

Korvaavan ja kevennetyn työn toimintamalli



Hollola

SISÄLLYSLUETTELO

1. Korvaava ja kevennetty työ	3
1.1. Yleistä.....	3
1.2. Työtehtävät korvaavassa/kevennetyssä työssä	4
2. Korvaava työ.....	5
2.1. Yleistä korvaavasta työstä	5
2.2. Korvaavan työn eteneminen	6
3. Kevennetty työ.....	7
3.1. Yleistä kevennetystä työstä	7
3.2. Kevennetyn työn eteneminen.....	8
4. Korvaavan ja kevennetyn työn hyödyt.....	8
5. Sijaiset, vakuutukset ja päivärahat	9

Kunnanhallitus x.x.2025

Yhteistyötoimikunta 5.9.2025

Yhteistyöryhmä 15.5.2025

1. KORVAAVA JA KEVENNETTY TYÖ

1.1. Yleistä

Korvaavan ja kevennetyn työn malli on osa Hollolan kunnan varhaisen tuen mallia. Malli on valmis-
teltu yhteistyössä henkilöstöpalvelujen, henkilöstöedustajien, työsuojelun sekä työterveyshuollon
kanssa.

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee tekemään terveyttään vaarantamatta väliaikaisesti jotta-
kin muuta työtä omalle työnantajalleen.

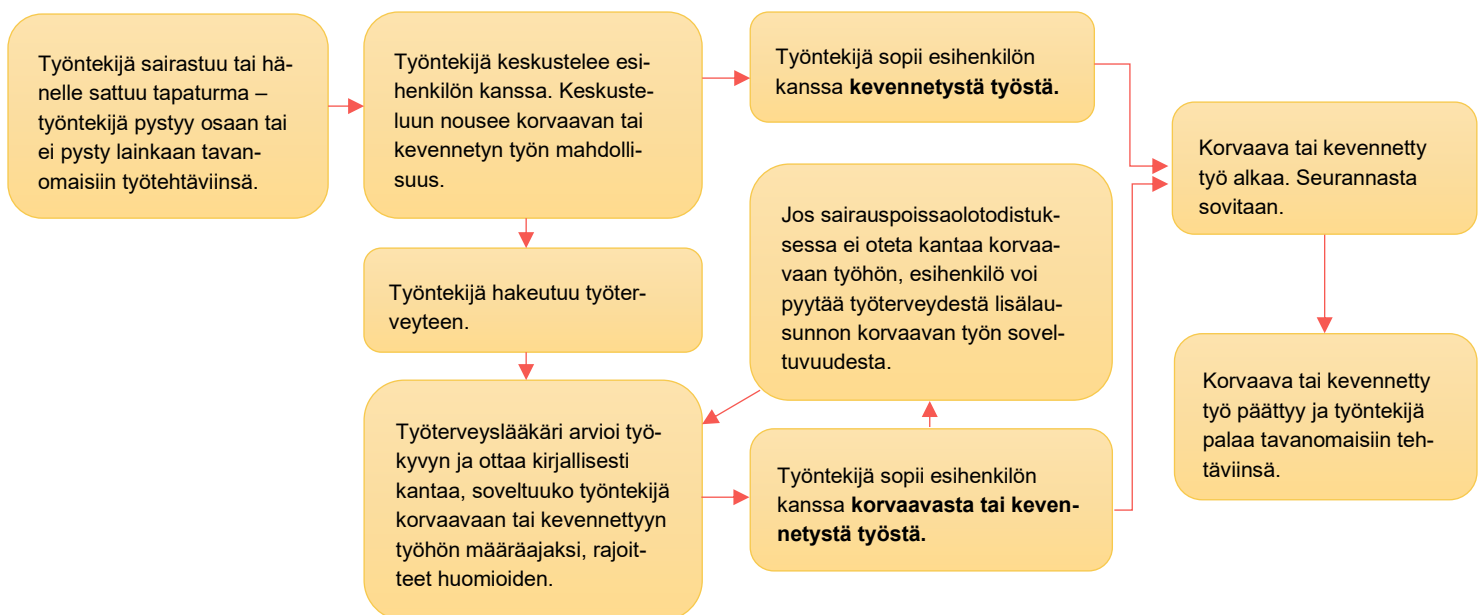
→ **Edellyttää aina lääkärin lausunnon työntekijän soveltuvuudesta korvaavaan työhön. Lyhyissä sairauspoissaoloissa myös työterveyshoitaja tai työfysiotera-
peutti voivat ottaa kantaa korvaavan työn tekemiseen samalle ajalle kuin sairauspoissaolo-
todistus on. Työterveys määrittää rajoitteen ja keston.**

**Korvaavalla ja kevenne-
tyllä työllä säästetään
noin 370 €/sairauspäivä**

Kevennetyllä työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee omaan tehtävään tietyin rajoituksin sairauspoissaolon sijaan.

→ **Esihenkilö ja työntekijä voivat sopia kevennetystä työstä, ei vaadi lääkärin lausuntoa (lääkäri voi myös suositella kevennettyä työtä)**

Alla oleva kuva kuvaa korvaavan ja kevennetyn työn eroa prosessina.



Suuri osa sairauksista estää työnteon kokonaan joko alentuneen toimintakyvyn tai hoitojen vaatiman poissaolon vuoksi, kuten monet infektiot sekä vakavat sairaudet ja vammat. Tietyissä sairaustilanteissa voi olla kuitenkin suositeltavaa, että työntekijä voisi jatkaa sairauksistaan huolimatta työssä oloa. Vaikka työntekijän työkyky heikkenisi sairauden tai vamman vuoksi, osatyökykyä on usein vielä jäljellä. Oikeilla toimilla on mahdollista löytää keinoja jäljellä olevan työkyvyn käyttämiseen ja työhön paluun tukemiseen.

Korvaavaa tai kevennettyä työtä ei käytetä akuuteissa kuume-, flunssa- ja vatsatautitapauksissa, eikä jos sairauspoissaolo on hyväksytty esihenkilön luvalla omaan ilmoitukseen perustuen tai työntekijän vuosilomalla sairastumisen aikana.

Aloite korvaavaan tai kevennettyyn työhön voi tulla esihenkilöltä, työterveyshuollosta tai työntekijältä itseltään. Korvaavan ja kevennetyn työn tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen sekä esihenkilön ja työntekijän yhteiseen keskusteluun korvaavan/kevennetyn työn sopimiseksi. Lähtökohtana on tukea työntekijän työkykyä ja työelämässä pysymistä tai varhentaa hänen sairauspoissaolonsa työhön paluuta.

Esihenkilön tulee huolehtia työntekijän perehdyttämisestä korvaavaan/kevennetyn työn tehtäviin. Esihenkilö on vastuussa siitä, että työntekijän ammattitaito ja kokemus riittävät korvaavasta/kevennetystä työstä suoriutumiseen.

Työyksiköissä tulee työntekijöitä kohdella tasapuolisesti korvaavaa ja kevennettyä työtä järjestettäessä. Esihenkilö ja korvaavan/kevennetyn työn tekijä sopivat yhdessä, miten työyhteisöä informoidaan uusista työjärjestelyistä.

Korvaavaan ja kevennettyyn työhön liittyviä henkilön terveydentilaa koskevia lääkärintodistuksia ja lausuntoja käsitellään työpaikalla kuten muitakin sairaustietoja huomioiden yksityisyyden suojaa työelämässä säätelevä lainsäädäntö.

1.2. Työtehtävät korvaavassa/kevennetyssä työssä

Korvaava työ:

Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän tavanomaista työtä vastaavaa tai siihen liittyvää joko omassa yksikössä tai oman toimialan muissa yksiköissä. Ensisijaisesti kyse on väliaikaisesta työn aiheuttaman rasituksen vähentämisestä niin, että korvaavan työn tekijä saa kuntoutua omaan työhönsä tekemällä korvaavaa työtä.

Korvaavaa työtä voi olla esimerkiksi:

- etätöinä tehtävä työ
- oman normaalin työn opastaminen varahenkilölle tai sijaiselle
- toimintaan liittyvät suunnittelutehtävät
- työ- ym. ohjeiden tarkistaminen
- perehdyttäminen
- järjestelytehtävät
- muut yksikössä/toimialalla olevat soveltuvat tehtävät

Jokaisen yksikön tulee miettiä etukäteen esimerkiksi tiimipalaverien yhteydessä tai muuten, mitä työtehtäviä työyksikössä voidaan tehdä korvaavana työnä. Suunnitteluvaihe on tärkeää, että korvaavaa työtä on mahdollista tarpeen mukaan järjestää pikaisesti. Tueksi työterveyteen tulee toimittaa yksikön mahdollinen tehtävälista korvaavan työn tehtävistä. Työterveys ei valitse listalta tehtäviä, joita työntekijä voi tehdä. Lista on ohjeellinen, josta lääkäri voi keskustelun lisäksi tarvittaessa arvioida millaisia korvaan työn tehtäviä työnantajalla on.

