

# Poliittinen johtajuus ja tunneilmastonmuutos

JAANA PARVIAINEN

Pelko terrorismia ja ilmastonmuutosta kohtaan näyttää luultavasti huvittavalta tulevien sukupolvien näkökulmasta. Kyse ei ole siitä, etteivätkö nämä ilmiöt olisi vakavia, vaan tapamme reagoida uhkiin johtaa outoon käyttäytymiseen. Samoin kuin tänään nauramme 1960-luvun ydinsodan pelolle ja amerikkalaisten omakotitalojen kellareihin rakentamille pommisuojuille, tulevaisuuden ihmiset hihittelevät nykyisille kollektiivisille peloillemme. Naurettavuus liittyy siihen, kuinka helposti ja huomaamatta kollektiiviset pelot saavat meidän valtaansa ja kuinka sokeita ja kyvyttömiä olemme vastustamaan tai edes käsittelemään näitä kollektiivisiä tunteita.

Miten oli mahdollista, että George W. Bush ja hänen joukkonsa pystyivät aloittamaan pari sotaa ja saamaan läpi globaalisti merkittäviä lakiuudistuksia ilman mitään merkittävää vastustusta vain terrorismin pelkoa hyödyntämällä? Bushin toimet herättivät monet politiikantutkijat pohtimaan pelon politiikkaa eli uhkakuvien tietoista hyväksikäyttöä johtamisessa. Corey Robin (2004) toteaa kirjassaan *Fear: The History of a Political Idea*, että pelon politiikan avulla tietyt ryhmät voivat sanella politiikan suuntaa ja pitää toiset ryhmät poissa vallasta. Hän analysoi pelon ja pelottelun merkitystä yhteiskuntateorioissa klassisten yhteiskuntafilosofien, kuten Thomas Hobbesin ja Hanna Arendtin, käsitysten pohjalta. Hänen mukaansa pelon avulla on aina rakennettu yhteiskuntia ja luotu koheesiota, mutta pelottelun varaan on ollut mahdotonta rakentaa yhteisöllisyyttä.

---

*Kiitän politiikan tutkijoita Erika Säynäsaloa ja Anne Koskea hyvistä kommentteista ja muutosehdotuksista kirjoitukseeni.*

Mitä pelko on? Yksilökeskeiset tunneteoriat ovat keskittyneet selvittämään pelon fysiologisia psykologisia syitä ja seurauksia. Nyt tiedetään, että pelon tunteesta irtautuminen onnistuu harvoin pelkkien rationaalisten perustelujen avulla, koska pelon tunnetta säätelee tahdosta riippumaton autonominen hermesto. Nykyisen aivotutkimuksen perusteella on voitu paikallistaa pelon tuntemukset aivojen limbisessä järjestelmässä sijaitseviin manteliumakkeisiin. Manteliumakkeet ja talamus voivat käsitellä pelkoja jopa tiedostamatta. Näin voimme siis pelätä asiaa, jota emme muista tai emme edes ole tietoisesti havainneet.

Yksilökeskeiset tunneteoriat eivät kuitenkaan riitä selittämään tunteiden kollektiivista luonnetta ja niiden poliittisia seurauksia yhteiskunnassa. Sosiaalisen konstruktivismin mukaan pelot rakentuvat kulttuurisesti tai pelon kokemuksia voidaan tarkoituksellisesti rakentaa esimerkiksi median avulla (Altheide 2002). Ne eivät ole vain luonnollisia reagoitintapoja vaan sosiaalisen oppimisen kautta syntyviä. Myös uhkia on mahdollista rakentaa ja näin luoda pelon kollektiivisiä kokemuksia. Noam Chomsky (1996) puhuu pelon kulttuurista (*the culture of fear*) tarkoittaen kokonaisia yhteiskuntia, joissa vallitsee pelon ja väkivallan ilmapiiri. Kollektiiviset pelot eivät ole siis välttämättä selkeästi tunnistettavia emootioita vaan huomattavasti epämääräisempiä, luonteeltaan enemmänkin affektiivisia mielentiloja.

Kollektiivisten pelkojen syntyminen voidaan ymmärtää eräänlaisena infektiona, joka tarttuu ihmisestä toiseen, samalla tavalla kuin virukset tarttuvat ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Voidaan puhua emotionaalisesta tartunnasta (*emotional contagion*), jolla tarkoitetaan emootioiden kykyä levitä ja välittyä yksilöstä toiseen. Kollektiivinen pelko tartuntana on parhaiten ym-

märrettävissä pelon ilmapiirinä. Pelon ilmapiirin voidaan nähdä syntyvän itse itseään ruokkivan aggressiivisen vuorovaikutuksen tuloksena tietyssä rajatussa yhteisössä. Kirjailija Cristian Jungeren kuvaa oivallisesti pelon ja epäluulon ilmapiirin kehittymistä pienessä työyhteisössä kirjassaan *Poikkeus säännöstä* (2006).

Englantilainen historioitsija Joanne Bourke on tutkinut pelon historiaa ja pelkoa sosiaalisena konstruktiona ja kertoo erilaisten kollektiivisten pelkojen synnystä kirjassaan *Fear: A Cultural History*. Bourken mukaan peruspeloilla, kuten kuoleman pelolla, on ollut merkittäviä historiallisia vaikutuksia eri aikakausina. Esimerkiksi Englannissa 1800-luvun lopulla ihmiset pelkäsivät köyhtyvänsä siten, että heillä ei ole varaa omaan hautapaikkaan. Monien mielestä oli kammottavaa joutua haudatuksi muiden kanssa nimettömänä yleiseen hautaan (Bourke 2005). Tätä pelkoa alettiin lieventää muuttamalla yleiset hautausmaat enemmän puutarhan tai puistojen kaltaisiksi paikoiksi, joissa saattoi oleskella ja viettää aikaa.

Sheldon Solomon kehitti yhdessä kollegoitensa kanssa 1990-luvun vaihteessa ns. pelon hallinta teorian (*terror management theory*, TMT) kulttuuriantropologi Ernest Beckerin kirjoitusten pohjalta. Lähtökohtana on oletus, että kuoleman pelko on yksi keskeinen tekijä, joka ohjaa ihmisten valintoja elämässä. Kuoleman pelko koskee konkreettista kauhua sen edessä, että jonain päivänä väistämättä kuolemme tai läheisemme kuolevat. Solomon kollegoineen olettaa, että tunnemme ahdistusta, jos oma identiteettimme on vaarassa, jos vapaus puhua omaa äidinkieltä, harjoittaa omaa uskontoa tai elinkeinoa vaarantuu. Kuoleman pelko ei liity vain kuolemaan konkreettisesti, vaan pelkoihin vakavista sairauksista tai työttömyyden takia sosiaalisen aseman menettämisestä. Erityisesti syyskuun 11. päivän jälkeiset tapahtumat ovat lisänneet teorian kiinnostavuutta. Teorian paikkansapitävyyttä on testattu ainakin kahdessa eri tutkimuksessa, joissa on vertailtu sitä, millaisiin poliittisiin johtajiin äänestäjät luottavat erilaisissa mielentiloissa. Molemmat päättyivät tulokseen, että ahdistava tilanne lisää karismaattisten ja autoritaaristen johtajien suosiota. Teorian mukaan myös muukalaisvihamielisyys ja stereotyyppiset ajatusmallit lisääntyvät.

\*\*\*

Pelon merkittävä rooli ja sen vaikutukset ihmisten toimintaa ohjaavana tekijänä herättävät kysymyksen, miten Suomessa on käytetty pelkoa ja pelon ilmapiiriä hyväksi poliittisessa ja taloudellisessa johtamisessa. Oikeastaan kai pitäisi kysyä, onko Suomessa koskaan johdettu muulla tavoin kuin pelon, uhkien ja epävarmuuden avulla. Neuvostoliitto on ollut koko Suomen itsenäisyyden ajan eri poliittisten ryhmien uhkakuvien ehtymätön lähde. Sekä oikeisto että vasemmisto, eri tavoin ja vuorotellen, kasvattivat ja menettivät valtaansa Neuvostoliiton pelotteella. Esimerkiksi YYA-Suomessa vasemmisto ei käyttänyt Neuvostoliiton pelotetta avoimesti, vaan vetoamalla ns. hyviin suhteisiin Neuvostoliiton kanssa se pystyi pitämään pitkään kokoomuksen poissa hallituksesta ja saamaan omalta kannaltaan suotuisia taloudellisia ja poliittisia päätöksiä.

Kun Itä-Euroopan sosialistiset valtiot ja Neuvostoliitto romahtivat, Suomessakin syntyi hetkellinen mahdollisuus uudelleen poliittisen johtamisen kulttuuriin. Kun muualla Euroopassa Berliinin muurin romahtaminen ja Neuvostoliiton häviäminen synnytti spontaania riemua nimenomaan alhaalta ylöspäin tapahtuvan demokratian voittona, Suomessa tuijoteltiin noloina kenkien kärkiin, ikään kuin koko asia ei koskisi meitä. Neuvostoliiton pelote oli hävinnyt yhdessä yössä, mitä sen tilalle löytyisi? Millä suomalainen taloudellinen ja poliittinen eliitti nyt peloteltisi kansalaisia pitääkseen nämä kiltteinä ja kuuliaina voidakseen päättää asioista sujuvasti pienen piirin kesken? Mitä jos ihmiset lakkaisivat pelkäämästä ja suomalainen yhteiskunta muuttuisi oikeasti demokraattiseksi, siten että ihmiset tuntisivat voivansa vaikuttaa omalla toiminnallaan siihen ympäristöön, jossa he elävät? Kuin taivaan lahjana Suomi ajautui taloudelliseen lamaan 1990-luvun alussa. Lama täytti kätevästi Neuvostoliitolta jääneen pelotetyhjiön.

