

Kulttuuriosuuskunnan konseptointi

Tapaus Osuuskunta SummArt

Kalle

Sandqvist

kulttuurituotannon opiskeluohjelma (240 op)

Marraskuu/2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituottajan ohjelma

Tiivistelmä

Työn tekijä Kalle Sandqvist	Sivumäärä 42 sivua ja 4 liitesivua
Työn nimi Kulttuuriosuuskunnan konseptointi Tapaus Osuuskunta SummArt	
Ohjaava opettaja Terhi Dahlman	
Työn tilaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu, Ponnari-hanke	
<p>Opinnäytteen tilaajana toimiva Humanistinen ammattikorkeakoulu valitsi TuPa- ja Ponnari-hankkeidensa toimintamuodoksi osuuskunnan. Osuuskunta on yksi yritysmuoto muiden joukossa. Pysin antamaan vastauksen milloin osuuskunta voi olla toimiva, mitä hyötyjä ja mitä riskejä siinä voi olla verrattuna muihin yritysmuotoihin.</p> <p>Opinnäytteessäni analysoin Humanistisen ammattikorkeakoulun saaman Euroopan Unionin hankeapurahan turvin alullepaneman Osuuskunta SummArtin ensimmäisen toimintavuoden. Päätelmät johdattavat osuuskunnan jokaiselle eri osa-alueelle toimintamalleja. Aina voi olla monta eri tapaa toimia. Vaihtoehdoista konseptoin mahdollisesti kannattavimpia tapoja jatkaa osuuskunnan toimintaa itsenäisenä yrityksenä ilman Humanistisen ammattikorkeakoulun antamaa ammatillista, kouluksellista ja rahallista tukea.</p> <p>Lopuksi arvioin konseptointiin ja analyysiin perustuen Osuuskunta SummArtin kilpailukykyä vapaana kulttuuriyrityksenä suhteessa eri sidosryhmiin.</p> <p>Opinnäytteen tavoitteena on antaa tilaajalle näkemys, kuinka hanke on onnistunut, mitä tilaajan tekemät toimet ovat saaneet aikaan ja mahdollisesti saada lisätietoa tulevia hankkeita varten. Samoilla kriteereillä opinnäyte voi antaa arvokasta tietoa koulutuslaitoksille ja muille ryhmille, jotka harjoittavat osuuskunnan alullepanoa tai perustamista.</p>	
Asiasanat konseptisuunnittelu, kulttuurituottaja, työosuuskunnat	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Cultural producer program

Abstract

Author Kalle Sandqvist	Number of pages 42 and 4 attached
Title Conceptualization of a Cultural Cooperative Case SummArt Co-op	
Supervisor Terhi Dahlman	
Subscriber HUMAK University of Applied Sciences, Ponnari-project	
<p>The subscriber of my thesis, Humanistinen ammattikorkeakoulu, chose a cooperative for the company-form to the TuPa- and Ponnari-project. A cooperative is a company-form among others. In my thesis, I will try to give an answer, when a coop can be workable, which benefits, which risks there can be compared to another forms of companys.</p> <p>In my thesis I will analyze the first functional year of SummArt co-op, that was started by Humanistinen ammattikorkeakoulu. Humak got a project-grant from the European Union for this purpose. Conclusions of analyzes leads to every part of the coop, and gives approaches. There are always many possible actions. From different options I will by conceptualization choose the most profitable ways to continue the coop working without connections to Humanistinen ammattikorkeakoulu and the support of talent, education and monetary funding.</p> <p>In the end I value basing to the conceptualization and analyzes the SummArt co-op competitiveness as a free cultural company in relation to different stakeholders.</p> <p>The objective of my thesis is to give to the subscriber a view how the project succeeded, what the subscriber achieved and possibly get more information to projects in the future. With same criteries, the thesis can give valuable information to other school systems and groups that are planning to start or found a cooperative.</p>	
Keywords Concept Design, Cultural producer, work cooperative	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OSUUSKUNTA – YKSI YHTEISÖMUOTO MUIDEN JOUKOSSA	7
2.1 Työmarkkinoita on moninaisia	7
2.2 Kelan vuoksi vähintään seitsemän jäsentä	10
3 TUPA- JA PONNARI-HANKE	11
4 OSUUSKUNTIEN VALTAKUNTA	14
4.1 Osuuskunnan perustaminen	14
4.2 Kilpailevat osuuskunnat	15
5 OSUUSKUNTA SUMMART - TOIMINNAN MALLINNUS 11/2014	17
5.1 Humak – Osuuskunnan hallitus	17
5.2 Tuottaja, toimitusjohtaja	19
5.3 Asiakkaat	19
6 SWOT-ANALYYSI	20
7 OSUUSKUNNAN HYVÄKSI TEKEMÄNI TÄRKEIMMÄT OPINTONI	22
7.1 Asiakastutkimus	22
7.2 Budjettipohja osuuskunnalle	22
8 AVATAAN TIETÄ TULOKSEEN	23
8.1 Liikeidea	24
8.2 Suunnittele ja budjetoi kaikilla tasoilla – kaikki sitoutuvat	26
8.3 Markkinointi kuntoon	28
8.4 Osuuskuntapelin säännöt – lisätynä laadulla	29
8.5 Jäsenet maksavat saamastaan palvelusta	31
8.6 Johto mahdollistaa – hyvä tekijä koulutautuu	33
8.7 Etuja, ongelmia – milloin muiden, milloin omia	35
8.8 Kiikareilla näkee kauemmas	37
9 LOPPULAUSUNTO	38
LÄHTEET	42
LIITE Asiakastutkimus	43

1 JOHDANTO

Menin marraskuussa 2013 seminaariin vanhaan Ilmatieteenlaitoksen rakennukseen Helsingin Kaisaniemessä. Olin aloittanut opinnot Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (Humak). Pitkään olin jo toiminut tuottajana, mutta tarkoitus oli suorittaa korkeakoulututkinto ammatissa – ehkä vihdoinkin.

Kuvittelin seminaariin tulevan kurssitovereitani – olihan seminaarin aihe kulttuurituottajan toimeen liittyvä ja Humakin järjestämä. Tuttuja ei kuitenkaan näkynyt, vaan päälimmäisenä totesin suhteellisen pian, että seminaarin järjestäjät ja luennoitsijat olivat lähes ainoita suomalaisia paikan päällä. Muut puhuivat yleisesti englantia tai espanjaa keskenään. Olihan toki ennakkotiedoissa kerrottu, että seminaari on myös englanninkielinen. Seminaarin päätyttyä kysyin eräältä järjestäjältä, olenkohan varmasti oikeassa paikassa. Tämä TuPahan on jotakin Tuottajan palvelua. Humakin projektijohtaja Terhi Dahlman vakuutti minun olevan kyllä aivan oikeassa paikassa. Kyllä tänne tuottajaa kaivataan. Tässä ollaan perustamassa osuuskuntaa joulukuun alussa, ja voin hyvin liittyä osuuskuntaan suomalaisena tuottajana mukaan. Minua kyllä ihmetytti, miksei muita tuottajia ollut läsnä.

Ulkomaan vierailuilla minulla on ollut mahdollisuus työskennellä ulkomaalaisten kanssa, ja muutaman kerran Suomessa heidän teatterivierailuillaan. Ajatus tehdä ehkä töitä ulkomaalaistaustaisten Suomessa asuvien kanssa on kieltämättä houkutteleva. Näin, joulukuun 4. päivä 2013 oli osuuskunnan perustamiskokous. Varmistin vielä Dahlmanilta, että liittyminen perustajajäseneksi on varmasti suotavaa. Hän vakuutti asian olevan näin.

Suomi on edelleenkin Euroopan mittakaavassa tuntematonta aluetta. Ja taiteilijat haluavat tehdä uusia aluevaltauksia. Suomesta löytyy myös paljon ainutlaatuisia asioita, jotka houkuttelevat tänne taiteilijoita: arkkitehtuuri, kotoperäiset taiteilijamateriaalit, ihmisten suhde luontoon ja ennen kaikkea kesäkauden valo. Monet taiteilijat

haluavat kokea asioita, joita ei löydy heidän kotimaastaan. (Gold-stone, Edwina, Catalysti)

Helmikuussa 2014 sovin Dahlmanin kanssa tekeväni Ponnari-hankkeen nimissä opiskelusuorituksia osuuskunnalle. Yksityiskohtien selvittyä harjoittelun kesto sovittiin marraskuun 2014 loppuun.

Minä pääsin mielenkiintoiselle matkalle useiden kansainvälisten maahanmuuttajataustaisten luovien taiteilijoiden pariin mm. Chilestä, Brasiliasta, Kolumbiasta, Espanjasta, Italiasta, Sveitsistä, Saksasta, Intiasta, Somaliasta, Venäjältä ja muistakin maista. Se, että suomalainen kulttuurielämä saa kokea jotakin ehkä erilaista, on sinänsä keino osuuskunnassa toimijoille tuoda esille osaamistaan. Tilanne voi luoda mahdollisuuksia myös palveluiden markkinointiin. Markkinointi on merkittävä osa liiketoimintasuunnitelmaa.

Opinnäytteelläni pyrin avaamaan Osuuskunta SummArtin alkutaipaleen kautta sen tulevaisuudennäkymiä. Kartoittamaan ne seikat, joiden vuoksi eri yritys- ja yhteisömuodoista hanke päädyttiin tekemään osuuskuntamallisena. Kun katsauksen jälkeen on päädytty tähän hetkeen, on helpompi arvioida nykyhetkeä ja edelleen tutkia sekä päätellä mahdollisia tulevaisuuden näkymiä ja konseptoida niitä.

Itsestäänselvyys on, ettei ole olemassa vain yhtä oikeata ratkaisua, jota osuuskunnan kannattaa kulkea. Osuuskunnassa on sisäisiä tekijöitä, joihin se pystyy vaikuttamaan suoraan omilla toimillaan, mutta myös ulkoiset, osuuskunnasta riippumattomiin tekijöihin on myös varauduttava. Opinnäytteeni osoittaa nämä tekijät, ja antaa keinoja ennakkoimaan ne.

Vaikka osuuskunnat ovat lukumääräisesti vähemmistönä kaupallisina yhteisöinä, ovat erilaiset työosuuskuntien muodot yrittämisympäristöinä lisänneet mielenkiintoaan. ”Kiinnostus osuuskuntatoimintaa kohtaan on nosteessa, ja pinnan alla on jopa pieni

vallankumous meneillään. Uusia osuuskuntia perustetaan tasaista tahtia ja ne leviävät yhä laajemmille toimialoille.” (Moilanen & kumpp. s. 10) Erialaisten kulttuuriryhmien keskuudessa osuuskunnan perustaminen on sinänsä suhteellisen riskitön siihen mukaan lähteville. Vaikka osuuskunnan jäsenenä oleminen ei vaadi suurta rahallista panosta, se ei tarkoita etteikö se poistaisi yrittäjyyttä. Ilman jäsenien todellista halua ja uskoa menestymiseen ei osuuskuntaa kannata perustaa. Opinnäytteeni ei pyri olemaa talouden oppitunti. Se on enemmän käytännön tutkielma niistä tärkeistä asioista, joita ilman kulttuuriosuuskunta ei pystyisi toimimaan pitkällä aikavälillä. Sama kaava eri painotuksin toistuu monissa muissakin usean eri alan työosuuskunnissa.

2 OSUUSKUNTA – YKSI YHTEISÖMUOTO MUIDEN JOUKOSSA

Siitä huolimatta, että yli 4 milj. suomalaista kuuluu johonkin osuuskuntaan, se on useille hyvinkin vieras. Osuuskuntia onkin Suomessa vain reilut 4400 kpl. Jäsenmääriltään suurimpia ja taloudellisesti merkittävimpiä ovat esim. osuuskaupat ja osuuspankit. Myös tuottajaosuustoiminta elintarvikealalla on yleistä. Osuuskuntatoiminta voidaan jaotella eri tavoin, mutta yhteensä eri aloja, riippuen laskutavasta, on noin 20. Osuustoiminnan kehittäjänä pidetään Robert Owenia (1771-1858). (Halmesvirta & kumpp.) Suomessa osuustoiminta alkoi 1800-luvun loppupuolella. Varsinaisesti osuustoiminta laajeni Hannes Gebhardin perustettua v. 1899 Pellervo-seuran edistämään osuustoiminnan levittämistä kaupallisesti tuottavana yrittämisenä.

2.1 Työmarkkinoita on moninaisia

Työuraansa edistääkseen henkilöllä on lukuisia mahdollisuuksia toimia. Hän voi haakeutua toisen palvelukseen työntekijänä, perustaa oman toiminimen, perustaa yksin

tai yhdessä muiden kanssa osake-, tai kommandiittiyhtiön, tai osuuskunnan. Toiminta rekisteröidyn yhdistyksenkin kautta on mahdollista. Jokaisessa yhteisömuodossa on omat etunsa ja mahdollisuutensa, mutta myös riskinsä.