Kevennetty työ:

Kevennetyn työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja työntekijän tavanomaista työtä kevennettynä tai muokattuna. Ensisijaisesti kevennetyn työn tarkoitus on mahdollistaa työntekijän työssäolo sairauspoissaolon sijaan huomioimalla työntekijän rajoitus työn tekemiseen keventämällä/muokkaamalla työtä.

Kevennetty työ voi olla esimerkiksi:

- oma työ etätöinä tehtävänä
- omaan tehtävään liittyvä opiskelu tai koulutukseen osallistuminen
- oma työ fyysisesti kevennettynä (esim. nostojen välttäminen)
- oman työn suunnittelutehtävät
- työ- ym. ohjeiden tarkistaminen
- perehdyttäminen
- järjestelytehtävät

Jokaisen yksikön on hyvä miettiä, tunnistetaanko yksikössä, millaisissa tilanteissa kevennetty työ voi tulla kyseeseen ja miten kevennettyä työtä voidaan eri tehtävissä toteuttaa. Esimerkiksi fyysisessä työssä voi etukäteen miettiä, miten työtä on mahdollista keventää/muokata, jos työntekijä ei pysty väliaikaisesti tekemään esimerkiksi nostoja.

2. KORVAAVA TYÖ

2.1. Yleistä korvaavasta työstä

Lääkäri ottaa kantaa korvaavan työn tekemiseen sairauspoissaolotodistuksen yhteydessä. Lääkäri myös määrittelee mahdolliset korvaavan työn rajoitteet ja tekemisajan pituuden. Korvaavan työn tulee vastata työntekijän osaamista. Se voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisiin työtehtäviin.

Lyhyissä sairauspoissaoloissa myös työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti voi ottaa kantaa korvaavan työn tekemiseen samalla ajalla kuin sairauspoissaolotodistus on kirjoitettu.

Korvaava työ	
Milloin?	1) Ohimenevä, päivissä/viikoissa paraneva sairaus tai vamma. 2) Lyhyen sairauspoissaolon jälkeen tai asemasta. Voi alkaa sairauspoissaolon ensimmäisestä päivästä, kesken sairauspoissaolokauden tai sijoittua sairauspoissaolokauden loppuun
Mitä työtä tehdään?	Mahdollisuuksien mukaan normaalit työtehtävät, 100 % työaika.
Miten kauan?	Väliaikainen muutos, 1 pv – 8 vkoa vuodessa.
Työsopimus	Toimitaan voimassa olevan työsopimuksen puitteissa.
Palkka	Normaali työsopimuksen/viranhoitomääräyksen mukainen palkka työaikaprosentin mukaisesti.
Työaika	Normaali työsopimuksen/viranhoitomääräyksen mukainen työaika. Jos normaali työ on kokoaikaista, myös korvaava työ on kokoaikaista. Jos normaali työ on osa-aikaista, myös korvaava työ on osa-aikaista.
Vastuutaho	Lääkäri arvioi soveltuvuutta korvaavaan työhön sairauspoissaolon sijasta. Työnantajalla vastuulla on toteuttaa.
Vapaaehtoisuus	Perustuu työntekijän vapaaehtoisuuteen

2.2. Korvaavan työn eteneminen

Korvaava työ edellyttää aina lääkärin/hoitaja/fysioterapeutin arvion työntekijän soveltuvuudesta korvaavaan työhön. Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua, sairaus tai vamma ei saa korvaavan työn takia pahentua tai paraneminen hidastua.

