

6.

Henkinen älykkyys johtamisessa

Viimeistään siinä vaiheessa, kun Ina ja David Steinerin kotiin yritti toimittaa sian sikiö, epäilykset heräsivät.

Siihen saakka häirintä oli ollut vielä jokseenkin ymmärrettävää. Tai no, perille oli kyllä saatu toimitettua eläviä hämähäkkejä, torakoita ja kiemurtelevia toukkia. Ja olivathan David Steinerin naapurit saaneet Davidin nimellä tilattuja aikuisviihdelehtiä postilaatikkoonsa vähän niin kuin erehdyksessä. Niin, ja mitäpä siitä, että heidät oli liitetty kymmenille uutiskirjelistoille Saatanan kirkosta Kommunistipuolueeseen. Saipa Ina Steiner pyytämättä postissa kirjan puolison menetyksen kanssa selviytymisestäkin. Ai niin, meinasin vallan unohtaa swingers-bileet, joiden osoitteeksi oli ilmoitettu Steinerien talo: sinne oli kuulemma vapaa pääsy kaikille kokeilunhaluisille – opiskelijatkin tervetuloa! – jotka tahtoivat kokeilla ristiinpukeutumista, sidontaa, parinvaihtoa ja sen sellaista. Tällaisen pommituksen kohteeksi joutui nettikauppiaille suunnattua verkkosivusto Ecommerce Bytesia pitävä pariskunta Natickin pikkukaupungissa Yhdysvalloissa vuonna 2019.

Juttuhan olisi sinällään ymmärrettävä vaikkakin makaaberi esimerkki maalittamisesta, ellei maalipurkkia olisi Steinerien päälle kaatanut internetjätti eBay. Runsaat 12 000 ihmistä työllistävä ja 10 miljardin vuosittaista liikevaihtoa tekevä verkkokauppa-alustan ylin johto äkämystyi Steinerien julkaisemista nettiartikkeleista, joissa kritisoiitiin eBayn toimintaa. Kritiikin ohella niissä mainittiin

eBayn toimitusjohtaja Devin Wenigin vuosipalkan olevan 152-ker-
tainen muiden työntekijöiden keskipalkkaan verrattuna. Ihmekös
tuo, kun Wenigin vuosipalkka oli 18 172 166 dollaria. Sellaisella
summalla on varaa pitää vain huippujohtajia, ei sitä ihan kenelle
tahansa voi maksaa.

Kun eBayn ylimmällä johdolla alkoi mitta täyttyä Steinerien
verrattain vaatimattoman nettisivun julkaisemiin artikkeleihin,
päätettiin toimia. Huhtikuussa 2019 lyötiin viisaat päät yhteen.
Toimitusjohtaja Devin Wenig lähetti linkin Steinerien artikkeliin,
mihin eBayn viestintäpäällikkö Steve Wymer vastasi: ”Tämä rouva
murskataan.” Kuukautta myöhemmin toimitusjohtaja Wenig teks-
tasi: ”Tuhotkaa hänet.” Viestejä vaihdettiin viestintäjohtajan, toi-
mitusjohtajan ja turvallisuusjohtaja James Baughin välillä. Pojat
olivat ilmeisen tosissaan.

8. kesäkuuta vuonna 2019 eBayn turvallisuusosaston vanhempi
asiantuntija Brian Gilbert lensi Kaliforniasta Bostoniin, parinkym-
menen mailin päähän Steinerien kodista. Siitä Gilbert kurvaili
Steinerien kotitalolle spreijaamaan uhkausviestin heidän piha-
aitaansa. Kun se ei tuottanut toivottua pelotevaikutusta, Gilbert
jatkoi ”kenttätöitä” turvallisuusjohtaja James Baughin suorasta
käskystä. Hän soluttautui pariskunnan pihakirppikselle ja esiintyi
kiinnostuneena ostajana, samalla tarkkaillen pariskuntaa ja heidän
kotiaan. Gilbert palasi tutkimustulostensa kanssa takaisin eBayn
pääkonttorille Kaliforniaan. Siellä laitettiin kasaan suunnitelma
Steinerien ahdistelusta. Muodostettiin seitsemän ihmisen tiimi,
j jonka tehtävänä oli saada Steinerit ja heidän nettisivunsa nurin.

