

## Sisällys:

1. Mitä osuuskunta on?
2. Osuuskunnan perustaminen
  - 2.1. *Liikeidea*
  - 2.2. *Liiketoimintasuunnitelma*
  - 2.3. *Toiminimen valinta*
  - 2.4. *Jäsensopimus*
  - 2.5. *Perustamissopimus ja osuuskunnan säännöt*
  - 2.6. *Hallitus*
  - 2.7. *Perustamisilmoitus*
3. Kokemuksia osatyökykyisten työllistymisestä osuuskunnissa
4. Tuettu osuuskunta
5. Tuettu osuuskunta Vaalijalan kuntayhtymässä
  - 5.1. *Tuetun osuuskunnan perustaminen*
  - 5.2. *Asiakkaan ohjautuminen tuettuun osuuskuntaan*
  - 5.3. *Työhönvalmentajan ja työvalmentajan tuki*
  - 5.4. *Tuetussa osuuskunnassa työskentely*
    - 5.4.1. Työsopimus ja työehtosopimus ja palkkaus
    - 5.4.2. Työaika ja työajan seuranta
    - 5.4.3. Työturvallisuus ja työterveys
    - 5.4.4. Työtehtäviä
  - 5.5. *Rahoitus*

## 1. Mitä osuuskunta on?

Osuuskunnan perustajan oppaassa kuvataan osuuskuntaa osuvasti, että osuuskunta on yritys, muttei mikä tahansa yritys. Osuuskunta on yritysmuoto, mutta sillä on omia erikoispiirteitä. Vaikka osuuskunta onkin yritys, niin sen pääasiallinen tavoite ei ole maksimaalisen voiton tavoittelu. Yrityksen, niin myös osuuskunnan pitää kuitenkin menestyä pysyäkseen elinvoimaisena. Tämä on osuuskunnan yksi tärkeä tavoite. Toinen yhtä tärkeä tavoite on osuuskunnan jäsenten muodostama yhteisö ja jäsentensä etujen tuottaminen. Osuuskunnassa sen jäsenet ovat yhdenvertaisia ja toiminta osuuskunnassa on oikeudenmukaista. Osuuskunnassa yhdistetään erilaisten jäsenten erilaiset osaamiset yhteen.<sup>1</sup>

Vaalijalan kuntayhtymän kolme arvoa; ymmärtäminen ja vuorovaikutus, vastuullisuus ja osaavuus **nivoutuvat** hyvin yhteen osuustoiminnan perusarvojen sekä eettisten arvojen kanssa. Osuustoiminnan perusarvot ovat: omatoimisuus, omavastaisuus, demokratia, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja solidaarisuus. Eettisiä arvoja ovat: rehellisyys, avoimuus, yhteiskunnallinen vastuu ja muista ihmisistä välittäminen.<sup>2</sup> Osuustoiminnan arvot ovat myös hyvin samankaltaisia kuin sosiaalihuollon arvot. Vaalijalan kuntayhtymän on **eettisesti perusteltua** perustaa osuuskunta arvojen ja tavoitteiden ollessa yhteneväiset. Vaalijalan kuntayhtymän ja osuustoiminnan tavoitteena on helpottaa (osa)työkykyisten työllistymistä sekä tuottaa jäsenilleen etuja.

Osuuskunta on helppo perustaa, mutta se vaatii jonkin verran valmisteluita ja paperitöitä. Osuuskunnan perustaminen ei välttämättä vaadi suurta pääomaa, vaan usein alkupääoma koostuu jäsenten osuusmaksuista. Osuuskunta on kuitenkin vakaammalla pohjalla, jos sillä on isompi alkupääoma. Isompi alkupääoma turvaa osuuskunnan talouden toiminnan vasta käynnistyessä. Se mahdollistaa myös työvälaineiden hankinnan.

---

<sup>1</sup> Osuuskunnan perustajan opas

<sup>2</sup> Osuuskunnan perustajan opas

## 2. Osuuskunnan perustaminen

### 2.1. Liikeidea

Kaikilla yrityksillä, niin myös osuuskunnalla pitää olla liikeidea. Vaikka osuuskunnan tarkoitus ei ole tavoitella suurta pääomaa ja voittoa, on sen silti oltava riittävän tuottava ollakseen kannattava. Osuuskuntaa perustaessa pitää siis miettiä mitä myydään, kenelle myydään ja onko myytävälle tuotteelle tarjontaa. Täytyy myös selvittää, millaista kilpailevaa toimintaa alueella on. Osuuskunnan perustamisen lähtökohta ei kannata olla pelkästään jäsentensä työllistäminen. Toisaalta osuuskunnan kautta voi melko riskittävästi kokeilla yrityksen kannattavuutta ja toimivuutta.<sup>3</sup>

Vaalijalan osuuskunnan tarjoamien tuotteiden (palvelut ja tavarat) osalta on vaikea ennakoida niiden kannattavuutta. Palveluita (esim. siivous- ja pihatyöt) tarjottaisiin enimmäkseen kotitalouksille. Tällaisia palveluita tarjoavia yrityksiä paikkakunnilla on, joten kilpailua on olemassa. Osatyökykyisten osuuskunnan palveluita ja muita tuotteita voidaan markkinoida yhteiskuntavastuullisina tuotteina. Hyödynnetään mainonnassa ns. positiivista syrjintää. Taide- ja käsitöiden myyminen on aina epävarmaa.

