

Väkivalta työsuojelun näkökulmasta



29.10.2018
Jaana Vastamäki
erityisasiantuntija,
Työ- ja tasa-arvo-osasto



Työväkivalta, häirintä ja epäasiallinen kohtelu – määrittely ja yleisyys



Mitä työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan?

(www.tyosuojelu.fi)

- Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä.
- Se voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisenä, lyömisenä, potkimisena tai ääritapauksessa aseiden käyttönä.
- Väkivaltaa ja sen uhkaa esiintyy keskimääräistä enemmän
 - terveydenhoitoalan potilastyössä
 - sosiaalialan asiakastyössä
 - turvallisuusosalalla
 - kasvatusta- ja opetusosalalla
 - hotelli- ja ravintola-alalla
 - kaupan alalla
 - kuljetusalalla



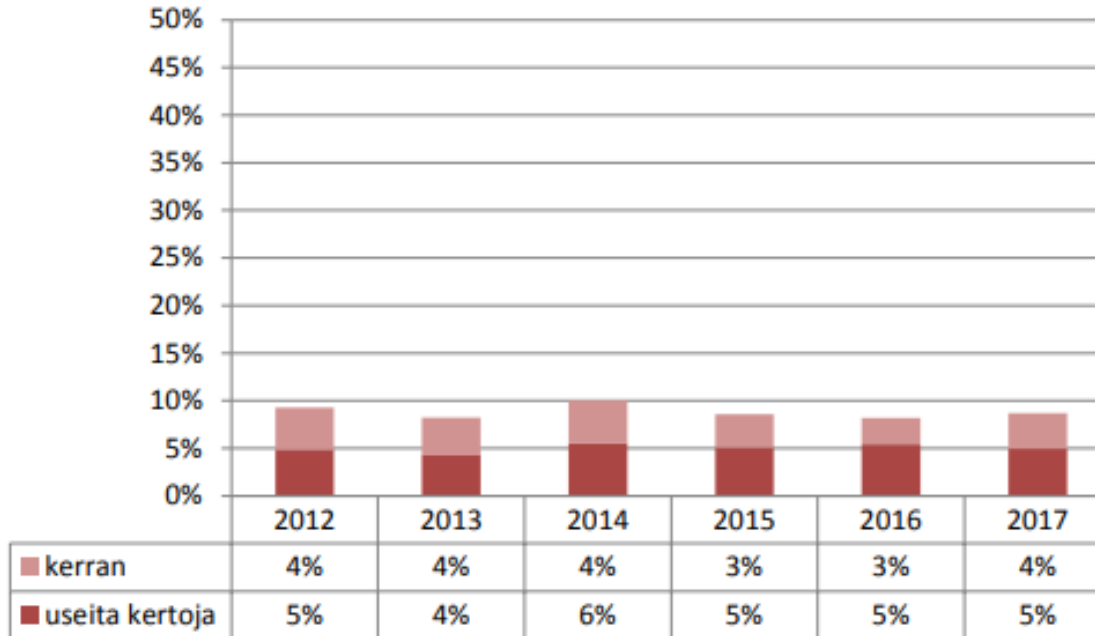
Ilmeisen väkivallan uhkaa lisääviä työn piirteitä

- Yksintyöskentely varsinkin ilta- tai yöaikaan, erityisesti tiloissa, joihin avoin pääsy
- Työpaikan sijainti riskialueilla, mm. alueet, joissa väkivalta- ja rikosprofiilit ovat korkeat
- Päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaiden tai heidän saattajiensa vastaanotto ja käsittely
- Lääkkeiden, rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely tai vartiointi
- Asiakkaan etuisuuksien tai oikeuksien valmistelu, käsittely ja päätöksenteko
- Yksilön itsemääräämisoikeuden rajoittaminen



Työväkivallan kokemisen yleisyys (Työolobarometri, 2017)

Väkivallan kokeminen



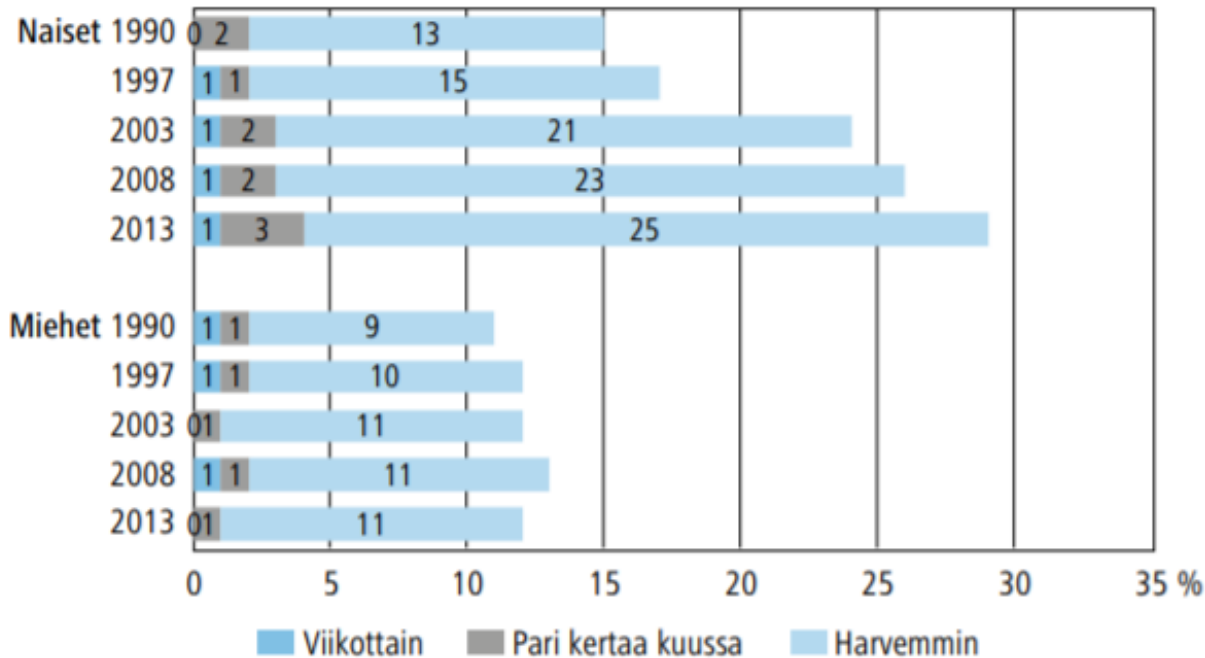


Väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet

Kuvio 16.1

Joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikalla.

