



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

LAURA OTRANEN

# **Haastemiesten työturvallisuus yksin tehtävillä tiedoksiantotehtävillä**

Case: Kanta-Hämeen käräjäoikeus

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2023

## TIIVISTELMÄ

Otranen, Laura: Haastemiesten työturvallisuus yksin tehtävillä tiedoksianto-tehtävillä. Case: Kanta-Hämeen käräjäoikeus  
Opinnäytetyö, AMK  
Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto  
Joulukuu 2023  
Sivumäärä: 45

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin minkälaisia uhka- ja vaaratilanteita Kanta-Hämeen haastemiehet ovat kohdanneet yksin tehtävillä tiedoksiantotehtävillä ja miten niitä voitaisiin ehkäistä. Uhka- ja vaaratilanteita tarkasteltiin työturvallisuuslain ja haastemiesten turvallisuusohjeistuksen kautta.

Opinnäytetyön tutkimusotteena käytettiin empiiristä oikeustutkimusta, kvalitatiivista tutkimusotetta ja tapaustutkimusta. Lähteinä käytettiin lakeja, oikeuskirjallisuutta ja muuta kirjallisuutta. Pääasialliset lait olivat haastemieslaki ja työturvallisuuslaki. Lisäksi tarkasteltiin nykyistä haastemiesten turvallisuusohjeistusta.

Teoriaosuudessa kuvattiin lyhyesti haastemiesten työnkuva ja avattiin työturvallisuudensäätelyä ja mistä työturvallisuus koostuu. Lisäksi kuvattiin huumeiden käytön ja mielenterveyden haasteiden vaikutuksia henkilöiden käyttäytymiseen.

Empiirinen osuus toteutettiin haastatteleamalla Kanta-Hämeen käräjäoikeuden haastemiehiä. Haastatteluissa selvitettiin, millaisia kokemuksia heillä on ollut viime vuosina yksin työskennellessä. Vastauksia teemoiteltiin, jolloin saatiin selville todellisten työtilanteiden uhka- ja vaaratilanteita.

Tutkimuksen johtopäätöksenä todettiin, että Kanta-Hämeen haastemiesten työturvallisuus on sääntelyn mukaista. Johtopäätöksissä esitettiin kehitysideoita teemoittelussa esiin nousseisiin haasteisiin. Kehitysehdotuksena Kanta-Hämeen käräjäoikeuden haastemiesten työturvallisuuden parantamiseksi pohdittiin ratkaisua kattavampaan ennakkotietojen saantiin, hätätilanteen avun hälyttämiseen sekä vaaratilanneilmoitusten aktiivisempaan tekemiseen.

Avainsanat: Haastemiehet, työturvallisuus, vaaratilanteet, yksintyöskentely

## Abstract

Otranen, Laura: Safety at work for summoners. Case: Kanta-Häme district court

Bachelor's thesis

Bachelor of Business Administration

December 2023

Number of pages: 45

This thesis investigated what kind of threatening and dangerous situations the summoners in Kanta-Häme have encountered during their solo service tasks and how they could be prevented. Threats and incidents were examined through the Occupational Safety Act and the safety guidelines for summoners.

Empirical legal research, qualitative research method and case study were used as research methods for the thesis. The sources used were laws, legal literature and other literature. The main laws were the Summoners Act and the Occupational Safety Act. In addition, the current summoner safety guidelines were examined.

The theoretical part briefly described the job description of summoners and opened up the regulation of occupational safety and what occupational safety consists of. It also described the effects of drug use and mental health challenges on the behaviour of individuals.

The empirical part was carried out by interviewing summoners of the Kanta-Häme District Court. The interviews explored their experiences of working alone in recent years. The answers were thematised to identify threat and danger situations in real work situations.

The conclusion of the study was that the safety at work of summoners in Kanta-Häme is in line with the regulations. In the conclusions, ideas for improvement were put forward to address the challenges identified in the thematic analysis. As a development proposal to improve the safety of the summoners of Kanta-Häme District Court, a solution for more comprehensive access to advance information, alerting emergency assistance and more active reporting of incidents was considered.

Keywords: Summoners, industrial safety, dangerous situations, isolated work

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 ONGELMAN ASETTELU, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS.....	7
2.1 Opinnäytetyöongelma.....	7
2.2 Viitekehys .....	8
3 HAASTEMIESTEN TYÖTURVALLISUUS .....	10
3.1 Työturvallisuuden sääntely .....	10
3.2 Työturvallisuus .....	12
3.2.1 Työturvallisuussääntelyn vastuut ja velvollisuudet.....	12
3.2.2 Vaara- ja uhkatilanteet sekä ennakointi .....	13
3.2.3 Työtapaturma.....	15
3.2.4 Väkivalta .....	16
3.3 Työajattomuus .....	18
3.4 Huumeet Suomessa 2020-luvulla.....	18
3.5 Mielenterveys ja haastava käyttäytyminen .....	20
3.6 Nykyiset haastemiesten turvallisuusohjeet.....	22
4 KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
4.1 Käytettävät menetelmät.....	23
4.2 Aineistonhallintasuunnitelma .....	26
4.2.1 Aineiston laatu ja henkilötiedot .....	26
4.2.2 Tietojen tallennus ja turvallinen säilytys sekä uudelleen käytettävyys .....	26
4.3 Tutkimusetiikka.....	26
5 AINEISTONKERUU JA TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	27
5.1 Aineistonkeruu ja dokumentointi.....	27
5.2 Taustatiedot ja uhka- ja vaaratilanteet viimeisen kolmen vuoden aikana .....	28
5.3 Pelon tunne tehtävälle mennessä .....	29
5.4 Saatavissa olevat ennakkotiedot .....	30
5.5 Avunsaanti ja turvavarusteet .....	31
5.6 Työtapaturmat ja väkivalta.....	32
5.7 Työajattomuus.....	33
5.8 Huumeidenkäyttö ja mielenterveyden haasteet.....	33
5.9 Uhka- ja vaaratilanteiden lisääntyminen sekä vapaat kommentit .....	34
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	36

6.1 Nykytilanne.....	36
6.2 Kehityskohteet työturvallisuuteen .....	37
6.3 Pohdinta .....	39
LÄHTEET.....	41
LIITE 1, HAASTETTELUKYSYMYKSET .....	44

## 1 JOHDANTO

Haastemiehet toimittavat tiedoksiantotehtäviä haastemieslain (505/1986) mukaisesti. Haastemiehet huolehtivat käräjäoikeuden, yksityisten kansalaisten ja yritysten todisteellisista tiedoksiannoista (Tuomioistuinlaitos, 2023, haastemiehet). Haastemiehet työskentelevät lähtökohtaisesti yksin, eikä työntekopaikka ja -aika ole ennalta määritetty. Yksin ennalta määrittämättömissä paikoissa työskentely erilaisten ihmisten kanssa voi lisätä työturvallisuusriskejä.

Tiedoksiantokeinoja on muutamia, mutta tässä opinnäytetyössä käsitellään erityisesti sitä, kun haastemies antaa tiedon henkilökohtaisesti suoraan asianosaiselle. Näissä tilanteissa haastemiehet kohtaavat työssään erilaisia ihmisiä erilaisissa tilanteissa. Osa ihmisistä osaa odottaa haastemiehen yhteydenottoa, osa voi koittaa vältellä. Konflikteja voi syntyä, jos esimerkiksi haastemies tavoittaa asianosaisen, joka ei halua tulla löydetyksi.

Toimeksiantajana on Kanta-Hämeen käräjäoikeus. Kanta-Hämeen käräjäoikeuden haastemiehet toimivat Kanta-Hämeen alueella, oikeustalo sijaitsee Hämeenlinnassa. Kanta-Hämeen käräjäoikeudessa on yhdeksän haastemiestä, joista yksi toimii samalla haastemiesten esihenkilönä. Haastemiehiä on kaikissa käräjäoikeuksissa koko Suomen alueella.

Tässä opinnäytetyössä tutkin Kanta-Hämeen käräjäoikeuden haastemiesten työturvallisuutta tiedoksiantotehtävillä, jotka suoritetaan yksin. Päädyin tähän aiheeseen, koska haastemiesten työturvallisuus on ollut pinnalla ja heille on tulossa uudet turvallisuusohjeet. Teen opinnäytetyön juridiikan näkökulmasta, koska suuntaudun liiketalouden opinnoissani juridiikkaan.

## 2 ONGELMAN ASETTELU, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

### 2.1 Opinnäytetyöongelma

Opinnäytetyöongelma rakentuu haastemiesten työturvallisuuden ympärille. Opinnäytetyöongelmana on haastemiesten kohtaamat uhka- ja vaaratilanteet yksin työskennellessä. Millaisia uhkia ja vaaroja yksintyöskentelyyn liittyy, kun toimitaan ns. työpaikan ulkopuolella, mennään ihmisten oville tavoittelemaan asianosaisia. Asianosaiset eivät aina ota haastemiestä positiivisesti vastaan, joten toisinaan vaaratilanteita pääsee syntyään. Haastemiehille on turvallisuusohjeet työnantajalta, mutta niitä päivitetään tällä hetkellä. Haastemiesten työturvallisuus on erittäin tärkeää, koska haastemiehet työskentelevät yksin tiedoksiantotehtävillä. Parhaiten työturvallisuuteen voi vaikuttaa ennakoinnilla ja suunnittelulla, mutta toisinaan tilanteet tulevat yllättäen ja arvaamatta.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää minkälaisia uhka- ja vaaratilanteita Kanta-Hämeen haastemiehet ovat kohdanneet tiedoksiantotehtävillä, kuinka usein ja miten näitä tilanteita voitaisiin ennakoida ja ehkäistä. Työni tavoitteena on ymmärtää millaisista tilanteista uhka- ja vaaratilanteet syntyvät, sekä löytää mahdollisia kehitysideoita esiin nousseisiin ongelmiin, joilla työturvallisuutta voitaisiin lisätä. Vastauksia etsin työturvallisuuslaista (738/2002), koska sitä sovelletaan myös haastemiesten virkoihin. Työn tavoitteena on myös tuottaa toimeksiantajalleni tietoa nykyisestä tilanteesta haastemiesten näkökulmasta. Aihe on ajankohtainen myös sen vuoksi, koska haastemiehille on tulossa uusi turvallisuusohjeistus, joten tämän työn tuloksia voi peilata tulevaan ohjeistukseen.

Haastemiesten turvallisuusohjeet laatii Tuomioistuinviraston erityisasiantuntija. Tuomioistuinvirasto on itsenäinen keskusvirasto, joka palvelee koko tuomioistuinlaitosta ja se toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Tuomioistuinviraston tehtävänä on huolehtia siitä, että tuomiovaltaa käytetään laadukkaasti riippumattomissa tuomioistuimissa ja että tuomioistuinten hallinto on

tehokkaasti ja tarkoituksen mukaisesti järjestetty. (Tuomioistuinlaitos, 2020, tuomioistuinvirasto.)

Opinnäytetyössäni haluan saada vastauksen tutkimuskysymykseen ”Miten haastemiesten työturvallisuutta voitaisiin lisätä tai kehittää yksin tehtävillä tiedoksiantotehtävillä”. Jotta saan vastauksen tähän kysymykseen, käytän myös lisäksi seuraavia apukysymyksiä:

1. Mitkä tekijät aiheuttavat työturvallisuushkia yksin työskennellessä?
2. Onko joku asia lisännyt uhkia viimeisten noin kolmen vuoden aikana?
3. Miten työn uhkia ja vaaroja voitaisiin ehkäistä päivittäisessä työssä?

Rajasin tutkimus- ja apukysymykset edellä mainittuun muotoon, koska tutkimuskysymyksestä käy mielestäni ilmi koko työn ydinkysymys. Koen, että valitsemani ja muotoilemani apukysymykset auttavat minua pääsemään käsiksi tähän asian ytimeen. Toisessa apukysymyksessä rajaan ajan viime vuosiin, koska tarkoituksena on tutkia nykyistä tilannetta. Noin kolmen vuoden rajaus on mielestäni hyvä myös siksi, että se kuvaa 2020-lukua, jolloin on ollut koronapandemia rajoitustoimineen ja niiden vapautuminen takaisin nykytilaan.

## 2.2 Viitekehys

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys tulee käsittelemään työturvallisuuteen, vaaratilanteisiin ja niiden ehkäisyyn liittyvää teoriaa. Tarkastelen näitä työturvallisuuslain sääntelyn kannalta, ja avaen sääntelyä oikeuskirjallisuuden avulla. Opinnäytetyössäni määriteltäviä peruskäsitteitä ovat haastemies ja työturvallisuus.

