

# Mistä kerätä tietoa tilannekuvan muodostamiseksi?

## Esihenkilöille ja muu työpaikalle kertyvä tieto

- Esihenkilöiden tehtävä on jatkuvasti seurata työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.
- Esihenkilöllä on roolistaan käsin erityinen mahdollisuus havainnoida työntekijöiden hyvinvointia ja sen riskejä sekä havaita haitallinen työkuormitus riittävän ajoissa.
- Työnantajan on tärkeää yhdessä työterveyshuollon kanssa tukea esihenkilöiden osaamista työntekijöiden hyvinvoinnin ja sen riskien havainnoinnissa sekä puuttumisessa.
- **Keinoja seurata työyhteisön työkuormitusta**
  - Jokapäiväiseen johtamiseen liittyvät keskustelut
  - Turvallisten työtapojen valvonta arkityössä
  - Kehityskeskustelut
  - Varhaisen tuen mallin mukaiset keskustelut
  - Erilaiset työkalut, kuten riskien arviointi, työterveyshuollon toteuttamat työpaikkaselvitykset, sairauspoissaolojen kehitys, henkilöstökyselyt
- **Työntekijöiden haitallisen kuormittumisen hälytysmerkkien seuraaminen**
  - Lisääntynyt oireilu ja sairauslomat
  - Jatkuvasti pitkittyvät työpäivät
  - Työsuorituksen tai työn laadun heikkeneminen
  - Käyttäytymisen muutokset, vetäytyminen sosiaalisista kontakteista
  - Lisääntyneet työyhteisön ristiriidat
  - Vaaratilanteiden lisääntyminen

## Työsuojelun yhteistoiminnasta kertyvä tieto

- Yhteistoiminnasta kertyy tietoa liittyen työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavista asioista

## Luottamushenkilölle kertyvä tieto

- Luottamushenkilölle kertyy tietoa työpaikan olosuhteista, joten on luontevaa, että hän on myös mukana kehittämässä työyhteisöä.

## Työterveyshuoltoon kertyvä tieto

- Työterveyshuollon velvollisuus on tuoda tarpeellinen tieto työpaikan käyttöön jo ennalta ehkäisevästi sellaisessa muodossa, että sitä voi helposti soveltaa käytäntöön. Esim. työterveyshuollon on tehtävä analyysi työpaikkaan tehdyistä terveys-tarkastuksista ja annettava siitä ryhmätason palaute työpaikalle.