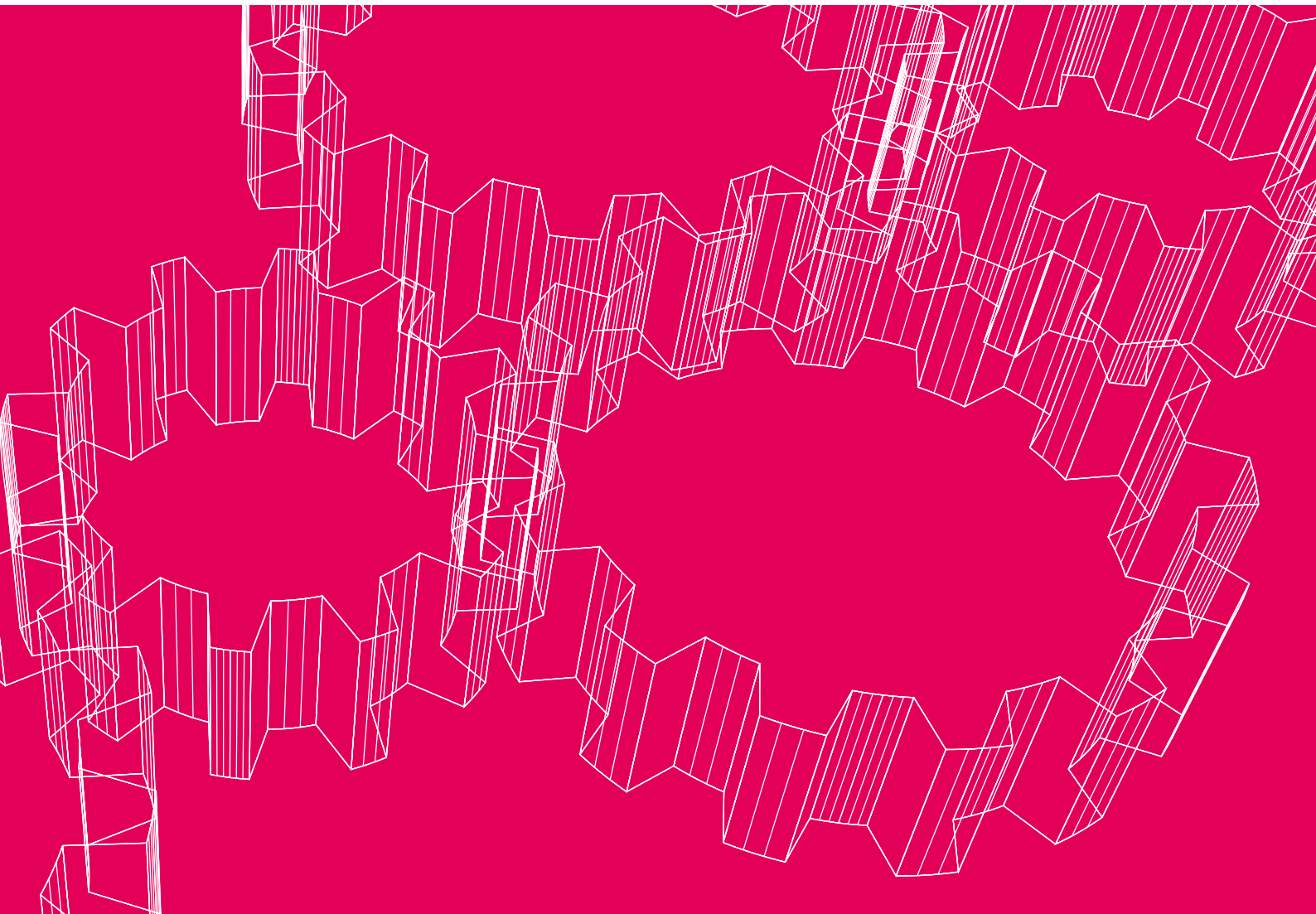
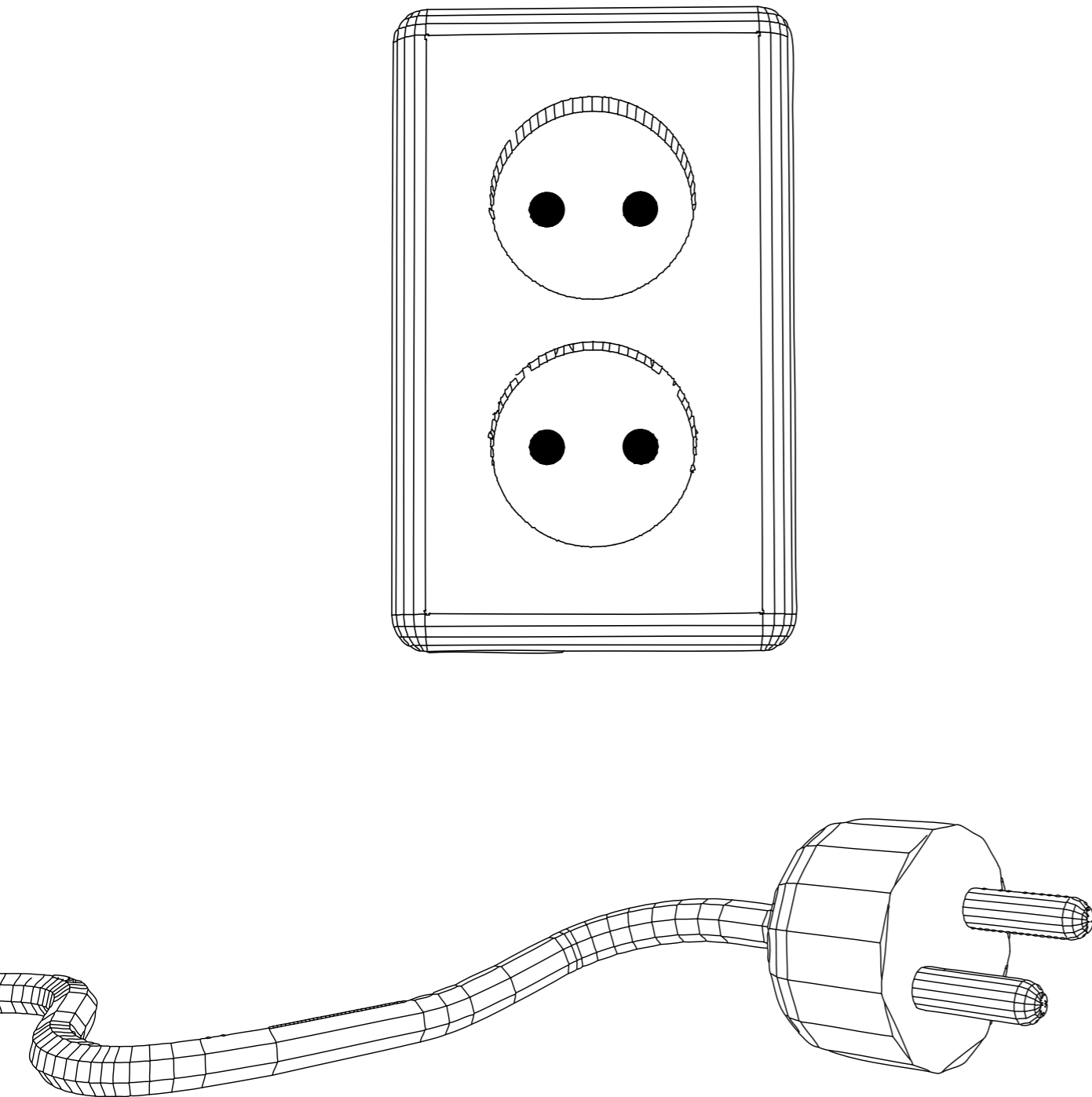


