

### Tiedätkö tämän korvaavan työn tarjoamisesta sairausloman aikana ?

- *Mitä korvaava työ edellyttää ?*
- *Mikä on korvaavan työn prosessi ?*
- *Miten työntekijä hyötyy korvaavasta työstä ?*

Työkyvyn heikentymisen ei tarvitse aina johtaa sairauslomaan eli työstä poissaoloon. Sairausloma ei estä työnantajaa teettämästä työntekijällä väliaikaisesti muuta, korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää kuitenkin täyttää laeissa ja työehtosopimuksissa asetetut ehdot. Se ei saa myöskään haitata tai estää työntekijän paranemista ja toipumista sairaudestaan. Korvaavan työn tulee olla mielekästä ja sellaista, että työntekijä kykenee sitä sairaudestaan huolimatta kohtuudella tekemään. Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että estyttyään sairauden tai tapaturman vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työ sopimuksen mukaista työtään ("tavallisia töitään") henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä työnantajalleen.

Korvaavassa työssä ei kuitenkaan välttämättä tarvitse järjestää täysin uudenlaista työtä, vaan osa järjestelyistä voi tarkoittaa esimerkiksi entisen työn tekemistä uusissa olosuhteissa. Jokainen asianmukaisesti järjestetty korvaavan työn päivä vähentää sairauspoissaolopäiviä. Mikä tahansa tarkoituksenmukainen työsuoritus työpaikalla on työnantajalle kannattavampaa kuin maksaa palkkaa kotona olemisesta. Korvaavaan työhön on luettu myös koulutuksen saaminen. Korvaavan työn ensisijainen tavoite ei ole pysyväisluonteinen työtehtävän vaihto. Ensisijaisesti kyse on väliaikaisesta työn aiheuttaman rasituksen vähentämisestä niin, että vajaakuntoinen saa kuntoutua entiseen työhönsä tekemällä vaihtoehtoista korvaavaa työtä.

### Tiedätkö tämän sovikko yhteen työsi kanssa?

- *Mitä henkilöstöosaamisen taitoja sinun tarvitsee kehittää päästäksesi hyvin tuloksiin työssäsi ?*
- *Miten voisit nykyisessä työssäsi paremmin tuottaa arvonlisää yrityksellesi ?*
- *Mitä teet silloin, kun olet tyytymätön työhösi ?*

Miljoonat työntekijät puurtavat väärissä hommissa väkinäisesti ja laihoihin tuloksiin. He eivät halua aiheuttaa ongelmia tai vaarantaa asemaansa valittamalla, ja siksi he vain tekevät niin kuin käsketään. Kerran toisensa jälkeen olen selittänyt, että heidän täytyy ensin löytää oikea työ. Työn sopivuus vaikuttaa ihmisen menestykseen ja hyvinvointiin yhtä paljon kuin puolison valinta.

Työssä tulee ottaa tavoitteeksi käyttää valtaosa ajasta leikkauskohdassa, jossa yhtyvät kolme sfääriä: mitä haluat tehdä, mitä parhaiten osaat ja mikä tuottaa arvonlisää organisaatiolle. Työn sopivuutta pyritään mittaamaan monenlaisilla psykologisilla testeillä. Seuraaviin kysymyksiin antamasi vastaukset auttavat selvittämään, teetkö työtä, josta todella pidät, jossa pärjät parhaiten ja joka tuottaa arvonlisää organisaatiollesi. Ellei näin ole, harkitse toimenkuvan muutosta tai jopa siirtymistä uuteen työpaikkaan tai uudelle uralle.

Esimerkiksi voit esittää itsellesi seuraavat kysymykset: Missä työssä olet parhaimmillasi? Hämmästyttävän monet yrittävät oppia tekemään hyvin sen, missä he ovat huonoja, sen sijaan, että parantaisivat suoritus- taan siinä, missä ovat hyviä. Minkä haluaisit osata paremmin? Vastauksesi voi antaa aiheen hakeutua kurs- sille tai hankkia mentori. Se saattaa myös ilmaista, että sinun kannattaa delegoida jokin tehtävä. Mitä toi- set useimmin sanovat tärkeimmiksi vahvuuksiksesi? Tämä kysymys auttaa tunnistamaan taitoja, joita et huomaa arvostaa, koska ne tuntuvat helpoilta. Mikä tehtävä on sinulle vastenmielisin? Vastauksesi antaa viitteen siitä, mitä kannattaa delegoida tai ulkoistaa.

**Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia** digitaalisesti CHAT (www) tai Skype, tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 21.5. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 20.5. **paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi**