

P
O

KAISA MÄKELÄ LÖYSI UUDEN URAN HALLINTO-OIKEUDESTA

PINNALLA

Sopimus
syntyi sodan
varjossa

6

AJASSA

Miksi liittoon
kannattaa
kuulua?

16

TYÖSSÄ

Palautteella
vahva yhteys
työhyvinvointiin

24

1

2022



PARASTA ERIKOISPUHDISTUS- JA VAHINKOSANEERAUSPALVELUA! 24/7 PÄIVYSTYS 0800 155 525

ilmainen asiakaspalvelunumero



VAHINKOPALVELU

**MEIHIN LUOTETAAN,
LUOTA SINÄKIN!
TOTEUTUNUT YLI 150 TOI-
MEKSIANTOA KALMA- JA
RIKOSPAIKKAKOhteista
VUONNA 2020.**



RIKOSPAIKKOJEN PUHDISTUKSET

**OLEMME SAANEET
KIITOSTA NOPEASTA
VASTEAJASTA, RAPOR-
TOINTIPALVELUSTA SEKÄ
ASiantuntemuksesta
VAHINKOKOhteiden
HOITAMISESSA.**

**KUOLINASUNTOJEN KEMIAALLISET HAJUNPOISTOT,
OTSONOINNIT JA ALIPAINIESTUKSET**

**RIKOSPAIKKOJEN PUHDISTUKSET, DESINFIOINNIT
JA HAJUNPOISTOT**

**SIRPALESIIVOUKSET, GRAFFITTIEN POISTOT,
NOKIPESUT, SAVUVAURIOSIIVOUKSET
JA HAJUNPOISTOT**

**VESIVAHINKOJEN JÄLKEISET KUIVATUKSET
JA DESINFIOINNIT**

**VUOTO- JA PALOKOhteiden SEKÄ KALMA-
ASUNTOJEN JA RIKOSPAIKKOJEN VAHINKO-
TORJUNTATYÖT SEKÄ VAHINKOSANEERAUS**

**PÄIVYSTYS-
PALVELUMME
PALVELEE 24/7.**

**VASTEAIKAMME
PÄÄKAUPUNKI-
SEUDULLA
ON 2h.**

**PÄIVYSTYSPALVELU 24/7
PUH. 0800 155 525**

asiakaspalvelu@optimasiivous.fi
www.optimasiivous.fi

Optima palvelut

TOIMIPAIKAT
Helsinki
Harjukatu 4A
00500 Helsinki

Espoo
Lokirinne 1
02320 Espoo

Vantaa
Korpentie 24 B 20
01450 Vantaa

Turku
Joukahaisenkat. 6, 7 krs.
20520 Turku

Tampere
Hallituskatu 9
33200 Tampere



sari.haukka@spjl.fi
 twitter.com/SPJL_PO
 facebook.com/SPJL_PO
 instagram.com/spjl_po
 linkedin.com/company/spjlry

Yhteisvastuun uusi aika

Vuoden 2021 viimeisen P&O-lehden pääkirjoituksen otsikko oli ”Puhutaan tavallisesta elämästä”. Kuinka nopeasti se otsikko vanheni. Kolme kuukautta myöhemmin Venäjä hyökkäsi Ukrainaan ja aloitti sodan Euroopassa. Tavallisen elämän mahdollisuuskin tuntuu nyt kaukaiselta ja moni pelkää, että siihen ei ole vähään aikaan paluuta.

Hyvin lähelle tulevan sodan kauhut ovat herättäneet ihmisissä suurta auttamisen halua. Samalla yrityksiltä ja organisaatioilta vaaditaan vastuunkantoa; ei riitä, että yksilöt osallistuvat keräyksiin ja mielenosoituksiin, myös yrityksiltä ja järjestöiltä vaaditaan vastuullisia toimenpiteitä. Toimiin pitää ryhtyä, vaikka oikein tekeminen kirpaisisikin omaa kukkaroa.

Tämä ei ole ihan uutta, koska vastuullisuus on ollut megatrendi jo joitakin vuosia. Vastuullisuus merkitsee eri ihmisille eri asioita, mutta yhdistävä tekijä on, että yksilöt voivat vaikuttaa. Ei yrityksillä ja organisaatioilla edelleenkään ole autonomista moraalista: niiden moraalit nousee asiakkaiden, henkilöstön ja jäsenten moraalista. Uskallan väittää, että yritysten lähtö hyökkäyssotaa käyvältä Venäjältä ei olisi tapahtunut niin rivakasti, jos se ei olisi asiakkaiden suuren enemmistön tahto.

Tässä ajassa näyttäytyvät sangen pieninä ne ihmiset ja organisaatiot, jotka

eivät halua toimia hyväksi myöntämässä päämäärän eteen, jos joutuvat sen takia itse luopumaan jostain tai maksamaan jotain.

Vastuullisuus ei kuitenkaan merkitse pelkkää uhrautumista ja luopumista. Pohjimmiltaanhan on kyse siitä, että halutaan parempaa elämää niin itselle kuin muillekin ihmisille. Myös tällaisessa vauraassa länsimaassa on edelleen vastuullista puolustaa henkilöstön etuja ja rakentaa parempaa työelämää. Näistä tavoitteista luopuminen olisi suorastaan vastuutonta.

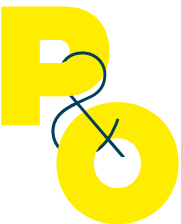
Jos vastuullisuus-sanon toistelu mainoksissa vähän tympiikin, niin megatrendissä on paljon ilahduttavaa. Erityisen iloinen olen siitä, että vielä muutamia vuosia sitten kuultu epäily nuorten itsekeskeisyydestä on osoittautunut vääräksi. Nuoria todellakin kiinnostaa yhteisten asioiden ajaminen yhteisvoimin.

Nuoret haluavat toimia vastuullisesti yhteisen hyvän eteen. Mutta eivät välttämättä sillä tavalla ja niissä kanavissa, joihin me vanhemmat olemme tottuneet. Joitakin tärkeitä asioita, kuten vaikkapa juuri päättyneet valtiosektorin sopimusneuvottelut, on hoidettava sangen perinteisillä tavoilla. Mutta kaikki vaikuttaminen ei vaadi perinteisiä toimintamalleja. Ammattijärjestöjenkin on elintärkeää sisäistää tämä, jotta vastuuta innolla kantavat nuoret haluavat jatkaa tätä vastuullista työtä.





Kannen kuva: Katja Almgren



POLIISI & OIKEUS
92. vuosikerta

Julkaisija

Suomen Poliisijärjestöjen
Liitto SPJL

Toimitus

Asemamiehenkatu 2
00520 Helsinki
viestinta@spjl.fi

Päätoimittaja

viestintäpäällikkö
Sari Haukka
p. 09 8564 6717
sari.haukka@spjl.fi

Toimitussihteeri

visuaalisen viestinnän
asiantuntija
Katja Almgren
p. 09 8564 6719
katja.almgren@spjl.fi

Osoitteenmuutokset

jäsenrekisterisihteeri
Anne Rakka
p. 09 8564 6710
anne.rakka@spjl.fi

Ilmoitukset

Olli-Pekka Duk
p. 050 378 3932
ollipekka.duk@gmail.com

Taitto

Kaaripiste Oy

Paino

Grano
p. 029 1800 400

ISSN 1238-5387

(painettu lehti)

ISSN 2670-1596

(lehti verkossa)

Aikakausmedian jäsen

Muistamiset sähköpostilla osoitteeseen:
toimitus@spjl.fi. Muistamisia julkaistaan
enintään kuusi kuukautta tapahtuman jälkeen.

Muu toimituksellinen materiaali sähköpostilla
osoitteeseen: viestinta@spjl.fi. Artikkeliehdotuksissa
suosittelemme olemaan yhteydessä toimitukseen
viimeistään kuukautta ennen kunkin lehden
aineistopäivää.

Toimitus ei vastaa sille ilmoittamatta lähetetystä
materiaalista. Toimitus pidättää oikeuden muuttaa
tekstejä, valikoida ja olla julkaisematta tekstejä.
Materiaalia ei palauteta.

Lehti 2/2022 ilmestyy viikolla 25,
aineistot viimeistään 17.5.

Lehti 3/2022 ilmestyy viikolla 38,
aineistot viimeistään 16.8.



Spjl Suomen
Poliisijärjestöjen
Liitto

- 03** Pääkirjoitus – Yhteisvastuun uusi aika
- 06** Puheenjohtajalta – Sopimus syntyi sodan varjossa
- 08** Lyhyesti
- 10** Kaisa Mäkelä löysi uuden uran hallinto-oikeudesta
- 16** Mitä sinä saat SPJL:n jäsenmaksulla?
- 20** Juho Gustafssonille kiinnostus ammatilliseen edunvalvontaan tuli osin verenperintönä
- 24** Anna palautetta, ehkäise työuupumusta ja lisää työhyvinvointia!
- 28** Pykälän pyörteissä
- 30** Suomen ensimmäinen naispoliisi aloitti työnsä Helsingissä vuonna 1907

- 32** Vaihdetaan vapaalle – Kaikki syyt ovat hyviä syitä hiihtää!
- 36** Satu Värri ajaa naispoliisien asiaa Palestiinassa
- 41** SPJL100 – Raha ja läpinäkyvyys
- 43** Pariisi sai korttelipoliisin
- 44** Muistamiset
- 45** Pulmakulma
- 46** Repe
- 46** SPJL:n toimisto
- 47** Oden oodi – Rakkaudesta lajiin?






jonne.rinne@spjl.fi

twitter.com/SPJL_PO

facebook.com/SPJL.PO

instagram.com/spjl_po



” Sopimuksessa saavutettiin myös jaksotyöaikaan koskeva historiallinen neuvottelutulos.

Sopimus syntyi sodan varjossa

Olen useasti kuullut sanottavan, ettei niin hyvää tilannetta ole olemassakaan, että työntekijöiden palkankorotuksista olisi helppo neuvotella. Viime neuvottelukierroksella kohtasimme koronan sen ensimmäisessä aallossa ja neuvotteluja käytiin poikkeustilalainsäädännön ollessa voimassa. Tämän kierroksen alussa huolta herätti energian hinnannousu ja inflaation nopea kasvu Euroopassa ja Suomessa. Vajaa viikko ennen sopimuskauden päättymistä Ukrainassa alkoi sota.

Valtion työntekijöiden työrauhan turvaaminen oli keskeinen tavoite neuvottelupöydän molemmin puolin. Tästä huolimatta emme kuitenkaan tee sopimusta hinnalla millä hyvänsä tai ehdoin, joita jäsenistömme ei voisi hyväksyä. Lisäksi tälläkin kierroksella neuvottelijoille oli annettu edistettäväksi tukku erilaisia tavoitteita, jotka olivat täysin oikeutettuja; olettehan hoitaneet työnne kiitettävästi myös koronakurimuksen keskellä.

Vaikka neuvottelutoiminnan ammattilaisina tiedämme tehtävämme ja vastuamme ja suhtaudumme niihin kaikella vakavuudella, uskallan todeta, että Ukrainan tapahtumat olivat vahvasti mielessä ja läsnä varsinkin siinä vaiheessa, kun neuvottelut kääntyivät loppusuoralle.

Syntyneessä sopimuksessa sovittiin kahden prosentin palkankorotuksista kaikille valtion noin 78 000 työntekijälle 1.6.2022 lukien. Sopimus on kaksivuotinen, mutta vuoden 2023 korotustasosta ja ajankohdasta sovitetaan 21.12.2022 mennessä. Jos neuvottelutulokseen ei tuolloin päästä, voidaan sopimus irtisanoa päättymään helmikuun loppuun 2023.

Päädyimme yleiskorotusratkaisuun siksi, että halusimme epävarman tilanteen keskellä turvata kaikkien valtion työntekijöiden ostovoiman peruspalkkoja korottamalla.

Kahden prosentin yleiskorotuksen lisäksi sovittiin myös 1.8.2022 voimaan astuvan perhevapaaudistuksen

palkallisuudesta. Sopimuksen mukaan vanhempainrahakaudella toisen (ei-synnyttäneen) vanhemman palkallinen vapaa kolminkertaistettiin kuudesta päivästä kahdeksaentoista päivään.

Sopimuksessa saavutettiin myös jaksotyöaikaa koskeva historiallinen neuvottelutulos, jossa sovittiin paikattavaksi äkillisestä sairastumisesta aiheutuva jaksossa tehtyjen ylitoiden ”monttuun meno”. Aiemmin jakson aikana äkillisesti sairastunut on usein menettänyt ainakin osan tekemistään ylitoista. Nyt sovitun mukaisesti sairaus ei vaikuta tehtyjen ylitoiden kertymään, vaan tältä osin jaksoa tarkastellaan vahvistetun työvuorolistan mukaisesti, ja jokainen suunniteltu työvuoro myös huomioidaan laskennassa suunnitellun mukaisena.

Monttujen paikkaaminen on kulkenut mukana tavoitteissa ainakin niin kauan kuin itse olen ollut edunvalvontatyössä eli liki 20 vuotta. Nähdäkseni tavoitteen saavuttaminen korostaa kahta asiaa, joista ensimmäinen on se, että pikavoitoista edunvalvontatyössä on turha uneksia, vaikka aika-ajoin nousee esiin henkilöitä, jotka vaalipuheissaan uhoavat laittavansa asiat kuntoon käden käänteessä. Toinen totuus on se, että vain yhdessä ja liittoon kuulumalla voimme saavuttaa tavoitteemme. Siihen ei kukaan pysty yksin, oli hän sitten millainen tahansa. Tätä on syytä korostaa niille, jotka vielä empiävät jäsenyyden suhteen, sekä aivan erityisesti niille, joiden mukaan jäsenyydellä ei muka ole merkitystä tai se ei kannata.

Olemme usein turhankin vaatimattomia onnistumistemme suhteen, mutta tästä neuvottelutuloksesta meidän on syytä olla tyytyväisiä ja ylpeitä. Siitäkin huolimatta, että maailma ympärillämme on kevään aikana muuttunut entistä arvaamattommaksi. Varmaa on kuitenkin se, että teidän osaamisenne ja ammattitaitonne on ratkaisevassa asemassa, tapahtui isänmaamme turvallisuudessa mitä tahansa.

Ja siksi te olette palkkanne ansainneet.

” Turvallisuuspoliittinen toimintaympäristö on muuttunut nopeasti Euroopassa. Meidän pitää kehysriihen päätöksissä varmistaa, että ulkoisen ja sisäisen turvallisuuden tekijät saavat tärkeään työhönsä tarvittavat voimavarat.

AKAVAN PUHEENJOHTAJA STURE FJÄDER TIEDOTTEESSA 7.3.

5104

JÄSENTEN VIERAILUA
SPJL MOBIILI -SOVELLUKSESSA
HELMIKUUN AIKANA.

SPJL kouluttaa 2022

SPJL järjestää vuosittain useita koulutuksia aktiiveille sekä luottamus-
toimessa oleville. Osaan koulutuksia voi ilmoittautua, osaan liitto kut-
suu osallistujat. Seuraavat koulutukset ovat:

Järjestötoiminnan peruskurssi

18.–20.5.2022, Helsinki

Ilmoittautuminen päättyy: 12.4.2022, ilmoittautumislinkki osoit-
teessa spjl.fi

Kurssilla käydään läpi mm. SPJL:n organisaatio ja toiminta, oikeus-
turva-asiat ja viestinnän ajankohtaiset asiat sekä perehdytään yh-
distystoiminnan perusasioihin kokouksista vuosikokouksiin ja jäsen-
asioiden hoitoon.

Luottamusmiesten neuvottelupäivät / Poliisi, Poliisihallitus, Supo ja Hätäkeskuslaitos

10.–12.5.2022, Helsinki

Osallistujat kutsutaan.

Koulutuksen tavoitteena on lisätä ja syventää henkilöstön edusta-
jien osaamista luottamustehtävien hoidossa. Koulutus edistää luot-

tamusmiestoiminnan tavoitteita, parantaa virastojen johdon ja hen-
kilöstön välisen yhteistoiminnan edellytyksiä sekä yhteistoimintaa.
Aiheet tarkentuvat lähempänä kurssia. Poikkeuksellisesti kolmen
päivän koulutus, koska kurssilla käydään läpi perusasioita.

Luottamusmiesten neuvottelupäivät / Oikeusministeriön hallinnonala

2.–3.6.2022, Helsinki

Osallistujat kutsutaan.

Koulutuksen tavoitteena on lisätä ja syventää henkilöstön edusta-
jien osaamista luottamustehtävien hoidossa. Koulutus edistää luot-
tamusmiestoiminnan tavoitteita, parantaa virastojen johdon ja hen-
kilöstön välisen yhteistoiminnan edellytyksiä sekä yhteistoimintaa.
Aiheet tarkentuvat lähempänä kurssia.

Uusi sopimus tuo 2 % palkankorotuksen

Puheenjohtaja **Jonne Rinne**, toinen JUKOn neuvottelijoista, kertoo valtion uudesta virkaja työehtosopimuksesta sivulla 7. Pähkinäkuorissa voidaan vielä todeta, että kaksivuotinen sopimus tuo myös SPJL:n jäsenille 2 % yleiskorotuksen 1.6.2022 lukien. Vuoden 2023 palkankorotuksista sovitaan 21.12.2022 mennessä.

Sopimuksen suuri saavutus oli ns. monttujen jääminen historiaan 30.10. lähtien. Uuden sopimuksen mukaisesti sairastuminen ei enää syö jaksotyötä tekevien ylityökorvauksia, vaan ylityöt korvataan oikein myös sairastuessa.

Toinen merkittävä parannus on toisen vanhemman palkallisen perhevapaan pidentyminen. Synnyttäneen vanhemman palkalliset perhevapaat säilyvät yhteensä 72 päivässä, ja toisen vanhemman palkalliset perhevapaat nousevat 6 päivästä 18 päivään.

Jonne Rinne kertoo sopimuksesta videolla: <https://youtu.be/roAWjz74Kjk>

Sopimuksen sisällöstä tulee tarkempaa tietoa liiton nettisivuille spjl.fi. Myös sivuilta löytyvät palkkalaskurit päivitetään toukokuussa.

Muistathan ilmoittaa muutoksista liiton jäsenrekisteriin

Jäsen, muistathan aina ilmoittaa tietojasi koskevista muutoksista jäsenrekisterisihteerin **Anne Rakalle**, anne.rakka@spjl.fi. Kirjaamme tietohäiriön maksuvapautuksen työttömyyden alkaessa sekä esimerkiksi vanhempainvapaan, opintovapaan ja vuorotteluvapaan ajalta. Liitto tiilittää kassamaksun kaikista jäsenistä Työttömyyskassa Aariaan, myös maksuvapautusten aikana.

Teethän ilmoituksen myös, kun taas jatkat työssä, jotta välttytään ikäviltä yllätyksiltä.

Näin jäsenmaksuperintä käynnistyy, eikä maksuja jouduta perimään takautuvasti. Emme saa näitä muutosilmoituksia Työttömyyskassa Aariasta, vaan jäsenen on ilmoitettava ne liittoon itse.

Jos työllistyt poliisiin, oikeushallintoon tai Häätäkeskuslaitokseen, käy täyttämässä muutoslomake liiton verkkosivuilta osoitteessa SPJL.fi. Jos työllistyt toisaalle, olethan yhteydessä jäsenrekisterisihteerin Anneen, anne.rakka@spjl.fi, niin saat ohjeet jäsenmaksuista.

Haluatko P&O-lehden myös eläkkeellä?

Oletko siirtymässä eläkkeelle lähiaikoina? Jos haluat lukea P&O-lehteä myös eläkkeellä, ilmoitathan siitä liiton jäsenrekisteriin samalla kun ilmoitat eläköitymisestäsi. Eläkkeelle siirty-

neet jäsenet saavat halutessaan lehden maksutta, mutta jos tätä toivetta ei ole ilmoitettu liiton jäsenrekisteriin, lehden postitus lakkaa eläköitymisen jälkeen.



Venäjän Ukrainassa aloittaman sodan takia SPJL:n hallitus on päättänyt irtisanoa yhteistyösopimuksen venäläiseen Lukoil-konserniin kuuluvan Teboilin kanssa. Samalla SPJL:n hallitus päätti antaa UNICEFin kautta rahallista tukea Ukrainan lapsille.

Utinen SPJL:n FB-seinällä



Viikonlopun työvuorot takana. Kotihälytyksiä, pahoinpitelyjä, rattijuopumuksia, liikennetehtäviä... henkirikos. Paljon tekemistä – keväät.

Vanhempi konstaapeli Mikko Rytkönen, Länsi-Uudenmaan poliisilaitos



Muista seurata meitä myös Instagramissa! [spjl_po](https://www.instagram.com/spjl_po)



Seuraa meitä myös LinkedIn:ssä! [linkedin.com/company/spjlry](https://www.linkedin.com/company/spjlry)



KAISA MÄKELÄ LÖYSI UUDEN URAN HALLINTO- OIKEUDESTA

Yli puolet työntekijöistä Suomessa on kouluttautunut työuransa aikana uudelleen uuteen ammattiin. Yksi heistä on Kaisa Mäkelä, Hämeenlinnan hallinto-oikeudesta.

Tammikuisena aamuna Hämeenlinnassa herätään lumisateiseen päivään. Lintuparvet ovat kerääntyneet Vanajaveden aukeille samalla, kun jalankulkijat ylittävät Viipurintien siltaa tuulen riepotellessa lumihuutaleita heidän ympärillään.

Vanajaveden äärellä sijaitsevan oikeustalon ovien takana ei tuulen tuiverrus tunnu, ja hallinto-oikeuden henkilöstö on jo arkisessa aherruksessa.

Lainkäyttösihteeri **Kaisa Mäkelä** kulkee sokkeloista vanhaa rakennusta kohti hallinto-oikeuden 2. osaston siipeä, jossa hän pujahtaa omaan työhuoneeseensa. Yhteiskäyttötiloja ei hallinto-oikeuden puolella juurikaan ole.

– Hallinto-oikeudessa käsittelety suoritaan pääosin kirjallisina, mikä tarkoittaa, että aineistoa on paljon ja yhä paljon myös paperilla. Ja paperit vievät tilaa, Mäkelä toteaa. Hän pitää omia huoneita tärkeinä juuri työn luonteen vuoksi; työ vaatii keskittymistä ja käsittelyssä on arkaluontoisia asioita. Tarvittaessa oman huoneen oven sulkeminen tuo lisärauhaa ja yksityisyyttä.

Hämeenlinnan hallinto-oikeus on yksi maan kuudesta alueellisesta hallinto-oikeudesta, lisäksi Ahvenanmaalla toimii maakunnan oma hallintotuomioistuin. Hämeenlinnan hallinto-oikeuden tuomiopiiriin kuuluvat Kanta-Hämeen, Keski-Suomen, Pirkanmaan ja Päijät-Hämeen maakunnat; asukasluvultaan ja käsittelymääriltään tuomiopiiri on maan suurimpia. Vuosittain Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen tulee vireille yhteensä noin 2 900 asiaa.¹

Hallinto-oikeudet käsittelevät ensimmäisenä oikeusasteena tuomiopiirialueensa viranomaispäätöksiin liittyvät va-

litukset, kuten valtio-oikeuteen, yleishallintoon, kunnallishallintoon, rakentamiseen, ympäristöön, sosiaali- ja terveydenhuoltoon, liikenteeseen, veroihin sekä ulkomaalaisasioihin liittyvät valitukset. Lisäksi tiettyjen asioiden käsittely on keskitetty määrättyihin hallinto-oikeuksiin, esimerkiksi Hämeenlinnan 1. osastolle on keskistetty koko Manner-Suomen maataloudellista asiantuntemusta vaativat muutoksenhaut maatalouden tuista, maaseudun kehittämiseen myönnettävistä tuista ja maatalouden rakennetuista.²

Konfliktit maailmalla näkyvät hallinto-oikeudessakin

Vuoden 2019 aikana ulkomaalaisasioiden merkittävän lisääntymisen vuoksi Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen aukesi määräaikainen lainkäyttösihteerin virka. Kaisa Mäkelä oli tuolloin loppusuoralla Satakunnan ammattikorkeakoulussa suorittamissaan oikeustradenomin opinnoissa. Mäkelä oli suorittanut ensimmäisen työharjoittelujaksonsa Hämeenlinnan hallinto-oikeudessa ja paluu tuttuun ympäristöön tuntui hyvältä.

Ulkomaalaisasiat ovat Hämeenlinnan hallinto-oikeuden 2. osaston suurin asiaryhmä. Valituksia asiaryhmässä tuli vuoden 2019 aikana vireille 522 kappaletta, vuoden 2020 aikana 460 kappaletta ja 2021 aikana 292 kappaletta. Vuoden 2021 aikana vireillä olleista ulkomaalaisasioista noin puolet koski perheen yhdistämisiä, toiseksi eniten käsiteltiin oleskelulupiin liittyviä valituksia. Keskimääräinen käsittelyaikojen pituus oli hieman yli 13 kuukautta.³

Mäkelän virka vakinaistettiin vuoden 2021 keväällä. 2. osastolla työskentelee nyt neljä lainkäyttösihteeriä, jotka tekevät yhdessä kaikkia osastolle tulevien valitusten valmisteluun liittyviä töitä.

– Työ on hyvin itsenäistä ja sitä on laidasta laitaan, esimerkiksi puutteellisten asiakirjojen täydentämistä, selvitysten tekemistä, oikeusapulaskuerittelyiden hakua, käännösten ja tulkien tilausta sekä oikeusaputöitä. Lainkäyttösihteerit myös laativat kutsut käsittelyihin asianosaisille, silloin kun ne toteutetaan suullisina eli paikan päällä. Lisäksi kirjoitamme

” Lainkäyttösihteerin työn luonne ei oikein sovellu etätöihin.



puhtaaksi päätösesitykset ja päiväämme päätöstenannot sekä hoidamme asiakirjojen jakelut sekä seuraamme todisteellisesti tiedoksiannettavien päätösten tiedoksisaantia, Mäkelä luettelee.

Hämeenlinnan hallinto-oikeuden osastorakennetta muutettiin vuoden 2019 aikana, jolloin neljän osaston mallista siirryttiin kahden osaston malliin. Osastot tekevät työtä niille määritellyissä asiaryhmissä itsenäisesti.

– Mielenterveysasiat olivat pitkään puolivuositain vuorotellen ykkösellä ja vuorotellen kakkosella, mutta jokin aika sitten ne keskitettiin tänne meille 2. osastolle. Mielenterveysasioiden hoitoon määräämisiin liittyvät valitukset käsitellään niin ikään hallinto-oikeuksissa, Mäkelä jatkaa. Mielenterveysasioiden valitusmäärät ovat viime vuosina olleet kasvussa; vuonna 2018 niitä tuli käsiteltäväksi 399 kappaletta, vuonna 2021 määrä oli jo 443 kappaletta.⁴

Siirtyminen sähköiseen asiakirjahallintaan tehtiin vaiheittain

Hallinto-oikeudet aloittivat siirtymisen sähköiseen asiakirjahallintajärjestelmä Haipaan vuoden 2020 aikana. Juttujen siirto sähköiseksi oli massiivinen projekti, ja samalla vireillä olevia valituksia oli edistettävä. Mäkelä ”tipahti” Haipa-käyttöönottoryhmään kesken kaiken elokuussa 2020 ja oli mukana laatimassa virastolle räätälöitäviä ohjeita.

Toimimattomia ja uutuuttaan ontuvia järjestelmiä kritisoidaan valtionhallinnossa usein syystäkin, mutta Haipasta ei Mäkelällä ole pahaa sanottavaa.