Laman myötä mahdollisuus uudelleen kansalaisdemokratiaan ja poliittisen johtamisen kulttuuriin menetettiin Suomessa. On oikeastaan hämmästyttävää, kuinka samankaltaisia johtajatyyppejä Urho Kekkonen ja Matti Vanhanen ovat 1990-luvun johtamisparadigman muutoksesta huolimatta. Kekkosen johtamistapa noudatti omalle ajallensa tyypillistä autoritaarista ja paternaalista asennetta. 1980-luvun vaihteeseen asti käskyttäminen ja uhkailu kuuluivat johtajien ja esimiesten työkalupakkiin normaaleina, jo armeijasta tuttuina johtamisvälineinä. 1990-luvun

johtamisparadigman muutoksen myötä johtajilta on alettu vaatia tunneälyä, empaattisuutta ja vuorovaikutustaitoja. Samaan aikaan työelämässä on alettu puuttua yhä herkemmin työpaikkakiusaamiseen, syrjintään, seksuaaliseen häirintään ja henkiseen väkivaltaan. Näin se, mikä oli johtamisessa aikaisemmin normaalia ja suotavaa, on muuttunut moraalisesti arveluttavaksi tai jopa oikeudellisesti tuomittavaksi.

Uutta johtamisparadigmaa on kutsuttu jälkiherooiseksi johtajuudeksi (*postheroic leadership*), koska organisaatioiden muutoksen uskotaan tapahtuvan yksilöjohtajien oppimiskyvyn, sosiaalisten verkostojen, kannustavuuden, tunneälykkyyden ja tilannetajun avulla (Fletcher 2004). Johtamisparadigman muutos autoritaarisesta ja paternaalisesta johtamiskäytännöstä kohti alaisia arvostavaa, ymmärtävää ja kannustavaa johtamista sisältää monia eri johtamismalleja, -käsitteitä ja -teorioita. Jälkiherooisen johtamisparadigman taustalla vaikuttavat organisaatiota koskevat ryhmäpsykologiset oppimisteoriat (Argyris & Schön 1978).

Jälkiherooisen johtajuuden ongelmien on nähty kietoutuvan esimies-alaisuuteen ympärille. Tätä suhdejohtamista on kutsuttu joskus johtajuuden feminiinistymiseksi, koska sen uskotaan vaativan naisille tyypillistä tietotaitoa. Naisjohtajien osuus keskijohdossa onkin lisääntynyt, mutta pörssiyritysten pääjohtajina naisia on edelleen pieni vähemmistö. Esimerkiksi suomalaisten pörssiyritysten hallituksissa naisia on edelleenkin noin 15 prosenttia, ja suunta on pikemmin laskussa kuin nousussa. Johtajuus ei todellakaan näytä olevan naisistumassa.

Jälkiherooisen johtamisparadigma on saanut osakseen monenlaista kritiikkiä, mutta Roderick Kramerin (2006) näkökulma asiaan on tuskin kaikkein tyypillisin. Hän on huolissaan pelolla johtamisen häviämisestä. Hän olettaa Machiavelin tapaan, että tehokkaaseen ja menestyksekkääseen johtamiseen liittyy aina tietty määrä uhkailua ja pelottelua. Kramerin mukaan monien menestyneiden yritysten taustalta löytyy yleensä suuria pelottelijoita (*great intimidators*). Mitä suuremmassa organisaatiossa ja korkeammalla hierarkiassa johtajat ovat, sitä enemmän johtajilta vaaditaan kovuutta, sitkeyttä ja painostuskeinoja hankkia resursseja tärkeiksi pitämilleen asioille. Kramer ei oleta, että aggressiivisuus, pelottelu ja uhkailu sinänsä tekisivät kenestäkään hyvää johtajaa, vaan päästäkseen tavoitteisiinsa pe-

lottelijat tarvitsevat poliittista älyä (*political intelligence*) uhkaillessaan ja painostaessaan oikeita toimijoita.

