

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 työsuhteen mukaista työtään ("tavallisia töitä") 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 vaihtoehtoja korvaavaa työtä.

Tiedätkö tämän yrityksesi osaamispääomasta ?

- Miten yrityksen osaamispääoman voi tunnistaa ?
- Mitkä tekijät muodostavat osaamispääoman ?
- Miten osaamiskartta tai -matriisi tehdään ?

Osaamispääoma on voimavara, joka vaatii yritykseltä ja sen henkilöstöltä jatkuvaa panostusta. Yritysjohdon yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin koko henkilöstön ja itsensä jatkuva kouluttaminen osaamisen lisäämiseksi ja suoritustason parantamiseksi. Koulutuksen aliarviointi tai puutteellisuus voi johtaa kilpailukykyyn nopeaankin heikentymiseen. Mikä tärkeintä, yritysjohdon on ymmärrettävä, että osaamispääomaa ei löydy valmiina pakettina markkinoilta eikä sitä voi ostaa isollakaan rahatukulla. Siinä missä materiaalista omaisuutta voidaan ostaa ja myydä hyvinkin vapaasti, osaamispääoma ei ole samalla tavoin kaupan. Jos yritys menettää osaamispääomansa, saattaa sen takaisin hankinta olla hyvin vaikeaa tai ainakin aikaa vievää.

Tänä päivän myös ulkopuoliset sijoittajat ja rahoittajat ovat kiinnostuneita yrityksen osaamispääomasta. Kilpailussa menestymisen kannalta keskeisiä osaamisalueita ovat lähitulevaisuudessa verkostojen organisoimiseen ja johtamiseen liittyvä osaaminen, palvelu- ja liiketoimintaosaaminen, strategisen tiedon hankintaan ja tiedolla johtamiseen sekä vastuullisuuteen ja yhteiskuntasuhteiden johtamiseen sekä verkostoitumiseen liittyvä osaaminen. Näiden osaamisalueiden lisäksi kaupan kaikilta toimijoilta vaaditaan vahvaa asiakasorientaatiota ja vastavuoroista yhteistyökykyä.

Korkeakaan osaamistaso ei kuitenkaan yksin riitä aikaansaamaan menestystä kilpailuilla markkinoilla. Ennakoiva ja oma-aloinen toimintatapa yhdistettynä ennakkoluulottomaan innovaatiotoimintaan sekä harkittuun riskinottoon luovat edellytykset taloudelliselle menestykselle. Yrittäjämäinen asenne tuo liiketoimintaan dynaamisuutta ja varmistaa jatkuvan toiminnan kehittämisen. Yrittäjämäisesti orientoituneet yritykset kartoittavat aktiivisesti uusia rahanansainta- ja kasvumahdollisuuksia sekä ovat halukkaita tarttumaan näihin mahdollisuuksiin ja ennen kaikkea luottavat kykynsä hyödyntää havaitsemiaan mahdollisuuksia.

Haluatko kehittyä, jutella aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skypessä, tai kuunnella aiheista lisää **Henkilöstöhallinnon asiantietoa-webinaarina ti 29.5. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 28.5. Ilmoita millä tavalla osallistut (diginä tai webinaariin) paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi