

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Kehittämishanke

**OSUUSTOIMINNALLISEN YRITYSKURSSIN
OPETUSSUUNNITELMA – YHTEISTYÖOPETUSTA WeWorryn
TAPAAAN**

Turo Wilén

Työn ohjaaja Kaarina Ranne
Tampere 2010

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Turo Wilén
OSUUSTOIMINNALLISEN YRITYSKURSSIN OPETUSSUUNNITELMA –
YHTEISTYÖOPETUSTA WeWorryn TAPAAN
12 sivua + 6 liitesivua
23.4.2010
Työnohjaaja Kaarina Ranne

Tiivistelmä

Kehittämishankkeeni sisältää ajatuksiani yhteistyökoulutuksen toteuttamisesta ja sellaisen sisällöstä. Pohdin sitä, miten käytännön elämässä yhteistyötä tehdään projekteissa, yhteiskunnassa ja yritystoiminnassa, sekä mitkä on sen esteenä.

Pääasiallisena raportin materiaalina olivat omat kokemukseni sekä kansallisista että kansainvälisistä projekteista. Tärkeä havaintoni oli, että kulttuuriset erot vaikuttavat huomattavasti tapaan työskennellä ja myös osaltaan yhteistyön sujumiseen.

Projektityön lisäksi kehittämishankkeeni muodostui omista kokemuksistani osuuskuntatoiminnasta ja perustamamme osuuskunnan antaman yhteistoiminnallisen kokemuksen perusteella.

Näistä lähtökohdista lähdin pohtimaan miten yhteistyötä voisi opettaa erilaisissa rooleissa toimiville ihmisille. Tuloksena oli yhdeksän eri koulutusta, joihin muodostin karkean sisällön, mitä kouluttaja voi käyttää pohjana esitykselleen. Hän voi yksilöllisesti lisätä siihen tarpeelliset yksityiskohdat ja esimerkit ja näin tuottaa räätälöidyn ja joustavan koulutuksen tarjottavaksi yrityksille ja yksityisille henkilöille, unohtamatta koulutusyhteisöjä.

Teoreettisia lähteitä käytettiin tässä raportissa varsin niukasti ja siitä syystä tässä työssä ei pyrittykään yleistettävyyteen, vaan kehittämishanke voidaan nähdä kokemuksellisenä case-tarinana.

Avainsanat osuuskunta, yritys yhteistyö, opetussuunnitelma

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto.....	1
2. Yhteisön kuvaus.....	1
3. Kehittämishankkeen teoria	2
3.1. Kehittämishankkeen toteutustapa.....	2
3.2. Kehittämishankkeen tavoite.....	2
3.3. Taustaa yhteistyöstä.....	3
3.3.1. Yhteistyö projekteissa.....	3
3.3.2. Yhteiskunta - yhteiset edutko?.....	4
3.3.3. Yritysyhteistyö - haavekuvako?.....	5
3.3.4. Osuuskunta - yhteistoimintaa.....	5
3.3.5. Yhteistoimintakyky.....	7
4. Kehittämishankkeen toteutus.....	8
4.1. Alku.....	8
4.2. Tuumasta toimeen.....	8
4.3. Ideointi.....	8
4.4. Jako pääryhmiin.....	9
4.5. Yhteistoiminta käytännössä.....	9
4.6. Osuuskunnan lähtökohdat.....	10
4.7. Seuraavat askeleet.....	11
7. Loppuyhteenveto.....	11
Lähteet.....	12
Liitteet.....	12

1. Johdanto

Kaikki alkoi kaksi ja puoli vuotta sitten, kun minut irtisanottiin vuoden 2007 keväällä. Silloin ryhdyin todenteolla tutkimaan mahdollisuuksia perustaa oma liiketoiminta. Tämä oli jo ollut toiveenani useamman vuoden. Silloinen työ alkoi tuntumaan haasteettomalta ja pitkät poissaolot eivät tuntuneet perheestäkään mukavalta.

Samana vuoden syksyllä päädyimme seitsemän muun ystäväni kanssa perustamaan työosuuskunnan. Siitä alkoi työskentely osuuskunnan toimintaa kehittäen.

Osuuskunnan toiminnassa yhteistyö on hyvin tärkeää. Jo osuuskuntalaki edellyttää yhteistoimintaa ja kaikkien kohtelemista yhdenmukaisesti. Koulutus on yksi palvelumuoto, jota osuuskuntamme tarjoaa, ja olinhan itse toiminut opetustehtävissä 80-90-luvulla. Viikoittaisessa koulutuksessa olen ollut 10-vuotiaasta lähtien ja aktiivisesti opetustyötä olen tehnyt vuodesta 1983 alkaen vapaaehtoistyössä. Nykyisin myös opetuksen kouluttajana. Näin ollen tuntui luonnolliselta lähteä opiskelemaan opettajaksi. Koulutuksesta olisi todennäköisesti hyötyä työssä kuin työssä.

Osuuskuntatietous on vähäistä tai perustuu kymmenien vuosien takaisin mielikuviin. Kuitenkin osuuskunta yritysmuotona tarjoaa mielenkiintoisia mahdollisuuksia ja toimii nykyisessäkin yhteiskunnassa. Sanotaankin, että osuuskunta on viisaan valinta.

Yhteistyö- ja osuuskuntaopetukselle on kysyntää. Miksen tuotteistaisi sitä kirjaamalla opetussuunnitelmaa WeWorryn käyttöön. Siitä löytyi kehittämistehtävän aihe tähän opettajakoulutukseen.

