

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosionomikoulutus

Seppo Kuittinen ja Topi Raitavuo

***Miekiä haluan töihin* – kehitysvammaisten työllistyminen ja osallisuus**

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Seppo Kuittinen ja Topi Raitavuo

Miekiä haluun töihin – kehitysvammaisten työllistyminen ja osallisuus, 36 sivua, 6 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta

Sosionomikoulutus

Opinnäytetyö 2019

Ohjaajat: lehtori Eija Semi, Saimaan ammattikorkeakoulu,

Ohjaaja Arja Kutvonen, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri Oy

Opinnäytetyön päätavoitteena oli pyrkiä kehittämään toiminnallinen menetelmä käytettäväksi vammaispalveluiden työhönvalmentajien työllistymistä edistäviin palveluihin. Yhteistyökumppanina toimi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksote) vammaispalvelut. Päätavoitteen taustatiedoiksi etsittiin lisäksi vastauksia kirjallisuuden ja Internetin kautta koskien kehitysvammaisten työllisyystilannetta ja työhönvalmentajan roolia työllistymisprosessissa.

Toiminnalliseksi menetelmäksi valikoitui lautapelin kehittäminen yhteistyökumppanin pyynnöstä. Lautapelin tavoitteena oli toimia yhtenä tiedonkeruumenetelmänä työhönvalmentajien työssä. Menetelmällä pyritään keräämään tietoa rentouttavassa ilmapiirissä asiakkaiden työllistymisen kannalta tärkeistä asioista.

Pelin toimivuutta työvälineenä testattiin käytännössä kohderyhmälle toteutetuissa pelihetkissä ja sen todettiin olevan helposti muokattavissa muillekin kuin kohderyhmän henkilöille. Pelitoiminnan soveltuvuutta käytäntöön arvioitiin havainnoimalla ja pelihetkien jälkeisten teemahaastatteluiden avulla. Pelin kehittäminen eteni spiraalimallisen kehitysmenetelmän sykleinä. Valitun kehitysmenetelmän mallissa teemahaastatteluista ja havainnoista saatu tieto kirjattiin analysoinnin ja tulosten tulkinnan jälkeen teemoitettuun taulukkoon, jota hyödynnettiin seuraavan suunnitteluvaiheen ohjaavana tietona. Pelistä kehitettiin vain suomenkielinen versio.

Asiasanat: kehittämistutkimus, kehitysvammaisuus, osallisuus, työhönvalmennus, motivaatio

Abstract

Seppo Kuittinen, Topi Raitavuo

I wanna get a job too – The Employment and participation of the mentally disabled people and 36 pages, 6 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Health Care and Social Services

Degree programme of Social Services

Bachelor's Thesis 2019

Instructors: Ms Eija Semi, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences, Ms Arja Kutvonen, Job Coach, South Karelia Social and Health Care District

The purpose of the functional thesis was to develop a new tool for helping gathering information from customers by the job coaching personnel. A boardgame was developed for this purpose. The study was commissioned by South Karelia Social and Health Care District (Eksote)

The background information concerning the employment situation of mentally disabled people was gathered from literature and Internet. Feedback information was collected by theme interviews and observations. Analyzed feedback information was used as a base information for starting next development cycle. Four separate playing events were held. Each event had different composition of individuals playing the game.

The results of the study show that board game playing creates a relaxed atmosphere. Sharing information was easier for customers when the atmosphere was relaxed making the game as a potential tool for job coaches. Every individual who was playing the game gave positive feedback about the features of the game. Measured features were e.g. playability, attractivity and entertainability. Only the Finnish language version of the game was developed.

Keywords: development research, mental retardation, participation, job coaching, motivation

Sisällys

1	Johdanto.....	5
2	Kehitysvammaisuuden määrittely.....	6
3	Kehitysvammainen ja työ.....	7
3.1	Työn merkitys kehitysvammaiselle.....	8
3.2	Kehitysvammaisen työllistymisen esteet.....	9
3.3	Työhönvalmentajan rooli.....	10
4	Kehittämistoiminta menetelmänä.....	12
4.1	Kehittämisprosessiin kuuluvat tehtävät.....	13
4.2	Pelin kehittäminen.....	14
4.3	Kehittämistehtävän yhteydessä käytetty prosessimalli.....	16
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät.....	18
6	Opinnäytetyön toteutus.....	18
6.1	Ensimmäinen kehityssykli.....	19
6.1.1	Suunnitteluvaihe.....	19
6.1.2	Toiminta- ja havainnointivaihe.....	23
6.1.3	Reflektointi.....	25
6.1.4	Pelin raakaversion esittäminen.....	27
6.2	Toinen ja kolmas kehityssykli.....	28
6.2.1	Työhönvalmentajien pelisessio.....	29
6.2.2	Työhönvalmentaja ja yksilövalmennustilanne.....	32
6.2.3	Työhönvalmentaja ja ryhmävalmennustilanteet.....	33
7	Tulokset ja kehittämismenetelmän arviointi.....	35
8	Työn eettisyys ja tulosten tuotettavuus.....	37
9	Pohdinta ja jatkokehittämisideat.....	38
	Lähteet.....	42

Liitteet

- Liite 1. Teemahaastattelun kysymyslistan esimerkki
- Liite 2. Tiedote tutkittavalle
- Liite 3. Suostumuslomake
- Liite 4. Tutkimuslupa
- Liite 5. Tutkimuslupa jatko
- Liite 6. Työelämän edustajan arviointi

1 Johdanto

Suomi elää tällä hetkellä nousukautta: se mahdollistaa talouden elpymisen ja uusien työpaikkojen syntyminen. Uusien työpaikkojen syntyminen ei automaattisesti tarkoita erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden parempaa työllistymismahdollisuutta. Kehitysvammaiset on yksi suurimmista erityisryhmistä työmarkkinoilla. Monilla kehitysvammaisilla on tarvittava koulutus ja halu palkkatyöhön, jos heille vain annettaisiin siihen mahdollisuus (Kehitysvammaliitto 2018).

Työhönvalmentajat ovat avainasemassa kehitysvammaisen työllistymisen edistäjinä. Vammaispalveluissa työskentelevä työhönvalmentaja pyrkii auttamaan asiakkaitaan löytämään itselleen sopiva työ (Hämäläinen & Palo, 2014, 53). Mitä enemmän he saavat tarvittavaa taustatietoa asiakkaansa vahvuuksista, työmotivaatiosta ja odotuksista työelämään liittyen, sen helpompi heidän on etsiä asiakkaalleen potentiaalista työpaikkaa (Kutvonen 2018).

Opinnäytetyön ensimmäisenä tavoitteena on kartoittaa kehitysvammaisten työllisyystilanne ja työhönvalmentajan rooli kirjallisuutta tutkimalla, sekä selvittää tämän hetkiset haasteet työllistymisessä. Opinnäytetyön päätavoitteena on tutkia menetelmäkehittämisen näkökulmasta peliä tiedonkeruumenetelmänä ja pelin soveltuvuutta vammaispalveluiden työhönvalmentajien työvälineeksi. Peli on tarkoitus kehittää kehitysvammaisten kanssa työskenteleville valmentajille yhdeksi työvälineeksi tiedonkeruuseen, muiden menetelmien rinnalle. Peli koettiin tarpeelliseksi kehittää, koska osatyökykyisten työllisyyttä edistäviä pelejä ei ole toteutettu valtakunnallisella tasolla.

Pelistä toteutetaan opinnäytetyön yhteydessä niin sanottu pelattava kehitysversion eli proto. Pelin tuotteistaminen ostettavaan muotoon vaatii taloudellista tukea. Kehitettävästä lautapelistä pyritään tekemään kuitenkin niin lähelle tuotteistettu kuin se käytettävillä olevilla resursseilla on mahdollista. Pelistä toteutetaan vain suomenkielinen versio.

2 Kehitysvammaisuuden määrittely

Suomessa kehitysvammaisuus määritellään World Health Organization:in (WHO) International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD-10) -tautiluokituksen pohjalta. Kehitysvammaisuus ei ole tauti, vaikka se niin lääketieteellisestä näkökulmasta määritelläänkin. Kehitysvammaisuus nähdään tilana, jossa henkilön henkisen suorituskyvyn kehittyminen on epätäydellistä tai kehitys on estynyt kokonaan. Kehitysvammaisuus aiheuttaa henkilön toimintakykyyn huomattavaa rajoittuneisuutta (Sillman 1995, 15; Vernerin 2018a).

Aina kehitysvammaisuuden syitä ei voida selkeästi määrittää, joten perimmäinen kehitysvammaisuuden syy voi jäädä selvittämättä (Grue 2016, 958). Tunnettuja kehitysvammaisuuteen johtavia tekijöitä on monia. Syy kehitysvammaisuuteen voi Vernerin (2018a) mukaan olla esimerkiksi :

- äidin raskaudenaikainen infektio tai myrkytys
- kromosomipoikkeavuus
- sikiön hapen puute synnytyksen aikana
- synnytyksen aikainen aivovaurio
- Rh-tekijä
- lapsuuden tapaturma
- synnynnäinen aineenvaihduntahäiriö

Perimän virheet eli geneettiset syyt aiheuttavat 30-50% kehitysvammoista ja ne ovat yleisimpiä kehitysvammaisuutta aiheuttavia syitä. Ne edustavat noin 30-50% kaikista syistä. (Vernerin 2018a.) Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) määrittelee kehitysvammaisen henkilön siten, että henkilön kehitys tai henkinen toiminta ovat estyneet synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vamman tai vian myötä.

Kehitysvammaisuus käsitteenä voidaan sen moniulotteisuudesta johtuen jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen erilaisuuteen suhteessa valtaväestöön (Vernerin 2018b). Yksilön kyvyt toimia ympäröivässä yhteiskunnassa määrittelevät

hänet sosiaalisena toimijana, jolloin hänen haasteensa liittyvät arjessa selviytymiseen sekä yksilö-, motivaatio- ja sosiaalisten taitotasojen vajavaisuuteen (Savukoski & Kauramäki 2007, 133).

Vammaisuuden määritelmä pohjautuu haittatekijään, jonka vaikutukset heijastuvat sosiaaliseen toimintaympäristöön ja siinä erilaisuuden sietämiseen. Tämän johdosta vammaisuuden sosiaalista ja biologista ilmentymistä on vaikea erottaa toisistaan. (Lampinen 2007, 27.)

3 Kehitysvammainen ja työ

Suomessa oli Tilastokeskuksen (2018) 24.4.2018 päivitetyn tilaston mukaan työttömiä 240 000 ja työllistyneitä 2 476 000. Työllistyneitä oli 37 000 enemmän kuin vuosi sitten samaan aikaan. 25 000:sta työkäisistä kehitysvammaisesta työllistyneitä oli 500. Arviolta 3000 kehitysvammaista pystyisi työllistymään, mikäli he saisivat oikeanlaista tukea. (Kehitysvammaliitto 2018.)

Kehitysvammaisten työllistymistä on tutkittu vain vähän ja tutkimus on vielä murrosvaiheessa. Suhtautuminen kehitysvammaisten työllistymiseen on kuitenkin kehittymässä parempaan suuntaan, ja myös lainsäädäntö ja asetukset tukevat sitä. Suomen perustuslain (731/1999) §18 mukaan jokaisella on oikeus työhön ja ansaitsemiseen. Tämä oikeus ei saa olla riippuvainen siitä, kuinka yhteiskuntajärjestelmä ja sen toimijat määrittelevät kunkin työtä tavoittelevan henkilön tai hänen asemansa (Pikkusaari 2012, 26).

Suomen perustuslaki tukee myös Suomen hyväksymää YK:n yleissopimusta, joka määrittelee vammaisten henkilöiden oikeuksia suhteessa työelämään seuraavasti: *Jokaisella vammaisella on oikeus tehdä töitä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä, sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa.* (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, 27. artikla.)

3.1 Työn merkitys kehitysvammaiselle

Työn merkitys ilmenee länsimaisessa kulttuurissa monin eri tavoin. Työn tekeminen kiinnittää ihmisen yhteiskuntaan, koska työn tekemisen katsotaan kuuluvan normaaliin ja tavanomaiseen elämäntapaan. Työtä tekemällä ihminen voi kokea olevansa hyödyksi muille ja koko yhteiskunnalle. Työn tekeminen luo myös kokemuksen siitä, että työtä tekevänä henkilönä kuuluu yhteiskuntaan ja on mukana rakentamassa sitä. Työn mahdollistaman taloudellisen turvan ja arvostuksen lisäksi se jäsentää ihmisen arkitoimintaa. Ei pidä myöskään unohtaa työn tekemisen sosiaalista merkitystä eli yhteenkuuluvuutta johonkin ammattiryhmään, työyhteisöön ja työkavereihin. Työtön voi tuntea itsensä muista poikkeavaksi tai yhteiskuntaan kuulumattomaksi henkilöksi, siksi työn tekemisellä on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnille monista eri näkökulmista katsottuna. (Kettunen ym. 2009, 70-71.)

Osallistuminen työelämään on tärkeää yhteiskuntaan kuulumisen ja osallisuuden kannalta kenelle tahansa työikäiselle ihmiselle. Viime vuosina aihe on ollut julkisessa keskustelussa aktiivisesti mukana, varsinkin työmarkkinoilta syrjäytyneiden henkilöiden työllistymisen ja työn saannin vaikeuksien osalta. Kehitysvammaiset kuuluvat edellä mainittuun työmarkkinoilta syrjäytyneiden henkilöiden joukkoon (Härkäpää ym. 2013, 8). Kehitysvammaisten työikäisten ihmisten keskuudessa palkkatyössä käyminen on askel kohti yhdenvertaista kansalaisuutta (Linnakangas ym. 2006, 57).

Kehitysvammaisten ja työn suhdetta on tutkittu useassa tutkimuksessa 2000 – luvun alusta alkaen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että kehitysvammaisilla on niin halua kuin kykyäkin tehdä töitä. Tutkimuksien perusteella kehitysvammaisten työllistyminen edistää ja vahvistaa heidän tunnettaan osallisuudesta ja yhteisöllisyyttään. Lisäksi tutkimuksissa päädyttiin tulokseen, että nuoret työssä olevat kehitysvammaiset ovat erittäin sitoutuneita työhönsä, eikä heillä ollut halukkuutta vaihtaa työpaikkaansa. (Ekholm & Teittinen 2014, 9; Nevala ym. 2011; Holm & Hopponen 2007.)

3.2 Kehitysvammaisen työllistymisen esteet

Kehitysvammaisen henkilön osalta perustuslain ja YK:n yleissopimuksen (27. Artikla) tavoitteet jäävät monesti toteutumatta. Ongelmat ja haasteet ovat usein muualla kuin kehitysvammaisten ihmisten työkyvyssä. Näitä kehitysvammaisen työllistymistä hidastavia ja estäviä seikkoja ovat Vernerin (2018c) mukaan muun muassa seuraavat tekijät:

- Työnantajilla ei ole riittävästi tietoa tarjolla olevista tukitoiminnoista työllistämisen helpottamiseksi.
- Työhönvalmentajien virkoja/ toimia ei ole kunnissa riittävästi.
- Kunnallisten vammaispalvelujen työelämätuntemus on vähäistä ja ohutta. Yhdenvertaisuuden ja osallisuuden tavoittelun sijaan korostetaan perinteiseen hoiva-ajattelutapaan liittyviä suojelemista ja varjelemista.
- Kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminnan ulkoistaminen nähdään useassa kunnassa riittäväksi vammaispalveluksi. Työtoiminta on avotyötä tavallisilla työpaikoilla ilman työlainsäädännön mukaista turvaa esimerkiksi työsopimusta, palkkaa, työterveydenhuoltoa tai eläketurvan kertymistä.
- Kansaneläkelain mukaisen työkyvyttömyyseläkkeen ja palkkatulon yhdistäminen vaikeaa. Työkyvyttömyyseläkkeellä palkkatuloa saa kertyä maksimissaan 737,45€/kk. Ylitys aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeen keskeyttämisen työssäoloajaksi. Palkkatuloraja rajoittaa tehtävän työn määrää ja estää usein jopa mahdollisuuden työllistyä.
- Osatyökykyisten henkilöiden työeläkevakuutukset aiheuttavat työnantajissa epävarmuutta. Suuryrityksillä mahdollisuus tehdä erityisjärjestelyitä työntekijöiden vakuuttamisessa.
- Ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteys on puutteellinen. Panostetaan koulutukseen, joissa suuri osa on kehitysvammaisia, mutta työpaikkoja ei alalla löydy. Henkilöt sijoittuvat koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin työ- ja päivätoimintakeskuksissa

- Vammaispalveluiden ja TE-toimistojen yhteistyö ja työnjako ei toimi. TE-toimistoille olisi annettava tämän hetkistä vahvempi rooli työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työllistymisen tukemiseen. Se vaatisi ohjeiden ja käytäntöjen yhdenmukaistamista.

Yhtenä palkkatyöhön työllistymisen esteenä voi olla kuntien halukkuus järjestää mieluummin kehitysvammaisille avotyötoimintaa kuin panostaa heidän työhönvalmennukseensa. Näin toimitaan siitä huolimatta, että esimerkiksi Helsingin kaupungin työhönvalmennuksesta tekemän analyysin pohjalta on arvioitu työhönvalmennuksella olevan positiivinen vaikutus julkistaloudelliseen kannattavuuteen eli säästöjen syntymiseen. (Kehitysvammaliitto 2019.)

3.3 Työhönvalmentajan rooli

Valmennuspalveluiden yhteydessä käytetään useaa eri työnimikettä kuvaamaan valmentajan työtehtävää. Nimikettä yksilövalmentaja käytetään silloin kun tavoitteena on asiakkaan elämänhallintaan, toimintakyvyn parantamiseen tai tulevaisuuden suunnittelemiseen liittyvä valmentaminen. Nimikkeinä työvalmentaja ja työhönvalmentaja ovat samankaltaisia, mutta nimikkeillä on kuitenkin selkeä ero niiden käytännön työtehtävien sisältöjen suhteen. Työvalmentaja keskittyy työsäään valmennettavansa työtaitojen kehittämiseen ja työhönvalmentaja pyrkii edesauttamaan asiakkaansa työmarkkinoille siirtymistä ja siellä pysymistä. (Hämäläinen & Palo, 2014, 53.)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoimisto (Eksote) on ollut mukana Yes We Can -hankkeessa (YWC), joka toteutettiin vuosina 2016-2017 (Innokylä 2018). YWC-hankkeen päätavoitteena oli kehitysvammaisten ihmisten yhtäläisten oikeuksien vahvistaminen eli mahdollisuus toimia aktiivisina kansalaisina. Kehitystoimet kohdistettiin kehitysvammaisten päivätoimintaan. Päivätoimintaa pyrittiin uudistamaan, jotta alla mainitut hankkeen tavoitteet saavutettaisiin (Innokylä 2018):

- paremmat työllistymismahdollisuudet.
- henkilöiden parantunut työ- ja toimintakyky
- asiakaslähtöisempi toiminta
- parempi asiakkaiden voimavarojen huomiointi
- mielekkäiden ja taitoja vastaavien töiden löytäminen.

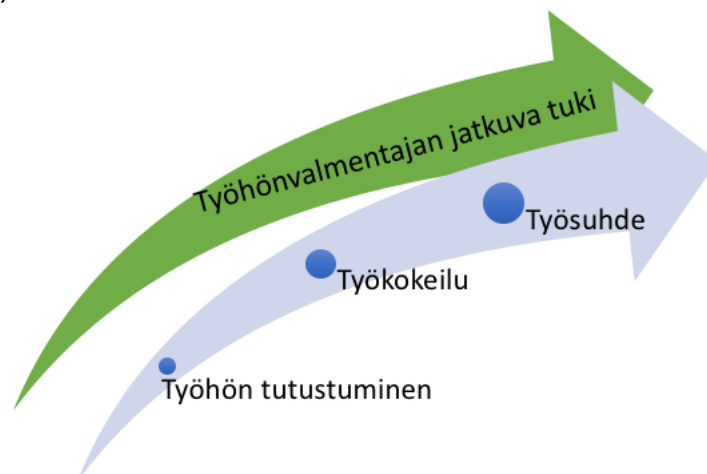
- työllistyminen sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin yrityksiin
- ohjaavalla henkilökunnan valmentavan työtteen omaksuminen
- osaamisen saaminen työelämän ja yhteiskunnan käyttöön.
- toiminnan taloudellisten ja hyvinvoinninvaikutukset ovat tiedossa.

YWC -hankkeen aikana työelämään siirtymisen tueksi Eksoten vammaispalveluihin perustettiin työhönvalmennustiimi. Työhönvalmennustiimi tuottaa palvelua työntekijän rekrytoimisen tukemiseen sekä perehdyttämiseen ja on apuna muissa työsuhteisiin liittyvissä asioissa. Tarjottavassa palvelussa otetaan huomioon niin työnantajan kuin asiakkaankin tarpeet. Palvelun käyttäminen on molemmille osapuolille maksutonta. (Eksote 2018b; Kutvonen 2018.)

Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu Eksoten (2018b) määritelmän mukaan:

- olla turvallinen yhteistyökumppani
- etsiä työtehtäviin sopiva työntekijä
- kykyä tunnistaa työnhakijan vahvuudet ja osaamisen taso
- tehdä yhteistyötä työnantajien ja TE-toimistojen kanssa työtehtävien soveltamisessa työntekijälle sopiviksi
- tukea työntekijän perehdyttämistä olla mukana tukemassa työntekijää ja työyhteisöä ja arvioida järjestelytarpeita työolosuhteissa
- Tarjota tarvittaessa pitkäaikaista ja tarpeenmukaista tukea
- Työnantajan avustaminen palkkatukiasioissa

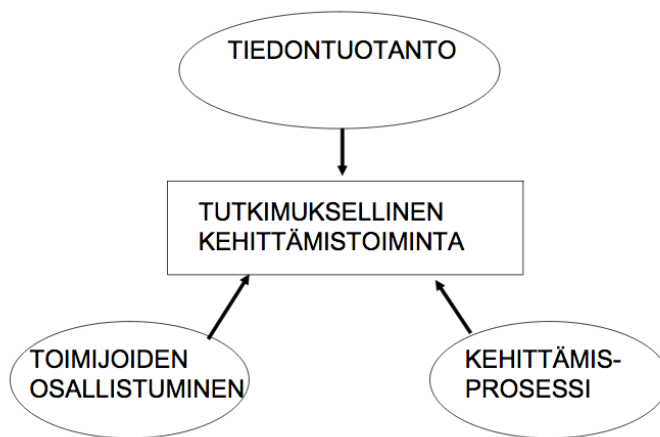
Yksilöllisesti etenevä työllistymisen prosessi voidaan kuvata alla olevan kuvan (Kuva 1.) mukaisesti kolmivaiheisena.



Kuva 1. Tuettu työllistyminen. (Muokattu Eksote 2018b).

4 Kehittämistoiminta menetelmänä

Kehittämistyössä suunnitellaan uusi toimintamalli, joka perustellaan, organisoidaan, toteutetaan, arvioidaan ja josta saatu tieto jaetaan. Suunnittelutyössä kuvataan perustellen tehdyt valinnat, prosessin kulku ja tulos. Projektissa selostetaan projektin vaiheet, perustellaan tehdyt valinnat ja tulokset ja kuvataan saatu palaute. Tutkimuksellista kehittämistoimintaa voidaan lähestyä usean eri näkökulman kautta. (Toikko & Rantanen 2009, 10.) Kuvassa 2. on esitetty kolme lähestymisen kehittämistoiminnan päänäkökulmaa.



Kuva 2. Kehittämistoiminnan näkökulmat (Toikko & Rantanen 2009, 10).

Kehittämisprosessissa toiminta alkaa valitun toiminnan perusteluista ja organisoinnista. Toiminta jatkuu varsinaisella toteuttamisella ja sen arvioimisella. Useasti jatkuva kehittämisprosessin korjaaminen ja uudelleen suuntaaminen on tarpeellista halutun lopputuloksen saavuttamiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 10.)

Toimijoiden osallistumisen näkökulmasta tyypillinen kehittämistoiminta perustuu eri toimijoiden sitoutumiseen ja aktiiviseen osallistumiseen. Toimijat voivat edustaa eri tavoitteiden toteutumista. Kehittämisen yhteydessä sovitellaan näkemuseroja ja tavoitellaan asioille yhteistä ymmärrystä. Tasavertainen ja aito osallistuminen eri toimijoiden välillä mahdollistuu, kun hyväksytään toisten erilaiset näkemykset. (Toikko & Rantanen 2009, 10.)

Tieto, joka on tutkimuksen tuloksena tuotettu tiedontuotannossa on hyödynnettävissä arviointitiedon tuottamiseen, jolla kehittämistoimien onnistumista tai vaikutusta mitataan. Tutkimuksessa saadun tiedon muotoileminen käytännöiksi mahdollistaa uusien hyvien käytäntöjen luomisen ja siirtämisen uusiin toimintaympäristöihin. Tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta käytetään myös nimitystä tutkimusavusteinen kehittäminen. Siinä tutkimus toimii kehitystoiminnan tukena. (Toikko & Rantanen 2009, 11.)

4.1 Kehittämisprosessiin kuuluvat tehtävät

Kehitystoimintaan kuuluu Toikon & Rantasen (2009, 56-62) mukaan tehtäviä, joista käsitellään tämän opinnäytetyöntutkimuksen yhteydessä viittä yleisintä. Ne ovat *perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten levittäminen*.

Ensimmäiseksi perustellaan syyt miksi jotakin kehitetään, mitä halutaan kehitetään ja miksi juuri nyt. Kehittämisen tarve voi johtua nykytilassa olevasta ongelmasta (negatiivinen tilanteen määrittely). Kehittämisen tarve voi myös johtua tulevaisuuden ihannekuvasta eli visiosta. Kehittämistyö kannattaa rakentaa molempien edellä mainittujen tarpeiden pohjalta. Pelkästään ongelmalähtöisessä kehittämistarpeessa aloitettu kehitystyö voi johtaa entistä vaikeampiin ja monitasoisempiin ongelmiin. Pelkästään vision varaan perusteltu kehittäminen voi johtaa epärealistiseen ja haaveelliseen lopputuloksen tavoitteluun. Yhdistelmässä ongelma- ja visiolähtöistä kehittämisen perustelua ristiriidat ja ongelmat työntävät ja visiot vetävät muutoksen suuntaan. Toteuttamisen kannalta kehittämistoiminta etenee paremmin, mikäli tavoite pystytään määrittelemään mahdollisimman konkreettisesti. (Toikko & Rantanen 2009, 56.)

