

Vammoista viis – tärkeintä on osaaminen

Opas työnantajalle
vammaisesta tai osatyö-
kykyisestä palkkaamisesta





Sisältö

1. Julkaisun tarkoitus.....	4
2. Tukimuodot ja toimenpiteet tiivistetysti.....	6
3. Monimuotoinen työyhteisö on työnantajan etu.....	8
4. Tutustu työllistyjään ennen rekrytointia.....	11
Työkokeilu.....	14
Työharjoittelu ja työelämävalmennus.....	14
Opiskelijan työssäoppimisjaksot.....	15
Oppisopimuskoulutus.....	16
5. Työnantaja voi saada monenlaista tukea.....	17
Palkkatuki.....	17
Tukea työolosuhteiden järjestelyyn ja henkilökohtaiseen opastukseen.....	18
Työhönvalmentajan tuki.....	24
Kunta tukee vammaisen työssäkäyntiä.....	25
6. Muuta huomioitavaa.....	26
Palkan ja eläkkeen yhteensovittaminen.....	26
Mahdollisuus erilliseen työeläkevakuutukseen.....	26
Työsuojelun yhteistoiminta.....	28
Käsitteet.....	29
Lisätietoa.....	30



Euroopan komission
syrjinnän vastainen kampanja



MONINAISUUDEN PUOLESTA
SYRJINTÄÄ VASTAAN

www.stop-discrimination.info



YHTEENPITÄMÄS
ETUJALLES

1. Julkaisun tarkoitus


Tämän julkaisun tarkoituksena on antaa tietoa yksityisen sektorin¹ työnantajille vammaisten, osatyökykyisten ja vajaakuntoisten työllistämisen edellytyksistä ja käytettävissä olevista tukimuodoista. Työnantajia halutaan samalla kannustaa laajentamaan rekrytointipohjaansa ja palkkaamaan osaavia työntekijöitä – riippumatta heidän mahdollisista vammoistaan, sairauksistaan tai muista fyysisistä ominaisuuksistaan.

› Vammaiset, osatyökykyiset ja vajaakuntoiset eivät muodosta yhtenäistä ryhmää ihmisiä, vaan kunkin tilanne, tarpeet ja toiveet ovat yksilöllisiä. Yhteistä näille ihmisille on, että he haluavat osallistua työelämään niiden tavoin. Sen määrittelemisen, kuka on vammaisen, osatyökykyinen tai vajaakuntainen, on usein tarpeellista vain hallinnolliselta kannalta (ks. sanasto oppaan lopussa). Tässä oppaassa vammaisia, osatyökykyisiä tai vajaakuntoisia työtä hakevia henkilöitä kutsutaankin **työllistyjiksi**.

Eri selvitysten mukaan maassamme on 20 000–30 000 vammaista ja osatyökykyistä työtöntä henkilöä, jotka olisivat valmiita ja kykeneviä osallistumaan aktiivisesti työelämään. Heidän joukossaan on monien eri alojen ammattilaisia ja arviolta noin tuhat korkeakoulututkinnon suorittanutta. Syitä heidän työllistymisongelmiinsa ovat esimerkiksi työympäristön fyysiset esteet, työkokemuksen puute, ennakkoluulot ja vammaisuutta koskevan tiedon puute.

Usein vammaisen ihminen voi olla täysin työkykyinen ja pystyy suoriutumaan tehtävistään ilman erityisiä muutoksia työpaikalla. Työnhakijana tällainen henkilö on siis yhtä varteenotettava vaihtoehto kuin kuka tahansa työtä hakeva henkilö. Toisinaan työtehtävien tai työympäristön räätälöinti on tarpeen, mutta tähänkin työnantajan on mahdollista saada tukea ja apua monilta eri tahoilta.

Työ- ja elinkeinohallinto, Kela, työeläkelaitokset, sekä tapaturma- ja liikennevakuuttajat tarjoavat työllistymiseen erilaisia tukitoimia. Tässä oppaassa esitellään lyhyesti monimuotoisen työyhteisön tarjoamia etuja,



” Tässä oppaassa vammaisia, osatyökykyisiä tai vajaakuntoisia työtä hakevia henkilöitä kutsutaan työllistyjiksi.

sekä käydään läpi rekrytointia edeltävät kokeilut ja tärkeimmät tukimuodot työllistyjien palkkaamiseksi.

Työnantaja saa tietoa ja käytännön apua työllistämisen tuista työ- ja elinkeinotoimistoista (TE-toimisto). Tämän lisäksi vammaisia ihmisiä edustavat järjestöt ja muut tahot, kuten Invalidiliitto ry ja Vammaisfoorumi ry:n jäsenjärjestöt, VATES-säätiö ja Valtakunnallinen vammaisneuvosto VANE antavat lisätietoa eri tukimuodoista ja niiden saamiseen liittyvistä ehdoista. Työnantaja saa tietoa myös Elinkeinoelämän Keskusliitosta, Suomen Yrittäjistä, Kelasta, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiöistä ja työeläkelaitoksista.²

1) Julkaisussa esitellyt tukimuodot soveltuvat pääosin myös julkisen sektorin työnantajille, mutta yksityiskohdat kannattaa tarkistaa tukea myöntäviltä tahoilta.

2) Yhteystiedot ovat julkaisun lopussa.

