

Funktionshinder kvittar – låt kompetensen avgöra

Guide för arbetsgivare för
att anställa en person med
funktionsnedsättning eller
en partiellt arbetsför person



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



Innehåll

1. Syftet med publikationen.....	4
2. Stödformerna och åtgärderna i korthet.....	6
3. En arbetsplats med mångfald är en fördel för arbetsgivaren.....	8
4. Bekanta dig med den sysselsättnings-sökande före rekryteringen.....	11
Arbetsprövning.....	14
Arbetspraktik och arbetslivsträning.....	14
Perioder med lärande i arbetet för studerande.....	15
Läroavtalsutbildning.....	16
5. Arbetsgivaren kan få många olika slags stöd	17
Lönesubvention.....	17
Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen och individuell handledning.....	18
Stöd av arbetstränare.....	24
Kommunen ger stöd när personer med funktionsnedsättning arbetar	25
6. Annat att beakta	26
Sammanjämkning av lön och pension	26
Möjlighet till separat arbetspensionsförsäkring.....	26
Samarbete med arbetarskyddet	28
Begrepp.....	29
Ytterligare information.....	30



Euroopan komission
syrjinnän vastainen kampanja



MONINAISUUDEN PUOLESTA
SYRJINTÄÄ VASTAAN

www.stop-discrimination.info



YHDEISTÄLLÄ
ETÄNÄLLÄ


1. Syftet med publikationen

Syftet med denna publikation är att informera den privata sektorns¹ arbetsgivare om förutsättningarna att sysselsätta personer med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra personer och handikappade personer samt att ge information om de tillgängliga stödformerna. Samtidigt är avsikten att uppmuntra arbetsgivare till att vid rekryteringen beakta flera alternativ och anställa kompetenta arbetstagare – oberoende av deras eventuella funktionsnedsättningar, sjukdomar eller andra fysiska egenskaper.

› De som har en funktionsnedsättning, de som är partiellt arbetsföra och de handikappade bildar inte en enhetlig grupp, utan var och en av dem har en individuell situation och individuella behov och önskemål. Gemensamt för dem är att de vill delta i arbetslivet på samma sätt som andra. Definieringen av vem som har en funktionsnedsättning, vem som är partiellt arbetsföra eller vem som är handikappad behövs ofta endast för administrativa syften (se ordlistan i slutet av guiden). Därför kallas i denna guide personer med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra personer eller handikappade personer för **sysselsättningsökande**.

Enligt olika utredningar finns det i vårt land 20 000–30 000 arbetslösa med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra arbetslösa som är beredda och kapabla att aktivt delta i arbetslivet. Bland dem finns yrkeskompetenta personer från många olika branscher och uppskattningsvis cirka tusen av dem har avlagt högskoleexamen. Orsakerna till deras problem att få sysselsättning är till exempel fysiska hinder i arbetsmiljön, brist på arbetserfarenhet, fördomar och brist på kunskaper om funktionshinder.

Ofta kan personer med funktionsnedsättning vara helt arbetsföra och utföra sina arbetsuppgifter utan några större specialarrangemang på arbetsplatsen. Som arbetssökande är sådana personer alltså ett lika beaktansvärt alternativ som vem som helst annan som söker arbete. Ibland måste man skraddarsy arbetsuppgifterna eller den fysiska arbetsmiljön, men för detta kan arbetsgivaren få stöd och hjälp från många olika håll.



” I denna guide kallas personer med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra personer eller handikappade personer för sysselsättningsökande.

Arbets- och näringsförvaltningen, Folkpensionsanstalten, arbetspensionsanstalterna samt olycksfalls- och trafikförsäkrarna erbjuder olika stödåtgärder för sysselsättning. I denna guide presenteras i korthet fördelarna med mångfald på arbetsplatsen. Dessutom behandlas olika provningar som föregår rekryteringen och de viktigaste stödformerna vid anställning av sysselsättningsökande.

Information och praktisk hjälp i fråga om stöden för sysselsättning får arbetsgivaren från arbets- och näringsbyrån (TE-byrån). Dessutom ger organisationer och andra aktörer som representerar personer med funktionsnedsättning, såsom Invalidförbundet rf och Handikappforum rf:s medlemsorganisationer, VATES-stiftelsen och Riksomfattande handikapprådet VANE, ytterligare upplysningar om olika stödformer och villkor för erhållande av stöden. Arbetsgivare får också information från Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland, Folkpensionsanstalten, företagshälsovården, försäkringsbolagen och arbetspensionsanstalterna.²

1) De stödformer som presenteras i publikationen lämpar sig i huvuddrag också för arbetsgivare inom den offentliga sektorn, men det lönar sig att kontrollera detaljerna hos dem som beviljar stödet.

2) Kontaktuppgifter finns i slutet av publikationen.

2. Stödformerna och åtgärderna i korthet

Ekonomiskt stöd för arbetsgivaren och den sysselsättningssökande ³					
Stödform	För vem?	För vilket syfte?	Vem beviljar?	Hur mycket?	För hur lång tid?
Lönesubvention	Företag, kommuner, föreningar, stiftelser eller andra sammanslutningar, hushåll	Lönekostnaderna för arbete i arbetsavtalsförhållande Lönekostnaderna för läroavtalsutbildning	TE-byrå	550–880 €/mån. För svårssysselsatta personer Högst 1050 €/mån.	Rekryteringsstöd: i början av anställningsförhållandet Långvarigt stöd: Högst 24 mån. åt gången
Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen	Alla arbetsgivare	Ändringar som gäller arbetsplatsens fysiska förhållanden	Olycksfalls- och trafikförsäkrarna	Nödvändiga och rimliga kostnader	Ingen tidsgräns
		Individuell handledning för arbetstagaren	TE-byrå	Högst 2500 eller 3500 €/sysselsättningssökande Högst 250 eller 350 €/mån	Engångsersättning Högst 12 eller 24 mån.
Utbildningssättning (läroavtalsutbildning)	Alla arbetsgivare	Kostnader för handledning vid lärande i arbetet	Läroavtalscentralen eller läroavtalsbyrå	Läroavtal som förbereder för examen Tilläggsutbildning: Högst 200 euro/mån.	För hela läroavtalsperioden
Stöd för hjälpmedel	Sysselsättningssökande med svår funktionsnedsättning	Teknisk specialutrustning och andra personliga, dyra hjälpmedel som är nödvändiga för arbetet	FPA	Alla kostnader	Engångsersättning
		Underhåll och reparation av olika anordningar och instruering i hur de används	Olycksfalls- och trafikförsäkrare	Nödvändiga och rimliga kostnader	Ingen tidsgräns
Kommuner och FPA:s tjänster för funktionshinder	Sysselsättningssökande med svår funktionsnedsättning	Färdtjänst Anskaffning av bil, tilläggsutrustning eller ändringsarbeten Personlig assistent	Hemkommunen för sysselsättningssökande med svår funktionsnedsättning	Nödvändiga och rimliga kostnader	Varierar från fall till fall och från stödform till stödform
	Person med synhjälpmedel, hörselskada eller talskada	Tolkningstjänst	FPA	Inget finansiellt stöd	Minst 180 eller 360 timmar/år