# Make It Work



# Make It Work

This booklet is an introduction and guidelines to how to make your organisation's trainee programmes and internships open and accessible to everyone. Use the booklet as help to get started, as a checklist in your ongoing accessibility work or simply as inspiration.



## Työvoimapulaa monilla aloilla - vammaisten ihmisten työttömyysaste korkea

Euroopassa on käynnissä koko väestöä koskevia muutoksia, kuten työvoiman väheneminen, ikääntyvän väestön osuuden kasvu ja syntyvyyden väheneminen. Tämä kehitys johtaa huomattavaan työvoimapulaan useissa ammateissa ja eri aloilla monissa Euroopan unionin maissa. Niinpä monet julkisen ja yksityisen sektorin organisaatiot joutuvat pohtimaan työhönnottostrategiaansa ja laajentamaan sitä koskemaan myös sellaisia ihmisryhmiä, jotka ovat tähän mennessä olleet aliedustettuja työmarkkinoilla.

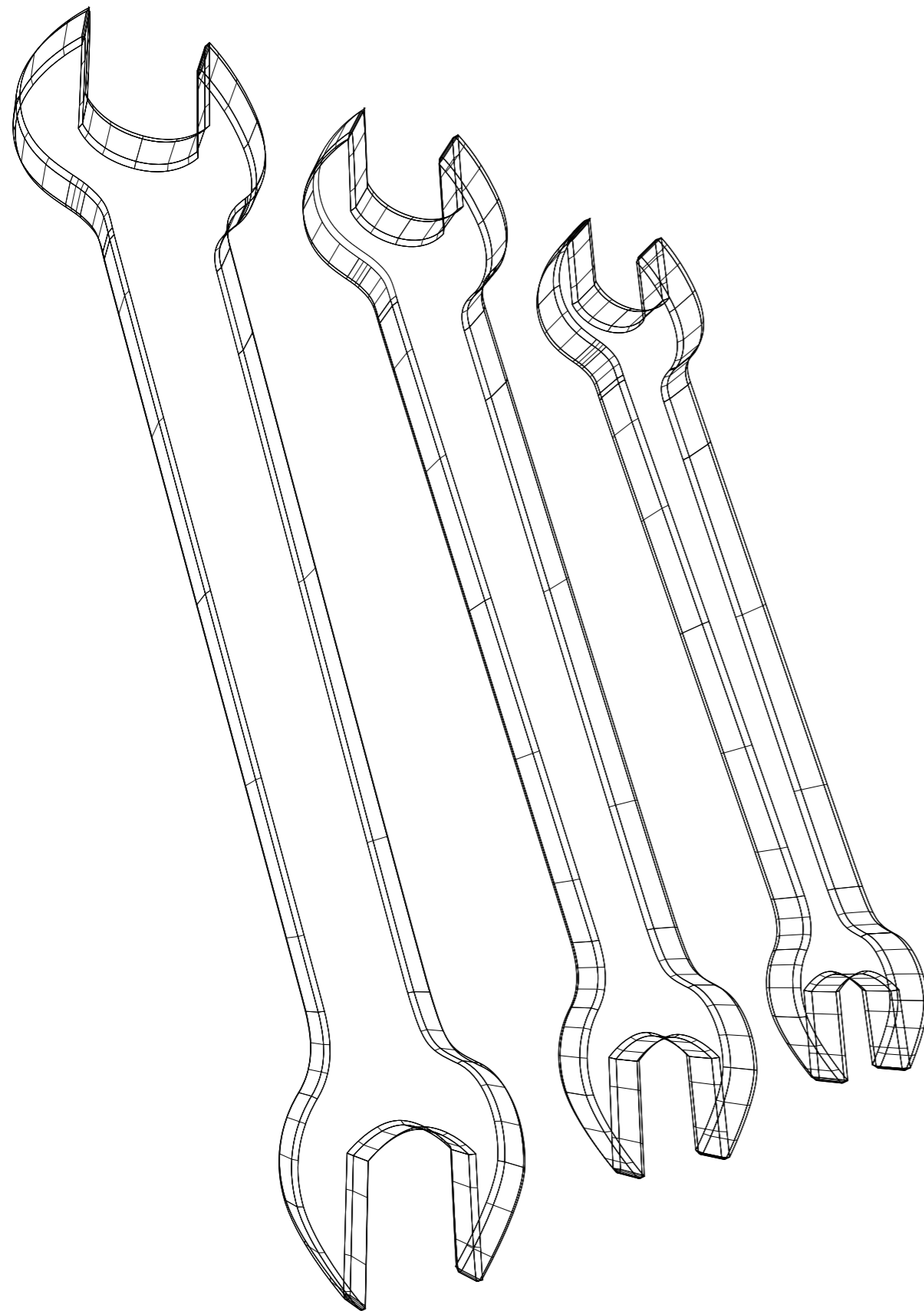
Samalla kun Euroopassa on yhä kasvava työvoimapula, huomattava määrä ihmisiä ei kuulu työvoimaan siksi, että heillä on jokin vamma. Vammaisista ihmisistä on työmarkkinoiden käytävissä vain 40 %, kun kokonaistyöttömyysaste on 64 %.

Yksi tapa helpottaa työvoimapulaa ja rakenteellista työttömyyttä olisi lisätä nuorten, myös vammaisten, työharjoittelua. Tämä voi tapahtua laajentamalla työharjoittelu-mahdollisuuksia harjoitteluohjelmien kautta. Nykyisin Euroo-

pan maiden välillä on suurta vaihtelua työharjoitteluohjelmien laajuudessa ja muodossa.

Monissa maissa on saatavilla asiantuntemusta ja taloudellista tukea valtiolta. Vammaisten nuorten ottaminen työharjoitteluun organisaatioosi käy helpommin kuin uskot. Tässä opaskirjasessa kerrotaan tavoista, joilla voit saada vammaisen nuoren kiinnostumaan työharjoittelupaikastasi.

Valtionhallinto, viranomaiset ja valtion yhtiöt voivat olla tiennäyttäjinä. Valtio työn-antajana voi toimia esimerkkinä, jota muu julkinen ja yksityinen sektori voi seurata.



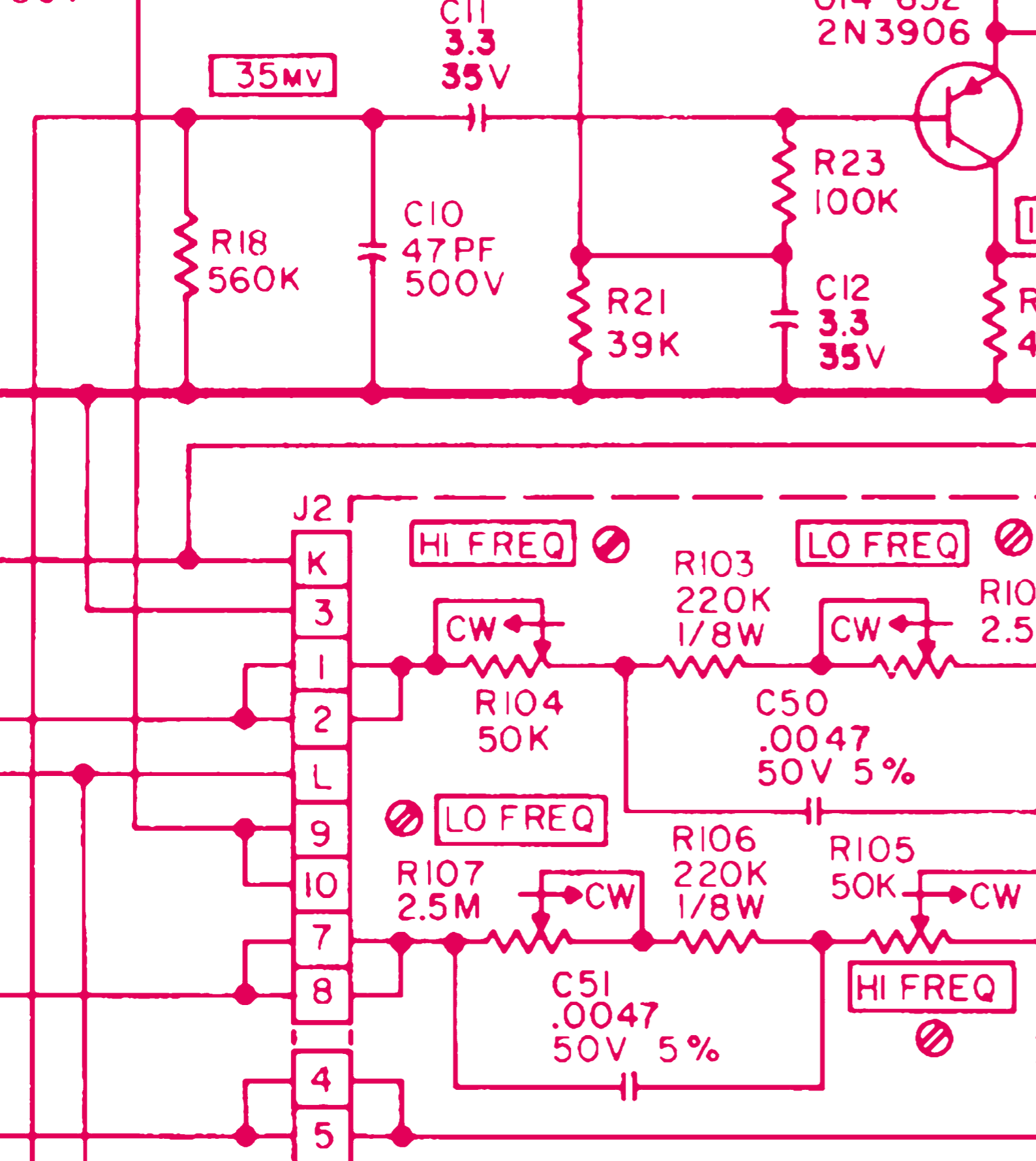
## Työharjoittelu työhönoton keinona

Työharjoittelusta on organisaatiolle paljon hyötyä. Työharjoittelu on organisaatioille erinomainen keino löytää määräaikaista tai pysyviä työntekijöitä ja samalla arvioida tulevia työntekijöitä ilman pitkäaikaista taloudellista sitoutumista.

Työnantajan näkökulmasta työharjoittelu luo mahdollisuuden organisaation esittäytymiseen tulevaisuutta varten potentiaaliselle pätevälle työnhakijalle. Harjoittelijat perehtyvät perusteellisesti työnantajan vakiintuneisiin käytäntöihin vaiheessa, jolloin heidän ammatillinen identiteettinsä on vasta muotoutumassa. Monet harjoittelijat tuovat tuoreita ideoita ja näkökulmia, jotka voivat olla arvokkaita organisaatiolle.

Tarjoamalla harjoittelupaikkoja sinulla työnantajana on hyvä mahdollisuus löytää ihminen, jolla on juuri oikeat taidot. Tämä antaa organisaatiolle pääsyn aiemmin hyödyntämättömään työvoimareserviin ja voi auttaa työvoimapuolassa sekä auttaa löytämään päteviä työntekijöitä ja pitämään heidät töissä.

Työharjoittelusta on nuorelle paljon hyötyä. Työharjoittelupaikan hakijoita kohdellaan yleensä samalla tavalla kuin muitakin työnhakijoita. Hakijan vastuulla on löytää itselleen harjoittelupaikka. Työharjoittelupaikan etsiminen on hyvä oppimiskokemus. Työharjoittelu kohottaa yksilön itsetuntoa, ja auttaa häntä urasuunnittelussa; työharjoittelijalla on mahdollisuus yhdistää opittu tieto työelämään ja sitä kautta oppia tuntemaan omat vahvuudet ja heikkoudet. Työharjoittelu kehittää harjoittelijan sosiaalisia ja ammatillisia taitoja, ja parantaa harjoittelijan mahdollisuuksia tulevassa työnhaussa.



## Miten hyvä on organisaatiosi vammaispoliittinen linjaus?

Ennen kuin organisaatiosi voi tarjota työharjoittelumahdollisuuksia vammaisille, ja näin alkaa hyödyntää uutta työvoimaa, työpaikan tulee varmistaa tiettyjä asioita.

Organisaatiollasi saattaa jo olla yhdenvertaisuussuunnitelma. Sisältääkö suunnitelma maininnan vammaisista ihmisistä työntekijöinä ja asiakkaina? Tuomme seuraavaksi esiin muutamia seikkoja, jotka auttavat vammaisten ihmisten sisällyttämisessä suunnitelmiin.