Organisoinnilla kehittämisprosessin yhteydessä tarkoitetaan vaihetta, jossa varsinaista toimintaa määritellään eli kuka tekee mitäkin ja mitkä ovat käytössä olevat resurssit. On hyvin yleistä, että keskeiset kehittämisprosessiin liittyvät toimijat muodostavat työ- tai projektiryhmän. Isommissa työryhmissä nimetään myös erillinen ryhmän johtaja tai koordinaattori sekä mahdollisesti myös ohjausryhmä. Ohjausryhmä voi koostua eri kokemus- tai osaamistaustalla olevista jäsenistä, jolloin pystytään paremmin huomioimaan erilaiset intressit ja kehitystoiminnan innova-

tiivinen luonne. On myös mahdollista, että organisointi johdetaan kehittämisprosessin vaiheista käsin, jolloin jokaiselle organisoinnille, toteutukselle tai arvioinnille on määritelty omat vastuuhenkilönsä. (Toikko & Rantanen 2009, 57.)

Kolmantena kehittämisprosessin tehtävänä suoritetaan varsinainen kehittämis-kohteen toteutus. Tehtävä muodostuu ideoinnista, toteutuksesta ja kokeiluista. Ideointia ilmenee usein jo kahden aiemmin mainitun tehtävän yhteydessä, mutta toteutusvaiheessa aiempaa ideointia voidaan laajentaa uusien näkökulmien kautta. Toteutusvaiheessa asioita joudutaan usein priorisoimaan, koska kaikkia ideoita ei pystytä toteuttamaan. Toteuttamisen mahdollisimman tarkka rajaaminen ja kohdentaminen auttavat halutun lopputuloksen saavuttamisessa ja on edellytys varsinaisen kokeilutoiminnan aloittamiselle ja testaamiselle. Toikko & Rantanen (2009, 58-60.)

Neljäntenä kehittämisprosessin tehtävänä on toiminnan arviointi. Yksi sen tehtävistä on toimia kehittämistoiminnan prosessin suuntaajana. Arviointi on prosessin vaihe, jonka tavoitteena on tuottaa kehittämisprosessia ohjaavaa tietoa. Arvioinnin yhteydessä analysoidaan kerättyä tietoa ja peilataan sitä omiin tavoitteisiin, kuten päästiinkö siihen tavoitteeseen mikä itselle asetettiin. Arviointi on myös vaihe, jossa pyritään saamaan selville asiakkaiden odotukset kehittämiselle ja hyödyntää sitä jatkossa kehittämistyön aikana. Toikko & Rantanen (2009, 61.)

Viidentenä kehittämisprosessin tehtävänä on tulosten levittäminen, jota kutsutaan myös juurruttamiseksi ja valtavirtaistamiseksi. Tuotteistamista käytetään tulosten levittämisen edistäjänä. Uusi työmenetelmä tai –prosessi mallinnetaan tuotteistuksen kautta selkeäksi malliksi edistämään kehitetyn asian omaksu- mista. Helppo ja yksinkertainen malli auttaa uuden menetelmän tai prosessin le- viämistä yleiseen käyttöön. (Toikko & Rantanen 2009, 62.)

4.2 Pelin kehittäminen

Peli on vuorovaikutteinen systeemi. Peleissä on sisäänrakennettuna omat sääntönsä ja arvomaailmansa, jotka usein poikkeavat reaali maailman arvoista ja säännöistä. Peleissä pelaajat ratkaisevat ongelmia pelin sääntöjen puitteissa ta- voitteena paras mahdollinen lopputulos pelaajan itsensä kannalta. Sääntöjen ja arvojen valvominen digitaalisissa peleissä hoituu peliohjelmiston kautta, joka

huolehtii tarvittavien tehtävien ja tarkistuksien suorittamisen ilman pelaajien avustusta. Perinteisissä ei-digitaalisissa peleissä pelaajat yhdessä pitävät huolen siitä, että kukin pelaaja noudattaa peliin määriteltyjä sääntöjä tehdessään toimia ja valintoja pelin edistämiseksi. (Costicyan 2002,19-22.)

Pedagogisesta lähtökohdasta tarkasteltuna pelejä voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Pelejä voidaan hyödyntää motivaattorina eli innostajana uusien asioiden oppimisessa ja opettamisessa. Peleillä voidaan vaikuttaa positiivisesti oppijan uskoon omista kyvyistään oppijana eli minäpystyvyyteen. Pelejä käytetään oppimisprosesseissa aktivointiin. Pelaajat huomaavat hyvin nopeasti, että jos ei tee mitään ei pärjää. Aktiivinen toimiminen auttaa etenemään pelissä. Pelit haastavat pelaajia myös luovuuteen. Usein peleissä olevien tehtävien ratkaisemisessa tarvitaan luovaa ongelmanratkaisukykyä, kekseliäisyyttä ja asioiden selvittämistä. (Seppo 2019.)

Kallio-Tavin (2015, 171) näkee pelien huvi- ja viihdearvon yhdeksi tärkeimmistä syistä pelien pelaamiselle niiden rentouttavien ja sosiaalisia suhteita ylläpitävien ominaisuuksien ohella. Ei ole niin tärkeää kuka voittaa, vaan tärkeämpää on yhdessä mielekkäästi vietetty aika.

Kaikkien edellä mainittujen ominaisuuksien huomioonottaminen on tärkeitä peliä kehitettäessä Kultima (2014, 135) määrittelee pelinkehittämiseen liittyvän seitsemän peruseriaatetta, jotka ovat seuraavana listamuodossa.

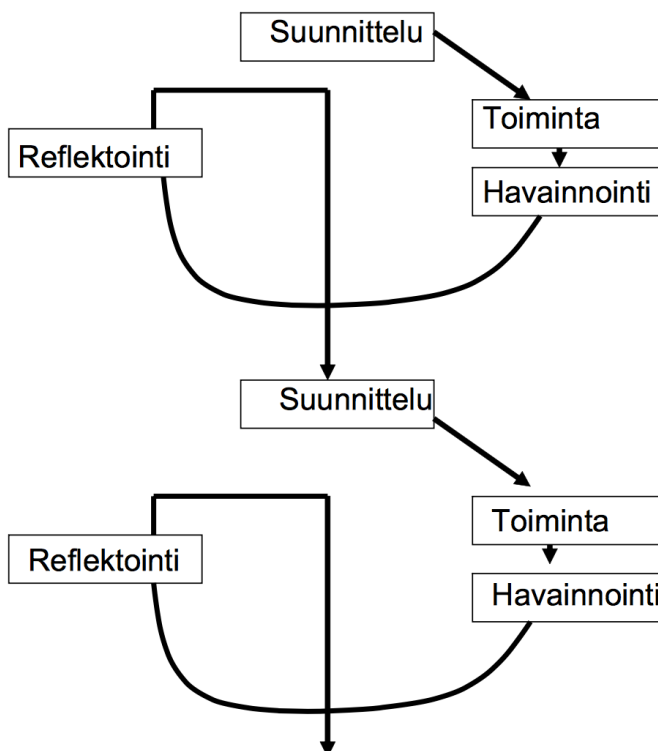
- Pelin tekemistä opitaan tekemällä
- Pelin kehittäminen vaatii jatkuvaa itseopiskelua ja muuntautumiskykyä.
- Pelisuunnittelu on kokemussuunnittelua.
- Pelin kehittäminen on toistuvaa tekemistä ja tarkkailua eli iteratiivista.
- Pelin kehittäminen nojautuu olemassa oleviin peliesimerkkeihin.
- Pelikehittäminen vaatii moniosaamista.
- Pelin kehittäminen rakentuu intohimolle.

Kaikki yllämainitut periaatteet kehittämisen yhteydessä toteutuvat usein riippumatta siitä, ollaanko kehittämässä digitaalista tai ei-digitaalista (perinteistä) lautatai korttipeliä.

4.3 Kehittämistehtävän yhteydessä käytetty prosessimalli

Kehittämistehtävän perustelun yhteydessä kannattaa valita käyttökelpoisin ja tarkoituksen mukaisin kehittämisprosessi. Spiraalimalli soveltuu käytettäväksi hyvin silloin, kun asiakas on aktiivisena toimijana kehittämistoiminnassa mukana. Asiakkaan mukana oleminen mahdollistaa hänelle paremman pääsyn vaikuttamaan prosessin kehittymiseen. Edellisen katsotaan olevan yksi spiraalimallin käyttämisen eduista. Haittana spiraalimallin käyttämiselle nähdään se, että vaiheiden toistettavuus vaatii paljon aikaa. (Pohjonen 2002, 43.)

Spiraalimallissa prosessi etenee kuvan 3. osoittamalla tavalla toisiaan seuraavina toimintojen kehinä eli sykleinä (Toikko & Rantanen 2009, 67). Spiraalimallin toimintojen toistuvuuden eli iteratiivisuuden vuoksi kehittäminen vaatii paljon kärsivällisyyttä sekä kykyä ymmärtää, että epäonnistuminen tai virheiden löytäminen kuuluvat prosessiin ja että ne ovat osa normaalia kehitysprosessia (Kultima 2014, 139).



Kuva 3. Spiraalimallin prosessikuvaus (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Käytännössä spiraalimallin mukainen syklinen prosessin eteneminen näkyy toistuvina *suunnittelu->toiminta->havainnointi->reflektointi* –kehinä aivan kuin kehittämistoiminnan tehtävät, jotka muodostavat *perustelu->organisointi->toteutus->arviointi* -kehän jo ideoinnin ja perussuunnittelun osalta. Perussuunnittelu voi koostua useasta kehityssyklistä ennen kuin mitään konkreettista saadaan aikaan. (Toikko & Rantanen 2009, 56-62.). Luvussa 6. (Opinnäytetyön toteutus) esitetään kuvan 3 prosessimallin eri vaiheiden suunnitteluvaiheen, toiminnan- ja havainnoinnin vaiheen sekä reflektoinnin soveltamista tämän opinnäytetyön yhteydessä.

Suunnitteluvaihe sisältää kuvauksen ja perusteluja siitä, miten lopputuloksena syntyvä tuotos tullaan toteuttamaan (McTaggart 1991). Sovelluskehityksen yhteydessä tässä vaiheessa syntyy tekninen määrittely. Silloin kun lopputuloksena on fyysinen ja konkreettinen tuote tai laite, tässä vaiheessa syntyy esimerkiksi ulkonäköön tai tuotteen kokoon liittyviä määrittelyjä. Toisesta kehityssyklistä eteenpäin suunnitteluvaiheessa katselmoidaan edellisen syklin tulokset ja päätetään ollaanko tuloksiin tyytyväisiä ja lopetetaan kehittäminen vai jatketaanko suunnitteleamalla seuraava sykli. (Sommerville 2001, 53.)

Toiminnan- ja havainnoinnin vaiheessa tuotetta tai tuotosta kokeillaan ja testataan asiakkaiden kanssa. Toiminnan yhteydessä kerätään asiakkailta palautetietoa havainnoimalla ja/tai jollakin muulla tilanteeseen sopivalla tiedonkeruumenetelmällä. Tärkeintä tiedonkeruumenetelmän valinnalle on se, että sillä saadaan kerättyä juuri niitä tietoja, joita halutaan hyödyntää reflektoinnin jälkeen jatkokehityksessä. (Toikko & Rantanen 2009, 67.)

Reflektio määrittellään spiraalimallissa vaiheeksi, jossa saatua palautetietoa tarkastellaan analysoiden uuden näkökulman havaitsemiseksi jo olemassa olevasta tiedosta tai uuden tiedon luomiseksi. Reflektiossa saadut uudet tiedot, kokemukset ja oppiminen toimivat syötteenä seuraavan kierroksen suunnitteluvaiheelle. (Verkko-tutor 2018.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät

Tämän kehittämistehtävän tarkoituksena tutkia kehitysvammaisten työllisyyslannetta ja työhönvalmentajan roolia työllistymisprosessissa. Tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa peli käytettäväksi vammaisten työllistymisen palveluiden yhteydessä. Peliä tullaan kokeilemaan asiakkaiden kanssa toteuttavissa peluustapahtumissa. Pelin avulla pyritään keräämään asiakkaista työllistymisen kannalta tärkeää tietoa. Kehittämistyön tuotoksena syntyvää peliä voidaan hyödyntää vammaisten työhönvalmentajien työssä asiakkaiden työllistymispalveluiden yhteydessä yhtenä tiedon hankkimisen välineenä muiden menetelmien lisäksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitkä ovat kehitysvammaisten työllistymisen esteet?
- 2) Millainen on työhönvalmentajan rooli työllistymisprosessissa?
- 3) Miten pelin käyttäminen soveltuu työhönvalmentajille työvälineeksi?

Tutkimuskysymyksiin 1 ja 2 haetaan vastauksia tilastoista ja internetlähteistä, aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta ja haastatteleamalla työhönvalmentajia. Kolmanteen tutkimuskysymykseen haetaan vastausta kehittämistehtävän toteuttamisen kautta.

6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön toteuttamisen lähestymistavaksi valittiin tutkimuksellinen kehittäminen. Salosen ym. (2017, 56) mukaan tutkimuksellinen kehitystyö soveltuu ongelmien ratkaisemiseen, uusien ideoiden sekä käytäntöjen tuottamiseen ja toteuttamiseen. Opinnäytetyössä toteutettavan pelin kehittäminen prosessina sopi täydellisesti Salosen ym. (2017, 56) asettamien sisältöjen toteuttamiseen. Pelin kehittämistarve pohjautui ongelman ratkaisemiseen eli työllistymistä edistävien tietojen hankinnassa. Samalla pyritään tukemaan tulevaisuuden visiota siten, että työhönvalmentajilla olisi asiakkaiden työllistymiseen liittyvän tiedon keräämiseen useampi työväline. Seuraavissa luvuissa kerrotaan kuinka valittua spiraalimallia huomioitiin kehittämisprosessina opinnäytetyön yhteydessä.