Prosessi etenee seuraavasti:

1. Työntekijä menee lääkärillä
2. Lääkäri arvioi työntekijän soveltuvuuden korvaavan työhön yhdessä työntekijän kanssa
3. Lääkäri kirjaa sairauspoissaolotodistukselle onko työntekijä soveltuva korvaavaan työhön sekä mahdolliset korvaavan työn rajoitteet ja tekemisajan pituuden
4. Työntekijä toimittaa sairauspoissaolotodistuksen esihenkilölle ja keskustelelee esihenkilön kanssa Korvaavan työn toteuttamisesta
 - o Ensisijaisesti korvaavaa työtä tehdään omalla vastuualueella
 - o Mikäli omalta vastuualueelta ei löydy korvaavaa työtä, esihenkilö selvittää mahdollisuuksia omalta palvelualueelta
5. Esihenkilö ja työntekijä sopivat korvaavan työn tekemisestä ja seurannasta
6. Esihenkilö vie ESS:iin tiedon korvaavasta työstä koodilla ”korvaava työ”
7. Työntekijä aloittaa korvaavan työn

8. Esihenkilö seuraa korvaavan työn etenemistä
9. Mikäli työntekijä sairastuu, eikä kykene jatkamaan korvaavassa työssä, korvaava työ keskeytyy ja työntekijä siirtyy sairauspoissaololle. Työntekijä on tarvittaessa yhteydessä työterveyteen. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa heti esihenkilölle, jos korvaava työ aiheuttaa ongelmia.
 - o Jos korvaava työ jatkuu keskeytyksen jälkeen, ei edellytetä uutta lääkärintodistusta
 - o Esimerkiksi akuutissa sairastumisessa (flunssa, vatsatauti) noudatetaan normaalia sairauspoissaolokäytäntöä (korvaava työ keskeytetään ja sairauspoissaolo kirjataan ESS:iin).
 - o Esihenkilö huolehtii korvaavan työn keskeytymisestä korjaukset ESS:iin.
10. Korvaavan työn päätyttyä työntekijä palaa tavanomaisiin työtehtäviinsä

3. KEVENNETTY TYÖ

3.1. Yleistä kevennetystä työstä

Kevennetyllä työllä tarkoitetaan työsopimuksen mukaisia työtä kevennettynä/muokattuna työkyvylle sopivaksi. Työntekijä ja esihenkilö sopivat kevennetyn työn tekemisestä yhdessä. Kevennetty työ ei edellytä lääkärin lausuntoa, mutta lääkäri voi lausunnossaan suositella työntekijälle kevennettyä työtä.

Kevennetty työ	
Milloin?	3) Ohimenevä, päivissä/viikoissa paraneva sairaus tai vamma. 4) Lyhyen sairauspoissaolon jälkeen tai asemasta. Voi alkaa sairauspoissaolon ensimmäisestä päivästä, kesken sairauspoissaolokauden tai sijoittua sairauspoissaolokauden loppuun
Mitä työtä tehdään?	Työsopimuksen mukaista työtä kevennettynä/muokattuna.
Miten kauan?	Väliaikainen muutos, 1 pv – 8 vkoa vuodessa.
Työsopimus	Toimitaan voimassa olevan työsopimuksen puitteissa.
Palkka	Normaali työsopimuksen/viranhoitomääräyksen mukainen palkka työaikaprosentin mukaisesti.
Työaika	Normaali työsopimuksen/viranhoitomääräyksen mukainen työaika. Jos normaali työ on kokoaikaista, myös kevennetty työ on kokoaikaista. Jos normaali työ on osa-aikaista, myös kevennetty työ on osa-aikaista.
Vastuutaho	Työnantaja
Vapaaehtoisuus	Perustuu työntekijän vapaaehtoisuuteen

3.2. Kevennetyn työn eteneminen

Kevennetystä työstä työntekijä ja esihenkilö voivat sopia keskenään. **Kevennetyn työn prosessi etenee seuraavasti:**

