

RAUTAVAARA



PARAS LUONNOSTAAN

KORVAAVAN TYÖN JA TYÖNKUVAN MUOKKAUKSEN TOIMINTAMALLIT



Sisällys

Mitä on korvaava työ ja työnkuvan muokkaus?	3
Toteutuksesta huolehtivat työntekijät, esihenkilöt ja työterveyshuolto	5
Työkykyjohtaminen osana korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallia	7
Korvaavan työn toimintamalli	8
Korvaava työ on mahdollisuus	8
Korvaavan työn työtehtävät	10
Korvaavan työn palkka	11
Näin menetellään käytännössä	12
Työnkuvan muokkauksen toimintamalli	13
Työnkuvan muokkaus on mahdollisuus	13
Työnkuvan muokkauksen työtehtävät	14
Työnkuvan muokkauksen aikainen palkka	16
Näin menetellään käytännössä	16
Liitteet	17

Mitä on korvaava työ ja työnkuvan muokkaus?

	Korvaava työ	Työnkuvan muokkaus	Osa-aikatyö osasairaus-päivärahalla	Ammatillinen kuntoutus
Milloin?	1) Ohimenevä, päivissä tai viikoissa paraneva sairaus 2) Lyhyen sairauspoissaolon jälkeen tai asemesta	1) Havaitaan tai tunnistetaan työntekijän työkyvyn heikkenemistä. 2) Korvaavan työn keinot eivät ole riittäviä työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi ja palauttamiseksi	1) Vaikeampi, kuukausissa paraneva sairaus 2) Sairauspäivärahan omavastuajan (1+9 pvä) jälkeen	Pitkäaikainen tai parantumaton sairaus ja työkyvyttömyyden uhka lähivuosina.
Mitä työtä tehdään	Mahdollisuuksien mukaan normaalit työtehtävät, 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 pvä - 3 kk Väliaikainen muutos	Väliaikainen tai pysyvä muutos	12 – 120 arkipäivää Väliaikainen muutos	Kuukausista (työkokeilu) vuosiin (uudelleen koulutus)
Työsopimukset	Toimitaan yleensä voimassaolevan työsopimuksen puitteissa	Uusi tai voimassa-oleva työsopimus tilanteesta riippuen	Edellyttää väliaikaisesti uutta työsopimusta	Uusi tai voimassaoleva 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



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.



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 varhaisen tuen 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.

Toteutuksesta huolehtivat työntekijät, esihenkilöt ja työterveyshuolto

Meillä Rautavaaralla sekä esihenkilöt että 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/psyykinen 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 Rautavaaran kunnan hallintopalvelut 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 työntekijällä 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.

Työkykyjohtaminen osana korvaavan työn ja työnkuvan muokkauksen toimintamallia



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 Rautavaaran kunnassa 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, asiakaspalautteen laatu poikkeamat, työkykytilanteen muutos).

Työkyvyn tukeminen: 30-60-90-sääntö (Kela)

Kun työntekijän sairauspoissaolot ylittävät yhteensä **30 päivää**, työnantajan tulee ilmoittaa niistä työterveyshuoltoon. Työkyvyn tukitoimet on hyvä käynnistää riittävän varhain.

Kun sairauspäivärahaa on maksettu **60 päivää**, Kelan tulee viimeistään selvittää etuudenhakijan kuntoutustarve. Etuudenhakija saa Kelasta kirjeen, jossa kerrotaan kuntoutuksen vaihtoehdoista ja järjestäjistä.

Kun sairauspäivärahaa on maksettu **90 päivää**, työntekijän pitää toimittaa Kelaan työterveyshuollon lausunto, jossa on arvio jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuudesta.

Tarvittaessa lausunto työssäjatkamisen mahdollisuuksista on laadittava myös ennen **150 tai 230 sairauspäivärahapäivää**.

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 Työterveyslaitoksen sivuilta <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyoterveysneuvottelu>.

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 työnkuvaa muokkaamalla tai korvaavalla työllä voivat olla hyviä vaihtoehtoja.

Korvaavan työn toimintamalli

Korvaava työ on mahdollisuus

Korvaava työ on mahdollisuus palata työhön sairauspoissaolon sijaan. Esihenkilö ja työntekijä keskustelevat 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. Rautavaaran kunta työnantajana huolehtii siitä, että työterveyshuollolla on ajantasainen listaus korvaavaan työhön soveltuvista työtehtävistä (liitteenä lista korvaavaan työhön soveltuvista työtehtävistä). Korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoista ja mahdollisuus kehittää osaamistaan kokonaisvaltaisesti.

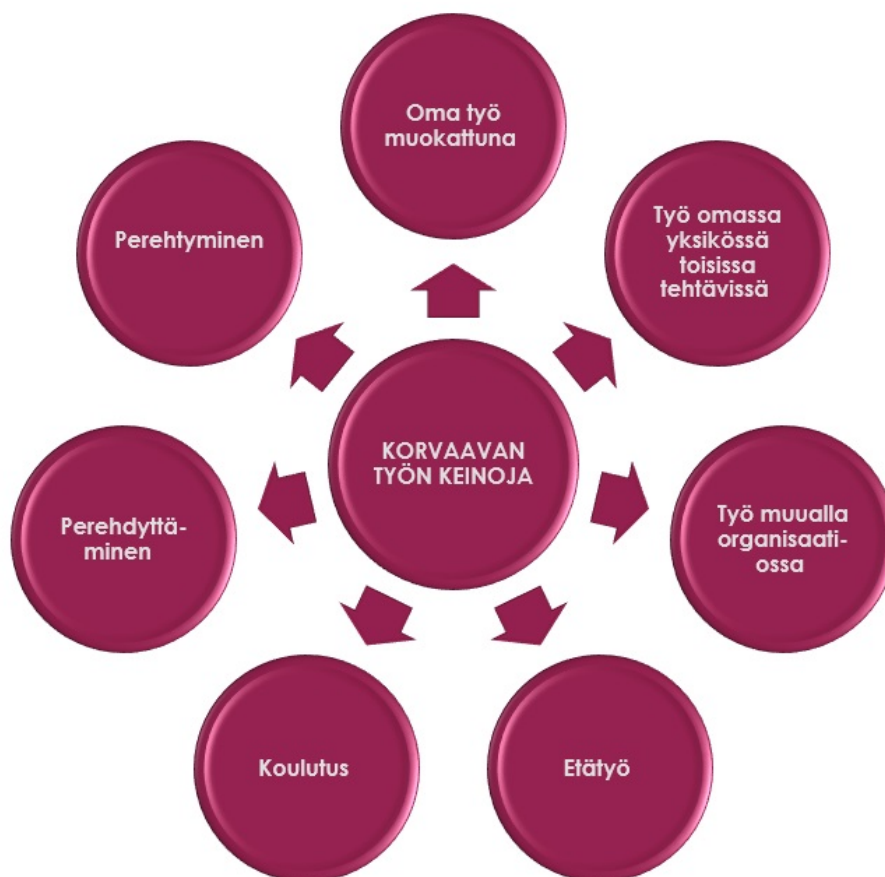


Työntekijä hyötyy korvaavasta työstä monin tavoin. Hän saa tilaisuuden aktiivisesti kehittää omaa osaamistaan yhdessä työnantajan kanssa. Korvaava työ voi toimia mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin tehtäviin. Parhaimmillaan korvaava työ voi olla terapeuttista ja kuntouttavaa, järjestely ehkäisee muun 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 sairauspäivärahapäiviä 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. Meillä Rautavaaran kunnassa työntekijät ja esihenkilöt suunnittelevat muokatut tehtävät yhteistyössä ja koska tilanteet vaihtelevat, järjestellään työtä useimmiten 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 ennakoon. Meillä Rautavaaran kunnassa kannustetaan työntekijöitä 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 yleistyminen on tarjonnut uudenlaisia mahdollisuuksia myös korvaavan työn suorittamiseen. Etätyön kautta työntekijä saa vaihtelua normaaleihin työkuvioiden. 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. Meillä Rautavaaran kunnassa kannustetaan työntekijöitä 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. Meillä Rautavaaran kunnassa on tärkeää, että esihenkilöiden lisäksi myös työntekijät ovat tarvittaessa mukana perehdytysprosesseissa.

Perehtyminen

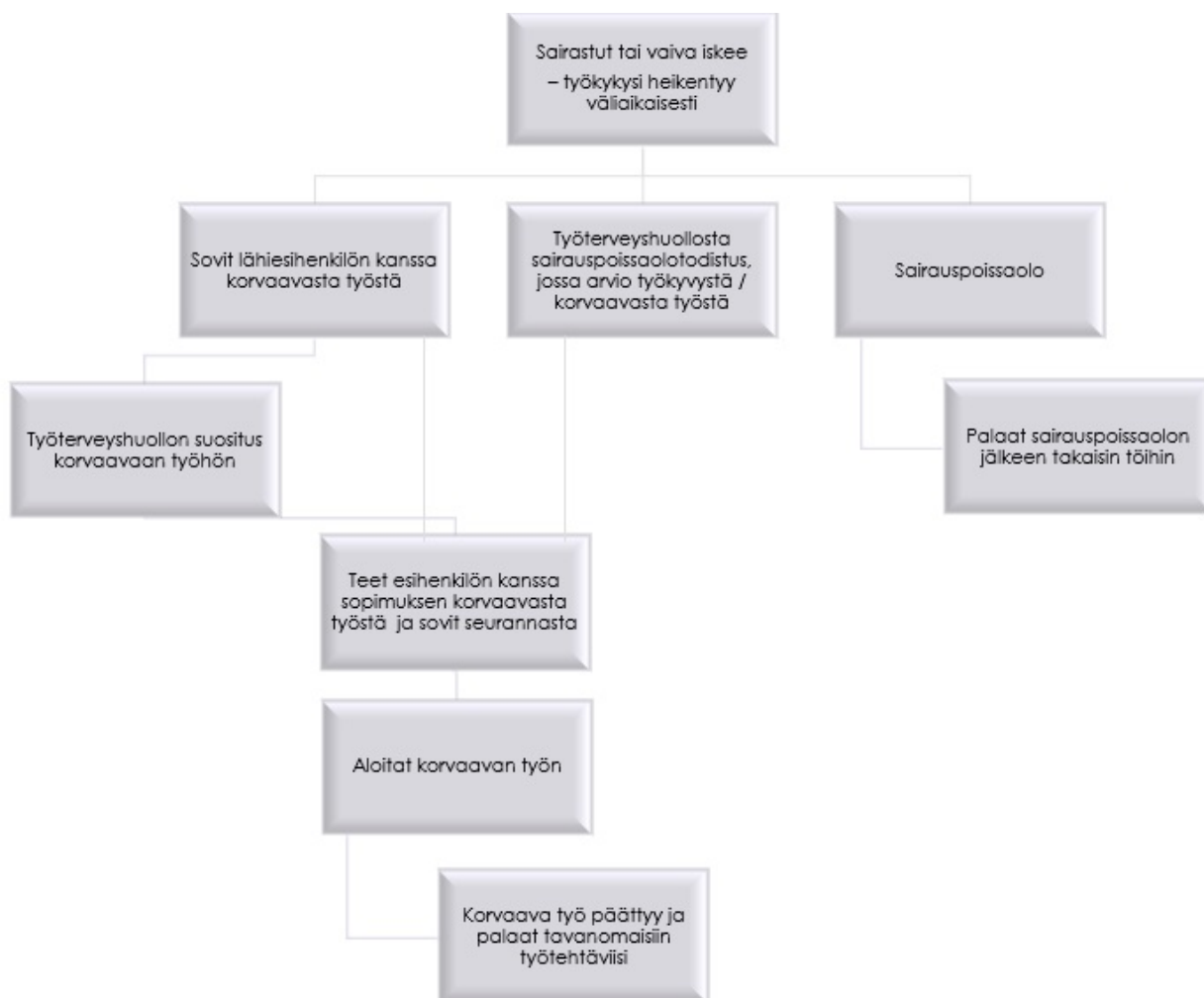
Henkilöstön kehittäminen on jatkuva prosessi, joten korvaavaksi työksi soveltuu myös työtehtäviin ja toimintatapoihin perehtyminen. Jotta osaaminen pysyy ajan tasalla, jokainen, pitempäänkin työssä ollut, tarvitsee opetusta ja tukea uusissa tilanteissa ja uusiin tehtäviin siirtyessä. Haluamme tukea henkilöstöä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

Korvaavan työn palkka

Emme laadi korvaavan työn ajalle erillistä työsopimusta/viranhoitomääräystä, vaan toimimme voimassaolevan 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 työkokemuslisää 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