2. Tukimuodot ja toimenpiteet tiivistetysti

Taloudellista tukea työnantajalle ja työllistyjälle ³					
Tuki-muoto	Kenelle?	Mihin tarkoitukseen?	Kuka myöntää?	Kuinka paljon?	Kuinka pitkäksi aikaa?
Palkka-tuki	Yritys Kunta Yhdistys, säätiö tai muu yhteisö Kotitalous	Työsopimussuhteisen työn palkkauskustannukset Oppisopimus-koulutuksesta aiheutuvat palkkauskustannukset	TE-toimisto	550–880 €/kk Vaikeasti työllistyvän henkilön osalta: enintään 1050 €/kk	Rekrytointituki: työsuhteen alku Pitkäkestoinen tuki: enintään 24 kk kerrallaan
Työolo-suhteiden jär-jestely-tuki	Kaikki työnantajat	Työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtävät muutokset	Tapaturma- ja liikenne-vakuuttajat	Tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset	Ei aikarajaa
			TE-toimisto	Enintään 2500 tai 3500 €/ työllistyjä	Kertakorvaus
		Työntekijän henkilö-kohtainen opastus		Enintään 250 tai 350 €/kk	Enintään 12 tai 24 kk
Koulutuskor-vaus (oppiso-pimus-koulutuk-essa)	Kaikki työnantajat	Työssä oppimisen ohjauksesta aiheutu- vat kustannukset	Oppisopimus- keskus tai -toimisto	Tutkintoon valmistava oppisopimus: enintään 250 euroa/kk Lisäkoulutus: enintään 200 euroa/kk	Koko oppisopimuksen ajalle
Apuväli- netuki	Vaikeavammainen työllistyjä	Työn kannalta välttä- mättömät tekniset erityislaitteet ja muut henkilökohtaiset, kalliit apuvälineet Laitteiden huolto, kor- jaus ja käytön opastus	Kela	Kaikki kustan- nukset	Kertakorvaus
			Tapaturma- ja liikenne- vakuuttajat	Tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset	Ei aikarajaa
Kunti- en ja Kelan vam- mais- palvelut	Vaikeavammainen työllistyjä	Kuljetuspalvelu Auton hankinta, lisälaitteet tai muutostyöt Henkilökohtainen avustaja	Vaikeavammai- sen työllistyjän kotikunta	Tarpeelliset ja kohtuulliset kustan- nukset	Vaihtelee tapaus- ja tukimuoto- kohtaisesti
	Henkilö, jolla on kuulonäkövamma, kuulovamma tai puhevamma	Tulkkauspalvelu	Kela	Ei rahallista tukea	Vähintään 180 tai 360 h/vuosi

3) Tukien määrät ja kestot on ilmoitettu vuoden 2010 tason mukaisesti.

Rekrytointia edeltävä tutustuminen⁴

Toimenpide	Kuka voi osallistua?	Kuka järjestää?	Mitä tukea työnantaja saa?	Mitä maksaa työnantajalle?	Kuinka kauan kestää?
Työkokeilu	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla Vammainen, osatyökykyinen tai vajaakuntainen työtä hakeva henkilö	TE-toimisto	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Enintään 6 kk
		Kela	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Enintään 40 pv + seurantapäivät
		Työeläkelaitokset	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Yleensä enintään 3 kk
		Vakuutus-kuntoutus VKK	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Yleensä enintään 3 kk
Työharjoittelu	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla Alle 25-vuotias ammattikouluttamaton työtön työnhakija	TE-toimisto	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Enintään 6 kk
Työelämävalmennus	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla Alle 25-vuotias ammattikoulutettu nuori tai 25 vuotta täyttänyt henkilö, riippumatta hänen koulutuksestaan	TE-toimisto	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Enintään 6 kk
Työhönvalmennus	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla Vammainen, osatyökykyinen tai vajaakuntainen työtä hakeva henkilö	TE-toimisto	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Enintään 60 pv
		Työeläkelaitokset	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Sovitaan tapauskohtaisesti
		Kela	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Enintään 12 kk + seurantapäivät
		Vakuutus-kuntoutus VKK	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Sovitaan tapauskohtaisesti
		Vammaisjärjestöt, työpajat ja erityisammattioppilaitokset	Ei taloudellista tukea	Ei kustannuksia	Sovitaan tapauskohtaisesti
Oppisopimuskoulutus	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla Yli 15-vuotias työtön tai työssäkäyvä henkilö	Oppisopimuskeskus tai -toimisto	Koulutuskorvaus	Työehtosopimuksen mukaiset palkkauskustannukset	Tutkintoon valmistava koulutus: 2-4 vuotta Lisäkoulutus: 4-12 kk
		TE-toimisto	Palkkatuki (työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin)		
Opiskelijan työssäoppimisyksöt	Työnantajat sekä yksityisellä, julkisella että kolmannella sektorilla Eri oppilaitosten opiskelijat tai oppivelvollisuuden suorittaneet henkilöt, riippumatta heidän koulutuksestaan	Eri koulutusorganisaatiot (esim. toisen ja korkeaa-asteen oppilaitokset sekä yksityiset koulutuksen järjestäjät)	Sovitaan tapauskohtaisesti	Vaihtelee tapauskohtaisesti	Vaihtelee tapauskohtaisesti

4) Toimenpiteiden kestot ilmoitettu vuoden 2010 tilanteen mukaisesti.

3. Monimuotoinen työyhteisö on työnantajan etu

Monimuotoisella työyhteisöllä tarkoitetaan työpaikkaa, jossa moninainen työntekijäjoukko nähdään yrityksen toimintaan lisäarvoa tuovana voimavarana. Käytännössä monimuotoisuus tarkoittaa sitä, että yrityksen henkilöstöpolitiikassa ja arjen toimintatavoissa huomioidaan aktiivisesti eri-ikäiset, eri sukupuolia edustavat, eri kulttuureista, uskonnoista ja maista tulevat henkilöt. Myös vammaiset, seksuaalivähemmistöihin kuuluvat, perheelliset ja perheettömät henkilöt tuovat uutta näkemystä monimuotoiseen työyhteisöön.

› Monimuotoinen työyhteisö on ympäristönsä peili. Se heijastaa kaikkea sitä moninaisuutta, joka ilmenee yrityksen asiakkaissa ja heidän tarpeissaan, kumppaneissa ja heidän odotuksissaan sekä markkinoissa ja niiden vaatimuksissa. Työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu on taattu Suomen lainsäädännössä. Vastuullinen yritys voi ylittää lakien minimivaatimukset ja toteuttaa näin sosiaalista vastuutaan esimerkiksi työllistämällä vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä.

Vammaisten tai osatyökykyisten henkilöiden palkkaaminen voi tuoda yrityksellesi seuraavia etuja:

- Ennen kaikkea, voit saada yritykseesi sitoutunutta, koulutettua ja ammattitaitoista työvoimaa.
- Taustoiltaan erilaisten työntekijöiden tietotaito voi auttaa tunnistamaan ja ymmärtämään myös erilaisten asiakasryhmien tarpeita. Voit saada uusia asiakkaita kiinnostumaan yrityksestäsi sekä löytää uusia kontakteja, toimintatapoja ja näkemyksiä.
- Monimuotoinen työyhteisö lisää usein henkilöstön viihtyvyyttä. Kun henkilöstö voi hyvin, luovuus ja innovaatiot lisääntyvät. Työhyvinvointi näkyy yrityksesi tuloksessa.



” Voit saada yritykseesi sitoutunutta, koulutettua ja ammattitaitoista työvoimaa.

