

Hanna Ripaoja: Tämä on Pohjois-Savon hyvinvointialueen Johtamisen käsikirjan podcast. Aiheena tänään on tiimioppiminen ja dialogi. Minä olen työyhteisövalmentaja Hanna Ripaoja. Kanssani ovat keskustelemassa kaksi Minnaa. Minna Rytönen ja Minna Tihinen. Tervetuloa molemmille.

Minna Tihinen: Kiitos, Hanna.

Minna Rytönen: Kiitos.

Hanna Ripaoja: Aloitetaan nyt siitä, että minulla on kaksi Minnaa täällä ja teidät pitäisi jotenkin erottaa tässä tämän keskustelun aikana. Esitelkää itsenne. Mitä te teette meidän hyvinvointialueellamme?

Minna Rytönen: Minä olen Minna Rytönen ja työskentelen tuolla Hankevoimalassa, meidän hyvinvointialueella. Tämä Hankevoimala on yksikkö, missä hallinnoidaan meidän hyvinvointialueemme hankkeita. Siellä työskentelen hankepäällikkönä kolmessa hankkeessa. Mulla on semmoinen [Vörtti? 00:01:03]-hanke, Otso-hanke ja Palva-hanke. Nämä nimet nyt eivät varmasti sano mitään, mutta kolme kokonaisuutta.

Hanna Ripaoja: Kolme kokonaisuutta, joilla kehitetään meidän hyvinvointialueemme toimintaa. Kullakin omansa.

Minna Rytönen: Kyllä. Ja nyt tämän hanketyön kautta sitten olemme tähän tiimioppimiseenkin... Lähestyneet tätä.

Hanna Ripaoja: No niin, hyvä. Kohta hypätään sinne tiimioppimiseen tarkemmin sisälle, mutta sitten Tihisen Minna. Mitä sinä teet?

Minna Tihinen: Mä olen myös Hankevoimalassa, hankepäällikkö. Mä olen hankepäällikkönä tämmöistä Kestävää hyvinvointia Pohjois-Savo, eli RRP-hankkeessa. Samalla tavalla kuin Minnallakin minulle kuuluu tämmöinen hankkeen hallinnointi. Ja meille molemmilla tämä hankkeiden johtaminen ja niiden kaikinpuolinen edistäminen kuuluvat meidän tehtäväämme. Me ei pelkästään keskitytä siihen hankkeeseen, vaan se nimenomaan on meillä se hyvinvointialue laajasti, meidän tarkastelun alla.

Hanna Ripaoja: Okei. Mites tämä tiimioppiminen liittyy meidän koko hyvinvointialueeseemme? Mitä se tiimioppiminen on? Mitä sillä tavoitellaan?

Minna Tihinen: Tiimioppiminen on semmoista kokemuksellista yhdessä oppimista. Siinä opitaan itsestä ja siinä opitaan toisilta, ja toisista. Ja tietysti siinä tiimioppimisessa opitaan myös siitä asiasta, mitä ollaan uudistamassa, tai kehittämässä. Mitä ollaan oppimassa.

Hanna Ripaoja: Kuulostaa äärimmäisen monipuoliselta, mutta mitä tämä käytännössä tarkoittaa? Tihisen Minna, kerrotko sä?

Minna Tihinen: No joo, sä voit muuten mua kutsua Tihuksi tai Tihiseksi, ettei tarvitse aina koko nimellä sanoa sitten.

Hanna Ripaoja: Katsotaan, miten onnistuu.

Minna Rytkönen: Katsotaan, miten onnistuu. No, tiimioppiminen varmasti keskittyy nimenomaan siihen tiimitasolle, mutta siellä tulevat myös se yksilön omat asiat. Ja sitten myös tarvittaessa se laajentuu, tiimissä opitut asiat, myös sitten sinne organisaation omaisuudeksi tietyllä tavalla. Niin kuin Minna äsken sanoi, niin siellä opitaan tiimissä, tiimistä, tavoitteellisesti. Mutta siinä samalla se on myös sellainen hyvin vahva, tällainen henkilökohtainen oppimisen tie, polku tai asenne.

Hanna Ripaoja: Okei. Rytkösen Minna, kerro.

Minna Tihinen: No, me ollaan vielä sitten tähän tiimioppimiseen, että miksi aikanaan me ollaan ajateltu, että miksi tätä tarvitaan, niin nimenomaan tämmöistä yhdessä oppimista on ajateltu että tarvitaan siihen, että me näitä muutostekojä ja näitä uudistuvia työskentelytapoja ja mallia pystyttäisiin tämän tiimioppimisen, eli tämmöisen yhdessä oppimisen kautta siellä käytännössä vahvistamaan ja oppimaan.

Hanna Ripaoja: Onko se vuorovaikutusta? Onko se tekemistä? Mennäänkö... Nyt mä jotenkin kaivon rataa takataskusta. Mennäänkö me jonnekin työyhteisöön opettelemaan jotakin konkreettista, vaikka potilaan hoitotaitoa, ja sillä tavalla opitaan porukassa? Puhutaan ehkä simulaatiostakin. Eroaako tämä jollain tavalla simulaatiosta, vai

mitä... Onko se vuorovaikutusta, keskustelua? Tähän liittyy dialogi. Kertokaa vähän tarkemmin.

Minna Rytönen: No niin, sinähän toit tähän esille tällaisen aika laajan kirjon. Mutta jos ajatellaan, että jos minä lähestyn itse myös laajasti, niin käykö tässä.

Hanna Ripaoja: Oikein hyvin.

Minna Rytönen: Jos me mietitään meidän työelämää tällä hetkellä, niin me ollaan koko ajan jokainen ihminen niissä tilanteissa, että meidän pitää oppia, tai tehdä vähän... Soveltaa meidän taitojamme eri tavalla. Aina ei siinä muutoksessa kysytä, että on joku iso organisaatiomuutos, mitä me toki eletään, vaan sehän voi olla sitä soveltavaa työtä. Sinulla on edessä tietynlainen asiakas tai potilas ja sinun pitää siinä hetkessä päättää, että miten juuri tämän ihmisen kohdalla mä toiminkin, koska joku perustoimintatapa ei tässä olisi paras mahdollinen. Tässä nyt on ajatus tässä tiimioppimisessa, että se oppiminen ei ole sen yhden ihmisen harteilla, vaan tämä on sen tiimin yhteinen asia. Eli jokainen kantaa vastuuta siitä omasta oppimisestaan, mutta sitä tehdään yhdessä sen tiimin kanssa. Eli jos vaikka... No, sanotaan, että on vaikka työyksikkö ja he ovat tunnistaneet, että tämä asia on kriittisin asia meidän työyksikössämme, että meidän asiakkaat, potilaat saavat parasta hoitoa, niin tiimi voi tunnistaa, määritellä sieltä, että tämä on meidän ykköstavoittemme. Sitten he lähtevät yhdessä sitä miettimään. Se ei ole enää sillä tavalla, että lähdetäisiin... Laitettaisiin yksi ihminen jonnekin koulutukseen kuuntelemaan. Vaan luotetaan siihen, että siinä tiimissä löytyy se ymmärrys, kun vaan saadaan sitä keskittynyttä aikaa ja päästään hyödyntämään kaikkien osaamista ja edistämään sitä. Tavallaan se oppimisvalmius kasvaa siellä yhteisössä ja se tukee sitä yksilön osaamista, että se osaa ehkä soveltaa eri tavalla asioita, mutta samalla kasvaa se koko tiimin semmoinen... No, osaaminenkin kasvaa.

Minna Tihinen: Joo, no niin. Minna hyvin kuvasit sitä, miten tässä on koko lähtökohtana myöskin hyödyntää sitä tiimin potentiaalia ja sitä asiantuntemusta ja osaamista. Eli tosiaan, että ei opeteta jostain ulkoa päin, vaan että nimenomaan se asiantuntemus, osaaminen, ja se koko sen asian edistämiseksi oleva voima ja potentiaali löytyy niistä ihmisistä siellä yksikössä tai yhteisössä, ketkä tässä tiimioppimisessa ovat näistä asioista yhdessä oppimassa. Ja se vielä tähän potentiaaliin liittyen, niin kyse on vielä hyvin vahvasti, ei vain tietämisestä, että jokainen tuo sen oman tietämisensä siihen, vaan että sen oman kokemuksensa ja mahdollisesti myöskin ne omat tuntemuksensa ja käsityksensä. Ja mahdollisesti myös sitä luovuutta pystytään hyödyntämään. Eli ajatus siitä, että meillä ei välttämättä ole sellaista valmista, selkeää, että näin meidän täytyy toimia, ja me tavallaan kopioidaan joku uusi työtapa sinne työyksikköön. Vaan idea on, että miten me voidaan koko ajan oppia siitä, mitä me tehdään. Samalla kun me tehdään sitä uutta asiaa, me opitaan siitä