3) Stödbeloppen och stödernas varaktighet har angetts enligt nivån för år 2010.

Att bekanta sig med den sysselsättningssökande före rekryteringen⁴

Åtgärd	Vem kan delta?	Vem arrangerar?	Vilket stöd får arbetsgivaren?	Vad kostar det för arbetsgivaren?	För hur lång tid?
Arbetsprövning	Arbetsgivare både inom den privata, offentliga och den tredje sektorn	TE-byrån	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Högst 6 mån.
	Personer med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra eller handikappade personer som söker arbete	FPA	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Högst 40 dagar + uppföljningsdagar
		Arbetspensionsanstalterna	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Oftast högst 3 mån.
		Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Oftast högst 3 mån.
Arbetspraktik	Arbetsgivare både inom den privata, offentliga och den tredje sektorn Arbetslösa arbetssökande under 25 år som saknar yrkesutbildning	TE-byrån	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Högst 6 mån.
Arbetslivsträning	Arbetsgivare både inom den privata, offentliga och den tredje sektorn Yrkesutbildade unga personer under 25 år eller de som fyllt 25 år, oberoende av utbildning	TE-byrån	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Högst 6 mån.
Arbetsutbildning	Arbetsgivare både inom den privata, offentliga och den tredje sektorn	TE-byrån	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Högst 60 dagar
	Personer med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra eller handikappade personer som söker arbete	Arbetspensionsanstalterna	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Överenskoms från fall till fall
		FPA	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Högst 12 mån. + uppföljningsdagar
		Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Överenskoms från fall till fall
Handikapporganisationer, verkstäder och specialyrkesläroanstalter	Inget ekonomiskt stöd	Inga kostnader	Överenskoms från fall till fall		
Läroavtalsutbildning	Arbetsgivare både inom den privata, offentliga och den tredje sektorn	Läroavtalscentralen eller läroavtalsbyrån	Utbildningssättning	Kollektivavtalsenliga lönekostnader	Utbildning som förbereder för examen 2–4 år
	Arbetslösa personer som är över 15 år eller yrkesverksamma personer	TE-byrån	Lönesubvention (för lönekostnaderna för arbetslösa arbetssökande)		Tilläggsutbildning: 4–12 mån.
Perioder med lärande i arbetet för studerande	Arbetsgivare både inom den privata, offentliga och den tredje sektorn Studerande vid olika läroanstalter eller personer som fullgjort läroplikten, oberoende av utbildning	Olika utbildningsorganisationer (t.ex. andra stadiet eller högre utbildning samt privata utbildningsarrangörer)	Överenskoms från fall till fall	Varierar från fall till fall	Varierar från fall till fall

4) Åtgärdernas varaktighet har angetts enligt situationen år 2010.

3. En arbetsplats med mångfald är en fördel för arbetsgivaren

Med en arbetsplats med mångfald avses en arbetsplats där mångfalden bland personalen anses vara en resurs som medför mervärde för företagets verksamhet.

I praktiken innebär mångfald att man i företagets personalpolitik och vardagens tillvägagångssätt aktivt tar hänsyn till anställda i olika åldrar, anställda som representerar olika kön, kulturer och religioner och som kommer från olika länder. Även anställda med funktionsnedsättning, anställda som hör till sexuella minoriteter, anställda med och utan familj bidrar med nya betraktelsesätt på en arbetsplats med mångfald.

› En arbetsplats med mångfald avspeglar sin omgivning. Den reflekterar all den mångformighet som finns hos företagets kunder och deras behov, samarbetspartner och deras förväntningar samt marknaden och de krav som marknaden ställer. Likabehandling av arbetstagare och arbetssökande tillförsäkras i Finlands lagstiftning. Ett ansvarsfullt företag kan överskrida minimikraven i lagarna och därigenom bära sitt sociala ansvar till exempel genom att anställa personer med funktionsnedsättning eller personer som är partiellt arbetsföra.

När du anställer personer med funktionsnedsättning eller partiellt arbetsföra personer, kan ditt företag få följande fördelar:

- Framför allt kan du få engagerad, utbildad och yrkesskicklig arbetskraft till ditt företag.
- Kunskaperna och färdigheterna hos arbetstagare med olika bakgrund kan bidra till att man också känner igen och förstår behoven hos olika kundgrupper. Du kan få nya kunder att bli intresserade av ditt företag och finna nya kontakter, tillvägagångssätt och perspektiv.
- En arbetsplats med mångfald medför ofta ökad trivsel för personalen. När personalen mår bra, ökar kreativiteten och innovationerna. Välbefinnande i arbetet syns i de resultat som företaget åstadkommer.

” Du kan få engagerad, utbildad och yrkesskicklig arbetskraft till ditt företag.



