

Korvaavan työn ja työn- kuvan muokkauksen toi- mintamallit

YT-ryhmä 22.4.2026

Henkilöstöjaos 29.9.2026



Sisällys

1 Ohjeiden noudattaminen.....	3
2 Korvaava työ osana työkyvyn johtamista ja osa sujuvan työn mallia	3
3 Korvaavan työn määritelmä.....	3
4 Mitä on korvaava työ ja työnkuvan muokkaus?.....	4
5 Korvaava työ.....	5
6 Työnkuvan muokkaus.....	5
7 Korvaavan työn edellytykset ja mahdollisuuden selvittäminen.....	6
8 Työkykyjohtaminen.....	7
Työterveysneuvottelut osana työkykyjohtamista.....	7
Työhön palaamisen tuki.....	8
9 Korvaavan työn toimintamalli.....	8
Korvaava työ on mahdollisuus.....	8
Korvaavan työn työtehtävät.....	9
Oma työ muokattuna (omien työtehtävien uudelleenjärjestely).....	9
Työ omassa yksikössä toisissa tehtävissä.....	9
Työ muualla organisaatiossa.....	9
Etätyö.....	9
Koulutus.....	9
Perehdyttäminen.....	10

Perehtyminen.....	10
Korvaavan työn palkka.....	10
Näin menetellään käytännössä.....	10
10 Työnkuvan muokkauksen toimintamalli	11
Työnkuvan muokkaus on mahdollisuus.....	11
Työnkuvan muokkauksen työtehtävät.....	12
Tiettyjen työtehtävien valinta.....	12
Tehtävän poisrajaaminen.....	12
Työkavereiden avun lisääminen.....	12
Työtahdin hiljentäminen.....	13
Työn tauottaminen.....	13
Työpäivän lyhentäminen.....	13
Työtehtävien siirto hiljaisempaan ajankohtaan.....	13
Työskentely-ympäristön rauhoittaminen.....	13
Kotona työskentelyn mahdollistaminen.....	13
Työnkuvan muokkauksen aikainen palkka.....	13
11 Tavoitteet ja seuranta.....	14
12 Lisätietoja.....	14

1 Ohjeiden noudattaminen

Ohjeet sitovat koko henkilöstöä. Ohjeet tulee saattaa henkilöstön tietoon esimerkiksi tiimipalaverissa ja työpaikkakokouksissa kertomalla ja kertaamalla asiasta.

Tässä ohjeessa sekä viranhaltijoista että työsuhteessa olevista käytetään nimitystä työntekijä.

2 Korvaava työ osana työkyvyn johtamista ja osa sujuvan työn mallia

Korvaava työ on osa kaupungin sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen toimintatapaa, joka toimii vaihtoehtona sairauslomalle tai ehkäisee pitkittyneitä sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia eläköitymisiä. Tavoitteena on siirtyä sairausnäkökulmasta työkyvyn hyödyntämiseen. Varhaisen tuen mallissa käytetään käsitettä työjärjestelyt. Työ voi olla räätälöityä omaa työtä tai muuta työntekijän työkykyä vastaavaa työtä.

Korvaavasta työstä on etua työntekijälle, työyhteisölle ja työnantajalle. Työntekijän näkökulmasta huomioidaan jäljellä oleva työkyky, työ tukee kuntoutumista ja edistää hyvinvointia sekä madaltaa työhön paluun kynnystä. Työyhteisön näkökulmasta kokonaiskuormitus vähenee ja työyhteisö pysyy toimivana. Työnantajan näkökulmasta työntekijän työpanos on käytössä ja sairauspoissaolokustannukset vähenevät. Korvaava työ vähentää työkyvyttömyyden riskiä.

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

Joissain tapauksissa korvaava työ voi olla myös etätyötä, koulutukseen osallistumista tai perehtymistä/perehdyttämistä. Työtehtävien tulee olla mielekkäitä, työnantajan todelliseen tarpeeseen perustuvia sekä työntekijän osaamista vastaavia ja/tai osaamista kehittäviä tehtäviä.

Korvaava työ on väliaikainen vaihtoehto yksittäiselle ohimenevälle, lyhytkestoiselle sairauslomalle. Työ voi kestää enintään kahdeksan viikkoa. Korvaava työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä.

3 Korvaavan työn määritelmä

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että vaikka työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, voi hän terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tehdä tilapäisesti joko omaa työtään kevennetysti/räätälöidysti tai muuta työkykyään ja osaamistaan vastaavaa työtä omassa tai toisessa yksikössä.

Korvaavan työn tarkoituksena on työntekijän työkyvyn ja terveyden tukeminen ja työhön paluun helpottaminen.