Toisen palveluksessa työskennellessä pelisäännöt ovat sinänsä selkeät. Työlaki, työehto- ja työsopimukset määrittävät työsuhteen laadun. Periaate on se, että kun täytät ja teet asiat, kuten on sovittu, työ jatkuu eläkeikääsi asti, tai niin pitkään, kuin työntekijänä haluat. Ilman liiketaloudellisia ongelmia työnantajan on vaikeaa, ja sinänsä useimmiten jopa turhaa, haluta lopettaa työsuhdetta henkilön kanssa, joka työskentelee yrityksen tavoitteiden mukaisesti. Yrityksen taloudelliset ongelmat ja muutokset rakenteessa ja strategiassa voivat muuttaa tilannetta työntekijästä riippumatta. Työntekijä on pelinappula yrityksen muutoksissa.

Oman yhtiön perustaminen yhtiömuodosta riippumatta vaatii aina määrättyä peruspääomaa. Usein sijoitus edellyttää myös henkilökohtaisen omaisuuden ainakin osittaista riskeeraamista. Lähes poikkeuksetta menestyminen vaatii ainakin alkuvaiheessa täydellistä sitoutumista yritykseen. Tavoitteet on laadittu itse, tai yhdessä muiden kumppaneiden kanssa. Tavoite voi olla esimerkiksi oman toimeentulon saaminen yrityksen kautta. Tavoitteet voivat myös olla määrättyyn kasvuun ja myynnin lisäämiseen perustuvia. Epäonnistuminen voi merkitä varojen menettämistä, onnistuminen taas esim. taloudellista riippumattomuutta tulevaisuudessa.

Työosuuskunta toimii ja hakee paikkaansa jostakin välimaastosta. Sijoitus on jäsenmaksu - osuusmaksu, usein suhteellisen pieni. Summa, jonka jokainen yleensä kykenee maksamaan. Osuuskunta SummArtin osuusmaksu on 200 euroa. Mikäli osuuskunta ajautuu konkurssiin, tai lakkautetaan muusta syystä, on osuusmaksu normaalisti ainoa mahdollinen rahallinen menetys. Oman liikeyrityksen ominaisuuksia työosuuskuntaan tuo se, että ensisijaisesti kukin jäsen on itse vastuussa omasta työllistymisestään. Osuuskunta harrastaa usein yhteismarkkinointia, mutta mikäli et ole sitoutunut tarpeeksi panostamaan omaa vastikkeetonta työtäsi hankkiaksesi asiakkaita, on epä-

todennäköisempää, että voit työllistyä osuuskunnan kautta ainakaan kokopäivätoimisesti. Toisaalta osuuskunta maksaa palkan ja kaikki työnantajakulut töistä, jotka olet itse hankkinut tai osuuskunta on sinulta tilannut.

Ymmärtääkseen kokonaisuuden osuustoiminnassa on ymmärrettävä ihmisen yksilönsä motivaatiot. Pääosa ihmisistä ajattelee omia etujaan ensisijaisesti, tekee valintansa itsekkäistä lähtökohdista, ennemmin tai myöhemmin. Silloin kun oma etu tarvitsee muiden huomioonottamista, näin kannattaa toimia. Tällä en tarkoita lähimmäisenrakkauden väheksymistä, tai vähempiosaisen auttamatta jättämistä missään olosuhteissa. Mutta yhteistyötä tehdään aina, kun koetaan sen edesauttavan myös omia tarpeita, siis pitkällä aikavälillä. Tähän perustuu työosuuskunta-ajattelukin. Osuuskunta-toiminnan on aina perustuttava kannattavaan liiketoimintaan, jos sen halutaan jatkuvan. Osuuskunta on yksi yhtiötoimintamalli muiden joukossa.

Osuuskunnan jäsenistön, sen valitun hallituksen, osuuskunnan toimitusjohtajan tai tuottajan, kirjanpitäjän tai kirjanpitotoimiston ja muun hallinnollisen henkilöstön on kuitenkin ymmärrettävä mitkä juuri tämän osuuskunnan tavoitteet ovat. Osuuskunnan tavoitteiden ja jäsenistön henkilökohtaisten tavoitteiden tulee pitkälti olla yhteneväiset, jotta osuuskunta yleensäkin voi olla kilpailukykyinen.



Osuuskunta SummArt, jäsenistöä ja hallintoa kesällä 2014

kuva: Marin Angel

2.2 Kelan vuoksi vähintään seitsemän jäsentä

Toiminta työosuuskunnassa on siis itsenäisen yrittämisen ja normaalin palkkatyössä olemisen välimuoto. Perimmäinen tarkoitus työosuuskunnassa on itsensä työllistäminen ja vähintään toimeen tuleminen tekemällään työllä. Toisaalta jokaisesta työtehtävästä, lyhyestä tai pidemmästä, tehdään erillinen sopimus osuuskunnan kanssa, ja siitä saadaan sovittu korvaus.

Yrittäjän käsite määräytyy verotuksessa, sosiaalivakuutuksessa ja työoikeudessa eri tavoilla. Pahimmillaan tämä tarkoitti uusien työosuuskuntien näkökulmasta sitä, että

osuuskunnan jäsen saatettiin tulkita sosiaalivakuutuksen piirissä yrittäjäksi ja verotuksen puolella palkansaajaksi. Näin osuuskunnan jäsenellä ei ollut oikeutta palkansaajan työttömyysturvaan, mutta hänellä ei myöskään ollut oikeutta yrittäjän verovähennyksiin. (Moilanen & kumpp. s. 88)

Jotta Kansaneläkelaitos ei katsoisi jäsenyyttä työosuuskunnassa yrittämiseksi, saa jäsenosuus olla korkeintaan 15 %, mikä tarkoittaa sitä, että osuuskunnassa tulee olla jäseniä vähintään seitsemän. Tällöin on mahdollista saada jokaisesta ilmoittamastaan työttömyyspäivästä soviteltua työttömyyskorvausta. Kokemus jäsenien keskuudessa on kuitenkin osoittanut, ettei asia ole kaikissa Kelan asiointipisteissä aina täysin selvä. Ainakin joissakin tapauksissa on lisäselvityksiä vaadittu Kelan taholta. Kela ei anna yleistä hyväksyntää ainakaan aloittavalle osuuskunnalle tämän kelpoisuudesta olla työnantajan asemassa, vaan jokainen toimisto tekee itsenäisen ratkaisun jokaisen jäsenen palkanmaksun kohdalla. Seikka on herättänyt epäluuloa ja varovaisuutta jäsenien keskuudessa niin osuustoimintaa, kuin Kelaa kohtaan.

3 TUPA- JA PONNARI-HANKE

Humanistinen ammattikorkeakoulu sai Euroopan Unionilta tukea Tuottajapalveluja maahanmuuttajataustaisille luovan alan toimijoille –hankkeelle. Tuottajapalveluja maahanmuuttajataustaisille luovan alan toimijoille (TuPa), on Humanistisen ammattikorkeakoulun hanke yhteistyössä Moniheli-verkoston, kulttuurikeskus Caisan, Catalysti-hankkeen taiteilijaverkoston ja Yrittäjäksi Suomeen –hankkeen kanssa. Hanke on saanut rahoituksensa EAKR-rahastosta ja rahoituksen on myöntänyt Uudenmaan liitto. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, TuPa-hanke)

TuPa-hanke sai alkunsa 1.1.2013 ja jatkuu vuoden 2014 loppuun. Tuen avulla Humak pystyi palkkaamaan hankkeelle kokopäiväisen tuottajan noin vuodeksi ja järjestämään osuuskuntatoiminnasta kiinnostuneille ilmaiseksi mm. kymmenen seminaaria ja kolme mentorointi- ja verkostoitumispäivää. TuPa-hankkeen puitteissa jäsenille, ja jäsenyydestä kiinnostuneille järjestetyt eri alojen ammattilaisten pitämät seminaarit ovat käsitelleet muun muassa osuuskuntatoiminnan periaatteita, lainopillisuutta, yrittäjien toimintaa ja viranomaistoimintaa. Tilaisuudet ovat olleet kaikille osanottajille maksuttomia.

Hankkeen varsinainen tuleville osuuskuntalaisille suunnattu toiminta alkoi syksyllä 2013. Osuuskunnan perustamiskokous pidettiin 4.12.2013. Mukaan liittyi alkuvaiheissa 17 jäsentä. Osuuskunnan hallitukseen valittiin kuusi jäsentä. Hallitus valitsi keskuudestaan puheenjohtajan. Sääntöjen mukaan Osuuskunta SummArtin hallituksessa tulee olla kolmesta seitsemään jäsentä.

Työttömien osuuskuntia perustettiin tyypillisesti aloille, joilla alkupääomaa tarvittiin vähän. Lisäksi luonteenomaista oli toimialan työvaltaisuus ja se, että markkinoille tuloa ei juuri rajoitettu. Yksittäiselle jäsenelle kynnys mukaan lähtemiseksi jäi matalaksi, koska osuusmaksut pyrittiin pitämään maltillisina. Osuuskunnassa jäsen on vastuussa vain sijoittamallaan osuusmaksulla. Näin ollen yritystoiminnan aloittamisen taloudellinen riski jää lähtökohtaisesti pieneksi yksittäisen jäsenen näkökulmasta katsottuna. (Moilanen & kumpp. s. 87)

Tammikuussa 2014 palkkaamansa tuottajan lisäksi Humak oli solminut koulun opiskelijan kanssa harjoittelusopimuksen TuPa-hankkeen nimiin edistämään opiskelussaan osuuskunnan toimintaa. Samoin toimittiin myös tämän opinnäytteen kirjoittajan kanssa Ponnari-hankkeen nimiin. Ponnari-hankkeessa kokeillaan vuoden ajan kuinka ammatinomainen tuottaja kykenee verkostoimaan ja luomaan uusia työtilaisuuksia ja työskentelymahdollisuuksia maahanmuuttajataustaisille taiteilijoille. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, Ponnari-hanke) Muitakin Humakin opiskelijoita on käytetty opintojensa puitteissa lyhytaikaisemmissa osuuskunnan projektiluonteisissa tehtävissä, kuten jäsenienhankinnan suunnittelukampanjassa.

4 OSUUSKUNTIEN VALTAKUNTA

Seuraavassa tarkastelemme lähemmin työosuuskunnan perustamista ja alkutaivalta. Olemme pitäneet osuuskunnan perustamiskokouksen ja haluamme rekisteröidä sen: Osuuskunta SummArt, englanniksi SummArt Co-op. Enemmistö Osuuskunta SummArtin jäsenistä on ulkomailta Suomeen muuttaneita eri alojen taiteilijoita. Osa jäsenistä on hakenut ja saanut Suomen kansallisuuden. Joukossa on myös syntyjään suomalaisia taiteilijoita. Jäsenmäärä marraskuussa v. 2014 on 23 henkeä. Jäsenmäärä perustamisen ajoista on ollut lievässä kasvussa.

5.1 Osuuskunnan perustaminen

Osuuskunnan perustaminen on sinänsä hallinnollisesti suhteellisen yksinkertaista. Tarvittava perustamisilmoitus, säännöt ja muut tarvittavat asiakirjat on toimitettava kolmen kuukauden sisällä perustamiskokouksesta Patentti- ja Rekisterihallituksen kaupparekisteriin. (Patentti- ja Rekisterihallitus 2014) Osuuskunnan tulee järjestää kirjanpito. Pienemmät osuuskunnat eivät välttämättä tarvitse KHT-tilintarkastajaa. Työosuuskunnan kirjanpito on kuitenkin monen jäsenen vuoksi usein laaja, ja jokaisen liikevaihto kannattaa erotella toisistaan, joten asiantuntevaan kirjanpitoon kannattaa panostaa. Suotavaa olisi, että osuuskunnan hallinnolla ja kirjanpidolla olisi hedelmällinen yhteistyö liiketoiminnan seurannassa ja talouden kehityksen arvioinnissa. Näin osuuskunta osaa tehdä oikeita ratkaisuja myös tulevaisuuden suhteen.

5.2 Kilpailevat osuuskunnat

Elämme kilpailuyhteiskunnassa. Vapaassa ihmisten ja tavaran liikkumisessa jopa muutamat olemassa olevat monopoliyhtiöt joutuvat keksimään keinoja selviytyäkseen kilpailussa kansainvälisessä maailmassa. Valtio ohjaa kuitenkin paljon erilaisia yrityksiä toimillaan. Yrityksen kotipaikka, liikevoitto, voittojen kotiuttaminen, liikevaihto, yritysmuoto – kaikki vaikuttavat verotuksen suuruuteen. Suosiessaan yhtä yhteisömuotoa, se samalla aina heikentää toisten mahdollisuuksia kilpailussa, niin maan rajojen sisällä, kuin kansainvälisesti.

Kuluttajalle ja yksilölle kilpailu on selkeämpää samankaltaisten yritysten kesken. Kun naapuriliikkeiden myymä tuote on toisessa kaupassa puolet halvempi, on selvää, että tämän liikkeen myyntimäärä on huomattavasti suurempi. Kalliimmalla myyvän kaupan on joko laskettava tuotteensa hintaa, tai sitten sillä tulee olla tarjota tuotteeseen liittyvä palvelu, joka riittävin määrin houkuttelee kävijät asiakkaikseen. Sama asia pätee yhtäläillä osuuskuntiinkin.

Maahanmuuttajataustaisilla taiteilijoilla on usein takanaan muitakin maita Suomen ja alkuperäisen kotimaansa lisäksi. Kotimaastaan lähdön ja Suomeen tulon lisäksi heillä ei välttämättä ole paljoakaan yhteneväistä taustaa. Kulttuurin ja taiteen opiskelu jossakin muodossa, sekä mahdollinen tunne asumisesta vieraassa maassa voivat luoda yhteneväisiä ajatuksia kylläkin. Toiset osaavat suomenkielen, toiset eivät. Mitään taiteita siitä, että Suomi olisi heidän kotimaansa lopullisesti, ei ole olemassa. Osansa tähän päätökseen antaa yhteiskunnan luomat verkostot ja pelisäännöt. Rajat ovat auki tehdä muita ratkaisuja, kuin jäädä tänne.

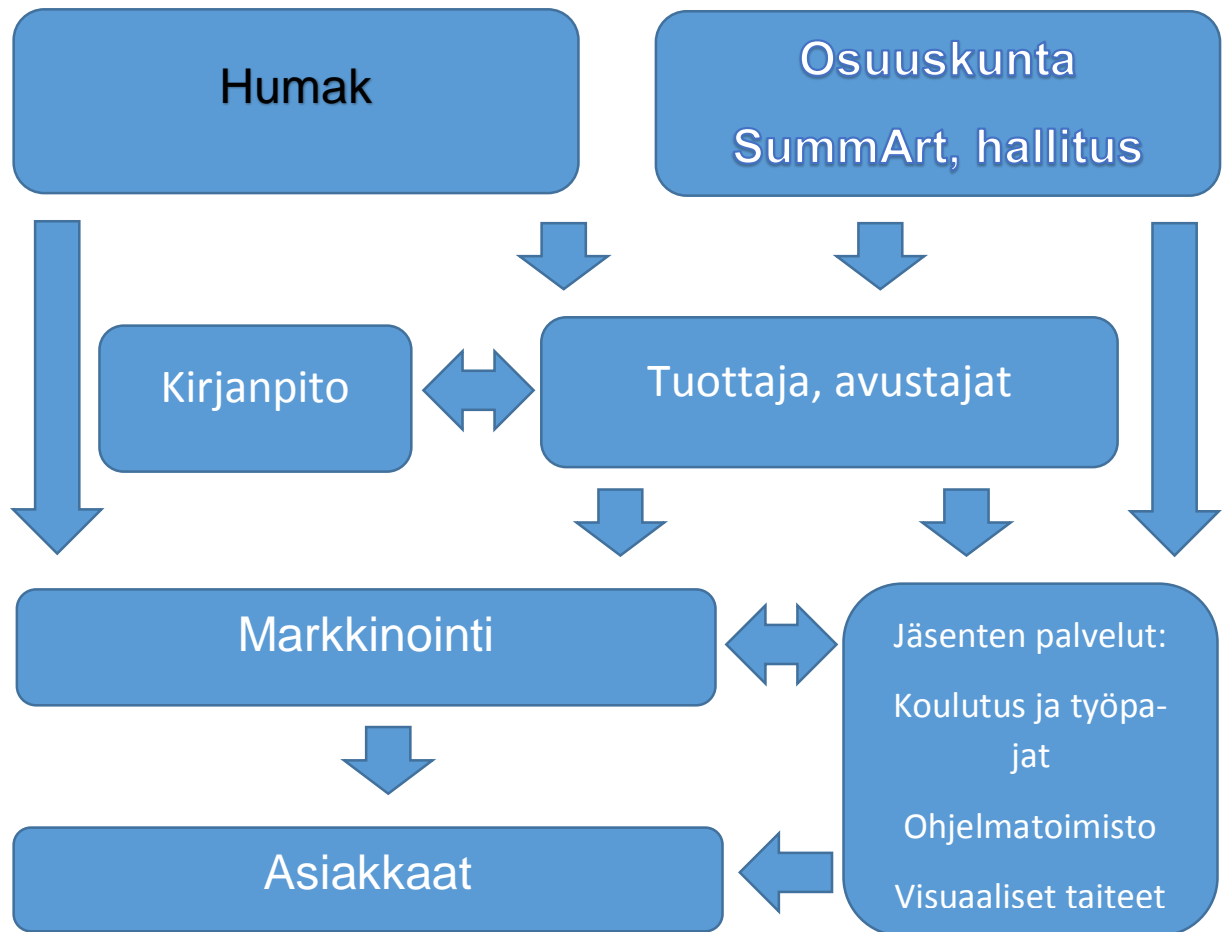
Palkkatyö ja omien ideoiden kanavoiminen useiden eri yhteisömuotojen kautta on mahdollista. Kun henkilö pitää osuuskuntaa mahdollisena ratkaisuna jakaa osaamistaan korvausta vastaan, on tällöinkin olemassa valinnanvaraa.

Osuuskunta SummArt perustettiin ajatellen nimenomaan kansainvälisiä, maahanmuuttajataustaisia taiteilijoita. He eivät kuitenkaan ole täysin homogeeninen ryhmä. Kilpailun tuomat edut ja hyödyt, kuten myös mahdolliset haitat ovat heidän tiedossaan. Palvelutoiveet ovat yksilöllisiä. Mahdollisia työ- ja kulttuuriosuuskuntia on useita. Kannattavaa yksilön kannalta voi olla myös toimintansa hoitaminen osuuskuntamuotoisen laskutuspalvelun kautta. Näissä jäsen työllistää itsensä, mutta osuuskunta laskuttaa palvelun saajaa ja maksaa jäsenelle työnantajan tavoin. Rajan vetäminen, milloin kyseessä on työosuuskunta ja milloin osuuskuntamuotoinen laskutuspalvelu on hyvin vaikea. Kansaneläkelaitos käsittelee molempia yleensä samankaltaisesti.

Useimpien työosuuskuntien tapaan toimivien yhteisöjen suurimpia tulon lähteitä on jäseniensä osuuskunnan kautta kiertävä liikevaihto, josta peritään osuuskunnan sääntöjen mukainen provisio tai palkkio. Toinen merkittävä tulonlähde saattaa olla valtion, kunnan, Ely-keskuksen, tai yksityisen tahon maksama tuki, avustus, apuraha, tai sponsoriraha. Vastineeksi saamastaan korvauksesta, osuuskunta tarjoaa jäsenelle palveluita. Palvelut voivat liittyä esimerkiksi neuvontaan, työnsaantiin, markkinointiin, oppiin, apurahoihin ja yhteydenpitoon eri julkisten tahojen kanssa.

Kuten tehdessään päätöksiä asuinsijastaan, hankinnoistaan, opinnoistaan, kukin vertailee ja punnitsee eri mahdollisuuksia myös työllistymisensä ja palkkioidensa suhteen. Kun valinta kallistuu osuuskunnan puolelle, voi se olla kokoaikaista tai osa-aikaista. Tämän lisäksi vaakaan asetetaan myös osuuskunnasta saadut kokemukset ja mielikuvat, ja niiden tuomat hyvät ja huonot puolet, edut ja haitat.

4 OSUUSKUNTA SUMMART – TOIMINNAN MALLINNUS 11/2014



4.1 Humak – Osuuskunnan hallitus

Humanistinen ammattikorkeakoulu toimii osuuskunnan tuottajan työnantajana, oman siten direktio-oikeuden tämän tekemisiin työaikana. Humak kustantaa ja järjestää myös suuren osan osuuskunnan markkinoinnista.

Osuuskunnan hallitus on tuottajan esimies, mutta tässä tapauksessa vain osittain, koska tuottaja on Humakin palveluksessa. Esimies-alainen suhde on kaksijakoinen,

koska työntekijällä on raportointivelvollisuus kahdelle taholle. Tämä on luonut osassa hallituksen jäseniä epäselvyyttä, kenelle tuottaja on tilivelvollinen.

Humak ei sinänsä kuulu Osuuskunta SummArtin yhteisöön minään osana, jäsenyhteisönä, tai muunakaan virallisena tekijänä. Osuuskunnan alullepanevana voimana ja varsinkin edelleen sen ainoana ulkopuolisena rahoittajana 31.12.2014 asti sillä on kuitenkin vahva vaikutus osuuskunnan tekemisiin. Seminaareissa ja jäsenistölle suunnatussa tiedotuksessa on selkeästi tuotu esiin, että jäsenten tulee itse pyrkiä markkinoimaan tuotteitaan ja palveluitaan. Humak on tukenut pyrkimyksiä luomalla mahdollisuudet ja kustantamalla mm. netin kotisivut, esitteitä ja tapahtumia. Humakin oppilaat ovat myös harjoitustöinään suunnitelleet tapoja tuoda osuuskuntaa esille.

Osuuskunnan hallituksen jäseniä on myös vetämässä osastoja. Perustettaessa osuuskuntaa osastoja oli kuusi, joita jokaista veti hallituksen jäsen. Sittemmin osastojen määrä on kutistunut kolmeen, toimivampaan. Selkeätä johtoa ei eri osastoilla enää ole, vaan ne toimivat enemmänkin hallinnon vetäminä markkinayksikköinä. Lukuun ottamatta jäsenten valitsemaa projektin johtajaa hallituksessa, hallituksen luottamusedustajat ovat jäseninä työntekijän roolissa ja tuottaja hallinnon edustajana heidän työnantajansa.

Vuoden 2015 alusta lähtien mallinnus muuttuu. Humak jää pois osuuskunnan rahoittajan osastaan ja Osuuskunta SummArt toimii jatkossa itsenäisenä, riippumattomana yhteisönä. Humak on kuitenkin ilmaissut halunsa solmia osuuskunnan kanssa sopimuksia, joissa sen opiskelijat tekevät osuuskunnalle opiskeluunsa liittyviä suorituksia.

Hallituksen puheenjohtaja Roberto Bolomey tietää tulevaisuuden olevan ilman päärahoittajaa. Hän näkee sen mahdollisuutena osuuskunnalle kasvaa itsenäisenä. Yhteistyön Humakin kanssa hän näkee mahdollisuutena sen opiskelijoille. Opiskelijat voivat kehittyä paremmin yhteisössä, jossa ei liiemmästi ole rahaa. Pitkällä ajanjaksolla hän näkee SummArtin jatkuvasti kasvavana ja kehittyvänä osuuskuntana.

4.2 Tuottaja, toimitusjohtaja

Kaikki operatiivinen toiminta palkanmaksussa sekä tulo- ja menoliikenteessä kulkevat tuottajan ja kirjanpitäjän tai kirjanpitotoimiston välillä. Sovittaessa suuremmista yleislinjauksista voi hallituksen tai muun asiantuntijaelimen edustajia olla mukana keskusteluissa.

Mahdollisuuksien mukaan tuottaja käyttää apuja markkinoinnin toteuttamisessa, mutta on kuitenkin itse aina operatiivisessa vastuussa sen tuloksista. Markkinoinnin suhteen jäsenistöllä on varsin suuri vastuu omien tuotteiden ja palveluidensa markkinoimisessa. Tuottajan vastuulla on sitten saattaa monelta eri suunnilta tulevat palat yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi budjetin rajoissa.

4.3 Asiakkaat

Asiakas saa tiedon tuotteista joko suoraan palvelun tuottajalta tai jotakin markkinointikanavaa pitkin, mukaan lukien eri mediat. Kuten yleensäkin kaupan käynnissä, sopimus asiakkaan ja palvelun tuottajan välillä voi syntyä suullisesti tai kirjallisesti. Ostaessaan koko kauden kestävän tanssikurssin asiakas voi tehdä sen suorittamalla sopitun maksun osuuskunnan pankkitilille. Näin hän on sopinut osallistumisensa kurssille. Asiasta on voinut sopia tuottajan tai kurssin vetäjän kanssa. Työpajaan voi osallistua, mikäli näin on sovittu, maksamalla vaikka käteisellä ennen työpajan alkua. Työpajan vetäjä tilittää maksut ja antaa kirjallisen selvityksen osuuskunnalle. Pyydettyäessä on asiakkaalle aina annettava kuitti. On osuuskunnan etu, että kaikista etukäteen tilatuista asioista tehdään kirjallinen sopimus.

6 SWOT-ANALYYSI

Elämme jatkuvasti muuttuvassa maailmassa, jossa lait, trendit, tottumukset, vapaa-ajan viettotavat, käytettävissä olevat varat ja useat muut. Liikevaihdossa on saattanut tapahtua arvaamattomia muutoksia, osuuskunta on saanut yllättäviä apurahoja, kohderyhmien mielikuvissa on havaittu muutoksia, medianäkyvyys on lisääntynyt. Muutokset saattavat vaikuttaa tuotteiden ja palveluiden kysyntään. Ainakin vuosittain on syytä tarkastella näitä muuttujia. Yksinkertainen tapa on tehdä niin kutsuttu SWOT-analyysi (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats).

SWOT-analyysissä arvioidaan yhteisön neljää muuttujaa, kahta sisäistä; vahvuudet ja heikkoudet, sekä kahta ulkoista vaikuttajaa; mahdollisuudet ja uhat.

