

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### **Kohti turvallisempaa nuorisotyötä**

*Veli-Matti Pyhänniska*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma 210 op

11/2010

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Veli-Matti Pyhänniska	<b>Sivumäärä</b> 46 ja 28 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Kohti turvallisempaa nuorisotyötä - toiminnallinen opinnäytetyö	
<b>Ohjaava opettaja</b> Tuomo Paavola	
<b>Työn tilaaja</b> Oulun kaupunki nuorisoasiainkeskus, Kaisu Haapala	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Turvallisuuteen liittyvät asiat Suomessa ovat pinnalla. Toiminnallinen opinnäytetyöni koostuu raportista ja tuotteesta, joka on kirja. Ohjeet pohjautuvat kerättyyn kirjatietoon, havaintoihin erilaisista turvallisuustilanteista ja opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisesta kokemuksesta työsuojelupäällikkönä ja suojelupäällikkönä. Lakitieto on olennainen osio, mikä pitää huomioida kaikessa toiminnassa.</p> <p>Turvallisuus on laaja asia. Lopputyöni tärkeimpänä tarkoituksena on kehittää nuorisotyön turvallisuutta ja varautumista tavallisuudesta poikkeaviin tilanteisiin. Lopputyössäni turvallisuus käsittää niin henkisen kuin fyysisen turvallisuuden. On tärkeää tietää kuinka turvallisuus on huomioituna, mitä henkistä ja fyysistä turvallisuutta lisääviä tekijöitä voidaan kehittää, kuinka riskiluokitus tehdään ja miten käsitellään esiin tulevia ongelmia.</p> <p>Aiheessa keskityn riskeihin. Miten riskienhallintaa tehdään? Ymmärretäänkö toiminnan kannalta suurimmat riskit? Mitä henkistä ja fyysistä turvallisuutta lisääviä tekijöitä voidaan kehittää ja parantaa? Riskien hallintaan kuuluu myös kaikenlaisiin poikkeaviin tapahtumiin varautuminen. Henkinen ja fyysinen turvallisuus on huomioitu monilla säännöksillä, varusteilla, toimenpiteillä ja toimintatavoilla. Työssäni esittelen muutamia hyviä ja toimivia esimerkkejä ja malleja parempaan ja turvallisempaan nuorisotyöhön.</p> <p>Turvallisuuden lisääntymisestä on hyötyä kaikille. Turvallisuusohjeita voidaan soveltaa kaikkeen nuorisotoimintaan. Aineisto sisältää ohjeita turvallisuuden ylläpitämiseksi ja sen kehittämiseksi sekä erilaisia toimintaohjeita poikkeustilanteisiin. Tavoitteena on avata nuorisotyön turvallisuutta tekemällä ja esiin nostamalla valtakunnallisia kehittämissuhteita ja suomalaisen nuorisotyöhön.</p> <p>Näyttää siltä että nuorisotyön merkitys valtakunnallisesti tulee kasvamaan. Sosiaalisen pääoman hyödyntäminen ja yhteisöllisyyden lisääminen ovat keskeisessä roolissa lasten ja nuorten hyvinvoinnin lisäämisessä. Tämä tärkeä asia koskettaa koko yhteiskuntaa.</p>	
<b>Asiasanat</b> turvallisuus, kiusaaminen, väkivalta, yhteistyö	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Veli-Matti Pyhänniska	<b>Number of Pages</b> 46 + 28
<b>Title</b> Towards to the safer youth work- the functional thesis	
<b>Supervisor</b> Tuomo Paavola	
<b>Subscriber</b> City of Oulu, centre of youth affairs, Kaisu Haapala	
<b>Abstract</b>  <p>Safety issues in Finland are urgent. My functional thesis consists of two parts: a report and a product which is a book. Instructions based on book information, observations and were based on experiences in different safety situations and writer`s personal knowledge as industrial safety officer and safety manager. Law is urgent and must be notice in all activities.</p> <p>Safety is a very big issue. The main focus is how to improve safety in the youth work and how to be ready in case of emergency. In my case safety means both mental and physical safety. It is important to know how the safety has been taken into consideration, how the mental and physical safety can be increased, how the risk analysis can be done and how to handle problems.</p> <p>Risk issues became more accurate during the process. What are the most likely risks being analysed and developed? How the organisation behaves in the exceptional happenings and how to develop the safety? Risk management and knowing how to behave in case of emergency is important. Mental and physical safety was taken into account in many ways. In my thesis I will explain and show few good models and exsamples to better and safer youth work.</p> <p>Increasing safety got benefit to everybody. Safety instructions can be applied also in all the normal youth work activities. Instructions include how to maintain and improve the safety in the youth work. The aim of this research is to describe and open the safety work in youth work and bring out ideas to develop safety issues in Finnish youth work.</p> <p>It seems that the status of the youth work in Finland is growing in the future. The sense of community and social equity are very important in the future also amongst the youth and their parents. This urgent matter concerns the whole society.</p>	
<b>Keywords</b> safety, bullying, violence, collaboration	

## SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
2. TYÖSUOJELUN JA TYÖTURVALLISUUDEN LAINSÄÄDÄNNÖLLISTÄ TAUSTAA	7
2.1 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite	7
2.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	8
2.3 Väkivallan uhka	9
2.4 Häirintä	9
2.5 Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite	10
2.6 Pelastuslaki	11
2.7 Valmiuslaki	11
2.8 Tuoteturvallisuuslaki	12
2.9 Hygieniaosaaminen	12
3. LAKITAUSTAN KÄYTÄNNÖN SOVELLUKSIA	13
4. TURVALLISUUSTUTKIMUSTAUSTAA JA KÄYTÄNNÖN SEURAUKSIA	14
5. TYÖPAIKAN RISKIEN ARVIOINTI, TUNNISTAMINEN JA TAULUKOINTI	18
5.1 Riskien arviointi	19
5.2 Riskiluokat ja niiden määräytyminen	20
6. RISKIEN HALLINTA RISKILUOKITUKSEN POHJALTA	23
7. HENKILÖTURVALLISUUS	24
7.1. Kiusaaminen	24
7.2 Riskitekijät työympäristössä:	27
8. TOIMENPITEITÄ TURVALLISUUDEN KOHOTTAMISEKSI	28
9. RAPORTOINTI JA TULKINTA	30
10. MITEN JA MIHIN PUUTUTAAN	31
11. HYVÄ YHTEISHENKI TYÖSSÄ	37
11.1 Hyvinvointi, kenen vastuulla?	37
12. OMAT KOKEMUKSENI JA JOHTOPÄÄTÖKSENI	41
13. LOPPUSANAT	43
LÄHTEET	46
LIITTEET	47

## 1. JOHDANTO

Nöyryyttämistä, huutamista, kiusaamista, homottelua, huorittelua, vähättelyä, eristämistä, uhkailua, mustamaalaamista, henkilön yksilöllisten ominaisuuksien tai luonteenpiirteiden arvostelua, epätasapuolista kohtelua, esimiesaseman ylittämistä. Listaa voidaan jatka vaikka kuinka pitkälle. Ilmiöllä on monta nimeä. Arkikielessä kyse on työpaikkakiusaamisesta. Lainsäätäjä puhuu häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta tai työsyrynnästä. On aivan sama mitä nimeä ilmiöstä käytetään, mutta kaikella sillä tarkoitetaan epäsovivaa kohtelua ja käyttäytymistä, joka haittaa työn turvallista ja terveellistä tekemistä.

Turvallisuuteen liittyvät asiat ovat nousseet viime vuosina yhä keskeisemmäksi ihmisten hyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Yhteiskunnan muuttuminen on tuonut esiin uusia ja täysin ennalta arvaamattomia uhkia. Nämä uhat on otettava huomioon varautumalla niihin ja pyrkimään ehkäisemään niiden syntyminen. Väkivallan uhan kohteeksi joutuminen koskettaa yhä useampia ihmisiä työpaikallaan. Kaikilla on vielä hyvin mielessä Jokelan koulukeskuksessa Tuusulassa ammuskellut nuori. Jokelan koulusurmat käynnistivät ennalta ehkäisevän työn koulusurmien ehkäisemiksi. Kauhajoella ammuskeli tuhoisasti ammattikorkeakoulussa opiskellut. Julkisuudessa olleiden tietojen mukaan molemmissa tapauksissa ampujat olisivat olleet koulukiusattuja.

Jokelan ja Kauhajoen tapahtumien myötä painopiste turvalliseen lapsuuteen ja nuoruuteen on yhteiskunnan toimesta asetettu myös nuorisotoimelle ja paine turvallisuusasioiden huomioonottamiseksi on lisääntynyt. Erilaiset konkreettiset uhkailut yhteisöihin, kouluihin ja muihin palveluihin ovat lisääntyneet ja niitä on jo valitettavasti viikoittain. Jokainen esille tullut tai esille tuleva uhkaus on otettava tosissaan. Demokratia, ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus ovat perusedellytyksiä arkipäivän turvallisuudelle. Turvallisuutta voidaan parhaiten vahvistaa viranomaisien, yritysten, järjestöjen ja tavallisten ihmisten yhteistyöllä.

Turvallisuuteen liittyvien asioiden hoito nuorisotoimen palveluissa on jäänyt olemattomaksi tai ainakin hyvin vähille resursseille, eikä juuri kenelläkään ole tietoa, miten asia nuorisotyöhön liittyy ja mitä siellä pitäisi asioille tehdä. Työpaikoilla voidaan entistä huonommin eikä nuorisotyö ole siitä poikkeus. Työuupumus, stressi ja kiusaaminen ovat arkipäivää ja kyseiset asiat ovat jo aiheuttaneet pitkiä poissaoloja monissa työyhteisöissä. Henkisestä työpaikkaväkivallassa on vihdoin alettu puhua, mutta valitettavan usein asiasta puhutaan vain pinnallisesti, usein myös epäasiallisesti ja asiaa vähätellen. Äärimmilleen vietyä tilanne johtaa yksilön ammattitaidon tuhoutumiseen ja hänen nujertamiseen. Jos työtoveri seuraa sivusta työpaikkaväkivaltaa eikä puutu näkemäänsä hän on siihen osallinen ja näin ollen sen äänettömästi hyväksynyt. Erilaisia ohjeita ja pelisääntöjä yksilöiden työhön ja työmenetelmiin ja työyhteisön toimivuuden parantamiseen on tehtävä ja niitä on myös noudatettava ja niiden mukaan toimittava.

On aiheellista käydä keskustelua myös nuorisotyössä ja kysyä minkälaisiin asioihin tai minkälaisiin nuoriin pystytään nuorisotyön keinoin vaikuttamaan. Toinen kysymyksiä herättävä asia on, miten opiskelijoiden koulutuksessa huomioidaan esimerkiksi rikollisten parissa tehtävä työ. Nuorisotyötä opiskelemaan haakeutuu monia nuoria ihmisiä joilla on palava into auttaa köyhiä, syrjäytyneitä, vammaisia, rikollisia ja muita erityisryhmiä.

Idean opinnäytetyöni aiheesta sain työtehtäväni kautta. Olen ollut vuodesta 2002 alkaen työsuojelupäällikkönä Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa ja sen tehtävän myötä olen ollut tekemisissä monien erilaisten työsuojeluun liittyvien asioiden kanssa ja perehtynyt niihin. Saamieni kokemusten myötä tunsin aiheeseen niin paljon kiinnostusta, etten voinut ajatella muita vaihtoehtoja. Aihe on haastava, erittäin vaikea ja jo kauan aikaa vaiettu. Juuri siitä syystä siihen on pakko tarttua ja ilmiötä pakko tutkia. Asiasta on jo korkea aika puhua käytännön tasolla. Olkoon tämä ohje alkua avoimelle ja ammatilliselle keskustelulle. Oppaan tarkoituksena on tuoda tietoa, neuvoja ja yksinkertaisia ohjeita erilaisista turvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvistä asioista. Myös nuorisotyössä pitää noudattaa lakeja. Minkäänlaista epäasiallista käyttäytymistä ei tule sietää eikä suvaita. Asioihin on puututtava kaikin käytettävissä olevien keinojen avulla.

## 2. TYÖSUOJELUN JA TYÖTURVALLISUUDEN LAINSÄÄDÄNNÖLLISTÄ TAUSTAA

Vuoden 2003 alusta voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuuksia ja toisaalta korostetaan jokaisen työntekijän roolia ja velvollisuutta huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta kaikin käytävissä olevin keinoin. Työsuojelun perimmäisenä tavoitteena on työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn ja terveyden ylläpito. Työsuojelun painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa, joka tarkoittaa vaaratilanteiden analysointia ja niiden tunnistamista ja riskien poistamista tai ainakin niiden vähentämistä. Laissa huomioidaan lisääntynyt väkivallan uhka, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi laadittuna tarpeellinen ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Turvallisuus, terveellisyysedistäminen sekä työkyvyn ylläpito on otettava huomioon. Asioita on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyn pohjalta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa

### 2.1 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite:

(Työturvallisuuslaki 738/2002 8§)

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Talon on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

## 2.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi:

(Työturvallisuuslaki 738/2002 10§)

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).



Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

### 2.3 Väkivallan uhka:

(Työturvallisuuslaki 738/2002 27§)

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 tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.

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 turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.

### 2.4 Häirintä:

(Työturvallisuuslaki 738/2002 28§)

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

## 2.5 Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite:

(Työturvallisuuslaki 738/2002 49 §)

Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen yhteinen työpaikka on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

1. Yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa
2. Työkohteessa samanaikaisesti tai peräkkäin muiden työnantajien työntekijöitä tai itsenäisiä työnsuorittajia
3. Eri toimijoiden työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen
4. Voi olla tilapäinen tai pysyvä

Joku yhteisen työpaikan toimijoista on oltava sellaisessa asemassa, että se käyttää pääasiallista valtaa. Tällöin puhutaan ”haltijatyönantajasta” (Hieta-la.y.m.2003, 110) Haltijatyönantajalla on koordinoituvastuu koskien koko tilaa. Esimerkkinä voi olla monitoimitalo tai muu palvelukeskittymä, jossa esimerkiksi samassa pihapiirissä koulujen kanssa on muita erilaisia palveluja. Tehokas tiedonkulku eri työntekijöiden välillä on tärkeää varsinkin poikkeavissa tilanteissa, kuten väkivallan uhkatilanteissa, tulipaloissa jne. Usean toimijan työpaikalla vastuut, yhteiset toimintaohjeet ja pelisäännöt kirjataan sopimukseen ja sovitaan käytännöt häiriötilanteissa. Rikostaustan selvittäminen ja siihen liittyvä ohjeisto on myös huomioitava. Eräs tärkeimmistä yhdessä tehtävistä suunnitelmista on pelastussuunnitelma, jonka tekemiseen saa lisätietoa saa oman alueen palo- ja pelastuslaitokselta. Pelastussuunnitelma on kiinteistökohtainen turvallisuusasiakirja ja päätoimijalla on vastuu sen tekemisestä.

## 2.6 Pelastuslaki:

Pelastussuunnitelman suunnittelovelvoite perustuu pelastuslakiin (468/2003 8§ ja 9§) ja asetukseen pelastustoimesta (787/2003 9 § ja 10§) jonka mukaan velvoite suunnitelman laatimiseen on seuraaviin kohteisiin:

- hotellit, lomakodit, asuntolat, lomakylät, leirintäalueet, ja muut vastaavat majoitustilat, joissa on yli 10 majoituspaikkaa. Tämän kohdan velvoittamana pelastussuunnitelma on tehtävä esimerkiksi leirikeskukseen.

- muut yritykset ja laitokset ja vastaavat kohteet, joissa työntekijöiden ja samanaikaisesti paikalla olevien muiden henkilöiden määrä on yleensä vähintään 30. Tämän kohdan mukaan pelastussuunnitelma on tehtävä nuorisotiloihin.

- kokoontumis- ja liiketilat, joissa on runsaasti yleisöä tai asiakkaita, kuten yli 500 neliömetrin kokoiset myymälät, koulut, urheilu- ja näyttelyhallit, teatterit, kirkot, kirjastot ja liikenneasemat sekä yli 50 paikalliset ravintolat ja yli 25 hoitopaikan päiväkotihuoneistot. Tämän kohdan mukaan pelastussuunnitelma on tehtävä monitoimitaloihin.

- tilat, joissa palo- ja räjähdysvaarallisten kemikaalien käsittely, valmistus tai varastointi voi aiheuttaa vaaraa ihmisen terveydelle, omaisuudelle tai ympäristölle. Tämän kohdan mukaan pelastussuunnitelma on tehtävä työpajoihin ja erilaisiin askartelutiloihin, jos siellä käsitellään esimerkiksi liuottimia, liimoja ja maaleja.

## 2.7 Valmiuslaki:

Valmiuslain 40 § velvoittaa kaupunkia valmiussuunnitelmin ja etukäteisvalmisteluin varmistamaan tehtäviensä mahdollisimman häiriötön hoitaminen myös poikkeusoloissa. Hallintokuntien valmiussuunnitelmat ovat turvaluokiteltua tietoa. Valmiussuunnitelmissa on selvitettävä miten hoidetaan normaaliajan häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa lakisääteiset ja yhteiskunnan toimivuuden kannalta välttämättömät tehtävät. Valmiussuunnitelman pitää laatia sellaiset laativat ja päivittävät kaikki sellaiset toimialat, jotka osallistuvat kaupungin vastuulla olevien palvelujen tuottamiseen.

## 2.8 Tuoteturvallisuuslaki:

Kuluttajavirasto on laatinut ohjeen ohjelmapalveluiden turvallisuuden edistämiseksi, joka perustuu tuoteturvallisuuslakiin (914/1986). Ohjeiden tarkoituksena on lain perusteella määrittää ohjelmapalveluiden turvallisuutta koskevat vähimmäisvaatimukset. Taustalla on onnettomuuksien ja tapaturmien ennaltaehkäiseminen. Ohjeet ovat yleisohjeena erilaisille, -kokoisille ja -tasoisille ohjelmapalveluille. Ohjeisiin on koottu yleisiä turvallisuutta edistäviä asioita. Kuluttajavirasto on laatinut joillekin palveluille yksityiskohtaisemmat erityisohjeet.

Ohjelmapalveluiden turvallisuus on osa palvelun laatua. Nuorisotoimen järjestämät matkat ja leirit ovat ohjeessa määriteltyä ohjelmapalvelun tuottamista, johon vaaditaan eritasoiset kirjalliset turvallisuusohjeet. (Kuluttajaviraston ohje ,3). Käytännön esimerkkinä voisi mainita kesäleirien yleisimmän ohjelmanumeroon eli uimisen, johon on oltava kirjallinen turvallisuussuunnitelma. Leirille osallistujilta pitää uimataito kartoittaa ennen uimaan menemistä esimerkiksi suullisesti. Lisäksi suuririskisimpiä toimintoja ovat esimerkiksi erilliset metsä- tai kanoottiretket tai kalliokiipeily, johon on oltava lisäksi oma erillinen vastuuvakuutus.

## 2.9 Hygieniosaaminen:

Hygieniosaaminen on osa omavalvontaa. Hygieniosaamistodistus eli hygieniapassi perustuu 2006 voimaantulleeseen elintarvikelakiin 27 § jonka mukaan toimiminen työssä, jossa käsitellään pakkaamattomia elintarvikkeita, edellytetään hygieniapassia. Hygieniosaamiseen sisältyy eri aihealueita esimerkiksi mikrobiologian perusteet, ruokamyrkytykset, hygieeniset työskentelytavat, henkilökohtainen hygienia, puhtaanapito, omavalvonta ja lainsäädäntö. (Evira) Hygieniapassin voi saada suorittamalla hygieniosaamiskokeen. Kokeita järjestävät aikuiskoulutuskeskukset ja ravitsemusalan oppilaitokset.