Niin jälkiherooisten johtamisteorioiden yhtä hyvin kuin Kramerin käsitysten taustalla on hyvin perinteinen käsitys johtamisen persoonallisuudesta. Amerikkalaisessa johtamiskirjallisuudessa johtamista (*leadership*) on pidetty johtajan persoonallisista ominaisuuksista riippuvaisena organisaation ja sen henkilöstön toiminnan säätelynä ja ohjauksena. Monet johtamisteoriat perustuvat oletuksen, että johtajapersoonien käytöksellä ja organisaation menestyksellä on vahva keskinäinen yhteys. Poliittinen ilmasto ja ympäröivän yhteiskunnan muuttuvat valtarakenteet on sivuutettu reunahuomautuksina tässä yksilövetoisessa johtajuustutkimuksessa. Se on tietysti tarkoituksellista, koska Yhdysvalloissa 1980-luvun alussa syntynyt valtava *leadership*-teollisuus on syntynyt uusliberalistisen politiikan vanavedessä.

\* \* \*

Kramerin huolestumiseen pelolla johtamisen häviämisestä tuskin on aihetta, koska pelolla johtaminen on vain muuttanut muotoaan uuden paradigman myötä (Parviainen 2008). Esimerkiksi suomalaisilla työpaikoilla työnantajan tai esimiehen ei ole tarvinnut pelotella tai uhkailla työntekijää fyysisin tai sanallisin keinoin, koska työelämän muuttuneet rakenteet 1990-luvun laman jälkeen ovat tehneet sen hänen puolestaan. Tarkoitan esimerkiksi työn jatkuvaa uudelleenorganisointia, työn projektivetoisuutta, kiirettä, yleneuvotteluja, lomautusuhkaa, työn ylimitoittamista, alibudjetointia, työsuhteiden pätkittämistä, osa-aikaisuutta tai epätasa-arvoisia palkkioita ja palkkausta. Jopa monet kannustaviksi ja kehittäviksi tarkoitetut uudet organisaatiokäytännöt ovat muuttuneet pelolla johtamiseksi, kuten kehityskeskustelut tai tiimin yhteishengen nostatus.

Pelko ja epävarmuus oman työsuhteen jatkumisesta ovat olleet tehokas ohjauksen ja johtamisen väline. Suomalaisessa kulttuurissa sekä naisten että miesten identiteetti ja sosiaalinen asema liittyvät voimakkaasti ammattiin, työhön ja työyhteisöön. Rikastumisen sijaan suomalaiset ovat hakeneet yhteiskunnallista arvostusta ja statusta sosiaalisen nousun mahdollisuudesta työn ja koulutuksen kautta. Näin uhat, jotka koskevat yksilön asemaa työssä, esimerkiksi hänen työsu-

teensa jatkuvuutta, eivät ole kytköksissä vain ole-massaolon kannalta ilmeisiin asioihin, kuten toimeentuloon ja elantoon, vaan pelkoihin oman identiteetin ja sosiaalisen aseman säilymisestä. Silti selitys, että pelkäisimme kuollaksemme työpaikan menettämistä, ei ole täysin uskottava. Miksi ihmeessä olisimme niin tyhmiä, varsinkin kun lähivuosina on ennustettu työvoimapulaa?

Taustalta on löydyttävä jotain muutakin. Työpaikan menettämisen pelko liittyy 1990-luvun laman pelotteeseen, jota on pidetty yllä koko vuosituuhannen vaihteen kestäneen voimakkaan noususuhdanteen ajan. Laman perintönä Suomeen syntyi pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle eristetty pitkäaikaistyöttömien joukko. Tässä joukossa on sekä laman aikana että laman jälkeen työttömiksi jääneitä, mutta yhteistä heille on se, että monista tukitoimista huolimatta nämä ihmiset harvoin työllistyvät. Pitkäaikaistyöttömyys ja sitä lähes väistämättä seuraava köyhyys ovat ”rautahäkki”, josta on hyvin vaikea päästä enää takaisin (työ)elämään. Tämä on ollut tehokas pelote koko työssäkäyvälle enemmistölle.

