

Työhyvinvointi

Eriävät mielipiteet rohkeasti esiin

1.9.2020 | Teksti: Tiina Komi | Kuva: Shutterstock, Annamaria Palsi-Ikonen

[f](#) [t](#) [in](#) [abilenen paradoksi, Camilla Tuominen, erimielisyys, Paula Rossi, Työhyvinvointi, työyhteisö](#)


Ideoiden ja ajatusten runsaus lisää vaihtoehtoja, helpottaa ongelmanratkaisua ja parantaa tuottavuutta työyhteisössä. Miten tuoda omat näkemykset rakentavasti esiin?

Teksilainen perhe päätti lähteä päivälliselle 85 kilometrin päässä sijaitsevaan Abileneen. Appi ehdotti matkaa, anoppi myöntyi, tytär innostui ja vävykin kannatti. Perhe ajoi paahtavassa helteessä ilmastoimattomalla autolla hiekkamyrskyn läpi Abileneen ja takaisin. Matka oli kaikin puolin katastrofi.

Jälkeenpäin kävi ilmi, ettei kukaan heistä olisi halunnut lähteä. Miksi neljä täysjärkistä ihmistä lähtee yhdessä retkelle, jolle kukaan ei tahdo?

Perheenjäsenet eivät ilmaisseet mielipiteitään rehellisesti vaan yrittivät miellyttää toisiaan kuvitellen muiden haluavan retkelle. Jälkeenpäin anoppi totesi, että olisi oikeastaan mieluummin jäänyt kotiin mutta lähti mukaan, kun muut vaikuttivat niin innokkailta. Vävykin ilmoitti suostuneensa muiden vuoksi. Perheen tytär kertoi kannattaneensa ideaa, jotta puoliso olisi tyytyväinen. Appiukko tunnusti ehdottaneensa matkaa kuvitellen, että muilla oli tylsää.

Tarina tunnetaan Abilenen paradoksina. Kaikki halusivat varmistaa yhteistyön sujumisen salaamalla omat ajatuksensa, ja lopputuloksena oli huono päätös. Näin käy, koska ihminen käyttäytyy ryhmän jäsenenä eri tavalla kuin yksinään ja mukautuu helposti muiden mielipiteisiin välttääkseen konflikteja.

Rohkea puuttuu epäkohtiin

Etenkin sosiaalisesti mukautuvat tyypit myötäilevät helposti niitä, jotka ilmaisevat mielipiteensä ensimmäisenä tai vahvasti esimerkiksi työyhteisössä. Suurin osa meistä on mukautuvia. Toki on myös niitä, jotka luottavat vain omaan arviointikykyynsä.



Konflikteihin ja johtamisen psykologiaan perehtynyt tutkija **Paula Rossi** kertoo, että mielipidejohtajaksi voi valikoitua esimerkiksi se, jolla on eniten kokemusta, asemaan perustuvaa valtaa tai suurin ääni.

– Mielipiteet muokkautuvat vuorovaikutuksessa. Ne saattavat myös vaihtua tilanteen ja muiden osallistujien mukaan.

Eriävän mielipiteen ilmaiseminen vaatii rohkeutta. Rossin tekemän tutkimuksen mukaan rohkeus voi kummuta esimerkiksi kokemuksesta, että epäkohtien esiin nostaminen työyhteisössä on tärkeää, jotta asiat muuttuvat. Vaikka vaikeita asioita ei olisi yleisesti hyväksyttävää ottaa esiin, eriävän mielipiteen esittäjä kokee toimivansa oikein. Hänellä saattaa olla takanaan vertaistukijoiden hiljainen joukko.

Kuuletko vai kuunteletko?

Erilaisuuden sanotaan olevan rikkautta, mutta erilaisten mielipiteiden arvostus ei aina näy työyhteisössä. Paula Rossi kertoo, että tämä näkyy esimerkiksi siinä, miten työhyvinvointikyselyn avoimiin vastauksiin reagoidaan. Jos eriäviä mielipiteitä tai kritiikkiä ei arvosteta, niitä ei viedä eteenpäin vaan jätetään käsittelemättä.

– Näin työntekijöitä kuullaan mutta ei kuunnella. Eriävät mielipiteet painetaan syrjään sen sijaan, että niihin suhtauduttaisiin kehittymisen mahdollisuuksina.

Konfliktitilanteissa keskenään eri mieltä olevat ihmiset eivät välttämättä keskity edes kuuntelemaan toisiaan vaan argumentoivat oman puheenvuoronsa sisältöä toisen puhuessa. Tämä on sääli, sillä erilaisten mielipiteiden huomioiminen lisää vaihtoehtoja, mikä voi johtaa entistä parempiin päätöksiin.

Kouluttaja ja tietokirjailija **Camilla Tuomisen** mukaan erilaisten mielipiteiden esiin nostaminen vaatii hyvän ja turvallisen työilmapiirin. Meillä on evoluutiossa kehittynyt tarve olla samanlaisia kuin muut. On tärkeää, että heimo hyväksyy meidät eikä hylkää yksin pimeään.

– Muista poikkeavia mielipiteitä esittävät työntekijät leimataan helposti riidankylväjiksi, hankaliksi tyypeiksi ja valittajiksi. Heitä ei pidetä tiimipelajina.

Kysy ennen kuin torppaat

Jokainen työntekijä voi omalta osaltaan rakentaa hyvää ilmapiiriä esimerkiksi kiinnittämällä huomiota suhtautumistapaansa. Onko tapanasi esimerkiksi pyöritellä silmiäsi, hymähdellä tai tuhahdella muiden mielipiteille? Työyhteisön jäsenet voivat yhdessä päättää suhtautua toisiinsa kannustavasti.

Hyvä tunneilmapiiri rakentuu luottamukselle. Esihenkilöitä Camilla Tuominen haastaa rakentamaan luottamusta viljelmällä tunnesanoja. Työyhteisöissä puhutaan liian vähän tunteista, joten ne kerääntyvät helposti möykyksi pinnan alle.

– Tunteita voi normalisoida puhumalla pettymyksistä, suruista, iloista, huolista, stressistä ja muista tunteista.

Jos työkaveri esittää idean, joka toisen mielestä on huono, sitä ei kannata tyrmätä ennen kuin on kysynyt yhden lisäkysymyksen. Näin voi osoittaa kiinnostusta sekä saada lisätietoa ja aikaa miettiä omaa vastausta. Kysymällä pääsee paremmin sisälle toisen näkökulmaan ja voi jopa yllättyä positiivisesti.

Rehellisesti mutta rakentavasti

Kukaan ei voi olettaa, että muut osaavat lukea ajatuksia, ja siksi omien ajatusten kertominen on jopa velvollisuus.

– On asioita, jotka on sanottava ääneen, jotta tapahtuu kehitystä. Asiat on kuitenkin ilmaistava rakentavalla tavalla, Tuominen sanoo.

Joutuessaan antamaan negatiivista palautetta Tuominen pyytää ensin luvan. Hän kysyy, saako olla raakarehellinen. Kysymys valmistaa kuulijaa ja helpottaa palautteen vastaanottamista.

Joskus asiakkaat kysyvät Tuomiselta neuvoa, miten sanoa kollegalle jostain vähemmän mukavasta asiasta, esimerkiksi tämän tyylistä torpata kaikki ideat alkuunsa. Tuominen kuuntelee ja antaa usein saman neuvon: Kerro asia kollegallesi juuri samalla tavalla kuin kerroit sen minulle. Ole oma, aito itsesi.

Lähde: Tiina Komi. tttlehti.fi. 1.9.2020.