

Tytti Surakka

KORVAAVAN TYÖN MALLIN KEHITTÄMINEN IMATRAN KAUPUNGILLE

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Liiketalouden koulutus

2024



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Tytti Surakka
Työn nimi	Korvaavan työn mallin kehittäminen Imatran kaupungille
Toimeksiantaja	Imatran kaupunki
Vuosi	2024
Sivut	40 sivua, liitteitä 6 sivua
Työn ohjaaja(t)	Pia Kaari

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Imatran kaupungille korvaavan työn käytöstä malli ja työohje vähentämään sairaspöissaaloista aiheutuvia kustannuksia ja ylläpitämään henkilöstön työkykyä. Työssä kehitetään selkeä kirjallinen työohje, joka ohjaa konkreettisesti, miten korvaava työ otetaan käyttöön, miten prosessi etenee ja mitä välivaiheita sen käyttöönotossa tarvitaan.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistehtävä. Teoriassa käsitellään korvaavaa työtä, työkykyä, työhyvinvointia ja työkyvyttömyyden eri muotoja. Teoria tarkastelee korvaavan työn lainsäädäntöä ja kunta-alan työehtosopimuksen linjauksia. Työssä käytettiin tutkimusmenetelmänä benchmarkkausta, jonka avulla vertailtiin yhdeksän eri julkisella sektorilla toimivan hyvinvointialueen, kaupungin ja kunnan käytössä olevia korvaavan työn toimintamalleja. Niiden avulla kerättiin tietoa hyvistä ja yleisimmin käytössä olevista toimintamalleista.

Korvaavan työn mallin kehittäminen perustui benchmarkkauksesta saatuun sisältöön, Imatran kaupungin henkilöstöhallinnon toiveisiin ja kaupungin käyttämän henkilöstöhallintojärjestelmän ja työterveyden olemassa oleviin käytäntöihin. Näiden avulla saatiin luotua toimiva työohje, joka ohjaa korvaavan työn toiminnan käyttämisessä.

Korvaavan työn malli suositellaan ottamaan aktiiviseen käyttöön ja viemään osaksi Imatran kaupungin sairauspöissaolokäytäntöjä. Korvaavan työn mallin kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta työkykyyn voidaan arvioida sen käyttöönoton jälkeen, jolloin on saatu tilastotietoa sen kustannusvaikutuksista ja sairaspöissaolotilastoista.

Asiasanat: korvaava työ, työkyky, työhyvinvointi, työkykyjohtaminen, työkyvyttömyys

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author	Tytti Surakka
Thesis title	Creating a model of job reassignments or the city of Imatra
Commissioned by	City of Imatra
Time	2024
Pages	40 pages, 6 pages of appendices
Supervisor	Pia Kaari

ABSTRACT

The aim of this thesis was to create a model and instructions for the practice of job reassignments to reduce costs caused by sick leaves and to maintain employees' work ability. The purpose was to produce a written guide that would provide instructions on starting the practice and managing the process of reassigning jobs.

This thesis is a practice-based study. The theoretical framework is based on the concepts of job reassignment, work ability and occupational well-being, and various forms of disability at work. It examines the legislation concerning job reassignment and the guidelines presented in the municipal sector's collective agreement. The research method in the thesis was benchmarking, which involved comparing the job reassignment models used by nine different public sector welfare areas, cities, and municipalities. This comparison provided information on the best and most common models.

The development of the job reassignment model was based on benchmarking, feedback collected from the human resources department and the existing practices of the commissioner HR system and occupational health services. These elements helped to create a comprehensive guide for using job reassignments.

It is recommended that the job reassignment model is to be put into active use and incorporated into the commissioner sick leave practices. The cost-effectiveness and impact of the model on work ability can be evaluated after its introduction when statistical data on its cost impacts and sick leave frequencies and durations are available.

Keywords: job reassignment, work ability, occupational well-being, work capacity management, disability

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Työn tausta ja toimeksiantajan esittely	6
1.2	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	7
1.3	Tutkimusmenetelmä	8
2	TYÖKYKY JA TYÖKYKYJOHTAMINEN	8
2.1	Korvaava työ.....	9
2.2	Työkyky	10
2.3	Työkykyjohtaminen	12
2.4	Työhyvinvointi	13
2.5	Työkyvyttömyys ja työkyvyttömyyseläke.....	14
2.6	Osasairausvapaa ja osasairauspäiväraha	14
2.7	Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki.....	15
2.8	Korvaava työ, osa-aikatyö osasairauspäivärahalla tai ammatillinen kuntoutus.....	15
3	TYÖEHTOSOPIMUS JA LAINSÄÄDÄNTÖ KUNTA-ALALLA.....	16
3.1	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus, KVTES.....	17
3.2	Työsopimuslaki	17
3.3	Sairausvakuutuslaki.....	18
3.4	Työterveyshuoltolaki	18
3.5	Työturvallisuuslaki	18
3.6	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	19
4	TOIMEKSIANTAJA JA NYKYTILANNE.....	19
5	KORVAAVAN TYÖN MALLIN KEHITTÄMINEN	21
5.1	Suunnitteluvaihe	21
5.2	Benchmarkkaus	24
5.3	Kirjallinen työohje korvaavan työn käyttämisestä.....	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
	LÄHTEET.....	37

LIITTEET	41
----------------	----

1 JOHDANTO

Seisomatyötä tekevän henkilön nilkka venähtää kivuliaasti lenkillä ja ensiavusta huolimatta nilkka turpoaa eikä jalalla tunnu pystyvän astumaan. Henkilö käy lääkärin vastaanotolla, jossa määrätään nilkka lepoon ja kirjoittaa viikon mittaisen sairauspoissaolotodistuksen, sillä nilkka ei kestä seisomatyötä. Henkilöä harmittaa tapahtuma, sillä töissä olisi juuri nyt kiiresesonki ja sijaista ei pystytä perehdyttämään. Kollega pystyisi tuuraamaan, mutta hänen on saatava tehtyä pino kirjallisia töitä, joiden määräaika on viikon kuluttua. Esihenkilö vaikeroi sairaspöissaolotodistuksen edessä, sillä hän ei tiedä, miten seuraava viikko saadaan sujumaan.

Mitä jos ei tarvitsisi jäädä sairauspoissaololle, vaikka ei ole työkykyinen omaan työtehtäväänsä? Mitä jos lääkäri olisi kysynyt nilkkansa nyrjäyttäneeltä, onko hänen mahdollista saada pidettyä nilkkansa levossa ja silti tehdä töitä? Mitä jos kyseisellä työpaikalla olisi sovittu korvaava työn pelisäännöistä? Tällöin nilkkansa nyrjäyttänyt voisi esimerkiksi tehdä omia töitään muokatusti tai vaikkapa vaihtaa kollega kanssa. Nilkka saisi lepoa istumatyössä kirjallisten töiden parissa ja kollega saisi vaihtelua omiin tehtäviinsä, minkä takia esihenkilön harmaat hiukset jäisivät syntymättä.

Edellä mainittu kertomus on malliesimerkki korvaavasta työstä parhaimmillaan. Se on sairauspoissaolojen minimoimista silloin, kun työntekijä ei ole työkykyinen omaan työhönsä, mutta hänellä on työkykyä kuitenkin vielä jäljellä. Se on tilapäisiä ratkaisuja, joilla säästetään sairauspoissaolojen kustannuksista ja vähennetään niiden kertymistä. Se on työntekijän työkyvyn ylläpitämistä ja työrytmin säilyttämistä sekä kuntoutumisen edistämistä ja palautumisen nopeuttamista. Se on monipuolista työkyvyn ylläpitämistä työpaikoilla, josta hyötyy niin työntekijä kuin työnantaja. (Pekkarinen & Haapakoski 2017,11–12.)

1.1 Työn tausta ja toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön aiheena on korvaavan työn mallin kehittäminen Imatran kaupungille. Korvaavan työn malli on kaupungille tärkeä, sillä kaupungin ta-

voitteena on vähentää sairauspoissaoloja, helpottaa työntekijöiden työhön paluuta ja ylläpitää heidän työkykyään. Korvaavan työn käyttäminen tulee näkymään suoraan sairauspoissaolojen kustannuksissa, sairauspoissaolojen määrässä sekä henkilöstön parantuneessa työkyvyssä. Korvaava työ on käytössä laajasti kunta-alalla, ja siitä saadut hyödyt ovat olleet niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta hyödyllisiä (Pekkarinen & Haapakoski 2017, 18–20).

Imatran kaupunki työllisti vuoden 2023 lopussa 768 ihmistä. Suurin osa henkilöstöstä (623 kpl) sijoittuu hyvinvointi- ja koulutuspalveluiden vastuualueille eli kouluihin ja varhaiskasvatukseen. Konsernipalveluiden piiriin kuuluu 72 henkilöä, kaupunkikehityksen ja teknisten palveluiden sekä ympäristövalvonnan alaisuuteen kuuluu 73 henkilöä. (Karttunen 2024, 21.) Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli 6,1 %, ja sairauspoissaoloja keskimäärin oli yhteensä 15,9 henkilötyövuotta. Merkittävimmiksi diagnoosiryhmiksi nousivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä hengityselinsairaudet. (Karttunen 2024, 24.)

1.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kirjallinen työohje, joka ohjaa konkreettisesti, miten korvaava työ otetaan käyttöön, miten prosessi etenee ja mitä välivaiheita tarvitaan. Lisäksi työohjeen yhteyteen tehdään liitteeksi ohjeistus, miten korvaavan työn toimintatapa saadaan yksiköissä aloitettua.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi muodostui:

- Millainen on toimiva korvaavan työn käyttöönottomalli?

Alitutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat:

- Mitä valmisteluita tarvitaan, jotta malli saadaan käyttöön?
- Mitä hyötyä kaupungille korvaavan työn mallista on?

Tutkimuskysymykset valikoituivat tukemaan korvaavan työn mallin tehokkaiden toimintatapojen ja -mallien löytymistä. Kysymykset muotoutuivat aiheen tarkastelun ja henkilöstöhallinnon toimeksiannon perusteella.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu aihepiiriin kuuluvien käsitteiden, lakien ja toimintojen määrittelystä. Opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet

ovat korvaava työ, työkyky, työkykyjohtaminen ja työhyvinvointi. Lisäksi kerättiin tietoa työkyvyttömyyden määritelmästä ja siihen läheisesti liittyviä osa-alueista, kuten työkyvyttömyys- ja sairaseläkkeistä.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen, ja sen päätavoitteena on luoda tuotos eli malli korvaavan työn käyttöönottamiseksi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitellaan ammatillisen asiantuntijuuden osoittamista käytännön toiminnan kautta. Siinä luodaan tuotos, jossa yhdistyy tutkimuskirjallisuus käytännön työhön. (Kostamo ym. 2022, 11; Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.)

Opinnäytetyön mallin kehittämiseen käytetään benchmarkkausta eli vertailukehittämistä, jonka avulla etsittiin kuntien, kaupunkien ja hyvinvointialueiden jo käytössä olevista malleista Imatran kaupungille parhaita toimintatapoja. Lisäksi käytetään eläkevakuutusyhtiö Kevan oppimisympäristöä Clanedia, josta löytyy ohjeita korvaavan työn mallin tekemiselle kunta-alalle (Korvaavan työn toimintamallin valmistelu ja käyttöönotto s.a).

Benchmarking on halutun toiminnan vertailua muihin toimijoihin. Sen avulla pyritään löytämään toiminnan kehittämiseen keinoja. (Impiö, 2022.) Työssä käytössä on HUS-yhtymän, Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisan ja Savonlinnan, Turun, Kittilän, Raision, Ruoveden, Kuopion ja Rautavaaran kaupunkien ja kuntien korvaavan työn mallit.

Työssä tarkastellaan henkilöstöhallinnon toivomaa näkökulmaa eli työntekijän motivoimista korvaavan työn tekemiseen. Tarkoituksena on etsiä näiden jo käytössä olevien mallien kautta toimivat ja työntekijää motivoivat käytännöt. Benchmarkkauksen avulla haetaan erityisesti tätä näkökulmaa kannattelevia toimintatapoja yhdessä kaupungin talouteen säästöjä tuoviin keinoihin.

2 TYÖKYKY JA TYÖKYKYJOHTAMINEN

Opinnäytetyön käsiteperusta nousee työkyvyn ja korvaavan työn määrittelemisestä sekä niihin liittyvistä asiasanoista. Korvaavan työn tarkoitus ja perusta sekoittuvat herkästi osasairausvapaan tai osatyökyvyttömyyden kanssa, minkä takia olen valinnut tätä termistöä käsiteperustani luomiseen.

2.1 Korvaava työ

Pekkarinen ja Haapakoski (2017, 10) määrittelevät korvaavan työn väliaikaiseksi työksi, jota tehdään omalle työnantajalle sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään omia normaaleja työtehtäviään tai kykenemätön tekemään niitä täydessä laajuudessaan. Työterveyslaitos nimeää korvaavan työn tehtävät sellaisiksi, joita työntekijä terveyttään vaarantamatta pystyy tekemään, kun hän ei ole kykenevä normaaleihin työtehtäviinsä ja joiden tekemiseen työnantaja tekee päätöksen tehtävien osoittamisesta. (Sairauspoissaolot s.a.)

Korvaavaa työtä voidaan myös nimittää tuunatuksi, kevennetyksi ja räätälöidyksi työksi, mutta kaikkien näiden tarkoituksena on olla vaihtoehtona sairauspoissaololle silloin, kun työntekijä ei kykene suoriutumaan omista työtehtävistään kokoaikaisesti. Korvaavalla työllä voidaan muokata omia työtehtäviä tai sen avulla voidaan löytää organisaatiosta muita vaihtoehtoja. Mitä vähäisemmin ja lyhyemmin sairaus vaikuttaa työkyvyn heikkenemiseen, sitä merkittävämmäksi vaihtoehdoksi se muodostuu sairauspoissaolon sijalle. (Ervasti ym. 2022, 18.)

Korvaavan työn käytöstä ei säädetä lainsäädännössä eikä siitä myöskään yleisesti ole sovittu työ- ja virkaehtosopimuksissa. Lähtökohtaisesti työterveyshuolto arvioi mahdollisuuden tehdä korvaavaa työtä samassa yhteydessä, kun he tekevät sairauspoissaolontarpeesta arviointia. Yleisimmin työnantaja jää vastuuseen siitä päätöksestä, millaisia korvaavan työn työtehtäviä työntekijälle osoitetaan huomioiden työterveyden antamat rajoitukset. Korvaavaa työtä voidaan käyttää myös sellaisissa tilanteissa, joissa työnantaja tekee työntekijän kanssa yhteisesti sopien tehtävänkuvamuutoksia ilman työterveyden konsultaatiota. (Ervasti ym. 2022, 18.)

Pekkarisen ja Haapakosken (2017, 18) tekemän tutkimuksen perusteella korvaava työ on ollut käytössä vuoden 2017 aikana joka neljännessä tutkimukseen osallistuneessa kuntaorganisaatiossa ainakin jossain muodossa. Käyttö on kuitenkin ollut tapauskohtaista eikä lainkaan systemaattista. Joka kolmas

tutkimukseen osallistunut kuntaorganisaatio ei käyttänyt korvaavaa työtä lainkaan, mutta näistä 80 % oli suunnitellut sen käyttöönottoa. (Pekkarinen & Haapakoski 2017, 19.)

Mattila-Holappa ym. (2021) tutkivat korvaavan työn vaikutuksia sairauspoissaolojen vähenemiseksi kahdessa eri julkisen sektorin työpaikassa. Tutkimuksen mukaan havaittiin, että korvaavan työn käyttöönotto tilapäisessä työkyvyn heikkenemisessä voi vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja. Tutkimuksen johtopäätöksen mukaan voitaisiin suositella korvaavan työn prosessia sairauspoissaolojen vähentämiskeinoksi laajemminkin.

2.2 Työkyky

Työterveyslaitos (s.a) määrittelee työkyvyn työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välisenä suhteena, jonka ominaisuutena on sen vaihtelevuus ajan kuluessa. Työkyky koostuu yksilön toimintakyvyn, voimavarojen ja vaatimusten tasapainosta.

Professori Juhani Ilmarisen (2006) kehittämän Työkykytalon avulla työkyvyn moninaisuutta voidaan tarkastella laajasti: se kertoo, mistä tekijöistä työkyky muodostuu ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat, kuten alla olevasta kuvasta 1 huomaa. Työkykytalon mallin mukaan kaiken perustana on terveys ja toimintakyky. Sen lisäksi Työkykytalo rakentuu osaamisesta, arvojen, asenteiden ja motivaation kautta saavutettavasta työn mielekkyydestä sekä johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Kaikkia Työkykytalon kerroksia tarvitaan, ja ne vaativat jatkuvaa ylläpitämistä. Lisäksi toimintaan vaikuttavat vahvasti myös perheen, lähiyhteisön ja toimintaympäristön tuki ja tapahtumat. (Työterveyslaitos 2024.)



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos s.a.)

Työkyvyn koostuessa monesta osa-alueesta, ja sen ylläpitäminen kiinni niin yksilöstä itsestään kuin työnantajastakin. Työkyvyn heikkenemistä voidaan ehkäistä työpaikoilla ennaltaehkäisevillä toimilla, työnteon sujuvuuden varmistamisella ja suunnitelmallisella reagoinnilla muutoshetkissä. (Työkyky pähkinänkuoressa 2024.)

Työpaikoilla työkyvyn tuki ja ylläpitäminen on osana kaikkien tehtävää. Työntekijät vaikuttavat henkilökohtaiseen työkykyynsä ja työhyvinvointiinsa omilla toimillaan ja valinnoillaan. Näitä on esim. työnantajan ohjeiden noudattaminen, epäkohtien esiintuonti työyhteisössä, työolojen edistämisen kehittäminen, terveellisten elintapojen ylläpitäminen ja oman työmotivaation ja voimavarojen tunnistaminen. Esihenkilöille kuuluu vastata työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toteutumisesta, seurata työntekijöiden työkykyä ja puuttua tilanteisiin, joissa hän huomaa työntekijän jaksamisen heikentyneen. Työnantajan tehtäviä on myös noudattaa lakiin kirjatusta velvoitteista ja pitää huolta työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Lisäksi työnantajalla on velvoite, että työntekijöidensä työ on sopivaa ja mielekästä. Yrityksen johdon tulee myös asettaa tavoitteita työhyvinvoinnin ja työkyvystä sekä seurata näihin liittyviä tunnuslukuja, kuten sairauspoissaoloja ja työtapaturmia. (Suomi.fi 2024.)

Työnantajan näkökulmasta työkyvyn tukeminen on taloudellisesti kannattava investointi lakisääteisen veloitteen lisäksi. Työnantajalle tulee vähemmän

kustannuksia, kun työn aiheuttamat terveysongelmat ja niistä aiheutuneet poissaolot vähenevät yhdessä työkyvyttömyyskustannusten kanssa. Lisäksi työn tuottavuus paranee ja työntekijöiden vaihtuvuus pienenee, joka puolestaan vaikuttaa positiivisesti rekrytoinneista ja perehdyttämisistä aiheutuviin kustannuksiin. Hyvä työkyky kannattelee osaltaan myös työpaikan ilmapiiriä, asiakkaiden kokemuksia ja työnantajan mainetta ja menestystä. Mitä parempi työntekijöiden työkyky on, sitä vähemmän siihen tarvitsee käyttää ennakkoivasti rahaa, kun taas mitä alhaisempi työkyky on, sitä enemmän sen tehostaminen aiheuttaa kustannuksia. (Miksi työntekijöiden työkykyä kannattaa tukea? 2024.)

2.3 Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtaminen näkyy sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyskustannuksissa ja työn tuottavuudessa. Se tarkoittaa strategista johtamista, joka on kokonaisvaltaista ja suunnitelmallista toimintaa, joka tähtää työkyvyn laaja-alaiseen ylläpitämiseen. Se muodostuu ennakoinnista, kokonaisvaltaisista ja systemaattisista tukitoimista, kuten voimavaratekijöiden tunnistamisesta ja vahvistamisesta työntekijöiden ja -yhteisöjen kohdalla. Työkykyjohtamisessa ennakoidaan riskejä, jotka voivat heikentää työkykyä, terveyttä ja työturvallisuutta. Työkykyjohtamisen ja muiden toimijoiden yhteistyöllä tuetaan työntekijöiden jatkamista työssä ja heidän työhön paluutaan. (Työkykyjohtaminen – mitä ja miksi? s.a.)

Forma (2023) kuvaa työkykyjohtamisen olevan yksi johtamisen osa, jossa työntekijöiden työkyky on johtamisen kohteena. Se tulee yhdistää osaksi johtamisjärjestelmää, sillä sen avulla pyritään työkyvyn edistämiseen, ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä ja työkykyyn vaikuttavien ongelmien oikeanlaiseen käsittelyyn. Työkykyjohtamisen apuvälineenä on mahdollista käyttää erilaista dataa ja mittareita, jotka mahdollistavat tiedolla johtamista. (Forma 2023, 110.)

Työntekijän näkökulmasta työkykyjohtaminen näyttäytyy siten, että organisaatio sitoutuu tukemaan ja edistämään työntekijän työkykyä ja hyvinvointia. Esihenkilön näkökulmasta työkykyjohtaminen osa päivittäistä johtamistyötä, jossa

kannetaan vastuuta ja tunnetaan velvollisuutta tunnistaa, tukea ja edistää henkilöstön työkykyä. Työterveyshuollon näkökulmasta työkykyjohtaminen on työntekijöiden kokonaisvaltaisen terveyden ja työkyvyn edistämistä, ylläpitämistä ja seuraamista työnantajan kanssa yhteistyössä. (Työkykyjohtaminen s.a.)

2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kriittinen osa työssä jaksamista ja työssä viihtymisestä ja se saa muotojaan työkyvystä, työtyytyväisyydestä, työn imusta, työstä palautumisesta ja työstressistä. Työhyvinvointi on työntekijän positiivista kokemusta siitä, miten hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavarat kantavat suhteessa työnteon vaatimuksiin ja edellytyksiin. (Työhyvinvointi s.a.)

Työhyvinvointi koostuu siis työstä, työn mielekkyydestä, omasta terveydestä, hyvinvoinnista ja koetusta turvallisuudesta. Motivoiva ja hyvin toimivat johtamiskäytännöt sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin edistäminen on niin työntekijän kuin työnantajan tehtävä, sillä esimerkiksi myönteisen ilmapiirin kehittymiseen vaikuttaa kaikki työyhteisön jäsenet. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Joki (2021,150–151) määrittelee työhyvinvoinnin perustan nousevan työterveyshuollosta, työturvallisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, työntekijän suori-tuskyvystä osaamisineen ja esihenkilöiden johtamistaidosta. Hän korostaa, sellaisen työyhteisön kykenevän vastaamaan yrityksen tavoitteisiin ja sidosryhmien odotuksiin, jonka työntekijät voivat hyvin. Hän katsoo hyvinvoivat työntekijät menestyvän yrityksen lähtökohdaksi. Joki (2021) myös kuvaa hin-nan työhyvinvoinnin puutteelle, joka koostuu niin suorista kustannuksista, kuten sairaspöissaolojen ja työterveyshuollon käyntimääristä, henkilöstön vaihtu-vuudesta ja osaamisen poistumisesta, kuin epäsuorista kustannuksista, kuten sijaisten hankkimisesta ja muiden työntekijöiden työmäärän kasvusta sekä sen aiheuttamasta jaksamis- ja motivaatio-ongelmista.

2.5 Työkyvyttömyys ja työkyvyttömyyseläke

Kansaneläkelaki määrittelee työkyvyttömyyden seuraavasti: ”Työkyvyttömänä pidetään tätä lakia sovellettaessa henkilöä, joka on sairauden, vian tai vammanki kykenemätön tekemään tavallista työtään tai muuta siihen verrattavaa työtä, jota on pidettävä hänen ikänsä, ammattitaitonsa sekä muut seikat huomioon ottaen hänelle sopivana ja kohtuullisen toimeentulon turvaavana.” (Kansaneläkelaki 11.5.2007/568, 12. §). Työkyvyttömyys voi olla lyhyt- tai pitkäaikaista. Mikäli työkyvyttömyys edellä mainituista syistä on jatkunut yli vuoden, on henkilön mahdollista saada työkyvyttömyyseläkettä. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä saavat henkilöt, joiden työkyky on heikentynyt vähintään 60 %. Jos työkyvyn palautuminen on mahdollista, voidaan eläke myöntää määräaikaisena ja työeläkelaitos arvioi mahdollisuuden ammatilliseen kuntoutukseen. (Eläketurvakeskus 2024.)

Työkyvyttömyyseläkettä varten tarvitaan lääkärinlausunto työkyvyttömyydestä, jonka perusteella Kelan asiantuntijalääkärit arvioivat täyttyykö työkyvyttömyyden määritelmän lainsäädännöllinen perusta. Lisäksi tarkastellaan olemassa olevan työkyvyn tilaa suhteessa muihin töihin sekä kuntoutumismahdollisuuksia. Yli 60-vuotiailla pitkän työuran tehneillä työkykyä tarkastellaan tehtyyn työhön. Työkyvyttömyyseläke muuttuu vanhuuseläkkeeksi 65-vuotiaana. (Kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke 2024.)

2.6 Osasairausvapaa ja osasairauspäiväraha

Osasairausvapaa on yksi työkyvyn ylläpitämisen vaihtoehto, mikäli työntekijä ei kykene työhönsä kokoaikaisesti, mutta selviytyisi tehtävistään osittain. Tällöin Kela maksaa osasairauspäivärahaa siltä ajalta, kun henkilö on osasairausvapaalla. Osasairauspäivärahan avulla henkilö välttää kokoaikaisen poisolon työstä, sillä hän saa työhönsä kevennystä sekä muokattuja järjestelyitä työaikaan ja työtehtäviin. Etuuden ehtona on lääkärintodistus A tai lääkärinlausunto B, joiden perusteella määräytyy osasairauspäivärahan saamisen kesto. Lisäksi työajan on määriteltävä lyhentävän 40–60 %:iin kokoaikaisesta työajasta. (Osasairauspäiväraha ja osa-aikatyö 2024.)

Työntekijä saa valita, haluaako hän käyttää osasairauspäivärahaa, sillä sen käyttöönotto perustuu vapaaehtoisuuteen. Osasairausvapaan käyttö vaatii henkilön arvion siitä, onko työpaikalla mahdollista toteuttaa kevennettyjä työjärjestelyitä. Suomessa on todettu, että osasairausvapaan käyttäminen tukee paluuta työhön ja auttaa työssä jatkamisessa. (Kausto ym. 2020, 13.)

2.7 Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki

Työntekijän, jonka työkyky on heikentynyt osittain vähintään vuodeksi jonkin vamman, sairauden tai vian seurauksena, on mahdollista saada osatyökyvyttömyyseläkettä, mikäli hän ei vielä ole vanhuuseläkeikäinen. Osatyökyvyttömyyseläke mahdollistaa työuran pidentämisen työkyvyn heikentyessä ja täten mahdollistaa eläkkeen karttumisen tehdystä työstä. Mikäli työntekijä saa määräämälläan osatyökyvyttömyyseläkettä, kutsutaan sitä silloin osakuntoutustueksi. Sen saamisen edellytyksenä on, että työeläkeyhtiö arvioi, onko työkyky mahdollista palauttaa hoidon ja kuntoutuksen avulla kokopäiväiseen työhön. (Keva 2024.)