- Arbetsgivarbilden och företagets image kan förbättras. Det bär långt om företaget har rykte om sig att vara en bra och ansvarsfull arbetsgivare med mångsidig kompetens, vilket ökar intresset för företaget.
- Du kan få betydande ekonomiskt stöd för sysselsättandet. Under tiden för understödd praktik uppkommer inga lönekostnader eller andra bikostnader.
- Till exempel genom arbetsprövning kan du testa färdigheterna och kunskaperna hos en sysselsättningssökande och personens lämplighet för arbetsuppgifterna innan ett arbetsavtal ingås.

Årets föredömliga sysselsättare 2009

Kolari församling

› Kolari församling, som anställde synskadade **Hannele Juutinen** som församlingspastor, valdes till årets föredömliga sysselsättare 2009. Intervjuerna skedde per e-post och per telefon och Juutinen gjorde ett gott intryck på kyrkorådet i Kolari med sin begåvning. Hennes synskada ansågs inte utgöra något hinder för skötseln av uppgifterna som församlingspastor. Kolari församling förstod hur man med hjälp av moderna tekniska hjälpmedel och andra arrangemang för att anpassa arbetsförhållandena även i fråga om detta krävande andliga arbete kan överkomma de hinder för utförande av arbetet som beror på funktionsnedsättningen. Hannele Juutinen utför sina uppgifter som församlingspastor på samma sätt som sina andra kolleger. Fast hon i praktiken inte alls ser längre, så hjälper tekniska hjälpmedel – såsom ett skärmläsarprogram, en talsyntetisator, en punktskärm och ett talprogram i mobiltelefonen – samt en personlig assistent henne, så att hon klarar av arbetet.



4. Bekanta dig med den sysselsättnings-sökande före rekryteringen

Många som ordnar utbildning, yrkesinriktad rehabilitering eller stödtjänster för sysselsättning erbjuder sina kunder – sysselsättnings-sökande personer – möjligheter att klarlägga sina yrkesmässiga starka sidor, färdigheter och intressen i verkliga arbetsuppgifter.

› Det primära syftet med dessa tjänster är att främja de yrkesmässiga målen för den sysselsättnings-sökande. För arbetsgivaren öppnar sig dock samtidigt en möjlighet att bekanta sig med en potentiell ny anställd. Ett sådant sätt att bekanta sig med personen är riskfri för arbetsgivaren och medför inga löne- eller socialskyddskostnader under tiden för åtgärderna, utan den sysselsättnings-sökande får sin försörjning genom de förmåner som betalas till honom eller henne.

Arbetsgivaren kan ge personen möjlighet att delta i

- arbetsprövning
- arbetspraktik
- arbetslivsträning
- en period med lärande i arbetet eller läroavtalsutbildning.

Dessa åtgärder syftar till att orientera den sysselsättnings-sökande i arbetslivet, stödja återgång till arbetslivet, främja yrkesskickligheten eller testa intresset och orken hos den sysselsättnings-sökande. Under perioder med lärande i arbetet i anslutning till studier fördjupas de kunskaper som lärs ut vid yrkesutbildningen genom praktisk arbetspraktik. Nedan används benämningen **praktik** om dessa åtgärder.

Innan praktiken påbörjas eller genast i början av praktiken ska arbetsgivaren se till att den sysselsättnings-sökande har bekantat sig med sina kommande arbetsuppgifter och kan följa instruktionerna om skydd i arbetet. På den sysselsättnings-sökande tillämpas branschens bestämmelser och föreskrifter om arbetarskydd, på samma sätt som på arbetstagarer som står i anställningsförhållande.

Praktikmöjligheter kan kartläggas antingen av den som ordnar praktiken eller av den sysselsättnings-sökande själv. Arbetsgivaren kan också



” Grunden för anställandet är alltid yrkeskompetens och intresse.

själv erbjuda en praktikplats åt TE-byrån och olika läroanstalter i regionen eller ta kontakt med arbetspensionsförsäkrare eller Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR.⁵

Praktik som ordnas av TE-byrån

TE-byrån ordnar arbetsprövning, arbetspraktik och arbetslivsträning som arbetsmarknadsåtgärder. Giltighetstiden för avtalet mellan arbetsgivaren, TE-byrån och den sysselsättningssökande (eller flera avtals sammanräknade giltighetstid) får i fråga om samma arbetsgivare vara högst sex månader.

För arbetsprövning, arbetspraktik och arbetslivsträning gäller följande begränsningar:

- Arbetsökanden hänvisas eller anvisas inte till uppgifter för vilka arbetstiden har förkortats eller från vilka anställda har sagts upp eller permitterats av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker under de senaste nio månaderna
- Åtgärden får inte leda till att andra anställda sägs upp eller permitteras, eller att deras arbetsvillkor försämras. Åtgärden får inte heller snedvräta konkurrensen mellan företag.
- Arbetsgivaren får inte ingå ett avtal om praktik med sina egna anställda eller vidareplacera den sysselsättningssökande på en annan arbetsgivares arbetsplats (till exempel bemanningsarbete).

5) Se kontaktuppgifterna i slutet av publikationen.

Positiv särbehandling

› Technologie doktor **Jukka Jokiniemi** grundade Innojok Oy i början av 1990-talet, när han hade blivit tvungen att avstå från sitt arbete hos en lampgrossist på grund av att han hade näthinne degenerering i ögonen. Enmansföretaget, som koncentrerar sig på planering av belysning, har under årens lopp utvecklats till marknadsledare för klarljuslampor och ett företag som marknadsför hjälpmedel och som sysselsätter 15 utbildade experter. En fjärdedel av de anställda har en funktionsnedsättning. Företaget erbjuder också platser för arbetspraktik och arbetslivsorientering för studerande med funktionsnedsättning. Arbetsuppgifterna består av lager- och kontorsuppgifter samt datatekniska uppgifter och kan leda till sommarjobb och fast anställning, alltid på affärsverksamhetens villkor.

- Vi förlåter inte brister bara på grund av personens funktionsnedsättning, utan grunden för anställandet är alltid yrkeskompetens och intresse. Vi tillämpar emellertid positiv särbehandling: om vi har två lika bra kandidater att välja mellan och den ena har en funktionsnedsättning, väljer vi den som har en funktionsnedsättning, berättar Jukka Jokiniemi.

