

# AVOTYÖTOIMINNASTA PALKKATYÖHÖN



Toim. Marjatta Varanka ja Juha Saarinen

# **AVOTYÖTOIMINNASTA PALKKATYÖHÖN**

## **Opas työnantajille ja työyhteisöille**

Julkaisija: VATES-säätiö  
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki  
(09) 7527 551, [www.vates.fi](http://www.vates.fi)

ISBN: 978-952-5716-15-3 (painettu)  
ISBN 978-952-5716-16-0 (pdf)

Taitto ja kansi : Savion Kirjapaino

Painopaikka: Savion Kirjapaino, Kerava 2012  
Helsinki 2012

# AVOTYÖTOIMINNASTA PALKKATYÖHÖN

“

*He ovat varsin koulutettuja ja monilla on ammatillisia tutkintoja. Heidän työhön sitoutumisensa on ollut esimerkkinä koko työyhteisölle.*

*Konsernijohtaja*

“

*Työn räätälöinnistä olemme saaneet oppia, miten mukautetaan töitä niin, että työntekijä jaksaa työssään eläkeikään asti. Työn mukauttamisesta on tullut valtavirtaa.*

*Henkilöstöjohtaja*

“

*Tunnen olevani nyt niin kuin muut työntekijät. Olen kirjoilla täällä ja saan työstäni palkkaa.*

*Toimistoapulainen*

# Sisältö

## Alkusanat

### OSA A: AVOTYÖTOIMINTA JA TYÖLLISTYMISTARINOITA

#### 1. Avotyötoiminta

1.1. Avotyötoiminnan kehittyminen.....	8
1.2. Avotyötoiminnan järjestämisen perusta.....	9
1.3. Avotyötoiminnan sopimukset.....	11
1.4. Työosuusraha.....	12
1.5. Räätäloidyt työtehtävät.....	12
1.6. Avotyötoiminnasta käynnistyvä työllistymispolku.....	13
1.7. Avotyötoiminnan taloudellisia ulottuvuuksia.....	14

#### 2. Kolmetoista tarinaa työllistämisestä

2.1. Kuukauden avotyötoimintajakson jälkeen työsuhteeseen.....	16
2.2. Pitkä avotyötoiminta johti työsuhteeseen.....	19
2.3. Monilmeisyys auttaa tuloksenteossa.....	22
2.4. Yhteistyöhankkeella töihin Citymarketiin.....	24
2.5. Oppisopimuskoulutuksessa kohtasivat työnantajan ja työntekijän tarpeet....	27
2.6. Järjestelytukea työntekijän työn ohjaukseen.....	30
2.7. Uranvaihdolla unelma-ammattiin.....	31
2.8. Kaiken takana on työhönvalmentaja.....	33
2.9. Puheeksiottamisessa kaikki ovat samalla viivalla.....	35
2.10. Tahto vie läpi työllistymisen esteiden.....	36
2.11. Apuvälineillä voitetaan esteet.....	38
2.12. Luottamusmieheltä saa apua.....	40
2.13. Kuntatyönantajan näkemyksiä.....	42

## OSA B: TYÖLAINSÄÄDÄNNÖN PERIAATTEITA JA TUET TYÖSUHTEESEEN

### 3. Työlainsäädännön pääperiaatteet

3.1. Yleistä.....	45
3.2. Työlakien noudattaminen.....	46
3.3. Erityissuojaa.....	47
3.4. Työnantajan velvoite työolojen mukauttamiseen.....	47
3.5. Työsopimuksen solmiminen.....	47
3.6. Määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva työsopimus.....	48
3.7. Yksityisyyden suoja.....	49
3.8. Työsuhteen ehdot.....	49
3.9. Koeaika.....	49
3.10. Työehtosopimukset.....	50
3.11. Työkykyyn liittyvät määräykset työehtosopimuksissa.....	51
3.12. Työajasta.....	53
3.13. Työturvallisuudesta ja työsuojelusta.....	53
3.14. Työsopimuksen päättäminen.....	55

### 4. Tukea työsuhteeseen

4.1. Tuettu työ ja työhönvalmentajan tuki.....	56
4.2. Palkkatuki.....	58
4.3. Suurtyönantajan TyEL-vakuutusmaksuluokka.....	59
4.4. Työolosuhteiden järjestelytuki.....	60
4.5. Rekrytointia edeltävä tutustuminen.....	61
4.6. Oppisopimus.....	61
4.7. Kelan apuvälinetuki vaikeavammaiselle.....	62

Lähteet .....	64
---------------	----

## Alkusanat

Avotyötoiminnan tavoitteena on ollut integroida vammaisia henkilöitä normaaliin työelämään. Työsuhteeseen siirtyminen ei ole kuitenkaan ollut kovin yleistä, vaan avotyötoiminnasta on usein muodostunut vammaisille henkilöille työllistymispolun päätepiste. Avotyötoiminnassa tavallisilla työpaikoilla työskentelee tällä hetkellä noin 2 300 kehitysvammaista. Monet heistä ovat olleet tässä asemassa jo yli kymmenen vuotta.

Avotyötoiminta nähdään nykyisin työllistymisen välivaiheena, työkokeiluna, ennen siirtymistä palkkatyösuhteeseen. Onnistuneen siirtymän keskeisinä keinoina pidetään työhönvalmentajan henkilökohtaista tukea ja usein yksilön työkyvyn mukaan räätälöityjä työtehtäviä. Näiden keinojen toimivuudesta on käytännön näyttöä: yli 300 kehitysvammaista on työllistynyt työsuhteeseen tuetun työllistymisen mallin avulla.

Tämän oppaan avulla halutaan välittää työnantajille ja työyhteisöille tietoa, jotta jo työpaikoilla avotyötoiminnassa olevat vammaiset henkilöt rekrytoitaisiin työsuhteeseen.

Oppaassa kuvataan lyhyesti avotyötoimintaa ja sen järjestämistä sekä selvitetään, mitä siirtyminen työsuhteeseen käytännössä tarkoittaa velvoitteiden ja lainsäädännön näkökulmasta. Oppaassa kerrotaan, miten työnantajan asema muuttuu, jos avotyötoimintaan osallistuva palkataan työsuhteeseen, esitellään työlainsäädännön pääpiirteitä ja tuodaan myös esille yhteiskunnan tuet, joita työnantaja tai työntekijä voi saada siirtymävaiheessa ja työsuhteessa.

Oppaan pääpaino on kuitenkin onnistuneiden työllistymis- ja työllistämistarinoiden esittelyssä. Tavoitteena on synnyttää ajatuksia ja pohdintaa työyhteisössä siitä, voisiko avotyötoiminnassa oleva vammaisen tulla palkatuksi työsuhteeseen ja näin osaksi työyhteisöä työntekijänä.

Oppaan sisällön tuottamista on tukenut taustatyöryhmä, johon ovat kuuluneet vaikuttamistoiminnan esimies Kari Vuorenpää Kehitysvammaisten Tukiliitto ry:stä, erityissuunnittelija Marika Ahlstén Kehitysvammaliitto ry:stä, vaikuttamistyön asistentti Teppo Rautjärvi VATES-säätiöstä, koordinaattori Jyrki Rinta-Jouppi Mielen-terveyden keskusliitto ry:stä, johtava työvalmentaja Nina Sohlberg-Ahlgren ja työvalmentaja Merja Honkanen Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelusta sekä oppaan toimittajat Juha Saarinen ja allekirjoittanut VATES-säätiöstä.

Valmistelutyön aikana on kuultu asiantuntijana ja saatu oppaaseen kehittämiskommentteja seuraavilta: OTL, VT Jaana Paanetoja ja YTT Jaana Vastamäki sekä asiantuntija Mikko Räsänen.

Erityisen kiitoksen ansaitsevat vammaiset henkilöt, jotka ovat antaneet luvan oman työllistämistarinsa julkaisemiseen. Heidän esimerkkinsä ovat tärkeitä, kun halutaan osoittaa, että vammaisilla henkilöillä löytyy kykyä ja taitoa selviytyä työelämässä, kun siihen annetaan mahdollisuus. Kiitämme yhteistyöstä myös tapausesimerkeissä esiintyviä työyhteisöjen edustajia sekä työhönvalmentajia ja muita tarinoiden osallisia sekä oppaan valmistumisen vaikuttaneita henkilöitä.

Opas on rahoitettu Työsuojelurahaston projektirahoituksella ja Raha-automaattiyhdistys ry:n avustuksella.

Lämpimästi kiitämme kaikkia oppaan tuottamiseen vaikuttaneita henkilöitä ja yhteisöjä.

Helsingissä 31.10.2012  
Marjatta Varanka  
VATES-säätiö





---

# **A** Avotyötoiminta ja työllistymis- tarinoita

---

# 1. Avotyötoiminta

## 1.1. Avotyötoiminnan kehittyminen

Avotyötoiminnalla tarkoitetaan työ- ja toimintakeskuksissa työtoimintaan osallistuvien henkilöiden sijoittamista avointen työmarkkinoiden työpaikoille. Avotyötoiminnassa olevien henkilöiden työtehtävät on yksilöllisesti räätälöity vastaamaan heidän osaamistaan. Harjaantumisjakson jälkeen he suoriutuvat tehtävistään yhtä hyvin kuin muut työntekijät.

Avotyötoiminta syntyi kehitysvammahuollossa 1990-luvulla. Mallia pidettiin tuolloin edistyksekkäänä keinona integroida vammaisia oikeaan työhön ja se oli myös kustannustehokas. Sittemmin avotyötoimintaa on käytetty myös muiden vammaisryhmien ja eri perustein työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymiseksi.

Tänä päivänä mallia ei enää pidetä niin positiivisena, koska avotyötoiminnassa tehdään työtä ilman työsuhdetta. Kun ei-työsuhteinen työ tavallisessa työyhteisössä jatkuu pitkään, ei sillä saavuteta järjestelyn alkuperäistä tavoitetta. Välivaiheeksi tarkoitettu avotyötoiminta onkin käytännössä usean kohdalla muuttunut pysyväksi. Siirtymiä avotyötoiminnasta työsuhteeseen ei ole tapahtunut toivotulla tavalla.

Avotyötoiminta on kahden vuosikymmenen aikana kasvanut määrältään merkittäväksi ja se on laajentunut eri puolille maata. Avomien työmarkkinoiden työyhteisöissä järjestettyyn avotyötoimintaan osallistuu nykyisin arviolta noin 2 300 kehitysvammaista henkilöä. Avotyötoimintaa järjestetään myös mm. mielenterveyskuntoutujille ja päihdeongelmallisille, mutta heidän määrästään ei ole tarkkaa tietoa.

Edellä mainitun lisäksi on arvioitu, että kehitysvammaisten työ ja toimintakeskuksissa nyt olevista henkilöistä 3 000 – 3 500 henkilöä voisi siirtyä työhön avoimille työmarkkinoille, jos heidän asuinpaikkakunnallaan olisi tarjolla heidän tarvitsemansa tukimuodot. Osalla näistä henkilöistä voi olla tarve määräraikaiseen avotyötoimintaan harjaantumisjaksona, mutta suuri osa heistä voisi siirtyä suoraan palkkatyöhön, kunhan työhönvalmentaja ja muut tarpeelliset tukitoimet olisi käytettävissä.

Nyt avotyötoiminnassa työskentelevien henkilöiden keskimääräinen työaika on 18 tuntia viikossa<sup>1</sup>. Sen perusteella voidaan arvioida, että heidän kokonaistyöpanok-

---

<sup>1</sup> Heikki Seppälä, esimerkkilaskelma 3.10.2012, Kehitysvammaliitto ry

sensa työmarkkinoilla on yhteensä noin 1 150 henkilötyövuotta. Lisäksi em. siirtymä työ- ja toimintakeskuksista avoimille työmarkkinoille joko suoraan (tuettuun) työsuhteeseen tai avotyötoiminnan kautta työsuhteeseen voisi merkitä noin 1 500 – 1 750 henkilötyövuoden lisäystä työvoimaan. Kyse olisi siis yhteensä jopa 2 900 henkilötyövuoden määrästä. Tämä tarkoittaa, että vammaisten henkilöiden pääsy avotyötoiminnasta työsuhteeseen työhön olisi merkittävä työvoimapotentialiaali.

---

**Erilaisista työtoiminnoista voisi siirtyä oikeisiin työsuhteisiin lähes 6 000 vammaista. He toimisivat pääasiassa osa-aikaisissa työtehtävissä. Heidän tehollinen työpanoksensa työmarkkinoilla olisi noin 2 900 henkilötyövuotta.**

---

Avotyötoiminta on yhä käyttökelpoinen malli, mutta se tulisi nähdä ja myös järjestää määräaikaisena harjaantumisjaksona, jonka jälkeen siirrytään yksilön edellytysten mukaan työsuhteeseen. Avotyötoiminta ilman työsuhdetta ei saisi kuitenkaan olla automaattinen välivaihe kaikkien kohdalla, vaan osa vammaisista voidaan rekrytoida suoraan työsuhteeseen.

## 1.2. Avotyötoiminnan järjestämisen perusta

Työtoimintaa, samoin kuin avotyötoimintaa voidaan järjestää sekä kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain (kehitysvammalain) että sosiaalihuoltolain perusteella sosiaalihuollon asiakkaalle. Avotyötoiminnasta ei erikseen näissä laeissa säädetä, vaan niissä on säännöksiä työtoiminnasta. Mitään säädösperustaa avotyötoiminnalle ei ole löydettävissä, vaan kyse on vuosien mittaan syntyneestä käytännöstä.

Sosiaalihuoltolain 27 e §:n mukaan vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua sosiaalihuoltolain 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Nykyään laissa ei enää säädetä ns. suojatyöstä. Sosiaalihuoltolain 27 d §:n 3 momentin mukainen työsuhteinen työ on vuonna 2002 korvannut aiemman invalidihuoltolaissa säädetyn suojatyon. Suojatyö-nimitystä saatetaan kuitenkin yhä puhekielessä käyttää.

Sosiaalihuoltolaissa säädetään, että työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsuhteissa tarkoitetussa työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan.

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan kuitenkin työntekijän työturvallisuudesta annettuja säännöksiä myös silloin, kun henkilö ei ole työsuhteessa työnantajaan. Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän (käytännössä kunnan) on otettava tapaturmavakuutuslain mukainen vakuutus sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan osallistuvalla. Vakuutuksen vuosityöansiona käytetään tapaturmavakuutuslain mukaista vähimmäisvuosityöansiota.

Sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa järjestetään eri perustein työmarkkinoiden ulkopuolella oleville henkilöille. Kysymys voi olla mielenterveys- tai päihdekuntoutujasta tai muista syistä heikossa työmarkkina-asemassa olevasta henkilöstä, joka täyttää edellä mainitut sosiaalihuoltolain 27 e §:ssä säädettyt kriteerit. Myös kehitysvammaisten tarvitsemat sosiaalipalvelut järjestetään ensisijaisesti sosiaalihuoltolain perusteella.

Kehitysvammaisten erityishuoltona järjestetään kuitenkin sellaisia palveluja, jotka edellyttävät erityistä perehtyneisyyttä kehitysvammaisuuteen. Tällaista palvelua voi olla myös työtoiminta. Käytännössä kehitysvammaisten työtoiminta perustuu pääosin kehitysvammalakiin. Kehitysvammalaissa ei ole tarkemmin säädetty työtoiminnan järjestämisestä, eikä myöskään sen oikeudellisesta luonteesta. Laissa ei ole myöskään säädetty tapaturmavakuutuksen ottamisesta.

Avointen työmarkkinoiden työpaikoilla avotyötoiminnassa olevien avotyötoiminta voi siis perustua joko kehitysvammalakiin tai sosiaalihuoltolakiin. Tällöin avotyötoiminta on osa mainittuihin lakeihin perustuvaa sosiaalipalvelua, ja sen toteuttamisesta on sovittu avointen työmarkkinoiden työnantajan kanssa.

Avotyötoimintaan on sijoitettu myös muun muassa mielenterveyskuntoutujia. Tästä yleensä mielenterveysyhdistysten järjestämästä toiminnasta ei säädetä missään erityislaissa eikä se ole julkisyhteisön vastuulla.

