

Media on tulvillaan juttuja johtajiemme toillauksista. Äskettäin Yhdysvalloissa syntyi jopa kansanliike, "Occupy Wall Street" (Miehittäkää Wall Street), protestina amerikkalaisten yritysjohtajien toiminnalle. Uskonnon yhteiskunnallisena tehtävänä on koota viisautta käyttäytymisemme perustaksi. Yritetäänpä löytää sieltä metodi, jolla voimme selittää tätä ilmiötä.

Kristillisessä etiikassa puhutaan seitsemästä kuolemansynnistä. Ne ovat *viha, ahneus, laiskuus, ylpeys, himo, kateus ja ylensyönti*. Luettelo tuntuu hämmästyttävän ajankohtaiselta, kun ajatellaan yritysjohtajien ja muiden elämänalojen johtohenkilöiden tekemisiä. Johtajien tavallisin synti näyttää olevan ylpeys. Ylpeys saa heidät elämään omassa kuplassaan, jossa he lakkaavat ymmärtämästä, kuinka tavalliset ihmiset arvioivat heidän toimintaansa. Ylpeyden myötä johtajat luovat ja ylläpitävät "hyväveli-verkostoja", joissa "veljien" kesken voidaan tehdä kaikenlaisia juttuja, joista verkoston ulkopuoliset jäävät osattomiksi. Yliopistot korostavat, kuinka ne pyrkivät saavuttamaan huippuyliopiston statuksen tai kuinka ne tekevät yhteistyötä huippuyliopistojen kanssa samalla kun toiminta samantasoisten yliopistojen kanssa jää vähälle huomiolle. Toisin sanoen: käyttäytyään ikään kuin tavoiteltu huippuyliopiston asema olisi jo saavutettu.

Voidaankin kysyä, mitä käyttöä ylpeydellä on. Ilman Nobelin palkintoa ylpeilyyn ei ole aihetta ja kun palkinto on saatu, ylpeilyyn ei ole tarvetta. Ylpeyden vastakohtana on nöyryys. Nöyrä ihminen ymmärtää omat heikkoutensa ja haluaa kehittyä ja oppia, mikä on loistava kannustin kehittää ja kohentaa itseään. Ylpeys saa meidät unohtamaan omat heikkoutemme ja aliarvioimaan muita ihmisiä. Oman kokemukseni perusteella voin sanoa, että nöyryys ja päättäväisyys on yhdistelmä, jolla saa paljon aikaan. Nöyryys saa ihmisen etsimään keinoja vähittäiseen kehittämiseen. Päättäväisyys auttaa häntä pysymään sillä tiellä.

Toinen median suosikkiteema on yritysjohtajien ahneus. Tiedotusvälineet ovat täynnä juttuja siitä, kuinka yritysjohtajien palkat, kannustinpalkkiot, osakeoptiot, yms. tuovat heille ansiot, jotka tuntuvat tavallisesta kansalaisesta käsittämättömiltä. Tämä pahe tuntuu pesiytyneen erityisesti pankkialalle. Akateemisessa maailmassa on tapana, että julkaisemattomat ajatukset pidetään omana tietona, mikä voi johtua ahneudesta tai hyväksikäytön pelosta. Jälkimmäiseen on syynä toisten ahneus, ei niinkään ajatuksen kehittäjän "syntisyys". Akateemisessa ympäristössä tällaisen toiminnan vastakohtana on avoimuus, jonka myötä ajatukset leviävät myös toisten käyttöön ja muotoutuvat tehokkaassa vuorovaikutusprosessissa. Tietämyksenhallinta pyrkii helpottamaan tiedon jakamista, koska sen hallitsevat yritykset ovat tunnetusti huipulla. On selvää, että kattava tiedon jakaminen onnistuu akateemisessa organisaatiossa vain, jos ihmiset luottavat toisiinsa. Johdon haasteena on luoda luottamusta, ei syödä sitä.

