

KORVAAVA TYÖ – KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

Tarkoitus: Luoda yhtenäinen, selkeä, turvallinen ja lainmukainen korvaavan työn toimintamalli, jonka avulla työntekijä voi tehdä soveltuvia työtehtäviä silloin, 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 havaittavissa, mutta työkyky ei ole vielä varsinaisesti alentunut.



2. ALENTUNEEN TYÖKYVYN TUKENA

Korvaava työ tukee työntekoa sairauden tai tapaturman aikana, kun tavanomaiset tehtävät eivät onnistu.



3. TYÖHÖN PALUUN TUKENA

Korvaava työ tukee työhön paluuta sairautensa jälkeen, jossa työntekijä ei vielä kykene tekemään omaa 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 työsopimuksen mukaisella työajalla ja palkalla = maksetaan normaali palkka
- Korvaava työ toteutetaan ensisijaisesti omassa yksikössä; tarvittaessa toisessa yksikössä
- Toimitaan voimassaolevan työsopimuksen puitteissa
- Korvaavana työnä tehtävä työ ei voi olla ristiriidassa työntekijän osaamisen ja fyysisten edellytysten kanssa
- Työturvallisuuden tulee toteutua korvaavassa työssä
- Työntekijän työtapaaturmavakuutus on voimassa
- Ei kerrytä 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 työhyvinvointikeskustelun
- Arvioi korvaavan työn mahdollisuutta työn näkökulmasta
- Ohjaa tarvittaessa työterveyshuoltoon
- Varmistaa keinojen ja osaamisen



TYÖNTEKIJÄ

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



TYÖKYKYJOHTAMINEN

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



TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

- Arvioi työkyvyn rajoitteet ja mahdollisuudet korvaavaan työhön
- Antaa suostuksen (ei päätöstä)
- Kirjaa suostuksen (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 5 päivää.
- Esihenkilö ja työntekijä voivat sopia korvaavasta työstä yhdessä keskustellen ilman käyntiä terveydenhuollossa, mikäli terveydentilanne ja jäljellä oleva työkyky sen mahdollistaa.
- Työterveyshuollon näkemystä voi tarvittaessa pyytää, kun tarvitaan arviota henkilön työkyvystä.
- Työntekijä tarvitsee sairauslomastodistuksen yli 5 päivän sairauslomasta tai korvaavasta työstä.



TYÖTERVEYSHUOLLON ARVIOINTI KORVAAVASSA TYÖSSÄ

Kun sairauslomastodistus on kirjoitettu työterveyshuollossa:

- Työterveys antaa suostuksen, ei päätöstä
- Arvioi työkyvyn rajoitteet ja mahdollisuudet korvaavaan työhön
- Suostuksen voi antaa useampi ammattilainen (lääkäri/hoitaja/fysioterapeutti/muut työterveyden asiantuntijat)
- Lääkäri kirjaa korvaavan työn suostuksen A-todistuksen lisätietoihin
- Työterveyshoitaja/työfysioterapeutti kirjaa suostuksen käyntitodistukseen

Kun sairauspoissaolo on kirjoitettu muualla kuin työterveyshuollossa (esim. päivystys, erikoissairaanhoido 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 rajoituksesta



SOVITAAN JATKOSTA

Sairauspoissaolo jatkuu tai korvaava työ alkaa.

Korvaavan työn käytännön toteuttamisesta sovitaan aina työntekijän ja esihenkilön kesken.

6. KORVAAVAN TYÖN KÄYTÄNNÖN TOTEUTTAMINEN



TYÖNANTAJAN SISÄINEN KÄYTÄNTÖ

Korvaava työ toteutetaan työntekijän työsopimuksen mukaisella työajalla ja palkalla.

- Tämä on työnantajan sisäinen, tilapäinen ratkaisu, jota voidaan käyttää enintään 8 viikon ajan.
- Mikäli korvaavaa työtä toteutetaan poikkeuksellisesti työaika keventämällä osapäiväisenä tai -viikkoina 50 % työajankevennyksenä alkuvaiheen tukitoimena (5 vrk), saa työntekijä tältä ajalta normaalin palkan. Poissaolo ajalta ei makseta Kelan sairauspäiväraha etuutta työnantajalle tai työntekijälle.
- Korvaavaa työtä voidaan toteuttaa saman työkyvyn perusteen enintään 112 kalenteripäivän ajan kalenterivuodessa (eli enintään 2 x 8 viikkoa).
- Korvaava työ voidaan toteuttaa yhtenäisenä jaksona tai useampana erillisenä jaksana.



KORVAAVAN TYÖN KESTO

Korvaava työ on määräaikainen työkyvyn tuen ratkaisu, jota toteutetaan:

- 100 % korvaava työ on ensisijainen ratkaisu
- Toteutetaan työntekijän voimassa olevan työsopimuksen mukaisella työajalla
- Maksetaan normaali palkka
- vähintään 1 päivä, enintään 8 viikkoa

HARKINTA

Mikäli 8 viikon tilapäinen ratkaisu ei ole riittävä työkyvyn tukemisessa, mutta on todennäköistä, että työntekijä palaa omaan työhönsä:

- korvaavan työn jatkaminen edellyttää työterveyshuollon arviota sekä siihen perustuvaa suositusta ja määräajan asettamista
- Jatkoa voidaan toteuttaa enintään seuraavat 8 viikkoa

Korvaava työ on aina tilapäinen eikä se saa muodostua pysyväksi järjestelyksi.

JATKOPOLKU TYÖAJAN KEVENNYKSEN JÄLKEEN



1) Osasairauspäiväraha ja omavastuu

Mikäli työajan keventämisen tarve jatkuu alkuvaiheen jälkeen:

- työntekijä siirtyy osasairauspäivärahalle Kelan edellytyksien täyttyessä
- työnantaja maksaa Kelan määrittämältä mahdolliselta omavastuujalta työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisen palkan



2) Osasairauspäiväraha ja korvaava työ

Korvaava työ voi olla osa osasairauspäivärahatilannetta ja työn sisältö on toteutettu korvaavana työnä.

- työaika on lyhennetty (osasairauspäivärahan mukaisesti)
- työn sisältö on muokattu työkykyyn sopivaksi

Toiminnassa noudatetaan Kelan ohjeistusta osasairauspäivärahasta.



OMAVASTUU JA PALKANMAKSU

Osasairauspäivärahan alkaminen edellyttää yleensä Kelan omavastuuaikaa:

- sairastumispäivä + 9 arkipäivää.

Kainuun hyvinvointialue maksaa Kelan määrittämältä mahdolliselta omavastuujalta työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisen palkan.

Työntekijän ei tarvitse olla kokonaan poissa työstä omavastuuajan aikana, vaan työntekijä voi jatkaa työkykyyn sopivalla tavalla.

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



Korvaava työ toteutetaan yhdenvertaisesti, selkeillä pelisäännöillä ja lainsäädännön sekä viranomaisohjeiden mukaisesti.