

Työsuojeluhallinnon valvonta- ja viestintähanke YKSOTE-kuormitus 2017-18

Loppuraportti

Tiivistelmä

Työsuojeluhallinto toteutti vuosina 2017–18 valvonta- ja viestintähankkeen YKSOTE-kuormitus 2017–18. Hankkeen kohderyhmänä olivat yksityiset sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajat. Hankkeeseen resursoitiin kaikkiaan 14 henkilötyövuotta. Valtaosa hankkeen resursseista käytettiin työpaikoilla tehtyihin työsuojelutarkastuksiin.

Hankkeen tavoitteena oli, että työnantajat huolehtisivat työnantajavelvoitteistaan niin työsuhteen ehtoissa kuin työsuojelutoiminnan järjestämisessäkin ja parantaisivat työstä aiheutuvan fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen haitallisten terveysvaikutusten ehkäisemistä.

Hankkeen aikana tehtiin 1 855 työsuojelutarkastusta, joilla tavoitettiin noin 40 prosenttia toimialan työpaikoista. Työnantajille annettiin puutteiden korjaamiseksi yli 5 300 velvoitetta.

Keskeisten työturvallisuusriskien osalta eniten puutteita ja kehitettävää havaittiin vaarojen tunnistamisessa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä. Myös työnantajan yleisten työsuojeluvollisuuksien osalta todettiin merkittävässä määrin kehitettävää lain edellyttämän tason saavuttamiseksi.

Havaitut puutteet kertovat kehittämisen tarpeista työnantajan omassa turvallisuusjohtamisessa sekä työsuojelutoiminnan organisoimisessa, suunnitelmallisuudessa ja jalkauttamisessa osaksi työpaikkojen toimintaa.

Haitallisen psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen sekä väkivallan uhan hallinnassa havaittiin kehitettävää. Jos työhön liittyvien vaara- ja kuormitustekijöiden kattava ja ajantasainen selvittäminen puuttuu, jäävät suunnitelmat ja toimenpiteet haitallisen kuormituksen vähentämiseksi puutteelliseksi tai toimet eivät kohdistu kuormituksen syihin. Työolosuhteita ei järjestelmällisesti seurattu kaikilla työpaikoilla ja varautuminen muutostilanteisiin oli usein riittämätöntä.

Jatkuva toimintakentän uudelleenorganisointuminen aiheutti hankkeen ajankohtana haasteita työnantajien omalle työsuojelutoiminnalle. Valtakunnallinen yksityiseen sosiaali- ja terveystoimialan työhön kohdistettu valvonta olikin tarpeellista ja se osui otolliseen ajankohtaan. Hanke nosti esiin asioita, joista työnantajien tulee huolehtia turvallisten ja terveellisten työolojen varmistamiseksi.

Sammanfattning

Arbetskyddsförvaltningen genomförde under åren 2017–18 tillsyns- och kommunikationsprojektet YKSOTE-belastning 2017–18. Målgrupp för projektet var social- och hälsovårdens arbetsgivare inom den privata sektorn. Projektet fördelades resurser som motsvarar totalt 14 årsverken, varav majoriteten användes till arbetskyddsinspektioner på arbetsplatserna.

Målet med projektet var att arbetsgivarna skulle sköta sina skyldigheter som arbetsgivare vad gäller såväl villkoren för arbetsförhållandet som arrangemang av arbetskyddsverksamhet samt förbättra förebyggandet av arbetsrelaterade skadliga hälsoeffekter på grund av arbetets fysiska och psykosociala belastning.

Under projektet gjordes 1 855 arbetskyddsinspektioner där man nådde cirka 40 procent av arbetsplatserna inom branschen. Över 5 300 förpliktelser gavs till arbetsgivarna för att åtgärda bristerna.

Angående centrala risker i arbetssäkerhet var identifiering av risker och företagshälsovårdens arbetsplatsutredning områden där det fanns mest brister och behov av förbättringar. Även för arbetsgivarens allmänna skyldigheter i arbetskydd konstaterades betydande behov av förbättringar för att upp-

nå den nivå som lagen kräver. De iakttagna bristerna vittnar om behovet av utveckling i arbetsgivarens egen säkerhetsledning samt i organiseringen, systematiken och etableringen av arbetskyddsverksamheten till en del av verksamheten på arbetsplatserna.

Behov av utveckling uppfattades i kontrollen av skadlig psykosocial och fysisk belastning samt av våldshot. Om en täckande och uppdaterad utredning av arbetsrelaterade risk- och belastningsfaktorer saknas, blir planerna och åtgärderna för att minska den skadliga belastningen bristfälliga eller åtgärderna fokuserar inte på orsakerna till belastningen. Arbetsförhållandena följdes inte upp systematiskt på alla arbetsplatser och beredskapen för förändringar var ofta otillräcklig.

Den ständiga omorganiseringen av verksamhetsfältet vid tidpunkten för projektet utgjorde en prövning för arbetsgivarnas egen arbetskyddsverksamhet. En riksomfattande tillsyn av arbetet i den privata social- och hälsovårdssektorn var nödvändig och den genomfördes vid en lämplig tidpunkt. Projektet lyfte fram frågor som arbetsgivarna ska uppmärksamma för att säkerställa trygga och hälsosamma arbetsförhållanden.

Sisällys

Tavoitteet ja toteutus.....	4
Valvonnan kohdentuminen	5
Tasalaatuista yhdenmukaista valvontaa	5
Viestintä valvonnan tukena	6
Tulokset.....	7
Velvoitteet hankeasialistan asioissa	7
Työnantajan yleiset velvollisuudet	9
Työterveyshuolto	12
Työn vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen ja arvioiminen	13
Psykososiaalinen kuormitus.....	14
Fyysinen kuormitus	17
Väkivallan uhka	18
Velvoitteet muissa asioissa.....	19
Joitakin toimialakohtaisia havaintoja.....	20
Lopuksi.....	23
Liite: Tarkastusmäärät toimialoittain	24

Raportin nimi: Työsuojeluhallinnon valvonta- ja viestintähanke YKSOTE-kuormitus 2017–18. Loppuraportti.

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2019

Lisätietoja: Hankeryhmän puheenjohtaja, tarkastaja Marja Tereska, etunimi.sukunimi@avi.fi

Tavoitteet ja toteutus

YKSOTE kuormitus 2017–18 -hankkeen taustalla olivat työsuojeluvalvonnan havainnot terveyttä vaarantavan haitallisen fyysisen ja psykososiaalisen kuormittumisen esiintymisestä sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. Alalle oli syntynyt uusia yrityksiä ja näiden mukana uusia yksityisiä työpaikkoja. Lisäksi hoiva- ja hoitotyötä oli enenevässä määrin ryhdytty tekemään asiakkaiden kodeissa. Yksityisen sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoille ei myöskään ollut aiemmin tehty kattavaa valtakunnallista työsuojeluvalvonnan hanketta.

Hanketta ohjasi viiden työsuojelun vastuualueen edustajista koottu hankeryhmä, jonka puheenjohtajana ja hankekokonaisuuden koordinoijana toimi Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Toteutukseen resursoitiin kaikkiaan 14 henkilötyövuotta. Menetelminä hankkeessa käytettiin työsuojeluvalvontaa, eli työpaikalla yhdenmukaisella asialistalla tehtävää työsuojelutarkastusta, sekä viestintää, jolla tuettiin hankkeen tavoitteita.

Kohderyhmänä hankkeessa olivat yksityiset sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajat. Tavoitteena oli, että työnantajat huolehtivat työnantajavelvoitteistaan niin työsuhteen keskeisissä ehdoissa kuin työsuojelutoiminnan järjestämisessäkin ja parantavat työstä aiheutuvan haitallisen fyysisen ja psykososiaalisen työkuormituksen ehkäisemistä.

Valvonta- ja viestintähanke YKSOTE-kuormitus 2017–18

14

henkilötyövuotta työsuojelun vastuualueiden resurssia

1 855

työsuojelutarkastusta yksityisen sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla

5 342

velvoitetta:

5 081 toimintaohjetta

261 kehotusta

> www.tyosuojelu.fi/sote-toimialat

Hankeryhmä:

Marja Tereska, tarkastaja, hankeryhmän pj. Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Tuija Rönnholm, ylitarkastaja, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Tanja Lohiniva, tarkastaja, Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Lea Kivinen, tarkastaja, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Auli Tukiainen, ylitarkastaja, Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue

Valvonnan kohdentuminen

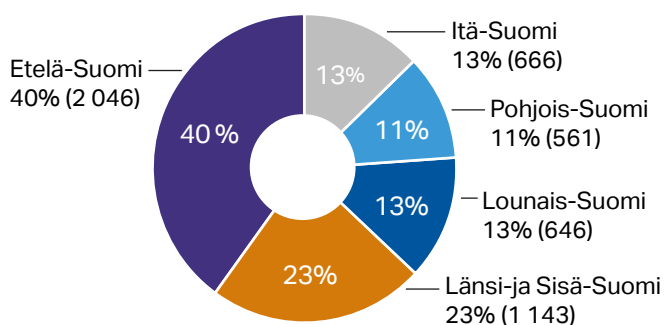
Hankkeessa valvonnan kohteena olivat yksityiset työnantajat, joiden palveluksessa on työntekijöitä. Valtaosa sosiaali- ja terveydenhuollon yksityisistä työpaikoista sijaitsee Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toimialueella.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoille oli kohdistettu valvontaa myös aiempina vuosina. Hankkeen suunnittelussa arveltiin, että väestön ikääntymisen ja sosiaali- ja terveyspalvelujen toimintaympäristön muutosten myötä myös työsuojelun haasteet olivat voineet muuttua. Työsuojelun vastuualueet valitsivat hankkeen valvonnan kohteiksi työpaikkoja, joissa valvontaa ei ollut vielä tehty tai olosuhteet olivat muuttuneet esimerkiksi yrityskaupan tai uudistetun palvelun sisällön seurauksena.