2. Yhteisön kuvaus

Työosuuskuntamme nimi on *WeWorry*. Nimi tuo esiin ajatuksen siitä että haluamme huolehtia ja jopa kantaa huolta asiakkaamme asioista ja huolista. Tähän me pyrimmekin. Toivomme antavamme toiminnallamme asiakkaallemme lisäarvoa heidän hankkeissaan.

Haluamme osoittautua luottamuksen arvoiseksi. Yksi perusarvomme on luottamuksellisuus, johon sisältyy se, ettei asiakkaan asioista kerrota kolmansille osapuolille ilman riittäviä perusteita.

Palvelumme on hyvin monipuolista. Käytännön avun lisäksi yhtenä osa-alueena on koulutuksen tarjoaminen, joko sellaisen järjestäminen tai opettajan/ luennoitsijan toimittaminen. Pyrimme aina etsimään asiakkaamme etuja tukevia tehtäväkokonaisuuksia.

3. Kehittämishankkeen teoria

3.1. Kehittämishankkeen toteutustapa

Kehittämishankkeeseen hyödynnän omia kokemuksiani yli 20-vuoden ajalta. Niiden lisäksi hyödynnän viimeisen 1,5 vuoden aikana käymieni luentojen, esitysten ja kirjallisen materiaalin avulla saamiani ideoita. Näiden ideoiden ja kokemusteni yhteisvaikutuksesta muotoutuu opetussuunnitelma WeWorryn tapaan.

Vertailun teoreettisiin tutkielmiin jätän tekemättä ja pitäydyn oman pohdinnan tasolla. Tuotoksen tavoitteena on olla käytännönläheinen ja sen pitää perustua testattuihin menetelmiin ja käytännössä toimiviin ratkaisuihin. Toimivuuden olen havainnut itse tai se on havaittavissa todellisista tosielämän kokemuksista, joita on kirjallisuudessa tai muiden esityksissä.

Liitteeseen 2 olen kerännyt, joitakin kirjallisuudessa esiintyviä ajatuksia yhteistyöstä. Olen esittänyt kaikkiin lainauksiin myös oman näkökantani.

Kehittämishankkeeni kuvaa osaltaan omaa kehitystäni koulutusten suunnittelijana. Se muodostuu omista pohdinnoistani siitä, mitä yhteistoiminta ja yhteistoimintavalmennus on ja mitkä seikat mielestäni estävät hedelmällistä yhteistoimintaa. Pohdintani ei siis perustu suoraan teoreettisiin lähteisiin, mutta myös niiden vaikutus väistämättä välittyy pohdinnoissani. Kuitenkin työni ei tähtää yleistettävyyteen, vaan kuvaus on subjektiivista, omakohtaista.

Kirjaan tuotoksen Mind Map -menetelmällä. Ensimmäisellä sivulla on yhdellä silmäyksellä nähtävissä koulutusvaihtoehdot, joita syvennetään seuraavilla Mind Mapin -sivuilla. Nämä alisivut laajentavat ja lisäävät yksityiskohtia pääsivun eri osuuksiin. Tarpeen mukaan alisivuja tarkennetaan uusilla sivuilla.

Tätä käytäntöä noudattamalla kokonaiskuva on helpompi hahmottaa. Samaa rakennetta voidaan käyttää internetissä, jossa sivuja voi selata klikkaamalla.

3.2. Kehittämishankkeen tavoite

Tavoitteena on koulutusohjelma ihmisille, jotka elävät erilaisissa olosuhteissa ja rooleissa. Tavoitteena on saavuttaa tavallisten ihmisten ymmärrys eli oppilaiden tulisi ymmärtää opetus, sekä hyötyä siitä. Helppo sanoa, mutta niin vaikeaa toteuttaa. Tavoitteita pitää olla, eikä tämä tavoite ole ainakaan huono.

Koulutettavien tulee vaikuttaa niihin tapoihin ja keinoihin, joita koulutuksessa käytetään. Kohderyhmän koulutustaso, kokemus, ikä yms. vaikuttavat myös opetussuunnitelman rakenteeseen. Näin ollen jätän 'pelivaraa' opetussuunnitelmaan siten, että siihen määritellään vain pääkohdat ja aiheen ydin.

Ihmisten roolit voivat olla yrityksen palveluksessa, yrittäjiä tai yksityisiä henkilöitä. Lähestymistavat on mukautettava tilanteeseen sopiviksi. Pysin ottamaan huomioon tämän opetussuunnitelman määrittämisessä ja lopullisesti koulutuksen toteutuksessa..

3.3. Taustaa yhteistyöstä

3.3.1. Yhteistyö projekteissa

Yhteistyö on toimintaa yhdessä ja sen vastakohta on tavalla tai toisella toiminnan vaikeuttamista tai häiritsemistä. Olen valmistumisestani lähtien toiminut projektityössä. Siinä jos missä tarvitaan yhteistyötä.

Projektit ovat määräaikaisia ja niissä on alku ja loppu. Niiden välissä on tiettyjä vaiheita, jotka johtavat toiseen vaiheeseen. On mielenkiintoista, että oli projektin kohde mikä tahansa, niin projekteissa on aina hyvin paljon samoja piirteitä ja samoilla edellytyksillä voidaan saavuttaa hyvä lopputulos.

