

Yrittäjyyttä Lapin osuuskunnissa

Nafisa Yeasmin, Riitta Kemppainen-Koivisto ja Timo Koivurova

Yrittäjyyttä Lapin osuuskunnissa



Lapin Yliopisto, 2020

Yrittäjyyttä Lapin osuuskunnissa

Lapin Yliopisto
Arktinen Keskus
Aim2Work hanke

CC BY-Authors
Lapin Yliopisto, Yliopistonkatu 8, 96300 Rovaniemi, 2020

ISBN: **978-952-337-191-0**



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



European Union
European Social Fund

Vipuvoimaa

EU:lta
2014–2020

Yrittäjyyttä Lapin osuuskunnissa

Sisällysluettelo

1. Osuuskuntien kehittämistyö Lapissa	9
2. Osuuskunta – yhteistyöelin – neuvottelukunta	10
3. Käsitteet	11
3.1. Osuuskunta	11
3.2. Yhteiskunnallinen yritys	11
3.2.1. Eurooppalainen määritelmä	11
3.2.2. Suomalainen määritelmä	12
3.3. Yritysten yhteiskuntavastuu	13
4. Lapin työllisyyttä edistävien osuuskuntien palvelut ja tuki	14
4.1. Kemin Osaajien Osuuskunta	17
4.2. Kemijärven Osuuskunta Uurto	18
4.3. Rovaniemen Sie&Mie Keskus osuuskunta	20
4.4. Sodankylän Osuuskunta Sompion Tähti	22
4.5. Oulun InnoOk osuuskunta	23
5. Yhdessä kohti kestävää osuuskuntatoimintaa	24
5.1. Yhteistyöelin Lapin osuuskunnille	24
5.2. Markkinointia ja tunnettuutta lisää	25
5.3. Yhteiskunnallinen yritys -merkki käyttöön	26
5.4. Tutkimusta ja kehittämistyötä lisää	26
5.5. Osuuskunnat kouluttamaan	26
6. Kunnat tukemaan toimijoita	27
6.1. Sosiaaliset kriteerit kuntien hankintaohjeisiin	27
6.2. Neuvontaa osuuskuntien jäsenille	28
6.3. Resursseja palkkaukseen	28

6.4. Tiloja toimintaan	29
6.5. Taloudellista tukea käynnistysvaiheeseen	30
6.6. Kunnat ostamaan palveluita	30
6.7. Kotouttamisen tuki käyttöön	30
7. TE-palvelut tukemaan osuuskuntia	31
7.1. Yritysneuvonta	32
7.2. Työkokeilu	33
7.3. Palkkatuki	34
8. Neuvonantajaryhmän suosituksia	34
8.1. Foorumi Lapin osuuskuntatoimijoille	35
8.2. Tukea Lapin muille yrityksille	36
8.3. Sosiaalinen työllistäminen ja tukityöllistäminen	36
<i>Case:</i> Kemin kaupunki	37
9. Lapin yritysten yhteiskuntavastuu	37
<i>Case:</i> Rovaniemen Palloseura RoPS	40
<i>Case:</i> Napapiirin Energia ja Vesi	40
<i>Case:</i> Rovaniemi Food Tours	41
<i>Case:</i> OP Kemin Seutu	41
<i>Case:</i> OK-Seilit	42
10. Aim2Work hankkeen keinot osuuskuntien työn tukemisessa	43
10.1. Hankeviestintää Lapin mediassa	43
10.2. Arktinen maahanmuutto web-aineisto	44
10.3. Sosiaalinen media; Facebook ja Twitter	44
10.4. Hankkeen tuloksista tiedottaminen	44

11. Tulokset	45
11.1. Lapin yritysten yhteiskuntavastuu työllistämässä	45
11.2. Yritysten tukimuotojen vertailu	47
11.3. Parhaat käytännöt	47
11.4. Yhteistyömalli Lapin osuuskunnille ja yhteiskunnallisille yrityksille	48
12. Yhteenveto ja suositukset	49
12.1. Yhteenveto	49
12.2. Suosituksia	51
Lähdeluettelo	53

Liitteet:	Liite 1:	Hankkeen ohjausryhmä Hankkeen neuvonantajaryhmä
	Liite 2:	Kysymykset osuuskunnille

Esipuhe tekijöitä

Pitkäkestoisen, ja myös lyhytkestoisen, työn saaminen on haastavaa monelle pitkäaikaistyöttömälle ja erityisesti maahanmuuttajalle. Osuuskunnat tarjoavat yhden vaihtoehdon, sillä osuuskuntien jäsenet voivat työskennellä työntekijän statuksella, mutta heillä on myös mahdollisuus kehittää omaa liikeideaansa. Toiminimen perustaminen suoraan tai ns. kevytyrittäjyys ovat hankalia niin pitkäaikaistyöttömälle kuin maahanmuuttajalle, joilla ei ole kokemusta yrittäjänä toimimisesta Suomessa.

Aim2Work -hankkeessa löydettiin tarpeita, jotka ovat yhteisiä pienille ja keskisuurille yrityksille sekä osuuskunnille ja löydettiin keinoja pienten osuuskuntien tukemiselle. Hankkeessa otettiin selvää, millaista on Lapissa toimivien yritysten yhteiskuntavastuu ja millaisilla yrityskumppanuuksilla voitaisiin kehittää oma malli osuuskuntien menestyksekkäälle toiminnalle Lapissa. Työpajoissa koottiin yritysten näkemyksiä siitä, millaista apua ja tukea niissä odotetaan ja millaisia yhteistyön muotoja voisi olla, jotta pitkäaikaistyöttömät pääsevät aloittamaan matalan kynnyksen työtä osuuskuntien kautta.

Hankkeen kohderyhmänä olivat työmarkkinoiden ulkopuolella olevat sekä suomalaiset että maahanmuuttajataustaiset työttömät. Välillisinä kohderyhminä olivat pienet ja keskisuuret yritykset sekä julkisen sektorin palvelutuottajat, jotka voisivat tarjota työllisyysmahdollisuuksia hankkeen varsinaisille kohderyhmille.

Rovaniemellä 30.12.2019

Nafisa Yeasmin, Riitta Kemppainen-Koivisto, Timo Koivurova

Acknowledgement

This project has been done with the cooperation of the different Cooperatives and other stakeholders who have been responsibly involved during the project period. The project team would like to express sincere gratitude to them. The project was co-founded by the University of Lapland and European Social Fund. This report is a product of our learning during the project for the period of Jan 2019- Dec 2019. This project benefitted from three workshops in Kemi, Rovaniemi and Kemijärvi and 5 interviews of local entrepreneurs and three study tours to the companies in Lapland.

Many people have been involved and rendered their perspectives when the project work was in progress. Many of our colleagues, stakeholders, especially our steering committee helped us in enhancing our project outcome. We are profoundly thankful to them for sharing their knowledge and expertise. They deserve our special kudos for bringing out this project report in an active manner and within the certain period of time.

We acknowledge our deep sense of gratitude to all those members of our advisory board who express their expert opinions for the completion of this project and who have been dedicated their time for the development of the project. We are utterly grateful to our advisory board who are indeed continue their team work for the next year 2020 in order to establish a common understanding on sustainable Co-op/ social entrepreneurship (SE) management.

We highly appreciate the involvement of owner of the enterprises and the representatives of the enterprises for sharing their corporate social responsibilities with us.

We believe that this report will be helpful for both the Co-op/SE and local stakeholders to understand social entrepreneurship development concept which will need support from different sectors to overcome their initial challenges.

Tiivistelmä

Yhteiskunnallisia ongelmia on mahdollista ratkaista yhteiskunnallisten yritysten avulla. Osuuskuntamuotoisissa yrityksissä yrittäjyyttä voi oppia pienemmällä riskillä kuin vaikkapa kevytyrittäjäksi alkamalla. Kevytyrittäjyydettä on monenlaista, eikä aloitteleva yrittäjä aina ymmärrä, millaiseen toimintamuotoon hän on tarttunut. Osuuskunnat voisivat olla erityisesti Lappiin tuleville ja maahanmuuttajanaisille tai pitkäaikaistyöttömille ensimmäinen askel työelämään. Osuuskuntien kautta näille kohderyhmän jäsenille voidaan tarjota erilaisia matalan kynnyksen töitä.

Hankkeen havaintojen mukaan osuuskunnat tarvitsevat eniten julkisen sektorin tukea kunnilta. Hankkeen työpajoissa on tullut esiin osasta Lapin kuntia erilaisia malleja, jotka voisivat olla hyviä käytäntöjä muissakin kunnissa.

Sekä Lapissa, että Suomessa, yhteiskunnallisten yritysten kokeilutoiminta on entistä enemmän tärkeämpää, kun Lapin väki vähenee ja samalla osa väestöstä jää työelämän ulkopuolelle. Yhteiskunnallinen yritys on yksi erilainen vaihtoehto, jotta saamme lisää veronmaksajia kuntiin.

Osuuskuntien tai muiden yhteiskunnallisten yritysten toimintaa tulee tukea ensimmäisten toimintavuosien ajan. Yritystoiminnan ”kuolemanlaakson” yli päästään, kun yhdessä löydetään erilaisia tuen muotoja, joita hankkeen aikana on tullut esiin.

Viimeisenä havainnointina hanke osoitti, että pitkäaikaistyöttömien osuuskunnilla on tarve perustaa oman verkosto. Näin osuuskunnan jäsenet voivat pohjoisella alueella oppia toisilta sosiaalisen yrittäjyyden toimioilta ja motivoida toisiaan. Osuuskunnilla tulisi olla yhteinen foorumi, yhteistyöelin, joka kokoontuu 3-4 kertaa vuodessa. Silloin jäsenet, sidosryhmät, muut yritykset ja yksityiset ihmiset voisivat yhdessä kehittää toimintaa, synnyttää luottamusta ja lisätä yhteistyötä.

Abstract

Social problems can be solved with the help of social enterprises.

In Cooperative companies, entrepreneurship can be learned with less risk than, for example, becoming a light entrepreneur. There are many forms of light entrepreneurship, and the novice entrepreneur does not always understand what kind of activity he has taken. Cooperatives could be a first step for those who come to Lapland in particular, as well as for immigrant women, or for the long-term unemployed as well. Through Cooperatives, these target group members can be offered a variety of low-threshold jobs.

According to the findings of the project, Cooperatives are most in need of support from the municipalities (from the public sector), and separate models from some of the municipalities in Lapland, which could come from the project workshops, could be good practice for other municipalities.

In both Lapland and Finland, experimenting with social enterprises is becoming increasingly important as the population of Lapland shrinks and at the same time the population is excluded from the labor market. Social enterprise is one of the different options for getting more taxpayers through municipal companies.

Cooperative or social enterprise activities must at least be supported for the first few years so that they can pass the death period together with various forms of support, which is (what the support points) have revealed during the project.

As a final observation, their long-term unemployed Cooperatives need to establish their own network where they can learn from and motivate other social entrepreneurs in the northern region. The Cooperatives should have a common forum, a co-operative body, which meets 3-4 times a year. Then members, stakeholders, other companies and individuals could work together to build activity, build trust and increase collaboration.

1. Osuuskuntien kehittämistyö Lapissa

Lapissa työllistymistä edistävien osuuskuntien olemusta on selvitetty mm. Lapin yliopiston *Korkeakoulutettujen osuuskuntayrittäjyyden virittäminen 2014 - Oivaltavaa yrittäjyyttä osuuskunnissa (KOVI)* -hankkeessa v. 2014. Hankkeen suosituksena syntyi ajatus bisneksen ja yrittäjyysosaamisen yhdistävästä osuuskunnasta etenkin korkeakoulutetuille työttömille. Kestävää osuuskuntatoiminnan mallia pitkäaikaistyöttömille, etenkin maahanmuuttajille, kehitettiin Rovaniemen kaupungin *Työllistymisen erilaiset vaihtoehdot (WORK)* -hankkeessa v.2016.

Lapin yliopiston *Aim2Work* -hanke jatkoi kehittämistyötä v.2019 kokoamalla yhteen Lapin osuuskuntia ja muita tahoja, jotka tarjoavat yhteiskunnallista työllistymistä, suunnittelevat sellaisen aloittamista tai ovat mahdollisia uusia kumppaneita. Työpajoissa, yritysvierailuilla, haastatteluissa, tapaamisissa ja hankeviestinnässä oli tarkoitus päästä jakamaan hyviä käytäntöjä sekä pohtimaan yhteiskehittelyä ja edellytyksiä kestäväälle osuuskuntatoiminnalle Lapissa.

Aim2Work -hankkeen tarkoitus oli selvittää, millaista osuuskuntayrittäjyys Lapissa on, miten osuuskunnat työllistävät jäseniään, miten kunnat voisivat ostaa osuuskunnilta palveluita ja tarjota tukea. Hankkeessa selvitettiin myös, miten muut yritykset saataisiin ostamaan osuuskunnilta alihankintatyötä ja mistä osuuskuntatoiminnan kehittämiseen voi saada tukea.

Keväällä 2019 *Aim2Work* -hankkeen kolmeen työpajaan osallistui liki 80 henkeä ja niissä Kemini, Kemijärven, Sodankylän, Rovaniemen ja Oulun osuuskuntatoimijat tutustuivat toistensa yrittäjyyden muotoihin ensimmäistä kertaa.

Syksyllä 2019 osallistujista koottiin neuvonantajaryhmä, joka kokoontui kolmeen yritystyöpajaan Rovaniemellä ja Kemissä. Neuvotteluryhmän tehtävä oli laatia suosituksia Lapin kunnille ja alueen yrityksille siitä, miten erilaisia palveluita osuuskunnilta/yhteiskunnalliselta yritykseltä voidaan hankintalain mukaisesti ostaa ja miten muutoin voi tukea työllistymistä osuuskunnissa.

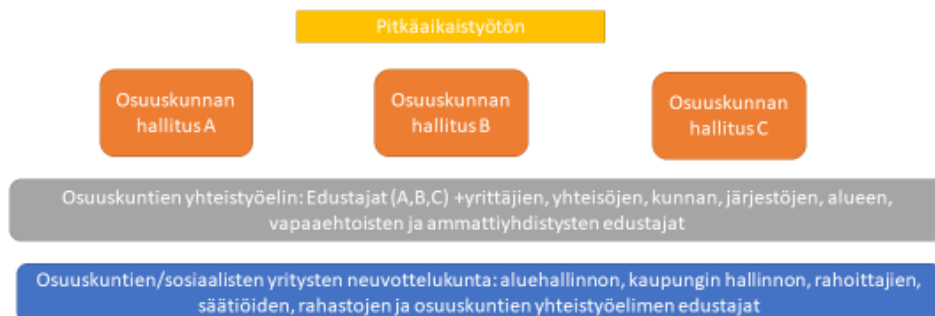
Tässä raportissa käytetään selkeytyksen vuoksi työttömiä työllistävästä osuuskunnista nimitystä osuuskunta. Osuuskuntia ovat myös perinteiset, tiettyä muuta tarkoitusta perustettu osuuskuntia, kuten S-osuuskaupat, vesi- ja tieosuuskunnat. Osuuskunnat voivat olla myös mm. laskutusosuuskuntia, uusosuuskuntia tai tuetun työllistämisen osuuskuntia.

2. Osuuskunta – yhteistyöelin – neuvottelukunta

Rovaniemen kaupungin ja Arktiset maahanmuuttajat ry:n WORK-hankkeessa luotiin v.2016 kestävän osuuskuntatoiminnan malli pitkäaikaistyöttömille, etenkin maahanmuuttajille. Mallin (kuvio 1) mukaisesti työttömien osuuskunnat muodostaisivat yhteiskehittelyä ja resursointia varten yhteistyöelimen, johon tulisi mukaan osuuskuntien lisäksi yrittäjiä, yhteisöjä, kunnan, järjestöjen, alueen, vapaaehtoisten sekä ammattiyhdistysten edustajia. Yhteistyöelin olisi toimija, joka olisi kyllin vahva saamaan osuuskuntien toiminnan kestävälle pohjalle niin, että yrittäminen niissä voisi olla pitkäkestoista. Yhteistyöelin saisi tuekseen erillisen neuvottelukunnan, jossa olisi mukana myös edustajat aluehallinnosta, kaupungin hallinnosta, rahoittajista, säätiöistä ja rahastoista. (Kemppainen-Koivisto, Riitta & Yeasmin, Nafisa 2016).

Aim2Work -hankkeen tehtävä oli jatkaa yhteistyömallin kehittelyä ja kutsua koolle lappilaisia tahoja, jotka voisivat osuuskuntien yhteistyöelimen Lappiin muodostaa. Tuolla syntyvällä yhteistyömuodolla löydettäisiin tavat, jotta pitkäaikaistyöttömät, etenkin maahanmuuttajat, voisivat työtä osuuskunnissa tehdä.

Kestävä maahanmuuttajien osuuskuntamalli



Kuvio. Sosiaalisten yritysten, osuuskuntien menestyksekkäs leviäminen Rovaniemellä. Kestävän sosiaalisen yritystoiminnan, osuuskuntatoiminnan malli. Lähde: Kemppainen-Koivisto, Riitta & Yeasmin, Nafisa: Työn tekemisen erilaiset vaihtoehdot. WORK hankkeen raportti 2016: <https://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=3526d1bb2-5904-4fe2-be31-f5da7a3ffb0d>



Kuvio 1. Kestävä maahanmuuttajien osuuskuntamalli. (Kemppainen-Koivisto, Riitta & Yeasmin, Nafisa 2016.)

3. Käsitteet

3.1. Osuuskunta

Osuuskuntatoimijuutta edistävän osuustoimintakeskus Pellervon mukaan osuuskunta on käyttäjien omistama, hallitsema ja heitä hyödyttävä joustava yritysmuoto, jossa voi joustavasti ratkaista tavallisten ihmisten taloudellisia ongelmia ja samalla työllistyä tai saada lisäansioita omaehtoisesti (Osuustoimintakeskus Pellervo).