Ahdistelu jatkui edellä kuvattua kaavaa noudattaen. Postia tuli
välillä Steinerien omaan, välillä naapurien laatikkoon. Heidän
autoonsa yritettiin asentaa seurantalaitte. Kotiin tilattiin hyön-
teisten lisäksi verinen sianpää, onneksi kuitenkin vain lateksi-
naamiona. Jotain rajaa sentään eBayn ylimmässä johdossakin
tahdottiin vetää. Sian sikiöt olivatkin sitten toinen juttu.

Yhdysvaltain oikeusministeriö kertoi tiedotteessaan, että eBayn
ylin johto oli ”turhautunut [Steinerien] uutiskirjeen sävyyn ja

sisältöön sekä kommentteihin, joita julkaistujen artikkelien alle ilmestyi”. Olihan se kieltämättä turhauttavaa. Johtoryhmän siunaama stalkkaus, siansikiöt ja naapureille tilatut pornolehdet auttoivat onneksi toimitusjohtaja Devin Wenigiä, viestintäjohtaja Steve Wymeria ja turvallisuusjohtaja Jim Baughia purkamaan turhaumiaan. Ina ja David Steineria sen sijaan turhautti hieman erilaisella tavalla. Kuukausien ajan Steinerit elivät pelossa. He alkoivat nukkua eri huoneissa siltä varalta, että edes toinen voisi onnistua pakenemaan mahdolliselta hyökkääjältä. Kun David Steiner sai otettua valokuvan häntä seuranneen auton rekisterikilvestä, vyyhti alkoi purkaantua. Rekisterinumero jäljitettiin eBayn työntekijä Veronica Zeean, joka oli vuokrannut auton.

Oikeuskäsittelyssä seitsemän henkilöä James Baughin turvallisuustiimistä sai tuomion. Toimitusjohtaja Devin Wenig sai tuomion sijaan eBayltä 57 miljoonan dollarin suuruisen erorahan eli suunnilleen kolmen vuoden vuosipalkkaansa vastaavan summan. Aristoteleen *Retoriikassa* kuvaillaan suuttumuksen tunnetta ”tuskan sävyttämäksi haluksi kostaa se, että on joutunut väheksymisen kohteeksi”. Tällaisen kostamisen toivon aiheuttama mielihyvä on ”valuva hunajaa paljon makeampaa ja kasvaa ihmisten sydämissä”. Samassa teoksessa kuvaillaan melko osuvasti myös varallisuuden vaikutusta luonteeseen (”rikkaalla on onnen suosiman hullun luonne”), mutta taisivatpa Aristoteleen jutut mennä toimitusjohtaja Wenigiltä ohi viimeisintä tilinauhaa selaillessa. Ja mitäpä, sitä paitsi, vanhoja muistelevaankaan – oli kyse sitten vanhoista synneistä tai noinkin antiikkisista ajattelijoista. Tikun silmään saamisen uhallakin lainataan nyt kuitenkin vielä eBayn varatoimitusjohtajana ja viestintäpäällikkönä toiminutta Steve Wymeria sanasta sanaan turvallisuuspomo James Baughille lähetetyssä tekstiviestissä: ”Nyt on aika laittaa [Steinerit] nurin. Viha on synty. Olen hyvin syntinen. Haluan hänet pois pelistä. Ina [Steiner] on puolueellinen trolli, joka pitää POLTTAA MAAN TASALLE. Haluan nähdä kasan tuhkaa. Miten kauan siihen meneekään. Mitä ikinä se vaatikaan.”

Idiootit ämpärilläni

Kun ruotsalainen konsultti Thomas Erikson julkaisi näkemyksensä luonnetyypeistä, hän osui kultasuoneen. *Idiootit ympäriälläni* (2017) kuvasi ihmisiä, jotka eivät vain tunnu tajuavan tätä maailmaa minun tavallani ja ovat, täten, idiootteja.

Ylimmästä johdosta voisi kirjoittaa uuden kirjan samaan sarjaan. Sen nimi olisi *Idiootit ämpärilläni*. Se kuvaa johtoporrasta, joka on työnsä hengessä niin lujaa mukana, että henki pihiseekin pois.