Haastemiesten toimintaa sääntelee haastemieslaki. Laissa määritellään siten, että haastemiehiä ovat virkansa puolesta haastemiehet, haastemiesten esimiehet ja ulosottoylitarkastajat. Tuomioistuimen palveluksessa olevan henkilöstön haastemiehen toimialue on tuomiopiiri. Haastemiesten tehtävänä on suorittaa viranomaisen tai yksityisen pyynnöstä toimialueellaan tiedoksi

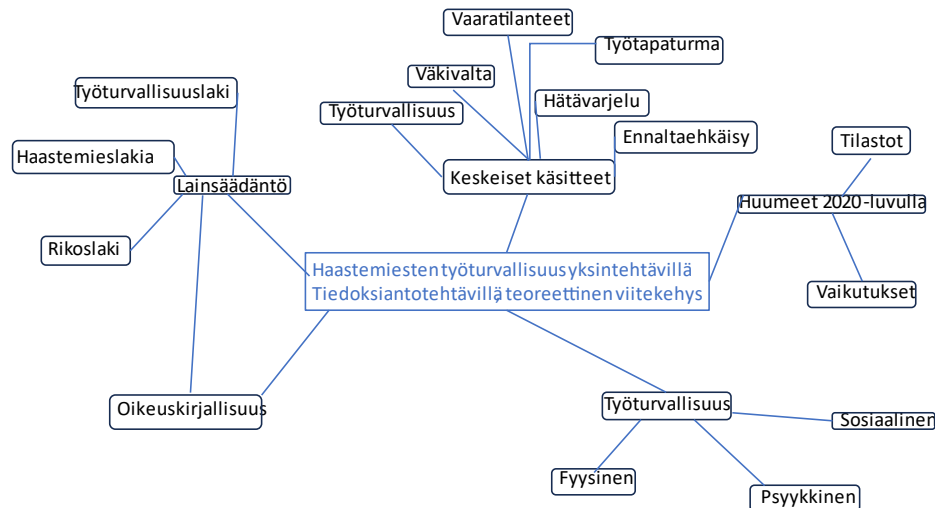


tuomioistuimen tai muun viranomaisen päätöksiä sekä haasteita, kutsuja, ilmoituksia ja muita asiakirjoja. (Haastemieslaki, 1-3 §.)

Oikeudenkäymiskaassa (4/1734) säännellään tiedoksiannosta oikeudenkäynnissä. Laissa säännellään myös tiedoksiantotapa. (Oikeudenkäymiskaari, 11 luku 3–10 §.) Tiedoksiantotapoja ovat mm. postilla saantitodistusta vastaan, puhelintiedoksianto ja haastemiestiedoksiantona henkilökohtaisesti tiedoksiannon vastaanottajalle. Jos on todennäköistä, ettei postitse toimitettu tiedoksianto onnistu, haastemies suorittaa tiedoksiannon. Rikosasioissa tiedoksiannon suorittaa yleensä haastemies. Riidattomissa velkomusasioissa tiedoksianto voidaan suorittaa myös puhelimitse. (Tuomioistuinlaitos, 2021, asiakirjojen tiedoksiantaminen.) Tässä tutkimuksessa keskitytään haastemiehen suorittamaan tiedoksiantoon, joka annetaan henkilökohtaisesti.

Opinnäytetyöni teoreettinen perusta rakentuu tutkiessani ajantasaista lainsäädäntöä, mm. työturvallisuuslaki ja haastemieslaki, sekä etsin teoriaa oikeuslähteistä. Työssäni tarkastelemieni lakien sääntelyä avaan oikeuslähteiden avulla. Oikeuslähdeopissa on määritelty käytettävät oikeuslähteet ja mikä on niiden painoarvo sekä keskinäinen etusijajärjestys. Suomessa keskeisin ja tärkein oikeuslähde on laki. Lain jälkeen tärkeinä oikeuslähteinä tulevat lainsäätäjän tarkoitus ja oikeuskäytäntö. Lainsäätäjän tarkoitus käy parhaiten ilmi mm. lain valmisteluasiakirjoista, kuten hallituksen esityksistä. Oikeuskäytäntö oikeuslähteenä perustuu siihen, että aiempaa ratkaisukäytäntöä vastaavat tapaukset ratkaistaan samalla tavalla. Oikeuskäytännössä ylimpien tuomioistuinten ratkaisukäytännöllä on eniten painoarvoa. Näiden lisäksi oikeuslähteisiin luetaan oikeuskirjallisuus. Oikeuskirjallisuuden avulla tiedonhakija saa avattua jonkin oikeuslähteen sisältöä. (Eduskunta, n.d.)

Hyödynnän työssäni tuomioistuinviraston laatimia turvallisuusohjeita haastemiehille. Vertailen löytämiäni tietoja siihen teoriaan, että empirian osalta. Huumeidenkäytön vaikutuksia ja lieveilmiöitä tutkin saatavilla olevien tilastojen ja artikkelien valossa.



Kuvio 1, teoreettinen tietoperusta

Kuviossa olen kuvannut teoreettisen tietoperustan. Asiat, joilla koen olevan merkitystä tutkimusongelman ratkaisemiseksi ovat työturvallisuus, uhka- ja vaaratilanteet, väkivalta, työtaturma ja ennaltaehkäisy. Lisäksi käsittelen huumeiden vaikutusta vaaratilanteisiin, koska päihteiden vaikutuksen alaisen henkilön käytöstä on vaikea ennustaa (Hyyti ym., 2015, s. 128).

## 3 HAASTE MIESTEN TYÖTURVALLISUUS

### 3.1 Työturvallisuuden sääntely

Työturvallisuudesta säännellään työturvallisuuslaissa. Sääntelyn tarkoituksena on pyrkiä ehkäisemään ja poistamaan erilaisia työn ja työympäristön vaaroja ja riskejä. Sääntelyn tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työstä suoriutuminen niin fyysisesti kuin psyykkisesti. (Työturvallisuuslaki 1 §.) Työturvallisuuslaki tuli voimaan 1.1.2003, jota edelsivät aikaisemmat työturvallisuuslait vuosilta 1958 ja 1930 (Havula ym., 2018, s. 3).

Työturvallisuuslakia sovelletaan yleisesti, joten sitä sovelletaan työsuhteisiin, virkasuhteisiin sekä virkasuhteisiin verrattaviin julkisoikeudellisiin palvelusuhteissa tehtäviin töihin. Organisaation koko, henkilöstön määrä, mahdollisten vaarojen luonne tai työn sisältö eivät vaikuta lain soveltamiseen. Voidaankin katsoa, että kaikki työ mitä tehdään vastiketta vastaan, sisältyvät lain sääntelyn piiriin. (Havula ym., 2018, s. 41.) Haastemiehet ovat virkasuhteessa, joten työturvallisuuslakia sovelletaan heidän työskentelyynsä (Haastemieslaki, 1 §).

Rikoslain (39/1889) 47 luvussa säännellään työrikoksia, joista luvun 1 § sääntelee työturvallisuusrikoksia. Työturvallisuusrikokset ovat useimmiten suoraan työntekijän henkeä ja terveyttä vaarantavia menettelyjä. Mikäli työnantaja rikoo työturvallisuusmääräyksiä, voidaan tuomita sakkoihin tai enintään vuodeksi vankeuteen. (Sortti, 2019, s. 13.)

Haastemieslaissa säännellään haastemiehen oikeudesta virka-apuun poliisilta. Virka-apua on oikeus saada, jos haastemiehen työturvallisuuden voidaan olettaa olevan uhattuna, henkilö kieltäytyy selvittämästä henkilöllisyyttään haastemiehen toimittaessa tiedoksiantotehtävää, rikosasian vastaaja välttelee tiedoksiantoa kotirauhan suojaamassa tai muussa paikassa tai virka-apu on muutoin tiedoksiantotehtävän suorittamiseksi välttämätöntä. (Haastemieslaki, 5 §.) Tällaista poliisin antamaa virka-apua toiselle viranomaiselle on juuri toisen viranomaisen pyyntö avustaa tämän toisen toimivaltapiiriin kuuluvassa tehtävässä käyttäen poliisiin toimivaltuuksia. Poliisin on annettava toiselle viranomaiselle virka-apua, jos niin erikseen säädetään. (Helminen ym., 2012, s. 444.)

Lakien lisäksi haastemiehillä on työturvallisuusohjeistukset, jotka tuomioistuinviraston turvallisuuspäällikkö on laatinut. Turvallisuusohjeistukset ovat sisällöltään yhtenäiset kaikissa käräjäoikeuksissa Suomessa.

## 3.2 Työturvallisuus

Tässä luvussa avaan keskeisiä käsitteitä työturvallisuuden kannalta tässä tutkimuksessa. Haastemiehet työskentelevät pääsääntöisesti tiedoksiantotehtävillä yksin. Yksintyöskentelyssä työturvallisuusriskit korostuvat (Hyyti ym., 2015, s. 56). Yksintyöskentelystä säännellään työturvallisuuslain 29 §:ssä.

Työturvallisuus koostuu monista asioista. Se koostuu fyysisestä ja psyykkisestä työturvallisuudesta. Eri aloilla työturvallisuus tarkoittaa eri asioita. Esimerkiksi toimistotyöläisen työpisteen ergonomian järjestäminen, rakennustyömaalla esim. putoamisvaaran torjuminen tai haastavaa asiakastyötä tekevien työturvallisuuden takaaminen erilaisin toiminnoin, kuten turvallisuusohjeilla ja parityöskentelyllä. Vaarojen tunnistaminen on työturvallisuuden lähtökohta. (Saloheimo, 2016, s. 68.)

### 3.2.1 Työturvallisuussäätelyn vastuut ja velvollisuudet

Työturvallisuuslaki toimii yleislakina työturvallisuuden taustalla. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi, sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä työntekijöille aiheutuvia terveyshaittoja (Työturvallisuuslaki, 1 §).

Työturvallisuuslaissa säännellään työnantajan yleiset velvollisuudet. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. (Työturvallisuuslaki, 2 luku 8 §.) Vaikka työnantajan turvallisuusvelvoite voi tuntua kovin laajalta, se ei kata epätavallisia ja ennalta-arvaamattomia olosuhteita, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, eikä sellaisia poikkeuksellisia tapahtumia, joiden seurauksia ei kaikista aiheellisista varotoimista huolimatta olisi voitu välttää. Näin ollen työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus voidaan katsoa tarkoittavan sitä, että työnantajan on suunniteltava, valittava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. (Hyyti ym., 2015, s. 39.)

Vaikka ennakointi on tärkeää, se ei pelkästään ole riittävää toimintaa työnantajan työturvallisuustoiminnassa. Työnantajan on tarkkailtava jatkuvasti työympäristöä ja työtapojen turvallisuutta ja tarvittaessa osattava muuttaa toimintaa turvallisemmaksi. Tätä voidaan kutsua myös riskien arvioinniksi. Riskien arvioinnissa on huomioitava työturvallisuus kokonaisuutena. Jos jotain riskiä ei voida kokonaan poistaa, on työnantajan kuitenkin arvioitava riskin merkitys työntekijälle, esim. vuorotyössä työvuorovaihteluiden aiheuttama riski terveydelle. Lisäksi on huomioitava työntekijän ikä, ammattikokemus, sukupuoli ja muut henkilökohtaiset riskitekijät. (Työturvallisuuslaki, 10 §; Hyyti ym., 2015, s. 40.)

Työturvallisuus ei kuitenkaan ole pelkästään työnantajan vastuulla. Työturvallisuuslaki sääntelee työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Lain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoimissa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Lisäksi laki sääntelee työntekijän velvollisuuksia ja oikeutta työstä pidättäytymiseen. Laissa on säännelty työntekijöiden yleisiksi velvollisuuksiksi noudattaa työnantajan toimivallan mukaisesti annettuja määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa vioista, puutteista ja mahdollisesti poistettava havaitsemansa ilmeiset vaarat. Työntekijällä on myös velvollisuus henkilösuojainten ja soveltuvan vaatetuksen käyttöön. Lisäksi laissa säännellään työvälineiden ja vaarallisten aineiden käytöstä, turvallisuus- ja suojalaitteiden käytöstä sekä työntekijän oikeudesta työstä pidättäytymiseen. (Työturvallisuuslaki, 17–23 §.)

### 3.2.2 Vaara- ja uhkatilanteet sekä ennakointi

Työturvallisuuslaissa säännellään työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Lain mukaan työnantajan on työn toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta ympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos niitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. (Työturvallisuuslaki, 10 §.)

Käytännössä pykälän mukainen vaarojen selvittäminen, tunnistaminen ja käytettävät menettelytavat määräytyvät työpaikan toimialan, työn luonteen ja muiden erityispiirteiden mukaan. Säännöksessä ei edellytetä erityisen vahvistetun tai yleisesti käytössä olevan mallin mukaisia menetelmiä, vaan säännöksen tarkoitus on, että työnantajan toimintatapa on riittävän järjestelmällinen ja työnantaja voi käyttää omaan toimintaansa parhaiten soveltuvia toimintatapoja. (Havula ym., 2018, s. 98-99.)

Vaara- ja uhkatilanteissa ennakointi on tärkeää. Kaikkeen ei aina kuitenkaan voi valmistautua ja yllätyksiä tulee. Huolellisella suunnittelulla ja valmistautumisella on kuitenkin paljon merkitystä ongelmatilanteiden synnyn ehkäisemisessä ja haastavien tilanteiden hallinnassa. Valmistautuminen ja ennakointi voivat kuitenkin jopa estää uhkatilanteen laukeamisen ja väkivaltatilanteessa minimoida vahinkoja. Mikäli työntekijä tuntee hankalan asiakkaan entuudestaan, voi hän valmistautua uuteen kohtaamiseen monin eri keinoin. Työntekijä voi esimerkiksi pyrkiä järjestämään tapaamisen mahdollisimman turvalliseen ympäristöön, esim. julkiselle paikalle tai hän voi kertoa kollegoille ennakkoon tulevasta tapauksesta ja sopia turvallisuustoimista tai tarvittaessa miettiä parityöskentelyä. (Hyyti ym., 2015, s. 51-52.) Haastemiehen ennalta tehtyä suunnittelua, valmistautumista ja selvitystä haastettavasta henkilöstä kutsutaan etukäteisselvitykseksi.

Työntekijöiden turvallisuusajattelulla, ammattitaidolla ja koulutuksella voidaan vähentää tilanteiden yllätyksellisyyttä ja siihen liittyviä riskitekijöitä. Tämän vuoksi työntekijöiden on hyvä valmistautua myös tällaisiin nopeasti syntyviin ja yllättäviin tilanteisiin. Lisäksi asiakastyössä turvallisuuden riskitekijöiksi voi muodostua työntekijän omat haitalliset uskomukset ja asenteet. Tällaista provokatiivista käytöstä asiakkaassa saattaa aiheuttaa työntekijän moralisoiva tai väheksyvä asenne. Vaikka työntekijä ei tätä ajattelisi eikä itse huomaisi, asiakas huomaa tämän kyllä vuorovaikutustilanteessa. Tällainen työntekijän väärä asenne herättää asiakkaassa yleensä voimakkaita kielteisiä tunteita ja saattavat jopa kärjistyä aggressiiviseksi tai väkivaltaiseksi kohtaamiseksi. (Hyyti ym., 2015, s. 52-55.)

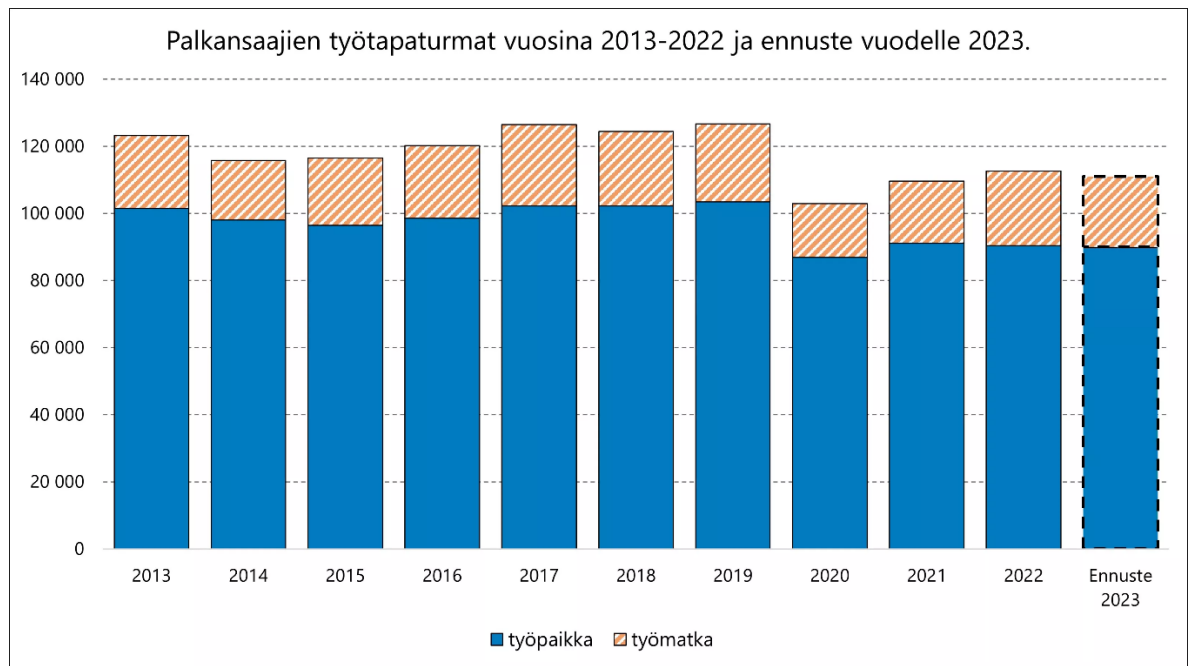
Työnantajat voivat varautua vaara- ja uhkatilanteisiin myös teknisin ratkaisuin. Tällaisia teknisiä turvallisuusratkaisuja voivat olla esimerkiksi videovalvonta tai erilaiset valvonta- ja hälytysjärjestelmät. Puhelinkin on hyvä turvalaite, mutta hätätilanteessa sen käyttö voi olla hidasta ja hankalaa. Kun työtä tehdään muualla kuin valvotuissa ja määritetyissä työympäristöissä, työnantaja voi tukea työntekijän henkilökohtaista turvallisuutta hankkimalla erilaisia suojavälineitä. On kuitenkin huomattava, että mikäli työnantaja tarjoaa voimankäyttövälineitä, esim. kaasusumuttimen työntekijän käyttöön, vaatii se käyttö lupaa ja käyttökoulutusta. Hyvä turvalaite on mahdollisimman helppokäyttöinen, yksiselitteinen ja huomaamaton. (Hyyti ym., 2015, s. 64-66.)

Näin ollen voidaan todeta, että tilanteisiin varautuminen ja ennaltaehkäisy ovat työturvallisuustyötä parhaimmillaan. On kuitenkin hyvä, että työntekijällä on osaamista kohdata haastava asiakas ja tarvittaessa tilanteen eskaloituessa hänellä olisi mahdollisuus hälyttää apua ja että hänellä olisi mahdollisesti jotain turvallisuutta tukevia välineitä mukanaan. Kuitenkaan ei pidä unohtaa työntekijän omaa asennetta asiakasta kohtaan, joka mahdollisesti provosoi asiakasta.

### 3.2.3 Työtapaturma

Työturvallisuuslain yhtenä tarkoituksena on torjua työtapaturmia (Työturvallisuuslaki, 1 §). Jos kuitenkin työtapaturma pääsee tapahtumaan, tapaturma määritellään ja oikeuksista korvauksiin säännellään työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015). Laissa määritellään tapaturman tarkoittavan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden. Laissa työtapaturman katsotaan tarkoittavan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai sen ulkopuolella siten kuin 21-25 § säädetään. Pahoinpitelyn tai toisen henkilön muun aiheuttaman tahallisen teon aiheuttama vahinko voidaan korvata työntekijälle, jos teon syynä on vahingoittuneen työtehtävä, joka on edellä mainittujen pykälien mukainen. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki, 17, 20-25 & 34 §.)

Työtapaturmien estämisessä ennakointi, työsuunnittelu ja riittävä osaaminen työn suorittamiseen ovat avainasemassa estämään niiden syntymistä. Hyvästä varautumisesta huolimatta vuositasolla syntyy tuhansia työtapaturmia.



Kuvio 2, palkansaajien työtapaturmat 2013-2022 ja ennuste vuodelle 2023 (Tapaturmavakuutuskeskus, 2023, työtapaturmien määrä vähenee hieman vuonna 2023).

Tapaturmavakuutuskeskus ennustaa, että vuonna 2023 palkansaajille sattuu hieman vähemmän työtapaturmia kuin edellisvuonna. Työpaikkatapaturmia ennusteen mukaan sattuisi 90 000 ja työmatkatapaturmia 21 000. Vuoteen 2022 verrattuna työpaikkatapaturmien määrä pysyy samana, mutta työmatkatapaturmien määrä laskee ennusteen mukaan tänä vuonna hieman. (Tapaturmavakuutuskeskus, 2023, työtapaturmien määrä vähenee hieman vuonna 2023).

### 3.2.4 Väkivalta

Väkivallan voidaan yleisesti katsoa olevan mitä tahansa hyökkäävää käytöstä, joka on tietoisesti tarkoitettu vahingoittamaan toista ihmistä. Fyysinen väkivalta on toiseen henkilöön tai ryhmään kohdistettua sopimatonta voiman käyttöä,



kuten esimerkiksi lyöminen, potkiminen, töniminen tai pureminen. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan muuta kuin fyysistä väkivaltaa. Henkinen väkivalta voi olla mm. väkivallalla uhkaamista, loukkaamista ja häirintää. (Hyyti ym., 2015, s. 6.)

Työväkivalta katsotaan työssä tapahtuvaksi, hyväksytystä käyttäytymisestä poikkeavaksi käytökseksi tai tapahtumaksi. Asiakastyöväkivalta taas katsotaan tarkoittavan väkivallan uhkaa, joka tulee työnantajan ja työsuhteen ulkopuolelta, kuten esim. asiakkaan, potilaan tai omaisen taholta ja kohdistuu työntekijään. Asiakasväkivallaksi katsotaan mm. mikä tahansa loukkaava käytös, uhkailu, fyysinen väkivalta tai ryöstö. Näin ollen asiakastyöväkivalta voi olla fyysistä, psyykkistä tai seksuaalista. Asiakastyöväkivalta aiheuttaa epävarmuutta ja pelkoa työssä. (Hyyti ym., 2015, s. 6-7.)

Työturvallisuuslaissa säännellään väkivallan uhasta seuraavasti. Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työ ja olosuhteet järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennalta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälytykseen. (Työturvallisuuslaki, 27 § 1 mom.)

Mitä enemmän yksintyöskentelyä tapahtuu, sitä tärkeämpää häirintätilanteiden ennakointi on. Näissäkin tilanteissa on olennaista se, että työntekijällä on uhkaavassa tilanteessa toimimisen perussäännöt hallinnassa, jotka ovat palautettavissa muistiin kiperässäkin tilanteessa. Poikkeuksellisen haastavat asiakaskohtaukset tulisi hoitaa muuten kuin yksin. Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus hälyttää apua paikalle. (Havula ym., 2018, s. 198-199.)

Joskus työntekijä voi joutua tilanteeseen, jossa asiakas on aggressiivinen, eikä työntekijä saa tilannetta rauhoitettua esimerkiksi puhumalla. Tilanteessa työntekijän on nopeasti tehtävä valinta, kuinka toimia: pystynkö poistumaan paikalta tai pystynkö hälyttämään apua vai voinko jäädä tilanteeseen. Jos tilanteesta ei pysty poistumaan, on oikeus puolustaa itseään jopa voimakeinoin oikeudettomalta hyökkäykseltä. Tällaista puolustusta kutsutaan hätävarjeluksi.

Hätävarjeluna käytetty puolustautuminen on sallittua, kun uhattuna on henki tai terveys. Hätävarjelussa on kuitenkin riski, että se muuttuu hätävarjelun liioitteluksi. (Hyyti ym., 2015, s. 135-136.) Hätävarjelusta ja hätävarjelun liioittelusta säännellään rikoslaissa (rikoslaki, 4 luku 4 §).

### 3.3 Työajattomuus

Haastemiehet eivät kuulu työaikalain (872/2019) sääntelyn piiriin. Vaikka haastemiehet ovat työaikasääntelyn ulkopuolella, voivat he kuitenkin tehdä lyhennettyä työaikaa. (Työaikalaki, 2 § 1 mom. & 5 § 3-4 mom.)

