

Nina Nevala | Mirrka Vuorento


# Alla metoder ska tas i bruk

Anvisningar för att stöda  
arbetsförmågan



Partiellt arbetsföra  
med i arbetslivet

Hur och varifrån ansöker man om partiell sjukdagpenning? Vad ska jag göra om jag behöver hjälpmedel i mitt arbete? I denna guide finns exempel på olika metoder för att stöda partiellt arbetsföra i att få arbete och fortsätta arbeta. I guiden ingår praktiska tips på hur man ansöker om olika förmåner, vem som ska ansöka om dem och varifrån man ansöker om dem.



Anvisningarna är exempel på typiska processer. De bästa individuella råden för din egen situation får du från företagshälsovården, arbets- och näringsbyrån, FPA, hälsocentralen, arbetspensionsanstalten, din läroanstalt eller samordnaren för arbetsförmågan.

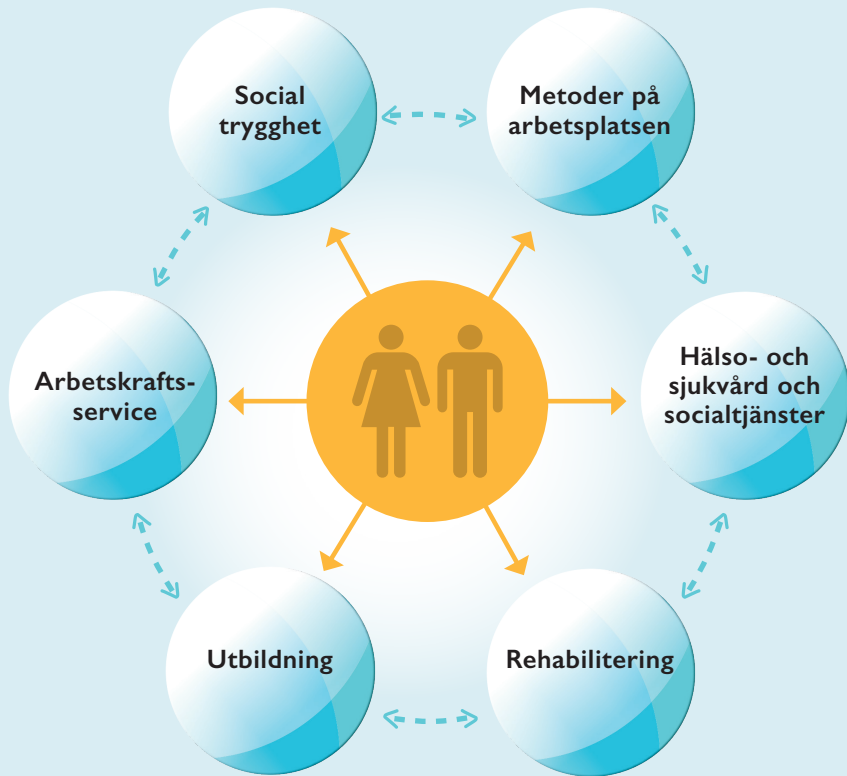
*Framtidens arbetsliv är mångformigt och uppskattande.*

*Arbete och kompetens tillhör alla.*

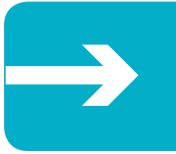
*Vi vill och behöver få alla med i arbetslivet och hela samhället.*

*Runt omkring oss ser vi alternativ, möjligheter, framgångar, begåvning och kompetens.*

*Vi berättar detta vidare och delar det goda budskapet.*



Arbets- och näringsbyrån eller arbetsgivaren utnämner en samordnare för arbetsförmågan som tillsammans med den partiellt arbetsföra personen skräddarsyr en helhet som omfattar de tjänster, metoder och förmåner som personen behöver.



## Samordnare för arbetsförmågan

### Vem är samordnaren?

Samordnaren för arbetsförmågan är en expert inom arbetslivet, rehabilitering, servicesystemet och kundarbete. Samordnaren för arbetsförmågan utreder den partiellt arbetsföra personens situation och hjälper hen att identifiera sina egna styrkor och möjligheter samt att hitta sin plats i arbetslivet.

### Vad gör samordnaren?

Samordnaren för arbetsförmågan ger information och råd samt handleder den partiellt arbetsföra personen i ärenden som gäller att få arbete och fortsätta i arbetet, till exempel i att kombinera ekonomiskt stöd och förmåner. Samordnaren uppmärksammar den partiellt arbetsföra personens egna mål och tankar. Tillsammans finner de den bästa lösningen för den partiellt arbetsföra personens situation.

### Var kan man nå samordnaren?

Samordnaren för arbetsförmågan kan arbeta till exempel på arbets- och näringsbyrån, inom arbetsplatsens personaladministration (HR), inom företagshälsovården, i kommunens socialservice eller på en läroanstalt.

## Hurdan kompetens har samordnaren?

Samordnaren för arbetsförmågan känner till arbetsplatsens, hälso- och socialvårdens, rehabiliteringens, utbildningens, arbetskraftsförvaltningens och den sociala trygghetens tjänster, metoder och förmåner.

## Vem kan bli kund hos samordnaren?

Samordnare för arbetsförmågan betjänar både de partiellt arbetsföra som vill söka sig ut i arbetslivet och de som redan är i arbetslivet och som behöver stöd.

## Hur handleder samordnaren sina kunder?

Samordnaren för arbetsförmågan diskuterar med den partiellt arbetsföra personen om hans situation och hans framtida förhoppningar gällande arbetslivet. Tillsammans funderar de på alternativ för att få arbete eller fortsätta i personens nuvarande arbete.

## Vad har man för nytta av samordnarens tjänster?

Samordnaren för arbetsförmågan hjälper partiellt arbetsföra personer att komma framåt i sin karriär. Tillsammans söker de lösningar för att den partiellt arbetsföra personen ska kunna fortsätta i sitt arbete eller börja ett nytt arbete eller studier.



## Arbetsprövning

■ Genom arbetsprövning utreder man om en person lämpar sig för ett visst arbete eller yrke eller om en viss utbildning är passlig för hen. En sådan situation kan uppkomma till exempel efter en lång sjukdom eller om man uppskattar att personens arbetsförmåga kommer att minska i den närmaste framtiden. ■ Arbetsprövning ordnas av arbets- och näringsbyråer, FPA, arbetspensionsanstalter, olycks- och trafikförsäkringsgivare samt företagshälsovården. En arbetsprövningsplats kan erbjudas till exempel av ett företag, en organisation, en kommun eller staten.

### Hur framskrider arbetsprövningsprocessen?

1. Den som ordnar arbetsprövningen eller samordnaren för arbetsförmågan kontaktar en möjlig arbetsprövningsplats. Hen berättar om arbetsprövningen, dess nytta och hur den framskrider.
2. Den som deltar i och den som ordnar arbetsprövningen besöker arbetsprövningsplatsen och kommer överens om när arbetsprövningen ska inledas.
3. Ett skriftligt arbetsprövningsavtal ingås mellan arbetsprövningsplatsen, den som ordnar arbetsprövningen och den som deltar i arbetsprövningen. I avtalet kommer man överens om bl.a. arbetsprövningens längd, målsättningar och arbetsuppgifter. Arbetsprövningens längd och den ersättning som betalas ut för arbetsprövningen bestäms enligt deltagarens situation och den som ordnar arbetsprövningen.

4. Den som ordnar arbetsprövningen ansvarar för deltagarens försäkringar. Arbetsgivaren på arbetsprövningsplatsen ansvarar för att erbjuda hälsosamma och trygga arbetsförhållanden. En person som deltar i en arbetsprövning ingår i regel inget arbetsförhållande med den som erbjuder en arbetsprövningsplats.
5. Personen som deltar i arbetsprövningen och förmannen på arbetsprövningsplatsen kommer överens om hur arbetsgemenskapen informeras. Med deltagarens samtycke får förmannen berätta om orsakerna bakom arbetsprövningen. Förmannen kan säga att på grund av personens hälsotillstånd kommer arrangemang att göras till exempel gällande arbetstiden eller arbetsmiljön.
6. Arbetsprövningen inleds. Under det inledande mötet går arbetsprövningsplatsen, deltagaren och anordnaren igenom målsättningarna, arbetsuppgifterna, arbetsarrangemangen och uppföljningen.
7. Förmannen på arbetsprövningsplatsen orienterar deltagaren i arbetet. Deltagaren lär sig arbetsuppgifterna så småningom. Vid behov kan man utnyttja de tjänster som erbjuds av samordnaren för arbetsförmågan eller arbetstränaren. Arbetstiden kan förlängas så småningom, till exempel från fyra till åtta timmar, en timme i taget med två veckors mellanrum. Ändringar kan även göras i arbetsmiljön.
8. Halvvägs genom arbetsprövningen utvärderas situationen, och man gör planer för en eventuell fortsättning.
9. Arbetsprövningen avslutas. Arbetsprövningsplatsens förmän, deltagaren och anordnaren utvärderar tillsammans arbetsprövningsperioden.



## Lönesubvention

■ Lönesubventionen är till för att hjälpa sysselsättningen av arbetslösa arbetssökande. Lönesubvention beviljas arbetsgivare för att hjälpa till med lönekostnaderna då personen som anställs har svårigheter med att få arbete. Sysselsättningen kan försvåras av till exempel ett handikapp eller en sjukdom. Syftet med lönesubventionen är att arbetssökanden ska kunna utöka sin yrkeskompetens och därmed främja sin sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden.

### Hur ansöker man om lönesubvention?

1. Arbets- och näringsbyråns expert och den arbetssökande kommer överens om möjligheten att utnyttja lönesubvention samtidigt som de utarbetar en sysselsättningsplan för den arbetssökande.
2. Den arbetssökande söker ett ledigt jobb eller kontaktar en arbetsgivare som hen är intresserad av självständigt eller med hjälp från samordnaren för arbetsförmågan. Om arbetstagaren har ett Duuni- eller Sanssi-kort berättar det för arbetsgivaren att arbetstagaren har rätt till lönesubvention. Man är emellertid inte tvungen att ha ett kort. Då en arbetsgivare meddelar arbets- och näringsbyrån en ledig arbetsplats kan hen även säga till om hen skulle kunna tänka sig att anställa en person som behöver särskilt stöd.



3. Arbets- och näringsbyråns expert eller samordnaren för arbetsförmågan funderar tillsammans med den arbetssökande på om det finns ett behov av att kombinera lönesubventionen med övriga arbets- och näringsstjänster, till exempel arbetstränarens tjänster.
4. Den arbetssökande och arbetsgivaren träffas och avtalar om arbetsförhållandet. Man kan ansöka om lönesubvention för arbetsförhållanden som gäller tills vidare eller för viss tid, och även för deltidarbete. Arbetsgivaren betalar ut lön till sin anställda enligt kollektivavtalet. Om inget kollektivavtal finns ska lönen vara sedvanlig och skälig för arbetet i fråga.
5. Arbetsgivaren lämnar in en elektronisk ansökan om lönesubvention i arbets- och näringsstjänsternas E-tjänster för företag och arbetsgivare, där man även kan följa med hur behandlingen av ansökan fortskrider.
6. På arbets- och näringsbyrån kontrolleras villkoren för beviljande av lönesubvention och fattas ett beslut om utbetalning av lönesubvention. Lönesubventionens storlek och varaktighet beräknas skilt för var och en i arbets- och näringsbyrån.
7. Arbetsförhållandet kan inledas då ett positivt beslut fattats gällande lönesubventionen.
8. Arbetsgivaren lämnar in en elektronisk ansökan om utbetalning av lönesubvention i efterhand till NTM-centralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscentrum genom E-tjänster för företag och arbetsgivare. Med den första utbetalningsansökan bifogas en kopia av arbetsavtalet.
9. Om man ansöker om förlängning av lönesubventionen ska ansökan lämnas in innan stödperiodens slut. Arbetsförhållandet får inte avbrytas mellan lönesubventionsperioderna.



## Arrangemang på arbetsplatsen

■ Arrangemang på arbetsplatsen innebär att arbetsgivaren och arbetstagen kommer överens om arrangemang gällande arbetstiden, skräddarsydda arbetsuppgifter eller lösningar gällande arbetsmiljöns tillgänglighet, hjälpmedel eller hjälp från en annan person. Arbetsgivaren ansvarar för att alla arbetstages arbetsförhållanden är hälsosamma och trygga.

### Hur kan man anpassa arbetsförhållandena?

1. Arbetstagen, arbetsgivaren eller företagshälsovården märker att arbetsförhållandena behöver anpassas för att arbetstagen ska kunna arbeta så väl som möjligt trots hälsobegränsningar. Anpassningsbehovet kan till exempel observeras under en arbetssituation, under arbetshälsoförhandlingar, då personen övergår till partiell sjukdagpenning eller då hen återgår till arbetet efter en sjukledighet.
2. Arbetsgivaren, arbetstagen och företagshälsovården planerar tillsammans de lösningar som motsvarar personens arbetsförmåga. I planeringen kan de utnyttja databanker om ämnet, lösningsbeskrivningar och den egna patientorganisationens rådgivningstjänster.

3. Vid behov kan arbetsgivaren ansöka om utomstående finansiering för att genomföra lösningen, till exempel stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen (se nästa uppslag). Arbetstagaren kan ansöka om ett personligt hjälpmedel från hälsocentralen, centralsjukhuset eller FPA. Dessutom kan man ansöka om hjälpmedel från arbetsolycksfalls-, arbetspen- sions- eller trafikförsäkringssystem som en del av den yrkesinriktade rehabiliteringen.
4. Arbetsgivaren verkställer lösningen. Arbetstagaren prövar hur arrangemangen på arbetsplatsen påverkar hans arbete och hur man orkar på arbetet. Arbetstagaren, arbetsgivaren och företagshälsovården utvärderar lösningen och preciserar den vid behov.
5. Arbetstagaren, arbetsgivare och företagshälsovården bedömer självständigt eller under gemensamma möten om arbetsarrangemangen eller anpassningarna möter arbetstagarens behov och hurdan nytta anpassningarna medför.
6. Företagshälsovården noterar anpassningarna i arbetstagarens uppgifter och i arbetsgivarens personaladministrationsregister.



## Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen

- Arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivaren stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen om den som anställs eller en arbetstagare har ett handikapp eller en sjukdom som förutsätter anskaffningen av hjälpmedel eller ändringar i förhållandena på arbetsplatsen. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan även beviljas för hjälp som ges av en annan person.
- En företagare kan inte ansöka om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen för sig själv, men hen kan ansöka om näringsstöd från sin egen arbetspensionsanstalt till exempel för att skaffa arbetsredskap eller maskiner som underlättar arbetet.

### Hur ansöker man om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen?

1. Arbetsgivaren, arbetstagaren, företagshälsovården eller arbets- och näringsbyråns expert märker att en partiellt arbetsför persons sjukdom eller handikapp förutsätter anpassningar som arbetsgivaren kan ansöka om stöd för.
2. Företagsläkaren ger ett B-utlåtande där det framgår den nedsättning av arbetsförmågan som arbetstagarens handikapp eller sjukdom orsakar, behovet av anpassningsåtgärder och deras eventuella nytta.