Työelämä on kuin kasa hiekkalaatikon ämpäreitä, joissa lilluvaa vettä luullaan valtamereksi. Jokainen yritys pyörii oman ämpärinsä ympärillä ja uskoo tuijottavansa meren syvään syleilyyn kuin leikeistään lumoutunut lapsi. Omia ämpäreitä ehditaan mustasukkaisesti ja toisten ämpäreitä pidetään tyhminä, ellei niistä sitten ole jotain hyötyä minun leikilleni.

Kun ihminen tekee kategoriavirheen ja uskoo ämpärinsä olevan valtameri, häneltä menee suhteellisuudentaju muissakin asioissa. Alkaa eräänlainen rationaalisen nihilismin kierre. Ämpärin ympärillä vietetty aika on kiistämättä pois muualta elämästä. Mutta koska ämpärissä onkin valtameri – se kaikkein tärkein, uskonnonkaltainen, mantereita yhdistävä vesimassa – ovat sen nimissä tehtävät ajankäytön ja energian uhraukset perusteltuja.

Joku voisi sanoa noita perusteluja vanhatestamentillisiksi. Joku toinen voisi verrata niitä Abrahamin tai Jobin tarinaan, jossa tosiuskovaa koetellaan. Kolmas voisi sanoa keisarin nyt kyllä tuijottavan ihan vain ämpäriin. Eikä siinä mitään. Me tarvitsemme asioita, joihin uskoa. Me tarvitsemme elämäämme yksilöllisyyden ylittävää sisältöä. Me tarvitsemme työn pyhää maailmaa, jossa asioita oikeasti muutetaan, ihmisille annetaan merkityksellistä elämänsisältöä ja kohdataan toisiamme rauhanomaisen kaupanteon nimissä.

Mutta ennen kaikkea me tarvitsemme suhteellisuudentajua.

Antiikin ajattelussa suhteellisuudentaju määriteltiin selkeästi. Se on rationaliteettia, eli asioiden välisten suhteiden – *ratio*

– tasapainoa. Suhteellisuudentajun määrittämässä elämässä toteutuu toinen antiikin viisaus, *antakolouthtia*, eli hyveiden tasapaino. Rohkeus ilman harkitsevuutta on uhkarohkeaa, mutta harkitseva rohkeus on hyveistä parhaimpia. Samoin viisaus vailla myötätuntoa on helposti viiltävää, mutta myötätuntoinen viisaus on kuin lääkäri ja sairaanhoitaja yhdistäisivät parantavat voimansa.

Hyvä johtaja ymmärtää seisovansa ämpärissä. Hänen tehtävänä on saada ihmiset ympärillään ja ihmiset ämpärillään uskomaan, että on todellakin tärkeää käydä sisään tänne pieneen, mutta hienoon ämpäriin. Hänen tehtävänä on jatkuvasti sekä pitää kiinni suhteellisuudentajusta että saada tämä ämpäri näyttämään ja tuntumaan hyvältä paikalta olla. Kun johtaja alkaa valehdella itselleen ja muille olevansa ämpärin sijaan valtameressä, kaikki on menetetty ja loppulaisu on alkanut. Suhteellisuudentajun menettäminen on lyhyin tie henkiseen, eettiseen ja yhteisölliseen rappioon.

Kun henkisen kasvun vastuuta ei tunnisteta, on mahdollista syyllistyä eBayn johdon kaltaiseen sikailuun. Tuossa tilanteessa se on, itse asiassa, täysin johdonmukaista. Jos ämpärissä nähdään valtameri, mikä tahansa uhraus – oli kyse sitten johtajan omasta tai muiden ihmisten tasapainosta – on oikeutettua. Jos saisin euron jokaisesta kerrasta, kun olen kuullut kovapalkkaisen johtajan vetoavan siihen, miten johtajan pääasiallinen vastuu on tuottaa *voittoa osakkeenomistajille*, koska se mainitaan vieläpä *osakeyhtiölaissa* – aivan kuin kyse olisi Mooseksen verekseltään noutamasta, pelkoa ja vavistusta herättävästä kivitalusta, jossa Elohimin tahto kerrotaan – minulla olisi 16 euroa.

