvä seurata kommunikointia kokonaisuutena, ei vain kuvina tai tekstinä. Eri eleet ja ilmeet voivat tuoda asiaan uusia merkityksiä. (Joutsia & Sillanpää, 2020, s. 104–106.) Puhevammaisen henkilön lähi-ihmisen olisi tärkeä tuntea henkilön käyttämät puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät.

#### 3.1 Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikaatiomenetelmät

Kun itsensä ilmaisu ei onnistu puheella tai se on puutteellista, voidaan vuorovaikutuksessa käyttää puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä. Niistä käytetään myös nimitystä AAC (Augmentative and Alternative Communication), joka tulee englannin kielestä. (Huuhtanen, 2011a, s. 15.) Beukelmanin ja Patin (2012, s. 4) mukaan AAC on kompensatiokeino henkilölle, jolla on vakava puheen ja kirjallisen tuottamisen tai ymmärtämisen häiriö.

Puhetta korvaavia menetelmiä käytetään, kun puhetta ei käytetä ollenkaan ja menetelmän avulla kommunikoiminen on pysyvä tapa. Puhetta tukevia menetelmiä käytetään myös, kun puhetta käytetään kommunikaatiokeinona, mutta sillä ei tulla yksinään toimeen, koska se on epäselvää tai puutteellista. Puhetta tukevien ja korvaavien menetelmien käyttö ei estä luonnollisten kommunikaatiokeinojen käyttöä, kuten ilmeet, eleet, äänet, katse ja kehon asennot. Vuorovaikutuksessa kannattaa hyödyntää kaikkia mahdollisia keinoja. (Huuhtanen, 2011a, s.15–16.)

Puhetta tukevat ja korvaavat menetelmät jaetaan ei-avusteisiin ja avusteisiin kommunikaatiokeinoihin sen mukaan, tuottaako henkilö viestin fyysisesti itse vai erillisellä välineellä. Ei-avusteisia kommunikaatiomenetelmiä ovat tukiviittomat, ilmeet, eleet ja puhe, esimerkiksi selkokieli. Avusteisia kommunikaatiomenetelmiä ovat esimerkiksi kuvat, piirtäminen, esineet ja kommunikaatiolaitteet ja -sovellukset kuten tietokoneet, tabletit, näppäimistölaitteet ja puhelaitteet. (Huuhtanen, 2011a, s. 15–16, s. 85; Green-Järvinen ym., 2024.)

### 3.2 Ei-avusteiset kommunikaatiomenetelmät

Tukiviittomat ovat viittomakielestä lainattuja yksittäisiä viittomia, joita käytetään samanaikaisesti puheen rinnalla (Huuhtanen, 2011b, s. 28). Tukiviittomilla lauseesta viitotaan vain lauseen tärkeimmät avainsanat. Tukiviittomat toimivat puheen tuottamisen sekä ymmärtämisen tukena. (Aivoliitto, i.a.) Tukiviittominen puheen rinnalla auttaa myös puhevammaisen lähipiiriä tuottamaan yksinkertaisempia lauseita ja hidastamaan puherytmiä. (Huuhtanen, 2011b, s. 28.)

Selkokieli on yleiskielestä eroava suomen kielen muoto, jossa sisältö, sanat ja rakenne on helpommin ymmärrettävässä ja luettavassa muodossa (Selkokeskus,

2021). Selkokieltä käyttäessä pitää huomioida, että puhuu yhdestä asiasta kerrallaan ja muodostaa lyhyitä ja yksinkertaisia lauseita. Keskustelukumppanilta voi varmistaa, ymmärsikö hän oikein ja tarvittaessa toistaa asia. (Kartio, 2009a, s. 12–15.) Joskus selkokielelläkin kerrottu asia voi olla vaikea ymmärtää tai se voidaan ymmärtää väärin, jolloin on hyvä hidastaa puheen tahtia ja painottaa puheessa avainsanoja. Henkilö, joka kuuluu autismin kirjoon tai jolla on kehitysvamma, ei välttämättä ymmärrä liian abstrakteja ilmaisuja, jolloin ne pitää selittää auki tai muuttaa konkreettisiksi esimerkeiksi. (Kartio, 2009b, s. 62–68.)

### 3.3 Avusteiset kommunikaatiomenetelmät

Kuvakommunikointia käytetään puheen tai sanattoman viestinnän rinnalla (Aivo-liitto, i.a.). Kuvakommunikointi on erilaisten graafisten kuvien, valokuvien tai piirrettyjen kuvien käyttämistä (Huuhtanen, 2011c, s. 58). Kuvakommunikointi voi olla yksittäisten irtokuvien käyttämistä, mutta menetelmän käytön edistyessä voidaan edetä kommunikaatiokansoiden tai tietokonepohjaisten sovelluksien käyttöön (Kehitysvammaliitto, i.a.-b).

Kommunikoinnin laitteet voivat olla esimerkiksi ääntä nauhoittavia puhelaitteita tai näppäimistöillä varustettuja laitteita, joissa puhesyntetisaattori puhuu kirjoitetun viestin ääneen. Puhelaitteisiin voidaan äänittää yksi tai useampi viesti riippuen laitteesta. Puhelaitteita on paljon eri tyyliä ja ne soveltuvat hyvin puhevammaisille iästä sekä motorisista ja kognitiivisista taidoista riippumatta. (Ylätupa ym., 2011, s. 85–86.) Perinteisten puhelaitteiden lisäksi on kommunikointiin suunniteltuja sovelluksia, joita voi käyttää tietokoneella tai tabletilla. Sovelluksella voi kommunikoida kirjoittaen, kuvilla tai pikaviesteillä ja sitä voi käyttää esimerkiksi koskettaen, askeltaen ulkoisella kytkimellä, katseenohjauksella tai erillisellä hiirellä. Teknisen kommunikaatiolaitteen tai -sovelluksen käyttö vaatii harjoittelua ja sen lisäksi on hyvä olla manuaalinen kommunikaatioväline, kuten kommunikaatiokansio. Puhevammaisen lähipiirissä on hyvä olla henkilö, joka tukee harjoittelussa ja tarpeen vaatiessa osaa tehdä pieniä muokkauksia sanastoon. (Ylätupa, 2024a.)

Esineillä kommunikoinnissa puhevammaisen lähipiiri huolehtii erilaisten esineiden esillepanosta, joista voi syntyä vuorovaikutustilanteita. Esineitä voidaan käyttää signaaleina, joilla puhevammaisen oppii viestimään tarpeitaan, esimerkiksi vesilasi voi tarkoittaa janoisuutta. Esinekommunikaatio soveltuu henkilölle, joka ei pysty käyttämään symboleja ja puheen ymmärtäminen on vaikeaa tai sitä ei ymmärretä lainkaan. (Heister Trygg, 2010, s. 64.)

Piirtämistä käytetään puhetta tukevana keinona usein silloin, kun vuorovaikutuskumppani havainnollistaa asiaa tai esittää esimerkiksi vastausvaihtoehtoja puheen selventämisen tukena (Kehitysvammaliitto, i.a.-b). Lisäksi piirtäminen on hyvä kommunikaatiomenetelmä, kun muita menetelmiä ei ole lähettyvillä tai saatavilla. Piirrosten ulkoasu ei ole tärkeä, koska jokainen piirros käydään ääneen läpi. Tärkeintä on pitää reipas tahti, jottei vuorovaikutuskumppani kyllästy. (Merikoski, 2011, s. 70.)

### 3.4 Kommunikaatio-ohjaus ja -opetus

Kommunikaatio-ohjaus ja -opetus tarkoittaa uuden kommunikaatiomenetelmän tai kielen opettamista ja sen käyttöönoton ohjaamista. Käytännössä siinä opetetaan viittomakieltä tai ohjataan käyttämään puhetta tukevia ja korvaavia kommunikaatiomenetelmiä. Tavoitteena on, että puhevammaisella ja hänen lähipiirillään on yhteinen tapa kommunikoida. Lähipiirillä tarkoitetaan perheenjäseniä, ohjaajia, avustajia sekä muita puhevammaisen henkilön kanssa tekemisissä olevia henkilöitä.

Kommunikaatio-ohjausta järjestetään uuden 1.1.2025 voimaan astuneen vammaispalvelulain perusteella sopeutumisvalmennuksena puhevammaiselle henkilölle, ja hänen läheisilleen. Kommunikaatio-ohjaus myönnetään sen jälkeen, kun lääkinnällisen kuntoutuksen kautta henkilölle on löydetty sopiva kommunikointimenetelmä. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 21.2.2025.)

## 4 KOMMUNIKAATIOKOULUTUSTEN VAIKUTUS PUHEVAMMAISTEN KANSSA TYÖSKENTELEVILLE

Kommunikaatiokoulutuksia on erilaisia riippuen koulutuksen aiheesta ja kestosta. Savas-Säätiö tuottaa kommunikaatiokoulutuksia erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa työskenteleville (Savas-Säätiö, i.a.-b.). Koulutus- ja ohjauspalvelukoordinaattori Katja Kirjalaisen (henkilökohtainen tiedoksianto 28.10.2024) mukaan Savas-Säätiö järjestää yleisempiä kommunikaatiokoulutuksia, joissa keskittään vuorovaikutuksen merkityksellisyyteen, osallisuuden tärkeyteen ja käydään yleisesti läpi erilaisia kommunikaatiokeinoja. Yleisempien koulutusten lisäksi Savas-Säätiö järjestää yksilöllisempiä ja syvällisempiä koulutuksia, joissa aiheina on arjen sanastoa. Syvällisempiä ja yhteen kommunikaatiokeinoon keskittyviä koulutuksia on esimerkiksi *Tukiviittomat* -koulutus. Savas-Säätiön koulutukset kestävät yleensä neljästä kahdeksaan tuntiin riippuen koulutuksen laajuudesta. Yleiskoulutus kestää yleensä kahdeksan tuntia. Koulutukset toteutetaan usein Teams-alustalla. Teamsin kautta koulutukset ovat saavutettavimpia ja edullisia.

Savas-Säätiö järjestää myös lähikoulutuksia. Lähikoulutuksissa materiaalia pystytään hyödyntämään monipuolisemmin kuin verkkoalustalla toteutettavassa koulutuksessa. Teams-koulutukseen hyvä osallistujamäärä on maksimissaan 20 henkilöä. Savas-Säätiöllä koetaan, että yli 20 osallistujaa on liian iso määrä yhteen koulutukseen. Tällöin koulutuksesta tulisi massaluentotyylinen koulutus, jota on vaikea seurata ja vuorovaikutuksellisuus puuttuu. Savas-Säätiöllä opetusmenetelminä koulutuksissa on esimerkiksi tekemällä oppiminen. Tekemällä oppimisella tarkoitetaan esimerkiksi viittomista tai sosiaalisten tarinoiden tekoa. Tärkeitä opetuskeinoja Savas-Säätiöllä on myös luennot ja pienryhmissä keskustelut. Oppimistehtäviä käytetään, jos koulutus kestää useamman päivän. Savas-Säätiö mahdollistaa koulutuksen asioihin palaamisen koulutuksen materiaaleilla. Savas-Säätiö antaa koulutukseen osallistuneille muokatut diat koulutuksesta ja infoa viittomien ja käytettyjen materiaalien löytämiseen itsenäisesti. (Henkilökohtainen tiedonanto, 28.10.2024.)