- Työnantajakuva ja yrityksen imago voivat parantua. Yrityksesi maine ja kiinnostavuus hyvänä ja vastuuntuntoisena työnantajana sekä monipuolisena osaajana kantaa kauas.
- Voit saada työllistämiseen merkittävää taloudellista tukea. Tuetun harjoittelun ajalta ei aiheudu palkka- tai muita sivukustannuksia.
- Esimerkiksi työkokeilun avulla voit testata työllistyjän kyvyt, osaamisen ja sopivuuden työtehtäviin ennen työsopimuksen solmimista.

Vuoden esimerkillinen työllistäjä 2009

Kolarin seurakunta

› Vuoden 2009 esimerkilliseksi työllistäjäksi valittiin Kolarin Seurakunta, joka palkkasi näkövammaisen **Hannele Juutisen** seurakuntapastoriksi. Sähköpostitse ja puhelimitse käydyssä haastattelussa Juutinen teki Kolarin kirkkoneuvostoon vaikutuksen kyvyillään, eikä hänen näkövammaansa pidetty esteenä seurakuntapastorin tehtävien hoitamiselle. Kolarin seurakunta oivalsi, kuinka nykyaikaisilla teknisillä apuvälineillä ja muilla työolosuhteiden sopeutuksilla voidaan ylittää vammasta johtuvat työkyvyn esteet vaativassakin henkisessä työssä. Hannele Juutinen tekee seurakuntapastorin työnsä niin kuin muutkin kollegansa. Vaikka näköä ei käytännössä ole lainkaan jäljellä, niin tekniset apuvälineet, kuten tietokoneen ruudunlukuohjelma, puhesyntetisaattori, pistenäyttö ja matkapuhelimen puheohjelma sekä henkilökohtainen avustaja auttavat pärjäämään työssä.



4. Tutustu työllistyjään ennen rekrytointia

Useat koulutusta, ammatillista kuntoutusta tai työllistämisen tukipalveluja järjestävät tahot tarjoavat omille asiakkailleen – työllistyjille – mahdollisuuksia selvittää ammatillisia vahvuuksiaan, valmiuksiaan ja kiinnostuksensa kohteita todellisissa työtehtävissä.

› Näiden palveluiden ensisijainen tarkoitus on edistää työllistyjän omia ammatillisia tavoitteita. Työnantajalle aukeaa kuitenkin samalla mahdollisuus tutustua potentiaaliseen rekrytoitavaan. Tällainen tutustuminen on työnantajalle riskitön, eikä aiheuta palkka- tai sosiaaliturvakuuttannuksia toimenpiteiden ajalta, vaan työllistyjä saa toimeentulonsa hänelle maksettavista etuuksista.

Työnantaja voi ottaa henkilön:

- työkokeiluun
- työharjoitteluun
- työelämävalmennukseen
- työssäoppimisjaksolle tai
- oppisopimuskoulutukseen.

Näiden toimenpiteiden tavoitteena on työllistettävän perehdyttäminen työelämään, työelämään paluun tukeminen, ammattitaidon edistäminen, tai kiinnostuksen ja oman jaksamisen testaaminen. Opiskeluun liittyvillä työssäoppimisjaksoilla ammatillisen koulutuksen tuomaa tietoa syvennetään käytännön työharjoittelussa. Jatkossa näistä toimenpiteistä käytetään nimitystä **harjoittelu**.

Ennen harjoittelun aloittamista tai heti sen aluksi työnantajan tulee huolehtia, että työllistyjä on tutustunut tuleviin työtehtäviinsä ja hän osaa noudattaa työsuojeluohjeita. Työllistyjään sovelletaan asianomaisen alan työturvallisuussäännöksiä ja -määräyksiä samalla tavalla kuin työsuhteeseen työntekijään.

Harjoittelumahdollisuuksia voivat kartoittaa joko harjoittelun järjestäjä tai työllistyjä itse. Työnantaja voi myös itse tarjota harjoittelupaikkaa oman alueensa TE-toimistolle ja oppilaitoksille tai olla yhteydessä työeläkevakuuttajaan tai Vakuutuskuntoutus VKK:hon.⁵

5) Ks. yOhteystiedot tämän julkaisun lopussa.

TE-toimiston järjestämä harjoittelu

TE-toimisto järjestää työkokeiluja, työharjoittelua ja työelämävalmennusta työmarkkinatoimenpiteinä. Työnantajan, TE-toimiston ja työllistyjän välisen sopimuksen (tai sopimusten yhteenlaskettu) kesto voi olla samalla työnantajalla enintään kuusi kuukautta.

Työkokeiluja, työharjoittelua ja työelämävalmennusta koskevat seuraavat rajoitukset:

- Työnhakijaa ei ohjata tai osoiteta tehtäviin, joissa viimeisen yhdeksän kuukauden aikana on lyhennetty työaika, tai joista on irtisanottu tai lomautettu väkeä tuotannollisista tai taloudellisista syistä.
- Toimenpide ei saa johtaa muiden työntekijöiden irtisanomiseen, lomauttamiseen tai työehtojen huonontumiseen, eikä vääristää yritysten välistä kilpailua.
- Työnantaja ei voi tehdä harjoittelusopimusta omaan henkilöstöönsä kuuluvien kanssa, eikä edelleen sijoittaa työllistyjää muun työnantajan työpaikalle (esimerkiksi vuokratyö).

Työeläkelaitosten, liikenne- ja tapaturmavakuuttajien sekä Kelan järjestämä harjoittelu

Myös työeläkelaitokset sekä liikenne- tai tapaturmavakuuttajat voivat ottaa yhteyttä työnantajiin tarjotakseen työkokeilua tai työhönvalmennusta työllistyjäasiakkaalleen. Jos työllistyjä saa korvausta liikenne- tai tapaturmavakuutuksesta, kuntoutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa useimmiten Vakuutuskuntoutus VKK ry, jonka kuntoutussuunnittelijoilta saa tarkempaa tietoa eri tukimahdollisuuksista.

Työnantaja ja harjoittelun järjestäjä tekevät harjoittelujaksosta sopimuksen, jossa yleensä sovitaan harjoittelun tavoitteista, työtehtävistä, kestosta ja muista olennaisista asioista. Työeläkelaitokset, Kela sekä liikenne- ja tapaturmavakuuttajat voivat harjoitteluna tukea myös työhönvalmennusta joko työkokeilun yhteydessä tai siitä erillään.