Työstä saadut tulot tässä eläkemuodossa voivat olla enintään 60 % työkyvyttömyyttä edeltäneiden ansioiden summasta, mutta tätä on mahdollista saada vaikka ei olisikaan työssä. Osatyökyvyttömyyseläkkeet ovat erityisesti kunnallisen alan työntekijöiden keskuudessa on yleistyneet, ja ne kattavat noin puolet työkyvyttömyyseläkkeistä. Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan pystyttiin osoittamaan, että osatyökyvyttömyyseläke voi pidentää osatyökykyisten työuria, mutta harva palasi enää kokoaikaan. (Kausto ym. 2020, 14, 43.)

2.8 Korvaava työ, osa-aikatyö osasairauspäivärahalla tai ammatillinen kuntoutus

Korvaavan työn terminologian ollessa yhä arkikielessä häilyväinen saattaa jäädä usein epäselväksi, millaisissa tilanteissa sitä tulisi käyttää. Markkula ym. (2009) ovat luoneet taulukon siitä, milloin kyseessä on korvaavan työt, osa-aikatyö osasairauspäivärahalla tai ammatillinen kuntoutus (Pekkarinen & Haapakoski 2017, 10). Lähtökohtaisesti korvaava työ tulee kyseeseen lievissä ja työkykyä ohimenevästi alentavissa tilanteissa, ei niinkään vaikeissa tai pitkäaikaisissa sairauksissa.

Korvaava työ tulee kysymykseen silloin, kun sairaus tai tapaturma on vienyt työkykyä ohimenevästi ja viikkojen sisällä paranevasti. Se voi tulla kyseeseen myös lyhyen sairauspoissaolon puolesta tai sen jälkeen. Korvaavassa työssä tehdään lähtökohtaisesti mahdollisuuksien mukaan täydellä työajalla omia normaaleita tai muokattuja työtehtäviä normaalilla palkalla yhdestä päivästä muutamaan kuukauteen. (Pekkarinen & Haapakoski 2017, 10.)

Osa-aikatyö osasairauspäivärahalla on tarkoitettu tilanteeseen, jossa kyseessä on vaikeampi, kuukausien kuluessa paraneva sairaus, joka tulee mahdolliseksi sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeen. Lähtökohtana on tehdä omia tai niihin liittyviä tehtäviä 40–60 % työajalla 12–120 arkipäivän ajan ja työaikaprocentin määrittämällä palkalla ja osasairauspäivärahalla. (Pekkarinen & Haapakoski 2017, 10.)

Ammatillinen kuntoutus tulee kyseeseen silloin, kun henkilöllä on kyseessä pitkäaikainen tai parantumaton sairaus ja lisäksi hänellä on uhkana työkyvyttömyys lähivuosien aikana. Ammatillisessa kuntoutuksessa etsitään työkykyyn soveltuvaa työtä pysyvästi oman työn, muokatun tai uuden työn kautta. Ammatillisesta kuntoutuksesta on mahdollista saada kuntoutusrahaa tai kuntoutuskorotuksella korotettua kuntoutustukea. (Pekkarinen & Haapakoski 2017, 10.)

3 TYÖEHTOSOPIMUS JA LAINSÄÄDÄNTÖ KUNTA-ALALLA

Suomen lainsäädännössä ei ole säädöksiä korvaavalle työlle, joten sitä ei ole yleensä sopimusta työ- ja virkaehtosopimuksissa (Ervasti ym. 2022, 18). Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa, KVTEsissä, (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023) ei ole mainintaa korvaavasta työstä (Pekkarinen ym. 2017, 3.). Seuraavassa on haettu KVTEsistä korvaavaan työhön liittyviä osia ja listattu lakeja, joissa on omalta osaltaan linjauksia työkykyyn ja sitä kautta yhteyttä korvaavaan työhön.

3.1 Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus, KVTES

KVTES (2023) määrittelee, että työntekijän voi tarvittaessa tilapäisesti siirtää muihin tehtäviin, kuin mitä työ sopimukseen on kirjattu, mikäli hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioiden on sopivaa. Tilapäissiirto voi kestää maksimissaan 8 viikkoa. (Kunta- ja hyvinvointialue työntekijät KT 2023, 36).

KVTES (2023) linjaa työkyvyttömyyden toteamisen vaihtoehtoisiksi:

1. lääkärintodistuksen
2. muu luotettavan tavan, esim. terveyden tai sairaanhoitajan todistuksen
3. esihenkilön luvan lyhyissä poissaoloissa.

Lääkärintodistus tulee toimittaa viikon kuluessa allekirjoituspäiväyksestä tai ensimmäinen sairauspoissaolopäivä jää palkattomaksi. KVTES linjaa, että lääkärintodistus on asiantuntijalausunto, josta toimivaltainen viranomainen voi poiketa perustellusta syystä. (Kunta- ja hyvinvointialue työntekijät KT 2023, 127–128).

KVTESiä (2023) noudatettaessa korvaavan työn käyttö on mahdollista, mikäli sen kesto ei ylitä sallittua 8 viikon aikaa. Lääkärintodistuksen ollessa vain suositus, riippuu paljon työkyvyttömyyden laadusta, onko sitä tarvetta noudattaa vai voiko työnantaja siirtää työntekijän korvaavan työn piiriin.

3.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslain (26.1.2001/55 1. luvun 1. §) mukaan työ sopimukseen sovelletaan sopimukseen työntekijän sitoutumisesta tehdä työtä työnantajalle tämän valvonnan ja johdon alla vastiketta, kuten palkkaa, vastaan. Lisäksi työ sopimuslaki ohjaa työntekijän palkanmaksua sairausajalta. Sen mukaan työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman takia estynyt tekemästä työtään on oikeutettu saamaan sairausajalta palkkaa. Laki myös ohjaa työntekijää esittämään työnantajan pyynnöstä luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään. (Työsopimuslaki, 2. luku, 11. §.) Työsopimuslaki siis määrittelee mm. työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia, perhevapaista, lomauttamisesta, työ sopimuksen päättämisestä ja irtisanomisperusteista, mutta laki tee linjauksia korvaavan työn käytöstä suoraan.

3.3 Sairausvakuutuslaki

Sairausvakuutuslaki (21.12.2004/1224 1. luvun 1. §) ohjaa oikeudesta korvauksiin tarpeellisen hoidon kustannuksissa, mikäli henkilöä on koskettanut sairaus, lyhytaikainen työkyvyttömyys, raskaus tai lapsen hoitamisen aiheuttama ansionmenetys. Laki säättää myös sairauspäivärahasta, osasairauspäivärahasta (Sairausvakuutuslaki, 8. luku) ja työkyvyn arvioinnista (Sairausvakuutuslaki, 8. luku, 5. a §). Laki määrittelee siis sairauteen liittyvistä korvauksista, mutta se ei tee linjauksia korvaavan työn käytöstä suoranaisesti.

3.4 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383 1. §) määrää työnantajan olemaan velvollinen järjestämään työterveyshuolto ja määrittelee työterveyshuollon sisällöstä ja toteutuksesta. Työterveyshuoltolaki määrää seuraavasti: ”Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää: 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä; 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta; 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä 4) työyhteisön toimintaa.” Työterveyshuolto ja sen järjestäminen liittyy vahvasti työkykyyn ja korvaavan työn käyttämiseen, mutta laki ei tee linjauksia korvaavan työn käytöstä suoraan. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 1. §)

3.5 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738 1. §) tarkoitus on määrätä työn turvallisuudesta. Se ohjeistaa seuraavasti: ”Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.” Työturvallisuuslaki siis ohjaa ja määrittelee paljon työhyvinvointiin läheisesti liittyviä osa-alueita, kuten työolosuhteita, työn tekemiseen ja työn turvallisuuteen liittyviä alueita, mutta laki ei tee suoria linjauksia korvaavan työn käytöstä.

3.6 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44 1. §) määrää työsuojelusäädöksien noudattamisesta. Lisäksi se parantaa työympäristöä ja -olosuhteita työsuojeluviranomaisten valvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistyön avulla. Työsuojelu liittyy vahvasti työkykyyn ja sitä kautta korvaavaan työhön, mutta tämä lain linjaukset eivät ohjaa korvaavan työn käyttöä.

4 TOIMEKSIANTAJA JA NYKYTILANNE

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Imatran kaupunki. Kaupunki jakautuu kahteen vastuualueeseen ja konsernipalveluihin, joista toinen vastuualue on kaupunkikehitys- ja tekniset palvelut sekä ympäristövalvonta ja toinen hyvinvointi- ja koulutuspalveluihin. Kaupunkikehitys pitää sisällään tekniset palvelut ja elinkeinopolitiikan, kun taas hyvinvointi ja koulutuspalveluihin kuuluu kasvatuksen ja koulutuksen toiminnot. Konsernipalveluihin kuuluu mm. elinvoimapaalvelut, asianhallinta- ja asiakaspalvelut, henkilöstöhallinto ja viestintäpalvelut. Imatra-konserniin kuuluu lisäksi tytäryhtiöitä, kuntayhtymiä, osakkuusyhtiöitä, säätiöitä ja kiinteistö- ja asunto-osakeyhtiöitä. (Imatran kaupunki s.a.,3.)

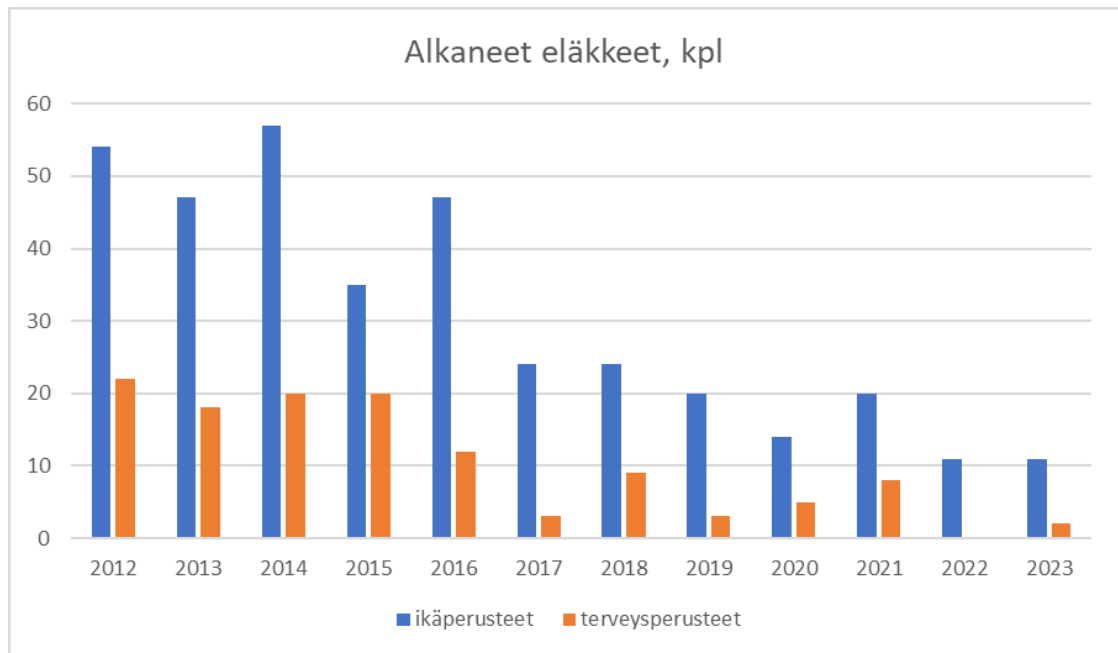
Imatran kaupungilla oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 768 työntekijää, josta vakituista henkilökuntaa oli 540, määräaikaista 189 ja työllistettyjä 39. Vuoden 2022 lopussa koko henkilöstömäärä oli 762, joista vakituisia oli 535, määräaikaista 193 ja työllistettyjä 32. (Karttunen 2023, 21–22.) Vuonna 2021 koko henkilöstöä oli 742, joista vakituisia oli 536 ja määräaikaista 206, ja vuonna 2020 koko henkilökunnan määrä oli 790, joista vakituisia 506 ja määräaikaista 284. Näiltä vuosilta työllistettyjä ei ole eritelty. (Karttunen 2023, 18.)

Vuoden 2023 lopussa sairauspoissaoloprosentti oli 6,1 % ja 58 %:lla ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden aikana. Sairauspoissaoloja oli yhteensä palkallisena ja palkattomana 15,9 henkilötyövuotta (htv). (Karttunen 2024, 21–24) Vuoden 2022 vastaavat luvut ovat 7,2 % ja 56 % ja 18,7 htv. (Karttunen 2023, 20.) Molempina vuosina merkittävimpiin diagnoosiryhmiin nousivat mie-

lenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja hengityselinten sairaudet. (Karttunen 2024, 20). Imatran kaupungilla on toiveena saada näitä sairauspoissaoloja pienennettyä, jotta säästöjä syntyisi tältä osalta.

Työterveyslaitoksen teettämässä Kunta 10 -tutkimuksesta (2019) löytyy vertailudataa sairauspoissaoloista kunta-alan henkilöstön osalta samoilta vuosilta. Vertailuna vuonna 2022 sairauspoissaolopäivien lukumäärä henkilötövuosissa oli 20,7. Vuosina 2020 ja 2021 lukumäärä oli 16,7 htv. (Ervasti 2019.)

Eläketurvakeskuksen kokonaiseläkemenojen (2024) mukaan Suomessa maksettiin vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkettä 2,5 miljardia euroa ja niiden osuus kaikista eläkemenoista oli 7 %. Työkyvyttömyyseläkkeet ovat myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä ja määräaikaista kuntoutustukia, joiden myöntäminen on ollut toistaiseksi voimassa olevaa. Imatran kaupungin eläköitymiset on koostettu kuvaan 2, jossa näkyy alkaneet eläkkeet ikä- ja terveysperusteisesti. Vuoteen 2016 asti ikäperusteisissa eläkkeissä on mukana myös osa-aikaeläkkeet, joiden eläkemuoto poistui käytöstä vuoden 2017 alusta. Kuva 2 on koostettu vuosien 2021, 2022 ja 2023 henkilöstökertomuksien tietojen pohjalta. Imatran kaupungin toiveena on pitkällä aikatahtaimella, että korvaavan työn käyttö olisi omalta osaltaan vaikuttamassa terveysperusteisten eläköitymisten vähenemiseen, vaikkakaan nämä eivät suoraviivaisesti linkity toisiinsa. Korvaavan työn mallin käyttöönoton jälkeen voi olla nähtävissä tämä vaikutus eläköitymisiin, mutta sen todentamiseen tulee kerätä vertailudataa usean vuoden ajalta.



Kuva 2. Alkaneet eläkkeet (Karttunen 2024, 23; Karttunen 2023, 20; Urpilainen 2022, 27)

5 KORVAAVAN TYÖN MALLIN KEHITTÄMINEN

Korvaavan työn mallin kehittämisen lähtökohtana on Imatran kaupungin tarve vähentää sairauspoissaolojen kustannuksissa. Tässä opinnäytetyössä kehitetään tämä toimintamalli korvaavan työn prosessin toiminnalle ja sen käyttöönottamiseksi.

5.1 Suunnitteluvaihe

Korvaavan työn toimintamallin suunnittelu alkoi toukokuussa 2024, jolloin kävin Teams -keskusteluja Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisan työhyvinvointipäällikön ja Mikkelin kaupungin työhyvinvointiasiantuntijan kanssa korvaavan työn toimintamallin sudenkuopista eli niistä seikoista, jotka kannattaa jo mallin luomisvaiheessa huomioida. Eloisalla ja Mikkelin kaupungilla korvaavan työn toimintamalli on jo käytössä, joten heillä on ajankohtaista tietoa ja kokemusta aiheesta, ja tätä kautta he ovat löytäneet malleista haasteita tai ongelmakohtia, joihin olisi hyvä tarttua jo mallia luodessa. Näistä suurimpia haasteita oli siinä, miten työntekijä saadaan sitoutumaan korvaavan työn toimintamallin käyttämiseen, miten esihenkilöt saadaan sitoutettua mallin ylläpitämiseen, miten henkilöstö saadaan tietoiseksi toimintamallista sekä se, että yksiköissä ei ollut listattu valmiiksi korvaavia työtehtäviä. Lisäksi haasteita aiheutti rajanveto siinä, milloin käytetään korvaavaa työtä ja milloin esim. osasairausvapaata ja

työterveyden sitouttaminen siihen, että jokaisessa lääkärin sairaspöytäkirjassa olisi maininta korvaavan työn käytön mahdollisuudesta.

Suunnitteluvaiheessa toukokuussa 2024 tutustuin eläkevakuutusyhtiö Kevan digitaalisessa oppimisympäristössä Clanedissa olevaan koulutuskokonaisuuteen, Korvaavan työn toimintamallin valmistelu ja käyttöönotto, ja käytin sen materiaalia ideoinnin pohjana, sillä Keva tarjoaa paljon erilaista materiaalia korvaavan työn toimintamallin valmisteluun ja käyttöönottoon (Korvaavan työn toimintamallin valmistelu ja käyttöönotto s.a.). Koska tämä toimintamalli tehdään kaupunkiorganisaation käyttöön, oli luontevaa tutustua kunta-alan eläkevakuutusyhtiön tuottamaan materiaaliin suunnitteluvaiheessa, sillä heidän asiantuntijuutensa aihealueessa on merkittävää. Tutustuin tähän materiaaliin ja sen pohjalta aloin luonnostella tyyliä ja karkeaa sisältöä, siitä mitä malleissa ainakin pitäisi olla huomioituna ja otin tässä huomioon käymäni keskustelut työhyvinvoinnin asiantuntijoiden kanssa. Huomioitavia asioita oli, milloin korvaava työ tulee käytettäväksi ja mitä se konkreettisesti tarkoittaa. Lisäksi nousi esiin, mitä työtä sen aikana tehdään, miten kauan korvaava työ kestää, tehdäänkö siitä erillistä työsopimusta, millainen palkka maksetaan, kuka on työntekijästä vastuussa, millaisia mittareita tai tavoitteita korvaavan työn toiminnalle asetetaan ja suunnitellaanko korvaavat työtehtävät etukäteen.

Touko- ja kesäkuun 2024 aikana aloin myös etsiä jo käytössä olevia korvaavan työn malleja julkisen sektorin organisaatioista. Käytin tässä vaiheessa apunani omia suhteitani, kollegoideni apua ja myös etsin näitä internetistä. Onnistuin saamaan käyttööni kaikkiaan yhdeksän eri toimintamallia: HUS-yhtymän, Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisan ja Savonlinnan, Turun, Kittilän, Raision, Ruoveden, Kuopion ja Rautavaaran kaupunkien ja kuntien korvaavan työn mallit.

Kesä–heinäkuussa 2024 keskustelin myös Imatran kaupungin henkilöstöhallinnon edustajien kanssa niistä seikoista, jotka he kokivat olennaisiksi mallin sisällössä ja sain heiltä ajatuksia toimintamallin toteutukseen. Heiltä nousi tärkeäksi tehdä ohje selkeään muotoon, jonka sisäistäminen olisi sujuvaa ja nopeaa. Lisäksi he toivoivat mahdollisimman kevytrakenteista ohjetta eli sellaista, joka vaatisi mahdollisimman vähän aktiivisia toimia, jotta toimintamalli

olisi aina helppo ottaa käyttöön. Näitä toimia olivat kevyt kirjaaminen, ei päällekkäisiä toimintoja eikä turhaa byrokratiaa. Varasin heinäkuussa 2024 Imatran kaupungin henkilöstöhallinnolta ja työsuojelun edustajalta Teams-kokouksen elokuun 2024 alkuun, jossa he saivat kommentoida työohjeen luonnosversiota ja josta saisin korjausehdotuksia lopulliseen versioon.

Suunnitteluvaiheessa nousi henkilöstöhallinnon keskustelujen pohjalta kysymyksiä liittyen työterveyden toimintaan aiheessa. Kysyin 15.7.2024 sähköpostitse Pihlajalinnan työterveyshoitajalta vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Ottaako lääkäri vastaanotolla aina ja automaattisesti kantaa sairauspoissaolotodistusta kirjoittaessaan mahdollisuuteen korvaavaan työhön?
- Onko teille (Pihlajalinnalle) luotu organisaatioiden kautta joitain listoja mahdollisista korvaavista töistä vai luottaako lääkäri potilaan sanaan siitä, onko korvaavia töitä tarjolla?
- Miten menettelette sellaisissa tapauksissa, joissa sairauspoissaolotodistus on haettu muualta kuin omasta työterveyshuollosta ja siinä ei esim. ole mainintaa soveltuvuudesta korvaavaan työhön? Voiko esihenkilö ohjata tällaisia käymään uudelleen nimenomaan työterveyden lääkärillä, jolloin lausunto soveltuvuudesta saadaan?
- Voiko potilas kieltäytyä jo vastaanotolla korvaavan työn tekemisestä? Jättääkö lääkäri sen perusteella merkinnän korvaavan työn mahdollisuudesta pois vai laittaako lääkäri merkinnän kuitenkin, että on soveltuva ja potilas kieltäytyy uudestaan esihenkilön kysyessä?
- Puuttuuko työterveyshuolto sellaiseen, jos samalla henkilöllä on useita poissaoloja, joissa olisi mahdollisuus tehdä korvaavaa työtä, mutta hän aina kieltäytyy tekemästä sitä?

Työterveyteen lähettämäni sähköpostikyselyn lisäksi nousi kysymyksiä myös työohjeen tekniseen käyttöönottoon liittyen. Näitä kysymyksiä selvitin sähköpostitse 15.7.2024 kaupungin käyttämän henkilöstöhallintojärjestelmän IT-tueltä, Meidän IT ja Talous Oy:ltä eli Meitalta. Näitä kysymyksiä olivat:

- Miten ESSiin kirjataan, että työntekijä suorittaa sairauspoissaolon sijaan korvaavaa työtä? Tarvitaanko uutta työsopimusta?

- Millainen ESSin lomake on ja miten sen tiedot kulkevat palkkoihin ym. tarvittaville tahoille?
- Jos korvaava työ päättyy niin, että henkilö kuitenkin siirtyy sairauspoissaololle, miten se kirjataan?
- Miten työntekijän sairauspoissaolotodistuksen kanssa toimitaan eli pitääkö siihen esihenkilön esim. käsin kirjoittaa, että tekee korvaavaa työtä ja tuleeko se toimittaa palkkoihin?
- Saako näistä ESSin kirjauksista korvaavasta työstä myöhemmin dataa, josta näkisi miten paljon tätä on käytetty?

Sain vastaukset kaikkiin kysymyksiini 17.7.2024 mennessä. Tämän jälkeen pystyin vertaamaan näitä vastauksia benchmarkkauksesta saamaani sisältöön ja kirjaamaan ohjeistukset konkreettiseen työohjeeseeni. Saatuja vastauksia analysoin benchmarkkauksen yhteydessä luvussa 5.2.

5.2 Benchmarkkaus

Suunnittelutyön jälkeen etenin mallin luomisessa benchmarkkaamiseen kesäkuussa 2024. Olin hankkinut yhteensä yhdeksän kaupungin, kunnan ja hyvinvointialueen jo käytössä olevia korvaavan työn toimintamalleja. Benchmarkkasin HUS-yhtymän, Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisan ja Savonlinnan, Turun, Kittilän, Raison, Ruoveden, Kuopion ja Rautavaaran korvaavan työn mallit. Aloitin prosessin ensin lukemalla kaikki toimintamallit ja tarkastelemalla löytyykö niistä tarvittavat tiedot prosessin kuvausta varten. Benchmarkkauksen avulla halusin löytää yleisimmin käytössä olevat toimintatavat ja sellaiset, jotka olisivat mahdollisimman tehokkaita niin korvaavan työn käyttöönotossa kuin sen seurannassa. Lisäksi halusin käyttää benchmarkkausta siihen, että malleista voisiko olla löydettävissä jokin hyväksi havaittu ja kekseliäs toimintatapa, mikä ei välttämättä noussut esille aihealueeseen perehtyessäni.

Seuraavaksi listasin kysymyksiksi ne asiat, joihin malleissa tulisi ottaa kantaa ja millä tavalla kyseisissä malleissa toiminta suoritetaan. Perustin kysymyslistan keskusteluihini työhyvinvoinnin asiantuntijoiden kanssa esiintyneistä ongelmakohdista, Kevan oppimisympäristö Clanedissa olleen koulutuskokonaisuuden poiminnoista, henkilöstöhallinnon toiveista ja tämän työn teorian pohjalta tulleista huomioista. Loin kysymyslistan niistä asioista, jotka halusin tietää

ja jotka koin olennaisiksi, kun luon uutta toimintamallia korvaavasta työstä.

Näitä kysymyksiä olivat:

1. Onko korvaavan työn pituus määritelty?
2. Onko korvaava työ määritelty?
3. Onko hyödyt henkilöstölle kirjattu?
4. Voiko tehdä töitä yli yksikkörajojen?
5. Kuka maksaa palkan, jos tehdään yli yksikkörajojen?
6. Mikä on työaika?
7. Mikä on palkkaus?
8. Onko korvaavista töistä tehty lista?
9. Kuka listaa päivittää?
10. Mikä on työterveyden osuus?
11. Tehdäänkö uusi työsopimus?
12. Tehdäänkö kirjaus korvaavan työn käytöstä johonkin järjestelmään?
13. Kirjataanko keskeytyminen järjestelmään?
14. Sijaisen käyttäminen korvaavan työn aikana?
15. Jos työntekijä tulee takaisin normaaliin työhönsä, miten käy sijaiselle?
16. Miten korvaavaa työtä seurataan?

Benchmarkkauksen kysymykset listasin Excel-taulukkoan omille riveilleen ja tein käytössäni oleville malleille omat sarakkeet, kuten kuvasta 3 on nähtävissä.

AIHE	KITILLÄ	RAISIO	RUOVESI	KUOPIO	RAUTAVAARA
Onko korvaavan työn pituus määritelty?	Ei tiedossa	1 pvä - 8 viikkoa	Korkeintaan 2 kuukauden ajan, TTH lääkäri määrittää pituuden,	1 pvä - 8 vkoa, voi olla useita jaksoja kalenterivuoden aikana	1 pvä - 3 kk
Onko korvaava työ määritelty?	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
AIHE	HUS	ELOISA	SAVONLINNNA	TURKU	
Onko korvaavan työn pituus määritelty?	Max. 8 vkoa ja/tai enintään alkuperäisin spo-todistuksen mukainen	1 pvä - 8 vkoa	Max 8 vkoa, kesto määritellään etukäteen. Jos tarve yli 8 vkoa: työntekijä ja esihlö voi sopia pidemmästä keskenään.	max 8 vkoa	
Onko korvaava työ määritelty?	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	

Kuva 3. Otos benchmarkkauksen taulukosta

Tämän jälkeen aloitin etsimään jokaiseen kysymykseen vastaukset malleista tiivistäen vastaukset pitäen niiden pääkohdat tarkkoina. Kun olin saanut taulukon täytettyä jokaisen mallin ja kysymyksen osalta, värikoodasin taulukosta ne vastaukset, jotka olivat samankaltaisia helpottaakseni taulukon tarkastelua. Kaikkiaan benchmarkkauksen toteuttamiseen minulta kului kuukausi kesä- ja heinäkuussa 2024.

