



# Tunne mut! - tunnissa tutuksi

Peli perehdytyksen tukena ja osallisuutta edistämässä  
kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä

Oona Kinnari



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Tunne mut! - tunnissa tutuksi**  
**Peli perehdytyksen tukena ja osallisuutta edistämässä kehitys-**  
**vammaisten asumispalveluyksikössä**

Oona Kinnari  
Sosiaaliala AMK  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2020

Oona Kinnari

**Tunne mut! - tunnissa tutuksi. Peli perehdytyksen tukena ja osallisuutta edistämässä kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä**

Vuosi

2020

Sivumäärä 54

---

Keskeinen tavoite opinnäytetyössä oli kehitysvammaisten asukkaiden osallisuuden edistäminen asumispalveluyksikössä, jossa he asuvat. Lähtökohtana oli luoda työväline uusien työntekijöiden perehdytyksen tueksi ja kehitysvammaisten asukkaiden osallisuuden edistämiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työväline, jonka avulla hoitokodin asukkaat voisivat osallistua uuden työntekijän perehdytykseen. Opinnäytetyön tuotoksena on Tunne mut! - tunnissa tutuksi -peli. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Esperi-hoitokoti Lähteen kanssa, joka tarjoaa asumispalveluita aikuisille kehitysvammaisille henkilöille Lahdessa.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään perehdytystä prosessina sekä perehdytystä ohjaavaa lainsäädäntöä. Toisena pääaiheena käsittelen kehitysvammaisuutta, osallisuutta sekä kehitysvammaisten asumispalveluita. Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa järjestettiin työpajoja, joihin osallistui hoitokodin asukkaita sekä ohjaajia.

Pelin rakentamisessa on hyödynnetty palvelumuotoilua ja peli on toteutettu yhteiskehittämisen menetelmällä. Pelissä olevien kysymysten tarkoituksena on tukea ohjaajien sekä asukkaiden välistä vuorovaikutusta ja auttaa heitä tutustumaan toisiinsa hausassa ja turvallisessa ympäristössä. Peli auttaa asukkaita määrittämään tahdin tutustumisprosessissa, mutta se helpottaa myös uusien työntekijöiden tutustumista hoitokodin asukkaisiin sekä uuteen työhön.

Tavoitteena on, että kehitelty työväline edistää hoitokodin asukkaiden osallisuutta sekä tukee uusien työntekijöiden perehdytystä. Jatkokehittelyä ajatellen tavoitteena on, että peliä voitaisiin hyödyntää myös muissa sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä. Palautteet on kerätty suullisesti työpajojen jälkeen niihin osallistuneilta henkilöiltä. Pelistä saadun palautteen perusteella kehitetty peli tuki niin asiakkaiden osallisuutta sekä uusien työntekijöiden perehdytystä uuteen työhön.

Asiasanat: perehdytys, osallisuus, kehitysvamma, pelillistäminen, yhteiskehittäminen

Oona Kinnari

**“Get to know me! - Acquaintance in an hour”, a game as a supportive tool for orientation and advancing participation in housing service units for disabled people**

Year

2020

Pages

54

---

The central aim of the Thesis was advancing the participation of people with Intellectual disabilities in the housing service unit they live in. The basis was to create a tool to support the orientation of new employees and to advance the participation of the disabled residents. The purpose of the Thesis was to develop a tool that would help the disabled residents of a care home to take part in the orientation of a new employee. The final product is called “Get to know me! - Acquaintance in an hour”, a game where residents and new employees can get to know each other by playing a board game. The Thesis was implemented in co-operation with the care home of Esperri Lähde that provides housing services for disabled adults in Lahti.

The theoretical part of the Thesis considers both the orientation as a process as well as the legislation that regulates orientation. The second subject covers, intellectual disability, participation as well as housing and living services for disabled people. The functional part of the Thesis consisted of workshops that were organized for the residents and employees of the care home. The feedback from the people that participated in the workshops was gathered orally. Based on the feedback that was received on the “Get to know me! - game”, it supported both the participation of the customers and the orientation of new employees.

Service design was utilized in the building process of the game and the work has been carried out by the method of co-development. The meaning of the questions was to support the interaction between the employees and residents as well as help them to get to know each other in a fun and safe environment. The game helps the residents to set the pace of the familiarization process, but it also eases the orientation of new employees.

The aim is that this tool that has been developed will enhance the participation of the residents living in care homes as well as support the orientation of new employees. For further development, the aim is that the game could be utilized also in other fields of social and health care sector.

Keywords: Orientation, participation, Intellectual disability, gamification, co-development

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Toimeksiantajan esittely .....	8
3	Työntekijän perehdytys työpaikalla .....	9
3.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö .....	10
3.2	Perehdytyksen merkitys.....	11
4	Kehitysvammaisuus .....	11
4.1	Älyllinen kehitysvammaisuus .....	12
4.2	Sosiaalinen näkökulma .....	12
4.3	Kehitysvammaisten asumispalvelut.....	13
4.4	Laki kehitysvammaisten erityishuollosta ja vammaispalvelulaki .....	14
5	Osallisuus ja asiakaslähtöisyys.....	15
6	Kehittämistehtävä.....	17
7	Yhteiskehittäminen osallistavana menetelmänä.....	18
8	Tunne mut! -peli perehdytyksen tukena ja osallisuutta edistämässä.....	20
9	Tunne mut! - tunnissa tutuksi -pelin kehittämisen vaiheet .....	22
9.1	Suunnittelu.....	23
9.2	Palvelumuotoilu suunnittelun tukena .....	24
9.2.1	Ensimmäinen työpaja .....	25
9.2.2	Toinen työpaja.....	26
9.2.3	Kolmas työpaja .....	27
9.2.4	Neljäs työpaja.....	28
9.2.5	Viides työpaja .....	28
9.3	Tunne mut! -pelin kokeilu .....	29
10	Palaute pelistä ja yhteiskehittämisestä.....	30
10.1	Asukkaiden palaute pelistä ja yhteiskehittämisestä .....	30
10.2	Ohjaajien palaute pelistä ja yhteiskehittämisestä .....	32
11	Opinnäytetyön arviointi .....	34
11.1	Tunne mut! -pelin arviointi .....	35
11.2	Opinnäytetyön vaiheiden arviointi.....	37
12	Pelin käyttökokemukset .....	38
13	Pohdinta .....	39
	Lähteet.....	42
	Kuvat .....	46
	Kuviot .....	46
	Liitteet .....	47

## 1 Johdanto

Yhä enemmän keskustellaan kehitysvammaisten asiakkaiden osallisuuden edistämisestä sekä itsemääräämisoikeudesta. Asumispalveluyksiköissä ympäri Suomen tehdään jatkuvasti toimenpiteitä, joilla voidaan edistää kehitysvammaisten asukkaiden osallisuutta. Kysymys kuitenkin herää, miten kehitysvammaiset henkilöt voivat vaikuttaa uusien työntekijöiden perehdytykseen ja olla mukana kertomassa omasta asumisesta ja talon käytänteistä, ovathan he oman elämänsä asiantuntijoita. Saramaan (2019, 5) mukaan vammaispolitiikka suomessa perustuu pitkälti siihen, että vammaisilla henkilöillä on oikeus olla tasavertainen sekä osallistua heitä koskevaan päätöksentekoon. Jotta itsemääräämisoikeus toteutuu, täytyy sille olla perusta osallisuudesta sekä osallistumisesta (Saramaa 2019, 32).

Kyseinen aihe sekä toimeksiantaja opinnäytetyölle valikoituivat opinnäytetyöaiheeksi juuri oman työhistorian kautta. Kiinnostuin kehittämään perehdytystä sekä osallisuutta tukevan pelin, sillä oma perehdytys sekä perehdyttäjän rooli olivat vielä tuoreessa muistissa. Perehdytysprosessissa monesti unohdamme asiakkaidemme persoonat ja katsomme työtä ”diagnosilasien” läpi. Tunne mut! -pelissä päästään syventymään asiakkaiden sekä ohjaajien omaan persoonaan ja unohdetaan hetkeksi diagnosoit ja muut mahdollisesti elämää rajoittavat tekijät. Valmis työ ja sen tuotos palvelee työelämää. Sain Esperi-hoitokoti Lähteen esimieheltä työelämän palautteen (liite 5) valmiista työstä. Lähteen esimiehen mielestä silloin, kun opinnäytetyön aihe nousee esiin työelämästä, lähtökohta työlle on hyvä. Hänen mukaansa valmista työtä tullaan hyödyntämään jatkossa osana uuden työntekijän perehdytysprosessia.

Kun työntekijöiden ammattitaito on hyvää, hyötyvät siitä niin asiakkaat kuin yritys sekä muut työntekijät. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että tämä pääsee oppimaan ja näyttämään omia taitojaan työssään. Uuden työntekijän perehdyttämisellä helpotetaan työhön sopeutumista ja samalla sillä lisätään tarjottavan palvelun laatua ja vaivattomuutta. Kun työntekijä kokee hallitsevansa työtehtävät ja työympäristö on tullut tutuksi, vähentyvät työn tapaturmariskit sekä työn psyykinen kuormittavuus. Perehdyttämisen tavoitteena on rakentaa uudelle työntekijälle perusta työn tekemiselle. (Penttinen & Mäntynen 2009.)

Perehdytyksellä tarkoitetaan tiedon soveltamista sekä uusien asioiden oppimista. Hyvin tehty perehdytys tukee niin perehtyjää, kuin organisaatioitakin ja heidän välistään vuorovaikutusta, mutta myös asiakkaita. Uudet tavat työpaikalla eivät saa alkunsa hetkessä, vaan ne vaativat toistoja sekä aikaa. Tämä kuitenkin edellyttää sitä, että resursseja ollaan valmiita käyttämään työpaikalla tarpeeksi. (Eklund 2018, 25-26.) Kuten Vesala (2018) toteaa, että työntekijöiden hyvinvointi on suorassa yhteydessä työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen, mutta myös työsuorituksiin. Työntekijät, jotka kokevat stressiä työstään, ovat huomattavasti

vähemmän vuorovaikutuksessa asiakkaidensa kanssa erilaisissa asumispalveluita tuottavissa yksiköissä.

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Esperi-hoitokoti Lähteelle, joka tarjoaa asumisen palveluita kehitysvammaisille henkilöille. Opinnäytetyö on yhteiskehittelyn sekä toiminnallisin menetelmin toteutettu kehittämistyö, jonka tuotoksena on Tunne mut! -peli. Pelin tarkoituksena on toimia ohjaajien tukena uusien työntekijöiden perehdytyksessä sekä edistää kehitysvammaisten asukkaiden osallisuutta perehdytysprosessissa, mutta myös tukea ohjaajien sekä hoitokodin asukkaiden välistä vuorovaikutusta.

## 2 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajan valinta ei ollut hankalaa. Olen itse töissä kehitysvammaisten ohjaajana Esperi-hoitokoti Lähteessä, joka on toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle. Itselleni tuntui selkeältä lähteä kehittämään perehdytysprosessia sekä osallisuutta omassa työyhteisössäni.

Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle on Esperi-hoitokoti Lähde, eli Päijät-Hämeen hoitokodit Oy, joka on osa Esperi Care-konsernia. Esperi-hoitokoti Lähde tuottaa ympärivuorokautista autettua sekä tuettua asumista kehitysvammaisille henkilöille. Lähteen ryhmäkoti tarjoaa kodin 15 kehitysvammaiselle. Asumisen muotona ryhmäkodissa on autettu asuminen, jossa ohjaajan apua on tarjolla kokoaikaisesti kellonajasta ja viikonpäivästä riippumatta. Lähteen pihapiirissä on myös viisi erillistä rivitaloasuntoa, jossa asumisen muotona on tuettu asuminen. Asiakkaina ovat aikuiset kehitysvammaiset henkilöt sekä mielenterveyskuntoutujat ja heidän läheisensä. Kaikki asukkaat ovat fyysisesti melko omatoimisia ja kommunikoivat hyvin. Hoitokoti sijaitsee rauhallisella asuinalueella Lahdessa. Asuminen Lähteessä on kodinomaista ja toiminnan lähtökohtana on aktiivinen arki. Asiakkaat käyvät arkisin joko päivä- ja tai työtoiminnassa tai avotyössä. (Esperi 2020.)

Jokaiselle asukkaalle on laadittu yksilöllinen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelma yhdessä asukkaan ja tämän läheisten kanssa. Usein suunnitelmapalavareihin osallistuu myös muita yhteistyötahoja, kuten sosiaalitoimi ja ohjaajia päivä- tai työtoiminnasta. Jokaisella asukkaalla on oma asunto hoitokodin tiloissa. Omia keittiötä ei asukkailla ryhmäkodin puolelta löydy, mutta omat wc- ja pesutilat löytyvät. Yhteisiä tiloja ovat ruokailu- sekä oleskelutilat. Sauna sekä yhteinen pyykkihuone löytyvät myös hoitokodilta. (Esperi 2020.)

Henkilöstö Esperi-hoitokoti Lähteessä koostuu, johtajasta, tiiminvetäjästä sekä 11 asumis- palveluohjaajasta. Henkilöstön koulutus rakenne koostuu sosiaali- ja terveydenhuollon opisto- tai AMK tutkinnoista. Lähes kaikilla ohjaajilla on 2. asteen sosiaali- ja terveydenhuollon tutkinto. Tuntityöntekijät ovat joko lähihoitajia tai opiskelijoita. (Esperi 2020.)



### 3 Työntekijän perehdytys työpaikalla

Kun uusi työntekijä aloittaa työt, on ensimmäisenä vastassa työhön perehdyttäminen. Työntekijän lähin esimies vastaa aina uuden työntekijän perehdyttämisestä. Lähin esimies voi kuitenkin delegoida perehdyttämistä esimerkiksi koulutetulle työhönohastajalle, mutta vastuu säilyy aina esimiehellä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytykseen kuitenkin osallistuu usein koko työyhteisö. Perehdytystä ei suinkaan tule linkittää ainoastaan uuden työsuhteen alkuun, vaan sitä voidaan hyödyntää myös, silloin, kun vanhaa työntekijää opastetaan uuteen työtehtävään. (Kupias & Peltola 2009, 47-48.) Perehdytyksen keskeisimpinä tavoitteina on opettaa uudelle työntekijälle työpaikan toimintatavat, mitä uusi työ sisältää sekä esimerkiksi työ- ja asiakasturvallisuuteen liittyvät asiat. Perehdyttämiseen kuuluu useita eri vaiheita. Ensimmäinen vaihe alkaa jo ennen töihin tuloa. Uusi työntekijä saa jonkinlaisen kuvan työstä ja siihen liittyvistä odotuksista. Perehdyttäjä taas valmistelee työpaikan niin, että uuden työntekijän on mukava saapua ja tuntee olevansa tervetullut. Tässä täytyy huomioida mahdollisten ennakkomateriaalien toimittaminen työntekijälle, perehdyttämisen valmistelu ja suunnittelu, perehdyttäjien nimeäminen ja muun työyhteisön informointi. (Kupias & Peltola 2009, 102-106.)

Ensimmäisen vaiheen jälkeen tulee toinen vaihe, vastaanotto ja ensimmäinen päivä työpaikalla. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 102-105) mukaan tässä perehdyttämisen vaiheessa uuden työntekijän tulisi saada tarvittavat työvälineet työntekoon sekä mahdolliset luvat. Työntekijä opettelee liikkumaan työympäristössään ja tekee tuttavuutta muuhun työyhteisöön. Tässäkin vaiheessa työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi työyhteisöön.

Ensimmäisen viikon aikana uusi työntekijä pääsee jo kiinni tekemäänsä työhön. Työntekijä saa kokonaiskuvat työstä ja tehtävistä, jotka siihen liittyy. Työntekijälle on myös muodostunut kuva työyhteisöstä sekä organisaatiosta. Kupias ja Peltola (2009, 105-106) kuvaavat tätä vaihetta niin sanotuksi ensiapupakkaukseksi, jossa työntekijä saa kompaktin tietopaketin työnkuvastaan sekä organisaatiosta, jossa työskentelee. Ensimmäisen viikon aikana esimies ja perehdyttäjät selvittävät uuden työntekijän kokemuksen sekä aiemman osaamisen. Toki kokemus ja osaaminen on voinut tulla jo esille rekrytointivaiheessa, mutta ensimmäisen työviikon aikana siihen syvennyttään. Uudelle työntekijälle esitellään valmis perehdytysuunnitelma ja sitä voidaan mahdollisesti muokata yhdessä sopivammaksi molemmille osapuolille. Ensimmäisen viikon loppupuolella olisi suotavaa järjestää palautekeskustelu, jossa käydään läpi viikon tapahtumia ja työntekijän sekä perehdyttäjän ajatuksia.

Ensimmäisen kuukauden aikana uudessa työpaikassa tulokas pääsee syvemmin kiinni työhön. Uusi työntekijä sisäistää työpaikan toimintakulttuurin ja alkaa sopeutumaan siihen. Perehdyttäminen jatkuu perehdytysuunnitelman mukaisesti vielä tässäkin vaiheessa. Kuitenkin perehdytyksellä itsellään on tässä vaiheessa jo suuri vastuu omasta perehtymisestään. Perehtyjä osaa

etsiä jo tietoa itsenäisesti tarvittaessa. Palauteskustelu olisi suotavaa taas 1-2 kuukauden työssäolon jälkeen. (Kupias & Peltola 2009, 173-176.)

Noin neljän kuukauden työssäolon jälkeen, uuden työntekijän tulisi jo selvittää työssään itsenäisesti ja osaa jo sujuvasti hankkia lisätietoa. Uusi työntekijä otetaan vastaan jo työyhteisön jäsenenä ja tämä tuntee myös kuuluvansa siihen. Perehtyminen jatkuu tässä vaiheessa suunnitelman ja- tai tarpeen mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 173-176.) Perehdytyksen jatkuvuus on olennainen osa perehdytystä. Työntekijän perehdyttäminen voi jatkua koko työuran ajan, mikäli tarve niin vaatii. Jatkuvasta perehdytyksestä hyötyy niin työntekijä, kuin perehdyttäjäkkin, mutta ennen kaikkea asiakkaat. Perehdytettävän henkilön on myös tärkeää saada jatkuvaa palautetta niin onnistuneesta kuin epäonnistuneesta työstään, jotta voidaan maksimoida työntekijän kehitys. Perehdyttämien jatkuu kuitenkin koko työsuhteen ajan aina siihen asti, kun työsuhde päättyy. (Eklund 2018, 35.)

### 3.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

”Työturvallisuuslaissa (738/2002 § 14) on tarkoituksena parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä. Työnantajan tulee antaa työntekijälle pätevät tiedot työpaikan mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä sekä pitää huolta siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin.

Työntekijä tulee perehdyttää työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaoppiseen käyttöön sekä turvallisiin ja ergonomisiin työtapoihin etenkin ennen uuden työn aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden käyttöön ottamista. Työntekijän tulee saada tarpeenmukaista opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Myös työntekijälle tarjottua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Työnantajan on myös jatkuvasti seurattava työtapojen turvallisuutta sekä puututtava viipymättä, jos työntekijät eivät noudata annettuja ohjeita. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.)

Työsopimuslaissa (55/2001, 11 §) säädetään seuraavasti: ”Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.”

### 3.2 Perehdytyksen merkitys

Eklundin (2018, 35) mukaan kattavan perehdytyksen ansiosta perehdytettävä saa onnistumisen kokemuksia työtehtävässään. Onnistumisen kokemukset vaikuttavat suoraan tyytyväisyyteen työssä sekä työyhteisöön sitoutumiseen. Perehdytettävän on oleellista saada riittävästi positiivista palautetta sekä kannustusta muilta työyhteisön jäseniltä, jotta perehdytettävä pystyy oppia ja kehittyä työssään. (Eklund 2018, 35.) Kun henkilökunta on perehdytetty hyvin, luo se pohjan toimivalle työyhteisölle. Kun työyhteisö on toimiva, siellä vallitsee avoin vuorovaikutus. Työyhteisö toimivuus heijastuu yhteisistä pelisäännöistä, jotka on käyty läpi perehdytyksen aikana. Kun työyhteisö on yhteisöllinen, tukee se työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työssä oppimista. (Manka 2011, 115-116.)

Hyvän perehdytyksen kannalta olennaista on, että perehdytys on suunnitelmallista. Työpäivällä täytyy varata tarpeeksi aikaa sekä resursseja perehdytyksen onnistumisen kannalta. Myös muulle organisaatiolle on hyvä tiedottaa uudesta työntekijästä. Uudelle työntekijälle on myös kerrottava työn keskeisemmät tavoitteet, kuinka niitä pyritään toteuttamaan ja mitä menetelmiä käyttäen. Lisäksi uuden työntekijän on saatava ja pyydettävä apua, mikäli hän kokee sen tarpeelliseksi. (Viitala 2018.) Perehdyttäminen vähentää merkityksellisesti työtapa-turmia, eli voidaan sanoa, että hyvällä perehdytyksellä lisätään työturvallisuutta. Työntekijän työn tehokkuus sekä laatu paranevat, kun työntekijä tietää tehtävänsä ja vastualueensa. (Työsuojelu 2016.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa on tehty tutkimus (Ekmark 2015), jossa tutkitaan perehdytyksen erityispiirteitä Kehitysvammaisten Tukiliitto Ry:ssä, Kehitysvammaisten palvelusäätiössä sekä Me Itse Ry:ssä. Työssä selvitettiin perehdytyksen erityispiirteitä perehdyttäjien sekä perehdytettävien näkökulmista. Tutkimustuloksissa ei nimetty erityisiä ongelmakohtia ja perehdyttäminen oli ollut tutkimuksen mukaan kattavaa kummankin osapuolen mukaan.

## 4 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisella henkilöllä tarkoitetaan sellaista henkilöä, jolla on lapsuudesta asti ilmenneviä vaikeuksia käsityskyvyssä. Kehitysvammaisella henkilöllä on usein vaikeuksia asioiden ymmärtämisessä, oppimisessa sekä käsitteellisessä ajattelussa. Näitä vaikeuksia ilmenee kehitysvammaisilla henkilöillä enemmän, kuin muilla henkilöillä. Tämän vuoksi kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat tavallista enemmän apua, hoitoa sekä opetusta. (Kuosma 2018, 21.) Kehitysvammaisuutta on eri asteista. Kehitysvamma voi olla lievä, jolloin henkilö voi tulla toimeen hyvinkin itsenäisesti ja tuen tarve sijoittuu vain jollekin elämänalueelle. Jos kehitysvamma on vaikea asteinen, tarvitsee ihminen jatkuvaa tukea ja hoitoa. (Kehitysvammaliitto, 2020.)

Kehitysvammaisuuden syitä on monia. Kehitysvammaisuus voi johtua häiriöstä perintötekijöissä tai ongelmasta raskausaikana. Synnytyksen aikainen hapenpuute tai lapsuudessa tapahtunut onnettomuus voi aiheuttaa myös kehitysvamman lapselle. (Verner 2020.) Kehitysvammaliiton (2020) mukaan Suomessa on noin 50 000 ihmistä, jolla on kehitysvamma.

Täytyy muistaa, että kehitysvamma ei ole sairaus, eikä se tartu. Kehitysvamma on vamma tai vaurio, joka haittaa henkilön jokapäiväistä elämää aina vähemmän, mitä paremmin yhteiskunta on meille kaikille suunniteltu. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2017.)

#### 4.1 Älyllinen kehitysvammaisuus

Kun puhutaan älyllisestä kehitysvammaisuudesta, tarkoitetaan sillä sitä, että henkilön älyllinen suoriutuminen on huomattavasti heikompaa, kuin keskitaso. Älykkyydosamäärä älyllisen kehitysvamman omaavalla henkilöllä on silloin noin 70 tai vähemmän. Älykkyydosamäärätestit tehdään yksilöllisesti henkilölle, jolla epäillään älyllistä kehitysvammaa. Heikomman älyllisen suoriutumisen lisäksi henkilö voi kokea hankaluuksia luoda sosiaalisia suhteita sekä kokea hankaluuksi sosiaalisessa viestinnässä. Hankaluuksia voi esiintyä myös koulussa, kotona, työelämässä ja harrastuksissa. Älyllinen kehitysvammaisuus alkaa lapsuudessa, ennen aikuisikää. (Huttunen, 2018.) Älyllistä kehitysvammaa voidaan kuvata lievänä, keskivaikeana tai vaikeana älyllisenä kehitysvammana. Älyllistä kehitysvammaa todetaan useimmin miehillä, kuin naisilla. (Parekh 2017.) Älyllinen kehitysvamma voi ilmetä yksinään, mutta myös minkä tahansa fyysisen tai psyykkisen tilan kanssa. (Koivu 2016.)

Mikään älyllisen kehitysvamman aste ei yksinään riitä määrittelemään sitä, kuinka hyvin yksilö selviytyy jokapäiväisestä elämästään. Kuitenkin henkilön suoriutumiskyvystä voidaan tehdä erilaisia määritelmiä kehitysvammaisuuden asteesta. Älyllinen kehitysvamma voi olla lievä, keskiasteinen, vaikea tai syvä. Lievä älyllinen kehitysvamma voi aiheuttaa esimerkiksi oppimisvaikeuksia koulussa ja saattaa tarvita joitakin tukitoimia oppimisen tueksi. Usein lievän älyllisen kehitysvamman omaava henkilö kykenee aikuisena asumaan joko itsenäisesti tai tuetuna ja tarvitsee vain joissain elämänalueissa toisen ihmisen tukea. Jos henkilö on syvästi älyllisesti kehitysvammainen, on hän täysin riippuvainen toisen ihmisen hoivasta ja tuesta. henkilöllä on esimerkiksi isoja puutteita kommunikaatiossa, liikkumisessa sekä kyvyssä hoitaa omaa elämää koskevia asioita. (Kaski 2002.)

#### 4.2 Sosiaalinen näkökulma

Kehitysvamma yleensä käsitetään ja mielletään lääketieteen kautta. Se on kuitenkin vahvasti sidoksissa yhteiskunnan muureihin ja asenteisiin. Se on kulttuurisidonnaista. Kehitysvammaisuuden suhtaudutaan eri kulttuureissa eri tavoin. Jos kehitysvamma tuottaa henkilölle haittaa elämään, on tärkeää korostaa, että haitta ei johdu vammasta, vaan ympäristöstä sekä yhteiskunnasta. (Koivu 2016.) Sosiaalisella näkökulmalla pyritään muistuttamaan yhteiskuntaa,

että kehitysvammaainen henkilö on samanlainen ja tasa-arvoinen muiden kanssa. Sosiaalinen näkökulma korostaa kehitysvammaisten henkilöiden riippuvuutta toisiin ihmisiin. Riippuvuutta aiheuttavat kehitysvammaisten jo valmiiksi syrjäytetty asema vähemmistönä, ihmisten ennakkoluulot, vähävaraisuus sekä rakenteelliset esteet. (Verner 2018.)

Seppälä (2010, 184-185) esittelee teoksessaan Urie Bronfenbrennerin ekologisen psykologian teorian, jossa tarkastellaan vammaisuuden erilaisuuden suhteellisuutta sekä muuttuvuutta, yksilön sekä ympäristön välistä suhdetta ja samanlaisuutta muihin ihmisiin verrattuna. Lyhyesti perusoletuksena on se, millaisia vaikutuksia henkilön rakenteellisilla ominaisuuksilla on tämän kehitykselleen sekä omalle elämäkululle, on vahvasti kytköksissä henkilön ympäristöön, jossa tämä elää ja tämän asemaan yhteiskunnassa.

Ekologisen psykologian teoriassa hahmotetaan edellä mainittujen tekijöiden vaikuttavan henkilön kykyyn oppia sekä kehitykseen erilaisten toisiinsa vaikuttavien tekijöiden ja järjestelmien kautta. Teoriassa käsitetään neljä erilaista systeemiä. Mikrosysteemi, jolla tarkoitetaan henkilöiden sekä eri järjestelmien välistä vuorovaikutusta esimerkiksi ryhmäkodissa. Mesosysteemillä tarkoitetaan taas sitä, että kehitysvammaainen henkilö on samanaikaisesti osallisena useassa eri järjestelmässä, kuten ryhmäkodissa, työtoiminnassa sekä harrastustoiminnassa. Tästä päästään ekosysteemiin, jolla tarkoitetaan näiden kaikkien järjestelmien ja toimijoiden edustajien välistä vuorovaikutusta, mutta itse kehitysvammaainen henkilö ei ole siinä aktiivisesti mukana. Makrosysteemillä Seppälä (2010, 184-185) viittaa yleisiin kulttuurisiin tekijöihin, kuten lakiin ja säädöksiin. Tässä näkökulmassa annetaan ikään kuin annetaan ajatusta sille, että kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus kasvaa omaksi itsekseen ja päättää omista asioistaan. Usein ongelmat lisääntyvät, kun eri henkilöt asiantuntijoiden roolissa keskustelevat ja päättävät kehitysvammaisen henkilön asioista ilman, että keskustelevat aiheesta tämän itsensä kanssa.

#### 4.3 Kehitysvammaisten asumispalvelut

Jokaisella on oikeus kotiin, mutta kaikki eivät voi asua omillaan. Kehitysvammaliiton (2016) mukaan suomalaisista yli 18-vuotiaista kehitysvammaisista noin 12 000 asuu asumispalveluissa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (2013) määritelmän mukaan kehitysvammaisten asumispalvelut ovat sosiaalihuoltolain mukaisia sosiaalipalveluja. Asumispalveluiden järjestämisestä vastaa kunta. Kuntien tehtävänä on huolehtia itselleen ottamansa tehtävät sekä lainsäädännöllä säädetty tehtävät. Näiden tehtävien hoito edellyttää sitä, että kunta ymmärtää kuntalaisten erilaisuutta ja ottaa sen huomioon kaikessa toiminnassaan. Edellytyksenä tälle on, että kunnan päättäjillä on tarpeeksi tietoa vammaisuudesta sekä erilaisista toimintarajoitteista. Kunnalla tulee olla myös mahdollisuus hankkia tarvittavaa asiantuntemusta tukemaan päätöksentekoa. Kunnat voivat hankkia palvelunsa eri tavoin. Palveluita voi tuottaa itse tai yhteistyössä toisten kuntien kanssa. Kunta voi hankkia palveluita

myös olemalla jäsen palvelua järjestävässä kuntayhtymässä tai hankkimalla palveluita valtiolta. Palveluita voi myös hankkia muilta julkiselta tai yksityiseltä palveluntuottajalta. Kunnan on myös mahdollista antaa palvelun tarvitsijalle palveluseteli, jota käyttämällä kunta sitoutuu maksamaan yksityiseltä palveluntuottajalta hankitut palvelut. (Harjajärvi 2009, 9-10.)

Palveluasumiseen asukkaalle kuuluu oma asunto sekä sellaiset asumiseen liittyvät palvelut, jotka ovat välttämättömiä jokapäiväisessä elämässä suoriutumiseen. Näitä toimintoja ovat muun muassa hygienian hoidossa avustaminen, pukeutumis- ja ruokailutilanteissa avustaminen sekä liikkumisessa avustaminen. Jos palveluasumista toteutetaan hyvin, tarkoittaa se käytännössä sitä, että asukas asuu itsenäisesti ja saa riittäviä palveluja sekä ympärivuorokautista asumisturvallisuutta. Palveluasumisen kannalta on hyvä tietää sen keskeiset käsitteet, joilla arvioidaan asiakkaan palvelun ja tuen tarvetta. Nämä käsitteet voidaan jakaa kolmeen osaan, autettu asuminen, ohjattu asuminen sekä tuettu asuminen. Autettu asuminen on ympärivuorokautista, nimensä mukaista autettua asumista. Yleensä autettu asuminen on ryhmäkotiasumista. Autetussa asumisessa asukas tarvitsee ohjaajan tukea lähes kaikissa elämänalueissa. Ohjatulla asumisella tarkoitetaan kevyemmin tuettua asumisen muotoa, jossa asukkaalla on joitakin valmiuksia itsenäiseen asumiseen, mutta tarvitsee kuitenkin ohjaajan tukea joissakin elämänalueissa. Ohjatun asumisen muodossa ei yleensä ole yövalvontaa. Tuettu asuminen taas tarkoittaa sitä, jossa kehitysvammainen henkilö asuu itsenäisesti omassa asunnossa ja saa tarvittaessa ohjaajan tuen ja avun. Tukiasunnoista on yleensä tarkoitus siirtyä täysin itsenäiseen asumiseen. Tukiasunnot ovat ikään kuin harjoittelu asuntoja, kunnes asukas on valmis täysin itsenäiseen asumiseen. (Harjajärvi 2009, 9-10.)

Vammaispalvelulaissa sekä kehitysvammalaissa säädetään vammaisille järjestettävistä asumispalveluista. Kunta päättää, mitä lakia he haluavat soveltaa ja siitä, kuinka vammaisen henkilön asuminen käytännössä sitten toteutetaan. Ensisijaisen tärkeää on kuitenkin kuunnella vammaisen henkilön toiveita asumisen muodosta. Jotta yhdenvertaisuutta pystytään toteuttamaan, tulisi vammaisilla henkilöillä olla mahdollisuus asua muun väestön keskellä. Heitä tulisi myös koskea samat oikeudet sekä velvollisuudet, mitä muitakin kansalaisia koskee. Vammaisen ihmisen tulisi myös saada vaihtaa asuinpaikkakuntaa tai muuttaa asunnosta toiseen samalla tavalla, kun muut kuntalaiset. Ensisijaisesti vammaiselle ihmisellä tulisi olla myös oikeus asua muiden ihmisten tavoin yleisessä asuntokannassa olevassa asunnossa. Tähän luetaan muun muassa kerrostalot, rivitalot sekä omakotitalot. Kuitenkin jossakin elämän vaiheessa yhteisöasumisen ratkaisu voi olla paikallaan. (STM & Kuntaliitto 2003, 21.)

#### 4.4 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta ja vammaispalvelulaki

Vammaispalvelulain (380/1987, 2 §) mukaan kehitysvammaisella henkilöllä tarkoitetaan sellaista henkilöä, jolla vamman tai sairauden vuoksi on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavallisista elämän toiminnoista.

Kehitysvammaisten erityishuollolla lain mukaan tarkoitetaan kehitysvammaisen henkilön päivittäisten toimintojen suoriutumisen edistämistä. Sillä pyritään edistämään henkilön ominta-keista toimeentuloa sekä yhteiskuntaan sopeutumista ja turvaamaan henkilön tarvitsema hoitoja huolenpito. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977, 1 §.) Lakiin tehtiin muutoksia vuonna 2016 keväällä. Muutosten tavoitteena on edistää erityishuollossa olevien henkilöiden osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta sekä vähentää rajoitustoimenpiteiden käyttöä erityishuollossa. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 381/2016.)

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (381/2016 42a §) itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta säädetään seuraavasti: Hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmaan tulee kirjata ne toimenpiteet, joilla tuetaan ja edistetään henkilön itsenäistä suoriutumista sekä itsemääräämisoikeuden toteutumista.

## 5 Osallisuus ja asiakaslähtöisyys

*”Osallisuus toteutuu, kun ihminen voi tehdä työtä, harrastaa ja ottaa osaa yhteiskunnan toimintaan tasa-arvoisesti yhdessä muiden kanssa.”* (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 6.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että kehitysvammaisilla ihmisillä fyysinen- ja henkinen hyvinvointi voi olla heikompaa kuin tavallisesti kehittyneellä ihmisellä. Kehitysvammaisten henkilöiden sosiaalinen elämä on usein myös suppeampaa. Talman (2018, 29) huomauttaakin, että kehitysvammaisten kanssa työskennellessä on otettava huomioon heidän halunsa osallistua, mutta myös heidän kykynsä sekä mahdollisuutensa osallistumiseen. Jos henkilön toiveita, kykyä ja mahdollisuuksia ei oteta huomioon, on kehitysvammaisten osallisuuden toteutuminen hankalaa. Osallisuuden ja osallistumisen päätavoitteen saavuttamiseksi on kehitysvammaisten henkilöiden saatava päivittäin tukea ja palveluita, joita he yksilöllisesti tarvitsevat. Samaan aikaan kehitysvammaiset ihmiset ovat riippuvaisia muista ihmisistä ja yhteiskunnan tuesta. Toisin sanoen monet heistä saattavat löytää itsensä epäsymmetrisistä valtasuhteista varustettuna vähemmällä määrällä mahdollisuuksia toteuttaa toiveitaan ja päättää elämänsä etenemisestä verrattuna muihin ihmisiin. (Talman 2018, 28-29.)

Osallisuus on subjektiivinen hyvinvoinnin tila, joka muodostuu ihmisten välisessä toiminnassa. Se muotoutuu samanaikaisesti myös kielessä sekä uskomuksissa. Osallisuus rakentuu resursien, tarpeiden sekä toimijoiden edellytysten mukaan. Hyvinvoinnin lähteitä voidaan luonnehtia kahden laisiksi. Niitä ovat aineettomat sekä aineelliset hyvinvoinnin lähteet. Aineettomia hyvinvoinnin lähteitä voivat olla muun muassa ihmisten välillä muodostuva luottamus, yhteisesti jaetut merkitykset sekä ihmisen oma kapasiteetti, kuten esimerkiksi luova ajattelu.

Aineelliset hyvinvoinnin lähteitä, eli resursseja ovat muun muassa toimeentulo, asunto ja harrastusvälineet. (Koivisto, Isola & Lyytikäinen 2018, 8.)

Osallisuus koetaan yksilöllisesti. Vaikka resurssit olisivat yhtäläiset kaikille, ihmiset kokevat ne silti yksilöllisesti, sillä inhimilliset tarpeet eroavat yksilöittäin. Osallisuus ei ole aina pelkästään subjektiivinen kokemus ihmiselle, sillä laki ja käytännöt määrittelevät sen, miten resursseja eri ihmisryhmille jaetaan. Koivisto ym. (2018, 8) jaottelevat osallisuuden kolmeen osaan.

- 1.) *Osallisuus omassa elämässä*
- 2.) *Osallisuus vaikuttamisen prosesseissa*
- 3.) *Osallisuus paikallisesta hyvästä*

Oman elämän osallisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisellä on yhteys omaan itseensä ja, että tällä olisi mahdollisuus toteuttaa itseään. Jotta osallisuutta voitaisiin kokea omassa elämässä, edellyttää se, että henkilöllä on olemassaolon turvaavia resursseja sekä resursseja, jotka auttavat henkilöä tyydyttämään tarpeensa. Oman elämän osallisuutta pystytään lisäämään siten, että ihmisten toimintaympäristöistä sekä palveluista tehdään ymmärrettävämpiä. Kun palvelut ja toimintaympäristöt ovat ymmärrettävämpiä, paranee niiden hallittavuus. Oman elämän osallisuutta lisää myös se, että asiakastiedot sekä päätökset käännetään selkokielelle ja se, että henkilöllä on lukutaitoa sekä kulttuurista ymmärrystä. Asiakkaan mukaan ottaminen hoito- ja palvelusuunnitelman tekoon edistää oman elämän osallisuutta. (Koivisto ym. 2018, 9.)

Toiminnoissa vaikuttamisen osallisuudella eli prosesseilla, tarkoitetaan poliittista päätöksentekoa ja siihen vaikuttamista. Koivisto ym. (2018, 9) kuvaavatkin sen yksinkertaisesti seuraavasti; on helpompaa ottaa pois siltä ihmisryhmältä, jotka ovat hiljaa, kuin niiltä, jotka pitävät puolensa ja puolustavat etuaan. Inhimilliset tarpeet saavat aikaan sen, että ihminen haluaa osallistua resurssien jakoon ja muihin yhteisiin asioihin. Epäkohdat ja epäoikeudenmukaisuus ei poistu ainoastaan vahvistamalla yksilön voimavaroja, vaan ihmisiä on yhteiskunta- ja ihmisryhmästä riippumatta rohkaistava siihen, että he vaikuttaisivat yhteisiin asioihin. Ammattilaiset ja yhteiskunnassa vaikuttavat henkilöt ovat tietenkin velvoitettuja turvaamaan heikommassa asemassa olevien oikeuksia, mutta muutos vaatii sen, että siinä mukana sellaisia henkilöitä, jotka ovat epäoikeudenmukaisuutta omista nahoistaan tunteneet. Osallisuutta vaikuttamisen prosesseissa voidaan edistää esimerkiksi järjestämällä erilaisia tilaisuuksia, joissa heikommassa asemassa olevat henkilöt saavat tuoda omia kokemuksiaan muiden ihmisten tietoisuuteen. (Koivisto ym. 2018, 9-10.)

Siellä, missä ihmiset kohtaavat toisiaan eniten arkisissa ympäristöissä, edistyy osallisuus parhaiten. Osallisuus yhteisestä hyvästä on toimintaa, johon kuka tahansa voi osallistua, tuijottamatta diagnooseihin tai muihin poikkeavuuksiin. Tällaisia tapahtumia voi olla esimerkiksi



taloyhtiön talkoot, urheilutapahtuma, kirjastot ja erilaiset kerhot. Osallisuus paikallisesta hyvästä on siis toimintaa, jossa luodaan yhteisöllistä hyvinvointia. (Koivisto ym. 2018, 9.)

Ahola & Kela (2012) ovat tehneet Diakonia- ammattikorkeakoulussa Oulussa tutkimuksen kehitysvammaisten kokemuksista vapaa-ajan osallisuudesta. Tutkimuksessa kuvailtiin kehitysvammaisten henkilöiden kokemuksia ennen ja jälkeen, kun he muuttavat ryhmäkotiin. Työssä tutkittiin omaan kotiin muuttamisen vaikutuksia kehitysvammaisten ihmisten elämään ja osallisuuden kokemukseen. Opinnäytetyön tulosten mukaan kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden kokemukset olivat kasvaneet, sillä toimintaympäristö oli laajentunut huomattavasti entisestään.

Asiakaslähtöisyys on monesti listattuna yrityksiä ja organisaatioiden arvoihin. Terveystyön ja hyvinvoinninlaitoksen (2018) mukaan asiakaslähtöisyys on organisaatioiden tai työntekijöiden toimintaan liittyvä käsite. Parhaimmillaan se toteutuu, kun asiakas on alusta lähtien mukana prosesseissa, ammattilaiset tämän tukena.

Asiakaslähtöisyys on vuorovaikutuksen rakentamista asiakkaan sekä ammattilaisen välille. Seppänen (2008, 13) toteaa tutkimuksessaan, että asiakaslähtöisyys ei ainoastaan perustu asiakkaan ja ammattilaisen subjektiivisuuteen. Ammattilaisen tulee välillä katsoa muilla, kuin ammattilaisen ”laseilla” nähdäkseen. Ammattilainen voi olla oman alansa kiistaton asiantuntija, mutta asiakas kuitenkin oman elämänsä asiantuntija. Asiakaslähtöisyys lähtee aina asiakkaan tarpeista. Asiakaslähtöinen työskentely on voimavarakeskeistä. Tavoitteet, jotka työskentelylle asetetaan, ovat lähtöisin asiakkaan omista voimavaroista.

Työskentelytavassa tulee korostaa sitä, että asiakas on vastuussa ja hänellä säilyy päätösvalta koko prosessin ajan. Tässä kohtaa tulee kuitenkin ottaa huomioon asiakkaan ikä sekä kyky olla vastuussa omista asioistaan sekä ottaa vastuusta päätöksistä. Työntekijät saattavat joskus liian nopeasti antaa vastauksia ja tehdä päätöksiä asiakkaan puolesta, vaikka tarkoittaisikin vain hyvää. Tämä estää sen, että asiakas ei pääse kokonaisvaltaisesti mukaan omaan hoitoprosessiinsa ja päättämään omaa elämää koskevista asioista. (Seppänen 2008, 13.) Asiakkaan tieto on omakohtaista ja kokemusperäistä eikä asiakkaalla aina ole tai edes voi olla samaa tietoa, kuin ammattilaisella. Asiakkaan tieto on tärkeää erityisesti silloin, kun lähdetään tarjoittamaan asiakkaan tarvetta, mutta myös silloin, kun pohditaan koko asiakasryhmän tarpeita. (Sinervo 2019.)

## 6 Kehittämistehtävä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Esperin hoitokoti Lähteelle konkreettinen työväline perehdytyksen tueksi, jolla pystytään samalla edistämään kehitysvammaisten asukkaiden osallisuutta ja näin ottaa heidät mukaan uusien työntekijöiden perehdytykseen.

Tavoitteena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida tuotos yhdessä hoitokoti Lähteen asukkaiden ja ohjaajien kanssa. Toiveena oli, että Tunne mut! -peli edistäisi kehitysvammaisten asukkaiden osallisuutta sekä lisäisi turvallisuuden tunnetta heidän omassa kodissaan. Jatkoa ajatellen tavoitteena oli, että perehdytyspeli otetaan hoitokodissa käyttöön ja sitä käytettäisiin aina uusien työntekijöiden tullessa taloon.

Opinnäytetyöni ei ole tutkimus, vaan kehittämistyö. Se on rajattu niin, että tämän pelin pohjalta ei ole tehty aiemmin minkäänlaista tutkimusta. Työn tulokset pohjautuvat siihen osallistuneiden henkilöiden mielipiteisiin, kokemuksiin ja heiltä saatuun palautteeseen. Opinnäytetyötä varten hain tutkimuslupaa (liite 1) Esperin hoitokoti Lähteen esimieheltä, jotta saan kerätä palautteen työhön osallistuneilta henkilöiltä. Lähteen esimies myönsi luvan, jolloin pystyin aloittamaan prosessin. Halusin ehdottomasti ottaa hoitokodin asukkaat mukaan koko prosessiin. Pelin on suunnitellut, toteuttanut sekä arvioinut Lähteen hoitokodin asukkaat itse alusta loppuun uusien ja vanhojen ohjaajien tuella. Pelin tekemisessä käytettiin paljon luovuutta sekä kekseliäisyyttä

Opinnäytetyön päätehtävä on:

- Kehittää sellainen konkreettinen työväline perehdytyksen tueksi, joka edistää kehitysvammaisten osallisuutta hoitokodin arjessa.

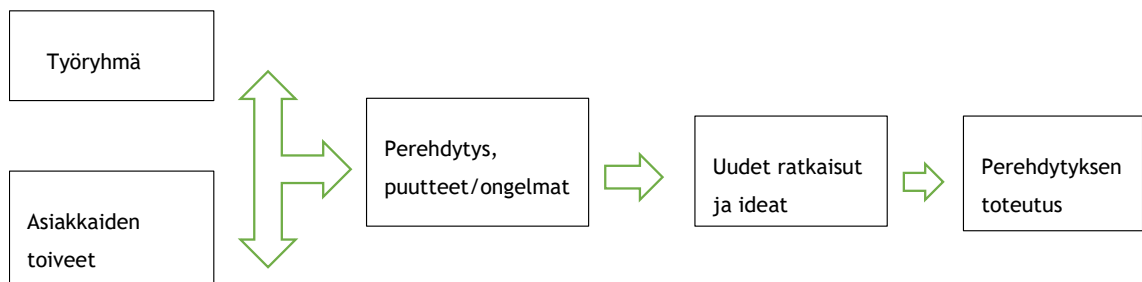
Tutkimuskysymyksenä ovat:

- Miten kehitysvammaisten osallisuutta voidaan tukea pelin avulla?
- Miten uuden työntekijän perehdytys voidaan toteuttaa pelin avulla?

## 7 Yhteiskehittäminen osallistavana menetelmänä

Kun halutaan auttaa ja hoitaa kehitysvammaisia ihmisiä, sen tulos ja vaikutus lähtee aina asukkaasta itsestään. Tavalliset keinot kerätä asiakaspalautetta sekä kehittää ammatillista työtä ovat saaneet vierelleen uusia toimintamuotoja, kuten yhteiskehittäminen sekä palvelumuotoilu. Yhteiskehittäminen antaa sen osapuolille mahdollisuuden oppia, kuntoutua sekä olla toimijana kehittämiskohteessa. Yhteiskehittämisen tavoitteena on sovittaa yhteen asiakkaiden, ammattilaisten sekä järjestelmän logiikat. Sitä voisi luonnehtia sosiaalisten- ja terveydellisten ongelmien ja ilmiöiden sekä kokemusten yhteistä tutkimista. Näiden ilmiöiden tutkiminen voi taas johtaa muutoksiin ja ilmiöiden vahvistumiseen. Yhteiskehittämisessä arvioidaan yhdessä kehittämistilanteita ja kokeiluja sekä niiden mahdollisia tuloksia. (Hietala 2016.)

Hietalan (2016) mukaan yhteiskehittäminen etenee, kun kaikille ryhmän jäsenille alkaa kir-  
kastua se, mitä ollaan tekemässä ja miksi. Yhteinen kehittämistavoite selkenee ryhmälle ja  
tiedetään mihin toiminnalla pyritään. Ryhmäläiset sitoutuvat kehittämistoimintaan, kun vuo-  
rovaikutus on kunnossa. Kun kehittämistilanteet ja kokoontumiset ovat tyyliiltään rentoja,  
ruokkii se ryhmäläisten innokkuutta ja vahvistaa kaikkien toimijuuksia.



Kuvio 1: Yhteiskehittämisen vaiheet (Hintsala, Sipilä & Sainio 2015.)

Esperi- hoitokoti Lähteessä yhteiskehittämisen idea otettiin positiivisin mielin vastaan. Yhteis-  
kehittäminen pohjautuu yhdenvertaisuuteen ja tavoitteena oli, että kaikki Lähteen- hoitoko-  
din henkilökunta sekä asukkaat saavat äänensä kuuluviin. (Hintsala, Sipilä & Sainio 2015.)

Ylempänä näkyy (kuvio 1) yksinkertaisesti havainnollistettuna yhteiskehittelyn vaiheet, eli  
kuinka se etenee. Työryhmä sekä asiakkaat kokoavat yhteen tiimin, jonka kanssa ruvetaan  
kartoittamaan kehitettävän kohteen puutteita tai ongelmakohtia. Kun ongelmat ovat saatu  
esille, aletaan miettimään niihin uudenlaisia ratkaisuja sekä uusia ideoita. Lopuksi toteute-  
taan esimerkiksi pehdytys, jota on lähdetty kehittelemään yhteiskehittämisen menetelmää  
hyödyntäen. (Hintsala ym. 2015.)

Yhteiskehittelyn menetelmää on käytetty aikaisemminkin opinnäytetöissä. Rauhamäki (2015)  
on tehnyt Tampereen ammattikorkeakoulussa tutkimuksen, jossa menetelmänä on käytetty  
yhteiskehittelyä ja kohderyhmänä ovat kehitysvammaiset henkilöt. Tutkimuksessa kuvataan  
kehitysvammaisten ihmisten asumista ja kehitetään työpajatyöskentelyn toimintamallia asu-  
misen suunnittelussa. Tutkimuksessa luonnehditaan yhteiskehittelyn menetelmän olevan eri-  
tyisen tärkeä, kun työskennellään kehitysvammaisten ihmisten parissa. Kehitysvammaiset  
henkilöt saivat työpajoissa piirtää ja suunnitella paperille unelma-asunnon. Työpajoissa teh-  
dyt piirrokset toimivat asuntopuunnittelun pohjana. Tutkimuksessa otettiin huomioon kehitys-  
vammaisten henkilöiden omat toiveet ja ajatukset asumisesta.

## 8 Tunne mut! -peli perehdytyksen tukena ja osallisuutta edistämässä

Oman kokemuksen mukaan ohjaajan merkitys kehitysvammaisille henkilöille asumispalveluyksiköissä on valtava. Kehitysvammaisille asukkaille ohjaaja voi tuntua jopa ystävältä, jolle pystytään kertomaan luottamuksellisia ja aralta tuntuvia asioita. Tämän vuoksi mielestäni on äärimmäisen tärkeää, että uudet ohjaajat tulevat asukkaille tutuiksi jo heti alkuun. Kun aloin suunnitella opinnäytetyötä ja sen tekemistä, minulle oli selvää, että haluan tehdä sen kehitysvammaisten asumispalveluyksikköön. Kävin keskustelua työryhmän kanssa opinnäytetyön aiheesta. Olin pyörityt päässäni ideaa asukkaiden osallisuuden edistämistä ja selvää oli, että halusin ottaa perehdytysprosessin mukaan osaksi opinnäytetyötä, sillä oma perehdytys oli vielä tuoreessa muistissa. Alun perin tarkoituksena oli tehdä teemahaastatteluita Lähteen hoitokodin asukkaille ja ohjaajille, mutta lopulta syntyi idea yhteiskehittämisestä sekä palvelumuotoilun aspektista.

Kyselin Lähteen hoitokodin työryhmän jäseniltä osallisuutta edistävän työkalun tarpeellisuudesta. Suurin osa työryhmästä koki, että ehdottamani perehdytyspeli tulisi tarpeeseen, sillä Lähteen asukkaat eivät juurikaan osallistu uusien työntekijöiden perehdytykseen. Joskus on jopa käynyt niin, että uusi työntekijä on tullut taloon, mutta asukkailla ei ole tietoa, kuka tämä henkilö on. Tämä voi olla uhka asukkaan turvallisuuden tunteelle ja heille voi herätä ajatuksia, että heidän kotiinsa on tullut vieras henkilö. Perehdytys on teoriassa laaja alue ja siihen kuuluu valtavasti eri teemoja. Siksi aihe onkin rajattuna asukkaiden ja uusien työntekijöiden tutustumiseen ja ryhmäytymiseen sekä asukkaiden osallisuuden edistämiseen. Asukkaat pääsevät harvoin opastamaan uusia ohjaajia työssään, sillä sitä varten työpaikalla on nimetyt perehdyttäjät. Uudet työntekijät saavat käsiinsä kansioita sekä asiakastietojärjestelmät, joista lukea tarpeelliset tiedot asukkaista. Osallisuutta edistävän sekä perehdytystä tukevan pelin avulla asukkaat voivat kertoa itsestään sellaisia asioita, mitä ei välttämättä papereissa lue ja mitä ohjaajat eivät aina ymmärrä heiltä kysyä.

Idea perehdytyksen tueksi tehtävästä pelistä syntyi, kun mietin helppoja ja hauskoja tapoja tutustua asukkaisiin ja ohjaajiin. Peli tuntui helposti lähestyttävältä alustalta, jonka kautta ujommatkin asukkaat pystyisivät lähestyä uusia ohjaajia. Tunne mut! -pelin nimi syntyi jo opinnäytetyön alkuvaiheessa. Nimi tuntui luontevalta ja siitä käy ilmi pelin tarkoitus, tutustua uusiin ohjaajiin sekä asukkaisiin.

Kaikenikäiset ihmiset pelaavat pelejä. Erilaiset leikit ja pelit edistävät henkilön sosiaalisia sekä toiminnallisia taitoja. Pelit voivat toimia väylänä ilmaista itseään ja ne kehittävät sen lisäksi motoriikkaa sekä visuaalista hahmottamiskykyä. (Harviainen, Meriläinen & Tossavainen 2013, 8-10.) Opinnäytetyössä toiminto muutetaan pelin muotoon, jolloin voidaan puhua pelillistämisestä. Oleellista pelillistämiseksi on, että siinä tavoitteena on kannustaa pelaajia johonkin toimintaan tai käyttäytymiseen. (Harviainen ym. 2013, 115.)

Tunne mut! -pelissä on neljä kategoriata, joiden alta löytyy kuhunkin kategoriaan liittyviä kysymyksiä. Kategorioita ovat:

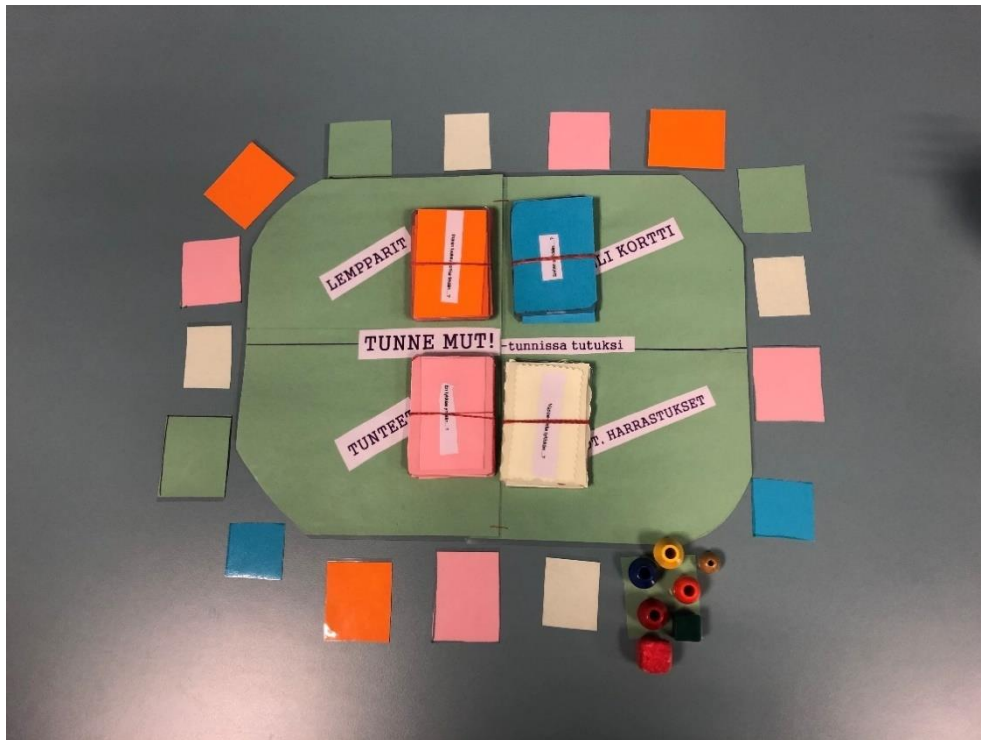
- 1.) Asuminen, työt ja harrastukset
- 2.) Tunteet
- 3.) Lempparit
- 4.) Villi kortti

Kategoriat ovat koodattu värein niin, että ne olisivat helposti muistettavissa. Kussakin kategoriassa on oman tunnusvärinsä mukaisia kortteja, joissa on kysymyksiä tai väittämiä. Kukin pelaaja nostaa vuorollaan kortin, jostakin kategoriasta ja vastaa siinä esitettyyn kysymykseen. Jos kysymys tuntuu hankalalta tai siihen ei halua jostain syystä vastata, voi pelaaja siirtää kysymyksen seuraavalle pelaajalle. Peli sisältää myös ohjeet pelin pelaamiseen (liite 2).

Korttikategorioiden teemojen valitseminen oli helppoa, sillä teemat käsittelivät arkisia asioita. Teemat ovat myös helppoja ymmärtää ja niiden ympärille oli luontevaa lähteä keksimään kysymyksiä. Kysymysten kanssa täytyi kuitenkin olla tarkkana, että ne ovat sellaisia, joihin kuka tahansa voi vastata. Liian henkilökohtaisia ja yksityiselämää koskettavia kysymyksiä ei voitu laittaa kortteihin, sillä peliä voi pelata parhaimmillaan useampi henkilö. Tunne-korteissa esitettiin väittämiä, esimerkiksi ”Minä tulen surulliseksi, kun...” ja pelaaja jatkaa väittämää kertoen, mikä tekee tämän surulliseksi. Villi kortti kategorian kysymykset olivat hauskoja ja sellaisia, jotka eivät sopineet mihinkään tiettyyn kategoriaan, kuten ”Jos voitaisiin lotossa, ensimmäinen asia, jonka tekisin...” ja pelaaja taas jatkaa vastaten väittämään.

Kun peli oli valmis, testasimme sitä yhdessä kolmen ohjaajan sekä neljän asukkaan kanssa. Järjestimme hetken, jossa ohjaajat sekä asukkaat pelasivat peliä yhdessä. Pelin jälkeen keskustelimme siitä, miten pelaaminen sujui ja miltä se tuntui. Seuraavissa alaluvuissa kuvaan miten Tunne mut! -pelin kehittämisen vaiheet etenivät.

Kuvassa 1 on viimeisessä työpajassa rakennettu peli, joka kasattiin testausta varten. Pelistä puuttuu tässä vaiheessa vielä uudet pelinappulat sekä maali- ja lähtöruudut. Kuva havainnollistaa kuitenkin sen, miltä valmis Tunne mut! -peli näyttää.



Kuva 1: Tunne mut! -peli

## 9 Tunne mut! -tunnissa tutuksi -pelin kehittämisen vaiheet

Aloitin opinnäytetyön suunnittelun ja kirjoittamisen syksyllä 2019 ja se eteni vaihtelevaisella tahdilla. Varsinaiseen työhön pääsin kunnolla käsiksi vasta helmikuussa 2020, mutta idea varsinaisesta perehdytyspelistä tuli vasta maaliskuun alkupuolella. Sain esimieheltäni melko vapaat kädet opinnäytetyön toteuttamiseksi. Perehdytyspelin suunnittelu ja toteutus osui kuitenkin melko hyvään kohtaan, kun koronavirus tilanteen takia hoitokodin asukkaat olivat joutuneet jäämään työ- ja päivätoiminnoista koteihinsa. Pelin suunnittelusta ja tekemisestä tuliikin asukkaille pienimuotoinen projekti, jonka parissa työskentelimme monta tuntia. Lähteitä aloin etsimään syksyllä 2019 ja luin opinnäytetyötä varten paljon aineistoa. Kirjoitin myös opinnäytetyön kirjallista osuutta jo tuolloin.

Opinnäytetyöni toteutettiin hyödyntäen yhteiskehittämisen menetelmää sekä palvelumuotoilua. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Lahdessa sijaitsevan Espero-hoitokoti Lähteen kanssa. Opinnäytetyö sai oikeastaan alkunsa omasta ideastani, jota lähdin esittelemään hoitokoti Lähteen esimiehelle sekä muille työntekijöille. Idea sai heti kannatusta ja Lähteen esimies kertoikin sen olevan jatkokehittelyä varten hyvä idea. Kirjoitin Lähteen keskustelupalstalle viestin ohjaajille, jossa esittelin opinnäytetyöni aiheen ja pyysin innokkaita kokeilijoita ilmoittautumaan pelin testaamiseen. Kaikkiaan toimintaan osallistui seitsemän asukasta ja viisi ohjaajaa sekä yksi opiskelija. Kaikki mainitut olivat mukana suunnitteluprosessissa ja sen

toteutuksessa sekä kokeilemassa tuotosta. Pelin kokeilu järjestettiin Lähteen hoitokodin tiloissa.

## 9.1 Suunnittelu

Kehittämistoimintaa varten tutustuin ensin kirjallisuuteen sekä erilaisiin artikkeleihin kehitysvammaisten osallisuudesta ja itsemääräämisoikeudesta. Etsin ennen kehittämistyön aloittamista aikaisempia tutkimuksia perehdytyksestä sekä osallisuudesta ja tutustuin niihin.

Suunnittelu alkoi aluksi itsenäisesti hahmottelemalla peliä. Selkeää kuvaa pelistä ei ollut kuitenkaan itselläni. Esittelin maaliskuun loppupuolella hoitokodin asukkaille idean oman pelin kehittämisestä. Asukkaat tuntuivat innostuvat ideasta ja jo samana iltana pidimme ”aivoriihen” neljän hoitokodin asukkaan kanssa. Aivoriihi on itsessään jo osallistavaa toimintaa. Se on ongelmanratkaisua, jonka lähtökohtana on kehittää paljon uudenlaisia luovia ideoita. Aivoriihessä ajatuksena on, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat ideointiin. (Aivoriihi 2020.) Kerroin asukkaille, mistä pelissä voisi olla kysymys ja kyselin, miltä idea heistä vaikuttaa. Asukkaiden kommentit olivat puoltavia idean suhteen ja he kertoivat pitävänsä ajatuksesta, että peli tehdään yhdessä ohjaajien kanssa.

En määritellyt askartelu ja suunnittelukertoja valmiiksi tietyille päiville. Päätimme yhdessä, että kutsuisimme toimintaa työpajoiksi. Työpajat tapahtuivat lähinnä omien työpäivieni aikaan, aina sopivassa välissä. Näin pystyin myös ottamaan huomioon sen, että kaikki asukkaat voisivat matalalla kynnyksellä osallistua ilman minkäänlaista ilmoittautumista tai valmistautumista toimintaan. Kesken työpajan sai myös hypätä mukaan askartelemaan ja askartelun sai keskeyttää koska tahansa, jos siltä tuntui. Jokaisen toimintakerran yhteydessä kertasimme yhdessä mitä olemme tekemässä ja mitä varten, ettei kenellekään ollut epäselvää, miksi teemme peliä. Halusin pitää työpajat sekä kaiken toiminnan opinnäytetyöhön liittyen rentona ja vapaamuotoisena. Osallistuminen oli vapaaehtoista ja seuratakin sai, jos ei halunnut osallistua toimintaan. Halusin myös, että vaihtelisimme työpajan paikkaa, eli sen ei aina tarvitsisi olla samassa paikassa. Asukkaat saivat päättää, missä työstäisimme peliä. Sää ei sallinut pelin työstämistä ulkona, joka olisi tuonut ihan uudenlaista näkökulmaa ja jännittävyttä työpajoihin. Keskustelua pelistä kävimme eri asukkaiden kanssa myös työpajojen ulkopuolella. Asukkaat, jotka eivät olleet kiinnostuneita osallistumaan työpajoihin, halusivat kuitenkin kuulla pelistä ja siihen liittyvästä toiminnasta. Työpajat järjestettiin maaliskuuhun 2020 aikana Lähteen hoitokodilla.

Ennen työpajojen alkamista pyysin asukkaita valmistelevaan ja ottamaan esille tarvittavat välineet. Lähteen hoitokodilla on oma askartelunurkkaus, jonka välineet ja tarvikkeet ovat kaikkien käytettävissä. Asukkaat saivat ottaa esille mieluiset tarvikkeet ja niitä hyödyntämällä jatkoimme pelin askartelua siitä, mihin edelliskerralla jäimme. Aina työpajojen alussa keskustelimme siitä, olivatko kaikki tyytyväisiä pelin ulkoasuun sekä sääntöihin.

Haasteina toiminnalle oli pitää yllä asukkaiden mielenkiintoa peliä kohtaan. Välillä kävi niin, että asukkaita ei jaksanutkaan kiinnostaa pelin askartelu ja suunnittelu, koska televisiosta tuli jotakin mielenkiintoisempaa. Laitoimme siksi pelin välillä laatikkoon ja odotin parempaa ajankohtaa toiminnan ehdottamiselle. Huomasin kuitenkin, että kun olimme pitäneet pientä taukoa pelin tekemisestä, tulivat asukkaat itse jo kyselemään, että milloin voisimme taas suunnitella peliä. Tämä oli positiivinen yllätys ja se kertoi, että tekeminen on asukkaille mielekästä.

## 9.2 Palvelumuotoilu suunnittelun tukena

Halusin opinnäytetyössäni nostaa esille palvelumuotoilun näkökulman. Palvelumuotoilu on laaja-alaista suunnittelua ja sen tavoitteena on luoda yksinkertaisia ja helppokäyttöisiä palveluja ja prosesseja. Käytännössä palvelumuotoilu on tiimityöskentelyä, jonka lähtökohtana ovat asiakkaat (Tunkelo 2018). Halusin nostaa palvelumuotoilun näkökulman esiin opinnäytetyössä, sillä työn lähtökohtana on tuottaa asukkaille sekä ohjaajille toimiva työkalu perehdyttämisen ja osallisuuden tueksi. Helppo tapa suunnitella ja toteuttaa oli ottaa kaikki prosessin osatekijät siihen mukaan, sillä palvelumuotoilu on ihmislähtöistä kehittämistä, jossa palvelun käyttäjät ovat aktiivisesti mukana (Mitä palvelumuotoilu on? 2020). Sain helposti kartoitettua sitä, minkälaisia kysymyksiä peli kaipaisi ja minkälaisia asioita asukkaat halusivat tietää ohjaajista ja mitä tietoa ohjaajat halusivat saada asukkaista pelin kautta.

SOSTEn sivuilla on runsaasti tietoa palvelumuotoilusta. Palvelumuotoilu tuo tekemiseen mukaan osallistavat tekijät. Palvelumuotoilussa kartoitetaan alkuun nykytila ja mahdolliset ongelmakohdat. Liikkeelle lähdetään asiakkaiden tietoisista tarpeista. Asiakkailla voi olla kuitenkin toiveita sekä piileviä tarpeita, joita he eivät osaa ilmaista. Palvelumuotoilu on avointa ja läpinäkyvää toimintaa. Sen keskiössä on yhteiskehittämisen periaate, johon osallistuu eri toimijoita asiakkaiden lisäksi. Palvelumuotoilun menetelmässä suunnitelmien sijaan luodaan ripeällä tahdilla konkreettisia tuotoksia, joita päästään testaamaan käytännössä myös mahdollisimman pian. Testauksen perusteella tuotosta muokataan ja parannellaan. Kehittämisen polku on syklistä ja kerralla ei kuitenkaan yritetä saada mitään valmiiksi. (Palvelumuotoilu 2020.) Palvelumuotoilun prosessin vaihekuvaus (kuviokuvaus 2) oli hyödyksi perehdytyspelin suunnittelussa. Aluksi määriteltiin ryhmässä nykytilanne, mitä asukkaat ja ohjaajat toivoivat saavansa valmiista pelistä ja mitä hoitokodilla ei vielä ollut. Toisessa vaiheessa tutkittiin, minkälaisia resursseja oli käytettävissä. Sovitimme yhteen kaikkien ajatuksia sekä ideoita tulevasta projektista sekä pelistä. Lopuksi testasimme prototyyppiä Tunne mut! -pelistä ja kehitimme sitä enemmän sen käyttäjien tarpeiden mukaisesti.





Kuvio 2: Palvelumuotoilun prosessikuvaus (Palvelumuotoilun prosessin vaiheet 2020.)

### 9.2.1 Ensimmäinen työpaja

Ensimmäinen työpaja oli vain suunnittelua varten ja sen teemana oli ideointi. Pidimme aivoriihi tyylisen palaverin osallistujien kanssa. Konkreettisia toimia fyysisen pelin aloittamiseksi ei vielä tehty ensimmäisessä työpajassa. Aivoriihessä suunnittelimme yhdessä pelin sääntöjä ja puhetta oli myös pelin nimestä. Asukkaat pitivät kuitenkin alkuperäisestä nimestä, Tunne mut!- tunnissa tutuksi, eikä sitä haluttu lähteä muuttamaan. Erästä asukasta huolesti se, että kestäkö pelin pelaaminen aina tunnin verran. Asukkaiden kanssa keskustelimme pelin kestosta ja tulimme siihen tulokseen, että peli voi kestää aina yhdestä minuutista tuntiin.

Suunnittelimme yhdessä kategoriat, joita kysymykset tulevat koskemaan. Kategoriat valikoituivat asukkaiden ideoista. Kattegoria ”lemparit” oli erään asukkaan toive, jossa voitaisiin kysyä pelaajien lempiasioita aina lempiruuasta lempimusiikkiin. Asukkaat saivat ehdottaa kysymyksiä ja minä kirjasin ne samalla ylös paperille. Myöhemmin kirjoitin ne puhtaaksi tietokoneella. Kysymyksiä suunniteltaessa jouduimme rajaamaan muutamia turhan yksityisiä kysymyksiä pois pelistä. Tällaisia kysymyksiä olivat muun muassa terveydentilaa koskevat kysymykset sekä muuta yksityiselämää ja perhettä koskevat kysymykset. Huomasin, että asukkailta tuli mahtavia ehdotuksia kysymysten suhteen. Tunnekysymyksiä asukkaiden tutui olevan helpoin miettiä ja ehdottaa. Asukkaat tiesivät yllättävän monta eri tunnetilaa, joista muotoilimme peliin sopivat kysymykset.