- 
- **Sosiaalihuoltolain 27 e §:ssä on säädetty, että sen mukainen työtoiminta ei ole työsuhteista.**
  - **Kehitysvammalaissa ei säädetä mitään työtoiminnan oikeudellisesta luonteesta. Kehitysvammaisten työtoimintaa on kuitenkin perinteisesti pidetty ei-työsuhteisena huoltosuhteena.**
  - **Myös mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa on pidetty ei-työsuhteisena.**
-

Tässä oppaassa ei käsitellä työtoiminnan oikeudelliseen luonteeseen mahdollisesti liittyvää problematiikkaa, vaan lähtökohtana pidetään pitkään vallinnutta käsitystä siitä, että työtoiminta jää työsuhteen ulkopuolelle.

### 1.3. Avotyötoiminnan sopimukset

Avotyötoimintaan sijoittaminen edellyttää sopivan työpaikan löytymistä avoimilta työmarkkinoilta. Nykyään järjestelyistä solmitaan pääsääntöisesti kirjallisia sopimuksia, jolloin avotyötoiminnan järjestämisestä vastaava taho (yleensä kunta tai kuntayhtymä) tekee palvelun tuottajan (avointen työmarkkinoiden työnantaja) kanssa sopimuksen. Siinä sovitaan avotyötoiminnan järjestämisestä ja ehdoista. Sopimusneuvotteluissa voi olla mukana myös avotyötoimintaan siirtyvä vammaisen henkilö tai kuntoutuja (jäljempänä vammaisen) ja hänen tukihenkilönsä.

---

**Avotyötoiminnan sopimukset ovat:**

- 1. Avoimien työmarkkinoiden työnantajan ja avotyötoiminnan järjestäjän (lähettävän organisaation) välinen sopimus avotyötoiminnan järjestämisestä työnantajan työyhteisössä.**
- 2. Avotyötoiminnan järjestäjän ja vammaisen henkilön välinen sopimus avotyötoimintaan siirtymisestä.**

---

Sopimuksen sisällöstä riippuen vammaisen henkilön työpanos voi olla työnantajalle ilmainen tai lähettävä organisaatio voi periä työnantajalta vammaiselle henkilölle maksettavan ns. työosuusrahaa vastaavan tai sitä hieman suuremman korvauksen. Avotyötoimintapaikan tarjoava työnantaja ei maksa palkkaa tai korvauksia avotyötoimintaan osallistuvalla. Jossain tapauksissa on kuitenkin sovittu siitä, että työnantaja tarjoaa avotyötoimintaan osallistuvalla esimerkiksi lounaan.

Lähettävä organisaatio järjestää tarpeelliset tukipalvelut mm. työhönvalmentajan palvelun ja maksaa avotyötoimintaan osallistuvalla työosuusrahaa samaan tapaan kuin työtoimintaan työ- ja toimintakeskuksessa osallistuttaessa. Työosuusrahaa saatetaan korottaa avotyötoimintaan siirryttäessä. Avotyötoiminnassa ei makseta palkkaa, koska kyseessä on ei-työsuhteinen työ.

## 1.4. Työosuusraha

Tuloverolain mukaan työosuusrahaa tai vastaavaa avustusta voi maksaa verottomasti kunta, sosiaali- tai terveydenhuolto harjoittava muu julkisyhteisö tai yleishyödyllinen yhteisö. Maksunsaajana voi olla kehitysvammainen, mielenterveyspotilas, päihdehuollon tai muu sosiaalihuollon asiakas. Maksun perusteena on oltava asiakkaan hoidon, kuntoutumisen tai yhteiskuntaan sopeutumisen tukeminen.

Työtoimintaan ja näin myös avotyötoimintaan osallistuville maksetaan perinteisesti työosuusrahaa tai vastaavaa muun nimistä korvausta. Sen suuruus vaihtelee kunnittain ja usein se on sidottu työn vaativuuteen ja henkilön yksilöllisiin kykyihin. Tuloverolain mukaan tällaista korvausta voidaan maksaa tietyin edellytyksin veropaana sosiaalietuutena. Sen enimmäismäärä on keskimäärin 12 euroa päivässä. Jos summa on suurempi, on se kokonaisuudessaan veronalaista tuloa.

Käytännössä työosuusraha on keskimäärin viisi euroa päivässä. Usea avotyötoimintaan osallistuva henkilö on Kelan työkyvyttömyyseläkkeellä ja saa sen ohella myös muita sosiaalietuuksia. Osa kunnista vähentää työosuusrahasta ateriakorvauksen, osa perii ateriakorvauksen erikseen ja osa ei peri sitä lainkaan. Kun ateriakorvaus vähennetään päivittäisestä työosuusrahasta, voi käteen jäävä osuus olla yhdestä kahteen euroa, joskus jopa vähemmän.

## 1.5. Räätelöidyt työtehtävät

Avotyötoiminnassa olevien henkilöiden työtehtävät ovat ko. työpaikan tavallisia työtehtäviä, jotka on yksilöllisesti räätälöity vastaamaan heidän osaamistaan.

Vammainen henkilö tekee työtä yhdessä muiden työyhteisön jäsenten kanssa, työyhteisön normaalissa ohjauksessa. Hänen työskentelyään ja työssä pärjäämistään voi tukea lähettävän organisaation palveluksessa oleva ohjaaja.

Avotyötoiminta on yleensä aina osa-aikaista. Työpäivän pituus on useimmiten noin 5 - 6 tuntia. Osa avotyötoimintaan osallistuvista työskentelee avotyötoimintapaikassa muutamana päivänä viikossa ja loppuajan työ- ja toimintakeskuksessa.

---

Työn räätälöinnin keinoja ovat muun muassa:

- osa-aikatyö; osapäivä, osaviikko
  - yksilöllinen työaikajärjestely
  - työn uudenlainen osittaminen, uudet työnkuvat
  - erilaisten osatehtävien koonti uudeksi työnkuvaksi
  - samanlaisten osatehtävien niputus uudeksi työnkuvaksi
  - työn suorituksen apuvälineet
  - esteettömyys
  - yksilöllinen työhön perehdytys ja opastus
  - selkokieli
- 

## 1.6. Avotyötoiminnasta käynnistyvä työllistymispolku

Avotyötoiminta tulisi nähdä entistä enemmän tavalliseen työelämään tutustumisen ja työyhteisön jäsenyyden kokeilumahdollisuutena. Avotyötoimintavaiheen aikana olisi opittavat uusia taitoja aidossa työympäristössä avoimien työmarkkinoiden työpaikalla, josta onnistumisen myötä siirrytään normaaliin palkkatyösuhteeseen.

Käytäntö on osoittanut, että avotyötoiminnassa olleet henkilöt voivat pärjätä hyvin työsuhteessa, kun he ovat saaneet työhönvalmentajan tukea ja heidän työtehtävänsä, työolosuhteensa ja työaikansa on räätälöity.

Työsuhteista työtä, johon liittyy työhönvalmentajan henkilökohtainen tuki työn etsinnän ja työsuhteen aikana, kutsutaan tuetuksi työksi tai tuetuksi työllistymiseksi. Kysymys on normaalista työsuhteesta. Mallista ei ole säädetty laissa, vaan se on kehittynyt käytännössä.

---

**Avotyötoiminnan jälkeinen työsuhteinen työ olisi suositeltavaa järjestää nimenomaan työhönvalmentajan tukemana, jotta siirtymä olisi sujuvaa sekä vammaiselle henkilölle että työyhteisölle.**

---

Avotyötoimintatehtävät ja sen jälkeiset työtehtävät työsuhteessa ovat tyypillisesti erilaisia avustavia töitä, jotka tukevat muita työntekijöitä varsinaisten ydintehtävien tekemisessä.

Työllistymismahdollisuuksia voi löytyä usealta eri alalta ja myös vammaiset itse ovat kiinnostuneita usean eri alan tehtävistä. Suosituimpia työllistymisalvoja ovat ravitsemispalvelut ja kiinteistöhuolto. Myös kuljetus- ja liikennetyö sekä puhdistuspalvelu kiinnostavat.<sup>2</sup>

Vammaiset, jotka ovat työllistyneet työsuhteeseen avotyötoiminnan jälkeen, tekevät pääosin avustavia työtehtäviä kaupan, ravintolan, hoiva- ja kiinteistöhoidon aloilla. Erilaiset tietokoneella tehtävät työt kiinnostavat: mm. tallennukseen ja arkistointiin liittyvät tehtävät sekä yleensä toimiston ”aputehtävät”. Myös vahtimestarin ja aulatyöntekijän tehtäviin on työllistytty. Nämä tehtävät ovat pitkälti samoja, joita tehdään ei-työsuhteisessa avotyötoiminnassa.

Onnistuneita työllistymispolkuja on kuvattu tämän oppaan toisen luvun käytännön esimerkeissä.

## 1.7. Avotyötoiminnan taloudellisia ulottuvuuksia

Avotyötoiminnan välittömien taloudellisten vaikutusten piirissä ovat avotyötoiminnassa työskentelevä vammainen henkilö, avotyötoiminnan ja tukipalvelut järjestävä organisaatio (useimmiten kunnallinen toimintayksikkö) ja työtä tarjoava avoimien työmarkkinoiden työnantaja.

Avotyötoimintaan osallistuva tekee töitä avoimilla työmarkkinoilla, mutta hän ei saa tekemästään työstä palkkaa vaan työosuusrahan. Työosuusrahan enimmäismäärä on noin 240 euroa kuukaudessa, josta muodostuu noin 2 400 euroa vuodessa. Loma-ajalta ja muilta vapaapäiviltä työosuusrahaa ei makseta. Työosuusraha ei myöskään kartuta henkilön tulevaa sosiaaliturvaa kuten esim. työeläkettä.

Kelan työkyvyttömyyseläkettä saava kehitysvammaisen henkilö voi eläkkeen ohella ansaita työtuloa 713,73 euroa kuukaudessa ilman, että se vaikuttaa hänen eläkkeensä määrään. Eläkkeen ohella voi siis ansaita yhteensä 8 565 euron palkkatuloa vuodessa, mikä on 6 165 euroa enemmän kuin työosuusrahakorvaus. Lisäksi em. palkkasumma kartuttaisi henkilölle tulevaa työeläkettä, eikä hän siten eläkkeellä olisi pelkästään kansaneläkkeen varassa.

Avotyötoiminnassa nyt työskentelevien 2 300 kehitysvammaisen palkkasumma työsuhteisessa työssä voisi näin ollen olla yhteensä noin 20 miljoonaa euroa vuodessa olettaen, että keskimääräinen kuukausiansio on edellä esitetyn esimerkkilaskelman

---

<sup>2</sup> Minun toiveammattini -kysely



mukaisesti 713,73 euroa kuukaudessa. Avotyötoiminnassa olevien vammaisten toimeentulo olisi laskelmaesimerkin mukaan yhteensä noin 15 miljoonaa parempi, jos he olisivat työsuhteessa ja saisivat avotyötoiminnan verottoman työsuusrahan sijasta ansiotuloa.

Edellä mainitusta palkasta maksettaisiin sosiaalikuluna (n 20 %) noin 1 713 euroa/henkilö vuodessa, joka olisi koko em. ryhmän osalta yhteensä 4 miljoonaa euroa vuodessa.

Avotyötoiminnassa tehdään työpaikan normaaleja työtehtäviä. Työtä voidaan näin ollen pitää työpaikalle arvokkaana riippumatta siitä, että vammaisten työkyky vaihtelee yksilöllisesti. Joissakin tapauksissa työnantaja on maksanut avotyötoiminnassa olevan henkilön työpanoksesta korvausta avotyötoimintaan lähettävälle organisaatiolle, joka täten on saanut rahoitusta työsuusrahan maksamiseen. Työnantaja on voinut järjestää vapaan lounasedun.

Työnantajan näkökulmasta työntekijän siirtyminen avotyötoiminnasta työsuhteeseen merkitsee yleensä kustannusten lisäystä palkan takia. Millaista palkkaa avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtyvälle maksetaan ja miten se eroaa aiemmin ehkä lähettävälle organisaatiolle maksetusta korvauksesta, vaikuttaa tietenkin lisäkustannusten määrään. Palkkaa ja muita työsuhteen ehtoja selvitetään tämän oppaan kolmannessa luvussa.

## 2. Kolmetoista tarinaa työllistämisestä

### 2.1. Kuukauden avotyötoimintajakson jälkeen työsuhteeseen

Laboratoriotuotteita valmistava Thermo Fisher Scientific Oy palkkasi 25-vuotiaan Ville Erkkilän kuukauden avotyötoimintajakson jälkeen osa-aikaiseksi kiinteistöhuollon työntekijäksi. Kun kuukaudessa ilmeni, että hän pärjää hyvin räätälöidyissä tehtävissään, pidimme luonnollisena palkata hänet työsuhteeseen, kertoo kiinteistöpäällikkö Harri Patana.

Yli 450 henkilöä työllistävä amerikkalaisomisteinen Thermo Fisher Scientific rekrytoi työkyvyttömyyseläkkeellä olevan Ville Erkkilän oma-aloitteisesti. Yrityksellä oli tarve tehostaa kiinteistöhuoltoaan, josta se vastaa itse. Erkkilän palkkaamisen jälkeen yrityksen kaksi kokoaikaista kiinteistöhuollon työntekijää voivat keskittyä ammatitaitaansa ja osaamistaan vastaaviin vaativimpiin tehtäviin, kun helpommat, rutiini- luonteiset työtehtävät siirtyivät osa-aikaiselle avustavalle työntekijälle.

#### **Työhönvalmentaja auttoi valinnassa ja hoiti työhön perehdyttämisen**

Yritys löysi Ville Erkkilän Vantaan vammaisten työvoimapalvelun kautta. Sen työhönvalmentaja Pia Kangaspunta valitsi hänet yrityksen tarpeisiin sopivaksi työntekijäksi; Erkkilä työskenteli tuolloin Myyrmäen toimintakeskuksen työtoimintaryhmässä tehden mm. erilaisia ulkoaluetehtäviä.

Työhönvalmentaja Kangaspunta myös opetti ja perehdytti Erkkilän työtehtäviinsä kuukauden avotyötoimintajakson aikana Thermo Fisher Scientificin tiloissa Vantaalla. Erkkilän ensimmäisenä työnä oli opetella jätepapereiden ja pahvien poistaminen nelikerroksisen kiinteistön kolmestatoista eri pisteestä keräyslavalle. Sen jälkeen tutustuttiin mm. lamppujen vaihtamiseen, työntekijöiden työhuoneiden muutossa auttamiseen ja pihan kunnossa pitämiseen. Erkkilä puhdistaa talvella mm. rappujen edustat lumesta lapiolla ja harjalla.

- Työhönvalmentajan apu töihin perehdyttämisessä ja liikkumisen opetteluun toimistorakennuksessa oli ensimmäisen kuukauden aikana välttämätöntä. Ville mm. epäili, että hän ei koskaan opi liikkumaan isossa ja moniportaisessa rakennuksessa, kertoo työpäällikkö Patana.

#### **Tuki jatkuu, vaikka työ hoituu itsenäisesti**

Tänä päivänä työhönvalmentaja Kangaspunta käy tapaamassa Erkkilää tukikäyneillä noin kahden kolmen viikon välein varmistaen, että työn sujumista haittaavia ongelmia ei synny.



Kuva: Hannu Lehmusvuori

- Työhönvalmentajan käynnit ovat edelleen tärkeitä. Ville ei tarvitse niitä töiden opetteluun ja tekemisen sujumiseen. Ne hoituvat yhdessä muiden työntekijöiden kanssa, pidämme joka aamu tiimipalaverin päivän töistä. Sen sijaan työhönvalmentajaa tarvitaan muissa käytännön asioissa mm. Villen palkan ja sosiaaliturvan yhteensovittamisessa ja loma-aikajärjestelyissä, Harri Patana toteaa.

Erkkilä tekee kuuden tunnin työpäivää kahtena päivänä viikossa. Hänen toimeentulonsa muodostuu palkan lisäksi Kelan työkyvyttömyyseläkkeestä.