### Mainitaanko vammaispoliittisessa linjauksessa selvästi vammaiset ihmiset osana asiakaskuntaa?

Valtion virastojen ja muiden julkisten laitosten tulee soveltua kaikille kansalaisille, jotka käyttävät organisaation palveluja. Lainsäädäntökehitys Euroopan unionissa on johtamassa siihen, että syrjintänä pidetään sitä, jos palveluista ja rakennuksista ei poisteta vammaisten ihmisten toimintaa haittaavia esteitä. On välttämätöntä kirjata ylös viraston vammaispoliittinen linja-

us, sillä se on perusta muutoksille.

### Sisältääkö vammaispoliittinen linjaus sen, miten vammaiset ihmiset ovat osa henkilöstöä ja millaiset työharjoittelumahdollisuudet heillä on?

Jo EU:n vuonna 1997 tekemässä Amsterdamin sopimuksessa tavoitteena on syrjinnän kieltä ja yhdenvertaisuus. Laillisuusnäkökohdan lisäksi on esitetty käytännön esimerkkejä monimuotoisen työyhteisön eduista. Näitä etuja ovat mm. laajentunut työnhakijajoukko, monimuotoinen asiakaskunta, joita yhä monimuotoisempi työvoima palvelee, parempi organisaation maine reiluna ja monenlaisia ihmisiä palkkaavana, korkeampi työmoraali ja huonon julkisuuden välttäminen syrjimättömyyden avulla.

Näistä syistä valtion viranomaisen tulee laatia toimintalinjaus organisaation vastuusta ja niistä erilaisista toimenpiteistä, jotka takaavat vammaisten ihmisten pääsyn asiakkaiksi ja työntekijöiksi ja myös harjoittelijoiksi.

Toimintalinjauksen käytännön toteutusta tulee valvoa ja sillä tulee olla riittävä rahoitus.

### Vammaispoliittisen linjauksen suuntaviivat

Vammaispoliittisen linjauksessa tulee olla suora viittaus vammaisiin ihmisiin niin työntekijöinä kuin asiakkainakin, ja sisältää ainakin seuraavat asiat:

- lyhyt julkilausuma tavoitteista, perustelut ja viittaus lainsäädäntöön
- osaston nimi ja organisaation taso, joka vastaa linjauksen voimaannosta, lisäksi toteutusta koordinoivan yhteys henkilön yhteystiedot
- selkeä kuvaus valitusten käsittelystä
- esimerkkejä sopeutuksista ja muutoksista, jotka on jo tehty
- esimerkkejä vastauksista usein kysyttyihin kysymyksiin, kuten miten organisaatio huomioi vammaiset, millaisia kokemuksia asiasta on ollut, ja mistä saa lisää tietoa

### Ohje vammaispoliittisen linjauksen julkaisemiseen www-sivuilla

Esitä vammaispoliittinen linjaus www-sivuillasi niin, että organisaatiotasi pidetään houkuttelevana vammaisten asiakkaiden, työntekijöiden ja työhar-

joitteluun pyrkivien kannalta. Tämä tapahtuu parhaiten helpottamalla selailua, käyttämällä selkeää ja helpotajuista kieltä, www-sivuston saatavuutta. Varmista samalla, että organisaatiosi koko sivusto on esteetön kaikille käyttäjille. Lisätietoa esteettömistä www-sivuista saat esimerkiksi linkistä [www.w3.org/WAI](http://www.w3.org/WAI)

Kun esität vammaispoliittisen linjauksen

- varmista, että vammaispoliittiseen linjaukseen pääsee vähintään kolmella klikkauksella pääsivuiltasi
- päivitä vammaispoliittista linjausta vähintään kerran vuodessa

## Lainsäädäntöä, johon työnantajan velvollisuudet perustuvat

- Suomen perustuslaki (731/1999)
- Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)
- Työsopimuslaki (55/2001)
- Valtion virkamieslaki (75071995)
- Kunnallisten viranhaltijain palvelussuhdeturvasta annettu laki (304/2003)
- Henkilötietolaki (532/1999)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001)
- Rikoslaki (39/1889)
- Hallintolaki (6.6.2003/434)

# Työpaikan yleinen esteettömyys

Hallinto- ja palvelurakennusten, sekä muissa rakennuksissa olevien liike- ja palvelu-tilojen tulee soveltua myös liikumis- ja toimimisesteisten käyttöön. Tästä on säädetty maankäyttö- ja rakennuslaissa, jonka perusteella ympäristöministeriö on antanut hallinto- ja palvelurakennusten esteettömyysvaatimuksista määräykset ja ohjeet, Esteetön rakennus, F1.

Euroopan unioni on sitoutunut syrjimättömyyteen ja monimuotoisuuteen kaikessa muotoilussa ja Universal Design tai Design for All on suunnittelun lähtökohtana jäsenmaiden lainsäädännössä rakennetun ympäristön ja työpaikkojen suunnittelussa. Yleispätevä suunnittelu (Universal Design) edellyttää, että työympäristö on saavutettava ja käyttökelpoinen ja turvallinen kaikille ihmisille, mukaan lukien ihmiset, joilla on allergia tai liikunta-, aisti-, kehitys- tai psyykkinen vamma.

**Yleispätevä suunnittelu** (Universal Design) edellyttää, että kaikkien ryhmien tarpeet huomioidaan niin suunnittelussa, rakentamisessa ja **fyysisten olo-**

**suhteiden** ja toimintojen ylläpidossa, kuin päätöksenteossa, työhönotossa ja työhön liittyvissä järjestelyissäkin, joihin sisältyy rekrytointi ja työharjoittelu.

Esitämme yhden monista tavoista kehittää ja toteuttaa organisaatiosi esteettömyyttä.

## 1. Mitä organisaatiosi tarkoittaa esteettömyydellä

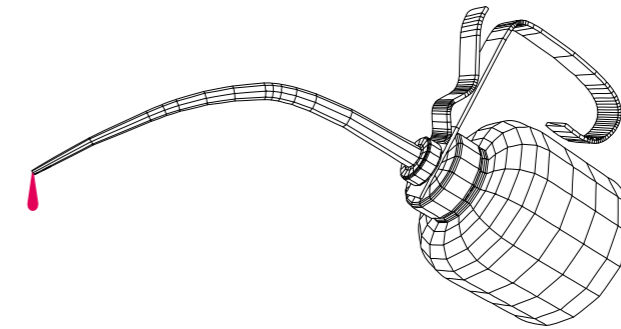
Määrittele, mitä esteettömyys tarkoittaa sinun organisaatiossasi. Mikä on vastuusi työnantajana. Mitä laki edellyttää työnantajalta.

## 2. Valitse vastuuhenkilö/ -taho

Voit määrätä yhden vastuuhenkilön tai perustaa tiimin vastaamaan organisaatiosi ja palveluidesi esteettömäksi saamisesta.