Yksi tärkeimmistä on yhteistoiminta. Vuosien kokemus toimimisesta ihmisten kanssa, joilla on erilainen tausta, ammatti, koulutus, kokemukset, kulttuuri, kieli ja niin edelleen, on antanut näkemyksen siitä, mikä voi mennä pieleen ja toisaalta opettanut myös sen miten tukea yhteistoimintaa.

Yhteistyö vaatii aina toisen ihmisen ottamista huomioon. Ihmisten lähtökohdat poikkeavat paljon. Lapsuus on voitu viettää köyhässä tai rikkaassa kodissa, yksin tai monen sisaruksen kanssa, maaseudulla tai kaupungissa, eläinten kanssa tai ei, maalla tai merellä. Perhe on rakenteeltaan voinut olla yksinhuoltajuus tai molemmat vanhemmat tai uusioperhe, jossa toinen vanhemmista ei ole oma biologinen isä tai äiti. Kaikki nämä vaikuttavat siihen miten eri tilanteissa ihminen toimii ja suhtautuu toisiin ihmisiin. Eli vaikuttaa myös yhteistyöhön.

Otetaan esimerkki. Kaksi ihmistä, joista toinen on liikkunut merellä lapsesta asti. Hän on kokenut myrskyt, sumut ja erittäin kauniit tyynet illat kuvankauniilla auringonlaskulla. Toisen ihmisen kokemukset ovat peräisin lähinnä kaupungista. Kerran kesässä on käyty mummolassa maalla Itä-Suomessa. Miten heiltä onnistuu purjehtiminen, joka on vaativaa yhteistyötä. Ensimmäinen ihminen on veneessä kuin kotonaan, tuntee veneen liikkeen ennakkoiden ja rennosti. Hän pystyy keskittymään siihen milloin köyttä pitää kiristää ja milloin löysätä. Toinen ihminen jännittää jokaista veneen liikettä ja on kuin jännittynyt jousi. Keskusteluun osallistuminen voi tuottaa vaikeuksia, puhumattakaan siitä, että pystyisi keskittymään rakentavaan pohdintaan siitä miten tuulesta saadaan energia parhaiten hyödyksi veneen eteenpäin vieväksi voimaksi. Yhteistoiminta on kuitenkin mahdollista, kunhan huomioidaan lähtötilanne ja rakennetaan siitä tasosta eteenpäin.

Kansainvälisissä projekteissa kulttuurierot ovat yhteistoimintaan erittäin paljon vaikuttavia. Tietenkin jo kielimuuri voi merkittävästi rajoittaa toimintaa, koska toinen voi ymmärtää termit eri lailla, jos ymmärtää ollenkaan.

Kansakuntien erot arvoissa olivat nähtävissä Portugalissa eräässä projektissa. Aikataulun kiristyessä suomalaiset ehdottivat paikallisille työntekijöille, jos he voisivat jakautua kahdeksi ryhmäksi lounaalle niin, että he ruokailisivat eri aikaan.

Näin työnteko ei keskeytyisi. Paikalliseen kulttuuriin kuului se, että lounaalla ruokaillaan, juodaan pullo punaviiniä ja vietetään aikaa yhdessä, joten suomalaisten ehdotusta ei hyväksytty. He pitivät työtehokkuutta tärkeämpänä ystävyyssuhteita ja ajankäyttöä toisten ihmisten kanssa.

Projekteissa toimitaan yhdessä asiakkaan edustajien, konsulttien, työtovereiden, alihankkijoiden, toimittajien ja muiden hyvin erilaisissa rooleissa toimivien ihmisten kanssa. Heillä on yleensä täysin erilaiset kiinnostuksen kohteet. Heitä kuitenkin yhdistää kyseinen projekti. Sen hyväksi toimiminen helpottuu, kun nähdään kokonaisuus ja se oma pieni panos osana koko projektia.

Kaikkien tehtävä on toteutuksen kannalta tärkeää! Näistä pienistä henkilökohtaisista työsuorituksista on tuloksena projektin lopputulos. Projektista on löydettävä yhteiset tavoitteet ja kaikkia kiinnostavat erityispiirteet. Kun kaikki antavat parhaansa projektin toteutumiseksi, niin tuloksena on paras mahdollinen lopputulos.

3.3.2. Yhteiskunta - yhteiset edutko?

Yksilön erilaisuuden hyväksyminen ei ole normaalia nykyään. Pikemminkin henkilöt yritetään muokata samankaltaiseen muottiin tavalla tai toisella. Jossain määrin siinä onnistutaan television, kauppamaailman ja tekniikan avulla. Tämä on valitettavaa, koska seurauksena on tylsistyneitä ja apaattisia ihmisiä ilman omia ideoita ja luovuutta. Se ei ole yhteistoimintaa edistävää.

Yhteistoiminta on aktiivista toimintaa ei passiivista seurantaa. Nykymaailman saavutukset, kuten televisio ja tietokoneet, saavat meidät istumaan hypnotisoituna näyttöjen edessä. Sivullisen katsoessa näyttää siltä kuin kyseessä olisi pysäytyskuva. Mitään ei tapahdu. Ajatustoimintakin taitaa jäähmettyä.

Mikä saa ihmisen olemaan kiinnostuneempi kaukana olevasta kuin hänestä, joka on siinä käden ulottuvilla. Mahdollisuus virkistävään ajatustenvaihtoon kasvotusten vaihdetaan kommunikointiin teknisten välineiden kanssa. Siihen on olemassa puhelimet, teksti-, sähköpostiviestit, Skype, chatit, Facebook, Twitter ja mitä vielä tulossa onkaan. Hyviä yhteydenpitovälineitä kunhan niiden käyttö pidetään hallinnassa. Eli on pakko seurata ajankäyttöään ja niitä tilanteita, joissa välineitä käyttää. Oikea hetki tuskin on se kun kylässä on ystäviä ja isäntä istuu tietokoneella keskustelemassa Facebookissa.

Yhteiskunta asettaa omat tavoitteensa, jotka eivät valitettavasti kulje käsi kädessä yksilöiden etujen kanssa. On jälleen nähtävä enemmän kuin vaan ne omat edut. Kun tätä ei hyväksytä, niin seurauksena on yhteiskunnan ulkopuolelle lähteviä oman tien kulkijoita.

Tarkoitus ei ole puuttua mitenkään yhteiskunnan toimintaan, mutta sen tarkasteleminen osoittaa, että omista eduista on luovuttava yhteistoiminnan hyväksi. Yhteistyö ja -toiminta on hyvin pitkälti toisen etujen tukemista. Näin toimimalla hyötyy aina itsekkin.

Ei ole helppo sanoa mikä on oikein ja mikä ei. Eri ihmiset, ja sama yksilö eri aikaan,

voivat valita eri tavoin. Siksi yhteistyössä on aina määriteltävä ensin tavoitteet. Kun tavoitteet on määritelty, niin sen jälkeen yhteistyötä on se mikä auttaa tämän tavoitteen toteutumista. Valinnat voivat olla silloinkin erilaisia, mutta kuitenkin ne johtavat lopulta tavoitteisiin. Kaikki eivät suoranaisesti hyödy itse tavoitteesta, mutta he hyötyvät välillisesti tavoitteeseen johtavista työvaiheista, esimerkiksi saamalla työtä ja palkkaa hyödykkeiden ostamista varten.

3.3.3. Yritysyhteistyö - haavekuvako?

Olen kuullut yrittäjän sanovan, ettei yrittäjiä kateellisempia ihmisiä löydykään. Hänellä oli kyllä perusteitakin esittää. Jos hän teki yritysyhteistyötä toisen yrittäjän kanssa, jossakin projektissa, niin seuraavassa projektissa nämä yhteistyön tekijät olivat kilpailijoita.

Mistä kateellisuus on peräisin? Onko syynä ahneus, halu saada enemmän? Vai olisiko kyseessä luottamuspuula? Tuskinpa yhtä selvää syytä löytyy, eikä kaikkien yrittäjien yhteistyötä ole mahdollistakaan toteuttaa.

Miksi yrittäjistä puhuttaessa ulkopuoliset sanovat heidän elävän työlleen ja tekevän 24 tuntisia työpäiviä? Onko se yhteiskunnan vaatimus? Vai onko yrittäjän menestyminen kiinni siitä, että hän saa kaikki projektit ja hoitaa kaikki työt, koska kukaan muu ei siihen pystyisi, eikä osaisikaan. Ehkä muitakin syitä löytyy ...

Yrityksiä syytetään kartellista, jos yhteistyö on liian läheistä. Normaalille kilpailulle ei ole edellytyksiä. Onko se normaalia kilpailua, jos maan ulkopuolinen yritys voittaa tarjouskilpailun promillen osien erolla paikalliseen yritykseen nähden. Ja kaiken lisäksi rikkoo toistuvasti turvallisuusmääräyksiä projektin aikana. Tai kuinka moraalisesti oikein toimii yritys, joka riistää työntekijöitään uhkailemalla ja painostamalla tekemään ylitöitä, ja tietenkin ilman lisäkorvausta. Kaikki nämäkin esimerkit ovat todellisesta elämästä.

Yrityksen koko vaikuttaa hyvin paljon henkilöiden toimintaan. Tämän voin todeta omakohtaisesti, koska olen työskennellyt eri kokoisissa yrityksissä. Mitä pienempi yritys on, sitä laajempi on vastuualue. Suuremmissa yrityksissä voidaan tehtäviä ja vastuuta helpommin siirtää muille. Aina lopulta yhteistoiminta johtaa parhaisiin tuloksiin.

3.3.4. Osuuskunta - yhteistoimintaa

Osuuskunta yritysmuoto englanniksi on co-operative eli suora suomennus on yhteistoiminta. Websterin sanakirja liittyy termiin halukkuuden työskennellä yhdessä yhteisen hyödyn tai etujen hyväksi. (Webster, s. 321 co-operative.)

Osuuskuntatoiminnan ajatellaan alkaneen Englannissa 1820-luvulla ja saapuneen Suomeen 1800- ja 1900-luvun vaihteessa. On kuitenkin todisteita siitä, että jo ensimmäisellä vuosisadalla on ollut osuuskuntatoimintaa kalastajien keskuudessa.

Sanoisinkin pikemmin niin, että ihmisten välillä on ollut yhteistoimintaa niin kauan kuin ihmisiä on ollut.

Ehkä juuri osuustoiminnan tausta, joka on maataloudessa, on saanut aikaan sen ennakkokäsityksen, että osuuskuntayrittäminen sopii meijeriin ja maatalouteen. Käsitys on väärä. Yritysmuotona osuuskunta täyttää valtavan aukon rekisteröityjen yhdistysten ja osakeyhtiöiden välissä. Joustavana yritysmuotona seurauksena on "ihmisen näköistä ja kokoista markkinataloutta" (Osuuskuntalaki, 2§).