Osuuskunta SummArtin SWOT-analyysi:

VAHVUUDET:	HEIKKOUEDET:
<ul style="list-style-type: none"> - Kansainvälisyys - Monipuolisuus - Jäsenten halu saada ammattitaitoaan esille - Eri alojen työryhmiä on mahdollista perustaa - Jäsenet oppivat koko ajan osuustoimintaa ja jonkin ajan päästä voi tuloksia odottaa - Jäsenet tuntevat saavansa osuuskunnassa tehdä töitä kuten omassa yrityksessä 	<ul style="list-style-type: none"> - Kielitaidottomuus - Suomalaisten tapojen ja säädösten tuntemattomuus - Osuuskunnan pienet resurssit - Taseen pienuus - Ei käytännössä lainamahdollisuuksia - Yrittäjyystaustan puute - Jäsenten palkkiotulot jäävät odotusarvoa pienemmiksi - Jäsenet menettävät uskon osuuskuntatoimintaan

	<ul style="list-style-type: none"> - Jäsenet siirtyvät toiseen yhteisöön, tai töihin muualle - Osuuskunta ei saa avustuksia - Toiminta on tappiollista ja on lopetettava - Johtuen useista eri aloista, toiminta on sirpaleista - Toiset tekevät vähemmän kuin toiset osuuskunnan yleistä etua ajavia asioita - Jäsenmäärä ei täytä tavoitteita
<p>MAHDOLLISUUDET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kansainvälisyys - Uusi, ennennäkemätön - Jonkin alueen läpilyönti voi merkitä koko toiminnalle paljon - Tuotevalikoiman laajentumisen myötä suurempien tapahtumien järjestäminen mahdollista 	<p>UHAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuntemattomuus - Markkinoinnin näkymättömyys - Media ei kiinnostu osuuskunnasta - Myynti ei kasva tarpeeksi - Osuuskunnan perimillä provisiolla ei kata edes kiinteitä kuluja

SWOT-analyysi osoittaa osuuskunnan sisäisten heikkouksien olevan määrällisesti ja rahallisesti merkityksellisempiä kuin sisäiset mahdollisuudet. Ulkoisissa mahdollisuuksissa ja uhissa lukumäärät ovat likimain samat, mutta todettava on, että uhkien toteutuessa ne voivat olla merkittäviä. Vielä on nostettava esille seikka, että kansainvälisyys on sekä vahvuus että mahdollisuus, mutta vielä se ei ole realisoitunut näkyvässä määrin.

7 OSUUSKUNNAN HYVÄKSI TEKEMÄNI TÄRKEIMMÄT OPINTOTYÖNI

Tein opintosuorituksia Ponnari-hankkeessa Osuuskunta SummArtille. Näennäisestä pienuudestaan huolimatta nostan niistä esiin kaksi, joita kannattaa käyttää hyväkseen tulevien vuosien budjetointia, ohjelmasuunnittelua ja markkinointia varten.

9.1 Asiakastutkimus

Kesäkuussa 2014 suoritin osana opiskelua ja Osuuskunta SummArtia silmällä pitäen tutkimuksen ”Yhteisöjen tapoja käyttää kulttuuripalveluja”. Kohteeksi valitsin pääkaupunkiseudun 50 suurinta yritystä ja yhteisöä. Karsin kymmenen yrityksistä pois, koska katsoin, etteivät ne soveltuneet luontevasti otokseen.

Pyrin puhelimitse tavoittamaan yhteisöjen kulttuuripalveluja hoitavan henkilön. Näin tavoitin noin 20 henkilöä. Lopuissa yhteisöistä ei järjestäjää löytynyt, tai sellaista ei ollut lainkaan. Kaikkiin yhteisöihin lähetin kymmenen kohdan kyselykaavakkeen Webropol-palvelulla. Arvelen, ja tiedän ainakin osan joutuneen sähköpostin roskapostiosastolle. Vastausprosentti jäi 12,5 %. (liite: asiakastutkimus)

9.3 Budjettipohja osuuskunnalle

Kesän 2014 aikana tein osuuskunnalle budjettipohjan. Tavoitteena oli luoda helppo- ja monikäyttöinen pohja, joka olisi muunneltavissa ja laajennettavissa osuuskunnan kasvun myötä. Kevään aikana osastoajattelu oli osuuskunnassa vahvasti esillä. Budjettipohja on siten laadittu osastoille. Osastojen määrää ja jäsenistöä voi kasvattaa rajattomasti. Osastojen laatiessa vain omien suunnitelmiensa pohjalta jäsenkohtaiset tulot

ja kulut, siirtyvät ne automaattisesti koko osuuskunnan tulo- ja menoarvioon. Nämä arviot voi jakaa haluamilleen ajanjaksoille.

Kun kirjanpidosta saadaan tuoreet, toteutuneet tulokset, nähdään heti missä kohden osuuskuntaa mahdolliset poikkeamat ovat syntyneet, ja niihin voidaan puuttua välittömästi. Osuuskunnan toiminnan ja liikevaihdon kasvaessa budjettipohja on erittäin tehokas työkalu niin hallinnolle, kuin jäsenistölle.

Toiminnan vakiintuessa budjettipohjalla voidaan laatia erittäin luotettavia arvioita tuloksesta pitkälläkin aikavälillä. Mikä on myös hyvää, sillä voi helposti lisätä osuuskunnan tavoitteellisuutta. Hallituksen ja hallinnon jäsenkohtaiset kehityskeskustelut saavat uuden tavan ajaa jokaisen etua osuuskunnassa. Jäsen ymmärtää tärkeän osansa yhteisössä. Ja hän pystyy itse luomaan ja ymmärtämään taiteellisen työnsä lisäksi myös taloudellisen arvonsa.

8 AVATAAN TIETÄ TULOKSEEN

Osuuskunta on vain yksi yritysmuoto muiden joukossa. Yksilön kannalta toisen palveluksessa työskentely, oman toiminimen tai osakeyhtiön perustaminen voivat olla parempi ratkaisu. Myös muut yhtiömuodot tulevat kysymykseen.

Kun yhteisössä toimijoiden määrää ei haluta etukäteen määrittää; siihen liittyminen myöhemminkin on helppoa. Ei haluta, tai voida edellyttää osakkailta isoja pääomamääriä, ja yhteisöstä eroaminenkin on helppoa, on osuustoiminta varteenotettava vaihtoehto yritysmuodoksi. Tätä arviota vasten Osuuskunta SummArt on ollut hyvä ajatus yritystoiminnalle. Tutkitaan kohta kohdalta Osuuskunta SummArtin edellytyksiä toimia:

- Hyvä liikeidea, joka vastaa markkinoiden tarpeisiin
- Perusteellinen suunnittelu ja budjetointi
- Jäsenet sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin ja toimintasuunnitelmiin ja –tarpeisiin
- Taitava johto ja vastuunsa tunteva hallinto
- Riittävä rahoitus taattu
- Tarkka toteutus ja seuranta
- Markkinointi kunnossa
- Hinnoittelu kohdallaan
- Elävät pelisäännöt
- Tinkimätön laatu
- Jäsenten ja luottamushenkilöiden koulutus
- Nopea reagointi muutoksiin
- Kyky ratkaista ryhmän sisäiset ongelmat
- Kyky asettaa kokonaisuuden edut henkilökohtaisten välittömien etujen edulle = osuustoiminnallinen ajattelutapa
- Kyky nähdä asiat pitkällä tähtäimellä (Lehto & Holopainen 2010, 12)

8.1 Liikeidea

Ajatus siitä, että kansainväliset taitelijat menestyvät esitellessään taitojaan suomalaiselle vastaanottajalle tuntuu ilmiselvältä; kotimaista taidetta löytyy jokaisesta kulttuuri-paikasta, vain alkuperäisen kotimaansa jo pieneltä tuntuviin ympyröihin kyllästyneet, kotimaansa parhaimmisto lähtevät näyttäytymään uusiin paikkoihin. Kun heidät saa koulutettua Suomen työkuulttuuriin, tapoihin ja säännöksiin, on kaikki mahdollista.

Liikeidea osuuskuntaa perustettaessa oli työllistämisen lisäksi varmasti kansainväliseen eksotiikkaan perustuva. Vähän kilpailtu alue, jolta on mahdollista ottaa osansa. Apurahaa haettaessa ilmoitettu tavoite oli houkutellessa osuuskuntaan vähintään 40 jäsentä. Varsinaista tavoitetta siitä, miltä aloilta taiteilijoita toivottaisiin kuinka paljon, ei ollut. Osuuskunnan osastot oli ajateltu jo etukäteen, koska jo perustamiskokouksessa

hallituksen jäsenet valittiin nimenomaan osastojen mukaan. Ensimmäisten kuukausien aikana syntyneet alat soviteltiin näihin osastoihin. Kevään aikana osastot pitivät joitakin kokouksia, mutta sittemmin varsinainen osastoajattelu on hiipunut. Esille on noussut enemmän itsenäinen ja ryhmätyö itselle lähellä oleviin asioihin. Osastojen määrä väheni kolmeen. Hallituksella myös aivan oikein koko osuuskunnan asiat ovat olleet tärkeitä.

Tulevaisuutta katsellessa tulisi myöntää realiteetti. Miksi kohderyhmäämme kuuluva, kansainvälinen Suomen maahan muuttanut taiteilija, potentiaalinen jäsen, liittyy osuuskuntaamme? Vaikka kullakin maahanmuuttajalla on omat tapansa, oma kielensä mahdollisen Suomen kielen lisäksi, on ryhmä siinä mielessä homogeeninen, että aktiiviset, itsenäiset, suhteita ylläpitävät henkilöt saavat varmasti vähintään perustietoa heitä koskevista asioista. Tieto osuuskunnasta on tavoittanut heidät. Aloittavan osuuskunnan elinehto on tunnettuuden sekä uskottavuuden ja hyväksyttävyyden saavuttaminen. (Lehto & Holopainen) Tätä uskottavuutta ja hyväksyttävyyttä ei ole saavutettu toivotussa määrin. Varsinaista liikeidea ei tarvitse oleellisesti muuttaa, mutta se on tuotava esille selvemmin jatkossa.

Työosuuskunnan pohjana on sitoutuminen osuustoimintaan. Mikäli mukana on tarpeeksi monta saman asian eteen työtä tekeviä jäseniä, voi osuuskunta menestyä. Tämä ei tarkoita sitä, että näiden tulisi olla samalla alalla. Jo hakiessaan jäseneksi tulisi prospektin kanssa käydä jonkinasteinen kehityskeskustelu. Keskustelussa tulisi olla mukana ainakin hallinnon, hallituksen, ja hakijan kanssa samoilla aloilla työtä tekevä henkilö. Keskustelussa käydään läpi osuuskunnan liikeidea, osuuskunnan ja hakijan henkilökohtaiset tavoitteet. Tämän toiveet ryhmätyöskentelyistä, tehdään yhdessä prospektin kanssa tämän henkilökohtainen talousarvio lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

Vasta kun on todettu henkilön oikeasti haluavan menestystä, pystyvän toivottuun yhteistyöhön muun yhteisön kanssa ja sitoutuvan yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin, kan-

nattaa hänen liittyä osuuskuntaan, ja hänet kannattaa hyväksyä jäseneksi. Näin vältetään myös kahdelta asialta: mikäli keskustelussa jompikumpi osapuoli havaitsee, ettei paikka ole oikea, ei kummaltakaan mene voimavaroja hukkaan. Jäsentä ei kannata pitää, eikä jäsenenä kannata olla vain olemisen ilosta. Myös, jos perehdytyskeskustelu ei ole käyty, on uuden jäsenen hankittava tieto osuuskuntatoiminnan periaatteista jostakin. Tähän menee aivan turhaa aikaa, ja saatu tieto voi olla vajavaista, turhaa, ja pahimmassa tapauksessa väärää.

Tulevan Osuuskunta SummArtin ei kannata enää niinkään ajatella jäsenmäärää ja mahdollisuuksia sen kasvattamiseen ehdoin tahdoin. Liikeidea on muovattava hyvin selkeäksi, sellaiseksi että jokainen osuuskuntalainen sen ymmärtää ja voi ja haluaa sen mukaisesti toimia. Liikeidean on selkeästi sitoutettava osuuskunnan toimintaan ja siitä on ymmärrettävä, mitä panostuksellaan saa vastineeksi. Osuuskunnassa tehtävän työn ei tarvitse kuitenkaan olla kokopäivätoimista. Osuuskunnassa on voitava toimia päätoimensa ohella.

8.2 Suunnittele ja budjetoi kaikilla tasoilla

Osuuskunta on vähän kuin mustekala. Pää on sen keskushallinto – osuuskunnan hallitus ja johtava hallinto, toimitusjohtaja, tuottaja tai mikä hallintoelin osuuskunnassa onkaan. Päässä on perustieto ja se viestittää lonkeroilleen kaiken oleellisen tiedon. Lonkerot ovat osastoja, osuuskunnan sisäisiä ryhmiä tai yksilöitä. Lonkerot liikkuvat itsenäisesti etsien syötävää, uusia kohteita ja löytäessään näitä välittävät tiedon päähän. Ruokailun jälkeen lonkerot saavat ravintoa ja kasvavat. Tultuaan kylläiseksi mustekala on tyytyväinen, kunnes jatkaa taas matkaa kohti uusia ravintopaikkoja.

Yrityksen tuloksellista toimintaa ei voida ohjata ilman tavoitteita, sillä tavoitteet ilmaisevat sen, mihin toiminnalla pyritään. (Juutinen & kumpp.)