### 2.2. Liiketoimintasuunnitelma

Liiketoimintasuunnitelmalla voidaan arvioida yrityksen menestymisen edellytykset. Sitä käytetään työkaluna käytännön toiminnan tueksi. Liiketoimintasuunnitelma toimii myös uusien jäsenien ja työntekijöiden perehdytyksen apuvälineenä.<sup>4</sup>

Liiketoimintasuunnitelmassa tehdään näkyväksi ja jäsennellyksi se, miten liikeidea toteutetaan. Liiketoimintasuunnitelmaan kirjataan mm. liikeidea, henkilöstön osaaminen, asiakkaat, markkinointi ja liiketoiminnan tavoitteet.<sup>5</sup>

Vaalijalan osuuskunnan liiketoimintasuunnitelmassa markkinoinnin osalta tulee ottaa huomioon aiemmin mainittu positiivinen syrjintä. Vaalijalan kuntayhtymällä ja sen yksiköillä on entuudestaan laajat verkostot, joita voidaan hyödyntää osuuskunnan toiminnan markkinoinnissa.

### 2.3. Toiminimen valinta

Toiminimi pitää valita tarkkaan ja on hyvä miettiä osuuskunnan toimintaa kuvaava nimi. Osuuskunnan nimessä tulee olla sana "osuuskunta", yhdysosa "osuus" tai lyhenne "osk". Osuuskunnan nimi ei saa olla harhaanjohtava.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Osuuskunnan perustajan opas

<sup>4</sup> Osuuskunnan perustajan opas

<sup>5</sup> <https://uusyrityskeskus.fi/yrityksen-suunnittelu/liiketoimintasuunnitelma/>

<sup>6</sup> Osuuskunnan perustajan opas

Vaalijalaan perustettavan osuuskunnan toiminimen valintaa varten voisi osuustoiminnan hengessä pyytää ideoita asiakkailta. Toiminimen päättää osuuskunnan perustajajäsenet.

#### **2.4. Jäsensopimus**

Jäsensopimus toimii osuuskunnan arvojen pohjana ja pelisääntöinä. Tämä on eri asia kuin viralliset ja juridiset osuuskunnan säännöt. Pelisääntöjä ja jäsensopimusta voidaan muuttaa tilanteen ja tarpeen mukaan. Toiminnan kehittyessä ja muuttuessa voi olla tarpeen muuttaa myös pelisääntöjä. Jokainen osuuskunta luo itselleen sopivat pelisäännöt eikä niihin ole olemassa valmista kaavaa. Vuoden 2004 Ot-lehdessä oli kuitenkin artikkeli, jossa Tampereen seudun Osuustoimintakeskuksen toiminnanjohtaja Niina Immonen kertoi joitain vinkkejä osuuskunnan pelisäännöistä. Immonen ehdotti, että osuuskunnan pelisäännöissä olisi hyvä ottaa kantaa mm. tehtävien jakamiseen ja vastuisiin, uusien jäsenten valintakriteereihin, ristiriitatilanteiden käsittelyyn, taloudenhallintaan, sisäiseen ja ulkoiseen viestintään, kokouskäytäntöihin, töiden aikataulutukseen ja hinnoitteluun sekä laadun varmistamiseen.<sup>7</sup>

Toimivien ja selkeiden pelisääntöjen laatiminen on erityisen tärkeää, kun ollaan perustamassa osuuskuntaa, jonka tarkoituksena on työllistää osatyökykyisiä. Osuuskunnan pelisäännöt ohjaavat hallitusta toiminnassaan. Sen vuoksi onkin tärkeä miettiä ja kirjata pelisääntöihin mahdolliset kriteerit osuuskunnassa työskentelyyn. Osatyökykyisten kehitysvammaisten ei voida olettaa työskentelevän itsenäisesti, joten pelisäännöissä on tehtävä linjanveto siihen, millaista tukea ja mistä heidän tulee saada työskentelyynsä.

#### **2.5. Perustamissopimus ja osuuskunnan säännöt**

Perustamissopimukseen on otettava tai liitettävä osuuskuntalain 3 §:ssä tarkoitetut säännöt. Osuuskunnan säännöissä on muutama kohta, jotka ovat osuuskuntalain sanelemia ja pakollisia. Säännöt kannattaa tehdä huolella, koska niiden muuttaminen ei ole yksinkertaista ja muutokset pitää aina rekisteröidä uudestaan. Jokaisesta rekisteröinnistä pitää maksaa käsittelymaksu sekä se hidastaa toiminnan aloittamista tai jatkamista. Lisäksi osuuskunnan sääntöjen muutokset tulee hyväksyttävä osuuskunnan jäsenistöllä ja muutosta pitää kannattaa vähintään 2/3 enemmistö<sup>8</sup>

Osuuskunnan sääntöihin ja perustamissopimukseen löytyy hyvät mallisäännöt Osuuskunnan perustajan oppaasta. Osuustoimintakeskus Pellervosta on lisäksi luvattu antaa neuvoa ja tukea Vaalijalan osuuskunnan sääntöjen tarkastamisessa.

