



**PELASTUSOPISTO**

TYÖTURVA07 HANKE

Uhka- ja väkivaltatilanteiden huomioiminen osana pelastusalan  
työturvallisuutta

Juha Höök

Hannu Huttunen

Pelastusopiston julkaisu  
B-sarja: Tutkimusraportit  
2/2007

ISBN 978-952-5515-31-2 (nid.)  
ISBN 978-952-5515-33-6 (PDF)  
ISSN 1795-9160

# PELASTUSOPISTO

Juha Höök, Hannu Huttunen

## TYÖTURVA07-HANKE

Uhka- ja väkivaltatilanteiden huomioiminen osana pelastusalan työturvallisuutta

Julkaisu/Tutkimusraportti, 89 s., 2 liitettä (7 s.)

Lokakuu 2007

---

### TIIVISTELMÄ

Pelastusalan henkilöstöön kohdistuneet väkivaltateot ovat lisääntyneet ja väkivaltatilanteiden ehkäisystä keskustellaan työyhteisöissä enenevästi. Hankkeessa selvitettiin pelastusalan henkilöstön kohtaamaan työpaikkaväkivallan yleisyyttä, muotoa ja luonnetta. Selvitys perustui Internet-kyselyyn, haastattelukäynteihin sekä eri sidosryhmien työsuojelun toimintamalleihin tutustumisiin.

Tutkimuksen tavoitteena oli, kehittää pelastusalan suojavälineistöä ja poikkeamaraportointia sekä tehostaa viranomaisyhteistyötä työturvallisuuden parantamiseksi. Tutkimuksen päätehtävänä oli selvittää kentän työturvallisuuden tilanne väkivaltatilanteiden osalta ja pelastuslaitosten työturvallisuuskulttuurin tila.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että uhka- ja väkivaltatilanteiden lisäksi on pelastusalan työturvallisuudessa paljon epäkohtia, joita tulee jatkossa kehittää määrätietoisesti hankkein, koulutuksin sekä vaikuttamalla alan turvallisuuskulttuuriin. Haasteena on saada pelastusosalalle nollatoleranssi työtapaturmien suhteen.

Avainsanat: väkivalta, työpaikkaväkivalta, työsuojelu, työturvallisuus, viranomaisyhteistyö.

## ALKUSANAT

*”Jos sinulla on tieto, anna muiden syyttää sillä kynttilänsä”*

*- Sir Winston Churchill -*

Lisääntyneet pelastusalan työntekijöihin kohdistuneet väkivallanteot sekä väkivallalla uhkaaminen ovat luoneet uudenlaisen haasteen pelastusalan työsuojelulle. Väkivaltaan varautuminen sekä uhkatilanteissa toimiminen on tullut uudeksi osaksi pelastusalan henkilöstön jokapäiväistä työturvallisuutta. On käynyt ilmi, että pelastusalalla esiintyy myös sisäistä väkivaltaa ja henkistä huonovointisuutta. Pelastusalan voidaan todeta olevan vakavan työsuojellisen ongelman edessä, mikä on otettava huomioon henkilöstön peruskoulutuksessa sekä työpaikkakoulutuksessa perustyötehtävien harjoittelun yhteydessä.

Työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi on käynnistetty useita kansallisia hankkeita. Aiheesta on annettu kansainvälisiä, kansallisia, järjestö- sekä työpaikkakohtaisia ohjeita ja suosituksia. Tärkeimpinä vaikuttajina työturvallisuudessa ovat kuitenkin työyhteisöt sekä yksittäiset työntekijät. Omalla, työyhteisön sekä alan sitoutumisella oikeanlaiseen työturvallisuuskulttuuriin hallitaan merkittävästi välivallan osuutta työpaikalla. Tavoitteeksi tulee asettaa nollatoleranssi työtaturmien suhteen. Väkiväkivaltaa ei pidä suvaita työpaikalla missään muodossa.

Tämän julkaisun tarkoituksena on tuoda esiin pelastusalan työturvallisuustilanne ja puutteet väkivaltatilanteiden osalta. Julkaisussa pyritään esittämään perustelut sekä velvoitteet väkivallan huomioimiselle osana pelastuslaitosten nykyaikaista työturvallisuuskulttuuria. Julkaisussa esitetään myös muutamia ehdotuksia pelastusalan työturvallisuuden kehittämiseksi.

Toteutettu hanke toimii esimerkkinä paikallisten oppilaitosten välisestä yhteistyöstä ja tiedonsiirrosta. Tässä yhteydessä haluamme kiittää hankkeeseen osallistuneita oppilaitoksia: Pelastusopistoa, Savon ammatti- ja aikuisopistoa sekä Savonia-ammattikorkeakoulua. Kiitämme hankkeen rahoittajaa Itä-Suomen lääninhallitusta sekä lukuisia hankkeen toteuttamista edesauttaneita yksittäisiä henkilöitä. Esitämme kiitokset

kehitysyhteistyöstä Poliisin tekniikkakeskukselle sekä Jukka-Pekka Karlssonille panoksesta yhteistyön käynnistämiseksi sekä vaatesuunnittelija Sari Kuusistoa KILPI – suojauseron suunnittelutyöstä. Kiitokset projektipäällikkö Seija Taattolalle hänen panoksestaan projektin hallinnoinnissa. Kiitämme rehtori Reijo Tolppia ja Savon ammatti- ja aikuisopiston johtavaa rehtori Esa Juvosta, jotka antoivat täyden tukensa hankkeelle. Lisäksi kiitämme Savon koulutuskuntayhtymän suunnittelujohtaja Esko Luomaa oppilaitosyhteistyön käynnistämiseksi. Kiitämme myös edellisen hallituksen sisäasiainministeri Kari Rajamäkeä sekä sisäasiainministeriön pelastusosastoa myötämielisestä suhtautumisesta hankkeen toteuttamiseen.

Tänään voimme iloksemme todeta päässeemme tavoitteeseen, sillä kädessäsi on julkaisu, jonka tulosten toivomme omalta osaltaan kehittävän pelastusalan työturvallisuutta ja henkistä hyvinvointia.

Kuopiossa 11.10.2007

Juha Höök

Pelastusopisto

Hannu Huttunen

Savon ammatti- ja aikuisopisto



## TYÖTURVALLISUUSKOULUTUSTA YHTEISTYÖSSÄ UHKATILANTEISIIN



## KÄSITTEISTÖ

<i>Ensivastetoiminta</i>	ensimmäiseksi paikalle ehtineen viranomaisen tai viranomaisen valvonnan alaisen henkilön/henkilöstön vakavasti loukkaantuneelle tai sairastuneelle tapahtumapaikalla tai sen läheisyydessä antama ensiapu, potilaan tilan arviointi, havaintojen raportointi ja hoidon aloittaminen (Palo- ja pelastusanasto 2006, 137)
<i>ESR</i>	Euroopan sosiaalirahasto
<i>Pelastusalan työntekijä</i>	henkilö, joka työskentelee säännöllisesti tai tilapäisesti työnantajan palveluksessa ja joka suorittaa pelastuslain määrittelemiä tehtäviä ja/tai sairaankuljetustyötä
<i>Poikkeamaraportointi</i>	laadullisten poikkeamien sekä havaittujen vaaratilanteiden systemaattinen ilmoittamismenettelytapa työpaikalla.
<i>ILO</i>	Kansainvälinen työjärjestö (International Labour Organisation, ILO, Geneve)
<i>Sairaankuljetus</i>	ammattimaista asianmukaisen koulutuksen saaneen henkilökunnan toimesta sairaankuljetusajoneuvolla, vesi- tai ilma-aluksella sekä muulla erityisajoneuvolla tapahtuvaa henkilökuljetusta ja ennen kuljetusta tai kuljetuksen aikana annettavaa ensihoitoa, joka johtuu sairaudesta, vammautumisesta tai muusta hätätilanteesta (Asetus sairaankuljetuksesta 1994/565)
<i>Suojaväline</i>	suojaliivi (viilto- ja luotiliivi), viiltosuojakäsine
<i>TVL</i>	Tapaturmavakuutuslaitosten liitto
<i>Turvallisuuskulttuuri</i>	yrityksen tapa toimia turvallisuuden suhteen (Tiitta 2007)

<i>Työpaikka</i>	kaikki paikat, joissa työntekijöiden on oltava tai joihin heidän on mentävä työnsä vuoksi ja jotka ovat työnantajan suorassa tai epäsuorassa valvonnassa (ILO 2003, 14)
<i>Työpaikkaväkivalta</i>	mikä tahansa hyväksyttävästä poikkeava toiminta, tapahtuma tai käytös, jolla jotakuta henkilöä kohtaan hyökätään tai häntä uhataan, vahingoitetaan taikka loukataan hänen ollessaan työssä tai hänen työnsä suoranaisten tuloksena (ILO 2003, 13)
<i>TYÖTURVA07</i>	ERS-hankkeen numero 85157 osaprojekti
<i>Työturvallisuus</i>	Työturvallisuus on tietoa ja taitoa työperäisten terveyshaittojen ennalta ehkäisemiseksi (Työturvallisuuskeskus).
<i>Työsuojelu</i>	Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Työympäristön tilaa tarkkaillaan ja kehitetään jatkuvasti, muutosten vaikutukset ennakoidaan ja epäkohtiin puututaan. Työsuojelutyön kohteena on koko työympäristö, työ, ihminen ja työyhteisö (Suora).
<i>Voimankäyttöväline</i>	kaasusumutin, pamppu, käsiraudat, nippusiteet
<i>Väkivaltatyötapaturma</i>	työtapaturma, jossa vamma tai sairaus on aiheuttanut työntekijälle väkivallan tai sen uhan seurauksena (Isotalus 2002, 12).
<i>WHO</i>	Maailman terveysjärjestö

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	11
1.1	Aiheen taustat	11
1.2	Tutkimusongelma ja rajaukset	12
1.3	Raportin rakenne	12
2	TYÖPAIKKAVÄKIVALTA JA TYÖTURVALLISUUS	13
2.1	Väkivalta	14
2.1.1	Väkivallan muodot	15
2.1.2	Väkivaltaisten tekojen luonne	16
2.1.3	Väkivaltatilanteen elinkaari	17
2.1.4	Toiminta väkivaltatilanteissa	19
2.2	Työpaikkaväkivalta	20
2.2.1	Ulkoinen työpaikkaväkivalta	21
2.2.2	Sisäinen työpaikkaväkivalta	24
2.3	Työturvallisuus ja sitä ohjaava lainsäädäntö ja periaatteet	25
2.3.1	Suomen lainsäädäntö	25
2.3.2	ILO:n johtavat periaatteet	27
2.3.3	Hallitusohjelma 2007	28
2.3.4	Valtiontilintarkastajien muistio 2007	28
2.4	Työpaikkaväkivallan huomioiminen osana työturvallisuutta	29
3	PELASTUSTOIMI	31
3.1	Työturvallisuus pelastuslaitoksissa ja palokunnissa	32
4	TYÖPAIKKAVÄKIVALTA PELASTUSALALLA	34
4.1	Väkivallan huomioiminen osana työturvallisuutta	34



4.1.1	Työtehtävät joissa väkivaltaa esiintyy	35
4.1.2	Ulkoisen työpaikkaväkivallan aiheuttajat	36
4.1.3	Ulkoisen työpaikkaväkivallan luonne	37
4.2	Sisäinen työpaikkaväkivalta	38
5	KATSAUS SELVITYKSIIN JA TUTKIMUKSIIN	39
5.1	Sosiaali- ja terveysministeriö 2007	39
5.2	VTT 2005	39
5.3	Opinnäytetyöt	41
5.4	Ruotsissa sairaankuljettajien kokema työpaikkaväkivalta	43
5.5	Study of the work-related violence 2004	43
5.6	Selvitys työpaikkaväkivallasta, Super 2001.	44
5.7	Työryhmän raportti, Sisäasianministeriö 2006.	45
6	TUTKIMUKSEN KULKU	47
6.1	Tutkimusongelmat ja toteutus	47
6.2	Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi	48
7	KENTÄN TYÖTURVALLISUUSTILANNESELVITYKSEN TULOKSET	49
7.1	Kyselyyn vastanneet	49
7.2	Väkivallan luonne ja esiintyvyys	51
7.3	Toimenkuva	54
7.4	Viranomaisyhteistyö	54
7.5	Suojavälineet	56
7.6	Koulutus	57
7.7	Ohjeistus ja seurantajärjestelmä	60
8	POHDINTA	61

8.1	Tutkimuksen tavoite ja toteutus	61
8.2	Keskeiset tutkimustulokset	62
8.2.1	Työturvallisuuskulttuuri	62
8.2.2	Mitä tulisi tietää väkivaltatilanteista pelastusalalla?	63
8.2.3	Ulkoisen väkivallan huomioiminen	64
8.2.4	Sisäisen väkivallan huomioiminen	65
8.2.5	Poikkeamaraportointi	67
8.2.6	Suojautuminen ja ohjeistus	70
8.2.7	Toimenkuva	74
8.2.8	Viranomaisyhteistyö	74
8.2.9	Koulutus	77
9	SUOSITUKSET	80
10	LOPUKSI	82
	LÄHTEET	83
	LIITE 1: TEHDYN KYSELYN TULOKSIEN GRAAFINEN KUVAUS	90
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE	92

## 1 JOHDANTO

*”Kettu taitaa monta temppua; siili yhden hyvän”*

*- Arkhilokhos -*

### 1.1 Aiheen taustat

Hanke sai alkunsa Savon koulutus kuntayhtymän suunnittelujohtaja Esko Luoman järjestämästä Pelastusopiston ja Savon ammatti- ja aikuisopiston rehtorien välisestä tapaamisesta. Tuolloin keskusteltiin kahden johtavan turvallisuusoppilaitoksen yhteistyöstä.

Kesällä 2006 Pelastusopiston vanhempi opettaja Juha Höök ja Savon ammatti- ja aikuisopiston opettaja Hannu Huttunen neuvottelivat hankkeen rahoituksesta Itä-Suomen lääninhallituksen kanssa. TYÖTURVA07-hanke päätettiin liittää osaksi ja käynnissä olevaa Savonia-ammattikorkeakoulun AVEKKI-hanketta, jossa kehitetään toimintatapakoulutusta ensisijaisesti terveydenhuoltoalan väkivaltatilanteiden hallintaan. Hallinnollisesti TYÖTURVA07-hanke toimi Itä-Suomen läänin ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman ESR-hankkeen numero 85157 (AVEKKI) alaisuudessa osaprojektinimikkeellä.

Savon ammatti- ja aikuisopiston sekä Pelastusopiston välinen aiesopimus allekirjoitettiin 9.6.2006. Savonia -ammattikorkeakoulun kanssa allekirjoitettiin 1.11.2006 yhteistyösopimus. Siinä sopijaosapuolet (Pelastusopisto, Savon ammatti- ja aikuisopisto sekä Savonia-ammattikorkeakoulu) sitoutuivat projektisuunnitelman mukaiseen kehittämistyöhön ja osallistumaan ohjausryhmä- ja projektiryhmätyöskentelyyn sekä mahdollistamaan henkilöstönsä osallistumisen suunnitelman mukaiseen koulutukseen.

TYÖTURVA07-hanke käynnistyi 1.11.2006, jolloin osaprojektissa aloittivat päätoimisine projektipäällikkö Juha Höök Pelastusopistolta sekä projektipäällikkö Seija Taattola Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon Kuopion yksiköstä. Projektiin liittyi mukaan 1.12.2006 päätoimisena projektipäällikkö Hannu Huttunen Savon ammatti- ja aikuisopiston turvallisuusosalta.

## 1.2 Tutkimusongelma ja rajaukset

TYÖTURVA07-hankkeen tarkoituksena on saada tietoa pelastusalan työturvallisuuden tilanteesta sekä pelastusalan työntekijöihin kohdistuvan väkivallan yleisyydestä ja väkivallan muodoista.

TYÖTURVA07 – hankkeen tavoitteena oli

- selvittää pelastusalan työturvallisuuskoulutuksen tilanne, joka liittyy väkivallan uhka- ja ”läheltä piti” – tilanteisiin
- kehittää koulutusmateriaalia
- käynnistää uhkatilanteisiin valmentava koulutus
- testata ja kehittää pelastusalan suojavälineitä
- tehostaa viranomaisyhteistyötä sekä viranomaisten yhteiskoulutusta erityistilanteiden varalle kuten mellakat, pommiuhka, terrori-isku tms. normaalista poikkeaviin tilanteisiin.

## 1.3 Raportin rakenne

Raportin alussa kerrotaan yleisesti mitä on työpaikkaväkivalta ja miksi se tulisi huomioida osana pelastusalan työturvallisuutta. Seuraavaksi esitellään pelastusalan työpaikkaväkivallan tilannetta sekä esitellään muutamia aiheesta tehtyjä kansallisia sekä kansainvälisiä tutkimuksia.

Hankkeen aikana toteutettujen kysely- ja haastattelututkimusten tulokset esitellään kirjallisuudessa. Vaikka hankkeen aikana kävi ilmi useita työturvallisuuden epäkohtia sekä kehitysehdotuksia on tuloksissa keskitytty erityisesti uhka- ja väkivaltatilanteiden yleisyyden selvittämiseen. Tulokset painottuvat tilanteiden esiintyvyyden, luonteen sekä muodon analysointiin.

Pohdinta ja suositukset osioissa esitetään kehitysehdotuksia sekä suosituksia työpaikkaväkivaltaongelman huomioimiseksi sekä työturvallisuuden kehittämiseksi pelastusalan.

## 2 TYÖPAIKKAVÄKIVALTA JA TYÖTURVALLISUUS

*”Uudet sukupolvet oppivat väkivallan aikaisemmilta sukupolvilta, uhrit rikoksen tekijöiltä.”*

*- Nelson Mandela -*

Väkivalta lienee aina ollut osa ihmiselämää. Sen aiheuttamat haitat ovat eri muodoissaan nähtävissä kaikkialla maailmassa. Joka vuosi yli miljoona ihmistä menettää henkensä ja vielä useampi saa vähäisempiä vammoja itse aiheutetun, ihmisten välisen tai kollektiivisen väkivallan seurauksena. Väkivalta on koko maailmassa yksi 15 – 44 – vuotiaiden keskeisiä kuolinsyitä. (WHO 2005, 19.)

Suomi on yksi Euroopan turvallisimmista maista. Merkittävin poikkeus yleisestä linjasta on väkivaltarikollisuuden määrä. Väkivaltarikollisuuden, erityisesti henkirikosten, määrä on Suomessa läntisen Euroopan korkein suhteutettuna väkilukuun. (Arjen turvaa 2004, 5.)

Suomalainen vakava väkivalta ei yleensä kohdistu sattumanvaraisesti valikoituihin uhreihin vaan tekijä ja uhri ovat usein toisilleen tuttuja. Poliisin tietoon tulleet väkivaltarikokset ovat viime vuosina lisääntyneet. Lisäys näkyy henkirikosten, pahoinpitelyjen ja kotihälytysten määrissä. Yksi pääministeri Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen ohjelman painopisteistä oli väkivallan ehkäisy, joka sisältyi hallituksen syksyllä 2004 valmistuneeseen sisäisen turvallisuuden ohjelmaan. Rikosentorjuntaneuvosto on laatinut väkivallan vähentämiseksi oman ohjelmansa, jonka valmistelu on otettu huomioon myös sisäisen turvallisuuden ohjelmaa laadittaessa. (Poliisi 2005, 2.)

Suomessa ikäryhmittäin eniten häiriökäyttäytyvät 15 - 30 -vuotiaat miehet, kun taas henkirikoksia tekevät eniten keski-ikäiset miehet. Naisten osuus väkivallasta on kasvanut. Yhteiskunnassa on havaittavissa moraalimuutos ”mikään ei ole enää pyhää”. Viranomaisia ja auttajia uhataan yhä useammin ja itsekkyyttä lisääntyy. (Kauppila 2007.)

Väkivaltaan liittyy usein päihteiden käyttö. Suomessa arviolta 10 % aikuisväestöstä on jossain elämänsä vaiheessa kokeillut laittomia huumeita. Säännöllisesti ainakin kerran kuukaudessa huumeita käyttää noin 30 000 suomalaista. (Lusa 2002, 3.)

Väkivalta tai sen uhka on vakava asia, josta saattaa seurata pitkäaikaisia fyysisiä, mutta myös henkisiä vammoja. Henkiset vammat eivät aina ilmene heti, vaan saattavat tulla myöhemmin ja olla hoitamattomina pitkäaikaisia. Useimmat rikoksen uhreista selviytyvät kokemuksestaan oman sosiaalisen verkostonsa avulla.

## 2.1 Väkivalta

Meillä jokaisella on käsitys siitä, mitä väkivalta on. Tämä ei silti tarkoita, että kaikkien käsitykset olisivat yhteneviä. Yksi katsoo väkivallaksi sen, jota toinen ei noteeraa lainkaan. (Viljanen 2006, 629.)

Voisi sanoa, että väkivalta on helppo tunnistaa, mutta vaikea määritellä. Väkivaltaa on tutkittu biologisena, psykologisena, sosiologisena ja kulttuurillis-historiallisena ilmiönä. (Hypen 2006, 2.)

Maailman terveysjärjestö (WHO) määrittelee väkivallan seuraavasti: ”väkivalta on tarkoituksellinen fyysisen voiman tai vallan käyttö (uhkailu tai toteutettu) itseä, toista henkilöä, ryhmää tai yhteisöä vastaan, jonka seurauksena on todennäköisesti vamma, kuolema, psyykinen haitta, epäedullinen kehitys tai riisto”. (WHO 2005, 21.) Yleisesti väkivallalla tarkoitetaan vallan käyttöä siten, että se tuottaa vahinkoa, kipua tai mielipahaa ihmisille tai eläimille.

Useimmiten sanalla väkivalta viitataan nimenomaan fyysiseen voimankäyttöön, mutta on olemassa myös käsitteet henkinen väkivalta sekä rakenteellinen väkivalta. Henkisellä väkivallalla viitataan toisen ihmisen loukkaamiseen esimerkiksi sanallisesti. Rakenteellisella väkivallalla tarkoitetaan puolestaan epäsuoraan väkivaltaan, joka kohdistuu yleensä ihmisryhmiä kohtaan. Siinä on kysymys useimmiten yhteiskunnan rakenteiden kautta tapahtuvasta alistamisesta.

Väkivaltaan liittyy aggressiivista käytöstä, jonka tarkoituksena on henkilön vahingoittaminen tai vahingolla uhkaaminen. On olemassa niin fyysistä kuin verbaalistakin aggressiota (taulukko 1). Aggressio on kuitenkin eri asia kuin väkivaltaisuus. Väkivaltainen henkilö voi olla vaarallinen. Toisaalta väkivaltakäyttäytyminen on kuitenkin eri asia kuin vaarallisuus. Vaarallisuuden ja väkivaltaisuuden rajoja on vaikea määritellä. Liikenteessä ylinopeutta ajava ei välttämättä ole väkivaltainen, vaikka vaarantaakin liiketurvallisuutta. (Hypen 2006, 2.) Tyypillisiä väkivallan ja aggressiivisuuden ilmenemisen muotoja ovat muun muassa solvaaminen, huutaminen, sanallinen uhkaaminen, tavaroitten heitteleminen, paikkojen rikkominen, töniminen, huitominen, lyöminen, potkiminen, raapiminen, pureminen ja aseellinen uhkaileminen.

Taulukko 1. Aggressiivisuuden muotoja (Vieremö 2006, 18).

	Fyysinen aggressio	Verbaalinen aggressio
Suora aggressio	<b>TAISTELU</b>	<b>KIROILU, KRITISOIMINEN</b>
HYÖKKÄÄVÄ		
UHKAAVA	<b>VALMISTAUTUMINEN TAISTELUUN</b>	<b>TAISTELULLA UHKAAMINEN</b>
Epäsuora aggressio	<b>OMAISUUDEN TUHOAMINEN</b>	<b>JUORUILU</b>
HYÖKKÄÄVÄ		
UHKAAVA	<b>LÄHEISTEN UHKAAMINEN</b>	<b>KIRISTÄMINEN</b>

### 2.1.1 Väkivallan muodot

*Itse aiheutettu väkivalta* jaetaan itsemurhakäyttäytymiseen ja itsensä vahingoittamiseen. Itsemurhakäyttäytyminen käsittää itsemurha-ajatukset, itsemurhayritykset (joita kutsutaan myös itsetuhokäyttäytymiseksi) sekä toteutetut itsemurhat. Toinen ryhmä käsittää esimerkiksi itsensä viiltämisen.

*Ihmisten välinen väkivalta* jaetaan kahteen alaryhmään:

- perhe- ja parisuhdeväkivalta eli perheen jäsenten ja lähisuhteessa elävien välinen, yleensä, joskaan ei yksinomaan, kodeissa tapahtuva väkivalta
- yhteisöllinen väkivalta eli yleensä kodin ulkopuolella tapahtuva väkivalta ihmisten välillä, jotka eivät ole sukua toisilleen ja jotka saattavat tuntea toisensa tai olla tuntematta toisiaan.

Edelliseen ryhmään sisältyy sellaisia väkivallan muotoja kuin lasten hyväksikäyttö, parisuhdeväkivalta ja vanhusten kaltoinkohtelu. Jälkimmäiseen ryhmään sisältyy nuorisoväkivalta, umpimähkäiset väkivallanteot, tuntemattomien suorittamat raiskaukset ja seksuaalinen väkivalta sekä instituutioiden piirissä, esimerkiksi kouluissa, työpaikoilla, vankiloissa ja hoitolaitoksissa, esiintyvä väkivalta. (WHO 2005, 23.)

*Kollektiivinen väkivalta* jaetaan sosiaaliseen, poliittiseen ja taloudelliseen väkivaltaan. Toisin kuin kaksi muuta luokkaa kollektiivisen väkivallan alaryhmät antavat viitteen väkivallan tekijöinä olevien suurempien ihmisryhmien tai valtioiden mahdollisista motiiveista. Kollektiivinen väkivalta, joka aiheutetaan tietyn sosiaalisen päämäärän edistämiseksi, sisältää esimerkiksi organisoitujen ryhmien vihan synnyttämiä rikoksia, terroristitekoja ja häirintää. Poliittiseen väkivaltaan sisältyy sotia ja niiden kaltaisia väkivaltaisia konflikteja, valtiollista väkivaltaa ja vastaavia suurten ryhmien suorittamia toimia. (WHO 2005, 23.)

