

## Mukautetun työn toimintaohje

Mukautettu työ tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä ei pysty tapaturman tai sairauden vuoksi tekemään varsinaista työtään, mutta pystyy ja on halukas tekemään toisenlaisia työtehtäviä. Tällöin työntekijän ei tarvitse olla sairauslomalla, vaan hän voi työskennellä rajoitteittensa puitteissa. Työterveyshuollon asiantuntemusta tarvitaan usein määrittelemään, millaiseen työhön työntekijä pystyy sairaudesta huolimatta ja terveydentilan vaarantumatta. Mukautettu työ on sopimuksen mukainen asia niin kauan, kuin sitä ei ole määritelty KVTES:ssä.

Mukautetun työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärinlausunnossa olisi hyvä kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttaa.

Mukautetun työn teettäminen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltäviin menettelytapoihin. Ennen mukautetun työn aloittamista voidaan työntekijälle varata mahdollisuus keskusteluun työterveyshuollon kanssa.

### Mukautettu työ - vaihtoehto sairauslomalle

#### Työnantajan vastuu

Työntekijän mielipide siitä, että hän selviytyy hänelle osoitetuista töistä, sekä mukautetun työn tekemisen vapaaehtoisuus tulee ottaa huomioon. Mukautetussa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua, sairaus tai vamma ei saa työn takia pahentua, sen parantuminen estyä tai hidastua, eikä sairaus leviä.

#### Työntekijän vastuu

Työntekijän on myös itse avoimesti kerrottava esimiehelle, jos mukautetun työn tekemisessä esiintyy ongelmia, niin ettei olemassa oleva työkyky vaarannu.

#### Yksityisyyden suoja

Työnantajan ja työnantajan edustajan on noudatettava yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia käsitellessään työntekijän terveydentilaan liittyviä lääkärintodistuksia ja lausuntoja.

## Palkat, työmatkat, vakuutukset ja sairauspäiväraha

Mukautettua työtä teetettäessä työntekijälle maksetaan, ellei paikallisesti ole muuta sovittu, samaa palkka kuin mitä hän saisi tavanomaisia työtehtäviä tehdessään. Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa mukautettua työtä tehtäessä. Mukautettu työ keskeyttää tapaturma- ja sairauspäivärahan maksamisen. Työmatkat mukautettua työtä teetettäessä järjestellään niin, ettei niistä aiheudu henkilölle ylimääräisiä kustannuksia. Mukautetusta työstä huolimatta työnantajan on tehtävä tapaturmavakuutuslain mukaiset tarpeelliset ilmoitukset ja tutkimukset asianmukaisesti. Mukautettua työtä ei käytetä vuosilomalla sairastuessa.

## Toimintaohje mukautetun työn toimintamallissa

Muistilista esimiehelle ja työntekijälle, kun työntekijän kohdalla täyttyvät mukautetun työn kriteerit:

1. Työntekijä hakeutuu omaan työterveyshuoltoon tai muuhun hoitopaikkaan joko sairauden tai tapaturman takia.
2. Mikäli työterveyshuolto arvioi työntekijän terveydentilan sellaiseksi, että työntekijä voi tehdä mukautettua työtä, kirjoittaa lääkäri tai työterveyshoitaja siitä kannanoton todistukseen.
3. Työntekijä vie todistuksen esimiehelle ja yhdessä esimiehen kanssa keskustellaan mahdollisuudesta tehdä mukautettua työtä työntekijän niin halutessa.
4. Yhteisen neuvottelun tuloksena löydetään mukautettua työtä joko omasta yksiköstä tai muista oman toimialan yksiköistä. Työyhteisön olisi hyvä etukäteen miettiä mukautetun työn mahdollisuuksia työyhteisössä. Tarvittaessa voidaan ottaa yhteyttä henkilöstöjohtajaan.
5. Työntekijä tekee sairausloman sijaan mukautettua työtä erikseen määritellyn ajan, enintään 60 kalenteripäivää, ellei ole tarkoituksenmukaista toimia toisin. Mukautetun työn sisältö ja kesto kirjataan esim. varhaisen tuen keskustelukaavakkeeseen allekirjoitettuna.
6. Jos mukautettua työtä ei löydetä, esimies myöntää sairausloman ja tekee päätöksen WEB:iin. Mukautettua työtä ei käytetä vuosilomalla sairastuessa.
7. Jos sairauslomatodistus tulee muualta kuin työterveyshuollosta, toimitaan edellisen mallin mukaisesti, mutta halutessaan työntekijä voi varata ajan työterveyshuollosta, jossa otetaan kantaa mukautetun työn tekemiseen. Vastuhenkilö on työpaikan nimetty työterveyshoitaja.
8. Esimies käy varhaisen tuen mallin mukaisen keskustelun, vaikka työntekijä tekisikin mukautettua työtä, kun SVA-päiviä on 20 tai ilmenee muita merkkejä työhyvinvoinnin tai työssä suoriutumisen alenemisesta. Esimies laatii

kirjallisen muiston käydyistä keskustelusta ja kirjaa keskustelussa sovitut toimenpiteet ja seurannan. Esimies tallentaa muiston huolellisesti tietosuojattuna.

9. Mukautettu työ voidaan keskeyttää ja muuttaa takaisin sairauslomaksi.