

Hyvinvoinnin monet muodot kurssin podcast osiossa Mielen hyvinvointia.

Taru Lintunen ja Markus Talvio, esittelyt

Tervetuloa podcastiin. Olen Taru Lintunen, eläkkeellä liikuntapsykologian professorista. Työurani aikana olen pitkään tutkinut ja opettanut tunne-, vuorovaikutus- ja ryhmätaitoja. Olen täällä yhdessä entisen väitöskirjaopiskelijani ja nykyisen kollegani Markus Talvion kanssa. Kerro Markus itsestäsi.

Markus Talvio on minun nimi. Tällä hetkellä työskentelen apulaisprofessorina Arabiemiraateissa Sharjah Education Academy:ssä ja opetan tulevaisuuden opettajia Helsingin yliopistossa kehitetyn ohjelman avulla. Täällä opetellaan kovasti tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Olen ollut yli kymmenessä maassa opettanut näitä yli 15 vuoden ajan. Esimerkiksi Kiinassa paljon opiskellaan näitä asioita, koska siellä aikaisemmin on nimenomaan opiskeltu oppiainetta ja sen opettamiseen liittyviä asioita. Nyt viime aikoina on ymmärretty, että oppimisympäristö on tärkeä, vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä ja hyvinvointi on tärkeää oppimisessa. Ei ainoastaan koulussa, vaan ihan työpaikoilla. Sinne on tullut oikein boomi. Varsinkin nyt koronan jälkeen tuntuu, että kaikki haluaa tästä oppia lisää.

Ei se ole mikään ihme. Nämä ovat myöskin tulevaisuuden taitoja, joita tarvitaan enemmän ja enemmän tulevaisuuden työelämässä. Olen työnohjaajana myöskin havainnut sen, että aika usein kompastuskivet tai työpaikan haasteet liittyvät just tunne- ja vuorovaikutustaitojen ongelmiin. Sitä varten niitä asioita me usein harjoitellaan näissä tehtävissä.

Helsingin yliopistossa olen vielä myöskin yliopistonlehtorina. Ensi vuonna varsinkin näitä, kun tuun täältä pois, harjoitellaan näitä suomalaisten opiskelijoiden kanssa.

Sinulla on tosiaan valtavan laaja ja hyvin kansainvälinen kokemus opettajakouluttajana ja tunne- ja vuorovaikutustaitokouluttajana. Kun mietit, niin onko eroja siinä, miten näitä taitoja opitaan? Kun olet ollut hyvin erilaisissa kulttuureissa ohjaamassa näitä asioita, niin onko jäänyt jotain mieleen?

Niin kuin sanoin, niin Kiinassa ollaan nyt superinnostuneita näistä asioista. Suomessa tämä boomi on ollut vähän aikaisemmin ja nykyään Suomessa esimerkiksi näitä asioita opiskellaan itsestään selvästi jo osana esimerkiksi opettajankoulutusta. Juuri teillä siellä Jyväskylässä ja meillä Helsingissä paljon painotetaan näitä juttuja. Se on tavallaan uutta joissakin tällaisissa maissa, kuten Arabiemiraateissa tai Kiinassa. Ihmiset ovat superinnostuneita, kun he huomaavat niiden ongelmiin ja yhtäkkiä löytyy ratkaisuja. Joku on miettinyt näitä aikaisemmin. Se on sillä tavalla se ero, että Suomessa usein ihmiset sanovat, että olen kuullut näistä ja tiedänkin, että näitä asioita tarvitaan.

Se ei poista sitä, etteikö niitä kannattaisi silti opettaa. Toistaiseksi ainakaan mun tietojen mukaan näitä ei ole itsestäänselvästi opittu, vaan kyllä niitä asioita on opetettava. Vaikka pohja voi olla länsimaissa näihin asioihin, ne on kuultu jostakin tai se maaperä on jotenkin helpompi. Se ero ehkä tässä on.

Ilmeisesti taidot sinänsä on aika universaaleja ja ne koetaan tärkeäksi ja hyödylliseksi. Vaikkapa itseohjautuvuuden tukeminen ja tämän tyyppiset asiat eri puolilla maailmaa.

Kyllä ja silloin kun mä tein sun ohjauksessa ja myöhemmin Kirsti Longan ohjauksessa väitöskirjan tästä asiasta, niin silloinhan näitä asioita ei oltu vielä tutkittu niin paljon, mitä niitä nyt on. Myös tutkimuspuolella tämä asia on saanut enemmän jalansijaa.

