Työ- ja elinkeinoministeriö  
[kirjaamo@tem.fi](mailto:kirjaamo@tem.fi)

**Asia: Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista, laiksi alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta ja laiksi yksityisistä rekrytointipalveluista sekä eräiden niihin liittyvien lakien muuttamisesta sekä luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi kotoutumisen edistämisestä (luonnokset 5.5.2017).**

**Viite: Lausuntopyyntö 5.5.2017**

Vammaisfoorumi on 30 valtakunnallisen vammaisjärjestön yhteistyöjärjestö, jonka tarkoituksena on edistää vammaisten ihmisten tasa-arvoa ja yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksia yhteiskunnassa. Vammaisfoorumi edustaa jäsenjärjestöjensä kautta noin 280 000 vammaista ja pitkäaikaissairasta henkilöä. Vammaisfoorumi kiittää työ- ja elinkeino­ministeriötä lausuntopyynnöstä ja esittää vastauksenaan seuraavaa.

**1. Laki julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista**

**3) 1 luku Yleiset säännökset, kommentit:**

1§ *Lain soveltamisala.* Esteettömät ja saavutettavat palvelut mahdollistavat yhdenvertaiset palvelukokemukset kaikille. Lain soveltamisalan määritelmään Vammaisfoorumi esittää lisättäväksi ”.. 16§:n mukaan maakunnallisina kasvupalveluina voidaan järjestää rekrytointeja ja osaamista koskevia *esteettömiä ja saavutettavia* palvelukokonaisuuksia.”

Uudistuksen myötä lailla säädellään vain joistakin palveluvalikoimaan kuuluvista keinoista. Maakunnille jää päätäntävalta siitä, miten ne tukevat vammaisia ja osatyökykyisiä työnhakijoita. Vammaisfoorumi katsoo, että maakunnille ei anneta riittävästi välineitä edistää vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä. YK:n vammaissopimus edellyttää myös toimenpiteitä vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Vammaisfoorumi katsoo, että yhdenvertaisuuslaki sinänsä ei riitä ohjeistamaan käytäntöjä eri maakunnissa. Vammaisfoorumi esittää, että tässä laissa on selkeämmin tuotava esiin keinoja ja välineitä vammaisten henkilöiden työelämään kiinnittymisen avuksi.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n kohtuulliset mukautukset vammaiselle henkilölle tarkoittavat vain yksittäistapauksellisessa tilanteessa toteutettavia kohtuullisina pidettäviä mukautuksia työnantajan vastuulle, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja suoriutua työtehtävistä sekä edetä työuralla. Lain perusteluissa kohtuullisista mukautuksista on erotettava yleiset esteettömyystoimet, joista säädetään muualla lainsäädännössä. Vastaavasti osaamis- ja rekrytointipalvelulakiin on lisättävä maakuntia velvoittava säännös esteettömistä ja saavutettavista palvelukokonaisuuksista vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Muuten se jäisi vain yhdenvertaisuuslain yksittäisessä tilanteessa tehtävään arviointia sisältävän sääntelyn varaan ilman yleisempää aineelliseen lakiin liittyvää maakunnallista palveluvelvoitetta. On kohtuutonta vaatia, että yksittäiselle vammaiselle henkilölle jää vastuu vedota kohtuullisiin mukautuksiin hänen työllistymisensä edistämisessä. Valtakunnallisella ohjauksella tulee vaikuttaa siihen, että yhdenvertaiset palvelut todellakin taataan eri maakunnissa. Kasvupalvelukeskusten henkilökuntaa tulee kouluttaa näiden lakimuutosten sisällöistä sekä yhdenvertaisuuslain ja YK:n vammaissopimuksen velvoitteista. Vammaisfoorumin työllisyysryhmä on viime vuosina ottanut vastuuta tästä kouluttamisesta, koska niin paljon on tullut esiin tietämättömyyttä niistä seikoista, jotka vaikeuttavat vammaisten ja osatyökykyisten palvelujen käyttämistä. Koulutukseen tulee sisällyttää esteettömyys ja saavutettavuus laaja-alaisesti eli rakennetun ympäristön esteettömyyden lisäksi tiedonsaanti, kommunikaatio, yms.