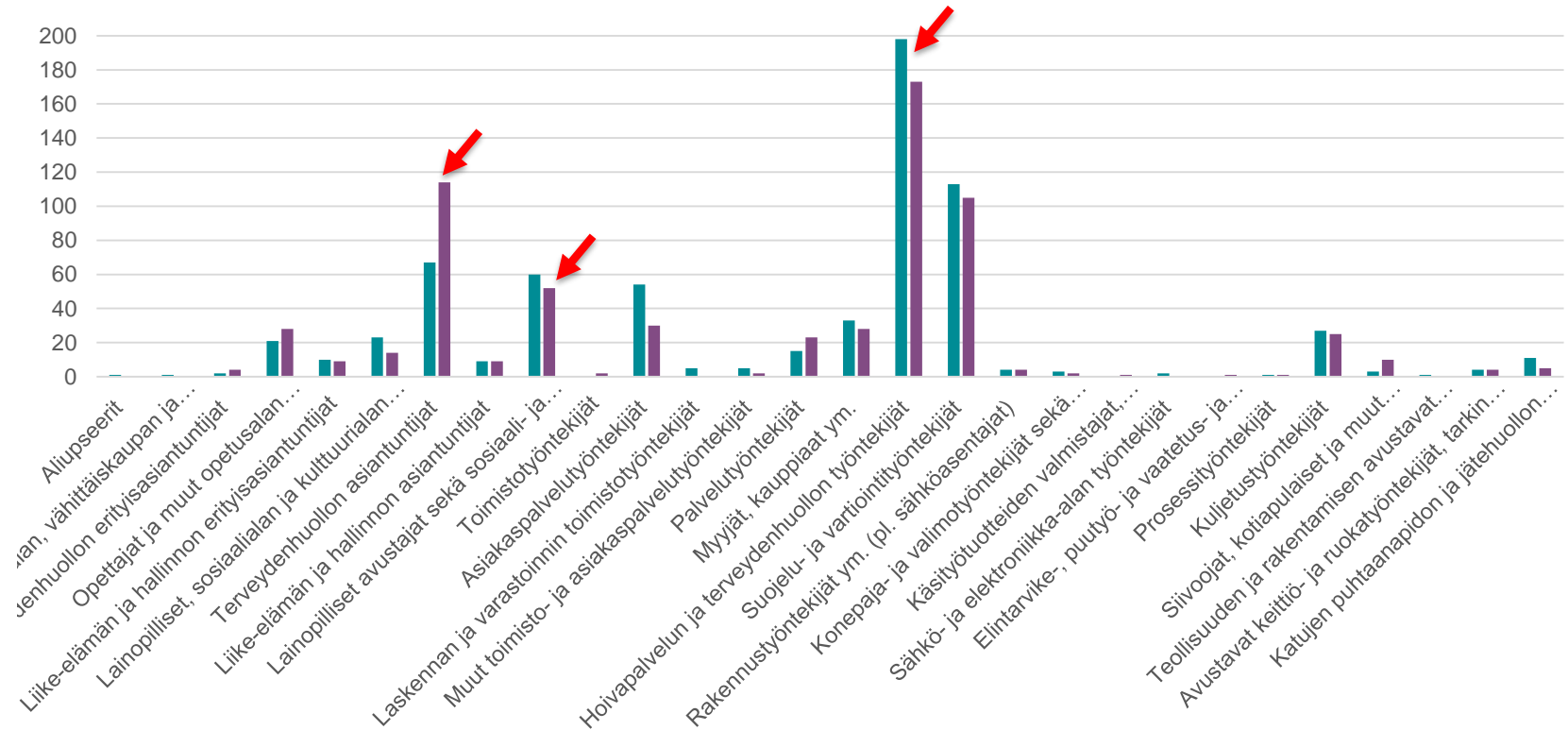
Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013





Pahoinpitelytapaukset työpaikalla

(Tapaturmavakuutuskeskus)





Mitä on häirintä? (www.tyosuojelu.fi)

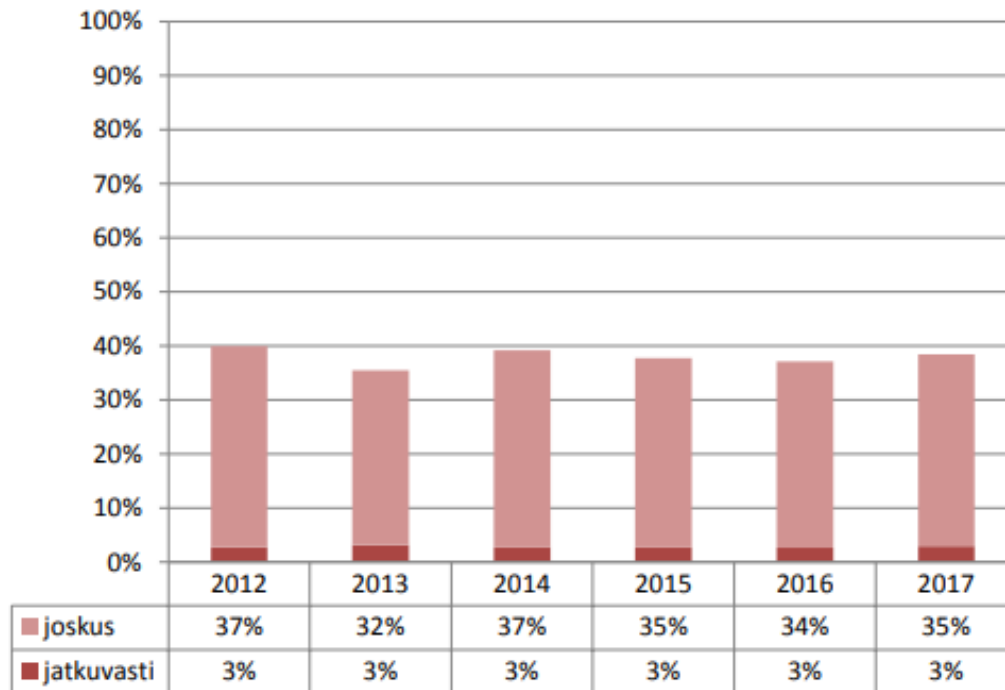
- Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.
- Häirintää on esimerkiksi
 - toistuva uhkailu
 - pelottelu
 - ilkeät ja vihjailevat viestit
 - väheksyvät ja pilkkaavat puheet
 - työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
 - maineen tai aseman kyseenalaistaminen
 - työyhteisöstä eristäminen
 - seksuaalinen häirintä.
- Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Tällaista voi olla esimerkiksi työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen



Häirinnän kokemisen yleisyys työtovereiden taholta

(Työolobarometri 2017)

Kuvio 63 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen työtovereiden taholta 2012–2017 (%)

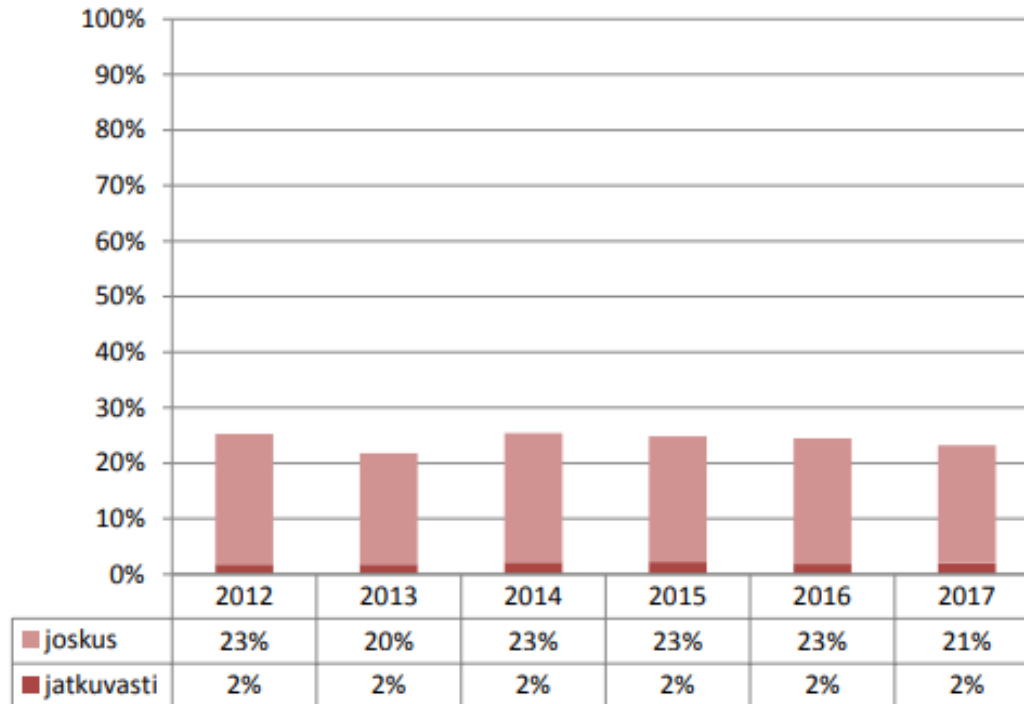




Häirinnän kokemisen yleisyys esimiesten taholta

(Työolobarometri 2017)

Kuvio 64 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen esimiesten taholta 2012–2017 (%)

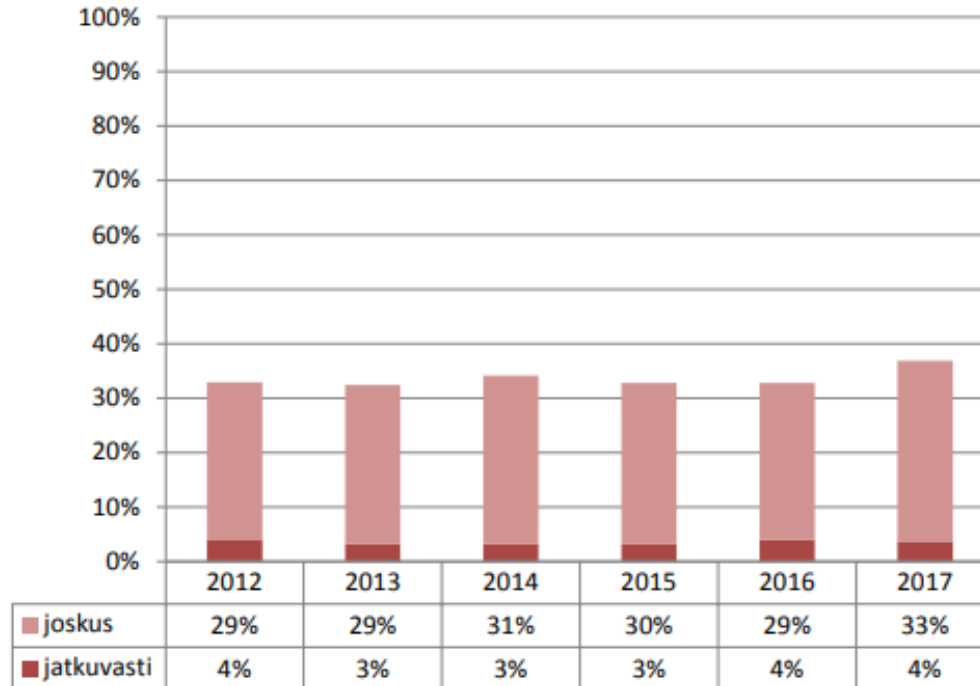




Häirinnän kokemisen yleisyys asiakkaiden taholta

(Työolobarometri 2017)

Kuvio 65 Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen asiakkaiden taholta 2012–2017 (%)





Miten työväkivaltaan tulee varautua ja häirintään puuttua työpaikalla



Työturvallisuuslaki (2002/738) Väkivallan uhka

- Ttl 27 § 1 mom: Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen ja rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja –laitteet.
- Ttl 27 § 2 mom: Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyiden ja –laitteiden toimivuus.



