

# LAPUAN KAUPUNKI

Korvaavan / kevennetyn työn malli

Hyväksytty:

Voimaantulo

# LAPUA

## Sisällys

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 1   | Korvaava / kevennetty työ osana työkyvyn hallintaa ..... | 2 |
| 2   | Korvaavan / kevennetyn työn hyödyt .....                 | 2 |
| 3   | Korvaavan / kevennetyn työn käytännöt .....              | 2 |
| 3.1 | Milloin korvaavaa / kevennettyä työtä .....              | 2 |
| 3.2 | Miten korvaava / kevennetty työ toteutetaan .....        | 3 |
| 3.3 | Työ-/virkasuhteen ehdot.....                             | 4 |
| 3.4 | Keskeyttäminen, sairastuminen .....                      | 4 |
| 3.5 | Seuranta .....   | 4 |
| 3.6 | Kirjaukset järjestelmään .....                           | 5 |
| 4   | Korvaavan / kevennetyn työn prosessi .....               | 5 |
| 5   | Voimaantulo .....  | 5 |

## 1 Korvaava / kevennetty työ osana työkyvyn hallintaa

Korvaavan / kevennetyn työn tarkoituksena on työntekijän työkyvyn ja terveyden tukeminen sekä työhön paluun helpottaminen. Korvaavan / kevennetyn työn toimintamallissa on tavoite siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun

Korvaavan työn avulla työnantaja mahdollistaa sen, että työntekijä voi tehdä työkykynsä mukaan rajattuja työtehtäviä ja korvaava työ toimii vaihtoehtona sairauslomalle.

Korvaava / kevennetty työ tarkoittaa, että työntekijä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvasta syystä kykenemätön tekemään kaikkia työtehtäviään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään tilapäisesti joko omaa työtään muokatusti tai kevennetysti omassa tai toisessa yksikössä tai muuta työkykyään ja osaamistaan vastaavaa työtä. Korvaava työ voi olla myös koulutusta tai perehdyttämistä.

Korvaava / kevennetty työ on aina tilapäistä. Työterveys arvioi, salliiko sairaus korvaavan / kevennetyn työn tekemisen ja työtehtävistä sovitaan esihenkilön ja työntekijän kesken. Työntekijällä täytyy olla korvaavaan työhön tarvittava osaaminen ja työturvallisuuden tulee toteutua.

Korvaava / kevennetty työ on väliaikainen vaihtoehto yksittäiselle ohimenevälle, lyhytkestoiselle sairauslomalle.

Korvaava / kevennetty työ on vapaaehtoinen, sopimukseen perustuva järjestely.

Korvaava / kevennetty työ ei ole mahdollinen silloin, jos on tarkoituksenmukaisempaa hakea pysyvää, muuhun työhön suuntautuvaa ratkaisua esim. ammatillisen kuntoutuksen keinoin.

Menettelytavat korvaavan / kevennetyn työn käytöstä laaditaan yhteistyönä työnantajan ja työntekijöiden tai työntekijöiden edustajien kanssa. Korvaavan / kevennetyn työn toteuttamisessa on noudattava yhdenvertaisuutta.

## 2 Korvaavan / kevennetyn työn hyödyt

Korvaavasta / kevennetystä työstä on etua työntekijälle, työyhteisölle ja työnantajalle. Työntekijän näkökulmasta huomioidaan jäljellä oleva työkyky, työ tukee kuntoutumista ja edistää työhyvinvointia sekä madaltaa työhön paluun kynnyksiä.

Työnantajan näkökulmasta työntekijän työpanos on käytössä ja sairauspoissaolokustannukset vähenevät. Korvaava työ vähentää työkyvyttömyyden riskiä.

## 3 Korvaavan / kevennetyn työn käytännöt

### 3.1 Milloin korvaavaa / kevennettyä työtä

Korvaava / kevennetty työ on mahdollista lyhyiden ohimenevien sairauspoissaolojen asemesta tai niiden jälkeen palattaessa sairauslomalta töihin. Korvaava / kevennetty työ tulee kyseeseen sairauden tai vamman yhteydessä, jossa kyseessä on viikoissa paraneva sairaus.

Työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa ja arvioi korvaavan / kevennetyn työn mahdollisuuden tapauskohtaisesti.

Työterveyslääkäri merkitsee työkyvyttömyyttä koskevaan todistukseen, onko korvaava / kevennetty työ mahdollista sekä myös työkyvyn rajoitteet sekä mahdolliset päivämäärät korvaavan / kevennetyn työn kestosta.