Myös muut tahot järjestävät kommunikaatiokoulutuksia. Koulutuksia järjestää Savas-Säätiön lisäksi esimerkiksi Kehitysvammaliiton tietotekniikka- ja kommunikaatiokeskus Tikoteekki. Tikoteekki tuottaa muun muassa tukiviittomakoulutusta. Kommunikaatiokoulutuksilla halutaan turvata puhevammaisten henkilöiden

oikeus kommunikoida ja vahvistaa puhevammaisten henkilöiden osallisuutta. (Tikoteekki, i.a.-b)

Savas-Säätiö haluaa kommunikaatiokoulutusten avulla parantaa asiakkaiden osallisuutta ja taata hyvän elämän. Hyvään elämään kuuluu ymmärretyksi tuleminen, joka osaltaan kasvattaa osallisuutta. Lisäksi Savas-Säätiö haluaa taata työntekijöidensä osaamisen kehittämisen. Työntekijöillä täytyy asiakaskunnan vuoksi olla taitoja kommunikaation ylläpitämiseen ja kehittämiseen. (Henkilökohmainen tiedoksianto, 28.10.2024.)

Koulutuksesta saatujen taitojen käyttöönotto vaatii työyhteisön sisällä harjoittelua. Kannustava ja turvallinen työyhteisö mahdollistaa uusien taitojen soveltamisen. Koulutuksen jälkeistä oppimisprosessia tukevat esimerkiksi erilaiset simulaatioharjoitukset työyhteisön sisällä. (Masero, 2023.) Työnantajan ja esimiehen taustatuella on myös merkittävä rooli uusien toimintatapojen opettelussa. Esimiehen kannustaminen ja palautteenanto ohjaavat tavoitteen saavuttamisessa. Työnantajan vastuulla on seurata kehitystä ja palkita onnistumisista. (Kallonen & Kuhmonen, 2021, s. 163–165.)

#### 4.1 Lisäkoulutuksen vaikuttavuus työhön

Tehokas ja vaikuttava koulutus antaa oppijoille uusia tietoja ja taitoja, jotka myös siirtyvät työelämään (U.S. Centers for disease control and prevention, 2024). Kun koulutuksessa autetaan saavuttamaan osallistujien omia tavoitteita, valmennus koetaan mielekkääksi ja tärkeäksi. Motivaatio oppimiseen nousee tällaisesta tarpeellisuuden kokemuksesta. Lisäksi osallistujien aikaisemman osaamistaustan esille tuominen on tärkeää, sillä se luo perustaa uuden oppimiselle. Osallistujien aikaisempien kokemusten ja taitojen huomiointi vahvistaa osallistujien itsetuntoa ja rohkaisee oppimaan uutta sekä uskomaan koulutuksen hyötyihin. (Kupias & Peltola, 2019, s. 128–129.)

Koulutusten jälkeen kysytään yleensä palautetta ja pyydetään osallistujia kertomaan, mitä he oppivat koulutuksessa ja mitä mieltä he olivat koulutuksen laadusta (eOppiva, 2019). Koulutusten jälkeen tehtävät arviointi- ja palautekyselyt

liittyvät perinteisesti osallistujien tyytyväisyyteen. Tutkimus kuitenkin osoittaa, että osallistujien tyytyväisyys ei ole merkki koulutuksen vaikuttavuudesta. (U.S. Centers for disease control and prevention, 2024.) Koulutuksen todellinen vaikuttavuus näkyy vasta, kun opittua asiaa hyödynnetään työtehtävissä. Koulutusten todellisen vaikuttavuuden arviointi jää usein huomiotta. Oppimista pitäisi arvioida myös koulutuksen jälkeen, jotta tiedetään, onko oppimistuloksia saavutettu ja miten taidot ovat siirtyneet työelämän osaamiseen. (eOppiva, 2019.)

Koulutuksessa tulisi arvioida osallistujien taitotasoa ja oppimista useamman kerran. Nämä tulokset ovat hyödyllisiä osallistujille, mutta myös koulutuksen järjestäjälle. Paras tapa olisi arvioida osallistujien taitotasoa koulutuksen alkaessa sekä koulutuksen jälkeen. Tehokas keino koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin on myös koulutuksen jälkeen toteutettava seuranta-arviointi, joka arvioi, kuinka aktiivisesti osallistujat ovat päässeet hyödyntämään koulutuksessa oppimiaan asioita. (U.S. Centers for disease control and prevention, 2024.)

Kouluttajalla on mahdollisuus auttaa linkittämään koulutuksen tavoitteita työelämän tavoitteiksi. Mitä käytännönläheisempi ja konkreettisia harjoitteita sisältävämpi koulutus on, sitä paremmin koulutuksessa opitut asiat siirtyvät suoraan työelämään. Koulutuksen lopussa käyty keskustelu uusien taitojen käyttöönotosta voi antaa tukea ja keinoja työelämän tilanteisiin ja esimerkiksi koulutuksen jälkeen suoritettavat harjoitustehtävät voivat antaa konkreettista tukea uusien taitojen käyttöönottoon. (Kupias & Peltola, 2019, s. 131.)

#### 4.2 Oppimiseen liittyvä motivaatio

Oppiainekiinnostukseen liittyy vahvasti omat mielenkiinnon kohteet. Henkilön motivaation uuden aiheen opiskeluun määrittää se, mikä on itselle tärkeää ja minkä kokee itselle hyödylliseksi. (Salmela-Aro, 2018, s. 13.) Oppiainekiinnostus on verrattavissa motivaation hakeutua kommunikaatiokoulutukseen.

Henkilön omien mielenkiinnonkohteiden ja halun lisäksi työympäristöllä on vaikutusta omaan oppimismotivaatioon. Työpaikalla johto on vastuussa henkilöstönsä motivaation ylläpidosta. Esihenkilö muotoilee tavoitteita, joiden avulla motivaatio vahvistuisi tai säilyisi. (Niermeyer & Seyffert, 2004, s. 66.) Esihenkilöillä on oltava tietoa asiakkaiden tarpeista, ja heidän on osattava kouluttaa henkilökuntaa asiakaskunnan tarpeiden mukaan, esimerkiksi kommunikaatiokoulutuksen kautta.

Johtohenkilöstön käytöksellä on työpaikalla vaikutusta työntekijöiden motivaatioon. Johtohenkilöiden tulee huolehtia henkilöstön kehittymismahdollisuuksista, jotka nostavat henkilöstön motivaatiota. Jos johtohenkilöt ovat investoituneita ja motivoituneita kommunikaation parantamisesta työssä, työntekijätkin ovat mahdollisesti asiasta motivoituneempia. (Niermeyer & Seyffert, 2004, s. 10.) Kommunikaatiokoulutus on kehittymismahdollisuus. Se auttaa varsinkin hoito-, ohjaus- ja koulutusalan työntekijöitä työssään. Koulutuksella on suora vaikutus asiakkaaseen ja se mahdollistaa asiakkaan osallisuutta ja kykyä kommunikoida.

Oppimismotivaatioon liittyy neljä keskeistä teemaa: 1. Onko minun mahdollista onnistua tässä tehtävässä? 2. Olenko halukas tekemään tämän tehtävän? 3. Syy tehtävän tekemiselle. 4. Vaatimukset tehtävässä onnistumiseen. Kommunikaatiokoulutukseen osallistumisen kannalta teemoja on mielenkiintoista tarkastella. Tehtävällä tässä yhteydessä tarkoitetaan kommunikaatiokoulutusta. Ihmisellä on oltava uskoa omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa. Silloin ihminen sitoutuu tekemiseen, koska uskoo omalla toiminnallaan olevan vaikutusta häntä ympäröiviin asioihin. Pelkästään motivaatio ei riitä tavoiteltavaan suoritukseen. Ihmisen on onnistuakseen käytettävä motivaation lisäksi taitojaan, tietojaan ja pätevyyttään. (Niermeyer & Seyffert, 2004, s. 17, s. 47; Salmela-Aro, 2018, s.123.)

Oppimisprosessi on sisäistä, mutta näkyy ulkoisesti käyttäytymisen muuttumisena. Oppimissuoritukset aiheuttavat muutoksia ihmisen aivoissa ja prosessi muuttaa ihmisen kognitiivisia prosesseja. Esimerkkinä muuttuvasta kognitiivisesta prosessista on ongelmanratkaisun prosessi. (Madsen & Egidius, 1974, s. 16.)

Motivaatio ja valmius määräävät henkilön suoriutumisen. Valmiudet ovat konkreettisia asioita, joita suoriutumisessa käytetään ja tarvitaan. Motivaatio parantaa

suoritustasoa, jos valmiudet ja motivaatio kohtaavat. Valmiudet ovat tärkeässä asemassa, sillä jos ihmisellä ei ole valmiuksia, motivaation kohoaminen ei paranna tilannetta. Myös ympäristöön liittyvät tekijät vaikuttavat henkilön suoriutumiseen. Näitä tekijöitä voi olla esimerkiksi materiaalit. (Peltonen & Ruohotie, 1992, s. 22.) Materiaalit ja valmiudet liittyvät kommunikaatiokoulutuksiin, varsinkin silloin kun koulutuksesta otetaan opittuja asioita käytäntöön.

Motivaatiota voi tarkastella myös ulkoisten ja sisäisten tekijöiden kautta. Ulkoiset ja sisäiset tekijät vaikuttavat motivaation tasoon. Tekijöitä on esimerkiksi oppijoiden odotukset, henkinen ja fyysinen rasitus, erilaiset oppimispaikan ulkopuoliset ongelmat, arviointitapa ja palaute opettajalta. (Lozic, 2015.) Varsinkin henkinen ja fyysinen rasitus sekä oppimispaikan ulkopuoliset ongelmat voivat olla iso syy motivaation puutteeseen kommunikaatiokoulutukseen hakeutumisessa. Ihmisillä voi olla töiden ulkopuolella omaa stressiä, eikä tällöin haluta lisätä stressiä työn kautta. Joskus myös koulutukseen hakeutumiseen voi vaikuttaa se, miten koulutusta arvioidaan ja minkälaista palautetta henkilö on itse aikaisemmista koulutuksista saanut.

#### 4.3 Taitojen soveltaminen työyhteisössä

Toimiva työyhteisö edistää työntekijöiden sujuvaa sekä kehittävää työtettä. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä työyhteisön toimintaan. Avoin ja kannustava työilmapiiri mahdollistaa myös ongelmatilanteisiin puuttumisen. (Talentia, i.a.) On tyypillistä, että työyhteisön sisällä samat ongelmat usein toistuvat, jos toimintaa ja kehitystä ei arvioida. Toiminnan arviointi tukee työn perustehtävän selkeyttä, työn laatua sekä yhteistyön sujumista. Oleellista on, että esimies järjestää aikaa yhteiselle keskustelulle ja toiminnan tarkastelulle. (Järvinen, 2008, s. 103–106.)

Puhetta tukevien ja korvaavien kommunikaatiomenetelmien käyttöönotto voi tuntua vaikealta. Uusia toimintatapoja voi olla haastavaa ottaa käyttöön, jos opittuja taitoja ei ole ennen käyttänyt työssään. Tässä kohtaa tarvitaan usein työyhteisöstä tulevaa kannustusta, joka lähtee muuttamaan toimintaa kohti haluttua päämäärää. Kun päästää irti epäonnistumisen ajatuksesta, on mahdollisuus

keskittyä onnistumisen rakentamiseen. (Huhtala & Villanen, 2021, s. 66–76.) Yksittäisten työntekijöiden kouluttaminen harvoin takaa muutosta työyhteisön sisällä (Kupias & Peltola, 2019, s. 173). Koulutuksesta palannut työntekijä voi olla täynnä motivaatiota ja muutostuntoa, mutta jos muu työyhteisö ja esimies eivät tue ja kuuntele koulutuksen käyneen työntekijän ideoita ja muutosehdotuksia, voi muutostunto unohtua nopeasti.

Jos työyhteisöä halutaan kehittää, kannattaisi valmentaa mielellään koko työyhteisö. (Kupias & Peltola, 2019, s. 28.) Toimintatapojen muuttaminen vaatii työyhteisön sisällä aikaa ja yhteistä panostusta. Keskustelun kautta toimintatapoihin voi löytää toimivia ratkaisuja. On kuitenkin mahdollista, että toimintatapojen muutokset tai uudet käytänteet voivat aiheuttaa työpaikan sisällä ennakkoluuloisuutta ja ennakoasenteet voivat jarruttaa kehitystä. Voi olla haastavaa lähteä muuttamaan toimintatapoja, jos työyhteisössä on pitkään toimittu tietyllä tavalla. Ennakoasenteet saavat toimimaan harkitsevasti ja jarruttelevasti, mutta jos työntekijät ymmärtävät muutoksen merkityksen ja arvon, voivat toimintatavat kehittyä toivotulla tavalla. (Huhtala & Villanen, 2021, s. 32.) Kommunikaatiomenetelmien käytön merkityksen ymmärtäminen ja menetelmien käyttäminen työpaikalla mahdollistaa kommunikoinnissa tukea tarvitsevien henkilöiden yhdenvertaisen osallistumisen. Uusien taitojen käyttöönotto vaatii päättäväisyyttä ja työyhteisön asennekoostuukin yksittäisten työntekijöiden asennemuutoksista.

Opittujen taitojen soveltamiseen ja harjoitteluun voi myös vaikuttaa se, jos työpaikalta ei löydy tarvittavia työvälineitä (Kupias & Peltola, 2019, s. 255). Esimerkiksi kuvakommunikaation materiaaleja kannattaisi löytyä yhteisistä toimintaympäristöistä niin, että ne ovat helposti kaikkien saatavilla. Tukiviittomien käyttö vaatii myös rutiininomaista harjoittelua ja niitä kannattaa käyttää aktiivisesti erilaisissa tilanteissa sekä monipuolisesti eri asiakkaiden kanssa. Asumisyksiköissä ja päivätoiminnoissa on usein paljon henkilöitä, jotka hyötyvät myös tukiviittomien käytön rinnalla hidastuvan ja selkeytyvän puheen käytöstä.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka Savas-Säätiön työntekijät ovat hyödyntäneet kommunikaatiokoulutuksia työssä. Opinnäytetyön kohderyhmänä on Savas-Säätiön työntekijät, jotka ovat käyneet jonkin Savas-Säätiön tuottamista kommunikaatiokoulutuksista. Koulutukset on valikoitu ja rajattu yhteistyössä työelämäohjaajamme Katja Kirjalaisen kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kyselyn vastausten kautta antaa tietoa Savas-Säätiölle toiminnan mahdollista kehittämistä varten. Kyselyn tulosten kautta Savas-Säätiö saa hyödyllistä tietoa koulutuksissa käyneiden työntekijöiden kokemuksista sekä mahdollisesti ideoita kommunikaatiokoulutusten kehittämiseen sekä työpaikalla oppien käyttöönottoon.

Kommunikaatiokoulutus antaa keinoja puhevammaisen henkilön kanssa kommunikointiin, jolloin puhevammaisen asiakas saa itseään kuuluviin ja tulee ymmärretyksi. Kun ihminen tulee ymmärretyksi ja pystyy kommunikoimaan, hän myös pystyy tekemään omaa elämäänsä koskevia päätöksiä. Tämä on varsinkin tärkeää puhevammaisille henkilöille, jotka asuvat tuetussa palveluasumisessa. Kommunikointi saattaa usein olla rutiininomaista ja nopeaa, jolloin syvempi ymmärrys jää puuttumaan. Ilman yhteistä tapaa kommunikoida ja molemminpuolista ymmärrystä, puhevammaisen henkilö ei saa ilmaistua itseään ja omia ajatuksiinsa.

Tutkimuskysymyksiä on kolme:

1. Kuinka moni Savas-Säätiön työntekijä on pystynyt siirtämään koulutuksesta saamansa tiedot ja taidot työelämään?
2. Mikä on Savas-Säätiön työntekijöiden kokemus koulutuksien vaikuttavuudesta työhön?
3. Minkälaisia hyötyjä tai haasteita Savas-Säätiön työntekijät ovat kokeneet työelämässä koulutuksen jälkeen?

## 6 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSPROSESSI

Opinnäytetyömme aihe valikoitui meidän havaitsemastamme ilmiöstä työelämässä. Huomasimme harjoitteluiden sekä töiden aikana AAC-keinojen käytön vähäisyyden asumispalveluyksiköissä sekä myös tietoisuuden aiheesta olevan vähäistä. Olemme olleet opintojen aikana harjoittelussa esimerkiksi erilaisissa palveluasumisyksiköissä, joissa asiakkaiden kommunikaation apuvälineitä ei välttämättä hyödynnetty täysin. Apuväline saattaa olla käytössä tietyissä tilanteissa, mutta muuten se voi olla käyttämättömänä pitkiä aikoja. Huomasimme myös, että asumispalveluyksikköjen henkilökunnalla ei ollut tietoa apuvälineiden käytöstä, ja esimerkiksi tukiviittomia ei ollut käytössä työssä kuin vain vähäisesti.

Halusimme selvittää miten Savas-Säätiön työntekijät ovat hyödyntäneet kommunikaatiokoulutuksia työssään. Rajasimme kohderyhmän kommunikaatiokoulutuksien käyneisiin henkilöihin, jotta kokonaisuus pysyy tiiviinä ja Savas-Säätiö saa kohdennettua tietoa työntekijöidensä kokemuksista.

Tapasimme Savas-Säätiön kehittämispäällikön sekä koulutus- ja ohjauspalvelukoordinaattorin etäyhteydellä. Esittelimme ideamme ja sovimme opinnäytetyöprojektin aloittamisesta. Harkinnan jälkeen sovimme, että toteutamme kyselyn Savas-Säätiön työntekijöille, jotka ovat käyneet Savas-Säätiön järjestämän kommunikaatiokoulutuksen. Pohdimme myös haastattelujen toteuttamista muutamalle työntekijälle kyselytutkimuksen rinnalle, mutta emme olisi kuitenkaan saaneet haastattelulla määrällisesti yhtä kattavia tuloksia kyselyyn verrattuna. Toukokuussa 2024 esittelimme opinnäytetyömme suunnitelman, johon muotoilimme alustavan kyselyn. Suunnitelmasta saadun palautteen avulla lähdimme tarkentamaan opinnäytetyön aihetta sekä pohtimaan kyselyn sisältöä uudelleen. Tapasimme myös työelämäohjaajamme, ja saimme häneltä toiveita kyselyn rakentamiseen. Ensimmäisessä versiossa monet kysymykset liittyivät kokemuksiin koulutusten sisällöistä. Muutimme kuitenkin kysymyksiä kohdistumaan tarkemmin nimenomaan koulutusten jälkeiseen aikaan ja taitojen hyödyntämiseen työelämässä. Oleellista ei ollut selvittää tyytyväisyyttä koulutusten sisältöihin, sillä tällaista palautetta oli osallistujilta jo kysytty koulutusten järjestäjien toimesta. Savas-Säätiölle hyödyllisintä oli saada tietoa, miten koulutukset ovat hyödyttäneet

osallistujia työelämässä ja miten voitaisiin tehostaa koulutuksessa hankittujen taitojen käyttöönottoa.

Ennen kyselyn lähettämistä saimme siitä vielä palautetta opinnäyteyön ohjaajalta ja työelämäohjaajalta. Saimme palautetta kysymysten selkeydestä, joidenkin kysymysten tarpeellisuudesta ja saatetekstistä. Muutimme esimerkiksi kysymysten kieltä selkeämmäksi, jotta vastaajat ymmärtäisivät kysymykset siten kuin olimme ne tarkoittaneet. Lopuksi testasimme vielä kyselyn toimivuutta sekä kysymysten ymmärrettävyyttä. Lähetimme kyselyn opiskelijaryhmämme yhteiseen keskusteluryhmään ja pyysimme vapaaehtoisia tarkistamaan linkin toimivuuden sekä arvioimaan kyselyn sisältöä ja kysymysten ymmärrettävyyttä. Viisi henkilöä kommentoi kyselylinkin toimivan ilman ongelmia. Lisäksi he pitivät kyselyn selkeydestä sekä pituudesta. Kysely oli auki vastaajille 1.9.–31.10.2024. Työelämäohjaajamme lähetti kyselyn aukiolon aikana kaksi muistutusviestiä kyselyyn vastaamisesta ja saimme kyselyyn vastauksia 27.

## 6.1 Kohderyhmä

Kyselyn kohderyhmänä oli 84 Savas-Säätiön nykyistä ja mahdollisesti entistä työntekijää, jotka ovat käyneet Savas-Säätiön tuottaman kommunikaatiokoulutuksen. Kysely lähetettiin 84 koulutuksen käyneelle, mutta joukossa on voinut olla työpaikkaa vaihtaneita henkilöitä, jolloin tavoitettu kohderyhmä on pienempi. Työntekijät toimivat Savon alueella. Henkilöt työskentelevät tai ovat työskennelleet Savas-Säätiön tuottamissa päivätoimintayksiköissä tai asumispalveluiden asumisyksiköissä. Kohderyhmä rajattiin tiettyihin koulutuksiin osallistuneisiin henkilöihin. Koulutukset, joihin opinnäytetyö perustuu, valittiin työelämäkumppanin toiveesta. Koulutuksia olivat *Perustietoa kommunikaation ja vuorovaikutuksen tukemisesta*, *Kommunikaatio-ohjelmien käyttö*, *Kun puhe ei riitä - keinoja keskustelun ja ilmaisun tueksi* ja *Tukiviittomat* -koulutus.

Koulutukset on järjestetty vuosina 2021–2024. Kysely lähetettiin henkilöille, jotka ovat käyneet Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutuksen. Kysely ei välttämättä tavoittanut henkilöitä, jotka ovat osallistuneet Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutukseen vuosina 2021–2024, mutta eivät ole enää työsuhteessa Savas-

Säätiöllä. Koulutuksia on järjestetty näiden vuosein aikana useampia, ja jotkut kohderyhmästä ovat voineet käydä enemmän kuin yhden rajatuista koulutuksista.

Koulutuksiin on osallistunut sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisia. Ammattinimikkeitä oli useampia. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli ammattinimikkeeltään lähihoitajia. Muita ammattinimikkeitä oli esimerkiksi sosionomi ja sairaanhoitaja.

## 6.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä hyödynnettiin ensisijaisesti määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen avulla. Määrällisessä tutkimuksessa tarkastellaan ja vertaillaan erilaisia luokitteluja ja syy-seuraussuhteita. (Jyväskylän yliopisto, i.a.-a.) Määrällisessä tutkimusmenetelmässä kyselylomakkeen kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä (Vilkka, 2021b, kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus). Suurin osa kyselylomakkeen kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä. Yhdellä avoimella kysymyksellä pyysimme tarkennuksia vastaajien kokemuksiin kommunikaatiokoulutuksiin ja uusien taitojen käyttöönottoon liittyen. Hyödynsimme määrällistä aineistoa analysoidessamme Microsoft Forms-ohjelman automaattisesti luotuja taulukoita ja kaavioita sekä havaintomatriisia. Keskityimme tarkastelemaan, kuinka prosenttiosuudet jakautuivat vastausvaihtoehtojen välillä. Saatujen tulosten ja valmiiden kaavioiden ja prosenttimäärien pohjalta teimme kirjallisen yhteenvedon kyselyn tuloksista.

Käytimme laadullista tutkimusmenetelmää kyselylomakkeen avoimen kysymyksen vastauksien analysoimiseen. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus tieteellisessä tutkimuksessa, joka kuvaa kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkitystä (Jyväskylän yliopisto, i.a.-b). Teimme kyselyn avoimeen kysymykseen laadullisen sisällönanalyysin, jossa etsimme kyselyn vastauksista toistuvia teemoja. Teemoittelu on yksi laadullisen sisällönanalyysin muoto, jossa nostetaan tutkimuskysymyksen kannalta usein esiintyviä ja keskeisiä vastauksia (Juhila, 2021). Jokainen avoimen kysymyksen vastaus käytiin yksi kerrallaan läpi

ja tarkistettiin, vastaako se tutkimuskysymykseen. Tutkimusaineistoa käsitellessä arvioidaan vastausten laatua ja tarkistetaan puuttuvat vastaukset (Vilkka, 2021a, s. 135–136). Vastausten läpikäynnin jälkeen vastaukset luokiteltiin. Vastausten pääluokka oli haasteita aiheuttavat tekijät, joka jakautui kolmeen yläluokkaan: fyysisen materiaalin saatavuus, aktiivisen käytön tärkeys sekä työyhteisön rooli. Yläluokille muodostui alaluokkia, joissa annettiin konkreettisia ehdotuksia siitä, kuinka haasteita voitaisiin ehkäistä.

Vaarana kyselylomaketutkimuksessa on tutkimusaineiston kato, eli vastausmäärä voi jäädä alhaiseksi (Vilkka, 2021b, Tutkimusaineiston keräämisen tavat). Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että tämän opinnäytetyön kannalta kyselylomake on validimpi tutkimusmenetelmä kuin laadullisena tutkimusmenetelmänä käytetty haastattelu. Kyselytutkimuksen kautta meillä oli mahdollisuus saada haastatteluja suurempi vastaajajoukko ja tulokset ovat helpommin määrällisesti mitattavissa.

### 6.3 Kysely

Määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäessä tärkeintä on kyselylomakkeen suunnittelu (Vilkka, 2021b, kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus). Kysely luotiin Microsoft Forms -ohjelmalla. Microsoft mahdollistaa Forms -ohjelmallaan kyselyiden, kokeiden ja äänestyksien luomisen sekä ohjelmalla luotujen pohjien tulosten tarkastelun helppolukuisesti (Microsoft, i.a.). Valitsimme kyseisen ohjelman, sillä sen ominaisuudet vastasivat tarpeitamme. Halusimme luoda anonyymisti vastattavan, visuaalisesti selkeän sekä helppokäyttöisen kyselypohjan. Olimme aikaisemmin käyttäneet kyseistä pohjaa toisessa anonyymisti vastattavassa opinto-projektissa, joten tiesimme ohjelman toimivan hyvin myös opinnäytetyön kyselyn luomisessa.

Kyselylomakkeen alkuun kirjoitimme ennakkotietoja kyselyyn vastaajalle (Liite 1, s. 39). Osista löytyi tietoa esimerkiksi kyselyn aukiolosta, arvio vastaamiseen kuluvasta ajasta sekä yhteystietomme mieleen tulevien kysymysten varalta. Kyselyn saatekirjeessä esittelimme itsemme sekä kerroimme kyselyn tavoitteesta. Kyselylomakkeen alussa sekä saatekirjeessä kerroimme vastaamisen olevan

anonyymiä eli yksittäistä vastaajaa ei pysty opinnäytetyöstä tunnistamaan. Kerroimme myös, että kyselyn tulokset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kyselymme koostui yhdeksästä monivalintakysymyksestä sekä yhdestä avoimesta kysymyksestä (Liite 2, s. 40). Päädyimme tähän ratkaisuun, sillä halusimme luoda nopeasti vastattavan ja selkeän kyselyn. Jos vastaajan olisi pitänyt kirjoittaa omin sanoin moneen kysymyskohtaan, vastaaja olisi saattanut lopettaa kyselyn kesken. Kesken jätettyjen lomakkeiden välttämiseksi kysymysten määrää rajattiin kymmeneen kysymykseen. Asetimme jokaiseen kysymykseen vastaamisen pakolliseksi. Näillä keinoilla lähdimme tavoittelemaan mahdollisimman kattavia vastauksia ja laajaa vastaajaprosenttia.

Ennen kyselylomakkeen rakentamista pitää olla päätettynä teoreettinen viitekehys ja tutkimuksen keskeiset käsitteet (Vilka, 2021b, kyselylomakkeen valmistaminen). Rakensimme kysymykset tutkimuskysymysten perusteella, ja halusimme vastaukset niihin. Kysymyksessä 1 selvitimme vastaajien koulutustaustaa. Emme kokeneet tarpeelliseksi kysyä vastaajien muita taustatietoja, kuten vastaajan ikää, sukupuolta tai työkokemusta. Tällä tavoin minimoimme vastaajiin henkilökohtaisesti liittyvien tietojen keräämisen. Koulutustaustan selvittäminen kuitenkin antoi meille suuntaa siitä, voiko mahdollisesti koulutustausta vaikuttaa kommunikaatiomenetelmien käyttöön työn yhteydessä. Kysymyksessä 2 halusimme selvittää vastaajan henkilökohtaista motivaatiota osallistua kommunikaatiokoulutukseen. Ajattelimme, että tieto motivaation taustasta auttaa kyselyn kokonaistuloksien analysoinnissa.

Kysymykset 3, 4, 5 ja 6 liittyivät koulutuksessa opittujen taitojen käyttöönottoon. Saman teeman kysymyksiä hajautettiin useammaksi eri kysymykseksi. Vilkan (2021b, kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus) mukaan yhteen kysymykseen ei kannata sisällyttää kaikkea tietoa. Kysymyksissä halusimme selvittää, ovatko vastaajat pystyneet hyödyntämään opittuja taitoja työelämässä, onko opittujen taitojen käyttöönotossa ollut haasteita ja jos on, niin minkälaisia haasteet ovat olleet. Kysymyksessä 5 vastaajalla oli valittavana useampia vaihtoehtoja erilaisista taitojen käyttöönoton haasteiden syistä. Avoin kysymys olisi antanut vastaajalle enemmän vapautta kokemuksen kuvailuun, mutta näillä vaihtoehtoilla halusimme mitata tuloksia määrällisesti ja katsoa, onko vastaajien kokemuksista

yhteneväisyyksiä. Kysymyksen 6 valitsimme avoimeksi kysymykseksi, jotta vastaajalla olisi myös mahdollisuus ilmaista ajatuksiaan omin sanoin. Tällä kysymyksellä toivoimme saavamme vastaajilta heidän omia kehitysideoitaan koulutuksen hyödyntämiseen liittyen.

Kysymyksissä 7 ja 8 halusimme selvittää, missä tilanteissa vastaajat ovat päässeet käyttämään oppimiaan taitoja ja mitkä kommunikointimenetelmät on koettu työelämässä hyödyllisiksi. Näillä kysymyksillä haluamme tietää tarkemmin, mitkä ovat konkreettisesti niitä tilanteita, joissa menetelmiä käytetään.

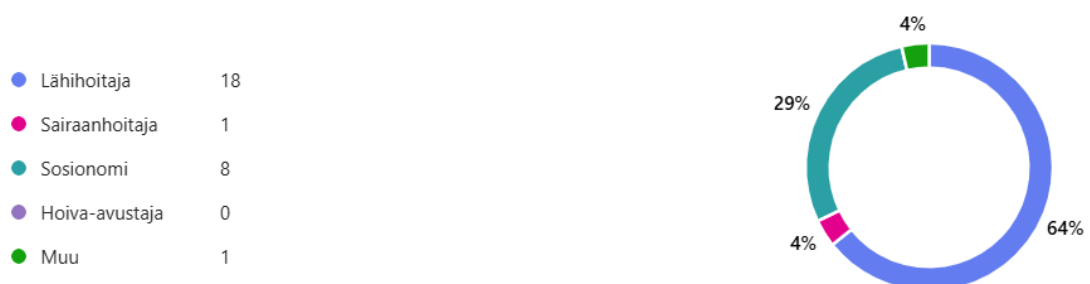
Kahden viimeisen kysymyksen teemaksi valitsimme kommunikaatio-ohjauksen. Teema poikkeaa muusta kyselystä, mutta liittyy kuitenkin vahvasti oppimiseen ja tasavertaiseen kommunikointiin. Kysymyksillä selvitettiin vastaajien tietoisuutta kommunikaatio-ohjauksesta ja heräteltiin pohtimaan oman työympäristön asiakkaita sekä heidän kommunikaatiotarpeitaan.

## 7 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Kyselyyn vastasi 27 henkilöä, jotka ovat käyneet yhden tai useampia Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutuksia. Kysely lähetettiin 84 henkilölle, joiden joukossa oli mahdollisesti henkilöitä, jotka eivät enää työskentele Savas-Säätiöllä. Vastausprosentti oli noin 32 %. Vastajien määrä jäi hieman alhaiseksi kyselyn pitkästä aukioloajasta sekä muistutusviesteistä huolimatta.

### 7.1 Ammatit

Kyselyyn vastanneista 18 henkilöä (64 %) työskentelee lähihoitajina (Kuvio 1). Kyselyyn vastanneista 8 (30 %) oli sosionomeja. Lisäksi yksi vastanneista (4 %) on kirjoittanut toimivansa asiantuntijana, kouluttajana sekä terapeuttina. Vastajajoukossa oli myös yksi sairaanhoitaja. Halusimme tarkastella, onko työntekijän koulutustaustalla vaikutusta kommunikaatiomenetelmien oppimiseen ja käyttöönottoon. Käytimme Microsoft Formsin automaattisesti luotua havaintomatriisia, josta tarkastelimme jokaista kysymystä ja kuinka jokaisen ammattiryhmän edustaja on vastannut kysymyksiin. Vastauksista ei nouse esiin ammattiryhmäkohtaisia eroja.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden ammattiryhmät

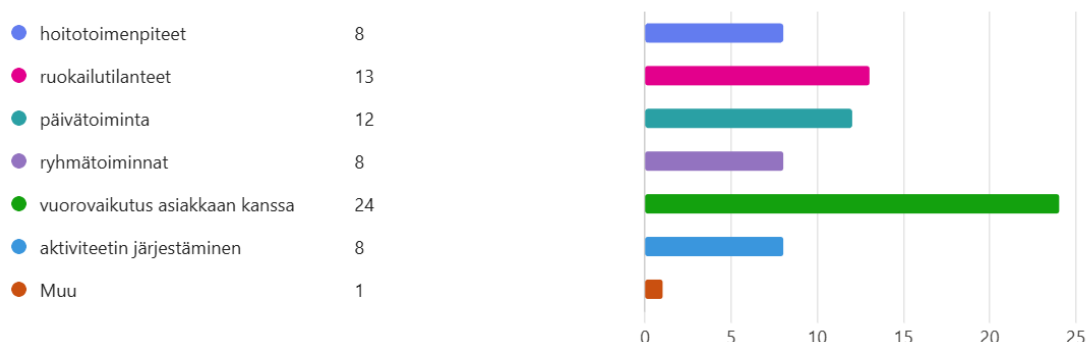
## 7.2 Motivaatio ja kommunikaatiokoulutuksesta saatu hyöty

22 vastanneista (81 %) kertoi, että motivaatioon osallistua kommunikaatiokoulutukseen on vaikuttanut oma mielenkiinto (Kuvio 2). Neljä vastaajista (15 %) kertoi työnantajan suosituksen vaikuttaneen motivaatioon osallistua kommunikaatiokoulutukseen. Yksi vastaajista oli vastannut *muu*-vaihtoehdon ja kirjoittanut motivaatioon vaikuttaneen työnantajan suositus sekä oma mielenkiinto.



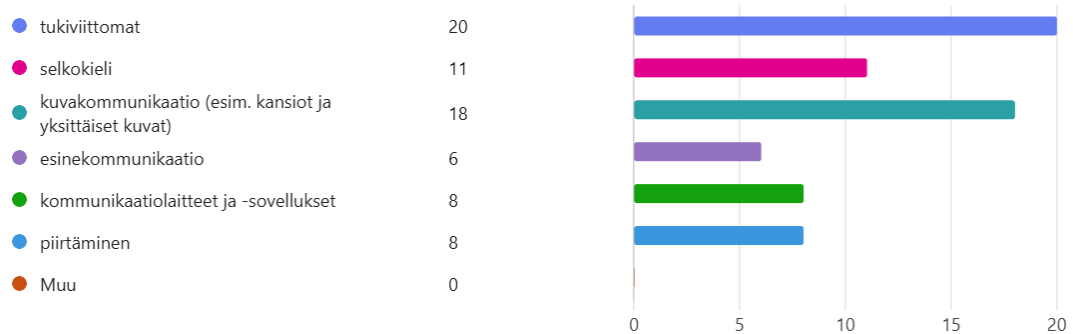
Kuvio 2. Omaan motivaatioon vaikuttaneet tekijät

24 vastaajan (32 %) mukaan koulutuksista on ollut eniten hyötyä erilaisissa työntekijän ja asiakkaan välisissä vuorovaikutustilanteissa (Kuvio 3). Lisäksi koulutuksista saaduista taidoista on hyödytty esimerkiksi rutiininomaisissa ja ohjatuissa ruokailu- ja päivätoimintatilanteissa. 13 vastaajaa (18 %) hyötyi ruokailutilanteissa ja 12 vastaajaa (16 %) hyötyi päivätoiminnassa. Vastausten perusteella koulutuksista saaduista taidoista on hyödytty kaikissa asettamissamme vaihtoehdoissa.



Kuvio 3. Tilanteet, joissa työntekijät ovat hyötäneet koulutuksessa saaduista taidoista.

Lisäksi halusimme selvittää, mitkä kommunikaatiokoulutuksessa opitut menetelmät Savas-Säätiön työntekijät kokivat hyödyllisiksi. Kyselyssä sai valita useamman menetelmän. Hyödyllisimpinä menetelminä pidettiin tukiviittomia, kuvakommunikaatiota ja selkokieltä (Kuvio 4). 27 vastaajasta 20 vastaajaa (28 %) piti hyödyllisenä tukiviittomia, 18 vastaajaa (25 %) kuvakommunikaatiota ja 11 vastaajaa (15 %) selkokieltä. Vähiten hyödyllisenä pidettiin esinekommunikaatiota. Vain kuuden vastaajan (8 %) mielestä esinekommunikaatio on ollut hyödyllinen menetelmä. 8 vastaajaa (11 %) on pitänyt hyödyllisenä piirtämistä ja kommunikaatiolaitteita ja -sovelluksia.



Kuvio 4. Kommunikaatiomenetelmät, joista työntekijät ovat hyötöneet.

### 7.3 Oppiminen ja uusien taitojen käyttöönotto

Halusimme selvittää, pystyvätkö koulutuksia käyneet työntekijät hyödyntämään koulutuksessa oppimiaan taitoja työelämässä (Kuvio 5). Tähän kysymykseen jokainen vastaajista vastasi myöntävästi, eli kaikki 27 vastaajaa (100 %) kokivat pystyvänsä hyödyntämään koulutuksessa opittuja taitoja.



Kuvio 5. Työntekijöiden kokemus opittujen taitojen hyödyntämisestä

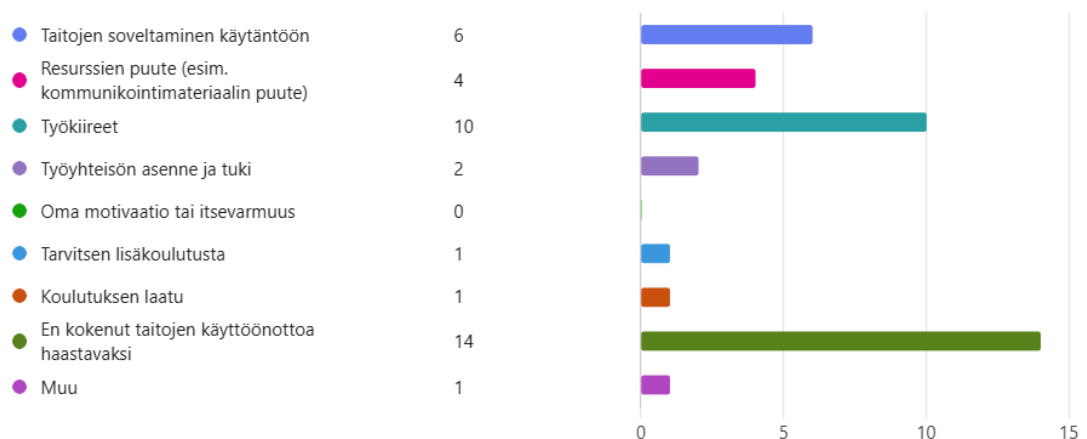
Jatkokysymyksenä halusimme selvittää, onko taitojen käyttöönottoon liittynyt haasteita (Kuvio 6). Työntekijä on voinut vastata, että on pystynyt hyödyntämään koulutuksessa opittuja taitoja, mutta se ei vielä kerro, millainen kokemus taitojen käyttöönoton taustalla on ollut. 20 vastaajista (74 %) kertoi, että ei kokenut mitään haasteita uusien taitojen käyttöönotossa. 4 vastaajista (15 %) ilmoitti, että taitojen hyödyntämisessä on ollut haasteita. Yhteensä 3 vastaajista (11 %) ei osannut kuvailla, onko koulutuksesta ollut vaikea tuoda opittuja asioita omaan työhön.



Kuvio 6. Työntekijöiden kokemus taitojen käyttöönoton haastavuudesta

Oleellista mielestämme oli myös selvittää taitojen käyttöönoton haastavuuteen liittyviä syitä erillisellä jatkokysymyksellä (Kuvio 7). Näiden vastausten perusteella pystyy tarkastelemaan laajemmin vastaajien erilaisia kokemuksia taitojen käyttöönoton haastavuudesta. Valmiiksi suunniteltujen ja rajattujen vaihtoehtojen tarkoitus oli helpottaa vastaajan omaa pohdintaa ja antaa tarkemmin mitattavia ja analysoitavia vastauksia. Vastausvaihtoehtojen lopussa oleva *muu*-vaihtoehto tarjosi vastaajalle mahdollisuuden lisätä myös oma kokemus valmiiksi annettujen vaihtoehtojen ulkopuolelta. Tähän kysymykseen vastaaja pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon.

6 vastaajista (22 %) koki, että koulutuksessa opittujen taitojen soveltaminen käytännön työelämän tilanteisiin on tuntunut haastavalta. 4 Vastaajista (15 %) oli sitä mieltä, että resurssien puute on ollut vaikuttavana tekijänä. Vastausvaihtoehdon perässä oli kirjoitettu resurssien puutteen kuvaavan esimerkiksi kommunikointimateriaalin puutetta. Työkiireen valitsi 10 vastaajaa (37 %) ja työyhteisön asenteen sekä tuen puutteen valitsi 2 vastaajista (7,5 %). Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehtoa oma motivaatio tai itsevarmuus. Vastausvaihtoehdot tarvitsen lisäkoulutusta ja koulutuksen laatu valitsi molemmat vain yksi henkilö, eli 3,7 % vastaajajoukosta. 14 vastaajaa, eli hieman yli puolet (52 %) vastasi, ettei kokenut taitojen käyttöönottoa haastavaksi. Yksi vastaajista valitsi *muu*- vastausvaihtoehdon ja kirjoitti, että viittomat tarvitsevat lisää harjoitusta.



Kuvio 7. Uusien taitojen käyttöönottoon vaikuttaneet asiat.

#### 7.4 Kokemuksia kommunikaatiokoulutuksen hyödyntämisestä ja sen kehittämisestä

Halusimme sisällyttää kyselyyn yhden avoimen kysymyksen antamaan vastaajille mahdollisuuden ilmaista kokemuksiaan ja näkemyksiään aiheesta ilman valmiiksi määriteltyjä vastausvaihtoehtoja. Halusimme nimenomaan kuulla vastaajien omia ajatuksia siitä, kuinka kommunikaatiokoulutuksessa opittuja asioita voisi ottaa käyttöön helpommin ja paremmin. 27 vastaajasta seitsemän ei osannut sanoa, kuinka käyttöönottoa voisi parantaa. Kolme vastaajaa käyttää menetelmiä jo aktiivisesti, joten he eivät kokeneet parantamisen varaa omassa

menetelmien käytössä. Loput 17 vastaajaa kertoivat erilaisia ajatuksia liittyen menetelmien käyttöönottoon. Teemoittelusta korostui kolme yläluokkaa: fyysisen materiaalin saatavuus ja näkyvyys, aktiivisen harjoittelun ja käytön tärkeys sekä työyhteisön rooli ja sitoutuminen.

Viiden vastaajan mielestä materiaalien saatavuus ja näkyvyys parantaisi opittujen taitojen käyttöönottoa. Kuvamateriaalin tulisi olla konkreettisesti ja nopeasti saatavilla. Materiaalien jakaminen työryhmän kesken on myös tärkeää, jotta tieto ja osaaminen leviäisi paremmin.

Koulutusmateriaalia voisi olla enemmän näkyvissä - esim. viittomakirjaimet kauniisti kuvitettuna tuvan seinällä.

Esimerkiksi kuvakommunikaatiomateriaalin järjestäminen niin, että sitä olisi nopeasti ja helposti saatavilla.