Ville Erkkilän työsopimukset ovat toistaiseksi olleet määräaikaisia. Viimeisin niistä on allekirjoitettu vuoden alussa ja kestää vuoden loppuun. Villen palkkaa Thermo Fisher Scientific on jokaisen uuden työsuhteen sopimisen yhteydessä korottanut.



Kuva: Hannu Lehmusvuori

*Palkkatyö nostaa Ville Erkkilän ansiota niin, että hän voi työnteollaan rahoittaa valokuvausharrastustaan entistä paremmin.*

## 2.2. Pitkä avotyötoiminta johti työsuhteeseen

**Metropolia ammattikorkeakoulu palkkasi 17 vuoden avotyötoimintarupeaman jälkeen Olli Leppäkankaan toimistoapulaiseksi. Leppäkankaalle avotyötoiminnan muuttuminen työsuhteeksi oli tärkeää, koska sen myötä hän koki tulleen tasa-arvoiseksi muiden työntekijöiden kanssa.**

**Olli Leppäkangas, 45,** aloitti avotyötoimintaan sijoitettuna työntekijänä jo vuonna 1995 Metropolian hyvinvointi- ja toimintakyky-yksikössä Munkkiniemessä, joka tuolloin oli Helsingin IV terveydenhoitoalan oppilaitos. Leppäkankaan sijoituksesta sinne vastasi Helsingin tuetun työllistymisen palvelu, jonka asiakas hän sijoitusvuodestaan lähtien on ollut.

Helsingin tuetun työllistymisen palvelun tavoitteena on saada asiakkailleen normaali työsuhde. Leppäkankaan työhönvalmentajat ovatkin useaan otteeseen neuvotelleet Metropolian kanssa työsuhteen solmimisesta ja tarjonneet hänelle mahdollisuutta saada työsuhde muualta; ennen Metropoliaan sijoittamista hän oli jo osoittanut pärjäävänsä normaalissa työelämässä. Hän oli työskennellyt pari vuotta metallialan yrityksessä, suoritettuaan alan ammattikoulutuksen Keskuspuiston ammattiopistossa. Työsuhde kuitenkin päättyi töiden loppumiseen.

### **Yhdenvertaisuus muiden kanssa on tärkeää**

Vuoden 2012 keväällä, 17 vuoden avotyötoiminnan jälkeen, Metropolia solmi Olli Leppäkankaan kanssa määräaikaisen työsuhteen, johon tuetun työllistymisen palvelun työhönvalmentaja neuvotteli TE-toimistosta palkkatuen.

Leppäkankaan esimies, koulutuspäällikkö **Maria Kruus-Niemelä** sanoo, että Metropolia olisi halunnut palkata Ollin jo aiemminkin, mutta esteenä ovat olleet byrokraatia ja työhönvalmentajien jatkuva vaihtuvuus viime vuosien aikana.

- Aina kun olemme päässeet työsuhdeneuvotteluissa vaiheeseen, missä papereita olisi pitänyt ruveta tekemään, työhönvalmentaja on vaihtunut.

Kruus-Niemelä korostaa, että Metropolia on ennen muuta eettisistä syistä halunnut tarjota Ollille avotyötoimintapaikan ja solmia hänen kanssaan työsuhteen.

- Sen jälkeen kun ammattikorkeakoulumme muutettiin osakeyhtiöksi vuonna 1996, niin kiinteistö- ja ruokahuoltopalvelumme ulkoistettiin. Ollin meillä tekemät työt kuuluivat näihin ulkoistettuihin ostopalveluihin, ja kun palveluntuottajat eivät ole halunneet tarjota Ollille töitä, niin me olemme tehneet sen.



Kuva: Hannu Lehmusvuori

*Olli Leppäkankaalta sujuvat niin kopiointi kuin sisäiset postinjakelutehtävät, koska hän hallitsee ne ja nauttii töistään.*

Kruus-Niemelä huomauttaa, että Olli ei ole halunnut lähteä heiltä pois, vaan on ollut tyytyväinen töihinsä ja työympäristöönsä sekä Metropolian kustantamaan ilmaiseksi ateriaan avotyötoiminnan aikana.

Leppäkangas myöntää, että hän on suhtautunut hyvin nihkeästi Metropolista pois lähtöön, eikä siksi ole tarttunut Helsingin tuetun työllistymisen hänelle tarjomiin työsuhdepaikkoihin avotyötoiminnan aikana. - Täällä on ollut tutut työkaverit ja turvallista olla. Kotikin sijaitsee aivan lähellä. Työt ovat olleet monipuolisia.

Avotyötoiminnan muuttuminen työsuhteeksi Metropolissa oli kuitenkin hänelle tärkeää. - Tunnen olevani nyt niin kuin muut työntekijät. Olen kirjoilla täällä ja saan työstäni palkkaa.

Kun Olli Leppäkangas työskenteli avotyötoimintaan sijoitettuna Metropolissa neljänä päivänä viikossa viisi tuntia päivässä, hän sai siitä korvaukseksi Helsingin tuetun työllistymisen palvelulta työosuusrahaa seitsemän euroa päivältä. Työsuhteisena työntekijänä hän saa Metropolialta työehtosopimuksen mukaista palkkaa osa-aikatyöstään, jota hän tekee viitenä päivänä viikossa yhteensä 15 tuntia.

### **Osa-aikatyö hyvä ratkaisu**

Osa-aikatyö on Leppäkankaalle hyvä ratkaisu, koska hän saa Kelan työkyvyttömyyseläkettä, eikä näin ollen voi ansaita työstään palkkaa yli 713,73 euroa ilman eläkkeen menetystä tai sen lepäämään jättämistä.

- Eläke on turvana, jos työt loppuvat.

Leppäkankaan työ Metropolissa koostuu monista erilaisista avustavista tehtävistä. Hän kopioi, vaihtaa kopiokoneisiin kasetteja, auttaa vahtimestaria pöytien kantamisessa, siirtää pulpetteja, jakaa postia työntekijöiden postilaatikoihin, vie postia kirjastoon ja on välillä oppilaitoksen sisääntuloaulan vastaanotossakin.

Työhönvalmentajaansa Leppäkangas tapaa noin kerran kuukaudessa.

- Olli ei tarvitse tukea työtehtäviensä suorittamiseen, vaan toimin ennen muuta hänen tsemppaajanaan: työhyvinvoinnin tukijana ja keskustelukumppanina esimerkiksi asioissa, joista hän ei halua puhua työkavereidensa kesken. Teemme myös kerran vuodessa hänen kanssaan henkilökohtaisen urasuunnitelman, kertoo keväällä Olli Leppäkankaan työhönvalmentajana aloittanut **Kaisu Ylikoski**.

### 2.3. Monilmeisyys auttaa tuloksenteossa

K-kauppiasliitto tahtoo parantaa kehitysvammaisten ihmisten ja K-kauppioiden toisensa löytämistä. Liiton mielestä työyhteisön moni-ilmeisyys auttaa tuloksen teossa ja K-kaupoista löytyy kehitysvammaisille töitä. Työllistämisen avainhenkilöitä ovat työhönvalmentajat.

Useat K-kauppiat ympäri Suomea ovat jo vuosia tarjonneet pysyviä työpaikkoja tai työharjoittelu- ja kokeilumahdollisuuksia kehitysvammaisille työntekijöille. Kaupoissa on monia töitä, joiden tekijöiksi kehitysvammaisten on havaittu olevan hyvin motivoituneita ja sopivia.



*Matti Mettälä tietää, että monissa maissa kehitysvammaisten osallistumisen työelämään on paljon pitemmällä kuin meillä. Parhaat tulokset on saatu siellä, missä on panostettu työllistymiseen työhönvalmentajan tuella.*

Kuva: Heikki Tuuli



- He ovat varsin koulutettuja ja monilla on ammatillisia tutkintoja. Heidän työhön sitoutumisensa on ollut monessa kaupassa esimerkkinä koko työyhteisölle. Samalla on opittu, että työyhteisön moni-ilmeisyys auttaa tuloksen tekemisessä eikä suinkaan haittaa sitä, tietää Keskon konsernijohtoryhmän jäsen **Matti Mettälä**.

### **Työhönvalmentaja on avainhenkilö**

Kehitysvammaisten työntekijöiden osaamista ja merkitystä ei ole Mettälän mukaan tähän mennessä tunnettu tarpeeksi hyvin K-kauppiaskentässä. Tämän vuoksi K-kauppiasliitto on käynnistänyt yhteistyössä Kehitysvammaliitto ry:n kanssa Monenlaisia tuloksentehtäviä -kampanjan vuoden 2012 keväällä.

- Sen keskeinen tavoite on parantaa kehitysvammaisten ihmisten ja K-kauppioiden toistensa löytämistä sekä madaltaa molemmin puolin kehitysvammaisten työllistämisen kynnyksiä. Tavoitteena on aina pystyä tarjoamaan työsuhte, toki yksilöllisesti määräytyvän kokeilu- ja harjoitteluvaiheen jälkeen.

Monenlaisia tuloksentehtäviä -kampanjassa Kehitysvammaliittoon palkattu työhönvalmentaja etsii K-kauppiaille sopivia työntekijöitä paikallisten työhönvalmentajien avulla. Matti Mettälä pitää henkilökohtaisia työhönvalmentajia avainhenkilöinä K-kauppioiden ja kehitysvammaisten työntekijöiden toistensa löytämisessä ja työllistämisen onnistumisessa.

- Työhönvalmentaja auttaa kauppiaita määrittelemään tehtävät, joihin tarvitaan tekijää, ja valmentaa työntekijän suoriutumaan niistä. Hän myös opastaa ja rohkaisee työyhteisöä löytämään yhteisen sävelen uuden jäsenensä kanssa. Hän toimii monin tavoin linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä tukien työntekijää, työnantajaa ja työyhteisöä kaikissa työhön liittyvissä kysymyksissä.

Mettälän mielestä työhönvalmentajan rooli työsopimuksen laadinnassa on myös tärkeä. - Monissa tapauksissa joudutaan etsimään räätälöity ratkaisu, joka koostuu osa-aikatyöstä sekä palkan ja eläketurvan yhtensovittamisesta.

## 2.4. Yhteistyöhankkeella töihin Citymarkettiin

K-kauppiasliitto ja Kehitysvammaliitto ry käynnistivät 2012 keväällä yhteisprojektin kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseksi luomalla työ- ja harjoittelupaikkoja K-kauppoihin. Yksi hankkeen ansiosta työhön päässeistä on helsinkiläinen Marko Kokkonen.

Marko Kokkonen, 43, on yhtä hymyä, kun hän nostelee voi- ja kasvisrasvalaatioita hyllylle Vuosaaren Citymarketin elintarvikeosastolla. Mies on toista päivää töissä uudessa työpaikassaan, ja työn ilo paistaa hänen kasvoiltaan.

- Haaveeni on pitkään ollut kaupan ala, Kokkonen kertoo ja esittelee ylpeänä punaista K-kaupan työasuaan.

Kokkonen suoritti ennen Citymarkettiin pääsyään kolmivuotisen kotitalous- ja kulluttajapalvelun perustutkinnon Keskuspuiston ammattiopistossa ja sai tutkinnon jälkeen työpaikan Lassila & Tikanojalta siivoojana. Hän ei kuitenkaan kokenut alaa omakseen, vaan päätti työsuhteen itse vuoden työrupeaman jälkeen.

### Useampi vuosi avotyöntekijänä

Kokkosella on kokemusta kaupassa työskentelystä useamman vuoden ajalta, hän on työskennellyt mm. Prismassa, Alepassa ja S-marketissa. Työ niissä on kuitenkin ollut avotyötoimintana tehtyä työharjoittelua, josta ei ole saanut palkkaa eikä muita normaalin työsuhteen etuja.

Avotyöpaikat Kokkoselle ovat hankkineet Helsingin tuetun työllistymisen palvelu ja Aula-työkoti, jonka leipomossa hän on edelleen töissä kahtena päivänä viikossa.

Citymarketissa Marko Kokkonen työskentelee kolmena päivänä viikossa kuusi tuntia päivässä. Hänellä on Kelan työkyvyttömyyseläke, eivätkä hänen tulonsa saa ylittää kuukausieläkkeen (713,73 euroa vuonna 2012) määrää ilman eläkkeen menetystä.

### Kauppias haastatteli ja valitsi

Kokkonen pääsi Vuosaaren Citymarkettiin, läpäistyään kauppias **Marko Käkelän** työpaikkahaastattelun. Sen Kokkoselle järjesti **Johanna Kinnunen** Kehitysvammaliitosta. Kinnunen toimii K-kauppiasliiton ja kehitysvammaliiton Monenlaisia tuloksenteikijöitä -työllistämishankkeen työhönvalmentajana.

Kokkoson palkkaamista edesauttoi myös työllistymistä tukeva vuoden palkkatuki.

Kokkoson pari ensimmäistä työpäivää ovat hänen Citymarketin tukihenkilönsä myyjä **Jonna Pitkäsen** mukaan sujuneet ilman kummempia ongelmia.



Kuva: Hannu Lehmusvuori

*Nyt voin pistää rahaa säästöön ja käyttää sitä harrastuksiin, pyöräilyyn ja facebuukkaamiseen, toteaa Marko Kokkonen, joka kertoo saavansa Citymarketissa palkkaa noin 9 euroa tunnilta.*

- Ihan hyvin on mennyt. Tärkeää on muistaa hyllyttää rasvat vanhenemispäivämäärän mukaan, muistuttaa Pitkänen Kokkosta hyllyttämisen lomassa.

Pitkänen kertoo, että Kokkoson töihin kuuluu hyllyttämisen lisäksi avustavia tehtäviä mm. ostoskärkyjen kokoamista ja paikalleen laittamista sekä roskien keräämistä. - Ja puhdasta on Markon jäljiltä ollut.

### **Kukaan ei ole seppä syntyessään**

Johanna Kinnunen, joka toimii Kokkoson työhönvalmentajana työllistymisen alkuvaiheessa, katsoo Kokkosella olevan vielä terävöittämisen varaa työajan käytössä.

- Taukojen pituuteen pitää kiinnittää huomiota. Ne tупpaavat venymään kahvihuoneessa sallittua paljon pidemmiksi. Kinnunen muistuttaa Kokkosta siitä, että työehtosopimuksen mukaan kuuden tunnin työntekijänä hänellä on oikeus kahteen 12 minuutin mittaiseen taukoon työpäivän aikana. Vuosaaren Citymarketin rekrytoinneista vastaava, myymäläpäällikkö **Kristiina Kauppinen** mielestä jokaisella uuteen työpaikkaan tulevalla työntekijällä on työn aloitusvaiheessa petraamisen paikkaa.

- Marko ei tässä suhteessa ole mikään poikkeus.

### **Ohjausoppia työhönvalmentajalta**

Vuosaaren Citymarketin rekrytoinneista vastaavalle myymäläpäällikkö Kristiina Kauppinelle Kokkosen tulo Citymarkettiin oli iloinen yllätys. Hän kuuli asiasta vasta palattuaan kesälomalta. - Meillä on täällä 60 työntekijän joukossa muutama maa-hanmuuttaja, ja Marko rikastuttaa vielä lisää meidän työyhteisöä.

Kauppinen mielestä on kiinnostavaa ja opettavaista nähdä, kuinka työhönvalmentaja toimii myymälässä Kokkosen työhön opastajana. - Meillä ei ole täällä ennestään kokemusta siitä, kuinka ihmistä voi ohjata. Opimme työhönvalmentajalta.

Kristiina Kauppinen kertoo, että henkilökunta on ottanut Marko Kokkosen hyvin vastaan. Marko on tuonut hymyn meidän käytäville.

## 2.5. Oppisopimuskoulutuksessa kohtasivat työnantajan ja työntekijän tarpeet

Kun päiväkotiyrittäjä Tiina Tienhaara palkkasi avotyössä olleen Heidi Taskisen oppisopimustyöntekijäksi vuonna 2010, niin työnantajan ja työntekijän tarpeet kohtasivat. Tuloksekkaan yhteistyön kättilönä ja tukihenkilönä on alusta lähtien toiminut työhönvalmentaja Lahja Leiviskä.