Kun media julkaisee uutisia johtajien ahneudesta, voidaan väittää, että se samalla ruokkii kansan kateutta. Kateuden vastakohtana voidaan pitää oikeudenmukaisuuden tunnetta. Suomen ICT-teollisuudessa on esimerkkejä siitä, kuinka epäoikeudenmukainen palkitseminen syö motivaatiota. Jos henkilöstölle syntyy tunne, että työpanoksesta ei palkita oikeudenmukaisella tavalla, työtä ei myöskään viitsitä tehdä kunnolla. Johdon haasteena on pitää kateus kurissa ja huolehtia siitä, että organisaatio toimii oikeudenmukaisesti.

Jos ylpeyteen liittyy (henkinen) laiskuus, organisaation ongelmia analysoidaan pintapuolisesti ja etsitään ratkaisuja, joilla on vain vähän tekemistä todellisuuden kanssa, mutta jotka saattavat sopia johonkin johtamista koskevaan "ismiin" tai pinnalla olevaan ajatusmalliin. Yliopistomaailmassa tällainen "henkinen laiskuus" on aivan liian yleistä. Yliopistolla voi olla esimerkiksi voimassa ohje, jonka mukaan jokaisen laitoksen toimintaa tulee mitata samalla tavalla ja jokaisen laitoksen tulee käyttää samoja menetelmiä tavoitteidensa saavuttamiseksi. Ensi näkemältä tämä tuntuu oikeudenmukaiselta. Eri laitoksissa tehtävän tutkimustyön luonne kuitenkin vaihtelee ja yhteen yksikköön sopivat menetelmät eivät välttämättä sovi lainkaan johonkin toiseen yksikköön. Toinen esimerkki on, että tutkimus etenisi "vesiputouksenomaisesti"

perustutkimuksesta soveltavaan tutkimukseen ja edelleen konsultoinniksi/teknologiaksi tai kaupalliseksi tuotteeksi. Tietoverkkotekniikassa - joka on oma alani – tuntuu tilanne toisinaan olevan se, että ensin on kehitettävä teknologiaa, jotta perustutkimusta edellyttävät keskeiset ongelmat voitaisiin tunnistaa tai että joskus projekteissa yhdistyy perustutkimus, soveltava tutkimus, konsultointi, teknologia ja koulutus – kaikki yhdessä paketissa ja toisiinsa ihmeellisesti kietoutuneina.

Historiasta löytyy esimerkkejä siitä, kuinka johtajat alkavat julistaa vihaa jotakin ihmisryhmää kohtaan. Tällainen toiminta johti natsismin kauhuihin ja Neuvostoliiton gulag-järjestelmään. Onneksi nykyään asiat ovat huomattavasti paremmin. Vihan vastakohtana on suvaitsevaisuus tai vaikkapa kyky nauttia monimuotoisuudesta ja keskustelusta. Suvaitsemattomuus ei ole aivan kokonaan hävinnyt ihmisten mielipiteistä. Esimerkiksi uutta väkeä palkkaava organisaatio saattaa testata hakijoiden "tiimitaitoja". Tällaisessa testissä pärjää "Jees-väki", joka on hiljaa silloinkin, kun johtajat tunaroivat. Ajan mittaan tästä kehittyi organisaatio, jossa ei ole kapinallisia puhumassa suutaan puhtaaksi. Kun tällaisen organisaation johtajat tekevät virheitä, kukaan ei ole heitä varoittamassa. Viisas johtaja muistaakin aina, että suoraan puhujat ja kyseenalaistajat puolustavat häntä epäonnistumiselta.

Huomaamme siis, että kaikki löytyy Raamatusta. Meidän on vain oltava nöyriä, suvaitsevaisia, monimuotoisuudesta iloitsevia, oikeudenmukaisia työtovereitamme kohtaan ja avoimia, yritettävä päättäväisesti ymmärtää kohtaamiemme haasteita ja pyrittävä eroon heikkouksistamme.