Korvaavan työn kolme tärkeää periaatetta ovat:

- 1) tarve ja mahdollisuus perustuvat työterveyslääkärin arvioon
- 2) järjestely perustuu työntekijän/ viranhaltijan vapaaehtoisuuteen
- 3) esihenkilön tulee tarjota mielekästä, työntekijän osaamista vastaavaa työtä

4 Mitä on korvaava työ ja työnkuvan muokaus?

	Korvaava työ	Työnkuvan muokaus	Osa-aikatyö osasairauspäivärahalla	Ammatillinen kuntoutus
Milloin	Lyhyen sairauspoissaolon asemasta tai jälkeen. Ohimenevä, viikossa paraneva sairaus. Tutkimuksen/toimenpiteen odottaminen	Havaitaan tai tunnistetaan työntekijän työkyvyn heikkenemistä. Korvaavan työn keinot eivät ole riittäviä työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi ja palauttamiseksi	Vaikeampi, kuukausissa paraneva sairaus. Sairauspäivärahan omavastuajan (1+9 pv) jälkeen	Pitkäaikainen tai parantumaton sairaus ja työkyvyttömyyden uhka lähivuosina
Mitä työtä tehdään	Mahdollisuuksien mukaan normaalit työtehtävät kevennetysti/muokattuna. Työkykyä ja osaamista vastaava työ. Etätyö tai koulutus. Perehtymistä tai perehdyttämistä. 100 % työaika	Paluu / siirtyminen mahdollisuuksien mukaan omaan työhön tai muuhun työhön, työnkuva muokattuna työkyvylle soveltuvaksi.	Omat työtehtävät tai läheisesti liittyvät, 40–60 % työajalla	Työkyvylle soveltuvaa työtä. Paluu omaan työhön, siirtyminen muokattuun tai uuteen työhön pysyvästi.
Miten kauan	1 pv – 3 kk Väliaikainen muutos	Väliaikainen tai pysyvä muutos	12–120 arkipäivää Väliaikainen muutos	Kuukausista(työkokeilu) vuosiin (uudelleen koulutus)
Työsopimus	Toimitaan yleensä voimassa olevan työsopimuksen puitteissa	Uusi tai voimassa oleva työsopimus tilanteesta riippuen	Voimassa olevan työsopimuksen puitteissa. ESS:n työaika% ja työaika t/vko	Palkaton työkokeilu (Keva) ylimääräisenä, Keva maksaa työntekijälle kuntoutusetuuden. Uusia tai voimassa oleva työsopimus, tilanteesta riippuen
Palkka	Normaali palkka	Normaalipalkka työaika % mukaan	40 – 60 % palkka + osasairauspäiväraha	Kuntoutusraha tai kuntoutustuki korotettuna 33 % kuntoutuskorotuksella
Vastuutaho	Työnantaja	Työnantaja	Työnantaja ja Kela erikseen	Työnantaja ja Keva erikseen

5 Korvaava työ

Korvaavan työn mahdollisuus otetaan esille yhteistyössä työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa lyhytaikaisen sairauspoissaolon vaihtoehtona. Korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoinen. Korvaavan työn näkökulmana on, että kun vaiva, sairaus tai tapaturma ei vaadi työntekijää olemaan kotona ja työntekijällä on työkykyä edelleen jäljellä, vaivan, sairauden tai työkyvyn aleneman sijaan pohditaan mitä työtehtäviä työntekijä voisi tehdä turvallisesti.

Korvaava työ tarkoittaa sitä, että työntekijälle osoitetaan jotain muuta kuin hänen vakituista työtään, jos hän ei ole tapaturman, vaivan tai sairauden vuoksi täysin työkyvytön. Siis silloin kun työkyvyttömyys on ohimenevää, kesto lyhytaikainen ja työntekijä kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä.

Työntekijällä täytyy olla korvaavaan työhön tarvittava osaaminen ja turvallisuuden tulee toteutua. Työtehtävien tulee olla mielekkäitä, työnantajan todelliseen tarpeeseen perustuvia sekä työntekijän osaamista vastaavia ja / tai osaamista kehittäviä tehtäviä. Korvaava työ ei ole mahdollinen silloin, jos on tarkoituksenmukaisempaa hakea pysyvää, muuhun työhön suuntautuvaa ratkaisua esim. ammatillisen kuntoutuksen keinoin.

Korvaavaa työtä käytetään eri tilanteissa kuin Kelan osasairauspäivärahaa tai Kevan ammatillista kuntoutusta. Periaatteena on, mitä vähemmän ja mitä lyhyemmän aikaa sairaus heikentää työkykyä, sitä parempi vaihtoehto korvaava työ on.

6 Työnkuvan muokkaus

Kun on kyse työntekijän pidempiaikaisesta työkyvyn heikkenemistä eivätkä korvaavan työn keinot enää riitä työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi ja palauttamiseksi, tarvitaan työnkuvan muokkausta. Tarve työnkuvan muokkaukseen voi johtua työntekijän sairaudesta, vammasta tai elämäntilanteesta. Työnkuvan muokkauksen mahdollisuus otetaan esille yhteistyössä työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa.

Työnkuvan muokkaus tarkoittaa niitä toimia, joilla työ saadaan vastaamaan työntekijän työ- ja toimintakykyä. Näin työn vaatimukset ja työntekijän kyky työskennellä ovat keskenään tasapainossa.

Onnistunut työnkuvan muokkaus edellyttää työnantajan ja työyhteisön sitoutumista asiaan. Työntekijän tehtävänä on tunnistaa ja tuoda esille työkykyasioitaan esihenkilölle, ja esihenkilöiden tehtävänä on valmistella, neuvotella, organisoida, seurata ja arvioida työnkuvan muokkausta. Työnkuvan muokkausta käytetään sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen toimintamallin yhteydessä, kun havaitaan tai tunnistetaan työntekijän työkyvyn heikkenemistä. Työnkuvan muokkauksella pyritään toimimaan tilanteen parantamiseksi ja vähentämään sairauspoissaoloja luomalla vaihtoehtoja, jotka parantavat työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia.