Hankkeessa valittiin erityisen seurannan kohteeksi lääkäriasemat, sosiaalihuollon asumis- ja laitospalvelut, kodeissa tehtävä työ sekä lasten päivähoito. Työsuojelun valvonnassa oli havaittu, että fyysisistä ja psykososiaalista työkuormitusta koettiin näillä toimialoilla enenevässä määrin, ja myös väkivallan uhan riski oli kohonnut.

Kahden hankevuoden aikana yksityisille sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoille tehtiin 1 855 työsuojelutarkastusta. Valvonnalla tavoitettiin lähes 40 prosenttia työpaikoista. Määrällisesti tarkastuksia tehtiin eniten Etelä-Suomen työsuojelun vastuualueen toimialueella, jossa sijaitsee myös valtaosa työpaikoista sekä valtakunnallisesti toimivista yrityksistä. Kaikki työsuojelun vastuualueet osallistuivat hankevalvontaan siihen alueilla varatun resurssin mukaisesti.

Yksityiset sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikat, joissa on työntekijöitä (5 062)



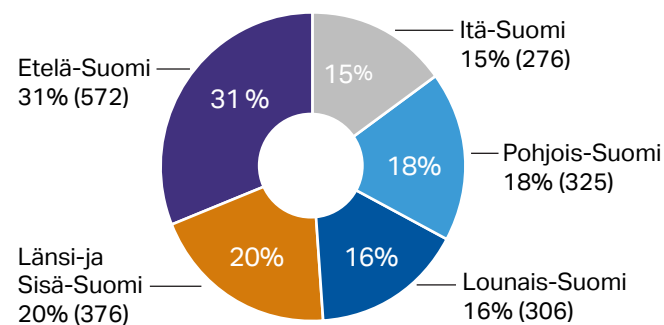
Tasalaatuista yhdenmukaista valvontaa

Hankkeen käynnistyessä järjestettiin hankevalvontaan osallistuville tarkastajille orientaatiotilaisuus, hankestartti, jossa käsiteltiin tarkastuksilla valvottavat asiat ja toimialan keskeiset työsuojelukysymykset, sekä näiden käsitteleminen tarkastuksilla työsuojeluhallinnon valvontaohjeiden mukaisesti. Hankestartti koettiin tarkastajien keskuudessa hyödylliseksi.

Valvonnassa yhdenmukaisuudesta huolehdittiin käyttämällä tarkastuksilla samanlaista asialistaa. Tuloksia analysoitaessa voitiin todeta, että tarkastettavista asioista työnantajille annettiin velvoitteet yhdenmukaisten linjausten mukaisesti. Tätä tukee myös veloitteiden kirjoittamista ohjaava tietojärjestelmä. Havaintojen ja puutteiden muotoilemisessa tarkastuskertomuksiin sen sijaan huomattiin vielä olevan yhdenmukaistamisen tarvetta, ja tähän tarvitsee kiinnittää jatkossa huomiota työsuojelun vastuualueilla.

Hankeryhmä seurasi hankevalvonnan etenemistä väliraporttien avulla ja käsitteli hankkeen aikana esiin nousseita toimialan valvonnan erityiskysymyksiä. Näistä tiedottaminen omalle henkilöstölle ja joiltakin osin myös sidostyhmille ei kuitenkaan aina onnistunut yhtenevästi. Tähän olisi hyvä kiinnittää huomiota tulevien hankkeiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Esimerkiksi säännölliset "hankevartit" videokokousteknikkaa hyödyntäen palvelisivat tarkastajien tietotarpeita hankkeen aikana ja tukisivat valvonnan toteutumista yhdenmukaisena.

Hankkeessa tehdyt tarkastukset (1 855)



Viestintä valvonnan tukena

Hankkeen viestinnän päätavoitteena oli, että hankkeen jälkeen alalla toimivat yksityiset työnantajat tietävät, mitkä ovat keskeiset työnantajavelvoitteet ja miten työkuormituksen sekä väkivallan uhan haitalliset vaikutukset ehkäistään. Viestinnän tärkeimmät kohderyhmät olivat alan työnantajat ja työpaikat, joille kohdistettiin hankkeen viestinnän visio *Haitallinen työkuormitus hallintaan työnantajan omalla työsuojelulla*.

Tiedottamalla nostettiin esiin toimialan ja hankevalvonnan keskeisiä työsuojeluasioita, kuten työnantajavelvoitteiden noudattaminen uusille yrityksille, kodeissa tehtävän työn vaara- ja kuormitustekijät, psykososiaalisen ja fyysisen työkuormituksen tunnistaminen ja haitallisten terveysvaikutusten ehkäiseminen, esimiestyön kuormituksen merkitys ja hallinta sekä väkivallan uhkaan varautuminen.

[Hankesivulla](#) verkkopalvelussa Tyosuojelu.fi vierailtiin noin 2 500 kertaa. Kaikki hankemateriaalit, oppaat ja esitteet ovat edelleen saatavilla hankesivulla. Hanke julkaisi tiedotteita ja viesti työsuojeluhallinnon sosiaalisen median kanavien sekä sidosryhmien viestintäkanavien kautta. Lisäksi hanke osallistui koulutus- ja messutapahtumiin.

Viestintä tavoitti yksityisen sosiaali- ja terveydenhuollon työmarkkinajärjestöt, työnantajat, työpaikat sekä työsuojeluhenkilöstön. Työpaikoilla toimitetuilla työsuojelutarkastuksilla oli hankkeen viestinnässä keskeinen rooli. Tarkastuksen aikana käydyissä keskusteluissa kerrottiin työnantajan ja henkilöstön edustajille työsuojeluasioista, ja jälkepäin lähetettyyn kirjalliseen tarkastuskertomukseen koottiin tarkastajan havainnot puutteista työsuojeluviranomaisen valvoman lainsäädännön noudattamisessa sekä annettiin velvoitteet näiden korjaamiseksi.

**YKSOTE-
kuormitus
2017–18**

Tavoitteet hankkeen ydinviesteinä:

Haitallinen työkuormitus hallintaan työnantajan omalla työsuojelulla

Huolehdi työnantaja- velvoitteitasi

työsuhteen ehdoissa ja työsuojelutoiminnassa.

- Järjestä työsuojelutoiminta ja johda sitä.
- Selvitä työnantajavelvoitteesi ja huolehdi työsuhteen ehdoista säädösten mukaisesti.
- Järjestä työterveyshuolto ja hyödynnä sen palvelut työn ja työolosuhteiden turvallisuuden kehittämisessä.

Ehkäise haitallinen työkuormitus.

- Tunnista työn fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät.
- Arvioi työkuormituksen terveydellinen merkitys yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Toimi kuormituksen vähentämiseksi ja seuraa toimiesi vaikutusta työkuormitukseen.

Tunnista kodeissa tehtävän hoitotyön työkuormituksen erityispiirteet.

- Tunnista kotien työskentely-ympäristöön liittyvä fyysinen kuormitus.
- Ymmärrä kotipalvelutyön psykososiaalinen kuormitus (esim. yksintyöskentely, haasteet aikaresurssien ennakkoinnissa, haastavat vuorovaikutustilanteet sekä väkivallan uhka).
- Ehkäise haitallisesta työkuormituksesta aiheutuvat terveysvaarat oikein kohdennetuilla toimilla.

Tulokset

Hankkeen päätyttyä voidaan todeta, että työnantajien tietoisuus työnantajavelvoitteista, turvallisuusjohtamisesta ja haitallisen työkuormituksen sekä väkivallan uhkatilanteiden hallinnasta parani.

Tarkastuksilla työnantajia ohjattiin ennakoimaan vaara- ja kuormitustilanteita ja ehkäisemään niiden kehittymistä työntekijöiden terveydelle haittaa aiheuttaviksi. Kehitettävää havaittiin etenkin siinä, että vaara ja kuormitustekijät tunnustetaan riittävän varhaisessa vaiheessa ja näiden syihin kohdistetaan toimet, jotka korjaavat tilanteen.

Tarkastuksilla työnantajille annettiin kaikkiaan 5 342 velvoitetta. Näistä 5 081 oli toimintaohjeita ja 261 kehoituksia. Tapauksissa, joissa työnantaja ei ryhtynyt annetussa määräajassa toimiin tarkastuksella annetun vel-

voitteen noudattamiseksi, vietiin hallinnolliseen valmisteluun 36 velvoitetta.

Velvoitteet hankeasialistan asioissa

Valvontahankkeen keskeiset tulokset koostuvat tarkastuksilla annettujen velvoitteiden määrästä sekä hankeasialistan mukaan käsiteltyjen asiakokonaisuuksien havainnoista.

Asiakokonaisuuksia ovat työnantajan yleiset velvollisuudet, työsuhteen keskeiset ehdot, työterveyshuoltoasiat, työn vaarojen selvittäminen ja arvioiminen, psykososiaalinen ja fyysinen kuormitus sekä väkivallan uhka.