Opinnäytetyömme toiminnallinen toteutus koostui kolmesta vaiheesta eli kehityssyklistä. Ensimmäisen vaiheen raportoinnin yhteydessä kerrotaan kuinka päädyttiin kehittämään juuri peli työhönvalmentajien työvälineeksi ja kuinka sen kehittäminen ensimmäiseen pelattavaan kehitysversioon eteni valitun prosessimallin mukaisesti. Tämä opinnäytetyön toteutuksenvaihe sisälsi paljon peliin ja sen ominaisuuksiin liittyvää kehitystä sekä innovointia ennen varsinaista pelin fyysisen muodon toteuttamista. Ensimmäisen vaiheen yhteydessä kerrotaan, kuinka eri pelitapahtumissa kerättiin palautetta ja kuinka sitä analysoinnin jälkeen hyödynnettiin pelin seuraavassa kehityssyklissä.

Toinen vaihe sisälsi ensimmäiset pelikerrat opinnäytetyöhön kehitetyn pelin pelattavalla kehitysversiolla. Työhönvalmentajien peluutustapahtuman yhteydessä kerrotaan mitä alkutoimenpiteitä suoritettiin ennen varsinaista pelaamista ja miten peliä pelataan ja mitä sääntöjä peliin liittyy. Kolmas vaihe sisälsi ryhmäpeluutustilanteet ja niihin erityisesti liittyvät alkutoimien eroavaisuudet verrattuna yksilö peluutustilanteisiin.

Peluutusvaiheiden yhteydessä kerrotaan, millä kokoonpanolla kukin erillinen peluutus tapahtui ja mikä oli kenenkin rooli pelitapahtuman aikana. Samoin kerrotaan mitä ominaisuuksia tai asioita on kehitetty tai korjattu edellisen tapahtuman kehitysideoiden pohjalta.

6.1 Ensimmäinen kehityssykli

Tämä luvussa kerrotaan mitä peliin liittyviä rajoituksia ja tavoitteita asetettiin ennen pelin fyysiseen muotoon saattamista. Luvussa kerrotaan myös kuinka pelitapahtumat järjestettiin ja kuinka niistä kerättiin tietoa seuraavaa kehityssykliä varten.

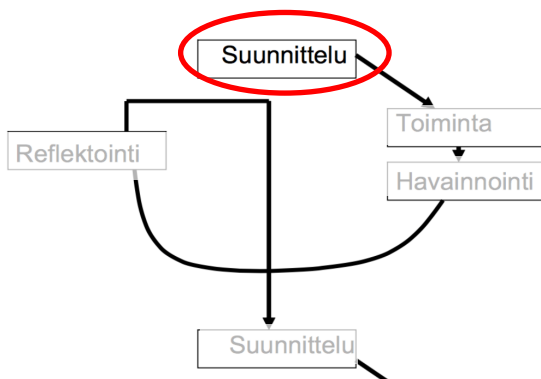
6.1.1 Suunnitteluvaihe

Toukokuussa 2018 ensimmäisessä työelämän edustajien kanssa pidetyssä tapaamisessa nousi esiin kysymys: "Voisiko opinnäytetyön tuloksena syntyä peli, jota työhönvalmentajat voisivat työssään hyödyntää?". Tapaamisen jälkeen olemassa olevien kehitysvammaisille suunniteltujen suomenkielisten pelien määrää kartoitettiin internetin avulla. Samassa yhteydessä kartoitettiin myös pelejä, jotka olisivat suunnattuja työhönvalmennukseen.

Kartoituksen tuloksena selvisi, että pelejä kehitysvammaisille löytyy, mutta mikään niistä ei ollut soveltuva työllistymisen edistämiseen. Työhönvalmennuksen avuksi luotuja pelejä ei löytynyt kuin muutama. Tilanne koettiin positiivisena haasteena ja se antoi mahdollisuuden toteuttaa sekä kokeilla jotakin aivan uutta menetelmää tiedonkeräämiseen. Opinnäytetyön toteuttamisen näkökulmasta lähtötilanne oli optimaalinen.

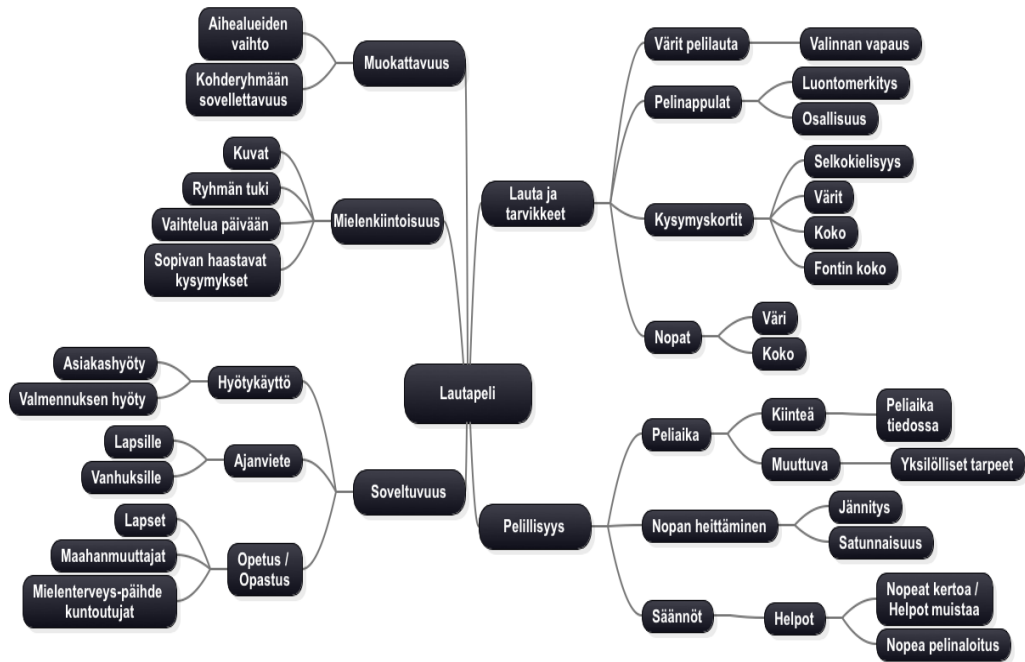
Opinnäytetyössä toteutetun pelin suunnittelu alkoi toukokuussa. Kartoituksen jälkeen, peli-idean alkuvaiheista lähtien, muodostui selkeä ajatus kehittää työhönvalmentajien tueksi lautapeli.

Alla olevassa kuvassa 4. esitettynä kuinka opinnäytetyön prosessimalliksi valitussa spiraalimallissa lähdetään kehityssyklissä etenemään aina suunnittelusta.



Kuva 4. Muokattu spiraalimallin prosessikuvaus (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Pelin suunnitteluvaiheessa havaitsimme kohderyhmä huomioon ottaen, että pelikokonaisuuteen vaikuttavia tekijöitä oli merkittävä määrä. Kokonaisuuden hallinnan vuoksi teimme pelin suunnittelun tueksi miellekartan. Kuva 5 esittää alkusuunnittelun yhteydessä tehtyä miellekarttaa pelin ominaisuuksista ja muista huomioon otettavista seikoista.



Kuva 5. Kehitettävän pelin miellekartta suunnittelun pohjana.

Pelin kehittämisen tavoitteena oli pystyä tuottamaan työkalu selkeästi rajatun tiedon keräämiseen. Tiedon kerääminen määritteli pelin yhdeksi tärkeimmäksi sisällöksi teemoitetut kysymyskortit, joiden avulla tietoa saataisiin kerättyä. Pelin sisältämillä kysymyksillä on tarkoitus saada aikaan keskustelua, jolloin valmennettava(t) saa(vat) mahdollisuuden ilmaista itseään ja työhönvalmentaja saa vastausten avulla omaan työhönsä tarvittavaa lisätietoa käyttöönsä.

Omista pelikokemuksista tiesimme, että pelien pelaamisella on positiivisia vaikutuksia ihmiseen, kuten pelaajan vuorovaikutustaitojen kehittyminen sekä osallisuuden tunteen lisääntyminen. Kohderyhmän osalta joillakin heistä motoristen taitojen hallinta vahvistuu noppien heittämissä sekä pelinappuloiden liikuttamisessa. Noppia heittämällä saadaan peliin jännitystä ja lisätään pelillisyyden tunnetta. Kysymysten esittämisen yhteydessä työhönvalmentajalla on mahdollisuus kiinnittää myös huomiota valmennettavan sanattomaan viestintään, kuten ilmeisiin ja eleisiin.

Alkuvaiheen suunnittelussa tavoitteeksi määriteltiin toteuttaa peli, jonka pelaamiseen kuluva aika olisi peluuttajana toimivan työhönvalmentajan säädeltävissä. Peliajan pituutta säätämällä pyritään välttämään pelaajien

kiinnostuksen loppuminen. Pelissä vältetään voittoon tähtäävien tavoitteiden asettamista. Kilpailullisuus voisi johtaa varsinkin ryhmäpelitilanteessa pelaajan kiinnittymisen pelin tavoitteen kannalta epäolennaisiin asioihin. Pelin pelaaminen tulee olla niin pelaajille kuin peluuttajillekin helposti omaksuttava, eikä siinä saa olla liikaa opeteltavia tai rajoittavia sääntöjä.

Pelin ulkonäön tavoitteena oli saada pelilaudasta väriltään ja sommittelultaan mielenkiintoa herättävä. Pelissä käytettävien kysymyksiä aihealueääräksi rajattiin neljä. Aihealueiksi valittiin: MINÄ = Kysymyksiä minusta henkilönä tai työntekijänä, SÄÄNNÖT = Työpaikan sääntöihin liittyvät asiat, HAAVEET = Omia haaveita työhön liittyen ja TYÖELÄMÄ = Työhön tai työpaikkaan liittyvät asiat

Rajauksen syntyyn vaikutti tapa, jolla määritellään, minkä kategorian kysymys milloinkin kysytään. Aihealueille määriteltiin värit MINÄ=keltainen, SÄÄNNÖT=punainen, HAAVEET=sininen ja TYÖELÄMÄ=vihreä. Aihealueen määrittely pelissä suoritetaan heittämällä noppaa. Nopan sivuilla on kategorioita vastaavia värejä. Noppamalliksi valikoitui kahdeksansivuinen noppa. Kyseisen mallin katsottiin luovan riittävästi satunnaisuutta, koska jokaista väriä tulisi noppaan kahdelle sivulle.

Pelissä käytettävä kieli pidettiin selkeänä. Usein kehitysvammaisella henkilöllä on äidinkielen eri osa-alueisiin liittyviä haasteita. Haasteita ilmenee puhumisessa, puheen ymmärtämisessä, lukemisessa ja kirjoittamisessa (Kartio 2009, 61). Pelissä käytettävän kielen osalta tavoitteena oli selkokieli, koska sen ymmärtäminen on yleiskieltä helpompaa. Liian vaikeaksi tehdyt kysymykset olisivat saattaneet aiheuttaa pelaajissa hämmennystä. Monimutkaisesti muotoillut kysymykset olisivat vaikuttaneet suoraan pelaajan keston sekä pelin mielenkiintoisuuteen.

Pelin helpon kuljetettavuuden mahdollistamiseksi pelin fyysinen koko päätettiin toteuttaa taiteltavaan A4-paperikokoon. Pelitilanteessa pelilauta koostuu kahdesta pitkältä sivulta yhteen taitetusta A4-arkista eli pelikentän kooksi muodostuu A3 -arkin kokoinen kenttä. Suurehko pelilaudan koko auttaa niitä pelaajia, joilla on haasteita näkökyvyn kanssa. Pelilaudan koon oli tuettava pelinappuloina käyt-

tettävien kivien soveltuvuutta pelikentällä liikkumiseen. Kivet valikoituivat pelinapuloiksi niiden kestävyuden ja helpon puhdistettavuuden vuoksi. Kivet peliin saatiin Eksoten vammaispalveluiden päivätoiminnassa olevien kehitysvammaisten keräämänä.

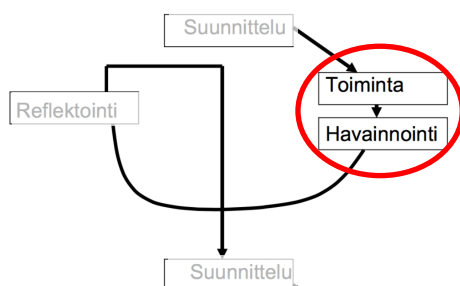
Opinnäytetyön yhteydessä kehitetty peli poikkeaa valtaosasta lautapelejä sen peli-idean vuoksi. Pelikenttä luotiin siten, ettei siinä ole lähtöä tai maalia. Tämä toimintamalli tukee ajatusta vähentää pelin kilpailullisuutta. Tämän katsottiin palvelevan paremmin pelaamisen tavoitetta: olla mukavaa ajanvietettä pelaajille ja toimia samalla tiedon lähteenä. Peli tarjoaa mahdollisuuden kartoittaa asiakkaan osaamista, motivaatiota, mieltymyksiä, tottumuksia ja toiveita työn suhteen.

Peliä suunnitellessa on otettu huomioon eri näkökulmia, jotka palvelevat kohde-ryhmää. Huomioon otettuja käsitteitä ovat olleet osallisuus, itsemääräämisoikeus, vuorovaikutus ja yhdenvertaisuus. Nämä eri näkökulmat huomioidaan itse pelitapahtumassa, kuten myös ennen pelaamista tapahtuvassa valmistelussa.