Tällaisella työaika-autonomialla tarkoitetaan sitä, että työntekijän työaikaa ei ole ennalta määritelty, eikä hänen työaikansa käyttöä valvota. Työntekijä voi tällöin vapaasti itse päättää työajoistaan. Jotkut työhön liittyvät toimet (esim. palaverit, koulutukset ja ns. tavoitettavuus ”normaaliin” työaikaan) voivat kuitenkin luoda myös työajattomuuteen tietyt raamit, joita työntekijän on noudatettava, vaikkei olisikaan työaikalain sääntelyn piirissä. (Lehto & Engblom, 2019, s. 38-40.)

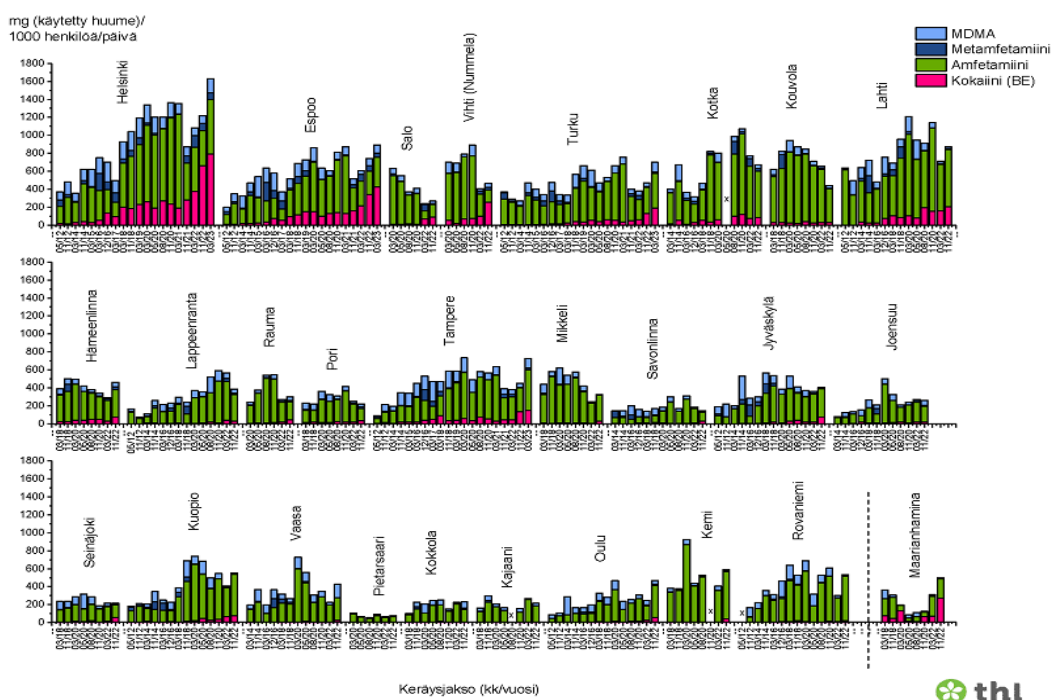
Haastemiesten työmäärä voi vaihdella kuukausittain merkittävästi sekä työntekoaika vaihtelee. Työntekoaika vaihtelee, jolloin työtä voidaan tehdä myös iltaisin ja viikonloppuisin. Työmäärän kasvaessa saattaa aiheutua ”ylitöitä” ja kiirettä. Kiireessä on taas alttiimpi virheille ja pinna voi olla kireämmällä. Em-piirisessä osuudessa aion kysyä myös haastemiesten kokemuksia tästä työajattomuudesta ja sen vaikutuksista työturvallisuuteen.

### 3.4 Huumeet Suomessa 2020-luvulla

Huumeiden käyttö ja kokeilu ovat lisääntyneet suomessa 1990-luvulta lähtien. Syksyllä 2022 Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen keräämä aineisto osoittaa, että yleistyminen on jatkunut edelleen vuosina 2018–2022. (THL, 2023, s. 1.)

Suomessa on 1990-luvun alkupuolelta asti toteutettu väestökyselyin päihdetutkimusta. Kyselyt ovat toteutettu noin neljän vuoden välein ja viimeisin on toteutettu vuonna 2022. Kyselyllä on saatu hyvä yleiskuva suomalaisten aikuisten huumeiden käytöstä ja huumeita koskevien mielipiteiden kehityksestä. Huumeiden käyttö ja kokeilut ovat yleistyneet tuolta tutkimuksen alkuajoista asti, ja nyt vielä viimeisimpien tutkimusten välillä, eli vuodesta 2018 vuoteen 2022. (THL, 2023, s. 2.)

Lisäksi Suomessa tehdään jätevesitutkimusta, josta saadaan selville riippumattonta tietoa väestötason huumeiden käytöstä jätevesiverkoston alueella lähes reaaliaikaisesti. Huumejäämien seuraaminen jätevedestä on ollut noin 15 vuotta käytössä maailmanlaajuisesti. Suomessa jätevesistä huumejäämiä on seurattu vuodesta 2012 asti. THL:n jätevesitutkimus sisältää lähes 60 % Suomen väestöstä. Tutkimus toteutetaan keskimäärin joka toinen vuosi. Tutkimuksessa on havaittu, että huumeiden käytössä on suuria alueellisia eroja, ja että huumeita käytetään keskimäärin enemmän eteläisen Suomen suurissa kaupungeissa. (THL, 2023, jätevesitutkimus: väestötason huumeiden käyttö.)



Kuvio 3, jätevesitutkimuksen tulokset (THL, 2023, jätevesitutkimus: väestötason huumeiden käyttö).

Kuviosta huomataan, että Hämeenlinnassa (ainoa tutkimusalue Kanta-Hämeen alueella) seuranta on tehty vuosina 2018, 2020 ja 2022. Vuonna 2018 otokset ovat maaliskuu- ja marraskuulta. Koronavuonna 2020 mittauksia on maaliskuu-, touko-, elo- ja marraskuulta. Vuonna 2022 mittaukset ovat jälleen maaliskuu- ja marraskuulta. Koronavuonna 2020 käyttö on ollut laskusuuntaista, mutta nyt marraskuussa 2022 pylväs on samaa tasoa koronaa edeltävän ajan kanssa.

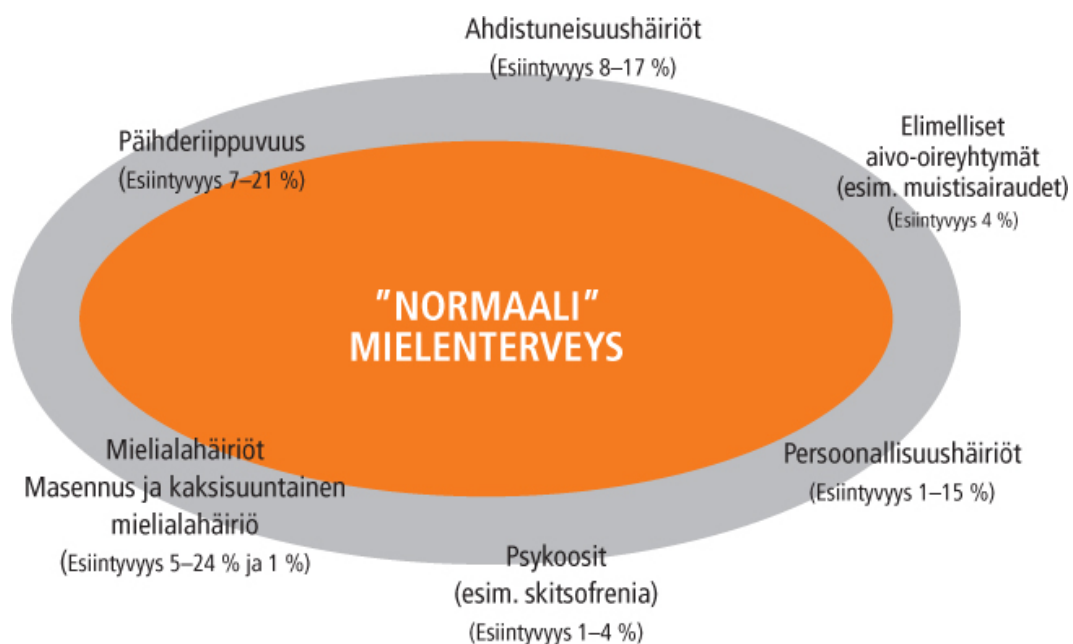
Käytettyjen aineiden vaikutukset ovat yksilöllisiä ja mahdollinen sekakäyttö vaikeuttaa vaikutusten arviointia. Myös sillä on merkitystä, onko kyseessä säännöllinen käyttö vai yksittäinen kerta, vaikuttaa se suuresti oirekuvaan. Vieroitusoireet saattavat erota päihteidenkäytön aikaisista oireista. Kroonisessa käytössä ja vieroitusoireista kärsivällä voi esiintyä masentuneisuutta, ahdistusta, uupumusta, ärtyneisyyttä, alhaista motivaatiota, huonoa keskittymistä, muistamattomuutta ja itsetuhoisuutta. Väärinkäyttö lisää ennen aikaista kuoleman riskiä, johtuen mm. itsemurhista, myrkytyksistä, väkivallasta ja tapaturmista sekä sydän- ja verisuonisairauksista. (Käypä hoito, 2018, tavallisimpien huumeiden aiheuttamia kliinisiä tunnusmerkkejä päihdekäytön varhaisvaiheessa.)

Huumeiden vaikutukset ovat joko kiihottavia (stimulantteja), lamaannuttavia tai ne voivat aiheuttaa myös aistiharhoja. (Käypä hoito, 2018, huumeongelmat.) Näiden toisinaan arvaamattomien vaikutusten vuoksi huumeidenkäyttäjän käytös voi olla todella impulsiivista ja sitä voi olla vaikea ennalta tulkita. Tämän vuoksi huumeiden- ja sekakäyttäjien kanssa saa olla erityisen tarkkana.

### 3.5 Mielenterveys ja haastava käyttäytyminen

Tutkiessani työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä, Hyytin ym. kirjasta käy ilmi, että mielenterveyden ongelmat voivat myös lisätä haastavia asiakastilanteita. Mielenterveyden ongelmat eivät kuitenkaan aiheuta kaikille niistä kärsiville haastavaa käytöstä. (Hyyti ym., 2015, s. 108.) Tämän vuoksi halusin vielä ottaa tämän luvun osaksi tutkimukseni teoriaa.

Mielenterveyden haasteet ovat melko yleisiä koko väestön mittakaavassa. Monet mielenterveyden ongelmat, kuten esimerkiksi masennus ja ahdistus, vaikeuttavat sairastuneen ja mahdollisesti heidän läheistensä olemista, mutta eivät kuitenkaan vaikuta ihmisen käyttäytymiseen esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa. Psykoosi ei myöskään suoraan lisää henkilön väkivaltaisuutta. Kuitenkin osaan mielenterveyden haasteisiin liittyy kohonnut väkivaltaisen käyttäytymisen riski. (Hyyti ym., 2015, s. 111.)



Kuvio 4, mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöiden pääkategorioita. (Hyyti ym., 2015, s. 110).

Asiakastyössä on tarpeen tunnistaa mielenterveyden haasteiden pääpiirteitä, jotta tarvittaessa osaa toimia tilanteessa, jossa kohtaa esimerkiksi psykoosissa olevan henkilön.

Psykooseista yleisin on skitsofrenia. Skitsofreniassa tyypillistä on ajattelun ja havaintokyvyn vääristymät sekä tunnetilojen asiaankuulumattomuus. Aistiharhat ja harhaluulot ovat keskeisimpiä oireita mitä ilmenee psykoosin aikana. Aistiharhoja ovat mm. kuulo- ja näköharhat. Harhaluuloisen henkilön ajatukset tai käsitykset poikkeavat todellisuudesta. Psykoosin oireet ovat todellisen tuntuksia niitä kokevalle henkilölle. Tämän vuoksi asiakkaan kokemuksiin on syytä suhtautua asiallisesti ja neutraalisti. Psykoosi oireet eivät suoraan lisää aggressiivisuutta, mutta harhainen henkilö ei välttämättä itse ymmärrä mikä on

totta ja mikä harhaa. Tämän vuoksi psykoottinen henkilö saattaa käyttäytyä aggressiivisesti. (Hyyti ym., 2015, s. 112-113.)

Persoonallisuushäiriöstä kärsivien henkilöiden oireet riippuvat siitä, mistä persoonallisuushäiriöstä on kyse. Persoonallisuushäiriöiden kirjo on laaja, näitä ovat esimerkiksi, narsistinen persoonallisuus, epävakaa tai epäluuloinen persoonallisuus, psykopaattinen persoonallisuus. Vaikka kirjo on laaja, on häiriöillä samankaltaisuuksiakin. Mikäli työssään kohtaa vakavasti persoonallisuushäiriöisen asiakkaan, tärkeintä on yrittää selvittää tilanne asiakasta myönteillen, toiveita toteuttaen ja sovitellen, jos se on mahdollista. Yleistäen voisi sanoa, että persoonallisuushäiriöisen henkilön kohtaamista voisi verrata yleisesti hankalan ihmisen kohtaamiseen. (Hyyti ym., 2015, s. 115-124.)

### 3.6 Nykyiset haastemiesten turvallisuusohjeet

Tuomioistuinviraston erityisasiantuntija on laatinut haastemiehille turvallisuusohjeet. Vuonna 2023 tarkoituksena on yhtenäistää haastemiesten turvallisuus- ja toimintaohjeita, riskienhallintaa ja turvavarusteiden hankintaa. Turvallisuusohjeeseen sovelletaan soveltuvin osin työturvallisuuslakia. (Tuomioistuinvirasto, 2023, s. 1.)

Turvallisuusohjeissa pääpaino on tilanteiden ennakkoinnissa, koska työ on pääsääntöisesti yksin tehtävää ja apua ei ole aina välittömästi saatavissa. Tämän vuoksi vaaratilanteet on pyrittävä tunnistamaan jo ennen asiakkaan tapamista. Työnantaja tarjoaa haastemiehille suoja- ja turvavarusteita, joita heidän tulee tiedoksiantotehtävillä käyttää. Lisäksi haastemiehen tulee käyttää asianmukaisia jalkineita ja vaatteita. (Tuomioistuinvirasto, 2023, s. 2.)

Ennen tiedoksiantotehtävälle lähtemistä haastemiehen on varmistettava omat voimavaransa, sekä huolehdittava, että varusteet ovat mukana ja käyttökuntoisia, koskien myös ajoneuvoa. Mikäli on ennakkotieto, että haastettava henkilö on uhkaava, hoidetaan tiedoksiantotehtävä mahdollisuuksien mukaan parityönä tai pyydetään poliisilta virka-apua tehtävälle. Lisäksi on huolehdittava

tietoturvasta, ettei asiakirjat missään olosuhteissa päädy ulkopuolisen käsiin. (Tuomioistuinvirasto, 2023, s.3.)

Haastemiehet työskentelevät yksin, jolloin väkivaltaisen asiakaskohtaamisen riskit korostuvat. Ulkopuolisia ei saa ottaa mukaan virantoimitukseen. Ennakoinnin merkitys korostuu, eli jos on tietoa mahdollisesta vaarallisesta asiakkaasta, toimitaan pareina tai tarvittaessa pyydetään virka-apua. Parityöskentelyssä on tärkeää, että on ennalta sovittu työnjako tiedoksiantotilanteessa. Pienissäkin epäilyissä, että asiakas saattaa olla vaarallinen, on toimittava tiettyin varotoimin. Mikäli väkivallan uhka on todennäköinen, voidaan pyytää poliisipartiota suorittamaan tiedoksianto. Oman turvallisuuden uhalla ei tiedoksiantoa tarvitse suorittaa. (Tuomioistuinvirasto, 2023, s. 3.)

Työturvallisuudessa on lisäksi huomioitava sää- ja liikenneolosuhteet. Koirat on otettava aina turvallisuusriskinä. Lisäksi haastemiehet toimivat aina annettujen turvallisuusohjeistuksien mukaisesti. Yleisesti voidaan sanoa, että uhkaavaa henkilöä ei tule provosoida, vaan on toimittava ammatillisesti ja puolueettomasti, sekä varmistettava oma poistumisreitti. (Tuomioistuinvirasto, 2023 s. 4.)

Uhkatilanteista raportoidaan kirjallisesti vaaratilanneilmoituksella. Vaaratilanneilmoituksessa kerrotaan tapahtuma-aika, -paikka, tilanteen kulku ja käytetyt voimakeinot. Työsuojelutoimikunta ja viraston johto käsittelevät saapuneet raportit. (Tuomioistuinvirasto, 2023 s. 4.)

## 4 KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Käytettävät menetelmät

Tämä tutkimus on empiirinen oikeustutkimus. Empiirisessä oikeustutkimuksessa ei ole tarkoitus ottaa kantaa siihen, miten oikeusnormeja pitäisi tulkita,

vaan ollaan kiinnostuneita millaisia sosiaalisia, ympäristöllisiä tai vaikka taloudellisia vaikutuksia oikeusnormeilla ja -käytännöllä on. Empiirisessä oikeustutkimuksessa tutkitaan sitä, miten esimerkiksi ihmiset kokevat oikeuden, miten he käyttävät sitä ja mitä siitä ajatellaan tai miten paljon ja millaisia oikeudellisia ongelmia tai rikoksia esimerkiksi esiintyy. Empiirinen osuus voi olla joko kvalitatiivinen, kvantitatiivinen tai se voi sisältää molempia. (Nieminen ym., 2021, k. Johdatus oikeuden empiiriseen tutkimiseen.)

Kuvailen työssäni haastemiesten työturvallisuutta työturvallisuuslain kannalta ja haastatteluissa esiinnousseiden ongelmien käytännötoiminnoin. Tarkastelen kuinka lakia ja työturvallisuusohjetta on sovellettu tai löytyisikö laista kohtia, joita voisi hyödyntää ilmenneissä ongelmissa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen sanotaan sopivan parhaiten seuraavien tilanteiden tutkimuksiin: ilmiöstä ei ole tietoa, tutkimusta tai teoriaa. Halutaan saada ilmiöstä syvälinen näkemys tai halutaan ilmiöstä hyvä kuvaus. (Kananen, 2010, s. 41.) Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu menetelmiä on monia. Aineistoa voi kerätä jo valmiista kirjoitetuista aineistoista. Lisäksi havainnointi ja haastattelu ovat osa aineiston keruuta. Dokumenttien, havainnoinnin ja haastattelujen avulla voidaan vahvistaa myös omia näkemyksiä ja tulkintoja aiheesta. (Kananen, 2015, s. 132.)

Haastemiesten turvallisuudesta on yleiset turvallisuusohjeet tuomioistuinvirastolla, työturvallisuus ei siis itsessään ole uusi asia. Tutkin tietyn alueen työturvallisuutta ja sen muutoksia viimeisten vuosien aikana, sekä saan nykytilanteesta tarkan kuvauksen tehtyä. Kvalitatiivisella tutkimuksella pääsen aiheeseen syvemmin käsiksi, eikä haastemiesten pieni määrä (9) pelkästään Kanta-Hämeessä riitä laadukkaaseen kvantitatiiviseen tutkimukseen.

Lähdin hakemaan vastauksia tutkimusongelmaani tapaustutkimuksen (case-tutkimus) avulla. Tapaustutkimuksessa saadaan yksityiskohtaista tietoa pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevista tapauksista. Tapaustutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat mm., että valitaan yksittäinen tapaus, tilanne tai tapaus-ten joukko, jonka kohteena on yksilö, ryhmä tai yhteisö. Tapauksia tutkitaan



luonnollisissa tilanteissa. Aineistoa kerätään useita metodeja käyttämällä mm. havainnointia, haastatteluja ja dokumentteja tutkien. Tapaustutkimuksen tavoitteena on tyypillisesti ilmiöiden kuvailu. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 134-135.)

Haastattelut sopivat aineistonkeruumenetelmänä silloin, jos tutkitaan mielipiteitä, käyttäytymistä tai asiaa, mistä ei tiedetä kovinkaan paljoa. Haastattelut sopivat myös nykyhetken tutkimiseen. Haastattelut ovat myös joustavia, tutkija voi tarvittaessa tarkentaa kysymystä ja esittää lisäkysymyksiä. Haastattelun muodot vaihtelevat aina täysin vapaasta keskustelusta ennalta suunniteltuihin kysymys listoihin, jotka esitetään kaikille vastaajille samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Haastattelut edellyttävät vuorovaikutusta tutkijan ja haastatteluvien välillä. Haastattelut tapahtuvat joko kasvotusten, puhelimitse tai internetin välityksellä. (Kananen, 2015, s. 143-145.)

Käytän haastattelua tiedonkeruumenetelmänä. Haastattelut kohdentuvat Kanta-Hämeen haastemiehiin. Kartoitan Kanta-Hämeen haastemiesten työturvallisuushaasteita laatimieni haastattelukysymysten avulla, jotta pystyn etsimään esiin nousseisiin ongelmiin ja mahdollisiin kehitysideoihin ratkaisuja. Haastatteluiden avulla saan tietoa kentällä olleista tapauksista ja pääsen tulosten analysoinnissa pureutumaan ilmenneisiin tapauksiin. Haastattelut toteutetaan joko kasvotusten tai puhelimitse.

Haastattelujen analysoinnissa käytän teemoittelua. Teemoittelu on yksi sisällyttöanalyysin muoto, ja sillä tarkoitetaan sitä, että aineistosta paikannetaan olennaiset aiheet, eli teemat, tutkimusongelman kannalta. Teemoittelussa saadusta aineistosta esitetään keskeiset asiakokonaisuudet ja usein esiintyvät tyypilliset piirteet. (Juhila, n.d., teemoittelu.) Teemoittelun avulla saan tuotua mahdolliset ongelmat selvimmin esille.

## 4.2 Aineistohallintasuunnitelma

### 4.2.1 Aineiston laatu ja henkilötiedot

Laadullisen tutkimuksen haastateltavien riittäväksi määräksi on esitetty 12-15 haastateltavaa. Tällä määrällä saavutetaan ”saturaatio”, joka tarkoittaa sitä, että vastaukset alkavat toistamaan edeltäjiään. Haastateltavien määrän ratkaisevat kuitenkin aineisto ja tutkimusongelma. (Kananen, 2015, s. 146.) Haastateltavien määrä (8/9) riittää kattavaan otantaan alueen tilanteesta tässä tutkimuksessa.

En kerää työssäni henkilötietoja. Haastattelussa ei ole oleellista vastaajan nimi, ikä tai muut henkilökohtaiset tiedot, joista hänet voisi tunnistaa. Oleellista tutkimuksen kannalta on paremminkin se, kuinka kauan on työssään toiminut ym. muut itse työhön liittyvät kysymykset.

### 4.2.2 Tietojen tallennus ja turvallinen säilytys sekä uudelleen käytettävyys

Haastattelujen nauhoittaminen tapahtuu tutkijan henkilökohtaisella puhelimella. Tiedostot siirretään ja tallennetaan tutkijan henkilökohtaiselle tietokoneelle. Molemmille laitteille on annettava salasana käyttöä varten. Tällöin materiaali on tallennettuna kahteen turvalliseen paikkaan tutkimuksen ajaksi. Tutkija vastaa aineiston keruusta ja hallinnasta edellä kuvatusti koko opinnäytetyön elinkaaren ajan.

Aineiston säilyttämiselle ei ole tarvetta. Kerättävä aineisto koskee vain Kanta-Hämeen käräjäoikeuden haastemiesten haastatteluista saatua materiaalia tämän hetken tilanteesta. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto voidaan tuhota.

## 4.3 Tutkimusetiikka

Hyvän tieteellisen käytännön ohjeen mukaan tutkimuseettisiä perusperiaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Hyvästä

tieteellisestä käytännöstä huolehditaan koko tutkimuksen elinkaaren ajan hyvillä menettelytavoilla. Tutkimuksen eettisyys on osa hyvää tieteellistä menettelytapaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja dokumentoidaan huolellisesti ja mahdollisesti avoimen tieteen periaatteita noudattaen. Tutkimuksessa huolehditaan tarvittavat luvat, suostumukset ja eettinen ennakoarviointi ennen tutkimusaineiston keruun aloittamista. Ennen aineiston keruuta sovitaan kaikkien kumppaneiden kanssa aineiston käyttö- ja omistusoikeudesta, käsittelystä, säilytyksestä ja mahdollisesta avaamisesta. Työn tavoitteet sekä oikeudet ja velvollisuudet ovat sovittu ennakkoon. Muiden töihin viitataan asiaan kuuluvalla tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 13-14.)

## 5 AINEISTONKERUU JA TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Aineistonkeruu ja dokumentointi

Tutkimuksen empiirisessä osuudessa aineistonkeruu tapahtui haastatteluin. Haastattelut toteutettiin marraskuussa. Pysin toteuttamaan haastattelut kasvotusten, mutta osa haastatteluista tehtiin puhelimitse. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastattelut tehtiin nimettöminä.

Haastattelujen muuttumattomuus varmistettiin haastatteluiden nauhoittamisella ja litteroinnilla. Litterointi tarkoittaa tallennetun aineiston muuttamista kirjalliseksi, kirjoittamalla se sananasaisesti puhtaaksi. Litterointi voidaan tehdä joko koko aineistosta tai kerätystä aineistosta valikoiden teema-alueiden mukaisesti. Litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteisiä ohjeita. (Hirsijärvi ym., 2009, s. 222.) Litteroinnissa hyödynsin Wordin litterointi työkalua. Tämä muutti koko äänitiedoston tekstiksi, joten teksti oli oikoluettava ja saatettava

luettavaan muotoon. Samalla varmistettiin tekstin oikeellisuus. Säilytin koko tutkimuksen ajan alkuperäiset tallenteet. Tällöin pystyin tarvittaessa palaamaan alkuperäiseen versioon.

## 5.2 Taustatiedot ja uhka- ja vaaratilanteet viimeisen kolmen vuoden aikana

Tässä tutkimuksessa taustatietoina kysyttiin vain vastaajan työskentelyaikaa haastemiehenä (Liite 1, s. 44). Kysyin tätä siksi, että työskentelyajalla voi olla merkitystä vastaajan kokemuksiin tulevissa kysymyksissä, jos verrataan ajallisesti joitain tapahtumia. En kysynyt muita taustakysymyksiä, koska haastateltavien pienen määrän vuoksi henkilöllisyys voisi olla tunnistettavissa esim. sukupuolesta tai iästä.

Haastattelin kahdeksaa Kanta-Hämeen käräjäoikeuden haastemiestä, joten sain kattavan otannan heidän kokemuksistaan työn uhka- ja vaaratilanteista. Haastattelut olivat saman sisältöisiä kaikille. Haastateltavat olivat toimineet 5–33 vuotta haastemiehinä.

Haastemiehet työskentelevät tiedoksiantotehtävillä pääsääntöisesti yksin. Kysyin haastateltavilta ovatko he kohdanneet uhka- tai vaaratilanteita viimeisen kolmen vuoden aikana yksin työskennellessä. Mikäli haastateltava oli kokenut uhka- tai vaaratilanteen, esitin tarkentavia kysymyksiä tilanteesta. (Liite 1, s. 44.) Kysymyksellä oli tarkoitus kartoittaa, kuinka moni haastateltavista oli kokenut uhka- tai vaaratilanteen sekä millaisia tilanteita tiedoksiantotehtävillä on ollut.

Viimeisen kolmen vuoden aikana osa haastateltavista oli kokenut vaara- tai uhkatilanteen. Jotkut tilanteet oli voitu kokea uhkaavana, vaikka mitään ei oikeasti päässyt tapahtumaan. Liukastumiset olivat myös aiheuttaneet vaaratilanteita, joissa olisi voinut käydä vakavasti, mutta niistä on selvitty ”pelkillä nikсахduksilla”. Yksi haastateltava oli joutunut tilanteeseen, jossa oli riski päälle karkaamiseen, mutta hän oli päässyt poistumaan tilanteesta. Eniten mainittu uhan- ja vaaranaiheuttaja tässä kysymyksessä oli kotieläimet. Koirat

esimerkiksi tilanteissa, joissa mennään omakotitalolle, jossa koiran voi päästää ulos. Nämä tilanteet tapahtuvat yllättäen ja autolle voi olla vähän matkaa. Yksi haastateltava mainitsi myös suunsoittamisen, jota ei kuitenkaan suoranaisesti pitänyt vaara- tai uhkatilanteena. Uhka- ja vaaratilanteita on harvoin.

Jos uhka- ja vaaratilanteet ovat olleet ennakoitavissa, on toimittu tilanteen vaatimalla tavalla, mutta kaikkea ei ole pystynyt ennakoimaan. Kiireellisessä työtilanteessa ei välttämättä ehdi suunnitella ja tutustua tapaukseen tarpeeksi, jolloin paikanpäälle mennessä saattaa tulla yllättäviä tilanteita. Osa uhkatilanteista ei ole liittynyt suoraan työtehtävään, vaan puitteet tehtävän ympärillä ovat muuttuneet jostain työtehtävään riippumattomasta syystä. Toiset alueet ovat eskalaatioherkempiä myös kuin toiset. Lisäksi henkilöiden eläimistä ei ole ennakkotietoja, ellei henkilö ole jo entuudestaan tuttu, jolloin tieto eläimistä on haastemiehellä aiemman käynti kerran perusteella.

Uhkaavia tilanteita kokeneet haastateltavat ovat kokeneet osanneensa toimia tilanteissa, koska mitään suurempaa vahinkoa ei ole päässyt tapahtumaan. Haastateltavat kokevat, että tilanteet olisi voineet olla vältettävissä, mikäli tehtävälle ei olisi ollenkaan menty.

### 5.3 Pelon tunne tehtävälle mennessä

Kysyin haastateltavilta ovatko he kokeneet pelkoa tehtävälle mennessä, ja mikä sitä mahdollisesti on aiheuttanut (Liite 1, s. 44). Teoriaosuudessa kävi jo ilmi, että työturvallisuuslain tarkoituksen on myös torjua myös henkisen terveyden haittoja, niin halusin siksi kysyä myös tätä.

Kysymykseen pelon tunteesta tehtävälle mennessä sain muutamia sen suuntaisia vastauksia. Suoranaista pelkoa ei tunnettu, mutta ”tervettä pelkoa”, ”jonkunlaista pientä jännitystä” ja ”varovaisuutta”. Näillä tarkoitettiin sitä, että osataan suhtautua asiaan oikealla vakavuudella ja paikan päällä toimiminen on mietitty ja tarvittaessa tultava automaationa.

Näitä ”jännityksen” tunteita olivat aiheuttaneet asiat, jotka selviävät etukäteiselvityksessä, kuten haastettava, hänen rikostaustansa tai paikka, jossa tiedoksianto suoritetaan, tai näiden yhdistelmä. Myös uusi henkilö, paikan ”epämääräisyys” ja oma päiväkohtainen fiilis voivat tähän vaikuttaa, toisinaan mielikuvitus voi lähteä laukkaamaan. Haja-asutusalueiden keliolosuhteet voivat aiheuttaa jännitystä. Myös tässä kohdassa mainittiin koirat, jotka ovat päässeet liian lähelle. Mikäli tilanne koettiin ennalta uhkaavaksi, menttiin tehtävälle työparin kanssa.

#### 5.4 Saatavissa olevat ennakkotiedot

Yksin työskennellessä ennakointi on avain asemassa työturvallisuuden kannalta. Kysyin haastateltavilta, onko haastavista tapauksista ennakkotietoja riittävästi saatavissa? Halusin myös kuulla haastateltavilta olisiko heillä kehitysideoita tähän. (Liite 1, s. 44.)

Kysymykseen haastavien tapauksien ennakkotiedoista valtaosa oli sitä mieltä, että ennakkotietoja saisi olla enemmän. Vanhat asiakkaat ovat tiedossa ja tietöheidän haasteellisuudestaan siirtyy kollegoiden välillä, mutta kun mennään ensimmäistä kertaa haastamaan uutta henkilöä, saa ennakkotietona sen, mitä tiedoksiannettavassa asiakirjassa lukee. Kysyessäni voisiko tätä kehittää, monella oli ajatus virastojen ja virkamiesten yhteistoiminnasta, jolla tieto haastavista henkilöstä siirtyisi viranomaisten välillä. Tällä tavoin voitaisiin paremmin ennaltaehkäistä vaara- ja uhkatilanteita. Haastateltavat totesivat, että tietosuoja ei mahdollista tällaista virastojen välistä rekisteriä tai pääsyä toisen viranomaisen järjestelmiin.

Kahdessa haastattelussa mainittiin, että haastemiehet eivät tarvitse tietoa siitä mitä on tapahtunut tai mistä se on johtunut, vaan oleellista olisi saada esimerkiksi tieto, onko viimeisen neljän viikon aikana ollut jotain tällaista haastetta. Esimerkiksi vain \*-merkki, josta haastemies saisi tiedon, että jotain on ollut. Tämän perusteella haastemies osaisi tarvittaessa selvittää asiaa ennalta tarkemmin tai mennä suoraan työparin kanssa tilanteeseen.

## 5.5 Avunsaanti ja turvavarusteet

Haastemiesten turvallisuusohjeissa sanotaan, että tiedossa olevaan haasteelliseen paikkaan mennään pareittain tai pyydetään virka-apua (Tuomioistuinvirasto, 2023, s. 2). Kysyin haastateltavilta, olivatko he saaneet apua työparilta tai virka-apua silloin, kun olivat sitä tarvinneet. Halusin kuulla tähän myös mahdollisia kehitysajatuksia. (Liite 1, s. 44.) Virka-avun saaminen poliisilta on haastemiehen oikeus, mm. silloin kuin työturvallisuus voidaan olettaa olevan uhattuna. (Haastemieslaki, 5 §).

Kysymykseen avunsaannista työparilta tai virka-avusta kaikki vastasivat saman suuntaisesti. Avunsaanti työparilta tai työyhteisöltä toimii, kuin myös pääsääntöisesti virka-apu. Virka-avunsaannissa haasteeksi koettiin se, että virka-apu on pyydetävä aina ennalta, jolloin äkillisiin tilanteisiin sitä voi olla hankala saada. Haastatteluissa kuitenkin painotettiin myös sitä, etteivät haastemiehet turhan takia virka-apua pyydä, vaan oikeaan tarpeeseen ja tilanteeseen. Virka-apupyynnöt eivät ole poliisille kiireellisimpiä tehtäviä.

Työnantaja tarjoaa haastemiehille turvavarusteita. Haastemiesten turvallisuusohjeet ovat päivittymässä, ja työnantajan tarjoamiin turvavarusteisiin on tulossa joitain muutoksia. Uudessa turvallisuusohjeistuksessa sanamuoto muuttuu muotoon, ”haastemiehen tulee käyttää”, jolloin oma harkinnan varaisuus käytännössä poistuu (Tuomioistuinvirasto, 2023, s. 2). Kysyin haastateltavilta kokevatko he työnantajan tarjoamat turvavarusteet riittäviksi tai kaipaisivatko he jotain lisää. Samalla kysyin, ovatko haastateltavat joutuneet turvautumaan näihin varusteisiin. (Liite 1, s. 44.)

Työnantajan tarjoamiin turvavarusteisiin oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Varusteita on riittävästi. Mieluummin kaivattiin turvallisuuskoulutusta, kuin lisää varusteita. Turvavarusteet koettiin sekä hyvänä, että ”huonona” asiana. Osa haastateltavista mainitsi, että liiallinen turvavarustus voi lähteä provosoimaan asiakkaan käytöstä. Kukaan haastateltavista ei ollut joutunut turvautumaan turvavarusteisiin, paitsi taskulamppuun ja liukastumissuojiin, muihin varusteisiin vain henkisenä tukena.

Yhdessä haastattelussa puhuimme avun hälyttämisestä hätätilanteessa. Avun hälyttäminen vaaratilanteeseen joutuneena on tällä hetkellä kömpelö ja hidas. Olet joko ennalta sopinut työparin kanssa turvapuhelusta tai sitten vaaratilanteen yllättäessä soitat 112-sovelluksella apua. Puhelimen käyttö yllättävässä tilanteessa ei välttämättä onnistu. Kehitysjatoksena tähän olisi jonkinlainen huomaamaton ja helppokäyttöinen hälytinjärjestelmä, mistä saisi nappia painamalla hälytettyä apua itselleen.

## 5.6 Työtapaturmat ja väkivalta

Työturvallisuuslain yhtenä tarkoituksena on torjua työtapaturmia. Halusin selvittää, onko haastateltavat joutuneet työtapaturmaan ja mikäli olivat, niin mistä se on johtunut. Mikäli tapaturmia oli tapahtunut, halusin tarkistella lopussa olisiko niille ollut jotain tehtävissä. (Liite 1, s. 45.)

Kolme haastateltavaa vastasi joutuneensa työtapaturmaan viimeisen kolmen vuoden aikana, joista yksi ei ollut varma oliko se tapahtunut viimeisen kolmen vuoden aikana. Kaikki ketkä vastasivat tähän kyllä, olivat liukastuneet. Lisäksi oli myös koiran aiheuttamia naarmuja käsivarsiin ja kämmeniin, kuin myös törmäminen ulkoiseen esineeseen ja siten pään lyöminen. Talviaikaan liikenteessä tapahtuvat kolarit koettiin myös mahdollisena työtapaturmauhkana.

Kysyin haastateltavilta ovatko he kohdanneet väkivaltaa työssään viimeisen kolmen vuoden aikana. Mikäli haastateltava vastasi myöntävästi, esitin tarkentavia kysymyksiä selvittääkseni mistä tilanne oli johtunut ja olisiko se mahdollisesti ollut estettävissä. (Liite 1, s. 45.) Kysyin tätä, koska yksin tehtävässä asiakastyössä väkivallan riski on kohonnut.

Yksi haastateltavista oli kohdannut väkivaltaa viimeisen kolmen vuoden aikana työssään. Väkivallan uhka ei tullut suoraan henkilöstä, jolle tiedoksiantoa suoritettiin, vaan uhan aiheutti työhön liittymättömät henkilöt. Tilanteessa oli suora



väkivallanuhka, mutta haastateltava pääsi poistumaan tilanteesta autolla ja hälyttämään poliisit paikalle.

### 5.7 Työajattomuus

Haastemiehet työskentelevät työaikasääntelyn ulkopuolella. Halusin selvittää haastateltavien kokemuksia työajattomuudesta työturvallisuuteen (Liite 1, s. 45).

Työaikasääntelyn ulkopuolella työskentelyn vaikutukset työturvallisuuteen ja koivat mielipiteitä. Osa haastateltavista koki, ettei sillä ole vaikutusta, osa koki sen parantavan työturvallisuutta ja työhyvinvointia, kun voi itse vaikuttaa siihen, milloin lähtee tiedoksiantotehtävälle. Näitä olivat mm. sääolosuhteet sekä valoisaan aikaan liikkuminen.

Toisaalta taas virka-ajan ulkopuolella tehtävät kierrokset voivat olla riski työturvallisuudelle. Ilta-aikaan jollain asunnoilla saattaa olla muutakin porukkaa haastettavan lisäksi, jotka saattavat vaikuttaa työturvallisuuteen. Virka-ajan ulkopuolella työskennellessä pitää tarvittaessa sopia työparin kanssa ns. turvapuhelusta tai parityöskentelystä erikseen, jos kokee, että tehtävällä on jotain uhkaavaa.

### 5.8 Huumeidenkäyttö ja mielenterveyden haasteet

Jätevesitutkimukset osoittivat, että huumeiden käyttö Hämeenlinnassa on pahlannut koronaa edeltävälle tasolle. Kysyin haastateltavilta, näkyykö tämä tiedoksiantotehtävillä ja jos näkyy, niin miten (Liite 1, s. 45).

Kysymyksessä huumeiden käytön näkymisestä tiedoksiantotehtävillä vastauksien sisältö vaihteli haastateltavien alueiden mukaan. Osa haastateltavista koki huumeiden käytön mahdollisesti lisääntyneen siten, kuin jätevesitutkimukset osoittavat, osa ei osannut sanoa onko tilanteessa muutosta. Kokemus huumeiden käytön yleisestä lisääntymisestä vuosien aikana tuli myös ilmi.

Huumeiden käyttö arjessa näkyy siten, että huumeiden vaikutuksissa olevia henkilöitä näkyy arjessa. Huumeiden käyttäjien käytös ei vastaa normaalien ihmisten käytöstä, vaan käytös voi olla yllättävää ja he saattavat reagoida poikkeavasti joihinkin tilanteisiin. Lisäksi huumeiden käyttäjien haastaminen koettiin haasteelliseksi, koska he saattavat olla ”kadoksissa”. Heillä voi olla jokin osoite, joka haastemiehillä on tiedossa, mutta heitä ei tavoita sieltä, eikä puhelimitse.

Mielenterveyden haasteet voivat myös vaikuttaa ihmisten arvaamattomaan käytökseen. Kysyin ovatko haastateltavat kohdanneet mielenterveyden haasteiden vuoksi uhkaa työssään. (Liite 1, s. 45.)

Useampi haastateltava oli kohdannut työssään myös mielenterveydenhaasteista kärsiviä henkilöitä. Heistä ei aina suoranaista uhkaa ole ollut, mutta se on saattanut aiheuttaa haastetta itse tiedoksiintoon. Esimerkiksi siten, että ylipäätään saa tavoitettua henkilön ja annettua asiakirjan hänelle siten, että hän ymmärtää mistä on kysymys ja suostuu ottamaan asiakirjan vastaan. Kokemus oli myös, että etukäteiselvityksestä saadaan melko hyvin tieto mahdollisista mielenterveydenhaasteista, jolloin tilanteeseen osataan varautua. Mielenterveydenhaasteista kärsivän henkilön impulsiivinen käytös koettiin riskinä, koska se tapahtuu niin nopeasti ja voi olla vaikea ennakoida. Lisäksi kysymyksessä nousi esille myös vanhukset, ja heidän mielenterveydenhaasteensa sekä muistisairaudet. Tämä koettiin haasteeksi, jos haastettava ei yhtään ymmärrä mistä on kysymys, ovat tilanteet voineet eskaloitua esimerkiksi huitomiseksi. Näistä haasteista kärsivien kanssa koettiin pärjäävän parhaiten, kun pysyy itse rauhallisena, oma ulosanti on rauhallista, eikä lähde provosoimaan tilanteessa lainkaan.

#### 5.9 Uhka- ja vaaratilanteiden lisääntyminen sekä vapaat kommentit

Kysyin haastateltavien kokemuksia tiedoksiintotehtäviin liittyvien uhka- tai vaaratilanteiden määrästä, ovatko ne lisääntyneet vai pysyneet entisellään.

Lisäksi kysyin sitä, osaisiko haastateltava kertoa mistä lisääntyminen mahdollisesti johtuu. (Liite 1, s. 45.)

Useampi haastateltava koki, että uhka- ja vaaratilanteet ovat lisääntyneet aiempaan verrattuna. Monet peilasivat tässä vastauksessa koko uransa aikaiseen uhka- ja vaaratilanteiden määrään. Tähän koettiin vaikuttavan yleinen virkamiehen kunnioituksen väheneminen vuosien aikana, lisääntynyt huumeiden käyttö ja mielenterveydenhaasteet, sekä nuorempien henkilöiden uho.

Viimeisenä kysyin haastateltavilta vapaita kommentteja työturvallisuuteen liittyen. Tällä halusin varmistaa sen, että jokainen sai vielä vapaasti kommentoida työturvallisuutta sekä siihen liittyviä tilanteita, sekä halusin varmistua siitä, että jos en ollut osannut kysyä jotain, niin saisin mahdollisesti silti jonkun hyvän huomion asiaan. (Liite 1, s. 45.)

Sain tähän viimeiseen kysymykseen mielenkiintoisia vastauksia. Ennakointia painotettiin työturvallisuuden huomioidussa. Haastemiesten turvavarusteisiin liittyen kommentoitiin, että on hyvä, että on turvavarusteita, kunhan ne ovat asiallisella tasolla, eivätkä ole ylimitoitettuja. Tällä tarkoitettiin sitä, että liiallinen varustautuminen voi johtaa henkilöiden provosoitumiseen, sekä siihen, että jos varustus vastaa poliisien varustelutasoa, on aina liikuttava pareittain. Tällä olisi jo omat vaikutukset siihen, että haastemiesten määrä nykyisellään ei riitä jatkuvaan parityöskentelyyn.

Vapaissa kommentteissa tuli myös ilmi, että vaaratilanteista ei riittävän herkästi tehdä virallisia vaaratilanneilmoituksia. Tilanteet käsitellään työyhteisön kesken tai esihenkilön kanssa, mutta virallinen ilmoitus jää tekemättä. Syyksi tähän epäiltiin haastemiesten asennoitumista tilanteisiin. Tilanteita ei ole pidetty ”niin uhkaavina tai vaarallisina”, että olisi tehty virallinen ilmoitus asiasta. Kun tilanteista ei tehdä virallisia ilmoituksia, ne eivät myöskään jää näkyviksi tilastoihin.

Myös parityöskentelyn kynnystä mietittiin. Työturvallisuuden nimissä parityöskentelyä voisi hyödyntää matalammalla kynnyksellä, mutta tällä hetkellä

työmäärät ovat sen verran isoja, että kynnys parityöskentelyn kysymiseen voi olla korkeammalla tasolla.

Sekakäytön lisääntymisestä oli tullut myös tietoa. Sekakäyttäjien käytös aineiden vaikutuksen alaisena on ennalta arvaamatonta, joka lisää työturvallisuusriskejä. Näiden henkilöiden käytöstä on vielä vaikeampi ennustaa, koska ei tiedetä mikä aine vaikuttaa henkilöön, jolloin tilanteiden ennustettavuus heikenee.

Yksi haastateltava nosti esille myös kyberturvallisuuden. Tässä tutkimuksessa en kuitenkaan ole tutustunut kyberturvallisuuteen. Työn rajauksen mukaisesti olen tutkinut yksintyöskentelyn uhka- ja vaaratilanteita.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Nykytilanne

Kanta-Hämeen haastemiesten turvallisuus yksin työskennellessä on melko hyvällä mallilla. Uhka- ja vaaratilanteita on harvoin. Haastatteluiden perusteella työturvallisuus koetaan melko hyväksi. Haastavissa tilanteissa on osattu toimia ja isommilta vahingoilta on välttytty. Nyt uudistuvassa turvallisuusohjeistuksessa tulee joitakin tiukennuksia esimerkiksi turvavarusteiden osalta, tämä jakoi mielipiteitä jonkin verran haastateltavien keskuudessa. Omassa yksikössä tieto haasteellisista henkilöistä siirtyy haastemiesten keskuudessa. Haasteeksi koettiin uusien henkilöiden ennakkotiedot, joita koettiin olevan niukasti saatavilla. Haastateltavien kokemusten ja turvallisuusohjeistuksen mukaan työtä tehdään työturvallisuuslain mukaisesti.

Yksin työskennellessä työturvallisuusuhkia ovat aiheuttaneet tilanteiden ennalta arvaamattomuus. Esimerkiksi, jos olisi ennalta tietoa haastavasta henkilöstä, tai siitä että haastettavalla on koira, voisi se mahdollisesti ehkäistä

näitä tilanteita. Myös tilanteiden ulkopuoliset henkilöt ovat olleet osasyynä uhkatilanteiden syntymisessä. Toisaalta myös yleinen virkamiehen kunnioitus koettiin vähentyneen, huumeiden käytön ja mielenterveysongelmien lisääntyneen sekä tietynlainen uhoava käytös ja ihmisten madaltunut kynnyksen huonoon käytökseen koettiin ainakin osasyiksi, jotka ovat lisänneet näitä uhka- ja vaaratilanteita.

## 6.2 Kehityskohteet työturvallisuuteen

Ennakkotietojensaanti esimerkiksi toiselta viranomaiselta, kuten poliisilta tai toisesta käräjäoikeudesta, koettiin myös haasteena. Se, että toisella viranomaisella voi olla tietoa henkilön haasteellisuudesta omissa järjestelmissä, olisi työturvallisuuden kannalta oleellinen tieto haastemiehille. Tieto ei kuitenkaan siirry haastemiehille tietosuojasyistä. Haastemiehet voivat erikseen kysyä tietoja yksittäisestä henkilöstä toiselta viranomaiselta, koskien osoite- ja puhelintietoja samoin kuin muita yhteydenottoon tarvittavia tietoja (Haastemieslaki, 4 a §).

Mielestäni haastattelussa esiin tullut ajatus siitä, että esimerkiksi haastemiesjärjestelmässä olisi joku erillinen merkki, joka kiinnittäisi huomion, oli järkevä idea. Tämän merkin perusteella haastemies voisi halutessaan selvittää lisätietoja henkilöstä. Tämä lisäisi mielestäni työturvallisuutta, vaikka ei suoraan kerro asiasta enempää. Haastemieslaissa säännellään yhteydenottotietojen saamisesta, mutta ei esimerkiksi henkilön taustatiedoista (Haastemieslaki, 4 a §). Pohdin myös, voisiko tällaisen merkin saada työturvallisuuslain perusteella. Työturvallisuuslain mukaan väkivallan uhka ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennalta. Työpaikalla on oltava asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja -laitteet avun hälyttämiseen. Yksintyöskentelyssä työnantajan on huolehdittava, että haitta tai vaara on mahdollisimman vähäinen. (Työturvallisuuslaki, 27 & 29 §.) Haastemiesten turvallisuusohjeistuksessa nämä ovat otettu huomioon esim. turvavarustejärjestelyillä ja parityöskentelyllä (Tuomioistuinvirasto, 2023, s. 2-3). Epäilen, että tämä pelkkä merkkikin ylittäisi

haastemiesjärjestelmässä jo tietosuojaan. Valitettavasti en tällä tutkimuksella saanut tähän vastausta, olisiko tämä jotenkin toteutettavissa.

Yhdessä haastattelussa nousi esiin ajatus ”turvanapista”. Tällaisia paikantavia turvanappeja on käytössä esimerkiksi terveydenhuollon henkilöstöllä. Ne ovat hätätilanteessa helppokäyttöisiä. Nappia painamalla muille hoitajille ja vartioidille lähtee tieto napin painamisesta sekä nappia painaneen henkilön sijainti. (Suvanto, 2013, hoitajan turvanappi voi pelastaa myös potilaan.) Se, kuinka tällainen turvanappi saadaan toimimaan, kun ei työskennellä ennakkoon määritetyllä työpaikalla voi olla haaste. Lähin kollega saattaa olla kymmenien kilometrien päässä. Lähtisikö napista hälytys ja sijaintitiedot kaikkien kollegoiden puhelimiin vai myös hätäkeskukseen. Kuinka hälytyksiin reagoitaisiin, soitettaisiinko hälytyksen tehneelle ja tarvittaessa hälytettäisiin apua paikalle. Tähän en tällä tutkimuksella osaa antaa vastausta, miten tämä olisi järkevin toteuttaa.

Haastemiesten kokemat työtaturmat olivat pääosin liukastumisia. Liukastumisten ehkäisyssä tärkeänä on asianmukaiset kengät, liukuesteet sekä oma huolellisuus liukkaalla liikuessa. Haastatteluissa osa mainitsi käyttäneensä liukastumissuojia. Työtaturmien ehkäisy ja torjuminen on kirjattu myös työturvallisuuslakiin (Työturvallisuuslaki, 1 §). Haastemiesten turvallisuusohjeistuksessa mainitaan haastemiesten turvavarusteet, mutta esimerkiksi kengät eivät kuulu näihin (Tuomioistuinvirasto, 2023, s. 2). Asianmukaisilla kengillä voisi mahdollisesti torjua näitä työtaturmia. Voisiko työnantaja mahdollisesti työturvallisuuden ja työtaturmien ehkäisemiseksi hankkia tai tukea työturvallisten kenkien hankintaa.

Kehityskohteeksi Kanta-Hämeen haastemiesten työturvallisuudessa sanoisin työturvallisuusilmoitusten laatimisen. Haastemiesten turvallisuusohjeistuksessa sanotaan, että ”uhkaavista tai väkivallan käyttöön johtaneista tilanteista on raportoitava aina kirjallisesti”. Tehtyjen ilmoitusten perusteella työsuojelutoimikunta arvioi tilanteet ja onko tehty toimenpiteet riittäviä. (tuomioistuinvirasto, 2023, s. 4.) Kun tapauksista ei tehdä virallisia ilmoituksia, niistä ei jää jälkeä virallisiin tilastoihin, vaikka tilanteet raportoitaisiin suullisesti esihenkilölle ja käsiteltäisiin työyhteisön kesken. Kirjallisen ilmoituksen tulisi olla niin

helposti täytettävissä, ettei siitä muodostuisi kynnystä ilmoituksen tekemiseen. Lisäksi haastatteluissa ilmeni, että haastemiesten asenne saattaa olla vähättelevä tapahtumia kohtaan, jonka vuoksi turvallisuusilmoitus jää tekemättä. Ilmoitusten tekeminen olisi kuitenkin tärkeää, että tieto tapahtumista menisi myös tilastoihin ja muille näitä turvallisuusilmoituksia käsitteleville henkilöille. Tällä tavoin saadaan näytettyä toteen tapahtumat, ja tarvittaessa näihin vedoten voidaan vaatia tarvittaessa työoloihin muutoksia. Esimerkiksi, jos parityöskentelyä tarvitsisi lisätä, olisi tilastoista osoitettavissa tämä tarve.

Näillä toimilla haastemiesten työturvallisuus voisi lisääntyä yksintyöskentelyssä. Lisäksi yhdessä haastattelussa mainittiin koulutukset työturvallisuuteen liittyen. Koulutuksilla voitaisiin lisätä osaamista näissä haastavissa tilanteissa. Esimerkiksi haastavan henkilön kohtaaminen, puhejudo ym.

Vielä tässäkin kohtaa voidaan todeta, että ennakointi ja ennalta ehkäisy ovat parasta varaumista uhka- ja vaaratilanteisiin työturvallisuuden kannalta. Silloin kun se ei ole mahdollista, toimitaan turvallisuusohjeistuksen mukaisesti ja tarvittaessa mietitään sen kehittämistä.

### 6.3 Pohdinta

Tässä työssä hyödynnettävät lähteet valikoituivat tutkittavan aiheen perusteella. Näitä lähteitä käyttämällä saatiin mielestäni laadukas ja uskottava vastaus tutkimusongelmaani, ”miten haastemiesten työturvallisuutta voitaisiin lisätä tai kehittää yksin tehtävillä tiedoksiantotehtävillä”. Lähdeviittaukset ja -luettelo ovat tehty Samkin lähdeviittausohjeen mukaisesti (Satakunnan ammattikorkeakoulu, 2023). Tutkimusaineisto ja -prosessi ovat dokumentoitu asianmukaisesti tässä työssä. Koen, että työn lopputulos on luotettava, kun huomioidaan käytetyt menetelmät sekä käytetty teoria. Tutkimusaineistoa on pystytty tulkitsemaan objektiivisesti, joka lisää työn luotettavuutta.

Tämän opinnäytetyön tekeminen syvensi omaa osaamistani työturvallisuuden sääntelyyn. Lisäksi oma ymmärrykseni yksin työskentelyn merkityksestä

työturvallisuuden riskien tunnistamisessa selkiytyi. Yksin työskennellessä monien asioiden tulee olla haastemiehellä "selkärangassa", jotta uhka- ja vaaratilanteista selviää mahdollisimman hyvin. Koen, että koko opinnäytetyöprosessi on kehittänyt omia taitojani lain tulkinnassa, kirjoittamisessa, sekä eri menetelmien käytössä. Kuten esimerkiksi haastattelun pitäminen ja vastausten teemoittelu, joka oli todella mielenkiintoinen vaihe tässä työssä.



## LÄHTEET

Eduskunta. (n.d.). Yleistä oikeuslähteistä ja oikeudellisesta informaatiosta. Haettu 5.11.2023 osoitteesta [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx)

Haastemieslaki 505/1986. Haettu 1.9.2023 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860505>

Havula, J., Jarmas, T., Koskinen, S., Lehto, A., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V., & Vänskä, A. (2018). Työturvallisuus-oikeus. Edita Publishing Oy.

Helminen, K., Kuusimäki, M., & Rantaeskola, S. (2012). Poliisilaki. Talentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Tammi.

Hyyti, J., Kauppila, J., Koskelainen, M., & Rantaeskola, S. (2015). Haastavat asiakastilanteet: Väkivalta työssä. Talentum.

Juhila, K. (N.D). Laadullinen käsikirja: Teemoittelu. Haettu 26.9.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavalinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Kananen, J. (2010). Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. (2015). Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Käypä hoito. (4.10.2018). Huumeongelmat. <https://www.kaypa-hoito.fi/khp00056>

Käypä hoito. (12.4.2018). Tavallisimpien huumeiden aiheuttamia kliinisiä tunnusmerkkejä päihteidenkäytön varhaisvaiheessa. <https://www.kaypahoito.fi/nix00461#R2>

Lehto, A., & Engblom, M. (2019). Työaikasäännökset: Käytännön käsikirja. Edita Publishing Oy.

Nieminen, K., Lähteenmäki, N., & Aaltonen, O. (2021). Empiirinen oikeustutkimus (1 painos.). Gaudeamus.

Oikeudenkäymiskaari 4/1734. Haettu 17.10.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1734/17340004000>

Rikoslaki 39/1889. Haettu 26.9.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Saloheimo, J. (2016). Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva (3., uudistettu painos.). Talentum Pro.

Satakunnan ammattikorkeakoulu. (2023). SAMKin lähdeviittausohje. Haettu 12.12.2023 osoitteesta <https://samk.finna.fi/themes/custom/files/samklahdeviittausohje.pdf>

Soile, s. (29.10.2013). Hoitajan turvanappi voi pelastaa myös potilaan. Yle. <https://yle.fi/a/3-6896904>

Sortti, T. (2019). Työturvallisuusrikokset: Henkinen työsuojelu. Edita Publishing Oy.

Tapaturmavakuutuskeskus. (28.9.2023). Työtapaturmien määrä vähenee hie-  
man vuonna 2023. Haettu 25.10.2023 osoitteesta <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3836>

THL. (2023). Jätevesitutkimus: väestötason huumeiden käyttö. Haettu 19.10.2023 osoitteesta <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/jatevesitutkimus>

THL. (2023.) Suomalaisten huumeiden käyttö ja huumeasenteet 2022. Tilas-  
toraportti 15/2023, 14.4.2023. THL. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146435/Suomalaisten%20huumeiden%20k%C3%A4ytt%C3%B6%20ja%20huumeasenteet%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tuomioistuinlaitos. (11.11.2020). Tuomioistuinvirasto. Haettu 13.11.2023  
osoitteesta <https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos/tuomioistuinvirasto.html>

Tuomioistuinlaitos. (21.1.2021). Asiakirjojen tiedoksiantaminen. Haettu  
24.10.2023 osoitteesta <https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/asiointijulkisuus/asiakirjojentoimittamintuomioistuihin.html>

Tuomioistuinlaitos. (15.5.2023). Haastemiehet. Haettu 23.11.2023 osoit-  
teesta <https://oikeus.fi/karajaoikeudet/kanta-hameenkarajaoikeus/fi/index/haastemiehet.html>

Tuomioistunvirasto. TIV/222/2023. Haastemiesten turvallisuusohjeistus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen  
loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Haettu 29.10.2023 osoit-  
teesta [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työaikalaki 872/2019. Haettu 21.10.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015. Haettu 24.10.2023 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 5.9.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

## LIITE 1, HAASTETTELUKYSYMYKSET

1. Kauanko olet työskennellyt haastemiehenä?
2. Haastemiehet työskentelevät pääsääntöisesti tiedoksiantotehtävillä yksin. Oletko kohdannut yksin työskennellessäsi vaara- tai uhkatilanteita viimeisen kolmen vuoden aikana?
  - a. Jos olet, millaisia?
  - b. Kuinka usein?
  - c. Oliko tilanne ennakoitavissa?
  - d. Osaitko toimia tilanteessa?
  - e. Olisiko tilanne ollut vältettävissä?
3. Oletko kokenut pelkoa tehtävälle mennessä?
  - a. Mikä pelkoa on aiheuttanut?
  - b. Olisiko se ollut jotenkin estettävissä?
4. Yksin työskennellessä ennakointi on avain asemassa työturvallisuuden kannalta. Onko haastavista tapauksista ennakkotietoja riittävästi saatavissa? Voisiko tätä kehittää, miten?
5. Haastemiesten turvallisuusohjeissa sanotaan, että tiedossa olevaan haasteelliseen paikkaan mennään pareittain tai pyydetään virka-apua. Oletko saanut apua työparilta tai virka-apua silloin, kun olet sitä tarvinnut? Oliko tässä kehitettävää, ehdotuksia?
6. Työnantaja tarjoaa haastemiehille pakollisia turvavarusteita.
  - a. Onko työnantajan tarjoamat turvavarusteet riittävät? Kaipaisitko jotain lisää?
  - b. Oletko joutunut turvautumaan niihin?

7. Työturvallisuuslain yhtenä tarkoituksena on torjua työtapaturmia. Jos olet joutunut työtapaturmaan viimeisen kolmen vuoden aikana, mistä se on johtunut?
8. Oletko kohdannut työssäsi väkivaltaa viimeisen kolmen vuoden aikana?
  - a. Jos olet, voisitko kertoa tilanteesta?
  - b. Miten olet selviytynyt tilanteista?
9. Haastemiehet ovat työaikasääntelyn ulkopuolella. Onko tämä mielestäsi vaikuttanut työturvallisuuteen, miten?
10. Jätevesitutkimukset osoittavat, että huumeiden käyttö Hämeenlinnassa on palannut koronaa edeltävälle tasolle. Näkyykö tämä tiedoksiantotehtävillä? Miten?
11. Mielenterveyden haasteet voivat myös vaikuttaa ihmisten arvaamattomaan käytökseen. Oletko kohdannut tällaista uhkaa työssä?
12. Koetko vaara- tai uhkatilanteiden olevan samalla tasolla kuin aiemmin? Koetko jonkun asian vaikuttaneen tähän erityisesti?
13. Nousiko jotain työturvallisuuteen liittyvää mieleen, mistä voisi olla hyötyä tässä tutkimuksessa tai haluatko muuten kommentoida työturvallisuuteen liittyen?