Osuuskunta on yritys ja sen toimintaan vaikuttaa kaikki samat kirjoitetut ja kirjoittamattomat lait, mitkä määrittelevät yritystoimintaa kokonaisuudessaan. Poikkeuksena on osuuskunnat, jotka muistuttavat yhdistyksiä esimerkiksi vesiosuuskunnat. Niiden tarkoitus ei ole harjoittaa liiketoimintaa, vaan mahdollistaa jäsenille palvelut, esimerkiksi puhdas vesi kotiin ja likainen pois.

Osuuskunnan perustamiseksi on kirjoitettava säännöt, allekirjoitettava perustamiskirja, täytettävä kaupparekisterin hakemus ja maksettava rekisteröimismaksu. Kun nämä toimitetaan kaupparekisteriin ja sieltä tulee hyväksyntä, niin osuuskuntamuotoinen yritys on laillinen. Yrityksen perustaminen on Suomessa helppoa. Osuuskunnan kohdalla jonkin asteista yhteistoimintaa tarvitaan jo perustamisvaiheessa sääntöjen kirjoittamiseksi ja perustamiskokouksen pitämiseksi. Toiminimen perustamiseksi ei niitä tarvita.

Osuuskunta on perustettu, mutta mitä sitten? Siihen ei selviä ohjeita voi kirjoittaa. Kaikki on hyvin tapauskohtaista. Yritystoiminta on riskejä ja karikkoja täynnä. Suurimpana riskinä on asiakas tai sen löytäminen. Sieltä se raha tulee. Kilpailevat yrityksetkin voivat aiheuttaa vaikeuksia esimerkiksi hintatasoa laskemalla.

Yritystoimintaan vaikuttavia kirjoitettuja lakeja on verolait, työaikalaki, vuosilomalaki ja niin edelleen. Osuuskuntalaki määrittelee rajat toimintamahdollisuuksille ja yksityiskohdat kirjataan jokaisen osuuskunnan omiin sääntöihin.

Kirjoittamattomia lakeja on yritystoiminnan kannattavuuteen liittyvät tosiasiat ja matemaattiset seikat. Myyntihinta pitää olla suurempi kuin kulut ja palkat. Verot ja vakuutukset ja muut muiden ottamat osuudet ovat yllättävän suuret. Asiakkaalta saadusta rahasta on todellisuudessa vain pieni osa omaan käyttöön. Liikeidean pitää olla toimivat ja kustannukset suhteessa saatavaan korvaukseen. Eli toiminnalle pitää olla liiketaloudelliset edellytykset.

Kukaan ei varmista tietojasi edellä mainitusta asioista, kun yritystä perustetaan, siksi on erittäin tärkeää selvittää ne itse. Osuuskunnan perustaminen ei vaadi paljon, kuten yllä kerrottiin. Yritysmuotona osuuskunta on helppo lopettaa jäsenien päätöksellä ellei taloudellisesti olla ajautettu umpikujaan ulkoisten velkojien vuoksi.

Osuuskuntatoimintaankin vaikuttaa erityisesti yhteistoiminnalliset kyvyt ja tavat. Perustaminen on suhteellisen helppoa, mutta toiminta yhdessä muiden kanssa ja heidät huomioiden on jatkuvuuden kannalta elintärkeää. Perustamisen jälkeen on mahdollisuus harjoittaa laillista liiketoimintaa, mutta kenen kanssa? Tarvitaan asiakkaita ja yhteistoimintaa myös heidän kanssaan.

Yhteinen hyöty tai edut auttavat työskentelyä yhdessä. Valitettavasti aina ei havaita

yhteyttä työsuorituksen ja saatavien etujen välillä. Osuuskuntaa perustettaessa yhteinen toiminta nähdään etuna, mutta kun aikaa kuluu ja tulee esiin vaikeuksia, niin havaitaan edelleen yhteinen hyöty? Entä, jos kaikki eivät samoin noudata sovittuja suuntaviivoja. Miten osuuskunnan toiminnassa olevat kokevat toisten aseman ja toiminnan? On monia seikkoja, joita on hyvä miettiä tarkkaan ennen kuin lähtee osuuskuntatoimintaan mukaan.

Kaikenlainen kateus ja pikkumaisuus syö yhteistoiminnallisuutta. Yhteinen hyöty ja edut hämärtyvät. Tuloksena voi olla riitoja, jotka pahimmillaan voivat johtaa suuriin vaikeuksiin. Pienistä asioista ja erimielisyyksistä voi syntyä lihavampia riitoja. Riidat voivat lamauttaa osuuskunnan päätöksenteon ja tästä on seurauksena toiminnan vaikeutuminen, asiakkaiden menettäminen ja mahdollisesti koko toiminnan loppuminen.

Tarkastellaan seuraavanlaista tilannetta. Työosuuskunta, jonka ovat perustaneet neljä eri alan ammattilaista: sähkömies, putkimies, rakennusmies, rakennusinsinööri ja kirjanpitäjä. Yhdistelmä näyttää hyvältä. Kaikkien taidot täydentävät toisiaan ja kokonaisuus palvelee hyvin talonrakennus- ja remontointiprojekteja. Osuuskunta voi ottaa vastuulleen koko remontin.