Pelin tavoitteena on toimia sosiaalisena ja rentouttavana tapahtumana. Yhteisöllisyyden näkökulma toteutuu hyvin ryhmäpelitilanteissa. Niissä osallistujilla on mahdollisuus vuorovaikutukseen muiden pelaajien kanssa sekä mahdollistaa itsehillinnän opettelu esimerkiksi omaa pelivuoroa odotellessa (Hämäläinen & Hildén 2002, 7).

6.1.2 Toiminta- ja havainnointivaihe

Spiraalimallin mukainen toiminta- ja havainnointivaihe yhdistettiin tämän opinnäytetyön yhteydessä kokonaisuudeksi pelitapahtuma.



Kuva 6. Muokattu spiraalimallin prosessikuvaus (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Pelitapahtumia toteutettiin neljällä eri kokoonpanolla. Pelitapahtumissa peliä pelattiin kohderyhmän asiakkaiden kanssa. Pelitapahtumissa oli aina mukana vähintään yksi työhönvalmentaja joko pelaajan tai peluuttajan roolissa. Tämä käytäntö mahdollisti sen, että heiltä saatiin joka peluutuskerralta palautetta kohderyhmän edustajien lisäksi. Pelitapahtumiin osallistuvat asiakkaat valitsi heidän kanssaan toimiva työhönvalmentaja.

Pelitapahtumat jakaantuivat toiminnallisesti kahteen osaan. Tapahtumissa testattiin varsinaista peliä ja sen ominaisuuksia pelaamalla sitä ennalta määrätyillä kokoonpanoilla. Toiseksi pelitapahtumat olivat kehitysideoitteiden keräämistä havainnoinnin ja teemahaastatteluiden avulla seuraavaa kehitysvaihetta varten.

Kehitysideoitteiden esiin saamiseksi aineistonkeruumenetelmät havainnointi ja teemahaastattelut valikoituivat niiden tarkoituksenmukaisuuden pohjalta. Tiedon hankinnan muotona havainnointi on varsin työläs ja aikaa vievä (Grönfors ym. 2001, 121-124), mutta valitun tiedonkeruumenetelmän käyttöön vaikutti peluutus-tapahtuman suhteellisen lyhyt ajallinen pituus, joka vähensi havainnoinnin työ-määrää. Havainnoinnin ei katsottu kuitenkaan yksinään olevan riittävän kattava tiedonkeruumenetelmä tämän opinnäytetyön yhteydessä. Havainnoinnin lisäksi tiedonkeruumenetelmää täydennettiin teemahaastatteluilla. Näillä kahdella toisi-aan tukevalla menetelmällä katsottiin tutkittavien näkökulman ja oman äänen esille pääsemisen toteutuvan parhaiten. (Hirsjärvi ym., 2009, 164.)

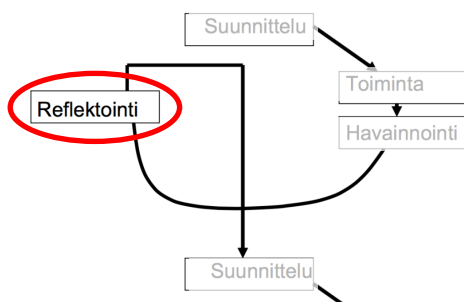
Teemahaastatteluihin päädyttiin, koska teemahaastattelun ei tarvitse edetä tarkkojen, yksityiskohtaisten ja valmiiksi muotoiltujen kysymysten pohjalta (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48). Kysymykset voivat olla väljemmin kohdennettuja ennalta valittuihin teemoihin. Koska kysymyksiä ei tarvinnut määritellä tarkasti ennalta, antoivat spontaanit kysymykset palautteen keräämiseen liikkumavaraa. Tehty valinta mahdollisti pelaajien kykyjen ja heidän mahdollisten haasteensa paremman huomioon ottamisen pelitilanteissa. Teemoitetuissa kysymyksissä voitiin paremmin keskittyä kehittämismielessä vain tiettyihin osiin peliä.

Teemahaastattelut suoritettiin kaikissa peluutustapahtumissa suullisesti, koska kohderyhmän henkilöiden kanssa kirjallisen kyselyn toteuttaminen olisi ollut erittäin haastavaa, huomioon ottaen heidän mahdolliset kehitykselliset haasteensa.

Monella kehitysvammaisella on ongelmia puhumisessa, puheen ymmärtämisessä, lukemisessa ja kirjoittamisessa (Kartio 2009, 61). Eettisyyttä noudattaen kohderyhmää ei haluttu asettaa liian haasteelliseen tilanteeseen. Talentian (2017, 12-16) eettisten ohjeiden periaatteita ovat muun muassa itsemääräämisoikeus, osallistumisoikeus, negatiivisen syrjinnän estäminen, osallisuuden edistäminen ja erilaisuuden tunnustaminen. Haastatteluissa noudatettiin edellä mainittuja periaatteita.

6.1.3 Reflektointi

Spiraalimallin mukainen reflektointivaihe opinnäytetyön kehittämistehtävän yhteydessä koostuu pelitapahtumissa kerätyn aineiston analysoinnista, tulosten tulkitsemisesta ja saaduista tuloksista ilmenneiden kehitysideoitteiden kirjaamisena.



Kuva 7. Muokattu spiraalimallin prosessikuvaus (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Saadun palauteaineiston analyysitapa ei aina määriy minkään yksittäisen säännön mukaan. Sama koskee kerätyn aineiston analysointia, kuka sen analysoi ja missä vaiheessa. Yleisesti ajatellaan analysoinnin olevan viimeisin tehtävä, joka suoritetaan, kun koko aineisto on kerätty ja järjestetty. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään vaiheittain rinnakkaisilla menetelmillä, kuten havainnoinnilla ja haastattelulla. Näin ollen laadullisessa tutkimuksessa analyysia tehdään jatkuvasti, eikä vain tiedonkeruun loputtua. Yleisohjeena on aineiston käsittelyn ja analysoinnin aloittaminen mahdollisimman pian aineiston keruu- tai kenttävaiheen jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2009, 223.)

Tiedonkeruumenetelmä määritteli pelihetkissä kerätyn aineiston analyysitavan. Teemahaastatteluista ja havainnoinneista saatu tieto analysoidaan teemoittelun

avulla, koska se on luontevin tapa analysoida juuri teemahaastatteluista kerättyä tietoa (KvaliMOTV 2018a; Hirsjärvi ym. 2009, 224). Analysoinnin jälkeiset tulokset on vielä tulkittava, jotta voidaan tehdä johtopäätöksiä, siitä kuinka edetään (Hirsjärvi ym. 2009, 229).

Opinnäytetyössä noudatettiin seuraavaa tulosten tulkitsemiskaavaa jokaisen pelitapahtuman osalta. Jokaista erillistä pelitapahtumaa varten luotiin havaintomatriisi taulukon muodossa niiden peliominaisuuksien nimillä, joita teemakyselyssä ja havainnoinnissa erityisesti tarkkaillaan (Taulukko1).

Esittely				
Työhönvalmentajat kokeiluversio	Ominaisuus	Miinus	Plus	Yhteensä
	Pelikenttä	2	0	2
	Selkokieliisyys	1	1	2
	Soveltuvuus	0	2	2
	Peliaika	0	2	2
	Yhteensä	3	5	8

Taulukko 1. Peli-idean havainnointimatriisin esimerkki.

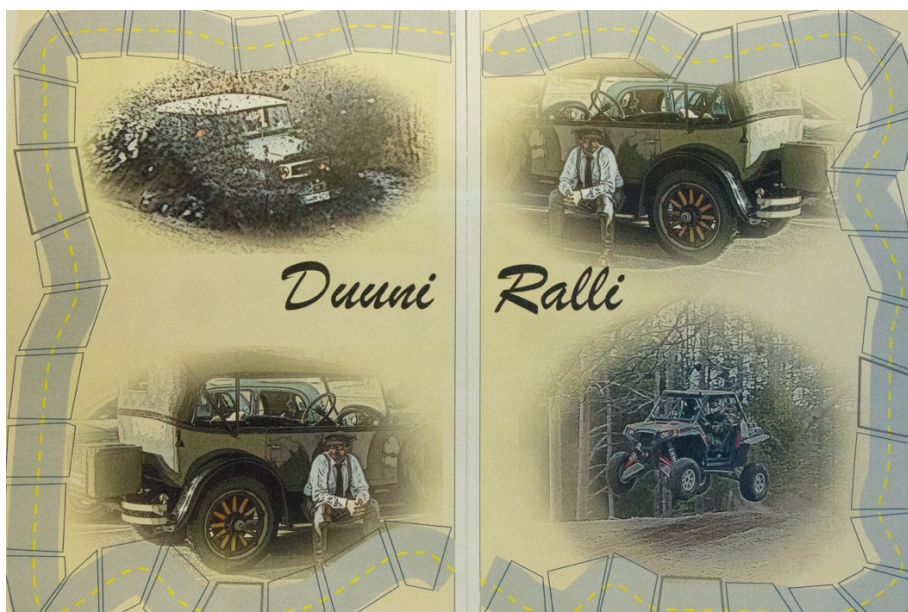
Teema on kuvattu taulukoissa sarakkeeseen *Ominaisuus* ja teeman esiintymismäärä numerona sarakkeisiin *Miinus* tai *Plus*. Aineisto järjestettiin teemoittain ja niiden esiintymiskerrat kirjattiin taulukkoon sarakkeeseen *Plus*, mikäli teema oli todettu toimivaksi ja sarakkeeseen *Miinus*, mikäli teema oli saanut negatiivista palautetta. Kaikki kehitystoiveet teeman suhteen merkittiin *Miinus* -sarakeeseen. Jokainen teema, joka on saanut *Miinus* -sarakeeseen numeroarvoja, otettiin seuraavaan suunnitteluvaiheeseen parannus- tai korjaustarkkailuun.

Kehitysideat esimerkki

Teemojen *Pelikenttä* ja *Selkokieliisyys* osalta tarkistettiin saatua palautetta, koska ne saivat negatiivista palautetta. Suunnittelussa kohdennettiin kehitystä edellä mainittuihin teemoihin ennen seuraavaa toteutusta ja peluutuskertaa.

6.1.4 Pelin raakaversion esittäminen

Ennen pelin pelattavan muodon valmistumista ja peluutuskertoja, järjestimme tapaamisen opinnäytetyön ohjaajana toimivan työelämäedustajan kanssa. Tapaamisen yhteydessä esiteltiin pelilaudan ensimmäinen kehitysversio (Kuva 8). Kohtaamisen tarkoituksena oli varmistaa, että opinnäytetyössä toteutettavaa peliä voitaisiin hyödyntää työelämästä valitulle kohderyhmälle. Keskustelun kautta saatu palaute menetelmän hyödynnettävyydestä auttoi kiinnittämään huomiota pelin ominaisuuksiin, huomioiden työhönvalmentajille kerättävä tieto. Kuvassa 8 on ensimmäinen työhönvalmentajille esitetty pelilaudan malli.



Kuva 8. Ensimmäinen kehitysversio (proto) pelilaudasta.

Teemahaastattelu suoritettiin pelitapahtumassa mukana olleille työhönvalmentajille. Tämän teemahaastattelun tavoite oli saada palautetta kehittämästämme peli-ideasta.

Teemakyselyn kysymykset olivat:

- Onko hyvä, että pelaika olisi tapauskohtaisesti määriteltävissä?
- Onko pelin ja sääntöjen selkokieliisyydellä merkitystä?
- Voisiko lautapeli soveltua tiedonkeräämisvälineeksi?
- Olisiko kaksi A4-arkkia levitettyinä riittävä pelikentän koko?

Teemahaastattelusta saatujen tietojen kirjaamiseen käytettiin analysoinnin jälkeen aiemmin esiteltyä taulukkomuotoa. Taulukko pyrittiin pitämään riittävän pienenä, jotta saatujen tulosten analysointi onnistui ilman tilastollisen käsittelyn ohjelmistoa. Metsämuurosen (2011, 62) mukaan taulukkomalli sopii hyvin pienten aineistojen tilastolliseen analysointiin.

Jokaista erillistä pelitapahtumaa varten luotiin havaintomatriisi taulukon muodossa niiden peliominaisuuksien nimillä, joita teemakyselyssä ja havainnoinnissa erityisesti tarkkaillaan. Kyselystä saadut vastaukset ovat teemoittain (taulukossa ominaisuus) kerättyinä alla olevaan taulukkoon (Taulukko 2).

Esittely				
Työhönvalmentajat raakaversio	Ominaisuus	Miinus	Plus	Yhteensä
	Pelikenttä	1	0	1
	Selkokieliisyys	0	1	1
	Soveltuvuus	0	1	1
	Peliaika	0	1	1
	Yhteensä	1	3	4

Taulukko 2. Peli-idean raakaversioon esittely työhönvalmentajat.

Pelikentän koko sai negatiivista palautetta. Pelikenttä (kaksi A4-arkkia), katsottiin liian pieneksi henkilölle, jolla on näön kanssa ongelmia. Pelin kiinnostavuuteen liittyviä ominaisuuksia pyrittiin kehittämään ennen varsinaista pelitapahtumaa. Ideana oli kehittää eri kokoisia palapelejä lautapelin osaksi. Pelaaja saisi aina jokaisesta antamastaan vastauksesta palapelin palan. Pelitapahtuma olisi ohi, kun palapeli olisi kokonainen. Tästä kehitysideasta kuitenkin luovuttiin keskusteluiden jälkeen, koska se sitoisi peliajan palapelissä olevien palojen määrään.

