

26.2.2026

Työsuojelutarkastus

Tarkastuspäivä ja -aika 11.2.2026 klo 9.00 - 12.30
Työnantaja Pelkosenniemen kunta
Osoite Sodankyläntie 1 A, 98500 Pelkosenniemi
Y- tai rekisteröintitunnus 0191866-5
Valvontakohde Pelkosenniemen päiväkotiki
Osoite Koulutie 7, 98500 PELKOSENNIEMI
Tarkastaja Eija Ukkola
Osallistujat Varhaiskasvatusjohtaja Leni Niinimäki
Työsuojelupäällikkö Sirpa Koskelaine, Pelkosenniemen kunta
Työsuojeluvaltuutettu Roope Seppänen, Pelkosenniemen kunta

1 Työnantajalle annettavat toimintaohjeet

1.1 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Molemmat päiväkodit toimivat uusissa tiloissa, joihin ei ole vielä tehty työn haittojen ja vaarojen arviointia. Työssä esiintyy esim. fyysistä ja psykososiaalista kuormitusta.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvítettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on suunniteltava ja toteutettava vaarojen arvioinnin perusteella työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Vaarojen selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §, 10 §

1.2 Toimenpiteet haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseksi

Tarkastuksella ja työntekijöille suunnatun kyselyn työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä kautta saamani tiedon mukaan, työssä esiintyy runsaasti kuormitustekijöitä liittyen työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Työnantajan kertoman mukaan työterveyshuolto on tehnyt suunnatun työpaikkaselvityksen keväällä 2024, jonka perusteella on annettu toimenpidesuosituksia kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Tarkastuksella sain nähtäväksi yhteenvedon selvityksen tuloksista, mutta en eriteltyinä päivähoiton osiota. Työnantaja kertoo, että työntekijöille on järjestetty mm. työn ohjausta.

Työn psykososiaalisten kuormitustekijät-kyselyn perusteella kuormitustekijänä koetaan mm. epäselvyydet tehtävän kuvissa tai vastuissa, liiallinen työ määrä työaikaan nähden, resurssien vähäisyys huomioiden erityisen tuen tarvitsevat lapset, melu ja häly, työvälineisiin liittyvät puutteet tai toimintahäiriöt, työn tekemisen jatkuva keskeytyminen ja usean eri asian tekeminen saman aikaisesti, riittämätön tuki esihenkilöltä työn tekemiseen, puutteellinen tiedonkulku, ongelmat vuorovaikutussuhteissa työntekijöiden välillä ja myös

26.2.2026

esihenkilön kanssa, häirintä ja epäasiallinen kohtelu ja työhön liittyvä väkivallan uhka.

Koska työntekijät kokevat yhä runsaasti kuormitusta työssään, ei työnantajan toimenpiteet v. 2024 suunnatun työpaikkaselvityksen perusteella ole olleet riittävät tai kohdistuneet kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.

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

Työntekijöille suunnatun kyselyn, työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä, kautta saamani tiedon mukaan työntekijät kokevat haitallista psykososiaalista kuormitusta esim. työn määrässä, epäselvyyttä tehtävänkuvissa tai vastuissa ja odotuksissa ja ohjeissa, työn jatkuvassa keskeytymisessä ja usean eri asian tekemisessä samanaikaisesti. Myös haastavat tilanteet lasten kanssa koetaan kuormittavina ja työntekijät kaipaavat niihin enemmän ohjausta. Tarkastuksella saamani tiedon mukaan päiväkodin henkilöstöressurit vastaavat vaadittavaa mitoitusta myös huomioiden erityistä tukea tarvitsevat lapset, mutta henkilöstön kokemus on, ettei resurssia ole riittävästi. Työntekijöillä on kokemus, etteivät he saa riittävästi tukea esihenkilöltä työn tekemiseen ja päiväkodin arjessa tapahtuviin tilanteisiin. Työpaikan perehdytysopas ei ole ajantasainen.

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 Työhön perehdyttäminen ja opastus

Tarkastuksella saamani tiedon mukaan työntekijöiden perehdytyksessä on puutteita. Päiväkotikohtainen perehdytysohjelma on tekemättä ja perehdytyksen organisoinnissa on puutteita.