Haukiputaalaisen päiväkoti Wanhan Sahan omistaja ja johtaja Tiina Tienhaara halusi oppisopimustyöntekijän päiväkotiinsa, jotta voisi tutustua oppisopimuskoulutuksen toimivuuteen työllistymisväylänä ja räätälöidä työntekijän työtehtävät päiväkodin tarpeen mukaan. Koulutettava löytyi oululaisen sosiaali- ja terveystalon järjestön, Nuorten Ystävät ry, kautta, joka etsi samaan aikaan työnantajia tuettuun oppisopimuskoulutukseen valituille erityistä tukea tarvitseville henkilölle.

Tiina Tienhaara tunsu järjestön ennestään. Sen kautta hän oli saanut työharjoittelijoita ja tutustunut työvalmennuspalveluihin. Hän luotti Nuorten Ystävien työhön-

---

**Oppisopimuskoulutuksessa tehdään tietopuolisen koulutuksen ohella työsuhteista työtä työpaikalla tavoitteena oppia uusi ammatti. Kysymys on ammatillisesta koulutuksesta. Työpaikan tarjoava työnantaja saa korvausta palkkauskustannuksiin. Oppisopimuskoulutuksen yhteydessä tehtävään työhön voidaan liittää työhönvalmentajan tuki ja tällöin puhutaan tuetusta oppisopimuskoulutuksesta.**

---

valmentajien ammattitaitoon ja otti rekrytointihaastatteluun kaksi päiväkotiin haluavaa ja sopivaa oppisopimuskoulutusehdokasta, jotka työhönvalmentaja Lahja Leiviskä oli hänelle seulonut oppisopimuspaikkaa etsivien joukosta.

Tienhaaraan haastattelussa pidemmän korren veti 35-vuotias Heidi Taskinen. - Hänellä oli selvä motivaatio. Hän oli reipas, ja hänellä oli aiempaa kokemusta päiväkotityöstä, perustelee Tiina Tienhaara.

### **Pääsy päiväkotiin onnenpotku**

Haukiputaan naapurikunnassa lissä asuva Heidi Taskinen oli kolmen vuoden ajan työskennellyt avotyöntekijänä asuinkuntansa kahdessa päiväkodissa. Sitä ennen



*Päiväkoti Wanhan Sahan portailla Heidi Taskinen sekä työhönvalmentaja Lahja Leiviskä ja johtaja Tiina Tienhaara.*

hän oli ollut työtoiminnassa lin työkeskuksessa tehden käsi- ja ompelutöitä. - Pidin toki käsi- ja ompelutöistä, mutta en viihtynyt työkeskuksessa.

Pääsy oppisopimustyöntekijäksi päiväkoti Wanhaan Sahaan oli Heidille onnenpotku, koska hän oli pitkään toivonut oikeata työpaikkaa koko elämäksi. - Avotyötoiminnassa ollessani tunsin olevani ilmaista työvoimaa. Tein hirveästi töitä ja sain vain 170 euroa kuukaudessa korvausta.

### **Ammattitaitoa työhön**

Heidi Taskisen kolmivuotisesta oppisopimusajasta, jonka aikana hän valmistuu toimitilahuoltajaksi, oli tätä haastattelua tehtäessä kulunut jo kaksi kolmannesta. Kokemukset tähänastisesta oppisopimuksen onnistumisesta ovat olleet puolin ja toisin myönteiset.

- Heidin työhön on alkanut tulla ammattitaitoa. Toisena opiskeluvuotena hän on jo alkanut oppia, mitä opiskelusta voi siirtää käytäntöön. Hän on oppinut, missä järjestyksessä työt tehdään: kakkavaipat hoidetaan ensin ja sitten vasta aletaan siivota. Hän pystyy ottamaan vastuuta ja kysyy, jos jokin on epäselvää, kehuu johtaja Tiina Tienhaara.

Heidi nyökyttelee iloisena vieressä. - Kaikki on mennyt hyvin. En ole jäänyt työpäikällä yksin, eikä mitään suurempia ongelmia töissä ole ollut.

Tiina Tienhaara ja Heidi Taskinen ovat molemmat tyytyväisiä siihen, että Nuorten Ystävien työhönvalmentaja Lahja Leiviskä on kulkenut Heidin rinnalla alusta lähtien: hän on opettanut Heidille Haukiputaalle kulkemista bussilla, käynyt hänen kanssaan läpi työelämän pelisääntöjä ja työtehtäviä sekä tutustuttanut työtiloihin ja päiväkodin lapsiin. Hän käy säännöllisesti päiväkodissa tapaamassa Heidiä ja on tämän tukena koko päivän oppisopimuskoulutuksen lähiopetusjaksoilla ammattiopisto Luovissa.

- Koko homma olisi voinut posahtaa ilman häntä ja hänen apuaan. Se, mitä koulussa opetetaan, ei toimi suoraan päiväkodissa. Lahjan kanssa on aina voinut puhua, kun tarvetta on ollut, toteaa Heidi.

### **Työhönvalmentaja suureksi avuksi**

Päiväkodin johtaja Tiina Tienhaara kiittää työhönvalmentaja Lahja Leiviskää avusta, jota hän on tarjonnut työnantajalle. - Hän on selvittänyt viranomaistuet ja auttanut niihin liittyvissä paperihommissa. Hänelle on voinut soittaa aina, jos Kelalle lähetettävissä Heidin eläkkeen lepäämiseen liittyvissä kaavakkeissa tai päiväkodin kuntoutusraahakemuksissa on ilmennyt kysyttävää, tai on ollut muuta Heidiä koskevaa asiaa.

Tiina Tienhaara korostaa, että Kelalta saaduilla tukirahoilla on iso merkitys oppisopimusopiskelijan palkkaukseen. - Tämän tyyppinen opiskelija vaatii panostusta työnantajalta ja työyhteisöltä, ja kynnys palkata madaltuu, kun tukiasiat ovat kunnossa. Tiina Tienhaara uskookin, että viimeisen oppisopimusjakson päätyttyä keväällä 2013, hän voi toteuttaa Heidn haaveen pysyvästä työpaikasta. -Jos työt ja opiskelut sujuvat kunnolla, niin en näe palkkaamiselle mitään estettä.

## 2.6. Järjestelytukea työntekijän työn ohjaukseen

Työnantaja voi saada työolosuhteiden järjestelytukea TE-toimistosta vajaakuntoisen työntekijän ohjaukseen kattaakseen ne kulut, joita yrityksen toiselle työntekijälle ohjauksesta syntyy. Ohjaustuesta on hyötyä erityisesti työllistymisen alkuvaiheessa. Tästä on hyvänä esimerkkinä tamperelaisen kiinteistöalan yrityksen saama tuki kehitysvammaisen Jarmon työn ohjaamiseen.

Tampereella kiinteistöalan yritys sai järjestelytukea Perttulan ammattioppilaitoksesta valmistuneen 20-vuotiaan, Kelan työkyvyttömyyseläkkeellä olevan Jarmon (nimi muutettu) työnohjaukseen kahteen otteeseen: ensin kuukaudeksi, ja jatkettuaan Jarmon työsuhdetta, vielä kuudeksi lisäkuukaudeksi, tosin vasta työnantajan lisäselvityksen jälkeen.

Kun työnantaja haki ensimmäisen tukijakson päätyttyä järjestelytukea kuudelle lisäkuukaudelle, niin paikallisen TE-toimiston virkailija ilmoitti, ettei tuen myöntämiseen ole perusteita. Työnantaja ei tyytynyt virkailijan näkemykseen, vaan teki hänelle yksityiskohtaisen selvityksen, kuinka juuri työnohjauksella voidaan edistää Jarmon työllisyyttä. Selvityksen teossa työnantaja hyödynsi Jarmon työhönvalmentajan ammattiosaamista. - Korostimme, että juuri työllistymisen alkuvaiheessa työntekijä tarvitsee tukea, koska suurimmat työnohjauksen ja työn opetteluun haasteet ovat alussa. Teimme selkeän laskelman, kuinka paljon aikaa ohjaukseen kuluu. Lisäksi esitimme yksityiskohtaisen suunnitelman, millä edellytyksillä Jarmon työ toteutuu, kertoo työhönvalmentaja **Valtteri Rantanen** OmaPolku ry:stä.

Kun asiaa selviteltiin tarkemmin paikallistoimistossa, päädyttiin sittenkin tuen myöntämiseen. Työolosuhteiden järjestelytuesta oli apua Jarmon työllistymisessä, sillä tänä päivänä hän on edelleen työsuhteessa, tosin toisessa alan firmassa.



## 2.7. Uranvaihdolla unelma-ammattiin

**Yli kymmenen avotyövuoden ja yrityskurssiin päätyneen lyhyen työsuhteen jälkeen Marika Kukkohovi on ollut lähes neljä vuotta unelmatyössään Päiväkoti Eväsrepussa Oulussa. Myös työnantaja on tyytyväinen osaavaan ja ahkeraan työntekijäänsä.**

Marika Kukkohovi, 37, hoitaa päiväkodissa hänelle räätälöityjä päiväkotiapulaisen töitä. Hän auttaa lastenhoidossa, kuten esimerkiksi vaatteiden pukemisessa ja riisumisessa sekä välipalan laitossa. Jokapäiväiseen rutiiniin kuuluvat myös siivoustehtävät: hän puhdistaa wc:t ja katsoo, että kaikki paikat jäävät siistiin kuntoon ennen kuin hän sulkee oven perässään ja polkee pyörällään rivitalokotiinsa. - Tämä on unelma-ammattini. Pidän lapsista. Haluan työssäni olla tekemisissä ihmisten kanssa.

### **Oikea palkka tuntuu hyvältä**

Marika Kukkohovilla on vankka kokemus ja koulutus työtehtäviin, joita hän tekee päiväkodissa. Hän on ollut avotyötoiminnassa Oulussa kaupungin päiväkodissa, toimintakeskuksessa ja vanhusten palvelutalossa yhteensä 12 vuotta. Hän on suorittanut ravitsemustyöntekijän ja laitoshuoltajan tutkinnot Oulunseudun ammattioppilaitoksessa.

Avotyövuosinaan hänellä ei ollut työsuhdetta, minkä vuoksi hän sai korvaukseksi työstään vain työosuusrahaa. Viimeisessä avotyöpaikassaan, vanhusten hoitokodissa, hän teki kuuden tunnin työpäivää viitenä päivänä viikossa käytännössä lähes ilmaiseksi. Työosuusraha oli viisi euroa päivässä. Nyt kun hänellä on normaali työsuhde, josta hän saa oikeata palkkaa, se tuntuu hyvältä. - Nyt minua ei aliarvioida. Olen tasavertainen muiden kanssa.

Kukkohovi on osa-aikatyöntekijä. Hän tekee neljän tunnin työpäivää tiistaista perjantaihin. Hänen toimeentulonsa koostuu palkan lisäksi Kelan työkyvyttömyyseläkkeestä, mitä hän pitää hyvänä asiana. - Eläke on turvana, jos työt loppuvat.

### **Arvokas toimistotyökokemus**

Ennen Päiväkoti Eväsreppuun pääsyään Marika Kukkohovi kokeili siipiensä kantavuutta osa-aikaisena kiinteistösihteerinä oululaisessa isännöintiyrityksessä noin puolen vuoden ajan. Työ loppui yrityksen konkurssiin. Marika ei jäänyt kuitenkaan haikailemaan toimistotöiden perään. - Se ei ollut minun juttuni. Minulla oli usein pää kipeänä, en pitänyt yksin työskentelystä.

Myös Marikan työhönvalmentaja **Marja Hämäläinen** Oulun Nuorten Ystävistä katsoo, että töiden loppuminen kiinteistöyrityksessä oli Marikalle hyvä asia. - Hän sai siitä arvokkaan kokemuksen: ala ei sopinut hänelle, työ oli liian haastavaa.

Työpaikan isännöintifirmaan Marika oli saanut Oulun Nuorten Ystävät ry:n kautta. Järjestö oli yhtenä toimijana mukana Kirkon Yhteisvastuukeräyksessä vuonna 2008, jolloin keräyksen kohteena oli kehitysvammaisten henkilöiden saaminen oikeisiin töihin.

### **Osa-aikatyö sopii molemmille**

Päiväkoti Eväsrepun työpaikan Marika hankki itse. Hän otti yhteyttä päiväkotia ylläpitävän Auta Lasta ry:n hallituksen puheenjohtajaan **Marja-Leena Kempaiseen**. Kukkohovi tunsu Kempaisen lapsuudestaan asti, sillä tämä on hänen perhetuttunsa.

Yhteydenottoa seurasivat työpaikkahaastattelu, jossa mukana oli myös työhönvalmentaja Hämäläinen, ja työkokeilu, jonka aikana selvitettiin, mitkä työt soveltuvat Kukkohoville, ja miten työt sujuvat.

- Työt sujuivat hyvin, lapset pitivät hänestä ja työajan räätälöinti sopi päiväkodin tarpeisiin, joten solmimme hänen kanssaan työsuhteen, toteaa Marja-Leena Kempainen, joka toimii Oulun kaupungin hyvinvointikoordinaattorina.

Marika Kukkohovi ei ole tarvinnut työhönvalmentajansa tukea sen enempää työn oppimisessa kuin siinä pärjäämisessäkään Päiväkoti Eväsrepussa. - Kun Marikalla on selkeä tehtäväkuva, päivä ja viikkotyöjärjestys, niin kaikki sujuu hyvin, Marja-Leena Kempainen toteaa.

Työhönvalmentajan roolina onkin ollut toimia Kukkohovin henkisenä tukena sekä sopia työajoista sekä palkan ja eläkkeen yhteensovittamisesta. - Olen yhteydessä Marikaan kerran kuukaudessa. Marika ja työnantaja voivat ottaa yhteyttä aina, kun tarve vaatii, vakuuttaa työhönvalmentaja Marja Hämäläinen.

## 2.8. Kaiken takana on työhönvalmentaja

Osuusliike HOK-Elanto on kehitysvammaisten työllistämisen uranuurtaja Suomessa. Palkakseen siitä, se on saanut täsmätyöntekijöitä ja työyhteisönsä ymmärtämään erilaisuutta. Yritys on myös oppinut tajuamaan työn muokkaamisen merkityksen työntekijöiden työssä jaksamisen tukemisessa ja työhönvalmentajien tärkeyden työhön opastamisessa.

HOK-Elanto on palkannut pääkaupunkiseudulla työhönvalmentajien tukemia kehitysvammaisia palkkatyöhön vuodesta 1996 lähtien. Heidän määränsä on S-markeeteissa ja Prismoissa vaihdellut vuosittain 40:stä 45:een työntekijään. Lisäksi yritys on tarjonnut puolen vuoden siirtymätyöpaikkoja mielenterveyskuntoutujille ja työllistänyt muutamia liikunta- ja näkövammaisia.



Kuva: Kimmo Brandt

*Antero Leväsen mielestä työhönvalmentajien ammattitaitoa pitäisi voida hyödyntää myös pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien työllistämässä.*

- Ilman työhönvalmentajan tukea kehitysvammaisten palkkaaminen ei 1990-luvun puolivälissä olisi ollut mahdollista, toteaa HOK-Elannon henkilöstöjohtaja **Antero Levänen**, joka on alusta lähtien seurannut kehitysvammaisten työllistämistä ja sen onnistumista.

Levänen korostaa, että työhönvalmentajien rooli ja merkitys kehitysvammaisten työllistämisen onnistumisessa ei ole vuosien myötä hiipunut, päinvastoin. - Työhönvalmentajan tuki työn alkuvaiheessa on aivan oleellinen. Työskentelyn edetessä se sitten vähenee ja siirtyy pikkuhiljaa työyhteisölle, jolloin työyhteisö hyväksyy aidommin kehitysvammaisen työntekijän, Levänen analysoi.

