

29.10.2004

VÄKIVALTA TYÖTEHTÄVISSÄ
–työryhmän loppuraportti

1. Tehtävän määrittely ja työryhmän kokoonpano

Rikksentorjuntaneuvoston väkivallan vähentämishankkeen valmisteluasiakirjassa työryhmän tehtävä määriteltiin seuraavasti:

”Työryhmän tulee selvittää työtehtävissä kohdatun väkivallan muodot, yleisyys ja kehityspiirteet. Työryhmän tulee riskialojen kartoittamisen ohella pyrkiä selvittämään, kuinka riskiasiakkaiden määriä (ml. monissa palveluissa väkivaltaa käyttävät samat asiakkaat) [vähennetään]. Kauris-hankkeen, Kaupan turvamerkinä –kampanjan ja vastaavien koti- ja ulkomaisten tuloksellisten tai lupaavien hankkeiden pohjalta olisi luotava ohjelmat niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla työtehtävissä kohdatun väkivallan vähentämiseksi. Työryhmän tulee suunnitella tarvittavat koulutusohjelmat väkivaltatilanteiden ehkäisyyn ja käsittelyyn. Suosituksissa on kiinnitettävä huomiota sekä mahdollisiin tekijöihin että mahdollisiin uhreihin/kohteisiin suunnattaviin toimiin.”

Työryhmän kokouksiin osallistuivat seuraavat henkilöt:

Yliopettaja Harri Koskenranta, Laurea Ammattikorkeakoulu (puheenjohtaja)

Työympäristöpäällikkö Markku Kuoppamäki, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Erikoistutkija Tuula Leino, Työterveyslaitos

Erikoistutkija Sirpa Lusa, Työterveyslaitos

Asiamies Antti Mähönen, Palvelutyönantajat ry.

Erikoissuunnittelija Hannu Niemi, Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos

Ylitarkastaja Olavi Parvikko, Työsuojeluosasto, STM

Turvallisuuspäällikkö Seppo Ronkainen, HUS-Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

Turvallisuusjohtaja Harri Uusitalo, Tradeka Group Oy

Henkilöstöpoliittinen asiamies Irmeli Vuoriluoto, Tehy ry

Erikoistutkija Maarit Vartia-Väänänen, Työterveyslaitos

Erikoistutkija Markku Heiskanen, Poliisiammattikorkeakoulu (sihteeri)

Väkivalta työtehtävissä -työryhmä on kokoontui kuusi kertaa. Järjestäytymiskokouksessa 26.4. käytiin läpi työryhmän tehtävämäärittely ja aikataulu sekä sovittiin, että työryhmän jäsenet lähettävät sihteerille tutkimus- ja muuta aineistoa työpaikkaväkivallasta. Tämä aineisto on luetteloitu (kirjallisuusliite).

Toisessa kokouksessa 27.5. keskusteltiin väkivallan määrittelystä ja pohdittiin ryhmän raporttia. Tavoitteeksi asetettiin laatia ilmiöalueen tilastokuvaus (yleisyys, vaarallisimmat ammatit, ym.), kuvata miten työpaikkaväkivaltaa on tietyissä työpaikoissa ehkäisty (caset) ja laatia näiden pohjalta suosituksia työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi.

Kolmannessa kokouksessa 14.6. Seppo Ronkainen esitteli työpaikkaväkivallan kohtaamista ja ehkäisyä HUS:ssa. Samassa kokouksessa Rabbe Strann esitteli työpaikkaväkivallan ehkäisyhankkeita Alkossa.

Neljännessä kokouksessa Mika Santonen esitteli kansallista työtaturmaohjelmaa ja sen toimintatapojen käyttömahdollisuuksia työpaikkaväkivallan ehkäisyssä.

Puheenjohtaja ja neljä työryhmän jäsenistä osallistui Finnsecurityn väkivaltaseminaariin 22-24.9.

Viidennessä kokouksessa 28.9. Kaija Leena Saarela kertoi työpaikkaväkivallan yleisyydestä riskiammateista.

Tämän jälkeen ryhmä ryhtyi laatimaan raporttia. Työryhmän jäsenet toimittivat sihteerille toimenpidesuosituksia työpaikkaväkivallan vähentämisestä. Puheenjohtaja ja sihteeri ovat laatineet suosituksista yhteenvedon sekä kirjoittaneet käsillä olevan raportin.

Kuudennessa kokouksessa 29.10 työryhmä viimeisteli raportin.

Työryhmä ei ole selvittänyt eräitä toimeksiannon kohtia, kuten sellaisia työpaikkaväkivallan aiheuttajia, jotka aiheuttavat väkivaltariskin useissa työpaikoissa saman vuorokauden aikana tai toistuvasti samassa paikassa (riskiasiakkaat), sillä seurantatietoja aiheesta ei ole saatavissa, joten tiedon saaminen edellyttäisi uuden tutkimuksen tekemistä. Myöskään yleisten koulutusohjelmien suunnittelua ei tehty ajanpuutteen vuoksi. Työryhmän keskusteluissa ja suosituksissa koulutuksen merkitys kuitenkin korostuu.

2. Työpaikkaväkivallan määrittely

Työryhmän mielestä työpaikkaväkivallan käsitteen laajuus ja epäselvyys aiheuttaa ongelmia väkivaltaongelman käsittelyssä eri tasoilla.

Työpaikkaväkivallan määrittely, ja väkivallan määrittely ylipäätään, voidaan tehdä eri tavoin. Euroopan komission määritelmän mukaan ”työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tapahtumia, joissa henkilöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään heidän työhönsä liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä.” (suomennos: Saarela ja Isotalus 1999, Wynne ym. 1997, Di Martino ym. 2003). Väkivalta voidaan Saarelan ja Isotaluksen mukaan jakaa kolmeen luokkaan: fyysiseen väkivaltaan, väkivallan uhkaan ja kiusaamiseen ja ahdisteluun. Rajanveto väkivallan lievempien muotojen välillä aiheuttaa ongelmia, esimerkiksi jollei väkivallasta aiheudu fyysisiä vammoja, sitä ei usein käsitellä eikä tilastoida työpaikoilla; ”verbaaliakrobatian”, eli sanallisesta uhkailusta selviytymisen katsotaan sisältyvän työtehtäviin. Toisaalta sanallisen loukkaamisen ja väkivallan erottaminen saattaa olla vaikeaa. Tästä syystä monissa kyselyissä väkivalta rajataan pelkästään fyysiseen väkivaltaan ja sillä uhkaamiseen. Lisäksi turvallisuuskyselyissä selvitetään usein seksuaalista ahdistelua ja häirintää. Edelleen työpaikkavalta voi olla työpaikan sisäistä (esim. työtoverit) tai työpaikan ulkopuolelta tulevaa (tekijä asiakas, potilas, oppilas tai ulkopuolinen, tuntematon henkilö). Eri tekijäryhmät edellyttävät erilaista ehkäisytoimintaa. Tässä työryhmän raportissa on keskitytty työpaikan

ulkopuolelta tulevaan fyysiseen väkivaltaan ja sillä uhkaamiseen. Työväkivalta on työpaikkaväkivaltaa yleisempi käsite; siihen kuuluu myös työmatkalla kohdattu väkivalta.

Kansainvälinen työtaturmakäsite ottaa huomioon vain osan fyysisistä väkivaltatilanteista. Tämä näkyy muun muassa siinä, että työtaturmien lukumäärä on katsottu niin vähäiseksi, ettei se ansaitse itsenäistä syylokkittelua. ESAW – uusi kansainvälinen työpaikkataturmien luokitusjärjestelmä sisältää väkivaltaa koskevia tietoja varsin ongelmallisessa muodossa. Väkivalta voi olla ihmisen, eläimen tai kasvin aiheuttamaa! Työväkivalta kuuluu lakisääteisen taturmavakuutuslain mukaan korvattaviin vahinkoihin, tällöin työväkivalta määritellään taturmaksiksi.

Rikoslaisissa väkivalta määritellään ja luokitellaan omalla tavallaan. Siihen kuuluvat käytännössä lähinnä pahoinpitelyt ja seksuaalinen väkivalta eri muodoissaan sekä osin myös laitton uhkaus. Poliisi pyrkii tunnistamaan tapauksista rikoslain tunnusmerkistön mukaisia piirteitä. Työpaikoilla ja mediassa esimerkiksi törkeä pahoinpitely saatetaan määritellä hyvin eri tavoin. Eri tahoilla (esim. poliisi, työsuojeluviranomaiset, työpaikat) olisi pyrittävä yhtenäiseen käsitteiden käyttöön.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) on erilliset pykälät siitä, miten työnantaja velvoitetaan työntekijää työssä uhkaavan vaaran selvittämiseen ja arviointiin (10 §) sekä toimenpiteisiin ilmeisen väkivallan uhkan (§27) ja työntekijän terveydelle haittaa aiheuttavan häirinnän (28 §) ennalta ehkäisemiseen ja työnantajan on ryhdyttävä käytettävissä olevin keinoin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Lain 14 pykälä antaa työnantajalle selkeät velvoitteet työntekijälle annettavaan ohjaukseen ja opetukseen (perehdyttäminen).

Väkivallan pelosta keskustellaan lisääntyvässä määrin monilla työpaikoilla. Väkivallan pelko saattaa vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työsuoritukseen sekä vapaa-ajan hyvinvointiin. Väkivallan pelko voi vaikuttaa jopa työpaikan ja ammatin valintaan. Toteutuneet väkivallanteot ja uhkailut sekä väkivallan pelko muodostavat yhdessä väkivallasta työpaikoille aiheutuvan kokonaispaineen.

3. Työpaikkaväkivalta tilastojen valossa

Virallisessa työtaturmatilastossa ei ole eritelty työväkivaltaa. Sammio-työtaturmatietokannan mukaan (Saarela ja Isotalus 1999) työpaikkaväkivallan seurauksena kuoli 1990-luvulla vuosittain keskimäärin kaksi henkilöä.

Työtaturmatilastoon väkivalta työpaikalla päättyy, jos teko ilmoitetaan vakuutuslaitokselle. Tällaisia tapauksia on erillisselvityksiin perustuen (Saarela ja Isotalus 1999) laskettu olevan noin 500 vuodessa.

Haastattelututkimukset tuottavat huomattavasti edellistä lukua korkeammat arviot työpaikkaväkivallan määrästä. Laajan 1990 -luvun lopussa tehdyn haastattelututkimuksen arvion mukaan viisi prosenttia työvoimasta joutuu vuosittain väkivallan (sisältää pelottavaksi koetun väkivallalla uhkailun) kohteeksi työssään tai työmatkallaan. Tämä vastaa noin 110 000 työpaikkaväkivallan kohteeksi joutunutta henkilöä vuositasolla. Yksi henkilö on voinut joutua useammin kuin kerran väkivallan kohteeksi vuoden aikana, joten koetun väkivallan määrä on tapaustasolla uhrilukua suurempi. Piispan ja Saarelan (1999) tutkimuksen mukaan työväkivalta on lähes yhtä yleinen työolohaitta kuin työtaturmat (korvattuja työtaturmia sattui vuosituhannen vaihteessa vuosittain runsaat 120 000).¹

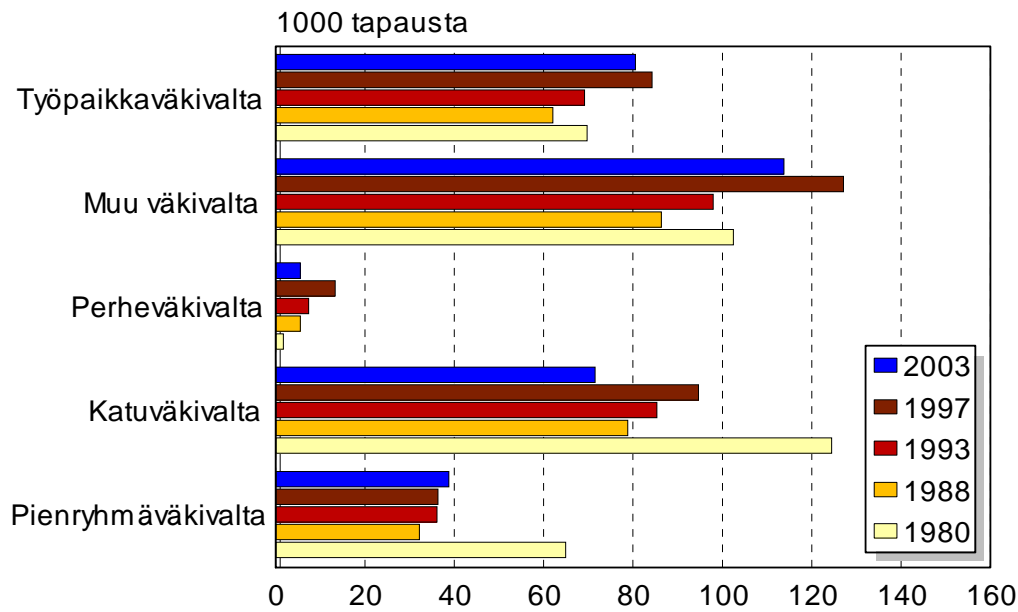
Uhkailu on yllä mainitun tutkimuksen mukaan yleisin työväkivallan muoto. Kaksi kolmesta väkivaltatapauksista oli pelottavia uhkailuja.

Vuonna 2003 tehdyn tuoreimman Suomalaisten turvallisuus väestöhaastattelututkimuksen (Heiskanen ym. 2004) mukaan työpaikkaväkivallan trendi on Suomessa viime vuosikymmeninä ollut kasvava etenkin naisiin kohdistuvassa väkivallassa (kuviot 1 ja 2). Sen taustalla on työvoiman ammattirakenteen muutos. Teollisuudessa (missä työpaikkaväkivalta on keskimääräistä harvinaisempaa) työskentelevien osuus on vähentynyt, samalla kun etenkin naisten työn kasvualoja viime vuosikymmeninä ovat olleet terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ ja opetustyö (Lehto ja