Työnantajan on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työnantajan on perehdytyksessä ja opastuksessa huomioitava työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajan tulee nimetä sijainen niihin perehdytysasioihin, joita työnantajan edustaja ei itse perehdytä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 14 §, 16 §

26.2.2026

1.5 Opetus ja ohjaus väkivallan uhan hallintaan

Tarkastuksella saamani tiedon mukaan työntekijöihin kohdistuu väkivallan uhkaa lapsista käsin. Työntekijöiltä puuttuu osaamista ja työvälineitä väkivaltatilanteiden hallitsemiseksi ja ennalta ehkäisemiseksi.

Työntekijät on perehdytettävä turvallisiin työtapoihin väkivaltatilanteiden ehkäisemiseksi. Työnantajan on annettava tai järjestettävä ulkopuolisen koulutuksen kautta työntekijöille riittävästi opetusta ja ohjausta väkivallan uhan hallitsemiseksi. Työntekijöille annettua opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä. Työnantajan on annettava työntekijöille ohjeet siitä, miten väkivallan uhkatilanteista ilmoitetaan työnantajalle.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 14 §, 19 §

1.6 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työpaikalla esiintyy häirintää ja epäasiallista kohtelua. Tarkastuksella saamani tiedon mukaan työnantajan ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapausten käsittelemiseksi ei ole riittävän kattava eikä ajantasainen.

Työnantajan on toteutettava häirintään liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden välttämiseksi ja vähentämiseksi tarvittavia toimenpiteitä. Toimenpiteiden tulee ensisijaisesti kohdistua häirinnän syntymisen estämiseen ja lopettamiseen. Työnantajan on annettava työntekijöille opetusta ja ohjausta häirinnän välttämiseksi ja työpaikalla esiintyvän terveyttä vaarantavan häirinnän ilmoittamisesta työnantajalle. Työnantajalla tulee olla toimintamalli ilmoitusten käsittelemiseksi. Työnantajan on huolehdittava siitä, että esihenkilöiden vastuut ja velvollisuudet häirinnän havaitsemisessa ja käsittelemisessä on määritelty ja esihenkilöillä on asianmukaiset edellytykset hoitaa häirintään liittyviä tehtäviään.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §, 14 §, 16 §

1.7 Työpaikan rakenteet ja materiaalit

Työpaikkakierroksella sain tiedon, että Pyhätunturin päiväkodin jakelukeittiön tiskikoneen oikean sivun pinta on niin kuuma, että työntekijällä on riski polttaa käynnärvartensa, kun hän esihuuhtelee tiskit ennen koneeseen laittoa.

Työpaikan rakenteiden ja materiaalien on oltava turvallisia ja terveellisiä ja niiden on oltava käsiteltävissä, kunnostettavissa ja puhdistettavissa turvallisesti. Työnantajan tulee estää palovammariski Pyhätunturin jakelukeittiön tiskien käsittelyssä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 32 §

26.2.2026

2 Muut käsitellyt asiat

Tarkastuksella käsiteltiin lisäksi seuraavia asioita: työpaikan perustiedot, työsuojelupäällikön nimeäminen, työsuojeluvaltuutetun valinta, työsuojeluvaltuutetun oikeus saada koulutusta, työsuojeluhenkilöstön ilmoittaminen työsuojeluhenkilörekisteriin, työterveyshuollon järjestäminen, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työterveyshuollon työpaikkaselvitys, terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä, psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittäminen ja arviointi, psykososiaalisen työkuormituksen tarkkailu ja seuranta, esihenkilöiden tehtävät psykososiaalisen työkuormituksen hallinnassa, aiemmin annetut veloitteet, työpaikan edustajien esille tuomat asiat, työpaikkakerros, sisäilman aiheuttama terveyshaitta, työpaikan valaistus, kulkutiet ja lattiat, työpaikan ja työympäristön rakenteet ja ilmanvaihto.

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 Eija Ukkola

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu työsuojeluhallinnon tietojärjestelmässä 26.2.2026 klo 15.06. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liitteet	Valvontatoimenpiteiden merkitys Pelkosenniemen päiväkotii, Tarkastuskertomuksen liite 2026-02-11
Jakelu	Pelkosenniemen kunta Työsuojelupäällikkö Sirpa Koskelaine, Pelkosenniemen kunta Työsuojeluvaltuutettu Roope Seppänen, Pelkosenniemen kunta
Tiedoksi	Varhaiskasvatusjohtaja Leni Niinimäki

26.2.2026

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>)

Lupa- ja valvontavirasto, työsuojeluosasto

Postiosoite: PL 30, 13035 LVV

Puhelinvaihte: 0295 254 000

tyosuojelu@lvv.fi | tyosuojelu.fi

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena.

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.

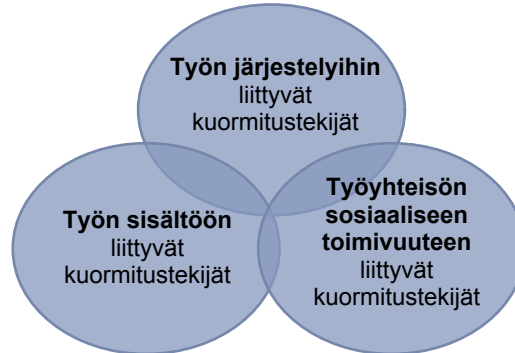
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 13 §, 14 §, 16 § ja 50 §

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tulos

Valvontakohde: Pelkosenniemen kunta, Pelkosenniemen päiväkoti

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.

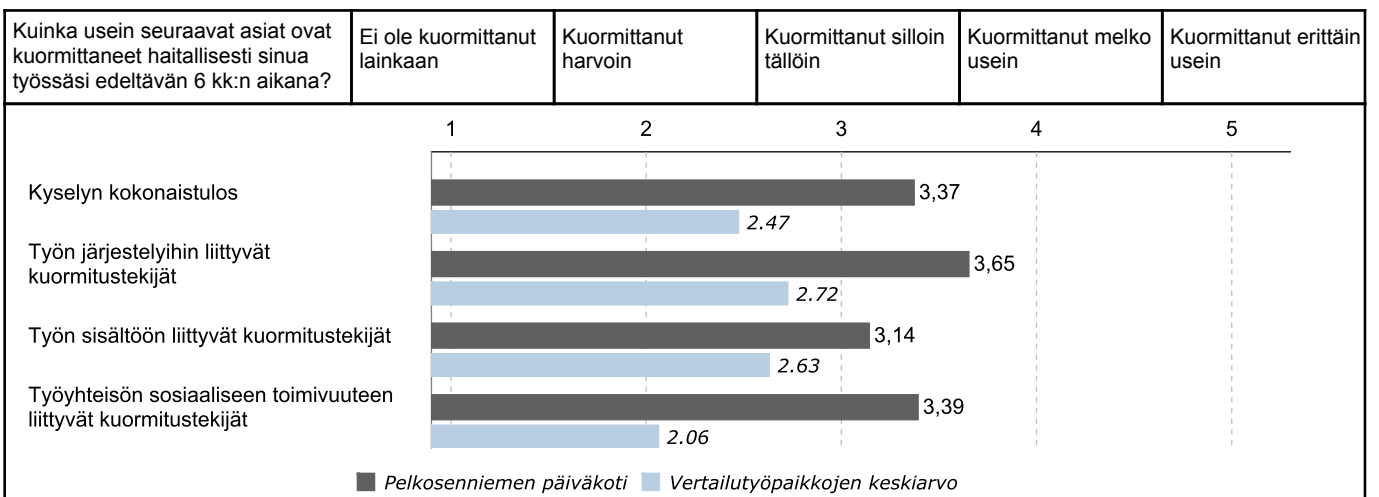
1. Epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työ määrä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt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



Vertailutyöpaikat: Toimialat: Lasten päiväkodit
Vastuualue: Pohjois-Suomi

Raportti käsittää 11 vastausta kohdetyöpaikalta ja 35:n vertailutyöpaikan 35 kyselyä.