### 2.1.2 Väkivaltaisten tekojen luonne

Väkivaltaisten tekojen luonne voi olla

- fyysinen
- seksuaalinen
- psyykinen
- perustarpeiden tyydyttämisen estäminen tai laiminlyönti.



Esimerkiksi lapsen perheessä kohdistuva väkivalta voi sisältää fyysistä, seksuaalista ja henkistä huonoa kohtelua sekä hoivan laiminlyöntiä. Yhteisöllinen väkivalta pitää sisällään muun muassa nuorten välisen fyysisen pahoinpitelyn, työpaikoilla tapahtuvan seksuaalisen ahdistelun ja pitkäaikaishoidossa olevien vanhusten kaltoinkohtelun. Poliittiseen väkivaltaan voi sisältyä esimerkiksi konfliktioiloissa tehtyjä raiskauksia sekä fyysistä ja psykologista sodankäyntiä. (WHO 2005, 24.)

### 2.1.3 Väkivaltatilanteen elinkaari

Väkivaltatilanne voi olla äkillinen ja odottamaton tapahtuma tai pitkään jatkunut ristiriita tai konflikti. Siihen liittyy lähes aina hallitsemattomuuden tunne tai pelko, ja se synnyttää uhan kokemuksia.

Yleisesti luullaan, että väkivalta on aina äkillistä eikä siihen voi varautua tai että asiakaspalvelussa ei joudu väkivaltatilanteisiin, jos tekee työnsä hyvin. Saatetaan myös virheellisesti luulla, että aggressiiviselta ihmiseltä pitää ottaa heti alussa luulot pois, ettei henkilö luule hallitsevansa tilannetta. Liian usein väkivallan uhan mielletään kuuluvan osaksi työtä jolloin että meidän tulisi sietää sitä.

Väkivaltatilanne voi myös syntyä vähitellen elämäntilanteen, epäoikeudenmukaisuuden tai henkisen väkivallan seurauksena. Tällöin hengenvaarassa voi olla periaatteessa kuka tahansa kuten ammattiauttajat. Väkivaltatilanne ei siis välttämättä ole yllättävä eikä äkillinen, vaan merkit mahdollisesta tulevasta tilanteesta on usein havaittavissa jo varhaisessa vaiheessa.

Väkivaltatilanteessa toimittaessa voidaan usein parhaana toimintamuotona pitää määrätietoista ja rauhoittelua korostavaa käyttäytymismallia. Rauhoitteluun pyrkivä käyttäytyminen ei kuitenkaan saa tarkoittaa omien valmiuksien laskemista (kuva 1).

Erikoistutkija Jorma Jussila on käsitellyt teoksessaan ”Käsiase ammattikäytössä” (1997, 105 - 106.) vaaratilanteiden psykologiaa ja jakanut kriisitilanteen kulun vaiheisiin. Tätä jakoa käyttäen soveltaen voidaan kuvata myös väkivaltatilanteen elinkaarta:

1) *Esivaiheessa* vastaanotetaan tehtävän esitiedot tai havaitaan toimintaa. Esimerkiksi tehtävän esitietoina on väkivaltatilanne, päihteet, mielenterveyspotilas tai niin edelleen. Henkinen paine alkaa kohota.

2) *Varoitusvaihe* alkaa saavuttaessa tehtäväpaikalle ja kontakti kohdehenkilöön tai henkilöihin on välittömästi odotettavissa tai se on jo syntynyt.

3) *Kiristymisvaiheessa* tilanne uhkaa ryöstäytyä käsistä. Fyysinen koskemattomuus on nyt uhattuna.

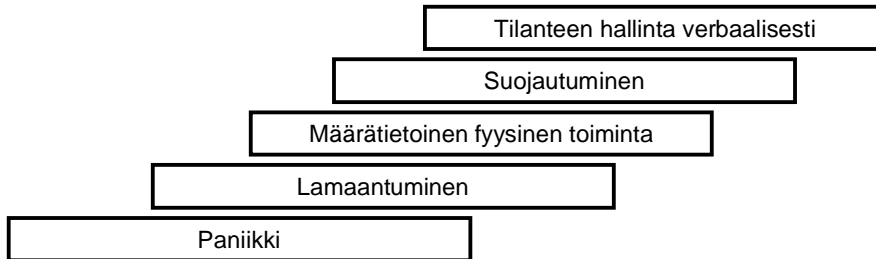
4) *Purkausvaiheessa* puolustautuminen on käytössä. On olemassa mahdollinen hengenvaara.

5) *Jälkivaiheessa* välitön uhka on torjuttu.

6) *Tointumisvaihe* alkaa, kun tilanne on ohi ja uhka on poistunut.

7) *Vakautumisvaihe* on tilanteen viimeisin. Se saattaa kestää tilanteen mukaan useita kuukausiakin. Tässä vaiheessa aletaan sisäisesti työstää tapahtunutta pyrkien ymmärtämisen ja hyväksymisen kautta tasapainottamaan henkinen paine, joka heittelee ylös ja alas tasaantuen pikkuhiljaa ajan myötä.

## PORTAAT VÄKIVALTATILANTEESTA SELVITYMISEEN



Kuva 1. Remsberg on kuvannut (2002) väkivaltaisesta tilanteesta selviytymistä porraskuviolla.

### 2.1.4 Toiminta väkivaltatilanteissa

On syytä muistaa, että ihmisen joutuessa outoon, uhkaavaan tai väkivaltaiseen tilanteeseen alkavat selviytymisen kannalta olennainen toiminta hallita käytöstämme. Näitä uhkatilanteiden äärireaktioita kutsutaan stressireaktioiksi. (Karpela 1998, 14.) Näiden fysiologisten ja psyykkisten äärireaktioiden tarkoituksena on parantaa ihmisen selviytymismahdollisuuksia poikkeuksellisissa tilanteissa.

Ihminen toimii samalla tavoin kuin muutkin eläimet, jos ei ole mahdollisuutta paeta: on joko taisteltava tai sitten paettava. Puhutaan taistele tai pakene –reaktiosta. Kolmanneksi vaihtoehdoksi voi tulla mitään tekemättömyys ja liikkumattomuus. Niin eläimillä kuin ihmisillä nämä kolme toimintatapaa ovat edelleen käytössä. (Nurmi 2006, 56.) Joutuessaan väkivallan kohteeksi ihminen käyttää jalkoja paetakseen ja käsiä torjuakseen, tai sitten hän alistuu ja jähmettyy suojautuakseen. Raiskauksen uhrin kertovat usein jähmettymisvaihtoehdosta. Se on ollut joko tietoinen valinta ja henkiinjäämisstrategia tai sitten se on ollut eräänlainen hypnoottinen olotila, transsi, josta on herännyt vasta, kun vaara on poistunut. (Nurmi 2006, 65.)

Äkillinen, yllättävä tilanne aiheuttaa voimakkaamman stressireaktion kuin ennustettavissa oleva. Oireita pahentaa tilanteen tahallisuus ja pitkittyminen. (Lusa 2002, 56.) ”Stressireaktioita ei voi oppia eikä opetella välttämään. Mutta osana työturvallisuuttamme on tärkeää ymmärtää stressireaktioiden syyt ja niiden vaikutukset. Näin voimme hyväksyä ja ymmärtää oman toimintamme syyt niitä myöhemmin pohtiessamme”. (Karpela 1998, 44.)

Vaikka väkivaltaisten ja uhkaavien tilanteiden sisällössä voi olla suuriakin eroja, uhrien oireilu tilanteen jälkeen on samantyyppistä. Erityisesti väkivaltarikosten uhreille kehittyy usein traumaperäinen stressi, johon liittyy sekä yleisiä että juuri rikoksen uhrille tyypillisiä piirteitä. Uhreille tyypillisiä ovat muun muassa häpeän tunne ja itsesyytökset, tunne, että on itse vastuussa tapahtumista. Tyypillisiä ovat voimattomuus ja koston halu sekä tunne siitä, että on tullut nöyryytetyksi ja pilkatuksi. Lisäksi uhri voi tuntea halua nöyryyttää tai satuttaa rikoksentekeijää. Tähän voi liittyä raivoa tai raivonpuuskia tai paradoksaalinen kiitollisuus siitä, että selvisi tapahtumasta hengissä. Yleistä on myös alentunut ärsykekynnys ja ärsytysherkyys. (Lusa 2002, 57.)

Useimmilla tapahtumaan liittyvä ahdistus vähenee ja spontaani toipuminen alkaa viimeistään puolen vuoden kuluessa tapahtumasta. Yksittäiseen työntekijään kohdistunut väkivallan teko tai uhkaava tilanne saattaa synnyttää oireita myös muissa työntekijöissä. (Lusa 2002, 57.)

## 2.2 Työpaikkaväkivalta

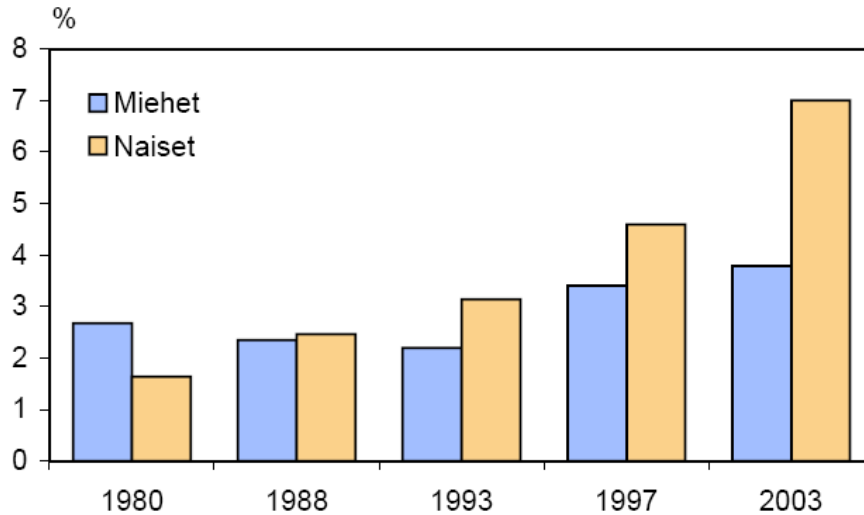
Työpaikkaväkivallaksi voidaan määritellä mikä tahansa hyväksyttävästä käyttäytymisestä poikkeava toiminta, tapahtuma tai käytös, jolla jotakuta henkilöä kohtaan hyökätään tai häntä uhataan, vahingoitetaan tai loukataan hänen ollessaan työssä tai hänen työnsä suoranaisten tuloksena. (ILO 2003, 13.) Työpaikkaväkivalta jaetaan tavallisesti sisäiseen ja ulkoiseen väkivaltaan. Työpaikkaväkivalta-käsitteenä sisältää sekä fyysisen että psyykkisen väkivallantyyppöpaikoilla.

### 2.2.1 Ulkoinen työpaikkaväkivalta

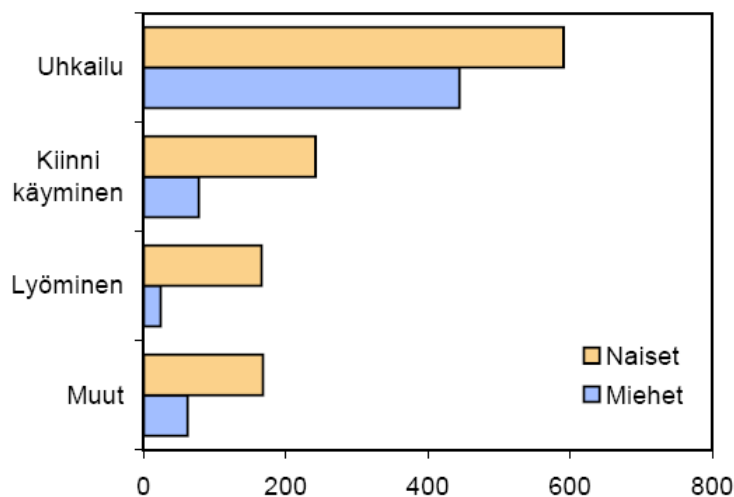
ILO:n mukaan ulkoinen työpaikkaväkivalta tapahtuu joko työntekijöiden (päälliköiden, työnjohtajien) tai kenen tahansa muun työpaikalla olevan välillä. Työpaikkaväkivaltilanne syntyy siis työntekijöiden tai työntekijän ja työpaikan työyhteisön ulkopuolisen tahon kuten, asiakkaan tai potilaan välille. Väkivaltaan voi sisältyä verbaalista, fyysistä ja psyykkistä uhkailua sekä toimintaa.

Noora Hintikka ja Kaija Leena Saarela Tampereen teknillisestä yliopistosta laativat vuonna 2005 raportin ”Väkivaltatyötapaturmat vuonna 2003”. Raportissa käytettiin hyväksi Tapaturmavakuutuslaitosten liiton (TVL) tapaturmapakin tietoja. Raportin mukaan väkivallasta johtuvia työtapaturmia oli vuonna 2003 yhteensä 1464 kappaletta. Väkivaltatyötapaturmien osuus kaikista työtapaturmista oli 1,5 prosenttia. Vuoden 2003 väkivaltatapauksista 58 prosenttia (n=850) oli sattunut naisille ja 42 prosenttia (n=614) miehille. Lähes kaikki väkivaltaan liittyvät työtapaturmat olivat sattuneet työpaikalla. Nuorille sattui väkivaltatyötapaturmia enemmän kuin vanhemmille työntekijöille. Lukumääräisesti suurin osa väkivaltaan liittyvistä työtapaturmista oli sattunut terveydenhuoltotyössä, sosiaalialan työssä ja palvelutyössä.

Eräänlainen kansallinen ja kansainvälinen peukalosääntö on, että viisi prosenttia työvoimasta joutuu vuosittain työpaikkaväkivallan tai sillä uhkailun kohteeksi. Tämän verran (5,3 prosenttia noin 140 000 työntekijää) väkivallan uhreja oli myös Suomessa vuonna 2003 tehdyn haastattelututkimuksen mukaan. Naiset kokevat useammin työpaikkaväkivaltaa kuin miehet (kuvio 1). Vuonna 2003 tehdyn haastattelututkimuksen mukaan työvoimaan kuuluvista naisista seitsemän, miehistä vajaat neljä prosenttia oli joutunut haastattelua edeltävän vuoden aikana työssään väkivallan tai sillä uhkailun kohteeksi (kuvio 2). Sukupuolten välinen ero on kasvanut erityisesti vuoden 2003 mitauksessa. Ensimmäisessä, vuonna 1980 tehdyssä uhritutkimuksessa, työpaikkaväkivallan kohteeksi joutuneiden enemmistö oli miehiä. Työpaikkaväkivaltaa koskevat tulokset perustuvat vuosina 1980, 1988, 1993, 1997 ja 2003 tehtyihin kansallisiin tutkimuksiin. (Heiskanen 2005, 39 - 41.)



Kuvio 1. Miesten ja naisten eri vuosina kokema työpaikkaväkivalta ja uhkailu (uhrit % työvoimasta, 15 - 74 –vuotiaat) (Heiskanen 2005, 43).



Kuvio 2. Miesten ja naisten kokeman työpaikkaväkivallan muodot vuonna 2003 (tapauksia 10 000 työvoimaan kuuluvaa kohti) (Heiskanen 2005, 45).

Työpaikkaväkivaltaan liittyvä työturvallisuus on noussut esille muun muassa päihteiden ja huumausaineiden käytön seurauksena. Tunnusomaista työssä kohdatulle väkivalalle on sen esiintyminen tilanteissa, joissa työntekijä pyrkii *ohjaamaan* kohdehenkilön käyttäytymistä. Yleensä tällaisissa tilanteissa joudutaan *estämään*, *kieltämään* tai jopa *puuttumaan* kohdehenkilön toimintaan.

Väkivallan pelosta keskustellaan lisääntyvässä määrin monilla työpaikoilla. Väkivallan pelko saattaa vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työsuoritukseen sekä vapaa-ajan hyvin-

vointiin. Väkivallan pelko voi vaikuttaa jopa työpaikan ja ammatin valintaan. Toteutuneet väkivallanteot ja uhkailut sekä väkivallan pelko muodostavat yhdessä väkivallasta työpaikoille aiheutuvan kokonaispaineen. (Väkivalta työtehtävissä–työryhmän loppuraportti 2004, 5.)

Rikoksantorjuntaneuvosto asetti työryhmän selvittämään väkivallan yleisyyttä, muotoja ja kehityspiirteitä työtehtävissä. Työryhmä toteaa loppuraportissaan (2004, 15 – 18.) muun muassa, että *kaikkiin ammatteihin* on varmistettava riittävä valmius kohdata uhka- ja väkivaltilanteita jo ensimmäiseen työharjoitteluun mentäessä. Työpaikoilla olisi selkeästi tuotava esiin työnantajien ja työntekijöiden yhteinen tahtotila ja sovittava väkivallan vähentämishjelmasta *seurantamenettelyineen*. Keinojen suhteuttaminen tilanteeseen eli erilaisia varotoimenpiteitä tulisi valikoida ja painottaa riskien mukaan.

Työryhmä totesi myös, että 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, mielisairaanhoidaja sekä mahdollisesti jotkut *muut palvelu- ja suojelutöihin* liittyvät ammatit. Näissä ammateissa väkivallan riskin ja sen toistumisen todennäköisyydet ovat suuria. Tämän vuoksi tällaisissa ammateissa on tärkeämpää pyrkiä kohtaamaan ja käsittelemään väkivaltaisia tilanteita. (Väkivalta työtehtävissä–työryhmän loppuraportti 2004, 15 - 18.)

Tällaisissa ammateissa toimiva henkilökunta on *koulutettava* tehtävään. Väkivallan vähentämiskannalta voisi olla tärkeää, että koulutuksessa keskityttäisiin jonkin ongelmatilanteen ratkaisuun niin, että ainakin suurempi väkivalta olisi vältettävissä.

Toistuvan väkivallan kohtaamisammateissa voisi olla tärkeää myös korostaa *suojausvaihtoehtoja*. Usein ammatikseen väkivaltaisia ongelmia selvittävä ei voi lähteä karuun tilanteesta, mutta myös ammatti-ihmisten osalta tulisi huolehtia aina omasta suojausvaihtoehtojensa. (Työryhmän loppuraportti 2004, 15 – 18.)

### 2.2.2 Sisäinen työpaikkaväkivalta

ILO:n mukaan sisäinen työpaikkaväkivalta tapahtuu työntekijöiden välillä, mukaan lukien päälliköt ja työnjohtajat. Sisäinen väkivalta rajautuu usein työpaikan henkiseen väkivaltaan.

*Häirintä* voi ilmetä asiattomina vihjailuina, jotka kohdistuvat ikään, sukupuoleen, ihonväriin, mielipiteisiin tai vakaumukseen. Häirintää on myös loukkaava käytös sanoin, toimin tai asentein. Häirintä voi olla sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Sukupuolinen häirintä voi olla fyysistä tai verbaalista. Vihjailu, ilmehtiminen ja elehtiminen, alastonkuvat ja karkea puhe loukkaavat siinä missä läpsäytyksetkin. (Työturvallisuuskeskus)

*Epäasiallista kohtelua* on esimerkiksi henkilön työsuorituksen jatkuva ja perusteeton arvostelu sekä henkilön mustamaalaaminen, asiaton nimittely tai eristäminen työyhteisöstä. Myös työtehtävien tai työsuhde-etujen pois ottaminen tai niiden jättäminen antamatta on epäasiallista kohtelua. (Työturvallisuuskeskus)

Työyhteisön kannalta henkinen väkivalta aiheuttaa ilmapiirin kiristymistä. Väkivalta on uuvuttavaa koko työyhteisölle ja se voi aiheuttaa pelkoja, ahdistuneisuutta ja stressikokemuksia myös niille yhteisön jäsenille joihin se ei suoranaisesti kohdistu. Henkistä väkivaltaa ilmenee silloin kun työyhteisö sen sallii. (von Gruenewaldt 2004, 38.)

Korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö (AKAVA) selvitti vuoden 2006 työmarkkinatutkimuksessaan koko jäsenkuntansa kokemuksia omalla työpaikallaan havaitsemistaan tai itse kokemistaan työpaikkakonflikteista usealla eri kysymyksellä. Tutkimuksen mukaan *viidennes* akavalaisista on kokenut *syryntää* omassa työyhteisössään viimeisen viiden vuoden aikana. Se merkitsee henkilölukumääränä noin 50 000 kokopäivätyötä tekevää korkeasti koulutettua palkansaajaa. Joka *kuudes* akavalainen ilmoitti kohdanneensa *henkistä väkivaltaa* jossain muodossa työyhteisössään, mikä vastaa noin 39 000 henkilöä. Työväkivaltaa tai sen uhkaa kokeneita oli noin 22 000 akavalaisista työntekijää kuluneen vuoden aikana. (AKAVA)

Myös vuoden 2007 syyskuussa Toimihenkilöjärjestö (STTK) kertoi Internet-sivuilla toimihenkilöbarometrinsa osoittaneen, että peräti 52 prosenttia vastaajista on havainnut muihin kohdistuvaa *kiusaamista* työpaikallaan. Kolmannes vastanneista kertoi itseensä



kohdistuneesta kiusaamisesta ja neljää prosenttia oli kiusattu usein. Barometriin vastasi noin 1300 työntekijää. (STTK).

### 2.3 Työturvallisuus ja sitä ohjaava lainsäädäntö ja periaatteet

Työturvallisuutta voi lisätä henkilökohtaisella asennoitumisella, varautumisella ja suojaumisella sekä oman ammattitaidon kehittämisellä ja ylläpitämisellä. (Lusa 2002, 3.) Väkiältä ei kuulu osaksi työkuultuuria, ei koettuna työtehtävissä tai työpaikalla. Kansainvälinen työtoimisto, ILO (International Labour Office) on laatinut vuonna 2003 ”Kansainvälisen työjärjestön ohjeiston” palvelualojen työpaikkaväkivallan ja tämän ilmiön välittömien ja sen haitallisten seurausten *ennaltaehkäisemiseksi*. Ohjeistus on laadittu ILO:n jäsenille ja kaikille niille, joiden vastuulla on puuttua työpaikkaväkivaltaan. Ohje määrittää hallitusten, *työntajien* ja *työtekijöiden roolit* ja *vastuut* ennaltaehkäisessä väkivaltatilanteita. Myös Suomessa väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja jälkihoitoon on puututtu tehokkaasti lainsäädännössä.

#### 2.3.1 Suomen lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittää sekä työnantajan että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työturvallisuuslaki muun muassa mahdollistaa työntekijän pidättymisen työstä, jos työ aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Lisäksi työturvallisuuslaki määrittää työnantajan yleisen huolehtimisvelvollisuuden siitä, että työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työturvallisuuslakia voidaan pitää työtaturmia ehkäisevänä lakina, ja sitä on jokaisen työnantajan ja työntekijän noudatettava työssään. Laki toimii myös ikään kuin perälautana, mikäli osapuolet eivät muuten sisäistä työsuojelun merkitystä työyhteisölle. Tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan työtaturmaksi luetaan myös työntekijälle väkivaltatilanteessa aiheutuneet vammat.

Pelastusalan työntekijän on syytä tiedostaa keskeinen sisältö muun muassa seuraavista säädöksistä koskien oikeuksista ja velvollisuuksista toimittaessa uhka- ja väkivaltatilanteissa.

- Perustuslaki
  - 7 § Oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista
  - 6 § Potilaan itsemääräämisoikeus
  - 7 § Alaikäisen potilaan asema
  - 8§ Kiireellinen hoito
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä
  - 15§ Ammattieettiset velvollisuudet:
- Pelastuslaki
  - 28 § Jokaisen toimintavelvollisuus
- Rikoslaki
  - 3 Luku, 3 § Laiminlyönnin rangaistavuus
  - 3 luku, 4 § Hätävarjelu
  - 4 luku, 5 § Pakkotila
  - 16 Luku, 1§ Virkamiehen väkivaltainen vastustaminen
  - 16 Luku, 2§ Virkamiehen vastustaminen
  - 16 Luku, 3§ Haitanteko virkamiehelle
  - 21 Luku, 15 § Pelastustoimen laiminlyönti
- Lastensuojelulaki
  - 25 § Ilmoitusvelvollisuus
- Mielensterveyslaki
  - 8 § Hoitoon määräämisen edellytykset
  - 9 § Tarkkailuun ottaminen:
- Päihdehuoltolaki
  - 10 § Hoitoon määräämisen edellytykset

## 11 § Hoito terveysturvaa perusteella

### 2.3.2 ILO:n johtavat periaatteet

Työturvallisuutta ja –terveyttä sekä työympäristöä koskevan yleissopimuksen (nro 155, 1981) määräysten mukainen, terveellinen ja turvallinen työympäristö edesauttaa suotuisinta mahdollista fyysistä ja psyykkistä terveyttä suhteessa työhön ja voi osaltaan ennalta ehkäistä työpaikkaväkivaltaa.

Yhteiskunnallinen vuoropuhelu työnantajien, työntekijöiden ja heidän edustajiensa sekä tarvittaessa hallituksen kesken on avaintekijä väkivallan vastaisten käytäntöjen ja toimintaohjelmien menestyksekkäässä toimeenpanossa. Tällaisen vuoropuhelun tärkeä asema on vahvistettu ILO:n julistuksessa työelämän peruseriaateista ja –oikeuksista vuonna 1998.

- ”Työpaikkaväkivallan vastaiset käytännöt ja toiminta tulisi kohdistaa myös ihmisarvoisen työn ja keskinäisen kunnioituksen edistämiseen sekä työpaikalla tapahtuvan syrjinnän vastaiseen kamppailuun työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen (nro 11, 1958) mukaisesti”
- ”Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen voisi osaltaan vähentää työpaikkaväkivaltaa”
- ”Työnantajien ja heidän edustajiensa tulisi, sikäli kuin se on mahdollista, edistää työpaikkakäytäntöjä, jotka edesauttavat työpaikkaväkivallan poistamista”
- ”Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi kaikin kohtuullisin tavoin huolehtia siitä, että työpaikkaväkivaltaan liittyvät riskit ennaltaehkäistään, vähennetään ja poistetaan”
- ”Työpaikkaväkivaltatapaukset tulisi *dokumentoida*, koska on tärkeää, että organisaatio voi oppia kokemuksistaan”.

### 2.3.3 Hallitusohjelma 2007

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa on otettu myös kantaa työelämän työturvallisuuden kehittämiseen. Työyhteisöjen kehittämiseksi tarvitaan toimivaa yhteistyötä työnantajien ja työntekijöiden kanssa. Hallitusohjelmassa todetaan suvaitsevaisuuden ja mahdollisuuksien tasa-arvon olevan oikeudenmukaisen yhteiskunnan perusta.

”Työntekijöiden korkea osaaminen, luovuuteen kannustava ilmapiiri, *työhyvinvointi*, ja toimivat työmarkkinat ovat tärkeitä kansallisia menestystekijöitä. Työelämää kehitetään *yhteistyössä* työmarkkinajärjestöjen kanssa siten, että joustavuus ja *turvallisuus* muodostavat tasapainoisen kokonaisuuden”. (Hallitusohjelma 2007, 58.)

Terveysten edistämisen politiikkaohjelman tavoitteena ovat väestön terveydentilan parantuminen ja terveyserojen kaventuminen. Ohjelmassa on kiinnitettävä huomiota muun muassa työkäisien työ- ja toimintakykyyn sekä *työhyvinvointiin*. (Hallitusohjelma 2007, 75.)

### 2.3.4 Valtiontilintarkastajien muistio 2007

Valtiontilintarkastajien muistiossa vuodelta 2007 todetaan sosiaali- ja terveydenhuollon sekä opetustoimen henkilöstön oikeusturvasta, että nykyään väkivaltaa ja sen uhkaa ei oteta riittävästi huomioon työsuojelun toimintasuunnitelmissa. Työnantajan tehtävä on seurata ja reagoida riittävän nopeasti muuttuneisiin tilanteisiin esimerkiksi turvatoimia, koulutusta, ohjeistusta tai henkilökuntaa lisäämällä kehitysehdotuksia väkivaltatilanteiden hallintaan työpaikoilla.

Koulutus fyysisen väkivallan kohtaamisessa on puutteellista, eikä kaikissa työpaikoissa ole järjestetty minkäänlaista väkivaltaan liittyvää koulutusta. Myös työhön *perehdyttämisessä*, *työohjauksessa* ja *jälkiselvittelyssä* sekä *tilanteiden raportoinnissa* on puutteita. Työnohjaus ja tilanteiden jälkiselvittely vaativat myös johdolta riittävän selkeää ohjeistusta ja kehittämistä, jotta niillä voidaan vaikuttaa työpaikkaväkivaltaa vähentävästi.

Ammattitaito kohdata väkivaltainen tilanne tulee varmistaa jatkuvalla täydennyskoulutuksella. Selkeästi tulee lisätä henkilöturvallisuuteen ja työpaikkaväkivallan ennakoin-

tiin liittyvää koulutusta. *Tilastoinnilla ja seurannalla* luodaan kokonaiskuva työpaikkojen väkivaltaongelmista. Oikea tieto auttaa kohdentamaan turvallisuutta lisäävät toimenpiteet oikein ja vaikuttavasti. On ensiarvoisen tärkeää, että henkilöstö ymmärtää *raportoinnin merkityksen*, koska vain ilmoittamalla tapahtumasta saadaan kaikki uhka- ja väkivaltatilanteet työsuojelu- ja turvallisuushenkilöstön tietoon. (muistio 2007, 31 – 33.)

#### 2.4 Työpaikkaväkivallan huomioiminen osana työturvallisuutta

ILO:n mukaan työpaikkaväkivalta on työpaikalla hallittavissa, kun sen uhka tiedostetaan ja ennakoidaan sekä sisäistetään työsuojeluvastuuseen kuuluvaksi. Joillekin osapuolille työpaikkaväkivallan ennaltaehkäiseminen ja jälkivaikutusten tarkastelu on kuitenkin vain henkilöstöhallinnollinen asia, kun taas toisille se on turvallisuus- ja terveyskysymys.

Hallitusten, työnantajien, työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi, sikäli kuin se on mahdollista, edistää työpaikkakäytäntöjä, jotka edesauttavat työpaikkaväkivallan poistamista. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi yhteistyö hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden sekä heidän edustajiensa kesken on välttämätöntä kehitettäessä ja toteutettaessa asianmukaisia käytäntöjä ja menettelytapoja työpaikkaväkivallan riskin rajoittamiseksi mahdollisimman pieneksi. (ILO 2003, 19.)

Työyhteisö voi omalla asenteellaan ja toiminnallaan monin tavoin vaikuttaa väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja niiden hallintaan. Perusturvallisuus varmistetaan työympäristön teknisillä ratkaisuilla, oikeilla toimintatavoilla sekä riittävällä koulutuksella ja ohjeistuksella. Väkivaltariskien hallinta edellyttää myös järjestelmällistä tiedonhankintaa tapauksista.

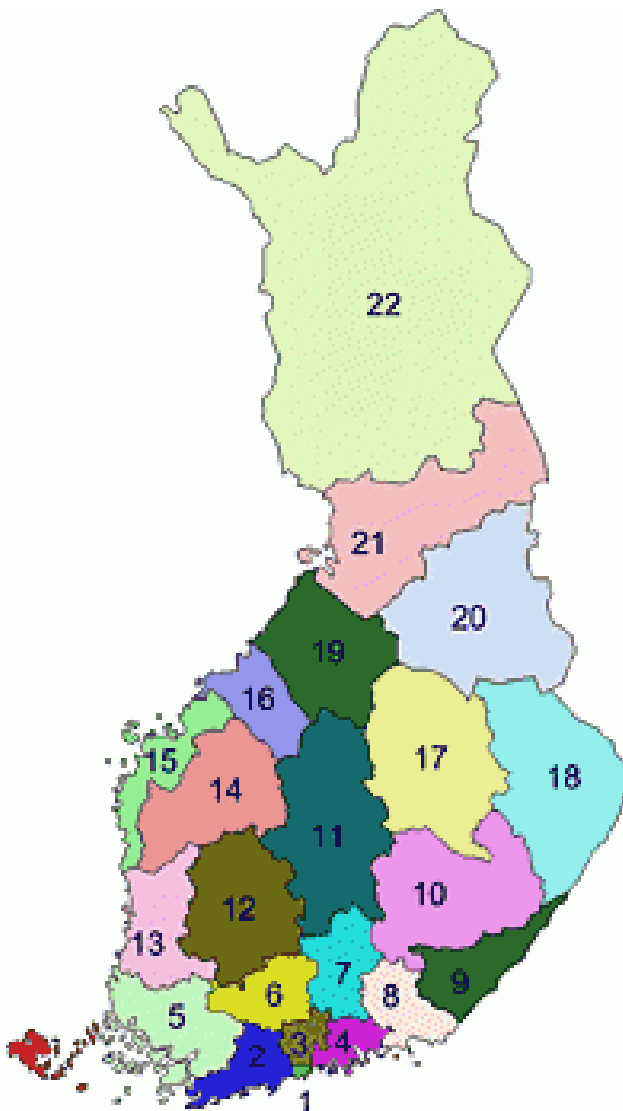
Työntekijään kohdistuvaa väkivaltaa työpaikalla ei voida sivuuttaa pelkkänä rikosoikeudellisena jälkiselvittelynä, vaan kysymyksessä on aina työhön ja työympäristön olosuhteisiin liittyvä työsuojeluasia. Olemassa olevissa työpaikoissa väkivallan uhan hallinta alkaa sen tiedostamisesta. Tästä seuraa vaarojen järjestelmällinen kartoittaminen. Kartoituksissa kannattaa käyttää hyväksi työpaikan työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön ja tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntemus. (Työsuojelupiirit)

Kartoittamisessa todettujen riskien hallitsemiseksi ja vähentämiseksi pitää ryhtyä ennalta ehkäiseviin toimenpiteisiin. Työpaikalla on oltava valmius väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneen työntekijän välittömään jälkihoitoon. Jälkihoito on aloitettava enintään 1-2 vuorokauden kuluttua tapahtuneesta. Sen tarkoitus on vähentää ja lieventää rikoksen aiheuttamia vaikutuksia uhrille ja henkilökunnalle. Tällä tavalla autetaan uhria ja henkilökuntaa pääsemään normaaleihin työ- ja elämäolosuhteisiin mahdollisimman pian ja vältetään pitkäaikaisia henkisiä vammoja. Luontevin jälkihoidon antaja on työpaikan työterveyshuolto, mutta palveluja saa myös tämänkaltaisten kriisien hoitamiseen erikoistuneilta henkilöiltä. Yksilötason lisäksi tarvitaan usein asiantuntijajohtoista ryhmätason jälkihoitoa. Lisäksi tapahtunutta on läpikäytävä työtovereiden ja esimiesten kanssa. (Työsuojelupiirit).

### 3 PELASTUSTOIMI

Pelastustoimen palveluiden tuottamisesta vastaavat pääosin kuntien yhteistoimintaan perustuvat alueelliset pelastustoimet, joita on 22. Pelastustoimen alueet ovat seuraavat (kuva 2):

1. Helsinki
2. Länsi-Uusimaa
3. Keski-Uusimaa
4. Itä-Uusimaa
5. Varsinais-Suomi
6. Kanta-Häme
7. Päijät-Häme
8. Kymenlaakso
9. Etelä-Karjala
10. Etelä-Savo
11. Keski-Suomi
12. Pirkanmaa
13. Satakunta
14. Etelä-Pohjanmaa
15. Pohjanmaa
16. Keski-Pohjamaa
17. Pohjois-Savo
18. Pohjois-Karjala
19. Jokilaaksot
20. Kainuu
21. Oulu-Koillismaa
22. Lappi



Kuva 2. Pelastustoimen alueet (Sisäasiainministeriö).

Pelastuslain (468/2003) mukaan pelastustoimen tehtävänä on tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäiseminen, pelastustoiminta onnettomuustilanteissa ja poikkeusolojen väestönsuojelutehtävien hoitaminen sekä niihin varautuminen. Suuressa osassa Suo-

mea pelastuslaitokset tuottavat myös sairaankuljetuspalveluja kuntien terveystieteille.

Alueellisten pelastuslaitosten palveluksessa oli vuonna 2004 noin 8000 henkilöä, joista päällystää noin 800 henkilöä ja alipäällystää noin 400 henkilöä. Päällystö ja alipäällystö on valtaosaltaan päätoimista henkilöstöä. Miehistöä pelastusalalla palvelee noin 6800 henkilöä, joista päätoimisia noin 3200 henkilöä. Päätoimisen henkilöstön keski-ikä päällystyksessä oli 48 vuotta ja alipäällystyksessä 45 vuotta. Päätoimisen miehistön keski-ikä vuonna 2004 oli vuonna 40 vuotta ja osa-aikaisen tai sivutoimisen miehistön 33 vuotta. Päätoimisen ja osa-aikaisen henkilöstön kokonaismäärä sekä päätoimisen ja osa-aikaisen henkilöstön suhde vaihtelee huomattavasti pelastusalueittain. (Lusa 2007, 2.)

### 3.1 Työturvallisuus pelastuslaitoksissa ja palokunnissa

Pelastustoimi on kautta historiansa tehnyt riskienhallintatyötä. Työn painopiste on ollut pelastuslaitoksen ulkoisten riskien hallinnassa, johon pelastustoimen lainsäädäntö on toimintaa ohjannut. Pelastuslaitoksen sisäinen riskienhallinta on jäänyt ulkoisten riskien hallinnan varjoon. (Rantala 2004, 1.)

Palokunnan oman toiminnan epäsuotuisiin tapahtumiin on reagoitu yleensä vasta tapahtuman kohdatessa palokuntaa. Usein reagointi oman toiminnan jonkinasteiseen riskienhallintaan on edellyttänyt valtakunnan tason toimintaa sisäasiainministeriön ohjeistuksena tai määräyksinä. (Haapanen 2004, 9 – 10.)

Työturvallisuus on merkittävä osa pelastuslaitosten ja palokuntien turvallisuuskulttuurina. Työturvallisuus on jokaisen pelastustoiminnan organisaatioon kuuluvan henkilön asia. Työturvallisuuden edistäminen ja työympäristön kehittäminen ovat jatkuva prosessi. Laadukkaan turvallisuustoiminnan yhtenä mittarina on riskien arvioinnin toteutus. Parhaimmillaan se johtaa uusiin turvallisempiin työtapoihin, työmenetelmiin ja työohjeisiin. (SPEK 2005, 4.)

Pelastustoimen työhön liittyy monia terveys- ja turvariskejä, joista suurin on työmenetelmiin liittyvä. Suuri osa töistä on sammutus- ja pelastustehtäviä, sairaankuljetusta, teknisiä työtehtäviä ja tarkastuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että kulloinenkin työympäristö



on myös erittäin riskialtis. Palo- ja pelastusalalla traumaattisia tai kriittisiä, arkityötehtävistä poikkeava tilanne voi olla muun muassa väkivallan uhka. (Toimintaohjelma 2002, 5.)

Työturvallisuuslaissa korostuu lisääntynyt työnantajan huolehtimisvelvoite. Työsuhteen tunnusmerkit täyttävän työantajan on tarkoituksenmukaista järjestää työturvallisuudesta huolehtiminen ja työsuojelun yhteistoiminta omana toimintamuotonaan siten, että se kattaa niin pää- ja sivutoimisen henkilöstön kuin sopimuspalokuntienkin työsuojeluyhteistyön ja turvallisuuden. Alueellinen pelastuslaitos on työturvallisuuslain tarkoittama pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työantaja. (SPEK 2005, 7.)

Työturvallisuuslakia (738/2002) sovelletaan kaikkeen pelastustyöhön, myös sopimuspalokuntaan kuuluvan pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvan henkilön työhön. (SPEK 2005, 5.) Lakia sovelletaan kunnan sopimuspalokuntaan silloinkin, kun henkilö ei ole työ- tai virkasuhteessa kuntaan tai sopimuspalokuntaan. (Kuikko 2006, 30.) Sopimuspalokuntien erilaiset koulutus-, neuvonta- ja valistustehtävät sekä vapaaehtoinen toiminta niihin liittyvissä tehtävissä jäävät työturvallisuuslain soveltamisen ulkopuolelle (Siiki 2004, 29). Käytännössä tämä tarkoittaa, että kun sopimuspalokunnat tekevät tai harjoittelevat sammutussopimuksen mukaista tehtäväänsä, he ovat työnantajansa vastuulla työturvallisuuslain mukaisesti.

Pelastustoimen tärkein voimavara on motivoitunut, pätevä ja vastuunsa sisäistävä henkilöstö. Pelastustoimella tulee olla riskeihin nähden suhteutettu henkilömäärä ja henkilöstöllä riittävät tiedot ja taidot kohdata esiintyvät riskit. Henkilöstön työssä jaksamisen kannalta oleellista on työturvallisuuslain (738/2002) mukaisen työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja noudattaminen. Työsuojelu tulee ottaa huomioon päivittäin kaikessa toiminnassa, työtehtävissä, koulutuksessa harjoituksissa ja operatiivisissa tehtävissä. Yleisenä tavoitteena on myös henkisen hyvinvoinnin lisääminen ja henkilökunnan pysyminen terveenä ja työkykyisenä eläkeikään asti. (Rantala 2004, 42 – 43.)

## 4 TYÖPAIKKAVÄKIVALTA PELASTUSALALLA

*”Hyväsydämmisyyttä ei aina palkita hyvällä”*

*- Jinpingmei -*

### 4.1 Väkivallan huomioiminen osana työturvallisuutta

Pelastusalalla esiintyvää väkivaltaa, sen luonnetta, aiheuttajaa tai yleisyyttä on tutkittu virallisesti vähän. Kuitenkin työturvallisuus sekä uhka- ja väkivaltatilanteet ja niihin varautuminen ovat yhä useammin esillä pelastus- ja hoitoalan opinnäytetöissä, lehtiartikkeleissa sekä alan keskustelufoorumeilla. Työntekijöiden kommentit ja mielipiteet tilanteiden yleisyydestä pohjautuvat usein ”musta tuntuu” -tietoon. Työturvallisuuden kyseistä aihealuetta on perinteisesti opettanut aiheeseen vihkiytynyt työntekijä, poliisi, yksityisen turvallisuusalanopettaja tai kamppailu- / itsepuolustuslajienkouluttaja. Tietoutta pelastusalan todellisesta työturvallisuustilanteesta tai tarpeista ei kuitenkaan ole ollut kovin paljon. Aihetta on käsitelty kotimaassa esimerkiksi ensihoidon opiskelijoiden opinnäytetöissä sekä ulkomailla virallisissa tutkimuksissa.

Nykyisin työpaikkaväkivalta muodostaa yhä useammin työturvallisuusriskin pelastusalalla. Eniten väkivaltaa tai sen uhkaa kohtaavat sairaankuljetustyötä tekevä pelastushenkilöstö. Vuoden 2003 väkivaltatapaturmien osalta on tiedossa, että palomiehille sattui vuoden aikana yhdeksän väkivaltatapaturmaa. (Hintikka & Saarela 2006, 24.) Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tapaturmatilaston mukaan palomiesten tapaturmailmoituksista seurantajaksolla 2003 – 4/2004 väkivaltatapauksia oli kymmenen kappaletta eli noin kuusi prosenttia kaikista tapauksista. (Murtonen & Toivonen 2006, 24.)

Vuonna 2005 VTT toteutti sairaankuljetuksen vaaratilanteiden ja poikkeamien raportointitutkimuksen, jonka aikana kerättiin tietoa sairaankuljettajiin kohdistuvista työturvallisuuden riskeistä. Palautetuista ilmoituksista enemmistö koski sairaankuljetushenkilöstöön kohdistunutta väkivallan uhkaa.

Vuonna 2000 Mika Hyvärinen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulusta tutki sairaanhoitajaopintojensa opinnäytetyössä Ylitornion sairaankuljetuksen henkilöstöön kohdistunutta

väkivaltaista käyttäytymistä ja siihen varautumista. Vuonna 2006 Riikka Hasko ja Aki Viipuri Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta tutkivat ensihoitajaopintojensa opinnäytetyössään sairaankuljettajiin kohdistuvan väkivallan yleisyyttä, luonnetta sekä aiheuttajia Kymenlaakson pelastuslaitoksella. Molempien opinnäytetöiden keskeisimpinä johtopäätelminä on, että erityisesti *sairaan kuljetuksessa kohdataan väkivaltaa tai sen uhkaa*, jonka *tilastointiin* tulisi kiinnittää huomiota. *Koulutusta ja ohjeistusta* väkivaltatilanteiden kohtaamiseksi tulisi kehittää.

Selvitysmies Markku Kuisma teki sosiaali- ja terveysministeriölle vuonna 2007 selvityksen ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittämistä. Kuisma toteaa yleisesti, että ”tavoitteeksi tulee asettaa kuolemaan johtavien ja muiden vakavien ambulanssionnettomuuksien sekä niiden vaaratilanteiden ehkäisy”.

#### 4.1.1 Työtehtävät joissa väkivaltaa esiintyy

Pelastajien työhön olennaisesti liittyvä piirre on epätietoisuus siitä, mihin ja minkälaiseen tehtävään kohteessa mennään. Erilaisia tietoja yhdistelemällä pyritään hahmottamaan kokonaisuutta ja orientoitumaan tilanteeseen (Strömberg, ym. 2005, 15). Pelastusalalla henkilöstö mieltää itsensä auttajiksi. Auttajan kohdatessa väkivaltaa työtehtävällään aiheuttaa tilanne auttajissa erilaisia vastareaktioita kuten vihaa ja raivoa. Vastatunteet muokkaavat käsitystä tilanteesta, jonka varassa auttaja toimii ja näkee mahdollisuuksia. Ammattiauttajan omat tunteet ja asenteet ovat keskeisessä osassa hänen kohdatessaan väkivallantekijän. Ammattiauttajan on tärkeää olla tietoinen, että hänen tunteensa vaikuttavat auttamistapahtumaan. (Jolkonen & Varjonen 2002, 34.)

Kun pelastusalan henkilöitä on hälytetty tehtävään ja he olettavat jonkun olevan pulassa, niin sanottu auttajan rooli kytkeytyy päälle. Tämä tekee omalta osaltaan väkivaltatilanteiden ennakkoinnin haasteellisemmaksi. Juuri näiden edellä mainittujen muuttujien sekä auttajan roolin aiheuttaman putkinäköisyyden vuoksi liian usein ajaudutaan tilanteeseen, jossa uhkaavasti käyttäytyvä henkilö tai henkilöt pääsevät yllättämään auttajat.

Sairaan kuljetus poikkeaa selvästi muista pelastustoimen ja terveydenhuollon tehtävistä. Siten myös sairaankuljetuksen turvallisuus muodostuu varsin omalaatuisesta riskien kokonaisuudesta: millään muulla alalla työntekijät eivät tee suurta tarkkuutta, asiakas-

palvelukykyä ja erilaisten laitteiden käytön osaamista vaativaa työtä olosuhteissa, joissa he ovat päivittäin alttiina muun muassa väkivallan uhalle. Yhtenä merkittävästi sairaankuljetuksen turvallisuuteen vaikuttavana osa-alueena tulee ottaa huomioon myös potilaiden turvallisuus. (Murtonen & Toivonen 2006, 6.)

Väkivallan uhkaan tai suoranaiseen väkivaltaan on törmätty myös esimerkiksi ensivaste-, sammutus- ja pelastus-, palotarkastustehtävissä sekä asemapalveluksen aikana. On tärkeää huomata, että moni pelastuslaitos tai palokunta tekee ensivastetoimintaa ja kohtaa sairaankuljetuksen työturvallisuusriskit, kuten väkivallan, siinä missä itse sairaankuljettajatkin.

#### 4.1.2 Ulkoisen työpaikkaväkivallan aiheuttajat

Väkivaltaa tai sen uhkaa pelastusalan työtehtävissä aiheuttavat erilaiset seikat. Aiempien tutkimustulosten johtopäätöksiin perustuen pitää ensisijaisesti tarkastella pelastusalan riittämätöntä koulutusta ja ohjeistusta väkivaltilanteiden varalta. Syntyneisiin väkivaltilaisiin sekä niistä johtuviin läheltä piti- tilanteisiin löytyy usein syy työpaikkojen puutteellisesta työturvallisuuskulttuurista. Väkivalta ja sen uhka hyväksytään osaksi työn kuvaa tai sen läsnäoloa vähätellään. Myös pelastuslaitosten suorittamien hälytystehtävien määrät ovat lisääntyneet rajusti.

Vuonna 2006 Turo Kalliomaa ja Petteri Kohonen tekivät alipäällystökurssin opinnäytetyön ”Turvaohjeet pelastuslaitoksille harjoitus- ja koulutuskäyttöön”. Kalliomaa ja Kohonen toteavat, että vain seitsemällä pelastuslaitoksella on käytössään turvaohjeet. Turvaohjeiden määrä ja laatu vaihtelivat myös merkittävästi. Myös väkivaltilanteet vaativat oman ohjeistuksensa.

Uutena ilmiönä ovat mielenilmaukset, joissa auttajiin tarkoituksella tai vahingossa kohdistetaan väkivaltaa. Näistä esimerkkinä tunnetuin lienee vapun 2006 makasiinimellakat Helsingissä (Pelastusalan ammattilainen 2/2006, 23.), jossa pelastushenkilöstön työ esitettiin suoraa väkivaltaa käyttäen. Käynnissä olevat tai jo tapahtuneet väkivaltilanteet sekä niiden jälkiselvittelyt esimerkiksi nakkikioskijonossa tai kotiväkivaltilanteissa luovat myös omat työturvallisuuden riskit auttajille.

Asiakkaan tai omaisten tyytymättömyys avuntasoon luo omia jännitteitä ensihoito, ensivaste- tai pelastustoimen työtehtävissä, kuten jätettäessä potilas kuljettamatta ja jos asiakas tai omaiset kokevat, että avun saanti on viivästynyt tai annettu apu ei ole ollut oikeanlaista esimerkiksi rakennuspalon aikana. Palotarkastajat kohtaavat myös satunnaisesti aggressiivisia tunteenpurkauksia palotarkastuksen yhteydessä. Huomionarvoista on, että palotarkastajat toimivat kohteissa yleensä yksin ja että palotarkastajiksi hakeutuu yhä useammin naisia.

Tarpeellisten ennakkotietojen puuttuminen tai puutteellinen tai viivästynyt viranomaisyhteistyö on myös aiheuttanut ongelmia työturvallisuudessa. Poliisin viiveet väkivalta-tehtävälle vaihtelee alueittain resurssien, kihlakunnan koon ja tehtävämäärien myötä. Myös hätäkeskusten toiminta vaihtelee esimerkiksi varotietojärjestelmän käytön sekä hätäkutsun käsittelyn suhteen alueittain.

#### 4.1.3 Ulkoisen työpaikkaväkivallan luonne

Pelastusalantyöntekijöihin kohdistuva väkivalta on aiempien tutkimustulosten perusteella valtaosaltaan sanallista solvaamista, huutamista ja sanallista uhkailua, joka voi olla hyvinkin aggressiivista kuten uhkaukset tappaa tai tulla kostokäynneille kotiin. Kuitenkin fyysinenkin väkivalta työtehtävissä ei ole harvinaisia. Erilaiset kiinnikäymiset, estämiset, huitaisut tai lyömiset ovat yleisimpiä fyysisiä hyökkäyksiä. Hoitotilanteissa pelastushenkilöstöä on purtu ja heitä kohti on syljetty.

Erilaiset painitilanteet potilaiden kanssa ovat myös varsin yleisiä. Potilasta joudutaan pitämään kiinni hoitotoimenpiteen suorittamiseksi tai potilaan itsensä vahingoittamisen estämiseksi. On myös tilanteita, joissa on jouduttu turvautumaan fyysiseen voimaan itsepuolustukseksi tai autettaessa toista työntekijää väkivaltaisessa tilanteessa.

Potilaan väkivaltainen käyttäytyminen voi johtua monista eri syistä. Taustalla voivat olla esimerkiksi päihtymys, delirium, huumausaineet, monet somaattiset sairaudet, psykoottisuus tai esimerkiksi persoonallisuushäiriöt. (Alaspää ym.1999, 409.)