**4) 2 luku Työnhakijan palveluprosessi, kommentit:**

4 § *Työnhaun aloittaminen.* Esitämme muotoiluksi ”Maakunnassa on oltava *esteettömiä ja saavutettavia* toimipisteitä, joissa työnhaun voi aloittaa henkilökohtaisesti asioimalla.”

Myös jokaisen palveluntuottajan verkkopalvelujen on oltava saavutettavia kaikille. EU:n direktiivi julkisen sektorin verkkopalveluiden saavutettavuudesta on hyväksytty 2016. Digitaalisten ja fyysisten ympäristöjen esteettömyys, saavutettavuus ja käytettävyys on turvattava kautta linjan.

6§ *Työnhaun voimassaolon päättyminen.* Työkyvyn arvioinnista: Kun työnhakija ohjataan työkyvyn arviointiin palvelutarpeen kartoittamisen yhteydessä, on työkyvyn arviointi tehtävä oikeasti asiantuntevasti ja työnhakijaa hyödyttävänä, esim. ammatillisen kuntoutuksen selvitysjakso tai tilanteen mukaan työharjoittelu elävässä elämässä.

Vammaisten henkilöiden työkyvyn arviointiin ei välttämättä löydy oikeaa ja asiantuntevaa tahoa, esim. terveyskeskuslääkäri ja erityislääkäri saattavat antaa täysin toisistaan erilaiset kannanotot työkyvystä. Työkyvyn arvioinnin tulee palvella ihmistä itseään ja arviointi on tehtävä jäljellä olevan työkyvyn näkökulmasta eikä rajoitteiden näkökulmasta. Työkyvyn arviointi tulee tehdä siihen vammaan perehtyneiden henkilöiden toimesta, jolloin ostetaan palvelu sellaiselta taholta jolla asiantuntemusta vammasta. Tässä kohdassa tulisi myös osata hyödyntää vammaisjärjestöistä löytyvää osaamista työkyvyn arvioinnissa.

Työkyky liittyy työsuorituksiin ja on aina tehtäväsidonnainen. Henkilöä voidaan pitää työkykyisenä, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Työkykyä ei voida arvioida pelkästään terveydentilan (diagnoosin) perusteella, vaan aina pitää olla tosiasiallinen kytkentä juuri niihin työtehtäviin, joista on kyse (so. joita haetaan). Kohtuulliset mukautukset tulisi tässä yhteydessä myös mainita, osana työkyvyn arviointia. Kuten edellä todettiin, varsinainen työkyky voidaan arvioida todellisesti vasta kun tiedetään koko tehtävänkuva ja voidaan arvioida sen perusteella, mitä henkilö voi realistisesti tehdä ja mikä siitä tehtävänkuvasta on sellaista, ettei onnistu, ja mikä onnistuu kohtuullisia mukautuksia käyttäen. Eli osana tässä arvioinnissa tulisi miettiä, millaisia kohtuullisia mukautuksia käyttäen työnhakija on 100%:sti työkykyinen siihen tehtävään. Mutta asiantuntemus ko. vammasta arvioinnissa on kaiken avain. Vammaisen henkilön työkyvyn arvioinnissa on olennaista, että henkilö on itse aktiivisena mukana työkykynsä arvioinnissa ja, että osana arviota voi olla esim. työkokeilu (tiettyjen työtehtävien kokeilu siinä työympäristössä, jossa työkin tehdään).

Lisäksi Vammaisfoorumi toteaa, että seitsemän päivän välein tapahtuva ilmoittaminen työnhaun jatkumisesta ja aktiivisesta työnhausta on liian mekaaninen ja johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin. Työnhaun päättyminen silloin, jos työnhakija ei valitse palveluntuottajaa asetetun määräajan kuluessa, on kohtuutonta. Palvelun järjestämisestä vastuussa olevan tulee osoittaa palveluntuottaja sellaisessa tapauksessa, jossa työnhakija ei osaa, kykene tai halua valita palveluntuottajaa.

8§ *Työnhakijan palvelutarpeen arviointi.* Vammaisfoorumi korostaa joustavuutta ja vaihtoehtojen tarjoamista te-hallinnossa. Tavoitteena tulee olla se, että etsitään keinoja, millä tavalla voidaan tukea työnhakua. Palvelutarpeen arviointi on äärimmäisen tärkeässä roolissa, kun vammainen henkilö hakeutuu työttömäksi työnhakijaksi. Tässä kohtaa henkilö tulisi ohjata monialaisen palvelutarpeen arviointiin, jos henkilöllä on vamma tai sairaus, joka uhkaa pitkittää työnhakua. Tässä kohtaa muistutamme myös työkyvystä osana palvelutarpeen arviointia sekä järjestöissä löytyvästä asiantuntemuksesta palvelutarpeen arvioinnissa.