Suuren vallan ja suuren palkan mukana tulee suuri vastuu, kuten Hämähäkkihenkilö, Aristoteles ja muut viisaat kautta historian ovat tienneet. Hyvä johtaja ymmärtää tuon vastuun alkavan omasta henkisestä kasvustaan, joka ei ole, monen muun työelämään kuuluvan asian tavoin, neuvottelukysymys. Johtajan henkinen kasvu on edellytys suhteellisuudentajulle ja sille, että elämässä on ihmisapinoille lajityypillistä sisäisen ja ulkoisen elämän

tasapainoa. Tätä sisäistä kasvusuuntaa ei juuri koskaan sisällytetä johtajuuden vallan myötä tuleviin vastuuvaatimuksiin, koska sitä ei osata tunnistaa eikä siitä oikein osata puhua. Vaikka henkinen kasvu onkin ulkoisesti näkymätöntä, ovat sen seuraukset – tasapaino, suhteellisuudentaju, itseyemmärrys, läsnäolo, egon tiedostaminen, egon ylittäminen – juuri niitä tekijöitä, jotka saavat meidät tuntemaan olevamme hyvässä ämpärissä, mukavat ihmiset ympärilläni.

Henkisen älyn kehittäminen

Henkinen kasvu ei ole jotain, mitä tehdään sitten, kun on aikaa. Se ei ole jotain, mitä ryhdytään harrastamaan, kun ei ole niin kova kiire töissä. Henkinen kasvu on arkisista arkisin asia, jota ilman ei kenelläkään pitäisi olla asiaa kulmahuoneeseen, johtoryhmään tai eläviä hämähäkkejä journalistien kiusaksi tilaamaan.

Jos eBayn johtoryhmä olisi kuullut Cindy Wigglesworthin tutkimuksesta, asiat olisivat saattaneet mennä sielläkin hieman eri tavalla.

Wigglesworth nimittäin esittää, että ihmisen henkistä älyä voidaan ihan oikeasti kehittää. Tähän tarvitaan huolellisesti suunniteltuja mittareita, niiden testaamista ja validointia. Näin Wigglesworth tiimeineen uskoo tehneensä luodessaan SQ21:n eli henkistä älyä mittaavan testausmenetelmän (Wigglesworth 2014).

Menetelmä jakautuu neljään osaan, joista muodostuu 21 henkisen älyn rakennetekijää. Osat rakentuvat osittain toistensa varaan niin, että viimeinen neljännes – henkisen älyn tekijät 17, 18, 19, 20 ja 21 – ovat eräänlainen lopputulos aiempien osatekijöiden hallinnasta. Kuulostaa monimutkaiselta ja vaikealta, mutta lopulta kyse on vain ison kokonaisuuden purkamisesta palasiin.

Mallia voidaan soveltaa myös johtamiskykyyn. Monet henkilöt ja johtajat kun yleensä vilpittömästi haluavat johtaa tuloksia ihmisten kautta, vaikka eivät välttämättä osaa tehdä sitä

viisaimmalla mahdollisella tavalla. Jos henkinen äly ei anna johtamiseen edellytyksiä, olemme parhaimmillaan hyväntahtoisia wanna be -liidereitä ja pahimmillaan tittelin taakse piiloutuvia öykkäreitä kuten eBayn Devin Wenig ja Steve Wymer, jotka tuomion sijaan saivat uudet, kovapalkkaiset pestit eBaysta lähdettyään. Wenig perusti tekoälyfirma Symbolic AI:n, jonka sivuilla oikein erikseen mainitaan kauppalehti Forbesin ”100 innovatiivista johtajaa” -listalle aikanaan päässeellä Wenigillä olevan ”intohimo yhteistä hyvää levittävien organisaatioiden ja tiimien rakentamiseen”, ja miten hänen alaisuudessaan vuosina 2015–2019 eBay kasvatti käyttäjämääräänsä 50 % ja tuotti oikeinkin hyvää voittoa – jep, arvasit! – osakkeenomistajille.

Steve Wymer ei hänkään jäänyt nuolemaan näppejään. Vuosi eBaysta lähtönsä jälkeen hän sai toimitusjohtajan paikan 1944 perustetussa Boys & Girls Clubs of Silicon Valleyssa. Voittoa tavoittelemattoman organisaation tehtävä on tarjota iltistoimintaa ja kesäleirejä syrjäytymisvaarassa oleville nuorille. LinkedIn-profilissaan Wymer muistaa listata osaamisalueikseen strategian ja liiketoimintastrategian ohella vuorovaikutustaidot.

Mutta entä jos henkistä älykkyyttä ja sen myötä johtamista – eli kykyä vaikuttaa, innostaa ja liikuttaa muita ihmisiä ilman torakoita ja hämähäkkejä – voidaan kehittää? Tarkastellaanpa yhtä mallia siitä, miten tuota kehitystä voidaan saada aikaan.

Henkisen älykkyyden määritelmä

SQ21 määrittelee henkisen älykkyyden vanhaa vertausta lainaten. Sen mukaan rakkaus on kuin lintu, jolla on kaksi siipeä: viisaus ja myötätunto. Jos toinen siivistä on murtunut, lintu ei pääse lentoon. Näin henkinen älykkyys määritellään ”kykynä toimia viisaalla ja myötätuntoisella tavalla samaan aikaan kun sisäinen ja ulkoinen rauha säilyy tilanteesta riippumatta”. Tuota määritelmää sopii hetken aikaa mutustella. Mitkähän olisivat omat pisteet?

Henkistä älyä voidaan Wigglesworthin mukaan kehittää, koska se koostuu 21 erillisestä ja erikseen mitattavasta taidosta. Sitä voidaan verrata vaikkapa sujuvaan uintitekniikkaan. Oikein taitava uimari saattaa vaikuttaa ulkoisesta tarkkailijasta kuin vettä halkovalta delfiniltä, jonka liikkeet ovat hädin tuskin huomattavia, niin vaivattomalta ne näyttävät. Taitavaksi uimariksi tullaan kuitenkin systemaattisella harjoittelulla, johon kuuluu monta erilaista vaihetta, käden kulmasta silloin kun se puhkaisee vedenpinnan jalkojen liikkeeseen ja vartalon kääntämiseen.

SQ₂₁ jakaa henkisen älyn neljään alueeseen. Kaksi ensimmäistä aluetta ovat luonteeltaan sisäisiä: niitä eivät muut varsinaisesti näe. Ensimmäinen alue mittaa oman egon ja sitä ylittävän viisaamman minuuden tiedostamiskykyä. Toisena on tietoisuus ympäristöstä

Alue 1: Egon ja viisaan minuuden tiedostamiskyky, taidot 1–5 Oman maailmankuvan, elämäntarkoituksen, arvojärjestyksen sekä egon ja viisaamman minuuden tiedostaminen; ajattelun moniulotteisuus	Alue 2: Toimintaympäristön tiedostamiskyky, taidot 6–11 Kokemus elämän keskinäisestä yhteydestä; eri maailmankatsomusten tiedostaminen; aikakokemuksen syvyys ja laajuus; henkisten periaatteiden tiedostaminen; henkisyiden kokemukset
Alue 3: Itsesi johtaminen, taidot 12–16 Sitoutuneisuus henkilökohtaiseen / henkiseen kasvuun; viisas minä puikoissa; arvot ja tarkoitus arjessa; avoimuus avun hakemiseen kasvun tueksi	Alue 4: Läsnäolon ja sosiaalisen ympäristön hallinta, taidot 17–21 Kyky opettaa henkisiä periaatteita; kyky toimia muutosagenttina; myötätunto ja viisaus päätöksenteossa; rauhallisuus ja rauhoittava läsnäolo; tekemisen rytmitaju

Kuvio 7. Henkisen älyn kehitysalueet ja taidot (Wigglesworth, 2014)

sen laajimmassa mahdollisessa mielessä ("universaalinen tietoisuus" on se termi, jota SQ21 käyttää).

Kolmannen ja neljännen alueen osaaminen näkyy ulospäin. Kolmas alue käsittelee oman minuuden hallintakykyä, ja neljäs alue liittyy läsnäolon ja sosiaalisen ympäristön hallintaan. Alue 4 onkin eräänlainen palkinto pätevyydestä kolmella ensimmäisellä alueella. Hyvä johtaja on hyvä johtaja siksi, että hänellä on läsnäolon taitoa ja sosiaalisen ympäristön hallintakykyä.

Henkinen äly ei poikkea muista osaamisen muodoista, vaikka sen otsikossa on sana "henkinen". Se kasvaa ja kehittyy, kun sitä muodostaviin osatekijöihin suunnataan huomiota, haastetta ja tukea. Henkinen äly vaatii siis ympärilleen treeniohjelman, aivan kuten lihakset ja luusto vaativat harjoitusta pysyäkseen vahvoina ja joustavina. Henkinen äly, niin fundamentaalinen kuin se onkin itsen ja muiden johtamisen kannalta, on onneksi vain mitattava taito muiden taitojen joukossa. Kuten tiedetään, mitattavilla asioilla on tapana parantua.

Ja tämän johtajat tosiaankin tietävät.

Henkisen älyn mittaaminen

SQ21 tarjoaa kaksi mahdollisuutta henkisen älykkyyden mittaamiseen. Luotettavampi ja laajempi versio on tehdä runsaan sadan kysymyksen verkkotesti. Yksinkertaisempi keino on arvioida itse omaa osaamista 21 eri osa-alueen kohdalta. Näitä taitoja voidaan arvioida vastaamalla seuraaviin kysymyksiin asteikolla matala (1), keskiverto (2) tai korkea (3) osaamistaso.

Alueella 1 mitataan henkisen älykkyyden peruspilaria eli itse-tuntemusta viiden taidon osalta. Jos tahdot, voit tehdä itsearvion seuraavien kysymysten avulla.

Taito 1: Oman maailmankuvasi tiedostaminen. Osaatko selittää muille oman kulttuurisi, kasvatuksesi ja oletustesi

vaikutukset siihen, miten tulkitset maailmaa ympärilläsi?
(1/2/3)

Taito 2: Elämäntarkoituksen tiedostaminen. Osaatko selittää muille oman elämäntarkoituksesi? Pysytkö keskittyneenä tuohon tarkoitukseen johdonmukaisesti? (1/2/3)

Taito 3: Arvojärjestyksen tiedostaminen. Osaatko nimetä ja asettaa järjestykseen viisi tärkeintä arvoasi? Pidätkö ne mielessäsi kun teet tärkeintä valintoja ja päätöksiä? (1/2/3)

Taito 4: Ajattelun moniulotteisuus. Pystytkö pitämään keskenään ristiriitaisia näkökulmia mielessäsi samaan aikaan kun mietit, mikä on oikein tehdä? Pystytkö tekemään päätöksiä, vaikka lopputulos on epävarma? (1/2/3)

Taito 5: Tietoisuus egominuuden ja viisaamman minuuden suhteesta. Pystytkö kuulemaan johdonmukaisesti viisaamman minuutesi äänen? (1/2/3)

Alueella 2 mitataan sitä, miten suhtaudut sinua ympäröivään todellisuuteen.

Taito 6: Tietoisuus yhteydestä kaikkeen elämään. Myötelätkö muiden ihmisten ja eläinten kärsimystä? Harkitsetko valintojesi seurauksia ekosysteemin ja tulevien sukupolvien kannalta? (1/2/3)

Taito 7: Toisten maailmankuvien tiedostaminen. Pyritkö ymmärtämään muiden tunteita ja ajatuksia vaikka olisit eri mieltä heidän kanssaan? Kokevatko muut, että sinä ymmärrät heitä? (1/2/3)

Taito 8: Laaja aikaperspektiivi. Tiedostatko reitin, joka on johtanut sinut nykyiseen maailmankuvaasi? Kykenetkö käsittelemään mielessäsi miljardin vuoden aikajanaa ja näkemään maailmankaikkeudessa vaikuttavan evoluution kulun? (1/2/3)

Taito 9: Tietoisuus ihmisen havaintokyvyn rajoitteista ja voimasta. Tiedostatko aistiesi välittävän sinulle epätäydellistä

ja toisinaan epätarkkaa tietoa? Täydennätkö viittä aistiasi intuitiolla tai henkisen oivaltamisen avulla? (1/2/3)

Taito 10: Tietoisuus henkisistä lainalaisuuksista. Ajatteletko ja kokeiletko henkisiä lainalaisuuksia ja periaatteita? Pyritkö elämään sen ymmärryksesi mukaan, joka sinulla on näistä lainalaisuuksista ja periaatteista? (1/2/3)

Taito 11: Kokemus yksilöllisyyden ylittävästä ykseydestä tai yhteydestä. Oletko milloinkaan kokenut haltioitumista tai tavallisuudesta poikkeavan tietoisuuden hetkeä? Onko tämä ykseyden tai yhteyden kokemus auttanut sinua elämään syvemmästä minuudestasi käsin? (1/2/3)

Alueella 3 mitataan itsesi johtamista.

Taito 12: Sitoutuminen henkiseen kasvuun. Haluan oppia henkisistä aiheista monesta eri lähteestä, ja olen valmis antamaan aikaani ja energiaani omaan henkiseen kasvuuni. (1/2/3)

Taito 13: Viisaampi minuus puikoissa. Kykenen tietoisesti vaihtamaan kanavaa egoni äänestä korkeamman, syvemmän tai viisaamman minuuteni ääneen. Viisaamman minuuteni ääni on selkeä, ja se on pääasiallinen ääni, jonka kuulen. (1/2/3)

Taito 14: Tarkoituksen ja arvojen mukaan eläminen. Tarkoitukseni ja arvoni ovat linjassa korkeamman / syvemmän minuuteni kanssa. Toimintani, päätökseni ja tavoitteeni ovat linjassa korkeamman tarkoitukseni ja arvojeni kanssa. (1/2/3)

Taito 15: Uskon ylläpitäminen. Luotan, että elämä, maailmankaikkeus ja olevainen on luonteeltaan viisas ja rakastava. Säilytän kiitollisen asenteen vaikeissakin tilanteissa. (1/2/3)

Taito 16: Viisaamman minuuden opastuksen etsiminen. Etsin aktiivisesti opastusta logiikan ja oman egoni tuolta puolen,

mukaan lukien kunnioittamiltani ihmisiltä, kirjoituksista ja kirjoista, omalta viisaammalta minuudeltani tai korkeammaksi kokemaltani voimalta. (1/2/3)

Alueella 4 mitataan läsnäolon ja sosiaalisen ympäristön hallintaa.

Taito 17: Henkisten periaatteiden viisas ja vaikuttava mentorointi tai opettaminen. Nautin henkisten lainalaisuuksien opettamisesta, ja opetan esimerkiksi herättämällä toisen ihmisen sisällä olevan viisauden. (1/2/3)

Taito 18: Viisaana ja vaikuttavana johtajana tai muutosagenttina toimiminen. Voin nähdä kaikkien muutoksessa mukana olevien osapuolten näkökulman; kykenen luopumaan tarpeestani hallita tai saada asiat sujumaan minun mieleni mukaan. (1/2/3)

Taito 19: Viisaiden ja myötätuntoisten päätösten tekeminen. Olen myötätuntoinen omia virheitäni ja muiden tekemiä virheitä kohtaan; osaan asettaa rajoja tarpeen tullen. (1/2/3)

Taito 20: Rauhoittava läsnäolo. Ihmiset tuntevat olonsa tyyntemmäksi seurassani. (1/2/3)

Taito 21: Elämän luontaisen rytmittäjän seuraaminen. Osaan vaistomaisesti havaita, mihin suuntaan asiat ovat menossa; osaan antaa tähän prosessiin juuri oikean määrän työntö- ja vetovoimaa silloin, kun sitä tarvitaan. (1/2/3)

Mitattuasi pisteet voit sitten laatia itse tai ohjattuna oman henkisen älysi harjoitusohjelman. Aloita ensimmäisestä alueesta, etene yksi taito kerrallaan ja tee vähitellen pieniä muutoksia, vaikka kuukausi kerrallaan yhden taidon parissa. Vuodessa olet tehnyt jo 12 muutosta henkisen älykkyyden eri osa-alueilla, ja se on paljon se. Äläkä turhaan stressaa: kukaan ei ole huippu jokaisessa taidossa.