



Älä lyö – väkivalta sote-alalla

Tehy ry:n kuukauden webinaari

8.12.2021

työelämäasiantuntija Kaija Ojanperä ja
juristi Inka Lehtinen

Webinaarin sisältö

- Väkivallan määrittely
- Vaarojen arviointi
- Tutkimustulokset
- Jälkihoito
- Minkälaisissa jutuissa Tehy avustaa jäseniä?
- Mitä tehdä käytännössä, jos kohtaat väkivaltaa tai muun rikoksen työpaikalla?
- Rikosasian eteneminen – poliisikuulustelu ja oikeudenkäynti
- Aikaa kysymyksille ja kommenteille

Työpaikkaväkivaltaa voi olla

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä

- Työpaikalle tunkeutuminen, jossa ulkopuolinen henkilö tulee työpaikalle ryöstön tai muun väkivaltaisen aikeen vuoksi
- Väki­valta työntekijän ja esimerkiksi asiakkaan tai potilaan välillä
- Väki­valta, jossa tekijä on työtoveri

Väkivallan uhka voi aiheuttaa myös haitallista työkuormitusta, vaikka työpaikalla ei olisikaan sattunut väkivaltatilanteita

Työturvallisuuslaki 8 §



Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin *työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin* liittyvät seikat.
- Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työturvallisuuslaki 10 §



Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

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, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Milloin riskien arviointi tehdään?

- Säännöllisesti toteutettava kokonaisvaltainen vaarojen arviointi
- Päivittäiset turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitukset
- Riskien arviointia tarvitaan muutostilanteiden yhteydessä kuten toiminnan laajentuessa, toiminnan luonteen muuttuessa, organisaation uudelleenjärjestelyjen, toimitilojen remontin tai henkilöstömuutosten yhteydessä.
- Riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa

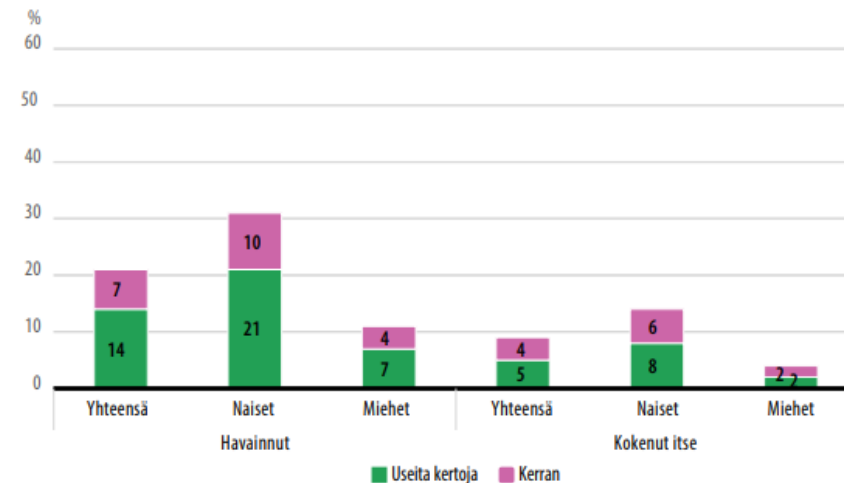
Väkivallan uhka 27 §

- Työssä, johon liittyy *ilmeinen väkivallan uhka*, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta
- Yksintyöskentelyä tulee rajoittaa työssä, jossa väkivallan uhka on ilmeinen
- Mikäli työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka, työpaikalla on oltava asianmukaiset turvajärjestelyt tai turvallisuuslaitteet
- Työnantajan tulee järjestää yksintyöskentelevälle työntekijälle mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työnantajan, hänen edustajansa tai muiden työntekijöiden kanssa

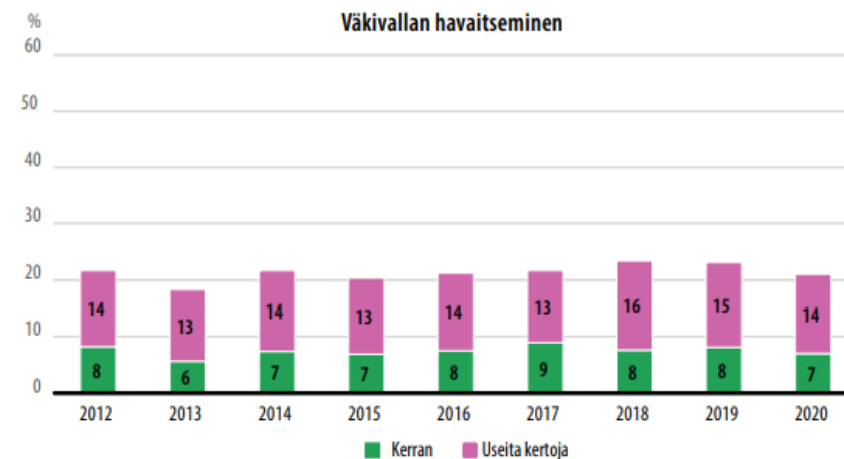
TEM:n työolobarometri 2020

- Palkansaajista joka viides (21 %) oli havainnut työpaikallaan jonkun joutuneen ”kerran” tai ”useita kertoja” fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi kuluneen 12 kuukauden aikana
- Joka kymmenes (9 %) oli itse joutunut ”kerran” tai ”useita kertoja” väkivallan tai sen uhan kohteeksi vuonna 2020
- Kuntasektorin palkansaajista lähes puolet (49 %) oli havainnut väkivaltaa työpaikallaan ja noin joka neljäs (24 %) oli myös sitä itse kokenut
- Eniten väkivaltaa tai sen uhkaa työssään kokivat terveydenhuollon työntekijät sekä hoivapalveluiden ja terveydenhoidon työntekijät
- Myös väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin, vaikka työntekijä ei saisikaan fyysisiä vammoja.

Kuvio 6.11. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen mukaan 2020, %

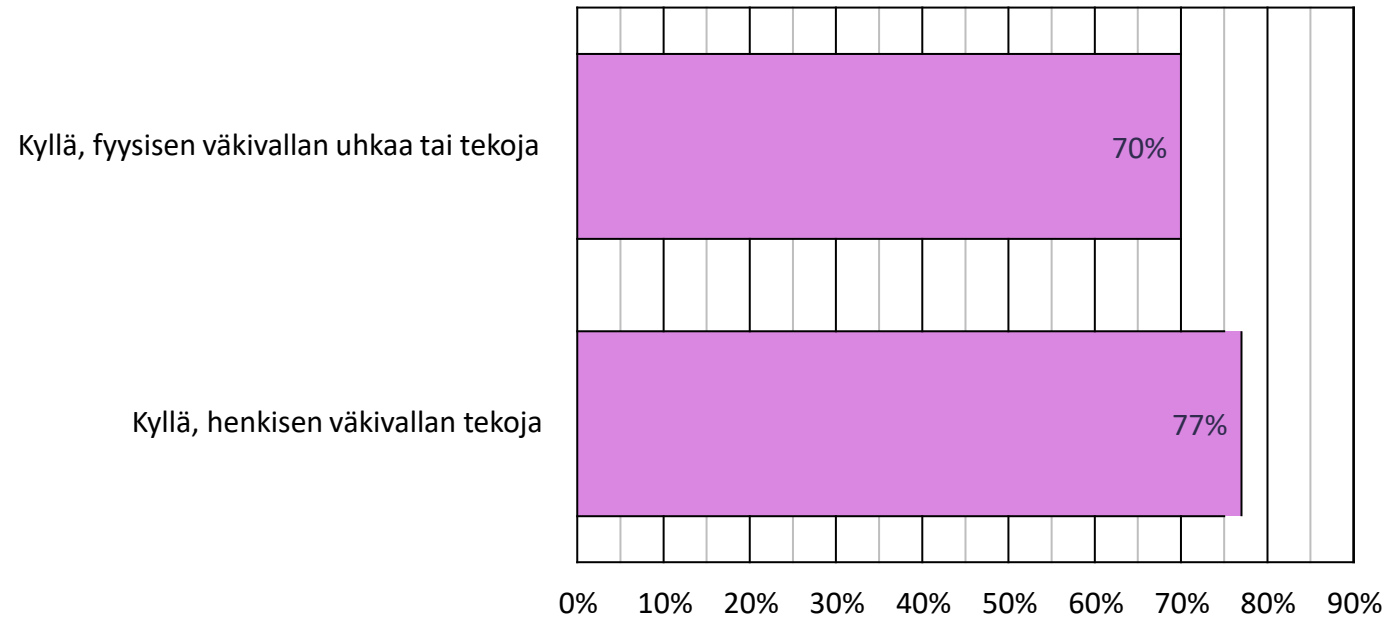


Kuvio 6.12. Asiakkaiden taholta tapahtuvan fyysisen väkivallan uhan tai sen kohteeksi joutuminen työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2020, %



Väkivallan esiintyminen työpaikalla

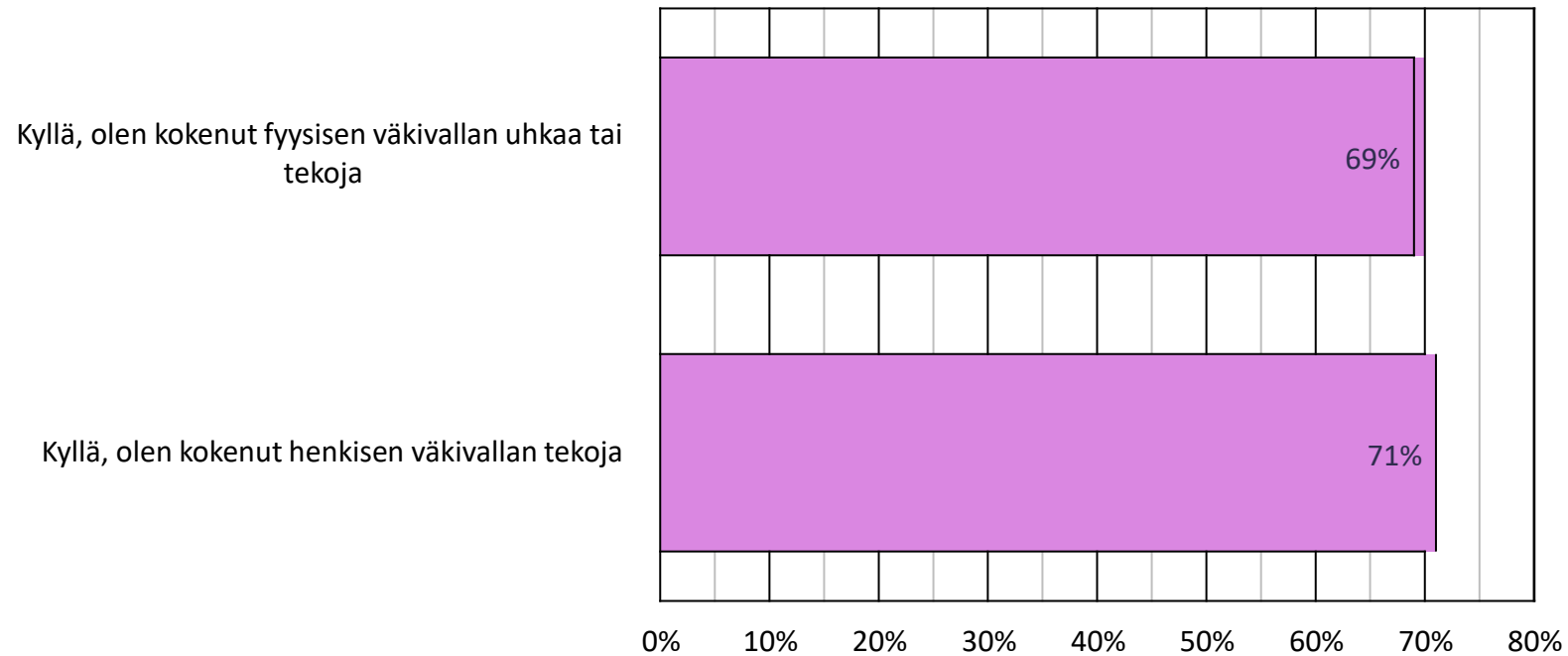
Onko työpaikoillasi esiintynyt väkivaltaa, häirintää tai niiden uhkaa työurasi aikana? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.



■ Kaikki vastaajat (n=4023)

Oma kokemus väkivallasta

Oletko **itse kokenut** työssäsi väkivaltaa, häirintää tai niiden uhkaa **työurasi aikana**? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.