Käytännön esimerkkinä voitaisiin mainita leiriruokailujen järjestäminen, joka on haasteellinen tehtävä tehdä. Ennen leirin järjestämistä on suunniteltava miten ruokaa valmistetaan ja miten se tarjotaan ja miten varmistetaan elintarvikkeiden riittävän hyvän laatu, tuoreus ja niiden riittävän alhainen säilytyslämpötila.

### 3. LAKITAUSTAN KÄYTÄNNÖN SOVELLUKSIA

Erilaiset töistä poissaolot tulevat erittäin kalliiksi yhteiskunnalle, yrityksille ja yksilöille. Työturvallisuus ja työsuojelu ovat osa jokaiselle työnantajalle kuuluvaa toimintaa. Viimeisimmissä lain uudistuksissa on otettu huomioon jatkuvasti lisääntyvä henkisen ja fyysisen kuormittavuuden ongelma. Samoin uusina asioina huomioidaan työergonomia. Lisääntynyt henkisen ja fyysisen väkivallan uhka, johon kuuluvat myös häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu kuuluu nyt myös työturvallisuuslakiin.

Työnantajalla on asemansa perusteella keskeinen vastuu työturvallisuusasioista. Laki korostaa työnantajan kykyä arvioida mahdolliset vaarat ja poistaa vaaratekijät. Turvallinen työyhteisö on ensimmäinen ja tärkein kriteeri tehokkaalle palveluiden tuottamiselle. Esimiesten uusi rooli valmentajana ja toimintaedellytysten luoja ja varmistajana korostuu. (Hietala ym. 2003, 98)

Turvallisuuteen liittyvä ajattelutapa työpaikoilla vähentää myös vapaa-ajalla sattuvia tapaturmia. Tehtävien delegoiminen organisaatioketjussa alemmas tarkoittaa myös sitä, että yhä enemmän päätösvaltaa siirretään tiimeille ja niiden jäsenille. Tämä kehitys lisää tiimissä olevien yksidioiden vastuuta ryhmänsä jäsenten työsuojelusta. Työnantajan toimimisvelvoite on hyvä muistaa. Ei ole kysymys esimiehen aiheuttamasta kiusaamisesta, jos esimerkiksi työvuorojen suunnittelu tehdään siten, että se ei miellytä kaikkia työntekijöitä. Tämä kohta pitäisi kaikkien ymmärtää. Seuraavassa muutamia olennaisia perusasioita, joiden kuntoon saattaminen parantaa työyhteisön toimivuutta merkittävästi.

- työntekijän on noudatettava (työturvallisuus)lakia
  - työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä, huolellisuutta ja varovaisuutta
  - työntekijän on ilmoitettava havaitsemastaan vaarasta, viasta tai puutteesta työnantajalle
  - työntekijän on vältettävä muihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua
- (Hietala ym. 2003, 103)

#### 4. TURVALLISUUSTUTKIMUSTAUSTAA JA KÄYTÄNNÖN SEURAUKSIA

Riskinarviointi on varsin uutta. Viime vuosituhanella suomalaisia uhkasivat monet riskit, mutta niitä ei silloin pyritty hallitsemaan, vaan niihin suhtauduttiin, että ne ovat kohtalo ja kuuluvat olennaisena osana elämään eikä niitä tarvitse miettiä. Sota on ollut Suomessa varsin lähellä ja suppeasti ajateltuna väkivallan poissaolo voi olla joillekin riittävä taso. Laajemman ajattelun mukaan määritelmä voi olla köyhyyden tai nälän poissaolo. Myös ihmisoikeudet ja demokratia voivat olla joillekin riittävä turvallisuustaso. Yksinkertaisimmillaan turvallisuus on sellaista, että jokaisella on oikeus sellaiseen elämään, ettei heille koidu mitään pahaa. Teollistumisen ja yhteiskunnan kehittymisen myötä riskit ovat lisääntyneet ja kasvaneet ja huoli riskeistä on lisääntynyt. Nyt on huomattu, että riskeihin voidaan myös vaikuttaa. Suomessa eletään hyvin turvallisessa yhteiskunnassa, mutta silti erilaisista riskeistä kannetaan huolta. Omia riskejään arvioivat muun muassa pankit ja vakuutusmaailmassa riskejä on arvioitu ja niitä on hinnoiteltu jo kauan.

Turvallisuus on hyvin henkilökohtainen asia tai tunne, jota yksilön on helppo omalta kohdaltaan arvioida. Asiaa on tärkeä miettiä myös yleisemmällä tasolla. Kaakkois-Aasian tsunami, hirmumyrsky Katrina, Bangladeshin tulvat ja maanjäristys Kiinassa ovat osoittaneet luonnon tuhovoiman. New Yorkin World Trade Centerin torneihin tehdyt Al- Qaidan terroristi-iskut eivät unohdu. Viime aikoina Eurooppa puolestaan on kokenut Lontoon ja Madridin terrori-iskut .

Suomessa tapahtuneiden Jokelan ja Kauhajoen tapahtumien myötä turvallisuudesta lapsuudesta ja nuoruudesta huolehtiminen on yhteiskunnan toimesta asetettu myös nuorisotoimen vastuulle ja viimeistään nyt on korkea aika ottaa turvallisuusasiat huomioon. Erilaiset konkreettiset uhkailut, kouluihin ja muihin palveluihin ovat lisääntyneet ja niitä on jo viikoittain.

Viranomaiset tekevät koko ajan työtä väestöön liittyvien riskien vähentämiseksi. Viimeaikaisista Suomen väestöön liittyvistä riskeistä suurin lienee paljon julki-

suutta saanut Nokian vesikriisi, jossa kaupungin vesilaitoksella avattiin puhtaan juomaveden ja kiintoaineksesta puhdistetun jäteveden yhdistävä venttiili, jonka kautta yli 400 000 litraa jätevettä pääsi sekoittumaan juomaveteen. Vahinkoja lisäsi se, että tapahtuneesta tiedottaminen epäonnistui. Onnettomuuden seurauksena tuhansia ihmisiä sairastui vatsatautiin ja kolmen ihmisen epäillään kuolleen onnettomuuden aiheuttamiin tauteihin. Juomavesi oli Nokialla kokonaan tai osittain käyttökiellossa lähes kolme kuukautta. Poliisi tutkii tapausta törkeänä yleisvaaran tuottamisena. (Seeck ym. 2008)

Suomessa iltapäivälehdissä käsitellään yhteiskunnallisia ongelmia, jotka tulevat lähemmäs jokapäiväistä arkitodellisuutta ja työntekoa lasten ja nuorten parissa.

Iltalehdessä kirjoitettiin torstaina 18.3.2010 klo 00.50 seuraavaa:

#### Lapsen levottomuus kielii vanhempien päihteiden käytöstä

”Lasten parissa työskentelevät kohtaavat usein lapsia, jotka oireilevat vanhempiensa päihteiden käytön vuoksi. Moni oireilee vanhempiensa päihteiden käytön takia. Yleisimmin mainittuja oireita olivat levottomuus, hermostuneisuus, ylivilkkaus ja itkuisuus. Yli 60 prosenttia A-klinikkasäätiön vuoden alussa tekemään kyselyyn vastanneista ammattilaisista oli viimeksi kuluneen vuoden aikana tavannut työssään lapsia, joiden kotona tuntui käytettävän liikaa päihteitä. Useimmin epäily heräsi lapsen oireilun vuoksi. Lähes kaikki pyrkivät auttamaan lasta jollain tavalla. Asiaan oli yleensä tartuttu ottamalla asia puheeksi omassa työyhteisössä tai keskustelemalla suoraan vanhempien tai lapsen kanssa. Monet kokivat kuitenkin, ettei heillä ollut riittävästi tietoa siitä, miten näitä lapsia voisi auttaa. Kyselyyn vastasi 1631 varhaiskasvatuksen, opetuksen, sosiaali- ja terveystoimen tai nuorisotyön ammattilaista eri puolilta Suomea.”

Kyselyn tulos on huolestuttava ja huoli on otettava huomioon jokapäiväisessä toiminnassa. Turvallisuuskysely on tehty useampi vuosi sitten eli 2003, mutta sillä on mielestäni myös tähän päivään annettavana paljon tärkeää ja luotettavaa taustatietoa. Kyselystä näkyy selkeästi mihin suuntaan kansalaisten turvallisuus on menossa. Aineisto on vaikuttavan suuri ja se on kerätty pääsääntöisesti puhelinhaasteluilla. Tärkein tieto on erottaa kyselystä lapset ja nuorten ja työikäiset omiin kokonaisuuksiin.

Joka viides suomalainen sai vammoja tapaturmista tai väkivallasta. Joka viidennelle 15–74-vuotiaalle suomalaiselle aiheutui vuonna 2003 fyysinen vamma

tapaturmasta tai väkivallasta. Samalle henkilölle on sattunut useampia tapaturmia tai väkivallantekoja vuoden aikana, joten tapaturma- ja väkivaltatapausten määrä on suurempi eli 1 090 000 tapausta. Vammaan johtaneen tapaturman tai väkivallan kohteeksi joutuminen on nuorilla yleisintä. 15–64-vuotiailla miehillä tapaturmat ja väkivalta ovat yleisempiä kuin naisilla. Vammoja aiheuttaneiden tapaturmien ja väkivallan kohteeksi joutuneiden henkilöiden määrä on vuodesta 1997 lisääntynyt. Myös fyysisiin vammoihin johtanut väkivalta on lisääntynyt. Uhrien määrän kasvu vuoteen 1997 verrattuna on näissä ryhmissä tilastollisesti merkitsevä.

Vuonna 2003 sattui tutkimuksen mukaan 208 000 työtapaturmaa. Työtapaturmaan oli vuoden aikana joutunut vajaat viisi prosenttia haastatelluista, ja yhdeksän prosenttia haastatteluhetkellä työssä olevista. Työtapaturmissa selvästi erottuva riskiryhmä olivat nuoret, joista 13 prosenttia oli joutunut vuoden 2003 aikana työtapaturmaan, kun riski muissa väestöryhmissä oli 7–8 prosentin tasolla.

Vuonna 2003 kohdistui 15–74-vuotiaisiin 627 000 väkivallantekoa tai väkivallalla uhkailua. Lähes puolet tästä väkivallasta oli uhkailemisia. Vuonna 2003 jonkin väkivallanteon kohteeksi on joutunut noin joka kymmenes 15–74-vuotias suomalainen. Uhkailua ja väkivaltaa kokeneiden osuus on jonkin verran lisääntynyt, samoin on tilanne väkivalta- tapausten määrässä. Vamman aiheuttaneen väkivallan suurimpana riskiryhmänä ovat edelleen nuoret miehet. Nuorilla miehillä myös kotitapaturmat ovat lisääntyneet. (Heiskanen ym. 2003)

Vuonna 2003 sattui haastattelujen mukaan 15 vuotta täyttäneille kaikkiaan 246 000 liikenneonnettomuutta. Fyysisiä vammoja aiheutui 71 000 tapauksessa ja niistä moottoripyörällä tai mopolla 16 prosenttia. Suurimmat liikennetapaturmien riskiryhmät olivat 15–24-vuotiaat nuoret miehet ja naiset.

Liikenneturvan mukaan mopojen ja skoottereiden määrä on noussut huomattavasti ja se vaikuttaa suoraan onnettomuuksien lisääntymiseen. Mopoilun suosiota ovat lisänneet mukavammat, turvallisemmat ja teknisesti laadukkaammat mopot. Mopoilu on yhä useammin myös tyttöjen harrastus ja usein mopoa käy-



tetään myös koko perheen ajoneuvona. Mopon kuljettajat ovat pääasiassa nuoria.

Tutkimusten mukaan mopo on vaarallisin ajoneuvo kilometriä kohti. Riski joutua mopolla vakavaan liikenneonnettomuuteen on yli kymmenkertainen henkilöautoon verrattuna. Mopoilijoiden liikennekuolemien määrä on pysytellyt lähes samalla tasolla viimeisen kymmenen vuoden aikana. Loukkaantuneiden määrä on 2,5-kertaistunut vastaavana aikana. Viimeisen viiden vuoden aikana on kuollut keskimäärin kymmenen ja loukkaantunut 887 mopoilijaa vuodessa. Kaikista tieliikenteessä menehtyneistä kolme prosenttia ja loukkaantuneista yhdeksän prosenttia on ollut mopoilijoita. Miehiä menehtyneistä oli 86 prosenttia ja loukkaantuneista 72 prosenttia. Monet lievät onnettomuudet eivät tule tilastoihin, joten todellisuudessa onnettomuuksia sattuu tilastoissa ilmoitettuja määriä enemmän. (Liikenneturva 2010)

Mopoikäiset nuoret ovat nuorisotyön palveluiden tavoitettavissa ja mopo-ongelma on yleisesti huomattu. Pystytäänkö nuorisotyön keinoin vaikuttamaan mopoilijoiden asenteeseen ja sen myötä vähentämään onnettomuuksia.

Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan työtapaturmat ovat vähentyneet vuodesta 2006 vuoteen 2009. Merkittävin tämän laskun selittäjä on talouden taantuma, joka on vähentänyt työssäkäyntiä. Joka seitsemäs vastaaja katsoi tapaturman riskin olevan työssään suuri. Tämä saattaa heijastaa kiireestä johtuvan tapaturmariskin todellista kasvua näillä aloilla.

Fyysinen väkivalta ja sen uhka lisääntyivät työpaikoilla vuodesta 2006 vuoteen 2009 molempien sukupuolten osalta. Väkivallasta ja sen uhasta kärsivät eniten 45–54 -vuotiaat, joista joka kahdeksas on kokenut sitä. Eniten väkivalta ja uhka lisääntyivät terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä julkisessa hallinnossa. (tti)

## 5. TYÖPAIKAN RISKIEN ARVIOINTI, TUNNISTAMINEN JA TAULUKOINTI

Työpaikan riskien arvioinnissa tunnistetaan erilaiset turvallisuuspuutteet, jotka saattavat aiheuttaa haittaa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle. Riskit ovat yleensä ihmisten aiheuttamia ja ne voivat johtaa erilaisen vahingon aiheutumiseen. Riskeihin voidaan vaikuttaa ennakolta ja niihin voidaan myös varautua jos tunnistetaan riskit. Riskien tunnistaminen edellyttää yhteistoimintaa, henkilöstön osaamisen hyödyntämistä ja kokemuksien vaihtoa. Turvallisuus on itse koettu tunne ja se on helppo määritellä esimerkiksi seuraavien yksinkertaisten kysymysten avulla.

- Mitä riskitekijöitä kohdataan työssä?
- Kirjaa todelliset riskit, lisääntyneet riskit?
- Mihin suuntaan riskialttius työssä on menossa?

Jotta riskejä voidaan tunnistaa on ensin selvitettävä suojattavat arvot ja asiat. Kun tiedetään mitä suojataan, pitää miettiä miltä niitä suojataan ja miten suojaaminen toteutetaan. Suojattavista arvoista ehdottomasti tärkein on henkilöstö, joka pitää sisällään sisältää niin työntekijät kuin asiakkaat. Heitä on suojeltava kaikin käytettävissä olevien keinoin. Lisäksi muita suojattavia asioita ovat materiaali, tieto ja maine.

Riskien tunnistamisessa on tärkeää muistaa, että riskit vaihtuvat, osa riskeistä poistuu ja tilalle voi tulla myös uusia riskejä. Uusin esille tullut riski liittyy tietoturvaan. Nuorisotoimessa käsitellään päivittäin kuntalaisia koskevia asiakas- ja muita tärkeitä tietoja. Jokaisessa toimipisteissä on olemassa tietoturvallisuusriski ja olennainen osa palveluiden toteuttamista on tietojen tietoturallinen käsittely. Tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Huolellinen ja harkitsevainen toiminta on tärkeää etenkin henkilötietoja käsiteltäessä, koska nettirikollisille esimerkiksi identiteettivarkauksien avulla suoritetut huijaukset ovat taloudellisesti erittäin kannattavaa toimintaa. Tahallisuus; esimerkiksi erilaiset virukset, madot ovat varsin harvinaisia, jos suojaukset ja työntekijän asenne on kunnossa. Jokaisen työntekijän on hoidettava oma osuutensa ja vastattava siitä omalla toiminnal-

laan. Julkisuudessa uutisoidaan näyttävästi erilaisista viruksista ja hakkereista, mutta suurimmat tietoturvahukat muodostuvat työntekijöiden huolimattomuudesta, jonka seurauksena tietoja voi joutua väärin tahojen haltuun.

### 5.1 Riskien arviointi

Riskit ovat vahingon mahdollisuuksia ja lähes kaikki riskit ovat ihmisten aiheuttamia ja siksi niihin voidaan vaikuttaa, varautua ja niiltä voidaan suojautua. Riskien suuruus riippuu kahdesta tekijästä. Riskien todennäköisyydestä ja riskien seurauksista. Kunkin osatekijän osalta arvioidaan, aiheuttaako kyseinen tekijä työyhteisössä vaaraa tai haittaa vai ei.

Kaikkien vaaraa tai haittaa aiheuttavien osa-alueiden osalta tehdään riskien suuruuden määrittelemisen. Tapahtuman esiintymistodennäköisyyteen vaikuttavat mm. haitallisen tapahtuman esiintymistiheys, tapahtuman kesto, mahdollisuus ennakoita haitallinen tapahtuma ja mahdollisuus ehkäistä tapahtuma. Esiintymistodennäköisyys luokitellaan epätodennäköiseksi, mahdolliseksi tai todennäköiseksi. Riski on sitä suurempi, mitä useammin ja todennäköisimmin se toteutuu. Riski on sitä suurempi, mitä suuremmat vahingot se toteutuessaan aiheuttaa

Henkilöturvallisuuden riskiluokituksen tarkoituksena selkeytetään työpaikkojen riskitasoa. Käytännössä tämä tarkoittaa työntekijöihin ja asiakkaisiin kohdistuvaa aggressiivista käyttäytymistä ja siihen liittyvää uhkaa tai varaa. Riskiluokkien mukaan turvallisuutta parantavia ratkaisuja voidaan suunnata oikein. Turvallisuustyöllä pyritään alentamaan työpaikkojen riskialttiutta työoloja parantamalla ja kouluttamalla henkilökuntaa selviytymään ongelmatilanteissa.

Riskiluokituksen teoreettiseksi malliksi olen valinnut 9- kenttäisen ns. jätkäshakimallin. Kun vuonna 2002 aloin tekemään ensimmäistä riskiluokitusta tuli konsernin johdosta ohje, että kaikkien hallintokuntien pitää tällaiseen pohjaan omat riskiluokituksensa määrittää ja tehdä. Näin jälkikäteen ajateltuna valinta ei ole ollenkaan huono. Mallin idea on selkeä, helppo omaksua ja yksinkertainen tehdä ja olennaisin huolen aihe löytyy kaaviosta helposti aina oikeasta alakulmasta.

## 5.2 Riskiluokat ja niiden määräytyminen

### Merkityksetön riski (1X1)

Alin riskiluokka, johon sijoittuvat työpisteet, joissa ei ole esiintynyt uhka- eikä vaaratilanteita. Työntekijät tuntevat työpisteensä turvalliseksi. Toimenpiteitä ei tarvita

### Vähäinen riski (2X1)

Vähäiseen riskiluokkaan sijoittuvat työpisteet, joissa ei ole juurikaan esiintynyt uhka- eikä vaaratilanteita. Työpisteissä on pyrittävä parantamaan turvallisuutta koulutuksen, työtapojen ja tilaratkaisujen avulla. Toimenpiteet eivät välttämättömiä. Tilannetta seurataan, että riski pysyy hallinnassa

### Kohtalainen riski (2X2)

Kohtalaiseen riskiin sijoittuvat esimerkiksi työpisteet, joissa ei ole esiintynyt varsinaisia uhka- eikä vaaratilanteita, mutta työpisteen ilmapiirin takia tunnetaan pelkoa, josta saattaa seurata työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja. Työpisteissä esiintyy aika-ajoin uhkaavia ja vaarallisia tilanteita, joista saattaa seurata työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja.

Työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi. Toistuvista uhka- ja vaaratilanteista huolimatta työpisteissä on parannettava turvallisuutta, koulutuksen, työtapojen ja tilaratkaisujen avulla. Riskien pienentämiseksi on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin.

#### Merkittävä riski (2X3)

Merkittäviin riskeihin kuuluvat työpisteet, joissa esiintyvät uhka- ja vaaratilanteet eivät ole tavallisia, mutta työntekijät työpisteissä kokevat kuitenkin turvattomuuden tunnetta ja pelkoa, joista voi seurata usein työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja. Työpisteissä esiintyy toistuvasti uhkaavia ja vaarallisia tilanteita, mutta turvallisuuden tunteesta ja pelkotilasta seuraa harvoin työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja.

Työpisteissä, jotka sijoittautuvat merkittävään riskiluokkaan on panostettava voimakkaasti turvattomuuden ja sen tunteen alentamiseen, rakenteellisin ja kuluksellisin parannuksin ja tilanteiden harjoitteluun on kiinnitettävä erityistä huomiota. Korjaavat toimenpiteet on tehtävä riskien pienentämiseksi. Toimenpiteet on aloitettava kuukauden kuluessa. Riskialtis toiminta täytyy lopettaa mahdollisimman nopeasti eikä sitä saa aloittaa uudelleen, ennen kuin riskiä on pienennetty korjaavilla toimenpiteillä.

#### Suuri riski (3X3)

Suureen riskiluokkaan kuuluvat työpisteet, joissa uhkaavat ja vaaralliset tilanteet ovat toistuvia. Työntekijät pelkäävät työskennellä työpisteissä ja tilanteista seuraa työkyvyn selvää alentumista ja sairauspoissaoloja. Tähän luokkaan sijoittuvissa työpisteissä on välittömästi panostettava turvallisuustasoa parantaviin ratkaisuihin. Välittömät korjaavat toimenpiteet ovat välttämättömät riskin poistamiseksi. Riskialtis toiminta on keskeytettävä eikä sitä saa aloittaa uudelleen ennen kuin riski on poistettu.

<b>TODENNÄKÖISYYS /SEURAUKSET</b>	<b>1.Vähäiset</b>  Työpaikan ilmapiiri on hyvä ja rauhallinen. Uhkatilanteista ei ole seurannut työkyvyn alentumista eikä sairauspoissaoloja	<b>2.Haitallinen</b>  Työpaikalla tunnetaan ajoittain turvattomuutta ja työntekijät pelkäävät tehdä työtä. Tilanteesta saattaa seurata työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja.	<b>3.Vakava</b>  Työpaikalla turvattomuuden tunne on yleistä, työntekijät pelkäävät tehdä työtä. Tilanteista seuraa usein työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja
<b>1.Epätodennäköinen - Vaara- / uhkatilanteita ei ole esiintynyt</b>	Merkityksetön riski 1 x 1	Vähäinen riski 2 x 1	Kohtalainen riski 3 x 1
<b>2.Mahdollinen - Vaara- / uhkatilanteita esiintyy harvoin</b>	Vähäinen riski 2 x 1	Kohtalainen riski 2 x 2	Merkittävä riski 2 x 3
<b>3.Todennäköinen - Vaara- / uhkatilanteita esiintyy toistuvasti</b>	Kohtalainen riski 3 x 1	Merkittävä riski 3 x 2	<b>Suuri riski 3 x 3</b>

## 6. RISKIEN HALLINTA RISKILUOKITUKSEN POHJALTA

Riskien hallinta edellyttää toiminnan ja toimintaympäristön tuntemusta. Riskiluokituksen tarkastelu on tehokkainta tehdä ryhmätyönä, jossa henkilöstöryhmien ja avainhenkilöiden kokemus yhdistyy.

Riskienhallintaprosessi edellyttää tunnistamisen jälkeen riskien suuruuden arviointia. Riski on suurempi, mitä useammin tai todennäköisemmin se toteutuu ja mitä suuremmat vahingot se toteutuessaan aiheuttaa. Todennäköisyyttä ja seurauksia mietittäessä on otettava huomioon miten usein sattuu tilanteita, joissa vahinko on mahdollinen.

Riskin välttäminen kokonaan on usein mahdollista vain, jos toiminta lopetetaan. Hallittu riski otetaan usein tietoisesti ja harkiten, esimerkiksi ajan ja vaivan sääntämiseksi. Riski voi olla myös mahdollisuus.

Ensimmäiseksi riskejä aletaan pienentää toimintaohjeiden kautta. Lisäksi perehdytys, koulutus ja mahdolliset työparijärjestelyt ovat käytössä olevia keinoja. Riskejä voidaan pienentää myös teknisten toimenpiteiden avulla. Näistä tavallisimpia lienevät erilaiset hälytin- ja viestintäjärjestelmät. Toteutuksessa on otettava huomioon käytettävissä olevat resurssit ja aikataulut. Jokaiselle korjattavalle asialle on hyvä nimetä vastuuhenkilö ja asioille sovittava järkevä aikataulu.

## 7. HENKILÖTURVALLISUUS

Jokainen on vastuussa työpaikan ilmapiiristä. Jokaisella työpaikalla on syytä keskustella työpaikan turvallisuudesta ja sopivuuden rajoista. Työpaikan käytännön pelisäännöt sovitaan työpaikkakohtaisesti ja avoin keskustelu on ainoa keino tehdä ohjeet sopiviksi ja toimiviksi. On hyvä pohtia, kokevatko muut ihmiset saman asian turvattomuutena. Ajoittaiset ristiriidat ja erimielisyydet kuuluvat työelämään. Esimies joutuu välillä tekemään päätöksiä, jotka eivät miellytä kaikkia, mutta kyse ei silti ole epäasiallisesta toiminnasta. Ensisijaisesti työpaikan ongelmat pitää ratkaista työpaikalla. Pitää olla rohkea ja ottaa yhteys esimieheen ja kertoa, mitä on tapahtunut. Jos esimies on osa ongelmaa, pitää yhteys ottaa hänen esimieheensä. Aina voidaan pyytää tukea työtovereilta tai työsuojelutoimijoilta. Jos tilanne on jatkunut kauan ja se aiheuttaa oman jaksamisen vaarantumisen, on apua haettava työterveyshuollosta.

Keskustelujen pohjaksi voi miettiä esimerkiksi seuraavia asioita. Onko turvattomuus työpaikalla jatkuvaa? Mistä turvattomuuden tulemisen tunne johtuu?

### 7.1 Kiusaaminen

On aivan sama puhutaanko työyhteisön sisäisestä kiusaamisesta vai asiakkaan aiheuttamasta kiusaamisesta, koska missään tapauksessa sitä ei pidä sietää. Usein kiusaaja noudattaa oppikirjan mukaista mallia. Kiusaajan profiili on helppo ennustaa, epävarmuus, kateus, suvaitsemattomuus ja heikko itsetunto ovat kiusaajalle tyypillisiä. Kiusaamisen ääripäähän kuuluu uhkailu, fyysinen väkivalta ja sukupuolinen häirintä. Selkeää kiusaamista on kun henkilöä nöyrytetään tai loukataan toistuvasti. Tämä pitää sisällä myös juorujen levittämisen. Työhön liittyvä kiusaaminen voi olla henkilön työsuorituksen vähättely, pilkkaaminen tai henkilö jätetään työyhteisön ulkopuolelle. Henkilö asetetaan eriarvoiseen asemaan muihin työtovereihinsa nähden. Lasten kiusaamisen ja aikuisten kiusaamisen menetelmät ja tavat ovat hämmästyttävän samankaltaisia.



Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja Folkhälsan toteuttivat sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamana Kiusaamisen ehkäisy alle kouluikäisten lasten parissa - hanketta. Hankkeen tulokset kertovat, että jo 3-vuotiaat lapset tunnistavat kiusaamisen ja he osaavat kuvata sen erilaisia toteutumismuotoja.

Ei ole yllätys, että kiusaaminen alkaa jo päiväkodissa eikä henkilökunta välttämättä ymmärrä, mitä heidän silmiensä alla tapahtuu. Kiusaamisen säännöt opitaan jo päiväkodissa. Yleisin kiusaamisen muoto on leikkien ulkopuolelle jättäminen. Kiusaamista sattuu usein silloin, kun aikuiset eivät näe tai heillä on kiire. Aikuisten tulee ohjata ja seurata lasten tekemisiä. Aggressiiviset lapset ja heidän väkivaltainen käytös toisia lapsia ja ohjaajia kohtaan voi aiheuttaa arvaamattomia uhkatilanteita. Lasten liian rajut ja väkivaltaiset leikit ja pelit, joissa ei tiedosteta väkivallan seurauksia voivat aiheuttaa ongelmia ja vaaratilanteita.

Aineiston mukaan kiusaamistilanteet tapahtuivat pääsääntöisesti niin sanottujen vapaiden leikkien yhteydessä sisällä tai ulkona. Useissa haastatteluissa lapset kertoivat, että jotain ikävää tapahtuu silloin, kun aikuinen ei näe tai aikuisilla on kiire. Haastatteluista löytyi esimerkkejä siitä, että muun muassa lepo- ja nukku- matilanteissa tapahtui kiusaamista, vaikka tilanteessa on aikuinen aina paikalla. Kiusaaminen voi olla vaikeasti havaittavissa, vaikka aikuinen olisi paikalla.

Henkilökunta nimesi yhdeksi kiusaamisen tavaksi yhteisillä toimintahetkillä, esimerkiksi aamupiirissä, tapahtuvan häiriköinnin. He kertoivat kokevansa kiusaamiseksi sellaisen häirinnän, joka estää tai häiritsee muun ryhmän tai vieressä istuvan lapsen oppimista. Tällainen häiriköinti on henkilökunnan mukaan usein toistuvaa ja jatkuvaa ja häiriköimällä lapsi käyttää valtaa ryhmässä. (Kirves ym. 2010, 21- 22)

Kiusaamisen ehkäiseminen on hyvä aloittaa mahdollisimman varhain. Kiusaamisen juuret löytyvät jo pienten lasten parista ja on tärkeää katkaista kiusaamisen kierre mahdollisimman varhain sekä ehkäistä sen syntymistä. Se edellyttää tietoisuutta kiusaamisesta sekä tietoa kiusaamisen ehkäisyn keinoista. (Kirves ym. 2010)

Luettuani raportin olen aivan varma siitä, että nyt korkea aika avata silmät ja totuttautua siihen ajatukseen, että pienet päiväkotilapset osaavat tosissaan ja eri tavoin kiusata toisiaan. Meidän esimerkillä ja keskinäisellä vuorovaikutuksella voimme välittää lapsille sellaisia arvoja, joiden avulla lapsi oppii myöhemmin elämässään kunnioittamaan toista ihmistä ja elämään niiden arvojen ja tapojen mukaan.

Nuorisotyössä kiusaamisen määrittely olisi oltava sama kuin koulukiusaamisen määrittely. Näin kasvatustyölle saataisiin laajempia toimintamalleja ja yhteisiä pelisääntöjä. Kaikki lasten ja nuorten välinen aggressiivinen käyttäytyminen ei ole aina kiusaamista. Kiusaamisesta ei ole kysymys, kun kaksi tasaväkistä lasta tai nuorta riitelee tai tappelee keskenään. Kiusanteon kohdetta ei tällöin alisteta henkisesti eikä fyysisesti. Koska kisailussa on kyseessä kuitenkin subjektiivinen tunne, on aikuisten koulussa seurattava, ettei kiusanteko riistäydä kiusaamiseksi. (Penttilä 1994, 74.)

Kiusaamisesta on kysymys, kun oppilas joutuu toistuvasti kiusaamisen kohteeksi. Yhdelle lapselle aiheutetaan tahallaan ja toistuvasti pahaa mieltä. Kiusaaminen voi olla esimerkiksi tönimistä, lyömistä, haukkumista ja pilkkaamista, kiristämistä, pelottelua, uhkaamista, yksin jättämistä tai ilkeiden juttujen puhumista takanapäin tai mitä tahansa toimintaa, jolla pyritään vahingoittamaan tai loukkaamaan toista. Koulukiusaamiseen liittyy usein epätasaväkisyys; kiusattu on heikompi ja jollain lailla puolustuskyvytön.

Salmivallin (1998) mukaan koulukiusaamisella tarkoitetaan sitä, että joku oppilas joutuu toistuvasti saman tai muiden luokkien oppilaiden kiusaamisen kohteeksi. Kiusaamiseen voi osallistua yksi tai useampia kiusaajia. Kiusaamista voi olla esimerkiksi haukkuminen, töniminen, lyöminen, pilkkaaminen ja yksin jättäminen tai mikä tahansa sellainen toiminta, jolla pyritään vahingoittamaan ja loukkaamaan toista. Myös satunnaisia hyökkäyksiä jotakin oppilasta kohtaan ei voi kutsua koulukiusaamiseksi. Koulukiusaamista on ainoastaan se, että yhdelle ja samalle oppilaalle aiheutetaan toistuvasti pahaa mieltä. (Salmivalli 1998, 53.)

Suomalaiset psykiatrit ovat kartoittaneet suomalaisia koulu-uhkaajia Jokelan ja Kauhajoen koulusurmien jälkeen. He tutustuivat potilaskertomuksiin 13 - 18-

vuotiaista, jotka ovat uhanneet surmata useita henkilöitä. Tutkittavia tapauksia löytyi 73.

Tutkijoita yllätti tekijöiden nuori ikä. Uhkaajat olivat usein 14-vuotiaita ja yhdeksässä tapauksessa kymmenestä he olivat poikia. Uhkaajajoukosta yli puolta oli koulukiusattu. Taustatietojen pohjalta on olemassa selkeä yhteys kiusaamisen, oppimisvaikeuksien ja kouluympäristöön suuntautuvan aggression välillä. Kiusatuksi tulleilla nuorilla saattaa olla tunne, että heillä on oikeus jonkinlaisiin kostotoimenpiteisiin. (Hbl 2010)

## 7.2 Riskitekijät työympäristössä:

Työntekijä voi omalla puhetavallaan tai käyttäytymisellään provosoida asiakasta väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Ei ole niinkään tärkeää mitä sanotaan vaan tärkeää on kiinnittää huomioita miten asiat sanotaan. Työntekijöiden on tunnistettava asiakkaan sanaton viestintä, jolla ennakkoon voidaan tunnistaa ja ennakoita mahdolliset uhkatilanteet. Uhkatilanteiden tunnistaminen ja niiden hallinta pitää olla mietittynä työyhteisössä ennakkoon. Yksintyöskentelyä on rajoitettava työssä, joissa on väkivallan uhka. Jos väkivallan riskiä ei voida välttää, on väkivallan uhan riskiä vähennettävä ehkäisevin keinoin.

## 8. TOIMENPITEITÄ TURVALLISUUDEN KOHOTTAMISEKSI

Turvallisuus- ja pelastussuunnitelma tulee olla nähtävillä työpisteissä ja jokaisen työntekijän pitää tuntea suunnitelman sisältö. Työpisteissä käydään läpi työntekijöiden kesken toimipaikkakohtaiset turvalliset toimintatavat säännöllisesti ja näin voidaan kehittää työpisteiden turvallisuuskulttuuria. Koulutusta on järjestettävä tarvittaessa ja tietyin väliajoin. Toimintatapojen muuttuessa, uudet toimintatavat - ja menetelmät tulee tarkastaa myös työpisteissä.

Järjestyksenvalvokoulutus parantaa työntekijän valmiuksia kohdata poikkeavia tilanteita. Voimassa oleva ensiapukoulutus kuuluu jokaisen nuorisotyöntekijän peruskoulutukseen.

Teknisillä ratkaisuilla voidaan vähentää turvallisuutta vaarantavia tekijöitä. Hälytysjärjestelmällä voidaan parantaa turvallisuutta sellaisissa työpisteissä, joissa voi esiintyä väkivaltaa tai sen uhkaa. Hälytysjärjestelmä on osa henkilö- ja tilaturvallisuuden kokonaisuutta. Turvallisuutta parannettaessa voidaan turvautua tarvittaessa myös palveluiden ostoon. Ostopalveluita käytetään yleisimmin vartiinnissa ja erilaisissa järjestyksenvalvontatehtävissä. Suojattavista arvoista oma terveys on tärkein. Terveystä voidaan huolehtia rokotuksin ja suojauskain.

Nuorisotyöntekijän työ on sellainen, että on varauduttava, että asiattomia soittoja henkilökohtaiseen puhelimeen voi tulla. Työn takia ollaan alttiina riskeille myös omalla vapaa-ajalla. On hyvä varautua myös siihen, että työhön liittyviä soittoja työpaikan sisäisistä riidoista voi tulla myös vapaa-aikana.

Turvalliseen työn tekoon liittyy monia asioita. Asiat on numeroitu, mutta ne eivät ole tärkeysjärjestyksessä eikä niitä voida laittaa tärkeysjärjestykseen.

1. Tiedonkulku
2. Työyhteisön osallisuus
3. Työnjako
4. Yhteistoiminta
5. Työhallinta
6. Ristiriitojen käsittely
7. Lähityöyhteisön turvallisuussäännöt ja - ohjeet
8. Tapaturmien, ja läheltä piti -tapahtuminen tutkiminen
9. Järjestys, siisteys ja varasto
10. Kone-, laite-, kemikaali- ja tilaturvallisuus
11. Perehdyttäminen
12. Palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen
13. Lähityöyhteisön yleinen työilmapiiri

Tilaturvallisuutta pystytään usein parantamaan yksinkertaisilla ja helpoilla tavoilla. Mietitään uudelleen esimerkiksi työpisteen sijoittelu siten, että aina asiakkaan ja työntekijän välissä on työpöytä. Turvallisuutta parantaa huomattavasti jos työhuoneessa on toinen ovi. Se pitäisi olla työntekijän takana ja siitä tarvittaessa on helppo poistua. Työpöydälle laitetaan usein sellaista tavaraa, jota on helppo käyttää aseina. Reiättimet, paperiveitset, piikit ja sakset eivät kuulu olla työpöydällä esillä. Vartiointipalvelut, kameravalvonta, nettihälytys, kulunhallinta ja muut tekniset toimenpiteet eivät varsinaisesti paranna turvallisuutta, mutta ne antavat turvallisuuden tunteen ja ovat ennaltaehkäisevänä tekijänä turvallisuuden lisääntymisenä. Paloturvallisuutta ja ensiapuvalmiuksia pystytään helposti parantamaan koulutusten avulla.

## 9. RAPORTOINTI JA TULKINTA

Toimiva raportointi tarkoittaa käytäntöä jossa kaikki työyhteisön jäsenet tietävät millaisista riskitilanteista tehdään kirjallinen ilmoitus esim. työsuojeluun ja mitkä tilanteet jätetään ilmoittamatta.

Tapahtumailmoitus pitää aina tehdä, kun asiakas tai työntekijä kokee itsensä henkisesti tai fyysisesti ahdistetuksi tai uhatuksi. Tapahtumissa ei saa vähätellä tilanteita ja epäselvät tilanteet on tuotava esille ja kaikista epäselvistä asioista on uskallettava puhua. Tutkinnassa on monta tasoa riippuen mitä on sattunut.

Kaikki ilmoitukset voidaan tutkia esimerkiksi seuraavien yksinkertaisten kysymysten avulla.

- Onko tilanteissa ollut mukana esimerkiksi kiire
- Ovatko olosuhteet ovat poikenneet normaalista.
- Mitä vahingosta aiheutui
- Mihin se olisi voinut johtaa pahimmassa tapauksessa?
- Kuinka laajat seuraukset ja vaikutukset vahingolla on?