Velvoitteet hankeasialistan asioissa (lkm)	kehoituksia	toimintaohjeita	hallinnolliseen valmisteluun	yhteensä
Työnantajan yleiset velvollisuudet*	1	724		725
<i>Työnantajan vakuuttamisvelvollisuus</i>		12		
<i>Työhön perehdyttäminen</i>		80		
<i>Työsuojelun toimintaohjelma</i>		235		
<i>Työsuojelun yhteistoiminta</i>		61		
<i>Työsuojelupäällikön nimeäminen</i>		30		
<i>Työsuojeluvaltuutetun valinta</i>		85		
<i>Työsuojeluvaltuutetun oikeus saada koulutusta</i>	1	111		
<i>Työsuojeluhenkilöstön ilmoittaminen työsuojeluhenkilörekisteriin</i>		110		
Työnteon keskeiset ehdot	3	53		56
Työterveyshuollon järjestäminen	16	81	3	100
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma		120	1	121
Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	20	731	3	754
Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä	4	77		81
Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	39	731	4	774
Fyysinen kuormitus		276		276
Psykososiaalinen kuormitus	30	310	4	344
Väkivallan uhka	27	509	1	537
Yhteensä	140	3 612	16	3 768

* Lukumäärä sisältää alla luetellut kursivoitut asiat.

Raportin taulukoissa kuvataan, kuinka monella prosentilla kunkin toimialan tarkastetuista työpaikoista annettiin velvoite hankeasialistan asioista. Prosenttiluvun suuruus siis kuvastaa sitä, kuinka merkittävässä määrin kyseisen asian osalta toimialan työpaikoilla havaittiin puutteita.

Eniten työnantajille annettiin velvoitteita vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista.

Yhteenveto hankevalvonnasta: velvoitteiden määrä (%) suhteessa toimialalle tehtyihin tarkastuksiin

	Työnantajan yleiset velvollisuudet	Työnteon keskeiset ehdot	Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	Psyko-sosiaalinen kuormitus	Fyysinen kuormitus	Väkivallan uhka
Lääkäriasemat	14 %	2 %	32 %	17 %	8 %	20 %
Muut terveyspalvelut	18 %	4 %	41 %	15 %	8 %	33 %
Ikääntyneiden asumispalvelut	25 %	1 %	41 %	25 %	21 %	23 %
Lastensuojelulaitokset	24 %	8 %	30 %	4 %	2 %	25 %
Muut sosiaali-huollon laitos- ja asumispalvelut	19 %	1 %	30 %	11 %	10 %	26 %
Kotipalvelut	39 %	8 %	57 %	18 %	14 %	30 %
Lasten päivähoito	28 %	3 %	38 %	11 %	24 %	26 %
Muut sosiaali-huollon avopalvelut	14 %	2 %	27 %	9 %	2 %	26 %
Kaikki tarkastukset	23 %	3 %	38 %	16 %	14 %	26 %

	Työterveyshuollon järjestäminen	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä
Lääkäriasemat	2 %	4 %	36 %	1 %
Muut terveyspalvelut	7 %	6 %	40 %	3 %
Ikääntyneiden asumispalvelut	4 %	5 %	32 %	7 %
Lastensuojelulaitokset	6 %	14 %	43 %	3 %
Muut sosiaali-huollon laitos- ja asumispalvelut	5 %	4 %	32 %	4 %
Kotipalvelut	5 %	8 %	39 %	4 %
Lasten päivähoito	5 %	5 %	40 %	4 %
Muut sosiaali-huollon avopalvelut	4 %	6 %	33 %	1 %
Kaikki tarkastukset	5 %	6 %	36 %	4 %

Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työnantajan yleisten velvollisuuksien osalta tarkastettiin, onko työsuojelun yhteistoiminta organisoitu ja työsuojelun toimintaohjelma laadittu, sekä ovatko työntekijät vakuutettu tapaturman ja ammattitaudin varalta. Valvonnassa kiinnitettiin huomiota siihen, että tiedon näistä asioista tulee olla helposti saatavilla jokaisella työnantajan työpaikalla. Lisäksi selvitettiin, onko perehdytyksestä huolehdittu työturvallisuuslain mukaisesti.

§ Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin ja turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista.

Työturvallisuuslaki 14 §

Työnantajan yleiset velvollisuudet: velvoitteiden määrä (%) suhteessa toimialalle tehtyihin tarkastuksiin

Työnantajan yleiset velvollisuudet	Työnantajan yleiset velvollisuudet kokonaisuutena	Työhön perehdyttäminen	Työsuojelun toimintaohjelma	Työnteon keskeiset ehdot
Lääkäriasemat	14 %	1 %	9 %	2 %
Muut terveystalvelut	18 %	3 %	12 %	4 %
Ikäänntyneiden asumispalvelut	25 %	7 %	12 %	1 %
Lastensuojelulaitokset	24 %	0 %	4 %	8 %
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut	19 %	6 %	21 %	1 %
Kotipalvelut	39 %	5 %	24 %	8 %
Lasten päivähoito	28 %	9 %	34 %	3 %
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	14 %	0 %	5 %	2 %
Kaikki tarkastukset	23 %	4 %	12 %	3 %

Työnantajan yleiset velvollisuudet	Työsuojelun yhteistoiminta	Työsuojelupäällikön nimeäminen	Työsuojeluvaltuutetun valinta	Työsuojeluvaltuutetun oikeus saada koulutusta	Työsuojeluhenkilöstön ilmoittaminen työsuojeluhenkilörekisteriin
Lääkäriasemat	4 %	1 %	3 %	1 %	4 %
Muut terveystalvelut	6 %	1 %	3 %	3 %	3 %
Ikäänntyneiden asumispalvelut	3 %	1 %	1 %	8 %	3 %
Lastensuojelulaitokset	1 %	1 %	2 %	3 %	4 %
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut	7 %	1 %	4 %	9 %	9 %
Kotipalvelut	6 %	3 %	3 %	15 %	13 %
Lasten päivähoito	2 %	7 %	5 %	12 %	23 %
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	0 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Kaikki tarkastukset	3 %	1 %	0 %	6 %	6 %

Useammalla kuin joka viidennellä tarkastuksella työnantajalle jouduttiin antamaan velvoite yleisistä velvollisuuksista. Kotipalvelutyössä velvoite annettiin useammalla kuin joka kolmannella tarkastuksella, mikä oli selkeästi muita toimialoja enemmän. Eniten velvoitteita annettiin työsuojelun toimintaohjelmasta. Lasten päivähoidon työpaikoilla joka kolmannella tarkastuksella oli tässä puutteita.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Työpaikalle ei ole vielä laadittu työsuojelun toimintaohjelmaa.

Tarkastuksella ei saatu tietoa siitä, onko työnantajalla tapaturmavakuutus.

Työpaikalla ei ollut tiedossa, kuka on työsuojelupäällikkö. Aiemmin toimitetulla toisen toimipisteen tarkastuksella oli todettu, ettei työsuojelupäällikköä ole nimetty.

Työpaikalla työskentelee pääsääntöisesti yli kymmenen työntekijää. Työpaikalla ei ole valittuna työsuojeluvaltuutettua.

Työpaikalla on paljon tuntityöntekijöitä ja määräaikaisia sijaisia. Työpaikalla on tunnistettu perehdyttäminen puutteelliseksi ainakin heidän osaltaan. Työnantajan mukaan toimenpiteisiin ollaan ryhtymässä asian korjaamiseksi.

Työnantajan yleisten velvollisuuksien noudattamisessa havaitut puutteet kertovat kehittämisen tarpeista työnantajan omassa turvallisuusjohtamisessa sekä työsuojelutoiminnan organisoimisessa, suunnitelmallisuudessa ja jalkauttamisessa osaksi työpaikkojen toimintaa.

Osassa sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoista käytetään paljon sijaisia ja muuta tilapäistyövoimaa, joka voi jäädä työsuojeluopastusten ulkopuolelle, mikäli tähän ei kiinnitetä erityistä huomiota.

Perehdyttämisen puutteet eivät näkyneet yleisten velvollisuuksien noudattamisesta annetuissa velvoitteissa lukumäärällisesti merkittävänä, mutta tähän liittyviä velvoitteita on kohdentunut myös työntekijöiden opastamiseen haitallisen kuormittumisen ja väkivallan uhan varalta.

Työnteon keskeisten ehtojen osalta tarkastettiin, että työntekijälle on annettu nämä työsopimuslain mukaisesti kirjallisesti tiedoksi. Valvontahavaintojen perusteella näyttää siltä, että työnteon keskeisten ehtojen saattamisessa työntekijöiden tietoon ei ole merkittäviä puutteita. Toimialoista lastensuojelun ja kotipalvelutyön työpaikoilla on ollut tässä keskimääräistä enemmän korjattavaa.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Tuntipalkkalaisten työsopimus pohjasta puuttui kohta määräaikaisuuden perusteen kirjaamiselle.

Työntekijän kirjalliseen työsopimukseen ei ole kirjattu työhön sovellettavaa työehtosopimusta, tietoa vuosiloman määräytymisestä eikä irtisanomisaikaa tai sen määräytymisen perusteista.

Huomio valtakunnallisesti toimivien työnantajien turvallisuusjohtamiseen

Hankkeen alkaessa sosiaali- ja terveysalalla toimi satoja Valviralta valtakunnallisen toimiluvan saaneita yrityksiä ja muita yksityisiä työnantajia.

Valtakunnallisesti toimivien työnantajien erityispiirteeksi ilmeni jatkuvasta toimintakentän uudelleenorganisoinnista aiheutuneet haasteet työsuojelutoiminnalle. Yritysostojen myötä monen työpaikan työnantaja vaihtui tai yritys liittyi osaksi konsernia. Yrityksissä saattoi olla konsernitason työsuojeluorganisaatio, mutta tämä ei aina automaattisesti ulottunut tytäryrityksiin ja työpaikkoihin. Työsuojelutoiminnan järjestämisessä huomattiin usein tarpeita tarkempaan sopimiseen.

