



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

## **Viisaat vinkit jakoon**

Korvaavan työn kokemuksia kunta-alan  
organisaatioilta 2018

**Keva**

A group of business professionals in a meeting. A woman in a dark blazer is leaning over a table, pointing at a document. A woman with blonde hair and a purple scarf is holding glasses and looking at the document. A man in a grey sweater is also looking at the document. In the background, another man in a white shirt is visible. There is a laptop, a glass pitcher, and some fruit on the table.

# Korvaavan työn toimintatavan valmistelu

# Yhteistyö eri toimijoiden kanssa valmisteluvaiheessa

Keitä osallistui teidän organisaationne korvaavan työn toimintatavan suunnitteluun?



Asia on valmisteltu toimialojen ja henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteisesti ja sen jälkeen viety kaupungin henkilöstötoimikuntaan ja lopulta kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi.



Lähdimme valmistelemaan mallia yhteistyössä pääluottamusmiesten kanssa. Keskustelimme heidän kanssaan muiden organisaatioiden kokemuksista ja sitten meidän pohtimastamme mallista ja yllättäen mitään isompaa "vastalausetta" heillä ei tähän ollut. Meillä korvaava työ ei ole vapaaehtoinen, vaan jos lääkäri toteaa työntekijän osatyökykyiseksi, järjestämme työkykyä vastaavaa työtä. Tämä jonkin verran mietitytti pääluottamusmiehiä, mutta perustelimme sen selkeästi – lääkäri ottaa kantaa työkykyyn. Isompia ongelmia tai ristiriitoja tämän suhteen ei ole juurikaan ollut, pääsääntöisesti esimies ja työntekijät sopivat asian ilman työterveyshuoltoa.

# Yhteistyö eri toimijoiden kanssa valmisteluvaiheessa



Yksi iso asia on myös työterveyshuollon mukanaolo ja myös heidän sitoutuminen malliin. Meillä tämä ei ole kaikilta osin onnistunut. (Tämä on ongelmana kaikissa uusissa ideoissamme). Lääkäreillä pitäisi olla mielessä se, että meillä on mahdollista järjestää korvaavaa työtä sairausloman sijaan.



Meillä valmistelu meni erittäin hyvin. Valmistelutyöryhmä oli laaja, mukana oli johdon edustus, henkilöstön edustus ja työterveyshuollon edustus ns. "asiantuntija-joukon" lisäksi. Kaikkien toimijoiden sitoutuminen valmisteluvaiheessa sujuvoitti myös käyttöönottoprosessia. Valmisteluryhmä kokoontui ensimmäisen kerran keväällä 2015 ja syksystä -15 kerran kuukaudessa. Mallihan meillä siis otettiin käyttöön 2016 tammikuussa.




Vasta loppuvaiheessa liitimme mukaan HR-tukipalveluiden palvelupäällikön (järjestelmätekniset asiat, palvelussuhteiden ja sairausvakuutusten henkilöstösihteerien ts. käytännön toiminnan esimies

# Yhteistyö eri toimijoiden kanssa valmisteluvaiheessa



Aikataulu oli tiukahko reilu puoli vuotta, jonka aikana pidettiin 8-10 korvaavan työn työryhmän kokousta. Vaikka aikataulu oli tiukka, se oli mielestämme riittävä, kun taustaselvitystä oli tehty. Työryhmä kokoontui vielä 3 kertaa 6kk välein seurantamielessä v. 2017-2018. Työryhmään kuului työnantajan, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajia (luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu). Lisäksi vaihtuvia asiantuntijoita. Kutsuimme työryhmään esimiehiä eri organisaatioitasoilta ja tulosalueilta sekä alueellisen HR:n edustajia. Työterveyshuollossa mukana oli vaihtelevasti työterveysjohtaja, johtava työterveyshoitaja tai vastaava työterveyslääkäri. Työryhmän koko oli hyvä, samoin nähdäkseni edusti melko hyvin koko organisaatiota. Työntekijöiden edustajat olivat aktiivisia ja yhteistyö oli pääosin sujuvaa. Käytännön toimintatavan kehittämistyö tehtiin pääosin HR-johdossa. Resurssisyistä meidän ei ollut mahdollista pitää työryhmässä mukana palvelussuhdejuristia (vaikka matalan kynnyksen konsultaatiota tehtiin monesti). Palvelussuhdeasioiden syväosaaja olisi hyvä olla tiiviisti mukana valmistelussa.





**Viestintä ja uuden  
toimintatavan  
jalkauttaminen**

## Miten uudesta toimintatavasta viestittiin organisaatiossanne?



Alkuvaiheen viestintä on toki tärkeää ja meillä tehtiin **erikseen viestintäsuunnitelma valmistelun ja käyttöönottovaiheen viestintään**. Käyttöönoton jälkeen olemme viestineet systemaattisesti jokaisessa henkilöstölehdessä korvaavan työn mallista jonkun "case"-esimerkin kautta. Oma näkemykseni on, että tämä on poistanut alkuvaiheen ennakkoluuloja (esim. asennetta että sairaana pitää tulla töihin tai ajatuksia ettei tietyissä tehtävissä toimivat voi mitenkään tehdä korvaavaa työtä).



Kaupungin **intranet** on toiminut korvaavan työn toimintamallin **esittely- ja raportointipaikkana**. Siellä on esitelty mm. korvaavaan työn mahdollisuuksia **esimerkein** ja sieltä löytyvät myös korvaavan työn **yhdyshenkilöt ja "korvaavan työn pankki"**, jossa on esimerkkejä korvaavasta työstä.



Tärkeää prosessin saamiseksi käytäntöön on asiasta tiedottaminen useampaan kertaan ja henkilöstöpalvelujen tuki esimiehille. Olemme korostaneet viestinnässä, että mallista on molemminpuolinen hyöty (työntekijältä ei pienene palkka ja työnantaja saa työpanosta).



Korvaavalla työllä on oma intrasivu, josta saatavilla kaikki materiaali.



Alusta saakka pidimme korvaavan työn työryhmän kokouksissa viestintä-osuutta mukana ja teimme viestintäsuunnitelman ja yhteisen slide-paketin, jota jokainen toimija saa vapaasti käyttää viestintään ja koulutukseen.





**Toimintamalliin olemme kirjanneet näin:** Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Korvaava työ ei voi olla ristiriidassa työntekijän osaamisen kanssa. **Korvaava työ voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin.** Työturvallisuuden tulee toteutua korvaavassa työssä. Tapaturmavakuutus on voimassa myös silloin kun työntekijä keskeyttää sairauspoissaolon ja palaa töihin. Omailmoitussairauspoissaolon aikana korvaavaa työtä ei kuitenkaan sovelleta.



Korvaavan työn käytännöstä on **etua sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle.** Työntekijä voi oppia korvaavasta työstä uusia taitoja ja toimintatapoja. Korvaavan työn tekeminen myös madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, kun poissaolo lyhenee. Korvaavasta työstä työntekijä saa varsinaisesta työstä samaansa palkkaa. Sairauspoissaolokustannukset vähenevät ja työntekijän työpanos on käytettävissä.



Viestimme mm: työryhmän jäsenet jalkauttivat alueillaan, erilaiset sisäiset ohjausryhmät ja muut foorumit, työhyvinvoinnin johtamisen koulutukset, 4 korvaavan työn koulutusinfoa 1-3kk ennen käyttöönottoa (yksi videoitu), intra-tiedotus, esimiesviestit, henkilöstölehdessä tiedottaminen, Kevan yhteistyötyöpajat. **Haasteena on ollut viestintä käyttöönoton jälkeen** (lähinnä löytää resurssit ja kanavat sille) ja huolena on, että vieläkin tieto korvaavasta työstä ei ole levinnyt organisaation joka kolkkaan (ainakin käytännössä aktiivisuus toimintatavan käytössä vaihtelee voimakkaasti eri osissa organisaatiota).



Digiviestintää on hyödynnetty liian vähän: syksyllä 2018 on tarkoitus tehdä korvaavasta työstä **digi-info(webinaari/video/podcast)** osana laajempaa kokonaisuutta

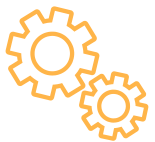


# Korvaavien tehtävien määrittely

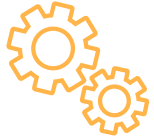
Määriteltiinkö korvaavana työnä tehtäviä töitä teillä etukäteen?



Korvaavia töitä **eri toimialoilla on lueteltu** esim. avustavat toimistotyötehtävät, aulaemännän tehtävät, asiakkaiden ohjaaminen, Vanhusten ulkoiluttamisen ja ruokailun avustaminen, inventaariolistan laatimista, valvontatyöt, perehdyttäminen joko omaan työhön tai perehtyminen toisen työhön.



Kävimme esimiesten kanssa läpi laatimaamme ohjetta esimiespäivillä ja kerroimme ajatukset mallista. **Esimiehille annettiin ohjeeksi miettiä työyksikössään yhdessä henkilöstön kanssa** mitä korvaavat työt juuri heidän työyksikössään voisivat olla. Näin mallia pääsi käsittelemään jokainen työntekijä ja miettimään mitä se heidän työyksikössään tarvitaan. Tämä koettiin hyvänä ja kaikkia **osallistavana ja sitouttavana**.



Meillä **tehtäviä sai määritellä tulosaluetasoisesti** mikäli siihen koettiin tarvetta. Eryteisesti Perusopetuksessa tehtiin hyvinkin kattava määrittely, mutta siellä taas korvaavaa työtä on todellisuudessa hyödynnetty tosi vähän. Suurin osa koki, että tilanteet ovat aina yksittäisesti määriteltävä riippuen rajoitteista ja siksi tehtävänmäärittelyjä ei ole tehty. Samantyyppisissä toiminnoissa (esim. varhaiskasvatuksessa) on hyödynnetty myös muiden vastaavien yksikköjen hyviä kokemuksia korvaavan työn järjestelyistä. Työhyvinvointiasiantuntijat toimivat omilla toimialoillaan esimiehen tukena ja osallistuvat usein myös työterveysneuvotteluun, jossa sovitaan esim. työhön paluusta korvaavan työn kautta. Silloin th-asiantuntijat ovat mukana/esimiehen tukena määrittelemässä työtehtäviä.





Työryhmässä keräsimme erilaisiin ammatteihin ja työympäristöihin sopivia tehtäviä, jotka ovat intrasivulla. Emme kuitenkaan halunneet rajata liikaa tehtäviä tai tehneet listoja esim. "X-ammattissa sopivat korvaavan työn tehtävät" – suuressa organisaatiossa töitä ja toimintaympäristöjä on niin paljon, ettemme halunneet ns. rajoittaa luovuutta. Korostimme sitä, että korvaava työ **voi olla myös koulutusta** ja sitä on käytetty verrattain paljon.



Ehkäpä suurin haaste korvaavassa työssä on saada esimiehet ja muut työntekijät ymmärtämään, että **kevennetty työ täydellä palkalla on täysin sallittua, mikäli sopiva tehtävä työkykyyn nähden löytyy**. Siitä on molemmin puolista hyötyä.

# Miten mallia toteutetaan?



## Miten korvaavan työn mallia toteutetaan teillä käytännössä?



Korvaavan työn tekemiseen **tarvitaan lääkärinlausunto työterveyshuollosta**. Mikäli työntekijä on saanut sairauspoissaolotodistuksen muualta, työntekijä ottaa yhteyttä työterveyslääkäriin.



Työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa ja arvioi, onko työntekijällä työkykyä jäljellä siinä määrin, että korvaavan työn tekeminen on mahdollista työntekijän paranemista vaarantamatta. Työterveyslääkäri määrittelee korvaavan työn ajanjakson pituuden. **Työterveyslääkärin käytettävissä** on toimialueiden laatimat, suuntaa antavat **yhteenvedot korvaavan työn tehtävistä**. Jos korvaavan työn tekeminen on mahdollista, kirjoittaa työterveyslääkäri A-todistuksen, jossa sairauspoissaolon aika on määritelty. Todistukseen liittyy lausunto työntekijän työkyvystä korvaavaan työhön.



Työntekijä on **velvollinen ilmoittamaan korvaavan työn mahdollisuudesta esimiehelleen** viipymättä, mikäli A-todistuksessa on merkintä korvaavan työn mahdollisuudesta. Työntekijä keskustelee esimiehen kanssa korvaavasta työstä ja työajasta. Mikäli korvaavaan työhön on mahdollisuus käydyn keskustelun pohjalta, työntekijä hakee ESSin kautta esimiehen hyväksynnän korvaavaan työhön (tapahtuma>uusi tapahtuma>muut ilmoitukset>korvaava työ). Jos korvaava työ ei ole mahdollinen, tulee kyseeseen sairauspoissaolo.



Työpaikan ja kodin välisiä matkakustannuksia ei korvata korvaavan työn aikana. Työnantaja voi kuitenkin erikseen päättää matkakustannusten korvaamisesta kokonaishyödyn perusteella.



Kannustamme avoimeen vuorovaikutukseen esimiehen ja työntekijän välillä työkykyasioissa – esimies voi myöntää poissaolon 9 päivän ajan. Samalla voidaan miettiä myös korvaavaa työtä. Korvaava työ on määräaikainen ja aikarajaa ei ole erikseen määritelty, se katsotaan tapauskohtaisesti. Aikaväli on päivästä yksittäisiin kuukausiin. Tämän pidemmät prosessit menevät muiden työkykytukimuotojen piiriin. Korvaavassa työssä voi olla täydellä palkalla, pääsääntöisesti omalla työajalla. Joskus ollaan sovittu lyhyemmästä työajasta.



Käytännössä olemme havainneet, että osa esimiehistä on ottanut korvaavan työn heti käyttöön, osalle se on vielä vieraampaa. **Esimiehille voisi vielä enemmän korostaa, että jokaisen sairausloman kohdalla pitäisi miettiä ensin voiko tilanteeseen soveltaa korvaavaa työtä.**





Korvaavan työn toteuma on linkitetty **osaksi tulosaluejohtajien vuosittaisia tavoitteita** ja viestimme johdolle 4 kertaa vuodessa sen hetkisen toteuman. Sellaisilla toimialoilla (meillä esim. pelastuslaitos), joissa korvaavaa työtä tehtiin paljon jo ennen mallin käyttöönottoa, on ollut **haasteita sen tilastoinnissa**. Kun ei niitä ennenkään tilastoitu. Tämäkin vaatii jatkuvaa muistuttelua.



Korvaavaa työtä ei ole toistaiseksi saatu osaksi **sähköistä HR-järjestelmää** (mm. maku-valmisteluun liittyen HR-järjestelmän kehitys on jäissä). Ilman sähköistä järjestelmää (HR-työpöytää) korvavan työn seuranta, tilastointi, raportointi on kovin hankalaa

- 
- Kevan tutkimusjulkaisu 2/2017: Korvaava työ kunta-alalla – toimintatavan suunnittelu ja käyttö <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/korvaava-tyo-kunta-alalla.pdf>