Lopuksi mietitään toimenpiteet ongelman poistamiseksi ja miten jatkossa pystytään välttämään kyseiset asiat. Jos tilanne vaatii jälkitoimenpiteitä kannattaa aina ottaa yhteys työterveyshuoltoon. He tietävät miten tulee toimia ja esimerkiksi tapauksen jälkipuinti eli interventio on usein käytössä.

## 10. MITEN JA MIHIN PUUTUTAAN

Tärkeintä on tehdä kaikkeen normaalista poikkeavaan toimintaan yhteiset toimintamallit esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Kerrotaan tehdystä havainnosta toiselle työntekijälle ja työntekijät yhdessä voivat sopia, miten tilanteessa toimitaan. Ensiksi arvioidaan, onko nuori välittömässä vaarassa ja vasta tämän jälkeen soitetaan nuoren vanhemmille. Mikäli nuori ei tarvitse terveydenhoitoa, pyydetään vanhempia hakemaan hänet. Mikäli vanhempia ei tavoiteta ja nuoren tila niin vaatii, otetaan yhteys aluehälytyskeskukseen 112, jonka kautta tavoitetaan tarvittaessa myös sosiaalipäivystys. On tärkeä kertoa nuorelle ja tämän huoltajille, että asiasta ilmoitetaan myös lastensuojeluviranomaisille

On hyvä huomata, että kun asia ilmoitetaan poliisille, myös poliisi harkitsee tilanteessa mihin toimiin se ryhtyy siitä eteenpäin. Aina ei ole tarpeellista tehdä rikosilmoitusta vaikka ilmoitetaan poliisille, siksi on hyvä ottaa yhteys poliisiin kun kyseessä on normaalia vakavampi tapahtuma. Teräaseiden hallussapidosta pitää tehdä ilmoitus poliisille, sillä kyseessä on rikos. Jos aggressiivisesti käyttäytyvällä ihmisellä on mukanaan teräase on todennäköistä, että hän käyttää sitä joskus. On tärkeää saada teräaseet pois ja ihmiset ymmärtämään että hallussapito on rikos.

Rohkeuskoulutus, toimiva esimerkki hyvistä käytännöistä

Rohkeuskoulutuksen isänä voidaan pitää Kontulan aluepoliisia, ylikonstaapeli Pentti Tarvosta, joka on tehnyt tiivistä yhteistyötä alueensa koulujen kanssa ongelmien ratkomiseksi ja niiden ennakolta estämiseksi. Hänen ja hänen kollegoiden näkemys on ollut, että kaikilla lasten ja nuorten parissa toimivalla ei ole valmiuksia puuttua erilaisiin ongelmiin. Tämän vuoksi ongelmia jää selvittelemättä ja osa rikosilmoitusta ja lastensuojeluilmoitusta vaativia tilanteita jää ilmoittamatta. ([www.hel.fi](http://www.hel.fi))

Tehdyn alkukartoituksen tuloksina oli, että selkeästi eniten epätietoisuutta oli toimintatavoista tilanteessa, kun nuori uhkaa työntekijää esimerkiksi ottamalla puukon esille tai uhkaa muulla väkivallalla. Paljon epätietoisuutta oli myös toiminnasta tilanteissa, jossa nuorella on hallussa teräase tai varastetuksi epäiltyä tavaraa. Henkilökuntaa huoletti kovasti miten pitäisi toimia nuoren huoltajan uhkailu- ja häiriköintitapauksissa tai miten suhtautua vanhempiin, joita eivät kiinnosta lapsen asiat. Kolmas epäselvä huolen aihe oli ilmoitusvelvollisuus tapahtumasta (Tarvonen, 2008)

"Uskalla puuttua ja toimi oikein" – toimintaohjeet taulukossa on yhteisiä ohjeita ja konkreettisia neuvoja erilaisten ongelmatilanteiden hoitamiseksi. ([www.hel.fi](http://www.hel.fi)) Pohjana on käytetty Itä-Helsingin ns. rohkeuskoulutus- mallia, joita muokannut Veli-Matti Pyhänniska. Rohkeuskoulutusmalli on toimiva ja riittävän yksinkertainen, jossa asiat ja ongelmat on tuotu selkeästi esille. Taulukosta löytyy vastaus kysymykseen mitä pitää tehdä ja keneen pitää ottaa yhteyttä.

Jokainen työntekijä on velvollinen huolehtimaan omasta, muiden työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuudesta kaikin käytettävissä olevin keinoin ja kaikista normaalista poikkeavista tilanteista on tehtävä ilmoitus. Kaikilla tapahtuneista lastensuojelu- ja rikosasioista on ilmoitusvelvollisuus.



TAPAHTUMA	KENELLE KUULUU	TOIMENPITEET	ILMOITETAAN
<b>VAHINGON AIHEUTTAMINEN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>vahingonteko tai muu omaisuuden vahingoittaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuorisotyöntekijä (vähäinen vahinko pyritään hoitamaan paikan päällä)</li> <li>esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sovittelu</li> <li>keskustelu</li> <li>rikosilmoitus</li> <li>korvaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oma esimies</li> <li>muut työntekijät</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>
<b>OMAISUUSRIKOKSET</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>näpistäminen, varastaminen</li> <li>tavaran "vaihtaminen"/ vaihtuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuorisotyöntekijä (vähäinen näpistys pyritään hoitamaan paikan päällä)</li> <li>esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sovittelu</li> <li>keskustelu</li> <li>rikosilmoitus</li> <li>korvaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oma esimies</li> <li>muut työntekijät</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>
<b>NUOREN ELÄMÄÄN LIITTYVÄT ASIAT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>seurusteluun liittyvät ongelmat</li> <li>koulupinnaaminen</li> <li>mielenterveysongelmat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>yhteistyö mm. terveyskeskuksen, koulun ja lastensuojelun kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>konsultointi yhteistyökumppaneiden kanssa</li> <li>yhteistyö tärkeää</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>yhteistyö mm. terveyskeskuksen, koulun, ja lastensuojelun kanssa</li> </ul>
<b>LIIKENNEKÄYTTÄYTYMINEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>valistus, ennaltaehkäisy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>
<b>VÄKIVALTA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>henkinen väkivalta mm. sanallinen, uhkaileminen, kiusaaminen, kiristäminen, törkeä kielenkäyttö</li> <li>fyysinen väkivalta</li> <li>perheväkivalta</li> <li>työntekijään kohdistuva henkinen ja fyysinen väkivalta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuorisotyöntekijä</li> <li>esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	Ilmoitus uhka- ja vaaratilanteesta <ul style="list-style-type: none"> <li>keskustelu asianosaisen kanssa</li> <li>sovittelu ja korvaus</li> <li>rikosilmoitus</li> <li>fyysinen kiinniotto-oikeus ja poliisin antamat ohjeet</li> <li>tiedon välittäminen sosiaalitoimelle</li> <li>konsultointi ja ilmoitus lastensuojeluun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>muut työntekijät</li> <li>koulukuraattori</li> <li>oma esimies</li> <li>lastensuojelu (lastensuojelulaki 25 §)</li> <li>poliisi</li> <li>työsuojelu</li> <li>Alle 15-vuotiaaseen kohdistunut lieväkin pahoinpitely on aina virallisen syytteen alainen rikos</li> </ul>
<b>SEKSI JA SEKSUAALISUUS</b> (myös epäily) <ul style="list-style-type: none"> <li>varhaiset seksisuhteet</li> <li>raskaus</li> <li>seksuaalinen häirintä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oma esimies</li> <li>terveysviranomainen</li> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu, poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>puheeksi ottaminen, keskustelu, ohjaus</li> <li>lastensuojelun konsultointi</li> <li>vanhemmat ja muu lähipiiri</li> <li>lastensuojeluilmoitus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu</li> <li>poliisi</li> <li>oma esimies</li> </ul>
<b>PÄIHTEET, TUPAKOINTI</b> <p>Nuori tavataan päihtyneenä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>alkoholia</li> <li>huumausaineet</li> <li>lääkkeet ja liuottimet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu</li> <li>työntekijä</li> <li>oma esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuorisotyöntekijä ilmoittaa nuoren tupakoinnista hänen vanhemmilleen</li> <li>nuorisotyöntekijä ei tupakoi nuorten keskuudessa</li> <li>kun nuori tavataan päihtyneenä, nuorisotyöntekijä ilmoittaa asiasta nuoren vanhemmille</li> <li>päihtyneenä toimipaikassa tai päihteiden hallussapito, aina lastensuojeluun ilmoitus</li> <li>huume-epäily edellyttää aina yhteistyötä lastensuojelun ja poliisin kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>oma esimies</li> <li>poliisi</li> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>

TAPAHTUMA	KENELLE KUULUU	TOIMENPITEET	ILMOITETAAN
<b>LAPSI/NUORI</b>			
kielenkäyttö törkeää (esim. jatkuva huorittelu tms. törkeä nimittely)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia</li> <li>• pitkään samaan henkilöön kohdistuneena pitää käsitellä kiusaamisena!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut (lapsi/nuori, vanhemmat, mukaan tarvittaessa)</li> <li>• pelisäännöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• koulukiusaamisista tieto lastensuojeluun</li> <li>• ääritapaukset poliisille</li> </ul>
häiritsee käytöksellään toistuvasti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia (pelisääntökeskustelut)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut yms. (lapsi/nuori, vanhemmat mukana)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
lyö toista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut, sopiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
- ei vammoja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut, sopiminen, lsv:n tukitoimet lapsille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aina tieto molempien osapuolten vanhemmille</li> </ul>
- lievä tai vakava vamma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu + poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lsv:n tukitoimet (myös perheille!)</li> <li>• jokamiehen kiinniotto-oikeus jo lievässä pahoinpitelyssä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aina rikosilmoitus</li> </ul>
ottaa puukon/veitsen esille/näyttille esim. terä ei ole esillä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia, ellei liity muuta</li> <li>• teräaseen hallussapito yleisellä paikalla on rikos!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teräase pois, keskustelut, pelisääntöjen selvittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
kiristää toiselta rahaa tms.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu + poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelun tukitoimet, neuvottelut ja sovittelu lasten vanhempien kesken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jos isommista summista kysymys tai/ja pitkäaikaista, aina R-ilmoitus</li> </ul>
kiusaa toisia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alkuvaiheessa sisäinen asia, pitkään jatkuneena ja vakava tekemuoto kuuluu lastensuojelulle (+ poliisille)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut, lsv:n tukitoimet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• vakavat tapaukset rikosilmoitus</li> </ul>
rikkoo omaisuutta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lievät vahingot sisäinen asia</li> <li>• selvitettävä ja hoidettava aina lasten vanhempien kanssa yhteistyössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sovittelu vahinkojen korvaamisesta molemmissa tapauksissa</li> <li>• jokamiehen kiinniotto-oikeus jo lievässä vahingonteossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
näpistää	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu + poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• omaisuuden palauttaminen, korvaaminen, sovittelu</li> <li>• jokamiehen kiinniotto-oikeus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• rikosilmoitusta ei tarvitse kirjata vähäisistä tapauksista (AO- rikos!)</li> </ul>

on päihtynyt selkeästi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jos toistuvaa, uusi ilmoitus lsv:lle (+poliisille) jos alkoholia alaikäisellä hallussa kyseessä on rikos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lsv, lapsen tilanteen kartoitus; onko kotona asiat kunnossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat + lsv</li> <li>• jos epäillään jonkun välittävän alkoholia alaikäisille, niin ilmoitus poliisille</li> </ul>
epäilläään käyttävän huumeita	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelun yhteistyö tilanteen selvittämiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koko perheen tilanteen kartoitus</li> <li>• tarvittavat lastensuojelutoimenpiteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat + lsv</li> <li>• huumeiden hallussapito: aina poliisi paikalle ja rikosilmoitus</li> </ul>
mielenterveysongelmat, masennus tms.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteistyön käynnistäminen kodin kesken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lapsen/perheen tilanteen ja poissaolon syiden selvittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat + lsv</li> </ul>
<b>LAPSI/NUORI UHKAA TYÖNTEKIJÄÄ</b>	<b>KENELLE KUULUU</b>	<b>TOIMENPITEET</b>	<b>ILMOITETAAN</b>
-suusanallisesti -kirjallisesti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu</li> <li>• suusanallisen/kirjallisen uhkailun uhkaavuutta arvioitava uhatun kannalta laitton uhkaus on rikos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elämäntilanteen sekä kotiolosuhteiden selvittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
- veitsellä /fyysisellä väkivallalla (aggressiivinen käytös yleensä)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• konkreettinen aseella ja väkivallalla uhkailu kuuluu aina lastensuojelulle + poliisille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kyseeseen voi tulla virkamiehen vastustaminen/väkivaltainen vastustaminen (jokamiehen kiinniotto-oikeus)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ilmoitus poliisille, mahdollinen rikosilmoitus</li> </ul>
Lapsi/nuori käy käsiksi, tönnä, lyö, heittää jollain esineellä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kyseessä yleensä vähintään lievä pahoinpitely yleensä aina poliisi- ja lastensuojeluasia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• samalla teko yleensä on virkamiehen vastustaminen / väkivaltainen vastustaminen</li> <li>• ääritilanteessa hätävarjelu-oikeus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• rikosilmoitus</li> <li>• lastensuojeluilmoitus</li> </ul>
<b>LAPSEN /NUOREN HUOLTAJA</b>	<b>KENELLE KUULUU</b>	<b>TOIMENPITEET</b>	<b>ILMOITETAAN</b>
uhkailee, on aggressiivinen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uhkailun kohdalla huomioitava, miten todelliseksi uhka koetaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kyseeseen voi tulla virkamiehen vastustaminen/väkivaltainen vastustaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tarvittaessa ilmoitettava poliisille ja /tai rikosilmoitus</li> </ul>
häiriköi tilassa/muuten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia, mutta jos häiritsee (julkisrauha), poliisi paikalle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• voi tulla kyseeseen julkisrauhan rikkominen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelun tarpeet ja mahdollisuudet perheen kanssa huomioitava</li> </ul>
<b>LAPSELLA/NUORELLA MUKANA</b>	<b>KENELLE KUULUU</b>	<b>TOIMENPITEET</b>	<b>ILMOITETAAN</b>
huumeita	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu, poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perusteellinen lapsen tilanteen kartoitus ja sen mukaiset lsv:n ym. tukitoimet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• rikosilmoitus</li> </ul>

alkoholia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle 18 v ei saa pitää hallussa alkoholijuomia, rikos!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selvittelyä mistä saatu; mm. kuka hankkinut (välittäminen alaikäiselle), onko näpistetty lähikaupasta tms.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat (jos laillisesti saatu ja alle 18-v. luovutetaan vanhemmille)</li> <li>• tarvittaessa tieto lsv ja poliisi (15 v. täyttäneelle voidaan antaa sakko)</li> </ul>
tupakkaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia, lastensuojeluasiasia jos esim. alle 10 v tupakoi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paikkojen, joissa myydään alaikäisille, selvittäminen ja tieto terveystieteelliselle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
puukko/muu teräase uhkaavasti esillä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• riippuu tilanteesta ja mm. aseiden käyttötarkoituksesta; yleensä sisäinen asia</li> <li>• teräaseen hallussapito yleisellä paikalla ilman hyväksyttävää syytä aina rikos!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ase otetaan pois, annetaan esim. vanhemmille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teräaseesta ilmoitus poliisille</li> <li>• tieto vanhemmille</li> </ul>
varastetuksi epäiltyä tavaraa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poliisi, lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei oikeutta tarkastaa kassia, vaatteita, mutta on jokamiehen kiinniotto-oikeus</li> <li>• pyydettyä välittömästi poliisi paikalle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• lastensuojelu</li> <li>• rikosilmoitus</li> </ul>

## 11. HYVÄ YHTEISHENKI TYÖSSÄ

Hyvä työyhteisön henki on tärkein yksittäinen turvallisuutta parantava tekijä. Nuorisotyötä tehdään töitä pienellä porukalla ja suurimmaksi osin nuorisotyö on iltta- ja viikonlopputyötä. Myös nuorisotyöntekijät jäävät eläkkeelle joskus. On selvää, että henkilöstöstä pitää huolehtia, jotta he jaksaisivat olla 40 vuotta työelämässä. Ikärakenteen vuoksi suomalaisen on pysyttävä työkunnossa mahdollisimman pitkään.

Työssä kehittymistä pitää tukea ja pitää huolta, että esimerkiksi tekniset työkalut ja niiden käyttötaidot ovat kunnossa. Suomalaisten keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on noin 58 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle joudutaan keskimäärin noin 52-vuotiaana. Kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että jotakin on tehtävä työurien pidentämiseksi. Omakohtaisesti kohdattu kiire ja pakkotahtisuus aiheuttaa enenaikaista työelämästä syrjäytymistä. Joustavien työaikojen, osa-aikatyön ja työajan lyhentäminen luo edellytyksiä paremmalla elämänlaadulla. (Ahonen 2010)

### 11.1 Hyvinvointi, kenen vastuulla?

Monella suomalaisella työpaikalla voidaan huonosti. Työssä jaksamisen ongelmat koskevat kaikenikäisiä työntekijöitä. Väsymys vaivaa sekä fyysisesti raskaissa että kevyissä töissä. Työ on monella työpaikalla muuttunut monipuoliseksi työksi, mutta siitä huolimatta työssä uupuminen on vain lisääntynyt. (Paso ym.2005, 15)

Harvassa työyhteisössä kyetään täsmällisesti osoittamaan ja erittelemään niitä tilanteita, joihin väsyminen tai uupuminen liittyy. On tavallista, että työyhteisöt pystyvät kuvaamaan tilannettaan muodissa olevin termein. Esimerkkeinä tällaisille toteamuksille ovat seuraavat. ”työilmapiiri on huono”, ”fyysisessä ja henkisesti työkyvyssä olisi parantamisen varaa”, ”olemme uupuneita”, ”väki on niin ikääntynyttä”, ”töitä on liikaa” tai että ”on niin kiire”. Kuvaustapojen epämääräisyys on yksi syy siihen, miksi jaksamisongelmiin on niin vaikea tarttua. (Paso ym. 2005, 47)

Hyvä esimerkki yleisesti määritellyn työn piirteen käytön vaikeudesta on ”kiire”, joka on viime vuosina monessa tutkimuksessa löydetty keskeiseksi jaksamisongelmien syyksi. Asiantuntijat suosittelevat kiireen ottamista hallintaan, mutta vähän on selvitetty, mitä kiireellä kulloinkin tarkoitetaan ja miten se vastaajien työtoiminnassa konkreettisesti rakentuu. (Paso ym. 2005, 37)

Olosuhteiltaan vakaana pysyvässä työssä sen määrälliset ja laadulliset vaatimukset muuttuvat hitaasti ja työntekijöiltä vaadittavia fyysisiä ja psyykkisiä ominaisuuksia voidaan arvioida ja tarvittaessa harjoittaa. Sama koskee ammattitaitoa. Työn muutoksessa vaikeudeksi muodostuu se, että hallinnan ongelmat näkyvät useimmiten lisääntyneinä työn vaatimuksina, paineina ja kiireenä. Tässä tilanteessa työntekijöiden fyysisen suorituskyvyn parantaminen ei saisi olla ainoa eikä missään tapauksessa ensisijainen keino auttaa jaksamaan muutoksessa paremmin. (Paso ym.2005, 37)

Yrityksen johdossa täytyy tiedostaa hyvinvointi tärkeäksi menestymisen osa-alueeksi ja sitoutua voimakkaasti edistämään sitä. Strategiaan kirjatut korulauseet, joissa henkilöstöä pidetään tärkeimpänä voimavarana eivät johda mihinkään. Esimiehillä täytyy olla koulutusta ja osaamista, jotta hyvinvoinnin edistäminen on suunnitelmallinen osa työtä. Työhyvinvoinnin tulisi kuulua jokapäiväiseen työhön, vaikka mikään ei olisikaan pielessä. Se on asia, jonka voisi ottaa luontevasti esiin kahvihuoneissa ja kehityskeskusteluissa. Jokaisessa organisaatiossa tulisi olla joku vastuunjako siitä, kenelle työhyvinvointiasiat kuuluvat. Työssä viihtymistä pitäisi kehittää kuitenkin erityisesti niillä työpaikoilla, joiden työyhteisöissä on havaittu puutteita. Jos esimerkiksi henkilöstön terveydessä huomataan olevan parantamisen varaa, on asiaan syytä puuttua. (Ahonen 2010)

Työ ja terveys 2009 tutkimuksen mukaan esimiesten kiinnostus työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan on lisääntynyt. Ilmapiiirikyselyjä ja työyhteisöjen kehittämishankkeita toteutetaan. Työpaikkojen kehittämistoiminta on monipuolista.

Usko työkyky- toiminnan hyötyyn on vahva. Siihen on paljon halua sijoittaa voimavaroja myös lähitulevaisuudessa. Tyky- toiminnan määrä oli vakiintunut ja se oli kehittynyt monella tapaa parempaan suuntaan,(ttl)

Suomessa on viime vuosikymmeninä tehty paljon työtä ja tutkimusta työn ja työyhteisöjen kehittämiseksi. Esimerkiksi yhteisöllisyys työpaikoilla on lisääntynyt ja työyhteisöjen ihmissuhteita on opittu hallitsemaan entistä paremmin. Olisi hienoa jos rahan, talouskasvun ja materiaalsen hyvinvoinnin sijaan katsottaisiin (työ)elämän laatua.

Työn hallintaan liittyvät asiat ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin ja terveyteen tunnetaan hyvin. Huono työn hallinta altistaa monille asioille ja seuraukset näkyvät sairauspoissaoloina. Työyhteisöjen sisäiset ristiriidat, joita voivat olla esimerkiksi keskinäiset ristiriidat tai esimiehen ja työntekijöiden väliset konfliktit. kuormittavat kaikkia, erityisesti esimiehiä.

Hankalien asiakastilanteiden hoito ja erilaiset resurssien puutteeseen liittyvät asiat huolestuttavat kaikkia. Toisaalta hyvä työn hallinta edistää työssä jaksamista. Jokaisella alaisella on oikeus hyvään esimieheen. Esimiestaitoja on käsitelty monissa yhteyksissä. Esimiestyö on osa alaistaitojen toteuttamista. Esimiehen on valinnoillaan luotava puitteet, joiden sisällä työntekijä voi toteuttaa ja kehittää omia alaistaitojaan. Alaistaitoja voivat olla esimerkiksi yhteistyö, mielipiteen ilmaiseminen, sekä aktiivinen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön. Alaistaitojen minimivaatimus on oman työn tekeminen hyvin.

Työntekijä ja esimies muodostavat esimies-alaisuuden, jossa esimies toteuttaa esimiestaitoja ja työntekijä alaistaitoja. Molempia taitoja tarvitaan ja ne edistävät tavoitteiden saavuttamista ja ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on, että työntekijät tunnistavat ja käyttävät runsaasti vuorovaikutuksellisia alaistaitoja. Luottamuksen syntyminen ihmisten välille edellyttää aina kokemuksia toisen toimintatavoista. Esimiehen kannatta miettiä onko hän toiminnallaan luonut sellaisen ilmapiirin, jossa työntekijä voi toteuttaa ja kehittää alaistaitojaan. Työntekijän puolestaan kannattaa miettiä asennettaan omaan työhön, ammatilliseen kehittymiseen, esimieheensä ja koko työyhteisöön.

Jos edellä mainitut asiat ovat työyhteisössä kunnossa ja tasapainossa, niin työyhteisö on valmis käsittelemään ja ratkaisemaan omassa keskuudessaan eteen tulevia ongelmatilanteita sen sijaan, että he päästäisivät ongelman laajenemaan ja kärjistymään. (Rehnbäck ym.2005)

Työyhteisön toimivia työkäytäntöjä ja yhteisiä pelisääntöjä voidaan kehittää esimerkiksi näiden aiheiden pohjalta

- Ota rohkeasti puheeksi myös vaikeat asiat
- Tervehdi
- Kiitä
- Kiukut voi jättää kotiin
- Kunnioita toisten työaika
- Älä puhu selän takana
- Välitä toisesta
- Älä panttaa tietoa
- Kohtele kaikkia reilusti
- Aina on tilaa huumorille
- Pidä kiinni sovitusta
- Ota opiksi virheistä
- Anna palautetta
- Opi ottamaan palautetta vastaan
- Tuuleta
- Älä pidä yllä omaa suosikkijärjestelmää
- Älä juorua
- Sano asiasi selkeästi
-



## 12. OMAT KOKEMUKSENI JA JOHTOPÄÄTÖKSENI

Väkivallan pelosta keskustellaan lisääntyvässä määrin monilla työpaikoilla. Väkivallan pelko saattaa vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työsuoritukseen sekä vapaa-ajan hyvinvointiin. Väkivallan pelko voi vaikuttaa jopa työpaikan ja ammatin valintaan. Toteutuneet väkivallanteot ja uhkailut sekä väkivallan pelko muodostavat yhdessä väkivallasta työntekijöille aiheutuvan kokonaispaineen.

Ongelmien osasyinä mainitaan usein toiminnasta vastaavien henkilöiden, organisaatioiden tai esimiesten kyvyttömyys hoitaa ongelmia. Turvallisuuden puutteesta ei ole raportoitu välttämättä ollenkaan. Toimiva turvallisuuskulttuuri on tärkein yksittäinen toimenpide riskien välttämiseksi.

Henkisen väkivallan kohteeksi voi joutua kuka tahansa meistä, mutta ehkä alttiimmin kiusatuksi joutuu muualta työyhteisöön tullut, muutoksia tai uusia asioita esittävä, ahkera, osaava työntekijä, jonka toiminta ja tekemiset koetaan uhkana työyhteisössä. Hiljaisena ja epävirallisena tietona on, että uhka- ja väkivaltatilanteita oli tapahtunut enemmän kuin niitä raportoidaan. Varmaankin kaikki ovat sitä mieltä, että työpaikoilla henkistä väkivaltaa ei hyväksytä. Rajanveto väkivallan lievempien muotojen välillä aiheuttaa ongelmia, esimerkiksi jollei väkivallasta aiheudu fyysisiä vammoja, ei siitä tehdä ilmoituksia eikä sitä käsitellä eikä tilastoida työpaikoilla.

Henkiseen väkivaltaan on valitettavasti kuitenkin totuttu työkokemuksen myötä. Valitettavan moni pitää sanallisesta uhkailusta selviytymisen sisältyvän työtehtäviin. Monissa nuorisotyön toimipisteissä tapahtuu uhka- ja väkivaltatilanteita, mutta vain harvasta oli raportoitu. Syyksi tähän kirjallisen raportoinnin puuttumiseen voisin olevan haitalliset uskomukset, että työntekijä on epäonnistunut työssään, jos on joutunut tällaisiin tilanteisiin. Toinen syy on tilanteiden vähättelely eli ”No ei se nyt sittenkään niin uhkaava ollut ”-ajattelutapa.

Tyypillisenä uhkatekijänä on asiakkaan aggressiivisen ja arvaamaton käyttäytymisen, joka on lisääntynyt. Aiemmin väkivaltainen ja arvaamaton käyttäytyminen on ollut määritelty usein tyypilliseksi huumeiden käyttäjille. Nyt arvaamaton käyttäytymistä voi odottaa niin lapsilta, nuorilta kuin heidän vanhemmiltaan.

Yleisesti ottaen työ nuorison parissa on jollakin tavalla turvallisuuden kannalta riskialtis työmuoto. Nuorisotyöhön liittyviä huolenaiheita on useita, joista eräs on turvajärjestelmien riittämättömyys. Vakava riski on edelleen lisääntynyt päihde- ja huumausaineongelma, joka usein näkyy myös ulkona sijaitsevilla paikoilla kuten puistoissa. Käytettyjä ruiskuja löytyy lasten leikkipuistoista usein. Yhä nuoremmat kokeilevat huumeita ja myös alaikäisten alkoholin käyttö on kasvussa. Poliisin ja muiden turvallisuudesta huolehtivien tahojen näkyvä läsnäolo saattaisi vähentää uhka- ja riskitilanteiden syntymistä. Lasten ja nuorten väkivaltainen ja aggressiivinen käyttäytyminen koetaan uhkana henkilökuntaa sekä muita lapsia kohtaan.

Ylisuojelevuudelta pitää välttyä. Ei voida hyväksyä ajatusta, että esimerkiksi kiipeilytelineet poistettaisiin leikkipuistoista. Keskinäinen nahistelun ja muun taitojen mittaaminen kuuluu terveeseen kasvuun. Lapsen ja nuoren pitää saada kasvaa ja kehittyä kaikessa rauhassa eikä oppia pelkäämään kaikkea tai ahdistumaan siitä. Heidän tervettä seikkailunhalua ja leikkisyyttä tulee pitää yllä ja seurata sitä sopivalta etäisyydeltä. Aikuisen tehtävänä on olla erotuomari ja puuttua asiaan, jos säännöt ovat unohtuneet.

### 13. LOPPUSANAT

Turvallisuuden lisääminen on helpointa aloittaa kotoa. Siellä vietetään eniten aikaa ja siellä sattuu eniten tapaturmia. Muutokset jokapäiväiseen elämään voidaan tehdä helposti, yksinkertaisilla tavoilla ja ilman rahaa. Opetellaan sammuttamaan kodin sähkölaitteista virta kokonaan yöksi. Suomessa on tulipaloja syttynyt vuosittain n.15000, joista suurin osa sähköpaloja. (Honkakunnas 2009) Suurimmat syyt tulipalon syttymiseen ovat huolimattomuus, välinpitämättömyys ja tiedon puute. Tervettä järkeä käyttämällä tapaturman riski vähenee huomattavasti. Samalla säästetään myös energiaa. Pyykinpesukonetta ei jätetä pyörimään yksikseen edes kauppareissun ajaksi. Yksinkertaisia asioita keittiössä voidaan oppia. Hellan päälle ei jätetä mitään kuumenemaan ilman seurantaa, eikä säilytetä mitään tavaroita kylmälläkään liedellä. Autossa pidetään aina turvavyötä, pyöräillessä laitetaan päähän pyöräilykypärä ja veneillessä päälle pue-taan pelastusliivit. Lomamatkalle lähtiessä koti jätetään asutun näköiseksi ja postiluukku tyhjennetään saapuneista posteista.

Nuorisotyön merkitystä ei voi väheksyä ja se on kiistatta merkittävä kasvattaja. Nuori voi viettää nuorisotoimen palveluissa merkittävän osan päivän vapaa-ajastaan. Nuorisotiloilla opitaan niitä taitoja, jota nuori tarvitsee koulun jälkeisessä elämässään. Aikuisten suomalaisten työkykyä heikentävät ylipaino ja runsas alkoholin käyttö ja näihin asioihin voidaan puuttua nuorisotyön keinoin opettamalla lapsille ja nuorille terveellisten elämäntapojen ja liikunnan merkitystä. Yksinkertaisimmillaan tämä tarkoittaa liikuntaa sisältävien toimintojen lisääminen esimerkiksi nuorisotaloilla, joka on hyvä ja yksinkertainen keino antaa nuorille innoitusta liikunnan tarpeellisuudesta. Samoin vanhat perinteiset kokki-kerhot, joissa opetellaan tekemään maukkaita ja terveellisiä ruokia.

Tulevaisuuden aikuiset tulevat kodeista, päiväkodeista ja kouluista ja jo siellä lasten ja nuorten huonoon käyttäytymiseen pitää puuttua. Koulut yhteistyökumppaneineen yrittävät puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen, mutta kiusaaminen ja käytöshäiriöt jatkuvat. Talkoisiin on saatava myös vanhempien tuki. Tähän pääsemiseksi meillä on pitkä matka ja paljon töitä, mutta tehtävä ei ole mahdoton.

On aika puhaltaa tällainen peli poikki ja ottaa nollatoleranssi käyttöön. Lapsilta, nuorilta ja myös aikuisilta aletaan vaatia sataprosenttista käytöstä ja toisten huomioon ottamista. Kenelläkään ei ole oikeutta syrjiä, loukata tai vahingoittaa toisia. Kaikkeen toisten loukkaamiseen on puututtava ehdottomasti ja välittömästi. Jos puhe ei tehoa otetaan kovemmat keinot käyttöön, jotka ovat jo olemassa, mutta joita ei käytetä. Kouluissa ja päiväkodeissa ja iltapäiväkerhoissa käyttöön otetaan esimerkiksi määräaikainen erottaminen ja nuorisotyössä porttikiellot. Lapset eivät kaipaa aikuisista kavereita, vaan vastuunkantajia, vanhempia ja sellaisia aikuisia, jotka asettavat rutiinit, rajat ja säännöt, jotka koskevat kaikkia ja aina. Turvallisuus ei synny aikuisesta, vaan reilusta arjesta, jossa aina ja johdonmukaisesti rankaistaan, kun joku tekee väärin. Huono käytös ja kiusaaminen kulkevat käsi kädessä.

Kiusaaminen jatkuu kouluissa ja kiusaajien taidot kasvavat harjoittellessa. Kiusatut vaihtavat koulua ja kiusaajat jatkavat omissa kouluissaan kiusaamista. Jos puuttuminen epäonnistuu tai asioihin ei puututa ollenkaan, niin myöhemmin lapsista ja nuorista tulee käytöshäiriöisiä esimiehiä ja työtovereita. Kun kiusaamisen avulla on totuttu pääsemään tavoitteisiin ja uralla eteenpäin niin sitä mallia käytetään myös jatkossa. Ei ole ollenkaan perusteetonta väittää, että työpaikka-kiusaaja on aiemmin ollut koulukiusaaja.

Epäasiallista tai väkivaltaista käytöstä ei saa eikä sitä voida laittaa mustasukkaisuuden tai humalan syyksi. Se ei myöskään ole luonteenpiirre mikä pitää hyväksyä. Jokainen on vastuussa omista tunteistaan ja käyttäytymisestä. Kun tilanne on rauhoittunut, voidaan keskustella miltä tuntui ja miksi. Asia voidaan pystyä myös sopimaan. Ihminen saa näyttää kaikki tunteet, myös vihastumisen ja suuttumisen. Eräs keino välttää hallitsematonta käyttäytymistä on huomata äkkipikaisuus itsessä ja valmistautua siihen, että hallitsematon käyttäytyminen voi uusiutua tulevaisuudessa.

Viime aikoina julkisuudessa on ollut esillä viikoittain näyttäviä artikkeleita koskien ahdistelua tai seksuaalista hyväksikäyttöä. Suurin osa niistä on tapahtunut erilaisissa seurakunnan toimissa, missä on ollut paikalla kaksi ihmistä eli mahdollinen epäilty ja mahdollinen uhri.

Seksuaalisen hyväksikäytön epäily syntyy yleensä lapsen tai nuoren puheiden perusteella. Seksuaalisen hyväksikäytön epäily on aina vakava asia ja se tulee ottaa vakavasti.

Monessa tutkinnassa epäilyt ovat osoittautuneet vääriksi ja epäilty on osoittautunut syyttömäksi. On hyvä, että asiasta pystyttäisiin keskustelemaan. On hyvä pitää mielessä, että myös väärä epäily aiheuttaa sekä epäillylle tekijälle että uhrille paljon turhaa tuskaa ja vaikeuksia ihmissuhteissa ja elämässä. Kun aletaan epäillä seksuaalista hyväksikäyttöä, se herättää aina monenlaisia voimakkaita tunteita ja varsinkin usein suomalaisessa yhteiskunnassa asian saama julkisuus on tuominnut epäillyn ennen kuin poliisin tekemää tutkintaa on edes aloitettu. Useissa paikoissa nuorisotyötä tehdään yksin ja siinä on aina olemassa omat riskinsä. Toivon, että uuteen nuorisolakiin tulisi maininta, että ainakin osa nuorisotyöstä olisi luonteeltaan sellaista, että sitä tehtäisiin aina parityönä. Tämä käytäntö parantaisi nuorisotyön laatua, lisäisi asiakas- ja henkilöturvallisuutta ja parityöskentelyn avulla välttyttäisiin sana vastaan sana epäilyksistä, koska nuorisotyöntekijät valvovat toinen toistaan ja pystyvät tarvittaessa todistamaan esitetyt väitteet.

Loppujen lopuksi isot asiat ovat erittäin yksinkertaisia, mutta käytännössä asioita on äärettömän vaikea toteuttaa. Kun vain muistaisimme kohdella toisia siten kuin toivomme muiden kohtelevan meitä. Toisten ihmisen kunnioittamisen lisäksi meidän tulee arvostaa omaa itseä ja voimme asettaa selkeät rajat sille, miten meitä kohdellaan.

## LÄHTEET

- Ahonen Guy Millaiset työhyvinvointipanostukset ovat kannattavia? Työterveyslaitoksen Työhyvinvointifoorumi 15.3. 2010 Oulu
- Asetus pelastustoimesta 787/2003
- Evira [www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/](http://www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/)
- Hietala Harri & Kaivanto Keijo & Kukko Tapio 2003 Uusi Työsuojeluvastuuopas: Talentum 2003
- Heiskanen Markku & Sirén Reino & Aromaa Kauko Suomalaisten turvallisuus 2003 Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonanto 58 ja poliisiammattikoulun tiedote 29
- [www.hel.fi/wps/portal/Sosiaalivirasto/Artikkeli?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/Sosv/fi/Perheiden+palvelut/Klaari/Hankkeet/klaari\\_hankkeet\\_rohkeuskoulutus, viitattu 15.3.2010](http://www.hel.fi/wps/portal/Sosiaalivirasto/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Sosv/fi/Perheiden+palvelut/Klaari/Hankkeet/klaari_hankkeet_rohkeuskoulutus, viitattu 15.3.2010)
- Honkakunnas Tomi 2009 julkaisematon lähde
- Huvudstadsbladet, viitattu 19.10. 2010
- Iltalehti, viitattu 18.3.2010
- Kauppinen Timo & Hanhela Rauno & Kandolin Irja & Karjalainen Antti & Kasvio Antti, Perkiö-Mäkelä Merja & Priha Eero & Toikkanen Jouni & Viluksela Marja. Työ ja terveys Suomessa 2009 Työterveyslaitos 2010
- Kirves Laura & Stoor-Grenner Maria Kiusaavatko pienetkin lapset MLL: n ja Folkhälsanin julkaisu: Fram 2010
- Kuluttajavirasto: Kuluttajaviraston ohjeet ohjelmapalveluiden turvallisuuden edistämiseksi Kuluttajaviraston julkaisusarja 9/2003
- Kuntaliiton verkkojulkaisu Nokian vesikriisi ACTA nro 206 Helsinki 2008
- Liikenneturva, Mopoilun turvallisuus 2010 [www.fi/turvatieto/mopoilijat/index.php](http://www.fi/turvatieto/mopoilijat/index.php)
- Paso Eija & Mäkitalo Jorma & Palonen Juhani Viimeinen tykykirja?: Artprint 2005
- Pelastuslaki 13.6.2003/468
- Penttilä Eeva 1994. Turvallinen koulu. Porvoo: WSOY
- Rehnbäck Katriina & Keskinen Soili Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla, Kuntien eläkevakuutus 2005
- Salmivalli Christiina. 1998. Koulukiusaaminen ryhmäilmiönä. Tampere: Tammer-paino Oy.
- Seeck Hannele & Lavento Heidi & Hakala Salli Kriisijohtaminen ja viestinä, tapaus Nokian vesikriisi ACTA nro 206 Kuntaliiton verkkojulkaisu Helsinki 2008
- Tarvonen Pentti, huhtikuu 2008, julkaisematon lähde
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Valmiuslaki 22.7.1991/1080

**LIITTEET**

# KOHTI TURVALLISEMPAA NUORISOTYÖTÄ







# JOHDANTO

Nöyryyttämistä, huutamista, kiusaamista, homottelua, huorittelua, vähättelyä, uhkailua, mustamaalaamista, epätasapuolista kohtelua, esimiesaseman ylittämistä. Listaa voidaan jatkaa vaikka kuinka pitkälle. Ilmiöllä on monta nimeä, mutta arkikielessä voidaan puhua vaikka työpaikkakiusaamisesta. On aivan sama mitä nimeä ilmiöstä käytetään, mutta kaikella sillä tarkoitetaan epäsopivaa kohtelua tai käyttäytymistä, joka haittaa työn turvallista ja terveellistä tekemistä.

Turvallisuuteen liittyvät asiat ovat nousseet viime vuosina yhä keskeisemmäksi ihmisten hyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Yhteiskunnan muuttuminen on tuonut esiin uusia ja täysin ennalta arvaamattomia uhkia. Väkivallan uhan kohteeksi joutuminen koskettaa yhä useampia ihmisiä työpaikallaan. Kaikilla on vielä hyvin mielessä Jokelan koulukeskuksessa ammuskellut nuori. Kauhajoella ammuskeli tuhoisasti ammattikorkeakoulussa opiskellut. Julkisuudessa olleiden tietojen mukaan molemmissa tapauksissa ampujat olisivat olleet koulukiusattuja.

Jokelan ja Kauhajoen tapahtumien myötä painopiste turvalliseen lapsuuteen ja nuoruuteen on yhteiskunnan toimesta annettu myös nuorisotoimen tehtäviin ja paine turvallisuusasioiden huomioonottamiseksi on lisääntynyt. Erilaiset konkreettiset uhkailut yhteisöihin, kouluihin ja muihin palveluihin ovat lisääntyneet ja niitä on jo valitettavasti viikoittain. Jokainen uhkaus on otettava tosissaan.

Turvallisuuteen liittyvien asioiden hoito nuorisotoimen palveluissa on jäänyt olemattomaksi tai ainakin hyvin vähille resursseille, eikä juuri kenelläkään ole tietoa, miten asia nuorisotyöhön liittyy ja mitä siellä pitäisi esille tulleille asioille tehdä. Työpaikoilla voidaan entistä huo-

nommin eikä nuorisotyö ole siitä poikkeus. Työuupumus, stressi ja kiusaaminen ovat arkipäivää ja kyseiset asiat ovat jo aiheuttaneet pitkiä poissaoloja monissa työyhteisöissä. Henkisestä työpaikkaväkivallasta on vihdoin alettu puhua, mutta valitettavan usein asiasta puhutaan vain pinnallisesti, usein myös epäsiällisesti ja asiaa vähätellen. **Jos työtoveri seuraa sivusta työpaikkaväkivaltaa eikä puutu näkemäänsä hän on siihen osallinen.** Erilaisia ohjeita ja pelisääntöjä yksilöiden työhön, työmenetelmiin ja työyhteisön toimivuuden parantamiseen on tehtävä ja niitä on myös noudatettava. **On aiheellista käydä keskustelua nuorisotyössä ja miettiä minkälaisiin asioihin tai minkälaisiin nuoriin pystytään nuorisotyön keinoin vaikuttamaan.**

Olen ollut vuodesta 2002 alkaen työsuojelupäällikkönä Oulun kaupungin nuorisosiainkeskuksessa ja sen tehtävän myötä olen ollut tekemisissä monien erilaisten työsuojeluun liittyvien asioiden kanssa ja perehtynyt niihin. Aihe on haastava, erittäin vaikea ja jo kauan aikaa vaiettu. Ehkä juuri siksi siihen on pakko tarttua ja ilmiötä on pakko tutkia. Asiasta on jo korkea aika puhua käytännön tasolla. Kirjoittamani teksti perustuu omiin kokemuksiini ja kerättyyn laki – ja kirj tietoon.

son

# TYÖSUOJELUN JA TYÖTURVALLISUUDEN LAINSÄÄDÄNNÖLLISTÄ TAUSTAA JA SEN KÄYTÄNNÖN SOVELLUKSIA

Vuoden 2003 alusta voimaan tulleessa työturvallisuuslaissa korostetaan työntäjän velvollisuuksia. Toisaalta laissa korostetaan jokaisen työntekijän roolia ja velvollisuutta huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta kaikin käytettävissä olevin keinoin. Laissa huomioidaan lisääntynyt väkivallan uhka, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu.

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi laadittuna tarpeellinen ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Turvallisuus, terveellisuuden edistäminen ja työkyvyn ylläpito on otettava huomioon.

Laissa määritellään ns. yhteinen työpaikka. Esimerkkinä voi olla monitoimitalo tai muu palvelukeskittymä, jossa samassa pihapiirissä on useita erilaisia palveluja. Joku yhteisen työpaikan toimijoista on sellaisessa asemassa, että se käyttää pääasiallista valtaa. **Pääkäytäjällä on koordinoitavastuu koko tilasta. Usean toimijan työpaikalla vastuut, yhteiset toimintaohjeet ja pelisäännöt kirjataan sopimuksiin ja sovitaan käytännöt häiriötilanteissa.** Eräs tärkeimmistä yhdessä tehtävistä suunnitelmista on **pelastussuunnitelma**, josta lisätietoa saa oman alueen palo- ja pelastuslaitoksilta. **Se on kiinteistökohtainen turvallisuusasiakirja ja päätoimija on vastuussa sen tekemisestä.**

Pelastuslaki: Pelastussuunnitelman suunnittelovelvoite perustuu pelastuslakiin ja asetukseen pelastustoimesta, jonka mukaan velvoite suunnitelman tekemiseen on seuraaviin kohteisiin:

- hotellit, lomakodit, asuntolat, lomakylät, leirintäalueet, ja muut vastaavat majoitustilat, joissa on yli 10 majoituspaikkaa. Tämän kohdan velvoittamana **pelastussuunnitelma on tehtävä esimerkiksi leirikeskuksiin.**
- muut yritykset ja laitokset ja vastaavat kohteet, joissa työntekijöiden ja samanaikaisesti paikalla olevien muiden henkilöiden määrä on yleensä vähintään 30. Tämän kohdan mukaan **pelastussuunnitelma on tehtävä esimerkiksi nuorisotiloihin.**
- kokoontumis- ja liiketilat, joissa on runsaasti yleisöä tai asiakkaita. **Tämän kohdan mukaan pelastussuunnitelma on tehtävä monitoimitaloihin.**
- tilat, joissa palo- ja räjähdysvaarallisten kemikaalien käsittely, valmistus tai varastointi voi aiheuttaa vaaraa ihmisen terveydelle, omaisuudelle tai ympäristölle. Tämän kohdan mukaan **pelastussuunnitelma on tehtävä työpajoihin ja erilaisiin askartelutiloihin, jos siellä käsitellään esimerkiksi liuottimia, liimoja tai maaleja.**

Tuoteturvallisuuslaki: Kuluttajavirasto on laatinut ohjeen ohjelmopalveluiden turvallisuuden edistämiseksi, joka perustuu tuoteturvallisuuslakiin. Ohjeiden tarkoituksena on lain perusteella määrittää ohjelmopalveluiden turvallisuutta koskevat vähimmäisvaatimukset. Ohjelmopalveluiden turvallisuus on osa palvelun laatua.

**Nuorisotoimen järjestämät matkat ja leirit ovat ohjeessa määriteltyä ohjelmapalvelun tuottamista, johon vaaditaan eritasoiset kirjalliset turvallisuusohjeet.** Kun leirillä on yksittäisiä turvallisuudeltaan vaativampia toimintaosioita, laaditaan jokaista tällaista yksittäistä osiota varten turvallisuussuunnitelma, joka liitetään leirikohtaisen turvallisuusasiakirjan osaksi. Asiakirja pitää käydä läpi koko toimintaan osallistuvan henkilökunnan kanssa ja heidän tulee varmentaa sisällön ymmärtäminen nimikirjoituksellaan. Käytännön esimerkkinä voisi mainita kesäleirien yleisimmän ohjelmanumeroon eli uimisen, johon on oltava kirjallinen turvallisuussuunnitelma. Leirille osallistujilta pitää uimataito kartoittaa ennen uimaan menemistä esimerkiksi suullisesti. Lisäksi suuririskisimpiä toimintoja ovat esimerkiksi erilliset metsä- tai kanoottiretket tai kalliokiipeily, johon on oltava lisäksi oma erillinen vastuuvakuutus.

Hygieniaosaaminen: Hygieniaosaaminen on osa omavalvontaa. Hygieniaosaamistodistus eli hygieniapassi perustuu 2006 voimaantulleeseen elintarvikelakiin. **Lain mukaan toimiminen työssä, jossa käsitellään pakkaamattomia elintarvikkeita, edellytetään hygieniapassia.** Hygieniapassin voi saada suorittamalla hygieniaosaamiskokeen. Kokeita järjestävät aikuiskoulutuskeskukset ja ravitsemusalan oppilaitokset.

Käytännön esimerkkinä voitaisiin mainita leiriruokailujen järjestäminen, joka on haasteellinen tehtävä tehdä. Ennen leirin järjestämistä on suunniteltava miten ruokaa valmistetaan ja miten se tarjotaan ja miten varmistetaan esimerkiksi elintarvikkeiden riittävän hyvää laatua, tuoreus ja riittävän alhainen säilytyslämpötila.

Riskinarviointi on varsin uutta. Viime vuosittain Suomessa on ollut useita tapauksia, joissa suomalaisia uhkasivat monet riskit,

mutta niitä ei silloin pyritty hallitsemaan, vaan niihin suhtauduttiin, että ne ovat kohtalo ja kuuluvat olennaisena osana elämään. Yksinkertaisimmillaan turvallisuudella tarkoitetaan sitä, että jokaisella on oikeus sellaiseen elämään, että heille ei koidu mitään pahaa.

Erilaiset töistä poissaolot tulevat erittäin kalliiksi yhteiskunnalle, yrityksille ja yksilöille. Työturvallisuus ja työsuojelu ovat osa jokaiselle työnantajalle kuuluvaa toimintaa. Viimeisimmässä lain uudistuksessa on otettu huomioon jatkuvasti lisääntyvä henkisen ja fyysisen kuormittavuuden ongelma. Lisääntynyt henkisen ja fyysisen väkivallan uhka, johon kuuluvat myös häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu kuuluu nyt työturvallisuuslakiin.

**Turvallinen työyhteisö on ensimmäinen ja tärkein kriteeri tehokkaalle palveluiden tuottamiselle.** Esimiesten uusi rooli valmentajana ja toimintaedellytysten luojana korostuu. Tehtävien delegoiminen organisaatioketjussa alemmas tarkoittaa myös sitä, että yhä enemmän päätösvaltaa siirretään tiimeille ja niiden jäsenille. **Ei ole kysymys esimiehen aiheuttamasta kiusaamisesta, jos esimerkiksi työvuorojen suunnittelu tehdään siten, että se ei miellytä kaikkia työntekijöitä.** Tämä kohta pitäisi kaikkien ymmärtää.

#### **Työntekijälle kuuluvia perusasioita**

- työntekijän on noudatettava (työturvallisuus) lakia
- työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä, huolellisuutta ja varovaisuutta
- työntekijän on ilmoitettava havaitsemastaan vaarasta, viasta tai puutteesta työnantajalle
- työntekijän on vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua

# TYÖPAIKAN RISKIEN ARVIOINTI JA RISKIEN TUNNISTAMINEN

Työpaikan riskien arvioinnissa tunnistetaan erilaiset turvallisuuspuutteet, jotka saattavat aiheuttaa haittaa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle. Riskeihin voidaan vaikuttaa ennakolta ja niihin voidaan myös varautua kun ensin tunnistetaan riskit. Turvallisuus on itse koettu oma tunne ja se on helppo määritellä esimerkiksi seuraavien yksinkertaisten kysymysten avulla.

- Mitä riskitekijöitä kohdataan työssä
- Kirjataan todelliset ja lisääntyneet riskit
- Mihin suuntaan riskialttius työssä on menossa

Ennen riskien tunnistamista on selvitettävä suojattavat arvot ja asiat. Suojattavista arvoista ehdottomasti tärkein on henkilöstö, joka pitää sisällään niin työntekijät kuin asiakkaat. Heitä on suojeltava kaikin käytettävissä olevien keinoin. Lisäksi muita suojattavia asioita ovat materiaali, tieto ja maine. Riskien tunnistamisessa on tärkeää muistaa, että riskit vaihtuvat, osa riskeistä poistuu ja tilalle voi tulla myös uusia riskejä.

## Riskien arviointi

Riskit ovat vahingon mahdollisuuksia ja lähes kaikki riskit ovat ihmisten aiheuttamia ja siksi niihin voidaan vaikuttaa, varautua ja niiltä voidaan suojautua. Riskien suuruus riippuu riskien todennäköisyydestä ja riskien seurauksista. Riskiluokituksen teoreettiseksi malliksi on valittu 9-kenttäinen ns. jätkäshakkimalli. Mallin idea on selkeä, helppo omaksua ja yksinkertainen tehdä ja olennaisin huolen aihe löytyy kaaviosta helposti aina oikeasta alakulmasta.

## Riskiluokat ja niiden määräytyminen

### Merkityksetön riski (1X1)

Alin riskiluokka, johon sijoittuvat työpisteet, joissa ei ole esiintynyt uhka- eikä vaaratilanteita. Työntekijät tuntevat työpisteensä turvalliseksi. Toimenpiteitä ei tarvita

### Vähäinen riski (2X1)

Vähäiseen riskiluokkaan sijoittuvat työpisteet, joissa ei ole juurikaan esiintynyt uhka- eikä vaaratilanteita. Työpisteissä on pyrittävä parantamaan turvallisuutta koulutuksen, työtapojen ja tilaratkaisujen avulla. Toimenpiteet eivät välttämättömiä. Tilannetta seurataan, että riski pysyy hallinnassa

### Kohtalainen riski (2X2)

Kohtalaiseen riskiin sijoittuvat esimerkiksi työpisteet, joissa ei ole esiintynyt varsinaisia uhka- eikä vaaratilanteita, mutta työpisteiden ilmapiirin takia tunnetaan pelkoa. Työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi. Toistuvista uhka- ja vaaratilanteista huolimatta työpisteissä on parannettava turvallisuutta, koulutuksen, työtapojen ja tilaratkaisujen avulla. Riskien pienentämiseksi on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin.

### Merkittävä riski (2X3)

Merkittäviin riskeihin kuuluvat työpisteet, joissa esiintyvät uhka- ja vaaratilanteet eivät ole tavallisia. Työntekijät työpisteissä kokevat turvallisuuden tunnetta ja pelkoa. Työpisteissä esiintyy toistuvasti uhkaavia ja vaarallisia tilanteita, mutta pelkotilasta seuraa harvoin työkyvyn alentumista tai sairauspoissaoloja. Työpisteissä on panostettava turvallisuuden ja sen tunteen alentamiseen. Koulukseen ja tilanteiden harjoitteluun on kiinnitettävä huomiota. Korjaavat toimenpiteet ovat välttämättömät. Riskialtis toiminta täytyy lopettaa mahdollisimman nopeasti eikä sitä saa aloittaa uudelleen, ennen kuin riskiä on pienennetty korjaavilla toimenpiteillä.

### Suuri riski (3X3)

Suureen riskiluokkaan kuuluvat työpisteet, joissa uhkaavat ja vaaralliset tilanteet ovat toistuvia. Työntekijät pelkäävät työskennellä työpisteissä ja tilanteista seuraa työkyvyn selvää alentumista ja sairauspoissaoloja. Tähän luokkaan



sijoittuvissa työpisteissä on välittömästi painostettava turvallisuustasoa parantaviin ratkaisuihin. Välittömät korjaavat toimenpiteet riskin

poistamiseksi on tehtävä. Riskialtis toiminta on keskeytettävä eikä sitä saa aloittaa uudelleen ennen kuin riski on poistettu.

### Riskiluokitustaulukko

<b>TODENNÄKÖISYYS/ SEURAUKSET</b>	<b>1. Vähäiset</b> Työpaikan ilmapiiri on hyvä ja rauhallinen. Uhkatilanteista ei ole seurannut työkyvyn alentumista eikä sairaus poissaoloja	<b>2. Haitallinen</b> Työpaikalla tunnetaan ajoittain turvattomuutta ja työntekijät pelkäävät tehdä työtä. Tilanteesta saattaa seurata työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja.	<b>3. Vakava</b> Työpaikalla turvattomuuden tunne on yleistä, työntekijät pelkäävät tehdä työtä. Tilanteista seuraa usein työkyvyn alentumista ja sairauspoissaoloja
<b>1. Epätodennäköinen</b> • Vaara-/uhkatilanteita ei ole esiintynyt	Merkityksetön riski 1*1	Vähäinen riski 2*1	Kohtalainen riski 3*1
<b>2. Mahdollinen</b> • Vaara-/uhkatilanteita esiintyy harvoin	Vähäinen riski 2*1	Kohtalainen riski 2*2	Merkittävä riski 2*3
<b>3. Todennäköinen</b> • Vaara-/uhkatilanteita esiintyy toistuvasti	Kohtalainen riski 3*1	Merkittävä riski 3*2	Suuri riski 3*3

Riskiluokituksen tarkastelu on paras tehdä ryhmätyönä. Ensimmäiseksi riskejä aletaan pienentää toimintaohjeiden kautta. Lisäksi perehdytys, koulutus ja mahdolliset työparijärjestelyt ovat käytössä olevia keinoja. Toteutuksessa on otettava huomioon käytettävissä olevat resurssit ja aikataulut.

Tilaturvallisuutta pystytään usein parantamaan yksinkertaisilla ja helpoilla tavoilla. Työpöydälle laitetaan usein sellaista tavaraa, jota on helppo käyttää aseina. Reiittimet, paperiveitset, piikit ja sakset eivät kuulu olla työpöydällä esillä. Työpisteen kalusteet laitetaan siten, että aina asiakkaan ja työntekijän välissä on esimerkiksi työpöytä.





# KIUSAAMINEN

On aivan sama puhutaanko työyhteisön sisäisestä kiusaamisesta vai asiakkaan aiheuttamasta kiusaamisesta, koska missään tapauksessa sitä ei pidä sietää. Kiusaamisen ääripäähän kuuluu uhkailu, fyysinen väkivalta ja sukupuolinen häirintä. **Selkeää kiusaamista on kun henkilöä nöyrytetään tai loukataan toistuvasti.** Tämä pitää sisällä myös juorujen levittämisen. Henkilö asetetaan eriarvoiseen asemaan muihin työtovereihinsä nähden. **Lasten kiusaamisen ja aikuisten kiusaamisen menetelmät ja tavat ovat hämmästyttävän samankaltaisia.**

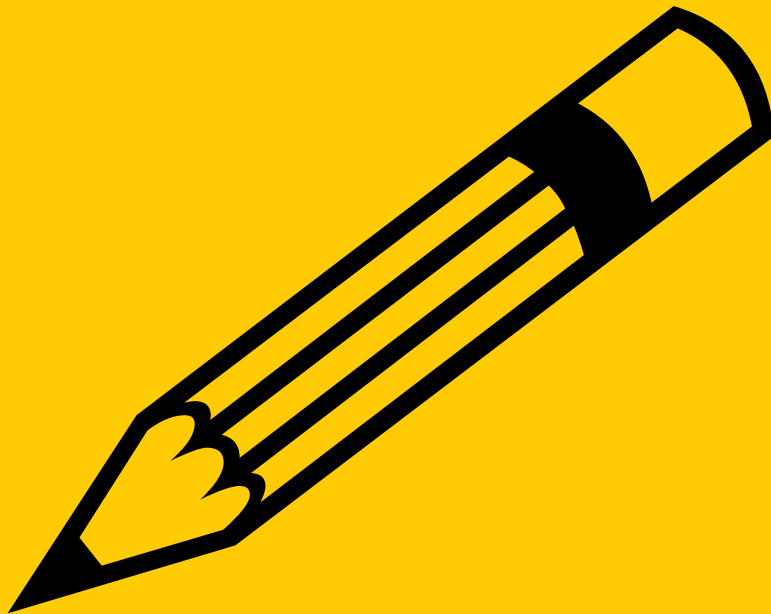
## Lapset kiusaajina

Ei ole yllätys, että kiusaaminen alkaa jo päiväkodissa eikä henkilökunta ymmärrä, mitä heidän silmiensä alla tapahtuu. Kiusaamisen säännöt opitaan jo päiväkodissa. Yleisin kiusaamisen muoto on leikkien ulkopuolelle jättäminen. Aggressiivisten lasten väkivaltainen käytös toisia lapsia ja ohjaajia kohtaan voi aiheuttaa uhkatilanteita. Lasten liian rajut ja väkivaltaiset leikit ja pelit, joissa ei tiedosteta väkivallan seurauksia voivat aiheuttaa ongelmia ja vaaratilanteita. Kiusaamisen ehkäiseminen on hyvä aloittaa mahdollisimman varhain. **Kiusaamisen juuret löytyvät jo pienten lasten parista ja on tärkeää katkaista kiusaamisen kierre mahdollisimman varhain** sekä ehkäistä sen syntymistä. Se edellyttää tietoisuutta kiusaamisesta sekä tietoa kiusaamisen ehkäisyn keinoista. (Kirves ym. 2010) Aikuisten esimerkillä ja keskinäisellä vuorovaikutuksella voidaan välittää lapsille sellaisia arvoja, joiden avulla hän oppii myöhemmin elämässään kunnioittamaan toista ihmistä.

## Nuoret kiusaajina

Nuorisotyössä kiusaamisen määrittely olisi oltava sama kuin koulukiusaamisen määrittely. Näin kasvatustyölle saataisiin laajempia toimintamalleja ja yhteisiä pelisääntöjä. Kaikki lasten ja nuorten välinen aggressiivinen käyttäytyminen ei ole aina kiusaamista. **Lasten ja nuorten välinen kisailu, joka on kummankin osallistujan mielestä hyväksyttävää ja johon osallistutaan tasapuolisesti on positiivista käyttäytymistä.** Kiusanteon kohdetta ei alisteta henkisesti eikä fyysisesti. Koska kisailu on subjektiivinen tunne, on aikuisten seurattava, ettei kiusanteko muutu kiusaamiseksi. (Penttilä 1994, 74.)

**Kiusaamisesta on kysymys, kun oppilas joutuu toistuvasti kiusaamisen kohteeksi. Yhdelle lapselle aiheutetaan tahallaan ja toistuvasti paha mieltä.** Kiusaaminen voi olla esimerkiksi tönimistä, lyömistä, haukkumista ja pilkkaamista, kiristämistä, pelottelua, uhkaamista, yksin jättämistä tai ilkeiden juttujen puhumista takanapäin tai mitä tahansa toimintaa, jolla pyritään vahingoittamaan tai loukkaamaan toista. Koulukiusaamiseen liittyy usein epätasaväkisyys; **kiusattu on heikompi ja jollain lailla puolustuskyvytön.** Kiusaamiseen voi osallistua yksi tai useampia kiusaajia. Satunnaisia hyökkäyksiä jotakin oppilasta kohtaan ei voi kutsua koulukiusaamiseksi. (Salmivalli 1998, 53.)



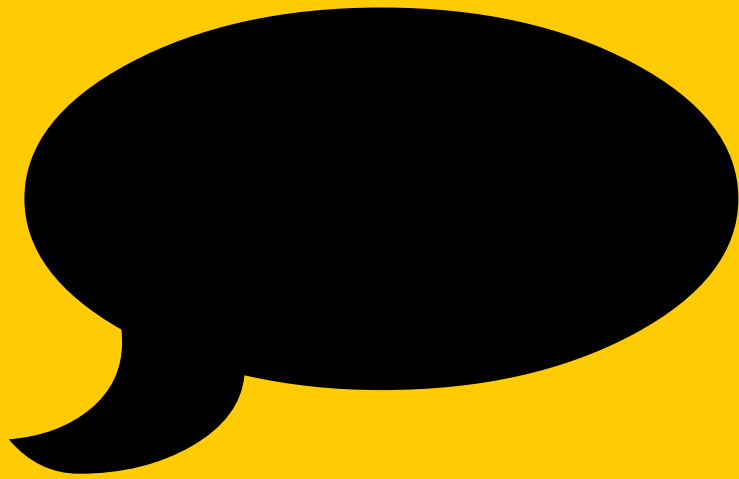
# RAPORTOINTI JA TULKINTA

Toimiva raportointi tarkoittaa käytäntöä jossa kaikki työyhteisön jäsenet tietävät millaisista riskitilanteista **tehdään kirjallinen ilmoitus**. Lähtökohtana ilmoituksen tekoon on kun työn-tekijä tai asiakas tuntee olevansa fyysisesti tai henkisesti uhattuna tai ahdistettuna. Tapahtumissa ei saa vähätellä tilanteita ja epäselvät tilanteet on tuotava esille ja kaikista asioista on uskallettava puhua.

Kaikki ilmoitukset tutkitaan esimerkiksi seuraavien yksinkertaisten kysymysten avulla.

- Onko tilanteissa ollut mukana esimerkiksi kiire tai muuten olosuhteet ovat poikenneet normaalista?
- Mitä vahingosta aiheutui ja mihin se olisi voinut johtaa pahimmassa tapauksessa?
- Kuinka laajat seuraukset ja vaikutukset vahingolla on?

Lopuksi mietitään toimenpiteet ongelman poistamiseksi ja miten jatkossa pystytään välttämään kyseiset asiat.



# MITEN JA MIHIN PUUTUTAAN

Tärkeintä on tehdä kaikkeen poikkeavaan toimintaan yhteiset ja yksinkertaiset toimintamallit esimerkiksi seuraavalla tavalla:

## Ensiksi arvioidaan:

1. Onko nuori välittömässä vaarassa ja vasta tämän jälkeen soitetaan nuoren vanhemmille.
2. Mikäli nuori ei tarvitse terveydenhoitoa, pyydetään vanhempia hakemaan hänet.
3. Mikäli vanhempia ei tavoiteta ja nuoren tila niin vaatii, otetaan yhteys aluehälytyskeskukseen 112. Numeron kautta tavoitetaan tarvittaessa myös sosiaalipäivystys. Nuoren ja tämän huoltajan on hyvä tietää, että asiasta ilmoitetaan myös lastensuojeluviranomaisille.

On hyvä huomata, että kun asia ilmoitetaan poliisille, myös poliisi harkitsee tilanteessa mihin toimiin se ryhtyy. Aina ei tehdä rikosilmoitusta vaikka ilmoitetaan poliisille. **Siksi on hyvä ottaa yhteys poliisiin kun kyseessä on normaalia vakavampi tapahtuma. Teräseiden hallussapidosta pitää tehdä ilmoitus poliisille, sillä kyseessä on rikos.** Jos aggressiivisesti käyttäytyvällä ihmisellä on mukanaan teräase, niin on todennäköistä, että hän joskus turvautuu sen käyttöön. Siksi on tärkeää saada teräaseet pois ja ihmiset ymmärtämään, että hallussapito on rikos.

## Rohkeuskoulutus, toimiva esimerkki hyvästä ja yksinkertaisesta käytännöstä

Rohkeuskoulutuksen isänä voidaan pitää ylikonstaapeli Pentti Tarvosta, joka on tehnyt tiivistä yhteistyötä oman alueensa koulujen kanssa ongelmien ratkomiseksi ja niiden ennakolta estämiseksi. Lasten ja nuorten parissa

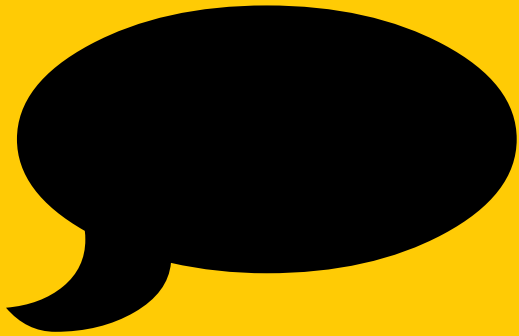
toimivilla ei ole valmiuksia puuttua hankalampiin ongelmiin. Tämän vuoksi ongelmia jää selvittelemättä ja osa rikosilmoituksia ja lastensuojeluilmoitusta vaativia tilanteita jää ilmoittamatta.

Selkeästi eniten epätietoisuutta on toimintatavoista sellaisista tilanteista, kun nuori uhkaa työntekijää väkivallalla. Paljon epätietoisuutta on tilanteista, kun nuorella on hallussa teräase tai varastetuksi epäiltyä tavaraa. Henkilöstöä huolettaa kovasti miten pitää toimia nuoren huoltajan uhkaillessa työntekijää tai miten suhtautua vanhempiin, joita eivät kiinnosta lapsen asiat. (Tarvonen, huhtikuu 2008, julkaisematon lähde)

"Uskalla puuttua ja toimi oikein" – toimintaohjeet taulukossa on yhteisiä toimintaohjeita ja konkreettisia neuvoja erilaisten ongelmatilanteiden hoitamiseksi. Pohjana on käytetty Itä-Helsingin ns. rohkeuskoulutusmallia, joita on muokannut Veli-Matti Pyhänniska. Rohkeuskoulutusmalli on toimiva ja riittävän yksinkertainen, jossa asiat ja ongelmat on tuotu selkeästi esille. Taulukosta löytyy vastaus kysymyksiin mitä pitäisi tehdä ja keneen pitäisi ottaa yhteyttä.

**Jokainen työntekijä on velvollinen huolehtimaan omasta, muiden työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuudesta kaikin käytettävissä olevin keinoin ja kaikista normaalista poikkeavista tilanteista on tehtävä ilmoitus.**

us



?

TAPAHTUMA	KENELLE KUULUU	TOIMENPITEET	ILMOITETAAN
<b>1. VAHINGON AIHEUTTAMINEN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>vahingonteko tai muu omaisuuden vahingoittaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuorisotyöntekijä (vähäinen vahinko pyritään hoitamaan paikan päällä)</li> <li>esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sovittelu</li> <li>keskustelu</li> <li>rikosilmoitus</li> <li>korvaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oma esimies</li> <li>muut työntekijät</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>
<b>2. OMAISUUSRIKOKSET</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>näpistäminen, varastaminen</li> <li>tavaran "vaihtaminen"/ vaihtuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuorisotyöntekijä (vähäpätöinen näpistys pyritään hoitamaan paikan päällä)</li> <li>esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sovittelu</li> <li>keskustelu</li> <li>rikosilmoitus</li> <li>korvaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oma esimies</li> <li>muut työntekijät</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>
<b>3. NUOREN ELÄMÄÄN LIITTYVÄT ASIAT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>seurusteluun liittyvät ongelmat</li> <li>koulupinnaaminen</li> <li>mielenterveysongelmat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>yhteistyö mm. terveyskeskuksen, koulun ja lastensuojelun kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>konsultointi yhteistyökumppaneiden kanssa</li> <li>yhteistyö tärkeää</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>yhteistyö mm. terveyskeskuksen, koulun, ja lastensuojelun kanssa</li> </ul>
<b>4. LIIKENNEKÄYTTÄYTYMINEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>valistus, ennaltaehkäisy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> </ul>
<b>5. VÄKIVALTA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>henkinen väkivalta mm. sanallinen, uhkaileminen, kiusaaminen, kiristäminen, törkeä kielenkäyttö</li> <li>fyysinen väkivalta</li> <li>perheväkivalta</li> <li>työntekijään kohdistuva henkinen ja fyysinen väkivalta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuorisotyöntekijä</li> <li>esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ilmoitus uhka- ja vaaratilanteesta</li> <li>keskustelu asianosaisen kanssa</li> <li>sovittelu ja korvaus</li> <li>rikosilmoitus</li> <li>fyysinen kiinniotto-oikeus ja poliisin antamat ohjeet</li> <li>tiedon välittäminen sosiaalitoimelle</li> <li>konsultointi ja ilmoitus lastensuojeluun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>muut työntekijät</li> <li>koulukuraattori</li> <li>oma esimies</li> <li>lastensuojelu (lastensuojelulaki 25 §)</li> <li>poliisi</li> <li>työsuojelu</li> <li>Alle 15-vuotiaaseen kohdistunut lieväkin pahoinpitely on <u>aina virallisen syytteen alainen rikos</u></li> </ul>
<b>6. SEKSI JA SEKSUAALISUUS</b> (myös epäily) <ul style="list-style-type: none"> <li>varhaiset. seksisuhteet</li> <li>raskaus</li> <li>seksuaalinen häirintä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oma esimies</li> <li>terveysviranomainen</li> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu</li> <li>poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>puheeksi ottaminen, keskustelu, ohjaus</li> <li>lastensuojelun konsultointi</li> <li>vanhemmat ja muu lähipiiri</li> <li>rikosuhripäivystys + muut auttavat tahot</li> <li>lastensuojeluilmoitus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu</li> <li>poliisi</li> <li>oma esimies</li> </ul>
<b>7. PÄIHTEET, TUPAKOINTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>keskustelu ja ohjaus nuorisotyöntekijällä on velvollisuus ilmoittaa nuoren tupakoinnista hänen vanhemmilleen</li> <li>nuorisotyöntekijä ei tupakoi nuorten keskuudessa (esimerkkinä toimiminen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanhemmat</li> </ul>
<b>Nuori tavataan PÄIHITYNEENÄ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>alkoholia</li> <li>huumausaineet</li> <li>lääkkeet ja liuottimet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työntekijä</li> <li>oma esimies</li> <li>vanhemmat</li> <li>poliisi</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kun nuori tavataan päihtyneenä, asian havainnut nuorisotalon työntekijä ilmoittaa viipymättä asiasta nuoren vanhemmille</li> <li>päihtyneenä toimipaikassa tai päihneiden hallussapito, aina lastensuojeluun ilmoitus</li> <li>huume-epäily edellyttää aina yhteistyötä lastensuojelun ja poliisin kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>oma esimies</li> <li>poliisi</li> <li>vanhemmat</li> <li>lastensuojelu</li> </ul>



TAPAHTUMA	KENELLE KUULUU	TOIMENPITEET	ILMOITETAAN
<b>Lapsi/nuori</b>			
kielenkäyttö törkeää (esim. jatkuva huorittelu tms. törkeä nimittely)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia</li> <li>• pitkään samaan henkilöön kohdistuneena pitää käsitellä kiusaamisena!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut yms. (lapsi/nuori, vanhemmat, mukaan tarvittaessa)</li> <li>• pelisäännöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• koulukiusaamisista tieto lastensuojeluun (ääritapaukset poliisille)</li> </ul>
häiritsee käytöksellään toistuvasti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia (pelisääntökeskustelut)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut yms. (lapsi/nuori, vanhemmat, mukana tarvittaessa)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
lyö toista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut, sopiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
- ei vammoja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut, sopiminen, lsv:n tukitoimet lapsille (tekijä/uhri)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aina tieto molempien osapuolten vanhemmille</li> </ul>
- lievä tai vakava vamma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu + poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lsv:n tukitoimet (myös perheille!)</li> <li>• jokamiehen kiinniotto-oikeus jo lievässä pahoinpitelyssä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aina rikosilmoitus</li> </ul>
ottaa puukon/veitsen esille/näyttile esim. terä ei ole esillä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia, ellei liity muuta</li> <li>• teräaseen hallussapito yleisellä paikalla on RIKOS!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teräase pois, keskustelut + pelisääntöjen selvittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
kiristää toiselta rahaa tms.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu + poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelun tukitoimet, neuvottelut ja sovittelu lasten vanhempien kesken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jos isommista summista kysymys tai/ja pitkä-aikaista, aina R-ilmoitus</li> </ul>
kiusaa toisia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alkuvaiheessa sisäinen asia, pitkään jatkuneena ja vakava tekemuoto kuuluu lastensuojelulle (+ poliisille)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keskustelut, lsv:n tukitoimet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• vakavat tapaukset rikosilmoitus</li> </ul>
rikkoo omaisuutta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lievät vahingot sisäinen asia</li> <li>• selvitettävä ja hoidettava aina molempien lasten vanhempien kanssa yhteistyössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sovittelu vahinkojen korvaamisesta molemmissa tapauksissa</li> <li>• jokamiehen kiinniotto-oikeus jo lievässä vahingonteossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
näpistää	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu + poliisi (aivan kuten muutkin näpistelijät)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• omaisuuden palauttaminen tai korvaaminen, muu sovittelu</li> <li>• jokamiehen kiinniotto-oikeus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• rikosilmoitusta ei tarvitse kirjata vähäisistä tapauksista (AO-rikos!)</li> </ul>
on päihtynyt selkeästi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jos toistuvaa, uusi ilmoitus lsv:lle (+poliisille) jos alkoholia alaikäisellä hallussa kyseessä on RIKOS!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lsv: lapsen tilanteen kartoitus; onko kotona asiat kunnossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat + lsv</li> <li>• vanhemmat + lsv (jos epäillä / tiedetään jonkun välittävän alkoholia alaikäisille, niin ilmoitus poliisille)</li> </ul>
epäillä käyttävän huumeita (käytön tunnistaminen ajoissa tärkeää!)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelun yhteistyö tilanteen selvittämiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koko perheen tilanteen kartoitus</li> <li>• tarvittavat lastensuojelutoimenpiteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat + lsv</li> <li>• huumeiden hallussapito: aina poliisi paikalle ja rikosilmoitus</li> </ul>
mielenterveysongelmat, masennus tms.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteistyön käynnistäminen kodin kesken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lapsen/perheen tilanteen ja poissaolon syiden (=ongelmien) selvittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat + lsv</li> </ul>
<b>Lapsi/nuori uhkaa työntekijää</b>			
-suusanallisesti -kirjallisesti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu</li> <li>• suusanallisen/kirjallisen uhkailun uhkaavuutta arvioitava uhatun kannalta laitton uhkaus on rikos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elämäntilanteen sekä kotiolo-suhteiden selvittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>

TAPAHTUMA	KENELLE KUULUU	TOIMENPITEET	ILMOITETAAN
- veitsellä /fyysisellä väkivallalla (aggressiivinen käytös yleensä)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• konkreettinen aseella ja väkivallalla uhkailu kuuluu aina lastensuojelulle + poliisille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kyseeseen voi tulla virkamiehen vastustaminen/ väkivaltainen vastustaminen (jokamiehen kiinniotto-oikeus)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ilmoitus poliisille, mahdollinen rikosilmoitus</li> </ul>
Lapsi/nuori käy käsiksi, tönii, lyö, heittää jollain esineellä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kyseessä yleensä vähintään lievä pahoinpitely</li> <li>• aina poliisi- ja lastensuojeluasiasia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• samalla teko yleensä on virkamiehen vastustaminen / väkivaltainen vastustaminen</li> <li>• ääritilanteessa hätävarjelu-oikeus (erittäin aggressiivinen, yllättävä hyökkäys - ei pako-mahdollisuutta jne.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• rikosilmoitus</li> <li>• lastensuojeluilmoitus</li> </ul>
<b>Lapsen/nuoren huoltaja</b>			
uhkailee, on aggressiivinen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uhkailun kohdalla huomioitava, miten todelliseksi uhka koetaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kyseeseen voi tulla virkamiehen vastustaminen/väkivaltainen vastustaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tarvittaessa ilmoitettava poliisille ja /tai rikosilmoitus</li> </ul>
häiriköi tilassa/muuten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia, mutta jos häiritsee (julkisrauha), poliisi tulee pyynnöstä paikalle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• voi tulla kyseeseen julkisrauhan rikkominen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelun tarpeet ja mahdollisuudet perheen kanssa huomioitava</li> </ul>
<b>Lapsella/nuorella mukana</b>			
huumeita	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lastensuojelu + poliisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perusteellinen lapsen tilanteen kartoitus ja sen mukaiset lsv:n ym. tukitoimet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• rikosilmoitus</li> </ul>
alkoholia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle 18 v ei saa pitää hallussa alkoholi juomia -&gt; rikos!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selvittelyä mistä saatu; mm. kuka hankkinut (välittäminen alaikäiselle), onko näpistetty lähikaupasta tms.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat (jos laillisesti saatu ja alle 18-v. luovutetaan vanhemmille???)</li> <li>• tarvittaessa tieto lsv ja poliisi (15 v. täyttäneelle voidaan antaa sakko)</li> </ul>
tupakkaa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sisäinen asia, lastensuojeluasiasia jos esim. alle 10 v tupakoi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paikkojen, joissa myydään alaikäisille, selvittäminen ja tieto terveysviranomaiselle (myös mahdollinen näpistelysyytä selvittää)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> </ul>
puukko/muu teräase uhkaavasti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• riippuu tilanteesta ja mm. aseiden käyttötarkoituksesta; yleensä sisäinen asia</li> <li>• teräaseen hallussapito yleisellä paikalla ilman hyväksyttävää syytä aina RIKOS!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ase otetaan pois, annetaan esim. vanhemmille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teräaseesta ilmoitus poliisille</li> <li>• tieto vanhemmille</li> </ul>
varastetuksi epäiltyä tavaraa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poliisi + lastensuojelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei oikeutta tarkastaa kassia, vaatteita tms., mutta on jokamiehen kiinniotto-oikeus (huumeet, vaarallinen teräase, varastettua tavaraa)</li> <li>• pyydettävä välittömästi poliisi paikalle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vanhemmat</li> <li>• lastensuojelu</li> <li>• rikosilmoitus</li> </ul>

### **Kenellä ilmoitusvelvollisuus?**

**Kaikista tapahtuneista lastensuojelu- ja rikosasioista on ilmoitusvelvollisuus kaikilla.**



# TURVALLISUUS

Jokainen on vastuussa työpaikan ilmapiiristä. Jokaisella työpaikalla on syytä keskustella työpaikan turvallisuudesta ja sopivuuden rajoista. Työpaikan pelisäännöt sovitaan työpaikkakohtaisesti ja avoin keskustelu on ainoa keino tehdä ohjeet sopiviksi ja toimiviksi. **Ajottaiset ristiriidat ja erimielisyydet kuuluvat työelämään. Esimies joutuu välillä tekemään päätöksiä, jotka eivät miellytä kaikkia, mutta kyseessä ei ole epäasiallinen toiminta.** Työntekijät voivat omalla puhetavallaan tai käyttäytymisellään provosoida asiakasta tai työkaveria epätoivottuun käyttäytymiseen. **Ei ole niinkään tärkeää mitä sanotaan vaan tärkeää on kiinnittää huomioita miten asiat sanotaan.**

**Ensisijaisesti työpaikan ongelmat ratkaistaan työpaikalla.** Pitää olla rohkea ja ottaa yhteys esimieheen ja kertoa, mitä on tapahtunut. Jos esimies on osa ongelmaa, pitää yhteys ottaa hänen esimieheensä. Lisäksi voidaan aina pyytää tukea työtovereilta tai työsuojelutoimijoilta, jotka ovat perehtyneet lainsäädäntöön ja erilaisiin menettelytapoihin. Jos tilanne on jatkunut kauan ja se aiheuttaa oman jaksamisen vaarantumisen, on apua haettava organisaation ulkopuolelta esimerkiksi työterveyshuollosta.

**Keskustelujen pohjaksi voi miettiä seuraavia asioita.**

- Onko turvattomuus työpaikalla jatkuvaa
- Mistä turvattomuuden tunne johtuu

**Toimenpiteitä turvallisempaan työyhteisöön**

**Pelastussuunnitelma pitää olla nähtävillä työpisteissä ja jokaisen työntekijän pitää tuntea sen sisältö.** Työpisteissä käydään läpi toimipaikkakohtaiset turvalliset toimintatavat

säännöllisesti. Koulutusta järjestetään tarvittaessa.

**Järjestyksenvalvojakoulutus** parantaa työntekijän valmiuksia kohdata poikkeavia tilanteita. **Ensiapukoulutus** pitäisi kuulua jokaisen nuorisotyöntekijän peruskoulutukseen. Teknisillä ratkaisuilla voidaan vähentää turvallisuutta vaarantavia tekijöitä. **Hälytysjärjestelmällä** voidaan parantaa turvallisuutta työpisteissä, joissa voi esiintyä väkivaltaa tai sen uhkaa. Turvallisuutta parannettaessa voidaan turvautua tarvittaessa myös **palveluiden ostoon**. Ostopalveluita käytetään yleisimmin vartiointissa ja erilaisissa järjestyksenvalvontatehtävissä. **Suojattavista arvoista oma terveys on tärkein.** Terveystä voidaan huolehtia mm. rokotuksin, suojahanskoin.

**Seuraavassa on listattuna asioita turvallisempaan nuorisotyöhön.**

- Tiedonkulku
- Työyhteisönä toimiminen
- Työhallinnan kehittäminen
- Ristiriitojen käsittely
- Lähityöyhteisön turvallisuussäännöt ja ohjeet
- Tapaturmien, ammattitautien ja läheltä piti-tapahtumien tutkiminen
- Järjestys, siisteys ja varastointi
- Perehdyttäminen
- Palaute
- Lähityöyhteisön yleinen ilmapiiri



# HYVÄ YHTEISHENKI TYÖSSÄ

## **Hyvä työyhteisön yhteishenki on tärkein yksittäinen turvallisuutta parantava tekijä.**

Nuorisotyötä tehdään töitä pienellä porukalla ja suurimmaksi osin nuorisotyö on ilta- ja viikonlopputyötä. Myös nuorisotyöntekijät eläköityvät joskus. Työssä kehittymistä pitää tukea ja varmistaa, että tekniset työkalut ja niiden käyttötaito ovat kunnossa. Kiire ja pakkotahtisuus on syynä ennenaikaiseen työelämästä syrjäytymiseen. Toisaalta joustavien työaikojen, osa-aikatyön ja työajan lyhentäminen luo edellytyksiä paremmalle elämänlaadulle. Ongelma on suuri ja kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että jotakin on tehtävä työurien pidentämiseksi.

Monella suomalaisella työpaikalla voidaan huonosti. Työssä jaksamisen ongelmat koskevat kaikenikäisiä työntekijöitä. **Työ on muuttunut monipuoliseksi työksi, mutta siitä huolimatta työssä uupuminen on vain lisääntynyt.** On tavallista, että työyhteisöt pystyvät kuvaamaan tilannettaan muodissa olevin termein. Esimerkkeinä tällaisille toteamuksille ovat seuraavat. "työilmapiiri on huono", "fyysisessä ja henkisessä työkyvyssä on parantamisen varaa", "olemme uupuneita" tai "töitä on liikaa" **Kuvaustapojen epämääräisyys on yksi syy siihen, miksi jaksamisongelmiin on niin vaikeaa tarttua.** Hyvä esimerkki yleisesti määritellyn työn piirteen käytön vaikeudesta on "kiire", joka on viime vuosina monessa tutkimuksessa löydetty keskeiseksi jaksamisongelmien syyksi (Paso ym.2005)

Johdossa täytyy tiedostaa hyvinvointi tärkeäksi menestymisen osa-alueeksi ja sitoutua voimakkaasti edistämään sitä. **Strategian korulauseita, joissa henkilöstöä pidetään tärkeimpänä voimavarana eivät johda mihinkään.** Esimiehillä täytyy olla koulutusta ja osaamista, jotta hyvinvoinnin edistäminen on

suunnitelmallinen osa työtä.

Suomessa on viime vuosikymmeninä tehty paljon työtä ja tutkimusta työn ja työyhteisöjen kehittämiseksi. Yhteisöllisyys työpaikoilla on lisääntynyt ja työyhteisöjen ihmissuhteita on opittu hallitsemaan entistä paremmin. Huono työn hallinta altistaa monille asioille ja seuraukset näkyvät sairauspoissaoloina. Työyhteisöjen sisäiset ristiriidat, joita voivat olla esimerkiksi esimiehen ja työntekijöiden väliset konfliktit kuormittavat kaikkia. Hankalien asiakastilanteiden hoito ja erilaiset resurssien puutteeseen liittyvät asiat huolestuttavat kaikkia.

Hyvä työn hallinta edistää työssä jaksamista. **Jokaisella alaisella on oikeus hyvään esimieheen.** Esimiestaitoja on käsitelty monissa yhteyksissä. Esimiestyö on osa alaistaitojen toteuttamista. Esimiehen on valinnoillaan luotava puitteet, joiden sisällä työntekijä voi toteuttaa ja kehittää omia alaistaitojaan. Alaistaitoja voivat olla esimerkiksi yhteistyö, mielipiteen ilmaiseminen, sekä aktiivinen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön. **Alaistaitojen minimivaatimus on oman työn tekeminen hyvin.** Työntekijä ja esimies muodostavat esimies-alaisuuden, jossa esimies toteuttaa esimiestaitoja ja työntekijä alaistaitoja. Molempia taitoja tarvitaan ja ne ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Esimiehen kannattaa miettiä onko hän toiminnallaan luonut sellaisen ilmapiirin, jossa työntekijä voi toteuttaa ja kehittää alaistaitojaan. Työntekijän puolestaan kannattaa miettiä asennetaan työhön, esimieheen ja koko työyhteisöön. Jos edellä mainitut asiat ovat työyhteisössä tasapainossa niin työyhteisö pystyy käsittelemään ja ratkaisemaan eteen tulevia ongelmatilanteita sen sijaan, että he päästäisivät ongelman laajenemaan ja kärjistymään. (Rehnback, Keskinen, 2005)

# LOPUKSI

## **Turvallisuuden lisääminen on helpointa aloittaa kotoa. Siellä vietetään eniten aikaa ja siellä sattuu eniten tapaturmia.**

Muutokset jokapäiväiseen elämään voidaan tehdä helposti, yksinkertaisilla tavoilla ja ilman rahaa. Sammutetaan kodin sähkölaitteista virta kokonaan yöksi. Suomessa on tulipaloja syttynyt vuosittain n.15000 joista suurin osa sähköpaloja. Suurimmat syyt tulipalon syttymiseen ovat huolimattomuus, välinpitämättömyys ja tiedon puute. Autossa pidetään aina turvavyötä, pyöräillessä päähän laitetaan pyöräilykypäri ja veneillessä päällä pidetään pelastusliivit. Lomalle lähtiessä koti jätetään asutun näköiseksi ja postiluukku tyhjennetään saapuneista posteista.

Väkivallan pelosta keskustellaan lisääntyvässä määrin monilla työpaikoilla. Väkivallan pelko vaikuttaa työssä viihtymiseen ja myös vapaaajan hyvinvointiin. Väkivallan pelko voi vaikuttaa työpaikan valintaan. Toteutuneet väkivallanteot, uhkailut ja väkivallan pelko muodostavat yhdessä työntekijöille aiheutuvan kokonaispaineen. Ongelmien osasyinä mainitaan usein toiminnasta vastaavien henkilöiden, organisaatioiden tai esimiesten kyvyttömyys hoitaa ongelmia. **Toimiva turvallisuuskulttuuri on tärkein toimenpide riskien välttämiseksi.**

Henkisen väkivallan kohteeksi voi joutua kuka tahansa, mutta alttiimmin kiusatuksi joutuu muualta työyhteisöön tullut, muutoksia tai uusia asioita esittävä, ahkera, osaava työntekijä, jonka toiminta ja tekemiset koetaan uhkana työyhteisössä. Hiljaisena tietona on, että uhka- ja väkivaltatilanteita on tapahtunut enemmän kuin niitä raportoidaan.

**Kaikki ovat sitä mieltä, että työpaikoilla henkistä väkivaltaa ei hyväksytä.** Rajanveto väkivallan lievempien muotojen välillä ai-

heuttaa ongelmia, esimerkiksi jos väkivallasta ei aiheudu fyysisiä vammoja eikä siitä tehdä ilmoituksia. Monissa toimipisteissä tapahtuu uhka- ja väkivaltatilanteita, mutta vain harvasta raportoidaan. Syyksi kirjallisen raportoinnin puuttumiseen voi olla sellaiset uskomukset, että työntekijä on epäonnistunut työssään, jos hän on joutunut tällaisiin tilanteisiin. Henkiseen väkivaltaan on totuttu työkokemuksen myötä.

**Moni pitää sanallisesta uhkailusta selviytymisen sisältyvän työtehtäviin.**

Tyypillisenä uhkatekijänä on asiakkaan aggressiivisen ja arvaamaton käyttäytymisen. Työnuorisoin parissa on turvallisuuden kannalta riskialtis työmuoto. Lasten ja nuorten väkivaltainen ja aggressiivinen käyttäytyminen koetaan uhkana henkilökuntaa sekä muita lapsia kohtaan. Toisaalta ylisuojelevuudelta pitää välttyä. Ei voida hyväksyä ajatusta, että esimerkiksi kiipeilytelineet poistettaisiin leikkipuistoista.

**Keskinäinen nahistelu ja muu taitojen mitaaminen kuuluu terveeseen kasvuun.**

Nuorisotyön merkitystä ei voi väheksyä. Se on kiistatta merkittävä kasvattaja. Nuori voi viettää nuorisotoimen palveluissa ison osan päivän vapaa-ajastaan. Nuorisotiloilla opitaan sellaisia taitoja, joita nuori tarvitsee koulun jälkeisessä elämässään. Aikuisten suomalaisten työkykyä heikentävät ylipaino ja runsas alkoholin käyttö. Näihin asioihin voidaan puuttua nuorisotyön keinoin opettamalla lapsille ja nuorille terveellisten elämäntapojen ja liikunnan merkitystä. Yksinkertaisimmillaan tämä tarkoittaa liikuntaa sisältävien toimintojen lisääminen nuorisotiloilla ja kokkikerhoissa opetellaan tekemään maukkaita ja terveellisiä ruokia.

Tulevaisuuden tekijät tulevat kodeista, päiväkodeista ja kouluista ja jo siellä lasten ja nuorten huonoon käyttäytymiseen pitää puuttua. Kou-

lut yhteistyökumppaneineen yrittävät puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen, mutta kiusaaminen ja käytöshäiriöt jatkuvat. **Kasvatustal-koisiin on saatava myös vanhempien tuki.** Tähän pääsemiseksi on pitkä matka ja paljon töitä, mutta tehtävä ei ole mahdoton. On aika puhalttaa peli poikki ja ottaa nollatoleranssi käyttöön. Jos puhe ei tehoa otetaan kovemmat keinot käyttöön. Ne ovat jo olemassa, mutta niitä ei käytetä. Kouluissa, päiväkodeissa ja il-tapäiväkerhoissa käyttöön otetaan esimerkiksi määräaikainen erottaminen ja nuorisotyössä porttikiellot. **Lapset eivät kaipaa aikuisista kavereita, vaan vastuunkantajia, vanhem-  
pia ja sellaisia aikuisia, jotka asettavat rutiinit, rajat ja säännöt, jotka koskevat kaikkia ja aina.** Huono käytös ja kiusaaminen kulkevat käsi kädessä.

Kiusaaminen jatkuu kouluissa ja kiusaajien taidot kasvavat harjoittellessa. Kiusatut vaihtavat koulua ja kiusaajat jatkavat omissa kouluissaan kiusaamista. Jos puuttuminen epäonnistuu tai asioihin ei puututa ollenkaan, niin myöhemmin lapsista ja nuorista tulee käytöshäiriöisiä esimiehiä ja työtovereita. Kun kiusaamisen avulla on totuttu pääsemään tavoitteisiin ja uralla eteenpäin niin sitä mallia käytetään myös jatkossa. **Ei ole perusteetonta väittää, että työpaikkakiusaaja on aiemmin ollut koulukiusaaja.** Epäasiallista tai väkivaltaista käytöstä ei saa eikä sitä voida laittaa mustasukkaisuuden tai humalan syyksi. Se ei myöskään ole luonteenpiirre mikä pitää hyväksyä. **Jokainen on vastuussa omista tunteistaan ja käyttäytymisestä.**

Viime aikoina julkisuudessa on ollut esillä näyttäviä artikkeleita koskien ahdistelua tai seksuaalista hyväksikäyttöä. Suurin osa niistä on tapahtunut erilaisissa seurakunnan toimissa, missä on ollut paikalla kaksi ihmistä eli mah-

dollinen epäily ja mahdollinen uhri. Seksuaalisen hyväksikäytön epäily syntyy yleensä lapsen tai nuoren puheiden perusteella. Seksuaalisen hyväksikäytön epäily on aina vakava asia ja se tulee ottaa vakavasti. Monessa tutkinnassa epäilyt ovat osoittautuneet vääriksi ja epäilyt on osoittautunut syyttömäksi. Kun aletaan epäillä seksuaalista hyväksikäyttöä, se herättää aina monenlaisia voimakkaita tunteita ja varsin usein suomalaisessa yhteiskunnassa asian saama julkisuus on tuominnut epäilyn ennen kuin poliisin tekemää tutkintaa on edes aloitettu.

Useissa paikoissa nuorisotyötä tehdään yksin ja siinä on aina olemassa omat riskinsä. Toivon, että uuteen nuorisolakiin tulee maininta, **että ainakin osa nuorisotyöstä olisi luonteeltaan sellaista, että sitä tehtäisiin aina parityönä.** Tämä käytäntö parantaisi nuorisotyön laatua, lisäisi asiakas- ja henkilöturvallisuutta ja parityöskentelyn avulla vältyttäisiin sana vastaan sana epäilyksistä, koska nuorisotyöntekijät valvovat toinen toistaan.

Oulussa lokakuussa 2010  
Veli-Matti Pyhänniska



# LISÄTIETOJA

Ahonen Guy - [http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Panostus\\_tyohyvinvointiin\\_tuo\\_euroja.aspx](http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Panostus_tyohyvinvointiin_tuo_euroja.aspx)

Asetus pelastustoimesta 787/2003

Evira [www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/](http://www.evira.fi/portal/fi/elintarvikkeet/hygieniaosaaminen/)

Hietala Harri & Kaivanto Keijo & Kukko Tapio 2003 Uusi Työsuojeluvastuuopas: Talentum 2003

Heiskanen Markku & Sirén Reino & Aromaa Kauko Suomalaisten turvallisuus 2003 Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonanto 58 ja poliisiammattikoulun tiedote 29

Kirves Laura & Stoor-Grenner Maria Kiusaavatko pienetkin lapset MLL: n ja Folkhälsanin julkaisu: Fram 2010

Kuluttajavirasto: Kuluttajaviraston ohjeet ohjelmapalveluiden turvallisuuden edistämiseksi Kuluttajaviraston julkaisusarja 9/2003

Paso Eija & Mäkitalo Jorma & Palonen Juhani Viimeinen tykykirja?: Artprint 2005

Pelastuslaki 13.6.2003/468

Penttilä Eeva 1994. Turvallinen koulu. Porvoo: WSOY

Rehnbäck Katriina & Keskinen Soili Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla, Kuntien eläkevakuutus 2005

Salmivalli Christiina. 1998. Koulukiusaaminen ryhmäilmiönä. Tampere: Tammer-paino Oy.

Työturvallisuuslaki 738/2002 8§

Valmiuslaki 22.7.1991/1080