1. Työntekijä keskustelee esihenkilön kanssa ja keskusteluun nousee kevennetyn työn tarve.
2. Jos työntekijä on käynyt lääkärissä, lääkäri on saattanut suositella kevennettyä työtä lausunnossaan (lääkärinlausuntoa ei vaadita kevennettyyn työhön).
3. Työntekijä keskustelee esihenkilön kanssa kevennetyn työn toteuttamisesta
 - o Kevennetty työ on työsopimuksen mukaista työtä kevennettynä/muokattuna.
4. Esihenkilö ja työntekijä sopivat kevennetyn työn tekemisestä ja seurannasta
5. Esihenkilö vie ESS:iin tiedon kevennetystä työstä koodilla ”kevennetty työ”
6. Työntekijä aloittaa kevennetyn työn
7. Esihenkilö seuraa kevennetyn työn etenemistä
8. Mikäli työntekijä sairastuu, eikä kykene jatkamaan kevennetyssä työssä, kevennetty työ keskeytyy ja työntekijä siirtyy sairauspoissaololle. Työntekijä on tarvittaessa yhteydessä työterveyteen. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa heti esihenkilölle, jos kevennetty työ aiheuttaa ongelmia.
 - o Kevennetty työ voi jatkua keskeytyksen jälkeen.
 - o Esimerkiksi akuutissa sairastumisessa (flunssa, vatsatauti) noudatetaan normaalia sairauspoissaolokäytäntöä (kevennetty työ keskeytetään ja sairauspoissaolo kirjataan ESS:iin).
 - o Jos työntekijällä on kevennetyn työn alkaessa sairauspoissaolotodistus muusta syystä kuin akuutista infektiosta ja todistus on edelleen voimassa työntekijän sairastuessa kesken kevennetyn työn, ei uutta todistusta vaadita työntekijän jäädessä todistuksen mukaisesta syystä sairauspoissaololle.
 - o Esihenkilö huolehtii kevennetyn työn keskeytymisestä korjaukset ESS:iin.
9. Kevennetyn työn päätyttyä työntekijä palaa tavanomaisiin työtehtäviinsä

4. KORVAAVAN JA KEVENNETYN TYÖN HYÖDYT

Korvaavan ja kevennetyn työn tekemisestä on etua sekä työntekijälle että työnantajalle.

Työntekijän kannalta korvaavan ja kevennetyn työn tekeminen tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuden kehittää omaa työtään ja osaamistaan. Työn tekeminen sairausloman sijaan voi tietyissä tapauksissa jopa tukea kuntoutumista ja varmistaa työntekijän kannalta myös toimeentulon ennallaan säilymisen. Toimintakyky ja elämänlaatu ovat paremmat, myös ansio- ja eläketaso on parempi. Työntekijä saa korvaavasta ja kevennetystä työstä varsinaisesta työstään saamaansa palkkaa. Korvaava ja kevennetty työ eivät kerrytä sairauspoissaolopäiviä. Työn tekeminen edistää työssä jatkamista ja madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, koska poissaoloa ei synny tai se jää lyhyemmäksi – ehkäisee työkyvyttömyyttä.

Työnantajan kannalta korvaavan ja kevennetyn työn toimintamallilla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja saada siten käytössä oleva henkilöstöresurssi mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön. Hyvin suunnitellulla korvaavan työn mallilla voidaan toimialoilla saada lisäresurssi sellaisiin tehtäviin, joiden hoitoon normaalimiehitys ei aina riitä kuten erilaiset kehittämis-, avustamia- ja järjestelytehtävät. Työntekijän työssä jatkamisen mahdollistamiseksi tarvitaan joustavuutta työn muuttamiseen sekä korvaavien töiden ja tehtävien löytämiseen. Työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää – vahvistaa työhyvinvointia. Työnantajakuva paranee, eläkekustannukset ja muut sivukulut jäävät pienemmiksi.

Työntekijälle hyödyt	Työnantajalle hyödyt
Mahdollisuus kehittää omaa työtä ja osaamista	Sairauspoissaolopäivät eivät kerry
Madaltaa töihin paluuta sairauspoissaolon jälkeen	Sairauspoissaaloista aiheutuvat kustannukset vähenevät
Oma palkka korvaavasta työstä	Työnantajan toiminnan mahdollisimman häiriöttömän toiminnan turvaaminen
Tukea työntekijän terveyttä ja työkykyä	
Sairauspoissaolopäivät eivät kerry	

5. SIIJAISET, VAKUUTUKSET JA PÄIVÄRAHAT

Esihenkilö harkitsee aina työn luonteen ja työyhteisön kokonaistilanteen perusteella mahdollisen sijaistarpeen sinä aikana, kun työntekijä/viranhaltija tekee korvaavaa tai kevennettyä työtä. Mahdolliset sijaiskustannukset menevät yksikön rahoista.

Vakuutukset sairauden ja työtapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehtäessä. Korvaavan työn aloittaminen keskeyttää sairauspäivärahan maksamisen. Työnantajan ja työntekijän pitää huolehtia siitä, että Kela tai Keva ovat tietoisia korvaavan työn aloittamisesta, jos tiedoilla on merkitystä päivärahan tai kuntoutusrahan maksamisen kannalta.