



Korvaavan työn toimintamalli



Yhteistyötoimikunta 15.1.2025 § 7
Kaupunginhallitus 3.2.2025 § x

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	3
1.1 Tarkoitus.....	3
1.2 Hyödyt	3
2 Korvaavan työn toimintamalli	3
2.1 Korvaavan työn edellytykset ja periaatteet.....	3
2.2 Toimintamalli	4

1 JOHDANTO

1.1 Tarkoitus

Ohjeistuksen tarkoituksena on rohkaista Lieksan kaupungin esihenkilöitä ja henkilöstöä käyttämään korvaavan työn mallia omassa työyhteisössään. Se mahdollistaa työskentelyn silloin, kun työntekijä ei kykene sairauden tai vamman vuoksi tekemään omaa työtään. Parhaimmillaan korvaava työ on kuntouttavaa. Korvaavasta työstä ei ole määräyksiä kunnallisissa virka- tai työehtosopimuksissa eikä lainsäädännössä, joten työpaikka voi laatia siitä omat menettelytapansa. Korvaavan työn malli käsitellään yhdessä työntekijöiden edustajien ja työnantajan kanssa.

1.2 Hyödyt

Korvaavan työn mallia käytettäessä pitkittyvien poissaolojen ja työkyvyttömyyden riski pienenee. Korvaavan työn käyttämisestä hyötyvät niin työntekijä, työnantaja kuin koko työyhteisökin, koska se

- madaltaa työntekijän paluun kynnystä takaisin omaan työhönsä,
- edistää toipumista – työyhteisöllä on kuntouttava vaikutus,
- mahdollistaa työntekijän työssä jatkamisen ja tukee hänen työmotivaatiotaan,
- antaa työntekijälle mahdollisuuden oman ammattitaidon ylläpitämiseen,
- tuo työntekijälle taloudellista hyötyä, sillä korvaava työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä ja työntekijä saa omaa palkkaansa,
- vahvistaa työhyvinvointia, kun työntekijän työpanos on käytettävissä työpaikalla,
- mahdollistaa henkilöstön osaamisen kehittämisen, kun työntekijä oppii uusia asioita ja taitoja,
- on yksi tapa vähentää työpaikan sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia.

2 Korvaavan työn toimintamalli

2.1 Korvaavan työn edellytykset ja periaatteet

Toimintamallin onnistuminen edellyttää Lieksan kaupungin ja Terveystalon työterveyshuollon kiinteää yhteistyötä. Korvaava työ on hyvä vaihtoehto varhaiseen vaiheen työssä jatkamisen tukikeinona osasairauspäivärahan ja ammatillisen kuntoutuksen joukossa. Se sopii tilanteisiin, joissa sairaus tai tapaturma heikentää työkykyä tilapäisesti, ja työkyvyn odotetaan palautuvan ennalleen muutamassa päivässä tai viikossa, enintään kahdeksan viikon kuluessa.

Korvaavan työn käytössä on kolme tärkeää periaatetta:

- tarpeen ja mahdollisuuden tulee aina perustua työterveyshuollon arvioon,
- korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoinen valinta,
- esihenkilön tulee aina tarjota korvaavana työnä mielekästä, työntekijän osaamista vastaavaa työtä.

2.2 Toimintamalli

Sairausloman määrittelyn yhteydessä työterveyden ammattihenkilö ja työntekijä keskustelevat, onko työkyky riittävä korvaavaan työhön. Työterveyden ammattihenkilö ottaa kantaa, onko korvaavan työn tekeminen terveydellisesti mahdollista. Korvaavan työn soveltuessa työterveyden ammattihenkilö antaa työntekijälle todistuksen, jolla hän määrittelee korvaavan työn rajoitteet ja tekemisajan pituuden.

Tämän jälkeen työntekijä keskustelee asiasta esihenkilönsä kanssa, onko korvaava työ mahdollista. Työntekijän on informoitava esihenkilöä, että todistuksella suositellaan mahdollisuutta korvaavaan työhön. Yhdessä kirjataan, mitä työtä rajoitteen aikana voisi tehdä. Jos työtä ei ole omassa työyksikössä, voi esihenkilö selvittää työmahdollisuuksia muista yksiköistä. Jos korvaavaa työtä ei löydy, joudutaan palaamaan sairauspoissaoloon ja asiasta ilmoitetaan Suuntapalvelun kautta työterveyteen.

Korvaavan työn järjestely on aina tilapäinen ja sen kesto määritellään etukäteen (työterveyden ammattihenkilö), lähtökohtaisesti korvaavan työn kesto on maksimissaan kahdeksan viikkoa. Mikäli tarve jatkuu yli kahdeksan viikon, työntekijä ja esihenkilö voivat yhdessä sopia sen pidemmästä kestoista. Korvaava työ voi olla myös lisäkoulutusta tai etätyötä. Kun työntekijä siirtyy uusiin työtehtäviin, on hänet perehdytettävä turvallisiin työtapoihin ja varmistettava, että työntekijä toimii opastuksen mukaisesti. Esihenkilö ja työntekijä seuraavat yhdessä korvaavan työn onnistumista. Jos työntekijä siirtyy töihin toiseen työyksikköön, työnjohdollinen esihenkilövastuu on kyseisen työyksikön esihenkilöllä.

Uutta työsopimusta ei tehdä, vaan Populukseen kirjataan poissaolo-lomakkeella poissaolo korvaavan työn ajalle koodilla 172. Työntekijälle maksetaan korvaavan työn ajalta varsinaisesta työstä saamansa palkka samoin palkkaeduin. Erilliskorvauksia ei makseta, mikäli vuoro- tai jaksotyöntekijä siirtyy päivätyöhön. Mikäli sairausloma kirjoitetaan vuosiloman siirtämiseksi, ei korvaavan työn mallia sovelleta. Mikäli korvaavaa työtä on tarjolla vain osa-aikaisesti, myös palkka on osa-aikainen.

Korvaava työ päättyy viimeistään kahdeksan viikon kuluttua korvaavan työn aloittamisesta tai erikseen sovitun suunnitelman mukaisesti. Korvaavan työn tavoitteena on, että työntekijä palaa normaaliin työhönsä. Mikäli paluu omaan työhön ei onnistu kahdeksan viikon jälkeen, tulee työntekijän keskustella jatkosta työterveyshuollon kanssa. Tarvittaessa selvitetään mahdollisuus ammatillisen kuntoutuksen kautta uuteen työhön.