Olosuhteet aivoriihen ja suunnittelutuokion pitämiseen olivat rauhalliset ja järjestimme tuokion Lähteen hoitokodin askartelunurkkauksessa Koski käytävällä. Oma toiveena oli, että

peliiä ja sen ideaa voitaisiin hyödyntää muissakin kehitysvammaisten yksiköissä ja, että se olisi helposti sovellettavissa asiakasryhmän tarpeiden mukaisesti. Puhuimme lopuksi asukkaiden sekä ohjaajan kanssa pelin monimuotoisuudesta ja siitä, että peliin voi aina halutessaan keksiä lisää kategorioita ja lisätä kysymyksiä. Ensimmäinen työpaja kesti noin tunnin verran ja siinä oli mukana neljä asukasta sekä yksi ohjaaja. Lopuksi etsimme ensi kertaa varten tarvikkeita. Asukkaat olivat sitä mieltä, että koitamme hyödyntää mahdollisimman paljon talolta löytyviä tarvikkeita ja välineitä. Jos jotakin puuttui, voisimme tehdä hankintoja peliä varten.

### 9.2.2 Toinen työpaja

Toisessa työpajassa aloitimme Lähteen asukkaiden kanssa pelin työstämisen. Teemana tälle työpajalle oli askartelu sen pohjalta, mitä olimme edellisessä työpajassa suunnitelleet. Minulla ei itselläni ollut selkeää kuvaa mielessäni siitä, miltä peli tulisi näyttämään. Halusin pitää ajatukseni avoimina pelin suhteen ja olla muodostamatta omaa kuvaa siitä. Kuitenkin pelin tulisi olla sellainen, jota on helppo säilyttää muiden lautapelien kanssa samassa paikassa.

Pelin ulkoasua aloimme suunnittelemaan yhdessä asukkaiden sekä ohjaajan kanssa. Mukana oli kaksi asukasta, jotka olivat olleet aikaisemminkin mukana pelin suunnittelussa. Asukkaiden kanssa valikoitiin pelin värit. Olin hankkinut hoitokodille askarteluun värillisiä papereita, joista asukkaat halusivat valita itselleen mieleiset värit. Pelilaudan pohjaksi valikoitui vihreä väri ja korttien väreiksi valikoituivat sininen, oranssi, vaaleanpunainen sekä keltainen. Pelin ulkoasu päätettiin pitää simppeleinä ja pelilautaan ei tehty sen suurempia koristeluja.

Piirsimme kahdelle a4-kokoiselle paperiarkeille viivat, jotka jakoivat paperit neljään osaan. Nämä osat olisivat kategorioita varten. Tulostimme edelliskerralla suunniteltujen kategorioiden nimet ja liimasimme ne pelilautaan. Tulostimme ja liimasimme pelilaudan keskelle pelin nimen. Tämä jälkeen laminoimme pelilaudan, jotta sen käyttöikä ja säilyvyys olisi parempi. Huomasin, että osa asukkaista arasteli alkuun leikkaamista, liimaamista sekä piirtämistä. He saattoivat todeta, etteivät osaa jotakin tai eivät halua kokeilla leikkaamista. Eräs asukas sanoi, että toivoisi ohjaajan leikkaavan kategorioiden nimet, sillä ohjaaja tekisi sen varmasti huolellisesti. Kaikki lopulta rohkenivat kokeilemaan erilaisia tehtäviä, vaikka se alkuun tuntui epävarmalta.

Toisessa työpajassa muotoilimme myös pelinopat. Nopat muotoilimme muotoilumassasta, jotka kovetettiin uunissa. Mukana muovailemassa oli kaksi asukasta sekä yksi ohjaaja ja opiskelija. Asukkaat saivat päättää minkä kokoiset nopat he muovailevat. Ohjeena kuitenkin oli, että nopan tulee olla kuution muotoinen, jotta sitä voitaisiin käyttää pelissä. Noppien kovettaminen uunissa kesti noin 30 minuuttia, jonka jälkeen annoimme noppien jäähtyä. Toinen työpaja päättyi noppien kovettamiseen. Lopuksi siivosimme jälkemme ja jätimme pelin odotamaan seuraavaa työpajaa. Mietimme yhdessä, mitä seuraavassa työpajassa tekisimme.

Päädyimme siihen, että tulostamme ensimmäisessä työpajassa suunnittelemamme kysymykset ja alamme työstämään kysymyskortteja.

Alla (kuva 2) näkyy toinen työpaja, joka oli vielä askarteluvaiheessa. Kategorioille oli keksitty nimet ja ne liimattiin pelilaudalle.



Kuva 2: Tunne mut! -pelin työpajatoimintaa

### 9.2.3 Kolmas työpaja

Kolmas työpaja alkoi Tunne mut! -pelin esittelyllä. Työpajaan osallistui tällä kertaa sellainen asukas, joka ei ollut aikaisemmin osallistunut. Esittelyn jälkeen kolmas työpaja jatkui siitä, mihin edelliskerralla olimme jääneet. Vuorossa oli ensimmäiseksi muovailtujen noppien maalaus. Maalasimme noppiin ”pallurat”, niistä väreistä, mitä kussakin kategoriassa oli. Nopat maalattiin Lähteen hoitokodista löytyneillä maaleilla. Kun nopat oli maalattu, jätimme ne kuivumaan.

Olin tulostanut hoitokodin tietokoneelta suunnittelemamme kysymykset. Asukkaiden tehtävänä oli leikata kysymykset erillisiksi ja liimata ne leikkaamiimme kysymyskortteihin. Tämän jälkeen kysymyskortit laminoitiin. Yksi asukas leikkasi kysymyksiä ja toinen liimasi niitä kortteille. Kolmas asukas oli ottanut tehtäväkseen laminoida kortit. Ohjaaja avusti asukkaita laittamaan valmiita kortteja laminointikalvoihin.

Kolmanteen työpajaan osallistui kolme asukasta sekä yksi ohjaaja. Tuokio aloitettiin ensin samassa paikassa, missä yleensä pidimme työpajoja eli askartelunurkkauksessa Koski-käytävällä. Siirryimme myöhemmin Lähteen hoitokodin isoon yhteistilaan, sillä kiinnostuneita seuraajia oli useampia ja tilaa tarvittiin enemmän. Työpajassa oli hauska huomata, että sellaiset asukkaat ottivat osaa työpajatoimintaan, jotka eivät yleensä osoita kiinnostusta tällaista toimintaa kohtaan. Tässä työpajassa tein myös huomion, että asukkaat alkoivat toimimaan itsenäisesti heti. Kaikilla tuntui olevan joku aavistus siitä, mikä oma tehtävä on. Asukkaat osasivat hienosti hakeutua mieleisen työtehtävän äärelle. Työpajan lopuksi asukkaat siivosivat askartelusta aiheutuneet jäljet ja laittoivat pelin talteen seuraavaa kertaa varten.

#### 9.2.4 Neljäs työpaja

Neljänteen työpajaan osallistui kolme asukasta, yksi opiskelija sekä ohjaaja. Neljännessä työpajassa jatkoimme kysymyskorttien tekemistä, sillä se oli jäänyt kesken edellisellä kerralla. Kun saimme kaikki kysymyskortit laminoitua, jaoin ne kategorioiden mukaan kuminauhoilla toisiinsa, jotta pelin esiin ottaminen olisi helpompaa ja korttien käsittely helpottuu. Näin pelaajien ei myöskään tarvitsisi kerätä irrallaan lojuvia kortteja.

Työpajassa aloimme myös suunnitella pelin sääntöjä. Luulen, että meillä kaikilla oli samankaltainen ajatus päässämme siitä, miten peli tulisi etenemään, sillä kaikille tuntui olevan selvää, miten peliä tulisi pelata. Eräs asukas totesi sen olevan Trivial Pursuit tyylinen tietovisa, joka kuvasti hyvin pelin teemaa. Lähihoitajaopiskelija, joka oli mukana suunnittelemassa peliä, ehdotti että peliin kannattaisi lisätä varsinainen pelillinen osuus. Tässä vaiheessa pelilaudalla ei ollut muuta, kuin kysymyskortit suunniteltuna. Opiskelija ehdotti, että tehtäisiin laudalle peliruutuja, joita pitkin voitaisiin edetä pelissä. Ruudut voisivat olla irrallisia ja ne voitaisiin aina asettaa oman mielen mukaan pelilaudalle. Näin pelaajat voisivat myös vaikuttaa pelin kestoon. Kun pelilaudalle asettaa vähemmän peliruutuja, on peli lyhyempi. Jos peliin osallistuu useampi henkilö, voidaan peliruutuja asettaa laudalle enemmän, jolloin pelille saadaan pituutta lisää. Peliin voi osallistua niin monta pelaajaa, kun pöytään mahtuu. Löysimme hoitokodin puuhelmi laatikosta mainiot pelinappulat. Kaikkiaan pelinappuloita saimme kasaan kuusi kappaletta. Keskustelimme kuitenkin, mikäli peliin haluaa osallistua enemmän, kuin kuusi henkilöä, voi jokainen tuoda oman pienen esineen pelinappulaksi.

Sääntöihin päätimme lisätä esittelykierroksen pelin alkuun. Jokainen pelaaja esittelee itsensä toisille ennen, kun aletaan pelata varsinaista peliä. Säännöistä löytyy ohje pelilaudan kasaamiselle esimerkkikuvien kanssa.

#### 9.2.5 Viides työpaja

Viidennessä ja viimeisessä työpajassa kävimme yhdessä läpi edellisellä kerralla tehtyjä sääntöjä. Tähän työpajaan osallistui viisi asukasta. Olimme jääneet pohtimaan pelin säännöissä

olevaa ”vihreää ruutua”, jossa pelaaja saa valita vapaasti, minkä kortin nostaa. Yksi työpajaan osallistunut asukas keksi hauskan lisän peliin, sillä hän kaipasi liikettä peliin. Ideana oli, että kehittäisimme vielä yhden kategorian, jossa kysymysten sijaan olisi pantomiimi kuvia. Pelaajat saisivat halutessaan nostaa pantomiimi kortin ja esittää kuvassa olevan asian pantomiiminä. Neljä viidestä asukkaasta piti tätä hyvänä ideana. Yksi asukas oli epäröivä ideaa kohtaan, mutta hyväksyi sen kuitenkin osaksi peliä. Päätimme, että teemme kuvakortit seuraavaan kertaan mennessä, jolloin pelaamme jo peliä. Varmistin vielä pajan lopuksi asukkaalta, joka epäröi pantomiimikorttien käyttöä, että se sopi hänelle.

Koska peli oli pientä hiomista vaille valmis, halusivat asukkaat tehdä pikaisen testin siitä, kuinka peli toimii. Rakensimme peliruuduista lyhyen radan ja laitoimme pelinappulat paikoilleen. Huomasimme heti, että pelistä puuttuu lähtö- ja maaliruudut. Päätimme tehdä pantomiimikorttien lisäksi ensi kerralle nämäkin valmiiksi. Pelasimme nopean kierroksen peliä, joka tuntui toimivan hyvin. Huomioita pelin sääntöihin ei enää tullut ja koimme, että peli oli valmis. Lopuksi siivosimme jälkemme ja jätimme pelin odottamaan seuraavaa kokeilukertaa.

### 9.3 Tunne mut! -pelin kokeilu

Ennen pelin kokeilua viimeistelimme kahden asukkaan kanssa pelin. Tulostimme pantomiimikortit sekä teimme maali- ja lähtöruudut. Laminoimme myös pelin ohjeet, jotta niiden säilyvyys olisi parempi. Meitä harmitti, kun emme saaneet ohjeita tulostettua värillisenä, sillä hoitokodin toinen tulostin oli rikki.

Kuudennen ja viimeisen työpajan tarkoituksena oli kokeilla Tunne mut! -peliä käytännössä. Olin ajatellun alkuun videoivani pelitilanteen, mutta en ollut varmistanut kaikilta kuvauslupia. Aika ja resurssit eivät riittäneet kuvauslupien hankintaan, joten päädyin aktiivisesti havainnoimaan ja kirjoittamaan ylös kokeilukerralla tapahtuvat asiat. Tämän jälkeen otimme esille kehittämämme pelin. Asukkaat vaikuttivat olevan innoissaan, kun viimein pääsisimme kokeilemaan käytännössä peliä, jota olimme jo niin kauan työstäneet. Kokeilukertaan osallistui neljä asukasta, jotka olivat olleet mukana kaikissa työpajoissa sekä neljä ohjaajaa. Kokeilemaan pääsi myös edellisenä päivänä aloittanut sairaanhoitajaopiskelija. Koska uusi opiskelija ei ollut kuullut vielä pelistä, kerroin ennen pelaamisen aloittamista sen tarkoituksesta ja miten se on toteutettu. Asukkaat lisäilivät hienosti puheeseeni, jos unohdin kertoa jotakin oleellista.

Aluksi ryhmässä kasasimme pelilaudan. Asukkaat muistivat hienosti, miten pelilauta kuuluu kasata. Otimme esille myös peliohjeet ja tarkistimme, että olimme kasanneet pelilaudan oikeaoppisesti. Kaikki pelaajat valitsivat itselleen erivärisen pelinappulan. Jouduimme etsimään puuhelmikorista kaksi ylimääräistä pelinappulaa, sillä pelissä olevat eivät riittäneet isolle porukalle. Kävimme nopean esittelykierroksen ennen pelin aloittamista. Kaikki kertoivat oman nimensä vuorotellen. Kun pelilauta oli kasattu, aloimme pelaamaan peliä.

Pelin ohjeissa luki, että isoimman silmäluvun nopasta saanut saa aloittaa pelin. Pelaajia oli kokeilukerralla kuitenkin niin paljon, joten päädyimme siihen, että pöydän vanhin saa aloittaa pelin. Peli eteni ohjeiden mukaisesti niin, että jokainen heitti noppaa vuorollaan ja eteni sen osoittaman silmäluvun verran eteenpäin. Muovailemamme värinopan jouduimme jättämään tästä pelikerrasta pois, sillä siitä oli jostain syystä lähtenyt maalammme väripisteet pois. Päätimme, että maalaamme nopan joskus myöhemmin ja palautamme sen takaisin peliin. Peli sujui kuitenkin mallikkaasti ilman värinoppaakin.

Pelituokio kesti yhteensä noin 40 minuuttia. Kaikki saivat useamman kerran nostaa kysymyskortteja ja vastata kysymyksiin. Pelatessamme huomasin, että asukkaat arastelivat pantomiimikorttien nostamista. Asukkaista vain yksi nosti pantomiimikortin ja muut valitsivat sen sijaan kysymyskortin. Yksi asukas lähti aikaisemmin pois pelistä, sillä hän oli jo päässyt maaliin. Muut odottivat ja seurasivat pelin loppuun asti. Lopuksi kiitin kaikkia osallistuneita ja pyysin heitä jäämään hetkeksi palautteen antoa varten.

## 10 Palaute pelistä ja yhteiskehittämisestä

### 10.1 Asukkaiden palaute pelistä ja yhteiskehittämisestä

Pyysin Lähteen asukkailta palautetta ja kommentteja yhteiskehittämisestä ja kehittämämme pelistä. Yhteensä palautetta sain seitsemältä asukkaalta, mutta neljä palautteen antajista olivat mukana kokeilemassa valmista peliä. Palaute annettiin suullisesti.

Viimeisen työpajan jälkeen saadut palautteet ovat äänitetty. Olin tyytyväinen siihen, kuinka asukkaat osasivat antaa palautetta ja kertoivat mielipiteitään työpajoista sekä tuotokses-tamme. Palautteen antoa helpotti valmiiksi tekemäni lomake (liite 3), jossa olin teemoitellut aiheita. Teemoissa käsiteltiin sitä, mikä tuntui tylsältä ja mikä oli kivointa työpajoissa ja pelaamisessa. Lopuksi oli vielä tilaa vapaille kommentteille. Lomake oli tehty avuksi asukkaille, jos palautteen antaminen tuntui hankalalta. Kaikki palautteen antajat eivät olleet mukana kokeilemassa peliä, mutta jokainen oli ollut mukana ainakin yhdessä tai useammassa työpajassa. Lomakkeessa ei ole varsinaisia kysymyksiä, vaan teemoja, joiden avulla muotoilin kysymykset asukkaille helposti ymmärrettäviksi. Palautteen anto toteutettiin teemahaastattelun menetelmää hyödyntäen. Teemahaastattelu etenee ennalta suunniteltujen teemojen avulla, jotka ovat löyhemmin kohdennettuja, kuin varsinaiset ennalta suunnitellut kysymykset. Teemahaastattelu on kuitenkin hieman tarkempi ja strukturoidumpi, kuin avoin haastattelu. Teemahaastattelussa jää kuitenkin tilaa keskustelun rönsyilemiseen ja se oli myös oman palautekeskustelun tarkoitus. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Asukkaalla oli selkeästi jäänyt päällimmäisenä mieleen viimeinen työpaja, jossa pääsimme pelaamaan kehittämäämme peliä. Seuraavaksi kivoin juttu oli monen asukkaan mielestä

kysymyskorttien laminointi, sillä saadun palautteen perusteella yllättävän moni mainitsi lami-  
noimisen olleen hauskaa. Yksi asukas antoi palautetta siitä, kuinka mukavaa on tehdä yhdessä  
ohjaajan kanssa projektia. Huomasin, että asukkaiden oli vaikeaa hahmottaa yhteiskehittelyn  
termiä ja siksi puhuimme siitä ”yhdessä tekemisenä”.

*Oli ihan kivaa käyttää sitä laminaattoria - Asukas 1*

*Kivaa oli leikata kortteja -Asukas 2*

*Mukavaa oli tehdä ohjaajan kanssa yhdessä. Mutta pelaaminen oli kivointa  
- Asukas 3*

*Liimaaminen (kivaa) -Asukas 4*

*Oli kivaa, kun sain olla laminoitivastaava. -Asukas 5*

*En muista, ihan kivaa kaikki ja pelaaminen varsinkin. -Asukas 6*

Palautteesta käy ilmi, että Tunne mut! -pelin suunnittelu ja tekeminen on ollut mielekästä  
toimintaa asukkaille. Osalle asukkaista oli selkeästi hankalaa keksiä rakentavaa palautetta tai  
kertoa, mikä tuntui tylsältä projektissa. Kuitenkin rakentavaa palautetta tuli kahdelta asuk-  
kaalta. Yksi palaute koski kahden asukkaan välistä riitaa, joka oli tapahtunut ennen työpajan  
alkamista. Tämä oli aiheuttanut asukkaalle epämukavuutta työpajan aikana.

*Ei oo kivaa, kun X töllää -Asukas 7*

*Sääntöjen keksiminen (tylsää) - Asukas 2*

*Leikkaaminen oli tylsää - Asukas 3*

*Ei oo mitään paha sanottavaa, kaikki oli ihan ok -Asukas 5*

Yksi asukas antoi palautteessaan kehitysehdotuksen seuraavaa pelikertaa varten, sillä kokeilu-  
kerrasta oli jäänyt mieleen pelinappuloiden sekoittuminen keskenään. Muiden asukkaiden pa-  
lautteen perusteella peli oli kokonaisuudessaan onnistunut ja heillä ei ollut antaa kehityseh-  
dotuksia peliä varten. Huomasin, että asukkaiden oli hankala keksiä kehitysehdotuksia ja lä-  
hes kaikkien mielestä pelin pelaaminen oli kivaa ja kaikki oli onnistunut hyvin.

*Uudet pelinappulat voisi hankkia tai keksiä -Asukas 3*

*Ei, kokonaisuudessaan hyvä - Asukas 5*

*Se oli hyvä (peli) - Asukas 6*

10.2 Ohjaajien palaute pelistä ja yhteiskehittämisestä

Sain Lähteen ohjaajilta palautetta pelistä ja yhteiskehittämisestä prosessin aikana sekä sen jälkeen. Palaute on pyydetty suullisesti ja loppupalautteeseen olin myös tehnyt teemalomakkeen (liite 4) palautteenannon tueksi. Kysyin ennen prosessia ohjaajilta perehdytyspelin tarpeellisuudesta. Kysyin myös vapaasti pelkkiä kommentteja sekä ajatuksia työstä. Pelin kokeilukerran jälkeen saadut palautteet ovat nauhoitettuja, kun taas prosessin aikana saadut palautteet eivät. Monella ohjaajalla oli mielessä päällimmäisenä osallisuuden käsite. Ohjaajilla oli melko eriäviä mielipiteitä pelistä ja sen tarkoituksesta ja sitä kohtaan oltiin myös skeptisiä. Ennen koko prosessin aloittamista sain ohjaajilta palautetta opinnäytetyön ideasta.

*Ei oo mun mielestä tarpeellinen, mutta en torppaa kokonaan - Ohjaaja 1*

*Tosi hyvä ja ajankohtainen idea, tulee varmasti tarpeeseen - Ohjaaja 2*

*Ihan mielelläni olen mukana - Opiskelija 1*

Sain palautetta yhdeltä ohjaajalta, joka ei ollut mukana työpajoissa eikä kokeilukerralla. Hänen palautteensa perusteella, peli on hyödyllinen ja se osallistaa asukkaita enemmän hoitokodin toimintaan. Palautteen perusteella Tunne mut! -pelillä nähdään myös tulevaisuutta hoitokodin käytössä, mutta myös muissa sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöissä.

*Se on tietenkin, kun me opitaan tuntemaan heitä paremmin, niin opitaan samalla sitä, miten me voitais ottaa heitä enemmän mukaan toimintaan.*

- Ohjaaja 4

*Tässä asukkaat oppivat tuntemaan myös itseään paremmin esimerkiksi tunnekorttien kautta ja sitten he osaavat suhtautua niihin ristiriitaisiin tunteisiin ehkä paremmin. Ja ymmärtää sen, miten tärkeitä ne tunteet on.* - Ohjaaja 4

*Mä uskon, että pelillä on tulevaisuutta täällä, koska se on vähän aikuismaisempi, kun nää muut lautapelit. Ja meille ohjaajillehan tää on erittäin hyödyllinen. Tää pelihän on semmonen, mikä olis helppo toteuttaa vaikka kouluissa ja päiväkodeissakin. Pelissä on otettu paljon huomioon asioita, kun toisille voi olla tunnepuoli haastavaa ja toisille vaikka ne kiinnostuksen kohteet. Jokaiselle löytyy vähän erilaisia juttuja.* - Ohjaaja 4

Pelin jälkeen sain palautetta kolmelta ohjaajalta, jotka olivat olleet mukana pelaamassa peliä. Ohjaajien palautteesta käy ilmi, että peli ja sen idea on virkistävä ja se tuo vaihtelua hoitokodin arkeen. Peli oli ollut kaikkien mielestä sopivan mittainen ja palautteen perusteella



pelin muokattavuus oli positiivinen yllätys. Palautteen perusteella peli edistää asukkaiden osallisuutta perehdytysprosessin aikana. Pelin nähtiin myös tukevan uusien ohjaajien perehdytystä. Hiljaisen tiedon merkitys nostettiin myös esille palautteessa. Ohjaajat kokivat, että asukkaat pääsevät kertomaan itsestään sellaisia asioita, joita uudet tai jo kokeneemmatkaan ohjaajat eivät aina ymmärrä kysyä. Kokeneemmillä ohjaajilla saattaa olla sellaista hiljaista tietoa, jota papereista tai potilastietojärjestelmistä ei löydy.

*Peli kyllä mahdollisesti edistää asukkaiden osallisuutta ja se varmaan tukee uusien ohjaajien perehdytystä, kun siinä oppisi sellaisia yksityiskohtia asukkaista. - Opiskelija 1*

*Oli ihan sopivan mittainen toi peli ja just hyvä, kun sitä voi muokata sitä pituutta. - Opiskelija 1*

*Yllätyin siitä, että se rata piti rakentaa itse, mutta se oli ihan mahtavaa. Siitä saa rakentaa just sellaisen, kun itse haluaa ja päästää luovuus valloilleen. Asukkaillekin hyödyllinen, kun he keskittyvät, että mitä värejä laitetaan peräkkäin. - Opiskelija 2*

*Mun mielestä tää oli kaikille mukava hetki. Oli mielenkiintoinen ja erilainen. -Ohjaaja 5*

*Kyllä tämä todellakin edistää osallisuutta. Just se, että uudet ohjaajat ja asukkaat oppii tuntemaan toisensa tätä kautta. Tässä ohjaajat vähän näkee asukkaiden taitoja esimerkiksi kuka osaa lukea ja kuka ymmärtää kysymykset. Tässä saa myös sellaista tietoa, mitä meillä vanhemmilla ohjaajilla vain on ja jota ei aina tajua kertoa eteenpäin tai mitä ei löydy papereista. -Ohjaaja 5*

*Mukava peli ja mukavat kysymykset. Kysymykset oli asiallisia, ettei menty liian syvälle yksityiselämään. Saatiin hyvä ilmapiiri luotua ja kaikki pääsi nauramaan ja kaikilla oli kivaa. -Opiskelija 2*

Ohjaajilta saadussa palautteessa tuli paljon kehitysideoita seuraavaa pelikertaa varten. Palautteissa painotettiin sitä, että peliä voitaisiin pelata esimerkiksi joukkueissa tai pareittain. Kysymyksiä voitaisiin kysyä vierustoverilta, jolloin pelistä tulisi vielä keskustelevampi. Ohjaajien palautteesta käy myös ilmi, että peliä on ehdottomasti mahdollista kehittää tulevaisuudessa ja sitä tullaan luultavasti pelaamaan jatkossakin hoitokodilla.

*Joo kyllä mä nään, että tätä voitaisiin pelata aina, kun taloon tulee uusia ohjaajia tai opiskelijoita. Voisi olla kiva, että se olisi sellainen säännöllinen juttu, että aina pelattaisiin, kun tulee uusia ohjaajia. -Opiskelija 1*

*Siis todellakin pelataan. Ajattelin, että tätä voitaisiin pelata vaikka viikoittain tai kuukausittain. Ettei aina vaan Kimbelä tai Afrikan tähteä. Tämä oli kiva, kun tämä on sellainen keskusteleva peli -Ohjaaja 5*

*Mahdollisesti voisi jatkossa pelata vaikka niin, että kysyttäisiin vierustoverilta tai ikään kuin joukkueissa pelattaisiin - Opiskelija 1*

*Ei kyllä tuu mitään kehitysideoita. Mun mielestä tämä oli tosi valmis paketti - Ohjaaja 5*

Palautteen perusteella kaikilla pelin kokeilukertaan osallistuneilla henkilöillä oli mukavaa. Peli nähtiin selkeästi osallisuutta edistävänä toimintana ja se koettiin myös hyödylliseksi uusien ohjaajien perehdytyksen kannalta. Palautteesta käy ilmi, että peli voitaisiin ottaa säännölliseen käyttöön hoitokodilla ja sitä pelattaisiin aina, kun hoitokodille tulee uusia työntekijöitä. Pelin koettiin olevan myös asukkaiden aikuisuutta tukeva, joka tuli yllätyksenä ohjaajilta saaduista palautteista. Sen katsottiin olevan virkistävää vaihtelua tavallisille lautapeleille. Hyödylliseksi koettiin pelin keskusteleva ominaisuus, jossa ollaan keskenään vuorovaihtuksessa asukkaiden kanssa. Pelin kysymykset olivat olleet kaikkien mielestä hyviä sekä asiallisia. Kaikki kehitysehdotukset, joita palautteista saatiin ovat myös helposti toteutettavissa. Palautteen perusteella uskon, että peliä tullaan pelaamaan hoitokodilla jatkossa.

## 11 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyö eteni mielestäni siinä aikataulussa, jonka olin itselleni asettanut. Peli ja sen suunnittelu etenivät niin kuin olin ne aikataullisesti suunnitellut. Oli hyvä, etten asettanut askartelulle tai muulle suunnittelulle valmiita päiviä, vaan työstimme erilaisilla ryhmäkoko-panoilla peliä aina, kun siltä tuntui ja siihen oli sopiva väli. Opinnäytetyö antoi itselleni paljon eväitä jatkoa ajatellen. Opin valtavasti vuorovaikutuksellisesta kohtaamisesta ja tämä projekti oli hyvää harjoitusta ammatillisuuden kannalta. Olin asettanut itselleni kattavat tavoitteet opinnäytetyön kannalta ja mielestäni pääsin omiin asettamiini tavoitteisiini. Palautteen perusteella kaikki opinnäytetyössä mukana olleen olivat yhtä mieltä asiasta. Olen tyytyväinen, että opinnäytetyön tekeminen osui juuri tähän ajankohtaan, sillä koen, että minulla oli juuri nyt siihen parhaimmat mahdolliset valmiudet.

Opinnäytetyötä tehdessäni opin valtavasti osallisuudesta. Silmiä avaavaa oli se, kuinka pienillä teoilla voimme ammattilaisina edistää kehitysvammaisten asukkaiden osallisuutta asumispalveluyksiköissä. Olen aina ollut kiinnostunut siitä, millaisia mahdollisuuksia kehitysvammaisilla ihmisillä on päästä vaikuttamaan ja osallistumaan oman elämän asioiden hoitamiseen. Opin myös, että kehitysvammaisilla on valtavasti kapasiteettia ohjata ja osallistua oman elämän hallintaan. Tunne mut! -peli oli selkeästi motivoivaa sekä mielekästä yhteistä

toimintaa. Pelin kehittämisessä siirrettiin ohjaajien ajattelu kehitysvammaisten asukkaiden asemaan. Mäen (2008) mukaan ohjaajien tulisi pohtia, minkälaisia asioita kehitysvammaiset ihmiset pitäisivät merkityksellisinä ja kuinka nämä kokevat oman ympäristönsä ja miten he sen näkevät. Näin ohjaajat voivat löytää uusia ja merkityksellisiä tarkoituksia, joita sisällytetään jatkossa toimintaan.

Kirjoittaessani opinnäytetyön kirjallista osuutta perehdytyksestä ja sen vaiheista, huomasin paljon sellaista, mitä ei aina tule perehdyttäessä mieleen. Asia, joka jäi päällimmäisenä mieleen, oli perehdytyksen valmistelu jo ennen perehdytettävän taloon saapumista. Opin, että perehdytyksen kannalta on ensiarvoisen tärkeää valmistella työpaikka sekä muu työryhmä uuden työntekijän tuloon. Tällöin varmistetaan se, että kaikki työryhmän jäsenet ovat kartalla siitä, mitä tapahtuu ja milloin. Perehdytys ei ole aina vain yhden nimetyn henkilön vastuulla, vaan siitä vastaavat kaikki työryhmän jäsenet. Huonosta perehdytyksestä kärsivät kaikki ja pahimmassa tapauksessa asiakkaat.

Yhteiskehittämisen menetelmä tämän opinnäytetyön toteutukseen oli paras mahdollinen valinta. Yhteiskehittämisessä näkyy kaikkien osallistujien panos ja kaikki kantoivat kortensa kekoon. Se on ikään kuin kaikkien tekijöidensä summa, joka palvelee sen käyttäjiä heidän tarpeidensa mukaisesti.

### 11.1 Tunne mut! -pelin arviointi

Onnistuin kehittämään Lähteen hoitokodille yhdessä asukkaiden sekä ohjaajien kanssa osallisuutta edistävän sekä työntekijöiden perehdytystä tukevan työvälineen. Olen tyytyväinen ideaan ja siihen, että se on helposti muunneltavissa sekä jatkokehittelyä varten hyödynnettävissä. Olen tyytyväinen myös siihen, että peliin voidaan tuoda jatkuvuutta esimerkiksi uusien ”lisäosien” kautta, jolloin asukkaiden motivaatio pelin pelaamiseen säilyisi. Halusin, että kehittämäni peli tukisi kehitysvammaisten osallisuutta hoitokodilla ja helpottaisi uusiin ohjaajiin tutustumista. On kurjaa, että asukkaat eivät aina tiedä, keitä heidän omassa kodissaan on töissä ja se saattaa luoda turvattomuuden tunnetta asukkaille. Halusin luoda jotain sellaista asukkaille ja hoitokodin ohjaajille, jossa päästään ihan himpun verran syvemmälle ihmiseen ja persoonaan. Kuten eräs ohjaaja hoitokodilla totesi;

*”Ei me voida olla täällä vaan jotakin punatakkisia hahmoja ilman persoonaa, heidän kodeissaan. Täytyyhän meidän antaa itestämme jotakin pientä edes meidän asukkaille.” - Ohjaaja 1*

Valmiin pelin nimi on Tunne mut!- tunnissa tutuksi ja se nimi pysyi samana projektin alusta asti. Pelin nimestä ei ilmene sen kohderyhmä, mutta siitä selviää kuitenkin pelin tarkoitus ja idea. Jatkokehittelyä varten nimi on mielestäni toimiva, sillä kohderyhmä voi olla mikä tahansa sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristöistä. Puhuimme kuitenkin asukkaiden ja

ohjaajien kanssa joko Tunne mut! -pelistä tai pelkästä perehdytyspelistä. ”Tunnissa tutuksi” voisi luonnehtia enemmänkin pelin sloganiksi, kuin osaksi sen nimeä.

Lopullinen peli sisältää pelilaudan, seitsemän pelinappulaa, kysymys- ja pantomiimikortit, kaksi noppaa sekä irralliset peliruudut. Pelissä on mukana myös ohjeet sen pelaamiselle. Yhteensä kysymyskortteja tuli 84 ja peliruutuja 64. Kysymyskortit ovat kooltaan noin 10x5 cm. Peliruudut ovat vaihtelevan kokoisia. Pelilauta on kooltaan kahden a4 paperin kokoinen.

Peli tarjoaa uusille ohjaajille hauskan ja rennon tavan tutustua uuden työpaikan asukkaisiin. Uusi työpaikka ja sen asukkaat voivat alkuun tuntua jännittävilä ja jopa pelottavilta. Pelin avulla voidaan laukaista jännityksiä ja tehdä tuttavuutta hieman erilaisella tavalla. Pelissä asukkaat pääsevät kyselemään ohjaajilta sellaisiakin asioita, mitä ei aina itselle tulisi mieleen kysyä. Harvoin asukkaat pääsevät vaikuttamaan hoitokotien rekrytointeihin ja siihen, kuka heitä ohjaa minäkin päivänä. Tunne mut! -peli on väline kehitysvammaisille asukkaille, jolla he pystyvät vaikuttamaan siihen, miten he haluavat tutustua uusiin työntekijöihin.

Pelillistäminen osoittautui hyväksi tavaksi edistää asukkaiden osallisuutta ja saada uudet työntekijät mukaan työhön. Harviaisen ym. (2013, 115) mukaan mikä tahansa järjestelmä tai toiminto muuttuu mielenkiintoisemmaksi sekä mielekkäämmäksi, kun se muutetaan pelin muotoon. Tämä huomattiin myös Tunne mut! -pelin tiimoilta, sillä tutustumisesta tuli hauskaa sekä mielenkiintoista. Olen tyytyväinen siihen, että lopullinen työ oli peli, jonka kehitimme yhdessä. Peli on konkreettinen ja se jää asukkaiden sekä ohjaajien käyttöön. Uskon sen olevan hyödyksi Lähteen asukkaille sekä uusille ja vanhoille ohjaajille.

Lopullinen tuotos sekä siitä saatu palaute puhuu sen puolesta, että peli edistää kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta. Hytin ja Kukkosen (2020) mukaan pelaaminen ja työskentely tulee olla toista ihmistä kunnioittavaa sekä henkilöiden on saatava itse päättää osallistumisestaan toimintaan. Keskeistä pelillistämislle on suunnittelu yhdessä sekä asiakaslähtöisyys. Ajattelen, että Tunne mut! -pelin kehittämisen polku on edennyt näiden lähtökohtien mukaisesti.

Varsinaiseen tutkimuskysymykseen ”Miten peli edistää kehitysvammaisten osallisuutta?” vastaus löytyy myös ohjaajien sekä Lähteen asukkaiden palautteesta, jonka sain yhteiskehittämisestä sekä varsinaisesta tuotoksesta. Asukkaiden osallisuutta edistettiin koko opinnäytetyö matkan ajan aina sen suunnittelusta kokeiluun saakka. Asukkaiden ideoita ja ehdotuksia kuunneltiin ja peli toteutettiin niiden puitteissa. Asukkaat määräsivät työpajojen etenemistahdin ja peliä työstettiin aina, kun asukkaat halusivat, yhteensä kuitenkin kuusi kertaa. On hankala sanoa vielä, miten peli toimii käytännössä tai pidemmällä tähtäimellä, sillä sitä on testattu vasta muutaman kerran. Kokeilut ovat kuitenkin osoittaneet pelin olevan mielekäs kaikille sitä kokeilleille ja jatkoa pelin käytölle on luvassa. Kokeilukertoina peli toimi, kuten se oli

suunniteltu toimimaan. Se toimi hyvänä välineenä tutustumiselle ja se loi positiivista ryhmähenkeä osallistujien välille.

Perehdytys on itsessään äärimmäisen laaja prosessi. Tutkimuskysymykseen ”Miten uuden työntekijän perehdytys voidaan toteuttaa pelin avulla?” vastaus on moninainen. Perehdytyksen eri osa-alueita voidaan ottaa mukaan peliin ja muokata niistä sopivat pelaamiseen. On aiheita, joita peliä pelaamalla ei vaan voida käydä läpi. Tunne mut! -pelin avulla voidaan perehdyttää uusia työntekijöitä talon käytäntöihin, asukkaisiin sekä arjen asioihin.

Onnistuimme myös löytämään kaikki peliin tarvittavat välineet hoitokodilta, lukuun ottamatta hankkimiani värillisiä tulostuspapereita. Loput paperit jäivät hoitokodille ja tulevat varmasti käyttöön tulevissa askartelutuokioissa. Pelin muuntautumiskykyisyys ja joustavuus on yksi sen hyvistä puolista. Peliä pystytään muokkaamaan pelaajien tarpeiden mukaisesti ja sen pituutta pystytään säädellä helposti. Pelinappulat osoittautuivat peliä pelatessa huonoiksi ja ne sekoituivat keskenään. Jossakin vaiheessa kaksi pelaajaa pelasivat jopa samalla pelinappulalla. Jatkoa varten kehitämme peliin uudet pelinappulat tai vastaavasti jokainen pelaaja tuo oman pelinappulan peliin.

Tunne mut! -peliä on pelattu hoitokodilla kokeilukerran jälkeen jo useamman kerran. Ohjaajat ja asukkaat ovat tehneet peliin jo muutoksia sekä parannuksia, mikä olikin toivottavaa. Peliin on esimerkiksi keksitty uudet pelinappulat pääsiäisenä saaduista suklaamunien yllätyksistä. Toin hoitokodille vielä pahvisen laatikon, joka koristellaan mieleiseksi. Siitä tulee laatikko pelille. Hoitokodin asukkailta ja ohjaajilta löytyy selkeästi kiinnostusta jatkaa sekä kehittää peliä.

## 11.2 Opinnäytetyön vaiheiden arviointi

Tunne mut! -pelin vaiheet käynnistyivät lopulta melko vauhdikkaasti ja pääsimme Lähteen hoitokodin väen kanssa askartelemaan ja suunnittelemaan peliä nopeasti. Voitin aikaa siinä, että minun ei tarvinnut tutustua Lähteen asukkaisiin ennen opinnäytetyön aloittamista, sillä he olivat minulle jo ennestään tuttuja. Koen, että asukkaiden oli myös luontevaa työskennellä kanssani. Opinnäytetyöaihe rajautui osallisuuden edistämiseen sekä perehdytysprosessin yhteiskehittämiseen varsinaisesti vasta joulukuussa 2019 ja selkiytyi minulle vasta helmi-maaliskuussa 2020. Opinnäytetyösuunnitelman tein hyvissä ajoin, mutta esittelin sen vasta ryhmätapaamisessa maaliskuussa 2020, jolloin opinnäytetyöni oli jo valmistumassa. Opinnäytetyösuunnitelman teon aikana keräsin itselleni kirjallisuutta ja etsin aikaisempia tutkimuksia samasta aiheesta.

Työn toiminnallinen osuus alkoi helmikuussa 2020 ja se jatkui aina huhtikuuhun saakka. Aluksi esittelin ideoita asukkaille sekä uusille työntekijöille ja kysyin haluavatko he osallistua

toimintaan mukaan. Leikimme erilaisilla ajatuksilla, miten voisimme lähteä peliä toteuttamaan. Aivoriihen jälkeen aloimme työstämään yhdessä Tunne mut! -peliä.

Työpajoja oli kaikkiaan yhteensä kuusi ja niiden aikana työstimme erilaisilla kokoonpanoilla perehdytyspeliä. Viimeinen työpaja oli pelin kokeilua varten. Mukana työpajoissa oli aina Lähteen asukkaita. Kaikkiin työpajoihin ei päässyt lisäksi osallistumaan toista ohjaajaa. Työpajojen aikana asukkailla oli vapaat kädet pelin tekemiseen. Materiaalit olivat asukkaiden ja ohjaajien käytössä, ja kaikkia olemassa olevia materiaaleja sai hyödyntää. Tuokioiden olivat kuitenkin ohjattuja, vaikka varsinaisia sääntöjä pelin työstämiseen ei ollut. Tuokioiden aloitettiin aina yhdessä ja alkuun kerrattiin, mitä tehdään ja miksi. Kertasimme myös tuokioiden alkuun aina, mitä edelliskerralla olimme saaneet aikaan ja mistä tänään voisi jatkaa.

Halusin opinnäytetyötä tehdessäni korostaa osallisuuden sekä asiakaslähtöisyyden näkökulmaa ja koin myös onnistuneeni siinä. Työssä näkyy asukkaiden kädenjälki, sillä he ovat olleet aktiivisesti mukana työstämässä pelin sisältöä sekä ulkoasua. Jo pelkästään pelin työstäminen työpajatyöskentelynä oli mielestäni asukkaiden osallisuutta edistävää toimintaa.

Jos tekisin Tunne mut! -pelin uudestaan, huomioisin ajankäytön hieman toisella tavalla. Vauraisin työpajoihin enemmän aikaa ja luultavasti organisoisin tai tekisin joitakin etukäteisvalmisteluja. Vaikka olenkin tyytyväinen siihen, että kaikki vaiheet olivat hyvin vapaamuotoisesti toteutettu, olisi siihen kaivattu jonkinlaista ryhtiä aikataulun tai muun suunnitelman myötä. Tämän takia kaikkiin pajoihin ei osallistunut aina ohjaajaa hoitokodilta, sillä muiden tehtävien tai resurssien puutteen vuoksi kukaan ohjaajista ei kyennyt irtaantumaan työpajaan. Kuudesta työpajasta neljässä oli ohjaajia mukana. Kaksi työpajaa toteutettiin niin, että mukana oli vain hoitokodin asukkaita ja minä itse. Kuitenkin sain palautetta ja kommentteja ohjaajilta peliin liittyen työpajojen ulkopuolella, joka helpotti työskentelyä.

## 12 Pelin käyttökokemukset

Tunne mut! -peliä on pelattu hoitokodilla jo useita kertoja. Olen saanut kuulla niin hoitokodin asukkailta sekä ohjaajilta positiivisia kokemuksia pelin pelaamisesta ja sen vaikutuksista. Peli selvästi on ollut Lähteen asukkaille mieluisa ja sitä on ollut mukava pelata. Yllätyksenä minulle tuli, että pelin on jopa koettu edistävän niiden hoitokodin asukkaiden mielenterveyttä, joilla on mielenterveysongelmia. Asukkaat olivat kokeneet pelin työstämisen sekä pelaamisen olleen piristävää toimintaa. Pelin työstäminen projektiluontoisesti työpajamenetelmällä oli ollut motivoivaa toimintaa esimerkiksi sellaisille asukkaille, joilla on hankaluuksia innostua sekä sitoutua ja motivoitua asioihin. Pelaaminen on yksi leikin muoto. Pelaamisen avulla voidaan luoda ratkaisuja sekä keskittyä ongelmakeskeisen ajattelun sijaan voimavarakeskeiseen ajatteluun (Hytti & Kukkonen 2020.) Tunne mut! -pelin ideana ei ollut ainoastaan pelaaminen,

vaan asukkaiden sekä ohjaajien vuorovaikutuksen tukeminen. Sain käsityksen, että pelin tekeminen oli kuitenkin jälkepäin monen asukkaan mielestä se mukavin juttu. Asukkaat hyötyivät selkeästi yhteiskehittämisen menetelmästä ja työskentelystä pienryhmissä. Käyttökokeemukset puhuvat sen puolesta, että tällaista toimintaa kaivataan yhä enemmän hoitokotiin.

Pelin yksittäisiä ominaisuuksia on myös hyödynnetty asukastyössä hoitokodilla. Pelin ”tunne kategorian” kortteja on käytetty erilaisten kielteisten sekä myönteisten tunteiden käsitteilyyn. Kortteja on hyödynnetty ratkaisemaan asukkaiden välisiä ristiriitoja, kuin myös keskustelemaan vaikeista tunteista. Korttien avulla on pystytty luomaan sellaista keskustelua, mikä ei välttämättä syntyisi ilman apuvälinettä keskustelun tukena.

Peliä on myös pelattu samoilla kokoonpanoilla ja asukkaita ei tunnu haittaavan, että kysymykset alkavat toistumaan. Kysymykset ovatkin sellaisia, joihin pystyy keksiä aina uuden vastauksen tai vaikkapa esittää kysymys vierustoverille.

### 13 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi oli itselleni opettavainen. Koin saavani opinnäytetyöstä haasteita ratkottavaksi, mutta koin myös paljon onnistumisia. Oman haasteensa opinnäytetyön tekemiseen antoi maailmalla jylläävä koronavirustilanne, joka antoi haastetta esimerkiksi lähteiden etsimiseen kirjastojen ollessa kiinni. Aluksi työn tekeminen tuntui haastavalta, mutta loppua kohden huomasin, että kasvoinkin työhöni ja siitä tuli ”mun juttu”. Asukkaiden innostus pelin työstämiseen näkyi ja uskon, että jatkossa tulemme hyödyntämään työpajatyöskentelyä sekä yhteiskehittämisen menetelmää hoitokodilla. Asukkaissa näkyi myös kehitystä työpajojen edessä ja heidän työskentelyssään näkyi huomattavia muutoksia. Alkuun osa asukkaista arasteli leikkaamista sekä piirtämistä, koska pelkäsi epäonnistuvansa tai esimerkiksi leikkaavan kortin vinoon. Loppuvaiheessa työskentelyä tällaista epävarmuutta ei ollut juurikaan havaittavissa ja asukkaat osallistuivat kaikkiin työtehtäviin tasapuolisesti välittämättä siitä, onko tarpeeksi taitava vai ei. Ne toivat työhön asukkaiden kädenjäljen ja sen vuoksi valmis työ on täysin uniikki.

On totta, että kehitysvammaiset ihmiset ovat tosiaankin oman elämänsä asiantuntijoita. Yhteiskehittäminen osoitti, että jokaisella hoitokodin asukkaalla oli omanlainen mielipide siitä, millä tavoin he haluavat lähestyä hoitokodin ohjaajia ja tutustua uusiin ohjaajiin. Opinnäytetyön onnistumisen kannalta oli olennaista, että minulla oli oma kiinnostusta aihepiiriä kohtaan ja uskon myös, että työstä paistaa läpi oma työkokemukseni kehitysvammaisten parissa. Lähdeaineistoja oli mielenkiintoista lukea ja opinnäytetyön kirjallista osuutta oli vaivatonta kirjoittaa, sillä oma kiinnostus aiheeseen oli suuri. Myös läheinen yhteistyö Esperio-hoitokoti

Lähteen asukkaiden ja ohjaajien kanssa edisti opinnäytetyön onnistumista. Hoitokodilla oltiin myös laaja-alaisesti kiinnostuneita opinnäytetyöstäni.

Vaikka osallisuus oli itselleni ennestään jo tuttu käsite, opin opinnäytetyöprosessin aikana paljon uutta kehitysvammaisten ihmisten osallisuudesta sekä itsemääräämisoikeudesta. Opin, että kuunteleminen ja kuuleminen on kaksi eri asiaa ja, että on ensiarvoisen tärkeää oppia hyväksi kuuntelijaksi. Kehitysvammaisilla ihmisillä on yhtä paljon asiaa, kuin meillä muillakin, he eivät aina vaan tule kuulluksi tai ymmärretyksi. Ymmärrän myös sen, että kehitysvamma ja mielenterveyspuolella itsemääräämisoikeuden sekä osallisuuden raja on häilyvä ja ammattilaisten tulee tietyissä tapauksissa ylittää ne rajat, jotta yleinen turvallisuus säilyy.

Opinnäytetyössä ei ollut tarkoitus tuottaa yleistettävää tietoa kehitysvammaisten osallisuuden edistämisestä tai perehdytysprosessien kulusta, vaan tästä opinnäytetyöstä saatava tieto on yksikkökohtainen ja koskee ainoastaan Esperi-hoitokoti Lähteen asukkaita sekä ohjaajia ja heidän toimintatapojaan. Asukailta sekä ohjaajilta saadut palautteet ovat nauhoitettuja ja kaikki niistä saatu tieto on otettu huomioon työn arvioinnissa. Opinnäytetyön tuotoksen arvio on tehty puhtaasti käyttäjien kokemusten perusteella. Työn prosessi on kuvattu myös tarkasti, jotta se lisää työn luotettavuutta.

Käytin opinnäytetyössäni laajasti eri lähteitä ja halusin myös hyödyntää ulkomaisia luotettavia lähteitä. Tehdessäni kunnioitin siihen osallistuneiden henkilöiden yksityisyyttä ja pidin kaikki viittaukset heihin anonyymeinä. Kaikki aineisto, jonka olin tallentanut työtä tehdessäni, on poistettu ja tuhottu osallistujien henkilöllisyyden suojaamiseksi.

Pohdin pitkään pelin kysymysten eettisyyttä. Ymmärrän ja tiedostan, että kaikki ohjaajat eivät halua raottaa omaa yksityiselämänsä työpaikalla. Myöskään kaikki asukkaat eivät halua kertoa avoimesti kaikkia asioitaan toisille. Päädyimme pitämään pelin kysymykset melko helppoina ja sellaisina, mihin kuka tahansa kykenee vastaamaan. Peliin tehtiin myös mahdollisuus olla vastaamatta, jos vastaajasta tuntuu, että kysymys on liian henkilökohtainen tai ei muusta syystä halua vastata. Jouduimme kysymyksiä suunniteltaessa rajaamaan kuitenkin muutamia kysymyksiä pois, sillä ne tuntuivat liian yksityisiltä.

Haasteena pelin jatkuvuudelle voi olla, että asukkailla ei ole enää motivaatiota pelin pelaamiseen. Voi olla, että pelistä tulee tylsä, kun sitä on pelattu tarpeeksi monta kertaa ja samat kysymykset toistuvat. On kuitenkin mainittava, että onneksi peli on hyvin muuntautumiskykyinen ja siihen voi tehdä muutoksia oman mielen ja asiakkaiden tarpeiden mukaan. Voi olla, että peli vaatii tulevaisuudessa jatkokehittelyä, jotta sen innostavuus ja jännittävyys säilyy. Jatkokehittelyä varten pelillä on mielestäni mainiot lähtökohdat. Tunne mut! -peliä voisi laajentaa muihin sosiaalialan toimintaympäristöihin, kuten varhaiskasvatukseen sekä mielenterveys puolelle. Erään Lähteen-hoitokodin ohjaajan idea jatkokehittelylle oli kehittää peliin lisäosa ”kuka tunnistaa”, jossa korteissa olisikin listattu asukkaiden ja ohjaajien maneeereita ja



tapoja, joista pelaajat saisivat arvailla, kuka on kyseessä. Tunne mut! -peli jäi Esperi-hoitokoti Lähteen asukkaiden ja ohjaajien käyttöön ja he saavat päättää, mitä pelille jatkossa tehdään. Jatkotutkimuksena kuitenkin voisi ajatella pelin vaikutusten ja hyötyjen tutkimista pidemmällä aikavälillä ja onko se koettu hyödylliseksi hoitokodilla.

## Lähteet

### Painetut

Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II- näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Kuosma, T. 2018. Kansainväliset vammaisoikeudet. Atrain&Nord

Manka, M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Seppälä, H. 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa A. Teittinen (toim.): Pois laitoksista. Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen- strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita publishing.

