

Milloin on tarpeen ottaa puheeksi?

Ongelmien tunnistaminen ei aina ole helppoa. Kuitenkin pelkkä tunne siitä, että asiat eivät ole kunnossa, on riittävä syy ottaa asia puheeksi.

Työkykyongelmien tai työkyvyn heikkenemisen hälytysmerkkejä:

- työpäivät pidentyvät toistuvasti
- myöhästelyt, sairauslomat ja poissaolot lisääntyvät
- työntekijän työkäyttäytyminen muuttuu
- työsuoritus heikkenee tai työn laatu huononee
- työtoverit huolestuvat tai valittavat työntekijästä
- työntekijän käyttäytyminen viittaa alkoholin tai päihteiden ongelmakäyttöön
- asiakaspalaute heikkenee
- työntekijän työkyky laskee tai se ei vastaa työn vaatimuksia
- työpaikan ristiriidat vievät energiaa työnteolta
- esimiehellä on ristiriita yhden tai useamman alaisensa kanssa
- työpaikalla joku kokee tulevansa syrjityksi tai häirityksi
- työyhteisön toiminnan laatu, tehokkuus tai työn sujuvuus muuttuvat

Sairauspoissaoloseuranta on apuväline työkykyongelmien tunnistamiseen. Esimiehen on syytä reagoida viimeistään silloin, kun hälytysrajat on ylitetty.

Hälytysrajoja on esimerkiksi määritelty näin:

- 3 lyhyttä sairauspoissaoloa viimeisen 3 kk:n aikana
- yhteensä 15 kalenteripäivää sairauspoissaoloja viimeisen 6 kk:n aikana
- yhteensä 30 kalenteripäivää 12 kk:n aikana.

Jokainen organisaatio määrittelee omat hälytysrajansa omissa aktiivisen tuen toimintatavassaan.