



## RAAHEN KAUPUNGIN TILAPÄISEN TYÖN MALLI



## Sisällys

1. Mitä tilapäinen työ tarkoittaa? _____	3
2. Tilapäinen työ on mahdollisuus _____	3
3. Miten toimintamallia toteutetaan? _____	4
4. Tilapäisen työn prosessi _____	4
5. Tilapäisen työn palkka ja sopimukset _____	4
6. Esihenkilön ohjeistus _____	5

## 1. Mitä tilapäinen työ tarkoittaa?

Tilapäisellä työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sairauden, tapaturman, raskauden tai vakavista elämäntilanteista johtuvien syiden vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, mutta kykenee terveystään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti omaa työtä kevennettynä tai jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen.

Tilapäinen työ on vaihtoehto sairauspoissaololle silloin, kun poissaolon syyt eivät vaadi työntekijää olemaan kotona, vaan työntekijällä on edelleen työkykyä jäljellä. Tilapäisen työn yhteydessä on kyse yksittäisestä, ohimenevästä ja paranevasta sairaudesta. Tilapäinen työ on työntekijälle vapaaehtoista eikä se saa vaarantaa sairauden hoitoa ja toipumista. Työnantajan vakuutukset ovat voimassa tilapäisen työn aikana.

Tilapäistä työtä käytetään eri tilanteissa kuin Kelan osasairauspäivärahaa tai Kevan ammatillista kuntoutusta. Tilapäinen työ kestää yleensä 1 pv – 8 vk (max.60 kalenteripäivää) / kalenterivuosi. Se ei ole keino lyhentää työaikaa. Tilapäinen työ ei tarkoita uudelleensijoitusta, vaan on tarkoitettu lyhytaikaiseen työkyvyttömyyteen omasta työstä. Sijaisia käytetään tilapäisen työn aikana samoin periaattein kuin sairauspoissaolojen yhteydessä.

## 2. Tilapäinen työ on mahdollisuus

Hyvin suunnitellun toimintatavan on todettu hyödyttävän kaikkia osapuolia. Työntekijä saa tilapäisestä työstä täyttä omaa palkkaansa eikä korvaava työ kerrytä sairauspoissaolopäiviä. Lisäksi työntekijä voi oppia tilapäisessä työssä uusia taitoja ja toimintatapoja tai kouluttautua. Tilapäisessä työssä on mahdollisuus tehdä työtehtäviä, joihin ei normaalisti ole aikaa, kuten ohjeiden päivittämistä tai rästissä olevia työtehtäviä. Tilapäisen työn tekeminen madaltaa työntekijän sairauspoissaolon jälkeistä työhön palaamisen kynnystä, kun työstä poissaolo lyhenee.

Tilapäinen työ suunnitellaan työntekijän työkyvyn, osaamisen ja koulutuksen mukaan. Kyseeseen voi tulla myös työ, joka ei välttämättä vastaa täysin työntekijän osaamista tai koulutusta, mutta joka tukee kuntoutumista ja paluuta omiin tehtäviin. Työntekijä voi siirtyä tilapäiseen työhön myös raskauden aikana, jos työ on esimerkiksi fyysisesti raskasta tai työssä on terveystä vaarantavia tekijöitä. Tällöin tilapäinen työ voi kestää pitempäänkin kuin 8 viikkoa.

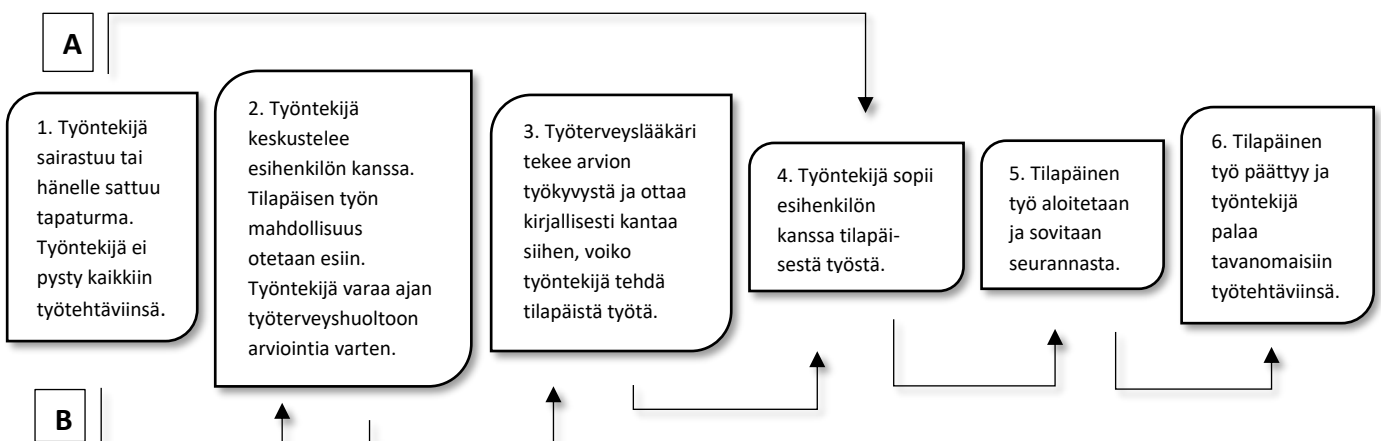
Työnantajalle sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset vähenevät ja työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin työkyky riittää. Tilapäinen työ ei kuitenkaan ole säästötoimenpide.