Korvaavan / kevennetyn työn käyttö perustuu työterveyslääkärin lausuntoon korvaavan / kevennetyn työn käytön mahdollisuudesta. Lyhytaikaisissa sairauspoissaoloissa myös työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti voivat kirjoittaa työkyvyttömyystodistukseen mahdollisuuden korvaavaan / kevennettyyn työhön.

Jos työntekijä toimittaa muualta kuin työterveyshuollosta saadun lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestä, esihenkilö voi pyytää työntekijää menemään työterveyshuoltoon, jos vaikuttaa mahdolliselta, että työkykyä on korvaavaan / kevennettyyn työhön.

Työnantaja tekee päätöksen työterveyshuollon kannanoton perusteella korvaavan / kevennetyn työn osoittamisesta työntekijälle. Työterveyshuollon tehtävänä ei ole määrittellä korvaavaan / kevennettyyn työhön kuuluvia tehtäviä vaan kirjata selkeästi työntekijän kohdalla oleva rajoite työ- ja toimintakyvyssä.

Mikäli työntekijä on aloittanut sairauspoissaolon, tämä voidaan keskeyttää, mikäli työterveyshuollon arvion mukaan työntekijän tilanne on parantunut niin paljon, että siirtyminen korvaavaan / kevennettyyn työhön on mahdollista. Työntekijä voi siis palata sairauslomalta takaisin omaan työhönsä korvaavan / kevennetyn työn kautta.

### **3.2 Miten korvaava / kevennetty työ toteutetaan**

Työ voi olla kevennettyä omaa työtä tai muuta työntekijän työkykyä vastaavaa korvaavaa työtä ensisijaisesti omassa yksikössä. Yksiköiden välisissä siirroissa työntekijän työntekopaikka määräaikaisesti muuttuu ja näissä tilanteissa siirrot ovat yksiköiden keskenään sovittavissa.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavanomaista työtehtävää / osaamista vastaavaa. Korvaavan / kevennetyn työn käyttö ratkaistaan aina tapauskohtaisesti ja sen soveltaminen riippuu työntekijän työkyvystä. Tällöin on pyrittävä löytämään molempien osapuolten etujen mukainen ratkaisu. Työtehtävien tulee olla mielekkäitä, työnantajan todelliseen tarpeeseen perustuvia ja työntekijän osaamista vastaavia ja/tai osaamista kehittäviä tehtäviä.

Kyseeseen voi tulla myös työ, joka ei välttämättä vastaa täysin osaamista tai koulutusta, mutta joka tukee kuntoutumista ja paluuta omiin tehtäviin.

Korvaava / kevennetty työ on aina väliaikaista. Korvaavaa / kevennettyä työtä voidaan tehdä enintään kahdeksan viikkoa. Mikäli paluu omaan työhön ei onnistu 8 viikon jälkeen, tulevat kyseeseen muut tukitoimet.

Korvaava / kevennetty työ on työntekijän ja työnantajan yhteisen neuvottelun tulos ja sen vastaanottaminen on työntekijälle lähtökohtaisesti vapaaehtoista. Esihenkilö harmitsee työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen perusteella korvaavan / kevennetyn työn sisällön. Korvaavasta / kevennetystä työstä sovittaessa se kirjataan Varhaisen välittämisen keskustelun lomakkeelle ja molemmat osapuolet allekirjoittavat lomakkeen.

Korvaavaa / kevennettyä työtä ei käytetä työntekijän sairastuessa vuosilomalla.

Sijaistyövoiman käytön esihenkilö harkitsee työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen kannalta korvaavan / kevennetyn työn ajankohdan ajalla.

Korvaavan / kevennetyn työn päättyessä työntekijä siirtyy normaaleihin työtehtäviinsä tai jos työ on jouduttu keskeyttämään, siirtyy sairauslomalle ja otetaan käyttöön työkyvyn tuen tehostetut tukitoimet.

### **3.3 Työ-/virkasuhteen ehdot**

Työntekijä saa korvaavassa / kevennetyissä työssä omasta työstään saamaansa palkkaa. Jos tehtävä muuttuu olennaisesti vaativammaksi vähintään kahden viikon ajaksi, palkka tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Jos korvaava / kevennetty työ poikkeuksellisesti jatkuu yli kahdeksan viikon, palkkausta arvioidaan työtehtävien mukaisesti uudelleen.

Työkokemuslisät kertyvät myös korvaavan / kevennetyn työn ajalta. Henkilökohtainen lisä säilyy samana kuin varsinaisessa työssä.

