

# Voittavalla asenteella tulosta

Hyvät tulokset eivät synny sattumalta. Voittaminen vaatii onnistunutta valmistautumista ja intohimoista tahtoa oppia ja kehittyä – ja voittajaksi voi opetella.

Marja Kasanen • kuva Tuula Heikkinen, Studio Adessa

**V**oittamisen maailmaan syvällisesti perehtynyt kasvatustieteilijä **Cristina Andersson** kiinnostui aiheesta vuosituhaten vaihteessa, kun hän huomasi innostuksensa liikkeenjohdon konsultin työhön hiipuneen.

– Vaikka työskentelin mielenkiintoisten asioiden ja ihmisten parissa, olin kadottanut työn ilon. Päätin pitää sapattivuoden ja keskittyä pelkästään itselleni mieluisiin asioihin eli laulamiseen ja taiteeseen, Andersson kertoo. Väli vuoden vietosta huolimatta työasiat vaivasivat hänen mieltään.

– Liikkeenjohdon konsulttina olin havainnut, että vaikka koulutus tuotti hyviä oppimistuloksia, se ei saanut aikaan toivottuja tuloksia organisaatiossa. Tämä oivallus kyseenalaisti koko konsultinurani.

Pohdinnat syäsivät Anderssonin tutkimaan voittamista oppimisen näkökulmasta ja aiheesta sukeutui kirja Voittava kierre.

– Kirjani tarkoitus on ohjata ihmisiä kehittämään valmentautumistaitojaan, joiden avulla he pystyvät

paremmin hyödyntämään koulutusta ja soveltamaan siitä saatuja oppeja organisaation käytännön toimintaan.

## Kaksoiskierteen avulla

Kirjassaan Andersson keskittyy toiminnan ja oppimisen yhdistävään prosessiin, jonka avulla valmistaudutaan voittamaan. Hän kuvaa prosessia dna-kaksoiskierrettä muistuttavan ergeettisen mallin avulla. Toiminnan ja oppimisen energiavirrat liikkuvat aaltoliikkeen lailla. (Kts. kuva)

Toiminta-oppimisprosessissa on monta vaihetta. Kasvuvaihe on niistä ensimmäinen ja se edeltää huippusuoritusta. Kasvuvaiheessa energia virtaa voimalla ja oppiminen

on suurimmillaan. Huippusuoritus, voittaminen, on vain hetkellinen piikki, jota seuraa pidempi tasaantumisvaihe, Andersson selvittää.

Tasaantumisvaiheessa aiemmin opittu omaksutaan ja kaikki sujuu rutiinilla, mutta taidot eivät enää tunnu kehittyvän, hän jatkaa.

– Seuraava vaihe eli nollatila on vaikea, sillä aiemmin opittu ei enää tunnu toimivan ja siitä pitää luopua,

Voittavaan suoritukseen ei aina tarvita huippusuoritusta.



*Organisaation johdon ensisijainen päämäärä on saada energia liikkeelle sekä toimintaan että oppimiseen, Cristina Andersson korostaa.*

mutta uutta ei vielä osata. Moni jää vellomaan tähän väliin, koska pelkää uudistumista.

Anderssonin mielestä uusiutuminen edellyttää irtipäästämistä, jotta muodostuisi tilaa uusien asioiden luomiselle sekä mahdollisuus kvanttihippyyn ja siirtymiseen seuraavalle taidon tasolle.

– Jokaisen pitäisi pohtia, onko ammatillinen kokemus kehittynyt kasvavassa prosessissa vuosien varrella, vai onko se vain yhden vuoden prosessi, jota on toistettu useaan kertaan.

Andersson pitää energieettisen mallin ymmärtämistä organisaatiossa keskeisenä, jotta etenkin esimiehet tiedostaisivat työntekijöiden erilaisen rytmin asioiden oppimisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa.

### **Energian mobilisointi**

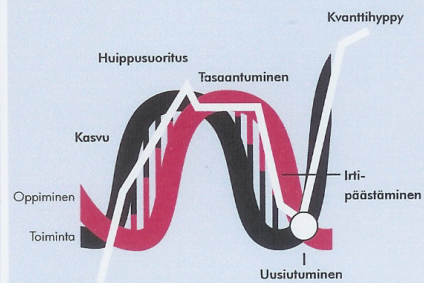
Toiminnan ja oppimisen yhdistävästä prosessista ei Anderssonin mukaan voi puhua ilman energian mobilisointia, jonka avulla asiat toteutetaan.

## Toiminta-oppimisprosessi

■ Milta oppiminen tuntuu kaksikierteen eri vaiheissa? Tunteiden taajuuksien tarkastelu tuo vastauksia tähän kysymykseen. Vastausta haetaan myös kysymykseen, miten oppija voi virittää mielentilansa sopivaksi siten, että paras mahdollinen lopputulos saavutetaan toiminta-oppimisprosessin moninaisissa hetkissä.

Tunteet ovat tiedostomattomia mieleniloja, jotka kumpuavat erilaisista tietoisuuteen saapuvista havainnoista. Kuten taajuudet, nekin värähtelevät aiheuttaen toimintaa ja muutoksia toiminnassa niin kehon kuin mielenkin tasolla.

Esitetyt taajuudet ovat kaikki tärkeitä. Tämä tarkoittaa, että oppijan ei tulisi aina pyrkiä huippusuorituksen tuntemuksiin, vaan ennemminkin yrittää virittyä sopivaan mielentilaan toiminta-oppimisprosessin vaiheiden kannalta.



– Organisaation johdon ensisijainen päämäärä on saada energia liikkeelle sekä toimintaan että oppimiseen. Energian mobilisointi muuntaa opitun toiminnaksi ja tekee tavoitteista totta.

Energian suunnan ja määrän optimointi on myös tärkeää. Jokaiseen tehtävään ei Anderssonin mielestä kannata lähteä maksimaalisella energialla.

– Myyntimies voi tarvita aggressiivista energiaa saadakseen neuvottelun päätökseen, kun taas liukuhihnalla työskentelevä henkilö tarvitsee tasaista energiaa työnteon ja oman motivaationsa ylläpitämiseen. Kulloiseenkin tehtävään on järkevää käyttää tarkoituksenmukainen määrä energiaa.

Paljon puhutun työssä uupumisen Andersson näkee energiankäytön näkökulmasta.

– Huippusuoritusten jatkuva vaatiminen kuluttaa turhaan energiaa. Pitäisi muistaa, että voittavaan suoritukseen ei aina tarvita huippusuoritusta. Ihmiset väsyvät myös siihen, että työ on pelkkää tasaista jatkumoa, jossa voittamisia ei huomioida, vaikka niitä tapahtuu joka päivä.

Kasvatustieteilijälle oppiminen on kaikki kaikessa. Hän lainaakin mielellään Jari Sarasvuon vertausta: Jos oppivaa yritystä verrataan osaavaan yritykseen, oppiva yritys voittaa aina, sillä se ei pysähdy. ■