



28.8.2024

Työsuojelutarkastus

Tarkastuspäivä ja -aika 27.8.2024 klo 13.00 - 15.55
Työnantaja Helsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors Kyrkliga Samfällighet
Osoite Kolmas linja 22 B, 00530 Helsinki
Y- tai rekisteröintitunnus 0201242-7
Valvontakohte Malmin seurakunta
Osoite Kunnantie 1, 00700 Helsinki
Tarkastaja Terhi Raatesalmi-Salonen
Osallistajat Kirkkoherra Elina Perttilä, Malmin seurakunta
Työsuojelupäällikkö Heta Laurell, Helsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors Kyrkliga Samfällighet
Työsuojeluvaltuutettu Carita Riitakorpi, Helsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors Kyrkliga Samfällighet

1 Työnantajalle annettavat toimintaohjeet

1.1 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittäminen ja arviointi

Ennen tarkastusta työntekijöille suunnatusta "Työn psykososiaaliset kuormitustekijät" -kyselyn tuloksesta ilmeni, että työnpaikan työntekijöitä kuormittaa eniten heidän työssään muun muassa epäselvyydet tehtävänkuvissa tai vastuissa, liiallinen työmäärä työaikaan nähden, työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella, toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta, liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva, usean eri asian tekeminen samanaikaisesti, työn tekemisen jatkuva keskeytyminen sekä ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. "Työn psykososiaaliset kuormitustekijät" -kyselyn tuloksesta saamani käsityksen mukaan osa työpaikan työntekijöistä kokee työssään sellaista kuormitusta, joka voi epäsuotuisissa olosuhteissa pitkään jatkuessaan vaarantaa heidän terveyttään tai työkykyään.

Tarkastuksella ilmeni, että työpaikalla on selvitetty työntekijöiden työssä esiintyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä, mutta tunnistettujen kuormitustekijöiden riskiluokkaa eikä niiden terveydellistä merkitystä ei ole vielä arvioitu. "Työn psykososiaaliset kuormitustekijät" -kyselyn tuloksesta ilmenevät työntekijöitä työssään kuormittavat tekijät näkemykseni mukaan poikkeavat joiltakin osin siitä, mitä työpaikalla 12.10.2023 tehdystä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on tunnistettu merkityksellisiksi kuormitustekijöiksi, ja tarkastuksella käydystä keskustelusta saamani käsityksen mukaan tämä selittyy sillä, että kirkkoherran vaihtumisesta sekä organisaatiomuutoksesta aiheutuneita työpaikan tiimien ja työn- sekä tehtävänkuvien muutoksia ovat viety enemmän käytäntöön työpaikalla tehdyn työpaikkaselvityksen jälkeen.

Työnantajan on arvioitava tunnistettujen työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvien kuormitustekijöiden merkitys

28.8.2024

työntekijöiden terveydelle. Työnantajan on käytettävä terveydellisen merkityksen arvioinnissa ulkopuolisia asiantuntijoita esim. työterveyshuoltoa, jos työnantajalla itsellään ei ole riittävää asiantuntemusta tähän. 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

Tarkastuksella ilmeni, ettei työnantajalla ole käytössään ajantasaista työpaikalla tunnistettujen kuormitustekijöiden riskiluokkaa eikä arviota tunnistettujen kuormitustekijöiden terveydellisestä merkitystä. Näin ollen katson, ettei työnantaja ole voinut myöskään kohdistaa toimenpiteitä ensisijaisesti haittaa aiheuttaviin kuormitustekijöihin.

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 Psykososiaalisen työkuormituksen tarkkailu ja seuranta

Tarkastuksella ilmeni, että työpaikalla on selvitetty vuoden 2024 kevään ja kesän aikana työntekijöiden työssä esiintyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä, mutta tunnistettujen kuormitustekijöiden riskiluokan ja niiden terveydellisen merkityksen arviointi on vielä kesken. Näkemykseni mukaan työpaikalle 12.10.2023 tehdyssä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä tunnistetut kuormitustekijät poikkeavat työpaikalla vuoden 2024 kevään ja kesän aikana tekemästä selvityksestä. Tarkastuksella käydystä keskustelusta ilmeni myös, että edellinen työnantajan tekemä haitta-, vaara- ja kuormitustekijöiden selvittäminen ja arviointi on tehty vuonna 2018 tai 2019. Näin ollen katson, ettei työpaikalla ole järjestelmällisesti selvitetty työpaikan haitta-, vaara- ja kuormitustekijöitä eivätkä selvitykset ole olleet ajantasaisia.