Benchmarkkauksen 1. kysymys: onko korvaavan työn pituus määritelty? HUS, Eloisa, Turku, Raisio ja Kuopio ohjeista linjasivat maksimipituudeksi kahdeksan viikkoa. Savonlinnan kaupunki mainitsi maksimiksi myös kahdeksan viikkoa, mutta lisäsi, että jos tarve olisi pidemmälle ajalle, se olisi sovittavissa

erikseen työntekijän ja esihenkilön kesken. Kittilän kunnan ohjeessa ei ollut mainintaa pituudesta ja Rautavaaran kunta määritteli maksimiksi kolme kuu-kautta. Valitsin Imatran toimintamallille tuon kahdeksan viikon maksimiajan, sillä se oli suosituin vaihtoehto ja se yhdistää myös KVTESin linjauksen, jossa työtehtävien tilapäissiirto voi kestää enintään kahdeksan viikon ajan.

2. kysymys: onko korvaava työ määritelty? Kaikissa ohjeissa määrittely oli tehty, joten se on looginen valinta tehdä myös Imatran toimintamalliin. 3. kysymys liittyi tähän: onko hyödyt henkilöstölle kirjattu? Raision ohjeessa hyödyt oli listattu enemmän työnantajan näkökulmasta. HUS, Eloisa, Ruovesi, Savonlinna, Turku, Kittilä, Kuopio ja Rautavaara ovat tehneet kirjauksen kohtalaisesti eli heidän ohjeissaan oli käyty pääpiirteittäin edut työntekijänkin näkökulmasta. Näitä oli mm. sairauspoissaolopäivien kulumattomuus ja normaali palkka, uusien taitojen ja tietojen oppiminen, matala kynnyks palata töihin sairasloman jälkeen. Valitsin Imatran toimintamalliin tehdä kattavan selvityksen ja kirjata mahdollisimman laajasti hyödyistä juuri työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna, mutta kirjatun myös työnantajan ja työyhteisön hyödyt.

4. kysymys: voiko tehdä töitä yli yksikkörajojen? Savonlinnan ohjeessa tästä ei ollut mainintaa, mutta kaikissa muissa ohjeissa se oli mahdollista. Imatran kaupungin toiveena oli myös, että näin voisi toimia, joten valitsin toimintamalliin, että se on mahdollista. 5. kysymys liittyi tähän: kuka maksaa palkan, jos tehdään yli yksikkörajojen? Savonlinnan, Kittilän, Ruoveden ja Kuopion ohjeissa tästä ei ollut mainintaa. HUS ja Eloisa ohjeisti, että palkanmaksu tapahtuu pääsääntöisesti omasta yksiköstä, ellei toisin sovita. Turku, Raisio ja Rautavaara linjasivat, että palkanmaksu tapahtuu aina omasta yksiköstä. Imatran kaupungin toiveena oli, että toimintamalli olisi mahdollisimman kevyt ja sisältäisi vähän byrokratiaa. Tästä syystä valitsin yleisimmin käytössä olleen tavan eli sen, että palkanmaksu tapahtuu omasta yksiköstä. Tällä vältetään hallinnollista työtä ja palkanmaksun virheitä.

6. kysymys: mikä on työaika? HUS, Eloisa, Turku, Kittilä, Raisio ja Ruovesi linjasivat ohjeissaan, että työaika on normaalin työsopimuksen mukainen. Jos työntekijä tekee 100 % työaika normaalisti, niin tekee hän sitä samaa korvaavassa työssäkin, mutta jos hän tekee osa-aikatyötä, niin hän tekee sitä myös

korvaavassa työssä. Savonlinna ohjeisti, että työaika on normaali oma työaika, jota ei lyhennetä, ellei korvaavaa työtä ole saatavilla vain osa-aikaisesti. Kuopion ohjeessa mainittiin normaalin työajan lisäksi, että esihenkilön kautta työaika on mahdollista lyhentää. Rautavaaran ohjeessa käytettiin sanamuotoa ”mahdollisuuksien mukaan 100 % työaika”, joka jättää tulkinnanvaraa siitä, mitä tarkoitetaan käsitteellä mahdollisuuksien mukaan. Imatralle valikoitui suosituin käytäntö eli normaali oma työaika, jotta ohjeistus pysyy selkeänä.

7. kysymys: mikä on palkkaus? HUS, Eloisa, Turku, Kittilä ja Kuopio linjasivat ohjeissaan, että palkka on normaali, eikä se muutu. He myös linjasivat, että työntekijälle maksetaan normaalit työaikakorvaukset, mikäli niihin on oikeutettu. Ruoveden ohjeessa ei ollut mainintaa palkkauksesta. Raisio linjasi, että palkka on oma normaali, ellei toisin sovita ja Rautavaara ohjeisti, että palkka on mahdollisuuksien mukaan normaali, mutta jos työn vaativuus olennaisesti poikkeaa normaalista, palkka tarkastetaan. Savonlinna ohjeisti, että palkkaus ei muutu normaalista, mutta tarkensi ohjeessaan työaikaan liittyvää seikkaa eli jos työtä on vain osa-aikaisesti tehtävänä, palkka maksetaan siltikin normaalisti. Imatralle valikoitui ohjeen yleisin käytäntö eli se, että palkkaus on normaali, koska myös työaika on normaali. Lisäksi maininta työaikakorvauksista ja muista palkanosista on järkevää kirjata, jotta vältytään väärinymmärryksiltä.

8. kysymys: onko korvaavista töistä tehty lista? HUSilla ei ole valmista listaa ja Kuopion ohjeessa asiasta ei mainita. Muilla listaus on olemassa. Turku ja Ruovesi ovat toimittaneet listansa myös työterveyteen. Savonlinnan kaupungilla on käytössä korvaavan työn pankki omassa intranetissään. Imatran kaupungin toiveena oli, että listat työtehtävistä tehtäisiin jokaisessa yksikössä. Kysyin työterveydestä sähköpostitse 15.7.2024, tarvitsevatko he kyseistä listaa ja vastaus oli kieltävä, sillä lääkäri ei tee päätöstä siitä mitä työtä tehdään, vaan hän kirjaa rajoitteet ja työtehtävät mietitään esihenkilön ja työntekijän kesken. Tämän toiveen ja yleisen käytännön myötä valitsin Imatran kaupungin toimintamalliin käytännöksi, että työt listataan yksiköissä valmiiksi ja ne kootaan intraan kaikkien saataville.

9. kysymys: kuka listaa päivittää? Missään ohjeessa ei ollut tästä mainintaa. Jotta Imatralle saataisiin selkeä ja kattava työohje, päädyin siihen, että tästä pitää olla kirjaus. Kysyin asiaa toimintamallin luonnoksen tarkastelussa

9.8.2024, jolloin sain Imatran henkilöstöhallinnolta linjaukseksi, että esihenkilöiden vastuulle jää listan päivittäminen.

10. kysymys: mikä on työterveyden osuus? HUS, Eloisa, Savonlinna, Turku, Kittilä ja Ruovesi ohjeistivat, että työterveys ottaa kantaa korvaavan työn mahdollisuudesta jokaiseen sairaspöissaolotodistukseen. Mikäli sairaspöissaolotodistus on saatu muualta kuin työterveydestä, voi näiden organisaatioiden käyttämiin työterveyden toimijoihin olla yhteydessä arvioin saamiseksi. Kuopion ja Rautavaaran malleissa korvaavan työn käytöstä keskustellaan ensisijaisesti esihenkilön ja työntekijän kesken, työterveydestä voi tarvittaessa hakea työkyvyn arvioinnin. Raisio linjaa, että vain työterveyden lääkäri voi tehdä korvaavan työn tekemiseen lausunnon, muiden lääkäreiden lausunnot eivät ole kelpoisia. Imatran kaupungin työterveyden sähköpostikyselyn (15.7.2024) vastauksessa kerrotaan, että Pihlajalinnan lääkäri arvioi työntekijän työkyvyn automaattisesti ja kirjaa mahdolliset rajoitteet. Jos työntekijä on saanut sairaspöissaolotodistuksen muualta, voi hän käydä uudessa arviossa Pihlajalinnassa. Valitsin Imatran ohjeeseen yleisimmän toimintatavan ottaen työterveydestä tulleen vastauksen huomioon.

11. kysymys: tehdäänkö uusi työsopimus? Raisio ohjaa, että korvaavasta työstä tehdään uusi määräaikainen työsopimus ja varsinaisesta tehtävästä tehdään tuolle ajalle työ/virkavapaus. Kittilän ohjeessa ei ollut mainintaa tästä. Kaikki muut ohjeistavat, ettei uutta työsopimusta tarvita. Imatralla valikoitui yleisin käytäntö, jota tukee Meitan IT-tuelle lähetetyn sähköpostin 15.7.2024 vastauksena tullut ohjeistus, ettei uutta työsopimusta tarvita. Tämä linjaus tukee myös Imatran kaupungin toivetta vähäisestä byrokratiasta toimintamallin käytössä.

12. kysymys: tehdäänkö kirjaus korvaavan työn käytöstä johonkin järjestelmään? Kittilä, Raisio ja Ruovesi ei ohjeissaan mainitse tästä. Muut ohjeistavat, että kirjaus tehdään omaan henkilöstöhallintojärjestelmään. Eloisalla, Savonlinnalla ja Kuopiolla on käytössä sama järjestelmä kuin Imatralla eli Personec ESS. Meitan IT-tuelle lähetetyssä sähköpostissa 15.7.2024 oli tästä aihealueesta kysymyksiä ja he ohjeistivat, että kirjaus tehdään ESSin tapahtumalajille, johon kirjataan korvaavan työn osalta ajanjakso, tehtäväkuvaus ja

korvaavan yksikön vastuuhenkilö. Tästä syystä Imatran toimintamalliin valitaan kirjaus lomakkeelle ja sisältö mitä siitä kirjataan.

13. kysymys: kirjataanko keskeytyminen järjestelmään? HUS, Eloisa, Savonlinna, Turku ohjeisti kirjaamaan keskeytymisen samaan järjestelmään, kuin mihin käytön aloitus on kirjattu. Muissa ohjeissa ei tästä ollut mainintaa. Imatran toimintamalliin otetaan tämä yleisin käytäntö, jota tukee IT-tuelle tehty kysymys 15.7.2024, joka ohjaa, että keskeytymiset kirjataan alkavana sairauspoissaolona samaan järjestelmään.

14. kysymys: sijaisen käyttäminen korvaavan työn aikana? HUS ohjaa, että lähtökohtaisesti sijaista ei palkata, ellei se ole toiminnan kannalta välttämättömyyttä. Savonlinna ohjeistaa, että mikäli korvaavaa työtä tekevä tekee osittain omaa työtään, palkataan tilalle sijainen. Turku ja Kuopio toimivat sijaistyövoiman kanssa esihenkilön tarveharkintaan perustuen. Raision kaupungilla on sijaisia varten käytössä korvaavan työn vakanssipohjia, joille sijainen voidaan palkata. Eloisa, Kittilä, Ruovesi ja Rautavaara ei ota sijaisen palkkaamiseen kantaa ohjeissaan. Imatran kaupungin toimintamalliin valikoitui sijaisten käytöstä Turun ja Kuopion malli, jossa sijainen voidaan palkata tarpeeseen perustuen, sillä tämä linjaus ei muuta aiempaa totuttua toimintatapaa.

15. kysymys liittyy sijaisten käyttöön: jos työntekijä tulee takaisin normaaliin työhön mitä käy sijaiselle? Missään muussa mallissa tähän ei otettu kantaa kuin HUSilla, joka ohjeisti, että korvaavasta työstä ei voi palata omaan työhön sijaisen ollessa palkattuna. Koska missään muussa mallissa ei sijaisen kohtalosta ollut mainintaa, kuin HUSilla, valittiin ohjeeseen tämä toimintatapa. Lisämaininnaksi toimintaohjeeseen laitettiin, että sijainen voidaan siirtää muihin vastaaviin tehtäviin määräaikaisen työsuhteen ajaksi, sillä se selventää ohjetta. Tästä lisämaininnasta tuli toive työohjeen luonnosversion esittelyssä 9.8.2024 Imatran kaupungin henkilöstöhallinnolta.

16. kysymys: miten korvaavaa työtä seurataan? HUSilla, Eloisalla, Savonlinnalla, Kittilässä ja Raisiossa korvaavan työn käyttöä seurataan organisaatiotasolla. Turku ohjeistaa esihenkilön tekevän seurantaan korvaavan työn ollessa käynnissä ja Ruovesi, Kuopio ja Rautavaara eivät ohjeissaan mainitse seuran-

nasta. Imatralle valikoitui toimintamalliin yleisin tapa eli organisaatiotason seuranta. Luonnosversion esittelyssä 9.8.2024 henkilöstöhallinto päätti, että he seuraavat käyttöä henkilöstökertomuksessa ja, että esihenkilöt seuraavat silloin kun korvaavan työn ollessa käynnissä. IT-tuelta saatiin sähköpostitse varmistus, että seuranta on mahdollista, kun korvaavan työn tekeminen kirjataan Personec ESS -järjestelmään. Myös työterveys seuraa toteutuneita sairauspoissaoloja systemaattisesti.

Benchmarkkauksen lopputulokseksi tuli siis ne toimintatavat, jotka olivat sujuvia ja, jotka vastasivat henkilöstöhallinnon toiveeseen sisällöstä ja olivat Kevan koulutuskokonaisuuden ohjeistuksen linjausten mukaisia. Näitä vastauksia olin myös verrannut niin työterveydeltä kuin Meitan IT-tuelta saamaani ohjeistukseen käytännön toteutuksesta molemmilla osapuolilla.

5.3 Kirjallinen työohje korvaavan työn käyttämisestä

Suoritettuani benchmarkkauksen aloin luoda konkreettisesta työohjetta korvaavasta työstä. Olin saanut tämän visuaaliseen toteutukseen vapaat kädet ja päädyin tekemään työohjeen jo alun suunnitelmieni mukaisesti Word-tiedostoksi, sillä koin, että se on paras muoto selkeyden ja muokattavuuden vuoksi. Koko työohje löytyy tämän työn lopusta liitteestä 1. Työohje alkaa benchmarkkauksesta saamieni tulosten ja käyttämäni lähdemateriaalin suositusten mukaisesti sillä, että ohje kertoo ensin korvaavasta työstä yleisesti eli sen hyödyistä niin työntekijälle kuin työnantajallekin, kuten kuvasta käy ilmi kuvasta 4.

Mitä on korvaava työ ja miksi se on kannattavaa?

Korvaavalla työllä tarkoitetaan väliaikaista työtä, jota tehdään omalle työnantajalle sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omia normaaleja työtehtäviään tai kykenemätön tekemään niitä täydessä laajuudessaan terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta. Korvaava työ on tarkoitettu sellaisiin tilanteisiin, jossa työntekijän työkyky on heikentynyt lievästi tai lyhytaikaisesti. Se ei ole vaihtoehto työkyvyn olennaisesti ja pitkäkestoisesti heikennyttyä.

Korvaavan työn on oltava tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan vaativuudeltaan työntekijän tavanomaista työtä vastaavaa. Tehtävien tulee olla mielekkäitä ja työnantajan todelliseen tarpeeseen perustuvia.

Korvaavan työn tekeminen on hyödyllistä niin työntekijälle kuin työnantajalle:

- Työntekijä saa normaalia palkkaa eikä sairauspoissaolopäivät kulu
- Työntekijä voi oppia uusia taitoja ja toimintatapoja tai keskittyä tavallista syvällisemmin joihinkin tehtäviin
- Korvaava työ voi avata mahdollisuuksia tehdä työtä eri tavoin sekä tuoda esiin työntekijästä uusia puolia ja kykyjä
- Korvaava työ edistää työssä jatkamista ja madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön
- Korvaava työ keventää kokonaiskuormitusta työyhteisössä ja ylläpitää sen toimivuutta
- Korvaava työ mahdollistaa työtehtävien tekemistä, joiden priorisointi on muuten haastavaa
- Sairauspoissaolojen kustannukset pienenevät
- Työntekijän työpanosta ja osaamista saadaan hyödynnettyä
- Korvaavaa työtä voi tehdä etänä huomioiden etätyösopimus
- Korvaavan työn aikana on mahdollista osallistua koulutuksiin ja päivittää osaamista

Kuva 4. Mitä on korvaava työ ja miksi se on kannattavaa?

Käytin tässä apuna teoriaosaani hakemaani tietoa yhdistettynä benchmarkkauksen tuottaman materiaalin kanssa.

Seuraavassa osiossa työohjetta listasin toimintamallin käyttöönottoon liittyvää ohjeita ja sääntöjä. Nämä ohjeet ja säännöt nousivat benchmarkkauksesta, kysymyksistäni ja työterveyshuolto Pihlajalinnalle, että IT-tuelle Meitalle yhdistettynä henkilöstöhallinnon toiveisiin.

Korvaavan työn säännöt ja ohjeet

Korvaava työ on aina vapaaehtoista, mutta sen tekeminen otetaan esille sairauspoissaolon vaihtoehdoksi esihenkilön ja/tai työterveyshuollon toimesta.

Korvaavan työn aloittamisesta sovitaan ensisijaisesti esihenkilön ja työntekijän kesken. Työterveyshuolto voidaan tarvittaessa konsultoida rajoituksista. Jos työntekijä on käynyt työterveyslääkärin vastaanotolla, arvioi lääkäri työkyvyn ja hän kirjoittaa sairauspoissaolotodistukseen rajoitukset työnteolle. Jos sairauspoissaolotodistus on kirjoitettu muualta terveydenhuollosta, eikä siinä ole mainintaa korvaavan työn mahdollisuudesta, pyytää esihenkilö tarvittaessa työntekijää käymään työterveyshuollossa työkyvyn ja rajoitusten arvioissa. Näitä saatuja rajoituksia noudatetaan korvaavia töitä suunniteltaessa.

Korvaava työ on aina tilapäistä ja se kestää 1 päivästä maksimissaan 8 viikkoon.

Korvaavassa työssä tehdään normaalia työaikaa normaalilla palkalla tehtyjen työtuntien mukaisesti. Palkka sisältää henkilökohtaiset ja työkokemuslisät. Jos korvaavaa työtä tehdään vuorotyössä, maksetaan työaikakorvaus normaalisti työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Jos vuorotyöstä siirrytään päivätyöhön, ei makseta työaikakorvauksia.

Korvaavan työn tekeminen kirjataan ~~työterveyshuollon~~ Personee ESSiin korvaavan työn tapahtumalajille, jonne kirjataan ajanjakso, tehtäväkuvaus ja korvaavan yksikön vastuuhenkilö. Tapahtumaan tallentuu ilmoittaja ja ilmoitusaika. Mikäli korvaava työ päättyy ja sairausloma alkaa, merkitään sairausloma ESSiin normaalien ohjeistuksien mukaisesti.

Korvaavasta työstä ei tehdä uutta työsopimusta.

Korvaavan työn aikana sijaisen palkkaaminen tapahtuu esihenkilön harkinnan mukaan työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen huomioiden ja toimien samoin periaattein kuin sairauspoissaolojen yhteydessä. Jos korvaavaa työtä tekevä on palkattu sijainen, ei hän voi palata takaisin omaan tehtäväänsä korvaavasta työstä kesken sijaisen sopimuksen, ellei sijaista voida siirtää muihin vastaaviin tehtäviin määräaikaisen sopimuksen päättymiseen asti.

Helpoin tapa löytää korvaavaa työtä on oman työn keventäminen mahdollisuuksien mukaan. Joissain tapauksissa esim. etätyöhön siirtyminen voi riittää kevennykselle.

Jokaisessa työyksikössä on valmiiksi koottuna työtehtäviä korvaavaan työhön, jos työntekijä ei pysty tekemään omia normaaleita työtehtäviä muokattuna. Listat löytyvät intrasta avoimesta tehtäväpankista. Esihenkilö ja työntekijä valitsevat rajoitteet huomioiden sopivat tehtävät. Jos tehtäviä ei löydy omasta yksiköstä, esihenkilö selvittää muista yksiköistä mahdollisuuksia. Jos korvaavia työtehtäviä ei löydy mistään, työntekijä aloittaa sairauspoissaolon ja hakee siihen todistuksen työterveyshuollosta.

Korvaavaa työtä voidaan tehdä yli yksikön rajojen osaamisen perusteella. Palkanmaksu tapahtuu omasta yksiköstä.

Työnantajan vakuutusturva on voimassa korvaavan työn aikana.

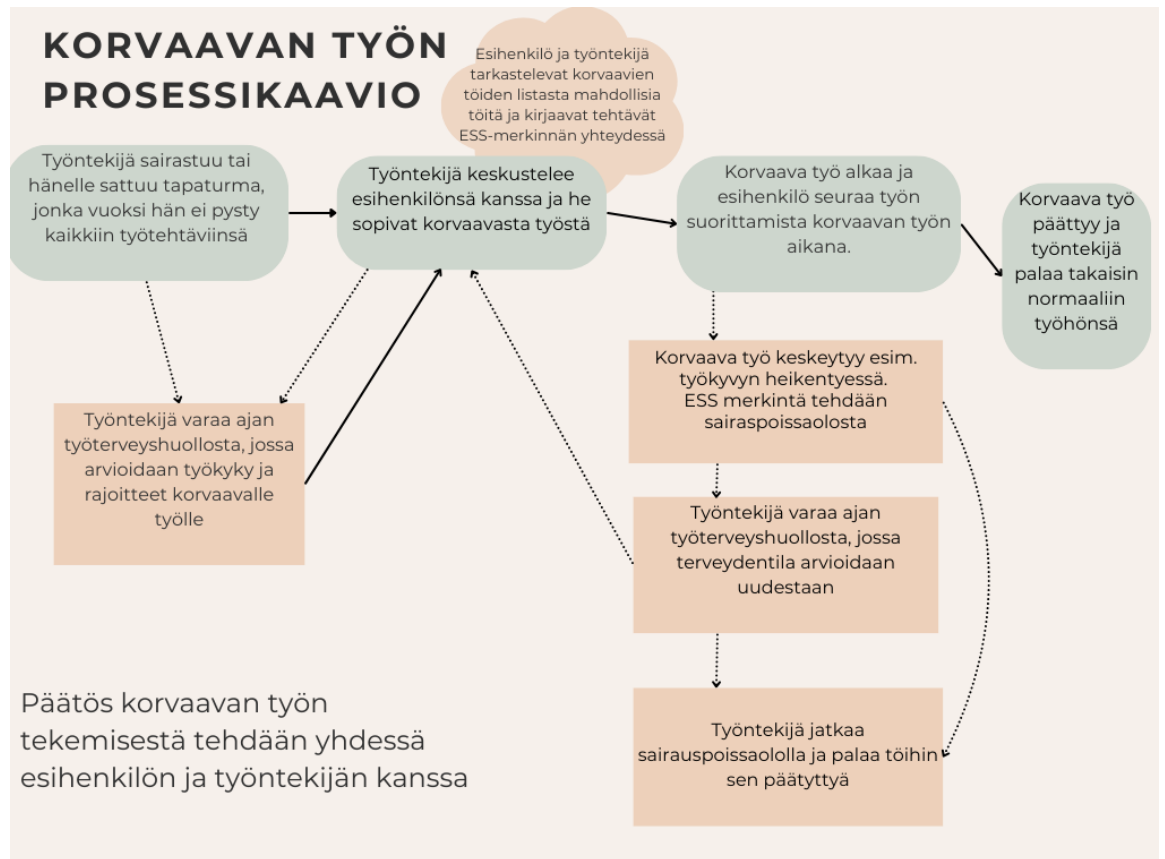
Korvaavan työn käyttöä seurataan henkilöstöhallinnosta henkilöstökertomuksen yhteydessä ESS-merkintöjen pohjalta. Työterveyshuolto seuraa sairaslomapäivien määrää. Esihenkilöt seuraavat korvaavan työn suorittamista sen käytön aikana.

Korvaava työ ei ole mahdollista vuosilomalla sairastumisen aikana.

Kuva 5. Korvaavan työn säännöt ja ohjeet

Kuva 5 selkeyttää tietoa korvaavan työn tilapäisyydestä ja kestosta, työsopimuksen tilasta, palkasta ja työajasta, ohjeita sijaisen palkkaamisesta, kirjauskäytännöistä, missä yksiköissä työtä tehdään ja kenen kustannuksella, ohjeistuksen työtehtävistä, tiedon vakuutuksesta sekä seurannasta ja korvaavan työn käytöstä vuosilomalla.

Kolmas osio työohjetta koostui kaaviosta, jossa kuvaan mallin käyttöä konkreettisesti ja käytännössä. Loin kuvan 6 käyttämällä graafiseen suunnitteluun tarkoitettua ohjelmaa, Canvaa.



Kuva 6. Korvaavan työn prosessikaavio

Halusin luoda visuaalisesti näyttävän kaavion, joka selkiyttää prosessin etene-
misen ohjeen lukijalle käytännössä yhtä kuvaa silmäillen. Kaavion osiot koos-
tuivat siis tämän työohjeen jokaisesta osiosta koostettuna tiiviiksi kuvaukseksi
prosessin eri vaiheista.

Työohjeen neljänteen osioon listasin käyttöönottoon liittyvät tehtävät eli sen,
miten jokainen yksikkö valmistautuu toimintamallin käyttöönottoon. Imatran
kaupungilta oli tullut selkeä toive siitä, että jokainen työyksikkö listaa valmiiksi
mahdollisia työtehtäviä, jotta korvaavan työn mallin käyttäminen sujuu jouhe-
vasti sellaisen eteen tullessa. Lisäksi tämä töiden listaaminen oli noussut tär-
keäksi suunnitteluvaiheessa käymissäni keskusteluissa työhyvinvoinnin am-
mattilaisten kanssa. Tässä vaiheessa ohjasin, että jokainen yksikkö valmiste-
lee listan korvaavista työtehtävistä esimiehen ja työntekijöiden kesken, kuten
kuva 7 selkiyttää.

Korvaavan työn tehtävät

Korvaavan työn toimintamallin käynnistämiseksi työyksiköissä ensin kartoitetaan työtehtäviä yhdessä esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Kartoituksen avulla kootaan jokaisesta työyksiköstä esimerkkilistat mahdollisista korvaavista töistä M-Filesin avoimeen tehtäväpankkiin. Nämä listat ovat intrassa kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Listaa ylläpidetään esihenkilöiden toimesta, jotta se pysyy ajan tasalla. Työtehtäviä voi koota mielekkäiksi kokonaisuuksiksi jo niitä kartoitettaessa tai niitä voi koota korvaavaa työtä tekevän rajoitteiden mukaisesti. Esimerkkitehtäviä yksiköiden tekemiin tehtävälistöihin löytyy liitteestä 1.

Tehtäviä kartoitettaessa kannattaa tarkastella yksikön toimintaa laajasti ja monesta eri näkökulmasta avoimin mielin. Miettikää, onko yksikössä sellaisia tehtäviä, joita kukaan ei ehdi tehdä? Onko sellaisia töitä, jotka kuuluvat kaikille, mutta silti ne ei tule tehdyksi? Onko jollain työntekijällä liikaa tehtäviä ja voisiko niitä delegoida? Onko työohjeissa päivitettävää vai puuttuuko ohjeita kokonaan? Voisiko työtä ja toimintoja muuttaa tehokkaammiksi? Voisiko työtehtäviä tehdä toisella tapaa?

Kuva 7. Korvaavan työn tehtävät

Lisäksi työohjeessa on erillinen liite, johon on kirjattu erilaisia esimerkkityötehtäviä ajatuksen tueksi ja hahmottamaan mahdollisia aiheita. Tässä on käytetty apuna Mikkelin kaupungin työhyvinvointiasiantuntijalta saatua listausta korvaavan työn tehtävistä, joita on muokattu yleisempään muotoon. Lisäksi lisätaukseen on tehty erityisesimerkit kohdennetusti varhaiskasvatukseen ja opetustyöhön. Esimerkkilistaus on tämän työn liitteessä 1 olevassa dokumentissa.

Työohjeen luonnosversio käytiin Imatran kaupungin henkilöstöhallinnon ja työsuojelun edustajan kanssa läpi 9.8.2024 ja he kommentoivat mallia näkökulmansa mukaan. Näiden kommenttien pohjalta työohjetta muokattiin toivottuun suuntaan eli siitä korjattiin yksittäisiä sanamuotoja ymmärtämisen varmistamiseksi ja siihen lisättiin korvaavan työn tehtävälistöjen tallennusmuoto. Lisäksi työohjeen muotokieltä korjattiin visuaalisemmaksi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää korvaavan työn toimintamalli Imatran kaupungin käyttöön, jolla saataisiin sairaspoissaoloista syntyviä kustannuksia vähennettyä. Toimintamallin tarkoituksena on koota tarvittavat tiedot korvaavan työn käyttämiseen, ohjeistaa työntekijää ja esihenkilöä, kun tilanne korvaavan työn suorittamisesta tulee ajankohtaiseksi ja ohjata, miten korvaavan työn prosessissa lähdetään liikkeelle työyksiköittäin ja miten se saatetaan käyttöön.

Toimintamalliksi saatu tuotos vastaa tutkimuskysymykseen ”Millainen on toimiva korvaavan työn käyttöönottomalli?”, sillä se on luotu tutkitun tiedon ja

käytössä olevien mallien mukaisesti. Lisäksi vastaukset alitutkimuskysymyksiin ”Mitä valmisteluita tarvitaan, jotta malli saadaan käyttöön?” ja ”Mitä hyötyä kaupungille korvaavan työn mallista on?” on avattu toimintamallissa. Nämä esivalmistelut on listattu työohjeen lopussa olevaan Korvaavan työn tehtävät -osioon, jossa ohjataan, miten toimintamalli käynnistyy. Hyödyt on käsitelty niin työnantajan, työyhteisön kuin työntekijänkin näkökulmasta ja ne on selkeästi listattu heti työohjeen alkuun osion Mitä on korvaava työ ja miksi se on kannattavaa? -otsikon alle.

Toimintamallissa käytettiin yhdeksän eri kaupungin, kunnan ja hyvinvointialueen valmiita ja käytössä olevia toimintamalleja pohjana Imatran mallin luomiseksi. Otannan määrä ja monimuotoisuus julkisen sektorin eri toimijoista on laaja ja täten se voidaan katsoa luotettavaksi. Näissä vertailumalleissa oli myös osin samoja ohjelmistoja käytössä, kuin Imatralla, joten se lisää luotettavuutta mallin toimimiselle. Lisäksi toimintamalli vastaa niitä toiveita, joita Imatran kaupungin henkilöstöhallinto esitti ja vastaa niitä kriteereitä, jotka tulivat IT-tuesta ja työterveyshuollosta. Lisäksi toimintamallin teoria pohjaa aiheesta tutkittuun tietoon ja tässä opinnäytetyössä käytettyihin lähteisiin. Myös Imatran kaupungin henkilöstöhallinto on tarkistanut toimintamallin sisällön luonnosversion esittelyssä, jotta se vastaa yleisiä ohjeistuksia ja lainsäädäntöä.

Työn lanseeraaminen käyttöön jää henkilöstöhallinnon tehtäväksi. Tämä oli yksi suurimmista syistä, miksi tuotos palautetaan heille Word-tiedostona, sillä näin ollen sen muokkaaminen on huomattavasti helpompaa. Tämä oli myös syy siihen, miksi työstä tehtiin kirjallinen ohjeistus toimintamallin käyttöönottoon liittyvistä asioista. Koska korvaavan työn malli käy ennen käyttöönottoa kierroksen niin johtoryhmässä kuin yhteistoimintakokouksessa, katsottiin järkeväksi, että työlle ei vielä kannata tehdä esimerkiksi valmista oppimistehtävää kaupungin käyttämään oppimisympäristö Priimaan. Näillä kierroksilla ja myöhemmässä lanseerauksessa myös tarkentuu tapa, jolla aihe perehdytetään henkilöstölle. Mutta henkilöstöhallinto sai käyttöönsä mallin, jonka he saavat helposti julkaistua eteenpäin, tehden tarvittavat muutoksensa, mikäli sellaisia tulee.

Korvaavan työn malli kannattaa ehdottomasti saattaa käyttöön, sillä se tutkustusti vähentää sairaspotilaiden syntyviä kustannuksia ja auttaa työntekijän

työkyvyn ylläpitämisessä (Mattila-Holappa ym. 2021). Koen, että mikäli tämän mallin käyttöönotto sujuu ja saadaan onnistuneesti tehtyä, näkee Imatran kaupunki mallin tuomat hyödyt muutaman seurantavuoden aikana jo selkeästi.

Valtakunnan tasolta tarkasteltuna olisi ideaalisinta, jos korvaavan työn käytöstä sovittaisiin kaikkien alojen työehtosopimuksissa ja sen taakse saataisiin tukevaa lainsäädäntöä. Näin työntekijä ei voisi ilman perusteltua syytä kieltäytyä tarjotusta työstä ja korvaavaa työtä tehtäisiin paljon laajemmin ja sen avulla sairaspoissaolokustannukset pienenisivät merkittävästi. Nyt, varsinkin niiden työehtosopimusten piirissä, joissa ei mainintaa korvaavasta työstä ole, on mahdollista kieltäytyä siirtymästä korvaavaan työhön ja jäädä sairauspoissaololle. Kun järjestely lähtökohtaisesti perustuu kuitenkin vapaaehtoisuuteen, vaatii korvaavan työn toimintamalli siis äärettömän hyvän lanseerauksen ja käyttöön kannustamisen, mikäli organisaatiot haluavat sen toimivan hyvin ja tuloksellisesti.

LÄHTEET

Eläketurvakeskus. 2024. Eläkkeet eri elämäntilanteissa – Työkyvyttömyyseläke työkyvyn heikentyessä. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.3.2024. Saatavissa: <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/tyokyvyttömyyseläke-työkyvyn-heiketessa/> [viitattu 22.4.2024].

Ervasti, J. 2019. Kunta 10-tutkimus. Työterveyslaitos. Päivitetty 22.5.2023. Saatavissa: <https://tyoelamatieto.fi/fi/aineistot/sairauspoissaolot-kunnissa> [viitattu 4.5.2024].

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 2022:7. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 13.5.2024].

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa. 2024. Korvaavan työn toimintaohje. Word-tiedosto. Intranet.

Forma, P. 2023. Johtajan työkykykirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/FAG-BIXETEB#kohta:4\(\(20\)Ty\(\(f6\)kyvyn\(\(20\)johtaminen\(\(20\)yrityksess\(\(e4\)\)](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/FAG-BIXETEB#kohta:4((20)Ty((f6)kyvyn((20)johtaminen((20)yrityksess((e4))) [viitattu 1.8.2024].

Imatran kaupunki s.a. Imatran kaupunki – organisaatiokaaviot. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.imatra.fi/sites/default/files/2024-02/imatran_kaupunki_organisaatiokaaviot_helmikuu_2024.pdf [viitattu 3.5.2024].

Impiö, A. 2022. Benchmarking eli kilpailijavertailu auttaa parantamaan pienimmän yrityksen tuloksellisuutta. Blogi. Saatavissa: <https://blogi.oamk.fi/2022/05/16/benchmarking-kilpailijavertailu-auttaa-parantamaan-yrityksen-tuloksellisuutta/> [viitattu 28.5.2024].

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. painos. Helsinki: Kauppa-kamari.

Kansaneläkelaki 11.5.2007/568.

Karttunen, T. 2023. Henkilöstökertomus 2022. Imatran kaupunki. PDF-dokumentti. Intranet.

Karttunen, T. 2024. Henkilöstökertomus 2023. Imatran kaupunki. PDF-dokumentti. Intranet.

Kausto, J., Mattila-Holappa, P., Kaila-Kangas, L., Oksanen, T., Kivimäki, M. & Ervasti, J. 2020. Työkyvyn tukitoimet ja työhön osallistuminen. Työterveyslaitoksen julkaisu. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140374/TTL_978-952-261-905-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 18.4.2024].

Keva. 2024. Osatyökyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki. WWW-dokumentti. Päivitetty 12.2.2024. Saatavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/elakevaihtoehdot/osatyokyvyttomyyselake-ja-osakuntoutustuki/> [viitattu 20.4.2024].

Kittilän kunta. 2021. Korvaavan työn malli. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://dynasty.kittila.fi/kokous/20212080-12-2.PDF> [viitattu 11.7.2024].

Kokonaiseläkemenot. 2024. Eläketurvakeskus. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.3.2024. Saatavissa: <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/kokonaiselakemenot/> [viitattu 1.8.2024].

Korvaavan työn toimintamallin valmistelu ja käyttöönotto s.a. Keva. Oppimisympäristö Claned. Powerpoint-diasarja. Saatavissa: <https://keva.claned.com/#/board/korvaavan-tyon-toimintamallin-valmistelu-ja-kayttoonotto/articles> [viitattu 30.8.2024].

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Tallinna: AS Printon.

KVTES. 2023. KVTES 2022-2025 Kunta-alan yleinen virka ja työehtosopimus. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT.

Kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke. 2024. Kela. WWW-dokumentti. Päivitetty 14.3.2024. Saatavissa: <https://www.kela.fi/kuntoutustuki-ja-tyokyvyttömyyseläke#3-hae-kuntoutustukea-tai-tyokyvyttömyyseläketä> [viitattu 23.4.2024].

Kuopio s.a. Korvaavan työn toimintamalli. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://publish.kuopio.fi/kokous/2019544791-3-1.PDF> [viitattu 14.7.2024].

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.12006/44.

Mattila-Holappa, P., Kausto, J., Aalto, V., Kaila-Kangas, L., Kivimäki, M., Oksanen, T., Ervasti, J. 2021. Alternative duty work as workplace-initiated procedure to reduce sickness absence. *BMC Public Health*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-11181-1#Abs1> [viitattu 28.8.2024].

Meita. 2024. Personec pääkäyttäjä. Sähköpostiviesti 17.7.2024. Meita / Meidän IT ja talous Oy.

Miksi työntekijöiden työkykyä kannattaa tukea. 2024. Suomi.fi. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.5.2024. Saatavissa: <https://www.suomi.fi/opaat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-tukeminen-ja-tyokykyjohtaminen-tyopaikalla/tyokyky-pahkinankuoressa#miksi-tyontekijoiden-tyokyky-kannattaa-tukea> [viitattu 30.8.2024].

Osasairauspäiväraha ja osa-aikatyö. 2024. Kela. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.2.2024. Saatavissa: <https://www.kela.fi/tyonantajat-osasairauspaivaraha> [viitattu 16.4.2024].

Pekkarinen, L. & Haapakoski, S. 2017. Korvaava työ kunta-alalla – toimintatavan suunnittelu ja käyttö. Kevan tutkimuksia 2/2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/korvaava-tyo-kunta-alalla.pdf> [viitattu 17.4.2024].

Raisio. 2018. Ohjeet korvaavan työn tekemisestä Raision kaupungissa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.raisio.fi/cgi/DRE-QUEST.PHP?page=meetingitem&id=2018292471-13> [viitattu 11.7.2024].

Rautavaara. 2022. Korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallit. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://publish.rautavaara.fi/D10_Julkaisu/koukous/202232-5-358.PDF [viitattu 13.7.2024].

Ruovesi. 2020. Korvaavan työn toimintamalli. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://kunta.ruovesi.fi/dynastia/kokous/2020828-10-2.PDF> [viitattu 12.7.2024].

Sairauspoissaolo s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/sairauspoissaolot> [viitattu 1.8.2024].

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Savonlinna s.a. Korvaava työ Savonlinnan kaupungilla. Toimintaohje. PDF-dokumentti.

Savonlinna s.a. Korvaavan työn toimintamalli Savonlinnan kaupungilla. PDF-dokumentti.

Sonkeri, O. 2023. Sairauspoissaoloa korvaava työ. HUS. PDF-dokumentti.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 16.5.2024].

Suomi.fi. 2024. Vastuut ja roolit työkyvyn tukemisessa. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.8.2024. Saatavissa: <https://www.suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-tukeminen-ja-tyokykyjohtaminen-tyopaikalla/vastuut-ja-roolit-tyokyvyn-tukemisessa> [viitattu 30.8.2024].

Temola, T. 2024. Työterveyshoitaja. Sähköpostiviesti 15.7.2024. Pihlajalinna. Turku s.a. Korvaava työ osana työkyvyn hallintaa. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ah.turku.fi/kh/2019/1007024x/Images/1747788.pdf> [viitattu 10.7.2024].

Työhyvinvointi s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi> [viitattu 24.4.2024].

Työkyky pähkinänkuoressa. 2024. Suomi.fi. WWW-dokumentti. Päivitetty 3.5.2024. Saatavissa: <https://www.suomi.fi/oppaat/tyokyvyn-tukeminen/tyokyvyn-tukeminen-ja-tyokykyjohtaminen-tyopaikalla/tyokyky-pahkinankuoressa#miksi-tyontekijoiden-tyokyky-kannattaa-tukea> [viitattu 30.5.2024].

Työkykyjohtaminen – mitä ja miksi? s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/tyokykyjohtaminen-mita-ja-miksi> [viitattu 16.5.2024].

Työkykyjohtaminen s.a. Mielenterveystalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/tyokykyjohtaminen> [viitattu 16.5.2024].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos s.a. Työkyky. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [viitattu 16.4.2024].
Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Urpalainen, J. 2022. Henkilöstökertomus 2021. Imatran kaupunki. PDF-dokumentti. Intranet.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2.painos. Helsinki: Tammi.

KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI IMATRAN KAUPUNGILLA

Mitä on korvaava työ ja miksi se on kannattavaa?

Korvaavalla työllä tarkoitetaan väliaikaista työtä, jota tehdään omalle työnantajalle sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omia normaaleja työtehtäviään tai kykenemätön tekemään niitä täydessä laajuudessaan terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta. Korvaava työ on tarkoitettu sellaisiin tilanteisiin, jossa työntekijän työkyky on heikentynyt lievästi tai lyhytaikaisesti. Se ei ole vaihtoehto työkyvyn olennaisesti ja pitkäkestoisesti heikennyttyä.

Korvaavan työn on oltava tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan vaativuudeltaan työntekijän tavanomaista työtä vastaavaa. Tehtävien tulee olla mielekkäitä ja työnantajan todelliseen tarpeeseen perustuvia.

Korvaavan työn tekeminen on hyödyllistä niin työntekijälle kuin työnantajalle:

- Työntekijä saa normaalia palkkaa eikä sairauspoissaolopäivät kulu
- Työntekijä voi oppia uusia taitoja ja toimintatapoja tai keskittyä tavallista syvällisemmin joihinkin tehtäviin
- Korvaava työ voi avata mahdollisuuksia tehdä työtä eri tavoin ja tuoda esiin työntekijästä uusia puolia ja kykyjä
- Korvaava työ edistää työssä jatkamista ja madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön
- Korvaava työ keventää kokonaiskuormitusta työyhteisössä ja ylläpitää sen toimivuutta
- Korvaava työ mahdollistaa työtehtävien tekemistä, joiden priorisointi on muuten haastavaa
- Sairauspoissaolojen kustannukset pienenevät
- Työntekijän työpanosta ja osaamista saadaan hyödynnettyä
- Korvaavaa työtä voi tehdä etänä huomioiden etätyösopimus
- Korvaavan työn aikana on mahdollista osallistua koulutuksiin ja päivittää osaamista

Korvaavan työn säännöt ja ohjeet

Korvaava työ on aina vapaaehtoista, mutta sen tekeminen otetaan esille sairauspoissaolon vaihtoehtoksi esihenkilön ja/tai työterveyshuollon toimesta.

Korvaavan työn aloittamisesta sovitaan ensisijaisesti esihenkilön ja työntekijän kesken. Työterveyshuoltoa voidaan tarvittaessa konsultoida rajoituksista. Jos työntekijä on käynyt työterveyslääkärin vastaanotolla, arvioi lääkäri työkyvyn ja hän kirjoittaa sairauspoissaolotodistukseen rajoitukset työnteolle. Jos sairauspoissaolotodistus on kirjoitettu muualta terveydenhuollosta, eikä siinä

ole mainintaa korvaavan työn mahdollisuudesta, pyytää esihenkilö tarvittaessa työntekijää käymään työterveyshuollossa työkyvyn ja rajoitusten arvioissa. Näitä saatuja rajoituksia noudatetaan korvaavia töitä suunniteltaessa.

Korvaava työ on aina tilapäistä ja se kestää 1 päivästä maksimissaan 8 viikkoon.

Korvaavassa työssä tehdään normaalia työaikaa normaalilla palkalla tehtyjen työtuntien mukaisesti. Palkka sisältää henkilökohittaiset ja työkokemuslisät. Jos korvaavaa työtä tehdään vuorotyössä, maksetaan työaikakorvaus normaalisti työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Jos vuorotyöstä siirrytään päivätyöhön, ei makseta työaikakorvauksia.

Korvaavan työn tekeminen kirjataan Personec ESSiin korvaavan työn tapahtumalajille, jonne kirjataan ajanjakso, tehtäväkuvaus ja korvaavan yksikön vastuuhenkilö. Tapahtumaan tallentuu ilmoittaja ja ilmoitusaika. Mikäli korvaava työ päättyy ja sairausloma alkaa, merkitään sairausloma ESSiin normaalien ohjeistuksien mukaisesti.

Korvaavasta työstä ei tehdä uutta työsopimusta.

Korvaavan työn aikana sijaisen palkkaaminen tapahtuu esihenkilön harkinnan mukaan työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen huomioiden ja toimien samoin periaattein kuin sairauspoissaolojen yhteydessä. Jos korvaavaa työtä tekeväälle on palkattu sijainen, ei hän voi palata takaisin omaan tehtäväänsä korvaavasta työstä kesken sijaisen sopimuksen, ellei sijaista voida siirtää muihin vastaaviin tehtäviin määräaikaisen sopimuksen päättymiseen asti.

Helpoin tapa löytää korvaavaa työtä on oman työn keventäminen mahdollisuuksien mukaan. Joissain tapauksissa esim. etätyöhön siirtyminen voi riittää kevennykselle.

Jokaisessa työyksikössä on valmiiksi koottuna työtehtäviä korvaavaan työhön, jos työntekijä ei pysty tekemään omia normaaleita työtehtäviä muokattuna. Listat löytyvät intrasta avoimesta tehtäväpankista. Esihenkilö ja työntekijä valitsevat rajoitteet huomioiden sopivat tehtävät. Jos tehtäviä ei löydy omasta yksiköstä, esihenkilö selvittää muista yksiköistä mahdollisuuksia. Jos korvaavia työtehtäviä ei löydy mistään, työntekijä aloittaa sairauspoissaolon ja hakee siihen todistuksen työterveyshuollosta.

Korvaavaa työtä voidaan tehdä yli yksikön rajojen osaamisen perusteella. Palkanmaksu tapahtuu omasta yksiköstä.

Työnantajan vakuutusturva on voimassa korvaavan työn aikana.

Korvaavan työn käyttöä seurataan henkilöstöhallinnosta henkilöstökertomuksen yhteydessä ESS-merkintöjen pohjalta. Työterveyshuolto seuraa sairauslomapäivien määrää. Esihenkilöt seuraavat korvaavan työn suorittamista sen käytön aikana.

Korvaava työ ei ole mahdollista vuosilomalla sairastumisen aikana.

Korvaavan työn prosessikaavio



Korvaavan työn tehtävät

Korvaavan työn toimintamallin käynnistämiseksi työyksiköissä ensin kartoitetaan työtehtäviä yhdessä esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Kartoituksen avulla kootaan jokaisesta työyksiköstä esimerkkilistat mahdollisista korvaavista töistä M-Filesin avoimeen tehtäväpankkiin. Nämä listat ovat intrassa kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Listaa ylläpidetään esihenkilöiden toimesta, jotta se pysyy ajan tasalla. Työtehtäviä voi koota mielekkäiksi kokonaisuuksiksi jo niitä kartoitettaessa tai niitä voi koota korvaavaa työtä tekevän rajoitteiden mukaisesti. Esimerkkitehtäviä yksiköiden tekemiin tehtävälisioihin löytyy liitteestä 1.

Tehtäviä kartoitettaessa kannattaa tarkastella yksikön toimintaa laajasti ja monesta eri näkökulmasta avoimin mielin. Miettikää, onko yksikössä sellaisia tehtäviä, joita kukaan ei ehdi tehdä? Onko sellaisia töitä, jotka kuuluvat kaikille, mutta silti ne ei tule tehdyksi? Onko jollain työntekijällä liikaa tehtäviä ja voisiko niitä delegoida? Onko työohjeissa päivitettävää vai puuttuuko ohjeita kokonaan? Voisiko työtä ja toimintoja muuttaa tehokkaammiksi? Voisiko työtehtäviä tehdä toisella tapaa?

KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI, LIITE 1**Esimerkkejä korvaavista työtehtävistä yksiköiden listausten tueksi:**

- erilaisten suunnitelmien tekeminen, tarkistaminen ja päivittäminen (oma ja yhteinen työ)
- vuosisuunnitelma, kestävä kehitys, omavalvontasuunnitelmat
- perehdyttämiskansion päivittäminen, perehdytysohjeiden teko ja päivitys
- työohjeiden päivitys (päiväohjelmat, määräaikaistyöt)
- työhyvinvointiin ja työilmapiiriin vaikuttavien asioiden kehittäminen omassa yksikössä
- yksikkökohtaisten asiakastapahtumien suunnittelu ja järjestäminen
- työyhteisön omien tapahtumien suunnittelu ja järjestäminen
- selvitysten tekoa, kyselyitä ja kartoituksia, asioiden valmistelusta
- yhteydenpito yhteistyökumppaneihin, asiakkaiden tiedottaminen
- arkistointia (vanhojen asiakirjojen läpikäyntiä ja päivittämistä, sähköiseen muotoon viemistä), asiakirjahallintoa (Teams ja sisäinen tiedotus)
- inventaariotehtävät varastoissa, tilausten teko
- asiakaspalvelua (puhelin ja sähköposti), asiakasyhteistyön tekemistä
- siivous ja järjestely (myös sähköisten järjestelmien ja Teamsin järjestelyä – nopeuttaa ja selkeyttää koko työyhteisön toimintaa)
- monenlaiset avustavat tehtävät ja kollegoiden työn auttaminen
- etä-/verkkokoulutukset, koulutuswebinaarit, alaan liittyvän kirjallisuuden lukeminen
- etänä/Teamsilla osallistumista palavereihin/tiimeihin/koulutuksiin
- perehtyminen muihin työtehtäviin vierestä seuraamalla (voi olla myös toisessa yksikössä)
- perehdyttäminen tai asiantuntijatiedon ja osaamisen jakaminen
- koulutusten jälkeen koosteiden tekeminen, tiedon jakaminen työyhteisön käyttöön
- koulutus ja oppimateriaalin teko ja kehittäminen, jatkojalostaminen, tiivistäminen infomateriaaliksi

Lisäesimerkit varhaiskasvatuksen osa-alueella:

- pedagoginen dokumentointi, varhaiskasvatussuunnitelmien/esiopetussuunnitelmien kirjoittaminen, päivittäminen, arviointi
- lasten ja perheiden palavereihin osallistuminen
- työvuorolistojen tekeminen, tarkistaminen, työvuoromuutoksien teko

KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI, LIITE 1

- materiaalien valmistaminen, toiminnan suunnittelu
- valmistelutehtävät (askartelut, materiaalin tekeminen nettiin (sähköiset oppimisympäristöt), tiedon etsintä ja asioiden selvittäminen
- ruokatilauksien tekeminen
- varastojen siivous/ järjestely, sisä- ja ulko-varastot
- päiväkodista löytyvien materiaalien/ tavaroiden kunnon tarkistaminen, puhdistus, järjestely (soittimet, liikuntavälineet, lelut)
- uusien tavaroiden tarpeen tarkistaminen, mahdolliset lelu/ta-varatilaukset
- leikkitilojen arviointi ja suunnittelu, järjestely
- kansioiden läpikäyminen, lasten papereiden läpikäyminen (mitä säilytetään, skannaus sähköiseen muotoon, tiedonsiirto)
- inventaario materiaaleista, materiaalin järjestely teemoittain (laulut, lorut yms.)
- apu silminä, korvina ja käsinä lasten toiminnassa
- lasten lepo hetken valvonta, lasten kanssa toiminta (pelit, kirjat, askartelut, leikit yms.)

Lisäesimerkit opetustyön osa-alueella:

- tukiopetuksen antaminen, etäopetus (joko livenä tai etätehtäviä opiskelijoille)
- kurssilla avustaminen, opettaminen toisen opettajan mukana opetustilanteessa
- sijaistaminen tai resurssiopettajana toimiminen toisessa yksikössä, koulussa, varhaiskasvatuksessa
- tuntisuunnitelmien tekeminen, uusien kurssivaihtoehtojen suunnittelu
- oppimateriaalien tekeminen, esim. verkossa jo valmiina olevaan opetusmateriaaliin tai opiskelijoille lisätehtäviksi tarkoitettuihin aineistoihin tutustuminen ja niistä yhteenvedon tai suosituslistan tekeminen opettajien ja opiskelijoiden avuksi
- oman ammattitaidon hyödyntäminen yhteiseksi hyväksi (omien tietojen syventäminen, koosteen tai opetus/koulutusmateriaalin tekeminen muille opettajille, yhteiseen jakoon erilaisia tuntisuunnitelmia)
- väline- ja materiaalihuoltoa, dokumentointia, näyttelyyn liittyviä tehtäviä, diginäyttelyn tekemistä, tilojen järjestelyä ja siivousta
- esitteen kurssitekstien, näyttelymainosten tekeminen, julisteiden/mainosten suunnittelu/toteutus, kuvamateriaalin hankinta (valokuvaus, videokoosteet)
- sovitusten tekeminen (esim. bändit, kuorot) toiveiden pohjalta
- erilaisiin etäopetustyökaluihin ja -malleihin tutustuminen ja sen pohjalta yleiseen jakoon koottuna kirjallisesti eri etätyökalujen hyödyntämismahdollisuuksia