

KORVAAVAN TYÖN MALLI EURAJOEN TAPAAN

Eurajoen kunnan Aktiivisen tuen mallilla tuetaan puheeksi ottamista ja asioihin tarttumista työkyvyn säilyttämiseksi. Aktiivisen tuen malli sisältää varhaista tukea työyksikössä, tehostettua tukea useamman toimijatahon puolelta sekä paluun tukea pitkien poissaolojen jälkeen.

Korvaavan työn malli on hyvä lisä aktiivisen tuen tukitoimenpiteisiin.

1. KORVAAVAN TYÖN MÄÄRITELMÄ

”Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia ”tavallisia töitä” henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen. Korvaavaan työhön on luettu myös koulutuksen saaminen”. (Markkula, Koski, Virta, Edilex, 7/2009)

Edelleen em. asiakirjaa lainaten:

Milloin?	1. Ohimenevä, viikoissa paraneva sairaus 2. Lyhyen sairauspoissaolon jälkeen tai asemesta
Mitä työtä tehdään?	Mahdollisuuksien mukaan normaalit työtehtävät, työaika 100 %
Miten kauan?	1 pv – x kk, kyseessä siis väliaikainen muutos
Työsopimus	Toimitaan yleensä voimassaolevan työsopimuksen puitteissa
Palkka	Normaali palkka
Vastuutaho	Työnantaja

Korvaavaa työtä käytetään tilanteissa, joissa työntekijän työkykyä heikentävä sairaus on ohimenevä, ja työntekijä todennäköisesti palaa omaan työhönsä toipumisen jälkeen. Korvaavaa työtä voidaan käyttää myös työhön paluun tukikeinona lyhyen sairaspoissaolon jälkeen.

2. KORVAAVAN TYÖN KÄYTÖN PERUSTEET

2.1. Korvaava työ on aina vapaaehtoista. Se perustuu työntekijän ja työnantajan yhteiseen neuvotteluun ja työntekijän suostumukseen. Sopimuslomake liitteenä.

- 2.2. Esimies selvittää mahdollisuudet korvaavaan tai kevennettyyn työhön aina sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkykyongelman yhteydessä.
- 2.3. Mahdollisuus korvaavaan työhön selvitetään aina sairaudesta johtuvan poissaolon yhteydessä. Vapaa-ajan tapaturmien yhteydessä työntekijän tulee aina keskustella asiasta ensin oman vakuutusyhtiönsä kanssa.
- 2.4. Tarvittaessa lääkäri arvioi työkyvyn rajoitteet ja voi ottaa kantaa korvaavan tai kevennetyn työn soveltuvuuteen sairaustodistuksessa (A-todistus) tai muulla tavalla. Työntekijä toimittaa sairauslomatodistuksen viivytyksettä esimiehelleen.
- 2.5. Esimiehen tehtävä on tarjota työntekijälle korvaavaa työtä, kun siihen on olemassa mahdollisuus.
- 2.6. Korvaavasta työstä voidaan sopia myös silloin, kun sairauslomatodistus on saatu muualta kuin työterveyshuollosta tai kun sairausloma perustuu työntekijän omaan ilmoitukseen (sairausloma esimiehen luvalla). Esimies voi tarvittaessa olla yhteydessä työterveyshuoltoon korvaavan työn soveltuvuudesta em. tapauksissa tai pyytää työntekijää varaamaan ajan työterveyshuollosta korvaavan työn mahdollisuuden selvittämiseksi.
- 2.7. Korvaava työ voi olla kestoaltaan 1 päivä – 8 viikkoa.
- 2.8. Työntekijä työskentelee korvaavassa työssä oman varsinaisen työsopimuksensa mukaisella työajalla ja palkalla.
- 2.9. Esimies huolehtii perehdyttämisestä ja tiedottaa työyhteisölle työtehtäviä koskevista muutoksista työntekijän tietosuojaan liittyvät oikeudet huomioiden.
- 2.10. Esimies harkitsee sijaistarpeen työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen perusteella.
- 2.11. Esimies seuraa työssä suoriutumista ja kuormittumista.
- 2.12. Mikäli korvaavaa tai kevennettyä työtä ei kyetä järjestämään tai korvaavasta työstä ei saada sovittua, esimies myöntää työntekijälle sairauspoissaololuvan. Uutta lääkärintodistusta (A-todistus) ei tarvita aikaisemman lääkärintodistuksen ollessa voimassa, aikaisempi todistus riittää tavallisena sairaustodistuksena. Jos työntekijälle tulee lisää työrajoitteita ja työnteko keskeytyy huonontuneesta työkyvystä johtuen, tulee työntekijän ottaa yhteyttä omaan esimieheensä ja työterveyshuoltoon.
- 2.13. Korvaavan työn päätyttyä työntekijä palaa takaisin omaan työhönsä. Esimiehen tulee yli kuukauden kestäneen korvaavan työjakson jälkeen käydä työntekijän kanssa Aktiivisen tuen mallin mukainen työhön paluun keskustelu.
- 2.14. Korvaava työ kirjataan ESS-järjestelmään uutena tapahtumalajina ”korvaava työ” (ei siis sairausloma).

2.15. Korvaavan työn tehtävät, kesto ja seuranta-ajankohta kirjataan erilliselle sopimuslomakkeelle.

2.16. Korvaavan työn käyttö tilastoidaan ja kirjataan henkilöstöraporttiin ja sen vaikuttavuutta arvioidaan sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.

3. KORVAAVAN TYÖN EDUT

Korvaavan työn käytännöstä on etua sekä työntekijälle itselleen, että työnantajalle.

Työntekijä voi oppia korvaavasta työstä uusia taitoja ja toimintatapoja. Korvaavan työn tekeminen voi madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, kun poissaolo lyhenee. Korvaavasta työstä työntekijä saa varsinaisesta työstä saamaansa palkkaa. Työntekijän sairaspäivärahapäivät eivät kulu korvaavaa työtä tehdessä. Työantajan sairaspöissaolokustannukset vähenevät ja työntekijän työpanos on käytettävissä.

4. TYÖNANTAJAN HUOMIOITAVA

Työntekijän sairauden hoito, parantuminen tai kuntoutuminen eivät saa vaarantua työtä tehdessä. Työnantajan on myös huolehdittava työpaikan työturvallisuudesta ja arvioitava työhön liittyvät riskit. Korvaavaa työtä tulee tarjota tasapuolisesti. Esimies vastaa työtehtävien kelpoisuusehtojen noudattamisesta.

Korvaavan työn työtehtävät kuvataan Korvaavan työn sopimukseen ja esimies huolehtii työn mielekkyydestä ja merkityksestä.

Korvaava työ voi olla myös koulutukseen osallistumista ja sitä voidaan tehdä etätöyönä Eurajoen kunnan etätöyohjetta soveltaen. Mikäli omassa työyksikössä ei ole mahdollista suorittaa korvaavaa työtä, voi esimies selvittää korvaavan työn mahdollisuuksia muissa yksiköissä.