---

<sup>7</sup> <https://www.pellervo.fi/otlehti/uotneuvonta/liitteet04/404jasensopim.htm>

<sup>8</sup> Osuuskunnan perustajan opas

## 2.6. Hallitus

Ylintä päätösvaltaa osuuskunnassa käyttää osuuskunnan kokous. Jos osuuskunnan jäsenmäärä on iso, voidaan osuuskunnan säännöissä määrätä, että päätösvaltaa käyttää jäsenten valitsema edustajisto. Osuuskunnalla tulee olla hallitus, jonka vastuulla on osuuskunnan johtaminen ja hallinnointi. Hallitukseen kuuluu vähintään yksi ja enintään viisi jäsentä. Hallituksen jäsen ei voi olla: oikeushenkilö, henkilö, jolle on määrätty edunvalvonta, henkilö, jonka oikeustoimikelpoisuutta on rajoitettu tai henkilö, joka on konkurssissa. Hallituksen jäsenet valitaan pääsääntöisesti osuuskunnan kokouksessa ja jäsen valitaan tehtävänsä pääsääntöisesti toistaiseksi. Hallituksella tulee olla myös puheenjohtaja, jos siinä on enemmän kuin yksi jäsen. Useimmiten hallitus päättää osuuskunnan uusien jäsenten valinnasta sääntöjen mukaisesti.<sup>9</sup>

Vaalijalan osuuskuntaa perustaessa kannattaa miettiä olisiko heti alkuun syytä sopia säännöissä, että ylintä päätösvaltaa käyttää jäsentensä valitsema edustajisto. Edustajiston valinta on toki yksi byrokratian osa lisää, mutta Vaalijalan kuntayhtymä on iso organisaatio, joten myös sen osuuskunnasta on mahdollista tulla iso. Tällöin erikseen valitun edustajiston olisi helpompaa tehdä päätöksiä kuin koko osuuskunnan. Edustajistoon tulee kuitenkin valita myös osatyökykyisiä jäseniä, jotta heidän äänensä tulee kuulluksi. Edustajisto ei ole tarkoituksenmukainen, jos Vaalijalaan tulee useita pieniä osuuskuntia.

Hallituksessa olisi hyvä olla viisi jäsentä, jolloin sen toiminta on vahvemalla pohjalla. Hallituksen jäsenissä olisi Vaalijalan kuntayhtymän ammattihenkilöstöä, läheinen, kehitysvammaisia ja mahdollisesti Vaalijalan kuntayhtymän hallituksen edustus.

## 2.7. Perustamisilmoitus

Osuuskunta pitää rekisteröidä kaupparekisteriin kolmen kuukauden kuluttua perustamissopimuksen allekirjoittamisesta. Tähän on olemassa valmis perustamisilmoituslomake Y1. Tämän mukana laitetaan myös liitelomake 2 ja henkilötietolomake. Lisäksi Patentti- ja rekisterihallitukselle lähetetään perustamissopimus (alkuperäinen), osuuskunnan säännöt, pöytäkirja hallituksen puheenjohtajan valinnasta (jos tämä ei käy ilmi perustamissopimuksesta) ja tosite suoritetusta käsittelymaksusta. Perustamisilmoituksen tekemisestä ovat vastuussa osuuskunnan hallituksen varsinaiset jäsenet. Ilmoituksen yhteydessä maksetaan Patentti- ja rekisterihallituksen hinnaston mukainen käsittelymaksu (380€ vuonna 2021).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Osuuskunnan perustajan opas

<sup>10</sup> Osuuskunnan perustajan opas

### 3. Kokemuksia osatyökykyisten työllistymisestä osuuskunnissa

Osatyökykyisten työllistymistä osuuskunnissa on selvitetty lähivuosina muutamissa hankkeissa. Es:n rahoittamaa **Osallisuutta osuuskunnista-hanketta** hallinnoi vuosina 2015-2018 Kiipula-säätiö. Osatoteuttajina hankkeessa olivat Aspa-säätiö, Mielenterveyden keskusliitto sekä Vammaisten lasten ja nuorten säätiö. Hankkeen tavoitteena oli selvittää voiko osatyökykyiset työllistyä osuuskunnan kautta sekä luoda malli tuetusta osuuskunnasta.

Hanke oli valtakunnallinen, ja hankkeen aikana lisättiin tietoisuutta osuuskuntatoiminnasta valtakunnallisesti. Hankkeen varsinainen toiminta keskittyi viidelle paikkakunnalle: Ylöjärvi, Kotka, Oulu, Forssa ja Vantaa. Hankkeen aikana perustettiin neljä osuuskuntaa, jotka ovat edelleen toiminnassa. Keväällä 2018 osuuskunnissa oli yhteensä noin 100 jäsentä, ja jäsenistä 70% työllistyi osa-aikaisesti ja 30% kokoaikaisesti. Hankkeen aikana perustetut osuuskunnat ovat Taidokkaat Ylöjärvelle, Team Kukouri Kotkaan, Tulikipuna Ouluun ja Yrttivillitys Forssaan.