Euroopan Komission mukaan osuuskunta on itsenäinen ihmisten muodostama organisaatio, jossa on yhteiset taloudelliset, sosiaaliset and kulttuuriset tavoitteet. Tavoitteeseen päästään yhteisomistajuudella ja demokraattisesti asioista yhdessä päättämällä. Organisaatio on avoin ja vapaaehtoisesti muodostettu, päätöksenteossa jokaisella on yksi ääni ja yhteisestä taloudellisesta tuotoksesta päätetään tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. (European Commission).

3.2. Yhteiskunnallinen yritys

3.2.1. Eurooppalainen määritelmä

Eurooppalainen määrittely yhteiskunnallisesta yrityksestä on kirjattu Euroopan unionin työllisyyden ja sosiaalisten innovaatioiden ohjelman (EaSI) artiklassa 2. Sen mukaisesti yhteiskunnallinen yritys (Social Enterprise) on osa yhteisötaloutta (Social Economy) ei tavoittele voittoa osakkailleen, vaan haluaa jotain yhteiskunnallista muutosta. Yrityksen tulee edistää tuotteiden ja palveluiden myyntiä yrittäjämäisesti ja innovatiivisesti sekä käyttää voittonsa hyvän tekemiseen. Yritystä tulee johtaa yrittäjähenkisesti, vastuullisesti ja avoimesti erityisesti siten, että johtamiseen osallistuvat työntekijät, asiakkaat ja muut sidosryhmät, joihin yrityksen liiketoiminta vaikuttaa. (Euroopan parlamentti ja neuvosto 2013).

Euroopan sosiaalirahasto+ (ESR+) -ohjelman asetusehdotuksen 15.kohdan kirjauksessa yhteiskunnallinen yritys on yritys tai luonnollinen henkilö, joka on määritellyt tehtäväkseen saavuttamaan mitattavissa olevia myönteisiä sosiaalisia vaikutuksia ennemminkin kuin tuottamaan voittoa muihin tarkoituksiin. Yrityksen tulee tuottaa palveluja tai tavaroita, jotka saavat aikaan

sosiaalista hyötyä, ja/tai käyttää tuotantomenetelmää, joka on sosiaalisiin tavoitteisiin soveltuva. Voitto tulee ohjata pääasiassa ensisijaisesti yhteiskunnalliseen tavoitteeseen pyrkimiseen eikä voiton jako saa vaarantaa päätavoitetta. Yritystä tulee johtaa yrittäjähenkisesti, vastuullisesti ja avoimesti ja erityisesti siten, että työntekijät, asiakkaat ja muut sidosryhmät, joihin yrityksen liiketoiminta vaikuttaa, osallistuvat johtamiseen. (Euroopan parlamentti ja neuvosto 2013).

Euroopan komission mukaisesti yhteiskunnallinen yritys on joko sosiaalinen yritys (Work Integration Social Enterprise) tai Yhteiskunnallinen yritys- merkin saanut yritys (Social Enterprise Mark holder).

Yhteiskunnalliset yritykset voidaan jakaa kolmeen erityyppiseen yritykseen: Ne, joita ohjaa yrittäjyys ja halu luoda kestävää taloutta niin, että jokin yhteiskunnallinen tavoite saavutetaan ja saadaan riittävä toimeentulo vähemmän perinteisin keinoin. Toisiin, joiden motivaationa on yhteiskuntaa hyödyttävä sosiaalinen ulottuvuus, joilla on vaikuttavuutta ja joiden voitontavoittelu on rajoitettu sekä kolmansiin taloudellisesti itsenäisiin yrityksiin, jotka erottautuvat selkeästi muista yrityksistä niin, että kaikki osallistuvat päätöksentekoon, toisin kuin valtiolta jotakin kautta tukea toimintaansa saavat yhteiskunnalliset yritykset. (Euroopan komissio 2018, s.17).

Risto Raivio (2019) pitää tätä Euroopan Komission määritelmää lähinnä konseptina, jonka pohjalta keskustelua monissa EU- jäsenmaissa käydään, kun strategiaa yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä valmistellaan.

Jacques Defourney ja Marthe Nyssens (2019) jakavat yhteiskunnalliset yritykset kahteen kategoriaan. Niihin, jotka ovat voittoa tavoittelemattomia aatteellisia organisaatioita, kehittelevät erilaisia ansaintatapoja tavoitteensa saavuttamiseksi ja toisiin, julkisen puolen johtamiin organisaatioihin, jotka voivat toimia 3. sektorin kanssa ja luoda esim. hoivapalveluita ja uusia palveluita.

3.2.2. Suomalainen määritelmä

Suomessa on OECD-raportin kymmenen verrokkimaan vertailun mukaan vähiten resursseja yhteiskunnallisten yritysten käytössä, vähiten yhteiskunnallisia yrityksiä, vähän halua kasvuun ja ammattilaisuuteen, vähiten yhteistyötä perinteisten yritysten kanssa, vähiten sosiaalisia pankkeja, lainoittajia tai pankkeja tukemassa, vähiten visioita johtamiseen ja vähiten ymmärrystä ja arvoa työlle. (Euroopan komissio/OECD 2018)

Suomessa yhteisötalouteen lasketaan kuuluvaksi yhteiskunnallisia yrityksiä, jotka ovat osuuskuntia, keskinäisiä yhteisöjä, voittoa tavoittelemattomia yhdistyksiä, säätiöitä ja yhteiskunnallisia yrityksiä.

Näihin luetaan myös sosiaaliset yritykset, jotka pyrkivät integroimaan heikossa asemassa olevia henkilöitä työmarkkinoille. (Kostiainen, Harri 2019).

Suomessa Yhteiskunnallinen yritys -merkin myöntää Suomalaisen Työn Liitto. Tunnuksen voi saada osakeyhtiö, osuuskunta, yhdistys, säätiö tai muu kriteerit täyttävä taho, jonka säännöissä tulee olla kirjaus yhteiskunnallisesta tavoitteesta. Tahon tulee edistää yhteiskunnallista hyvää, toimia avoimesti, demokraattisesti ja kehittää mahdollisilla voitoilla toimintaansa ja sen tulee harjoittaa kestävää pitkän tähtäimen liiketoimintaa, käyttää voitoistaan vähintään puolet toimintansa kehittämiseen tai lahjoittaa se määrittämäänsä hyvään tarkoitukseen ja toiminnan tulee olla läpinäkyvää ja avointa. Sosiaalisista yrityksistä puhutaan, kun työntekijöistä 30% on osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä. (Suomalaisen Työn Liitto a.)

Lapista Yhteiskunnallinen yritys -merkin on saanut kaksi osakeyhtiötä, kaksi osuuskuntaa ja yksi säätiö: Lapin Kuntoutus Oy, Arctic Smart Village Oy, Osuuskunta Uurto, Sie&Mie Keskus osuuskunta ja Meriva-säätiö. (Suomalaisen Työn Liitto b.)

Suomen yhteiskunnallisista yrityksistä on valmistumassa 2019 joulukuussa raportti, jossa tutkitaan 1619 yrityksen olemusta. Mukana on 227 uusosuuskuntaa, joista 140 osuuskunnan liikevaihto vv.2017-18 oli alle 50 000 €. Uusosuuskunnilla selvityksen tekijä Harri Kostiainen tarkoittaa työosuuskuntia. Lapista on selvityksessä mukana 58 yritystä, joista Yhteiskunnallinen yritys -merkin saaneita 5, sotesäätiöitä 4, sote-yhdistyksiä 36 ja uusosuuskuntia 13. (TEM 2019).

Kostiainen (2019) mukaan Suomessa vakiintunut ymmärrys eri tahojen tekemästä yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä puuttuu ja tahoilla on erityispiirteitä ja tarpeita, joita ei tunnisteta. Yksi yhteinen nimittäjä on yrityksen demokraattinen, avoin johtamistyyli.

3.3. Yritysten yhteiskuntavastuu

Yhtä yleisesti hyväksyttyä yhteiskuntavastuun määritelmää ei ole olemassa. Euroopassa jonkinlaiseksi standardiksi on noussut Euroopan komission määrittely, jonka mukaan yhteiskuntavastuu on sitä, että yritykset sisällyttävät vapaaehtoisesti yhteiskunnallisia ja ympäristöön liittyviä näkökohtia liiketoimintaansa ja vuorovaikutukseen sidosryhmiensä kanssa. (Maailmantalous)

Suomen YK-liitto määrittelee yritysten yhteiskuntavastuun kestäväen kehityksen periaatteiden ja päämäärien huomioimiseksi ja toteuttamiseksi yritystoiminnassa. Tämä tarkoittaa kehitystä, joka

tydyttää nykyhetken tarpeet viemättä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa. (Suomen YK-liitto)

Aim2Work -hankkeen Kemijärven työpajassa 13.5.2019 määriteltiin yhteiskuntavastuu näin:

”Yhteiskuntavastuu edistää hyvinvointia ja tasa-arvoa. Se tavoittelee yhteisöllisyyttä, luo yhteenkuuluvuutta ja on luonteeltaan sosiaalista. Yhteiskuntavastuu edistää kestävästä kehitystä, työllistymistä ja paikallisuutta. Vastuu velvoittaa ihmisiä ja tahoja tekemään yhteiskunnalle hyvää, mutta oikeuttaa ihmiset myös pääsemään mukaan rakentamaan yhteiskuntaa vakauttavia toimia.”

Aim2Work -työpaja, Kemijärvi 13.5.2019

4. Lapin työllisyyttä edistävien osuuskuntien palvelut ja tuki

Aim2Work -hankkeen työpajoihin osallistuneet osuuskuntien edustajat edustivat osuuskuntia, jotka työllistävät pitkäaikaistyöttömiä ja jotka on perustettu vv.2012-2017. Eniten liikevaihtoa ja taloudellista tulosta ovat tehneet Kemijärven Osuuskunta Uurto ja Sodankylän Sompion Tähti, jolla on myös eniten henkilöstöä. Tiedot näkyvät Taulukossa 1.

Taulukko 1. Tilastotietoa Lapin osuuskunnista. Lähde: www.Finder.fi

Osuuskunta	Liikevaihto 2018	Tilikauden tulos 2018	Henkilöstö	Perustamisvuosi ja paikkakunta
Osaajien Osuuskunta	114 000	3 800	0	Kemi 2015
Osuuskunta Uurto	281 000	39 000	7	Kemijärvi 2017
Sie&Mie Keskus osk.	66 000	3 000	8	Rovaniemi 2016
Osuuskunta Sompion Tähti	340 000	27 000	20	Sodankylä 2012
InnoOK Osk.	55 000	-1 000	0	Oulu 2017

Tietoa täydennettiin kyselylomakkeella. Näin saatiin selville osuuskunnasta palkkatuloja saavien määrä, maahanmuuttajajäsenten osuus sekä osuuskunnan saama julkinen ja yksityinen tuki (Taulukko 2). Vapaamuotoisissa kysymyksissä selvitettiin osuuskunnan osaamisalue, haasteet, mahdollisuudet sekä oma arviointi osuuskunnan toiminnasta, tulevaisuusnäkymistä ja yhteistyöverkoston tarpeesta.

Vastauksen antoivat Kemin Osaajien osuuskunnan Ella Saarenpää, Kemijärven Osuuskunta Uurton Pirjo Lehtola, Rovaniemen Sie&Mie Keskus osuuskunnan Katriina Happonen, Sodankylän Osuuskunta Sompion Tähtien Kaisa Annala ja Oulun InnoOK osuuskunnan Heikki Ailiniemi.

Taulukko 2. Lapin osuuskunnissa palkkatuloja saavien ja maahanmuuttajien määrä sekä osuuskunnan saama julkinen ja yksityinen tuki. Lähde: kyselylomake osuuskunnille.

Osuuskunnan nimi	Palkkatuloja osuuskunnassa saa	Maahanmuuttajia	Julkinen tuki	Yrityksiltä saatu tuki
Osaajien Osuuskunta	20	1	6 500	ei ole saanut
Osuuskunta Uurto	7 kokoaikaista useita määräaikaista	0	32 000	ei ole saanut
Sie&Mie Keskus osk.	6-11	11	ei ole	ei ole saanut
Sompion Tähti	1 kokoaikainen 3 osa-aikaista, 4 muuta	ei ole	ei ole	ei ole saanut
InnoOk Osk.	1 kokoaikainen 13 muuta	2	Hankerahoitus 1 vuosi	ei ole saanut

Palkkatuloja osuuskunnissa saa 6-20 henkilöä. Maahanmuuttajia on eniten mukana Sie&Mie Keskus osuuskunnassa, joka ei saa toimintaansa julkista tukea, kuten ei myöskään Sompion Tähti.

Aim2Work -hankkeessa mukana olevien osuuskuntia voidaan vertailla myös selvittämällä niiden omistajuutta (Taulukko 3), osallisuutta ja julkista tukea (Taulukko 4) sekä osuuskuntien toimialaa (Taulukko 5).

Taulukko 3. Osuuskuntien omistajuus jaoteltuna ICSEM projektin mukaan.

OMISTAJUUS	Kemi	Kemijärvi	Rovaniemi	Sodankylä	Oulu
Yksittäiset jäsenet	x	-	x	x	x
Julkisomisteinen	x	x	-	-	-
Yleishyödyllinen, keskinäisen avun osk	x	-	x	x	x
Missiolähtöinen liiketoiminta	-	-	-	-	-

Taulukko 4. Osuuskuntien saama julkinen tuki ja osallistaminen Kannampuzha & Hockerts 2019 mukaan.

OSALLISUUS JA JULKINEN TUKI	Kemi	Kemijärvi	Rovaniemi	Sodankylä	Oulu
Pyrkii sosiaaliseen ja yhteiskunnalliseen muutokseen	x	x	x	x	x
Saa tuloja julkisilta ja yksityisiltä asiakkailta	x	x	x (ei julkisilta)	x	x
Johtaminen lisää ja edistää osallisuutta	x	-	x	x	x

Taulukko 5. Osuuskuntien toimiala, joka on kirjattu Finder.fi -palveluun.

TOIMIALAT	Kemi	Kemijärvi	Rovaniemi	Sodankylä	Oulu
Muu muualla luokittelemattomien tuotteiden valmistus (32999)	x	-	-	-	-
Kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille (88101)	-	x	-	x	-
Kotipalvelut muille kuin ikääntyneille ja vammaisille (88991)	-	-	x	x	
Muu liikkeenjohdon konsultointi (70220)	-	-	-	-	x

Osuuskuntien toimialaluokituksissa niissä tuotetaan hyvinvointipalveluita, valmistetaan tuotteita ja konsultoidaan. Toiminta on kuitenkin monipuolisempaa ja monimuotoisempaa, kun osuuskunnat itse kertovat toiminnastaan. Ohessa osuuskuntien omat esittelyt toiminnastaan syksyllä 2019.



Osuuskunta Uurto



innook

4.1. Kemin Osaajien Osuuskunta

<https://keminosaajat.fi/index.php?p=ETUSIVU>

Kemin Osaajien osuuskunta syntyi Kemin kaupungin *Kemiläinen työllistämismalli* -kehittämishankkeen tuloksena v.2015. Osuuskunnan alkupääoman kustansi Kemin Digipolis Oy ja Meriva sr, jotka ovat edelleen osuuskunnan jäseniä. Osuuskunnan kehittämistoimista ja jäsenten neuvonnasta on vastannut sen perustamisen jälkeen Kemin Digipolis Oy:n yrityskehittäjä osana omaa työtehtäväänsä. Vuosina 2017 ja 2018 erikseen toimintaa on vetänyt palvelukoordinaattori, jonka palkkakulut on maksanut Kemin kaupunki ja Kemin Digipolis Oy. Lisäksi osuuskunta on voinut toimistotehtäviä varten hyödyntää Kemin Digipolis Oy:n tiloja. Monialaisessa osuuskunnassa on 72 jäsentä (09/2017), jäsenenä myös Kemin Digipolis Oy, Meriva sr sekä maahanmuuttajien Mister's ry.

Monialaisella osuuskunnalla on muun muassa kiinteistöhuoltoa, kauneus- ja hyvinvointipalveluita, siivous- ja kotipalvelua, matkailupalveluita, freelancer toimittajan palveluita, käännöspalveluita ja ICT-tukea. Osuuskunta vastaa Kemi-Tornion lentokentän Sulo-kahvilan toiminnasta. Nuorten työpajan Kemi Factorin nuoret voivat osallistua toimintaan työkokeilujaksonsa aikana matalammalla provisiolla ja osuuskuntaneuvontaa annetaan ilmaiseksi. Jäsenet maksavat osuuskuntaprovisiota 8%, ei-jäsenet 15%.

Osuuskunnan jäsenistä osalla on selkeä tarkoitus perustaa oma yritys ja v.2018 kaksi jäsentä aloitti yrittäjinä. Jäsenistössä on myös joukko esim. ikääntyviä tai muuten elämäntilanteen vuoksi omannäköistä ja itselle sopivaa työskentelytapaa soveltavia, joille tyypillistä on kevyempirytmiset keikkaluonteiset työt. Jäsenistä suurin osa toivoisi 2019 toteutetun jäsenkyselyn perusteella voivansa työllistää itsensä täysin osuuskunnan kautta. Jäsenenä on myös entisiä yrittäjiä, jotka syystä tai toisesta eivät halua tai voi toimia enää täysipäiväisinä yrittäjinä.

Tulevaisuudessa hajanainen toimiala on haaste jäsenille tarjottavalle neuvontatyölle. Resurssi neuvontatoiminnan jatkamiseen yrityskehittäjän palkkauksella on myös uhan alla.

Palkkaa osuuskunnassa saa yleensä n. 15 henkilöä kuukaudessa ja näistä n. 10 henkilöä nostaa palkkaa kuukausittain. Säännöllisesti osuuskunnassa työskentelevien määrä on kasvanut lyhyessä ajassa. Suurimalle osalle osuuskunnan kautta saatava palkka ei muodosta koko toimeentuloa, vaan lisäksi töitä tehdään myös muualle. Jäsenistä 5 on maahanmuuttajaa, joista 1 työskentelee tällä hetkellä aktiivisesti osuuskunnan kautta.