On itse asiassa väärin puhua työelämästä syrjäytyneistä, ikään kuin työttömät ajautuisivat tai ajelehtisivat pois työelämästä. Pikemminkin nykyinen työelämä tulisi nähdä tiukasti omia rajoja valvovana alueena, johon päästetään vain tarkan ja tiukan seulan käyneitä valioyksilöitä (Soininvaara 2009). Portinvartijat, ovat he sitten työnantajia, kouluttajia, rekrytoijia tai yritysvalmentajia, määrittelevät ne kriteerit, joilla ihmisiä kelpuutetaan tähän joukkoon. Monia työtehtäviä voisi hoitaa varsin vaatimattomalla koulutuksella, mutta ollakseen kelvollinen työelämään työntekijän pitää täyttää tietyt persoonallisuus- ja asennekriteerit. Ammattitaidon ja koulutuksen rooli työpaikan saamisen suhteen on kaiken aikaa vähentynyt, vaikka virallinen koulutusretoriikka on patistanut ihmisiä ylikouluttamaan itsensä. Työntekijöiltä vaaditaan sosiaalisuutta, terveellisiä elämäntapoja, sitoutumista itsensä jatkuvaan kehittämiseen sekä työyhteisöön ja tehtävään sopivaa persoonallisuutta, tyyliä ja ulkonäköä. Tätä kelpoisuutta työelämään koetellaan yhä uudelleen aina, kun työntekijä tavoittelee uutta patkkaa työsuhteeseen, hakee uutta työpaikkaa tai palaa vanhempainloman jälkeen töihin. Pitkäaikaistyöttömyys itsessään stigmatsoi ihmisen nopeasti portinvartijoiden silmissä.

Pelotevaikutus liittyy siihen mielivaltaan, jolla nämä kriteerit on asetettu. Työntekijän kelvalli-

suuskriteerit ovat epämääräisiä, hiljaisia ja ilmassa olevia. Mikä on se hyvä tyyppi, joita työnantajat etsivät, tai dynaaminen ja nuorekas työyhteisö, johon pitäisi sopia? Kuka tahansa voi yhtäkkiä muuttua epäkelvokkaaksi työntekijäksi sairastuttuaan tai täytettyään neljäkymmentä. Työlliset ymmärtävät alitajuisesti, että pysyminen työelämäkelvopoisena on säilytettävä hinnalla millä hyvänsä, vaikka sitten kauneuskirurgian, laihduttamisen tai psyykelääkkeiden avulla.

Monet ovat pähkäilleet syitä kokoomuksen korkeisiin kannatuslukuihin joukkoyhteisöjen ja laman keskellä. Toisin kuin keskustaa, kokoomuksen kannatusta eivät ole heilauttaneet hallitusvastuu, päivähoitomaksujen korotukset, kiistelty Lex Nokia tai yliopistouudistus. Kun katsoo kokoomuslaisia huippupoliitikkoja, ei oikeastaan ole ihme, että äänestävä keskiluokka haluaa samaistua heihin toivoen samalla pysyvänsä itse työelämäkelvopoisina. Kokoomuspolitiikoissa näyttää ruumiillistuvan työelämään kelpuutettujen valioyksilöiden kriteerit iän (alle 40 vuotta), ulkonäön, tyylin ja oikean asenteen suhteen. Työelämäkelvopoisuuden yhtenä äänenlausumattomana edellytyksenä on ollut oikeistolainen asenne työntekoon. General Intellectin (2008) kirjan nimi *Vasemmisto etsii työtä* paljastaa implisiittisesti, että myös vasemmistolaisuus on tehnyt työntekijästä epäkelvon työelämässä. Tuskin koskaan vasemmistolaiset työntekijät ovat olleet työnantajien suosiossa, mutta aikaisemmin työläisten yhtenä itsestään selvänä ominaisuutena pidettiin vasemmistolaisuutta. Opetusministeri Henna Virkkunen Helsingin Sanomien kuukausiliitteessä (Hämäläinen 2009) lausui ääneen kollektiivisen uskomuksen, että vasemmistolaiset ihmiset näytettyvät kateellisina ja katkerina. Kuka haluaa ottaa töihin katkeran ja kateellisen ihmisen, joka pilaisi työilmapiirin ja olisi yhteistyökyvytön ja muutosvastarintainen?

Työelämän rakenteellisen pelolla johtamisen seurauksena suomalaiset ovat olleet kollektiivisen pelon vallassa 1990-luvun alun lamasta lähtien. Tietysti tämä pelon ilmapiiri poikkeaa huomattavasti totalitääristen valtioiden harjoittamasta terrorista kansalaisia kohtaan. Se on enemmänkin epävarmuuden mielentila, joka pitää ihmiset varpaillaan ja selkä seinää vasten. Ihmiset yrittävät ostaa turvallisuutta työpaikalla yrittämällä tehdä kaiken mahdollisimman oikein ja sääntöjen mukaan. Työntekijöiden kuuliainen sääntöjen noudattaminen ja jousto ovat antaneet organisaatiol-

le täyden vapauden ottaa käyttöön lukuisia erilaisia sähköisiä ja sosiaalisia valvonta- ja kontrollijärjestelmiä. Tyypillisimpiä ovat erilaiset laatu-järjestelmät. Nykyisissä maailmanlaajuisissa laatusertifikaateissa huomio keskittyy perinteisen laadunvalvonnan sijasta johtamisjärjestelmien määrittelyyn. Koska kyse on globaaleista laatusertifikaateista, ne harvoin istuvat yhteenkään organisaatioon. Tällaiset järjestelmät elävät omaan elämänsä ja vievät ihmisiltä suhteettoman paljon työaikaa, kun omaa työtä sopeutetaan näiden järjestelmien usein absurdeilta näyttäviin vaatimuksiin.

