

Luova ympäristö oma- aloitteisen toiminnan edistämiseksi. Matkan alku.

**Kirjailija
Karl Rautio
Creavit Media Osk (Suomi)**

2013

Opetusaineisto on valmistunut
Latvian, Viron ja Suomen aikuiskouluttajien yhteisen kehittämishankkeen
„Let's Find and Use Your Creativity" puitteissa.



Hanke on toteutettu Nordplus Adult - ohjelman tuella.

Pitoisuus

Alustavat suuntaviivat.....	3
1. NYKYKÄSITYS (konseptio).....	3
1.1 Järjestelmä määräytyy päämäärän mukaan.	3
1.2 Järjestelmän muodostaminen.....	4
1.2.1 Potentiaalisen mahdollisuuden tunnistaminen	4
1.2.2 Potentiaalisen mahdollisuuden kehittäminen.	5
1.2.3 Taloudellinen selviytyminen.....	5
2. Nykytilanne: muutama ongelma ja niiden ratkaisu	6
2.1. Nykytilanne.....	6
2.2. Yrityksen toimintajärjestelmä	7
2.2.1 Potentiaaliset mahdollisuudet.....	7
2.2.2 Persoona	8
2.2.3 Psykkinen ja fyysinen tila	8
2.2.4 Työtaito, kokemus, käsitykset	8
2.2.5 Pyrkimykset.....	9
2.2.6 Testaus.....	9
2.2.7 Ajantasainen sopimus vuorovaikutuksesta (työsopimus)	10
2.2.8 Käytännön toiminta ajantasaisen vuorovaikutussopimuksen mukaan.....	10
2.2.9 Itsensä kehittäminen	10
2.3 Järjestelmän toiminta.....	11
2.3.1 Tapahtumien tallentaminen	12
2.3.2 Tutkimusohjelmat ja suunnittelu.....	12
3. Loppusanat.....	13
Liitteet	14
Kuva 1. Itsensä toteuttamista tukevat syklit	14
TOIMINTAJÄRJESTELMÄ.....	15

Alustavat suuntaviivat

Artikkelissamme on esitetty muutamia teoreettisia kysymyksiä siitä, miten edistää ihmisten itsensä toteuttamisen tarpeita (self-actualization). Mielestämme se tarkoittaa muun muassa omien potentiaalisen mahdollisuuksien toteuttamista, itsensä tuntemista ja hyväksymistä. On selvää, että itsensä toteuttamista voi suorittaa vain henkilö itse, mutta suorittamisen täydellisyys riippuu tilanteesta. Osittain sitä voi suorittaa henkilö itse oma-aloitteisesti. Muut toteuttamisen reunaehdot riippuvat tavallisesti muista ihmisistä ja ympäristöstä. Tavoitteenamme on tarjota oikeaan aikaan henkilön jälleenrakentamiseen puuttuvat edellytykset siten, että henkilö voi toteuttaa itseänsä. Se on mahdollista toteuttaa järjestelmäympäristön avulla. Tulevaisuudessa tämä ympäristö esittäytyy laajemmassa muodossa. Nyt esitämme tämän järjestelmän yrityksen muodossa. Hankkeen työnimi on ”Meidän sosiaalinen yritys” (MSY, www.msyryitys.fi)

Tässä tapauksessa esitämme erikoisen yrityksen. Tulevaisuudessa yritys muodostaa kokonaisen infrastruktuurin ja siitä tulee tehokkaampi. Alussa yrityksen erikoisuuden takia tulee vaikeuksia ja ongelmia. TRIZ (Keksinnön ongelmanratkaisun teoria) auttaa meitä löytämään ratkaisuja. Tämä teoria esitetään osassa ”Opetusmaterialit”.

Mutta nyt palamme artikkelin pääaiheisiin. Aloitamme ajatuksesta, jotka johtivat ideaan käyttää itsensä toteuttamisen tarpeita (Self-Actualization) päämääränä.

1. NYKYKÄSITYS (konseptio)

1.1 Järjestelmä määräytyy päämäärän mukaan.

Saavuttaaksemme oikeat tavoitteet tavoituksenmukaisesti, me rakennamme tämän päämäärän savuttamiseksi sopivan järjestelmän. Siksi oikean päämäärän löytäminen on elintärkeää ja meidän on selvitettävä päämäärämme.

Perinteisesti ajatellaan, että yrityksen perustaminen lisää työpaikkoja. Tämän ajatuksen puitteissa päämäärämme voisi olla työllistäminen, mutta analyysimme perustella se ei ole oikea ratkaisu.

Työmarkkinoilla on olemassa luonnollinen työttömyys 2-7 %. (The natural rate of unemployment). On esitetty myös, että työttömyyden laskeminen luonnollista työttömyysastetta alemmaksi johtaa inflaation. Se tarkoittaa, että täydellinen työllistäminen ei ole tavoitteenmukaista. Sairaus ei poistu, vain kipu. Se tarkoittaa että taistelu työttömyyttä vastaan on ikuinen prosessi, jossa on mahdotonta voittaa.

On mahdollista että kohta 15 % työttömyys katsotaan luonnolliseksi työttömyydeksi. Automatisointi ja robotisointi tarjoavat tällaisen mahdollisuuden, koska robotit vievät ihmistyöpaikkoja ja työpaikkojen määrä laskee rajusti. Tällaisessa ympäristössä uusi yritys ei luo lisätyöpaikkoja, vaan ottaa pois olemassa olevia. Täysin automatisoitu uusi yritys ajaa konkurssiin muutaman yrityksen joiden toiminta on työvoimavaltaista, koska se on tehokkaampi ja tuotteen valmistaminen on huomattavasti edullisempaa. Näistä lähtökohdista on selvää, että työllistäminen ei voi toimia päämääränä. Pitää etsiä toinen parempi tavoite.