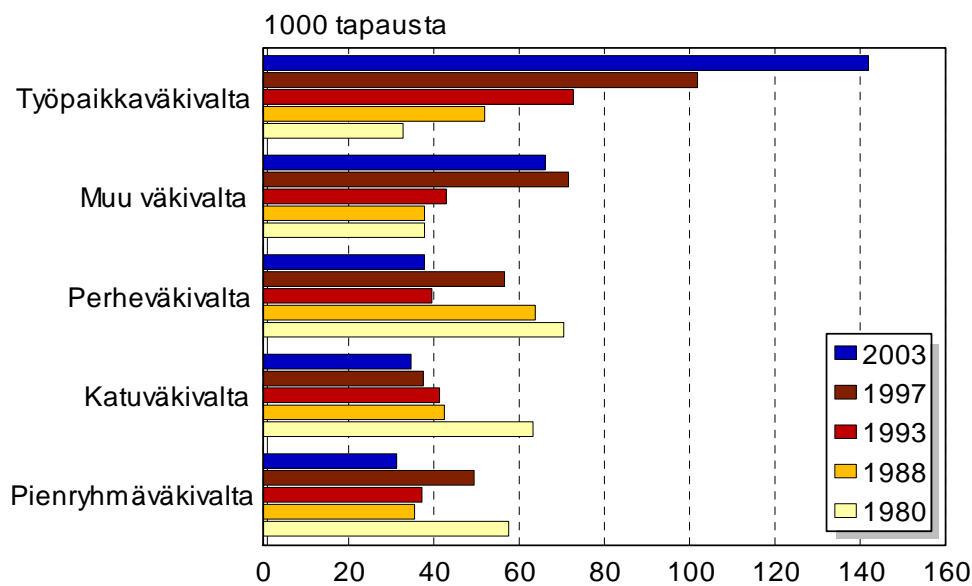
¹ Suomessa oli vuosituhannen alussa Di Martino ym:n (2003) referoiman EU -maissa tehdyn haastattelututkimuksen mukaan EU-maiden keskiarvoa vähemmän fyysistä työpaikkaväkivaltaa. Erilaista ahdistelua ja häirintää Suomessa mitattiin kuitenkin EU -maiden keskiarvoa enemmän. Tutkijat toteavat, että tietoisuus ilmiöstä on saattanut vaikuttaa mittauksen tulokseen eri maissa. Erilainen psykologinen väkivalta on yllä mainitun tutkimuksen mukaan yleisempää kuin fyysinen, ja saattaa lisätä huomattavasti stressiä ja ongelmia työpaikoilla. Usein psykologinen ja fyysinen väkivalta kietoutuvat yhteen. Psykologinen väkivalta on kuitenkin luonteeltaan erilainen ilmiö verrattuna fyysiseen väkivaltaan. Siksi sitä ei rajaussyistä tarkastella tässä tilastoesityksestä.

Sutela 2004). Miehet työskentelevät nykyisin aikaisempaa enemmän kontrolli-, turvallisuuspalvelujen ammateissa ja asiakaspalvelutehtävissä.

Kuvio1 Väkivaltatilanteet miehillä eri vuosina. Fyysinen väkivalta ja väkivallalla uhkailu (lähde: Suomalaisen turvallisuus –haastattelututkimukset, Heiskanen ym. 2004) .



Kuvio 2 Väkivaltatilanteet naisilla eri vuosina. Fyysinen väkivalta ja väkivallalla uhkailu



Piispa ja Saarela (1999) kirjoittavat, että työväkivallalle on ominaista, että se kasautuu tiettyihin ammatteihin. Riskiammatteja ovat erityisesti hoitoalan ammatit, eräät sosiaali-alan ammatit, vanginvartijat, poliisit, vartiointityö sekä ravintola-alan ammattiteistä hovimestarit ja tarjoilijat. Taulukossa 1 on esitetty tämän tutkimuksen aineistosta (Piispa 2004) 10 miesten ja naisten ammattial² joissa väkivalta ja uhkailu oli yleisintä.

Taulukko 1 Työväkivallan riskiammatit miehillä ja naisilla 1999. (% työntekijöistä joutunut vuoden aikana työväkivallan kohteeksi. Lähde: Piispa 2004)

Ammatti	%
Miehet keskimäärin	3
Mielisairaanhoitajat	53
Sairaanhoitajat	50
Lääkintävahtimestarit, sairaala-apulaiset	43
Vanginvartijat	40
Poliisit	34
Sosiaali-alan	30
Hovimestarit, tarjoilijat	18
Muu vartiointityö	16
Lääkärit	15
Lainopillinen työ	14

Ammatti	%
Naiset keskimäärin	6
Poliisit, vanginvartijat, muu vartiointityö	26
Sairaanhoitajat	21
Lääkärit	19
Sosiaali-alan	17
Lääkintävahtimestarit, sairaala-apulaiset	16
Henkilöstö- ja työvoima-asioiden hoito	14
Uskonnon alaan kuuluva työ	11
Lainopillinen työ	11
Apteekkialan	10
Kauppa- ja myyntityö	7

Eräissä miesten ammattiteissa esiintyy huomattavan paljon väkivaltaa, useammin kuin naisilla vastaavilla aloilla, mikä viittaa siihen, että esimerkiksi terveysalalla työskenteleville miehille kertyy kontrollitehtäviä. Miestyöntekijöiden määrä näissä ammattiteissa on kuitenkin varsin pieni. Naisten keskimääräisesti miehiä yleisemmän työväkivallan taustalla on se, että väkivaltaa esiintyy aloilla,

² Laskettu niihin ammattiryhmiin kuuluvista, joissa oli vähintään 2 000 henkilöä. Vastaavat riskiammatit löytyvät muistakin Eu –maista (Di Martino ym.2003).

joilla työskentelee lukumääräisesti paljon naisia (mm. sairaanhoitajat, sosiaali- ja terveysalalla sekä vähittäiskauppa), eli työväkivalta kohdistuu laaja-alaisemmin naistyövoimaan.

Työssä olevista (Heiskanen ym. 2004) oli keskimäärin 17 prosenttia huolestunut väkivallan kohteeksi joutumisesta työssä. Työpaikkaväkivallan pelkoa esiintyy samoissa ammattiryhmissä, jotka ovat työpaikkaväkivallan riskiammattiryhmiä (taulukko 2).. Eräitä poikkeuksia on, esimerkiksi liikenne, jonka alalla työskentelevistä miehistä kuusi prosenttia oli joutunut väkivallan kohteeksi Piispan ja Saarelan tutkimuksen mukaan (riski on kuitenkin kaksinkertainen miesten keskiarvoon verrattuna)..

Taulukko 2. Työpaikkaväkivallan vuoksi eniten huolissaan olevat miesten ja naisten ammattiryhmät (Suomalaisten turvallisuus 2003 haastattelututkimus)

Ammatti	%
Miehet keskimäärin, työssä olevat	10
Henkilö- ja pakettiautonkuljettajat	54
Linja-auton- ja raitiovaunukuljettajat	40
Kiinteistöhuoltomiehet	25
Erikoismyyjät	19
Kauppa- ja palvelualan pienyritysten johtajat	15
Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	13
Myyjät ja myymäläkassanhoitajat	12
Muut tietotekniikan erityisasiantuntijat	9
Työkaluntekijät ja lukkosepät	9
Myyntineuvottelijat ja myyntiedustajat	8
Kolme ammattiryhmää yhdistetty valvojat, poliisit, vanginvartijat ³	75

Ammatti	%
Naiset keskimäärin, työssä olevat	23
Kodinhoitajat ja kotiavustajat	62
Sairaanhoitajat	57
Myymlähoitajat ja pienkauppiaat	54
Perushoitajat ja lähihoitajat	53
Myyjät ja myymäläkassanhoitajat	49
Tarjoilutyöntekijät	45
Ravintola- ja suurtalousesimiehet	36
Posti- ja pankkitoimihenkilöt	33
Sairaala- ja hoitoapulaiset	30
Erikoismyyjät	27

Piispan ja Saarelan mukaan (1999) osa- ja määräaikaistyöntekijöillä on hieman keskimääräistä suurempi riski kokea työpaikkaväkivaltaa. Poikkeuksena on sairaanhoitoala, jossa työpaikkaväkivaltaa oli määräaikaistyöntekijöillä jopa vähemmän kuin vakinaisilla. Tutkijat arvioivat tämän

³ Tutkimusaineiston pienen koon vuoksi ammatit yhdistetty

johtuvan siitä, että osa-aikaisia ei aina työskentelytetä vaikeimpien potilaiden osastoilla. Tehyn tuoreen, vuodelta 2004 olevan järjestötutkimuksen mukaan määrääaikaiset ovat joutuneet väkivallan (nimittely, arvostelu, sanallinen uhkaus, lyönti tai potku tai liikkumisen estäminen) kohteeksi vakinaisia enemmän kaikissa väkivallan eri muodoissa (Tehyn järjestötutkimus 2004).

4. Esimerkkejä suomalaisista turvallisuushankkeista

Työryhmä tutustui kahden yrityksen väkivallan vähentämisen- ja ehkäisyhankkeeseen. Lisäksi työryhmä tutustui kansalliseen työtaturmaohjelmaan 2001-2005 (Turvallisuus kohti maailman kärkeä. Seurantaraportti 2002).