### 3. Miten toimintamallia toteutetaan?

Työntekijä ja työterveyslääkäri keskustelevat siitä, onko työntekijällä työkykyä jäljellä riittävästi, että tilapäisen työn tekeminen on mahdollista sairausloman sijasta työntekijän paranemista vaarantamatta. Tilapäisen työn tekeminen perustuu aina työntekijän osalta vapaaehtoisuuteen. Mikäli tilapäisen työn mahdollisuus on olemassa, lääkäri kirjaa tiedon ja mahdolliset rajoitteet A-todistuksen liitteelle. Työntekijä toimittaa liitteen esihenkilölle. Sairauslomatodistusta ei tässä vaiheessa kirjoiteta.

Työntekijä keskustelee esihenkilönsä kanssa siitä, minkälaisia tehtäviä työntekijä voisi tehdä tilapäisenä työnä. Keskustelu kirjataan ”Tilapäisen työn suunnitelma”-lomakkeelle. Jos tilapäiseen työhön ei ole mahdollisuutta, lääkäri kirjoittaa työntekijälle sairauslomasta A-todistuksen.

### 4. Tilapäisen työn prosessi



### 5. Tilapäisen työn palkka ja sopimukset

Työntekijä ja esihenkilö miettivät yhdessä tilapäisen työn vaihtoehtoja, sopivat tilapäisen työn kestosta ja työtehtävistä sekä täyttävät yhdessä ”Tilapäisen työn suunnitelma”-lomakkeen.

Mikäli tilapäistä työtä ei voida järjestää omassa työyksikössä, työtä voi tehdä myös kaupungin muissa yksiköissä. Työnjohdollinen esihenkilövastuu on kyseisen työyksikön esihenkilöllä. Tilapäisen työn kesto on enintään 8 viikkoa (max.60 kalenteripäivää) / kalenterivuosi ja palkkaus ja työaika pysyvät samana. Palkka maksetaan aina omasta työyksiköstä. Raskauden vuoksi tehtävä tilapäinen työ voi olla pitempi kuin 8 viikkoa.

## 6. Esihenkilön ohjeistus

- Työntekijä ilmoittaa tilapäisen työn mahdollisuudesta esihenkilölle heti, jos se on työterveyslääkärin toimesta kirjattu A-todistuksen liitteelle.
- Työntekijä ja esihenkilö alkavat selvittämään tilapäisen työn toteuttamista käytännössä. Työntekijä hakee tältä ajalta poissaolon esihenkilöltä webTallennuksessa koodilla 052 / Sairausloma, esimiehen lupa.
- Jos työntekijälle on kirjoitettu A-todistus sairauslomasta muualta kuin työterveyshuollosta (esim. terveyskeskus), työntekijä voi keskustella tilapäisen työn mahdollisuudesta suoraan esihenkilön kanssa. Esihenkilö ohjaa tarvittaessa työntekijän työterveyshuoltoon.
- Työntekijä ja esihenkilö voivat sopia tilapäisestä työstä myös ilman työterveyslääkärin kannanottoa, mikäli se on sairauden tai tapaturman luonteen huomioon ottaen mahdollista. Esihenkilöllä on kuitenkin velvollisuus ohjata työntekijä tarvittaessa työterveyshuoltoon.
- Jos tilapäistä työtä ei pystytä työnantajan toimesta järjestämään, työntekijä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon työterveyshoitajaan tai palveluohjaajaan saadakseen sairauslomasta A-todistuksen.
- Jos työterveyslääkäri kirjaa A-todistuksen liitteeseen, että työntekijä ei sovellu tilapäiseen työhön ja kirjoittaa sairauslomasta A-todistuksen, työntekijä jää sairauslomalle. Tilapäiseen työhön on tämänkin jälkeen vielä mahdollisuus, jos työntekijä kokee, että työkyky on jo osittain palautunut. Tässä tapauksessa työntekijän tulee varmistaa työkykynsä työterveyshuollossa (esim. työterveysneuvottelussa), mutta tilapäinen työ voidaan aloittaa myös yhdessä esihenkilön kanssa sopien. Vakuutukset ovat voimassa, kun työhön paluusta on sovittu yhdessä esihenkilön kanssa.
- Tilapäisen työn kesto on yleensä 1pv – 8vk (max.60 kalenteripäivää) / kalenterivuosi.
- Tilapäistä työtä ei käytetä infektio- tai tartuntatauditapauksissa.
- Tilapäisen työn ei tarvitse vastata täysin työntekijän osaamista tai koulutusta, mutta sen tulee tukea kuntoutumista ja paluuta omiin tehtäviin.
- Tilapäinen työ ei saa hidastaa toipumista tai pahentaa sairautta.
- Työntekijälle palkataan tarvittaessa sijainen. Tilapäinen työ on vaihtoehto sairauspoissaololle, joten sijaisia käytetään ja työhön perehdytetään samoin periaattein kuin sairauspoissaolojen yhteydessä.
- Sopimus tilapäisestä työstä kirjataan ”Tilapäisen työn suunnitelma”-lomakkeelle.
- Tilapäinen työ kirjataan webTallennukseen koodilla XXX, jotta työntekijä saa tilapäisen työn ajalta omaa täyttä palkkaansa ja tilapäisen työn toteutumista voidaan seurata.
- Tilapäiseen työhön liittyvissä kysymyksissä voi olla yhteydessä henkilöstöpalveluihin.