Hyvällä hallinnon ja ryhmien – jäsenien välisellä kommunikaatiolla ja yhteistyöllä tuloksia syntyy. Hallinto tekee perussuunnitelman ja -budjetin. Näin on myös jokaisen jäsenen tehtävä henkilökohtainen budjetti. Mikäli jäsen on mukana yhdessä tai useammassa ryhmässä, on hallinnon ammattilaisen oltava mukana lukujen laskussa. Hyvä ja helposti ymmärrettävä laskentamalli helpottaa asiaa.

Kirjallista suunnittelua ei tehdä arkistoa varten. Se ei ole hallituksen tai tuottajan tekemä paperi, joka hyväksytään ja laitetaan syrjään. Se on lanka, jota seurataan. Tarvittaessa siihen tehdään lisäyksiä ja muutetaan, mutta sitä seurataan. Työosuuskunnassa jokaisen tulee olla sopimansa mukaisesti sitoutunut osuuskuntaan. Myös jokaisen jäsenen tulee tehdä vuosisuunnitelmansa tiedoksi hallitukselle. Asia on siinä mielessä yksinkertainen, että jollei ole mitään suunnitelmaa, ei ole sitoutumista. Työosuuskunnassa periaatteena on ainakin tavoite itsensä työllistämiseen.

Hyvä suunnittelu ja budjetointi, joka koskee myös jäseniä, on ehdoton edellytys Osuuskunta SummArtin menestymiselle tulevaisuudessa ja yleensä sen olemassaololle. Jokainen ihminen on yksilö ja sen mukaisesti voi antaa tilaa ja vapauksia. Osuuskunta on kuitenkin jäsenten yhdessä omistama ja hallinnoima yhteisö. Jos osa jäsenistöstä kokee joutuvansa pidemmän aikaa korvauksetta hoitamaan kaikkien asioita, aiheuttaa se ristiriitoja ennen pitkää.

Syksystä 2013 vuoden 2014 loppuun Osuuskunta SummArtilla on kaksoisjohto. Humanistinen ammattikorkeakoulu on osuuskunnan alullepanija, rahoittaja, seminaarien ja muun koulutuksen sekä käytännössä kaikkien maksullisten toimenpiteiden päättäjä. Osuuskunnan hallitus on päättänyt säännöistä, toimeenpannut niitä ja osallistunut joihinkin päätöksiin koskien esim. osuuskunnan markkinoinnin ulkoilmettä. Humakilla on myös valtavasti tietotaitoa, jonka käyttämättä jättäminen olisi haaskaamista

Sinänsä asian pitää olla näin. Jo hakiessaan tukea projektille, Humak esitteli mitä kaikkea mahdollisesti saatavalla avustuksella tehtäisiin ja Euroopan Unioni asetti apurahan

myöntämiselle ehtoja. Apurahaehtojen vastainen toiminta tai ehtojen täyttämättä jättäminen johtaisi pahimmillaan vaatimuksiin ainakin osaa apurahan palauttamisesta..

Ensi vuodesta lähtien tilanne on kuitenkin toinen. Humak jää vuoden vaihteen jälkeen osuuskunnan osalta historiaan veitsellä leikaten. Kaikki nykyinen hankkeen rahoitus katkeaa. Yhteistyömuodoiksi jäävät sopimukset osuuskunnan ja Humakin välillä tarjota paikkoja koulun opiskelijoille harjoitusprojektitoiksi.

Joulukuussa 2014 valittava osuuskunnan hallitus on haastavan tehtävän edessä tulevien aikojen osalta. Se on ilmiselvä tosiasia. Osuuskunnan tulee kyetä toimimaan murto-osalla siitä rahasta, mitä sillä nyt on ollut käytössään. Jos 20 jäsentä on maksanut jäsenmaksunsa 200 euroa, on helppo laskea, mikä osuuskunnan pääoma on. Lainoja osuuskunnalla ei ole, enkä usko kenenkään osuuskunnasta kirjoittavan nimeään lainapaperin alle. Osuuskunnan saamat provisiot nostetuista palkoista vuonna 2014 jäänevät 1000 euroon. Jo pelkkä kirjanpito maksaa enemmän. Yksi väärä päätös voi olla kohtalokas. Hallitus on haastavan tehtävän edessä. Tässä tilanteessa on mahdotonta palkata hallintohenkilökuntaa kiinteällä palkalla, jollei tätä varten ole olemassa saatua apurahaa. Kirjanpito on järjestettävä niin, ettei isompiin kuukausimaksuihin sitouduta.

On perin harmillista, ettei kansainvälinen kulttuuriyhteisö ole vajaan vuoden aikana onnistunut saamaan niin valtiolta kuin kunnaltakaan lainkaan vuotuista avustusta tulevalle vuodelle. Hallituksen tulee kiinnittää tähän epäkohtaan huomionsa. Yksikään varteenotettava ammattikulttuuriyhteisö ei kykene toimimaan Suomessa ilman yhteiskunnan rahoitusta. Tässä en näe Osuuskunta SummArtia minään poikkeuksena.

8.3 Markkinointi kuntoon

Markkinointi on moninainen osa-alue. Markkinointi käsittää itse asiassa kaiken sen tiedon, informaation, jonka yhteisö haluaa kertoa toiminnastaan vastaanottajalle. Markkinointia on maksutonta ja maksullista, ulkoista ja sisäistä, sähköistä, painettua ja kerrottua, kuvallista ja kirjoitettua. Laajemmassa spektrissä kaikki päätökset tehdä asioita määrättyllä tavalla kertovat yrityspolitiikasta, ja ovat siten markkinointia. Ne viestivät vastaanottajalle yhteisön prioriteeteista ja haluista suosia määrättyjä asioita ja tapoja. Markkinoinnilla pyritään muokkaamaan yrityskuvaa, aivan kuten teotkin muokkaavat yrityskuvaa.

Siksi markkinointiin pitää suhtautua äärettömän vakavasti, mikä ei tietystikään estä huumoripitoista markkinointia. Kun tehdään päätöksiä siitä, millaisen yrityksen haluamme, mietimme kokonaisuutta. Mikään palvelu tai tuote ei ole irrallinen osa osuuskuntaa, vaan kaikki muokkaavat vastaanottajien mielikuvaa yrityksestä. Esitteet, etukäteisinformaatio, osuuskunnan kotisivut, kaikki ovat osa markkinointia. Mukaan markkinointiajattelussa tulee ottaa mukaan myös kohderyhmäajattelu.

Usein ajatellaan markkinointia vain asiakkaille suunnattuna toimintana, mutta markkinointi kohdistuu myös yhteisön omiin jäseniin. Osuuskunnan johdon tulee hallinnon kautta kyetä tehokkaasti ja oikein viestittämään niitä suuntia ja sitä ajattelutapaa, jota jäsenien tulee omissa toimissaan kunnioittaa, edesauttaa ja välittää eteenpäin. Tässä täytyy ottaa huomioon se, että jäsenet valitsevat hallituksen, ja jos hallituksen ajatuksiin ja toimintatapoihin ei olla tyytyväisiä, on jäsenistöllä mahdollisuus äänestää toinen hallitus entisen tilalle.

Omaan yhteisöön kohdistuva markkinointi on huomattavan paljon enemmän tiedotuspohjaista. Suuressa osassa markkinoinnin tarkoituksena on lisätä yhteisöllisyyttä, luoda me-henkeä. Innostaa ja sitouttaa jäseniä toimimaan ja ajattelemaan tiiviimmin osuuskunnan hyväksi. Tiedottaa, mitä osuuskunnassa on tapahtunut, ja mitä tulee tapahtumaan, mitä päätöksiä on tehty, ja mistä tullaan päättämään. Aktivoida kaikkia

osallistumaan yhteisiin hankkeisiin – jokainen jäsen on osuuskunnan työntekijä ja velvollinen tekemään palkkatyönsä lisäksi myös mm. markkinointityötä koko osuuskunnan hyväksi, asioita josta ei palkkatuloja ole tiedossa.

Kuten yleensä kaikki näkyvä työ, kannattaa pitää huoli siitä, että kaikki markkinointi tapahtuu mahdollisimman paljon ammattilaisten osaavissa käsissä. Lyhytnäköisesti ei kannata säästää pieniä summia, kun lopputulos on myynnin edistämisen sijaan asiakkaiden karkottamista. Yhden floppiesitteen käteensä saanut henkilö ei toistamiseen ole kiinnostunut yhteisön tarjonnasta.

8.4 Osuuskuntapelin säännöt – lisättynä laadulla

Osuuskunta SummArt koostuu lukuisten eri alojen ammattilaisista. Omien alojensa parhaita asiantuntijoita ovat usein jäsenet itse. Itsetietoiset jäsenet tietävät tämän muistuttamattakin myös varsin hyvin. Harvemmin heitä tarvitsee asiassa ohjatakaan. Oman alansa taitaminen ei kuitenkaan tarkoita heidän olevan kaikkien alojen taitajia. Siksi osuuskunnan on laadittava yhteiset pelisäännöt.

Osuuskuntalaki (finlex 2014) asettaa yhteiskunnan taholta osuuskunnan toiminnalle pakottavia rajoja, joita tulee noudattaa kaikissa yhteyksissä. Mitä osuuskuntalaissa ei ole säädetty, tai sen antamissa rajoissa, voi osuuskunta sopia omista säännöistä, jotka kirjataan, ja jotka ovat myös kaupparekisterissä kirjallisina ja hyväksytyinä. Säännöt on oltava jokaisen jäsenen saatavilla. Mitä vähemmän yhteisössä on kirjaamattomia ”sääntöjä”, sitä parempi. Varsinkin osuuskunnassa, jossa jäseniä on paljon, eivätkä suinkaan jokainen ole useinkaan tekemisissä osuuskunnan hallituksen ja hallinnon kanssa. Sellaiset osuuskuntaohjeet, joita ei kannata, eikä useinkaan edes voi kirjata virallisiin sääntöihin, kannattaa kuitenkin olla kirjallisina jokaisella jäsenellä.

Osuuskunnan ei kannata pitää sääntöjä sääntöjen vuoksi. Yleistä ohjenuoraa: Mitä ei tarvitse ohjata tai kieltää, ei pidäkään, kannattaa seurata. Kansainvälisessä kulttuuri-osuuskunnassa on hyvin erilaisia ihmisiä. Turhilla rajoituksilla nakerretaan innovointia ja innostusta. Hyviä tapoja tehdä asioita on lukuisia. Mikä on näkyvää asiakkaille on ratkaisevaa. Jokainen jäsen on tasapuolinen kumppani samoine oikeuksineen. Tämä koskee myös sisäisiä sääntöjä.

Mikään sääntö ei ole kiveen hakattu ja pysyvä. Osuuskunnan johdon on oltava ajan hermolla sääntöjen uusimisessa. Vanhentuneita sääntöjä uusitaan, ja mikäli tarvetta ilmenee, on epäkohtiin puututtava säännöstöä uusimalla. Kaupparekisteriin ilmoitetut sääntömuutokset vaativat aina määräenemmistön hyväksymisen osuuskunnan hallituksen kokouksessa.

Osuuskunta SummArt on pääasiassa kansainvälisten taiteilijoiden ylläpitämä yhteisö. Jo jäseneksi liittymisen vaiheessa johdon tulee arvioida prospektin sitoutumishalu ja ammattitaito. Lisäksi yhteistyökyvyt, kielitaidot, yrittämishalu ja ainakin omatoimisuus tulee arvioida. Jokainen jäsen on myös osuuskunnan työntekijä, ja osuuskunta on työnantaja, jonka on pidettävä mielessään työnantajan roolinsa, vaikkakin jäsenet ovat samalla pitkälti itse itsensä työllistäjiä.

Mitä ammattitaitoisempi alallaan jäsen on, sitä vähemmän on tarvetta ja kannattaa-kaan puuttua hänen varsinaiseen työntekemiseensä. Mutta tärkeätä on ymmärtää, että esim. ammattilaistanssija ei välttämättä ole suinkaan hyvä myymään ja markkinoimaan palveluitaan. Ei riitä, että hänen asiakkaansa pitävät esityksestä, uudet katsojat tulee myös saada asiakkaiksi, ja kaikki tanssiin liittyvien oheispalvelujen pitää olla yhtä laadukkaita, kuin itse esitys. Kokonaisuus arvioidaan helposti huonoimman osa-alueen mukaan.

Sisäisissä säännöissä tulee olla koko jäsenistön, tai ainakin enemmistön, hyväksymä laaduntarkkailujärjestelmä, jolla osuuskunnan johto on selvillä osuuskunnan nimissä tuotetusta materiaalista ja palveluista. Sinänsä varsinaisen puuttumiskynnyksen tulee

olla korkea, mutta on hyvä, että jäsenistön kanssa on jatkuvaa keskustelua valituista linjoista. Yhdellä pienellä kulttuuriosuuskunnalla voi kuitenkin olla vain yksi valittu julkisuuskuva kerrallaan. On valittu linja mikä tahansa, on kokonaisvaltainen laatu ainoa mahdollinen yhteisöä ylläpitämään.

8.5 Jäsenet maksavat saamastaan palvelusta

Työosuuskunnassa jäsenet ovat sekä omistajia, että työntekijöitä. Työsuorituksensa he nostavat osuuskunnasta pääosin palkan muodossa. Osuuskunta-työnantaja maksaa palkat, pitää yllä palkkarekisteriä ja suorittaa edelleen kaikki palkasta pidättäjänsä sosiaalikulut.

Osuuskunta ei ole koskaan varsinainen rahan sijoittamisen muoto. Työosuuskuntaan ei voi sijoittaa esim. pörssi-yhtiön tapaan suuria summia, ja odottaa yrityksen menestyksen myötä sijoittamalleen pääomalle hyvää tuottoa. Sijoitus on aina vain kaikille saman osuus-, tai jäsenmaksun suuruinen. Jokaisella on demokraattisessa yhteisössä vain yksi, oma äänensä käytössään osuuskunnan päätöksen teossa.

Osuustoiminta on yksi taloudellisen yhteistoiminnan muoto. Sen tavoitteena on yhteistoimintaan osallistuvien henkilöiden taloudellisten, sosiaalisten ja henkisten elinolojen parantaminen. Lisäksi sen tarkoituksena on tarjota osuuskunnan jäsenille näiden tarjoamia hyödykkeitä tai palveluja mahdollisimman edullisesti. Osuustoiminnan tavoitteena on edistää osuuskunnan jäsenten taloudellista hyvinvointia tai estää elintason lasku. (Laurinkari 2004, 26-27.)

Jäsenten tulee maksaa saamistaan osuuskunnan palveluista, mutta osuuskunnan ei ole tarkoitus pitää tätä perimäänsä osuutta liiketoimintana, jolla pyrittäisiin tuottamaan osuuskunnalle voittoa, ja ensisijaisesti rahoittamaan osuuskunnan palvelusta riippumattomia muita toimintoja.

Osuuskunnan harjoittamassa hinnoittelussa on otettava huomioon myös kilpailijat. Toisen mahdollisen yritysmuodon lisäksi varteenotettaviksi kilpailijoiksi osuustoiminnassa ovat muodostuneet varsinkin osuuskuntamuotoiset laskutuspalveluyritykset, joihin useat aiemmin pienyrittäjinäkin toimineet henkilöt ovat siirtäneet aiemman yritystoimintansa laskutuksen. Laskutuspalveluyritykset ovat panostamalla volyyymiin ja tehokkaaseen perustoimintaan kyenneet pudottamaan tarjoamansa palvelun provisiot niin alhaisiksi, että ne ovat houkutteleva vaihtoehto jokaiselle itsensä työllistämään kykenevälle tekijälle. Mikään työosuuskunta ei voi koskaan olla ottamatta näitä huomioon miettiessään omien palveluidensa hintaa jäsenille. Osuuskunnan houkuttelevuus perustuu pitkän päälle aina palveluiden tasoon suhteessa niistä perittyihin hintoihin. Mikäli nämä kaksi eivät kohtaa toisiaan jäsenen mielestä toisiaan oikeassa suhteessa, tekee jäsen väistämättä oman vetäytymisratkaisunsa ennen pitkää.

Tällä hetkellä Osuuskunta SummArtin liikevaihto on niin alhainen, ettei perityillä nostettuihin palkkoihin perustuvalla maksuilla ole kovinkaan suurta merkitystä pitkän päälle. Lähitulevaisuutta tutkiessa on edessä aikoja, jolloin palvelut eivät tule olemaan parhaasta päästä. Vakiintumaton organisaatio ja yrityskuvan huono tunnettuus eivät tuota tehokkuutta, eivätkä varmista mitenkään työnsaantiin ainakaan oleellisia parannuksia. Jos osuuskunta nostaisi perimäänsä 7 % provisiota maksetuista palkkioista ainakaan oleellisesti, vähentäisi se dramaattisesti osuuskunnan houkuttelevuutta ja pakottaisi jäsenet ainakin vakavasti harkitsemaan muita vaihtoehtoja harjoittaa ammattiaan. Uskon vakaasti, että 10 % on jäsenistölle jo henkinen raja, jonka ylittäminen voi olla tuhoisa osuuskunnalle. Kuten totesin, ei muutaman prosentin muuttaminen provisioissa lisäisi tai vähentäisi oleellisesti nykyisellä liikevaihdolla. Enkä näe kovin suurta muutosta asiaan lähivuosien aikana.

Millä hinnalla jäsen tai ryhmittymä osuuskunnassa myy osaamistaan on pitkälti myyjistä itse kiinni. Osuuskunnan hallinnon ja tuottajan tehtäväksi jää neuvonta. Osuuskunnan tulisikin järjestää asiassa aina tarpeen tullen koulutusta jäsenilleen. Jokaisen jäsenen tulisi itse hallita summien perusteet laskuttamisessa – jos minkäkin tuntipal-

kan, tai kokonaispalkkion haluaa – paljonko on laskutettava. Myös tieto vähennyskel-
poisista, laskutettavista kuluista olisi tiedettävä. Osuuskunnan hallinnolta nämä palve-
lut on järjestettävä kätevästi.

Osuuskunta SummArtilla on mahdollista olla mitään yhtenäistä hinnoittelupolitiikkaa,
koska kaikki palvelut ja tuotteet poikkeavat toisistaan täysin. Missä kohdin kilpailijoilla
on samankaltaisia palveluja, on tietysti sekä tekijöillä, että osuuskunnalla hyvä olla tie-
dot näistä.

8.6 Johto mahdollistaa - hyvä tekijä koulutautuu

TuPa-hankkeen myötä Osuuskunta SummArtin jäsenillä oli hyviä mahdollisuuksia
käydä useilla hyvillä ja kiinnostavilla seminaareilla yrittämisen eri saroilla. Monet jäse-
net oppivat varmasti paljon tarpeellisia ja tärkeitä asioita. Koulutusta ei tule jättää hank-
keen loppumisen myötä. Osuuskuntaan liittyy uusia jäseniä, jotka eivät ole ehkä saa-
neet minkäänlaisia taitoja osuuskunnassa toimimisesta. Koulututtaminen ei ole ker-
ralla hoidettu asia, vaan koko työelämän läpi mukana seuraava oppi.

Sen lisäksi, että osuuskunnassa painotetaan sääntöjä, velvoitteita ja mahdollisuuksia
yleisellä tasolla. Tulisi tehdä Osuuskunta SummArtin käsikirja. Aina ajan tasalla oleva
kultainen opas kaikesta, jota kukin jäsen voi muista riippumatta ja muista riippuen
tehdä. Yhteiskunnassa puhutaan syrjäytyneistä. Nostaisin asian hyvin pienessä mitta-
kaavassa esiin myös SummArtin kohdalla. Aivan varmasti ainakin lähes jokaisella tai-
teilijalla on tulevaisuuden suunnitelmia, unelmia, toiveita, ideoita, jotka jostakin syystä
jäävät vain jäsenen omaan ajatuskenttäänsä, ja vailla toteutusta, vaikka niillä saattaisi
oikeasti, oikein opein, rohkaistaen, ehkä tuottajan avulla oikeassa ryhmäkoostumuk-
sessa olla potentiaalia kaupallisuuteen.

Hyvä seminaari, kouluttaja voi olla kullan arvoinen. Mutta se ei välttämättä tavoita sitä pohja-ajatusta hyvälle tuoteidealle, joka jäsenessä on syvällä sisällään. Vaihtoehto, lisä koulutukselle voi olla voimistaminen ja yhteisöllisyys, se innovaatiovoima joka näistä syntyy. Sisäiset työpajat, ideariihet voivat tuottaa yllättäviä tuloksia.

Pienemmät yritykset ja osuuskunnatkin ovat useimmiten enemmän tai vähemmän yhden liikkeen yhteisöjä. Kun kaikki yhteisössä ajavat yhden ja saman asian eteenpäin viemistä, ovat keinot usein aika tavalla yksinkertaisempia. Esimerkkinä voi pitää vaikka runoutteen keskittynyttä yhteisöllistä kustantamoaa Osuuskunta Poesia. (Osuuskunta poesia) Osuuskunta kustantaa runoutta.

Osuuskunta SummArtilla asian laita on toinen. Jäsenperusteeksi riittää, että yleisellä tasolla harjoittaa jotakin kansainväliseen kulttuuriin liittyvää taidetta. Maahanmuuttajatausta saattaa olla etu jäseneksi pyrkivälle, mutta suomalaisuuskaan ei ole mikään este. Kulttuuri on hyvin laaja käsite, ja jäsenluetteloä katsoessa huomaa, että myös jäsenien tausta kulttuurin alalla on hyvin laaja. Jäsenistö ei ole mikään homogeeninen ryhmä, eikä maahanmuuttajataustaa voi millään tavoin pitää osoituksena homogeenisuudesta.

Se, että jäsenistön tausta on monilla hyvin erilainen luo tietysti pohjaa osaamiselle osuuskunnassa. Toisaalta se aiheuttaa pirstaleisuutta toimintaan. Alansa edustajia osuuskunnassa on monin paikoin vain tuo yksi jäsen. Kuinka luoda kontakteja toisiin taiteilijoihin, kun nämä harjoittavat jotakin aivan muuta osaa kulttuurissa? Osuuskunnan sisäisten ryhmien muodostaminen on hyvin haasteellista. Kuitenkin, Osuuskunta SummArtin yksi perusajatuksista on saattaa yhteen eri kulttuurien ja alojen taitajat.

Osuuskunnan johdon ja hallinnon yksi vaikeimmista tehtävistä on pitää huolta tästä. Keskuksesta on tultava ne puitteet hedelmälliselle osuuskuntatoiminnalle. Koko osuustoiminnan ajatusmaailman tulee lähteä siitä ajatuksesta, että kaikki on mahdollista, ellei sitä nimenomaisesti kielletä laissa tai säädöksessä. Olla avoin ajatuksille, muuttua ja kehittyä jäsenistön mukana on ainoa keino säilyä ja menestyä.

Haaste, jossa toiminnalle ei aseteta rajoja, kunhan se tapahtuu kulttuuriksi kutsutulla alueella, on valtava. Jossakin kulkee markkinoinnin kohderyhmäajattelun raja, laadun takeet, ja kulttuurin rajat. Demokraattisessa, muuttuvassa yhteisössä nämäkin seikat joutuu punnitsemaan keskenään, ja on mahdotonta sanoa, mikä valinta kulloinkin on se oikea. Oikea tapa on kuitenkin mahdollistava, voimistava, muutokset hyväksyvä linja.

8.7 Etuja, ongelmia – milloin muiden, milloin omia

Tilanne jossa kaikki elävät ja työskentelevät harmoniassa ja hyvässä hengessä ajasta ikuisuuteen, on tuskin olemassa. Yhteisössä, jossa omistajia on jäsenmäärän verran, ja jokaisella on demokraattisesti vain oma äänensä, eivät kaikki voi aina olla tyytyväisiä tehtyihin päätöksiin. Osuuskunta, jossa jokaisella jäsenellä on vähän toisistaan poikkeava tausta, koulutus, osaaminen, se olisi sula mahdottomuus.

Luottamuselimenä valitun hallituksen on myös ymmärrettävä tämä. Kun tekee osan mielestä erittäin hyvän ratkaisun, on aina heitä, joiden mielestä päätös olisi voinut olla toisenlainen. Toinen kysymys on myös se, pyrkiikö hallitus tekemään omasta mielestään hyviä päätöksiä, vai pyrkiikö se miellyttämään mahdollisimman montaa osuuskunnan jäsentä tekemisillään. Huonoin vaihtoehto lienee kuitenkin se, ettei tee mitään uudistuksia tai toimii kaiken kaikkiaan passiivisesti.

Vielä vakavammasta ongelmasta on kyse, kun osuuskunnassa vallitsee yleinen tyytymättömyys. Asian ei tarvitse koskea hallintoa lainkaan, vaan yleinen ilmapiiri on huono. Jäsenillä saattaa olla uskonpuute koko osuuskuntaa kohtaan. Kyse voi olla myös vaikka joidenkin jäsenien toimimisesta osuuskunnassa, tai jopa joidenkin toimimattomuus. Työosuuskunnassa ryhmähenki on hyvin tärkeä. Mikäli siihen pääsee pesiytymään rapautumaa, voivat seuraukset olla kauaskantoisesti tuhoisat. Huonoa henkeä

kun ei voi poistaa yksittäisillä päätöksillä. Hallitus ei voi toimia minään jatkuvana erotuomarina, mutta tilannetaju ja avoin keskustelu on tarpeellinen keino. Osuuskunta SummArt koostuu niin eri kulttuurialan taiteilijoista, että yhteentörmäykset ovat väistämättömiä.

Vielä vallitsevan laman tai taantumien todetaan alkaneen Yhdysvaltalaisista pankeista, joista se on siirtynyt kokonaisuun valtioihin. (Sokala, Talouselämä) Vaikeuksien siirryttyä Euroopan, varsinkin useaan etelässä sijaitsevaan valtioon, EU:ssa alettiin rakentaa apupaketteja saattamaan valtiot pahimpien vaikeuksien yli. Tukea ja lainoja myöntävissä maissa vallassa olevat poliittiset puolueet perustelivat yleisesti lopullisen hyödyn koituvan oman maan taloudelle ja siten kansalle.