Julkisena tukena osuuskunta saa yrityskehittäjän neuvontapanoksen sekä taloushallinnon hoitoon apua Kemlin kaupungilta. Kemlin kaupunki tulee siirtymään avustusmallisesta tukemisesta asiakkuus/kumppanuuspohjaiseen toiminnan tukemiseen ja yhteistyön mahdollisuuksia selvitetään. Tämä on luonnollinen kehitys, mutta haastaa osuuskunnan uudella tavalla kokoamaan palveluita kaupungin tarpeisiin soveltuviksi palvelukokonaisuuksiksi.

” Hallinnon työn rahoittaminen ja yhteisön kehittäminen osuuskunnan omin varoin on haastavaa, mutta toiminnan kehittymisen kannalta tärkeää ja välttämätöntä. Eri toimijoille sen viestin läpi vieminen, että ”sosiaalisesti kestävä bisnes” ja osuustoiminta on liiketoimintaa perinteisen bisneksen rinnalla, ei kerho- tai vapaaehtoistoimintaa, on edelleen tarpeellista sillä mielikuvat osuustoiminnasta ovat edelleen virheellisiä ja leimaavia.”

Ella Saarenpää, Kemlin Osaajien osuuskunta

Osuuskunnan jäsenten oma-aloitteinen aktiivisuus toiminnan kehittämisessä on kuluneen vuoden aikana kasvanut. Osallisuuden tunne ja aidot kokemukset mahdollisuudesta vaikuttaa toiminnan kehittämiseen ovat keskeinen jäseniä sitouttava seikka osuuskunnassa. Osuuskuntalaiset itse suhtautuvat osuuskuntaan erittäin positiivisesti, mutta ulkopuolisille toiminta herättää tunteita ja kommentteja laidasta laitaan – ihastusta ja vihastusta ja toimintaan suhtaudutaan pääasiassa myönteisesti. Ehdottomasti verkostoitumisen tarve muiden osuustoimijoiden kanssa olisi kuitenkin tavoittelemisen arvoista – synergian avulla voitaisiin esimerkiksi keventää hallintoa, tehdä yhteisiä ohjelmistohankintoja tai järjestää yhteisiä koulutuksia.

” Kestävän liiketoiminnan on ehdottomasti ja aina oltava taloudellisesti kannattavaa ja siksi tehokasta. Taloudellinen kannattavuus on aina perusta. Osuustoimintaa ohjaa kuitenkin taloudellisen voiton jatkuvan maksimoinnin ja sen kasvun sijaan jäsenten osaamisen kasvu, yhteisön jäsenten osallisuuden kasvu ja kestävät arvot.”

Ella Saarenpää, Kemlin Osaajien osuuskunta

4.2. Kemijärven Osuuskunta Uurto

<https://www.saurasaatio.fi/palvelut/osuuskunta.html>

Saura-säätiö sr tuottaa työhön kuntoutuksen palveluita Kemijärvellä. Työhön kuntoutuksen kentällä on ollut aina haasteena, että heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille on ollut paljon eri toimijoiden tarjoamia palveluita tarjolla, mutta sen jatkumoksi tarvittavat työn tekemisen tilaisuudet ovat puuttuneet. Tämän takia Saura-säätiön rinnalle perustettiin vuoden 2017 lopulla Osuuskunta Uurto, jonka toiminta käynnistyi tammikuun 2018 lopulla. Osuuskunta Uurto on uudentyyppinen

tuetun työllistymisen osuuskunta, eikä Suomessa ole vielä muita vastaavalla toimintamallilla toimivia osuuskuntia.

Osuuskunnan jäseninä voivat olla vain oikeushenkilöt, kuten julkisoikeudelliset yhteisöt, yksityisoikeudelliset yhteisöt, rekisteröidyt yhdistykset, säätiöt, oppilaitokset ja yritykset. Saura-säätiö on Osuuskunta Uurton perustajana ainoa jäsen. Tulevaisuudessa jäseniksi toivotaan osuuskunnan laajentumisen näkökulmasta lähialueen kuntia sekä työelämälähtöisten koulutusten varmistamiseksi alueellista oppilaitosta. Kemijärven kaupunki on pääomittanut osuuskuntaa sen käynnistymisvaiheessa 32 000 eurolla.

Osuuskunta Uurto on Suomalaisen työn liiton jäsen ja Uurtolle myönnettiin toukokuussa 2018 yhteiskunnallisen yrityksen käyttöönotto. Osuuskunta on rekisteröitynyt Kemijärvellä yksityisten sosiaalipalveluiden tuottajaksi ja sen päätoimialana on kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille.

Osuuskunta Uurton toiminta käynnistyi tammikuun lopulla 2018 Saura-säätiön puhdistuspalveluiden siirrolla osuuskunnan kautta tuotettavaksi sekä Työtä Tekijöille! hankkeen kautta koordinoitujen kiinteistöhoitollisten palveluiden tuottamisella. Lisäksi osuuskunnan kautta on tehty ympäristöhoitollisia työtehtäviä. Säätiö siirsi vuoden 2019 alussa puupuolen alihankintatyöt osuuskunnan kautta tuotettavaksi. Osuuskunta Uurton palveluita ovat hankkineet Kemijärven kaupungin lisäksi yksittäiset kotitaloudet, yritykset ja muu julkinen sektori. Osuuskunnan tunnettuutta seutukunnallisesti tulee lisätä, sillä sen toiminnasta eikä palveluista tiedetä tarpeeksi.

Osuuskunta Uurtolla on 7 vakituista työntekijää ja useita määräaikaista työntekijöitä riippuen tarjotuista työtilaisuuksista. Työllisiä oli vuonna 2018 yhteensä 19 henkilöä, joista naisia 6 ja miehiä 13. Osuuskunta Uurton tavoitteena on tarjota jatkossa tuettuja työn tekemisen tilaisuuksia ja työelämälähtöisiä koulutusmahdollisuuksia Saura-säätiön työhön kuntoutuspalveluiden jatkumoksi. Osuuskunta toimii siis osalle sen työntekijöistä siirtymien tukena toimien välivaiheena työhön kuntoutuksen ja työmarkkinoiden välissä. Osuuskunnassa on ollut mahdollisuus parantaa tuetusti työtaitoja, lisätä työelämävalmiuksia ja tukea siirtymiä koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille tai yrittäjyyteen. Osuuskunta Uurton toimintaa on kehitetty Työtä Tekijöille -hankkeen kautta tarjoamalla hankkeen kohderyhmälle työsuunnittelijan ja työnetsijän tuen. Hankkeen toimenpiteisiin on osallistunut 39 asiakasta.

Sosiaalisesti vastuullisten julkisten hankintojen kautta voidaan parantaa heikossa työmarkkina-
asemassa olevien henkilöiden työllisyyttä, mutta julkisella sektorilla ei välttämättä tunneta riittävästi
keinoja hyödyntää niitä. Osuuskunta Uurton on kuitenkin kilpailtava työmarkkinoilla muiden yritysten
kanssa työtehtävistä, ja työntekijälle osoitettu palkkatuki riittää kompensoimaan ainoastaan
työllistettyjen osalta osaamisen ja tuottavuuden vajetta.

4.3. Rovaniemen Sie&Mie Keskus osuuskunta

<http://www.siemiekeskus.fi/fi/>

Työn tekemisen erilaiset vaihtoehdot (WORK)-hankkeen kohderyhmä, 10 työtöntä, perusti
Rovaniemellä Sie&Mie Keskus osuuskunnan keväällä 2016. Alkuun yksi yritys osti ensimmäisen
työpanoksen, jolla osuuskunta pääsi rekisteröitymään ja perustamaan pankkitilin. TE-palvelut järjesti
4 kk kestävän osuuskuntakoulutuksen, johon osuuskunnan perustaneet jäsenet osallistuivat.

Monialaisessa osuuskunnassa on 28 jäsentä ja yksi tukijäsen. Mukana on myös eläkeläisiä, joille
yhteisöllisyyden arvo on tärkeää. Osuuskunta tekee asennustöitä, pieniä remontteja, tarjoaa
kiinalaista kauneuden ja keuhonhoitoja, viestintää, huonekalujen verhoilua, pitopalvelua ja
siivouspalveluja. Osa jäsenistä tekee itsenäisesti yrittäjämäistä työtä, osa toimii tiimissä. Palkkaa
osuuskunnassa saa kuukausittain 6-11 henkeä ja useimmille osuuskunnan kautta tullut palkkatulo on
ainoa palkka. Maahanmuuttajia on jäsenistä 11, joista 1 saa palkkaa säännöllisesti ja 5
epäsäännöllisesti. Osaamista on lisäksi esim. eri kielten taitoa (arabia, urdu, venäjä, burma ym.),
kätten töiden osaamista, taloushallinto- ja toimistotyöpalveluosaamista.

Osuuskunta perii 10% yleisiin kuluihin. Yksi jäsen perusti ompelualan yrityksen v. 2018, joka kesti
vuoden. Toinen jäsen perusti yrityksen ruokalähettilötoimintaa varten kesällä 2019. Yksi jäsen hoitaa
pientä korvausta vastaan osuuskunnan palkanmaksuun liittyvät hallintoasiat.

Julkista tukea ei ole, mutta toive on saada Rovaniemen kaupunki ostamaan jotain työtä tai tukemaan
muuten osuuskuntamuotoista yrittäjyyttä. Osuuskuntaa tukee paikallinen jalkapalloseura antamalla
varastotilan käyttöön vuokrapolkupyörille ja antamalla tilaa käyttöön pitopalvelun kokeilua varten
ilman vuokraa. Yhden yrityksen kanssa on ollut 2 vuotta palvelusopimus siivouksesta ja
alihankintasopimus tehty kahden yrityksen kanssa.

*” Taloudellisia uhkia ei ole, kun ei ole mistään mitään saatu. Kaupungilta odotan
vastaantuloa, kun on osoittaa, että ilman taloudellista tukea omasta halusta ollaan
saatu näin hyvin aikaiseksi, ja miten paljon enemmän voisimme tehdä, jos
saataisiin jotain tukea.”*

Katriina Happonen, Sie&Mie Keskus osuuskunta

Osuuskunnan kehittämisestä vastaa 8-jäseninen hallitus, joka kokoontuu kerran kuussa päättämään kehittämistyöstä, uusien jäsenten hyväksymisestä ja viimeksi matkailupalveluiden aloittamisesta. Toukokuussa 2019 Suomalaisen Työn Liitto myönsi osuuskunnalle Yhteiskunnallinen yritys- merkin. Tarve on saada toiminta kestäväälle pohjalle vakauttamalla hallintoa lisäämällä osaamista talous- ja neuvontapalvelussa. Haasteena ovat jäsenet, jotka tarvitsevat paljon neuvontaa yrittäjyyden alkuun.

” Olemme aika tiivis 8 aktiivisen jäsenen osuuskunta nyt, kun olemme alusta asti olleet yhdessä kehittämässä. Jos on oma yritysidea, niin sellaiseen osuuskunta sopii kauttamme hyvin. Se, joka voi saada asiakkaita ja töitä, niin sellainen otetaan heti jäseneksi. Tarkoituksemme on, että voi kokeilla meillä, kun tarvitsee apua yrittäjyyden alkuun. Hyvästä ideasta voi tulla vaikka mitä! ”

Katriina Happonen, Sie&Mie Keskus osuuskunta

Osuuskunnalla on tarve tilalle, jossa työtön voi kokeilla yrittäjyyttä. Tästä on hyviä kokemuksia v. 2017, kun osuuskunta vuokrasi 80m² tilan, jossa kokeiluna alkoi ompelupalvelut, kiinalainen keuhonhoitopalvelu, viestintäpalvelut ja toimistopalvelut.

Osuuskuntalaisten mielestä yhteiskunnallinen yrittäjyys ja yhteisöllisyys on nousussa. Uskoa on, että osuuskunta on hyvä malli heikossa työmarkkina- asemassa oleville ja maahanmuuttajille, joilla on ollut mahdollisuus positiivisin mielin käynnistää työura yhdessä kantasuomalaisten kanssa. Viimeksi Rovalan kautta tuli mukaan kokeilemaan kaksi maahanmuuttajaa.

” On hyvä päästä muiden osuuskuntalaisten kanssa vaihtamaan ajatuksia ja mitä muualla on tehty. Tällainen vahvistaa omaa osaamista. Meillä on tarve pienentää kirjanpidon kuluja, jossa on nyt kallis palvelu käytössä.”

Katriina Happonen, Sie&Mie Keskus osuuskunta

Osuuskunta kokee, että kaikki osuuskunnat erilaisia, eri resursseilla ja systeemeillä toimivia, eikä ole selvyyttä, miten näitä kokemuksia voisi jakaa. Vierailut eri yrityksissä ovat olleet mukavia, ne ovat tuoneet uusia kokemuksia ja lisänneet tietoa, vaikkakaan liiketaloudellista hyötyä ei ole tullut. Halua yhteistyön jatkumiseen on, sillä osuuskuntatoimijoilla päämäärät ja ajatukset ovat yhteiset.

Kestävä osuuskuntatoiminta on Sie&Mie Keskuksen mukaan sellaista, jossa pitäisi olla orientoituneet ihmiset jatkossakin mukana, jotka ymmärtävät osuuskuntatoiminnan ja yrittäjyyden. Silloin jäsenistön ydin pysyisi koossa, joka tuo kestävyttä. Työtä on olemassa, joten tätä voisi jotenkin päätoimisesti joku hoitaa. Löyhänä yhteisönä toiminta ei voi jatkua kauan, vaan pysyvän työntekijän saaminen vahvistaisi, että voi hakea uusia töitä ja työnantajia.

” Tämähän on ollut aivan mahtavaa. Monella meidän jäsenistä olisi mennyt paljon huonommin, jos ei olis tätä (osuuskuntaa). Moni ois hautautunu kotiansa tai mihin vaan. Tämä on auttanut henkisesti ja muutenkin, ja pysymään yhteiskunnassa. ”

Katriina Happonen, Sie&Mie Keskus osuuskunta

4.4. Osuuskunta Sompion Tähti

<https://www.sompiontahti.fi/>

Osuuskunta Sompion Tähti on perustettu v. 2012. Perustajajäseniä osuuskunnassa on ollut 10 ja yksi perustajajäsen on ollut Sodankylän kunta. Osuuskunta toimii tällä hetkellä Sodankylän, Pelkosenniemen ja Kemijärven kunnissa. Osuuskunta tarjoaa hoiva- ja kotipalveluja, henkilökohtaista apua, kotisiivouksia, laitossiivousta ja konsultointia sekä tilapäisesti lastenhoitoapua ja kerhotoimintaa.

”Kestävän osuuskuntatoiminnan tulee lähteä asiakkaiden tarpeesta. On turha yrittää perustaa ensin osuuskunta ja sitten miettiä, että mistä asiakkaita saisi. Pitkäkestoinen kehittäminen lähtee asiakkaiden tarpeista. Osuuskunnan hallinnon tulee olla kunnossa, jotta asiakkaat ostavat palveluja. Luotettavuus palvelujen tuottamisessa on tärkeää.”

Kaisa Annala, Osuuskunta Sompion Tähti

Työntekijöitä osuuskunnassa on tällä hetkellä 20. Työntekijöiden määrä vaihtelee asiakastilanteiden mukaan. Asiakasmäärät vaihtelevat mutta keskimäärin 80 asiakasta kuukaudessa. Asiakkaista osa on saamenkielisiä. Osuuskunnan työntekijöistä kolme (3) puhuu saamea. Osuuskunnan haasteena on ollut saada saamenkielisiä työntekijöitä lisää. Tilanteiden vaihdellessa, myös yhdelle lähihoitajalle olisi myös tarvetta. Kunnat ostavat asiakkaille palveluja erilaisilla palveluseteleillä, postipalveluna ja maksusitoumuksilla. Yksittäiset asiakkaat ostavat meiltä palveluja hyödyntäen kotitalousvähennystä. Esimerkiksi Sodankylän kunnassa on käytössä tukipalveluseteli: Asiakas saa neljä (4) 25 € arvoista seteliä kuukaudessa, yht. arvo 100 €. Tukipalveluseteli on monelle asiakkaalle ns. ainoa kunnan tarjoama palvelu.

Osuuskunta on laajentunut 2018 Pelkosenniemelle ja 2019 Kemijärvelle. Osuuskunnan toiminta laajenee ja tilanne näyttää kehittyvän hyvään suuntaan. Työntekijöitä on nyt riittävästi asiakkaisiin nähden. Haasteena on kuntien erilaiset käytännöt mm. asiakkaiden palveluiden ostamisessa ja laskutuksessa. Tämä aiheuttaa yhteistyön tiivistämisen tarpeen eri kuntien kanssa ja erilaiset

laskutustavat aiheuttavat toimistossa lisää työtä ja vievät enemmän hallinnon työntekijän aikaa. Haasteesta kyllä selvitään.

Osuuskunnan toimisto sijaitsee Sodankylän kunnan omistamassa vanhassa hirsitalossa, Alantalossa. Alantaloa on mahdollista vuokrata osuuskunnalta mm. kokoustilaksi, juhlapaikaksi yms. Alantalo toimii toimistotilan lisäksi työntekijöiden taukopaikkana. Suoranaista asiakastoimintaa Alantalolla ei ole. Toimistolla työskentelee yksi kokoaikainen työntekijä. Osuuskunta jatkaa toimintaansa parantamalla ja laajentamalla tämän hetkisiä palveluja toiminta-alueella, nyt ei ole suunnitelmia uusille palveluille.

” Suoranaisesti työllistämistä edistävään verkostoitumiseen ei ole tarvetta, mutta mielenkiinnolla haluamme seurata, miten muiden osuuskunnat toimivat. ”

Kaisa Annala, Osuuskunta Sompion Tähti

4.5. Oulun InnoOK osuuskunta

<https://www.innook.fi/wp/>

Oulun InnoOk osuuskunta perustettiin v.2017. InnoOk on monialainen korkeakoulutettujen asiantuntijayhteisö, jonka yhtenä tärkeänä tavoitteena on edistää jäsenten työllistymistä. Osuuskunta tarjoaa innovaatiovalmennuksia, esihautomotoimintaa, yritysvalmennusta, pitää yllä monialaisia projektitiimejä ja on tuottanut mm. korkeakoulutettujen työllistämiseen, pelialalle (nuoret) ja matkailuun liittyviä projekteja.