Kyllä. Ja sinä olet ollut mukana tekemässä tällaista pioneerityötä tunne- ja vuorovaikutustaitojen opetus- ja oppimisprosesseista, että väitöskirjassasi paneudit siihen ja entistä enemmän on

tutkimusta näiden käytön vaikutuksista ja myös siitä, miten niitä parhaiten opitaan ja opetetaan. Meillä on tosiaan pitkä yhteinen tutkimusyhteistyötausta ja myös olemme kouluttaneet yhdessä: sinä olet ollut täällä meillä kansainvälisen liikuntapsykologian maisteriohjelman opiskelijoille kouluttamassa ja olemme myös käyneet kongresseissa puhumassa näistä asioista. On paljon mukavia kilometrejä takana tähän liittyen meillä.

Kyllä, näin tosiaan voi sanoa ja täytyy sanoa, että sinähän se sait innostumaan tästä asiasta aikanaan, kun olin luokanopettaja, niin mä kävin näitä Cordonin koulutuksia ja opin näitä taitoja. Oltiin kaverin kautta tuttuja ja jossain vaiheessa ehdotit, että entäs jos rupeaisit tutkijan uralle. Vaati kyllä jonkun verran suosittelua. Mutta siitä se yhteinen taival lähti ja se on ollut todella antoisa ja on ollut kiinnostavaa tässä olla. Siitä on yli 10 vuotta ja varmaan yli 15 vuottakin, kun ollaan ekan kerran asiasta puhuttu.

Kyllä, kiitoksia ja on mukavaa aina tehdä yhteistyötä ja matka jatkuu.

Hyvinvointia ryhmätasolla – kuinka luodaan hyvinvoiva ryhmä?

Tänään tässä podcastissa käsittelemme hyvinvointia ryhmätasolla. Keskitymme erityisesti siihen, että kuinka luodaan turvallinen ja hyvinvoiva ryhmä esimerkiksi koulumaailmassa tai työpaikalla tai missä tahansa yhteisössä. Ja erityisesti keskitymme siihen, miten luodaan kaikille aito osallistumismahdollisuus. Ja lopuksi esittelemme Thomas Cordonin vuorovaikutusteorian mukaisen ”molemmat voittavat” -menetelmän yhtenä esimerkkinä, työkaluna, jolla aitoa osallistumismahdollisuutta voidaan edistää.

Kokemus siitä, että voi vaikuttaa, että tulee kuulluksi, ei ole mitenkään itsestäänselvyys. Hyvätkin aikomukset saattaa joskus kääntyä tätä tavoitetta vastaan. Ja tästä sulla Markus on mun mielestä oikein kuvaava ja osuva esimerkki matkan varralta.

Joo, kaveri kertoi omasta työpaikastaan. Hänkin on tällaisessa oppilaitoksessa töissä. Ihmiset olivat lähteneet kesälomalle ja kesäloman aikana toteutettiin remontti. Kun ihmiset tuli takaisin, remontin toteuttaja hykerteli ja ajatteli, että hän on iloisesti varmasti yllättänyt kaikki ihmiset, kun ihmiset tulee takaisin kun pinnat on uusia ja kaikki on maalattu ja uudet matot laitettu ja kärrätty vanhat painavat huonekalut pois ja tuotu tilalle ilmavia ja keveitä huonekaluja niin, että jotenkin hengitys pelaa paremmin ja itse asiassa ilmastoilaitteetkin siellä vaihdettiin.

Ihmiset olivatkin alussa aika innoissaan, kun huomasivat tämän, mutta sitten kun opetustyö alkoi, huomattiin, että ei oltu otettu ollenkaan huomioon sitä opettajan perustehtävää, sitä opettamista.

Siellä ei ollut ollenkaan etäopetukseen soveltuvia tiloja. Ne vähäisetkin, jotka oli ollut aikaisemmin, remontin myötä hävisi ja loppujen lopuksi oli pakko sopia siitä, että aina kun tehdään etäopetusta, niin se tehdään ihmisten kotoa käsin. Eli loppujen lopuksi tämä epäonnistui. Vaikka tavoite oli hyvä ja ajateltiin, että ihmiset saavat paremmat tilat, niin se epäonnistui, koska ihmiset eivät loppujen lopuksi voineet toteuttaa sitä heidän tehtäväänsä, miksi heidät on sinne palkattu.