### **Työn muokkaamisesta valtavirtaa**

Levänen kertoo, että HOK-Elanto on saanut kehitysvammaisten työllistämisestä kokemuksia, joita voidaan hyödyntää myös koko henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisessä. - Kehitysvammaisten työntekijöiden työn räätälöinnistä olemme saaneet oppia, miten mukautetaan töitä niin, että työntekijä jaksaa työssään eläkeikään asti, eikä jää työkyvyttömyyseläkkeelle. Työn mukauttamisesta - yksinkertaisempien töiden erottamisesta monimutkaisimmasta - on tullut valtavirtaa.

Hiljaista oppimista on Leväsen mukaan tapahtunut myös siinä, että kaikkien ei pidä tehdä kaikkea. Levänen korostaa, että HOK-Elannon on ollut ehkä monia muita yrityksiä helpompi työllistää vammaisia ja muita erityisryhmiä, koska osuusliikkeen omistajina ovat jokapäiväisiä ostoksia tekevät erilaiset ihmiset.

Vammaisten ihmisten palkkaamisella HOK-Elanto haluaa myös kantaa yhteiskuntavastuuta, mikä ei tarkoita hyväntekeväisyyttä, sosiaalista työllistämistä. - Palkkaamiemme työntekijöiden työstä pitää syntyä tulosta. Me olemme siitä vastuussa omistajillemme.

## 2.9. Puheeksiottamisessa kaikki ovat samalla viivalla

**Moni työnantaja pohtii kehitysvammaista työntekijää palkatessaan, miten suhtautua häneen? Miten kommunikoida hänen kanssaan? Mitä kertoa hänestä työyhteisölle? Tampere-talon asiakaspalvelupäällikkö Pekka Mäkisalon mielestä vammaiseen työntekijään pitää suhtautua niin kuin muihin työntekijöihin.**

Tampere-talo palkkasi 28-vuotiaan Sakari Lehdon talon osastoavustajaksi vuonna 2007. Mäkisalolla ei ollut ennen Lehdon palkkaamista kokemusta kehitysvammaisista ihmisistä.

Työyhteisölle hän ei etukäteen kertonut Lehdon vammaisuudesta, vaan sanoi, että töihin tulee uusi työntekijä, Sakari Lehto. - Enhän minä esittelen ketään muutakaan sanomalle esimerkiksi, että meillä on tässä nyt vanha työntekijä.

Mäkisalo korostaa, että hän ei palkannut Lehtoa kehitysvammaisena työntekijänä, vaan työntekijänä, joka tekee hänelle räätälöityjä työtehtäviä. - Ainoa ero suhteessa muihin työntekijöihin oli, että hänellä oli työn aloittamisvaiheessa työhönvalmentaja.

Mahdolliset työpaikalla ja työssä ilmenevät ongelmat Mäkisalo hoitaa kaikkien kanssa suoraan reilusti puhuen. Muutaman kerran hän on joutunut huomauttamaan. - Henkilökohtaisesti minua hämmästyttää se, että arastellaan sanoa suoraan. Pelätäänkö sitä, että loukataan tunteita?

Mäkisalon mielestä työnantajan ei pidä katsoa läpi sormien, jos työntekijän työnteossa tulee ongelmia, vaan pitää pohtia, voidaanko ongelmien suhteen tehdä jotain.



Kuva: Alpo Väänänen

*Tampere-talon asiakaspalvelupäällikkö Pekka Mäkisalon ase mutkattomaan yhteistyöhön osastoavustaja Sakari Lehdon ja muiden alaistensa kanssa on suora puhe.*

## 2.10. Tahto vie läpi työllistymisen esteiden

Markku Lindforsin tie työelämään tutustumisjaksolta lähetin toimeen on kestänyt yli kymmenen vuotta Helsingin opetusvirastossa. Se on vaatinut työllistymisen eri osapuolilta vahvaa tahtoa. Markulta itsensä kouluttamista, opetusvirastolta ja henkilöstökeskuksesta erilaisia työllistämiskeinoja ja tuetun työllistymisen palvelulta tukea.

Markku Lindfors, 28, sai ensikosketuksen työelämään vuonna 2000 käydessään peruskoulua Helsingin Solakallion harjaantumiskoulussa. Hän pääsi työelämään tutustumis- eli TET-jaksolle Helsingin kaupungin opetusvirastoon.

Virastossa miellyttiin Markku Lindforsin työtyyliin ja persoonaan niin, että hänet palkattiin neljänä seuraavana kesänä kesätyöntekijäksi. Lindfors pääsi opetusvirastoon myös ammattiopintoihinsa liittyneeseen työharjoitteluun. Hän näet lähti peruskoulun kymppiluokan jälkeen opiskelemaan Keskuspuiston ammattiopiston kolmivuotista sosiaali- ja terveystalouden valmentavaa koulutusta.

### Työharjoittelua, työelämävalmennusta ja oppisopimuskoulutusta

Työt opetusvirastossa jatkuivat opiskelun jälkeenkin: vuonna 2007 Markku Lindfors pääsi sosiaalihuoltolain mukaiselle kuntoutus- ja työhönvalmennusjaksolle opetusvirastoon avustavaksi vahtimestariksi tehden kuusituntista työpäivää.



*Kun Markku Lindfors sai lähetin toimen, niin samalla toteutui hänen pitkäaikainen haaveensa: hän luopui kokonaan 20-vuotiaana saamaansa Kelan työkyvyttömyyseläkkeestä.*

Palkkaa hän sai valmennusjaksolta 22 euroa päivältä. Palkan maksoi Kotelotyö-työkeskus, jolta Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen palvelun työhönvalmentaja **Saara Hertteli** hankki valmennusjakson kaupungin ostopalveluna. Hertteli on toiminut vuodesta 2005 Markun työhönvalmentajana.

Työllisyysputki opetusvirastossa jatkui valmennusjakson jälkeen kaksivuotisella mukautetulla virastomestari-avustajan oppisopimuskoulutuksella. Sen teoriaosuuden Lindfors suoritti julkisen hallinnon kehittämis- ja koulutuskeskuksessa HAUSissa.

---

**Helsingin kaupungin henkilöstökeskus on vuonna 2008 laatinut virastojaan ja laitoksiaan varten vammaisten henkilöiden työllistämistä koskevan ohjeen, jossa mm. esitetään, että virastot ja laitokset valitsivat tehtävään vammaisen henkilön, kun hakijana on kaksi muutoin samanarvoista hakijaa.**

---

Oppisopimuskoulutuksen hänelle keksivät ja neuvottelivat työhönvalmentaja Hertteli ja Markku Lindforsin sen hetkinen lähiesimies, kouluviraston palveluesimies **Eija Joensuu**. Koska oppisopimuskoulutus on työsuhteista työtä, niin työhönvalmentaja Hertteli huolehti siitä, että Lindforsin 20-vuotiaana saama Kelan työkyvyttömyyseläke jäi lepäämään koulutuksen ajaksi, ja että hän sai Kelalta korotettua vammaistukea työehtosopimuksen mukaisen palkan lisäksi. Palkan hänelle maksoi Helsingin kaupungin henkilöstökeskus, koska opetusvirastolla ei ollut oppisopimuskoulutukseen tarvittavaa tointa tarjolla.

### **Vahvaa sitoutumista**

Markku Lindforsin valmistuttua virastomestariavustajaksi, opetusvirastolla ei ollut edelleenkään tarjota hänelle suoraan työpaikkaa, koska se ei anomuksesta huolimatta ollut saanut toimen perustamiseen tarvittavaa rahaa kaupungin budjetista. Virasto jatkoi Markun työllistämistä kuitenkin useilla määräaikaisilla työrupeamilla siten, että työsuhteen solmijana ja palkan maksajana toimi edelleen kaupungin henkilöstökeskus.

Lopulta vuoden 2011 alussa toteutui Lindforsin ja opetusviraston yhteinen unelma: kaupunki myönsi opetusvirastolle määrärahan lähetin vakituisen toimen perustamiseen. - Koimme Markun työpaikan vakinaistamisen erittäin tärkeänä, vaikka jouduimme opetusvirastossa säästöyistä samaan aikaan vähentämään henkilökuntaa. Haluamme olla mukana toteuttamassa Helsingin kaupungin tavoitetta edistää vammaisten työllistymistä ja positiivista erityiskohtelua, sanoo Markun esimies, opetus-

viraston kehittämisjohtaja **Paula Sermilä**. Hänen ohellaan Markun työllistämiseksi toimi vahvasti sen aikainen kaupungin apulaiskaupunginjohtaja, jonka alaisuuteen mm. opetusasiat kuuluivat.

Vaikka Markku Lindforsin toimen nimikkeenä on lähetti, niin hänen työtehtävänsä koostuvat yksilöllisesti rakennetusta monipuolisesta työnkuvasta. Hänen tehtäviinsä kuuluu mm. viraston asiakkaiden neuvontaa, vierailijoiden saattamista talon työntekijöiden luokse, eri kerrosten ovien avaamista tietokoneen avulla, postituksessa avustamista, erilaisia järjestelytehtäviä sekä viherkasvien hoitoa.

## 2.11. Apuvälineillä voitetaan esteet

**Vammaisen henkilö voi olla täysin työkykyinen, kunhan käytetään hyväksi erilaisia teknisiä tai muita apuvälineitä sekä luovaa ongelmanratkaisua. Tästä on hyvänä esimerkkinä se, kuinka kuuroudesta johtuvat kommunikointiongelmat ylitettiin vaasalaisessa Carfix Wasassa.**

Vanhoja ja uusia autoja huoltava sekä ehostava Carfix Wasan omistaja ja toimitusjohtaja **Viking Hjort** otti kuuron **Tom Haglundin** työkokeiluun vuonna 2004. Työn opettelu alkuvaiheessa Tomilla oli päivittäin apunaan työpaikalla viittomakielen tulkki. Hänen apunsa ei ollut kuitenkaan riittävä, vaan tarvittiin muita tukikeinoja työhön oppimiseen tarvittavien tietojen välittämiseen.

- Meillä on 11 erilaista autojen hoito-ohjelmaa, joissa kussakin on useita työvaiheita, parhaimmillaan jopa kymmenen. Useille työvaiheille ei ollut olemassa viittomia, Hjort kertoo.

Haglundin työhönvalmentaja vaasalaisesta työhönvalmennusta tuottavasta Jupiter-säätiöstä ratkaisi em. ongelman kuvaamalla eri automerkkien työvaiheet ja kokoomalla kuvista töiden opastuskansiot. Tämän jälkeen kuvien katsomista varten tehtiin yksinkertainen tietokoneohjelma, jonka avulla Haglund pystyi helposti poimimaan ja katsomaan kulloinkin tarvittavan työhönopastuksen tietokoneelta.

Hjort havaitsi hyvin nopeasti, että autoista kiinnostunut Tom Haglund on työssään todellinen lahjakkuus. Hän ylensi tämän muutaman työvuoden jälkeen työpäälliköksi.

- Hän otti automaattisesti vastuuta uusista työntekijöistä ja ohjasi heitä töiden opettelussa.



Haglundin ja hänen työkavereidensa välistä kommunikointia ja yhteistyötä ei ole haitannut se, että kukaan työkavereista ei osaa viittomia, koska heidän välilleen on syntynyt ymmärrettävä tapa viestiä käsillä ja eleillä tarpeen mukaan.

Viking Hjort on lopettanut yrityksensä toiminnan tämän haastattelun jälkeen vuoden 2012 alussa. Tom Haglundilta eivät työt alalla kuitenkaan loppuneet, vaan hän sai heti työsuhteensa loputtua töitä toisesta autofiksausyrityksestä.



*Tietokonepohjainen avustushjelma käynnisti Tom Haglundin uran autofiksauksen ammattimiehenä, jolla on kysyntää työmarkkinoilla.*

## 2.12. Luottamusmieheltä saa apua

HOK-Elannon pääluottamusmies Harry Vainio toivoo, että työhönvalmentajien tukemat osatyökykyiset työntekijät järjestäytyisivät ammattiliittoihin, jolloin heidän edunvalvontansa tehostuisi ja asemansa työyhteisössä olisi aiempaa normaalimpi.

Kaupan alan työehtosopimus on antanut mahdollisuuden osatyökykyisten palkausjousto sen piiriin kuuluvissa yrityksissä, koska sopimuksessa on mainittu, että sen mukaiset palkat koskevat vain täysin työkykyisiä henkilöitä. HOK-Elannon henkilöstöryhmien keskuudessa on pääluottamusmies Harry Vainion mukaan keskusteltu osatyökykyisten työntekijöiden, erityisesti kehitysvammaisten palkkojen kirjavuudesta.

- Tärkeää olisi, että saataisiin selkeästi yhtenäiset perusteet palkoille. Osatyökykyisten työehtosopimus ei olisi kuitenkaan hyvä ratkaisu, koska heidät on palkattu kauppoihin tekemään siellä jo oikeasti olevaa työtä. Ei niitä töitä ole vajaakuntoisia varten keksitty.

---

**Luottamusmiehen valinta perustuu työehtosopimukseen. Jos työntekijöillä ei ole luottamusmiestä, voivat he eräin edellytyksin valita ns. luottamusvaltuutetun.**

---

### **Luottamusmies pyydettyessä työsopimusneuvotteluun**

Työhönvalmentajien tukemien osatyökykyisten palkat neuvotellaan HOK-Elannon marketeissa marketpäällikön, työntekijän ja työhönvalmentajan kesken. Luottamusmiehet eivät ole näihin neuvotteluihin osallistuneet, eikä HOK-Elannon henkilöstöjohto ole käynyt luottamusmiesjohdon kanssa keskusteluja tai neuvotteluja osatyökykyisten työehdoista.

- Tuetusti työllistyneet vajaakuntoiset eivät itsestään selvyutenä kuulu luottamusmiesten edunvalvonnan piiriin, koska he eivät juuri ole liittyneet ammattiliittoon, Harry Vainio toteaa.

Hän huomauttaa, että mikään ei kuitenkaan estä luottamusmiestä olemasta mukana osatyökykyisten työsopimusneuvottelussa, vaikka tämä ei olisikaan ay-liikkeen jäsen, jos vain työhönvalmentaja ja työpaikan esimies pyytävät. Toisaalta hän toivoo, että työhönvalmentajien tukemat osatyökykyiset työntekijät liittyisivät ammattiliittoon, jolloin heidän edunvalvontansa tehostuisi.

### Yksilöllisesti räätälöidyt palkat

Pääkaupunkiseudulla toimivan Helsingin Osuuskauppa Elannon S-marketseissa ja Prismoissa työskentelee tällä hetkellä noin 40 - 45 työhönvalmentajien tukemaa kehitysvammaista työntekijää. Suurin osa heistä hyllyttää tavaroita ja hoitaa pullonpautusta tai tekee muita järjestelytehtäviä S-marketseissa ja Prismoissa.

Työntekijöille maksetaan yksilöllisesti räätälöityä palkkaa, jonka lähtökohtana on kaupan alan työehtosopimus. Sitä kuitenkin sovelletaan niin, että otetaan huomioon työtehtävät, työpanos ja sosiaalietuudet. Palkan lisäksi jotkut saattavat saada työsuhte-etuna lounaan. Lähes kaikki S-markettien ja Prismojen tuetusti työllistyneet työntekijät saavat Kelan työkyvyttömyyseläkettä. Muutamilla on eläke lepäämässä.

---

**Kaupan työehtosopimuksessa on aiemmin ollut määräys, jonka mukaan työehtosopimusta sovelletaan vain täysin työkykyisiin työntekijöihin. Voimassa olevassa työehtosopimuksessa ei rajausta enää ole.**

---



Kuva: Hannu Lehmusvuori

*Luottamusmies voi olla mukana ammattiliittoon kuulumattoman vajaakuntoisen työntekijän työehtosopimusneuvottelussa, jos esimies ja työvalmentaja niin haluavat, sanoo Harry Vainio.*

## 2.13. Kuntatyönantajan näkemyksiä

**Avotyötoiminnasta palkkatyöhön pääseminen voi olla kunnissa vaikeaa. Kuntasektori ei tunnista vammaisia ja osatyökykyisiä työllistettävänä. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen käsitteet ovat kunnille ongelmallisia. Avotyötoiminta ja tuettu työ sekoitetaan hyvin usein kunnissa keskenään.**

- Tuettu työ -käsite koetaan kunnissa hämmentäväksi, koska siinä puhutaan tukityöllistämisestä, joka on käsitteenä liian lähellä kunnan järjestämää palkkatukityöllistämistä, toteaa Hämeenlinnan henkilöstöjohtaja **Raija Hätinen**.

