

Korvaavan työn toimintaohje

Eloisassa on käytössä korvaavan työn toimintatapa, jota edistetään koko organisaatiossa. Korvaava työ mahdollistaa työssä jatkamisen sairauspoissaolon sijaan, vähentää sairauspoissaolokustannuksia ja voi mahdollistaa lisäresurssin tekemättömiin työtehtäviin.

Työntekijän sairaus, vika, vamma tai tapaturma ei aina vaadi työpaikalta poissaoloa, vaan työntekijä voi tiettyjen edellytysten täytyessä antaa työpanoksensa korvaavan työn mallin mukaan. Korvaavan työn tavoitteena on tukea työntekijän työhön paluuta, työkykyä ja työelämässä pysymistä.

Toimintamallista hyötyvät työntekijä, työyhteisö ja työnantaja. Eloisassa seurataan korvaavan työn päivien määrää yhtenä työkykyjohtamisen mittarina. Seuranta tehdään kaikilla tasoilla organisaatiossa, ylintä johtoa myöten. Lisäksi seurataan, arvioidaan ja kehitetään toimintatapaa yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuolto on sitoutunut korvaavan työn toimintatapa toteuttamiseen. Työterveyshuollon vastaanotoilla korvaavan työn mahdollisuudesta keskustellaan aina sairauspoissaolon vaihtoehtona ja soveltuvuus sekä työkyvyn rajoite kirjataan sairauspoissaolotodistukseen.

Korvaavan työn määrittely

Korvaavan työn käsite tarkoittaa sitä, että työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, hänelle järjestetään väliaikaisesti omaa työtä muokattuna tai jotain muuta työtä, edellyttäen, että hän kykenee terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta tekemään näitä tehtäviä. Korvaavan työn käsite on osa laajempaa sairauspoissaolojen hallintaa ja näkökulma työhön on voimavaralähtöinen.

Korvaavan työn tulee vastata työntekijän osaamista ja se voi toimia mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin tai koulutuksena oman osaamisen vahvistamiseksi. Työpaikalla suunnitellaan ja kirjataan korvaavana työnä suoritettavia työtehtäviä ja näistä sovitaan etukäteen. Työtehtävät suunnitellaan työyhteisön tarpeita vastaaviksi ja työmotivaatiota tukeviksi tehtäväkokonaisuuksiksi huomioiden laajasti työn tekemisen mahdollisuudet.

Korvaava työ voi olla kestoaltaan yhdestä päivästä kahdeksaan viikkoon. Kahdeksan viikon jälkeen pitää työkykyä ja korvaavan työn jatkumista arvioida esihenkilön toimesta. Mikäli työntekijä ei pysty palaamaan omaan työhönsä kahdeksan viikon jälkeen, arvioidaan pidempiaikaista työn muokkauksen tarvetta ja sen mahdollista vaikutusta

palkkaukseen. Tarvittaessa järjestetään työterveysneuvottelu, jossa arvioidaan työntekijän työkykyä työterveyslääkärin toimesta.

Nimi: Korvaavan työn toimintaohje

Päivämäärä: 4.1.2024

Versio: 1

Hyväksyjä: Johanna Laukkanen, 19.12.2022 13:36

Korvaavan työn tekeminen ei tule mahdolliseksi vuosilomalla sairastumisen aikana. Korvaavaa työtä ei tehdä osa-aikaisesti, ellei työntekijä tee osa-aikaisesti omaa työtään. Työturvallisuuden tulee toteutua myös korvaavassa työssä. Työnantajan vakuutusturva on voimassa korvaavan työn aikana.

Korvaavasta työstä on etua sekä työntekijälle, että työnantajalle

Korvaavan työn toimintamallin käyttämisestä on etuja sekä työntekijälle itselleen, että työnantajalle:

- Työntekijä saa varsinaisesta työstä samaansa palkkaa.
- Korvaava työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä.
- Työntekijä voi oppia uusia taitoja ja toimintatapoja tai voi keskittyä joihinkin tehtäviin tavanomaista syvällisemmin.
- Korvaava työ edistää työssä jatkamista ja madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, koska poissaoloa ei synny tai se jää lyhyemmäksi > ehkäisee työkyvyttömyyttä.
- Sairauspoissaolojen kustannukset vähenevät.
- Työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää.
- Korvaavaa työtä voi tehdä etänä, huomioiden etätyösopimus
- Korvaavan työn aikana voi osallistua koulutuksiin ja päivittää osaamistaan
- Korvaavaa työtä suositellaan mahdollisuuksien mukaan sairauspoissaoloa korvaavana, mutta se on työntekijälle vapaaehtoista
- Esihenkilö päättää sairauspoissaolon palkallisuudesta työehtosopimuksen mukaisesti. Tarkemmat ohjeet henkilöstökäsikirjassa.

Korvaavan työn menettelytavat

Korvaava työ on tarkoitettu tilapäisiin ja lyhyisiin tilanteisiin, joissa työkyky on heikentynyt lievästi ja lyhytaikaisesti. Korvaavaa työtä tehdään pääsääntöisesti omassa yksikössä, mutta on mahdollista sopia tehtävät myös toiseen työyksikköön. Palkka maksetaan omasta työyksiköstä, ellei esihenkilöt keskenään toisin sovi. Esihenkilö pohtii etukäteen, yhdessä työyhteisön kanssa minkälaisia tehtäviä työyhteisössä voidaan suorittaa korvaavana työnä.

Työntekijä ja esihenkilö keskustelevat tilanteesta ja työntekijän mahdollisuudesta tehdä korvaavaa työtä. **Keskustelu käydään aina kun sairauspoissaolon tarpeesta tulee**

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

Mikkeli: Porrassalmenkatu 35–37, 50100 Mikkeli

Savonlinna: Keskussairaalan tie 6, 57120 Savonlinna

Pieksämäki: Tapparakatu 1–3, 76101 Pieksämäki

Vaihe 015 411 4100 | kirjaamo@etelasavonha.fi | www.etelasavonha.fi

Nimi: Korvaavan työn toimintaohje

Päivämäärä: 4.1.2024

Versio: 1

Hyväksyjä: Johanna Laukkanen, 19.12.2022, 16:36

ilmoitus esihenkilölle, myös esihenkilön myöntämien sairauspoissaolojen yhteydessä. Keskustelussa arvioidaan yhdessä mahdollisuutta oman työn tekemiseen muokatusti. Mikäli tämä ei ole mahdollista, niin arvioidaan, voisiko työtä tehdä muussa korvaavassa tehtävässä tai keskustelussa todetaan, että korvaava työ ei ole tarkoituksenmukaista (esimerkiksi selvissä flunssa-, kuume- ja vatsatautilanteissa). Mikäli todistuksessa ei ole otettu kantaa korvaava työn mahdollisuuteen, arvioidaan ja sovitaan korvaavista työtehtävistä esihenkilön ja työntekijän kesken.

Esihenkilö ohjaa tarvittaessa työntekijän työterveyshuoltoon arvioon tai työntekijä itse hakeutuu työterveyshuoltoon korvaavan työn mahdollisuuksien arvioimiseksi. Työterveyshuollon ammattihenkilöllä on velvollisuus ottaa kantaa korvaavan työn mahdollisuuteen ja kirjata työkyvyn rajoite jokaiseen sairauspoissaolotodistukseen.

Esihenkilö sopii korvaavan työn tehtävät ja korvaavan työn keston edellyttäen, että työntekijä kykenee terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta tekemään näitä tehtäviä. Esihenkilö seuraa korvaavan työn toteutumista ja työntekijän työkykyä. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa esihenkilölle, mikäli toipuminen vaikeutuu korvaavan työn aikana. Mikäli korvaava työ keskeytyy, niin korvaava työ muuttuu normaalin sairauspoissaolokäytännön mukaiseksi ja esihenkilö tekee merkinnät ESS:n

Esihenkilö kirjaa korvaavan työn toteutumisen Personec ESS-järjestelmään, tapahtuman **Korvaava työ, palkallinen**. Työntekijälle maksetaan korvaavan työn ajalta normaali palkka tehtyjen työtuntien mukaisesti. Korvaava työ voi olla myös vuorotyötä. Esihenkilö huomioi työntekijän perehdyttämistarpeen, tiedottaa työyhteisöä ja harkitsee sekä päättää sijaisen käytön.