7 Korvaavan työn edellytykset ja mahdollisuuden selvittäminen

Esihenkilöt ja työntekijät yhdessä huolehtivat osaltaan toimintamallien toteuttamisesta käytännössä. Korvaava työ ja työnkuvan muokkaus edellyttävät esihenkilön, työntekijän ja työterveyshuollon avointa vuorovaikutusta. On pidettävä huolta siitä, ettei korvaava työ heikennä työntekijän toipumista tai työ- ja toimintakykyä ja että korvaavan työn tai sairauspoissaolon jälkeen ryhdytään ajoissa muokkaamaan työnkuvaa.

Korvaava työ otetaan esille sairauspoissaolon vaihtoehtona niin esihenkilön ja työntekijän, kuin työterveyshuollon ja työntekijän välisissä keskusteluissa. Tämä tarkoittaa meillä sitä, että työyksiköissä keskustellaan ja kartoitetaan mahdollisuuksia korvaaviin työtehtäviin ja osaamisen kehittämiseen. Esihenkilö ottaa puheeksi korvaavan työn tai työnkuvan muokkauksen, kun henkilön työ- ja toimintakyky on heikentynyt. Korvaavasta työstä ja työnkuvan muokkauksesta sopivat esihenkilö ja työntekijä ja tarvittaessa konsultoidaan työterveyshuoltoa. Yhdessä siis pyritään löytämään sopivin ratkaisu!

Tilanteissa, joissa työntekijä siirtyy töihin toiseen työyksikköön, työnjohdollinen esihenkilövastuu on kyseisen työyksikön esihenkilöllä. Palkan kuitenkin maksaa työntekijän oma työyksikkö. Monissa tilanteissa korvaava työ ja työnkuvan muokkaus voivat olla hyvä vaihtoehto sairauspoissaololle. Tietenkään kaikki tilanteet eivät tätä mahdollista (esim. sairaus tai vamman hoito vaatii sairaalaolosuhteita, fyysinen/psykkinen rasitus on ehdottomasti kielletty, minkä tahansa työn tekeminen on ehdottomasti kielletty, työ voisi aiheuttaa vaaraa itselle tai muiden turvallisuudelle, tietynlainen lääkitys, tarttuva tauti).

Korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen tavoitteena on edistää työntekijöiden toipumista ja työ- ja toimintakykyä ja työntekijän omasta aktiivisuudesta lähtevä korvaavan työn tekeminen voi parhaimmillaan myös kehittää ja laajentaa työntekijän osaamista. Korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallien avulla autetaan koko työyhteisöä ymmärtämään, että ”näin meillä toimitaan” ja että jokaisella on tarpeen tullen yhtäläinen mahdollisuus saada apua työkykynsä tueksi. Korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallien suunnittelusta, käyttöönotosta ja viestinnästä vastaa pääasiallisesti henkilöstöpäällikkö ja esihenkilöt omissa työyksiköissään.

Korvaava työ ja työnkuvan muokkaus lyhyesti

Korvaava työ ja työnkuvan muokkaus edellyttävät esihenkilön, työntekijän ja työterveyshuollon avointa vuorovaikutusta.

Korvaavaa työtä tehdään esihenkilön ja työntekijän yhteisellä sopimuksella. Työterveyshuolto ottaa kantaa mahdollisuudesta korvaavaan työhön ja tilanteen mukaisesti suosittelee työntekijälle korvaavan työn tehtäviä.

Työnkuvan muokkauksesta sovitaan esihenkilön ja työntekijän kesken ja se koskee pitempiketoista aikaa tai voi kestää jopa koko työ- tai virkasuhteen ajan. Tarvittaessa konsultoidaan työterveyshuoltoa.

Kannustamme työntekijöitämme pohtimaan ja ehdottamaan itse ratkaisuja korvaaviksi töiksi!

Töitä suunniteltaessa huomioidaan etätöiden mahdollisuus.

Korvaava työ ei saa heikentää toipumista tai työ- ja toimintakykyä! Korvaava työ voidaan keskeyttää akuutin sairauden vuoksi.

Korvaavaa työtä saatetaan tarvita joskus vain osan työpäivästä (esim. helpottamaan kipuja tai työnteijällä on tarvittaessa mahdollisuus levätä työpäivän aikana).

Sairauspoissaolo voidaan keskeyttää ja työntekijä voi palata omaan työhönsä korvaavan työn kautta. Toisaalta työntekijä voi keskeyttää korvaavan työn tekemisen ja siirtyä sairauspoissaololle. Oma ilmoitus esihenkilölle riittää.

Korvaava työ on mahdollista yhdenvertaisesti kaikille työntekijöille. Esihenkilö keskustelee kaikkien työntekijöidensä kanssa korvaavasta työstä ja työnkuvan muokkauksesta ja perehdyttää mallit omassa työyksikössään.

8 Työkykyjohtaminen

Kun esihenkilö tutustuu työntekijän kokonaistilanteeseen lähemmin, työkyvyn heikentymään johtava prosessi voidaan tunnistaa entistä aikaisemmin, jolloin myös kuntouttavat toimenpiteet voidaan aloittaa jo aiemmin. Korvaava työ avaa mahdollisuuksia tehdä työtä eri tavalla ja voi tuoda esiin työstä ja työntekijästä uusia puolia ja kykyjä. Korvaavan työn käyttäminen ylläpitää parhaassa tapauksessa laajemmassakin mielessä työkykyä.

Keskeistä työkykyjohtamisessa on työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niiden korjaaminen sekä työolosuhteiden kehittäminen. Työkykyjohtaminen alkaa itse asiassa työntekijöistä itsestään; työntekijän oma huolehtiminen itsestään on merkittävä osa hyvää työkykyä. Työnantajan tukitoimenpiteet ja työkykyä edistävät toimenpiteet tulevat tämän jälkeen.

Meillä on puheeksi ottamisen toimintamalli, jonka nojalla esihenkilön velvollisuus on ottaa asia puheeksi, mikäli havaitaan esimerkiksi poissaolorajojen ylittäviä poissaoloja tai muuta huomioitavaa työkyvyssä (esim. työt eivät suju, käytöksen muutos negatiivisemmaksi, työajan toistuvat ylitykset, työilmapiiriongelmat, tavoitteita ei saavuteta, motivaation puute, kiusaaminen ja häirintä, asiakaspalutteen laatu poikkeamat, työkykytilanteen muutos).

Työterveysneuvottelut osana työkykyjohtamista

Työterveyshuolto ottaa kantaa työn ja terveyden yhteensovittamiseen, jossa yhtenä tärkeänä keinona on työterveysneuvottelu. Työterveysneuvottelun keskiössä on aina työntekijän työ- ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin. Tavoitteena on yhteisvoimin tukea työntekijää sovittamalla työtä hänen työkykynsä sopivaksi sekä työntekijää että työpaikkaa palvelevalla tavalla. Työterveysneuvottelun jälkeen työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto huolehtivat sovituista tehtävistä ja toimenpiteistä. Lisätietoa työterveysneuvottelusta löytyy mm. KEVA:n ja Työterveyslaitoksen sivuilta.

Työhön palaamisen tuki

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallit täydentävät työkykyjohtamista, sillä ne tukevat työhön paluuta ja työkyvyn ylläpitämistä. Erityisesti pitkissä sairauspoissaoloissa työstä irtaantuminen voi pahimmillaan alkaa jo 90 päivän kohdalla eli työntekijä ei välttämättä palaa takaisin työyhteisöön. Tällöin tilapäiset työjärjestelyt työnkuva muokkaamalla tai korvaavalla työllä voivat olla hyviä vaihtoehtoja.

Korvaava työ on aina väliaikaista. Korvaavaa työtä voidaan tehdä enintään kahdeksan viikkoa. Korvaavan työn aikana esimiehen ja työntekijän on tarpeen pitää seurantapalaveri, jossa arvioidaan tilannetta. Mikäli työkyvyttömyys jatkuu, eikä työntekijä pysty palaamaan omaan työtehtäväänsä, on työterveyslääkärin tehtävä arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja paluusta varsinaiseen työtehtävään 30/60/90-säännön mukaisesti.

Työkyvyn palaututtua suunniteltua aikaisemmin, paluusta omaan työhön voidaan sopia työterveyslääkärin lausuntoon perustuen. Korvaava työ voidaan myös keskeyttää, jos työntekijä sairastuu korvaavan työjakson aikana. Tuolloin menetellään sairauslomakäytäntöjen mukaisesti.

Sijaistyövoiman käytön esihenkilö harkitsee työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen kannalta korvaavan työn ajankohdan ajalta.

Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehdessä.

9 Korvaavan työn toimintamalli

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavantomaista työtehtävää/ osaamista vastaavaa. Toimialat ovat määritelleet yleisellä tasolla korvaavassa työssä käytettävät työtehtävät. Korvaavan työn käyttö ratkaistaan kuitenkin aina tapauskohtaisesti ja sen soveltaminen riippuu työntekijän työkyvystä. Tällöin on pyrittävä löytämään molempien osapuolten etujen mukainen ratkaisu.

Korvaava työ on mahdollisuus

Korvaava työ on mahdollisuus palata työhön sairauspoissaolon sijaan. Esihenkilö ja työntekijä keskustelvat korvaavaan työn vaihtoehtoista ja työtehtävät räätälöidään niin, että ne ovat työntekijän osaamista vastaavia ja mielekkäitä. Työterveyshuolto antaa omalta osaltaan tukensa korvaavan työn prosessille suosittelemalla työntekijälle korvaavan työn tehtäviä tapauskohtaisesti. Työnantajana huolehtii siitä, että työterveyshuollolla on ajantasainen tieto korvaavaan työhön soveltuvista työtehtävistä. Korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoista ja mahdollisuus kehittää osaamistaan kokonaisvaltaisesti.