– Se toimii kyllä, vaikka toisinaan saattaakin tulla eteen yllättäviä ominaisuuksia. Esimerkiksi jokin toiminto saattaa aiheuttaa ketjureaktion jossain muualla, ja sitä täytyy sitten kysellä ja selvittää. Toisaalta se tekee työpäivästä mielenkiintoisen ja vaatii ongelmanratkaisutaitoja, Mäkelä nauraa.

Mäkelä kertoo, ettei aivan kaikkia Haipan ominaisuuksia ole kuitenkaan vielä otettu käyttöön. Esimerkiksi asiantuntijat eivät pääse allekirjoittamaan asiakirjoja sähköisesti ennen kuin asiantuntijapalvelu on otettu käyttöön. Siirtymä uuteen onkin tehty vaiheittain, ja esimerkiksi mielenterveysasiat siirrettiin sähköisiksi 2. osaston asiaryhmistä viimeisenä.

Osa asioista on silti edelleen paperisena, mikä aiheuttaa etenkin hallinto-oikeuden kirjaamolle paineita, kun on tiedettävä, mikä tapaus kirjataan mihinkin. Mäkelä sanoo, että vanha paperinen järjestelmä on tarkoitus ajaa alas vielä kuluvan vuoden aikana.

Hämeenlinnan hallinto-oikeudessa lainkäyttösihteerit ovat tehneet työtä korona-aikanakin pitkälti lähityöskentelynä. Poikkeuksen tekee kuitenkin esimerkiksi juuri kirjaamo, jossa sihteerit ovat vuorotelleet lähi- ja etätyössä toimintojen turvaamiseksi.

↑ Hämeenlinnan hallinto-oikeus sijaitsee Hämeenlinnan oikeus- talossa, jossa se toimii yhdessä Kanta-Hämeen kärjäoikeuden ja Kanta-Hämeen ulosottoviraston kanssa. Rakennus on alkujaan ollut Karisto Oy:n painotalo.



– Lainkäyttösihteerin työn luonne ei oikein sovellu etätö-
hön. Olemme pitäneet turvavälejä ja maskeja. Mielestäni
täällä asiat on hoidettu ja toimineet hyvin, Mäkelä kiittelee.

Palkkauksen tulisi olla houkuttelevampi

Ennen oikeustradenomiopintojaan Mäkelä työskenteli kau-
pan alalla esimiestehtävissä. Herättyään ajatukseen, ettei
kaupan ala tarjonnut enää etenemismahdollisuuksia, hän
päätty palata koulunpenkille. Mäkelä oli opinnoissaan kah-
den vaiheilla suuntautuako esimieslinjalle vai juridiikkaan. Oi-
keudellinen puoli veti lopulta pidemmän korren, sillä se tun-
tui mielenkiintoisemmalta.

Mäkelä nauttii työssään eniten monipuolisuudesta ja it-
senäisyydestä. Palkkaus kuitenkin laahaa pahasti jäljessä.

– Saan tällä hetkellä samaa palkkaa kuin kaupan alalla,
vaikka olen välissä suorittanut korkeakouluopinnot. Tein yksi-
tyisellä puolella 12 vuotta töitä, mutta sitä osaamista ei tun-
nisteta täällä lainkaan. Hyväksi luetaan vain sellainen työ,
joka katsotaan hyödyttävän virkatoimessa. Olen siis taval-
laan lähtenyt nollasta tullessani hallinto-oikeuteen töihin. Toi-
saalta ymmärrän sen, toisaalta en.

Mäkelä myöntää, ettei palkka saisi koskaan olla se tekijä,
joka määrittelee työssä viihtyvyyden, muttei sitä toisaalta voi
täysin sivuuttaakaan.

– Kuinka houkuttelevaa on tulla koulunpenkiltä oikeushal-
linnon alalle töihin, jos saat enemmän rahaa yksityiseltä puo-
lelta siitä, mitä jo osaat, Mäkelä kysyy. Hän myöntää poh-
tineensa asiaa paljonkin ja punninneensa vaihtoehtojaan,
mutta on todennut viihtyvänsä hallinto-oikeudessa.

Mäkelä on siirtymässä lainkäyttösihteerin tehtävistään 1.
osaston puolelle määräaikaiseen notaarin virkaan.

– Jos kuu ja tähdet ovat kohdillaan, on talon sisälläkin on-
neksi mahdollisuus edetä.

Notaarin tehtävässä Mäkelä pääsee sukuloimaan sih-
teerin ja esittelijän työn välimaastossa, sillä notaari esival-
mistelee tapauksia, hoitaa kuulemiset itsenäisesti ja kirjoit-
taa päätösesityksiä.

– Kannatan muutenkin liikkuvuutta ja vaihtelua työtehtä-
vissä, sillä ne lisäävät omaa moniosaamista. 🟡

Lähteet:

- 1 Vuosikertomukset 2019 ja 2020, Hämeenlinnan hallinto-oikeus
- 2 <https://oikeus.fi/hallinto-oikeudet/hameenlinnanhallinto-oikeus/fi/>
- 3 Vuosikertomukset 2019 ja 2020 sekä Hämeenlinnan hallinto-oikeus
- 4 Hämeenlinnan hallinto-oikeuden tilastot

OHK:ssa omien joukossa

Kaisa Mäkelä, 33, liittyi Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry:n
jäseneksi pian aloitettuaan työskentelyn Hämeenlinnan hallinto-
oikeudessa joulukuussa 2019. Hän halusi siirtyä pelkän työttö-
myyskassan jäsenyydestä ammattiliittoon, joka ajaisi hänen etu-
jaan virkatehtävissä.

– Valinta eri ammattiliittovaihtoehtoista OHK:n ja sitä kautta
SPJL:n riveihin oli puhtaasti tunneperäinen; halusin verkostoitua
omieni joukkoon, Mäkelä kertoo.

Järjestökärpänen puraisi Mäkelää myös siinä määrin, että hän
osallistui OHK:n vuosikokoukseen jo seuraavana keväänä ja tuli va-
lituksi yhdistyksen hallituksen varajäseneksi.

– Yhdessä tekeminen kiinnosti ja ajattelin, että yhdistyksen aktii-
vina saan tietää asioista laajemmin ja voin myös vaikuttaa. Olenkin
ottanut asenteen, että sanon kaikkeen kyllä ja se tie vie jonnekin.
Elämä menee ohi, jos vain miettii ja pohtii, Mäkelä hymähtää.

Vuosikokouksen osallistujien kesken arvottiin viikko yhdistyksen
mökille Ohkeloon. Arpaonni suosi Mäkelää, joka suuntasi Levin las-
kettelurinteiden keväthangille sesongin lopulla. Auringon lämmit-
tämä lumi muuttui rinteessä pian sohjoksi, mikä sai suksen lipeä-
mään. Kaatuminen aiheutti Mäkelälle polven eturistisiteeseen re-
peämän, joka korjattiin SPJL:n vakuutuksen turvin saman vuoden
syyskuussa.

Mäkelä kiittelee liiton vakuutusturvaa, joka tuli avuksi vielä tois-
tamiseen.

– Uusi side repesi joulukuussa, kun kaaduin pihatiellä, ja polvi
operoidaan uudelleen. Nyt jalassa on talvisin nastakengät!

Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry 50 vuotta

- Jäseniä 1269
- 18.3.2022 yhdistys juhlistaa 50-vuotista taivaltaan.
- Yhdistyksen hallituksessa on puheenjohtaja Outi Ahosen lisäksi seitsemän varsinaista jäsentä, joista jokaisella on henkilökohtainen varajäsen.
- OHK ry on yksi SPJL:n valtakunnallisista jäsenyhdistyksistä.

Mitä sinä saat SPJL:n jäsenmaksulla?

Liiton jäsenmaksu menee palkasta ”automaattisesti” ja verottaja tekee sen pohjalta liiton jäsenelle verovähennyksen. Mutta muistatko, mitä kaikkea voit SPJL:n jäsenmaksulla saada? Entä oletko tarkistanut, millaisia eroja eri organisaatioiden tarjoamissa vakuutuksissa on?

TEKSTI

Sari Haukka

KUVA

istockphoto

SPJL:n jäsenenä saat etuja ja palveluja, joista osaa voit hyödyntää silloin, kun kaikki menee hyvin, mutta osa konkretisoituu vasta sitten, kun jotain täysin odottamatonta tapahtuu. Valitettavasti näitä odottamattomia vaikeuksia, kuten jäseniin kohdistuvia kanteluja, tulee yhä useammin.

Osa eduista ja palveluista on helppo kuvata ja niiden hinta on helppo määritellä. Usein arvokkaimmat edut kuitenkin muodostuvat ihmisten työstä ja kontakteista, eikä niille ole helppo laittaa tarkkaa hintalappua.

Pähkinänkuoressa: miksi liittoon kannattaa kuulua eli mitä kaikkea jäsenmaksulla saa?

Luottamusmiesten apu ja tuki

Vain jäsenille. SPJL:llä on erittäin kattava luottamusmiesverkosto, jonka jäseniä liitto kouluttaa säännöllisesti ja tukee heidän verkostoitumistaan. Nämä luottamusmiehet tuntevat hyvin oman alueensa ja siellä toimivat työnantajan edustajat. Heillä on tietoa myös siitä, kuinka samankaltaiset tilanteet on aikaisemmin hoidettu.

Valitettavasti tarve luottamusmiesten palveluille ei ole laskeutunut ja moni sellainenkin, joka ei koskaan kuvitellut apua tarvitsevansa, on joutunut kääntymään luottamusmiehen puoleen.

