



31.1.2025

## Työsuojelutarkastus

Tarkastuspäivä ja -aika	27.1.2025 klo 9.30 - 12.30
Työnantaja	Hausjärven seurakunta
Osoite	Pappilantie 59, 12210 HAUSJÄRVI
Y- tai rekisteröintitunnus	0145999-9
Valvontakohte	Hikiäntie 51, 12210 HAUSJÄRVI
Tarkastaja	Saila Lähdesmäki
Osallistujat	Kirkkoherra Kalle Leppälä, Hausjärven seurakunta Työsuojelupäällikkö Ville Haavisto, Hausjärven seurakunta Työsuojeluvaltuutettu Päivi Kantonen, Hausjärven seurakunta Suntio, varatyösuojeluvaltuutettu Kati Koskinen, Hausjärven seurakunta

### 1 Työnantajalle annettavat toimintaohjeet

#### 1.1 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittäminen ja arviointi

Tarkastuksella kävi ilmi, että työpaikalla oli tehty edellinen riskin arviointi vuonna 2022, mutta siitä puuttui terveydellisen merkityksen arviointi eikä se muiltakaan osin ollut näkemykseni mukaan enää täysin ajan tasalla.

Keskusteltaessa työpaikan työhön liittyvistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä käsiteltiin tarkastuksella työntekijöille suunnatun Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tuloksia. Kyselyn tuloksista nousivat esille muun muassa epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa, liiallinen työmäärä työaikaan nähden, epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö, toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti, haastavat tai vaikeat työtehtävät sekä ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa, sekä työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu sellaisina psykososiaalisina kuormitustekijöinä, jotka ovat työntekijöiden arvioiden mukaan aiheuttaneet haitallista kuormitusta silloin tällöin tai melko usein viimeisen kuuden kuukauden aikana.

Tarkastuksella käyty keskustelu ja Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tulokset osoittavat näkemykseni mukaan sen, että työpaikalla voi esiintyä haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Näkemykseni perustuu siihen, että työnantajalta puuttuu ajantasainen tieto työhön liittyvistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden merkityksestä työntekijöiden terveydelle.

Työnantajan on selvitettävä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, jotka aiheuttavat työntekijöiden terveydelle vaaraa. Tunnistettujen psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitys terveydelle on arvioitava. Selvittäminen ja arviointi on tehtävä kattavasti ja järjestelmällisesti. Työnantajan on käytettävä

31.1.2025

ulkopuolisia asiantuntijoita esim. työterveyshuoltoa, jos työnantajalla itsellään ei ole riittävää asiantuntemusta tunnistaa työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä tai arvioida niiden merkitystä terveydelle. Työnantajalla tulee olla hallussaan tieto työn kuormitustekijöistä ja niiden merkityksestä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

*Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §*

## 1.2 Toimenpiteet haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseksi

Koska katson, ettei työnantajalla ollut ajantasasta työn vaarojen selvittämistä ja arviointia eikä työnantaja ole riittävällä tavalla tunnistanut/arvioinut psykososiaalisia kuormitustekijöitä tai niiden terveydellistä merkitystä, katson kokonaisuutta arvioidessani, että työnantajalla ei ole ollut riittäviä riittäviä tietoja tehdäkseen toimenpiteitä mahdollisten haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niiden aiheuttaman terveysvaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi.

Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin 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 §*

## 1.3 Opetus ja ohjaus psykososiaalisen työssä kuormittumisen välttämiseksi

Tarkastuksella kävi keskusteluissa ilmi, että työnantajalla on prosesseja ja ohjeita, kuten varhaisen välittämisen malli, epäasiallisen kohtelun prosessi tai varhaisen puuttumisen malli, mutta mitään näistä ei tarkastukselle osallistuneiden mielestä oltu käyty läpi/koulutettu työntekijöille.

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 §*

## 1.4 Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantajalla ei ollut työsuojelun toimintaohjelmaa. Tarkastuksella käyty keskustelu ja esimerkiksi työnantajan omien ohjeiden ja asiakirjojen hajanaisuus ja sekavuus osoittavat näkemykseni mukaan, että edes ne eivät yhdessä muodosta työsuojelun toimintaohjelmaa.

31.1.2025

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ohjelma (työsuojelun toimintaohjelma), joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

*Työturvallisuuslaki (738/2002) 9 §*

#### 1.5 Työsuojeluhenkilöstön ilmoittaminen työsuojeluhenkilörekisteriin

Tarkastuksella kävi ilmi, että työsuojeluhenkilörekisterin tiedot eivät olleet ajan tasalla.