Osa työsuojeluvaltuutetuista ja työsuojelupäälliköistä koki tarkastuksilla tehtyjen havaintojen perusteella mahdollisuutensa työsuojelutehtävien hoitamiseen rajallisiksi, muun muassa ajanpuutteen vuoksi. Maantieteellisesti pitkät välimatkat työpaikkojen välillä toivat lisähaasteita työsuojeluorganisaatioiden toiminnalle.

Hankkeen havaintojen mukaan konsernitason laaditut menettelytapaohjeistukset eivät olleet kaikissa tapauksissa siirtyneet työpaikoille, tai niitä ei ollut käsitelty yhteisesti siten, että ohjeiden sisältö ja tulkinta olisi sekä esimiehille että työntekijöille selkeä. Valtakunnallisissa organisaatioissa onkin todennäköisesti tarve sekä varmistaa riittävä työsuojeluosaaminen että kehittää työpaikkojen ja työsuojeluhenkilöstön välistä yhteydenpitoa esimerkiksi viestintäteknologian tuomia mahdollisuuksia hyödyntäen.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatusta havainnoista:

Työpaikan yhteistoiminnassa koetaan olevan puutteita käytyjen keskustelujen mukaan sillä osin, ettei työntekijöillä ole tarpeellisia tie-

toja tehdyistä selvityksistä, arvioinneista ja suunnitelmista.

Työnantajan on annettava työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista.

Työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu on konsernin toisen yrityksen työntekijä. Tarkastuksen aikana jäi epäselväksi, mitä työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä on sovittu. Työnantajan on annettava työntekijöille tietoa heidän oikeudestaan valita työsuojeluvaltuutettu sekä vaalien järjestämistä varten heidän käyttöönsä luettelo työpaikan työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä.

Suunnitteluvaiheessa pohdittiin, että mikäli valtakunnallisesti toimivat työnantajat huolehtivat oma-aloitteisesti työsuojeluelvoitteista lainsäädännön edellyttämällä tavalla, valvonnan menetelmiä voitaisiin kenties jatkossa tehostaa välttämällä saman asian tai asiakirjan tarkastaminen jokaisella saman työnantajan työpaikalla. Mietittiin myös, että olisi hyödyllistä kuulla työnantajien kokemuksia työsuojelutarkastuksista sekä mahdollisista useilla saman työnantajan työpaikoilla päällekkäisiksi ja näin ollen työsuojelun kehittymisen kannalta tehotomiksi koetuista valvonnan toimista, esimerkiksi samaan asiakirjaan liittyen. Tarkastushavaintojen perusteella ja valvontakentän muutoksista johdettua tämänkaltaiseen kehittämistyöhön ei hankkeen ajankohtana ollut tarkoituksenmukaista ryhtyä.

Työterveyshuolto

Hankkeessa valvottiin, että työterveyshuolto on järjestetty lain edellyttämällä tavalla ja työnantajat ovat hyödyntäneet työterveyshuollon tekemiä johtopäätöksiä työolosuhteiden terveydellisestä merkityksestä. Toimintasuunnitelman tuli olla ajantasainen, vastata sisällöltään työolosuhteita ja olla työntekijöiden nähtävillä sekä tehty yhteistoiminnassa työpaikan osapuolten kanssa.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen osalta valvottiin, onko se ajantasaisesti tehty ja työntekijöiden nähtävillä. Lisäksi työpaikkaselvityksen tuli kattaa kaikki työpaikan tehtävät ja toiminnot, altistustekijät, tapaturmavaarat, kuormitustekijät ja terveystarkastukset sekä siinä tuli arvioida vaarojen ja haittojen terveydellinen merkitys.

Lisäksi tarkastettiin, että erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn terveystarkastukset oli toteutettu työterveyshuoltolain mukaisesti.

Työterveyshuollon järjestämisessä ja toimintasuunnitelmassa ei ollut merkittäviä puutteita. Terveyspalveluihin annettiin jonkin verran muita toimialoja enemmän velvoitteita työterveyshuollon puuttumisesta kokonaan.

Lastensuojelun työpaikoille annettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta kolminkertainen määrä velvoitteita muihin toimialoihin nähden. Yleisimpänä puutteena oli, että toimintasuunnitelma ei ollut ajantasainen.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Tarkastuksella ei ollut saatavilla työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ei ole ajan tasalla. Työpaikalla esitetty työterveyshuollon kirjallinen toimintasuunnitelma on päiväyksien mukaan vanhentunut.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä havaittiin tarkastuksilla toiseksi eniten puutteita. Useampi kuin joka kolmas tarkastetuista työpaikoista sai asiasta velvoitteen. Puutteita oli esimerkiksi siinä, että työpaikkaselvitykset eivät olleet ajantasaisia tai ne eivät kattaneet kaikkia työtehtäviä, työn kuormitustekijöitä ja työpaikan henkilöstöryhmiä. Toimintasuositukset havaitun haitallisen psykososiaalisen työkuormituksen vähentämiseksi saattoivat puuttua ja esimiestyön kuormituksen arviointi jäi usein kokonaan tekemättä.

Toimialoista eniten korjattavaa työpaikkaselvitysten osalta oli lastensuojelun työpaikoilla. Keskimääräistä enemmän velvoitteita annettiin myös kotipalvelutyöhön, päivähoiton työpaikoille sekä ikääntyneiden palveluasumiseen.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Työpaikkaselvitys ei kattanut kaikkia työpaikan fyysisiä ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja työtehtäviä. Työpaikkaselvityksestä puuttui myös työn ja työolojen terveydellisen merkityksen arviointi.

Työterveyshuolto: velvoitteiden määrä (%) suhteessa toimialalle tehtyihin tarkastuksiin

Työterveyshuolto	Työterveyshuollon järjestäminen	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä
Lääkäriasemat	2 %	4 %	36 %	1 %
Muut terveyspalvelut	7 %	6 %	40 %	3 %
Ikääntyneiden asumispalvelut	4 %	5 %	32 %	7 %
Lastensuojelulaitokset	6 %	14 %	43 %	3 %
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut	5 %	4 %	32 %	4 %
Kotipalvelut	5 %	8 %	39 %	4 %
Lasten päivähoito	5 %	5 %	40 %	4 %
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	4 %	6 %	33 %	1 %
Kaikki tarkastukset	5 %	6 %	36 %	4 %

Työn vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen ja arviointi

Vaarojen selvittämisen ja arvioinnin osalta työpaikoilla tarkastettiin, onko työnantaja tehnyt vaarojen arvioinnin yleisellä tasolla työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla työpaikan olosuhteet huomioiden, sekä käsiteltiinkö arvioinnissa kattavasti juuri tämän työpaikan työn ja työympäristön vaara- ja kuormitustekijät. Huomiota kiinnitettiin erityisesti työn fyysisiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sekä väkivallan uhkaan. Lisäksi selvitettiin, seuraako työnantaja työaikaa ja onko myös työajoista aiheutuvat haitat terveydelle huomioidu vaarojen arvioinnissa.

Vaarojen arvioinnin yhteydessä käsiteltiin myös sitä, onko työnantaja ryhtynyt riittäviin toimiin havaituista vaaroista työntekijöille aiheutuvien haitallisten vaikutusten ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi sekä ovatko tehdyt toimenpiteet riittäviä todettujen vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Lisäksi tarkastuksilla selvitettiin, miten työnantaja seuraa tekemiensä toimenpiteiden vaikuttavuutta työn vaarojen ja kuormituksen esiintymiseen. Mikäli puutteita havaittiin fyysisen tai psykososiaalisen kuormituksen haittoja ehkäisemisessä toimissa tai väkivallan uhan ehkäisemisessä, veloitte annettiin kyseisessä asialistan asiassa.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi: veloitteiden määrä (%) suhteessa toimialalle tehtyihin tarkastuksiin

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	
Lääkäriasemat	32 %
Muut terveyspalvelut	41 %
Ikäntyneiden asumispalvelut	41 %
Lastensuojelulaitokset	30 %
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut	30 %
Kotipalvelut	57 %
Lasten päivähoito	38 %
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	27 %
Kaikki tarkastukset	38 %

Työn vaara- ja haittatekijöiden selvittämisessä ja arvioimisessa havaittiin hankevalvonnassa eniten puutteita. Tarkastetuista työpaikoista useampi kuin joka kolmas sai veloitteen puutteista vaarojen arvioinnissa. Toimialoista kotipalvelutyössä havaittiin eniten parannettavaa, yli puolet tarkastetuista työpaikoista sai asiasta veloitteen. Keskimääräistä enemmän kehitettävää työn vaara- ja kuormitustekijöiden arvioinnissa ja hallinnassa todettiin myös terveyspalveluissa, ikäntyneiden asumispalveluissa sekä lasten päivähoitossa. Työn luonteen perusteella selvittämisessä ja arvioinnissa tulee kiinnittää erityistä huomiota työn fyysisiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sekä väkivallan uhkaan.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatusta havainnoista:

Työpaikan haittoja ja vaaroja ei ole kattavasti tunnistettu ja selvitetty. Kaikkia työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä tunnistettuja fyysisiä ja psykososiaalisia vaaratekijöitä ja väkivallan uhkaa sekä työssä tapahtuneita tapaturmia ei ole käsitelty.

Työpaikalla on selvitetty ja tunnistettu työpaikan vaaroja. Työterveyshuolto on työpaikkaselvityksessä arvioinut riskien suuruuksia ja antanut toimenpidesuosituksia, mutta työpaikalla ei ollut suunniteltu toimenpiteitä, aikatauluja ja seurantaa tunnistettujen riskien suhteen.

Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja arvioimisessa havaittiin kehittämistarpeita. Neljä annetuista veloitteista jouduttiin viemään työsuojelun vastuualueen kuulemismenettelyyn, koska työnantaja ei ryhtynyt määrääjässä toimiin sitä koskevasta vaarojen selvittämisestä ja arvioimisesta annetun kehotuksen noudattamiseksi.

Toimialoista eniten puutteita todettiin kotipalvelutyössä, kahdella kolmesta työpaikasta asia ei ollut kunnossa. Ikäntyneiden asumispalveluissa psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi oli puutteellinen puolella työpaikoista, päihde- ja mielenterveyskuntoutujien asumispalveluissakin joka kolmannella. Myös lasten päivähoitossa joka kolmannella työpaikalla oli parannettavaa psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa.

Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin, työaikoihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Työpaikoilla tarkastettiin, seuraako työnantaja jatkuvasti työyhteisön tilaa, ja onko tehty tai suunniteltu riittäviä toimenpiteitä suhteessa työpaikalla terveysvaaraa aiheuttaviksi todettuihin kuormitustekijöihin. Lisäksi tarkastuksilla valvottiin, onko työntekijöille annettu opetusta ja ohjausta kuormittumisen välttämiseksi. Tarkastuksilla käsiteltiin myös esimiesten edellytyksiä hoitaa psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä tehtäviään.

Tarkastuksilla kiinnitettiin erityisesti huomiota siihen, että mikäli työssä oli todettu haitallista työkuormitusta, työnantajan tuli ryhtyä viivyttämättä toimiin terveyttä vaarantavien työolosuhteiden poistamiseksi tai kuormituksen vähentämiseksi.

Psykososiaalinen kuormitus: velvoitteiden määrä (%) suhteessa toimialalle tehtyihin tarkastuksiin

Psykososiaalinen kuormitus	
Lääkäriasemat	17 %
Muut terveyspalvelut	15 %
Ikääntyneiden asumispalvelut	25 %
Lastensuojelulaitokset	4 %
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut	11 %
Kotipalvelut	18 %
Lasten päivähoito	11 %
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	9 %
Kaikki tarkastukset	16 %

Vajaa viidennes tarkastetuista työpaikoista sai velvoitteen siitä, että työnantajan toimet psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa eivät olleet lainsäädännön edellyttämällä tasolla. Toimialoista korostui ikääntyneiden asumispalvelut, joissa haitalliseksi todettuun työkuormitukseen liittyvä velvoite annettiin joka neljännellä tarkastuksella.

Hankkeen tarkastusten tarkastuskertomuksiin kirjattujen havaintojen perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että seuraavat puutteet ja epäkohdat esiintyivät keskeisinä kuormitusta aiheuttavina tekijöinä niillä työpaikoilla, joille annettiin velvoitteita psykososiaalisesta kuormituksesta:

Työn sisältöön ja järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät:

- Jatkuva kohtuuton aikapaine. Sijaisia ei ole riittävästi. Tämä voi johtaa kiireeseen, työvuoron venymiseen suunniteltua pitemmäksi ja vapailta töihin kutsumiseen sekä huoleen lääkehoidon ja henkilöstömitoituksen toteutumisesta.
- Jatkuva uusien sijaisten ja tilapäisen henkilöstön perehdyttäminen.
- Työnantaja ei huolehdi lakisääteisten tautojen toteutumisesta, tauon pitämistä ei arvosteta, vaikka työ vaatii huolellisuutta ja tarkkuutta.
- Liian tiukaksi suunnitellut aikataulut. Kirjaamiseen ei ole aikaa. Hälytyksiä ja yllättäen tulevia asiakkaita ei huomioida aikataulusuunnittelussa.
- Työn sujuvuudessa häiriöitä. Jatkuvat keskeytykset, tiedon ja tarvikkeiden etsiminen.
- Yksintyöskentely ja väkivallan uhka.
- Esimiesten toimintaedellytykset tehtävien sä hoitamiseen.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät:

- Henkilöstön jatkuva vaihtuvuus, haastavat vuorovaikutustilanteet.
- Johdon ja työntekijöiden välinen kommunikaatio ja työtehtävien rajaaminen ontuvaa. Eripuraa työyhteisössä, tulehtunut työilmapiiri.
- Tilapäinen henkilöstö ei ehdi perehtyä tehtäviin ja työpaikan toimintatapoihin.
- Yksintyöskentely, vuorotyö ja näihin liittyvät tiedonkulun ongelmat.

Tarkastuskertomuksiin kirjattujen havaintojen perusteella kuormitustekijöissä havaittiin jonkin verran toimialakohtaisia painotuksia. Esimerkiksi terveydenhuollossa oli kiinnitetty muita toimialoja enemmän huomiota aikapaineeseen, ennakoimattomiin kuormitushuippuihin ja yksintyöskentelyyn liittyvään vastuuseen. Myös työtiloihin liittyviä puutteita nousi eniten esiin terveydenhuollon työpaikoilla. Lastensuojelun työssä kuormitustekijänä korostui haastavien vuorovaikutustilanteiden yleisyys.

Sosiaalialan asumispalveluille yhteisenä piirteenä näyttäytyi kuormituksen liittyminen äkillisiin muutostilanteisiin, joita aiheuttivat sekä työntekijöiden poissaolot että asiakkaiden tilanteet. Työnantajan varautuminen muutostilanteisiin koettiin riittämättömäksi ja tästä seurasi työn määrän kasvua, suunniteltujen työvuorojen muuttumista, yllättäviä työntekijävaihdoksia ja jatkuvaa perehdyttämistä. Haitalliseksi kuormitus vaikutti muodostuvan, mikäli äkillisiä muutostilanteita esiintyi hyvin usein.

Kehitysvammaisten palveluissa hallitsematonta kuormitusta havaittiin jonkin verran muita asumispalveluja vähemmän. Lasten päivähoitossa huomio kiinnittyi niin kutsuttuun kognitiiviseen ergonomiaan, johon liittyivät suuret ryhmäkoot, häly ja jatkuvat poikkeamat. Kuormitukseen läheisesti liittyvää työväkivallan uhkaa koettiin koko toimialalla runsaasti, mutta ei kuitenkaan kaikilla työpaikoilla.

Työnantajien prosesseissa työstä aiheutuvan haitallisen psykososiaalisen kuormituksen ennakoinnissa ja hallintatoimenpiteissä sekä näiden seurannassa havaittiin kehitettävää. Työnantajat kohdistavat yksittäisiin työntekijöihin tukitoimia siinä vaiheessa, kun kuormittunut työntekijä hakeutui terveydenhuollon palveluihin. Kuormituksen syihin työolosuhteissa ei kuitenkaan kaikilla työpaikoilla puututtu järjestelmällisesti. Neljä annetuista velvoitteista eteni jopa työsuojelun vastualueen kuulemismenettelyyn, koska työnantaja ei ryhtynyt määräajassa toimiin asiasta annetun kehoituksen noudattamiseksi.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Työnantajalla on tiedossaan työhön liittyvät haitalliset psykososiaaliset kuormitustekijät niin työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin kuin työterveyshuollon työpaikkaselvityksenkin kautta. Työnantaja ei ole tehnyt suunnitelmia tai toteuttanut toimenpiteitä haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vaaran suuruuden pienentämiseksi.

Tarkastuksella tuli esille, että työpaikalla on tunnistettu haitallisia kuormitustekijöitä kuten esimerkiksi resurssien riittävyys, sairaspöissaolot, henkilöstön vaihtuvuus, haastavat vuorovaikutustilanteet, työ määrä, epäasiallisen kohtelun kokemukset. Tarkastuksella tuotiin esille, että työpaikalla on suunniteltu jonkin verran toimenpiteitä työkuormituksen vähentämiseksi, osa toimenpiteistä on käynnistymässä. Työnantaja ei kuitenkaan ole vielä järjestelmällisesti selvittänyt ja arvioinut työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Näin ollen työnantaja ei ole voinut tehdä riittäviä johtopäätöksiä tarvittavista toimenpiteistä terveysvaaran vähentämiseksi. Tällä hetkellä toteutetut toimenpiteet eivät ole riittäviä, sillä ne eivät kohdistu haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.

Työnantajan on oltava selvillä työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja oma-aloitteisesti ryhdyttävä toimiin, jos niistä aiheutuu haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle.

Hankevalvonnassa kiinnitettiin huomiota myös esimiestyön kuormitukseen, sillä esimiestyön kuormituksen hallinnalla on merkittävä vaikutus koko työyhteisöön. Tarkastuksilla havaittiin, että esimiestyön kuormitustekijät saattoivat jäädä käsittelemättä sekä työterveyshuollolta työpaikkaselvityksessä että työnantajan omassa vaarojen arvioinnissa.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuihin havainnoista:

Esimiehelle ja tiimivastaavalle on mitoitettu niin paljon asiakastyötä, että muiden työnkuvaan kuuluvien esimerkiksi hallinnollisten tehtävien hoitamiseen ei jää riittävästi aikaa tai hallinnollisten töiden vuoksi työpari puuttuu hoitotyöstä.

Työterveyshuolto on tehnyt työntekijöille psykososiaalisen kuormituskyselyn. Kyselyn perusteella työterveyshuolto ei ollut vielä tehnyt toimenpite-esityksiä työpaikalle. Tarkastuksella tuli myös esiin, kuten myös työterveyshuollon kyselyn tuloksissakin, että työntekijöille aiheutuu kuormittumista esimiehen toimiminen osa-aikatyössä. Koetaan, että esimiehellä on niin paljon tehtäviä työssä ollessaan, että päivittäisjohtaminen kärsii ja riittävä esimiestuki jää vaillinaiseksi. Työterveyshuollon kyselyssä nousi esiin myös kokemus siitä, ettei ole riittävästi aikaa työn tekemiseen kunnolla sekä työyhteisöilmapiirin kokeminen vähemmän mukavaksi tai vapautuneeksi, koettiin jopa räjähdysherkkää ilmapiiriä ja eripuraa ilmenemistä.

Riski kuormituksen aiheuttamalle terveysvaaralle kasvoi, mikäli työnantaja ei työntekijöiden esiin tuomasta kuormittumisen kokemuksesta huolimatta selvittänyt työstä ja työoloista johtuvia haitallisia kuormitustekijöitä. Haitallisen kuormituksen syntymiseen vaikutti myös se, jos suunnitelma toimenpiteistä kuormituksen vähentämiseksi oli yleisellä tasolla eivätkä käytännön toimet olleet selvillä.

Haitallista kuormitusta voi syntyä, jos työ ja työtehtävät on mitoitettu väärin työtä suunniteltaessa, kuormitus on täysin hallitsematonta tai epäsuotuisat olosuhteet aiheuttavat muutoksia. Työnantajan on jatkuvasti seurattava työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä käynnistämien toimien vaikutusta näihin. Lisäksi työpaikoille pitää luoda toimivat käytännöt, joiden avulla haitallinen työssä kuormittuminen havaitaan ajoissa ja saadaan hallintaan ennen terveyden vaarantumista. Kuormituksen hallinnassa työnantajan toimien pitää kohdistua niihin tekijöihin, joista haitallinen kuormitus aiheutuu.

Ajantasainen ja kattava työterveyshuollon työpaikkaselvitys toimentasuosituksineen on hyvä tuki työnantajalle. Vaikuttaa siltä, että mikäli työpaikkaselvitystä ei ole tai siinä ei käsitellä työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä, etenkin mikäli näiden terveydellisen merkityksen arvioiminen sekä suositukset työnantajalle tarvittavista toimista puuttuvat, työpaikoilla joudutaan ponnistelemaan enemmän omin voimin.

> [Tietoa psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta Tyosuojelu.fissä.](#)

**Työnantajan tulee seurata toimenpiteiden vaikuttavuutta:
Onko haitallinen työkuormitus vähentynyt?
Onko tarvetta lisätoimille?**

Fyysinen kuormitus

Fyysiseen kuormituksen osalta tarkastuksilla valvottiin, että työnantaja on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen tunnistanut, selvittänyt ja arvioinut työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työoloista aiheutuvat vaarat ja haitat. Fyysisen kuormituksen vaaratekijät liittyvät esimerkiksi nostoihin ja siirtoihin asiakastyössä sekä huonoihin työasentoihin ja näyttöpäätetyöhön. Kuten työsuojeluasioissa aina, työnantajan pitää jatkuvasti seurata tekemiensä toimenpiteiden vaikutusta. Lisäksi työnantajan pitää seurata ja käsitellä työtapaturmia ja läheltä piti -tilanteita sekä suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä vastaavien tapahtumien ehkäisemiseksi.

Fyysinen kuormitus: velvoitteiden määrä (%) suhteessa toimialalle tehtyihin tarkastuksiin

Fyysinen kuormitus	
Lääkäriasemat	8 %
Muut terveyspalvelut	8 %
Ikääntyneiden asumispalvelut	21 %
Lastensuojelulaitokset	2 %
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut	10 %
Kotipalvelut	14 %
Lasten päivähoito	24 %
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	2 %
Kaikki tarkastukset	14 %

Hankkeessa havaittiin, että terveyttä vaarantavan fyysisen kuormituksen vaara on sosiaali- ja terveydenhuollon työssä yleensä tunnistettu osaksi työn vaaroja, mutta haitallista kuormitusta ei silti aina osata vähentää. Koko toimialalla vajaa viidennes tarkastetuista työpaikoista sai asiasta veloitteen. Lasten päivähoitoon ja ikääntyneiden asumispalveluiden työpaikoille annettiin keskimääräistä enemmän veloituksia, useamman kuin joka viidennen tarkastetun työpaikan täytyi parantaa fyysisen kuormituksen terveyshaittojen ehkäisemistä.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatusta havainnoista:

Tarkastuksella ilmeni, että työssä esiintyy fyysisiä kuormitustekijöitä, joita ei voida kokonaan poistaa. Työn kuormitustekijöitä ei ole riittävän kattavasti ja järjestelmällisesti selvitetty ja arvioitu, ja tästä johtuen myös työntekijöiden perehdyttämisessä voi olla puutteita haittojen ehkäisemiseksi.

Valvonnassa havaittiin puutteita niiden työtehtävien arvioinnissa, joissa terveyttä vaarantavaa fyysistä kuormittumista tapahtuu. Työnantajia veloitettiin myös korjaamaan puutteita työskentelyolosuhteiden ergonomiassa ja työtä keventävien apuvälineiden käytössä. Huomiota kiinnitettiin myös turvallisten työtapojen kouluttamiseen ja ergonomiataitojen kertaamiseen sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin kirjattujen toimenpiteiden hyödyntämiseen.

Positiivisena asiana havaittiin, että uusissa työtiloissa työympäristö on usein jo suunniteltu siten, että ergonomiset työasennot ovat mahdollisia. Nostoja ja siirtoja keventäviä apuvälineitä oli myös hankittu hyvin työntekijöiden käyttöön. Apuvälineiden säilytys-, lataus- ja puhdistamistiloissa työpaikoilla havaittiin kuitenkin puutteita.

Fyysistä kuormitusta voidaan vähentää esimerkiksi järjestämällä työympäristö tehtävään työhön soveltuvaksi, kalustamalla se ergonomisesti toimivaksi, käyttämällä asiakkaiden nostoja ja siirtoja helpottavia apuvälineitä ja suunnitteleamalla työ siten, että kuormitus on hallittavissa. Myös ergonomiosaaminen pitää varmistaa.

Fyysisen kuormituksen hallintaa tukevan oppaan [Potilassiirtojen kuormittavuuden arviointimenetelmä](#) voi ladata maksutta Tyosuojelu.fistä.

Työssä on säännöllisesti haastavia asiakkaiden nosto- ja siirtotehtäviä. Työpaikalla ei ollut järjestelmällisesti tunnistettu ja arvioitu työn fyysisiä kuormitustekijöitä eikä työssä tarvittavien nostojen ja siirtojen apuvälineiden tarvetta.

Tarkastuksella tuli ilmi ergonomiakoulutuksen tarve hoitotyössä, koska työpaikassa on useita uusia työntekijöitä, jotka eivät kyseistä koulutusta ole saaneet.

Työterveyshuolto on suositellut ergonomian tehostamista, eli ohjausta ja neuvontaa kohdennetulle ryhmälle työntekijöitä, tavoitteena fyysisen kuormituksen ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä sairauspoissaolojen vähentäminen. Tarkastuksella tehdyn havainnon mukaan ohjaus ei vielä ollut toteutunut eikä ajankohtaa sille ollut sovittuna.

Väkivallan uhka

Tarkastuksilla valvottiin, että väkivallan uhan vaarojen selvittäminen ja arviointi on tehty työpaikan olosuhteet huomioiden. Väkivallan uhkatilanteiden ennakoimiseksi ja ehkäisemiseksi tarkastettiin menettelytapaohjeet väkivaltatilanteiden varalle sekä työntekijöiden perehdyttäminen menettelytapaohjeisiin. Lisäksi käsiteltiin, onko työpaikalla toimiva seurantajärjestelmä ja onko toteutettu riittävään varautumiseen tarvittavat tekniset ja rakenteelliset toimenpiteet.

Väkivallan uhka: velvoitteiden määrä (%) suhteessa toimialalle tehtyihin tarkastuksiin

Väkivallan uhka	
Lääkäriasemat	20 %
Muut terveystalvet	33 %
Ikääntyneiden asumispalvelut	23 %
Lastensuojelulaitokset	25 %
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut	26 %
Kotipalvelut	30 %
Lasten päivähoito	26 %
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	26 %
Kaikki tarkastukset	26 %

Väkivallan uhan hallinnassa havaittiin runsaasti parannettavaa. Joka neljännellä tarkastuksella työnantajalle jouduttiin antamaan velvoite siitä, että toimet väkivallan uhkaan varautumisessa eivät olleet riittäviä ja työturvallisuuslain edellyttämällä tasolla.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Työn luonteen mukaisesti työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka, työpaikkakohtaista kirjallista ohjeistusta väkivallan uhan hallitsemiseksi ei ole laadittu.

Työpaikalla oli kirjallinen menettelytapaohjeistus väkivalta- ja uhkatilanteiden varalle, mutta se ei perustunut työpaikan omaan riskienarviointiin eivätkä työntekijät tienneet ohjeistuksen sisältöä.

Työpaikalla oli menettelytapaohje väkivalta- ja uhkatilanteiden varalle. Se ei kuitenkaan sisältänyt yksintyöskentelyn ohjetta eikä kotikäynteihin liittyvää turvallisuusohjetta.

Työpaikalla on tapahtunut väkivallan uhka- ja vaaratilanteita. Työpaikalla ei ole annettu riittävästi opetusta ja ohjausta turvallisiin työtapoihin väkivallan uhka- ja vaaratilanteiden varalle. Etenkin sijaisten perehdyttämisessä on puutteita.

Työpaikalla työskennellään ajoittain yksin ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksestä ilmenee, että työpaikalla esiintyy uhkaavia tilanteita. Hälytysnappi on olemassa, työpaikkakohtainen ohjeistus väkivallan uhan hallitsemiseksi on olemassa, mutta tieto ohjeistuksen läpikäymisestä ja kertauksesta työntekijöiden kanssa jäi tarkastuksella epäselväksi.

Työpaikalla oli hälytyslaitteet avun hälyttämistä varten, mutta niiden toimivuutta oli testattu viimeksi kesällä. Tarkastuksella tuli esille, etteivät työntekijät päiväsaikaan käytä mukana kannettavaa hälytinlaitetta.

Väkivallan uhkaan liittyvien tapahtumien ja läheltä piti -tilanteiden seurantaan ja analysointiin ei ole suunnitelmallista järjestelmää. Ohjeistuksia on yleisellä tasolla, mutta niitä ei ole kohdennettu työpaikan olosuhteisiin.

Toimialoista keskimääräistä enemmän velvoitteita saivat kotipalvelutyö ja terveystalvet, joissa oli usein puutteita väkivallan uhan arvioinnissa ja menettelytapaohjeissa. Sosiaalihuollon asumis- ja laitospalveluiden osalta puutteissa painottuivat työntekijöiden perehdyttäminen laadittuihin menettelytapaohjeistuksiin sekä riittämätön väkivaltatilanteisiin varautuminen, kun uhkatilanteiden mahdollisuus oli todettu ilmeiseksi. Lisäksi kehitettävää havaittiin työolosuhteiden seurannassa, kuten tapahtuneiden väkivalta- ja uhkatilanteiden sekä näihin johtaneiden olosuhteiden analysoimisessa ja hyödyntämisessä vaaratilanteiden ehkäisemiseksi.

Hankevalvonnan havaintojen perusteella väkivallan uhka on lisääntynyt sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. On hyvä kuitenkin huomioida, että ilmeistä väkivallan uhkaa ei havaittu kaikilla työpaikoilla. Työnantajia ohjattiin ennakoimaan ja ehkäisemään väkivaltatilanteita.

Työnantajan tulee selvittää ja arvioida työhön liittyvät väkivallan uhkatekijät. Mikäli arviointi osoittaa, että työntekijän todennäköisyys joutua väkivallan kohteeksi on tavanomaista suurempi, työpaikalle tulee työturvallisuuslain mukaisesti laatia menettelytapaohjeet väkivallan uhan varalle.

Väkivallan uhan hallinta edellyttää työnantajilta kokonaisvaltaista ja jatkuvaa työolosuhteiden seurantaan, suunnitelmallisuutta, henkilöstön osaamisen vahvistamista, totuttujen työtapojen arvioimista ja työympäristön turvallisuuden kehittämistä. Lisäksi voidaan tarvita muutoksia työaikasuunnitteluun sekä täsmennyksiä asiakkaiden palvelusuunnitelmiin. Tarvittaessa työpaikoille on myös järjestettävä mahdollisuus avun hälyttämiseen ja varmistettava sen saapuminen.

Velvoitteet muissa asioissa

Osa velvoitteista koski tarkastuksen työpaikkakieroksella havaittuja puutteita, jotka näkyvät taulukossa alla velvoitteina (lkm) hankeasialistan ulkopuolisista asioista.

Määrällisesti suurin velvoiteryhmä näissä olivat kemialliset, biologiset ja fysikaaliset tekijät, joihin sisältyvät esimerkiksi puutteet kemikaaliturvallisuudessa

ja terveydenhuollon terävien instrumenttien käytössä. Velvoitteita jouduttiin antamaan merkittävässä määrin myös sisäilmastosta, henkilöstötiloista ja työsuhteasioista. Tasapuolisen kohtelun velvoitteet koskivat pääosin sitä, että työnantaja veloitettiin huolehtimaan työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta työterveys- huoltopalveluiden saavutettavuudessa.

Velvoitteet muista tarkastuksella havaituista asioista (lkm)	kehotuksia	toimintaohjeita	hallinnolliseen valmisteluun	yhteensä
Kemialliset, biologiset ja fysikaaliset tekijät	24	505	2	531
Sisäilmasto	40	201	13	254
Henkilöstötilat		95		95
Työsuhteasiat	15	93		108
Tasapuolinen kohtelu		44		44
Koneiden ja laitteiden turvallisuus	9	14		23
Muut	33	517	5	555
Yhteensä	121	1 469	20	1 610

Joitakin toimialakohtaisia havaintoja

Terveydenhuolto

Terveydenhuollon työpaikoilla hankkeessa havaittiin fyysisen työympäristön puutteita, haitallista kuormittumista ja väkivallan uhkaa. Tarkastushavaintojen perusteella kuormittumista aiheutti fyysinen työympäristö, joka asetti rajoitteita työn ergonomian parantamiselle. Psykososiaalisen kuormituksen osalta nousi esiin yksintyöskentely ja siihen liittyvä vastuu, ennakoimattomat ruuhkatilanteet ja aikapaine sekä huoli mahdollisesta väkivallan uhasta.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Tarkastuksella havaittiin työntekijän työpisteen ergonomiassa puutteita. Asiakaspalvelutiskillä työskentelyyn kuuluu paljon kurottelua, kiertoliikkeitä ja huonoja työasentoja. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto on suositellut ergonomian parantamista.

Tarkastuksella tuli esille, ettei työnantajan väkivallan uhan ennaltaehkäisyyn ja tilanteessa toimimiseen laatimia ohjeistuksia ollut perehdytetty työntekijöille. Työpaikkaselvityksessä on toimenpide-ehdotuksena suositeltu huolehtia työhuoneiden poistumisteistä sekä uhkaavien tilanteiden käsittely- ja menettelyohjeiden tiedottamisesta kaikille.

Työntekijät ovat tuoneet esille kuormituksen liittyen väkivallan uhan pelkoon sekä yksintyöskentelyyn. Työpaikalla on hälytysjärjestelmä. Yksintyöskentely aiheuttaa turvattomuuden tunnetta. Työpaikalla ei ole työpaikan vaarojen arviointiin perustuvaa menettelytapaohjeistusta väkivalta- ja uhkatilanteiden varalle.

Ikääntyneiden asumispalvelut

Ikääntyneiden asumispalveluissa työolojen haasteena oli kuormituksen hallitsemattomuus: tarkastuksilla tehtiin merkittävässä määrin havaintoja, että työntekijät kokevat haitallista psykososiaalista kuormitusta työssään. Myös väkivallan uhan velvoitteiden puutehavainnoissa oli nähtävissä, että väkivaltatilanteita tapahtuu

työssä, joillakin työpaikoilla päivittäin. Fyysisen kuormituksen hallinnassa parannusta oli tapahtunut nostojen ja siirtojen apuvälineissä, jotka yhä useammin olivat työnantajan hankkimia.

Haitallisen kuormituksen käsittelemisessä ja työnantajan toimissa kuormituksen vähentämiseksi havaittiin merkittävästi puutteita niillä työpaikoilla, joille psykososiaalisesta kuormituksesta annettiin velvoitte. Kokemus suorituskyvyn ääriarjoilla työskentelystä nousi esiin velvoitteissa. Tämä liittyi yleensä äkillisiin poissaoloihin. Uudempiin palvelutaloihin ei aina rakenneta työntekijöille taukhuonetta, mikä on muuttanut tauon luonnetta aiempaan laitospäristöön verrattuna. Tarkastuskertomuksiin kirjattiin havaintoja myös kuormituksesta aiheutuneista sairauspoissaoloista. Lisäksi tarkastuksilla nousi esiin muun muassa muistisairaiden hoitotyön haastavuus, vastuun epäselvyydet, esimiesten rajatut toimintaedellytykset ja työnantajien reagoimattomuus henkilöstön työturvallisuuslain mukaisesti ilmoittamiin puutteisiin.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatuista havainnoista:

Työpaikalla tuli esiin haitallisia kuormitustekijöitä, joiden terveydellistä merkitystä työnantaja ei ole arvioinut, kuten esimerkiksi kouluttamattomien sijaisten ja hoitoapulaisten merkittävä käyttö työvoimana ja heidän tehtäväkuvien epäselvyydet, perehdytyksen puutteet, epäselvyydet tehtävän jaossa, esimiestuen puute ja liian suuri vastuu työntekijöillä sen vuoksi, negatiivinen palaute omaisilta ja haastavat vuorovaikutustilanteet työnantajan edustajien ja työntekijöiden välillä.

Työpaikalla on tarkastuksella saadun tiedon mukaan tapahtunut väkivaltatilanteita erityisesti muistisairaiden hoitotilanteissa. Työpaikalla on yövuoroissa yksintyöskentelyä, tähän ei ole ohjeistusta. Sattuneita väkivalta- ja uhkatilanteita ei kattavasti kirjata ylös eikä niistä aina täytetä uhkatilanneilmoitusta. Työpaikan henkilöstön käytössä ei vielä ollut työnantajan laatimia, kirjallisia menettelytapaohjeita uhkaavien väkivaltatilanteiden varalle. Samalla nousi esille myös, että henkilöstö kokee tarvetta saada perehdytystä, opetusta ja ohjausta väkivallan uhkatilanteiden varalle.

Kodeissa tehtävä hoiva- ja hoitotyö

Kodeissa tehtävään hoiva- ja hoitotyöhön veloitteita annettiin eniten työn vaarojen selvittämisestä ja arvioimisesta ja työterveyshuollon lakisääteisistä palveluista (mm. työpaikkaselvitykset). Myös väkivallan uhan hallintaan ja fyysiseen sekä psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä veloituksia annettiin. Lisäksi kotipalvelutyön tarkastuksilla annettiin jonkin verran muita toimialoja enemmän veloituksia työnteon keskeisistä ehdoista.

Kodeissa tehtävän työn työsuojelun kehittämiseen kytkettiin hanketta koordinoineen Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen kampanja, jolla lisättiin toiminnassa mukana olevien tahojen tietoisuutta vammaispalvelulakiin perustuvien henkilökohtaisten avustajien työn työsuojelusta sekä työnantajaveloitteista.

Valvonnan toimet hankkeessa kohdistettiin koteihin hoiva- ja hoitopalvelua tarjoaviin yrityksiin.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatusta havainnoista:

Tarkastuksella ei ollut esittää todennettavaa ja kattavaa kotihoitopalvelujen työn vaarojen arviointia, josta olisi käynyt ilmi kaikilta osiltaan kattavasti arvioitu haitta-, vaara- ja kuormitustekijöistä aiheutuva riski työntekijöiden terveydelle. Vaarojen selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla. On huomioitava myös työhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät.

Työnantajan on huolehdittava, että työterveys- huolto tekee kirjallisen työpaikkaselvityksen.

Psykososiaalista kuormittumista esiintyy. Työntekijät ovat tuoneet asiat työnantajan tietoon. Avustettavat edellyttävät työntekijöiltä pitkiä yhtäjaksoisia työrupeamia ilman tauotusta. Työnantaja ei ole toteuttanut riittäviä toimenpiteitä. Työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajan on huolehdittava, että toimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.

Tarkastuksella keskusteltiin haasteellisista ergonomisista työskentelyolosuhteista. Koska työskennellään asiakkaan kotona, ei aina ole ollut saatavilla tarvittavaa apuvälinettä. Asiakkaiden kodeissa tapahtuvaa työtä ei ollut arvioitu fyysisen kuormittumisen kannalta.

Jos käsin tehtäviä nostoja tai siirtoja ei voida välttää, työnantajan on tehtävä ne mahdollisimman turvalliseksi ja annettava työntekijöiden käyttöön noston ja siirron apuvälineitä. Kotihoidossa tulee huolellisesti selvittää työn fyysiset kuormitustekijät ja kiinnittää huomiota työntekijöiden työasentojen opastamiseen muun muassa asiakkaiden avustamisessa ja siirtämisessä.

Työpaikalla ei ole työaikalain mukaista työvuoroluetteloita. Työnantajan kertoman mukaan työpaikalla käytetään asiakasvarausohjelmaa työvuoroluettelona. Tarkastuksella kävi ilmi, että työntekijät saattavat tietää seuraavat työvuoronsa muutamaa päivää aiemmin tai edellisenä päivänä. Työnantajan on laadittava työpaikalle työaikalain mukainen työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelon laadinnassa työnantajan tulee huomioida myös työnantajan sitovan työehtosopimuksen määräykset.

Kotipalvelutyössä haasteena on työympäristö, jota ei yleensä ole suunniteltu ja kalustettu hoitotyöhön. Kotipalvelutyön voimavaroiksi työntekijät kokevat usein muun muassa työn itsenäisyyden, mahdollisuuden käyttää ammattiosaamista monipuolisesti ja pitkäkestoiset asiakassuhteet.

Lasten päivähoito

Lasten päivähoiton työpaikoilla suurimmat puutteet havaittiin työn vaara- ja kuormitustekijöiden arvioimisessa. Velvoitteen saaneilla työpaikoilla tämä puuttui usein kokonaan. Tarkastuskertomuksiin kirjoitetut havainnot tarkastuksilla esiin tulleista fyysisen kuormituksen vaaratekijöistä liittyivät hoitotyön käsin tehtäviin nostoihin ja kumarteluun lasten avustamistilanteissa. Suuret ryhmäkoot, odottamattomat muutostilanteet, erityistä tukea tarvitsevien lasten palvelun riittävyys ja yksinyöskentelyn vastuu tulivat esiin psykososiaalisen kuormituksen lähteinä. Väkivallan uhan velvoitteissa oli valtaosin kysymys puutteellisesta vaaran tunnistamisesta, ei pääsääntöisesti siitä, että työpaikalla olisi tapahtunut runsaasti väkivaltatapahtumia.

Poimintoja tarkastuskertomuksiin kirjatusta havainnoista:

Työpaikalla ei ole tehty työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on kuvattu työhön liittyviä fyysisiä kuormitustekijöitä ja suositeltu tarpeen mukaan ergonomiohjausta työntekijöille. Tarkastuksella saadun tiedon mukaan työyksikössä ei ole järjestetty viime aikoina opastusta ergonomisesti oikeista työtavoista.

Työn vaarojen järjestelmällinen selvittäminen ja arviointi puuttui monilta lasten päivähoiton työpaikoilta.

Tarkastuksella tuli esille, että henkilökunta kuormittuu erityisesti seuraavista syistä:

- yksinyöskentely ja vastuu iltapäivisin lapsiryhmästä klo 16–17 välisenä aikana, sekä yhteydenpidon ongelmat työnantajaan
- päiväkodin johtajan suuri työmäärä (sijaisten hankkiminen ja tarvittaessa itse sijaisena toimiminen yllättävissä tilanteissa)
- suunnitteluun ei jää aikaa (kunnan erityisopettajan suosituksia ei ole mahdollista toteuttaa)
- riittämättömyyden tunne työssä.

Tarkastuksella todettiin, että mahdollisia työhön liittyviä väkivallan uhkatekijöitä ei ole tunnistettu ja arvioitu niiden merkitystä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Väkivallan uhan vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa tulee huomioida varhaiskasvatuksen erityispiireet (mahdolliset lasten aiheuttamat fyysisen väkivallan tilanteet) ja niihin varautuminen.

Lopuksi

Hankevalvonnassa nousi esille asioita, joihin työnantajien tulee kiinnittää enemmän huomiota turvallisten ja terveellisten työolojen varmistamiseksi. Tarkastuksilla annetuilla velvoitteilla sekä neuvonnalla vietiin hankkeen aikana yksityiseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon tietoa ja ohjattiin työnantajia huolehtimaan omatoimisesti työsuojeluvelvoitteistaan.

Valtakunnallisesti toteutettu työsuojeluvalvonta oli tarpeellista, ja yksityisten sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajien turvallisuusjohtamisessa ja työsuojelutoiminnassa vaikutti olevan kehittämisen tarvetta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla tapahtunee muutosta myös tulevaisuudessa. Hankkeen havaintojen perusteella voidaan todeta, että työnantajat tarvitsevat edelleen tietoa ja ohjausta lainsäädännön edellyttämän työsuojelun tason saavuttamiseen. Jatkossa on tärkeää kehittää työsuojeluvalvonnan keinoja, jotka tukevat työpaikkoja huolehtimaan työn ja työolojen turvallisuudesta sekä työntekijöiden terveydestä.

Työsuojeluhallinnon valvonta- ja viestintähanke YKSOTE-kuormitus 2017–18 toteutui suunnitellusti.

Puheenjohtaja kiittää hankeryhmän jäseniä, kaikkia hankkeeseen osallistuneita työsuojelun vastuualueiden tarkastajia ja muita virkamiehiä sekä hankkeen kanssa keskustelua käyneitä sidosryhmiä!

Kuormituksen hallinnan keskeiset kehittämiskohteet hankehavaintojen perusteella:

- Työsuojeluosaaminen
- Turvallisuusjohtaminen
- Työsuojelutoiminta kaikilla organisaation tasoilla
- Esimiestyö
- Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- Toimintakäytännöt havaittujen puutteiden ja epäkohtien käsittelyyn
- Sujuva työterveysyhteistyö
- Toimet haitallisen kuormituksen ennakointiin ja vähentämiseen

Työelämän lainsäädännön noudattaminen ja sen edellyttämät toimet on hyvä ohjenuora terveelliseen ja turvalliseen työhön myös sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla.

Liite: Tarkastusmäärät toimialoittain

Toimiala			Tarkastuksia
Lääkäriasemat	86220	Lääkäriasemat, yksityislääkärit ja vastaavat erikoislääkäripalvelut	186
Muut terveysterveyspalvelut			167
	86101	Varsinaiset sairaalapalvelut	
	86102	Kuntoutuslaitokset ja sairaskodit	
	86210	Terveyskeskus- ja vastaavat yleislääkäripalvelut	
	86230	Hammaslääkäripalvelut	
	86901	Fysioterapia	
	86902	Laboratoriotutkimukset	
	86903	Kuvantamistutkimukset	
	86904	Sairaankuljetuspalvelut	
	86909	Muu terveysterveyspalvelu	
Ikääntyneiden asumispalvelut			481
	87101	Ikääntyneiden hoitolaitokset	
	87301	Ikääntyneiden palveluasuminen	
Lastensuojelu			136
	87901	Lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito	
	87902	Ensi- ja turvakodit	
Muut sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut			333
	87102	Vammaisten hoitolaitokset (pl. kehitysvammaisten laitospalvelut)	
	87201	Kehitysvammaisten laitokset ja asumispalvelut	
	87202	Mielenterveysongelmaisten asumispalvelut	
	87203	Päihdeongelmaisten laitokset	
	87204	Päihdeongelmaisten asumispalvelut	
	87302	Vammaisten palveluasuminen (pl. kehitysvammaisten palveluasuminen)	
	87909	Muut laitokset ja asumispalvelut	
Kotipalvelut			168
	88101	Kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille	
	88991	Kotipalvelut muille kuin ikääntyneille ja vammaisille	
Lasten päivähoito			262
	88911	Lasten päiväkodit	
	88919	Muu lasten päivähoito	
Muut avopalvelut			122
	88102	Ikääntyneiden päivätoiminta	
	88103	Vammaisten päivä- ja työtoiminta	
	88109	Muut vanhusten ja vammaisten avopalvelut	
	88992	Päivä- ja työtoiminta muille kuin ikääntyneille ja vammaisille	
	88993	Avomuotoinen päihdekuntoutus	
	88999	Muut muualla luokittelemattomat sosiaalihuollon avopalvelut	
Yhteensä			1 855