KORVAAVA TYÖ – KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

Tarkoitus: Luoda yhtenäinen, selkeä, turvallinen ja lainmukainen korvaavan työn toimintamalli, jonka avulla työntekijä voi tehdä soveltuvia työtehtäviä sillon, kun ei kykene tavanomaisiin tehtäviinsä.

1. LÄHTÖKOHDAT

Tarkoitus
Mallin tarkoitus on vähentää sairauspoissaoloja, parantaa työkyvyn tukea ja lisätä oikeudenmukaista toimintatapaa.

Kehittämistavoite
Luoda yhtenäinen käytäntö korvaavasta työstä, joka tukee työntekijän työkykyä ja esihenkilön työkykyjohtamista Kainuun hyvinvointialueella.

Strategian mukaiset tavoitteet
- Vahvistaa työhyvinvointia ja henkilöstön toimintakykyä
- Kehittää uudenlaisia toimintatapoja ja osaamista
- Tukee henkilöstön riittävyyttä ja palvelutuotannon jatkuvuutta

2. KORVAAVAN TYÖN MUODOT

1. ENNAKOIVA KORVAAVA TYÖ
Työkyvyn heikentymisen riski on tunnistettavissa ja työssä on havaittavissa toiminnallinen työkyvyn muutos. Tilanteeseen ei vielä liity sairautta tai sairauspoissaoloa.

2. ALENTUNEEN TYÖKVYYN TUKENA
Korvaava työ tukee työntekoa sairauden tai tapaturman aikana, kun tavanomaiset tehtävät eivät onnistu.

3. TYÖHÖN PALUUN TUKENA
Korvaava työ tukee työhön paluuta sairausloman jälkeen, jossa työtehtävät ei vielä kykene tekemään oman tavanomaista työtään, mutta pystyy tekemään muuta terveydentilaan sopivaa työtä.

3. YLEISET PERIAATTEET

- Korvaava työ perustuu vapaaehtoisuuteen ja yhteiseen sopimukseen.
- Korvaava työ on aina tilapäistä, väliaikainen ratkaisu.
- Korvaava työ toteutetaan työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisella työajalla ja palkalla.
- Työaikalisät määräytyvät tehdyn työajan perusteella.
- Korvaava työ toteutetaan ensisijaisesti omassa yksikössä; tarvittaessa toisessa yksikössä.
- Toimitaan voimassa olevan virka- tai työehtosopimuksen puitteissa.
- Korvaavana työnä tehtävä työ ei voi olla ristiriidassa työntekijän osaamisen ja fyysisten edellytysten kanssa.
- Työturvallisuuden tulee toteutua korvaavassa työssä.
- Työntekijän työtapaturmavakuutus on voimassa.
- Ei kerryttä sairauspäiviä.

Korvaavan työn tulee olla:
- ✓ terveydentilaan sopivaa
- ✓ turvallista
- ✓ mielekästä ja tarkoituksenmukaista

Korvaava työ ei saa:
- ✗ vaarantaa työntekijän terveyttä
- ✗ hidastaa toipumista
- ✗ muodostua pysyväksi ratkaisuksi

Vastuutaho: Työnantaja, esihenkilö

4. TOIMIJAT JA ROOLIT

ESIHENKILÖ
- Vastaa korvaavan työn toteuttamisesta
- Käy työhyvinvointi-keskustelun
- Arvioi korvaavan työn mahdollisuutta työn mäköollisusta
- Ohjaa tarvittaessa työterveyshuoltoon
- Varmistaa keinojen ja osaamisen

TYÖNTEKIJÄ
- Osallistuu keskusteluun ja sopimiseen
- Antaa suostumuksen korvaavan työhön
- On yhteydessä työterveyshuoltoon
- Pyytää kannanoton korvaavan työn mahdollisuudesta ja työkyvyn rajoituksista

TYÖKYKY-JOHTAMINEN
- Kehittää ja yhtenäistää toimintamallia
- Tukee esihenkilöitä osaamisen vahvistamisessa
- Seuraa ja arvioi mallin toimivuutta
- Varmistaa yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen toteutuksen

TYÖTERVEYS-YHTEISTYÖ
- Arvioi työkyvyn rajoitteet ja mahdollisuudet korvaavaan työhön
- Antaa suosituksen (ei päätöstä)
- Kirjaa suosituksen (A-todistus/käyntitodistus)
- Tukee työntekijän työhön paluuta

5. KAINUUN HYVINVOINTIALUEEN REUNAEHTOJA

SAIRASTUMISTILANNE JA KORVAAVA TYÖ
- Työntekijä voi olla sairauslomalla omalla ilmoituksella ja esihenkilön hyväksymänä enintään 9 päivää.
- Esihenkilö ja työntekijä voivat sopia korvaavasta työstä yhdessä keskustellen ilman käyntiä terveydenhuollossa, mikäli terveydentila ja jäljellä oleva työkyky sen mahdollistavat.
- Työterveyshuollon näkemystä voi tarvittaessa pyytää, kun tarvitaan arviota henkilön työkyvystä.
- Työntekijä tarvitsee sairauslomatodistuksen yli 9 päivän sairauslomista tai korvaavasta työstä.

TYÖTERVEYSHUOLLON ARVIOINTI KORVAAVASSA TYÖSSÄ
Kun sairauslomatodistus on kirjoitettu työterveyshuollossa:
- Työterveys antaa suosituksen, ei päätöstä.
- Arvioi työkyvyn rajoitteet ja mahdollisuudet korvaavan työhön.
- Suosituksen voi antaa useampi ammattilainen (lääkäri/hoitaja/fysioterapeutti/muut työterveyden asiantuntijat).
- Lääkäri kirjaa korvaavan työn suosituksen A-todistuksen liitetietoihin.
- Työterveyshoitaja/työfysioterapeutti kirjaa suosituksen käyttöokeuden.

Kun sairauspoissaolo on kirjoitettu muualla kuin työterveyshuollossa (esim. päivystys, erikoissairaanhoito tai yksityinen toimija):
- Esihenkilö käy työhyvinvointikeskustelun, arvioi korvaavan työn mahdollisuutta ja ohjaa tarvittaessa työterveyshuoltoon.
- Työntekijä on yhteydessä työterveyshuoltoon ja pyytää kannanoton korvaavan työn mahdollisuudesta ja työkyvyn rajoituksista.

SOVITAAN JATKOSTA
Sairauspoissaolo jatkuu tai korvaava työ alkaa.
Korvaavan työn käytännön toteuttamisesta sovitaan aina työntekijän ja esihenkilön kesken.

KORVAAVAN TYÖN KESTO

- 100 % korvaava työ on ensisijainen ratkaisu.
- Vähintään 1 päivä, enintään 8 viikkoa.
- Korvaava työ voidaan toteuttaa yhtenäisenä jaksona tai useampana erillisenä jaksona.

HARKINTA
Korvaavan työn jatkaminen ensimmäisen 8 viikon jälkeen
Mikäli enintään 8 viikon korvaava työ ei ole riittävä työkyvyn tukemisessa, mutta on todennäköistä, että työntekijä palaa omaan työhönsä, korvaavaa työtä voidaan jatkaa saman työkyvyn perusteella enintään seuraavat 8 viikkoa.

- Edellytyksenä on työterveyshuollon arvio ja suositus sekä määräajan asettaminen.
- Korvaava työä voidaan toteuttaa saman työkyvyn aleneman perusteella enintään 112 kalenteripäivää vuodessa (eli 2 × 8 viikkoa).

Korvaava työ on aina tilapäinen eikä saa muodostua pysyväksi järjestelyksi.

ALKUVAIHEEN TUKITOIMI 50 % TYÖAJALLA, 1–9 PÄIVÄÄ

Korvaavan työn alussa työaikaa voidaan keventää 50 prosenttiin enintään yhdeksäksi päiväksi esihenkilön ja työntekijän yhteisellä sopimuksella tai työterveyshuollon arvion tai suosituksen perusteella.

- Työn sisältönä on sovittu korvaava työ.
- Työaikaa kevennetään ensisijaisesti lyhentämällä päivittäistä työaikaa.
- Yksi tukijakso kalenterivuodessa työkyvyn alenemista tai samaa sairaus- tai vammatilannetta kohden.
- Jakson ajalta maksetaan työ- ja virkaehtosopimuksen mukainen palkka.
- Alkuvaiheen tukitoimea ei voida toteuttaa ennakoivassa korvaavassa työssä.

JATKOPOLKU TYÖAJAN KEVENNYKSEN JÄLKEEN

1) Osasairauspäiväraha ja omavastuu
Mikäli työajan keventämisen tarve jatkuu alkuvaiheen jälkeen:
- Työntekijä siirtyy osasairauspäivärahalle Kelan edellyttämiin ehdoin.
- Työnantaja maksaa Kelan määrittämältä mahdolliselta omavastuuajalta työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisen palkan.
- Työntekijän ei tarvitse olla poissa työstä omavastuuajalla, vaan työnteko voi jatkua työkyvyn sopivalla tavalla korvaavana työnä.

2) Osasairauspäiväraha ja korvaava työ
Korvaava työ voi olla osa osasairauspäivärahajärjestelyä, ja työn sisältönä on sovittu korvaava työ:
- Työaika on lyhennetty osasairauspäivärahan mukaisesti.
- Työn sisältö on mukaettu työkyvyn sopivaksi.

Jos työntekijä on ollut ennen tätä sairauslomalla ja palaa työhön osasairauspäivärahalla, voi työn sisältö toteutua korvaavana työnä.