Mukana on 15 aktiivista jäsentä, mm. eri alojen korkeakoulutettuja tohtoreita, teknisten alojen asiantuntijoita, ohjelmistosuunnittelijoita, liiketoiminnan kehittäjiä, viestinnän ja sisällöntuotannon asiantuntijoita sekä matkailualan toimijoita. InnoOk on verkostoitunut osuuskunta, jolla on useita yhteistyökumppaneita, mm. Oulun Uusyrityskeskus, keksijäosuuskunta A.Vipunen, BusinessOulu, Oulun TE-palvelut. Toiminnan ytimessä on yrittäjäyyskasvatus sekä jäsenistön ja valmennettavien aktivoiminen uusille työurille. InnoOk on myös kehittänyt palveluita ulkomaalaisille työttömille korkeakoulutetuille. Esihautomotoiminnan tavoitteena on kehittää uusia tuote- ja palveluyrityksiä.

5. Yhdessä kohti kestävää osuuskuntatoimintaa

Aim2Work- hanke kokosi Lapin osuuskuntia ja yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä kiinnostuneita mukaan kolmeen työpajaan. Rovaniemellä 25.3., Kemissä 15.4. ja Kemijärvellä 13.5. selvitettiin, miten osuuskuntien toiminnasta saataisiin kestävää ja miten kunnat ostamaan osuuskunnilta palveluita ja tarjoamaan tukea.

Osuuskunnat toivovat lisää yhteistyötä, yhteistä markkinointia ja osuustoiminnan tunnettuuden lisäämistä mm. Yhteiskunnallinen yritys- merkin saajien lisääntymisen myötä. Tarvitaan myös osuuskuntatoiminnan tutkimusta, kehittämistä sekä mahdollisuutta päästä kouluttamaan uusia tulijoita osuuskuntiin.

5.1. Yhteistyöelin Lapin osuuskuntatoimijoille

Useat työllistymistä edistävät osuuskunnat Lapissa ovat syntyneet 2012 vuoden jälkeen. Niiden alkutaivalta ja uusien osuuskuntien syntymistä voisi edistää, jos osuuskuntien välillä olisi yhteistyötä. Verkostoituminen myös alueen muihin yrityksiin lisäisi osuuskuntatoiminnan tunnettuutta ja voisi löytyä lisää uusia jäseniä osuuskuntiin.

Kunta voisi olla aktiivinen osapuoli ja toimia verkostoitumispalveluiden antajana. Kunta voisi kutsua säännöllisesti osuuskuntatoimijat koolle koulutus- ja verkostoitumisiltamiin ja sitouttaa osuuskuntia pop-up tapahtumissa. Mukaan voisi kutsua muita yrityksiä, jolloin tutustumisen myötä voisi hälventää epäluuloa sitä kohtaan, että osuuskuntamuotoisia yrityksiä suosittaisiin muiden yritysmuotojen rinnalla. Osuuskunnan kannattaa liittyä yrittäjähdistyksen jäseneksi, joka lisää mahdollisuuksia verkostoitumiseen ja tunnettuutta. Alueen yrityksillä on usein samoja tarpeita, vaikka yritysmuoto on eri.

Yhteistyöelin voisi olla *Lapin Osuuskuntafoorumi*, osaamisen ja resurssien jakamisen foorumi, koulutustilaisuus Lapin osuuskuntien jäsenille ja mahdollisuus verkostoitumiseen. Kokoontuminen voisi olla vuosittainen tilaisuus, jolloin hyvät käytännöt ja kokeilut voisivat levitä, opittaisiin uutta yhdessä ja voitaisiin kehittää mm. yhteistä kirjanpitojärjestelmää, benchmarkata hyviksi havaittuja rahoitusasioita tai muita hallinnon käytäntöjä. Tällöin voisi myös kehitellä yhteishanketta

osuuskuntatoiminnan kehittämiseksi. Foorumi olisi yhteinen tapaamisalusta osuuskuntien hallitusten jäsenille sekä muille aktiivisille toimijoille ja avata mahdollisuuden päästä muihin foorumeihin mukaan.

Yhteiset koulutukset ja tapahtumat voisivat edistää muidenkin yhteisten intressien löytymistä. Kun opitaan tuntemaan toisia, voisi yhdistää voimat, kun tulee jokin isompi työtilaus eteen, johon ei tekijöitä löydy vain yhdestä osuuskunnasta. Yhteneväisiä käytäntöjä olisi hyvä olla mm. palkkauksessa, kirjanpidossa, provisioissa ja työehtojen toimivuudesta eri yksiköissä.

Foorumi voisi olla yhdessä perustettava Lapin osuuskuntien rekisteröity yhdistys. Yhdistyksen tarkoitus olisi edistää työllistymistä ja toimia kattavana verkostona, auttaa uusien osuuskuntien syntymistä ja toimia kehittämisorganisaationa, joka hakisi yhteistä kehittämisresurssia yrittäjyyden oppimiseksi osuuskunnissa. Tämä voisi edistää nuorten saamista mukanaan oppimaan yrittäjyyttä osuuskuntien kautta ja edistää työalustapalvelun kehittymistä digitaalisen työalustan rinnalla osaksi tulevaisuuden työn tekemisen yhteisöä.

5.2. Markkinointia ja tunnettuutta lisää

Työllistymistä edistävät osuuskunnat Lapissa haluavat markkinointitukea tuotteilleen ja palveluilleen. Työntekijöiden tarinat tulisi koota yhteen ja valmistaa tietopaketti, josta löytyvät tiedot siitä, mitä työtä, missä ja milloin on tarjolla. Yksi vaihtoehto on yhteinen markkinointikanava somessa. Tämän ”Lapin osuuskunnat”- portaalin alta löytyisivät kaikki Lapin osuuskuntatoimijoiden tiedot. Osuuskuntien yhteinen brändäys edistäisi tunnettuutta ja auttaisi kasvattamaan liikevaihtoa, kun palveluita osattaisiin osuuskunnilta tilata.

Kunta voisi auttaa markkinoinnissa antamalla omilla nettisivullaan tilaa työllistävälle osuuskunnille ja niiden tarjoamille palveluille. Yhteistyötä voisi olla alueen korkeakoulukonsernin kanssa, esim. Lapin amk:n Green Care- hanketoiminta voisi ostaa osuuskunnista luontomatkailua ja luonnon hoivaavaa merkitystä korostavia työhyvinvointipäiviä.



5.3. Yhteinen tunnus käyttöön –Yhteiskunnallinen yritys -merkki

Yhteiskunnallinen yritys -merkki on Lapissa aika tuntematon käsite. Tähän tarvitaan Suomalaisen Työn Liiton merkittävää nostetta. Merkki tulisi tuntea kuin Avainlippu, takeena suomalaisesta työstä ja laadusta. Lapissa merkin on saanut kaksi osuuskuntaa; Osuuskunta Uurto Kemijärvellä ja Sie&Mie Keskus osuuskunta Rovaniemellä.

Yksi tapa lisätä osuuskuntien tunnettuutta ja näkyvyyttä on saada Lapin osuuskunnat hakemaan Yhteiskunnallinen yritys –merkkiä. Merkki voisi olla brändinä sellainen, että se houkuttaisi Lapin yrityksiä tukemaan osuuskuntia työllistymisessä sekä ostamaan palveluita ja tuotteita alueen yhteiskunnallisilta yrityksiltä.

Osuustoiminnallinen Osuuspankki olisi luonteva yhteisö, jonka kanssa voisi ideoida, miten työllistävää osuustoimintaa voisi yhdessä edistää. Seurakunnat ovat myös yhteisöjä, joita voisi saada käyttämään osuuskuntien palveluita.

5.4. Tutkimusta ja kehitystyötä lisää

Lapin korkeakoulut olisi hyvä saada perustamaan omia osuuskuntia, joissa opitaan yrittäjyyttä ja suoritetaan samalla opintopisteitä. Nyt Lapissa toimivat osuuskunnat olisivat opiskelijoille mahdollisuus päästä tutkimaan yrittäjyyden ja työllistymisen mallia ja saamaan työharjoittelupaikkoja osuuskunnista.

5.5. Osuuskunnat kouluttamaan

Osuuskunta voi tarjota esim. korttikoulutuksia, hygieniapassin suorittamista tai muuta työvoimakoulutusta paikallisesti. Työttömien tapaamisen malliset työnhakukahvilat, kuten Rovaniemellä ja Kemissä voisivat olla tilaisuuksia, joissa pääsee tutustumaan osuuskuntayrittäjyyteen. Työvoimapalvelut voisi tarjota 5 viikon kestäviä työttömien uravalmennuksia osuuskuntayrittäjyydestä, kuten nyt tarjotaan kevytyrittäjyyskoulutusta. Kouluttajina toimisivat alueen osuuskuntalaiset.

6. Kunnat tukemaan toimijoita

Työpajoissa tuotiin esiin kokemuksia, miten eri kunnat Lapissa tukevat osuuskuntia. Toiveissa on saada kuntien hankintaohjeisiin kirjatuksi sosiaaliset kriteerit, neuvontaa osuuskuntien jäsenille, resursseja palkkaukseen, tilojen saantiin sekä taloudellista apua osuuskunnan käynnistämiseen. Kuntia toivotaan myös ostamaan osuuskunnilta palveluita ja käyttämään ostamaan osuuskunnilta työn kautta kotoutumisen palveluita. TE-palvelut tulisi myös saada tunnistamaan työn tekemisen mahdollisuudet ja yrittäjyyden oppimisen osuuskunnissa.

6.1. Sosiaaliset kriteerit kunnan hankintaohjeisiin

Osuuskunnat esittävät, että Lapin kunnat kirjaisivat hankintaohjeisiinsa sosiaaliset kriteerit, jotka edistävät työttömien työllistymistä ja että osuuskunnilla olisi mahdollisuus osallistua tarjoustekoon yhdessä muiden ehdot täyttävien yritysten ja tahojen kanssa. Ehdossa tulisi olla maininta heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä. Tätä kautta saataisiin työllisyyden hoitoon käytettäviä verovaroja pienemmän ja kunta ostamaan isompia ja pienempiä toimeksiantoja osuuskunnilta.

Sodankylässä ja Kittilässä on käytössä kunnan hankintaohjeistus, jolla edistetään hankintojen tekemistä lähialueen tuottajilta ja palvelun tarjoajilta.

Kunnan tulisi selvittää osuuskunnille, mitä hankintoja kunta voi ostaa ilman kilpailutusta. Kunnan tulisi laatia sisältöä kunnan hankintaohjeistukseen, joka edistää osuuskunnilta ostettavia palveluita.

Työpajassa laadittiin oheinen listaus *sosiaalisiksi kriteereiksi*:

***Palveluntarjoaja** sitoutuu työllistämään osatyökykyisiä, esim. 1htv verran työvoimasta, tuottaa palvelun myötä uusia työmahdollisuuksia, tekee kumppanuuksia yhteiskunnallisen yrityksen statuksen omaavan yrityksen kanssa, suosii tuotteen tuoreutta sekä huomio tuotteen ja palvelun hinnassa laadun elinkaari*

Yksi mahdollisuus on ottaa käyttöön tulosperusteinen rahoitussopimus (engl. Social Impact Bond, SIB). Tällöin sijoittajat rahoittavat hyvinvointia edistäviä palveluita ja kantavat toteutukseen liittyvät taloudelliset riskit. Hankkeille määritellään tavoitteet, jotka kuvaavat lisääntyntä hyvinvointia.

Julkinen sektori maksaa vain tavoitteiden mukaisista tuloksista ja verotulot ovat tehokkaammassa työllistämiskäytössä.

6.2. Neuvontaa osuuskunnan jäsenille

Lapin työosuuskunnilla on ehtinyt muodostua hyviä käytäntöjä, joilla uutta työtä on löytynyt, työtön on päässyt näyttämään osaamistaan ja saanut palkkatuloja. Kun yhteisöllisestä yrittäjyydestä olisi kunnassa saatavilla tietoa, syntyisi ihmisille realistinen käsitys mahdollisuuksista aloittaa yrittäjänä tai vaihtoehtoisesti liittyä oppimaan yrittäjyyttä osuuskuntaan.

Osuuskunta on työntekijälle parhaimmillaan turvallinen ja yhteisöllinen työpaikka, jossa kaikki ovat osaavia ja työnantajanvastuulla vakuutettu. Tekijät ohjataan työhön ja osuuskunta huolehtii kaiken hallinnoinnin. Palvelun tarvitsija tilaa vain työn ja luottaa siihen, että työ valmistuu ja tekijöillä on hallussa niin työmenetelmät kuin työkalut.

Kunta voi antaa yritysneuvojan työaikaa käyttöön osuuskuntaneuvontaan, kuten Kemissä. Tällöin on löydyttävä Sitran vaikuttavuusarvioinnin mukaiset perustelut, miksi neuvojan työaikaa kannattaa käyttää osuuskunnassa työllistymisen edistämiseen. Kunta voi tarjota myös muun työntekijän apua koordinointiin työllistymistä edistävässä osuuskunnissa. Kunta voi tarjota osuuskunnan jäsenille talousneuvontaa yrittäjyyteen ja neuvoa kirjanpidossa.

6.3. Resursseja palkkaukseen

Kunta/TE-palvelut voisivat neuvotella, miten saataisiin palkkatuettu työntekijä työllistävän osuuskunnan toimintaan. Kuntien palkkatukea voisi ohjata suoraan työllistäville osuuskunnille, jos tällainen menetelmä kunnassa halutaan ottaa käyttöön. Mekanismina voi olla myös työolosuhteinen järjestelytuki, joka neuvoteltaisiin TE-palveluitten kanssa.

Osuuskunnat eivät tiedä tarpeeksi, millaista työllistämistukea on mahdollista saada. Osuuskunnassa olisi mahdollisuus kisälli-oppipoika-tyyliseen matalan kynnyksen oppimiseen ja työkokeilun yhdistelmän käyttöön. Osuuskunta voisi olla taho, johon ohjattaisiin säätiöiden kuntouttavasta työtoiminnasta ihmisiä ennen pääsyä avoimille työmarkkinoille.

Lapissa tarjotaan yhdistyksille mahdollisuutta saada 100% palkkatuella työllistetty työntekijä. Työaika voi tällöin käyttää myös työn tekemiseen kolmannen osapuolen hyväksi. Tällainen käytäntö oli Rovaniemellä 2018 Arktiset maahanmuuttajat ry:llä, joka sai 1300 euron kk-palkkaisen työntekijän vuodeksi edistämään maahanmuuttajien työmahdollisuuksia. Puolet työajasta käytettiin Sie&Mie Keskus osuuskunnan käytäntöjen neuvomiseen maahanmuuttajajäsenille. Kemissä tällainen mahdollisuus on esim. Misters ry:llä, joka voisi saada palkkatuetun henkilön yhdistykseen ja käyttää työntekijän työaika Kemin Osaajien Osuuskunnan maahanmuuttajataustaisten jäsenten neuvontaan ja rekrytointiin.

Palkkatukikäytäntöjä on erilaisia, mutta niitä voisi olla useamman muotoisia. Jos työtön menee TE-toimiston toimenpiteeseen, palkkatukikelpoisuus voi poistua, eikä mahdollisuutta pitempiksoiseen työn tekemiseen pääse syntymään. Palkkatuen lisäksi on muutakin tukea, joita TE-palveluitten kautta saa, mutta miten näistä osuuskunnat voivat saada tietoa?

Kunta voisi tarjota matalan kynnyksen työkokeilua osuuskunnassa, esim. avoimessa kahvilatoiminnassa. Jotkin kunnat antavat palkkatukeen lainan, kun kolmas sektori työllistää. Tämä käytäntö on Kemissä ja voisi olla hyvä ottaa käyttöön muissakin kunnissa, esim. Rovaniemellä. Tällainen olisi toimiva apu muissakin Lapin kunnissa alkukuukausina niille järjestöille, jotka palkkaavat työttömän töihin. Jos osuuskunta saisi palkkatuella palkatun henkilön osuuskuntatoiminnan arjen pyörittämiseen, se voisi vähentää kustannuksia, joita syntyy ulkopuoliselta ostettavista palveluista.

6.4. Tiloja toimintaan

Riittävä tila tai tilavuokra osuuskunnalle auttaisi kohtaamaan työtä tarvitsevia, hallinnoimaan ja itse työsuoritteiden tekoon. Kunta voisi tarjota työttömien osuuskuntatoiminnan edistämiseen edullisen toimitilan ja niihin tarvittavat kalusteet. Tila voi olla työtila, jossa työtön pääsee kokeilemaan yrittäjyyttä tai pop-up myyntikoju, jossa voi myydä tuotteita. Se voisi olla toimistotila, kuten Kemissä, josta käsin palkkahallinnosta vastaava neuvoo ja ohjaa osuuskunnan jäseniä.

Säätiöillä on isot mahdollisuudet toimitiloihin, laitteisiin, palkkatuen käyttöön, työkokeiluihin. Tällainen työtä edistävä mahdollisuus tulisi olla tarjolla enemmän myös yhdistyksille ja osuuskunnille

6.5. Taloudellinen tuki toiminnan käynnistämiseen

Rahallinen tuki, starttiraha tai innovaatiotuki erityisesti osuuskunnan alkuvaiheessa on tarpeen. Kunta antaisi innovaatiotuen aloittavalle työtä edistävälle osuuskunnalle, jonka voisi käyttää koulutukseen, toimitilaan tai markkinointiin. Tarvitaan myös malli, miten kunta voi ohjata rahoitusta osuuskuntien syntymiseen ja kehittämiseen. Tämä olisi mahdollisuus lisätä taloudellista yhteistyötä kunnan ja osuuskuntien kesken.

Kunta voisi lähteä reippaasti kokeilemaan palvelujen yhdistämistä yhden katon alle Nuorten Ohjaamotoiminnan tapaan. Tällöin sosiaalipalvelut, Kela, yhdistykset, työosuuskunta, työllisyysryhmä, säätiö, maahanmuuttotiimi ym. tahot olisivat ihmisen saavutettavissa yhdessä paikassa.

