



8.3.2024

Työsuojelutarkastus

Tarkastuspäivä	7.2.2024
Tarkastusaineisto	Tarkastus on tehty asiakirjojen perusteella.
Lisäselvitykset	7.2.2024
Työnantaja	Lahden kaupunki
Osoite	PL 202, 15101 Lahti
Y- tai rekisteröintitunnus	0149669-3
Valvontakohte	Opinto-ohjaajat
Tarkastaja	Minna Kujala

1 Työnantajalle annettavat toimintaohjeet

1.1 Psykososiaalinen kuormitus

Työterveyshuolto oli perus- ja lukio-opetuksen opinto-ohjaajien suunnatuissa työpaikkaselvityksessä (10-11/2022) tunnistanut ja arvioinut kohtalaisen ja merkittävän terveydellisen haitan työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Perusopetuksen opinto-ohjaajien suunnatussa työpaikkaselvityksessä oli tunnistettu työmäärän ja siitä aiheutuvan kiireen sekä työhön kohdistuneiden odotusten aiheuttavan merkittävää terveyshaittaa. Työterveyshuolto suositteli työnantajaa uudelleenarvioimaan opinto-ohjaajien resurssitarpeen, priorisoimaan työtehtäviä sekä selkiyttämään koulutyöyhteisössä opinto-ohjaajien työnkuva. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksestä saamani käsityksen mukaan opinto-ohjaajien virat eivät olleet työpaikkaselvitystä tehtäessä täynnä (14). Työnantajan edustajan kertoman mukaan opinto-ohjaajien resurssimäärä on tällä hetkellä 15. Työnantajan lisäselvityksen mukaan opinto-ohjaajien työtehtäviä on linjannut koulukohtaisesti, kuten poistamalla opettajien sijaistamisen. Opinto-ohjaajilla on ollut mahdollisuus myös ryhmätyönohjaukseen. Palvelupäällikön kanssa käydyn sähköpostikeskustelun sekä työnantajan riskien arvioinnin perusteella käsitykseni on, että työnantajan toimenpiteistä huolimatta perusopetuksen opinto-ohjaajat kokevat psykososiaalista kuormitusta työmäärän ja työtahdin johdosta. Työterveyshuolto oli lisäksi tunnistanut ja arvioinut työn pirstaleisuuden sekä kognitiivisen ergonomian puutteiden aiheuttavan kohtalaista terveydellistä haittaa. Työnantajalla ei ollut esittää selvityksessään kohdentamiaan konkreettisia toimenpiteitä työn pirstaloituneisuuden ja kognitiivisten puutteiden aiheuttaman haitallisen psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja hallitsemiseksi.

Lukio-opetuksen opinto-ohjaajien suunnatussa työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto oli tunnistanut ja arvioinut merkittävää psykososiaalista kuormitusta aiheuttavan työmäärän ja kiireen. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen mukaan Lyseon lukiossa työskentelee neljä ja Gaudian lukiossa kuusi opinto-ohjaajaa ja työnteko vaatii opinto-ohjaajilta jatkuvaa työn

8.3.2024

priorisointia, mikä oli pääsääntöisesti opinto-ohjaajan omalla vastuulla. Työnantajalla ei ollut esittää selvityksessään kohdentamia konkreettisia toimenpiteitä haitallisen kuormituksen vähentämiseksi ja hallitsemiseksi. Työterveyshuollon oli suositellut työnantajaa tarkistamaan lukion opinto-ohjaajien resurssitilanteen. Johtavan rehtorin sekä työsuojeluvaltuutetun kanssa käydyin sähköpostikeskustelun perusteella käsitykseni on, että lukion opinto-ohjaajat kokevat edelleen työmäärän kuormittavan. Johtavan rehtorin mukaan Lyseon lukiossa työskentelee tällä hetkellä 4 ja Gaudian lukiossa 5,6 opinto-ohjaajaa. Gaudian lukion resurssitilanne vähenee kuluvan kevätlukukauden jälkeen, jolloin ohjattavien oppilaiden määrä kasvaa.