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (HUS) työsuojelu on seurannut väkivalta- ja uhkatilanteita systemaattisesti vuodesta 2003 alkaen. Vuonna 2001 suunniteltiin yhtenäinen ilmoituslomake, jota on kehitetty edelleen. Aikaisemmin väkivalta- ja uhkailutilanteita on seurattu toimiala- ja sairaanhoitoaluekohtaisesti ja käytössä on ollut kirjava valikoima erilaisia ilmoituskäytäntöjä.

Väkivalta- ja uhkatilanteita ilmoitettiin vuonna 2002 1583 tapausta ja vuonna 2003 1585 tapausta. Erot toimialojen ja sairaanhoitoalueiden välillä ovat suuria. Seurantaraportissa epäillään, että tapausten aliraportointi on ilmeistä, mutta siinä uskotaan, että vakavat, fyysisiin vammoihin johtaneet tapaukset on raportoitu. Syinä lievien tapausten aliraportointiin mainitaan muiden muassa se, että tapauksia pidetään ”normaaleina” sairauten liittyvinä ilmiöinä, ja että seurantalomake oli työläs täyttää. Vuoden 2004 aikana siirrytään sähköiseen ilmoituslomakkeeseen., mikä helpottaa tilastointia ja raportointia..

HUS:ssa on kehitetty uusi toimintaohjelma, jonka tavoitteena on työpaikkaväkivallan ehkäiseminen ja sen kohtaamista koskeva yleinen toimintaohjelma sekä väkivalta- ja uhkailutilanteiden seurantajärjestelmä ja yhtäläinen ilmoittamismenettely. HUS:n johtoryhmä on hyväksynyt toimintaohjelman syksyllä 2004 (Työpaikkaväkivallan ehkäisy ja kohtaaminen. Toimintamalli 2004) ja saattanut sen HUS:n hallituksen tietoon. 27-sivuisen ohjelman toimintamalli sisältää seikkaperäisen ohjeen, ja se on tarkoituksena viedä läpi erityisen koulutusohjelman avulla. Ohjeesta löytyvät menettelytavat niin johdolle, esimiehille kuin työntekijöille. Työryhmän mielestä tällainen toimintamalli kertoo yrityksen vakavasta suhtautumisesta työpaikkaväkivaltaan.

Väkivallan uhka ja huoli sen lisääntymisestä ovat johtaneet siihen, että HUS:ssa on tällä hetkellä 50 työntekijää turvallisuustehtävissä, ja heidän määränsä tulee kasvamaan tuntuvasti seuraavien vuosien aikana. Turvallisuuden ylläpito on siten kustannusrasite taloudellisten ongelmien kanssa kamppailevassa laitoksessa.

Toimintamallin pääotsikoita ovat: toimintamallin lähtökohdat ja tavoitteet, työpaikkaväkivalta tutkimusten valossa, työpaikkaväkivallan ehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet, väkivaltaan liittyvät rikokset, työntekijän juridiset oikeudet ja vastuut, väkivalta- ja uhkatilanteiden ilmoittamismenettely, työpaikkaväkivallan uhrien auttaminen, väkivallan ja uhkatilanteiden seurantajärjestelmä sekä väkivaltatilanteisiin liittyvät toimintaohjeet.

Ohjelma sisältää muun muassa perehdyttämisen osalta seuraavan vaatimuksen: ”Jokaisessa yksikössä on aina oltava työvuorossa henkilö, joka on perehtynyt käytössä oleviin turvajärjestelmiin ja toimintaohjeisiin”.

Käytännön ongelmaksi HUS:ssa on todettu se, että lievät väkivallanteot ja vahingonteot ovat asianomistajarikoksia, joten tällaisten tapausten viranomaistutkinta etenee vain, jos asianomistaja (väkivallan uhriksi joutunut työntekijä) vaatii tekijälle rangaistusta. Uhrin eivät lisäongelmien pelossa useinkaan vaadi tekijälle rangaistusta. HUS:n mielestä työnantajan pitäisi tällaisissa väkivaltatapauksissa voida olla asianomistaja. Toinen ongelma on se, että sairaalat on määritelty julkisiksi tiloiksi, jolloin vaaditaan virallinen järjestyksenvalvoja tai poliisi poistamaan häirikkö laitoksesta. Toisaalta laki potilaan oikeuksista rajoittaa tilojen turvallistoimenpiteiden käyttöä (esim. tekniset valvontamahdollisuudet rajoitettuja).

Toinen työpaikkaväkivallan ehkäisyhanke, johon työryhmä tutustui, oli Alkon toteuttama hanke, jossa kokeiltiin Työterveyslaitoksen kehittämää Kauris-menetelmää (myös Strann 2004). Sovelluksen testaamisessa käytettiin Kauris-menetelmän kehittäjiä (Saarela ja Isotalo) hankkeen ohjaajina. Työturvallisuuslain (29 §) yksintyöskentelypykälä, jonka mukaan työnantaja on velvoitettu huolehtimaan siitä, että mahdollinen vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen, on ollut tärkeä Alkon valmistautuessa uuden työturvallisuuslain (1.1.2003) noudattamiseen. Kauris otettiin testikäyttöön ajalle 1.6.2001-1.9.2002. Testissä oli mukana 12 Alkon myymälää siten, että kuudessa oli mukana ohjaaja, ja kuudessa toimittiin omatoimisesti. Menetelmä koettiin varsin raskaaksi, eikä sitä kokeilun jälkeen jatkettu.

Taustana tehostetulle työpaikkaväkivallan ehkäisylle olivat työturvallisuuslainsäädännön ohella seuraavat ilmiöt: Alkon monopoliasema on joskus koettu asiakkaiden taholta ongelmaksi, alkoholiriippuvuus on lisääntynyt, sekakäyttäjien lukumäärä on kasvanut, alkoholikontrolli edellyttää, ettei päihtyneille ei myydä. Alaikäisille ei myöskään myydä. Laajentunut myymäläverkosto on etenkin hiljaisina alkuviikon päivinä on johtanut runsaaseen yksintyöskentelyyn.

Uuden työturvallisuuslain myötä Alko halusi lisätä koko henkilökunnan valmiutta kohdata yllättäviä väkivaltatilanteita ja samalla luoda myymälöihin paikalliset menettelytapaohjeet. Käynnistettiin uusi hanke, jossa hyödynnettiin Kauris -kokeilun kokemuksia. Mallia olivat kehittämässä Alkon työsuojelupäällikkö, Alkon turvallisuuspäällikkö, ja ulkopuolinen konsultti. Kehitettiin oma Alko -malli, jota testattiin 1.2.2003-29.4.2003. Myymäläpäälliköt koulutettiin kevään 2003 aikana. Uusi malli otettiin käyttöön projektina 1.9.2003-28.2.2004. Projekti tuotti Strannin mukaan seuraavia tuloksia: henkilökunnan valmius kohdata väkivaltatilanteita parantui, projekti koettiin tärkeäksi koko organisaatiossa, monelle avautui tietoisuus siitä, että omalla toiminnalla on keskeinen rooli väkivaltatilanteiden hallinnassa, projektin aikana käsiteltiin turvallisuutta kokonaisuutena – ei yksinomaan väkivaltana, väkivaltatilanteiden hallinta on sisällytetty myyjäkoulutuksen osaksi projektin jälkeen, ja projektille suunnitellaan jatkoa vuodella 2005. Työntekijöiden mielenkiinnon ylläpitämiseksi projektikohtainen toteutus on katsottu tärkeäksi.

