

# Att vara av samma åsikt är avtrubbande

I en fotbollsmatch spelar två lag mot varandra. När matchen är som intensivast bubblar känslorna ibland upp till ytan och spelarna irriterar vid behov motståndarna genom att vara stora i munnen för att störa koncentrationen hos spelarna i motståndarlaget. Men efter matchen glömmar man snabbt bort händelserna under spelet och spelarna skakar hand med varandra i god anda och skrattar åt eventuella mindre överdrifter under spelet. Spelarna respekterar varandra och är ofta vänner med varandra utanför planen. Samma gäller oavsett om det är fråga om proffs-, hobby- eller oldboysfotboll.

På ett vis följs samma mönster även i arbetsmarknadslivet och särskilt i kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarförbunden. Under dessa förhandlingar prövar parterna ofta varandras nerver och kollar hur mycket de tål. När förhandlingarna är som mest intensiva blir förhållandet mellan parterna spänt och ibland får vi i media läsa kommentarer som kritiserar motpartens verksamhet och som försöker påverka motpartens agerande. Det är bara ett lite finare sätt att vara stor i munnen. Om saker inte avancerar enligt målsättningarna, kan parterna för att pressa motparten ta till olika stridsåtgärder. Till slut, efter olika skeenden, når parterna ändå ett förhandlingsresultat. Och när avtalet väl har åstadkommits, lugnas känslorna och händelserna under förhandlingarna faller snart i glömska. Parterna vet att bägge två bara gör sitt jobb och försöker uppnå ett ur sitt perspektiv så bra slutresultat som möjligt. Förhandlingarna respekterar varandra och är ofta vänner med varandra "utanför planen".

Jag har själv fått vara med i båda typerna av matcher och har alltid uppskattat andan i dem. Man tycker inte alltid om allt som motståndaren gör, och kan inte alltid uppskatta dem, men det viktiga är att förstå och acceptera att motparten alltid har sina egna målsättningar och anledningar till att de handlar som de gör. I båda spelen spelar man ibland i gråzonen när det gäller reglerna, och när spelet är som mest

intensivt bryts tyvärr både spel- och gentlemannareglerna. Eftersom motparten ändå respekteras\* i bägge spelen, förekommer verkliga överdrifter ytterst sällan. Inom arbetsmarknadslivet accepterar man – eller man är i praktiken tvungen att acceptera – även sådana åsikter och synpunkter som inte är behagliga för en själv.

Inom lagsport och arbetsmarknadslivet pågår spelet en viss tid och därefter ser man vad resultatet blev. Efter spelet återgår man till vardagen. Det normala livet avviker på många sett från vad som beskrivs ovan. Att framföra avvikande åsikter förefaller inte ofta vara önskvärt. I det finländska samhället råder i stor utsträckning en värld med en enda sanning. De som är vid makten bestämmer vilka åsikter och synpunkter som är de rätta. Denna tankemodell syns starkt varje dag inom såväl politiken som i myndighetskulturen och olika arbetsgemenskaper. En person som vågar lyfta fram synpunkter som strider mot den rådande inställningen upplevs enkelt som en motståndare som man måste bli kvitt. En öppen diskussionskultur som fördjupar sig i ämnena saknas i Finland. Det är ibland mycket svårt för människor att medge att även synpunkter som avviker från deras egen ståndpunkt kan vara förnuftiga.

Ofta hör man talas om den svenska diskussionskulturen och att inga beslut fattas i Sverige, då människor bara överväger olika alternativ sinsemellan. I Ryssland finns i sin tur ett auktoritärt system, där ledarna berättar för sina underlydande hur man kommer att agera, oavsett om ledarnas beslut är förnuftiga eller inte. Var och en kan fundera över vilka kvarlevor vi har i den finländska kulturen av att vi först i över hundra år var under Rysslands väld och därefter under Sovjetunionens dolda inflytande. Sovjetunionen dikterade i stor utsträckning vad man fick säga och tänka i Finland.

I lilla Finland vore det viktigt att förstå att likstämighet bara är avtrubbande. Det är lätt hänt att utvecklingen stannar om en ledare endast väljer personer till underlydande vars viktigaste uppgift är att

behaga chefen och dennes synpunkter. Och på motsvarande sätt vet den underlydande att det är lättare att avancera i karriären om man agerar som ett ständigt stöd för chefens beslut. I detta fall kan ledarnas personliga egenskaper få företräde framför företagets intresse.

Det är särskilt viktigt att uttrycka olika åsikter när företaget funderar på hur verksamheten borde utvecklas. Framförande av olika åsikter blir ett problem snarast när chefens ego inte tål avvikande åsikter. Min egen synpunkt är att chefen borde säga till sina underlydande att "jag vill att du säger din ärliga åsikt, även om det skulle leda till att din anställning upphör". När man uttrycker saken så, kommer den underlydande sannolikt att förstå att man ändå inte är så nära att få sparken.

**Mika Väyrynen**

\* Inom arbetsmarknadslivet finns det förstås också en risk för att man börjar ställa in sig hos motparten för att få önskade saker framåt. Om detta är fallet är situationen ytterst dålig. Inställsamhet och respekt är två helt olika saker.