## 3. Arvioi organisaatiosi ja sen toimintoja

Arvioi organisaatiosi toimintoja sen toimintaohjelmien, hankintakäytäntöjen,



rekrytoinnin, työharjoittelun ja uralla etenemisen näkökulmista. Arviosta tulee tehdä yhteenveto ja sen esitystavan tulee olla niin selkeä, että arviointia voidaan käyttää pohjana tulevan toiminnan suunnittelulle.

## 4. Arvioi tulokset ja laadi toimintasuunnitelma

Tee johtopäätökset arvioinnista ja päätämistä esteettömyyden parantaminen aloitetaan. Kun teet kiireellisyyslistaa, varmista, että toimenpiteen hyöty yhdistyy muihin toimenpiteisiin, jotka lisäävät organisaatiosi esteettömyyttä.

## 5. Arvioi toiminnan kustannukset

Toiminnan suunnittelun jälkeen on aika arvioida kustannukset. Kuinka paljon toimenpide todella maksaa? Budjetti, joka selvästi osoittaa toiminnan ja sen kulut, on välttämätön, ja se auttaa arvioimaan tulevaa toimintaa.

## 6. Tee toimintasuunnitelma- ja TOIMI

Kiireellisyyslista ja arvioidut kustannukset on nyt saatu selville. Tee seuraavaksi täsmällinen toimintasuunnitelma. Kirjaa ylös mitä pitää tehdä välittömästi ja mitkä asiat hoidetaan pitemmällä tähtäimellä. Aloita heti!

## 7. Arvioi työtä

Aina on varaa parannuksiin, mukautuksiin ja työpaikan muutoksiin. Käytännöt muuttuvat ja toimintaohjelmia kehitetään. Toimintasuunnitelma ei ole pysyvä asiakirja-sitä voidaan muuttaa. Varmista, että toimintasuunnitelma sisältää aikataulun siitä, milloin tilannekatsaus, arviointi ja tarkastukset suoritetaan.

Lisätietoa:

[www.ymparisto.fi](http://www.ymparisto.fi)  
[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)  
[esteeton.fi](http://esteeton.fi)  
[yhdenvertaisuus.fi](http://yhdenvertaisuus.fi)  
[dfasuomi.stakes.fi](http://dfasuomi.stakes.fi)  
[www.intermin.fi](http://www.intermin.fi)

# Vammaisasioiden itsearviointi

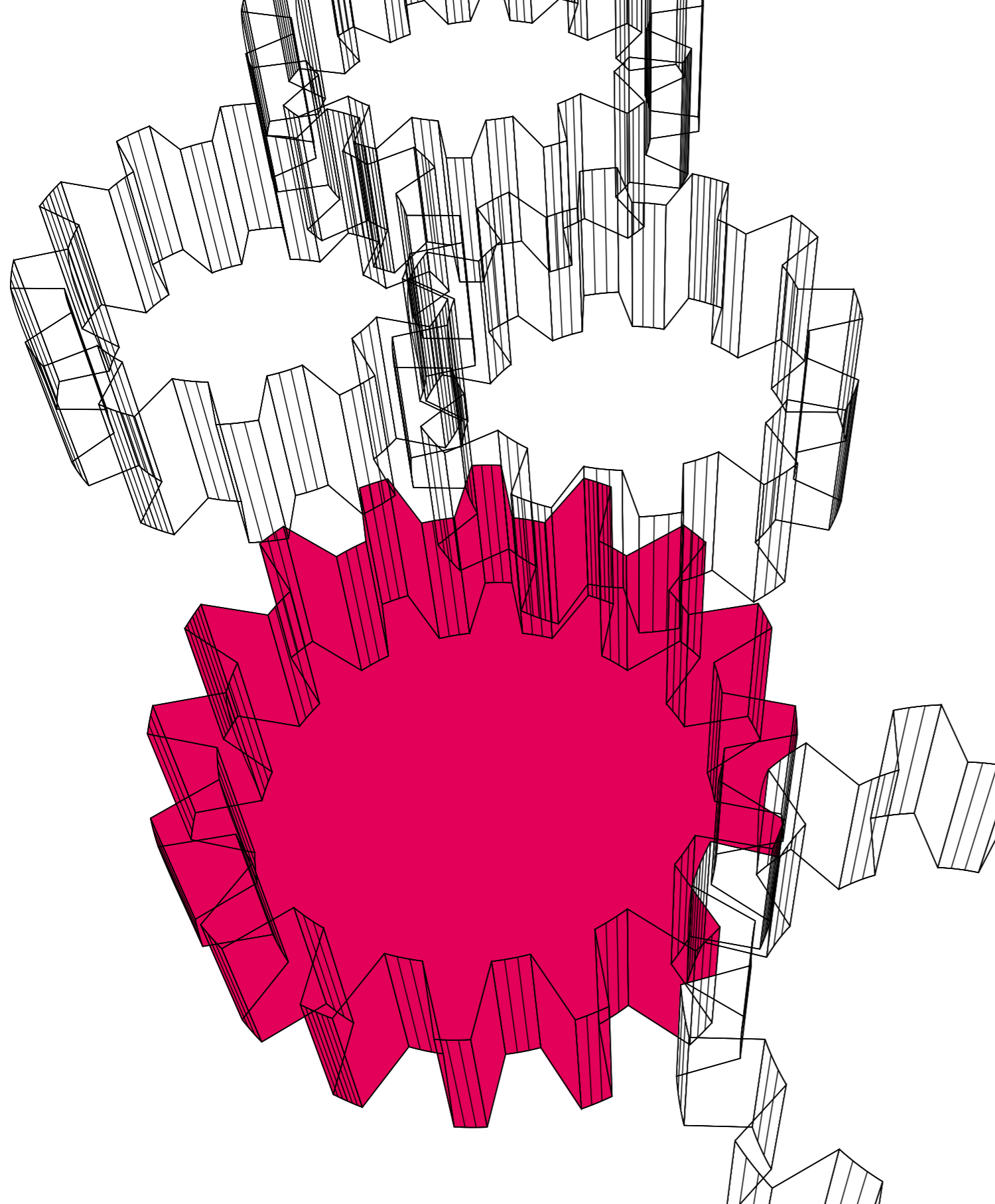
## - tarkistuslista

Seuraava kysely on tarkoitettu auttamaan organisaatiotasi arvioimaan sen kykyä mukautua vammaisiin työntekijöihin ja työharjoittelijoihin. Vastauksesi antaa arvokasta tietoa niin tuleville työnhakijoille kuin myös oman sisäisen seurannan toteuttamisessa.

- Onko organisaatiollasi vammaispoliittinen linjaus ja siihen liittyvä toimintasuunnitelma, joka on kytkettynä yleiseen toimintasuunnitelmaan. Varmistaako se vammaisten asiakkaiden, työntekijöiden ja työharjoittelijoiden yhdenvertaisen pääsyn: työolot, toiminnot, tuotteet ja palvelut?
- Onko organisaatiollasi budjetti toimintasuunnitelmaa varten, yhteishenkilö/ henkilöt, joka vastaa suunnitelman täytäntöönpanosta kaikilla organisaation tasoilla?
- Onko organisaatiollasi budjetti tarpeellisiin mukautuksiin vammaisia työntekijöitä ja työharjoittelijoita varten? Onko tähän tarkoitukseen mahdollista saada taloudellista tukea? Onko ulkomaalaisilla harjoittelijoilla oikeus tukiin?
- Kun ilmoitat avoimesta työ- tai harjoittelupaikasta, lukeeko ilmoituksessa, että myös pätevät vammaiset hakijat otetaan huomioon?
- Ovatko organisaatiosi www-sivut täysin esteettömät? Onko painettua materiaalia saatavissa vaihtoehtoisissa muodoissa? Ovatko organisaatiosi opasteet saavutettavia, esim. kohokuviointi. Ovatko valaistusolosuhteet rakennuksen eri osissa näkövammaisen ihmisen tarpeita vastaavat?

- Ovatko ääniolosuhteet kuulovammaisen ihmisen tarpeita vastaavat? Ovatko äänimerkkeihin perustuvat, esim. hälytysäännet ratkaistu myös näköön perustuvaksi? Onko viittomakielen tulkkeja käytettävissä ja voidaan heitä palkata? Entä ulkomaisten harjoittelijoiden tulkkaustarve?
- Voidaanko kehitysvammaisen työntekijän tai työharjoittelijan tarpeita vastaavia mukautuksia tehdä käytäntöihin, ohjeisiin ja valvontaan liittyen?
- Onko työpaikan ilmanlaatu sellainen, että myös allergiaa, astmaa ja yliherkkyyksiä sairastavat voivat työskennellä?
- Miten organisaatiosi fyysinen ympäristö huomioi pyörätuolikäyttäjän tarpeet? Pysäköinti, kulkuväylät ulkona, sisäänkäynti, tasonvaihto, käytävät, toimistot, kokoushuoneet, tuotanto- ja varastotilat, ruokalat, liikuntatilat ja WC:t? Edellyttävätkö organisaatiosi eri toimipisteiden maantieteelliset etäisyydet kuljetusta henkilölle, jolla on terveydellisiä rajoituksia? Kuinka kuljetus on ratkaistu? Mitä mahdollisuuksia vammaisella työharjoittelijalla on löytää hänelle sopiva asunto?





## Työpaikalla tehtävät yksilölliset mukautukset

Yleinen esteettömyys ei aina ota huomioon kaikkien vammaisten ihmisten tarpeita. Yksilölliset mukautukset ovat usein tarpeen täydentämään työpaikan yleistä esteettömyyttä ja käytettävyyttä. Mukautukset voivat liittyä työnteon edellytyksiin, työpaikkaan ja itse työntekoon.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää työnantajilta kohtuullisten mukautusten suorittamista työpaikalla vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työssä pysymisen ja työllistymisen mahdollistamiseksi. Kun kohtuullisuutta arvioidaan, otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työnantajan taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

Työvoimahallinto voi hakemuksesta myöntää työpaikalla tehtäviin esteettömyyttä edistäviin muutoksiin rahoitusta.

Vakuutusyhtiöt ja KELA voivat myöntää yksilöllisiä, teknisesti vaativia apuvälineitä.

Kuntien sosiaalitoimet vastaavat vammaisen ihmisen mm. henkilökohtaisesta avustajasta aiheutuvista kuluista ja kuljetuspalveluista.

### ■ Mukautukset työpaikalla

Yksilön kyvyistä ja tarpeista riippuen, tarvittavia mukautuksia voivat olla esim. auto-maattiovet heikkovoimaisille, lisätilan tarve WC-tiloissa ja eri tavoin sijoitetut huonekalut pyörätuolia käyttäviä varten. Induktiosilmukat kuulovammaisille tai kontrastiviivat lattialla näkövammaisten suunnittautumisen tueksi. Pääsääntö on, että työnantaja vastaa mukautuksista työntekijän, mutta ei työharjoittelussa olevan osalta.

### ■ Avustava teknologia työpaikalla

Monissa tilanteissa apuvälineet poistavat yksilöllisten mukautusten tarpeet työpaikalla tai täydentävät niitä. Esimerkiksi henkilö, jolla on

- liikuntavamma: kuulokkeet ja hands free- puhelin, pieni näppäimistö
- aistivamma: kirkasvalolamppu, pis-

# Linjaus yhdenvertaisista mahdollisuuksista työharjoitteluun

tenäyttö tietokoneeseen

- kehitysvamma: puhelin jossa on kuvakkeet numeronäppäimien sijasta

## I Henkilökohtainen avustaja

Vaikeavammaiset ihmiset ovat riippuvaisia toisen ihmisen avusta jokapäiväisissä toiminnoissa, kuten syömisessä, hygieniassa, pukeutumisessa yms. Avustaminen on tarpeen työmatkoilla, ruokatauoilla, WC-käynneillä, asiakirjojen käsittelyssä, ääneen lukemisessa näkövammaisille, painavien mappien käsittelyssä, koptioimisessa, tai muissa tehtävissä, joihin avustettava ei itse kykene, tai joiden suorittamiseen häneltä menisi kohtuuttomasti energiaa tai aikaa.

Paras tulos saadaan, kun avustettava valitsee avustajan, ja avustaja vastaa työstään avustettavalle, eikä avustettavan työnantajalle. On usein parasta, että avustaja valitaan organisaation ulkopuolelta.

## I Työtilanteen mukauttaminen

Kun työtä mukautetaan työntekijän tai työharjoittelijan tarpeita vastaaviksi, kyse on yhtä tärkeästä asiasta kuin työympäristön muuttaminen. Tässä on muutamia näkökulmia harkittavaksi:

## Osa-aikatyö

Onko mahdollista, että työtä tehdään osa-aikaisesti?

## Joustava työaika

Mikä on organisaatiosi kanta joustavaan työaikaan? Onko mahdollista aloittaa ja lopettaa työpäivä myöhemmin?

## Etätyö

Mikä on organisaatiosi linjaus kotona tehtävään etätyöhön, nykyajan tietotekniikkaa soveltaen?

## Jaettu työtehtävä

Voisiko yksi mukautusmuoto olla työtehtävän jakaminen?

## Tiimityö jaetuilla tehtävillä

Tämä ratkaisu saattaa auttaa yksilöä.