Mitkä ovat tavoitteet? Perustavoitteena on varmasti turvata kaikkien työllisyys ja sen kautta toimeentulo. Mutta hyväksytäänkö erot? Sähkö- ja putkimiehen työtuntien laskutushinnat ovat suuremmat kuin rakennusmiehellä. Toisaalta rakennusmies työllistyy yhdessä kohteessa täysiaikaisesti, kun taas muut työllistyvät vain osaaikaisesti. Yksi saattaa olla vielä huomattavasti hitaampi työssään kuin toiset. Antaako ammattilypeys periksi sille, että voi auttaa toisen ammattiryhmän työntekijää hänen työssään. Mitkä ovat perusteet voiton jakamiseksi?

Hyödyt ovat suurimmillaan kaikkien työskennellessä tehokkaasti yhteisen kohteen hyväksi. Näin ollen tavoitteena pitää olla kohteen kunnostaminen ja asiakkaan pitäminen tyytyväisenä. Tyytyväinen asiakas ottaa yhteyttä myös jatkossa ja näin kaikki osuuskunnan jäsenet hyötyvät hyvin tehdystä työstä.

Tämä esimerkki osoittaa erittäin selvästi sen, että osuuskunnassa pitää puhaltua yhteiseen hiileen. Yhteistoiminta toteuttaa kaikkien jäsenten omatkin tavoitteet.

3.3.5. Yhteistoimintakyky

Kuten edellisistä kohdista havaitaan, niin yhteistoimintakyky on hyvin tarpeellista. Tähän tarpeeseen on kehittämishankkeessa tarkoitus tuottaa valmennusta. Valmennusta, joka pysyy maanläheisenä ja kaikki valmennukseen osallistuvat voivat kokea hyötyvänsä siitä.

Tavoite on korkealla, mutta jollei se olisi, niin tulos voisi jäädä valitettavan vahaaksi. On muistettava, että halu yhteistyöhön lähtee jokaisen yksilön sisältä. Mitkään koulutukset, säännöt tai lait eivät siihen voi pakottaa. Ainoa keino on ymmärtää, että yhteistoiminta auttaa itseä ja on eduksi kaikille.

Miten yhteistoimintaa voidaan valmentaa? Miten osuuskunta yritysmuotona tukee

yhteistoimintaa? Miten toivottu lopputulos voidaan saavuttaa yhteistyössä? Keille yhteistoimintavalmennusta voidaan markkinoida?

4. Kehittämishankkeen toteutus

4.1. Alku

Suurin osa opettajista sanoo, että he ovat 'ajautuneet' tavalla tai toisella opettajiksi. En lähde tätä kyseenalaistamaan, mutta kyllä kai se opettaminen on jotenkin kiinnostanut. Nimittäin toisten edessä puhuminen ja esiintyminen on yleisempiä asioita, mitä ei haluta tehdä. "Mieluummin kuolen, kuin esiinnyn!" sanovat monet.

Voin rehellisesti sanoa, että ajauduin tähän osuuskunta asiaa -koulutukseen täysin ajattelematta. Olin eräässä koulutuksessa, jossa yhtenä osuutena oli yritystoiminta. Ehdotin, että voisin kertoa osuuskunta muotoisesta yrittämisestä ja sellaisen perustamisesta, koska oli omakohtaista kokemusta.

Ensimmäinen esitys omalle ryhmälle ja siitä se on jatkunut jokaisella vastaavalle lyhyt kurssilla, sekä joissakin muissakin tilanteissa. Saatu myönteinen palaute on tuonut mieleen sen, että aihetta voisi laajentaa ja muodostaa koulutusvaihtoehtoja, jotka rakentuvat tämän yhteistoiminta-ajatuksen ympärille.

4.2. Tuumasta toimeen

Ensimmäisiä askeleita koulutuksen 'tuotteistamiselle' oli se, kun opettajakoulutuksen ohjaavan opettajan kanssa suorittamakseni opetustilanteeksi valitsin juuri tämän 'Osuuskunta asiaa' -tietoiskun.

Kävi vielä niin hyvin, että ohjaava opettajani pystyi osallistumaan kahteen peräkkäiseen osuuteen, joissa pystyin testaamaan uutta lisäosuutta ja saamaan samalla rehellistä palautetta sen toiminnasta ja muutenkin esityksestäni.

Peruspaketti oli kasassa ja nyt ideoimaan miten vaihtoehtoja voisi toteuttaa. Osuuskuntatoiminnasta on hyvin lyhyt askel yhteistoimintaan. Keskustelussa esimieheni kanssa kehittämishankkeesta ja jatkosuunnitelmistani, hän ehdotti tämän tyyppistä aihetta.

Parin yön jälkeen aihe tuntui itse asiassa oikein hyvältä. Ja ennen kaikkea se sopi sen hetkiseen olosuhteeseeni, sekä tietenkin WeWorryn toimintamalliin.

4.3. Ideointi

Minulla on kokemusta kehittämisprojekteista, joten uuden ideointi ja sellaista toimintaa tukevien työmenetelmien hallinta tukee tätä työtä. Joten oli aika kohdistaa harmaiden aivosolujen toiminta tämän hankkeen suorittamiseen.

Olin juuri suorittanut henkilöstöhallinnan opintoja ja siinä yhteydessä osallistunut

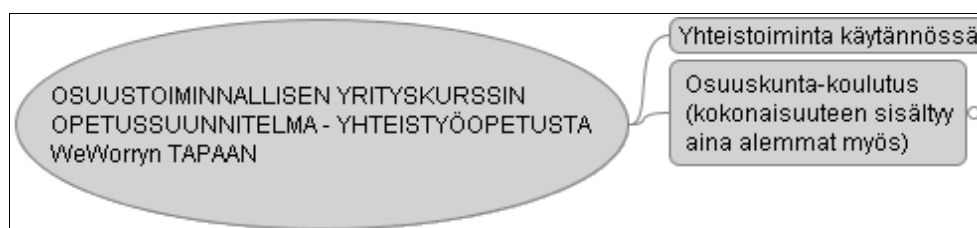
joihinkin seminaareihin ja opetustilanteisiin. Näistä saatu kokemus ja myös niiden sisältö auttoi ideointi työssä.

Aivojen toiminta on tutkijoillekin hyvin pitkälti salaisuus, joten on vaikea yksiselitteisesti kertoa miten ideointi etenee. Aivot tekee taustatyötä erilaisten aktiivisten toimintojen ohella. Nämä toiminnot ja aikaisemmat muistiin merkinnät yhdistyvät ja tuottavat uusia ideoita.

Olen vuosien varrella oppinut käyttämään hyödyksi 'uniystävää', joka yöllä lajittelee ja kehittää päivien varrella koettua. Varmasti suurin osa näistä ideoista unohtuu ja lopuistakin valtaosa jää tai jätän toteuttamatta.

4.4. Jako pääryhmiin

Päädyn jakamaan opetussuunnitelman kahteen pääryhmään, joka esitetään kuviossa 1.

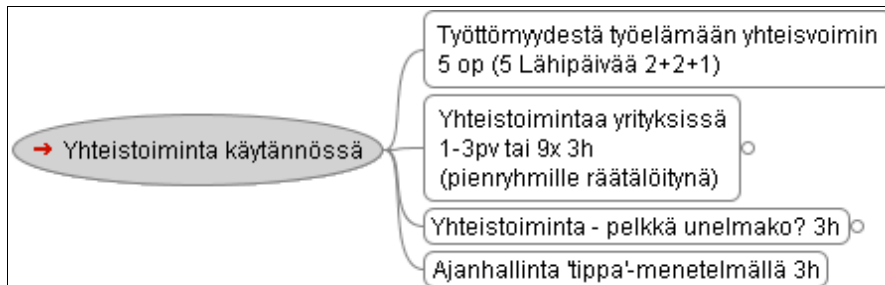


Kuvio 1: Jako kahteen perusryhmään

Ensimmäinen ryhmä keskittyy yhteistoiminnan ja toinen osuuskunnan ympärille. Tämä jako on perusteltu kohderyhmien mukaan. Osuuskunta koulutusta voi tarjota lähinnä yksityishenkilöille tai koulutusyrityksille. Yhteistoimintakoulutus taas sopii hyvin yrityksille henkilöstökoulutukseksi.

4.5. Yhteistoiminta käytännössä

Yhteistoimintaa on monenlaista ja vielä enemmän löytyy kouluttajia. Hienoja ajatuksia, mutta mikään ei muutu. Ehkäpä ei muutu tämänkään koulutuksen jälkeen, mutta tarkoituksena oli keskittyä käytännön läheisiin tilanteisiin. Niiden avulla voi osoittaa, että muutokset lähtevät ihmisten sisältä, ei millään ulkoisella painostuksella.



Kuvio 2: Yhteistoiminta käytännössä

Kuviossa 2 on esitetty neljä mahdollista koulutusta jotka lähestyvät yhteistoimintaa eri suunnilta. Johdatusta yhteistoimintaan ja sen hyötyihin kaikille käsitellään tietoisikumisessa 'Yhteistoiminta - pelkkä unelmako?' -osuudessa. Laajemmatkin osuudet sisältävät tämän, ellei osallistujat ole jo osallistuneet siihen.

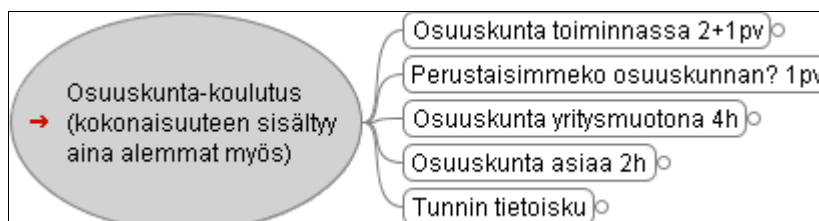
Laajemmat koulutukset räätälöidään tilanteisiin sopiviksi ja tarpeita vastaaviksi. Edelleen käytännönläheisyys on pohjana ja harjoituksia käytetään edistyneesti. Koulutuksen aikana oppilaat havaitsevat yhteistoiminnan hyödyttävän heitä.

Työttömille kohdistettu koulutus voidaan helposti liittää yhdeksi osuudeksi laajempaa koulutusta. Tässä osuudessa tuodaan osuuskuntapohjaista yritystoimintaa esille yhtenä vaihtoehtona työllistymiselle. Toiminta osuuskunnassa voi olla myös askeleena yrittäjyyteen.

Neljäs osuus keskittyy ajanhallintaan. Järkevä ajanhallinta on erittäin vahvasti osa yhteistoimintaa. Jos aikataulut ei pidä, niin se on osoitus siitä, ettei toisia kunnioiteta eli ei haluta toimia yhteistyössä. Ajanhallintaan on saatavana toinen toistaan hienompia työkaluja. Ihan hyvä, mutta ei se ajanhallinta ole työkaluista kiinni. Ajanhallinta lähtee ihmisen sisältä ja siihen vaikuttaa hyvin paljon taustat, kokemukset ja elinympäristö, sekä omat tavoitteet.

4.6. Osuuskunnan lähtökohdat

Tässä lähtökohdassa avainasemassa on koulutuksen kesto, joten oli luonnollista jakaa koulutusvaihtoehdot niiden keston mukaan. Jako on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3: Osuuskuntapäiryhmän jako

Kurssien kestot määrittelin erilaisten mahdollisuuksien mukaan. Lyhyt tunnin

tietoisku on peruspaketti, joka sopii erilaisiin tilanteisiin. Kurssien sisältöä lisäämällä saadaan pidemmät ja laajemmat koulutusvaihtoehdot. Eli pitempiin sisältyy aina lyhyempien osuuksien aineistoa.

Koulutuksen sisältö voidaan mukauttaa tilanteen ja tarpeen mukaan. Mitä pidempi koulutus on kyseessä, sitä enemmän siihen voidaan lisätä kohderyhmän tarpeita vastaavaa sisältöä. Opetussuunnitelma pysyy joustavana ja elää kouluttajan ja oppilaiden mukana.

4.7. Seuraavat askeleet

Nyt oli lähtökohdat hahmoteltu ja seuraavaksi syvensin jokaista osuutta pääkohdilla.

Pääkohtia ei saa olla enempää kuin yhden käden sormia. Siksi määrittelin jokaiseen osuuteen siihen olennaisesti liittyvät pääkohdat joita on yhdestä neljää kohtaa. Käytettävissä oleva aika piti myös huomioida. Jos aikaa on vähemmän, niin luonnollisesti pääkohtiakin on vähemmän tai pääkohtiin sisältyviä alakohtia on rajoitettu.

Pääkohtien määrä ei ole suoraan verrannollinen tarvittavaan aikaan, koska alakohtien käsittelyssä koulutuksen aikana säädellään varsinainen ajankäyttö. Ne alakohtat, jotka olivat selvästi ideoissa esillä, määrittelin 'mind map':iin. Näin toimimalla voin pitää alkuperäisen idean muistissa, mutta antamatta sen kuitenkaan rajoittaa jatkossa esiin tulevia ideoita. Alakohtia voi lisätä koko ajan ja valikoida koulutuksen aikana niitä, jotka tukevat esitystä.

Tärkeänä jatkotoimenpiteenä on näiden koulutusten markkinointi. Mitä tapaa tullaan käyttämään, jotta asiakkaat tavoitetaan on arvoitus. Joka tapauksessa yrityksen nettisivuille olisi hyvä saada lisää tarkempaa tietoa tästäkin palvelumuodosta.

Osia tässä kehittämishankkeessa määritellyistä koulutuksista tullaan todennäköisesti yhdistämään käynnissä olevaan toiseen kehitysohjelmaan.

7. Loppuyhteenveto

Tässä työssä olen keskittynyt yhteistyökoulutuksen sisällön pohtimiseen. Olen etsinyt omasta kokemuksestani tilanteita ja rinnastuksia, milloin yhteistyö on toiminut hyvin. Näillä esimerkeillä olen pyrkinyt havainnollistamaan sitä, mitä sisältyy yhteistyöhön. Joustavasta yhteistyöstä on erinomainen esimerkki ihmisruumis. Jokainen jäsen, elin jopa solu täyttää juuri sen tarkoituksen johon se on suunniteltu. Yhteistyö on saumatonta.

Jos tarkoin miettii sitä, miten paljon yhteistyötä sisältyy yksinkertaisen kuvion piirtämiseen irtopaperilla, niin saa pienen käsityksen yhteistyön toimivuudesta. Silmät näkee, vasen käsi pitää paperista kiinni ja oikea käsi ottaa kynän ja liikuttaa sitä piirtäen kuvion. Kuinka paljon keskustelua / kommunikointia tarvitaan näiden jäsenien välille. Tämä yksinkertainen testi voidaan tehdä, kun kolme ihmistä

suorittaa tehtävän. Yksi toimii silminä toinen on vasen käsi ja toinen oikea käsi. Käsinä toimivat pitävät silmät kiinni, eikä silminä toimiva käytä käsiään.

Yhteistyö ei ole yksinkertaista. Siihen tulisi sisältyä paljon ihmistuntemusta. Yhteistyö on ihmisten välistä ja sen toteuttamisessa tarvitaan suunnitelmia, sekä tavoitteita. Hyvä yhteistoiminta edellyttää erilaisten persoonallisuuksien, kokemusten, näkökulmien, olosuhteiden jne. huomioon ottamista. Ei voida määritellä yhtä oikeaa tapaa yhteistyöllä.

Yhteenvetona tästä työstä voisin sanoa, että aihe on mielenkiintoinen ja siinä riittää pohtimista tulevaisuudessa. Toivoisin tästä pohjatyöstä olevan hyötyä jatkossa, ehkäpä niin paljon, että tulokset vielä yllättäisivät minut. Sain mahdollisuuden keskittyä koulutusohjelman luomiseen, mitä voisin hyödyntää tulevien vuosien aikana.

Lähteet

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language, 1994 Edition, oikeudet dilithium Press, Ltd., julkaisija Gramercy Books, jakelu Random House Value Publishing, Inc.

Osuuskuntalaki 28.12.2001/ 1488

Liitteet

Liite 1: Opetussuunnitelma Mind Map

Liite 2: Yhteistyö - huomioita kirjallisuudesta