Perinteisesti työsuhteen ulkopuolella ovat henkilön tarpeet: henkilökohtainen kehitys, itsensä toteuttaminen (self-actualization) jne. Tuotantoprosessissa tarvitaan vain tietyn funktion suorittaja. Työntekijän valmius on vaatimusten mukaisuus. Jos henkilö ei täytä vaatimuksia, työnhakija ei saa työtä. Kun työntekijän tehokkuus ei ole enää riittävä tai tehtävään sopiva, hän menettää työpaikan. Henkilö on vain työvoimaelementti. Ja elementti on luonnollisesti helppo vaihtaa. Hetken aikaa ihmistyövoima tietyllä sektorilla voi jopa voittaa robotin kilpailukyvyssä, mutta kyseessä on vain väliaikainen voitto.

Nyt kun ihmistyövoimalla on jälleen arvo, ongelmien ratkaisua etsitään koulutuksesta, jonka tavoitteena on oppia suorittamaan vain muuttuneita funktiota. Näin tapahtuu koska ihmistä ei pidetä kokonaisena henkilönä, vaan ainoastaan funktion suorittajana. Jos kasvilta repii juuret irti, niin pian se kuihtuu. Sama tapahtuu ihmiselle jos hänen ”juurensa”, hänen ainutlaatuinen kokonaisuutensa särjetään vain muutaman funktion takia. Valitettavasti periaate ”käyttää hyväksi ja heittää pois” ei koske vain työvoimaa, vaan se on vallitseva ajattelutapa. Loppujen lopuksi resurssien uusiminen/uudelleen käyttäminen on hyvin harvinainen ilmiö.

Ihmisen ainutlaatuinen kokonaisuus on melkein loputon kehittymisen lähde. Se toimii parhaiten prosessissa nimeltään self-actualization - itsensä toteuttaminen. Se on syy miksi itsensä toteuttamisen tukeminen on valittu päätavoitteeksemme.

1.2 Järjestelmän muodostaminen

Järjestelmän muodostaminen tapahtuu vastauksien etsimisen kautta. Vastaukset vaatii kysymyksiä. Kysymällä edistämme ja mahdollistamme prosessin muotoutumisen.

Kuten on mainittu itsensä toteuttaminen tarkoittaa omien potentiaalisten mahdollisuuksien toteuttamista, itsensä tuntemista ja hyväksymistä.

Potentiaalisia mahdollisuuksia kukaan ei tunne. Ne ovat piilossa jopa niiden omistajien tajunnasta. Ensimmäiseksi täytyy löytää kysymykset, jotka auttavat tunnistamaan potentiaaliset mahdollisuudet? Toinen kysymys on: miten tukea potentiaalisten mahdollisuuksien kehittämistä ja pitääkö mahdollisesti auttaa henkilöä itsensä tuntemisen ja hyväksymisen prosessissa? Kolmas kysymys koskee uudessa järjestelmässä taloudellista selviytymistä.

1.2.1 Potentiaalisen mahdollisuuden tunnistaminen

Ilmeisesti potentiaaliset mahdollisuudet on helpompi tunnistaa silloin kun ne esiintyvät toiminnassa. Loogisesti ajatellen on järjestettävä tilanteita, joissa henkilöllä on mahdollisuus kokeilla erilaista toimintaa. Välttämätön tämä toimintamahdollisuus ei ole. Uusi tieto, havainnot ja esimerkit voivat toimia onnenpotkuina. Esimerkin tai mallisuorituksen nähtyään ihmiselle voi syntyä ahaa- elämys. Asiaa pohdittaessa on huomattava, että kaikki asiat ei kiinnosta kaikkia samalla tavalla. Alitajunnan reagoiminen voi herättää meitä tunnistamaan nämä potentiaaliset mahdollisuudet. On mahdollista kehittää menetelmiä, joiden avulla voidaan tulkita ärsykeisiin reagoimista mahdollisten potentiaalien löytämiseksi.

Psykofyysiset ominaisuudet voivat myös viitata todennäköisiin mahdollisuuksiin. Lähitulevaisuudessa luultavasti myös henkilön genomi auttaa etsimään hänen potentiaalisia mahdollisuuksia.

1.2.2 Potentiaalisen mahdollisuuden kehittäminen.

Luultavasti kukaan muu, paitsi ominaisuuden omistaja, ei voi kehittää hänen potentiaalisia ominaisuuksia, mutta on mahdollista luoda hyvät olosuhteet kehityksille. Tässä tapauksessa voidaan puhua luovasta ympäristöstä. Luultavasti se on monimutkainen ja monimuotoinen verkosto. Loppujen lopuksi mikään yksittäinen yritys ei voi mahdollistaa sitä.

Yhteenvedon voidaan sanoa, että päämäärämme on luoda luova ympäristö joka vaikuttaa kaikkiin, jotka pääsevät suhteeseen tähän ympäristöön. Tämä päämäärä on saavutettavissa lähitulevaisuudessa, mutta ensimmäiset asiaa tutkivat askeleet on yhden yrityksen toimesta joka kehittää näitä mahdollisuuksia.

1.2.3 Taloudellinen selviytyminen.

Kuten alussa mainittiin tämän ympäristön kehittäminen tuo mukanaan myös ongelmia. Yksi niistä on taloudellinen selviytyminen. Tässä jaksossa esitämme yleisiä periaatteita tämän ongelman ratkaisuun. Joitakin niistä löytyy jaksosta 2. ”Nykytilanne: muutama ongelma ja ratkaisu”

Vaikka yrityksellämme on erikoinen päämäärä: luoda ympäristö jossa autamme ihmistä itsensä toteuttamisessa, taloudellisen selviytymisen ratkaisut ovat tavallisia. Ero on vain meidän näkökulmassa. Meidän toiminta ei ole vain palkkatyötä, tuotteiden tai palveluiden suorittamista. Tämä toiminta ja myös muutkin tavat katsotaan keinoksi itsensä toteuttamiseen. Itsensä kehittäminen on hyvin tärkeä tavoite. Siksi korkea ammattitaito, osaaminen, vuorovaikutustaidot jne. katsotaan itsensä toteuttamisen aspektina.

Katsotaan samaa ideaa esimerkin avulla. Tavalliselta näkökulmasta metsänistutus on useimmiten vain raskas palkkatyö. Meidän näkökulmasta se on vuorovaikutusta luonnon kanssa, luonnon ja itsensä tiedostamista, ekologista toimintaa. Työt voivat tukea toisiaan sillä tavalla, että toinen työ on enemmän fyysistä ja toinen enemmän henkistä. Samalla se on oman fyysisen kuntoon testaamista ja kehittämistä. Tämä kaikki voidaan tehdä aluksi kuten tavallinen palkkatyö, siihen asti kunnes palkkatyön käsite muuttuu ja jonkinlainen resurssipohjainen ns. ’uusi talous’ kehittyy.

Toinen ongelma on mahdollinen ristiriita yksilöllisen ja yhteisen suunnitelman välillä. Tämä ongelma on siten ratkaiseva, että muuten kärsii ennustettavuus kanssakäymiseen asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Ilman sopusointua ei synny työrytmiä, ei sopivia tuotantokausia. Tulosten ja menojen pitää olla hallinnassa ja tuloksen mieluummin positiivinen. Se on hyvin tärkeä, paitsi tuotantoa päämäärän takia, yritysten elinkaareen kuuluu työntekijän fyysisen- ja mielenterveyden dynamiikan seuranta /monitoring. Tämän lisäksi myös säännöllisesti erilaisia toimintoja jossa kehitetään ammattitaitoa ja opiskellaan uusia ammatteja. Jos rajoitukset eivät sallii perinteisten menetelmien, kuten kuntoutuksen tai kehityksen suunnan tarkistamista, joudutaan vaihtamaan menetelmää. Lahjasi paljastuvat ja alkavat toimimaan. Olet täydellisemmin

itsesi ja teet sen ansioista työsi paremmin. Olet jokaisessa hetkessä paras mahdollinen itsesi mitä lahjasi sallivat.

2. Nykytilanne: muutama ongelma ja niiden ratkaisu

2.1. Nykytilanne

Tässä osassa kuvataan yleisesti tilannetta 25.3.2013 saakka. Kerromme tehtävistä mitä on jo tehty ja nykyisestä näkemyksestämme. On selvää että vasta työ näyttää miten menetelmä toimii todellisuudessa.

Tämän hankkeen toteuttaminen on suunniteltu tehtäväksi hyödyntäen osuuskunnan mahdollisuuksia. Meidän näkökulmasta tämä muoto on sopivampi muihin muotoihin verrattuna. Edut: osuuskunta on jo olemassa ja sen toiminta on vakiintunut. Se on toiminut vuodesta 2005 alkaen. Osuuskunnan nimi on Creavit Media.

Vaikka tämä hanke on uusi, muutamia sen osakokonaisuuksia on jo toteutettu. Videotuotantoa on olemassa vuodelta 2005 lähtien (kokeilussa erilaisia genrejä, joiden keskipisteenä on ollut dokumentti). Musikaalisia viihde- ja opetuksellisia palveluohjelmia lapsille on kokeiltu, mutta ei niin aktiivisesti kuin dokumentteja. Rakentaminen ja talojen remontointi on myös ollut osuuskunnan toiminnassa. Nyt suunnitelmissa on kehittää ekologista- ja moduulisuunnittelua ja rakentamista. Kaksi yrityksen jäsentä suunnittelee taloa, joka on täysin riippumaton yhteiskunnan sähkö-, lämmitys- ja muista verkoista. Lisäksi talo tuottaa ison osan asukkaidensa tarvitsemasta ruuasta.

Samassa yhteydessä tahdomme suunnitella ja rakentaa luovaa peliä varten erikoistilat. Itse luovat pelit tapahtuvat toisessa ali-hankkeessa nimeltään "Tulevaisuuspelit" (Future Life Games). Tässä projektissa on erityyppisiä luovia pelejä. Sieltä löytyy tosipelien tyyppisiä (aikuisille nuorisille ja lapsille omat versiot). Tämä on videotuotannon seuraava askel (dokumenttivideoista saatua kokemusta käytetään ja kehitetään uudessa muodossa). Luovista lautapeleistä kehitetään uusia versioita tietokoneelle. (tämä tapahtuu myöhemmässä vaiheessa). Kuten mainittu, Tulevaisuuspeleissä on käytettävissä erilaisia rakennuksia ja tuotteita joita suunnittelemme ja teemme itse.

Peli on toimivuuden kokeilua

1. Kokeilemme pelin muodossa uudenlaista vuorovaikutusta
2. Oikean yrityksen sisällä kokeillaan ja testataan erilaisia asioita
3. Peli tallennetaan videon avulla.

Se on yksi monesta hankkeesta "Tulevaisuuspelit." Pelin muoto, jossa harjoitellaan uutta vuorovaikutusta tilanteessa, jossa päämääränä on osallistujien itsensä toteuttaminen. Tämän pelin edistyminen dokumentoidaan videolla niin, että voimme jakaa kokemuksemme kiinnostuneille. **MSY (Meidän sosiaalinen yritys)** tuottaa "Tulevaisuuspelit" ja se toimii samalla tämän pelin laboratoriona.

Ajatus sosiaalisesta yrityksestä ei ole mukana tässä sattumalta. Jo vuonna 2004-2005 me osallistuimme tätä aihetta koskeviin tapahtumiin. Silloin oli osuuskunnan tausta-ajatuksena perustaa myös sosiaalinen yritys, mutta hyvän ja toimivan rahoitussuunnitelman puutteen takia se ei onnistunut. Se hyöty siitä oli, että silloin me saimme kokemusta ja se auttaa meitä toteuttamaan uudet suunnitelmat. Nyt monet silloiset ideat ovat kehittyneet uuden suunnitelmamme tärkeiksi osiksi.

Tällä hetkellä hankeemme on suunnitteluvaiheessa. Samaan aikaan me valmistamme hankkeelle tarvittavaa tietopohjaa ja otamme ensimmäisiä askeleita. Meillä on tietokanta kaikista yrityksistä Jyväskylästä ja lähiympäristöstä. Se yhdessä muiden tarpeellisten tietojen kanssa auttaa meitä toteuttamaan suunnitelman harjoittaa lyhytaikaista mutta säännöllistä työvoiman vuokraamista. Meidän ajatuksen mukaan monet pk-yritykset tarvitsevat säännöllisesti lyhytaikaista lisätyövoimaa (mieluummin kokenutta ja tuttua työntekijää). Tämä henkilöstön vuokraaminen antaa yrityksille sovitulle jaksolle kokeneen työntekijän, jolle maksetaan palkkaa osuuskunnalta. Yritykset maksavat sopimuksen mukaan osuuskunnalle palvelusta. Se antaa pk-yrityksille mahdollisuuden joustavaan työvoimapolitiikkaan, kun työvoimaa voi pitää sen mukaan millainen tilauskanta on. Samalla se antaa osuuskunnan työntekijöille mahdollisuuden saada enemmän työtä, saada erilaista työtä ja kokemusta omien potentiaalisen mahdollisuuksiensa löytämiseksi. Vuoden aikana työntekijämme voivat oman tahtonsa mukaan työskennellä eri ammateissa ja kehittää sekä oman lahjakkuutensa erilaisia puolia, että jopa uusia lahjakkuuksia. Näin he voivat paljastaa ennen kaikkea itselleen ainutlaatuisia ominaisuuksiansa.

Teoreettisesti ihmiset voivat hyväksyä tavan työskennellä vuoden aikana erilaisissa töissä. Kuitenkin käytännössä milloin se koskee henkilökohtaisesti työntekijää, tähän on vaikeampi suostua. Tämä on luonnollista, koska tavallisesti käytetään malleja menneisyydestä tai asiaa ajatellaan liian suppeasta näkökulmasta. Nyt on aika selvittää tätä tarkemmin.

2.2. Yrityksen toimintajärjestelmä

Tämä osio on teoreettinen. Järjestelmää ei ole testattu käytännössä kokonaisuutena, mutta uskomme että teoreettiset periaatteet auttavat meitä toiminnan aloittamisessa. Periaatteen paremman ymmärtämisen takia me käytämme piirustuksia; se antaa meille mahdollisuus nähdä koko prosessi kokonaisuutena. Toivomme että se auttaa myös lukijoita. Otetaan **kuva 1. Itsensä toteuttamista tukevat syklit**. Tämä aihe on luonnollisesti tärkeä koska päämääränä on nimenoman itsensä toteuttaminen ja tämä selventää yrityksen prosesseja yksilön näkökulmasta. Pohjimmiltaan seuraava teksti on kommentit kuvalle 1. Aina, silloin kun henkilö tulee testattavaksi, alkaa uusi sykli. Sitä ennen tutustumme symboleihin ryhmän kanssa, jotka muodostavat kuvan yksilöt. Kuvassa keskellä ylhäällä on ryhmän viisi eri tekijää. Ensimmäinen tekijä on suluisa ”Potentiaaliset mahdollisuudet”

2.2.1 Potentiaaliset mahdollisuudet

Kuten oli mainittu, potentiaaliset mahdollisuudet ovat tuntemattomia jopa henkilölle itselleen. Mutta itse asiassa tuntemattomuus ei ole absoluuttinen, vaan se voi paljastua monella tavoin. Pohdimme tätä aihetta käymällä läpi eri tekijöitä.

2.2.2 Persoona

Latinan kielessä "persona" tarkoitetaan yksilöä, ihmistä, mutta Rooman klassisessa teatterissa tämä sana tarkoitti näyttelijän naamiota. *Carl Gustav Jungin* varhaisteoksissaan se tarkoitti roolia, jonka ihminen ottaa sosiaalisen paineen takia. Se on pinnallinen rooli jota yhteiskunta odottaa. (Arthur S Reber. The Penguin Dictionary of Psychology. Second edition. 1995).

Meidän kuvassa se on henkilön omaksuttu roolien kokoelma, jonka hän identifioi oman 'minän' kanssa. Se on kuin naamio, joka täyttää sosiaalisen ympäristön tarpeet. Jungin mukaan julkisuus saa henkilön ottamaan roolin. (Reber, 1995 S. 39). Muuten, meidän mielestä, itse henkilö tavallisesti hahmottaa itseä toisten ihmisten näkökulmasta. Oman "naamion" hän tunnistaa aitona omana itsenään. Näin "naamio" estää tunnistamasta omia potentiaalisia mahdollisuuksiaan. Toisaalta "naamio" on kosketuspinta, kontakti tapahtuu suurimmaksi osaksi tämän pinnan kautta. On tärkeää tunnistaa "naamio". Se on sekä "naamion" omistajan että häntä tutkivan ihmisen tehtävä. Tämän tehtävän tulokset auttavat molempia löytämään ja aktivoimaan potentiaaliset mahdollisuudet.

2.2.3 Psyykinen ja fyysinen tila

Jokainen meistä on ainutlaatuinen ja jokaisena elämän ajankohtana meidän henkiset ja fyysiset mahdollisuudet ovat erilaisia. Esimerkiksi, näkö voi huonontua, mutta samalla ajattelu voi parantua. Tämän muuttumisen perustella pitää tehdä jotain, että mahdollisuudet ja vaatimukset (työ ja muut haasteet) olisivat taas sopusoinnussa. Pienellä ajanjaksolla normaalissa tilanteessa, jollei tapahdu onnettomuutta, muutokset ovat tavallisesti pieniä ja monet niistä ovat vaikutukseltaan lyhytaikaisia ja ihminen palautuu samalle tasolle. Muuten elämänkaarissa voidaan huomata isoja muutoksia. Samalla ihmisellä vauvana, kolme-, kuusivuotiaana, nuorena ja vanhuksena, on erilaisia mahdollisuuksia ja erot ovat niin suuria, että kaikki huomaavat sen. Kukaan ei anna vauvalle yrityksen johtajan roolia, eikä syynä ole vuosien määrä vaan psyykkiset ja fyysiset mahdollisuudet; kypsyys ja valmius. Pienellä ajanjaksolla pienet muutokset jäävät tavallisesti huomaamatta, mutta huomaamattomat muutokset tiettyssä tilanteessa voivat johtaa onnettomuuteen. Tilanteen ja mahdollisuuden välillä pitää olla sopusointu.

Samalla tavalla tietty 'olon' dynamiikka voi antaa vinkkiä ymmärtämiseen muutamista seikoista syvällä psyykkisellä tasolla. Nämä tiedot voivat auttaa tukemaan itsensä toteuttamisen prosessia.

2.2.4 Työtaito, kokemus, käsitykset

Opiskelemassa, käytännössä ja muilla tavoilla ihminen saa kokemusta. Hän kehittää omia algoritmejaan, jotka auttavat häntä tehokkaasti saavuttamaan tavoitteet ja menestymään. Koko prosessi voidaan hahmottaa tietokoneen toiminnaksi. Kokemus voidaan verrata tietokoneen ohjelmistoon, joka on asennettu konkreettiseen tietokoneeseen. Siten itse tietokone (PC-kokoonpano) ja tietokoneen käyttöjärjestelmä voidaan ajatella fyysiseksi ja psyykkiseksi oloksi (tilaksi). Jos joku, esimerkiksi tietokoneen jäähdytysjärjestelmä (vrt. terveysongelmia), ei ole kunnossa, kone toimii huonosti vaikka käytössä on hyvät ohjelmat. Huonoja tuloksia saamme myös, jos itse kone kunnossa, mutta ohjelmisto (kokemus, työtaito) on huono. On selvää, että sekä

terveys, että taitotaso pitää säännöllisesti tarkistaa ja kun ilmenee ongelmia, käyttää 'kuntoutusmenetelmiä' asioiden kuntoon saattamiseksi.

2.2.5 Pyrkimykset

Sanat päämäärä, tarkoitus ja tavoite ovat pyrkimyksen synonyymeja. Mielestämme pyrkimyksessä on integroitu sekä tietoisia että tiedostamattomia puolia. Ihminen saattaa nauttia jostain asioista, ilman että hän voi selittää sitä miksi näin on. Henkilön sisällä voi olla tiedostamattomia tavoitteita. Nämä voivat paljastua eri tavoilla, esimerkiksi taiteessa. Näin pyrkiminen voidaan ajatella myös siltana, jonka kautta tuntemattomat seikat tulevat tietoon. Tämän takia kuvassa 1 pyrkimykset on sijoitettu potentiaalisten mahdollisuuksien ja persoonan välille.

Koska pyrkimys on niin erikoinen ilmiö, vertaileminen tietokoneen kanssa ei tässä tapauksessa toimi. Tietokone suorittaa tehtäviä, mutta se ei voi keksiä elämänsä päämäärää; sillä ei ole visiota elämän tarkoituksesta. Sillä ei ole kiinnostusta, motivaatiota mikä synnyttää voiman, kestävyys ja muut inhimilliset ihmeet. Jos on niin, että jotkut ihmiset eivät uskalla unelmoida, niin tietokoneelle se on mahdotonta.

Pyrkimykset ovat tärkein kehityksen avain. Jos ne ovat sopusoinnussa jonkun yhteisen toiminnan pyrkimysten kanssa, niin henkilö voi tehokkaammin suorittaa itsensä toteuttamisen tarpeita. Jos sopusointua ei ole, niin pitää vaihtaa ympäristöä.

Me aloitamme kokeilumme ja toiminnan yhden yrityksen puitteissa, mutta se ei tarkoittaa sitä että henkilön välittömästi pitää aina olla vain yhdessä järjestämässä. Ei ole mitään järkeä pakottaa häntä sitoutumaan vain yhden yrityksen/järjestelmän alaisuuteen. Myös liittymisen syy järjestelmään pitää olla luonnollinen. Toiminnan pitää olla vahvaa ja luonnon omiin lakeihin nojautuvaa kuten vakaus planeettakuntien järjestelmässä. Toisin sanoen ei ole ulkoisia, vieraita itse järjestelmän voimia, jotka aiheuttavat sen tuhon, vaan ainoastaan keskinäiset suhteet, jonka syntyvät osallistujien pyrkimyksien harmonian kautta.

2.2.6 Testaus

Persoonan symbolin alla on "testaus" osasto. Ja se on fyysisen-, psyykkisten tilojen, kokemuksen ja pyrkimyksen sopusoinnun tarkistamista. Kuvalla oleva sana "testaus" ei tarkoittaa vain testien käyttöä, vaan laajempaa menetelmien järjestelmää. Testauksen tuloksen analysointi antaa tiedot, joiden avulla luodaan henkilökohtainen suunnitelma. Ensiksi luodaan uudistettu ja tarkistettu käsitys henkilön mahdollisuuksista, rajoituksista ja pyrkimyksistä. Sitten rakennetaan henkilökohtainen, ajanmukainen itsensä toteuttamisen malli.

Jos ilmestyy ongelmia, niin tehdään myös "kuntoutuksen suunnitelma" (eli vaihtoehtoisia suunnitelmia, kun tavoitteet eivät ole tarpeeksi selkeät). Esimerkiksi, kun on terveyden menettämisen uhka tai huonoja muutoksia on jo tapahtunut. Tällöin suunnitellaan kuntoutusohjelma. Työtaidon päivityksen tarpeessa suunnitellaan sopiva taidon kuntoutus (työpajat, koulutukset, käytännön toiminta). Todellisuudessa on tehtävä sekä terveyden että taidon "päivitys".

2.2.7 Ajantasainen sopimus vuorovaikutuksesta (työsopimus)

”Päivityksen mallin” perustella tehdään ”ajantasainen sopimus vuorovaikutuksesta”. Jos henkilökohtaisella mallilla painopiste on itsensä toteuttaminen, niin sopimuksessa sovitetaan yksityinen suunnitelma järjestelmän suunnitelman kanssa. Tässä tapauksessa tarkoitetaan järjestelmää (järjestelmiä), jossa (joissa) tapahtuu henkilön toiminta tapahtuu.

Tavallisesti tehdään vuoden sopimus, mutta vuoden sisällä on tarpeen mukaan mahdollista tehdä muutoksia. Tämän kaltaisia sopimuksia tekevät kaikki osallistujia. Joten tästä muodostuu suhteiden dynaaminen verkosto. Tämän suunnitelmien ”verkosto” takaa vakauden.

Koska tähän asti sopimuksessa vuorovaikutuksesta on pohdittu vain yhden yrityksen näkökulmasta, niin seuraavassa tekstissä puhumme vain tämänkaltaisesta sopimuksesta.

2.2.8 Käytännön toiminta ajantasaisen vuorovaikutussopimuksen mukaan

Kaikki tekevät sopimuksen jonka mukaan toimitaan. Sopimuksessa olevien aikataulut yhdistetään yhteiseen kalenteriin.

Jokaisella projektilla on oma johtaja (vetäjä) ja oma tiimi. Samalla jokainen henkilö voi olla mukana erilaisissa projekteissa erilaisella roolilla: sekä työntekijänä tai johtajana. Jokainen voi kokeilla eritasoisia toimintoja ja vaihtelevaa vastuuta. Henkilökohtaisella sopimuksella kirjataan tiedot missä, millä tasolla, ja milloin henkilö osallistuu vuoden aikana. Sopimuksesta yritetään pitää kiinni kaikin tavoin. On yritettävä toimia niin, että mahdolliset muutokset on tiedossa hyvissä ajoin. Äkillisten muutosten tapahtuessa on sopimuksia korjattava siltä osin, kun uusi tilanne sitä vaatii.

Projektin johtajaksi tavallisesti tulee itse projektien keksijä. Projektin tavoitteesta kiinnostuneet muodostavat projektin tiimin. Tavallisesti projektit eivät synny äkillisesti, joten on aikaa valmistautua muutoksiin. On aikaa miettiä vaihtoehtoja miten kokonaisuutta on syytä muuttaa. Samalla on hyvä omistaa sopivia ja tehokkaita suunnitteluohjelmia, jotka helpottavat toimintaa silloin kun äkilliset muutokset tapahtuvat.

Yrityksen projektit edustavat omaa tuotantoa, mutta vuoden aikana voidaan suorittaa ulkopuolisilta yrityksiltä delegoituja työtehtäviä. Tähän toimintaan osallistuvat ihmiset, jotka ovat näihin tehtäviin suostuneet ja se on merkitty heidän suunnitelmiinsa. Työt voidaan tilanteen ja tarpeen mukaan suorittaa sekä omissa tiloissa että ulkopuolisen yrityksen tiloissa. Työt on pyrittävä järjestämään siten, että ne eivät olisi äkkilisiä vaan säännöllisiä. Se on mahdollista, jos kyse on jaksollisista täistä. Esimerkkinä kausiluonteista töistä on mm. matkailu kun tietyllä jaksolla tulee paljon matkailijoita, uuden metsän istutus. Samankaltaisia työtä löytyy myös rakennusalalla. Rakennusalalla sopivia töitä on muun muassa rakennustyömaan raivaus, siivous, vihertyöt rakentamisen päätyttyä ja kenties lasten leikkipuiston rakentaminen.

2.2.9 Itsensä kehittäminen

Henkilökohtaisessa kalenterissa on itsensä kehittämisen jaksoja. Ne suunnitellaan ajankohtiin kun työssä on taukoja. Taukojen pituudet ja tiheydet vaihtelevat: 15 minuuttia 3 kertaa päivässä (jos se on meditaatiota), muutaman kuukauden ajan tarvittaessa. Koska kukaan ei voi työskennellä

jatkuvasti ilman taukoja ja työntekijät pitävät niitä polttamalla, kahvia juomalla jne. Uutta ajatuksessamme on taukojen optimointi. Otetaan huomioon henkilökohtaiset ominaisuudet, päivän rytmi ja käytetään luotettavia ja tehokkaita kehitysmenetelmiä.

Päämäärän mukaan itsensä kehittäminen on hyvin tärkeä asia ja sen takia sitä tukevat menetelmät on oltava hyvin kehittyneitä. Menetelmissä ei mitään pysyvää totuutta tai täydellisyyttä, vaan niitä on kehitettävä koko ajan tarpeiden muuttuessa. Joten on hyvin luonnollista että työpajan kurssien, treenin pitäminen ja tämän alan muiden uusien muotojen kehittäminen on meidän yrityksemme tärkein tehtävä. Tietysti se on avoin sekä työntekijöillemme että kaikille ihmisille (asiakkaille). Nämä menetelmät ovat käytettävissä sekä erikseen (kurssina, työpajana) että ”Tulevaisuuspelit”-projektien puitteissa. Kaikissa tapauksessa video ja muut tallentamisen menetelmät ovat käytettävissä.

Syy itsensä kehittämistä tukevien menetelmien moninaisuuteen on ratkaistavien ongelmien monimutkaisuus. Ongelmia eroavat toisistaan monin eri tavoin ja voivat olla hyvin moninaisia. Joskus tarvitaan vain todistus työhön pääsemiseksi, jonka saamiseksi on suoritettava koe. Tämänkaltainen tehtävä ei kehitä henkilö juurikaan, mutta pääseminen työhön tarjoaa hänelle mahdollisuuden kehittää itseään käytännön kautta.

Toisaalta on erilaisia käytäntöjä, jotka parantavat perusominaisuuksia, kuten kyky keskittyä. Tämän kaltaiset kehittyneet perusominaisuudet vaikuttavat tämän henkilön toiminnan tehokkuuteen. On selvää että tällaisessa tapauksessa tarvitaan erilaisia menetelmiä henkilön kehittämiseksi. Ihmisellä voi olla tarvittavat kyvyt johonkin tehtävään, muttei virallista lupaa siihen. Jotkut luvat eivät, toisaalta takaa sitä, että henkilö kykenisi suoriutumaan kunnolla kyseisestä tehtävästä.

Korostamme uudelleen että tämän jakson henkilökohtaisiin itsensä kehittämissuunnitelmiin tarvittava aika ja menetelmät kirjataan myös henkilökohtaiseen sopimukseen ja kalenteriin. Sopimus on dynaamisen vakauden ja koordinoinnin edellytys.

2.3 Järjestelmän toiminta

Toinen kuva nimeltään ”MSY – järjestelmän toiminta”

Muistutamme että MSY on kolmen sanan lyhenne – ”Meidän Sosiaalinen Yritys”. Se on abstrakti nimi jota käytetään erottamaan järjestelmä Creavit media-nimisestä yrityksestä. Konkreettinen yrityksen muoto voi vaihtua, mutta järjestelmän periaatteet säilyvät yritysmuodosta riippumatta.

Pelit ovat erilaisia, mutta niiden päämäärä on sama. Esimerkkinä meillä on idea lähitulevaisuudesta ja pelin avulla testataan sen toimivuus. Kuvassa (kaavassa) on esitetty ylimainittu idea. Koko sivu on yritys (MSY). Ympyrä kuvan keskellä on projekti ”Tulevaisuuspelejä”. Suorakulmio ympäristössä on yritys pelinä (kokeiluna). Yrityksen toiminta ei rajoitu vain ”Tulevaisuuspelejä”-hankkeeseen. Esimerkiksi, ”lainattu” työt toisilta yrityksiltä ja muut projektit ei kuulu peli-projektille, mutta ulkoyövoimaa tai ulkopuolisen yrityksen palveluja voi käyttää peli-projektissa.

Muut yrityksen yksiköt: ”tapahtumien tallentaminen”, ”harjoitusohjelmat, kurssit ...”, ”IT-media”, ”tutkimukset ja suunnittelu” ovat sekä pelin osana että riippumattoma toimintana. ”Muut projektit” ovat itsenäisiä.

2.3.1 Tapahtumien tallentaminen

Tärkeä toiminta jossa haluaisimme olla huipputasolla. Tallentamista käytetään kokonaisvaltaisesti kaikissa hankkeissa, joissa se on mahdollista ja järkevää. Lähitulevaisuudessa pyrimme laajentamaan vaihtoehtoja erilaisiin tallentamisen menetelmiin ja tekniikoihin. Esimerkiksi videointi korkealla kuvataajuudella ylinopeuskameroiden avulla tarjoaa mahdollisuuden tallentaa nopeita ilmiöitä. Tätä videota hidastamalla voimme esimerkiksi huomata virheitä liikkeessä, tai päinvastoin, nähdä miten liike on onnistunut.

Kuvaamalla infrapunakameralla lentävästä aluksesta, voi etsiä eksyneitä ihmisiä ja lämpimiä esineitä. Mahdollisuudella tallentaa lämpökameralla kasvokuvia, voidaan mahdollisesti tutkia ihmisen emotionaalista dynamiikkaa. Käyttämällä samaan aikaan muita tallennusmenetelmiä ja laitteita voidaan rakentaa synkronisoitua, partituurin kaltaista kuvaa.

On olemassa monia tapoja käyttää ja tulkita näitä kuvia. Esimerkiksi eksyneen ihmisen etsiminen voisi olla oikea työ, mutta se voisi olla myös peli, jossa osallistujat voivat saada kokemusta siitä miten toimia äärimmäisissä olosuhteissa. Tutkimus tallennuksen partituurien avulla voisi olla itsetutkimuksen pelinä. Tässä itsetutkimuksessa henkilö tai ryhmä vapaaehtoisia, asettaa itsensä tilanteeseen testatakseen omia reaktioita tarkoituksenaan ottaa selvää pärjääkö tässä vaikeassa tilanteessa ja kenties löytääkö itsestään yllättäviä ominaisuuksia. Se on peli-kokeilu. Raja ”peli” ja ”ei peli” käsityksien välillä ei ole tässä tapauksessa selkeä. Rajan tulkinta johtuu siitä miten tilanteeseen suhtautuvat sekä tämän tapahtuman osallistujat että järjestäjät.

Tapahtuman tallentaminen itsessään ei tarkoittaa välttämättä muokkaamista, mutta salli sen. Muokkaamisen tuloksia ovat muun muassa videoraportteja pelistä, dokumenttivideota, tutkimussarjoja jne. Joten osa ”tapahtumien tallentamisesta” on erilaisia muokkaamisen tuloksia, jotka auttavat näkemään tiettyjä ilmiöitä. On myös selvää, että tämä toiminta liittyy läheisesti tutkimukseen.

2.3.2 Tutkimusohjelmat ja suunnittelu

Tutkimusohjelmat suoritetaan pääasiassa pelin puitteissa, koska pelimme ovat myös kokeiluja. Muuten on muistutettava, että kaikkia tallennettuja aineistoja ei julkisteta. Ensisijaisesti videota käytetään itsetutkimuksessa ja varsinaisissa tutkimuksissa. Mikä osa tallennuksista, millä muodolla ja missä tulee julkistettavaksi, päättävät kokeen osallistuja ja tämän pelin tuottaja yhteistyössä. On pidettävä myös mielessä, että se mitä videolta näkyy, ei ole tuomitsemista ja kritiikkiä varten. Eivät kaikki ole valmiita hyödyntämään näkemäänsä. Tämän takia video pitää jakaa sopimuksesta vain kohderyhmälle, että se tulisi hyödyksi ja tietyn ryhmän jäsenet videolta saavat vinkkejä omaan kehitykseensä.

Tutkimuksen ohjelmat eivät synny spontaanisti, ne on suunniteltava. Tämän takia tutkimukset ja suunnittelu muodostavat oman toimialan. Suunnittelemalla voidaan aikaansaada esimerkiksi

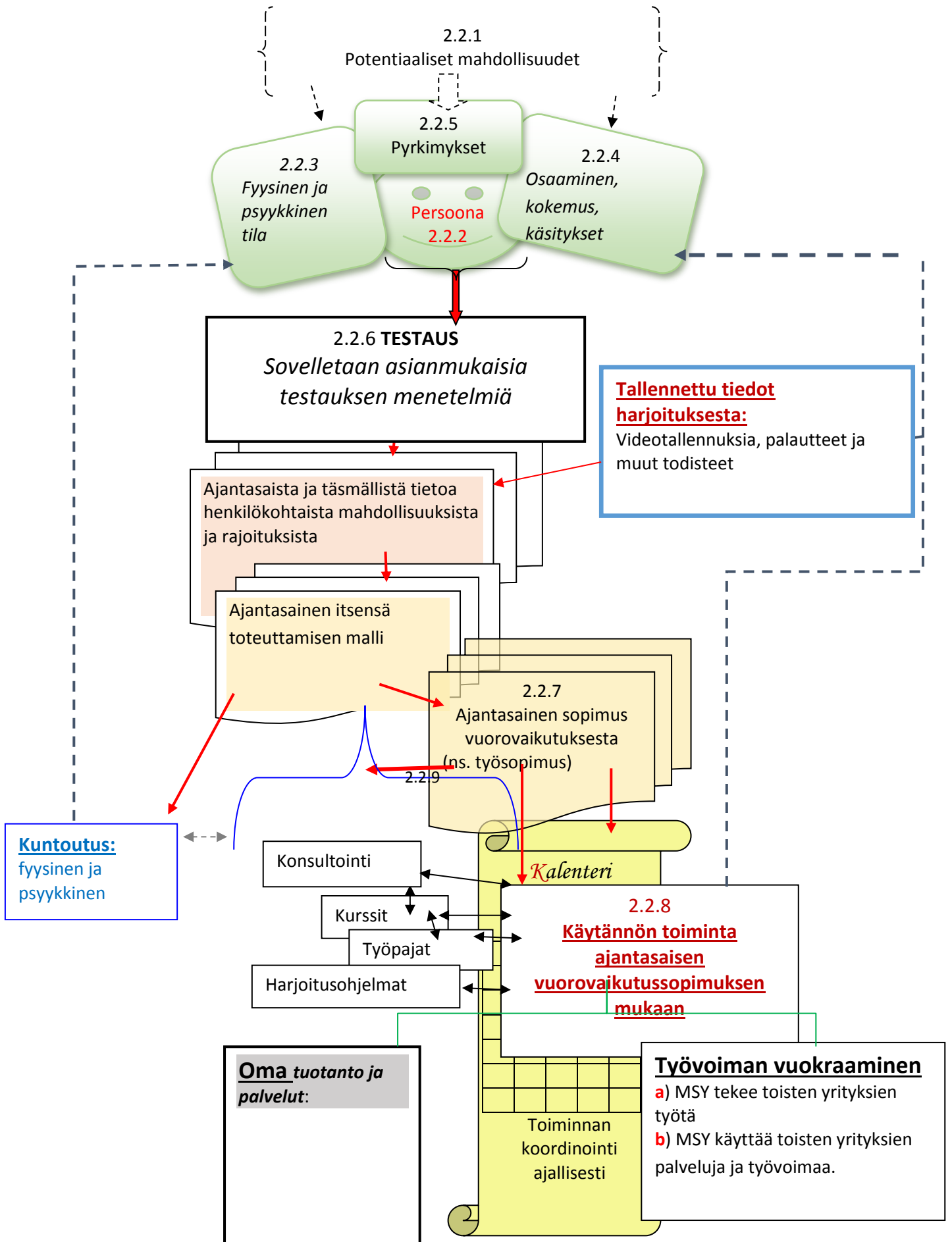
”kehittämiseen” soveltuvia tiloja, modulaarisia asumistiloja, huonekaluja. jne. Hyvin suunniteltua järjestelmää ja esimerkiksi tuotteen muotoilu voidaan käyttää sekä pelissä, että sen ulkopuolella.

Myös kahdella tavalla voidaan tulkita sekä Internetteknologian käyttö että ”live” tapahtumien luominen.

3. Loppusanat

Tässä artikkelissa esittelimme lyhyesti meidän visiomme: miten voimme luoda ympäristön, jossa ihminen saisi mahdollisuuden tehostaa ja käydä läpi itsensä toteuttamisen prosessia. Otamme suunnitelman käytännön toteuttamisen ensimmäisiä askeleita. Tyhjentävää vastausta prosessin suunnittelun ja toteutuksen vaiheista ei voi vielä antaa. Myöhemmin julkaistavassa opetusmateriaalissa puramme teorian konkreettisiksi käytännöiksi ja toimiviksi menetelmiksi. Tämä on asianmukaisessa yhteydessä hankkeeseen ”Etsitään ja käytetään luovuutta” ("Let's Find and Use Your Creativity")

Kuva 1. Itsensä toteuttamista tukevat syklit



MSY

TOIMINTAJÄRJESTELMÄ

