



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

HAVAINTOJA TUPA-HANKKEESTA

Satu Immonen

Kulttuurituotanto (240 op)

11/2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Satu Immonen	Sivumäärä 101 sivua ja 28 liitesivua
Työn nimi Havainvoja TuPa-hankkeesta	
Ohjaava(t) opettaja(t) Jyrki Simovaara	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu/ TuPa-hanke	
Tiivistelmä <p>Havainvoja TuPa-hankkeesta (TuPa, Tuottajapalveluita maahanmuuttajataustaisille luovan alan toimijoille) on opinnäytetyö, joka on laadullinen tutkimus. Humanistisen ammattikorkeakoulun TuPa-hanke toimi vuosina 2013-2014 pääkaupunkiseudulla ja se sai rahoituksensa Euroopan aluekehitysrahastolta (EAKR).</p> <p>Opinnäytetyö kuvaa maahanmuuttajille tarjotun yrittäjyyskoulutuksen prosessin, kulttuuriosuuskunnan perustamiseen ja sen toiminnan aloittamiseen liittyviä asioista. Työssä kerrotaan myös mentoriverkoston luomisesta. Työssä on käytetty tutkimusmenetelminä havainnointia, puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja, vertaisarviointia ja dokumenttianalyysejä.</p> <p>Saamani tiedon pohjalta olen kirjannut opinnäytetyöhöni ehdotuksia, miten maahanmuuttajille tarjottavaa yrittäjyyskoulutusta kannattaa kehittää ja mitä kannattaa ottaa huomioon, kun osuuskuntaa perustettaessa mukana maahanmuuttajia. Opinnäytetyöni vastaa myös kysymykseen "Kykenikö hankkeen yhteydessä perustettu kulttuuriosuuskunta lisäämään maahanmuuttaja taiteilijoiden työllisyyttä?". Työllä on merkitystä osuuskuntaa perustaville ihmisille, luoville aloille ja maahanmuuttajatyötä tekeville ihmisille.</p>	
Asiasanat Osuuskunnat, Yrittäjyys ja Maahanmuuttajatyö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Satu Immonen	Number of Pages 100 and 28
Title Perceptions of TuPa Project	
Supervisor(s) Jyrki Simovaara	
Subscriber and/or Mentor Humak University of Applied Sciences, TuPa Project	
Abstract <p>Perceptions of TuPa Project (TuPa, Production Services for Creative Professionals) is a thesis which is based on a qualitative research. Humak University of Applied Sciences' TuPa Project was in action in years 2013 and 2014 in The Helsinki metropolitan area. The project received funding from ERDF, European Regional Development Fund.</p> <p>The thesis describes of an entrepreneurship training process which was offered for immigrants who will enterprice in creative sector and who will set up a co-operative with a help of TuPa-project. The thesis describes experiences of setting up a mentoring network. The used research methods were a perception study, a benchmarking, half-stuctured individual interviews and a document analysis.</p> <p>On the basis of information received from the research I have done suggestions how the entrepreneurship training should be developed and what should be considered when setting up a cooperative for immigrants. The thesis gives an answer to a question "Did a cooperative create job opportunities for immigrants in creative field?"</p> <p>The thesis has matter for persons who has a purpose to set up a cooperative, creative professionals and people who are working in immigrant services.</p>	
Keywords Cooperative, Entrepreneurship and Immigrant services.	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Miten ulkomaalaisten työllistymistä Suomessa voidaan edistää?	5
1.2 TuPa- ja Ponnari-hankkeet	6
2 OPINNÄYTETYÖN NÄKÖKULMA JA TIETOPERUSTE	8
2.1 Maahanmuuttajat	8
2.2 Yrittäjyys, itsensä työllistäjät ja maahanmuuttaja yrittäjät	13
2.3 Taiteilijat Suomessa	18
2.4 Osuustoiminta	21
3 KÄYTETYT TUTKIMUSMENETELMÄT	26
3.1 Osallistuva havainnointi	26
3.2 Puolistrukturoidut haastattelut	27
3.3 Toimivien osuuskuntien vertaisarviointi	28
3.4 Dokumenttianalyysi	29
4 TUPA-HANKKEEN YRITTÄJYYSKOULUTUS	29
4.1 Hankkeen toimijat	30
4.2 Koulutuksen suunnittelu ja sen rakenne	35
4.3 Yrittäjyyskoulutuksen kehittäminen	42
4.3.1 Tarvekartoituksen kaksoismalli	44
4.3.2 Osuuskuntaleiri yhteisen tuotteen tai palvelun luomiseen	46
4.3.3 Koulutuspäivien sisällön kehittäminen	51
4.3.4 Muita ideoita yrittäjyyskoulutuksen kehittämiseen	58
4.4 Mentorointiverkoston luominen jäi laihaksi	62
5 ONKO TOIMIVIA TYÖOSUUSKUNTIA OLEMASSA?	65
5.1 Miten työosuuskunta toimii?	66
5.2 Eezy Osk	68
5.3 Osuuskunta Lilith	69
5.4 Taideosuuskunta Tsumi	71
5.5 Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat	71
5.6 Kyllä toimivia työosuuskuntia on olemassa	73
6 MONIKULTTUURISEN TYÖOSUUSKUNNAN PERUSTAMINEN	77
6.1 Hetket ennen osuuskunnan perustamiskokousta	77
6.2 Osuuskunnan perustamiskokous ja toiminnan aloittaminen	78
6.2.1. Osuuskunnan perustamiskokous 4.12.2013	78
6.2.2. PRH:n pyytämät muutokset osuuskunnan sääntöihin	81
6.3 Harjoittelemalla havaintoja syntyy	82
6.4 Vastuut liiketoiminnasta	86
6.4.1 Hallituksen jäsenet	86
6.4.2 Työntekijäjäsenet	88
6.5 Suunnittelusta liiketoiminnan tekoon	89
7 JOHTOPÄÄTELMÄT	93
7.1 Yrittäjäkoulutus ja osuuskunnan perustaminen	93
7.2 Onko osuuskunta lisännyt jäsentensä työtilaisuuksia?	93

LÄHTEET
LIITTEET

95
100

1 JOHDANTO

Suomessa asui vuoden 2015 lopussa 229 000 ulkomaiden kansalaista. Heidän määränsä Maahanmuuttovirasto on arvioinut kasvavan seuraavan viiden vuoden aikana noin 100 000 ihmisellä. (Kotouttaminen.fi 2016 a, 2). Ulkomaalaisten ja vieraskielisten työttömyysaste on useamman vuoden pysytellyt varsin korkeana eli työkäisistä maahanmuuttajista työttömänä on yli 25% (Tilastokeskus 2014 a). Vastaavasti luovilla aloilla noin vuonna 2010 19% taiteilijakunnasta oli työttömänä (Rensujeff 2015, 55-65). Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa (Humak) havahduttiin vuonna 2011-2012 kysymyksiin ”Miten Humak voi edistää luovilla aloilla sosiaalista koheesiota eli helpottaa ja auttaa maahanmuuttajataustaisten luovien alojen toimijoita integroitumaan yhteiskuntaamme lisäämällä heidän työllisyyttään?” ja ”Miten Humak voi konkreettisesti edistää Suomeen muuttaneiden ulkomaalaisten taiteilijoiden työllistymistä yrittäjyyden tai osuuskuntatoiminnan avulla?”. Tämän tiedon pohjalta Humak ideoi TuPa-hankkeen (TuPa, Tuottajapalveluita maahanmuuttajataustaisille luovan alan toimijoille) mallin ja hankki sille rahoituksen.

1.1 Miten ulkomaalaisten työllistymistä Suomessa voidaan edistää?

Vuosien 2013-2014 aikana toteutetun TuPa-hankkeen tavoitteet olivat, että maahanmuuttaja taiteilijoille ja luovien alojen osaajille tarjotaan yrittäjyyskoulutusta suomen ja englannin kielellä, niin että he osaavat perustaa yrityksen ja hakeutua yhteiskuntamme tarjoamien yrittäjyyspalveluiden piiriin perustaessaan yrityksen. Toisena päätavoitteena oli, että yrittäjyyskoulutuksessa mukana olevat taiteilijat ja luovien alojen osaajat perustavat Humakin myötävaikutuksella 40 jäsenen kulttuuriosuuskunnan, jonka kautta he voivat hankkia elantonsa tekemällä luovaa työtä. Osuuskuntaan voi liittyä myös kantaväestön luovien alojen osaajat ja taiteilijat. Näiden lisäksi maahanmuuttaja taiteilijoille perustetaan suomalaiseen yrityskulttuuriin perehdyttävä mentorointiverkosto, jonka avulla he voivat kehittää tarjoamiaan palveluitaan ja tuotteita sekä saada tietoa suomalaisesta luovien alojen toimialasta. Lopuksi hanke mallinnetaan, niin että se voidaan siirtää toiselle toimialalle tai maantieteellisesti toiselle

alueelle. Kuvio 1 esittää hankkeen vaiheet pääpiirteittäin vuosina 2013 ja 2014 (Humak 2012, 6).



Kuvio 1. TuPa-hankkeen vaiheet vuosina 2013 ja 2014 (Humak 2012, 6).

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus ja se kertoo TuPa-hankkeen yrittäjyyskoulutuksen prosessin, kulttuuriosuuskunnan perustamiseen ja sen toiminnan aloittamiseen liittyvistä asioista havainnoitsijan silmin, käyttämieni kehittämismenetelmien avulla saamani tiedon perusteella sekä prosessissa olevien taiteilijoiden, yhteistyökumppaneiden ja Humakin työntekijöiden haastattelujen perusteella. Saamani tiedon pohjalta olen kirjannut opinnäytetyöhöni ehdotuksia, miten maahanmuuttajille tarjottavaa yrittäjyyskoulutusta kannattaa kehittää ja mitä kannattaa ottaa huomioon, kun osuuskuntaa perustettaessa mukana maahanmuuttajia. Opinnäytetyöni vastaa myös kysymykseen ”Kykenikö hankkeen yhteydessä perustettu kulttuuriosuuskunta lisäämään maahanmuuttaja taiteilijoiden työllisyyttä?”.

1.2 TuPa- ja Ponnari-hankkeet

Ammattikorkeakoululain mukaan Humakin tehtävänä on harjoittaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa, joka palvelee työelämää, edistää alueellista kehitystä, uudistaa alueen elinkeinorakennetta ja kannustaa elinikäiseen oppimiseen (Ammatti-

korkeakoululaki 932, 4§). Ulkopuolisten rahoittajien tukema hanketoiminta tarjoaa ammattikorkeakouluille mahdollisuuden täyttää edellinen lainkohta ja samalla rahoittaa toimintaansa hanketyön avulla. Hanketoiminnan avulla ammattikorkeakoulujen henkilökunta ja opiskelijat syventävät sekä saavat työkokemusta kokeiltavista asioista, osallistuvat aktiivisesti yhteiskunnan arjen ongelmien ratkaisuun ja kehittävät uusia toimintatapoja. Hanketoiminnan avulla ammattikorkeakoulu kykenee tarjoamaan alan harjoittelupaikkoja opiskelijoilleen.

Humakin hallinnoiman ja koordinoiman TuPa-hankkeen rahoituksen myönsi Uudenmaan liitto Euroopan aluekehitysrahastosta (EAKR), joka oli noin 50 000 euroa. EAKR:n myöntämä raha maksettiin Humakille, kun tietyt etapit oli toteutettu: 40%, kun yrittäjyyteen liittyvä koulutuskartoitus oli tehty ja koulutukset pidetty, 40%, kun 40 hengen osuuskunta oli perustettu ja 20%, kun hanke oli mallinnettu, niin että se voidaan siirtää muille paikkakunnille ja toimialoille.

TuPa-hankkeen järjestämä koulutus oli maahanmuuttajille kotoutumiskoulutusten jälkeen tarjottavaa maksutonta ja vapaaehtoista koulutusta, joka ei kuulunut työvoimapolitiittisen koulutuksen piiriin. Aloittaessani harjoittelun hankkeessa sain sen käsityksen, että hankkeen työntekijöiden oletuksena oli, että koulutukseen osallistuvat ulkomaalaiset taiteilijat ja luovien alojen osaajat ovat etabloituneet Suomeen ja he ovat osallistuneet kotoutumiseen liittyviin koulutuksiin. Tätä oletusta tuki se, että hankkeessa haluttiin kokeilla, miten osuuskunnan jäsenen kohdatessa työttömyyttä hänellä säilyy oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen ja miten vuoden 2014 alussa voimaan tullut palkan suojaosa toimii käytännössä (Työttömyysturvalaki 1290, luku 2; Kela 2016).

Vuoden 2014 TuPa-hankkeella oli myös sisarhanke nimeltään Ponnari-hanke. Ponnari-hankkeessa kokeiltiin, miten TuPa-hankkeessa perustetun kulttuuriosuuskunnan liiketoiminta kyetään aloittamaan rivakasti osuuskuntaan palkatun tuottajan avulla. Humakin hallinnoima ja koordinoima Ponnari-hanke sai rahoituksen Kulttuuri- ja opetusministeriöltä vuodeksi 2014 ja sen summa oli noin 50 000 euroa. Osalla hankerahaa Humak palkkasi ensimmäisen tuottajan yhdeksäksi kuukaudeksi ja toisen tuottajan kahdeksi kuukaudeksi Osuuskunta SummArtille ja rahoitti toimintaansa. Projekti-päällikkönä TuPa- ja Ponnari-hankkeessa toimi Humakin lehtori Terhi Dahlman.

2 OPINNÄYTETYÖN NÄKÖKULMA JA TIETOPERUSTE

Valitsin opinnäytetyöni näkökulmaksi ja tietoperusteiksi maahanmuuttajat, yrittäjyyden, taiteilijat ja osuustoiminnan.

2.1 Maahanmuuttajat

OECD:n maihin ja Suomeen muuttaneiden ulkomaalaisten määrä on kasvanut 1990-luvulta alkaen. Syitä ihmisten siirtymiseen maasta toiseen ovat olleet globalisaatio, konfliktit ja elinolojen kaventuminen eri maissa. Erityisen voimakasta muuttoliike on ollut vuosien 2014 - 2015 aikana. Vuonna 2014 turvapaikanhakijoiden määrä nousi OECD-maissa 46% ja seuraavana vuonna 2015 kasvu oli reilusti edellistä vuotta suurempaa. Vuonna 2014 4,3 miljoonaa ihmistä muutti muista maista pysyvästi OECD-maihin ja vuonna 2015 uutta asuinpaikkaan etsivien ihmisten määrä oli vieläkin suurempi. Maahanmuuttovirrat ovat lähivuosina suuntautuneet OECD-maissa lähinnä Saksaan, Yhdysvaltoihin, Turkkiin, Ruotsiin ja Italiaan. Maahanmuuton lisääntyä ja poliittisen ympäristön muututtua monet OECD:n maat ovat kiristäneet maahanmuuttoa koskevaa lainsäädäntöään: koulutetut työntekijät, sijoittajat ja yrittäjät ovat edelleen OECD-maissa kaivattuja ihmisiä, mutta heille annetaan maassaolulupia valikoivammin. Välimerenalueelta ja Lähi-Idästä lähtöisin olevan muuttoliikkeen myötä OECD-maissa on tiukennettu rajavalvontaa, alueelta lähteneitä muuttajia kannustetaan vapaaehtoiseen paluuseen kotimaahansa ja ulkomaalaisten laitonta työs-kentelyä torjutaan aktiivisemmin. Suomeen ulkomaalaiset muuttavat perhesyiden, töiden, opiskelujen tai vakaampien elinolojen perässä. EU:ssa ja Suomessa kansainvälistä tai tilapäistä suojelua saavan henkilön perheenyhdistämisen kriteerejä on tiukennettu vuoden 2016 aikana (Eduskunta, 2016). (OECD 2015; Kotouttaminen.fi 2016 a; 2-3)

Maahanmuuttoa koskeva lainsäädäntö perustuu Suomen perustuslakiin, vastaanotto- lakiin, ulkomaalaislakiin, kotouttamislakiin, yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin. Näiden lisäksi EU:n lainsäädäntöön sekä Suomea sitoviin kansainvälisiin ihmisoikeus- ja muihin sopimuksiin. Kansainvälisistä sopimuksista tärkeimpiä ovat Euroopan ihmisoikeussopimus, kidutuksen vastainen yleissopimus, lapsen oikeuksien sopimus ja Geneven pakolaissopimus. (Kotouttaminen.fi 2016 a, 6)

Suomen lainsäädäntö määrittelee maahanmuuttajan seuraavalla tavalla:

Maahanmuuttaja on Suomeen muuttanut henkilö, joka oleskelee maassa muuta kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista oleskelua varten myönnetyllä luvalla tai jonka oleskeluoikeus on rekisteröity taikka jolle on myönnetty oleskelukortti. (Laki kotouttamisen edistämisestä 1386, 3§, mom. 3)

Maahanmuuttaja ei ole henkilö, joka viipyy enintään 90 päivää maassamme (Maahanmuuttovirasto 2016 a). Maahanmuuttajaksi ei lasketa paperitonta ulkomaalaista tai kielteisen turvapaikkapäätöksen saanutta henkilöä, joka oleskelee laittomasti Suomessa.

Liitteen 1, taulukossa 1 Tilastokeskuksen Työssäkäyntitilaston mukaan vuoden 2014 lopussa Suomessa asui 5 471 753 ihmistä, joista ulkomaiden kansalaisia oli 219 675 ihmistä eli koko väestöstä 4%. Äidinkielenään muuta kuin suomen, ruotsin tai saamen kieltä puhuvia vieraskielisiä oli 310 306 eli 5,7% koko väestöstä. (Tilastokeskus 2014 a) Suurimmat kansalaisuusryhmät Suomessa 2015 olivat Viron (50 367 henkilöä) ja Venäjän kansalaiset (30 813 henkilöä) (Kotouttaminen.fi 2016 a, 3). Tämän lisäksi Suomessa asui alle 10 000 kansalaisuuden ryhmiä Ruotsista, Kiinasta, Somaliasta, Thaimaasta, Irakista, Turkista ja Saksasta sekä muista maista. (Kotouttaminen.fi 2016 a, 3). Liitteessä 1, taulukossa 2 Uudellamaalla asui vuoden 2014 lopussa 53% Suomen maahanmuuttajista (Tilastokeskus 2014 c).

Vuonna 2015 Suomeen saapui 32 476 turvapaikan hakijaa. Heidät lasketaan maahanmuuttajiksi, kun heille on myönnetty ensimmäinen oleskelupa. Vuonna 2015 maahanmuuttovirasto myönsi ensimmäisen oleskeluluvan yhteensä 20 709 henkilölle seuraavien syiden perusteella: perhe 29%, opiskelu 28%, työ 26%, kansainvälinen suojele 8%, kiintiöpakolaiset 5% sekä muut syyt 2% ja paluumuutto 1% (Kotoutumi-

nen.fi 2016 a, 3). Maahanmuuttajat ovat kohtalaisen liikkuvainen väestön ryhmä, sillä muutaman oleskeluvuoden jälkeen heistä muuttaa pois noin yksikolmasosa (Kotouttaminen.fi 2016 a, 2).

Maahanmuuttaja saa työskennellä Suomessa, kun Maahanmuuttovirasto on myöntänyt hänelle oleskeluluvan, joka sallii työnteen tai elinkeinonharjoittamisen (Maahanmuuttovirasto 2016 b). Oleskelulupa on rekisteröitävä maistraatissa, jolloin henkilölle merkitään väestötietojärjestelmään kotikunta ja hänelle annetaan henkilötunnus. Tämän jälkeen henkilö on oikeutettu kuntansa palveluihin ja yhteiskunnan tarjoamaan sosiaaliturvaan. (Maistraatit 2016)

Oleskeluluvan saannin yhteydessä maahanmuuttaja ohjataan oman kuntansa kotoutumiskoulutukseen. Maahanmuuttajan omaa aktiivisuutta ja vastuunottamista korostetaan kotoutumisessa. Yhteiskunnan puolelta maahanmuuttajien kotoutuminen on kuntien työ- ja elinkeinotoimiston sekä muiden viranomaisten vastuulla. Heidän on annettava maahanmuuttajalle perustietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, että hän kykenee osallistumaan aktiivisesti ja tasavertaisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Käytännössä maahanmuuttajan kanssa tehdään kotoutumissuunnitelma, joka sisältää tarvekartoituksen, ohjausta ja neuvontaa yhteiskunnan palveluista sekä suomalaisesta työelämästä. Kotoutumissuunnitelmassa maahanmuuttaja ohjataan myös suomen tai ruotsin kieliseen kielikoulutukseen. Kotoutumisen tarkoituksena on vahvistaa maahanmuuttajan itsenäistä taloudellista ja sosiaalista pärjäämistä uudessa asuinmaassaan sekä edistää myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386)

Suomessa 1990-luvulla maahanmuutto perustui pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden tuloon, joten maahanmuuttopolitiikassa painotettiin sosiaalipolitiikkaa. 2000-luvulla työperusteista maahanmuuttopolitiikkaa on alettu painottaa. Työperusteisella maahanmuuttopolitiikalla on haluttu ratkaista huoltosuhteen heikkeneminen eli kasvattaa työikäisten määrää, kun suuret ikäluokat ovat jääneet eläkkeelle. OECD:n muuttoliikettä koskevan raportin mukaan vuosien 2011-2014 aikana maahanmuuttajien työllii-

syys on kasvanut hiukan nopeammin kuin kantaväestön niissä maissa, joissa ei ole ollut taantumaa (OECD 2015, 1). Viime vuodet Suomea vaivanneen taantumaa takia uusia työpaikkoja ei ole onnistuttu luomaan. Liitteen 1, taulukko 1 mukaan maahanmuuttajista oli vuoden 2014 lopussa työttömänä noin 27% ja suomalaisista noin 14% (Tilastokeskus 2014 a). (Raunio 2015, 9; Joroinen 2012, 82-103.)

Suomen työmarkkinoille pyrkivältä maahanmuuttajalta edellytetään taitoja, jotka jaetaan inhimilliseen, kulttuurilliseen ja sosiaaliseen pääomaan. Inhimillistä pääomaa ovat koulutus, ammattitaito, kielitaito ja työkokemus. Näiden taitojen avulla uuteen maahan muuttanut työntekijä rakentaa ensimmäiset luottamukselliset suhteensa työelämän portinvartijoihin eli työnantajiin ja TE-toimistojen virkailijoihin. Inhimillinen pääoma parantaa työntekijän tuottavuutta. (Forsander 2013, 230-232)

Kulttuurillinen pääoma tarkoittaa kulloinkin ympäristöön sopivaa käyttäytymistä eli toimintaympäristön kulttuuristen koodien mukaan toimimista. Käytännön esimerkkejä tästä ovat miten uudessa asuinmaassa liiketoiminnan harjoittamisessa noudatetaan kulttuurisidonnaisia lepopäiviä tai mitä sesonkituotteita kannattaa tilata enemmän myyntiin tiettyjen juhlapyhien aikaan. Uuden asuinmaan liike-elämässä on tärkeää hallita business-koodi kuten käyntikorttien vaihtaminen uuden asiakkaan kanssa tai onko uudelle asiakkaalle suotavaa antaa yrityslahjoja ensi tapaamisella. Näiden pienten kulttuurillisten koodien ansiosta liiketoiminnan harjoittaminen onnistuu helpommin, työpaikan saanti tai tutustuminen omaa liiketoimintaa edistäviin ihmisiin onnistuu luontevasti. (Aaltonen & Heinonen & Valtonen 2015, 41) (Forsander 2013, 233) (Nieminen 2014, 171)

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan ihmisten sosiaalisia verkostoja, ihmisiä yhdistäviä arvoja ja normeja sekä ihmisten välistä luottamusta. Akhlaq Ahmad on tutkinut maahanmuuttajien heikkoa työllistymistä Suomessa ja erityisesti verkostojen merkitystä maahanmuuttajien työllistymisessä. Forsanderin ja Ahmadin mukaan laajat sosiaaliset verkostot eli erityisesti kontaktit kantaväestöön ja omaan etniseen ryhmään edistävät maahanmuuttajien työelämässä mukana oloa. Etnisistä verkostoista on

työelämän alussa hyötyä maahanmuuttajalle, koska samasta kulttuurista tulleet ja uudessa asuinmaassa pidempään asuneet ihmiset tarjoavat tukea ja tietoa uuden asuinmaan työmarkkinoista. Pitkällä aikavälillä suhde kantaväestöön kuuluviin ihmisiin kohentaa maahanmuuttajan mahdollisuuksia työelämässä ja avaa laajemmat verkostot maahanmuuttajan käyttöön. Kantaväestöön kuuluvat ihmiset tuntevat paremmin maahanmuuttajan uuden asuinmaan yhteiskunnan pelisäännöt ja he voivat kertoa vapaista työpaikoista paremmin kuin muut maahanmuuttajat. Ulkomaalais-taustaisen työntekijän etenemistä työmarkkinoilla voi rajoittaa myös alan sisäinen sääätely sekä syrjintä. (Ahmad 2005, 138-141.) (Forsander 2013, 235)

Syyt maahanmuuttajien kantaväestöä heikompaan työmarkkina-asemaan ovat puutteellinen suomen kielen taito, työnantajien ja ammattijärjestöjen haluttomuus tunnustaa muualla kuin Suomessa hankittu tutkinto tai työkokemus, Suomessa tarvittavan kulttuurisen osaamisen ja epämuodollisen inhimillisen pääoman puute, työnantajien epäluottamus maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohtaan sekä suoranainen syrjintä. Maahanmuuttajille kohdistettu tuki ja koulutus jäävät puolitiehen, elleivät myös työnantajien asenteet avarru: onnistunut integraatio on kaksisuuntainen prosessi, jossa sopeutumista ei voi edellyttää pelkästään maahanmuuttajilta vaan myös vastaanottavan yhteiskunnan tulisi osoittaa ymmärrystä erilaisuutta kohtaan. Epävirallisten sosiaalisten verkostojen rooli työnsaannissa on merkittävä. Kieleen ja kulttuuriin liittyvän koulutuksen tarjoaminen ei riitä vaan, olennaista olisi tukea maahanmuuttajien verkostoitumista uuden asuinmaan kantaväestön kanssa. Tämä taas on tavoite, joka ei kuulu viranomaisten toimenkuvaan: merkittäviä kun eivät ole niinkään ammatillisten kanavien kautta syntyneet kontaktit vaan ”oikeassa elämässä” syntyneet luottamussuhteet. Niitä taas tukee parhaiten maahanmuuttajiin kohdistuvien asenteiden muuttuminen avoimemmiksi. (Ahmad 2005, 138-145; 2010,75-78, 90)

Maahanmuuttajat pitävät kotoutumisen onnistumisen tärkeimpinä tekijöinä sopivan työpaikan löytymistä, turvallista elinpiiriä, alueen valtakielen oppimista, terveystalviteita, mahdollisuutta opiskella sekä itselle ja perheelle sopiva asunto (Ramboll Management Consulting 2013, 21).

2.2 Yrittäjyys, itsensä työllistäjät ja maahanmuuttaja yrittäjät

Vuoden 2014 lopussa Suomessa toimivissa yrityksissä työskenteli yhteensä 1 377 000 henkilöä ja loput työlliset työskentelivät kuntien, valtion, yhteisöjen tai maa-, metsä- tai kalatalouden piirissä. Liitteessä 1, taulukossa 1 vuoden 2014 lopussa yrittäjien määrä työvoimasta Suomessa oli 239 970 henkilöä eli 9% (Tilastokeskus 2014 a). Mikroyrityksiä, joissa työskentelee 1-9 henkilöä oli 93,4% Suomen yrityskannasta ja työntekijöitä näissä oli 346 382 ihmistä. Pienyrityksiä, joissa työskentelee 10-49 henkilöä oli 5,5% (301 857 työntekijää) ja loput 1,1% olivat keskisuuria yrityksiä (247 058 työntekijää) ja suuryrityksiä (481 703 työntekijää). Kaikkia yrityksiä oli yhteensä 282 958 kappaletta. Mikroyrityksissä oli 25%, pienyrityksissä 22% ja keskisuurissa ja suuryrityksissä oli 53% yritysten henkilöstöstä. Mikroyritykset tekivät liikevaihtoa 63 miljardia euroa eli 16,4%, pienyritykset 69 miljardia euroa eli 17,9% keskisuuret ja suuryritykset yhteensä 253 miljardia euroa eli 65,7% yritysten liikevaihdosta vuonna 2014. (Suomen Yrittäjät 2016)

Työttömyysturvalain mukaan yrittäjä on henkilö, joka työskentelee johtavassa asemassa osakeyhtiössä, muussa yrityksessä tai yhteisössä, jossa hänellä itsellään on vähintään 15 prosenttia tai hänen perheenjäsenillään tai hänellä yhdessä perheenjäsentensä kanssa on vähintään 30 prosenttia osakepääomasta tai osakkeiden tuottamasta äänimäärästä tai muutoin vastaava määräämisvalta (Työttömyysturvalaki 1290, 6§, 1 ja 3 mom.). Työttömyysturvalain lisäksi Yrittäjän eläkelaki määrittelee yrittäjäksi henkilön, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa yritykseensä tai yhtiömiestä tai osakasta, joka on henkilökohtaisesti vastuussa omistamansa yhteisön velvoitteista ja sitoumuksista tai osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevää osakasta, joka yksin omistaa 30 prosenttia yhtiön osakepääomasta tai äänimäärästä (Yrittäjän eläkelaki 1272, 3§). Työttömyysturvalain ja Yrittäjän eläkelain mukaan, johtavassa asemassa olevalla henkilöllä tarkoitetaan hallituksen jäsentä, toimitusjohtajaa tai yhteisön vastaavassa asemassa olevaa henkilöä (Työttömyysturvalaki 1290, 6§, Yrittäjän eläkelaki 1272, 3§). Yksityisellä sektorilla säännöllisen työajan omaavilla palkansaajilla yleisin vuosiansio vuonna 2014 oli noin 30 000 euroa (Tilastokeskus 2015). Yrittäjäeläkettä (YEL) itselleen maksavien yrittäjien keskimääräinen tulo vuonna 2014 oli 47 124 euroa (Suomen Yrittäjät 2016).

Elinkeinoelämän valtuuskunta (EVA) julkaisi vuonna 2010 arvo- ja asennetutkimuksen ”Työelämän kulttuurivallankumouksen”. Tutkimuksessa on tutkittu palkansaajien ja yrittäjien suhdetta työhönsä. Sen mukaan yrittäjät tuntevat useammin työnimua työhönsä kuin palkansaajat: yrittäjät innostuvat työstään, he ovat ahnaita sille, he kokevat sen antoisaksi ja mieluisaksi toiminnaksi sekä he tuntevat, että pääsevät toteuttamaan itseään työskentelemällä yrittäjänä. Yrittäjät kokevat hallitsevansa omaa työtään paremmin kuin palkansaajat. Tutkimuksen vastanneiden mukaan 55% vastanneista ei halua ryhtyä yrittäjäksi, koska yrittäjän riski on suurempi kuin palkansaajan. Yrittämiseen liittyviksi riskeiksi lasketaan tutkimuksessa seuraavat asiat:

- yrittäjän on hankittava tulonsa itse ja varauduttava siihen, että tehdystä työstä ei saa sovittua korvausta
- yrittäjällä ei ole työsuhdeturvaa
- yrittäjällä ei ole ennalta sovittua palkkaa
- yrittäjällä ei ole säädettyä työaikaa
- yrittäjällä ei ole lakisääteistä oikeutta lomiin
- yrittäjän on hankittava itselleen suoja sairauspäiviin, työttömyyteen ja työeläkkeeseen ottamalla Yrittäjäeläkevakuutus (YEL)
- yrittäjällä on vastuu työntekijöistään ja heidän työsuhteeseensa liittyvistä pakollisista menoista kuten: palkka ja lomakorvaukset, työeläkevakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, työnantajan sosiaaliturvamaksu, tapaturmavakuutusmaksu, ryhmähenkivakuutusmaksu, työterveysmaksu, työturvallisuuteen liittyvät maksut sekä työn tekemiseen liittyvät muut kulut (Yritys Helsinki 2013, 45; Haavisto 2010, 57-59.)

Itsensä työllistäjät ovat henkilöitä, jotka tekevät työtä yksin ilman palkattua työvoimaa. Työttömyysturvalaki kutsuu itsensä työllistäjiä omassa työssään työllistyviksi henkilöiksi (Työttömyysturvalaki 1290, luku 2, 1§). Itsensä työllistäjiä ovat yksin yrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit sekä apurahansaajat (Pärnanen & Sutela 2014, 3). Suomessa on noin 152 000 itsensä työllistäjää ja he edustavat noin 6% työllisistä (Pärnanen ym. 2014, 3). Itsensä työllistäjiä on rakennus- ja palvelualoilla, tietointensiivisillä aloilla, sosiaali- ja kulttuurialoilla. Kulttuurialalla muusikot, kääntäjät ja näyttelijät ovat tyypillisiä itsensä työllistäjien ammattiryhmiä (Pärnanen ym. 2014, 11-12.).

Kulttuuri- ja käsityöalalla itsensä työllistäjiä on noin 68% eli voidaan sanoa, että se on alan tapa (Pärnanen ym. 2014, 39). Noin kolmeneljäsosaa kulttuuri- ja käsityöläisistä on harkiten ja suunnitelmallisesti ryhtynyt itsensä työllistäjiksi (Pärnanen ym. 2014, 40).

Yrittäjän ja itsensä työllistäjän ominaisuuksia ja luonteen piirteitä ovat:

- haluaa onnistua ja ansaita
- innovatiivinen ja kekseliäs
- itsenäinen ja luottaa itseensä
- kunnianhimoinen, tavoitteellinen, määrätietoinen ja päättäväinen
- omaa korkean riskinottokyvyn
- sietää hyvin epävarmuutta
- sisältäpäin ohjautuvat. (Pyykkö 2011, 66; Parker 2004, 39-42, 76-79.)

Lisään vielä yrittäjän ja itsensä työllistäjän ominaisuuksiin ja luonteen piirteisiin ominaisuuden ”kyltymättömän uteliaisuus”. Mielestäni se toimii alkuvoimana kekseliäisyydelle. Jos ihmisellä ei ole ”kyltymätöntä uteliaisuutta” elämää kohtaan, tuskin hänellä syntyy halua ratkaista tai kehittää jotakin asiaa.

Tutkin tarkemmin minkälaisia liiketoiminnan harjoittamiseen liittyviä asioita suomalaiset yrittäjät painottavat yrittäjätarinoissaan kahden Taivas+Helveti -kirjasarjan kirjan avulla (Puustinen & Mäkeläinen, 2013; Hämäläinen, 2015). Yrittäjien tarinoiden kautta huokuu heidän asenteensa yrittämiseen, joka on oma-aloitteinen, tulevaisuuteen suuntautunut, avarakatseisen innostava ja raja-aitoja rikkova. Puustinen ja Mäkeläinen (2013) sekä Hämäläinen (2015) ovat haastatelleet kirjoihinsa suomalaisten yrittäjien tarinoita vuosina 2013-2015. Kirjoissa esiintyvien yrittäjien perustamat yritykset ovat erikokoisia ja ne toimivat eri toimialoilla.

Kimmo Laiho eli räppäri Elastinen kertoo Rähinä Records Oy:n synnystä:

”Meillä oli Kapasiteettiyksikön levy, jonka takana Warner ei seissyt sataprosenttisesti. Tajusimme, että tämä on se hetki, jolloin meillä on levy mutta ei yhtiötä. Tarvitsemme yhtiön!” (Hämäläinen 2015, 130)

Teemu Nikkanen Rekolan Kukkatalo Oy:stä kertoo yrittäjäasenteestaan:

” Ei tämä mihinkään kaadu, kun on innostusta yrittää ja hyvät suunnitelmat. Jostain löytyy aina rahaa. Vaikka kauppa ei käy välillä, talvisin on lumiduunia, kesäisin viherrakentamista ja rännien putsausta. Yksi juttu ruokkii toista.” (Puustinen ym. 2013, 106-107.)

Yritysideaan sitoutumisesta Nelli Lähteenmäki Health Puzzle Oy toteaa:

”Seisomme täysillä ideamme takana...” (Puustinen ym. 2013, 147).

Yrityksen asiakashankinnan ja markkinoinnin tärkeydestä kertovat Vincent Oy:n Mikko Kuitunen, Idean Oy:n Risto Lähdesmäki sekä Risto Käkelä Avant Techno Oy:stä (Hämäläinen 2015, 176-178., 221-222., 297). Asiakashankinta ja yrityksen palveluiden ja tuotteiden markkinointi ovat yrittäjän perustyötä. Näin yritys pysyy elinvoimaisena, tuottaa voittoa ja tarjoaa töitä sen työntekijöille. Mikko Kuitunen kertoo omasta tavastaan myydä ja markkinoida yrityksensä palveluita. Hän soittaa asiakkaita läpi ja kertoo lähes kaikille tapaamilleen ihmisille Vincent Oy:n tarinan:

” Meidän kadunpätkällä on kuusi taloa. Kolmelle olen myynyt projektin. Kun ostin vaimolle auton, myin automyyjälle projektin. Olen myynyt projektin lenkkikaverille ja salikaverin firmalle. En sano ”osta softaa” vaan kerron, mikä yritys me ollaan. Se on stoori, joka kiinnostaa.” (Hämäläinen 2015, 178).

Risto Lähdesmäki Idean Oy:stä kertoo millä tavalla hän hankki ensimmäiset yhdysvaltalaiset asiakkaat yritykselleen:

” Kävin salaa Palo Altossa ja sain heti ekalla keikalla ensimmäiset diilit. Palasin Suomeen. Pari viikkoa taukoa. Uudelleen. Taas vähän pieniä kauppoja. ... Yli vuoden olin kaksi viikkoa Suomessa ja kaksi Palo Altossa. Kaliforniassa ohjenuorani oli tavata niin paljon ihmisiä kuin ikinä mahdollista. Ei mulla ollut siellä muuta tekemistä. Ei mulla ollut kavereita Stanfordin koulusta. ... Käytin kaikki keinot. Ohjenuorani oli, että teen kaiken toisin kuin neuvottiin. Kun kerran kukaan ei ollut onnistunut siellä, miksi olisin kuunnellut niiden neuvoja?” (Hämäläinen 2015, 221- 222.)

Angry Birds -peleistään ja elokuvastaan tunnetun Rovio Entertainment Oy:n Niklas Hedin mukaan Rovion menestys ei perustu tuuriin vaan kovaan työn tekemiseen, virheistä oppimiseen ja uusien mahdollisuuksien etsimiseen (Puustinen ym. 2013, 12). Suositun Clash of Clans -pelin kehittäneen Supercell Oy:n Mikko Kodisoja painottaa, että epäonnistumiset on tuotava organisaatiossa esille avoimesti ja ne on analysoitava yhdessä ryhmän kanssa (Puustinen ym. 2013, 191).

T:MI Kauneushuoneen Sirpa Jyrkkänen painottaa hyvien suhteiden luomisen tärkeyttä yrittäjän apuna olevaan asiantuntijaverkoston eli kirjanpitäjään, pankkiin ja vakuutuslaitokseen. Näin yrittäjä saa keskittyä rauhassa liiketoimintaansa eli kaupantekoon (Puustinen ym. 2013, 168). Motomer Oy:n Timo Merikallio painottaa yrityksen tuloksen, tilinpäätöksen ja taseen on oltava kunnossa, koska se antaa rahoittajille uskottavan kuvan yrityksestä (Puustinen ym. 2013, 179).

Avant Techno Oy:n Risto Käkelän haastattelusta tulee hyvin esille yrittäjän ja työntekijöiden yhdessä tekeminen, samaan hiileen puhaltaminen ja luottamus, jonka ansiosta organisaatioon syntyy avoin tekemisen meininki ja yritys menestyy. Hän painottaa, että yrityksen kaikkien toimintojen tulee olla kunnossa: tuotekehitys, ostot, tuotanto, markkinointi. (Hämäläinen 2015, 298-300.)

Maahanmuuttajien keskuudessa yrittäjäyys on lähes samaa luokkaa kuin kantasuomalaisten. Liitteessä 1, taulukossa 1, yrittäjinä toimii noin 7% maahanmuuttajista ja vieraskielisistä 8%, kun vastaava luku koko Suomen väestöstä on 9% (Tilastokeskus 2014 a). Muun kuin suomen, ruotsin tai saamen kielisiä yrittäjiä Suomessa oli vuoden 2014 lopussa 12 015 (Tilastokeskus 2016). Liitteen 1, taulukossa 3, vuoden 2014 lopussa yrittäjäaktiivisuus oli korkeinta turkkilaisten keskuudessa eli 23,4%. Yli 7% yrittäjäaktiivisuus on mm. kiinalaisilla, thaimaalaisilla, iranilaisilla, venäläisillä ja useiden Euroopan maiden kansalaisilla. (Tilastokeskus 2014 a) Pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajien yrittäjäaktiivisuus on vähäisempää, vaikka tarjolla on monipuolisia liiketoimintamahdollisuuksia. Tämä johtuu siitä, että tarjolla on myös muita työmahdollisuuksia (Joroinen 2012, 186). Yrittäjäaktiivisuutta edistävät kontaktit suomalaisen kantaväestöön eli avioliiton, työn tai opiskelun takia maahan muuttaneilla yrittäjäyys on korkeampaa (Joroinen 2012, 137). Yrittäjät, joilla on maahanmuuttajatausta samaistuvat yleensä yrittäjiksi ennemmin kuin maahanmuuttajayrittäjiksi (Aaltonen, Heinonen & Valtonen 2015, 62). Vuonna 2012 edellisen kerran julkaistun Maahanmuuttajabarometrin mukaan noin viidennes maahanmuuttajista on harkinnut yrityksen perustamista (Kotouttaminen.fi 2012).

Maahanmuuttajat perustavat yrityksensä ensimmäisinä maassaolovuosinaan työllistääkseen itsensä. Heidän perustamansa yritykset pysyvät toiminnassa yhtä yleisesti kuin kantasuomalaistenkin yritykset. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat aloittavat

yrittötoiminnan harvemmin kuin vähemmän koulutetut. Maahanmuuttajien perustamat yritykset toimivat tyypillisesti kaupan- ja palvelualoilla. Maahanmuuttajayrittäjät kilpailevat samoilla markkinoilla kantaväestön yritysten kanssa. Kaupanalalla maahanmuuttajilla on mahdollisuus hyödyntää kulttuuritaustaansa liittyviä tietoja ja sosiaalisia verkostoja (Joroinen 2012, 155). Maahanmuuttajien määrän kasvu on synnyttänyt maahanmuuttajayhteisöjen keskuuteen jonkin verran kilpailulta suljettuja etnisiä markkinoita, joilla asiakkaina, yrittäjinä ja yritysten työntekijöinä ovat maahanmuuttajat. (Joroinen 2012, 180-191.)

Maahanmuuttajien puutteet suomen kielen taidossa ja muualla hankittu koulutus eivät ole este yrittäjyydelle (Joroinen 2012, 188). Maahanmuuttajayrittäjät pitävät kuitenkin suomen kielen ja kulttuuriosaamista tärkeänä siksi, että se vaikuttaa asiakaspalveluun ja asiakashankintaan, kulttuuri- ja markkinaosaamiseen, yrityksen juoksevien asioiden hoitamiseen, yhteiskunnan ymmärtämiseen sekä helpottaa tutustumaan kantasuomalaisiin yrittäjiin. Suomen kielen osaaminen edistää ja nopeuttaa avoimien ja luottamuksellisten verkostojen luomista yhteistyökumppaneihin kuten pankkeihin, vakuutuslaitoksiin, tilitoimistoihin, vuokranantajiin, tavarantoimittajiin ja muihin toimijoihin, kantasuomalaisiin yrittäjiin ja viranomaisiin. (Dustmann & Fabbri 2000, 175; Joroinen 2012, 181, 192; Bloigu 2014, 66,78; Aaltonen ym. 2015, 42,56, 65-66.)

2.3 Taiteilijat Suomessa

Taiteen edistämiskeskus on tutkinut suomalaisen taiteilijakunnan rakennetta sekä työn ja tulon muodostusta (Rensujeff 2015). Rensujeff (2015, 19) on tutkimuksessaan tutkinut ammattitaiteilijoita, jotka kuuluvat johonkin taiteilijajärjestöön tai ovat saaneet vuonna 2010 valtion apurahan. Taiteilijajärjestöissä ja valtion apurahansaa- jia oli vuonna 2010 21 133 henkilöä (Rensujeff 2015, 28). Taiteilijat jakaantuivat vuonna 2010 taiteenlajeittain seuraavasti: säveltaide 20%, kuvataide 18%, taideteo- lisuus 16%, näyttämötaide 16%, rakennustaide 13%, kirjallisuus 13%, tanssitaide 5%, kritiikki 5%, elokuvataide 5%, muut 4% ja valokuvataide 3% (Rensujeff 2015, 31). Valtaosalla ammattitaiteilijoista (92 %) oli kotimainen tai ulkomainen taidealan

koulutus ja noin viidellä prosentilla tutkimukseen osallistuneista taiteilijoista ei ollut taidealan ammatillista koulutusta tai tutkintoa (Rensujeff 2015, 48).

Vuonna 2010 puolet Suomen taiteilijoista asui pääkaupunkiseudulla ja 60% taitelijoista asui ja työskenteli Uudenmaan maakunnassa. Suurimmat taiteenalat Uudellamaalla olivat säveltaide ja monialaiset taiteet. (Rensujeff 2015, 36-40.)

Taiteilijan työmarkkina-asema vaihtelee usein vuoden aikana. Saman vuoden aikana taiteilija saattaa olla työsuhteessa, toimia vapaana taiteilijana jolla ei ole toimeksiantoja, toimia yrittäjänä tai freelancerina. (Rensujeff 2015, 53-54.) Vuonna 2010 taiteilijoista työsuhteessa oli 25%, vapaana taiteilijana 36%, yrittäjänä 21%, freelancereina 29% ja 8% ei toiminut taiteilija-ammattissa (Rensujeff 2015, 54). Työsuhteessa toimivat usein näyttelijät ja muusikot, vapaina taiteilijoina kuvataiteilijat, yrittäjinä muotoilijat, freelancereina kriitikot sekä näyttämö- ja elokuvataiteen alalla työskentelevät taiteilijat. Taiteilijakunnasta 19% oli eripituisia työttömyysjaksoja vuoden 2010 aikana. Eniten työttömyydestä kärsivät elokuvataiteen, kuvataiteen ja tanssitaiteen taiteilijat, joista yli 30% oli ollut työttömyysjaksoja vuoden aikana (Rensujeff 2015, 65). Vähiten työttömyyttä olivat kokeneet rakennustaiteen edustajat kuten arkkitehdit ja sisustusarkkitehdit. (Rensujeff 2015, 55-65.)

Taiteilijakunta työskentelee usein monialaisesti saadakseen riittävän toimeentulon. Monialainen työskentely tarkoittaa sitä, että taiteilijat tekevät taiteellista työtä, taiteelliseen työhön liittyvää työtä ja puhtaasti muuta työtä vuorotellen. Taiteelliseen työhön liittyvä työ voi olla esimerkiksi taidealaan liittyvää opettamista, mainostoimistossa graafikkona työskentelyä tai toimittajan työtä. Vuonna 2010 taiteilijoista 39% teki "vain taiteellista työtä", 44% "taiteelliseen työhön liittyvää työtä" ja 21% "muuta työtä" (Rensujeff 2015, 75). Taiteilijoiden tärkeimmät toimeentulonlähteet vuonna 2010 olivat: taiteellinen työ 39%, apurahat 9%, taiteelliseen työhön liittyvä työ 16%, muu työ 11%, taiteilijaeläke 2% ja muut toimeentulonlähteet 23% (Rensujeff 2015, 96-97.). Muihin toimeentulonlähteisiin kuuluvat eläkkeet, työttömyyspäivärahat, työmarkkina-tuki, vanhempainraha, opintotuki ja muut vastaavat. Taiteilijat kokivat taiteelliseen työhön liittyvän työn kiinnostavana ja sen täydentävän omaa työtä taiteilijana (Rensujeff 2015, 81). Vuonna 2010 taiteilijoiden veronalaisten tulojen mediaani oli 27 500 euroa ja konstruoidut kokonaistulot olivat 30 000 euroa (Rensujeff 2015, 100, 125).

Konstruoiduissa kokonaistuloissa on otettu huomioon taiteilijoiden veronalaiset tulot, tulot taiteellisesta työstä ja verovapaat apurahat.

Suomen taiteilijakunnasta 32% sai apurahoja vuonna 2010 ja apurahan keskiarvo oli 8 448 euroa taiteilijaa kohden (Rensujeff 2015, 109, 116). Apurahaa saaneiden taiteilijoiden apurahalähteet olivat lähes kokonaan valtiolta sekä säätiöiltä, rahastoilta ja alle 10% tuli kaupungeilta tai kunnilta (Rensujeff 2015, 121).

Taiteen edistämiskeskus on tutkinut ulkomailta Suomeen muuttaneiden taiteilijoiden asemaa suomalaisessa taidekentässä vuonna 2002-2012. Ulkomaalaisia Suomeen muuttaneita taiteilijoita, joiden äidinkieli oli muu kuin suomi, ruotsi ja saame, oli vuonna 2012 noin 700-840 (Karhunen 2013, 90). Suurin osa Suomessa asuvista ulkomaalaisista taiteilijoista oli lähtöisin Euroopasta eli 60%, Aasiasta 18%, Amerikasta 15% ja Afrikasta 6% ja muualta 2%. Suurimmat kieliryhmät olivat englanti (15%) ja venäjä (14%) ja espanja 12%. (Karhunen 2013, 92-93.)

Suomeen muuttaneet ulkomaalaiset taitelijat kuuluvat suurimmaksi osaksi vapaaehtoisesti Suomeen tullessiin maahanmuuttajiin ja he ovat keski-ikäisiä. Alle 35-vuotiaiden maahanmuuttajataiteilijoiden osuus on noin viidennes. Maahanmuuttajataiteilijat asuvat suurten kasvukeskusten liepeillä. Uudellamaalla heistä asuu 70%, Varsinais-Suomessa 6% ja Pirkanmaalla 5% (Karhunen 2013, 95).

Suomeen muuttaneista ulkomaalaisista taitelijoista on kuvataiteilijoita 26%, säveltäiteen edustajia 18%, taideteollisuuden edustajia 10%, kirjallisuuden edustajia 10%, valokuvataiteilijoita 7%, tanssitaiteilijoita 6%, näyttämötaiteen edustajia 6%, muu 6%, mediataiteen edustajia 5%, elokuvataiteen edustajia 4 ja rakennustaiteen edustajia 2% (Karhunen 2013, 96). Karhusen (2013) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajataiteilijat hankkivat toimeentulonsa suomalaisten taiteilijoiden tavoin taiteellisella työllä, taiteelliseen työhön liittyvällä työllä ja muulla työllä. Maahanmuuttajataiteilijoiden suurimmat työllistymisen esteet ovat kielivaikeudet, julkaisukanavien löytämisen vaikeus, maahanmuuttajien asema suhteessa tiedotusvälineisiin, taiteilija järjestöjen jäseneksi pääsyn esteet, korkean apurahakynnyksen sekä henkilökohtaisten ja ammatillisten verkostojen puute (Talaskivi 2013, 38). (Karhunen 2013, 90-110)

Vuonna 2002-2012 maahanmuuttajataitelijoihin haki apurahaa "ainakin yhden kerran" noin puolet taitelijoista. Noin 20% heistä on ainakin kerran saanut apurahan. Maahanmuuttajataiteilijoiden saama keskimääräinen apurahasumma on ollut vajaat 13 000 euroa (Karhunen 2013, 106).

2.4 Osuustoiminta

Osuustoiminta on arvopohjaista liiketoimintaa, jota ei luokitella hyväntekeväisyydeksi. Osuustoiminnan on tarkoitus tuottaa voittoa. (Karhu 2015) Osuustoiminta on jäsenten yhteistä yrittämistä ja taloudellista yhteistoimintaa jäsenten yhteiseksi eduksi. Jäsenyys osuuskunnassa edellyttää sitoutumista osuuskunnan toimintaan ja noudattamaan osuuskunnan jäsenilleen asettamia velvoitteita. Osuustoiminta on parhaimmillaan paikallis- ja verkostotaloutta. Osuustoiminta on myös oma-aloitteista toimintaa ja keino työllistyä tai hankkia lisäansioita. (Pellervo 2010, 9; Troberg 2014, 14-17; Karhu 2015) Osuustoimintaa on käytetty ammattikorkeakouluissa opetusmenetelmänä ja kasvualustana yrittäjyydelle (Malin 2012, 14-15; Ketola 2015).

Osuustoiminnassa korostuvat seuraavat arvot:

- tasa-arvoisuus eli jokaisella osuuskunnan jäsenellä on oikeus osallistua, saada tietoa, tulla kuulluksi ja vaikuttaa osuuskunnan päätöksentekoon.
- demokraattisuus eli kun osuuskunnan asioista päätetään, jokaisella jäsenellä on yksi ääni, jota hän saa käyttää osuuskunnan päätöksentekoon.
- solidaarisuus eli osuuskunnalla on vastuu jäsenten yhteisestä edusta.
- omavastuisuus eli jäsen vastaa omalla tekemisellään osuuskunnastaan ja sen elinvoimaisuudesta.
- osuuskunta tarjoaa jäsenilleen koulutusta, jonka myötä jäsenet oppivat uusia asioita ja kykenevät luomaan uusia palveluita, tuotteita tai liiketoimintoja osuuskunnalle (Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen 2014, 116).
- osuuskuntien välinen yhteistyö kehittää osuustoimintaliikettä.

- yhteiskuntavastuu eli osuustoimintaliike pyrkii lähentämään eri yhteiskuntaluokkia tai väestöryhmiä toisiinsa, toimimaan rehellisesti ja avoimesti lakien mukaan. (Pellervo 2010, 9; Osuustoiminnan neuvottelukunta 2011; Karhu 2015)

Osuuskuntia ohjaavat voimassa oleva Suomen lainsäädäntö kuten Osuuskuntalaki 421/2013, muut Suomen lait, Euroopan unionin direktiivit, osuuskunnan säännöt, osuuskunnan ja osuuskunnan jäsenen välinen jäsensopimus (Karhu 2015). Osuuskunnan säännöt laaditaan ennen osuuskunnan perustamista ja ne hyväksytään Patentti- ja rekisterihallituksessa. Osuuskuntalaki ei ole pakottavaa lainsäädäntöä eli Patentti- ja rekisterihallituksessa hyväksytyissä osuuskunnan säännöissä voidaan määrätä asioista toisin. Viimeisin Osuuskuntalaki astui voimaan 1.1.2014. Vanhan osuuskuntalain aikana perustetut osuuskunnat toimivat pääsääntöisesti uuden osuuskuntalain mukaan. Jos vanhan osuuskuntalain aikana tehdyissä osuuskunnan säännöissä on 1.1.2014 voimaan tulleeseen osuuskuntalakiin verrattuna lain vastaisia sääntöjä, osuuskunnan säännöt on muutettava 1.1.2017 mennessä uuden lain mukaisiksi. (Laki osuuskuntalain voimaantulosta 422, 3§)

Osuustoiminta on kansainvälinen liike, jota on eri muodoissa ympäri maailmaa. Eurooppalaisen osuustoiminnan katsotaan alkaneen Englannista vuonna 1844, kun Rochdalen Oikeamieliset Pioneerit avasivat osuuskaupan Manchesterissa. Suomeen osuustoiminta jalkautui 1890-luvun lopussa, kun taloustieteen professori ja kansanedustaja Hannes Gebhard levitti sitä talonpoikien keskuuteen. Gebhardin tavoitteena oli luoda osuustoiminnasta yhteiskunnallinen liike, jonka avulla koko kansan taloudellista asemaa nostettiin ja kansan keskuuteen luotiin yhtenäisyyttä, jonka avulla pyrittiin turvaamaan yhteiskuntarauha. (Throberg 2014, 90-93)

Osuustoiminta kukoistaa tänä päivänä suomalaisessa yritys-elämässä ja on merkittävä osa Suomen kansantaloutta ja yhteiskuntaa. Osuustoimintaa edistävän Pellervo-Seura ry toimitusjohtajan Sami Karhun (2015) mukaan osuuskaupoissa on yli 2 miljoonaa jäsentä ja osuuspankeissa on yli miljoona jäsentä. Keskinäiset vakuutuslaitokset toimivat myös Osuuskuntalain mukaan ja niillä on satojatuhansia jäseniä. Vuonna 2011 osuustoimintayritysten jäsenmäärä oli yli seitsemän miljoonaa jäsentä (Pöyhönen 2013, 3).

Vuonna 1905 perustettu HOK-Elanto on kuluttajaosuuskunta, joka tarjoaa jäsenilleen päivittäistavaroita tai palveluita. Sen liikevaihto oli vuonna 2015 1,9 miljardia euroa (HOK-Elanto 2016). Kuluttajaosuuskunnan jäsenet keskittävät hankintansa osuuskuntaan, jonka ansiosta osuuskunta kykenee hankkimaan tavaroita ja palveluita ison ostovolyyminsa ansiosta halvemmin ja myymään ne jäsenilleen kilpailukykyiseen hintaan. Puhelin-, vesi- ja lämpöosuuskuntien avulla on rakennettu yhteiskunnan infrastruktuuria vuosikymmenien ajan (Juutinen, Stenström & Vuori 2006, 10). Näitäkin kutsutaan kuluttaja- tai hankintaosuuskunniksi. Osuuspankit ovat kuluttajaosuuskuntia, jotka tarjoavat pankkipalveluitaan jäsenilleen.

Osuusmeijerit ja esimerkiksi Itikka osuuskunta, joka on perustettu vuonna 1914, ovat tuottajaosuuskuntia. Näiden jäsenet ovat maidon ja lihantuottajia. Osuusmeijerit jatkojalostavat maidosta päivittäistuotteita kuten piimää, rahkaa ja voita. Itikka osuuskunnan omistama Atria Oy jatkojalostaa Itikan jäsenten tuottamista lihoista esimerkiksi jauhelihaa ja leikkeleitä. Tuottajaosuuskuntien avulla pyritään takaamaan, että niiden jäsenet saavat tuottamastaan raaka-aineesta riittävän hinnan. Itikka osuuskunta toimii myös hankintaosuuskuntana eli se hankkii teuraskarjaa lihankasvattajille. (Itikka Osuuskunta, 2015)

Kansanvälisen Reilun Kaupan tuotteet ovat lähtöisin kahvin, kaakaon, puuvillan ja soijan tuottajaosuuskuntien viljelijöiltä. Näiden tuottajaosuuskuntien jäseninä oleville viljelijöille maksetaan takuuhinta tuottamastaan raaka-aineesta, vaikka maailmanmarkkinahinta romahtaisi. Reilun Kaupan raaka-aineiden tuottajaosuuskunnille maksetaan reilunkaupan lisähinta, joka käytetään viljelijöiden kylissä porakaivojen, koulujen tai terveysasemien rakentamiseen. (Räsänen, 2014)

Osuuskuntia on perustettu myös elävöittämään kyliä, kuten Otavan Lähipalvelukeskus. Otavan Lähipalvelukeskus tuottaa mm. posti-, kotihoito-, mökkitalkkari- ja kotipalveluita sekä pitää kahviota ja toimii vaalien ennakkoäänestyspaikkana. Otavan Lähipalvelukeskus on hyvä esimerkki työosuuskunnasta, jota voidaan kutsua myös palveluosuuskunnaksi. (Yhdessä yrittämään! 2013)

Suomalaisen osuustoiminnan erityispiirre ovat työosuuskunnat, jotka ovat työntekijöidensä omistamia osuuskuntia, joissa taloudellista yhteistoimintaa tehdään usealla eri toimialalla (Juutinen, Stenström & Vuori 2011, 9; Troberg 2014, 24). Niissä työntekijät ovat osuuskunnan jäseniä ja työntekijöitä saman aikaisesti. Työosuuskunnat toimivat tyypillisesti aloilla, joissa myydään työntekijöiden suorittamia palveluita, jolloin yrityksen toimintaan ei tarvita paljon pääomaa. Työosuuskuntia ovat perustaneet mm. kääntäjät, tulkit, kouluttajat, luovien alojen tekijät, terveys- ja sosiaalialan osaajat, siivoojat ja kampaajat. Työosuuskuntia ovat perustaneet myös työttömät tai työpaikastaan irtisanotut ihmiset. Perustamansa osuuskunnan kautta heidän osaamiselleen on ollut käyttöä useamman yrityksen palveluksessa projektiluontoisesti, joten he ovat työllistyneet osa- tai kokoaikaisesti ja pysyneet mukana työelämän pyörteissä. (Karjalainen 1998, 57-63; Katajarinne 2013; Karhu 2015)

Osuuskunnan perustajana voi olla yksi tai useampi luonnollinen henkilö. Jäsen voi olla myös henkilöyhtiö, kuten toiminimi. Kaikilla jäsenillä on osuuskunnassa yhtäläiset oikeudet (Osuuskuntalaki 421, luku 1, 7§). Osuuskunta on rajatun vastuun yhtiö eli osuuskunnan jäsenet eivät yleensä ole vastuussa osuuskunnan veloista muulla kuin osuuskuntaan sijoittamallaan summalla, joka on usein osuusmaksu ja liittymismaksu (Osuuskuntalaki 421, luku 1, 2§, luku 13, 1§ & luku 14, 1§). Osuuskuntalaki ei määrää osuuskunnan perustamiselle minimipääomaa. Osuuskunnan jäsen voi erota osuuskunnasta silloin kun hän haluaa, ellei osuuskunnan säännöissä tai jäsen sopimuksessa ole sovittu toisin. Näiden seikkojen takia ajatellaan, että osuuskuntaan voi liittyä hyvinkin matalalla kynnyksellä. Osuuskunnan jäsenyys syntyy yleensä, kun osuuskunnan hallitus on hyväksynyt hakijan osuuskunnan jäseneksi, jäsenyyttä hakenut henkilö on hyväksynyt osuuskunnan sisäiset säännöt tai jäsen sopimuksen sekä hän on maksanut osuuskunnan määräämät maksut maksuaikataulun mukaan. (Osuuskuntalaki 421, luku 3, 1§; Humak 2013 a)

Jäsenet käyttävät päätösvaltaansa osuuskunnan asioissa osuuskunnan kokouksessa (Osuuskuntalaki 421, luku 5, 1§). Varsinainen osuuskunnan kokous on pidettävä vähintään kerran vuodessa, kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Osuuskunnan kokouksessa valitaan osuuskunnan hallitus. Hallituksen tehtävänä on huolehtia osuuskunnan hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Jäsenmäärältään pienten osuuskuntien hallituksen jäsenet hoitavat yleensä työ-

yönantajan tehtäviä. He solmivat sopimukset asiakkaiden kanssa ja palkkaavat työntekijät ja suunnittelevat osuuskuntien toimintaa. Vähintään yhdellä hallituksen jäsenellä on oltava asuinpaikka Euroopan talousalueella, jollei rekisteriviranomainen myönnä osuuskunnalle lupaa poiketa tästä (Osuuskuntalaki 421, luku 6, 10§, 2 mom.). Isommissa osuuskunnissa, joissa on paljon työtä tekeviä jäseniä, työnantajan tehtäviä hoitaa joko palkattu tuottaja, toiminnanjohtaja tai toimitusjohtaja. (Osuuskuntalaki 421, luku 5 ja luku 6)

Vuoden 2013 loppuun asti voimassa olleessa Osuuskuntalaissa määriteltiin erityyppisiä osuuksia ja maksuja, joita käytettiin osuuskunnan alkupääoman keräämiseen, sen rahoituskyvyn ylläpitämiseen sekä uusien toimintojen rahoittamiseen. Näitä olivat osuusmaksu (jokaisen jäsenen yritykseen sijoittama alkupääoma), liittymismaksu (katettiin uusien jäsenten perustamiskulut), ylimääräinen maksu (osuuskunnan maksukyvyyn lisääminen), lisäosuusmaksu (uusien investointien rahoittaminen) ja sijoitusosuusmaksu (oppilaitos saattoi antaa alkupääoman osuuskunnalle). Osuuskuntalaki, joka tuli voimaan 1.1.2014 on muuttunut siltä osin, että siinä puhutaan osuuksista ja osakkeista (Osuuskuntalaki 421, luku 4, 1§). Idea osuuksien ja osakkeiden takana on edelleen sama kuin edellisessä laissa. Kummassakin laissa osuuksien ja osakkeiden osalta pitää määritellä mihin ne oikeuttavat ja mihin niitä käytetään ja minkä hintaisia ne ovat. (Pellervo 2010, 58-62; Pöyhönen 2013, 24-28, 255-256, 259-260)

Osuuskunnan säännöissä määrätään mikä osuuskunnan toimielin (osuuskunnan kokous vai osuuskunnan hallitus) päättää jäsenten käyttämien osuuskunnan palveluiden hinnoitteluperusteet ja hinnoittelun. Esimerkkejä hinnoitteluperusteista ovat hallintokorvauksen käyttö laskujen arvonlisättömästä summasta tai jäsenen maksama kiinteä kuukausimaksu käyttämistään osuuskunnan palveluista. Osuuskunnan kokous päättää yleensä hinnoitteluperusteista. Kun hinnoitteluperusteet päätetään osuuskunnan kokouksessa, jokaisella jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa niihin osallistumalla kokoukseen ja äänestää itselleen parasta vaihtoehtoa. Osuuskunnan hallitukselle jää yleensä tehtäväksi päättää hinnoista. Se on järkevää, koska hallitus on vastuussa osuuskunnan talouden pidosta ja sillä on käytössään tarvittava tieto, jonka perusteella se voi tehdä päätöksensä hinnoittelusta. (Osuuskuntalaki 421, luku 6, 2§)

Osuuskuntien säännöissä näkee yleensä yhtenä pykälänä ”Lisämaksuvelvollisuus”, jonka alle on kirjoitettu ”Ei lisämaksuvelvollisuutta” tai ”Jäsenet eivät ole henkilökohtaisessa vastuussa osuuskunnan veloista ja sitoumuksista.”. Tämä pykälä korostaa sitä, että osuuskunta on rajatun vastuun yritys kuten osakeyhtiö. Jäsenet voivat menettää osuuskunnan tehdessä konkurssin vain siihen sijoittamansa osuusmaksun ja osakkeet tai edellisen lain aikana käytetyt liittymismaksun, ylimääräisen maksun, lisäosuusmaksun ja sijoitusosuusmaksun. Jäsenet ja muut osuuksien ja osakkeiden omistajat eivät tässä tapauksessa vastaa henkilökohtaisesti osuuskunnan velvoitteista (Osuuskuntalaki 421, luku 1, 2§, 2 mom.).

Suomessa oli vuoden 2014 lopussa 2768 toimivaa osuuskuntaa. Osuuskuntia perustetaan vuosittain noin 200 kappaletta ja toimintansa lopettaa noin 140 osuuskuntaa (Tilastokeskus 2014 b). Liitteen 2 Pellervo-Seura ry:n keräämästä luettelosta näkyville toimialoille osuuskuntia on perustettu (Pellervo 2013). Luovilla aloilla osuuskuntaa käytetään usein yritysmuotona, koska työ on palveluiden tarjoamista kuten esiintymistä, opettamista sekä sisältöjen luomista. Kulttuuri- ja käsityöalan itsensä työllistäjistä 5% työskentelee osuuskunnissa (Pärnanen ym. 2014, 47).

3 KÄYTETYT TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyöni perustuu kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Olen käyttänyt aineiston hankintaan 10 kuukautta kestänyttä osallistuvaa havainnointia, puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja, vertaisarviointia ja dokumenttianalyysia sen mukaan miten menetelmä on sopinut tutkittavaan kysymykseen.

3.1 Osallistuva havainnointi

Osallistuvassa havainnoissa tutkija osallistuu tutkimansa yhteisön toimintaan ja käyttää saamiaan havaintojaan tutkimuksessaan (Eskola & Suoranta 2001, 98; Hirsijärvi & Hurme 2010, 37-40). Tulini TuPa-hankkeeseen mukaan tuottajaharjoittelijaksi syyskuun alussa 2013 ja päätin harjoitteluni hankkeessa Osuuskunta SummArtin osuus-

kunnan kokoukseen, joka oli kesäkuussa 2014. Tehtävänäni olivat kahdentoista yrittäjyyskoulutuspäivän organisointi ja niistä viestiminen, mentorointiverkoston luominen hankkeessa mukana oleville taiteilijoille sekä toimia TuPa-hankkeen ohjausryhmän sihteerinä neljässä kokouksessa. Tämän lisäksi tein Osuuskunta SummArtin perustamiseen liittyen erilaisia käytännön tehtäviä ja seurasin sen toiminnan käynnistymistä. Harjoitteluni avulla tein erilaisia havaintoja hankkeesta, joiden kautta syntyi selvittettäviä kysymyksiä, jotka kirjasin säntillisesti ylös. Havaintoni ja syntyneet kysymykset ohjasivat yksilöhaastattelujen kysymysten asettamista, tekemään vertaisarvioiteja muista osuuskunnista sekä selvittämään muita vastausta vailla olevia kysymyksiä, joilla selvästi oli vaikutusta osuuskunnan toiminnan käynnistymiseen. En liittynyt Osuuskunta SummArttiin, koska halusin pysyä ulkopuolisena ja neutraalina tutkijana (Alasuutari 2011, 103-105).

3.2 Puolistrukturoidut haastattelut

Puolistrukturoidussa haastattelussa samat kysymykset esitetään haastateltavalle kohderyhmälle ja jokainen haastateltava saa vastata niihin omin sanoin (Eskola & Suoranta 2001, 86). Tässä tutkimuksessa kohderyhmiä oli kolme: taitelijat (A-K), yhteistyökumppanit (L, M) ja Humakin hanketyöntekijät (N-Q). Loppukeväällä 2014 Humakin kymmenen opiskelijan tutkimusryhmä haastatteli 17 TuPa-hankkeeseen osallistunutta ihmistä. Esittelin tutkimusryhmälle hankkeen ja ryhmän jäsenet osallistuivat yhteen TuPa-hankkeen koulutuspäivään. Koulutuspäivään osallistumisen tarkoituksena oli, että tutkimusryhmän jäsenet saavat paremman käsityksen hankkeen toiminnasta ja siihen osallistuvista ihmisistä. Vastaavasti he esittäytyivät tilaisuudessa haastateltaville taiteilijoille. Tämän jälkeen laadimme tutkimusryhmän kanssa haastattelujen kysymykset ja käänsimme ne englanniksi.

Aikataulutin haastattelut kahdelle viikolle, lähetin haastattelukysymykset etukäteen haastateltaville. Kaikki pyydetyt taitelijat ja Humakin toimijat osallistuivat haastatteluun. Ainoastaan yhden yhteistyökumppanin haastattelu ei toteutunut. Kaikki haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Kymmenen taiteilijaa haastateltiin, joko suomen tai englannin kielellä ja yksi taiteilija haastateltiin espanjaksi. Kaksi yhteistyökumppaneille ja viisi Humakin toimijoille tehtyä haastattelua tehtiin suomeksi. Haastateltavien

kanssa sovittiin, että kaikki haastattelut äänitetään ja ne litteroidaan tallenteelta suomeksi. Sovimme myös, että haastateltavat esiintyvät anonyymeina opinnäytetyössäni.

Valitsin haastateltavat taiteilijat suhteellisen laajalla skaalalla eli mukana oli henkilöitä, jotka olivat osallistuneet lähes kaikkiin TuPa-hankkeen koulutuspäiviin tai tulleet juuri mukaan koulutukseen, olivat osuuskunta SummArtin jäseniä tai olivat aloittaneet oman yritystoiminnan. Liitteessä 3,4 ja 5 on esitetty eri kohderyhmien haastattelukysymykset.

Marraskuussa 2014 tein puolistrukturoidun haastattelun osuuskunta SummArtin tuottajalle, joka käynnisti osuuskunnan toiminnan sen perustamisen jälkeen. Lähetin kysymykset hänelle etukäteen ja tein haastattelusta muistiinpanot. Keväällä 2016 pyysin kuudelta osuuskunta SummArtin jäseneltä puolistrukturoidun haastattelun, jonka aiheena oli ”Minkälaisia kokemuksia jäsenillä on osuuskuntatyöskentelystä vuosilta 2014-2015?”. Valitsin haastateltavat, niin että kaikki kuusi jäsentä olivat osallistuneet TuPa-hankkeen koulutuksiin ja olivat alusta asti mukana osuuskunnan toiminnassa. Kolmen jäsenen haastattelu toteutui. Yksi kuudesta haastateltavasta taiteilijasta oli muuttanut pois Suomesta ja kahdella muulla haastateltavalla oli muita kiireitä, joten haastattelua ei sen takia tehty. Lähetin haastattelun kysymykset haastateltaville etukäteen, sovimme haastattelujen tallentamisesta ja käyttäväni aineistoa anonyymeina opinnäytetyössäni.

3.3 Toimivien osuuskuntien vertaisarviointi

Osuuskunnan perustamisvaiheen jälkeen minua vaivasi kysymykset ”Onko toimivia työosuuskuntia olemassa?”, ”Kuka käyttää työnantaja vastuuta osuuskunnassa?”, ”Mitä työosuuskunnan jäseniltä edellytetään, että osuuskunta pysyy elinvoimaisena, niin, että sen jäsenet hankkivat sen kautta elantonsa?” ja ”Mistä summasta osuuskunnan hallintokorvaus on vähennettävä?”. Valitsin kysymysten ratkaisumenetelmäksi vertaisarvioinnin eli benchmarkingin. Vertaisarvioinnissa tutustutaan toisen yrityksen toimintaan, josta poimitaan parhaimmat toimintatavat omaan toimintaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 43-44, 163-164).

Aloitin purkamaan mieltäni vaivaavia kysymyksiä tutustumalla neljään eri osuuskuntaan: Eezy Osk, Taideosuuskunta Tsuumi, Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat ja Osuuskunta Lilith. Menetelminä käytin tutustumiskäyntiä Porvooseen Osuuskunta Lilithiin toukokuussa 2014 ja 23.10.2014 osallistuin Eezy Osk:n rekrytointitilaisuuteen Helsingissä. Tein kummastakin vierailuista muistiinpanot. Aihealueet olivat samoja, joita esitin puolistrukturoiduissa haasteluissa Tampereella marraskuussa 2014 Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinoille ja Helsingissä Taideosuuskunta Tsuumille.

3.4 Dokumenttianalyysi

Käytin dokumenttianalyysiä arvioidessani osuuskunta SummArtin sääntöjen onnistumista sekä muiden osuuskuntien toimintaa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 43). Materiaalina dokumenttianalyysille käytin Kaupparekisteristä hankkimiani Eezy Osk:n, Taideosuuskunta Tsuumin, Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinon ja Osuuskunta Lilithin uusimpia osuuskunnan sääntöjä ja tilinpäätökset vuodelta 2014.

4 TUPA-HANKKEEN YRITTÄJYYSKOULUTUS

TuPa-hankkeen yrittäjyyskoulutuksen tavoitteet olivat maahanmuuttajataustaisten taiteilijoiden ja luovien alojen tekijöiden yrittäjä- ja liiketoiminnallisenosaamisen parantaminen, antaa heille keinoja oman taiteellisen työn tuotteistamiseen myytäväksi tuotteeksi tai palveluksi sekä kertoa mitä yrittäjyys edellyttää suomalaisessa yhteiskunnassa. Hankkeen virallisiksi kieliksi valittiin suomen ja englannin kielet, niin että mahdollisimman moni taitelija lähtisi mukaan hankkeeseen. Jokaisen aktiivisesti koulutukseen osallistuneen taiteilijan oli tarkoitus tehdä tarjoamistaan tuotteistaan tai palveluistaan liiketoimintasuunnitelma. Liiketoimintasuunnitelmaa tulitaisiin käyttämään joko taiteilijan omassa yritystoiminnassa tai perustettavan osuuskunnan toiminnassa. Koulutuksen viimeisellä kerralla taiteilijoille varattiin aikaa esitellä liiketoi-

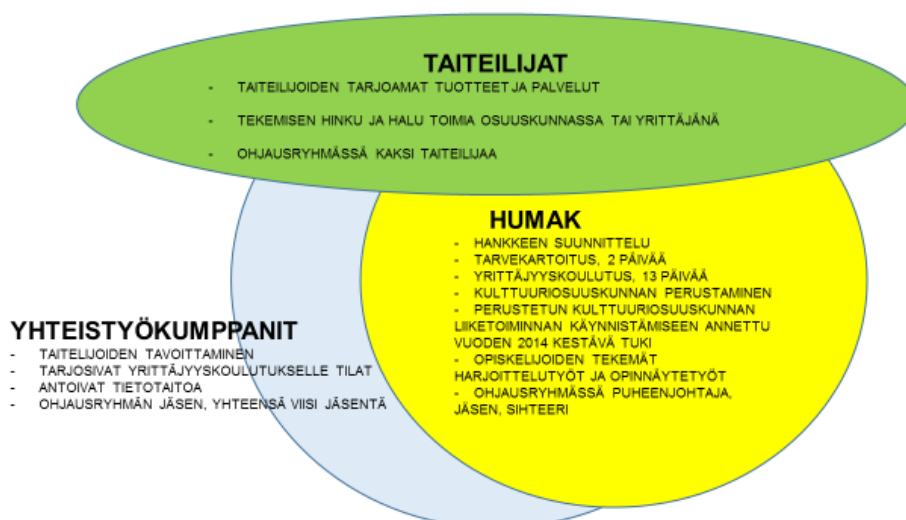
mintasuunnitelmansa palveluistaan tai tuotteistaan. Mentoreiksi suunniteltiin etsittä-
vän jo pidempään Suomessa yritystoimintaa harjoittaneita maahanmuuttajayrittäjiä
tai taide- ja kulttuurialan ammattilaisia. Mentoreiden oli tarkoitus tukea keskusteluil-
laan taiteilijoiden liiketoiminnallista osaamista ja siirtää taiteilijoille kokemustensa
kautta syntynyttä hiljaista tietoa. (Humak 2012, 1-7)

TuPa-hankkeessa tekemääni työharjoitteluuni kuului kahdentoista koulutuspäivän
organisointi ja järjestäminen yhteistyössä hankkeen projektipäällikön ja luennoitsijoi-
den kanssa. Tämän lisäksi tehtäviin kuului koulutuspäiviin liittyvä yhteydenpito taiteili-
joihin ja yhteistyökumppaneihin päin sekä mentorointiverkoston luominen hankkeen
taiteilijoille. Osallistuin myös yrittäjäyyskoulutusten ohjelmasisällön suunnitteluun.

Tässä luvussa käsitellyt asiat perustuvat harjoittelussa tekemiini havaintoihini ja ko-
kemuksiini, jotka kirjasin ylös syyskuun 2013 ja marraskuun 2014 välisenä aikana.
Mukana on myös suoria lainauksia litteroiduista haastatteluista, jotka tehtiin huhti-
kuussa 2014 hankkeen taiteilijoille, yhteistyökumppaneille ja Humakin lehtoreille.

4.1 Hankkeen toimijat

TuPa-hankkeen toimijat koostuivat kolmesta ryhmästä: ulkomaalaisista ja maahan-
muuttaja taiteilijoista sekä luovien alojen osaajista, Humakin lehtoreista ja opiskeli-
joista sekä yhteistyökumppaneista, kuviossa 2. Kutsun jatkossa hankkeessa mukana
olleita ulkomaalaisia ja maahanmuuttaja taiteilijoita sekä luovien alojen osaajia ”taitei-
lijoiksi”.



Kuvio 2. TuPa-hankkeen toimijat

Humakin projektipäälliköllä oli päävastuu TuPa-hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa, mutta hankkeeseen osallistuivat myös muut oppilaitoksen hanketyöntekijät erityisosaamisensa perusteella. Projektipäällikkö ideoi mukaan hankkeen taiteilijat, yhteistyökumppanit ja opiskelijat. Humakin opiskelijat tekivät hankkeelle palkatonta työharjoittelua: taiteilijoiden sähköpostiosoitteiden koonti, koulutuksen tarvekartoitus, TuPa-hankkeen visuaalisen ilmeen luominen, koulutuspäivien järjestäminen ja ohjelman suunnittelu, koulutuspäivistä viestiminen, tapahtumajärjestäminen Iltajuhlaan ja TuPa-hankkeen päätösjuhlaan, sihteerinä toimiminen hankkeen ohjausryhmässä, osuuskunnan perustamiseen ja sen liiketoiminnan käynnistämiseen liittyvien tehtävien tekeminen sekä hankkeeseen osallistuneille taiteilijoille, luennoitsijoille ja ohjausryhmän jäsenille tehdyt verkkokyselyt ja teemahaastattelut, joiden avulla arvioitiin hankkeen onnistumista.

Humak kutsui TuPa-hankkeen yhteistyökumppaneiksi Taiteen edistämiskeskuksesta (Taike) Uudenmaanläänin monikulttuurisuus läänintaiteilijan, MoniHeli ry:n, Helsingin Kansainvälisen kulttuurikeskuksen Caisan ja YritysHelsingin. Yhteistyökumppaneiden avulla tavoitettiin hankkeen taiteilijat ja he jakoivat tietoa hankkeesta siitä hyötyville ihmisille. Suurin osa koulutuspäivistä ja TuPa-hankkeen ohjausryhmän palaverista järjestettiin yhteistyökumppaneiden tiloissa. TuPa-hankkeen ohjausryhmässä

jokaista yhteistyökumppania edusti yksi jäsen ja taitelijoilla oli ohjausryhmässä kaksi jäsentä. Ohjausryhmän puheenjohtaja toimi TuPa-hankkeen projektipäällikkö, yhtenä ohjausryhmän jäsenenä toimi projektipäällikön esimies ja sihteerinä opiskelijaharjoittelija. (Humak 2012, 5)

Taiteen edistämiskeskuksen Catalysti-hanke toimi vuosina 2011-2013 ja sitä veti Uudenmaanläänin monikulttuurisuuslänintaiteilija Outi Korhonen. Catalysti-hanke oli transkulttuuristen eli eri kulttuurien välillä elävien taiteilijoiden toimintamahdollisuuksia edistävä hanke (Taike, 2015). Tämän hankkeen avulla tavoitettiin Uudenmaan alueella toimivat eri kulttuureja edustavat taitelijat mukaan TuPa-hankkeeseen. Kolme TuPa-hankkeen koulutustilaisuutta pidettiin Taiken tiloissa.

Moniheli ry on monikulttuurijärjestöjen yhteistyöverkosto, joka on perustettu vuonna 2010. Sen yhteistyöverkostossa on yli 70 jäsenjärjestöä. Moniheli ry:n tavoitteena on edistää monikulttuurisen ja monimuotoisen suomalaisen yhteiskunnan kehittymistä sekä tukea jäsenjärjestöjen toimintaa monin eri tavoin. (Moniheli ry, 2015) Moniheli ry:n yhteistyöverkoston avulla tavoitettiin mukaan TuPa-hankkeeseen monikulttuurisuuden parissa toimivia ihmisiä. Moniheli ry tuki Osuuskunta SummArtin toimintaa tarjoamalla sen hallitukselle kokoontumistilat kerran kuukaudessa helmikuusta kesäkuuhun 2014.

Helsingin Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa (Caisa) on perustettu vuonna 1996 ja se toimii Helsingin ydinkeskustassa. Caisa kuuluu Helsingin kaupungin kulttuurikeskuksen alaisuuteen. Caisa tukee monimuotoisen kaupungin kehittymistä järjestämällä tapahtumia, joissa eri maista tulleet ihmiset pääsevät ilmaisemaan itseään, tarjoaa tilat etnisten vähemmistöjen omaehtoista kulttuurin harjoittamista varten ja jakaa tietoa erilaisista kulttuureista ja vastavuoroisesti suomalaisesta yhteiskunnasta. (Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa, 2015) Yksitoista TuPa-hankkeen koulutuspäivää, TuPa-hankkeen ohjausryhmän kokoukset sekä useita kulttuuriosuuskunnan toiminnan käynnistämiseen liittyviä palavereja pidettiin Caisassa.

YritysHelsinki on palvelukeskus yrittäjiksi aikoville. Se tarjoaa tietoa ja tukea yritys-toiminnan aloittamiseen, järjestää yrittäjäkoulutusta ja tarjoaa maahanmuuttajille yrityspalveluja. YritysHelsinki tuki osuuskunnan sääntöjen laadinnassa ja ohjasi Huma-

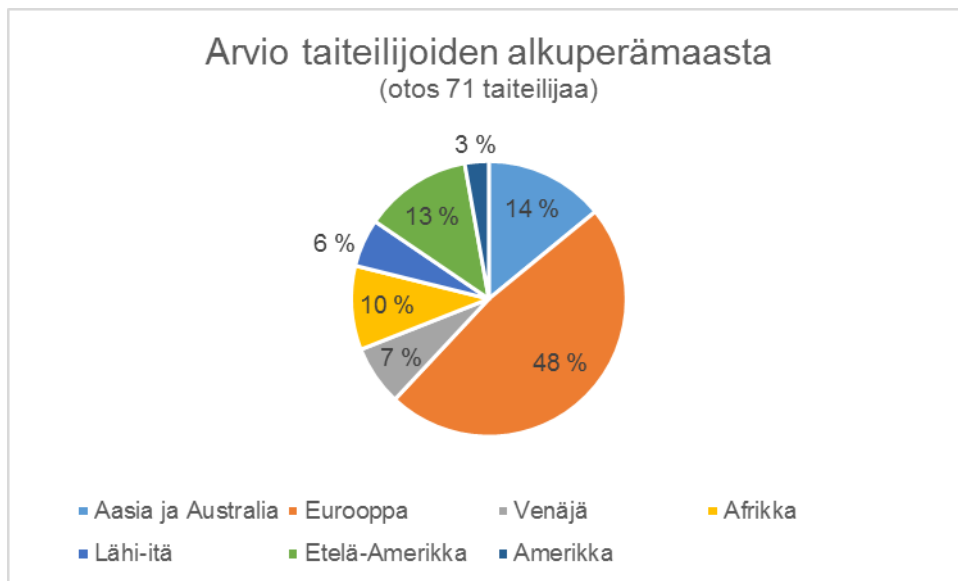
kin hankkeen työntekijöitä oikeille urille työttömyysturva-asioissa, jotka olivat voimakkaasti esillä ennen kuin kulttuuriosuuskunta aloitti toimintansa. YritysHelsinki on muuttanut nimensä ja on nykyään NewCo YritysHelsinki. (Helsingin kaupunki, 2015 a)

Taiteilijat toivat hankkeeseen luovan osaamisensa, joka muodostui taiteilijoiden tarjoamista tuotteista ja palveluista sekä tekemisen hingusta ja halusta toimia joko itsenäisenä yrittäjänä tai perustettavan osuuskunnan aktiivisena jäsenenä. TuPa-hankkeen taiteilijat tavoitettiin lähes kaikki Taiken Catalysti-verkoston kautta. Joitakin taiteilijoita liittyi mukaan Moniheli ry:n, Humakin ja YritysHelsingin verkostojen kautta ja osa taitelijoista oli kuullut hankkeesta ystävältään. Lähes kaikki hankkeen taiteilijat asuivat Uudenmaan alueella, mutta joukossa oli myös taiteilijoita, joilla ei ollut vaki-
tuista osoitetta Suomessa.

Jatkossa opinnäytetyössäni ääneen pääsevät 11 hankkeeseen osallistunutta taiteilijaa, joiden kokemuksia ja mielipiteitä lainaan suoraan litteroiduista haastatteluista. Yhdeksän haastatelluista taitelijoista oli taustaltaan ulkomaalaisia ja kaksi kantasuomalaisista. Ulkomaalaisista taiteilijoista kaksi oli asunut Suomessa 0-2 vuotta, neljä taiteilijaa 3-11 vuotta ja kolme taiteilijaa yli kolme vuotta. Viisi taiteilijaa arvioivat suomen kielen taitonsa olevan erinomainen, yksi hyvän ja kolme taiteilijaa kertoivat, etteivät he osanneet suomen kieltä. Viisi maahanmuuttajataustaisista taiteilijoista kertoi osallistuvansa ensimmäistä kertaa yrittäjyyskoulutukseen, kolme oli osallistunut Suomessa aikaisemmin yrittäjyyskoulutukseen ja yksi taiteilija oli osallistunut yrittäjyyskoulutukseen ulkomailla. Toinen kantasuomalaisista taiteilijoista oli osallistunut aikaisemmin yrittäjyyskoulutukseen Suomessa.

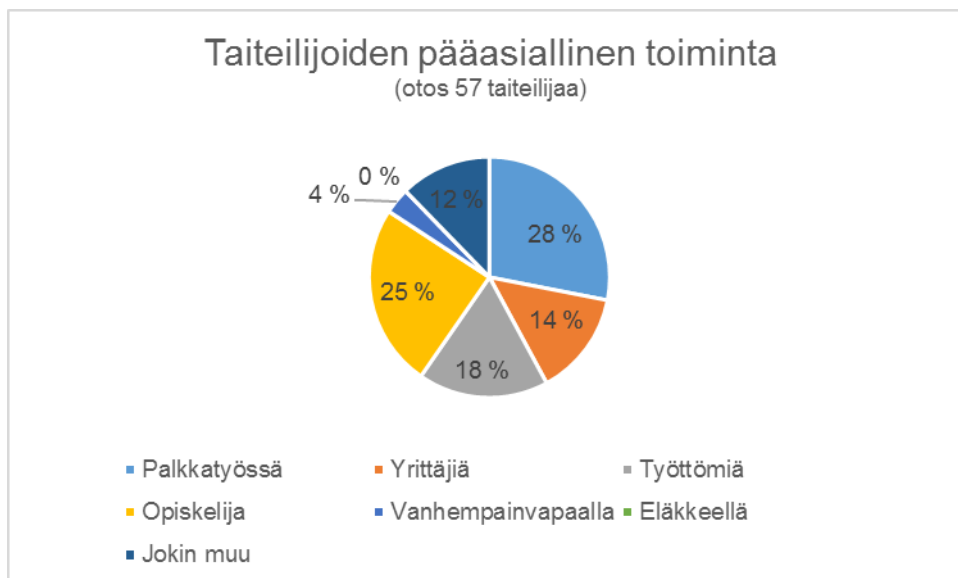
Harjoitteluni aikana keräsin 24.9.2013-28.5.2014 pidettyjen yhdentoista koulutuspäivän osalta osallistujatiedot. TuPa-hankkeen 30.10.2013 pidetystä Iltajuhlasta ja Osuuskunta SummArtin kickoff- ja mediapäivästä 22.5.2014 osallistujamäärät arvioitiin. Yrittäjyyskoulutukseen osallistuneita taiteilijoita oli yhteensä 71, joista naisia oli 39 ja miehiä 32. Taulukkoon 1 arvioin taiteilijoiden nimen ja havaintojeni perusteella, miltä alueelta he ovat lähtöisin. Suurin osa oli Euroopasta 48% ja sitten Aasiasta 14% ja Etelä-Amerikasta 13% kotoisin.

Taulukko 1. Arvio taiteilijoiden alkuperämaasta.



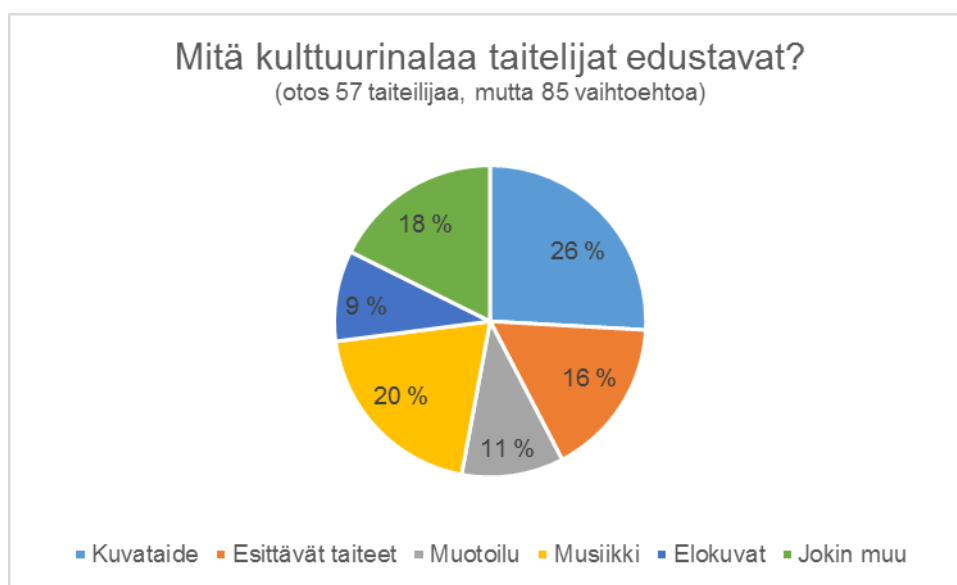
Keväällä 2013 Humakin opiskelijoista muodostunut ryhmä selvitti hankkeen tilaisuuksiin osallistuneiden taiteilijoiden työtilanteen sekä taiteenalan. Taiteilijoita oli silloin yhteensä 57, joista palkkatyössä oli 28%, yrittäjiä 14%, työttöminä 18%, opiskeli 25%, äitiys- tai vanhemmuusvapaalla 4, eläkkeellä 0% ja jokin muu 12%, taulukko 2. (Humak 2013 a)

Taulukko 2. Taiteilijoiden pääasiallinen toiminta. (Humak 2013 a)



Taiteilijat edustivat seuraavia kulttuurinaloja: kuvataide 26%, esittävät taiteet 16%, muotoilu 11%, musiikki 20%, elokuvat 9% ja jokin muu 18%. Jokin muu kuvasi seuraavia aloja: animaatio, lasten tanssityöpajat, runollisuus, monikulttuurisuus, tapahtumat, kirjallisuus, valokuvataide, historia, sosiaaliset projektit, mediataide, sisustus, käsityöt, yhdistystyö, taide- ja viinitapahtumat, taulukko 3. Useat taitelijat vastasivat edustavansa useampaa kulttuurinalaa, koska vastauksia tuli 85. (Humak 2013 a)

Taulukko 3. Taiteilijoiden edustamat kulttuurinalat. (Humak 2013 a)



4.2 Koulutuksen suunnittelu ja sen rakenne

Haastattelin tammikuussa 2014 hankkeessa keväällä 2013 harjoitelleen opiskelijan. Hänen mukaansa TuPa-hankkeen rahoituspäätös varmistui Uudenmaan liitosta 19.12.2012. Humakin ja hankkeen yhteistyökumppaneiden ensimmäinen suunnittelukokous pidettiin 25.2.2013, kun hiihtolomat oli pidetty (Dahlman 2013 a). Huhtikuussa vuonna 2013 Humakin opiskelijat ja projektipäällikkö järjestivät kaksi infotilaisuutta 4.4.2013 ja 29.4.2013. Info-tilaisuuksista toinen järjestettiin Taiken ja toinen Caisan tiloissa (Humak 2013 b, 1-2). Hankeraportin mukaan ensimmäiseen tilaisuuteen osallistui 59 ja toiseen 26 henkilöä (Dahlman 2013 a). Näissä tilaisuuksissa kerrottiin tulevasta yrittäjyyskoulutuksesta ja hankkeen yhteydessä perustettavasta osuuskunnasta, joka kautta taiteilijoiden on mahdollista kaupallistaa oma luova osaamisensa sekä rakentaa yhteistä liiketoimintaa (Dahlman 2013 b).

Kun aloitin harjoittelun hankkeessa, projektipäällikkö kertoi opiskelijaryhmän tehneen taiteilijoille koulutuksesta kaksiosaisen tarvekartoituksen huhtikuussa vuonna 2013. Opiskelijat selvittivät taiteilijoiden taustan ja yrittäjyyskoulutustarpeet paperikyselyillä, jossa kysyttiin seuraavia asioita: nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero, taiteenalan, jota taiteilija edustaa sekä ”Onko taiteilija palkkatöissä, opiskelija, työtön, vanhempain vapaalla, eläkkeellä tai jokin muu?”. Taiteilijoilta kysyttiin myös ”Mitä aiheita toivot käsiteltävän yrittäjyyskoulutuksessa?”, ”Mihin aikaan päivästä yrittäjyyskoulutus pitää järjestää?” ja ”Haluatko koulutuksen pidettävän suomen vai/tai englannin kielellä?” (Humak 2013 c). Kyselyn lisäksi opiskelijat järjestivät aivoriihen kummassakin tiedotustilaisuudessa 2013. Aivoriihissä kysyttiin taiteilijoilta heidän odotuksiaan ja toiveitaan osuuskuntatoimintaan, mentorointiin, verkostoitumiseen ja hankkeessa tapahtuvaan sisäiseen viestintään liittyen (Humak 2013 b).

Tammikuussa 2014 haastatteleman opiskelijan mukaan projektipäällikkö työsti yrittäjyyskoulutuskalenterin taiteilijoiden tarvekartoituksessa antaman palautteen perusteella sekä vertaisarvioimalla muiden yrittäjyyskoulutusfirmojen koulutusohjelmia. Opiskelija kertoi myös, että useampi taiteilija toivoi koulutuksen tapahtuvan ilta-aikaan, mutta tätä ei voitu toteuttaa. Koulutusohjelman edetessä kuuntelimme taiteilijoita herkällä korvalla ja pyrimme luomaan koulutuspäivät sellaisiksi, että ne vastaavat taiteilijoiden yrittäjyyttä ja osuuskuntatoimintaan koskeviin avoimiin kysymyksiin. Keväällä 2014 taiteilijoille tehdyissä haastatteluissa he toivoivat, että koulutuksessa käsiteltäisiin vielä SOME-markkinointia ja sen tarjoamia mahdollisuuksia sekä joukkorahoitusta. Nämä aiheet otettiin mukaan kolmanteen mentorointi- ja verkostoitumispäivään 28.5.2014.

Taulukossa 4 on TuPa-hankkeen koulutuskalenteri (Humak 2014). Vuoden kestänyt yrittäjyyskoulutus alkoi toukokuussa vuonna 2013 ja loppui toukokuussa 2014. Tuona aikana järjestettiin yhteensä 13 koulutuspäivää, joista kolme olivat mentorointi- ja verkostoitumispäiviä.

Taulukko 4. Tupa-hankkeen koulutuskalenteri (Humak 2014)

Teema	Aika (klo 10 -15 / 10 am – 3 pm)Time	Topic
Tuotteistaminen	Tiistai 21.5.2013 Tuesday, May 21, 2013	Productisation
Markkinointi	Tiistai 24.9.2013	Marketing
Kohderyhmät, markkinoinnin keinot ja välineet	Tuesday, September 24, 2013	Target groups, segmentation, tools and methods for marketing
Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa	Keskiviikko 23.10.2013	Entrepreneurship in the Finnish society
Verotus, Sosiaalietuudet, Vakuutukset Yritysmuodot, Lainsäädäntö, Starttiraha	Wednesday, October 23, 2013	Taxes, social security benefits, insurances, various forms of entrepreneurship, start-up benefits
1. MENTOROINTI JA VERKOSTOITUMINEN JA ILTAJUHLA	Keskiviikko 30.10.2013 Wednesday October 30, 2013	1st MENTORING AND NETWORKING AND EVENING PARTY
Osuuskunta	Torstai 21.11.2013	Co-operative society
Pilottiosuuskunnan perustaminen; Säännöt, velvollisuudet ja oikeudet, Toimittajien suunnittelu	Thursday, November 21, 2013	Founding of the pilot co-operative society; regulations, responsibilities, rights, Planning of the working facilities
Yrityksen talous ja hallinto	Keskiviikko 11.12.2013	Company finances and administration
Rahoitusmallit, Budjetointi, Kannattavuus, Sisäinen laskenta ja kirjanpito, Tilinpäätös ja Yrittäjän muut velvoitteet	Wednesday, December 11, 2013	Funding of a business, Budgeting, Profitability, Internal accounting and bookkeeping, Balance sheet, Other responsibilities of an entrepreneur
Hinnoittelu ja myynti	Tiistai 11.2.2014 Tuesday, February 11, 2014	Pricing and selling
2. MENTOROINTI JA VERKOSTOITUMINEN	Keskiviikko 5.3.2014 Wednesday, March 5, 2014	2nd MENTORING AND NETWORKING
Projektinhallinta	Keskiviikko 19.3.2014	Project management
Projektinjohtaminen ja välineitä projektinhallintaan	Wednesday, March 19, 2014	Project management and the project management tools
Yrittäjänä toimiminen	Torstai 10.4.2014	Being an Entrepreneur
Toimiminen työnantajana, Jaksamisesta huolehtiminen, Työn ja vapaa-ajan erottaminen, Terveystieteiden huolto Vakuutukset	Thursday, April 10, 2014	Employer role, wellbeing, How to separate the working time and free time, Health care, Insurance
Tekijänoikeudet	Tiistai 6.5.2014 Tuesday, May 6, 2014	Copy-rights
Osuuskunta SummArtin kickoff- ja mediapäivä	Torstai 22.5.2014 Thursday, May 22, 2014	SummArt Co-operative kickoff and media event
3. MENTOROINTI JA VERKOSTOITUMINEN Omien liiketoimintasuunnitelmien esittely	Keskiviikko 28.5.2014 Wednesday, May 28, 2014	3rd MENTORING AND NETWORKING Presentation of the individual TuPa participants' business plans

Taulukossa 4 valkoisella pohjalla olevien koulutuspäivien ohjelman sisältö liittyi yritystoimintaan ja yrittäjyyteen. Koulutuspäivien luennoitsijat olivat Humakin hanke-työntekijöitä tai yhteistyökumppaneiden edustajia. Syksyllä 2013 koulutuspäivien ohjelmassa ei ollut yrittäjätarinoita elävästä elämästä. Keväällä 2014 muutimme koulutuspäivien rakennetta niin, että kutsuimme koulutuspäivän loppuun luovan alan yrittäjän, kertomaan oman yrittäjätarinansa. Luovien alojen yrittäjät valittiin sen perusteella, että heidän yrittäjätarinansa sivusi jollakin tavalla koulutuspäivän teemaa.

Taulukossa 4 värillisellä pohjalla on merkitty kolme mentorointi- ja verkostoitumispäivää. Kutsun jatkossa näitä koulutuspäiviä mentorointipäiviksi. Mentorointipäivien tarkoituksena oli tarjota innostavia esimerkkejä luovien alojen osuuskuntayrittäjyydestä ja luoville aloille tyypillisistä käytännöistä sekä ideoida yhdessä perustettavan osuuskunnan tarjoamia palveluita ja toimintaa. Järjestimme ryhmämentorointia osuuskuntatoimintaan liittyen 30.10.2013 ja 5.3.2014.

Edellä mainittujen koulutuspäivien lisäksi 30.10.2013 Humakin opiskelijoista koostuva viiden hengen ryhmä järjesti TuPa-hankkeen Iltajuhlan Tapahtumantuotannon kurssin harjoittelunaan. Hankkeeseen osallistuneille taiteilijoille Iltajuhla tarjosi mahdollisuuden tutustua toisiinsa ammatillisesti ja edistää luottamuksen syntymistä hei-

dän välillä. Iltajuhla tarjosi taiteilijoille näyttämön heidän taiteelliselle osaamiselleen.

Keväällä 2014 pidettiin Osuuskunta SummArtin kickoff- ja mediapäivä, jonka tarkoituksena oli esitellä Osuuskunta SummArtiin liittyneiden taiteilijoiden osaamista toisilleen ja medialle. Tähän päivään kutsuttiin kulttuurialan toimittajia Yleisradiosta, Helsingin Sanomista, MTV3:sta ja muista medioista sekä Uudenmaan alueella toimivien kulttuuritalojen tuottajat ja muita yksittäisiä tuottajia tai muita toimijoita, joiden ajattelimme olevan kiinnostuneita Osuuskunta SummArtin tarjoamista palveluista. Osallistuin mediapäivän järjestämiseen ja kokosin Uudenmaan alueen kulttuuritalojen tuottajien yhteystiedot Osuuskunta SummArtin tuottajalle tiedottamista varten. Mukana päivän järjestelyissä oli myös toinen Humakin opiskelija.

Maksuttomat yrittäjyyskoulutustilaisuudet pidettiin klo 10.00-15.00 välisenä aikana, koska Humakin opetus tapahtui normaalina toimistoaikana. Koulutuspäivä koostui opetuksesta, jota oli päivän aikana 4*45 minuuttia, 45 minuuttia kestävästä omakustanteisesta lounasta sekä hankkeen tarjoamasta 15 minuutin iltapäiväkahvihetkestä. Koulutukset pidettiin lähes kaikki Helsingin keskustassa, jonne oli hyvät kulkuyhteydet Etelä-Suomesta. Koulutustila sisustettiin opiskeluun sopivilla pöydillä ja tuolilla. Luennoitsijoille varattiin luentojen esittämiseen läppäri, nettiyhteys, videotykki, fläppitaulu ja pari mikrofonia. Liitteeseen 6 olen kerännyt TuPa-hankkeen koulutuspäivien ohjelmat.

Hankkeen viralliset kielet olivat suomen ja englannin kieli. Kielivalinta oli yksi osa TuPa-hankkeen brändiä. Englannin kieli valittiin hankkeen toiseksi kieleksi, koska sen avulla haluttiin madaltaa taiteilijoiden osallistumista hankkeeseen. Useassa suomalaisessa virastossa voi asioida englannin kielellä, joten sen takia oli luontevaa valita tämä kieli suomen kielen rinnalle. Koulutuksista viestiminen, koulutukset ja luentomateriaali tehtiin suomen ja englannin kielellä. Luennoitsijoita etsiessämme pyrimme siihen, että luennoitsija kykenee esittämään asiansa kummallakin kielellä. Useamman kerran Humakin hanketyöntekijä käänsi ja tulkkasi suomen kielisen luennon ja luennoitsijan Power Point -esityksen englanniksi. Taitelijat kokivat koulutuksen tarjoamisen ja hankkeessa toimimisen kahdella kielellä eri tavoin.

”Minusta se on hieno ajatus Humakilta tarjota tätä opetusta, tämä koulu-
tus englanniksi.” (Taiteilija A)

”Haastavinta tässä on ollut kieli. Kaikki puhuvat eri kieltä ja vaikka tie-
dämme että näin on, mutta kun osuuskunnan keskus, perustaminen ja
kieli on Suomessa tai suomi, niin englanti on toisena kielenä niin on ollut
aika paljon ristiriitoja ja viivästymisiä tämän takia. Kaikki eivät osaa suo-
mea eikä välttämättä englantiakaan. Suomeen muuttavien kannalta olisi
hyvä, että suomi olisi ensimmäinen kieli käyttökielenä tässä, jotta hekin
oppivat kielen... Heitä rohkaistaan toimimaan ja suomen kielen käyt-
töön.” (Taiteilija C)

”And also that xxx and zzz when they speak they have to do it really fast
and often twice because many people don't understand Finnish so well.
It takes time to teach in two languages.” (Taiteilija J)

Yhteistyökumppanin edustaja arveli, että kaksikielisestä viestinnästä huolimatta kaik-
kia niitä ihmisiä, jotka olisivat voineet liittyä hankkeeseen ei ole tavoitettu:

”...Palaan vielä tähän kielikysymykseen, että siinä on vähän samaa
kuin, että jos jokin on hankaloittanut hankkeen toteutumista, niin kohde-
ryhmän tavoittamista, niin ehkä koulutuksien osalta voi olla vähän sama
kysymys, että ... Jos esimerkiksi on ensin suomeksi ja sitten vasta eng-
lanniksi, niin ainakin meillä on sellaista porukkaa joka ei lähde, tai araste-
lee sitä suomen kielen.. Vaikka se olisi perässä englanniksi, jos se on
ensin suomeksi niin se ei välttämättä tavoita. En sano, että se pitäisi olla
toisin päin, mutta se on vain fakta että näin on.” (Yhteistyökumppani L)

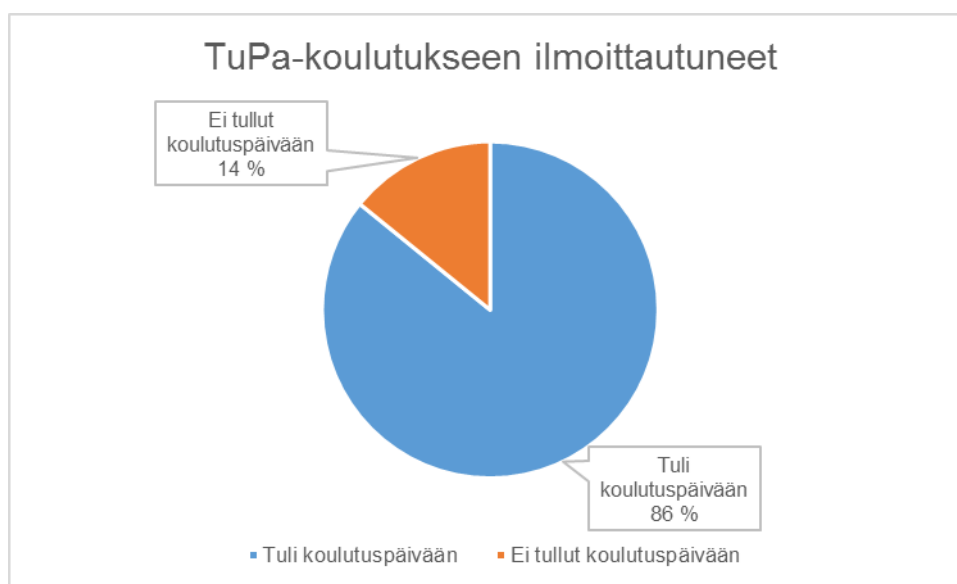
Käytin Lyyti-ohjelmistopalvelua koulutuspäivien järjestämiseen. Se helpotti koulutus-
päivän ohjelman ja koulutukseen liittyvien viestien lähettämässä, osallistujien ilmoit-
tautumisen vastaanotossa sekä auttoi osallistujalistojen ja nimikylttien tekemisessä.
Tein jokaiseen koulutuspäivään osallistujille nimikyltit rintapieleen, koska katsoin sen
edistävän kaikkien hankkeessa toimivien ihmisten tutustumista toisiinsa. Loin TuPa-
hankkeelle kirjepohjan, jonka yläreunassa näkyi pääjärjestäjä Humakin logo sekä ala
reunassa TuPa-hankkeen logo ja yhteistyökumppaneiden logot. Hankin yhteistyö-
kumppaneiden logot heidän viestinnästä vastaavilta henkilöiltä. TuPa-hankkeen lo-
gon opiskelija ryhmä oli luonut harjoitellessaan hankkeessa keväällä 2013. Latasin
tekemäni kirjepohjan Lyytiin ja käytin sitä viestiessäni hankkeesta.

Rakensin jokaiseen koulutuspäivään visuaalisesti saman näköisen TuPa-infopöydän,
jonka avulla halusin viestiä osallistujien tulleen TuPa-hankkeen tilaisuuteen. Somistin

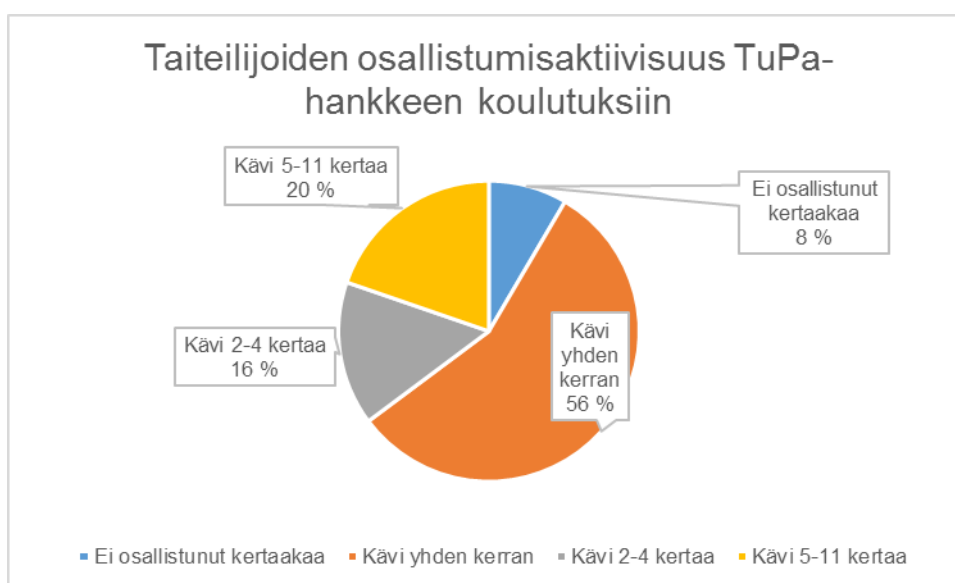
infopöydän kaapistani löytyneellä neljä metriä pitkällä Marimekon pöytälinalla. Infopöydässä oli TuPa-hankkeeseen liittyviä ajankohtaisia flyereitä, koulutustilaisuuden ohjelma ja päivitetty koulutuskalenteri, YritysHelsingiltä saatuja eri kielille käännettyjä Opas Yrittäjyyteen-kirjasia, nimikortit osallistujille, koulutuspäivän osallistujalista läsnäolon kuittausta varten, kyniä, Humak-makeisia ja vuodenaikaan sopiva kukka. Infopöydän lisäksi visuaaliseen TuPa-brändiin kuului TuPa-kirjapohja, jota käytin kutsujen, koulutuspäivän ohjelman ja ovikylttien pohjana. Pidin mukana edellisten koulutuspäivien aikana saamiani yhteistyökumppaneiden materiaaleja, koska niitä kysyttiin usein jälkikäteen.

Laskin keräämieni 11 koulutuspäivän läsnäololistojen perusteella, että ajalla 24.9.13-28.5.14 koulutuspäivässä kävi keskimäärin 16 taitelijaa. Kokonaisuudessaan koulutuksesta kiinnostuneita taiteilijoita oli 71, joista naisia oli 39 ja miehiä 31. Taiteilijat olivat ilmoittautuneet koulutuspäiviin yhteensä 205 kertaa, joista 176 kertaa he olivat tulleet paikalle eli ilmoittautuneiden osallistujaprosentti koulutukseen oli 86% ja 14% ilmoittautuneista eli 29 kertaa he jättivät tulematta koulutuksiin, taulukko 5. Yhden kerran koulutuksissa oli käynyt 40 taiteilijaa eli 56%, 2-4 kertaa 11 taiteilijaa eli 15%, 5-11 kertaa 14 taiteilijaa eli 20% ja kuusi taiteilijaa oli jättänyt tulematta kaikkiin koulutuksiin eli 8%, taulukko 6. Taiteilijat jotka osallistuivat 5-11 kertaa koulutukseen, heistä 11 liittyi Osuuskunta SummArttiin, ja kolme aloitti oman yritystoiminnan. Taiteilijat jotka kävivät koulutuksissa 2-4 kertaa, heistä neljä liittyi Osuuskunta SummArttiin ja yksi toimi yrittäjänä. Edellisten lukujen perusteella hankkeeseen sitoutuneita taiteilijoita koko osallistujamäärästä oli 36% ja yli puolta osallistujamäärästä hanke ei kiinnostanut. Osuuskunta SummArtin Kickoff- ja mediapäivästä emme keränneet läsnäolotietoja.

Taulukko 5. TuPa-koulutuspäiviin ilmoittautuneet.



Taulukko 6. Taiteilijoiden osallistumisaktiivisuus TuPa-hankkeen koulutuksiin.



Keväällä 2013 Humakin opiskelijaryhmä oli luonut TuPa-hankkeen nettisivut sekä avannut Facebook- ja Twitter-tilit, joissa satunnaisesti ilmoitettiin tulevista koulutuspäivistä. Jaoin luentomateriaalit koulutuspäivän jälkeen koulutukseen ilmoittautuneille sähköpostilla ja opiskelija kollegani latasi ne hankkeen netti- ja Facebook-sivuille, joista halukkaat pääsivät lataamaan ne käyttöönsä.

Kysyimme haastatteluissa huhtikuussa taiteilijoilta heidän mielipidettään koulutusjärjestelyihin. Taiteilijat olivat tyytyväisiä koulutuspäivän jälkeen sähköpostilla jaettuihin materiaaleihin ja useampi kertoi käyneensä ne läpi koulutuksen jälkeen.

Koulutuksen ajankohta jakoi taiteilijoiden mielipiteitä: pari henkilöä halusi koulutuspäivistä pidempiä eli klo 8-16 ja toisille taas klo 10-15 oli liian pitkä aika keskittyä luentoisiin. Pari taiteilijaa halusi koulutuksen pidettäväksi viikonloppuna, koska töistä oli vaikea irrottautua koulutukseen päivällä. Lähes kaikki haastatellut taiteilijat toivoivat enemmän aikaa keskustelulle ja ajatusten vaihdolle koulutuspäivän aikana eri teemojen yhteydessä.

” The training was very well organized. The only problem was just the time that we didn’t have enough to have proper discussion.” (Taiteilija J)

” Mielestäni koulutusohjelman rakenne on oikein hyvä ja sopii kerran kuukaudessa pidettäväksi. Näin jää aikaa myös omiin projekteihin ja töihin.” (Taiteilija K)

4.3 Yrittäjyyskoulutuksen kehittäminen

Aloitin yrittäjyyskoulutuksen kehittämisen niin, että luin muistiinpanoni koulutuspäivistä tekemistäni havainnoista, kävin läpi kaiken materiaalin, jotka minulla oli TuPa-koulutuspäivistä ja luin opiskelijaryhmän vuonna 2014 tekemät haastattelut taiteilijoille, Humakin hanketyöntekijöille ja yhteistyökumppaneille. Tämän perusteella olen laatinut Tarvekartoituksen kaksoismallin kyselyineen ja haastattelujaksoineen, Osuuskuntaleirimallin osuuskunnan tuotteiden ja palveluiden luomiseen sekä tehnyt muutosehdotuksia yksittäisiin koulutuspäiviin. Taiteilijoilta kysyttiin koulutuspäiväkohtaisesti mielipidettä kustakin koulutuspäivästä ja olen siteerannut heitä näissä kohdissa.

Taulukossa 7 on päivitetty koulutuskalenteri yrittäjyyskoulutukselle. Päivittämäni koulutuskalenteri etenee samaan tahtiin kuin vuosina 2013 ja 2014 paitsi, että olen pidentänyt koulutuspäivää yhdellä tunnilla. Aikataulukutus sopii osuuskunnan perustamiselle, niin että se pääsee aloittamaan toimintansa vuoden vaihteessa. Olen lisännyt päivitettyyn kalenteriin oppilaitosten arkeen vaikuttavat lomakaudet keltaisella, jotka tahdit-

tivat koulutuspäivien pitämistä. Harkitsin yrittäjyyskoulutuksen puristamista kuuden kuukauden jaksolle joko tammikuusta kesäkuulle tai elokuusta huhtikuulle, mutta päädyin pitämään kiinni alkuperäisestä TuPa-hankkeen aikataulusta. Tämän ansioista Humakin opiskelijat pääsevät harjoittelemaan mahdollisimman paljon lukuvuoden aikana hankkeessa.

Taulukko 7. Päivitetty yrittäjyyskoulutuskalenteri.

Koulutuspäivien teemat	Aika klo 10 -16	Koulutuspäivien lomassa tapahtuvaa toimintaa
Info-päivä hankkeesta	vko 11-13	
Info-päivä hankkeesta	vko 14-17	
		Pääsiäinen ja vappu
Info-päivien kyselyjen koostaminen	vko 18	Tarvekartoitus kaksoismallin mukaan
Taiteilijoille tehtävät henkilökohtaiset haastattelut	vko 18-21	Haastattelujen purku ennen Tuotteistamispäivää
Tuotteistaminen	vko 21	
	vko 22-31	Kesäloma
	vko 32-36	Osuuskuntaleirin suunnittelu, haastattelut ja käsikirjoitus
	vko 37	1. Osuuskuntaleiriviikonloppu
Markkinointi Kohderyhmät, markkinoinnin keinot ja välineet	vko 38	2. Osuuskuntaleiriviikonloppu
	vko 39	3. Osuuskuntaleiriviikonloppu
Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa Verotus, Sosiaalietuudet, Vakuutukset Yrittäjämuodot, Lainsäädäntö, Starttiraha	vko 41	Osuuskuntaleirillä kehitettyjen palveluiden ja tuotteiden ylläpitoa
	vko 42	Syysloma
1. MENTOROINTI JA VERKOSTOITUMINEN ILTAJUHLA	vko 43	Osuuskuntaleirin tuotteiden ja palveluiden ensi-ilta
Osuuskunta Pilotitiosuuskunnan perustaminen; Säännöt, velvollisuudet ja oikeudet, Toimitilojen suunnittelu	vko 46	Osuuskuntaleirin tuotteita ja palveluja käytetään koulutuksen koti- tai esitehtävissä.
Yrityksen talous ja hallinto Rahoitusmallit, Budjetointi, Kannattavuus, Sisäinen laskenta ja kirjanpito, Tilinpäätös ja Yrittäjän muut velvoitteet	vko 49-50	Osuuskuntaleirin tuotteita ja palveluja käytetään koulutuksen koti- tai esitehtävissä.
	51-2	Joululoma
Hinnoittelu ja myynti	vko 3	Osuuskuntaleirin tuotteita ja palveluja käytetään koulutuksen koti- tai esitehtävissä.
2. MENTOROINTI JA VERKOSTOITUMINEN	vko 7	
	vko 8	Hiihtoloma
Projektinhallinta Projektinjohtaminen ja välineitä projektinhallintaan	vko 10-11	Osuuskuntaleirin tuotteita ja palveluja käytetään koulutuksen koti- tai esitehtävissä.
Yrittäjänä toimiminen Toimiminen työnantajana, Jaksamisesta huolehtiminen, Työn ja vapaa-ajan erottaminen, Terveydenhuolto Vakuutukset	vko 14-17	Osuuskuntaleirin tuotteita ja palveluja käytetään koulutuksen koti- tai esitehtävissä.
		Pääsiäinen ja vappu
Tekijänoikeudet	vko 18	Osuuskuntaleirin tuotteita ja palveluja käytetään koulutuksen koti- tai esitehtävissä.
Osuuskunnan kivkoff- ja mediapäivä	vko 21	Osuuskuntaleirin tuotteita ja palveluja käytetään koulutuksen koti- tai esitehtävissä.
3. MENTOROINTI JA VERKOSTOITUMINEN Omien liiketoimintasuunnitelmien esittely	vko 22	Valmiit liiketoimintasuunnitelmat omaa yrittäjyyteen tai osuuskunnalle

4.3.1 Tarvekartoituksen kaksoismalli

Ensimmäisten koulutustilaisuuksien ja Iltajuhlan jälkeen minua vaivasivat kysymykset ”Kuinka paljon taiteilijat ovat tehneet taiteellista työtä Suomessa ja muissa maissa?” ja ”Mitkä ovat kunkin taiteilijan ammatilliset vahvuudet?”. Keväällä 2013 opiskelijaryhmän tekemä tarvekartoitus antoi ryhmästä vain sen käsityksen millä kulttuurin- tai taiteenalalla taiteilijoilla on osaamista ja mitä taiteilijat pääasiassa tekevät. Se ei selvittänyt kysymystä ”Ovatko taiteilijat tehneet taiteellista työtä, taiteelliseen työhön liittyvää työtä vai muuta työtä?”. Tarvekartoitus ei niin ikään antanut vastausta siihen ”Kuinka monta taiteilijaa on kiinnostunut liittymään perustettavan osuuskunnan jäseniksi?” tai ”Kuinka monta taiteilijaa on halukas aloittamaan oman yritystoiminnan?”.

Vastaavanlaiseen koulutukseen osallistuvalla taiteilijalla on tehtävä tarkempi tarvekartoitus, jossa taiteilijan todellinen motivaatio koulutukseen osallistumiselle selvitetään ensin. Sen perusteella hankkeen resursseja kyetään kohdistamaan niille taiteilijoille, jotka haluavat kaupallistaa luovan osaamisensa joko yrittäjänä tai osuuskunnan jäsenenä.

”Helposti tulee just, että yksittäiset osallistujat pyytävät apua johonkin asiaan.... Niin pidättäytytään sellaisesta sosiaalitoimiston virasta.” (Hanketyöntekijä P)

Tarvekartoituksen perusteella hankkeen työntekijät saavat kuvan siitä, kuinka pitkällä taiteilijoiden luovan osaamisen kaupallistaminen on, miten taiteilijat haluavat kehittää osaamistaan, miten taiteilijat suunnittelevat kaupallistavansa luovuutensa ja mitä tukea he tarvitsevat siihen. Tarvekartoituksista saatavalla tiedolla suunnitellaan yrittäjyyskoulutus sellaiseksi, että se vastaa taiteilijoiden yrittäjyyttä koskeviin avoimiin kysymyksiin sekä siihen minkälaista ohjausta taiteilijat tarvitsevat luovan osaamisensa kaupallistamiseen. Kyselyn ja haastattelujen vastaukset indikoivat minkälaista yhteistä liiketoimintaa osuuskuntaan liittyvät taiteilijat ovat halukkaita tekemään ja onko osuuskunnan perustamiselle liiketaloudellistapohjaa. Tarvekartoituksen avulla saatua tietoa käytetään myös sopivien mentoreiden etsimiseen taiteilijoille.

Kuvioon 3 olen luonut kehittyneemmän version taiteilijoille tehtävästä tarvekartoituksesta, jota kutsun Tarvekartoituksen kaksoismalliksi. Se perustuu kirjalliseen kyseelyyn ja taiteilijoille tehtävään henkilökohtaiseen haastatteluun. Liitteessä 7 on laati-

mani kirjallinen kysely, joka tehdään kaikille koulutukseen osallistuville taiteilijoille Infotilaisuuksissa tai aina kun uusi taiteilija osallistuu koulutuspäivään. Infotilaisuuksissa tehdyt kyselyt puretaan viikkoon 18 mennessä. Siinä on osittain samoja kysymyksiä, joita opiskelijaryhmä kysyi taiteilijoilta keväällä 2013. Kysely kannattaa teetättää taiteilijalla sähköisesti, jotta hänen sähköpostiosoitteensa ja muut yhteystiedot saadaan oikein talteen. Kirjallisen kyselyn perusteella tehdään päätös siitä, siirtykö taiteilija henkilökohtaiseen haastatteluun vai osallistuuko hän vain yrittäjyyskoulutuspäiviin. Kun taiteilijalla ei ole oleskelulupaa Suomessa, eikä hän ole hakenut sitä, taiteilijan luovuuden liiketoiminnallinen kehittäminen on taiteilijan vastuulla. Yrittäjyyskoulutuspäiviin hän voi osallistua ja kehittää sen avulla inhimillistä, kulttuurillista ja sosiaalista pääomaansa.



Kuvio 3. Tarvekartoituksen kaksoismalli.

Liitteessä 8 ovat laatimani kysymykset taiteilijoille tehtäviin henkilökohtaisiin haastatteluihin, jotka tehdään viikolla 18-21 ja ne puretaan ennen Tuotteistamispäivää. Henkilökohtaiset haastattelut tehdään niille taiteilijoille, jotka tähtäävät yrittäjiksi tai toimivat jo yrittäjinä sekä niille taiteilijoille, jotka ovat kiinnostuneita liittymään perustettavan osuuskunnan toimintaan. Haastattelun avulla luodetaan tarkemmin taiteilijan olemassa oleviin tuotteisiin tai palveluihin sekä niiden kehittämiseen ja kaupallistamiseen myytäväksi tuotteeksi tai palveluksi. Haastatteluun tullessaan taiteilijalla on ol-

tava mukanaan ”käsin kosketeltava tuote tai työnäyte” tai muita näyttöjä, jotta hankkeen työntekijät saavat todellisen kuvan taiteilijan osaamisesta. Henkilökohtaisen haastattelun tekijän on kerrottava vaadittavista näytöistä taiteilijalle etukäteen, että hän kykenee valmistautumaan niihin. Taiteilijat, jotka ovat ilmoittaneet olevansa kiinnostuneita yrittäjyyskoulutuksesta ja ovat osallistuneet koulutuspäiviin aktiivisesti eli yli viisi kertaa, heille kannattaa tarjota mahdollisuutta osallistua henkilökohtaiseen haastatteluun. Haastattelu tehdään liitteen 12 kysymysten mukaan ja samalla taiteilijan kanssa käydään läpi osuuskunnan ja yrittäjyyden tarjoamat mahdollisuudet.

Tarvekartoituksen kaksoismalli tähtää siihen, että jo heti koulutuksen esittelyvaiheessa taiteilijat aloittavat työn luovan osaamisensa kaupallistamiseksi. Osaaminen on esitettävä mahdollisimman konkreettisesti hankkeen työntekijöille, että he kykenevät auttamaan taiteilijaa tuotteistamaan osaamisensa myyntikelpoiseksi tuotteeksi tai palveluksi. Yrittäjänä ja osuuskunnan työntekijänä tehtävä liiketoiminta perustuu myyntikelpoisiin tuotteisiin ja palveluihin, joille on kysyntää tai joille voi synnyttää kysyntää. Hanketyöntekijöiltä tarvekartoituksen kaksoismalli vaatii, että he seuraavat reaaliaikaisesti taiteilijoiden yrityskoulutuspäiviin osallistumisaktiivisuutta, reagoivat siihen ja kannustavat taiteilijoita tuomaan osaamisensa esille, vaikka osaamisen kaupallistaminen olisi alkuvaiheessa. Malli auttaa myös siinä, että hanketyöntekijät kohdistavat apunsa ensin niille taiteilijoita, joiden liiketoiminnallinen suunnittelu ja luovuuden kaupallistaminen ovat pisimmällä ja joilla oleskelupa-asiat ovat kunnossa.

4.3.2 Osuuskuntaleiri yhteisen tuotteen tai palvelun luomiseen

Taiteilijat, jotka perustivat hankkeen yhteydessä Osuuskunta SummArtin eivät tunteet toisiaan ennen hanketta. TuPa-hankkeen Iltajuhlissa 30.10.2013 esiintyi neljä taiteilijaa, joista kukaan ei liittynyt Osuuskunta SummArtiin harjoitteluni aikana eli 9.6.2014 mennessä. Aktiivisesti koulutuksessa käyneet taiteilijat eivät tienneet toistensa ammatillista osaamista ja harva tunsivat toisiaan muulla tavalla.

Taiteilijoiden ryhmäytyminen alkoi yrittäjyyskoulutuspäivien yhteydessä kerran kuukaudessa. Koulutuspäivien aikana kuunneltiin luennoitsijoita, joten aikaa tutustua toisiin taiteilijoihin oli lounaan ja kahvihetken aikana yhteensä 60 minuut-

tia/koulutuspäivä. Havaintojeni mukaan koulutuspäivän jälkeen taiteilijat hävisivät omille teilleen eli he tutustuivat oma-aloitteisesti toisiinsa hyvin vähän. Luottamuksellisia suhteita ei kykene luomaan toiseen ihmiseen, kun aikaa on vähän ja yhteistä tekemistä ei ole. Osuuskunnan taiteilijat näkivät toistensa ammatillisen osaamisen vasta Osuuskunnan kickoff- ja mediapäivässä 22.5.2014, kun yrittäjyyskoulutusta oli jäljellä enää yksi kerta, ja osuuskunnan perustamisesta oli kulunut lähes puoli vuotta. Useat taiteilijat toivat tämän esille haastatteluissa suhteiden luomisen vaikeuden ilman yhteistä tekemistä.

” Tässäkin porukassa kaikki ovat toisilleen tuntemattomia. Oppia tuntemaan toisen vahvuudet ja mitä toinen tekee.” (Taiteilija G)

” The most challenging thing is to make people to trust people from other countries and how to make money from our work.” (Taiteilija J)

” Ja juuri ehkä tämä, jättää tällainen raami improvisaatiolle, koska on hyvä että sellaista on. Kun ihmiset puhuvat ja osallistuvat, he samalla tutustuvat. Ja siinä juuri voi tapahtua ideoita ja yhteistyötä. Että mun mielestä olisi hyvä, että koulutettavat voisivat osallistua enemmän. Öö, että nämä koulutettavat esittelisivät työtään alkumetreiltä lähtien, se mikä heillä on ja sitten lähtisi työstämään sitä todelliselta pohjalta, ei konseptuaaliselta pohjalta.” (Taiteilija A)

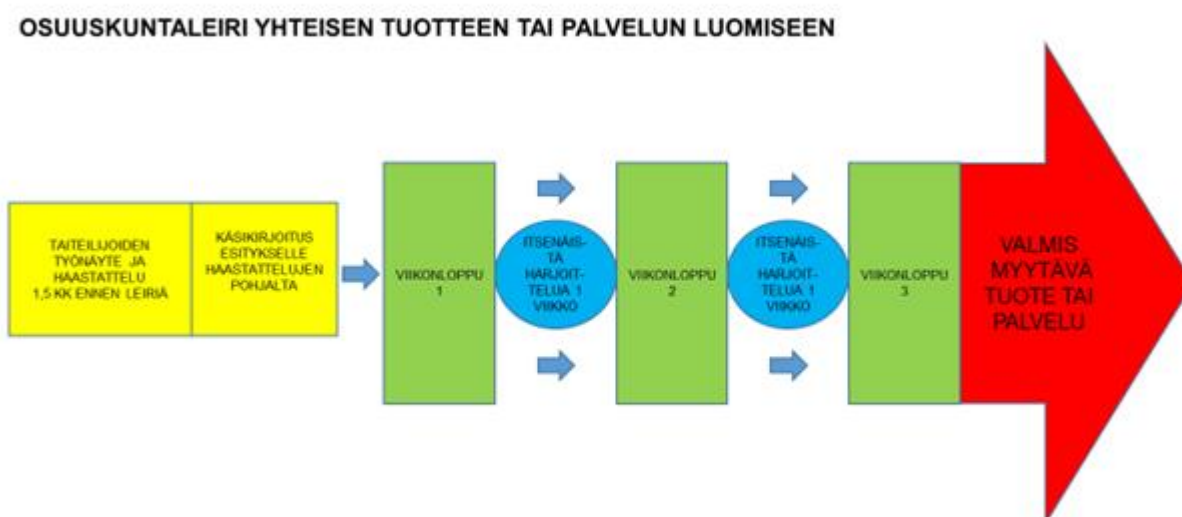
”Vois miettiä jotain virkistyspäivistä, että kun tota kehitetään vain kokouksiloissa vaan mennään johonkin urheilemaan, tanssimaan ja katsomaan konserttia luontoa ja et yhteenvetoa... Yhteinen aikaa viettoa. Et silloin vois tutustua enemmän ihmisiin ja keksiä erilaisia projekteja.” (Taiteilija E)

”No mä luulen, että se et mä luulen, että meidän kehitys ei riipu kuinka monta kertaa me tavataan vaan se mitä me tehdään.” (Taiteilija E)

Kehitin Osuuskuntaleirin yhteisen tuotteen tai palvelun luomiseen osuuskuntaan liittyville jäsenille haastatteluissa annetun palautteen sekä omien havaintojeni pohjalta. Mallin ideana on, että osuuskuntatoiminnasta kiinnostuneet taitelijat tutustuvat toisiinsa, luovat luottamukselliset suhteet toisiinsa ja kehittävät yhteisen myytävän tuotteen tai palvelun ennen kuin osuuskunta on perustettu. Näin osuuskunta pääsee aloittamaan liiketoiminnan heti kun se on perustettu.

Osuuskuntaleirimalli ajoitetaan elo-lokakuulle eli haastattelut alkavat viikolla 32 ja valmiit tuotteet tai palvelut ovat ensiesityskunnossa viikolla 43. Tuote tai palvelu, joka

kehitetään voi olla esimerkiksi esittävän taiteen tuotanto kuten yrityksille tarjottava pikkujouluhupailu, kouluille myytävä esitys tai kurssi, musiikkiesitys, performanssi tai kesäteatteriesitys. Vaihtoehtoja on monia. Osuuskuntaleirin aikana voi syntyä myös useampia myytäviä palveluita tai tuotteita, jotka ovat pienempiä kuin esittävän taiteen tuotanto. Runoilija, graafikko ja valokuvaaja saattavat luoda taidekalenterin tai muotoilija työväenopistoille myytävän taidekurssin. Graafikolle, valokuvaajalle, muotoilijalle ja runoilijalle syntyy myös esittävän taiteen tuotannon kautta työtä, kun suunnitellaan ja toteutetaan siihen liittyvää materiaalia esim. tekstiä, lavastusta ja puvustusta tai markkinointimateriaali. Tämä riippuu siitä, miten aktiivisia ja luomisvoimaisia osuuskunnan jäseneksi liittyneet taiteilijat ovat.



Kuvio 4. Osuuskuntaleirimalli.

Osuuskuntaleiri koostuu kolmesta osasta: 1,5 kuukautta kestävästä suunnitteluvaiheesta, kolmesta viikonloppuharjoittelusta sekä kahdesta viikon pituisesta itsenäisestä harjoittelujaksosta, kuvio 4. Tämän jälkeen tuotetta tai palvelua on ylläpidettävä ja kehitettävä, niin että se pysyy myyntikelpoisena. Kokonaisuudessaan tämä prosessi vie läpi noin 2,5 kuukaudessa eli esittämiskuntoinen tuotanto on näyttämöllä 30.10 eli Yrittäjyyskoulutuksen Iltajuhlassa.

Osuuskuntaleirin vetää yrittäjyyskoulutuksen projektipäällikkö tulevan osuuskunnan tuottajan kanssa. Esityksen käsikirjoittajaksi ja tuotannon ohjaajaksi ostetaan suoma-

laisen taidekentän hyvin tunteva ja innostava ohjaaja, jolla on vankkaa kokemusta omista tuotannoista ja joka tietää minkälaiset aiheet puhuttelevat suomalaista yleisöä.

Suunnittelujakson alussa taiteilijat antavat raadille 15 minuuttia kestävän työnäytteen. Raatiin kuuluvat ohjaaja, projektipäällikkö ja tuottaja. Haastatteluissa käydään läpi taitelijan ammatillinen osaaminen ja mitä hän on tehnyt tähän mennessä videoiden, musiikin, kuvien, tekstin ja esitteiden avulla. Tämän lisäksi ohjaaja ja taiteilijat keskustelevat minkälaisia tuotantoja taiteilija haluaa tehdä ja minkälaisia muita toteuttamiskelpoisia luovia ideoita hänellä on. Taiteilijoilta saamaansa tietoa käsikirjoittaja-ohjaaja käyttää hyväkseen kirjoittaessaan osuuskunnan taiteilijoille ensimmäisen myyntiin tarkoitetun yhteisen tuotannon. Hän voi ottaa työskentelyyn mukaan tässä vaiheessa esim. tulevan osuuskunnan runoilijan, säveltäjän ja lavastajan tekemään omaa osuuttaan tuotannolle. Käsikirjoitus lähetetään taiteilijoille viikkoa ennen ensimmäistä leiriviikonloppua tutustumista varten.

Viikonloppusessiot kestävät lauantaista sunnuntaihin ja niitä on yhteensä kolme. Viikonloppusessioiden aikana taiteilijat ja hanketyöntekijät tutustuvat toisiinsa ammatillisesti ja samalla myös henkilöinä. Avoimen ja kannustavan ilmapiirin luominen on tärkeää. Osallistujien toisilleen antama kritiikki on annettava hyvässä hengessä.

1. Viikonloppu

Lauantai: Yhteistä jamittelua. Jokainen taiteilija kertoo itsestään ja esittää avoimessa ilmapiirissä ammatillisen osaamisensa. Aikaa varataan yhtä taiteilijaa kohden 30 min.

Sunnuntai: Yhteisen tuotannon suunnittelu tehdään ohjaaja vetoisesti. Yhdessä analysoidaan, mitkä asiat koskettivat taiteilijoiden esityksessä muita taiteilijoita ja ohjaajaa, mitä kukin osaa hyvin, mitä tuotannolla halutaan saavuttaa ja mikä on sen asiakasryhmä ja mitä muuta pitää saada mukaan enemmän. Ohjaaja kuuntelee käsikirjoituksensa pohjalta taiteilijoille syntyneitä ideoita ja mahdollisesti muokkaa käsikirjoitusta niiden pohjalta. Ohjaaja jakaa taiteilijoille tehtävät, joita he harjoittelevat seuraavan viikon aikana itsenäisesti.

2. Viikonloppu

Lauantai: Taiteilijoiden viikon aikana harjoittelemat osuudet ja uudet syntyneet ideat analysoidaan yhteisesti. Uusia ideoita kokeillaan ja kokonaisuutta harjoitellaan yhdessä ohjaajan johdolla.

Sunnuntai: Jatketaan yhteistä harjoittelua ja kokeilua. Lyödään lukkoon tulevan tuotannon osat. Ohjaaja jakaa taiteilijoille tehtävät, joita he harjoittelevat seuraavan viikon aikana itsenäisesti.

3. Viikonloppu

Lauantai: Tuotannon harjoittelua.

Sunnuntai: Tuotannon harjoittelua ja myyntikuntoinen tuote tai palvelu on valmis markkinoille.

Osuuskuntaleirimalli vaatii taiteilijoilta, että he sitoutuvat tuotantoon. Se vaatii myös tilan taiteilijoiden työnäytöksille ja haastatteluille. TuPa-hankkeessa tapaamisia järjestettiin paljon Caisassa, jota voi tässäkin tapauksessa voi käyttää suunnitteluvaiheessa. Kolme viikonloppuleiriä kannattaa pitää samassa paikassa Helsingin keskustan ulkopuolella. Yksi vaihtoehto voi olla Humakin tilat Kauniaisissa tai Turun Kakkerrassa. Kummassakin paikassa luontoa on ympärillä ja majoitus on mahdollista. Viikonloppuna tapahtuvan majoituksen ja lounaan taiteilijat kustantavat itse. Viikolla tapahtuvaa taiteilijoiden itsenäistä harjoittelua varten, hanke vuokraa tilan esim. Caisasta tai muista Helsingin kaupungin tarjoamista pienemmistä vuokranäyttämöistä. Tuottajan tehtävänä on organisoida ja järjestää harjoitustilat taiteilijoille. Osuuskuntaleiri ei ole ilmainen koulutus taiteilijoille, koska majoitus- ja lounaskulut he saavat maksaa itse. Sen kautta heidät sidotaan tiiviimmin tuotantoon.

Kun tuotanto on valmis, sitä käytetään yrittäjyyskoulutuksen eri teemoissa esimerkkinä sekä pohjana yrittäjyyskoulutuksen koti- ja esitehtäville. Tämän ansiosta taitelijat oppivat yhteisen tuotantonsa kautta osuuskunnan toimintaa. Myyntikelpoisella tuotteella he pääsevät käytännössä harjoittelemaan yrittäjyyskoulutuksessa asiakashankintaa, rahoituksen hankintaa, hinnoittelua, markkinointia, myyntiä, sopimusoikeutta, jne.

4.3.3 Koulutuspäivien sisällön kehittäminen

Esitän tässä kappaleessa koulutuspäiväkohtaisia kehitysideoita ja muutoksia TuPa-hankkeen koulutuspäivien sisältöön. Taulukossa 7 on havainnollistettu, miten Osuus-kuntaleiri ja Tarvekartoituksen kaksoismalli limittyvät koulutuspäiviin.

Infopäivän ohjelmaa päivitin siten, että lisäsin mukaan 45 min osuuden Yrittäjyys luovalla alalla. Infopäivät pidetään viikolla 11-17 niin, että infopäivien väliin jää aikaa noin kolmesta neljään viikkoa. Pääsiäislomat ajoittuvat eri kohtiin eri vuosina, minkä takia päivien ajankohdille on varattu niin pitkä aika.

Tuotteistamiskoulutuspäivässä on syytä painottaa erityisesti, että onnistuneen liiketoiminnan perustana ovat asiakkaiden haluamat ja tarvitsemat myyntikelpoiset tuotteet ja palvelut. Kun nämä asiat ovat kunnossa, liiketoiminnan voi käynnistää ja sen onnistumiselle on hyvät mahdollisuudet. Tuotteistamiskoulutus ajoittuu viikolle 21.

"I can't remember... It was so long time ago... There was xxx and the artist... Oh! Yes! It was good lesson with uuu making very realistic example." (Taiteilija D)

"I don't really remember that well anymore because it has been a long time since we had it. I would have to read the notes about it first." (Taiteilija J)

"Hyvä alkuvaihe, kun puhuttiin tuotteistamisesta ja ostamisesta ja miten se niinkun, miten ostamisesta tulee tuotteistaminen. Olen tykännyt xxx:n opetustyylistä ja niin kuin positiivisesta energiasta ... Odotin sitä innolla syyskautta." (Taiteilija E)

"... Se tuotteistamisesta. Se on erittäin tärkeä asiapohja juttu niin jokaiselle taiteilijalle, joka haluaa tehdä, osallistua itse myös itsensä esille tuomiseen, kauppaamiseen jos puhutaan semmosesta taiteilijasta, joka pyrkii myymään joko jotakin tuotetta tai sitten omia palveluitaan." (Taiteilija I)

Markkinointikoulutuspäivä käsitteli laajaa aihetta riittävän selkokieelisesti. Tärkeälle aiheelle kannattaa varata toinenkin päivän, kuten teimme kolmannessa mentorointipäivässä 22.5.13 SOME-markkinoinnin osalta. Markkinointikoulutuspäivä ajoittuu viikolle 38.

" This was something that most of the people already knew working with their own project. I don't know if it was useful.... But more examples would've been needed. (Taiteilija D)

" Marketing was very clear because target groups were really well explained. But still didn't learn how we ourselves contact the journalists. How can we get the important people to come and see and write about our play? If the news would give a chance to foreigners who live here and the people who are not yet famous, it would be nice to learn." (Taiteilija J)

" Olin mukana, ja muutaman hyvän infon sain. Mutta piti olla myös omasta puolesta aktiivinen ja jälkeensä materiaaliin tutustuessa kysellä omalta kannalta tärkeitä asioita. Kaikkia vastauksia en saanut." (Taiteilija C)

Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa -koulutuspäivän alussa kannattaa käsitellä noin 15 minuutin ajan suomalaisen yhteiskunnan toiminta selkokielellä kuvien avulla: Suomessa asuvat ihmiset maksavat veroja usealla eri tavalla kuten ansiovero, yritysten verotus, arvonlisävero ja polttoainevero jne. Verotuloilla valtio ja kunnat luovat asukkailleen lähes ilmaiset palvelut: terveydenhoito, lasten ja aikuisten koulutus, tämä yrittäjyyskoulutus, kirjastopalvelut, sosiaali- ja työttömyysturvaan liittyvät tuet, osittain eläkkeet, poliisi ja muut viranomaispalvelut, tieverkosto, julkiset liikennemuodot, Yleisradion toiminta, perheiden harrastamismahdollisuudet, yrittäjä- ja yritystuet ja jne.

Rahoitusvaihtoehtojen mukaan on lisättävä luovilla aloilla haettavat apurahat, omat säästöt sekä laina. Tarkemmin apurahojen hakemisista ja muista rahoitusmalleista kannattaa puhua yrittäjiksi aikoville, yrittäjänä toimiville tai osuuskunnan toimintaan lähteville taiteilijoille yksilöllisissä neuvontasessioissa. Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa -koulutus ajoittuu viikolle 41. Päivän loppuun kannattaa kutsua vieraaksi maahanmuuttajataustainen yrittäjä kertomaan oman yritystarinansa.

"I think the lesson could have been a bit more clearer, because later on I had to study the differences afterwards what is the real differences ... between yritys and toiminimi." (Taiteilija D)

" It was really good because they explained that if we'd start an ry or oy we don't get the Kela-support anymore." (Taiteilija J)

”Olin saanut jo aiemmasta yrittäjyyskoulutuksesta sitä infoa, ja täältäkin sain, mutta käytännössä sen kokemuksen kautta vasta oppii mitä kehittää. Muutaman asian sain silti tietää, että mitkä asiat hoidetaan mitäkin kautta.” (Taiteilija C)

1.Mentorointi- ja verkostoitumispäivä ja Iltajuhla pidetään saman päivän aikana viikolla 43. Aamupäivään kannattaa tuoda 30 minuuttia kestävä esitelmä Tuotteistamisesta, koska aihe on liiketoiminnan tekemisen perusta. Tämän jälkeen on 60 minuuttia kestävä esimerkki Kulttuuriosuuskunnan perustamisesta.

Lounaan jälkeen projektipäällikkö ja Mentorointikäsikirjan luonut opiskelija esittelevät Mentoroinnin perusteet noin puolessa tunnissa ja ennen kahvia esitellään onnistunut mentoripari tunnissa. Kahvin jälkeen projektipäällikkö ja opiskelijat jakavat mentorit taiteilijoille.

Iltajuhlassa esitetään Osuuskuntaleirin aikana syntyneet tuotannot tai muut tuotteet ja palvelut. Yrittäjäksi aikovat tai yrittäjänä toimivat taiteilijat saavat myös näyttämön tai juhlatilassa olevan gallerian käyttöönsä ja pääsevät esittämään osaamistaan. Iltajuhlaan valmistautuessa painotetaan, että näyttämö on tarkoitettu taiteilijoiden luovuuden esittämiseen ja niin että he oppivat tuntemaan toisensa ammatillisesti, jonka myötä kynnys luoda yhteistä liiketoimintaa madaltuu. Opiskelijaryhmän tekemät Tapatumatuotannon projektityö onnistui edellisellä kerralla erittäin hyvin, joten samaa mallia kannattaa käyttää jatkossa.

Osuuskuntakoulutuspäivä pidetään viikolla 46. Päivän teeman käsittely toimi hyvin.

”The training/meeting was the one where we decided who’ll be in the board. I’m not in it because all the time my other job takes. We decided many practical things and we’re still making the regulations...” (Taiteilija J)

”Olin mukana, kun käytiin kaikki ne läpi. Tämä oli sellainen tosi tarpeellinen ja siinä mietittiin sitä tulevaa osuuskuntaa ja muokattiin pikkuisen olemassa olevia. Tämä oli hyvä päivä, oikein hyvä.” (Taiteilija I)

Havaintojeni mukaan tähän koulutuspäivään on otettava yhdeksi teemaksi ”Kuka on sopiva Osuuskunnan hallituksen jäseneksi?” TuPa-hankkeessa sitä ei puhuttu.

Kun Osuuskuntaleiri-malli on käytössä, osuuskunnan tarjoamien tuotteiden ja palveluiden toteuttaminen on hyvässä vauhdissa ja ”TuPa-aivoriitä” ei tarvita tässä koulutuspäivässä. Jos Osuuskuntaleiri-malli ei ole käytössä, osuuskunnan tarjoamien yhteisten palvelujen kehittäminen eli TuPa-aivoriitä on pidettävä Markkinointikoulutuspäivän yhteydessä. TuPa-hankkeessa ideoita osuuskunnan palveluiksi kehiteltiin 30.10.2013 ja 21.11.2013 koulutuspäivissä, mikä jäi liian myöhäiseen ajankohtaan, kun osuuskunnan oli tarkoitus aloittaa liiketoimintansa heti vuoden vaihteen jälkeen.

Yrityksen talous- ja hallintokoulutuspäivä pidetään viikolla 49-50. Tässä koulutuspäivässä teemat ovat selkeitä, mutta aiheiden käsittelyyn tuli useita muutosehdotuksia.

Havaintojeni mukaan, kun yrittäjyyskoulutus järjestetään maahanmuuttajille tai luovien alojen osaajille koulutuspäivässä on käsiteltävä nykyisen aiheiden lisäksi seuraavat aiheet:

- Ulkomaalaiselle maksettava palkka, työnantajasivukulut tässä tapauksessa ja palkan verotus
- Työntekijän palkan maksu käteisellä ja siihen liittyvät tositteet
- Osuuskunnan jäsenen tuottaman palvelun maksu käteisellä, kuitenkin kirjoitus asiakkaalle ja käteisen maksun toimittaminen yrityksen pankkitilille
- Luovien alojen arvonlisäverokäytännöt.

Luovien alojen osaajat ovat usein kansainvälisesti verkottuneita ihmisiä ja pyytävät helposti lyhytaikaisiin projekteihinsa mukaan muissa maissa asuvia taiteilijoita. Tämän takia yllä olevia teemat kannattaa käydä läpi. Näiden kysymysten käsittelyyn opiskelijat voivat tehdä selkokielisen ja kuvin esitetyn ohjeen tai sarjakuvan Media- ja viestintäopintokokonaisuuksien yhteydessä.

Koulutuspäivän luentomateriaali pitää päivittää sellaiseksi, että esimerkit ovat luovialta alalta. Koulutusmateriaalissa on esimerkki päiväkodin tuloslaskelmasta, mistä sain

heti koulutuksen jälkeen palautetta eräältä pettyneeltä taiteilijalta. Päivän anti jakoi jonkin verran taitelijoiden mielipiteitä.

”Olisin toivonut talous ja hallinto luennoilla enemmän konkreettisia esimerkkejä, esimerkiksi miten teen verohakemuksen.” (Taiteilija K)

”Mutta enemmän sitä tekemistä kaipaam, ettei vain sitä kuuntelua. Että tehdään itse konkreettisesti, sillä olen itse enempi se tekijä... Ettei se ole sitä, että kuuntelen vain, että on vähän se, että alan piirtämään niitä kukkia sinne vihonreunaan, koska en pysty ihan kokoaikaan sitten kuuntelemaan. Kaipaam jotakin konkreettista siihen väliin, pikkuisen laskea vaikka hintoja tms. jotta jäisi paremmin mieleen.” (Taiteilija G)

”Joo, se oli todella hyvä. Se on kaiken A ja Ö yrityksessä.” (Taiteilija E)

Päivän voisi pitää pidempänä kokonaisuutena tai jakaa kahdelle päivälle sekä ottaa mukaan Yrittäjänä toimiminen -koulutuspäivästä teeman ”Työosuuskunnan jäsenen verovähennysoikeudet ja työosuuskunnan verotus”. Teeman luennoitsijana pitäisi olla kirjanpitäjä, jolla on vahvaa kokemusta osuuskuntien toiminnasta ja kirjanpidosta.

Hinnoittelu- ja myyntikoulutuspäivä pidetään viikolla 3. Nykyiset teemat toimivat hyvin, kunhan esimerkkejä on enemmän käytännön elämästä. Taitelijat pyysivät, että tulevaisuudessa koulutuksissa vierailijaksi kutsutaan manageri, joka toimii vain Suomessa, ei kansainvälisissä yhteyksissä.

”... myös hinnoittelu ja myynti luennoilla olisin toivonut enemmän esimerkkejä ja varsinkin kulttuurialoilta.” (Taiteilija K)

”Tässä koulutuksessa oli mm. esimerkki, miten myydään Suomen ulkopuolelle, miten professionalisoitua, mutta ei ollut lainkaan konkreettista esimerkki tapausta Suomesta, mikä se todellisuus täällä on.” (Taiteilija A)

”..., mutta se mitä itse tarvitsen, on duunari, joku tyyppi, joka kertoo mulle: Mä oon tanssinopettaja. Työskentelen viikonloppuisin. Otan kasetin, se maksaa niin ja niin paljon. Jne.jne. Ja sitten menen sinne ja sinne. Ja se maksaa niin paljon. Ja siinä ja siinä säästin noin paljon. Ja toi ilmoitus maksoi mulle sen ja sen verran. Ja siellä voi tulostaa halvimmalla.. Ja toi on se mitä mä tarvitsen!” (Taiteilija A)

”The education from TuPa was really good but it’s really hard to put a price on your work. Everybody has a different notion of money. Some people say the cinema is expensive, 12 euros. But then some people pay 10 euros for a pint of beer. So I’m still a bit confused how to do the

pricing. When we'll make our own project we'll need help with this.” (Taiteilija J)

” ...Se on minusta kaikkein vaikein, että paljonko minun pitää pyytää, se on minulle hirveän vaikeaa. Vieläkin musta tuntuu, kun puhun ystävien kanssa jotka tekee samaa työtä kuin minä, toiset ansaitsevat hirveän paljon ja toiset, ihmiset myyvät niin halvalla omaa työtänsä ja sitten kaikki menee alaspäin ja kaikki muuttuu.” (Taiteilija B)

2.Mentorointi- ja verkostoitumiskoulutuspäivä pidetään viikolla 7. Aiheet olivat toimivia tässä koulutuspäivässä.

Jatkossa mentorointikartoitusta ei tarvitse tehdä tässä vaiheessa, koska mentorointiparit ovat toimineet lokakuun lopusta alkaen. Tässä vaiheessa onnistuneille mentori-pareille kannattaa antaa puheenvuoro yhteensä noin 45 minuuttia. Iltapäivän ryhmä-mentoroinnin Osuuskunta SummArtille jättäisin pois ja tilalle ottaisin päivään kaksi esimerkkiä osuuskunnista esim. Taideosuuskunta Tsuumin, Osuuskunta Lilith ja Osuuskunta Poesian. Tämän kautta kuulijakunta näkee taidekentän moninaisuuden.

” The day was good but I just felt that the training subjects were so important that in the end of the day we didn't have enough time to talk about them. Maybe for the future it would be good to have the training from 10-15 as we had and then the networking/talking from 15 to 16 so we would've had a whole hour for the conversation. Now we were left only 10 minutes and it wasn't enough. (Taiteilija J)

Projektin hallinta -koulutuspäivän aihe ”Projektin johtaminen ja välineitä projektin hallintaan” sai kiitosta monelta haastattelulta taiteilijalta. Jatkossa Arts Management Helsinki voi pitää koko päivän, koska he ovat ammattitaitoisia. Opiskelijaryhmä, joka haastatteli taitelijat, osallistui tähän koulutuspäivään. He esittäytyivät taiteilijoille, kun koulutuspäivä käynnistyi ja he saivat siitä hyvää palautetta.

”This was very good, it was important to me.” (Taiteilija F)

”It was very good. (Taiteilija H)

”Again this was good, but need more concrete things to make the day. We need more good examples what we can use. It was nice to have other people at the class but the day was too short.” (Taiteilija D)

”Kuulin ensimmäistä kertaa luentoa projektin hallinnasta ja projekteja on järjestetty paljon ennen ja monta kertaa ja sen takia se oli jotenkin ensimmäistä kertaa mun teoria käytäntö yhdistänyt niin kuin siinä hetkellä ja sain uusia vinkkejä ja taas analysoin sitä mitä ennen tapahtui minun niin kuin projekteissa ja se oli todella hyödyllinen.” (Taiteilija E)

Tämä koulutuspäivä pidetään viikolla 10-11.

Seuraavien neljä koulutuspäivää pidettiin taiteilijoiden haastattelujen jälkeen enkä kerännyt niistä palautetta muulla tavalla. Tämän takia en ole lisännyt niihin taiteilijoiden kommentteja.

Yrittäjänä toimiminen -koulutuspäivän aamupäivä osuus korvataan kokonaan uudella aiheella eli pyydetään luovalla alalla toimiva maahanmuuttajataustainen yrittäjä kertomaan oman yrittäjätarinansa. Tähän osuuteen kannattaa jättää riittävästi aikaa keskustelulle. Lounaan jälkeen iltapäiväosuus teemoineen toimi hyvin klo 15.00 asti. Koulutuspäivä pidetään viikolla 14.

Liiketoimintasuunnittelun neuvomiselle YritysHelsingin edustaja oli varannut aikaa ja siitä oli tiedotettu koulutuspäivän kutsussa, mutta kukaan taiteilijoista ei käyttänyt tätä mahdollisuutta hyväkseen.

Tekijänoikeudet-koulutuspäivä pidetään viikolla 18. Koulutuspäivän rakenne on toimiva. Aamupäivällä käsitellään pelkästään sopimusoikeutta. Iltapäivällä teemat toimivat hyvin kuten ohjelmaan on kirjattu.

Osuuskunnan kickoff- ja mediapäivä esitteli hankkeen yhteydessä perustetun Osuuskunta SummArtin taiteilijat ja heidän osaamisensa. Koulutuspäivä pidetään viikolla 21. Tämä tilaisuus ei saanut yhtään toimittajaa liikkeelle. Osuuskunnan tuottaja soitti henkilökohtaisesti usealle kulttuurista- ja taiteesta kirjoittavalle toimittajalle. Helsingin Sanomien kulttuuritoimittaja kertoi, että maahanmuuttajien perustama kulttuuriosuuskunta ei ylitä uutiskynnystä Suomessa. Osuuskunnan ja sen taiteilijoiden pitää saada aikaan jotakin ennen kuin aihe kiinnostaa lukijoita.

3.Mentorointi- ja verkostoitumispäivä pidetään viikolla 22. Päivän ohjelmaa muutetaan sen verran, että käsitellään lyhyesti joukkorahoitusta konseptina ja pyydetään joukkorahoitusta käyttänyt luovien alojen maahanmuuttajayrittäjä kertomaan yrittäjä-tarinansa. Koulutuspäivän aamupäiväosuuteen ja SOME-markkinointiin ei tarvitse tehdä muutoksia.

4.3.4 Muita ideoita yrittäjäyyskoulutuksen kehittämiseen

Taiteilijoilta kysyttiin haastatteluissa ”Mitä teemoja toivot tuleviin koulutuspäiviin?”. Toiveet liittyivät rahoituksen hankintaan sekä apurahahakemusten laatimiseen, maahanmuuttajille ja suomalaisille yrittäjille järjestettäisiin yhteisiä koulutuksia, miten jälleenmyydään tuotteita ja hinnoitellaan niitä, käsiteltäisiin kannattavuuslaskelmien tekoa, järjestettäisiin asiakaspalvelukoulutus, käsiteltäisiin markkinointia ja myyntiä asiakaslähtöisesti, käydään läpi yrittäjän veroilmoituksen laadinta ja yrityksen verotukseen liittyviä asioita ja talouspuolen asioita käsiteltäisiin enemmän.

”Toivoisin enemmän talouspuolen asioita ja niistä lisämateriaaleja lukemista varten.” (Taitelija K)

”Mieleeni jäin erityisesti www:n luennot ja hän voisi jatkaa verotuksesta yrityksessä teemasta. Hän voisi kertoa myös lisää jälleenmyynnistä ja hinnoittelusta.” (Taitelija K)

”Oliko se silloin kun meillä oli kaikki muu infot, mutta kannattavuuden laskelmat, kannattavuus erilaisissa tilanteissa ja projekteissa ja ylipäänsä asiakkaiden niin kuin mentaliteetista et kun puhutaan tästä kaikesta tiedosta ja tavoista ja teknologiasta ja ennen kaikkea pitäis myöskin olla hyvin tietoisia niin kuin asiakkaiden...Miten voi sanoa...Psykologiasta niin kuin.” (Taitelija E)

”I would really like to know about Art management and Design and Marketing.” (Taitelija F)

”Ihan sitä konkreettista...Hinnoittelua ja ihan oikeasti, että otetaan lyijykynä ja lasketaan se kannattavuus, että millä hinnalla se myydään, kun siitä on kaikki pois ja paljonko tekijälle jää... Mielestäni tämä on sellainen, jota ei voi liikaa käydä läpi. Jos nettikauppa on, niin kuinka paljon siitä menee sitten luottokorttiyhtiölle ja paljonko menee osuuskunnalle ja mitä jää sitten, kun työtön tekijä...paljonko jää Kela ottaa ja mitä loppujen lopuksi saan tuotteesta tilille itselleni... Että onko se kannattavaa ja mis-

sä kohtaa se tulee... Miten korkea hinta pitää tuotteelle laittaa, että se ylipäättään kannattaa... Että tähän kaipaisin kyllä ehdottomasti lisää.” (Taitelija G)

Taiteilijat olisivat toivoneet yrittäjävierailijoiksi enemmän maahanmuuttajataustaisia luovan alan yrittäjiä, jotka olisivat kertoneet avoimesti epäonnistumisistaan. He toivoivat myös muilla aloilla toimivia Suomessa pitkään toimineita maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä luennoitsijoiksi.

”...esimerkkejä miten he tulevat toimeen Suomessa. Onko puoliso tai joku muu kontakti miten pärjäävät esim. kielellisesti. Ja kaikki oikeastaan odottavat, että luennoimaan tulisi joku toisen tai kolmennen polven ulkomaalainen, joka siis olisi suomalainen, koska heidän ovat niitä, jotka täällä tulevat pärjäämään. Heitä me haluamme luennoimaan.” (Taitelija A)

Oma havaintoni oli, että pop-musiikkitoimialalta kannattaa pyytää jatkossa yrittäjävieras, koska se kulttuurialansektori toimii markkina- ja asiakaslähtöisesti.

Liiketoimintasuunnitelmat olivat koulutuksen yhtenä tavoitteena. Taiteilijoiden oli tarkoitus tehdä liiketoimintasuunnitelmat, joita on tarkoitus käyttää joko omassa yritystoiminnassa tai osana perustettavan osuuskunnan liiketoimintasuunnitelmaa. Humaanin hanketyöntekijöiden olisi pitänyt viedä tätä asiaa voimakkaammin eteenpäin, koska se olisi osaltaan luonut taiteilijoille painetta heidän yrittäjyys-ajatustyölle. Koulutuksen päätyttyä keväällä 2014, kaksi taiteilijaa ilmoittautui YritysHelsingin liiketoimintasuunnitelmaohjaukseen.

Liiketoimintasuunnitelma kannattaa tehdä vähitellen koulutuksen aikana pienissä osissa niin, että suunnitelma on valmis koulutuksen lopussa. Siihen kuuluvat: toimintasuunnitelma, tuote- ja palvelukuvaukset, asiakaskartoitukset, markkinointisuunnitelma, viestintäsuunnitelma, myyntitavoitteet, talousarvio, rahoituslaskelma sekä kasalaskelma. Koulutusmateriaaleissa olisi myös viitattava lakeihin ja pykäliin, silloin kun ohjeet tulevat sieltä. Tämä helpottaa koulutuksessa esille tulevien kysymysten tarkistamista suomalaisesta lainsäädännöstä.

”Kun me taitelijoita, me olemme kaoottisia henkilöitä, ja se papereiden kanssa ja laki ja kaikki, se meille välillä hirveän vaikea ymmärtää. ... mi-

ten fokusoi ja mihin mennä, mihin suuntaan, sitä minulla ei ole” (Taitelija B)

”Varmasti tarvitsisimme enemmän rationaalisia ihmisiä, jotka näyttäisivät meille mihin suuntaan mennä, kun meillä usein on hirveän paljon ideoita, vaikka kuinka paljon, kysy vaan meillä on. Mutta miten ne realisoidaan, se olisi hyvä. Miten tehdään, miten oikeasti myydään, ei vain ole siellä ja unelmoi koko ajan, mitä usein me teemme.” (Taitelija B)

Koulutuspäivien luennoitsijoiden ja taitelijoiden vuorovaikutteisuutta on parannettava. Jatkossa jokaisen koulutuspäivän teemaan on rakennettava koti- ja esitehtävät, jotka tukevat liiketoimintasuunnitelman laatimista. Tehtävien ratkaisujen läpikäynnille on varattava aikaa koulutuspäivän loppuksi noin tunti (klo 15-16) ja samalla taiteilijat pääsevät keskustelemaan aiheesta ja vaihtamaan mielipiteitään.

”I can say only more interaction, real examples and less structure that the teachers just tell us how things are. We are smart so also to use that and our knowledge...” (Taitelija D)

”Opetukseen vähemmän luentoja ja enemmän räätälöityä aikaa teoria-osuuden jälkeen juttelemiseen, verkostoitumiseen ja ideoiden vaihtamiseen.” (Taitelija A)

Koulutuspäivien asiakaspalaute kerättiin lähinnä taiteilijoille tehtävien teemahaastattelujen avulla. Jatkossa panostaisiin asiakaspalautteen keräämiseen koulutuspäivän aikana, joko sähköisesti kännyköiden kautta tai paperikyselyllä. Asiakaspalautteen ansiosta koulutuksen teemoitusta on helpompi suunnitella ja luoda siitä sellainen, että se palvelee kohderyhmää mahdollisimman hyvin.

Näiden ideoiden lisäksi striimaisiin koulutuspäivät suorana nettiin ja videoisin koulutukset TuPa-hankkeen sivuille. Tämän ansiosta taiteilijat, jotka eivät pääse osallistumaan päivällä järjestettävään koulutukseen paikan päälle, voivat katsoa koulutuksen on-line siellä missä he kulloinkin ovat tai kun se sopii heille. Toisaalta yrittäjyyskoulutus hitsasi taiteilijakuntaa yhteen ja tasoitti tietä osuuskunnan perustamiselle. Voi olla, että koulutuspäivien striimaus ei palvelisi lopullista tavoitetta.

Ihmisiä olisi voitu tavoittaa yrittäjyyskoulutukseen, jalkauttamalla Info-päiviä Uudella maalla oleviin oppilaitoksiin, joissa opiskelee paljon maahanmuuttajia. Heidän jou-

kostaan olisi voinut löytyä esimerkiksi käsityö- tai keittotaitotaitajia, joita yrittäjyyskoulutus tai osuuskunnan kautta työskentely olisi kiinnostanut.

Hanketyöntekijöiltä kysyttiin, mitä muutoksia he tekisivät yrittäjyyskoulutukseen. Hanketyöntekijä toivat useassa kohdassa esille, että hankerahaa ei ole saanut käyttää ulkopuolisten asiantuntijapalveluiden ostoon:

” ..ehkä olis voinu enemmän ottaa siihenki just ulkopuolista asiantunte-
musta ja enemmän antaa tilaa niille taiteilijoille itselleen olla äänessä ja
tehdä ja ideoida ja kehitellä. Et se on nyt kuitenkin ne kerrat kun mä oon
seurannu, niin se on ollut niinku luentomuotoista ja tota ois enemmän pi-
tänyt aktivoida niitä osallistujii tekemään ja kehittelemään. Ja sit toisaalta
niin siihen voi ottaa muita mukaan enemmän kans. Joo. ” (Hanketyöntekijä O)

”No just se, kun mä en oo saanu käyttää hankerahaa mihinkään. ... Mä
on pyytänyt sitä käänätyksiin, oon pyytänyt vierailijoihin. Kääntäjää en
saanu, vierailijoita on nyt tässä kesken... Mutta mun, tää on ehkä siinä
epäkohta, että mihinkään ei ole saanut käyttää euroakaan.” (Hanketyöntekijä O)

Simultaanitulkin käytöstä oli koulutuksen alkaessa syksyllä puhetta. TuPa-hankkeen projektisuunnitelman mukaan Moniheli ry:n oli tarkoitus järjestää se, mutta sitä ei hankittu koulutukseen (Humak 2012, 5). Se olisi mahdollisesti helpottanut koulutuksen seuraamista sekä koulutuksen aikana käytyjen keskustelujen seuraamista ja nopeuttanut hiukan koulutuspäiviä.

” Se itseasiassa on kauheen epäammattimaista ja hölmöä, et ei sit kaikki puhuta, et valitaan semmoset ihmiset, jotka molemmil kielil about tulee toimeen.” (Hanketyöntekijä O)

” Mut esimerkiks yhteistyökumppaneista muistan äää on ollut välillä tämmöses tulkin roolissa ja must' tulkin rooli on ensinnäkin jos semmonen on, niin sitten otetaan oikea tulkki... ja kaikkien muiden ihmisten niinku velvottaminen siihen on kyl must' ihan kohtuutonta ja, ja tosi outoakin.” (Hanketyöntekijä O)

Juristin apua olisi ollut hyvä käyttää, kun osuuskunnalle laadittiin säännöt ja osuuskunnan osastoille tehtiin sopimuksia. Kirjanpitäjän ohjeistuksille olisi ollut käyttöä, kun osuuskunnan talouden hoitoa käytiin läpi Talous- ja hallintokoulutuspäivässä sekä

osuuskunnan hallituksen jäsenten kanssa. Humak ei nähnyt tarpeelliseksi ostaa näitä palveluja asiantuntijapalveluina.

4.4 Mentorointiverkoston luominen jäi laihaksi

Lähtiessäni mukaan TuPa-hakkeeseen minulle annettiin yhdeksi tehtäväksi perustaa taiteilijoille mentoriverkosto, jonka tarkoituksena oli saada kosketuksiin kantaväestön luovien alojen järjestöjen edustajat ja hankkeessa mukana olevat taiteilijat. Lisäksi hankkeeseen haluttiin mentoreiksi myös maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä, joista hankkeen taiteilijat olisivat saaneet hyvän yrittäjyyden roolimallin.

Mentoroinnin tarkoituksena on, että kokeneempi henkilö eli mentori ja uransa alkuvaiheessa oleva aktori (jatkossa taitelija) keskustelevat taiteilijan suomalaisen työ-
kulttuuriin liittyvistä kokemuksista, kuten:

- mitä palveluja tai tuotteita taiteilija tarjoaa asiakkailleen
- miten taiteilija on hankkinut työtilaisuutensa
- miten taiteilijan tarjoamat palvelut ja tuotteet on otettu vastaan asiakkaiden keskuudessa
- mikä on yleinen hintataso kulttuurialalla, jolla taiteilija toimii.

Taiteilijan ja mentorin välinen keskustelu käydään taiteilija vetoisesti. Mentorin ja taiteilijan keskustelujen tehtävänä on avata uusia näkökulmia taitelijalle. Mentorin ensisijainen tehtävä ei ole omien verkostojensa kautta uusien työtilaisuuksien luominen taiteilijalle, vaan keskustelun ja oman esimerkin avulla oivalluttaa taiteilijaa luomaan uusia toteutuskelpoisia ideoita ja kannustaa häntä kokeilemaan niitä. Käytyjen keskustelujen avulla taiteilijan on siis itse oivallettava, miten hän voi jalostaa palveluaan ja tuotteitaan esimerkiksi uusille asiakasryhmille tai minkälaiset aiheet, asiat ja palvelut kiinnostavat suomalaisia kuluttajia. (Helsingin yliopisto, 2015 b)

”Asiantuntemus tietysti täytyy ainakin olla, että tietää mistä puhuu...ja, että on luotettava, että voi keskustella kaikista asioista ja ne asiat pysyy mentorin ja minun välisinä.” (Taitelija G)

”No mä tarvitsen aika usein sellaista ihmistä kuka antaa potkua ja niin kuin positiivisella energialla niin kuin antaa potkua niin kuin ja antaa apua ja antaa ymmärtää, että hän on lähellä auttamassa, vaikka minä olen vastuussa omasta työstä ja projektista, mutta hän on läsnä ja auttaa ja niin kuin se on taas aika paljon tunnepohjalla, että jos hän on niin kuin syventynyt niin kuin mun projekteihin ja hän voisi olla niin kuin olla niin kuin lähellä auttamassa.” (Taiteilija E)

”No, tavallaan mentorointiin ehkä ykköskohde rohkaista ihmisiä tekemään taas rohkeita päätöksiä ja mennä eteenpäin omassa niin kuin työssä kehittääkseen sen.” (Taitelija E)

” Sellainen inhimillinen ihminen, se joka minä en pelkää kysyä, että anteeksi tämä on taas tämä tyhmä kysymys, voinko kysyä?” (Taiteilija B)

Tutustuttuani TuPa-hankeessa oleviin taiteilijoihin, luovien alojen liiketoimintaa tuntevan mentorin järjestäminen taiteilijoille tuntui ajoittuvan liian aikaiseen vaiheeseen. Useat osuuskunnan toimintaan lähteneet taiteilijat eivät kyenneet käytännössä näyttämään tai kuvaamaan palveluitaan, joita he tarjoavat perustettavan osuuskunnan kautta. Selvitin taiteilijoilta maaliskuussa 2014 eli puolivuotta sen jälkeen, kun olin aloittanut harjoitteluni minkälaista mentorointia taiteilijat kaipaavat. Lähes kaikki vastanneet tarvitsivat tietoa ”Miten markkinoidaan palveluita suomalaisessa kulttuurissa?” tai muuta liiketoiminnallista mentorointia. Taiteilijoilla on oltava valmiita palveluita jollekin asiakasryhmälle, joista markkinointiin liittyvä keskustelu voidaan käydä mentorin kanssa. Käytännön myötä syntyneitä huomioitani tukee myös Työ ja elinkeinoministeriön tekemä ”Maahanmuuttajayrittäjien palvelutarpeet ja yrittäjyyden edistäminen” -selvitys, jonka mukaan maahanmuuttajataustaiset yrittäjät kokevat mentoroinnin hedelmällisimmäksi yrityksen kasvuvaiheessa, kun yrityksen perustamiseen liittyvä yritysneuvonta on vähentynyt (Aaltonen, Heinonen, Valtonen, 2015. 59). Toisaalta tämän kommentin valossa mentorointiverkostolle olisi varmasti ollut käyttöä, kun Osuuskunta SummArt on vähitellen irrottautunut Humakin ohjauksesta. Niille taiteilijoille, joilla oli valmiita palvelu- ja tuotekonsepteja ja jotka omalla toiminnallaan näyttivät, että he haluavat kehittää niitä eteenpäin projektipäällikkö, hanketyöntekijät ja Osuuskunta SummArtin tuottaja antoivat omalta osaltaan henkilökohtaistamento-

rointia. Näitä taiteilijoita oli määrällisesti noin yhden käden sormilla laskettava määrä. Taiteilijat, joka sai henkilökohtaista mentorointia, piti sitä tärkeänä.

” Lokakuussa. Joo mä muistan sen ja se oli käännekohta varmasti meidänkin yritystoiminnassa. Mä pyysin xxx ja yyy apua meidän yritystoiminnassa ja me menttiin meidän yrityksen tiloihin ja pidettiin siellä kokous ja se oli suuri apu.

... Sit sain zzz ja xxx taas niin kuin yksityis, sellainen niin kuin henkilökohtainen mentorointi. Meillä oli pari tuntii niin kuin sellaista aikaa, että sain heiltä zzz ja xxx taas konkreettiset vinkit ja ohjaukset.” (Taiteilija E)

TuPa-hankkeen mentorointipäivinä taiteilijoille järjestettiin osuuskunnan perustamiseen ja osuuskunnassa työskentelyyn liittyvää ryhmämentorointia. Usean osuuskunnan toiminnassa olevat jäsenet kävivät kertomassa omia kokemuksiaan osuuskunta-toiminnasta, sen perustamisesta ja hallitustyöskentelystä. Erään osuuskunnan perustajajäsenen esitelmä aiheutti taiteilijoissa närkästymistä, koska osuuskunta oli perustettu harrastuksen tukemiseen eikä liiketoiminnan tekemiseen.

” This day was terrible. The half way I was so angry I almost wanted to go home.... And others too!! How will you get a writer saying there that you cannot make money out of Art?!?!?! Kill your dream at the very beginning..... No I didn't like this lecturer at all No good. Unnesecary and not inspiring.” (Taiteilija D)

Taiteilijat olisivat kaivanneet enemmän esimerkkejä osuuskunnista, joiden kautta työskennellessään niiden jäsenet todella ansaitsevat oman elantonsa.

Kysyimme taiteilijoille tehdyissä haastatteluissa ”Mitä ominaisuuksia hyvällä mentorilla on?”, ”Mihin konkreettisiin asioihin tarvitset mentoria?” ja ”Mitä haluat kertoa mentorinnista?”. Useammassa vastauksessa mentorin toivottiin olevan yrittäjätaustainen, samalla alalla toimiva, osaa kertoa miten suomalaisessa yhteiskunnassa toimitaan, helposti lähestyttävä, innostava, ystävällinen, rauhallinen ja diplomaattinen keskustelija ja palautteen antaja, joka antaa todellisia esimerkkejä sekä kertoo, miten markkinoidaan ja hinnoitellaan oma tuote. Parissa vastauksessa toivottiin, että mentorointi johtaisi yhteisiin projekteihin. Taiteilijoilla oli mentorointiin erilaisia käsityksiä ja näkökulmia, mikä tuli haastatteluissa esille.

"Mentor should be wellknown and know about marketing and management. Bussiness, marketing, finnish culture (very important)." (Taitelija F)

"Mutta liiketoiminnallista ja henkistä tukea, ne ovat kyllä tosi tärkeitä." (Taitelija G)

"Silloin kun sulla on paljon läheisempi sedimentti, mentori, joka ottaa sua kädestä ja käy läpi: tää on sun toimintasektori, nää on yritykset, jotka Suomessa työskentelee samalla sektorilla.. Mä en niitä tunne, koska en ole täältä. Mutta hän kyllä pystyy mua auttamaan. Tälläisiä ihmisiä minä tarvitsen." (Taitelija A)

"Miten pääsen siihen, että tuotteeni toimii. Etenkin markkinointiin on hyvä saada tukea varsinkin silloin, jos sen tekee väärällä tavalla. Omasta mielestäni taitelijan markkinointi on hyvin hankalaa." (Taitelija K)

"I think participants should be given their own personel mentors in relation their interest and they can be mentored by their mentors until perhaps their project are achieved but this relationship should be driven by mentee. For example mentees can meet their mentors once a moth and just to discuss oportunities or can discuss via emails." (Taitelija H)

5 ONKO TOIMIVIA TYÖOSUUSKUNTIA OLEMASSA?

Osuuskunta SummArtin perustamisen jälkeen minua vaivasi useita kysymyksiä kuten "Miten ihmeessä osuuskunnan toimintaan lähteneet taitelijat tulevat hankkimaan elantonsa osuuskunnan kautta?". Päällimmäisenä päässäni pyöri kysymykset "Onko toimivia työosuuskuntia olemassa?", "Kuka käyttää työnantajan vastuuta työosuuskunnissa?", "Miten työosuuskunnan työ on organisoitava, että se pysyy elinvoimaisena ja sen jäsenet kykenevät hankkimaan elantonsa sen kautta?" ja "Mistä myyntilaskun summasta osuuskunnan hallintokorvaus on vähennettävä?". Päätin tutustua neljään osuuskuntaan vertailemalla niiden toimintaa keskenään vertaisarvioinnilla ja dokumenttianalyysillä. Hallintokorvaus-kysymyksen ratkaisin tekemällä vertailevan laskun.

5.1 Miten työosuuskunta toimii?

Osuuskunta on käyttäjien omistama, hallitsema ja heitä hyödyttävä yritys (Osuuskuntalaki 421, luku 1, 5§; Pellervo 2010, 9; Pöyhönen 2013, 35). Osuuskunnan toiminnan tarkoituksena on jäsenten taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa siten, että jäsenet käyttävät hyväkseen osuuskunnan tarjoamia palveluita (Osuuskuntalaki 421, luku 1, 5§). Osuuskuntaan liitytään jäseneksi hakemalla osuuskunnan jäsenyyttä sen hallitukselta. Kun hallitus on hyväksynyt hakijan osuuskunnan jäseneksi ja tämä on maksanut osuusmaksun, osuuskunnan jäsenyys on voimassa. Näin toimivat lähes kaikki osuuskunnat riippumatta siitä ovatko ne hankinta-, kuluttaja- tai työosuuskuntia.

Työosuuskunnissa osuuskunnan jäsenyyden jälkeen osuuskunta solmii työsopimuksen jäsenensä kanssa. Kutsun jatkossa työosuuskunnan jäsentä, jolla on työsopimus voimassa työntekijäjäseneksi. Työntekijäjäsenen työsopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva sopimus (Työsopimuslaki 55, luku 1, 3§). Työosuuskunta käyttää työnantajan direktio-oikeutta työntekijäjäseniinsä nähden. Tämä tarkoittaa, että osuuskunnan työnantajaedustaja johtaa, valvoo ja kouluttaa työntekijäjäsentään, kun tämä työskentelee osuuskunnassa palkattuna työntekijänä (Työsopimuslaki 55, luku 1, 1§ sekä luku 2,1§). Vastaavasti työntekijäjäsen käyttää hyödyksi omistamansa osuuskunnan palveluita kuten:

- osuuskunta toimii työnantajana työntekijäjäsenelleen eli se johtaa, valvoo ja kouluttaa työntekijäjäsentään
- työntekijäjäsen työskentelee osuuskunnan tuottamissa yhteisissä projekteissa
- työntekijäjäsen työskentelee osuuskunnan toisen jäsenen projekteissa tai omissa projekteissaan
- työntekijäjäsenet kehittävät uusia palveluita ja tuotteita osuuskunnan asiakkaiden tarpeisiin
- osuuskunta hankkii asiakkaita, markkinoi, myy ja laskuttaa osuuskunnan työntekijäjäsenen tuottamia palveluita ja tuotteita
- osuuskunta solmii kaikki sopimukset asiakkaan, työntekijän ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, niin että osuuskunnan myymät palvelut ja tuotteet voidaan toteuttaa

- työntekijäjäsen tekemä työ synnyttää kuluja osuuskunnan kirjanpito-, palkka- ja hallintopalveluihin. (Dahlman 2013 b)

Osuuskunnan jäsen siis työskentelee osuuskunnalle ja tästä syntyy osuuskunnalle kuluja. Kulujen kattamiseksi osuuskunnan asiakkaaltaan laskuttamasta hinnasta osuuskunnan jäsen maksaa ”siivun” osuuskunnalle. Osuuskunnan siivua kutsutaan myös hallintokorvaukseksi, hallintokuluksi tai provisioksi. Käytännössä hallintokorvauksella maksetaan osuuskunnan kiinteät kulut kuten:

- osuuskunnan asiakashankinta sekä tuotteiden ja palveluiden myynti
- osuuskunnan palveluiden ja tuotteiden kehittäminen ja niiden yhteismarkkinointi, kuten yhteiset nettisivut, markkinointimateriaalin tuottaminen sekä käyntikortit
- osuuskunnan kirjanpito- ja palkkahallinto, laskujen ja verojen hallintaan liittyvät kulut
- työntekijän työsuhteeseen liittyvien kulujen kattaminen, kuten työ- sekä myynti- ja ostosopimusten solmiminen
- työterveyshuolto
- osuuskunnan vapaaehtoiset vakuutukset, kuten toiminnan keskeytys- ja toiminnan vastuuvakuutus, oikeusturvavakuutus osuuskunnan työntekijöille ja hallituksen jäsenille, tuotevastuuvakuutus ja palo- ja omaisuusvakuutus
- osuuskunnan tuottajan palkka, toimistotekniikan ja tilojen vuokrat.

Selvitin laskelman avulla ”Mistä summasta osuuskunnan hallintokorvaus eli proviisio kannattaa vähentää, jotta osuuskunta saa toiminnalleen tuloa?”. Laskelma on liitteessä 9. Laskin mitä kuluja osuuskunnan asiakkaan maksamasta laskusta kuuluu verottajalle, osuuskunnalle, työnantajan ja työntekijän pakollisiin kuluihin ennen kuin työntekijälle voidaan maksaa palkka. Laskelmassa kutsun summaa, josta palkka maksetaan bruttopalkaksi eli se on työntekijän kustannuspaikalle siirrettävä summa, josta vähennetään työntekijän sivukulut ja tehdään työntekijän ennakonpidätys. Tästä saadaan nettopalkka, joka on työntekijän tilille maksettava summa.

Osuuskunta SummArtin perustamiskokouksessa 4.12.2013 päätettiin hallintokuluksi 8%. YritysHelsingin asiantuntijat olivat TuPa-hankkeen koulutustilaisuuksissa suosi-

telleet sopivaksi hallintokorvaukseksi 10% myyntilaskusta, josta on vähennetty arvonlisävero pois. Vaihtoehdossa A hallintokorvaus vähennetään asiakkaan maksaman laskun arvonlisäverottomasta summasta. Tuossa esimerkissä osuuskunta saa 122,58 euroa hallintokorvausta ja työntekijän palkka ennen ansioverotusta on 542,44 euroa. Vaihtoehdossa B osuuskunnan hallintokorvaus vähennetään vasta, kun asiakkaan maksamasta laskusta on vähennetty arvonlisävero ja työhön liittyvät kulut. Tuossa esimerkissä osuuskunta saa hallintokorvausta 70,75 euroa ja työntekijän palkka ennen ansioverotusta on 579,30 euroa. Vertailu osoittaa, että osuuskunnan hallintokorvaus laskee jonkin verran, kun lähes kaikki kulut on vähennetty asiakaslaskun alkusummasta. Laskelman esimerkkien hallintokorvausten erotus on 51,83 euroa ja työntekijälle maksettavien palkkojen erotus ennen ansioverotusta on 36,86 euroa.

Osuuskuntaa perustettaessa on pidettävä huolta, että yritys saa riittävän korvauksen jäsenilleen tekemästään työstä. Tämän ansiosta osuuskunta pystyy kattamaan sen työntekijäjäsenilleen tarjoamistaan palveluista syntyneet kustannukset, työntekijäjäsenet pystyvät luomaan uutta liiketoimintaa ja osuuskunta pysyy elävänä ja pitkäaikaisena työpaikkana sen työntekijäjäsenilleen. Osuuskunnalla on oltava myös kassassaan rahaa sairaspöissaolojen ja vanhempain vapaista syntyvien kulujen tai muiden esim. asiakasreklamaatioista syntyvien kulujen maksuun. Osuuskunnalla kuten kaikilla yrityksillä on yrityksen vastuut ja velvollisuudet, joten järkevä ja vastuullinen tapa vähentää hallintokorvaus on asiakkaan maksaman laskun summasta, josta on vähennetty arvonlisävero eli vaihtoehto A. Tämä on yleinen käytäntö osuuskuntien hallintokorvauksen velotukselle.

5.2 Eezy Osk

Tutustuin Eezy Osk:n sen rekrytointitilaisuudessa 23.10.2014, koska TuPa-koulutuspäivissä useat taiteilijat puhuivat tästä. He ihmettelivät Eezy:n alhaista hallintokulukorvausta, joka tuossa vaiheessa oli noin 4% myyntilaskusta.

Vuonna 2008 perustettu Eezy Osk järjesti yleisen rekrytointitilaisuuden toiminnastaan toimitiloissaan Helsingin Hakaniemessä. Emäntänä oli Johanna Sigh. Hän kertoi yri-

tyksen tarjoavan nettipohjaisia laskutuspalveluja ja tuolloin Eezyllä oli 12 000 asiakasta ympäri Suomea. Sigh mukaan Eezyn asiakkaat eivät olleet Eezy Osk:n jäseniä, vaan he ovat sen asiakkaita.

Eezyn palveluja käyttivät tyypillisesti aloittelevat yrittäjät, konsultit ja kouluttajat, remppamiehet, kodinhoito- ja liikuntapalveluja tarjoavat ihmiset. Sighin mukaan Eezyn tarjoamat palvelut sopivat niille henkilöille, jotka myivät omaa palveluaan ja hoitivat itsenäisesti asiakashankinnan. Tavaroiden myyminen ei tuossa vaiheessa ollut Eezyn kautta ole mahdollista. Eezyn kautta laskutetuista töistä pystyi vähentämään työkohtaiset kulut, mutta ei tietokoneen tai moottorisahan ostoa tai työhuonevuokraa. Ne Eezyn palveluja käyttävät ihmiset kykenivät vähentämään omassa verotuksessaan tulonhankkimiskuluna. Työkohtaiset kulut, kuten koulutuksen tai esityksen järjestämiseen vuokrattujen tilojen vuokrat sekä matka- ja hotellikulut, oli mahdollista vähentää Eezyn kautta laskutetusta työstä.

Johanna Sighin mukaan Eezyn laskutuspalveluita käyttävät ihmiset olivat itsensä työllistäjiä, jotka eivät olleet palkansaajia koskevan työttömyysturvan piirissä. Eezy ei siis ollut laskutuspalveluaan käyttävien ihmisten työnantaja. Sighin mukaan Eezy ei välittänyt, eikä johtanut ja eikä valvonut laskutuspalveluaan käyttävien ihmisten tekemää työtä. Tämän takia työosuuskuntien suurempaa hallintokorvausta ei voinut verrata Eezyn alhaisempaan hallintokorvaukseen.

Kaupparekisterin vuoden 2014 tilinpäätöstietojen mukaan Eezy Osk:n liikevaihto oli 30 065 483,87 euroa, tulos oli alijäämäinen -52 781,77 ja työntekijöitä sillä oli keskimäärin 3595 (Eezy Osk 2014). Eezyn löydät osoitteesta www.eezy.fi.

5.3 Osuuskunta Lilith

Tutustuin Osuuskunta Lilithiin 13.5.2014 vieraillemalla heidän toimistossaan Porvoossa. Keskustelin osuuskunnan tuottajan Christophe Montuletin ja hänen kollegansa kanssa osuuskunnan toiminnasta.

Osuuskunta oli perustettu vuonna 1997 musiikkitoimialalle. Vuosien myötä sen toiminta oli kasvanut ja vieraillessani Lilithissä sen jäsenmäärä oli yli 200 jäsentä. Lilith toimi työosuuskuntana ja sen toimialaan oli kirjattu useita muitakin toimialoja kuin taiteellinen luominen. Osa sen jäsenistä teki kaiken työnsä Lilithin kautta eli osan vuotta sen jäsen toimi muusikkona ja osan vuotta ravintolakokkina. Lilithissä oli myös jäseniä, jotka työskentelivät sen palveluksessa sivutoimisesti.

Lilithissä oli paljon eri alojen ihmisiä, joten he työllistyivät osuuskunnan ja toistensa projekteissa luontevasti. Esityksen toteuttamiseen tarvitaan mm. käsikirjoitus, ohjaus, musiikkia, lavastus, valaistus, äänivelhot, puvustus, maskeeraaja, kampaaja sekä graafikon ja mainoshenkilön tekemät markkinointimateriaalit ja yleisölle väliajan tarjotut. Kaikki tarvittavat palvelut löytyivät Lilithistä. Osuuskunnan jäsenten toistensa projekteihin tehty työ oli arvonlisäverovapaata, koska yrityksen sisäisestä laskutuksesta ei tarvitse maksaa arvonlisäveroa (Arvonlisäverolaki 1501, luku 4, 60a§).

Osuuskunta Lilith ja työntekijä solmivat työsopimuksen eli työntekijä oli työsuhteessa osuuskuntaan nähden. Osuuskunta Lilithissä työnantajan direktio-oikeutta käyttivät osuuskunnan hallitus ja hallituksen valtuuttamana tuottaja. Osuuskunnan hallintokorvaus riippui työntekijän tekemästä liikevaihdosta. Osuuskunta Lilith toimi myös Tampereella ja Joensuussa ja sen hallitus hyväksyi osuuskuntaan uusia jäseniä. Lilithillä oli paperille painetut sisäiset säännöt, jotka jäsenten oli hyväksyttävä liittyessään siihen. Lilith järjesti jäsenilleen yhteisiä ideointipäiviä, joiden avulla kehitettiin osuuskunnan toimintaa ja sen tarjoamia palveluja osuuskunnan asiakkaille. Montuletin mukaan Lilith oli tehnyt erinäisiä selvityksiä Työttömyysturvalautakunnalle työntekijöidensä asemasta osuuskunnassa, kun jäsenet olivat hakeneet soviteltua peruspäivärahaa.

Osuuskunta Lilithin liikevaihto oli vuonna 2014 1 861 656,59 euroa ja se teki voitollisen tuloksen 2 392,65 (Osuuskunta Lilith 2014 a). Lilithin löydät osoitteesta www.lilith.fi.

5.4 Taideosuuskunta Tsuumi

Haastattelin Taideosuuskunta Tsuumin toiminnanjohtajaa Salla Korja-Paloniemeä Helsingissä 4.11.2014. Tsuumi toimi Helsingissä ja se oli perustettu vuonna 1998 kansantanssillisen perinteen ympärille.

Osuuskunnassa oli seitsemän jäsentä ja yritys haluttiin pitää pienenä. Jos, uusia jäseniä hyväksyttäisiin osuuskuntaan, vaatimuksena olisi, että he olisivat saman henkiisiä kuin nykyinen jäsenistö. Työntekijät olivat työsuhteessa Tsuumiin ja heidän työnantajanaan toimi osuuskunnan hallitus.

Tsuumissa hallintokorvaus oli 2-5 % riippuen laskun summasta ja provisiolaskuista se oli suurempi. Enemmän laskuttavat osuuskunnan jäsenet olivat joissain tapauksissa halunneet ostaa työkoneekseen kannettavan tietokoneen, jonka Tsuumi oli maksanut. Se oli ollut luonnollisesti mahdollista, kun hallitus oli hyväksynyt tietokoneen hankinnan.

Kun Tsuumin työntekijä oli hakenut soviteltua päivärahaa, Työttömyysturvalautakunta oli pyytänyt osuuskuntaa selvittämään työtodistuksen, palkkatodistuksen ja viikkokohtaisen tuntikirjanpidon perusteella työntekijän aseman yrityksessä.

Tsuumi piti kaksi kertaa vuodessa ideointipäivän, jossa kehitetään osuuskunnan uusia esityksiä ja projekteja. Tällä tavalla osuuskunnan jäsenistö halusi pitää osuuskunnan elinvoimaisena työnantajana.

Vuonna 2014 Tsuumin liikevaihto oli 101 262,37 euroa ja se tuotti voittoa 456,33 (Taideosuuskunta Tsuumi 2014 a). Taideosuuskunta Tsuumin löydät osoitteesta www.tsuumi.com.

5.5 Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat

Halusin tutustua myös osuuskuntaan, joka toimii pääkaupunkiseudun ulkopuolella ja toisella toimialalla kuin luovat alat. Löysin Tampereen seudun Osuustoimintakeskuk-

sen kautta Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat - nimisen yrityksen. Kävin marraskuussa 2014 haastattelemassa heidän hallituksen sihteeriä Hanna Voutilaista.

VitaMiinat oli perustettu vuonna 2001 jäseniensä työllistämiseksi. Yritys toimi alueellisesti Pirkanmaalla, jossa oli paljon pieniä kuntia, joilla ei ollut tarvetta palkata kokopäiväistä ravitsemusterapeuttia kunnan omiin terveystalouksiin. Osuuskunnassa oli yhdeksän jäsentä ja sen koko oli haluttu pitää pienenä. Osuuskunnan jäsenistä kolme työskenteli siinä kokoajaisesti ja loput jäsenet osa-aikaisesti. Jos VitaMiinoiniin hyväksyttäisiin uusia jäseniä, heidän pitäisi olla laillistettuja ravitsemusterapeutteja ja ”hyviä tyyppejä”.

Osuuskunnalla oli toimintaperiaatteet, joiden mukaan toimittiin ja jäsenen oli hyväksyttävä ne liittyessään osuuskuntaan. Osuuskunnan hallitus toimi osuuskunnan työnantajana. Osuuskunnan hallitus myi jäsentensä työpanoksen Pirkanmaalaisille kunnille ja muille toimijoille, se solmi kaikki ostopalvelu- ja projektisopimukset, se solmi työsopimuksen työntekijöidensä kanssa ja päätti mitä kuluja työntekijöiltä hyväksyttiin osuuskunnan kirjanpitoon. Osuuskunnan asiakuudet olivat yksiselitteisesti VitaMiinon.

Osuuskunnan hallintokorvaus oli 12-20% laskun arvonlisäverottomasta summasta. Sillä katettiin kirjanpito, osuuskunnan toimistotöistä syntyneet palkat, laskutus, työntekijöiden koulutukset ja heidän tarvitsemansa ohjausmateriaali, matkakulut, kokoukset sekä Aluehallintoviraston tai Valviran myöntämät luvat kuten Yksityisen terveydenhuollon toimiluvat.

VitaMiinat järjestivät töitä tekeville jäsenilleen ideointipäiviä, joiden tarkoituksena oli luoda uusia palveluja osuuskunnalle ja kehittää sen toimintaa. Kun työntekijä oli hakenut työttömyyden kohdatessa soviteltua päivärahaa, VitaMiinat oli selvittänyt työntekijän asemaa osuuskunnassa työtodistuksen, palkkatodistuksen sekä työntekijän tuntikirjanpidon avulla.

Vuonna 2014 VitaMiinon liikevaihto oli 185 264,31 euroa ja sen tulos oli alijäämäinen -1 226,32 euroa (Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat 2014). VitaMiinat löydät osoitteesta www.vitamiinat.fi.

5.6 Kyllä toimivia työosuuskuntia on olemassa

Tutustumiseni näihin osuuskuntiin valoi uskoa, että toimivia työosuuskuntia on olemassa ja niiden työntekijäjäsenet voivat ansaita elantonsa työskentelemällä osuuskunnassa. Kaikilla osuuskunnilla joihin tutustuin, oli selvä liikeidea, jonka päälle osuuskunnan myytävät tuotteet ja palvelut oli rakennettu pitkäjänteisellä työllä.

Eezy Osk:n rekrytointitilaisuus osoitti, että se ei ollut etsimäni työosuuskunta, josta voin ottaa oppia työosuuskunnan toimintaan. Eezy Osk oli laskutuspalvelua tarjoava yritys, joka oli yritysmuodoltaan osuuskunta. Eezy Osk:n palveluita käyttävät ihmiset eivät olleet sen työntekijöitä. Tämän takia Eezy Osk:lla ei ollut työnantajan direktio-oikeutta sen palveluja käyttäviin ihmisiin nähden, jonka takia näille ihmisille ei syntynyt oikeutta soviteltuun päivärahaan, kun he olivat työttöminä.

Työosuuskuntina toimivat osuuskunnat Osuuskunta Lilith, Taideosuuskunta Tsuumi ja Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat olivat saaneet alkunsa, kun samalla alalla työskentelevät ja saman henkiset ihmiset olivat perustaneet yhteisen yrityksen itsensä työllistämiseksi. Näiden työosuuskuntien jäsenet olivat työskennelleet usean vuoden omistamassaan osuuskunnassa. He olivat luoneet yrityksen, jonka elinkaari oli pidempi kuin pari-kolme vuotta ja joka toimi aktiivisena työnantajana työntekijäjäsenilleen. Haastatteluista tuli esille, että näiden osuuskuntien jäsenillä oli yhteinen ammatillinen päämäärä, jonka eteen he olivat tehneet sitoutuneesti työtä usean vuoden ajan.

Työnantajan direktio-oikeutta Osuuskunta Lilithissä, Taideosuuskunta Tsuumissa ja Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinoissa käyttivät osuuskuntien hallitukset. Osuuskunta Lilith oli vertailemistani osuuskunnista monialaisin, jäsenmäärältään suurin ja pisimpään alalla toiminut. Suuren työntekijäjäsenmäärän takia sen toimintaa ohjaa joissakin tapauksissa laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Kannattaa harkita onko järkevää perustaa osuuskuntia, joissa säännöllisessä työsuhteessa on yli 20 työntekijäjäsentä ja joissa työnantajavastuuta kantavat mahdollisesti vapaaehtois pohjalta toimivat hallituksen jäsenet, joilla ei ole palkkajohtajan tavoin välttämättä tietämystä Suomen työlainsäädännöstä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334, 2§) Osuuskun-

nan työntekijäjäsenten asenteesta on kuitenkin kiinni, kuinka ketterästi yritys toimii, kun ongelmia tulee sen eteen. Uskon, että Taideosuuskunta Tsuumin ja Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinojen toiminta oli ketterää sen takia, että niissä jäsenmäärä oli kymmenen hengen paikkeilla. Lisäksi uusiksi jäseniksi hakevilta edellytettiin ammatillisen näytön lisäksi myös, että he olivat ”hyviä tyyppejä”.

Työosuuskunnat Lilith, Tsuumi ja VitaMiinat loivat uusia palveluita, tuotteita ja toimintatapoja pari kertaa vuodessa järjestettävien ideointi- ja koulutuspäivien avulla. Ideointi- ja koulutuspäivien järjestäminen ei ole pelkästään osuuskuntasidonnainen toimintatapa, vaikka se on kirjattu Osuustoiminnan neuvottelukunta periaatteisiin. Ideointi- ja koulutuspäivien avulla kaikki aktiivista yritystoimintaa tekevät yritykset parantavat ja kehittävät toimintaansa. Ideointi- ja koulutuspäivien tarkoituksena on myös osuuskunnan jäsenistön yhteen hitsaaminen ja yhteisen työnantajan pitäminen elinvoimaisena ja toimivana.

Vertailessani Osuuskunta SummArtin sekä Eezy Osk:n, Taideosuuskunta Tsuumin, Osuuskunta Lilithin sekä Ravitsemusterapeuttien Osuuskunnan VitaMiinojen sääntöjä toisiinsa havaitsin, että Eezyllä on suppeimmat säännöt. Ne eivät ole osuuskuntalain määräämät minimi säännöt, mutta hyvin lähellä sitä (Osuuskuntalaki 421, luku 2, 3§). Ne korostavat, sitä että Eezy on laskutusosuuskunta. Muilla osuuskunnilla on hyvin pitkälle samanlaiset säännöt: osuusmaksun nimellisarvo on määrätty säännöissä, hinnoitteluperusteet määrää osuuskunnan kokous ja hinnoittelun osuuskunnan hallitus. Lähes kaikki osuuskunnat kartuttavat vararahastoaan paitsi Tsuumi. Tsuumi on yhteenvedon osuuskunnista ainoa, jonka sääntöihin on merkitty, ettei se tavoittele voittoa. Ilmeisesti sen takia se on saanut apurahoja toimintaansa. Ylimääräisen maksun voivat periä VitaMiinat, Tsuumi ja SummArt. Lilithin sääntöihin on kirjattu, että se voi ottaa jäseniltään lainaa. Osuuskunnan varsinaisen kokouksen esityslistalle on kirjattu toimintasuunnitelman ja talousarvion esittely seuraavalle vuodelle ainoastaan Tsuumin ja Lilithin sääntöihin. Tsuumin säännöt on uusittu 22.04.2014 ja Lilithin säännöt on uusittu 4.3.2015, joten ne on ajanmukaistettu vastaamaan voimassa olevaa Osuuskuntalakia. (Eezy Osk 2013) (Osuuskunta SummArt 2014 a) (Taideosuuskunta Tsuumi 2014 b) (Osuuskunta Lilith 2015) (Ravitsemusterapeuttien Osuuskunnan VitaMiinat 2007).

Osuuskunta SummArtin sääntöihin kirjattiin kaksi tärkeää kohtaa: ”Kenellä on oikeus käyttää osuuskunnan palveluita?” ja ”Mitä osuudella saa?”. Osuuskunnan ei-jäsenille, osuuskunnan palveluista määrätään korkeampi hinta kuin jäsenille, ja kullakin osuudella voi olla vain yksi omistaja ja kukin osuus tuottaa vain yhden oikeuden osuuskunnan palveluiden käyttöön. Nämä kirjaukset sekä osuuskunnan toimiala määrittävät omalta osaltaan, että kyseessä on työosuuskunta. Huhtikuun 2014 hallituksen kokouksessa osuuskunnan hallituksen jäsen toi hallituksen käsittelyyn kysymyksen: ”Voiko pariskunta liittyä osuuskuntaan ja saada alennusta osuusmaksuun?”. Vastaus löytyi yksiselitteisesti näiden pykäliden takaa osuuskunnan säännöistä eli ei voi (Osuuskunta SummArt 2014 a, 3§ ja 4§).

Jälkikäteen osuuskunnan sääntöihin olisi kannattanut lisätä ”Lisäosuusmaksu”. Jäsenten tekemä työ synnyttää eri tavalla kustannuksia osuuskunnalle. Kustannusten jako jäsenten kesken on oltava oikeudenmukaista. Lisäosuusmaksu voitaisiin periä niiltä jäseniltä, joiden toiminta on luvanvaraista ja vaatii aluehallintoviraston luvan.

Eräs asia, joka jäi vaivaamaan osuuskunnan perustamiskokouksen jälkeen, oli säännöissä oleva kohta Tilin- ja toiminnantarkastajista. Osuuskunnan jäsenet päättivät perustamiskokouksessa, että he säästävät rahaa eivätkä hanki tilin- tai toiminnantarkastajaa osuuskunnalle. Puhuin asian puolesta kolmeen otteeseen sääntöjä laadittaessa: yrityksellä on hyvä olla toiminnan läpinäkyvyyden takia vähintään toiminnantarkastaja. Sääntöihin kirjattiin lopulta, että sen hankkiminen on mahdollista. Käytännössä Osuuskunta SummArtilla ei nyt ole nyt tilin- tai toiminnantarkastajaa. Apurahojen tai avustusten saaminen edellyttää aina, että tilin- tai toiminnantarkastaja on tarkastanut yrityksen kirjanpidon sekä antanut siitä hyväksyttävän lausunnon. Tätä asiaa olisi pitänyt avata enemmän, kun sääntöjä käytiin läpi taiteilijoiden kanssa. Yritys ilman tilin- tai toiminnantarkastajaa sulkee siltä liian monia ovia kiinni, kun se hankkii rahoitusta toiminnalleen tai kasvulleen etenkin, kun avustuksia ja apurahoja antavat tahot edellyttävät yhä korkeampia omarahoitusosuuksia tuotantoihin kulttuuri ja taidealalla (Sivonen & Saukkonen 2014, 36).

Ehdotin myös, että osuuskunnan sääntöihin olisi kirjattu osuuskunnan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta tehdään osuuskunnan kokouksessa. Mielestäni osuuskunnan jäsenten on saatava vaikuttaa suoraan puheenjohtajan ja varapuheen-

johtajan valintaan. Osuuskuntalaki lähtee siitä, että hallitus valitsee joukostaan puheenjohtajan osuuskunnalle, jos sitä ei ole erikseen määrätty säännöissä (Osuuskuntalaki 421, luku 6, 8§ ja 2 mom.)

Osuuskunnan toiminnan suunnitelmallinen johtaminen ja kehittäminen edellyttää, että jäsenistölle esitellään osuuskunnan varsinaisessakokouksessa toimintasuunnitelma ja talousarvio seuraavalle vuodelle. Näin jäsenistö pääsee vaikuttamaan siihen, mitä heidän omistamassaan yrityksessä on suunniteltu tehtävän seuraavana tilikautena. Nämä kohdat on hyvä kirjata minkä tahansa yrityksen sääntöihin, jotta hallitus on velvoitettu tekemään esityksensä edellä mainituista asioista.

Kun osuuskunnassa on mukana maahanmuuttajia, kannattaa Osuuskuntalaista kirjata sääntöihin tarpeelliset kohdat. Tämä sen takia, että se laskee jäsenten kynnystä osallistua osuuskunnan hallituksen toimintaan, koska apu löytyy osuuskunnan säännöistä eikä Finlexistä.

Lilithillä, Tsuumilla ja VitaMiinoilla oli sisäiset säännöt tai paperille kirjatut toimintatavat, joiden mukaan kaikki osuuskunnan jäsenet ja työntekijät toimivat. Näiden osuuskuntien jäsenistö oli hyväksynyt sisäiset säännöt tai toimintatavat liittyessään osuuskuntaan. Tämän ansiosta kaikkia jäseniä kohdeltiin tasa-arvoisesti, mikä on yksi osuustoiminnan perusajatuksista ja mitä myös Työsopimuslaki edellyttää työnantajalta (Osuustoiminnan neuvottelukunta 2011; Työsopimuslaki 55, luku 2, 2§). Myös muissa yritysmuodoissa yrityksen toimintaa johdetaan ja ohjataan sisäisillä säännöillä tai toimintaohjeilla. Yritysten sisäiset säännöt ja toimintaohjeet ovat osa yrityksen johtamisjärjestelmää, jonka tehtävänä on selkeyttää, luoda rutiinit ja yhdenmukaistaa yrityksen toimintaa.

Haastattelujen ja Kaupparekisteristä hankkimieni vuoden 2014 tilinpäätöstietojen perusteella voin todeta, että Työosuuskuntien Lilithin, Tsuumin ja VitaMiinojen talous oli vakaalla pohjalla. Näiden osuuskuntien hallintokorvaus vähennettiin asiakkaan maksaman laskun summasta, josta oli vähennetty arvonlisävero. Tämän ansiosta osuuskunnat saivat tekemästään työstä riittävän korvauksen, jolla osuuskunnan kiinteät kulut ja osuuskunnan uusien palveluiden kehittämiseen tarvittavat kulut pystyttiin kattamaan. Vertailemani työosuuskuntien hallintokorvaus prosentti vaihteli jonkin verran.

Tähän vaikutti se, että vertailussa olevien osuuskuntien kulu- ja tulorakenne oli erilainen. Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat ei ollut koskaan saanut tai hakenut mitään avustusta tai apurahoja toimintaansa. Taideosuuskunta Tsuumin osuuskunnan sääntöihin on kirjattu, ettei se tavoittele voittoa (Taideosuuskunta Tsuumi 2014 b). Se oli saanut vuonna 2014 toimintaansa avustuksia tai apurahoja (Taideosuuskunta Tsuumi 2014 a). Haastatteluissa tuli esille, että Tsuumi ja VitaMiinat olivat palkanneet työntekijöitä jäsenistönsä ulkopuolelta. Näiden työntekijöiden tekemästä työstä, osuuskunta oli laskuttanut itselleen isomman siivun eli hallintokorvaus oli korkeampi osuuskunnan ei-jäsenille.

6 MONIKULTTUURISEN TYÖOSUUSKUNNAN PERUSTAMINEN

Tässä kappaleessa kerrotaan, miten monikulttuurinen työosuuskunta Osuuskunta SummArt perustettiin loppuvuodesta 2013 ja miten sen toiminta käynnistyi vuoden 2014 aika. Osallistuin osuuskunnan käynnistämiseen ja kirjasin havaintojani ylös saamaan tahtiin, kun harjoittelin TuPa-hankkeessa.

6.1 Hetket ennen osuuskunnan perustamiskokousta

TuPa-hankkeen yrityskoulutusten yhteydessä osuuskuntatietämystä tarjottiin yrittäjyyskoulutukseen osallistujille kahtena koulutuspäivänä ennen osuuskunnan perustamiskokousta.

30.10.2013 Mentorointipäivässä hanketyöntekijä kertoi turkulaisen kääntäjien perustaman Osuuskunta Kulttuuriteon synnystä ja painotti esitelmässään osuuskunnan sisäisten sääntöjen ja toimintatapojen kirjaamisen tärkeyttä heti kun osuuskunta on perustettu. TuPa-hankkeen harjoittelijat ideoivat taiteilijoille parituntisen aivoriihen perustettavan osuuskunnan tarjoamista palveluista.

21.11.2013 Osuuskuntapäivässä osuuskunnan säännöt ja perustamisbudjetti käsiteltiin hanketyöntekijän vetämänä. Laadin tähän koulutukseen perustettavalle osuuskunnan perustamisbudjetin niiden palveluideoiden perusteella, jotka olimme saaneet 30.10.2013 pidetyssä aivoriihessä. Arvioin osuuskunnan ensimmäisen vuoden liikevaihdoksi 23 000 euroa. Ennen Osuuskuntapäivää osallistuin hanketyöntekijöiden ja YritysHelsingin edustajan kanssa osuuskunnan sääntöjen laatimiseen. Tulevat osuuskunnan jäsenet eivät osallistuneet sääntöjen laadintaan muulla tavalla kuin, että antoivat kommenttinsa niihin Osuuskuntapäivässä.

6.2 Osuuskunnan perustamiskokous ja toiminnan aloittaminen

Osuuskunta SummArt perustettiin joulukuussa 2013 ja sen liiketoiminta alkoi kesäkorvella 2014.

6.2.1. Osuuskunnan perustamiskokous 4.12.2013

4.12.2013 pidettiin Osuuskunnan perustamiskokous, jossa oli mukana 21 Tupa-koulutukseen osallistunutta taiteilijaa sekä Humakin hanketyöntekijät ja harjoittelijat. Osuuskunnan säännöt ja talousarvio käytiin läpi projektipäällikön ja hanketyöntekijän johdolla. Sääntöihin tehtiin joitakin muutoksia ja talousarvio hyväksyttiin. Osuuskunnalle valittiin seitsemän jäsenen hallitus ja puheenjohtaja. Osuuskunnan perustajajäseniksi ilmoittautui 17 taiteilijaa. Taiteilijat valtuuttivat Humakin hanketyöntekijän tekemään perustamissopimuksen ja hoitamaan osuuskunnan rekisteröinnin Patentti- ja rekisterihallituksessa.

Osuuskunnan perustamissopimus on hiukan muuttunut sitten vuoden 2013, koska uusi osuuskuntalaki astui voimaan 1.1.2014. Tällä hetkellä osuuskunnan perustamissopimukseen on liitettävä seuraavat dokumentit:

- perustamissopimus, jossa on sopimuksen päivämäärä, kaikki perustajajäsenet (nimi, sotu, ETA-talousalueella osoite, kopiot passeista ja oma-

kätinen allekirjoitus), kunkin jäsenen merkitsemät osuudet ja osakkeet, osuuden ja osakkeiden maksuaika sekä hallituksen jäsenet

- osuuskunnan säännöt

- määritellään tilikausi

- määritellään viranomaisten ja verottajan rekistereihin liittymisestä (Kaupparekisteri, Verohallinnon perustiedot, Ennakkoperintärekisteri, Arvonlisäverovelvollisuus ja Työnantajarekisteri)

- osuuskunnan toimitusjohtaja, tilintarkastajat ja toiminnantarkastajat.

Osuuskunnan perustamisesta löytyy tarkemmin tietoa Patentti- ja rekisterihallituksen sivuilta:

<https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/muutyrittymuodot/osuuskunta.html>

Perustamiskokouksessa taiteilijat olivat hurmostilassa, kun osuuskunta oli perustettu. Kulttuurikeskus Caisan neuvotteluhuoneen vallannut riemu ja ilo oli käsin kosketeltavaa. Päässäni pyöri kasa kysymyksiä. "Miten ihmeessä koko homma saadaan toimimaan, niin että taiteilijat hankkivat osuuskunnan kautta itselleen elantonsa?" Minusta myös tuntui, että taiteilijat eivät riittävästi tienneet osuuskuntatoiminnasta. "Ovatko taiteilijat valmiita panostamaan yrityksen käynnistämiseen riittävästi aikaansa ja energiaansa?" "Onko reilua pyytää taiteilijoita sijoittamaan osuuskuntaan 200 euroa/jäsen?" Osuuskuntaa olivat pystyttämässä ihmiset, jotka eivät sitoutuneet siihen jäsenyyden kautta. Humakin sitoutuminen Osuuskunta SummArttiin tulisi jatkumaan vuoden 2014 loppuun asti. Muistelin lukeneeni 90-luvun lopussa yrityksen kuolemanlaaksosta, jonka huonosti johdetut yritys kohtaa kahden vuoden sisällä siitä, kun se on perustettu. Kuolemanlaakson väittämä on: jos yritystä ei ole saatu tekemään tuloa kahden vuoden sisällä sen perustamisesta, sillä ei ole edellytyksiä pärjätä markkinoilla ja tekee konkurssin tai poistuu muuten markkinoilta. Humakin antama tuki kestäisi vain vuoden, jonka jälkeen Osuuskunta SummArtin on pärjättävä omillaan. Jäseniäkin osuuskuntaan pitäisi saada 40, jotta 40% hankerahasta maksettaisiin Humakille.

Toisaalta ajattelin, että asioita voi tehdä rivakallakin tahdilla ja räväkämmällä otteella kuin aikaisemmin on totuttu tekemään. Kaikki mukaan lähteneet taiteilijat olivat aikuisia, joten he ovat varautuneet siihen, jos osuustoiminta ei onnistu. Projektipääällikkö

piti kiinni osuuskunnan perustamisesta, vaikka YritysHelsingin edustaja ja monet muut asiaa seuranneet olivat sitä mieltä, että osuuskunnan palvelut olivat kesken-eräiset, sen toimintaa ei suunniteltu riittävästi ja taitelijat eivät olleet hitsautuneet riittävästi yhteen ja sitoutuneet yrityksensä toiminnan käynnistämiseen.

Projektipäällikkö hoputti taiteilijoita perustamaan osuuskunnan vuoden 2013 puolella, koska vanha osuuskuntalaki oli vielä silloin voimassa. Hänen mukaansa osuuskunta toimisi seuraavat kolme vuotta vanhan lain mukaan, jos se olisi perustettu vuonna 2013. Miten vanha ja uusi laki eroaisivat toisistaan niin, että osuuskunnan perustaminen olisi järkevää tehdä väistyvän lain aikana? Siihen en koskaan saanut vastausta Humakin hanketyöntekijöiltä. Lainsäädäntöä muutetaan yleensä sen takia, että uusi lainsäädäntö mahdollistaa uusia asioita. Ennen kuin laki astuu voimaan, sille tehdään vielä oma lakinsa sen voimaantulosta. Laki osuuskuntalain voimaantulosta 1§ ja 2 mom. todetaan yksiselitteisesti, että uutta osuuskuntalakia sovelletaan myös ennen sen voimaantuloa perustettuun osuuskuntaan, jollei voimaantulolaissa muuta johdu (Laki osuuskuntalain voimaantulosta 422, 1§, 2 mom.). Voimaantulolaissa on lista pykälästä ja asioista, jolloin noudatetaan vanhaa lakia. Todennäköisin syy ”osuuskunnan perustamisen hoputukselle” oli hankkeen rahoittajan maksuaikataulu ja PONNARI-hanke, jonka kautta osuuskunta saisi tuottajan vuodeksi 2014.

Taitelijoilta kysyttiin haastatteluissa ”Mitkä asiat ovat vaikuttaneet siihen, että olet liittynyt osuuskuntaan?”

”Liityin osuuskuntaan, koska aikaisemmin en ole uskaltanut ruveta yrittäjäksi, joten osuuskunta tarjoaa se turvan mitä tarvitsen.” (Taitelija G)

”Mä näin niin kuin hyvin pian et täs on jotakin tämmöistä uutta mitä Suomessa ei oo.” (Taitelija I)

”No, mä tarvitsin jotain tälläistä projektia, jotta voisin tehdä sitä mitä teen. ... koska jo enne kuin kuulin TuPa:sta , minulla oli ajatus perustaa osuuskunta.” (Taitelija A)

”People will help each other.” (Taitelija F)

” As I already told, working together and sharing the advantages... If you need someone in the project to work you can use people from coopera-

tive. You can start creating thing together. You will have to care about the cooperative and be active.” (Taitelijat D)

”Semmonen, miksi ei katsotaan. Ja ehkä Suomessa tarvitaan sellaisia niin kuin hyviä, ihania taitelijoita, ja jos me olemme yhdessä paikassa on helpompi löytää, kuin jos me olemme siellä ja siellä ja siellä, ei kukaan löydä.” (Taitelija B)

6.2.2. PRH:n pyytämät muutokset osuuskunnan sääntöihin

Osuuskunnan jäsenet olivat valtuuttaneet Humakin hanketyöntekijän hoitamaan osuuskunnan perustamiseen liittyvät asiat Patentti- ja rekisterihallitukseen (PRH) päin. Käsittääkseni kukaan osuuskunnan jäsenistä ei osallistunut tähän työhön. En tiedä pyydettiinkö heitä siihen mukaan.

PRH kävi osuuskunnan perustamisasiakirjat läpi ja lähetti korjauskehotuksen osuuskunnan kaupparekisteri-ilmoitukseen liittyen 08.01.2014. Korjauskehotukseen piti vastata 10.02.2014 mennessä, muuten osuuskunnan perustaminen raukeaisi. Sääntöjen korjaukset tuli hyväksyttävä kaikilla osuuskunnan jäsenillä aitoine allekirjoituksineen PRH:hon lähetettävään korjattuun versioon tai käyttää valtuutettua Humakin hanketyöntekijää tekemään tämä. (Patentti- ja rekisterihallitus, 2014)

Perustamiskokouksessa ehdotettu nimi, jossa ”TuPa” oli etuliitteenä, oli jo käytössä muiden yritysten nimissä. Sen takia osuuskunnalle piti ehdottaa uusi nimi. PRH:hon lähetettiin kolme vaihtoehtoa, joista Osuuskunta SummArt eli SummArt Co-op hyväksyttiin.

PRH pyysi korjauksia joihin pykäliin ja ne tehtiin. Ylimääräiseen maksuun lisättiin maksuvelvollisuuden peruste ja enin määrä, jonka jäsen on velvollinen suorittamaan yhden tilikauden aikana osuuskunnalle. Säännöissä ei voitu sitoa toiminimenkirjoitusoikeutta euromääräisiin summiin. Toiminimen kirjoitusoikeuksista päättää osuuskunnan hallitus, ei osuuskunnan kokous.

PRH ilmoitti, että Kaupparekisteriin hyväksytään vain sellaisen henkilön osoite, jolla on suomalainen henkilötunnus. Eräällä osuuskunnan hallituksen jäsenellä ei sellaista

ollut, joten tämän takia hänen pysyvä asuinmaansa ja pysyvän asuinmaan osoite oli ilmoitettava PRH:lle. Hallituksen jäsenellä ei ollut oleskelulupaa Suomessa, eikä siten suomalaista henkilötunnusta. Hänen ETA-alueella oleva virallinen osoitteen ja passikopio vietiin Kaupparekisteriin ennen määräaikaan, ja asia saatiin hoidettua kuntoon.

YritysHelsingin edustaja oli tuonut esille 11.11.13 osuuskunnan sääntöjen perustamispalaverissa, että maahanmuuttajataustaisilla jäsenillä on oltava työluvut kunnossa, kun osuuskunta perustetaan. Osuuskuntalain mukaan osuuskunnan jäsenet voivat olla ETA-alueelta. En tarttunut asiaan ja selvittänyt mitä lupia suomalaisten viranomaisten on pitänyt myöntää ulkomaalaiselle ennen kuin työn tekeminen ja pankkitilin avaaminen, on mahdollista Suomessa. Tämä asia olisi pitänyt käydä läpi viimeistään Osuuskuntapäivässä 23.11.13. Olimme liian hienotunteisia tässä asiassa. Oletimme, että taiteilijat, olisivat järjestäneet oleskelulupansa ja sosiaaliturvatunnuksensa kuntoon. TuPa-hankkeen tarjoama yrittäjyyskoulutus ei ollut kotouttamiskoulutusta, jossa näitä asioita käydään läpi. Tarjottu yrittäjyyskoulutus oli kotouttamiskoulutuksen päälle annettavaa koulutusta, jossa oletuksena oli, että mukana olevilla ihmisillä on jo tuntumaa suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Se ei kuitenkaan riitä, koska joukossa on maahan tulleita ihmisiä, jotka eivät ole hakeneet työhön oikeuttavaa oleskelulupaa. Tämän takia oleskeluluvat on hyvä tuoda keskusteluun heti yrittäjyyskoulutusten alussa. Maahanmuuttoviraston sivuilta löytyy ajantasainen tieto ulkomaalaisten työluvista Suomessa. <http://www.migri.fi/>

Kun PRH:n muutokset oli tehty osuuskunnan sääntöihin ja perustamisilmoitukseen sekä pyydetty tiedot oli toimitettu määräaikaan mennessä PRH:hon, osuuskunta hyväksyttiin kaupparekisteriin, se sai Y-tunnuksen ja pääsi aloittamaan toimintansa.

6.3 Harjoittelemalla havaintoja syntyy

Osuuskunta SummArtin toiminta alkoi toden teolla helmikuussa 2014, kun Humakin palkkaama tuottaja aloitti työnsä. Rahoitus tuottajan palkkaan tuli Humakin hallinnoimasta ja Opetus- ja Kulttuuriministeriön rahoittamasta Ponnari-hankkeesta. Ponnari-hankkeen tehtävänä oli testata miten tuottaja edistää osuuskunnan toimintaa ja

sen jäsenten työllistymistä. Tuottaja työskenteli osuuskunnan tuottajana kymmenen kuukauden ajan helmi-marraskuussa 2014. Hänen tehtävänä oli käynnistää osuuskunnan liiketoiminta. Taitelijat kertoivat haastatteluissa, että he odottavat tuottajan myyvän ja markkinoivan heidän tuotteitaan ja palveluita. Tämän lisäksi hänen odotettiin hoitavan osuuskunnan hallinnon ja tuovan näkyvyyttä taitelijoiden työlle.

”Tuottaja on se henkilö, jonka tarvi olla siellä kuin palomiehen, valmiina sammuttamaan tulipaloja! Ja enemmän kuin suunnitella tulevia projekteja, olla se henkilö siinä välissä, joka löytää yhteyksiä ja osaa yhdistää ihmisiä joilla on samat intressit. Ja ennen kaikkea olla ongelmanratkaisija.” (Taitelija A)

”Olla vahva liideri ja tota osata organisoida itsensä ja kaikkia muita, organisoida ympäriinsä ja olla henkinen liideri ja niin kuin antaa sellainen positiivinen energia kaikille muille ja olla hyvällä mallilla.” (Taitelija E)

Osuuskunnan kehittämiseen perustettiin neljä työryhmää:

- Desing-ryhmä: logon ja visuaalisen ilmeen suunnittelu
- Sisäiset säännöt ja sopimusasiat
- Workshop: toiminnan suunnittelu ja taloustyöryhmä.

Jokaisen osuuskunnan jäsenen toivottiin osallistuttavan ainakin yhden työryhmän työskentelyyn. Tuottaja osallistui lähes kaikkien työryhmien toimintaan. Osallistuin kaikkien muiden ryhmien toimintaan paitsi toiminnan suunnittelu ja taloustyöryhmän toimintaan. Sitä vetämään palkattiin konsultti, jonka kanssa osuuskunnan puheenjohtaja sekä Humakin harjoittelija tekivät yhteistyötä. Konsultti osallistui 5.3.14 Mentorointi- ja verkostoitumispäivään, sparrasi toiminnan suunnittelu ja taloustyöryhmää, sisäisten sääntöjen ja sopimusasioiden työryhmää. Minulle jäi epäselväksi, toiko tämän konsultin käyttö lisäarvoa osuuskunnan toimintojen käynnistämiseen, koska konsultilla ei ollut kokemusta osuuskunnassa työskentelystä tai sellaisen johtamisesta. Toisaalta ulkopuolisen henkilö mukaan tulo saattoi auttaa tuottajan ja projektipäällikön urakkaa. He toivottavasti saivat ulkopuolisen henkilön näkemyksen siihen, miten asioita kannattaisi viedä eteenpäin ja mitä asioita jäsenistön mielessä pyöri.

Tein harjoitteluni yhteydessä erilaisia tehtäviä Osuuskunta SummArtille, joiden avulla tein uusia havaintoja, joita kirjasin ylös. Laadin kaksikielisen asialistapohjan osuus-

kunnan hallituksen kokouksiin Osuuskunnata SummArtin sääntöjen 19§, 5 momentin mukaan. Sen pohjalle oli helppo kirjoittaa hallituksen pöytäkirja. Hallituksen kokouksissa on aina tietyt asiat, jotka on käsiteltävä jokaisessa kokouksessa. Liitin ne alkuun ja loppuun sihteerin, puheenjohtajan ja pöytäkirjantarkastajien nimille paikat, että heidän allekirjoituksensa eivät unohdu ja sen ansiosta hallituksen päätöksistä tulee virallisia.

Pyysin neljältä vakuutusyhtiöltä budjetäärisen tarjouksen vakuutuksista. Tarvitsin osuuskunnan perustamisbudjetin tekoon tiedon paljonko vakuutukset tulevat maksamaan. Tässä vaiheessa osuuskuntaa ei oltu perustettu, joten en kyennyt lähettämään vakuutusyhtiöiden pyytämiä sääntöjä ja hallituksen jäsenten nimiä sekä soutuja. En siis saanut tarjouksia vakuutuksista.

Tein osuuskunnalle tilitoimistoselvityksen. Pyysin kuudelta kirjanpitotoimistoilta tarjouspyynnöt ja tein niistä yhteenvedon. Etsin tilitoimistoja joilla on kokemusta osuuskunnan kirjanpidon hoitamisesta. Etsin isoja ja pieniä toimistoja, jotta sain kuvan siitä mitä he kykenevät tarjoamaan. Eräänä vaatimuksenani oli, että osuuskunnan tuottaja voisi tehdä laskutuksen ja laskujen maksamisen omalta työpöydältään. Kustannuspaikkarakenteen rakentaminen tilitoimiston kanssa oli tärkein asia siksi, että osuuskunnan toiminta saataisiin vakaasti käyntiin. Itsekseni ajattelin, että iso toimisto olisi paras Osuuskunta SummArtin tyyppiselle osuuskunnalle. Isosta tilitoimistosta löytyisi riittävästi tukea ja useampia ihmisiä ottamaan asioihin kantaan, kun osuuskunnan ja sen jäsenten välille tulee erimielisyyksiä raha-asioista. Osuuskunta päätyi lopulta pieneen toimistoon, mikä ei ollut pitkäikäinen ja järkevä ratkaisu. Jo syksyllä 2014 osuuskunnalla oli uusi tilitoimisto.

Niin vakuutuslaitokset kuin tilitoimistotkin pyysivät minulta osuuskunnan sääntöjä ja osuuskunnan hallituksen jäsenten nimiä sekä henkilötunnuksia. Pankit, vakuutuslaitokset ja muut yhteistyökumppanit (kuten tilitoimistot ja rahoittajat) arvioivat osuuskunnan luotettavuutta osuuskunnan sääntöjen, sen hallituksen jäsenten luottotietojen ja taustojen sekä heidän hankintaneuvotteluihin valmistautumisen ja niissä tapahtuman käyttäytymisen perusteella. Yritykset tekevät riskikartoitukset mahdollisille tuleville asiakkailleen, ennen kuin ne antavat tarjouksensa niille (Luottotietolaki 527, 19§, 9 mom.).

Tein myös lakitoimistoselvityksen osuuskunnalle. Pyysin yhdeksältä lakitoimistolta tarjouspyynnöt. Lähtökohtana oli, että etsin juristin jolla on kokemusta työoikeudesta, osuuskuntien toiminnasta sekä tekijänoikeuksista. Pyysin tarjouspyynnössä, että osuuskunnan sopimusketju tarkistetaan, joka syntyy osuuskunnan asiakkaiden, osuuskunnan ja sen työntekijöiden välille. Osuuskunnan eri osastoille Humakin hanketyöntekijät halusivat osastokohtaiset sopimukset, kuten koulutukset, työpajat, viinin maistelu, teatteri- ja musiikki keikat, graafikko, valokuvaaja ja taidevälittäjä sekä verkkokauppasopimus. Yllättävän moni toimisto sanoi heti kättelyssä, että ei anna tarjousta. En tiedä johtuiko tämä siitä, että opiskelija kysyi tarjousta ja oppilaitosvetoisesti perustettu osuuskunta taiteilijoihin, vaikutti liian epämääräiseltä asiakkaalta. Voi myös olla, että tehtävä oli liian pieni tai sitten juristeilla ei ollut riittävästi osaamista osuuskunnista tai tekijänoikeuksista. Työoikeuden osaamisen katson kuuluvat kaikkien juristien leipätyöhön.

Komentoin ensimmäisen osuuskunnan määräaikaisen työsopimus pohjan osuuskunnan tuottajalle ja Humakin hanketyöntekijälle 3.6.2014. Korjasin sen sellaiseen muotoon, että osuuskunta pääsi, sillä vauhtiin. Tässä tekemäni muutokset sopimukseen:

- tilinumero työsopimukseen ja IBAN-muotoon
- työpaikkana on työnantajan määräämä paikka
- työtehtävät kirjattava mukaan
- koeaika kirjaus mukaan, jotta sitä voidaan käyttää
- työtilaisuuden irtisanominen kommentti. En suositellut sijaista, koska lasten kanssa työskennellessä on parempi sopia korvaavasta kerrasta. Muuten lasten kanssa työskentelee sellaisia ihmisiä, joita emme tunne ja joiden taustoja emme ole tarkistaneet. Sijaisen käyttö Osuuskunta SummArtin nimen alla ei niin ikään ole viisasta, kun yritys luo itselleen nimeä ja brändiä.
- palkanmaksu; päivärahat ja matkat mukaan hintoineen.

Osuuskunnan perustamiskokouksessa oli sovittu osuusmaksun maksuaikataulu, joka mukaan se tuli maksaa huhtikuun 2014 loppuun mennessä. Osuuskunta SummArtin sääntöihin on kirjattu jäsenyyden alkavan, kun jäsenhakemus on hyväksytty sekä osuus- ja liittymismaksu on maksettu (Osuuskunta SummArt 2014 a). Tarkistin tuotta-

jalta toukokuun loppupuolella 2014 olivatko kaikki perustajajäsenet maksaneet osuusmaksunsa maksuaikataulun mukaan. Selvisi, että joitakin osuuskunnan hallituksen jäseniä olivat jättäneet osuusmaksunsa maksamatta.

Osuusmaksunsa maksamatta jättäneet osuuskunnan hallituksen jäsenet eivät nyt käytännössä olleet osuuskunnan jäseniä. Hallitusvastuu heillä oli, koska he olivat allekirjoittaneet osuuskunnan perustamissopimuksen. Osuuskunta SummArtin säännöissä ei ole sovittu, että sen hallituksen jäsenten pitäisi olla osuuskunnan jäseniä. Voimassa oleva osuuskuntalaki lähtee siitä, että hallituksen jäsenenä voi olla henkilö, joka ei ole osuuskunnan jäsen (Osuuskuntalaki 421, luku 6, 10§).

Tämän tapahtumaketjun perusteella osuuskuntaa perustettaessa kannattaa kerätä tulevilta osuuskunnan perustajajäseniltä osuusmaksut ennen kuin osuuskunnan perustamisasiakirjat jätetään PRH:hon. Perustamisasiakirjoihin merkitään, että osuusmaksu on maksettu ja siitä on liitetty kuittikopiot mukaan.

6.4 Vastuut liiketoiminnasta

Osuuskunnan hallituksen jäsenet ja työntekijäjäsenet vaikuttavat omalla toiminnallaan, miten he menestyvät osuuskunnan leivissä ja miten osuuskunta menestyy markkinoilla.

6.4.1 Hallituksen jäsenet

TuPa-koulutusten yhteydessä olisi pitänyt ottaa avoimesti esille, millä edellytyksillä ulkomaalainen voi työskennellä Suomessa ja miten kaikkia yrityksiä ohjaava laki ”Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä ja selvittämisestä 503” ja Luottotietolaki vaikuttavat yritysten toimintaan (Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä ja selvittämisestä 503). Hallituksen jäsenen taustat on selvitettävä ennen osuuskunnan perustamista (Nordea, 2014). Hallituksen jäsenellä on oltava oleskelulupa, suomalainen henkilötunnus, luottotiedot ja tausta kunnossa, että hän käytännössä voi toimia luotettavana osuuskunnan hallituksen jäsenenä. On ajan, energian ja rahan tuhlaamista, jos PRH, pankki, vakuutuslaitos tai tilitoimisto selvittä-

vät, ettei osuuskunnan hallituksen jäsenellä ole oleskelulupaa ja kiinteää asuinpaikkaa Suomessa. Tämän takia osuuskunnan toiminnan käynnistyminen viivästyy, yritys ei kykene avaamaan pankkitiliä eikä saa rahoitusta toiminnalleen. Voi käydä myös niin, että osuuskunnan perustaminen raukeaa ja joudutaan järjestämään uusi osuuskunnan perustamiskokous, jossa valitaan hallitukseen uudet jäsenet tai puheenjohtaja. Tämä ei ole oikeudenmukaista niitä jäseniä kohtaan, jotka haluavat aloittaa työntöön osuuskunnan kautta heti sen perustamisen jälkeen. Osuuskuntaan sitoutumisen vakavuudesta on myös keskusteltava, koska hallituksesta eroaminen kesken hallituskauden aiheuttaa osuuskunnalle turhia kuluja ja rapauttaa osuuskunnan hallituksen toimintaa. Osuuskunnan perustamisen yhteydessä osuusmaksu kannattaa kerätä perustajajäseniltä ennen kuin osuuskunnan perustamisasiakirjat jätetään PRH:hon. Se merkitsee jäseniksi liittyvien ihmisten olevan tosissaan osuuskunnan perustamisen suhteen.

Osuuskunnan puheenjohtajalla on oltava kokemusta yrityksen talouden hoidosta tai ainakin halukkuutta sitoutua sen oppimiseen. Kannattava yritystoiminta luo jatkuvuutta osuuskunnalle ja tarjoaa työtä osuuskunnan jäsenille. Osuuskunnan puheenjohtajan tulee edistää tätä kaikilla toimillaan. Osuuskunnan puheenjohtajan on noudatettava osuuskunnan toimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä, arvostettava osuuskunnan kokouksen ja hallituksen päätöksiä tai julkilausumia.

Luovalla toimialalla taiteilijalta vaaditaan näyttöjä, jotka herättävät asiakkaiden ja rahoittajien kiinnostuksen taiteilijan tekemään työhön. Muita taiteilijoita on paljon ja kilpailu alalla on kovaa. Asiakkaiden ajasta kilpailevat myös työ, perhe-elämä, harrastukset ja lepo. Tämän takia Osuuskunta SummArtin hallituksen ja sen jäsenistön on vielä moneen otteeseen mietittävä seuraavia asioita, jotta sen asema vakiintuu suomalaisen taiteenkentällä:

- Mikä on yhteinen tavoitteemme?
- Mihin tarpeeseen ja kenelle tarjoamme tuotteitamme ja palveluitamme?
- Mitä hyötyä asiakkaalle on osuuskuntamme tuotteista ja palveluista?
- Mitkä ovat osuuskuntamme toimintatavat markkinoilla?
- Miten osuuskuntamme tulee menestymään?

Osuuskunnalla on oltava liiketoimintasuunnitelma, joka pidetään ajan tasalla. Vastuu sen tekemisestä on osuuskunnan hallituksella. Liiketoimintasuunnitelman pitää olla kirjallisesti laadittu: toimintasuunnitelma, tuote- ja palvelukuvaukset, asiakaskartoitukset, markkinointisuunnitelma, viestintäsuunnitelma, myyntitavoitteet, talousarvio ja rahoituslaskelma sekä kassalaskelma. Sen avulla ohjataan osuuskunnan liiketoimintaa ja mahdolliset rahoittajat arvioivat sen kykyä toimia markkinoilla.

Kun ulkopuoliset toimijat perustavat osuuskuntia erilaisissa yhteiskunnan rahoittamissa hankkeissa, hankkeen edustajan, joka liittyy osuuskunnan hallitukseen, on oltava henkilö, joka tuo rohkeasti esille mitä suomalainen lainsäädäntö edellyttää ja yhteistyökumppanit vaativat, että osuuskunnan asiat on hoidettu asianmukaisesti. Näitä ovat, että osuuskunnan säännöt tukevat ulkopuolisen rahoituksen hankintaa, osaava tilitoimisto on valittu, osuuskunnan sopimusketju on rakennettu kunnolla ja työsopimusasiat ovat kunnossa.

6.4.2 Työntekijäjäsenet

Osuuskunnan jäsenen vastuuta omistamansa yrityksen liiketoiminnasta ei voi koskaan olla korostamatta riittävästi. Minkä tahansa yrityksen menestys kumpuaa jatkuvasta aktiivisesta myynnistä, johdon ja työntekijöiden aktiivisesta asiakastarpeiden selvittämisestä ja markkinoinnista, johdon ja työntekijöiden innostuksesta, uteliaisuudesta, oma-aloitteisuudesta, ennakkoluulottomuudesta ja halusta kehittää toimialan markkinoita sekä johdon ja työntekijöiden sitoutumisesta siihen mitä he tekevät. Tämän takia osuuskunnan jäsenille on korostettava seuraavia asioita:

- Osuuskunnan jäsenenä olen vastuussa osuuskunnan liiketoiminnan suunnittelusta ja teosta. Se auttaa minua ansaitsemaan palkkani osuuskunnan kautta.
- Mihin tarpeeseen ja kenelle myyn tuotteitani ja palveluitani?
- Mitä hyötyä asiakkaalle on tuotteistani ja palveluistani?
- Mitä uutta voin toiminnallani luoda markkinoille?
- Mitkä ovat toimintatapani osuuskunnan määrittämällä markkinoilla?
- Keiden muiden meidän osuuskunnan jäsenten kanssa voin tehdä yhteistyötä tai tarjota heille palveluitani?

- Osuuskunnan jäsenenä minulla on oltava suunnitelma tuotteistani ja palveluistani. Pidän suunnitelmani ajan tasalla.
- Minulla on oltava myös konkreettisia esimerkkejä tekemistäni töistä: videot, kuvat, äänimaisemat ja kirjalliset esitykset.
- Osuuskunnan jäsenenä minulla on kirjallisesti laadittuna tuotteistani ja palveluistani: toimintasuunnitelma, tuote- ja palvelukuvaukset, asiakaskartoitukset, markkinointisuunnitelma, viestintäsuunnitelma, myyntitavoitteet, talousarvio ja rahoituslaskelma sekä kassalaskelma.

6.5 Suunnittelusta liiketoiminnan tekoon

Osuuskunnan käynnistäessä toimintaansa sain vaikutelman, että osuuskunnan liiketoiminnallinen suunnittelu jäi vähäiseksi. Osuuskunnan yrityskuvan ja verkkonäkyvyyden rakentamiseen panostettiin paljon, mikä oli tärkeää. Yrityksen logon ja graafisen ilmeen avulla luotiin ihmisille osittainen mielikuva yrityksestä. Osuuskunnan nettisivujen kautta osuuskunta pääsi markkinoimaan jäsentensä työtä ja osaamista. Jäsenten kirjoittamat taiteilijaesittelyt toivat jokaisen persoonan esille. Niistä huokui taiteilijan persoonallisuus, joka saattaisi puuttua mainosmiehen tekemästä tekstistä.

Haastatteluissa kysyttiin taiteilijoilta ”Minkä osuuskunnan osaston tai toiminnan aloittaminen on tärkeintä sinulle?”.

”Mutta kyllä koen, että nettikaupan tosi tärkeäksi tällä hetkellä... Saada se pyörimään ja sieltä tulee se leipä.” (Taitelija G)

”Variety is important. All is good... It was good to introduce us for this way of working.” (Taitelija D)

”Tärkeintä minulle on markkinointi ja siitä olisi hyvä saada enemmän tietoa. Luovan alan ainoa keino saada töitä/asiakkaita on markkinointi.” (Taitelija C)

”Musiikkikoulu ja ohjelmatoimisto.” (Taitelija E)

”Varmasti just se, jos aloitetaan.... Meillä on ollut, minusta hirveän hyvä, kun tavataan ja verkostoituminen on ollut hyvin tärkeää. Mutta myös se miten myydään ja paljonko se ja miten paljon voi pyytää, on huono olo olenko taas pyytänyt liian vähän ja too much. Se on se semmoinen stra-

tegia, markkinointistrategia, molemmat ovat minulle hyvin tärkeitä.” (Taitelija B)

”Minulle tärkein SummArtin toimija on se joka vastaa kirjanpidosta. Sopimuksista ja hallinnosta. Toiseksi tärkein on turvallisuus. SummArt antaa minulle luotettavan imagon ajatellen asiakkaitani. Ja kolmanneksi tärkeimpänä pidän epäröinnin poistoa. Jos minulla on joku pulma, voin kysyä. En odota enempää SummArtilta.” (Taitelija A)

Osuuskunta SummArtin Kickoff- ja Mediapäivässä 22.5.2013 osuuskunnan jäsenet näkivät missä vaiheessa kunkin taiteilijan esitykset ja myytävät tuotteet olivat. Joukosta löytyi taiteilijoita, jotka olivat aloittaneet oman luovuutensa kaupallistamisen ja etenivät siinä hyvää vauhtia.

Taiteilijoilta kysyttiin haastatteluissa ”Mikä on sinusta haastavinta osuuskunnan toiminnan aloittamisessa?”. He pohtivat asiaa usealla eri tavalla.

”No, kymmenen eri paikoista tulevien ihmisten laittaminen yhteen. Erilaisuudesta ihan jo kielestäkin, koulutus- ja ammattilaistasosta lähtien, puhumattakaan kulttuurillisista eroista! laittaa heidät yhteen ihan mihin tahansa projektiin, jotta he tekisivät jotakin yhdessä....No, se on todella vaikeaa. Epäonnistumisen prosentti on suuri.” (Taitelija A)

”Kannattavuus. ... Se toimii niin kauan kun sille rahoitusta löytyy.” (Taitelija I)

”How to influence art or how to make contracts people in they own field.” (Taitelija F)

”Maybe the rules...have to make the rules... and also legislation... all the same principals that we support.” (Taitelija D)

”The most challenging thing is to make people to trust people from other countries and how to make money from our work.” (Taitelija J)

”Olisi hirveän kiva jos saamme sellainen, ainakin mitä minä ja www tarvitsemme, on sellainen tanssipaiikka, missä voisimme myydä... kyllä meillä on niin paljon toiveita, pitkä lista, se on haastekin, se on kaikille.” (Taitelija B)

”Eli nyt se on jo aloittanut ja joka päivä on haasteellista. Kyllä ehdottomasti. No periaatteessa saada yhteen nämä niin sanotut paketit ja eri osastot toimimaan elikkä eri osastot ovat just ohjelmatoimisto, musiikkikoulu ja joku nettikauppa ja tota tanssikoulu ja nämä haasteellista et ne alkaa toimimaan. ... että tällästen pakettien yhdistäminen ja tuotteistami-

nen ja tarjoaminen se on haasteellista, mutta siihen pitäisi päästä.” (Taitelija E)

Hanketyöntekijöille ja yhteistyökumppaneille tehtiin Osuuskunta SummArttiin liittyvä SWOT-analyysi haastattelun kysymysten avulla. Liitteessä 10 on yhteenveto siitä. SWOT-analyysissä hanketyöntekijät toivat esille huolensa, miten osuuskunnan toiminnan rahoitus onnistuu ja siitä, että jäsenistö ei ole hitsautunut yhteen. Taitelijoiden välinen yhteistyö ja osuuskunnan tarjoamat edut nähtiin positiivisina asioina. Hanketyöntekijöiltä kysyttiin myös ”Mitkä asiat ovat yllättäneet sinut Osuuskunta SummArtin käynnistämässä?”

”Se mitä kuulin kokouksessa on ollut isojakin asioita ja on mennyt hirveästi aikaa pikkuasioiden kanssa näpräämiseen ja niistä on kasvanut kauhean isoja... Itse käynnistäminen on vienyt hurjan paljon aikaa ja olen itsekin käynnistänyt joskus jonkun osuuskunnan ja tiedän, että siihen menee, mutta..... (Yhteistyökumppani L)

”No positiivisesti on yllättänyt se, et siihen tuli niin paljon jäseniä. Ja niin mukavia ja osaavia jäseniä. ja tota, ja sitte eh, ei se nyt ehkä oo yllätys, mutta kun kyseessä on niinku yritystoiminnan käynnistäminen, niin se on semmonen ihan työläs ja vaativa juttu. ...

.... Meillähän (Humakilla) on projektityöntekijä palkattu, niin hänen tehtävään ovat toimitusjohtajan tehtävät ... Niin hänet ois voinu siihen nimeäkin toimitusjohtajaks. ... Ja tota, se ois itseasiassa reiluu niitä taiteilijoita kohtaan, ja hallituksen jäseniä kohtaan, koska jos on toimitusjohtaja, niin hallituksen jäsenen vastuut on vähän pienempi. Nyt meillä (osuuskunnalla) on hallituksen jäsenil isompi vastuu ja heillä ehkä edellytykset kantaa sitä vastuuta on vähän pienempi.” (Hanketyöntekijä O)

”Aloittaminen hidasta Humakin byrokratian vuoksi, käytännön asioiden takia tuottaja pääsi aloittamaan vasta helmikuussa. Osuuskunta pystytettiin jo joulukuussa. Osuuskunnan hengessä kaikkien on hyväksyttävä päätökset ja jokaisen on osallistuttava toimintaan. Nämä asiat hidastavat projektia.” (Hanketyöntekijä N)

Hanketyöntekijöiltä ja yhteistyökumppaneilta kysyttiin myös ”Mihin asioihin osuuskunnan pitää panostaa seuraavan puolen vuoden aikana?”.

”Jokaisen yrittäjä/taiteilijan on saatava tuotteensa valmiiksi ja markkinointimateriaalit valmiiksi.” (Hanketyöntekijä N)

”Kaikki nettisivut on tekeillä ja pitäisi saada hyvälle pohjalle koko toiminta.” (Hanketyöntekijä P)

”Työtilaisuuksien luominen ja hoitaminen, että tota.....Reippaasti työtilaus sisään, tehään se ja laskutetaan ja sit maksetaan palkat ja sit me tiedetään miten se menee. Jos ei kerran etukäteen oo pystytty sitä selväksi sanoo.” (Hanketyöntekijä O)

Harjoitteluni TuPa-hankkeessa loppui kesäkuussa 2014. Osuuskunnan taitelijat, tuottaja, Humakin hanketyöntekijät sekä uudet harjoittelijat järjestivät yhteisiä tuotantoja syksyn 2014 aikana kuten tanssikoulun, osallistuivat Caisassa Love and Hate -festareille, pitivät kuvataidenäyttelyn ja TuPa-hankkeen päätösjuhlan. Osuuskunnan jäsenet tekivät myös omia projektejaan osuuskuntansa kautta.

Haastattelin keväällä 2016 kolmea Osuuskunta SummArtin jäsentä. Yksi jäsenistä toimii aktiivisesti osuuskunnassa ja kahta jäsentä muut työt olivat työllistäneet viime vuodet. Heidän osaltaan kanssakäyminen osuuskunnan jäsenten kanssa oli vähäistä. Yhteisiä projekteja osuuskunnassa oli tehty harvakseltaan sen jälkeen, kun Humak irtautui sen toiminnasta loppuvuonna 2014. Osa jäsenistöstä oli löytänyt osuuskunnan sisältä itselleen sopivia yhteistyökumppaneita projekteihinsa. Klovnerian, työpajojen ja koulutuksen kautta osuuskunnan liikevaihto oli muodostunut parin viime vuoden aikana. Yksi haastateltavista totesi osuuskunnan tarvitsevan senioriutta, joista muut jäsenet voivat ottaa mallia. Osuuskunnan jäsenten työskentely osuuskunnassa oli ollut sivutoimista.

Vuoden 2014 aika Osuuskunta SummArtin tekemä liikevaihto oli 15 191 euroa (Osuuskunta SummArt 2014 b). Humakin antama tuki loppui Osuuskunta SummArtille vuodenvaihteessa 2014-2015. Vuonna 2015 Osuuskunta SummArt teki 32 426,97 euroa liikevaihtoa. Vuonna 2015 sillä oli jäseniä 46 eli liikevaihto jäsentä kohden oli 704,93 euroa, mikä on vähän. (Osuuskunta SummArt 2015) Näiden tietojen valossa osuuskunta ei kyennyt luomaan merkittävästi työtilaisuuksia sen jäsenistön keskuuteen.

7 JOHTOPÄÄTELMÄT

TuPa-hankkeessa oli useita erilaisista lähtökohdista toimivia toimijoita, jotka työskentelivät toistensa kanssa kaksi vuotta. Tässä ajassa he oppivat tuntemaan toisensa osittain. Hankerahoituksesta maksettiin Humakille 40% siinä tapauksessa, että oppilaitos saa perustettua 40 jäsenen kulttuuriosuuskunnan. Tämä ehto rapautti taiteilijoiden ja Humakin hanketyöntekijöiden välistä luottamusta, joka vaikeutti hanketyöskentelyä puolin ja toisin. Yhteiskunnan rahoittamissa hankkeissa, jossa on mukana useita osapuolia, toiminnan läpinäkyvyys on tärkeää, että lopullinen tavoite saavutetaan.

7.1 Yrittäjäkoulutus ja osuuskunnan perustaminen

Yrittäjyyskoulutuksen tavoitteena oli tarjota maahanmuuttajille suomalaiseen yrittäjyyteen liittyvä tietopaketti, että he voivat halutessaan perustaa yrityksen ja osaavat hakea lisää yrittäjyyteen liittyvää tietoa. Humakin hanketyöntekijät saivat kokemusta, siitä mitä suomalainen yhteiskunta edellyttää, kun ulkomaalainen tai maahanmuuttaja perustaa yrityksen tai liittyy osuuskuntaan. Näissä asioissa hankkeessa onnistuttiin.

Yrittäjyyskoulutuksiin olisi pitänyt hankkia enemmän yrittäjäesimerkkejä maahanmuuttaja taustaisista yrittäjistä, joten vuoden kestävään yrittäjyyskoulutukseen osallistuneet ihmiset olisivat voineet ajatella itseään helpommin yrittäjänä ja saaneet heistä itselleen roolimallin. Koulutuksiin pitää jatkossa luoda enemmän esi- ja kotitehtäviä, joiden avulla taiteilijoiden yrittäjyysajattelua aktivoidaan. Osuuskunnan tarjoamien palveluiden kehittäminen kannattaa aloittaa yrittäjyyskoulutuksen alkumetreiltä ennen kuin osuuskunta on perustettu. Sen ansiosta perustettavan osuuskunnan jäsenet tutustuvat toisiinsa ammatillisesti ja sekä yksityisinä henkilöinä. Yrittäjyyskoulutus palvelee parhaiten ihmistä, jolla on halua ja hinkua kehittää luovuudestaan myytävä tuote tai palvelu.

7.2 Onko osuuskunta lisännyt jäsentensä työtilaisuuksia?

Yritystoiminnan tärkeimpänä onnistumisen tekijänä ovat myyntikelpoiset tuotteet ja palvelut, joita asiakkaat haluavat ostaa. TuPa-hankkeen koulutuksessa luovan osaamisen tuotteistamiseen olisi pitänyt keskittyä enemmän. Yrittäjäyyskoulutukseen osallistuneet ovat vastuussa siitä, miten he kaupallistavat oman luovuutensa. Hankkeen yhteydessä perustettu osuuskunta ei kyennyt luomaan riittävästi työtilaisuuksia taitelijoille ja siinä mielessä hanke ei päässyt tavoitteeseensa.

LÄHTEET

- Aaltonen, Satu & Heinonen, Jarna & Valtonen, Elina 2015. Maahanmuuttajayrittäjien palvelutarpeet ja yrittäjyyden edistäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 23/2015.
https://www.tem.fi/files/42558/TEMjul_23_2015_web_27032015.pdf
- Ahmad, Akhlaq 2005. Getting a Job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Area Job Market. University of Helsinki Department of Sociology Research reports No 247.
- Ahmad, Akhlaq 2010. ”Voisin tietysti palkata heitä, mutta...” Työmarkkinoiden sosiaalinen sidonnaisuus. Teoksessa Sirpa Wrede & Camilla Nordberg: Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, ss. 72–92.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Ammattikorkeakoululaki 932. 2014.
- Arvonlisäverolaki 1501. 1993.
- Bloigu, Katja 2014. Yrittäjänä Suomessa. Maahanmuuttajataustaisten yrittäjien kokemuksia. Magma-studier 1/2014. Helsinki: Ajatushautomo Magma – Tankesmedjan Magma.
- Dahlman, Terhi 2013 a. Raportti_11.6.2013. Humak.
- Dahlman, Terhi 2013 b. Tuottajapalveluja maahanmuuttajataustaisille luovan alan toimijoille, TuPa-hanke, Tiedotustilaisuus 29.4.2013. Humak.
- Dustmann Christian, Fabbri Francesca 2000. Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK. Abstract. IZA Discussion Paper No. 156. Viitattu 19.5.2016. <http://repec.iza.org/dp156.pdf>
- Eduskunta 2016. Perheenyhdistämisen edellytysten tiukentaminen. Viitattu 9.7.2016 https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/perheenyhdistamisen-edellytysten-tiukentaminen.aspx
- Eezy Osk 2014 a. Tilinpäätös 2014. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Eezy Osk 2013 b. Yhteisösäännöt. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Forsander, Annika 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen ja Minna Säävälä (toim.): Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Oy, s.220–244.
- Haavisto, Ilkka 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: Taloustieto Oy. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurma, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy.

- Helsingin kaupunki, 2015 a. Yritysneuvonta ja -palvelut . Viitattu 17.12.2015.
<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/yritykset/yrityspalvelut/>
- Helsingin yliopisto 2015 b. Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. Viitattu 4.10.2015. http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page_id=81
- HOK-Elanto 2016. Yrityksestä. Luvut 2015. Liikevaihto 31.12.2015. Viitattu 24.7.2016. <https://www.s-kanava.fi/web/hok-elanto/yrityksesta/luvut-2014>
- Humak 2012. Tuottajapalveluja maahanmuuttajataustaisille luovan alan toimijoille. Projektisuunnitelma.
- Humak 2013 a. TuPa_Osallistujien_taustatiedot_Kaikki_osallistujat_AnttiKojo .
- Humak 2013 b. TuPa-kyselyn_yhteenveto_tiedoitusilaisuus 4.4.2013 ja 29.4.2013, TuPa-hankkeen aivorihipajojen yhteenveto.
- Humak 2013 c. Tupa-hanke-kyselylomake2_su_ja_eng_Final.
- Humak 2013-2014. TuPa-hankkeen koulutuskalenteri.
- Hämäläinen, Karo 2015. Yrittäjän Taivas+Helvetti. Vol.3 Riko rajasi. Helsinki: One on One Publishing Oy.
- Itikka osuuskunta 2015. Itikka osuuskunta lyhyesti. Viitattu 4.12.2015
<https://www.itikkaosuuskunta.fi/oktajuus/Pages/Itikkaosuuskuntalyhyesti.aspx>
- Joroinen, Tuula 2012. Maahanmuuttajien yrittäjyys Suomessa. Helsingin kaupunki, Tietokeskus. Tutkimuksia 2/2012. Helsinki: Edita Prima.
- Juutinen, Heikki & Stenström Åke & Vuori, Raimo 2006. Tehokas omistajahallinto. Osuuskunnan hallintohenkilöstön käsikirja. Uusimaa: Kirjapaino Uusimaa Oy.
- Juutinen, Heikki & Stenström Åke & Vuori, Raimo 2011. Tehokas omistajahallinto. Osuuskunnan hallintohenkilöstön käsikirja. Helsinki: Pellervo-Seura.
- Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa 2015. Viitattu 17.12.2015.
<http://www.caisa.fi/esittely>
- Karhu, Sami, 2015. Palaveri osuustoiminnasta 2.11.2015 Pellervossa, Helsingissä.
- Karhunen, Paula 2013. Maahanmuuttajataiteilijat taiteen tukijärjestelmässä. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.
- Karjalainen, Jari 1998. Uusosuustoiminta Suomessa. Teoksessa Erkki Karjalainen (toim.) Osuustoiminnallinen yhteisyritys. 1.painos. Helsinki: Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry, 53-72.
- Katajarinne, Petri 2013. TuPa-hankkeen Mentorointipäivä 30.10.2013. Kulttuuri-osuuskunnan perustaminen ja sen kautta toimiminen, luovien alojen ansaintamalli ja arvoketju -luento. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Kela 2016. Omat tulot vaikuttavat peruspäivärahaan. Viitattu 24.11.2016.
http://www.kela.fi/maara_peruspaivaraha-omat-tulot-vaikuttavat
- Ketola, Matti 2015. Palaveri osuustoiminnasta 2.11.2015 Pellervossa, Helsingissä.
- TuPa-kyselyn_yhteenveto_tiedoitusilaisuus 4.4.2013 ja 29.4.2013, TuPa-hankkeen aivorihipajojen yhteenveto.

- Kotouttaminen.fi 2016 a. Maahanmuutto ja kotoutuminen Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 24.4.2016.
http://www.tem.fi/files/45120/Tietopaketti_2016_A4.pdf
- Kotouttaminen.fi 2016 b. Seurantatieto. Barometri. Työelämä ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 12.11.2016.
http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/seurantatieto/barometri/tyoelama_ja_yrittajyys
- Laki kotouttamisen edistämisestä 1386. 2010.
- Laki osuuskuntalain voimaanpanosta 422. 2013.
- Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä ja selvittämisestä 503. 2008.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334. 2007
- Luottotietolaki 527. 2007.
- Maahanmuuttovirasto 2016 a. Perheen luokse Suomeen. Viitattu 24.4.2016.
http://www.migri.fi/perheenjasenen_luokse_suomeen
- Maahanmuuttovirasto 2016 b. Tilastot 2015. Viitattu 24.4.2016.
http://www.migri.fi/tyoskentely_suomessa
- Maistraatit 2016. Ulkomaalaisten rekisteröinti-usein kysyttyä. Viitattu 24.4.2016.
http://www.maistraatti.fi/fi/Palvelut/kotikunta_ja_vaestotiedot/Ulkomaalaisten-rekisterointi/Ulkomaalaisten-rekisterointi---usein-kysyttya/
- Malin, Timo 2012. Tiimioppiminen Businessfactory – Yrittäjyyden oppimisympäristössä. Teoksessa Margit Niemelä (toim.) Puheenvuoroja yrittäjyyden opetuksesta ja sosiaalisesta mediasta. Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu, 9-21.
- Moniheli ry 2015. Viitattu 17.12.2015. <http://www.moniheli.fi/>
- Moilanen, Hanna & Peltokoski, Jukka & Pirkkalainen, Jaana & Toivanen, Timo 2014. Uusi osuuskunta. Tekijöiden liike. Helsinki: Into Kustannus Oy.
- Nieminen, Marjut 2014. Monikulttuurinen asiakastyö. Helsinki: Tietosanoma.
- Nordea, 2014. Keskusteluni Nordean yritysneuvojan kanssa Malmin konttorissa 9.12.2014.
- OECD 2015. International Migration Outlook 2015. OECD Multilingual Summaries. Viitattu 17.5.2016. <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/767acc1-en.pdf?expires=1463479815&id=id&accname=guest&checksum=3AC3D80C3CB82BD73B24DC90063A393E>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Teemu 2010. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Osuuskuntalaki 421. 2013.
- Osuuskunta Lilith 2014 a. Tilinpäätös 2014. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Osuuskunta Lilith 2015. Yhteisösäännöt. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Osuuskunta SummArt 2014 a. Yhteisösäännöt. Patentti- ja rekisterihallitus.

- Osuuskunta SummArt 2014 b. Tilinpäätös 2014. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Osuuskunta SummArt 2015. Tilinpäätös 2015. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Osuustoiminnan neuvottelukunta 2011. Osuustoiminnan arvot ja periaatteet 2000-luvulle. Kansainvälisen Osuustoimintaliiton osuustoiminnan identiteettiä koskeva kannanotto. Porvoo: Kirjapaino Uusimaa.
- Patentti- ja rekisterihallitus 2014. Korjauskehotus.
- Parker, Simon C. 2004. The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pellervo 2010. Osuuskunnan perustajan opas. Osuuskunta- yhteinen yritys saa ideaasi toimimaan. Helsinki: Pellervo-Seura ry.
- Pellervo 2013. Osuuskunnat toimialoittain Suomessa vuoteen 2012 asti. Viitattu 30.10.2015, <http://pellervo.fi/osuuskuntarekisteri/>
- Pellervo 2015. Tietoa osuustoiminnasta marraskuussa 2015. Helsinki: Pellervo.
- Puustinen, Terho & Mäkeläinen, Mika 2013. Taivas+Helvetti. Helsinki: One on One Publishing Oy.
- Pyykkö, Manne 2011. Minustako yrittäjä? Helsinki: WSOYpro Oy.
- Pärnanen, Anna & Sutela Hanna 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pöyhönen, Seppo 2013. Osuuskunta ja osuuskuntalaki. Helsinki: Talentum.
- Ramboll Management Consulting 2013. Maahanmuuttajabarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM 11/2013. Viitattu 12.11.2016. http://www.kotouttaminen.fi/files/39043/Maahanmuuttajabarometri2012_11_2013.pdf
- Raunio, Mika 2015. Innovaatiotalouden maahanmuuttopolitiikka. Kansainvälinen muuttoliike, maahanmuuttajat ja innovaatiopolitiikka. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Innovaatio 33/2015. Viitattu helmikuussa 2016. https://www.tem.fi/files/42834/TEMjul_33_2015_web_12052015.pdf
- Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat 2007. Yhteisösäännöt 2014. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Ravitsemusterapeuttien Osuuskunta VitaMiinat 2014. Tilinpäätös 2014. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.
- Rensujeff, Kaija 2015. Taiteilijan asema 2010. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus.
- Räsänen, Sanna 2014. Tutustuminen Reilu Kauppa ry 12.2.2014.
- Sivonen, Outi & Saukkonen, Pasi 2014. Taide- ja kulttuurialan osuuskunnat Suomessa. Cuporen verkkojulkaisuja 22. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätö.
- Suomen Yrittäjät ry 2016. Petri Malisen sähköpostivastaus 27.4.2016, joka perustuu vuoden 2014 Tilastokeskuksen Yritystietokannan tietoihin.
- Taideosuuskunta Tsuumi 2014 a. Tilinpäätös 2014. Kaupparekisteri. Patentti- ja rekisterihallitus.

Taideosuuskunta Tsuumi 2014 b. Yhteisösäännöt. Patentti- ja rekisterihallitus.

Taike, 2015. Catalyisti. Viitattu 17.12.2015.

<http://www.taike.fi/fi/web/uusimaa/hankkeet/-/project/viewProject/36> Viitattu 17.12.2015

Talaskivi, Katri 2013. "Hyvä mahdollisuus meikäläiselle, joka ei voi ihan kilpailla suomalaisten kanssa. Valtion apurahat monikulttuurisiin taidehankkeisiin: taiteen edistämistä vai kotouttamispolitiikka?. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Tilastokeskus 2014 a. Työssäkäyntitilastot. 027 - Väestö pääasiallisen toiminnan, kielen, ammattiaseman, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2000-2014. Viitattu: 26.4.2016.

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_tyokay/027_tyokay_tau_104.px/?rxid=7b148049-c25b-4479-a936-68d4df357b69

Tilastokeskus 2014 b. Yritystilastot. Osuuskunnat. Viitattu 5.11.2015.

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_yri_aly/003_aly_tau_102.px/?rxid=f0d067c2-698d-4ef9-afe1-776ea6778eb3

Tilastokeskus 2014 c. Väestö alueen, pääasiallisen toiminnan, kansalaisuuden, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2000-2014. Viitattu 25.4.2016.

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vrm_tyokay/?tablelist=true

Tilastokeskus 2015. Yleisin kuukausipalkka yksityisellä sektorilla 2 500 euroa. Viitattu 9.7.2016. https://www.tilastokeskus.fi/til/yskp/2014/yskp_2014_2015-08-20_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2016. Tietoa tilastoista. Käsitteet ja määritelmät. Yrittäjä. Viitattu 26.4.2016. <http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritylkm.html>

Troberg, Eliisa 2014. Osuustoiminnan idea. Helsinki: Helsinki Bofori Oy.

Työsopimuslaki 55. 2001.

Työttömyysturvalaki 1290. 2002.

Yhdessä yrittämään! – Itä-Suomi hanke 2013. Yhdeksäntarinaa osaajista.

YritysHelsinki 2013. Opas Yrittäjyyteen 2013. Työntekijän palkkaaminen. YritysHelsinki (toim.) & Helsingin yliopisto (toim.) Helsinki: Helsingin Uusyrittäjäkeskus ry.

Yrittäjän eläkelaki 1272. 2006.

LIITTEET

- Liite 1 Tilastotietoa Suomen väestöstä ja maahanmuuttajista
- Liite 2 Osuuskunnat toimialoittain Suomessa vuoteen 2012 asti
- Liite 3 Taitelijahaastattelut
- Liite 4 Humakin hanketyöntekijöiden haastattelut
- Liite 5 Yhteistyökumppaneiden haastattelut
- Liite 6 Yrittäjyyskoulutuksen ohjelmat
- Liite 7 Taiteilijoille tehtävä kirjallinen tarvekartoitus
- Liite 8 Taiteilijoille tehtävä henkilökohtainen haastattelu
- Liite 9 Mistä summasta osuuskunnan hallintokorvaus eli provisio vähennetään?
- Liite 10 SWOT Osuuskunta SummArtista 2014 (hanketyöntekijät ja yhteistyökumppanit)

Taulukko 1.

Suomen väestö vuoden 2014 lopussa

	Suomen koko väestö	Suomen, ruotsin ja saamen kieliset	Ulkomaalaiset	Vieraskieliset
Koko väestö	5471753	5161447	219675	310306
Kaikki työvoima ikäiset ihmiset	2636703	2477982	112529	158721
Palkansaajat työvoimasta	2034106	1929711	74014	104395
Yrittäjien määrä työvoimasta	239970	227955	8174	12015
Työttömien määrä työvoimasta	362627	320316	30341	42311
Suomessa asuvien työvoiman ulkopuolella olevien ihmisten määrä	2835050	2683465	107146	151585
Kaikki työttömät Suomessa, %	14	13	27	27
Yrittäjien määrä työvoimasta, %	9	9	7	8

Lähde: Tilastokeskus. Työssäkäyntitilastot. Viitattu 25.4.2016.

025 - Väestö pääasiallisen toiminnan, kansalaisuuden, ammattiaseman, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2000-2014

027 - Väestö pääasiallisen toiminnan, kielen, ammattiaseman, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2000-2014

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__tyokay/?tablelist=true

Taulukko 2.

Ulkomaalaiset Uudellamaalla vuoden 2014 lopussa

Ulkomaalaisten määrä koko maassa	216674
Ulkomaalaisten määrä Uudellamaalla	115095
Uudellamaalla asuvien ulkomaalaisten osuus koko maan ulkomaalaisväestöstä %	53

Lähde: Tilastokeskus. Viitattu 25.4.2016

026 - Väestö alueen, pääasiallisen toiminnan, kansalaisuuden, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2000-2014

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__tyokay/?tablelist=true

Taulukko 3.

Ulkomaalaisten yrittäjäaktiivisuus työvoimasta Suomessa vuoden 2014 lopussa

Turkkilaisista yrittäjiä, %	23,5
Sveitsiläisistä yrittäjiä, %	16,5
Irlantilaisista yrittäjiä, %	14,0
Australialaisista yrittäjiä, %	13,8
Kiinalaisista yrittäjiä, %	13,6

Yli 7% yrittäjäaktiivisuus oli mm. thaimaalaisilla, venäläisillä, iranilaisilla ja useilla Euroopan maiden kansalaisilla.

Lähde: Tilastokeskus. Työssäkäyntitilastot. Viitattu 25.4.2016.

025 - Väestö pääasiallisen toiminnan, kansalaisuuden, ammattiaseman, sukupuolen, iän ja vuoden mukaan 2000-2014

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__tyokay/?tablelist=true

Osuuskunnat toimialoittain Suomessa vuoteen 2012 asti

Energiaosuuskunnat (81)

Hake (59), Pelletti (1), Tuuli (1), Yleinen (20)

Hankintaosuuskunnat (106)

Kone (31), Maatalous (45), Ravinto (2), Ruokapiiri (4), Vaatetus (1), Yleinen (23)

Kehittämisosuuskunnat (50)

Kylä (32), Yleinen (18)

Kulttuuri-, kustannus- ja viestintäosuuskunnat (258)

Näyttämötaide (30), Kustannus (21), Kuvataide (8), Musiikki (45), Museo (1), Viestintä (63), Yleinen (88), Urheilu (2)

Markkinointiosuuskunnat (371)

Asiantuntija (91), Elintarvike (43), Hotelli (1), Keräily (14), Käsityö (71), Luomutuote (15), Maatalous (56), Puu (11), Suoramyynti (15), Yleinen (53)

Matkailuosuuskunnat (75)

Yleinen (75)

Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan osuuskunnat (88)

Hoiva (38), Päiväkoti (11), Yleinen (39)

Työ-, palvelu- ja asiantuntijaosuuskunnat (885)

Arkkitehtuuri (5), Asiantuntija (162), Informaatioteknologia (70), Koulutusjakonsultointi (56), Kuljetus (6), Metsätalous (15), Monitoimiala (412), Pestipalvelu (34), Rakennus (61), Siivous (6), Vaatetus (17), Yleinen (40), Kioskitoiminta (1)

Muut osuuskunnat (1131)

Antenni (7), Asunto (14), Laituri (13), Latu (1), Rahoitus (15), Ruokala (3), Vesi (1012), Yleinen (53), Ympäristönhuolto (12), Laajakaista (1)

Taitelijahaastattelut

Ohje: Mustat tekstit kysytään. Punaiset tekstit ovat haastattelijaa tukemassa ja niitä voi heittää mukaan kainosti.

Taustatiedot

- 1.Nimi
- 2.Mistä maasta olet tullut Suomeen:
- 3.Kauanko olet ollut Suomessa:
- 4.Millä taiteenala:
- 5.Suomenkielen taito: ei ollenkaan, välttävä, hyvä, erinomainen
- 6.Onko sinulla kokemusta yrittäjänä toimimisesta Suomessa tai muussa maassa?
- 7.**Jos kyllä:** Minkä alan yrittäjä olet?
- 8.**Jos kyllä:** Oletko toiminut yrittäjänä taidealalla? Jos on, mitä tehnyt ja mikä yritysmuoto?
- 9.Oletko saanut yrittäjyyskoulutusta Suomessa tai jossakin muussa maassa? Missä?

TuPa-hankeen koulutusohjelma

- 10.Mistä kuulit TuPa-hankkeesta?
(Taiken Catalysti-verkosto, Moniheli ry, Kulttuurikeskus Caisa, Humak, Yritys Helsinki, Uudenmaan liitto, Ystävältä, Kolleegalta, jokin muu, mikä)
11. Minkälaisia odotuksia sinulla oli lähteä mukaan hankkeeseen?
- 12.Oletko osallistunut kaikkiin koulutuspäiviin? (Jos ei, niin miksi ei?)
- 13.Mitä mieltä olet koulutusohjelman rakenteesta (koulutukset, verkostoituminen, mentorointi ja osuuskunnan perustaminen)?
- 14.Mikä päivä on ollut erityisen antoisa sinun kannaltasi? (Jokainen koulutuspäivä käydään erikseen läpi. Näytä koulutuspäivien ohjelmat ja Koulutuskalenteri)

Tuotteistaminen 21.5.13

Mitä on tuotteistaminen? Oman osaamisen tuotteistaminen myytäväksi kulttuuripalveluksi tai – tuotteeksi, luennoitsija Terhi Dahlman
Onnistunut esimerkki: Bollywood-tanssija Rumpa Saha

Markkinointi 24.9.13

Markkinoinnin kohderyhmät, markkinoinnissa käytettävät keinot ja välineet, luennoitsija Antti Pelttari ja Terhi Dahlman.

Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa 23.10.13

Alkavan yrittäjyyden asiantuntijat Sonja Romppanen and Anneli Gylden, Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-palvelut), Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa, luennoitsija Jyrki Simovaara

1.Mentorointi- ja verkostoitumispäivä 30.10.14

Luovien alojen talous, Kulttuuriosuuskunnan perustaminen (Osuuskunta Kulttuuriteko) ja sen kautta toimiminen, luovien alojen ansaintamalli ja arvoketju lehtori Petri Katajarinne
Osuuskuntaan liittyvien taiteilijoiden ryhmämentorointi ja ensimmäinen aivoriihi.

Mentoriparit Timo Mäkilä, Jyrki Simovaara ja Virpi Väisänen sekä Taina Seitsara ja Petri Katajarinne ja Satu Immonen.

Osuuskunta päivä 21.11.13

Osuuskunnan säännöt, vastuut ja oikeudet, Lehtori Jyrki Simovaara, TuPa-COOP:in alustava talousarvio, tuottaja Satu Immonen ja toinen aivoriihi Virpi Väisänen ja Terhi Dahlman.

Yrityksen talous ja hallinto 11.12.13

Rahoitusmallit, budjetointi, yrityksen tulo- ja kulurakenne, kirjanpito, tilinpäätös ja tase. Luennoitsija Essi Aittamaa.

Hinnoittelu ja myynti 11.2.14

Hinnoittelu ja myynti luennoitsija Essi Aittamaa sekä Miten manageri vaikuttaa tuotteen hinnoitteluun ja myyntiin? Manageri Phillip Page, Hoedown Arts Oy.

2. Mentorointi- ja verkostoitumispäivä 5.3.14

Yrityksen strategiatyöskentely, konsultti Ilpo Paasolainen sekä Parhaat käytännöt taiteellisen työryhmän työskentelylle, kirjoittamisen opettaja Miia Toivio, Työväen Akatemia ja Osuuskunta Poesia.

Projektin hallinta -seminaari 19.3.14

Projektin johtaminen ja välineitä projektin hallintaan, yrittäjä Outi Järvinen, Arts Management Helsinki sekä omien projektien tuotteistaminen ja purku, luennoitsija Essi Aittamaa.

15. Mistä olet käynyt hakemassa TuPa-hankkeen koulutusmateriaalia?

16. Oletko ollut tyytyväinen koulutuspäivistä saatuihin materiaaleihin?

17. Mitä mieltä olet onko TuPa-hanke tärkeä/tarpeellinen integroitumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään?

18. Mitä mieltä olit koulutusjärjestelyistä (ajankohta, koulutuspäivän pituus, paikka ja tilat, materiaalit, kahvit)?

19. Aloitatko yritystoiminnan TuPa-hankkeen koulutusten innoittamana tai liitytkö osuuskuntaan?

20. Oletko saanut riittävästi tietoa yhteistyökumppaneistamme ja heidän tarjoamistaan palveluista? (Taiken Catalysti-verkosto, Moniheli ry, Kulttuurikeskus Caisa, Humak, Yritys Helsinki, Uudenmaan liitto)

21. Minkälaisia teemoja toivoisit tuleviin koulutuspäiviin?

Mentorointiverkosto

22. Mitä ominaisuuksia hyvällä mentorilla mielestäsi on?

23. Mihin konkreettisiin asioihin tarvitset mentorointia (liiketoiminnalliseen, taiteelliseen työhösi tai suomalaiseen työskentelyyn tai yhteiskuntaan integroitumiseen)?

Haluatko kertoa jotakin muuta mentorointiin liittyvistä asioista?

Osuuskuntatyö vai oma yritys

24. Oletko liittynyt SummArtin jäseneksi? Jos et, niin miksi et?

25. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet, että olet liittynyt osuuskuntaan?

26. Oletteko järjestäneet osuuskunnan toiminnan organisoimiseksi tapaamisia osuuskunnan jäsenten kesken muutoinkin kuin vain TuPa- ja Ponnari-hankkeen yhteydessä?

27. Kuinka usein mielestäsi teidän tulisi tavata?

28. Mitä osuuskunnan tuottajan tehtäviä pidät tärkeinä oman luovan työsi kannalta?

29. Minkä osuuskunnan toiminnan tai osaston aloittaminen on sinulle tärkeintä? (esim. osastot ja toiminnot)

30. Mikä on sinusta haastavinta osuuskunnan toiminnan aloittamisessa?

31. Haluatko kertoa joitakin huomioita tai ideoita Tupa-hankkeeseen tai Osuuskunta SummArttiin liittyen?

Kiitos kun vastasit.

Satu Immonen
Haastattelut 28.4.13 alkaen

KYSYMYKSET

Taustatiedot

1. Kuinka kauan olet ollut tässä tehtävässäsi?
2. Oletko työskennellyt monikulttuurisessa ympäristössä? Missä?
3. Oletko työskennellyt maahanmuuttajien kanssa? Missä?

TuPa-hanke

4. Miksi Humak on kehittänyt TuPa-hankkeen?
5. Mitkä ovat TuPa-hankkeen tavoitteet Humakille?
6. Mitä Humak haluaa TuPa-hankkeesta?
7. Miten hanke on onnistunut? Miksi?
8. Mitä positiivista se on saanut aikaan?
9. Mitä hanke ei ole saanut aikaan? Miksi?
10. Mitkä ovat olleet vaikeimmat haasteet hankkeessa?
11. Mikä on edesauttanut hankkeen tavoitteiden toteutumista?
12. Mikä on vaikeuttanut hankkeen tavoitteiden toteutumista?
13. Mikä on auttanut omaa työskentelyäsi hankkeessa?
14. Mikä on vaikeuttanut omaa työskentelyäsi hankkeessa?
15. Miten TuPa-hankkeen koulutusohjelma on onnistunut?
16. Miten mentoroinnit ovat onnistuneet?
17. Miten hankkeen piirissä järjestetyt tilaisuudet ovat onnistuneet?
18. Miten hankkeen viestintä on onnistunut?
19. Miten ohjausryhmätoiminta on onnistunut?
20. Kuka on asettanut TuPa-hankkeen ohjausryhmän?
21. Mihin asiantuntijapalveluihin tai toimintoihin olet käyttänyt TuPa-hankeeseen osoitettua rahaa?
22. Onko jokin asia hidastanut tai vaikeuttanut asiantuntijapalveluiden käyttöä?
23. Oletko löytänyt onnistuneita asiantuntijapalveluiden tarjoajia, joita olet käyttänyt tässä hankkeessa?
24. Miten toiminta yhteistyökumppaneiden kanssa on onnistunut?
25. Miten yhteistyö on onnistunut muiden viranomaisten kanssa?
26. Miten koulutusrakennetta pitäisi kehittää, jos koulutusohjelma järjestetään luovalla alalla mutta toisella kampuksella?

Satu Immonen
Haastattelut 28.4.13 alkaen

Osuuskunta SummArt

27. Mitkä asiat ovat yllättäneet sinut Osuuskunta SummArtin käynnistämisessä?
28. Mihin asioihin osuuskunnan pitäisi seuraavan puolen vuoden aikana panostaa?
29. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat vahvuudet?
30. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat mahdollisuudet?
31. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat heikkoudet?
32. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat uhat?
33. Miten näet Osuuskunta SummArtin ja Humakin yhteistyön jatkossa?

Humakin hanketyö ja opettajat

34. Miten hankkeet kehitetään ja suunnitellaan?
35. Mitä ominaisuuksia hanketta vetämään valituilta opettajilta vaaditaan?
36. Miten opettajat perehdytetään ja ohjeistetaan hanketyöskentelyyn?
37. Kuinka paljon opettajat tekevät hanketyöskentelyä vuodessa?
38. Mitä tuotoksia opettajilta edellytetään syntyvän hanketyöskentelystä?
39. Minkälaisen korvauksen opettajat saavat hanketyöskentelystä?
40. Osallistuvat opiskelijat mielellään hanketyöhön?

Humakin hanketyö ja opiskelijat

41. Miten Humakin opetusohjelma tukee tehtäviä, joita opiskelijat tekevät hanketyössä?
42. Mitä ominaisuuksia hankkeisiin osallistuvilta opiskelijoilta vaaditaan?
43. Kuinka paljon opiskelijoiden on tarkoitus kantaa vastuuta työskennellessään hankkeessa?
44. Minkälaisen korvauksen Humak maksaa opiskelijoilleen heidän tekemästä hanketyöstä?

Satu Immonen
Haastattelut 28.3.14 alkaen

KYSYMYKSET

Taustatiedot

2. Kuinka kauan olet ollut tässä tehtävässäsi?
3. Oletko työskennellyt monikulttuurisessa ympäristössä? Missä?
4. Oletko työskennellyt maahanmuuttajien kanssa? Missä?

TuPa-hanke

5. Miten hanke on onnistunut? Miksi?
6. Mitä positiivista se on saanut aikaan?
7. Mitä hanke ei ole saanut aikaan? Miksi?
8. Mitkä ovat olleet vakavimmat haasteet hankkeessa?
9. Mikä on edesauttanut hankkeen tavoitteiden toteutumista?
10. Mikä on vaikeuttanut hankkeen tavoitteiden toteutumista?
11. Mikä on auttanut omaa työskentelyäsi hankkeessa?
12. Mikä on vaikeuttanut omaa työskentelyäsi hankkeessa?
13. Miten TuPa-hankkeen koulutusohjelma on onnistunut?
14. Miten mentoroinnit ovat onnistuneet?
15. Miten hankkeen piirissä järjestetyt tilaisuudet ovat onnistuneet?
16. Miten hankkeen viestintä on onnistunut?
17. Miten ohjausryhmätoiminta on onnistunut?
18. Miten yhteistyö yhteistyökumppaneiden kanssa on onnistunut?
19. Miten yhteistyö on onnistunut muiden viranomaisten kanssa?
20. Miten koulutusrakennetta pitäisi kehittää, jos koulutusohjelma järjestetään luovalla alalla mutta toisella kampuksella?
21. Kuka on asettanut TuPa-hankkeen ohjausryhmän?

Osuuskunta SummArt

22. Mitkä asiat ovat yllättäneet sinut Osuuskunta SummArtin käynnistämisessä?
23. Mihin asioihin osuuskunnan pitäisi seuraavan puolen vuoden aikana panostaa?
24. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat vahvuudet?
25. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat mahdollisuudet?
26. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat heikkoudet?

Satu Immonen

Haastattelut 28.3.14 alkaen

27. Mitkä asiat ovat Osuuskunta SummArtin suurimmat uhat?

28. Miten näet minkälaista yhteistyötä edustamallasi organisaatiollasi on jatkossa Osuuskunta SummArtin kanssa?

29. Miten näet Osuuskunta SummArtin ja Humakin yhteistyön jatkossa?



TuPa KOULUTUS - KULTTUURIPALVELUN TUOTTEISTAMINEN

OHJELMA 21.5.2013 Kulttuurikeskus Caisa klo 10-15

10.00.-10.30.	Tervetuloa TuPa-hankkeen koulutukseen, päivän ohjelman ja osallistujien esittely
10.30.-12.00.	Mitä on tuotteistaminen, kuinka se tapahtuu ja mitä se vaatii tekijältään
12.00.-12.45.	Lounastauko (omakustanteinen)
12.45.-13.45.	Oman osaamisen tuotteistaminen myytäväksi kulttuuripalveluksi tai – tuotteeksi. Tehtävä seuraavaa koulutusta varten.
13.45.-14.00.	Kahvitauko
14.00.-15.00.	Onnistunut esimerkki: Bollywood-tanssija Rumpa Saha

Koulutus pidetään samanaikaisesti suomeksi ja englanniksi

Lämpimästi tervetuloa!

Seuraavassa koulutustilaisuudessa esitellään omat tuotteistamissuunnitelmat, TuPa-raati ja mentorit arvioivat suunnitelmia.

Leikkimielinen kilpailu: kaikki pääsevät äänestämään mielestään parasta suunnitelmaa. Huolellisimmin tehty ja innovatiivisin idea palkitaan.





HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TuPa-hanke tarjoaa tuottajapalveluja taiteilijoille ja luovan alan toimijoille.

Markkinoinnin koulutus 24.9.2013

Ohjelma

10.00–10.15

Alustus ja esittelyt, projektipäällikkö Terhi Dahlman

10.15–11.45

Markkinoinnin kohderyhmät, lehtori Antti Pelttari

11.45–12.30

Lounas

12.30–14.00

Markkinoinnin keinot ja käytettävät välineet, lehtori Antti Pelttari

14.00–14.15

Kahvit

14.15–14.45

Tuotteistamiskoulutuksessa saadut kotitehtävät käydään läpi, projektipäällikkö Terhi Dahlman ja lehtori Antti Pelttari

14.45–15.00

Koulutuksen päätös, projektipäällikkö Terhi Dahlman





HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TuPa-hanke - Tuottajapalveluja taiteilijoille ja luovan alan toimijoille

Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa -koulutukseen 23.10.2013

Paikka on Taiteen edistämiskeskuksen Kotus-salissa, Vuorikatu 24, Helsinki.

Ohjelma

10.00–12.00

Alkavan yrittäjyyden asiantuntijat Sonja Romppanen and Anneli Gylden, Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimisto (TE-palvelut)

Asiantuntijat vastaavat kysymyksiin koskien yrittäjyyttä ja osuuskuntatoimintaa.

12.00–12.45

Lounas

12.45–14.00

Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa, lehtori Jyrki Simovaara

14.00-14.15

Kahvi

14.15-14.45

Yrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa, lehtori Jyrki Simovaara

14.45-15.00

Päivän yhteenveto

Projektipäällikkö Terhi Dahlman



Taiteen edistämiskeskus
Centret för konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIENTALOJEN TOIMIJOILLE

Mentorointi- ja verkostoitumispäivään 30.10.2013

**Koulutuspaikka: Kulttuurikeskus Caisa, Juhlasali, Vuorikatu 14 tai
Mikonkatu 17, Helsinki.**

Ohjelma

10.00–10.15

Alustus ja esittelyt, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.15–11.45

Luovan alan talous, lehtori Petri Katajarinne Humak

11.45–12.30

Lounas

12.30–13.30

Kulttuuriosuuskunnan perustaminen ja sen kautta toimiminen, luovien alojen ansaintamalli ja arvoketju lehtori Petri Katajarinne Humak

13.30–14.50

Osuuskunnan ryhmämentorointi ja aivoriihet

Mentoriparit: Yritysneuvoja Timo Mäkilä Yritys Helsinki ja lehtori Jyrki Simovaara Humak sekä yritysasiamies Taina Seitsara Helsingin kaupungin elinkeinopalvelu ja lehtori Petri Katajarinne Humak.

14.00–14.15 Kahvi

14.50–15.00 Koulutuksen päätös, projektipäällikkö Terhi Dahlman





HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TuPa-hankkeen
TuPa project's
ILTAJUHLA
EVENING PARTY

30.10. klo 18 – 21
30th October from 6 pm to 9 pm
Kansainvälinen Kulttuurikeskus
International Cultural Centre
Caisa

OHJELMA - PROGRAMME

- 18.00
Ovet aukeavat – Entrance time
- 18.30
Tervetuliaispuhe – Opening speech
- 18.40
Musiikkia – Music performance – *Robin DeWan: Didgeridoo
Dreamtime*
- 19.00
Taidetta ja musiikkia – Arts and music – *Victor X: Kandisky Music*
- 19.25
Väliaika – Intermission
- Iltapalaa – Snacks from Café Caisa
- 19.45
Tanssiesitys – Dance performance – *Shristi Neupane*
- 20.00
Musiikkia – Music performance – *Afshin Ardalan: East Meets West
concert*
- 20.25
Loppujuonto – Closing speech
- 20.30
Juhlat päättyvät – Party ends



Talteen edistämiskeskus
Centret för konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIA ALOJEN TOIMIJOILLE

Osuuskunta-seminaari 21.11.2013

Koulutuspaikka: Taiteen edistämiskeskus, Kotus-Sali, Vuorikatu 24,
Helsinki

Ohjelma

10.00-10.15

Alustus ja esittelyt, Projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.15-11.45

Osuuskunnan säännöt, vastuut ja oikeudet, Lehtori Jyrki Simovaara, Humak

11.45-12.30

Lounas

12.30-13.30

Osuuskunnan säännöt, vastuut ja oikeudet, Lehtori Jyrki Simovaara, Humak

13.30-14.00

"TuPa-COOP" alustava talousarvio, tuottaja Satu Immonen, Humak

14.00-14.15

Kahvi

14.15-16.15

Tupa aivoriihi, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak ja tuottaja Virpi Väisänen Humak

16.15-16.30

Koulutuksen päätös, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak



Uudenmaan liitto
Nylands förbund



Vipuvoimaa
EU:lta
1997-2013



Taiteen edistämiskeskus
Centret för konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIA ALOJEN TOIMIJOILLE

Yrityksen talous- ja hallintoseminaari 11.12.2013

Kulttuurikeskus Caisa, Juhlasali, Vuorikatu 14 tai Mikonkatu 17,
Helsinki

Ohjelma

10.00-10.15

Alustus ja esittelyt, Projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.15-11.45

Rahoitusmallit, budjetointi ja yrityksen tulo- ja kulurakenne

Lehtori Essi Aittamaa, Humak

11.45-12.30

Lounas

12.30-14.00

Palkkahallinta ja yhteistyö kirjanpitäjän kanssa.

Lehtori Essi Aittamaa, Humak

14.00-14.15

Kahvi

14.15-14.50

Tilinpäätös ja tase

Lehtori Essi Aittamaa, Humak

14.50-15.00

Koulutuksen päätös, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak



Uudenmaan liitto
Nylands förbund



Vipuvoimaa
EU:lta
1997-2013



Talteen edistämiskeskus
Centret för konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIA ALOJEN TOIMIJOILLE

Hinnoittelu- ja myyntiseminaari 11.02.2014

Kulttuurikeskus Caisa, Juhlasali, Vuorikatu 14 tai Mikonkatu 17,
Helsinki

Ohjelma

10.00-10.05

Alustus ja esittelyt, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.05-11.30

Hinnoittelu ja myynti, lehtori Essi Aittamaa, Humak

- hinnan määräytyminen; kustannusrakenne ja kate
- asiakasryhmät ja myyntityö
- kilpailijat

11.30-12.15

Lounas

12.15-13.30

Hinnoittelu ja myynti, lehtori Essi Aittamaa, Humak

13.30-13.45

Kahvi

13.45-14.50

Miten manageri vaikuttaa tuotteen hinnoitteluun ja myyntiin?

manageri Phillip Page, Hoedown Arts Oy

- miten keikan hinta lasketaan ja miten keikka myydään?
- paljonko manageri voi vaikuttaa taiteilijan projekteihin?
- paljonko manageri ja taiteilija suunnittelevat yhdessä kenelle markkinoida ja myydä taiteilijan työtä?

14.50-15.00

Yhteenveto, tuottaja Minna-Mari Roms, Humak



Uudenmaan liitto
Nylands förbund



Vipuvoimaa
EU:lta
1997-2013



Talteen edistämiskeskus
Centret för konstfrämjande
Arts Promotion Centre Finland



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIENTOIMIJOILLE

Mentorointi- ja verkostoitumispäivä 5.3.2014

Kulttuurikeskus Caisa, Juhlasali, Vuorikatu 14 tai Mikonkatu 17, Helsinki

Ohjelma

10.00-10.05

Alustus ja esittelyt, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.05-11.30

Yrityksen strategiatyöskentely, konsultti Ilpo Paasolainen

Osuuden aikana käydään läpi miten yritykselle määritellään missio, visio, arvot ja strategia sekä miten niitä käytetään liiketoiminnan luomisessa.

Hinnoittelu- ja myyntiseminaarissa annettu kotitehtävä käydään läpi.

11.30-12.15 Lounas

12.15-13.45

Parhaat käytännöt taiteellisen työryhmän työskentelylle, kirjoittamisen opettaja Miia Toivio, Työväen Akatemia

Käydään läpi miten työnjako sovitaan jäsenten kesken, miten apurahoja haetaan työryhmissä ja miten apurahojen jaosta sovitaan ryhmän jäsenten kesken osuuskunta Poesiassa.

13.45-14.00 Kahvi

14.00-14.50

Osuuskunta SummArtin ryhmämentorointi Juhlasalissa, konsultti Ilpo Paasolainen

14.00-14.50

Kerro minkälaista mentorointia tarvitset, tuottaja Satu Immonen, kokoushuone 1.

14.50-15.00

Yhteenveto, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak





HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIA ALOJEN TOIMIJOILLE

Projektin hallinta -seminaari 19.3.2014

Humanistinen ammattikorkeakoulu TKI-keskus (Valkea talo), Ilkantie
4, Helsinki

Ohjelma

10.00-10.05

Alustus ja esittelyt, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.05-11.30

Projektin johtaminen ja välineitä projektin hallintaan, yrittäjä Outi Järvinen, Arts
Management Helsinki

- Mikä on projekti?
- Aikataulutus ja resurssointi
- Tehtävät, työnjako ja tehtävien etenemisen seuraaminen.
- Projektijohtaminen, tekijöiden sitouttaminen projektiin.
- Työkaluja projektinhallintaan: dokumentointi ja yhteydenpito projektin
työntekijöiden välillä.

11.45-12.30 Lounas

12.30-13.45

Projektin johtaminen ja välineitä projektin hallintaan. Omien projektien
tuotteistaminen, luennoitsija ja konsultti Essi Aittamaa

13.45-14.00 Kahvi

14.00-14.50

Projektin johtaminen ja välineitä projektin hallintaan. Omien projektitehtävien
purku, luennoitsija ja konsultti Essi Aittamaa

14.50-15.00

Yhteenveto, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIENTALOJEN TOIMIJOILLE

Yrittäjänä toimiminen -seminaari 10.4.2014

Kulttuurikeskus Caisa, Juhlasali, Vuorikatu 14 tai Mikonkatu 17, Helsinki

Ohjelma

10.00-10.05 Alustus ja esittelyt, Projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.05-11.30 Työosuuskunnan jäsenen verovähennysoikeudet ja työosuuskunnan verotus, Yritysneuvoja Veikko Pirhonen, YritysHelsinki

- Onko se investointi vai käyttömeno?
- Luovientalojen arvonlisäverot
- Työosuuskunnan jäsenen verovähennykset

11.30-12.15 Lounas

12.15-13.45 Case Dr. Zaius, CEO Eliisa Tuisku, Tuotantoyhtiö Dr. Z Oy

- Taitelijan henkiset esteet yrittäjänä
- Taiteen merkitys liiketoiminnassa
- Myynnin vaikeus

13.45-14.00 Kahvi

14.00-15.00 Yrittäjänä toimiminen, Lehtori Jyrki Simovaara, Humak

15.00-16.00 Osuuskunta SummArtin sisäiset säännöt

16.00-16.05 Koulutuksen päätös, projektipäällikkö Terhi Dahlman Humak

10.05-11.30

**Etukäteen sovitut opastukset liiketoimintasuunnitelman tekoon.
Ilmoitamme tilan ilmoittautumisen yhteydessä.**

Yritysneuvoja Timo Mäkilä, Yritys Helsinki
Ota oma PC mukaan.



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIENTOIMIJOILLE

Tekijänoikeudet-seminaari 6.5.2014

Kulttuurikeskus Caisa, Neuvotteluhuone 1 ja 2, Vuorikatu 14 tai
Mikonkatu 17, Helsinki

Ohjelma

10.00-10.05

Alustus ja esittelyt, projektipäällikkö Terhi Dahlman, Humak

10.05-11.30

Lyhyesti sopimuksista ja tekijänoikeudet, lehtori Jyrki Simovaara, Humak

11.30-12.15 Lounas

12.15-13.00

Kuvataiteilija Oliver Kocha-Kalleisen puheenvuoro tekijänoikeuksista

13.00-14.50

Tekijänoikeudet, lehtori Jyrki Simovaara, Humak

- vierailijana Gramexin edustaja

13.45-14.00 Kahvi

14.50-15.00

Koulutuksen päätös, projektipäällikkö Terhi Dahlman, Humak



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



KUTSU
INVITATION

co-operative
SummArt
osuuskunta

**Tervetuloa Osuuskunta SummArtin kickoff- ja mediatilaisuuteen 22.5.2014 klo
13.00–15.00 Kulttuurikeskus Caisan juhlasaliin
(Mikonkatu 17 C / Vuorikatu 14)**

**Welcome to the SummArt Co-operative kickoff and media event on the 22nd of May
from 1 to 3 pm.
Venue: Festivity Hall, Cultural Centre Caisa.**

Lavalla nähdään esityksiä osuuskunnan jäseniltä. Ohjelmassa on mm. musiikkia, bollywoodsalsaa, sirkusta, teatteria & runoutta ja visuaalisten taiteiden videoshow.

The show contains performances by the members of the co-operative; music, bollywoodsalsa, circus, theatre & poems and visual arts.

Osuuskunta SummArt perustettiin 4.12.2013 saattamaan yhteen eri alojen kansainvälisiä kulttuuriammattilaisia. Taiteen aloista edustettuina ovat mm. musiikki, tanssi, kuvataide, valokuvaus, mediataide, graafinen suunnittelu ja kuvitus sekä tuottajuus ja catering. Osuuskunta tarjoaa myös kurssimuotoista koulutusta ja työpajoja.

SummArt Co-operative was established Dec 4th 2013. The coop offers artists and other creative professionals an international platform on which to build a network for a growing and successful business. In the coop they offer services and products containing music, dance, visual arts and photographing, graphic and illustrative design, catering and producing.

Ilmoittautumiset tapahtumaan toivotaan 19.5. mennessä sähköpostitse.
Please, register to the event by email at the latest on the 19th of May:
tuottaja@summart.fi

Lisätietoja /More information: Minna-Mari Roms, tuottaja/ producer 0400 349 217.

www.summart.fi



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TUOTTAJAPALVELUJA TAITEILIJOILLE JA LUOVIA ALOJEN TOIMIJOILLE

Mentorointi- ja verkostoitumispäivä 28.5.2014

Taiteen edistämiskeskus (TAIKE), Kotus-sali, Vuorikatu 24, Helsinki

Ohjelma

10.00-10.05

Alustus ja esittelyt, projektipäällikkö Terhi Dahlman, Humak

10.05-10.50

Elintarviketarjoilu ja -myynti, elintarviketarkastaja Elina Pakkala, Helsingin Ympäristövirasto

10.50-11.35

Alkoholitarjoilu ja -myynti, ylitarkastaja Janne Tapola, Valvira

11.35-12.15 Lounas

12.15-13.45

SOME-markkinointi, viestintäpäällikkö Jarmo Röksä

13.45-14.00 Kahvi

14.00-15.00

Mesenaatin joukkorahoitusratkaisu, tuottaja Tanja Jänicke, mesenaatti.me

15.00-16.00 Yhteenveto, projektipäällikkö Terhi Dahlman



Taiteilijoille tehtävä kirjallinen tarvekartoitus

1. Henkilötiedot

Nimi: _____ Syntymävuosi: _____

Sähköpostiosoite: _____

Puhelinnumero: _____

Onko sinulla työhön oikeuttava oleskelulupa voimassa Suomessa? Kyllä/Ei

2. Mikä on pääasiallinen toimintasi? Valitse yksi vaihtoehdoista.

Palkkatyö _____ Yrittäjä _____ Opiskelija _____ Työtön _____
Vanhempainvapaalla _____ Eläkkeellä _____ Muu _____

3. Valitse yksi tai useampi taide- tai kulttuuriala, jota edustat.

Esittävä taide _____ Musiikki _____ Kirjallisuus _____ Tanssi _____

Kuvataide _____ Valokuva _____ Elokuva _____ Käsityö _____

Keittotaide _____ Digi-media _____ Muotoilu _____ Viihde _____

Taiteellinen opetus _____ Tuottaminen _____ Hyvinvointi _____ Muoti _____

Kulttuuriopetus, kerro tarkemmin mikä? _____

Jokin muu, kerro tarkemmin mikä? _____

4. Kerro millä tavalla haluat kaupallistaa luovan osaamisesi?

5. Valitse yksi vaihtoehdoista.

_____ Osallistun yrittäjäyyskoulutukseen, koska suunnittelen ryhtyväni yrittäjäksi tai olen jo yrittäjä.

_____ Osallistun yrittäjäyyskoulutukseen, koska suunnittelen liittyväni osuuskuntaan.

_____ Osallistun yrittäjäyyskoulutukseen, koska olen kiinnostunut siitä.

6. Hankkeen tarkoituksena on tarjota osallistujille koulutusta eri aiheista.

Kuinka kiinnostavana koet seuraavat aiheet koulutuksessa asteikoilla 1-5 (1=ei kovin kiinnostava, 5=erittäin kiinnostava)? Ympyröi paras vaihtoehto.

Yrittäjyys suom. yhteiskunnassa (lainsäädäntö, rahoitusmallit ja verotus)	1	2	3	4	5
Tuotteistaminen ja markkinointi	1	2	3	4	5
Osuuskuntatyöskentely	1	2	3	4	5
Hinnoittelu ja myynti	1	2	3	4	5
Tekijänoikeudet	1	2	3	4	5
Projektinhallinta	1	2	3	4	5

Puuttuiko listasta jokin tärkeä aihe, mikä?

7. Ympyröi alla olevista vaihtoehtoista, millä kielellä haluat koulutusta?

Suomi

Englanti

8. Haluatko päivä- vai iltaopetusta?

Päivä

Ilta

9. Mentorointi

Tarvitsen mentorointia.

Kyllä/Ei

Tarvitsen liiketoiminnallista mentorointia. Kerro minkälaista.

Tarvitsen taiteellista mentorointia. Kerro minkälaista.

Taiteilijoille tehtävä henkilökohtainen haastattelu

1. Henkilötiedot

Nimi: _____ Syntymävuosi: _____

Sähköpostiosoite: _____

Puhelinnumero: _____

Onko sinulla työhön oikeuttava oleskelulupa voimassa Suomessa? Kyllä/Ei

2. Oletko kiinnostunut toimimaan yrittäjänä vai liittymään perustettavaan osuuskuntaan?

3. Mikä on pääasiallinen toimintasi tällä hetkellä? Teetkö tällä hetkellä taiteellista työtä, sitä sivuavaa työtä vai jotakin muuta työtä?

4. Valitse yksi tai useampi taide- tai kulttuuriala, jota edustat.

Esittävä taide _____ Musiikki _____ Kirjallisuus _____ Tanssi _____

Kuvataide _____ Valokuva _____ Elokuva _____ Käsiyö _____

Keittotaide _____ Digi-media _____ Muotoilu _____ Viihde _____

Taiteellinen opetus _____ Tuottaminen _____ Hyvinvointi _____ Muoti _____

Kulttuuriopetus, kerro tarkemmin mikä? _____

Jokin muu, kerro tarkemmin mikä? _____

5. Mitä näyttöjä sinulla luovasta osaamisestasi? Pyydä taiteilijaa esittämään referenssit kuten CV, kuvia, musiikkia, videointi, arvosteluja tai lehtiartikkeleja tai esitteitä tehdyistä töistä tai työnäyte luovasta osaamisesta.

6. Kenen kanssa olet tehnyt töitä tai ketkä ovat olleet yhteistyökumppanisi?

7. Ketkä ovat asiakkaitasi?

8. Mikä tuotteesi tai palvelusi myy? Arvioi miksi se myy.

9. Paljonko sinulle on maksettu tehdystä työstäsi?

10. Miten haluat kehittää luovaa osaamistasi?

11. Miten haluat kaupallistaa luovaa osaamistasi?

12. Mitä tukea tarvitset tähän?

	A-vaihtoehto Hallintokorvaus maksetaan osuuskunnalle, kun arvonlisävero on vähennetty osuuskunnan myyntilaskusta.	B-vaihtoehto Hallintokorvaus maksetaan osuuskunnalle, kun osuuskunta on vähentänyt myyntilaskustaan alv:n ja kulut.	
Mistä summasta osuuskunnan hallintokorvaus eli provisio vähennetään?			
Myyntilasku sisältää arvonlisäveron	1900,00	1900,00	
Alv, 24%	367,74	367,74	
Veroton myyntihinta	1532,26	1532,26	
A-vaihtoehdossa osuuskunnan hallintokorvaus eli provisio 8% vähennetään tässä kohtaa	122,58		
Välisumma	1409,68		
Kulut			
Tarvikkeita, puvustukset, materiaalit	100,00	100,00	
Tilavuokrat	300,00	300,00	
Teosto, Elävä musiikki, Pienlupa, (10 tapahtumaa/vuosi) 1)	9,84	9,84	
Gramex, Tapahtumalisenssi, (10 tapahtumaa/vuosi) 2)	8,00	8,00	
Majoitus	130,00	130,00	
Matkat	60,00	60,00	
Päivärahat	40,00	40,00	
Välisumma, josta aloitetaan palkan laskenta vaihtoehdossa A.	761,84	884,42	Välisumma, josta vähennetään osuuskunnan hallintokorvaus pois.
		70,75	B-vaihtoehdossa osuuskunnan hallintokorvaus eli provisio 8% vähennetään tässä kohtaa
		813,66	Välisumma, josta aloitetaan palkanlaskenta vaihtoehdossa B.
Työnantajan sivukulut vuonna 2016, 3)			
Työeläkevakuutus on 24,7% palkasta	24,6		
Työttömyysvakuutusmaksu on 0,8% palkasta.	0,008		
Työnantajan sairausvakuutusmaksu on palkasta 2,12% palkasta.	2,12		
Tapaaturmavakuutusmaksu on riippuvainen toimialasta, noin 2% palkasta.	2		
Ryhmähenkivakuutusmaksu on riippuvainen toimialasta, noin 0,07% palkasta.	0,07		
Yhteensä %	28,798		
Välisumma työnantajan sivukulujen jälkeen= työntekijän bruttopalkka	219,39	234,32	
Bruttopalkka	542,44	579,35 Bruttopalkka	
Työntekijän sivukulut vuonna 2016, 3)			
Työntekijän henkilökohtaisen verotuksen piirissä oleva			
Työntekijän osuus työeläkevakuutusmaksusta on 5,7% palkasta.	5,7		
Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu on 1,15% palkasta.	1,15		
Työntekijän sairausvakuutusmaksu on 2,12%.	2,12		
Työntekijän ennakonpidätysprosentti + työntekijän sivukulut yhteensä %	8,97		
Nettopalkka		Nettopalkka	

Lähteet

- 1) Teosto 2016. Elävä musiikki, Pienlupa 2016. Viitattu 31.7.2016, <https://www.teosto.fi/kayttajat/hinnastot/376>
- 2) Gramex 2016. Tapahtumalisenssitarijous, Viitattu 31.7.2016, http://www.gramex.fi/fi/epalvelut/verkkopalvelu_/tapahtumalisenssikampanja
- 3) Etera 2016. Sosiaalivakuutusmaksut ja rajamäärät. Viitattu 31.7.2016, <http://www.etera.fi/tyonantaja/tyelyokalu/sosiaalivakuutusmaksut>

SWOT Osuuskunta SummArtista 2014 (hanketyöntek. ja yht.kumpp.) Liite 10

Vahvuudet

- Yhteisöllisyys
- Asiat voidaan hoitaa keskitetysti
- Taiteilijat saavat apua toisiltaan
- Voidaan käyttää markkinoinnissa hyödyksi
- Jäsenistö
- Humakin tuki
- Mallintaminen
- Luova hulluus
- Yhteys oppilaitokseen
- Monipuolinen osaaminen
- Kansainvälisyys
- Tuottaja hoitaa arkityön ja taiteilija voi keskittyä omaan työhönsä

Mahdollisuudet

- Taiteilijoiden välinen yhteys ja yhteistyö
- Tehdään yhdessä jotain toisenlaista ja saadaan aikaiseksi enemmän kuin yksin
- Yhtiömuoto tarjoaa monia työskentelymahdollisuuksia
- Osuuskunta on hyvä muoto, koska tällöin voidaan hyödyntää yritysmuotoa ja samalla taiteilijat kykenevät toimimaan ryhmässä.

Heikkoudet

- Kansainvälisyys (näkemuserot)
- Organisaatio on rakenteellisesti todella suuri
- Taloudellisesti kannattamatonta
- Demokraattinen asian eteneminen vie paljon aikaa ja on näin heikkous.
- Käytännönläheiset ja sopimustekniset asiat, jotka pitää saada toimimaan
- Kieli on haaste, kun aina ei löydy yhteistä kieltä kaikille. Tosin se on myös mahdollisuus.
- Erilaisia taiteenlajeja, jotka ovat vuodenajasta riippuvaisia
- Yhtään euroa ei ole tullut vielä sisään
- Jäsenistö ei tunne riittävästi toisiaan

Uhat

- Rahoituksen loppuminen
- Kaikki ei ymmärrä, että töitä pitää tehdä, jotta päästää tavoitteisiin
- Hanketoiminta tulee päätymään
- Jos 40 tulee täyteen, niin jäsenmäärä on liian suuri. Tästä voi koitua konflikteja, kun kaikilla on erilaiset intressit.
- Menoja on paljon. Millä ne katetaan?
- Jos hallitukseen tulee ihmisiä, joilla ei ole realistista rahantajua ja vastuut kaatuvat muille ihmisille.