Työnantajan on huolehdittava, että työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä seurataan jatkuvasti. Työnantajan on kohdistettava toimenpiteitä terveydellistä haittaa aiheuttavien kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niistä aiheutuvan terveydellisen haitan vähentämiseksi seurattava toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §

28.8.2024

2 Muut käsitellyt asiat

Tarkastuksella käsiteltiin lisäksi seuraavia asioita: työpaikan perustiedot, työsuojelupäällikön nimeäminen, työsuojeluvastuutetun valinta, työsuojeluvastuutetun oikeus saada koulutusta, työsuojeluhenkilöstön ilmoittaminen työsuojeluhenkilörekisteriin, työterveyshuollon järjestäminen, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työterveyshuollon työpaikkaselvitys, terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä, opetus ja ohjaus psykososiaalisen työssä kuormittumisen välttämiseksi, esihenkilöiden tehtävät psykososiaalisen työkuormituksen hallinnassa ja työpaikan edustajien esille tuomat asiat.

Tarkastus tehtiin Teamsin välityksellä ja tarkastus suunnattiin työntekijöiden psykososiaalisen kuormituksen hallintaan.

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 tekemistään havainnoista. Heillä ei ollut huomautettavaa.

Valvontatoimenpiteiden merkitys on selostettu tarkastuskertomuksen liitteessä.

Koska työpaikalla ei ole työsuojeluvastuutettua, työnantajan on annettava tarkastuskertomus sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Tarkastaja

Terhi Raatesalmi-Salonen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu työsuojeluhallinnon tietojärjestelmässä 28.8.2024 klo 15.53. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

28.8.2024

Liitteet Valvontatoimenpiteiden merkitys
Malmin seurakunta, Hengellistä työtä tekevät, Tarkastuskertomuksen liite
2024-08-27
Malmin seurakunta, Muut, kuin hengellistä työtä tekevät,
Tarkastuskertomuksen liite 2024-08-27

Jakelu Kirkkoherra Elina Perttilä, Malmin seurakunta

Tiedoksi Työsuojelupäällikkö Heta Laurell, Helsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors
Kyrkliga Samfällighet
Työsuojeluvaltuutettu Carita Riitakorpi, Helsingin Seurakuntayhtymä -
Helsingfors Kyrkliga Samfällighet

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 suoritettua.

Ilmoitukset muille viranomaisille

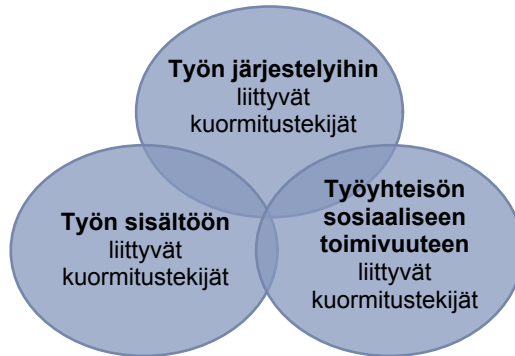
Työsuojeluviranomaisella on velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä 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:	Helsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors Kyrkliga Samfällighet, Malmin seurakunta
Osasto:	Hengellistä työtä tekevät
Vastaajien määrä:	21
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 tehtäväkuvissa 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.

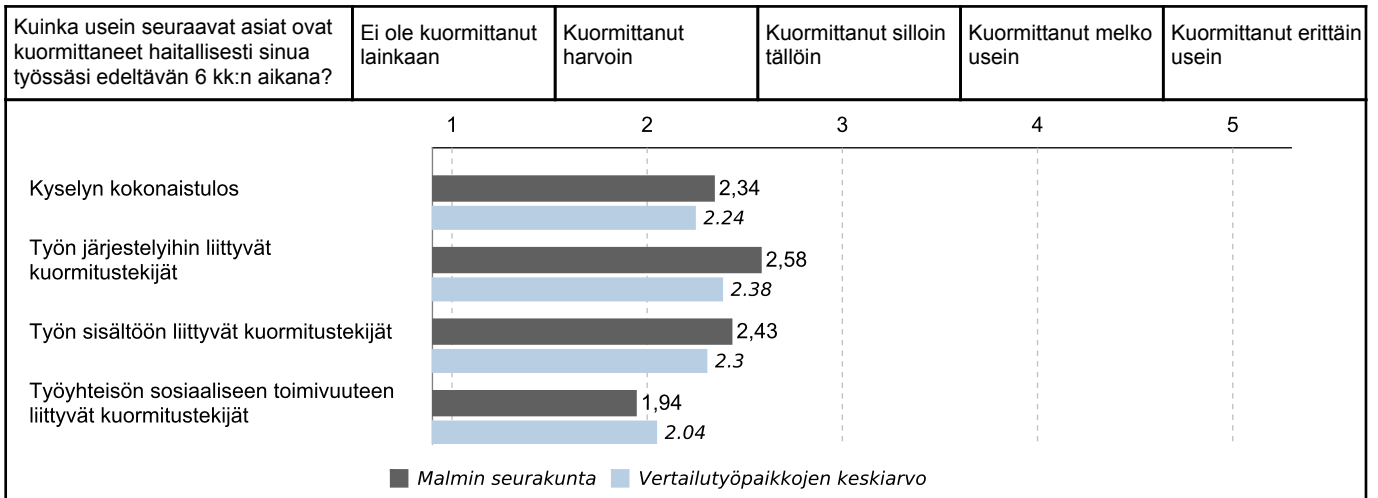
8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen
13. Työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta 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



27.8.2024

**Vertailutyöpaikat:**

Mittausten aikavälin alku: 1.1.2020

Mittausten aikavälin loppu: 20.8.2024

Toimialat: Seurakunnat ja uskonnolliset järjestöt

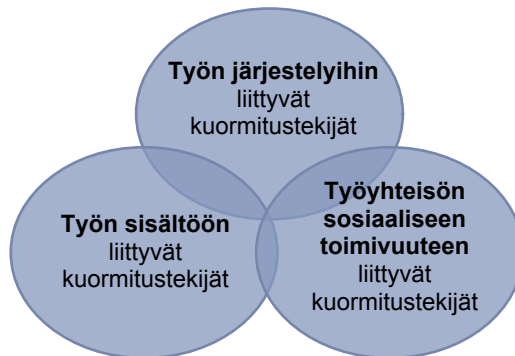
Vastuualue: Etelä-Suomi

Raportti käsittää 21 vastausta kohdetyöpaikalta ja 13:n vertailutyöpaikan 14 kyselyä.



Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tulos

Valvontakohde:	Helsingin Seurakuntayhtymä - Helsingfors Kyrkliga Samfällighet, Malmin seurakunta
Osasto:	Muut, kuin hengellistä työtä tekevät
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 tehtäväkuvissa 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.

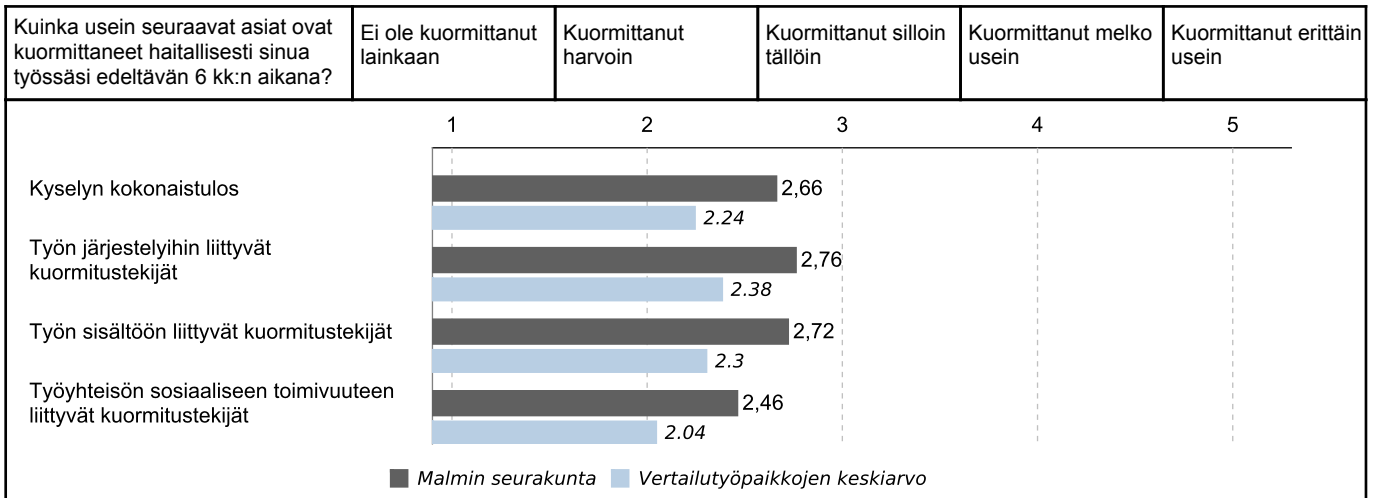
8. Vaihtelun puute työssä, työn yksitoikkoisuus
9. Toimiminen epäselvien ohjeiden tai odotusten pohjalta
10. Liiallinen tietomäärä tai hallitsematon tietotulva
11. Usean eri asian tekeminen samanaikaisesti
12. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen
13. Työn suuri vastuullisuus (esim. vastuu muiden turvallisuudesta 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



27.8.2024

**Vertailutyöpaikat:**

Mittausten aikavälin alku: 1.1.2020

Mittausten aikavälin loppu: 20.8.2024

Toimialat: Seurakunnat ja uskonnolliset järjestöt

Vastuualue: Etelä-Suomi

Raportti käsittää 12 vastausta kohdetyöpaikalta ja 13:n vertailutyöpaikan 14 kyselyä.