Praktik som ordnas av arbetspensionsanstalter, trafik- och olycksfallsförsäkrare samt Folkpensionsanstalten

Även arbetspensionsanstalter samt trafik- eller olycksfallsförsäkrare kan kontakta arbetsgivare för att kunna erbjuda arbetsprövning eller arbetsutbildning åt sina sysselsättnings sökande kunder. Om den sysselsättnings sökande får ersättning genom trafik- eller olycksfallsförsäkringen, är det oftast Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR rf som ansvarar för planeringen och genomförandet av rehabiliteringen. Närmare information om olika stödmöjligheter fås av FBR:s rehabiliteringsplanerare.

Arbetsgivaren och praktikanordnaren ingår ett avtal om praktikperioden. I avtalet kommer man oftast överens om målen för praktiken, arbetsuppgifterna, praktikens längd och annat väsentligt. Arbetspensionsanstalterna, Folkpensionsanstalten och trafik- och olycksfallsförsäkrarna kan som praktik också understödja arbetsträning antingen i samband med arbetsprövning eller separat.

Arbetsprövning

Arbetsprövning erbjuder arbetsgivaren tillfälle att bekanta sig med den sysselsättningssökande och ta reda på om personen är lämplig som anställd i företaget. Arbetsprövningen kan syfta till att skapa klarhet i karriärvalen eller att utvärdera arbetsförmågan och orken hos den sysselsättningssökande. Genom arbetsprövning kan den sysselsättningssökande också visa arbetsgivaren vad han eller hon kan. Då är avsikten att stödja att personen får arbete.

Under arbetsprövningen följer och vägleder arbetsgivaren den sysselsättningssökande. I slutet av prövningen ger arbetsgivaren åtgärdsanordnaren en utvärdering av hur den sysselsättningssökande lämpar sig för den aktuella arbetsuppgiften. Även om arbetsprövningen inte leder till att ett arbetsavtal ingås, har perioden med arbetsprövning medfört värdefulla kunskaper och erfarenheter med hjälp av vilka man kan fortsätta att söka en lämplig arbetsuppgift.

TE-byrån, Folkpensionsanstalten, arbetspensionsanstalterna samt trafik- och olycksfallsförsäkrarna (Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR) ordnar arbetsprövning för sina personkunder.

Arbetspraktik och arbetslivsträning

Arbetspraktik och arbetslivsträning syftar till att orientera den sysselsättningssökande i arbetslivet, förbättra hans eller hennes yrkeskompetens och därigenom öka möjligheterna till sysselsättning.

Arbetspraktik är avsedd för unga personer under 25 år som saknar yrkesutbildning. Praktiken stödjer den unga personens karriärval genom att ge personen möjlighet att bekanta sig med yrkesområdet innan han eller hon söker till utbildning.

I **arbetslivsträning** får delta yrkesutbildade unga personer under 25 år eller de som fyllt 25 år, oberoende av utbildning. Målet är att stödja personens återgång till arbetslivet samt att främja att personen får arbete och bättre yrkeskompetens.

TE-byrån ordnar arbetspraktik och arbetslivsträning i form av arbetsmarknadsåtgärder. Arbetspensionsförsäkrarna, Folkpensionsanstalten och trafik- och olycksfallsförsäkrarna stödjer motsvarande slags placering i arbetslivet genom **arbetsträning**.



” Olika hjälpmedel och arbetsmetoder möjliggör arbetet.

Perioder med lärande i arbetet för studerande

Till exempel yrkesläroanstalter ordnar för sina studerande perioder med lärande i arbetet i samarbete med arbetsgivare. Perioder med lärande i arbetet ingår också ofta i arbetskraftsutbildning som arbets- och näringsförvaltningen köper. I arbetskraftsutbildning kan delta personer både utan och med yrkesinriktad examen eller högskoleexamen. Perioderna ger arbetsgivaren ett ypperligt tillfälle att bekanta sig med eventuella nya arbetstagare.

Lärande i arbetet är målinriktade, handledda studier som utvärderas och som oftast genomförs i perioder. Lärande i arbetet är inte arbetspraktik, för där överförs lärandet av en del av läroplanens teman till arbetsplatser.

Studeringe med funktionsnedsättning har samma mål och krav för examen som studeringe utan funktionsnedsättning inom den aktuella branschen. Olika hjälpmedel och arbetsmetoder möjliggör arbetet. Läroanstalten ger stöd med att studeranden klarar sig i arbetsmiljön och tar till exempel hand om installeringen av hjälpmedel och annat behövt stöd under perioden.

Det ingår ett skriftligt avtal om perioden med lärande i arbetet. I avtalet överenskomms bl.a. om parternas uppgifter, handledning, utvärdering, studiemål, längden och tidpunkten för lärandet i arbetet, försäkringar samt om ersättning som eventuellt betalas till företaget. Företaget utser en ansvarig arbetsplatshandledare som bl.a. har till uppgift att inskola och vägleda samt ge feedback till studeranden.

Läroavtalsutbildning

Arbetsgivaren kan även genom läroavtalsutbildning bekanta sig med sysselsättningssökande. Vid läroavtalsutbildning sker cirka 80 procent av studierna på en arbetsplats och 20 procent vid en läroanstalt. För studietiden ingår ett arbetsavtal för viss tid. För tiden i arbete betalar arbetsgivaren kollektivavtalsenlig lön till studeranden.

Läroavtalscentralen eller läroavtalsbyrån betalar under hela läroavtalsperioden arbetsgivaren **utbildningsersättning** för de kostnader som handledningen vid lärandet i arbetet medfört. Utbildningsersättningen kan vid läroavtal som förbereder för examen vara högst 250 euro i månaden, och vid tilläggstudier högst 200 euro i månaden.⁶

I fråga om läroavtalsutbildning för arbetslösa arbetssökande kan dessutom **lönesubvention** sökas hos TE-byrån. Närmare information om lönesubvention finns på sidan 17. Om studeranden får ersättning genom en trafik- eller olycksfallsförsäkring, kan försäkringsbolaget betala arbetsgivaren **ersättning som motsvarar lönekostnaderna**. Även arbetspensionsanstalten kan av rehabiliteringspenningen betala arbetsgivaren en andel som motsvarar lönekostnaderna.

Arbetsgivaren måste kunna erbjuda studeranden arbete som anknyter till examen för minst 25 timmar i veckan. Arbetsgivaren måste också utse en personlig arbetsplatshandledare för studeranden. Ytterligare information om läroavtalsutbildning fås från TE-byrån och regionala läroavtalscentraler eller läroavtalsbyråer.

5. Arbetsgivaren kan få många olika slags stöd

Vid anställning av en person med funktionsnedsättning eller en partiellt arbetsför person kan arbetsgivaren ha frågor som gäller arbetsförmåga, anpassning av arbetsmiljön och tillgänglighet samt hjälpmedel. Arbetsgivare kan få många slags stöd och råd i dessa frågor till exempel genom handikapporganisationer, företagshälsovården eller TE-byrån på orten. De vanligaste åtgärderna för stödjande av sysselsättningen är lönesubvention, stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen och stöd av arbetstränare.

Lönesubvention

TE-byrån kan bevilja lönesubvention för arbete som utförs i arbetsavtalsförhållande eller för läroavtalsutbildning. Subvention kan beviljas kommuner, företag, föreningar, stiftelser, andra sammanslutningar och hushåll.

För att få lönesubvention måste arbetsgivaren

- följa bestämmelserna i arbetslagstiftningen och kollektivavtalet för branschen, och
- förbinda sig att till den sysselsatta betala kollektivavtalsenlig lön. Om det inte finns ett tillämpligt kollektivavtal, betalas för arbetet sedvanlig och rimlig lön.

Lönesubvention kan beviljas, när

- den som ska anställas har försämrade möjligheter att få arbete till exempel på grund av en funktionsnedsättning eller sjukdom och
- den som ska anställas är arbetslös arbetssökande innan anställningsförhållandet inleds.

Subventionen beviljas antingen som rekryteringsstöd eller som långvarigt stöd. Stödets varaktighet och stödbeloppet varierar enligt situationen för den sysselsättningsökande och arbetsgivaren. Lönesubvention kan också beviljas när den sysselsättningsökande får ersättning för

inkomstbortfall eller invalidpension från en försäkringsanstalt eller en arbetspensionsanstalt.

Rekryteringsstödet gäller början av anställningsförhållandet, när arbetstagaren behöver mer inskolning eller handledning än normalt.

Det långvariga stödet kompenserar för att arbetstagarens produktivitet i arbetet är lägre än genomsnittet. Lönesubvention för anställande av handikappade personer kan beviljas för högst 24 månader i sänder. Subvention kan beviljas omedelbart för en ny period på 24 månader, under förutsättning att den inverkan som sjukdomen eller funktionsnedsättningen har på arbetet fortfarande är densamma.

Lönesubvention kan beviljas för **anställningsförhållanden som gäller för viss tid** eller **tills vidare**.

Lönesubvention kan också beviljas för **anställningsförhållanden på deltid**. Då relateras subventionen till den utförda arbetstiden och det belopp som betalas är mindre.

Lönesubventionen består av två delar, en **grunddel** och en **tilläggsdel**. Lönesubvention beviljas till ett belopp av minst 25,63 euro per dag, dvs. cirka 550 euro i månaden.⁷ Förutom grunddelen kan arbetsgivaren också beviljas en tilläggsdel, som är högst 60 procent av grunddelens belopp, dvs. 330 euro. Subventionen kan alltså vara cirka 880 euro i månaden.

I vissa fall kan arbetsgivaren få ännu högre lönesubvention för 12 månaders tid, om det beviljas förhöjd lönesubvention.⁸ Då kan den månatliga lönesubventionen uppgå till 1 050 euro i månaden.

Arbetsgivaren kan ansöka om lönesubvention hos den TE-byrå inom vars område arbetsplatsen finns eller där den som ska anställas är arbetsökande. Till arbetsgivaren betalas lönesubventionen alltid månatligen i efterskott.

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen och individuell handledning

För att den sysselsättningssökande helt och hållet ska kunna dra nytta av sin arbetsförmåga, kan det behövas anpassningar av arbetsförhållandena. Genom **specialarrangemang på arbetsplatsen** kan man göra det



möjligt att rekrytera en ny person eller stödja att en redan anställd arbetstagare kan stanna kvar i arbetet efter att ha fått en funktionsnedsättning eller blivit sjuk.


Arbetsgivaren måste alltid se till att arbetsförhållandena är ändamålsenliga och på detta sätt stödja sina anställdas hälsa och arbetsförmåga. Enligt lagen har arbetsgivaren skyldighet att vidta **skäliga åtgärder för att anpassa** förhållandena på arbetsplatsen i syfte att säkerställa att personer med funktionsnedsättning ska få tillträde till arbete, klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet.⁹ Genom specialarrangemang på arbetsplatsen, skraddarsydd arbetsuppgifter och andra anpassningsåtgärder kan till exempel rörelsehindrade eller syn- eller hörselskadade ha lika bra arbetsförmåga som andra arbetstagare.

För specialarrangemang på arbetsplatsen och för att utveckla en tillgänglig arbetsmiljö kan experthjälp utöver den egna företagshälsovården också fås från handikapporganisationer som representerar olika grupper av funktionshinder och från Arbetshälsoinstitutet. I Finland finns också några företag som har specialiserat sig på att utveckla tillgängliga miljöer.

7) Stödbeloppen och stödets varaktighet har angetts enligt nivån för år 2010.

8) Förhöjd subvention kan beviljas för lönekostnaderna för svårsysselsatta personer, om personen i fråga har fått arbetsmarknadsstöd för 500 dagar, eller om maximitiden för arbetslöshetsdagpenning, 500 dagar, har gått ut.

9) Lagen om likabehandling 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. The wheelchair is positioned on the stairs, and he is looking directly at the camera. The background shows a white brick wall and a glass door with a metal railing.

” Arbetsgivaren
måste alltid se till att
arbetsförhållandena är
ändamålsenliga.

Arbetsgivaren kan få **ekonomiskt stöd** för specialarrangemang på arbetsplatsen till exempel genom trafik- och olycksfallsförsäkringen, när behovet av stöd hänför sig till ett olycksfall i trafiken eller i arbetet. I övriga fall kan ekonomiskt stöd sökas hos TE-byrån.

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen från TE-byrån

Arbetsgivare kan hos sin egen TE-byrå ansöka om **stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen** för kostnaderna för ändringar som gäller maskiner, utrustning, metoder och överlag de yttre förhållandena på arbetsplatsen.

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan också beviljas när en annan arbetstagare på arbetsplatsen i avsevärd utsträckning väglleder och hjälper den sysselsättningssökande, speciellt i början av anställningsförhållandet.

TE-byråns stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan uppgå till högst 2500 euro per sysselsättningssökande.¹⁰ Stödet kan uppgå till högst 3500 euro, om den sysselsättningssökande har en svår funktionsnedsättning. För hjälp som en annan arbetstagare ger kan man få stöd till ett belopp av 250 euro i månaden under det första året av anställningsförhållandet. För vägledning och stöd för personer med svår funktionsnedsättning kan man få 350 euro i månaden under de två första åren.

Stödet söks hos TE-byrån genom en blankett med bifogade utlåtanden från både läkare och företagshälsovården. Beviljandet av stödet och stödbeloppet är beroende på arbetsgivarens ekonomiska ställning och på hur stora kostnader specialarrangemangen medför för arbetsgivaren. I praktiken beviljas stöd för specialarrangemang inte för sedvanliga ergonomiska lösningar på arbetsplatsen.

Hjälpmedel som Folkpensionsanstalten ersätter för samt tolkningstjänst

Folkpensionsanstalten ansvarar för sådana dyra **personliga hjälpmedel** med krävande tekniska egenskaper som är nödvändiga för att personer med svår funktionsnedsättning ska kunna arbeta, om inte ersättning kan fås genom trafik- och olycksfallsförsäkringen. Folkpensionsanstalten betalar också kostnaderna för introduktionen i hur dessa hjälpmedel används. De hjälpmedel som Folkpensionsanstalten skaffar är personliga och personen med funktionsnedsättning får behålla dem efter att anställningsförhållandet upphört.

10) Stödbeloppen och stödets varaktighet har angetts enligt nivån för år 2010.



För personer med synhörselskada, hörselskada eller talskada ordnar Folkpensionsanstalten också **tolkningstjänst** som bland annat behövs i arbete eller utbildning.¹¹ Tolkningstjänsten är gratis för användaren.

Hjälpmedel och arrangemang på arbetsplatsen som ersätts av olycksfalls- och trafikförsäkrare

Olycksfalls- och trafikförsäkrare ersätter för kostnader som orsakas av **anskaffning av hjälpmedel och utrustning** som behövs för arbetet, om behovet beror på en skada som ersätts. Det kan till exempel vara hjälpmedel som underlättar bilkörningen eller användningen av maskiner och arrangemang som ökar tillgängligheten, såsom ramper eller lyftanordningar för dem som har rullstol.

Sysselsättningssökande med svår funktionsnedsättning kan även få **stöd för att skaffa ett fordon** för resorna mellan bostaden och arbetsplatsen, om funktionsnedsättningen begränsar möjligheterna att använda kollektivtrafiken. Arbetsgivaren får ytterligare information om stöd som försäkringsbolag betalar från Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR.

11) Ansvaret för ordnande av tolkningsservice överfördes från kommunerna till Folkpensionsanstalten den 1 september 2010.

Stöd för personlig vägledning

› Företaget Seriässä Oy inom serigrafi och dekoration fick under 2009 och 2010 stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen till ett belopp av 350 euro i månaden för vägledning och stödjande av arbetet för **Valer Ishak**, en ung person född i Irak. Valer hade först arbetsprövning i företaget med stöd från Folkpensionsanstalten. Efter arbetsprövningen anställde företaget Valer med hjälp av lönesubvention från TE-byrån.

Först hade Valer lätta uppgifter och fick stöd av andra arbetstagare, men i och med att han fått mera erfarenhet har uppgifterna hela tiden blivit självständigare, exempelvis att packa upp produkter före tryckningen, kontrollera tryckarbeten, packa ner produkter efter tryckningen och även vissa tryckarbeten. **Tero Nyppynen** från Seriässä Oy, ansvarig för inskolningen, har varit nöjd med både hur Valer utvecklats som arbetstagare och TE-byråns experthjälp och råd i stödfrågor.

- Så småningom märkte vi att Valer klarar av arbetet hos oss, och vi har också börjat lära honom mera krävande uppgifter, som tillverkning av silke för tryckning. TE-byrån föreslog att vi skulle ansöka om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen och gav råd om hur ansökan görs. Det var lätt att få stödet, tackar Tero Nyppynen.

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen

› Ett företag inom servicebranschen ingick efter en period med arbetslivsträning ett arbetsavtal för viss tid med en kortvuxen person med hjälp av lönesubvention från TE-byrån. Den nyanställda personens uppgifter skraddarsyddes så att de var möjliga att utföra trots att personen var kortväxt.

Dessutom skaffade arbetsgivaren en specialtillverkad kontorsstol och ett armbågsstöd för att underlätta utförandet av kontorsuppgifter. TE-byrån beviljade arbetsgivaren 580 euro i stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen för inköpet av stolen och armbågsstödet. Enligt arbetsgivaren bidrog det erhållna stödet i stor utsträckning till att ett anställningsförhållande uppstod.

Stöd av arbetstränare

Arbetstränaren är en stödperson för den sysselsättningssökande, arbetsgivaren och hela arbetsgemenskapen och hjälper med frågor som gäller att söka arbete, ingå arbetsavtal och skraddarsy arbetsuppgifter såväl som inskolning i uppgifterna.

De yrkeskunniga arbetstränarna känner till kompetensen och de starka sidorna hos sin sysselsättningssökande kund, vilket minskar risken för att arbetsgivaren anställer en person som inte är lämplig för uppgiften. Arbetsgivaren kan lita på att arbetstagaren kan klara av de arbetsuppgifter som skraddarsyts tillsammans med arbetstränaren.

Vanligtvis är arbetstränaren först med om att söka lämpliga platser för arbetsprövning eller arbetspraktik för den sysselsättningssökande. Därigenom kan arbetsgivaren och den sysselsättningssökande bekanta sig med varandra och söka arbetsuppgifter som bäst motsvarar den sysselsättningssökandes förmåga och kompetens, innan ett anställningsförhållande ingås.

Enligt många utredningar har arbetsgivare bra erfarenheter av arbetstränarnas tjänster.

Arbetstränaren kan till exempel:

- söka och skraddarsy lämpliga arbetsuppgifter tillsammans med arbetsgivaren
- ge råd och hjälp i att ansöka om olika stöd
- hjälpa med sammanjämkningen av lön och socialskyddsförmåner
- inskola arbetsgemenskapen i frågor som gäller deras nya arbetskamrat
- stödja den sysselsatta även efter att ett anställningsförhållande ingåtts

Arbetsgivaren kan få hjälp med rekryteringen och inskolningen av arbetstagaren genom en arbetstränare som TE-byrån, arbetspensionsanstalten eller trafik- och olycksfallsförsäkraren ordnar. Även handikapporganisationer, olika lokala arbetsverkstäder eller till exempel specialyrkesläroanstalter kan ha arbetstränare som söker lämpliga jobb för sina sysselsättningssökande kunder.

I vissa företag har en arbetstränare anställts som stöd för omplaceringen av företagets personal. På detta sätt har man sparat in på sådana

kostnader som orsakas av förtidspensioneringar, när det för kompetenta anställda som redan är engagerade i företaget skraddarsys en uppgift av nytt slag som bättre anpassats efter deras verkliga arbetsförmåga.

Kommunen ger stöd när personer med funktionsnedsättning arbetar

För arbetsgivaren är det bra att veta att kommunerna har en lagstadgad skyldighet att ordna vissa tjänster för att personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta.¹² Personen med funktionsnedsättning ansöker själv om dessa tjänster i den kommun där han eller hon bor och detta medför inte några kostnader för arbetsgivaren.



Kommunen ska ordna **skäliga färdtjänster** för personer med svår funktionsnedsättning som har särskilda svårigheter att röra sig och som på grund av sin funktionsnedsättning eller sjukdom inte kan använda kollektivtrafiken utan oskäligt stora svårigheter. Till färdtjänsterna hör också nödvändiga resor som hänför sig till arbete och utbildning, dvs. resorna från bostaden till arbets- eller studieplatsen och tillbaka.

Kommunen ska också vid behov ordna **personlig hjälp** för att stödja arbetet för personer med svår funktionsnedsättning. Personlig hjälp kan bland annat ordnas genom att personen med funktionsnedsättning ersätts för kostnaderna för anställandet av en personlig assistent.

Personer med funktionsnedsättning kan hos kommunen ansöka om ekonomiskt stöd för att **skaffa en bil** och den **tilläggsutrustning** samt **nödvändiga ändringsarbeten** för bilen som funktionsnedsättningen kräver, när personen på grund av sin funktionsnedsättning eller sjukdom inte kan använda kollektivtrafiken till exempel för resorna mellan hemmet och arbetsplatsen.

Ytterligare information om dessa tjänster fås till exempel på kommunernas webbplatser.

12) Lag om service och stöd på grund av handikapp 3.4.1987/380.

6. Annat att beakta

Sammanjämkning av lön och pension

Inkomstkällan för de sysselsättningssökande som avses i denna broschyr är ofta invalidpension, rehabiliteringsstöd eller ersättning för inkomstbortfall som betalas genom försäkringen. Det är möjligt att sammanjämka pensionen och lönen. De som får arbetspension eller folkpension som förmån vid arbetsoförmåga kan tjäna högst 600 euro i månaden utan att förlora sin pensionsförmån. I arbetspensionssystemet kan förvärvsgränsen i vissa fall vara ännu högre.¹³

Före rekryteringen bör arbetsgivaren uppmana sysselsättningssökande som får pension att be sin pensions- eller försäkringsanstalt lämna en utredning om hur förvärvsinkomsten påverkar pensionen. I fråga om trafik- och olycksfallsförsäkring sammanjämkas lönen för arbetet i regel alltid med ersättningen för inkomstbortfall.

Möjlighet till separat arbetspensionsförsäkring

Arbetspensionspremierna för små och medelstora arbetsgivare påverkas inte av att enskilda arbetstagare får invalidpension. Därför är det onödigt att ha en separat försäkring för personer med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra eller handikappade personer i små eller medelstora företag.

Större arbetsgivare har sedan början av 2009 kunnat ha en separat arbetspensionsförsäkring vid anställning av arbetssökande med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra eller handikappade personer.¹⁴ När dessa anställda försäkras genom en separat försäkring, höjer deras eventuella invalidpensioner inte arbetsgivarens arbetspensionspremier. En arbetstagare kan försäkras genom en separat försäkring för högst fyra års tid.

Pensionsförsäkringsavgifterna för stora arbetsgivare påverkas av antalet beviljade invalidpensioner. Eventuella invalidpensioner för dem som försäkrats genom en separat försäkring påverkar däremot inte företagets premieklass för arbetsoförmåga under de fem första åren av anställningsförhållandet.

13) Ytterligare information om förvärvsgränser inom arbetspensionssystemet fås från arbetspensionsbolagen.

14) Denna ändring gäller arbetsgivare vars lönesumma år 2007 var över 1,65 miljoner euro.





Den separata försäkringen påverkar endast invalidpensionsdelen av Ar-PL-premien. Andra delar av premien bestäms på samma sätt som om personerna i målgruppen vore försäkrade genom företagets huvudförsäkring.

För att personen ska kunna försäkras genom en separat försäkring krävs att han eller hon vid anställningen är införd som en handikappad arbets-sökande i arbets- och näringsförvaltningens register. Möjligheten till separat försäkring gäller anställningsförhållanden som inletts den 1 januari 2009 eller därefter. Anställningsförhållanden som inletts före det kan inte överföras till en separat försäkring.

Arbetskyddssamarbete

Arbetsgivaren ska se till att bland annat de saker som direkt påverkar arbetstagarens säkerhet och hälsa behandlas på behörigt sätt i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.¹⁵ Även de frågor som gäller arbetstagarnas säkerhet, hälsa och arbetsförmåga, arbetsarrangemang och dimensioneringen av arbetet ska behandlas i samarbete. Samtidigt måste man komma ihåg att se till att integritetsskyddet för enskilda anställda inte äventyras.

Begrepp

Person med funktionsnedsättning avser i denna publikation en person som behöver särskilda stödåtgärder för att klara av arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen. Till exempel en synskadad jurist behöver hjälpmedel som lämpar sig just för honom eller henne för att klara av arbetet på samma sätt som andra som har motsvarande arbete.

Partiellt arbetsför person avser en sådan person som delvis har sin arbetsförmåga kvar och också vilja att använda arbetsförmågan. När man med tillräcklig omsorg planerat arbetsuppgifterna, arbetstiderna och arbetsutrymmet för en partiellt arbetsför person, är det ofta så att nedsättningen i arbetsförmågan inte påverkar personens arbetsinsats.

Termen **handikappad** avser inom arbets- och näringsförvaltningen en person vars möjligheter att få ett lämpligt arbete, att bevara sitt arbete eller att avancera i det har minskat betydligt på grund av en på behörigt sätt konstaterad skada, sjukdom eller funktionsnedsättning. Termen avser alltså inte en funktionsnedsättning i allmänhet eller en nedsättning av arbetsförmågan, utan man vill betona att personen behöver tjänster av TE-byråns yrkesinriktade rehabilitering för att kunna genomföra olika övergångar på arbetsmarknaden. Det kan till exempel vara situationer där en ung person väljer yrke eller övergår från yrkesinriktad utbildning till arbetslivet.

Med **mångfald** (engelska diversity) hänvisas i denna publikation till mångformigheten och värdepluralismen hos både företagets personal och dess kunder och intressentgrupper. En snäv definition av mångfald är de skillnader mellan människor som beror på kön, ålder och etnisk bakgrund. En vidare innebörd av mångfald inbegriper även till exempel personens fysiska förmåga och andra personliga egenskaper, attityder och åsikter, värderingar, religion, sexuella läggning, familjeförhållanden och sociala klass eller utbildningsbakgrund

Ytterligare information

Arbets- och näringsbyråerna	www.mol.fi
Arbets- och näringsministeriet	www.tem.fi
Arbetshälsoinstitutet	www.ttl.fi
Databanken Takaisin toimeen (på finska)	www.takaisintoimeen.fi
Finlands Design for All nätverk (på finska)	dfasuomi.stakes.fi
Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf	www.sak.fi
Finlands Näringsliv EK	www.ek.fi
Finlands Svenska Synskadade rf	www.fss.fi
Finnish Business & Society ry (FiBS)	www.fibsry.fi
Folkpensionsanstalten	www.fpa.fi
Förbundet De Utvecklingsstördas Väl rf	www.fduv.fi
Företagarna i Finland	www.yrittajat.fi
Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR	www.vkk.fi
Guide om läroavtalsutbildning (på finska)	www.oppisopimus.net
Handikappforum rf (på finska)	www.vammaisfoorumi.fi
Invalidförbundet	www.invalidiliitto.fi
Kommunernas kontaktuppgifter	www.kommunerna.net
Likabehandlingsportalen	www.yhdenvertaisuus.fi
Pensionskyddscentralen	tyoelakelakipalvelu.etk.fi
Riksomfattande handikapprådet VANE	www.vane.to
Social- och hälsovårdsministeriet	www.stm.fi
Stiftelsen för rehabilitering	www.kuntoutussaatio.fi
Svenska hörsselförbundet rf	www.horsel.fi
Tjänsten Arbetspension.fi	www.arbetspension.fi
VATES-stiftelsen	www.vates.fi
Webbplats med information om tillgänglighet	www.esteeton.fi

Denna guide har tagits fram som ett led i projektet **YES – Likabehandling på Första Plats**, som har fått finansiering från PROGRESS – Europeiska gemenskapens program för sysselsättning och social solidaritet (2007–2013). I utarbetandet av guiden har deltagit Finlands Näringsliv EK, Folkpensionsanstalten, social- och hälsovårdsministeriet, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Försäkringsbranschens Rehabilitering FBR rf, Riksomfattande handikapprådet VANE och VATES-stiftelsen.

De åsikter som uttrycks i denna guide är författarnas egna, och Europeiska kommissionen kan inte ta ansvar för hur materialet kan komma att användas. Innehållet i denna guide återspeglar inte nödvändigtvis ståndpunkter eller ställningstaganden av Europeiska kommissionen.

YES – Likabehandling på Första Plats är ett samarbetsprojekt mellan förvaltning, myndigheter samt organ och organisationer som representerar dem som löper risk att utsättas för diskriminering. Projektet syftar till att främja icke-diskriminering och lika möjligheter. Projektet genomförs av inrikesministeriet, justitieministeriet, undervisningsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, Försvarsmakten/Huvudstaben samt Sametinget och organisationer och delegationer som representerar dem som löper risk att utsättas för diskriminering. Ytterligare upplysningar på adressen www.yhdenvertaisuus.fi.

Arbets- och näringsministeriet
Strategi- och prognostiseringsenheten
Liisa Männistö
PB 32, 00023 Statsrådet
Tel. +358 10 606 000
Fax +358 9 1606 2166

www.tem.fi

Planering och layout: Up-to-Point Oy
Tryck: Litoset Oy, oktober 2010



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