Monilla vammaisilla nuorilla voi olla mm. vammaisuuteensa liittyvä hyväksymisprosessi vielä kesken, jolloin voi olla haastavaa odottaa heiltä kykyä varmistaa kokonaisvaltaisen arviointinsa toteutusta sekä ymmärtää arvioinnin merkitystä sekä sen kauaskantoisia vaikutuksia. Esimerkiksi 16-vuotiasta nuorta on laitettu peruskoulun päättymisen jälkeen suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle ilman, että olisi edes käyty tarjolla olevia työllistymisen keinoja läpi. YK:n vammaissopimus 7. artikla edellyttää sopimuspuolia varmistamaan, että: “vammaisilla lapsilla on oikeus vapaasti ilmaista näkemyksensä kaikissa heihin vaikuttavissa asioissa ja että heidän näkemyksilleen annetaan asianmukainen painoarvo heidän ikänsä ja kypsyytensä mukaisesti, yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa, ja että heillä on oikeus saada vammaisuutensa ja ikänsä mukaista apua tämän oikeuden toteuttamiseksi.”

Meneillään on myös vammaispalvelulakiluonnoksen lausuntokierros ja siinäkin mainitaan palvelutarpeen arvioinnista sekä asiakassuunnitelmasta. Voitaisiinko ajatella, että asiakkaan suostumuksella tehtäisiin kokonaisvaltaista palvelutarpeen arviointia KERRALLAAN moniammatillisessa tiimissä yhdessä asiakkaan kanssa? Asiakassuunnitelma olisi yksi sama? Palvelutarpeen arviointia tulisi tehdä aidon palveluohjauksen hengen mukaisesti ja ilman, että asiakas joutuisi pomppimaan paikasta toiseen. Lisäksi on muistettava, ettei palvelutarpeen arvioinnista koituisi kohtuutonta haittaa ja viivästymistä, eikä julkisen vallan käyttöä voida delegoida yksityisille palveluntuottajille (ks. perusoikeuksien yleiset rajoituskriteerit).

9§ *Monialaisen palvelutarpeen arviointi.* Monialaiseen tarpeen arviointiin, tulisi lisätä 4) kohta: osatyökykyiset ja vammaiset työnhakijat. Myös ne henkilöt, jotka osatyökyvyttömyyseläkkeen tai täyden työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi hakevat töitä, tulisi ottaa monialaiseen palvelutarpeen arviointiin. Monella vammaisella tai osatyökykyisellä on jo sosiaali- tai terveydenhuollon palveluja, mutta usein niiden näkökulma ei ole työllistymisessä, joten monialainen tarpeen arviointi on myös heidän kohdallaan tarpeen. Maakunnan vastatessa niin sosiaali- ja terveydenhuollon kuin työllisyyspalvelujen järjestämisestä, tulisi palvelut hyödyntää inklusiivisesti ja kokonaisuutena yksilön näkökulmasta.  Jos ei laissa näy osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt, niin he jäävät monialaisen palvelutarpeen arvioinnin ulkopuolelle, kuten nyt on monen kohdalla käynyt. Palvelutarve olisi arvioitava heti työnhaun alussa tarpeiden perusteella, eikä niin, että odotetaan tietty aika ennen kuin palvelutarvetta arvioidaan. Eri tukien muodostamat kannustinloukut työllistymistä estämässä olisi huomioitava palvelutarvetta kartoitettaessa.

11§ *Työnhakijan informointi.* Työnhakijan informoinnissa on muistettava tiedonsaannin esteettömyys ja saavutettavuus, mikä on hyvin ilmaistu yksityiskohtaisissa perusteluissa. Ehdotamme tästä nostoa itse pykälätekstiin: *Maakunnan on varmistettava, että työnhakijat saavat tiedot kullekin parhaiten soveltuvalla tavalla*. Informoinnin on lähtökohtaisesti oltava kaikille esteetöntä ja saavutettavaa.

**5) 3 luku Rekrytointi- ja osaamispalvelut, kommentit:**

Lakiesitys lähtee siitä olettamuksesta, että yhdenvertaisuuslakia ja YK:n vammaissopimusta noudatetaan maakunnissa. Vammaisfoorumi katsoo, että tämä ei ole riittävää, vaan sisältölaeissa olisi esitettävä maakunnille keinoja ja välineitä vammaisten henkilöiden tukemiseen. Taloudellisia keinoja kohtuullisten mukautusten tukemiseen ei maakunnista löydy, ellei niitä ole mainittu lain tasolla. Myös valtakunnallisessa ohjeistuksessa on kiinnitettävä huomiota yhdenvertaisuuslain velvoitteeseen toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisille henkilöille.

Todettakoon uudelleen, että yhdenvertaisuuslain 15 §:n kohtuulliset mukautukset vammaiselle henkilölle tarkoittavat vain yksittäistapauksellisessa tilanteessa toteutettavia kohtuullisina pidettäviä mukautuksia työnantajan vastuulle, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja suoriutua työtehtävistä sekä edetä työuralla. Kohtuulliset mukautukset yhdenvertaisuuslaissa koskevat yksittäistapauksia ja niitä pitää erikseen vaatia. On kohtuutonta vaatia, että yksittäiselle vammaiselle henkilölle jää vastuu vedota kohtuullisiin mukautuksiin hänen työllistymisensä edistämisessä. Osaamis- ja rekrytointipalvelulakiin on siksi lisättävä maakuntia velvoittavia säännöksiä vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Muuten se jäisi vain yhdenvertaisuuslain yksittäisessä tilanteessa tehtävään arviointia sisältävän sääntelyn varaan ilman yleisempää aineelliseen lakiin liittyvää maakunnallista palveluvelvoitetta.

Vammaisille henkilöille työolosuhteiden järjestelytuki on ollut yksi yhdenvertaisuuden edistäjä työelämässä. Tämä tuki on säilytettävä edelleen ja mainittava yksityiskohtaisissa perusteluissa, koska muutoin sitä ei osata käyttää. Vammaisjärjestöjen kokemusten perusteella työolosuhteiden järjestelytuki on vähän käytetty, koska siitä eivät ole olleet tietoisia edes te-hallinnon työntekijät, jotka olisivat voineet ohjeistaa asiassa osatyökykyisiä ja vammaisia työnhakijoita. Mm. tämän takia Vammaisfoorumi on järjestänyt koulutustilaisuuksia te-hallinnon työntekijöille. Vuonna 2016 tukea on käytetty vähän ja selkeästi epäolennaisiin asioihin. Sitä ei juurikaan ole käytetty vammaisten henkilöiden työolojen mukauttamiseen. Perusteltu kysymys on, miksi vammaisten henkilöiden pitäisi kärsiä siitä, että te-hallinto ei osaa ohjata tuen hakemiseen ja myöntää tukea väärin perustein. Myöskään työterveyshuollot eivät pääsääntöisesti tunne tätä tukea, työpaikat eivät sitä tunne.

Lisääntyvän digitalisaation mukaan tuomat uudenlaiset tarpeet työelämässä voivat vaatia työympäristön ja välineiden mukauttamista. Tukea pitäisikin laajentaa myös sähköisiin ympäristöihin tehtäviin mukautusratkaisuihin, jotka ovat vammaisen henkilön työllistymisen ja työssä jatkamisen kannalta välttämättömiä, työnantajalle kalliita ja tällä hetkellä mukautusratkaisuja, joihin ei ole olemassa mitään tukimuotoa.

Sosiaalihuollon vammaispalvelut eivät tue työnantajaa, eikä muutakaan tukea ole saatavilla työnantajalle, joka haluaa palkata tai pitää töissä vammaisen henkilön, jolle tarvitaan muutostöitä. Muutostyöt tai erityisjärjestelyt työpaikalla voivat maksaa useita tuhansia euroja, joihin pienissä yrityksissä ei ole varaa. Se, että tuesta ei enää säädellä, ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö sitä voisi vielä toteuttaa, mutta todennäköisyys sille, että siihen löytyy maakunnissa rahaa tai että se ylipäätään ymmärretään säilyttää, on minimaalinen. Tämän takia esitämme, että se näkyy seuraavissa pykälissä yksityiskohtaisissa perusteluissa, jolloin voi olla mahdollista, että siihen löytyy mahdollisuuksia maakunnissa.

Vammaisfoorumi puoltaa myös harkinnanvaraista kulukorvausta laissa, koska sen avulla on voitu tukea työkokeiluun lähtevää työkyvyttömyyseläkeläistä. Esimerkiksi Kelan työkyvyttömyys­eläkkeellä olevan tulot ovat sen verran pienet, että jos työkokeiluun osallistumisesta koituu matkakustannuksia, joihin ei saa tukea mistään, voi työkokeilu jäädä suorittamatta. Työkokeilun estää taloudellinen kannustinloukku. Tällaisessa tapauksessa työllistymisen todennäköisyys hupenee.

12§*Rekrytointipalvelut.* Yksityiskohtaisiin perusteluihin: ”Rekrytointipalveluna voitaisiin tarjota myös muita työnhakua tukevia palveluja. Työnhakijoille voitaisiin järjestää esimerkiksi työnhakuun liittyvää valmennusta, työhönvalmennusta, *tukea työolosuhteiden järjestelyyn työpaikalla sekä**harkinnanvaraista kulukorvausta*.”

Lisäksi esitämme, että rekrytointipalvelun perustan kuvailuun lisätään: ”Rekrytointipalvelun perustan muodostaisi digitaalinen palvelualusta ”Työmarkkinatori”, jossa työtilaisuudet ja työnhakijat kohtaavat. Työmarkkinatori olisi julkisille ja yksityisille toimijoille avoin työnvälityspalvelu, jota tuetaan valtakunnallisella asiakaspalvelulla (puhelin, chat, some). *Nämä palvelut ovat kaikille saavutettavat ja esteettömät.*” (huomioitava kuulo-, näkö- ja puhevammaiset).

13§ *Osaamispalvelut.* Sekä lakipykälässä että yksityiskohtaisissa perusteluissa esitetään, että osaamispalveluilla parannettaisiin mahdollisuuksia säilyttää työpaikka. Yhtenä keinona tässä tehtävässä tulee mainita myös työolosuhteiden järjestelytuki, jota tulisi hyödyntää niin osatyökykyisten kuin vammaistenkin henkilöiden työssä pysymisen elementtinä.

Vammaisfoorumi on vakuuttunut siitä, että järjestelytuen mainitseminen erikseen laissa yhtenä vaihtoehtona varmistaisi osaltaan tämän tärkeän tukimuodon käyttöä maakunnissa. Kun tavoitteena on osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden osallisuus työelämässä, on yhteiskunnan myös tuettava työpaikkojemme muuttumista sellaisiksi, että kaikilla ihmisillä on mahdollisuus niissä toimia.

**6) 4 luku Työkokeilu, kommentit:**

Vammaisfoorumi esittää lisäystä kohtaan: “Henkilöasiakas voidaan ohjata työkokeiluun työpaikalle ammatinvalinta- tai uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi *tai työelämävalmiuksien kehittämiseksi tai ns. rekrytointikokeiluna, jossa vammainen henkilö voi osoittaa osaamisensa ja mahdollistaa työllistymisensä työkokeilun avulla”.*

**2. Laki alueiden kehittämisen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta**

**11) 2 Luku Yritykselle myönnettävät tuet, kommentit:**

Vammaisfoorumi kannattaa starttirahan muuttamista tueksi yritykselle. Tämä tukee vammaisten henkilöiden siirtymistä yrittäjäksi, koska työkyvyttömyyseläke ei ole este tuen saamiselle.

**13) 4 Luku Palkkatuki, kommentit:**

Vammaisfoorumi toteaa, että palkkatuki on hyvä väline madaltaa työelämään osallistumisen kynnystä. Palkkatukeen tulee edelleen olla oikeus myös niillä, jotka eivät saa työttömyysturvaa, vaan työkyvyttömyyseläkkeeltä ponnistavat työelämään.

Vammaisfoorumi pitää positiivisena sitä, että yhdistysten mahdollisuudet palkkatuen käyttöön säilytetään. Palkkatuella on yhdistyksiin palkattu henkilöitä, joita on voitu hyödyntää myös työkokeilussa olevien henkilöiden ohjaamisen apuna. Nyt, kun palkkatuella järjestöihin palkattavien määrä on valtakunnan tasolla rajattu 3 000:een, on käynyt niin, että yhdistysten mahdollisuus tarjota työkokeilupaikkoja on samalla heikentynyt. Tuen määrää on syytä korottaa, koska suurempikin tuen määrä on perusteltu. Yhdistyksissä on mahdollista tarjota ns. pehmeä lasku työelämään esim. vastavalmistuneille osatyökykyisille nuorille aikuisille, joilla voi olla epävarmuutta omasta pystyvyydestä työelämässä. Yhdistyksissä on usein mahdollisuus räätälöidä työtä toimintakykyyn nähden sopivaksi ja luoda juuri osatyökykyisen vahvuuksia hyödyntäviä työtehtäviä. Työkokemus ja oman osaamisen hahmottaminen ovat tärkeitä työvälineitä työllistymisen polulla pidemmällä tähtäimellä. Kts. myös kohta 2 luku 6§ esitettyjä argumentteja työkyvyn arvioinnista.

**18) 3. Laki yksityisistä rekrytointipalveluista. Kommentit:**

2 § yksityiskohtaisissa perusteluissa voisi lisätä syrjimisperustelistaukseen sivulla 148 ensimmäisessä kappaleessa rodun, ihonvärin, sukupuolen ym. lisäksi myös äidinkielen. Äidinkielen osalta haluamme muistuttaa muiden kuin kansalliskielten merkityksestä.

**19) 4. Laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamisesta. Kommentit:**

**22) 2 a luku Työvoimapoliittisesti moitittava menettely, kommentit:**

Työnhaku- ja uravalmennus olisivat saaneet säilyä mukana laissa.

8 b §: Aktiivisen työnhaun rajoitukset -listaan kohta “jos avoinna olevat tai tarjotut työt ovat vamman tai sairauden vuoksi soveltumattomia”. Sairaus ja tapaturmahan siellä mainitaan mutta ovat eri asia.

**34) Kommentit muutoksiin liittyvistä laeista:**

**Laki kotoutumisen edistämisestä**

**35) 1 luku Yleiset säännökset, kommentit:**

Kotoutumistoimenpiteiden järjestämisestä pitää säätää kuntastrategiassa tai tarvittaessa erityisessä kotouttamisohjelmassa. Järjestötkin on mainittu yhteistyökumppaneina, jos perustetaan kotouttamisen suunnittelun neuvottelukunta.

**36) 2 luku Kotoutumista edistävät palvelut, kommentit:**

9 §. Neuvonta ja ohjaus: Neuvontaa on oltava saatavilla selkokielisenä. Mikäli viranomainen ohjaa erityistä tukea tarvitsevan asiakkaan toiselle viranomaiselle, on toisen viranomaiselle pääsyn esteettömyys ja saavutettavuus varmistettava. Esim. kulkureitit, ollaan vastassa tarvittaessa, jos kulku tapahtuu sivuovista.

Pykälän 2 momentti: Tulee muistaa erityistä tukea tarvitsevien palvelujen tiedotus, missä mukana teemoina mm. vammaispalvelut, apuvälineet, kuntoutus, mukautukset koulussa ja työpaikalla.

Perustietoaineiston SELKOKIELISYYS. Perustietoaineistossa olisi hyvä varmistaa, että asiakas ymmärtää aineiston sisällön. Se tulee käydä yhdessä läpi, mikäli asiakas ei kykene tekstiä lukemaan. Huomioitava vaihtoehtoiset muodot kuten pistekirjoitus, isotekstinen versio sivuilla.

§10 Alkukartoitus: Osatyötkykyisyys, työaikojen ja -tehtävien soveltamisen mahdollisuus, palkkatuki on tuotava vaihtoehtoina esille. Asunnonmuutostöiden mahdollisuus tuotava selkeästi esille.

Kielitaidon testaus tehtävä toimintakyky huomioiden mm. pistekirjoitus asiakkaan osaamalla kielellä, isotekstinen materiaali, kirjoittamisen apuvälineet.

Alkukartoituksen saavutettavuus laajasti!

§11 Alkukartoituksen järjestäminen: Jos tämä järjestäminen siirtyy palveluntuottajalle, on palvelut edelleenkin oltava saavutettavia.

3 momentti: vammaisten ja pitkäaikaissairaiden maininta

12§ Kotoutumissuunnitelmassa mainittu viralliset kielet suomi ja ruotsi, mutta ei suomen ja suomenruotsin viittomakieltä

17§ Oletetaan kielitaidon osaamista soveltuvasti. \*Luetun ymmärtäminen pistekirjoituksella ja tuotto viittoen. Vaativuuden alentamisen sijaan soveltaminen -> taattava kielen opetus kaikille

27 § 2 momentti: otetaan huomion myös "työvoiman ulkopuolella olevien aikuisten kotoutumistarve". Vammaisfoorumi muistuttaa, että suuri osa vammaisista maahanmuuttajista on työelämän ulkopuolella ja myös heidän on saatava mahdollisuus oppia suomea tai ruotsia, myös suomen ja ruotsin viittomakieltä viittomakielisille. Etenkin kun on kyse asiakkaan sosiaali- ja terveyspalvelujen saannista, on tarpeen varmistua siitä, että ymmärrys tilanteesta on riittävä molemmin puolin. Tämä koskee myös asiakkaan asemaan vaikuttavien haastattelujen ja kysymysten sisältöä.

27 §, 4. kpl: Kotouttamisen edistämisen suunnittelu kuntastrategiassa VOI –> TULEE sisältää  suunnitelman siitä, miten kunnan eri palvelut toteutetaan maahanmuuttajille soveltuvina, suunnitelman erityisistä kotoutumista edistävistä ja tukevista palveluista, suunnitelman lasten ja nuorten kotoutumisen edistämisestä ja suunnitelman työvoiman ulkopuolella olevien ryhmien, kuten kotona lapsia hoitavien vanhempien, ikääntyneiden ja vammaisten sekä luku- ja kirjoitustaidottomien henkilöiden kotoutumisen, osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämisestä. Etenkin työvoiman ulkopuolella olevien kotoutumisen edistäminen on kunnan keskeinen tehtävä.

28 §, 3. kpl Kunnan kotouttamistoimien oleellinen kohderyhmä ovat myös muut työvoiman ulkopuolella olevat, kuten kotona lapsia hoitavat vanhemmat, ikääntyneet tai pitkäaikaissairaat, jotka jäävät usein kotiin ja siten kotoutumista edistävien toimenpiteiden ja palvelujen ulkopuolelle. Kunnan tulisi huolehtia siitä, että sen alueella järjestetään eritasoisia kielitaitoa ja kotoutumista edistäviä kursseja ja muuta koulutusta tukemaan työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien mahdollisuuksia opiskella suomen tai ruotsin kieltä tai suomen tai suomenruotsin viittomakieltä ja suomalaisen yhteiskunnan toimintaa elämäntilanteestaan huolimatta.

Kotoutumisajassa otettava edelleen huomioon, että vammaisella tai pitkäaikaissairaalla maahanmuuttajalla alkuun pääseminen voi viedä aikaa kuntoutumisen, uuden arjen opettelun takia ja koska nämä ovat toisaalta hitaampia kielitaidon puuttuessa. Perusarkisuomen kielitaidon hankkimiseen pitäisi olla mahdollisuus myös heillä, jotka eivät ole mukana työvoimapoliittisessa koulutuksessa

Koska kunnan palvelujen tulisi soveltua myös maahanmuuttajille, vaihtoehto asioiden sähköiselle hoitamiselle on säilytettävä. Sähköisen asioinnin on oltava saavutettavuusperiaatteiden mukaista. Kotoutumisvaiheessa huomioitava myös apuvälineiden käyttömahdollisuus, ml. kommunikaatioapuvälineet. Vaikka kotoutumisaikaa voidaan pidentää erityisistä syistä ml vammaisuus, olennaista että kaikki saavat kielen oppimiseen tarvittavan avun ja tarvitsemansa apuvälineet. kielen oppimisessa mukautus on olennaisempaa kuin oppimisesta vapauttaminen, koska kieli sekä mahdollisuus käyttää ja kehittää vähäistäkin kielitaitoa, ns. sosiaaliset suhteet ja inkluusio.

Helsingissä 16.6.2017

VAMMAISFOORUMI RY

Ilona Toljamo Pirkko Mahlamäki

Varapuheenjohtaja Pääsihteeri

Lisätietoja: Pirkko Mahlamäki, +358 (0)44 5679077,pirkko.mahlamaki@vammaisfoorumi.fi