



HELSINGIN JA UUDENMAAN SAIRAANHOITOPUURI  
HELSINGFORS OCH NYLANDS SJUKVÄRDSDISTRIKT

# TYÖPAIKKAVÄKIVALLAN ehkäisy ja kohtaaminen

– toimintamalli työpaikkaväkivallan uhan torjumiseksi  
ja kohtaamisen hallitsemiseksi HUS:ssa



**HUS:n työsuojelijaosto asetti kokouksessaan 18.12.2002 määräaikaisen työryhmän, jonka tehtävänä on luoda HUS:lle työpaikkaväkivallan ehkäisemistä ja kohtamista koskeva yleinen toimintaohjelma sekä väkivalta- ja uhkatilanteiden seurantajärjestelmä ja yhtenäinen ilmoittamismenettely.**

### **Työryhmän kokoonpano:**

Puheenjohtaja	Turvallisuuspäällikkö <b>Seppo Ronkainen</b> HUS Yhtymähallinto (pj)
Jäsen	Työsuojelupäällikkö <b>Cenita Blomqvist</b> HUS Helsingin sairaalat, kirurgian toimiala
Jäsen	Työsuojeluvaltuutettu <b>Marjo Murola</b> Lohjan sairaanhoitoalue
Jäsen	Työsuojeluvaltuutettu <b>Kari Suuronen</b> Hyvinkään sairaanhoitoalue
Jäsen	Työsuojeluvaltuutettu <b>Susanna Puumi</b> HYKS, Peijaksen sairaala

Työryhmä kokoontui kaikkiaan 12 kertaa. Kokouksiin osallistuivat kutsuttuina asiantuntijoina työpsykologi **Päivikki Färdig** HUS:n työterveyshuoltoyksiköstä, turvallisuuspäällikkö **Ville Salonen** HYKS, Jorvin sairaalasta sekä **Heikki Ikonen** Kvaliteam Oy:stä. Lisäksi työryhmä konsultoi ylikomisario **Teuvo Saikkosta** Helsingin järjestyspoliisista, rikosylikonstaapeli **Kalevi Imppolaa** Helsingin poliisista, päivystysalueen ylilääkäri **Juha Vallia** Hyvinkään sairaanhoitoalueelta, psykiatri **Pekka Närheä** HYKS, Peijaksen sairaalasta sekä hallintolakimies **Jaana Ventoa** HUS Yhtymähallinnosta.

Työryhmän laatima toimintaohjelma on hyväksytty HUS:n työsuojelijaostossa 12.2.2004, henkilöstötoimikunnassa 16.4.2004, johtajistossa 2.9.2004 ja johtoryhmässä 27.9.04

# SISÄLTÖ

1. TOIMINTAMALLIN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET .....	3
1.1. Lainsäädännölliset perusteet .....	3
1.2. Toimintamallin tarkoitus .....	3
1.3. Tavoitetaso.....	3
2. TYÖPAIKKAVÄKIVALTA TUTKIMUSTEN VALOSSA .....	4
2.1. Mitä työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan?.....	4
2.2. Työpaikkaväkivalta terveydenhuollossa.....	4
2.3. Työpaikkaväkivalta Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä .....	5
3. TYÖPAIKKAVÄKIVALLAN EHKÄISYYN TÄHTÄÄVÄT TOIMENPITEET.....	6
3.1. Vastuutahot.....	6
3.2. Rakenteelliset ja tekniset turvallisuusratkaisut .....	6
3.2.1. Uudisrakennus- ja perusparannushankkeet .....	6
3.2.2. Muut hankkeet .....	6
3.2.3. Riskien arvioinnin tai turvallisuusselvityksen edellyttämät toimenpiteet.....	7
3.3. Perehdytys .....	7
3.4. Koulutus.....	7
4. VÄKIVALTAAN LIITTYVÄT RIKOKSET .....	8
4.1. Henkilön terveyteen ja henkeen kohdistuvat rikokset.....	8
4.2. Uhkaamiseen ja pakottamiseen liittyvät rikokset .....	8
4.3. Virkamiehen väkivaltainen vastustaminen.....	9
4.4. Toimitiloihin ja omaisuuteen kohdistuvat (rikoslain alaiset) rikokset.....	9
4.5. Järjestyslakiin liittyvät rikkomukset ja säännösten rikkomukset.....	9
5. TYÖNTEKIJÄN JURIDISET OIKEUDET JA VASTUUT .....	11
5.1. Työntekijöiden yleiset velvollisuudet .....	11
5.2. Jokamiehen kiinniotto-oikeus .....	11
5.3. Hätävarjelu .....	12
5.4. Tavaroiden tarkastaminen, säilytykseen ottaminen ja takavarikointi.....	12
5.5. Vartijan oikeudet .....	12
5.6. Tutkintapyyntöön/rikosilmoituksen tekeminen.....	13
5.7. Vahingonkorvaukset väkivaltilanteissa .....	13
5.8. Palkkaetuudet väkivaltilanteissa .....	14
6. VÄKIVALTA- JA UHKATILANTEIDEN ILMOITTAMISMENETTELY .....	15
6.1. Tapahtumaraportti.....	15
6.2. Vartiointiliikkeen tapahtumailmoitus.....	15
6.3. Työtaturmailmoitus.....	15
7. TYÖPAIKKAVÄKIVALLAN UHRIEN AUTTAMINEN .....	15
7.1. Jälkihoidon periaatteet .....	15
8. VÄKIVALTA- JA UHKATILANTEIDEN SEURANTAJÄRJESTELMÄ.....	16
8.1. Tilastointi ja raportointi.....	16
8.2. Arviointi ja johtopäätösten teko.....	16
7.2. Jälkihoidon järjestäminen.....	16
9. VÄKIVALTATILANTEISIIN LIITTYVÄT TOIMINTAOHJEET .....	17
9.1. Väkivaltilanteen ennakointi.....	17
9.2. Väkivaltaisen henkilön kohtaaminen .....	18
9.3. Aseellinen uhkaus tai ryöstö .....	19
9.4. Pommiuhkaus .....	20
9.5. Panttivankitilanne.....	21
9.6. Työpaikkahäirintä .....	22
10. LÄHTEET, SUOSITELTAVA KIRJALLISUUS JA LINKIT .....	23
11. LIITTEET.....	25–28
Liite 1. Tapahtumaraportti, Liite 2. Tuntomerkkilomake,	
Liite 3. Puhelimitse tehdyn pommiuhkauksen kirjauslomake	

# 1. TOIMINTAMALLIN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

## 1.1. Lainsäädännölliset perusteet

Vuoden 2003 alusta voimaan astunut uusi työturvallisuuslaki 738/2002 nostaa esille väkivallan uhan ja häirinnän sekä epäasiallisen kohtelun. Lain 27§ 1 mom. mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivalta ja sen uhka ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Käytännössä tämä tarkoittaa rakenteellisten seikkojen huomioonottamista sekä riittävien hälytys- ja avunsaantijärjestelmien luomista ja kulunvalvonnan ja vartiointin tehostamista. Lain 27§ 2 mom. velvoittaa työnantajan laatimaan menettelytapaohjeet väkivaltilanteiden ennakointia, ehkäisyä ja hallintaa varten. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta lain 28§ velvoittaa työnantajan asiasta tiedon saatuaan ryhtymään toimiin häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi.

Työturvallisuuslaki (738/02) velvoittaa 19§ mukaisesti työntekijää ilmoittamaan havaitsemiaan epäkohdista työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä osaamisensa ja mahdollisuuksien mukaan poistamaan havaitsemansa haitta. Lisäksi lain 18§ 2 mom. edellyttää, että työntekijän on oman turvallisuutensa lisäksi huomioitava myös muiden turvallisuus.

Pelastuslain 468/03 (voimaan 1.1.2004) 8§ mukaan rakennuksen omistaja ja haltija, teollisuus- ja liiketoiminnan harjoittaja, virasto, laitos tai muu yhteisö on velvollinen varautumaan asianomaisessa kohteessa olevien henkilöiden ja omaisuuden sekä ympäristön suojaamiseen vaaratilanteissa sekä sellaisiin pelastustoimenpiteisiin, joihin ne omatoimisesti kykenevät. Laki ja asetus velvoittavat em. tahoja laatimaan kirjallisen pelastussuunnitelman vaaratilanteiden varalta (Ptl 9§; Pta 10§, 11§).

Rikoslaki (578/95), järjestyslaki (612/03) ja pakkokeinolaki (615/02) sisältävät keskeiset henkilöturvallisuuteen liittyvät säädökset.

## 1.2. Toimintamallin tarkoitus

Tämän toimintamallin tarkoituksena on määrittää yleiset koko Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriä koskevat toimintalinjat, joiden tavoitteena on ennaltaehkäistä työpaikkaväkivaltaa ja lisätä työturvallisuutta.

Tämä toimintamalli koskee ensisijaisesti henkilöturvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä. Henkisen väkivallan ja kiusaamisen osalta noudatetaan Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin toimintaohjetta työpaikkahäirinnän varalle.

Tämän toimintaohjelman lisäksi noudatetaan paikallisesti tai alueellisesti sovittuja toimintaohjeita sekä rakennuskohtaisia turvallisuus/pelastussuunnitelmia.

## 1.3. Tavoitetaso

***Tavoitteena on rauhallinen ja turvallinen hoito- ja työympäristö. Jokaisella on oikeus häiriöttömään terveydenhuoltoon.***

Tavoitteen saavuttaminen merkitsee sitä, että

- Väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa eikä kenenkään taholta
- Jokainen henkilö hoidetaan vuorollaan
- Etuuksia ei myönnetä metelöimisestä, uhkailusta tai muusta epäasiallisesta käytöksestä
- Häiritsevästi käyttäytyvät henkilöt voidaan poistaa tiloista lääkärin suorittaman välittömän hoidon tarpeen arvioinnin jälkeen
- Poistumasta kieltäytyvät henkilöt luovutetaan viranomaisille
- Fyysisen väkivallan käyttämisestä tehdään aina tutkintapyyntö poliisille
- Työoveria ei jätetä yksin uhkaaviin tilanteisiin
- Kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan välittömästi

## 2. TYÖPAIKKAVÄKIVALTA TUTKIMUSTEN VALOSSA

### 2.1. Mitä työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan?

Euroopan Unionin komission teettämässä jäsenmaiden työpaikkaväkivaltaa selvittävässä raportissa työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan kaikkia niitä tilanteita, joissa henkilöä on uhkailtu tai pahoinpidelty hänen työhönsä liittyvissä oloissa siten, että hänen turvallisuutensa, terveystensä tai hyvinvointinsa on vaarantunut suoraan tai epäsuorasti. (Wynne et al. 1996.) Työpaikkaväkivaltaa esiintyy vuorovaikutustilanteissa henkilöstön kesken, työntekijän ja asiakkaan välillä tai työntekijän ja esim. vierailijan kesken. Väkivaltaan sisältyy sanallista, fyysistä ja psyykkistä pelottelua ja uhkailua. Vaikka väkivallasta ei aiheutuisikaan suoranaisia fyysisiä vammoja, seuraa siitä useinmiten pelkoa, ahdistusta ja stressiä. Työpaikkaväkivalta on tahallista ja tarkoituksellista ja usein se liittyy tilanteisiin, joissa työntekijä yrittää saada aikaan jonkin muutoksen esim. asiakkaan toiminnassa. Työntekijöiden välillä työpaikkaväkivalta esiintyy yleensä pitkään jatkuvana kiusaamisena, joka voi ilmetä mm. eristämisenä, takanapäin puhumisena, vähättelynä tai uhkailuna.

### 2.2. Työpaikkaväkivalta terveydenhuollossa

Työpaikkaväkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuu vuosittain Suomessa noin 80.000 henkilöä. Kaikkiaan tilanteita tilastoidaan vuosittain noin 190.000. Luku on lähes kaksinkertaistunut 90-luvun aikana. Erityisen ongelmallisia alueita ovat vartiointi ja järjestyksenpitotehtävät, mutta enenevässä määrin myös erilaiset palvelutehtävät (Heiskanen & Aromaa 1998). Vuonna 1996 terveydenhuollon piirissä tilastoititiin yli kaksinkertainen määrä väkivaltatyötapaturmia kaikkien ammattien keskitasoon verrattuna. (Saarela & Isotalus 1998; Saarela 2000; Saarela & Isotalus 2000) Väkivalta on myös raaistunut ja fyysistynyt. Käsikäsikäyminen on tavallista ja aseiden käyttö on lisääntynyt. Vuosittain tilastoidaan noin 700 väkivaltatyötapaturmaa ja luku on koko ajan kasvussa. (Saarela & Isotalus 1999, 2000)

Eri selvitysten mukaan reilu puolet hoitajista on työssään kokenut fyysisistä väkivaltaa tai sen uhkaa ja lähes jokainen uhkailua, arvostelua ja nimittelyä. (Markkanen 2000; Majasalmi 2001; Rasimus 2002). Tutkimusten mukaan lääkärit ja lääketieteen opiskelijat joutuvat niinkään työpaikkaväkivallan kohteeksi. Myös sosiaalialan tehtävissä väkivallan uhka on lisääntynyt rajusti. (Uhari et al. 1994; Työympäristötutkimuksen aikakausikirja 1997; Töyry et al. 1999).

Tutkimukset Suomessa ja muualla osoittavat, että väkivallan uhka ja ilmeneminen on selvästi kasvava ilmiö terveydenhuollossa. Työntekijät joutuvat tekemään työtään turvattomiksi koetuissa olosuhteissa. Vakavia vammoja ja jopa kuolemaan johtaneita väkivaltatilanteita on jo ollut. Sen lisäksi, että väkivallan uhka koskettaa terveydenhuoltoalan työntekijöitä, se myös lisää turvattomuuden tunnetta asiakkaissa ja potilaissa. On selvää, että hoitoympäristö ja siellä vallitsevat työolosuhteet on järjestettävä niin turvalliseksi, kuin inhimillisesti katsoen on mahdollista. Tämä merkitsee rakenteellisten ja teknisten turvallisuusratkaisujen lisäksi työntekijöiden perehdyttämistä ja kouluttamista väkivaltatilanteiden varalta, vartiointin lisäämistä, toimivan jälkihoidon järjestämistä sekä systemaattisen seuranta- ja palautejärjestelmän luomista.

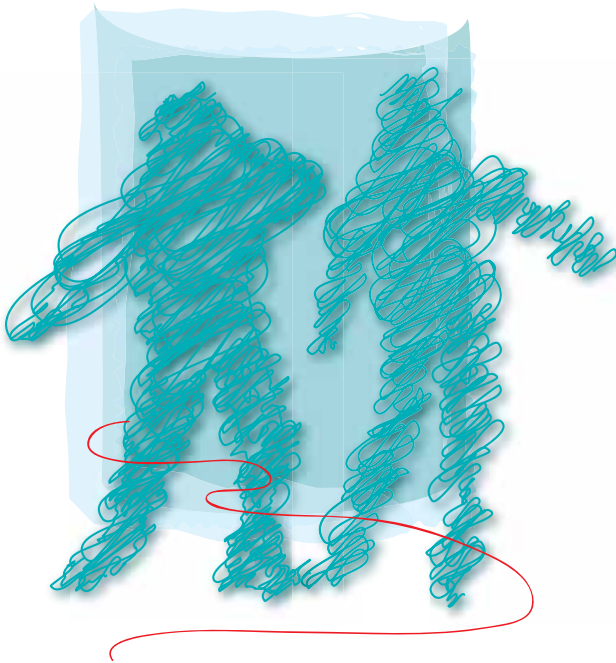
Työpaikkaväkivalta sisältää myös työpaikkahäirinnän ja muun työntekijöiden välisen epäasiallisen kohtelun. Maarit Vartia-Väänänen (2003) väitöskirjan mukaan häirintää ilmenee todennäköisemmin työpaikoissa, joiden työilmapiiri koetaan huonoksi, johtaminen etäiseksi ja tukea antamattomaksi sekä tiedonkulku ja päätöksentekoon osallistuminen heikoksi. Kiusaamiskokeimuksilla on selvä yhteys hyvinvointiin. Jo muutaman kuukauden jatkunut henkinen väkivalta aiheuttaa erilaisia stressioireita kuten univaikeuksia ja keskittymiskyvyn häiriöitä ja pitempään jatkuessaan se saattaa johtaa pitkiin sairauslomiin ja jopa työkyvyttömyyteen. Yhteys sydänoireiden lisääntymiseen ja masennuksen puhkeamiseen on niinkään tutkimuksin osoitettu. Tutkimusten mukaan kaikenlainen työyhteisön kehittämistoiminta ennaltaehkäisee työpaikkakiusaamista. Keskeistä on luoda toimivat toimintamallit kiusaamisen ehkäisemiseksi ja kiusaamiseen puuttumiseksi.

### 2.3. Työpaikkaväkivalta Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä

HUS:ssa väkivaltatilanteita on tilastoitu systemaattisesti ja yhtenäisesti vasta vuodesta 2002 alkaen. Siihen asti toimialueet ja sairaanhoitoalueet ovat toimineet itsenäisesti ja tilastoineet väkivalta- ja uhkatilanteita hyvin erilaisilla menetelmillä. Vuonna 2002 tilastoituja tilanteita oli hieman alle 1600. Näistä reilussa neljänneksessä syntyi fyysinen vamma ja noin puolessa tilanteissa esiintyi vakavaa henkistä väkivaltaa. Ylivoimaisesti suurin osa tekijöistä oli potilaita tai asiakkaita, mutta myös omaisten ja saattajien kanssa väkivaltatilanteita esiintyi. Erityisen ongelmallisia näyttävät olevan päivystysvastaanotot ja -osastot sekä psykiatrista hoitoa antavat yksiköt, joskin alueelliset erot ovat suuria. Potilaiden ja asiakkaiden väkivaltainen käyttäytyminen on HUS:ssa nopeasti kasvava ongelma.

HUS-yhtymän muutosprosessin arviointitutkimuksen (2000–2002) mukaan fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta oli kokenut vuonna 2002 vähintään kerran kuukaudessa koko HUS:n osalta 6% vastaajista. Lisäys vuoteen 2000 verrattuna on vajaan prosentin luokkaa. Sen sijaan alueellisesti vaihtelu oli suurta molempina mittausajankohtina (v. 2000 4–13%, vuonna 2002 4–17%).

Työpaikkakiusaamista esiintyy HUS:ssa valtakunnallisiin tutkimuksiin verrattuna keskimääräistä enemmän. HUS-yhtymän muutosprosessin arviointitutkimuksen (2000–2002) mukaan 16% vastaajista ilmoitti vuonna 2000, että henkistä väkivaltaa esiintyy jatkuvasti omassa työyksikössä. Seurantatutkimus osoittaa, että tilanne ei ole kahden vuoden aikana muuttunut lainkaan koko HUS:n henkilöstön osalta. (v. 2000 16%; v. 2002 16%). Alueellista vaihtelua esiintyy runsaasti. Vuonna 2002 vaihteluväli oli 7–18 prosenttia.



## 3. TYÖPAIKKAVÄKIVALLAN EHKÄISYYN TÄHTÄÄVÄT TOIMENPITEET

### 3.1. Vastuutahot

*Työpaikkaväkivallan ennaltaehkäisy kuuluu jokaiselle.*

#### **Jokainen työntekijä huolehtii osaltaan siitä, että**

- käyttäytyy asiallisesti ja kunnioittavasti potilaita/asiakkaita sekä työtovereitaan kohtaan
- ei omalla käyttäytymisellään tietoisesti provosoi väkivaltaista käytöstä
- ei ota tarpeettomia riskejä
- ei jätä työtoveria yksin
- tuntee ja noudattaa työpaikan turvallisuusmääräyksiä ja menettelyohjeita
- osaa käyttää olemassa olevaa turvallisuustekniikkaa
- ilmoittaa häiriötilanteista esimiehelle

#### **Työyksikön esimies vastaa siitä, että**

- työntekijät perehdytetään turvallisuustekniikan käyttöön ja menettelyohjeisiin
- tila- ja kalusteratkaisuissa huomioidaan turvallisuus
- työntekijät osallistuvat säännöllisesti turvallisuuskoulutukseen
- yksikössä olevat turvallisuusohjeet ovat tarkoituksenmukaiset ja ajan tasalla
- kiusaamistilanteet käsitellään välittömästi

#### **Toimialueen / sairaanhoitoalueen johto vastaa siitä, että**

- turvallisuusriskit kartoitetaan säännöllisesti ja henkilöturvallisuuteen liittyviä riskejä arvioidaan jatkuvasti
- riskianalyysin pohjalta ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin turvallisuuden parantamiseksi
- väkivalta- ja uhkatilanteita seurataan systemaattisesti
- turvallisuuskoulutusta järjestetään säännöllisesti
- alueella on toimiva jälkihoitojärjestelmä

#### **HUS yhtymähallinto vastaa siitä, että**

- yleiset menettelyohjeet työpaikkaväkivallan ehkäisystä ja kohtaamisesta on laadittu lain ja säädösten edellyttämällä tavalla
- menettelyohjeita noudatetaan ja toimintamallin tavoitteiden saavuttamista seurataan säännöllisesti

### 3.2. Rakenteelliset ja tekniset turvallisuusratkaisut

*Teknisiä ja rakenteellisia ratkaisuja turvallisuuden parantamiseksi tehdään yhteistoiminnassa.*

#### **3.2.1. Uudisrakennus- ja perusparannushankkeet**

Turvallisuus- ja työsuojeluhenkilöstö osallistuvat aina uudisrakentamisen ja perusparannushankkeiden valmisteluun. Hankesuunnitelmiin on liitettävä yhdessä em. asiantuntijatahojen kanssa laadittu turvallisuusselvitys, joka sisältää yksityiskohtaisen, riskien arviointiin perustuvan suunnitelman hankkeessa toteutettavista turvallisuusjärjestelmistä ja -järjestelyistä.



### 3.2.2. Muut hankkeet

Remonttien ja muiden korjaushankkeiden osalta tulee aina suunnitteluvaiheessa tehdä turvallisuusriskien arviointi sekä tarvittaessa kirjallinen turvallisuus selvitys. Hankkeen yhteydessä tehdään suunnitelma turvallisuuden parantamiseen tähtäävistä toimenpiteistä. Suunnitelmavaiheessa käytetään apuna turvallisuus- ja työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta.

### 3.2.3. Riskien arvioinnin tai turvallisuus selvityksen edellyttämät toimenpiteet

Riskien arvioinnin, turvallisuus selvityksen tai muun selvityksen perusteella esiin nousseet turvallisuusongelmat käsitellään paikallisissa yhteistoiminta-alueissa ja tarvittavista korjaustoimenpiteistä tehdään aikataulutettu suunnitelma. Suunnitelman laadintaan osallistuu turvallisuus- ja työsuojeluhenkilöstö. Erityisen kiireellisinä voidaan pitää toimenpiteitä, joiden avulla olennaisesti ehkäistään työntekijöille aiheutuvaa tai jo aiheutunutta välitöntä vaaraa.

### 3.3. Perehdytys

*Jokaisessa yksikössä on aina oltava työvuorossa henkilö, joka on perehtynyt käytössä oleviin turvajärjestelmiin ja toimintaohjeisiin.*

Jokaisessa yksikössä tulee olla kirjallinen perehdytysohjelma, joka sisältää turvallisuusjärjestelmiin, menettelytapoihin ja turvallisuusohjeisiin perehdyttämisen. Jokainen vakinaiseen tai yli kolmen (3) kuukauden työsuhteeseen tuleva työntekijä perehdytetään ohjelman mukaisesti. Työntekijä seuraa perehdytyksen etenemistä perehdytysohjelmasta ja merkitsee päivämäärällä ja nimikirjaimillaan käsitellyt asiat perehdytysohjelmaan.

Lyhytaikaiset sijaiset (alle 3 kuukautta) perehdytetään yksikössä olevien hälytys- ja turvajärjestelmien käyttöön. Lisäksi lyhytaikaisille sijaisille selvitetään poikkeavien tilanteiden varalta laaditut menettelytapaohjeet. Työyksikön esimies vastaa perehdytyksestä.

Lyhytaikaiset sijaiset (alle 1 viikko) ja keikkalaiset perehdytetään ennen työvuoroon tuloa yksikössä olevien hälytys- ja turvajärjestelmien käyttöön. Työyksikössä tulee olla em. asioista kirjallinen ohje. Työyksikön esimies vastaa perehdytyksestä. Työyksikön esimies vastaa lisäksi siitä, että yksikössä on kaikissa vuoroissa paikalla työntekijä, joka on perehdytetty kirjallisen perehdytysohjelman mukaisesti turvallisuusasioihin.

Toimialueella /sairaanhoitoalueella järjestettävissä yleisissä perehdytystilaisuuksissa käsitellään yleisiä turvallisuuteen ja työsuojeluun liittyviä asioita, kuten käytössä olevaa turvallisuustekniikkaa, kulunvalvontaa ja häiriöiden ilmoituskäytäntöä.

### 3.4. Koulutus

*Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua turvallisuus- ja pelastuskoulutukseen.*

Toimialueella/sairaanhoitoalueella on järjestettävä säännöllisesti palo- ja pelastuskoulutusta sekä turvallisuuskoulutusta. Palo- ja pelastuskoulutus sisältää teoriaosuuden lisäksi sammutusharjoituksia. Turvallisuuskoulutus sisältää opastusta toimialueen/sairaanhoitoalueen rakenteellisista ja teknisistä turvallisuusjärjestelmistä, väkivallan hallinnasta ja kohtaamisesta sekä häiriöiden ilmoittamiskäytännöistä.

## 4. VÄKIVALTAAN LIITTYVÄT RIKOKSET

Yhteiskunta on tiivistänyt otettaan väkivaltarikoksissa. Tämä näkyy ensisijaisesti niin, että pääosa väkivaltarikoksista on **virallisen syyttäjän alaisia** rikoksia. Tämä merkitsee sitä, että syyttäjä asiasta tiedon saatuaan toimittaa syyteharkinnan, vaikka asianomistaja luopuisi vaateistaan. Syyttäjä voi tehdä syyttämättä jättämispäätöksen tai jatkaa asian ajamista oikeuskäsittelyyn syyteharkinnan perusteella. **Asianomistajarikoksia** ovat vain lievä väkivalta ja ilkivalta, laitton uhkaus, pakottaminen sekä julkisen rauhan rikkomiseen liittyvät asiat. Asianomistajarikosten kohdalla tutkinta etenee vain, jos asianomistaja (uhri) vaatii tekijälle rangaistusta.

Tutkinnan lähtökohtana on aina rikoksen saattaminen poliisin tietoon joko rikosilmoituksella tai erillisellä tutkintapyynnöllä. Lisätietoja saa osoitteesta [www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi).

### 4.1. Henkilön terveyteen ja henkeen kohdistuvat rikokset

Henkilön terveyteen ja henkeen kohdistuvista rikoksista säädetään rikoslaisissa.

#### A. Pahoinpitelyrikokset

**Pahoinpitelyllä** tarkoitetaan tilannetta, jossa joku henkilö tekee toiselle henkilölle ruumiillista väkivaltaa taikka tällaista väkivaltaa tekemättä vahingoittaa toisen terveyttä, aiheuttaa toiselle kipua tai saattaa hänet tiedottomaan tai vastaavaan tilaan. Mikäli pahoinpitelyn seurauksena syntyy vaikea ruumiinvamma, vakava sairaus tai hengenvaarallinen tila, tai jos teko on erityisen raaka tai julma, tai teossa käytetään ampuma- tai teräasetta, rikosnimikkeenä voi olla **törkeä pahoinpitely**. On huomattava, että näiden molempien yrityskin on rangaistava teko. Rangaistukset vaihtelevat sakosta enintään kahden vuoden vankeustuomioon. Teot ovat virallisen syyttäjän alaisia rikoksia.

Jos teon kokonaisuuden vaikutukset arvioidaan vähäisiksi, kyseessä on **lievä pahoinpitely**, josta tuomitaan sakkorangaistus. Lievä pahoinpitely on asianomistajarikos.

#### B. Henkirikokset

Henkirikoksella tarkoitetaan tilannetta, jossa joku henkilö tappaa toisen henkilön. Rikosnimikkeitä ovat **tappo, murha** (raakuus, vakaa harkinta tai virkamieheen kohdistuva) ja **surma** (lieventävät asiakokonaisuudet). Kaikkien näiden yrityksetkin ovat rangaistavia tekoja. Rangaistukset vaihtelevat rikosnimikkeittäin neljästä vuodesta vankeutta elinkautiseen vankeustuomioon. Teot ovat virallisen syyttäjän alaisia rikoksia.

#### C. Tuottamusrikokset

Tuottamusrikoksilla tarkoitetaan tilannetta, jossa joku henkilö huolimattomuuttaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttaa toisen henkilön kuoleman, vamman tai hengen tai terveyden vaaran. Rikosnimikkeitä ovat **kuolemantuottamus ja törkeä kuolemantuottamus, vammantuottamus ja törkeä vammantuottamus, tappeluun osallistuminen, vaaran aiheuttaminen, heitteillepano sekä pelastustoimen laiminlyönti**. Rangaistukset vaihtelevat rikosnimikkeittäin sakosta enintään kuuden vuoden vankeustuomioon. Teot ovat virallisen syyttäjän alaisia rikoksia.

### 4.2. Uhkaamiseen ja pakottamiseen liittyvät rikokset

Uhkaukset ja pakottamiset on rikoslaisissa luokiteltu asianomistajarikoksiksi, vaikka niiden kohteeksi joutuneet henkilöt tuntevat yleensä vastaavia tai voimakkaampia pelkotiloja, kuin perinteisen pahoinpitelyn uhan yhteydessä. Rikosnimikkeitä ovat **laitton uhkaus** sekä **pakottaminen**. Rangaistukset vaihtelevat sakosta enintään kahden vuoden vankeustuomioon.

### 4.3. Virkamiehen väkivaltainen vastustaminen

Sairaalassa virkamiehellä tarkoitetaan vain viranhaltijaa tai julkista valtaa käyttävää henkilöä. Työsuhteessa oleva työntekijä ei näin ollen ole virkamies. **Virkamiehen väkivaltainen vastustaminen** merkitsee tilannetta, jossa joku henkilö väkivaltaa käyttäen tai sillä uhkaamalla saa virkamiehen tekemään tai jättämään tekemättä julkisen vallan käyttöä sisältävän virkatoimen. Rangaistus vaihtelee neljän kuukauden vankeustuomiosta enintään neljän vuoden vankeustuomioon. Teko on virallisen syyttäjän alainen.

### 4.4. Toimitiloihin ja omaisuuteen kohdistuvat (rikoslain alaiset) rikokset

Toimitiloihin liittyvät, väkivaltaan verrattavat rikokset ovat varsin kirjava joukko rikosnimikkeitä. Tavanomaisimpia rikoksia ovat:

#### A. Ilkivalta

**Ilkivallan** tunnusmerkkejä ovat metelöinti tai vastaavan häiriön aiheuttaminen virantoimituksen yhteydessä muualla kuin yleisellä paikalla tai **sairaalan yleisöltä suljetuissa tiloissa** sekä toistuvat, häiritsevät soitot. Rangaistuksena ilkivallasta tuomitaan sakkoon. Teko on asianomistajarikos.

#### B. Julkisrauhan rikkominen

**Julkisrauhan rikkomisella** tarkoitetaan tilannetta, jossa joku henkilö oikeudettomasti tunkeutuu taikka menee salaa tai toista harhauttaen sairaalan tiloihin tai kätkeytyy tai jää niihin noudattamatta poistumiskäskyä. Rangaistukset vaihtelevat sakosta enintään kuuden kuukauden vankeustuomioon. Teko on asianomistajarikos.

#### C. Törkeä julkisrauhan rikkominen

**Törkeä julkisrauhan rikkominen** täyttyy, kun kohtaan B liittyy jokin ase tai jos tekijän ilmeisenä tarkoituksena on käyttää henkilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai vahingoittaa omaisuutta. Rangaistukset vaihtelevat sakosta enintään kahden vuoden vankeustuomioon. Teko on virallisen syyttäjän alainen rikos.

#### D. Tuhotyö

**Tuhotyöllä** tarkoitetaan tilannetta, jossa joku henkilö sytyttää tulipalon, räjäyttää jotakin tai saa aikaan vedentulvan tai vastaavan luonnontilan muun mullistuksen, joka aiheuttaa yleistä hengen tai terveyden vaaraa tai siitä on yleistä huomattavan taloudellisen vahingon vaaraa. Teko on törkeä (**törkeä tuhotyö**), jos se aiheuttaa vakavaa vaaraa tai vahinkoa suurelle ihmismäärälle tai yhteiskunnallisesti tärkeälle toiminnolle. Myös yritys on rangaistava. Rangaistus vaihtelee neljän kuukauden vankeustuomiosta enintään kymmenen vuoden vankeustuomioon. Teko on virallisen syyttäjän alainen rikos.

### 4.5. Järjestyslakiin liittyvät rikkomukset ja säännösten rikkomukset

Uuden järjestyslain ( 612/03) mukaan sairaaloiden yleisölle avoimet tilat ovat yleisiä paikkoja, joissa tapahtuvista järjestyslain vastaisista toiminnoista tavallisimpia ovat:

#### A. Järjestysrikkomukset

**Järjestysrikkomuksilla** tarkoitetaan metelöintiä, toistuvia uhkaavia eleitä ja hyökkäviä liikkeitä, suullisia uhkailuja, pelkoa herättävää uhkaavaa käyttäytymistä, esineiden heittäminen sekä päihdyttävien aineiden nauttimista yleisellä paikalla. Tietoisesta tai tahallisesta toiminnasta aiheutuva rangaistus on rikesakko tai sakkorangaistus, joita ei voi muuntaa vankeusrangaistukseksi.

## **B. Kielletyt esineet ja aineet**

**Vaarallisia esineitä** koskevat säädökset kieltävät nyrkkirautojen, stilettien, heittotähtien sekä muuksi esineeksi naamioitujen teräaseiden samoin kuin sähkölamauttimien ja -patukoiden, jousipatukoiden sekä tarkkuussinkojen ja -linkojen valmistuksen, maahantuonnin, kaupan ja hallussapidon. Hallussapidon osalta rangaistus vaihtelee sakosta enintään yhden vuoden vankeustuomioon. Valmistuksen, maahantuonnin ja kaupan osalta myös yritys on rangaistava.

## **C. Toisen vahingoittamiseen soveltuvien esineiden ja aineiden hallussapito**

**Toisen vahingoittamiseen soveltuvien esineiden ja aineiden hallussapitoa** koskevat säädökset kieltävät mm. teräaseiden, rikottujen lasiesineiden, patukoiden, ketjujen, vaijereiden, ilma- ja jousiasien, replikoiden, ritsojen, pesäpallomailojen tai vastaavien lyömiseen soveltuvien esineiden sekä toisen vakavaan vahingoittamiseen tai lamauttamiseen soveltuvien aineiden perusteettoman hallussapidon yleisellä paikalla. Rangaistukset vaihtelevat rikesakosta enintään kuuden kuukauden vankeustuomioon.



## 5. TYÖNTEKIJÄN JURIDISET OIKEUDET JA VASTUUT

### 5.1. Työntekijöiden yleiset velvollisuudet

*Työntekijää sitoo potilasasioissa erityinen salassapitovelvollisuus, joka kumoutuu vain erikseen lainsäädännössä määrättyissä tapauksissa.*

Työntekijöillä on rikoslain mukainen **velvollisuus ilmoittaa poliisille** seuraavista hankkeilla olevista törkeistä rikoksista, joita sairaalassa voivat olla:

- Henkirikokset
- Raiskaukset
- Törkeä pahoinpitely
- Törkeä ryöstö
- Panttivangin ottaminen

Työntekijöillä on lastensuojelulain mukainen **velvollisuus ilmoittaa sosiaaliviranomaisille** ilmeisestä perhe- tai yksilökohtaisen lastensuojelun tarpeesta olevasta lapsesta.

Työntekijällä on **velvollisuus oikeuden määräämänä** todistaa rikoksissa, joista voi seurata yli kuuden (6) vuoden pituinen vankeusrangaistus.

Muissa tapauksissa tietoa pyytävän viranomaisen on ilmoitettava lakisääteinen perusta tiedon saannille tietoa pyydettyä. Usein on syytä tarkistaa asia vielä ennen tietojen luovuttamista esimieheltä.

Kaikissa muissa tapauksissa salassapitovelvollisuus ja potilaan lain nojalla nauttima **tietosuojaja** (laki potilaan asemasta ja oikeuksista 653/00) **on kumottavissa ainoastaan asianomistajan toimesta**. Tämä tarkoittaa sitä, että potilaan sairaalassa tai sairaanhoitoon liittyvässä asiayhteydessä tekemää rikosta koskevan tutkintapyyntöä voi tehdä ainoastaan uhrin asemassa oleva työntekijä (=asianomistaja) tai hänen laillinen edustajansa. **Uhrin asemassa olevalla työntekijällä on oikeus ilmaista tekijäksi epäillyn henkilötiedot poliisille tutkintapyyntön tekemisen yhteydessä**. Muiden henkilöiden tekemien rikosten osalta ei ole rajoittavia tekijöitä, mutta potilaan saattajien ja omaisten kohdalla on kuitenkin huolehdittava siitä, että potilaan tietosuojaa ei rikota.

### 5.2. Jokamiehen kiinniotto-oikeus

*Työntekijällä on oikeus ottaa kiinni verekseltään tai pakenemasta tavattu rikoksenteijä (pakkokeinolaki 450/87 1§).*

Pakkokeinolain mukaisen rikoksen tunnusmerkit täyttyvät, mikäli kyseessä on teko, josta saattaa seurata vankeutta tai joka on lievä pahoinpitely, näpistys, lievä luvaton käyttö tai lievä vahingon-teko. Jos kiinniotettu tekee vastarintaa tai pakenee, kiinniottaja saa käyttää sellaisia kiinniottamisen toimittamiseksi tarpeellisia voimakeinoja, joita voidaan pitää kokonaisuutena arvioiden puolusteltavina, kun otetaan huomioon rikoksen laatu, kiinniotettavan käyttäytyminen ja tilanne muutenkin. Kiinniotettu on viipymättä luovutettava poliisille huomioiden kuitenkin edellisessä kohdassa 5.1. selvitetty potilaan tietosuojasta johtuvat rajoitukset.

Kiinniotto-oikeutta ei ole, jos rikkomus on järjestyslain mukainen järjestysrikkomus, josta seuraamuksena on sakkorangaistus (mm. metelöinti, pelkoa herättävä uhkaava käyttäytyminen, esineiden heittäminen, päihdyttävien aineiden nauttiminen jne., kts. tarkemmin kohta 4.5. A). Myöskään ilkeällä tekijällä osalta henkilökohtaista kiinniotto-oikeutta ei ole. Järjestysrikkomuksissa ja ilkeällä paikalle kutsutaan vartija, mikäli henkilö ei kehoituksista huolimatta lopeta häiritsevää tai uhkaa aiheuttavaa käyttäytymistään. Tarvittaessa on pyydyttävä paikalle virkamiesase-

man omaava henkilö (lääkäri). Lääkäri voi määrätä henkilön siirrettäväksi yleisötiloista pois esim. tutkimushuoneeseen. Mikäli metelöinti/häiriköinti edelleen jatkuu, paikalle pyydetään poliisi ja tehdään tutkintapyyntö ilkeistä.

### 5.3. Hätävarjelu

Rikoslain (578/95) mukaan jokainen on oikeutettu ns. hätävarjeluun, jolla tarkoitetaan joko itse tai toista kohtaan uhkaavan hyökkäyksen torjumiseksi tehtäviä puolustustoimenpiteitä. Voimakeinojen on oltava mahdollisimman vähäisiä ja oikeassa suhteessa kohdistuvaan uhkaan. Torjuntatoimet on lopetettava välittömästi hyökkäyksen pysähtyessä. Hätävarjeluun liioittelusta ei kuitenkaan tuomita, mikäli olosuhteet olivat sellaiset, ettei hätävarjeluun tekijältä kohtuudella olisi voinut vaatia muunlaista suhtautumista ottaen huomioon hyökkäyksen vaarallisuus ja ylilyöntisyyttä.

### 5.4. Tavaroiden tarkastaminen, säilytykseen ottaminen ja takavarikointi

*Työntekijällä ei ole oikeutta tarkastaa tai takavarikoida toisen henkilön tavaroita tai omaisuutta ilman asianomaisen lupaa.*

Takavarikko-oikeus koskee vain poliisiviranomaista. Työntekijä voi tarkastaa ja/tai ottaa säilytykseen potilaan/asiakkaan luvalla hänen omaisuutensa, mutta omaisuus on palautettava potilaan/asiakkaan niin vaatiessa ja aina hoitosuhteen päättyessä. Mikäli potilaalta/asiakkaalta tavataan järjestyslaissa (612/03) kielletyksi tai vaaralliseksi luokiteltuja esineitä tai aineita, ne otetaan säilytykseen ja tarvittaessa luovutetaan nimettömänä laitoslöytönä poliisille. Luovutuksen suorittaa sairaanhoitoalueen/toimialueen turvallisuuspäällikkö. Vastaava menettely koskee myös potilaalta/asiakkaalta tavattuja huumausaineita.

### 5.5. Vartijan oikeudet

Vartijan oikeudet määritellään laissa yksityisistä turvallisuuspalveluista 282/02.

Vartijan oikeudet ovat erilaiset siitä riippuen, onko hän sairaalan palkkaama omavartija (työsuhteessa sairaalaan) tai ulkopuolisen vartioimisliikkeen palveluksessa oleva vartija.

#### Ulkopuolisen vartioimisliikkeen palveluksessa olevan vartijan oikeudet

- Vartijalla on oikeus poistaa henkilö vartioimisalueelta, jos henkilö ei noudata vartioimisalueen omistajan tai haltijan taikka tämän edustajan antamaa poistumiskehotusta. Vartijalla on myös oikeus poistaa henkilö, jos on ilmeistä, ettei henkilöllä ole oikeutta oleskella vartioimisalueella ja vartija on kehottanut häntä poistumaan.
- Vartijalla on vartiointitehtävää suorittaessaan jokamiehen kiinniotto-oikeus (kts. kohta 5.2.). Kiinnioton yhteydessä vartijalle on erikseen säädetty oikeus tarkastaa kiinniotettu ja hänen tavaransa vaarallisten esineiden ja aineiden vaaran torjumiseksi. Vartijalla on oikeus ottaa pois tarkastuksessa tavatut vaaralliset esineet ja aineet. Ne on viipymättä luovutettava poliisille turvallisuuspäällikön antamien ohjeiden mukaisesti.
- Vartijalla on oikeus poistamisen, kiinnioton ja turvallisuustarkastuksen suorittamisen yhteydessä käyttää vastarintaa kohdatessaan tarpeellisia voimakeinoja. Vartijalla on säädetyn koulutuksen jälkeen oikeus kantaa voimankäyttövälineitä toimeksiantajan ja vartiointiliikkeen vastaavan hoitajan sopimissa tapauksissa.

#### Sairaalan omavartijan oikeudet

- Sairaalan palkkaaman omavartijan oikeudet ovat ainoastaan jokamiehen oikeuksia.
- Vartijalla on vartiointitehtävää suorittaessaan jokamiehen kiinniotto-oikeus (kts. kohta 5.2.).
- Sairaalan palkkaamalla omavartijalla ei ole oikeutta suorittaa turvallisuustarkastuksia.
- Yhtymä antaa omavartijoille erikseen määritellyt, rajatut oikeudet voimankäyttövälineisiin. He eivät saa lain mukaan kantaa teleskooppitukkaa.

## 5.6. Tutkintapyynnön/rikosilmoituksen tekeminen

*Tutkintapyyntö suositellaan tehtäväksi aina, kun aggressioluokkien 1\* tai 2\* kriteerit täyttyvät ellei hoidollisista syistä muuta johdu sekä lisäksi aina, kun kyseessä on taloudellinen esine- tai materiaalivahinko.*

Väkivaltavahingoissa tutkintapyynnön ja/tai rikosilmoituksen tekee vahingon kohteeksi joutunut työntekijä/viranhaltija henkilökohtaisesti tai hänen laillinen edustajansa.

Materiaali- ja esinevahingoissa tutkintapyynnön/rikosilmoituksen tekemisestä vastaa erikseen nimetty henkilö kullakin sairaanhoitoalueella/toimialalla.

Järjestyslain mukaisista rikkomuksista pääosa on sellaisia, joissa ei voida selkeästi osoittaa asianomistajaa (esim. metelöinti). Mikäli häiriön aiheuttaja on ulkopuolinen, esim. saattaja tai omainen, henkilöä kehoitetaan lopettamaan häiritsevä käyttäytyminen ja/tai poistumaan sairaalan alueelta. Mikäli hän ei tottele kehotusta, paikalle pyydetään ensisijaisesti vartija. Jos vartija ei ole saatavilla, asiasta ilmoitetaan poliisille. Kuka tahansa voi tehdä ilmoituksen.

Mikäli häiriön aiheuttaja on potilas/asiakas, häntä kehoitetaan lopettamaan häiritsevä käyttäytyminen. Mikäli hän ei tottele kehotusta, paikalle kutsutaan vartija ja tarvittaessa virkamiesaseman omaava henkilö (lääkäri), joka voi määrätä potilaan/asiakkaan siirtämisestä pois sairaalan yleisistä tiloista esim. tutkimushuoneeseen. Mikäli potilas/asiakas ei edelleenkaan kehotuksista huolimatta lopeta häiritsevää käyttäytymistään, paikalle voidaan kutsua poliisi ja tehdä tutkintapyyntö ilkeästä/laittomasta uhkauksesta. Tutkintapyynnön tekee tilanteessa mukana ollut henkilö, johon uhka on kohdistunut tai joka asemallaan edustaa sitä kohdetta, johon ilkeä on kohdistunut.

Kaikista tutkintapyynnöistä ja/tai rikosilmoituksista tulee ilmoittaa sairaanhoitoalueen/toimialan turvallisuuspäällikölle.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri antaa työtehtävissä rikoksen kohteeksi joutuneelle uhrin asemassa olevalle työntekijälle/viranhaltijalle hallintolain 8 §:n mukaista neuvontaa.

Esitutkinnan tai oikeudenkäynnin osuessa työvuoron kanssa päällekkäin osallistuminen em. toimiin luetaan työajaksi. Tämä koskee niin todistajan asemassa kuin uhrin/asianomistajan asemassa olevaa työntekijää/viranhaltijaa. Työajalla tapahtuva todistajalausunnon antaminen ei oikeuta todistajapalkkion perimiseen oikeusistuimelta.

