

## Korvaavan työn käyttöönotto yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Työterveysyhteistyö	
<p><b>TARVE</b> Minkä ongelman käytäntö ratkaisee?</p>	<p>Korvaavan työn järjestelyillä on mahdollista saada työntekijän osaaminen työyhteisön hyötykäyttöön. Se on vaihtoehtona sairauspoissaololle ja nopeuttaa työhön paluuta.</p>
<p><b>KUVAUS</b> Miten hyvä käytäntö toimii?</p>	<p>Työpaikalla sovitaan kaikkien osapuolten (työyhteisö, työsuojeluorganisaatio, HR, esimiehet, johto) kanssa korvaavan työn toimintamallin käyttöönottamisesta. Sopimiseen kuuluu myös niiden työtehtävien määrittely, joita järjestely koskee, samoin sopiminen käytännöistä.</p> <p>Työpaikka ja työterveyshuolto sopivat keskinäiset menettelyt. Työterveyshuolto saa käyttöönsä tiedot työpaikan korvaavan työn mahdollisuuksista. Työterveyshuolto sopii sisäiset menettelytavat, miten korvaavan työn käytäntö otetaan esille asiakastilanteissa.</p> <p>Toiminnan toteutumista arvioidaan säännöllisesti yhdessä.</p>
<p><b>PERUSTELUT</b> Mikä tekee käytännöstä hyvän?</p>	<p>Lähtökohta on yhteinen ymmärrys mahdollisuuksista muokata työtä ja käyttää työntekijän olemassa olevaa työkykyä hyödyksi vaihtoehtona sairauspoissaololle tilanteissa, joissa työntekijä ei sairauden vuoksi täysin pysty toimimaan tavanomaisissa työtehtävissään, mutta työkykyä muuhun työhön on.</p> <p>Käytännöllä luodaan ratkaisuja, jotka parantavat työyhteisön toimivuutta. Vaikutus on positiivinen myös työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin.</p>

<p><b>KÄYTTÄJÄT</b> Kenen käyttöön hyvä käytäntö on suunniteltu?</p>	<p>Toimiva käytäntö edellyttää, että kaikki työpaikan toimijat sen hyväksyvät. Toiminnan suunnitteluvastuu on esimiehillä ja HR:llä. Säännöllinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa on välttämätöntä korvaavan työn käytännön suunnittelun ja käyttöönoton kaikissa vaiheissa.</p>
<p><b>EDELITYKSET</b> Mitä tarvitaan jotta käytännön mukainen toiminta onnistuu?</p>	<p>Kaikkien osapuolten sitoutuminen on tärkeintä. Sitoutuminen edellyttää, että kaikki ymmärtävät toiminnan edut. Yhteistyön käytäntöjen osalta esim. tietojärjestelmien mahdollisuudet tai rajoitukset on syytä ottaa huomioon ja sopia toimintatavat niin työpaikalla (HR, palkkahallinto) kuin työterveyshuollossa (mitä lomakkeita käytetään korvaavasta työstä tiedottamiseen ja millä tavalla).</p>
<p><b>HAASTEET</b> Mitä haasteita käytännön soveltamisessa saattaa olla ja mitä niiden ratkaisemisessa kannattaa huomioida?</p>	<p>Korvaavan työn ajattelumalli voi olla uusi, joten käytännön valmisteluun ja yhteiseen keskusteluun on syytä varata aikaa työpaikan ja työterveyshuollon sisäisissä foorumeissa ja yhteistyössä.</p> <p>Käytännöstä tiedottaminen käyttöönoton kaikissa vaiheissa on tärkeää.</p> <p>Käytännön säännöllinen arviointi ja arvioinnin tuloksena käytäntöjen kehittäminen on tärkeää.</p>
<p><b>SOVELTUVUUS</b> Millaisiin organisaatioihin ja tilanteisiin käytäntö soveltuu?</p>	<p>Käytäntö soveltuu työpaikoille, jossa tehdään monenlaista työtä ja on tarjolla vaatimukseltaan useammanlaista työtä. Toisin sanoen on mahdollisuus muokata työtehtäviä, järjestämällä esimerkiksi raskaassa työssä fyysisesti kevyempää työtä tai asiakaspalvelutyössä ns. taustatyötä. Työtehtävien järjestelyssä on tärkeää miettiä etukäteen ja perustella tarjottavan työn mielekkyys.</p>

<p>KÄYTTÖESIMERKKI Miten hyvää käytäntöä on sovellettu?</p>	<p>Tässä esimerkissä käytäntö suunniteltiin kunnan yhden toimintayksikön ja työterveyshuollon kunnallisen liikelaitoksen välisessä yhteistyössä. Kyseinen palveluyksikkö toimii pilottina ja tarkoituksena on laajentaa toimintaa koko kunnan toimintaan.</p> <p>Käytäntö ei ole uusi, sitä on sovellettu sekä teollisuudessa, palvelusektorilla että julkisen sektorin organisaatioissa, pääosin isommilla työpaikoilla.</p>
<p>JATKOKEHITTÄMINEN Miten käytäntöä voisi kehittää edelleen? Millä tavalla voisi levittää laajemmin?</p>	<p>Keskustelua korvaavasta työstä voisi käydä aina, kun työpaikka ja työterveyshuolto keskustelevat sairauspoissaolojen hallintaan liittyvistä kysymyksistä ja varhaisen tuen käytännöistä.</p> <p>Työn järjestämisen ja muokkaamisen tulisi muodostua osaksi työn arkea, jota voitaisiin tehdä työyhteisöjen sisällä luonnollisena osana työtä.</p>