On hyvin kuvaava, että siinä tehtiin valtava työ ja luotiin hieno työpaikka, mutta unohdettiin sitten kysyä niiltä työntekijäiltä, että mitä he tarvitsevat. Kuvaava esimerkki – valitettava”. Siinä ei henkilökunta tullut kuulluksi tai heidän tarpeita ei pystytty ottamaan huomioon.

Tämä henkilö ei ollut itse opetustyössä, hän oli hallinnon ihminen. Hän ei ajatellut sitä asiaa ollenkaan sen käyttäjän kannalta.

No miksi tämmöinen aito osallistuminen sitten on ja kuulluksi tuleminen on tärkeää?

No siinä on just se, että kun ihmiset saa olla mukana siinä prosessissa, niin heille ei erikseen tarvitse tulosta tai ratkaisua myydä. Mehän usein ideoidaan ihmisten puolesta asioita ja sitten me käytetään kauheasti aikaa siihen, että me selitetään, että miksi tämä asia on hyvä. Ja sitten me myöskin joudutaan kuulemaan sitä palautetta, niin kuin tämäkin henkilö ilmeisesti, joka sen remontin oli toteuttanut, niin hän joutui aika epämiellyttäviin tilanteisiin, kun ihmiset sanoivat, että missä on tarkoitus, että mä opetan. Tulee paljon sellaista mielipahaa- Hän joutui vastaamaan, että nämä tilat on vain väliaikaiset, kun ilmeisesti on tarkoitus, että talosta muutetaan myöhemmin jonnekin toisiin tiloihin. Hän joutui paljon puolustautumaan ja joutui itse selittämään sitä, että minkä takia tämä remonti toteutettiin tällä tavalla, myymään ihmisille sitä ajatusta ja selittelemään.

Jos pääsen mukaan ja minulle sanotaan, että nyt on tulossa remonti kesällä, minkälaisia tarpeita sinulla on, niin silloin sitoudun siihen ratkaisuun, vaikka se ei ihan sellaisenaan toteutuisikaan, mutta olen saanut olla siinä mukana. Tämä on ihmisen perustarve. Ulkopuolisuuden tunne tulee hyvin helposti jos joku muu suunnittelee. Sehän on aina sellainen asia, jota me ei haluta. Haluamme itse olla elämämme herroja siinä mielessä, että me tehdään päätökset asioihin liittyen. Tässä tapauksessa se ei toteutunut niin.

Kyllä, ja tällainen aito osallistuminen on todella tärkeitä ja hyödyllistä.

Ihmisen perustarpeet (Deci & Ryan)

Tässä kohtaa voisin lyhyesti mainita Decin ja Ryanin kehittämän itsemääräämisteorian. Teorian mukaan meillä ihmisillä on kolme perustarvetta. On tarve yhteenkuuluvuuteen – siihen, että ryhmässä on turvallista, tuntee tulevaisuutta kuulluksi ja hyväksytyksi. Toinen perustarve on pätevyys, kokemusten tarve – kukaan ei halua olla huono. On tärkeää kokea oppivansa, edistyvänsä, osaavansa, hallitsevansa asioita. Ja kolmas perustarve on autonomian kokeminen – tunne siitä, että voi vaikuttaa, voi osallistua.

Nämä kaikki perustarpeet ovat sellaisia, että niitä ei ihminen yksin ja itse oikeastaan saa tyydytettyä. Ne toteutuvat suhteessa muihin ihmisiin: ryhmässä, perheessä, koulussa, työpaikalla, ystävien puolison kanssa. Tuemme toisiamme kuuntelemalla, tarjoamalla palautetta, kannustamalla, kysymällä ja kuuntelemalla, jos puhutaan itsemääräämisen tunteesta ja autonomiasta. Nämä ovat hyvin keskeisiä asioita, ja niihin tarvitaan toisia ihmisiä. Tässä on ryhmätason ilmiöistä kysymys.

Jos palataan Markuksen esimerkkiin työyhteisöstä, jossa kuulluksi tuleminen ei oikein toteutunut. Meillä oli liikuntatieteellisessä tiedekunnassa remonti tulossa, eli samanlainen tilanne: iso talo ja paljon tarpeita, joita remonttitiimissä ei mitenkään voitu hallita, vaikka olikin edustajia eri työntekijä- ja opiskelijaryhmistä. Silloin kollega Kimmo Suomi ehdotti osallistavan suunnittelun työkalua, jossa verkkoympäristöön avattiin erilaisia tiloja yksi kerrallaan, ja kutsuttiin ihmisiä kommentoimaan, miten sitä alakäytävää, isoa luentosalia tai eri toimintoja voisi kehittää remontin yhteydessä? Mitä pitää ottaa huomioon ehdottomasti? Onko jotain, mistä voi luopua?

Ja yllättävän innokkaasti ihmiset lähtivät ideoimaan ja aika paljon niistä ideoista voitiin toteuttaa. Nämä sitten kommunikoiin takaisin ja kerrottiin, että jos oli joku ajatus, joka ei nyt onnistu, kun on niin suojeltu rakennus tai liian kallis ratkaisu tai muu, mutta ihmiset ovat valmiita hyväksymään, kun perustellaan, että miksi joku ei onnistu, kun he ovat saaneet ainakin esittää ja tulla kuulluksi.

Ja aika paljon niitä toiveita saatiin toteutettua. Meillä on hyvin toimiva kirjasto, entinen kirjasto, josta tuli nykyaikainen oppimistila. Tai sitten täällä meillä alakäytävällä on ihan talon rakentamisesta asti ollut pingispöytä, ja sitä ihan kaikki henkilökunta- ja opiskelijaryhmät yksimielisesti ja runsain joukoin oli sitä mieltä ja laitto aloitteita, että pingispöytä on tämän talon sydän. Siinä ohimennen pelaillaan ja muut istuskelevat ympärillä. Monet kommentoi, että pingispöytä pitää säilyttää. Onneksi oli tämä

mahdollisuus, koska pingispöytä olisi hyvin saattanut muuten lähteä, mutta nyt edelleen jököttää tuolla alakerrassa. Eli tämä tarve tuli siinä kuulluksi, eikä maksanutkaan mitään sen toteuttaminen. Eli tällainen esimerkki, joka on aika helppo toteuttaa missä tahansa nykyään, kun on tällaisia verkkotyökaluja, niin ei olla ajasta ja paikasta riippuvaisia.

Tutkimusten mukaan, kun on kuultu esimerkiksi työyhteisöä ja on aito mahdollisuus osallistua, kommentoida ja vaikuttaa, tammöisessä työyhteydessä henkilökunta voi paremmin ja myös työtulokset ovat parempia, kuin jos on saneleva ja autoritäärinen johtamisilmapiiri työpaikalla. Eli tälle on teoreettiset ja empiiriset tutkimusperustelut hyvin vankkoja.

Markus, sinä mainitsit jotain siitä, että tammöinen on myös tulevaisuuden työtaito?

Joo, kyllä. Tulevaisuuden taitona pidetään just esimerkiksi sitä, että kyetään tekemään päätöksiä ilman johtajaa. Työntekijöiden yhdessä pitää tehdä tiettyjä ratkaisuja. Jos esimerkiksi esihenkilö on toisessa maassa ja päivittäinen kommunikointi on aika vähäistä. Ja jos esimerkiksi työryhmä toisessa maassa ratkaisee tiettyjä asioita, on tärkeää oppia tekemään ongelmanratkaisutaitoja yhteisöllisellä tavalla, jolloin voidaan ottaa usean ihmisen mielipiteet huomioon, eikä niin, että se on jonkun yhden ihmisen päätös.

Onhan myös totta, että jos on paljon ihmisiä suunnittelemassa ja toteuttamassa on todennäköisempää saada parempia ratkaisuja aikaiseksi useamman ihmisen miettiessä. Siten yhteinen päätöksenteko on tulevaisuuden taito.

Molemmat voittavat-menetelmä

Kyllä. Ja tässä lopuksi me demonstroidaan teille molemmat voittavat menetelmän käyttöä.

Tämä on Thomas Gordonin vuorovaikutusteoriaan perustuva ja hänen vuorovaikutustaidon kurssilla käytössä oleva menetelmä, joka auttaa siinä, että ryhmän jäsenten tarpeet tulevat kuulluksi.

Kerro Markus minkälaisesta menetelmästä on kyse.

Aluksi on tärkeää päättää, että nyt sovelletaan tällaista menetelmää. Että se on kaikille selvää mitä on tarkoitus selvittää. Eli tavallaan raamitetaan se asia.

Ja sen sijaan, että me ruvettaisiin kertomaan ratkaisuja toinen toisillemme ja yritettäisiin myydä niitä kertoen minkä takia tämä minun ratkaisu on hyvä ja vastaavasti ehkä ampumaan alas toisen ihmisen ratkaisuja. Niin lähdetään yhteisesti pohtimaan tähän asiaan liittyviä tarpeita: eli mitä saan siitä, että tämä asia ratkaistaan tai mitä saan siitä, että tämä asia toteutetaan.

Esimerkiksi kun päätetään perheen kanssa mihin lähdetään ulkomaille lomalle, sen sijaan, että ruvetaan sanomaan lomakohteita ääneen ja kauppaamaan, miksi mielestäni pitää mennä sinne, ruvetaankin miettimään, että mitä tältä lomamatkalta halutaan.

Ja kun on mietitty tarpeita, jotka on siis paljon laajempia kuin ratkaisut, ruvetaan yhdessä ideoimaan niitä ratkaisuvaihtoehtoja. Mutta se tapahtuu siis vasta sen jälkeen kun on ensin mietitty mitä ratkaisusta halutaan.

Kun ratkaisuvaihtoehtoja pohditaan, niin siinä ajatuksena on tuottaa aika hassujakin ideoita. Siinä saa leikkimielisesti tuoda esiin kaikenlaisia ajatuksia, voi ratsastaa toisen idealla ja kehittää siitä jotain parempaa. Mutta siinä vaiheessa ei ole tarkoitus sanoa, ettei tuo voi toimia, ettei esimerkiksi ole rahaa tuollaiseen. Näitä ei sanota tässä vaiheessa, vaan ajatuksena on vähän hassutella ja tuoda esiin kaikenlaisia ideoita. Koska aika usein näistä hassuista ideoista loppujen lopuksi saattaa syntyä jotain fiksumaa, kun niitä lausutaan ääneen. Ehkä semmoista, jota ei ole tullut aikaisemmin ajatelleeksi.

Vasta kun on hassuteltu ja ideoitu jotain hassua niin yleensä paljastuu joku tosi hyvä idea, joka onkin toteuttamiskelpoinen. Sen takia on tärkeää, että niitä ei blokata liian varhaisessa vaiheessa.

Kun avorivihvaihe on käsitelty, siirrytään vasta tarkasteluun mikä voisi olla toteuttamiskelpoinen ja suunnitelma on usein yhdistelmä näitä ideoita.

Ja kun on tehty päätös siitä, miten ja millä kokoonpanolla tämä homma toteutuu ja saadaan tehtyä, katsotaan vielä tarpeiden suuntaan: toteutuuko alussa listatut tarpeet tällä toteutuksella.

Sitten toteutetaan se homma ja kun se on toteutettu, vielä lopuksi kysytään: toteutuiko sun tarpeet tässä asiassa?

Voi olla, että vaikka alun perin olisi ajatellut jotain toista ratkaisua, kun pannaan miettimään omien tarpeiden kautta, saattaa huomata, että vaikka tämä ratkaisu oli erilainen, niin mun tarpeet tuli kuitenkin huomioon otetuksi tässä. Ja silloin ihminen voi sanoa, että hän on tyytyväinen siihen tulokseen. Tällainen on ”Molemmat voittaa -menetelmä.

Kiitos Markus! Tuossa tosiaan hyvin keskeistä on erottaa tarve - mikä minun tarpeeni tässä nyt on - ja ratkaisu, joka voi olla monenlainen.

Molemmat voittavat menetelmän esimerkkitapaus

Ja nyt me demonstroimme esimerkin: Kyseessä on yritys Hila ja Vitkutin. Minä työskentelen siellä kakkoskerroksessa, ja Markus työskentelee kolmoskerroksessa ja nyt kohtaamme yhteisellä kahviautomaatilla.

- Moi Markus!
- Terve!
- Hei, kuule, me on tuolla kolmoskerroksessa ideoitu semmoista, kun työhyvinvointipäivä nyt taas lähestyy, niin haluttaisi lähteä risteilylle! Olisi niin kiva vähän irrottautua arjesta näin pitkien koronavuosien jälkeen, olla yhdessä ja tanssimaan päsis siellä, eikös ole hyvä idea? Eiköhän lähetä risteilylle?
- No, meillä on kanssa puhuttu nyt siitä, se tosiaan lähenee, ja ihmiset ovat innoissaan osallistumassa, mutta ei ne kyllä risteilylle varmaan lähde. Se on niin nähty se risteilyhomma. Meillä ollaan innostuneita kun meillä pari tyyppiä kesälomalla osallistui joogaretriittiin ja nyt kaikki ovat innoissaan, haluaisivat kokeilla sellaista uutta asiaa. Meillä on monet sellaisia terveydestä kiinnostuneita ihmisiä ja he jotenkin nyt puhuvat, että tänä vuonna pitää päästä kyllä tämmöiseen joogaretriittiin, kun niitä järjestetään nyt eri paikoissa. Juuri pari tyyppiä kävivät ja kehuivat sitä kovasti. Me toivottaisi tällaista yhteistä juttua eikä mitään risteilyä.
- Ai. Mä voin kyllä kuvitella, että miten meillä, tiedät kyllä kuka, suhtautuu tommoseen ituhippeilyhommaan. Ja kyllä täytyy sanoa, että olisi kyllä kiva päästä tanssimaan, jotain vähän tämmöistä repäisevämpää irtiotta arjesta. Eikö se risteily olisi sittenkin aika houkutteleva vaihtoehto?
- En tiedä. Tämä vaikuttaa nyt vähän siltä, että saadaanko me yhteistä juttua tästä. Mutta nyt olisi mahdollisuus kokeilla sitä ”molemmat voittaa” -menetelmää, mitä katsottiin kun oltiin sillä yhdellä kurssilla? Lluulen, että tähän kohtaan se menetelmä voisi sopia.
- Ai niin, joo, totta. Nyt hämäästi alkoi palautua mieleen, joo.
- Kouluttajahan sanoi, että jos on ristiriitatilanne, voisi yrittää etsiä yhteistä ratkaisua tämän kautta. Mitäs jos yritettäisiin?
- Joo, no kokeillaanko vaikka tässä kahdestaan ennen kuin otetaan nuo kerrokset mukaan? Mitäs siinä nyt olikaan?

- No tavoitteenahan on saada yhteinen työhyvinvointipäivä järjestettyä, johon kaikki pystyisi osallistumaan, sekä teidän kerros että meidän kerros. Luulen, että tämä olisi se tavoite.
- Joo, ehdottomasti yhteinen!
- Niin. Mitä sä ajattelet olevan ne tarpeet, jotka risteilyyn liittyy? Mitä ihmiset ajattelee, että ne tarvitsee tai haluaa ehdottaessaan risteilyä?
- No ainakin irrottautuminen arjesta, eli jonnekin ihan fyysisesti eri paikkaan pitäisi päästä. Ja sitten iloista yhdessäoloa ja ei haittaa, jos saisi tanssiakin. Ja hyvää ruokaa. Luulen tämän tyyppisiä ajatuksia olevan siellä taustalla.
- Luulen meidän porukan haluavan kokea jotain uutta. Aiemmillakin työhyvinvointipäivillä on tehty jotain ihmisille vähän uutta asiaa, joka on tarjonnut sellaisen välähdyksen jostakin, mistä on saattanut myöhemmin innostua. Eli uuden kokeminen olisi yksi. Ja toinen on, että ihmiset haluaisivat omaan terveyteensä, liikuntaansa, ihan tämmöiseen fyysiseen hyvinvointiin ja terveyteen liittyvää asiaa. Sen takia ajatus joogareititistä syntyi.
- Hmm, joo, ei nämä nyt kauheasti ole ristiriidassa kun ruvettiin katsomaan näitä tarpeita.
- Ei minunkaan mielestäni! Nuo mitä sanoit, on varmasti myös meidän puolella: hyvää ruokaa, eikä todellakaan se tanssiminenkaan olisi hassumpaa ihmisten mielestä. Ja irtiotto, nimenomaan, että lähettäisiin jonnekin muualle, eli ihan tavallaan samantyyppisiä tarpeita. Meidän pitäisi varmaan miettiä lisää ratkaisuja, jotka tyydyttäisi nuo kaikki tarpeet.
- Joo, ideoidaan vähän nyt lisää ratkaisuja! Varmaan joku kaupunkilomakohde voisi olla, kun tuossa oli noin paljon tarpeita, niin voisi olla saatavilla kaikenlaista. Joku ei niin kaukana oleva kaupunki, mutta kuitenkin. Tulisiko sulle mieleen mitään muita ratkaisuja?
- Mulle tuli sellainen idea mieleen, oletko kuullut siitä paikasta joka on tässä melko lähellä, on ihan uusi, ja siellä aina iltaisin, jos on porukkaa paikalla ja jää sinne yöksi, niin he järjestää sinne 90-luvun diskon. Se on tavallaan niin kuin hotelli missä voi olla yötä, ja siellä saa niin kuin hyvää ruokaa. Eli siellä majoitutaan, ja siellä on mahdollisuus myös luentojuuttuihin, jos sinne hommaa jonkun luennoitsijan, siellä on siihen tilat. Voisiko tämä olla kans yksi vaihtoehto?
- Joo, no jos pidetään ne alkuperäiset mukana, eli risteily ja joogareitti ja nyt tulisi kaupunkikohde, ja sinun ehdottama uusi paikka, niin mites näitä nyt arvioitaisi?
- Luulen, että ehkä meidän alkuperäiset, jooga ja risteily jää pois. Risteily ehkä sen takia, että se on tuttua, ja sitten se jooga sen takia, että siellä ei ehkä olisi kaikkien mielestä hyvää ruokaa, vaan elävää ravintoa, johon kaikki eivät ole tottuneet.
- Totta. sitten nämä kaksi uutta ideaa. Kaupunkikohteesta ei nyt tullut heti mieleeni itsestään selvää ja kaupungissa voi olla, että väki hajoaisi helpommin, eli koska sun ehdotus olisi luonnon keskellä, kukaan ei pääse karkuun ja yhdessäolo toteutuu. Uutta ja erilaista olisi ja olen kuullut myös, että siellä on hyvää ruokaa, että siinä aika jo monta tarvetta täytyisi.
- Niin, ja se disco, totta kai!
- Tämähän onkin täydellinen ratkaisu.
- Voidaanhan sinne sitten ajatella kutsuttavaksi joku joka voisi tehdä meille workshopin johonkin terveysasiaan liittyen, niin luulen, että sillä voisi meidänkin porukalle myydä tuon ajatuksen. He saattaisi innostua jos siellä olisi joku tämmöinen tunnettu tyyppi, joku ajankohtainen guru, niin se olisi sitten oikein hyvä.
- Joo, tämä oli nyt niin hyvä idea! Minäpä käyn keskustelemaan tuolla meidän kerroksessa ja kerron tästä ja kyselen heidän näkemyksiä ja ideoita mutta enpä usko, että tämän parempaa ideaa löytyy, mutta täytyy kuitenkin vielä käydä juttelemassa.
- Joo, ja ajattelin myös, että mehän voidaan vielä pyytää, että ihmiset tarkentaisivat niitä ajatuksia, jos heillä on mielessä vaikka kuka se kutsutta vahenkilö voisi olla ja mahdollisesti kysyä vaikka musiikkitoiveitakin jos kerran se olisi lähinnä niin kuin meille.

- Joo, hyvä idea! No niin, näin tehdään! Kiitos Markus!
- Hyvä. Kiitos!

Eli tällainen oli molemmat voittavat menetelmä tämmöisenä yhtenä esimerkkinä siitä, kuinka voidaan tukea aitoa osallisuutta ja sen kautta hyvinvointia ryhmätasolla. Lisää tällaisia työkaluja on tarjolla esimerkiksi Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston kursseilla, esimerkiksi liikuntapsykologiassa löytyy sellaisia. Ja osion materiaaliluettelosta löytyy tähän liittyvää luettavaa kirjallisuutta ja myös näitä kurseja on listattu.

Jos joku haluaa perehtyä lisää tuonne vuorovaikutusryhmätaitoihin, niitä on mahdollista oppia. Ja kirjallisuutta, josta voi sitten perehtyä tarkemmin näihin myös.

Tässä oli meidän podcastin asiat, kiitos mielenkiinnosta ja kiitoksia Markus mukanaolosta.

Aina ilo kanssasi työskennellä.

Kiitos samoin ja palataan näihin asioihin sitten muissa yhteyksissä.

Hei vaan!

Hei hei!