Monille osapuolille varainsiirrot olivat vaikea paikka. Valtioiden pelastamiseen tähtävien toimien kannattavuus ja siten kyseenalaistaminen oli pitkään keskustelun alla. Ja pakko on todeta, ettei tämäkään asia ole lainkaan yksiselitteinen. Yhtä ainoata oikeaa tapaa hoitaa velkaantuminen ja massatyöttömyys ei ole.

Huomattavan paljon pienemmässä mittakaavassa on kyse työosuuskunnassa. Menestykseen tarvitaan aina sitoutumista. Sitoutuminen taas merkitsee sitä, että oman edun tavoittelun lisäksi hyvin tärkeässä osassa on koko osuuskunnan edun tavoittelu. Mutta missä menee raja järkevän oman edun ajaminen suhteessa koko yhteisöön. Kysymys voi herätä viimeistään siinä vaiheessa, kun joutuu ilman korvausta olemaan auttamassa muita jäseniä esim. työllistämisasiossa. Aivan oikeutetusti jossain vaiheessa herää kysymys, tulisimmeko paremmin toimeen ilman osan jäsenistön aiheuttamaa yleistä työtaakkaa koko osuuskunnalle? Yksilön ja yhteisön hyvän raja voi olla häilyvä. Tavoiteltavaa on, että jäsenien yhteisen edun nimissä tehty työ ennen pitkää näkyy myös yksilötason edussa. Muuten innostus ei voi muuta kuin lopahtaa ja sijaan tulevat pettymykset, jotka johtavat riitaantumisiin jälleen.

Hallituksen tehtävä Osuuskunta SummArtissa on vaikea. Luottamustehtävän hoitaminen vaatii jo sinänsä suurempaa sitoutumista ja paneutumista osuuskunnan asioihin.

Jos oman uskon ja yhteisen hyvän tekemisen kanssa on ongelmia, ei se voi olla vaikuttamatta tehtävien hoitoon. Luottamus osuuskunnan yhteiseen voimaan asioiden hoidossa on avainsana. Vain osan jäsenistöstä on mahdotonta kantaa kaikkien osuutta. Yhteinen etu tarkoittaa myös kaikkien yhteisesti hoitavan suoraan tuottamattomat tehtävät. Se on ainoa mahdollisuus. Muussa tapauksessa edessä on loputon suo ratkaisemattomia ristiriitoja.

8.8 Kiikareilla näkee kauemmas

Osuuskunta SummArtin ensimmäinen toimintavuosi on lähestymässä loppuaan. Joulukuussa 2013 valitun hallituksen toimintakausi on lähestymässä loppuaan. Ainakin osa hallituksen jäsenistä lienee tehnyt päätöksensä mahdollisesta jatkohalukkuudestaan. Joka tapauksessa osuuskunnalle valitaan kolme-seitsemän jäseninen hallitus joulukuussa 2014.

Uuden hallituksen ensi tehtäviä on järjestäytyminen, puheenjohtajan valinta. Tehdyn liikeidean ja liiketoimintasuunnitelman pohjalta laaditaan vuosisuunnitelma, joka on sekä kirjallisesti, että numeroin laadittu. Hyvään vuosisuunnitelmaan kuuluu oleellisena osana tavoitteellisuus. Tavoitteiden tulee olla selkeästi määriteltyjä ja aina mitattavia. Siten tavoitteiden on aina oltava aikaan sidottuja. Esimerkiksi vuoden voi jakaa toiminnan kannalta järkeviin osiin, jolloin on mahdollista tehdä välitilinpäätöksiä, ja tarkasti seurata tavoitteiden toteutumista. Mikäli tuloksissa on havaittavissa poikkeamia, on vielä mahdollista tehdä korjaavia toimenpiteitä. Kun suunnitelmat on tehty jäsen-, osasto- ja osuuskuntatasoilla, on seurantaa mahdollista tehdä huomattavasti tarkemmin, ja kohdistaa toimenpiteet oikeisiin kohteisiin.

Kaikessa yritystoiminnassa on syytä ymmärtää, että tulevaisuutta ei voi suunnitella vain vuositasolla, vaan tavoitteita, ennusteita, kilpailun kehitystä ja koko yrityskenttää tulee arvioida myös paljon pitemmällä ajanjaksolla. On hyvä puhua kolmesta, viidestä

ja jopa kymmenestä vuodesta tulevaisuuden hahmotelmia tehdessä. Nyt on oikea hetki tehdä se konkreettinen arvio, miltä Osuuskunta SummArt haluaa näyttää vuonna 2020. Tavoitteessa tuolle vuodelle olisi hyvä tuoda esille ainakin jäsenmäärä, mediaanipalkkiotulo, katsojamäärä esitystaitteessa, tuotteiden ja muiden palveluiden myyntiarvo sekä taseen suuruus. Asiakkaiden mielikuva osuuskunnasta, tunnettuus ja vaikka SummArtin koko suhteessa muihin kulttuuriosuuskuntiin voivat olla myös kiinnostavia tietoja, mutta jokainen määre on arvioitava jollakin mitattavalla tavalla, muuten seikalla ei ole paljon merkitystä.

9 LOPPULAUSUNTO

Mikäli minulla olisi valtaa päättää valtion tai kunnan taholta vuotuisia avustuksia, antaisin ehdottomasti tälle rahoituksen jolla kattaisi vähintään osa-aikaisen tuottajan ja suurimman osan kiinteistä kuluista. Kyse on taiteesta ja kulttuurista, joka hyvin harvoin on suoraan mitattuna itsensä takaisin maksavaa. Koska asianlaita ei ole näin, pohjaan lausuntoni opinnäytteessä esitettyihin faktoihin ja päätelmiin. Näen osuuskunnalle kaksi mahdollista jatkoa lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä. Pääosassa tulevaisuuden ennakoinnissa on rahoitus, hallitus, jäsenistö ja asiakkaat.

Jos asiat menevät hyvin, osuuskunta saa jotakin rahoitusta, jonka avulla toiminta tuntuu yleensäkin mielekkäältä. Mahdollisesti Helsingin kaupunki myöntää koeajaksi vuotuisen avustuksen. Osuuskunnalla on toimintakykyinen hallitus ja vaikei vakituista tuottajaa ehkä olekaan, järjestyvät ainakin auttavat palvelut työllistämistuen tai muun avulla. Jäsenistön ydinjoukko pysyy osuuskunnassa ja uusiakin jäseniä liittyy. Kirjanpito saadaan sovittua pienempänäkin edullisesti. Kirjanpitäjältä saa myös tarvittavia neuvoja viranomaisia varten. Humak-opiskelijat tekevät harjoittelusopimuksia osuuskunnan kanssa. Aktiivijäsenet löytävät markkinarakoja palveluilleen ja tuotteilleen. Asi-

akkaat oppivat myös tunnistamaan ja kysymään näitä. Viiden vuoden kuluttua voi todeta Osuuskunta SummArtin vakiinnuttaneen paikkansa muiden kulttuuriyhteisöjen joukossa.

Toinen mahdollisuus on, että mitään apuja ei käytännössä tule osuuskunnalle. Jäsentien tuomat eurot eivät riitä kattamaan edes pieniä kiinteitä kuluja. Varsinaisesta ammattikirjanpitotoimistosta pitää luopua ja löytää edullisempi vaihtoehto. Osuuskunnan minkäänlainen esillä pitäminen ja markkinoiminen on hyvin minimaalista. Aktiivisilta jäseniltä alkaa usko loppua ja heitä siirtyy palkanmaksuosuuskuntiin. Tässä vaiheessa on kaksi mahdollisuutta. Joko osuuskunta puretaan tai se ajautuu konkurssiin, tai se muuttuu muutaman aktiivisen jäsenen omaksi yhteisöksi ja pysyy pystyssä pienimuotoisena, mutta ehkä hyvinkin aktiivisena osuuskuntana, joka asettaa toiminnalleen aivan uudet tavoitteet.

Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen ovat Uusi osuuskunta tekijöiden liike 2014 s. 90-93 tutkineet 1990-luvulla työttömien perustamien työosuuskuntien kehittymistä. Havainnoissaan he löysivät kolme eri kehityssuuntaa. Ensimmäisen vaihtoehdon mukaan osuuskunnan toiminta hiipui, kun merkittävä osa jäsenistä työllistyi kontaktiansa kautta. Toisessa skenaariossa osakkaiden päähuomio keskittyi palveluiden ja tuotteiden tuottamiseen asiakkaille. Jäsenet eivät haikailleet muualle töihin. Kolmannessa mallissa osuuskunnassa lopettaneiden tilalle saatiin rekrytoitua uusia jäseniä. Kaikki osuuskunnat eivät suinkaan menestyneet. Osa kaatui ristiriitoihin, osassa ei ollut tarpeeksi suunnittelua ja keskustelua ja toiminta loppui yhteensovittamisen mahdottomuuteen. Jotkut osuuskunnista käyvät pienellä liekillä, odottavat pöytälaatikossa työsuorituksia jäsenten työttömyyden tai muun toiminnan lomassa.

Humak on tehnyt hienon pohjatyon osuuskuntamallin sisään ajamiseksi, seminaarien järjestämiseksi, opiskelutyön rekrytoimiseksi hankkeen hyväksi. Työosuuskunta on eittämättä hyvä yritys malli toteuttaa ja työllistyyä sitä kautta. TuPa-hankkeen tutkimusryhmä on 7.5.2014 julkaissut ”Teemahaastattelut”, esittelijänä MinjaTaponen. Swot-

analyysissä osuuskunnan yhdeksi heikkoudeksi todetaan: Osataanko markkinoida/tuotteistaa oikein, ja yhtenä uhkana nähdään: Rahoitus tuottajalle loppuu. Tähän kulminoituu hankkeen yksi perusongelmista; Koko hankkeen lähtöajatuksena on tarjota maahanmuuttajataustaisille taiteilijoille ammattilaistuottajan palveluita. Kuitenkin koko ajan taustalla on muistutus siitä, että jokaisen tulee itse tehdä markkinointia ja työllistää itsensä. Osalle luovaa työtä tekeville jäsenille kuva osuuskunnasta on hyvin ristiriitainen. Toisaalta on lupaus siitä, että tulella mukaan toimintaan saat avun, ja työllistymismahdollisuutesi paranevat. Toisaalta joudutkin tekemään vain ilmaista työtä, opiskelemaan vieraita, turhiltakin tuntuvia asioita. Ne harvat palkalliset työtilaisuudet menevät ihmisille, jotka olivat enemmän tai vähemmän työllisiä jo aiemmin. Missä se juuri minulle luvattu työllistämisaapu on?

Osuuskunta SummArtin hallituksen puheenjohtaja Roberto Bolomeyn mielestä SummArt on ollut joillekin jäsenille tarpeellinen, mutta toisille siitä ei ole ollut apua. Hänen mielestään osuuskunnassa on monia, jotka eivät ole osallistuneet varsinaiseen yhteistoimintaan. Tiedonkulkua SummArtissa ei ole ollut tarpeeksi. Hallituksen jäsen Pablo Alvarez arvioi, että yksi toimintavuosi on tosi lyhyt aika. Vähintään kolme, neljä tai viisi vuotta tarvitaan toimivan yhteisön saamiseksi. Sinänsä harmittavaa laittaa projekti pysähtymään vain vuodeksi ja sitten ehkä joutua lopettamaan. Aikaa kaikkienensa kuluu jokaisella kuitenkin paljon enemmän. Hänellä on silti ajatuksia, kuinka voi toimia muun muassa ilman palkallista tuottajaa. SummArtin kaltainen toiminta tulevaisuudessa on kuitenkin tarpeellinen. Kansainvälisen toiminnan projektin aikaansaaminen on pitkä prosessi. Se tarvitsee enemmän aikaa ja rahaa. Tämä tulisi Suomessa ymmärtää.

Bolomeysta osuuskunta on kyennyt auttamaan vain yhdessä tapauksessa työn saamisessa. Humak on puhunut luottamuksen tarpeellisuudesta, mutta hän ei ole kokenut sitä Humakin suunnalta. Hän kokee osuuskunnan saaneen sanonnan mukaisesti lahjahevosen, jonka suuhun ei ole katsomista. Hän ei kysymyksistään huolimatta ole saanut mitään tietoa SummArtiin liittyvästä rahaliikenteestä Humakilta. Se on vaikeuttanut hänen toimintaansa hallituksessa ja hankaloittaa myös tulevaa rahaliikenteen hallintaa.

Tuottajana toimiva Roms toivoisi osuuskuntaan enemmän yhteen hiileen puhaltamista. Hänen tuntemansa osuuskunnat ovat saaneet alkunsa siitä, että ihmiset, jotka jo ennestään tuntevat toisensa ovat yhteistuumiin lähteneet ajamaan hankettaan. Tämä on Osuuskunta SummArtissa puutteena. SummArt on rakennettu vähän keinotekoisesti keräämällä yhteen toisilleen tuntemattomia ihmisiä, ja toimintaan mukaan.

Hankkeen alulle paneminen on ollut kannattava teko. Kulttuuriväelle osuuskuntamalli on hyvin mahdollinen ja toimiva yhteisömuoto. Työosuuskunta kilpailee kuitenkin muiden yritysten joukossa. Mikäli sillä yhteisömuotona olisi jokin huomattava etu muihin verrattuna, se luultavasti olisi vallitseva yritysmuoto Suomessa, kulttuuritoimissakin. Vaikka osuuskuntatyö ei vaadi suurta rahallista panostusta, on sen onnistumisen edellytys henkisen voiman ja ilmaistyon panostaminen osuuskuntaan. Se on rahaan verrattavissa. Siksi yhteisön on oltava ainakin jossakin määrin homogeeninen. Ja, jokainen tuoli, tila, tietokone, puhelu vaatii pääomaa, eli rahaa.

LÄHTEET

Catalysti 2014

<http://www.taike.fi/web/uusimaa/catalysti>

Eezy Osuuskunta 2014

http://www.eezy.fi/?ad=google_osuus-kunta&snsrsrc=aws_4328025fbfc6bac1aae2a1d20130f41e59050685593&snkw=ty%C3%B6osuus-kunta&gclid=CPzkbzKNucECFSSzcgodNV4Aog

Finlex 2014

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20130421>

Juutinen, Heikki, Stenström, Heikki, Vuori, Raimo Tehokas omistajahallinto 2011, Kirjapaino Uusimaa
Halmesvirta, Anssi & Ojala & Roiko-Jokela & Vilkuna: Historian sanakirja 1999 Jyväskylä: Gummerus

Humanistinen ammattikorkeakoulu, Ponnari-hanke 2013

<http://www.humak.fi/tutkimus/hankkeet/ponnari-tuottajatoiminnasta-toimeentuloa-maahanmuuttajataustaisille-taiteilijoille>

Humanistinen ammattikorkeakoulu, Tupa-hanke 2013

<http://www.humak.fi/tutkimus/hankkeet/tuottajapalveluja-maahanmuuttajataustaisille-luovan-alan-toimijoille-tupa>

Laurinkari, Juhani Osuustoiminta Utopiasta kansainvälisen yrittämisen muodoksi 2004. Kuopio: Suomen Graafiset Palvelut Oy

Lehto, Juhani & Holopainen, Tuulikki (toim.) Osuuskunnan perustajan opas 2010. Rauma: Paino-
rauma Oy

Moilanen Hanna, Peltokoski Jukka, Pirkkalainen Jaana, Toivanen Tero Uusi osuuskunta Tekijöiden
liike 2014, Helsinki: Into Kustannus Oy

Osuuskunta Poesia 2014

<http://www.poesia.fi/mika-on-poesia/>

Patentti- ja Rekisterihallitus 2014

<http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/muutyrittysmuodot/osuuskunta/perustaminen.html>

Sokala, Hannu, Taloussanommat 13.9.2009

<http://www.taloussanommat.fi/kansantalous/2009/09/13/talouskaaos-eteni-kriisista-kriisiin/200919908/12>

LIITE

ASIAKASTUTKIMUS

YHTEISÖJEN TAPOJA KÄYTTÄÄ KULTTUURIPALVELUJA

Seuraavassa käydään läpi kymmenen kohdan monivalintatutkimusta, joka lähetettiin sähköpostitse pääkaupunkiseudulla toimiviin suurempiin yrityksiin ja yhteisöihin. Kohteeksi valitsin 50 yhteisöä, joista 40 onnistuin saamaan jonkin vastaanottajatahon. Noin 20 kanssa juttelin henkilökohtaisesti.

Lähes jokaiseen yritykseen pääsi puhelimitse vain maksullisen keskusnumeron kautta. Noin puolessa yrityksistä toivottu vastaanottaja löytyi joko keskuksen kautta tai suoraan yrityksen kotisivuilta. Reilussa neljäsosassa voitiin tarjota vain viestinnän sähköpostiosoite ja viidesosassa oli mahdoton selvittää minkäänlaista kulttuuriin liittyvää yhteistietoa.

Vastattujen kyselyjen ja yleensä avattujen kyselyjen määrästä voi vetää sen johtopäätöksen, että suhteellisen iso osa lähetetyistä kyselyistä on joutunut yrityksen roskapostisuodattimeen.

Vastausten määrä suhteellisesti ja kappaleittain täytti kuitenkin tutkimukselle ennakoon asetetut tavoitteet, ja sitä voi käyttää suunniteltaessa ohjelmaa, palveluja ja muuta tarjontaa yrityksille ja yhteisöille.

Kysymyksiä tutkimuksessa oli yhteensä yksitoista:

1. Onko yhteisöllänne käytössä kulttuurisetelit tai kulttuurikortti?

Vastauksista ilmenee, että vähintään puolella kyselyyn vastanneista on käytössään tämä etu työntekijöilleen.

Asiasta voi tehdä johtopäätöksen, että mikäli osuuskunta ryhtyy tarjoamaan palvelujaan suoraan kuluttajille, kannattaa tutkia edellytykset ja kannattavuudet ottaa vastaan osan maksua etuna. Selvityksessä tulisi huomioida käytetyn edun osuus vakiintuneissa kulttuurilaitoksissa.

2. Järjestääkö yhteisönne henkilökunnallenne mahdollisuuden osallistua kulttuuritapahtumaan?

Vastauksista käy ilmi, että suurimmassa osassa yrityksiä näin tapahtuu vähintään kerran vuodessa, osassa jopa useammin.

Kulttuuripalveluiden huomioiminen kuuluu yleisesti isompien yritysten politiikkaan. Oikeanlainen näkyvyys markkinointimuotona on kannattavaa. Kokonaan hukkaan se ei yleisesti ottaen voi mennä.

3. Onko yhteisössänne nimetty henkilö/ryhmä, joka suunnittelee mahdolliset kulttuuritapahtumaan osallistumiset?

Tutkimustuloksen mukaan näin on hieman yli puolessa osassa yrityksiiä.

Tulos osoittaa oikeaksi arvion jo yhteydenottojen perusteella. Yhteydenotoissa yrityksiin pystyttiin puhelinpalvelussa hieman yli puolessa kerroista nimeämään joku henkilö tai taho, johon voi ottaa yhteyttä henkilökohtaisesti tai sähköpostin välityksellä. Tulos vaikeuttaa markkinointia, koska merkittävä osa tästä voi eksyä matkalla. Varmaa tietoa perille menosta ei ole saatavilla.

4. Onko yhteisössänne käytössä:

Vastaajat saivat valita nimetyistä vaihtoehdoista lähinnä olevan vaihtoehdon yrityksen kulttuuribudjettiin liittyen. Tuloksista ilmenee käytössä olevan samoissa määrin vuotuinen budjetti, jonka summa ei ole riittävä, kuin myös tapahtumakohtaisesti päätetty budjetti. Muut vaihtoehdot, kuten riittävä vuotuinen budjetti ei saanut osumia.

Vastauksista voi päätellä yritysten kulttuuribudjetoinnin olevan niukkaa, mutta määrätietoista. Tapahtumanjärjestäjänä kannattaa kiinnittää huomiota oikeanlaiseen ja kilpailukykyiseen hinnoitteluun.

5. Ollaanko yhteisössänne kiinnostuneita:

Monivalintatehtävä, jossa saattoi merkitä useamman annetuista vaihtoehdoista ja halutessaan lisätä myös omia vaihtoehtojaan. Lähes jokaisessa vastauksessa sai kannatusta teatteri. Paljon kannatusta saivat myös laulumusiikki/rockkonsertit, ooppera ja baletti/tanssiteatteri. Pientä kannatusta saivat myös klassisen musiikin konsertit, ulkomainen tanssi, kuten Flamenco, Bollywood. stand up/komiikka/taikuus, sirkus. Omana ehdotuksena kannatusta sai myös musikaali.

Tutkimus osoittaa, että mentäessä yhteisönä kulttuuririentoon, saavat perinteisemmät kulttuurimuodot huomattavan kannatuksen ja uudemmat muodot jäävät vähemmälle huomiolle. Tulos kannattaa ottaa huomioon markkinointitavoissa ja –kohteissa sekä suunniteltaessa tarjottua ohjelmakokonaisuutta.

6. Missä yhteisönne kulttuuritapahtumat on pidetty?

Reilu puolet vastaajista ilmoittaa tapahtumia pidetyn teattereissa tai muissa vastaavissa paikoissa. Samoin tilaisuuksia on pidetty yrityksen omissa tiloissa. Vajaa puolet ilmoittaa kulttuuritapahtumia olleen ravintolassa. Kaikilla vastaajilla on ollut näitä tilaisuuksia.

Aiempaan kysymykseen viitaten voi todeta, että ensimmäinen kohta tarkoittaa pääasiallisesti teatteria/oopperaa/balettia. Markkinoinnissa tulee ottaa huomioon se, että tilaisuuksia pidetään runsaasti myös yrityksen itse järjestämässä tiloissa ja ravintoloissa. Näihin soveltuvat pienemmät ohjelmanumerot, joista voi koostaa asiakkaan toiveiden mukaisesti kokonaisuuden.

7. Olemme käyttäneet kulttuuritilaisuuksia osana asiakas./yhteistyöohjelmaamme?

Puolet on käyttänyt ja toinen puoli ei.

Tietoa voidaan käyttää apuna markkinoinnissa. Se, että tämän kaltainen toiminta on tuttua yrityksille helpottaa ja antaa uskoa tarjota palveluja rohkeasti kaikille. Sen tahon, joka ei ole vielä kokeillut tätä osa-aluetta, kannattaa se tehdä palvelujemme avulla.

8. Jos saisit rakentaa yhteisösi tapahtumapäivän/pikkujoulun/asiakastapahtuman haluamaasi paikkaan, ja ohjelma koostuisi useasta lyhyemmästä osasta, siinä voisi olla mukana esim.:

Tämä oli myös monivalintatehtävä, jossa saattoi valita useamman vaihtoehdon. Laulu-/musiikkiesitykset saivat täyden kannatuksen. Runsaan kannatuksen saivat myös esim. pianolla soitettava taustamusiikki ja ulkomaiset tanssiesitykset. Yli puolet kannattivat myös ammattilaisen vetämää viihdyttävää viinin maistelua ja stand up/imitaatiota tai muuta vastaavaa komiikkaa. Sirkusklovneria sai jonkin verran kannatusta ja pienen kannatuksen sai runonlausunta. Tutkimukseen vastanneet eivät tuoneet esiin omia ohjelmavaihtoehtojaan.

Tutkimustulos antaa hyvin osviittaa siitä, minkä suuntaisia ohjelmalveluja asiakkaille kannattaa ensi kädessä tarjota näiden omissa tiloissa tai ravintolassa järjestettävissä tilaisuuksissa.

9. Onko yhteisössänne järjestetty ohjattua Workshop tai kerhotoimintaa tanssin/teatterin/liikunnan/hyvinvoinnin tai muun vastaavan alalla?

Runsaassa puolessa ohjattua toimintaa oli järjestetty. Lopuissa ei ollut järjestetty, mutta osa ilmoitti kiinnostusta tällaiseen kyllä olevan.

Se, että nämä palvelut ovat suurelle osalle tuttuja helpottaa palveluiden markkinointia. Kysyntää hyvillä ja oikein tarjotuilla kokonaisuuksilla voi hyvinkin olla.

10. Yhteisössämme voisi olla kiinnostusta seuraaviin palveluihin:

Monivalintatehtävä, jossa saattoi valita useamman vaihtoehdon. Runsaan puolet ilmoitti kiinnostusta olevan hyvinvointipalveluille, kuten itämaiset hoidot ja Life Coaching. Kannatusta sai myös esim. Bollywoodin, Salsan ja Flamencon tanssikurssit. Pientä kiinnostusta oli myös ilmaisutaito/draama-, valokuva-, kuvataide- ja kädentaito-työpajat. Omia ehdotuksia ei tarjottu.

Tutkimus osoittaa, että tarjottaessa tämän kaltaisia palveluita, kannattaa pyrkiä tarjontaan saamaan ainakin tuttuja ja uusia hyvinvointipalveluita ja erilaisia tansseja. Muitakin palveluita kannattaa soveltuvin osin olla tarjolla.

11. Muut toiveet/mielipiteet/ajatukset kyselyn tekijälle:

Tämä vapaa kenttä oli jätetty kaikkien vastanneiden osalta tyhjäksi.

Loppuajatukset

Tutkimukseen otettiin tarkoituksella yksi homogeeninen alue. Tutkittavina olivat suuret yritykset ja yhteisöt pääkaupunkiseudulla. Valittu kohde edustaa yhtä kohderyhmää, ja jo pienempikin otos antaa hyvän kuvan koko kohderyhmästä.

Tutkimuksen tekijää ihmetytti hieman se seikka, kuinka vaikeaksi suuressa yrityksessä oli tehty löytää määrätyn, oman päätoimensa ohella henkilökunnan kulttuuri- ja vapaa-aikatoimia hoitavan henkilön. Yrityksen kotisivuilta löytyi harvoin henkilökunnan nimiä johtajia ja avainhenkilöitä lukuunottamatta. Yrityksen puh.nrot ovat poikkeuksetta minuuttitaksaan perustuvia maksunumeroita. Kuten tutkimuksesta ilmeni, ei kaikissa yrityksissä nimettyjä kulttuuripalveluiden järjestäjähenkilöitä/-tahoja varsinaisesti olekaan.

Mikäli haluaa tehdä vastaavan tutkimuksen esim. keskisuuriin yrityksiin, kannattaa se tehdä omanaan. Näin saa paremman kuvan ympäröivistä kohderyhmistä.