Positiivista erityiskohtelua

› Tekniikan tohtori **Jukka Jokiniemi** perusti Innojok Oy:n 1990-luvun alussa jouduttuaan luopumaan työstään valaisintukkukaupassa silmien verkkokalvon rappeuman takia. Valaistussuunnitteluun keskittyneestä yhden miehen yrityksestä on vuosien saatossa kehittynyt kirkasvalovalaisimen markkinajohtaja ja apuvälineiden markkinointiyritys, joka työllistää 15 koulutettua ammattilaista. Heistä vammaisia on neljännes. Yritys tarjoaa myös työharjoittelu- ja työelämään tutustumispaikkoja vammaisille opiskelijoille. Työtehtävät koostuvat varasto-, toimisto- ja tietoteknisistä toimista ja saattavat johtaa kesätöihin ja vakinaistamiseen, joka tapahtuu aina liiketoiminnan ehdoin.

- Vammaisuuden takia emme anna anteeksi puutteita - palkkaamisen perusteena on aina ammatillinen osaaminen ja innostus. Harjoitamme kyllä positiivista erityiskohtelua: jos meillä on valittavanamme kaksi ta savertaista ehdokasta, joista toinen on vammainen, valitsemme hänet, Jukka Jokiniemi kertoo.



” Palkkaamisen perusteena on aina ammatillinen osaaminen ja innostus.

Työkokeilu

Työkokeilu tarjoaa työnantajalle tilaisuuden tutustua työllistyjään ja selvittää hänen sopivuutensa yrityksen työntekijäksi. Työkokeilun tavoitteena voi olla työllistyjän uravalintojen selkiyttäminen tai työkyvyn ja jaksamisen arviointi. Työkokeilussa työllistyjä voi myös antaa työnantajalle näytön omasta osaamisestaan. Tällöin tarkoituksena on tukea henkilön työhönsijoittumista.

Työkokeilun aikana työnantaja seuraa ja opastaa työllistyjää ja antaa kokeilun lopuksi toimenpiteen järjestäjälle arvion työllistyjän soveltuvuudesta kyseiseen työtehtävään. Vaikka työkokeilu ei johtaisikaan työsuhteen tekemiseen, kokeilujakso on tuonut arvokasta tietoa ja kokemusta, jonka turvin voidaan jatkaa sopivan työtehtävän etsimistä.

Työkokeiluja järjestävät henkilöasiakkailleen TE-toimistot, Kela, työeläkelaitokset sekä liikenne- ja tapaturmavakuuttajat (Vakuutus kuntoutus VKK).

Työharjoittelu ja työelämävalmennus

Työharjoittelun ja työelämävalmennuksen tavoitteena on perehdyttää työllistyjä työelämään, vahvistaa hänen ammattitaitoaan ja näin parantaa hänen työllistymismahdollisuuksiaan.

Työharjoittelu on tarkoitettu alle 25-vuotiaille ammattikouluttamattomille nuorille. Harjoittelu tukee nuoren uravalintaa antamalla hänelle mahdollisuuden tutustua ammattialaan ennen koulutukseen hakeutumista.

Työelämävalmennukseen voidaan ottaa alle 25-vuotias ammattikoulutettu nuori tai 25 vuotta täyttänyt henkilö, riippumatta hänen koulutuksestaan. Tavoitteena on tukea henkilön paluuta työelämään sekä edistää hänen työhönsijoittumistaan ja ammattitaitoaan.

TE-toimisto järjestää työharjoittelua ja työelämävalmennusta työmarkkinatoimenpiteinä. Työeläkevakuuttajat, Kela sekä liikenne- ja tapaturmavakuuttajat tukevat vastaavan tyyppistä työhönsijoittumista **työhönvalmennuksena**.



” Erilaiset apuvälineet ja työtavat mahdollistavat työskentelyn.

Opiskelijan työssäoppimisjaksot

Esimerkiksi ammatilliset oppilaitokset järjestävät opiskelijoilleen työssäoppimisjaksoja yhteistyössä työnantajien kanssa. Työssäoppimisjaksoja sisältyy usein myös työ- ja elinkeinohallinnon ostamaan työvoimakoulutukseen, johon voi osallistua niin tutkintoa vaille olevia kuin ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneita henkilöitä. Jaksot tarjoavat työnantajille oivan tilaisuuden tutustua mahdolliseen uuteen työvoimaan.

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua ja se toteutetaan yleensä jaksoissa. Työssäoppiminen ei ole työharjoittelua, sillä siinä osa opetussuunnitelmaan kuuluvista asioista siirretään työpaikoilla opittaviksi.

Vammaisilla opiskelijoilla on samat tutkintotavoitteet ja -vaatimukset kuin kyseisen alan vammattomillakin opiskelijoilla. Erilaiset apuvälineet ja työtavat mahdollistavat työskentelyn. Oppilaitos tukee opiskelijan selviytymistä työympäristössä ja huolehtii esimerkiksi apuvälineiden asennuksesta ja muusta tarvittavasta tuesta jakson aikana.

Työssäoppimisjaksosta tehdään kirjallinen sopimus, jossa sovitaan mm. osapuolten tehtävistä, ohjauksesta, arvioinnista, opintojen tavoitteesta, työssäoppimisen kestosta ja ajoituksesta, vakuutuksista sekä yritykselle mahdollisesti maksettavasta korvauksesta. Yritys nimeää vastuullisen työpaikkaohjaajan, jonka tehtävänä on muun muassa perehdyttää ja ohjata opiskelijaa sekä antaa hänelle palautetta.

Oppisopimuskoulutus

Työnantaja voi tutustua työllistyjään myös oppisopimuskoulutuksen avulla, jossa noin 80 prosenttia opiskelusta tapahtuu työpaikalla ja 20 prosenttia oppilaitoksessa. Opiskelun ajaksi tehdään määräaikainen työso-
pimus. Työnantaja maksaa opiskelijalle työnteen ajalta alan työehtoso-
pimuksen mukaista palkkaa.

Oppisopimuskeskus tai -toimisto maksaa työnantajalle koko oppisopi-
musajalta **koulutuskorvausta** työssä oppimisen ohjauksesta aiheutu-
neista kustannuksista. Koulutuskorvausta voi saada tutkintoon valmis-
tavissa oppisopimuksissa enintään 250 euroa kuukaudessa, ja lisäkou-
lutuksessa enintään 200 euroa kuukaudessa.⁶

Työttömän työnhakijan oppisopimuskoulutukseen voi lisäksi hakea **palk-
katukea** TE-toimistolta. Palkkatuesta kerrotaan tarkemmin sivulla 17. Jos
opiskelija saa korvausta liikenne- tai tapaturmavakuutuksesta, vakuutus-
yhtiö voi maksaa työnantajalle **palkkauskustannuksia vastaavan kor-
vauksen**. Myös työeläkelaitos voi maksaa työnantajalle palkkauskustan-
nuksia vastaavan osuuden kuntoutusrahasta.

Työnantajan on pystyttävä tarjoamaan opiskelijalle tutkintoon liittyvää
työtä vähintään 25 tuntia viikossa. Työnantajan on myös nimettävä opis-
kelijalle henkilökohtainen työpaikkaohjaaja. Lisätietoa oppisopimus-
koulutuksesta saa TE-toimistosta ja alueellisista oppisopimuskeskuk-
sista tai -toimistoista.

5. Työnantaja voi saada monenlaista tukea

Vammaisen tai osatyökykyisen henkilön palkkaamiseen saattaa liittyä työnantajan näkökulmasta kysymyksiä työkykyyn, työympäristön sopeuttamiseen ja esteettömyyteen sekä apuvälineisiin liittyen. Työnantajat voivat saada monenlaista tukea ja neuvoja näihin kysymyksiin esimerkiksi vammaisjärjestöistä, työterveyshuollosta tai oman paikkakuntansa TE-toimistosta. Yleisimmät työllistymistä tukevat toimet ovat palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki ja työhönvalmentajan tuki.

Palkkatuki

TE-toimisto voi myöntää palkkatukea työ sopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatukea voivat saada kunnat, yritykset, yhdistykset, säätiöt, muut yhteisöt ja kotitaloudet.

Palkkatukea saadakseen työnantajan on

- noudatettava työlainsäädännön ja alan työehtosopimuksen määräyksiä, ja
- sitouduttava maksamaan palkkatuella työllistetylle henkilölle työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole, työstä on maksettava tavanomaista ja kohtuullista palkkaa.

Palkkatukea voidaan myöntää silloin, kun

- palkattavan henkilön mahdollisuudet saada työtä esimerkiksi vamman tai sairauden vuoksi ovat heikentyneet, ja
- palkattava henkilö on työttömänä työnhakijana ennen työsuhdetta.

Tuki myönnetään joko rekrytointitukena tai pitkäkestoisena tukena. Tuen kesto ja määrä vaihtelevat työllistyjän tilanteesta ja työnantajasta riippuen. Palkkatukea voidaan myöntää myös silloin, kun työllistyjä saa ansionmenetyskorvausta tai työkyvyttömyyseläkettä vakuutuslaitokselta tai työeläkelaitokselta.

Rekrytointituki kohdentuu työsuhteen alkuun, jolloin työntekijä tarvitsee normaalia enemmän työhön perehdyttämistä tai opastusta.

Pitkäkestoinen tuki kompensoi työntekijän keskimääräistä alempaa työn tuottavuutta. Vajaakuntoisen henkilön palkkaamiseksi tukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan. Tukea voidaan myöntää välittömästi uudeksi 24 kuukauden jaksoksi edellyttäen, että sairauden tai vamman aiheuttamat vaikutukset työntekoon ovat edelleen samat.

Palkkatukea voidaan myöntää **määräaikaiseen** tai **toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen**.

Tukea voidaan myöntää myös **osa-aikaiseen työsuhteeseen**, jolloin se suhteutetaan tehtyyn työaikaan ja maksetaan vähennettynä.

Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, **perustuesta** ja **lisäosasta**. Palkkatukea myönnetään vähintään 25,63 euroa päivältä eli noin 550 euroa kuukaudessa.⁷ Perustuen lisäksi työnantajalle voidaan myöntää lisäosa, joka on enintään 60 prosenttia perustuen määrästä, eli 330 euroa. Tuki voi olla siis noin 880 euroa kuukaudessa.

Tietyissä tapauksissa työnantaja voi saada 12 kuukauden ajaksi vieläkin korkeamman palkkatuen, jos palkkatuki myönnetään korotettuna.⁸ Tällöin kuukausittainen palkkatuki voi nousta jopa 1 050 euroon kuukaudessa.

Työnantaja voi hakea palkkatukea siltä TE-toimistolta, jonka alueella työpaikka sijaitsee tai jossa palkattava henkilö on työnhakijana. Palkkatuki maksetaan työnantajalle aina kuukausittain jälkikäteen.

Tukea työolosuhteiden järjestelyyn ja henkilökohtaiseen opastukseen

Jotta työllistyjä pystyisi hyödyntämään koko työkykynsä täysimääräisesti, hän voi tarvita sopeutuksia työolosuhteisiin. **Työolosuhteiden järjestelyillä** voidaan mahdollistaa uuden henkilön rekrytointi tai tukea jo työsuhteessa olevaa työntekijää pysymään työssä vammautumisen tai sairastumisen jälkeen.

Työnantajan tehtävänä on aina huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat asianmukaiset ja näin tukea työntekijöidensä terveyttä ja työkykyä.



Työnantajalla on lakiin perustuen velvollisuus tehdä **kohtuullisia mukautuksia** vammaisten henkilöiden työhön pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi.⁹ Työolosuhteiden järjestelyillä, työtehtävien räätälöinnillä ja muilla sopeutuksilla esimerkiksi liikuntavammaisen tai aistivammaisen henkilön työkyky voi olla sama kuin muillakin työntekijöillä.


Työolosuhteiden järjestelyihin ja esteettömän työympäristön kehittämiseen voi saada asiantuntevaa apua paitsi omalta työterveyshuollolta, myös eri vamma-ryhmiä edustavilta vammaisjärjestöiltä ja Työterveyslaitokselta. Suomessa toimii myös muutama yritys, joka on erikoistunut esteettömien ympäristöjen kehittämiseen.

Työnantaja voi saada **taloudellista tukea** työolosuhteiden järjestelyihin esimerkiksi liikenne- ja tapaturmavakuutuksesta, kun tuen tarpeen taustalla on liikenne- tai työtapaturma. Muussa tapauksessa taloudellista tukea voi hakea TE-toimistosta.

7) Tuen määrät ja kestot on ilmoitettu vuoden 2010 tason mukaisesti.

