

## JOHTAJUDELLE JA INTOHIMOLLE MAAILMANMESTARUUS

Suomen vuoden 2019 jääkiekon maajoukkueessa oli 18 ensikertalaista. Koko joukkue on loistava esimerkki henkisen energian ja yhteistyön merkityksestä. Ruotsi oli voittanut kaksi edellistä maailmanmestaruutta ja odotukset olivat korkealla. Mutta polivälierän ottelu Suomea vastaan oli katastrofi, vaikka ennusteiden ja vedonlyönnin mukaan Ruotsin 21:stä NHL pelaajasta kootun joukkueen voittomahdollisuus oli 9/10. Ottelu on leijonien lähihistorian yksi hienoimmista voitoista. Se tuli tavalla, jota kukaan ei olisi voinut ennustaa. Asiantuntijoiden ja pelaajien kommentteja: *”Hyvin organisoitu. Roolien ottaminen. Pelattiin toistemme eteen. Sitoutuminen. Joukkuepeli. Vahva usko. Korkea energia. Rohkeus. Pelattiin intohimolla ja sydämellä. Itseluottamus. Flow tila.”*

Seuraavaksi hävisi Venäjä, jolla oli paperilla ylivoimaisesti paras joukkue. Loppuottelussa hävisi toinen ennakkosuosikki Kanada, jolla on 9 olympiakultaa ja 26 maailmanmestaruutta. Suomen maalivahti Kevin Lankinen torjui loppuottelussa 43 laukausta. Kun onnistumista analysoitiin TV:ssä, sanoi Ville Nieminen, että Lankiseen iski jumalmoodi, jossa tilassa maalivahti näkee kiekot pelaajien läpi. Fyysisesti se ei ole mahdollista, vaan kysymys on henkisestä energiasta eli värähtelytasosta, joka sisältää informaatiota. Arkikielessä puhutaan telepatiasta. Valmentaja Jukka Jalosen kohdalla asiantuntijoiden näkemys jäi osittain vajaaksi, vaikka he hehkuttivat hänen rautaista asiantuntemusta ja kokemusta, taktiikkaa ja rohkeutta pelaajien valinnassa.

Jalosen suurin voima henkisellä puolella oli tahto ja yhteishengen luominen. Joukkue rakennetaan erilaisista yksilöistä ja kun ryhmä ottaa vastuun tavoitteen saavuttamisesta, on tulos usein  $1 + 1 = 3$ . Taitava johtaja ottavat varsinaisen johtajan roolinsa ainoastaan silloin kun sitä tarvitaan. Koko muu johtajuus rakennetaan joukkueeseen yhteistyön, me-hengen, intohimon ja sitoutumisen avulla. Joukkueen johtajuus ei näy johtajan käyttäytymisessä, vaan ryhmän energiassa, vastuunottamisessa ja tuloksissa.

Koko joukkueen valtasi Niemisen mainitsema jumalkipinä eli tahto ja energia, joka toisinaan tuottaa hämmästyttäviä onnistumisia. Mutta kun sama energiavärähtely puuttuu, syntyy epäonnistumisia, vaikka luistellaan miten paljon tahansa ja hallitaan kiekkoa suurimman osan ajasta. Vastaavia esimerkkejä löytyy urheilun piiristä valtava määrä, miten henkinen voima synnyttää täydellisiä ja jopa kykyihin nähden ylisuorituksia.

Työelämässä vähätellään edelleen henkisen energian merkitystä eikä siihen paneuduta samalla vakavuudella kuin fyysisiin suorituksiin. Motivaatiota ja sitoutumista pidetään itsestään selvinä, mitä ne eivät ole. Suuri osa ihmisistä tekee työnsä motivoituneina ja vastuuntuntoisina, koska ammattilypeys, osaaminen, me-henki, kehittyminen ja onnistumiset ylläpitävät sitä. Valitettavan usein perinteinen johtaminen ja johtamisjärjestelmät haittaavat sitä.

Rakennustyömaan suunnitelmissa oli ollut virhe ja eräs kokonaisuus piti ensin purkaa ja sitten tehdä uudestaan viikonlopun aikana. Työnjohtaja pyysi työntekijöiltä joustamista ja suostutteli hyvillä korvauksilla. Tekijät keskustelivat keskenään ja suostuivat sillä ehdolla, että työnjohtaja

ei tule paikalle. Työt saatiin tehtyä jopa alle tiukaksi arvioidun työajan. Tämä on esimerkki siitä, kun ryhmä ottaa johtajuuden ja ”pelaa toistensa eteen.” Samanlaista johtajuutta tarvitaan tulevaisuudessa. Avainasemassa ovat johtajat ja esimiehet, jota ymmärtävät oikeasti mistä on kysymys ja miten se tehdään. Jotka panevat itsensä ja persoonansa peliin, sietävät kritiikkiä ja antavat tilaa tekijöille.