Strannin mukaan hankkeen myönteisiä puolia olivat se, että työpaikoilla jouduttiin itse laatimaan omat toimintaohjeet. Kauris-menetelmä, vaikka se oli kehitetty nimenomaan kauppoja varten, osoittautui liian raskaaksi myymälätasolla etenkin pieniin myymälöihin. Henkilökunnan sitoutuneisuus sai Strannilta kiitettävän arvion. Palkattujen vartijoiden käyttämisestä pyritään kustannusten vuoksi välttämään, vaikka myymälät on luokiteltu julkiseksi tilaksi, jolloin henkilökunta ei voi poistaa häirikköjä myymälästä.

Kolmas työryhmän tutustumishanke oli Kansallinen työtaturmaohjelma 2001-2005. Tutustumisen taustalla oli kiinnostus selvittää kuinka työväkivallan vähentäminen on otettu huomioon ohjelmassa. Työryhmä oli myös kiinnostunut tämän tyyppisen kansallisen ohjelman resursoinnista ja sisällöstä.

Kansallisen työtaturmaohjelman tavoitteena on saada tapaturmien määrä ja vakavuus laskuun. Ohjelman keskeisenä keinona on edistää ja toteuttaa hyvä turvallisuuskulttuuri työpaikoilla. Hyvään turvallisuuskulttuuriin päästään nolla-tapaturmaa ajattelun avulla. Työtaturmaohjelmassa on kolme toimintatasoa: 1) valtakunnallisten organisaatioiden yhteistyö sekä ohjelman tuki työpaikoille, 2) työpaikkojen omat toimenpiteet, 3) valtakunnallisten organisaatioiden omat toimenpiteet. Kukin taho vastaa ohjelmaosuutensa sisällöstä ja edistymisestä (myös Työturvallisuus kohti maailman kärkeä 2004, tietoa internetissä: www.tyotaturmaohjelma.fi).

Ohjelma pitää sisällään lukuisia toimiala- ja yrityskohtaisia hankkeita. Yksikään hankkeista ei liity suoranaisesti työväkivallan vähentämiseen. Työtaturmaohjelman vastuuministeriönä on sosiaali- ja terveysministeriö. Ohjelman toteuttamiseen oli vuonna 2002 varattu 350 000 euroa sosiaali- ja terveysministeriön osalta.

Hankkeessa on toteutettu muun muassa seuraavat asiat:

1. Internetsivut, seminaarit, messut,
2. Opetus- ja tukiaineisto: tietopankki, työturvallisuuskortti
3. Menettelytapojen kehittäminen: turvallisen käyttäytymisen kehittämismalli. Työmatkojen turvallisuusriskien hallinta, työturvallisuusindeksi, kokonaisturvallisuuden edistäminen
4. Koulutus; työturvallisuuskoulutuksen arviointi, verkko-opetus
5. Työpaikkaryppäät ja yritysverkostot (Turvamela, Virtuaalipaja, Kymppin jatkot). Rypäs helpompi saada toimimaan kuin yksittäinen yritys.
6. Nolla tapaturmaa -foorumi. Työturvallisuuden kehittämiseksi liitytään verkostoon ja sitoudutaan antamaan työpaikasta tietoja.
7. Alakohtaiset ohjelmat (Safety 24, MET haastava tulevaisuuden työpaikka, MET Haastamme työpaikkaympäristökilpailu. RATUKE –hanke
8. ENSHPO –verkosto (EU)
9. Kampanja ”Kohti turvallista Suomea”, yhteistyöhanke muiden viranomaisten kanssa syyskuusta 2004 alkaen. Eri kuukausina on eri turvallisuusteema. Netissä testi, jossa voi testata oman turvallisuutensa.

Työryhmän käymässä keskustelussa työtaturmaohjelman painopiste todettiin liian teollisuuspainotteiseksi. Palvelut ja julkinen hallinto jäävät vähälle huomiolle. Tämä on ongelma etenkin työväkivallan kannalta, koska se ei ole ollut teollisuusammattien ensisijainen turvallisuusongelma. Kuten aiemmin todettiin, työväkivalta ei näy virallisissa tapaturmatilastoissa.

Työturvallisuusohjelman hyväksi puoleksi todettiin se, että se on riittävän pitkäkestoinen, hyvin organisoitu ja riittävästi resursoitu. Lisäksi todettiin (Mika Santonen, joka esitteli ohjelmaa 2004), että joissakin yrityskohtaisissa hankkeissa ulkomaalaisen omistajan tuoma tiukempi turvallisuusjohtaminen oli johtanut tapaturmien vähenemiseen. Santonen totesi edelleen, että olisi hyvä saada toimialakohtaisia ”vetureita” viemään turvallisuushankkeita eteenpäin, jolloin esimerkiksi kauppaketjut näyttäisivät esimerkkiä siten, ettei turvallisuussuunnittelu jäisi esimerkiksi jokaisen pienen jäsenyrityksen yksin toteutettavaksi.

Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä yhdessä palveluryhmän kanssa käynnisti vuonna 2002 Väkivallaton terveydenhuolto -verkostohankkeen, jossa mukana sosiaali -ja terveysministeriön työsuojeluosasto, kaksi työsuojelupiiriä, kolme sairaanhoitopiiriä, yhden terveyskeskuksen kuntayhtymä, kirkon sektori sekä Diakoniatyöntekijöiden liiton edustus. Seminaarien ja alueellisten tilaisuuksien lisäksi hankkeen aikana on valmistunut yhden sairaanhoitopiirin oma väkivaltatutkimus, Sovitaan pois -opetuspaketti (video ja kirjallinen aineisto), hallitun terapeutin ja fyysisen rajoittamisen käytäntö ja koulutus -toiminta (H.T.R.F.-video), Excel -pohjainen työpaikkaväkivaltavarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin ohjelmisto. Hankkeen aineisto on tulossa Työturvallisuuskeskuksen internet-sivuille (TTK).

5. Työryhmän suositukset

Työryhmän jäseniä pyydettiin laatimaan ehdotuksia työpaikkaväkivallan vähentämiseksi sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Seuraavassa esitetään yhteenveto suosituksista. Suositukset eivät ole tärkeysjärjestyksessä.

1) Ilmiötä koskevan tiedon lisääminen. Työpaikkaväkivallan yleisyydestä ja rakenteesta ei ole saatavilla vuosittaisia tilasto- tai kyselytietoja. Työssä kohdatun väkivallan ammatti- ja toimialakohtaisen yleisyyden ja rikollisuuden kehityksen seuraamiseksi tulisi luoda edes vähimmäisvaatimukset täyttävä seurantajärjestelmä. Tällaisia seurantajärjestelmiä voisivat olla erilaiset työtapaturmatilastoinnit ja toistuvat työväkivaltakyselytutkimukset.

Poliisin RIKI -järjestelmässä voisi olla tarkenne, joka erottaisi työssä tapahtuneet väkivaltarikokset muista rikoksista. Työpaikkaväkivallassa on pyrittävä myös siihen, että väkivalta ilmoitetaan

systemaattisesti poliisille. Seurantatilastoista tulisi käydä ilmi ammattiryhmittäinen väkivallan yleisyys esim. vuoden aikaperiodilla, eri mittareilla mitattava väkivallan vakavuus sekä mahdollisuus selvittää se, kuinka toistuvaa väkivalta on tietyillä toimialoilla.

Työpaikkatapaturmien luokitusjärjestelmään (ESAW) on saatava oma koodi työpaikkaväkivallalle. Tämä mahdollistaa tilanteen seurannan ja tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin. On lisäksi huomattava, ettei ESAW:n puitteisiin kuuluva tilastointi tuo ilmi läheskään kaikkea työpaikkaväkivaltaa, koska siitä suuri osa jää piiloon. Tästä syystä tarvitaan työpaikoille yhtenäinen luokittelu lievemmillä väkivaltatilanteille.

2) Kauris -menetelmää kehitetään edelleen toimialakohtaisesti helppokäyttöiseksi, eri yritysten/julkisten yhteisöjen työpaikkaväkivallan seurannan työkaluksi.

3) Työpaikkaväkivallan perustutkimukseen on panostettava. Esimerkiksi väkivallan yleisyydestä ja vähentämiskeinoista sekä toimenpiteiden vaikutusten arvioinnista tarvitaan tietoa, samaten tietoa tarvitaan työpaikkaväkivaltaongelmasta johtamisen ja organisaatiokulttuurin näkökulmasta. Kokonaisvaltainen koko maata koskeva työpaikkaväkivallan yleisyysarviointi pitäisi tehdä edustavalla haastattelu/kyselytutkimuksella. Edelleen olisi syytä selvittää uudistetun työturvallisuuslain velvoitetta väkivaltariskialojen työpaikkatason kirjallisten menettelytapaohjeiden laatimisesta. Jälkihoidon järjestämisen yleisyyttä ja siitä saatuja kokemuksia olisi myös tutkittava.

Toimialakohtaisia ja ammattiryhmittäisiä keinoja pohdittaessa tulisi asiaa lähestyä ongelmakeskeisesti ja etsiä sitä kautta sopivia keinoja. Tätä varten työpaikoilla ja eri ammattialoilla esiintyviä väkivaltaongelmia ja väkivallaksi helposti johtavia häiriötilanteita tulisi kartoittaa. Tällainen tietopohjakartoitus voisi pitää sisällään yritys-, toimiala-, työntekijäryhmäkohtaisen ja esim. työpaikan sijaintiin liittyvän riskikartoituksen ja -analyysin. Analyysissa pitäisi eritellä ensinnäkin erilaiset ympäristöolosuhteet, joissa väkivaltatilanteita esiintyy (alueet, kohteet, ajankohdat). Toiseksi tulisi löytää tekoon liittyviä motiiveja (esim. asiakkaan turhautuminen, väkivallan liittyminen tekijän henkilöominaisuuksiin). Kolmanneksi pitäisi selvittää väkivallan torjuntaan ja kohtaamiseen liittyvät kontrolliolosuhteet (esim. työntekijän yksinolo, luonnollinen valvonta, erityisvartiointi tai muu valvonta). Tämänkaltaisen ongelmakeskeisen kartoituksen tuloksena pitäisi olla analyysi, jossa voidaan havaita väkivaltaa ruokkivia tekijöitä, jotka ovat poistettavissa.

4) Ammatillinen koulutus. Kaikkiin ammatteihin on varmistettava riittävä valmius kohdata uhka- ja väkivaltatilanteita jo ensimmäiseen työharjoitteluun mentäessä.

Väkivaltatilanteisiin varautumista on säännöllisesti harjoitettava niin koulutuksessa kuin työpaikoilla.

Lisäksi työryhmässä ehdotettiin sitä, että väkivallan vähentämiseen tähtäävää koulutusta annettaisiin jo peruskoulussa.

Väkivallan ehkäisyn tai hyvien käytäntöjen verkkosivut auttaisivat työpaikkoja kehittämistyössä. Nyt tietoja löytyy ripotellen eri tutkimus- tai koulutusorganisaatioiden sivuilta. Verkkosivujen kehittäminen ja ylläpito voisivat olla esimerkiksi Työturvallisuuskeskukselle sopiva tehtävä. Ongelma tässä on kuitenkin valtion sektorin jääminen ulkopuolelle. Toinen malli voisi olla EU:n Suomen työturvallisuutta ja terveyttä koskevat sivustot.

5) Työpaikoilla olisi selkeästi tuotava esiin työnantajien ja työntekijöiden yhteinen tahtotila, ja sovittava väkivallan vähentämishjelmasta seurantamenettelyineen.

6) Työ- ja muuhun ympäristöön vaikuttaminen. Ympäristön ja työpisteen yleinen epäjärjestys, mahdollisesti syrjäisyys ja ympäristössä tai työpisteessä esiintyvät sosiaaliset häiriöt usein altistavat tällaisessa ympäristössä töissä olevia väkivallalle ja uhkailuilla. Ympäristön olosuhteisiin voidaan vaikuttaa kaavoituksella, arkkitehtonisilla ja muilla rakenteellisilla ratkaisuilla. Esimerkiksi kauppakeskuksissa voidaan eri toimipisteiden näkyvyyttä parantaa, niin että häiriötilanteiden synty on helposti muidenkin kuin tietyssä työpisteessä olevien havaittavissa. Joissain palvelutilanteissa väkivaltaa voidaan torjua rakentamalla fyysisiä esteitä työntekijän ja asiakkaiden väliin tai poistaa helposti aseina käytettäviä esineitä asiakkaiden ulottuvilta. Tässä on kyse toimista rikoksen teon vaikeuttamiseksi eli mm. ympäristön, työtilojen, työvälineiden ja työtapojen oikeasta suunnittelusta.

7) Teon motiiviin vaikuttaminen. Tässä on kyse potentiaalisia väkivaltaisista asiakkaita tai potilaita ärsyttävien tekijöiden poistamisesta. Työpaikoilla esiintyvä niin sanottu sosiaalinen kitka voi poikia turhautumis- ja epäoikeudenmukaisuuskokemusten kautta väkivaltaa. Sosiaalista kitkaa voidaan pyrkiä vähentämään tekemällä tiloista viihtyisät niin, että asiakkaiden odotusajat ja jonot eivät

muodostu rasiitteeksi. Palvelutilanteissa selkeiden ja kaikkia koskevien pelisääntöjen tulisi olla selkeät ja tasavertaisen kohtelun periaatteelle rakentuvat.

Omaisuusrikoksiin kytkeytyvän väkivallan (ryöstöt ja myymälävarkaudet) osalta omaisuuden suojaamista ja valvontaa tulee tehostaa. Rikoksentekeyttäviä houkuttelevan omaisuuden suojaamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota niin, että rikoksesta saatava hyöty olisi mahdollisimman pieni. Näin omaisuusrikolliset oppivat välttämään toimipistettä hankalana kohteena, jolloin kiinnijäämiseen sisältyvää väkivaltariskiä saadaan vähennettyä. Omaisuuden suojaamisessa tulee käyttää hyväksi teknisiä apuvälineitä. Lisäksi käteisen rahan määrä pitää yrittää pitää jatkuvasti vähäisenä ja nuoria houkuttelevat kohteet (esim. olut) tavallista suuremman tarkkailun alaisena. Rahan ja tavarain anastamisen lisäksi houkutusena ovat terveydenhuollossa käytettävät lääkkeet ja niiden kaupallinen arvo.

8) Kontrollikeinot. Työpisteissä tulisi olla luonnollista kontrollia riittävästi. Ihmisten sopiva paljous usein vaikeuttaa tai estää erilaisten rikosten suorittamista. Riskikohteissa tulisi arvioida ammattimaisen vartioinnin käytön tarve. Muissa kohteissa vartiointi ja valvonta voitaisiin harkita järjestettäväksi esimerkiksi useiden toimipisteiden kiertävänä vartiontina. Tällöin jokaisessa toimipisteessä tiedettäisiin, että apu on hälytettävissä melko pienellä varoitusajalla paikalle.

Päihtyneiden ja häiriöihin ilmeisen alttiiden henkilöiden ja myös ylimääräisten henkilöiden (esim. saattajien määrä sairaalassa) sisäänpääsy erilaisiin työpisteisiin tai toimitiloihin tulisi estää. Tässä voitaisiin häiriöalttiimpina aikoina käyttää ulkopuolista ammattiapua tai työpisteen vahtimestari- tai vastaavia palveluja, kuten monessa paikassa tehdään.

Kiinnijäämisriskiä tulisi teknisen valvonnan ja muun valvonnan keinoin kasvattaa, jotta omaisuusrikoksiin liittyvä väkivalta saataisiin tätä kautta eliminoiduksi.

9) Keinojen suhteuttaminen tilanteeseen. Erilaisia varotoimenpiteitä tulisi valikoida ja painottaa riskien mukaan. Väkivaltariskin kannalta erityisen vaarallisissa ammateissa ei voida kokonaan välttyä väkivallalta, koska tällaisissa töissä olevien päivittäisiin työtehtäviin kuuluu väkivaltaisten tai muun poikkeavan käyttäytymisen aiheuttamien ongelmatilanteiden ratkaisu. Tällaisia ammatteja ovat poliisi, vartija, mielisairaanhoitaja sekä mahdollisesti jotkut muut palvelu- ja suojelutöihin liittyvät ammatit.

Näissä ammateissa väkivallan riskin ja sen toistumisen todennäköisyydet ovat suuria. Sen vuoksi tällaisissa ammateissa voi olla tärkeämpää pyrkiä kohtaamaan ja käsittelemään väkivaltaisia tilanteita. Tällaisissa ammateissa toimiva henkilökunta on koulutettava tehtävään. Väkivallan vähentämisen kannalta voisi olla tärkeää, että koulutuksessa keskityttäisiin jonkin ongelmatilanteen ratkaisuun niin, että ainakin enempi väkivalta olisi vältettävissä. Toisinaan kohtaa esimerkiksi yksityisellä vartiointialalla toimivilla herkkyyttä selvittää jokin ongelmatilanne fyysisiä keinoja käyttäen, vaikka asia voisi olla hoidettavissa psykologisia ja henkilön rauhoittamiseen tähtääviä keinoja käyttämällä. Toistuvan väkivallan kohtaamisammateissa voisi olla tärkeää myös korostaa suojautumisvaihtoehtoja. Usein ammatikseen väkivaltaisia ongelmia selvittävä ei voi lähteä karkuun tilanteesta, mutta myös ammatti-ihmisten osalta tulisi huolehtia aina omasta suojautumisesta.

Ammateissa, joissa väkivallan kohtaaminen on satunnaista, pakoon lähteminen tai liian vaaralliseen tilanteeseen puuttumatta jättäminen voivat olla paras keino välttyä väkivallalta. Tällaisissa ammateissa tai toimialoilla tulee painottaa keinoja, joilla rikoksen tekemistä vaikeutetaan esim. ympäristöolosuhteisiin huomiota kiinnittämällä.

Riskityöpaikkojen henkilöstömitoitus on tarkistettava, ellei väkivallan uhkaa pystytä muilla keinoilla riittävästi vähentämään.

Väkivaltaan varautumisessa koulutus on luonnollisesti keskeinen seikka. Koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota väkivallalta suojautumiseen ja väkivaltaisen henkilön kohtaamispsykologiaan hänen rauhoittamiseksi.

Yrityksen ja henkilökunnan sitoutuminen ratkaista asia yhteisvoimin ja selkeiden vastuusuhteiden määrittely ovat osa hyvää suunnittelua ja ennakoitua. Tästä on olemassa erilaisia malleja kuten HUS-malli.

Yhteisillä työpaikoilla tai samoissa tiloissa, esimerkkinä kauppakeskukset, toimivat yritykset voivat yhdessä toimien saada kustannustehokkaasti laajempaa vaikutusta työpaikkaväkivallan ehkäisyssä.

10) Toimialakohtaista yhteistä väkivallan ehkäisymateriaalia pitäisi tuottaa kaikilla toimialoilla (esimerkkinä pankit)

11) Lakimuutosehdotukset:

1. Työryhmä ehdottaa selvitettäväksi mahdollisuudet sellaiseen lainmuutokseen, joka mahdollistaisi työnantajalle oikeuden esiintyä asianomistajana työpaikalla tapahtuneessa väkivallassa, koska työnantaja on vastuussa tilanteen seurauksista, ja koska uhrin ei aina uskalla tehdä rikosilmoitusta.
2. Työryhmän mukaan on määriteltävä uudelleen julkiset tilat. Ongelmana ovat sellaiset tilanteet, joissa työpaikka sijaitsee järjestyslaissa (2§) yleiseksi paikaksi määritellyissä tiloissa (esim. kauppa, terveyskeskus, sairaala). Esimerkiksi AlkoL 23 §:n mukaan ravintolalla on oikeus poistaa henkilö, jos hän käyttäytyy häiritsevästi. Yleiseltä paikalta työpaikkaorganisaatiolla ei ole muuta keinoa poistaa häiriköivää henkilöä kuin kehottaa tätä poistamaan tai ottamaan yhteyttä järjestyksenhoitoviranomaisiin.
3. Pääsyn estäminen tiloihin, joissa henkilö on aiemmin käyttäytynyt väkivaltaisesti tai uhkaavasti (porttikielto). Työryhmä ehdottaa selvitettäväksi yhteisölähestymiskieltoa, jolloin poliisi voisi antaa tilapäisen (esim. 3 kuukautta) kestävän kiellon lähestyä työpaikkaa, jossa henkilö on aikaisemmin käyttäytynyt väkivaltaisesti ottaen huomioon potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain ja muun lainsäädännön.
4. Työryhmä ehdottaa, että väkivaltatilanteen jälkihoitoa koskevat määräykset lisätään työturvallisuus- tai työterveyshuoltolakiin. Tietoisuus jälkihoidosta motivoi ja kannustaa osaltaan työntekijöitä väkivallan ennaltaehkäisyyn. Väkivallan uhriksi joutunut on myös muulla tavoin tuettava, esimerkiksi rikosuhripäivystysten tai muiden kriisipalvelujen avulla.
5. Työryhmän käsityksen mukaan saattaa syntyä ristiriita kansalaisen perusoikeuksien ja potilas- ja sosiaalilainsäädännön välillä. Hoitolaitoksella tulisi oikeus tehdä yksikköön (esim. sairaala) kirjautuneen henkilön tekemistä muistakin kuin asianomistajarikoksista ilmoitus poliisiviranomaisille. Nykyinen tietosuoja mahdollistaa yleisten rikosten tekemisen yksikössä ilman kiinnijääntiä, esimerkkinä huumekaupan käynti.
6. Työryhmä ehdottaa selvitettäväksi rikoslain pahoinpitelyrikoksen tunnusmerkistön ja eri kvalifiointiperusteiden (lievä, tavallinen, törkeä) täsmentämistä siten, että työpaikkaväkivallassa

huomioitaisiin väkivallan erityisluonne esimerkiksi niin, että fyysisiin vammoihin johtava aseellinen väkivalta asiakaspalvelutilanteessa luokiteltaisiin aina törkeäksi.

12) Työryhmän mukaan tarvitaan kansallinen työpaikkaväkivallan vähentämishjelma, joka on laaja-alainen ja riittävästi resursoitu kansallisen työtaturmaohjelman mukaisesti.

Vähentämishjelma voisi mahdollisesti toimia yhteistyössä alueellisen rikosentorjunnan tahojen kanssa.

Työpaikkaväkivallan ehkäisy olisi syytä käynnistää riskialttiimmilta toimialoilta, joille luotaisiin myös erityistyökalut tilanteen hallintaan. Näillä aloilla kehitettyjä toimintamalleja voitaisiin soveltaa aloille, joilla työväkivalta on harvinaisempaa. Keskittyminen erityisille riskialoille lisäisi todennäköisesti myös toimenpiteiden vaikuttavuutta. Tällaisia aloja ovat muiden muassa sosiaali- ja terveysala, hotelli- ja ravintola-ala sekä kauppa.

13) Työsuojelupiirien työskentelyssä työpaikkaväkivalta ja sen uhka on pidettävä jatkossakin osana toiminnan suunnittelua.

14) Yleinen väkivallan vähentämiseen tähtäävä yhteistyö yhteiskunnassa. Kaikki työ, mikä yhteiskunnassa tehdään tällä rintamalla, heijastuu työpaikoille. Esimerkkeinä alkoholi- ja huume politiikka, mielenterveystyö, syrjäytymisen vähentäminen, rikoskierteen katkaiseminen, kriminaalipolitiikka, ulkomaalaisten kotouttamishjelmat.

6. Lopuksi

Työryhmä on kokoontunut annetussa ajassa kuusi kertaa ja perehtynyt olemassa olevaan tietoon sekä laatinut suosituksia työpaikkaväkivallan tilastointiin, tutkimukseen ja työväkivallan kontrollointiin ja vähentämiseen liittyviksi toimenpiteiksi.

Toimeksiantoon kuuluvista tehtävistä työryhmä ei ehtinyt laatia yksityiskohtaisia koulutusohjelmia eikä käsitellä monilla työpaikoilla samana päivänä väkivaltaisesti käyttäytyviä henkilöitä.

Työryhmä toivoo, että hyvälle alulle saatua perustyötä jatketaan eri foorumeilla.

Uusi työturvallisuuslaki (10, 14, 27 ja 29 §§) velvoittaa selkeästi työnantajaa puuttumaan väkivallan uhkaan ja vähentämään sitä eri tavoin. Työryhmä on tullut siihen käsitykseen, ettei väkivallan vaaroja ole dokumentoitu kaikilla työpaikoilla.

7. Kirjallisuusviitteet

Arviointi ja dokumentointi. Paikallisen rikosentorjunnan ideakirja # 4. Rikosentorjuntaneuvosto (Alkuteos BRÅ-rapport 1999:5).

Framework guidelines for addressing Workplace violence in the health sector, 2002. Geneva.

Geijer Per ja Menckel Ewa, 2003. Hot och våld I detaljhandeln. En kunskapsöversikt baserad på nationell och internationell forskning, Arbetsmiljöverket/Arbetslivsinstitutet. Stockholm.

Heiskanen Markku, Sirén Reino ja Aromaa Kauko, 2004. Naisten työpaikalla kokema väkivalta lisääntyy. Haaste 1/2004, 7-10.

Heiskanen Markku, Sirén Reino ja Aromaa Kauko, 2004. Suomalaisten turvallisuus 2003. Vuoden 2003 haastattelututkimuksen ennakkotietoja suomalaisten tapaturmien ja rikosten kohteeksi joutumisesta ja pelosta. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, tutkimustiedonantoja 58 / Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 29. Helsinki.

Hyvä ja turvallinen työ – kohti uutta turvallisuuskulttuuria –seminaari. Kansainvälinen työturvallisuuspäivä 28.4 Helsinki (seminaariaineistoa).

ILO, 2003. Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Geneva.

Isotalus Nina ja Saarela Kaija Leena, 2001. KAURIS menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan. Työterveyslaitos. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Kartoitus, ongelmien analysointi ja priorisointi. Paikallisen rikosentorjunnan ideakirja # 2. Rikosentorjuntaneuvosto (Alkuteos BRÅ-rapport 1999:13).

Kauppinen Kaisa, ym.,2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos.

Kirjallinen kysymys 688/2003 (Suomen eduskunta): Hoitohenkilöstöön kohdistuvan väkivallan ehkäiseminen.

Kotihoidon ehdot – työryhmäraportti, 2004. Riihimäen seudun terveystieteiden keskuksen ky ja Riihimäen perusturva. (Moniste.)

Kunta-alan työolobarometri 2003. Työministeriön työolobarometrin kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus.

Lehto Anna-Maija ja Sutela Hanna, 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2003. Helsinki: Tilastokeskus

Markkanen Kirsi, 2000, Nimittely, uhkailu, potkiminen – hoitajan työarkea. Selvitys hoitohenkilökunnan työpaikallaan kokemasta väkivallasta ja sen uhasta. TEHY ry Julkaisusarja B: selvityksiä 3/2000.

Di Martino Vittorio, Hoel Helge, Cooper Cary L., 2003, Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.

Piirainen Helena ym., 2003. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003 Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rasimus Mirja, 2002, Turvattomuus työtoverina. Turvattomuus ja väkivalta sairaalan päivystyspoliklinikalla. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet. Kuopio. (Tiivistelmä.)

Rikoksentorjunnan rakentaminen. Paikallisen rikoksentorjunnan ideakirja # 1, 2001. Rikoksentorjuntaneuvosto (Alkuteos BRÅ-rapport 1999:5).

Rikoksentorjuntatyö käytännössä. Paikallisen rikoksentorjunnan ideakirja # 3. Rikoksentorjuntaneuvosto (Alkuteos BRÅ-rapport 2000:1).

Palukka Pertti & Salminen Simo, 2004. Työturvallisuustilanne 2001. Työturvallisuus kohti maailman kärkeä- sarja. –

Piispa Minna ja Saarela Kaija Leena, 2000. Työväkivalta. Julkaisussa Paananen Seppo toim.: Työn vaarat. Koetut työperäiset sairaudet, työtaturmat ja työväkivaltatapaukset. Tilastokeskus: Työmarkkinat 2000:15, 33-45.

Piispa Minna, 2004. Julkaisemattomat taulukot vuoden 1999 työolotutkimuksesta.

Saarela Kaija Leena ja Isotalus Niina, 2000. Fyysinen väkivalta työssä ja väkvaltariskien hallinta kaupan alalla eli KAURIS (kaupan riskit) –hanke. Loppuraportti 341.5.2000. Työsuojelurahaston hanke no. 97330.

Saarela Kaija Leena ja Isotalus Niina, 1999. Väkivaltatyötaturmat Suomessa. Työ ja ihminen 13 (1999):2, 137-149.

Saari Jorma ja Perttula Pia, 2004. Kysely työturvallisuusammattilaisille. Työturvallisuusammattilaisten rooli ja tehtävät Suomessa. Työterveyslaitos. (Internet.)

Savolainen Jukka, 2004. Naisyrittäjät rikosten kohteena. Tutkimus Yrittäjänäisten Keskusliiton jäsenistön turvallisuudesta. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 60. Helsinki.

Strann Rabbe, 2004. Turvallisuusprojekti 2003. Kauris-riskianalyysi ja Alko-mallin kehittäminen. ”Miksi Suomi lyö” -seminariesitelmä 22.9.2004 .

Tehy 19/2003. Lehden teemana ”Hoitajan työssä väkivallan uhka”. Useita artikkeleita aiheesta.

Tehyn järjestötutkimus 2004. TNS Gallup Oy.

Terveydenhuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas, 2004. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003, 2004. (Forma – Väänänen – Saari). Keva. www.keva.fi.

Työpaikkaväkivallan ehkäisy ja kohtaaminen. Toimintamalli 2004. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (moniste),

Työturvallisuus kohti maailman kärkeä – työtaturmaohjelma 2001-2005, 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Tampere.

Työturvallisuus kohti maailman kärkeä – työtaturmaohjelma 2001-2005, 2004. Seurantaraportti 2003, 2004.-.

Työturvallisuuslaki, 2002. Laki N:o 738/2002 (Finlex)

Työvälineitä turvallisuuteen, - . Työturvallisuus kohti maailman kärkeä -sarja.

Upson Anna, 2004. Violence at work. Findings from the 2002/2003 British Crime Survey. Home Office Online Report 04/04.

Vold på arbejdspladsen, 2003. En handbog om forebyggelse. Det Kriminalpræventive Råd. (Tanska.)

Wynne R.N., Clarkin N., Cox T., ja Griffiths A., 1997. Guidance on the prevention of violence at work. European Commission, DG-V, Office for Official Publications of the European Communities. Luxemburg.

.....