

# Samanmielisyys tylsistyttää

Jalkapallo-ottelussa kaksi joukkuetta pelaavat toisiaan vastaan. Ottelun ollessa kiihkeimmillään tunteet nousevat välillä pintaan ja pelaajat tarvittaessa ärsyttävät vastapuolta "soittamalla suutaan", jotta vastustajan joukkueen pelaajien keskittyminen häiriintyisi. Ottelun jälkeen pelin aikaiset tapahtumat unohtuvat kuitenkin nopeasti ja pelaajat kättelevät toisensa hyvässä hengessä ja naureskelevät jälkikäteen ottelussa tapahtuneille pienille mahdollisille ylilyönneille. Pelaajat kunnioittavat toisiaan ja ovat kentän ulkopuolella usein kavereita keskenään. Tuota samaa kaavaa noudatetaan, on sitten kysymys ammattilais-, harraste- tai ikämiesjalkapallosta.

---

## Ne, jotka ovat kulloinkin vallassa, päättävät siitä, mitkä mielipiteet ja näkemykset ovat oikeita.

---

Tietyllä lailla tuota samaa kaavaa noudatetaan myös työmarkkinaelämässä ja erityisesti työnantaja- ja työntekijäliiton välisissä työehtosopimusneuvotteluissa. Näissä neuvotteluissa osapuolet koettelevat usein toistensa hermoja ja niiden kestävyyttä. Neuvotteluiden ollessa kiihkeimmillään osapuolten välit kiristyvät ja mediasta saamme toisinaan lukea erilaisia vastapuolen toimintaa parhaavia kommentteja, joilla yritetään vaikuttaa vastapuolen toimintaan. Se on vain hienostuneempaa "suunsoittoa". Jos asiat eivät etene tavoitteiden mukaisesti, niin osapuolet voivat painostaakseen vastapuoltaan ryhtyä erilaisiin työtaistelutoimiin. Lopulta erilaisten vaiheiden jälkeen osapuolet pääsevät kuitenkin neuvottelutulokseen. Ja kun sopimus on saatu aikaiseksi, niin tunteet laimenevät ja neuvottelujen aikaiset tapahtumat unohtuvat nopeasti. Osapuolet tietävät, että molemmat osapuolet tekevät vain työtänsä ja pyrkivät omalta näkökannaltaan parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Neuvottelijat kunnioittavat toisiaan ja ovat usein "kentän ulkopuolella" kavereita keskenään.

Itse olen saanut olla mukana molemmissa tämän kaltaisissa peleissä ja olen aina

arvostanut näiden pelien henkeä. Kaikista vastustajan tekemisistä ei aina pidetä, eikä niitä voi aina arvostaa, mutta oleellista on ymmärtää ja hyväksyä, että vastapuolella on omat tavoitteensa ja syynsä toimia, kuten he toimivat. Molemmissa peleissä pelataan joskus sääntöjen rajamailla ja pelin ollessa kiihkeimmillään peli- tai herramies-sääntöjä valitettavasti myös rikotaan. Koska näissä molemmissa peleissä vastapuolta kuitenkin kunnioitetaan\*, niin todellisia ylilyönnejä tapahtuu äärimmäisen harvoin. Työmarkkinaelämässä siis hyväksytään tai käytännössä on pakko hyväksyä myös sellaisia mielipiteitä ja näkemyksiä, jotka eivät ole aina omalta kannalta mieleisiä.

Joukkueurheilussa ja työmarkkinaelämässä peli kestää aikansa ja sen jälkeen katsotaan, mikä on tulos. Pelin jälkeen palataan arkeen. Normielämä poikkeaa monella tavoin edellä kuvatusta. Eriävien näkemysten esittäminen ei tunnu olevan useinkaan kovin suotavaa. Suomalaisessa yhteiskunnassa valitsee pitkälti yhden totuuden maailma. Ne, jotka ovat kulloinkin vallassa, päättävät siitä, mitkä mielipiteet ja näkemykset ovat oikeita. Tämä ajattelumalli tulee vahvasti näkyviin päivittäin, niin politiikassa, viranomaiskulttuurissa kuin erilaisissa työyhteisöissä. Henkilö, joka uskaltaa nostaa vallitsevan näkökannan vastaisia näkemyksiä esiin, koetaan helposti vastustajaksi, josta pitäisi päästä eroon. Avoin asioihin paneutuva keskustelukulttuuri puuttuu Suomesta. Ihmisten on joskus hyvin vaikea myöntää, että myös heidän omasta kannastaan poikkeavat näkemykset voivat olla järkeviä.

Usein kuulee puhuttavan ruotsalaisesta diskuteeraamiskulttuurista ja siitä, että Ruotsissa ei saada päätöksiä aikaiseksi, kun ihmiset vain punnitsevat eri vaihtoehtoja keskenään. Venäjällä on taas autoritääriinen järjestelmä, jossa johtajat kertovat alaisilleen, miten toimitaan riippumatta siitä, ovatko johtajien päätökset järkeviä tai ei. Jokainen voi miettiä, kuinka paljon suomalaisessa kulttuurissa on jäänteitä siitä, että olimme yli sata vuotta ensin Venäjän vallan alla ja sen jälkeen Neuvostoliiton piilovaihtamisen alla. Neuvostoliitto saneli tuolloin pitkälti sen, mitä Suomessa sai sanoa ja ajatella.

Pienessä Suomessa olisi tärkeää ymmär-

tää, että samanmielisyys vain tylsistyttää. Kehitys helposti pysähtyy, jos johtaja valitsee alaiskseen esimerkiksi yrityksen johtoryhmään vain henkilöitä, joiden tärkein tehtävä on miellyttää johtajaa ja hänen näkemyksiään. Ja vastaavasti alainen tietää, että kun hän toimii esimiehen päätösten alituisena tukijana, työura voi edetä suotuisemmin. Tällöin johtajien henkilökohtaiset edut voivat ajaa yrityksen edun edelle.

Erialaisten mielipiteiden ilmaiseminen on erityisen tärkeää silloin, kun yrityksissä mietitään, miten yritystoimintaa tulisi kehittää. Ongelmaksi erilaisten mielipiteiden esittäminen muodostuu lähinnä vain silloin, kun esimiehen oma ego ei kestä eriäviä mielipiteitä. Oma sanontani on, että esimiehen tulisi sanoa alaiselleen, että *"haluan, että sanot minulle rehellisen mielipiteesi, vaikka se saattaisikin johtaa työsuhteesi päättämiseen"*. Kun asian ilmaisee tuolla tavoin, niin alainen todennäköisesti ymmärtää, että potkut eivät ole sitten kuitenkaan kovin lähellä. 🍷

**Mika Väyrynen**

\* Työmarkkinaelämässä on toki vaaransa myös siinä, että vastapuolta ryhdytään mielistelemään, jotta toivottuja asioita saataisiin etenemään. Jos näin käy, niin tilanne on äärimmäisen huono. Mielistely ja kunnioitus ovat kaksi ihan eri asiaa.