Hankkeen ohjausryhmän puheenjohtajana toiminut Ylöjärven terveys- ja sosiaalijohtaja Anne Santalahti totesi hankkeen loppuseminaarissa, ettei osallisuuden lisääntymisestä osuuskuntiin osallistumisen kautta tarvitse enää todistaa hankkeilla. Osallisuuden lisääntyminen ja toimiva malli on hänen mukaan jo todennettu ja nyt olisi aika ryhtyä toimimaan mallin mukaan.<sup>11</sup> Hankkeen loppuraportissa kerrotaan osuuskuntatoiminnan hyödyistä osatyökykyisten työllistymiselle. Hankkeen aikana huomattiin, että jo pienimuotoinen työ lisäsi osatyökykyisten hyvinvointia sekä osallisuutta, ja vähensi yksilötason palveluiden tarvetta. Työelämässä ja yhteiskunnassa osallisuuden edistyminen sekä oman tahdon kuuluminen ja toteutuminen lisääntyivät hankkeen aikana. Hankkeessa todennettiin myös, että osuuskunta voi olla osatyökykyiselle mahdollisuus työllistyä osa- tai kokoaikaisesti omien voimavarojen sekä oman osaamisen ja mielenkiinnon mukaan. Tärkeänä huomiona hankkeen loppuraportista on luettavissa kuitenkin se, että pelkästään osatyökykyisten osuuskunta on haavoittuvainen. Se tarvitsee tuekseen joko vahvaa ammatillista tukea tai osuuskunnan jäsenenä on oltava lisäksi sellaisia työkykyisiä henkilöitä, jotka voivat ottaa vastuuta osuuskunnan hallinnoinnista.<sup>12</sup>

**Saura-säätiö** perusti Kemijärvelle tuetun työllistymisen **Osuuskunta Uurron**, joka aloitti toiminnan vuonna 2018. Osuuskunnan toimintaa tuettiin Saura-säätiön hallinnoiman **Työtä Tekijöille!-hankkeen** kautta 1.2.2017-31.8.2019. Hankkeen aikana osuuskunta

---

<sup>11</sup> referoiden Osallisuutta osuuskunnista hankkeen loppuseminaarista

[https://www.youtube.com/watch?v=JBt92k8cspw&list=PLIGvrr2q9z\\_25onEAJJzWKd2Z0Gr9I2x5](https://www.youtube.com/watch?v=JBt92k8cspw&list=PLIGvrr2q9z_25onEAJJzWKd2Z0Gr9I2x5)

<sup>12</sup> Kaikilla on osaamista –tehdään työpaikka yhdessä! Kokemuksia osatyökykyisten ihmisten osuuskuntatoiminnasta, toim. Kirsi Ek

työllistä vaikeasti työllistettäviä. Hankkeen jälkeen osuuskunnassa työskentelevien tuen tarpeeseen vastaaminen tuli haasteeksi, koska toiminnalle ei ollut enää rahoitusta. Osuuskunnan toiminta muuttuikin oleellisesti siten, että tällä hetkellä osuuskunta työllistää vain itsenäiseen työskentelyyn kykeneviä. Työtä Tekijöille! – hankkeen aikana löydettiin ns. silpputöitä, joiden avulla osatyökykyiset saivat töitä. Näille silpputöille voi olla kuitenkin hankala löytää tekijöitä muutoin kuin osuuskunnan kautta.

**Lapin tuetun työllistymisen osuuskuntahanke** toimi ajalla 1.9.2019-31.12.2020. Hanke sai niin ikään rahoituksen Esr:ltä. Hankkeen hallinnoijana oli Edura-säätiö sr. Toimijoina hankkeessa olivat Lapin työhönvalmennussäätiöt, toiminta-alueen kunnat ja kehitysyhtiöt, Lapin te-toimisto, Lapin koulutuskeskus REDU, ammattiopisto Lappia, ammattiopisto Luovi ja toiminta-alueen yritykset. Toiminta-alueena oli Kemi, Kemijärvi, Rovaniemi, Sodankylä ja Tornio. Hankkeen tavoitteena oli selvittää tuetun työllistymisen osuuskunnan tai osuuskuntien perustamista hankkeen toiminta-alueiden työhönvalmennussäätiöiden rinnalle. Hankkeen aikana luotiin Toimio-konsepti, jota pilotoitiin Osuuskunta Uurtossa. Alun perin Toimio on suunniteltu uusosuuskunta muotoiseksi toiminnaksi, mutta konsepti toimii myös muilla yhtiömuodoilla sekä yhdistys- ja säätiöalustalla. Toimion tavoitteena on palveluiden tuottaminen tilaajille sekä mielekkään toimikuvan tarjoaminen tekijöille. Uusosuuskunta olisi yhteiskunnallinen yritys, jonka tehtävänä on työllistää osatyökykyisiä oikealla palkalla. Toimion liikevoitosta käytettäisiin vähintään puolet oman toiminnan kehittämiseen. Osuuskunnan jäseniksi hyväksyttäisiin vain toimijat, joiden tarkoituksena on edistää osatyökykyisten työllistymistä. Toimio-konseptin pääomarahoitus perustuisi jäsenosuuksiin ja osakkeisiin sekä pääomitukseseen. Pääomarahoituksella turvattaisiin alkuinvestoinnit sekä kolmen kuukauden käyttöpääoma toiminnan käynnistämiseksi. Tulorahoitus Toimiossa on arvioitu olevan 35%. Tulorahoitus muodostuu alihankintatuotteiden ja palvelutuotannon sekä työhönsijoittamispalveluiden kautta. Liikevaihdosta 65 % olisi työelämäintegraatiota edistäviä tukia. Työskentely Toimiossa olisi tuettua työtä, joka suunniteltaisiin yksilöllisesti työntekijän voimavarojen ja kykyjen mukaan. Toimion työpaikat toimisivat osatyökykyisten työ- ja oppimisympäristöinä. Kun työntekijän työllistymisedellytykset paranevat, olisi mahdollisuus palveluun, jossa työnantaja ostaa Toimiolta työsuoritteen. Työnantaja saisi työtehtävään soveltuvan työntekijän, mutta työntekijä olisi edelleen työsuhteessa Toimioon saaden sieltä riittävän tuen. Tavoitteena olisi siirtyminen työnantajan palvelukseen, jossa työnantajalle syntyy tarve palkata työhön tekijä. Osalle Toimiossa työskentelevistä Toimio olisi pysyvä työn tekemisen paikka.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Toimio – Uusi tapa työllistää ja työllistyä!, Pirjo Lehtola

Kehitysvammaiset ja heidän läheiset perustivat **Omillaan osuuskunnan** vuonna 2018 Tampereella. Tähän mennessä Omillaan osuuskunta on maksanut palkkaa yli kahdellekymmenelle kehitysvammaiselle työntekijälle. Työntekijät saavat tukea osuuskunnassa toimimiseen Setlementti Tampereen ry:n NEO-Oma polun työhönvalmentajilta. Annettava tuki on sosiaalipalvelua. Työtehtävinä heillä on mm. it-tukipalvelua, siivouspalvelua, tuettu osuuskunta koulutusta sekä verkkokauppa taidetöille. Osuuskunnalle on tulossa palveluihin myös kiinteistöhuollon tehtäviä. Osuuskunnan hallituksessa on myös kehitysvammaisia.<sup>14 15</sup>

---

<sup>14</sup> <https://www.tukiliitto.fi/tarina/osuuskunta-on-omillaan/>

<sup>15</sup> Omillaan osuuskunnan Tuettu osuuskunta - koulutus



#### 4. Tuettu osuuskunta

Osallisuutta osuuskunnista-hankkeen aikana luotiin Tuetun osuuskunnan toimintamalli. Toimintamallin virallinen nimi on Osuuskunta työllistää osatyökykyisiä ja se löytyy Innokylästä. Toimintamalli on osa Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanketta, Sokran ja ESR TL5 -hankkeiden yhteistä Osallisuuden palaset -kehittämistyötä. Tuetun osuuskuntatoiminnan tarkoitus on toteuttaa yhteisöllisiä, sosiaalisia sekä jäsentensä hyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Yhteistoiminnallisuus on tuetun osuuskuntatoiminnan erityispiirre. Osuuskunta voi toimia yhdellä tai useammalla alalla. Tuetun osuuskunnan toimintamallissa on olennaista osatyökykyisille järjestettävä osuuskuntainfo sekä osuuskuntavalmennus. Infossa herätellään osatyökykyisiä miettimään osuuskuntatyöskentelyä itselleen sopivaksi muodoksi. Valmennukseen osallistuvat saavat kattavasti tietoa osuuskunnan perustamisesta, osuuskuntatoiminnasta sekä markkinointiin ja taloushallintoon liittyvistä asioista. Valmennuksen aikana osallistujille vahvistuu näkemys siitä haluavatko he joko perustaa osuuskunnan tai työskennellä valmiissa osuuskunnassa.<sup>16</sup>

Omillaan-osuuskunta käyttää myös nimitystä tuettu osuuskunta ja osuuskunta tuottaa koulutusta tuetun osuuskunnan toiminnasta. Settlementti Tampere ry:n ylläpitämä Neo – OmaPolku ja Omillaan osuuskunta yhdessä ovat kehittäneet tuetun osuuskuntamallin. Mallin kehittäjiä ovat Neo – OmaPolun yksikönjohtaja Valtteri Rantanen ja Omillaan osuuskunnan operatiivinen johtaja Riku Seppälä. Omillaan osuuskunnan tuettu osuuskuntamalli tukee kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä. Mallissa tuen tarpeessa oleva henkilö saa tukea työn tekemiseen sosiaalipalveluna toimintakeskuksen työhönvalmentajalta/ohjaajalta tai henkilökohtaiselta avustajalta. Työntekijä solmii työ- tai toimeksiantosopimuksen tuetun osuuskunnan kanssa. Osuuskunta laatii sopimukset tuotteita tai palveluita ostavien asiakkaiden kanssa. Lisäksi osuuskunta huolehtii markkinoinnista ja tuotteiden sekä palveluiden jälleenmyynnistä. Työntekijä voi työskennellä omassa kodissaan, ostajan toimitiloissa, osuuskunnan toimitiloissa tai toimintakeskuksessa. Osuuskunnassa työskentelevä voi tehdä palkkatyötä vaikka vain tunnin, ja osallistua loppupäivän esimerkiksi Neo – OmaPolun tarjoamaan osallisuutta tukevaan toimintaan.

Aikaisempien hankkeiden aikana on voitu selkeästi osoittaa, että tuettu osuuskuntatoiminta on toimiva keino tukea osatyökykyisten työllistymistä. Vaalijalan kuntayhtymällä on jo olemassa palvelu tuen antamiselle: tuetun työllistämisen palvelu. Tämän palvelun avulla voidaan tukea myös osuuskunnassa työskentelyä. Osuuskunnan hallinnollisista velvoitteista huolehtii sitten osuuskunnan hallitus. Yhtenä vaihtoehtona

---

<sup>16</sup> <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/osuuskunta-tyollistaa-osatyokykyisia>

on myös tuen antaminen työtoiminnan kautta, jos osuuskuntatoiminnan katsotaan olevan yksi työtoiminnan muoto.

## 5. Vaalijalan kuntayhtymän tuettu osuuskunta

### 5.1. Tuetun osuuskunnan perustaminen

Vaalijalan kuntayhtymä perustaa osuuskunnan tai myöhemmin useamman osuuskunnan. **Vaihtoehto 1:** Vaalijalan kuntayhtymä on osuuskunnan ainut jäsen ja omistaja. Osuuskunnan sääntöihin tulee merkintä, että jäsenen on oltava oikeushenkilö (Osuuskuntalaki 421/2013, 5.luku 13§). Lisäksi sääntöihin tulee merkitä, että osuuskunta voi työllistää myös muita kuin jäseniään. Kannatusjäseniksi ilman äänivaltaa otetaan mm. läheisiä, kuntayhtymän työntekijöitä, kuntia ja oppilaitoksia **Vaihtoehto 2:** Vaalijalan kuntayhtymällä on kaksikymmentä kertaa suurempi äänimäärä kuin muilla jäsenillä. Varsinaisiksi jäseniksi otetaan myös muita, esim. osatyökykyisiä osuuskunnan työntekijöitä. Kannatusjäseniksi ilman äänivaltaa otetaan samoin kuin vaihtoehto 1:ssä mm. läheisiä, kuntia ja oppilaitoksia.

Osatyökykyisten oikeaa osallisuutta saadaan lisättyä siten, että he ovat osuuskunnan jäseninä. Silloin he pääsevät vaikuttamaan osuuskunnan toimintaan ja sääntöihin.

Yhden osuuskunnan perustaminen ja **hoitaminen** tulee haastavaksi siinä vaiheessa, kun osuuskunnan volyyymi kasvaa. Ison lähes valtakunnallisen osuuskunnan **hoitaminen** vaatii hallinnolta paljon, jolloin myös hallinnon kulut ovat suuret. Alussa voidaan perustaa yksi osuuskunta, mutta on syytä miettiä varaus useamman osuuskunnan perustamiselle.

Vaalijalan kuntayhtymän Homma haltuun – hankkeen aikana on tarkoitus kehittää alihankintamallia siten, että alihankinnassa työskentelevät saisivat palkkaa tekemästään työstä. Tässä vaiheessa hanketta (kesäkuu 2021) on jo todennettu, että alihankintatöitä on saatavilla. Ongelmaksi kuitenkin on noussut palkan maksaminen sekä työnantajan muut velvollisuudet. Yritykset, joilla on tarjota alihankintatöitä eivät ole halukkaita palkkaamaan uusia työntekijöitä. Vaalijalan Savoseteille ei myöskään ole tarkoituksenmukaista perustaa työpaikkoja alihankintamallia varten. Palkan maksu olisi järkevintä ja helpointa hoitaa osuuskunnan kautta. Tämä toimintatapa on helpoin myös yrityksille, jotka ostavat alihankintatyötä. Yritykset voivat tilata alihankintatyön osuuskunnalta ja osuuskunta laskuttaa tilauksen. Osuuskunta maksaa sitten alihankintatyön tehneille henkilöille palkan. Tällä mallilla yritysten ei tarvitse huolehtia työnantajavelvoitteista, koska osuuskunta toimii työnantajana.

### 5.2. Asiakkaan ohjautuminen tuettuun osuuskuntaan

Tuetussa osuuskunnassa työtä tekevät saavat tuetun työllistymisen palveluita työhönvalmentajalta tai työvalmentajalta. Osuuskunnan sääntöihin tulee merkintä, että osuuskunnassa **työskentelevällä** henkilöllä tulee olla maksusitoumus tuetun työllistymisen palveluihin. Tai vastaavasti osuuskuntatoiminta on osa työtoimintaa, jolloin tuen saa työtoiminnan maksusitoumuksella.

Kun asiakas ilmaisee halunsa työllistyä, työvalmentaja ja työhönvalmentaja tarkistavat asiakkaan kanssa hänen yksilöllisen toimintasuunnitelman ja samalla tehdään Melba/IMBA-arvioinnit sekä Kykyviisari. Näiden yhteydessä keskustellaan asiakkaan kanssa työllistymisen eri mahdollisuuksista. Jos asiakas kiinnostuu osuuskuntatoiminnasta, on työhönvalmentaja/yksikön johtaja/ vastaava ohjaaja

yhteydessä asiakkaan kotikunnan vammaispalveluihin palvelusuunnitelman tarkastamista varten. Palvelusuunnitelman tarkastuksessa käydään läpi osuuskuntatoiminnan tarkoitus ja tavoitteet asiakkaan työllistymisen polulla. Kunnan vammaispalveluiden viranhaltija tekee viranhaltijapäätöksen kehitysvammaisten erityishuoltona annettavasta tai sosiaalihuoltolain mukaan annettavasta työtoiminnasta osuuskuntavalmennuksena. Päätös on määräaikainen osuuskuntavalmennuksen ajalle, korkeintaan kolme kuukautta. Työhönvalmentaja toteuttaa osuuskuntavalmennuksen joko ryhmämuotoisena tai yksilövalmennuksena, jos ryhmää ei saada kasaan. Osuuskuntavalmennuksen alkaessa asiakas hyväksytään koejäseneksi osuuskuntaan. Koejäsenyys on voimassa kolme kuukautta. Tämä näin, jos osuuskunnan jäsenenä on myös muita kuin Vaalijalan kuntayhtymä.

Osuuskuntavalmennuksen jälkeen asiakas työskentelee koejäsenyytensä ajan osuuskunnassa. Vammaispalveluiden viranhaltija tekee viranhaltijapäätöksen tuetun työllistymisen palvelusta, jos asiakas pystyy toimimaan osuuskunnassa sen sääntöjen mukaan ja haluaa jatkaa osuuskunnassa työskentelyä. Sen jälkeen asiakas hyväksytään osuuskunnan varsinaiseksi jäseneksi, jos osuuskunnassa on kuntayhtymän lisäksi muita jäseniä. Asiakkaan on mahdollista olla edelleen työtoiminnassa tarpeen mukaan, esimerkiksi silloin kun osuuskunta ei työllistä riittävästi.

Yhtenä vaihtoehtona tuen antamiselle on se, että osuuskunnassa työskentelyä tuetaan työtoimintana. Asiakkaat olisivat osuuskunnan työntekijöitä, mutta tuki tulisi erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain mukaisena työtoimintana. Osuuskuntatoiminta olisi tällöin yksi työtoiminnan muoto.

### **5.3. Työhönvalmentajan ja työvalmentajan tuki**

Työhönvalmentaja etsii työkohteet ja markkinoi osuuskunnan palveluita kotitalouksille ja yrityksille. Työhönvalmentaja markkinoi osuuskuntaa osatyökykyisille.

Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu myös osa hallinnollisista töistä, esimerkiksi työvuorojen suunnittelu osuuskunnassa sekä työaikakirjanpidosta huolehtiminen ja asiakaslaskutuksen kirjaaminen. Alussa on yksi yhteinen työhönvalmentaja koko osuuskunnalla. Myöhemmin palvelun laajentuessa on tarpeen olla alueelliset työhönvalmentajat. Tai jos perustetaan useampi osuuskunta, niin jokaisella osuuskunnalla on joko oma työhönvalmentaja tai sitten osuuskunnat jakavat työhönvalmentajien työpanosta alueittain.

Työvalmentaja on osuuskunnan työntekijöiden tukena työkohteissa. Hän neuvoo ja opastaa työtehtävissä, sekä toimii työnjohtajana. Omia työvalmentajia osuuskunnalla ei ole tarpeen olla varsinkaan alkuvaiheessa. Savoseteilla on ammattitaitoisia työvalmentajia, joiden työpanosta voitaisiin resursoida myös osuuskunnan tarpeisiin. Työvalmentajan palkkakustannukset jaettaisiin työpanoksen mukaan Savosetin ja osuuskunnan kesken.

### **5.4. Tuetussa osuuskunnassa työskentely**

#### **5.3.1. Työsopimus, työehtosopimus ja palkkaus**

Osuuskunnassa noudatetaan eri alojen työehtosopimuksia. Jos osuuskunta ei järjestäydy työnantajana, noudatetaan yleissitovia työehtosopimuksia. Osuuskunnassa työskentelevien kanssa tehdään alkuun määräaikaiset työsopimukset.

Palkkauksessa noudatetaan kyseiseen työsuhteeseen sovellettavaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomaista ja kohtuullista palkkaa kyseisestä työstä. Selkein maksuperuste olisi tuntipalkka, koska työn määrä on vaihtelevaa. Urakkapalkka voisi olla vielä parempi vaihtoehto, koska työntekijöillä voi mennä työn suorittamiseen keskivertoa enemmän aikaa. Kaikki osuuskunnan jäsenet eivät saa automaattisesti palkkaa, vaan palkan saa tehdystä työstä. Taidetoista taitelijat saivat maksun myydyistä taiteista. Myyntihinnasta osa menee osuuskunnan hallinnollisiin kuluihin sekä pääoman kartoittamiseen.

### 5.3.2. Työaika ja työajan seuranta

Työn määrää ja siihen käytettävää aikaa on alussa vaikea arvioida, koska ei tiedetä minkä verran palveluita tai tuotteita osuuskunnalta ostetaan. Tämän vuoksi työsuhteiden alussa noudatetaan vaihtelevaa työaikaa, jolloin osuuskunnan työntekijät ovat tarvittaessa töihin kutsuttavia. Työpanoksen tarpeen tarkentuessa voidaan tehdä sopimus kiinteästä vähimmäistyöajasta. Yksittäisiä tuotteita myyvällä työntekijällä ei ole ns. työaikaa vaan hän saa palkan tuotteista saadusta tulosta.

