



Savonlinna

KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI SAVONLINNAN KAUPUNGILLA



Keskushallinto /
Henkilöstöpalvelut

SAVONLINNA.FI



Sisällys

1	JOHDANTO.....	3
2	TARKOITUS JA HYÖDYT	3
3	KORVAAVAN TYÖN EDELLYTYKSET JA MAHDOLLISUUDEN SELVITTÄMINEN.....	4
4	SISÄLTÖ JA TEKEMINEN	5
5	SOPIMINEN JA KIRJAAMINEN.....	5
5.1	SIJAISTYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	6
5.2	PALKKAUS	6
5.3	TYÖAIKAKORVAUKSET.....	6
6	TILAPÄINEN KESKEYTYMINEN JA KESKEYTTÄMINEN KORVAAVAN TYÖN AIKANA.....	6
7	KORVAAVAN TYÖN PÄÄTTYMINEN	6
8	TAVOITTEET JA SEURANTA	7
9	KORVAAVAN TYÖN PROSESSI	7

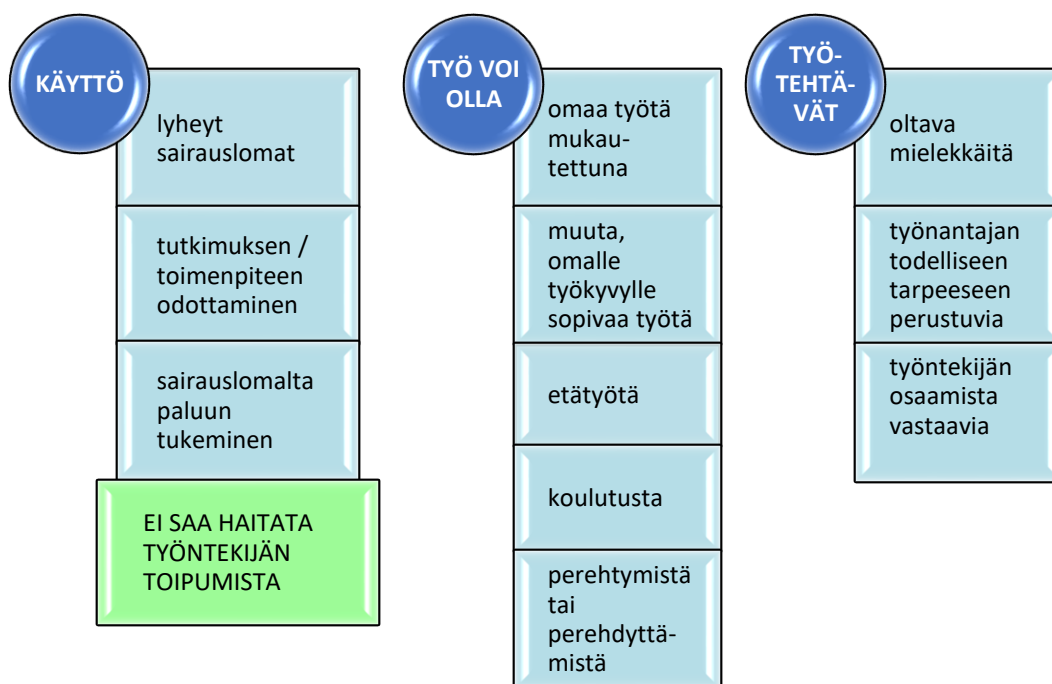
1 JOHDANTO

Korvaava työ on yksi osa työkyvyn johtamista ja osa varhaisen tuen ohjelmaa

Korvaava työ tarkoittaa, että työntekijä on sairaudestaan tai tapaturmasta johtuvasta syystä kykenemätön tekemään kaikkia työtehtäviään, mutta kykenee terveystään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä tai mukautettuja työtehtäviään omassa tai toisessa yksikössä. Korvaava työ on tilapäistä ja työtehtävistä sovitaan aina työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon yhteistyönä. Työntekijällä täytyy olla korvaavaan työhön tarvittava osaaminen ja työturvallisuuden tulee toteutua.

Korvaava työ ei ole mahdollinen silloin, jos on tarkoituksenmukaisempaa hakea pysyvää, muuhun työhön suuntautuvaa ratkaisua esim. ammatillisen kuntoutuksen keinoin.

Joissain tapauksissa korvaava työ voi olla myös etätyötä, koulutukseen osallistumista tai perehtymistä/perehdyttämistä. Työtehtävien tulee olla mielekkäitä, työnantajan todelliseen tarpeeseen perustuvia sekä työntekijän osaamista vastaavia ja/tai osaamista kehittäviä tehtäviä.

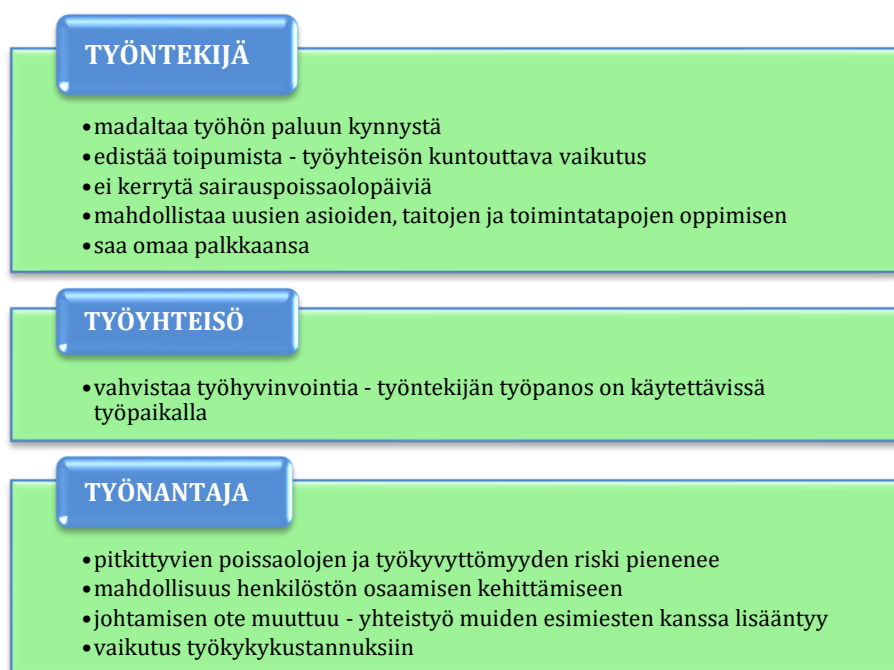


2 TARKOITUS JA HYÖDYT

Kun lähiesimies tutustuu työntekijän kokonaistilanteeseen lähemmin, työkyvyn heikentymään johtava prosessi voidaan tunnistaa entistä aikaisemmin, jolloin myös kuntouttavat toimenpiteet voidaan aloittaa jo aiemmin. Korvaava työ avaa mahdollisuuksia tehdä työtä eri tavalla ja voi tuoda esiin työstä ja työntekijästä uusia puolia ja kykyjä. Korvaavan työn käyttäminen ylläpitää parhaassa tapauksessa laajemminkin mielessä työkykyä.

Kuntouttavat toimenpiteet toteutetaan työpaikalla, korvaava työ voi olla ammatillista kuntoutusta ilman että työeläkelaitosta tarvitaan. Työkyvyttömyyden vähentyminen näkyy sairauspoissaolokustannusten vähentymisenä.

Korvaavan työn käyttö luo pohjaa monipuoliselle ja kauaskantoiselle yhteistyölle.



3 KORVAAVAN TYÖN EDELLYTYKSET JA MAHDOLLISUUDEN SELVITTÄMINEN

Työyksiköissä/toimialoilla kartoitetaan Webropol-kyselyllä korvaavia työtehtäviä ja kootaan esimerkkilista mahdollisista korvaavista töistä. Työtehtäviä on mahdollista koota mielekkäiksi kokonaisuuksiksi tapauskohtaisesti. ”Korvaavan työn pankki” Savnetissa.

Pääsääntöisesti jokaisen sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan poissaolon yhteydessä tulee ottaa kantaa siihen, tuleeko korvaava työ kysymykseen. Työterveyshuollon ammattihenkilön tehtävä on arvioida työntekijän työkyky, määrittää sitä rajoittavat tekijät ja rajoitusten kesto ja kirjata ne A-todistukseen tai vastaavaan dokumenttiin, esim. työkyvynarvioitiin liittyen sopivuus lausuntoon. Todistus annetaan työntekijälle toimitettavaksi edelleen työnantajalle. Kannanotossa työterveyslääkärin on selkeästi annettava ilmi, soveltuuko työntekijä työkyvyttömyyden kestäessä korvaavaan työhön vai ei. Korvaavan työn tekeminen mietitään aina työkyky edellä, eikä mallin soveltaminen tule kyseeseen tapauksissa, joissa toipuminen nimenomaan nopeutuu levolla.

Työnantaja tekee päätöksen työterveyshuollon kannanoton mukaisesti korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle. Lääkärin/työterveyshuollon tehtävänä ei ole määritellä korvaavaan työhön kuuluvia työtehtäviä vaan kirjata selkeästi työntekijän kohdalla oleva rajoite työ- ja toimintakyvyssä.

4 SISÄLTÖ JA TEKEMINEN

Työterveyshuolto käynnistää korvaavan työn prosessin niin, että työterveyslääkäri soittaa työntekijän luvalla vastaanotolta työntekijän esimiehelle järjestelyjen sopimiseksi. Tai vaihtoehtoisesti työntekijä palaa työpaikalle suosituksen kanssa ja esimies ja työntekijä sopivat korvaavan työn tekemisestä sen mukaisesti, onko työpaikalla tarjota korvaavaa työtä huomioiden rajoitukset työ- ja toimintakyvyssä.

Jos työntekijä toimittaa esimiehelleen muualta kuin työterveyshuollosta saadun lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestä, esimies voi selkeissä tilanteissa hyväksyä todistuksen (silloin, kun on ilmeistä, että työntekijälle ei ole tarkoituksenmukaista tarjota soveltuvaa muuta työtä). Esimies voi pyytää työntekijää menemään työterveyshuoltoon, jos vaikuttaa mahdolliselta, että työkykyä on korvaavaan työhön eikä em. todistuksessa ei ole otettu kantaa korvaavan työn mahdollisuuteen.

Korvaava työ on työntekijän ja työnantajan yhteisen neuvottelun tulos ja sen vastaanottaminen on työntekijälle lähtökohtaisesti vapaaehtoista, tarvittaessa työntekijää ja esimiestä tukee työsuojelu, luottamusmies ja henkilöstöpalvelut. Esimies harkitsee työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen perusteella korvaavan työn sisällön.

Vakuutukset ovat voimassa myös korvaavan työn aikana, kun palvelussuhde on voimassa.

5 SOPIMINEN JA KIRJAAMINEN

Uutta työsopimusta ei tehdä, vaan ilmoitus korvaavasta työstä tehdään ESS järjestelmässä. Pääasialliset korvaavat työtehtävät kirjataan ESSiin. Jos korvaavan työn tehtävät edellyttävät virkasuhdetta niin työsopimussuhteiselle tehdään viranhoitomääräys. Kvhl:n mukaan virkasuhteeseen voidaan ottaa perustamatta virkaa.

Korvaavan työn järjestely on aina tilapäinen ja sen kesto määritellään etukäteen, lähtökohtaisesti korvaavan työn kesto on maksimissaan kahdeksan viikkoa. Mikäli tarve jatkuu yli kahdeksan viikon, työntekijä ja esimies voivat yhdessä sopia sen pidemmästä kestoista. Korvaavaa työtä voidaan myös tarjota koko työkyvyttömyyden ajalle tai sen osalle tarjolla olevien korvaavan työn tehtävien keston mukaisesti.

Työntekijä on korvaavassa työssä omalla työajallaan, työaika ei lyhennetä. Korvaavaa työtä voi tehdä osa-aikaisesti siinä tapauksessa, jos työnantajalla on tarjota korvaavaa työtä vain osa-aikaisesti. Osa-aikaista korvaavaa työtä tekeväälle maksetaan osa-aikatyön mukainen palkka.

Matkakustannuksia korvataan korvaavan työn aikana virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti, myös työhönottopaikan muutoksesta johtuvissa tilanteissa. Korvaavaa työtä voidaan joissain tapauksissa tehdä myös etätyönä.

Työterveyshuollolla on toimintamalli korvaavan työn tilanteisiin. Organisaatioilla, joilla on käytössä korvaavan työn malli, työterveyshuollossa A-todistusta kirjattaessa kirjataan kannanotto korvaavasta työstä. Teksti korvaavasta työstä tallentuu A-todistuksen lisätietoja kohtaan. Korvaava työ voi alkaa myös kesken sairauspoissaolokauden tai sijoittua sen loppuun, tällöin sairauspoissaolotodistukseen kirjataan lisätietoja-kenttään tarkennus. (Esim. "suositetaan sairauspoissaoloa 18.11.-20.11.2020 ja tuon jälkeen korvaavaa työtä 21.11.-28.11.2020". Lisäksi kirjataan toimintakyvyn rajoite kyseisenä aikana. A-todistuksen työkyvyttömyysaika-kenttään ei tule tuolloin päivämääriä, vaan päivämäärätiedot löytyvät lisätietokentästä. Kyseinen todistus kelpaa myös Kelalle ja koko työkyvyttömyysajalta, jos korvaavaa työtä ei löydy. Esimerkkitapauksessa työkyvyttömyysaika olisi 18.11.-28.11.2020.)

5.1 SIIJAISTYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Sivistystoimiala: perusopetuksessa ja lukiossa sekä varhaiskasvatuksessa pitää pääsääntöisesti palkata sijainen korvaavassa työssä olevan tilalle, jos ei pysty toimimaan vastuullisena luokassa tai lapsiryhmässä. Menettely hallintosäännön mukaisesti täyttölupamenettelyllä. Jos korvaavaa työtä tekevä tekee osittain omaa työtään, sijainen otetaan ko. virkaan. Vakinaiselle viranhaltijalle tehdään virkamääräys, esim. perusopetuksessa ja lukiokoulutuksessa otetaan päätoimiseksi tuntiopettajaksi.

5.2 PALKKAUS

Työntekijälle maksetaan korvaavan työn ajalta varsinaisesta työstä saamansa palkka samoin palkkaeduin kahdeksan viikon ajan. Jos korvaava työ jatkuu yli kahdeksan viikon, palkkausta arvioidaan työtehtävien mukaisesti uudelleen. Työkokemuslisät kertyvät myös korvaavan työn ajalta, henkilökohtainen lisä säilyy samana kuin varsinaisessa työssä.

5.3 TYÖAIKAKORVAUKSET

Jos korvaavaa työtä tekevä tekee normaalisti työtä työvuorolistan mukaisesti tai jos vuorotyötä tekevä tekee korvaavaa työtä vain ns. päivätyönä, toimitaan kulloisenkin työvuorolistan mukaisesti. Eli jos siirtyy päivätyöhön, työaikakorvauksia ei makseta.

6 TILAPÄINEN KESKEYTYMINEN JA KESKEYTTÄMINEN KORVAAVAN TYÖN AIKANA

Äkillisissä sairaustapauksissa toimitaan normaalin käytännön mukaisesti, kuten sairauspoissaoloissa muutenkin.

Mikäli korvaavan työn tekeminen ei onnistukaan ja se joudutaan keskeyttämään, työterveyshuollon lääkäri kirjaa sairausloman tarvittaessa potilastekstien perusteella taannehtivasti siitä päivästä lukien, kun korvaava työ on keskeytynyt. Tällöin A-todistuksen lisätietoja -kohtaan kirjataan syy, miksi sairausloma on kirjattu taannehtivasti. A-todistus pohjaan kirjataan myös työkyvyttömyyttä aiheuttavan sairauden diagnoosi.

7 KORVAAVAN TYÖN PÄÄTTYMINEN

Korvaava työ päättyy viimeistään 8 viikon kuluttua korvaavan työn aloittamisesta tai erikseen sovitun suunnitelman mukaisesti. Mikäli paluu omaan työhön ei onnistu 8 viikon jälkeen, tulevat kyseeseen muut tukitoimet.

Mikäli työntekijä palaa sairauslomalta pidempiaikaiseen osa-aikaiseen työhön, käytetään Kelan osasairauspäivärahaa. Jos varhaisen tuen toimet eivät mahdollista työntekijän työssä selviytymistä, otetaan keinoksi työkyvyn tehostetun tuen toimet, kuten esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen keinot.

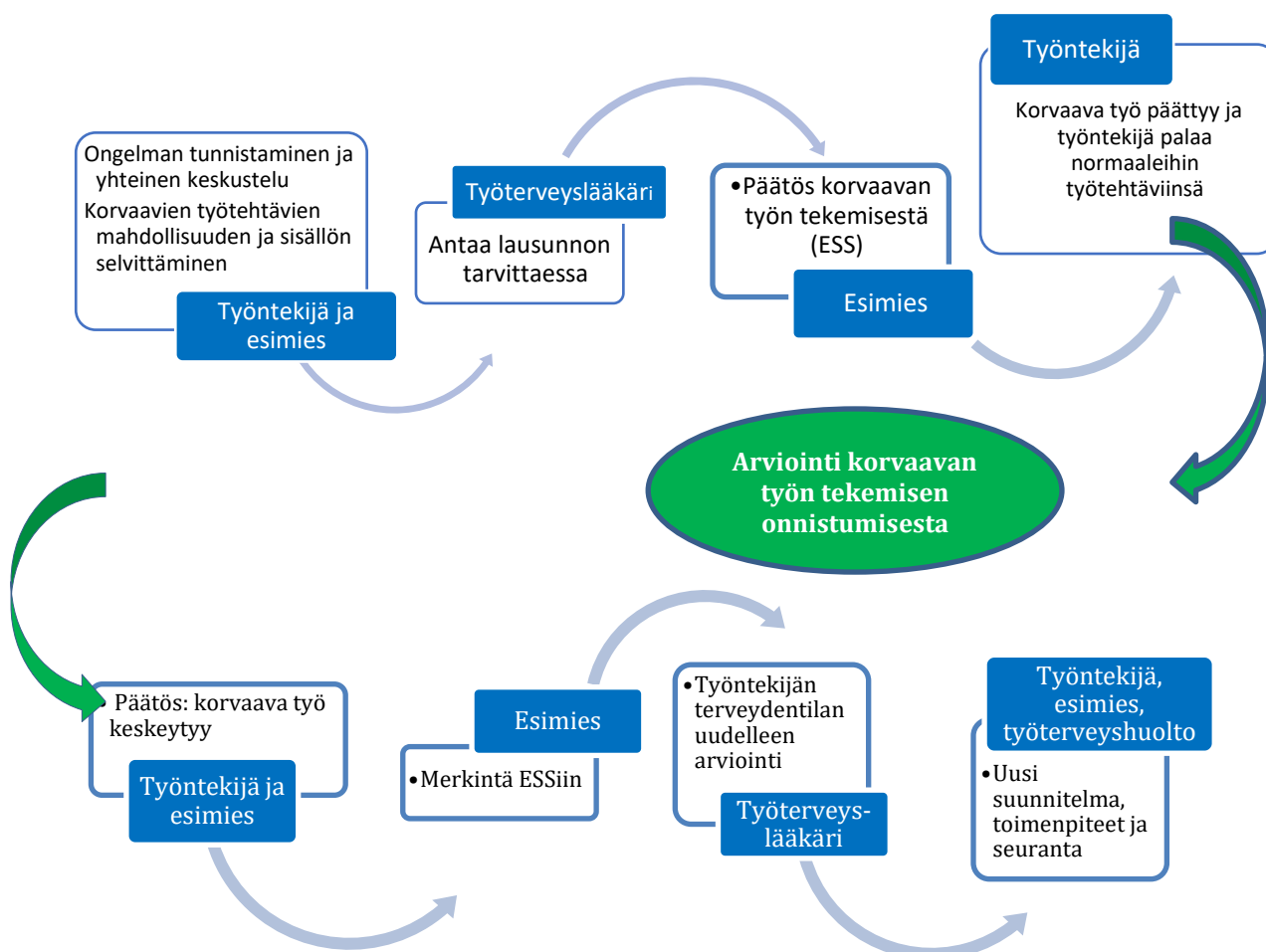
8 TAVOITTEET JA SEURANTA

Korvaavan työn tavoitteena on, että työntekijä palaa normaaliin työhönsä. Tarvittaessa selvitetään mahdollisuus ammatillisen kuntoutuksen kautta uuteen työhön.

Työpaikkaselvitysten yhteydessä seurataan korvaavan työn käyttöä eri yksiköiden osalta. Vuositasolla seuranta henkilöstöraportissa.

9 KORVAAVAN TYÖN PROSESSI

1. työntekijä ei tilapäisesti pysty kaikilta osin nykyisiin työtehtäviinsä
2. työntekijä ja esimies selvittävät yhdessä korvaavien työtehtävien mahdollisuuden ja sisällön
3. työterveyslääkäri kirjoittaa tarvittaessa sairauspoissaolotodistukseen työkyvyn rajoitteen, arvioi korvaavan työn mahdollisuudesta sekä päivämäärät sen kestosta
4. jos korvaava työ on mahdollinen, esimies tekee siitä erillisen päätöksen Essillä
5. työntekijä ja esimies seuraavat yhdessä korvaavan työn tekemisen onnistumista (ja tarvittaessa keskeyttävät sen)
6. korvaavan työn päättyessä työntekijä siirtyy normaaleihin työtehtäviinsä tai jos työ on jouduttu keskeyttämään, siirtyy sairauslomalle ja otetaan käyttöön työkyvyn tehostetut tukitoimet



Lisätietoa:

Korvaavan työn toimintamalli / Savnet

Korvaavan työn pankki / Savnet

Työhyvinvointiohjelma

Varhaisen tuen toimintamalli

Korvaava työ kunta-alalla – toimintatavan suunnittelu ja käyttö.

Kevan tutkimuksia 2/2017 (Pekkarinen, Haapakoski)

<https://www.kela.fi/ammattillinen-kuntoutus>