ja luodaan sitä jatkuvasti uudelleen ja kenties paremmaksi. Eli tässä on tämmöinen jatkuvan oppimisen ja jatkuvan kehittämisen ajatus siellä taustalla. Me ei olla koskaan valmiita.

Hanna Ripaoja: Eli jokainen työyhteisön jäsen tuo siihen tilanteeseen tai asian äärelle oman osaamisensa. Sen ei tarvitse olla täydellistä, tai jotakin absoluuttista osaamista, vaan niitä osaamisia yhdistelemällä haetaan parasta mahdollista sen asian tiimoilta.

Minna Tihinen: Kyllä, näin. Ja ehkä vielä tähän, että miksi tätä tiimioppimista siellä työyhteisöissä kannattaa harjoitella, treenata ja hyödyntää on se, että samalla kun yhdessä tässä tiimissä opitaan ja tehdään, niin luodaan tietyllä tavalla sitä tulevaa, ja vaikutetaan siihen. Ja toisaalta sitten taas, kun yhdessä löytyy se voima ja tietynlainen se turvallinenkin tila tehdä uutta ja tarttua uusiin asioihin, niin se myös helpottaa sitä, että ihmiselle tulee sitä kykyä elää tässä muutoksessa, ottaa niitä uusia muutoksia vastaan, ja myöskin toimia siinä muutoksessa. On tunnustettu, että kyse on myös tämmöisestä resilienssistä, mitä se tiimioppiminen vahvistaa.

Hanna Ripaoja: Joo. Nyt kun kuuntelen tätä teidän kuvausta tästä, niin en malta olla rakentamatta jälleen sitä aasinsiltaa sinne valmentavan johtamisen puolelle ja jotenkin siihen kokonaisuuteen siten, että kun me puhutaan vuorovaikutteisesta oppimisesta ja me puhutaan vuorovaikutuksen kehittämisestä, yhteistyön tekemisestä, vahvuuksien löytämisestä ja niin edelleen ja niin edelleen, jotka ovat kuitenkin sitä valmentavan työkuulttuurin, valmentavan johtamisen ydintä. Osuinko oikeaan?

Minna Rytönen: Todella hyvin osuit oikeaan. Tämä valmentava johtajuus tässä liittyy erittäin vahvasti tiimioppimiseen. Mutta jos me ajatellaan, että meillä on tiimit, jotka... Tämmöinen tiimioppimisen tila, tiimiksi tuleminen ja se tiimioppiminen ei tapahdu itsestään. Se vaatii määrätietoista työtä ja tietynlaista opettelua, että se oikeasti toimii. Mutta jos ajatellaan, että meillä on tiimi joka oppii toimimaan niin, että he luottavat toisiinsa ja toistensa osaamiseen... Tarvittaessa tietenkin haetaan sitä lisäosaamista. Mutta jos ajatus on, että tulisi tämmöinen itseohjautuva tiimi, jossa on myös vastuu tekemisistä, kaikki sitoutuvat siihen, ja se vaatii sitä luottamusta ja perusturvallisuutta siellä työyhteisössä, että jokainen uskaltaa tuoda esille kysymyksiä, epäilyjä... Ja jos me ajatellaan, että me eletään tässä sote-palveluiden maailmassa, niin miten tärkeää on vaikka riskinäkökulmasta, että jokainen uskaltaa avata suunsa. Ja tavallaan tässä peruseriaate on se, että jokainen on tasa-arvoinen. Ja tämmöisellä tiimioppimisen menetelmillä pystytään vahvistamaan sitä luottamusta, ja sitä vuorovaikutusta parantamaan. Jos mä ajattelisin, että mä olisin esihenkilö ja mulla on niitä langanpätkiä aivan hirveästi, mitä mun pitää pitää käsissäni, niin minä toivoisin, että mun työntekijäni ja mun työyksikköni olisivat semmoiset, jotka esittäisivät koko ajan minulle niitä ratkaisuja, että kuinka meidän kannattaa toimia,

että mun ei tarvitsisi jokaista henkilöä erikseen johtaa. Vaan se olisi semmoinen tiimi, joka itse hakisi myös ratkaisuja, ja tekee eri tavalla.

Hanna Ripaoja: Voitaisiinko tätä käyttää kahdella sanalla - psykologinen turvallisuus

Minna Rytönen: Erittäin hyvä. Perusedellytys tälle.

Hanna Ripaoja: Ajattelen tuossa kuvauksen pohjalta sitä, mitä meilläkin on lähdetty jo tavallaan ajamaan. Kyllähän meillä on aika sujuva verkosto tämän asian kanssa, asiaverkosto on valveutunut jo tänne meille hyvinvointialueelle. Puhutaan psykologisesta turvallisuudesta, valmentavasta johtamisesta, tiimioppimisesta, vuorovaikutuksen kehittämisestä, luottamuksen rakentamisesta ja niin edelleen ja niin edelleen. Nämä jotenkin kaikki minusta kuulostaa nyt nitoutuvan tässä asiassa yhteen.

Minna Rytönen: Kyllä. Ehkä nyt vielä kun tästä puhut, niin minulle tulee mieleen tämmöinen sana autonomia. Eli me tarvittaisiin myös meidän työyksiköillemme sitä autonomiaa. Eli tulee olla myös mahdollisuus toimia itseohjautuvasti. Ja jos se autonomia toimii, niin se esihenkilön rooli muuttuisi silloin siitä, että hän varmistaa, että tulee lakisääteiseksi. Kaikki toiminta tapahtuu sen yksikön tavoitteiden mukaisesti myös, ihan... Ja strategianäkökulmasta sitten. Eli se ei olekaan enää sitä, että hän tosiaan tuuppaa kaikkea, vaan siellä on semmoinen autonomia.

Minna Tihinen: Esihenkilö näyttää suunnan, että tuohon suuntaan ja saa mennä.

Minna Rytönen: Juuri näin. Ja tukee.

Hanna Ripaoja: Kyllä, mutta ei heitteille jätä. Se on sitten se toinen ääriäitä.

Minna Tihinen: Tähän tekisi mieli lisätä vielä tämä sitoutumisen, motivaation ja motivoitumisen näkökulma. Eli kun ihmiset pääsevät oikeasti tekemään, hyödyntämään sitä omaa potentiaaliaan ja työskentelemään itseohjautuvasti tai yhteisöohjautuvasti, ja se oman vastuun tunnistaminen siellä ja omien mahdollisuuksien tunnistaminen toteutuu, niin kyllähän se on valtava myöskin sen sitoutumisen ja motivaation perusta.

Hanna Ripaoja: Sisäinen motivaatio on kaikista vahvin organisaation sitoutumisen näkökulmasta oleva voima. Sitä ei pysty palkankorotuksilla, E-passilla tai lounasedulla millään tavalla korvaamaan, tutkitusti. Jos ajatellaan nyt hyvinvointialuetta, niin missä kaikkialla tätä tiimioppimista voi hyödyntää? Jos ajatellaan vaikka esihenkilöä, joka innostuu nyt tästä, että nyt mä haluan käyttää tätä. Mitä te sanoisitte? Missä ottaa se ensimmäisenä käyttöön? Miten lähteä liikkeelle?

Minna Tihinen: Me ollaan mietitty sitä, että tämä tiimioppiminen voi toimia erittäin hyvänä menetelmänä silloin, kun työyhteisössä halutaan... Siellä on nyt joku asia tai toiminta, jota halutaan uudistaa ja muuttaa, ja joka vaatii kenties sellaista ajattelutavaankin uudistamista. Että sen tyyppisestä muutoksesta on kyse, jossa oikeasti pitää vähän miettiä, että miten minä tästä asiasta ajattelen, ja minkälainen minun roolini on, ja miten me tässä voitaisiin toisella tavalla toimia. Me ollaan ajateltu sillä tavalla, että tätä tiimioppimista pystytään hyödyntämään työyhteisöissä sellaisissa tilanteissa, joissa halutaan kenties muuttaa tai uudistaa jotain toimintaa ja yhteistä tekemistä, mikä kattaa useamman ihmisen toimintaa. Ja joka liittyy semmoseen asioihin, joissa kenties joudutaan ajattelemaan ja tekemään vähän toisin. Joissa on kenties joku uusi näkökulma.