Väkivallan uhan tunnistaminen työpaikalla

- Työnantajan tulee tunnistaa ja selvittää työtehtäviin, työympäristöön ja työn järjestelyihin liittyvä väkivallan uhka ja arvioida sen merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.
- Jos väkivallan riski on selvästi tavanomaista suurempi, on väkivallan uhka ilmeinen.
- Työnantajan suorittama arviointi on siis kaksiportainen:
 - 1) arvioidaan, onko työssä väkivallan uhka ilmeinen
 - 2) jos kynnys ylittyy: työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin (mitä, missä aikataulussa).
- Jos väkivallan uhka on ilmeinen, työ on järjestettävä siten, että väkivaltilanteet estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta.
- Jos ennalta ehkäiseminen ei ole mahdollista, on työpaikalla oltava asianmukaiset turvajärjestelyt tai turvallisuuslaitteet.
- Väkivallan uhan selvitys ja arviointi on tehtävä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Lisäksi hyvä hyödyntää työpaikan työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon asiantuntemusta.



Ohjeita työntekijälle

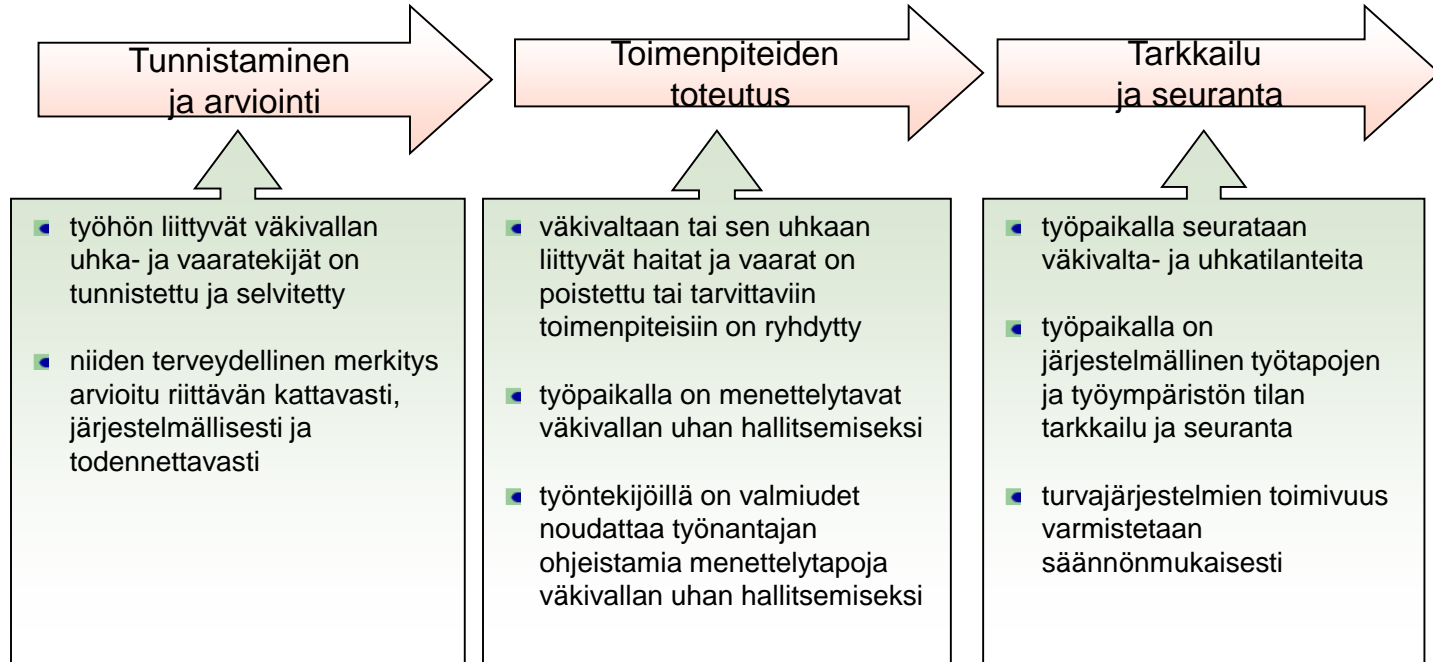
- Osallistu työnantajan järjestämään koulutukseen ja perehdy annettuihin ohjeisiin.
- Harjoittele ennakolta toimimista vaaratilanteissa.
- Noudata annettuja ohjeita. Mikäli annetut ohjeet eivät toimi käytännössä, kerro siitä työnantajalle.
- Varmista, että tunnet työpaikan mahdolliset hälytysjärjestelmät ja että osaat käyttää niitä. Ilmoita työnantajalle, jos huomaat puutteita turvallisuusjärjestelyissä ja avun saannissa.
- Kerro työnantajallesi työpaikalla sattuneista väkivalta- ja uhkatilanteista. → Työnantaja voi suunnitella, miten jatkossa ehkäistään vastaavat tapaukset ennalta ja onko tarpeen lisätä tai kohdentaa turvatoimia.



