

8. Toimintaan osallistujat

8.1 Johdanto

Yhteiskunnallisen yrityksen toimintaan osallistuvat monet eri tahot: omistajat, henkilökunta, vapaaehtoiset, yhteisö ja sidosryhmät. Maaseudulla sijaitsevat yhteiskunnalliset yritykset usein hyötyvät ja nojaavat paikallisten ihmisten tukeen ja apuun heidän tarjotessa osaamistaan ja taitojaan yhteiskunnallisen yrityksen toiminnan tueksi.

On tärkeää rajata yhteiskunnallisen yrityksen toimintaan osallistuvien henkilöiden roolit ja vastualueet, jotta kaikki tietävät, mitä heiltä odotetaan.

Monilla maaseudulla sijaitsevilla yhteiskunnallisilla yrityksillä on rajattu määrä resursseja, ja vapaaehtoisia tai työvoimaa on usein melko pieni määrä. Tästä syystä on tärkeää, että kaikkien aikaa käytetään tehokkaasti ja että vastualueet ja tehtävät on suunniteltu niin, että niitä hoitavat ihmiset suoriutuvat niistä hyvin.

Selkeä kuva siitä, mitä kukin on tekemässä takaa myös, että osallistujat saavat oikeanlaista ja riittävää tukea ja ohjausta vastualueeseensa ja tehtäviinsä.

8.2 Yhdistyksen hallitus

Yhteiskunnallisella yrityksellä voi Suomessa olla monenlaisia omistuspohjia, joiden lainsäädännölliset velvoitteet ovat erilaisia. Maaseutualueilla toiminnan takana voi usein olla (kylä)yhdistys, jonka hallitus vastaa myös yhteiskunnallisen yrityksen toiminnasta.

Yhdistyksen hallitus on lainsäädännöllinen elin, joka on vastuussa yhteiskunnallisen yrityksen hallinnosta ja strategisesta johtamisesta. Hallituksen vastuulla on tehdä strategisia päätöksiä, asettaa toiminnalle tavoitteita ja taata, että toiminta on tarkoituksenmukaista. Hallitus on myös vastuussa siitä, että toiminta on lain ja säädösten mukaista ja vastaa toiminnasta yritystä ympäröivälle yhteisölle.

Hallitukseen on tärkeä pyrkiä saamaan henkilöitä, joilla on monipuolista kokemusta, erilaisia taustoja ja näkökulmia. Heitä tulee etsiä laajalti koko yhteisöstä. On tärkeää etsiä henkilöitä, jotka ovat:

- Kiinnostuneita siitä, mitä yritys tekee
- Halukkaita auttamaan omien taitojensa, osaamisensa ja verkostojensa kautta
- Objektiivisia ja rakentavia
- Halukkaita oppimaan ja tuomaan toimintaan uusia näkökulmia

Hallituksen jäsenten valinta tulisi perustua heidän kiinnostukseensa ja myös heidän taitoihinsa ja osaamiseensa, joista yhteiskunnallinen yritys voi hyötyä. Maaseutumaisilla alueilla henkilöiden löytäminen saattaa olla haastavaa. Hallituksen jäseniä saattaa joutua etsimään myös oman yhteisön ulkopuolelta.

Lisätietoa yhdistyksen hallinnosta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>

8.3 Tehtävät hallituksessa

Vaikka kaikki hallituksen jäsenet ovat yhtäläisessä vastuussa yhteiskunnallisen yrityksen toiminnasta, pitää tehtäviä kuitenkin jakaa jäsenten kesken. Seuraavassa esitellään, mitä jaetut tehtävät ja roolit voivat olla.

Puheenjohtaja

- Toimii lähiesimiehen roolissa tukien ja ohjaten mahdollista henkilökuntaa sekä on hallituksen ja henkilökunnan välinen linkki
- Valmistelee tapaamiset ja kokoukset yhteistyössä hallituksen ja henkilöstön kanssa sekä johtaa tapaamisia ja kokouksia
- Puheenjohtajan ääni ratkaisee äänestystilanteissa
- Allekirjoitusoikeus
- Varmistaa, että vuosikokoukset ja ylimääräiset vuosikokoukset järjestetään hyvän hallintotavan ja lainsäädännön mukaisesti

Rahaston-/taloudenhoitaja

- Valvoo ja raportoi organisaation taloudesta
- Esittelee talousraportit ja vastaa talouteen liittyviin kysymyksiin tapaamisissa ja virallisissa kokouksissa
- Allekirjoitusoikeus
- Järjestää ja hoitaa tilinpäätöksen ja tilintarkastuksen
- Rahaston-/taloudenhoitaja voi myös vastata kirjanpidosta ja käteisvarantojen ja käteiskassan hoidosta

Sihteeri

- Järjestää tapaamiset ja kokoukset
- Vastaa yhteydenpidosta
- Valmistelee kokouksissa ja tapaamisissa vaadittavat asiakirjat yhdessä puheenjohtajan kanssa
- Laatii kokousten ja tapaamisten pöytäkirjat ja varmistaa, että kaikki osallistujat saavat tarvittavat tiedot