### Sähköiset

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Poutapilvi Web desing-P4- julkaisujärjestelmä. Viitattu 18.3.2020. [https://ttk.fi/koulu-tus\\_ ja\\_ kehittaminen/ julkaisut/ digijulkaisut/ perehdyttaminen\\_ ja\\_ tyonopastus\\_ - enna- koivaa\\_ tyosuojelua](https://ttk.fi/koulu-tus_ ja_ kehittaminen/ julkaisut/ digijulkaisut/ perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ - enna- koivaa_ tyosuojelua)

Ahola, L. & Kela, J. 2012. Kehitysvammaisten kokemuksia vapaa-ajan osallisuudesta. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Oulu. Viitattu 5.4.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52825/Kehitysvammaisten%20kokemuk- sia%20vapaa-ajan%20osallisuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aivoriihi. 2020. Innokylä. Viitattu 13.4.2020. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>

Asiakaslähtöisyys. 2018. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 19.4.2020. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kun- toutuksen-opas/palvelun-sisallot/yksilotyoskentely/asiakaslaittoisyys>

- Ekmark, A. 2015. Perehdytyksen erityispiirteet kolmessa yhdistyksessä. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. Viitattu 29.3.2020. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93468/Ekmark\\_Annika.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93468/Ekmark_Annika.pdf?sequence=1)
- Esperi. 2020. Esperi hoitokoti Lähde. Viitattu 5.4.2020. <https://www.esperi.fi/hoitokodit-kehitysvammaisille/esperi-hoitokoti-lahde-lahti>
- Hietala, O. 2016. Mitä yhteiskehittäminen tarkoittaa? Viitattu 2.4.2020. <https://kuntoutus-saatio.fi/assets/files/2017/06/Yhteiskehittamisestä-Kpäivät-08062017.pdf>
- Hintsala, S., Sipilä, J. & Sainio, K. 2015. Asuminen Arjen keskiössä- Asuntoverkoston yhteiskehittämisen opas. Viitattu 26.3.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10138/153634/Asuminen\\_arjen\\_keskiössä\\_%28Asuntoverkoston\\_yhteiskehittämisen\\_opas%29\\_netti.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10138/153634/Asuminen_arjen_keskiössä_%28Asuntoverkoston_yhteiskehittämisen_opas%29_netti.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Huttunen, M. 2018. Älyllinen kehitysvammaisuus. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 20.3.2020. [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00556](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00556)
- Hytti, T. & Kukkonen, M. 2020. Terveystyön ja hyvinvoinninlaitos. Pelillisyyden hyödyntäminen sosiaalityössä. Viitattu: 21.5.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti/pelillisyyden-hyodyntaminen-sosiaalityossa>
- Kaski, M. 2002. Kehitysvammaisuuden kuva. Rinnekotisäätiö. Espoo. Viitattu 19.4.2020. [http://www.finnanest.fi/files/sulat\\_kaski.pdf](http://www.finnanest.fi/files/sulat_kaski.pdf)
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry. 2017. Tietoa kehitysvammasta. Viitattu 5.4.2020. <https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>
- Koivisto, J. & Isola, A.M. & Lyytikäinen, M. 2018. Osallisuus kuuluu kaikille- Innokylän innovaatiokatsaus. Terveystyön ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 4.4.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136074/URN\\_ISBN\\_978-952-343-077-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136074/URN_ISBN_978-952-343-077-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Koivu, M. 2016. Kehitysvammaisuuden määrittely. Viitattu 22.3.2020. [http://www.avi.fi/documents/10191/7571061/Kehitysvammaisuuden\\_maarittely.pdf/5d3bd133-e6e5-417e-9459-d181b9dc3374](http://www.avi.fi/documents/10191/7571061/Kehitysvammaisuuden_maarittely.pdf/5d3bd133-e6e5-417e-9459-d181b9dc3374)
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977. Viitattu 18.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Mitä palvelumuotoilu on? 2020. Palvelumuotoilu Palo. Viitattu 15.4.2020. <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/palvelumuotoilu>

Mäki, M. 2008. Toimimalla osallisuuteen - Avuksi vuorovaikutuksen ja toiminnan aktivoimiseen. Viitattu: 21.5.2020. [papunet.net/yleis/fileadmin/muut/Esitteet/toimimalla\\_osallisuuteen.pdf](http://papunet.net/yleis/fileadmin/muut/Esitteet/toimimalla_osallisuuteen.pdf)

Palvelumuotoilu. 2020. SOSTE. Viitattu 15.4.2020. [https://laureauas.sharepoint.com/sites/linkfi/Dokumentit/Lahteiden\\_ja\\_viitteiden\\_merkinnat\\_2015.pdf](https://laureauas.sharepoint.com/sites/linkfi/Dokumentit/Lahteiden_ja_viitteiden_merkinnat_2015.pdf)

Palvelumuotoilun prosessin vaiheet. 2020. Palvelumuotoilu Palo. Viitattu 15.4.2020. <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/blogi/2018/1/31/palvelumuotoilun-vaiheet>

Parekh, R. 2017. What is Intellectual Disability? Viitattu 20.3.2020. <https://www.psychiatry.org/patients-families/intellectual-disability/what-is-intellectual-disability>

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus- ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Viitattu 26.3.2020. <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Työsuhde/Työelämän%20kehittäminen/Työhön%20perehdyttämisen%202009%20TTK.pdf>

Puustinen, S. 2013. Qualitative research and theme interview as a method of collecting data. Aalto University. Viitattu 18.3.2020. [https://mycourses.aalto.fi/plu-ginfile.php/195681/mod\\_resource/content/1/qualitative%20research%202013-10-28\\_handout.pdf](https://mycourses.aalto.fi/plu-ginfile.php/195681/mod_resource/content/1/qualitative%20research%202013-10-28_handout.pdf)

Rauhämäki, L. 2015. ”Erialaista, mutta niin samanlaista...” - Kehitysvammaisten henkilöiden asumisen yhteiskehittäminen. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere. Viitattu 26.3.2020. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86385/Rauhamaeki\\_Leena.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86385/Rauhamaeki_Leena.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu) Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja). Viitattu: 19.5.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)

Saramaa, M. 2019. Kehitysvammaisten itsemääräämisoikeus ja osallisuus asumispalveluissa. Pro gradu tutkielma. Lapin yliopisto. Viitattu 29.3.2020. <https://lada.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63863/Saramaa.Mari.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Seppänen, H. 2008. ”Mä ainakin hirveest haen sitä kuntouttavaa työtettä”- asiakaslähtöisyyden opetus lähijohtajakoulutuksessa. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Tampere.

Viitattu 19.4.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79639/gradu03231.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sinervo, L. 2019. Asiakaskin on asiantuntija - kaikki osapuolet voivat oppia toisiltaan. THL-blogi. Viitattu 19.4.2020. <https://blogi.thl.fi/asiakaskin-on-asiantuntija-kaikki-osapuolet-voivat-oppia-toisiltaan/>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2010. Suomen vammaispoliittinen ohjelmavuosiksi 2010-2015. Viitattu 4.4.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72804>

Talman, L. 2018. Participation in everyday life for adults with profound intellectual (and multiple) disabilities. Viitattu 11.4.2020. <https://mdh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1230447/FULLTEXT02.pdf>

Tunkelo, A. 2018. Mitä on palvelumuotoilu? Viitattu 26.3.2020. <https://lamia.fi/blog/mita-on-palvelumuotoilu>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 26.3.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Vernerinet 2020. Mitä kehitysvammaisuus on? Viitattu 22.3.2020. <https://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Vernerinet 2018. Sosiaalinen näkökulma. Viitattu 22.3.2020. <https://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>

Vesala, H. 2018. Työhyvinvointi- Työntekijöiden työhyvinvointi on palvelujen laadun edellytys. Viitattu 18.3.2020. <https://verneri.net/yleis/tyohyvinvointi>

Julkaisemattomat

Esperi-hoitokoti Lähde. 2020. Perehdytyskansio. Lahti. Viitattu 10.4.2020

#### Kuvat

Kuva 1: Tunne mut! -peli .....	22
Kuva 2: Tunne mut! -pelin työpajatoimintaa .....	27

#### Kuviot

Kuvio 1: Yhteiskehittämisen vaiheet .....	19
Kuvio 2: Palvelumuotoilun prosessikuvaus .....	25

## Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupa .....	48
Liite 2: Tunne mut! -pelin säännöt.....	49
Liite 3: Teemat asukkaiden palautekeskusteluun .....	52
Liite 4: Teemat ohjaajien palautekeskusteluun.....	53
Liite 5: Työelämän palaute opinnäytetyöstä .....	54

## Liite 1: Tutkimuslupa



### Tutkimuslupa tiedonhankintaa varten

Teen opinnäytetyötä yhteistyössä Esperi Hoitokoti Lähteen kanssa. Opinnäytetyön aiheena on tuottaa hoitokodille sellainen konkreettinen työväline, jolla voidaan edistää asukkaiden osallisuutta uusien ohjaajien perehdytysprosessin aikana. Opinnäytetyössä hyödynnetään palvelumuotoilun sekä yhteiskehittämisen menetelmiä ja prosessin aikana tullaan järjestämään työpajatoimintaa hoitokodin asukkaille sekä ohjaajille. Osallistuminen opinnäytetyön toteutukseen on täysin vapaaehtoista.

Työpajojen jälkeen tarvitsen palautetta niin asukkailta, kuin hoitokodin ohjaajilta. Palautekeskustelut toteutetaan teemojen avulla. Keskustelut äänitetään, mutta toteutetaan täysin anonymisti. Kaikki materiaali palautekeskusteluista tuhotaan asianmukaisesti opinnäytetyön päätyttyä. Tarvitsen hoitokodiltanne luvan työpajojen järjestämiseen sekä palautekeskusteluista saatujen tietojen hankintaa varten.

Allekirjoituksella annan tutkimusluvan opinnäytetyön tiedonhankintaa varten

---

Allekirjoitus

Nimenselvennys



Liite 2: Tunne mut! -pelin säännöt

## Tunne mut!- tunnissa tutuksi

### Peli sisältää:

- ✓ Vihreä pelilauta
- ✓ Neljä eriväristä korttipakkaa (vaaleanpunainen, sininen, oranssi ja keltainen) sekä pantomiimikortit
- ✓ Kuusi pelinappulaa
- ✓ Kaksi noppaa (perinteinen & värillinen)
- ✓ Peliruudut viidessä eri värissä (vaaleanpunainen, sininen, oranssi, keltainen ja vihreä)
- ✓ Pantomiimikortit

Tämän pelin ovat tehneet yhdessä Lähteen asukkaat sekä ohjaajat!

Peli on tarkoitettu pelattavaksi **2-7 henkilön ryhmässä**, mutta peliin voi osallistua niin monta henkilöä, kun pöytään mahtuu. HUOM! Jos pelaajia on enemmän, kuin 6, tulee ylimääräisten pelaajien keksiä omat pelinappulat peliin. (Vinkki! Vaikkapa sormus tai muu pieni esine sopii loistavasti pelinappulaksi)

Pelataksesi tarvitset avointa mieltä ja pelihenkeä!

Pelissä on tarkoitus tutustua paremmin omiin asuintovereihin sekä Lähteen ohjaajiin. Pelissä saatat saada kallisarvoista tietoa asuintovereista ja ohjaajista, joten pidä mieli avoimena!

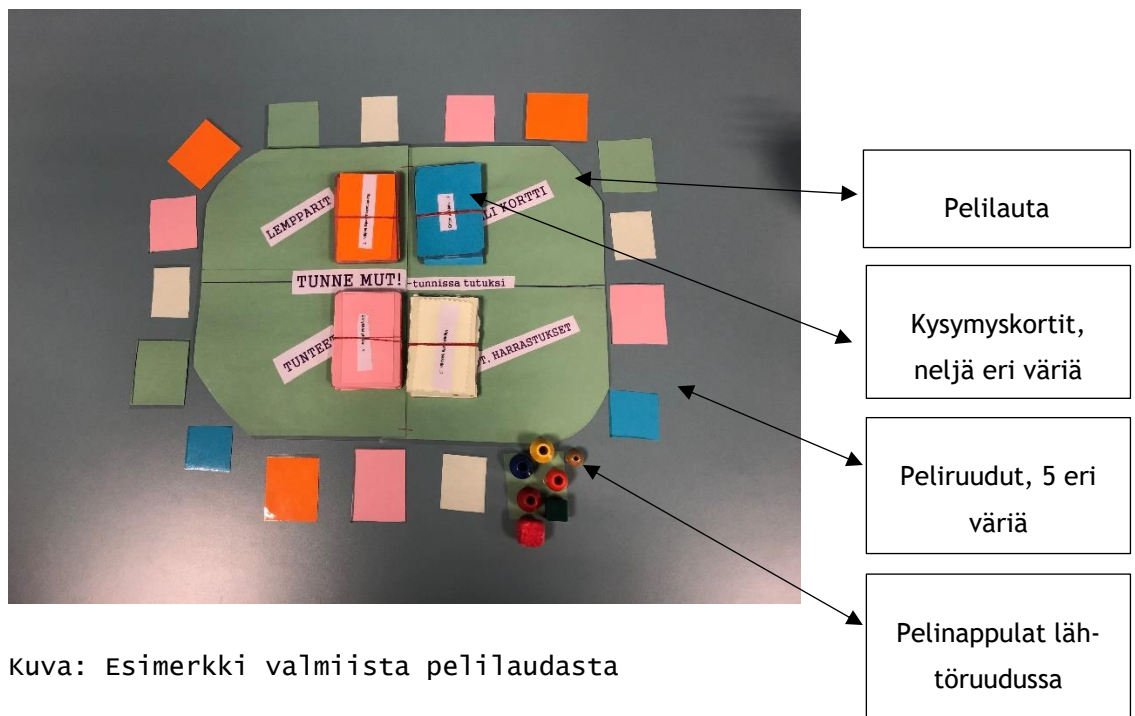
### SÄÄNNÖT

1. Asettakaa pelilauta keskelle pöytää ja kysymyskortit niihin kuuluvien kategorioiden keskelle:
  - **Vaaleanpunainen** = tunteet (sisältää kysymyksiä tunteista)
  - **Sininen** = villi kortti (sisältää yllättäviä kysymyksiä)
  - **Keltainen** = asuminen, työt ja vapaa-aika (kysymyksiä asumiseen töihin ja vapaa-aikaan liittyen)
  - **Oranssi** = lemparit (sisältää kysymyksiä lempi asioista)
2. Muotoilkaa peliruuduista mieleisenne rata tai muunlainen etenevä alusta. HUOM! Peli alkaa **lähtöruudusta ja päättyy maaliruutuun**, muutoin pelaajilla on vapaat kädet!

Pelaajat saavat päättää, kuinka pitkän pelin he tekevät. Mitä enemmän pöydälle asetetaan peliruutuja, sitä kauemmin peli kestää. Jos asetat pöydälle vähemmän peliruutuja, on peli lyhyempi. (Kts. esimerkkikuva sivulta 2)

vinkki! Jos pelaajia on paljon, kannattaa asettaa enemmän ruutuja, ettei peli lopu heti kesken!

3. Kun pelilauta on valmis, pitäkää nopea esittelykierros pelaajien kesken.
4. Asettakaa pelinappulat lähtöruutuun. Pelaajat heittävät vuorollaan noppaa. Isoimman silmäluvun saanut voi aloittaa.



5. Pelaajat etenevät vuorollaan noppaa heittämällä pitkin pelilautaa/peliruutuja. Se väri, mihin pelaaja jää pelinappulallaan kertoo sen, minkä värisen kysymyskortin pelaaja nostaa. Pelaajat nostaa omalla vuorollaan peliruudun värin osoittaman kysymyskortin ja vastaa siinä esitettyyn kysymykseen tai väittämään. Jos pelaaja ei halua tai osaa vastata kortissa esitettyyn kysymykseen, voi hän vaihtoeikaisesti nostaa pantomiimi kortin.

**Pantomiimikortti:** Kortissa on kuva tai sana, jonka pelaaja esittää pantomiimina muille pelaajille. Muut pelaajat yrittävät arvata, mitä pelaaja esittää. Se, joka arvaa oikein, saa siirtyä yhden peliruudun eteenpäin. Jos kukaan ei arvaa, joutuu pantomiimia esittänyt siirtyä yhden ruudun taaksepäin.

**Vihreä peliruutu:** Jos pelaaja joutuu pelinappulallaan vihreään peliruutuun, saa hän päättää, mistä kategoriasta hän nostaa kortin. Pelaaja saa myös halutessaan valita pantomiimikortin.

6. Pelin voittaa se, joka on ensimmäisenä maalissa!

Hauskoja pelihetkiä!

Liite 3: Teemat asukkaiden palautekeskusteluun

## Teemat :

- Mikä oli kivaa?
- Mikä oli tylsää?
- Mikä jäi päällimmäisenä mieleen työpaikoista?
- Miltä pelaaminen tuntui?
- Muita ajatuksia?

Liite 4: Teemat ohjaajien palautekeskusteluun

## Teemat:

- Osallisuus
- Perehtyminen
- Pelin tulevaisuus ja hyödynnettävyys
- Kehitysideat
- Ajatuksia valmiista tuotoksesta, onnistuminen
- Muita ajatuksia

## Liite 5: Työelämän palaute opinnäytetyöstä

Hyvä työelämän edustaja

Kiitos, että tarjositte Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijalle/opiskelijoille mahdollisuuden tehdä opinnäytetyö yrityksenne/organisaatioonne. Työelämän kehittäminen on tärkeä osa opinnäytetöidemme arvioinnissa. Pyydämmekin näkemystänne.

Yrityksen/organisaation nimi	
Työelämän edustajan/Arvioijan nimi ja tehtävänimike	
Opinnäytetyön ohjaaja yrityksessä/organisaatiossa	
Opinnäytetyön tekijä/t	
Miten yrityksenne/organisaationne hyödyntää tehtyä opinnäytetyötä?	
Mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa?	
Miten kuvailisitte yhteistyötä opinnäytetyöntekijän/-tekijöiden kanssa?	

<p>Haluaisitteko jatkossakin tarjota opiskelijoillemme opinnäytetyön aiheita tai harjoittelupaikkoja? Miten haluaisitte kehittää yrityksenne/organisaationne ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyötä?</p>
---

Paikka ja päivämäärä	
Työelämän edustajan/arvioijan allekirjoitus	
Nimenselvennys	
<p>Voitte palauttaa lomakkeen myös ilman allekirjoitusta sähköpostilla joko suoraan koulun ohjaajalle tai opinnäytetyöntekijälle, joka välittää viestin ohjaajalleen siten, että viestiketjusta näkyy allekirjoittajan sähköpostiosoite.</p>	