Työnantajana osuuskunnan on huolehdittava työajan seurannasta.

Työhönvalmentaja/työvalmentaja pitää kirjaa osuuskunnan työntekijöiden työajan käytöstä.

### 5.3.3. Työturvallisuus ja työterveys

Työnantajana toimivan osuuskunnan pitää huolehtia myös lakisääteisistä työturvallisuus- ja työterveysvelvoitteista. Osuuskunnan työntekijöille on järjestettävä lakisääteinen työterveyshuolto.

Työvalmentaja ja työhönvalmentaja huolehtivat työnjohdollisista tehtävistä ja työturvallisuudesta työkohteissa.

Osuuskunnassa työskenteleville pitää ottaa lakisääteiset työeläke-, tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutukset. Osuuskunnalla on myös hyvä olla toimintaan liittyvät vakuutukset, kuten toiminnan vastuuvakuutus, tuotevastuuvakuutus ja oikeusturvavakuutus.

### 5.3.4. Työtehtäviä

Jo pelkästään Varkaudessa löytyy kehitysvammaisista monenlaista osaajaa ja ammattitaitoa. Osuuskunta voisi tarjota erilaisia palveluita ja tuotteita kotitalouksille, kunnille ja yrityksille. Työtehtäviä ovat mm. henkilöstövuokraus: siivouspalvelut, pyykkihuolto, hevosalan palvelut, kiinteistöhuollon tehtävät (esim. piha-alueiden siivous, lumityöt, haravointi, nurmikon leikkaus), keittiöalan työt, taidetyöt, valokuvaus, videokuvaus ja -editointi, omenoiden kerääminen ja mehustaminen. Varkaudessa Savosetilla on mehustinlaite, mutta sitä ei ole voitu ottaa käyttöön sopivan tilan puuttumisen vuoksi.

### 5.3.5. Työtilat ja -välineet

Osuuskunnan ollessa Vaalijalan kuntayhtymän perustama, voi kuntayhtymä myös tarjota työtilat ja -välineet osuuskunnan käyttöön korvausta vastaan. Korvaus tilojen ja välineiden käytöstä hoituu sisäisellä laskutuksella. Tällöin osuuskunnan ei tarvitse hankkia kalliita laitteita vain omaan käyttöön.

### **5.6. Osuuskunnan rahoitus**

Osuuskunta ei tarvitse perustamisvaiheessa välttämättä isoa pääomaa. Usein alkupääoma rakentuu osuusmaksuista ja mahdollisista lainoista tai lahjoituksista. Osuusmaksu palautetaan jäsenelle tämän erotessa/erotettaessa. Osatyökykyisten osuuskunnan osuusmaksut tulee olla kohtuulliset. Omillaan-osuuskunnan osuusmaksu on varsinaisilta jäseniltä 25€ ja kannatusjäseniltä 50€. Osuuskunnat voivat periä myös liittymismaksun, jos näin on osuuskunnan säännöissä määrätty. Liittymismaksua ei palauteta osuuskunnan jäsenelle tämän erotessa/erotettaessa. Omillaan-osuuskunnassa liittymismaksu on 25€ sekä varsinaisilta että kannatusjäseniltä. Jos Vaalijalan osuuskunnassa perittäisiin saman suuruiset maksut ja varsinaisia jäseniä olisi alussa 12 henkilöä (mukaan lukien Vaalijalan kuntayhtymä kaksikymmenkertaisella osuudella), olisi osuusmaksujen suuruus 775€ ja liittymismaksujen suuruus 300€. Kannatusjäseniä voisi alussa olla arvioilta 40 henkilöä, joten osuusmaksujen suuruus olisi 2000€ ja liittymismaksujen 1000€. Yhteensä osuusmaksuja saataisiin siis 2775€ ja liittymismaksuja 1300€.

Osuuskunnan onnistumiseen vaikuttaa kuitenkin vahvasti se, kuinka paljon alkupääomaa sijoitetaan. Osuuskunnan voi perustaa pienellä pääomalla, mutta tuetun osuuskunnan ollessa kyseessä pääoman kannattaa olla isompi. Osuuskunta Uurron omistaa yksin Saura-säätiö 8 osuudella (yhteensä 8000€). Osuuskuntaa perustaessa Kemijärven kaupunki pääomitti osuuskuntaa 32 000 eurolla. Vaalijalan kuntayhtymän tulisi pääomittaa osuuskunnan toimintaan saman suuruinen summa. Vaalijalan kuntayhtymän ollessa osuuskunnan ainut omistaja, voi osuusmaksun suuruus olla suurempi. Jos osuuskuntaan otetaan jäseniksi myös muita, on kuntayhtymällä silti suurin osuus osuusmaksuista. Siten saadaan osuuskunnan toiminnalle vakaampi pohja.

Osuuskunnassa työskentelevien palkat sivukuluineen maksetaan palveluista saaduilla tuotoilla. Palveluiden hinnoittelussa pitää huomioida myös osuuskunnan pääoman karttuminen, jotta investoinnit eivät horjuta osuuskunnan taloutta.