

# Vähennä työn kuormittavuutta – ehkäise väkivaltaa työssä

Väkivalta ja sen uhka ovat merkittävä kuormitustekijä työssä, vaikka vain pieni osa tilanteista aiheuttaa fyysisiä vammoja.

Työturvallisuuslain mukaan väkivallan uhkaa pitää ehkäistä eikä vain reagoida seurauksiin. Väkivallan uhan hallinta lähtee työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Selvittämisen ja arvioinnin perusteella tehdään ennakkointia, jonka avulla voidaan lisätä turvallisuutta ja vähentää väkivallan uhkaa sekä sen aiheuttamaa työn kuormittavuutta.

## Myös uhkailu on työväkivaltaa

Työväkivalta on fyysistä silloin, kun asiakas tai potilas pitää kiinni, huitoo, lyö, potkii, sylkee, puree, raapii tai jopa käyttää asetta. Työväkivaltaa on myös uhkaava käytös, kuten eleet ja sanat, huutaminen, kiroileminen tai tavaroiden heitteleminen. Kuitenkin jo pelkkä tietoisuus väkivallan uhasta on yhteydessä psyykkisiin ja fyysisiin työhyvinvoinnin ongelmiin.

Myös niin sanottu maalittaminen on työväkivaltaa. Se voi ilmetä suorana tai epäsuorana uhkailuna tai yksityiselämän tietojen esiin kaivamisena ja niiden vääristelemisenä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tai sähköpostitse.

Nykyään myös laiton uhkaus on virallisen syytteen alainen. Laiton uhkaus on uhkailua, joka kohdistuu henkilöön hänen työtehtävänsä vuoksi. Rikosten tekijä ei kuulu kyseisen työpaikan henkilöstöön, ja lisäksi työntekijällä on syy pelätä henkilökohtaisen turvallisuutensa tai omaisuutensa olevan vakavassa vaarassa. Työnantaja voi tehdä laittomasta uhkauksesta rikosilmoituksen. Rikosilmoitus on aina syytä tehdä yhteistyössä uhriksi joutuneen työntekijän kanssa.

Uhkailua ja väkivaltaa ei pidä koskaan hyväksyä.

## Väkivallan uhka on selvitettävä ja arvioitava huolellisesti

Uhkailua tai väkivaltaa ei pidä hyväksyä. On selvitettävä, mistä väkivalta tai sen uhka johtuu, ja miten sitä voi ehkäistä.

Vastuu väkivaltavaarojen tunnistamisesta ja selvittämisestä on työnantajalla. Arvioinnissa on tunnistettava, millaiset väkivalta- tai uhkatilanteet ovat mahdollisia, vaikka niitä ei olisi toistaiseksi ollut. Jos uhkatilanteita ei voida estää, niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava.

## Väkivallan uhan hallinta on jatkuvaa toimintaa

Vaarojen arvioinnin perusteella työnantajan on toteutettava työpaikkaan ja työhön liittyvät rakenteelliset ja tekniset toimenpiteet sekä laadittava ohjeet väkivallan ehkäisyyn ja uhkaavien tilanteiden hallintaan.

Toimintatapojen ja ohjeiden on oltava kaikkien työpaikalla työskentelevien, myös sijaisten, tiedossa. Ne on päivitettävä kunkin yksikön tarpeisiin. Väkivallan uhkaa voi hallita vaikuttamalla niihin tekijöihin, joiden tiedetään aiheuttavan aggressiota. Työntekijöitä täytyy ohjata ja kouluttaa taitavaan vuorovaikutukseen ja asiakkaan ammatilliseen kohtaamiseen.

Väkivaltatilanteen jälkeen on olennaista jälkihoito sekä työntekijän saama hoito ja työhön paluun tukeminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työnantajan on myös tarkkailtava työtapojen turvallisuutta ja väkivaltatilanteiden ilmenemistä.

Työntekijöiden on osaltaan toimittava työnantajan ohjeiden mukaisesti ja ilmoitettava väkivalta- ja uhkatilanteista sekä puutteista turvallisuusjärjestelyissä.

Myös työterveyshuollolla on keskeinen rooli. Sen on arvioitava väkivallan uhan terveydellinen merkitys työpaikkaselvityksessä sekä tarve lakisääteisille terveystarkastuksille.

### LISÄTIETOA:

- > [Työsuojelu.fi](#) > [Työolot](#) > [Väkivallan uhka](#)
- > [Työturvallisuuskeskuksen julkaisu: Väki-  
valta pois työpaikalta](#)