



9.5.2022

Työsuojelutarkastus

Tarkastuspäivä ja -aika	5.5.2022 klo 9.30 - 11.45
Työnantaja	Kannuksen kaupunki
Osoite	PL 42, 69101 Kannus
Y- tai rekisteröintitunnus	0178455-6
Valvontakohde	Kaupungintalon esihenkilöt ja henkilöstö
Osoite	Asematie 1, 69100 Kannus
Tarkastaja	Raija Jääskelä
Osallistujat	Työsuojelupäällikkö Timo Himanka, Kannuksen kaupunki Työsuojeluvaltuutettu Marianne Nivala, Kannuksen kaupunki Työsuojeluvaltuutettu Paula Mottinen, Kannuksen kaupunki Henkilöstöpäällikkö Mirja Yli-Arvo

1 Työnantajalle annettavat toimintaohjeet

1.1 Psykososiaalinen kuormitus

Suunnatun työpaikkaselvityksen (2020) avulla työnantaja on selvittänyt kuormittumistekijöitä ja sen perusteella työnantaja on ryhtynyt toimenpiteisiin psykososiaalisen kuormittumisen vähentämiseksi. Toimenpiteiden vaikutuksen seurantakysely on tulossa (5/2022). Tuore riskien arviointi (5/2022) osoittaa, että psykososiaalista kuormittumista aiheuttavat, mm. työn, keskeytykset, häirintä, syrjivä kohtelu, vastuu ja yhteistyöongelmat.

Psykososiaaliset kuormitustekijät kysely tuki työnantajan omaa selvitystä. Esimiehet kokivat kuormittavimpina epäselvyydet tehtävän kuvissa, työmäärä, työskentely työajan ulkopuolella, usean eri asian samanaikainen tekeminen, työn keskeytykset, vastuu, vaikeat työtehtävät sekä ongelmat työntekijöiden välisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa (mediaanit 3). Työntekijöitä kuormittivat lähes samat kuormitustekijöistä, mutta lisäksi liiallinen tietomäärä.

Tarkastuksen ja kyselyn perusteella toimenpiteitä on syytä jatkaa. Katson, että erityisesti työyhteisön toimivuuden ja vuorovaikutuksen parantaminen vähentäisivät psykososiaalista kuormittumista ja antaisi voimavaroja työn tekemiseen. Myös tehtäväkuvien, vastuiden ja ohjeiden selventäminen vaativat korjaavia toimenpiteitä.

Työnantajan on jatkettava toimenpiteitä haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajan tulee valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on huolehdittava, että toimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §

9.5.2022

1.2 Psykososiaalinen kuormitus

Työntekijöitä ei ole ohjattu riittävästi kuormittumisen hallintakeinoista. Työsuojeluvaltuutettu toi esille, mm. esimiesroolin tärkeyden työntekijän tukemisessa. Työsuojeluvaltuutetun mukaan työnohjauksesta on ollut muualla hyviä tuloksia. Työnohjauksen sisällöstä ei ole riittävästi tietoa ja se voi olla syy sen vähäiseen käyttöön.

Katson, että säännönmukaiset palaverit ja kehityskeskustelut ovat tärkeitä yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja kuormittumisen hallinnan näkökulmasta.

Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät perehdytetään työhön, työmenetelmiin ja turvallisiin työtapoihin ja työntekijöille annetaan opetusta ja ohjausta haitallisen työssä kuormittumisen välttämiseksi. Työnantajan on annettava työntekijöille riittävät tiedot työpaikan haitallisista psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä opetusta ja ohjausta siitä, miten työpaikalla toimitaan, jos työssä koetaan haitallista kuormittumista.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 14 §

2 Muut käsitellyt asiat

Tarkastuksella käsiteltiin lisäksi seuraavia asioita: työpaikan perustiedot, työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, työsuojelupäällikön nimeäminen, työsuojeluvaltuutetun valinta, työsuojeluvaltuutetun oikeus saada koulutusta, työsuojeluhenkilöstön ilmoittaminen työsuojeluhenkilörekisteriin, työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, työterveyshuollon järjestäminen, työterveyshuollon työpaikkaselvitys, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä ja työpaikan edustajien esille tuomat asiat.

Tarkastuksella käsiteltiin myös työsuojeluviranomaisen "Työn psykososiaaliset kuormitustekijät"-kyselyn vastaukset. Kysely toteutettiin osana työsuojelutarkastusta ja sen avulla selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Tarkastukseen osallistujille esitettiin tarkastuksella kyselyn kysymyskohtaiset keskiarvot. Tarkastuskertomuksen liitteenä on yhteenveto kyselyn tuloksesta.

Tarkastus ei kattanut kaikkia työpaikan toimintoja, joten työpaikalle on voinut jäädä puutteita tai epäkohtia, joita tarkastaja ei ole havainnut. Tehty tarkastus ei poista työnantajan vastuuta lainsäädännön asettamista velvoitteista.

Tarkastukseen osallistuneilla oli mahdollisuus esittää käsityksensä tarkastuksella esille tulleista asioista ja tekemistäni havainnoista. Heillä ei ollut huomautettavaa.

9.5.2022

Valvontatoimenpiteiden merkitys on selostettu tarkastuskertomuksen liitteessä.

Tarkastaja Raija Jääskelä

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu työsuojeluhallinnon tietojärjestelmässä 9.5.2022 klo 12.17. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liitteet Valvontatoimenpiteiden merkitys
Kaupungintalon esihenkilöt ja henkilöstö, Esihenkilöt, Tarkastuskertomuksen liite 2022-05-05
Kaupungintalon esihenkilöt ja henkilöstö, Henkilöstö, Tarkastuskertomuksen liite 2022-05-05

Jakelu Kannuksen kaupunki

Tiedoksi Henkilöstöpäällikkö Mirja Yli-Arvo
Työsuojeluvaltuutettu Marianne Nivala, Kannuksen kaupunki
Työsuojeluvaltuutettu Paula Mottinen, Kannuksen kaupunki
Työsuojelupäällikkö Timo Himanka, Kannuksen kaupunki

Työsuojelutarkastusta varten kertyneen asiakirja-aineiston säilyttämisestä työsuojeluviranomaisen hallussa on kerrottu tarkemmin työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa tyosuojelu.fi.
(<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/asiakirja-aineiston-sailyttaminen>)

LIITE VALVONTATOIMENPITEIDEN MERKITYS

Väliaikaisen käyttökiellon merkitys

Väliaikainen käyttökielto on annettu asiasta, jossa on välitön hengen tai terveyden menettämisen vaara. Väliaikaista käyttökieltoa on heti noudatettava. Työsuojelutarkastaja saattaa väliaikaisen käyttökiellon työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Käyttökielto raukeaa itsestään tarvittavien toimenpiteiden tultua suoritettua.

Toimintaohjeen merkitys

Toimintaohje on annettu asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi. Toimintaohjeen noudattamatta jättäminen voi johtaa siten kuin työsuojelun valvontalaissa (44/2006) 13 § 3. mom. säädetään tarkastajan antamaan kehotukseen ja/tai työsuojeluviranomaisen velvoittavaan päätökseen. Työsuojeluviranomainen voi määrätä veloitteen tehosteeksi uhkasakon, teettämis- tai keskeyttämisuhan.

Kehotuksen merkitys

Kehotus on annettu asiasta, jonka tarkastaja on havainnut lainsäädännön vastaiseksi ja josta aiheutuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi. Kehotuksen noudattamatta jättäminen asetetun määräajan kuluessa, voi johtaa työsuojeluviranomaisen velvoittavaan päätökseen. Työsuojeluviranomainen voi määrätä veloitteen tehosteeksi uhkasakon, teettämis- tai keskeyttämisuhan.

Ilmoitukset muille viranomaisille

Työsuojeluviranomaisella on velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 13 §, 14 §, 16 § ja 50 §



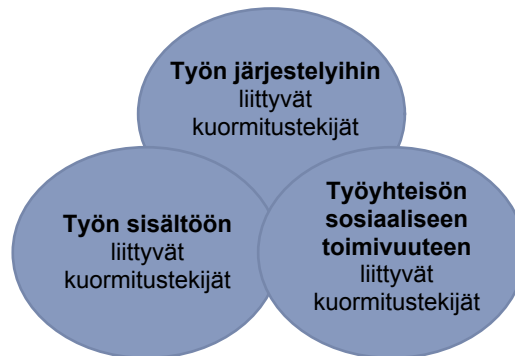
Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tulos

Valvontakohde: Kannuksen kaupunki, Kaupungintalon esihenkilöt ja henkilöstö

Osasto: Esihenkilöt

Vastaajien määrä: 12

Kyselyn sisältö: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyssä on selvitetty työntekijöiden käsityksiä seuraavista työn kuormitustekijöistä.



Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

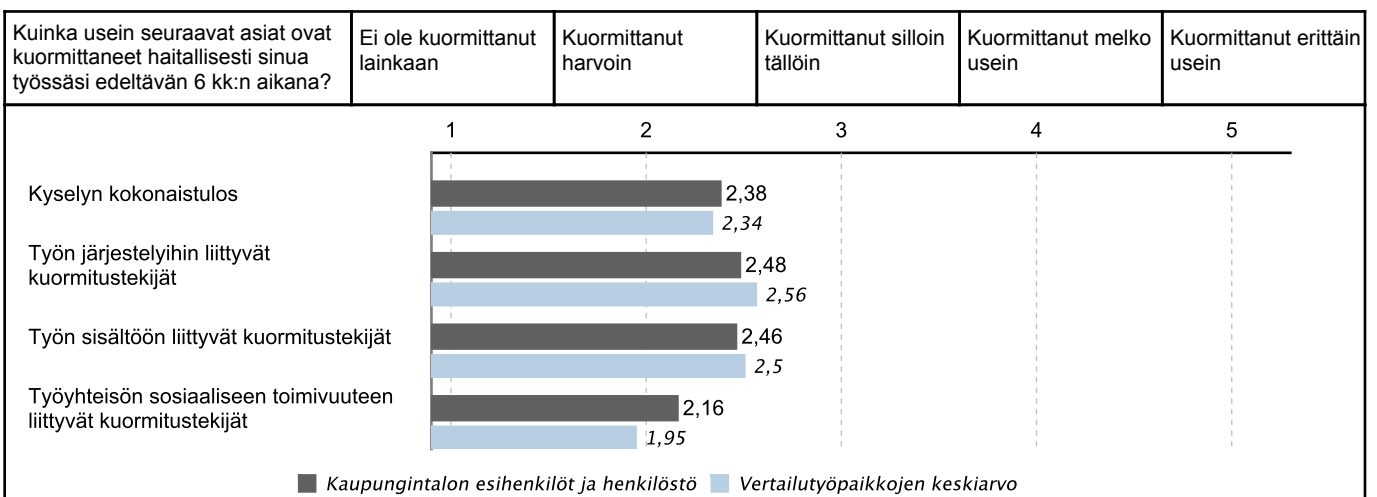
1. Epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työ määrä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu tai häly

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen
13. Työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)
14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät
15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä
16. Työhön liittyvä väkivallan uhka

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen
19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa
20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen
21. Työyhteisössäni ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
22. Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella



Vertailutyöpaikat: Toimialat: Julkinen yleishallinto
Vastuualue: Valtakunnallinen

Raportti käsittää 12 vastausta kohdetyöpaikalta ja 156:n vertailutyöpaikan 161 kyselyä.



Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tulos

Valvontakohde: Kannuksen kaupunki, Kaupungintalon esihenkilöt ja henkilöstö

Osasto: Henkilöstö

Vastaajien määrä: 16

Kyselyn sisältö: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyssä on selvitetty työntekijöiden käsityksiä seuraavista työn kuormitustekijöistä.



Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät koskevat työn ja työtehtävien suunnittelua, jakamista ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimista.

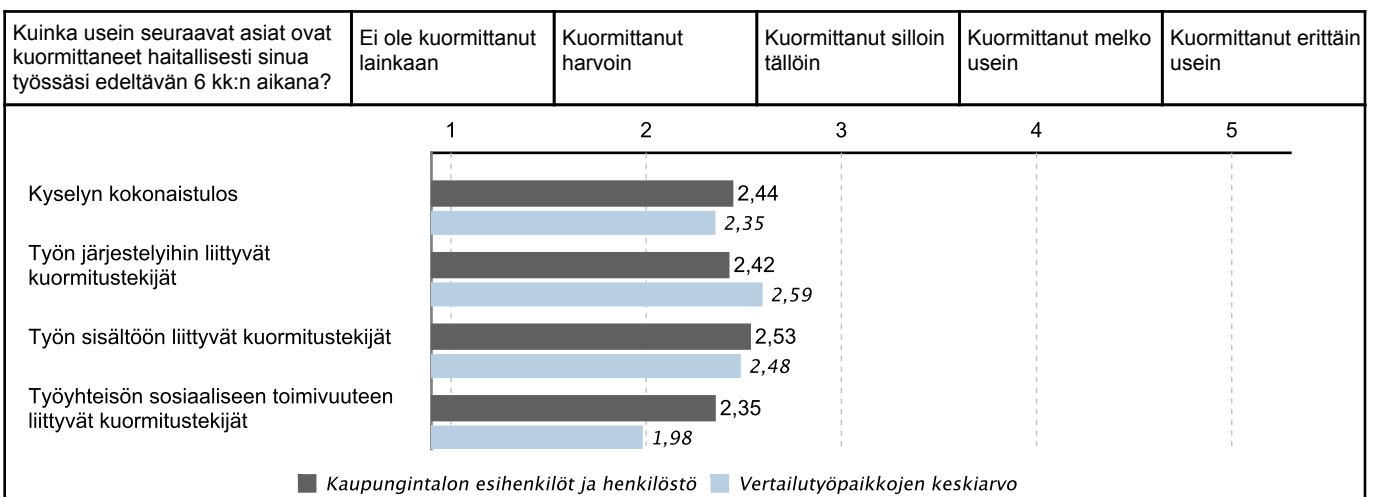
1. Epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt
7. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, kuten melu tai häly

Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä.

8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen
13. Työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta ja terveydestä tai taloudellinen vastuu)
14. Haastavat tai vaikeat työtehtävät
15. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä
16. Työhön liittyvä väkivallan uhka

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työyhteisön yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

17. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa
18. Liian vähäinen tuki työtovereilta työn tekemiseen
19. Ongelmat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa
20. Liian vähäinen tuki esimieheltä työn tekemiseen
21. Työyhteisössäni ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
22. Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella



Vertailutyöpaikat: Vastuualue: Valtakunnallinen

Raportti käsittää 16 vastausta kohdetyöpaikalta ja 1 341:n vertailutyöpaikan 1 374 kyselyä.