8) Korotettua tukea voidaan myöntää vaikeasti työllistyvän henkilön palkkauskustannuksiin, jos kyseinen henkilö on saanut työmarkkinatukea 500 päivää, tai työttömyyspäivärahan 500 päivän enimmäisaika on täyttynyt.

9) Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 5 §.

A man with a beard and short hair is sitting in a red wheelchair on a set of concrete stairs. He is wearing a dark long-sleeved shirt and blue jeans. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The wheelchair is positioned on the stairs, and he is holding the left wheel. The background shows a white brick wall and a glass door with a metal railing to the left.

” Työnantajan tehtävänä on aina huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat asianmukaiset.

Työolosuhteiden järjestelytuki TE-toimistosta

Työnantaja voi hakea omasta TE-toimistostaan **työolosuhteiden järjestelytukea** kustannuksiin, jotka aiheutuvat koneisiin, välineisiin, menetelmiin ja yleensäkin työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtävistä muutoksista.

Työolosuhteiden järjestelytukea voi saada myös, kun työpaikan toinen työntekijä merkittäväällä tavalla opastaa ja avustaa työllistyjää, erityisesti työsuhteen alussa.

TE-toimiston työolosuhteiden järjestelytukea voi saada enintään 2500 euroa työllistyjää kohden.¹⁰ Tuki voi olla enintään 3500 euroa, jos työllistyjä on vaikeavammainen henkilö. Toisen työntekijän antamaan apuun voi saada tukea 250 euroa kuukaudessa työsuhteen ensimmäisen vuoden ajan. Vaikeavammaisen henkilön opastukseen ja tukemiseen voi saada 350 euroa kuukaudessa kahden ensimmäisen vuoden ajan.

Tukea haetaan TE-toimistosta lomakkeella, jonka liitteenä tulee olla sekä lääkärin että työterveyshuollon lausunnot. Tuen myöntämiseen ja sen suuruuteen vaikuttaa työnantajan taloudellinen asema sekä se, kuinka suuria kustannuksia järjestelytoimet työnantajalle aiheuttaisivat. Käytännössä järjestelytukea ei myönnetä työpaikan tavanomaisiin ergonomiaratkaisuihin.

Kelan korvaamat apuvälineet ja tulkkauspalvelu

Kela on vastuussa vaikeavammaisten henkilöiden työskentelyn kannalta välttämättömistä kalliista ja teknisiltä ominaisuuksiltaan vaativista **henkilökohtaisista apuvälineistä**, ellei korvausta voi saada liikenne- ja tapaturmavakuutuksesta. Kela maksaa myös näiden laitteiden käyttöön perehdyttämisestä aiheutuvat kustannukset. Kelan hankkimat apuvälineet ovat henkilökohtaisia ja ne jäävät vammaiselle henkilölle työsuhteen päättymisen jälkeen.

Kela järjestää myös muun muassa työssä tai opiskelussa tarvittavan **tulkkauspalvelun** kuulonäkövammaisille, kuulovammaisille ja puhevammaisille henkilöille.¹¹ Tulkkauspalvelu on käyttäjälle maksutonta.

10) Tuen määrät ja kestot on ilmoitettu vuoden 2010 tason mukaisesti.

11) Vastuu tulkkauspalvelun järjestämisestä siirtyi kunnalta Kelalle 1.9.2010.



Tapaturma- ja liikennevakuuttajien korvaamat apuvälineet ja järjestelyt työpaikalla

Tapaturma- ja liikennevakuuttajat korvaavat työn kannalta tarpeellisten **apuvälineiden ja laitteiden hankinnasta** aiheutuvia kustannuksia, jos niiden tarve johtuu korvattavasta vahingosta. Tällaisia voivat olla esimerkiksi autolla ajamista tai koneiden käyttöä helpottavat apuvälineet ja esteettömyyttä lisäävät järjestelyt, kuten luiskat tai henkilönostin pyörätuolin käyttäjälle.

Vaikeasti vammaisen työllistyjä voi saada myös **tukea kulkuneuvon hankkimiseksi** asunnon ja työpaikan välisiä matkoja varten, jos vamma rajoittaa mahdollisuuksia käyttää yleisiä kulkuneuvoja. Työnantaja saa lisätietoa vakuutusyhtiöiden maksamista tuista Vakuutus kuntoutus VKK:lta.

Tukea henkilökohtaiseen opastukseen

› Silkkipaino- ja somistusalan yritys Seriässä Oy on saanut työolosuhteiden järjestelytukea nuoren irakilaissyntyisen, vaikeavammaisen Valer Ishakin opastukseen ja työntöön tukemiseen 350 euroa kuukaudessa vuosina 2009 ja 2010. Valer tuli yritykseen työkokeiluun ensin Kelan tuella. Työkokeilun jälkeen yritys palkkasi hänet työsuhteeseen TE-toimiston palkkatuen turvin.

Aluksi Valer teki helppoja aputoita muiden työntekijöiden tukemana, mutta kokemuksen karttuessa hän on saanut koko ajan itsenäisempiä tehtäviä, kuten tuotteiden purkamista ennen painamista, painotyön tarkistusta, tuotteiden pakkaamista painon jälkeen ja joitain painotöitäkin. Työnopastuksesta vastaava Tero Nyppynen Seriässä Oy:stä on ollut tyytyväinen sekä Valerin kehittymiseen työntekijänä että TE-toimiston asiantuntemukseen ja neuvoihin tukiasioissa.

– Pikkuhiljaa huomasimme, että Valer pärjää meillä, ja olemme alkaneet opettaa hänelle myös vaativampia tehtäviä, kuten painosilkin valmistusta. TE-toimisto ehdotti meille työolosuhteiden järjestelytuen hakemista ja neuvoi hakemuksen tekemisessä. Tuen saaminen oli helppoa, Tero Nyppynen kiittelee.

Tukea työolosuhteiden järjestelyyn

› Palvelualan yritys solmi työelämävalmennusjakson jälkeen määräaikaisen työsopimuksen lyhytkasvuisen henkilön kanssa TE-toimiston palkkatuen turvin. Uuden työntekijän tehtävät räätälöitiin sellaisiksi, että hän suoriutuu niistä lyhytkasvuisuudestaan huolimatta.

Lisäksi työnantaja hankki työntekijälle erikoisvalmisteisen toimistotuolin ja kyynärtuen helpottamaan hänen työskentelyään toimistotehtävissä. TE-toimisto myönsi työnantajalle tuolin ja kyynärtuen hankintaan 580 euroa työolosuhteiden järjestelytukea. Työnantajan mukaan tuen saaminen edesauttoi merkittävästi työsuhteen syntymistä.

Työhönvalmentajan tuki

Työhönvalmentaja on työllistyjän, työnantajan ja koko työyhteisön tukihenkilö, joka auttaa työn hakuun, työsopimuksen tekemiseen ja työtehtävien räätälöintiin ja opetteluun liittyvissä kysymyksissä.

Ammattitaitoiset työhönvalmentajat tuntevat oman työllistyjäasiakkaansa osaamisen ja vahvuudet, mikä vähentää työnantajan riskiä palkata tehtävään sopimaton henkilö. Työnantaja voi luottaa siihen, että työntekijä pystyy suoriutumaan työhönvalmentajan kanssa yhdessä räätälöidyistä työtehtävistä.

Tavallisimmin työhönvalmentaja on mukana etsimässä työllistyjälle ensin sopivia työkokeilu- tai työharjoittelupaikkoja, joissa työnantaja ja työllistyjä voivat tutustua toisiinsa ja etsiä työllistyjän kykyjä ja osaamista parhaiten vastaavia työtehtäviä ennen varsinaisen työsuhteen solmimista.

Työnantajilla on monien selvitysten mukaan erinomaisia kokemuksia työhönvalmentajien palveluista.

Työhönvalmentaja voi esimerkiksi:

- etsiä ja räätälöidä sopivat työtehtävät yhdessä työnantajan kanssa
- neuvoa ja avustaa tukien hakemisessa
- avustaa mm. palkan ja sosiaaliturvaetuksien yhteensovittamisessa
- perehdyttää työyhteisöä uuden työtoverin tuloon liittyvissä asioissa
- tukea työllistynyttä työsuhteen solmimisen jälkeenkin

Työnantaja voi saada apua rekrytoinnissa ja työntekijän perehdyttämisessä TE-toimiston, työeläkelaitoksen tai liikenne- ja tapaturmavakuuttajan hankkiman työhönvalmentajan avulla. Myös vammaisjärjestöissä, erilaisissa paikallisissa työpaajoissa tai esimerkiksi erityisammattioppilaitoksissa voi toimia työhönvalmentajia, jotka etsivät sopivia työpaikkoja omille työllistyjäasiakkailleen.

Joissain yrityksissä työhönvalmentaja on palkattu yrityksen oman henkilöstön uudelleen sijoittamisen tueksi. Näin on säästetty ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuvia kustannuksia, kun osaaville ja yritykseen jo sitoutuneille työntekijöille räätälöidään uudenlainen, heidän todelliseen työkykynsä paremmin sovitettu tehtävä.



Kunta tukee vammaisen työssäkäyntiä

Työnantajan on hyvä tietää, että kunnilla on lakisääteinen velvollisuus järjestää tiettyjä palveluita vammaisten henkilöiden työssäkäynnin mahdollistamiseksi.¹² Vammainen henkilö hakee itse näitä palveluita omasta asuinkunnastaan, eikä niistä aiheudu työnantajalle kustannuksia.

Kunnan on järjestettävä **kohtuulliset kuljetuspalvelut** vaikeavammaiselle henkilölle, jolla on erityisiä vaikeuksia liikkumisessa ja joka ei vammansa tai sairautensa vuoksi voi käyttää julkisia joukkoliikennevälineitä ilman kohtuuttoman suuria vaikeuksia. Kuljetuspalveluihin kuuluvat myös välttämättömät työhön ja opiskeluun liittyvät matkat eli matkat asunnosta työ- tai opiskelupaikkaan ja takaisin.

Kunnan on myös tarvittaessa järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle **henkilökohtaista apua** työssä käynnin tukemiseksi. Henkilökohtaista apua voidaan järjestää muun muassa korvaamalla vammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset.

Vammainen henkilö voi hakea kunnalta taloudellista tukea **auton hankintaan** ja vamman vaatimiin auton **lisälaitteisiin** sekä auton **välttämättömiin muutostöihin** silloin, kun hän ei voi käyttää vammansa tai sairautensa vuoksi julkisia joukkoliikennevälineitä esimerkiksi kodin ja työpaikan välisiin matkoihin.

Lisätietoa näistä palveluista saa esimerkiksi kuntien omilta internetsivuilta.

12) Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

6. Muuta huomioitavaa

Palkan ja eläkkeen yhteensovittaminen

Tämän esitteen tarkoittamilla työllistyjillä on monesti tulonaan työkyvyttömyyseläke, kuntoutustuki tai vakuutuksesta maksettava ansionmenetykskorvaus. Eläkkeen ja palkan yhteensovittaminen on mahdollista. Työeläkkeenä tai kansaneläkkeenä työkyvyttömyysetuutta saava voi ansaita enintään 600 euroa kuukaudessa menettämättä eläke-etuuttaan. Työeläkejärjestelmässä ansaintaraja voi joissain tapauksissa olla myös tätä suurempi.¹³

Ennen rekrytointia työnantajan on syytä kehottaa eläkettä saavaa työllistyjää pyytämään selvitys omalta eläke- tai vakuutuslaitokseltaan siitä, miten ansiotulo vaikuttaa eläkkeeseen. Liikenne- ja tapaturmavakuutuksessa työstä saatava palkka sovitetaan periaatteessa aina yhteen ansionmenetykskorvauksen kanssa.

Mahdollisuus erilliseen työeläkevakuutukseen

Pienten ja keskisuurten työnantajien työeläkemaksuihin ei vaikuta yksittäisen työntekijän siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle. Sen vuoksi vammaisten, osatyökykyisten ja vajaakuntoisten vakuuttaminen omassa vakuutuksessa on pienissä ja keskisuurissa yrityksissä tarpeellista.

Isommat työnantajat ovat vuoden 2009 alusta lähtien voineet vammaisen, osatyökykyisen tai vajaakuntoisen työnhakijan palkatessaan vakuuttaa hänet erillisessä työeläkevakuutuksessa.¹⁴ Erillisellä vakuutuksella vakuutettujen työntekijöiden mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeet eivät nosta työnantajan työeläkemaksuja. Työntekijän voi vakuuttaa erillisessä vakuutuksessa korkeintaan neljän vuoden ajan.

Isojen työnantajien eläkevakuutusmaksuihin vaikuttaa myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä. Erillisellä vakuutuksella vakuutettujen mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeet sen sijaan eivät vaikuta yrityksen työkyvyttömyysmaksuluokkaan työsuhteen ensimmäisten viiden vuoden aikana.

13) Työeläkejärjestelmän ansaintarajoista saa lisätietoa työeläkeyhtiöistä.

14) Tämä muutos koskee työnantajia, joiden palkkasumma vuonna 2007 oli yli 1,65 miljoonaa euroa.





Erillisellä vakuutuksella on vaikutusta ainoastaan TyEL-maksun työkyvyttömyyseläkeosaan. Muut maksunosat määräytyvät samoin kuin jos kohderyhmän henkilöt olisivat vakuutettuina yrityksen päävakuutuksessa.

Erillisellä vakuutuksella vakuuttamisen edellytyksenä on, että työntekijä on palkattaessa merkitty vajaakuntoiseksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinohallinnon rekisteriin. Erillisellä vakuutuksella vakuuttaminen koskee 1.1.2009 tai tämän jälkeen alkaneita työsuhteita. Aiemmin alkaneita työsuhteita ei voi siirtää tämän vakuutuksen piiriin.

Työsuojelun yhteistoiminta

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että muun muassa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään asianmukaisesti työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa.¹⁵ Myös työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat, työn järjestelyyn ja mitoitukseen liittyvät asiat tulee käsitellä yhteistoiminnassa. Samalla on muistettava pitää huolta siitä, ettei yksittäisen työntekijän yksityisyyden suoja vaarannu.

Käsitteet

Vammainen tarkoittaa tässä julkaisussa henkilöä, joka tarvitsee erityisiä tukitoimia selviytyäkseen työssä tai työpaikan olosuhteissa. Esimerkiksi näkövammainen lakimies tarvitsee juuri hänelle soveltuvia apuvälineitä suoriutuakseen työstään samoin kuin muut vastaavaa työtä tekevät.

Osatyökyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen. Kun työntekijän työtehtävien, -aikojen ja -pisteen suunnitteluun on paneuduttu riittävästi, osatyökyisen työkyvyn alentuma ei useinkaan vaikuta hänen työpanokseensa.

Termillä **vajaakuntoinen** tarkoitetaan työ- ja elinkeinohallinnossa henkilöä, jonka mahdollisuudet löytää sopivaa työtä, jatkaa nykyisessä työssään tai edetä urallaan ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden vuoksi. Termillä ei siis tarkoiteta yleistä vajavaisuutta tai työkyvyn alentumaa, vaan halutaan korostaa sitä, että henkilö tarvitsee TE-toimiston ammatillisen kuntoutuksen palveluja voidakseen toteuttaa erilaisia siirtymiä työmarkkinoilla. Näitä voivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa nuori valitsee tulevaa ammatiaan tai siirrytään ammatillisesta opetuksesta työelämään.

Monimuotoisuudella (engl. diversity) viitataan tässä julkaisussa sekä yrityksen henkilöstön että asiakaskunnan ja sidosryhmien moninaisuuteen ja moniarvoisuuteen. Suppeasti määriteltynä monimuotoisuudella tarkoitetaan ihmisten eroavaisuuksia sukupuolen, iän ja etnisen taustan mukaan. Laajemmassa merkityksessä monimuotoisuus käsittää myös esimerkiksi henkilön fyysiset kyvyt ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet, asenteet ja mielipiteet, arvot, uskonnon, seksuaalisen suuntautuneisuuden, perhesuhteet, ja sosiaalisen luokan tai koulutustaustan.

Lisätietoa

Elinkeinoelämän keskusliitto EK	www.ek.fi
Eläketurvakeskus	tyoelakelakipalvelu.etk.fi
Esteettömyystiedon verkkosivusto	www.esteeton.fi
Finnish Business & Society ry (FiBS)	www.fibsry.fi
Invalidiliitto	www.invalidiliitto.fi
Kela	www.kela.fi
Kuntien yhteystiedot	www.kunnat.net
Kuntoutussäätiö	www.kuntoutussaatio.fi
Oppisopimusopas	www.oppisopimus.net
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry	www.sak.fi
Sosiaali- ja terveysministeriö	www.stm.fi
Suomen Design for All -verkosto	dfasuomi.stakes.fi
Suomen Yrittäjät	www.yrittajat.fi
Takaisin toimeen -tietopankki	www.takaisintoimeen.fi
TE-toimistot	www.mol.fi
Työ- ja elinkeinoministeriö	www.tem.fi
Työeläke.fi -palvelu	www.tyoelake.fi
Työterveyslaitos	www.ttl.fi
Vakuutus kuntoutus VKK ry	www.vkk.fi
Valtakunnallinen vammasneuvosto VANE	www.vane.to
Vammasfoorumi ry	www.vammasfoorumi.fi
VATES-säätiö	www.vates.fi
Yhdenvertaisuusportaali	www.yhdenvertaisuus.fi

Tämä opas on tuotettu osana **YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle** -hanketta, joka on saanut rahoitusta Euroopan yhteisön työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS-ohjelmasta (2007–2013). Oppaan kirjoittamiseen ovat osallistuneet Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kela, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Vakuutus kuntoutus VKK ry, Valtakunnallinen vammaisneuvosto VANE ja VATES-säätiö.

Oppaassa ilmaistut mielipiteet ovat kirjoittajien omia, eikä Euroopan komissio vastaa julkaisun sisällön käytöstä. Oppaan sisältö ei välttämättä edusta Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.

YES – Yhdenvertaisuus EtuSijalle on hallinnon, viranomaisten sekä syrjintävaarassa olevia ryhmiä edustavien elinten ja järjestöjen välinen yhteistyöprojekti, jonka tavoitteena on edistää syrjimättömyyttä ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia. Projektia toteuttavat sisäasiainministeriö, oikeusministeriö, opetusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, puolustusvoimat/Pääesikunta sekä Saamelaiskäräjät ja syrjinnän vaarassa olevia tahoja edustavat järjestöt ja neuvottelukunnat. Lisätietoja osoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi.

Työ- ja elinkeinoministeriö
Strategia- ja ennakointiyksikkö
Liisa Männistö
PL 32, 00023 Valtioneuvosto
Puh. +358 10 606 000
Telekopio +358 9 1606 2166

www.tem.fi

Suunnittelu ja taitto: Up-to-Point Oy
Paino: Litokset Oy, lokakuu 2010



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY