



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Pinja Arjasto

Vuorovaikutustaitoja työhyvinvointiin pakopelillä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

7.11.2018

Tekijä(t) Otsikko	Pinja Arjasto Vuorovaikutustaitoja työhyvinvointiin pakopelillä
Sivumäärä Aika	35 sivua + 1 liitettä 7.11.2018
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi
Ohjaaja(t)	Lehtori Ulla Saukkonen Lehtori Kirsi Lautala
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella ja luoda työyhteisöjen työhyvinvointia edistävä pakohuonepeli. Pakohuonepeli keskittyy työhyvinvoinnin sosiaaliseen puoleen sekä vuorovaikutustaitoihin. Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Teoreettisessa viitekehyksessä on avattu pakohuonepelin käsite ja pelillisuus opetuksessa. Työssä on selitetty myös työhyvinvointia käsitteenä sekä työhyvinvoinnin kehittämisen merkitystä. Aiempien tutkimusten perusteella on tuotu esiin, millaisia vuorovaikutustaitoja yksilö tarvitsee työelämässä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Pakohuonepelien hyödyntämiseen koulutuksessa pohjateoriaana on käytetty elämyspedagogiikkaa ja kokemuksellista oppimista sekä oivaltavan oppimisen mallia.</p> <p>Opinnäytetyön pakohuonepelin tavoitteena on pelillisyyden ja elämyksellisyyden keinojen avulla lisätä tietoisuutta vuorovaikutustaitojen merkityksestä työhyvinvoinnille sekä antaa tietoa siitä, millaiset vuorovaikutustaidot edistävät työhyvinvointia yksilön ja yhteisön näkökulmasta. Pakopelin tehtävien suunnittelussa tarvittava tieto on kerätty vuorovaikutustaitoja sekä työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta.</p> <p>Haastetta pakopelien käyttöönotossa tuottaa se, että niiden käyttö opetustarkoituksessa on Suomessa vielä kohtalaisen uutta. Pakopelin suunnittelu vie aikaa ja vaatii suunnittelijalta perusteellisen perehtymisen opetettavaan aiheeseen. Kuitenkin suunnittelun ja materiaalien keräämisen jälkeen pakopeli on helppo toteuttaa toistuvasti eri tiloissa ja valmiin pelin koostaminen tapahtuu nopeasti. Pakohuonepelejä voisi hyödyntää jatkossa osana koulutuksia niiden pedagogisten ominaisuuksien vuoksi, etenkin vuorovaikutus ja ryhmätaitojen opettamisessa.</p>	
Avainsanat	Pakopeli, Pelillistäminen, Elämyspedagogiikka, Kokemuksellinen oppiminen, Työhyvinvointi, Vuorovaikutustaidot

Author(s) Title	Pinja Arjasto An Escape Game: Communication Skills in the Occupational Well-Being
Number of Pages Date	35 pages + 1 appendices 7 November 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to design and make an escape game for work communities to improve the occupational well-being. The escape game focuses on the social aspect of the occupational well-being and communication skills. This thesis is a functional thesis. In the theoretical framework, the concept of an escape game and the gamification in teaching are focused on. In the work, the occupational well-being is explained as a concept and the importance of developing well-being at work. Based on earlier research, what kinds of communication skills the person needs in work life is introduced from the aspect of occupational well-being. The theory of using escape games in teaching is based on experiential pedagogy, experimental learning and insightful learning.</p> <p>The aim of the escape game of this thesis is to improve the knowledge about the importance of communication skills for occupational well-being and to provide information on what kinds of communication skills improve well-being at work from the aspect of the individual and the community. The information that was needed in the planning of the puzzles of the escape game is collected from the literature of communication skills and occupational well-being.</p> <p>Challenge of the introduction of escape games is that using them in teaching is moderately new in Finland. Planning an escape game is both time consuming and requires profound familiarization to the taught subject. However, after the planning and gathering materials, the escape game is easy to put into practise repeatedly in different situations and assembling a ready-made game happens quickly. The escape games could be used as a part of education because of their pedagogical features, especially practising communicational and group skills.</p>	
Keywords	Escape game, Gamification, Experiential pedagogy, Experimental learning, Occupational well-being, Communication skills

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Pakohuonepeli	2
2.1	Pelillisuus koulutuksessa	3
2.2	Oivaltava oppiminen	4
2.3	Elämyspedagogiikka ja kokemuksellinen oppiminen	6
2.4	Pakohuonepelit opetuksessa	7
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvoinnin kehittämisen merkitys	10
3.2	Vuorovaikutustaidot ja työhyvinvointi	11
3.2.1	Vuorovaikutustyyli	12
3.2.2	Palautteen antaminen ja vastaanottaminen	14
3.2.3	Yhteisöllisyys	17
3.2.4	Tunteet	18
4	Pakohuonepelin suunnittelun prosessikuvaus	19
4.1	Tiedon kerääminen	20
4.2	Kohderyhmä	21
4.3	Tehtävien suunnittelu ja toteutus	21
4.3.1	Tehtävä 1: Ryhmänä toimiminen ja pakohuoneeseen johdattelu	22
4.3.2	Tehtävä 2: Yhteisöllisyys	23
4.3.3	Tehtävä 3: Tunteiden merkitys työyhteisön vuorovaikutuksessa	24
4.3.4	Tehtävä 4: Jämäkkyys	25
4.3.5	Tehtävä 5: Rakentava palaute	25
4.4	Teema ja juoni	26
4.5	Materiaalit ja rekvisiitta	27
4.6	Ohjaajan rooli ja tehtävä	27
4.7	Loppukeskustelu	28
4.8	Pakohuonepelin arviointi	30
5	Pohdinta	31
	Lähteet	33
	Liitteet	
	Liite 1. Pelirunko	

1 Johdanto

Työntekijät ovat työelämässä uudenlaisten haasteiden edessä. Työssä luodaan yhteyksiä toisten työntekijöiden kanssa henkilökohtaisella tasolla, eikä enää ole tärkeintä se mitä osaat, vaan keitä tunnet (Manka 2010: 33). Vuorovaikutustaitojen osaaminen työelämässä merkitsee siis aiempaa enemmän. Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tarkastelen vuorovaikutuksen merkitystä työhyvinvointiin sekä suunnittelen pakohuonepelin työyhteisöille vuorovaikutustaitojen opetteluun. Pakopelini tarkoituksena on pelillisyyden, elämyksellisyyden ja yhdessä tekemisen kautta konkreettisin esimerkein tuottaa tietoa työyhteisöille vuorovaikutuksen merkityksestä ja erityispiirteistä työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Työyhteisötaidot kuuluvat jokaiselle työyhteisön jäsenelle. Työturvallisuuskeskus kirjoittaa artikkelissaan, että työyhteisön jäsenenä toimiminen edellyttää kykyjä ja taitoa toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla (Työyhteisötaidot n.d.). Työn sujuvuus ja mukavuus näin ollen edellyttävät työyhteisötaitoja. Työntekijä, jolla on hyvät työyhteisötaidot, käyttäytyy vastuullisesti ja keskittyy olennaiseen. Työturvallisuuskeskuksen (Työyhteisötaidot n.d.) mukaan työyhteisötaidot perustuvat oman ja toisten roolin ymmärtämiselle työyhteisössä sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidoille ja itsensä johtamisen taidoille. Työelämätaitojen kehittäminen nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa on tärkeää. Ammatti-aidon riittämättömyys johtaa helposti syrjäytymiseen ja siten hyvinvointierojen kasvuun (Manka 2010: 41).

Oppiminen konkreettisten esimerkkien kautta sekä peliin eläytyminen hyödyntävät elämyksellisyyttä sekä tiedon soveltamista käytäntöön. Tämän vuoksi valitsin opinnäytetyöhöni vuorovaikutustaitojen kouluttamiseen juuri pelillisyyden. Pakopeleissä yhdistyvät pelien elämyksellisyys ja kokemuksellisuus. Peleihin liittyy Harviaisen ym. (2013: 72-73) mukaan myös sosiaalinen ja yhteisöllinen ulottuvuus, jolloin uutta opitaan yhdessä tehden. Etenkin monet julkisen sektorin työpaikat ovat alkaneet jäädä jälkeen koulutusmenetelmissä. Lonka toteaa koulu- ja työmaailmassa olevan paljon kehitettävää. On kehitettävä ajanmukaiseen toimintaan soveltuvia oppimisympäristöjä ja koulutettava opettajia hyödyntämään uusia pedagogisia työvälineitä. (Lonka 2015: 113, 239-240.) Tämän vuoksi on tärkeää kehittää uusia malleja myös työyhteisöjen koulutusta ajatellen ja lisätä tietoisuutta erilaisista vaihtoehdoista koskien aikuisten kouluttamista.

Perinteiselle opettajan vetämälle opettamiselle, jossa oppilaat istuvat hiljaa ja kuuntelevat, kehitetään uusia oppilaita aktivoivia pedagogisia menetelmiä. Opetuksessa korostetaan innostamista ja osallistamista, oppilaiden täytyy saada liikkua, keskustella ja tarkistaa tietoja eri lähteistä. (Paalasmaa 2014: 105-106.) Oppiminen ei ole iästä kiinni ja myös ikääntyvän ihmisen oppimista voidaan edistää esimerkiksi motivaation kohottamisella ja itseluottamuksen kohentamisella (Manka 2010: 211-212). Pakopelit tuottavat yksilöissä ja ryhmissä onnistumisen kokemuksia, mitkä ovat avuksi motivaation ja itseluottamuksen kasvattamisessa.

Opinnäytetyöni koostuu keskeisten käsitteiden määrittelystä, taustateoriasta, opinnäytetyössä suunnittelemani pakohuoneen prosessikuvauksesta sekä pakohuonepelin arvioinnista ja pohdinnasta. Käytän opinnäytetyössäni termejä pakohuonepeli sekä pakopeli, joilla molemmilla käsitteillä tarkoitan tässä tapauksessa suunnitelluista tehtävistä koostuvaa peliä, jolla on tavoite ja aikaraja. Vaikka pakopelejä on käytetty jo jonkin verran lapsilla ja nuorilla, niiden hyödyntäminen aikuisilla on edelleen suhteellisen vierasta. Tahdon opinnäytetyössäni osoittaa, että pakopelit toimivat koulutuksessa myös aikuisilla.

2 Pakohuonepeli

Pakohuonepeli on kestoaltaan rajallinen yleensä noin 30-60 minuuttia kestävä, elämyksellinen peli, jossa tavallisimmillaan noin 2-6 hengen joukkue yrittää erilaisia vihjeitä ja tehtäviä ratkomalla saavuttaa tavoitteen, joka yleensä on suljetusta tilasta ulos pääseminen. Onnistuakseen pakenemisessa pakohuonepelit vaativat joukkueen jäseniltä muun muassa tiimityö- ja kommunikaatiotaitoja, päättelykykyä sekä yksityiskohtien huomioimista. (Nicholson, Scott 2016.)

Pakohuoneessa on jokin teema (esimerkiksi keskiaikaiset turnajaiset) sekä yleensä juoni, jonka mukaan tarina etenee ja jonka ympärille erilaiset pulmat on suunniteltu (Korteso 2018; 37-38). Juoni voi olla pakohuoneessa hyvinkin tehtäviä ja oppimista johdattelua tai vain löyhästi teemaan sidottu. Pulmat voivat olla esimerkiksi etsimistehtäviä, arvoituksia tai matemaattisia tehtäviä, jotka ratkaistessa ryhmä pääsee eteenpäin pelissä. Eteneminen tapahtuu esimerkiksi löytämällä lukkoon avaimen tai ratkaisemalla koodin.

Pakohuoneet ovat yleistyneet Suomessa viime vuosien aikana huimaa vauhtia. Niiden viihteellinen arvo on huomattu, minkä huomaa pakohuoneita tarjoavien yritysten suuresta tarjonnasta. Vuonna 2014 pakohuoneyrityksiä oli Suomessa kolme, kun taas vuonna 2018 pakohuoneyritysten määrä on jo 68. Pakohuoneiden käyttömahdollisuudet ulottuvat kuitenkin viihdyttämistä syvemmälle ja pakohuoneita onkin hyödynnetty yrityksillä, yhdistyksillä ja seurakunnilla muun muassa tiimihengen parantamiseen, kouluttamiseen ja uuden opettamiseen. (Kortesuo 2018; 21, 107.) Pakopeleillä onkin pedagogisia mahdollisuuksia eri-ikäisten kanssa työskennellessä.

2.1 Pelillisuus koulutuksessa

Sana pelaaminen mielletään usein ensimmäisenä tietokonepeliksi. Pelaaminen voi olla kuitenkin paljon kaikkea muutakin, kuten liikunnallisia pihapelejä ja kisailua. Pelin määritelmänä on, että ihmiset ovat vuorovaikutuksessa joko toistensa tai virtuaalisten toimijoiden kanssa ja peliä ohjaavat selkeät säännöt, joita kaikkien tulee seurata. Pelaaminen on strukturoitua ja siinä on mahdollisuus kehittyä koko ajan. Peli koukuttaa ja tempaa mukaansa ja onnistuneista suorituksista palkitaan. Peliin kuuluu tarinallinen elementti, koska pelitilanne on usein dramatisoitu jonkin tarinan ympärille. Pelillistäminen (eng. gamification) käsitteenä tarkoittaa, että näitä pelien periaatteita sovelletaan myös pelien ulkopuolelle. (Lonka 2015: 112.)

Opetuspelit ovat kiinteä osa opetuskulttuuria oppilaitoksissa ja ympäristöstä riippuen opetustilanteissa voidaan käyttää lauta-, rooli- tai digitaalisia pelejä. Peli, jonka halutaan opettavan, mielletään usein vakavaksi, mutta liian vakava peli ei enää opeta, eikä se oikeastaan ole enää välttämättä edes peli. (Harviainen ym. 2013: 64.) Pelit opettavat paitsi niiden pelaajia, mutta myös silloin, kun oppilaat tekevät niitä itse. Pelien tekemiseen yhdistyvät luovat ja leikilliset aktiviteetit voivat olla oppilaille oppimista ajatellen samalla vapauttavia ja voimaannuttavia (Kangas 2014: 81). Kuten Harviainen (2013: 64) on todennut, opetuspelikään ei saa olla liian vakava. Opettaakseen pelin on oltava tarpeeksi haastava ja riittävän viihdyttävä. Hyvä opetuspelellä motivoi pelaamaan, tarjoaa selkeän opetussisällön ja sisältää pelikokemuksen jälkeisen ohjatun purku- ja palautekeskustelun. (Harviainen ym. 2013; 64.)

Pelillisuus ei rakenteellisesti eroa juurikaan muusta oppimisesta. Pelin sisällön ja tarinan on hyvä liittyä jollain tapaa oppijan aikaisempiin kokemuksiin. Pelillisessä oppimisprosessissa keskeistä on se, että pelaajien tekemät valinnat vaikuttavat pelin etenemiseen

ja pelaaja tekee valinnat oman ymmärryksensä pohjalta. Pelillinen oppimisprosessi tarjoaa parhaimmillaan kanavan, jonka kautta voi tarkastella maailmaa uudesta näkökulmasta, ikään kuin olla joku toinen. Pelaamisella on myös sosiaalinen ja yhteisöllinen ulottuvuus. Ne ovat yksi yhdessä olemisen muoto. (Harviainen ym. 2013; 72-73.) Pelaajat voivat siis jakaa oppimisprosessia yhdessä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.

Miksi käyttää pelejä opettamiseen? Pelien käyttämisessä opetustarkoitukseen on omat haasteensa, mutta vaikka emme tiedä miksi opimme peleistä, niin varmaa on, että pelit ovat tehokkaita opetusvälineitä. Pelikasvattajan käsikirjassa todetaan, että pelillistä oppimista on tutkittu yliopistotasolla jo yli 60 vuotta ja tulokset ovat positiivisia. Pelejä käytetään onnistuneesti opetuksessa niin ala- ja yläkouluissa, korkeakouluissa kuin yrityksissäkin. Pelit haastavat perinteisen yhdensuuntaisen opettamisen, jossa opettaja jakaa tiedot faktana oppilaille. Peleissä tieto tulee yleensä pienissä erissä ja ne tarjoavat jännitystä riskien ottamisen kautta ilman todellista epäonnistumisen pelkoa. (Harviainen ym. 2013; 65-66, 69-70.)

Lasten oppimisympäristöjen leikillisyyttä ja pelillisyyttä kehitetään yhä enemmän, mutta entä aikuiset? Nykyään mietitään entistä enemmän voisiko myös aikuisten oppimisympäristöt suunnitella leikillisemmiksi ja pelillisemmiksi. Erilaisia pelillisiä elementtejä voitaisiin tuoda työpaikoille sekä yliopisto-opetukseen ja parhaimmillaan työllä, pelillä ja leikillä on paljon yhteistä. Kaikista voi saada elämäänsä arvokasta sisältöä. (Lonka 2015: 112.)

2.2 Oivaltava oppiminen

Professori Kirsti Lonka (2015) kirjoittaa kirjassaan Oivaltava oppiminen kiinnostuksen ja motivaation merkityksestä osana oppimista. Kiinnostavat tarinat, tapaukset ja pulmat motivoivat ja aktivoivat, ja tutkivat oppimismenetelmät tukevat oppimista. Oppiminen ja keksiminen ovat samankaltaisia. Oivaltavan oppimisen kokonaisvaltaisen mallin voi jakaa kolmeen vaiheeseen: prosessin käynnistämisen vaiheeseen, prosessin tukemisen vaiheeseen sekä arviointivaiheeseen (Lonka 2015: 224-225).

Prosessin käynnistämisen vaiheessa oppijan kiinnostus sytytetään. Samalla aktivoidaan oppijan aikaisemmat kokemukset ja tiedot, jotta uudesta tiedosta tulee hänelle merkityksellinen. Oppiminen alkaa esimerkiksi oppijoiden kokemuksista, kysymyksistä ja työkentelyteorioista. Oppimisella on hyvä olla yhteisesti asetetut selkeät tavoitteet. Ihminen

tuo jokaiseen tilanteeseen aiemmat kokemukset ja sisäiset mallit, jotka saattavat joko estää tai edistää oppimista. Sisäiset mallit helpottavat muistamista, mutta oppimistilanteessa sisäisten mallien aktivointi ja haastaminen on välttämätöntä, jotta uuden oppimisesta tulee mahdollista. Monille ihmisille sisäiset mallit ovat automaattisia ajattelumalleja ja totuuksia, joten ne ovat liian lähellä havaittaviksi. Sisäiset mallit ohjaavat sitä mitä voimme nähdä, joten luova ja innovatiivinen ajattelu voi olla mahdotonta, jos emme pysty kriittisesti arvioimaan ajattelutapojamme. Tällainen sisäisten mallien haastaminen saattaa herättää kiinnostusta, uteliaisuutta, ärtyneisyyttä tai innostusta. (Lonka 2015: 226.)

Asian asettaminen merkitykselliseen yhteyteen edistää oppimista, koska kiinnostusta on lähes mahdotonta tuntea sellaista asiaa kohtaan, josta ei ennestään tiedä mitään tai jonka yhteyttä aikaisempaan tietoon oppija ei ymmärrä. Tärkeää on siis herättää kiinnostus sellaiseenkin asiaan, joka ei välttämättä ensinäkemältä vaikuta mielenkiintoiselta. Oppimiseen liittyy myös hämmennystä, minkä vuoksi oivaltavassa oppimisessä on tärkeää tukea sellaisia käsityksiä oppimisesta ja tiedosta, jotka edistävät positiivisia tunteita ja auttavat käsittelemään hämmennystä ja ahdistusta. Tällaisia positiivisia tunteita ovat esimerkiksi kiinnostus, oppimisen ilo ja uteliaisuus. Tärkeää on opettaa ryhmä oppimaan toisiltaan, säätelemään toistensa toimintaa vastavuoroisesti ja ottamaan omassa oppimisessä aktiivinen rooli. (Lonka 2015: 226-229.) Asioiden ihmetteleminen yhdessä tukee ja aktivoi oppimista.

Kun oppimistavoitteet on alustavasti asetettu yhdessä, oppimisen tukemisessa on tärkeää saada osallistujien ajattelumallit ja -strategiat avoimiksi keskustelulle sekä pohdinnalle. Tärkeää on päämäärä ja pedagogiset lähtökohdat, mutta tilaa on jätettävä myös luovalle improvisoinnille. Opiskelijat rakentavat tietoa yhdessä. Oivaltavassa oppimisessä oppimisen prosessin nähdään rakentuvan itseopiskelusta sekä mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi peleistä, oppitunneista, vierailuista tai muusta vastaavasta, joilla kiinnostusta saadaan syvennettyä. Tavoitteena on, että kiinnostuksen ja motivaation ylläpitäminen mahdollistuu osallistujien saadessa vähitellen aiheesta lisää tietoa. Erilaiset aktivoivat, tutkivat ja prosessipainotteiset työtavat auttavat oppimaan tehokkaasti uutta tietoa ja uusia taitoja, sillä ne aktivoivat aikaisempia sisäisiä malleja. (Lonka 2015: 229-230.)

Oivaltavassa oppimisessä tavoitteena ei ole pintapuolinen faktojen muistaminen ulkoa, vaan muutosten saaminen ihmisen toiminnassa ja ajattelussa. Muutokset voivat tapahtua niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla. Tietojen ja taitojen syventäminen riittävän pitkälle

saattaa kehittää syvän ja pysyvän kiinnostuksen opittavaan asiaan ja ihanteellisessa tilanteessa oppimisen tuomilla muutoksilla on todellisia vaikutuksia tosielämään. Rakentavaa palautetta on saatava koko oppimisprosessin ajan, mutta suorituksen jälkeen ryhmä arvioi ensin itse oman suorituksensa, minkä jälkeen se saa palautetta esimerkiksi tuutorilta tai eri alojen asiantuntijoilta. Arvioinnin tärkein tehtävä on ohjata oppimista, vaikka liian usein arvioinnissa keskitytään vain sen tarkastamiseen, mitä jo tiedetään. Pintaoppimiseen kannustava arviointi voi viedä innovatiivisten oppimismenetelmien tuoman hyödyn. (Lonka 2015: 232, 234.)

Oivalenta oppiminen saattaa tuntua hankalalta, koska esimerkiksi vuorovaikutus ja työrauha tulee nähdä eri tavalla kuin perinteisessä oppimisessä. Opiskelijoiden ei edellytetä kuuntelevan hiljaa, eikä heidän aktiivisuutensa ole enää häiriötila. Pitkästyminen ja passiivisuus oppimistilanteessa aiheuttaa turhautumista, joka purkautuu usein korviketöimintana tai häiriköintinä. Oppilaiden ja opettajien on todettu pitävän eniten sellaisesta vuorovaikutuksesta, jossa on lämmin ilmapiiri, mutta toiminta on selkeästi strukturoitua. Kaikkien on siis ymmärrettävä, miksi toimitaan kuten toimitaan. (Lonka 2015: 236.)

2.3 Elämyspedagogiikka ja kokemuksellinen oppiminen

Elämys, kokemus, elämyspedagogiikka sekä seikkailukasvatus termejä käytetään käytännön kasvatustyössä, sosiaalityössä sekä terapiassa ja kuntoutuksessa (Karppinen – Latomaa 2007: 11). Mitä nämä termit tarkoittavat ja mikä on niiden ero? Pedagoginen merkitysero elämykselle ja kokemukselle on häilyvä ja tulkinallinen (Karppinen – Latomaa 2007: 12). Elämyspedagogiikassa ja kokemuksellisessa oppimisessä oppiminen nähdään jatkuvana prosessina, joka tuottaa elämyksiä ja kokemuksia. Näiden elämysten ja kokemusten analysointi kuuluu oleellisesti elämyspedagogiikkaan. Onnistunut oppimisprosessi tuottaa tällöin aina uutta tietoa, elämyksiä ja kokemuksia, joita reflektoidaan. (Keskinen 2015: 10-11.)

Elämyspedagogiikka korostaa henkilökohtaisia kasvuprosesseja, mutta oppimista tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, kun kohdataan haasteita ja elämyksiä. Elämyspedagogiikka on tavoitteellista ja tietoista toimintaa, jossa kasvu tapahtuu omakohtaisen oppimisen kautta. Elämyspedagogiikasta voidaan eritellä kolme tärkeää ulottuvuutta: toiminnan suunnitelmallisuus, ajankäytön järjestelmällisyys ja seikkailu kaikkine riskeineen. (Keskinen 2015: 17-18.) Kokemuksellinen oppiminen mielletään usein käsitteeseen Learning by doing, eli tekemällä oppimiseen (Karppinen – Latomaa

2007: 12). Kokemuksellinen oppiminen pitää kuitenkin sisällään myös reflektoinnin, mikä taas ei tekemällä oppimisessa ole välttämätöntä.

Elämysten kokemisen kirjo on laaja ja elämyksiä voi kokea niin arkielämässä kuin harrastustenkin parissa, hiljaisuudessa tai jännittävän tapahtuman yhteydessä. Elämys voi tapahtua myös tavoitteellisen kasvatus- ja opetustoiminnan kautta. (Karppinen – Latomaa 2007: 13.) Elämys onkin hyvin subjektiivinen kokemus. Pedagogisessa käytännössä elämys voidaan käsittää olevan kasvatukseen ja opetukseen liittyvän vuorovaikutuksen tavoite (Karppinen – Latomaa 2007: 79). Elämyspedagogiikassa pyritään luomaan sosiaalisesti, emotionaalisesti ja tiedollisesti realistisia ja järkeviä oppimisympäristöjä. Kokemuksellinen oppiminen, toisin kuin elämyspedagogiikka, korostaa ensisijaisesti tekemistä ja ulkoisten oppimiskokemusten tai ongelmanratkaisutaitojen merkitystä. Elämyspedagogiikka taas painottaa mielensisäisten tunteiden merkitystä ja syvyyspsykologista ajattelua. (Karppinen – Latomaa 2007: 79.)

Elämyksellisyyden tason on todettu kohoavan suhteessa osallistujan toimintaan. Mitä enemmän oppilas osallistuu tapahtumien kulkuun, sitä vaikuttavampi elämystapahtuma on yksilölle tai sitä voimakkaammin elämys tehoaa yksilöön. (Karppinen – Latomaa 2007: 80.) Tunteilla on merkitystä oppimisessa ja ajattelussa. Konkreettisen ponnistelun jälkeinen onnistumisen elämys lisää välittömästi itseluottamusta ja vahvistaa itsetuntoa. Motivaatiolla ja itseluottamuksella on todettu olevan suora vaikutus elinikäiseen opiskelutottumukseen. (Karppinen – Latomaa 2007: 80.)

2.4 Pakohuonepelit opetuksessa

Pakohuonepelissä on jo itsessään monta oppimista tukevaa elementtiä, kuten yhteistyössä toimiminen ryhmän kanssa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi sekä aiemmin opitun tiedon hyödyntäminen käytännön tehtävissä. Pelillisyyden keskeinen käsite immerssiivisyys, eli uppoutuminen, on myös keskeinen pakopeleihin innostava tekijä. Esimerkiksi kouluissa opetukselta toivotaan juuri samanlaista kokemuksellisuutta ja immerssiivisyyttä kuin mitä pelit ja pelaaminen sisältävät (Vesterinen – Mylläri 2014: 57). Vaikka pakohuonepelit ovatkin alunperin suunniteltu pääasiassa viihteelliseen käyttöön, ei niiden pedagogisia ominaisuuksia voi sulkea pois. Viime vuosina opetuksessa on lisääntynyt myös alkujaan viihteellisten ja kaupalliseen tarkoitukseen suunniteltujen pelien

käyttö, sillä ne tarjoavat usein tarinaltaan rikkaan ja sisällöllisesti avoimen oppimispeli-maailman, jolle voidaan opetuskäytössä asettaa erilaisia tavoitteita (Krokkfors ym. 2014: 209).