Hyvät materiaalit, että voisi työryhmälle viedä myös viestiä asiasta.

Seitsemän vastaajan mielestä oppimista tukisi erityisesti opittujen taitojen aktiivinen käyttö ja harjoittelu työpaikalla. Taitojen käyttö on riippuvainen omasta aktiivisuudesta ja järjestelmällisestä harjoittelusta asiakkaiden kanssa. Rutiininomaisen tukiviittomisen sisällyttäminen päivittäiseen toimintaan nähtiin tärkeänä.

Oma aktiivisuus ja yhteiset toimintamallit, esim. tietyt asiat viitottaisiin aina, jotta taidot pysyisivät muistissa.

Pitäisi heti kokeilla asiakastyössä, muuten tahtoo unohtua.

Muistaa käyttää niitä päivittäin ylipäänsä.

Työyhteisön merkitys korostui erityisesti kolmessa vastauksessa, jotka viittasivat koko työryhmän yhteiseen koulutukseen ja toimintatapoihin. Kahdessa vastauksessa mainittiin myös koulutustapojen haasteet, kuten etäkoulutuksen sopimattomuus. Tämän lisäksi esitettiin, että työntekijöiden sitoutuminen ja yhdessä sovitut toimintamallit ovat tärkeitä oppien käyttöönotossa. Myös ajanpuute nousi esiin kahdessa vastauksessa. Nämä vastaukset viittaavat siihen, että kiireinen työarki voi vaikeuttaa koulutuksessa opittujen taitojen aktiivisen harjoittelun ja käyttämisen. Yhdessä vastauksessa tuotiin esille ratkaisuna haasteille konsultaatiot, joita koulutuksen järjestäjä voisi tehdä koulutuksen jälkeen.

Jos vaan aika riittäisi, niin mielellään olisi asiakkaiden kanssa enemmän.

Omassa työryhmässä koulutuksesta kertominen ja toiveen tuominen esille, että haluaa hyödyntää koulutuksen antia.

Koen, että tähän tarvittaisiin monen työntekijän sitoutuminen. Välillä uusien tapojen käyttöönotto 'tyrmätään' ennen kuin sitä on edes kehitetty.

Työryhmällä tulisi olla yhtäaikaisesti koulutus.

### 7.5 Tietoisuus ja tarve kommunikaatio-ohjaukselle

23 vastaajaa (85 %) vastasi tietävänsä mitä kommunikaatio-ohjaus on (Kuvio 8). 18 vastaajaa (67 %) oli myös sitä mieltä, että he kohtaavat työssään asiakkaita, jotka tarvitsisivat kommunikaatio-ohjausta. Kuitenkin 9 vastaajaa (33 %) vastasi, että eivät ole varmoja siitä, kohtaavatko he työssään asiakkaita, jotka tarvitsisivat kommunikaatio-ohjausta (Kuvio 9).



Kuvio 8. Työntekijöiden tietämys kommunikaatio-ohjauksesta



Kuvio 9. Kohtaavatko työntekijät työssään asiakkaita, jotka voisivat hyötyä kommunikaatio-ohjauksesta.

## 8 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Eskola ja Suoranta (2003, s. 52–53) viittaavat kirjassaan Suojasen (1982, s. 70–72) esittämään luetteloon eettisistä ongelmakohdista, jossa on mainittu esimerkiksi tutkimuslupaan liittyvät kysymykset, tutkimusaineiston keruuseen liittyvät ongelmat, osallistumiseen liittyvät ongelmat ja tutkimuksesta tiedottaminen. Tutkimuslupaan liittyviä eettisiä ongelmia ei kuitenkaan tullut, sillä teimme Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyösopimuksen, jonka kaikki tutkimustyöhön liittyvät osapuolet allekirjoittivat. Lisäksi allekirjoitimme Savas-Säätiön oman tutkimuslupahakemuksen sekä hakemukseen liitetyn lomakkeen nimeltä Tietojen ilmoittaminen opinnäytetyörekisteriin. Tutustuimme niin Diakonia-ammattikorkeakoulun sopimukseen kuin Savas-Säätiön sopimukseen. Sitouduimme toimimaan ammatillisesti ja sopimusten säännösten mukaan. Pyrimme toteuttamaan eettisen ja työelämätahoa hyödyttävän opinnäytetyön ja olemme miettineet tutkimuskysymyksiä eri näkökulmista.

### 8.1 Tutkimusaineiston keruu

Mietimme tutkimusaineiston keruuseen liittyviä ongelmia. Pohdimme yhdessä, mikä olisi parhain tapa kerätä tutkimustietoa ja miten saisimme mahdollisimman paljon vastauksia. Halusimme löytää sopivan menetelmän, jolla saisimme laadukasta ja selkeästi analysoitavaa aineistoa. Valitsimme menetelmäksi kyselytutkimuksen. Kyselylomakkeen halusimme luoda mahdollisimman selkeäksi. Pyrimme tarkkoihin kysymyksiin, joilla saisimme relevanttia tietoa vastaajien kokemuksista. Emme laittaneet kyselyyn liikaa avoimia kysymyksiä, koska se olisi kasvattanut kyselyyn käytettävää aikaa. Ajattelimme esimerkiksi työkiireiden vaikuttavat siihen, että työntekijöillä on rajallinen ajankäytön resurssi kyselyyn vastaamiseen. Ongelmana kyselytutkimuksissa on kuitenkin myös vastaajien motivaatio. Kyselyyn vastaaminen voi unohtua tai kyselyyn vastaamista ei koeta tarpeelliseksi. Mietimme siis kyselyyn osallistuvia työntekijöitä ja kyselyn muotoa. Pohdimme, miten teemme kyselystä mahdollisimman houkuttelevan ja motivoivan, jotta saisimme mahdollisimman laajan otannan vastauksia. Päädyimme siis tekemään mahdollisimman selkeän ja nopeasti vastattavan kyselyn.

Pohdimme, millä saisimme mahdollisimman monen koulutukseen osallistuneista vastaamaan kyselyymme. Vastaajien kokonaismäärään vaikutti se, onko henkilö vuonna 2024 edelleen töissä Savas-Säätiöllä. Kysely ei nimittäin välttämättä tavoittanut henkilöitä, jotka ovat käyneet vuosina 2021–2024 Savas-Säätiön koulutuksen, mutta eivät ole töissä Savas-Säätiöllä enää syksystä 2024 eteenpäin. Vastausmäärään vaikutti myös se, onko henkilö käynyt useamman Savas-Säätiön järjestämän koulutuksen, jolloin hän vastaa kerran mutta vastaa mahdollisesti useamman käydyn koulutuksen puolesta. Lopulta vastaajamäärä jäi määrittäiseksi tutkimukseksi hyvin pieneksi. Suositeltava vastaajamäärä on 100, kun käytetään tilastollisia menetelmiä (Vilkka, 2007).

## 8.2 Kommunikaatiokoulutusten tietoperusta

Kommunikaatiokoulutuksista löytyy vähän tutkittua teoretietoa, joten aiheesta oli haastavaa löytää tarpeeksi luotettavaa lähdekirjallisuutta. Olimme verkkolähteiden kanssa lähdekriittisiä. Toivoimme lähteistämässä tukea työelämäkumppaniltamme. Saimme apua tietoperustaan työelämäohjaajaltamme, jota haastattelimme kommunikaatiokoulutuksista. Saimme haastattelusta tärkeää ja yksityiskohtaisempaa tietoa Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutuksista.

## 8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa luotettavuuteen pyrimme sillä, että loimme kyselyn suoraan Savas-Säätiöiden asumispalvelu- tai päivätoimintayksiköissä toimiville työntekijöille, jotka ovat käyneet Savas-Säätiön tuottaman kommunikaatiokoulutuksen. Savas-Säätiön ulkopuoliset henkilöt voivat osallistua sekä koulutuskalenterissa oleviin koulutuksiin, että Savas-Säätiön järjestämiin koulutuksiin yksilöllisten tarpeiden mukaan. Tällöin kokonaan yksi näkökulma jää huomiotta. Meidän olisi kuitenkin ollut vaikea lähteä tavoittamaan ulkopuolisia koulutuksiin osallistuneita. Ulkopuolisen tilaajan koulutuksen käyneet ovat voineet myös vaihtaa työpaikkaa, jolloin palvelun ostajalla ei välttämättä ole koulutuksen käyneitä työntekijöitä enää

työsuhteessa. Tästä syystä rajasimme kyselytutkimuksen kohderyhmäksi Savas-Säätiön omat työntekijät.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että tutkimuksen tuloksia voidaan tarkastella ainoastaan Savas-Säätiön koulutusten näkökulmasta. Tuloksia ei voi verrata muiden koulutuksia tuottavien tahojen koulutusten vaikuttavuuteen. Tutkimus pohjautui puhtaasti Savas-Säätiön työntekijöiden kokemuksiin. Muiden järjestäjätahojen koulutusten käyneillä henkilöillä voi olla eriävät mielipiteet kommunikaatiokoulutuksista ja niiden oppien käyttöönotosta päivätoiminnoissa sekä asumisyksiköissä.

Kyselyn tulosten analysointivaiheessa huomasimme kyselyn kysymysten vastausvaihtoehtojen muotoilussa ongelmia, jotka saattoivat vaikuttaa siihen, kuinka kyselyyn vastanneet ymmärsivät vastausvaihtoehdot. Kysymyksessä 7 (Liite 2), arvioimme ennen kyselyn lähettämistä, että *vuorovaikutustilanteet asiakkaan kanssa*- vastausvaihtoehto korostuisi kysymyksen vastauksista eniten. Tarkoituksena oli selvittää *vuorovaikutus asiakkaan kanssa*- vaihtoehdolla työntekijöiden kokemuksia spontaaneista keskustelutilanteista. Muissa vaihtoehdoissa kommunikaatio on usein rutiininomaista. Emme kuitenkaan ole varmoja, oliko vastaajat ymmärtäneet vastausvaihtoehdon merkityksen tarkoittamallamme tavalla. Olisimme voineet muotoilla kysymysvaihtoehdon eri tavalla.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka Savas-Säätiön työntekijät ovat hyödyntäneet kommunikaatiokoulutuksia työssä. Tavoitteenamme oli kyselyn kautta antaa tietoa Savas-Säätiölle toiminnan mahdollista kehittämistä varten. Tutkimuskysymystemme kautta halusimme lähteä luomaan kyselyä, joka antaisi tietoa koulutusten vaikuttavuudesta ja saimme tutkimuskysymyksiimme vastaukset kyselyn vastausten pohjalta. Tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Kuinka moni Savas-Säätiön työntekijä on pystynyt siirtämään koulutuksesta saamansa tiedot ja taidot työelämään?
2. Mikä on Savas-Säätiön työntekijöiden kokemus koulutuksien vaikuttavuudesta työhön?
3. Minkälaisia hyötyjä tai haasteita Savas-Säätiön työntekijät ovat kokeneet työelämässä koulutuksen jälkeen?

Tulosten mukaan jokainen vastaajista on pystynyt jollain tavalla hyödyntämään koulutuksesta saatuja taitoja, eli koulutuksista on selkeästi ollut hyötyä. Tuloksista ei kuitenkaan voi päätellä, kuinka aktiivisesti opitut taidot ovat olleet käytössä. Kysymykseen olisi voinut lisätä määrällisesti erilaisia vastausvaihtoehtoja siitä, kuinka usein vastaaja pääsee hyödyntämään uusia taitoja työelämässä. Oleellinen tieto kuitenkin on se, että koulutuksista on saatu työkaluja kommunikaatiomenetelmien käyttöön.