6.6. Kunnat ostamaan palveluita

Kunta voisi tehdä sopimuksen osuuskunnan kanssa palvelun ostamisesta ja tarjota asiakkaalle mahdollisuuden palvelusetelin käyttöön. Tällainen on käytössä jo joillakin Lapin osuuskunnilla ja sopisi esim. siivoustyöhön ja kotipalveluun. Kesätyöseteliä voisi laajentaa käytettäväksi nuorten lyhytaikaiseen palkkaamiseen.

6.7. Kotouttamisen tuki käyttöön

Kotoutumisen alkuvuodet käytetään pitkälti suomen kielen opetteluun ilman yhteyttä alueen työelämään. Osuuskunnassa yhteisöllisyys voi edistää suomen kielen ja työkielen taidon karttumista ja nopeampaa siirtymistä avoimille työmarkkinoille. Osuuskunta tulisi tuntea TE-palveluissa yrityksenä, joka sopii työkokeiluun ja antaa mahdollisuuden kokeilla omaa yritysideaa käytännössä.

Osuuskunnan työntekijällä säilyy mahdollisuus työmarkkinatuen saantiin, mikäli osuuskunnan kautta ei synny riittävästi palkkatuloa. Työtä tekemässä ihminen saa tilaisuuden näyttää, mitä osaa. Kotouttamisen tuki osuuskunnassa mahdollistaisi myös yksinhuoltajan pääsyn töihin. Osuuskunta voi toimia myös yrityksenä, jolla on rohkeutta ottaa myös ”paperittomat” töihin, kuten Kemijärvellä SOL, joka tarjoaa työtä myös oleskelulupaa odottaville. Työn tekemisen mahdollisuuksia edistäisi, jos oleskelulupaa odottava, jolle työllisyyspalvelut eivät kuulu, voisi saada tukea korttikoulutuksiin.

Kemijärven Osuuskunta Uurtolla on kokemusta, että kun osuuskunnalla on ”työnetsijä”, joka vie henkilön yritykseen, jossa tarvitaan työntekijää, on tuo suora kohtaaminen työnantajan kanssa palkitsevaa; tekijä ja tarvitsija löytävät toisensa.

Voisi luoda mallin, miten osuuskunta on yritysmuotona kotouttava toimija, kun jäseniksi otetaan 50% maahanmuuttajia ja 50% kantaväestön edustajia.

7. TE-palvelut tukemaan osuuskuntayrittäjyyttä

Hankkeen työpajoissa nousi esiin, millaisten tukea osuuskunnat ovat saaneet tai mitä odottavat työllistämispalveluilta.

Osuuskuntien hankaluus työllistämässä voi olla, että osuuskuntajäsenyydestä kiinnostunut työtön pelkää menettävänsä ansiosidonnaisen työttömyysturvan tai työttömyyspäivärahan, jos liittyy osuuskuntaan. TE-palveluilla voisi olla aktiivisempi ote työttömien ohjaamisessa osuuskuntayrittäjyyteen.

TE-palvelut voisivat järjestää säännöllisiä tapaamisia, jossa on teemana osuuskuntayrittäjyys. Rovaniemellä on käytössä Työnhakukahvila 2 kertaa kuussa, Kemissä 3 kertaa kuussa TietoTiistai. Infossa voisi neuvoa, miten työtön voi toimia osuuskunnassa, säilyttää palkansaajastatuksen, miten palkkatyö osuuskunnan kautta vaikuttaa etuuskien saamiseen ja miten osuuskunnassa yrittäminen eroaa kevytyrittäjyydestä.

TE-palveluitten piirissä voi olla osuuskuntatoiminnasta kiinnostuneita, jos he tietäisivät, millaista osuuskunnassa yrittäminen on. Voiko osuuskunta lähettää työttömille postia, jossa kerrotaan osuuskuntamallisuuksista ja kysytään halukkuudesta kuulla lisää?

Työttömiä voi ohjata tutustumaan osuuskunnan tiettyyn työhön ja osuuskunnassa toimimiseen ja selvittää, miten työtön voisi päästä työkokeiluun osuuskunnassa. Kemin työllisyyspalvelut opastavat työttömiä osuuskuntatoimintaan. Vastaava käytäntö voisi olla muissakin Lapin kunnissa.

Kunta voisi tarjota koulutusta osuuskunnan jäsenille mm. korttilupien hankkimiseksi ja pätevyyden hankintaan, esim. hygieniapassi ja tulityökortti.

Kunnan työllisyysyksikössä tulee olla ymmärrys osuuskuntatoiminnasta, jotta sieltä voitaisiin ohjata työttömiä osuuskuntaan. Yrittäjyydestä kiinnostuneita ohjataan nyt kevytyrittäjyyteen, joka monelle tuntuu liian itselliseltä ja vaativalta tavalta oppia yrittäjyyttä. TE-palvelut voisivat ostaa osuuskuntakoulutusta osuuskunnista, jos siellä on tällaista osaamista; tulisi halvemmaksi tilata kouluttaja läheltä kuin kauempaa.

Monille yrityksille työvoimahallinnon terminologia ei ole tuttua eikä olla tietoisia työkokeilujen ehdoista ja mahdollisuuksista eri tukimuotojen käyttöön.

Maan hallitus on vuoden 2020 budjettiin kirjannut, että Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee strategian yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten parantamiseksi sekä selvittää, miten TE-palvelut voivat neuvonnan keinoin nykyistä paremmin tukea osuuskuntamuotoista työllistymistä (Valtioneuvosto 2019).

TE-palveluiden käytännöt yrittäjyyden aloittamiseen

Hankkeen ohjausryhmässä ja neuvonantajaryhmässä TE-palvelut on ollut koko ajan mukana. Katja Salmi ja Ritva Tauriainen kokosivat yhteen TE-palveluiden osuuden työttömien ohjaamisessa yrittäjyyteen.

7.1. Yritysneuvonta

TE-toimistossa asiakasohjaus erilaisiin palveluihin tapahtuu aina yksilöllisesti ja asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti. Mikäli keskusteluissa nousee esiin kiinnostus yrittäjyyteen tai itsensä työllistymiseen esimerkiksi alustatalouden kautta, asiakas ohjataan alkavan yrittäjän palveluun ja yrittäjävalmennukseen. Asiakkaiden haastatteluissa, neuvonnassa ja ohjaamisessa hyödynnetään seudullisia yrityspalveluita, kuten kuntien elinkeinopalveluita. Tarvittaessa ohjataan eteenpäin starttirahan hakemisessa.

Yrittäjyysvalmennuksissa osallistujille rakennetaan oma, realistinen työllistymissuunnitelma, joka tähtää itsensä työllistämiseen ja/tai kannattavaan liiketoimintaan. Valmennettava voi koulutuksen aikana löytää töitä tai jonkin muun ratkaisun työttömyyden sijaan. Osallistujille selvitetään eri

yrittäjämuodot ja niiden sisällöt sekä merkitykset, liiketoimintasuunnitelma, laskelmat, rahoitukset, markkinointi ja alustalaskutus. Vierailevat yrittäjät, myös osuuskuntayrittäjät, käyvät kertomassa omasta yritystoiminnastaan. Valmennettavilla on mahdollisuus syventää tietoja ja pohtia osuuskuntayrittäjyyden, kevytyrittäjyyden ja kokoaikaisen yrittäjyyden toimivuutta. Valmennukset voivat olla sisällöltään räätälöitävissä ja kestoltaan 2- 40 päivää. Valmennus voi olla myös osuuskuntapainotteinen.

7.2. Työkokeilu

Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- Henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee alan tai ammattin vaihtoa. Tavoitteena on selvittää, kiinnostaako ala tai ammatti tai onko jokin tietty ala tai ammatti mahdollinen.
- Henkilö pohtii, olisiko yrittäjyys sopiva uravaihtoehto.
- Henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta esimerkiksi työttömyyden tai lastenhoidon takia. Työkokeilulla selvitetään, onko hänen osaamisensa ajan tasalla ja minkälaista tukea hän tarvitsee päästäkseen takaisin työhön.
- Henkilö on ollut aiemmin toisen maan työmarkkinoilla, ja työkokeilulla selvitetään hänen edellytyksiään työllistyä Suomessa ja millaisia palveluja hän siihen tarvitsee.

Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, yhteisö (esim. kunta tai yhdistys), säätiö tai valtion virasto laitos tai työpaja.

Työkokeilussa henkilö tekee työpaikalla yleisesti työsuhteessa tehtäviä töitä. Työkokeilun järjestäjä vastaa ohjauksesta ja valvonnasta. Yksityishenkilö ei voi toimia työkokeilun järjestäjänä. Työkokeilua ei voi siirtää toiseen yritykseen/yksityiselle elinkeinonharjoittajalle/yhteisöön/säätiöön tai valtion virastolaitokseen/työpajaan.

Ennen työkokeilun aloittamista työkokeiluun osallistuva, TE-toimisto ja työkokeilun järjestäjä tekevät yhdessä kirjallisen sopimuksen. Sopimukseen kirjataan työkokeilun tavoite ja tehtävät, kokonaiskesto sekä päivittäinen ja viikoittainen kesto ja henkilö, joka vastaa työkokeilun valvonnasta työpaikalla. Tarkemmat ohjeet työkokeilusta löytyy seuraavasta linkistä:

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ ja_ saannokset/index.html

7.3.Palkkatuki

Palkkatuki on taloudellinen tuki, jota TE-toimisto voi myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin. Palkkatukea voivat saada yritykset, muut yhteisöt, kuten yhdistykset, säätiöt, rekisteröidyt uskonnolliset yhdyskunnat ja seurakunnat, kunnat ja kuntayhtymät sekä kotitaloudet.

Työnantajan on sitouduttava maksamaan kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukainen palkka tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomainen ja kohtuullinen palkka kyseisestä työstä. TE-toimistossa tarkistetaan palkkatuen myöntämisehdot.

Palkkatukea on haettava hyvissä ajoin ennen työsuhteen alkamista yrityksen ja työnantajan Oma asiointi -palvelussa. Siellä voit myös seurata hakemuksen käsittelyvaiheita. Työ ei saa alkaa, ennen kuin palkkatuesta on tehty päätös. TE-toimisto päättää tuen keston ja määrän tapaus kerrallaan. Tukijakso riippuu palkattavasta henkilön työttömyyden kestosta, vamman tai sairauden vaikutuksesta työsuoritukseen. Palkkatuki voi olla palkkakustannuksista enintään 30 %, 40 % tai 50 %, yhdistyksille 100 %, jos tuella palkattavan työttömyys on kestänyt vähintään 24 kuukautta ennen palkkatukea myöntämistä edeltäneen 28 kuukauden aikana. Palkkatuen enimmäismäärä säädetään valtion talousarviossa. Vuonna 2019 enimmäismäärä on 1400 e/kk, jonka lisäksi maksetaan enintään palkkatukipäätöksen mukainen prosenttiosuus lomarahasta.

Tarkemmat ohjeet palkkatuesta löytyy seuraavasta linkistä: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html

8. Neuvonantajaryhmän suosituksia

Aim2Work- hankkeen työpajoihin osallistuneista koottiin neuvonantajaryhmä, joka kokoontui kolmesti; Rovaniemellä Arktikumissa 22.8., Neven vieraana 8.10. ja Kemissä 28.11. Kemien Seudun Osuuspankin tiloissa.

Neuvonantajaryhmä esittää, että Lapin osuuskuntatoimijoilla olisi oma yhteistyöelin ja että alueen muilla yrityksillä olisi tietoa pitkäaikaistyöttömien, etenkin maahanmuuttajien työllistämistä osuuskunnissa ja että kunnat tukisivat yhteiskunnallista yrittäjyyttä ja sosiaalista työllistämistä.

8.1. Foorumi Lapin osuuskuntatoimijoille

Neuvonantajaryhmän tehtävänä oli kartoittaa, onko Lapissa jo olemassa foorumi, johon osuuskuntatoimijat voisivat liittyä mukaan ja onko muita kehittämishaluisia osuuskuntia tai uusia syntymässä, jotka tulisivat yhteistyöhön mukaan. Ellei tällaista jo toimivaa yritys yhteisöä ole, valmistelisi neuvonantajaryhmä yhteistä foorumia, joka kutsuttaisiin koolle 1-2 kertaa vuodessa käsittelemään ajankohtaista osuuskuntatutkimusta, kuten Pellervo-seuran tarjoamia neuvoja ja tutkimustietoa. Foorumi pyrki lisäämään yhteiskunnallisten yritysten elinvoimaa Lapissa ja sen myötä voisi syntyä myös seutukunnallisia osuuskunta-alustoja lisäämään yhteisötalousajattelun juurtumista pohjoiseen.

Foorumissa pohdittaisiin mahdollisuutta käsittää osuuskunta alustayrityksenä, joka tuottaa sosiaali- ja terveyspalveluita. Tehtävänä olisi lisätä asennemuutosta yhteiskunnallista yrittäjyyttä kohtaan ja lisätä tietoa alueen oppilaitoksissa niin, että niissä osattaisiin kouluttaa ja ohjata opiskelijoita tähän yritysmuotoon. Mahdollisuus on järjestää osuuskuntatapahtuma, Dash Coop Lappi, yhdistämään yhteiskunnallisia yrityksiä ja oppilaitoksia. Foorumin puheenjohtaja/koordinaattori olisi halukas kehittämään yhteiskunnallisen yritystoiminnan edellytyksiä Lapissa ja saisi työstään korvauksen esim. 1vko/kk.

Neuvonantajaryhmän tehtävä oli myös tehdä ehdotuksia, miten v.2020 alkaen Lapin osuuskuntien kehittämistyö (osuuskunta -verkosto) voi jatkua, kun Aim2Work hanke päättyy.

Neuvonantajaryhmä esittää, että alueella toimivat osuuskunnat kutsuvat jatkossa koolle verkoston toimijoita. Ensimmäinen tapaaminen on Rovaniemellä maaliskuussa 2020, ja tilaisuudesta vastaa Sie&Mie Keskus osuuskunta yhteistyössä TE-palveluitten ja Rovaniemen kaupungin elinkeinotoimintaa edistävän yksikön kanssa. Toiset kaksi tilaisuutta järjestävät Kemin Osaajien osuuskunta ja kolmannen Oulun InnoOK osuuskunta. TE-palvelut kutsuu tapaamisiin mukaan yritystoiminnan asiantuntijan. Tapaamisiin etsitään mukaan muitakin pieniä osuuskuntia.

Lapin osuuskuntatoimintaa voisi jatkossa kehittää hankkeena. Rahoitusta voisi antaa esim. Peräpohjolan Leader, jolloin pohdittaisiin kyläläisten kanssa osuustoiminnan mahdollisuuksia tukea kylien elinvoimaa.

8.2. Tukea Lapin muille yrityksille

Toinen tehtävä oli ottaa selvää, millaista apua ja tukea muut yritykset odottavat, jotta pitkäaikaistyöttömiä, etenkin maahanmuuttajia voitaisiin tukea aloittamaan matalan kynnyksen työosuuskuntien kautta.

Neuvonantajaryhmässä vahvistettiin käsitystä, miten yhteiskunnallinen vastuu muissa kuin osuuskuntayrityksissä Lapissa näkyy ja miten tätä toimintaa voisi vahvistaa. Suosituksiksi haluttiin tapoja, joilla alueen muut yritykset voivat tarjota osuuskunnille työtä ja mitä palveluita osuuskunnat voisivat yrityksille myydä.

Suosituksina neuvonantajaryhmä esittää, että yhteisötalouden tunnettuutta Lapissa vahvistetaan. Teemaa on käsitelty mm. Lapinliiton Social Spa-hankkeessa, joten Aim2Work -hankkeen raportti toimitetaan myös sinne tiedoksi. Raportin suositukset toimitetaan myös Rovaniemen kaupungille, jossa alkaa uusi työllisyyskokeilu keväällä 2020.

8.3. Sosiaalinen työllistäminen ja tukityöllistäminen

Muutamit Lapin kunnat antavat osuuskuntien käyttöön toimitilan, toimistotilan, työntekijän neuvomaan osuuskunnan jäseniä sekä taloudellista tukea toiminnan kehittämiseen. Neuvonantajaryhmä näkee tärkeinä tällaisten edellytysten luomisen, jotta yhteiskunnallinen yritys voi käynnistyä ja toimia kestävästi osuuskuntamuotoisesti.

Neuvonantajaryhmässä tuotiin esiin, että työn ostaminen alihankintana soveltuisi hyvin esim. Rovaniemen kaupunkikonsernille. Kaupunki jakaa vuosittain erilaisia avustuksia osuuskunnille, järjestöille, säätiöille ja muille toimijoille n. 4M€, mutta näiden avustusten kohdentumisen tuloksellisuudesta ei ole kokonaiskäsitystä. Sosiaaliset kriteerit voisivat olla yksi mahdollisuus, jonka avulla kaupunki saisi selvyuden siitä, miten eniten apua ja tukea tarvitsevat tulevat tuetuksi. Tässä työssä kaupunki on halukas yhteistyöhön. Yhteistyö voisi tiivistyä strategiatyön kautta. Tällöin strategiaan kirjattavissa 5-vuotistavoitteissa voisi olla kirjaus sosiaalisista perusteista.

Kun sosiaaliset kriteerit olisivat laajasti käytössä, avustusten osuus muuttuisi toissijaiseksi. Jatkossa Rovaniemellä sosiaaliset kriteerit voivat olla ohjaamassa hankintoja, kun v. 2010 kirjatuihin hankintaohjeisiin ei sosiaalisista kriteereistä vielä puhuta. Kemissä ja Kuopiossa ne on otettu käyttöön.

Rovaniemi on lähdössä mukaan Hankinta-akatemiaan, jossa hyviä käytänteitä jaetaan kaupunkien kesken siitä, miten ne ovat saaneet paikalliset yrittäjät mukaan hankintoihin, Sosiaalinen työllistäminen tulee tässä yhteydessä olemaan esillä.

Eduro säätiössä on käynnissä esiselvityshanke, jossa kartoitetaan tuetun työllistämisen osuuskunnan synnyttämistä. Tällainen sopii erityisesti säätiöiden perustamille osuuskunnille. Tukityöllistäminen on myös yksi mahdollisuus, joka Rovaniemen kaupungilla on käytössä v. 2020 alusta. Hautomomainen toiminta sopii Kemin, Oulun ja Rovaniemen osuuskunnille, joissa on henkilöjäseniä.

Case: Kemin kaupunki

Hankinta-asiantuntija Kati Tervon mukaan sosiaaliset kriteerit on huomioitu Kemin kaupungin hankintaohjeissa. Ohjeisiin on kirjattu: *...”pyrittävä mahdollisuuksien mukaan huomioimaan...”*

Kemissä toimiva yhteiskunnallinen yritys Meriva sr <https://www.meriva.com/> työllistää vajaakuntoisia ja kehitysvammaisia. Se on saanut kaupungin pesulapalvelukilpailutuksessa osan työstä. Käytössä on *markkinavuoropuhelu*, joka ennen kilpailutusta käydään palveluita tuottavien yritysten kanssa.

Hankintaohje on Kemissä päivityksen alla. Siihen on suunnitteilla kirjaus työllistämisehdosta, jossa yli 200 000 euron palveluhankinnassa ja rakentamisessa yrityksen on käytettävä *2% sosiaaliseen työllistämiseen*. Vastaava kirjaus on Kuopion kaupungilla.

Kaupunki on lähettänyt *kirjeen hallintoyksiköille*, jossa on kysytty, mitä työtä osuuskunta voisi heille tuottaa. Kemin Osaajien Osuuskunta on Kemin kaupungin kanssa yhteistyössä lähes viikoittain. Kaupunki on tilannut osuuskunnalta Arjen Turvaa –tutkimusselvityksen käännöstyön (ruotsi, englanti), juonto- ja ateriapalvelua työllisyyspalveluiden tilaisuuksiin sekä nuorisotoimelle koulutusta yrittäjyydestä. Digipolis tilaa lisäksi ICT- palvelunsa Osaajien osuuskunnalta.

9. Lapin yritysten yhteiskuntavastuu

Aim2Work hankkeessa kartoitettiin yhteiskuntavastuun kirjauksia Lapissa toimivissa pienissä ja keskisuurissa (pk-yrityksissä), jotka työllistävät yli 11-249 henkeä ja joiden liikevaihto on enemmän kuin 2M€, mutta alle 40M€. (Kuvio 3)

Yrityksen nimi	Yrityksen koko	Henkilömäärä	Liikevaihto	Yritysten määrä Lapissa v.2015
A	mikroyritys	alle 10	alle 2M€	8 314
B	pieni yritys	11- 50 työntekijää	alle 10M€	458
C	keskisuuri	50-249 työntekijää	11- 40M€	38
D	suuri	yli 250	yli 40M€	9

Kuvio 3. Lapinliitto jakaa yritykset työntekijöiden määrän ja liikevaihdon 2018 mukaan neljään (4) eri kategoriaan. Lähde: Lapinliitto.

Suomen Yrittäjien julkaiseman syksyn 2019 yritysbarometrin mukaan Lapissa uskotaan, että henkilökunnan määrä tulee vähenemään ja yritysten kasvunäkymät ovat laskussa vuoteen 2018 verrattuna. Yritysten kehittämisen esteenä nähdään taloustilanne ja työvoiman saatavuus. (Suomen Yrittäjät).

Satunnaisella vertailulla selvitetiin, millaista on 15 Lapin yrityksen yhteiskuntavastuu ja onko niillä strategiaa, joka kattaa yhteiskuntavastuuta tukemalla pitkäaikaistyöttömiä.

Lapin pienten ja keskisuurten yritysten yhteiskuntavastuu strategiassa tai muussa asiakirjassa:

Yrityksen nimi	työn tekijöitä	liikevaihto	web-sivut	yhteiskuntavastuu mainittu
Apukka Resort Oy	27	2M€	https://apukkaresort.fi/	ei
Arctic City Hotel	22	3,7M€	http://www.cityhotel.fi/fi	ei
Sorakukkola Oy	13	3M€	http://www.kukkolayhtiöt.fi/	ei
Länsi-Lapin Maalauspalvelu Oy	19	6,3M€	http://lansilapinmaalauspalvelu.fi/	ei
Pallas Rakennus Lappi Oy	30	10,7M€	https://www.pallasrakennus.fi/	ei
Santa Rauta Oy	32	10,9M€	https://www.k-rauta.fi/kaupat/rovaniemi/	Määritely: https://kesko.fi/yritys/vastuullisuus/kesta-vaan-kehityksen-linjaukset/puu-ja-paperilinjaus/
SantaPark Oy	50	5,8M€	https://santaparkarcticworld.com/	Määritely: SHARING & CARING - We do charity work both locally and internationally. Santa Claus from Finland conveys and promotes the Christmas message to the world. We help and encourage one another and grow as individuals, as a community and attempt to create positive and profitable results. https://santaparkarcticworld.com/who-we-are
MY-Rakennus Oy	56	8,9M€	http://www.my-rakennus.fi/fi/yritys/	ei

Lapin TeollisuusraKENnus Oy	80	30,6M €	http://www.ltr.fi/	ei kirjausta, jätetty yhteydenottopyyntö
Napapiirin Energia ja Vesi Oy	94	47M€	https://vk2018.neve.fi/	Määritely ympäristö- ja laatupolitiikka: "Neve kantaa vastuun niin ympäristöstä kuin ympäröivästä yhteiskunnasta." https://www.neve.fi/tietoa-meista/ymparisto-laatu/ymparisto-ja-laatupolitiikka Uutinen 21.8.2019: "Haluumme tukea terveellisiä elintapoja ja auttaa niitä, jotka tukea tarvitsevat." (esim. Tohtori Open Frisbeegolf: 2019) https://www.neve.fi/tietoa-meista/uutiset/tohtoriopen-ja-neve-ennatyspotilla-hyvan-teossa)
Lapin Kuntoutus Oy	78	6,0M€	https://lapinkuntoutus.fi/	Määritely: "Meille on myönnetty 15.2.2017 Yhteiskunnallinen yritys -merkki osoituksena siitä, että toimintamme tarkoitus ja tavoite on yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen ja että harjoitamme vastuullista liiketoimintaa."
Santa's Hotel Santa Claus	67	11,7M €	https://santashotels.fi/en/	Määritely ympäristösertifikaatti ja työllistäminen: By increasing demand our goal is to increase all-year round jobs. We follow the Finnish legislation and collective agreement with all the aspects of employment. We train our mostly local employees on annual basis. https://santashotels.fi/en/sustainability/
Niemelän Auto Oy	14	16,8M €	https://www.niemelanauto.fi/	ei
J.M. Eskelisen Lapin linjat Oy	yli 20	5,8M€	https://www.eskelisen.fi/	ei
Liikenne O. Niemelä	yli 10	2,5M€	http://www.liikenneniemela.fi/	ei

Haastatteluilla pyrittiin selvittämään, mitä palveluita pienet ja keskisuuret yritykset voisivat hankkia osuuskunnilta/yhteiskunnalliselta yritykseltä. Haluttiin saada selville, kantavatko yritykset konkreettisesti yhteiskunnallista vastuuta, kiinnostaako niitä osuuskuntien tukeminen, ja mikäli kiinnostaa, miten ne haluaisivat auttaa osuuskuntien toimintaa. Haluttiin saada selville, näkevätkö yritykset, että niillä on vastuuta heikossa asemassa olevia maahanmuuttajia ja ympäröivää yhteiskuntaa kohtaan ja miten yritykset yhdistävät yhteiskuntavastuuta hankintatoimintaansa.

Yrityksiltä kysyttiin myös, millaista konkreettista tukea ne haluaisivat tarjota osuuskunnille, jotta ne voisivat toimia kestäväällä tavalla ja mitä mieltä yrityksissä ollaan hankkeen neuvonantajaryhmän antamista suosituksista.

Vastauksista selvisi, että moni yritys tukee lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksia. Joissakin yrityksissä on vuosittain esim. 3 000 euroa jaossa ja käyttö määritellään joka vuosi uudelleen. Näin

tukea voidaan kohdistaa johonkin akuuttiin esille nousseeseen tarpeeseen, esim. ilmastonmuutoksen torjuntaan. Yritykset kokevat, että niiden maksamat korkeat verot tulee riittää ja yhteiskuntavastuu pitkäaikaisten työllistämistä on valtiolla, ei yrityksillä.

Tuoreen OECD:n raportin mukaan suomalaiset yritykset eivät ole fokuoineet yhteiskuntavastuuseen kuten verrokkimaat. Lassila & Tikanoja Suomesta on raportissa nostettu esiin parhaana käytäntönä. Yritys tukee vajaakuntoisten työllistymistä, sillä yrityksessä on paljon matalan kynnyksen ja osaamisen työtä ja n. 50 eri kansalaisuuden edustajaa työssä. (Euroopan Komissio/OECD 2018)

Case: Rovaniemen palloseura RoPS/Risto Niva

Lapin yhteiskunnallinen yrittäjyys -tilaisuus pidettiin 4.9.2019 RoPS:in tiloissa. Siellä toimitusjohtaja Risto Niva näki yhteistyön Sie&Mie Keskus osuuskunnan kanssa olevan osa RoPSin yhteiskuntavastuuta. Seura tilaa osuuskunnalta matkailun sesonkina siivouspalveluja tiimiltä ja on halukas uusiin yhteistyön muotoihin, kuten pitopalvelun pitoon seuran tiloissa ja antaa osuuskunnan vuokrattaville polkupyörille ilmaisen varastotilan.

Case: Napapiirin Energia ja Vesi (Neve)/Kristian Gullsten

Neve on Rovaniemen kaupungin omistama yhtiö, jonka toimitusjohtaja Kristian Gullsten kertoi neuvonantajaryhmän yrityspajassa Neven yhteiskuntavastuun olevan ympäristövastuuta. Neve toteuttaa kestävästä kehitystä ottamalla käyttöön toimia, jotka pienentävät hiilijalanjälkeä konkreettisesti vesi- ja energiahuollossa.

Neveissä yhteiskuntavastuu on myös lasten ja nuorten harrastusten tukemista taloudellisesti. Yritys jakaa vuosittain 30 000 seuroille taloudellista tukea, jotta ne voivat pienentää lasten ja nuorten harrastuskustannuksia. Yrityksen päätulot kertyvät asiakkaiden, eli kuntalaisten ja yritysten, maksamista vesi-, sähkönsiirto- ja kaukolämpömaksuista ja Neve on linjannut, että tukemalla lasten ja nuorten harrastuksia tuki kohdistuu Neven asiakkaiden arkeen. Tukea saavat myös isot tapahtumat, jotka tuovat kaupunkiin matkailutuloja ja joihin kaupunkilaiset voivat osallistua. Tällaisia ovat esim. Kuninkuusravit ja Jukolan viesti. Taloudellista tukea ovat saaneet myös tapahtumat, kuten koulutusmessut, Sijaishaltijan kesätyökampanja, liikennepuisto, perheliikuntapäivä, kahvilatoiminta, Wanhat markkinat. Yrityksen hallitus linjaa tuen perusteet. Tuen saajilla on usein tavoitteena yleishyödyllisyys ja hyväntekeväisyys. Neve on tukenut esim. frisbeegolfkisoja, jonka tuotto on käytetty hyväntekeväisyyteen.

Case: Rovaniemi Food Tours/ Sandra Truskina

Vuonna 2018 perustettu matkailupalveluyritys sai starttirahan, jota yrittäjä Sandra Truskina pitää hyvänä apua aloituksessa. Haasteena ovat verkostoitumisen paikat ja yleensä asioiden hoituminen Suomessa verkkaiseen tahtiin. Sandra on kiinnostunut osuuskunnasta yhtenä mahdollisena verkostona, jossa jäsenyys voisi tukea oman yrityksen toimintaa.

Case: OP Kemin Seutu/Heikki Palosaari

Kemin Seudun OP-toiminnan ydintoiminta perustuu osuustoiminnallisuuteen. Yhteiskuntavastuuta pankki osoittaa mm. Lapin AMK:n kanssa olevalla yhteistyöllä, jossa tuetaan opiskelijoiden kanssa yrittäjyysopintoja ja tarjotaan työharjoittelua. Vastuullisuus-teema on kasvussa ja mm. ilmastonmuutos huomioidaan OP:n toiminnassa tarkemmin. Kiusaamisen vastainen työ on OP-konsernissa vuoden 2020 valtakunnallinen teema.

Erityisessä pankin suojelussa ovat lapset ja nuoret, joiden harrastustoimintaa tuetaan seurojen kautta. Taloustaitojen edistämiseksi on tehty työtä ja tavattu syrjäytymisvaarassa olevia nuoria, jotka ovat saaneet talousoppia. Taloustaitokilpailu järjestetään 9-luokkalaisille, kesäduunikampanja nuorille, sekä jaetaan koulureppuja lapsille. Koulukiusaaminen on OP-konsernin v.2019 teema.

Tukea OP antaa kulttuuriin ja koulutukseen ja on mm. Lapin yliopiston ja Lapin AMK:n suurin tukija. Pankki on antanut myös tiloja käyttöön, mm. toimistotilan yrittäjyhdistyksen käyttöön ja opettanut digitaitoja senioreille.

Pankilla on oma OP-kevytyrittäjyysmalli. OP arvioi, että Suomessa on 300 000 itsensä työllistäjää v.2025. Palvelussa OP-kevytyrittäjä saa oman y-tunnuksen ja on selkeästi yrittäjä. OP-kevytyrittäjänä työn laskutuksesta jää n. 20% enemmän käteen kuin työntekijänä laskutusyrityksen kautta.

”Yhteistyön muotoja alueen osuuskuntien kanssa voisi olla esim. lyhytkestoinen projekti, jossa edistetään osuuskuntien työn tunnettuutta. OP voisi olla mukana tukemassa osuuskuntia antamalla neuvoa ja koulutusta. Harvaan asuttujen alueiden elinvoimaa voisi olla kehittämässä ja mukana tutkimusyhteistyössä, jossa voisi olla muitakin kumppaneita, kuten esim. Arina. Kehittämistyö voisi olla tempausluontoinen, ei EU-rahoitteinen hanke. Myös tapahtumajärjestelyssä voisi osuuskunta olla mukaan, esimerkiksi OP:n lasten Hippon hiihtokilpailujen organisoimisessa.”

Heikki Palosaari, OP Kemin Seutu

Case: OK- Seilit/Olli Ahonen

OK-Seilit Oy järjestää Kemissä kesäisin 40 hengen risteilyjä Perämeren Jähti- perinnelaivalla ja pitää yllä ravintolalaiva Katariinaa. Näitä ylläpitävällä yrittäjällä Kemin satamassa Sataman Krouwi -niminen joulukuussa 2019 avattu tilaus- ja tapahtumaravintola, jossa voi järjestää tilaisuuksia. Sataman Krouwissa on työllistynyt tällä hetkellä yksi osuuskuntalainen, joka on aiemmin toiminut juontajana ja esiintyjänä samassa tilassa.

Osuuskuntien kanssa yhteistyötä voisi tehdä niin, että ravintolaan tulisi *myyntipöytä*, jossa osuuskunnan jäsenten tekemiä matkamuistoja olisi myynnissä. Kerran viikossa Krouwissa tarjoillaan *keittolounas*, ja tällaiseen sopisi hyvin osuuskunnan pitopalvelun tuottamana esim. thaimaalainen keitto. *Käsityöläisten Basaari* voisi toimia Krouvin vieressä ja siellä voisi olla myynnissä ja organisoimisessa mukana maahanmuuttajia.

Myyjäiset ja *tempauspäiviä* voisi myös organisoida yhteistyössä, sillä tilassa on käytössä myös pieni esiintymistila. Tilassa voi jatkossa toteuttaa *esiintymiskeikkoja* esim. Meri-Lapin musiikkiosuuskunnan kautta. *Kesäteatteri-toiminnassa* voisi myös tehdä yhteistyötä, kun aiemmin ulkotilassa satamassa oleva teatteritoiminta siirtyy Krouwiin sisätiloihin.

Yrittäjä Olli Ahosella on halukkuutta yhteiskuntavastuulliseen toimintaan ja kokemusta työllistämistuella palkkaamisesta. Osatyökykyinen tekijä sopisi hänen mukaansa hyvin esim. kesälle 2020 suunnitellun tukkilaistapahtuman organisointiin. Ahonen on valmis v.2020 toimimaan kumppanina Lapin osuuskuntatoiminnan kehittämisen verkostossa.

”On tärkeä pitää huoli niistäkin, joilla ei oo hyvin. Tasapuolisesti tulee olla mahdollisuuksia toimeentuloon, kotitonttuna ei ole pitemmän päälle hyvä olla. Monelta puuttuu sosiaalinen verkosto. Sekin on tärkeää. ”On tilanteita ja tilaisuuksia, joihin ei kehtaa mennä, kun siellä kysytään, mitä teet työksesi. Ihmisen pitää saada kuulua johonkin yhteisöön.”

Olli Ahonen, yrittäjä, Kemi

10. Aim2Work hankkeen keinot edistää osuuskuntien työtä

Aim2Work hankkeen viestinnässä oli tehtävänä innostaa eri toimijoita hankkeesta, kertoa hankkeen tuloksista, levittää hyviä käytäntöjä, viestittää nopeasti lyhyillä viesteillä sekä ottaa käyttöön bloggaus ja some. Hankkeesta julkaistiin lehtijuttuja, avattiin portaali Arktisen Keskuksen sivulle ja pidettiin hankkeen tuloksia esitteleviä tilaisuuksia.

10.1. Hankeviestintää Lapin mediassa

Hankkeen työpajoista julkaistiin 7 juttua alueen lehdissä:

Lapin Kansa 6.3.2019: **”Osuuskuntien ja yritysten yhteistyötä halutaan kehittää Lapissa - toimivaa mallia rakennetaan työpajoissa kolmella paikkakunnalla”**. <https://www.lapinkansa.fi/osuuskuntien-ja-yritysten-yhteistyota-halutaan-keh/159658>

Lapin Kansa 20.5.2019: **”Osuuskunnat kaipaavat apua Lapin kunnilta”**: <https://www.lapinkansa.fi/osuuskunnat-kaipaavat-apua-lapin-kunnilta-yhteisku/167177>

Lappilainen 29.5.2019: **”Kemijärvellä uutta yrittäjyyttä Uurtossa”**: <https://lappilainen.fi/2019/05/28/kemijarvella-uutta-yrittajyytta-uurtossa/>

Koti-Lappi 31.5.2019: **”Kevyempi yritysmuoto houkuttaa”**.

Uusi Rovaniemi 10.7.2019: **”Työttömät mukaan työllistämään”**.

Lappilainen 28.8.2019: **”Yhteiskunnallinen yrittäjyys Lapissa”**: <https://lappilainen.fi/2019/08/27/yhteiskunnallinen-yrittajyys-lapissa-4-9/>

Uusi Rovaniemi 31.8.2019: **”Yhteiskunnallinen yrittäjyys esillä RoPS Caféssa”**.

Lapin Kansa 24.9.2019: **”Onko yhteiskunnallisten yritysten aika?”**: <https://www.lapinkansa.fi/onko-yhteiskunnallisten-yritysten-aika/222538>

10.2. Arktinen maahanmuutto web-aineisto

Hankkeen aloituksesta tiedotettiin Lapin yliopiston sivulla:

Lapin yliopisto 8.1.2019: ”Pk-yritysten ja osuuskuntien yhteistyöstä keino tukea työllisyyttä”:

<https://www.ulapland.fi/news/PK-yritysten-ja-osuuskuntien-yhteistyosta-keino-tukea-tyollisyytta-/gbiopumv/efe3870e-c0d1-473f-a5cc-c466a17b6e6f>

Hanketta varten avattiin Arktisen Keskuksen web-sivulle ”Arktinen maahanmuutto”-sivusto, jolle kootaan Lapin yliopiston ja Arktisen keskuksen lyhyiden maahanmuuttoa koskevien hankkeiden tapahtumia ja uutisia: <https://www.arcticcentre.org/FI/tutkimus/hallinta/Hankkeita/Arktinen-maahanmuutto>

10.3. Sosiaalinen media; Facebook, Twitter

Hankkeen työpajoista on kuvakansio Facebookissa osoitteessa Osuuskuntia kehittämässä:

https://www.facebook.com/pg/siemiekeskus/photos/?tab=album&album_id=2506892229322143

10.4. Hankkeen tuloksista tiedottaminen

5.9.2019 Projektipäällikkö Nafisa Yeasmin esitteli hankkeen tuloksia ja yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä kertoi Niina Ollikka Suomalaisen Työn Liitosta Rovaniemi-viikolla 4.9.2019 RoPS tiloissa. Läsnä 20 henkilöä.

1.10.2019 Projektipäällikkö esitteli hankkeen tuloksia valtakunnallisessa Kotona Suomessa -hankkeen seminaarissa Santasportissa.

28.10.2019 Projektisihteeri kertoi hankkeesta TEM:n Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa - kuulemistilaisuudessa Helsingissä.

11. Tulokset

11.1. Lapin yritysten yhteiskuntavastuu työllistämässä

Vaikka yritysten yhteiskunnallinen vastuu on lisääntynyt huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden aikana eri puolilla maailmaa, suhtaudutaan yhteiskuntavastuun osoittamiseen Lapin yrityksissä eri tavoin. Myös teoriatasolla yhteiskunnallisen vastuun käsitteeseen löytyy erilaisia määritelmiä.

Useat mielipiteet vastaavat Froomanin (1997:227) käsitystä, jonka mukaan yrityksillä on erilaisia yhteiskuntavastuun muotoja, joilla tavoitellaan sosiaalisen hyvinvoinnin lisääntymistä.

McWilliams ja Siegel (2001:117) toteavat, että yritysten yhteiskuntavastuun osoittamisen tavat tehdä hyvää tukevat yritysten omia tavoitteita. Niiden mukaan yhteiskuntavastuu on muutakin kuin lain noudattamista. Yhteiskuntavastuun osoittaminen edellyttää, että yritykset pyrkivät parantamaan eettisyyttä työssään lisäämällä yhteiskunnallista, ympäristöllistä ja taloudellista hyvinvointia. Näin kunnioittamalla yhteiskunnan eettisiä arvoja, yhteisöjä ja ympäröivää luontoa, paikalliset asukkaat luottavat yritykseen samalla kuin yritysten taloudellinen menestys jatkuu.

Yrityshaastatteluissamme yritysten yhteiskuntavastuu osoittautui hyvin erilaiseksi. Kaikilla Lapin yrityksillä ei välttämättä ole omaa kirjoitettua strategiaa tai ohjelmaa yhteiskuntavastuusta. Jotkut yritykset olivat sitä mieltä, että niiden maksamat runsaat verot ovat riittävää yhteiskuntavastuuta ja että maan hallituksen ja kuntapäätäjien tehtävä on huolehtia strategioiden teosta ja yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemisesta verovarojen turvin. Valtion vastuulla on vastata yhteiskunnallisiin haasteisiin ja osoittaa resursseja, joilla tuetaan yhteiskunnallisia yrityksiä tai osuuskuntia. Yrityksillä on jo olemassa monia strategioita yrityksen johtamiseen, työntekijöistä huolehtimiseen, laadukkaiden palveluitten tuottamiseen asiakkaille, eikä yhteiskunnallisten palveluitten tuottaminen kuulu yritysten ensisijaisiin velvollisuuksiin.

Yleisellä tasolla kunnat eivät tue yrityksiä, vaan yritystoiminta on yritysten omalla vastuulla. Yritysten edustajat uskovat, että maan hallituksella on oltava politiikkaohjelmia, jotka tukevat yksityisten yritysten kestävästä yritystoimintaa. Yritysten tehtävä on parantaa omien työntekijöidensä hyvinvointia ja työskentelyolosuhteita sekä vahvistaa työntekijöiden osaamista lisäkoulutuksella.

Haastateltavien mielestä tämä on osa yritysten yhteiskuntavastuuta, jonka tulisi riittää.

Jotkut haastatelluista uskovat, että heidän yrityksensä käyttävät paljon resursseja ympäristönsuojeluun ja toimivat monin tavoin vähentääkseen ympäristön saastuttamista. Yritykset ovat myös riittävästi varustautuneet nopeasti kasvaneeseen tarpeeseen ratkaista ympäristöongelmia. Luonnonsuojelu tulee maksamaan paljon ja ympäristöystävällinen yritys on osa näiden yritysten yhteiskuntavastuuta, joka on samalla käytännön kestävää taloudenhoitoa.

Ympäristövastuun osoittamisen lisäksi yrityksillä on käytössä varoja lasten ja nuorten hyvinvointiin. Lisäksi jotkut yritykset tukevat säännöllisesti positiivisia yhteiskunnallisia kampanjoita ja tapahtumia, antavat neuvoja kevytyrittäjyyden edistämiseen ja lisäävät kevytyrittäjien osaamista ja yrittäjyystaitoja. Käytössä on myös yrittäjyysluentoja koululaisille.

Mikään haastatelluistamme yrityksistä ei ole aiemmin tukenut Lapissa olevia osuuskuntia. Tämä mahdollisuus hankkeen myötä oli niille uusi tapa tukea, innostaa ja parantaa osuuskuntien jäsenten elinolosuhteita.

Keskusteltaessa yritysten hyväntekeväisyyden lisäämisestä tukemaan yhteiskunnallista vastuuta ja yhteiskunnallista yrittäjyyttä, muutamat yritykset kokivat, että tällainen olisi mahdollista tulevina vuosina. Tämä voisi osaltaan olla murtaamassa välejä bisneksen teon ja yhteiskunnan välillä. Yritykset odottavat, että heille tehdään esityksiä erilaisista yhteistyön tavoista, jotta he voisivat helpommin tehdä päätöksiä lähteä mukaan tukemaan osuuskuntien työtä. Uudet ideat yhteistyöhön osuuskuntien kanssa voisivat johtaa yritykset harjoittamaan yhteiskuntavastuullisista politiikkaa tulevaisuudessa.

Yritykset ovat valmiita tukemaan osuuskuntatoimintaa mm. seuraavilla tavoilla:

- yritys voi tarjota yrittäjyysosaamisen neuvontaa, koulutusta osuuskunnan johtamiseen, jäsenten talousosaamisen lisäämiseen ja henkilöstöhallintaan
- yritys voi tarjota tilan jollekin osuuskunnan tapahtumalle
- yritys voi rahoittaa yhteistyössä muiden yritysten kanssa osuuskuntien tutkimus- ja kehittämistyötä
- yritykset voivat tehdä yhteistyötä osuuskuntien kanssa jonkun konkreettisen projektin muodossa, joka sopii yrityksen politiikkaan ja tarpeisiin
- yritykset voivat teettää alihankintana jonkin työn osuuskunnan kanssa (ei sovi isoille yrityksille)
- yritykset voivat kehittää uusia markkinoita yhteistyössä osuuskuntien kanssa

- yritykset voivat tarjota neuvontaa ja tiedotusapua, harjoittelupaikkoja ja neuvoa yhteistyön lisäämisessä ja verkostojen rakentamisessa
- yrityksen edustaja voi osallistua osuuskuntien muodostamaan yhteistyöfoorumiin tai liittyä mukaan osuuskuntien kehittämisen neuvonantajaryhmään
- Osuuskunnan jäsenten osaamista voisi hyödyntää yrityksissä, kunhan yritykselle kerrotaan, mitä osaamista ja taitoa osuuskunnissa on, jotta palveluja voitaisiin ostaa
- yhteiskehittelyä voisi tuottaa palvelua tai tuotteita, joista hyötyisivät sekä yritys että osuuskunta, tämä voisi tuottaa uudenalaista yhteistyötä
- joustavia taloudellisen tukemisen muotoja voisi olla tapahtuman tai pienen projektin idean kehittäminen yhdessä osuuskunnan kanssa. Tällainen sopisi myös isommalle yritykselle.

11.2 Yritysten tukimuotojen vertailu

Yritykset	Avustus/ sponsorointi	Starttiin tukea	Ostot/ työtilaukset	Tuki johtamiseen tarvittaessa	Hallinnollinen tuki tarvittaessa	Neuvottelujen kautta syntyvä tuki	Osuuskuntien yhteisön ja verkoston tuki
A (keski- suuri)	x			x		x	
B (keski- suuri)	x			x	x	x	x
C (Sarja- yritys)			x	x	x	x	x
D (keski- suuri)			x			x	
E (keski- suuri)						x	
F (pieni)	x		x	x		x	
G (pieni)	x		x	x	x	x	x

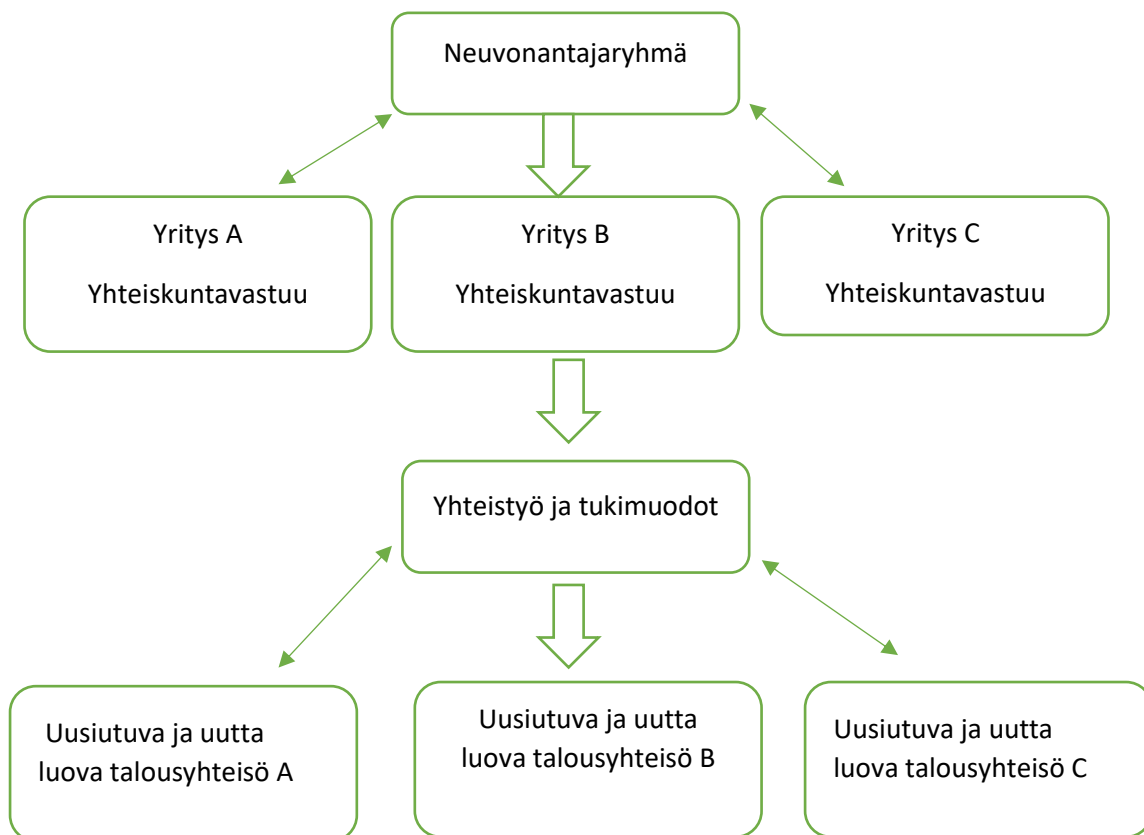
11.3. Parhaat käytännöt

Monet isot yritykset tukevat, rahoittavat ja verkostoituvat myös osuuskuntien ja yhteiskunnallisten yritysten kanssa. Monet yhteiskunnalliset yritykset Britanniassa johtavat erilaisia hankkeita ja projekteja. Tällainen aloitteellisuus lähentää yhteiskunnallista kuuluvuutta bisneksen ja yksityisen sektorin välillä. (Cahalance, 2012)

Isot yritykset eivät ainoastaan tue yhteiskunnallisten yritysten hankkeita, vaan tarjoavat niille myös neuvontaa, yritysosaamista ja verkostoitumisen mahdollisuuksia. Tämä lisäksi yritykset voivat tarjota palkallisen yliopistoharjoittelijan yhteiskunnallisen yrityksen käyttöön.

Monet muut yritykset, kuten Deloitte, antaa tukea ohjelmalle, jolla kehitetään yhteiskunnallisen yrityksen yhteisöllisyyttä ja auttaa niitä kasvamaan ja palvelumuotoilemaan tapahtumia ja ohjelmia onnistuneen tuloksen aikaansaamiseksi. Yhteiskunnalliset yritykset pääsevät verkostoitumaan ja löytämään uusia mahdollisuuksia yrityksen tukemissa työpajoissa. Lloyds tukee mittatilaustyönä sadan yhteiskunnallisen yrityksen kehittämisprojektia.

11.4. Yhteistyömalli Lapin osuuskunnille ja yhteiskunnallisille yrityksille



Kuvio 2. Aim2Work -hankkeen tulosten saavuttamiseksi tarvitaan yhteistyömalli Lapin alueen yhteiskunnallisille yrityksille ja osuuskunnille.

Kuvion mukaan neuvonantajan rooli voisi olla jatkossa tärkeä, jos se voisi toimia samalla tavalla kuin Aim2Work -hankkeen aikana. Neuvonantajaryhmän kokouksissa päätettäisiin erilaisista yhteistyön muodoista muiden yritysten kanssa. Neuvonantajaryhmä valitsisi yrityskoordinaattorin, joka voi toimia kaikkien osuuskuntien edustajana muihin yrityksiin päin. Koordinaattorin tehtävänä voisi olla neuvotella yritysten A, B ja C kanssa siitä, millaisia tukea yritys voi tarjota osuuskunnille. Neuvotteluista raportoitaisiin neuvonantajaryhmien kokouksissa, joissa myös päätettäisiin, millä osuuskunnilla on osaamista mihinkin vai voisivatko osuuskunnat tuottaa halutun palvelun yhteistyössä.

12. Yhteenveto ja suositukset

12.1. Yhteenveto

Hankkeen havainnoinnin mukaan osuuskunta on vähäriskinen ja turvallinen tapa oppia bisneksen tekoa sekä maahanmuuttajille ja pitkäaikaistyöttömille. Osuuskuntien avulla pääsee oppimaan myös johtamista, hallinnointia, taloutta ja strategista kehittämistä. Osuuskunnassa tehdään päätöksiä demokraattisesti ja samalla kehitetään toimintaa yhdessä. Maahanmuuttajat kotoutuvat tämän toiminnan kautta eniten ja hyvin, koska osuuskunta on heille turvaverkko, joka luo mahdollisuuden torjua stressiä ja eristäytymistä työmarkkinoilta. Tiimissä toiminen luo myös intoa, luovaa ratkaisukykyä, positiivista mielialaa ja edistää pääsyä työmarkkinoille.

Osuuskuntia tulee auttaa kasvamaan opastamalla taloudenpidossa.

Hankkeen tulosten mukaan osuuskuntien ja keskisuurten yritysten yhteistyö onnistuisi tulevaisuudessa. Se vaatisi sen, että osuuskunnat osaavat luoda tasapainon yhteiskunnallisuuden ja taloudellisen voiton välillä.

Yhteiskunnallisen yrityksen tulisi alkuun selvittää, millainen yhteistyö on mahdollista muiden yritysten kanssa. Tarpeen mukaan osuuskuntien yhteinen neuvonantajaryhmä voisi laatia yhteistyöohjeistuksen, josta selviäisi, millainen yhteistyö palvelee molempia osapuolia.

Hankkeen tulosten mukaan yhteistyö isojen yritysten kanssa voisi tuoda isompia yhteisiä etuja ja yhteiskunnallisia vaikutuksia. Toisaalta isommilla yrityksillä on myös sisäisiä esteitä toimia osuuskuntien tai yhteiskunnallisten yritysten kanssa tai yksilötasolla, sillä monilla on jo kiinteät alihankintasuhdet muiden tahojen kanssa.

Sitä vastoin osuuskunnalle on helpompaa tehdä sopimus tai alihankintasuhde pienemmän yrityksen omistajan kanssa, jolla on usein pikainen tarve palvelun saannille tai yhteinen ymmärrys syntyy nopeasti osuuskuntalaisten kanssa siitä, miten kestävä ja onnistunutta yhteistyötä voi pitemmällä tai lyhyellä tähtäimellä tehdä.

Pienten yritysten kanssa on myös helpompi kommunikoida ja saada hyväksyntää ehdotuksille, sillä pienet yrittäjät vastaavat itse tekemästään liikevoitosta. Isommissa organisaatioissa ei ole pulaa taloudellisista resursseista eikä niillä ole tarvetta yhteistyöhön yhteiskunnallisten yritysten kanssa, joilla taas resursseja on vähän.

Joskus yhteiskunnallisilla yrityksillä ei ole riittävästi osaamista isojen yritysten tarjoamien palvelujen tuottamiseen, kun riittävä osaaminen puuttuu. Yhteiskunnallisia yrityksiä tulee voimaannuttaa ja niiden osaamista vahvistaa.

Yhteiskunnalliset yritykset tulee nähdä vaihtoehtoisena mallina itsensä työllistäjille ja markkinoida niitä sellaisena mahdollisuutena. Yhteistyötä tarvitaan yritysten ja yksityisen sektorin lisäksi julkisen puolen kanssa. Tämä tarve nousi esiin hankkeen kaikissa työpajoissa. Kuntien rooli voi olla yhteiskunnallisen yrittäjyyden syntymisen tukeminen Lapissa. Tuki voi olla resurssien tarjoamista. Kunnat ovat avainasemassa, kun yhteiskunnallisten yritysten toimintaa kehitetään. Tuki voi olla suoraa materiaalista tukea tai aineetonta tukea, joka lisää tietoa ja synnyttää luottamusta toimijoiden välille. Kansalaisyhteiskunnan toimijat, kuten kunnallinen hallintokoneisto, voi auttaa yhteiskunnallisia yrityksiä tuomaan esiin niiden kohtaamia haasteita luomalla yhteistyömallin, jossa eri toimijat oppivat tuntemaan toisensa. Näin saadaan yhteiskunnalliset yritykset ja muut toimijat kohtaamaan ja löytämään kaikille yhteisiä talousintressejä.

Yhteiskunnallisen yhteistyön mallin luomisessa tarvitaan kykeneviä osapuolia ja verkostoitujia niin yhteiskunnallisista yrityksistä kuin yksityiseltä ja kunnalliselta puolelta. Kuntatoimija voi toimia suunnannäyttäjänä ja tuoda yhteen yhteisötalouden ja perinteisen yksityisen yrityssektorin toimijoita. Kuntatoimija voi kohtauttaa työn hakijoita ja pitkään pois työelämästä olleita löytämään tasavertaisen mahdollisuuden päästä työmarkkinoille.

11.2. Suosituksia

- **Osuuskuntien kehittäminen on vähän tutkittu alue sekä Lapissa että Suomessa. Lisätään tietoisuutta yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä ja osuuskuntien työstä.**

Esitellään mediassa ja tapahtumissa, miten alueen osuuskunnat ja Yhteiskunnallinen yritys- merkin saaneet tahot työllistävät työttömiä. Jaetaan hyviä työnsaannin käytäntöjä perinteisten ja alueen yhteiskunnallisten yritysten yhteisissä keskustelutilaisuuksissa.

- **Nostetaan yhteiskunnallisten yritysten ja osuuskuntien arvostusta**

Saadaan käyttöön Työ- ja elinkeinoministeriön valmistelussa oleva strategia yhteiskunnallisten yritysten toimintaedellytysten parantamiseksi. Saadaan TE-palvelut neuvonnan keinoin nykyistä paremmin tukemaan osuuskuntamuotoista työllistymistä. Tuodaan myös EU-tasolla innovaatiopolitiikka yhteiskunnallisten yritysten tasolle. Yritysten yhteiskuntavastuun lisäksi annetaan verovaroin osuuskunnille ohjausta ja neuvontaa aloitukseen, taloudenhoitoon ja kehittämistyöhön. Suositetaan sosiaalisesti kestävää ja paikallista yrittäjyyttä maahanmuuttajille, joka voi nopeuttaa myös kotouttamista. Osuuskuntien merkitystä nostetaan esille, jotta saadaan poliitikot yhteistyön rakentajiksi. Houkutellaan päättäjät ja yritykset luomaan kuluttajakampanja kierrätyksen edistämiseksi.

- **Etsitään tukea, jotta osuuskunnat voivat laajentua**

Kartoitetaan, mitä tukea annetaan neuvonantajaryhmien toimintojen pyörittämiseen. Selvitetään, miten neuvonantajaryhmä saisi hallinnointiin apua ja esim. teknisiä laitteita ja kokousten koordinaattorin. Edistetään uusien osuuskuntien syntymistä Lappiin ja saadaan nykyisiin lisää sekä maahanmuuttajanaisia ja muita pitkäaikaistyöttömiä. Kannustetaan kohderyhmän jäseniä kokeilemaan yritystoiminta. Järjestetään osuuskuntien ja Yhteiskunnallinen yritys- merkin saaneiden tahojen yhteistapaamisia, jossa luodaan yhteisiä kampanjoita, jaetaan hyviä käytänteitä, mm.

kokemuksia kuntien palvelusetelikäytännöistä ja luodaan yhteisiä palvelusetelipalveluita, tavoitteena saada verohelpotus alviin. Tarvitaan erilaisia tukimuotoja, jotka tulivat hankkeen työpajoissa esille esim. Kick-off/ start up tuki, joka saataisiin verovaroin osuuskunnan käynnistyksen tueksi.

- **Luodaan sisäisen sosiaalisen yrittäjyyden kulttuuria perinteisiin yrityksiin**

Voittoa tavoittelevat yritykset voisivat antaa yhden yksikkönsä vastuulle edistää yhteiskunnallista yrittäjyyttä. Toiminta olisi alkuun osuuskunnan kanssa sellainen, että yritys antaisi kiky-tunteja käyttöön hyvän edistämiseen. Työntekijän panos voisi olla esim. web-sivun teossa auttaminen, liikevaihdon ymmärtämisen koulutus tai oikean hinnoittelun opettamista.

- **Rakennetaan Foorumi yhteiskunnallisille yrityksille ja työosuuskunnille "Hautomo"**

Löydetään yrityskumppaneita osuuskunnille. Neuvonantajaryhmän jäsenille järjestetään tukea, jotta he pystyvät organisoimaan kerran vuodessa yhden foorumin tai pitämään yhteistapaamisen, jossa yhteiskunnallisen yrittäjyys voisi olla teemana ja mukana myös yritysten edustajia. Näissä foorumeissa voi myös selvittää alueen yrittäjien strategia ja yritysten ja yhteiskunnallisten yritysten välisiä tukimuotoja. Foorumin tarkoituksena on myös pitää infotilaisuuksia olemassa olevista yhteiskunnallisista yrityksistä. Tämän kautta syntyy verkosto, johon saadaan alueen yritykset kehittämään yhdessä yhteiskunnallisen yrityksen kanssa uusia ideoita (collaborative value creation).

- **Hankinnat ja rahoitus alkuun, EU taso mukaan**

Yritys ostaa alkuun yhden palvelun osuuskunnalta (kiinalainen kevytlounas työntekijöille, vuosisiivous tiimille, työpisteen huonekalujen entisöinti). Pitää myös markkinoida erilaisia tukimuotoja yrittäjille, jotta yrittäjät saavat tarpeeksi tietoa yhteiskunnallisten tarpeesta. Rakennetaan uusia mahdollisuuksia, jotta osuuskunnat voivat hakea projektirahoitusta ESR:ilta. Näin voitaisiin saada yritykset/julkinen sektori auttamaan osuuskuntien omavastuuosuuden hankinnassa. Hankkeessa tulisi myös esille, että yhdenvertaisuuden edistämiseksi osuuskunnat tarvitsevat avustusta.

Lähdeluettelo

Ailinpieti, Heikki. 8.11.2011. InnoOK osuuskunta. Vastaukset kyselylomakkeeseen.

Annala, Kaisa. 7.10.2019. ja 28.11.2019. Sompion Tähti osuuskunta. Vastaukset kyselylomakkeeseen.

Cahalance, Claudia (2012). "Social enterprise awards: big companies step in to provide support". The Guardian: <https://www.theguardian.com/social-enterprise-network/2012/mar/02/social-enterprise-awards-big-companies>

Defourney, Jacques & Nyssens, Marthe. 2019. Mapping and Testing Social Enterprise Models Across the World Evidence from the International Comparative Social Enterprise Models, p.9: https://www.researchgate.net/publication/331284603_Mapping_and_Testing_Social_Enterprise_Models_Across_the_World_Evidence_from_the_International_Comparative_Social_Enterprise_Models_ICSEM_Project_ICSEM_Working_Papers_No_50_PREFACE_AND_ACKNOWLEDGEMENTS/link/5c7011cea6fdcc4715940df4/download

European Commission. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. Cooperatives: https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/cooperatives_en

Euroopan komissio/OECD. 2018. Social Business Initiative (SBI) follow up: Co-operation between social economy enterprises and traditional enterprises. Final report October 2018, sivu 17: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/36684>

Euroopan parlamentti ja neuvosto. 2013. Asetus N:o 1296/2013 työllisyyttä ja sosiaalista innovointia koskevasta EaSI-ohjelmasta: <https://eur-lex.europa.eu /LexUriServ/ LexUriServ.do?uri= OJ:L:2013:347:0238:0252:FI:PDF>

Frooman, J. 1997. Socially Irresponsible and Illegal Behaviour and Shareholder Wealth: A Meta-Analysis of Event Studies. Business and Society, 36, 221-249: <http://dx.doi.org/10.1177/000765039703600302>

Happonen, Katriina. 10.11.2019. Sie&Mie Keskus osuuskunta. Vastaukset kyselylomakkeeseen.

Kannampuzha, Merie & Hockerts, Kai. 2019. Organizational social entrepreneurship: scale development and validation. *Social Enterprise Journal* 8th August, 2019. ISSN: 1750-8614:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SEJ-06-2018-0047/full/html>

Kempainen-Koivisto, Riitta & Yeasmin, Nafisa. 2016. Työn tekemisen erilaiset vaihtoehdot. Yhdessä oppimalla kohti sosiaalista yrittäjyyttä Rovaniemellä. 2016. WORK- hankkeen loppuraportti.

<https://www.rovaniemi.fi/loader.aspx?id=3526dbb2-5904-4fe2-be31-f5da7a3ffb0d>

Kostiainen, Harri. 18.10.2019. Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa. Väliraportti:

<https://tem.fi/documents/1410877/16385793/Yhteiskunnalliset+yrietykset+Suomessa+-v%C3%A4liraportti/79e0745a-8bc4-19bd-524e-4f20a8e6118f/Yhteiskunnalliset+yrietykset+Suomessa+-v%C3%A4liraportti.pdf>

Lapinliitto. <http://www.lappi.fi/lapinliitto/212>

Lehtola, Pirjo. 8.11.2019. Osuuskunta Uurto. Vastaukset kyselylomakkeeseen.

Maailmantalous.net. Luettu 12.0.2019.:

<http://maailmantalous.net/fi/artikkeli/yrietysten-yhteiskuntavastuu-edistysta-vai-silmanlumetta>

McWilliams, A. ja Siegel, D. (2001). Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective. *Academy of Management Review*, 26 (1), 117-127.

Niva, Risto. Haastattelu 4.9.2019.

Osuustoimintakeskus Pellervo. Ladattu 20.11.2019.: <https://pellervo.fi/tietoa-osuustoiminnasta/osuuskunta/>

Raivio, Risto. 28.10.2019. Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa – kuulemistilaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Salmi, Katja & Tauriainen, Ritva. 16.12.2019 Te-palveluitten osuus raportissa.

Saarenpää, Ella. 4.11.2019. Kemin Osaajien osuuskunta. Vastaukset kyselylomakkeeseen.

Suomalaisen Työn Liitto a. <https://suomalaintyoy.fi/yrityksille/yhteiskunnallinen-yritys/>

Suomalaisen Työn Liitto b. <https://sinivalkoinenvalinta.suomalaintyoy.fi/tuotteet/#/yhteiskunnallinen-yritys/muut-palvelut>

Suomen YK-liitto. <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/kestava-kehitys>

Suomen Yrittäjät. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/alueraportti_lappi_syksy2019.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM. 2019. Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa. Kuulemistilaisuus 28.10.2019 Helsingissä: https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kuulemistilaisuus-28-10-yhteiskunnallisten-yritysten-tulevaisuus-suomessa

Valtioneuvosto 17.9.2019. Pöytäkirjamerkinntät hallituksen talousarvio- ja kehysneuvotteluista 17.9.2019. Luettu 23.10.2019: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/15511239/Poytakirjamerkinntat+TAE+2020+ja+jts+2021-2023+neuvottelut+final.pdf/95d63c9e-695d-2837-750d-911cca95deb6/Poytakirjamerkinntat+TAE+2020+ja+jts+2021-2023+neuvottelut+final.pdf/Poytakirjamerkinntat+TAE+2020+ja+jts+2021-2023+neuvottelut+final.pdf>

Liite 1

Hankkeen ohjausryhmän jäsenet

Juha Seppälä, ohjausryhmän pj, toimitusjohtaja, Rovaniemen Kehitys Oy
Riitta Harmanen, toimitusjohtaja, Eduro säätiö. Varajäsen Sanna Kähkönen, asiakkuuspäällikkö
Kaisa Mansikka, asiantuntija, Arffman Oy. Varalla Sanna Partanen opettaja, kotouttamiskoulutus
Seija Matero, esimies, MoniNet. Varajäsen Paula Frantti-Niemelä, koulutusjohtaja, Rovala
Khan Muhammad, pj, Arktiset Maahanmuuttajat AMA ry. Varajäsen Ekaterina Konovalenko
Seppo Aho, hallituksen pj, Sava Group Oy
Ilkka Länkinen, toimitusjohtaja, Santa Park Oy
Henna Nurminen, jäsen, Rovaniemen yrittäjät ry
Tuomo Jäärni, pj, Kemin yrittäjät ry
Ella Saarenpää, toimitusjohtaja, Kemin Osaajien Osuuskunta
Kari Kähkönen, toimitusjohtaja, Sie&Mie Keskus osuuskunta
Tero Nissinen, kaupunginjohtaja, Kemi. Varajäsen Jukka Feodoroff, elinkeinopäällikkö
Riitta Erola, kehitysjohtaja, Rovaniemen kaupunki
Tuula Räihä, asiantuntija, ELY-keskus
Anne-Mari Suopajarvi, maahanmuuttopäällikkö, Lapin ELY-keskus
Kaija Kukkola, palvelujohtaja, Lapin TE-toimisto. Varajäsen Tiina Kiuru, palveluesimies
Riitta-Liisa Heikkinen- Moilanen, kehittämisjohtaja, Arktinen Keskus, Lapin Yliopisto
Raimo Jänkälä, kehittämisspäällikkö, Lapin Yliopisto

Liisa Irri, Rahoitusasiantuntija, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, rahoittajan edustaja

Hanketyöntekijät:

Paula Onkamo, taloussihteeri
Riitta Kemppainen-Koivisto, projektisihteeri
Nafisa Yeasmin, projektipäällikkö
Timo Koivurova, johtaja, Arktinen Keskus

Hankkeen neuvonantajaryhmän jäsenet

Riitta Erola	Rovaniemen kaupunki
Pirjo Lehtola	Uurto osuuskunta, Kemijärvi + Eduro säätiö
Pia Keränen	InnoOk osuuskunta, Oulu
Heikki Ailinpieti	InnoOk osuuskunta, Oulu
Kaisa Annala	Sompion Tähti osuuskunta, Sodankylä
Katriina Happonen	Sie&Mie Keskus osuuskunta, Rovaniemi
Ella Saarenpää	Osaajien osuuskunta, Kemi
Seija Matero	Moninet
Katja Salmi	Lapin TE-toimisto
Eija Jussila-Salmi	Rovaniemen kehitys Oy
Kati Tervo	Kemin kaupunki
Joni Minkkinen	Rovaniemen kaupunki
Vierailijat:	
Dilixiati Bolati	SILTA Oy, 22.8.2019
Sandra Truskina	FoodTours Rovaniemi, 22.8.2019
Kristian Gullsten	Neve Oy, 8.10.2019
Heikki Palosaari	OP Kemin Seutu

Liite 2

3.10.2019

Lapin työosuuskuntien palvelut ja tuki

Kysymykset

1. **Aktiiviset jäsenet.** Kuinka monta osuuskunnan jäsentä tuottaa palveluja kuukausittain ja saa palkkatuloja osuuskunnan kautta?
2. **Maahanmuuttajat.** Montako maahanmuuttajataustaista jäsentä osuuskunnassa on?
3. **Osaaminen.** Mitä osaamista osuuskunnassa on? Mitä palveluja tai tuotteita osuuskunnassa tuotetaan?
4. **Julkinen tuki.** Mitä tukea osuuskunta saa kunnalta, TE-palveluilta, ely-keskuksesta tai muulta julkishallinnon taholta? Esim. kehittämisrahaa, tukea koordinoijan palkkaamiseen, jäsenille työtilan, toimistotilan hallinnointia varten, apua taloudenhoitoon (kirjanpito, laskutus) tms.
5. **Yrityksiltä saatu tuki.** Mitä tukea osuuskunta saa muilta alueen yrityksiltä? Esim. toimitila, hallintoon/talouteen apua, palvelusopimus, alihankintasopimus tms.
6. **Nykytilanne.** Millaisena osuuskunta näkee nykyisen toimintansa? Onko odotettavissa muutoksia toimintaan?
7. **Haasteet.** Mikä on osuuskunnan haaste nyt?
8. **Mahdollisuudet.** Millaisia kehittymisen suunnitelmia osuuskunnalla on?
9. **Verkostoituminen.** Onko osuuskunnalla tarvetta verkostoitua Lapin muiden työllisyyttä edistävien osuuskuntien kanssa? Jos on, miten tämän verkoston tulisi toimia v.2020 alusta lähtien?
10. **Kestävä osuuskuntatoiminta.** Millaisena osuuskunta näkee kestävänsä osuuskuntatoiminnan? Vapaa sana, avoin vastaus.