Pelaajat toimivat ympäristössä, joka on suunniteltu tietyille oppimistavoitteille, mikä luo pohjan sosiaaliselle konstruktionismille ja aktiiviselle oppimiselle. Pakopelissä käytettävä aikarajoitus luo kiireen, joka ajaa oppilaita uppoutumaan sisältöön tavalla, johon perin-teinen opetus ei välttämättä kykene. Pakopelit myös perustuvat sellaisten pulmien ja tehtävien ratkomiseen, jotka edellyttävät ajattelua ja päättelyä. Tällaista ongelmanratkai-sua käytetään oppimisessa jo muutenkin, mutta pakopeleillä saadaan luotua vangitse-vampia opetuspelejä kuin esimerkiksi tietovisakysymyksillä. Yksinkertaisimmillaan pako-peli on helppo rakentaa vaihteleviin tiloihin, esimerkiksi luokkahuoneisiin, sillä se ei vaadi monimutkaista teknologiaa, vaan pulmat pystytään toteuttamaan lukoilla ja arvoituksilla. (Nicholson 2018.)

Luomalla pelin, jonka keskiössä on pelaajien kokemus ja kiehtova juoni, jota opetuksel-liset tehtävät ja lukot tukevat, pakopelit voivat inspiroida oppijoita haluamaan tietää lisää kuinka oppiminen yhdistää opitut asiat omaan elämään ja kehittää heidän sisäistä halu-aan oppia. (Nicholson 2018.) Pakopelissä yhdistyvät monet kokemukselliseen oppimi-seen liitetyt elementit. Kokemuksellisen oppimisen lähtökohtina ovat toiminnallisuus, so-siaalisuus, emotionaalisuus ja reflektion kautta rakentuva yksilön sivistysprosessi oppi-misena, kasvuna ja/tai sosiaalistumisena (Karppinen – Latomaa 2015: 47). Samat läh-tökohdat voi huomata pakopelien rakenteessa.

Mielekkääseen oppimiseen vaikuttavat vuorovaikutus, sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, tunteet ja motivaatio. Oppimisen sosiokulttuurinen näkökulma tarkoittaa, että oppimista tapahtuu kulttuurisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Oppiminen ei ole vain mie-len sisällä tapahtuvaa, vaan olemme jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutuk-seen heijastuu myös kulttuurimme piirteitä. Oppimisen sosiaalista puolta on alettu ym-märtää viime vuosina paremmin. Oppimisen ei myöskään tarvitse rajoittua vain luokka-huoneeseen, vaan oppimista tapahtuu eri ympäristöissä. (Lonka 2005: 72.) Pakopelit pystyvät käyttämään hyväksi niin tuttua koululuokkaa kuin mitä tahansa muutakin tilaa. Vuorovaikutusta pakopelissä tapahtuu, kun selvitämme tehtäviä ja vihjeitä yhdessä muun ryhmän kanssa. Usein pakopelien tehtävät ovatkin sellaisia, että yksin niitä olisi lähes mahdoton ratkaista.

Elämyspedagogiikassa ja kokemuksellisessa oppimisessä painotetaan elämyksiä, kokemuksia ja toiminnallisuutta. Tämä kokemuksellinen lähestymistapa, mitä pakopeleissäkin käytetään, haastaa testaamaan teorit, olettamukset, käsitykset ja ajatukset käytännössä (Karppinen – Latomaa 2015: 46). Opetukseen suunniteltu pakopeli on toimintana etukäteen suunniteltua ja tavoitteellista sekä järjestelmällisesti organisoitua, mutta kuitenkin luovaa toimintaa. Oivaltavassa oppimisessä korostuu luovuus yhtenä oppimisen prosessina. Tavoitteena oppimisessä ei ole aikaisempien tietojen toistaminen, vaan uusien oivallusten ja aktiivisen toiminnan synnyttäminen. Huumorilla suhtautuminen edesauttaa luovuutta. Ajatuksilla leikkittely ja vitsailu on luoville ryhmille tyypillistä (Lonka 2015: 202-203). Pakohuoneessa juonen avulla on mahdollista huumorin ja leikin kautta heittäytyä pohtimaan asioita haastaen aiemmin opittuja toimintamalleja.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Myös hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito tukevat työhyvinvointia. (Työhyvinvointi n.d.) Luukkala (2011: 31) kertoo työhyvinvoinnin rakentuvan kolmesta eri tasosta, jotka ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Kestämme työssämme hetkellistä työperäistä stressiä, kun saamme työssämme sosiaalista tukea. Erityisesti esimieheltä saatu tuki koetaan merkittäväksi jaksamisen tukemisen kannalta.

Rauramo (2008: 3) esittelee työhyvinvoinnin portaattain -mallin, jossa työhyvinvointi rakentuu portaattain Maslowin tarvehierarkian tyyllisesti. Alimmalla portaalla ovat psykofysiologiset perustarpeet, seuraavaksi turvallisuuden tarve, kolmantena liittymisen tarve, neljäntenä arvostuksen tarve ja ylimmällä portaalla itsensä toteuttamisen tarve. Kaikkia tarpeita tarkastellaan sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Pauliina Marjala (2009:158-166) tutki väitöskirjassaan työhyvinvoinnin kokemuksia tarinoiden kautta. Tarinoista hän tarkasteli työhyvinvoinnin ilmiön yhtäläisyyksiä, joita löytyi kymmenen: työsitoutuneisuus, kokonaiselämän hyvinvointi, vastuullisuus itsestä, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä sekä yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa.

Keskityn opinnäytetyössäni työhyvinvoinnin sosiaaliseen puoleen, joka nousi esille niin Rauramon (2008) kuin Marjalankin (2009) teksteistä. Tarkastelen työhyvinvoinnin vuorovaikutuksen merkitystä ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä. Paasivaara ja Nikkilä (2010) kirjoittavat työhyvinvoinnin olevan arkisista asioista kiinni, siitä mikä saa työt sujumaan arjessa. Arjen sujumiseen vaikuttavat kaikki työyhteisön jäsenet. Työn ilo, hyvä mieli ja innostus ovat hyvän työilmapiirin merkkejä. Jos työpaikassa on toimivat ihmissuhteet ja jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua työyhteisön kehittämiseen, työyhteisössä voidaan yleensä hyvin. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 8-9.) Paasivaara ja Nikkilä (2010: 139) toteavat, että työilmapiiriä tuetaan parhaiten antamalla palautetta, toimimalla vuorovaikutteisesti, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta sekä kuuntelemalla ja luomalla toivoa.

Työhyvinvoinnin sosiaalisen ja vuorovaikutuksellisen osa-alueen koen merkityksellisenä sosionomin sosiaalipedagogisen suuntautumisen näkökulmasta. Ihmisen kasvun voidaan nähdä tapahtuvan osana yhteisöä ja yhteiskuntaa. Sosiaalipedagogiikan alueita ovat myös syrjimiseen ja syrjäytymiseen liittyvät haasteet ja niiden ennaltaehkäisy. Tavoitteena sosiaalipedagogisessa toiminnassa on sosiaalisen kasvun tukeminen niin yleisellä tasolla kuin erityistä tukea tarvitsevilla. (Sosiaalipedagogiikka 2018.) Tästä syystä rajasin opinnäytetyöni koskemaan työhyvinvoinnin sosiaalisia ulottuvuuksia työyhteisöissä.

3.1 Työhyvinvoinnin kehittämisen merkitys

Työelämään kohdistuu tällä hetkellä kovaa muutospainetta, johon vaikuttavat niin teknologian tuomat muutokset kuin uuden sukupolven siirtyminen työelämään ja vanhan siirtyminen pois. Työelämän muuttuminen edellyttää uudenlaista osaamista. Tulevaisuudessa työelämässä painottuvat yhä enemmän sosiaalinen älykkyys, kansainvälisyys, johtamistaidot, elämänhallintataidot, digitaalinen lukutaito, ihmisen ja koneen välinen yhteistyö sekä innovatiivinen yrittäjämäinen mieli. Työhyvinvoinnin ja työolojen tutkimukset ovat osoittaneet, että työn mielekkyyden kokemus on vähentynyt ja työnsä psyykkisesti raskaammaksi kokevien määrä etenkin kunta-alalla on lisääntynyt. Työn laatu on muuttunut niin, että fyysisestä kuormittavuudesta on siirrytty työn psyykkisen kuormittavuuden lisääntymiseen. Psyykkistä kuormittavuutta lisäävät paitsi kiire, myös työpaikoilla esiintyvä henkinen väkivalta sekä stressi. (Manka - Manka 2016.)

Luukkala (2011: 9) kirjoittaa kirjansa alkusanoissa tilastojen mukaan Suomessa jäävän ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle työperäisen vakavan uupumuksen ja depression vuoksi noin 4000 ihmistä vuosittain. Noin kymmenellä prosentilla eli yli 200 000:lla työssäkäyvällä on pitkittynyt uniongelma. Talous ja tehokkuus ottavat suurempaa otetta inhimillisyyden kustannuksella. Tarvitsemme toisia ihmisiä ja toimimista yhdessä, jotta elämä muuttuu antoisaksi mielekkään tekemisen kautta. Katseen kääntäminen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ihmisten väliseen kanssakäymiseen ja vuorovaikutukseen työelämässä kannattaa.

3.2 Vuorovaikutustaidot ja työhyvinvointi

Työajasta huomattava osa kuluu erilaisen tiedon seulomiseen ja usein vain pieni osa tiedosta osoittautuu lopulta käyttökelpoiseksi. Vuorovaikutustaidot vaikuttavat työyhteisössä tiedon välittämiseen ja saavuttamiseen. Mitä toimivampia ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet ovat ja mitä vilkkaampaa ja esteettömämpää vuorovaikutus työyhteisössä on, sitä paremmat edellytykset tiedon siirtymisellä organisaation eri osiin ja toimijoille on. Tehokas viestintä on parhaimmillaan ihmisten välistä aitoa dialogia eli kahden-suuntaista vuorovaikutusta. Keskustelu ja ihmisten välinen vuorovaikutus on merkitysten ja tunteiden vaihtoa. Hyvän vuorovaikutuksen perustana on itsetuntemus. Mikäli ihminen arvostaa itseään terveellä tavalla, hän pystyy luomaan ympärilleen luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 89-90, 95.) Vuorovaikutustaidoilla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin lisäämisessä työyhteisöissä paitsi ilmapiirin, myös uuden oppimisen ja työn kehittämisen kannalta. Manka (2010: 145) kirjoittaa vuorovaikutustaitojen olevan omaehtoisen uudistumisen ja oppimisen keskeisiä elementtejä, sillä vallalla olevien arvojen ja oletusten esille nostaminen edellyttää vuorovaikutustaitoja. Työelämän hyvinvointia tukevaan vuorovaikutukseen kuuluvat olennaisesti myös eettiset normit. Sosiaalisista taidoista puhuttaessa työelämässä tarkoitetaan usein mieluummin eettisiä normeja kuin varsinaisia sosiaalisia taitoja (Keltikangas-Järvinen 2010: 24).

Ihmisten välinen kohtaaminen ja vuorovaikutus on parhaimmillaan ihanaa, innostavaa, mahtavaa ja kehittävää ja vuorovaikutus voidaan kokea myös terapeuttisena tai jopa parantavana. Vaikka keskityttäisiin puhumaan vain työasioista arkisella tasolla, monet ihmiset kokevat toisen läsnäolon tai sen puutteen tärkeänä. Ihmisten välinen yhteistyö on nykyään tärkeämpää kuin aiemmin. Läsnäolo vuorovaikutuksessa, ymmärtäminen mitä tapahtuu ja tarpeen vaatiessa yhteistyön muuttaminen, kehittäminen ja uuden luominen ovat taitoja, joita tarvitaan. Hyvää ilmapiiriä on mahdollista luoda ihmisten välille

tietoisesti. Avoin keskustelu ja yhdessä tekeminen esimerkiksi luonnossa seikkaillen, auttavat ilmapiirin luomisessa. Tavallisista rutiineista poikkeavan fyysisen viestinnän luominen lähentää ihmisiä ja hyvään ilmapiiriin kuuluukin olennaisena osana yhteenkuuluvuuden tunne. (Dunderfelt 2016: 9, 124, 139.)

Työturvallisuuskeskus (Työkäyttäytyminen n.d.) listaa hyvää vuorovaikutusta tukeviksi tekijöiksi työpaikalla kuuntelemisen, aidon läsnäolon, kiinnostuksen, kyvyn asettua toisen ihmisen asemaan (empaattisuus), kyvyn yhteistyöhön, jämäkkyuden sekä tukemisen ja tilan antamisen. Hyvä työkäyttäytyminen on ihmisen oma valinta, joka perustuu käytöstapoihin. Vuorovaikutusta tapahtuu työpaikalla kahden tai useamman ihmisen välillä ja toki siihen, kuinka tulkitsemme viestejä vaikuttaa muun muassa kulttuuri, asiayhteys, osapuolten tavoitteet sekä tulkinnat.

Alla olevissa kappaleissa kerron osa-alueista, jotka nousivat vuorovaikutukselle ominaisista piirteistä ja jotka ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointiin ja vuorovaikutukseen liittyy toki paljon muutakin, mutta valitsin viisi keskeistä teemaa, jotka nousivat esiin perehtyessäni työhyvinvointiin sekä vuorovaikutukseen. Vuorovaikutusta käsittelevistä teoksista keskeisiksi asioiksi työhyvinvoinnin kannalta ilmenivät ryhmätyötaidot, yhteisöllisyys, tunteiden merkitys työyhteisössä, vuorovaikutustyyli sekä rakentava palaute.

3.2.1 Vuorovaikutustyyli

Erilaiset vuorovaikutustyyliä voidaan luokitella kolmiportaisesti: jämäkkyys, passiivisuus ja aggressiivisuus. Liiallinen passiivisuus tai aggressiivisuus eivät yleensä ole sosiaalisissa tilanteissa parhaita vuorovaikutustyyliä, vaan suositeltava tyyli on jämäkkyys. Jämäkkyudessa toiset otetaan huomioon tasapuolisesti, eli siinä huomioidaan omat sekä muiden oikeudet ja tarpeet. Jämäkkyudessa emme sano toisten persoonallisuudesta mitään kielteistä vaan keskitämme huomion toisen sanoihin ja tekoihin. Otamme myös jämäkkänä vastuun omista tunteistamme. (Luukkala 2011: 230, 252.)

Ei-suositeltaviksi vuorovaikutustyyliksi Luukkala (2011) nimeää suoran ja epäsuoran aggressiivisuuden sekä liiallisen passiivisuuden. Kun toimimme passiivisesti, emme kerro toiselle omista negatiivisista tunteistamme suoraan. Saatamme kieltää jopa niiden olemassaolon. Tunteiden kieltämisen taustalla voi olla pelko tunnustaa oma haavoittuneisuus. Aggressiivisina puheemme on usein kielteistä ja kriittistä ja se kohdistuu toisen

persoonaan tai ihmisyyteen. Toista vähätellään, mitätöidään ja syyllistetään ihmisenä ja ammattilaisena. Epäsuoraan aggressiivisuuteen kuuluu muun muassa selän takana pahan puhuminen. (Luukkala 2011: 231, 252.)

Keskityn opinnäytetyössäni jämökkään vuorovaikutustyyliin, sillä haluan keskittyä pako-huonepelissä vuorovaikutuksen toivottuihin alueisiin, enkä niinkään negatiivisiin ei-toivottuihin puoliin. Jämäkkyyys, jota voi kutsua myös terveeksi itsekkyudeksi, edistää yksilön työhyvinvointia. Meidän on pidettävä huolta omasta jaksamisesta ja kuunneltava omia tunteitamme sen sijaan, että annamme ulkoisten tekijöiden määrätä elämäämme (Manka 2010: 183).

Jämäkälle viestinnälle ominaista on:

- omien tarpeiden, toiveiden ja tunteiden selkeä ilmaiseminen
- omasta puolesta puhuminen minä-muodossa
- kyky kuunnella ja kysellä tarkennuksia
- ei anna toisten keskeyttää tai nolata itseään
- osaa sanoa kohteliaasti ja syyllistämättä Ei ja pyytää apua

Jämökkänä oleminen omien tarpeiden ja toiveiden selkeää ilmaisua. Omien tunteiden ilmaisu on tärkeää, mutta se on tehtävä rakentavalla tavalla. Tämä helpottaa yhteistyön tekemistä. Jämökkänä puhutaan omasta puolesta, eikä lähdetä arvailemaan mitä muut ajattelevat ja tuntevat, eikä tyrkytetä heille omia mieltymyksiä. On tärkeää ymmärtää, että tilan antaminen toiselle ei tarkoita alistumista. Kuuntelu ja tarkentavien kysymysten teko auttaa ymmärtämään muita. Jämäkälle ihmiselle ei-sana on myönteisyyttä. Sitä on mahdollista käyttää kohteliaasti ja syyllistämättä ketään. (Luukkala 2011: 236-237.)

Miten jämäkkä vuorovaikutustyyli rakentuu? Jämäköinä olemme etukäteen miettineet mitä sanomme, joten emme sano mitä tahansa mieleen tulevaa. Lisäksi käytämme puheenvuoromme olennaisten asioiden puhumiseen. On myös tärkeää kiinnittää huomiota siihen, kuinka sanomme asioita. Asiat ilmaistaan tahdikkaasta ketään loukkaamatta. Jämäkkyyys ei tarkoita sitä, ettei asioista voi olla eri mieltä vaan erotamme asiat ja ihmiset toisistaan. Jämäkkyyys ei tarkoita sitä, että ei saisi olla väärässä tai muuttaa mielipidettä. Kuitenkin on tärkeää ottaa selvää asioista ja ottaa vastuu omista virheistä sekä tehdä korjausliikkeitä tarvittaessa. (Luukkala 2011: 238-239, 241.)

Jämäkän vuorovaikutukseen kuuluu kehon kautta tapahtuvaa oheisviestintää eli kehonkieltä. Jämäkän kehonkielen osa-alueita ovat katsekontakti, ilmeet, eleet, asento, tilankäyttö sekä äänenkäyttö ja käyttämämme sanasto. Katsekontakti on hyvä, katsomme toista, kun hän puhuu meille ja kun oma puheenvuoro on päättymässä. Emme siis välttele katsekontaktia. Kasvojen ilmeet ovat jämäkällä levolliset, eli emme ilmehti juurikaan, vaikka ilmeemme toki heijastavat tilannetta ja sen tunnelmaa. Asento on ryhdikäs ja samalla rento ja avoin. Käsien ristiminen rinnan päälle on harvemmin merkki rennosta ja avoimesta asennosta. Tilassa ollessa jämäkkä ihminen valitsee paikan niin, että muut pystyvät näkemään hänet. Paikan valitseminen parantaa vuorovaikutusta mahdollistamalla katsekontaktin. Jämäkkä ääni on rauhallinen mutta kuuluva, ja käytämme sanoja, joita on helppo ymmärtää. Käytännönläheinen puhe on teoreettista parempaa, sillä kovin teoreettista puhetta voi olla hankalampi ymmärtää. (Luukkala 2011: 243-244.)

3.2.2 Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Työyhteisön avoimen vuorovaikutuksen keskeinen tekijä on palautteellisuus (Manka 2010: 145). Niin myönteistä kuin kielteistäkin palautetta on osattava sekä antaa että vastaanottaa. Palautteen antaminen työelämässä ei ole helppoa, mutta sen antaminen on olennainen osa työyhteisön vuorovaikutusta. Kehittyäksemme tarvitsemme palautetta työstämme ja palautteen antaminen on tärkeä keino jakaa informaatiota ryhmässä. Palautteella onkin suuri merkitys oppimisessa ja kehittymisessä. Kun ryhmä pyrkii kohti yhteisiä tavoitteita, tavoitteiden saavuttaminen edellyttää viestintää, palautteiden antamista ja vastaanottamista sekä toiminnan arvioimista. Palautteen antaminen vaatii vuorovaikutustaitoja, kuten kontaktin luomista ja ylläpitoa, keskustelun aloittamista ja jatkamista, kuuntelua, viestimistä, väittelyä, perustelemista, neuvottelemista ja yhteistyötaitoa. Palautteen antamisessa onkin kyse opittavista taidoista eikä esimerkiksi persoonallisuudesta tai temperamentista. (Ranne 2006: 20-23, 33-34.)

Työyhteisöissä työhön liittyvän palautteen antamista täytyy tarkastella muutoinkin kuin vain pelkän sanallisen palautteen kautta. Ihmisten välinen sanallinen ja sanaton palaute on vain yksi osa palautteen laaja-alaisuudesta. Palaute on työssä jatkuvasti mukana kaikessa ja kaikilla tasoilla ja sitä kannattaakin tarkastella kiinteänä osana toimintaa. Palautetta voi antaa sanallisesti, sanattomasti sekä aistien kautta. Palautteesta puhuttaessa ajatellaan kuitenkin usein sanallista palautetta ja sitä voidaan antaa niin puhuttuna

kuin kirjoitettunakin. Kasvotusten annettu palaute kuitenkin antaa mahdollisuuden kohdata toinen ihminen kokonaisvaltaisesti, koska siinä on mukana myös sanaton palaute sekä aistit. (Ranne 2006: 11-12.)

Palauteprosessi muodostuu vaiheista, jotka seuraavat toisiaan. Ensimmäinen vaihe on palautteen hankkiminen ja antaminen, jonka jälkeen seuraa toinen vaihe, palautteen vastaanotto. Kolmas vaihe on vastaanotetun palautteen käsittely ja neljäs palautteen vaikutus toimintaan. Nämä vaiheet muodostavat kehän, jatkuvan prosessin, jossa vaiheiden läpikäymisen jälkeen kierros alkaa uudelleen. (Ranne 2006: 28.) Palautteen antamiselle ei ole vain yhtä oikeaa ja hyvää tapaa, vaan taitavasti annettu palaute on riippuvainen tilanteista ja ihmisistä. Hyvälle palautteelle pohjan antaa kuitenkin perustus, jolle tärkeää on työ- ja asiakeskeisyys, yksilöllisyys, rakentavuus ja vuorovaikutuksen havainnointi ja säätely. Hyvälle palautteen antotavalle tärkeää on myös kontaktin luominen ja ylläpitäminen, koska ne avaavat tien luottamukselle ja kanssakäymisen syntymiselle. Itse palautteen antamisessa keskeisintä on, että viesti menee perille. Työyhteisössä palautteen antamiselle näyttää suuntaa yrityksen ja yhteisön arvot, päämäärät, tavoitteet ja strategiat. Ne antavat raamit sille, millä perusteella työtä ja asioita arvioidaan ja mitkä perustelut ovat päteviä ja mitkä taas eivät. Työyhteisöllä on oltava samanlainen käsitys siitä, mitä työ vaatii ja mitkä ovat työn arvioinnin kriteerit. Arvot kertovat mitä työyhteisö pitää tärkeänä. Mikäli yhteisö arvostaa avointa vuorovaikutusta, luonnollinen seuraus tälle on keskustelullisuus ja mielipiteiden vaihto. Tällöin myös palautteen antamista pidetään tärkeänä työvälineenä. (Ranne 2006: 37-38, 55-56, 70.)

Palautteesta tulisi olla enemmän haittaa kuin hyötyä ja sellaisen palautteen antaminen vaatii sosiaalista harjaantuneisuutta, tunneälyä ja jämäkkyyttä. Rakentavan palautteen antamisessa on muutama pääperiaate: palaute annetaan kahden kesken, se annetaan asiasta, ajallaan sekä ratkaisua hakien ja pehmeästi. Palautetta antaessa on hyvä keskittyä ratkaisujen etsimiseen, eikä niinkään syiden ja syyllisten hakuun. Ratkaisujen olisi hyvä liittyä tulevaisuuteen, jolloin ketään ei voida syyttää, koska tulevaisuutta ei ole vielä tapahtunut. Palautteen antaminen on myös hyvä tehdä niin, että kielteistä palautetta edeltää ja seuraa aina myönteinen kommentti. (Luukkala 2011: 246-247.) Palaute on annettava rakentavassa, kehittävässä ja neuvovassa hengessä, sillä tarkoituksena on auttaa toista kehittymään ja tekemään työ entistä paremmin. Palautteen antaminen ajoissa auttaa säilyttämään rakentavan hengen. Asioiden patoutuminen lisää riskiä kärkeä asioita ja sanoa ne harkitsemattomasti. (Ranne 2006: 42-43.)

Omia palautetaitoja pystyy kehittämään monella eri tavalla. Vaikka sanallisen palautteen merkitys tiedostetaan, sitä ei välttämättä osata pyytää tai antaa. Omia palautetaitoja kehittäessä on hyvä tiedostaa, miksi palautetaitoja on hyvä kehittää ja onko kehittämislle ylipäättään tarvetta. Suuri kehittämistarve tuo motivaatiota ja halua kehittymiseen sisältäpäin. Tiedon hankkiminen palautteesta menetelmänä sekä palautteen antamisen merkityksestä ja kokemuksista voi vahvistaa sisäistä kehittämistarvetta. Tiedon hankinta on hyödyllistä myös siksi, että tieto lisää palautemenetelmien ja niiden käyttötapojen tuntemusta. Palautteen antamista voi tuki lukea kirjoista, mutta asioiden viemistä käytäntöön ja taitojen harjoittelua tarvitaan oppimisessa. Harjoittelun on oltava säännöllistä ja jatkuvaa sekä tiivistä. Palautteen vastaanottotaidon vaiheista helpoimmin kehitettävissä olevia ovat palautteen keruu, tarkentavien kysymysten teko sekä keskustelun jatkuvuuden turvaaminen. Palautetaitojen kehittämisestä on hyvä tehdä kaikkien yhteinen asia, sillä asian miettiminen ja opettelu on helpompaa ja tehokkaampaa yhdessä kuin yksin. Työyhteisössä palautteen antaminen ja saaminen on koko yhteisön yhteinen etu. (Ranne 2006: 220, 234-235, 237-238.)

Työyhteisön palautetaitojen kehittämiseen pätevät samat keinot ja periaatteet kuin yksilötasollakin. Palauteasialle ja kehittämislle on oltava selkeä tarve ja selkeät perusteet. Tarve ja perusteet pohjautuvat työn arvoihin ja tavoitteisiin ja strategioihin. Kyse on työmenetelmästä, jossa eteneminen ei onnistu ilman johdon vahvaa sitoutumista eikä sen käyttö ja kehittäminen voi olla vapaaehtoista. Jos työmenetelmän käyttö olisi vapaaehtoista, siihen panostaisivat vain tietyt yksilöt tai yksiköt. Ne, jotka eivät ole asiasta kunnolla perillä tai joilla on heikot taidot, jättäisivät asiat entiselle tasolle. Vapaaehtoisuus voi estää koko työyhteisön tavoitteellisen kehittymisen ja etenemisen. Myös työyhteisössä, kuten yksilötasollakin, kehittyminen vaatii säännöllisyyttä, jatkuvuutta, tietojen ja taitojen opettelua sekä käytännön harjoittelua. Palautekulttuuria kannattaa kehittää siten, että tavoitteeksi asetetaan avoimen keskustelu-, palaute- ja arviointikulttuurin rakentaminen eikä niinkään yksittäisten palautetilanteiden lisääminen. Palautekulttuurin kehittämisprosessi vaatii muun muassa kehittämistarpeen olemassaolon, tarvittavan pohjustuksen ja tiedon ja taitojen hankinnan, vaiheittaisen suunnitelman, konkreettiset kehittämistoimet sekä niiden johtamisen seurannan. (Ranne 2006: 238-239, 244.)

3.2.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyteen mielletään usein paljon positiivisia mielikuvia ja yhteisöllisyyden puutteen mielletään mediassa olevan syynä ihmisten pahoinvointiin ja syrjäytymiseen. Yhteisöllisyys on käsitteenä ajankohtainen ja on noussut viime vuosina tarkasteluun etenkin yhteiskunnallisena kysymyksenä. Ihmiset kaipaavat yhteisöllisyyttä, joka koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Yhteisöllisyyden voidaan todeta painottavan yhteisön ei-materiaalista puolta. Yhteisöllisyyden käsitettä onkin käytetty usein yleiskäsitteenä kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä ja yhteistyömuotoja. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 9, 11.)

Työyhteisön sisäinen vuorovaikutuksen tila näkyy yhteisöllisyyden kautta. Vuorovaikutukseen sisältyy sekä työyhteisön muodollinen eli virallinen vuorovaikutus että julkinen, rationaalisuuteen ja johdonmukaisuuteen pyrkivä vuorovaikutus. Kuitenkin yhteisöllisyys ilmenee parhaiten epävirallisessa arkisessa vuorovaikutuksessa ja vuoropuhelussa. Tämän vuoksi yhteisöllisyyttä on jokaisessa työyhteisössä, eikä se riipu siitä, kuinka hyvin organisaation virallinen yhteistoiminta on järjestetty. Yhteisöllisyyttä on olemassa myös huolimatta siitä, kuinka hyvin yksilöt tulevat toimeen keskenään. (Perkka-Jortikka 2007; 11-12.) Yhteisöllisyys on työyhteisön henkinen tila, joka määrittää ihmisten käyttäytymistä toisiaan kohtaan. Yhteisöllisyys näkyy yhteisön jäsenten tapana kohdella toisiaan. Tähän liittyy äänenkäyttöä, vaitiota, liikkeitä, eleitä, välittämistä ja välinpitämättömyyttä. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 16.)

Yhteisöllisyys voi olla positiivista tai negatiivista tai jotain siltä väliltä. Yhteisöllisyys on paitsi liikettä, elettä ja puhetta, myös äänetöntä ja näkymätöntä työpaikan ilmapiiriä tai puhumattomuutta, mykkäkoulua, erimielisyyttä ja pakonomaista yhdessäoloa. Yleinen ajatus on, että lähiyhteisön yhteistyön välttämättömyys asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi on positiivinen yhteisöllisyys. Positiivinen yhteisöllisyys työpaikalla näkyy yksilön mahdollisuutena liittyä porukkaan omana itsenään, mahdollisuutena kokea yhteenkuuluvuutta sekä mahdollisuutena yhteiseen identiteettiin ja arvoihin. Negatiivinen yhteisöllisyys pyritään usein kieltämään ja estämään. Negatiivisen yhteisöllisyyden tunnuspiirteitä ovat ylikorostunut hierarkkisuus, sääntely, yksilöihin kohdistuva kontrolli, klikit ja henkinen väkivalta. Negatiivisessa yhteisöllisyydessä saatetaan myös karttaa ulkopuolisia ja pelätä erilaisuutta. (Perkka-Jortikka 2007; 12-13.)

Työpaikassa yhteisönä on hyviä ja huonoja piirteitä. Ilmapiiri rakentuu osana jokapäiväistä toimintaa ja sitä on vaikea tuoda selkeästi esille ja hahmottaa. Ihmisten välinen yhteistyö ja vuorovaikutus vaikuttavat työyhteisön vallitsevaan ilmapiiriin. Yhteisöllisyyden edellytyksiä ovat valmiudet yhdessä tekemiseen, tunnetaitavaan vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Työyhteisöt ovat jatkuvassa muutostilassa, eivätkä ristiriidat välttämättä tarkoita, että työyhteisö on epäonnistunut. Ilmapiirin ja ristiriitojen tunnistaminen ja tunnustaminen on erittäin tärkeää, jotta työyhteisö voi kehittyä. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 75.)

Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila ja sen edistäminen työelämässä osana työhyvinvointia on ennen muuta arkista, työhön kiinteästi liittyvää toimintaa. Yhteisöllisyys on tunnetila, joka perustuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen. Työntekijät voivat nykyään omasta vapaasta tahdosta päättää missä työpaikassa he haluavat olla ja vaihtaa halutessaan jonkin ajan päästä toiseen työpaikkaan. Yhteisöllisyyden kokemusta voidaan siis kuvata myös sanalla kiinnostus. Työntekijät ovat kiinnostuneita työstään ja työyhteisöstään. Käsitteenä yhteisöllisyys kuvaa työyhteisön sosiaalista puolta. Työyhteisö muodostuu rakenteiden lisäksi myös ihmisten ryhmittymistä. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 12-13, 16.)

Yhteisöllisyyttä tukevia tekijöitä työyhteisössä ovat uudistusmielisyys, vapaus toimia ja salliva ilmapiiri. Muutosvalmius ja halu oppia uutta ovat uudistusmielisyyden ilmenemismuotoja. Oppimisen edellytyksenä on aktiivinen vuorovaikutus. On tärkeää, että työyhteisön jäsenet oppivat puhumaan omista kokemuksistaan. Yhteisöllisyyden kehittämisen muotoja ovat tiimityöskentely, vertaistyöskentely, yhdessä kehittäminen, yhteiset oppimiskokemukset, moniammatillinen yhteistyö eri muodoissa, mentorointi ja uuden työntekijän rinnalla kulkeminen, tavoitteellinen työkierto ja verkostoituminen. (Paasivaara – Nikkilä 2010: 18-19.)

3.2.4 Tunteet

Työyhteisöissä vuorovaikutuksen perustana ovat tunteet, ja menestys edellyttää tunteiden osaamista ja käyttämistä voimavarana. Jos tunteita joutuu piilottamaan tai niiden olemassaolon kieltämään, tunteet voivat alkaa kuljettaa päätöksiä. Jos työyhteisössä vallitsee tunne, että tiedot ovat ajan tasalla, se lisää hallinnan tuntua ja antaa energiaa. Tieto auttaa hallitsemaan elämäämme. Tunteiden ja tiedon merkitys kuitenkin korostuvat vasta vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Työelämässä arvostetaan usein älyä,

mutta tunteiden näyttäminen ei ole yhtä hyväksyttävää. Tunteet tarttuvat, olivat ne sitten myönteisiä tai kielteisiä. Tasavertainen ja avoin vuorovaikutus edellyttää vahvuuksien ja heikkouksien suvaitsemista. (Perkka-Jortikka 2007: 15-16.)

Kielteisistä tunteista on hyvä puhua työpaikalla mahdollisimman nopeasti niiden ilmaannuttua. Kuitenkin tärkeää puheeksi ottamisessa on, että negatiivisistakin tuntemuksista voi puhua neutraaliin ja rakentavaan sävyyn. Etenkin kateus olisi hyvä kyetä tunnistamaan työyhteisöissä ja tuoda se esille rohkeasti, sillä kateus ilmenee usein monellakin eri tavalla. Tunneosaaminen on muun muassa uskomista omiin ja työyhteisön tahtoon ja keinoihin päästä asetettuihin tavoitteisiin. Tunteiden tunnistaminen edellyttää hyvää itsetuntemusta. (Perkka-Jortikka 2007: 16-18.)

Hyväntuulisuus vapauttaa ajattelemaan laaja-alaisesti ja nauraminen auttaa luovien ratkaisujen löytämisessä. Tasapainoinen ja myönteinen ihminen osaa ajatella joustavasti ja monipuolisesti ja kykenee ratkaisemaan ongelmia. Positiivisuudesta on siis hyötyä. (Perkka-Jortikka 2007: 17.)

4 Pakohuonepelin suunnittelun prosessikuvaus

Koulutukseen tarkoitetun pakohuoneen suunnittelu eroaa viihteelliseen käyttöön aiotun pakohuoneen suunnittelusta siten, että oppimistarkoitusta varten pakohuoneen suunnittelu kannattaa aloittaa päämäärästä (Korteso 2018; 108). Viihteellisen pakohuoneen suunnittelu puolestaan aloitetaan usein teemasta tai juonesta (Korteso 2018; 54). Pakohuoneeni on kestoaltaan 30 minuuttia pitkä, jolloin ryhmällä on mahdollisuus uppoutua pelin teemaan ja juoneen, mutta silti riittävän lyhyt, jotta ryhmällä on aikaa keskittyä myös yhteiseen keskusteluun pelin jälkeen.

Pakopelin rungon voi rakentaa eri tavoin. Nicholson (2016) luokittelee pelin rakenteet kolmeen eri tyyppiin sen mukaan, kuinka tehtävät voidaan pelissä suorittaa. Nicholsonin esittelemät mallit ovat lineaarinen, useista poluista koostuva sekä avoin peli. Lineaarisessa pakopelissä tehtävät seuraavat toisiaan. Yksi tehtävä antaa tällöin avaimen seuraavaan tehtävään, josta taas paljastuu keinot ratkaista sitä seuraava tehtävä. Lineaarinen peli on helppo suunnitella, koska se etenee loogisesti yhdestä tehtävästä toiseen. Tällainen pakopeli soveltuu pienelle ryhmälle, noin kuudelle tai kahdeksalle henkilölle. Isommalle ryhmälle epälinearisempi pakopeli saattaa olla parempi, sillä useasta po-

lusta koostuvassa tai avoimesti rakennetussa pelissä on useampia tehtäviä, joita voi ratkaista samaan aikaan. Tällöin iso ryhmä voi jakautua pienempiin osiin ratkomaan eri tehtäviä. Pakopelin yhden osion ratkaisuun tai loppuratkaisuun tarvitaan tällöin useasta eri pulmasta ratkaisu. Mikäli liian iso ryhmä ratkaisee lineaarista peliä, on vaarana, ettei koko ryhmä saa mahdollisuutta osallistua, vaan osa jää sivustaseuraajiksi.

Tein opinnäytetyöni pakopelistä lineaarisen, sillä haluan saada koko ryhmälle samat oppimissisällöt ja koko ryhmän ratkaisemaan tehtäviä yhdessä. Mikäli työyhteisö on iso, on pakohuonepeli mahdollista suorittaa jaetulla ryhmällä. Lineaarinen peli on myös helppo ja nopea koota vaihtuviin huoneisiin ja sen etenemistä on helppo seurata.

4.1 Tiedon kerääminen

Pelillistämistä on viime vuosina tutkittu runsaasti, joten siitä on saatavilla tuoretta tietoa. Joskin pelien pedagogiikka on vielä suhteellisen uusi asia, vaikka pelillistämisen keinoja on hyödynnetty opetuksessa jo pitkään. Pedagogisten mallien puute ja opettajien epävarmuus ovat haasteina pelien käytölle opetuksessa (Krokkfors ym. 2014: 208). Etsin opinnäytetyöni pohjaksi tietoa siitä, kuinka pelejä on hyödynnetty opetuksessa aiemmin ja kuinka pelit edistävät oppimista. Selvitin pakopelien suunnittelusta yleisesti sekä opetuksellisessa tarkoituksessa. Pakopelejä on käytetty opetukseen vielä suhteellisen vähän, sillä aihe on uusi. Pakopelit kuitenkin yleistyvät nopeaa tahtia, joten aiheesta on kirjoitettu teoksia jonkin verran ulkomailla ja Suomessa. Tarkastelin pakopelejä elämyspedagogiikan, kokemuksellisen oppimisen sekä Kirsti Lonkan oivaltavan oppimisen mallin kautta ja selvitin millaisia pedagogisia ominaisuuksia pakopelit sisältävät.

Valitsin työhyvinvoinnin osa-alueelta vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin sosiaalisen puolen ja selvitin, millaisia asioita näihin alueisiin liittyy. Pakohuoneen keskeisiksi sisällöiksi nousivat ryhmätyötaidot, yhteisöllisyys, tunteiden merkitys työhyvinvoinnin kannalta, vuorovaikutustyyli ja rakentava palaute, ja selvitin kuinka kyseiset teemat vaikuttavat yksilön ja yhteisön työhyvinvointiin. Vuorovaikutustaidoista löytyi paljon tuoretta tietoa ja vuorovaikutustaitojen merkitystä työelämässä työhyvinvoinnin kannalta on tutkittu paljon.

Pelin suunnittelu alkoi tiedon keräämisen perusteella nousseiden sisältöjen selkeyttämisestä. Koska pelin päämääränä on työhyvinvoinnin lisääminen antamalla työyhteisölle informaatiota vuorovaikutuksen ja sosiaalisten suhteiden merkityksestä työhyvinvointiin,

selvitin millaiset asiat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tukevat työhyvinvointia. Kokosin valitsemistani teemoista oleelliset opetettavat sisällöt, joiden ympärille tehtävien suunnittelun pystyi aloittamaan.

4.2 Kohderyhmä

Pakohuonepelini kohderyhmänä ovat erilaiset työryhmät, jotka haluavat kehittää omaa vuorovaikutustaan ryhmänä tai herättää keskustelua ja pohdintaa oman yhteisönsä vuorovaikutuksen tilasta ja kommunikoinnista. Kohderyhmänä ovat aikuiset ja varsin erilaiset ihmiset lähtökohdiltaan ja ominaisuuksiltaan. Vaikka työryhmiä ja yksilöitä on monenlaisia, ovat vuorovaikutuksen keinot edistää työhyvinvointia hyvin samankaltaisia yhteisöistä ja yksilöistä riippumatta.

Kommunikoinnin vaikeudet koskettavat monia työyhteisöjä ja vuorovaikutuksen kehittäminen on yksi keino lisätä työssäjaksamista. Pakopeli voi olla osana myös työyhteisöjen kehittämis- ja virkistyspäiviä, mikäli työryhmä haluaa hauskaa yhdessä tekemistä työyhteisön vuorovaikutusta ja toimintaa tukemaan. Pakohuonepeliä ei kannata käyttää väliinään akuuttiin kriisitilanteeseen tai hyvin tulehtuneeseen työilmapiiriin, sillä usein tällaisiin tilanteisiin vaaditaan muunlaista puuttumista.

4.3 Tehtävien suunnittelu ja toteutus

Valitsin pakohuonepelin päämääräksi tuoda tietoa vuorovaikutustaidoista ja niiden merkityksestä työhyvinvointiin. Toimiva vuorovaikutus on työyhteisöissä tärkeä osa työhyvinvointia. Työyhteisö ei koostu vain rakenteista, vaan se muodostuu ihmisten ryhmittymistä (Paasivaara – Nikkilä 2010: 16). Työyhteisön jäsenet ovat siis näin ollen riippuvaisia toisistaan. Luukkala (2011: 214) toteaa työyhteisötaitojen koostuvan kahdesta elementistä: osaamisesta ja yhteistyöstä. Varhaisen tuen avulla pystymme ennaltaehkäisemään työyhteisöongelmien syntymistä.

Pakohuonepelissä toimitaan ryhmässä ja kiinnitin huomiota tehtävien suunnitteluun niin, että tehtävät edellyttävät kommunikaatiota ja koko ryhmän panosta ja näin ollen kaikkien keskinäistä vuorovaikutusta. Lonka (2015: 201) kirjoittaa oppimisen, leikin ja luovan työn onnistumisen kannalta olevan keskeistä se, miten ihmiset pystyvät tukemaan ja kannustamaan toisiaan. Pakohuonepelissä korostuu se, että tehtäviä ei kykene suorittamaan

yksin muista irrallisena. Tehtävien sisällöt antavat tietoa valitsemistani vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin sosiaalisen puolen osa-alueista.

Vuorovaikutuksesta nousseet teemat sisällytin pakohuonepeliini niin, että tein yhden tehtävän koskien jokaista teemaa. Pakohuonepelin tehtävissä keskityn positiivisuuteen, koska pakopeliin käytetty aika on lyhyt, joten negatiivisten teemojen purkamiseen ei välttämättä ole riittävästi aikaa. Pakohuonepeli saattaisi tällöin pahimmillaan nostattaa negatiivia tunteuksia pintaan ja tulehduttaa työyhteisöä entisestään, mikäli negatiivisia tunteita ei pystytä riittävästi käsittelemään. Teemaltaan ja juoneltaan pakopeli ei ole välttämättä myöskään tarpeeksi etäännytetty, jotta vaikeiden asioiden käsittely pelin kautta olisi tarpeeksi helppoa. Pelistä koostin pelirungon (liite 1) pelin kokoamista ja ohjaamista helpottamaan.

Koska pakohuonepelin suorittamiseen on aikaa vain 30 minuuttia, tehtävät ovat melko lyhyitä ja nopeita suorittaa. Yhteen tehtävään on aikaa keskimäärin viisi minuuttia. Kuitenkin jotkut tehtävät ryhmä saattaa suorittaa nopeampaan tahtiin ja toisiin tehtäviin saattaa kulua enemmän aikaa. Pelin noin puolessa välissä ryhmällä tulisi olla vielä 10-15 minuuttia aikaa. Mikäli johonkin tehtävään kuluu turhan paljon aikaa, ryhmän ohjaaja voi vihjeillä ohjeistaa ryhmää eteenpäin. Tehtävät eivät saa kuitenkaan olla liian helppoja vaan ryhmän tulee joutua pohtimaan niitä päästäkseen pakopelin läpi.

4.3.1 Tehtävä 1: Ryhmänä toimiminen ja pakohuoneeseen johdattelu

Jokaiselle ryhmäläiselle teipataan selkään ryhmän koosta riippuen kirjain tai kirjaimia, jotka ohjeistetaan olemaan ottamatta pois. Ryhmäläisten tulee näistä kirjaimista muodostaa sana, joka antaa heille salasanan lukkoon. Ensimmäisen tehtävän tein helpoksi, minkä vuoksi ratkaistava sana ei saanut olla liian pitkä. Helppo aloitus peliin mahdollistaa peliin ja tunnelmaan uppoutumisen välittömästi ja ikään kuin johdattelee peliin. Helppo, koko ryhmää vaativa tehtävä on perusteltu paitsi ryhmäytymisen, myös yhteisöllisyyden kannalta. Ensimmäinen onnistuminen ryhmänä antaa onnistumiskokemuksen ja kasvat-
taa me-henkeä. Me-henki, eli yhdessä toimiminen tarkoittaa sitä, että ylpeys omasta työstä ja työyhteisöstä kasvaa (Paasivaara – Nikkilä 2010: 21).

Koska oppimisen edellytyksenä yhteisössä on aktiivinen vuorovaikutus (Paasivaara – Nikkilä 2010: 18), ensimmäinen tehtävä haastaa pelaajia vuorovaikutukseen keskenään.

Jokainen tarvitsee toista ryhmään kuuluvaa, jotta saa tietoonsa selkään laitetun kirjalmen.

4.3.2 Tehtävä 2: Yhteisöllisyys

Ensimmäisen tehtävän vastaus avaa salkun, jossa on pelin toinen tehtävä. Pakopelin toinen tehtävä perustuu yhteisöllisyyden merkitykseen työyhteisön hyvinvoinnissa. Salkussa on neljä kuvaa, jotka edustavat työyhteisön yleisiä arvoja (luotettavuus, tehokkuus, ystävällisyys, avoimuus). Ryhmän tulee laittaa kuvat tärkeysjärjestykseen ja ilmoittaa vastaus pelin ohjaajalle. Yhteisöllisyys vaatii syntyäkseen yhteisön jäsenten keskinäistä luottamusta, avointa kommunikaatiota, vuorovaikutusta ja osallistumista (Yhteisöllisyys 2013). Tämän vuoksi suunnittelemassani tehtävässä ryhmän on keskusteltava yhdessä saadakseen ratkaisun tehtävään. Suoraa ja selkeää oikeaa ratkaisua tehtävään ei ole, joten tehtävä vaatii ryhmältä keskustelua ja mielipiteiden tuomista esiin. Ryhmän on päädyttävä yhdessä koko ryhmää tyydyttävään vastaukseen. Yhteisöllisyydelle ominaista on yhteinen arvomaailma sekä luottamus ja kyky pystyä ratkaisemaan asiat yhdessä työyhteisönä (Paasivaara – Nikkilä 2010: 21).

Tehtävässä ryhmä pohtii tärkeysjärjestyksen arvoille. Työyhteisöissä olisikin hyvä miettiä yhteisiä arvoja, sillä yhteisten arvojen pohjalta muotoutuvat toimintatavat. Paasivaara ja Nikkilä (2010: 14) kirjoittavat arvoista rakentuvan yhteisön näkymätön selkäranka. Heidän mukaansa kokonaisuuksien hahmottaminen helpottuu, kun kaikki työyhteisön jäsenet sisäistävät yhteiset arvot. Pakopelini tehtävä edellyttää arvojen pohtimista yhdessä monelta eri kannalta, jolloin työryhmä miettii yhdessä millaisia arvoja he pitävät tärkeinä. Tällaista arvojen pohdintaa voi myöhemmin hyödyntää työpaikalla työyhteisön arkeen liittyvien asioiden punnitsemisessa. Tämä yhteinen pohdinta ja päätöksenteko on tärkeää, koska vastuu yhteisöllisyydestä ja yhteisöllisyyden luonteesta on koko yhteisöllä. Oppiakseen ohjaamaan omaa toimintaansa tiimin on kyseenalaistettava ulkopuolinen ohjaus ja suunnitella itse omaa toimintaansa (Paasivaara – Nikkilä 2010: 19).

Yhteisen päätöksen saaminen aikaan yhteisöllisesti ja oikeudenmukaisesti on todettu olevan työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Oikeudenmukaisten päätöksentekoprosessien on todettu olevan yhteydessä matalaan sairauspoissaoloriskiin (Manka 2010: 56). Manka kirjoittaa oikeudenmukaiseen päätöksentekoprosessiin kuuluvan oikeus tulla kuulluksi. Tämän vuoksi tehtävän pohdintaan ei ole selkeää oikeaa vastausta vaan

ryhmä keskustelee yhdessä minkä vaihtoehdon kukin kokee oikeaksi ja päättyy lopulta yhdessä oikeaan lopputulokseen.

4.3.3 Tehtävä 3: Tunteiden merkitys työyhteisön vuorovaikutuksessa

Tunteiden tunnistaminen ja niistä puhuminen on työyhteisön vuorovaikutukselle tärkeää. Kolmannessa tehtävässä pelaajat saavat neljä kasvokuvaa, joista heidän on tunnistettava tunne, mitä kuva esittää. Seinällä on tunteiden nimet ja kuvauksia millä tavoin ne vaikuttavat työyhteisöön. Näin pelaajat saavat tietoa millainen merkitys ihmisten erilaisilla tunteilla on työpaikalla. Perkka-Jortikan (2007: 15) mukaan tunteet ovat vuorovaikutuksen perusta työyhteisöissä. Yhteisöllinen tunneosaaminen on tietoisuutta yksilön ja yhteisön tunne-elämästä sekä tunteiden merkityksestä (Perkka-Jortikka 2007: 16). Paikopelin tehtävässä ryhmän tarkoituksena on tunnistaa kasvojen ilmeistä eri tunteita. Ryhmä myös tutustuu vastauksia etsiessä eri tunteiden kuvauksiin ja merkityksiin työyhteisön kannalta. Tunneviestinnästä voidaan erottaa muun muassa kokemus tunneilmapiiristä sekä toisen ihmisen tunnetilan kokeminen (Perkka-Jortikka 2007: 65). Perkka-Jortikka (2007: 69) kirjoittaa tunteiden olevan henkilökohtainen, subjektiivinen elämys, joten tunteita on mahdotonta ymmärtää täysin samoin kuin toinen ihminen. Kuitenkin, jos opimme erottamaan tunteet, emootiot ja tunneperäisen käyttäytymisen toisistaan, pystymme saamaan jonkinlaista selvyyttä tunteiden maailmasta.

Tunteiden pohtiminen yhdessä työryhmän kesken on tärkeää, sillä saatamme tietämättämme tehdä erilaisia tulkintoja koskien tunteita. Olemme oppineet reagoimaan ja toimimaan tietyllä tavalla eri tilanteissa, eikä näistä skripteistä pysty täysin pääsemään irti. Tärkeämpää onkin pystyä tiedostamaan tulkintojen olemassaolo (Perkka-Jortikka 2007: 73-74). Hyvän työilmapiirin kannalta on olennaista, että ymmärtää toisten näkökulmia ja asenteita (Perkka-Jortikka 2007: 37). Ryhmä pohtii yhdessä kasvokuvista mitä tunteita ne esittävät ja etsii seinältä kuvaa vastaavan tunteen. Tunteiden tunnistaminen ja pohtiminen on vuorovaikutuksessa tärkeää. Dialogisuus edellyttää avoimuutta ja kuuntelua, ja kuunteluun taas kuuluu olennaisena osana myös sen pohtiminen, mitä tunteita toisen puhe itsessä herättää (Manka 2010: 146).

4.3.4 Tehtävä 4: Jämäkkyys

Neljännessä tehtävässä pelaajat saavat tehtäväkseen lukea pienen kuvauksen jämäkästä vuorovaikutustyylistä. Tämän jälkeen heillä on edessään kolme case-tyyppistä kuvausta, joissa kaikissa on kolme eri toimintavaihtoehtoa. Ryhmän on pääteltävä jämäkän kuvauksesta kuinka jämäkkä henkilö toimisi missäkin tapauksessa. JämäkkyYTEEN pyrkiminen on eduksi työyhteisössä, sillä jämäkkä ihminen ei sorra muiden oikeuksia ja osaa puolustaa omia oikeuksiaan. Jämäkkyys on samalla myös tunteiden ilmaisua ja otamme vastuun omista tunteistamme (Luukkala 2011: 230). JämäkkyYDEN opetteleminen työssä on tärkeää myös työssäjaksamisen kannalta. Jämäkkänä osaamme sanoa ei, mutta teemme sen myönteisessä merkityksessä. Oman ajankäytön rajaaminen ja ystävällinen ja luja ein sanominen silloin kun tunnemme voimavarojemme olevan vähissä auttaa jaksamaan työelämässä (Luukkala 2011: 240). Tämän vuoksi sisällytin case-kuvauksiin myös kuvauksen myönteisestä ei-sanana käytöstä.

JämäkkyYTEEN liittyy myös kehonkieltä, johon jokainen voi omalla kohdallaan kiinnittää huomiota toimiessaan muiden kanssa vuorovaikutuksessa. Kehonkieli viestittää muille olemustamme. Nostan tehtävässä esille jämäkälle kehonkielelle ominaisia piirteitä, kuten hyvän katsekontaktin, rennot kasvonilmeet ja ryhdikäs asento sekä rauhallisen ja kuuluvan äänen (Luukkala 2011: 243-244). On tärkeää tunnistaa kehonkielen merkitys vuorovaikutuksessa, jotta omaa viestintää kehon kautta voi parantaa. Löydettyään jämäkälle vuorovaikutustyyliille ominaiset tavat toimia ryhmä saa tapauskuvauksista kirjainkoodin viimeiseen lukkoon.

4.3.5 Tehtävä 5: Rakentava palaute

Viimeinen tehtävä paljastuu ryhmälle saatuaan kirjainkoodilukon auki salkusta. Rakentavan palautteen tehtävässä pakopelin lopuksi ryhmä saa korjattavaksi huonosti annetun palautteen, jonka ”esimies” on heille antanut. Huoneessa on seinällä ohjeita hyvään palautteenantoon, joiden avulla ryhmän tulee selvittää mitkä neljä kohtaa palautteessa on korjattava. Palautteen antamisen tulisi olla osa jokapäiväistä arkea työyhteisöissä, joten oikeanlainen palautteen antaminen on tärkeää. Ranne (2006: 23) toteaa hyvien palauttetaitojen ja niiden käyttämisen johtavan oppimiseen, ja työyhteisöjen keskustelu, mielihiteiden vaihto, rakentava väittely ja palautteen antaminen sekä vastaanottaminen luovat hyvää pohjaa kehitykselle ja oppimiselle. Ranne kirjoittaa, että mikäli johtajat eivät kerää

ja saa rehellistä palautetta yhteisön sisältä ja ulkopuolelta, sokeus oman toiminnan suhteen lisääntyy ja kehitys hidastuu tai pysähtyy. Palautetta on siis tärkeää osata antaa ja pyytää, jotta työssä on mahdollista kehittyä. Ranne (2006: 235) kirjoittaa tiedon hankkimisen palautteesta menetelmänä voivan vahvistaa sisäistä kehittämistarvetta.

Palaute tulisi pystyä antamaan rakentavasti, jotta sen vaikutus olisi mahdollisimman hyvä. Ranteen (2006: 70) mukaan palautteen vastaanottoon vaikuttaa paljon, miten palaute annetaan, sillä taitavasti annettu palaute on helpompaa ja miellyttävämpää ottaa vastaan. Tämän vuoksi pakopelin palautteenantotehtävässä opetellaan muokkaamaan huonosti annettu palaute hyväksi. Työryhmä miettii yhdessä mitkä asiat palautteessa on annettu huonosti ja myös korjaa huonosti annetun palautteen. Työryhmä oppii tehtävän avulla hyvän palautteenannon perusteita. Avoin vuorovaikutus kuuluu hyvinvoinnin edellytyksiin työyhteisössä ja avoin vuorovaikutus puolestaan lisääntyy palautteellisuudesta (Manka 2010: 149). Palautteen antamistaidot kehittyvät harjoittelemalla ja pakopelin tehtävä antaa tietoa miten hyvä palaute annetaan. Työelämässä näiden tietojen avulla omia palautetaitoja voi kehittää paremmaksi.

4.4 Teema ja juoni

Pakopelin pelaajat ovat kytköksissä tarinaan ja lukot ja pulmat ovat elementtejä, jotka helpottavat tarinan kertomista. Tosielämän roolipelit kytkevät pelaajat peliin välittömästi, minkä ansiosta ne tarjoavat mahdollisuuden liittää pelaajat myös tarinaan pelin taustalla. Laittamalla pelaajat tekemään valintoja, joilla on jokin seuraamus, heidät voidaan osallistaa tarinankerrontaan. Oppimista tukevat tehtävät sekä tarinan kiinnittäminen tehtäviin voivat luoda ikimuistaisen oppimiskokemuksen. (Nicholson 2018.) Oppimisen kannalta tarinallinen ja elämyksellinen menetelmä tuo leikillisyyttä oppimiseen.

Kehitin pakohuonepelin juonen käyttäen humoristisia elementtejä, koska haluan vuorovaikutustilanteesta iloa tuottavan kokemuksen, johon aikuisten on helppo heittäytyä ajattelemta tilannetta liikaa koulutustilanteena. Lonka (2015: 202-203) kirjoittaa kirjassaan oivaltavasta oppimisesta ja luovuudesta ajatuksilla leikittelyn ja vitsailun olevan luoville ryhmille tyypillistä. Juoni voi olla hauska ja viihdyttävä, vaikka kyseessä onkin opetuspele. Opetuksellinen osuus muodostuu tehtävistä ja niiden sisällöistä sekä pelin rakenteesta. Juoni sijoittuu työpaikalle ja pakopelin pelaajaryhmä on osana tarinaa työryhmän roolissa.

Pelin alkutarina on lyhyt ja peliin johdatteleva. On perjantai ja työryhmä on saapunut koolle esimiehen pyynnöstä vielä iltapäivän päätteeksi. Esimiehellä on työryhmälle varsin kummallinen tehtävä, eikä ryhmä saa poistua viikonlopun viettoon ennen kuin tehtävä on suoritettu. Ainoa ongelma on, ettei kukaan, edes esimies, tunnu tietävän mitä ryhmältä odotetaan. Vain se on selvää, että tehtävä löytyy kokoushuoneesta. Mikä on tämä mystinen tehtävä, johon vaaditaan koko työryhmää? Ryhmällä on 30 minuuttia aikaa suorittaa tehtävä ennen kuin työpäivä loppuu.

4.5 Materiaalit ja rekvisiitta

Pakohuonepelin teemassa halusin hyödyntää työympäristöä ja ryhmän jo olemassa olevaa statusta työryhmänä ja työympäristöä, joten valitsin teemaksi nykyaikaisen toimiston ja työryhmän on toteutettava teeman puitteissa erikoinen ”työtehtävä”. Teema on helppo toteuttaa pienemmälläkin budjetilla hyvinkin erilaisten työpaikkojen tiloissa, sillä rekvisiittaa on usein tarjolla jo valmiiksi, joten pelin kokoaminen onnistuu käyttäen pääosin työpaikkojen omaa sisustusta. Tämä helpottaa ja nopeuttaa myös pelin kokoamista, kun rekvisiittaa itsessään ei tarvitse kovinkaan paljon.

Tehtäviä varten pakopeliin tarvitaan kolme laatikkoa, jotka on mahdollista sulkea lukoilla. Tehtäviin tarvitsee kaksi numerokoodilukkoa sekä yhden kirjainkoodilukon. Suurin osa materiaaleista on tehty tekstinkäsittelyohjelmalla, joten ne on mahdollista tulostaa. Materiaalien kestävyys varmistamiseksi laminoin pakopelissä käytettävät paperiset materiaalit.

Pakopeliin tarvitaan myös teippiä, jolla aloitustehtävän kirjaimet saadaan kiinnitettyä pelaajien selkään sekä radiopuhelimet toista tehtävää sekä vihjeiden kysymistä varten. Yhden tehtävän teksti on kirjoitettu UV-kynällä, joten UV-valo on pelissä vaadittava väline. Peliin tarvittavat materiaalit löytyvät myös pelirungosta (liite 1), jotta pelin kokoaminen ja tarvikkeiden asettelu pelissä käytettävään huoneeseen olisi helppoa.

4.6 Ohjaajan rooli ja tehtävä

Pakohuonepelin ohjaaja antaa ryhmälle ohjeistuksen, kuinka pakohuonepelissä kuuluu toimia ja ohjeistaa myös, kuinka pakopelissä tarvittavaa välineistöä käytetään. Tärkeää on, että pakopelin ohjaaja tietää pelin teeman ja juonen sekä tehtävät ja niiden ratkaisut,

jotta ryhmän ohjaaminen pelissä sekä tukeminen tehtävissä onnistuu sujuvasti. Pakopelin idea saattaa olla monelle vieras ja pakopeleissä käytettävien lukkojen tai muiden välineiden käyttöön on syytä antaa opastus. Pelin ohjaajan on hyvä tutustua etukäteen tilaan, jossa pakopeli järjestetään, jotta hän kykenee ohjeistamaan ryhmää tilan erityispiirteet huomioiden. Esimerkiksi onko huoneessa kaappeja, joita ei saa yrittää avata, sähkölaitteita, jotka eivät kuulu peliin.

Ohjaaja johdattelee pelaajat pakopelin teemaan ja juoneen taustatarinan avulla ja tarkkailee ryhmän suoritusta. Suunnittelemassani pakopelissä ohjaaja ei ole mukana huoneessa. Tämä aiheuttaa haastetta tilalle, jossa peli pidetään, sillä olisi hyvä, että ohjaaja pystyy seuraamaan pelin kulkua. Ikkuna huoneeseen tai mahdollisuus tarkkailla esimerkiksi oven kautta ovat vaihtoehtoja pelin seuraamiseen. Yhteyttä pelaajiin ohjaaja voi pitää radiopuhelimen kautta. Radiopuhelimella pelaajat pystyvät kysymään vihjeitä, ja vastaavasti pelin ohjaaja pystyy antamaan vinkkejä huomattaessaan pelaajien jumiutuvan johonkin tehtävään.

Pakohuonepelin ohjaaja tukee ryhmää tarvittaessa suorittamaan tehtäviä antamalla vihjeitä, jotta ryhmä pääsee sujuvasti pelissä eteenpäin ja saa onnistumisen kokemuksia. Pelissä halutaan tuottaa ryhmälle positiivinen kokemus ja tästä syystä onnistuminen yhdessä on tärkeää. Pelin ohjaaja seuraa tehtäviin kuluvaa aikaa ja ohjaa tarvittaessa ryhmää eteenpäin niin, ettei anna valmiita vastauksia vaan vihjeitä, joiden avulla ryhmä päättää tiensä eteenpäin. Tämä on tärkeää siksi, koska ryhmälle on jäätävä tunne siitä, että he yhdessä onnistuivat keksimään vastaukset tehtäviin eikä niitä annettu heille suoraan ulkopuolelta. Pelissä on myös tärkeää, että jokainen ryhmä suoriutuu pakohuoneesta ajallaan, jotta kokemuksesta ei jäisi negatiivista kuvaa ja epäonnistumiskokemusta. Tämä vaatii pelin ohjaajalta ajan jatkuvaa tarkkailua sekä tarkkaa silmää siinä missä kohdissa ryhmää on hyvä tukea eteenpäin, vaikka he eivät itse vihjeitä ja apua osaisikaan pyytää.

4.7 Loppukeskustelu

Ryhmän suoritettua pakohuonepelin on tärkeää, että pakopelin ohjaaja käy ryhmän kanssa läpi pakopelin kulun. Pelin ohjaajalla on oltava käsitys pakopelien taustalla olevasta pedagogiikasta tai pelaavan ryhmän taustoista ja tavoitteista, jotta hän kykenee ohjaamaan ryhmää eteenpäin pelissä tarkoituksenmukaisesti ja keskustelemaan oppimiskokemuksesta pelin jälkeen. Ryhmässä esiin nousevasta keskustelusta voi tunteiden

ja tehtävien teemojen kautta viritä keskustelu, jossa reflektoidaan sekä omaa että työyhteisön vuorovaikutusta. Tällaisesta loppukeskustelusta Nicholson (2012) käyttää termiä debriefing. Tässä asiayhteydessä sana debriefing eroaa yleisesti käytetystä määrittelystä, jossa debriefingillä tarkoitetaan järkyttävän tapahtuman jälkeen järjestettävää henkisen tuen muotoa, ryhmäterapeuttista istuntoa (Ponteva 1996). Nicholsonin käyttämä debriefing on oppimiskokemuksen käymistä läpi keskustellen ja reflektoiden. Varsinainen oppiminen tapahtuukin usein juuri tämän keskustelun ja reflektoinnin kautta. Loppulema keskusteluprosessissa on, että oppijat löytävät merkityksellisiä yhteyksiä aktiiviteetin ja oman elämän välillä ja täten edistävät kokemuksellisen tehtävän kautta tapahtuvaa oppimista. Debriefingiä on yleisesti käytetty aikuisoppimisessa, koska oletamus on, että aikuisten täytyy oppiakseen yhdistää oppimisensa todelliseen maailmaan, jotta oppiminen olisi tehokasta. (Nicholson 2012.)

Keskustelu ryhmän kanssa voi olla hyvinkin vapaamuotoista. Pelin tehtäviä käydään läpi ja niitä pohditaan ryhmän kanssa ääneen. Pulmista nousseita teemoja reflektoidaan omaan työyhteisöön ja työpaikkaan. Keskustelu on työhyvinvoinnin kannalta oleellista tiedon siirtymisen vuoksi. Keskinäinen vuorovaikutus on elinehto tietämyksen lähteille pääsemiseksi ja uusien kyvykkyyksien rakentamiselle ja kehittämiselle (Manka 2010: 133). Manka (2010: 133) kirjoittaa myös suurimman osan henkilöiden oppimiseen tarvittavasta tiedosta syntyvän epämuodollisista kasvokkain tai puhelimitse käydyistä keskusteluista. Tämän vuoksi keskustelukulttuurin tukeminen työyhteisöissä on tärkeää. Myös ryhmän toimimista ja keskinäisiä rooleja voidaan pohtia sekä ryhmän kommunikaatiota pelin aikana. Ottiko joku johtajan roolin ja jäikö joku sivustaseuraajaksi? Samalla ryhmä voi pohtia omia roolejaan työpaikalla ja kuinka ongelmien ratkaisu ja vuorovaikutus toimii työympäristössä.

Loppukeskustelu antaa ryhmäläisille mahdollisuuden antaa välitöntä palautetta, mikä myös osaltaan opettaa palautteen antoa. Samalla pakohuoneessa opittuja vuorovaikutuksen ja palautteenannon keinoja on mahdollista soveltaa käytännössä heti, kun tieto on vielä tuoreena mielessä. Työn kehittäminen ja organisaatiokulttuurin oletusten ja arvojen esille nostaminen edellyttää vuorovaikutustaitoja (Manka 2010: 145).

4.8 Pakohuonepelin arviointi

Suunnittelu-aika pakohuonepeliini oli hyvin lyhyt ja koska suunnittelin pakopelin yksin, ajatusten ja ideoiden pallotteluun ei ollut juuri mahdollisuuksia. Sain apua ideointiin ystävältäni, jonka kanssa olen käynyt myös pelaamassa viihteellisiä pakohuonepelejä ja saanut näin käsitystä, millaisia pulmia ja tehtäviä pakopelissä on hyvä soveltaa. Pakohuonepelin suunnitteleminen ilman omaa kokemusta pakopeleistä voi olla haasteellista. Opinnäytetyössäni apuna suunnittelussa toimivat omat kokemukset siitä, millaisia tehtäviä pakohuonepeleissä voi toimivasti käyttää. Ajatusten vaihtaminen toisen ihmisen kanssa auttoi pohtimaan ovatko tehtävät toimivia juuri siinä tarkoituksessa, mihin ne halusin suunnitella. Suurin osa suunnitteluajasta kului sisältöön perehtymiseen ja kirjallisuuden sekä tiedon etsimiseen. Vuorovaikutuksen merkityksestä työhyvinvointiin tarvitsi muodostaa kattava kokonaiskuva, jotta sisällön kannalta merkitykselliset asiat sai kootua pelin rungoksi. Vuorovaikutustaitoja ja työhyvinvointia on tutkittu viime vuosina runsaasti, joten tuoreita lähteitä opinnäytetyöhön oli saatavilla.

Pelin rungon ja tehtävien suunnittelu itsessään ei ollut aikaa vievää, kun sisältö oli selvillä. Materiaalien tekemiseen olisi pitänyt pakohuonepeliä suunnitellessa varata enemmän aikaa, sillä kaiken materiaalin kerääminen vei odotettua enemmän aikaa. Koska pakohuoneen materiaalit piti tehdä ja hankkia hyvin tiukalla aikataululla, ulkoasun hiomiseen ei ollut paljoakaan mahdollisuuksia. Keskityin materiaalien tekemisessä sisältöön, mutta huolellisemmin toteutetut materiaalit auttavat luomaan tunnelmaa, jolla saadaan pelaajaryhmä uppoutumaan peliin paremmin.

Onnistuin saamaan lyhyeen pakopeliin paljon sisältöä, ja tehtävät ovat mielenkiintoiset sekä tarinaan ja juoneen sopivat. Pelin sisältöä oli kuitenkin rajattava hyvin tiukasti, koska peliin käytettävä aika on lyhyt. Tästä syystä peli tarjoaa vain pienen osan kaikesta mitä työhyvinvointiin ja vuorovaikutustaitoihin liittyy. Peli kulkee lineaarisesti tehtävästä toiseen ja peliä selkeyttää se, että jokaisesta valitsemastani aiheesta on yksi tehtävä. Koska aikaa suunnitteluun oli hyvin vähän, pelin testaus tapahtui vain paperilla. Paperilla pelin tarkastamisesta jää pois ryhmän tekemät havainnot pelistä ja ohjaamisen testaaminen. Mikäli huonetta olisi testannut pelaajaryhmä, olisi tehtävien vaikeusasteen ja niiden suorittamiseen kulunut aika tullut tarkistettua käytännössä, sillä ihmisten tavoissa ja kyvyissä ratkaista tehtäviä on eroja. Riskinä pelin ensimmäisessä tehtävässä on, että ryhmä ei osakaan ratkaista tehtävää ja mahdollisuutta vihjeiden kysymiseen ei ole vielä

tarjottu. Tehtävä on kuitenkin helppo, joten tämä riski on hyvin pieni. Loppupelissä ryhmälle on mahdollista antaa vihjeitä niin, ettei yksittäisiin tehtäviin kulu liikaa aikaa. Pakopelin etu on kuitenkin, että peliä on helppo muokata, mikäli esimerkiksi jotkin tehtävät osoittautuvat liian vaikeiksi tai helpoiksi useimmille ryhmille.

Opinnäytetyön pakopelin kehittämisen on tarkoitus jatkaa opinnäytetyön valmistumisen jälkeen testauksella sekä pelin hiomisella. Pelin testaamiseen on tarkoitus saada ryhmä antamaan palautetta tehtävien toteutuksesta sekä materiaalien sisällöistä. Testaamisen jälkeen pakopeliin saattaa tulla pieniä muutoksia, mutta oletettavasti peli pysyy suurin piirtein sellaisena kuin se on nyt opinnäytetyössä.

5 Pohdinta

Pakopelin suunnittelu opinnäytetyönä oli aiheena mielenkiintoinen, sillä pakopelejä ei ole Suomessa vielä käytössä koulutustarkoituksessa kovinkaan paljon. Tämä toi toki haastetta teorian tiedon etsimiseen, sillä tuoreesta aiheesta on tutkimustietoa saatavilla melko vähän. Lapsille elämyspedagogiikan, kokemuksellisen oppimisen ja oivaltavan oppimisen periaatteita sovelletaan opetuksessa käytännön työssä, mutta aikuisille opetus nähdään usein vain luentotyypinä. Pelillisyyden keinot aikuisten koulutuksessa ovat lisääntymässä ja pakopelejäkin on käytetty esimerkiksi firmojen henkilöstöä kouluttaessa jonkin verran, mutta pelillisyyden keinoja ei aikuisilla ole osattu hyödyntää yhtä paljon kuin lapsilla ja nuorilla.

Näen pakopeleillä potentiaalia osana opetusta, sillä uudenlaisten opetusmenetelmien käyttö on lisääntymässä. Eri oppiaineiden opetukseen pakopelit tuovat uusia keinoja aktivoida oppilaita. Elämykset, kokemukset, toiminnallisuus, luovuus, ongelmanratkaisu ja ryhmätyötaidot ovat pakopelien valitit uudenlaiseen oppimiskokemukseen. Myös aikuisille toiminnalliset ja elämykselliset oppimismenetelmät soveltuvat hyvin, sillä innostuminen ja elämysten kokeminen ei rajoitu vain lapsuuteen. Tältä osin opinnäytetyöni vastasi tarpeeseen, sillä jo aihetta tutkiessani huomasin, ettei pakohuonepelejä ole hyödynnetty aikuisilla juurikaan niiden potentiaalista huolimatta. Tulevaisuudessa pakopelejä voisi käyttää aikuisilla rohkeammin erilaisissa koulutus- ja opetustarkoituksissa.

Vuorovaikutustaitojen opettelussa pakopelit ovat hyvä työväline, sillä vuorovaikutusta ryhmän kanssa tapahtuu pakopeleissä väistämättä. Vuorovaikutustaitojen oppiminen ja

omaksuminen ei kuitenkaan tapahdu hetkessä ja onkin pitkä prosessi. Esimerkiksi vuorovaikutustaitojen opetteluissa pakopeli voi kuitenkin toimia tiedon lisääjänä ja innostuksen herättäjänä. Ihmisten kokemuksia pakopelin jälkeen voisi arvioida näiltä osin. Pakopelejä saattaa olla helpompi soveltaa konkreettisempaan oppimiseen, esimerkiksi matematiikan opetukseen, jossa opeteltavat asiat ovat konkreettisia, kuten erilaisten matemaattisten kaavojen opettelua ja kertausta. Tällöin pakohuonepelin tavoitteiden toteutuminen on helppo seurata. Pakohuonepelin laatiminen vaatii asiaan perehtymistä ja kiinnostusta ja suunnittelussa auttaa, mikäli pakohuonepeleistä on aiempaa kokemusta. Tämä saattaa olla esteenä monella, joka haluaisi hyödyntää pakopelejä opetukseen.

Pakohuonepelien merkityksestä oppimisessa olisi mielenkiintoista saada lisää tutkimusta. Esimerkiksi pelaajien kokemuksia olisi mielenkiintoista saada oppimiseen käytetyistä pakopeleistä. Viihteellisten pakopelien tuottajat keräävät asiakkailtaan palautetta, mutta olisi mielenkiintoista saada tietoa millä eri tavoilla pelaajat kokevat oppimisen pakopelin kautta.

Lähteet

Dunderfelt, Tony 2016. Läsnäoleva kohtaaminen. PS-kustannus. Jyväskylä.

Kangas, Marjaana 2014. Leikillisyyttä peliin. Näkökulmia leikillisyyteen ja leikilliseen oppimiseen. Teoksessa Oppiminen pelissä. Pelit, pelillisuus ja leikillisuus opetuksessa. Krokfors, Leena ym. (toim.) Vastapaino. Tampere.

Karppinen, Seppo J.A. – Latomaa, Timo 2015. Seikkaillen elämyksiä III. Suomalainen seikkailupedagogiikka. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.

Karppinen, Seppo J.A. – Latomaa, Timo (toim.) 2007. Seikkaillen elämyksiä. Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. WSOY. Helsinki.

Keskinen, Kimmo 2015. Seikkailijasta seikkailukasvattajaksi. Seikkailukasvatus ammattina. Koulutustalo Aavas oy. Turku.

Kortesuo, Katleena 2018. Pakuhuone. Suunnittele, toteuta, pakene. Karisto

Krokfors, Leena – Kangas, Marjaana – Kopisto, Kaisa 2014. Pedagogiset mallit ja osallistava pelipedagogiikka. Teoksessa Oppiminen pelissä. Pelit, pelillisuus ja leikillisuus opetuksessa. Krokfors, Leena ym. (toim.) Vastapaino. Tampere.

Lonka, Kirsti 2015. Oivaltava oppiminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hämeenlinna.

Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. Talentum Media Oy. Helsinki.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – Narratiivinen arviointitutkimus. Teknillinen tiedekunta, tuotantotalouden osasto, Oulun yliopisto.

Matikka, Leena 2013. Flow. Anna mennä ja onnistu. Docendo oy. Jyväskylä.

Nicholson, Scott 2012. Completing the Experience: Debriefing in Experiential Educational Games. In the Proceedings of The 3rd International Conference on Society and Information Technologies. Winter Garden, Florida: International Institute of Informatics and Systemics. 117-121. Verkkodokumentti. <<http://scottnicholson.com/pubs/completingexperience.pdf>>. Luettu 9.9.2018.

Nicholson, Scott 2016. The State of Escape: Escape Room Design and Facilities. Verkkodokumentti. <<http://scottnicholson.com/pubs/stateofescape.pdf>>. Luettu 1.9.2018.

Nicholson, Scott 2018. Creating Engaging Escape Rooms for the Classroom. Childhood Education, 94:1, 44-49.

Paalasmaa Jarno 2014. Aktivoi oppilaasi. PS-kustannus. Jyväskylä.

Paasivaara Leena – Nikkilä Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa. Helsinki.

Perkka-Jortikka, Katriina 2007. Hankalan ihmisen kohtaaminen. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Ponteva, Matti 1996. Mitä on debriefing suomeksi? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Verkkodokumentti. <<https://www.duodecimlehti.fi/lehti/1996/11/duo60227>>. Luettu 30.9.2018.

Ranne, Jari 2006. Anna palaa! Käytännön palautetaitokirja. Hakapaino. Helsinki.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. Verkkodokumentti. <https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf>. Luettu 4.10.2018.

Sosiaalipedagogiikka 2018. Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. Verkkodokumentti. <<http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/sosiaalipedagogiikka/>>. Luettu 4.10.2018.

Työhyvinvointi n.d. Verkkodokumentti. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 25.8.2018.

Työkäyttäytyminen n.d. Verkkodokumentti. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen>. Luettu 13.10.2018.

Työyhteisötaidot n.d. Verkkodokumentti. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot>. Luettu 13.10.2018.

Vesterinen, Olli – Mylläri, Jarkko 2014. Peleistä pelillisyyteen. Teoksessa Oppiminen pelissä. Pelit, pelillisuus ja leikillisuus opetuksessa. Krokfors, Leena ym. (toim.) Vastapaino. Tampere.

Yhteisöllisyys 2013. Edu.fi. Verkkodokumentti. <https://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/osallisuus/yhteisollisyys>. Luettu 8.10.2018.

Pelirunko

Pelin alussa pelin ohjaaja kiinnittää jokaisen selkään kirjaimen tai kirjaimia riippuen ryhmän koosta. Ohjeistuksena ryhmälle annetaan, ettei kirjaimia saa irrottaa selistä pois. Pelin ohjaaja antaa ryhmälle vihjeeksi turvata työkaverin selusta. Ryhmän täytyy yhdessä selvittää kirjain jokaisen selästä. Kirjaimista muodostuu sanat (SALKKU), joka toimii koodina lippaaseen. Ryhmällä on huoneessa jätetty lippaan viereen käyttöön kynä sekä paperi, jolle kirjaimet voi kirjoittaa ylös yhdistelyä varten.

Lippaan sisällä on radiopuhelin sekä neljä kuvaa, jotka kuvaavat työyhteisössä vallitsevia arvoja ystävällisyyttä, luotettavuutta, tehokkuutta ja avoimuutta. Kuvien mukana on ohjeistus keskustella ryhmän kanssa arvoista ja laittaa arvot tärkeysjärjestykseen. Kun ryhmä on päässyt yksimielisyyteen tärkeysjärjestyksestä, järjestys ilmoitetaan radiopuhelimella pelin ohjaajalle. Ohjaaja antaa vihjeen seuraavaan tehtävään kuultuaan ryhmän ilmoittamat arvot. Arvojen järjestyksellä ei ole väliä, tärkeää tehtävässä on, että ryhmä pääsee keskustellen yhteisymmärrykseen järjestyksestä. Ratkaisu antaa vihjeen tunnetehtävään.

Oven alta sujautetaan kortti, jossa on neljä eri tunnetta kuvaavaa kasvokuvaa. Huoneen seiniltä löytyvät tunteiden nimiä sekä pienet kuvaukset tunteesta ja sen merkityksestä työyhteisössä. Ryhmän täytyy yhdistää oikea tunnekuvaus oikeaan kuvaan. Jokaisessa tunnekuvauksessa on numero ja kasvokuvakortti kertoo numeroiden oikean järjestyksen. Numeroista muodostuu koodi salkkuun.

Salkusta löytyy kolme tapausesimerkkiä, joissa on kaikissa kolme vaihtoehtoista tapaa toimia. Ohjeistuksessa on pieni kuvaus jämäkkänä olemisesta ja sen merkityksestä vuorovaikutuksessa. Tehtävänä on valita kolmesta vaihtoehdosta oikea jämäkälle ominainen tapa olla vuorovaikutuksessa, oikea vastaus on merkitty kirjaimella. Oikeista vaihtoehdoista muodostuu kolmen kirjaimen koodi, jossa saa auki huoneessa olevan salkun.

Viimeiseksi tehtäväksi ryhmä löytää esimiehen heille jättämän kirjeen, jossa ryhmälle annetaan palautetta työn teosta. Palaute on huonosti annettu ja kirjeessä on neljä kohtaa, jotka ovat hyvän palautteen antamisen ohjeiden vastaisia. Huoneessa on palauteseinä, jossa on hyvälle palautteelle tyypillisiä asioita. Ryhmän on etsittävä esimiehen kirjeeseen korjaavat asiat seinältä. Kirjeen mukana on tullut UV-kynä ja kuvauksista ryhmä löytää valon avulla lauseen: TYÖPÄIVÄ SUORITETTU, SAATTE POISTUA.