Jatkokysymyksillä lähdimme selvittämään tarkemmin vastaajien kokemuksia liittyen koulutuksissa opittujen taitojen käyttöönottoon ja kokemuksiin koulutuksien vaikuttavuudesta. Suurin osa vastaajista kertoi, että ei kokenut haasteita uusien taitojen käyttöönotossa koulutuksen jälkeen. Muutama vastaajista ilmoitti, että taitojen käyttöönotossa on ollut haasteita. Avoimen kysymyksen vastaukset toivat kuitenkin esiin enemmän erilaisia taitojen käyttöönottoon liittyviä haasteita. Moni kertoi taitojen käyttöönotossa olevan kehitettävää. Avoimen kysymyksen tulokset vahvistivat ajatustamme siitä, että koulutuksen jälkeen opittuja taitoja voi olla haastavaa ottaa aktiivisesti käyttöön.

Taitojen käyttöönottoa on vastaajilla vaikeuttanut työkiireet, puuttuva tuki ja työyhteisön sitoutuminen sekä fyysisen materiaalin puute. Osa vastaajista koki myös, että oma aktiivisuus on vaikuttanut taitojen käyttöönottoon. Kyselyyn vastanneilla oli ideoita koulutuksista opittujen taitojen käyttöönoton kehittämiseen. Aktiivinen käyttöönotto vaatii työntekijöiltä motivaatiota itsenäiseen harjoitteluun, mutta myös koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin toimintamalleihin. Koulutuksiin pitäisi osallistua työyhteisöstä useampi henkilö, jotta kommunikaatiomenetelmät olisi helpompi tuoda kaikkien käyttöön, eikä se olisi vain yhden henkilön vastuulla. Lisäksi vastaajat kaipasivat fyysistä materiaalia, jota voisi jakaa kaikkien kesken ja ne olisivat nopeasti saatavilla. Oppimiseen ja taitojen käyttöönottoon liittyvät kokemukset ovat aina henkilökohtaisia ja syyt voivat olla vaihtelevia esimerkiksi vastaajan elämäntilanteen mukaan. Toisaalta kyse voi olla myös siitä, että työpaikalla ei ole ollut asiakkaita, jotka olisivat tarvinneet puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä.

Kehityskohteisiin keskittymällä koulutuksista voisi saada vielä enemmän hyötyä. Tiedottamisen ja kouluttamisen kautta osaaminen vahvistuu, mutta vastuu taitojen käyttöönotosta jää koulutuksen jälkeen osallistujalle. Myös organisaation esihenkilöllä on vastuu motivoida työntekijöitä ja tukea taitojen käyttöönotossa. Koulutusten vaikuttavuutta on tarpeen arvioida aktiivisesti, jotta koulutusten täysi hyöty toteutuisi, ja koulutuksessa opitut taidot siirtyisivät käytäntöön. Savas-Säätiöllä on tiedostettu koulutusten vaikuttavuuden arvioinnin tärkeys, ja he pystyvät kehitystyössään nyt myös hyödyntämään opinnäytetyömme tuloksia.

Kyselyn vastausten perusteella voi olettaa, että kyselyyn vastanneet ovat olleet motivoituneita kouluttautumaan. Oma mielenkiinto on hyvä lähtökohta oppimiselle ja oma motivaatio nostaa koulutuksesta saatua hyötyä. Työntekijän henkilökohtaisen motivaation lisäksi on myös hyvä, että esimiehen suositus on vaikuttanut siihen, hakeutuuko henkilökunta koulutukseen. Tämä kertoo siitä, että esimies on tietoinen asiakkaiden tarpeista, ja on halukas lisäämään henkilökunnan osaamista. On kuitenkin huomioitava, että kyselyyn vastasi vain 32 % työntekijöistä, joille kysely lähetettiin. Epäselväksi jää siis vastaamatta jättäneiden työntekijöiden motivaatio kouluttautumiseen sekä kommunikaatiomenetelmien käyttöön.

Eniten koulutuksista on ollut hyötyä erilaisissa työntekijän ja asiakkaan välisissä vuorovaikutustilanteissa sekä päivittäisissä arjen toiminnoissa, kuten ruokailutilanteissa. Tämä on tärkeää asiakkaan osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden kannalta. Arvioimme ennen kyselyn lähettämistä, että vuorovaikutustilanteet asiakkaan kanssa- vastausvaihtoehdoilla korostuisi kysymyksen vastauksista eniten. Tarkoituksena oli selvittää vuorovaikutus asiakkaan kanssa- vaihtoehdolla työntekijöiden kokemuksia spontaaneista keskustelutilanteista. Muissa vaihtoehdoissa kommunikaatio on usein rutiininomaista.

Kommunikaatiomenetelmistä kysyttäessä vastauksissa korostui erityisesti tukiviittomien ja kuvakommunikaation käyttö. Vastauksista ei voi silti päätellä, kuinka paljon menetelmiä on käytetty. Osa vastaajista oli vastannut käyttävänsä vain yhtä opittua menetelmää, kun taas osa oli vastannut hyödyntävänsä useampia erilaisia menetelmiä. Tukiviittomien suosio voi johtua siitä, että ne kulkevat aina mukana eikä menetelmän käyttöön liity esimerkiksi mitään fyysistä laitetta.

Opinnäytetyömme vahvistaa käsitystä kouluttautumisen tärkeyden merkityksestä ja erityisesti koulutuksista opittujen taitojen käyttöönoton seurantaan. Me tulevaisuuden kommunikaatioalan ammattilaisina olemme myös osaltamme vastuussa siitä, että tietoisuus erilaisista kommunikoinnin menetelmistä leviäisi. Tämän opinnäytetyön teosta oli meille hyötyä, sillä pääsimme verkostoitumaan työelämään ja saimme kyselytutkimuksen avulla kuvan kommunikaatiokoulutusten sisältöjen hyödyistä sekä kehittämiskohteista. Kyselytutkimuksen tulokset tukevat tulevaisuudessa omia taitojamme luoda ja kehittää erilaisia kommunikaatiokoulutuksia.

Jatkotutkimusideoita opinnäytetyön teon aikana heräsi muutamia. Vastaavanlaisen opinnäytetyön voisi tehdä haastattelumuodossa, jossa perehdyttäisiin työntekijöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin. Tämän opinnäytetyön tulokset antaisivat hyvän pohjan jatkoselvitykselle. Asiakaslähtöinen tutkimuspainotteinen opinnäytetyö voisi olla mielenkiintoinen, missä seurattaisiin asiakkaan osallisuutta ennen ja jälkeen kommunikaatiokoulutuksen. Opinnäytetyö voitaisiin toteuttaa haastattelemalla asiakkaita. Tällöin pystyisi suoraan seuraamaan koulutuksen vaikuttavuutta asiakkaan kommunikointimahdollisuuksiin. Myös kehittämispainotteinen opinnäytetyö voisi olla mahdollinen, jossa valmistettaisiin materiaalia

kommunikaatiokoulutuksiin. Kommunikaatio-ohjauksesta saisi myös tehtyä kehittämispainotteisen opinnäytetyön, jossa luotaisiin portaali kommunikaatio-ohjauksen tarpeen arviointiin. Portaali ohjaisi asiakkaita helpommin palvelun piiriin, ja mahdollisesti madaltaisi kynnystä palvelun hakemiseen.

## LÄHTEET

- A 759/1987. Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759#L3P15>
- Aivoliitto. (i.a.). *Tukiviittomat arjen tukena*. Saatavilla 11.5.2024 <https://www.aivoliitto.fi/kommunikaatiokeskus/kehityksellinenkieliharjoitukset/vinkkejatarkeeseen/tukiviittomat/#207e0c7b>
- Autismiliitto. (7.6.2022). *Sosiaalisen kanssakäymisen erityispiirteet*. <https://autismiliitto.fi/autismi/toimintakyky/sosiaalisen-kanssakaymisen-erityispiirteet/>
- Beukelman, D., & Mirenda, P. (2012). *Augmentative and Alternative Communication: Supporting Children and Adults with Complex Communication Needs*. Paul H. Brooks Publishing Co.
- Ekholm, E. (2015). *Kommunikointi autetun asumisen yksiköissä*. Saatavilla 9.5.2024 <https://tikonen.fi/wp-content/uploads/2016/03/Kommunikointi-autetun-asumisen-yksik%C3%B6iss%C3%A4-Ekholm-TikoteekkiFINAL.pdf>
- eOppiva. (23.5.2019). *Mitä oikeasti saavutettiin? Oppimisen arviointi, mittaaminen ja vaikuttavuus*. <https://www.eoppiva.fi/mita-oikeasti-saavutettiin-oppimisen-arviointi-mittaaminen-ja-vaikuttavuus/>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2003). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (6. p.). Vastapaino.
- Green-Järvinen, M., Laine, K., & Ylätuva, M. (25.4.2024). *Kommunikointilaitteet*. <https://papunet.net/kommunikointilaitteet/>
- Heister Trygg, B. (2010). *Graafinen kommunikointi: Esineet, kuvat ja symbolit puhetta tukevassa ja korvaavassa kommunikoinnissa*. Kehitysvammaliitto.
- Huhtala, M., & Villanen, J. (2021) *Kehittäjän oppiva asenne*. (1. p.). Value Books.
- Huhtanen, K. (2011a). Mitä kommunikointi on? Teoksessa K. Huhtanen (toim.), *Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa*. (5. p.). Kehitysvammaliitto.

- Huuhtanen, K. (2011b). Kommunikointi elein ja viittomin. Teoksessa K. Huuhtanen (toim.), *Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa*. (5. p.). Kehitysvammaliitto.
- Huuhtanen, K. (2011c). Merkit ja merkkijärjestelmät. Teoksessa K. Huuhtanen (toim.), *Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa*. (5. p.). Kehitysvammaliitto.
- Joutsia, K., & Sillanpää, H. (2020). Asiakkaana puhevammaisen henkilö. Teoksessa A. Karjalainen, & K. Wallenius-Penttilä (toim.), *Eri tavoin kommunikoivien kohtaaminen sosiaali- ja terveysalan työssä* (s. 104–106). (Diak opetus 5). Diakonia-ammattikorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-359-9>
- Juhila, K. (2021). Teemoittelu. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla 9.4.2025 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Jyväskylän yliopisto. (i.a.-a). *Määrällinen tutkimus*. Saatavilla 31.10.2024 <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>
- Jyväskylän yliopisto. (i.a.-b). *Laadullinen tutkimus*. Saatavilla 20.3.2025 <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Järvinen, P. (2008). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. WSOYpro.
- Kallonen, T., & Kuhmonen, A. (2021). *Jatkuva oppiminen: työelämän tärkein taito*. (1. p.). Kauppakamari.
- Kartio, J. (2009a). Miten puhua selkokieltä? Teoksessa J. Kartio (toim.), *Selkokieli ja vuorovaikutus*. (2. p.). Kehitysvammaliitto, Oppimateriaalikeskus Opike.
- Kartio, J. (2009b). Selkokieli kehitysvammaisten ihmisten selkoryhmissä. Teoksessa J. Kartio (toim.), *Selkokieli ja vuorovaikutus*. (2. p.). Kehitysvammaliitto, Oppimateriaalikeskus Opike.
- Kaski, M., Pihko, H., & Manninen, A. (2012). *Kehitysvammaisuus*. (5. uud. p.). Sanoma Pro.
- Kehitysvammaliitto. (i.a.-a). *Puhevammaisuus*. Saatavilla 21.10.2024 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/puhevammaisuus/>

- Kehitysvammaliitto. (i.a.-b). *Puhetta korvaavat keinot*. Saatavilla 11.5.2024  
<https://www.kehitysvammaliitto.fi/tikoteekki/tietoa/puhetta-tukevat-keinot/>
- Kerola, K., Timonen, T., & Kujanpää, S. (2009). *Autismin kirjo ja kuntoutus*. [Uud. laitos]. PS-kustannus.
- Kipinäkeskus. (i.a.). *Kommunikoinnin apuvälineet – jotta kommunikointitarpeet ja -keinot kohtaisivat paremmin*. Saatavilla 15.10.2024  
<https://www.kipinakeskus.fi/kuvakommunikointi/kommunikoinnin-apuvälineet-jotta-kommunikointitarpeet-ja-keinot-kohtaisivat-paremmi/>
- Kiuru, N. (2018). Kaveriverkostot ja oppimismotivaatio. Teoksessa K. Salmela-Aro (toim.), *Motivaatio ja oppiminen*. PS-kustannus.
- Kivinummi, J., & Alatupa, S. (2016). *Kun ei suju – selviytymisopas haastaviin asiakastilanteisiin*. PS-kustannus.
- Kupias, P., & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus.
- Lozic, V. (16.2.2015). Motivation en viktig nyckle till elevers skolframgång.  
<https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/artiklar-om-forskning/motivation-en-viktig-nyckel-till-elevers-skolframgang>
- Maden, K.B., & Egidius, H. (1976). *Oppiminen ja motivaatio*. Kirjayhtymä.
- Merikoski, H. (2011). Kommunikoinnin strategioita: esimerkki 2, Nopea piirros-kuvakommunikointi. Teoksessa K. Huuhtanen (toim.), *Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa*. (5. p.). Kehitysvammaliitto.
- Microsoft. (i.a.). *Lomakkeen luominen Microsoft Formsin avulla*. Saatavilla 27.10.2024 <https://support.microsoft.com/fi-fi/topic/lomakkeen-luominen-microsoft-formsin-avulla-4ffb64cc-7d5d-402f-b82e-b1d49418fd9d>
- Niermeyer, R., & Seyffert, M. (2004). *Motivaatio*. Rastor.
- Peltonen, M., & Ruohotie, P. (1992). *Oppimismotivaatio – Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta*. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Salmela-Aro, K. (2018). Motivaatio ja oppiminen kulkevat käsi kädessä. Teoksessa K. Salmela-Aro (toim.), *Motivaatio ja oppiminen*. PS-kustannus.

- Savas-Säätiö sr. (i.a.-a). *Asumisen ja päiväaikaisen toiminnan palveluja tukea tarvitseville henkilöille*. Saatavilla 11.4.2024 <https://www.savas.fi/savas-saatio-sr/>
- Savas-Säätiö sr. (i.a.-b). *Koulutus- ja ohjauspalvelut*. Saatavilla 11.4.2024 <https://www.savas.fi/palvelutoiminta/koulutus-ja-ohjauspalvelut/>
- Savas-Säätiö sr. (i.a.-c). *Asumistoiminta*. Saatavilla 6.4.2025 <https://www.savas.fi/palvelutoiminta/asuminen/>
- Savas-Säätiö sr. (i.a.-d). *Päivätoiminta*. Saatavilla 6.4.2025 <https://www.savas.fi/palvelutoiminta/paivatoiminta/>
- Selkokeskus. (27.7.2021). *Selkokielen määritelmä*. <https://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokielen-maaritelma/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (18.1.2024). *Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt*. <https://stm.fi/asumispalvelut-asunnon-muutostyot>
- Talentia. (i.a.). *Työyhteisö*. Saatavilla 5.9.2024 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (21.2.2025). *Valmennus*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/valmennus#Viittomakieli>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (5.1.2024). *Itsemääräämisoikeuden tukeminen*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (5.12.2023a). *Asuminen*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/asuminen#asumispalvelut>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (7.12.2023b). *Päivätoiminta*. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/paivatoiminta>
- Tikoteekki. (i.a.-a). *LOVIT*. Saatavilla 9.5.2024 <https://www.kehitysvamma-liitto.fi/tikoteekki/toimintamallit/lovit/>
- Tikoteekki. (i.a.-b). *Koulutus*. Saatavilla 30.9.2024 <https://www.kehitysvamma-liitto.fi/tikoteekki/koulutus/>
- Ricci Masero. (11.7.2023). *Strategies to Improve Skills Transfer for Organizational Success*. <https://trainingindustry.com/articles/strategy-alignment-and-planning/strategies-to-improve-skills-transfer-for-organizational-success/>

- U.S. Centers for disease control and prevention. (3.4.2024). *Evaluate Training: Measuring Effectiveness*. <https://www.cdc.gov/training-development/php/about/evaluate-training-measuring-effectiveness.html>
- Valvira. (i.a.). *Yhteisöllinen asuminen*. Saatavilla 24.4.2024 <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/yhteisollinen-asuminen>
- Vernereri. (30.5.2024). *Kommunikointi*. <https://verneri.net/yleis/kommunikointi>
- Vilkka, H. (2021a). *Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.
- Vilkka, H. (2021b). *Tutki ja kehitä*. Santalahti-kustannus.
- Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ylätupa, H., Huuhtanen, K., Ohtonen, M., & Roisko, E. (2011). Tekniikka viestimisen apuna. Teoksessa K. Huuhtanen (toim.), *Puhetta tukevat ja korvaavat kommunikointimenetelmät Suomessa*. (5. p.). Kehitysvammaliitto.
- Ylätupa, M. (10.6.2024a). *Kommunikointiohjelmat ovat monipuolisia apuvälineitä*. <https://papunet.net/kommunikointiohjelmat-ovat-monipuolisia-apuvälineita/>
- Ylätupa, M. (6.1.2024b). *Kommunikointi voi vaikeutua eri syistä*. <https://papunet.net/kommunikointi-voi-vaikeutua-eri-syista/>
- Åberg, L. (8.9.2021). *Kehitysvammaisuus*. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556>
- Tässä raportissa on käytetty ChatGPT 4.0 -tekoälysovellusta tekstimassan jäsentelyyn ja kielen sujuvoittamiseen (käytetty 28.1.2025).

## LIITE 1. Kyselyn saatekirje

Olemme Diakonia-ammattikorkeakoulun 4. vuoden puhevammaisten tulkkioiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä Savaksen järjestämien kommunikaatiokoulutusten hyödyistä ja kehittämiskohteista. Kyselyn tarkoituksena on selvittää koulutukseen osallistuneiden kokemuksia ja tukea Savasta järjestämään koulutuksia, jotka palvelisivat mahdollisimman hyvin koulutukseen osallistuvia.

Kysely on anonymi, emmekä saa selville vastaajien identiteettiä. Vastaukset analysoidaan yhteneväiseksi kokonaisuudeksi, ja tulokset poistetaan opinnäytetyön valmistuttua.

Kyselyn vastaamiseen menee aikaa n. 5 minuuttia.

Kyselyyn on aikaa vastata 1.9-31.10.2024

Kiittäen opiskelijat Nea Lahti, Juulia Jolkki ja Elli Tyni  
Savas-Säätiö sr/ Katja Kirjalainen

PS. Liitteenä lisätietoa kommunikaatio-ohjauksesta!

## LIITE 2. Kyselylomake

### Kyselytutkimus Savas-Säätiön kommunikaatiokoulutusten hyödyistä ja taitojen käyttöönnotosta

Olemme Diakonia-ammattikorkeakoulun 4. vuoden puhevammaisten tulkkiopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä Savaksen järjestämien kommunikaatiokoulutusten hyödyistä ja kehittämiskohteista. Kyselyn tarkoituksena on selvittää koulutuksiin osallistuneiden kokemuksia ja tukea Savasta järjestämään koulutuksia, jotka palvelisivat mahdollisimman hyvin koulutuksiin osallistuvia.

Kyselyn tuloksista yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Vastaukset analysoidaan osaksi opinnäytetyötä. Kyselyn vastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely sisältää monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä liittyen Savaksen kommunikaatiokoulutuksiin. Vastaathan jokaiseen kysymykseen huolella. Jokainen vastaus on tärkeä, kiitos yhteistyöstä!

Kyselyn vastaamiseen menee aikaa n. 5 minuuttia.

Kyselyyn on aikaa vastata 1.9-31.10.2024

Jos sinulle herää kysymyksiä kyselyyn liittyen, voit olla yhteydessä sähköpostitse: [juulia.jolkki@student.diak.fi](mailto:juulia.jolkki@student.diak.fi)

Nea Lahti, Juulia Jolkki ja Elli Tyni  
Savas-Säätiö sr/ Katja Kirjalainen

1

Mikä on koulutustaustasi? \*

- Lähihoitaja
- Sairaanhoidtaja
- Sosionomi
- Hoiva-avustaja
- Muu

2

Mikä motivoi sinua käymään Savaksen kommunikaatiokoulutuksen? \*

- Työnantajan suositus
- Oma mielenkiinto
- Muu

3

Pystytkö hyödyntämään työssäsi koulutuksessa oppimiasi asioita? \*

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

4

Oliko koulutuksesta vaikea tuoda opittuja asioita työhön? \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5

Jos uusien taitojen käyttöönotto on tuntunut haastavalta, mitkä näistä asioista ovat vaikuttaneet asiaan? \*

- Taitojen soveltaminen käytäntöön
- Resurssien puute (esim. kommunikointimateriaalin puute)
- Työkiireet
- Työyhteisön asenne ja tuki
- Oma motivaatio tai itsevarmuus
- Tarvitsen lisäkoulutusta
- Koulutuksen laatu
- En kokenut taitojen käyttöönottoa haastavaksi
- Muu

6

Miten koulutuksessa oppimiasi asioita voisi ottaa käyttöön paremmin? \*

Kirjoita vastaus

7

Missä tilanteissa olet hyötynyt koulutuksessa saaduista taidoista? \*

- hoitotoimenpiteet
- ruokailutilanteet
- päivätoiminta
- ryhmätoiminnot
- vuorovaikutus asiakkaan kanssa
- aktiviteetin järjestäminen
- Muu

8

Mitkä koulutuksessa opitut kommunikaatiomenetelmät olet kokenut hyödylliseksi työelämässä? \*

- tukiviittomat
- selkokieli
- kuvakommunikaatio (esim. kansiot ja yksittäiset kuvat)
- esinekommunikaatio
- kommunikaatiolaitteet ja -sovellukset
- piirtäminen
- Muu

9

Tiedätkö mitä on kommunikaatio-ohjaus? \*



Kyllä

En

10

Kohtaatko työssäsi asiakkaita, jotka voisivat hyötyä kommunikaatio-ohjauksesta? \*

Kyllä

En

En osaa sanoa