6.2 Toinen ja kolmas kehityssykli

Kehityssykli kaksi ja kolme olivat kehittämisprosessissa vaiheita, joissa mukana oli myös kohderyhmän asiakkaita. Tietojen kerääminen ja ylös kirjaaminen analysointia ja jatkokehitystä varten toteutettiin edellisessä luvussa mainituilla menetelmillä.

6.2.1 Työhönvalmentajien pelisessio

Peliin tulleita muutoksia ensimmäisen kehityssyklin jälkeen olivat pelikentän koon muuttaminen neljäksi A4-arkiksi. Aiemmin kahdesta arkista koostunut alusta saisi toisesta vastaavasta kokonaisuudesta puolet lisää tilaa. Pelin työnimi poistettiin laudalta, pelilaudalla olevista kiinteistä kuvista luovuttiin ja uudeksi elementiksi peliin tuotettiin yksittäiset kuvat. Eri aihealueisiin liittyvät kuvat antavat mahdollisuuden pelialueen muokkaamiseen asiakkaiden mieltymysten mukaiseksi, mitkä omalta osaltaan tuovat lisää osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden tunnetta.

Työhönvalmentajien pelitapahtuma toteutettiin siten, että toinen opinnäytetyön tekijöistä toimi osallistuvana havainnoijana peluuttajan roolissa ja toinen kirjasi ylös pelinaikaisia havaintoja havainnoijana osallistumatta pelitapahtumassa pelattuun peliin. Pelaamisen tavoiteajaksi asetettiin maksimissaan 30 minuutin kesto aika.

Alkutoimet

Työhönvalmentajille esiteltiin pelisession aluksi pelin säännöt, siihen liittyvät ominaisuudet ja pelilauta tarvikkeineen. Esittely- ja alkutoimet ovat aivan samankaltaiset, jotka he itse jatkossa tulevat tekemään pelihetkissä yksilö- ja ryhmäpeluustilanteessa.

Jokainen pelaaja sai valita itselleen pelinappulaksi kiven useista eri vaihtoehdoista. Jokainen pelaaja sai halutessaan valita myös pelin mukana olleista kuvista itselleen kuvan, jonka hän sai sijoittaa tyhjälle pelikentälle halutessaan.

Pelaajille kerrottiin pelin yksinkertaiset säännöt. Kiveä sai liikuttaa pelilaudalla kumpaan suuntaan tahansa nopan näyttämän silmäluvun verran ja kysymyksen aihealueen määrittelee värinoppa, jonka jokaisella eri sivuilla oli yksi väreistä (punainen, vihreä, sininen tai keltainen). Valitut värit edustivat kysymysten aihealueina seuraavaa (kuva 9.):

- ★ **Keltainen** = MINÄ = Kysymyksiä minusta henkilönä tai työntekijänä
- ★ **Punainen** = SÄÄNNÖT = Työpaikan sääntöihin liittyvät asiat
- ★ **Sininen** = HAAVEET = Omia haaveita työhön liittyen
- ★ **Vihreä** = TYÖELÄMÄ = Työhön tai työpaikkaan liittyvät asiat



Kuva 9. Pelissä käytetyt kysymyskortit (ensimmäinen versio).

Jokaisen kysymyksen jälkeen pelivuorossa oleva osallistuja saa halutessaan valita kuvista mieleisensä ja sijoittaa sen haluamaansa kohtaan pelilaudalle tai pitää sitä laudan ulkopuolella itsellään.

Pelin aloittamisen yhteydessä pelaajille kerrottiin, että he voivat lopettaa pelaamisen siinä vaiheessa, kun siltä tuntui. Pelaamisen aikana pelaajat saivat itse lukea heille nopan heiton jälkeen määräytyneet aihealueiden kysymykset tai pelaajan niin halutessaan peluuttaja esitti kysymykset.

Pelaaminen

Työhönvalmentajien pelisession teemana oli selvittää pelissä käytettävien kysymysten selkokielisyyden toteutumista, peliajan pituutta, pelin pelattavuutta ja pelin visuaalisuutta. Tiedonkeruu suoritettiin havainnoimalla pelitilanteen aikana ja teemahaastattelun avulla pelaamisen jälkeen. Teemahaastattelu suoritettiin suullisesti.

Työhönvalmentajille tehdyt teemahaastattelukysymykset olivat:

- Oliko peliaika mielestäsi sopiva?
- Oliko esitettyjen kysymysten kieliasu riittävän selkokielistä?
- Voisitko käyttää tätä peliä omassa työssäsi työvälineenä?
- Onko jokin muu asia, joka voisi olla pelissä toisin?

Tärkeänä asiana oli saada myös selville, kuinka työntekijät kokevat hyötyvänsä pelin käyttämisestä osana kehitysvammaisen työhönvalmennustapahtumaa. Pelin käyttämisen hyöty lähtee työhönvalmennettavista henkilöistä. Mikäli he kokevat, ettei pelin pelaaminen syystä tai toisesta kiinnosta, ei työhönvalmentaja saa haluamaansa hyötyä sen käyttämisestä työvälineenä. Mitä käyttökelpoisempi menetelmä työhönvalmentajille saadaan, sitä parempi hyöty siitä on asiakkaana olevalle kehitysvammaiselle. Alla (Taulukko 3) on työhönvalmentajille pidetystä pelitapahtumasta. Havaintomatriisi esitetään taulukon muodossa niiden peliominaisuuksien nimillä, joita teemakyselyssä ja havainnoinnissa erityisesti tarkkailaan. Kerätty ja analysoitu havainnointi- ja palautetieto muutettiin taulukkoon numeroiksi teemoittain. Teeman saamat negatiiviset tulokset arvioidaan. Onko peliin liittyvä ominaisuus sellainen, johon seuraavassa syklissä tullaan kiinnittämään suunnittelu- ja muutostyötä. Kaikki esiin tulleet muutosehdotukset kirjattiin matriisiin negatiivisena palautteena.

Pelitapahtuma 1				
Työhönvalmentajat	Ominaisuus	Miinus	Plus	Yhteensä
	Pelikaika	0	3	3
	Selkokieliisyys	1	2	3
	Soveltuvuus	0	3	3
	Ohjeet, säännöt	0	3	3
	Yhteensä	1	11	12

Taulukko 3. Työhönvalmentajien peluutus.

Teemakysymyksien lisäksi saadut työhönvalmentajilta saadut palautteet olivat: *sanat kokonaisina samalle riville kysymyskortissa, tarvitaan mahdollisuus tuottaa itse omia kysymyksiä, pelilaudan värejä voisi olla useampi ja ammattiin liittyviä kuvia lisää.*

Pelitapahtumat työhönvalmentajien ja seuraavassa luvussa oleva peluutus yksilöohjattavan kanssa pidettiin samana päivänä. Havainnointi ja teemahaastattelut suoritettiin molemmissa tapahtumissa, mutta aikatauluongelman vuoksi peliin ei tehty muutoksia tai parannuksia pelitapahtumien välillä. Molempien peluutuskerrojen kehitysideat on yhdistettynä luvun 6.2.2 kohtaan kehittämissideat.

6.2.2 Työhönvalmentaja ja yksilövalmennustilanne

Pelitapahtuma kaksi toteutettiin siten, että toinen opinnäytetyöntekijöistä toimi havainnoitsijana osallistumatta itse pelaamiseen ja toinen osallistui pelaamiseen ja toimi samalla peluuttajana. Työhönvalmentaja osallistui pelaajana pelitapahtumaan. Pelin kesto-aika oli noin 20 min.

Pelitapahtuman teemakysymykset olivat:

- Oliko peli sinusta mielenkiintoinen?
- Oliko peliä sinusta helppo pelata?
- Pitäisikö pelilaudan värejä olla useampi?
- Onko pelilaudan koko sopiva?
- Oliko peliaika sinusta sopiva?

Alla (Taulukko 4) on yhdistettynä palaute työhönvalmentajille ja työhönvalmentajalle & yksilövalmennettavalle pidetystä pelitapahtumasta. Havaintomatriisi esittää taulukon muodossa niiden peliominaisuuksien nimillä, joita teemakyselyssä ja havainnoinnissa erityisesti tarkkaillaan. Kerätty ja analysoitu havainnointi- ja palautetieto muutettiin taulukkoon numeroiksi teemoittain

Pelitapahtuma 2				
Työhönvalmentaja & yksilövalmennettava	Ominaisuus	Miinus	Plus	Yhteensä
	Pelattavuus	1	1	2
	Mielenkiintoisuus	1	2	3
	Visuaalisuus	1	1	2
	Pelilauta	0	2	2
	Peliaika	0	3	3
	Selkokielisyys	1	2	3
	Soveltuvuus	0	3	3
	Ohjeet, säännöt	0	3	3
	Yhteensä	3	17	21

Taulukko 4. Työhönvalmentaja ja yksilövalmennustilanne.

Työhönvalmentajien palaute pelilaudasta oli: *pelilauta sopivan kokoinen kuljetettavaksi (taiteltuna)*. Pelaavalta henkilöltä saatiin lisäksi palautteena: *eläinaiheisia kuvia lisää, kysymykset osa liian hankalia ja korteista kysyminen oli mukavaa*.

Kehittämissideoiksi pelin jälkeen nousi useita asioita. Pelilaudan visuaalisuuteen (pelilaudan väri) kiinnitettävä huomiota pelin seuraavassa kehitysversiossa. Kysymyskorttien teksteihin tehtävä muutoksia luettavuuden helpottamiseksi. Kysymyskorttipohjat pitää myös muuttaa helposti jaettavaan muotoon tilaajalle jatkokehitystä ajatellen. Osa kysymyksistä tuntui liian hankailta vastata ilman apukysymyksiä. Parannetaan ohjeistusta tällaisen tilanteen varalta.

6.2.3 Työhönvalmentaja ja ryhmävalmennustilanteet

Ryhmäpeluutustapahtumat toimivat opinnäytetyön kolmantena kehityssyklinä. Pelilaudan värivaihtoehtoja oli edellisen pelikerran jälkeen useampia, joten pelisessio aloitettiin ensin valitsemalla pelikentän väri. Yksilöpeluutuksessa laudan värin määräsi pelaaja, ryhmäpeluutuksessa pelilaudan värin määräsi ryhmä. Eniten valintoja saanut väri valittiin. Mikäli ryhmäpeluutuksessa jokainen pelaaja valitsi eri värin, pelilaudanväri määrittyi värinoppaa heittämällä. Nopan osoittaman värin valinneen pelaajan valinta astui voimaan. Kysymyskorttien fonttikoko muutettiin niin suureksi kuin mahdollista ja tekstit sijoitettiin korteille siten, että sanat olivat riveillä kokonaisina. Molemmat parantavat kysymysten luettavuutta (Kuva 10).



Kuva 10. Luettavuuden osalta parannetut kysymyskortit.

Pelitapahtumat toteutettiin siten, että toinen opinnäytetyöntekijöistä toimi havainnoitsijana osallistumatta itse pelaamiseen ja toinen osallistui pelaamiseen ja ensimmäisen ryhmän kanssa myös samalla peluuttajana. Työhönvalmentaja osallistui pelaajana ensimmäiseen ryhmäpelitapahtumaan ja peluuttaja toiseen pelitapahtumaan. Pelin kesto aika oli noin 20 min ryhmää kohden.

Pelitapahtumien teemakysymykset listamuodossa olivat:

- Oliko peli sinusta mielenkiintoinen?
- Oliko peliä sinusta helppo pelata?
- Oliko pelin kysymykset helppoja?
- Oliko kortit sopivan kokoisia?

- Miltä tuntui pelata ryhmän kanssa?
- Oliko peliaika sopivan mittainen?

Taulukossa 4. on yhdistettynä kahden erillisen ryhmäpeluutustapahtuman aikana saadut havainnot ja pelin jälkeinen palaute. Analysoitu havainnointi- ja palaute-tieto muutettuna teeman mukaan numeeriseksi arvoksi.

Ryhmäpelitapahtumat 3 & 4				
Työhönvalmentaja & ryhmä (2 x 3 hlö)	Ominaisuus	Miinus	Plus	Yhteensä
	Pelattavuus	1	5	6
	Mielenkiintoisuus	1	5	6
	Kortit koko	0	6	6
	Kortit teksti	1	5	6
	Peliaika	0	6	6
	Pelaaminen ryhmässä	0	6	6
	Yhteensä	3	33	36

Taulukko 5. Työhönvalmentaja ja ryhmävalmennustilanne.

Ryhmäpelien pelaamisen perusteella ohjeistusta voisi vielä parantaa vaikeiden kysymysten osalta. Peliin voisi lisätä jonkin yllätysominaisuuden mielenkiintoisuuden lisäämiseksi. Esimerkiksi uusi aihealue, jonka kysymys kysytään silloin kun pelaaja tulee erikoisruutuun. Erikoisruutu voisi olla merkittynä kentälle ennen pelin aloittamista esimerkiksi jollakin pyöreällä irtorengaalla.

7 Tulokset ja kehittämismenetelmän arviointi

Kaikkiin kolmeen asetettuun tutkimuskysymykseen saatiin vastaukset. Kahteen ensimmäiseen kirjallisuuden ja haastatteluiden kautta ja pääkysymykseen kehittämismenetelmän kautta. Vastausta ensimmäisen tutkimuskysymykseen etsittiin kirjallisuudesta ja selvisi, että kehitysvammaisten työllistymisen esteenä on useita eri asioita ja suurin osa niistä ei johdu kehitysvammaisista itsestään. Puutteita on muun muassa potentiaalisten työnantajien tietämyksessä tarjolla olevista työllistämisen- tai työnmahdollistamistuksista. Kunnat eivät palkkaa riittävästi työhön-

valmentajia avustamaan työllään kaikkien halukkaiden kehitysvammaisten työllisyshaaveita. Kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminnan ulkoistaminen nähdään useassa kunnassa riittäväksi työhön liittyväksi vammaispalveluksi. Palkkatulon ja kansaneläkelain mukaisen työkyvyttömyyseläkkeen yhdistäminen on vaikeaa. Palkkatuloraja rajoittaa tehtävän työn määrää ja estää usein jopa mahdollisuuden työllistyä. Osatyökykyisen henkilön työeläkevakuutus aiheuttavat työnantajissa epävarmuutta, vain suurtyönantajilla mahdollisuus tehdä erityisjärjestelyitä työntekijöiden vakuuttamisessa.

Toiseen tutkimuskysymykseen etsittiin vastausta kirjallisuudesta ja haastattelun avulla. Selvittelyn aikana ilmeni, että työhönvalmentajien rooli kehitysvammaisen työllistymisessä on erittäin merkittävä. Ainostaan murto-osa työikäisistä kehitysvammaisista on kykenevä hoitamaan yksin oman työllistymisprosessinsa. Joh-tuen osittain työhönvalmentajien laajasta työkuvasta ja osittain kuntien alimitoit-tusta henkilöstöresursoinnista kaikki palkkatyöhön kykenevät kehitysvammaiset eivät saa palkkatyöhön tähtäävää valmennusta siinä määrin kuin olisi tarvetta.

Peluutuksista saatujen kokemusten sekä työhönvalmentajien antamien palauttei-den pohjalta (Liite 6) voimme todeta, että opinnäytetyömme kautta luotu pelillinen menetelmä soveltuu siihen tarkoitukseen, mihin se on tehty. Pelillisuus luo tie-donkeruuseen erilaisen lähestymistavan, jonka avulla asiakkailta halutun tiedon siirtyminen hyötykäyttöön mahdollistuu. Suorien kysymysten esittäminen asettaa usein haasteita vastaamiseen kehitysvammaisten kohderyhmässä. Pelitapahtu-mista saamamme kokemuksen pohjalta koimme, että pelitilanteen luoma rento ilmapiiri luo puitteet vapautuneeseen läsnäoloon. Tämä edesauttaa siihen, että tiedon jakaminen helpottuu. Yhteiset pelitilanteet vakuuttivat työhönvalmentajat, että kehitetty menetelmä on toimiva. Heille muodostui näkemys, että se on so-piva yhdeksi työvälineeksi heidän ammatissaan nyt ja tulevaisuudessa.

Asiakaspinnasta tulleiden positiivisten palautteiden johdosta voimme todeta, että *Miekiä haluun töihin* -peli on tarjonnut miellyttäviä pelihetkiä sitä kokeilleelle asia-kaskunnalle. Kaikki osallistujat ovat nauttineet peliin osallistumisesta ja jokainen heistä ilmoitti, että olisi halukas pelaamaan sitä uudelleen myöhempänä ajankoh-tana. Pelaaminen ryhmässä onnistui erittäin hyvin, eikä ryhmätilanne aiheuttanut

näkemyksemme mukaan kenellekään pelaajista epämukavaan tilanteeseen joutumista.

Työkalun (lautapelin) kehittäminen kehittämismenetelmän avulla on näkemyksemme mukaan yksi sopivimmista tavoista tuottaa toimiva työväline. Pelin kehittäminen kehittämissykleinä mahdollisti pelin ominaisuuksien testaamisen heti esille tulleiden muutostarpeiden korjaamisen jälkeen. Ilman syklistä etenemistä pelin toimivuuden toteaminen olisi jäänyt opinnäytetyön jälkeiseen aikaan. Tee-mahaastatteluiden pitäminen havainnoimisen lisäksi antoi asiakkaille mahdollisuuden saada oma äänensä paremmin kuuluviin ja mahdollisti pelin kehittämistä heidän näkökulmastaan. Useampi peluutushetki antoi työhönvalmentajille paremman mahdollisuuden arvioida lautapelin soveltumista heille työkäyttöön. Muutama peluutuskerta lisää olisi mahdollistanut kaikkien Eksoten vammaispalveluissa työskentelevien työhönvalmentajien osallistuminen ainakin yhteen peluutuskertaan. Rajallisen ajan niin opinnäytetyöntekijöiden kuin työhönvalmentajien osalta ei kuitenkaan mahdollistanut lisäpelikertoja.

8 Työn eettisyys ja tulosten tuotettavuus

Opinnäytetyössä noudatettiin hyviä tutkimuskäytäntöjä. Tutkimus kohdistui ihmisiin, joten tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin (KvaliMOTV 2019). Jokainen pelaaja osallistui pelikokeiluun vapaaehtoisesti ja heille kerrottiin ennen pelin aloittamista, että he voivat lopettaa pelaamisen missä vaiheessa tahansa. Heille esiteltiin liitteenä olevat saatekirje (Liite 2) ja suostumuslomake (Liite 3). He saivat allekirjoittaa ne halutessaan, mutta myös suullinen hyväksyntä katsottiin päteväksi. Pelitapahtumista ei otettu valokuvia, jolla varmistettiin pelaajien henkilöllisyyden suojaaminen. Samasta syystä pelaajien tai työhönvalmentajien nimiä tai työskentely-yksikköä ei opinnäytetyössä mainita.

Eettisyys otettiin huomioon pelissä olevien kysymyskorttien kysymyksissä. Kysymyksissä ei kysytty sellaisia henkilökohtaisia asioita, jotka eivät olleet oleellisia työllistymiseen liittyvinä taustatietokysymyksinä. Pelihetkien aikana suullisesti jaetut tiedot jäivät läsnäolijoiden välisiksi, niitä ei kirjattu havaintotiedoiksi. Pelin avulla pelaajilta saatu tieto jää kuitenkin työhönvalmentajien hyötykäyttöön asia-

kassuhteissa. Pelisessioiden aikana noudatettiin Eksoten eettisiä ohjeita ja arvoja. Eksoten yhteisistä arvoista parhaiten pystyimme tukemaan asiakkaan kanssa yhdessä tekemistä sekä rohkeutta uudistua (Eksote 2018a). Opinnäytetyöllä oli Eksoten eettiseltä lautakunnalta haettu ja hyväksytty tutkimuslupa (Liite 4 & 5). Kaikki havainnointeihin ja teemahaastatteluihin liittyvä dokumentaatio hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Tutkimuksen luotettavuuteen eli reliabiliteettiin voi vaikuttaa moni yksittäinen asia. Vastaja voi esimerkiksi ymmärtää kysymyksen väärin tai havaintotietoa tallennetaan väärin. (Vilkkä 2015, 124.) Näitä mahdollisia ongelmia pyrittiin minimoimaan kysymysten osalta selkokielen käyttämisellä ja tarkentavien kysymysten esittämisellä. Havaintotietojen osalta molempien opinnäytetyöntekijöiden havainnot yhdistettiin ennen saatujen havaintojen analysointia.

Saatujen tulosten luotettavuutta paransi havainnointien lisäksi tehdyt teemahaastattelut jokaisen peluutuskerran yhteydessä. Määrällisesti seitsemän kohderyhmään kuuluvan henkilön ja kolmen ohjaajan määrä henkilöinä olisi ollut otoksena pieni, mutta teemoitettujen kysymysten palautemäärä nousi useisiin kymmeneen. Havainnointi antoi lisämahdollisuuden seurata pelaajien sanatonta viestintää kuten ilmeitä ja eleitä. Työhönvalmentajat valitsivat jokaiseen pelihetkeen sopivimmat henkilöt, joten pelaajina olivat henkilöt, joilla oli oma mielipide ja jotka olisivat sen ilmaisseet, mikäli pelin pelaaminen olisi heille vastenmielistä.

9 Pohdinta ja jatkokehittämisideat

Kummallakaan opinnäytetyön tekijöistä ei ollut aiempaa kokemusta pelin suunnittelemisesta tai toteuttamisesta. Asettuminen oman mukavuusalueen ulkopuolelle synnytti opinnäytetyön tekemiselle haasteen. Haaste koettiin positiivisena haasteena sen mielenkiintoisuuden ja onnistuessaan vaikuttavuuden vuoksi. Kehittämisessä ei nojaututtu minkään pelintekemisen teorian syvällisempään toteuttamiseen. Pelin kehittämisen punaisena lankana olivat omat kokemuksemme erilaisista lautapeleistä. Oman haasteensa toi kohteena olevien pelaajien kuuluminen erityisryhmään. Pelistä oli tarkoitus kehittää helposti omaksuttava, mutta kuitenkin viihdyttävä, jotta tiedonhankkimistavoite saavutettaisiin rennossa ympäristössä.

Yhteistyö työhönvalmentajien ja heidän asiakkaidensa kanssa oli mutkatonta. Saimme heiltä riittävästi ja hyvää palautetta, jota hyödyntäen pystyimme kehittämään samalla viihdyttävän kuin käyttökelpoisen pelikonseptin. Pystyimme myös parantamaan tutkimuksen luotettavuutta suorittamalla teemahaastattelut suullisesti kyselylomakkeiden sijaan. Näin pystyimme välttämään Hirsjärvi ym. (2009, 231-232) kuvaamat uhat luotettavuudelle ja vastausten pätevyydelle. Kyselylomakkeiden kysymysten mahdollinen väärinymmärtäminen olisi voinut edesauttaa edellä määriteltyjen uhkien toteutumiseen.

Opinnäytetyössä kehitetyn pelin kehityskaaressa oli mukana kaikki Kultiman (2014, 135) määrittelemät pelin kehittämisen liittyvät seitsemän perussääntöä. Pelin tekemistä opitaan tekemällä, kokeilemalla ja korjaamalla. Ideoiden toimivuutta testattiin ajatuksen tasolla jo vaiheessa, kun pelistä ei ollut vielä mitään fyysistä toteutettuna. Työvälineeksi kehitetyn pelin kehittäminen vaatii muuntautumiskykyä, eli esimerkiksi ajattelemista peliä niin asiakkaan kuin työhönvalmentajan näkökulmasta. Pelin suunnitteleminen lähti liikkeelle omista pelikokemuksistamme ja eteni ottaen huomioon matkan varrella pelaajien ja heidän valmentajiensa kokemukset pelistä.

Valittu syklinen kehittämismalli opinnäytetyön toteuttamiseen teki kehittämistyöstä automaattisesti iteratiivista. Eteneminen oli helppo jakaa selkeästi omiin sykleihinsä omine tavoitteineen. Peliin haluttiin sopiva määrä toiminnallisuutta, jota selvitettiin omien pelikokemuksien ja markkinoilla olevien peliesimerkkien avulla.

Pelin toteuttaminen vaatii moniosaamista. Pelinkehittämisessä on otettava huomioon pelin ja sen varusteiden toimivuuteen ja ulkonäköön liittyvät seikat. Pelinkehittäminen vaatii tietämystä kohderyhmästä sekä tilanteesta, jossa peliä halutaan hyödyntää. Pelin säännöstö ja ulkonäkö on osattava sovittaa kohderyhmälle sopivaksi. Pelin kehittäminen rakentuu intohimolle. Intohimo kehittää peliä on samalla hyvä kuin huono asia. Liiallinen intohimo ajaa kehittämisen helposti liian monimutkaiseksi ja johtaa projektiin, joka ei koskaan lopu. On osattava rajoittaa omaa kehittämisen intohimoa. Intohimon puute voi aiheuttaa tekemään liian helpoja ratkaisuja ja pelistä kehittyy tylsä ja mielenkiinnoton.

kanssa esimerkiksi henkilökohtaisen suunnitelman tekemisen apuvälineenä. Pelillisen työllistymistä helpottavan menetelmän hyödyntäminen muille osatyökykyisiksi määritellyille henkilöille on myös helposti toteutettavissa. Tässä yhteydessä luodun pelin toiminnalliset osat ovat helposti räätälöitävissä, muita kohderyhmiä parhaiten palveleviksi. Pelin ulkoasu, pelillisuus ja säännöt mukautuvat saumattomasti useille eri kohderyhmille. Pelin ajatus yhtenä tiedonkeräämisen mallina toimisi helposti myös lasten ja vanhusten toimintaympäristöissä. Kyseisissä ympäristöissä sen hyödyntämistä voitaisiin käyttää esimerkiksi päivä- ja viikko-ohjelmien suunnittelussa tai henkilökohtaisten asioiden kartoittamisessa.

Pelin viihdyttävyyden vuoksi sen käyttö on mahdollista jatkossa, joko tässä nykyisessä muodossa tai sen muunnelluissa variaatioissa. Sen soveltuvuus on helposti muotoiltavissa myös viihde- ja virikekäyttöön. Pelattavan lautapelin kehitysversion tuotteistaminen jakelukelpoiseksi peliksi laajempaa käyttöä varten olisi erittäin mielenkiintoinen ja houkutteleva jatkokehityshanke. Nyt kehitetty peli jäi prototyypin asteelle.

Lähteet

Costicyan, G. 2002. I have no words & I must design: Towards a critical vocabulary for games. <http://www.digra.org/wp-content/uploads/digital-library/05164.51146.pdf>. Luettu 28.1.2019.

Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus-Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Tampere: Kansaneläkelaitos.

Eksote 2018a. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Strategia ja johtaminen. <http://www.eksote.fi/eksote/strategia-ja-johtaminen/Sivut/Visio-ja-arvot.aspx>. Luettu 1.11.2018.

Eksote 2018b. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Vammaispalvelut. http://www.eksote.fi/sosiaalipalvelut/vammaispalvelut/paiva-aikainen-toiminta/Documents/Työhönvalmennus_esite_pitkä_6.3.2018.pdf. Luettu 27.9.2018.

Grue, J. 2016. The social meaning of disability: a reflection on categorization, stigma and identity. *Sociology of Health and Illness*. 38:6, 957-964.

Grönfors, M., Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Havaintojen teko aineiston keräämisen menetelmänä. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.painos. Helsinki: Tammi.

Holm, P. & Hopponen, A. 2007. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 202. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos.

Hämäläinen, T. & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka: Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Hämäläinen, V. & Hildén, S. 2002. Se on selvästi peli. Pääjärven Kuntayhtymä. AAC-hanke Sanomatta selvää 1999-2003 raportti. Pääjärvi: Pääjärven Kuntayhtymä.

Härkäpää, K., Harkko J. & Lehikoinen T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Tampere: Kansaneläkelaitos.

Innokylä 2018. Innokylä-avoin innovaatioyhteisö. <https://www.innokylä.fi/web/hanke3204994/etusivu>. Luettu 22.8.2018.

- Kallio-Tavin, M. 2015. Oppiminen digitaalisessa pelaamisessa ja pelisuunnittelussa. Teoksessa Visuaaliset menetelmät lapsuuden- ja nuorisotutkimuksessa. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.
- Kartio, J. (toim.) 2009. Selkokieli ja vuorovaikutus. Tampere: Kehitysvammaliitto.
- Kehitysvammaliitto 2018. Työ. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>. Luettu 4.4.2018.
- Kehitysvammaliitto 2019. Työllistymisen tavoitteet. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton-tavoitteet-tyollisyys-20-04-2015.pdf>. Luettu 27.2.2019.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.
- Kultima, A. 2014. Pelinkehittämisen periaatteita. Teoksessa Oppiminen pelissä. Tampere: Vastapaino.
- Kutvonen, A. 2018. Työhönvalmentaja. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Haastattelu 5.6.2018.
- KvaliMOTV 2018a. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_3.html. Luettu 23.7.2018.
- KvaliMOTV 2018b. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. Luettu 23.7.2018.
- KvaliMOTV 2019. Eettiset kysymykset. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html. Luettu 27.2.2019.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977, §1. Uudistettu 20.5.2016.
- Lampinen, R. 2007. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysvaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita Proma Oy.
- Linnakangas, R., Suikkanen, A., Savtschenko, V., & Virta, L. 2006. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakesin raportteja 15. Helsinki: Stakes.
- McTaggart, R. (1991) Principles for participatory action research. *Adult Education Quarterly* 41 (3), 168–187.
- Metsämuuronen, J. 2011. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Oy.
- Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T. & Jääskeläinen, K. 2011. Työn sisältö ja työolojen mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimiville vammaisille ja pitkäaikaissairaille. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Kilpula säätiön julkaisuja. Hämeenlinna: Kilpulasäätiö.
- Pohjonen, R. 2002. Tietojärjestelmien kehittäminen. Jyväskylä: Docendo Finland Oy.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinoss S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Turun ammattikorkeakoulu.
- Savukoski, M. & Kauramäki, P. 2007. Nuoren sosiaalinen tukeminen omalle ammatilliselle uralle. Teoksessa: Karjalainen, Vappu ja Vilkkumaa, Ilpo (toim.). 2007. Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Vaajakoski: Staakes, 123-136.
- Seppo 2019. Opeta pelillä. Helposti ja hauskesti. <https://seppo.io/pedagogiikka/>. Luettu 29.1.2019.
- Sillman, K. 1995. Kehitysvammaisuus: Määrittely, luokitus ja tukijärjestelmät. Kehitysvammaliitto Ry. Helsinki. Kehitysvammaliitto.
- Sommerville, I. 2001. Software Engineering. Berlin: Addison Wesley.
- Suomen perustuslaki 731/1999, §18.
- Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>. Luettu 5.5. 2018.
- Tilastokeskus 2018. Työvoimatutkimus 2018, huhtikuu. https://www.stat.fi/til/tyti/2018/03/tyti_2018_03_2018-04-24_tie_001_fi.html. Luettu 24.5.2018.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin ja tiedontuotantoon. Tampere. Tampere University Press.
- Verkko-tutor 2018. Reflektio oppimisessa. <http://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/reflekt.htm>. Luettu 27.11.2018.
- Vernerinen 2018a. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Lääketieteellinen näkökulma. <https://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokolma>. Luettu 12.3.2018.
- Vernerinen 2018b. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta: Toimintakyvyn näkökulma. <https://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokolma>. Luettu 12.3.2018.
- Vernerinen 2018c. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta: Työllistymiseen liittyviä haasteita. <https://verneri.net/yleis/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita>. Luettu 12.3.2018.
- Vilkkumaa, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, 27. Artikla.

LIITE 1.

1. Mitä tunteita ja ajatuksia pelaaminen tuotti?
2. Koitko saavasi hyötyä pelaamisesta työllistymiseen liittyen?
3. Miltä pelaaminen tuntui kokemuksena?
4. Olisitko valmis pelaamaan peliä uudelleen?
5. Heräsikö pelaamisen aikana kehittämistarpeita pelin suhteen?
6. Oliko peliaika mielestäsi sopiva?

TIEDOTE

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala

Sosionomikoulutus

Opiskelijat: Topi Raitavuo topi.raitavuo@student.saimia.fi

Seppo Kuittinen seppo.kuittinen@student.saimia.fi

Arvoisa vastaanottaja

Opiskelemme Saimaan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla sosionomikoulutuksessa. Tutkimme kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa työskentelevien työvalmentajien työmenetelmiä asiakkaan työelämään valmennuksessa. Tutkimuksella on Eksoten lupa. Opinnäytetyön yhteydessä kehitettävän pelin pelikokeiluiden yhteydessä suoritamme haastatteluita, joilla kerätään tietoa tutkimukseen ja pelikehitykseen. Haastattelut voidaan nauhoittaa ja tehdään ainoastaan asiakkaan suostumuksella. Haastattelun kesto on noin yksi tunti. Pelikokeiluun ja haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavalla on milloin tahansa oikeus keskeyttää haastattelu.

Osallistuminen pelikokeiluun ja haastatteluun on opinnäytetyömme kannalta erittäin tärkeää. Teidän avustuksellanne pystymme toteuttamaan parhaalla mahdollisella tavalla juuri teille räätälöidyn lautapelin. Peli antaa tulevaisuudessa mahdollisuuden käyttää sitä yhtenä työllistymiseen tähtäävänä palvelumenetelmänä. Haastattelumateriaali tullaan asianmukaisesti hävittämään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Valmiista tutkimuksesta ei ole mahdollista tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Haastattelut tehdään syys-marraskuun 2018 aikana. Opinnäytetyömme valmistuu vuoden 2018 loppuun mennessä.

Yhteistyöterveisin,

Seppo Kuittinen & Topi Raitavuo

SUOSTUMUS

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala

Sosionomikoulutus

Opiskelijat:

Topi Raitavuo topi.raitavuo@student.saimia.fi

Seppo Kuittinen seppo.kuittinen@student.saimia.fi

”Miekii haluan töihin” – kehitysvammaisten työllistyminen ja osallisuus.

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa vaiheessa ilman, että se vaikuttaa saamaani palveluun. Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Päiväys: ___ / ___ 2018

Haastateltavan allekirjoitus



Päätös

1 (3)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja
terveyspiiri

21.06.2018
EKS/1049/13.01.05/2018

§ 3 / 2018

Tutkimuslupahakemus: "Miekiä haluun töihin" - kehitysvammaisten
työllistyminen ja osallisuus/Kuittinen Seppo, Raitavuo Topi

Hakija/Vireillepanija

Kuittinen Seppo, Raitavuo Topi

Asiaselostus

Kuittinen Seppo ja Raitavuo Topi ovat hakeneet tutkimuslupaa (AMK)
opinnäytetyöhön: "Miekiä haluun töihin" –kehitysvammaisten työllistyminen
ja osallisuus nimisen tutkimuksen tekoon. Tavoitteena on tutkia
kehitysvammaisten työllistymisen esteitä ja työvalmentajien roolia
kehitysvammaisten työllistymisessä.

Eettinen työryhmä on antanut puoltavan lausunnon.

Päätös

Myönnän tutkimusluvan "miekiä haluun töihin" –kehitysvammaisten
työllistyminen ja osallisuus tutkimukselle.

Myönnän luvan salassa pidettävän aineiston käyttöön tutkimukseen liittyen.

Perustelu

Tutkimuksessa on tarkoitus kehittää työvälineitä työvalmentajien työn
tueksi. Tutkimus tukee Eksoten vammaispalvelujen tavoitteita
osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi.

Voimassaolo

1.6.2018 – 30.9.2018

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen voi hakea muutosta.Oikaisuvaatimusohje sisältyy
päätökseen.

Päätös on allekirjoitettu sähköisesti.

Tiedoksianto

Kuittinen Seppo, Raitavuo Topi

LIITE 5.



Päätös

1 (3)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja
terveyspiiri

09.10.2018
EKS/2692/13.01.05/2018

§ 27 / 2018	Jatkotutkimuslupahakemus: "Miekii haluun töihin" - kehitysvammaisten työllistyminen ja osallisuus/Kuittinen Seppo, Raitavuo Topi
Hakija/Vireillepanija	Kuittinen Seppo, Raitavuo Topi
Asiaselostus	Kuittinen Seppo ja Raitavuo Topi, heille on myönnetty tutkimuslupa "Miekii haluun töihin" – kehitysvammaisten työllistyminen ja osallisuus ajalle 1.6.2018 – 30.9.2018 (21.6.2018 § 3/2018, Anne Ikäheimonen), tutkimukselle on haettu jatkoaikaa ajalle 1.10.2018 – 31.12.2018.
Päätös	Myönnän tutkimusluvan jatkoajan hakemuksen mukaan tutkimukselle. Myönnän luvan salassa pidettävän aineiston käyttöön tutkimukseen liittyen.
Perustelu	Myönnetty tutkimusaika oli kohtuullisen lyhyt.
Voimassaolo	1.10.2018 - 31.12.2018
Muutoksenhaku	Tähän päätökseen voi hakea muutosta.Oikaisuvaatimusohje sisältyy päätökseen. Heinonen Merja (Vammaispalvelujen johtaja) Vammaispalvelujen johtaja Päätös on allekirjoitettu sähköisesti. Allekirjoitusvarmenne sisältyy sähköiseen tiedostoon
Tiedoksianto	Kuittinen Seppo, Raitavuo Topi

OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTILOMAKE TYÖELÄMÄN EDUSTAJILLE

Opiskelija(t) Seppo Kuittinen, Topi Raitavuo	Arvioija Arja Kutvonen
Opinnäytetyön nimi "Miekiä haluun töihin" –kehitysvammaisten työllistyminen ja osallisuus	

Opinnäytetyön toteutuksen ja tulosten hyödynnettävyys

Opinnäytetyö on hyödynnettävissä vammaispalvelujen tuetun työllistymisen palveluissa hyvin. Se on pelillisesti tarpeeksi yksinkertainen, sääntöjen opetteluun ei kulu ylimääräistä aikaa. Sen sijaan se osallistaa pelaajia visuaalisen ilmeen luomisessa oman tai kulloisenkin ryhmän näköiseksi. Peli sisältää sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Ne toimivat hyvin keskustelun avaajina. Peli ei ole suoritus, jonka tavoitteena on voitto vaan sen äärellä pysähdytään pohtimaan työelämään liittyviä aihealueita, omia vahvuuksia sekä haasteita. Näen positiivisena sen, että pystymme laajentamaan kysymysten aihealueita tarpeen mukaan ja tekemään valmiille pohjille lisäkysymyksiä. Muokattavuus oli yksi esitetyistä toiveista. Yksinkertainen toteutus antaa paljon liikkumavaraa työhönvalmentajille. Pelilaudan viimeistely jäi hieman vajaaksi, muuten toteutus on konstailemattomuudessaan mainio.

Opiskelijan vastuullisuus: vuorovaikutus, tiedottaminen ja yhteistyö opinnäytetyöprosessin aikana

Opinnäytetyön aihe syntyi yhteisen ideoinnin pohjalta. Seppo ja Topi olivat innostuneita kehitysvammaisten ihmisten työhönvalmennuksesta sekä pelin kehittämistä valmennuksen käyttöön. Tapasimme aiheen parissa useamman kerran, tapaamiset sovittiin joustavasti työelämän näkökulmasta. Ideoita oli runsaasti, mutta sen olennaisen kiteyttäminen onnistui hyvin. Prosessin toteuttaminen rauhalliseen tahtiin antoi pelin kehkeytymiselle hyvät puitteet.

Seppo ja Topi veivät prosessin alusta loppuun hyvässä yhteistyön hengessä. Vuorovaikutus sekä työhönvalmennuksen asiakkaiden sekä työntekijöiden kanssa oli mutkatonta. Tiedottaminen prosessin aikana oli työelämän näkökulmasta riittävää.

Tulosten ja opinnäytetyöprosessin esittely

Tulokset ja opinnäytetyön prosessi esiteltiin tapaamisessa, jossa oli mukana sekä työhönvalmennuksen asiakkaita että työntekijöitä. Esittely oli asiakkaiden näkökulmasta selkeä. Useampi pelikerä tämän kyseisen porukan kanssa olisi ehkä herättänyt enemmän mielenkiintoa tulosten ja prosessin esittelyyn. Prosessin esittely valokuvien olisi voinut tuoda siihen kaivattua konkreettisuutta.

Päiväys ja allekirjoitus 10.12.2018 _____