

11.9.2019

KORVAAVA TYÖ LAPPEENRANNAN KAUPUNGILLA

Mitä on korvaava työ?

Yleensä ajatellaan, että työntekijä on joko työkykyinen tai työkyvytön. Työntekijän sairaus tai tapaturma ei kuitenkaan läheskään aina vaadi vuodelepoa kotioloissa tai edes työpaikalta poissaoloa. Joissakin tilanteissa työntekijä voi halutessaan antaa työpanoksensa, vaikka olisi estynyt tekemästä tavanomaisia tehtäviään. Tyypillinen tällainen tilanne on esimerkiksi puhetyöläisen äänenmenetys. Näissä tilanteissa voi tulla kysymykseen korvaava työ.

Korvaavalla työllä tarkoitetaan työntekijälle osoitettavaa väliaikaista työtä, jota hän voi tehdä ollessaan terveydentilansa vuoksi estynyt hoitamasta tavanomaisia tehtäviään. Korvaava työ voi olla muun muassa kevennettyä työtä omassa työtehtävässä, muuta työnantajan osoittamaa työtä tai oman työn kannalta tarpeellista koulutusta. Korvaavaa työtä käytetään pääsääntöisesti ohimenevien, lyhyiden sairauspoissaolojen asemasta tai niiden jälkeen. Korvaavan työn aikana tehdään lähtökohtaisesti normaalia työaikaa omalla palkalla.

Korvaavasta työstä ei ole säännöksiä työlainsäädännössä eikä määräyksiä missään kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa. Tästä syystä korvaava työ perustuu aina vapaaehtoisuuteen.

Korvaavan työn ohjeet

Lappeenrannan kaupungilla on käytössään aktiivisen tuen malli, jossa sisältää varhaisen tuen, tehostetun tuen ja työhön paluun tuen menettelytapaohjeet. Aktiivisen tuen mallin mukaisia keinoja käytetään työkykyongelmien ennakoinnissa, niihin puuttumisessa ja niiden seurannassa.

Korvaavan työn ohjeet on tarkoitettu eri tilanteisiin. Korvaavassa työssä ei ole kysymys työkyvyn arvioinnista eikä työkykyyn liittyvien ongelmien ratkaisemisesta, vaan mahdollisuudesta tehdä väliaikaisesti muita kuin tavanomaisia työtehtäviä.

Tämän korvaavan työn ohjeen tarkoituksena on rohkaista Lappeenrannan kaupungin esimiehiä ja henkilöstöä pohtimaan korvaavan työn käyttöä omassa työyhteisössään. Mikäli korvaavaksi työksi sopivia tehtäviä on ja työntekijöillä on halua niitä kokeilla, voidaan korvaavaa työtä tehdä näitä ohjeita noudattaen.

Korvaavasta työstä on monia hyötyjä kaikille osapuolille. Näitä ovat *esimerkiksi* seuraavat:

- työntekijän työsuhteen ehdot säilyvät entisenlaisena
- korvaava työ ei kerrytä sairauspoissalopäiviä
- työntekijällä on mahdollisuus keskittyä joihinkin tehtäviin tavanomaista syvällisemmin taikka oppia kokonaan uusia taitoja
- korvaavan työn tekeminen edistää työssä jaksamista ja madaltaa työntekijän kynnystä palata omaan työhön
- sairauspoissaolokustannukset vähenevät
- työntekijän työpanos on edelleen käytettävissä työyhteisössä niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää.

Korvaavan työn toteuttaminen Lappeenrannan kaupungilla

Korvaava työ on tarkoitettu nimenomaan lyhytaikaisten sairauspoissaolojen järjestelyksi. Lyhytaikaisella sairauspoissaololla tarkoitetaan *tässä ohjeessa* ajanjaksoa, jolloin lähtökohtaisesti riittää työntekijän oma ilmoitus työkyvyttömyydestä.

Mikäli kyseessä on pidempiaikainen järjestely, tulee asiassa konsultoida työterveyshuoltoa, joka ottaa kantaa siihen, onko korvaava työ työntekijän työkykyrajoitteiden mukaan mahdollinen. Työterveyshuollon mielipidettä on mahdollisuus kuitenkin kysyä aina, jos korvaavan työn teettämisen turvallisuus halutaan varmistaa. Pitkittyneissä työkyvyttömyystilanteissa menetellään aktiivisen tuen mallin mukaan.

Korvaavan työn teettämisessä ja tekemisessä tulee ottaa huomioon seuraavat seikat:

- korvaava työ on aina vapaaehtoinen, lyhytaikainen ja tilapäinen järjestely
- korvaavasta työstä sovitaan työyhteisössä työntekijän ja esimiehen kesken
- korvaava työ ei saa vaarantaa työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta toipumista taikka tämän paluuta omaan työhön

- mikäli työkyvyttömyyden osoittamiseksi tulee esittää lääkärintodistus, voi lääkäri työntekijän pyynnöstä ottaa tässä yhteydessä kantaa myös korvaavan työn mahdollisuuteen
- korvaavina tehtävinä tulee antaa todellisia, työyhteisön kannalta tarpeellisia työtehtäviä
- palvelussuhteen ehdot säilyvät korvaavan työn aikana entisenlaisena
- korvaavan työn aikaa ei katsota sairauspoissaloksi eikä siitä tule merkintää ESS-järjestelmään
- korvaavan työn mallia sovellettaessa tulee työntekijöitä kohdella tasapuolisesti.

Henkilöstöpalvelut