Työn psykososiaalisina kuormitustekijöinä lukion opinto-ohjaajien työpaikkaselvityksessä oli tunnistettu myös työnjaolliset epäselvyydet, työn pirstaleisuus sekä kognitiivisen ergonomian puutteet, joiden terveydellisen merkityksen työterveyshuolto oli arvioinut kohtalaiseksi. Työpaikkaselvityksen mukaan opinto-ohjaajien perustyönkuva on selkeä, mutta työ sisältää muita tarkemmin määrittelemättömiä työtehtäviä yhdessä muiden ammattiryhmien kanssa. Työnantajan selvityksestä ei ilmene, minkälaisiin konkreettisiin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt opinto-ohjaajien työnjaollisten epäselvyyksien ja työn pirstaloituneisuuden kuormituksen vähentämiseksi. Työnantajan toimenpiteet kognitiivisen ergonomian tukemiseksi olivat vapaa-varattu-kylltien käyttäminen ja asiakastyöskentelytilanteiden rahoittaminen ja työnohjaus.

Työsuojeluvaltuutetun kertoman mukaan opinto-ohjaajien ja työnantajan välillä oli käyty paljon rakentavia keskusteluja sekä perusopetuksen opinto-ohjaajilla oli ollut ryhmätyönohjausta ja lukion opinto-ohjaajilla ryhmätyönohjaus on alkamassa. Nämä työnantajan toimenpiteet olivat opinto-ohjaajat kokeneet erittäin tärkeinä ja merkittävänä, mutta opinto-ohjaajat kokevat työn määrän edelleen kuormittavana. Saamieni tietojen perusteella käsitykseni on, ettei opinto-ohjaajien työn määrään ole kohdennettu riittävästi konkreettisia toimenpiteitä haitallisen kuormituksen vähentämiseksi.

Työnantaja oli selvittänyt ja arvioinut opinto-ohjaajien työn psykososiaalista kuormitusta heille kohdennetun kyselyn avulla, jota työnantaja hyödynsi riskien arvioinnissaan. Perusopetuksen opinto-ohjaajien kyselyihin vastaajien määrä oli pääsääntöisesti noin 7-14%, lukuun ottamatta työn määrän ja työtahdin kuormittavuuden kysymyksen vastausprosentti oli 50% ja työskentelyolosuhteiden ja työvälaineiden kysymyksen vastausprosentti oli 29%. Lukio-opetuksen opinto-ohjaajien kyselyn vastausprosentti ei ilmene työnantajan lisäselvityksestä.

Työnantaja oli tunnistanut syksyllä 2023 päivitetystä opinto-ohjaajien työn vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa kriittisiä, korkeita ja kohtalaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työnantaja oli suunnitellut sekä toteuttanut joitain konkreettisia toimenpiteitä opinto-ohjaajien haitallisen psykososiaalisen kuormituksen välttämiseksi ja hallitsemiseksi, kuten työajanseurannan uudistaminen, ryhmätyönohjaukset sekä keskustelut opinto-ohjaajien psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Selvityksissään työnantaja nostaa esille erilaiset keskustelut psykososiaalisen kuormituksen

8.3.2024

vähentämiseksi ja hallitsemiseksi. Työnantajan selvityksistä ei tule esille, mitä asioita keskustelujen yhteydessä on noussut esille ja miten työnantaja on hyödyntänyt keskustelujen tuloksia psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi ja hallitsemiseksi. Työnantajan selvityksen mukaan terveydelle haitallista kuormitusta ei ole esiintynyt, koska opinto-ohjaajilla ei ole ollut havaittavissa työuupumusta tai sairauspoissaoloja kuormittumisen vuoksi. Käsitykseni mukaan psykososiaalista kuormitusta ei voida arvioida pelkästään sairauspoissaolojen perusteella. Työnantajalla ei ollut esittäviä kattavia tuloksia kohdentamiensa toimenpiteiden vaikuttavuudesta työterveyshuollon suunnatuissa työpaikkaselvityksissä tunnistamiin ja arvioimiin opinto-ohjaajien kohtalaista ja merkittävää kuormitusta aiheuttaviin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin.

Edellä oleviin havaintoihin perustuen näkemykseni on, etteivät työnantajan toteuttamat toimenpiteet opinto-ohjaajien merkittävää sekä kohtalaista kuormitusta aiheuttaviin työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ole olleet riittäviä haitallisen kuormituksen vähentämiseksi ja välttämiseksi. Näkemystäni tukevat työnantajan syksyllä 2023 päivitettyt työn vaarojen selvitykset ja arvioinnit, joissa työnantaja oli tunnistanut ja arvioinut opinto-ohjaajien työhön liittyviä kriittisiä, merkittäviä ja kohtalaisia psykososiaalisia riskejä, jotka edellyttäisivät työnantajalta konkreettisia toimenpiteitä. Joidenkin toimenpiteiden osalta työnantajan vaikuttavuuden seuranta on vielä kesken, kuten tammikuussa käyttöön otetun työajan suunnittelu ja -seurantajärjestelmän osalta.

Työnantajan on ryhdyttävä oikeasuuntaisiin toimenpiteisiin haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai niiden aiheuttaman vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajan tulee valita, mitoitaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on huolehdittava, että toimenpiteet kohdistuvat ensisijaisesti haitallista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Työnantajan on seurattava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §

1.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantaja toimitti sähköpostilla 7.2.2024 perus- ja lukio-opetuksen opinto-ohjaajien työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvitykset ja arvioinnit (syksy 2023) sekä työterveyshuollon suunnatut työpaikkaselvitykset (10-11/2022). Työnantaja oli riskien arvioinneissaan tunnistanut ja arvioinut kohtalaista, merkittävää ja kriittistä kuormitusta aiheuttavia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Lisäksi työnantaja arvioi selvityksessään osasta työterveyshuollon tunnistamista psykososiaalisista kuormitustekijöistä haitallisen kuormituksen vähentyneen, kuten lukion opinto-ohjaajien työn määrän ja työtahdin riski on työnantajan arvion mukaan vähentynyt matalaksi. Työnantajan riskien arvioinnista ei ilmene kattavasti, mitkä ovat olleet työnantajan kohdentamat konkreettiset toimenpiteet tunnistamiinsa psykososiaalisiin kuormitustekijöihin haitallisen kuormituksen vähentämiseksi ja välttämiseksi, kuten toimenpiteet opinto-ohjaajien työn määrän ja työtahdin

8.3.2024

tai työn pirstaloituneisuuden kuormituksen vähentämiseksi. Mikäli työnantaja ei ole kuvannut toteuttamiaan toimenpiteitä ja käsitellyt niitä yhdessä esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa, työnantajalla ei myöskään ole mahdollisuutta jatkossa seurata toimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta.

Työnantajan edustajilta saaman tiedon mukaan perusopetukseen kuuluu kahdeksan koulua, joissa opinto-ohjaajilla on oppilaita noin 61-280/opinto-ohjaaja. Lukio-oppilaitoksia on kaksi, joissa opinto-ohjaajilla on noin 220-240 oppilasta/opinto-ohjaaja. Työnantajan lähettämien asiakirjojen perusteella käsitykseni on, että kouluissa on kuormitustekijöiden suhteen eroavaisuuksia, joka ei ilmennyt selkeästi työnantajan riskien arvioinnista.

Edellä oleviin havaintoihin perustuen näkemykseni on, että työnantajan opinto-ohjaajien työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvitys- ja arviointiprosessi on vielä kesken ja ei kaikilta osin vastaa työturvallisuuslainsäädännön minimitasoa.

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.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §

2 Muut käsitellyt asiat

Tämä asiakirjatarkastus pohjautui tarkastuskertomuksen 2023/9286 sekä työnantajan 27.12.2023 ja 7.2.2024 lähettämiin lisäselvityksiin, työsuojeluvaltuutetun 7.2.2024 lähettämään näkemykseen opinto-ohjaajien tilanteesta ja työnantajan edustajien kanssa 12-13.2.2024 käytyihin sähköpostikeskusteluihin.

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.

Työsuojelupäälliköllä ja työsuojeluvaltuutetulla oli mahdollisuus esittää sähköpostitse käsityksensä tekemistäni havainnoista ja tulevista velvoitteista. Heillä ei ollut huomautettavaa. Samalla tuotu esille tulevien toimintaohjeiden jälkivalvonnan toteuttamisen ajankohta vuonna 2025. Tarkempi tarkastusajankohta sovitaan työnantajan edustajan kanssa.

8.3.2024

Valvontatoimenpiteiden merkitys on selostettu tarkastuskertomuksen liitteessä.

Tarkastaja

Minna Kujala

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu työsuojeluhallinnon tietojärjestelmässä 8.3.2024 klo 16.07. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Liite

Valvontatoimenpiteiden merkitys

Jakelu

Lahden kaupunki
Työsuojelupäällikkö Päivi Maisonlahti, Lahden kaupunki
Työsuojeluvaltuutettu Päivi Teutari, Lahden kaupunki

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 §