Äärimmäisiä väkivallan muotoja ovat erilaisilla aseilla, kuten puukolla, ampuma-aseella tai koiralla, uhkaaminen tai niiden käyttö pelastushenkilöstöä kohtaan. Pelastushenki-

löstöä on esimerkiksi kivitetty pelastustoiminnan aikana sekä heitetty tavaroilla parvekkeelta ensihoitotehtävän aikana. Tuoreet ennakkotapaukset ovat myös sairaankuljettajan puukottamisesta sekä erilaisilla aseilla uhkailuista. Lisäksi on myös useita tapauksia, joissa pelastushenkilöstöä kohti on ammuttu.

#### 4.2 Sisäinen työpaikkaväkivalta

Henkinen väkivalta pelastusalalla ilmenee useimmiten painostuksena, kiusaamisena tai syrjintänä. Henkistä väkivaltaa koetaan työyhteisössä muiden työntekijöiden, mutta myös usein esimiesten taholta. Työntekijät kokevat esimiesten aiheuttavan henkistä väkivaltaa muun muassa epätasapuolisuudella. Esimiesten ei koeta puuttuvan riittävästi työyhteisön ristiriitojen ratkaisemiseen tai muutoksista ilmoittamiseen. Monissa pelastuslaitoksissa on tehty työpaikan henkisestä hyvinvoinnista kyselyjä, jotka ovat osoittaneet työyhteisöissä olevan sisäisiä ongelmia.

Yhdeksi merkittävästi työyhteisöä rasittavaksi ongelmaksi koetaan työpaikan työntekijöiden väliset ristiriidat. Viime vuosikymmenen palomieslakkojen jälkipuinti sekä pelastusalan hajanainen ammattiyhdistystoiminta ovat luoneet eri ”kuppikuntia” työpaikoille. Myös niin sanottu palokuntakulttuuri voi luoda henkisiä paineita uudelle työntekijälle. Uuden työntekijän tulee ansaita työyhteisön hyväksyntä työyhteisön edellyttämien vaatimuksin. Joskus hyväksytyksi tuleminen voi olla mahdotonta.

Henkistä väkivaltaa esiintyy myös alipäällystö- tai päällystötehtävissä toimivan henkilöstön taholta. Tällöin henkisen väkivallan kohteeksi joutuneen työntekijän on vaikeaa saada apua tilanteeseensa. Henkisen väkivallan kohteeksi joutunutta henkilöä saattaa kalvaa pelko työyhteisön ”heikoksi” jäseneksi leimaamisesta, koska työntekijä ei kestäkään ”palokuntahuumoria” muun työyhteisön vaatimalla tavalla.

## 5 KATSAUS SELVITYKSIIN JA TUTKIMUKSIIN

*” Väärä asenteesi voi olla suurin uhka sinulle  
sekä työtovereillesi tehtävällä”.*

*- Totti Karpela-*

### 5.1 Sosiaali- ja terveysministeriö 2007

Selvitysmies Markku Kuusman sosiaali- ja terveysministeriölle vuonna 2007 tekemässä selvityksessä ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittämisestä todetaan, että läheltä piti- tilanteet tulee rekisteröidä osana toiminnan omavalvontaa. Läheltä piti- tilanteiden rekisteröinti on tarkoituksenmukaista toteuttaa osana todellisten vahinkojen rekisteröintiä. Tällöin on mahdollisuus saada kokonaiskäsitys ensihoitopalvelujen riskeistä.

Kuusman mukaan (2007) poliisin ja ensihoitojärjestelmän yhteistyötä sekä toisen osapuolen toimintaperiaatteiden tuntemusta voidaan lisätä esimerkiksi säännöllisillä alueellisisilla yhteistyötapaamisilla. Pelastajatutkintoon tulee lisätä poliisijohtoisten erityistilanteiden perusteet. Virka-avun antaja (ensihoitopalvelu) päättää, minkälaisia määrällisiä ja laadullisia voimavaroja poliisijohtoihin erityistilanteisiin annetaan.

Ensihoito poliisijohtoisissa erityistilanteissa (piiritys-, panttivanki-, pommiuhka- ja joukkojenhallintatilanteet) pitää järjestää osana päivittäistä ensihoitopalvelua. Tavoitteeksi tulee asettaa kuolemaan johtavien ja muiden vakavien ambulanssionnettomuuksien sekä niiden vaaratilanteiden ehkäisy.

### 5.2 VTT 2005

VTT toteutti vuonna 2005 sairaankuljetuksen vaaratilanteiden ja poikkeamien raportointitutkimuksen, jonka aikana kerättiin tietoa sairaankuljettajiin kohdistuvista työturvallisuuden riskeistä. Seurantajakso kesti kolme kuukautta, ja se toteutettiin erillisenä neljällä paloasemalla kesän 2005 aikana. Paloasemilta palautettiin yhteensä 55 vaaratilanneilmoituslomaketta. Näistä eniten, yhteensä 17 ilmoitusta koski sairaankuljetushenkilöstöön kohdistunutta väkivallan uhkaa.

Vajaa kolmannes kaikista seurantajakson aikana tehdyistä vaaratilanneilmoituksista käsitteli väkivallan uhkatilanteita. Tämä tulos oli yhdenmukainen Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen läheltä piti- tilanteiden seurannan kanssa. Eniten läheltä piti- tilanteita sattui juuri väkivaltatilanteisiin liittyen. Ilmoitukset koostuivat uhkauksista, lyönneistä, potkuista sekä kiinnitartumisista. (Murtonen & Sirra 2006, 19.)

#### Tutkimustuloksia:

- omassa toimintaympäristössä tai omissa työtehtävissä sattuneiden väkivaltatilanteiden nykyistä parempi havainnointi, kirjaaminen sekä analysointi
- hälytyslaitteiden, turvavälineiden, suojainten ja suojavaatetuksen asianmukainen käyttö
- koulutus erilaisten väkivallan uhkatilanteiden varhaiseen havaitsemiseen, erilaisissa kohteissa tapahtuvissa uhkatilanteissa toimimiseen, sekä aggressiivisesti käyttäytyvien henkilöiden kanssa kommunikointiin ja itsepuolustukseen
- pienryhmien säännölliset kokoontumiset väkivallan uhkatilanteiden ja niiden herättämientuntemusten käsittelemiseksi sekä erityiskeskustelut vakavampien tapauksien käsittelemiseksi
- opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen ambulanssityössä mahdollisesti esiintyvään väkivaltaan ja sen ennaltaehkäisyyn
- omassa työympäristössä ja työtehtävissä sattuneiden väkivallan uhkatilanteiden analysointi ja yhteinen käsittely on hyvä keino kehittää toimintatapoja vastaavissa tilanteissa toimimiseen.
- uusien työntekijöiden tai harjoittelijoiden työhön opastukseen ja perehdyttämiseen ei ole määritelty toimintatapoja, eikä kunnollista perehdytysaineistoa ole olemassa. Työhön ja ”talon tapoihin” opitaan sitä tekemällä.



### 5.3 Opinnäytetyöt

#### Hasko ja Viipuri 2006

Riikka Hasko ja Aki Viipuri Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta ovat ensihoitaja-opintojensa opinnäytetyössään vuonna 2006 tutkineet sairaankuljettajiin kohdistuvan väkivallan yleisyyttä, luonnetta sekä aiheuttajia Kymenlaakson pelastuslaitoksella (Kotka-Hamina). Toimipaikalla ei ollut merkitystä väkivaltatilanteiden kokemisen yleisyydelle.

Haskon ja Viipurin kyselytutkimukseen vastasi yhteensä *58 henkilöä*. Vastaaajista 91 prosenttia (n=53) toimi sairaankuljetustehtävissä. Tulokset osoittavat, että 65,5 prosenttia (n=38) tutkimukseen osallistuneista oli joskus kokenut fyysistä väkivaltaa työssään. Viimeisimmän vuoden aikana fyysistä väkivaltaa oli kohdannut 24 prosenttia (n=14). Yleisimpiä fyysisen väkivallan muotoja olivat kiinni käyminen, lyöminen ja sylkeminen. Tutkimuksen mukaan henkinen väkivalta on yleisempää kuin fyysinen väkivalta.

Tutkimukseen osallistuneista 52 prosenttia (n=27) ilmoitti alkoholin aiheuttavan usein väkivaltatilanteita. Seuraavaksi eniten väkivaltatilanteiden taustalla ilmoitettiin olevan mielenterveysongelmien.

Haskon ja Viipurin mielestä sairaankuljetuksessa kohdatun väkivallan tilastointiin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota, samoin työntekijöiden työturvallisen ajattelutavan sisäistämiseen tulee kiinnittää huomiota. Väkivaltatilanteita tulisi ennakoida ja lisäavun hälyttämistä tehostaa. Myös väkivaltatilanteiden jälkipuinnin todettiin olevan puutteellista. Hasko ja Viipuri kokivat pelastusalalla olevan lisäkoulutustarpeen väkivaltaisten potilaiden kohtaamiselle.

#### Rahola, 2002

Hannu Rahola Helsingin Stadia-ammattikorkeakoulusta on ensihoitaja opintojensa opinnäytetyössään vuonna 2002 tutkinut Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen ensihoitojärjestelmän työturvallisuutta tekemällä analyysin työtapaturmista ja läheltä piti – tilanteis-

ta. Analyysissä kartoitettiin Helsingin kaupungin pelastuslaitoksella 31.5.2001 – 1.6.2002 ensihoidossa ja sairaankuljetuksessa tapahtuneet työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet. Seurantajakson aikana suoritettiin 36 181 ensihoito- ja sairaankuljetustehtävää. Tuona aikana raportointiin 23 tapaturmaa ja 17 läheltä piti –tilannetta. Kaikista tapaturmista kuusi tapausta oli johtunut väkivallasta. Läheltä piti -tilanteista 11 oli johtunut väkivallasta.

#### Hyvärinen 2000

Mika Hyvärinen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulusta on sairaanhoitajaopintojensa opinnäytetyössään vuonna 2000 tutkinut Ylitornion sairaankuljetuksen henkilöstöön kohdistunutta väkivaltaista käyttäytymistä ja siihen varautumista. Hyvärisen tutkimuksessa todetaan koulutuksen merkityksen tärkeys väkivaltaisen asiakkaan kohtaamisessa sekä väkivaltatilanteita varten. Lisäksi painotetaan työnohjauksen sekä toimintasuunnitelman laatimista väkivaltatilanteiden varalle työpaikalla.

#### Höök 2004

Juha Höök Pelastusopistosta toteutti vuonna 2004 kyselyn henkilöturvallisuudesta sairaankuljetus- ja pelastustyötä tekeväälle pelastusalan henkilöstölle. Kyselyyn vastasi yhteensä 105 henkilöä. Yhteensä 90 vastanneista kertoi työpaikkansa olevan todennäköinen kohde väkivaltarikokselle. Yli 50 prosenttia (n=61) kertoi, ettei työpaikalla suhtauduta väkivallan uhkaan riittävän vakavasti. Vastaaajista 99 ilmoitti, että heillä on väkivaltatilanteista läheltä piti- kokemus. Yhteensä läheltä piti- tilanteita ilmoitettiin olevan 205.

Väkivalta tai uhkatilanteita aiheuttaneiksi tekijöiksi kyselyyn vastanneet ilmoittivat seuraavat syyt:

- alkoholi 88 tapausta
- mielenterveysongelma 70 tapausta
- huumeet 58 tapausta
- diabetes 32 tapausta

- muut päihteet 29 tapausta
- tappelu- / väkivaltatilanne 29 tapausta
- muu syy 2 tapausta

#### 5.4 Ruotsissa sairaankuljettajien kokema työpaikkaväkivalta

Ruotsissa sairaankuljettajien työssään kokemaa väkivaltaa selvittäneessä tutkimuksessa, ”Experiences of threats and violence in the Swedish ambulance service” (2002), todettiin, että 80 prosenttia tutkimukseen osallistuneista oli kokenut työssään väkivaltaa. Yhteensä 26 prosenttia tutkituista piti väkivaltaa työssään merkittävänä tai kohtalaisen merkittävänä. 78 prosenttia (n=53) oli kohdannut työssään sanallista uhkailua itseään tai lähiomaista kohtaan. 67 prosenttia oli kohdannut fyysistä väkivaltaa (esimerkiksi vetäminen hiuksista, potkiminen, lyöminen, läpsiminen, puristelu käsistä, tarttuminen rinksista) ja 17 prosenttia vastanneista oli uhkailtua aseella (Suserud ym. 2002, 127 – 135.)

Vuonna 1998 Ruotsin työministeriö julkaisi raportin, jossa oli selvitetty sairaankuljetushenkilöstön työympäristön työturvallisuutta. Raportissa todetaan kyselytutkimukseen osallistuneista liki 16 prosenttia (n=330) kohdanneen työssään viimeisimmän vuoden aikana fyysistä väkivaltaa, jota ovat aiheuttaneet pääsääntöisesti potilaat. Jopa 41 prosenttia (n=785) on kohdannut uhkailua tai kiusaamista potilaiden, työtovereiden, päällystön tai muiden taholta. (Rapport 1998, 22 – 23.)

#### 5.5 Study of the work-related violence 2004

Kevin McKenna on tehnyt Irlannin North Eastern Health Board’in työpaikkaväkivallan vastaiselle toimikunnalle tutkimuksen työpaikkaväkivallan yleisyydestä terveydenhoitoalalla. Tutkimukseen vastasi 821 eri terveydenhoitoalan ammattilaista.

North Eastern Health Board perusti työpaikkaväkivallan vastaisen toimikunnan vuonna 2001. Toimikunnan yhtenä tehtävänä on jatkuva työturvallisuuden kehittäminen.

Tutkimuksen mukaan ambulanssihenkilöstö kokee enemmän väkivaltaa työssään kuin kyselyyn vastanneiden muiden hoitoalan ammattien edustajat. Liki 2/3 vastanneista on kokenut sanallista väkivaltaa, 1/3 saanut uhkauksia ja 1/4 on joutunut fyysisen hyökkäyksen kohteeksi. Tutkimuksen mukaan vastanneista ammattikunnista lastenhoito ja ambulanssihenkilöstö vastasivat kokevansa muita ammattikuntia enemmän fyysistä väkivaltaa.

Kyselyyn kuului myös haastattelu, jossa saatiin muun muassa seuraavia sanallisia kommentteja:

- ”sanallinen väkivalta liikkuu seksuaalisten ja rasististen loukkausten välillä”
- ”uhkaavaa käyttäytymistä, ovien paukuttelua ja potkimista, tavaroiden heitteilyä...kosketusetäisyydelle tulemista”
- ”lyömistä, puukon pitämistä kurkulla, puremista, potkimista, repimistä, ambulanssin kivittämistä”
- ”väkivaltaa koetaan päivittäin eräissä yksiköissä”.

Tutkimuksessa mainittiin myös Irlannissa tehdystä julkaisemattomasta tutkimuksesta ambulanssihenkilöstölle. Tulokseksi saatiin, että 69 prosenttia vastanneista on kokenut suullista väkivaltaa ja 24 prosenttia on joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi.

#### 5.6 Selvitys työpaikkaväkivallasta, Super 2001.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. julkaisi vuonna 2001 selvityksen työpaikkaväkivallasta ja sen yleisyydestä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kyselyyn vastasi yhteensä 471 henkilöä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan väkivaltatilanteita viimeisen kuluneen työssäolovuoden aikana.

Kyselyyn vastanneista 83 prosenttia oli kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa viimeisen työssäolovuotensa aikana. Asiakkailta ja potilailta tulevaa nimittelyä, arvostelua tai haastattelua oli kokenut jossain määrin 72 prosenttia vastanneista.

Sanallisen uhkailun kohteeksi oli joutunut 56 prosenttia. Pistoaseella lyöntejä tai uhkailuja oli kokenut 29 prosenttia vastaajista. Sylkemisen kohti oli kokenut 43 prosenttia vastaajista ja purruksi oli tullut työssään 30 prosenttia vastaajista.

### 5.7 Työryhmän raportti, Sisäasianministeriö 2006.

Sisäasiainministeriö julkaisi vuonna 2006 työryhmän raportin ”Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen”. Raportissa kiinnitetään erityistä huomiota pelastusalan henkilöstön psyykkisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja mielenterveysongelmien estämiseen ja varhaiseen hoitoon, koska mielenterveysongelmat ja masennus ovat työkyvyttömyyden toiseksi suurin aiheuttajaryhmä. Tavoitteeksi asetettiin psyykkisen toimintakyvyn seurantamenetelmien kehittäminen ja esimiesroolin sekä kehityskeskustelujen merkityksen tiedostaminen. Kehityskeskustelut ovat yksi henkilöstöjohtamisen parhaita työkaluja, ja niitä käydään eri laitoksissa, mutta niitä ei ole osattu ottaa kunnolla johtamisen työkaluksi.

Työryhmä esitti myös, että pelastusala pyritään edistämään nolla-tapaturmaan pääsemistä kaikissa pelastajien työ-, harjoitus- ja liikuntatilanteissa. Tapaturmia ehkäisemällä vältetään pitkiä sairauslomia, jolloin edistetään koko henkilöstön ja laitoksen toimintakykyä. Systemaattisiin riskinarviointeihin ja muihin selvityksiin perustuen tehostetaan työtapaturmien torjuntaa kaikissa tilanteissa, esimerkiksi kampanjalla tai ohjelmalla. Tämän todettiin edellyttävän pelastusalan oman työturvallisuuskulttuurin muuttumista ja kaikkien (työntekijät, työnantaja, työsuojelu, työterveyshuolto) sitoutumista aiheeseen. Vaikka päällystö- ja alipäällystöasemassa oleville on annettu mahdollisuus osallistua johtamiskoulutusohjelmiin, henkilöstöjohtamisen taso vaihtelee eri pelastuslaitoksissa.

Raportissa todettiin, että vuosina 1996 – 1999 tehdyn seurantalutkimuksen mukaan palomiesten työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt ruumiillista rasittavuutta enemmän tutkitun kolmen vuoden ajanjaksolla. Työ koettiin henkisesti rasittavammaksi muun ohella esimiehen antaman tuen vähäisyyden ja onnistumisiin liittyvän palautteen puutteen sekä etenemismahdollisuuksien pienen määrän vuoksi. Esimiehen antaman tuen vähäisyys ja onnistumisiin liittyvän palautteen puute lienee suoraan johdettavissa pelastustoimen autoritaarisesta ja hierarkkisista toimintatavoista.

Työryhmä korosti henkilöstöjohtamisen tärkeyttä Pelastusopiston esimiehille ja päällystölle annettavassa koulutuksessa. Nykyisessä pelastusjohdon ja esimiesten koulutusohjelmassa henkilöstöjohtamista on muutamia opintoviikkoja erillisenä aiheena.

Pelastustoimen tehtävät ovat vaativia, riskialttiita ja vaarallisia. Tämän takia työpaikalla työsuojaus on ymmärretty yleensä hyvin suppeasti koskemaan lähinnä paloasemien fyysisiä työoloja, tapaturman torjuntaa, työvälineitä sekä kone- ja laiteturvallisuutta. Laajempi henkisen työsuojaus sisältävä työsuojausnäkemys on vielä osittain vieras. Pelastusopiston koulutusohjelmaan ei ole sisällytetty työsuojauskoulutusta erillisenä tutkinnon osana yhdenkään tutkinnon osalta.

Työryhmä totesi myös, että työolojen kehittäminen edellyttää laitostasolla kiinteää yhteistyötä pelastuslaitoksen johtajan, esimiesten laitoksen henkilöstön, työsuojausjärjestelmän yhteistoimintaorganisaation sekä keskuskunnan tai kuntayhtymän henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kesken. Vastuu siitä, että kehitystoimenpiteet käynnistyvät, on pelastusjohtajalla.

## 6 TUTKIMUKSEN KULKU

*”Kun oppii tuntemaan pelon, tulee rohkeaksi.  
Todellista rohkeutta on että osaa pitää pelkonsa kurissa”.*

*-Akvavitix-*

### 6.1 Tutkimusongelmat ja toteutus

Hankkeeseen selvitettäväksi määritellyt tutkimusongelmat olivat seuraavat:

- Millaisia uhka- ja väkivaltatilanteita työssään toimivat kohtaavat ja mitkä syyt johtavat väkivallan ilmenemiseen?
- Mitä apu- ja suojavälineitä työssä käytetään?
- Onko ammattilaisilla riittävät valmiudet kohdata väkivalta ja uhkatilanteita ja millaista koulutusta he toivovat väkivalta- ja uhkatilanteisiin?
- Millaiset seurantajärjestelmät työpaikoilla on väkivalta ja uhkatilanteiden raportointiin?
- Miten yhteistyö eri viranomaisten kanssa toimii väkivalta- ja uhkatilanteissa?

Selvityksen otos muodostettiin koko maasta eri pelastusalan ammattiryhmistä, jotta eri ammattiryhmien väkivallan kohtaamisen yleisyydestä ja muodoista saatiin kattava edustavuus. Kysely toteutettiin Internet-kyselynä, johon saattoi vastata Pelastusopiston Internet-sivuilla. Kyselylomake oli suojattu salasanalla, joka oli saatavissa vain alan toimijoille kyselyn luotettavuuden takaamiseksi. Kyselyyn vastasi yhteensä 536 henkilöä, joista 39 oli naisia. Vastaajia pyydettiin arvioimaan työpaikkaväkivallan yleisyyttä ja muotoa vuosien 2005 – 2006 välisenä aikana. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan työpaikkojen työsuojelun tilannetta sekä yhteistoimintaa eri sidosryhmien kanssa. Tutkimustulosten avulla on mahdollista vaikuttaa asioista päättävien henkilöiden asenteisiin siten, että he kohdentavat resursseja turvallisuutta parantaviin tekijöihin.

Tutkimuksessa käytetty mittari on kehitetty tätä tutkimusta varten. Kyselylomakkeen ensimmäinen osa vastaajien taustatiedoista (sukupuoli, ikä, toiminta-alue ja toimenku-

va) ja toinen osa koostuu kysymyksistä, joilla haettiin tietoa väkivallan ilmenemisestä, väkivallan syistä, käytetyistä keinoista, koulutuksesta, viranomaisyhteistyöstä sekä käytössä olevista suoja- ja apuvälineistä. Kyselylomake sisälsi 31 kysymystä.

## 6.2 Tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja analysointi

Pelastusalan kentän työturvallisuustilannetta uhka- ja väkivaltatilanteiden yleisyyden osalta selvitettiin vuoden 2007 tammi-huhtikuussa Internetissä tehdyn kyselyn avulla. Kyselytutkimuksen kohderyhmänä oli pelastusalan työtehtävissä työskentelevä henkilöstö. Pelastusalan henkilöstöä lähestyttiin kyselyn tiimoilta sähköpostitse, pelastusalan julkaisuissa sekä haastattelukäyntien avulla. Vastaajat ohjattiin Internet-osoitteeseen, jossa kysely tehtiin. Avainasemassa kyselyn leviämässä olivat Pelastusopiston alipäällystö- ja päällystöopiskelijat, joista suurimmalla osalla on työtausta pelastusalalta ja näin ollen myös sosiaalinen verkosto työyhteisöihinsä. Hankkeen aikana tehtiin 18 haastattelukäyntiä pelastuslaitoksille sekä palokuntiin ympäri Suomea Helsingistä aina Kemijärvelle asti. Haastattelukäynneillä saatiin yksityiskohtaista tietoa työturvallisuuden ongelmista sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden yleisyydestä.

Kyselyssä käytettiin kyllä/ei-vastausvaihtoehtoa, mikä osaltaan saattoi aiheuttaa sen, että kyselyyn vastanneet eivät olleet vastanneet jokaiseen kysymykseen. Tätä toimintatapaa käyttämällä pyrittiin selvittämään tilanteiden todellinen olemassaolo. Kysyttäessä kyllä/ei-vaihtoehtoa oli vastaajan ratkaistava, onko hän esimerkiksi kohdannut väkivaltaa työtehtävissään.

Kyselytutkimuksen tulokset esitetään suorina jakaumina ja prosentteina. Osa tutkimustuloksista havainnollistetaan kuvioina ja taulukoina.

Avoimet kysymykset analysoitiin induktiivisella sisällön analyysimenetelmällä. Avointen kysymysten vastaukset luettiin useita kertoja läpi kokonaiskuvan muodostumiseksi. Tutkimusaineisto pelkistettiin kysymällä aineistosta tutkimusongelmien mukaisia kysymyksiä. Saadusta aineistosta koodattiin lausumia, jotka vastasivat tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimusongelmiin. (Kylmä ym. 2003, 16 - 19, Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 21 - 23 ja Kyngäs & Vanhanen 1999, 21 - 23.)



## 7 KENTÄN TYÖTURVALLISUUSTILANNESELVITYKSEN TULOKSET

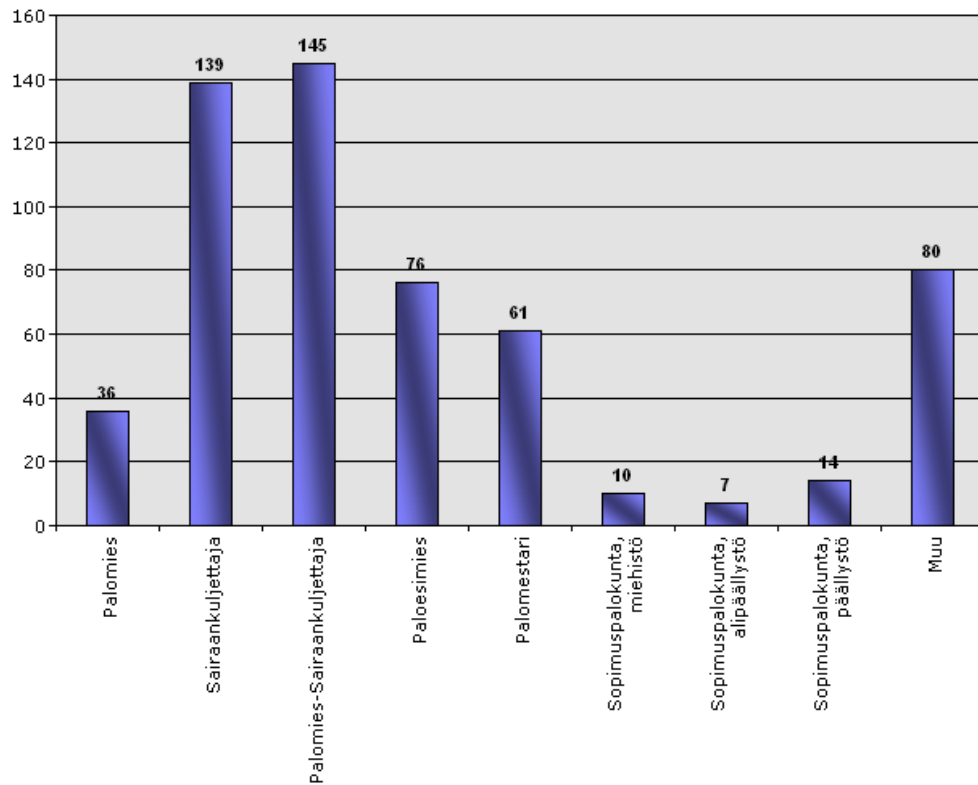
*”Vaara tulee nopeammin jos sitä väheksytään”*

*- Publilius Syrus -*

Tässä osiossa on käsitelty pelastusalan henkilöstölle vuoden 2007 tammi - toukokuussa tehdyn Internet-kyselyn sekä haastattelukäyntien tulokset. Haastattelukäynnit antoivat mahdollisuuden keskustella henkilöstön kanssa aiheen tiimoilta. Haastattelukäyntien yhteydessä nousi esiin muutamia kokonaisuuden kannalta olennaisia työsuojelullisia asioita jotka tuodaan selkeästi esiin tässä kappaleessa.

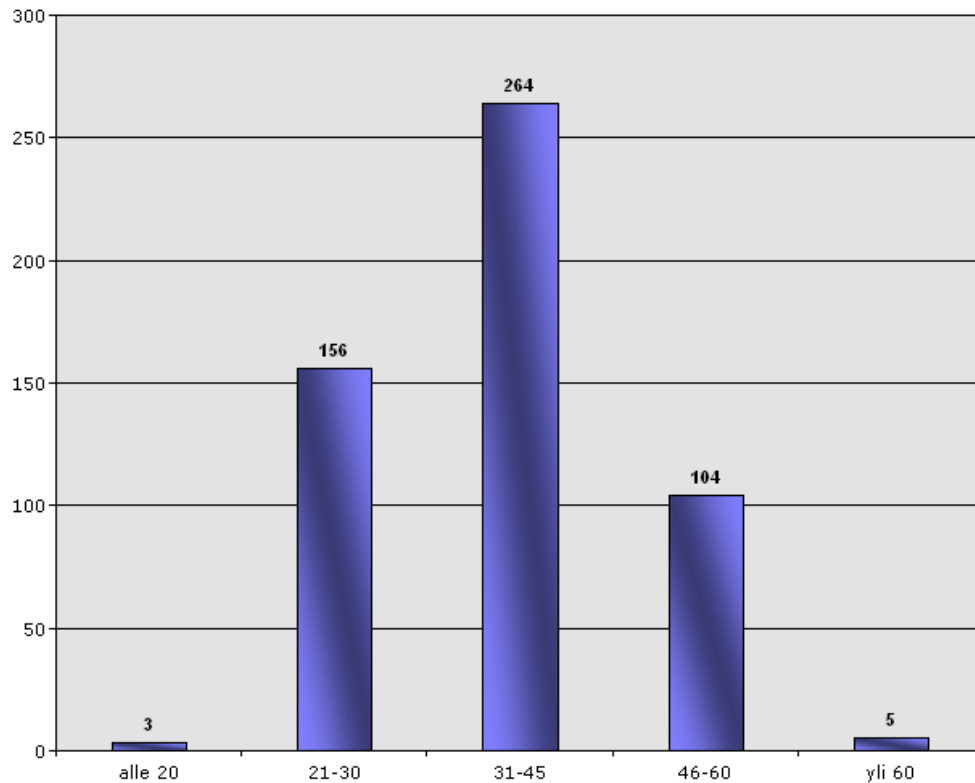
### 7.1 Kyselyyn vastanneet

Kyselylle asetettiin tavoitteeksi 200 vastaajaa. Kyselyyn vastasi yhteensä 536 henkilöä, joista 7,3 prosenttia (n=39) oli naisia. Vastaajista enemmistö, 53,2 prosenttia (n=284), oli ensihoitotyötä tekeviä sairaankuljettajia tai palomies-sairaan kuljettajia (kuvio 3). Sopimuspalokuntia vastaajista edusti yhteensä 5,8 prosenttia (n=31). Kohtaan ”muu toimenkuva organisaatiossa” vastasivat muun muassa lääkintävahtimestarit, sairaanhoitajat, lääkintäesimiehet, lääkärit sekä palotarkastajat. Haastattelukäyntejä suoritettiin yhteensä 18.



Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden jakautuminen tehtävä-/ammattinimikkeittäin (henkilöä).

Kyselyn suurinta vastaajaryhmää edustivat 31 - 45-vuotiaat, joita edusti 49,6 prosenttia (n=264) vastaajista (kuviokuva 4). Yhteensä 98,5 prosenttia (n=524) vastanneista oli iältään 20 – 60-vuotiaita. Vastaajista yksityistä sairaankuljetusta edusti 9 prosenttia (n=48). Muuta organisaatiota, kuten Pelastusopistoa, sairaaloiden ensiapuja sekä Ilmailulaitoksen pelastushenkilöstöä, edusti vastaajista 4,1 prosenttia (n=22). Yhteensä pelastuslaitosten ulkopuolista organisaatiota vastaajista edusti 13,1 prosenttia (n = 70).



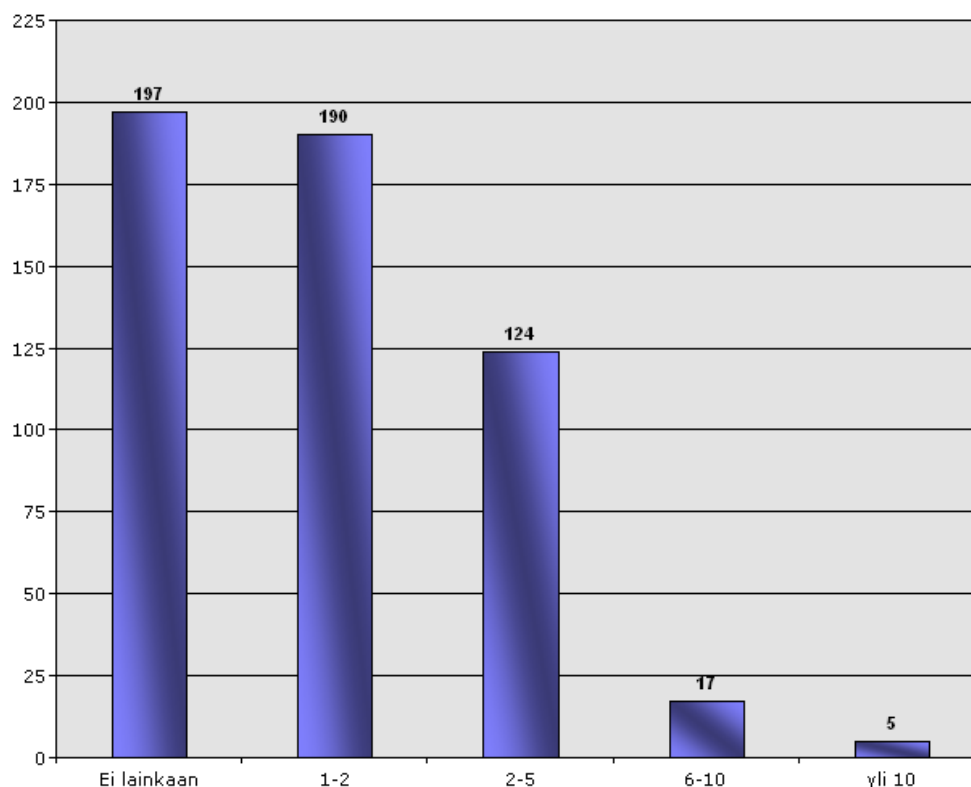
Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma (henkilöä).

## 7.2 Väkivallan luonne ja esiintyvyys

Pelastusalalla on ollut varsin ristiriitaisia näkemyksiä väkivallan yleisyydestä ja esiintyvyydestä. Kyselyssä haluttiinkin selvittää väkivallan yleisyyttä pelastusalalla sen muodosta ja aiheuttajasta (ulkoinen/sisäinen) riippumatta. Kysyttäessä ”Koetko tai oletko kokenut työpaikalla tai työtehtävissä henkistä ja/tai fyysistä väkivallan uhkaa tai väkivaltaa” vastasi *kyllä* yhteensä 73,3 prosenttia (n =390) vastaajista. Tämä kysymys ei eritelty, onko kysymyksessä ulkoinen vai sisäinen väkivalta tai sen uhka. Kysymyksessä ei myöskään eriytetty fyysistä tai henkistä väkivaltaa vaan käsiteltiin väkivaltaa kokonaisuutena. Konkreettista fyysisen väkivallan määrää haluttiin täsmentää kysymällä vuosien 2005 – 2006 aikana vastaajan kohdalle osuneita uhka- ja väkivaltatilanteita.

Yhteensä 63 prosenttia (n=336) vastasi kohdanneensa väkivaltaa kysyttynä ajanjaksona (kuvio 5). Näistä 58,9 prosenttia (n=314) vastasi kohdanneensa väkivaltaa 1 - 5 kertaa vuosien 2005 – 2006 aikana. Väkivalta- ja uhkatilanteiden aiheuttajiksi kyselyyn vastanneet nimesivät seuraavat pääryhmät: päihteet ja lääkkeet, mielenterveyspotilaat, asiakkaan tyytymättömyys, omaisten tyytymättömyys, muu sairaus, työtehtävän estäminen,

heikko viranomaisyhteistyö, eri etniset väestöryhmät, työtehtävänä väkivalttilanne, puutteellisen oman toiminnan sekä työyhteisön henkisen väkivallan.



Kuvio 5. Kohdalle osuneet uhka- ja väkivalttilanteet vuosien 2005 - 2006 välisenä aikana (henkilöä).

Haastattelukäynneillä tehtiin havainto väkivallan ja sen uhan yleisyydestä. Keskustelun ja esimerkkitapauksien myötä, alkoi tilanteita tulla esiin. Ilmeni, että väkivallan uhkaa on sairaankuljetuksessa miltei joka työvuorossa. Erityisesti haastattelukäyntien yhteydessä kävi ilmi työpaikkojen henkisen hyvinvoinnin ongelmat. Syyksi pahaan oloon mainittiin useimmiten päällystön ja henkilöstön väliset ristiriitatilanteet sekä ammattiyhdistyspolitiikka.

Sanallisia esimerkkejä ulkoisesta työpaikkaväkivallasta pelastusalalla

- ”Homma menee koko ajan vaan hurjemmaksi...”
- ”...lähes viikottain uhataan tappaa, joka työvuoro haistatellaan”

- ”On uusi ilmiö se, että pelastushenkilöstöä ei enää välttämättä koeta avuntuoja- ja jonkinlaisena uhkana jolloin ennen vanhaan koettu ”koskemattomuus” ei enää olekaan voimassa.”
- ”Uhat kasvavat koko ajan yhteiskunnassamme ja pelastus- ja sakuhenkilöstö ei voi tuudittautua siihen uskoon ettei meille kukaan halua pahaa...”
- ”Päihtyneet asiakkaat ovat yrittäneet huitoa/lyödä.”
- ”Autistinen poika sai paniikkikohtauksen ja häntä oli väkisin estettävä menemästä järveen.”
- ”Päihtynyt nuorisoyoukko kävi hälytystehtävissä olevien palomiesten päälle.”

Sanallisia esimerkkejä pelastusalan työtehtävistä, joissa väkivaltaa esiintyy

- ”Ensivastetehtävä: Huumeiden vaikutuksen alainen riehui terveyskeskuksessa, ollen uhkana henkilökunnalle ja potilaille”.
- ”Poliisien viive kohteeseen oli lähes 1 tunti, joten ensivaste hälytettiin paikalle.
- ”Talo paloi maan tasalle, asiakkaiden mielestä palokunta tuli paikalle liian suurella viiveellä”

Sanallisia esimerkkejä sisäisestä väkiväkivallasta pelastusalalla

- ”Henkinen väkivalta on tullut esimiesten taholta ja tuntuu lisääntyvän.”
- ”Työyhteisön sisäiset ristiriidat”
- ”Työkaveri sai raivokohtauksen”
- ”...esimies on käynyt mm. kiinni rinnuksiinkin”
- ”...esimies haistatteli ja sanoi, että eri ammattijärjestöä edustava henkilöstö tulisi ampua. Paikalla eri ammattijärjestöä edustavaa henkilöstöä”

### 7.3 Toimenkuva

Yli puolet vastaajista eli 53,7 prosenttia (n = 277) ilmoitti joutuneensa toimimaan työtehtävissään "turvamiehenä" terveydenhuollon yksiköissä aggressiivisesti käyttäytyvän asiakkaan tai potilaan vuoksi. Vähintään tyydyttävästi yhteistyön terveydenhuoltohenkilöstön kanssa koki toimivan 93,2 prosenttia (n = 454) vastaajista.

Erityisesti haastattelukäynneillä tuli paljon keskustelua pelastus- ja sairaankuljetushenkilöstön toimenkuvasta, velvollisuuksista sekä oikeuksista toimia väkivaltatilanteissa. Poliisin viiveet saapua väkivaltatilanteisiin saattavat olla pitkiä. Monilla paikkakunnilla terveydenhuollossa onkin totuttu siihen, että ”pelastuslaitokselta tulee riuskoja miehiä apuun tarvittaessa”, jos asiakas poliklinikalla alkaa riehua.

Haastattelukäyntien yhteydessä tuli esille muun muassa tapaus, jossa sairaanhoitopiiriin oli luotu järjestelmä kunnan terveystieteiden psykiatrisen osaston ja pelastuslaitoksen välille ensivasteyksikön käyttämisestä ”häätä-apuna” osaston väkivaltaisissa häiriötilanteissa. Perusteluna tähän oli käytetty virheellisesti pelastuslakia (468/2003).

### 7.4 Viranomaisyhteistyö

#### Poliisi

Sekä kyselyssä että haastattelukäynneillä kävi selkeästi ilmi tarve tehostaa ja kehittää viranomaisyhteistyötä. Uhka- ja väkivaltatilanteiden työturvallisuudessa keskeisimmät viranomaistahot ovat pelastustoimi, hätäkeskuslaitos, poliisi sekä terveydenhuolto.

Yhteistyön poliisin kanssa koki toimivaksi 83,1 prosenttia (n = 428) vastanneista. Kehittämistarvetta kuitenkin löytyi. Suurimpina puutteina koettiin poliisin suuret viiveet, viestiliikenne sekä yhteisten toimintamallien puute.

#### Sanallisia esimerkkejä poliisiyhteistyöstä

- ”Viestintää tulisi parantaa.”
- ”Poliisin tulo kestää kohteeseen jopa toista tuntia.”

- ”Ei harjoitella yhdessä”
- ”Poliisi tulee yleensä niin kaukaa, ettei sitä edes kannata pyytää.”
- ”Poliisi ei aina/välttämättä tiedosta toimintatapojamme”.
- ”Radioliikenne eriytynyt”
- ”Parempaa tiedottamista puolin ja toisin...”

#### Hätäkeskus

Hätäkeskusyhteistyön ilmoitti toimivan 67,9 prosenttia (n = 343) vastaajista. Puutteiksi koettiin erityisesti vaihteleva toiminta varotietojen käytön suhteen, ennakkotietojen puutteellisuus väkivaltatilanteissa sekä hätäkeskuksen toiminta hätäkutsupainiketta painettaessa.

#### Sanallisia esimerkkejä hätäkeskus yhteistyöstä

- ”...aina ei ole selvää onko poliisi lähetetty paikalle.”
- ”Hätäkeskuksessa työskentelevien valmiudet eri tilanteissa vaihtelevat.”
- ”Hätäkutsun lähettäminen saa päivystäjän soittamaan ”kapulaan”; onko hyvä toimenpide uhkatilanteissa.”
- ”Hätäpainiketta painettaessa Virvestä ei mielestäni Hätäkeskus jää riittävästi kuuntelemaan mikä ongelma vaan yritetään saman tien saada yhteys yksikköön joko radiokutsulla tai soittamalla”.
- ”Ei riittävästi yhteisiä toimintatapoja alueellisesti”.
- ”Hyvin harvoin saa Häkestä tietoa uhkatilanteesta”.
- ”En ole saanut minkäänlaista tietoa riskikohteista alueellani.”
- ”Hätäkeskus ei ole juuri koskaan välittänyt tietoa väkivaltariskeistä”.
- ”...Häke toiminta jopa alkeellista väkivaltatilanteissa.”
- ”Hätäkeskus käyttää sairaankuljetushenkilöstöä tilanteen tarkastajina uhkaavissa kohteissa”.

## Yksityinen turvallisuussektori

Yhteistyön merkitys yksityisen turvallisuussektorin kanssa kasvaa koko ajan. Useissa sairaaloissa on jo poliklinikoilla vartijat huolehtimassa henkilökunnan ja asiakkaiden turvallisuudesta. Kyselyyn vastanneista 71,7 prosentin (n = 330) mielestä yhteistyö vartijoiden kanssa on toiminut hyvin. Vartijoiden läsnäolon positiivisesti turvallisuutta lisäävänä tekijänä koki 95,5 prosenttia (n=488). Kuitenkin kehitettävää yhteistyöstä löytyi.

## Sanallisia esimerkkejä yksityisen turvallisuussektorin yhteistyöstä

- "... väkivaltatilanteissa päivystysklinikalla on vartijoiden toiminta olematonta."
- "Eivät omaa tarvittavaa auktoriteettia ja eivät uskalla toimia tosipaikan tullen."
- "...ei ole yhteistä viestivälinettä".
- "Vartioliikkeen henkilökunta epähomogeenien, suurina asenne ja koulutustasoja".
- "Se pelottaa enemmän kuin auttaa".
- "Hätäensiapukoulutusta lisättävä vartijoille"
- "Vartijoiden koulutuksessa on eroja..."
- "Yhteistyö palaverista voisi aloittaa..."
- "Yhteiset pelisäännöt..."

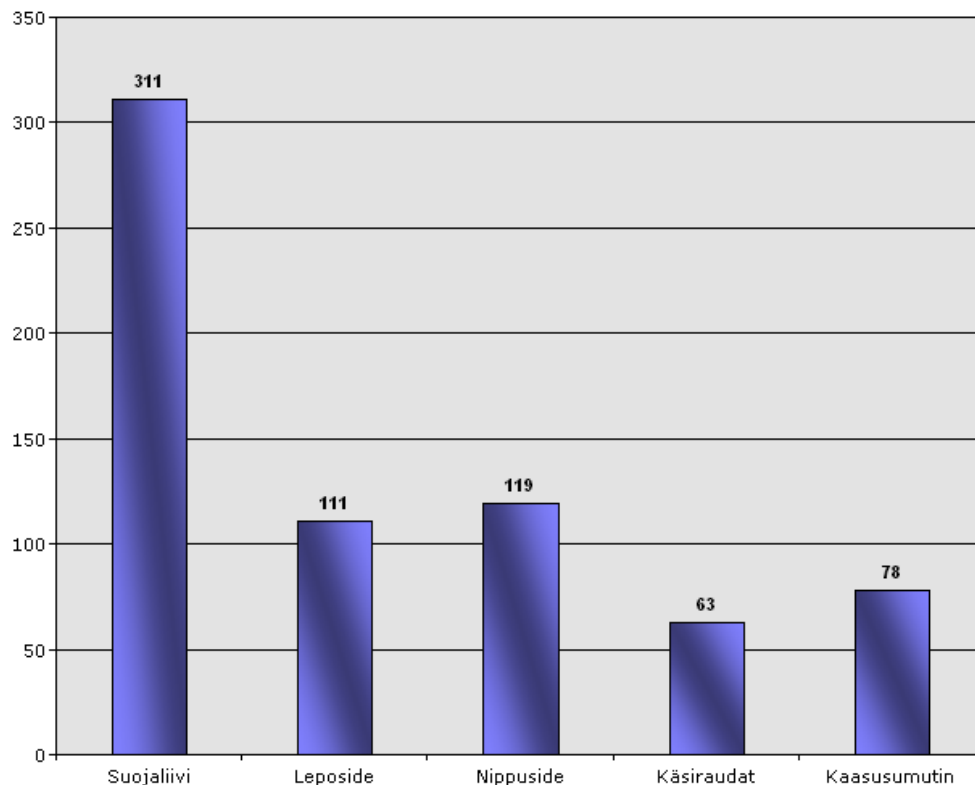
## 7.5 Suojavälineet

Kentän suojavälineiden kirjosta tiedusteltiin kyselyyn vastaajilta "Onko joku seuraavista suojavälineistä käytössäsi työtehtävilläsi". Luetteloon oli listattu suojaliivi, leposide, nippuside, käsiraudat ja kaasusumutin. Lisäksi kysyttiin "Millaisia suojavälineitä ja koulutusta työnantaja antaa käyttöösi uhka- ja väkivaltatilanteita varten?"

Kyselyyn vastanneista 82,5 prosenttia (n = 311) kertoi käytössään olevan suojaliivit (kuviokuva 6). Leposide oli käytössä vastaajista yhteensä 29,4 prosentilla (n = 111) suojavä-



lineenä, kun taas nippuside jopa 31,6 prosentilla (n = 119) ja 16,7 prosentilla (n = 63) oli käytössään käsiraudat. Ampuma-aseeksi luokiteltava kaasusumutin oli käytössä vastaajista 20,7 prosentilla (n = 78). Kertoipa muutama kyselyyn vastaaja kantavansa mukanaan jopa pamppua. Vastaajat kertoivat lisäksi, että työnantajat ovat antaneet käyttöön suojavälineiksi muun muassa kertakäyttökäsiraudat, valaisimen, viiltosuojakäsineet, kypärän, Virve-radion hätäkutsunapin, alumiiniset pakit, kaasusumuttimen ja Mag-lite-valaisin pamppuna.



Kuvio 6. Työtehtävillä käytössä olevat suojavälineet.

## 7.6 Koulutus

Yhteensä 77,3 prosenttia (n=408) vastaajista katsoi, ettei heidän saamansa nykyinen työturvallisuuskoulutus anna riittäviä valmiuksia toimia oikein väkivallan uhkatilanteissa. Koulutusta toivottiin ennen kaikkea väkivaltatilanteiden ennakointiin sekä aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen alan omasta näkökulmasta. Myös tietoutta uhka- ja väkivaltatilanteita koskevasta lainsäädännöstä sekä lain tuomista oikeuksista, velvollisuuksista ja suojasta pidettiin tärkeänä.

Yhteistyöharjoituksia sekä yhteisten toimintamallien luomista poliisin kanssa väkivaltilanteiden varalta pidettiin tarpeellisena. Lisäksi toivottiin ohjeistusta ja koulutusta suojavälineiden käytöstä. Oheisena on muutamia sanallisia vastauksia kyselystä koskien työnantajan antamia suojavälineitä ja koulutusta uhka- ja väkivaltilanteiden varalle:

- ”työturvallisuuteen ei kiinnitetä huomiota, lähinnä vitsaillaan aiheesta päällystön toimesta”
- ”Suullista neuvontaa (pyydä poliisi paikalle, poistu kohteesta)”
- ”Työnantaja ei ole antanut minkäänlaista koulutusta”.
- ”Kypärä, sammutus asua ja hanskat”
- ”Puhe-Judo kurssi”
- ”Kaasu koulutettu viimeksi 90-luvulla”
- ”Oma toismista itsepuolustuskoulutusta (itsepuolustusohjaaja toimipisteessä)”
- ”HanMooDo koulutus ”asiakkaasta irrottaumisesta”
- ”Suojavälineitä pyydetty – ohjeeksi ”älä mene tehtävään ennen kuin tilanne on turvallinen)”
- ”Suunnitteilla yhteistyötä Poliisin kanssa”

Tässä sanallisia vastauksia koulutuksesta ja ohjeistuksesta

Millaista koulutusta aiheesta toivoisit?

- ”edes jotain”
- ”yleistä työturvallisuuskoulutusta ”
- ”miten välttää uhkatilanne”
- ”miten tilanne saadaan hallintaan”
- ”miten tilanteesta voidaan päästä pois”
- ”miten uhka voidaan poistaa”

- ”sosiaalisten taitojen kehittäminen”
- ”väkivaltaisen potilaan kohtaaminen ja käsittely”
- ”tietoa uhkatekijöistä ja niiden esiintymisestä eri laitoksissa”
- ”vastuuhenkilöiden kouluttamista”
- ”viranomaisyhteistyöstä (HäKe, Poliisi)”
- ”selkeää ohjeistusta mitä ja milloin sairaankuljettaja saa tehdä”
- ”laki oikeudet, velvollisuudet”

Ketä tulisi kouluttaa?

- koulutusta palotarkastajille uhkatilanteisiin
- sairaankuljettajat
- ensivastehenkilöstö
- pelastushenkilöstö

Mitä muuta kehitettävää?

- ”yleisiä pelisääntöjä, toimintaohjeita tilanteisiin”
- ”yhtenäistä koulutusta koko maassa”
- ”vuorovaikutustaitojen lisäämistä”
- ”jatkuvampaa, vuosittaista koulutusta aiheesta”
- ”työpaikan asenteet ja ajatukset tulee päivittää nykypäivän tasolle”
- ”esimiehille henkilöstöjohtamista”
- ”psykologin koulutusta”
- ”poliisin ja pelastuslaitoksen yhteistyötä tulisi tiivistää”
- ”henkilöstökoulutusta Pelastusopistolle”
- ”koulutusta aiheesta suomeksi ja ruotsiksi”

- ”ihan oma kurssi opistolla”
- ”ohjeistusta asian eteenpäin viemiselle, esim. läheltä piti tilanteesta ilmoittaminen”

Miksi ei koulutusta mielestäsi tarvita?

- ”vaaratilanteita mahdoton ennakoida”
- ”työkokemus, ikä ja oikea suhtautumistapa antaa kohtalaisen valmiuden”
- ”en tarvitse lisäkoulutusta, koska aiemmin turvallisuusalan töissä usean vuoden ajan”
- ”ei missään nimessä aktiivisten voimankäyttövälineiden koulutusta”
- ”jos koulutusta, niin ei mitään itsepuolustuskursseja”

#### 7.7 Ohjeistus ja seurantajärjestelmä

Yhteensä 69,2 prosenttia vastasi, että työpaikalta puuttuu selkeät toimintaohjeet läheltä piti- tai työtaturmatilanteisiin, jotka koskivat väkivaltaa. Vastaajista 48,2 prosenttia ilmoitti toimipisteessään olevan käytössä seurantajärjestelmän läheltä piti- ja tapaturmatilanteisiin. Kuitenkin 69,7 prosenttia vastaajista väitti, ettei kyseinen järjestelmä vastaa tarkoitustaan.

## 8 POHDINTA

*”Viisas toimii niin kuin opettaa.”*

*-Huainanzi-*

### 8.1 Tutkimuksen tavoite ja toteutus

Hankkeen yhteydessä toteutetun tutkimuksen tavoitteena oli selvittää pelastusalan työturvallisuustilannetta. Tällaisissa tutkimuksissa epäkohdat nousevat esiin korostuneesti, vaikka paljon esimerkkejä löytyisi varmasti hyvin hoidetuistakin asioista. Kuitenkin epäkohtia on useita, ja ne pitää nostaa rohkeasti esille ja käsittelyyn henkilöitä tai organisaatioita syyttämättä tai arvostelematta.

Tutkimuksen päätehtävänä oli selvittää se, kohdataanko pelastusosalalla väkivaltaa, sekä kohdatun väkivallan luonne, muoto ja esiintyvyys. Lisäksi tehtävänä oli kehittää ja testata pelastusalan suojavälineitä, tehostaa viranomaisyhteistyötä sekä parantaa poikkeamatilanneraportointia.

Täydentävinä tehtävinä haluttiin haastatteluin selvittää kentän työturvallisuuden tilannetta. Lisäksi selvitettiin Poliisin, Hätäkeskuslaitoksen, terveydenhuollon sekä Rajavartiolaitoksen näkökulmia viranomaisyhteistyön kehittämiseksi.

Uhka- ja väkivaltatilanteiden lisäksi hanke on tuonut esiin paljon epäkohtia pelastusalan työturvallisuuden kokonaiskuvassa. Epäkohtia tulee jatkossa kehittää määrätietoisesti esimerkiksi hankkein, koulutuksin sekä vaikuttamalla alan turvallisuuskulttuuriin.

Työturvallisuus ja työyhteisön hyvinvointi on kokonaisuus, johon jokainen työntekijä vaikuttaa omalla asennoitumisellaan. Lisäksi suuri merkitys on koko työyhteisön sitoutumisella työturvallisuuskulttuurin kehittämiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että organisaation eri tasot istuvat ”samaa pöytään” keskustelemaan avoimesti työyhteisön työturvallisuuden ja henkisen hyvinvoinnin tilanteesta sekä sen kehittämisestä.

## 8.2 Keskeiset tutkimustulokset

### 8.2.1 Työturvallisuuskulttuuri

Onnettomuuksien ehkäisy on noussut pelastustoiminnan ohella toiseksi normaaliaikojen perustehtäväksemme. Yhteiskunta ja uusi pelastuslaki ohjaavat ohjaavat pelastajan työtä myös yhä enemmän onnettomuuksien ehkäisyyn. (Pelastajien ops, 2007, 1.)

Hyvä työkuulttuuri luo pohjan hyvälle työilmapiirille. Työkuulttuuri kertoo myös, miten työpaikalla on tapana toimia, millainen on työpaikan työmoraali, mitkä säännöt ja ehdot säätelevät työntekoa, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii sekä miten kohdellaan asiakkaita ja muita sidosryhmiä. (Työturvallisuuskeskus)

Pelastustoimen tavoitteena on hyvä turvallisuuskulttuuri ja onnettomuusriskienhallinta. Onnettomuuksien ehkäisy ja pelastustoiminta nähdään toisiaan tukevinä pelastuslaitoksen tehtävinä. Onnettomuuksien ehkäisy ja vahinkojen rajoittaminen otetaan huomioon yhteiskunnan toimintoja suunniteltaessa ja toteutettaessa. (Palopäälylystön ops, 2007, 7.) Tämä kuvastaa pelastusalan nykyistä ulospäin suuntautunutta ajattelutapaa riskien hallinnasta sekä turvallisuuskulttuurista.

Pelastusalalla sanonta ”suutarin lapsella ei ole kenkiä” pitää paikkansa. Pelastusala ohjaa ja valistaa kansalaisia sekä neuvoo yrityksiä riskienhallinnassa. Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastojärjestelmän (PRONTO) mukaan vuonna 2006 työtehtävissä loukkaantui 78 palomiestä, mikä on lähes 40 prosenttia enemmän kuin vuonna 2005, jolloin loukkaantui 57 palomiestä.

Hankkeeseen liittyen tehtiin Pelastusopiston alipäälylystökurssi 27 syksyllä 2007 suppea kysely työturvallisuudesta. Opiskelijat ilmoittivat laitoksien työsuojelun olevan puutteellista, työsuojelutoimikunnan toiminnasta ei ollut juurikaan tietoa, ja harvalla oli tiedossa, ketkä toimivat laitoksen työsuojelupäällikkönä, työsuojeluvaltuutettuna tai työsuojeluasiamiehenä. Moni ilmoitti, että työsuojelun toimintaohjelma ja -suunnitelma sekä riskikartoitus pelastuslaitoksissa on tekemättä. Lisäksi läheltä piti-/vaaratilanne raportoinnissa sekä turvaohjeissa koettiin olevan puutteita miltei joka pelastuslaitoksella.

Pelastuslaitoksissa ja palokunnissa tulee selvittää kysymys, kuka vastaa ja kuka on organisaation ylin johto. Organisaation ylin johto on viime kädessä vastuussa työsuojelusta, kuten muistakin organisaation toimintaan liittyvistä asioista.

Käytännössä työsuojelun hoito on hajautettu eri tasoille organisaatiossa. Työsuojeluorganisaatio tukee työsuojeluasiantuntemuksellaan linjaorganisaatiota työsuojelun toteuttamisessa. Esimiehet ovat myös avainasemassa työhyvinvoinnin kehittämisessä. He vastaavat työntekijöiden henkisistä toimintaedellytyksistä yhtä lailla kuin aineellisistakin. Organisaation kehittymisen edellytyksenä on, että se kykenee käsittelemään kriisejä ja ristiriitoja. (Työturvallisuuskeskus)

Työpaikan riskianalyysin tekeminen tulee aloittaa omasta työvuorosta, jossa työskentelee. Ensimmäisenä on tarkasteltava työpaikan työtapoja sekä turvarakenteita. Onko työyhteisö myönteinen työturvallisuuskulttuurille? Mitä työyhteisön tulisi muuttaa turvallisuuden lisäämiseksi? Kaikessa toiminnassa, varustautumisessa ja suunnittelussa tulee muistaa, että kyseessä on jokaisen henkilökohtainen työturvallisuus. Jokaisen työntekijän tulee henkilökohtaisesti puuttua havaitsemiinsa puutteisiin työturvallisuudessa.

Sisäasiainministeriö pelastushenkilöstön työssä jaksamista selvittänyt työryhmä totesi raportissaan (2006), että pelastusalalla pyritään edistämään nolla -tapaturmaan pääsemistä kaikissa pelastajien työ-, harjoitus- ja liikuntatilanteissa. Työryhmä totesi tämän edellyttävän pelastusalan oman turvallisuuskulttuurin muuttumista ja kaikkien (työntekijät, työnantaja, työsuojelu, työterveyshuolto) sitoutumista aiheeseen.

### 8.2.2 Mitä tulisi tietää väkivaltatilanteista pelastusalalla?

Toteutetun hankkeen sekä rinnakkaistutkimusten tulosten perusteella voidaan todeta pelastusalan työturvallisuuskulttuurin olevan puutteellisen. Pelastusalalla miehistöstä päällystään tuudittaudutaan liiaksi ajatukseen, että työnkuvaan kuuluvat määrätty riskit ja vaarat. Esimerkkinä pelastusalan väkivaltatilanteiden hyväksymisestä osaksi työnkuvaa on se, että jopa 63 prosenttia kertoo kohdanneensa fyysistä väkivaltaa työtehtävissään vuosina 2005 – 2006. Kuitenkaan tilanteista ei löydy juuri lainkaan läheltä piti-raportteja, rikosilmoituksia tai oikeuden ennakkopäätöksiä. Terveystieteistä niitä

vastaavasti löytyy. Vuonna 2003 toteutetun Tampereen teknillisen yliopiston raportin mukaan terveyden- ja sairaanhoitotyössä väkivaltatapaturmia oli tapahtunut yhteensä 339. Palomiehille näitä tapaturmia oli tilastoitu yhdeksän. Tutkimus ei kuitenkaan kerro, mikä on esimerkiksi sairaankuljettajien lukumäärä näistä tapauksista. (Hintikka & Saarela 2003, 19 ja 24.)

Sekä haastattelukäyneillä että kyselyssä vastaajat mainitsivat suurimmaksi väkivallanuhkatilanteiden aiheuttajaksi alkoholin, päihteiden, lääkkeiden tai niiden sekakäytön. Sairauden aiheuttamaa väkivallan uhkaa koetaan eniten mielenterveys-, diabetes- sekä dementiapotilaiden taholta. Myös omaisen kuolema on aiheuttanut väkivaltaista käytöstä pelastusalan työntekijöitä kohtaan.

On syytä muistaa työpaikkaväkivallanuhkaa tarkasteltaessa, että mikäli työntekijät laininlyövät työsuojelulliset toimet ja asenteet, ei mikään taktiikka, tekniikka tai suojava-line pysty estämään vahinkoa. Kyse on ennen kaikkea asenteista. Aktiivinen ja turvallisuuteen positiivisesti asennoitunut henkilöstö kykenee hyvin pitkälle omalla toiminnallaan ehkäisemään uhka- ja väkivaltatilanteita.

### 8.2.3 Ulkoisen väkivallan huomioiminen

Moni työyhteisö saa herätyksen henkilöturvallisuuteen vasta tapahtumahetkellä tai läheltä piti- tilanteen jälkeen. Näennäinen turvallisuus ei tarjoa ratkaisua väkivaltatilanteisiin.

Väkivaltatilanteisiin tulee varautua ennakolta. Työtehtävät ja työympäristö tulee suunnitella siten, että väkivalta- ja uhkatilanteet havaitaan ennakolta sekä ehkäistään näiden tilanteiden syntyminen. Työtilojen järjestelyillä tulee edesauttaa uhkatilanteiden laukeamista. Väkivallalla uhkaajan pitää päästä peräytymään ja väkivaltaisen uhkan kohteeksi joutuvan pakenemaan. (Työturvallisuuskeskus)

Koko henkilöstö on koulutettava väkivaltatilanteiden välttämiseen ja hallintaan. Ohjeet on laadittava siten, että ne ymmärretään tarkoitetulla tavalla. Toimintatapojen, esimerkiksi lääkkeiden käsittelyssä tai ovien sulkemisessa noudatettavien käytäntöjen, on oltava turvallisia. Hälytyslaitteet voivat ehkäistä uhkatilanteen syntymisen, ja valvontalait-



teiden käyttö helpottaa uhkatilanteen jälkiselvittelyä. Työpaikkaväkivallan uhreille on järjestettävä mahdollisuus tapahtumasta puhumiseen ja jälkihoitoon. (Työturvallisuuskeskus).

Haastattelukäynneillä kävi ilmi tilanne jossa henkilö oli murtautunut paloaseman lääkevarastoon. Samoin tuli esiin tilanne jossa tyytymätön asiakas oli saapunut paloasemalle selvittämään sairaankuljetuksen epäkohtia kirveen kanssa. Myös useita ennakkotapauksia on tilanteista, joissa sairaankuljetusajoneuvo on anastettu rattijuopon tai lääkkeidenkäyttäjien toimesta.

Taktisella ennakkoinnilla pyritään välttämään mahdolliset uhkatilanteet tai ainakin minimoimaan mahdolliset seuraukset. Taktisiin valmiuksiin kuuluu aktiivinen havaintojen teko, vaaratilanteiden tiedostaminen, vaaratilanteiden tunnistaminen, vaaratilanteisiin reagointi sekä suunnitelmallinen toiminta.

Taktiikan yksi perusominaisuus on selvittää riskit, jotka sisältyvät tehtävään ja valittuun toimintamalliin. Taktiikalla ei ole mitään merkitystä, jos riskitekijät jätetään huomioimatta. Usein riittää, että riskit tunnetaan. Näin niihin voidaan varautua ainakin ajatuksissa. Osa riskitekijöistä voidaan tunnistaa tehtävässä jo etukäteen. Tehtävään jää aina sellaisia tekijöitä, joita ei voida millään keinoilla etukäteen tunnistaa. Jotta voidaan puhua riskien hallitsemisesta, pitää minimoida riskit minimoida.

Myös työstä aiheutuvan väkivallan uhan seuraaminen työpaikan ulkopuolelle pitää ottaa huomioon. Haastattelukäyntien yhteydessä tuli esille tapauksia, joissa oli uhattu tulla kostokäynneille kotiin, sekä tapaus, jossa aiemmin potilaana ollut henkilö puukotti ensihoitotehtävällä sairaankuljettajana toiminutta henkilöä ravintolassa.

#### 8.2.4 Sisäisen väkivallan huomioiminen

Väkivallan koko kuvasta unohdetaan helposti eräs ampuma-asettakin julmempi keino – sana. Nöyryyttäminen, huhujen levittäminen, vaikeneminen ja keskusteluratkaisusta kieltäytyminen ovat esimerkkejä keinoista, joilla voi tappaa ihmisen ja pitää silti ruumin hengissä. (Jussila 1997, 7.)

Vaikka hankkeessa ei suoranaisesti tutkittu työyhteisön sisäisen väkivallan tilaa pelastusalalla, kävi sen yleisyys kuitenkin selvästi ilmi. Osa haasteluihin sekä kyselyyn vastanneesta pelastusalan henkilöstöstä ilmoitti kokevansa henkistä väkivaltaa työyhteisöissään. Pelastusopiston opettajien mukaan alan sisäinen väkivalta käy myös vahvasti ilmi keskusteltaessa oppitunneilla kentällä olleen henkilöstön kanssa työelämän ja työyhteisön ongelmista.

Pelastusalalla on perinteisesti vähätelty työpaikkaväkivallan, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun aiheuttamia työsuojelullisia riskejä. Rankkakin työyhteisön sisäinen henkinen väkivalta on laitettu perinteisesti palokuntahuumorin tai kesämieskulttuurin piiriin. Totuus kuitenkin on, että työpaikoilla kärsitään ulkoisen väkivallan lisäksi muun muassa organisaatioiden muutoksista sekä eri ammattijärjestöpolitiikan aiheuttamista henkilöstön ristiriitatilanteista, jotka aiheuttavat osaltaan huomattavia ongelmia työssä jaksamiselle sekä työntekijöiden henkiselle hyvinvoinnille.

Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia. Huono työilmapiiri ja työkulttuuri merkitsevät usein sitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja että sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. (Työturvallisuuskeskus)

Rantala (2001) toteaa pelastuslaitosten sisäisenkoulutuksen suunnittelusta, että ”esimiesten on oltava valmiita pohtimaan omaa ihmiskuvaansa ja omaa johtajana olemistaan: miten rakennan luottamusta, miten motivoin henkilöstöä, miten huomioin ihmisten yksilöllisyyden?” Tämä toimintamalli on myös suositeltava tarkasteltaessa pelastusalan työhyvinvointia.

Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Tässä onnistuminen vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta. Samalla johto arvioi omaa toimintaansa ja johtamiskäytäntöjään. Hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tarvitaan myös henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Jokainen työntekijä vaikuttaa osaltaan työilmapiiriin.

Erityisesti haastatelluissa paljastui, että työyhteisöissä on hankaliakin ristiriitatilanteita työntekijöiden tai työntekijöiden ja päällystön välillä. Työyhteisön ristiriidat syövät työyhteisön yhteishenkeä ja työssä jaksamista ja aiheuttavat työntekijöiden hakeutumista muihin tehtäviin sekä vaikeuttavat työntekijöiden rekrytointia.

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työntekijöitä välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Jos työpaikalla on häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, josta aiheutuu haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle, työnantajan on saatuaan asiasta tiedon ryhdyttävä toimiin sen poistamiseksi. Työnantajan velvollisuutena on myös tarkkailla työyhteisön tilaa, jotta mahdolliset häirintätilanteet tulisivat ilmi jo varhaisessa vaiheessa. Työnantajalla on velvollisuus ilmoituksen saatuaan tai häirintää havaittuaan ryhtyä oma-aloitteisesti toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Sisäasiainministeriön työryhmän raportissa (2006) kiinnitetään erityistä huomiota pelastusalan henkilöstön psyykkisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja mielenterveysongelmien estämiseen ja varhaiseen hoitoon, koska mielenterveysongelmat ja masennus ovat työkyvyttömyyden toiseksi suurin aiheuttajaryhmä. Työryhmä korosti henkilöstöjohtamisen tärkeyttä Pelastusopiston esimiehille ja päällystölle annettavassa koulutuksessa. Sisäisen väkivallan syitä, esiintyvyyttä, ilmenemismuotoja sekä mahdollisuuksia sen poistamiseksi pelastusosalta tulisi selvittää tarkemmalla lisätutkimuksella.

#### 8.2.5 Poikkeamaraportointi

Aiempien tutkimustulosten ja nyt toteutetun kyselyn sekä haastattelukäyntien pohjalta voidaan todeta, että pelastuslaitosten poikkeamatilanneraportointijärjestelmä on puutteellinen tai sitä ei ole lainkaan. Toisin sanoen, sattuneet läheltä piti- tilanteet tai työturvallisuuden poikkeamat eivät tule koko työyhteisön tietoon, eikä näin ollen ole olemassa ongelmaa, johon tulisi varautua. On myös hankalaa, jopa mahdotonta saada luotettavaa tietoa ongelmien aiheuttajista ja yleisyydestä.

Läheltä piti- tilanteita tapahtuu ja niistä on otettava opiksi. Kuitenkin puutteellinen tai jopa kokonaan puuttuva poikkeamailmoitusraportointijärjestelmä ehkäisee tehokkaasti työturvallisuuden kehityksen.

Pelastusalan puuttuu valtakunnallinen yhtenäinen raportointijärjestelmä, johon olisi mahdollisuus kerätä kaikki työturvallisuuden poikkeamatilanteet mukaan lukien läheltä piti- tilanteet. Tähän ongelmaan viitataan myös muissa käsitellyissä pelastusalan tutkimuksissa.

Useissa uhka- ja väkivaltatilanteita käsittelevissä ohjeissa ja suosituksissa todetaan, että läheltä piti- tilanteet tulee rekisteröidä osana toiminnan omavalvontaa. Tällä tavoin on myös mahdollista saada kattava kokonaiskäsitys pelastusalan työturvallisuusriskeistä. Esimerkiksi Kansainvälinen työjärjestö (ILO 2003, 24) toteaa aiheesta seuraavasti: ”työpaikkaväkivaltatapaukset tulisi rekisteröidä, koska on tärkeää, että organisaatio voi oppia kokemuksistaan”.

Tällä hetkellä pelastusalan ei ole mahdollisuutta saada koottua valtakunnallista raporttia esimerkiksi läheltä piti- tilanteiden yleisyydestä tai vaikkapa työvuorovahvuuksien poikkeamista. Kun työntekijää uhataan aseella, on se läheltä piti- tilanne, josta tulee laatia läheltä piti- raportti. Vakavien uhka- ja väkivaltatapauksen tulisi johtaa aina poliisin suosituksen mukaisesti rikosilmoitukseen. Näin toimimalla välitetään viestiä kentälle siitä, ettei pelastusala suvaitse väkivaltaa työpaikallaan.

Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastointijärjestelmä PRONTOa on esitetty poikkeamatilanteiden raportointiin. On kuitenkin huomattava, että pelastuslaitoksissa on myös muuta toimintaa kuin palo- ja pelastuspuolen hälytystehtäviä kuten sairaankuljetus, hallinto ja palotarkastustoiminta. Poikkeamaraportoinnin laadintaan tulee olla mahdollisuus jokaisella työyhteisön jäsenellä virka-asemasta tai tehtävänkuvasta riippumatta.

Raportoinnissa tulee olla myös mahdollisuus tehdä ilmoitus nimettömänä, jotta epäkohditiin puuttumisen kynnyksen olisi mahdollisimman matala. Erityisesti työyhteisön jäsenten tulee ymmärtää raportoinnin ja työturvallisuuden poikkeamiin puuttumisen parantavan kaikkien työturvallisuutta ja hyvinvointia, eikä etsiä syyllistä. Myös raportin pääkotien tulisi olla koko henkilöstön näkyvillä, jolloin saataisiin paremmin tietoa esimerkiksi käyttökieltoon asetetuista työvälineistä.

Yhtenäinen valtakunnallinen raportointijärjestelmä loisi mahdollisuuden työturvallisuuspoikkeamien organisaatiokohtaiseen sekä valtakunnalliseen tarkasteluun ja tilastointiin. Näin raportoinnista hyötyisi pelastuslaitosten lisäksi koko pelastusala. Koottu raportti helpottaisi esimerkiksi työturvallisuuskoulutuksen kohdentamista havaittuihin epäkohtiin sekä antaisi tarvittaessa perusteita valtakunnallisille toimenpiteille. Se toimisi myös työkaluna perusteltaessa vuorovahvuuksia ja vaikkapa apuna työn vaativuuden arvioinnissa. Työntajan tulee tehdä poikkeama- ja läheltä piti- tilanteiden raportoinnista selkeä ohjeistus ja lisäksi varmistaa, että koko työyhteisö on sisäistänyt raportoinnin merkityksen työsuojausta kehittäväksi toimintana.

## PETO-ARVI

Hankkeen aikana tehdyn kentänkartoituksen yhteydessä ilmeni, että Työterveyslaitoksen riskinarviointi-tiimi oli aloittanut hankkeen pelastustoimen työsuojausriskien tunnistus ja arviointi menetelmän kehittämiseksi (PETO-ARVI). Hankkeen tarkoituksena on kehittää pelastustoimelle alakohtainen työsuojausriskien tunnistus- ja arviointimenetelmä. Hanke on Työsuojausrahaston rahoittama ja hankkeen johtovastuussa on Työterveyslaitos. Muita osallistujia ovat Kaakkois-Suomen työsuojauspiiri, Etelä-Karjalan Pelastuslaitos, Kymenlaakson Pelastuslaitos, Etelä-Savon pelastuslaitos ja Pelastusopisto.

TYÖTURVA07 ja PETO-ARVI-hankkeen tiimoilta järjestettiin yhteispalaveri Pelastusopistolla, jonka tuloksena syntyi päätös aloittaa hankkeiden välinen yhteistyö. Tavoitteeksi asetettiin pelastusalan yhtenäinen poikkeamaraportointijärjestelmä.

Poikkeamaraportoinnin lisäksi alan sisäiseen viestintään ja viestintäkulttuuriin tulee panostaa. Erityisesti suuret muutokset organisaation toimintatavoissa aiheuttavat työyhteisössä usein epä tietoisuutta ja epävarmuutta. Näin myös työyhteisön henkinen hyvinvointi on helposti uhattuna.

### 8.2.6 Suojautuminen ja ohjeistus

”Ensimmäinen asia joka sinun tulee tehdä, on pitää silmäsi auki.” Jos ei tiedosta mahdollisuutta törmätä väkivaltaan työtehtävällä, on mahdollisuus välttää uhkatilanne minimaalinen. (Davies 1999, 19.)

Kysymys pelastusalan työntekijän suojautumisesta herättää paljon keskustelua ja jakaa mielipiteitä puolesta sekä vastaan. Osa työntekijöistä vakuuttaa, ettei väkivalta ole ongelma pelastusalalla, eikä siitä kannata kantaa huolta, saati miettiä suojaimia. Osa työntekijöistä sekä pelastuslaitoksista ovat taas valmiita varustautumaan päästä varpaisiin ja hyväksyvät jopa karuimmatkin voimakeinot osaksi ”oikeuksia”. Harvoista paikoista löytyy työnantajan ohjeistusta tai koulutusta suojavälineisiin. Kuitenkin useassa työpaikassa on peukalosääntönä neuvottu, että Mag-Lite kannattaa ottaa mukaan, jos tuntuu, että tehtävällä on aistittavissa väkivaltaa. ”Mag-Litellä täysiä päähän niin kyllä se siitä” todettiin eräällä haastattelukäynnillä. Ristiriidan selvittämiseksi kyselyssä haluttiin selvittää myös pelastusalalla käytössä olevia suojavälineitä, joita alan työntekijät tehtävillään käyttävät.

On syytä todeta, että kaasusumuttimen, käsirautojen ja nippusiteiden ei voida katsoa kuuluvan suojavälineiksi, vaan ne ovat voimankäyttövälineitä, eikä niiden kantamista sairaankuljetustehtävillä voida pitää perusteltuna jo sairaankuljettajan työn imagollisista syistä. Samoin valaisinta ei voida pitää suojavälineenä, eikä sitä tulisi kantaa mukana tarkoituksena käyttää sitä ”kättä pidempänä” välineenä itsepuolustukseen.

Kyselyn ja haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että on tarpeellista kehittää pelastusalan suojavälineistöä sekä sen käytön ohjeistusta uhkatilanteiden varalle. Selkeä ohjeistus esimerkiksi suojaliivien käytöstä väkivaltatilanteissa noudattaa työturvallisuuslain henkeä, jonka mukaan työnantajan tulee hankkia tarvittavat suojavälineet ja työntekijän tulee niitä käyttää. Näin myös työntekijöiden suojavälineiden käyttökynnys saadaan matalammaksi.

Työasu välittää tehokkaimman ensivaikutelman. Työasun tulisi olla siisti ja ammattimainen. Jos on mahdollista, työasun tulisi olla sellainen, että muut ammattilaiset tunnis-

tavat ja sivullisetkin ymmärtävät henkilön kuuluvan tapahtumapaikalle. (Karpela 2007, 22.)

”Viestimet ja politiikassa mukana olevat henkilöt ovat avainasemassa virittämään kulttuurista arvokeskustelua väkivallattoman yhteiskunnan puolesta” (Lehtonen & Perttu 1999, 5). Samoin on pelastusalan laita, hyväksyykö yhteiskunta ja pelastusala auttajiin kohdistetun väkivallan lisääntymisen. Onko pelastusalan työntekijöiden suojautuminen aja varustautuminen ainoa vaihtoehto välttää työpaikkaväkivaltaa. Pelastusalan tulee antaa selkeä merkki yhteiskunnalle siitä, että sillä on nollatoleranssi väkivallan suhteen.

Katsaus suojavälineisiin ja niitä ohjaaviin lakeihin

Laissa yksityisistä turvallisuuspalveluista (282/2002) ja poliisiasetuksessa (1112/1995) on määritetty, mitkä suojavälineet katsotaan kuuluvan voimankäyttövälineisiin. Yksityisistä turvallisuuspalveluista annetun lain (282/2002) mukaan voimankäyttövälineellä tarkoitetaan ampuma-aselaisissa tarkoitettua ampuma-asetta, ampuma-aselain 11. §:ssä tarkoitettua kaasusumutinta (kaasusumuttimella tarkoitetaan välinettä, jolla voidaan levittää ilmaan kyynelkaasua tai käyttötarkoitukseltaan ja vaikutukseltaan siihen verrattavaa lamaannuttavaa ainetta) sekä käsirautoja, enintään 70 senttimetriä pitkää patukkaa ja teleskooppipatukkaa.

Lain järjestyksenvalvojista (533/1999) 10. § mukaan järjestyksenvalvojan sallitut voimankäyttövälineet ovat ampuma-aselain (1/1998) 11. §:ssä tarkoitettu kaasusumutin sekä käsiraudat, muoviset siteet ja enintään 70 senttimetriä pitkä patukka. Poliisiasetuksen (1112/1995) mukaan voimankäyttövälineellä tarkoitetaan virka-asetta, tukiasetta sekä muita ominaisuuksiltaan ja asianmukaisesti käytettyinä vaikutuksiltaan ampuma-asetta lievempiä voimankäyttövälineitä.

Kaasusumuttimen kantaminen työtehtävissä edellyttää asiaan kuuluvaa, poliisiviranomaisen myöntämään lupaa ja yleensä työnantajan antamaa suostumusta. Ampuma-aselain (601/2001) 55b §:n mukaan kaasusumutinlupa voidaan antaa seuraaviin hyväksyttäviin käyttötarkoituksiin:

- koulutus taikka näytös, kuvaus tai muu vastaava esitys
- museossa tai kokoelmassa pitäminen
- oman tai toisen henkilökohtaisen koskemattomuuden taikka omaisuuden suojeleminen.

Lupa voidaan antaa luonnolliselle henkilölle, joka täyttää ampuma-aselain 45 §:n 1 momentissa säädetty edellytykset. Lupa voidaan antaa myös yhteisölle tai säätiölle, joka täyttää ampuma-aselain 45a §:n 1 momentissa säädetty edellytykset.

Luvanhakijan, joka on luonnollinen henkilö, on osoitettava, että hän on koulutuksessaan tai muuten riittävästi perehtynyt kaasusumuttimen turvalliseen käsittelemiseen, mikä käytännössä tarkoittaa käyttäjäkoulutuksen suorittamista.

#### KILPI -suojapusero

TYÖTURVA07 KILPI -suojapuserohankkeen tarkoituksena oli kehittää pelastusalan omiin käyttötarkoituksiin sopiva suojavaate tai liivi, koska nykyisin käytössä olevat suojaliivit ovat perinteisesti olleet turvallisuusalan käytössä olevia malleja, eivätkä ne ole soveltuneet kaikilta osin pelastusalan työtehtäviin. Lisäksi suojaliivit ovat haitanneet pelastushenkilöstön tunnistettavuutta ja ne ovat myös usein aiheuttaneet pelastushenkilöiden sekoittumisen muihin viranomaisiin. Tämän takia tavoitteena oli suunnitella ja valmistaa pelastusalan työtehtäviin soveltuva suojavaate, joka helpottaisi pelastushenkilöstön tunnistettavuutta ja antaisi samalla suojaa yleisimpiä fyysisiä hyökkäyksiä vastaan.

Vaatimuksena suojavaatteelle asetettiin käytettävyyys jokapäiväisessä työssä sen käyttökynnyksen laskemiseksi. Näin myös henkilökohtaisen vaatetuksen suojaustaso nousisi. Asiakas ei saisi mieltää suojavaatetta suojavälineeksi väkivaltaa vastaan sillä paras suojavälinehän on esine tai vaate, jota ei mielletä suojavälineeksi. Suojavaatteen tulisi helpottaa pelastusalan henkilöstön tunnistettavuutta. Lisäksi suojavaatteen tulisi suojata käyttäjänsä ensisijaisesti viilloilta, koska haastattelujen perusteella suurin uhka esimerkiksi sairaankuljetushenkilöstölle ovat huitaisut ja lyönnit paljain käsin tai apuvälineellä kuten veitsellä.

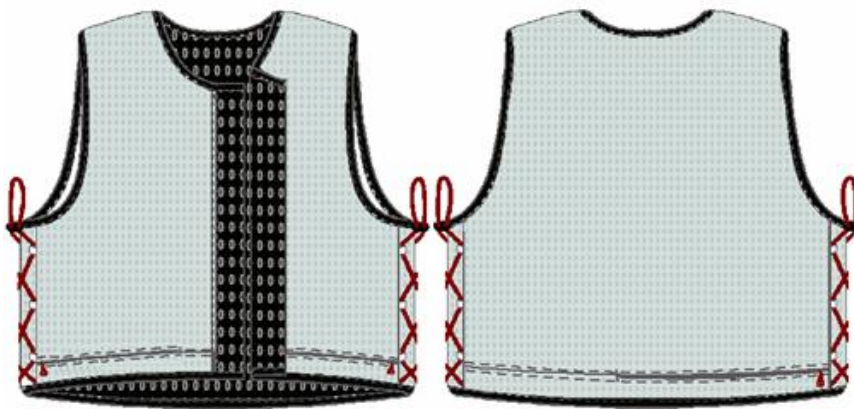


Suojavaateprojektia lähtivät toteuttamaan Pelastusopiston projektipäällikkö Juha Höök, Savon ammatti- ja aikuisopiston projektipäällikkö Hannu Huttunen sekä Poliisin tekniikkakeskuksen kehittämispäällikkö Ilkka Ikonen ja vaatesuunnittelija Sari Kuusisto.

Suojavaateprojektin tuloksena syntyi KILPI -suojapusero (kuva 3 ja 4).



Kuva 3. KILPI-suojavaate (Poliisin tekniikkakeskus).



Kuva 4. KILPI -suojapuseroon integroitava isku- tai vaihtoehtoisesti ballistinen suoja-liivi (Poliisin tekniikkakeskus).

### 8.2.7 Toimenkuva

Pelastusalan luonteeseen kuuluu, että apua annetaan, mikäli sitä tarvitaan. Mikä on juridinen näkökulma pelastus- tai sairaankuljetusyksikön käyttöön väkivaltatilanteista, onkin monelle pelastusalan työntekijälle täysi arvoitus. Onko esimerkiksi paloasemalta hälytetty sairaankuljetushenkilöstö tekemässä toimenkuvaansa kuuluvaa tehtävää tullessaan tilattuna rauhoittamaan väkivaltatilannetta paikallisen terveyskeskuksen poliklinikalle. Mitkä ovat oikeudet vääntää miesvoimalla potilas ”nippuun”, kun paikkakunnan psykiatriselta osastolta soitetaan palokunnan ensivasteyksikkö paikalle? Mitkä ovat työturvallisuusriskit, entä oikeudet ja jopa velvollisuudet puuttua perheväkivaltatilanteeseen, kun hätäkeskus hälyttää sairaankuljetusyksikön katsomaa kohteeseen tilannetta, kun mies tai nainen pahoinpitelee perhettään? Entä kärsiikö yksikön lähtövalmius varsinaiseen tehtäväänsä hoidettaessa väkivaltatilannetta poliklinikalla?

Pelastusalan tulee pitää kiinni imagostaan auttajana, eikä luoda kuvaa turvallisuuspalvelusta, joka suorittaa kaikki tehtävät tulipaloista painiin. Niin sanotusta turvamiestoiminnasta tulee päästä eroon. On tiedostettava, mihin pelastusalan henkilöstöllä on oikeus ja mihin velvollisuus. Vartijan käyttö on hyväksi koettu ja työturvallinen toimintamalli monilla poliklinikoilla. Pelastusalalla tulee myös tiedostaa juridiset ja oikeudelliset perusteet tilanteissa toimimiseksi.

### 8.2.8 Viranomaisyhteistyö

Viranomaisten yhteistyö yhteisten toimintamallien luomiseksi ja kehittämiseksi sekä niiden harjoittelu laskisi huomattavasti erilaisissa tilanteissa syntyviä työturvallisuusriskejä.

Mikäli mahdollinen uhkatilanne käy ilmi selkeästi hätäilmoituksessa, tulee pelastusalan ensisijaisen toimintamallin tulee olla seuraava:

- tarkat ennakkotiedot kohteesta hätäkeskukselta
- suojaliivien pukeminen
- virka-apu pyyntö poliisille

- ajoneuvon sijoittaminen turvallisen etäisyyden päähän
- odottaminen, että poliisi on varmistanut kohteen työturvalliseksi
- tehtävästä perääntyminen tai luopuminen

## Poliisi

Kuitenkaan tukeutuminen poliisiin virka-apuun väkivaltatilanteissa ei aina onnistu. Poliisipartioiden saatavuus pelastustyöntekijöiden turvaksi vaihtelee maantieteellisen sijainnin mukaan suuresti. Pääsääntöisesti poliisipartion saapumisen tilannepaikalle koetaan kestävän liian kauan. Poliisin puuttuminen tehtävällä, jossa on tai voi olla väkivallan uhkaa pelastusalan henkilöstöä kohtaan, on sietämätön ja työturvallisuutta heikentävä riski. Pelastusalan henkilöstön toimenkuvaan ei kuulu toimia turvamiehinä eikä tiedustelijoina, vaikka poliisin tulo kestäisikin. Poliisin tai muun tarvittavat voimankäyttöoikeudet saanut henkilö varmistaa pelastusalan henkilöstölle työtehtävän suorittamisen turvallisesti. Pelastusala ei saa olla yhteiskunnan ratkaisu muiden viranomaisorganisaatioiden puutteiden paikkaamiseen.

Mikäli väkivallanuhasta aiheutuu kohtuuton riski pelastusalanhenkilöstön työturvallisuudelle, tulee tehtävästä luopua. Auttamistehtävästä luopuminen asettaa kuitenkin suuria ammattieettisiä haasteita tehtävän suorittamisesta luopuvalle henkilöstölle.

Pelastusalalla väkivaltatilanteista keskusteltaessa useasti kuultu sanonta ”poliisi painii, palomies hoitaa” kannatta pitää toimintamallina. On kuitenkin tiedostettava omat toimintamahdollisuudet ja jopa koulutettava toimintamallit tilanteisiin, joissa väkivalta tapahtuukin esimerkiksi jo kohteessa oltaessa yllättäen. Poliisin virka-avun saapuminen kohteeseen saattaa joskus kestää toista tuntia.

Pelastusopisto on käynnistänyt Poliisikoulun kanssa yhteistyön, jonka tarkoituksena on kehittää Poliisin ja pelastusalan yhteistyötä peruskoulutustasolla. Tämä toimii toivottavasti päänavajana laajemmalle yhteistyölle. Sisällöksi koulutukselle on suunniteltu alojen johtamisjärjestelmiin, kalustoon, toimintamalleihin sekä koulutukseen tutustuminen. Tämän kaltainen sisältö sopisi oivasti myös paikkakuntien viranomaisten yhteisharjoitusten aiheeksi.

## Hätäkeskus

Hätäkeskuslaitos on antanut vuonna 2006 ohjeen operatiivisesta viestiliikenteestä, jossa ohjataan hätäkutsun käsittelyä. Myös sisäasiainministeriön pelastusosaston Pelastustoimen VIRVE –viestiohjeessa on ohjeistettu hätäkutsun käytöstä. Haastattelukäyntien yhteydessä kävi selkeästi kuitenkin ilmi, että hätäkeskusten toimintakulttuuri sekä toimintamallit hätäkutsun käsittelyssä vaihtelevat. Haastattelutulosten perusteella voidaan todeta, että hätäkutsun käsittelyn opastus päivystäjien työhön perehdytyksessä on ollut puutteellista tai puuttunut kokonaan.

Hätäkeskus koetaan ”norsunluutornina”, jonne palautteen antaminen on hankalaa. Pelastusalan työntekijöille on usein epäselvää, mitkä ohjeistukset tai toimintamallit ovat pelastuslaitosten muutettavissa ja mitkä eivät. Myös varotietojen käyttö vaihtelee paljon valtakunnallisesti, samoin se, kenellä on oikeus lisätä tietoja varotietojärjestelmään. Pelastusalan työntekijät eivät edes tiedosta, että heillä on mahdollisuus saada varotietoja hätäkeskuksista. Heillä on kuitenkin usein käytössään tekstiviestinä saatu ilmoittajan puhelinnumero, jonne he voivat soittaa ennen kohteeseen saapumista kattavampien ennakkotietojen saamiseksi. Hätäkeskusten ja pelastuslaitosten tulisi yhdessä kehittää toimintaohjeita, yhtenäistää toimintamalleja ja hankkia koulutusta uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseksi.

## Yksityinen turvallisuusala

TYÖTURVA07–hankkeessa esiin tulleet uhkatilanteet ovat yleisiä myös yksityisellä turvallisuusalalla. Tilanteiden syntytyypit ovat usein myös samat, mutta lain antamat oikeudet toimia väkivaltatilanteissa ovat erilaiset kuin pelastusalan työntekijöillä kuin vartijoilla.

Vartijoiden toimintaa ohjaa laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (282/2002). Se määrittää vartijan oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi tämä laki määrittää vartijan oikeudet voimankäyttövälineiden kantamiseen ja käyttämiseen. Laki antaa vartijalle mahdollisuuden toimenpiteisiin, jotka vaikuttavat henkilön vapauteen. Laki mahdollistaa kiinnioton ja poistumisen estämisen tarvittaessa käyttämällä voimakeinoja ja voimankäyttövälineitä. Näitä oikeuksia ei pelastusalan työntekijöillä ole.

Ennen kuin vartija turvautuu fyysiseen voimaan tai voimankäyttövälineisiin, hänen tulisi osata tunnistaa ja ennakoida uhkatilanteet. Tämän taidon kouluttamiseen TYÖTURVA07-hankkeessa tuotettu koulutusmateriaali on soveltuvilta osin käyttökelpoinen. Turvallisuusalan uhkatilannekoulutuksessa on huomioitava tilanteen eskaloituminen varsinaiseksi voimankäyttötilanteeksi, jolloin tulee ottaa huomioon turvallisen voimankäytön perusteet ja oikeutus.

Vartijana toimivien henkilöiden ammattitaidon vaihtelevuuden syynä voidaan pitää ammattiin valmistavan koulutuksen lyhyttä kestoja. Väliaikaisen vartijan koulutus on kestoltaan 40 tuntia ja varsinaisen vartijan koulutus 100 tuntia. Jo 40 tunnin koulutuksella on mahdollista toimia väliaikaisena vartijana hyvinkin vaihtelevissa työtehtävissä. Kohdekohtainen koulutus, kuten sairaalavartiointi jää usein vartijan työllistävän vartioimisliikkeen vastuulle, mihin taas vaikuttavat vartioimisliikkeen resurssit ja kouluttavan henkilökunnan ammattitaito.

Yksityinen turvallisuussektori on tällä hetkellä eniten kasvavia ja kilpailtuja aloja. Kova kilpailu asiakkaista on johtanut siihen, että henkilökunnan rekrytoinnin tarve on kasvanut, ja yhä useammin eri kohteissa toimii vartijoina henkilöitä ilman kohteen edellyttämää kokemusta, mikä taas on johtanut siihen, että vartijan henkilökohtaiset valmiudet toimia tilanteissa voivat olla puutteelliset.

Vartijan koulutuksen sisältö ja kesto on määrätty sisäasiainministeriön asetuksessa vartioimisliikkeen vastaavan hoitajan ja vartijan koulutuksesta (780/2002). Koulutukseen hakeutuu ihmisiä monenlaisista taustoista monenlaisin motiivein. Vartijan koulutuksen lyhytkestoisuuden takia, koulutuksessa ei valitettavasti ole mahdollista antaa syvällistä ammattiosaamista vahvistavaa koulutusta, vaan ammattiosaamisen syvempi vahvistaminen jää työnantajan antaman koulutuksen varaan ja itse työssäoppimiseen.

### 8.2.9 Koulutus

Aggressiivinen asiakas tai ryhmä haastaa työntekijän ja työyhteisön ammattitaidon. Tilanne provosoi ja herättää vastatunteita kuten aggressiota, ahdistusta ja pelkoa. Työntekijän oma tunnetila ja sanaton viestintä säätelevät paljon tilanteen etenemistä. Tilanteen

hyvä hallinta vaatii sopivaa persoonallisuutta, ammattitaitoa, kokemusta, etäännyttämis- kyä, päätösrohkeutta ja laadukasta tiimityötä, joita suurinta osaa pystytään edesautta- maan oikeanlaisella koulutuksella.

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että pelastusalan käytäntö väkivaltaan varautumi- seksi on varsin kirjavaa. Voidaan myös todeta, että koulutukselle väkivaltilanteiden ennakoimiseksi ja niissä turvallisesti toimimiseksi on selkeä tarve.

Pelastusalan ammattitutkintojen (pelastaja-, hätäkeskuspäivystäjä- ja alipäällystötutkin- not) opetussuunnitelmista puuttuvat työturvallisuus tai sisäinen riskien hallinta. Käytän- nön harjoitteiden yhteydessä perusopetuksessa käydään läpi Pelastusopiston määrittä- mät harjoituksen turvaohjeet. Aihekohtaisesti käsitellään esimerkiksi ohjeistukset kuten savusukellusohje tai vaikkapa korkealla työskentelyn ohje. Kuitenkin on erityisen tärke- ää ottaa huomioon työturvallisuus kokonaisuutena sekä sisäisten riskien hallinta. Am- mattikorkeakoulun palopäällystön koulutusohjelmassa työturvallisuuslakia ja sisäisistä riskienhallintaa käsitellään osana riskienhallinnan ja turvallisuusjohtamisen opintojak- soja.

Alipäällystö johtaa pelastuslaitoksen asemapalvelua ja toimii pelastajien lähimpänä esimiehen niin henkilöstöhallinnollisissa asioissa kuin operatiivisten tehtävien esimie- henä. Alipäällystöllä tulee olla kyky henkilöstön sekä operatiivisestilanteen johtami- seen. Pelastusopiston alipäällystönkoulutusohjelmassa (2007 s.1-3) todetaan muun mu- assa, että

- hyvä ilmapiiri ja henkilöstön työmotivaatio antavat perustan osaamisen raken- tamiselle ja tehokkaalle käytölle
- alipäällystö johtaa asemapalvelua sekä vastaa asemahallinnon suunnittelusta ja järjestämisestä
- palo esimies suunnittelee ja johtaa työvuoronsa toimintavalmiuden säilyttämi- seen ja kehittämiseen tähtäävän sisäisen koulutuksen

Yhdeksi tutkinnon tavoitteeksi on mainittu, että alipäällystöpiskelijät ymmärtävät ”ta-voitteellisen onnettomuuksien ehkäisytyön merkityksen turvallisuustyössä, tietävät ja hallitsevat onnettomuuksien ehkäisyyn erilaiset toimintatavat, osaavat kannustaa ja moti-voida henkilöstöään toimintaan”. Miehistö- sekä alipäällystötutkintojen opetussuunni-temien tavoitteissa ei viitata suoranaisesti lainkaan sisäisten riskien hallintaan, työyh-teisön henkiseen hyvinvointiin tai yleensä työturvallisuuden huomioimiseen liittyvään oppiaineeseen. Pelastusalan peruskoulutuksessa tulisi lähetä siitä, että jokaisella perus-koulutustasolla, miehistö-, alipäällystö- sekä päällystötutkinnoissa tulisi käsitellä muun muassa pelastusalan työturvallisuuskulttuuria, työturvallisuuslakia, pelastusalan työsuo-jeluorganisaatiota, ohjeistuksia, poikkeamailmoitusraportointi, sisäisten riskien hallintaa sekä työyhteisön hyvinvointia.

Sisäasianministeriön asettaman työryhmän lausunnossa todetaan, että Pelastusopiston koulutusohjelmaan ei ole sisällytetty työsuojelukoulutusta erillisenä tutkinnon osana yhdenkään tutkinnon osalta, mutta uusissa tutkinnoissa työsuojeluasiat toteutetaan niin sanotulla läpäisyperiaatteella ja siihen kiinnitetään erityistä huomiota kaikessa opetuk- sessa.

Pelastusalan peruskoulutuksessa tulee ehdottomasti ottaa huomioon väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy osana työturvallisuutta. Tiivis perustietopaketti toimia taktisesti oikein väkivaltatilanteessa sekä perustietous viranomaisyhteistyöstä auttaa huomattavasti li- säämään työturvallisuutta sairaankuljetus- ja pelastustehtävissä.

## 9 SUOSITUKSET

Pelastusalan työturvallisuuden kehittämiseksi esitettävät toimenpide-ehdotukset:

- Ulkoisten väkivaltatilanteiden ennakointi tulee ottaa osaksi pelastuslaitosten työsuojelua. Väkivaltatilanteiden kohtaaminen tulee ottaa huomioon Pelastusopiston perus- ja täydennyskoulutuksessa.
- Pelastusalan on annettava selkeä viesti julkisuuteen, että ala ei hyväksy väkivaltaa, ja tehdä selväksi toimenkuvansa.
- Poliisin on pystyttävä tarvittaessa turvaamaan pelastushenkilöstön työturvallisuus väkivaltatilanteissa.
- Alan sisäisen väkivallan ja henkisen hyvinvoinnin tilanne sekä taustat tulee selvittää. Työntäjän on puututtava sisäiseen väkivaltaan. Aihe tulee myös ottaa huomioon pelastuslaitoksen työsuojelussa sekä Pelastusopiston perus- ja täydennyskoulutuksessa.
- Pelastusalan traumaattisten ja kriittisten tilanteiden jälkipuinti tulee huomioida osana pelastuslaitosten työsuojelua.
- Koulutus jälkipuintitilanteiden järjestämiseen on otettava osaksi Pelastusopiston täydennyskoulutusta.
- Sisäasianministeriön pelastusosaston on laadittava ohje työsuojelun huomioimisesta pelastusalalla sekä käynnistää koulutusohjelma työturvallisuudesta, joka huomioi työsuojelun aluepelastuslaitoksissa sekä Pelastusopiston perus- ja täydennyskoulutuksessa.
- Pelastusopiston ammatilliseen peruskoulutukseen on lisättävä oma opintojaksokokonaisuus työturvallisuudesta.
- Pelastusalalle tulee luoda valtakunnallinen läheltä piti- ja poikkeamatilannereportointijärjestelmä, joka huomioi alan kaikki toimijat (ensihoito, pelastus, valitus- ja neuvonta sekä hallinto). Raportointijärjestelmän tulee helpottaa epäkohtiin puuttumista, tilastointia ja alueellista sekä valtakunnallista koulutus suunnittelua. Raportointijärjestelmään tulee voida syöttää tiedot niin vakinaisen kuin



sopimuspalokuntienkin osalta, ja sen on oltava helposti luettavissa eri palo-  
asemilla. Järjestelmän tulee tuottaa tietoa maamme laitosten sisäiseen käyttöön  
työturvallisuuden kehittämisessä.

- Aluepelastuslaitosten on perustettava omat työsuojeluorganisaatiot työturvalli-  
suuslain (738/2002) edellyttämien vastuukysymysten selkeyttämiseksi.
- Sopimuspalokuntien työsuojellinen asema on yhdenmukaistettava valtakunnal-  
lisesti.
- Viranomaisten yhteistyötä, yhteiskoulutusta sekä yhteisiä toimintaohjeita esi-  
merkiksi väkivaltatilanteissa toimimiseksi on kehitettävä alueellisesti.
- Viranomaisyhteistyö on otettava huomioon Poliisin, Hätäkeskuslaitoksen ja pe-  
lastusalan perus- ja täydennyskoulutuksessa osana työturvallisuutta.
- Pelastusalan työturvallisuuskulttuuri on muutettava työsuojelulle myötämieli-  
semmäksi. Tavoitteeksi tulee asettaa "nolla työtapaturmaa" ja sitouttaa tavoitteen-  
seen kaikki pelastusalan toimijat ja henkilöstö.

## 10 LOPUKSI

”Paloaseman keittiössä on taulu. Se on ripustettu huomaamattomaan paikkaan ja siinä lukee ajatukseltaan melkoisen epäselväksi jäävä lause: *Tämä saattaa olla SE yö*. Me emme yleensä puhu palomiehen ammatin vaaroista. Mitä järkeä olisi puhua sellaisesta, minkä emme toivo ikinä tapahtuvan itsellemme ja perheellemme. Vaarat ovat osa meidän työtämme ja alistumme siihen mitä tähtiin on kirjoitettu”. (Smith 1973, 15.)

Näin kirjoitetaan teoksessa Punainen piruetti – New Yorkilaisen palomiehen raportti. Myös Pelastusopistolla on taulu. Se paljastettiin 15. joulukuuta vuonna 2006. Taulussa on teksti ”Turvallisuuden puolesta”. Lisäksi tauluun on kerätty Suomen itsenäisyyden aikana pelastusalan työtehtävissä henkensä menettäneiden 80 henkilön nimet. Onko vaarat meidän työtämme ja voidaanko niistä keskustella? Pyrimmekö työyhteisön määrätietoisella ja sitoutuneella työsuojelutoiminnalla hallitsemaan työmme työturvallisuusriskit? Toisaalta, voimmehan elää toivossa, ettei mitään vakavaa sattuisi työvuoromme aikana.

## LÄHTEET

Alaluusua, H. 2006. Uhria tutkiessa itsekin uhriksi. Sopimuspalokuntalainen-lehti 16.

Alaspää A. & Kuisma M. & Rekola L. & Sillanpää K. 1999. Ensihoidon käsikirja. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.

Alipäällystön koulutusohjelma 2007. Alipäällystökurssi 28 opetussuunnitelma. Pelastusopisto. Kuopio

AKAVA. www-dokumentti. <http://www.akava.fi/>. (14.9.2007.)

Ampuma-aselaki (601/2001).

Ammattiliitto Suora. www-dokumentti. <http://www.ammattiliittosuora.fi/Resource.phx/sivut/thyvinvointi/tyoturvallisuus.htx> (5.10.2007.)

Arjen turvaa – sisäisen turvallisuuden ohjelma. 2004 Tiivistelmä. Sisäasiainministeriö.

Asetus sairaankuljetuksesta (565/1994).

Burns N. & Grove S. 2001. The Practice of Nursing Reseach. Conduct, Critique & Utilization. 4th Edition. W.B. Saunders Company. USA.

Consterdine, P. 1997. Streetwise. Summerdale.

Davies, B. 1999. SAS Self-Defence. Collins Gem.

Haapanen, J. 2004 Henkilöriskien hallinta pelastuslaitoksessa. Opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu. Kuopio.

Hasko R. & Viipuri A. 2006. Väkivaltainen potilas sairaankuljetuksessa. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Kotka

Hintikka N. & Saarela L. 2005. Väkivaltatyötapaturmat vuonna 2003. Turvallisuustekniikan laitos. Raportti 92. Tampereen teknillinen yliopisto. Tampere

Heiskanen, M. 2005. Suomalaiset väkivallan uhreina. OPTL:n julkaisuja 216. Työpaikkaväkivalta Suomessa.

Hypén, K. Väkivallan taustat. Poliisiosaston seminaari 6.6.2006.

Hyvärinen M. 2000. Väkivaltaisen asiakkaan kohtaaminen ensihoitotyössä: Ylitornion sairaankuljetuksen henkilöstöön kohdistunut väkivaltainen käyttäytyminen ja siihen varautuminen. Opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi.

ILO kansainvälinen työtoimisto, 2003. Työpaikkaväkivalta palvelualueilla ja tämän ilmiön vastaiset toimet. Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto. Työministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö. Geneve. Sveitsi.

Isotalus, N. 2002. Työväkivalta ja sen torjunta kaupan alalla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 21. Työterveyslaitos. Helsinki.

Isotalus N. & Saarela K.L. 2001. KAURIS menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan. Työterveyslaitos. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Jolkkonen, P & Varjonen, P. 2002. Väki-valta, tunteita, toimintaa ja vastatunteita. Mies-sakit ry: julkaisuja 2/2002. Edita Prima Oy. Helsinki.

Jussila J. 1997. Käsiase ammattikäytössä. Apali. Tampere.

Kalliomaa P. & Kohonen P. 2006. Turvaohjeet pelastuslaitoksille harjoitus- ja koulutuskäyttöön. Opinnäytetyö. Alipääällystökurssi 24. Pelastusopisto. Kuopio

Karpela T-M. 1998. Kansalaisen Turvakirja. Otava Oy. Helsinki.

Karpela, T-M. 2007. Kun auttajaa uhataan. *Systole* -lehti 1/2007.

Kartläggning av ambulanspersonalens arbetsmiljö. Rapport 1998:7. Arbetarskyddsstyrelsen.

Kauppila, J. 2007. Psykologian luento materiaali 20.5.2007. Poliisikoulu. Tampere.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Talentum. Helsinki.

Kuisma M. 2007, *Ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittäminen*. Selvitysmiehen raportti. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön selvityksiä 2007:26. Helsinki.

Kylmä J., Pietilä A-M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2000. Hoitotieteellisen tutkimusten tutkimusnäkökulmia tutkimusten analyysiin ja synteisiin. *Ylihoitajalehti* 6. 16-19.

Kyngäs H. & Vanhanen-Nuutinen L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen S. & Nikkonen M. (toim) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. WSOY. Juva. 21-43.

Laki järjestyksenalvoista (533/1999).

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992).

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (559/1994).

Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista (282/2002).

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen S. & Nikkonen M. (toim.) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. WSOY. Juva.

Lehtonen, A. Perttu, S. 1999. Naisiin kohdistuva väkivalta. *Studia*. Kirjayhtymä Oy. Tampere.

Lusa, S. 2002. Huumeet ja turvallinen työpaikka. Työterveyslaitos. Helsinki.

Lusa, S. 2007. Luentomateriaali 6.9.2007. Työympäristötoiminta pelastusalalla seminaari. Suomen Palopäällystyöliitto ry. Kuopio.

Majasalmi, P. 2001. Selvitys työpaikkaväkivallasta sosiaali- ja terveyden huollossa. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. Helsinki.

McKenna K. 2004. Study of the work-related violence. North eastern health board committee on workplace violence. Irlanti.

Mielenterveyslaki (1116/1990).

Murtonen M. & Toivonen S. 2006. Sairaankuljetuksen turvallisuus on johtamista . Lääkelaitoksen julkaisusarja 3/2006. Lääkelaitos. Helsinki.

Nurmi, L. 2006. Kriisi, pelko, pakokauhu. Edita. Helsinki.

Operatiivinen ohje. Häätäkeskuslaitos, 5/2006.

Palo- ja pelastussanasto. Sanastokeskus. 2006. Helsinki.

Palopäällystyön koulutusohjelma 2007. AmkN7 opetussuunnitelma. Savonia-ammattikorkeakoulu. Kuopio.

Partanen, M. 2006. Makasiineilla juhlineet hyökkäsivät pelastajien ja poliisin kimp- puun. Pelastusalan ammattilainen lehti 2. 23-25.

Pelastajan koulutusohjelma, Pelastajakurssien 60-63 opetussuunnitelma, Pelastusopisto, 2007.

Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen. Sisäasiainministeriön julkaisuja 1/2006. Helsinki.

Pelastuslaki (468/2003).

Pelastustoimen VIRVE –viestiohje 2007. Sisäasiainministeriö, Pelastusosasto.

Perustuslaki (731/1999).

Poliisi www.dokumentti <http://www.intermin.fi/poliisi/home.nsf/pages/98DBF351263EE8FCC2256BC90039E8BB?OpenDocument> (08.05.2007)

Poliisiasetus (1112/1995).

Poliisin toimenpiteet väkivallan estämisessä ja vähentämisessä. Poliisi ylijohdon julkaisusarja 10/2005. Helsinki.

PRONTO - Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastojärjestelmä. www-dokumentti. <https://pronto.tietopalvelut.com/Pronto3/pronto3.htm> (10.2.2007)

Päihdehuoltolaki (41/1986).

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. 2007. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki.

Päätös pelastus- ja poliisitoimen sekä rajavartiolaitoksen palvelutavoitteista vuodelle 2007. www-dokumentti. SM–2005-02467/Tu-0, [www.intermin.fi](http://www.intermin.fi) (20.9.2007)

Rantala, P. 2001. Pelastuslaitoksen sisäisen koulutuksen suunnittelun perusteet. Pelastusopisto. Kuopio.

Rantala, R. 2004 Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen sisäinen riskienhallinta. Opinnäytetyö. Savonia–ammattikorkeakoulu. Kuopio.

Remsberg, C. 2002. The Tactical Edge. Calibre Press, Inc. Carrollton. Texas. USA.

Rikoslaki (39/1889).

Rikoksentorjuntaneuvoksen asettaman työryhmän loppuraportti. 2004. Helsinki.

Sairaankuljetuksen turvallisuus ja riskienhallinta. Lääkelaitoksen julkaisusarja 5/2006. Lääkelaitos.

Siikli, P. 2004. Työturvallisuuslainsäädäntö - työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita Prima Oy. Helsinki

Sisäasiainministeriö. www-dokumnetti. <http://www.intermin.fi/poliisi/home.nsf/pages/98DBF351263EE8FCC2256BC90039E8BB?OpenDocument> (26.9.2007)

Sköld, A-L. 2006. Vårdpersonals upplevelser av hot och våld. Luleå tekniska universitet. Luleå. Swergie.

Smith, D. 1973. Punainen piruetti. WSOY. Helsinki.

Tiitta, P. 2007. Turvallisuusjohtaminen - luentomateriaali AmkN7. Pelastusopisto. Kuopio.

Työturvallisuuden kehittäminen pelastustoimen alueella. 2005. SPEK. Helsinki.

STTK. www-dokumnetti. <http://www.stk.fi/fi/aineisto/laajuus> (14.9.2007)

Strömberg A, Johansson L, Leino T, Lusa S, Mankinen T. 2005. Pelastajien kokemukset Myyrmannin kauppakeskuksen pommiräjähdyksen pelastusoperaation aikana ja sen jälkeen – haastattelututkimus noin 1,5 vuotta tapahtuman jälkeen. Työterveyslaitos. Helsinki.



Susered B.-O. & Blomquist M. & Johansson I. Experiences of threats and violence in the Swedish ambulance service. Accident and Emergency Nursing 10/2002 s. 127-135.

Tapatumavakuutuslaki (603/1948).

Thompson, G. 2004. Dead or alive. Summersdale. West Sussex. UK.

Turvallisuussuunnitteluopas sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille 2005:13. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Helsinki.

Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2002 – 2005. Helsingin kaupungin pelastuslaitos ja hätäkeskus. 2002. Helsinki.

Työsuojelupiirit. www-dokumentti. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/vakivallanuhka> (28.08.2007)

Työturvallisuuslaki (738/2002).

Työturvallisuuskeskus. www-dokumentti [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi) (25.9.2007)

Työturvallisuuskysely. Alipäällystökurssi 27. Pelastusopisto. 2007. Kuopio

Valtiontilintarkastajien muistio. 2007. Helsinki.

Viljanen, P. 2006. Väkivalta - Seuraamukset ja haavoittuvuus. Talentum. Helsinki

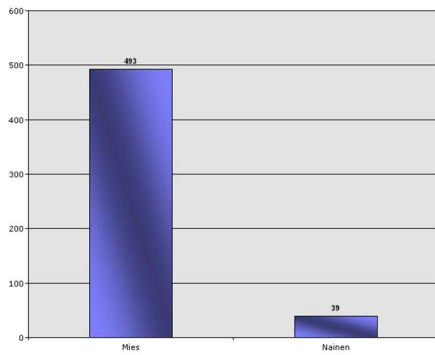
Vieremö, V. 2006. Aggressio ja aggressiivisuus. Tieteessä tapahtuu 3/2006. s.18-22.

Von Gruenewaldt V. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Työ-terveyslaitos. Helsinki.

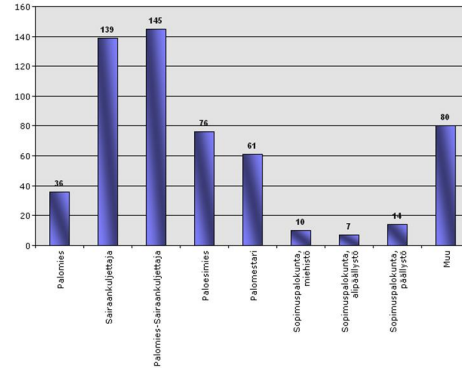
Väkivalta ja terveys maailmassa – WHO:n raportti. 2005. Lääkärien sosiaalinen vastuu ry ja Terveyden edistämisen keskus. Geneve. Sveitsi.

## LIITE 1: TEHDYN KYSELYN TULOKSIEN GRAAFINEN KUVAUS

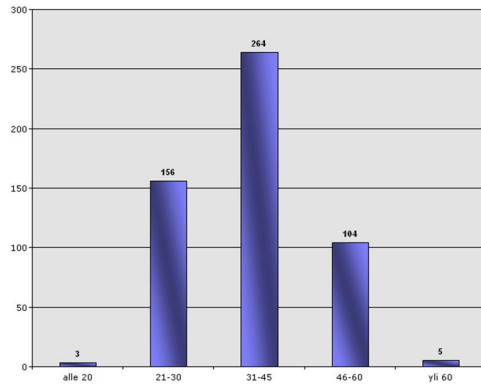
KYSELYYN VASTANNEIDEN SUKUPUOLI



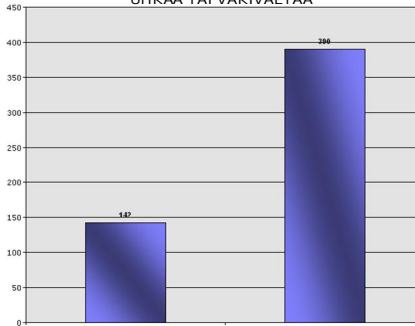
TOIMENKUVA ORGANISAATIOSSA



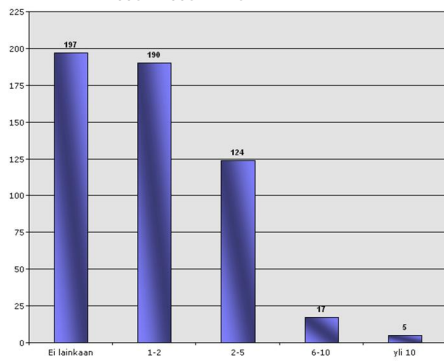
KYSELYYN VASTAANEIDEN IKÄ



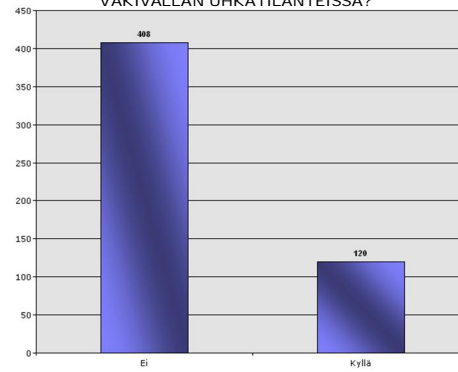
KOETKO TAI OLETKO KOKENUT TYÖPAIKALLASI / TYÖTEHTÄVISSÄSI HENKISTÄ JA/TAI FYSISETÄ VÄKIVALLAN UHKAA TAI VÄKIVALLAA



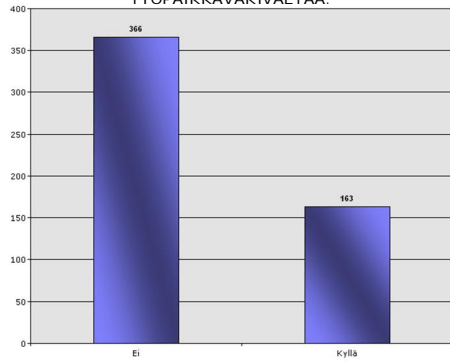
KOHDALLENI OSUNEET UHKA- JA VÄKIVALTILANTEET 2005 - 2006 VÄLISENÄ AIKANA



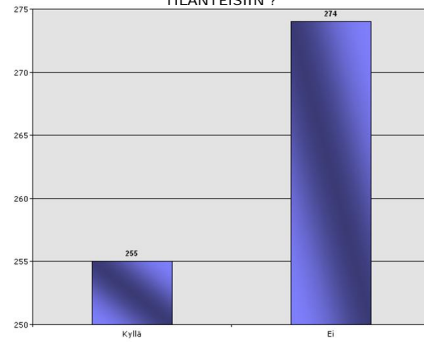
ANTAANKO NYKYINEN TYÖTURVALLISUUSKOULUTUS RIITTÄVÄT VALMIUDET TOIMIA OIKEIN TYÖSSÄSI VÄKIVALLAN UHKATILANTEISSA?



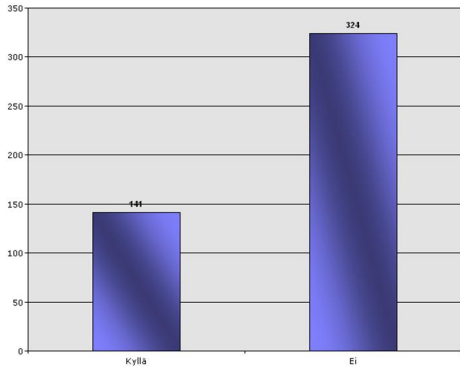
ONKO TYÖPAIKKALLASI SELKEÄT TOIMINTAOHJEET  
"LÄHETÄ PITI" TAI TYÖTAPATURMA TILANTEISIIN KOSKIEEN  
TYÖPAIKKAVÄKIVALTA.



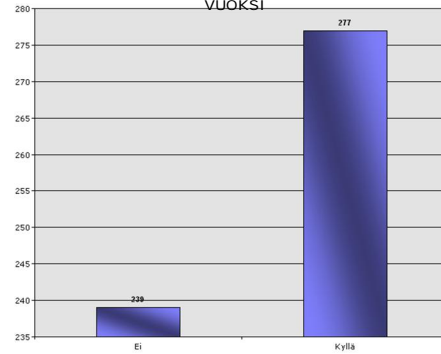
ONKO TOIMIPISTEISSÄSI KÄYTTÖSSÄ  
SEURANTAJÄRJESTELMÄÄ "LÄHETÄ PITI" / TAPATURMA  
TILANTEISIIN ?



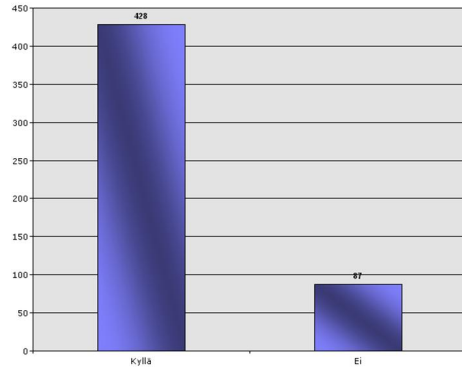
VASTAAKO SEURANTAJÄRJESTELMÄ TARKOITUSTAAN?



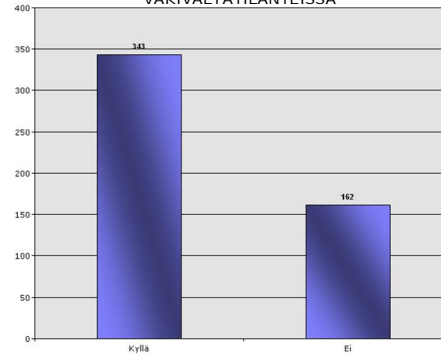
OLETKO JOUTUNUT TOIMINAAN TYÖTEHTÄVISSÄSI  
"TURVAMIEHENÄ" TERVEYDENHUOLLON YKSIKÖSSÄ  
AGGRESSIIVISESTI KÄYTTÄYTYVÄN ASIAKKAAN / POTILAAN  
VUOKSI



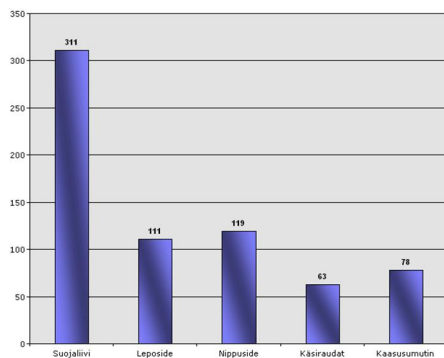
TOIMIIKO POLIISIIN JA SAIRAANKULJETTAJIEN /  
PELASTUSHENKILÖSTÖN YHTEISTYO UHKA- JA  
VÄKIVALTATILANTEISSA



TOIMIIKO HÄTÄKESKUKSEN JA SAIRAANKULJETTAJIEN /  
PELASTUSHENKILÖSTÖN YHTEISTYO UHKA- JA  
VÄKIVALTATILANTEISSA



ONKO JOKU SEURAAVISTA "SUOJAVÄLINEISTÄ"  
KÄYTTÖSSÄSI TUOTEHTÄVILLÄSI



LIITE 2: KYSELYLOMAKE

# TYÖTURVALLISUUSKYSELY UHKA- JA VÄKIVALTATILANTEISTA

## TYÖTURVALLISUUSKOULUTUSTA YHTEISTYÖSSÄ UHKATILANTEISIIN

Viimeaikaiset pelastusalantyöntekijöihin kohdistuneet väkivallan uhkatilanteet ovat synnyttäneet tarpeen työturvallisuuskoulutukselle, jossa varaudutaan ja opetetaan toimimaan oikein mahdollisissa uhka- ja väkivaltatilanteissa.

On myös ilmennyt tarve kehittää viranomaisyhteistyötä ja viranomaisten yhteisiä toimintamalleja uhkatilanteissa toimimiseksi myös yksityisen turvallisuusalan kanssa.

Pelastusopisto, Savon ammatti- ja aikuisopisto ja Savonia ammattikorkeakoulu kehittävät yhteistyössä pelastus- ja turvallisuusalan henkilöstön työturvallisuuskoulutusta Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Itä-Suomen lääninhallituksen rahoittamana.

Kehittämishankkeen tarkoituksena on parantaa pelastus- ja turvallisuusalan työntekijöiden työturvallisuuskoulutusta uhka- ja väkivaltatilanteiden varalta.

Sinulla on mahdollisuus olla kanssamme mukana kehittämässä uhka- ja väkivaltatilanteiden työturvallisuutta!

Pyydämme sinua vastaamaan seuraaviin kysymyksiin!

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 15 minuuttia.

Aloitettua kyselyä ei voi keskeyttää.

**Huomio!** Vastattuasi kaikkiin haluamiisi kysymyksiin merkitse rasti ruutuun "haluan lähettää vastauksen" ja klikkaa "Lähetä".

1) Sukupuoli

Mies

Nainen

2) Ikä

alle 20

21-30

31-45

46-60

yli 60

3) Aluepelastuslaitos / Yritys

4) Paloasema / yrityksen nimi / paikkakunta

5) Toimenkuva organisaatiossa

- Palomies
- Sairaankuljettaja
- Palomies-Sairaankuljettaja
- Paloesimies
- Palomestari
- Sopimuspalokunta, miehistö
- Sopimuspalokunta, alipäällystö
- Sopimuspalokunta, päällystö
- Muu

6) Koetko tai oletko kokenut työpaikallasi / työtehtävissäsi henkistä ja/tai fyysistä väkivallan uhkaa tai väkivaltaa?

- Ei
- Kyllä

7) Kohdalleni osuneet uhka- ja väkivaltatilanteet 2005 - 2006 välisenä aikana?

- Ei lainkaan
- 1-2
- 2-5
- 6-10
- yli 10

8) Työtehtävissä syntyneet uhka- ja väkivaltatilanteet ovat aiheutuneet syystä, että:

9) Millaisia suojavälineitä ja koulutusta työnantaja antaa käyttöösi uhka- ja väkivaltatilanteita varten?

10) Onko joku seuraavista suojavälineistä käytössäsi työtehtävilläsi?

- Suojaliivi
- Leposide
- Nippuside
- Käsiraudat
- Kaasusumutin

11) Antaako nykyinen työturvallisuuskoulutus riittävät valmiudet toimia oikein työssäsi väkivallan uhkatilanteissa.

- Ei
- Kyllä

12) Jos vastasit kohtaan 11 EI - Millaista koulutusta aiheeseen liittyen toivoisit?

13) Onko työpaikallasi selkeät toimintaohjeet "läheltä piti" tai "työtapaturma" tilanteisiin koskien väkivaltatilanteita?

Ei

Kyllä

14) Onko toimipisteessäsi käytössä seurantajärjestelmää "läheltä piti" / "tapaturma" tilanteisiin?

Kyllä

Ei

15) Vastaako seurantajärjestelmä tarkoitustaan?

Kyllä

Ei

16) Toimiiko Hätäkeskuksen ja sairaankuljettajien / pelastushenkilöstön yhteistyö uhka- ja väkivaltatilanteissa?

Kyllä

Ei

17) Saatko Hätäkeskuksesta riittävästi infoa koskien uhka- ja väkivaltatilanteita?

Kyllä

Ei

18) Onko tiedossasi hälytysalueesi väkivallan ns. riskikohteet?

Kyllä

Ei

19) Jos vastasit kohtaa 16, 17 tai 18 EI - voisitko selvittää asiaa muutamalla sanalla tähän.

20) Toimiiko Poliisin ja sairaankuljettajien / pelastushenkilöstön yhteistyö uhka- ja väkivaltatilanteissa?

Kyllä

Ei

21) Jos vastasit kohtaa 20 EI - Miksi yhteistyö ei toimi?

22) Oletko joutunut toimimaan työtehtävissäsi "turvamiehenä" terveydenhuollon yksiköissä aggressiivisesti käyttäytyvän asiakkaan/potilaan vuoksi?

Ei

Kyllä

23) Toimiiko yhteistyö sairaalan/terveyskeskusten henkilöstön kanssa väkivalta- ja uhkatilanteissa?

Hyvin

Tyydyttävästi

Huonosti

24) Toimiiko sairaalan/terveyskeskuksen vartijoiden ja sairaankuljettajien yhteistyö?

Kyllä

Ei

25) Jos vastasit kohtaa 24 EI - Miksi yhteistyö ei toimi?

26) Näetkö vartijoiden toiminnan/läsnäolon positiivisesti turvallisuutta lisäävänä?

Kyllä

Ei

27) Jos vastasit kohtaa 26 EI - Miksi yhteistyö ei toimi?

28) Toimiiko vartijoiden ja sairaankuljettajien yhteistyö kentällä?

Kyllä

Ei

29) Onko vartijoilla mielestäsi riittävät ensiaputaidot?

Kyllä

Ei



30) Millaista koulutusta ja/tai yhteistyötä haluaisit vartijoille /vartijoiden kanssa?

31) Vapaa sana...

Kiitos vaivannäöstäsi!

Juha Höök projektipäällikkö

Pelastusopisto

PL1122, 70821 Kuopio

050 361 1765

juha.hook@pelastusopisto.fi

Hannu Huttunen projektipäällikkö

Savon ammatti- ja aikuisopisto

PL118, 70101 Kuopio

044 785 3193

hannu.huttunen@sakky.fi

€ Haluan lähettää vastaukset

Lähetä