3. Arbetsgivaren utarbetar en ansökan om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen tillsammans med företagshälsovården. Arbetsgivaren eller företagshälsovården skickar ansökan och B-utlåtandet till den egna regionens arbets- och näringsbyrån.
4. Arbets- och näringsbyrån behandlar ansökan och skickar beslutet till arbetsgivaren. Stödet är högst 4000 € för ombyggnadsarbeten på arbetsplatsen eller 400 €/mån (20 h/20 €) under högst 1,5 år för hjälp i arbetet som ges av en annan arbetstagare.
5. Arbetsgivaren genomför anpassningen av arbetsförhållandena.
6. Arbetstagaren, arbetsgivare och företagshälsovården bedömer självständigt eller under gemensamma möten om arbetsarrangemangen eller anpassningarna möter arbetstagarens behov och hurdan nytta anpassningarna medför.
7. Företagshälsovården noterar anpassningarna och stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen som beviljats i arbetstagarens uppgifter. Arbetsgivaren noterar anpassningarna och stöd som beviljats i sina personaladministrationsregister. Arbets- och näringsbyrån noterar dessa uppgifter i kundens uppgifter.



## Partiell sjukdagpenning

- Då en arbetstagare återgår till arbetet efter en sjukledighet kan hen först arbeta deltid med stöd av partiell sjukdagpenning. FPA stöder deltidsarbete genom att betala partiell sjukdagpenning till arbetstagaren.
- Att återvända till arbetet på deltid är ett frivilligt arrangemang, och det kräver både arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke. Företagsläkaren ser till att arbetstagarens hälsa inte äventyras av att hen återvänder till arbetet på deltid.

### Hur ansöker man om partiell sjukdagpenning?

1. Arbetsgivaren, arbetstagaren, företagshälsovården eller någon annan behörig part (t.ex. den vårdande läkaren) tar initiativ till partiell sjukledighet. Företagsläkaren ser till att deltidsarbetet inte äventyrar den anställdas hälsa och återhämtning.
2. Arbetstagaren får rätt till partiell sjukdagpenning då hen varit sjukskriven i minst nio vardagar i följd efter att hen insjuknat. Beroende på kollektivavtalet betalar arbetsgivaren ut normal lön för denna period.

3. Arbetsgivaren, arbetstagaren och företagsläkaren träffas och reder ut möjligheten till partiell sjukledighet. De diskuterar arbetsmängde i förhållande till sjukledigheten (40/60 %, 50/50 %, 60/40 %) och nödvändiga arbetsarrangemang under den partiella sjukledigheten. Företagshälsovården och arbetsgivaren kan även förhandla per telefon.
4. Företagsläkaren skriver ett B-utlåtande för ansökan om partiell sjukdagpenning till FPA. Arbetsgivaren gör en egen anmälan till FPA om den förkortade arbetstiden som hen kommit överens om med arbetstagaren och lönen som betalas ut under perioden för den partiella sjukdagpenningen. Partiell sjukdagpenning kan betalas ut för 12–120 vardagar. De partiella sjukdagpenningdagarna minskar inte antalet fulla sjukdagpenningdagar.
5. Då arbetstagaren inleder deltidarbetet får hen 40–60 % av sin lön enligt vad hen och arbetsgivaren kommit överens om gällande arbetstiden. Den partiella sjukdagpenningen som FPA betalar ut är 50 % av den normala sjukdagpenningen. Om arbetstagaren alltså arbetar 20 timmar i veckan istället för de normala 37 timmarna (=54 % av den normala arbetstiden) betalar FPA 50 % av den normala sjukdagpenningen.
6. Med räknaren på FPA:s webbplats kan arbetstagaren räkna ut hur den partiella sjukledigheten påverkar hens inkomstnivå: [http://www.kela.fi/web/sv/sjuk-over-10-var dagar\\_partiell-sjukdagpenning](http://www.kela.fi/web/sv/sjuk-over-10-var dagar_partiell-sjukdagpenning)



## Partiell invalidpension

■ Partiell invalidpension är menad för personer vars arbetsförmåga försvagsats på grund av sjukdom, men som klarar av lättare arbete eller deltidsarbete. Man kan ansöka om partiell invalidpension då man är i heltidsarbete eller arbetslös. ■ En arbetstagare kan övergå till partiell invalidpension direkt från arbetet, d.v.s. det krävs ingen frånvaro på grund av sjukdom för att partiell invalidpension ska beviljas. För att partiell invalidpension ska beviljas krävs det emellertid att sökandens inkomstnivå sjunker så att inkomsterna är högst 60 % av den normala inkomstnivån. ■ Även full invalidpension kan ändras till partiell invalidpension om arbetstagaren tjänar 40–60 % av den sedvanliga medelinkomsten och ändringarna i inkomstnivån uppskattas räcka minst ett år. ■ Om arbetspensionsanstalten anser att den sjuka personen kan förväntas tillfriskna efter en viss tid kan hen beviljas **partiell invalidpension** på viss tid, d.v.s. **partiellt rehabiliteringsstöd**. Detta stöd kan även beviljas för att stöda en person som återvänder till arbetet. Folkpension kan inte beviljas som partiell invalidpension.

### Hur ansöker man om partiell invalidpension?

1. Personen tar kontakt med företagsläkaren eller den vårdande läkaren som skriver ett B-utlåtande som bilaga till ansökan.



2. Personen ansöker om partiell invalidpension genom sin egen arbetspensionsanstalt. Hen kan först ansöka om ett förhandsbeslut om partiell invalidpension från arbetspensionsanstalten. Det betyder att hen efter att ha mottagit ett positivt beslut har nio månader på sig att fundera på att gå i partiell invalidpension samt att komma överens om närmare arbetsarrangemang med sin arbetsgivare.
3. För ansökan behövs förutom ett B-utlåtande som utreder personens hälsotillstånd även uppgifter som bl.a. relaterar till arbetet. Dessutom kan man vid ansökan bifoga arbetsgivarens utlåtande om hur personen klarat av sitt arbete och hur deltidsarbetet kan ordnas i praktiken.
4. Arbetspensionsanstalten fattar beslutet om den partiella invalidpensionen. I beslutet tar man alltid personens helhetsituation i beaktande, och innan beslutet fattas utreds det om arbetstagaren har möjlighet till yrkesinriktad rehabilitering. Besluten fattas av bl.a. en expertläkare som bedömer personens resterande arbets- och funktionsförmåga på basis av B-utlåtandet och övriga uppgifter. Beslutet påverkas av arbetets kravnivå samt hur personen klarar sig i arbetet och hens möjlighet att återfå sin arbetsförmåga.
5. Efter ett positivt beslut kan personen fortsätta sitt arbete så att hens inkomster är högst 60 % av den normala inkomstnivå som hen hade innan arbetsförmågan. Då kommer arbetstagaren och arbetsgivaren tillsammans överens om arrangemang för deltidsarbete. Personen kan även anmäla sig som arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrå (deltidsarbete) eller sluta arbeta helt. Om personen ansökt om ett förhandsbeslut ansöker hen om utbetalning av partiell invalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd med blanketten Anmälan om övergång till partiell invalidpension.



## Lämna pensionen vilande

■ Man kan även arbeta sporadiskt eller under en längre tid under invalidpensionen. Då en person är invalidpensionerad kan hen arbeta och tjäna högst 40 % av den stabiliserade medelinkomsten, men alltid minst 743,84 euro (2016 års nivå) i månaden utan att det påverkar utbetalningen av invalidpension. Om denna inkomstgräns överskrids kan arbetstagaren be om att hens pension ändras till partiell invalidpension (om inkomstnivån ändras mer permanent) eller lämna pensionen vilande. Man kan även lämna partiell invalidpension vilande, och då är inkomstgränsen högst 60 % av den stabiliserade medelinkomsten eller 743 euro per månad.

### Hur lämnar man invalidpensionen vilande?

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att inleda arbetet. Arbetstagaren kan börja arbeta så fort invalidpension beviljats.
2. Arbetstagaren meddelar pensionsanstalten på förhand om hen tänker lämna sin pension vilande. Det lönar sig att meddela detta i god tid så att hen inte behöver betala tillbaka överlopps pension. Till anmälan kan man bifoga arbetsavtalet eller ett lönekvitto.

3. Om personen tjänar mer än inkomstgränsen lämnas invalidpensionen att vila från början av månaden då arbetet inleds. Vid pensionsanstalter följer man den inkomstgräns som är högre för pensionstagaren – antingen 40 % eller 60 % av den stabiliserade medelinkomsten, eller den lagliga minimiinkomstgränsen 743,84 €/mån.
4. Arbetstagaren kontrollerar hur arbetet påverkar beskattningen och de stöd hen får.
5. Pensionstillväxten är 1,5 % av de årsinkomster som ligger som grund för pensionen och som pensionstagaren tjänar medan invalidpensionen är vilande.
6. Arbetstagaren måste hålla sin pension vilande i minst tre månader utan avbrott. Maximitiden är två år. Pensionen kan lämnas vilande tills vidare eller på bestämd tid. Pensionen kan lämnas vilande flera gånger, men med minst en månads paus emellan.
7. Om arbetstagaren inte ansöker om utbetalning av sin pensions efter att pensionen varit vilande i två år annulleras pensionen från den tidpunkt då den lämnades vilande.
8. Om arbetstagaren konstaterar att hen inte klarar av att arbeta eller hens förvärvsinkomster sjunker under inkomstgränserna inleds utbetalningen av invalidpensionen igen då arbetstagaren meddelat detta.



# En blick mot framtiden

■ År 2020 uppskattar arbetsgivare en mångfaldig arbetsgemenskap. De har förbundit sig att leda arbetet med beaktande av allas arbetsförmåga och tillsammans med till exempel samordnare för arbetsförmågan, HR-experten och företagshälsovården kan de stöda partiellt arbetsföra i att få arbete och orka i arbetet.

Det är lönsamt för arbetsgivare att anställa partiellt arbetsföra arbetssökande, även i små företag. Arbetsgivarna ser varje persons styrkor, de ställer sig positivt till att anpassa arbetsförhållandena och vid behov formar man om arbetsbeskrivningar på ett nytt sätt.

Partiellt arbetsföra personer har fler möjligheter att arbeta. Det har blivit vanligare att arbeta deltid. Deltidsarbetet är lönsamt, eftersom man kan kombinera lönen och den sociala tryggheten på ett flexibelt sätt. Även handikappade företagens ställning har förbättrats.

De partiellt arbetsföra erbjuds högklassig service. De får hjälp av samordnare för arbetsförmågan som arbetar inom olika sektorer och i olika organisationer. Det är lätt för vem som helst att ta del av deras tjänster.

# Partiellt arbetsföra med i arbetslivet 2020

Allt fler aktörer inom arbetslivet och personer som arbetar inom servicesystemet är medvetna om ärenden som berör deras arbetsförmåga. De arbetar på ett kundorienterat och lösningsfokuserat sätt.

Partiell arbetsförmåga beaktas även i skolor och läroanstalter. I undervisningen beaktar man olika inlärningsstilar. Studierna är tillgängliga och vid behov får man stöd i sina studier.

År 2020 behövs inte längre uttrycket «partiellt arbetsför». Det finländska arbetslivet är jämlikt, tillgängligt och mångfaldigt. Alla de som vill arbeta har möjlighet till arbete även då de har ett handikapp eller en sjukdom som påverkar arbetet.

Alla arbetar enligt sina egna resurser och utfört sådant arbete under sådana arbetstider som passar just dem.

Arbete är både en rättighet och en skyldighet. Denna förändring åstadkom vi alla tillsammans!

Denna guide har producerats inom social- och hälsovårdsministeriets program  
Partiellt arbetsföra med i arbetslivet.  
Social- och hälsovårdsministeriet 2015

ISBN 978-952-00-3702-4 (pdf)

ISBN 978-952-00-3703-1 (band)