Työnantajan on ilmoitettava työsuojeluhenkilöstön nimet ja osoitteet Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

*Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 47 §*

#### 1.6 Työterveyshuollon järjestäminen

Tarkastuksella kävi ilmi, että työterveyshuoltosopimus ei ollut työntekijöiden nähtävillä.

Työnantajan on huolehdittava, että kirjallinen työterveyshuoltosopimus on työntekijöiden nähtävänä.

*Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 25 §*

#### 1.7 Työterveyshuollon työpaikkaselvitys

Tarkastuksella kävi ilmi, että vain kiinteistöhuoltoa ja suntioita koskeva työpaikkaselvitys oli tehty vuonna 2024, muut olivat tehty vuonna 2020 eivätkä ne edes olleet työpaikalla nähtävillä. Näin ollen katson, että suurin osa työpaikkaselvityksistä ei ollut ajan tasalla eikä työntekijöiden nähtävillä.

Työnantajan on huolehdittava, että työterveyshuollon kirjallinen työpaikkaselvitys on ajan tasalla. Työnantajan on huolehdittava, että kirjallinen työterveyshuollon työpaikkaselvitys on työntekijöiden nähtävillä.

*Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 12 §, 25 §*

*Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) 6 §*

31.1.2025

## 2 Muut käsitellyt asiat

Tarkastuksella käsiteltiin lisäksi seuraavia asioita: työpaikan perustiedot, työsuojelupäällikön nimeäminen, työsuojeluvaltuutetun valinta, työsuojeluvaltuutetun oikeus saada koulutusta, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä, psykososiaalisen työkuormituksen tarkkailu ja seuranta ja esihenkilöiden tehtävät psykososiaalisen työkuormituksen hallinnassa.

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.

Valvontatoimenpiteiden merkitys on selostettu tarkastuskertomuksen liitteessä.

Tarkastaja Saila Lähdesmäki

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu työsuojeluhallinnon tietojärjestelmässä 31.1.2025 klo 15.35. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liitteet	Valvontatoimenpiteiden merkitys Hausjärven seurakunta, Tarkastuskertomuksen liite 2025-01-27
Jakelu	Kirkkoherra Kalle Leppälä, Hausjärven seurakunta Työsuojelupäällikkö Ville Haavisto, Hausjärven seurakunta
Tiedoksi	Työsuojeluvaltuutettu Päivi Kantonen, Hausjärven seurakunta Suntio, varatyösuojeluvaltuutettu Kati Koskinen, Hausjärven seurakunta

31.1.2025

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

## LIITE VALVONTATOIMENPITEIDEN MERKITYS

### Toimintaohjeen merkitys

Toimintaohje voidaan antaa 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 voidaan antaa 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.

### Väliaikaisen käyttökiellon merkitys

Väliaikainen käyttökielto voidaan antaa 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 suoritetuiksi.

### 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 §*

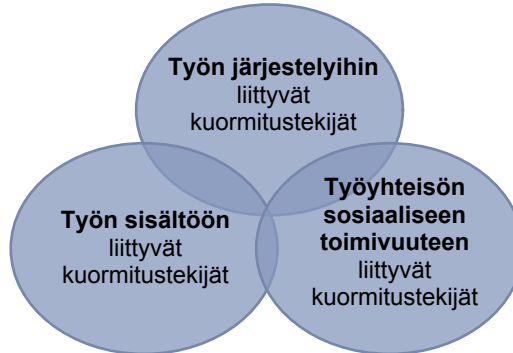


## Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tulos

**Valvontakohde:** Hausjärven seurakunta

**Vastaajien määrä:** 11

**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 esihenkilön kanssa
20. Liian vähäinen tuki esihenkilöltä työn tekemiseen
21. Työyhteisössäni ilmenevä häirintä tai muu toistuva epäasiallinen kohtelu
22. Syrjivä kohtelu iän, terveydentilan, alkuperän, mielipiteen tms. henkilöön liittyvän syyn perusteella

Kuinka usein seuraavat asiat ovat kuormittaneet haitallisesti sinua työssäsi edeltävän 6 kk:n aikana?	Ei ole kuormittanut lainkaan	Kuormittanut harvoin	Kuormittanut silloin tällöin	Kuormittanut melko usein	Kuormittanut erittäin usein
	1	2	3	4	5
Kyselyn kokonaistulos			2,65		
Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät			2,75		
Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät			2,52		
Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät			2,73		

**Vertailutyöpaikat:** Ei vertailutyöpaikkoja