Minna Rytkönen: Joo. Mä ajattelen tätä myös sillä tavalla, että jos me ajatellaan tätä nykyistä tilannetta hyvinvointialueella, että meidän kriittinen asia on, että kuinka me saadaan nuoret työntekijät voimaan paremmin meidän työyhteisöissä. Tämä on varmaan esihenkilöillekin aika monella työpöydällä semmoinen, että nuoret vaativat ehkä hieman erilaista kohtaamista siellä työyhteisöissä ja erilaista tukea, mitä ne kokeneet työntekijät. Mietin esimerkiksi, että yksi konkreettinen vaihtoehto voisi olla, että esimerkiksi esihenkilöt voisivat... Heillä voisi olla tällainen tiimi. Tämä on siis aivan tällainen hypoteettinen, mutta sen ei tarvitse olla se oma tiimi siellä, minun oma työyksikköni, vaan voi rakentaa myös tiimejä, joilla on yhteisiä tavoitteita ja yhteisiä haasteita. Ja ottaa tiimioppimisen tähän välineeksi. Mutta minun on vielä pakko sanoa, että näitä tällaisia tiimioppimiseen kuulumia välineitä, tapoja toimia, niin voi hyödyntää kyllä ihan hyvin monellakin tavalla. Minä esimerkiksi itse hyödynnän ihan tiettyjä tiimioppimisen ajattelutapoja, jotka ohjaavat mun toimintaani siinä, kun mä tuolla Hankevoimalassa kokoan eri verkostoista ihmisiä tekemään hankehakua. Yritetään yhdessä löytää se keino siihen, että miten me saadaan tästä mahdollisimman hyvä hankehakemus johonkin, täyttämään joku tehtävä, niin mä pystyn jo siinä eri tavoin tiimioppimisen menetelmiä hyödyntämään.

Hanna Ripaoja: Ennen kuin annan Minnalle puheenvuoron, niin minulla nousi tässä oikeastaan Tihi sinun vastauksen tai puheenvuorosi aikana sellainen sanapari taas, kuin integraatio toimialojen välillä.

Minna Rytkönen:Kyllä.

Hanna Ripaoja: Jos me mietitään meidän palveluintegraatiota ja sitä, niin jotenkin minulle piirtyy tässä sellainen loppumaton kahdeksikko siihen, että missä tätä voisi hyödyntää. Mutta nyt kysy, Minna. Sulla oli käsi pystyssä.

Minna Tihinen: Tuli vielä mieleen, että missä voi hyödyntää, niin ehdottomasti tiimioppimista voidaan hyödyntää myös erilaisissa työryhmissä, verkostoissa, johtoryhmissä. Eli heidän työskentelyssään silloin, kun on taas jälleen kerran joku asia, mitä halutaan käsitellä, uudistaa, muuttaa, kehittää. Ja kun siellä on työryhmässä yhteinen päämäärä jota kohti ollaan menossa, niin tiimioppimista pystytään hyödyntämään hyvin paljon. Ja niitä välineitä ja menetelmiä myös tässä. Mainittakoon vielä se, että kun näistä tiimioppimisen menetelmistä ja keinoista tuli puhe, niin kyllähän tiimioppimisen yksi ihan keskeinen ydinasia on se dialogi.

Hanna Ripaoja: No, siihen olisin tullutkin kohta, että miten tämä dialogi josta on puhuttu jo tässä, niin tavallaan eroaa normaalista keskustelusta.

Minna Tihinen: Vielä haluaisin dialogin näkökulman tuoda tähän, eli millä tavalla se dialogi integroituu tähän tiimioppimiseen. Dialogi on ihan keskeinen, tämän tiimioppimisen ydinasioita. Dialogi on semmoinen tiedonhankintamenetelmä ja dialogi on myös oppimisen menetelmä. Dialogissa yhdistyvät ne ihmisten ajatukset, kokemukset ja teoreettinen tieto, intuitiivinen tieto ja tunnetiedotkin. Se on se keino, minkä kautta pystytään tunnistamaan sitä, että missä tällä hetkellä ollaan. Mutta erityisesti tunnistamaan myös niitä asioita, mitkä tässä kokonaisuudessa ovat tärkeitä. Ja mitkä ovat niitä asioita, joita kohti meidän kannattaa edetä? Dialogi itsessään on siinä se ihan keskeinen oppimisen väline. Ja vielä tiimioppimiseen liittyen, että mikä siinä on erityistä, niin on dialogin lisäksi se, että siihen liittyy aina tällainen tiedon hankkiminen. Ja sitten siihen liittyy aina käytäntöön asioiden vieminen. Eli koskaan ei jätetä niitä asioita vaan siihen, vaan että tehdään rohkeasti kokeiluja. Ja niiden kokeiluiden kautta ja avulla muutetaan koko ajan sitä käytäntöä tai toimintaa, mitä on tarkoituskin muuttaa.

Hanna Ripaoja: Itse asiassa vastasit vähän tuohon kysymykseeni, että millä tavalla se eroaa niin sanotusta tavallisesta vuorovaikutuksesta, jota myös dialogiksi kuitenkin puhutellaan. Eli nyt puhutaan pikkuisen eri asiasta, kun puhutaan nyt tiimioppimisen dialogista, kuin puhutaan normaalista esimerkiksi ryhmäkeskustelusta.

Minna Rytönen: Kyllä, tai näytelmissä on dialogi. Tämä ei ole sitä. Minna tuossa kuvasi, että mitä sillä voidaan saavuttaa ja mikä se on. Mutta se vielä, että meillä on nyt kokemusta siitä,

että kun käydään tällaisilla dialogin perusteilla, periaatteilla, kun käymme dialogia, niin niille osallistujille se on hyvin vahva kokemus. Koska siinä juuri huolehditaan ja sen tavoite on, että siellä tulevat tasa-arvoisesti kaikki kuulluiksi. Ja tämä on sellainen, kun ihmiset saavat sen kokemuksen, että mua oikeasti kuunnellaan ja mun päälle ei puhuta... Ja siellä on se tärkeä periaate - semmoinen kunnioita. Ja jos ihmiset haluavat sitä toteuttaa, niin se on aivan erilainen taso, missä siihen yhteyteen pääsee toisten kanssa. Se on hyvin vahva kokemus. Onnea niille, jotka ovat sen saaneet kokea joskus.

Hanna Ripaoja: Eli ei tarvitse olla yhtä mieltä kaikista asioista, vaan saavutetaan yhteistä ymmärrystä asian ympärillä.

Minna Tihinen: Kyllä. Ehkä tässä tiimioppimiseen liittyvässä dialogissa, miten se myös eroaa keskustelusta on se, että tässä hyödynnetään näitä tiimioppimisen ihan keskeisiä periaatteita. Ja dialogin periaatteita, joista tuossa jo Tihu, kaima, mainitsi kunnioittamisen. Ja sitten näitä muita periaatteita, mitä siihen dialogiin linkittyy on se kuunteleminen, joka tässä tuli kanssa Tihun osalta esille. Keskitytään läsnäolevasti kuuntelemaan. Ja sitten ehkä tähän vielä lisäksi tulee odottaminen. Odottaminen tarkoittaa sitä, että ei heti ensimmäisenä lähdetä luomaan jotain omaa mielipidettä tai jotain näkemystä siitä asiasta, mistä kulloinkin sitä dialogia käydään, vaan ihan rauhassa odotetaan ja katsotaan, että mitä siitä yhteisestä keskustelusta alkaa ilmenemään. Mitä siellä kehkeytyy? Ja sitten ehkä vielä neljäntenä periaatteena, mikä tähän dialogiin liittyy, on suora puhe. Eli puhutaan suoraan, sydäimestä. Puhutaan sieltä omasta kokemuksesta käsin.

Minna Tihinen: Joo. Ja silloin jos puhutaan suoraan sydäimestä, niin tässä dialogissa ei ratsasteta sillä tiedolla. Monestihan meillä on sen valta-aseman mukaan, tai tiedollinen valta. Mutta siinä, kun tuleekin tämä vuoropuhelu oikeasti, että siinä odotetaan, kuunnellaan ja muuta, niin se vahvistaa sen, että sieltä pääsevät kaikki osalliseksi. Periaatteessa sellainen perinteinen keskusteluhan on sitä, että jos sä Hanna mulle kerrot jotain sun asiaa, niin eikö yleensä käy niin, että mä alan täällä lataamaan mun omia ajatusaseitani, että se sanoi nämä kolme teemaa, niin mä olen näistä kolmesta kyllä tätä mieltä. Ja normaalikeskustelussahan mä lataisin ne heti siihen pöytään. Mutta dialogissa, kun pikkusen himmataan sitä ja keskitytään oikeasti kuuntelemaan... Enkä minäkään tässä tilanteessa kävisi arvottamaan, että oletko sinä Hanna oikeassa vai väärässä. Niin, se nostaa sen tietylle tasolle ihan eri tavalla, kuin ennen konkreettisesti.

Hanna Ripaoja: Tai saatika, että valmistautuisit koko sen puheenvuoron ajan vastaamaan minulle siihen asiaan, jolloinka jättäisit puolet kuuntelematta.

Minna Rytönen: Kyllä, juuri tämä.

Minna Tihinen: Ja tähän kunnioittamisen näkökulmaan puolestaan liittyy se, miksi sitten taas dialogissa on turvallista puhua. Se linkittyy siihen, että ajatellaan, ja jokainen tavallaan hyväksyy sen ajatuksen, että minä en voi tietää kaikkea tuosta ihmisestä, joka kertoo omaa tarinaansa tai asiaansa. Tavallaan kunnioitetaan sitä toisen ihmisen kokonaisuutta ja niitä omia ajatuksia, omia tunteita ja kokemuksia siitä näkökulmasta, että hyväksytään se ajatus, että näitä on, mutta minä en voi niistä tietää. Eli tavallaan se kunnioittamisen näkökulma syntyy sitten sitä kautta.

Hanna Ripaoja: Niitä ei voi tietää. Niistä voi oppia. Niitä voi kuunnella. Niitä voi punnita.

Minna Tihinen: Kyllä.

Minna Tihinen: Mua tässä rupeaa naurattamaan, kun mähän oon tämmönen aika kynninen ihminen. Mä oon aika tämmönen... Olen aina ajatellut, että mä olen aika idealisti kyllä, mutta aika maalaisjärkinen. Silloin aiemmin kaikki tämä, mitä me on nyt puhuttu dialogista, niin mä olisin vähän pyöritellyt ehkä silmiäni. Mutta kun mä oon oikeasti saanut sen kokea ja olen avoimesti lähtenyt... Minulla on ollut mahdollista osallistua tiimioppimisen valmennuksiin, tai dialogeihin, niin se kokemus on oikeasti niin vahva, että se on kääntänyt pään, että tämä on oikeasti ihan erilainen tiedonhankintamenetelmä, kuin mikään muu.

Hanna Ripaoja: Tiedonhankintamenetelmä, oppimisen prosessi, ilman kuitenkaan olematta herätysliike.

Minna Rytkönen: Just näin.

Minna Tihinen: Ja vielä sen uuden tiedon synnyttämisen prosessi, mikä on dialogissa ihan keskeistä. Elikkä toimii erinomaisesti esimerkiksi erilaisiin innovaatioprosesseihin. Jos semmoisia halutaan tehdä, niin siinä se uuden tiedon synnyttäminen on sitten vielä se...

Hanna Ripaoja: Jotenkin työyhteisöjen kehittäminen - jopa organisaatiokulttuurin kehittämisessä apuvälineenä.

Minna Rytkönen: Kyllä.

Hanna Ripaoja: Erinomaista. Tämä oli Pohjois-Savon hyvinvointialueen Johtamisen käsikirjan podcast-jakso tiimioppimisesta. Kiitoksia, Minnat.

Minna Rytkönen: Kiitos.

Minna Tihinen: Kiitos.