Työntekijät perehdytettävä turvallisiin työtapoihin

- Työntekijän on tunnettava työpaikan mahdolliset vaaratilanteet ja -kohteet ja tiedettävä, miten väkivalta ja sen uhka voi ilmetä.
- On myös osattava käyttää sellaisia turvallisia työtapoja, jotka ennaltaehkäisevät uhkaavien tilanteiden syntyä.
- Työntekijän tiedettävä, miten toimitaan, jos tilanne kärjistyy. --> ennakoiva harjoittelu
- Menettelytapaohjeiden on oltava selkeät ja ymmärrettävät. Ohjeiden tulisi sisältää
 - kuvaus uhkaavien tilanteiden ilmenemismuodoista
 - toimintaohjeet ja -mallit etukäteen kartoitettujen vaaratilanteiden varalta
 - toimintaohjeet ja -vastuut, kun väkivaltatilanne tai sen uhka on tapahtunut, kuten
 - välitön ensiapu uhrille ja toimittaminen hoitoon
 - Vakavat väkivaltatapaturmat on ilmoitettava poliisille ja tarvittaessa työsuojeluviranomaiselle
 - jälkihoidon organisointi; Väkivalta-alttiilla työpaikalla on oltava valmius väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneen työntekijän välittömään jälkihoitoon.
 - tapahtuneen jälkiselvitys: onko mahdollisesti tarvetta korjaaville toimille.

Väkivallan uhka – toimenpiteet työpaikalla





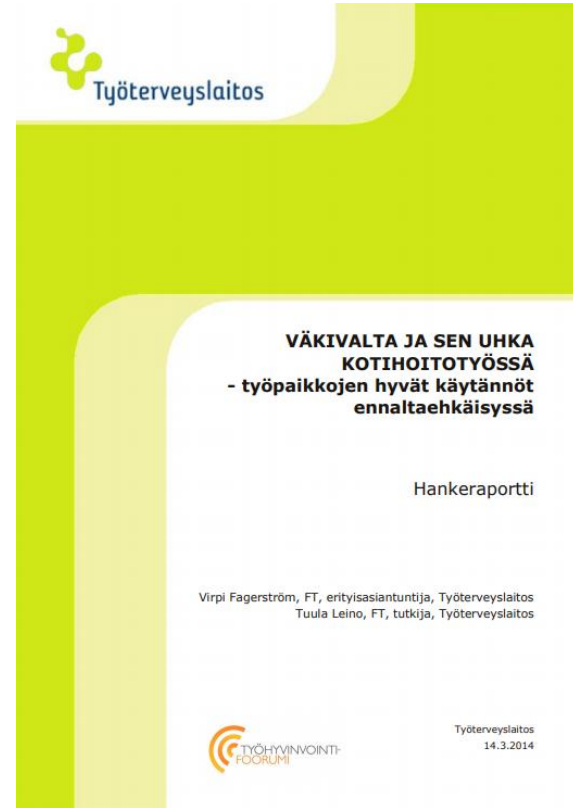
Ohjeita työpaikoille väkivallan ja sen uhan ennaltaehkäisemiseksi





Ohjeita työpaikoille väkivallan ja sen uhan ennaltaehkäisemiseksi

- Väkipalva ja sen uhka kotihoitotyössä –hanke, Työterveyslaitos
- Raportissa työpaikoilta kerättyjä esteitä työturvallisuustoimenpiteiden toteutuksessa sekä toimenpideehdotukset kotihoitotyön väkivallan ja sen uhan hallintaan.





Työturvallisuuslaki (738/2002) 28 § Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

- Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan tulee asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi.



Estä häirintä ennakolta

- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun syntymistä tulee ennaltaehkäistä.
- Työnantajan tulee työn vaarojen arvioinnin avulla selvittää ja tunnistaa häirinnän riskitekijät työpaikalla.
- Tällaisia voivat esimerkiksi olla epäselvät vastuukysymykset, puutteellinen esimiestyö tai ongelmat yhteistyössä. Myös liiallinen työmäärä ja aikapaine voivat vaikuttaa siihen, ettei työpaikalla aina käyttyäydtyä asiallisesti.
- Tarvittaessa voi käyttää vaarojen arvioinnissa asiantuntijan, kuten työterveyshuollon apua.
- Mikäli vaarojen arvioinnissa tunnistetaan häirintää tai sen riskitekijöitä → työnantaja päättää tarvittavista toimista häirinnän välttämiseksi.



Häirintää ehkäiseviä toimia työpaikalla

- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun riskitekijöiden tunnistaminen ja niihin puuttuminen
- Johdon selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää (nollatoleranssi)
- Yhdessä laaditut hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt
- Ennalta laaditut menettelytavat, joilla häirintään puututaan



Perehdytä työntekijät ja esimiehet

- Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijät perehdytetään häirinnän välttämiseen.
- Työntekijöitä tulee myös ohjeistaa, miten tulee toimia, jos työpaikalla esiintyy häirintää.
- Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee järjestää esimiehille riittävä perehdytys häirintään liittyvien velvollisuuksien hoitamiseen.
- Esimiesten tehtävät häirintätilanteissa tulee määritellä selvästi ja huolehtia, että esimies osaa havaita, selvittää ja lopettaa häirintätilanteet.



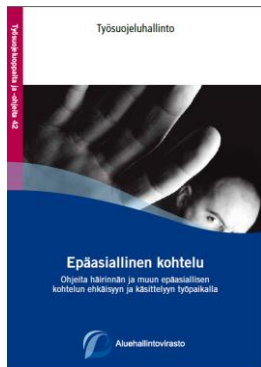
Jos työpaikalla ilmenee häirintää

- Työnantajan tulee seurata työyhteisön tilaa, jotta häirintään voidaan puuttua ajoissa.
- Työnantaja on velvollinen puuttumaan ja selvittämään tietoonsa tullut häirintä tai epäasiallinen kohtelu työssä.
- Häirintä tulee selvittää huolellisesti ja viivyttämättä.
- Jos työpaikalla on häirintätilanteiden käsittelyyn sovittuja toimintatapoja tai -ohjeita, työnantajan tulee toimia niiden mukaisesti.
- Työnantaja voi käyttää apunaan ulkopuolista asiantuntijaa esimerkiksi työterveyshuollosta.
- Selvittämisen jälkeen työnantaja ryhtyy tarvittaviin toimiin tilanteen ratkaisemiseksi. Johtopäätökset ja ratkaisut on hyvä kirjata.
 - Häirinnän lopettaminen
 - Tilanteen seuraaminen: olivatko toimet ovat riittävät ja häirintä loppunut.



Ohjeita työpaikoille häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi

- Kohti sopuisaa työyhteisöä (Sopuisa) – Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla (2014-16), Työterveyslaitos
- Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi – verkkovalmennus esimiehille



25 29.10.2018



Askeleet kohti sopuisaa työyhteisöä TYÖKIRJA



Maarit Vartia
Marjut Joki
Susanna Kalavainen
Nina Olin



Työterveyslaitos Finnish Institute of Occupational Health

KATKAISE KIUSAAMISEN KIERRE

Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla

Maarit Vartia
Nina Olin
Susanna Kalavainen
Marjut Joki
Krista Pahkin



Työsuojeluvalvonta työväkivallan ja häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta



Valvontaohjeet päivitetään säännöllisesti

Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2 / 2015
FYYSISEN VÄKIVALLAN JA SEN
UHAN VALVONTA

Työsuojeluvalvonnan ohjeita 6/2016
OHJE HÄIRINNÄN JA MUUN
EPÄASIAALLISEN KOHTELUN
VALVONNASTA

Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/ 2018
PSYKOSOSIAALISEN
TYÖKUORMITUKSEN VALVONTA



Työsuojeluviranomainen valvoo psykososiaalista kuormitusta tehostetusti

- Runkokaudella 2016-2019 psykososiaalista kuormitusta valvotaan viranomaisaloitteisesti kaikilla toimialoilla työpaikan olosuhteet huomioon ottaen.
- Kaikilla työpaikoilla käsiteltäväksi otettavat psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvät asiat, ml. väkivallan uhka, vaikeat vuorovaikutustilanteet
- Esimerkiksi: 1.1.2018-24.10.2018 laajalla otteella tehdyssä valvonnassa : 2217 kpl tarkastusta



YKSOTE - Työsuojeluhallinnon valvonta- ja viestintähanke 2017-18

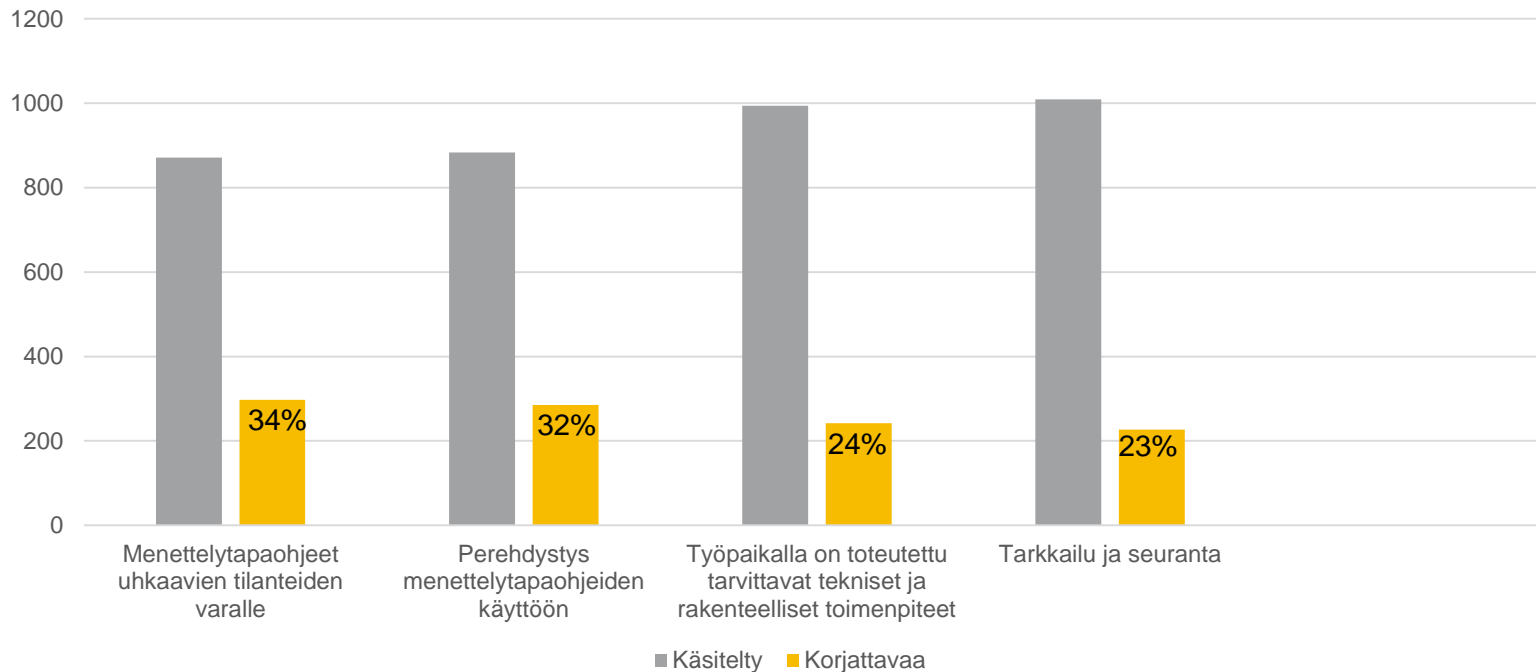
- Hankkeessa tehdyillä 1400 työsuojelutarkastuksella on todettu, että jo noin 60 %:lla valvonnan kohteena olleista työpaikoista väkivallan uhan vaarat on tunnistettu ja niiden hallinta on saatu lain edellyttämälle tasolle.
- Työnantajille on hankkeen tarkastuksilla annettu väkivallan uhkaan liittyen 430 velvoitetta: 409 toimintaohjetta, 21 kehoitusta.
- Puutteita esiintyy mm.:
 - menettelytapaohjeet ovat puutteelliset
 - kaikkia työntekijöitä ei ole perehdytetty menettelytapoihin
 - sijaiset ovat unohtuneet henkilöstön koulutuksista ja opastuksista
 - tekniset turvalaitteet eivät toimi
 - vaaratilanteiden seurantajärjestelmää ei ole eikä tapahtuneita uhkatilanteita analysoida eivätkä ne johda riittäviin varautumistoimiin.
- Hankkeessa on havaittu, että monilla työpaikoilla esimiesten suuri työkuormitus vaikuttaa työpaikkatason työsuojelun kehittymiseen.
- Alalle on myös tyypillistä, että väkivallan uhasta keskusteltaessa siirrytään nopeasti keskustelemaan asiakkaiden sairauksista tai muista harkintakykyä heikentävistä ominaisuuksista.



Tuloksia työsuojelun valvonnasta

Väkivallan uhan valvonta, terveys- ja sosiaalipalvelut 1.1.-14.10.2018

Tarkastuksia yhteensä 1239, valvontakohteita 1213





Ajankohtaista työväkivaltaan ja häirintään liittyen STMn työ- ja tasa-arvo-osastolla



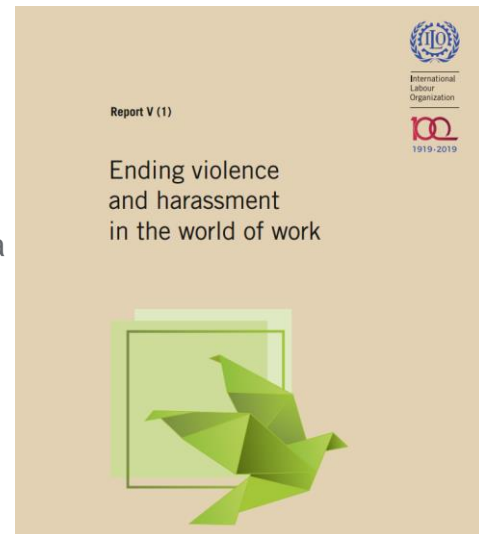
Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunta

- Suomi on ratifioinut Istanbulin sopimuksen ja se astui voimaan 2015
- = Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta
- Sitova sopimus, joka edellyttää että valtio ryhtyy riittäviin toimiin estääkseen kaikkea naisiin ja tyttöihin kohdistuvaa väkivaltaa. Suomi soveltaa sopimusta myös poikiin ja miehiin. Euroopan neuvosto seuraa jäsenmaita sopimuksen toimeenpanossa
- Sopimus painottaa ennaltaehkäisyä ja suojelua sekä tekijöiden saattamista rikosoikeudelliseen vastuuseen
- Suomessa sopimuksen toimeenpanoa koordinoi NAPE-toimikunta
- Mitä Suomessa on tapahtunut sopimuksen velvoitteiden myötä:
 - avannut Nollalinjan= 24/7 neuvova puhelin lähisuhdeväkivallan uhreille ja muille aiheesta tietoa tarvitseville
 - lisännyt turvakotien rahoitusta 70% kolmessa vuodessa
 - vahvistanut seksuaalisen väkivallan uhrien palveluja: SERI-keskukset
- Sote-alan työntekijät kaksinaisessa roolissa: myös omassa työssään velvoite ja mahdollisuus tunnistaa ja puuttua lähisuhdeväkivaltaan ja ohjata asiakkaita erityispalveluihin.
- https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/lahisuhde_perhevakivallan_ehkaisytyo



ILO: väkivallan ja häirinnän lopettaminen

- Ending violence and harassment in the world of work
 - ILO:n hallintoneuvosto päätti 2015 asettaa vuoden 2018 International Labour Conferencen aiheeksi työväkivallan ja häirinnän
 - 1. käsittely vuoden 2018 ILC:ssä, 2. käsittely vuoden 2019 ILC:ssä, käsittely kolmikantaisessa komiteassa
 - Tällä hetkellä työtoimiston nk. ruskea raportti on lausunnolla.
 - Käytännössä komiteassa työtoimiston tekemää pohjatekstiä käsitellään muutosten ja alamuutosten kautta: toisaalta pohjateksti ohjaa käsittelyä, toisaalta hyväksytyt muutokset kompromissien kompromisseja..
 - Suomen kannalta ei mullistava, kattaa asioita, joista säädetään työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaisissa, rikoslaissa jne.: globaalisti merkittävä
- Kun yleissopimus ja/tai suositus on hyväksytty, lähtökohtaisesti vuosi aikaa saattaa asia ao. valtioelimen/-elinten käsiteltäväksi lain antamista tai muunlaisiin toimiin ryhtymistä varten
 - Kansallinen toimeenpano, ratifioidaanko vai ei, HE:n laadinta.
 - Kuuluu osittain EU:n toimivaltaan eli EU tehnee päätöksen, voivatko jäsenvaltiot ratifioida.





Global OSH Coalition & Nolla tapaturmaa -foorumi

- **Global OSH Coalition:** Ministeri Mattilan aloite työsuojelun maailmankongressissa 2017 Singaporessa.
- Aloitteen taustalla tarve tehostaa kansainvälisten työsuojelua koskevien strategioiden, sopimusten jne vientiä käytäntöön (mm. YK:n Kestävän kehityksen agenda 2030, ILO:n, WHO:n jne sopimukset, deklaraatiot jne).
- Keskeinen tavoite: Terveiden ja turvallisuuden tukeminen kansainvälisesti varmistamalla terveellinen työ ja kunnolliset työolosuhteet
- Priority topic: **Vision Zero**
- **Nolla tapaturmaa -foorumi** on suomalaisten työpaikkojen vapaaehtoisesti muodostama verkosto, jonka tavoitteena on työturvallisuuden jatkuva edistäminen ja hyvien käytäntöjen levittäminen.
- Tarkoituksena on motivoida ja rohkaista työpaikkoja tavoittelemaan korkeaa turvallisuustasoa sekä jakaa parhaita käytäntöjä terveemmän työpaikan rakentamiseksi.
- Tavoitteet:
 - Nolla tapaturmaa
 - Nolla ammattitautia
 - **Nollatolerenssi kiusaamiselle**
 - Nolla työstä johtuvaa sairauslomaa
 - **Nolla hoitamaton väkivalta- tai häirintätapausta**
 - Nolla työuupumustapausta
 - **Nolla työturvallisuudesta tietämätöntä esimiestä ja työntekijää**





Lopuksi

- Tavoitteena on työntekijöihin kohdistuvan väkivallan ja sen uhan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun aiheuttaman kuormittavuuden parempi hallinta ja turvalliset työpaikat.
- Työturvallisuustaitojen pitää kuulua jokaisen työntekijän työelämätaitoihin, jotta ammattilaisilla on paremmat valmiudet toimia väkivalta- ja häirintätilanteissa.
- Väkivallan uhan, häirinnän ja muiden psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta työpaikoilla kannattaa, koska turvallisessa työpaikassa työskentelee terveitä ja hyvinvoivia työntekijöitä. Tällä on vaikutusta myös asiakastyytyväisyyteen, palvelun laatuun ja työn tuloksellisuuteen.



Väkivalta työsuojelun näkökulmasta

Lisätietoja:

Jaana Vastamäki

Sähköposti: jaana.vastamaki@stm.fi

Twitter: [@JaanaVastamaki](https://twitter.com/JaanaVastamaki)

Sosiaali ja terveysministeriö

Internet: stm.fi

Twitter : [@STM_Uutiset](https://twitter.com/STM_Uutiset)



Työväkivallan vaikutuksia (Rautjärvi, 2004)

- Vammat: Työväkivaltaan voi liittyä fyysisiä vammoja tai työssä jaksamista, viihtymistä ja työmotivaatiota vähentävää ahdistusta ja pelkoa ja jopa hengen menetys.
- Pelko: Kohteeksi joutuminen lisää pelkoa väkivaltilanteiden toistumisesta työssä.
- Henkilöstön vaihtuvuus: Palvelualoilla työväkivalta tai sen uhka lisää henkilöstön vaihtuvuutta ja vaikeuttaa työvoiman saantia.
- Poissaolot, työilmapiiri: Pelko lisää poissaolojen määrää työpaikalla ja huonontaa työilmapiiriä kärjistäen työntekijöiden välisiä suhteita henkilökunnan väsymyksen ja ärtyneisyyden takia.
- Asiakasviihtyvyys: Työnantajan kannalta oleellista on, että väkivallan esiintyminen vaikuttaa myös asiakkaiden viihtyvyyteen ja määrään.



Yksintyöskentely

- Yksintyöskentely on väkivallan uhkaa lisäävä tekijä.
- Yksintyöskentelyä tulee rajoittaa työssä, jossa väkivallan uhka on ilmeinen. Jos yksintyöskentelyä ei voida kokonaan välttää, on väkivallan uhan riskiä vähennettävä teknisin keinoin ja ennakolta ehkäisevillä toimilla. Nämä toimet kohdistuvat:
 - työtapoihin
 - työtiloihin
 - työympäristöön
 - työaikajärjestelyihin
 - työntekijöiden koulutukseen ja perehdyttämiseen
 - yhteydenpitoon, avun hälyttämisen mahdollisuus



Työympäristö suunniteltava väkivallan uhkaa ehkäiseväksi

- Väkivallan uhka on otettava huomioon työmenetelmien ja työympäristön suunnittelussa. Työtilat järjestettävä mahdollisimman turvallisiksi niin, että ne ehkäisevät väkivaltilanteiden syntymistä.
- Väkivallan uhan torjunnassa on merkitystä muun muassa
 - työtilan muodolla
 - kulkuteiden järjestelyillä
 - kaluston sijoituksella
 - asiakkaiden opastuksen ja vastaanoton järjestelyillä.
- Mikäli työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka, työpisteisiin on hankittava tarvittavat hälytyslaitteet ja -järjestelmät sekä yhteydenpitovälineet, joilla varmistetaan nopea avunsaanti. Laitteiden toimivuus on tarkistettava säännöllisesti.



Väkivallan uhan vaarojen arviointi

- Kuuluuko oma työpaikka väkivalta-
alttiisiin toimialoihin
- Minkälaiset vaaratilanteet voivat
uhata työpaikalla
- Työpaikan työolosuhteet
turvallisuuden kannalta; mitkä
olosuhteet tukevat ja mitkä uhkaavat
turvallisuutta
- Turvallisuuspuutteiden ja -epäkohtien
poistaminen
- Tarvittavat järjestelyt turvallisuuden
parantamiseksi (esim.
häätäpoistumistiet, hätäpainikkeet,
vartiointi, kameravalvonta, ovien
pikalukitukset, heitettävien ja
vahingoittavien esineiden
poistaminen, anastusalttiiden
tavaroitten, esim. alkoholituotteet,
sulkeminen lukkojen taakse
myyntiajan päätyttyä jne.)
- Menettelytapaohjeiden laatiminen
työntekijöille
- Uhkatilanteiden varalta
järjestettävät harjoitukset
- Tapahtumien
jälkikäsitteilymenetelmät ja
raportoinnit
- Jatkuvan arvioinnin ja seurannan
menetelmät
- Minkälaisissa tehtävissä tarvitaan
säännöllisiä terveystarkastuksia:
Terveystarkastus on järjestettävä
tilanteessa, jossa henkilö
työskentelee erityistä sairastumisen
vaaraa aiheuttavassa työssä
- Työterveyshuollon mukaan
ottaminen kehitystyöhön.



Työsuojeluviranomaisen tehtävä

- Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa, että työnantajan turvallisuusjohtamiseen kuuluvat väkivaltaa koskevat hallintajärjestelmät ovat kunnossa ja toimivat.
- Kun hallintajärjestelmät eivät toimi, on valvonnan tehtävänä erilaisin keinoin ohjata työnantaja saattamaan järjestelmät toimiviksi.
- Valvonnassa pyritään löytämään niitä työpaikkoja, joilla asiat todennäköisimmin eivät ole kunnossa