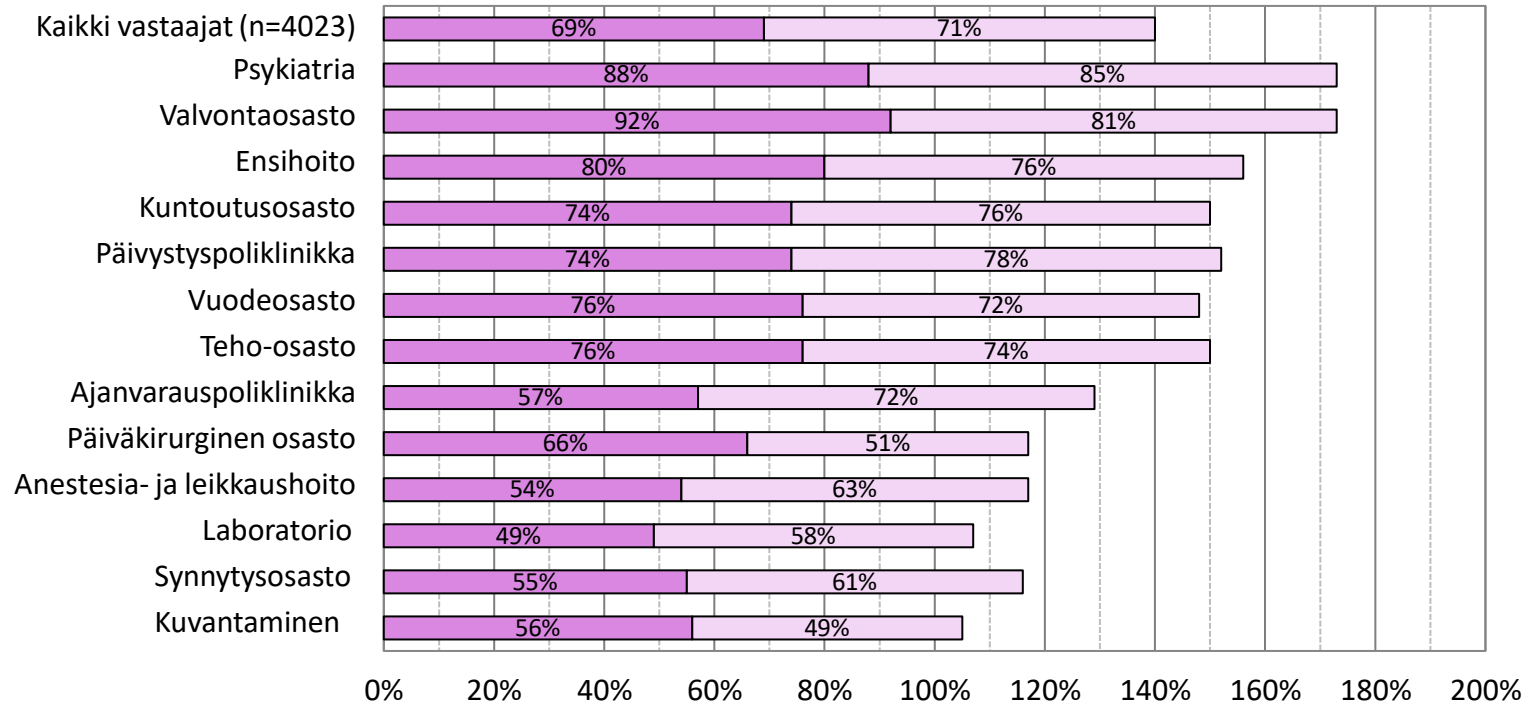


■ Kaikki vastaajat (n=4023)

Oma kokemus väkivallasta

Erikoissairaanhoidon osastoittain

Oletko **itse kokenut** työssäsi väkivaltaa, häirintää tai niiden uhkaa **työurasi aikana**? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.



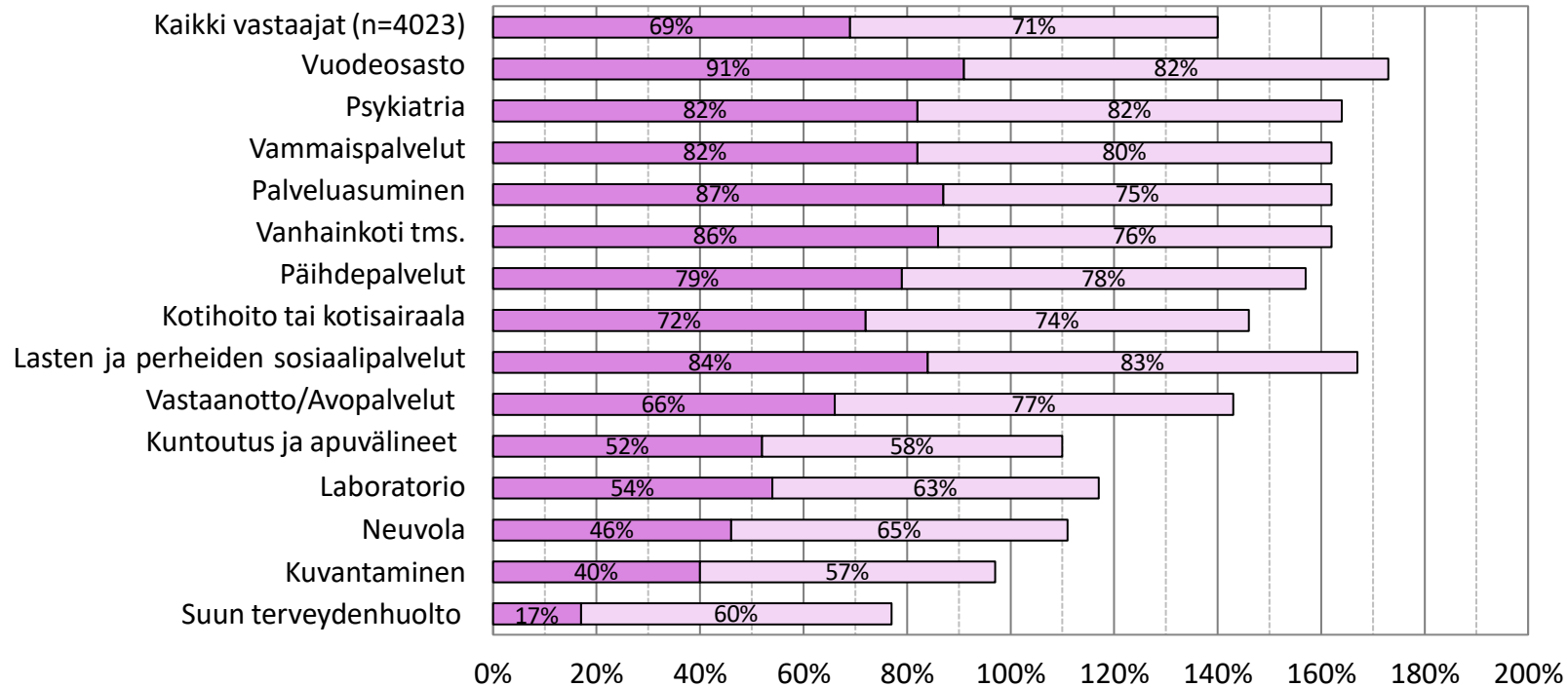
■ Kyllä, olen kokenut fyysisen väkivallan uhkaa tai tekoja