- ⇒ **Kun sairastut tai sinulle sattuu työtapaturma:** Jos olet käynyt työterveyshuollossa, työterveyslääkäri ottaa kantaa sairauspoissaolotodistusta kirjoittaessa korvaavan työn mahdollisuuteen sekä jäljellä olevaan työkykyyn ja kirjaa rajoitteet (ei sovi/sopii korvaavaan työhön ja rajoitteet). Työterveyshuolto myös suosittelee tapauskohtaisesti korvaavan työn tehtäviä; työterveyslääkäri voi tarvittaessa vastaanoton aikana soittaa esihenkilölle korvaavan työn tekemisen mahdollisuudesta. Jos et ole käynyt työterveyshuollossa, keskustele esihenkilön kanssa korvaavan työn mahdollisuudesta ja voitte tarvittaessa konsultoida työterveyslääkäriä. Hyväksymme myös muut kuin työterveyshuollon todistukset, joissa otetaan kantaa korvaavaan työhön. **Työntekijän ei tarvitse tehdä korvaavaa työtä, jos ei halua; korvaava työ perustuu aina vapaaehtoisuuteen.** Erityisesti silloin kun työterveyshuolto on antanut lausunnon työntekijän sopivuudesta korvaavaan työhön, käydään esihenkilön ja työntekijän välillä keskustelu esimerkiksi puhelimitse.
- ⇒ **Mahdollinen sopimus korvaavasta työstä:** sovitte esihenkilön kanssa korvaavasta työstä ja allekirjoitatte yhdessä sopimuksen (liitteenä korvaavan työn keskustelulomake), jossa sovitaan myös seurannasta. Korkeintaan yhden viikon kestävästä korvaavan työn jaksosta ei tarvitse laatia sopimusta. Korvaavan työn päätyttyä palaat omiin työtehtäviisi. Korvaavan työn voi aloittaa sairausloman aikana tai sairausloman jälkeen.
- ⇒ **Esimies kirjaa korvaavan työn Populukseen:** Poissaolot ja muutokset > Palvelussuhteen muutos > koodina Korvaava työ.

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.

