



# Työkyvyn tehostettu tuki

---

UUDELLEENSIJOITUS TYÖKYVYN MUUTTUESSA

NAANTALIN KAUPUNKI

YHTTMK 26.8.2021

**SISÄLLYSLUETTELO**

Uudelleensijoitus työkyvyn muuttuessa.....	2
Tarve uudelleensijoitukselle .....	2
Uudelleensijoitus koskee: .....	3
Uudelleensijoitus ei koske .....	3
Terveydellisistä syistä johtuva uudelleensijoitus.....	3
Uudelleensijoittamista tukevat toimenpiteet.....	4
Vakanssijärjestelyt .....	4
Tehtävät uudelleensijoituksessa .....	5
Esimies .....	5
Työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri .....	6
Työkykykoordinaattori .....	6
Henkilöstöpäällikkö .....	6
Työntekijä .....	6
Dokumentointi.....	6
Palvelussuhteen päättäminen .....	7

## UDELLEENSIJOITUS TYÖKYVYN MUUTTUESSA

Uudelleensijoituksella tarkoitetaan tässä ohjeessa uuden työn etsimistä tai muita työn järjestelyyn liittyviä toimenpiteitä kaupungin viranhaltijalle/työntekijälle (jatkossa työntekijä) silloin kun henkilön työkyky on terveydellisestä syystä heikentynyt ja sitä ei saada kuntoutuksen avulla palautumaan siinä määrin, että henkilö selviäisi omassa työssään. Työkykyisistä tehtävän uudelleensijoituksen tavoitteena on turvata henkilöstön palvelussuhteen jatkuminen sekä varmistaa työvoiman tarkoituksenmukainen käyttö.

Uudelleensijoitustarpeiden arviointi tulee kyseeseen silloin, kun työntekijän työkyky on pysyvän sairauden, vian tai vamman johdosta heikentynyt siinä määrin, että työkyvyntuenmallin mukaiset varhaisen tuen toimenpiteet eivät riitä, eikä työntekijä selviydy enää omasta työstään.

Uudelleensijoituksen päätavoitteena on pitkien sairauspoissaolojen väheneminen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäiseminen sekä työuran jatkuminen. Työntekijän työkyvyn muuttuessa terveydellisistä syistä tavoitteena on tunnistaa ne työntekijät, joiden on mahdollista sijoittua uusiin tehtäviin, turvata näiden työntekijöiden työsuhteen jatkuminen sekä varmistaa työvoiman tarkoituksenmukainen käyttö ja kehittää kaupungin sisäistä liikkuvuutta. Tavoitteena on löytää työntekijälle hänen työkyvylleen ja osaamiselleen sopiva työpaikka tai ohjata työntekijä etsimään toisenlaista ratkaisua, jotta pysyvä työkyvyttömyys ja ennenaikainen eläköityminen voidaan ehkäistä.

Uudelleensijoitus ei koske tilanteita, joissa työntekijällä ei ole terveydellisiä syitä päästä uudelleensijoituksen piiriin, mutta hänellä ei myöskään ole motivaatiota tehdä omaa työtään. Uudelleensijoitus ei myöskään koske tilanteita, joissa esimies haluaa sijoittaa työntekijän toiseen työpaikkaan muista kuin terveydellisistä syistä.

Uudelleensijoitus ovat osa henkilöstöhallintoa ja toiminnan etenemisestä huolehtivat ensisijaisesti työkykykoordinaattori ja henkilöstöpäällikkö. Aloite uudelleensijoitusjärjestelystä tulee työterveysneuvotteluista.

## TARVE UDELLEENSIJOITUKSELLE

Tarve uudelleensijoitukselle voi tulla ilmi esimerkiksi jos:

- varhaisen tuen toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä
- työntekijän poissaolot työstä ovat pitkittyneet
- työntekijän jäljellä oleva työkyky on arvioitu (työterveyshuoltolaki 12 §:n 5a-kohta ja sairausvakuutuslaki 8 luku 5 a §)
- lääkäri on todennut tehokkaampien tukitoimien tarpeellisuuden
- esimies on todennut työssä selviytymisen ongelmalliseksi
- työntekijä on todennut työssä selviytymisensä ongelmalliseksi
- työterveysneuvottelut on käyty

---

**UDELLEENSIJOITUS KOSKEE:**

- uudelleensijoituksen piiriin kuuluvat kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevaa henkilöä, joka ei terveydellisistä syistä voi jatkaa omassa työssään ja jonka työkyvyn alenemisen työterveyslääkäri on todennut,
- henkilöä, jolle on jo tarjottu käytettävissä olevat tukimuodot (esimerkiksi kevennetty työ omassa työyksikössä tai kuntoutus)

---

**UDELLEENSIJOITUS EI KOSKE**

- henkilöä, joka on täyttänyt henkilökohtaisen vanhuuseläkeikänsä,
- henkilöä, joka kieltäytyy vastaanottamasta hänelle tarjottua työtä tai kieltäytyy uudelleensijoitukseen tarvittavista toimenpiteistä. Tässä tapauksessa palvelussuhde voidaan päättää työsopimuslaissa tai kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa mainituin perustein.

**TERVEYDELLISISTÄ SYISTÄ JOHTUVA UDELLEENSIJOITUS**

Ennen uudelleensijoitusta kaikki työn kevennys-, tuki-, ja kuntoutusvaihtoehdot tulee käydä läpi henkilön omassa yksikössä yhteistyössä työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon kanssa. Ensisijainen tavoite on aina alkuperäiseen tehtävään paluu. Henkilön oma haluttomuus tehdä nykyistä työtä ilman terveydellistä osoitettua estettä ei johda työnantajan toimesta tapahtuvaan uudelleensijoitteluun, vaan henkilön on tällöin itse aktiivisesti etsittävä vaihtoehtoja nykyiselle työlle.

Mikäli tehtävien uudelleensijoituksen tarve on äkillinen, eikä työkyvyntuenmallin mukaisia varhaisen tuen toimenpiteitä ole tehty, työntekijän tulee esimiehen ja/tai työterveyshuollon kanssa selvittää, riittävätkö työkykyongelmien ratkaisemiseksi varhaisen tuen toimenpiteet omassa työssä, vai päädytäänkö suoraan uudelleensijoitusratkaisuihin. Mikäli päädytään em. uudelleensijoitusratkaisuihin, työntekijä voi kääntyä työterveyshuollon puoleen työkykynsä selvittämiseksi. Jos työterveyshuollon näkemyksen mukaan tarvitaan uudelleensijoitusta, kutsutaan koolle työterveysneuvottelu.

Työntekijän oma motivaatio ja aktiivisuus auttavat uudelleensijoituksen onnistumisessa. Työntekijä on myös velvollinen itse aktiivisesti hakemaan avoimia, omalle terveydelleen sopivia tehtäviä.

Uudelleensijoituksen toteuttaminen edellyttää työterveysneuvottelun järjestämistä. Ennen työterveysneuvottelun järjestämistä työntekijän terveydentila ja työkyky tulee arvioida työterveyslääkärin vastaanotolla. Työterveysneuvotteluja käydään tarvittaessa uudelleensijoituksen aikana.

Neuvottelun tulokset kirjataan työterveysneuvottelumuistioon. Muistioon kirjataan muut mahdolliset neuvottelussa sovitut jatkotoimenpiteet sekä käytännön asiat, kuten mahdollisten vuosilomien pitäminen.

Kun työterveysneuvottelussa on päädytty uudelleensijoitukseen, myös työntekijältä tarvitaan kirjallinen suostumus. Työntekijän kieltäytyessä vastaanottamasta hänelle tarjottua työtä tai työkokeilupaikkaa, asia kirjataan perusteluineen.

Jos henkilölle ei ole kaupungin uudelleensijoitustoimenpitein pystytty järjestämään terveydelle soveltuvaa pysyvää työtä 2 vuoden kuluessa siitä kun uudelleensijoitus on todettu tarpeelliseksi, palvelussuhde voidaan päättää laissa mainituin perustein.

## UDELLEENSIJOITTAMISTA TUKEVAT TOIMENPITEET

Työhön liittyviä uudelleenjärjestelyjä ja uudelleensijoittamista voidaan tukea erilaisin toimenpitein. Tällaisia toimenpiteitä on esim.:

- Työkokeilut
- Työhön valmennus
- Koulutus
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Osa-aikaeläke
- Kuntoutustuki
- Työ toisissa tehtävissä
- Vuorotteluvapaa
- Vakuutusyhtiön ammatillisen, lääkinnällisen ja sosiaalisen kuntoutuksen toimet (ammattitauti, tapaturma, liikennevahinko)
- Tarvittavat erityistutkimukset
- Uravalmennus, työnhakuvalmennus
- Muu lääkinnällinen tai sosiaalinen kuntoutus

Toimenpiteet toteutetaan mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä Kevan tai Kelan kanssa. Jos työkokeilun toteuttamiseen ei saada Kevan rahoitusta, voidaan harkinnan mukaan työkokeilun rahoittamiseen käyttää kaupungin talousarviossa olevaa erillistä uudelleensijoitusmäärärahaa. Jos Kevan rahoituksella aloitettua työkokeilua on tarkoituksenmukaista jatkaa Kevan rahoituksen päätyttyä, voidaan kyseessä olevaa työkokeilua jatkaa tarvittaessa kaupungin uudelleensijoitusmäärärahalla.

Määrärahan käyttämisestä tekee päätöksen henkilöstöpäällikkö työkykykoordinaattorin

## VAKANSSIJÄRJESTELYT

Jos työpaikalla tai toimialalla ei ole mahdollisuutta tehdä tarvittavia työhön liittyviä uudelleenjärjestelyitä siirtyä asia selvittäväksi henkilöstöhallintoon. Toimialan sisällä on selvittävä kaikki työolosuhteisiin, työnjakoon ja työtehtäviin tehtävät järjestelyt.

Erilaiset vakanssijärjestelyt voivat olla tarpeellisia niissä tapauksissa, joissa henkilön työssä jatkaminen edellyttää uudelleensijoitusta toisiin tehtäviin. Näissä tapauksissa on vakanssijärjestelynä mahdollista, että

- työntekijä siirretään toiseen, jo olemassa olevaan toimeen tai virkaan.
- työntekijä siirretään määräaikaisesti toiseen tehtävään enintään kahdeksi vuodeksi.
- uudelleensijoitettavalle perustetaan toimialan sisälle tai toiselle toimialalle henkilökohtainen, määräaikainen vakanssi, johon hänet siirretään.

Vakanssijärjestelyn edellytyksenä on, että työntekijällä on tehtävään soveltuva koulutus ja että hän työterveyslääkärin lausunnon perusteella soveltuu esitettyyn työhön.

Lisäksi vakanssijärjestelyn edellytyksenä on se, että toimialalla/kaupungissa on tarve esitetulle vakanssijärjestelylle tai perusteltua käyttää henkilökohtaista vakanssia.

Uudelleensijoitusmäärärahat ovat keskitetysti henkilöstöhallinnossa.

Vakanssijärjestelyiden yhteydessä työntekijää pitää kuulla asiasta.

Ennen mahdollisia vakanssijärjestelyitä ja pysyvää uudelleensijoittamista pitää aina työkokeilun avulla varmistaa henkilön soveltuvuus suunniteltuihin uusiin tehtäviin.

Uudelleensijoitettavan palkka määräytyy uuden työtehtävän tehtäväkohtaisen palkan mukaisena. Palkkaukseen ja muihin palvelussuhteen ehtoihin nähden noudatetaan voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten määräyksiä.

Uudelleensijoitus katsotaan päättyneeksi silloin, kun työntekijä on sijoittunut toistaiseksi joko koko- tai osa-aikaiseen työhön, tai kun hänen palvelussuhteensa Naantalin kaupunkiin on päättynyt tai hän on saavuttanut henkilökohtaisen vanhuuseläkeikänsä. Kun henkilö uudelleen sijoitetaan toistaiseksi toisiin tehtäviin (toinen virka, toimi tai henkilökohtainen vakanssi), tulee hänen pyytää ero aiemmasta virastaan/toimestaan.

## TEHTÄVÄT UUDELLEENSIJOITUKSESSA

### ESIMIES

Esimiehen tehtävänä on huolehtia varhaisentuen toimenpiteiden suunnittelusta ja toteutuksesta. Mikäli varhaisentuen toimenpiteet eivät auta ratkaisemaan työkyvynongelmaa, tekee esimies, yhdessä työntekijän kanssa, työkyvynarviopyynnön työterveyshuoltoon. Esimies osallistuu työterveysneuvotteluun.

Uudelleensijoitukseen päädyttäessä esimies vastaa työntekijän kuulemisesta. Terveystilaisista syistä uudelleensijoitettavan henkilön kuulemistilaisuus on pidettävä viivytyksettä, kun on todettu, että henkilö ei voi jatkaa omassa työssään. Kuulemistilaisuus tulee pitää ennen ammatillisen koulutuksen tai työkokeilun aloittamista tai muihin ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteisiin ryhtymistä. Kuulemistilaisuuden pitämisestä vastaa esimies.

Henkilö kutsutaan kuulemistilaisuuteen kirjallisesti. Ennen kirjallisen kutsun toimittamista esimiehen tulee kertoa henkilölle, mistä kuulemistilaisuudessa on kysymys. Myös kirjallisessa kutsussa tulee ilmetä, että henkilölle on tarkoitus etsiä uutta tehtävää ensisijaisesti omalta toimialalta tai muualta kaupungin organisaatiossa. Henkilö voi pyytää halutessaan luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun avustajan mukaan tilaisuuteen. Kutsussa mainitaan tilaisuuteen osallistuvat työnantajan edustajat.

Kuulemistilaisuudessa henkilölle perustellaan tarve uuden työn hakemiselle, kerrotaan uudelleensijoituksen keskeiset periaatteet ja varataan hänelle tilaisuus esittää oma näkemyksensä asiasta. Kuulemistilaisuudessa täytetään ”Henkilön kuuleminen

uudelleensijoituksessa” –lomake. Lomakkeeseen merkitään kuultavan henkilön näkemys uudelleensijoitusasiasta hänen niin halutessaan.

## TYÖTERVEYSHOITAJA JA TYÖTERVEYSLÄÄKÄRI

Työterveyshuollossa arvioidaan henkilön työkykyä ja lääkäri antaa lausunnon terveydentilasta sekä suositukset toimenpiteistä työkyvyn tukemiseksi.

Työterveyshoitaja järjestää pyynnöstä työterveysneuvottelun.

Työterveydessä laaditaan työterveysneuvotteluista muistio.

## TYÖKYKYKOORDINAATTORI

Työkykykoordinaattori osallistuu työterveysneuvotteluun, jossa keskustellaan uudelleensijoituksesta vaihtoehtona sekä on mukana seurantaneuvotteluissa.

Neuvottelun jälkeen työkykykoordinaattori laatii yhdessä työntekijän kanssa uudelleensijoituksensuunnitelman sekä -sopimuksen. Ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmassa esitetään toimenpiteitä, joiden avulla pyritään turvaamaan työntekijän työsuhteen jatkuminen ja varmistamaan työpanoksen tarkoituksenmukainen käyttö.

Työkykykoordinaattori etsii aktiivisesti tehtäviä, joihin uudelleensijoitus voidaan tehdä.

Tehtävien räätälöiminen tehdään yhteistyössä esimiesten kanssa.

Työkykykoordinaattori esittelee uudelleensijoituksen suunnitelman henkilöstöpäällikölle.

## HENKILÖSTÖPÄÄLLIKKÖ

Henkilöstöpäällikkö tekee esitysten pohjalta viranhaltijan päätöksen uudelleensijoittamisesta sekä päättää tehtävän mukaisesta palkasta. Henkilöstöpäällikkö tekee päätöksen henkilökohtaisen vakanssin käytöstä.

Henkilöstöpäällikkö huomioi toimien täyttölupia antaessaan myös mahdollisesti uudelleensijoituksen piirissä olevat henkilöt.

## TYÖNTEKIJÄ

Työntekijä on velvollinen itse aktiivisesti hakemaan avoimia tehtäviä tai muuta ratkaisua omaan tilanteeseensa (esim. opiskelupaikan hakeminen). Työntekijän oma aktiivisuus on välttämätön edellytys prosessin sujuvuuden varmistamiseksi ja ratkaisun löytämiseksi.

## DOKUMENTOINTI

Työntekijän tehtävien uudelleensijoitusasioissa on tärkeää, että kaikista uudelleensijoitusta koskevista keskusteluista ja neuvotteluista tehdään muistio, johon kirjataan mahdollisimman yksityiskohtaisesti kaikkien osapuolten näkemykset perusteluineen.

Työterveysneuvottelumuistioon tulee kirjata kaikki suunnitellut toimenpiteet ja kaikki työntekijälle tarjotut työkokeilumahdollisuudet, jolloin tulee erikseen kirjata se, mikäli työntekijä kieltäytyy tarjotuista työmahdollisuuksista. Työterveysneuvottelusta muistion laatii lääkäri.

Muistioon kirjattavia asioita ovat mm:

- suunnitellut ja toteutetut toimenpiteet
- työntekijälle tarjotut työmahdollisuudet ja niistä kieltäytyminen
- työkokeilun ajankohta, toteutettavat työjärjestelyt ja työajasta sopiminen
- käytännön asioista, esim. vuosilomien pitämisestä ja koulutuksiin osallistumisista sopiminen
- miten osapuolten kesken työkokeilusta sovitaan kerrottavaksi työyhteisölle
- sovittu seuranta ja seurantapalaverin ajankohta

Kaikista sovituista asioista tehdään kirjallinen muistio tai sopimus, jonka myös työntekijä hyväksyy/allekirjoittaa.

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos työntekijä haluaa, että hänen työkykyisyytään selvitetään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella.

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/ 13.8.2004) 5 §:ssä on säädetty terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä. Po. pykälän 2 momentin mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että uudelleenjärjestelyasioita koskevat muistiot ja muut työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot on säilytettävä siten, etteivät niissä olevat tiedot joudu sivullisten käsiin. Muistiot ja muut terveydentilaa koskevat tiedot on säilytettävä lukitussa paikassa/tiedostossa. Neuvotteluiden osapuolet eivät myöskään saa kertoa sivullisille, mitä ovat neuvotteluissa saamia tietoja.

## PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Mikäli työntekijälle ei pystytä järjestämään uutta hänen terveydentilalleen sopivaa työpaikkaa, eikä työntekijä pysty varhaisen tuen toimenpiteistä ja tehtävien/työajan uudelleenjärjestelyistä huolimatta jatkamaan entisessä tehtävässään, voidaan joutua harkitsemaan työ-/virkasuhteen päättämistä. Työsuhteen irtisanomisesta on säännökset työsopimuslain (55/26.1.2001) 7 luvussa ja virkasuhteen irtisanomisesta on säännökset lain kunnallisesta viranhaltijasta (304/11.4.2003) 8 luvussa.

Työsopimuslain mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää



työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Kunnallisen viranhaltijalain 35 §:ssä on vastaavanlainen säännös viranhaltijasta johtuvista irtisanomisperusteista.

Työ-/virkasuhteen päättämismenettelyn aloittaminen työntekijän terveydentilaan liittyvällä syyllä ja irtisanomisoikeuden käyttäminen vaatii aina sekä työntekijän ja työnantajan olosuhteisiin liittyvää kokonaisarviointia. Työnantajan on aina selvítettävä ja kyettävä näyttämään, että työntekijän/viranhaltijan työkyky on terveydellisten seikkojen vuoksi pysyvästi ja olennaisesti heikentynyt, eikä Naantalin kaupungilla ole tarjolla muita työntekijän terveydelle ja työkyvyille sopivia työtehtäviä

Jos edellä mainitut edellytykset irtisanomiselle täyttyvät, irtisanomiseen voitaneen ryhtyä ainakin silloin, kun työntekijä kieltäytyy ilman työterveyslääkärin toteamaa terveydentilaan liittyvää syytä lähtemästä työkokeiluun tai keskeyttää työkokeilun ilman em. pätevää syytä. Työntekijän henkilöön liittyvä asiallinen irtisanomisperuste syntyy myös silloin, kun uudelleensijoitettavana oleva työntekijä kieltäytyy ilman työterveyslääkärin toteamaa terveydentilaan liittyvää syytä ottamasta vastaan hänelle tarjottua hänen terveydentilalleen sopivaa työtä. Irtisanomismenettelyyn voitaneen ryhtyä myös silloin, kun on täysin varmaa (esim. koulutuksesta ja/tai tehdyistä työkokeiluista huolimatta), ettei työntekijää voida sijoittaa toisiin tehtäviin Naantalin kaupungilla

Työ-/virkasuhteen päättäminen tulee tehdä noudattaen työsopimuslaissa ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta säädettyä menettelytapaa. Tällöin tulee ottaa huomioon mm. se, että työntekijää/viranhaltijaa kuullaan ennen irtisanomista työsopimuslaissa ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta säädetyllä tavalla. Irtisanomisesta tulee tehdä toimivaltaisen viranomaisen perusteltu päätös ja irtisanomista koskeva päätös oikaisuvaatimusosoituksineen on annettava tiedoksi työntekijälle/viranhaltijalle henkilökohtaisesti työsopimuslaissa ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta säädetyllä tavalla.