Palvelussuhde pysyy voimassa eikä uutta työsopimusta tarvitse tehdä. Työntekijä on korvaavassa / kevennetyissä työssä omalla työajallaan, työaika ei lyhennetä korvaavan / kevennetyn työn ajaksi.

Jos kyseessä on yksiköiden välinen siirto, työntekijä tekee korvaavan työn omalla nimikkeellään ja palkkauskustannukset jaetaan tasan lähettävän ja vastaanottavan yksikön kesken.

Korvaava / kevennetty työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä.

Vakuutukset ovat voimassa myös korvaavan / kevennetyn työn aikana, kun palvelussuhde on voimassa.

### **3.4 Keskeyttäminen, sairastuminen**

Työkyvyn palaututtua suunniteltua aikaisemmin, paluusta omaan työhön voidaan sopia työterveyslääkärin lausuntoon perustuen.

Korvaava / kevennetty työ voidaan myös keskeyttää ja muuttaa sairauspoissaoloksi.

Äkillisissä sairaustapauksissa toimitaan normaalin käytännön mukaisesti kuten sairauspoissaoloissa muutenkin.

### **3.5 Seuranta**

Työntekijä ja esihenkilö seuraavat yhdessä korvaavan / kevennetyn työn tekemisen onnistumista ja tarvittaessa keskeyttävät sen.

Korvaavan / kevennetyn työn aikana esihenkilön ja työntekijän on tarpeen pitää seurantalähtöä, jossa arvioidaan tilannetta.

Mikäli työkyvyttömyys jatkuu, eikä työntekijä pysty palaamaan omaan työtehtäväänsä, on työterveyslääkärin tehtävä arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä.

### 3.6 Kirjaukset järjestelmään

Korvaavalle / kevennetylle työlle ei ole omaa keskeytys-/poissaolokoodia Populuk-  
sessa.

Esihenkilö toimittaa sairauspoissaolotodistuksen sekä tiedon korvaavasta työstä palk-  
katoimistoon. Tilastointia varten korvaavan työn keston palkkasihteeri merkitsee jär-  
jestelmään eri tilastotunnuksella.

Mikäli korvaava / kevennetty työ ei toteudu tai toteutuu vain osittain, esihenkilö merkit-  
see sairauspoissaolopäivät Populukseen.

Mikäli korvaavaa / kevennettyä työtä tehdään jo hyväksytyn sairausloman aikana, tu-  
lee koko sairauspoissaolajakso peruuttaa Populuksesta ja korvata toteutuneella sai-  
rauspoissaolojaksolla.

## 4 Korvaavan / kevennetyn työn prosessi

1. Työterveyslääkäri (tai työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti) keskustelee työnteki-  
jän kanssa ja arvioi mahdollistaako sairaus tai vamma korvaavan / kevennetyn  
työn mahdollisuuden tapauskohtaisesti.
2. Jos korvaavan / kevennetyn työn käyttö on mahdollista, työterveyslääkäri (työter-  
veyshoitaja/työfysioterapeutti) kirjoittaa todistukseen työkyvyttömyydestä mahdolli-  
suuden korvaavaan / kevennettyyn työhön. Todistukseen kirjataan myös mahdolli-  
set rajoitukset, joita sairaus tai vamma työkykyisyydelle aiheuttavat sekä määritel-  
lään korvaavan / kevennetyn työn jakson pituus.
3. Jos työterveyden lausunnon mukaan työntekijän työkyky mahdollistaa korvaavan /  
kevennetyn työn, esihenkilö kartoittaa korvaavan / kevennetyn työn mahdollisuu-  
det ja on tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon. Mahdollisuudet korvaavaan /  
kevennettyyn työhön selvitetään ensin omassa työyksikössä, sitten vastuualueella  
ja toimialalla sekä viimeisenä koko kaupungin tasolla.
4. Mikäli korvaava / kevennetty työ on mahdollista, esihenkilö ja työntekijä sopivat  
tarkemmin korvaavan / kevennetyn työn sisällöstä. Sovitut asiat kirjataan varhai-  
sen välittämisen keskustelun lomakkeelle. Jos korvaavaa / kevennettyä työtä ei  
voida hyödyntää, sairauspoissaolo alkaa tai jatkuu.

## 5 Voimaantulo

Tämä ohje tulee voimaan 1.4.2025.

Ohje korvaa 11.4.2017 voimaan tulleen Lapuan kaupungin toimintaohjeet mukautetun  
työn toimintamallissa.