Lue lisää tietoa yhdistyksen hallituksen toiminnasta:

<http://www.yhteisokeskus.fi/wp-content/uploads/2014/08/hallituksentehtavatjavastuu.pdf>

8.4 Hallituksen moninaisuus

On tärkeää, että hallitusta kootessa muistetaan, että hallituksen toimintaan tarvitaan monia eri näkökulmia. Jos mahdollista, hallituksessa tulisi olla tasapainoinen sukupuolijakauma, eri ikäisiä ihmisiä, eri etnisistä taustoista tulevia henkilöitä ja jäseniä, joilla on erilaisia kyvykkyyksiä. Tätä kautta hallituksen toimintaan saadaan tietoa ja kokemusta eri taustoista.

Maaseudulla nuorten saaminen mukaan toimintaan saattaa johtaa siihen, että nuoret kokevat maaseudun houkuttelevampana ja haluavat sitoutua alueella asumiseen.

Tutustu tarkemmin nuorten osallistamisen hyötyihin englanniksi Skotlannin Gigha saaren esimerkin mukaan: [Case Study from the Isle of Gigha Heritage Trust](#)

8.5 Hallituksen osaamisen arviointi

On tärkeä tunnistaa hallituksen osaaminen, tietotaso ja kokemus, jotta tiedetään myös, millaista osaamista siltä puuttuu. Tällöin tarvittavaa osaamista voidaan hankkia muuta kautta, kuten asiantuntijajäseniä hankkimalla.

- Katso luvusta “Yhteisjohtajuus” kappale ‘Osaamisen tunnistaminen’ saadaksesi lisätietoa osaamisen tunnistamisesta.

On todennäköistä, että hallituksen jäsenet vaihtuvat aika ajoin ja jos on mahdollista, heitä on myös hyvä välillä vaihtaa. Jäsenten vaihtumisen etukäteissuunnittelu on tärkeää, jotta yhteiskunnallinen yritys ja hallitus voivat toimia myös ilman avainhenkilöitään.

8.6 Ulkopuolisen avun ostaminen

Yhteiskunnallisen yrityksen toimintaa varten saattaa olla tarpeellista ostaa ulkopuolisia palveluita, kuten oikeudellista palveluita, liiketoiminnan suunnitteluapua, kirjanpitoa tai muunlaisia asiantuntijapalveluita. Esimerkiksi jos kyseessä on rakennusprojekti, tarvitsee sitä varten olla monenlaista osaamista ja ammattitaitoa, jotta projektin eteneminen ja hallinnointi onnistuvat.

8.7 Henkilökunta

Maaseudun yhteiskunnallisissa yrityksissä ydinjoukko koostuu usein vapaaehtoisista, jotka eivät saa työstään palkkaa. Yritystoiminnan kasvaessa voi olla kuitenkin välttämätöntä hankkia

henkilökuntaa hallinnoimaan ja pyörittämään yhteiskunnallisen yrityksen toimintaa. Tähän vaikuttaa luonnollisesti myös yrityksen taloudellinen tilanne.

Palkattaessa henkilöstöä, palkataan usein toimintaa ohjaamaan esihenkilö, jonka vastuulla on yhteydenpito hallituksen ja työntekijöiden välillä. Maaseutumaisilla alueilla ihmisillä on usein monenlaisia velvollisuuksia, joten työrooleista kannattaa luoda joustavia tai jopa osa-aikaisia. Yhden suuremman roolin pilkkominen kahdeksi pienemmäksi voi rohkaista henkilöitä hakemaan paikkaa, sillä työ voi tuntua tällöin hallittavammalta.

8.8 Osaavan työvoiman hankkiminen ja sitouttaminen

Väestön väheneminen maaseudulta, etäisyys asutuskeskuksiin ja nuorten poismuutto alueelta voivat vaikeuttaa osaavan työvoiman hankkimista yhteiskunnalliseen yritykseen. Lyhytaikaisen asumisen ratkaisujen puute tai asuntojen saatavuus alueella saattaa olla myös haasteena työvoiman hankkimisessa.

Tässä raportissa nostetaan esiin Skotlannin tilannetta osaavan työvoiman hankkimisessa ja sitouttamisessa yhteiskunnallisiin yrityksiin (englanniksi).

Lisäkoulutuksella tai harjoittelun kautta voi kuitenkin alueelta löytyä sopivia henkilöitä työskentelemään yhteiskunnallisessa yrityksessä.

TE-keskus voi tarjota erilaisia malleja henkilöiden työllistämiseen ja kouluttamiseen esimerkiksi oppisopimuksen tai palkkatuen kautta. <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija>

8.9 Vapaaehtoiset

Maaseudun yhteiskunnallisiin yrityksiin vaikuttaa vahvasti paikallisuus ja ne on usein perustettu yhteisön tai yhteisössä asuvien henkilöiden toimesta. Yhteisöllisyys ja sosiaaliset vaikutukset voivat myös houkutella vapaaehtoisia mukaan yhteiskunnallisen yrityksen toimintaan, sillä he haluavat tarjota osaamistaan yrityksen tavoitteiden eteenpäin viemiseksi ja tueksi.

Maaseudun yhteiskunnalliset yritykset ovat usein kooltaan pienempiä kuin kaupunkimaisten alueiden yritykset ja niissä työskentelee usein vähemmän henkilöitä, jolloin vapaaehtoisten rooli yrityksessä on hyvin tärkeä.

Vapaaehtoisten osaaminen voi olla erittäin tärkeää maaseudun yhteiskunnallisten yritysten toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Skotlantilaisessa tutkimuksessa todetaan, että eläkeläisten suuri määrä maaseutumaisilla alueilla takaa ”ehtymättömän varannon” henkilöitä, joilla on aikaa ja osaamista tukea yhteisöllistä toimintaa.

On kuitenkin otettava huomioon vapaaehtoisten hyvinvointi, ja tehtävä toimia sen eteen, ettei ”vapaaehtoisväsymystä” pääse syntymään. Väsyminen alkaa tilanteessa, jossa vastuu on jaettu

epätasaisesti ja ihmisillä on liikaa tehtäviä hoidettavanaan. Pahimmillaan tilanne voi johtaa stressiin tai uupumiseen ja vapaaehtoiset voivat menettää kiinnostuksensa toimintaan.

Säännölliset keskustelut ja tapaamiset vapaaehtoisten kanssa auttavat haasteiden ja huolien jakamisessa, toiminnan suunnittelussa ja työkuorman vähentämisessä, jotta he jaksavat vapaaehtoistyössään.

8.10 Vapaaehtoisten houkuttelu ja tukeminen

Kun vapaaehtoisten työtehtäviä hahmotellaan, on tärkeää pohtia tarkkaan, mitä tehtävään kuuluu, millaista osaamista se vaatii ja kuinka kauan tehtävä kestää. Huonosti määritellyt työtehtävät, joiden vaatimasta osaamisesta ja ajallisesta kestosta ei ole tietoa, ovat yksi suurimmista syistä, miksi ihmiset eivät halua osallistua vapaaehtoistyöhön.

- Yksi keino määrittää vapaaehtoistyön tehtäviä on työtehtävien aukikirjoittaminen ja niiden palastelu pienempiin osiin, jolloin tehtävistä on helppo valita omaan osaamiseen ja ajankäyttöön sopiva palanen. Tällöin työtehtävän toteuttamiseen sitoutunut henkilö tietää tarkasti, mitä häneltä odotetaan, milloin tehtävä pitäisi hoitaa sekä kauanko siihen kuluu aikaa.
- Lue myös lisää vapaaehtoisten rooleista englanniksi (Volunteer Scotland): [How-To Create Volunteer Role Descriptions](#).

On tärkeää tarjota vapaaehtoistyöntekijöille riittävä perehdytys ja tukea tehtäviin samalla tavoin kuin he olisivat työntekijöitä. Vapaaehtoiset käyttävät vapaaehtoistyöhön aikaansa, energiaansa ja osaamistaan ilmaiseksi, joten on erittäin tärkeää, että he tuntevat itsensä arvostetuiksi, kokevat saavansa tukea ja heidän aikaansa käytetään oikeisiin asioihin.

Vapaaehtoisia voi tukea suoraan palautekeskustelun, vapaamuotoisten tapaamisten tai ryhmäkeskustelujen kautta. On tärkeää varata aikaa ja mahdollisuuksia palautteen antamiselle ja keskustella vapaaehtoisten kokemuksista työtehtävien hoitamisesta. Tätä kautta vapaaehtoistyöntekijöillä on mahdollisuus nostaa esiin huolenaiheitaan ja haasteita työssä.

Vapaaehtoisia voi tukea esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

- Suora tuki: palautekeskustelut, vapaamuotoiset tapaamiset, ryhmäkeskustelut
 - Muita tuen muotoja: vertaistuki, vapaaehtoisten tapaamiset, kouluttaminen, perehdyttäminen, vapaaehtoisten uutiskirje, sosiaalisen median kanavat
 - Vapaaehtoisten huomioiminen ja arvostaminen: palkinnot, juhlat, viralliset todistukset
 - Mukavan ja vapaaehtoistoimintaa arvostavan toimintakulttuurin luominen
- Volunteer Scotland on kirjoittanut englanniksi vapaaehtoisten tukemisesta: [How to Support Your Volunteers](#).

8.11 Esimerkit

Yhteiskunnallinen yrittäjyys maaseudulla

Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin opas kylätoimijoille yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä. Mukana tietoa yhteiskunnallisen yrityksen johtamisesta.

[Yhteiskunnallinen yrittäjyys maaseudulla – Uusia tuulia maaseudun palvelutuotantoon yhteiskunnallisen yrityksen keinoin?](#)