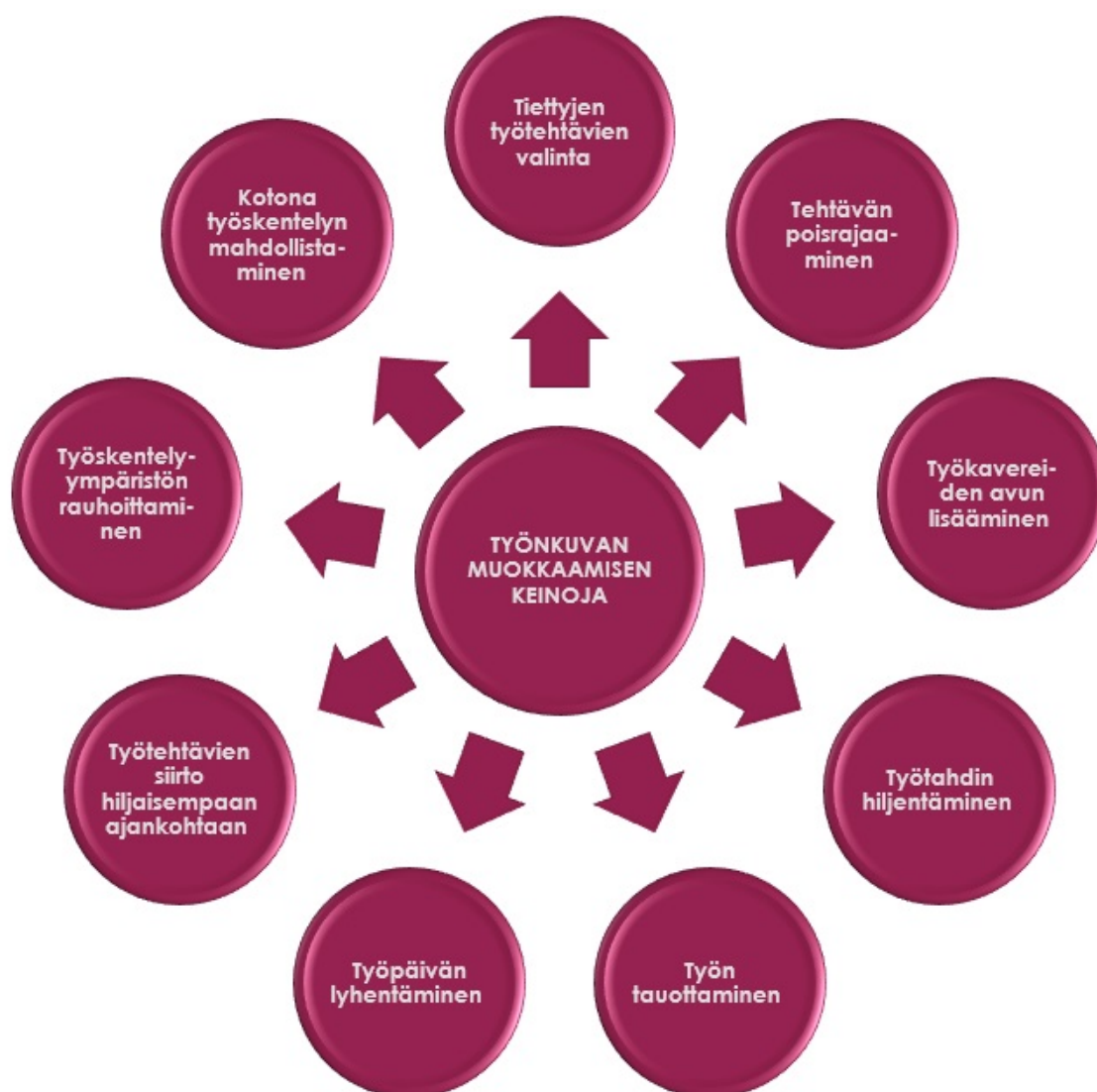


Työnkuvan muokkaus auttaa työntekijää pääsemään työhön tai jatkamaan työssä, vaikka työkyky olisi heikentynyt. Työntekijä pystyy hyödyntämään osaamistaan ja kehittämään ammattitaitiaan. Näin työura jatkuu, eikä siihen tule katkoksia. Työntekijän ei tarvitse jäädä sairauspoissaololle eikä työkyvyttömyyseläkkeelle.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

Kun yhden työnkuva 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 työnkuva on mahdollista muokata valitsemalla tietyt tehtävät. Meillä Rautavaaran kunnassa 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 työaikaa, 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 äänetön-tilaan 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 työkokemuksellista työnkuvan muokkauksen ajalta tavalliseen tapaan ja henkilökohtainen lisä säilyy. Huomioitavaa kuitenkin on, että sekä työkokemuksellista että henkilökohtainen lisä määräytyvät työaikaprocentin mukaisesti.

Näin menetellään käytännössä



- ⇒ **Kun korvaavan työn keinot tai sairausloma eivät auta:** työnkuvan muokkaamisen suunnittelu aloitetaan halutessasi jo työkyvyttömyysjakson aikana. Suunnittelu toteutetaan yhteistyössä työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollolla on paras asiantuntemus terveydestäsi ja millaiseen työhön olet kykenevä, ja ensimmäinen askel on tunnistaa ne piirteet ja tilanteet, joissa sinulla on vaikeuksia pärjätä.
- ⇒ **Sopimus työn muokkauksesta:** Laadit yhdessä esihenkilön kanssa työnkuvan muokkauksen sopimuksen (liitteenä työnkuvan muokkauksen keskustelulomake). Työnkuvan muokkauksen keinot voivat olla käytössä joko tietyn määräajan tai toistaiseksi. Työnkuvan muokkauksen ajaksi sovit myös seurannan esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa. Työnantajan lakisääteinen tapaturmavakuutus on voimassa työnkuvan muokkauksen aikana tavalliseen tapaan.
- ⇒ **Esimies kirjaa työnkuvan muokkauksen Populukseen:** Poissaolot ja muutokset > Palvelussuhteen muutos > koodina Työnkuvan muokkaus.

Liitteet

Korvaavan työn keskustelulomake

Työnkuvan muokkauksen keskustelulomake

Lista korvaavaan työhön soveltuvista työtehtävistä (päivitetään tarpeen mukaan)