Pelon ilmapiiri lamauttaa ja tyrehdyttää ihmisten spontaanit mielenilmaukset ja saa ihmiset käpertymään omien perhereviiriensä sisään. Ei ole ihme, että väkivalta ja aggressio purkautuvat enimmäkseen myös tämän reviiirin sisällä. Reviirin ulkopuolella pelon ilmapiiri tekee ihmisistä voimattomia, passiivisia ja haluttomia osallistumaan oman ympäristönsä ja omien asioidensa hoitoon. Nukkuvien puoleen kasvu ja nuorten äänestysaktiivisuuden väheneminen eivät kerro suoraan ihmisten poliittisesta haluttomuudesta vaan tehokkaasta ja lähes nerokkaasta taloudellisesta ja poliittisesta pelolla johtamisesta Suomessa. On todettava, että onneksi pelolla johtamisen seurauksena on syntynyt lähinnä lamautumista. Valitettavasti on havaittavissa merkkejä myös lisääntyvästä rasismista ja vihapoliitikasta. Tietyt ihmisryhmät ovat alkaneet kohdistaa omia pelkojaan yhä enemmän maahanmuuttajia, pakolaisia ja ulkomaalaisia kohtaan.

\* \* \*

Vuoden 2008 tapahtumat näyttävät kiinnostavilta, jos niitä peilataan Neuvostoliiton ja Itä-Euroopan romahdukseen 1990-luvun vaihteessa. Finanssikriisi ja Barack Obaman valinta presidentiksi ainakin näin ajallisesti lähietäisyydeltä katsottuna näyttävät samanlaiselta murtumakohtalta, joka on muuttanut sekä globaaleja valta-asetelmia että herättänyt ruohonjuuritason demokratian eloon, ainakin hetkeksi. Kuten Itä-Euroopan romahduksenkin jälkeen, suomalaiset ovat taas katselleet kengänkärkiään. Ehättihän palkittu valtionvarainministeri Jyrki Katainen jo syksyllä 2008 toteamaan, että globaali lama ei kosketa Suomea.

On kiinnostavaa nähdä, voisiko tämä historiallinen murtumakohta vihdoin muuttaa poliit-

tisen johtamisen kulttuuria Suomessa? Johtamiskulttuuri muuttuu harvoin ylhäältä käsin vaan yleensä alhaalta syntyvän paineen kautta. Nyt on tosin nähtävissä, että monet nuoret johtavat ammattipoliitikot karsastavat autoritaarista persoonakeskeistä johtamisroolia. Tästä kertoo esimerkiksi vihreiden poliitikkojen haluttomuus asettua puoluejohtajaehdokkaiksi. Kansanedustaja Oras Tynkkynen kertoi yhdeksi syyksi Helsingin Sanomien haastattelussa (Pohjanpalo 2009), että puoluejohtaja joutuu tekemään työnsä yksin vailla johtoryhmän asiantuntijatukea. Ylhäältä syntyvän muutospaineen lisäksi poliittisen johtamiskulttuurin muutokseen alhaalta käsin saattaa vaikuttaa kollektiivinen tunneilmastonmuutos. Miksi sitten suomalainen tunneilmasto voisi olla muuttumassa? Tätä puoltaa kaksi syytä. Toinen on Barack Obama, toinen suomalaisen työelämän kriisiytyminen.

Barack Obaman valinta on synnyttämässä uudenlaista globaalia toivon ilmapiiriä. Mielenkiintoiseksi Obaman valintaprosessin tekee juuri se, että hänen kannatuksensa perustui pelon politiikan vastakkaiselle, voimaannuttamisen politiikalle, ”*Yes we can*” -politiikalle. Toisin kuin Bush hän ei ole rakentanut valtaansa uhkien ja niiden poliittisen hyväksikäytön varaan. Outoa kyllä, Obaman voimaannuttamisen politiikka poikkeaa radikaalisti viime vuosien uusliberistisen retoriikan jaetusta johtajuudesta. Tavallaan Barack Obamassa ruumiillistuu jälki-herooinen johtajuus mutta aikaisemmasta täysin poikkeavalla tavalla. Sekä autoritaarinen että jälkiherooinen johtajuus ovat olleet luonteeltaan keskihakuista, johtajuutta seuraavaa ja valtapesäkkeitä voimistavaa toimintaa. Obaman johtajuus näyttäytyy keskipakoisena, johtajuutta hajauttavana. Tämä ehkä liittyy hänen omaan monikulttuuriseen taustaansa ja luontevaan verkottumiseensa erilaisten ihmisryhmien ja eri tavalla ajattelevien ihmisten kanssa (Obama 2009). Obaman voima on ehkä siinä, että hän toimii yhdessä solmukohdassa välttäen asettumasta autoritaariseen rooliin. Ainakin toistaiseksi näyttää siltä, että hän on pystynyt generoimaan uusia poliittisia voimia, jotka hajauttavat yhden navan ympärille keskittyvää valtapositiota. On tosin liian aikaista sanoa, miten hän tässä onnistuu ja miten pitkälle hänen uusi politiikkansa kantaa.