## 5.7. Vahingonkorvaukset väkivaltatilanteissa

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on aina ensisijainen ja korvaa työssä tapahtuneet vahingot – myös väkivaltavammat. Tapaturmavakuutuslain (608/48) 2. luvun 14§:n perusteella korvataan sairaanhoito mukaan lukien tarvittavat proteesit, apuvälineet ja kuntoutus, ansionmenetyksien saamisen osalta, päiväraha, haittaraha, elinkorko ja omaisille suoritettava eläke sekä hautausapu. Tapaturmakorvauksia voidaan alentaa tai evätä, jos turvallisuusmääräyksiä ei ole noudatettu, jos työntekijä on itse syyllistynyt rikokseen tai jos hän on ollut päihtynyt tai aiheuttanut vahingon törkeällä huolimattomuudellaan. (tapaturmavakuutuslaki 608/48 1. luku 5§)

Rikoksella aiheutettu vahinko tai vamma korvataan vahingonkorvauslain (412/74) perusteella silloin, kun vahinko ei ole sattunut työ- tai virkatehtävissä. Vahingonkorvauslain nojalla rikoksen tekijä on velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingot täysimääräisenä vahingon kärsineelle. (Vahingonkorvauslaki 412/74 2 luku 1-3§). Vahingonkorvauslain mukainen korvaus edellyttää rikosilmoituksen tekemistä ja uhrin ilmaisemaa korvausvaatimusta. Korvausten suuruudesta päättää tuomioistuin. Vahingonkorvausta voidaan myös maksaa valtion varoista, mutta korvaus on toissijainen ja siitä vähennetään kaikki uhrin aiemmin saamat tai tulevat korvaukset esim. vakuutusyhtiöltä tai rikoksen tekijältä. Valtionkonttorista korvausta maksetaan yleensä vain, jos sitä on vaadittu rikoksen tekijältä oikeudessa. Mikäli teon tekijää ei ole saatu kiinni tai rikos on jäänyt selvittämättä, korvausta voi hakea Valtionkonttorista ilmankin tuomioistuimen päätöstä. Valtionkonttorilla on myös oikeus poiketa tuomioistuimen määräämistä korvauksista erityisesti, kun on kyseessä korvaukset kivusta ja särystä, henkisestä kärsimyksestä tai pysyvistä haitasta.

\*) aggressioluokitukset on määritely liitteenä 1 olevassa tapahtumaraportti-lomakkeessa.

Työssä tapahtuneissa väkivaltakuolemissa edunsaajat saavat kuolintapakorvauksena työntekijöiden ryhmähenkivakuutusta vastaavan kertakorvauksen. Edunsaajina ovat vainajan puoliso sekä hänen alaikäiset lapsensa. Korvauksen suuruuteen vaikuttavat vainajan ikä sekä alaikäisten huollettavien lasten lukumäärä.

### 5.8. Palkkaetuudet väkivaltatilanteissa

**Jos työkyvyttömyys johtuu virka/työtehtävissä tapahtuneesta** tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettua **väkivallasta**, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada täysi palkka enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajan. Lisäksi harkinnan mukaan voidaan maksaa kaksi kolmasosaa palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajan. (KVTES 2003-2004, V luku 4§ 1 mom.) Työntekijä voi joutua maksamaan ennakkoon maksettua palkkaa takaisin työnantajalle, mikäli työkyvyttömyydestä ei tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella makseta korvausta lainkaan tai sitä ei makseta täysimääräisenä. Työntekijä on näin ollen velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan takaisin. (KVTES 2003-2004 V luku 4§ 3 mom.).

**Jos työkyvyttömyys johtuu rikoksella aiheutetusta henkilövahingosta, joka ei ole tapahtunut virka/työtehtävissä**, on työnantajalla oikeus saada rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain (935/73) perusteella palkkaa vastaava korvaus. Työntekijällä on tällöin oikeus saada sairausajan palkka täysimääräisenä KVTES:n mukaisesti. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että rikoksesta on ilmoitettu poliisille ja asiasta on esitetty rangaistusvaatimus vahingonkorvausvaateineen. (KVTES V luku 3§).

Lääkärisopimuksen ja teknisen sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden kohdalla noudatetaan em. KVTES:n mukaisia määräyksiä.





## 6. VÄKIVALTA- JA UHKATILANTEIDEN ILMOITTAMISMENETTELY

### 6.1. Tapahtumaraportti

Väkivalta- ja uhkatilanteista täytetään aina kirjallinen tapahtumaraportti, joka lähetetään oman alueen työsuojelu- ja turvallisuushenkilöstölle sekä tarvittaessa työterveyshuoltoon. Tapahtumaraportti-lomake (10-2947A) on HUS intranetissa, lomakepankissa.

Lomakkeen voi täyttää sähköisesti ja tulostaa edelleen lähetettäväksi työsuojelu- ja turvallisuushenkilöstölle sekä tarvittaessa työterveyshuoltoon. Toistaiseksi lomaketta ei voi lähettää sähköisesti eteenpäin.

Tapahtumaraportti liitteenä 1.

### 6.2. Vartiointiliikkeen tapahtumailmoitus

Vartijan tulee heti laatia vartioimistehtävissä havaituista toimenpiteisiin johtaneista tapahtumista tapahtumailmoitus. Ilmoituksesta on selvittävä vartijan havainnot ja toimenpiteet. Toimenpiteiden kohteena olevien henkilöiden tiedot henkilötunnuksineen ja osoitetietoineen saadaan kirjata tapahtumailmoitukseen.

Tapahtumailmoituksia on säilytettävä viisi (5) vuotta vartioimisliikkeessä, jonka jälkeen ne on luotettavasti hävitettävä. Tapahtumailmoituksen jäljennös on toimitettava alueen turvallisuuspäällikölle sekä tapahtumakohteen linjaorganisaation esimiehelle.

### 6.3. Työtapaturmailmoitus

Väkivalta- ja uhkatilanteista täytetään lisäksi vakuutusyhtiön vakuutustodistus, mikäli tilanteeseen liittyy fyysistä väkivaltaa, vaikka näkyviä vammoja ei syntynytäkään. Vakuutustodistus on HUS:n intranetissa, lomakepankissa.

Lomakkeen voi täyttää sähköisesti ja tulostaa edelleen lähetettäväksi. Vakuutustodistuksen lähettämisestä on sovittu erikseen kullakin toimialueella/sairaanhoitoalueella. Lomake tulostuu neljänä kappaleena, joista yksi kappale jää työyksikköön (työnantajan kappale), yksi kappale on hoitolaistosta varten, yksi kappale jää työntekijälle ja yksi kappale lähetetään edelleen vakuutusyhtiölle toimitettavaksi ennakoon sovitulla tavalla. Ammattitauti/tapaturmailmoitus täytetään tarvittaessa erillisten ohjeiden mukaan.

## 7. TYÖPAIKKAVÄKIVALLAN UHRIEN AUTTAMINEN

### 7.1. Jälkihoidon periaatteet

*Työntekijällä on oikeus saada apua henkisesti ahdistavan tai pelottavan työtehtävissä sattuneen kokemuksen käsittelyyn.*

Jälkihoidolla tarkoitetaan tapaturman ja väkivalta- tai kriisitilanteen jälkeen tapahtuvaa kokemusten, aistimusten ja reaktioiden yksityiskohtaista käsittelyä. Jälkihoito voi olla muodoltaan psykologista defusing´ia, jonka tavoitteena on nopeasti purkaa tilanteen aiheuttamat välittömät reaktiot; tai psykologista debriefing´ia, jonka tavoitteena on psyykkisten reaktioiden työstäminen, reaktioiden normalisointi ja sosiaalisen tuen käynnistäminen (Saari 2003).

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä henkilöstön jälkihoidon toteuttamisesta vastaa työterveyshuolto. Esimiehen tehtävänä on arvioida ja selvittää jälkihoidon tarve. Esimies konsultoi asiassa työterveyshuollon psykologia tai työterveyshoitajaa. Jälkihoito tulee aina järjestää työntekijöiden sitä toivoessa. Aloite jälkihoidosta voi tulla myös työsuojelusta tai turvallisuushenkilöstöltä.

Jälkihoidon muoto arvioidaan tapauskohtaisesti. Kohderyhmänä on yksi tai useampi henkilö, osa työyhteisöä tai koko työyhteisö. Jälkihoitoon voi osallistua myös sellainen työyhteisön jäsen, joka ei ollut läsnä varsinaisessa tapahtumassa, mutta jota tapahtuma välillisesti koskettaa.

## 7.2. Jälkihoidon järjestäminen

Jälkihoidon järjestämiseksi esimies ottaa yhteyttä mahdollisimman pian työterveyshuollon psykologiin tai työterveyshoitajaan. Kunkin yksikön työterveyshuollosta vastaavien henkilöiden yhteystiedot löytyvät HUS:n intranetin sivuilta.

Sellaisina aikoina, jolloin oman työterveyshuollon palveluja ei ole saatavilla (esim. päivystysaika, työterveyshuollon loma-ajat), selvitetään mahdollisuuksia päivystyspalveluista, joita on mm. SOS-keskuksen kriisipuhelin (puh. 413 50500; ma-pe klo 9-21 ja la-su 15-21) tai 040-5032199 (SOS-auto).

Jälkihoitoistunto pyritään pitämään 1-3 vuorokauden kuluessa tapahtuneesta. Jälkihoitoon osallistuminen luetaan työajaksi. Istunnon vetäjänä toimii työterveyshuollon psykologi ja/tai työterveyshoitaja. Seurannasta ja mahdollisesta jatkohoidosta sovitaan tapauskohtaisesti jälkihoitoon osallistuneiden kanssa. Ryhmäistuntona aloitettu jälkihoito voi myös jatkua yksilöllisenä jatkohoitona.

Suuronnettomuustilanteissa toimitaan kunkin toimialan tai sairaanhoitoalueen valmiussuunnitelman jälkihoito-ohjeiden mukaan.

## 8. VÄKIVALTA- JA UHKATILANTEIDEN SEURANTAJÄRJESTELMÄ

### 8.1. Tilastointi ja raportointi

Jokaisen toimialueen/sairaanhoitoalueen työsuojeluhenkilöstö tekee säännöllisesti tapahtumaportteista seurantalaston, joka lähetetään tiedoksi alueen johdolle, ao. yksiköiden esimiehille sekä HUS:n turvallisuuspäällikölle. HUS:n työsuojelujaosto kokoaa vuosittain toimialojen/sairaanhoitoalueiden tilastojen pohjalta koko HUS:a koskevan yhteenvetotilaston, joka viedään tiedoksi HUS:n henkilöstötoimikunnalle.

### 8.2. Arviointi ja johtopäätösten teko

Tilastojen pohjalta toimialueilla/sairaanhoitoalueilla työsuojeluhenkilöstö tekee yhteistoimintajärjestelmän mukaisessa järjestyksessä esityksiä ja ehdotuksia henkilöturvallisuuden parantamiseksi paikallisesti tämän ohjelman periaatteiden mukaisesti. Koko HUS:a koskevat henkilöturvallisuutta parantavat esitykset valmistellaan HUS:n työsuojelujaostossa.

## 9. VÄKIVALTATILANTEISIIN LIITTYVÄT TOIMINTAOHJEET

### 9.1. Väkivaltilanteen ennakointi

#### Väkivaltariskien arviointi

Ennalta väkivaltaiseksi tiedetty potilas/asiakas:

- Väkivaltariskien arvioinnin suorittavat hoitava lääkäri, hoitohenkilökunta ja turvallisuushenkilöstö yhdessä
- Arvioinnin tuloksena sovitaan tapauskohtaisesti toimintalinjat

#### Potilaaseen/asiakkaaseen ulkopuolelta kohdistuva uhka

- Väkivaltariskien arvioinnin suorittavat turvallisuushenkilöstö yhdessä viranomaisten kanssa työyksiköstä saadun informaation perusteella
- Arvioinnin tuloksena sovitaan tapauskohtaisesti toimintalinjat

#### Yleinen ennakointi

- Opettele ennalta käyttämään oikein työyksikössä käytössä olevia hälytinjärjestelmiä, varmista niiden toimivuus ennen uhkaavaksi tiedetyn asiakkaan kohtaamista
- Pidä hälytin aina saatavilla!
- Osallistu säännöllisesti sairaalassa järjestettävään turvallisuuskoulutukseen
- Älä mene yksin uhkaavaan tilanteeseen
- Älä tapaa yksin aiemmin uhkaavasti käyttäytynyttä asiakasta. Ota työtoveri mukaan tai soita tarvittaessa paikalle vartija, vahtimestari tai poliisi p. 0-10022 / (0-112)
- Varmista aina, että työtoverisi tietävät, missä olet

#### Kohtaamistilanteeseen liittyvä ennakointi

- Älä pidä työpöydällä sellaisia tavaroita, joilla sinua voidaan vahingoittaa (sakset, muut terävät instrumentit, kynät, painavat kirjat tai muut painavat esineet jne.)
- Älä pidä työasun taskussa näkyvillä sellaisia tavaroita, joilla sinua voidaan vahingoittaa
- Älä lukitse työhuoneen ovea tavatessasi asiakasta
- Kiinnitä hätänumerot (poliisi, yleinen hätänumero, sisäiset hätäkutsunumerot) puhelimeen tai ohjelmoi ne siihen valmiiksi
- varmista pakomahdollisuus:
- älä jää loukkuun
- käytävällä seiso pituussuuntaan päin, älä seinää vasten
- huolehdi, että takanasi on tilaa
- seiso hieman sivuttain asiakkaaseen nähden
- istu, jos asiakas istuu; nouse seisomaan, jos asiakaskin tekee niin
- kätelee asiakasta vain, jos arvioit, ettei siihen liity riskejä
- kulje aina hieman asiakkaan takana, älä rinnalla
- säilytä turvaväli (noin 1,5 - 2,0 m), jos se on mahdollista
- älä koskaan käännä selkääsi uhkaavasti aiemmin käyttäytyneelle asiakkaalle
- älä kosketa uhkaavasti aiemmin käyttäytynyttä asiakasta, ellet ole aivan varma, että se on turvallista
- säilytä malttisi, älä provosoi omalla käytökselläsi väkivaltaista käytöstä
- älä koskaan sekaannu asiakkaiden tai muiden henkilöiden välisiin uhka/väkivaltilanteisiin yksin, kutsu paikalle työtovereita ja vartija sekä tarvittaessa poliisi p. 0-10022 / (0-112)

**Älä koskaan aliarvioi arvaamattomasti tai uhkaavasti käyttäytyvää henkilöä!**

## 9.2. Väkivaltaisen henkilön kohtaaminen

### 1. HÄLYTÄ

- hälytä apua heti kun se on mahdollista
- hälytä mieluummin jo ennakolta, turha hälytys on aina parempi vaihtoehto kuin mahdollinen henkilövahinko
- kiinnitä ympäristön huomio jollakin tavalla tilanteeseen

### 2. RAUHOITA

- puhu hitaasti, selkeästi, tyyntävällä äänellä mahdollisimman lyhyitä lauseita
- älä ryhdy väittelemään, myötäile uhkaajan puhetta
- älä vähättele tai nolaa uhkaajaa
- pidä asentosi rentona ja kätesi näkyvillä vyötärötasolla kämmenet ylöspäin
- älä tuijota, mutta älä myöskään näkyvästi vältä katsekontaktia. Siirrä katsetasi rauhallisesti uhkaajan silmiin, kaulalle ja ylävartalolle, jolloin annat vaikutelman siitä, että kuuntelet
- yritä saada uhkaaja istumaan alas ja keskustelemaan asiasta
- pyri uhkaajan kanssa sopimuksiin, anna kunniallinen perääntymismahdollisuus

### 3. TURVAA ITSESI JA MUUT UHATTUNA OLEVAT

- Peräänny ja pakene heti kun se on mahdollista
- yritä säilyttää muutaman metrin turvaväli
- yritä pitää pöytä tai muu huonekalu itsesi ja uhkaajan välissä
- käske ulkopuolisten poistua heti kauemmaksi
- älä yritä taltuttaa uhkaajaa yksin
- jos uhkaaja lähestyy sinua, yritä hidastaa hänen etenemistään siirtämällä väliin huonekaluja tai heittämällä häntä kohti jotakin
- älä käännä uhkaajalle selkääsi, peräänny kunnes olet tarpeeksi kaukana kääntyäksesi turvallisesti pakoon
- **MUISTA! Kun olet päässyt irti, pakene!**



## 9.3. Aseellinen uhkaus tai ryöstö

### Yleisohjeet aseella uhkaustilanteessa:

#### 1. TOTTELE UHKAJAA

- aseella uhkaava haluaa jotakin ja tähän pyyntöön tulee suostua!
- älä yritä huijata uhkaajaa, toimi kuten hän vaatii
- tee vain, mitä sinun käsketään tehdä
- anna uhkaajalle vain mitä hän pyytää

#### 2. ÄLÄ KIIHDY, PYRI ILMAISEMAAN ITSEÄSI NEUTRAALISTI

- älä korota ääntäsi
- puhu selkeästi, tarpeeksi hitaasti ja käytä yleiskieltä
- älä ala väitellä tai kiistellä

#### 3. VÄLTÄ SUORAA KATSEKONTAKTIA

- yritä olla huomaamaton, älä provosoi uhkaajaa
- yritä painaa mieleesi uhkaajan tuntomerkkejä, yksikin erottava riittää

#### 4. VÄLTÄ ÄKKINÄISIÄ LIIKKEITÄ, PIDÄ KÄTESI NÄKYVISSÄ

- pyri rauhoittamaan uhkaajaa tyynnyttävillä eleillä kämmenet ylöspäin
- siirry rauhallisesti, jos mahdollista, siten, että sinun ja uhkaajan välille jää jokin suojaava este, esim. huonekalu
- älä koskaan käännä uhkaajalle selkääsi!

#### 5. PYYDÄ UHKAJAA LAITTAMAAN ASE POIS

- pyyntö voi saada uhkaajan pysähtymään ja huomaamaan mitä on tapahtumassa, jolloin hän voi saada itsensä kootuksi ja pystyy hillitsemään itsensä
- jos uhkaaja ei suostu laittamaan asetta pois, älä yritä väkisin!

#### 6. ÄLÄ JÄTÄ TYÖTOVERIASI YKSIN UHKATILANTEESSA

- jää seuraamaan tapahtumia sivusta, pyri sijoittumaan niin, että työtoverisi näkee sinut
- muista, että uhkaaja saattaa hyökätä, jos tuntee itsensä uhatuksi

#### 7. HETI KUN VOIT, HÄLYTÄ POLIISI, p. 0-10022 / (0-112)

- anna tilanneselostus ja kerro tuntomerkit sekä uhkaajan poistumissuunta
- älä poistu työpaikalta, poliisi haluaa keskustella kanssasi

#### 8. KIRJAA TAPAHTUMAT TAPAHTUMARAPORTTI- JA TUNTOMERKKILOMAKKEELLE

- täytä tapahtumaraporttilomake sekä tuntomerkkilomake itsenäisesti
- ilmoita tapahtuneesta esimiehelle sekä virka-aikana puhelimitse työsuojeluun
- esimies ilmoittaa tapahtuneesta edelleen toimialueen/sairaanhoidtoalueen johtajalle ja turvallisuuspäällikölle sekä HUS:n turvallisuuspäällikölle.

## 9.4. Pommiuhkaus

### Yleisohjeet puhelimitse tehdyn pommiuhkauksen vastaanottajalle:

- **Ole rauhallinen!**
- **pidä soittaja mahdollisimman kauan linjalla.** Tee muistiinpanoja uhkauksen tehneen henkilön puheen sisällöstä tai käynnistä puhelimeen kytketty nauhuri, jos siinä sellainen on
- kerro uhkaajalle, että rakennus on täynnä ihmisiä ja että räjähdys voi aiheuttaa usean ihmisen kuoleman tai vakavan loukkaantumisen

#### Kysy

- miksi uhkailija haluaa räjäyttää pommin?
- missä pommi sijaitsee?
- minkä näköinen / kokoinen pommi on?
- milloin sen on määrä räjähtää?
- miten pommi räjäytetään? (aikaohjaus, kauko-ohjaus tms.)

#### Kiinnitä huomiota

- soittajan puheääneen, murteeseen, puhetapaan (änkytys, alatyylisyys, puheviat...) taustamusiikkiin, taustääniin, ja kaikkiin muihin ääniin, jotka voivat antaa viitteitä soittajan olinpaikasta tai henkilöllisyydestä
- onko soittaja mies vai nainen? Nuori vai vanha? Päihtynyt, sekava, kiihtynyt?
- onko ääni tuttu?
- Tuntuuko soittaja tuntevan sairaalaa ja/tai sen toimintaa?

#### Puhelun päätyttyä

- hälytä heti poliisi, p. 0–10022 / (0–112). Anna poliisille vastasoittnumero, joka on pidettävä vapaana
- hälytä heti toimialan / sairaanhoitoalueen turvallisuuspäällikkö, joka arvioi tilanteen vakavuuden ja käynnistää jatkotoimet (johdolle ilmoittaminen, vartijoille ilmoittaminen, poliisiin varmistussoitto ym.)
- mikäli turvallisuuspäällikkö ei ole tavoitettavissa, toimi toimialan / sairaanhoitoalueen valmiussuunnitelman perushälytysohjeen mukaisesti
- kirjaa puhelun liittyvät asiat liitteenä olevaan pommiuhkauslomakkeeseen
- toimi poliisin antamien ohjeiden mukaisesti, älä poistu työpaikalta!  
Poliisi haluaa tavata puhelun vastaanottajan heti saavuttuaan paikalle



## 9.5. Panttivankitilanne

### Toimintaohje panttivangiksi joutuneelle:

- 1. TOTTELE** sieppaajaa/sieppaajia
- 2. UNOHDA sankaritekojen suunnittelu!**
- 3. ÄLÄ ryhdy vastarintaan**, yritä säilyttää malttisi
- 4. ANNA** sieppaajan **kokea**, että hän hallitsee tilanteen
- 5. ÄLÄ ihmettele toimenpiteiden hitautta**, prosessi on käynnissä
- 6. PIDÄ** itselläsi selkeää päiväjärjestys
- 7. TEE kaikkea** mitä sieppaaja sallii sinun tekevän
- 8. YRITÄ välttää** neuvotteluissa viestinviejäksi joutumista
- 9. ÄLÄ anna** lausuntoja tiedotusvälineille, ellei sieppaaja pakota sinua niin tekemään
- 10. VARO** tilanteen pitkittyessä **samaistumasta** sieppaajiin
- 11. TILANTEEN LAUETTUA** poliisi tahtoo keskustella kanssasi, **pysy siis paikalla**
- 12. Tilanteen lauettua OSALLISTU tilanteen jälkipuintiin**

### Toimintaohje tilanteen silminnäkijöille:

#### 1. HÄLYTÄ

- poliisi p. 0-10022 / (0-112)
- vartija p. \_\_\_\_\_
- turvallisuuspäällikkö p. \_\_\_\_\_ / GSM \_\_\_\_\_
- yksikön esimies p. \_\_\_\_\_

Yksikön esimies ilmoittaa tapahtuneesta toimialueen/sairaanhoitoalueen johdolle.

#### 2. TURVAA ITSESI JA MUUT

- evakuoit riittävän laajalta alueelta kaikki ihmiset toiseen rakennusosaan tai ulos pois näköetäisyydeltä
- odota poliisin tuloa rauhallisesti

## 9.6. Työpaikkahäirintä

Työpaikkahäirinnän osalta noudatetaan HUS:n toimintaohjetta työpaikkahäirinnän varalle.

Toimintaohjeen tarkoituksena on määrittää yleiset koko Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriä koskevat toimintalinjat, joiden tavoitteena on ennaltaehkäistä epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista sekä antaa menettelytapaohjeet ongelmatilanteiden selvittämiseksi.

### Toimintaohje perustuu seuraaviin säädöksiin:

*Perustuslain* (731/99) 2 luvun 6§ edellyttää, että ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain 2 luvun 7§ säädetään jokaisen oikeudesta elämään sekä henkilökohtaisen vapautteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen.

*Työturvallisuuslain* (738/02) 28§ velvoittaa työnantajan ryhtymään toimenpiteisiin saatuaan tiedon häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

*Työsopimuslain* (55/01) 2 luvun 2 § velvoittaa työnantajan kohtelevaan tasapuolisesti kaikkia työntekijöitään siten, että ketään ei aseteta eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, syntyperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ay-toiminnan, poliittisen toiminnan tai näihin verrattavan seikan vuoksi. Työsopimuslain 2. luvun 3§ viittaa työturvallisuuslakiin edellyttäen, että työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi kuten työturvallisuuslaissa säädetään.

*Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* (609/86) 7§ kieltää sukupuoleen välillisesti tai välittömästi liittyvän syrjinnän. Lain 6§ velvoittaa työnantajan mahdollisuuksiensa mukaan huolehtimaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

*Rikoslain* (578/95) 47 luvun 3§ kieltää työsyrynnän rodun, alkuperän, kielen, ihonvärin, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai näihin rinnastettavien asioiden perusteella työpaikasta ilmoitettaessa, työntekijää valittaessa ja palvelussuhteen aikana.

***Tavoitteena on häiriötön työyhteisö, jossa jokaisella on oikeus suorittaa perustehtävänsä rauhassa.***

Tavoitteen saavuttaminen merkitsee sitä, että

- epäasiallista kohtelua, häirintää ja työpaikkakiusaamista ei sallita missään muodossa eikä kenenkään taholta
- kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan välittömästi
- jokainen on vastuussa omasta käyttäytymisestään
- jokainen on vastuussa työyhteisönsä ilmapiiristä



# 10. LÄHTEET, SUOSITELTAVA KIRJALLISUUS JA LINKIT

## Fyysinen väkivalta:

Aromaa, K. & Haapaniemi, A. & Kinnunen, A. & Koivula, A-K 1994: Väkivalta työtehtävissä. Työssä koettua väkivaltaa koskevan tutkimushankkeen osaraportti. Oikeuspoliittinen Tutkimuslaitos, julkaisuja 125. Helsinki.

Heiskanen, M. & Aromaa, K. 1997: Suomalaisten turvallisuus 1997. Vuoden 1997 haastattelututkimuksen ennakkotietoja tapaturmien ja rikosten kohteeksi joutumisesta. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Tutkimustiedonantoja 35. Tilastokeskus SVT, Helsinki.

Heiskanen, M. & Aromaa, K. & Niemi, H. 2000: Tapaturmat, väkivalta, rikollisuuden pelko. Väestöhaastattelujen tulokset vuosilta 1980-1997. Oikeuspoliittinen Tutkimuslaitos, julkaisuja 171. Tilastokeskus. Helsinki.

Isotalus, N. & Saarela, K-L 1997: Väkivaltilanteet työssä ja keinot turvallisuuden parantamiseksi. Työ ja Ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 11 (1), 35–46.

Kinnunen, J. & Lindström, K. 2002: HUS-yhtymän muutosprosessin arviointitutkimus 2000–2002. Kuopion yliopiston terveyshallinnon ja -talouden laitos, Työterveyslaitos.

Kokko, P. 2000: Väkivaltainen potilas. Oikeudellisia näkökohtia. Teoksessa: Koskenvuo, K. (toim.) Lääkinin työ ja laki. Duodecim. Rauma. 93-95.

Majasalmi, P. 2001: Selvitys työpaikkaväkivallasta sosiaali- ja terveydenhuollossa. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, kehittämissyksikkö. Kyselytutkimus.

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

Meretoja, O. 1999: Päivystys ja työsuojelu. Suomen Lääkärilehti 99 (28), 3421.

Rasmus, M. 2002: Turvattomuus työoverina. Turvattomuus ja väkivalta sairaalan päivystyspoliklinikalla. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 98.

Saarela, K-L. & Isotalus, N. 1998: Väkivalta uhkana työpaikoilla. Hyvinvointikatsaus 3, 25-30.

Saarela, K-L. & Isotalus, N. 2000: Väkivaltilanteet ja niihin varautuminen terveydenhuollossa. Suomen Lääkärilehti 34, 3325-3326.

Saarela, K-L. 2002: Väkivalta työturvallisuusongelmana terveydenhuollossa. Luento 18.3.2002, Väkivallaton Terveydenhuolto-kampanjan käynnistysseminaari. Hotelli Arthur, Helsinki. Järjestäjänä STM:n työsuojeluosasto ja TTK:n kunta- ja palveluryhmä.

Työturvallisuuskeskus 2001: Asiakastyön henkilöturvallisuus. Konfliktien kohtaaminen ja rauhoittaminen. 3. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. Oy Edita Ab.

Töyry, S. & Räsänen, K. & Kujala, S. & Husman, K. & Juntunen, J. & Kalimo, R. & Luhtala, R. & Myllymäki, K. & Seuri, M. & Äärimää, M. 1999: Lääkäreiden työolot ja kuormittuneisuus -tutkimus. Suomen Lääkärilehti 54 (18–19), 2423–2431.

Weizmann-Henelius, G. 1997: Väkivaltaisen ihmisen kohtaaminen. Kirjayhtymä Oy, Tammer-Paino Oy, Tampere.

## Henkinen väkivalta:

Hakanen, J. & Ahola, K. & Härmä, M. & Kukkonen, R. & Sallinen, M. 1999: Voiman lähteet: työn voimavarojen ABC. Työterveyslaitos, Helsinki.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2002: Työhyvinvointia edistävä toiminta Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä. Toimintaohje. Helsinki.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2002: Henkinen hyvinvointi: Teesit. Työryhmän raportti. Helsinki

Immonen, T. & Ahola, J. (toim.) 2002: Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:14. Helsinki.

Kinnunen, J. & Lindström, K. 2002: HUS-yhtymän muutosprosessin arviointitutkimus 2000–2002. Kuopion yliopiston terveyshallinnon ja -talouden laitos, Työterveyslaitos.

Kääriäinen, Maija 2003: Huomio työhyvinvointiin. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu.

Leskinen, Jukka 2000: Miten jaksat työssä? Työturvallisuuskeskuksen julkaisu.

Lindroos, R. 1996: Kiusaamisen kurjuus yhteisöissä ja työyhteisöissä. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus no 163. Helsinki.

Merikallio, A. 2001: Unohtuiko inhimillisyyden ehkäisevä uupumus työyhteisössä. Kauppakaari, Helsinki.

Mikkelin työsuojelupiiri 2003: Henkinen väkivalta työssä – vastuuton työkäyttäytyminen ja työpaikkakiusaaminen. Opa-lehti.

Mustalammi, N. 1996: Henkinen väkivalta työpaikoilla. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Kuusankoski.

Riikonen, E. & Makkonen, M. & Viilkummaa, I. 2002: Hullun työn tauti. Vastapaino.

Saari, Salli 2003: Akuutit traumaattiset kriisit ja niiden käsittely. Peruskoulutusjakso. 23.9.2003  
<http://psykonet.jyu.fi/jakelu/ss0102.ppt>

SAK, AKAVA, STTK, Työsuojelurahasto 2002:  
Työpaikalla yhteishenkeä, ei kiusanhenkeä.

Tasala, M. 1997: Työpaikkakiusaamisen noidankehät. Suomen Mielenterveysseura. SMS-julkaisu. Gummerus, Jyväskylä.

Työministeriö 2001: Jaksamisen avaimet minun työpaikallani. Työssä jaksamisen-ohjelman kirjoituskilpailun parhaat tekstit. Kirjapaino Snellman Oy, Helsinki.

Uudenmaan työsuojelupiiri 2003: Huono kohtelu työssä – valvonnan suuntaaminen. Työsuojelujulkaisuja 68. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Työsuojeluosasto. PK-Paino Oy, Tampere.

Vahtera, J. & Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) 2002: Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Vammalan Kirjapaino Oy.

Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994: Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Gaudeamus.

Vartia-Väänänen, M. 1999: Työyhteisön sisäinen väkivalta. Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos.

Vartia-Väänänen, M 2003: Workplace bullying – a study on the work environment, well-being and health. Academic dissertation. University of Helsinki, Department of Psychology.

Viitamaa-Tervonen, O. & Miettala, O. 1994: Työyhteisön kriisit ja niiden kohtaaminen. Kiljavan opiston julkaisusarja

## Linkit

[www.bullyinginstitute.org](http://www.bullyinginstitute.org) The Workplace bullying & Trauma Institute. USA ja Kanada. Sivuilla runsaasti tutkimustietoa ja artikkeleita kiusaamisesta.

[www.ikaohjelma.net](http://www.ikaohjelma.net) Kansallinen ikäohjelma

[www.introspekt.fi](http://www.introspekt.fi) Psykoterapeuttien yritys. Sivuilla artikkeleita ja tietoja yrityksen tarjoamista terapia- ja työnohjauspalveluista

[www.kiusattujentuki.fi/tyopaikka.html](http://www.kiusattujentuki.fi/tyopaikka.html)  
Kiusattujen Tuki ry:n sivut työpaikkakiusaamisesta

[www.mol.fi/jaksamisohjelma](http://www.mol.fi/jaksamisohjelma) Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma

[www.mol.fi/tyke](http://www.mol.fi/tyke) Kansallinen työelämän kehittämisohjelma

[www.mtkl.fi](http://www.mtkl.fi) Mielenterveyden Keskusliiton sivut.

[www.neuvokas.org/suomi.html](http://www.neuvokas.org/suomi.html) valtakunnallisten sosiaali- ja terveystieteiden järjestöjen lista ja linkit

[www.nyyti.fi](http://www.nyyti.fi) opiskelijoiden tukikeskus. Artikkeleita, virtuaaliolkapää, chat.

[www.occuphealth.fi/org/tey](http://www.occuphealth.fi/org/tey)  
Työterveyden Edistämisyhdistys ry:n sivut.

[www.fi.osha.eu.int/good\\_practice/stressi/vakivallaton\\_terveydenhuolto.pdf](http://www.fi.osha.eu.int/good_practice/stressi/vakivallaton_terveydenhuolto.pdf)  
Väkivallaton Terveydenhuoltokampanjan esittely

<http://psykonet.jyu.fi/jakelu/ss0102.ppt>  
Salli Saaren luennot akuuteista traumaattisista kriiseistä ja niiden käsittelystä

[www.rikosuhripaivystys.fi](http://www.rikosuhripaivystys.fi) Rikosuhripäivystyksen nettisivut. Artikkeleita, oikeudellista neuvontaa.

[www.sttk.fi/fi/aineisto](http://www.sttk.fi/fi/aineisto) STTK:n työelämän uudistaminen / työpaikkaväkivalta-aineisto

[www.stm.fi/Resource.phx/hankk/hankt/veto/veto.htm](http://www.stm.fi/Resource.phx/hankk/hankt/veto/veto.htm)  
Kansallisen veto-ohjelman sivut

[www.tilastokeskus.fi](http://www.tilastokeskus.fi) Tilastokeskus

[www.tsr.fi](http://www.tsr.fi) Työsuojelurahasto

[www.tukiasema.net](http://www.tukiasema.net) Mielenterveys nyt ry:n sivut. Artikkeleita, linkkejä, chat

[www.tukinet.net](http://www.tukinet.net) Internetissä toimiva RAY:n rahoittama kriisikeskus. Artikkeleita, vuorovaikutteinen chat, kyselypalstoja.

[www.tuta.hut.fi/units/Tps/tps.php](http://www.tuta.hut.fi/units/Tps/tps.php) Helsingin Teknillinen korkeakoulu: Työpsykologian ja johtamisen laboratorio

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi) Työterveyslaitos

[www.tyky.fi](http://www.tyky.fi) Työkykyä ylläpitävän toiminnan tietosivut

[www.tyotaturmaohjelma.fi](http://www.tyotaturmaohjelma.fi) Työtaturmaohjelma

[www.tyoturva.fi](http://www.tyoturva.fi) Työturvallisuuskeskus

[www.uta.fi/laitokset/tyoelama](http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama) Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus

HELSINGIN JA UUDENMAAN SAIRAANHOITOPIIRI		TAPAHTUMARAPORTTI	
<p><b>Lomakkeen täyttää</b> ensisijaisesti väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutunut henkilö tai tarvittaessa silminnäkijä, lähin esimies tai joku muu saman työvuoron aikana.</p>		Tapahtuma <input type="checkbox"/> työssä <input type="checkbox"/> työmatkalla <input type="checkbox"/> työntekijän ulkopuolella	
Tilanne	<input type="checkbox"/> läheltä piti-tilanne <input type="checkbox"/> väkivaltatilanne	<input type="checkbox"/> työtapahtuma <input type="checkbox"/> rikos	<input type="checkbox"/> itse aiheutettu <input type="checkbox"/> muu vahinko/tapahtuma
Tapahtuma	Tapahtuman pvm. Tapahtuman tarkka sijainti/yksikkö	Tapahtuma alkoi, klo	Tapahtuma päättyi, klo
Tapahtuma on/oli	<input type="checkbox"/> kiinteistövahinko <input type="checkbox"/> tietoturvan rikkominen <input type="checkbox"/> tulipalo <input type="checkbox"/> pommiuhkaus	<input type="checkbox"/> ryöstö <input type="checkbox"/> varkaus <input type="checkbox"/> murto <input type="checkbox"/> tuhotyö (murhapolitto)	<input type="checkbox"/> henkilövahinko <input type="checkbox"/> altistuminen <input type="checkbox"/> muu tapahtuma
Aggressio- luokitus (katso takasivu)	<input type="checkbox"/> I vammoja aiheuttava vakava fyysinen väkivalta <input type="checkbox"/> II vakava fyysinen väkivalta (kipua aiheuttava) <input type="checkbox"/> III lievä fyysinen väkivalta	<input type="checkbox"/> IV kielellinen tai henkinen väkivalta <input type="checkbox"/> V esineisiin tai laitteisiin kohdistuva väkivalta tai iikivalta	
Lyhyt selvitys tapahtumasta	(alkutilanne ja tapahtumien kulku)		
Osalliset	Tekijä <input type="checkbox"/> henkilökunta <input type="checkbox"/> potilas <input type="checkbox"/> omainen <input type="checkbox"/> saattaja <input type="checkbox"/> ulkopuolinen Tekijän tila <input type="checkbox"/> selvä <input type="checkbox"/> juopunut <input type="checkbox"/> huumeen alainen <input type="checkbox"/> sairas <input type="checkbox"/> muu Kohde <input type="checkbox"/> henkilökunta <input type="checkbox"/> potilas <input type="checkbox"/> omainen <input type="checkbox"/> saattaja <input type="checkbox"/> ulkopuolinen Kohteen tila <input type="checkbox"/> selvä <input type="checkbox"/> juopunut <input type="checkbox"/> huumeen alainen <input type="checkbox"/> sairas <input type="checkbox"/> muu		
Toimenpiteet	(kuka teki ja mitä, pelastustoimenpiteet, ensiapu, voimakeinot)		
Paikalle kutsuttu	<input type="checkbox"/> omaa henkilökuntaa <input type="checkbox"/> apua toisesta yksiköstä <input type="checkbox"/> poliisi	<input type="checkbox"/> vartija <input type="checkbox"/> lääkäri <input type="checkbox"/> pelastuslaitos	<input type="checkbox"/> tekninen päivystäjä <input type="checkbox"/> muu henkilö <input type="checkbox"/> hälytyslaitetta käyttäen
Aiheutetut vahingot	<input type="checkbox"/> henkilövahinko <input type="checkbox"/> omaisuusvahinko		
Jälkihoito	<input type="checkbox"/> tarvetta jälkihoitoon <input type="checkbox"/> odottaa työsuojelun yhteydenottoa <input type="checkbox"/> odottaa turvallisuuspalveluiden yhteydenottoa		
Tarkempi selvitys vahingoista			
Raportin tekijä	Pvm.	Osasto/yksikkö, yhteystiedot	Allekirjoitus ja nimen selvennys <input type="checkbox"/> lisätietoja seuraavalle sivulle
Tähän tulee nimen selvennys			
Raportti lähetetään: <input type="checkbox"/> turvallisuuspäällikölle <input type="checkbox"/> työsuojelupäällikölle <input type="checkbox"/> työsuojeluvaltuutetuille <input type="checkbox"/> työterveysasemalle (tiedoksi)			

Sairaala koodi.....		SEURANTARAPORTTI
Lähin esimies vastaanottanut raportin	Pvm.	Kulitus
	Esimiehen merkinnät	
Asian käsittely	<input type="checkbox"/> ts-jaosto, milloin pp ..... / kk ..... vvvv	
	<input type="checkbox"/> henkilöstötoimikunta, milloin pp ..... / kk ..... vvvv	
	<input type="checkbox"/> yhteistyötoimikunta, milloin pp ..... / kk ..... vvvv	
	<input type="checkbox"/> muu, milloin pp ..... / kk ..... vvvv	
Päätös		
Lisätietoja		

**VÄKIVALTA-, VAARA- TAI UHKATILANTEIDEN SEURANNAN AGGRESSIOLUOKITUS:**

**I VAMMOJA AIHEUTTAVA VAKAVA FYYSSINEN VÄKIVALTA**

- vaatii päivystysluonteisia hoitotoimenpiteitä

**II VAKAVA FYYSSINEN VÄKIVALTA (kipua aiheuttava)**

- lyöminen
- potkiminen
- kuristaminen
- raapiminen vahingoittamistarkoituksessa
- pureminen ja sylkeminen
- väkivaltainen kaataminen
- hiuksista tai vaatteista repiminen
- kiinni ottaminen
- vääntäminen
- päälle ryntäminen vakavin seurauksin
- aseella (ase, veitsi, astalo, raskas esine) tai käytetyllä huumaruiskulla uhkaaminen
- seksuaalinen fyysinen lähentely

**III LIEVÄ FYYSSINEN VÄKIVALTA**

- töniminen
- hultominen
- aggressiivinen toisen pois häätely
- itsensä tai toisen vahingoittamisyritys
- raapiminen

**IV KIELELLINEN TAI HENKINEN VÄKIVALTA**

- uhkailu (esim. huumaavan lääkkeen saamiseksi)
- solvaaminen
- jatkuva huutaminen, metelöinti
- jatkuva ärsyttäminen
- seksuaalinen lähentely ja häirintä

**V ESINEISIIN TAI LAITTEISIIN KOHDISTUVA VÄKIVALTA TAI ILKIVALTA**

- paikkojen, tavaroiden tai laitteiden rikkominen
- tavaroiden tai esineiden heittäminen tai paiskominen

## TUNTOMERKKILOMAKE

Nimi ja yhteystiedot: \_\_\_\_\_

Tapahtuma-aika ja -paikka: \_\_\_\_\_

Tapahtuman luonne: \_\_\_\_\_

**Täytä lomake itsenäisesti, älä anna muiden vaikuttaa mielikuviisi.**

**Täytä vain ne kohdat, joista olet varma.**

**Sukupuoli:**

Mies

Nainen

**Ikä:**

\_\_\_\_\_ v.

**Pituus:**

\_\_\_\_\_ cm.

**Ihonväri:** \_\_\_\_\_

**Vartalo:**

Hoikka

Normaali

Tanakka

Lihava

**Ulkoasu:**

Siisti

Epäsiisti

**Puhetapa:**

selkeä

epäselvä

**Kieli:** \_\_\_\_\_

Kasvot: \_\_\_\_\_

Hiukset / parta: \_\_\_\_\_

Hattu / huivi: \_\_\_\_\_

Silmät: \_\_\_\_\_

Hampaat: \_\_\_\_\_

Kädet: \_\_\_\_\_

Korut, kello: \_\_\_\_\_

Paita / solmio: \_\_\_\_\_

Takki / pusero: \_\_\_\_\_

Housut / hame: \_\_\_\_\_

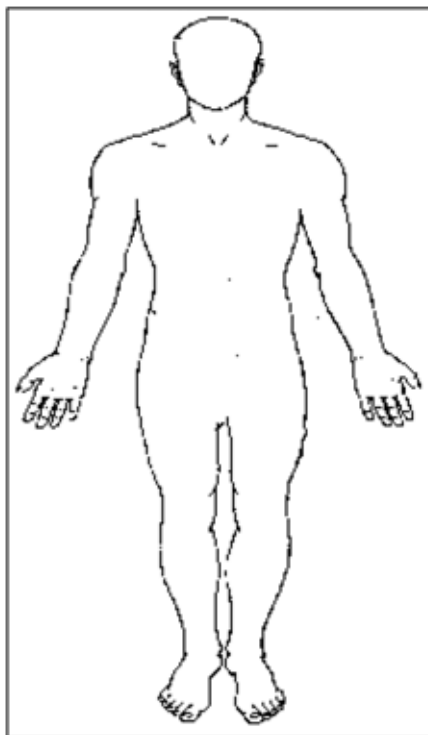
Jalkineet: \_\_\_\_\_

Arvet: \_\_\_\_\_

Tatuointi: \_\_\_\_\_

Kantamus: \_\_\_\_\_

Muuta: \_\_\_\_\_



Liikkuminen, suunta: \_\_\_\_\_

jalan

pyörällä

autolla

muu, mikä \_\_\_\_\_

Ajoneuvon rek.tunnus, merkki ja väri: \_\_\_\_\_

**PUHELIMITSE TEHDYN POMMIUHKKAUKSEN KIRJAUSLOMAKE**

Tarkka soittoaika, näytössä ollut puhelinnumero (jos oli näkyvässä) ja päiväys:

\_\_\_\_\_

1. Milloin pommi räjähtää?

\_\_\_\_\_

2. Miksi uhkaaja haluaa räjäyttää pommin?

\_\_\_\_\_

3. Missä pommi on?

\_\_\_\_\_

4. Minkäkokoinen /-kokoinen pommi on?

\_\_\_\_\_

5. Miten pommi aiotaan räjäyttää?

\_\_\_\_\_

6. Soittajan sukupuoli ja arvioitu ikä?

\_\_\_\_\_

7. : Soittajan ääni (rastita mielestäsi kuvaavin/kuvaavimmat vaihtoehdot)

 mekaaninen  
 muunnettu  
 nenä-ääni  
 epäselvä  
 selvä  
 r-vika  
 s-vika  
 änkyttävä  
 jokin muu puhevika,  
 mikä? \_\_\_\_\_

 ulkomaalainen,  
 mistä? \_\_\_\_\_  
 sammaltava/  
 päihtynyt  
 vihainen  
 kiihtynyt  
 äänekäs  
 ivallinen  
 hämäävä

 karhea  
 syvä  
 innostunut  
 naurava  
 voitonriemuinen  
 läähättävä  
 syvään hengittävä  
 hiljainen  
 pehmeä  
 lempeä

 särkynyt ääni  
 itkevä  
 hidas  
 nopea  
 tyyni  
 muodollinen  
 tutunoloinen, ketä  
 muistutti?

 jotain muuta, mitä?  
 \_\_\_\_\_

8. : Soittajan kieli (rastita mielestäsi kuvaavin/kuvaavimmat vaihtoehdot)

 murre, mikä?  
 \_\_\_\_\_

 luki tekstin  
 viesti nauhoitettu  
 koulittu ääni

 kankea puhetapa  
 sivistynyt puhetapa  
 alatyylinen puhetapa

 järjenvastainen, sekava  
 hajanainen, hyppelehtivä  
 looginen ajatuskulku

9. : Taustaäänet (rastita mielestäsi kuvaavin/kuvaavimmat vaihtoehdot)

 kadun melua  
 ihmisääniä  
 kodin ääniä, mitä?  
 \_\_\_\_\_

 kolinaa  
 musiikkia  
 moottori  
 tehtaan koneet

 toimistokoneet  
 eläinten ääniä  
 soittaa ulkoa  
 soittaa sisältä

 kaukopuhelu  
 paikallispuhelu  
 matkapuhelimesta soitettu  
 puhelinkopista soitettu

Soiton vastaanottajan nimi ja puhelinnumero: \_\_\_\_\_