□ Kyllä, olen kokenut henkisen väkivallan tekoja

Oma kokemus väkivallasta

Perusterveydenhuolto / sosiaalipalvelut osastoittain

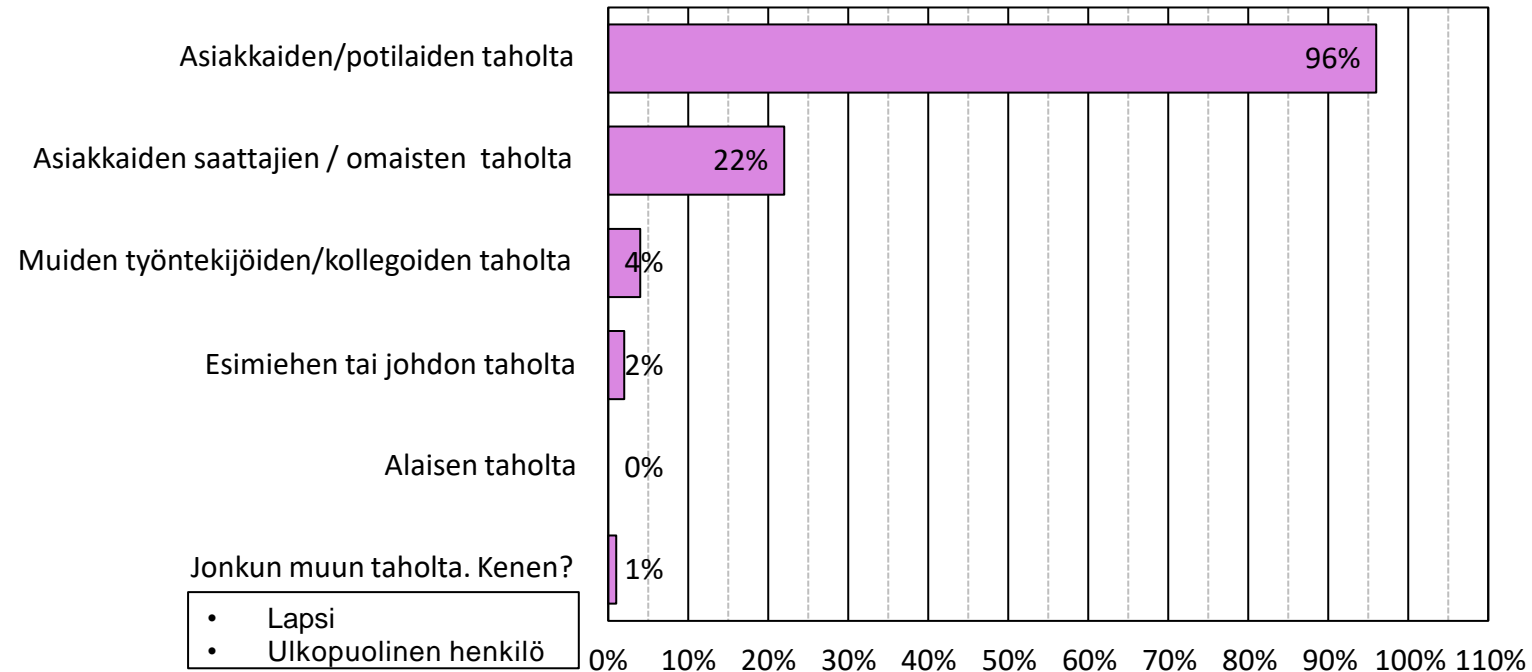
Oletko **itse kokenut** työssäsi väkivaltaa, häirintää tai niiden uhkaa **työurasi aikana**? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.



Kyllä, olen kokenut fyysisen väkivallan uhkaa tai tekoja
 Kyllä, olen kokenut henkisen väkivallan tekoja

Fyysisen väkivallan tekijätaho

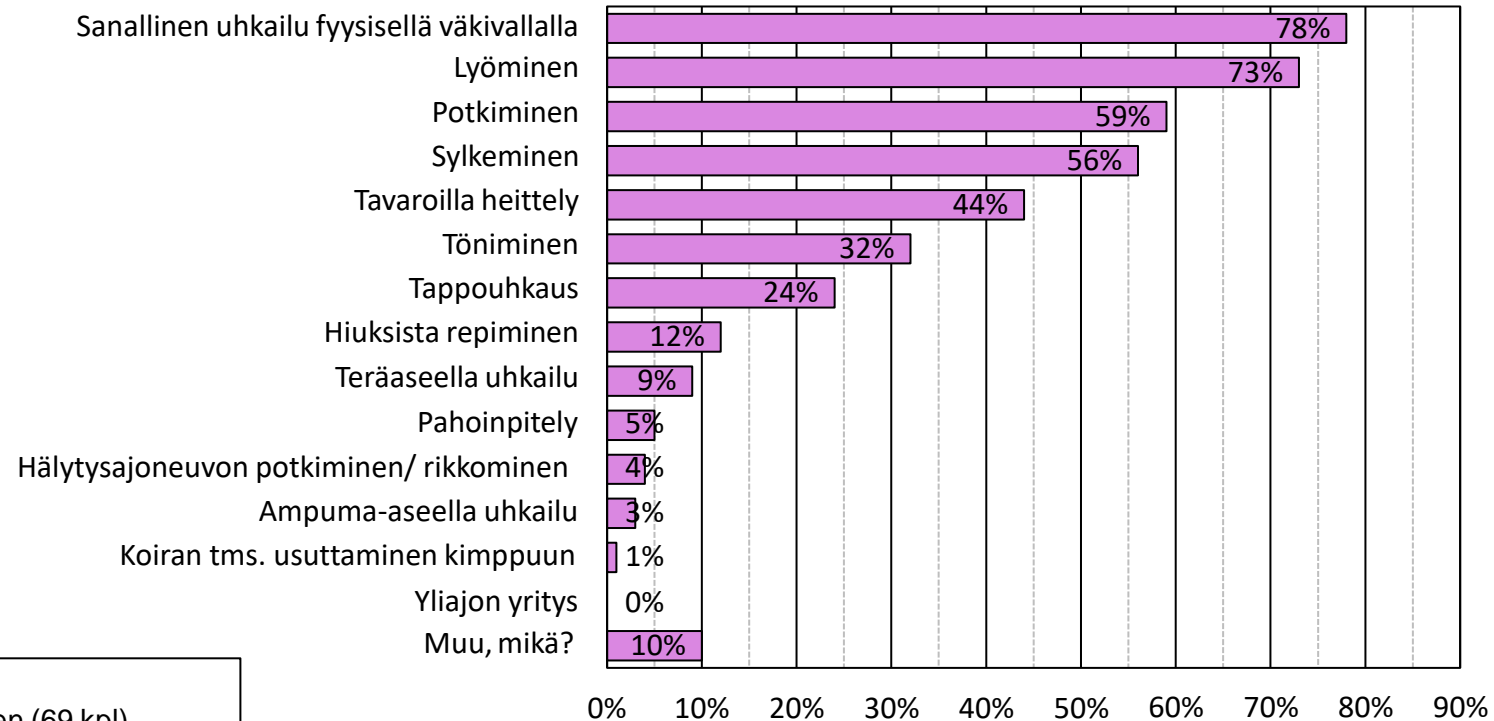
Kenen taholta olet joutunut kokemaan fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa?
Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.



■ Fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kokeneet (n=2747)

Fyysisen väkivallan ilmenemismuodot

Millaista työssä kokemasi fyysisen väkivallan uhka tai fyysinen väkivalta on ollut? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.



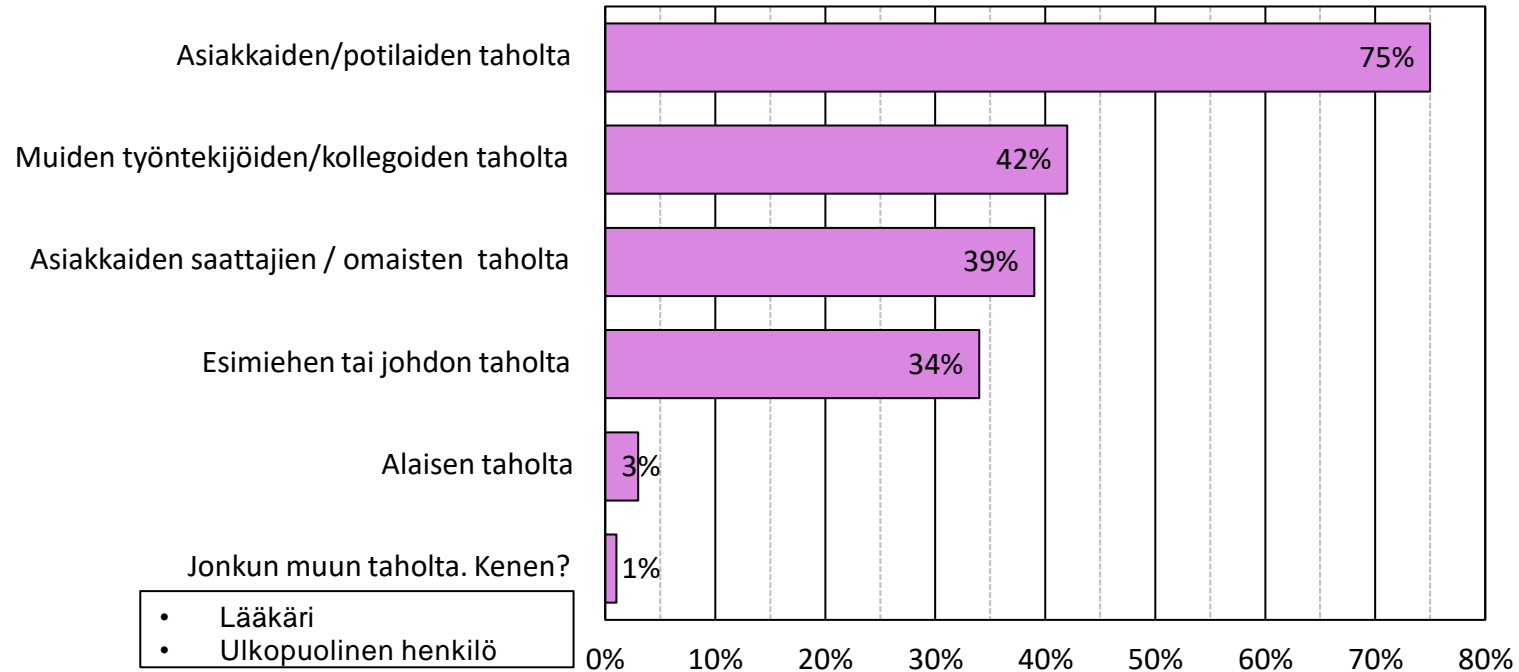
Muu, mikä?:

- Raapiminen (69 kpl)
- Pureminen (54 kpl)
- Kiinnipitäminen (34 kpl)
- Kuristaminen (17 kpl)
- Nipistely (13 kpl)

■ Fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kokeneet (n=2747)

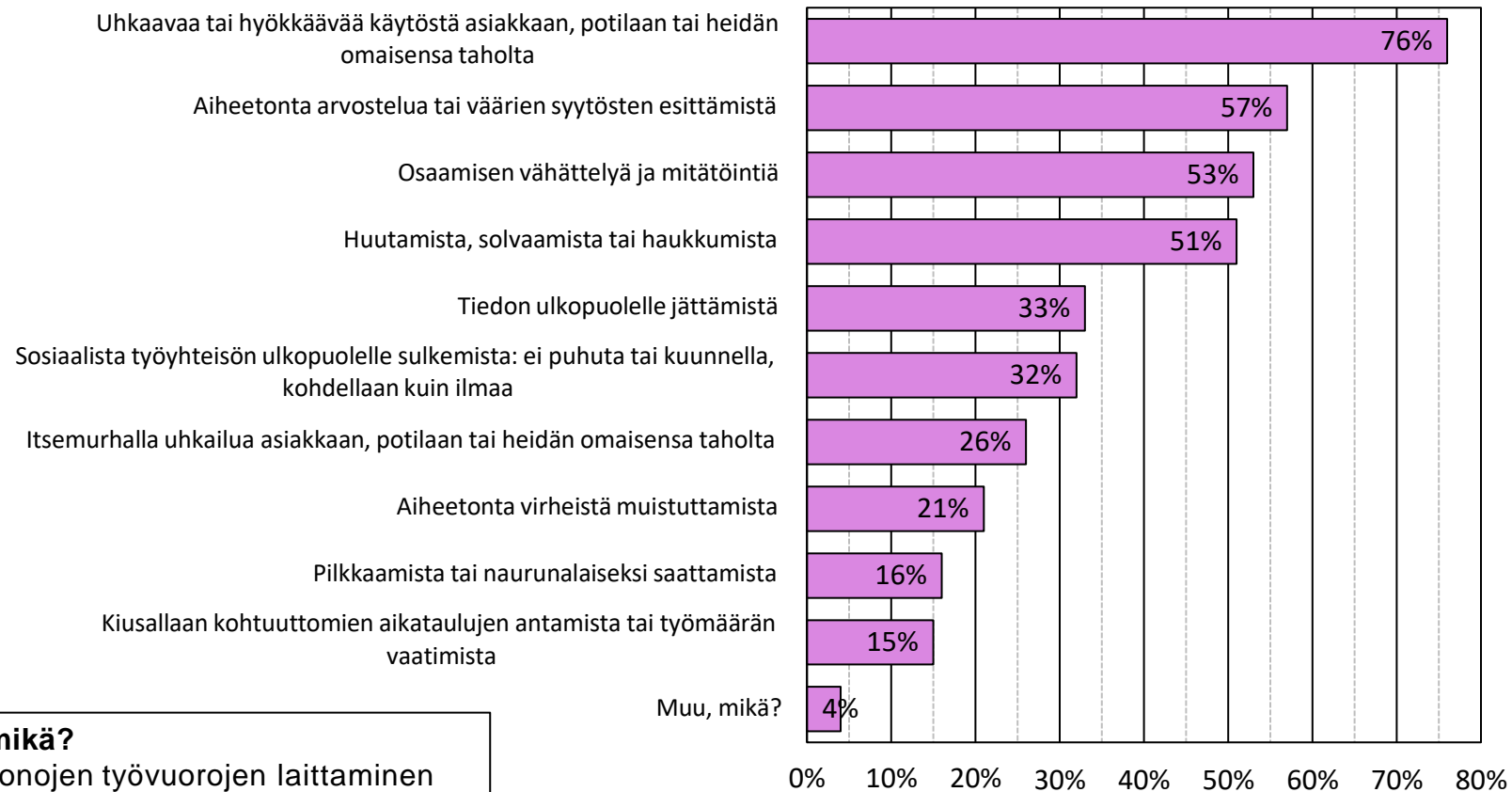
Henkisen väkivallan tekijätaho

Kenen taholta olet joutunut kokemaan henkistä väkivaltaa? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.



Henkisen väkivallan ilmenemismuodot

Millaista työssä kokemasi henkinen väkivalta on ollut? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot



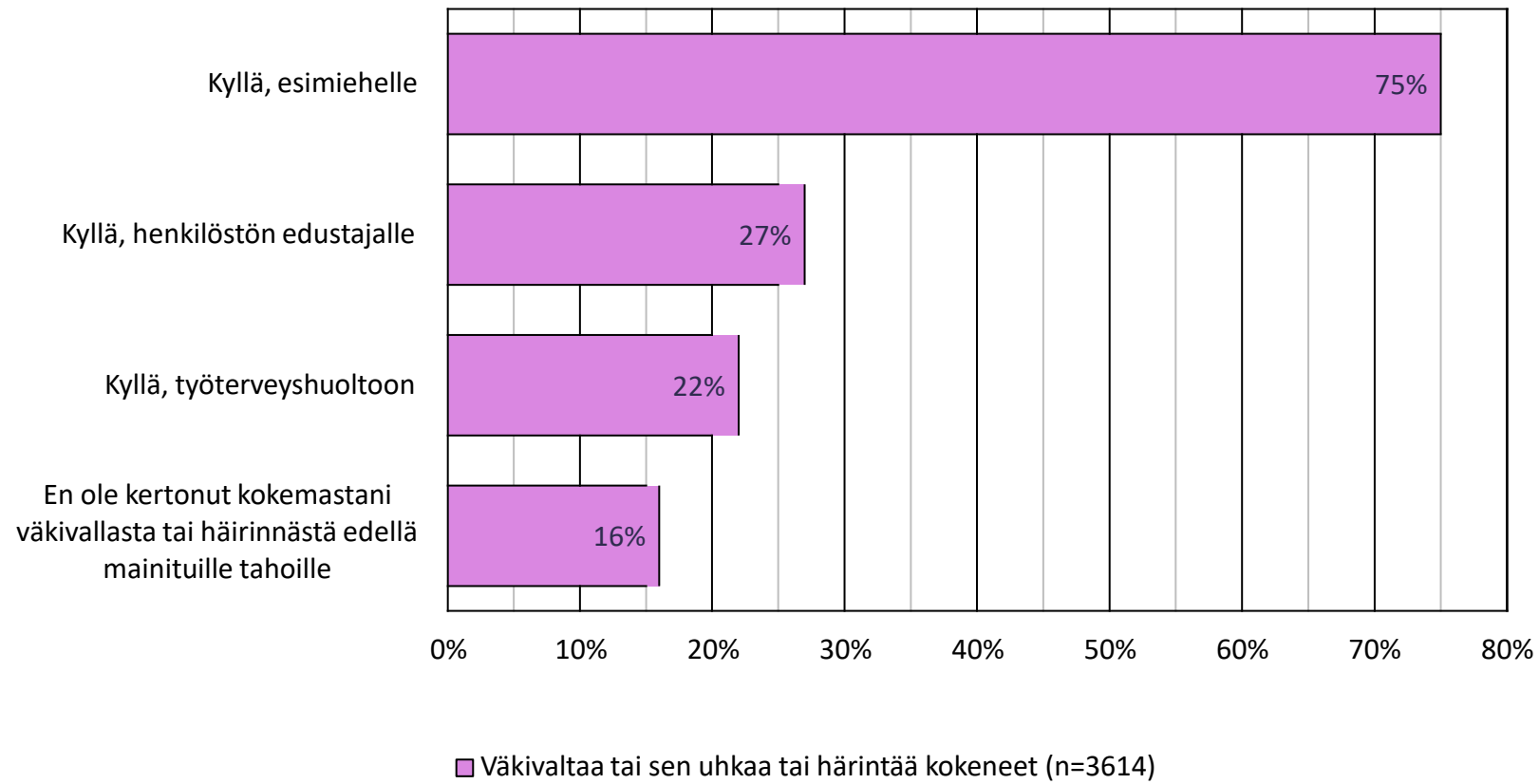
Muu, mikä?

- Huonojen työvuorojen laittaminen
- Valehtelu
- Turhat työtehtävät

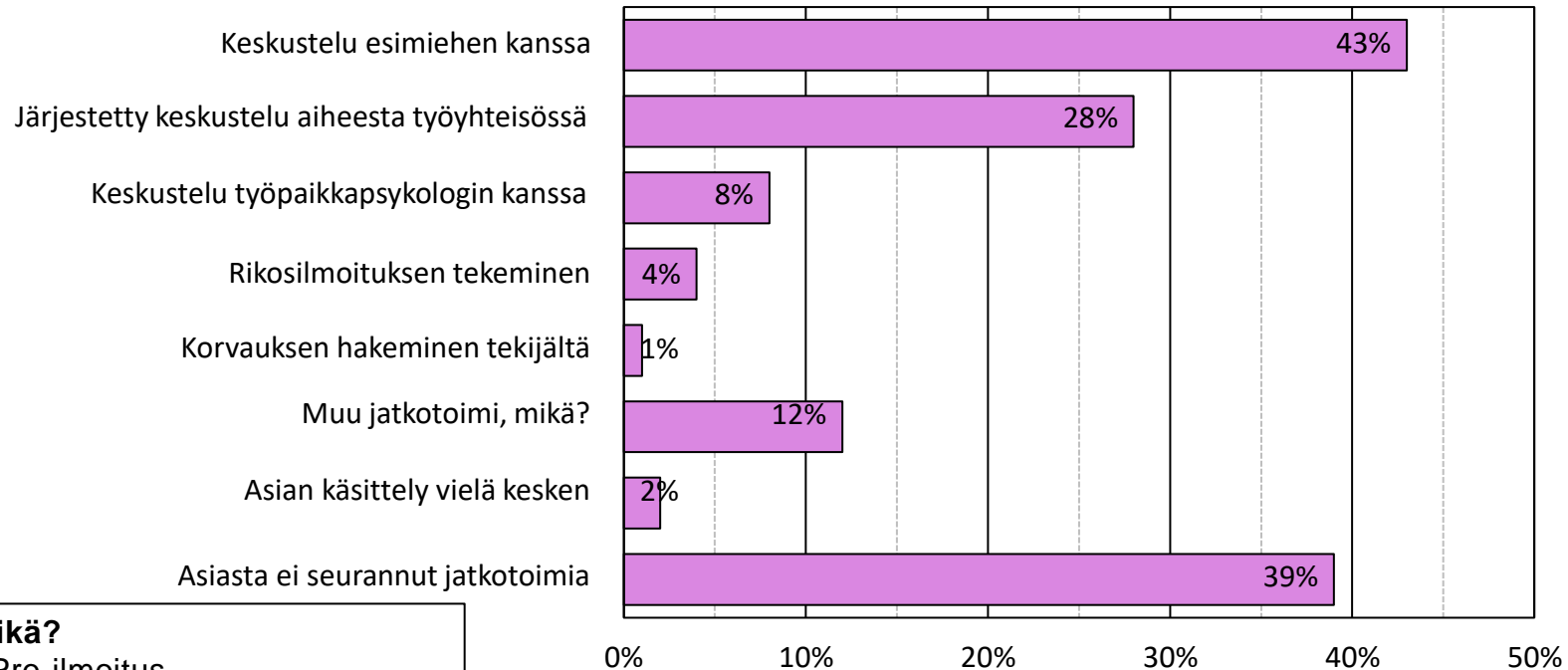
■ Henkistä väkivaltaa kokeneet (n=2837)

Väkivallasta ja häirinnästä kertominen

Oletko kertonut työpaikalla kokemastasi väkivallasta tai häirinnästä seuraaville tahoille? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.



Millaisia jatkotoimia seurasi, sen jälkeen, kun olit kertonut asiasta? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.



Muu, mikä?

- HaiPro-ilmoitus
- Konkreettinen turvallisuuden lisäämiseksi tehty parannus
- Uhri irtisanoutui
- Asiakkaan arviointi tai siirto
- Keskustelu tekijän kanssa
- Tekijä irtisanoutui tai irtisanottiin

■ Kokemuksestaan kertoneet vastaajat (n=3050)

Väkivallan uhan hallinta Suomessa (Pulkkinen 2021)

- Työntekijät toivoivat esimiehiltä konkreettista puuttumista, tilanteen tosissaan ottamista sekä syyttelyn ja vähättelyn lopettamista
- 36 % ei tehnyt uhkatilanneilmoitusta (väkivalta- ja uhkatilanne)
- Kirjatuista uhkatilanneilmoituksista 48 % oli ilman kirjausta, mitä toimia työpaikalla oli tehty tai tulisi tehdä vastaavan tilanteen ehkäisemiseksi
- Suomessa suurin osa sote –alan väkivalta- ja uhkatilanteista ei johda konkreettisiin turvallisuutta parantaviin toimenpiteisiin työpaikalla
- Väkivalta- ja uhkatilanteet hyväksytään osaksi työkuva
- Väkivallan hyväksyminen lisäävät riskiä joutua uudelleen työväkivallan kohteeksi (Andersen 2019b)
- Uhkatilanneilmoituksiin ei reagoida
- Uhkatilanneilmoitusjärjestelmissä ei pitäisi olla vaihtoehtoa ”ei toimenpiteitä”, koska ohjaa toimintaa hyväksyvään suuntaan
- ”Asia käyty läpi”
- Avoin keskusteluilmapiiri johtaa väkivallan uhan parempaan hallintaan, mutta myös konkreettiset toimenpiteet pitää olla

Miksi kokemasta väkivallasta ei olla kerrottu



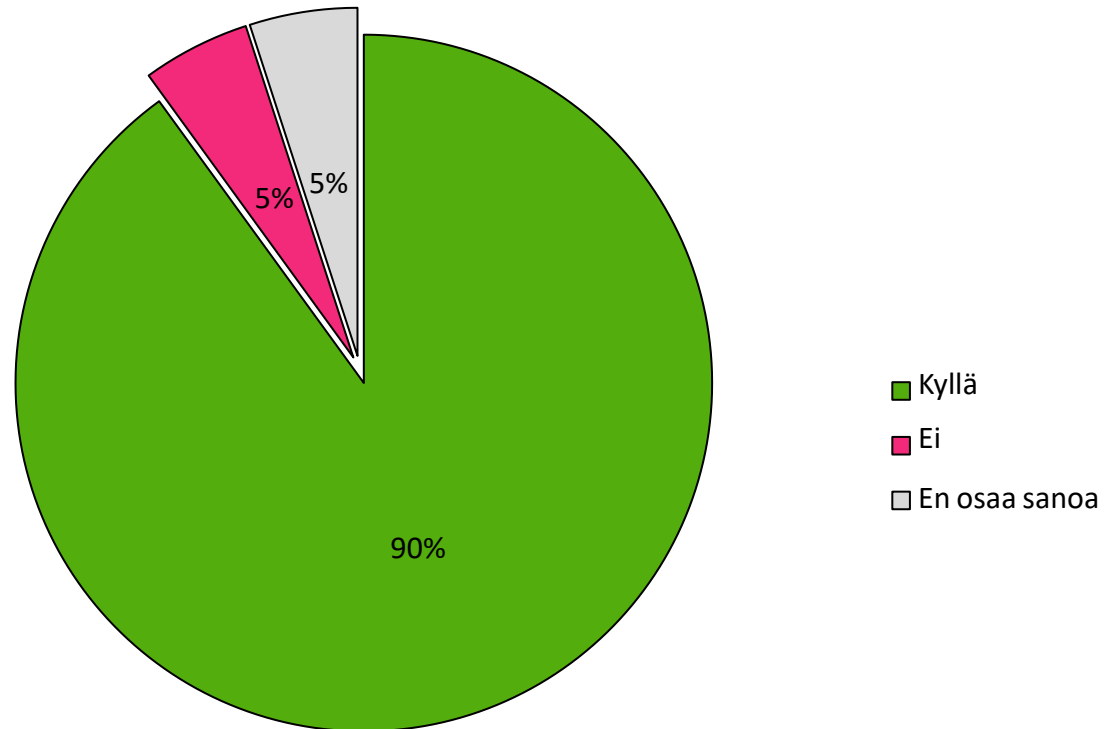
Avoimet kommentit

Miksi et ole kertonut kokemastasi väkivallasta? (452 kommenttia)

- Tilanteet kuuluvat työhön, ovat normaali osa työtä (35 %)
- Ei kokenut tarvetta kertoa kenellekään (15 %)
- Seurausten pelko, pelko siitä, että tilanne pahenee, jos kertoo (14 %)
- Kertomisesta ei olisi ollut hyötyä, ei johda mihinkään eikä muuta mitään (12 %)
- Keskustellut työkavereiden kanssa asiasta (11 %)
- Ei tullut mieleen kertoa, ei tiedä miksi en kertonut (8 %)
- Asia hävetti (5 %)
- Ei uskota, asiaa vähätellään (5 %)
- Tehnyt HaiPro-ilmoituksen tai vastaavan (4 %)

Käytössä olevat raportointijärjestelmät

Onko työpaikallasi käytössä järjestelmä (esim. HaiPro) työntekijöiden tai potilas-/asiakasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointia varten?



Ohjeita työntekijälle



- Osallistu työnantajan järjestämään koulutukseen ja perehdy annettuihin ohjeisiin
 - Noudata annettuja ohjeita
 - Mikäli annetut ohjeet eivät toimi käytännössä, kerro siitä työnantajalle
- Harjoittele ennakolta toimimista vaaratilanteissa
- Varmista, että tunnet työpaikan mahdolliset hälytysjärjestelmät ja että osaat käyttää niitä
 - Ilmoita työnantajalle, jos huomaat puutteita turvallisuusjärjestelyissä ja avun saannissa
- Kerro työnantajallesi työpaikalla sattuneista väkivalta- ja uhkatilanteista
 - Näin työnantaja saa tietoa siitä, kuinka usein ja millaisia väkivaltatilanteita työpaikalla tapahtuu
 - Tiedon perusteella työnantaja voi suunnitella, miten jatkossa ehkäistään vastaavat tapaukset ennalta
 - Tiedon perusteella työnantaja myös arvioi, onko tarpeen lisätä tai kohdentaa turvatoimia

Ohjeita työnantajalle



- Työnantajan on huolehdittava haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen
 - Tunnistetut väkivallan uhkatilanteet on estettävä mahdollisuuksien mukaan ennakolta
 - Niissä tilanteissa, missä tunnistettuja uhkatekijöitä ei voida poistaa, niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava.
 - Arviointi tulee tehdä niin, että työnantaja voi päättää, mitä toimia on tarpeen tehdä ja missä aikataulussa.
- Työnantajan on ryhdyttävä toimiin arvioinnissa todettujen väkivaltariskien hallitsemiseksi ja vähentämiseksi
- Hälytyslaitteet on valittava ja sijoitettava niin, että ne ovat vaaratilanteessa helposti työntekijän käytettävissä
 - Turvajärjestelmien toimivuus on tarkistettava säännöllisesti
- Työnantajan on perehdytettävä ja opastettava työntekijää, jotta hän voi tehdä työnsä turvallisesti
- Työpaikalla on oltava selkeät ohjeet väkivaltatilanteiden varalta
- Väkivalta-alttiilla työpaikalla on oltava valmius väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneen työntekijän välittömään jälkihoitoon
 - Työntekijän tukeminen esim. rikosilmoituksen tekemisessä
 - Luontevin jälkihoidon antaja on työpaikan työterveyshuolto

**Potilas uhkasi tappaa ja potkaisi
ensihoitajaa leukemiaan – korvauksia**

**Potilas kuristi hoitajaa kaksin käsin –
oikeus määräsi tonnin korvaukset**

**Väkivaltainen potilas aiheutti
peukalovamman – hoitajalle korvaukset**

Tehy avustaa rikosasioissa

- **Asianomistaja** saa oikeusapua jouduttuaan rikoksen uhriksi työssä tai työhönsä liittyen
- Yleisimmät rikosnimikkeet: pahoinpitely, laiton uhkaus, vammantuottamus.
- Harvinaisempia: tapon yritys, törkeä pahoinpitely, vainoaminen, seksuaalinen ahdistelu, kunnianloukkaus, tietosuojarikos.

Helsingin käräjäoikeus marraskuu 2021

- Vastaaja potilas mielenterveysosastolla.
- Vastaaja oli tuhrinut huoneensa seinät – hoitaja pyysi siivoamaan ja jäi valvomaan siivousta.
- Vastaaja kääntyi yllättäen ympäri ja tuli hoitajaa kohti lyöden tätä nyrkillä kasvoihin. Hoitaja pyrki estämään hyökkäyksen jatkumisen, jolloin kaksikko kaatui maahan.
- Hoitajalle aivotärähdys, peukalon nivelsiteiden repeämä ja akuutti stressireaktio
- Vastaaja myönsi oikeudenkäynnissä menettelyn, ja lisäksi hänet tuomittiin maksamaan hoitajalle yhteensä 3.000 euroa korvauksia kivusta, särystä ja tilapäisestä haitasta.

Pirkanmaan käräjäoikeus toukokuu 2021



- Vastaaja oli tullut päivystykseen kaaduttuaan häissä päänsä lyöden laulaessaan karaokea. Vastaaja oli ensin lyönyt nyrkillä voimakkaasti vatsaan A:ta ja sitten yrittänyt lyödä apuun tullutta B:tä nyrkeillä kasvoihin osuen kuitenkin vain käsivarsiin. Vastaaja oli myös yrittänyt heittää A:ta ja B:tä matkapuhelimella.
- Vastaaja sai syytteen pahoinpitelystä.
- A ja B vaativat Tehyn juristin avustuksella korvauksia kivusta, särystä ja muusta tilapäisestä haitasta.
- Käräjäoikeus tuomitsi vastaajan sakkoihin ja maksamaan A:lle 1 100 euroa ja B:lle 300 euroa. Ero korvausten määrissä johtui lähinnä siitä, että A:lla oli lääkärintodistus akuutista stressireaktiosta, mutta B ei ollut käynyt lääkärissä. B:kin kertoi oikeudessa kärsineensä mm. unettomuudesta tapahtuneen jälkeen.

Mitä tehdä käytännössä väkivaltaa kohdatessa?



Jos olet joutunut rikoksen uhriksi työssä

- Matalalla kynnyksellä lääkäriin
- Debriefing
 - Aina hyvä miettiä konkreettisen vaaratilanteen jälkeen, onko työpaikalla joku käytäntö, jota muuttamalla vastaava voitaisiin jatkossa välttää
- Rikosilmoitus
- Väkivalta tai uhkaukset eivät kuulu kenenkään työhön!
- Yhteys liittoon viimeistään, kun käräjäoikeudesta otetaan yhteyttä

Rikoksen uhrina oikeudessa

- Kun rikoksesta on tehty rikosilmoitus, poliisi suorittaa esitutkinnan
 - Osapuolia ja mahdollisia todistajia kuulustellaan
- Syyttäjä nostaa syytteen, jos syytekynnys ylittyy
- Asianomistajalla eli rikoksen uhrilla mahdollisuus vaatia korvauksia tekijältä
 - Tehyn juristi hoitaa vaatimukset Tehyn jäsenten puolesta, kun kyse työssä tapahtuneesta tai työhön liittyvästä rikoksesta
 - Korvaukset muutamasta satasesta useisiin tuhansiin riippuen teosta
- Jos tekijä ei myönnä rikosta, järjestetään suullinen istunto (myönnetty rikos saatetaan käsitellä kirjallisesti)
 - Tehyn juristi tulee avustamaan istuntoon Tehyn jäsentä, kun kyse työssä tapahtuneesta tai työhön liittyvästä rikoksesta
- Työnantaja ei käytännössä järjestä rikoksen uhriksi joutuneille työntekijöilleen lakimiesapua, joten lakimiesapua saa vain kuulumalla liittoon

Yleisen syytteen alainen asia

- Vakavat rikokset ovat aina yleisen syytteen alaisia asioita
- Lievemmat rikokset ovat tyypillisesti asiaomistajarikoksia
 - Poikkeuksena *työssä kohdattu* laiton uhkaus tai lievä pahoinpitely
- Periaatteessa joku asiaan nähden ulkopuolinen voi tehdä rikosilmoituksen yleisen syytteen alaisista asioista.
- Käytännössä työntekijä ei kuitenkaan voi välttää olemasta mukana prosessissa, ja saattaa tällöinkin tarvita ulkopuolista apua asian hoitamiseen.
- Korvausvaatimus edellyttää aina oman asian ajamista.



Väkivalta
ei kuulu kenenkään
työhön!