



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Kylä-osuuskunta Gaijan
työosuuskuntatoiminnan kehittäminen**

Hanna Pöyhönen

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (240 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 4 / 2017

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Hanna Pöyhönen	Sivumäärä 81 ja 3 liitesivua
Työn nimi Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan kehittäminen	
Ohjaava opettaja Minna Hautio	
Työn tilaaja Kylä-osuuskunta Gaija	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on onnistuneesti kehittää tilaajan työosuuskuntatoimintaa. Tärkeää on myös luoda Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnalle visio, missio, strategia ja liikekoimintasuunnitelma. Pyrin selvittämään miten voisi organisoida ammattimaisemmin ja tavoitteellisemmin osuuskunnan työosuuskuntatoimintaa. Tavoitteena on myös innostaa Gaijan Luomukylän porukka asiasta ja saada lähtemään mukaan sen toimintaan työntekijälistoille. Tarkoituksena on saada aikaan työpohja, jonka avulla voi pikkuhiljaa tulevaisuudessa tapahtuvien kehitystoimien parantaa osuuskunnan taloutta pyrittämällä onnistuneesti työosuuskuntatoimintaa yhtenä osuuskunnan tulonlähteenä.</p> <p>Tilajana toimineen Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminta kaipasi kehittämistä. Se toimi osuuskunnan omana uinuvana yksikkönä vain satunnaisesti työllistäen muutamia henkilöitä.</p> <p>Tutkimustyö on kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen. Kehittämistyötä lähestyttiin konstruktivisen tutkimuksen ja tapaustutkimuksen näkökulmista. Kehittämistyö tehtiin toteuttamalla ryhmäkysely Gaijan Luomukylän väelle. Toteutin myös laajemman verkkokyselyn Kylä-osuuskunta Gaijan jäsenistölle, Gaijan Luomukylän väelle sekä heidän verkostoilleen ja yhteistyökumppaneilleen. Lisäksi Benchmarkkasin osuuskuntia ja osuuskuntia kehitettäviä tahoja Webropol – kyselyin sekä tarkentavin haastatteluin. Kehittämistyön tukena oli myös kirjallisuutta, Kylä-osuuskunta Gaijan säännöt, toimintakertomukset ja muut materiaalit, erinäiset verkkosivut sekä haastatteluista saamani asiantuntijatiedot.</p> <p>Tavoitteet kokonaisuudessaan täyttyivät hyvin. Työ tuotti paremmin kehitetyn työosuuskuntatoiminnan Kylä-osuuskunta Gaijalle. Kylä-osuuskunta Gaijan uinuva työosuuskuntatoiminta saatiin herätettyä eloon. Kylä-osuuskunta Gaijan ja Gaijan Luomukylän väki innostui projektista. Kehitystyön aikana koostettiin rakenteet, joita pystytään myöhemmin laajemmin tuotteistamaan ja kehittämään. Eli luotiin Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnalle visio, missio, strategia ja liiketoimintasuunnitelma.</p> <p>Tutkimuksessa saatiin uusia hyviä käytännön ohjeita miten kehittää työosuuskuntatoimintaa, organisoida ja toteuttaa ammattimaisemmin ja tavoitteellisemmin erityisesti Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaa. Tutkimustulosten ja niihin liittyvän opinnäytetyön valmistumisen jälkeen tapahtuvan kehittämistyön ansiosta saadaan vietyä Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan kehittämistä eteenpäin.</p> <p>Opinnäytetyöhön tuli hyvin sovellettavia ohjeita aloittelevalle työosuuskunnalle miten toimintaa kannattaa käynnistää tai kehittää. Se myös antaa hyviä näkökulmia toiminnan kehittämiseen jo olemassa olevalle osuuskunnalle.</p>	
Asiasanat ekoyhteisöt, yhteisöllisyys, ekoyrittäjyys, osuuskunnat, työosuuskunnat, kehittäminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Cultural Management; Bachelor's Degree

ABSTRACT

Author Hanna Pöyhönen	Number of Pages 81 and appendix 3 pages
Title The Development of Village Cooperative Gaija's Worker Cooperative Operations	
Supervisor Senior Lecturer Minna Hautio	
Subscriber Village Cooperative Gaija	
Abstract <p>The aim of this thesis was to develop Village Cooperative Gaija's worker cooperative operations. It has worked as the cooperative's own unit, but it has been giving jobs only temporarily for a few persons. The actual goals were to create a vision, mission, strategy and a business plan for Village Cooperative Gaija's worker cooperative operations. The objective was to solve how the worker cooperative operations could be organized more professionally in order to make them more goal-oriented. The aim is to make people at Gaija Ecovillage inspired about the development work and to get them to participate in the cooperative operations through the worker lists. The overall objective is to achieve a work basis for the future so that the development work can be continued slowly with small steps, so that the finances of the worker cooperation operations will be improved and the worker cooperative will start producing income.</p> <p>This study is both qualitative ja quantitative. The approach of this thesis is based on constructive research and case study. The study was carried out through a group interview for the people of Gaija Ecovillage and an Internet survey for the members of Village cooperative Gaija, people of Gaija Ecovillage and their networks and partners. Moreover, other cooperatives and other quarters that have developed cooperatives with Webpropol surveys were benchmarked. As supportive materials for the development work, literature, Village Cooperative Gaija's rules, annual reports, Internet sources and materials given by authorities, organizations and other quarters were studied.</p> <p>The goal-settings of this study, mentioned above, were well materialized and put into practice. The worker cooperative operations of Village Cooperative Gaija were improved and a basis was created for the future development work. The vision, mission, strategy and business plan were drafted. The people in both Cooperatives and Gaija Ecovillage were inspired about the operations.</p> <p>The study gave new insights on how to develop the operations of a worker cooperative and how to make them more professional and goal-oriented. These insights may be helpful for a new worker cooperative when initiating the process and developing it. The study also gives new aspects for developing an already existing cooperative.</p>	
Keywords ecovillage, communality, community, ecological entrepreneurship, cooperative, worker cooperative, development work	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 CASE	6
3 TIETOPERUSTA	10
3.1 Ekologiset arvot, kestävä kehitys, kestävä työ, yhteisöllisyys ja kyläytyminen	12 12
3.2 Osuuskunta yrityksenä ja työnantajana	18
3.3 Työosuuskuntatoiminta ja sen haasteet	19
3.4 Osuuskuntatoiminnan kehittäminen	25
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	27
4.1 Benchmarkkaus	30
4.2 Sähköinen kysely Gaijan Luomukylälle ja verkostoille	32
4.3 Ryhmähaastattelu Gaijassa	33
5 ANALYYSI	35
5.1 Benchmarkkaus – osuuskunnat, verkkokyselyn analysointi ja tulokset	35
5.2 Sähköinen Webropol – kysely Gaijan Luomukylälle ja verkostoille	55
5.3 Ryhmähaastattelu – analysointi ja tulokset	65
5.4 Pohdintaa tutkimuksista, tuloksista ja niiden jalkauttamisesta	66
6 OSUUSKUNNAN TOIMINTATAPOJEN RAKENTAMISTA	67
6.1 Missio ja Arvot	68
6.2 Visio	69
6.3 Strategia	69
6.4 Liiketoimintasuunnitelma	69
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	72
7.1 Päätelmät ja tulosten jalkauttaminen	77
7.2 Jatkosuunnitelmat	80
HAASTATTELUT	87
LIITTEET	88

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tarve lähti liikkeelle Kylä-osuuskunta Gaijan tarpeesta kehittää osuuskunnan työosuuskuntatoimintaa. Asia on kulkenut vuosia omalla painollaan eteenpäin, joten sille on hyvä vihdoin tehdä jotain koska muuten toiminta ei kehity. Ideaalitilassa työosuuskuntatoiminta mahdollistaisi helpommin Luomukylän asukkaiden pysymisen sen asukkaina tarjoamalla heille töitä ja toisi samalla rahatuloja osuuskunnalle. Kehittämistyö oli hyvä aloittaa nyt, että saadaan myös työosuuskunta nostettua esille yhtenä Kylä-osuuskunta Gaijan liiketoimintona. Tutkimus toteutettiin aikavälillä 1.1.2017–5.3.2017.

Asia on minulle läheinen ja omaan vahvat taustatiedot Kylä-osuuskunta Gaijasta sekä Gaijan Luomukylästä. Olen useiden vuosien ajan ollut aktiivisesti mukana Gaijan Luomukylän toiminnassa ja myös asunut siellä jonkin aikaa. Olen useita vuosia ollut Gaijan Luomukylässä toimivien Gaijan Luomukylä ry:n ja Kylä-osuuskunta Gaijan hallituksissa. Tällä hetkellä toimin Gaijan Luomukylä ry:n puheenjohtaja ja osuuskunnassa jäsenenä.

Tällä hetkellä on paljon ollut ajankohtaisena aiheena esillä työosuuskuntatoiminnassa työskentelevien oikeus työttömän tukiin. Yleisesti esillä on ajatus, että osuuskunnassa työskentelyä sekä osuuskuntatoimintaan liittymistä vältetään, koska pelätään yrittäjästatuksen saamista. Tutkimuksessani päätin tarttua myös siihen asiaan ja selvittää tarkemmin miten eri tahot näkevät tilanteen. Tämä tuo myös ammattialalle siten kiinnostavaa ajankohtaista tietoa. Suomessa toimii monia aktiivisia kulttuurialan osuuskuntia ja tuottajien on hyvä tietää miten osuuskunnassa työnantajan/työntekijän asemassa pitäisi toimia, että pieniä työkeikkoja osuuskunnille/työosuuskunnille tehdessä välttyisi saamasta siten yrittäjän statusta.

Osa tahoista toimi benchmarkkauksen lisäksi asiantuntijan rooleissa ja käytin heiltä saamiani lisätietoja osana tietoperustaa. Olen myös kerryttänyt tietopohjaa laajalti kirjallisuudesta ja eri verkkolähteistä. Tietopohjana toimi myös Kylä-osuuskunta Gaijan säännöt, toimintakertomukset ja muut materiaalit.

2 CASE

Kylä-osuuskunta Gaija

Kylä-osuuskunta Gaija on ollut toiminnassa nykyisessä muodossaan ja nimellä vuodesta 2011 alkaen. Osuuskunta toimii Ähtärissä. Siinä on tällä hetkellä 34 jäsentä ja tämän lisäksi yritysjäseniä 2 (yksi toiminimi ja yksi kommandiitti-yhtiö).

Osuuskunta on aiemmin perustettu Eko-osuuskunta Kaijanniemi-nimellä vuonna 1999. Vuonna 2011 osuuskunnan nimi muutettiin Kylä-osuuskunta Gaijaksi. (Kylä-osuuskunta Gaija säännöt 2011, 1-3.) Nimenvaihdoksen myötä haluttiin korostaa ja tuoda esiin aiempaa vahvemmin se, että osuuskunta toimii vahvasti osana kylää ja yhteisöä. Tässä vaiheessa myös lisättiin sääntöihin laaja lista Kylä-osuuskunnan mahdollisista toimialoista, koska siten haluttiin mahdollistaa monet erilaiset mahdollisuudet osuuskunnan toimintaan mukaan otettaviksi. Samalla myös otettiin käyttöön Gaijan Luomukylä kuvaamaan paikkaa aiemman Luomutila Gaijan tilalle. (Kylä-osuuskunta Gaija 2012, 1).

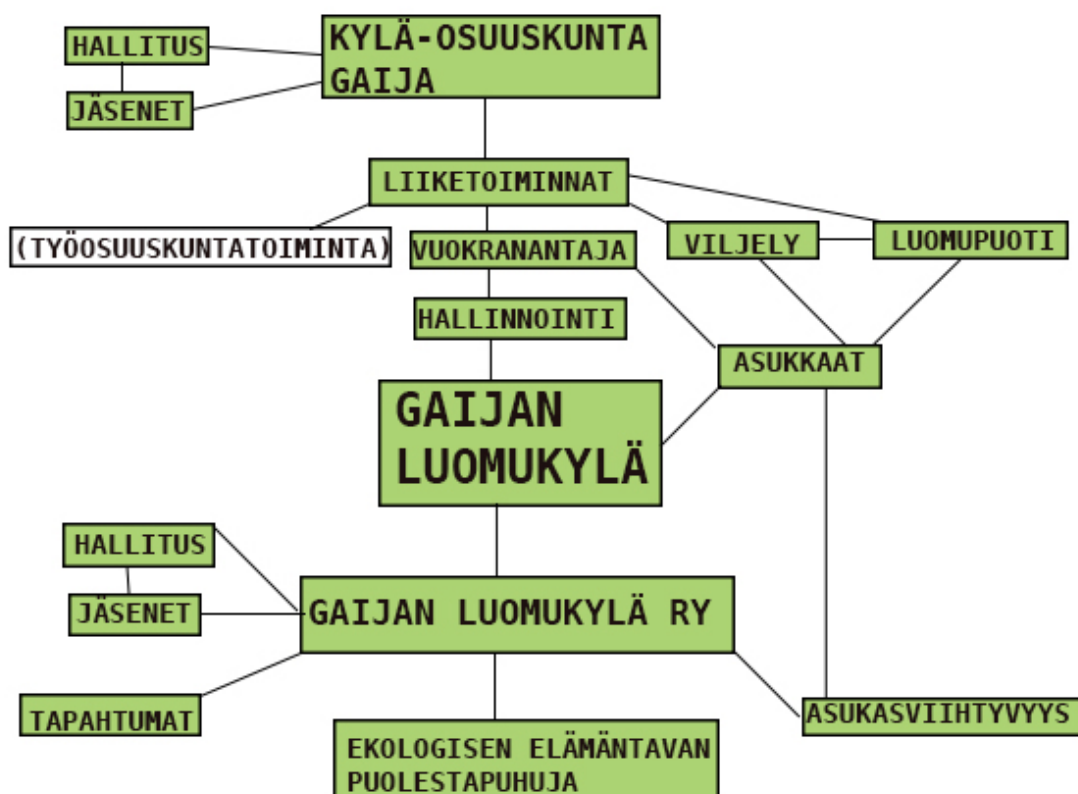
Kylä-osuuskunta Gaija tutkii permakulttuurin suunnittelua, harjoittaa luomuviljelyä ja keräilytaloutta. Osuuskunnalla on oma puoti. Kylä-osuuskunnalla on myös yhtenä osa-alueena työosuuskuntatoiminta, jonka kautta osuuskunnan työntekijät voivat työskennellä erilaisissa työtehtävissä ja projekteissa. Voimme myös tilauksesta viljellä/valmistaa tuotteita. (Gaijan Luomukylä 2017.)

Kylä-osuuskunta Gaija hallinnoi vuokraamaansa Ähtärin kaupungin omistamaa Kaijanniemen tilaa, jossa päätalona toimii 1260-neliöinen vuonna 1939–1941 rakennettu entinen kunnalliskoti. (Jaakkola 2009, 59). Osuuskunta toimii vuokranantajana Gaijan Luomukylän asukkaille. Luomukylässä toimii myös vuonna 2010 perustettu Gaijan Luomukylä ry, joka ylläpitää asukasviihtyvyyttä, toteuttaa erilaisia tapahtumia, elävöittää maaseutua ja tuo omalta osaltaan esille ekologista elämäntapaa. (Gaijan Luomukylä ry 2010, 1) Liiketoimintanaan Kylä-osuuskunta Gaija toimii Luomukylän vuokranantajana, viljelee peltoja ja ylläpitää omaa puotia, josta talon asukkaat ja Luomukylän vierailijat voivat ostaa erilaisia luomutuotteita ja lähiruokaa.

Osuuskunnalla on myös ollut välillä vähäisesti työosuuskuntatoimintaa. (Kylä-osuuskunta Gaija 2012, 2; Kylä-osuuskunta Gaija 2016, 1). Asiasta on kuitenkin

usein käyty keskustelua osuuskunnan vuosikokouksissa ja se nostettiin esille myös Gaijan Luomukylän tulevaisuuskokouksessa. Tahtotila asiaan on ollut positiivinen, mutta se on jäänyt muiden osuuskunnan liiketoimien varjoon. (Gaijan Luomukylä 2014, 3.)

Kaaviosta 1 on tarkemmin nähtävissä Gaijan Luomukylän tiivis ja karkeasti esitetty rakenne. Nähtävissä on että Kylä-osuuskunta Gaija hallinnoi paikkaa, Gaijan Luomukylä on kaiken keskiössä ja Gaijan Luomukylä ry toimii kylässä yleishyödyllisenä tahona toteuttaen tapahtumia ja parantaen asukasmukavuutta.



KAAVIO 1 Gaijan Luomukylän rakenne

Kylä-osuuskunta Gaija on yksi Suomessa toimivista ekokylistä. Toiset tahot käyttävät termiä ekokylä ja toiset ekoyhteisö. Jokainen ryhmä määrittelee itse itsensä. Usein kuitenkin on kyse saman tapaisista tahoista, missä yhteisöllisyys ja ekologisuus korostuvat arjen toimissa. Nämäkin asiat kuitenkin ovat eri tahoilla erilaisissa asemissa. Yhdessä vaikkapa ruuan omavaraisuusaste on pieni ja toisessa esimerkiksi kaikki tehdään kierrätysmateriaaleista.

Useimmat ihmiset muuttavat ekokylään, koska he ovat kyllästyneet materialismiin, massakulttuurimme liialliseen kuluttamiseen. He toivovat saavansa kokea vähemmän stressiä ja haluavat viettää enemmän aikaa heille tärkeiden asioiden parissa, kuten esimerkiksi perhe ja ystävät, psyykkinen työskentely ja ympäröivän luonnon tutkiminen (Vidickiené 2013, 49.)

On olemassa erilaisia määritelmiä ja laskentatapoja, joiden mukaan ekoyhteisöjä on Suomessa 15–50 ja niissä asuu arviolta 250–500 ihmistä. Kyseessä voi olla kahden hengen yhteisö tai kymmenien ihmisten yhteisöjä. (Haapamatti & Elo 2015, 12–17.)

Suomen ekoyhteisöjen yhteisenä tahona toimii Suomen kestävän elämäntavan yhteisöt ry (SKEY). Englanninkielinen nimi yhdistykselle on Global ecovillage Network Finland eli GEN-Finland. Suomen kestävän elämäntavan yhteisöt ry on Euroopan ekokyläverkosto GEN-Europan jäsen ja Baltic Ecovillage Networkin jäsen. (Haapamatti ym. 2015, 20.)

Suomen kestävän elämäntavan yhteisöt ry:n tarkoituksena on toimia kestävää elämäntapaa edistävien ja siihen pyrkivien ja sitä harjoittavien yhteisöjen yhteistyöelimenä sekä vahvistaa niiden yhteiskunnallista merkitystä. (SKEY 2017).

SKEY:n verkkosivuilla (2017) kerrotaan ekokylistä seuraavia asioita:

Ekokylät edustavat elämäntapaa, jonka periaatteina ovat alhainen kulutus, kestävä kehitys ja tyydyttävät asuin ratkaisut. Niiden tavoitteena on vähentää ympäristörasitusta yksinkertaisuuteen perustuvien valintojen ja ekologisten suunnitteluratkaisujen avulla.

Ekokylät pyrkivät yhdistämään ekologisia ja teknologisia suunnitteluperiaatteita yhteisöllisyyttä lisääviin elämänmuotoihin. Ekokylä on sekä teollisuus- että kehitysmaissa, maaseudulla ja kaupungeissa, niin vakiintuneen kuin uudisasutuksenkin piirissä.

Ekokylä motivoi erityisesti ekologisten, sosiaalisten ja henkisten periaatteiden omaehtoinen soveltaminen käytäntöön. Pyrkimyksenä on kehittää sellainen kestävä kehityksen malli, joka soveltuu kunkin ekokylän paikallisiin olosuhteisiin. (Serra 2017.)

Ekokylät ovat yhteisöjä, joilla on vahvat sosiaaliset rakenteet. Yhteisiä asioita niillä on ekologiset, taloudelliset, kulttuuriset arvot ja tavoitteet. Ne haluavat vaikuttaa asioihin. (Gen-Europe 2017.)

Osuuskunnan toimintaa säätelevät Gaijan Luomukylän arvot ja toimintaperiaatteet, osuuskunnan säännöt, vuosittaiset toimintakertomukset ja toimintasuunnitelmat, kir-

janpidon kautta tulevat taloustiedot sekä vuosikokouksen, hallituskokouksien päätökset ja asukaskokoukset.

Luomukylän arvot ovat osuuskunnalle erittäin tärkeitä ja niiden mukaan pyritään kaikessa toimimaan. Yhteisöllisyys, luontoa kunnioittava elämäntapa ja kestävä kehitys ovat mukana näin myös suurena osana osuuskunnan jäsenten arkea.

Osuuskunta kehitti ja paransi ohjeistustaan niin vanhoille kuin uusille asukkailla sekä asukkaiksi Gaijaan tahtoville henkilöille painottamalla mm. yhteisöllisyyden ja toisten kanssa jakamisen merkityksen ymmärtämistä.
(Kylä-osuuskunta Gaija 2013, 3.)

Osuuskunnan jäsenet haluavat kehittää Gaijan Luomukylää perinteiseksi yhteisölliseksi kyläksi. Tulevaisuuden haaveena on, että jokaisella perheellä/asukkaalla olisi oma talo tai tarpeeksi omia tiloja ja niiden vastapainona kylän yhteiset tilat. (Gaijan Luomukylä 2014, 1-3.)

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan kehittämistarpeet

Kylä-osuuskunta Gaija on tähän mennessä palkannut muutamia henkilöitä lyhyiksi jaksoiksi eri projekteihin. Tätä toimintaa ei ole määrätietoisesti yritetty kehittää vaan se on edennyt omalla painollaan. Käytännön taho eli Kylä-osuuskunta Gaija on siis jo valmiina mutta kaikki muut asiat puuttuvat vielä työosuuskuntatoiminnasta.

Yksi suurimmista esteistä ekokyläiden laajentumisen tiellä on työpaikkojen puute. Avoinna olevat työpaikat houkuttelisivat helposti ihmisiä ekokyläihin. Jos ekokylät ovat todella hyvin toimivia mikroyhteiskuntia, niiden yrityksissä työkentelevät olisivat tilanteeseensa tyytyväisempiä ja työntekijöinä pysyvämpiä kuin valtavirran työpaikoissa toimivat.

Ekokylissä tarvitaan työpaikkoja, jotta siirtyminen kestäväan elämäntapaan olisi mahdollinen. Joko kylissä jo asuvien on niitä luotava tai tulijoiden on kyettävä itse niitä synnyttämään saapuessaan.

Ekokyläihin ei muuteta, elleivät ne tarjoa toimeentulon mahdollisuuksia. Ja jos olemassa olevien ekokyläiden tarjoamat mahdollisuudet ovat vähäisiä, ei uusia kyliä synny. Ekokyläliike vahvistuu vain, jos kyläläisten ja ympäröivän yhteiskunnan tarpeita tyydyttämään ilmaantuu joukoittain uusia liikeideoita, jotka noudattavat ekokyläiden alkuperäisiä periaatteita.

(Hall 2013, 7-8.)

Kehittämistarpeiden selvittämiseksi piti kartoittaa mitä Gaijan Luomukylän asukkaat ja osuuskuntalaiset sekä näiden tahojen verkostot halusivat Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskunnan toiminnalta

Käytännön asioista yksi tärkeä prosessin alkuvaiheen kehittämistarve oli saada Gaijan Luomukylälle uudet verkkosivut ja sähköpostiosoitteet jälleen toimintaan vanhojen käytöstä poistuneiden tilalle sekä hankkia työosuuskuntatoimintaan liittyvä puhelinliittymä. Tämän kehittämistyön toteutin heti projektin alussa. Hyväksytin verkkosivut Gaijan Luomukylän asukkailla, Kylä-osuuskunta Gaijan hallituksella ja Gaijan Luomukylä ry:n hallituksella.

Tämän lisäksi piti saada pohja toiminnalle liiketoimintasuunnitelman, mission, vision, strategian ja arvojen kautta. Luomukylässä on myös kirjoittamattomia asukkaiden arjessa näkyviä sääntöjä, arvoja ja toimintatapoja. Mutta niitä ei ole konkreettisesti kirjoitettu minnekään ylös ettei paikkaan tulisi sääntöjä liikaa. Kylän uusille asukkaille, vierailijoille tai harjoittelijoille tämä asia saattaa joskus tuottaa ongelmia, kun miettii mitä voisi tehdä ja miten.

Eryteisesti tämän halusin välttää työosuuskuntatoiminnan kanssa jo heti alkuun, että epäselvyyksiä ei aivan käytännön asioihin tulisi vaan ne menisivät eteenpäin omalla suunnallaan ja toisivat yhteisten pelisääntöjen kautta kaikille siinä mukana oleville myös luottamusta toimintaan ja tiedon miten toimia eri asioiden kanssa. Luottamus tuo turvallisuudentunnetta työntekijöille ja näin heidän on helpompi tehdä työnsä hyvin huolehtimatta muista käytännön asioista. Hyvin tehty työ taas toimii osuuskunnalle parhaana mahdollisena markkinointikeinona ja tuo mukanaan puskaradion kautta myös uusia asiakkaita.

3 TIETOPERUSTA

Osuustoiminta on jäsenten harjoittamaa yhteistoimintaa, jossa he toteuttavat yhteisiä taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia tavoitteitaan. Osuuskunta on yritystoimintaa. Pienessä osuuskunnassa kaikki päättävät asioista ja myös toteuttavat päätökset. Jäseniä osuuskunnassa on oltava vähintään 7, etteivät se saa yrittäjän statusta. (Satakunnan Osuustoiminnan Kehittämiskeskus 2017.)

Uuden osuuskuntalain mukaan osuuskunnan voi perustaa jo yksikin ihminen. (Lehto & Holopainen 2017; Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen 2014, 67; Tampereen seudun osuustoimintakeskus 2017; Vaasan seudun Kehitys Oy 2014). Osuuskunnan jäsen ei ole henkilökohtaisesti vastuussa osuuskunnan velvoitteista ellei osuuskunnan säännöissä toisin mainita. Osuuskunta voi olla myös aatteellinen. Se voidaan määritellä säännöissä vaikkapa jonkin yleishyödyllisen tarkoituksen edistämiseksi. (Lehto ym. 2017.) Osuuskunta on yhteisö, jonka jäsenmäärää eikä osuuspääomaa ole ennalta määrätty. Osuuskunta ei ole helposti vallattavissa. (Kyläkallio 2009, 138; Lehto ym. 2017.)

Osuuskuntaan jäseneksi liittyvät maksavat osuusmaksun, joka on kaikille yhtä suuri. Osuuskunnan jäsenet ovat taloudellisesti vastuussa osuuskunnan sitoumuksista vain maksamansa osuuspääoman verran. (Meretniemi & Ylönen 2009, 48–49.)

Osuuskunnan toiminnan tarkoituksena on jäsenten taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa siten, että jäsenet käyttävät hyväkseen osuuskunnan tarjoamia palveluita taikka palveluita, jotka osuuskunta järjestää tytäryhteisönsä avulla tai muulla tavalla. Toiminnan tarkoituksesta voi säännöissä määrätä toisin. (Osuuskuntalaki 421/2013, 1 luku 5 §.)

Osuustoiminnan neuvottelukunnan (2005, 12–13) mukaan osuustoiminnan seitsemän periaatetta ovat:

- Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys
- Demokraattinen jäsenhallinto
- Jäsenten taloudellinen osallistuminen
- Itsenäisyys ja riippumattomuus
- Koulutus, oppiminen ja viestintä
- Osuuskuntien keskinäinen yhteistyö
- Vastuu toimintaympäristöstä

Osuustoiminnan arvot

- omatoimisuus
- omavastuisuus
- demokratia
- tasa-arvo
- oikeudenmukaisuus

- solidaarisuus

Eettiset arvot

- rehellisyys
- avoimuus
- yhteiskunnallinen vastuu
- muista ihmisistä välittäminen

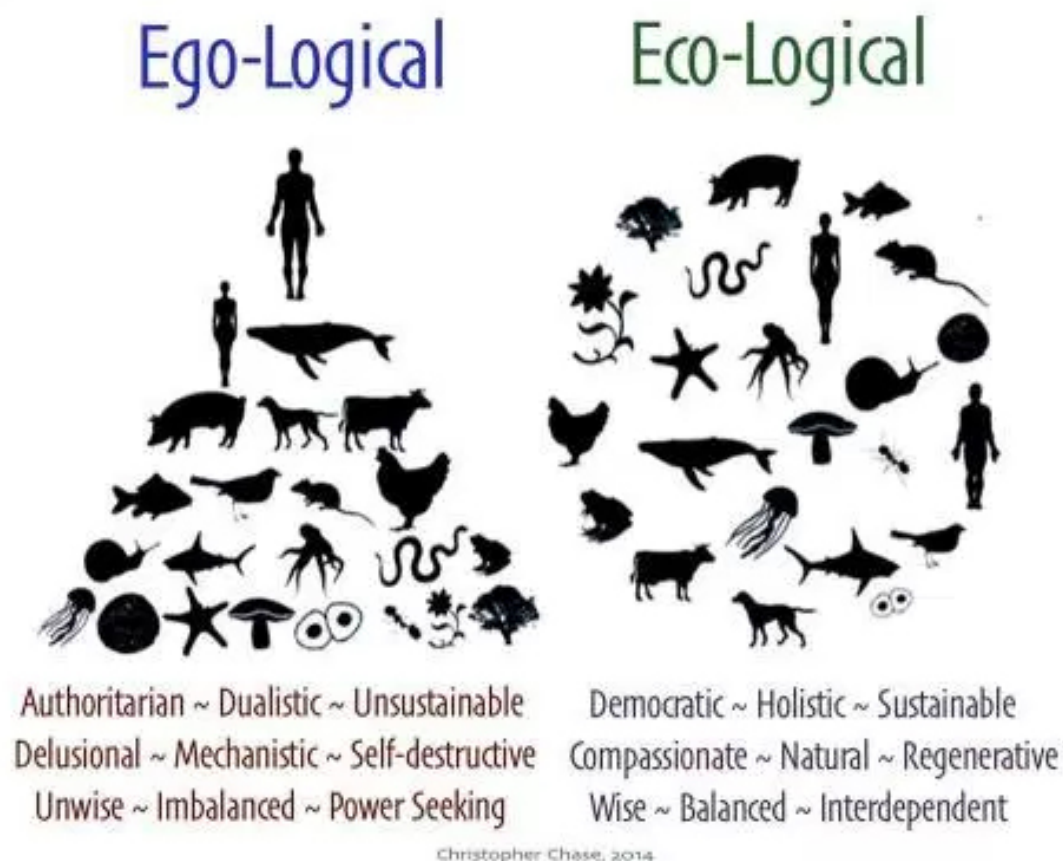
(Pellervo-Seura ry 2017).

3.1 Ekologiset arvot, kestävä kehitys, kestävä työ, yhteisöllisyys ja kyläytyminen

Ekologiset arvot

Ekologisissa arvoissa ihminen on osa luontoa, ei sen yläpuolella. Ekologisina arvoina nähdään luonnon kauneus ja eläinten hyvinvointi tärkeinä asioina.

Tätä asiaa selvittää hyvin seuraava Christopher Chasen (2014) kuva. Siinä esitetään miten kautta aikojen ihmiselle on periytynyt ekologinen maailmankuva, jossa ihminen hallitsee yksin kaikkea. Tämä olisi tärkeää muuttaa ekologiseksi maailmankuvaksi, jossa ihminen on osa luontoa.



KUVA 1 Egologinen ja ekologinen ihminen

Gaijan Luomukylässä ekologiset arvot ovat tärkeitä, eli siellä nähdään että ihminen osana luontoa olematta sen yläpuolella. Luontoa ja eläimiä kunnioitetaan.

Vihreä liike on ansiokkaasti tuonut pehmeitä arvoja yleiseen tietoisuuteen. Sen piirissä toimii monia ennakkoluulottomia ihmisiä, jotka etsivät vaihtoehtojattellulle rationaalista perustaa.

Ihminen saa mielihyvää myös luonnosta. Luonto on silloin itseisarvo, kun tarkoitetaan puhdasta ja alkuperäistä eli luonnollista luontoa. Luonto on arvokas myös vaikka se ei tuottaisi iloa kenellekään. (Nykänen 2004, 31–32.)

Ekologisen arvon määritelmä on tapa jolla yritys hahmottaa toimintaansa ja tuotteisiinsa liittyviä ekologisia vaikutuksia. Se on myös tapa nähdä miten tällaisia vaikutuksia olisi käsiteltävä. (Boons 2008, 3.)

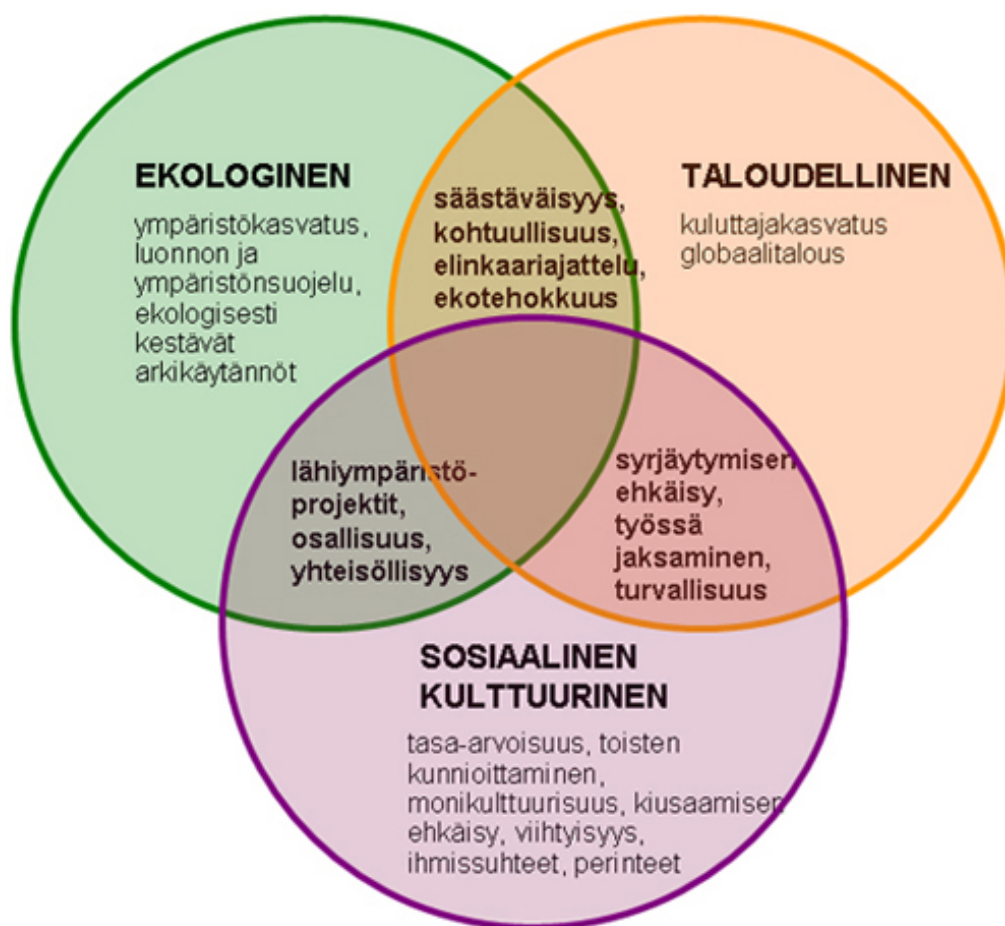
Kestävä kehitys

Kestävä kehitys on maailmanlaajuisesti, alueellisesti ja paikallisesti tapahtuvaa jatkuvaa ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Tä-

mä tarkoittaa myös, että ympäristö, ihminen ja talous otetaan tasavertaisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa. (Ympäristöministeriö 2016.)

Ekologisesti kestävä kehitys tavoittelee mahdollisimman niukkaa kulutusta, tuotteiden pitkää elinkaarta, kestävyttä ja lyhyitä jakeluteitä. Lyhyt jakelutie merkitsee paikallisia raaka-aineita ja valmistusta. Tuotteen kestävyys nivoutuu käsityömäiseen, korkealaatuiseen työhön, joka on tuotettu riistämättä tekijöitä. (Kyrö 2006, 15.)

Kestävässä kehityksessä tärkeää on ekologinen kestävyys, taloudellinen kestävyys sekä sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. (Opetushallitus 2017). Opetushallituksen opintomateriaalissa (mt.) tuodaan esiin Suomen ympäristöopisto SYKLIn kaavio kestävän kehityksen ulottuvuuksista.



KAAVIO 2 Kestävän kehityksen ulottuvuudet

Kaavio 2 kuvastaa tarkemmin, miten kestävän kehityksen ulottuvuudet sulautuvat osaksi toisiaan. Nämä asiat on myös hyvä ottaa huomioon Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnassa viimeistään silloin kun toimintaa jatkokehitetään opinnäytetyön valmistuttua. Toiminnassa on yhtenä tärkeänä asiana huomioitava lähiympä-

ristöprojektit. On eduksi maaseudun muille asukkaille, jos lähellä sijaitseva taho tarjoaa erilaisia maksullisia palveluita, hoitoja tai vaikkapa harrastuksia. Tämän vuoksi erilaisten palveluiden tilaamiseen voisi asiakkailta olla pienempi kynnys, jos ei tarvitse matkustaa kauas saavuttaakseen ne. Samalla osuuskunta myös yleisesti kasvat-
taa alueen palvelukantaa ja siten omalta osaltaan tekee aluetta kiinnostavammaksi matkailijoille.

Yleisesti eripuolilla Suomea Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnassa työskentelevät tuovat omalla tavallaan esille kestävän kehityksen arvoja. Toki työt tehdään aina asiakkaiden toiveiden mukaisesti, mutta mikään ei estä ehdottamasta että niissä otettaisiin huomioon kestävä kehitys vaikkapa erilaisissa materiaalivalinnoissa.

Kestävä työ

Kestävä työ tarkoittaa sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävää työtä. (Moisio 2015).

Antti Kasvion (2014) avaa kaaviossaan kestävän työelämän järjestelmästä laajemmin asiaa. On tärkeää ottaa huomioon että kaikki osatekijät edellyttävät toisiaan. Etsittäessä käytännön ratkaisuja tärkeää on löytää eri kestävyystavoitteiden ja niiden edistämiseksi vaadittavien asioiden välillä yhteensopivuus. (Kasvio 2014, 123–124.)

<p>EKOLOGINEN KESTÄVYYS</p> <ul style="list-style-type: none"> • energian ja raaka-aineiden kulutus planetaaristen rajojen mukaista • toimintojen aiheuttamat ympäristökuormat mahdollisimman pienet • tuotteet ja palvelut kestävän kehityksen vaatimusten mukaisia 	<p>INHIMILLINEN KESTÄVYYS</p> <ul style="list-style-type: none"> • terveelliset ja turvalliset työympäristöt • työkuormitukset kohtuullisia • työn sisältö mielekäs ja kiinnostava • säällinen toimeentulo • työ ja elämä tasapainossa • työkyky säilyy läpi työuran
<p>TALOUDELLINEN KESTÄVYYS</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisaation rahoituspohja kunnossa • toiminta kilpailukykyistä • toiminta kannattavaa • uusiutumiskyky riittävä myös tulevaisuutta ajatellen 	<p>SOSIAALINEN KESTÄVYYS</p> <ul style="list-style-type: none"> • toimivat työyhteisöt • vaaditut uhraukset ja saadut palkinnot jakautuvat oikeudenmukaisesti • toiminnot kaikin puolin sosiaalisesti hyväksyttäviä • myös heikommilla resursseilla varustetuilla mahdollisuus tuottavaan osallistumiseen

KAAVIO 3 Kestävä työelämän järjestelmä

Kestävän työelämän näkökulmasta Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan on tärkeää tuottaa laadukkaita ja kestäviä tuotteita sekä palveluita.

Työn pitää olla mielekästä työntekijöille. Oleellista on voida pikkuhiljaa kasvattaa toimintaa siten että talous pysyy tasapainossa. Tärkeää on myös että hyvällä yhteistyöllä asioita tehdään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kyläytyminen

Yhteisöllisyyden ja kyläytymisen perustana on, että tunnustetaan toisten olemassaolo ja annetaan sille hyväksyntä. Ihmiset tervehtivät toisiaan ja kiireenkin keskellä on aikaa pysähtyä pikaisesti vaihtamaan kuulumisia. (Lähteenoksa 2008, 25–26.)

Luomukylässä voi halutessaan elää omissa oloissaan, mutta yhdessä asumisella välttää maaseudulla hyvin eristäytymisen. Maaseudulla saattaa ekologinen ajattelu herättää ennakkoluuloja ja maatilalla asuminen naapurien ollessa etäällä voi olla yksinäistä puuhaa. Kun toimitaan entisaikojen kyläyhteisöä muistuttavassa yhteiselossa, ei tätä ongelmaa ole. (Haapamatti ym. 2015, 120–121.)

Vapaus on ehdoton edellytys kyläytymiselle. Yhteisöllisyyttä ei voi pakottaa, se on mahdollisuus löytää oma merkityksemme. Ei ole väärin jättää sitä mahdollisuutta käyttämättä. Kylässä tapahtuu koko ajan erilaisia asioita ja kohtaamisia. On tärkeää muistaa, että kylä uudistuu koko ajan. Jokainen valitsee itse, miten haluaa avata kotiaan ja itseään muiden nähtäväksi. Kaikkien ei ole pakko tehdä kaikkea ja usein eri työt löytävätkin tekijänsä ihmisten omien taitojen ja kiinnostusten kohteiden kautta. Eri aikoina ja eri syistä toiset ihmiset ovat aktiivisempia ja osallistuvampia kuin toiset ja tämä on tärkeää hyväksyä ja antaa toisille tilaa. Kylä on ensisijaisesti asukkaita varten. (Lähteenoksa 2008, 89–90.)

Gaijan Luomukylän arjessa ekologiset arvot, yhteisöllisyys ja kestävä kehityksen tapaan eläminen ovat tärkeitä. Kyseessä on kylä, jossa pyritään elämään vanhan ajan perinteitä ja muiden kyläläisten omia periaatteita kunnioittaen sopusoinnussa luonnon kanssa. Tärkeänä osana on yhdessä tekeminen, luomuruoka, pyrkimys mahdollisimman omavaraiseen talouteen ja yksilöiden sekä yhteisön arjen pyörittäminen. Kyseessä on pieni kylä, jossa jokaisella on oma tärkeä paikkansa ja asioilla omat aikansa. Jokaisella on omat kotinsa, mutta myös yhteisissä tiloissa vietetään paljon aikaa.

Yhteisöllisyys

Eri ihmiset eri aikoina tekevät erilaisen kylän. Jos pitkäksi aikaa seisahdutaan paikoilleen, on hyväkin saada kylään uusia asukkaita, jotka tuovat mukanaan omia tuulahduksia sekä taitojaan toimintaan. Näin kylä pysyy koko ajan liikkeessä ja kehittyy. Samoin uudet kyläläiset voivat ottaa omakseen vastuualueita, joihin jo vanhemmat asukkaat ovat kyllästyneet ja toivovat voivansa luovuttaa vastuun muille. On myös hyvä, että muutos saa aikaan uusia tuulia, ja näin kuin huomaamatta erilaiset välillä pienetkin erimielisyyksiä aiheuttavat asiat eivät enää ole niin tärkeitä ja ristiriitaisuudet saattavat vähentyä.

Yhteisöllisyydessä useat yksilöt rakentavat yhteistä yksilöllisyyttä. Tämä näkyy yhteisön käytännöissä. Ne institutionalisoituvat ja muuttuvat rakenteiksi antaen yhteisölle pysyvyyden. Yhteisö myös luo samanaikaisesti kollektiivisen toimintakentän ja määrittelee omat rajansa. (Tuomi 2005, 160.)

Yhteinen piirre yhteisöille on väen yhteenkuuluvuuden tunne. Sen saa aikaan vuorovaikutus: yhteiset säännöt, tavat ja normit, jotka hioutuvat pikkuhiljaa oikeille urilleen keskinäisessä kanssakäymisessä. Kun keskinäiset vuorovaikutussuhteet muuttuvat hyviksi, niin syntyy yhteisöllisyyttä. (Haapamatti ym. 2015, 27.)

Gaijan Luomukylässä yhteisöllisyys tulee vahvasti esiin siinä, että asioista pyritään päättämään yhdessä keskustellen niin, että päädytään kaikille sopivaan ratkaisuun, konsensukseen. Tarvittaessa Luomukylän asukkaat pitävät tärkeistä asioista talokouksia ja myös keskustelevat tarkemmin asioista osuuskunnan tai yhdistyksen hallituslaisten kanssa. Mahdollisten asukkaiden välisten ristiriitojen ja konfliktitilanteiden varalle on tehty toimintasuunnitelma ja ohjeistus. (Kylä-osuuskunta Gaija 2013, 2.) Vaikka osuuskunnan/yhdistyksen kokouksia ei olisikaan usein, ovat hallitusten jäsenet ja aktiiviset muut jäsenet tiiviisti tekemisissä keskenään keskustellen Gaijan asioista, niiden toteuttamisesta ja kehittämisestä. Yhteisöllisyyden vuoksi olen lopputyössäni tuonut esille Gaijan Luomukylän, Kylä-osuuskunta Gaijan ja Gaijan Luomukylä ry:n. Kyseessä on kolme erillistä yksikköä, jotka ovat kuitenkin tiiviisti tekemisissä keskenään. Ihmisten ajatuksille ja mielipiteille annetaan aikaa kehittyä ja muovautua ja kaikkien mielipiteet ovat tärkeitä päätöksiä tehtäessä. Haluan myös lopputyössäni korostaa teoriapohjan ja tulosten analyysitavan kautta yhteisöllistä päätäntä-

paa. Jätän siksi lopputyöhöni paljon tilaa myös avoimelle pohdinnalle ja en analysoi kyselyiden tuloksia liian tiiviiksi paketeiksi.

3.2 Osuuskunta yrityksenä ja työnantajana

Osuustoiminta on kansainvälisesti ja kansallisesti mittavaa yli 90 maassa ja kaikissa maanosissa harjoitettavaa yritystoimintaa. Arvion mukaan eripuolilla maailmaa osuuskunnissa on yhteensä melkein 800 miljoonaa jäsentä. Euroopassa osuuskuntia on 132 000 ja niissä yhteensä 83 miljoonaa jäsentä. Suomen osuuskunnissa oli vuonna 2004 noin 3,2 miljoonaa jäsentä. Yli sata vuotias Pellervo-Seura perustettiin kehittämään suomalaista osuustoimintaa ja yhä edelleen se toimii osuustoiminnan edistäjänä ja edunvalvojana. (Juutinen, Stenström & Vuori 2011, 8-11.)

Osuuskunta on kuin pienyritys, jonka toiminnan on perustuttava liiketaloudellisesti hyvälle pohjalle ja oltava taloudellisesti kannattavaa. Hyvä etukäteissuunnittelu ja toiminnan kehittäminen ovat tärkeitä asioita. Jäsenten sitoutuminen yrityksen yhteisiin tavoitteisiin on suuri menestystekijä. Haasteita toimintaan tuo pieni aloituspääoma. Pelisäännöt on hyvä hioa kuntoon, että asioista ollaan yksimielisiä. Sääntöjä on tärkeä seurata ja tarvittaessa olosuhteiden vaatiessa muuttaa sopiviksi.

Positiivisia puolia ovat pieni pääoman tarve, rajattu taloudellinen vastuu, oikeus työtömyysturvan säilymiseen, hyvä keino työllistää itsensä, sosiaalinen turvaverkko, yhteistoiminta, verkostoituminen, työntilaaaja voi helposti maksaa vain yhden laskun vaikka töissä olisikin useampi henkilö tekemässä projektin eri työvaiheita.

Haasteita toiminnalle ovat passiiviset jäsenet, pääoman puute, yrittäjämäisen asenteen puuttuminen, huono liikeidea, kysyntä ja tarjonta ei kohtaa, yhteisten päätöksien tekemisen vaikeus. (Lehto & Holopainen 2010, 13.)

Kun osuuskunta on, sitä täytyy pystyä tarkastelemaan kuten liikeyritystä. Siinä täytyy olla käyttöpääomaa, täytyy syntyä liikevaihtoa ja siinä syntyy joka tapauksessa aina kustannuksia kun yhteisiä osuuskunnan asioita täytyy hallinnoida. (Masali 2017.)

”Osuuskunnalle täytyy tulla sellaisia tuloja että se pystyy maksamaan tehdystä työstä korvauksia” (Karhu 2017).

Osuustoiminnallinen yritys, osuuskunta on yhtäältä liiketaloudellinen ja toisaalta jäsentensä hyvinvointia tavoitteleva yhteisö. Osuuskunta voi olla hyvä taho turvaamaan maaseudun haja-asutusalueiden palveluita. (Laurinkari 2014, 37–40.)

Osuuskunnat ovat toimineet pitkäjänteisesti ja menestyneet myös taloudellisesti vaikeina aikoina. Se osoittaa että yritysmalli tuottaa kestäviä ratkaisuja. Osuustoiminnan ytimessä ovat ihmiskeskeisyys ja ihmisten tarpeisiin vastaaminen. Yritysmalli edellyttää yhteistyötä, demokraattista osallistuvaa hallintoa sekä jatkuvaa vuoropuhelua eri toimijoiden kesken. Tarvitaan sosiaalisia taitoja, luottamusta, hyvää liiketoimintaosaamista sekä eettisyyttä. Osuuskunnat menestyvät silloin kun yrityksiä johdetaan hyvin, toimitaan taloudellisesti tehokkaasti ja toiminnassa ymmärretään ja otetaan huomioon osuustoiminnan arvot ja periaatteet. (Troberg 2014, 99.)

3.3 Työosuuskuntatoiminta ja sen haasteet

Suomen osuuskuntatoiminnan isänä voidaan pitää Hannes Gebhardia (1864–1933). Hän otti tavoitteekseen saada aikaan yritysmuodon, jossa myös maaseudun asukkaat pystyisivät osallistumaan markkinatalouteen. (Laurinkari 2004, 19.)

100 vuotta sitten suuri osa maanviljelijäväestöstä (valtaväestöstä) ei saanut tarvitsemiaan tuotteita eikä ollut tarvitsemiensa palveluiden piirissä. Tuotannon jatkojalostus ja pääsy markkinoille oli rajoitettua tai mahdotonta. Syntyi tuottajaosuuskunnat, osuuspankit ja osuuskaupat.

Suomen teollistuessa ja väestön hakeutuessa kaupunkeihin ja teollisiin töihin, kuluttajaosuuskunnat mahdollistivat pääsyn välttämättömien palveluiden piiriin. (Masalin 2017.)

Työosuuskuntia on ollut Suomessa pitkään. Varhaisia työosuuskuntia perustivat mm. käsityöläiset, rakentajat ja ahtaajat. 1907 alkanut taloudellinen taantuma kuitenkin vaikeutti niiden toimintaa. Osuuskuntien ja yksityisyriyten välinen kilpailu kiristyi ja hintoja piti laskea. Työosuuskunnat katosivat Suomesta melkein täysin, kunnes 1990-luvun laman aikana tilanne muuttui. (Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen 2014, 61–62.)

1990-luvun lamavuosien aikana perustettiin Suomeen noin 200 uutta työosuuskuntaa. Osuuskuntia perustettiin kaupungeissa ja maaseudulla. (mt., 85.)

Työosuuskuntia on tällä hetkellä Suomessa reilu 1000, mutta kaikki näistä eivät toimi aktiivisesti. Jäsenien määrät vaihtelevat 2-190 välillä. Jäseniä on kokonaisuudessaan noin 13 000. Vuoden 2014 osuuskuntalakimuutoksen myötä yksi henkilö voi perustaa osuuskunnan, mutta toistaiseksi ei tiedetä yleistyvätkö yhden hengen osuuskunnat. (mt., 104.)

Yhteistoiminnan juuret ovat syvällä Suomessa. Kylissä tehtiin paljon talkootyötä ja naapurua autettiin tarvittaessa. Työliitot olivat elintärkeitä. Kaikki suuritoisemmät työt kuten metsälaidunnus, kaskeaminen ja muut arkiset toimet eivät olisi sujuneet ilman yhteistoimintaa. (Inkinen & Karjalainen 2012, 124.)

Samassa yhdessä tekemisen hengessä toteutetaan nykyään myös työosuuskunta-toimintaa. Usein työt tehdään yksin, mutta taustalla on tarvittaessa muiden mukana toiminnassa olevien tuomia ammattitaitoja ja osuuskunnan tukiverkosta.

Työosuuskunta on osuuskunta, jossa jäsenet omistavat osuuskunnan. Jäsenillä on yhteinen tavoite tavoitella voittoa. Työosuuskuntien tarkoitus on edistää jäsentensä hyvinvointia, työllistää jäsenensä ja järjestää tarvittaessa koulutusta. Työosuuskunnassa yleensä osuuskunnan toimeksiannot tehdään yhdessä tai yksin. Työosuuskunta myös markkinoi jäsentensä osaamista asiakkaille. Työosuuskunnan jäsenet ovat työsuhteessa osuuskuntaansa ja se vastaa myös ulkopuolisten vaatimuksista. Lisäksi työosuuskunta vakuuttaa jäsenensä.

Työosuuskuntien kohdalla on katsottu, että kysymys on työsuhteisesta työstä, sillä työosuuskunnalla on aito pyrkimys työllistää jäsenensä sitä kautta. TE-toimiston ohjeiden mukaan laskutuspalveluita koskevat määräykset eivät koske työosuuskuntia, jossa työtä tehdään osuuskunnan lukuun. Osuuskunnan kohdalla on pidettävä huolta siitä, ettei kenenkään jäsenen äänivalta ylitä 15 %, sillä muuten henkilö tulkitaan osuuskuntayrittäjäksi. (Ammattiliittojen itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä 2017.)

Työosuuskuntatoiminnalla on tällä hetkellä heikko maine. Monet pelkäävät liittyä työosuuskuntatoimintaan mukaan, koska luulevat näin menettävänsä oikeuden työttömän tukiin.

Osuuskunnassa työllistyvän oikeudesta työntekijän tai yrittäjän työttömyysturvaan selvityksen tehnyt Päivi Siukkola toteaa, että:

Osuuskunnan jäsentä pidetään yrittäjänä, kun hän työskentelee osuuskunnassa, jossa on alle 7 jäsentä. Osuuskunnan jäsen voi olla työttömyysturva-

lain mukaan yrittäjä myös osuuskunnassa, jossa on jäseniä 7 tai enemmän, mikäli osuuskunnan ja jäsenen välillä ei voida katsoa olevan työsopimuslain 1 §:n mukaista työsuhdetta.

Työsuhde muodostuu työnantajan ja työntekijän välille silloin, kun työntekijä tekee työnantajalle työsopimuksen perusteella työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Lisäksi osuuskunta harjoittaa oman toimialansa mukaista yritystoimintaa ja on jäsentensä työnantaja. Jos esimerkiksi työntekijä itse markkinoi ja tekee sopimukset työn teettäjän kanssa ja osuuskunta hoitaa ai-noastaan palkanmaksun ja laskutuksen, ei työnantajan ja työntekijän välillä ole sellaista työsopimuslain mukaista työsuhdetta. (Huhtala 2016.)

Työosuuskuntatoiminta tai yhteisöllinen osuustoiminta on mielestäni jonkinlaisessa nosteessa. Työosuuskunnat tällaisessa muodossa ovat nähdäkseni vielä vastaus moneen työllisyysongelmaan. Mutta osuuskuntien on nostettava yhteisöllisyyden astetta ja yhdessä tekeminen on oltava näkyvämpää kuin yksilötoiminta. Tilanne 1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alussa oli hyvin monilta osin samanlainen kuin nykyhetki. Silloin osuustoiminta oli ratkaisu moneen työllisyystilanteeseen sekä epävarmoihin työolosuhteisiin ja palkkoihin. Uskon että tämän seikan havaitseminen sekä tätä kautta paluu alkujuurilleen on osuustoiminnan vahvan tulevaisuuden tie. (Kuismanen 2017.)

Osuuskunta-ajattelu on tulevaisuuden ajattelua. Työosuuskunta on tulevaisuuden tapa tehdä työtä. (Lilith 2014, 6.)

Tutkimuksessa myös selvitettiin eri tahojen käytäntöjä ja näkökulmia tähän ajankoh- taiseen asiaan, koska se itsessään vaikuttaa vahvasti kannattaako työosuuskunta- toimintaa laajemmin kehittää. Saadakseni vielä laajemmin näkökulmaa millainen on työntekijöiden asema osuuskunnassa tai työosuuskunnassa työttömän tukiin liittyen kysyin seuraavilta tahoilta miten he näkevät työosuuskunta/osuuskunta – toiminnas- sa työskentelevän henkilön oikeuden työttömyystukiin ja millä ehdoilla pitävät häntä työttömänä tai yrittäjänä.

Yleinen vastaus tahoilta oli, että osuuskunnassa missä on vähintään 7 jäsentä ja ei ole kyse laskutusosuuskunnasta on työntekijöillä oikeus työttömyysajan tukiin. Toki tähän oli useilla tahoilla tarkempia ohjeistuksia, joten alla niiden antamat vastaukset asiaan.

Erkosta vastattiin, että:

”Riippuu osuuskunnasta, mistä kertyy työssäoloehto. Jos on työsuhhteessa osuuskuntaan eli on ihan normaali työsuhde ja kirjoittanut työsopimuksen. Jos on ihan selkeä työsuhde ja tekee vähintään 18 viikkotuntia työtä ja osuuskunta maksaa työntekijän palkan.” (Juhola 2017.)

Erkosta kerrottiin myös:

”Tahon omilta verkkosivuilta voidaan katsoa millaisesta osuuskunnasta on kyse.

Työnantajan ei tarvitse täysin asiakkaan sopimuksia toimittaa, salassa pidettävät asiat voi yliviivata. Tärkeää on vain nähdä että työnantajalla ja asiakkaalla on keskenään sopimus.

Joskus ollaan myös tarkkoja, jos asiakkaalta laskutetaan joku summa ja melkein kaikki siitä näyttää menevän työntekijälle. Silloin ei voi olla todellisesta työsuhteesta kysymys vaan tämä menee laskutusosuuskunnan merkkien kautta.

Tähän ei kuitenkaan ole olemassa yksiselitteistä vastausta, vaan asiat käsitellään tapauskohtaisesti.

Ollaan tarkkoja onko työsopimukset työntekijän ja työnantajan kanssa vai onko työntekijällä myös mahdollisuus vaikuttaa asiakkaan kanssa tehtävään työsopimukseen.” (Erko 2017.)

Yleisestä työttömyyskassasta sanottiin:

”Jos on työsopimus ja työsuhte siten työnantajan kanssa, nähdään henkilö työntekijänä ja on oikeutettu hakemaan liiton päivärahoja. Työnantajana toimivan tahon verkkosivuilta on hyvä myös tarkistaa onko siellä mainintaa työntekijän työsuhteesta olemisesta.” (Yleinen työttömyyskassa 2017.)

Yritys-Suomi puhelinpalvelusta kerrottiin:

”Asiaan on kaksi tapaa: TE-toimistolla toimii valtakunnallinen työlinja, mikä on valtakunnallinen neuvonta liittyen työttömyyteen ja työttömyysturvalakiin. Tai voi soittaa johonkin TE-toimistoon, missä toimii paljon osuuskuntia esim. Tampereella/Pirkanmaan seudulla on paljon osuuskuntia. Ja siellä varmasti TE-toimisto on hyvin jyvällä asioista. Jos siellä tavoittaa jokin työttömyysturvaneuvojan. He tuntevat työttömyysturvalain ja sen tulkinnat. Olisi tietenkin hyvä kuulla nimenomaan siellä tietyllä alueella, koska valtakunnalliset puhelinneuvonnat ei näe niitä päätöksiä ja ratkaisuja mitä siellä tehdään. Lähinnä työvoimapolitiittiset lausunnot jotka menee kassoille ja kelaan. Nämä kaksi paikkaa TE-toimistot ja työttömyyskassat on asioista perillä.

Työttömyysturvalaissa on koska katsotaan yrittäjiksi näissä yhteisöissä, koskee näitä osuuskuntia ja osakeyhtiöitä. Siellä on ollut se 15 % äänimäärä tai omistus ja vastuullisessa asemassa. Tarkoittaa että jos on 6 omistajaa ja kaikki on vastuullisessa asemassa hallitustyöskentelyssä, niin nehän on yrittäjiä työttömyysturvalain silmissä. Mutta sitten taas muut jäsenet eivät olisi yrittäjiä. Siihen aina liittyy se elementti että siellä täytyy työskennellä tavaltaan tai olla sitten tällaisessa vastuullisessa asemassa niin sehän tekee siitä aina vähän ongelmallisen se tulkinta.” (Jankke 2017.)

Valtakunnallisen työttömyysturvaneuvonnan TE-asiakaspalvelukeskus työttömyysturvaneuvonnan puhelinpalvelusta kerrottiin:

”Työosuuskunta tarkoittaa sitä että työosuuskunta tuottaa palvelua mihin työntekijät osallistuvat. Silloin henkilöt ovat työsuhteessa siihen työosuuskun-

taan. Silloin jos työ on osa-aikaista, niin on oikeus työttömyysetuuteen. Tai jos on kokoaikaista ja työsuhde päättyy määräaikaisena, on oikeutettu työttömyysetuuteen. Työosuuskunta itse tekee työsopimuksen jonkun toisen työntilaaajan kanssa.

Yksi määritelmä on että kenen kanssa on se sopimus. On erikseen nämä laskutuspalveluosuuskunnat, jotka erikseen hoitavat markkinoinnin ja laskutuksen eli sen paperin pyörityksen. Silloin kun tämä henkilö tekee sen sopimuksen jonkun palvelun tilaaajan kanssa, niin heidän välilleen syntyy se sopimus ja sit se paperin pyöritys hoituu tämän laskutuspalveluosuuskunnan kautta. Silloin siinä tilanteessa on tällaisesta yrittäjyydestä kysymys.

Jos osuuskunnalla on toimialana tietyt palvelut mitä tarjoaa, silloin on työnantajan roolissa. Jos on vaan toimialana laskutuspalveluosuuskunta niin se ta ho ei tuota sitä palvelua itsessään niin se on se ero.

Jotkut laskutuspalveluosuuskunnat ovat tehneet työsopimuksia näiden tekijöiden kanssa ja henkilö on siinä uskossa että on työsuhteessa työosuuskuntaan, Työnantajan rooli ei työsopimuslain mukaan täyty, jos sopimus tehdään jonkin toisen osapuolen kanssa että vaan hoidetaan se laskutus ja markkinointi.

Mutta jos osuuskunta on ihan puhtaasti työosuuskunta, joka tuottaa palveluita omissa nimissään niin silloinhan se pystyy olemaan työnantajan roolissa ja silloin se työsopimus on mahdollista.

Finlexistä löytyy työhallinnon virkailijoiden ohjeet. Nämä on julkisia ja kaikkien käytettävissä. Ohjeessa on määritelty että milloin osuuskunta on työnantajan roolissa ja milloin se ei voi olla.” (Siikaluoma 2017.)

PAM työttömyyskassasta vastattiin:

”Kun osuuskunnassa on kuusi tai alle omistajia, niin katsotaan yrittäjäksi. Jos on enemmän niin voi hakea soviteltua päivärahaa. Toki työsopimus ei saa ylittää sitä 80 % että voi hakea tukia. Jos on enemmän kuin seitsemän henkilöä niin sitten ei katsota yrittäjäksi.” (Tolvanen 2017.)

Pirkanmaan TE-palvelut kertoi sähköpostitse asiasta:

Pirkanmaan TE-toimisto noudattaa työttömyysturvalakia selvittäessään työllistymistä osuuskunnassa. Työttömyysturvalaki ja Työ- ja elinkeinoministeriö ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvan toimeenpanosta löytyvät Finlexistä. (Kellokumpu 2017.)

Rakennusalan työttömyyskassasta kerrottiin:

”Rakennusalan työttömyyskassassa osuuskunnassa/työosuuskunnassa työskentelevien määrät ei tietääkseni ole mitenkään erityisen suuria tällä hetkellä. Lähtökohtaisesti jos on kyseessä työosuuskunta ja siinä työsuhde niin silloin sen pitäisi mennä normaalin työttömyysturvalain mukaan. Et jos on yli 18 tuntia työviikko ja työnantaja valvoo sen tekemistä niin silloinhan se pitäisi täyttää sen ehdot. Tietty ongelmallisempia on ne laskutusosuuskunnat. Jossa sitten tavallaan se on enemmän yrittäjämäistä ja tekeminen eri kun itse hankitaan asiakkaat ja itse laskutetaan vain välikäden kautta työn valmistuttua.

Verkkosivuilla olis hyvä olla mainittuna että työntekijät ovat normaalissa työsuhteessa. Väittäisin että työttömyyskassat jos on epäselviä tilanteita niin kyllä ne ainakin käy tarkistamassa tilannetta jo verkkosivuiltakin ja toki soittaa työnantajalle ja selvittelee sitä asiaa. Tosiaan jos on selkeästi joka paikassa mainittu että oikeasti työsopimus ja työnantaja on se joka valvoo ja ottaa siinä tietyllä tavalla vastuun tekemisestä niin on hyvä käydä siellä ilmi ja myös työntekijöidenkin osalta sellainen on mielenrauhaa tuova.

Olennaista on että pitäis olla työsuhteista työtä myös siinä mielessä että työnantaja valvoo sitä työn tekemistä. Työtunnit ja tekemisen määrä pitää olla työnantajan valvottavissa. Lähtökohtaisesti palkkaus ei voi olla puhtaasti provisiopalkka vaan pitäis olla tuntipalkka tai vuosipalkka jne.

Työttömyysturvan kannalta 0-40 tai 37,5 on ihan ok. Usein on selkeämpi jos on tehty määräaikainen työsuhde ja sit kun pätkä loppuu niin se loppuu ja maksettu lomakorvaukset ja muut ulos nättisti että sitten tehdään uus. Mut 0-40 ei tavallaan ole kassan kannalta ongelma. Voi olla työntekijän kannalta sitten. Parin tunnin työtä varten ei tarvitse tehdä työntekijälle työsopimusta. On kuitenkin huolehdittava et se työsopimus on kunnolla tehty, mistä asiat käy ilmi selkeästi. Välillä työsopimuksessa on merkitty vähän niin kuin kaikki. Voi olla vakituinen, 0-40 ja sit alla vielä joku 10h taattua työtä. Että loppujen lopuksi kukaan ei tiedä mitä on sovittu. Välillä ihmettelee että kyllä kuitenkin työt on hyvin hoidettu. Jonkinlainen ymmärrys on kuitenkin ollut työntekijällä ja työnantajalla. Siinä vaiheessa kun työttömyyskassan pitää mennä toteutuneiden faktojen mukaan mennä niin on vaikeaa kun ei ole mitään selkeää sovittua tietä. Tosiaan selvästi merkittynä et on 0-40 sopimus ja millä ehdoilla ja mitä on sovittu.

Silloin kun on ihmisellä työssäoloehto täynnä ja on TE-toimistolla voimassaoleva esteetön lausunto eli on työtön työnhakija, joka voi tehdä satunnaisesti jotain työtä niin sitten voidaan maksaa soviteltua päivärahaa.” (Ketola 2017)

ERTOsta vastattiin, että:

”TE-toimisto antaa lausunnon ja sit liitto sen jälkeen. Työntekijä työtä tekee työtä henkilökohtaisesti työnantajan ja johdon alaisena. Työnantajan on pysyttävä valvomaan työtä. Haastavaa onkin selvittää onko asiakas vai osuuskunta työnantajana.” (ERTO 2017.)

Laskutuspalveluiden kautta työllistyminen on yleensä sosiaali- ja työoikeudellisesti yrittäjätyötä, sillä työnantaja ei valvo työntekijän työaikaa tai johda työtä. Työvoimaviranomaiset katsovat, että henkilö tekee tosiassa yrittäjätyötä, vaikka hän käyttäisi laskutuspalvelua. Verohallinto on puolestaan katsonut Palkkaa ja työkorvaus -ohjeessa, että laskutuspalveluiden asiakas on työsuhteinen työntekijä. (Ammattiliittojen itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä 2017.)

Työnhakijan laskutuspalveluosuuskunnan kautta tekemää työtä pidetään työsuhteena, jos työnhakija on tehnyt työsopimuksen kyseessä olevan laskutuspalveluosuuskunnan kanssa. Lisäksi edellytetään, että osuuskuntaa voidaan ylipäättään pitää työnantajan asemassa olevana. Työnantajana pitäminen edellyttää, että osuuskunta esimerkiksi tarjoaa omissa nimissään niitä palve-

luita, joiden tekemiseksi työnhakija on työllistynyt. Yleensä tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työ tehdään osuuskunnan lukuun ja osuuskunta on sopimussuhteessa työn teettäjään.

Osuuskuntaa ei pidetä työnantajana, jos se ainoastaan välittää tietoa työtilaisuuksista tai huolehtii jäsentensä tekemään työhön liittyvästä markkinoinnista, laskutuksesta ja kirjanpidosta. Näissä tilanteissa työsuhde voi syntyä vain yhteisön ja työnvälityksestä, markkinoinnista, laskutuksesta tai kirjanpidosta huolehtivan henkilön välille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Osuuskunnassa työskentely nähdään erilaisena verrattuna toisen palveluksessa työskentelyyn ja muuhun yritystoimintaan verrattuna. Monipuolisuus ja monimuotoisuus syntyvät osuuskunnan joustavasta ja vapaasta rakenteesta, johon liitytään omista, henkilökohtaisista ja erilaisista lähtökohdista käsin verrattuna esimerkiksi työntekijän rekrytointiprosessiin, jossa kompetenssi – ja ominaisuusvaatimukset ovat ennalta ja yrityksestä käsin määritetyt. Osuuskunnan rakenne voi olla rajaton, jolloin monimuotoisuudelle ja erilaisuudelle on eri tavalla tilaa kuin muissa työllistymisen muodoissa. Työnkuva ei myöskään määrity etukäteen, mikä jättää tilaa oppimiselle ja toiminnan suuntaamiselle oman mielenkiinnon mukaisesti. (Puusa & Hokkila 2014, 219.)

3.4 Osuuskuntatoiminnan kehittäminen

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaa ollaan kehittämässä tässä vaiheessa myös kevyellä otteella prosessiajattelun pohjalta. Se on tärkeää ottaa mukaan jo alkuvaiheessa, että koko palveluprosessi tullaan toteuttamaan jo alusta alkaen hyvin eteenpäin vietyinä moninaisena prosessina. Halutaan että tässä vaiheessa kehitystä kaikki toiminnassa mukana olevat ymmärtäisivät onnistuneen ja hyvin toteutuneen palveluprosessin tärkeyden ja sen kulun alusta loppuun. Tämä luo omalta osaltaan osuuskunnalle luotettavuutta sen työntekijöiden näkökulmasta, koska silloin toiminta on heille selvennettyä ja näin myös läpinäkyvää. Työntekijä oppii siten näkemään miten hänen työpanoksensa on yksi tärkeä osa koko prosessia. Asiakkaat taas saavat onnistuneesta palveluprosessista lopputuloksena palvelun tuoman hyödyn.

Prosessianalyysin avulla tullaan tuomaan paremmin lopullisia tutkimustuloksia esille Kylä-osuuskunta Gaijan vuosikokouksessa opinnäytetyön tuloksia esitettäessä. Tätä varten tullaan luomaan tutkimuksen jatkokehityksessä asiaa selventäviä tutkimuskaavioita. Itse koko tutkimusprosessi on analysoinnin kohde.

Prosessiajattelu tuo kehittämiseen ja sen pohdiskeluun selkeyttä ja rakennetta. Siinä tavoitellaan organisaation jokaisen toimijan ymmärrystä kokonaisuudesta ja siihen liittyvästä omasta osuudestaan. (Sahi 2005.)

Sahi (2005) tuo esille opetusmateriaalissaan Prosessin kehittämiskaavion (Moisio & Ritola 2002). Kaaviosta on nähtävissä miksi prosesseja olisi hyvä kehittää. Sillä saadaan ongelmia ratkaistua, tavoitteita ja mittareita kohdistettua, voidaan tarkentaa laatustandardeja ja huomioitua paremmin asiakastarpeen.

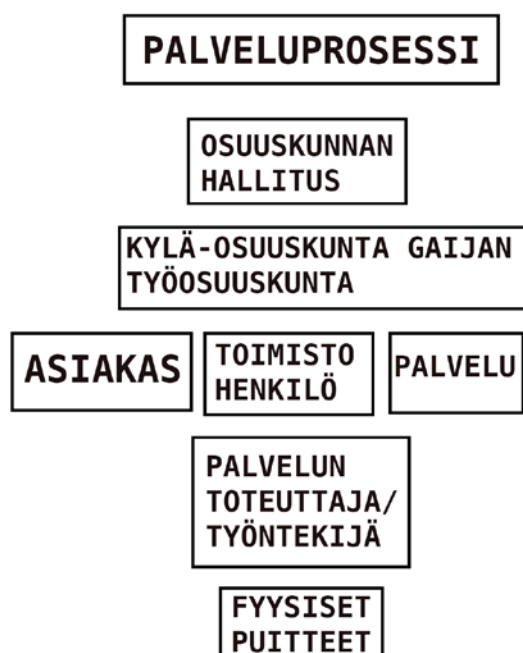


KAAVIO 4 Prosessianalyysin kehittämiskaavio

Yrityksen toimintaa kannattaa ajatella prosessina, joka alkaa siitä, kun asiakas ottaa yhteyttä ja päättyy siihen, kun lasku on maksettu ja kirjattu kirjanpitoon. Miten kitkattomasti prosessi etenee: onko siinä viivästyksiä ja takkukohtia? (Kangas, Merikivi, Pietilä, Hänninen & Lehto 2007, 16.)

Prosessiajattelussa painotetaan asiakkaan näkökulmasta palvelun nopeutta, ystävällistä otetta, toiminnan selkeyttä, lupauksien pitämistä ja pyrkimystä palvella asiakasta vaikkei itse palvelua voisikaan antaa. Ja pyydetään pohtimaan miten prosessi toteutuu asiakkaan kannalta. Vinkkinä tulee myös asiakaspalautteen kerääminen ja sen hyödyntäminen osuuskunnan prosessin kehittämiseen. (mt., 16.)

Kaaviossa 5 havainnollistetaan kevyesti Kylä-osuuskunta Gaijan palveluprosessia. Osuuskunnan hallitus viimekädessä päättää asioista ja allekirjoittaa sopimukset asiakkaiden sekä työntekijöiden kanssa. Asiakas tilaa palvelun/tuotteen toimistohenkilöltä ja toimistohenkilö hoitaa yhteydenoton työntekijöihin sekä hallitukseen. Hän toimii myös työntekijöille esimiehenä ja hoitaa yleiset työhön liittyvät tausta/paperiasiat kuntoon. Fyysisten puitteiden on myös oltava kunnossa, että työntekijän on mahdollista toteuttaa palvelu mahdollisimman hyvin. Näistä vastuussa on toimistohenkilö yhdessä osuuskunnan hallituksen kanssa. Lopputuloksena asiakas saa onnistuneen palvelukokemuksen ja valmiin laadukkaasti toteutetun palvelun/tuotteen.



KAAVIO 5 Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan palveluprosessi

Palveluprosessiin liittyvistä asioista on tärkeää hahmottaa kyselyiden tuloksien avulla mitä asioita työosuuskuntatoiminnan fyysisissä puitteissa, työntekijöiden tekemällä työllä ja asiakaspalvelussa sekä tausta- ja tukitoiminnoissa olisi hyvä ottaa huomioon. Tässä vaiheessa ei keskitytä palveluprosessissa asiakkaan näkökulmaan.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimustyö on kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen ja aihealuetta lähestytään konstruktivisen tutkimuksen ja tapaustutkimuksen näkökulmista.

Tapaustutkimus (case study) soveltuu hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi, koska sen tehtävänä on tuottaa kehittämisohjeita ja ideoita. Tutkimuksen kohde voi olla yritys tai sen osa, yrityksen tuote, palvelu, toiminta tai prosessi. Siinä halutaan syvällisesti ymmärtää kehittämisen kohdetta. Liikkeellä lähdetään tyypillisesti analysoitavasta tai tutkittavasta tapauksesta. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014, 52–54.) Tapaustutkimukseen liittyviä menetelmiä on kehittämistyössä käytetty monia. Webropol – verkkokysely x2 ja ryhmähaastattelu. Olen myös analysoinut Kyläosuuskunta Gaijan kirjallisia aineistoja. Kehittämäni osuuskunnan aineistoissa olen perehtynyt sääntöihin ja toimintakertomuksiin.

Tapaustutkimuksen lähtökohdan kautta pidettiin tärkeänä osana selvittää eri kerrostumien kautta miten työosuuskuntatoimintaa olisi hyvä kehittää. Itse tapaustutkimuksen kohteena olevan Kylä-osuuskunta Gaijaan ja sen työosuuskuntatoimintaan tutustuin tutkimalla ja analysoimalla siihen liittyviä kirjallisia aineistoja. Toiminnallisemmassa osiossa tapaustutkimusta tehtiin ensin rajatummalle kohderyhmälle ryhmähaastattelu, jolla kokeiltiin kepillä jäätä ja haettiin yleistä mielipidettä kyseiseen kehittämistoimintaan. Sen jatkona toteutettiin laajemman piirin verkkokysely, jossa haettiin näkökulmia mitä kyseinen kohderyhmä toivoi työosuuskuntatoiminnalta ja sen kehittämiseltä. Sen jälkeen vielä laajennettiin näkökulmaa benchmarkkaamalla muutamia osuuskuntia verkkokyselyllä ja puhelinhaastatteluin, että tiedettäisiin miten Kyläosuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaa olisi hyvä kehittää.

Tapaustutkimus tulee esille tutkimuksessa erittäin moninaisin ja toisiaan tukevin kyselyin sekä haastatteluin kuitenkin unohtamatta asian punaista lankaa, Kyläosuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan kehittämistä.

Konstruktiivinen tutkimus sopii hyvin tutkimuksen lähestymistavaksi, jos kehittämistehtävänä on luoda konkreettinen tuotos tai suunnitelma/malli. Siinä rakennetaan uudenlainen todellisuus tutkimustiedon pohjalta ja pyritään käytännönläheiseen ongelmanratkaisuun luomalla uusi rakenne. Näihin tarvitaan teoreettista tietoa ja käytännöstä kerättävää tietoa. Tavoitteena tutkimuksessa on saada käytännön ongelmaan uudenlainen perusteltu ratkaisu, joka tuo liiketoimintaan ja tiedeyhteisöön uutta tietoa. Ratkaisun olisi tärkeä osoittautua toimivaksi myös muualla kuin kohdeorganisaatiossa. Tutkija tai kehittäjä on aina muutosagentti, jonka tehtävänä on vaikuttaa voimakkaasti kohdeympäristössä. (Ojasalo ym. 2014, 65–68.)

Konstruktiviseen tutkimukseen liittyviä käyttämiäni menetelmiä on ryhmähaastattelu ja kyselyt.

Käytännössä kehittämistyön tuloksena tulee Kylä-osuuskunta Gaijalle uudenlainen malli, miten työosuuskuntatoimintaa kannattaa kehittää. Pyrkimyksenä on hyväksyttävä tämä uusi malli osuuskunnan vuosikokouksessa. Tutkijana toivon myöskin vaikuttavani toimintaan kehittävästi niin, että osuuskunta on valmis mallin toteuttamaan ja saa vahvan alkusysäyksen innostua tukemaan omalta osaltaan uutta työosuuskuntatoiminnan mallia käytännön toimien kautta.

Opinnäytteessä käytetään seuraavia menetelmiä: Benchmarkkaus, sähköiset kyselyt (2kpl) ja ryhmähaastattelu. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään SWOT-analyysiä. Sähköiset verkkokyselyt toteutetaan Webropol-työkalulla ja laaditaan sekä benchmarkkauskohteille että Gaijan Luomukylän väelle, Kylä-osuuskunta Gaijan jäsenille ja näiden tahojen verkostoille sekä yhteistyötahoille Ryhmähaastattelu toteutetaan osuuskunta Gaijan toiminnassa mukana oleville henkilöille. SWOT-analyysin avulla kartoitetaan Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaan liittyvät mahdollisuudet, uhat, vahvuudet ja heikkoudet.

Tutkimuksessa käytetään myös menetelmänä prosessianalyysia. Sitä kautta saadaan lopulliset tulokset helpommin avattua tutkimuksen jatkokehitysvaiheessa myös osuuskunnan hallitukselle.

Tutkimuksessa käytettävät useat menetelmän tuovat tuloksille vahvuutta ja samalla myös monipuolisempia näkökulmia tutkimuksen aiheeseen. Käyttämällä monipuolisia tutkimusmenetelmiä pyritään pääsemään tutkimuksessa aineiston saturaatiopisteesseen ja sitä kautta todistamaan aineiston luotettavuutta. Tutkimuksen aineisto kerätään laadullisesti, mutta sitä analysoidaan määrällisesti.

Suurin haaste saattaa olla, että verkkokyselyiden kyselyiden otanta jää jostain syystä liian pieneksi, että niitä voisi hyvin analysoida. Toinen haaste voi olla, etteivät benchmarkkauskohteet halua vastata osuuskuntiansa käytäntöihin liittyviin kysymyksiin ja tutkimustieto jää siten liian heiveröiseksi.

4.1 Benchmarkkaus

Benchmarking on jatkuva ja järjestelmällinen prosessi parhaiden menetelmien ja toimintatapojen tunnistamiseksi, ymmärtämiseksi ja soveltamiseksi, kun tavoitteena on oman organisaation suorituskyvyn kehittäminen. (Tuominen 2005, 5.)

Benchmarking tähtää tiedon keruuseen, oman toiminnan parantamiseen sekä vertailuun. Se on vuorovaikutteisen oppimisen menetelmä, jossa haetaan hyviltä esikuvilta parhaita käytäntöjä ja kehitetään omaa toimintaa. Se samalla myös edistää verkostoitumista ja mahdollistaa hyvien menettelytapojen soveltamisen toimialoilta toisille. (Hotanen, Laine & Pietiläinen 2001, 6-9.)

Kehittämistyön tavoitteet tulee olla tekijälle selvillä, kohdeilmiöön on perehdyttävä hyvin ja tietoperustan on oltava hyvä ennen lomakesuunnittelun aloittamista. Lomakkeeseen sisällytetään sellaiset kysymykset, jotka tarvitaan työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Liian kovalla kiireellä laaditulla lomakkeella ei välttämättä saada lainkaan työn tavoitteiden mukaisia vastauksia tai jotain tärkeää jää kysymättä. Tämän vuoksi työn laadullisuus saattaa kärsiä. (Ojasalo ym. 2014, 130–131.)

Benchmarkkauskohteiksi valikoitui yhteensä 20 erilaista osuuskuntaa ja osuuskuntia kehittäviä tahoja. Näiltä tahoilta saatiin yhteensä 9+3 vastausta (9 verkkokysely ja 3 haastattelun kautta), 17.2.2017 mennessä. Vastaajissa oli lopulta yhteensä 10 eri tahoja, koska haastattelun kautta tuli kyselyyn yksi uusi taho ja kaksi muuta täydensi puhelinhaastattelulla verkkokyselyssä antamia vastauksia.

Verkkokyselyyn vastasivat seuraavat osuuskunnat:

Osuuskunta Lilith, Netta Norro

Osuuskunta SummArt, Kalle Sandqvist

Ukko.fi, Ukko Kumpulainen

Moniverso

Osuuskunta Lempesti

Työosuuskunta Innetti, Leif Kuismanen

Ateljeekatu Osuuskunta

Sataosaajat Osuuskunta, Tuula Merikivi

Kallo Works, Tuuli Penttinen-Lampisuo

Lisätietoja haastattelussa antoivat lisäksi 2 osuuskuntaa ja 1 osuuskuntatoimintaa kehittävä yhdistys:

Osuuskunta Lilith, Heikki Masalin

Sataosaajat Osuuskunta, Tuula Merikivi

Pellervo-Seura ry, Sami Karhu

Webpropol- lomakekysely benchmarkkauskohteille

Benchmarkkauksen kohteille suunnattu kysely toteutettiin sähköpostitse lähettämällä Webpropol-työkalulla toteutettu verkkokysely aikavälillä 10.2.2017–17.2.2017. Verkkokysely oli rakenteeltaan puolistrukturoitu. Jouni Tuomen & Anneli Sarajärven (2013, 74–75) mukaan postikyselyssä eli lomakekyselyssä saattaa tulla vähän vastauksia ja avoimien kysymyksiä vastaukset voivat olla lyhyitä. Kyseinen haastattelumuoto ei kuulu suoranaisesti laadulliseen tutkimukseen, mutta sitä voidaan kuitenkin käyttää osana sitä. Lomakehaastattelulla kysytään vain tutkimukseen liittyen tärkeitä kysymyksiä.

Sähköisillä kyselyillä saadaan tieto kerättyä nopeasti. Toisaalta niiden halpuus, nopeus ja helppous ovat johtaneet kyselyiden määrien valtavaan kasvuun. Tämän vuoksi ihmiset ovat kyllästyneitä kyselyihin ja niihin vastaamiseen ja vastausprosentit ovat lähivuosina pienentyneet merkittävästi. Sähköiset kyselyt voivat helposti mukautua sen mukaan, miten vastaaja vastaa aiempiin kysymyksiin. (Ojasalo ym. 128–129.)

Lähetetyssä kyselylomakkeessa on paljon nopeita valinnaisia kysymyksiä, mutta myös suuri määrä avoimia, laajempia kysymyksiä. Suurin osa lomakkeen avoimista kysymyksistä ovat vapaavalintaisia. Kyselyn esitekstin otsikossa kuitenkin pyydetään kyselyyn vastanneita vastaamaan edes muutama avoimeen kysymykseen. Tärkeänä osana kyselyä voidaan pitää viimeistä kysymystä, jossa pyydetään benchmarkkauskohteilta toimittamaan sähköpostitse mahdollisia muita aiheeseen sopivia sähköisiä materiaaleja. Tarkoituksena oli myös puhelinhaastatteluiden laajemman keskustelun kautta ja benchmarkkauskohteiden mahdollisesti lähettämien lisämateriaalien kautta saada lisää asiantietoja myös tietoperustan lähdemateriaaleiksi.

Kyselyyn vastanneilta osuuskunnilta pyrittiin saamaan mallia ja hyviä käytäntöjä Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaan ja sen kehittämiseen. Tekstin joukkoon on lisätty lainauksia havainnollistamaan vastausten moninaisuutta.

4.2 Sähköinen kysely Gaijan Luomukylälle ja verkostoille

Verkossa toteutettu webropol – kysely Gaijan Luomukylälle ja verkostoille

Tutkimuksessa käytetty (tarkempi) otanta koostuu Gaijan Luomukylä ry:n - ja Kylä-osuuskunta Gaijan jäsenistöstä ja Gaijan Luomukylän asukkaista, Gaijan verkostoista: eli Gaija Facebook –ryhmästä sekä entisistä Gaijan Luomukylän toiminnassa aktiivisesti mukana olleista henkilöistä. Lisäksi kysely on toimitettu ekohenkisille yhteistyötahoille. Verkostoja ja yhteistyötahoja pyydettiin myös lähettämään kyselyä eteenpäin omille verkostoilleen.

Laajemmalla otannalla pyrittiin varmistamaan se, että tutkimuksen kannalta käytettävissä olisi kattavasti aineistoa. Otanta oli Gaijan Luomukylää laajempi, mutta kuitenkin rajattu joukko, joka edustaa hyvin tutkimusaihetta osuuskunnan työosuuskunta-toiminnan kehittäminen, koska kaikissa tahoissa esimerkiksi ekologiset arvot ja/tai yhteisöllisyys ovat peruskiviä toiminnassa. Kysely toteutettiin aikavälillä 4.2.2017–13.2.2017.

Lomakehaastattelussa tutkija päättää ennalta kysymyksen muodon ja niiden esittämisenjärjestyksen. Vastaaaja kuitenkin voi vastata kysymyksiin eri järjestyksessä. Oletus kuitenkin on, että kyselyn punaisena lankana jokainen vastattu kysymys vaikuttaa seuraavaan kysymykseen. (Vilka 2015, 123.) Kyselyn rakenne on puolistrukturoitu. Siinä oli kuitenkin pääosassa helpot valinnaiset kysymykset. Suurin osa valintakysymyksistä oli merkitty pakollisiksi. Avoimia kysymyksiä käytettiin kuitenkin tarkentamaan valinnaisten kysymyksen vastauksia ja jatkokysymyksinä aiemman kysymyksen vastauksen mukaan.

Myös tässä kyselyssä vastausten monimuotoisuus vaatii esittämään suuren määrän lainauksia. Tilaajataholle on tärkeää kyselyn vastausten kautta tarjota laajempaa näkökulmaa toiminnan kehittämiseen liittyen. Ja tilaajan yhteisöllinen päätätätapa asiaan liittyen on helpompi toteuttaa kun tietoa kyselyihin liittyen on enemmän tarjolla.

4.3 Ryhmähaastattelu Gaijassa

Ryhmähaastattelussa on paikalla samalla kertaa useita haastateltavia. Tavoitteena on ryhmäkeskustelu tutkijan haluamasta aiheesta tai teemoista. Sopivana haastateltavien määränä on 4-8 henkeä. Ryhmän pitäisi pääsääntöisesti olla suhteellisen homogeeninen. (Eskola & Suoranta 2008, 94–96.)

Ryhmähaastattelusta käytetään myös nimitystä fokusryhmämenetelmä. Ryhmän vetäjän tehtävänä on ohjata keskustelua niin, että haastattelua koskevat kiinnostuksen kohteet käydään läpi ryhmässä. Keskustelutilaisuus kestää yleensä 1-3 tuntia. (Ojasalo ym. 2014, 111–112.)

Otin tavoitteeksi saada vastaukset pariin esittämäni kysymykseen ja saada aikaan avoimen keskustelun työosuuskuntatoimintaan liittyen. Tavoitteena oli myös saada ryhmähaastatteluun osallistumaan yli 4 Gaijan Luomukylän asukasta, joista osa olisi osuuskunnan hallituslaisia.

Ryhmäkyselyn otanta oli 8 henkilöä. Kyseessä oli sisäinen fokusryhmä. Kaikki haastateltavat olivat Gaijan Luomukylän asukkaita ja mukana keskustelussa oli samalla myös pari Kylä-osuuskunta Gaijan hallituslaista. Keskustelu kesti aktiivisemmalla tasolla reilun tunnin, mutta jatkui vielä vajaa pari tuntia sen jälkeen avoimesti yleisemmällä tasolla asiasta keskustellen.

Eskola & Suoranta (2008) tuovat esille ryhmähaastattelusta seuraavaa: Jos haastateltavia yhdistää jonkin ryhmän jäsenyys tai vaikkapa yhteinen harrastus, niin ryhmän kontrolloiva vaikutus voi olla olennainen. Yhteiset kokemukset tekevät käyttäytymisestä julkista ja siten sitä on vaikea salailla. Yhdessä haastateltaessa unohtaminen ja väärin ymmärtäminen on vähäisempää. Puhuttaessa ryhmälle tutuista asioista ryhmän normit tulevat helposti esiin vaikka niitä ei erikseen kysyttäisikään. (Sulkunen 1990, 265.)

Ryhmähaastattelu toteutettiin yhteisön käyttämällä tavalla eli keskustelupiirinä. Kyseinen tapa mahdollisti sen, että jokainen paikallaolija sai mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä avoimesti.

Yhteisöllisessä keskustelutavassa ja kokoustamisessa käytetään usein piirityöskentelyä. Ihmiset istuvat suljetussa piirissä ja saavat vuorotellen puhevuoron viestikapulan toimivan esineen kautta. Jos esinettä pitää pystyasennossa, puhuja haluaa pitää

puheenvuoronsa ilman että sitä kommentoidaan. Jos taas esineen asettaa vaakasentoon, saavat muutkin tarvittaessa kommentoida kyseisen puheenvuoron aikana.

Tärkeitä asioita piirityöskentelyssä ovat toisten keskeytyksetön ja aktiivinen kuunteleminen, muiden mielipiteiden arvostaminen, toisten kunnioittaminen, ympärässä kaikki ovat samassa piirissä ja sitä kautta tukevat toisiaan, muiden pitäminen tärkeinä, myötätunto, avoimuus ja muiden kannustaminen. Ympyrätyöskentelyssä siis luodaan keskusteluille ja puheenvuoroille avoin ja kuunteleva ilmapiiri. (Manitonquat, 2013.)

Haastattelussa edettiin vuorotellen henkilöstä toiseen ja aina yhdellä henkilöllä oli kerrallaan puheenvuoro. Haastattelutilannetta ja aihepiiriin liittyviä kysymyksiä pohjustettiin laajasti ennen varsinaista haastattelutilannetta, että keskusteluun osallistuvalla ryhmällä olisi tietoa, mihin liittyen asioita tullaan kysymään. Tutkimuksen tekijä koki tärkeänä sen, että ryhmähaastattelulla saataisiin selville muutamia työosuuskuntatoimintaan ja mielipiteisiin liittyviä perusasioita, varsinaisia kysymyksiä ei ollut montaa.

Ryhmähaastattelun kysymykset:

Mitä toivot työosuuskunta toiminnalta?

Haluatko mukaan toimintaan?

Näetkö toiminnan hyödyllisenä osuuskunnalle?

Haastattelun aikana käytiin myös yleistä keskustelua työosuuskuntaan liittyen ryhmän valitsemasta aiheesta. Näissä keskusteluissa nousivat esille muun muassa työosuuskuntatoiminnan sopimukset ja niiden käytäntöihin liittyvät asiat.

Tutkimuksessa pohdittiin myös Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskunnan toimintaa ja sen kehittämistä SWOT – analyysia hyödyntämällä. SWOT on lyhenne englanninkielisistä sanoista Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats. SWOT-taulukon avulla voidaan tiivistetysti esittää yrittäjän/yrityksen/organisaation asema suhteessa markkinoihin. SWOT – analyysin avulla voidaan kuvata liikeidean vahvuudet ja heikoudet sekä mahdollisuudet ja uhat.

Lähdin rakentamaan SWOT – analyysia saatuani ryhmähaastattelun toteutettua tammikuun 2017 lopussa. Alkuvaiheessa käytin analyysin aineistona aiempia oma-kohtaisia Kylä-osuuskunta Gaijan ja Gaijan Luomukylän pohjatietojani. Laajensin analyysia saatuani benchmarkkauskohteilta vastaukset verkkokyselyyn sekä haastat-

teluihini helmikuun 2017 loppuun mennessä. Analyysin avulla hahmotin konkreettisesti jo tutkimukseni alkuvaiheessa millaisia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan liikeideassa voisi olla ja näiden pohjalta pystyin suunnitelmallisemmin jatkamaan tutkimukseni työstämistä.

SWOT – analyysi toteutettiin neljän aiheen listoina. Valmiin SWOT-analyysin pohjalta tehtiin päätelmiä, miten vahvuuksia voitiin käyttää hyväksi, miten heikkoudet muutettiin vahvuudeksi, miten tulevaisuuden mahdollisuuksia hyödynnettiin ja miten uhat vältettiin.

5 ANALYYSI

Tässä osiossa tuon esille tekemieni tutkimusten analysoituja tuloksia. Kerron myös tarkemmin benchmarkkauskohteista. Tuon myös esille miten tuloksia on hyödynnetty kehityssuunnitelmaan.

Kyselyiden sekä haastatteluiden analysoinnit ja niihin liittyvät pohdinnat aloitin heti tulosten valmistuttua. Ryhmähaastattelua koskien tammikuun lopulla ja webpropol – kyselyihin sekä tarkentaviin haastatteluihin liittyen helmikuun viimeisillä viikoilla. Analysoin ensin kaikki tutkimukset erikseen. Sen jälkeen vertasin verkkokyselyiden vastauksia keskenään nähdäkseni onko niissä miten paljon yhtäläisyyksiä.

5.1 Benchmarkkaus – osuuskunnat, verkkokyselyn analysointi ja tulokset

Benchmarkkauskohteiksi valikoitui ryhmä erilaisia osuuskuntia, koska haluttiin tutkia, miten erilaiset osuuskunnat toteuttavat työntekijöihin liittyvät asiat teoriassa ja käytännössä. Tavoitteena oli oppia kyseisiltä tahoilta, miten voitaisiin kehittää Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaa myös yleisellä tasolla. Benchmarkkauseen liittyvät kysymykset lähetettiin viiteen erilaiseen osuuskuntaan, vastausaikaa annettiin viikko. Ensimmäisellä kierroksella vastauksia saatiin ainoastaan yksi, jonka mukaan kysymykset olivat kyseiselle taholle liian laajoja. Toisella kyselykierroksella

kysymykset lähetettiin hieman muokattuina laajemmalle joukolle. Tällöin vastauksia sähköiseen kyselyyn saatiin yhteensä 9 kpl ja kolme haastattelua.

Ensimmäinen kyselykierros

Ensimmäisellä benchmarkkauskyselyn kierroksella yritettiin toteuttaa täysin avoimiin kysymyksiin perustuva sähköpostihaastattelun. Kaikille benchmarkkauskohteille lähetettiin sama kysymyslista, mutta parille kohteelle valikoitiin mukaan myös muutamia suoraan kyseiselle taholle suunnattua kysymystä. Näin haluttiin saada laajemmin esille se, miten eri tavoin erilaiset osuuskunnat voivat toteuttaa toimintaansa työntekijöihin liittyen.

Kyselylomakkeen on oltava sopivan pituinen ja ulkoasun oltava selkeä. Jos kysely on liian pitkä, ihmisillä ei ole kiinnostusta vastata siihen. Keskimääräinen vastausaika kyselyyn vastaamiseen tulisi olla 15–20 minuuttia. Hyvä kysymys ei saa myöskään olla liian pitkä. (Ojasalo ym. 2014, 131.) Sähköpostikyselyssä ulkonäön kiinnostavuuteen ei voi valitettavasti juurikaan vaikuttaa. Kyselyä ei ehkä myöskään koettu kiinnostavaksi. Laadittu kysymyslista oli vastaajille todennäköisesti pelottavan pitkä ja vastausten kirjoittaminen saattoi tuntua mahdottomalta urakalta. Kysely toteutettiin ehkä liian laajasti, koska sitä ajatuksellisesti verrattiin puhelinhaastatteluun.

Toinen kyselykierros

Ensimmäisestä kyselystä ja sen toteuttamistavasta otettiin opiksi. Vastausten vähäisen määrän vuoksi, päätettiin kysely toteuttaa uudestaan eri menetelmällä. Benchmarkkauskohteille laadittiin sähköinen kysely Webropol-työkalulla. Kyselyn rakenne pysyi kuitenkin samana ja kysymyksiä oli jopa muutama enemmän kuin ensimmäisellä kyselykierroksella. Kyselyssä pakollisiksi tulivat vain muutamat valintakysymykset. Suurin osa avoimista kysymyksistä olivat vapaaehtoisia. Menettelytavassa otettiin tietoinen riski siitä, että vastaajat saattavat vastata ainoastaan pakollisiin monivalintakysymyksiin. Näin ollen tutkimusta tehdessä tiedostettiin, että laadullisten vastausten määrä kyselyssä voi olla suppea. Vastausajan pituudeksi määriteltiin viikko, kuten aiemminkin.

Toisella kyselykerralla lisättiin myös enemmän kohteita, joille kysely lähetettiin. Webropol- kyselyn otantaan valikoitui 15 melko erilaista ja erikokoista osuuskuntaa ja 5 osuuskuntien toimintaa kehittävää tahoja. Kyselyllä haluttiin selvittää muun muassa

osuuskuntatoimintaan liittyen mielipiteitä tahoilta, jotka omalta osaltaan kehittävät osuuskuntien toimintaa Suomessa. Tahoista kymmenen vastasi kyselyyn.

Listattuna Benchmarkkauskohteeni:

Osuuskunta Lilith on työ- ja yrittäjyysosuuskunta, jonka toimipaikka sijaitsee Porvoossa. Lilith on luovan talouden toimijoiden osuuskunta. Se on jo pitkään alalla toiminut. Osuuskunnan arvioitu liikevaihto oli vuonna 2013 noin 1,5 miljoonaa euroa. Osuuskunnalla on yli 200 jäsentä. Heillä on kehitetty käytännön toimintaan uniikki toimintatapa. (Lilith 2014, 26.)

Lilith on työosuuskunta, jonka jäsenet ovat työsuhteisia (Masalin 2017).

Osuuskunta SummArt Co-op

Osuuskunta sai alkunsa Humanistisen ammattikorkeakoulun TuPa-hankkeessa vuonna 2013 (Sandqvist 2014, 5). Sen tarkoituksena on mahdollistaa taiteilijoiden ja luovan alan toimijoiden työskentelymahdollisuuksia Suomessa ja maailmalla. SummArt tarjoaa laajasti eri kulttuurin alojen palveluita. mm. musiikki, tanssi, sirkus ja teatteri. (Osuuskunta SummArt 2014.)

Ukko.fi

Kyseessä on osuuskunta, joka toimii laskutusosuuskunnan periaatteella. Palvelun käyttäjä ei kuitenkaan liity osuuskunnan jäseneksi. Palveluun voi liittyä mukaan ilmaiseksi. Sen kautta voi laskuttaa työsuoritteiden ilman omaa yritystä. (Ukko.fi 2012.)

Toimiessaan laskutusosuuskuntana Ukko.fi saa asiakkaistaan eli työntekijöistä aikaa yrittäjiä. Näkökulma on siis tosi erilainen, koska Kylä-osuuskunta Gaijan toiminnassa työntekijät eivät vain laskuta tekemiään töitä osuuskunnalta. He osuuskunnan työntekijöitä ja osuuskunta tarjoaa heidän tekemiään palveluita tai palvelupaketteja eri markkinointikanavien kautta asiakkaiden hankittaviksi. Osuuskunta myös valvoo työntekijöidensä töitä. Työntekijät ovat siis selkeässä työsuhteessa Kylä-osuuskunta Gaijaan.

Moniverso

Kyseinen Tamperelainen työosuuskunta on vuonna 2003 perustettu. Sillä on kaksi eriytettyä palvelua Nettitiimi ja Työt rahaksi – palvelu. (Moniverso 2017.)

Osuuskunta Lempesti

Osuuskunta Lempesti on Lempäälässä sijaitseva vuonna 1997 perustettu jäsentensä yhteisesti omistama yritys. Sen toimialoina on kotitalouksien siivous – ja hoivapalvelut sekä yritysten siivouspalvelut ja remontointipalvelut. (Osuuskunta Lempesti 2017.)

Työosuuskunta Innetti

Työosuuskunta Innetti on ollut toiminnassa yli 20 vuotta. Sen ajatuksena on antaa mahdollisuus työllistyä paikkakunnasta riippumatta. Jäsenet omistavat osuuskunnan. Innetillä on vahva intrajärjestelmä ja taitava osaajien verkosto taustalla. (Työosuuskunta Innetti 2017.)

Ateljeekatu Osuuskunta

Tamperelainen Ateljeekatu Osuuskunta on perustettu vuonna 2006. Osuuskunnassa on mukana käsi- ja taideteollisuusalan suunnittelijoita ja tekijöitä. Sillä on oma myymälä Ateljeekatu-Shop Tampereen keskustan läheisyydessä, Kehräsaarella. Osuuskunnalla on myös oma verkkokauppa. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Pellervo-Seura ry

Pellervo on osuustoiminnan palvelu- ja yhteistyöjärjestö, joka edistää osuustoimintaa yrittämismallina ja osuuskuntaa kilpailukykyisenä yritysmuotona. Pellervon tehtävänä on vaikuttaa osuustoiminnan puitteisiin suomalaisessa yhteiskunnassa ja tuottaa jäsenilleen palveluita.

Pellervo ajaa osuustoiminnan yhteiskunnallisia etuja ja edistää osuustoiminnalliselle yrittämismallille myönteistä ilmapiiriä. Pellervo vaikuttaa yrittämisen puitteita koskevaan lainsäädäntötyöhön sekä talous- ja elinkeinopolitiikkaan. Osuustoiminnallista yrittämismallia ja yritysmuotoa tunnetaan edelleen puutteellisesti, mikä vaikeuttaa sen toiminta- ja kehittämisedellytyksiä. Pellervo tekee osuustoiminnan imagotyötä tarkoituksenaan lisätä osuustoimintamuotoisen yrittämisen tunnettua erityisesti päättäjien ja mielipidevaikuttajien keskuudessa. (Pellervo 2017.)

Sataosaajat Osuuskunta

Kyseessä on porilainen ammattilaisten muodostama yritys, joka on ollut toiminnassa jo yli 20 vuotta. He tarjoavat palveluitaan yksityisille ja yrityksille sekä vuokraavat työvoimaa. (Sataosaajat 2017.)

Kallo Works

Kyseessä on vuonna 2009 perustettu osuuskunta, jossa toimii tällä hetkellä yhdeksän osuuskuntayrittäjää. Kallo Works on markkinoinnin ja kulttuurin vahva toimija. Se toimii tällä hetkellä Porissa, Tampereella, Turussa ja Hämeenlinnassa. Kaikessa tekemisessä on läsnä kestävyys ja vastuullisuus. (Kallo Works 2015.)

Verkkokyselyn analysointi ja tulokset

Verkkokyselyyn vastasi yhteensä 9 osuuskuntaa:

Netta Norro, Osuuskunta Lilith

Kalle Sandqvist, Osuuskunta SummArt

Ukko Kumpulainen, Ukko.fi

Moniverso

Osuuskunta Lempesti

Leif Kuismanen, Työosuuskunta Innetti

Ateljeekatu Osuuskunta

Tuula Merikivi, Sataosaajat Osuuskunta

Tuuli Penttinen-Lampisuo, Kallo Works

Lisätietoja haastattelussa antoivat lisäksi 2 osuuskuntaa ja 1 osuuskuntatoimintaa kehittävä yhdistys:

Heikki Masalin, Osuuskunta Lilith

Tuula Merikivi, Sataosaajat Osuuskunta

Sami Karhu, Pellervo-Seura ry

Esitin Pellervo-Seura ry:lle vain muutamia valikoituja kysymyksiä, koska kysely oli suunnattu osuuskunnille. Tämän vuoksi olen vastauksissa ja niiden analysoinnissa pääosin huomionut, että vastaajatahoja olisi vain 9. Olen erikseen tekstissä maininnut jos jokin vastaus on tullut Pellervo-Seuran toimitusjohtajalta, Sami Karhulta. Samalla myös kyseisissä kohdissa on huomioitu, että vastaajatahoja on 10.

Suurin osa verkkokyselyyn (liite 2) vastanneista osuuskunnista vastasi lopulta yllättävän moniin avoimiin vapaaehtoisiksi laittamiini kysymyksiin. Tämä oli positiivinen yllätys, koska kysymysten työstämisen toisella kierroksella otettiin tässä asiassa tiedostettu riski. Oletuksen mukaisesti useat vastaajat saattaisivat vastata pääosin vain pakollisiin kysymyksiin ja jättäisivät avoimet vastausosiot tyhjiksi.

Yleistiedot

Vastaajista suurin osa (7/9) oli perustanut osuuskunnan perustajäsenten yhteisten intressien vuoksi, kolmasosa (3/9) työosuuskuntatoimintaa toteuttamaan. Yksi taho (1/9) perusti osuuskunnan jakamaa osuuskuntayrittäjien kuluja, esim. yhteismainontaa ja kirjanpitoa. Muina yksittäisinä asioina tuli esille yhteisöllisyys ja työllistyminen.

Cupore toteutti vuonna 2014 Taide- ja kulttuurialan osuuskunnat Suomessa – raportin. Sitä varten oli toteutettu verkkopohjainen kysely, johon 47 osuuskuntaa vastasi. (Sivonen & Saukkonen 2014, 21.) Otanta oli omaa benchmarkkaustutkimustani reilusti laajempi, mutta silti samanlaisia osuuskunnan perustamiseen liittyviä vastauksia on tullut esille myös Cuporen teettämässä osuuskuntaraportissa. Analyysissani vertaan omien kyselyideni tuloksia osin Cuporen raportin tuloksiin.

Noin puolet kyselyyn vastanneista oli nimennyt perustamisen syyksi jäsenten työllistymisen. Lisäksi yksittäisinä asioina mainittiin laskutuskanavana toimiminen, vertais-tuki, työtila sekä jäsenten tuotteiden ja palveluiden markkinoiminen. (mt., 28.)

Kolmella (3/9) kyselyyni vastanneella osuuskunnalla oli valmis toimintamalli heti osuuskunnan perustamisen jälkeen käytössä ja näistä kaksi tahoja (2/9) kertoi sen hioutuneen ja kehittyneen vuosien aikana. Vajaa puolella tahoista (4/9) ei ollut valmista toimintamallia osuuskuntaa perustettaessa.

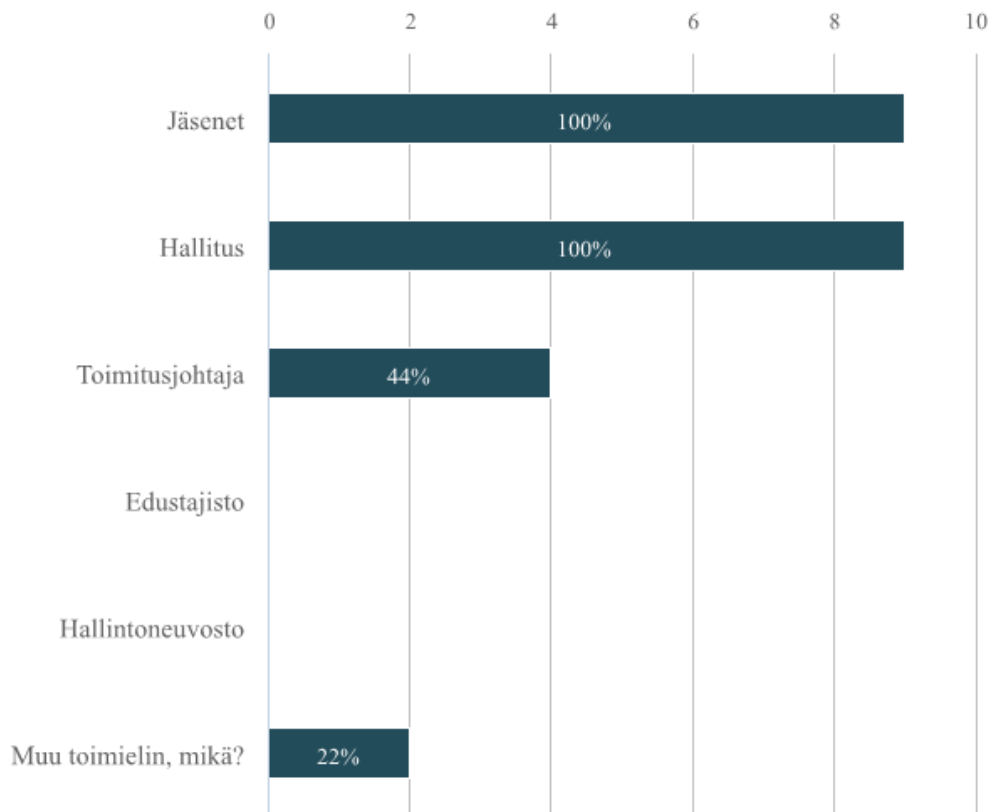
Kyselyyn vastanneiden osuuskuntien koko oli erittäin vaihteleva. Pienimmässä osuuskunnassa oli 4 jäsentä ja suurimmassa oli 350 jäsentä. Tämä näkyy myös selkeästi useissa muissa kyselyn vastauksissa. On myös hyvin huomattavissa vastaus-tavoista että toisen osuuskunnat ovat vielä melko nuoria ja toiset vuosikymmeniä toiminnassa olleita, vankan kokemuspohjan omaavia tahoja.

TAULUKKO 1 Osuuskuntien jäsenmäärät

Osuuskunta	Jäsenmäärä
Osuuskunta SummArt	40
Työosuuskunta Innetti	143
Ateljeekatu Osuuskunta	25
Ukko.fi	4
Moniverso	7
Osuuskunta Lempesti	15
Osuuskunta Lilith	350
Sataosaajat Osuuskunta	11
Kallo Works	15

Kaikilla osuuskunnilla (9/9) kuului osuuskuntarakenteeseen hallitus ja jäsenet. Neljäljälä taholla (4/9) oli toimitusjohtaja. Yhdellä (1/9) taholla oli toiminnanohjaaja ja yhdellä taholla (1/9) oli hallinto.

TAULUKKO 2 Osuuskuntien rakenne



Arvomaailma ja toimintatavat

Osuuskuntien periaatteita mm. sääntöjä, normeja ja tuotantorakennetta olivat tahot kehittäneet erinäisin keinoin. Vajaa puolet tahoista (4/9) kehittää toiminnan suuntauksia tai sääntöjä tarvittaessa. Esille nousi yksittäisinä asioina: sisäiset säännöt, jäsenten tarpeiden mukaan, asiakkaat kohdataan palvelut edelle - ei yritys edellä ja eri jäsenkategoriat.

Ateljeekatu Osuuskunta: Tuotantorakenne on sellainen jossa kukin jäsen työskentelee itsenäisesti. Osa työllistää itsensä täyspäiväisesti ja osa tekee muun työn ohessa. Yhdessä kehitetään osuuskunnan myymälää ja markkinointia jotta pystyisimme lisäämään tilauskantaa ja myyntiä. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Osuuskunta Lilith: Tarpeen mukaan toiminnan kehittyessä, jäsenmäärän kasvaessa ja lakien muuttuessa. Olemme ajaneet asiaamme jäsen edellä. (Norro 2017.)

Kallo Works: Vuosittain pidämme 1-2 teemapäivää, jolloin työstimme yhdessä strategiaa, brändiviestintää, riskienhallintaa tms. (Penttinen-Lampisuo 2017.)

Visioita oli osuuskunnilla tosi erilaisia:

Osuuskunta SummArt: (seuraavat neljä kysymystä): Olla yksi johtavista työ-, kulttuuriosuuskunnista alallaan Suomessa. (Sandqvist 2017.)

Työosuuskunta Innetti: Olla toimiva sekä työllistävä osuuskunta (Kuismanen 2017).

Ateljeekatu Osuuskunta: Pitää oman alueen käsityöläisyys elinvoimaisena. Toimia osalle jäsenistöä ponnahduslautana oman toiminnan/tuotemerkin luomiseen. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Moniverso: Vanha visiomme ei ole enää voimassa. Kohtaamme asiakkaat palvelumme edellä: www.tyotrahaksi.fi ja nettitiimi.fi Meillä on näille omat visiot, missiot ja strategiat. Meillä oli jäsenistössä liian paljon erilaista osaamista ja yritimme ympätä kaiken mahdollisen osuuskunnan alle. Tämä ei toiminnut. (Moniverso 2017.)

Osuuskunta Lilith: Visiomme on olla itsensä työllistäjien asialla; tuottaa varsinaisen työn tekemiseen vapauttavia palveluja, jotka luovat työpaikkoja ja hyvinvointia. (Norro 2017.)

Kallo Works: on toimivin viestinnän, markkinoinnin ja taiteen tuottamisen kumppani ja vetovoimaisin työyhteisö (Penttinen-Lampisuo 2017).

Osuuskuntien missiosta esille nousi seuraavia yksittäisiä asioita:

Osuuskunta SummArt: Antaa maahanmuuttajataustaisille eri kulttuurin piirissä työskenteleville mahdollisuus tulla omatoimisesti toimeen työllään (Sandqvist 2017).

Työosuuskunta Innetti: Jokainen työ on arvokas (Kuismanen 2017).

Kallo Works: Kallo Works tuottaa kestäviä sisällön ja visuaalisuuden, luovan alan, taiteen ja projektijohtamisen palveluita ja tarjoaa alan osaajille kannustavan tavan työllistää itsensä (Penttinen-Lampisuo 2017).

Tahojen strategioista esille nousi seuraavia yksittäisiä asioita:

Osuuskunta SummArt: Saada ammattitaitoiset, aktiiviset kulttuurihenkilöt liittymään jäseneksi ja tarjoamaan oikeille kohderyhmilleen laadukkaita tuotteita ja palveluita (Sandqvist 2017).

Työosuuskunta Innetti: Kohti yhteisöllisyyttä (Kuismanen 2017).

Ateljeekatu Osuuskunta: Tarjota hyvä alusta ja mahdollisuuden yksilölle luoda oma toimintapohja ja työllistää itsensä. Yhdessä ylläpidämme tätä alustaa ja osuuskunnan perustoimintoja. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Kallo Works: Koostuu useista osista, pohjautuu arvoihimme, jotka ovat: Mennestyvä asiakas, Luovuus ja uudistuminen, Yhdessä tekeminen, Hyvä ympäristö (Penttinen-Lampisuo 2017).

Liiketoimintasuunnitelmastaan osuuskunnat sanoivat seuraavia yksittäisiä asioita:

Osuuskunta SummArt: Kasvattaa tasaisesti liikevaihtoa ja aktiivista jäsenmäärää. Saada varsinkin julkinen taho kiinnostumaan tukemaan osuuskunnan toimintaa. Ilman sitä kasvaminen on vaikeaa. (Sandqvist 2017.)

Työosuuskunta Innetti: Osuuskunta huolehtii jäsentensä tavoitteiden toteutumisesta ja hyötyy siitä itsekin (Kuismanen 2017).

Ateljeekatu Osuuskunta: Osuuskunnan yleinen liiketoimintasuunnitelma on tarjota ja mahdollistaa yrittäjämäinen työskentely osuuskunnassa. Kukin toimii itsenäisesti omien projektien parissa. Osuuskunnan toimistotyöntekijä ja kirjanpitäjä hoitavat asiakkaalta laskuttamisen, palkanlaskun ja -maksun, ja kirjanpidon. Jäsen pääsee keskittymään omaan työskentelyyn. Jäsenten työtä markkinoidaan yhteisesti somessa, nettisivuilla sekä yhteisen myymälän kautta. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Ukko.fi: Laskettiin auki liiketoiminnan kulut ja tulot (Kumpulainen 2017).

Kallo Works: Jokainen jäsen laatii oman LTS:n. Strategiassa olemme positiivineet Kallon näin: Kallo Works tuottaa viestinnän, markkinoinnin, projektinhallinnan ja taiteen palveluita tinkimättömällä osaamisella, sisältöintensiivisesti ja toimintaympäristöön perehtyen. Asiakkaat ovat laatutietoisia ja kehittä-

tymishaluisia ja tarvitsevat päämääränsä toteuttamisen ja käytännön tekemisen tueksi toimivaa, luovaa ja luotettavaa kumppania Länsi-Suomesta. Toiminnassa arvostetaan vastuullisuutta, kasvullisuutta, tuloksia ja yrittäjyyttä. (Penttinen-Lampisuo 2017.)

Ohjeistukset ja kurssit

Suurimmalla osalla osuuskunnista (7/9) oli erityistä ohjeistusta osuuskunnan toimintatapoihin ja arvoihin liittyen. Kahdella osuuskunnalla (2/9) sellaista ei ole (Kumpulainen 2017; Sandqvist 2017).

Osuuskuntien ohjeistuksista tuli esille seuraavia yksittäisiä asioita:

Työosuuskunta Innetti: Sisäiset säännöt (Kuismanen 2017).

Ateljeekatu Osuuskunta: Ohjeistamme yhteisissä talousasioissa toimimisessa (Ateljeekatu Osuuskunta 2017).

Moniverso: Työnjakoon ja laskutukseen liittyvät ohjeet. Ja tietysti meidän osk:n säännöt (Moniverso 2017.)

Osuuskunta Lempesti: Kaikki laadulla suoritettavat työt asiakkaalla mahdollistavat seuraavan tilauksen tekemisen (Osuuskunta Lempesti 2017).

Osuuskunta Lilith: Uusien (ja vanhojenkin) jäsenten kanssa käydään toimintaperiaatteet läpi ennen liittymistä ja sen liittymisen jälkeen he osallistuvat jäseninfoon. (Norro 2017.)

Kallo Works: Kokoamme Yammeriin jäsenten käsikirjaa, josta löytyy lukuisa joukko tärkeitä dokumentteja (Penttinen-Lampisuo 2017).

Kuuden osuuskunnan (6/9) mielestä työntekijöille annettava ohjeistus on ollut hyödyllinen.

Ateljeekatu Osuuskunta: Yhteinen linja ja ohjeistus helpottavat kirjanpidon ja laskutusten hoitamista (Ateljeekatu Osuuskunta 2017).

Suurin osa kyselyyn vastanneista osuuskunnista (8/9) järjestää kursseja tai koulutusta työntekijöilleen. Ukko.fi ei niitä järjestä (Kumpulainen 2017). Järjestämistään kursseista/koulutuksista osuuskunnat kommentoivat seuraavia yksittäisiä asioita:

Osuuskunta SummArt: Aiemmin runsaasti tuotteiden ja palveluiden tuottamiseen, omatoimisuuteen, eri viranomaisien kanssa toimimiseen ym. Nyt opastetaan enemmän osallistumaan muiden järjestämiin tilaisuuksiin. (Sandqvist 2017.)

Työosuuskunta Innetti: Kaupallisia. osuuskunnan toiminnan käytänteisiin liittyviä. Työttömyysturvaan liittyviä. (Kuismanen 2017.)

Ateljeekatu Osuuskunta: Myymälässä toimimisen ja myynnin koulutusta (Ateljeekatu Osuuskunta 2017).

Moniverso: Rentoja ja epävirallisia, tarpeen tullen;) (Moniverso 2017).

Osuuskunta Lilith: Työtehtävien mukaisen koulutuksen lisäksi tiimivalmennusta, johtamisvalmennusta ja kannustamme kaikenlaiseen kirjallisuuteen (Norro 2017).

Kallo Works: Omat teemapäivät, Yrittäjien koulutukset jne (Penttinen-Lampisuo 2017).

Suurin osa osuuskunnista (7/9) on havainnut järjestämistään koulutuksista/kursseista olleen käytännön hyötyjä.

Osuuskunta SummArt näkee asian eri tavalla.

Hinta/laatusuhde ei aina kannattava. Lyhytaikainen hyöty (Sandqvist 2017).

Työntekijät, työnantajan velvollisuudet ja toiminnan edistäminen

Osuuskunnan työntekijöiden määrissä on myös suuria eroja. Parilla taholla (3/9) oli alle 10 työntekijää.

Moniverso: 7. Palkka tulee toimeksiannoista. Mitään kiinteää palkkaa ei ole. (Moniverso 2017.)

Suurimmalla osalla (4/9) osuuskunnista työntekijöitä oli 20–30.

Ateljeekatu Osuuskunta: 25 (osuuskunnan jäsenet+1 toimistotyöntekijä) (Ateljeekatu Osuuskunta 2017).

Kaksi yksittäistä osuuskuntaa antoi kysymykseen vähän erilaiset vastaukset.

Osuuskunta SummArt: Kiinteätä 1/3, muut omatoimijoita (Sandqvist 2017).

Ukko.fi: 30000 (Kumpulainen 2017).

Ukko.fi:n (Kumpulainen 2017) ja Työosuuskunta Innetti:n (Kuismanen 2017) mukaan heillä on suurta vuosittaista vaihtuvuutta työntekijöiden määrässä ja suurimman osan (7/9) mukaan sitä ei ole.

Kyseisillä osuuskunnilla on myös muihin vastanneisiin verrattaessa paljon jäseniä. Työosuuskunta Innetti 143 jäsentä (Kuismanen 2017). Ja paljon työntekijöitä Ukko.fi (30000 työntekijää) (Kumpulainen 2017). Tämä omalta osaltaan saattaa selittää suurta vaihtuvuutta. Toisaalta myös Osuuskunta Lilithillä (Norro 2017) on paljon jäseniä (350 jäsentä), mutta silti heillä ei ole suurta vuosittaista vaihtuvuutta.

Kyselyyn vastanneet osuuskunnat laativat erityyppisiä sopimus pohjia työntekijöille ja asiakkaille. Ne myös painottavat niissä erilaisia asioita.

Osuuskunta SummArt: Lähinnä työntekijän-yhteisön välisiä. Mistä kaikesta on sovittu. (Sandqvist 2017.)

Työosuuskunta Innetti: Määräaikaista. Tarvittaessa töihin kutsuttavia (Oh sopimus) (Kuismanen 2017.)

Ateljeekatu Osuuskunta: Kukin laatii omat sopimus pohjat. Tarvittaessa hallitus avustaa sopimusten luomisessa. Sopimuksissa huomioidaan erityisesti vastuut. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Moniverso: Omat jäsenet. Jäsen sopimus. Meillä on muutama eri jäsenkategoria, joista jäsen voi valita. Jokaiseen jäsenkategoriaan liittyy oikeuksia ja velvollisuuksia. Jäsenmaksujen määrittelyssä tulee huomioida yrityksen kulkurakenne. Jäsenmaksuja muuttuvat jäsenmäärän mukaan. Asiakkaat. Useimmiten tarkoin määritelty tarjouksemme toimii sopimuksena. (Moniverso 2017.)

Osuuskunta Lempesti: Yks.sos tes ja kipa:n tess (Osuuskunta Lempesti 2017).

Osuuskunta Lilith: Sopimuksia tehdään tarpeen mukaan. Sopimuksissa kannattaa ottaa huomioon, että ne palvelevat kaikkia sopijaosapuolia ja suojelevat heitä erimielisyystilanteissa. (Norro 2017.)

Sataosaaja Osuuskunnasta vastattiin:

”Mahdollisimman pelkistetty avin malli. Tarvittaessa töihin kutsuttava ja sopimuksessa on Oh viikossa, ei koske ylitöitä. Sopimus toistaiseksi voimassa oleva.” (Merikivi 2017.)

Kallo Works: Uudet työsopimukset ovat työn alla, johtuen työllisyysviranomaisten muuttuneista tulkinnoista. Tavoitteena sellainen sopimus, että jäsenet saavat työttömyysturvan. Asiakkaiden kanssa tekemämme tarjous muuttuu yleensä sopimukseksi ilman erillistä sopimusdokumenttia. (Penttinen-Lampisuo 2017.)

Osuuskunnilla on erilaisia yksittäisiä keinoja ratkaista asia, kun työhön osoitettu työntekijä estyy suorittamasta työtehtävää:

Osuuskunta SummArt: Ei ole tullut vastaan (Sandqvist 2017).

Työosuuskunta Innetti: Pääsääntöisesti jäsen huolehtii delegoinnista. Mutta osuuskunta auttaa tarvittaessa. Meillä on sisäinen viestijärjestelmä ns. diili-posti. (Kuismanen 2017.)

Ateljeekatu Osuuskunta: Ensisijaisesti työhön osoitettu työntekijä hoitaa. Vielä ei ole tullut tilannetta jossa muuta ratkaisua olisi jouduttu etsimään. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Moniverso: Meillä on tietty bufferi varahenkilöitä, mutta ei joka tehtävälle. Pyrimme hoitamaan tehtävään varahenkilön avulla ja joskus pyrimme siirtämään toimitustamme. (Moniverso 2017.)

Osuuskunta Lilith: Tapaus kohtaisesti sopimalla (Norro 2017).

Kallo Works: Jo tarjouksessa nimetään varahenkilö (Penttinen-Lampisuo 2017).

Työnantajan velvollisuuksista kysyttäessä tuli vastanneilta tahoilta seuraavia yksittäisiä ohjeita:

Osuuskunta SummArt: Niiden suuruus. Työntekijän on ymmärrettävä kaikki nämä kulut, koska ne tulee ottaa hinnoittelussa huomioon. Työntekijälle saattaa olla vaikeaa ymmärtää, miksi hän saa käteen palkkaa vain 350 euroa, vaikka asiakasta laskutettiin 1000 eurolla. (Sandqvist 2017.)

Työosuuskunta Innetti: Työnantajan tulee osoittaa olevansa määritelmän mukainen työnantaja. Työsopimukset, työnjohto (meillä toiminnanohjaaja) (Kuismanen 2017.)

Ateljeekatu Osuuskunta: Työaikakirjanpito (Ateljeekatu Osuuskunta 2017).

Moniverso: Pakollinen terveydenhuolto, Yhteiset tapahtumat, Perus IT-infra (sähköposti, nettisivut) ja Perus markkinointimatskut (käyntikortti jne.) (Moniverso 2017).

Osuuskunta Lempesti: Työn kuormittavuus ja henkilöstön työtyytyväisyys kyselyt (Osuuskunta Lempesti 2017).

Osuuskunta Lilith: Työajan valvonta, työhyvinvointitekijät ja siihen liittyvät toimenpiteet ja edut, hyvä hallintotapa, reiluus, sopiminen. (Norro 2017.)

Kallo Works: Työterveyspalvelut, vapaa-ajan tapaturmavakuutus, toiminnanvastuuvakuutus ja keskeytysvakuutus kannattaa hankkia (Penttinen-Lampisuo 2017).

Osuuskunnat kertoivat miten eri tavoin edistävät toimintaansa. Esille nousi seuraavia yksittäisiä asioita: yhteinen pääosin maksuton markkinointi, tilannetta kuunnellen ja luomalla keinoja joiden avulla yhteisöllisyyttä voidaan kehittää, yhteinen lainattavissa oleva kalusto ja yhteinen nettikauppa.

Moniverso: Meillä on yhteinen palaveri jäsenten kesken muutaman kerran kuukaudessa ja tarpeen tullen useammin. Myös pikkujoulut, kesäjuhlat jne. Jokainen jäsen vastaa omasta elinkeinosta. (Moniverso 2017.)

Osuuskunta Lilith: Valmentamalla, osallistamalla, neuvomalla tukemalla. Myös viestinnän keinoin, tuntemalla jäsenten ja toimintaympäristön erityispiirteet ja niihin liittyvät lait ja käytännöt. Unohtamatta ajattelua, että yhdessä olemme enemmän. (Norro 2017.)

Kallo Works: Yhteinen brändiviestintä on vahvuutemme (Penttinen-Lampisuo 2017).

Ammattitaitoisia ja sitoutuneita työntekijöitä hankitaan listoille vaihtelevin menetelmin. Seuraavia yksittäisiä asioita nousi esille. (Kysymys 22)

Osuuskunta SummArt: Koittamalla toimia hyvin. Ei ole helppoa aina :) (Sandqvist 2017.)

Työosuuskunta Innetti: Hakemuksien perusteella (Kuismanen 2017).

Ateljeekatu Osuuskunta: Osuuskuntaan haetaan hakemuksilla jotka osuuskunnan hallitus käsittelee. Painotamme omaa aktiivisuutta ja oma-toimisuutta. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Moniverso: Tarpeen mukaan ja suosituksien perusteella. Ammattitaidon lisäksi uuden jäsenen tulee olla yrittäjähenkkinen ja vastata omasta elinkeinostaan. Valmiiksi katettua pöytää ei siis ole. Kaikki aiemmat jäsenemme eivät ole olleet riittävän yrittäjähenkisiä. (Moniverso 2017.)

Osuuskunta Lilith: Jäsenet haastatellaan hakemuksien perusteella ja heillä tulee olla suosittelija jäsenistöstä tai hallinnosta. Pääasiassa meille hakeutuu jäseniä jotka ovat jo sisäistäneet osuuskunnan arvot ja toiminnan perusperiaatteet. (Norro 2017.)

Kallo Works: He hakevat itse meille. Vahva brändi on vetovoimatekijä. (Penttinen-Lampisuo 2017.)

Kyselylomakkeessa monivalintakysymyksenä (Kysymys 23) kysyttiin ”Millaisin ehdoin otatte työntekijöitä listoillenne.” Suurin osa vastaajista (8/9) edellyttää työntekijöiltä ammattitaitoa ottaessa heidät listoilleen. Muutammat vastaajista (3/9) taas vaatii

osuuskunnan jäsenyyttä. Pari vastaajaa (2/9) vaati suosittelijan/suosittelijat. Parille vastaajataholle (2/9) piti pystyä osoittamaan näyttöä, että tekee aktiivisesti omia laskutettavia työprojekteja, esim. aiemman vuoden tulojen kautta. Ja parilla vastaajalla (3/9) oli jokin muu syy:

Moniverso: Jos tekee vaikutuksen, annamme tilaisuuden näyttää osaamistaan (Moniverso 2017).

Osuuskunta Lilith: Ymmärrys ja halu yhdessä toimimiseen (Norro 2017).

Kallo Works: Henkilökohtainen liiketoimintasuunnitelma, mielellään korkeakoulutus, sitoutuminen arvoihimme, sosiaaliset taidot (Penttinen-Lampisuo 2017).

Kysymykset 22 ja 23 laitettiin kyselyyn, koska haluttiin selvittää miten ja millä ehdoin hyviä työntekijöitä saadaan osuuskunnan listoille. Työosuuskuntatoiminnan kehittämisessä on prosessin aikana mietitty olisiko hyvä että työntekijällä olisi joku Gaijan Luomukylän verkoston kautta oleva suosittelija ja täytyisikö suoraan työntekijän tehdä hakemus jos haluaisi tulla mukaan toimintaan. Vastaukset puhuivat näiden ajatusten puolesta. Kahden vastanneen tahon mukaan työntekijän on pystyttävä osoittamaan että tekee aktiivisesti omia laskutettavia projekteja. Tätä ei toki pieni Kylä-osuuskunta Gaija voisi edes vaatia työntekijöiltään. Lähtökohdat ovat toki pienemmillä tahoilla erilaiset, mutta näkökulmia on tärkeää saada myös suuremmilta tahoilta. Tämä mahdollistaa moninaisemman kuvan luomisen työosuuskuntatoiminnasta ja on siten erittäin tärkeää Kylä-osuuskunta Gaijan toiminnan kehittämistä ajatellen.

Osuuskuntien provisiot

Osuuskunnalla oli suuria eroja työntekijän palkasta pidätettävän provisioidon/hallinnointikulun kanssa.

Moniverso (Moniverso 2017), Osuuskunta Lilith (Norro 2017) ja Osuuskunta SummArt (Sandqvist 2017) pidättivät palkasta keskimäärin 2-12 %.

Ateljeekatu Osuuskunnalla (2017) pidätettävä summa oli 50–100€ kuukaudessa ja vuoden maksimina oli 1000e. ALV 0%. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Työosuuskunta Inneti:llä oli kumulatiivinen järjestelmä 19-7 % eli noin 10–13% mikäli henkilöllä ei ole vähennysoikeuksia. ALV on 0 %. (Kuismanen 2017).

Kallo Worksin prosenttina oli 15–20% (Penttinen-Lampisuo 2017).

Tämä kysymys oli myös tutkimuksen kannalta erittäin tärkeä. Asiasta oli paljon keskustelua jo tammikuussa pidetyssä ryhmähaastattelusta. On selkeästi nähtävissä suuri vaihtelu provisioiden määrissä. Olen myös opinnäytetyötäni tehdessä miettinyt mikä prosenttiosuus olisi hyvä tähän määrittää. Ennen näitä vastauksia olin päätenyt siihen että jokin tietty prosentti laskutetusta summasta kun alv. on 0 %. Sain kuitenkin vastauksista uusia näkökulmia. Yhdessä vastauksessa käytetty kumulatiivinen järjestelmä voisi tukea toimintaa, mutta siinä pitäisi olla muutama selkeä laskutussummien rahalliseen määrään liittyvä prosenttiosuus hyvin avattuna työntekijälle. Vastaus, jonka mukaan provisio on minimissään sovittu kuukausittainen euromäärä voisi olla hyvä ottaa käyttöön puolen vuoden päästä kun toiminta olisi ollut jo aktiivisempaa jonkin aikaa tai vasta vuoden päästä toiminnan jo paremmin vakiinnuttua. Tähän sopivan summan voisi hallitus muutenkin tarkistaessaan työosuuskuntatoiminnan tilannetta/kehitystä.

Usean osuuskunnan (5/9) mukaan provisiokulut riittävät kattamaan juoksevia kuluja.

Kallo Works: Riittää. Jäsenet voivat myös laskuttaa yritykseltä matka-, työväline- ym. kulunsa, jotka vähennetään myynnistä. (Penttinen-Lampisuo 2017.)

Osuuskunta Lilithin (2017) haastattelusta ymmärsin, että jos projektien laskutettavat summat ovat tarpeeksi suuria ja työntekijöitä on paljon niin provision prosenttiosuus riittää menoja hyvin kattamaan.

”Se tarkoittaa sitä että täytyy olla kriittinen massa jäseniä ja jäsenillä pitää olla kriittinen massa laskutusta ja asiakkuuksia, että tämä yhteinen osuuskunta saa siitä sitten hallinnointipalkkioina semmosia summia että se voi että voi pyörittää sitä toimintaa.” (Masalin 2017.)

Vakituiset työntekijät ja ulkoistetut palvelut

Kyselyn osuuskunnista suurimmalla osalla (8/9) on vakituinen henkilö toimistotyössä/asiakaspalvelussa. Osuuskunta SummArtilla sellaista ei ole (Sandqvist 2017).

Suurimmalla osalla (6/9) vastanneista osuuskunnista on ulkoistettuja palveluita. Vajaa puolella osuuskunnista (4/9) on kirjanpito ulkoistettu ja näistä yksi taho (1/9) käyttää asiakasprojekteissa välillä vakituisia alihankkijoita.

Asiakashankinta ja tuotteistus

Hyviksi tavoiksi hankkia asiakkaita nähtiin parin tahon mukaan (2/9) verkostoituminen. Yksittäisinä asioina mainittiin myös: hyvien jäsenien kautta, hyvät kanavat, sinikäs sisältömarkkinointi, hyvin tehdyt projektit (viidakkorumpu) ja hyvät työtulokset myyvät.

Työosuuskunta Innetti: Laajan toimintamallimme mukaisesti markkinointiin sekä lisäksi mainostamiseen on useita eri välineitä (Kuismanen 2017).

Ateljeekatu Osuuskunta: Tapahtumamyyni ja niissä markkinointi. Sosiaalinen media. (Ateljeekatu Osuuskunta 2017.)

Hyvinä (työ)osuuskunnan mainostustapoina pidetään kahden tahon mukaan (2/9) hyvää toimintaa, jäseniä ja hyvin tehtyä työtä. Myös seuraavia yksittäisiä asioita pidettiin tärkeinä mainostustapoina: nettiä, kouluja, yhteistyökumppaneiden ja julkisten kanavien kautta toteutettua mainontaa, sosiaalista media, erilaisia kampanjoita ja digitaalista mainontaa

Osuuskunta Lilith: Viestimme ulospäin jäsenten projekteista ja onnistumisista. Hyvin tehty työ, luotettavuus, asiantuntijuus ja taitavat jäsenet ovat parasta mainontaa. (Norro 2017.)

Kallo Works: Kallon web-sivu ja blogi, jäsenten omat Fb- ja LinkedIn-profiilit (Penttinen-Lampisuo 2017).

Tuotteistamisesta kysyttäessä kaksi osuuskunnista (2/9) kertoo jäsenien itse tuotteistavan omat palvelunsa. Yksi taho (1/9) sanoo, että heidän pitäisi panostaa tähän osa-alueeseen. Yhden tahon (1/9) mukaan on selkeämpää asiakkaille ja tekijöille jos palveluota/brändejä on useita osuuskunnassa ja jokaisella on selkeä vetäjä. Yksi taho (1/9) kertoo vuosia rakentaneensa liiketoimintamalliaan strategisesti.

Osuuskunta Lilith: Olemme jo vuosia rakentaneet liiketoimintamalliamme strategisesti. Tuotteistaminen liittyy lähinnä sisältöjen tuotteistamiseen, joka auttaa toiminnan laadun kehittämisessä entuudestaan. (Norro 2017.)

Kallo Works: Tuotteistamista tehdään jatkuvasti ja siihen yritetään panostaa, mutta edelleen enemmän myyntiä tulee räätälöidyistä palveluista (Penttinen-Lampisuo 2017).

Työosuuskunnan haasteet ja mahdollisuudet

Työosuuskunnan hyvinä puolina pidettiin seuraavia yksittäisiä asioita: työtilaisuuksien yleinen lisääntyminen, osuustoiminnassa jokaisella on merkitystä, toiminnan edullisuus, vapaus ja vertaistuki.

Pellervo-Seura ry: On niin kuin jalkapallojoukkue, että hyvä joukkue pelaa hyvin yhteen ja saadaan aikaan hyvä peli. Tasa-arvo, jossa kaikki innostuu ja kaikilla on mahdollisuus toimia. Voima ja rohkeus, eli kaikkea ei tarvitse tehdä yksin vaan ihmisistä saa voimaa. Yritys on omissa käsissä. Kustannusten riskit eivät ole yksilötasolla suuria. Osaamista voi yhdistää, jolloin saadaan laajempi palvelupaketti. Joustavuus työjärjestelyissä. Avoimien mahdollisuuksien näkeminen, jossa uskotaan että kyseisellä porukalla löydetään kysyntää yhdessä. Ja yhtenä tärkeänä asiana on sosiaalinen turva. (Karhu 2017.)

Lisäksi puolet (5/10) tahoista nosti esille yhteisöllisyyden, yhteistyöt ja yhdessä toimimisen.

Osuuskunta Liliith: Yhdessä olemme enemmän. Osuuskuntatoiminta poistaa yksinäisyyttä ja luo turvaa. Se on joustava tapa tehdä monia osaamia asioita samanaikaisesti ilman oman yrityksen perustamisen riskiä. Olemme onnistuneet luomaan alustan ja työkaluja, joiden avulla jäsen voi hallinnoida omaa toimintaansa helposti ja itsenäisesti. Sen luominen on ollut yhteinen projekti joka on onnistunut jäsenten tuoman työpanoksen ansiosta. (Norro 2017.)

Kallo Works: Yhteisöllisyys, yhteinen työtila, jatkuva työsuhde pätkien sijaan, jäsenten yhteiset projektit ja tempaukset, jäsenten keskinäinen alihankinta, jäsenyydet yrittäjäjärjestöissä yms., yhteismarkkinointi. Kallona olemme ammattimaisempia, luotettavampia, isompia ja näkyvämpiä kuin yksittäisinä freelancereina. (Penttinen-Lampisuo 2017.)

Ihmisillä on tarve kuulua johonkin oli sitten kyse erilaisista ryhmistä, yhteisliittymistä tai yhteisöistä. Kuuluminen on vapaaehtoisenaikin sääntöihin nojautuvaa ja sosiaalisen viitekehyksen säätelystä. Siihen liittyy yhteenkuuluvuuden tunne, joka usein tuodaan esiin kun määritellään yhteisyyttä. (Kangaspunta, Aro & Saastamoinen 2011, 256.)

Työosuuskunnan kompastuskivinä (6/10) tahot näkivät seuraavia yksittäisiä asioita: oletetaan että työtilaisuuksia saa vain liittymällä, vetovastuun mureneminen, yhteisiin

talkoisiin eivät kaikki osallistu, auktoriteetin puute, vääränlainen hinnoittelu sekä osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden hylkääminen

Pellervo-Seura ry vastasi seuraavaa:

Johtajuus, mikä ei sovi kyseiselle joukolle. Se, ettei hyödynnetä jäsenten verkostoja. Väärä palkansaaja asenne, jossa oletetaan että työt tipahtavat eteen sohvalla maakaamalla. Jos ei sitouduta yritykseen. Jos ei jäseniltä löydy yrittämisen sitkeyttä. Se ettei kehitetä toimintaa jatkuvasti. Jos on vain pari aktiivista henkilöä ja kun heidät lopulta palkataan myös osuuskunnan projekteihin ovat muut turhaan siitä kateellisia, koska eivät ole muuta kuin oleilleet kahvipöydän ääressä odottaen töitä. (Karhu 2017.)

Sataosaajat Osuuskunta piti kompastuskivinä seuraavia asioita: Ettei löydetä oikeita tekijöitä töille. Huonosti tehty työ. Huono taloushallinto. Vapaamatkustajat osuuskunnassa, mutta kyllä niitä sit raahaa perässä jos on tarpeeksi aktiiveja ja jos he osaavat kuitenkin tehdä työnsä hyvin. (Merikivi 2017.)

Haastavaa on saada jokaisen tiimiläinen noudattamaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Usein moni saattaa ajatella että heitä eivät säännöt koske ja pikkuhiljaa muutkin näkevät asian näin. Lopulta ei enää toimita yhteisten sääntöjen mukaan käynnistyy työyhteisössä helposti ristiriitoja. Lopputuloksena voi olla että mitä tahansa sovitaan, kaikki näkevät ettei yhteisiin sääntöihin tarvitse sitoutua. (Järvinen 2008, 92–93.)

Osuuskunnan menestystekijöiksi suurin osa tahoista (6/10) listasivat seuraavia yksittäisiä asioita: yhteiset tavoitteet, aktiivinen ydinjoukko, sinnikkyys, parempi toiminnan suunnittelu, riittävän kapea fokusointi, meneminen jäsenten etu edellä, hallinnon rohkea kehittäminen ja tuotteistus.

Moniverso: Iso juttu on ollut toiminnan jakaminen eri palveluihin/brändeihin, joilla on kaikilla selkeä vetäjä. Tämä on ratkaissut osk:n auktoriteetti-ongelmaa vastuuttamalla työtehtäviä. Lisäksi se on selkeyttänyt toimintaamme asiakkaiden suuntaan. (Moniverso 2017.)

Kallo Works: Yhteismarkkinointi, brändi, profiloituminen viestintään ja kulttuuriin, pienet kiinteät kulut (Penttinen-Lampisuo 2017).

Osuuskunta Lilith: ”Siinä täytyy olla vahva tahtotila ja kaikkien jäsenten täytyy hyväksyä yhteiset periaatteet” (Masalin 2017).

SummArt kertoi olevansa niin uusi, ettei vielä ole menestynyt (Sandqvist 2017).

Ammattimaisempi toiminta

Kahden tahon mukaan osuuskunnan ammattimaisempaan ja tavoitteellisempaan työosuuskuntatoiminnan kehittämiseen pitäisi olla enemmän rahoitusta.

Osuuskunta SummArt: Pitäisi olla enemmän jatkuvaa pohjarahoitusta (Sandqvist 2017).

Moniverso: Pitäisi olla enemmän riskinottoa tehdä isoja satsauksia (Moniverso 2017).

Ateljeekatu Osuuskunta puhui kehittämiseen liittyen yhteisen myymälätoiminnan ja markkinoinnin puolesta.

Yhteinen tilauspalveluiden markkinointi ja myymälätoiminnan järjestelmällisen kehittäminen (Ateljeekatu 2017).

Osuuskunta Lilith nosti kehittämisessä esiin jäsenien tärkeyden.

Kaikki lähtee jäsenistä. On olennaista, että jäsenillä on hyvät edellytykset ja työkalut työn tekemiseen ja laadun varmistamiseen. (Norro 2017.)

Kallo Works toi esille erilaiset hyvät palvelut kehittämisen tueksi.

Kunnan yrityskehityspalvelut, Yrittäjä-järjestön ja Pellervon tukipalvelut kannattaa hyödyntää. Meillä on esimerkiksi ollut jo kaksikin yrityskummi. (Penttinen-Lampisuo 2017.)

Pellervo-Seura ry listasi laajasti erilaisia tärkeitä asioita:

”Kun alkaa tapahtua niin kaikki ymmärtävät että ollaan lähdetty samaan peiliin. Jäseniltä on tärkeää löytyä yrittämisen sitkeyttä. Hyvä taloudenhoito. Osaaminen ja sitoutuminen. Jonkun pitää ottaa johto. Toiminnan jatkuvuuden kehittäminen. Erityisesti pitäisi suosia että jäsenten verkostot otetaan hyötykäyttöön. Kaikki ovat oikealla asenteella tekemässä yhteisiä asioita. Tavoitteiden yhdensuuntaisuus.” (Karhu 2017.)

Työosuuskuntatoiminnan käynnistäminen sekä muut materiaalit ja kommentit

Työosuuskuntatoiminnan käynnistämisestä kertoivat tahot (4/10) seuraavia yksittäisiä asioita: Yhdessä yrittämään, Sitoutuneita samanhenkisiä tekijöitä, jotka eivät kaihda ilmaista työtä alussa. Ammattinsa osaavia tekijöitä mukana. Solidaarisuutta. Rohke-

asti kohti haasteita. Yhteen hiileen puhaltamalla ja löytämällä ilon yhdessä tekemiseen.

Pellervo-Seura ry:stä (2017) sanottiin seuraavaa:

”Hyvä valmistelu on tärkeää ennen perustamista. Yhteinen tahtotila pitää määrittää. Pitää keskittyä siihen että saadaan tilaus, mistä työntekijä joka tekee sen työn hyvin ja asiakas joka myös maksaa sen laskun, että tulee se motivaatiopohja ” hei tähän toimii” ja sit seuraava sopimus kehiin ja sit seuraava.” (Karhu 2017.)

Sataosaajat Osuuskunta kertoi myös seuraavaa:

”Liikeidean täsmentäminen on ihan ensimmäinen että mitä myydään ja tuoteistaminen. Niin kauan kun sitä ei ole mietitty niin ei siitä sit oikein tule mitään. Mitä on ne tuotteet ja kenelle myydään ja sitten lähestytään niitä mahdollisia asiakkaita. Kaiken muun voi jättää tekemättä niin kauan kuin töitä alkaa tulla. Kenelle tai miten?” (Merikivi 2017.)

Vastaajista neljä tahoja (4/10) kertoi, että heillä olisi tarjolla joitain sähköisiä dokumentteja toiminnastaan, joita voisin myös benchmarkata. Kaikki neljä myös toimittivat lisämateriaalia. Lisämateriaalia tullaan hyödyntämään Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan jatkokehityksessä.

Yleisenä pohdintana vielä lopuksi tahoista pari (2/9) sanoi seuraavia yksittäisiä asioita:

Moniverso: Osk on tulevaisuuden liiketoimintamalli (Moniverso 2017).

Kallo Works: Kallolta voitte tilata räätälöityjä ja asiantuntevia koulutuksia toimintanne tueksi! (Penttinen-Lampisuo 2017.)

5.2 Sähköinen Webropol – kysely Gaijan Luomukylälle ja verkostoille

Tutkimuksessa toteutettiin anonymisti koottava Webropol – kysely Gaijan Luomukylälle ja verkostoille. Kyselyllä haluttiin saavuttaa laajemmalta otokselta tietoa siitä, mitä ihmiset oikeasti haluaisivat työosuuskuntatoiminnasta ja miten he toivoisivat sitä kehitettävän jatkossa.

Kyselystä tehtiin anonyymi, koska toivottiin siten saavan monipuolisempia ja kriittisempiäkin vastauksia työosuuskuntatoimintaan liittyen. Kysely jaettiin sähköisesti.

Toteutetun kyselyn otanta koostui yhdistyksen- ja osuuskunnan jäsenistä ja Luomukylän asukkaista Tärkeänä kyselyn kohderyhmänä olivat myös Gaijan verkostot, jotka koostuvat: Gaijan Facebook -ryhmästä, entisistä Gaijan Luomukylän toiminnassa aktiivisesti mukana olleista ihmisistä ja aiemmista Luomukylän asukkaista. Lisäksi kysely lähetettiin myös muille ekokylille ekohenkisine verkostoineen ja ekohenkisille yhteistyötahoille. Tällä tavoin saavutettiin laajempi otanta tutkimukselle, mutta onnistuttiin myös rajaamaan vastaajajoukkoa.

Kysely avattiin yhden viikon ajaksi aikavälille 4.2.2017–11.2.2017 ja vastaajajoukkoa muistuteltiin vastausaikana kerran mielipiteiden jakamisesta ja kyselyyn vastaamisen tärkeydestä.

Facebookviestien, sähköpostin ja Facebook – ryhmien kautta tavoitettiin arviolta 300–600 henkilöä. Myöhemmin huomattiin, ettei muutamille tärkeille tahoille ollutkaan viesti mennyt perille kyselyn aukiolon aikana. Kysely päätettiin tapahtuneen vuoksi avata uudelleen ja viimeiseksi vastauspäiväksi laitettiin 13.2.2017. Tällä menetelmällä toivottiin tavoitettavan vielä lisää oikeanhenkistä porukkaa otantaan ja oletettiin saavan tutkimuksen kannalta lisää arvokkaita vastauksia. Sähköisiin kyselyihin oli tavoitteena saada 30–40 vastausta.

Gaijan Luomukylälle ja verkostoille suunnatun kyselyn analysointi ja tulokset

Yleistiedot

Vastauksia kyselyyn (liite 1) tuli yhteensä 47 kpl, joten vastausten määrä oli odotettua suurempi. Kyselyn vastanneiden keski-ikä on 41 vuotta. Ikävuodet vaihtelivat 24–67 vuoden välillä. Eri ammattien vaihtelevuus oli vastanneiden kesken suuri. Vastanneiden ammatteina olivat enemmistönä luovien alojen ihmiset ja käsityöläiset. Opiskelijoita oli useita, samoin yrittäjiä ja luonnonvara-ammattajeja. Rakennusalalta oli myös muutamia vastanneita. Hoitoalalta oli muutamia vastanneita. Vastaajien koti-

paikat olivat pääosin Etelä-Pohjanmaalla, Etelä-Suomessa, Pirkanmaalla tai Varsinais-Suomessa. Muutama vastaus tuli myös ulkomailta.

Arvomaailmat, Kylä-osuuskunta Gaija ja osuuskuntatoiminta

Vastaajien arvomaailmoista nousi enemmistönä seuraavia asioita: ekologisuus, yhteisöllisyys, vihreät arvot, ihmisten vapaus, suvaitsevaisuus, kestäväkehitys, solidaarisuus, kestävä elämäntapa, tasa-arvo, luontoa arvostava, luonnon kunnioittaminen, luonnonläheisyys, humaani, ihminen osana luotoa ja luomu.

Tästä voi päätellä, että keskimäärin vastaajien otanta kannattaa monilta osin samoja perusarvoja. Samoja arvoja kannatetaan myös Gaijan Luomukylässä ja omalta osaltaan Kylä-osuuskunta Gaija pyrkii niitä tuomaan toiminnassaan esille.

Osuuskunnan tarkoitus on tukea jäsentensä ekologisella periaatteella toimivaa elinkeinoa ja taloutta siten, että jäsenet ja osuuskunnan jäsenjärjestöjen jäsenet voivat käyttää hyväkseen osuuskunnan tarjoamia palveluja. (Kylä-osuuskunta Gaija 2011,1.)

Suurimmalle osalle (32/47) vastaajista Kylä-osuuskunta Gaijan toiminta oli entuudestaan tuttua. Vielä suuremmalle osalle vastaajista (39/47) osuuskuntatoiminta oli ennestään tuttua. Osuuskunnan jäsenyys ei taas ollut yhtä yleistä vastaajien keskuudessa. Vähän yli puolet (26/47) vastanneista kertoi kuuluvansa johonkin osuuskuntaan ja vajaa puolet (21/47) ei kuulu mihinkään osuuskuntaan. Monet voivat olla tietämättömiä, että saattavat kuulua osuuskuntaan eri asiakkuuksiensa kautta mm. palkkiasiointinsa (Op) tai vakuutusasioidensa (Lähi-Tapiola) kautta.

Jokaisella aikuisella suomalaisella on osuuskunnissa ja keskinäisissä vakuutuslaitoksissa keskimäärin kaksi jäsenyyttä. Maatalousyrittäjillä jäsenyyksiä on keskimäärin neljä. (Lehto 2014, 8.)

Tarve osuustoiminnallisiin ratkaisuihin on kasvanut entisestään, mutta yritysmuotoa ei edelleenkaan tunneta riittävästi. Osuuskuntia voisi olla paljon enemmän. (Troberg 2014, 99.)

Vajaa kolmasosa vastaajista (14/47) on liittynyt osuuskunnan jäseneksi saadakseen paremmin töitä, tehdäkseen töitä osuuskunnan kautta tai myydäkseen tuotteitaan. Henkilöistä muutama (3/47) on liittynyt jäseneksi tukeakseen Gaijan toimintaa tai perustaakseen yhteisön. Pari henkilöä (2/47) on liittynyt etujen vuoksi. Esille nousi myös yksittäisinä asioina myös osuuskunnan jäsenyyden edut, mahdollisuus toimia työosuuskunnan kautta, jäseneksi liittyminen ennen omaa yritystoimintaa saadakseen myytyä tuotteita ja työtä sen kautta, osuuskunnan suuri merkitys alueelle ja sen kehitykselle.

Näin voimme tukea solidaarista rahataloutta ainakin jonkunlaisessa piirissä, ei erillisinä yksittäisyrittelijöinä vaan jotenkin myös toisiamme tukien (Vastaaaja 13).

Liityin työosuuskuntaan monipuolistaakseni työllistymismahdollisuuksiani. Osuuskunta perustettiin tuttujen kesken, ja myös yhteisöllisyys oli tavoitteena. (Vastaaaja 19.)

Jotta voisin harjoittaa työtäni ja jotta samanhenkisten ihmisten kokoontuessa toimimaan yhdessä, se synnyttäisi uutta luovaa energiaa ja mahdollistaisi asioita, mitä kukaan toimijoista ei yksin pystyisi tekemään (Vastaaaja 20).

Työosuuskuntatoiminta, työskentely työosuuskunnassa ja osuuskunta työnantaja

Vastaajista suurin osa (42/47) suhtautui positiivisesti työosuuskuntatoimintaan. 2 henkilöä ei osannut sanoa mielipidettään ja 3 henkilöä ei ollut sen puolella.

Esille nousi seuraavia asioita: päiväkotia voisi toimia työosuuskuntatoiminnalla, osuuskunta voi hoitaa resurssiensa vuoksi suurempia tilauksia, monelle sopivaa pienyrittämistä, hyvä työllistymisen vaihtoehto, osuuskunta mahdollistaa osaikayrittäjyyden, työosuuskuntatoiminta on perinteisen yhtiö/palkkatyömallin haastaja, oma aktiivisuus on tärkeää, työttömän työnhakijan haasteet, yhteiset säännöt, yhteinen päämäärä, yhteisöllinen tapa toimia, yhteen hiileen puhaltaminen, tekijä tavoittaa työt ja työ tekijän

Äärimmäisen tärkeää asioiden hoitumisen puolesta. Ilman osuuskuntia moni tärkeä asia jäisi tekemättä. Näkyvyys saattaa olla kuitenkin heikkoa ainakin Tampereella. (Vastaaaja 5.)

Lähtökohtaisesti hyvä vaihtoehtoinen työllistymismuoto, ja on hyvä että tällaisiakin vaihtoehtoja on. Soveltuisi varmasti laajempaan käyttöön. Käsitteäkseni melko huonosti tunnettu toimintamuoto. Haasteeksi kokisin toiminnan organisoinnin ja roolituksen, sekä jäsenten riittävän sitoutumisen varmistamisen. (Vastaaaja 6.)

Järkevää kun toiminta on verrattain pientä yksilökohtaisesti. Samalla saa tukea ja kustannuksia alas kuin esim. toiminimellä. itsekin voisin harkita. (Vastaaaja 14.)

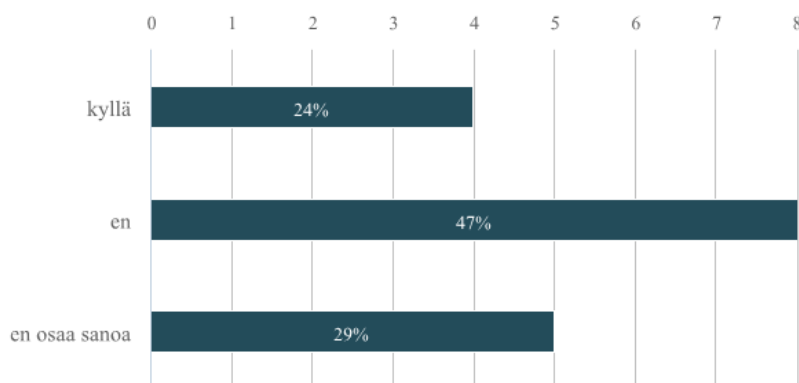
Voi olla hyvin toimiva muoto jos osuuskuntaan suhtaudutaan kuin mihin tahansa yritykseen, jolla on yhtenäiset tavoitteet ja työyhteisö ja yhteistyö pe-
laa. Puhalletaan yhteen hiileen. (Vastaaaja 43.)

Se on yleistyvää trendi, työvoimaan palkkaaminen hoidetaan enemmän ali-
hankintana (Vastaaaja 27).

Vastanneista vain alle viidesosa (8/47) kertoi tällä hetkellä työskentelevänsä osuus-
kunnassa, jossa on työosuuskuntatoimintaa. Suurin osa vastaajista (38/47) taas ei
ole töissä vastaavassa tahossa. Ja yksi (1/47) vastaaja ei osaa sanoa mielipidettään
asiaan.

Kyselyyn vastanneista vain muutama henkilöä (4/47) kertoo työllistyneensä riittävästi.
Alle viidesosa (8/47) kertoo että ei ole työllistynyt riittävästi työosuuskunnan kautta.
Ja muutama (5/47) ei osaa sanoa mielipidettään asiaan.

TAULUKKO 3 Työllistyminen työosuuskunnan kautta



Tuomas Kalliopää (2014, 41) kertoo opinnäytetyössään, miten hänen tekemissään
puhelinhaastatteluissa vastanneet painottivat että työosuuskunnassa on hyvät mah-
dollisuudet työllistyä olemalla itse aktiivinen.

Ehkä tässä on yksi syy, miksi suurin osa vastanneista ei koe työllistyneensä itse riit-
tävästi työosuuskunnan kautta. He saattavat olettaa että vain olemalla jäseniä työ-
osuuskunnassa töitä tipahtaa eteen. Toki näinkin on, mutta pelkästään jo se että työ-
osuuskunnassa mukana olevat omalla osuudellaan kertovat puskaradion kautta ky-

seisen osuuskunnan toiminnasta ja sen tarjoamista palveluista voi osuuskunnalle tulla lisää asiakkuuksia tai ainakin toiminnasta kiinnostuneita.

Monet työt vaativat työntekijältään työn itsenäistä organisointia, kuten myös yhteiskunnallisia taitoja työyhteisössä toimimiseksi (Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen 2014, 84).

Omaa aktiivisuutta korostaa myös tekemässäni puhelinhaastattelussa Sami Karhu (2017) sanomalla seuraavaa:

”Osuustoiminnallinen yhteisyritysmalli ei tuo työmahdollisuuksia nenän eteen, yhdessä porukan kanssa aktivoidutaan ja haetaan ja verkostoidutaan ja mietitään osaamisalueet ja palvelut joita pystytään tarjoamaan ja markkinoidaan. Eihän niitä työtilaisuuksia muuten tule jos nämä eivät ole kunnossa. Mut monesti ajatellaan sillä tavalla että kun perustetaan osuuskunta niin se luo kysynnän sille työlle. Eihän se osuuskunta sisäänsä tuo mitään kysyntää.” (Karhu 2017.)

Työaika ja työn vaihtelevuus

Kysymyksillä 13 ja 14 kartoitettiin mitä mieltä vastaajat olivat osuuskunnan mahdollisesti tarjoamista epäsäännöllistä ja vaihtelevista työprojekteista. Vastaajien tuloksissa painottui enemmän osa-aikaisemmat työtunnit ja vaihtelevuus. Yli puolet (24/47) kyselyyn vastanneista kertoi että työn olisi hyvä olla kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn välistä. Vähän yli kolmannes (14/47) vastaajista kaipasi osa-aikaista työtä ja vain muutama vastaaja (6/47) haluaisi työskennellä täysipäiväisesti. (Kysymys 13)

Suurin osa vastanneista (29/47) kertoi kaipaavansa enemmän vaihtelevia työtehtäviä ja projekteja kuin rutiineita työhönsä. Vastaajista vajaa kolmannes (13/47) piti vaihtelevuutta ja rutiineja yhtä tärkeinä. Vain muutama vastaaja (5/47) painotti vastauksessaan vähän enemmän rutiineja. (Kysymys 14)

Myös Cuporen osuuskuntaraportti antoi vastaavia tuloksia. Siinä tyypillisin työsuhteen muoto oli satunnainen työskentely, jota toteutettiin yli puolessa osuuskunnista. (Sivonen ym. 2014, 25.)

On vaikeaa sanoa onko asiat paremmin ihmisellä, joka tekee kaksitoistatuntisia työpäiviä vai henkilöllä, joka tekee säännöllisiä töitä virka-aikaan. Henkilö, joka tekee pidempiä työpäiviä todennäköisesti ansaitsee enemmän rahaa, mutta vapaa-aikaa

jolla kuluttaisi varallisuuttaan on taas vähemmän. Toinen henkilö ei pienempiä työtunteja tehdessä varmaan saa niin paljon palkkaa, mutta hänelle jää aikaa enemmän perheelle ja harrastuksille. Tämä taas saattaa tuoda enemmän hyvinvointia kuin kertynyt varallisuus. (Ylikännö 2011, 35.)

Todennäköisintä onkin että näin tulisi myös olemaan Kylä-osuuskunta Gaijan työntekijöillä. Projektit olisivat lyhyitä ja vaihtelevia. Kokopäiväistä varsinkaan säännöllisempää työtä ei ainakaan alkuun ole mahdollista oletuksena tarjota työntekijöille. Uskon kuitenkin että tämäkin on yksittäisissä tapauksissa mahdollista kun toiminta on vain ollut pidempään käynnissä. Vakiasiakkaat voivat mahdollisesti tilata tarvitsemaansa palvelua viikoittain tai pari kertaa kuukaudessa aina säännöllisesti samana sovittuna ajankohtana.

Useimmat haluavat tehdä heidän osaamistaan vastaavaa työtä, josta voivat nauttia ja jonka kokevat mielekkääksi. Monet pitävät myös tärkeänä asiana että muulle elämälle jää riittävästi aikaa. (Kasvio 2014, 114.)

Kiinnostus työosuuskunnassa työnkentelyyn

Kysymyksissä 15 ja 16 kartoitettiin vastaajien kiinnostusta työskennellä jossain osuuskunnassa tai Kylä-osuuskunta Gaijan listoilla. Vastaajista suuri osa (31/47) olisi kiinnostunut työskentelemään jonkin työosuuskunnan työntekijänä. Yksi vastaaja ei olisi kiinnostunut ja vähän vajaa kolmasosa (15/47) ei osaa sanoa. (Kysymys 15)

Tämä epävarmuus saattaa johtua siitä, että osuuskuntatoiminta on vielä nykyään melko tuntematon monille. Tai toisaalta monet saattavat myös pelätä että joutuisivat tekemään enemmän töitä saadakseen töitä. Toki pitääkin paikkaansa että osuuskuntatoiminnassa on tärkeää olla myös itse aktiivinen.

Vastaajista pieni osa (11/47) olisi kiinnostunut työskentelemään Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnassa työntekijänä. Vähän suurempi osa vastaajista (16/47) ei olisi siitä kiinnostunut ja suurin osa vastanneista (20/47) ei osaa sanoa mielipidettään asiaan. (Kysymys 16)

Epävarmuus tässä vaiheessa työvaiheessa on varmasti todennäköistä, koska työosuuskuntatoimintaa ollaan vasta kehittämässä. Kun valmiimpi konsepti on luotu, tuntuu työntekijöistäkin turvallisemmalta liittyä mukaan toimintaan.

Luotettavuus ja yhteiset arvot

Työosuuskuntatoiminnan luotettavuudessa on parin vastaajan (3/47) mukaan tärkeää tunnettu taho. Muutaman vastanneen (7/47) mukaan läpinäkyvyys ja avoimuus on tärkeää. Parin vastanneen (6/47) mielestä ammattitaitoisuus on tärkeää. Pari vastaajaa (3/47) nostaa esille hyvän yhteishengen. Muutaman vastaajan (5/47) mielestä tärkeää on hyvin organisoitu tai suunniteltu toiminta. Pari vastaajaa (3/47) toi esille selkeät pelisäännöt tai toimintatavat. Muutama vastaajista (5/47) piti luotettavuutta tärkeänä ja pari (2/47) aktiivista toimintaa.

Järjestelmällisen, kehittyvän, avoimeen, Osuuskuntaan jossa on hyvä yhteishenki ja tulevaisuuden näkymät. Eli paljon kiinnostavaa tuottavaa työtä ja porukka, joka tekee työt intohimoisesti ja kantaa vastuun työstään. (Vastaaja 23.)

Toiminnan on oltava rehellistä, avointa ja ihmisten kohtelu täysin yhdenvertaista. Työn on oltava onnellisen ja puhtaan elämän edellytyksiä vahvistavaa, ei heikentävää. (Vastaaja 33.)

Toteuttaa inspiroivia projekteja, joilla on tarpeeksi ideologistakin pohjaa, mutta business kunnolla mietittynä (Vastaaja 38).

Suurelle osalle (29/47) vastaajista on tärkeää, että työpaikka, palvelun tarjoaja tai asiakas uskoo samoihin arvoihin kuin itse. Osalle (11/47) sama arvomaailma työpaikan/palveluntarjoajan tai asiakkaan kanssa ei ole tärkeää. Muutama (7/47) vastaajista ei osaa sanoa tähän mielipidettään. Tämä kysymys tuotiin esille kyselyssä, koska haluttiin selvittää miten vastaajat näkisivät vahvan arvopohjan töihinsä liittyen. Koska vastanneiden otanta oli suurilta osin samoja arvomaailmoita noudattava ei tämä asia tullut yllätyksenä, vaan vahvasti tutkimuksen oletuksia. Näiden olettamuksien mukaan arvomaailma saattaisi olla tärkeää suurimmalle osalle vastaajia.

Kiinnostus Kylä-osuuskunta Gaijan palveluihin

Kyselyyn vastanneista henkilöstä vajaa puolet (21/47) olisi kiinnostunut tilaamaan Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskunnalta ammattilaisen töihin tekemään jonkun

työn/tuottamaan palvelun. Vastaajista muutama (4/47) ei olisi sitä kiinnostunut tekemään ja suurin osa (22/47) ei osaa sanoa.

Tämä tuo selkeästi esille sen tosiasian, että Kylä-osuuskunta Gaija on aiemmin painottanut toiminnassaan Gaijan Luomukylän hallinnointia ja asukkaiden vuokranantajana toimimista, viljelyä ja puodin toimintaa. Olisikin outoa jos tässä vaiheessa suurempi osa vastaajista olisi kiinnostunut työntekijöitä tilaamaan, koska työosuuskuntatoimintaa ei ole ennen mitenkään mainostettu.

Eniten (10/47) kysyntää oli rakennusalan töillä. Haussa oli maalaus/rakennusalan/perinnerakentamisen/puunkaadon tai remontoinnin työntekijöitä. Seuraavaksi eniten (5/47) kiinnostusta herätti viherala, villivihannekset, luomuviljely, puutarhanhoito, ekologinen maatalous ja biodynaaminen viljely. Pari henkilöä (2/47) etsi lastenhoitajaa. Yksi (1/47) ei tuntenut osuuskunnan palveluita.

Tätä olettamusta erityisesti mietittiin tutkimuksessa jo liittyen aiempiin kysymyksiin ja kokonaisvaltaisesti koko kyselyyn. Taho ja sen toiminta pitää ensin tuntea ennen kuin moniin siitä esitettyihin kysymyksiin osaa tai haluaa vastata.

Pari kyselyyn vastannutta henkilöä (2/47) asui mielestään liian kaukana.

Asun Helsingissä enkä sen takia voi käyttää osuuskunnan palveluita (Vastaaja 26).

Tällä hetkellä työosuuskuntatoiminnan palvelut on pääosin tarjolla vasta Ähtärissä ja sen lähialueilla, mutta toivottavasti erityisesti tätä asiaa saadaan parannettua ja osuuskunta voi tarjota palveluitaan eripuolilla Suomea, koska jo ennestäänkin Gaijan Luomukylän väkeä ja verkostoja löytyy laajasti monilla alueilla. Tarkoituksena on kuitenkin samanaikaisesti, että osuuskunnan toiminnassa säilyisi vanha Gaijan Luomukylän arvomaailma ja paikallisuus tärkeänä osana.

Vastaajilla oli monia näkemyksiä, mitä he olisivat valmiit maksamaan palveluista. Euroääräiset tuntipalkkojen hajonnat vaihtelivat suuresti ollen 7-70€ välillä. Yhden vastaajan (1/47) mukaan maksimissaan 1000€/kk.

Alan tuntipalkka + osk % + alv (Vastaaja 21).

Tuskin mistään saa minkään alan ammattilaista alle 40e/ tunti (Vastaaja 24).

Esille nousi myös yksittäisiä asioita: kotitalousvähennyksen saatavuus, kurssin mahdollinen sisältö ja aikapankkijärjestelmäkin sekä perustulo tuotiin esille.

Unelmat, arvot ja yleiset kommentit

Vajaa puolet vastaajista (17/47) kertoi unelmiensa työosuuskunnan olevan rehellinen, toimiva tai luotettava. Yhteisöllisyyden tai hyvän työyhteisön nosti esiin muutama henkilöä (7/47). Esille nousi myös seuraavia yksittäisiä asioita: ekologisuus, eettisyys, tasa-arvo, paikallisuus, taho josta tuntee ihmisiä ja toimintaa, monipuolinen toiminta, läpinäkyvyys, merkityksellinen ja kehittävä työ, helposti lähestyttävä, aktiiviset henkilöt ilman loisijoita, laaja asiakaskunta, monipuoliset osaajat eri aloilta, tasa-vertaisten työntekijöiden vapaa yhteistyö ja mielekäs työ.

Ei niin säännöllisiä töitä tekevät saavat yhdessä tehden enemmän näkyvyyttä ja yhteisiä palveluita (Vastaja 26).

Aktiiviista ihmisistä koostunut jotka haluavat toimia yhdessä ja tekevät omien arvojensa mukaista työtä (Vastaja 47).

Työosuuskunnassa pitäisi olla oikeat osaavat, intohimoisesti ja yhteiseen hyvään pelaavat tyypit, koska, no osuuskunta = sen tyypit. Tavallaan myynnin ja hallinnon pitäisi olla itsestään toimiva, niin että sitten tekijät saisi vain toteuttaa projekteja. (Vastaja 28.)

Useampia muita saman alan tekijöitä kuin itsekin. Voisi verkostoitua ja hoitaa yhdessä isompiakin projekteja. (Vastaja 14.)

Toiminta läpinäkyvää ja panostaa lähtökohtaisesti kaikkia jäseniä hyödyttävään toimintaan ja yrityksen kannalta hyödyntää jäsenten osaamista mahdollisuuksien mukaan (Vastaja 34).

Helposti lähestyttävä, avoin, saumattomasti toimiva, yksilöiden erilaisia tarpeita ymmärtävä (Vastaja 13).

Samantyyppisiä vastauksia tuli myös esille Cuporen osuuskuntaraportissa. Siinä tärkeimpinä asioina nousi esille yhteisöllisyys, yhteisyrittäjäisyys ja työyhteisön muodostuminen. Tuloksena mainittiin myös ammatillinen verkottuminen muiden kanssa ja tasa-arvoisen, avoimen sekä itsenäisen työn mielekkyys. (Sivonen ym. 2014, 30.)

Suurin osa kyselyyn vastanneista (46/47) piti ekologisuutta ja yhteisöllisiä arvoja tärkeinä.

Yleisenä pohdintana kyselyn lopuksi nousivat esille seuraavat yksittäiset asiat: osuuskuntia koskeva lainsäädäntö, työntekijän toimiminen työnantajan valvonnan alla ja sen toteutuminen käytännössä, toiveet osuuskuntamallin keventämisestä ja työttömän työllistyminen osuuskunnan kautta.

5.3 Ryhmähaastattelu – analysointi ja tulokset

Ryhmähaastattelu toteutettiin Gaijan Luomukylässä 22.1.2017. Haastattelun otanta oli melko pieni (8 henkilöä), jonka vuoksi haastattelun jälkeen päätettiin toteuttaa vielä laajemmalle otannalle Webpropol – kysely.

Ryhmähaastattelujen tuottamaa materiaalia voidaan tutkia tekstinä eli kulttuurituotteena. Tässä tavassa nähdään että ryhmissä tuotettu puhe kertoo niiden pienoiskulttuureiden vallitsevista kulttuurisista jäsenyksistä, joita ryhmät edustavat. Tätä voidaan sanoa kulttuurisemiotiikaksi. Tarkoituksena on etsiä erilaisia merkitysrakenteita, joiden kautta ryhmään kuuluvat jäsenet jäsentävät sosiaalista todellisuuttaan, keskinäisiä suhteitaan ja omaa identiteettiään elämässä yleensäkin. Kulttuurisessa elämäntapatutkimuksessa on eräänlaisena tulkintana tai käännöstehtävänä muutettava havaittava asia teoriaksi (Sulkunen 1995, 265–267.) Ryhmähaastattelussa otettiin samalla huomioon, että kyseessä oli jossain määrin samaa kulttuuria elämässään toteuttavat henkilöt koska he asuvat Luomukylässä ja ihmisillä on samoja arvomaailmoja. Muuten ei nähty tarvetta tarkemmin tutkia haastateltavien kulttuurisemiotiikkaa.

Tärkeäksi koettiin, että ryhmähaastattelusta saatiin kerättyä mielipiteitä työosuuskuntatoiminnan kehittämistä ja kuultiin ihmisten kiinnostuksesta osallistua toimintaan. Lisäksi haastattelun aikana saatiin tietoa siitä, että osallistuneet suhtautuvat positiivisesti työosuuskunnan toiminnan kehitykseen liittyen ja toteutettu ryhmähaastattelu toimi hyvänä pohjana toisen haastattelun rakentamiselle. Työosuuskunta nähtiin hyvänä sekä kiinnostavana juttuna ja mahdollisena tulonlähteenä. Kaivattiin myös selkeää konkreettista ohjeistusta työosuuskuntatoiminnassa työskenteleville ja käsitystä siitä miten palkka koostuu työosuuskunnassa työskennellessä. Ihmiset kertoivat haastattelun aikana millaisia töitä olisivat kiinnostuneita tekemään työosuuskunnan kautta. Esille nousi ryhmähaastatteluun osallistuneiden erinäiset ammattitaidot mm.

tallimestari, puutarhapuoli ja sen kehittäminen monipuolisemmaksi, lampaidenkerinän opastus ja erilaisten luontaishoitojen tekeminen.

5.4 Pohdintaa tutkimuksista, tuloksista ja niiden jalkauttamisesta

Tutkimuksen menetelmien validiteetti onnistui. Kysymyksillä saatiin monipuolisesti vastauksia ja näkökulmia siihen miten työosuuskuntatoimintaa kannattaa kehittää. Analysoitujen tutkimustulosten avulla saadaan tutkimusongelma siis ratkaistua. Onnistunut reabiteetti tulee esille myös analysoiduissa tutkimustuloksissa. Osassa vastauksista havaittiin selkeitä yhtäläisyyksiä. Niitä havaittiin myös verkkokyselyiden välillä. Kaikista kolmesta kyselystä tuli kuitenkin esille positiivinen suhtautuminen osuuskunta/työosuuskuntatoimintaan.

Tärkeimpiä yhtäläisyyksiä verkkokyselyissä olivat:

Yhteisöllisyys

Kysyttäessä työosuuskunnan hyvistä puolista puolet (5/10) Benchmarkkauskohteista nosti esille yhteisöllisyyden, yhteistyöt ja yhdessä toimimisen kun kysyttiin työosuuskunnan hyvistä puolista.

Vastaavasti Gaijan Luomukylän ja verkostojen kyselyssä kysyttäessä mielipiteitä työosuuskuntatoiminnasta yhteisöllisyyden tai hyvän työyhteisön nosti esiin pari henkilöä (7/47). Unelmien työosuuskunnasta kysyttäessä nostettiin yksittäisenä asiana esille yhteisöllinen tapa toimia.

Yhteiset säännöt, tavoitteet ja päämäärät

Työosuuskuntien menestystekijöitä kysyttäessä toi kaksi (2/10) benchmarkkauskohteita esille yhteiset tavoitteet.

Suurimmalla osalla osuuskunnista (7/9) oli erityistä ohjeistusta osuuskunnan toimintatapoihin ja arvoihin liittyen. Kuuden osuuskunnan (6/9) mielestä työntekijöille annettava ohjeistus on ollut hyödyllinen.

Gaijan Luomukylän ja verkostojen kyselyssä unelmien työosuuskunnasta kysyttäessä pari vastaajaa toi esille (3/47) toi esille selkeät pelisäännöt tai toimintatavat.

Aktiivisuus

Työosuuskuntatoiminnan menestystekijäksi listasi yksi vastannut taho (1/10) aktiivisen ydinjoukon.

Gaijan Luomukylän ja verkostojen kyselyssä unelmien työosuuskunnasta kysyttäessä yksi henkilö (1/47) kertoi sen olevan koostunut aktiivisista ihmisistä, jotka haluavat toimia yhdessä. Toisen henkilön mukaan (1/47) unelmien työosuuskunnassa ovat toimivat aktiiviset henkilöt ilman loisijoita. Kysyttäessä luotettavasta osuuskunnasta kaksi henkilöä (2/47) toi esille aktiivisen toiminnan.

Osuuskunnan palveluprosessiin liittyen voisi Gaijan Luomukylän ja verkostojen verkkokyselyiden vastauksista päätellä, että tärkeää olisi tuoda toimintaa esille mahdollisimman läpinäkyvästi, että se antaisi itsestään mahdollisimman rehellisen, luotettavan ja avoimen kuvan. Tämän voisi tuoda esille niin tiedotuksen, markkinoinnin ja asiakaspalvelun kautta.

Vastaavasti taas benchmarkkauskohteiden tuloksista voisi päätellä, että on tärkeää saada työntekijät myös aktiiviseksi osaksi toiminnan markkinointia. Tausta- ja tuki-toimintoja ajatellen on tärkeää aina uuden työntekijän tullessa mukaan toimintaan kertoa hänelle miten käytännön asiat toimivat työosuuskuntatoiminnassa ja huolehtia työnantajan velvollisuuksista.

6 OSUUSKUNNAN TOIMINTATAPOJEN RAKENTAMISTA

Kylä-osuuskunta Gaijan toimintatapojen pyrkimyksenä on olla maanläheisiä ja yhteisöllisiä. Osuuskunnan toimintaa säätelevät Gaijan Luomukylän arvojen ja toimintaperiaatteiden lisäksi myös muun muassa osuuskunnan säännöt sekä vuosikokouksen sekä hallituskokouksien päätökset. Liiketoiminnallinen suurin maksimaalinen voitto ei koskaan tule toiminnalle olemaan tärkeää.

Osuuskunnan toiminta on samalla tosi vahvasti sääntöihin ja erityisesti arvoihin pohjautuvaa ja tämän vuoksi muiden mielestä pieniäkin asioita saatetaan puida pitkään osuuskunnan toiminnassa. Vuosikokouksen lisäksi hallitus tekee päätökset, mutta asiat käytännössä päätetään lopulta kuitenkin Gaijan Luomukylän yhteisöllisellä päätöksellä. Tässä jo muutamia perusteluja, miksi Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskun-

tatoiminnalle ei ole aiemmin tehty missiota, visiota, strategiaa tai liiketoimintasuunnitelmaa.

Osana lopputyötä päätin toteuttaa missiota, visiota, strategiaa & liiketoimintasuunnitelmaa koskevan ehdotuksen liittyen työosuuskuntatoimintaan. Alustavat suunnitelmat voitaisiin ottaa osuuskunnan vuoden 2017 vuosikokouksen jälkeen käyttöön, jos ihmiset sitä mieltä olisivat ja näin päätettäisiin yhteisesti. Yhteiset asiakirjat helpottaisivat jatkossakin osuuskunnan kehittämistyötä.

Osuuskuntatoiminnan tavoittelemat arvot ovat solidaarisuus oikeudenmukaisuutena, vapaus oikeudenmukaisuutena ja tasa-arvo oikeudenmukaisuutena. Oikeudenmukaisuus on osuuskuntatoiminnassa tärkeämpää kuin taloudellinen tehokkuus tai hyvinvointi. Yhtenä keskeisenä osuuskuntatoiminnan arvona on yhteistyö. Se on nähtävissä solidaarisuutena ja keskinäisapuna. Nämä taas ovat osuustoiminnan tavoitteen asettelua ohjaavia keskeisiä arvoja ja oikeudenmukaisuusperusteita. Oikeudenmukaisuus on filosofisesti arvioiden tärkeämpää kuin suuret voitot.

Vapaus osuuskunnassa tarkoittaa jäsenyyden vapaaehtoisuutta. Kyseessä on vapaiden ihmisten vapaasta yhteistoiminnasta. Vapautta on myös, ettei osuuskuntaan liittyminen vaadi paljon rahallista osallistumista jäseneltä. Osuustoiminnassa vapaus on positiivista vapautta eli vapautta johonkin.

Tasa-arvo oikeudenmukaisuutena tulee esille demokraattisesta hallinnosta, jossa jokaisella jäsenellä on yksi ääni riippumatta sijoittamastaan pääomasta. Osuustoiminnassa ei kuitenkaan vain passiivisesti saada etuuksia, vaan pyritään tavoittelemaan aktiivisella sosiaalisella toiminnalla turvallisuutta yhteistoiminnan avulla. (Laurinkari 2004, 63–66.)

6.1 Missio ja Arvot

Missio

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminta tuottaa vihreitä arvoja toteuttaen ammattimaisia sekä monipuolisia tuotteita, palveluita ja palvelupaketteja asiakkaille. Työosuuskuntatoiminnassa toisia arvostetaan, työt tehdään vastuullisesti asiakkaille ja tuodaan ulospäin siten positiivisesti esiin Kylä-osuuskunta Gaijan arvomaailmaa.

Arvot

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan arvoina ovat yhteisöllisyys, ihmislähtöisyys, erilaisuuden kunnioitus, luonnon kunnioittaminen ja kestävä kehitys. Näitä viittä asiaa osuuskunnan työosuuskuntatoiminta pyrkii mahdollisimman hyvin toteuttamaan kaikessa toiminnassaan.

6.2 Visio

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminta tulee olemaan tulevaisuudessa aktiivinen ja tuottava osa osuuskuntaa. Se toimii Suomen laajuisesti ja työllistää monipuolisesti eri alojen ekologisia arvoja kunnioittavia ammattilaisia eri töiden ja projektien kautta. Työosuuskuntatoiminta edistää omalta osaltaan Kylä-osuuskunta Gaijan toimintaa ja tunnettavuutta positiivisella tavalla.

6.3 Strategia

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnassa tarjotaan asiakkaille laadukkaita tuotteita, palveluita tai palvelupaketteja. Mukaan toimintaan haetaan lisää vihreitä arvoja kunnioittavia ammattitaitoisia työntekijöitä ja pyritään löytämään tarjottaville palveluille oikeat kohderyhmät. Asiakkaina voivat toimia yksityishenkilöt, yritykset ja erilaiset yhteisöt.

6.4 Liiketoimintasuunnitelma

Perusteellinen liiketoimintasuunnitelma luo pohjan yrityksen menestykselle. Liikeidea on hyvä kehittää jatkuvasti eteenpäin. (Keskuskauppakamari 2011, 10.)

Liiketoimintasuunnitelma Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminta

Liikeidea

Ekologisin ja yhteisöllisin arvoin toimiva Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminta tarjoaa asiakkailleen laadukkaita, ammattimaisia palveluita ja palvelupaketteja.

Laskutustapa

Osuuskunta laskuttaa asiakkaitaan tehdystä työstä/palvelusta.

Hinnasto

Palveluiden ja palvelupakettien hinnat laaditaan henkilökohtaisesti yksilöllisesti työntekijöiden kanssa, koska listoilla on laajasti eri alojen osajia. Työosuuskunnan asiakashinnasto on näkyvillä www.gaija.fi verkkosivuilla. Palvelupaketteja voidaan myös yhdistää laajemmiksi kokonaisuuksiksi ja räätälöidä sopiviksi yhdessä asiakkaan kanssa.

Provisiot ja yleisten kulujen kattaminen

Kylä-osuuskunta Gaijalla työskentelevät maksavat osuuskunnalle prosenttiosuuden laskutussummasta ja lisäksi tietyn sovittavan vuosittaisen rahallisen summan. Nämä päättää osuuskunnan vuosikokous tai hallitus kokouksessaan. Näillä kustannetaan työosuuskuntatoimintaan liittyviä yleisiä toimistokuluja, puhelinkulut ja pientä palkkaa toimistohenkilölle. Jos työntekijä haluaa työllään tukea osuuskunnan toimintaa niin osuuskunnalle tilitettävä osuus voi olla suurempi jolloin laskutettavan palkan suuruus myös kasvaa.

Roolit

Työntekijät pyrkivät tekemään ammattitaidolla ja huolellisesti työnsä. He toimivat osuuskunnan työntekijöinä ja käyvät tekemässä sovittuja asiakasprojekteja eripuolilla Suomea. Näin he onnistuneella työllään myös mainostavat osuuskunnan työosuuskuntatoimintaa. Ongelmatilanteissa heidän yhteyshenkilönsä on työsosuosuuskuntatoiminnan koordinaattori.

Työosuuskuntatoiminnan koordinaattori suunnittelee työntekijöiden kanssa valmiit palvelut/palvelupaketit, tekee sopimukset, palkanmaksut ja työnantajien sivukulut/muut asiat, markkinoinnin, sisäisen- ja ulkoisen tiedotuksen, asiakashankinnan.

Osuuskuntatoiminnan koordinaattori tiedottaa hallitukselle työosuuskuntatoiminnasta ja raportoi sille tarkemmin 6kk välein tapahtuvien tarkastelujaksoin. Hän myös tarvittaessa kehittää toimintaa lisää ja hyväksyttää mahdolliset laajemmat kehitysmuutokset osuuskunnan hallituksella.

Ulkoistettu toiminta

Kirjanpito ulkoistetaan tilitoimistolle, kuten on jo aiemminkin tehty osuuskunnan toiminnassa. Toiminnan markkinointiin etsitään yhteistyötahoja, joiden kautta tullaan mainostamaan erilaisia tuotteistettuja paketteja.

Toiminnan odotettu volyymi

Toiminta alkaa muutamalla osuuskunnan listoilla olevalla työntekijällä ja pikkuhiljaa monipuolistuu eri aloille ja eri puolille Suomea tarjottaviksi palveluiksi/palvelupaketeiksi.

Alustava tuotevalikoima

Alustavaan tuotevalikoimaan kuuluu villivihanneskurssi, koneurakointi, perinnehuovutuspaja sekä Gaijan Luomukylässä sijaitsevan rantasaunan vuokraus.

Asiakkaat

Asiakkaina voivat toimia yksityishenkilöt, yritykset ja erilaiset yhteisöt muun muassa toinen luomukylä.

Markkinointi/Mainonta

Nämä toteutetaan aluksi Gaijan Luomukylän verkkosivujen kautta, Gaija – Facebook sivujen kautta, sähköpostitse lähetettävällä kohdennetulla mainonnalla, puskaradion kautta ja kohdennettuihin tahoihin levitettyjen mainosten kautta. Markkinointia varten myös toteutetaan omat työosuuskuntatoimintaan keskittyneet Facebook – sivut.

Jatkossa mainontaa on tarkoitus tehdä myös yhteistyötahojen kautta ja näin myös samalla mahdollisesti tehdä yhteistyöpaketteja eri tahojen kanssa. Silloin myös yhteistyötahojen mainontaverkostot tuovat esille Kylä-osuuskunta Gaijan toimintaa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehitystyö toteutui onnistuneesti. Tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään heti käytännön toteutuksessa ja käytetään pohjana tarkemmalle palvelumuotoilun toteuttamiselle. Kylä-osuuskunta Gaija on nyt saanut hyvän sysäyksen eteenpäin. Prosessi on aktivoinut jäseniä ja kerännyt osuuskunnan ympärille verkostoa, joka lisää toiminnan yhteisöllistä arvoa.

Tutkimuksen tuloksena luotiin muun muassa Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskunta-toiminnalle missio, visio, strategia ja liiketoimintasuunnitelma ja SWOT-kaavio. Asia nostetaan esille osuuskunnan vuoden 2017 vuosikokouksessa ja esitetään, että laaditut mallit hyväksyttäisiin osaksi osuuskunnan toiminta-ajatusta. Ehdotetuissa asioissa on vahva pohja, jonka päälle on helppo seuraavassa työvaiheessa lähteä tarkemmin rakentamaan palvelumuotoilua työosuuskuntatoiminnalle.

On myös nähtävissä, verkkokyselyiden suuri kompastuskivi. Koska niiden toteuttaminen on helppoa, niiden määrä on myös valtava. Tämän vuoksi myös kiinnostus kyselyihin saattaa olla pienempi kuin paperikyselyissä. Benchmarkkauskohteille lähettämäni verkkokyselyn vastausprosentti oli 50 % (10/20). Cuporen vastaavassa verkkokyselyssä vastausprosentti oli 50,5 % (47/93) (Sivonen ym. 2014, 21). Uskon että vastausprosentti oli kuitenkin melko suuri, koska kyseessä oli ammatillinen kysely. Töihin liittyviä kyselyitä pidetään yleensä tärkeämpinä. Kuitenkin tämä oli paljon suurempi määrä kuin vastaavasti Gaijan luomukylän ja verkostojen kyselyyn vastanneiden määrä. Koska kysely oli anonyymi en tiedä paljonko se on tavoittanut ihmisiä, mutta moninaisten jakelukanavien ansiosta oletan ainakin tiedon kyselystä tavoittaneen 100–200 henkilöä.

SWOT

Vahvuudet

Mukana toiminnassa on innostunutta porukkaa.

Ekologisten arvojen kautta toimiva työosuuskunta erottuu massasta positiivisesti.

Osuuskunnalla on jo ennestään muuta liiketoimintaa, jolloin työosuuskuntatoiminta ei ole ainoa tulonlähde.

Työosuuskuntatoimintaa käynnistämässä on asiasta erittäin innostunut henkilö.

Heikkoudet

Kyseessä on pieni taho.

Toimintaa ollaan vasta kehittämässä paremmaksi.

Toiminnasta ei heti alussa tule kovin paljon tuottoja.

Budjetti toiminnan pyörittämiseen on pieni.

Toiminnan markkinointiin ei voi laittaa suuria rahoja ja mielellään tässä mennään nol-labudjetilla.

Virallisten asioiden hoitaminen on hidasta.

Mahdollisuudet

Saada aikaan toimiva ja aktiivinen työosuuskunta, jonka työntekijät työllistyvät erilais-ten osuuskunnan projektien kautta.

Yhteisiä työprojekteja osuuskunnan työntekijöille.

Levitä Suomen laajuiseksi työosuuskunnaksi, josta asiakkaat voivat tilata laajasti eri-laisia palveluita/palvelupaketteja.

Työllistää työttömiä edes osa-aikaisesti.

Luotettava vahvaa arvomaailmaa noudattava työnantaja.

Työntekijöillä mahdollisuus tehdä töitä vaihtelevina ajankohtina ja vaihtelevissa pro-jekteissa.

Lisätä Kylä-osuuskunta Gaijan tuloja toiminnan kehityttyä laajemmaksi.

Uhat

Mukaan toimintaan lähtee liian vähän työntekijöitä, jonka vuoksi ei saada toteutettua asiakkaita tarpeeksi kiinnostavia ja monipuolisia palveluita tai palvelupaketteja.

Asiakkaat eivät innostu tilaamaan palveluita/palvelupaketteja työosuuskunnalta.

Työntekijät eivät sitoudu toimintaan mukaan.

Asioita hoitava henkilö ei pysty sitä jatkossa enää tekemään.

Kylä-osuuskunta Gaija lopetetaan.

Viranomaiset vaikeuttavat työosuuskuntatoimintaa.

Työosuuskuntatoiminta lakkautetaan.

SWOT-analyysin pohjalta tehdyt päätelmät:

Vahvuuksien käyttäminen hyväksi

- Ekologisten arvojen kautta toimiva työosuuskunta erottuu massasta positiivisesti, joten se kannattaa tuoda esille työosuuskuntatoimintaa mainostaessa.
- Toiminnassa mukana oleva innostunut porukka jo omalla innostuneisuudellaan ja aktiivisuudellaan mainostaa positiivisesti työosuuskuntatoimintaa puskaradion kautta.
- Koska osuuskunnalla on jo ennestään muuta liiketoimintaa ei toiminnan ensimmäisinä kuukausina ole niin kova paine saada suuria tuottoja aikaan vaan voi myös keskittyä hakemaan asiakkaita, yhteistyökumppaneita, lisää sopivan henkisiä innostuneita työntekijöitä listoille ja kehittää muutenkin kokoajan toimintaa pienin askelin eteenpäin.
- Se että työosuuskuntatoimintaa on käynnistämässä asiasta innostunut henkilö saa hänet motivoitumaan laaja-alaisesti kehittämään työosuuskuntatoimintaa niin, että siitä pikkuhiljaa saadaan aikaan osuuskunnalle tuottava oma yksikönsä.

Heikkoudet vahvuuksina

- Koska kyseessä on pieni taho, tuntevat kaikki henkilöt toisensa osuuskunnan tärkeä asia, yhteisöllisyys on jo työyhteisössäkkin vahvasti läsnä heti alkuvaiheesta lähtien. Pienessä tahossa on hyvä alkuun lähteä rakentamaan yhteisiä palveluita/palvelupaketteja, koska muiden taidot jo entuudestaan
- Pieni taho on myös etuna, koska alkuun on myös helpompi lähteä työllistämään projektien kautta osuuskunnan lähipiiriä ja pikkuhiljaa väen kasvaessa myös muita. Näin saadaan toivottavasti samalla myös muutama työtön työllistettyä edes osa-aikaisesti eri projektien kautta.
- Koska toimintaa ollaan vasta kehittämässä paremmaksi, pystytään opinnäyte-työstä saatujen tuloksien ansiosta jo heti alkuun välttämään pahimpia kompastuskiviä.
- Koska osuuskuntatoiminnan rahavirta ei ole aluksi suuri, ei siihen liittyviin töihin mene paljon aikaa vaan toimintaa käynnistämässä oleva henkilö voi keskittyä esim. toiminnan ja työpakettien parempaan tuotteistamiseen ja sitä kautta mahdollistaa kasvavan toiminnan ja lisätä osuuskunnan tuloja. Paremmiin

tuotteistetut valmiit paketit on helpompi myös myydä laajemmalle asiakaskunnalle eripuolille Suomea ja saada siten osuuskunnan toimintaa eripuolille maata.

- Nollabudjetilla mainostettava toiminta saa vain aikaan luovempia markkinointi-ratkaisuja ja ne taas voivat helpommin jäädä ihmisten mieleen omaperäisyytensä kautta.
- Koska virallisten asioiden hoitaminen on hidasta, on eriarvoisen tärkeää painottaa hyvään suunnitteluun ja toteutukseen liittyen virallisten paperien ja muiden ohjeistuksien pohjamateriaalien työstämisessä. Paperien, kehittämissuunnitelmien jne. selkeys niitä esitettäessä osuuskunnan hallitukselle helpottaa asiaan liittyvien päätöksien tekoa. Ja onnistuneesti toteutettu virallisiin papereihin ja osuuskunnan ohjeistuksiin panostettu ajankäyttö saa aikaa luottamusta osuuskunnan toimintaa kohtaan. Osuuskunnan arvomaailma on myös hyvä tuoda esille työntekijöille jaettavassa ohjeistuksessa, koska he omalla työllään ja siihen liittyvillä asenteilla mainostavat samalla myös osuuskuntaa.
- Osuuskuntatoiminnan pikkuhiljaa kehittyessä, kasvaessa ja saatuaan asiakaskunnan laajenemaan on työntekijöillä kokoajan laajemmin monipuolisempia vaihtoehtoja tehdä töitä eri projekteissa ja eripituisin jaksoin.

Tulevaisuuden mahdollisuuksien hyödyntäminen

- Tulevaisuuden mahdollisuudet otetaan seuraavassa vaiheessa eli opinnäytetyön valmistumisen jälkeen toteutettavan jatkokehitystyön tavoitteiksi.
- Tavoitteena on tällöin saada aikaan toimiva, aktiivinen työosuuskunta, joka työllistää työntekijänsä erinäisten projektien kautta ja tarjoaa heille myös tarvittaessa yhteisiä projekteja. Työttömiä pyritään myös työllistämään edes osaaikaisesti. Vaihtelevat projektit voisivat myös tarjota eri elämäntilanteissa oleville työntekijöille töitä vaihtelevina aikoina ja vaihtelevissa projekteissa.
- Osuuskunnan arvomaailmaa ja luotettavuutta pyritään tuomaan esiin eri tavoin asiakkaille, yhteistyötahoille ja työntekijöille.
- Tavoitteena on että tulevaisuudessa voitaisiin tarjota palveluita/palvelupaketteja eripuolille Suomea sekä laajentamaan toimintaa ja sen avulla pyrkiä lisäämään Kylä-osuuskunta Gaijan liiketuloja.

Uhkien välttäminen

- Toimintaa täytyy kehittää, tuotteistaa ja markkinoida hyvin, että se tulee jatkossa kiinnostamaan potentiaalisia työntekijöitä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita.
- Asiakkaiden on tärkeää saada myös näyttöä, että toiminta on aktiivista ja monipuolista. Asiakkailta tullaan keräämään muutamia referenssejä, joita tullaan käyttämään uusasiakasmarkkinoinnissa. Tämä omalta osaltaan luo luottavan kuvan toiminnasta. Asiakkaalle on tärkeää että koko prosessi työn tilaamisesta, toteuttamisesta aina sen laskutukseen hoituu mutkattomasti, joten tämä palveluprosessi on tärkeä hioa äärimmäisen hyväksi.
- Työntekijät pyritään sitouttamaan toimintaan painottamalla osuuskunnan yhteisöllisiä arvoja ja sitä että yhdessä tekemällä osuuskunnassa saadaan enemmän onnistumisia aikaan. Yhteisöllisyys on kuitenkin yksi osuuskunta-toiminnalle tärkeä asia. Tueksi luodaan myös työntekijöiden kultaiset säännöt, joita pyritään noudattamaan. Tärkeää on myös että osuuskunnan palveluita/palvelupaketteja markkinoidaan aktiivisesti jolloin työntekijöille saadaan sitä kautta tarjottua töitä.
- On tärkeää että työosuuskuntatoiminta kehitetään mahdollisimman hyvin, jolloin asioita hoitava henkilö pystyy jatkossakin sen hoitamaan pienemmällä työmäärällä.
- Pikkuhiljaa kasvattamalla työosuuskuntatoiminnan rahavirtaa ja projektien osuuskunnan kassaan tuomia tuottoja voidaan keventää osuuskunnan liiketaloudellista taakkaa ja pitää osuuskunnan toiminta vireänä.
- Viranomaisten kanssa on tärkeää käydä vuoropuhelua, ettei epäselviä asioita pääse ilmaantumaan ja osoittaa tarvittaessa oikein dokumentein että osuuskunnan työosuuskuntatoiminnassa on kaikki sopimusasiat kunnossa ja että osuuskunta täyttää työnantajan kriteerit.
- Työosuuskuntatoimintaa tuskin tullaan lakkauttamaan, koska jo Suomessakin sillä on vahvoja puolestapuhujia sekä kehittäjiä (esimerkiksi Pellervo-Seura ry ja Coop Finland ry) ja toimintakentällä vahvat jalansijat omaavia pitkään toiminnassa olleita aktiivisia työosuuskuntia. Esimerkiksi Osuuskunta Lilith, Työosuuskunta Innetti ja Sataosaajat Osuuskunta.

Tarkempi SWOT – analyysin analysoinnin pohjalta toteutettava toimintasuunnitelma Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaan liittyen tullaan tekemään yhtenä jatkokehityksen toimenpiteenä myöhemmässä vaiheessa opinnäytetyön jo valmistuttua.

7.1 Päätelemät ja tulosten jalkauttaminen

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan kehittäminen tulee vielä vaatimaan paljon työtä, että sen saa mahdollisimman hyväksi, aktiiviseksi ja perusasioissa itseohjautuvaksi systeemiksi.

Tällä hetkellä käytännön prosessin toteuttaminen vie kuitenkin kehitystyötä eteenpäin. Opinnäytetyön tutkimukset avasivat omalta osaltaan laajasti eri näkökulmia kehittämistyön tulevaan toteutukseen.

Ryhmäkyselyn vastuksista tuli ilmi, että tällaista toimintaa halutaan kehittää Gaijan Luomukylässä ja työllistyminen osuuskunnan kautta kiinnostaa kylän asukkaita. Asiaan suhtauduttiin siitä innostuen, positiivisesti ja odottavin mielin. Yhteisen osuuskunnan eteen oltiin kiinnostuneita tekemään töitä. Erityisen kiinnostuneita oltiin käytännön asioista mm. sopimukseen liittyen ja miten oman palkan saisi laskettua ottaen siitä pois kaikki kulut ja osuuskunnan provision. Tämä antoi myös ymmärtää että kiinnostus vain toimintaa kohtaan lisääntyisi kunhan käytännön asiat ja ohjeistukset olisivat selkeitä ja helposti toteutettavia.

Gaijan Luomukylän, Kylä-osuuskunta Gaijan ja niiden verkostoiden sekä yhteistyökumppanien kyselystä selvisi miten työosuuskuntatoiminnassa työskenteleminen nähdään ja onko ihmisillä kiinnostusta osallistua Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaan. Vastaukset olivat monipuolisia ja antoivat hyvin materiaalia tutkimukseen. Tutkimuksen lopputuloksen voi sanoa olevan positiivinen ja kannustava kehittämään lisää osuuskunnan työosuuskuntatoimintaa. Kyselystä kävi ilmi, että työosuuskuntatoiminnan käytännön asiat ja hallinnolliset asiat on oltava hyvin suunniteltu, toteutettu ja organisoitu sekä läpinäkyviä. Arvomaailma tuli hyvin esille ja myös kyselyyn vastanneiden positiivinen suhtautuminen työskentelystä jossain osuuskunnassa tulevaisuudessa.

Osuuskunnille ja osuuskuntatoimintaa kehittäville tahoille suunnatussa verkkokyselyssä ja haastatteluissa vastaukset olivat erittäin monipuolisia. Yleiskuvana niistä tuli esille positiivinen asenne osuuskunta/työosuuskuntatoimintaan liittyen. Samoja asioita nostettiin molemmissa verkkokyselyissä. Hallinnointia, tehokasta organisointia ja aktiivista työtettä pidettiin tärkeinä asioina. Suurin osa osuuskunnista toi esille, että varsinkin alkuun toiminta vaatii paljon työtä mutta on sen arvoista. Ja yhteisöllisyys osuuskunnan tekemisessä oli monilla tahoilla enemmän tai vähemmän esillä. Pari tahoja myös painotti hyvin, että työosuuskuntatoiminnassa on tärkeää edetä asenteella jossa työntekijä on osuuskunnan edellä. Isommat osuuskunnat olivat sitä mieltä ettei ilman suurempaa rahallista pääomaa ja toimintaa voisi saada osuuskuntaa kannattavaksi. Kyseessä on toki aivan erilaisesta volyymista, kuin mitä Kylä-osuuskunta Gaijan toiminnassa tullaan koskaan hakemaan. Suurin osa tahoista piti ilmaista mainontaa parhaana ja korosti että työntekijöiden hyvin tekemä työ on jo itsessään tärkeä mainos ja tuo siten osuuskunnalle lisää asiakkaita. Tuotteistamista pidettiin tärkeänä ja nähtiin että se paransi omalta osaltaan liiketoimintaa.

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaan tutkimuksen tulokset tulevat näkyviin pikkuhiljaa. Osa tuloksista jalkautetaan heti käytännön toimintaan ja niiden pohjalta kehitetään toimintaa lisää. Tutkimuksessa luotiin vahva pohja tulevalle kehittämistyölle. Kehittämistyössä tullaan jatkossa painottamaan mm. hyvien sopimuspaperien suunnitteluun, pyritään tekemään palkkajärjestelmä mahdollisimman helposti ymmärrettäväksi, osuuskunnan työosuuskuntatoiminnasta pyritään kehittämään asiakkaalle mahdollisimman luotettava ja helposti lähestyttävä, työntekijöille annettavaan ohjeistukseen kirjoitetaan selkeästi, asiakkaille annettavan infon rakentamiseen, yhteisten työosuuskuntatoiminnan pelisääntöjen suunnitteluun, palveluiden tuotteistamiseen, Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan laajempi tuotteistaminen, onnistuneista asiakasprojekteista pyydetään referenssejä palvelupakettien mainonnan tueksi, haetaan mainontaan yhteistyötahoja, eri matkailutahojen kanssa mahdollisesti voitaisiin suunnitella toteutettavaksi erilaisia paketteja eripuolilla Suomessa, verkkosivuilla pyritään avaamaan enemmän työosuuskunnan toimintaa asiakkaan ja työntekijän näkökulmasta.

Gaijan Luomukylän ja verkostojen kyselyssä yli puolet (24/47) vastanneista kertoi että työn olisi hyvä olla kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn välistä. Vähän yli kolmannes (14/47) vastaajista kaipasi osa-aikaista työtä.

Cuporen (2014) teettämässä tutkimuksessa nousee esille samoja asioita. Kulttuuri-osuuskunta ei kuitenkaan ole tavanomainen työnantaja ja se tarjoaa perinteisen kokopäivätyön vain harvoille. (Sivonen ym. 2014, 55.) Tyypillisin työskentelyn muoto taide- ja kulttuurialan osuuskunnissa on satunnainen työskentely, jota tehtiin yli puolessa kyselyyn vastanneista osuuskunnista. (mt., 25.)

Tästä voisi päätellä, että osuuskunnissa työskentelevät ihmiset kaipaavat joustavuutta ja osa-aikaisuutta työhönsä. Tämä on hyvä ottaa huomioon osuuskuntatoimintaa kehittäessä. On saatava sitoutettua työntekijät mielenkiintoisten ja vaihtelevien projektien pariin sekä osaksi osuuskunnan toimintaan. Tämä toimintaan mukaan sitouttaminen tuleekin olemaan yksi osuuskuntatoiminnan tulevaisuuden haaste.

Tuotantokentällä on nykyään yhdistystoiminnan lisäksi myös kasvavassa määrin osuuskuntatoimintaa. Freelancertuottajat saattavat perustaa osuuskuntia/työosuuskuntia juuri siksi, että saavat samalla yhteiset työtilat ja työyhteisön. Ja näin he myös voivat tarjoutua tekemään monimuotoisempia projekteja koska mukaan osuuskuntaan saattaa liittyä lisäksi vaikkapa graafikkoja ja valokuvaajia.

Cuporen tutkimuksessa (2014) kerrotaan, että osuuskunta voi yhdistää taide- ja kulttuurialan ammattilaisia niin, että yhteisten projektien toteuttaminen on mahdollista (Sivonen ym. 2014, 55). Tämä asia tuli myös esille Gaijan Luomukylän ja verkostojen kyselyssä, jossa yksittäisenä asiana nostettiin esille mm. osuuskunnan mahdollisuuden tehdä suurempia projekteja koska resurssit ovat suuremmat.

Cuporen tutkimuksessa (2014) puhuttiin mahdollisuudesta tehdä asioita yhdessä sekä siitä miten osuuskunnan tarjoamat sosiaaliset verkostot edistävät jäsenten työntekeä (Sivonen ym. 2014, 55). Gaijan Luomukylän ja verkostojen verkkokyselyssä puhuttaessa unelmien työosuuskunnasta yhteisöllisyyden tai hyvän työyhteisön nosti esiin muutama henkilöä (7/47). Tekemässäni benchmarkkauskohteiden verkkokyselyssä taas osuuskunnan perustamisen syinä nousi yksittäisinä asioina tuli esille yhteisöllisyys ja työllistyminen. Samoin puolet (5/10) tahoista nosti esille yhteisöllisyyden, yhteistyöt ja yhdessä toimimisen kun puhuttiin osuuskuntatoiminnan hyvistä puolista.

Tästä yhteenvedona voisi todeta, että osuuskuntatoiminnassa on hyvä korostaa yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä saamalla aikaan porukalle oma ”me -henki”. Tämä motivoi ihmisiä työntekoon ja sitouttaa heidät vahvemmin mukaan toimintaa. Tällainen myös varmasti näkyy toiminnasta myös ulospäin ja voi omalta osaltaan lisätä ihmisten kiinnostusta tilata kyseiseltä taholta palveluita tai liittyä mukaan toimintaan.

Tulevaisuuden osuuskuntatoiminta tulee olemaan varmasti monelta osin haastavaa ja vaatii toimiakseen aktiivista porukkaa. Työnmuotojen uudelleen muovautuessa voi osuuskuntatoiminta saada vahvemmin jalansijaa ja samalla pystyy paremmin toimimaan tulevaisuuden työpaikkana eri alojen pätkätyöläisille.

Uskon, että opinnäytetyöni tulee tarjoamaan monille aloitteleville työosuuskunnille erilaisia näkökulmia toiminnan kehittämiseen ja käynnistämiseen. Samoin jo toiminnassa olevat osuuskunnat voivat hyötyä opinnäytetyössäni esiintuomistani tuloksista ja näkökulmista, sillä aina on hyvä oppia uutta ja kehittyä pitääkseen liiketoiminnan tuottoisana ja nykyaikaisena.

7.2 Jatkosuunnitelmat

Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan kehittäminen tulee jatkumaan tehokkaasti lähikuukausina. Käytännön toiminnan kautta varmasti myös oppii ja saa lisää kehittämisideoita. Suunnitelmissani on lähikuukausina tuotteistaa palvelumuotoilun kautta Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoimintaa ja yksittäisiä palvelupaketteja. Tulen aktiivisesti hankkimaan lisää yhteistyötahoja. Kerään laajemmin väkeä osuuskunnan listoille, että saisin tarjonnan monipuolisemmaksi ja kiinnostavammaksi asiakkaiden näkökulmasta. Teen yhteistyötä Kylä-osuuskunta Gaijan hallituksen kanssa. Teen työosuuskunnan toimintaa tunnetummaksi paikallisille Ähtärissä ja eko- ja luomupiireille koko Suomessa. Tulen myös toteuttamaan pari verkkokyselyä lisää ja niiden avulla kehittämään lisää toimintaa. Pyrin myös kehittämään rahallista toimintamallia niin että pikkuhiljaa toiminnasta tulee tuottoisa osa Kylä-osuuskunta Gaijaa.

Osuuskunnan hallitukselle tullaan ehdottamaan että työosuuskuntatatoiminnan kehittymistä seurataan 6kk välein hallituksen kokouksessa. Viikkoa ennen kokousta työosuuskuntatatoiminnan koordinaattori lähettää hallitukselle sähköisesti raportin kuluneen 6kk toiminnasta, sen hetken tilanteesta, rahatilanteesta ja kertoo tulevan 6kk kehityssuunnitelmasta ja tulo/menoeristä. Eli vastaavia asioita kuin osuuskunnan vuosikokouksessa: toimintakertomus, toimintasuunnitelma, talouskatsaus ja budjetointi seuraavalle 6kk tarkastelujaksolle.

LÄHTEET

- Ammattiliittojen itsensäyöllistäjien yhteistyöryhmä 2017. Laskutuspalvelut ja työosuuskunnat. Viitattu 13.4.2017. <http://itset.fi/index.php/wiki/6-8-laskutuspalvelut/>
- Ammattiliittojen itsensäyöllistäjien yhteistyöryhmä 2017. Työsuhteista vai yrittäjätyötä. Viitattu 13.4.2017. <http://itset.fi/index.php/wiki/44/>
- Boon, Frank 2008. Evolving definitions of ecological value: Ecological innovations in the global product chains of coffee and automobiles. Viitattu 30.3.2017. <http://www.dime-eu.org/files/active/1/boons.pdf>
- Chase, Christopher 2014. Systems Thinking: Seeing How Everything is Connected. Viitattu 30.3.2017. <https://creativesystemsthinking.wordpress.com/2014/11/22/systems-thinking-seeing-how-everything-is-connected/>
- Erko 2017. Suullinen tiedonanto 15.3.2017.
- Erto 2017. Suullinen tiedonanto 31.3.2017.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Gaijan Luomukylä 2014. Tulevaisuuskokouksen pöytäkirja.
- Gaijan Luomukylä 2017. Kylä-osuuskunta Gaija. Viitattu 16.2.2017. <https://gaija.fi/home/about/>
- Gaijan Luomukylä ry 2010. Gaijan Luomukylä ry:n säännöt.
- Gen-Europe 2017. A few words about us. Viitattu 26.2.2017. <http://gen-europe.org/about-us/index.htm>
- Haapamatti Kirsi & Elo Suvi 2015. Unelmien ekokylät. Kurkistuksia suomalaiseen ekoyhteisöasumiseen. Helsinki: Basam Books.
- Hall Robert 2013. Luku 1. Miksi yrittäjyyttä? Steven Porter, Karl Randau ja Sonia Cropper (toim.) Yrittävä ekokylä. Yhteisöön vauhtia vihreällä liiketoiminnalla. Suom. Kilpi Eliisa. Vilna: Lithuanian Institute of Agrarian Economics. Viitattu 26.2.2017. http://www.balticecovillages.eu/system/files/the_enterprising_ecovillager_finnish.pdf
- Hotanen, Jorma & Laine, Risto O & Pietiläinen, Seppo 2001. Benchmarking – opas. Opi hyviltä esikuvilta. Helsinki: Suomen Laatu keskus Koulutuspalvelut Oy.
- Huhtala, Kari 2016. Selvitys: Työttömyysturva-asiat sujuvat osuuskunnissa. OT-lehti. Viitattu 26.2.2017. <http://otlehti.pellervo.fi/2016/12/12/selvitys-tyottomyysturva-asiat-sujuvat-osuuskunnissa/>
- Inkinen, Kari & Karjalainen, Mauno-Markus 2012. Osuustoiminnan juurilla. Aatteen sankareita vai veijareita? Helsinki: Pellervo-Seura ry.
- Jaakkola Riitta 2009. Vesiteitä kylille ja kirkolle. Ähtäri: Ähtärin kulttuuriympäristöohjelma.
- Jankke 2017. Suullinen tiedonanto 22.2.2017.

- Juhola, Pirjo 2017. Suullinen tiedonanto 22.2.2017.
- Juutinen, Heikki & Stenström, Åke & Vuori, Raimo 2011. Tehokas omistajahallinto. 3. lisäpainos. Helsinki: Pellervo-Seura.
- Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY.
- Kalliopää, Tuomas 2014. Kokemuksia työosuuskuntien toiminnasta. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 16.3.2017.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/75013/Kallionpaa_Tuomas.pdf?sequence=1
- Kallo Works 2015. Kova ja kestävä kumppani asiakkaille ja luoville osaajille. Viitattu 2.3.2017. <http://www.kallo.fi/kallolaiset/kallon-tarina/>
- Kangas, Erkki K & Merikivi, Tuula & Pietilä, Maija & Hänninen, Jarmo & Lehto, Juhani 2007. Kehittyvä osuuskunta. Kysyvä työkirja pienosisosuuskunnille. Netcoverkottuvat pienosisuuskunnat -hanke 2007. Viitattu 6.2.2017.
http://www.pellervo.fi/storage/tietopankki/kehittyva_osuuskunta.pdf
- Kangaspunta, Seppo & Aro Jari & Saastamoinen Mikko 2011. Epilogi: Yhteisyyden jatkumo. Teoksessa Seppo Kangaspunta (toim.) Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 256.
- Karhu, Sami 2017a. Suullinen tiedonanto 23.2.2017.
- Kasvio, Antti 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Kellokumpu, Piia 2017. VL: Pyytäisin nopeaa vastausta: Opinnäytetyö työosuuskuntatoiminnan kehittämisestä, 23.2.2017. Email: hanna.poyhonen@humak.edu
- Keskuskauppakamari 2011. Yrityksen perustajan opas 2011. Helsinki: Keskuskauppakamarin Palvelu Oy.
- Ketola, Jere 2017. Suullinen tiedonanto 15.3.2017.
- Kuismanen, Leif 2017. RE: Opinnäytetyö osuuskuntatoiminnasta, 28.2.2017. Email: hanna.poyhonen@humak.edu
- Kyläkallio, Kalle 2009. Yritysmuodot. Teoksessa Uuden yrittäjän käsikirja. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kylä-osuuskunta Gaija 2011. Säännöt.
- Kylä-osuuskunta Gaija 2012. Toimintakertomus 2011.
- Kylä-osuuskunta Gaija 2013. Toimintakertomus 2012.
- Kylä-osuuskunta Gaija 2016. Toimintakertomus 2015.
- Kyrö, Paula 2006. Yrittäjäyys, talous ja kestävä kehitys. Tampereen yliopiston kaupakorkeakoulun yrittäjäyyskasvatus. Yrittäjäyyskasvatuksen julkaisusarja 3/2006.
- Laurinkari, Juhani 2004. Helsinki ja Kuopio: Osuustoiminta. Utopiasta kansainvälisen yrittämisen muodoksi. Helsingin yliopiston Maaseudun tutkimus- ja koulutuskeskus ja Kuopion yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaalitalouden laitos.
- Lehto, Juhani & Holopainen Tuulikki (toim.) 2010. Osuuskunnan perustajan opas. 3.uudistettu painos. Helsinki: Pellervo-Seura ry.

- Lehto, Juhani & Holopainen Tuulikki (toim.) 2017. Osuuskunnan perustajan opas. Perustetaanko osuuskunta – yritetäänkö yhdessä? Viitattu 27.2.2017. <http://perustajanopas.pellervo.fi/>
- Lehto, Kari 2014. Arvoisa puheenjohtaja. Helsinki: Pellervo-Seura.
- Lempesti 2017. Yritys. Viitattu 4.3.2017. <http://www.lempesti.fi/yritys/>
- Lilith 2014. Tulevaisuus 2020. Viitattu 5.3.2017. <https://static1.squarespace.com/static/539ecb05e4b0e0318ea2cbb0/t/53a00d0ee4b08fa460f3af6f/1414610453101/Raportti+Tulevaisuus+II+2014-01-10+LILITH+fin.pdf>
- Lähteenoksa, Meri 2008. Viisas arki. Opas yhteisöllisyyteen. Helsinki: Like Kustannus.
- Manitowish 2013. The Circle Way- The Basics. Viitattu 2.3.2017. http://circleway.org/circleway_basics.html
- Meretniemi, Irma & Ylönen, Hanna 2009. Yrityksen perustajan käsikirja. 1.-2.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Moilanen, Hanna & Peltokoski, Jukka & Pirkkalainen, Jaana & Toivanen, Tero 2014. Uusi osuuskunta. Tekijöiden liike. Helsinki: Into Kustannus Oy.
- Moisio, Elina 2015. Mitä on #kestävätyö? Viitattu 18.3.2017. http://www.akava.fi/uutishuone/blogi/tuumaamo/mita_on_kestavatyo.15045.blog
- Moniverso 2017. Moniverso. Viitattu 4.3.2017. <http://www.moniverso.fi/>
- Masalin, Heikki 2017. RE: Opinnäytetyö osuuskuntatoiminnasta, 27.2.2017. Email: hanna.poyhonen@humak.edu
- Tuominen, Kari & Niva, Mikael 2005. Benchmarking käytännössä. Itsearvioinnin työkirja. Hyviä periaatteita ja benchmarking-tutkimuksia. Turku: Oy Benchmarking Ltd.
- Nykanen, Jorma 2004. Työn arvot. Työn arvoperustan tarkastelua Ahlmanin arvo- luokituksen näkökulmasta. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 5.3.2017. www.oamk.fi/amok/docs/oj_jp/A013005/TyonArvotNykanen.doc
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus 2017. Mitä on kestävä kehitys? Viitattu 5.3.2017. <http://www03.edu.fi/aineistot/keke/yleistietoa/kestavakehitys.htm>
- Osuuskuntalaki 421/2013.
- Osuuskunta Ateljeekatu 2017. Ateljeekatu Osk. Viitattu 4.3.2017. <http://ateljeekatu.blogspot.fi/>
- Osuuskunta SummArt 2014. Tietoa Summartista. Viitattu 4.3.2017. <http://www.summart.fi/tietoa-summartista/>
- Osuustoiminnan neuvottelukunta 2005. Osuustoiminta. Vastuullista suomalaista omistajuutta. Viitattu 7.2.2017. <http://www.pellervo.fi/kirjasto/text/Osuustoiminta%20vastuullista.pdf>

- Pellervo 2017. Pellervo-Seura. Viitattu 18.2.2017. <http://pellervo.fi/pellervo-seura/>
- Pellervo-Seura ry 2017. Yritysneuvojan osuuskuntaopas. Viitattu 8.2.2017.
http://pellervo.fi/wp-content/uploads/2013/09/yritysneuvojan_osuuskuntaopas.pdf
- Puusa, Anu & Hokkila, Kirsi 2014. Osuustoiminnan tunnettuus ja houkuttelevuus yrittäjyysvaihtoehtona - Hankkeen loppuraportti. Viitattu 6.2.2017.
<http://www2.uef.fi/documents/1174654/2393643/Loppuraportti.pdf/ae631418-8208-47bc-97c7-3717bd8b9840>
- Sahi, Anne 2005. Liiketoimintaprosessien kehittäminen. VirtuaaliAMK. Viitattu 6.2.2017.
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0303012/1106227851022/1106577077518/1107020129145/1107020303613.html>
- Sandqvist, Kalle 2014. Kulttuuriosuuskunnan konseptointi. Tapaus Osuuskunta SummArt. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 17.2.2017.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/95951/Sandqvist_Kalle.pdf?sequence=1
- Sataosaajat 2017. Sataosaajat – osuuskunnan palveluita jo yli 20 vuotta. Viitattu 28.2.2017. <http://www.sataosaajat.fi/>
- Satakunnan Osuustoiminnan Kehittämiskeskus 2017. Mitä osuustoiminta on? Viitattu 26.2.2017. <http://www.sataosaajat.fi/kehittamiskeskus/mitaosuustoimint.html>
- Siikaluoma, Aini 2017. Suullinen tiedonanto 22.2.2017.
- Sivonen, Outi & Saukkonen, Pasi 2014. Taide- ja kulttuurialan osuuskunnat Suomessa. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö Cupore. Cupore verkkojulkaisuja 22. Viitattu 16.3.2017.
<http://www.cupore.fi/images/tiedostot/osuuskuntaraportti-3.pdf>
- SKEY 2017. Yhteisöt. Viitattu 12.2.2017.
<http://genfinland.weebly.com/yhteisoumlt.html>
- Sulkunen, Pekka 1995. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab, 265–267.
- Tampereen seudun osuustoimintakeskus 2017. Osuuskunta yritysmuotona. Viitattu 30.3.2017. <http://www.osuustoimintakeskus.net/osuuskuntayrittajaksi/osuuskuntayritysmuotona/>
- Tolvanen 2017. Suullinen tiedonanto 24.2.2017.
- Troberg, Eliisa 2014. Osuustoiminnan idea. Helsinki: Pellervo-Seura.
- Tuomi, Ilkka 2005. Yhteisöllisyyden paluu tietoyhteiskuntaan. Teoksessa Yhteisöllisyyden paluu. Tampere: Gaudeamus Kirja.
- Tuomi, Jouni & Anneli, Sarajärvi 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa. TEM/2565/03.01.04/2016. Viitattu 12.2.2017.

- tattu 6.4.2017.
<http://www.finlex.fi/data/normit/42905/tem2565%20su%20ohje%2030%2012%202016.pdf>
- Työosuuskunta Innetti 2017. Kenelle Innetti on? Viitattu 4.3.2017.
<http://www.innetti.com/index.php/valikko/jasenytyta-harkitsevalle/innetti-osk/kenelle-innetti-on>
- Ukko.fi 2012. Työosuuskunta vai laskutusosuuskunta. Viitattu 4.3.2017.
<https://www.ukko.fi/tyoosuuskunta-vai-laskutusosuuskunta/>
- Vaasan seudun Kehitys Oy 2014. Uusi laki tuo osuuskunnan lähemmäs osakeyhtiötä. Viitattu 30.3.2017. <https://www.vasek.fi/vaasanseudun-kehitys-oy-vasek/viestinta/uutiset/uusi-laki-tuo-osuuskunnan-lahemmas-osakeyhtiota>
- Vidickiené, Dalia (toim.) 2013. Elämää harmoniassa. Inspiroivia tarinoita ekokylistä. Suom. Maria Pulli. Vilna: Ecovillages.
- Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yleinen työttömyyskassa 2017. Suullinen tiedonanto 15.3.2017.
- Ylikännö, Minna 2011. Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117.
- Ympäristöministeriö 2016. Mitä on kestävä kehitys. Viitattu 5.3.2017.
<http://www.ym.fi/fi-fi/ymparisto/kestava-kehitys/mita-on-kestava-kehitys>

HAASTATTELUT

Karhu, Sami 2017b. Toimitusjohtaja, Pellervo-Seura ry. Puhelinhaastattelu 23.2.2017. Haastattelija: Hanna Pöyhönen.

Masalin, Heikki 2017b. Hallituksen jäsen, Osuuskunta Lilith. Puhelinhaastattelu 15.2.2017. Haastattelija: Hanna Pöyhönen.

LIITTEET

LIITE 1

Gaijan Luomukylän, Kylä-osuuskunta Gaijan ja niiden verkostoiden Webropol-kysely

Tähdellä * merkityt kysymykset ovat pakollisia.

Suluilla merkityt kysymykset ovat aiemman kysymyksen jatkokysymyksiä, jos siihen on vastannut kyllä.

1. Ikä*
2. Ammatti*
3. Kotipaikka*
4. Millaista arvomaailmaa kannatat?
5. Onko Kylä-osuuskunta Gaijan toiminta sinulle entuudestaan tuttua?*
6. Onko osuuskuntatoiminta sinulle tuttua?*
7. Oletko jonkun osuuskunnan jäsen?*
8. (Miksi olet liittynyt jäseneksi?)
9. Mitä mieltä olet työosuuskuntatoiminnasta?*
10. Työskenteletkö tällä hetkellä jossain osuuskunnassa, jossa on työosuuskuntatoimintaa?*
11. (Oletko työllistynyt riittävästi työosuuskunnan kautta?)
12. Haluaisitko että osuuskuntatyönantaja markkinoisi aktiivisesti työntekijöitään ja hankkisi heille monipuolisia projekteja?*
13. Kaipaatko vakituista kokoaikatyötä vai kiinnostaako joustavampi osa-aikainen epäsäännöllisempi työ?
14. Kaipaatko enemmän rutiineja vai vaihtelevia työtehtäviä ja projekteja?*
15. Olisitko kiinnostunut työskentelemään jonkin työosuuskunnan työntekijänä?*
16. Olisitko kiinnostunut työskentelemään erityisesti Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskuntatoiminnan työntekijänä?*
17. Millaiseen työosuuskuntaan luottaisit?
18. Onko tärkeää, että työpaikka/palvelun tarjoaja/asiakas uskoo samoihin arvoihin?*
19. Olisitko kiinnostunut tilaamaan Kylä-osuuskunta Gaijan työosuuskunnalta ammattilaisen tekemään jonkin työn/tuottaman palvelun?*
20. (Jos, niin minkä alan ammattilaisia tai mitä palveluita etsit?)
21. Paljonko olisit valmis maksamaan palvelusta?
22. Millainen olisi unelmiesi työosuuskunta?*
23. Onko ekologisuus- ja yhteisölliset arvot sinulle tärkeitä?*
24. Mitä lisää haluaisit kommentoida kyselyyn liittyen?

LIITE 2

Benchmarkkauksen Webropol-kysely osuuskunnille ja osuuskuntatoimintaa kehittäville tahoille

Tähdellä * merkityt kysymykset ovat pakollisia.

Suluilla merkityt kysymykset ovat aiemman kysymyksen jatkokysymyksiä, jos siihen on vastannut kyllä tai tarkentavat jatkokysymyksiä. Nämä kysymykset näkyivät vain osalle vastaajista.

1. Miksi päätitte perustaa osuuskuntanne?*
2. Oliko toimintamalli valmis heti perustettuanne osuuskunnan?*
3. Paljonko osuuskunnassanne on jäseniä?*
4. Millainen on osuuskuntanne rakenne?*
5. Miten olette kehittäneet osuuskuntanne peruseriaatteita (mm. sääntöjä ja normeja) ja tuotantorakennetta?
6. Mikä on visionne?
7. Mikä on missionne?
8. Mikä on strategianne?
9. Entä millainen on liiketoimintasuunnitelmanne pääpiirteittäin?
10. Onko työntekijöillenne olemassa jotain erityistä ohjeistusta osuuskunnan toimintatapoihin ja arvoihin liittyen?*
11. (Millainen ohjeistus on kyseessä?)
12. (Oletteko kokeneet ohjeistuksen hyödylliseksi?)
13. Järjestättekö kursseja/koulutusta työntekijöillenne? *
14. (Minkälaisia kursseja/koulutusta?)
15. (Oletteko havainneet niistä käytännön hyötyjä?)
16. Paljonko teillä on työntekijöitä?
17. Onko työntekijöidenne määrässä suurta vuosittaista vaihtuvuutta?
18. Minkälaiset sopimusohjat laaditaan työntekijöille ja asiakkaille? Mitä sopimuksissa erityisesti kannattaa ottaa huomioon?
19. Jos alkuperäinen työhön osoitettu työntekijä estyy suorittamasta työtehtävää, miten ratkaisette asian asiakkaan kanssa?
20. Mitä pitäisi ottaa huomioon työnantajan velvollisuuksista? (Toki palkanmaksu, työnantajan kulujen hoitaminen, vakuutukset jne. Mutta mitä muuta?)
21. Miten edistätte (työ)osuuskuntanne toimintaa?
22. Miten hankitte ammattitaitoisia ja sitoutuneita työntekijöitä osuuskuntanne listoille?
23. Millaisin ehdoin otatte työntekijöitä listoillenne?*
24. Paljonko on työntekijän palkasta pidettävä provisionne/hallinnointikulunne?
25. Riittääkö provisio hyvin kattamaan juoksevia kuluja (myös mahdollisen toimistohenkilön palkkaa)? Onko teillä myös muita kulueriä työntekijöille?
26. Onko teillä vakituinen henkilö toimistotyössä/asiakaspalvelussa?*
27. (Missä töissä?)
28. Onko teillä käytössä ulkoistettuja palveluita esimerkiksi palkanlaskennan, kirjanpidon tai jonkun muun alueen osalta?*
29. (Mitä palveluita on ulkoistettu?)
30. Mitkä olette havainneet hyviksi tavoiksi hankkia asiakkaita?

31. Mitä näette hyvinä (työ)osuuskuntatoiminnan mainostustapoina?
32. Miten laajasti olette tuotteistaneet toimintaanne? Onko tuotteistamisesta ollut hyötyä käytännössä?
33. Mitkä ovat (työ)osuuskuntatoiminnan hyviä puolia? (Esimerkit onnistuneista asioista olisivat mukava lisä.)
34. Mitkä ovat (työ)osuuskuntatoiminnan mahdollisia kompastuskiviä? (Esimerkit kompastuskivistä olisivat mukava lisä.)
35. Mitkä asiat ovat johtaneet osuuskuntanne menestykseen?
36. Miten mielestänne osuuskunnan työosuuskuntatoimintaa voisi toteuttaa ammattimaisemmin ja tavoitteellisemmin?
37. Yleisiä vinkkejä työosuuskuntatoiminnan käynnistämiseen.
38. Olisiko teillä jotain sähköisiä dokumentteja joista voisın saada lisää tietoa toiminnastanne ja benchmarkata myös niitä?*
39. (Mitä dokumentteja?)
40. Vapaata kommentointia kyselyyn liittyen