

Korvaava työ osana työkyvyn hallintaa

Korvaava työ on osa kaupungin työkyvyn hallintamallin toimintatapaa, joka toimii vaihtoehtona sairauslomalle tai ehkäisee pitkittyneitä sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia eläköitymisiä. Tavoitteena on siirtyä sairausnäkökulmasta työkyvyn hyödyntämiseen. Varhaisen tuen mallissa käytetään käsitettä työjärjestelyt. Työ voi olla räätälöityä omaa työtä tai muuta työntekijän työkykyä vastaavaa työtä.

Korvaavasta työstä on etua työntekijälle, työyhteisölle ja työnantajalle. Työntekijän näkökulmasta huomioidaan jäljellä oleva työkyky, työ tukee kuntoutumista ja edistää hyvinvointia sekä madaltaa työhönpaluun kynnystä. Työyhteisön näkökulmasta kokonaiskuormitus vähenee ja työyhteisö pysyy toimivana. Työnantajan näkökulmasta työntekijän työpanos on käytössä ja sairauspoissaolokustannukset vähenevät. Korvaava työ vähentää työkyvyttömyyden riskiä.

Korvaava työ on väliaikainen vaihtoehto yksittäiselle ohimenevälle, lyhytkestoiselle sairauslomalle. Työ voi kestää enintään kahdeksan viikkoa. Korvaava työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä.

Korvaavan työn määritelmä

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että vaikka työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, voi hän terveyttään tai toimimistaan vaarantamatta tehdä tilapäisesti joko omaa työtään kevennetysti/räätälöidysti tai muuta työkykyään ja osaamistaan vastaavaa työtä.

Korvaavan työn tarkoituksena on työntekijän työkyvyn ja terveyden tukeminen ja työhön paluun helpottaminen.

Korvaavan työn kolme tärkeää periaatetta ovat:

- 1) tarve ja mahdollisuus perustuvat työterveyslääkärin arvioon
- 2) järjestely perustuu työntekijän/ viranhaltijan vapaaehtoisuuteen
- 3) esimiehen tulee tarjota mielekästä, työntekijän osaamista vastaavaa työtä

Korvaavan työn prosessi

- 1) Työntekijä/ viranhaltija sairastuu tai hänelle sattuu työtapaturma, eikä hän kykene kaikkiin työtehtäviinsä.
- 2) Työterveyslääkäri keskustele työntekijän kanssa ja arvioi korvaavan työn mahdollisuuden tapauskohtaisesti. Työterveyslääkärillä on käytettävissä toimialojen laatimat, suuntaa antavat yhteenvedot korvaavan työn tehtävistä.
- 3) Jos korvaavan työn käyttö on mahdollista, työterveyslääkäri kirjoittaa korvaavan työn lomakkeen työntekijän työkyvystä. Lomakkeessa kuvataan myös mahdolliset rajoitukset, joita sairaus tai vamma työkykyisyydelle aiheuttavat sekä määrittellään korvaavan työn jakson pituus.
- 4) Jos työterveyslääkärin lausunnon mukaan työntekijän työkyky mahdollistaa korvaavan työn, esimies kartoittaa korvaavan työn mahdollisuudet ja

on tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon. Mikäli korvaava työ on mahdollista, esimies ja työntekijä sopivat tarkemmin korvaavan työn sisällystä. Esimies kirjaa sovitut asiat ylös. Jos korvaava työtä ei voida hyödyntää, sairauspoissaolo alkaa tai jatkuu.

- 5) Mikäli korvaavaa työtä tehdään jo hyväksytyin sairausloman aikana, tulee koko sairauslomajakso peruuttaa SAP HR -järjestelmässä ja korvata toteutuneella sairauslomajaksolla. Korvaavan työn jakson ajaksi esimies pyytää henkilöstöasioiden palvelukeskuksen laittamaan työntekijän/viranhaltijan tietoihin työn luonnealaksi korvaava työ. Mikäli korvaava työ ei toteudu, pitää sairauspoissaolot laittaa uudelleen järjestelmään ja pyytää poistamaan korvaava työ –luonneala palvelussuhteelta.

Korvaavan työn soveltaminen

Työkyvyn muutostilanteissa on huolehdittava työjärjestelyillä, että henkilön terveydentila ja työkyky vastaavat työn vaatimuksia. Työterveyslääkärin kirjoittamassa korvaavan työn lomakkeessa otetaan kantaa siihen, onko korvaavan työn käyttö mahdollista vai ei. Korvaava työ on vaihtoehto sairauslomalle ainoastaan silloin, kun työterveyslääkäri on antanut asiasta myönteisen lausunnon. Jos sairauslomatodistus on kirjoitettu muualla kuin työterveyshuollossa, esimies selvittää korvaavan työn mahdollisuudet yhdessä työntekijän ja työterveyslääkärin kanssa. Korvaavassa työssä työaika on normaali.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavanomaista työtehtävää/ osaamista vastaavaa. Toimialat ovat määritelleet yleisellä tasolla korvaavassa työssä käytettävät työtehtävät. Korvaavan työn käyttö ratkaistaan kuitenkin aina tapauskohtaisesti ja sen soveltaminen riippuu työntekijän työkyvystä. Tällöin on pyrittävä löytämään molempien osapuolten etujen mukainen ratkaisu.

Työntekijä saa korvaavassa työssä omasta työstään samaansa palkkaa. Korvaavassa työssä työnantaja ja työntekijä voivat sopia sairausloman vaihtoehtona myös perehdyttämisestä tai koulutuksesta. Yksiköiden väliset siirrot ovat mahdollisia ja yksiköiden keskenään sovittavissa. Lähettävä yksikkö maksaa aina palkan ja työntekijä tekee korvaavan työn omalla vakanssillaan. Uutta työsopimusta ei tarvita.

Korvaava työ on aina väliaikaista. Korvaavaa työtä voidaan tehdä enintään kahdeksan viikkoa. Korvaavan työn aikana esimiehen ja työntekijän on tarpeen pitää seurantapalaveri, jossa arvioidaan tilannetta. Mikäli työkyvyttömyys jatkuu, eikä työntekijä pysty palaamaan omaan työtehtäväänsä, on työterveyslääkärin tehtävä arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja paluusta varsinaiseen työtehtävään 30/60/90 -säännön mukaisesti.

Työkyvyn palaututtua suunniteltua aikaisemmin, paluusta omaan työhön voidaan sopia työterveyslääkärin lausuntoon perustuen. Korvaava työ voidaan myös keskeyttää, jos työntekijä sairastuu korvaavan työjakson aikana. Tuolloin menetellään sairauslomakäytäntöjen mukaisesti.

Sijaistyövoiman käytön esimies harkitsee työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen kannalta korvaavan työn ajankohdan ajalta.

Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehdessä.

Lisätietoja

Lisätietoja korvaavan työn käytöstä antavat Strategisen HR:n palvelussuhdepäälliköt. Ongelmatilanteissa, kuten pohdittaessa korvaavan työn keskeyttämistä tai muuttamista tai kun työntekijä ei voi palata korvaavan työn jakson jälkeen varsinaiseen työtehtäväänsä, esimies ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Uudelleensijoitusyhdyshenkilöt neuvovat ja ohjaavat esimiehiä ja työntekijöitä työkyvyn muutostilanteissa.

Korvaava työ, osasairauspäiväraha ja ammatillinen kuntoutus kaupungilla:

	Korvaava työ	Osasairausloma- osatö	Ammatillinen kuntoutus
Milloin	<ul style="list-style-type: none"> Lyhyen sairauspoissaolon asemasta tai jälkeen Ohimenevä, viikoissa paraneva sairaus 	<ul style="list-style-type: none"> Vaikeampi, kuukausissa paraneva sairaus Sairauspäivärahan omavastuuajan (1+9 pv) jälkeen 	<ul style="list-style-type: none"> Pitkäaikainen tai parantumaton sairaus Työkyvyttömyyden uhka lähivuosina
Mitä työtä tehdään	<ul style="list-style-type: none"> Mahdollisuuksien mukaan normaalit työtehtävät kevennetysti työkykyä ja osaamista vastaava työ, 100 % työaika 	<ul style="list-style-type: none"> Omat työtehtävät tai läheisesti liittyvät 40- 60 % työaika 	<ul style="list-style-type: none"> Työkyvyille soveltuva työtä. Paluu omaan työhön Siirtyminen muokattuun tai uuteen työhön pysyvästi (uudelleensijoitus).
Miten kauan	<ul style="list-style-type: none"> Väliaikainen muutos Päivästä enintään 8 viikkoon 	<ul style="list-style-type: none"> Väliaikainen muutos Vähintään 12 enintään 120 arkipäivää 	<ul style="list-style-type: none"> Kuukausista (työkokeilu) vuosiin (uudelleenkoulutus)
Työsopimus	<ul style="list-style-type: none"> Voimassaolevan työ-sopimuksen puitteissa 	<ul style="list-style-type: none"> Voimassaolevan työ-sopimuksen puitteissa Käytetään sairausloma- anomus/ päätös lomaketta, jossa työaika prosentti ja työaika t/vko 	<ul style="list-style-type: none"> Palkaton työkokeilu (Keva) ylimääräisenä. Keva maksaa työntekijälle kuntoutusetuuden. Uusi tai voimassaoleva työ-sopimus, tilanteesta riippuen.
Palkka	<ul style="list-style-type: none"> Normaali palkka 	<ul style="list-style-type: none"> 40- 60 % palkka + osasairauspäiväraha 	<ul style="list-style-type: none"> Kuntoutusraha tai kuntoutustuki 33% kuntoutuskorotuksella
Vastuutaho	<ul style="list-style-type: none"> Työnantaja 	<ul style="list-style-type: none"> Työnantaja ja Kela erikseen 	<ul style="list-style-type: none"> Työnantaja ja Keva erikseen