Avotyötoiminnassa olevien työllistymistä kunnissa voivat hankaloittaa Hätisen mukaan myös heidän tarvitsemansa työn muokkaus.

- Kuntasektori on selkeästi painottunut koulutetun väen työpaikaksi. Eri ammattiryhmien välissä olevat tehtävät, joita kukaan ei ehdi tehdä, pitäisi tunnistaa ja nähdä uutena työtehtävänä, josta voisi maksaa palkkaa.

### **Työehtosopimuksista ongelmia**

Myös kunnalliset työehtosopimukset hankaloittavat avotyötoiminnasta palkkatyöhön siirtämistä. Suurin ongelma Hätisen mielestä on räätälöidyn työn palkan määrittäminen, sen suhteuttaminen kunnallisten työehtosopimusten palkkahinnoitteluun ja töiden vaativuuden arviointiin. - Kun puhutaan hyvin räätälöidystä työstä ja osatyökykyisestä henkilöstä, niin kolmen kuukauden harjoittelujakson jälkeinen minimipalkka 1 552 euroa kuukaudessa saattaa kuitenkin kuntatyönantajan näkökulmasta olla liikaa.

### **Palkan ja eläkkeen yhteensovitus sopisi**

Hätisen mukaan kuntatyönantajille sopisi hyvin malli, jossa vammaisen työntekijä tekee räätälöityä osa-aikatyötä ja saa samaan aikaan työkyvyttömyyseläkettä. Työaika on siis oltava sen pituinen, että siitä saatava ansio ei ylitä eläkkeensaajan ansaintarajaa. - Työehtosopimus ei salli teettää osa-aikapalkalla kokoaikatyötä. 713 euroa, jonka työntekijä voi ansaita eläkkeen päälle, on hyvin lähellä 50 prosenttisen työajan palkkaa.

Vammaisten palkkatyöhön työllistämistä kunnissa voisi edesauttaa myös vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseen tarkoitettu kunnassa "keskitetty ja korvamerkitty palkkavarauus". Tällöin kunnallinen yksikkö saisi työntekijän ikään kuin ilmaiseksi, kun palkka ei rasita sen omaa kustannuspaikkaa.

Elinkeinoelämässä tällaisia keskitettyjä työkykybudjetteja on jo sovelluttu useissa yrityksissä. Yrityksen yhteisestä työkykybudjetista subventoidaan osastoille tai toimintayksiköille koituneita vammaisten ja osatyökykyisten työssä jatkamisen ja rekrytoinnin ylimääräisiä kustannuksia.

---

# **B** Työlainsäädännön periaatteita ja tuet työsuhteeseen

---

## 3. Työlainsäädännön pääperiaatteet

### 3.1. Yleistä

Avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtyminen merkitsee muutosta sekä työtä tekevän vammaisen että työtä tarjoavan työnantajan asemaan. Avotyötoiminnan aikana ei ole maksettu palkkaa eikä työlainsäädäntöä ole tarvinnut noudattaa. Seuraavassa tarkastellaan erityisesti sitä, miten työnantajan asema muuttuu työsuhteeseen siirryttäessä, ja mitä kaikkea on syytä ottaa huomioon työsopimusta solmittaessa.

Avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtymisen jälkeen työlainsäädäntö tulee täysimittaisesti noudatettavaksi. Tämän lisäksi työnantajan tulee ottaa huomioon muun muassa verotukseen ja työnantajan sosiaaliturvamaksuihin liittyvät velvoitteet. Nekin tulee täyttää kuten missä tahansa työsuhteessa.

#### Työnantajan näkökulma

Käytännössä työnantaja kiinnostaa työsuhteisen työn kustannukset ja miten ne mahdollisesti kohoavat, jos avotyötoiminnassa oleva henkilö palkataan työsuhteeseen. Kustannusvaikutus riippuu useasta eri seikasta:

- Onko työnantaja maksanut avotyötoimintalaisen työpanoksesta hänet lähettäneelle yksilölle vai ei, ja mikä mahdollisen korvauksen suuruus on ollut?
- Mikä on työsuhteisesta työstä maksettavan palkan suuruus? Siihen vaikuttaa pääosin noudatettavan työehtosopimuksen sisältö. Eräillä aloilla on mahdollista sopia palkasta yksilöllisesti, mikäli työntekijän työkyky on alentunut. Osatyökykyisen työntekijän palkka voi näin ollen olla alempi kuin työpaikan muiden työntekijöiden ja työehtosopimuksen mukainen palkka. Tässä on huomattava, että vajaakuntoisuus ja vammaisuus ei automaattisesti tarkoita osatyökykyisyyttä.

Lopullisiin kustannuksiin vaikuttavat myös työnantajan mahdollisesti yhteiskunnalta saamat tuet palkkaukseen.

#### Työntekijän näkökulma

Työsuhteeseen siirtyminen vaikuttaa myös avotyötoimintalaisen elämään. Merkittävä taloudellinen kysymys on palkan vaikutus sosiaaliturvaan. Sekä kansaneläkkeen että työeläkkeen ohella voi ansaita tuloja kunkin eläkejärjestelmän ansaintarajan mukaan. Eläkkeen rinnalla voidaan siis tehdä työtä ja ansaita palkkaa tietty

määrä sen vaikuttamatta eläkkeen maksuun. Jos ansaintaraja ylittyy, vaikuttaa se kuitenkin eläkkeen maksamiseen. Työkyvyttömyyseläke voidaan jättää myös lepäämään, jolloin ansaintarajaa ei ole.

Jokaisen työsuhteeseen siirtyvän on syytä etukäteen selvittää eläkkeen tai muun mahdollisen sosiaalietuuden maksajalta, miten tuleva työansio vaikuttaa etuuksiin. Päätös kiinnostuksesta työsuhteeseen työhön on tehtävä tämän jälkeen. Jos eläkkeellä oleva haluaa tehdä työtä eläkkeen ohella, se on mahdollista. Lisätietoja löytyy kansaneläkelaista, työntekijän eläkelaista ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluun edistämisestä annetusta laista.

Työsuhteinen työ tuo mukanaan työntekijän velvoitteet ja täysimittaisen työntekijäaseman. Vaikka avotyötoimintaan olisi jo osallistuttu samassa työpaikassa ja saman työyhteisön jäsenenä, voi työsuhteeseen siirtyminen kuitenkin olla suuri muutos. Sen vuoksi on hyvä, jos siirtymävaiheessa työntekijää, työn tekemistä ja työyhteisöä olisi tukemassa tuetun työllistymisen mallin mukainen työhönvalmentaja.

### **3.2. Työlakien noudattaminen**

Avotyötoiminnassa työpaikan tarjonnan työnantajan noudatettavaksi on työlaeista tullut ainoastaan työturvallisuuslaki. Sitä sovelletaan työtoimintaan, vaikkei kysymys ole työsuhteisesta työstä. Näin ollen työnantajan työturvallisuusvelvoitteet eivät muutu, kun avotyötoimintaan osallistunut henkilö siirtyy työsuhteeseen. Työturvallisuusvelvoitteita selvitetään jäljempänä kohdassa 3.6.

Muut työlait eivät sitä vastoin tule sovellettaviksi, ellei kysymys ole työsuhteesta. Tämä tarkoittaa sitä, että avotyötoimintaan osallistuneen siirtyessä työsuhteeseen, tulee työnantajan noudatettaviksi suuri joukko työlakeja samalla tavoin kuin kenen tahansa muun työntekijän kohdalla.

Työlainsäädäntö on pääosin pakottavaa, mikä tarkoittaa sitä, että lain säännöksen sisällöstä ei voida sopia tai päättää toisin työntekijän etuja heikentäen. Työntekijän etuja heikentävä sopimus on mitätön riippumatta siitä, tehdäänkö se työsuhteesta solmittaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana. Työlainsäädännön tarkoituksena on suojata työntekijää. Näin ollen työntekijälle voidaan aina antaa parempia etuja kuin mitä laissa säädetään.



### 3.3. Erityissuojaa

Vammaisen työntekijä on saman työoikeudellisen suojan piirissä kuin kaikki muutkin työntekijät, eikä heitä varten ole säädetty erityislakeja. Vammaisia suojataan erityissäännöksin. Työntekijän asettaminen ilman hyväksyttävää syytä eri asemaan muun muassa terveydentilan tai vammaisuuden vuoksi on kielletty.

Toisaalta positiivinen erityiskohtelu on sallittu. Työnantaja voi siis parantaa erityisesti heikossa asemassa olevien työnhakijoiden tai työntekijöiden asemaa tavoitteena yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen. Muun muassa liikuntavammaisen työntekijän autolle voidaan järjestää pysäköintipaikka työpaikan välittömästä läheisyydestä, vaikka toinen työntekijä joutuisi luopumaan omasta pysäköintipaikastaan. Samoin näkö- tai kuulovammaisen työtä voidaan järjestellä niin, ettei siihen kuulu työtehtäviä, joita on mahdotonta suorittaa näkö- tai kuulovamman vuoksi, vaikka tällaiset työtehtävät normaalisti kuuluisivatkin muiden samaa työtä tekevien toimenkuvaan.

### 3.4. Työnantajan velvoite työolojen mukauttamiseen

Työnantajan on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kun arvioidaan tätä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua kohtuullisuutta, otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

Arvio toimien kohtuullisuudesta on aina tehtävä tapauskohtaisesti, ja työnantajan tulee aina selvittää mahdollisuudet mukautusten toteuttamiseen. Kysymykseen voi tulla muun muassa työn yksilöllinen jaksotus, luiskan asentaminen portaikkoon pyörätuolilla kulkua varten ja työpaikkahaastattelun järjestäminen esteettömässä paikassa. Myös erilaiset apuvälineet, kuten induktiosilmukka ja ruudunlukuohjelma voivat olla kohtuullisia mukautuksia.

### 3.5. Työsopimuksen solmiminen

Yleensä avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtyvät ovat täysi-ikäisiä. Työsopimuksen solmiminen ei kuitenkaan edellytä työntekijän täysi-ikäisyyttä, vaan työsopimuksen voi solmia 15 vuotta täyttänyt henkilö. Hän voi myös itse irtisanoa ja purkaa sopimuksensa. Työntekijän kelpoisuuteen solmia työsopimus ei vaikuta myöskään hänen

terveydentilansa eikä edes se, että hänelle olisi määrätty edunvalvoja tai että hänet olisi julistettu vajaavaltaiseksi. Näistä toimintakelpoisuuden rajoituksista huolimatta henkilö on kelpoinen solmimaan, irtisanomaan ja purkamaan työsopimuksen.

Työsopimus on työsopimuslain mukaan vapaamuotoinen, mutta se on syytä aina solmia kirjallisesti. Muussa tapauksessa työnantajan joutuu antamaan erillisen kirjallisen selvityksen työnteen keskeisistä ehdoista työsopimuslain mukaan.

### **3.6. Määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva työsopimus**

Työsopimuslain mukaan työsopimus tulee pääsäännön mukaan solmia aina toistaiseksi. Määräaikainen työsopimus edellyttää perusteltua syytä. Tämän syyn on liitettävä teetetävään työhön, ja syyn on osoitettava, että työnantajalla ei ole tehtävään pysyvää työvoiman tarvetta. Perusteena voi näin ollen olla sijaisuus, ruuhkahuipun tasaaminen, projektiluonteinen työ, kausiluonteisuus tai muu vastaava syy. Perusteena voi olla myös sellaisen työtehtävän suorittaminen, jota ei määräaikaisuuden päätyttyä enää teetetä.

Työntekijän vammaisuus, vajaakuntoisuus tai hänen työkyvyssään mahdollisesti oleva vajavuus ei ole laissa tarkoitettu perusteltu syy, vaan määräaikaisen työsopimuksen solmimismahdollisuutta on aina arvioitava työtehtävän näkökulmasta. Jos kuitenkin työntekijä aidosti omasta aloitteestaan ja omista lähtökohdistaan haluaa sitoutua sopimukseen ainoastaan määräajaksi, ei määräaikaisuuteen tällöin vaadita muuta perustetta.

Määräaikainen työsopimus ei ole samalla tavoin irtisanottavissa kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, vaan se velvoittaa puolin ja toisin koko sopimuskauden. Määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin purkaa erittäin painavasta syystä samalla tavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Perusteen on oltava vakava toisen osapuolen käyttäytyminen, jonka johdosta työntekoa ei ole enää mahdollista jatkaa.

Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan siitä sovittaessa liittää irtisanomislauseke. Voidaan sopia, että: "Työsopimus on voimassa 31.3.2013 saakka, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota". Tällaisesta yhdistetystä työsopimuksesta ei ole laissa säädetty, mutta sitä pidetään sallittuna. Määräaikaisuuden perusteen on näissäkin tapauksissa oltava lain mukainen. Ehto antaa mahdollisuuden sekä työnantajalle että työntekijälle irtaantua sopimuksesta samoilla perusteilla ja samaa menettelyä noudattaen kuin toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta irtisanottaessa.

### 3.7. Yksityisyyden suoja

Työsopimusta solmittaessa ja jo sitä ennen työnantajan on syytä kiinnittää huomiota yksityisyyden suojaa työelämässä koskevaan lakiin. Sen mukaan työnantaja ei saa vapaasti käsitellä työnhakijan eikä työntekijän terveydentilatietoja. Työnhakijan ja työntekijän terveydentilatiedot tulee kerätä työnhakijalta tai työntekijältä itseltään tai heidän kirjallisella suostumuksellaan muualta. Lisäksi tietojen käsittelyyn on oltava laissa säädetty peruste; tietoja ei saa käsitellä mistä syystä tahansa.

Jos työnantaja kerää tietoja työnhakijan terveydentilasta muulta kuin työnhakijalta itseltään, esimerkiksi työnhaussa avustavalta työhönvalmentajalta, on tähän oltava työnhakijan kirjallinen suostumus. Jos työnhakija on itse työhönvalmentajan ohella läsnä tilaisuudessa, jossa tiedot kerätään, voidaan kuitenkin katsoa luvan tietojen luovuttamiseen olevan, ellei mitään muuta tule esille.

### 3.8. Työsuhteen ehdot

Työsopimukseen voidaan ottaa sopimusvapauden nimissä osapuolten haluamia ehtoja, elleivät ne ole lain, työehtosopimuksen tai hyvän tavan vastaisia. Usein käytössä on valmiita työsuhtesopimuslomakkeita, joihin vain täytetään tarvittavat tiedot.

Sovituilla ehdoilla on merkitystä työsuhteen aikana. Jos esimerkiksi työnkuvasta tai työnteonpaikasta on sovittu tarkasti ja yksityiskohtaisesti työsuhtesopimuksessa, ei työnantaja voi yleensä työnjohtovallallaan työsuhteen aikana määrätä asiasta muuta.

### 3.9. Koeaika

Sekä määräaikaiseen että toistaiseksi voimassa olevaan työsuhtesopimukseen voidaan liittää koeaika, jos siitä sovitaan. Koeajasta säädetään työsuhtesopimuslaissa. Koeajan tarkoituksena on varata molemmille osapuolille aikaa harkita, sitoutuvatko he sopimusuhteeseen vai eivät. Koeajan kuluessa molemmat osapuolet voivat päättää työsuhtesopimuksen purkamalla ilman normaaleja työsuhtesopimuksen purkuperusteita. Purkuperuste ei saa kuitenkaan olla epäasiallinen tai syrjivä. Koeajasta on siis aina sovittava. Jos työnantaja sitoo työehtosopimus, jossa todetaan, että työsuhtesopimukseen liittyy aina koeaika, on työnantajan työsuhtesopimusta solmittaessa ilmoitettava siitä työntekijälle. Muussa tapauksessa ei työnantaja voi vedota koeaikaan.

Koeaika sijoittuu työsuhteen alkuun ja se voi olla kestoaltaan enintään neljä kuukautta. Jos työnantaja on järjestänyt työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Sellaisissa määräaikaisissa työsuhteissa, jotka ovat kahdeksaa kuukautta lyhyempiä, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Esimerkiksi kuuden kuukauden pituisessa työsuhteessa, koeaika voi olla enintään kolmen kuukauden pituinen.

Laissa ei ole otettu kantaa siihen, voidaanko koeaika sopia, vaikka työsuhdetta olisi edeltänyt työsuhteen ulkopuolelle jäävä työskentelyjakso, esimerkiksi avotyötöiminta. Koeajan tarkoituksena on selvittää muun ohessa työntekijän kykyä selviytyä työstä. Jos tämä on voitu selvittää jo ennen työsuhdetta, ei koeajalle välttämättä ole enää tarvetta.

### 3.10. Työehtosopimukset

Työehtosopimuksilla on käytännössä merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Kaikki euromääräiset etuudet perustuvat nimenomaan työssä sovellettavaksi tulevaan työehtosopimukseen - tai sen puuttuessa työsopimukseen. Työlaeissa ei säädetä esimerkiksi vähimmäispalkan euromäärästä.

Työnantajan velvollisuus noudattaa työehtosopimusta voi perustua joko työehtosopimuslakiin tai työsopimuslakiin.

Yksittäinen työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jos hän kuuluu jäsenenä työnantajaliittoon, ja jos tämä liitto on solminut työehtosopimuksen työntekijäliiton kanssa. Työnantaja voi myös itse solmia työehtosopimuksen, mutta vastapuolella solmijana tulee aina olla työntekijäliitto, jonka säännönmukaisiin tehtäviin kuuluu työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Näissä tapauksissa työnantaja on sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella. Myös työntekijä, joka kuuluu jäsenenä työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon, on velvollinen noudattamaan sen solmiman työehtosopimuksen määräyksiä.

Jotta työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä olisi järjestäytyneisyydestään riippumatta lähtökohtaisesti samanlaiset työsuhteen ehdot, on työehtosopimukseen sidotun työnantajan velvollisuutta noudattaa työehtosopimusta laajennettu työehtosopimuslaissa. Työnantaja on velvollinen noudattamaan itseään sitovaa työehtosopimusta kaikkien palveluksessaan olevien työehtosopimuksen soveltamis-

alaan kuuluvaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa riippumatta siitä, onko työntekijä jäsenyytensä myötä sidottu työehtosopimukseen vai ei, ellei työehtosopimuksessa ole muuta määrätty. Näin ollen jos työnantaja rekrytoi työsuhteeseen henkilön, joka ei ole työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton jäsen, on työnantajan kuitenkin sovellettava työsuhteessa työehtosopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimuksesta ei aiheudu velvoitteita työntekijälle, joka on järjestäytymätön tai kuuluu jäsenenä johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon. Jos tällainen työntekijä on kuitenkin työehtosopimukseen sidotun työnantajan palveluksessa, hän saa kaikki työehtosopimuksen mukaiset edut samalla tavoin kuin työehtosopimukseen sidottu työntekijä.

Jos työnantaja ei ole edellä mainituin tavoin työehtosopimukseen sidottu työehtosopimuslain perusteella, hän saattaa kuitenkin olla velvollinen noudattamaan ns. yleissitovaa työehtosopimusta. Työsopimuslain perusteella jokaisen työnantajan on noudatettava vähintään asianomaisella työalalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen määräyksiä. Käytännössä yleissitovuus velvoittaa työnantajia, jotka eivät ole työehtosopimuslain perusteella sidottuja mihinkään työehtosopimukseen.

### **3.11. Työkykyyn liittyvät määräykset työehtosopimuksissa**

Työnantajan, jonka noudatettavana on työehtosopimus, on sovellettava sitä myös vammaisen ja vajaakuntoisen työntekijänsä työsuhteessa aivan samalla tavoin kuin muiden työntekijöidensä työsuhteissa. Vajaakuntoisuus tai vammaisuus ei siten voi sellaisenaan olla peruste jättää noudattamatta työehtosopimusta.

Sitä vastoin työntekijän alentunut työkyky voi vaikuttaa erityisesti työehtosopimusten palkkausmääräysten soveltamiseen. Eräissä työehtosopimuksissa palkkausmääräysten soveltaminen edellyttää työntekijältä täyttä työkykyä. Näin ollen, jos työntekijältä puuttuu ko. työssä vaadittava täysi työkyky, voidaan työehtosopimuksen palkkausmääräysten estämättä palkasta sopia yksilöllisesti. Tämä edellyttää kuitenkin nimenomaan työkyvyn alentumaa.

Työehtosopimuksissa ei ole yleensä tarkemmin määritelty tai täsmennetty täyden työkyvyn vaatimusta. Sen määrittämisen lähtökohtana on näin ollen pidettävä sanan yleiskielistä merkitystä, ja vaatimus täydestä työkyvystä on ymmärrettävä tehtäväsidonnaisesti. Työntekijää on pidettävä työkykyisenä, jos hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten terveydentila, ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Henkilö, jolla ei ole täyttä työkykyä, ei sitä vastoin selviydy täydellisesti työstä asettamista vaatimuksista.

Muutamassa työehtosopimuksessa on määräys, jonka mukaan osatyökykyiset jäävät kokonaan työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Työehtosopimusta ei näin ollen tarvitse soveltaa sellaisen työntekijän työsuhteessa, jolta puuttuu täysi työkyky. Jos työsuhteessa halutaan noudattaa em. rajauksen sisältävän työehtosopimuksen mukaisia ehtoja, voidaan siitä ottaa maininta työsopimukseen (sopimusehto).

Palkkauskustannuksiin mahdollisesti myönnettävä palkkatuki saattaa kuitenkin johdattaa siihen, että työnantaja joutuu maksamaan osatyökykyiselle työehtosopimuksen mukaisen täysin työkykyiselle tarkoitetun palkan. Ks. palkkatuesta tämän oppaan neljännessä luvussa.

Jos työsuhdetta on edeltänyt avotyötoimintajakso, on vammaisen henkilön työkykyä päästy selvittämään jo ennen työsopimuksen solmimista. Vammainen tai vajaakuntoinen henkilö ei välttämättä ole osatyökykyinen, mikäli hän tekee työtehtäviä, jotka vastaavat hänen työkykyään. Tavoitteena siirryttäessä avotyötoiminnasta työsuhteeseen olisi, että työtehtävät järjestellään niin, että työntekijä selviytyy niistä. Jos tämä ei ole mahdollista, ja työhön sovellettava työehtosopimus oikeuttaa palkasta sopimisen yksilöllisesti työkyvyn vajavuuden perusteella, tulee työnantajan selvittää työkyvyn vajetta objektiivisesti ja nimenomaan siinä työssä, jota vammaisen tekee. Pelkkä diagnoosi ei osoita työkyvyn vajetta, vaan ratkaisevaa on nimenomaan selviytyminen konkreettisesti työtehtävässä. Neuvoa työehtosopimusmääräysten soveltamisesta on hyvä kysyä omalta työnantajaliitolta, jos työnantaja on järjestäytynyt.

---

**Vajaakuntoisuus tai vammaisuus ei siten voi sellaisenaan olla peruste jättää noudattamatta työehtosopimusta. Sitä vastoin työntekijän alentunut työkyky voi vaikuttaa erityisesti työehtosopimusten palkkausmääräysten soveltamiseen.**

**Vaatus täydestä työkyvystä on ymmärrettävä tehtäväsidonnaisesti. Työntekijää on pidettävä työkykyisenä, jos hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten terveydentila, ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa.**

---

Jos työehtosopimusmääräys mahdollistaa yksilöllisen palkasta sopimisen työntekijän osatyökykyisyyden johdosta, voidaan palkan suuruudesta sopia työsopimuksin. Sovittavan palkan vähimmäismäärästä ei ole säädetty, mutta sen tulisi olla kohtuullinen. Jos työnantajan palveluksessa on useampia osatyökykyisiä, on varmistettava,

että palkasta on sovittu yhdenvertaisesti. Jos sitä vastoin palkasta ei ole sovittu työehtosopimuksessa eikä työsopimuksessa, on työntekijälle maksettava työsopimuslain mukaan tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Tämänkään palkan euromäärästä ei ole säädetty.

### 3.12. Työajasta

Työaika säännellään työaikalaisissa, mutta myös työehtosopimuksissa on työaika määräyksiä.

Osa-aikatyöstä voidaan aina sopia. Osa-aikatyötä ei laissa määritellä, mutta sillä tarkoitetaan työaika, joka on lyhyempi kuin laissa säädetty tai työehtosopimuksessa määrätty työaika. Työajan pituus vaikuttaa muun muassa työpäivän aikana annettaviin lepotaukoihin.

Työnantajan on lisäksi hyvä muistaa, että jos yritykselle tulee lisätyövoiman tarvetta, on työtä tarjottava ensisijaisesti jo palveluksessa oleville osa-aikatyöntekijöille, mikäli tehtävä heille sopii. Työn tarjoamisveloitteesta voidaan kuitenkin sopia toisin työehtosopimuksessa.

### 3.13. Työturvallisuudesta ja työsuojaelusta

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky turvattaisiin ja ylläpidettäisiin. Lisäksi tavoitteena on ehkäistä ennalta ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja. Terveydellä tarkoitetaan niin fyysistä, kuin psyykkistäkin terveyttä. Laissa on pääosin säädetty työnantajan velvoitteista, mutta sen ohella eräistä työntekijän velvoitteista. Kun laki koskee työsuhteisen työn ohella myös suurta joukkoa ei-työsuhteista työntekoa, työtoiminta mukaan lukien, on työnantajan velvoitteet samanlaiset riippumatta siitä, missä oikeussuhteessa työtä teetetään. Näin ollen avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtyminen ei lisää tai muuta työnantajan työturvallisuusvelvoitteita.

Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan yleinen huolehtimisvelvoite. Työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökoh-

taisiin edellytyksiin liittyvät tekijät. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. Huomioon otettavia henkilökohtaisia edellytyksiä voi olla muun muassa työntekijän ikä, kokemattomuus ja terveydentila.

Työturvallisuuslaissa on nimenomaan säädetty vammaisten henkilöiden huomioon ottamisesta työympäristöä suunniteltaessa. Säännöksen mukaan muun muassa työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- ja tuotantomenetelmiä suunniteltaessa on tarvittaessa huomioitava vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä.

Jokaisen työnantajan on työpaikan koosta ja työntekijämäärästä riippumatta selvitettävä työn vaarat ja arvioitava ne. Vaarat ja haitat tulee ensisijaisesti ehkäistä. Jos se ei ole mahdollista, ne poistetaan tai korvataan vähemmän haitallisilla tai vaarallisilla.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voi poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on myös laadittava turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma. Sen tulee kattaa työpaikan olojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Ohjelma on pohjana käytännön työturvallisuustoimille ja niiden kehittämiselle.

Työnantajan on huolehdittava myös työntekijän perehdyttämisestä. Vaikka työntekijä olisi aiemmin osallistunut samoissa tehtävissä avotyötoimintaan, on perehdyttäminen työhön toteutettava työsuhteessa työturvallisuuslain mukaan. Jos käytössä on tuetun työn malli, voi työhönvalmentaja osallistua työnantajan ohella työhön perehdyttämiseen. Esimerkkejä tästä on kuvattu tämän oppaan toisen luvun työllistymistarinoissa.

Työturvallisuuslakia noudattava työnantaja joutuu noudattamaan myös työterveyshuoltolakia. Työnantajan on järjestettävä avotyötoiminnasta työsuhteeseen siirtyneelle työntekijälle työterveyshuolto samalla tavalla kuin muillekin työntekijöille.



### 3.14. Työsopimuksen päättäminen

Työsuhteeseen palkatun vammaisen työntekijän irtisanomisperusteena ei yleensä voida käyttää hänen vammaansa tai vajaakuntoisuuttaan. Työnantajan toteuttamana irtisanominen vaatii aina asiallisen ja painavan syyn. Syy voi liittyä työntekijän henkilöön tai työnantajan taloudellisiin ja tuotannollisiin toimintaedellytyksiin.

Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma voi olla laillinen irtisanomisperuste, mikäli työntekijän työkyky vähenee olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työkyvyn on muutettava olennaisesti alkuperäiseen verrattuna, ja sen on kestettävä pitkään.

Arvion pysyvyydestä ja olennaisuudesta on aina perustuttava lääketieteelliseen selvitykseen. Tärkeää on nimenomaan saada arvio työkyvyn palautumisesta. Pitkään työkyvyttömyys ei välttämättä johda irtisanomisperusteen täyttymiseen, jos tiedossa on, että työkyky palautuu jonkin ajan kuluttua esimerkiksi terveyden- tai sairaanhoidon tai muun mahdollisen toimenpiteen johdosta.

## 4. Tukea työsuhteeseen

Yhteiskunta tarjoaa vammaisten, vajaakuntoisten ja osatyökykyisten palkkaamisen helpottamiseksi työllistämiseen erilaisia tukia. Tarjolla on myös käytännössä kehittyneitä tukimuotoja, mm. tuettu työ työhönvalmentajan tuella. Osa tuista on suunnattu työnantajalle ja osa työntekijälle.

### 4.1. Tuettu työ ja työhönvalmentajan tuki

Tuetun työn mallissa sana ”tuki” viittaa työhönvalmentajan antamaan tukeen työntekijälle ja työnantajalle/työyhteisölle. Työnantaja voi saada palkkatukea kuitenkin myös tuetun työn mallin mukaiseen työsuhteeseen.

---

**Tuettu työ on vaikeasti työllistyville ihmisille tarkoitettu työhönvalmentajan tukema työsuhteinen työ tavallisella työpaikalla. Työllistyvä henkilö saa työhön perehdytyksen, ohjauksen ja tuen pääosin työhönvalmentajalta.**

---

Tuetun työn järjestäminen alkaa työtä hakevan henkilön ja työhönvalmentajan yhteisellä sopimuksella etsiä työpaikka ja työ, joka sopii hakijan toiveisiin ja kykyihin. Työpaikan löydyttyä työhönvalmentaja tarvittaessa räätälöi yhdessä työnantajan ja vammaisen työntekijän kanssa työtehtävät työntekijän työkyvyn ja osaamisen mukaan. Lisäksi selvitetään työolosuhteille asetettavat vaatimukset ja sovitaan työntekijälle sopiva työaika.

Työn räätälöinnin keinoja on esitetty oppaan luvussa 1.5 ja käytännön sovelluksia luvun 2 työllistymistarinoissa.

Työhönvalmentaja opettelee itse työtehtävät ja opettaa ne sitten työntekijälle, tukee työntekijän työssä pärjäämistä ja kehittymistä niin kauan kuin tarve vaatii. Työhönvalmentaja on myös työnantajan ja työyhteisön yhteistyökumppanina. Työhönvalmentaja voi myös tarvittaessa selvittää työntekijän työllistymistä edistäviä yhteiskunnallisia tukia, niiden hakemista ja olla yhteyksissä tukea myöntäviin viranomaisiin.

Työhönvalmentajan palvelut ovat työnantajalle maksuttomia.

---

### Työhönvalmentajan apu työnantajalle

- etsii yhdessä työnantajan kanssa työntekijälle sopivia työtehtäviä ja räätälöi niitä tarvittaessa
  - ehdottaa tehtävään soveltuvia työntekijöitä
  - perehdyttää työntekijän työyhteisöön ja opettaa työtehtävät työpaikalla
  - perehdyttää työyhteisöä vammaisen tai osatyökykyisen työyhteisöön tuloon
  - avustaa työnantajaa tukien hakemisessa
  - tukee työntekijää mm. palkan ja sosiaaliturvatuuksien yhteensovittamisessa
  - tukee työllistynyttä työsuhteen solmimisen jälkeenkin ja on työnantajan apuna
  - tekee seurantakäyntejä varmistaen työn sujuvuuden
- 

Työhönvalmentajan palvelua voidaan hankkia vammaisen, osatyökykyisen tai pitkäaikaistyöttömän työhön pääsyn, työhön paluun ja työssä pysymisen tukemiseen. Useimmiten palvelun hankkii työllistyjälle työ- ja elinkeinotoimisto, työvoiman palvelukeskus tai vakuutuslaitos. Myös vammaisjärjestöt, kunnat tai oppilaitokset voivat järjestää työhönvalmentajan palvelua. Työhönvalmentaja on yleensä jonkin vammaisten tai muiden erityisryhmien työllistymistä edistävän organisaation palveluksessa.

Työllistymisen esteenä saattaa olla tietämättömyys mahdollisuudesta saada työhönvalmentajan apua. Myös työhönvalmentajan rooli työpaikalla voi aiheuttaa työyhteisöissä hämmennystä: kuka tämä ylimääräinen henkilö täällä oikein on?

Työhönvalmentajan asema, tehtävät ja koko tuetun työn toimintamalli kannattaa käsitellä työyhteisössä ennakkoon. Työhönvalmentaja voi olla mukana tässä prosessissa. Oleellista on ymmärtää, että työhönvalmentajan tehtävänä ei ole työyhteisön varsinaisten tehtävien suorittaminen vammaisen apuna, vaikka se perehdyttämisvaiheessa saattaa siltä näyttääkin. Työhönvalmentaja toimii työyhteisössä työpaikkaohjaajana korvaten osittain tässä tehtävässä työnantajan omaa panosta.

Lisätietoa työhönvalmentajan palvelusta ja sen tuottajista [www.tyohonvalmentaja.fi](http://www.tyohonvalmentaja.fi).

## 4.2. Palkkatuki

Vajaakuntoisen työnhakijan palkkaamiseen työnantaja voi saada palkkatukea. Tuen myöntämisen edellytyksistä säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.

Palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatukea voivat saada kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, mm. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet sekä sosiaaliset yritykset. Jos työnantajana on sosiaalinen yritys, palkkatukea voidaan myöntää muista yrityksistä poikkeavin ehdoin. Valtion virastolle ja laitokselle voidaan osoittaa määrärahoja työttömän palkkaamisesta aiheutuviin palkkauskustannuksiin noudattaen pääsääntöisesti palkkatuen säädöksiä.

Palkkatuen myöntää työ- ja elinkeinotoimisto, joka harkitsee aina tapauskohtaisesti, milloin työnhakijan työllistymistä voidaan edistää palkkatuella. Palkkatuki koostuu perus- ja lisäosasta. Vajaakuntoisen palkkaamiseen palkkatukea voidaan maksaa tällä hetkellä enintään 24 kuukauden ajan. Vajaakuntoisen palkkaamiseksi myönnettävä palkkatuki voi olla enintään 75 prosenttia palkkakustannuksista.

Palkkatuen lisäosan suuruus vaihtelee tapauksittain työ- ja elinkeinotoimiston harkinnan mukaan. Lisäosan suuruus on enintään 60 % perustuen määrästä, joissakin tapauksissa enintään 90 % perustuen määrästä.

---

### **Palkkatuet**

**vuonna 2012 perustuen suuruus on 31,36 euroa/päivä.**

**Palkkatuki 60 % lisäosalla on 50,17 euroa/päivä ja 90 % lisäosalla 59,58 euroa/päivä.**

---

Palkkatuen myöntämiseen liittyy sekä työnhakijaan että työnantajan toimintaan liittyviä edellytyksiä: tuella palkattavan osaamisessa ja ammattitaidossa on puutteita tai hänen tuottavuutensa tarjolla olevassa työtehtävässä on alentunut vajaakuntoisuuden johdosta. Lisäosa voidaan myöntää vajaakuntoisen palkkaamiseen ilman yleensä vaadittavia edellytyksiä. Vajaakuntoisen palkkatuki edellyttää myös sitä, että työnhakija on määriteltä työhallinnossa vajaakuntoiseksi.

Tällaisen vakuutuksen maksuluokka on aina perusluokka (luokka neljä), joka vastaa keskimääräistä työkyvyttömyysmaksua. Vakuutukseen ilmoitetut työntekijät eivät vaikuta yrityksen muiden vakuutusten maksuluokkiin.

Lisätietoja työeläkevakuutuslaitoksista.

#### 4.4. Työolosuhteiden järjestelytuki

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle hakemuksesta työolosuhteiden järjestelytukea. Työolosuhteiden järjestelytuella voidaan korvata kustannuksia, jotka aiheutuvat vajaakuntoisen henkilön työhönsijoituksesta tai työssäpysymisestä.

Kustannusten on kohdistuttava työkoneisiin ja -välineisiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviin muutoksiin tai hankintoihin, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi ja vähentämiseksi. Kysymykseen voi tulla muun muassa luiskan rakentaminen portaisiin pyörätuolilla kulkua varten, erityisen työtuolin tai näyttöpäätetyöskentelyn vaatimien lisävarusteiden hankinta. Järjestelytuella voidaan myös korvata toisen työntekijän antamaa apua vajaakuntoisen työssä selviytymisen parantamiseksi.

---

**Vuonna 2012 järjestelytukea voidaan maksaa seuraavat määrät: Järjestelytukea voidaan myöntää enintään 2 500 euroa vajaakuntoista henkilöä kohti. Vaikeavammaisen henkilön osalta korvauksen enimmäismäärä on 3 500 euroa. Työntekijän antamaan apuun voidaan myöntää enintään 250 euroa kuukaudessa, korkeintaan yhden vuoden ajaksi. Mikäli kyseessä on vaikeavammaisen henkilö, tukea voi saada enintään 350 euroa enintään kahdeksi vuodeksi.**

---

Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan työ- ja elinkeinotoimistosta, jonka alueella työpaikka sijaitsee. Hakemukseen tarvitaan lääkärin ja työterveyshuollon tai työsuojeluviranomaisen lausunto.

Lisätietoja [www.vates.fi](http://www.vates.fi) - työnantajille - yksilölliset tukimuodot - työolosuhteiden järjestelytuki

Palkkatuen käytöstä sovitaan työllistymissuunnitelmassa, joka tehdään yhdessä työnhakijan kanssa. Palkkatuetuun työhön voidaan myös liittää työssäoppimisjaksoja ja koulutusta. Palkkatuen saamisen mahdollisuus ja sen suuruus kannattaa selvittää tarkoin ennen vammaisen työntekijän rekrytointia.

Tukea voi saada laissa säädetyin edellytyksin myös määräaikaiseen työsuhteeseen. Työnantajan on noudatettava palkkatuetussa työssä työlainsäädännön ja alan työehtosopimuksen määräyksiä, ja sitouduttava maksamaan työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Jos sovellettavaa työehtosopimusta ei ole, työstä on maksettava tavanomaista ja kohtuullista palkkaa.

Palkkatukea ei voi saada, jos työsuhde on alkanut ennen tuen myöntämispäätöstä. Esteenä tuen myöntämiselle on muun ohessa se, että työnantaja on hakemuksen jättämistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitään tuotannollisista tai taloudellisista syistä samoista tai samanlaisista tehtävistä tai lyhentänyt samoja tai samankaltaisia tehtäviä tekevien työntekijöidensä työaikaa.

Palkkatuesta on saatavissa tietoa muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön [www.mol.fi](http://www.mol.fi) -osoitteesta.

Lisätietoja: [www.mol.fi](http://www.mol.fi) - työnantajan palvelut - palkkatuki ja muut tuet

### 4.3. Suurtyönantajan TyEL-vakuutusmaksuluokka

Työntekijä, joka työsuhteen alkaessa on työvoimahallinnon rekisterissä merkittynä vajaakuntoiseksi työnhakijaksi, voidaan sisällyttää erilliseen vakuutukseen työnantajan esittämän selvityksen perusteella. Työnantajan on ilmoitettava erilliseen vakuutukseen kuulumisesta viimeistään työsuhteen alkamisvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Työntekijä voi kuulua tämän vakuutuksen piiriin enintään neljän ensimmäisen kalenterivuoden ajan.

---

**Vuoden 2009 alusta alkaen vajaakuntoisille työntekijöille myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet eivät nosta yrityksen työkyvyttömyyseläkeriskiä. Uudistuksella pyrittiin helpottamaan vajaakuntoisten työnhakijoiden työllistymistä sillä, että vajaakuntoisen mahdollinen työkyvyttömäksi tulo ei nosta yrityksen maksuluokkaa.**

---

## 4.5. Rekrytointia edeltävä tutustuminen

---

**Avotyötoiminta on yksi rekrytointia edeltävän tutustumisen muoto.**

**Työhallinnon tarjoamia työmarkkinatoimenpiteitä ovat työharjoittelu, työkokeilu ja työelämävalmennus.**

---

Työhallinnossa on tarjolla erilaisia rekrytointia edeltäviä työllistymisen tukitoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on tutustuttaa työntekoon ja näin helpottaa työsuhteeseen siirtymistä. Tavoitteena on mm. selvittää henkilön ammatillisia vahvuuksia, kykyjä ja kiinnostuksen kohteita.

Työskentely tapahtuu työpaikalla, ja sen järjestäjänä on työ- ja elinkeinotoimisto. Kysymys on laissa säädetystä ei-työsuhteista työskentelystä. Työpanos on työpaikan tarjoavalle työnantajalle maksuton. Tukitoimenpiteen enimmäiskesto on 6 kuukautta.

Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset ja vakuutuslaitokset järjestävät myös työkokeilua ja työhönvalmennusta asiakkailleen.

Tuetun työn mallissa pyritään hyödyntämään ennen työsuhteeseen siirtymistä näitä tarjolla olevia tukimuotoja.

## 4.6. Oppisopimus

---

**Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöinen työssä oppiminen tarjoaa vammaisille henkilöille hyvät mahdollisuudet ammatilliseen tutkintotavoitteiseen koulutukseen.**

---

Oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välinen määräaikainen työsopimus, jossa opiskelijalle maksetaan työssä oppimisen ajalta palkkaa. Työnantajalle maksetaan oppisopimuksen koulutuskorvausta oppisopimuksen keston ajan. Vuonna 2012 koulutuskorvaus on 200 - 250 euroa kuukaudessa. Lisäksi työnantaja voi saada palkkatukea oppisopimuksen aikana. Oppisopimustoimistot sekä TE-toimistot neuvovat oppisopimuksen tekemisessä.

Oppisopimuskoulutus tarkoittaa työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, jossa voi opiskella lähes kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin, ammatti- tai erikoisammattitutkintoihin. Oppisopimuskoulutus voi olla myös valmistavaa koulutusta tai ei-tutkintotavoitteista lisäkoulutusta. Lisäksi voi saada erityistarpeisiin suunniteltua koulutusta.

Opiskelun kesto on tutkinnosta ja henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta riippuen yhdestä kolmeen vuoteen. Koulutus tapahtuu 70 - 80 -prosenttisesti työpaikalla, jolloin oppiminen perustuu pääasiassa työssä oppimiseen ja suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan käytännön työtehtävien yhteydessä.

Oppisopimuskoulutuksessa oppiminen tapahtuu käytännönläheisesti ja tähtää tiettyjen työssä tarvittavien taitojen oppimiseen. Kouluttautuminen tapahtuu yhteistyössä työnantajan kanssa. Ammatillinen oppilaitos, joka toimii yhteistyössä työnantajan kanssa, toteuttaa tietopuolisen koulutuksen yhteistyössä paikallisen oppisopimustoimiston kanssa.

Oppisopimuskoulutus sopii erityisen hyvin sellaisille kehitysvammaisille henkilöille, joita palvelee paremmin käytännön läheinen opiskelu työelämässä kuin perinteinen koulumuotoinen opetus. Käytännön työssä kehittynyt tuetun oppisopimuksen toimintamalli on kuvattu tämän oppaan toisessa luvussa (luku 2.5.).

Lisätietoja:

[www.oph.fi](http://www.oph.fi) - koulutus ja tutkinnot - ammattikoulutus - oppisopimuskoulutus

## **4.7. Kelan apuvälinetuki vaikeavammaiselle**

Henkilö, joka ei selviydy sairauden tai vamman vuoksi työssään ilman vaativia apuvälineitä, voi hakea niitä ammatillisena kuntoutuksena Kelasta. Kysymykseen voi tulla mm. lukutelevisio sekä piste- ja isonäytöt. Korvausta on mahdollista saada myös laitteiden ja välineiden huollosta, korjauksesta ja käytön opastuksesta aiheutuvista kustannuksista.

Apuvälineitä myönnetään myös osana harkinnanvaraista kuntoutusta, jos ne ovat välttämättömiä sairauden tai vamman vuoksi työssä selviytymisessä. Kysymykseen voi tulla muun muassa erikoisvalaisimen tai -tuolin hankinta. Kela ei kuitenkaan korvaa harkinnanvaraisena kuntoutuksena myönnettyjen apuvälineiden huolto- ja korjauskuluja.

Lisätietoja [www.kela.fi](http://www.kela.fi) - henkilöasiakkaat - kuntoutus - työikäisille - apuvälineet





## Lähteet

Paanetoja, Jaana - Ruponen, Ilkka , Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta, VATES-säätiö, Helsinki. 2005.

Paanetoja, Jaana, Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille. VATES-säätiö, Helsinki. 2005.

Paanetoja, Jaana: Mielenterveyskuntoutujan työsuhde ja työlainsäädäntö. Artikkelit Työvoimaa kuntoutujista -työnantajan palveluohjaus julkaisussa, Pori 2012.

Vammoista viis –tärkeintä on osaaminen. Opas työnantajalle vammaisen tai osa-työkykyisen palkkamiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. (Vammoista viis –opas)

Seppälä Heikki, Palkkatyö vai työtoiminta, kannattaako pyrkiä palkkatyöhön?, muistio, Kehitysvammaliitto ry., 3.10.2012

Tua Nummelin, Minun toiveammattini -kysely, muistio, 3.1.2008

Työllistymistarinoiden henkilöhaastattelut

Kansaneläkelaki (568/2007)

Sosiaalihuoltolaki (68/2002), 27 e §

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948), 28 §:n 6 momentti, 57 §:n 1 momentti

Tuloverolaki (1535/1992), § 92

Työaikalaki (605/1996)

Työehtosopimuslaki (436/1946), 4 §:n 2 momentti

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön paluun edistämisestä annettu laki (738/2009)

Työntekijän eläkelaki (395/2006)

Työsopimuslaki (55/2001), 1 luvun 1 §, 3 § ja 4 §, 2 luvun 4 §, 7 § ja 10 §

Työturvallisuuslaki (738/2002), 12 §

Työvoimapalvelusta annettu laki (1295/2002)

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskeva laki (759/2004), 5§

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

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

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

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



## Tietoa ja käytännön esimerkitapauksia avotyötoiminnasta työsuhteiseen työhön siirtymistä varten

Tässä oppaassa tarjotaan ensimmäistä kertaa suomalaisille työnantajille ja työyhteisöille vankkaa asiantietoa avotyötoiminnasta työsuhteiseen työhön siirtymisestä, siihen vaikuttavista ja sitä edistävästä tekijöistä.

Lisäksi opas sisältää useita käytännön esimerkkejä vammaisten työllistämisestä ja työllistymisestä. Käytännön kokemuksistaan kertovat niin työnantajat, työllistyneet työntekijät kuin heidän työhönvalmentajansakin.

Avotyötoiminnalla tarkoitetaan vammaisten henkilöiden työntekoa avoimilla työmarkkinoilla tavallisissa työpaikoissa ilman työsuhdetta. Sen tarkoituksena on toimia siirtymävaiheena, työkokeiluna matkalla työsuhteeseen työhön.

Avotyötoiminnassa arvioidaan tällä hetkellä olevan noin 2 300 vammaista henkilöä. Heistä osa on työskennellyt jopa 10 vuotta tai enemmän työpaikoissaan työsuhteen ulkopuolisina työntekijöinä. Tähän mennessä siirtymiä on tapahtunut hyvin vähän.

VATES-säätiö edistää vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistymistä.



VATES-säätiö  
Oltermannintie 8  
PL 40, 00621 Helsinki  
Puh. (09) 7527 551  
Faksi (09) 7527 5521  
[www.vates.fi](http://www.vates.fi)



Työsuojelurahasto  
Arbeterskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund