

26.2.2026

Työsuojelutarkastus

Tarkastuspäivä ja -aika	11.2.2026 klo 13.00 - 15.00
Työnantaja	Pelkosenniemen kunta
Osoite	Sodankyläntie 1 A, 98500 Pelkosenniemi
Y- tai rekisteröintitunnus	0191866-5
Valvontakohde	Pelkosenniemen koulu
Osoite	Koulutie 9 98500 Pelkosenniemi, 98500 PELKOSENNIEMI
Tarkastaja	Eija Ukkola
Osallistujat	Rehtori Anne Pahkala Työsuojelupäällikkö Sirpa Koskelaine, Pelkosenniemen kunta Työsuojeluvaltuutettu Roope Seppänen, Pelkosenniemen kunta

1 Työnantajalle annettavat toimintaohjeet

1.1 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Koulu on aloittanut toimintansa nykyisissä tiloissa tammikuussa 2023. Rakennuksessa toimii myös päiväkotiki ja eskariryhmä. Työn haittojen ja vaarojen arviointia ei ole vielä tehty.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä 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 saan tiedon, että työntekijöihin kohdistuu joitakin kuormitustekijöitä. Työn järjestelyihin liittyen kuormitustekijä koetaan työhön keskittymistä häiritsevät tekijät kuten melu tai häly. Työn sisältöön liittyen kuormitustekijänä kokee osa vastaajista usean eri asian tekeminen samanaikaisesti ja työn tekemisen jatkuva keskeytyminen. Haastavat tai vaikeat tilanteet asiakastyössä kokee osa vastaajista kuormitustekijänä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyen osa vastaajista kokee kuormitustekijänä ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä tai vuorovaikutuksessa. Tarkastuksella tuodaan esille, että kuormitustekijät ovat työnantajan tiedossa ja niitä on selvitetty ja toimenpiteitä alettu toteuttamaan.

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

26.2.2026

huolehdittava, että toimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §

1.3 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työntekijöille ennen tarkastusta suunnatun Työn psykososiaaliset kuormitustekijät-kyselyn kautta saamani tiedon mukaan osa vastaajista kokee kuormitustekijänä ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. 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 §

2 Muut käsitellyt asiat

Tarkastuksella käsitelin 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, opetus ja ohjaus psykososiaalisen työssä kuormittumisen välttämiseksi, psykososiaalisen työkuormituksen tarkkailu ja seuranta, esihenkilöiden tehtävät psykososiaalisen työkuormituksen hallinnassa, työpaikan edustajien esille tuomat asiat ja työpaikkakierros.

Tarkastuksella käsitelin 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

26.2.2026

huomautettavaa.

Valvontatoimenpiteiden merkitys on selostettu tarkastuskertomuksen liitteessä.

Tarkastaja Eija Ukkola

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu työsuojeluhallinnon tietojärjestelmässä 26.2.2026 klo 15.15. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liitteet Valvontatoimenpiteiden merkitys
Pelkosenniemen koulu, Tarkastuskertomuksen liite 2026-02-11

Jakelu Pelkosenniemen kunta
Työsuojelupäällikkö Sirpa Koskelaine, Pelkosenniemen kunta
Työsuojeluvaltuutettu Roope Seppänen, Pelkosenniemen kunta

Tiedoksi Rehtori Anne Pahkala

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

Puhelinvaihe: 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.

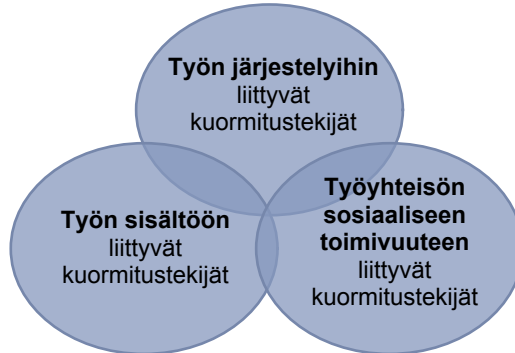
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 13 §, 14 §, 16 § ja 50 §

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn tulos

Valvontakohde: Pelkosenniemen kunta, Pelkosenniemen koulu

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.

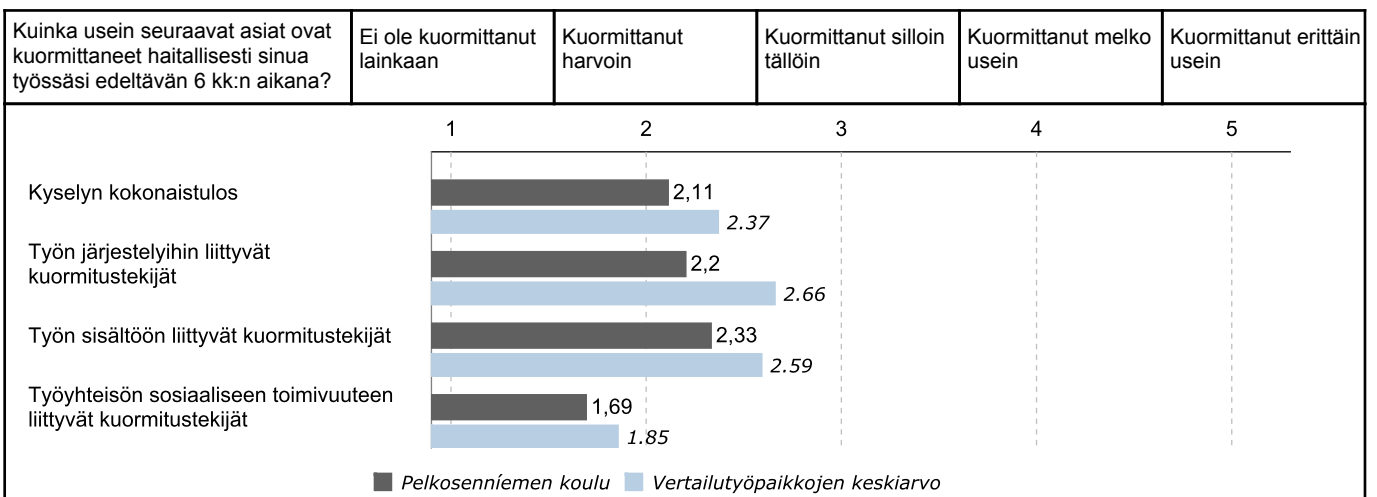
1. Epäselvyydet tehtävänkuivissa tai vastuissa
2. Epärealistiset tai kohtuuttomat tavoitteet
3. Liiallinen työmäärä työaikaan nähden
4. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella
5. Epäsäännölliset työajat, vuorotyö tai yötyö
6. Työvälineisiin tai työympäristöön liittyvät epäkohdat, puutteet tai toimintahäiriöt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



Vertailutyöpaikat: Toimialat: Alemman perusasteen koulutus
Vastuualue: Pohjois-Suomi

Raportti käsittää 12 vastausta kohdetyöpaikalta ja 30:n vertailutyöpaikan 30 kyselyä.