## Lisätietoa:

[www.kela.fi](http://www.kela.fi)

[www.mol.fi](http://www.mol.fi)

[www.vkk.fi](http://www.vkk.fi)

[www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39136](http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39136)

[www.assistentti.info](http://www.assistentti.info)

[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021)

[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021)

Emme halua antaa vaikutelmaa, että organisaatiosi tulisi olla täysin esteetön ennen kuin voit edes harkita pätevien vammaisten ihmisten työharjoitteluun tai työhön ottamista. Kaikkien vammaisten ihmisten tarpeet eivät ole samat. Sama ympäristö voi olla esteellinen yhdelle, mutta täysin este-

tön toiselle. Hissitön rakennus, jonka toisessa kerroksessa on toimisto, voi olla ylitsepääsemätön este pyörätuolia käyttävälle, mutta näkövammaiselle ihmiselle asialla ei välttämättä ole merkitystä. Olethan valmis keskustelemaan kunkin hakijan tarpeista erikseen.

# Alla on lueteltu tahoja, joilta saat neuvoja ja lisätietoja yhteiskunnan tuesta

Työvoimahallinto, Kela ja useat muut viranomaiset tukevat niin vammaista työnhakijaa ja työntekijää kuin hänen työnantajaansa järjestelyissä, joiden tarkoituksena on mahdollistaa vammaisen henkilön palkkaaminen ja työnteon edellytysten luominen tai turvaaminen, olipa kyseessä vastavammautunut tai jo työelämässä rutinoitunut vammaisen alanvaihtaja. Tukien ja avustusten pääasiallinen tarkoitus on edistää työllistymistä ja työmarkkinoiden toimivuutta. Apuvälineiden avulla mahdollistetaan työntekeminen.

## ■ Apuvälineet työpaikalla

Vakuutusyhtiöt korvaavat vammautumisen johdosta lääketieteellisin perustein tarvittavia apuvälineitä. Apuvälineet korvataan vakuutuksen ehtojen mukaisesti. Mikäli vakuutus ei kata kaikkia tarvittavia apuvälineitä siirtyy järjestämismääräisyksien mukaisesti vammaisuuden johdosta vakuutusmaksuun ja vakuutusmaksuun. Apuvälineiden avulla mahdollistetaan työntekeminen.

**Ammatillista kuntoutusta vajaakuntoiselle järjestävät ja korvaavat vakuutusyhtiöt, KELA, työeläkeyhtiöt ja työvoimahallinto.**

Kela järjestää ammatillisena kuntoutuksena vaikeavammaiselle työssä tai opiskelussa sairauden tai vamman vuoksi tarpeelliset kalliit ja vaativat apuvälineet. Vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka ei ilman suunniteltua apuvälinettä selviydy työstään tai opiskelustaan. Apuvälineitä ovat esim. tekniset erityislaitteet kuten lukutelevisio, piste- ja isonäytöt sekä atk-laitteistot.

## ■ Tuet työsuhteessa

**Työolosuhteiden järjestelytuki**  
Työnantajalle myönnettävän työolosuhteiden järjestelytuen myöntämisen edellytykset

- Jos vajaakuntoisen henkilön työhön sijoittuminen tai työn säilyttäminen edellyttää työkoneisiin, -välineisiin tai -menetelmiin tai työpaikan ulkoihin olosuhteisiin tehtäviä sellaisia

muutoksia tai järjestelyjä, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi, näistä aiheutuvat kustannukset voidaan korvata.

- Jos muutoksista tai järjestelyistä aiheutuvat kustannukset muodostuisivat suuremmiksi kuin uuden koneen, laitteen tai kalusteen hankintakustannukset, työnantajalle voidaan korvata hankintakustannukset.
- voidaan korvata myös toisen työntekijän antama apu vajaakuntoisen työssä selviytymisen parantamiseksi.

## Järjestelytuen tarpeen arviointi

Työvoimaviranomaisen on kuultava työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntijoita. Työ- tai muussa palvelussuhteessa olevan vajaakuntoisen henkilön työolosuhteiden järjestelytuen myöntäminen edellyttää lääkärinlausuntoa työntekijän työkyvyn rajoituksesta sekä työterveyshuollon tai työsuojeluviranomaisen arviota suunniteltavien järjestelyjen tarpeellisuudesta.

Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan maksaa, jos työnantaja sitoutuu maksamaan vajaakuntoisen henkilön työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen palkan tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole,

tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.

## Järjestelytuen enimmäismäärä ja -kesto

Enimmäismäärä henkilöä kohden on järjestelyjen ja hankintojen osalta 2 500 euroa. Toisen työntekijän antaman avun perusteella järjestelytukea voidaan myöntää enintään 250 euroa kuukaudessa ja enintään vuoden ajan. Jos on kyse vaikeavammaisesta henkilöstä, järjestelyjen enimmäismäärä voidaan ylittää enintään 1 000 eurolla sekä toisen työntekijän antaman avun enimmäismäärä enintään 100 eurolla ja enimmäisaika enintään yhdellä vuodella.

## Palkkatuki

Työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi ja työmarkkinoille sijoittumisen edellytysten parantamiseksi voidaan työnantajalle myöntää palkkatukea. Palkkatuen myöntäminen edellyttää, että tuella palkattavan osaamisessa ja ammattitaidossa arvioidaan olevan puutteita tai hänen tuottavuutensa tarjolla olevassa työtehtävässä arvioidaan alentuneen työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta.

Palkkatuella järjestettävän työn tar-

koituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille.

Valtion virastolle ja laitokselle voidaan osoittaa määrärahoja työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkauskustannuksiin noudattaen pääsääntöisesti, mitä palkkatuesta on säädetty.

### **Oppisopimuskoulutus**

Oppisopimuskoulutus voi olla peruskoulutusta johonkin ammattiin tai ammatillista lisäkoulutusta. Oikeudelliselta luonteeltaan oppisopimus on määräaikainen työsopimus, joka astuu voimaan koulutustarkastajan hyväksytyä sopimuksen. Koulutus sisältää käytännön työntekoa, tukea ja ohjausta työpaikalla sekä opetusta alan oppilaitoksessa. Työnantaja maksaa palkkaa työntekijälle työssäolosta. Mikäli työntekijä ei saa palkkaa kouluajalta, hän saa opintososiaalisia etuja. Oppisopimuskeskus maksaa työnantajalle koulutuskorvausta. Jos koulutukseen hakeutuva on ollut työttömänä, voi työvoimatoimisto hakemuksesta maksaa työnantajalle lisäksi palkkatukea. Jos kyseessä on vajaa-kuntoisen ammatillinen kuntoutus, kansaneläkelaitos voi

maksaa työnantajalle kuntoutusrahaa. Prosessin toimeenpano tapahtuu yleensä oppisopimuskeskuksen kautta.

### **I Tuet ilman työsuhdetta**

Työnantaja voi ottaa henkilön työkokeiluun, työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen ja työssäoppimisjaksolle sekä saada työnvalmennuspalveluita työsuhdetta solmimatta. Kaikki edellä mainitut tukimuodot ovat työnantajalle maksuttomia.

