

## KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on tapaturman tai sairauden vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia ”tavallisia töitä”, mutta henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen. Korvaava työ perustuu yhteistyöhön työterveyden kanssa, työntekijän ja työnantajan yhteiseen neuvotteluun ja työntekijän suostumukseen. Korvaavan työn mahdollisuutta voidaan esittää jo työterveydessä asioitaessa.

Korvaavan työn tulee olla luonteeltaan kuntouttavaa, eikä se voi olla ristiriidassa työntekijän osaamisen kanssa. Korvaava työ voi kuitenkin toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin. Korvaavasta työstä maksetaan samaa palkkaa, kuin mitä työntekijä saisi tavanomaisia palkkatöitä tehdessään.

Korvaavaa työtä tehdään lyhyen sairauspoissaolon jälkeen tai sairauspoissaolon sijaan tai ohimenevän, korkeintaan 2 kuukaudessa paranevan sairauden tilanteissa sairausloman vaihtoehtona. Korvaavaa työtä käytetään eri tilanteissa kuin Kelan osasairauspäivärahaa tai Kevan ammatillista kuntoutusta. Periaatteena on, että mitä vähemmän ja mitä lyhyemmän aikaa sairaus heikentää työkykyä, sitä parempi vaihtoehto korvaava työ on.

Korvaava työ tehdään voimassaolevan työsopimuksen puitteissa ja täytenä työaikana. Korvaavaa työtä ei käytetä vuosilomalla sairastumisen yhteydessä.

### *Hyödyt*

- työntekijä saa varsinaisesta työstä samaansa palkkaa, eikä sairauspoissaolopäiviä synny,
- työntekijä voi oppia uusia taitoja tai toimintatapoja tai keskittyä joihinkin tehtäviin tavanomaista syvämmäin,
- edistää työssä jatkamista ja madaltaa kynnystä palata omaan työhön, koska poissaoloa ei synny tai se jää lyhyemmäksi,
- sairauspoissaolokustannukset vähenevät,
- mahdollisuus tehdä työtehtäviä, joita ei normaalisti olisi mahdollista priorisoida, kuten esimerkiksi erilaisten ohjeiden päivittämistä,
- työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää,
- korvaava työ on työntekijälle myös taloudellisesti parempi kuin työkyvyttömyydestä saatava sosiaalietuus.

### *Yhteinen ymmärrys onnistumisen kannalta olennaista*

Korvaavan työn toimintatavan suunnittelussa, valmistelussa ja viestinnässä onnistumisen kannalta on olennaista se, että kaikki osapuolet hyväksyvät asian

ja ymmärtävät, mistä siinä on kyse. Valmisteluvaiheessa on tärkeää, että kaikki osapuolet ovat mukana suunnittelussa. Korvaavan työn toimintamalli perustuu työnantajan menettelytapasääntöihin.

Korvaavaan työhön liittyy monia velvollisuuksia työnantajalle:

- työntekijän sairauden hoito ja parantuminen eivät saa vaarantua,
- työturvallisuudesta huolehtiminen,
- yhdenvertaisuudesta huolehtiminen,
- työterveyslääkärin kannanotto ennen työnantajan päätöstä korvaavasta työstä,
- menettelyohjeiden laatiminen, tiedottaminen ja koulutus esimiehille ja henkilöstölle,
- korvaavan työn seuraaminen ja sen mielekkyydestä huolehtiminen.

### *Korvaavan työn prosessi*

- Työntekijä sairastuu tai sattuu tapaturma niin, että hän ei pysty ainakaan kaikilta osin nykyisiin työtehtäviinsä.
- Työntekijä on työterveyshuollossa käydessään saanut tietää korvaavan työn mahdollisuudesta ja lääkäri kirjoittaa korvaavan työn mahdollistavan todistuksen.
  - Korvaavan työn tekemiseen tarvitaan lääkärinlausunto työterveyshuollosta. Jos sairauspoissaolotodistus tulee erikoissairaanhoidosta tai muualta kuin työterveydestä, on esimies yhteydessä työterveyshuoltoon ja kartoittaa korvaavan työn mahdollisuutta. Työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa tehdäkseen arvion siitä, että onko työntekijällä työkykyä jäljellä siinä määrin, että korvaavan työn tekeminen on mahdollista työntekijän paranemista vaarantamatta.
  - Työterveyslääkäri määrittelee korvaavan työn ajanjakson pituuden. Työterveyslääkärin käytettävissä ovat toimialueiden laatimat, suuntaa antavat yhteenvedot korvaavan työn tehtävistä. Jos korvaavan työn tekeminen on mahdollista, kirjoittaa työterveyslääkäri A-todistuksen, jossa korvaavan työn aika on määritelty. Todistukseen liittyy lausunto työntekijän työkyvystä korvaavaan työhön (rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työntekemiselle aiheuttaa).
- Työntekijä on yhteydessä esimieheen, jonka kanssa selvitetään korvaavien työtehtävien mahdollisuus ja sisältö.
  - Korvaavaa työtä harkittaessa tulee työntekijöitä kohdella tasapuolisesti. Jos korvaava työ ei ole mahdollinen, tulee kyseeseen sairauspoissaolo.
- Mikäli korvaavaan työhön on mahdollisuus, tekee esimies siitä erillisen päätöksen.
- Korvaava työ aloitetaan ja sitä seurataan säännöllisesti.
  - Korvaava työ tulee keskeyttää, jos siitä on haittaa paranemiselle tai vaivat esimerkiksi leikkausta odottaessa pahenevat.
- Korvaavan työn päättyessä työntekijä siirtyy normaaleihin työtehtäviinsä tai korvaa työ keskeytetään ja työntekijä siirtyy sairauslomalle.