Työntekijä hyötyy korvaavasta työstä monin tavoin. Hän saa tilaisuuden aktiivisesti kehittää omaa osaamistaan yhdessä työnantajan kanssa. Korvaava työ voi toimia mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin tehtäviin. Parhaimmillaan korvaava työ voi olla terapeutista ja kuntouttavaa, järjestely ehkäisee muun muassa pidempiaikaista työkyvyttömyyttä ja jopa syrjäytymistä.

Korvaavan työn tavoitteena on tukea työntekijän työkykyä, työhön paluuta ja työelämässä pysymistä. Oikein toteutettuna korvaava työ tukee kuntoutumista sairauspoissaolon sijaan. Toimintakyky ja elämänlaatu paranevat, myös ansio- ja eläketaso on parempi. Korvaava työ ei kerrytä työntekijän sairauspäivärahopäiviä ja lisäksi korvaavan työn tekeminen edistää työssä jatkamista ja madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, koska poissaoloa ei synny tai se jää lyhyemmäksi.

Korvaavasta työstä ei synny työnantajalle sairauspoissaolokustannuksia ja työntekijän työpanos on käytettävissä työpaikalla ja työyhteisössä niissä tehtävissä mihin työkyky riittää, tämä vahvistaa myös työyhteisön työhyvinvointia. Töitä uudelleen miettimällä ja järjestelemällä saavutetaan kaikkia osapuolia hyödyttävä ratkaisu - työntekijää itseään, työpaikkaa sekä työyhteisöä.

Korvaavan työn työtehtävät

Oma työ muokattuna (omien työtehtävien uudelleenjärjestely)

Omaa työtä on mahdollista muokata esimerkiksi työaikajärjestelyin ja työmatkojen kulkemisen eri vaihtoehtoilla sekä erilaisilla teknologiaratkaisuilla ja apuvälineillä. Omaa työtä voidaan myös uudelleenorganisoida. Oman työn uudelleenjärjestelyyn liittyy keskeisesti avun saaminen työssä, jolloin työntekijälle mahdollistetaan ns. kevyemmät tehtävät. Työntekijät ja esihenkilöt suunnittelevat muokatut tehtävät yhteistyössä ja koska tilanteet vaihtelevat, työt järjestellään tapauskohtaisesti.

Työ omassa yksikössä toisissa tehtävissä

Silloin kun omien työtehtävien parissa työskentely ei ole mahdollista, tulee harkittavaksi oman yksikön sisällä olevat muut tehtävät, jotka soveltuvat korvaavan työn tekemiseen. Oman työyksikön sisällä onkin suositeltavaa tehdä kartoitus korvaavan työn mahdollisuuksista jo ennakkoon. Työntekijöitä kannustetaan oma-aloitteisesti tuomaan esille korvaavan työn suorittamisen eri mahdollisuuksia.

Työ muualla organisaatiossa

Oman työyksikön lisäksi korvaavan työn mahdollisuuksia voi tarjota myös muut organisaation työyksiköt. Erilaisessa työympäristössä suoritettava korvaava työ tuo vaihtelua työskentelyrutiineihin, avartaa työntekijän mieltä ja saattaa jopa aktivoida ja innostaa työntekijää miettimään uudenlaisia ratkaisuja ja kehittämisideoita, joita voi hyödyntää esimerkiksi omassa työssä. Kannustamme eri työyksiköissä työskenteleviä kartoittamaan korvaavan työn mahdollisuuksia jatkuvasti, jotta korvaavaan työhön siirtyminen sujuisi mahdollisimman ketterästi.

Etätyö

Etätyön yleistymisen on tarjonnut uudenlaisia mahdollisuuksia myös korvaavan työn suorittamiseen. Etätyön kautta työntekijä saa vaihtelua normaaleihin työkuviioihin. Korvaavan työn suorittaminen voi olla jopa joissakin tapauksissa suositeltavampaa etänä kuin varsinaisessa työpisteessä työpaikalla.

Koulutus

Korvaava työ voi olla myös koulutusta. Koulutuksen avulla pystytään päivittämään omaa osaamista, taitoja ja toimintatapoja nykyisessä työssä. Työntekijöitä kannustetaan pitämään yllä omaa osaamista

ja päivittämään tietotaitoja aktiivisesti. Tämän vuoksi koulutus on mahdollista sopia osaksi korvaavan työn ajanjaksoa.

Perehdyttäminen

Työntekijä voi suorittaa korvaavaa työtä perehdyttäjän roolissa. Käytännön tasolla perehdyttämisestä ja työnohjauksesta on vastuussa lähin esihenkilö, mutta työntekijä ja esihenkilö voivat yhdessä sopia perehdyttämiseen ja opastukseen liittyvistä tehtäväjaoista. Uudelle tai tehtävästä toiseen siirtyvälle työntekijälle on annettava riittävä perehdytys työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin ja työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. On tärkeää, että esihenkilöiden lisäksi myös työntekijät ovat tarvittaessa mukana perehdytysprosesseissa.

Perehtyminen

Henkilöstön kehittäminen on jatkuva prosessi, joten korvaavaksi työksi soveltuu myös työtehtäviin ja toimintatapoihin perehtyminen. Jotta osaaminen pysyy ajan tasalla, jokainen, pitempäänkin työssä ollut, tarvitsee opetusta ja tukea uusissa tilanteissa ja uusiin tehtäviin siirtyessä. Haluamme tukea henkilöstöä työssään, kannustaa työntekijöitä etsimään kehittämisen paikkoja omassa työssä ja edesauttaa työntekijöitä syventämään omaa osaamista työelämän vaatimalla tavalla.

Korvaavan työn palkka

Korvaavan työn ajalle ei laadita erillistä työsopimusta/viranhoitomääräystä, vaan toimitaan voimassa olevan sopimuksen puitteissa. Työntekijä saa normaalin tehtäväkohtaisen palkan korvaavan työn ajalta. Mikäli korvaavan työn vaativuus olennaisesti poikkeaa normaalista tehtävästä, tarkastetaan palkka tehtävään sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijälle kertyy työkokemuksellista korvaavan työn ajalta tavalliseen tapaan ja henkilökohtainen lisä säilyy samana kuin varsinaisessa työssä. Korvaava työ ei myöskään kuluta sairauspoissaolopäiviä, niin kuin sairauspoissaolo. Esimerkiksi kun työntekijälle kertyy sairauspoissaoloja yli 60 kalenteripäivää, palkka alenee kahteen kolmasosaan.

Työnantajan lakisääteinen tapaturmavakuutus on voimassa myös korvaavan työn aikana. Korvaava työ keskeyttää tapaturma- ja sairausvakuutuspäivärahan maksamisen. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan korvaavan työn tekemisestä vakuutuslaitokselle, jos tapaturmavakuutusyhtiö on alkanut maksaa päivärahaa työkyvyttömyysajalta.

Näin menetellään käytännössä

- 1) Työntekijä/ viranhaltija sairastuu tai hänelle sattuu työtapaturma, eikä hän kykene kaikkiin työtehtäviinsä.
- 2) Työterveyslääkäri keskustele työntekijän kanssa ja arvioi korvaavan työn mahdollisuuden tapauskohtaisesti. Työterveyslääkärillä on käytettävissä toimialojen suuntaa antavat yhteenvedot korvaavan työn tehtävistä.

- 3) Jos korvaavan työn käyttö on mahdollista, työterveyslääkäri kirjoittaa korvaavan työn lomakkeen työntekijän työkyvystä. Lomakkeessa kuvataan myös mahdolliset rajoitukset, joita sairaus tai vamma työkykyisyydelle aiheuttavat sekä määrittää korvaavan työn jakson pituus.
- 4) Jos työntekijä toimittaa esihenkilölle muualta kuin työterveyshuollosta saadun lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestä;
 - a. esihenkilö voi selkeissä tilanteissa hyväksyä todistuksen (silloin, kun on ilmeistä, että työntekijälle ei ole tarkoituksenmukaista tarjota soveltuvaa muuta työtä)
 - b. esihenkilö voi pyytää työntekijää menemään työterveyshuoltoon, jos vaikuttaa mahdolliselta, että työkykyä on korvaavaan työhön eikä em. todistuksessa ei ole otettu kantaa korvaavan työn mahdollisuuteen.
- 5) Jos työterveyslääkärin lausunnon mukaan työntekijän työkyky mahdollistaa korvaavan työn, esihenkilö kartoittaa korvaavan työn mahdollisuudet ja on tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon.
 - a. Mikäli korvaava työ on mahdollista, esihenkilö ja työntekijä sopivat tarkemmin korvaavan työn sisällöstä, esihenkilö kirjaa sovitut asiat ylös.
 - b. Jos korvaava työtä ei voida hyödyntää, sairauspoissaolo alkaa tai jatkuu.
- 6) Mikäli korvaavaa työtä tehdään jo hyväksytyn sairausloman aikana;
 - a. tulee koko sairauslomajakso peruuttaa HR-järjestelmässä ja korvata toteutuneella sairauslomajaksolla.
 - b. Korvaavan työn jakson ajaksi työntekijän tietoihin merkitään korvaava työ.
 - c. Mikäli korvaava työ ei toteudu, pitää sairauspoissaolot laittaa uudelleen järjestelmään ja pyytää poistamaan korvaava työ –merkinnän palvelussuhteelta.

Pääsääntöisesti jokaisen sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan poissaolon yhteydessä tulee ottaa kantaa siihen, tuleeko korvaava työ kysymykseen. Työterveyshuollon ammattihenkilön tehtävä on arvioida työntekijän työkyky, määrittää sitä rajoittavat tekijät ja rajoitusten kesto ja kirjata ne A-todistukseen tai vastaavaan dokumenttiin, esim. työkyvynarvioitiin liittyen sopivuus lausuntoon. Todistus annetaan työntekijälle toimitettavaksi edelleen työnantajalle. Kannanotossa työterveyslääkärin on selkeästi annettava ilmi, soveltuuko työntekijä työkyvyttömyyden kestäessä korvaavaan työhön vai ei. Korvaavan työn tekeminen mietitään aina työkyky edellä, eikä mallin soveltaminen tule kyseeseen tapauksissa, joissa toipuminen nimenomaan nopeutuu levolla.

Työnantaja tekee päätöksen työterveyshuollon kannanoton mukaisesti korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle. Lääkärin/työterveyshuollon tehtävänä ei ole määritellä korvaavaan työhön kuuluvia työtehtäviä vaan kirjata selkeästi työntekijän kohdalla oleva rajoite työ- ja toimintakyvyssä.

10 Työnkuvan muokkauksen toimintamalli

Työnkuvan muokkaus on mahdollisuus

Työnkuvan muokkaus mahdollistaa työskentelyn esimerkiksi terveyteen tai elämäntilanteeseen liittyvistä rajoitteista huolimatta. Samalla varmistetaan, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä työtä. Työnkuvan muokkaus on osa varhaisen tuen mallia. Työnkuvan muokkaus voi olla

tarpeen silloin, kun työntekijä aloittaa uudessa työssä, työntekijän tilanne muuttuu hänen työssä ollessaan tai hän palaa työhön sairauspoissaololta, työntekijän siirtyessä osasairauspäivärahalle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle, entisen työn käytyä terveydellisistä syistä mahdottomaksi tai kun työntekijä aloittaa työkokeilun, työhönvalmennuksen tai työharjoittelun osana ammatillista kuntoutusta.

Työnkuvan muokkaus auttaa työntekijää pääsemään työhön tai jatkamaan työssä, vaikka työkyky olisi heikentynyt. Työntekijä pystyy hyödyntämään osaamistaan ja kehittämään ammattitaitoaan. Näin työura jatkuu, eikä siihen tule katkoksia. Työntekijän ei tarvitse jäädä sairauspoissaololle eikä työkyvyttömyyseläkkeelle. Taloudellinen tilanne on työssä ollessa parempi, ja myös eläketulot karttuvat. Työelämässä oleminen tukee terveyttä ja työssä voi myös kuntoutua. Työ antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään, saada palautetta ja nauttia oman työnsä tuloksista.

Kun yhden työnkuvaa muokataan, muidenkin työnkuvat voivat muuttua. Joskus yksilön työn muokkaaminen ei riitä, vaan työpaikalla tarvitaan laajempia muutoksia. Työnkuvan muokkaus voi auttaa kehittämään yhteisiä työtapoja niin, että koko työyhteisö hyötyy.

Työnkuvan muokkauksen ansiosta työnantaja saa pitää osaavan työntekijän, joka on sitoutunut työhönsä ja vastaa työnantajan tarpeisiin tai voi tarvittaessa rekrytoida täydentävää työvoimaa. Työntekijän ei tarvitse jäädä sairauspoissaololle, eikä hänelle välttämättä tarvitse palkata sijaista. Muutokset työelämässä ovat nopeita, muokattua työtä tekevä työntekijä pysyy kärryllä työssä tapahtuvista muutoksista ja voi tehdä voimavarojaan vastaavaa työtä. Työnantajalle ja työntekijälle työnkuvan muokkaus on edullisempaa kuin pitkittyvät sairauspoissaolot.

Työnkuvan muokkauksen työtehtävät

Tiettyjen työtehtävien valinta

Omaa työnkuvaa on mahdollista muokata valitsemalla tietyt tehtävät. Työntekijöitä kannustetaan oma-aloitteellisuuteen, joten työntekijän toivotaan tekevän ehdotuksia esihenkilölle työntekijän omaan työkykyyn soveltuvista työtehtävistä. Lopullinen tehtävien valinta suoritetaan yhdessä esihenkilön kanssa.

Tehtävän poisrajaaminen

Työnkuvan muokkaaminen on mahdollista myös jokin tehtävän tai tehtäväalueen poisrajaamisella. Työntekijä tuntee itse parhaiten oman tehtäväalueensa, joten tässäkin tapauksessa työntekijän kannattaa itse pohtia minkä tehtävän poisrajaaminen palvelee parhaiten hänen tilannettaan. Tehtävän poisrajaamisesta sovitaan yhdessä esihenkilön kanssa.

Työkavereiden avun lisääminen

Joustava työkaveri löytää ajan auttaa toista. Mikäli työnkuvan muokkaus toteutetaan lisäämällä työkavereilta saatavaa apua, vaikkapa parityöskentelyn muodossa, autettavan työtilanteen lisäksi kiinnitetään huomiota myös auttajan työtilanteeseen. Molemmille pyritään luomaan sellaiset työnteon edellytykset, ettei kummankaan työtilanne kärsi. Esihenkilö on mukana avun toteuttamisen suunnittelussa.

Työtahdin hiljentäminen

Yksi työnkuvan muokkaamisen keinoista on työtahdin hiljentäminen. Työtahdin hiljentäminen vaatii ainakin alkuunsa totuttelua. Työntekijän on itse kokeilun kautta löydettävä sopiva tahti suorittaa työtehtäviään. Työtehtävien suorittamisesta ja siihen käytettävästä ajasta sovitaan yhdessä esihenkilön kanssa.

Työn tauottaminen

Työnkuvan muokkaus voidaan toteuttaa niin, että työntekijä muokkaa työtään tauottamalla työpäiviään. Lakisääteisten taukojen lisäksi, työtä voidaan tauottaa työkyvyn mukaiseksi. Tauottamisella pyritään myös parempaan työhyvinvointiin. Työn tauottamisesta työntekijä sopii esihenkilön kanssa yhdessä, työntekijän työtehtävä huomioiden.

Työpäivän lyhentäminen

Niin tietotyössä kuin kenttätöissäkin voidaan muokata työaikajärjestelyjä, kuten lyhentää työaika, välttää ylitoita ja käyttää liukumaa. Normaalin työssäoloajan sijaan työntekijä ja esihenkilö voivat sopia työntekijän lyhyemmästä päivittäisestä työajasta, joka ylläpitää työntekijän työkykyä. Palkka määräytyy uuden lyhennetyn työajan mukaisesti.

Työtehtävien siirto hiljaisempaan ajankohtaan

Aina löytyy työtä, jolla ei juuri sillä hetkellä ole niin kiire. Työtehtävien priorisointi ja organisointi on jatkuvaa, mutta sen merkitys korostuu työnkuvan muokkauksen hetkellä. Työntekijä ja esihenkilö päättävät yhdessä työtehtävien toteuttamisesta ja siihen liittyvästä aikataulusta. Hyvä suunnittelu takaa, että työt tulevat tehdyksi oikea-aikaisesti.

Työskentely-ympäristön rauhoittaminen

Keskeytykset työpäivän aikana ovat varsin yleisiä. Yhteisillä pelisäännöillä voidaan helpottaa tilannetta. Työhuoneen oven, sähköpostin ja pikaviestimien sulkeminen sekä puhelimen siirtäminen äänetöntilaan ovat keinoja rauhoittaa omaa työskentely ympäristöä. Saatat pystyä siis itse melko paljon vaikuttamaan siihen, millaisessa ympäristössä työskentelet. Mikäli työntekijä kokee työskentely ympäristönsä rauhattomaksi, voidaan myös työskentelytilaa vaihtaa. Työtilan vaihtaminen voidaan toteuttaa vaikkapa osaksi päivää. Rauhalliseen työskentelyyn soveltuvat tilat käydään yhdessä läpi esihenkilön kanssa.

Kotona työskentelyn mahdollistaminen

Työnkuvaa voidaan muokata myös niin, että osa siitä suoritetaan kotona. Työntekijä voi tehdä suunnitelman yhdessä esihenkilön kanssa kotoa käsin suoritettavista työtehtävistä, mikäli työtehtävät sen mahdollistavat.

Työnkuvan muokkauksen aikainen palkka

Koska tarve työnkuvan muokkaukseen voi olla väliaikaista tai pysyvää, määräytyy työnkuvan muokkauksen aikainen palkka aina tapauskohtaisesti. Työnkuvan muokkauksen ajalle laaditaan useimmiten uusi työsopimus/viranhoitomääräys ja työntekijälle maksetaan työaikaprocentin mukaista palkkaa. Mikäli muokatun työnkuvauksen vaativuus olennaisesti poikkeaa normaalista tehtävästä,

tarkastetaan palkka tehtävään sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijälle kertyy työkokemuslisää työnkuvan muokkauksen ajalta tavalliseen tapaan ja henkilökohtainen lisä säilyy. Huomioitavaa kuitenkin on, että sekä työkokemuslisä että henkilökohtainen lisä määräytyvät työaikapro-sentin mukaisesti.

11 Tavoitteet ja seuranta

Korvaavan työn tavoitteena on, että työntekijä palaa normaaliin työhönsä. Tarvittaessa selvitetään mahdollisuus ammatillisen kuntoutuksen kautta uuteen työhön.

Työpaikkaselvitysten yhteydessä seurataan korvaavan työn käyttöä eri yksiköiden osalta. Vuositasolla seuranta henkilöstöraportissa.

12 Lisätietoja

Lisätietoja korvaavan työn käytöstä antaa henkilöstöpäällikkö. Ongelmatilanteissa, kuten pohditta-essa korvaavan työn keskeyttämistä tai muuttamista tai kun työntekijä ei voi palata korvaavan työn jakson jälkeen varsinaiseen työtehtäväänsä, esihenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Henkilöstö-päällikkö neuvoo ja ohjaa esihenkilöitä ja työntekijöitä yhdessä työterveyshuollon kanssa myös työky-vyn muutostilanteissa.

KORVAAVANTYÖN KESKUSTELULOMAKE

Etu- ja sukunimi:	
Syntymäaika:	
Puhelinnro/Sähköposti:	
Palvelussuhteen muoto:	☐ Virkasuhde ☐ Työsuhde
Tehtävänimike:	
Työyksikkö:	
Esihenkilö:	
Esihenkilön puhelinnro/sähköposti:	
Nykyinen osaaminen, osaamistarpeet ja työssä kehittymisen toiveet:	
Koulutus:	
Syy korvaavaan työhön:	
Työntekijän rajoitukset oman työn tekemisessä:	
Työntekijän ehdotus korvaavasta työstä:	
Suunniteltu ajanjakso korvaavalle työlle:	
☐ Lääkärintodistus ☐ Työntekijän ja esimiehen sopimus	
☐ Työntekijä ohjataan työterveyshuoltoon ☐ Konsultoidaan työterveyshuoltoa	
Korvaavan työn toteuttaminen ja perustelut:	
☐ Laaditaan korvaavan työn suunnitelma	
☐ Seurantapalaverin ajankohta: xx.xx.xxxx	
☐ Ei laadita korvaavan työn suunnitelmaa, koska...	
Paikka ja aika	
Allekirjoitukset	