### **Tuki työharjoitteluun/työelämävalmennukseen**

Työtön työnhakija voi osallistua työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen, jonka tarkoituksena on perehdyttää työelämään sekä edistää työhönsijoitumista ja palaamista työelämään sekä parantaa ammattitaitoa. Harjoittelu- ja valmennusajalta maksetaan taloudellista tukea.

Työharjoittelu on tarkoitettu alle 25-vuotiaille ammatillista koulutusta vaille oleville henkilöille, jotka kuuluvat työmarkkinatukijärjestelmän piiriin. Työelämävalmennus on tarkoitettu 25 vuotta täyttäneille tai ammatillisen koulutuksen saaneille henkilöille tai perus- tai ansiosidonnaisen päivärahan

piiriin kuuluville.

Työharjoittelusta ja työelämävalmennuksesta tehdään sopimus. Sen allekirjoittavat työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen osallistuva, työvoimatoimiston edustaja ja työharjoittelun tai työelämävalmennuksen järjestäjä. Kyseessä ei ole työsuhde. Työvoimatoimisto hankkii työharjoittelu- tai työelämävalmennuspaikan, mutta sen voi hankkia myös itse.

Työharjoitteluun osallistuvalla maksetaan työharjoittelun ajalta työmarkkinatukea sekä tietyn edellytyksin ylläpitokorvausta. Työelämävalmennukseen osallistuvalla maksetaan joko työmarkkinatukea ja ylläpitokorvausta tai työllistämistukea ja harkinnanvaraista ylläpitokorvausta.

Kela maksaa työmarkkinatuen ja ylläpitokorvauksen työharjoittelun ja työelämävalmennuksen ajalta työvoimatoimiston lausunnon perusteella.

### **Työkokeilu työpaikalla**

Työvoimatoimisto voi korvata määrärahojen puitteissa seuraavista toimenpiteistä aiheutuvat tutkimuskustannukset ja asiakkaan matka- ja ylläpitokustannukset:

Työkokeilussa työpaikalla selvitetään asiakkaan soveltuvuutta työhön tai ammattiin ja koulutus- ja työvaihtoehtoja. Työkokeilu voidaan järjestää esim. valtion virastossa, kunnan/ kuntayhtymän tehtävissä, yhteisön tai säätiön tyotehtävissä tai yrityksessä. Työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhhteessa työkokeilupaikan järjestäjään eikä työvoimatoimistoon. Työkokeilusta työpaikalla tehdään aina kirjallinen sopimus.

# Liite 1

## Lisätietoa

**Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista**  
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021346](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021346)

**Laki julkisesta työvoimapalvelusta**  
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295)

**Valtioneuvoston asetus julkisen työvoimapalvelun toimeenpanosta**  
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021347](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021347)

**Työttömyysturvalaki**  
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290)

**Oppisopimuskoulutus**  
[www.edu.fi/info/oppisopimus](http://www.edu.fi/info/oppisopimus)

**Sosiaali- ja terveysministeriö**  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

**Työministeriö**  
[www.mol.fi](http://www.mol.fi)

**Kansaneläkelaitos**  
[www.kela.fi](http://www.kela.fi)

**Verohallinto**  
[www.vero.fi](http://www.vero.fi)

**Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, Stakes**  
[info.stakes.fi/apuvalineet/FI/laki/index.htm](http://info.stakes.fi/apuvalineet/FI/laki/index.htm)

**Vakuutuskuntoutus ry**  
[www.vkk.fi](http://www.vkk.fi)

**Valtakunnallinen vammaisneuvosto VANE**  
[vane.to](http://vane.to)

**Vammaisfoorumi**  
[inport2.invalidiliitto.fi/vammaisfoorumi/](http://inport2.invalidiliitto.fi/vammaisfoorumi/)

**Invalidiliitto ry**  
[invalidiliitto.fi/portal/fi/](http://invalidiliitto.fi/portal/fi/)

**Kynnys ry**  
[kynnys.fi](http://kynnys.fi)

**Tasa-arvon tikapuut**  
[www.yhdenvertaisuus.net/tikapuut/](http://www.yhdenvertaisuus.net/tikapuut/)

**Finnish Business & Society ry (FiBS)**  
[fibsry.fi/](http://fibsry.fi/)

**Työhallinnon yhdenvertaisuuslinjaus**  
[www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/11517/file/TMLinjaukset.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/11517/file/TMLinjaukset.pdf)

# Työharjoittelulla työelämään- projekti

Työharjoittelulla työelämään (Training as Vehicle to Employment) -projektin osallistujiin kuuluvat Itsenäisen Elämän Instituutti Ruotsista projektin vastuuna, Itsenäisen Elämän Keskukset Saksasta (Bad Kreuznach), Dublinista, Helsingistä, Thessalonikista, Espanjasta (Iniciativas y Estudios Sociales), Puolasta (Integracja) ja Latviasta (Apeirons). Bulgarian itsenäisen elämän keskus tuli projektiin mukaan liitännäis-jäsenenä vuoden 2007 alusta. Projekti kestää tammikuusta 2006 joulukuuhun 2007.

Projektia rahoittaa osittain Euroopan komissio, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Directorate General.

Tavoitteen saavuttamiseksi luodaan kansallinen yhteistyöverkosto, johon kuuluvat ministeriöiden alaiset valtion viranomaiset, työllisyyskysymyksistä vastaavat kansanedustajat, ammattiliittojen edustajat, vammaisjärjestöjen edustajat ja vammaiset työnhakijat. Kansallisesti luotuu verkostoon vaikutetaan yhteistyössä viranomaisten

kanssa julkaisemalla lehdistötiedotteita, lähettämällä neljännesvuosittain uutiskirje ja pitämällä puolen vuoden välein tapaamisia, joissa jaetaan niin teknisluonteista kuin organisaatioihin liittyvää yleistietoa esteettömyydestä työpaikoilla. Projektin päättyessä on luotu kansallinen ohjelma vammaisten työharjoittelupaikkojen luomiseksi ja vammaisten palkkaamiseksi.

Projekti keskittyy erityisesti valtion viranomaisten tarjoamiin työharjoittelumahdollisuuksiin. Projektissa kehitetään testejä ja edistetään vammaisten ihmisten huomioimista viranomaisten työhönotossa.

Kun valtion viranomaiset saadaan sitoutumaan vammaisten ihmisten huomioimiseen, toivomme, että tällä tavalla ne näyttävät esimerkkiä muille työnantajille ja että muu julkinen sektori ja yksityiset yritykset ja kansalaisjärjestöt tulevat mukaan.

Lisätietoja Työharjoittelulla työelämään-projektista:

[www.independentliving.org/training](http://www.independentliving.org/training)



**KynDysry**