Barack Obaman valinta presidentiksi kertoo paljon kollektiivisten tunteiden yllätyksellisyydestä, niiden nopeasta leviämisestä ja laajoista

poliittisista seurauksista. Bushin pelon politiikan seurauksena Yhdysvalloissa kyteeneet epätoivon ja voimattomuuden tunteet kääntyivät Obaman mahdollisuuden myötä kollektiiviseksi toivon ilmapiiriksi vain muutaman kuukauden aikana.

Voisiko Obaman ”voimmepa”-politiikka levitä jopa Suomeen asti? Ehkä sopivan maaperän voisi antaa suomalaisen työelämän kriisiytyminen. Yhteiskuntatieteilijät ovat 1990-luvun lamasta asti ennustaneet, että pitkäaikaistyöttömyyden ja köyhyyden seurauksena syntyvä turhautuminen voivat alkaa kanavoitua levottomuuksina ja mellakoina. Näin ei ole kuitenkaan käynyt. Näyttää siltä, että tiedämme aivan liian vähän tunteiden kollektiivisuudesta ja niiden vaikutuksesta yhteiskunnan ja talouden muutoksiin. Harva meistä pystyy analysoimaan edes omia tunteitaan, kollektiivisen tason mielenliikkeistä puhumattaakaan. Toistaiseksi tutkijoilta puuttuvat välineet tehdä yhteiskunnallista analyysia suomalaisesta tunneilmastosta ja sen muutostendensseistä. Voisiko mellakoinnin ja väkivaltaisuuksien sijaan kriisi purkautua toivon ja voimaantumisen politiikkana? Onhan kokoomuksella ollut ”toivotalkoonsa” ja demareilla ”unelmansa”, mutta kansalaiset ovat seuranneet näitä puolueiden mainoskampanjoita sivusta vain lievästi huvittuneina.

\* \* \*

On melko todennäköistä, että suomalainen työelämä ja tätä kautta myös suomalainen yhteiskunta kriisiytyy jollain tavalla vuonna 2008 alkaneen laman myötä. Yhteiskuntajärjestys ja kansalaisten kuuliaisuus on rakentunut opiskelun ja ammatillisen osaamisen kautta syntyvään sosiaalisen nousun mahdollisuuteen. Nyt sosiaalisen nousun mahdollisuus on monien osalta tyrehtynyt. Henkilöstön irtisanomiset ja lomautukset lisäävät työhön jäävien työmäärää entisestään. Nyt jo rahapulasta kärsivää julkista sektoria odottavat uudet leikkaukset. On selvää, että monilla aloilla tilanne käy sietämättömäksi. Kun finanssikriisin aiheuttajat ovat jo tiedossa, työntekijät eivät enää niele retoriikkaa säästötalkoista ja yhteiseen hiiheen puhaltamisesta. Kiltteyden ja kuuliaisuuden aika saattaa olla ohitse. Ammattiyhdistysliike ei ole pystynyt vastaamaan epätyypillisten työsuhteiden ja pelon politiikan ongelmaan suomalaisessa työelämässä. Kun kohta enemmistö työntekijöistä on jollain tavalla epätyypillisessä työsuhteessa, osa turhautuneista työntekijöistä alkaa et-

siä uusia keinoja verkostoitua ja etsiä painostuskeinoja perinteisen ammattiyhdistysliikkeen ulkopuolella. Yhtenä näistä on jo tällä hetkellä toimiva prekariaatti-liike. Tällaisia uudenlaisia verkostoja voi syntyä nopeastikin lisää.

Tarvitaan tosin monta onnekasta yhteensattumaa, että ”voimmepa”-politiikka syntyisi ja saisi todellisia poliittisia muutoksia aikaan Suomessa. Tarvitaanko uuteen politiikkaan samantyyppinen karismaattinen tyyppi kuin Obama, joka generoi muutosta ja johon muutos henkilöityisi? Onko mahdollista, että ruohonjuuritason demokratia syntyy monessa erillisessä pisteessä yhtä aikaa ja alkaa verkostomaisesti yhdistyä ja koota voimansa, kuten tapahtui Kiinan opiskelijamielenosoituksissa vuonna 1989? Voisiko ”voimmepa”-politiikka rikkoa yhteiskunnan perinteisten ghettojen rajat, joissa sosiaalitoimi, teollisuus, taide, uskonto ja tutkimus ovat rajattu omille kentilleen? Voisiko sen voima syntyä juuri uusista kosketuspinoista toisilleen täysin eri maailmoista ja erilaisista yhteiskunnallisissa asemista tulevien ihmisten välillä? Yksi sen innostusta luovasta voimasta voisi olla joukon epämääräinen ja hallitsematon sekalaisuus, jossa samalla syntyisi vapauttava kokemus luopua sosiaalisen nousun tavoittelusta, jatkuvan kilpailun ja oman menestymisen pakosta.

Mikä tätä sekalaista joukkoa sitten yhdistäisi? Monilla eri aloilla yksi yhteinen asia herättää jatkuvaa turhautumista. Järjestelmä on ohjelmoitu toteuttamaan jotakin sellaista päämäärää, joka ei millään tavalla vastaa ihmisten tavoitteita tai odotuksia, on kyse sitten yliopistosta, kirkosta, oopperasta, pankista tai pakolaiskeskuksesta.

On epätodennäköistä, että ”voimmepa”-politiikka kanavoituisi perinteisen vasemmiston ja ammattiyhdistysliikkeen kautta. Tosin ei se siitä täysin irtikään voisi olla. Pikemminkin on todennäköistä, että vasemmistopuolueet ja ammattiyhdistysliike yrittäisivät ehtiä jälkijunassa mukaan uudenlaiseen ”voimmepa”-politiikan tekemiseen ja tavoitteenaan liittää sen voima jollain tavoin itseensä.

Olisiko se yllätys, jos kaikkien ennako-oletusten vastaisesti ilman minkään instituution tukea maahanmuuttajat ja eläkeläiset, meklarit ja tanssijat, omaishoitajat ja lakimiehet, opiskelijat ja yrityskonsultit saisivat kerta kaikkiaan tarpeeksi uhkailusta, pelottelusta ja managerialistisesta propagandasta ja heittäisivät karnevaalivaihteen päälle? Miten tähän vastaisi suomalainen taloudellinen ja poliittinen eliitti?

## KIRJALLISUUS

- ALTHEIDE, DAVID: *Creating Fear. News and the Construction of Crisis*. New York: Aldine de Gruyter, 2002
- ARGYRIS, CHRIS, & SCHÖN, DONALD A.: *Organisational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, Mass.: Addison Wesley, 1978
- BOURKE, JOANNA: *Fear: A Cultural History*. Lontoo: Virigo Press, 2005
- CHOMSKY, NOAM: *The Culture of Fear*. Teoksessa: Javier Giraldo (toim.): *Colombia: The Genocidal Democracy*. Monroe: Common Courage Press, 1996
- FLETCHER, JOYCE, K.: *The Paradox of Postheroic Leadership: An Essay on Gender, Power, and Transformational Change*. *The Leadership Quarterly* 15 (2004): 5, 647–661
- GENERAL INTELLECT: *Vasemmisto etsii työtä*. Helsinki: Vasemmistofoorumi, Tutkijaliitto, Like, 2008
- HÄMÄLÄINEN, UNTO: *Varoittava esimerkki*, Helsingin Sanomien Kuukausiliite, helmikuu 2009
- KRAMER, RODERICK M.: *The Great Intimidators*. *Harvard Business Review* (2006): February, 88–96
- OBAMA, BARACK: *Unelmia isältäni*. Kertomus rodusta ja sukuperinnöstä. Porvoo: BTJ kustannus, 2009
- PARVIAINEN, JAANA: *Pelko johtamisen välineenä. Käyttämistä kollektiivisten pelkojen strategiseen hyväksikäyttöön suomalaisessa työelämässä*, *Hallinnon tutkimus* (2008): 3, 3–14
- POHJANPALO, OLLI: *Oras Tynkkynen ei pyri vihreiden puheenjohtajaksi*, Helsingin Sanomat 18.2.2009
- ROBIN, COREY: *Fear: The History of a Political Idea*. Oxford: Oxford University Press, 2004
- SOININVAARA, OSMO: *Hyvinvointivaltion nousu & lasku*. *Voima-lehden haastattelu*. <http://www.voima.fi/content/view/full/2912>, 2009.