

MUKAUTETUN ”TUUNATUN” TYÖN TOIMINTAMALLI

Mukautetulla tai ns. tuunatulla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä/viranhaltija on tilapäisesti sairauden tai tapaturman vuoksi osittain estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti työtään ns. mukautettuna. Mukautettu työ on aina tilapäistä ja liittyy työntekijän/viranhaltijan varsinaiseen työhön. Työtä tehdään pääsääntöisesti omassa yksikössä tai toiminnaltaan vastaavassa yksikössä.

Mukautetun työn toimintatapa on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työkyky on heikentynyt sairauden tai tapaturman johdosta vain lievästi ja lyhytaikaisesti (pääsääntöisesti kyseeseen tulevat pisimmillään kahdessa kuukaudessa paranevat sairaudet/tapaturmat). Mukautettu työ ei ole vaihtoehto tilanteissa, joissa työkyky on heikentynyt olennaisesti ja pitkäkestoisesti.

Mukautettu työ voi olla esimerkiksi:

- omien työtehtävien tekemistä ilman tehtäviin normaalisti kuuluvia fyysisesti raskaita tehtäviä ja nostoja (jos henkilöllä on selkä kipeytynyt),
- henkilön tehtäviin kiinteästi liittyvää täydennyskoulutusta (esimerkiksi verkko-opiskelua),
- muulla tavalla muokattua työtä, kuten esimerkiksi kirjallisia töitä jos ääntä ei voi käyttää.

Toimintatavan tarkoitus

Toimintatavasta on etua sekä työntekijälle että työnantajalle:

- mahdollistaa työssä jatkamisen sairausloman vaihtoehtona tai madaltaa kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön
- sairauspoissaolokustannukset vähenevät,
- työntekijä voi oppia uusia taitoja ja toimintatapoja tai keskittyä joihinkin tehtäviin tavanomaista syvällisemmin.

Palkkaus ja työaika

Työntekijälle/viranhaltijalle maksetaan työsopimuksen/ viranhoidomääräyksen mukaista varsinaisesta työstä maksettavaa palkkaa. Työn lyhytkestoinen muokkaaminen ei vaikuta myöskään mahdollisiin työkokemuslisiin tai henkilökohtaiseen lisään.

Työaika on normaali työsopimuksen/viranhoidomääräyksen mukainen työaika.

Muokatun työn tekeminen käytännössä

- Mukautetun/tuunatun työn mahdollisuus selvitetään jokaisen sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan poissaolon yhteydessä.
 - Esimiehen ei tule hyväksyä sairauspoissaoloa ennen kuin muokatun työn mahdollisuus on selvitetty ja tarvittaessa käyty keskustelu työntekijän kanssa.
 - Selvissä flunssa-, kuume- ja vatsatautilanteissa yms. esimies voi suoraan todeta, että työn muokkaaminen ei ole mahdollista ja hyväksyä sairauspoissaolon.
- Työterveyshuollon sairauslomatodistuksissa otetaan kantaa muokatun työn mahdollisuuteen.
 - Jos todistus työkyvyttömyydestä on muualta kuin työterveyshuollosta, niin selkeissä tilanteissa esimies voi hyväksyä ko. todistuksen perusteella sairauspoissaolon (esim. selvissä flunssa-, kuume- ja vatsatautilanteissa).
 - Jos todistuksessa ei ole otettu kantaa muokatun työn mahdollisuuteen, esimies voi tarvittaessa ohjata työntekijän työterveyshuoltoon muokatun työn mahdollisuuden selvittämiseksi.
- Esimiehen on tärkeä huomioida, että työterveyshuollon arvio jäljellä olevasta työkyvystä ja työkyvyn rajoitteista on keskeinen päätöksenteon perusta, eikä muokattu työ saa vaarantaa henkilön terveyttä tai toipumista.
- Muokatusta työstä ei tehdä uutta työsopimusta tai anneta uutta viranhoitomäärätystä, vaan työtä tehdään voimassa olevan työsopimuksen/viranhoitomääräyksen puitteissa.

Muokatun työn tilapäinen keskeytyminen tai keskeyttäminen

Akuuteissa sairastumistilanteissa työ voi keskeytyä tilapäisesti normaalin sairauslomakäytännön mukaisesti (esimerkiksi tilanteissa, joissa muokattua työtä tehdään kipeän selän johdosta ja henkilö sairastuu akuuttiin vatsatautiin). Muissa tapauksissa keskeyttämisen tulee perustua työterveyshuollon arvioon.

Mukautetun työn päättyminen

Mukautettu työ on aina suunniteltua ja tilapäistä. Tämän jälkeen työntekijä/viranhaltija palaa omaan vakiintuneeseen työhönsä tai mikäli työkyvyn heikkeneminen on aiempaa arviota vakavampi tai pitkäkestoisempi, tarvittaessa arvioidaan vaihtoehtoiset mahdollisuudet työkyvyn säilyttämiseen tai palauttamiseen.