Lue lisää luottamusmiesten avusta sivulta 18.

Lakimiespalvelut

Vain jäsenille. Kun jäsenen ongelmaan liittyy juridisia haasteita, liiton lakimiehet ovat apuna, joko yhteistyössä luottamusmiesten kanssa tai suoraan jäsentä neuvoen. Tarvittaessa liitto vie jäsenten asian Työtuomioistuimen käsittelyyn. Eijäsenet voivat ostaa omalla rahalla palveluja lakifirmoista, mutta lakimiesten ja luottamusmiesten yhteistyön tuloksena syntyvää tietopakettia ei saa mistään muualta. Eikä oikeudellinen neuvonta kuulu pelkän työttömyyskassan perusmaksuun.

SPJL:n kaksi lakimiestä ovat Suomen parhaita asiantuntijoita nimenomaan liiton jäsenten työn erityispiirteisiin liittyvissä lakiasioissa ja heidän osaamistaan tukee luottamusmiesten asiantuntemus paikallisista olosuhteista ja käytänteistä.

Vakuutukset

SPJL:n jäsenillä on monia muita ammattikuntia suurempi riski tarvita työuran jossain vaiheessa vastuu- ja oikeusturvavakuutusta. Siksi tämä vakuutus on räätälöity nimenomaan SPJL:n jäsenten tarpeita vastaavaksi. Siihen on neuvoteltu useita erityisehtoja ja sitä on kehitetty tarpeiden muuttuessa. Vuositain tästä vakuutuksesta saa tukea 150–200 työssään vaikeaan tilanteeseen joutunutta jäsentä. Yksityishenkilö ei voi ostaa omalla rahalla tätä vakuutusta.

Myös esimerkiksi matkustajavakuutusta tai vapaa-ajan tapaturmavakuutusta hankkiessaan kannattaa olla tarkkana siitä, mitä vakuutus pitää sisällään. Muutkin voivat tarjota samannimistä vakuutusta, mutta korvaussummat ovat erilaisia. Kaikkien liittojen vapaa-ajan tapaturmavakuutus ei esimerkiksi sisällä hoitokuluja – SPJL:n vakuutus sisältää 15 338 euroon asti. Lue lisää sivulta 18 (Jäsenvakuutuksissa on eroja).

Vakuutusten hintoja vertaillessa kannattaa myös muistaa, että suoraan vakuutusyhtiöstä otettu vakuutus ei ole verovähennyskelpoinen. Jäsenmaksu, jolla jäsen saa kattavia vakuutuksia, sen sijaan on.

Muut liiton tarjoamat edut

Kaikki jäsenet tietävät SPJL:n mökit, kalenterin ja P&O-lehden. Mutta mitä jos ne eivät kiinnosta? SPJL:n ja Akavan kautta tulee paljon muitakin etuja, joista on iloa vapaa-aikana. Liiton jäsen saa etuja esimerkiksi Danske Bankista, Mandatum Life -palveluista, matkustamiseen ja kuntoiluun (Elixia) liittyvistä palveluista sekä Kalevan edullisen henkivakuutuksen ja CityShoppari-kortin.

Liitto järjestää myös jäsentapahtumia, viime vuonna ohjelmassa oli online-pikkujoulet ja suunnitteilla on niin perhepäivä kuin jäsenristeilykin.

Member+-palvelun kautta etutarjonta laajenee entisestään. Liitolla on myös kausiluonteisia etuja, joten kannattaa seurata SPJL mobiiliin kautta, mitä jäsenetuja milloinkin on tarjolla.

Liiton kotisivujen vain jäsenille kirjautumalla avautuvasta osasta löytyvät muun muassa palkkalaskurit.

Sopimustoiminta, palkkaus

Valtiolla on juuri saatu aikaan uusi virka- ja työehtosopimus, joka tuo liiton jäsenille 2 % korotukset tänä vuonna ja jonka tekstimuutoksilla jaksotyöläisten ylitiöiden meneminen monttuun sairastumisen takia jää vihdoin historiaan. Toinen JUKOn kahdesta neuvottelijasta eli tämän sopimuksen rakentajista on SPJL:n puheenjohtaja Jonne Rinne. Tarkentavissa ves-neuvotteluissa liiton jäseniä edustavat SPJL:n neuvottelijat.

Totta on, että neuvotteluissa saavutetuista palkankorotuksista ja työehtojen parannuksista saavat nauttia kaikki. Mutta niitä ei tulisi ilman liittoa ja sen toimintaa ylläpitäviä jäseniä. Jos haluat vaikuttaa siihen, millaisia tavoitteita asetetaan seuraaville neuvottelukierroksille, niin vain liiton jäsenenä voit sen tehdä; palkansaajapuolen tavoitteenasettelu tapahtuu liiton kautta.

Työttömyysturva

SPJL:n jäsenmaksun yhteydessä maksat kätevästi myös Työttömyyskassa Aarian jäsenmaksun ja saat ansiosidonnaisen työttömyysturvan.

Yhdistysten tarjoamat palvelut

Useilla SPJL:n jäsenyhdistyksillä on myös omia etuja, kuten jäsenille tarkoitettuja lomamökkejä.



Jäsenvakuutuksissa on eroja

Vakuutusten vertailu ei ole ihan helppoa, ei varsinkaan, kun on kyse vastuu- ja oikeusturvavakuutuksen kaltaisesta erityisvakuutuksesta. Mutta myös esimerkiksi vapaa-ajan tapaturmavakuutusta ottaessa kannattaa huomioida muutakin kuin hinta. Tässä muutamia kiinnostavia faktoja.

Vastuu- ja oikeusturvavakuutus:

SPJL:n jäsenten vastuuvakuutuksessa korvauksen enimmäismäärä henkilö- ja esinevahingoissa on 100 000 euroa, omavastuu 100 euroa. YTK-yhdistyksen (lisäpalvelu YTK:n jäsenille) tarjoamassa vakuutuksessa korvausmäärä on 85 000 euroa, omavastuu 400 euroa. SPJL:n oikeusturvavakuutuksessa korvauksen enimmäismäärä on 30 000 euroa, omavastuu 10 % vahingon määrästä (YTK-yhdistyksellä 10 000 euroa, omavastuu 15 % korvattavasta kustannuksesta, kuitenkin vähintään 250 euroa). Korvaussummiakin merkittävämpi ero on vakuutusten kattavuudessa. SPJL:n jäsenten vakuutukseen on neuvoteltu toista kymmentä laajennusta, jotka kattavat varsinkin poliisityössä vastaantulevia erikoistilanteita.

Vapaa-ajan tapaturmavakuutus:

SPJL:n jäsenille tapaturmavamman hoitokorvaus on 15 338 euroa tapaturmaa kohti. JHL:n jäsenten vapaa-ajan tapaturmavakuutus ei korvaa lainkaan tapaturman hoitokuluja. YTK-yhdistyksen tapaturmavakuutus korvaa hoitokuluja enintään 8 000 euroa.

Matkustajavakuutus:

SPJL:n jäsenten vakuutus on voimassa enintään 45 päivää matkan alkamisesta. Vakuutetun vanhempansa tai isovanhempansa kanssa matkustavat alle 20-vuotiaat lapset sisältyvät vakuutukseen (JHL:n vakuutuksessa samassa taloudessa asuvat alle 15-vuotiaat perheenjäsenet ja omat lapsenlapset sisältyvät vakuutukseen.) Matkustajavakuutuksesta korvataan matkasairausten hoitokuluja enintään 90 päivää lääkäriin hakeutumisesta ja tapaturman hoitokuluja enintään kolme vuotta tapaturman sattumisesta. SPJL:n jäsenten matkustajavakuutuksesta korvataan myös matkan peruuntumis- ja keskeytyskuluja sekä matkalta myöhästymisen aiheuttamia kuluja. Lue lisää: if.fi/spjl

Yhä useampi tarvitsee luottamusmiehen apua

Se oli aika tavallinen tapaus nykyään. SPJL:n jäsenen käyttäytymisestä oli valitettu ja työnantaja oli kutsunut hänet virkamiesoikeudelliseen kuulemiseen.

– Valmistauduimme kuulemistilaisuuteen yhdessä ja olin luottamusmiehenä mukana itse kuulemisessa. Kerroimme sen, mitä olimme valmistautumisvaiheessa katsoneet tärkeäksi tuoda esiin. Perustelimme näkemyksiämme myös asiaan liittyvillä yleisillä käytänteillä. Kuulemisen jälkeen työnantaja päätti, ettei jäsenen toiminta antanut aihetta virkamiesoikeudellisiin toimenpiteisiin, vaan häntä kehoitettiin kiinnittämään yleisesti huomiota käyttäytymiseen. Tämä yhdessä saavutettu tulos oli myös jäsentä tyydyttävä ratkaisu, kertoo poliisihallinnon pääluottamusmies **Marko Rikalainen**.

☞ Joskus riittää nopea puhelin- tai sähköpostineuvonta, joskus taas pohditaan pitempään, miten pitäisi edetä.

Eniten poliisihallinnon pääluottamusmiehen apua kaivataan palkkaukseen ja työaikaan liittyvissä asioissa. Onko vaativuuksitaso oikea? Entä menikö työajan laskenta oikein, kun työaikaan tuli muutoksia? Tällaisia kysymyksiä tulee kuukausittain, mutta erilaisia kysymyksiä tulee pääluottamusmiehelle 3–4 joka päivä.

Rikalainen muistuttaa, että SPJL:llä on kattava luottamusmiesverkosto, poliisihallinnossa luottamusmiehiä on kaikkiaan 36, ja vaikka tarkkaa tilastoa ei olekaan pidetty, niin kaiken kaikkiaan poliisihallinnon luottamusmiehet auttavat jäseniä ainakin 200 kysymyksessä joka kuukausi. Määrä ei ole ainakaan laskussa.

– Joskus riittää nopea puhelin- tai sähköpostineuvonta, joskus taas pohditaan pitempään, miten pitäisi edetä. SPJL:n luottamusmiesverkostoon kuuluvilla on aikaisempaa kokemusta erilaisista tilanteista sekä tietoa nimenomaan virkamiehiä koskevista laeista ja sopimuksista ja niiden soveltamisesta esimerkiksi palkkausjärjestelmään liittyen. Siksi vastaavaa apua on vaikea saada mistään muualta.

Palkkaukseen ja työn vaativuuteen liittyvät jäsenten yhteydenotot ovat viime vuosina lisääntyneet myös OM:n hallinnonalalla, jolla toimii pääluottamusmiehen rinnalla 17 luottamusmiestä eri sektoreilla.

– Nykyiset koulutusvaatimukset ja tehtävien vaativuus eivät ole yksissä palkkauksen kanssa ja tästä tulee säännöllisesti kysy-

myksiä, Turun hovioikeuspiirin kärjääoikeuksien luottamusmies, OHK ry:n puheenjohtaja **Outi Ahonen** kertoo. OM:n hallinnon alan päaluottamusmies **Alice Utriainen** lisää, että uudet tehtävät, joita tulee aina vaan entisten tehtävien päälle, ovat asia, johon luottamusmiesten apua kaivataan useinkin.

Sekä Utriainen että Ahonen toteavat, että OM:n hallinnon alan monet organisaatiomuutokset aiheuttavat paljon haasteita, kun työskentelypaikkakunta muuttuu ja työmatkat pitenevät. Työntekijöiden sijoittumiseen liittyvä neuvottelutoiminta on usein sarja erilaisia neuvotteluja, ei mikään kertakokoon-tuminen.

Myös OM:n hallinnonalalla osa jäsenten yhteydenotoista vaatii pidempää prosessia ongelman ratkaisemiseksi, joskus taas apu löytyy ensimmäisen puhelinkeskustelun aikana. Tiedyt kysymykset nousevat pintaan eri vuodenaikoina.

– Alkuvuodesta jäsenet tarvitsevat apua suoritusarvioiteihin liittyvissä erimielisyyksissä, lomakauden lähestyessä esimer-

kiksi lomarahen vaihtoon ja kesälomien pitämiseen liittyvissä kysymyksissä, Ahonen kertoo.

Hätäkeskuslaitoksessa joskus pitkäänkin jatkuvat palkkariidat ja VES:een liittyvät tulkinnat työllistävät luottamusmiehiä.

– Pääluottamusmiehen apua tarvitaan sopimusten tulkintaan liittyvissä asioissa ja neuvotteluissa laitoksen johdon kanssa. Teen paljon puhelinneuvontaa ja keskustelen asioista luottamusmiesten kanssa, mutta jäsenet ottavat pääluottamusmieheen myös suoraan yhteyttä ongelmatilanteissa, kertoo **Sirpa Moilanen**, joka toimii tänä vuonna Hätäkeskuslaitoksen pääluottamusmiehenä **Mira Huovisen** perhevapaan ajan; muulloin Moilanen toimii Häken varapääluottamusmiehenä.

– Työnantajan kanssa käytäviin neuvotteluihin valmistautuminen ja materiaaleihin tutustuminen on aikaa vievää. Itse neuvotteluun tulee jäsenen tueksi luottamusmies ja vaikeimmissa tapauksissa myös pääluottamusmies, Moilanen kertoo. 🟡

NETTIPOLIISIN UUTUUSKIRJA!

Daniel Kalejaiye kertoo nuorille rikoksista ja rangaistuksista, koska kaikkea ei tarvitse oppia kantapäähän kautta. Tieto auttaa välttämään hölmöilyt ja puolustamaan omia oikeuksia.

LK



Tutustu kirjaan ja tilaa verkko-kaupastamme





Juho Gustafssonille kiinnostus ammattilliseen edunvalvontaan tuli osin verenperintönä

Juho Gustafsson valittiin SPJL:n 1. varapuheenjohtajaksi liittokokouksessa. Keskusrikospoliisissa Vantaalla työskentelevä Gustafsson on ollut mukana liiton hallituksessa vuodesta 2017.

TOIMITTANUT

Katja Almgren

KUVA

Katja Almgren

Miten sinusta tuli poliisi?

Hyvä kysymys. Sitä on tullut tässä 20 vuoden virkauran aikana mietittyäkin. Armeijan jälkeen otin yliopiston pääsykoekirjat käteen, mutta ehkä motivaatio akateemiselle uralle ei ollut ihan kohdillaan eivätkä nuo ovet silloin avautuneet.

Kun välivuoden aikana työskentelin rakennuksilla, huomasin lehdessä Poliisikoulun hakuilmoituksen, ja päätin kokeilla, miten haussa pärjäisin. Ammatinvalintaan ei siinä vaiheessa siis liittynyt sen enempää kutsumusta tai muutoinkaan suurempaa ammatillista intohimoa. Jälkikäteen voin kliseisesti kuitenkin sanoa, että päiväikään en ole katunut. Olen ammatistani sekä ammattikunnastani hyvin ylpeä.

Työskentelet Keskusrikospoliisissa Vantaalla. Kertoisitko hieman työstäsi?

KRP on ollut virkapaikkani vuodesta 2008 ja oikeastaan olen koko ajan tehnyt jollain tavoin töitä talousrikostorjunnan parissa. Tällä hetkellä työmaana on talousrikostiedusteluyksikkö. Tehtäviini kuuluu muun muassa laajasti erilainen tiedonhankinta kotimaasta ja ulkomailta sekä talousrikoksiin liittyvä kaikenlainen paljastava toiminta ja talousrikosasioiden saattaminen esitutkintaan.

Milloin tulit mukaan yhdistystoimintaan ja mikä sai sinut kiinnostumaan siitä?

Ammattiyhdistystoiminta on varmasti jollain tavoin tullut verenperintönäkin, mutta yhteiset asiat ja niiden eteenpäin vieni ovat aina kiinnostaneet minua. Kun tulin Helsinkiin Malmille harjoitteluun 2000-luvun alussa, silloinen HPY:n puheenjohtaja **Erkki Virtanen** houkutteli minut mukaan yhdistyksen toimintaan ja hallitukseen. Tahto olla omalta osaltani huolehtimassa poliisien ammatillisesta edunvalvonnasta kiinnosti, ja sillä tiellä ollaan.

Olet nykyään myös KRP:n henkilöstöyhdistyksen puheenjohtaja.

Millaista yhdistyksen toiminta on?

Jäsenkunta on hyvin heterogeenistä, jos sitä katsoo virkainimikkeiden kautta. Poliiseja jäsenistä on 2/3 ja ”siviilejä” 1/3. Jäseniä on Vantaalta Rovaniemelle asti, joten valtakunnallisuus toteutuu kattavasti. Tämä aiheuttaa tiettyjä haasteita yhteisten tilaisuuksien järjestämiseen, mutta vuosikokousten yhteydessä on perinteisesti järjestetty jäsenille jotain vähän isompaa, kuten risteily. Jäsenten edunvalvontaa tekevät liiton lisäksi yhdistyksen hallitus sekä luottamusmiehet. Yhteistyö viraston johdon kanssa on toimivaa, mitä pidän hyvin tärkeänä jäsenistön asioiden eteenpäin viemisen kannalta.

Olet ollut SPJL:n hallituksessa mukana vuodesta 2017 alkaen. Millaista hallitustyöskentely on?

Hallitustyö on ollut erittäin mielenkiintoista ja opettavaakin. Viime kaudella hallituksessa istui vielä monta kokenutta konkaria, joiden mielipiteitä ja ajatuksia kuuntelin mieluusti. Hallituksessa on vahva tahto viedä jäsenistön asioita eteenpäin ja edelleen parantaa liiton tekemää edunvalvontatyötä. Asioita hallituksen pöydälle tulee paljon ja keskimäärin kerran kuussa pidettävä kokous on koko päivän rypistys lisättyä tietysti ajalla, joka menee kokousmateriaaliin perehtymiseen ennen kokousta. SPJL:n hallitus on mielestäni keskustelevalta, ammatitaitoinen ja hyvin johdettu joukkue, jonka suuntana ja päämääränä on kaikkien SPJL:n jäsenten edunvalvonta.

Millaisia odotuksia sinulla on alkaneelle liittokokouskaudelle 1. varapuheenjohtajana?

Edessä on mielenkiintoinen nelivuotiskausi, joka pitää sisällään myös SPJL:n 100-vuotijuhlavuoden ja siihen liittyvät tapahtumat

” Olen ammattikunnastani hyvin ylpeä.

jäsenistölle. Juhlavuoden kynnyksellä neuvotellaan nyt syntyneen kaksivuotisen sopimuksen jälkimmäisestä puoliskosta. Odotan että sopimisen kulttuuri säilyy ja että työnantajapuolikin ymmärtää edustamiemme ammattikuntien erityispiirteitä, joita muuttuva ja nyt hyvin levontonkin maailma tuo tullessaan. Tietyt tehtävät kaatuvat väijäämättä sisäisen turvallisuuden tekijöille, ja ne parhaan mukaan tottakai hoidetaan, mutta ilman resursseja ja oikeita ajantasaisia työkaluja ei töitä voi tehdä. Toisaalta esimerkiksi poliisin perustyön tärkeyttä ei saisi koskaan unohtaa ja sitä tulee pitää esillä ja arvossaan, koska siitä syntyy myös kansalaisten luottamus poliisin toimintaan; sen merkitystä ei voi väheksyä.

Hallitustyöskentelyä odotan innolla, koska hallituksessa on nyt useita uusia kasvoja, mikä tarkoittaa myös uusia tuoreita ajatuksia ja ideoita. Hallitus joutuu tämänkin nelivuotiskauden aikana tekemään varmasti merkittäviä ja vaikeitakin päätöksiä, jotka eivät vielä välttämättä ole edes näköpiirissä.

SPJL kohotti työtaisteluvalmiuttaan helmikuun puolivälissä. Miksi työtaisteluun valmistautuminen on tärkeää?

Työtaistelu on yksi keino viedä eteenpäin niitä tavoitteita, joita liitto eli sen jäsenet pitävät tärkeinä, kun virkaehtosopimusta neuvotellaan. Keinona tämä on toki niitä viimeisiä ja kovimpia, mutta jotta se olisi myös tarvittaessa käytettävissä oleva keino, on liiton koneiston ja jäsenistön oltava siihen tosiasiasa valmiita, niin teknisesti kuin henkisesti.

Edellisestä poliisin lakosta on aikaa ja toivotaan, että näin koviin toimiin ei jatkossakaan tarvitse ryhtyä. Valmistautua ja harjoitella kuitenkin pitää, jotta kyvykkyys lakkoonkin on sitten tarvittaessa kohdillaan.

Mitkä ovat mielestäsi SPJL:n vahvuudet?

Kyllä liiton vahvuus ovat jäsenet ja heidän vahva ammatillinen identiteettinsä ja sitä kautta tuleva yhteisöllisyys. Kaveria ei jätetä -meininki toimii niin töissä kuin liitossakin ja tässä on SPJL:n ehdoton vahvuus.

Liiton toimistolla on töissä hyvin ammattimainen joukkue, joka on valmis tekemään kaiken mahdollisen jäsenten edunvalvonnan eteen. Näin vahvaa ja laajemmin JUKO/Akava-maailmassa tehtäviä hoitavaa toimistoa voi myös pitää ehdottomana liiton vahvuutena.

Lisäksi pidän vahvuutena avointa keskustelukulttuuria ja mahdollisuutta esittää perustultuja ja eriäviäkin mielipiteitä, joista voidaan yhdessä keskustella. Avoimuus ja avarakatseisuus yhdistettynä määrätietoisuuteen oman asian edistämiseksi ovat myös liiton vahvuuksia.

Millainen toimija SPJL on mielestäsi tulevaisuudessa?

Uskon, että SPJL tulee olemaan entistä näkyvämpi, ammattitaitoisempi ja osallistuvampi toimija järjestökentällä. SPJL tulee varmasti olemaan tulevaisuudessakin aktiivinen julkisissa ulostuloissa jäsenistön edunvalvonnan nimissä. Uskon, että SPJL:n asema vahvistuu edelleen uskottavana ja osaaavana ammattiliittona ja toivon, että liittoa kuunnellaan ja otetaan mukaan entistä enemmän julkiseen keskusteluun sekä päätöksenteon valmisteluun. Tähän ei toki pelkkä toivo riitä, vaan se vaatii myös liitolta aktiivista otetta ja työtä.

Millaisia arvoja pidät tärkeinä?

Kyllä oikeudenmukaisuus nousee arvoista kärkeen, jos arvoja ylipäättäen voi arvottaa. Oikeudenmukaisuuteen liittyy läheisesti myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, jotka ovat mielestäni kaikki erittäin tärkeitä arvoja liittää ne sitten mihin tahansa yhteyteen. Lisätään joukkoon vielä rehellisyys ja luottavuus, niin aletaan olla sellaisessa maailmassa, jossa voisi olla hyvä elää. Ja niin... VAPAUS. Kyllä tuotakin arvoa ja sen merkitystä ajattelee viime aikojen uutisten kautta uudessa valossa.

Miten palautut työstäsi?

Parasta palautumista on kaikenlainen liikunta ja mieluiten ulkoilmassa. Työni on oikeastaan pelkästään istumatyötä, minkä vuoksi liike on lääke töiden jälkeen. Myös perheen kanssa touhuaminen on parasta palautumista ja monin tavoin akkuja lataavaa.

Terveisesi liiton jäsenille?

Aurinkoista kevättä kaikille. Pidetään yhtä ja yhteyttä sekä huolta toisistamme! ☀



Kun haluat turvata rakkaimpasi edullisella henkivakuutuksella, olemme rinnallasi.

Järjestöjäsenen etuhinta koskee sekä sinua että puolisoasi.
Laske hinta helposti netissä. Saat vakuutuksen voimaan heti.

if.fi/henkivakuutus



Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

Anna palautetta, ehkäise työuupumusta ja lisää työhyvinvointia!

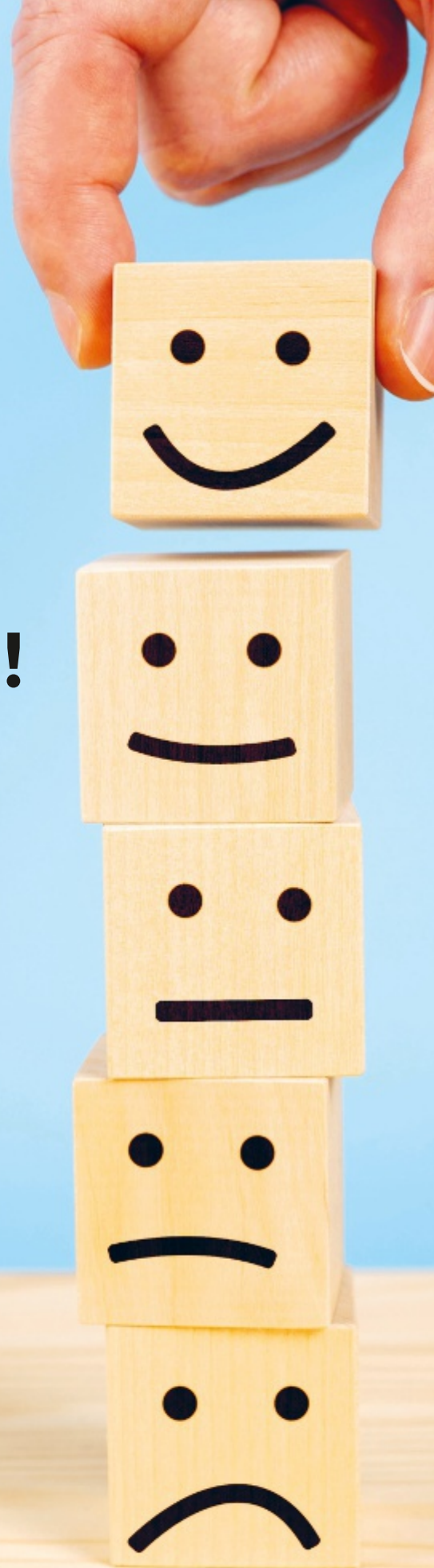
Positiivista palautetta pihtaillaan niin työelämässä kuin kotiarjessakin. Moitetta jaetaan herkemmin. Miten hyödyntäisimme enemmän palautteen mahdollisuuksia työelämässä, kun se on tutkitusti tehokas työväline, yksi halvimmista keinoista ruokkia työmotivaatiota ja pitää työuupumus loitolla?

TEKSTI

Nina Juurakko-Vesikko

KUVAT

Istockphoto ja
Juha Tuomi



Tutkimusprofessori **Jari Hakanen** Työterveyslaitok-
selta on tutkinut yli 20 vuotta työhyvinvointia, työuu-
pumusta ja niitä myönteisiä asioita, jotka kannattele-
vat meitä töissä. Työn imun käsite on hänen käsialaansa. Ha-
kanen on todennut kolme asiaa, jotka yhdistävät alaa kuin
alaa: kiireen kokemus, epävarmuus tulevaisuudesta ja pa-
lautevaje.

Palautteella on valtava voima

– Palautteella on tutkitusti vahva yhteys työhyvinvointiin, työ-
motivaatioon ja työn imun kokemukseen. Työpaikoissa, joissa
on vahva palautteenantokulttuuri, on paljon vähemmän työ-
uupumusta kuin työpaikoissa, joissa palautetta ei juurikaan
saa. Palaute parantaa myös työn laatua, Hakanen toteaa.

– Kun on ponnisteltu ja tehty oikein, kannustava palaute
ohjaa toimintaa: tätä toivotaan lisää jatkossa. Palaute luo si-
teen saajan ja antajan välille, palautteen antajaa arvoste-
taan, mikä lisää yhteistä hyvinvointia, Hakanen ynnää ja jat-
kaa, että palautteella voidaan vaikuttaa myös eettiseen kuor-
mitukseen; esihenkilö sanoittaa esimerkiksi, että vaikka emme
voisi tehdä kaikkea niin hyvin kuin haluaisimme, teemme sen,
mikä riittää. Palautteella tehdään työntekijän panos näky-
väksi ja annetaan hänelle merkityksellisyyden tunnetta. Minä
olen tärkeä, tekemiselläni on merkitystä.

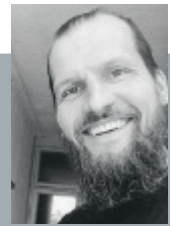
Hakanen sanoo, että työyhteisöille olisi hyväksi lisätä on-
nistumiskeskustelua: Missä olemme onnistuneet viimeisen
kahden viikon aikana? Mitä voimme oppia? Me-puhetta puut-
tuu paljon työpaikoilta. Tämän pitäisi olla säännöllistä ja mu-
kana kokouskäytännöissä.

Mikä tässä sitten on meille niin vaikeaa, vaikka siitä hyö-
tyisivät niin antaja, saaja kuin työyhteisökin?



*”Saun palautetta jatkuvasti, koska olen asiakaspalvelu-
tehtävässä ja luonani käy kymmeniä opiskelijoita päivit-
täin. Koska olen saanut positiivista palautetta, työmoti-
vaationi on pysynyt hyvänä. Vaikka työyhteisössäni olisi
ongelmia, jaksan työssäni hyvin, koska fokukseni on opiskelijoiden hyvin-
voinnissa. Onnistumisen tunne palkitsee ja lisää jaksamista. Negatiivi-
nen palaute, esimerkiksi asioiden hitaasta etenemisestä, saa minut poh-
timaan, miten voitaisiin toimia toisin eli ryhdyn heti korjaaviin toimenpi-
teisiin ja vien viestiä eteenpäin.”*

– **Hannele Hemminki, koulutussihteeri, Poliisiammattikorkeakoulu**



*”Työskentelen liikenneryhmässä
ja toimenkuvani on moninainen:
liikennevalvonnan lisäksi teen
viestintää poliisilaitoksen sosiaa-
liseen mediaan sekä operatiivista viestintää. Koen,
että saan palautetta kaikilta työssä kohtaamiltani
ihmisiltä sekä hyvässä että pahassa. Sakotustilan-
teissa ja somepäivityksissä palaute on melko väli-
töntä. Työkavereilta ja esihenkilöiltä palaute tulee vä-
lillä saman tien ja välillä taas viikkojen viiveellä. Tut-
kijakollega Varkaudesta laittoi ihan vasta sähköpos-
tia ja kiitti, kun hänen ei tarvinnut tehdä kuin pöytä-
kirjan kannet ja merkinnät. Olin tehnyt kuulustelun
ja puhallutukset ja pollisyötöt. Tuntui hyvältä, kun oli
onnistunut tekemään toisen työstä vähän iisimpää.”*

– **Ville Hokkanen, vanhempi konstaapeli,
Itä-Suomen poliisilaitos**

Pienempi asia kuin ajattelemme

Hakasen mukaan palautteen antamisesta on tehty turhan
iso ja virallinen asia.

– Ehkä ei ole tarpeen edes ajatella, onko palaute negatii-
vistä vai positiivista, vaan onko palaute hyödyllistä. Palaute
on oppimiskokemus, joka voi viedä kaikkia eteenpäin. Jos pa-
lautetta ei anneta, se kertoo Hakasen mukaan paljon johta-
miskulttuurista.

– On vanhanaikaista ajatella, että palautteen antamatto-
muudella kontrolloitaisiin tai antamalla negatiivista pala-
utetta oikaistaisiin väärää tekemistä. Toki negatiivistakin pa-
lautetta voi olla tarpeen antaa. Mutta kun annetaan positiiv-
ista palautetta, negatiivinenkin palaute on silloin helpompi
vastaanottaa ja ottaa opiksi ja höydyksi, Hakanen sanoo.

Palautteen antaminen ei ole organisaatiossa muista asi-
oista irrallinen asia. Jos organisaatiossa on tapana keskus-
tella, kiittää ja käydä asioita yhdessä läpi, palautekeskuste-
lustakin tulee luontevampaa.

– Työ on tavoitteellista tekemistä. Jos siitä ei saa palau-
tetta, työntekijä jää tyhjiöön, hän kokee työn mielettömäksi,
eikä työkään tule lopulta hyvin tehdyksi.

Näin annat palautetta

Hyvä positiivinen palaute on esimerkiksi mikropalautetta,
työntekijälle sanotaan ”Hyvin tehty”. Se lausutaan työn

”Tykkään antaa positiivista palautetta ja koen sen luonnolliseksi osaksi ihmissuhteita, työelämässäkin. Positiivinen palaute ei tunne hierarkiaa kumpaankaan suuntaan. Hierarkista kyräilyä työyhteisössä ylläpitää muun muassa se, että positiivisen palautteen antaminen esimiehelle katsotaan edelleen valitettavan usein mielistelyksi tai oman edun tavoitteiluksi. Tämä muinainen ajatusmalli lähinnä naurattaa. Elämä on liian lyhyt hierarkisten barrikadien ylläpitämiseen. Kannattaa kehua, jos on keuhuttavaa, myös töissä. Siinä savessa, mihin poliisi työntää kätensä joka työvuoro, ei ole mitään hauskaa eikä positiivista. Näiden elementtien täytyä löytyä ihmisistä työyhteisössä.”

– Juha Joutsiniemi, vanhempi konstaapeli, Pohjanmaan poliisilaitos

ohessa, kuin huomaamatta. Palautteen antamista voi harjoitella aloittamalla pienistä huomioimisista.

– Antajan ei tarvitse toimia luontonsa vastaisesti, ja sitä pitäisikin ajatella pienenä arkisena asiana, Hakanen toteaa.

Negatiivista palautetta antaessa on huomioitava erityisesti, että sitä ei kohdistu persoonaan, vaan saajan konkreettiseen tekemiseen. Persoonaan kohdistuva palaute saa ihmisen lukkoon, kuormittaa ja vie energiat väärään suuntaan. Negatiivinen palaute olisi annettava mahdollisimman välittömästi, ei kuitenkaan kielteisessä tunnelatauksessa.

– Silloin kannattaa hengähtää ja palata asiaan hiukan myöhemmin. Näin ihminen ja asia eivät sekoitu. Hakanen painottaa myös, ettei koskaan saisi mollata ketään muun työyhteisön silmissä, se ei ole hyväksi palautteen saajalle eikä työilmapiirille – eikä lopulta palautteen antajallekaan.

Palautekeskustelu on kaksisuuntaista. Negatiivista palautetta antaessa sen saajan pitää saada kertoa, miten hän kokee asian menneen. Palautetta voi myös pyytää, jos sitä haluaisi lisää. Esihenkilöltä voi esimerkiksi kysyä, onko tämä tyytyväinen siihen, mitä työntekijä tekee, onko suunta oikea.

Esihenkilö tarvitsee myös palautetta

Monesti palaute ajatellaan vain esihenkilöltä alaiselle suuntautuvana. Yhtä lailla esihenkilö tarvitsee palautetta. Siihen on vielä monissa työpaikoissa kulttuurillista estettä, ja palautteen antaminen vaatii rohkeutta. Sen tarpeellisuudesta kerto-

☞ **Tarvitaan yksi, joka alkaa muuttaa tapoja organisaatiossa.**

➔ **Tutkimusprofessori Jari Hakanen Työterveyslaitokselta on tutkinut yli 20 vuotta työhyvinvointia ja työuupumusta.**



vat kuitenkin kahvipöytäkeskustelut, joissa esihenkilölle annetaan palautetta, positiivista tai negatiivista, vain muun työporukan kesken. Se ei anna johtajalle mahdollisuutta muuttaa käytöstään, vaikka siihen haluttaisiin muutosta.

Monelle johtajalle vilpittömä palaute olisi hyödyllistä. Miten voisimme olla kypsempiä tämän suhteen? Kun työyhteisö voi hyvin, kaikilla on töissä mukavampaa. Se vaatii, että joku alkaa toimia eri lailla. Tyypin, joka huomaa hyvän, sanoo sen ääneen esihenkilön kuullen. Muutkin voivat, kun saavat sille luvan. Se helpottaa myös rakentavan palautteen antamista. Tarvitaan yksi, joka alkaa muuttaa tapoja organisaatiossa.

Hakanen muistuttaa, että työntekijä jaksaa tehdä vaativaakin työtä ja kestää paremmin kuormitusta uupumatta, jos hänen työnsä tunnustetaan tärkeäksi ja merkittäväksi. Tämä voi toteutua pienin teoin, huomaamalla hyvä. Se kertoo, että työntekijä on tärkeä.

Kenen työstä sinä voisit tehdä piirun verran merkityksellisempää? 🟡

”Suurin osa saamastani palautteesta on positiivista, luulen, että rakentavan palautteen antaminen on vaikeampaa. Tietyt työkaverit antavat myös rakentavaa palautetta ja arvostan sitä. Asiakaspalaute on pääsääntöisesti positiivista. Mukaan mahtuu myös negatiivisia kommentteja, mutta ne kohdistuvat yleensä organisaatioon, eli asioihin, joihin en itse voi vaikuttaa. Palautteella on merkitystä. Hyvä palaute motivoi, kun tietää tehneensä oikein tai hyvin. Rakentava tai kehittävä palaute auttaa oppimaan ja parantamaan työtä.”

– Eeva Törmänen, rikoskomisario, viestintäpäällikkö, Oulun poliisilaitos



JÄSENTAPAHTUMA 27.8.2022



UUSI YRITYS! SPJL:n jäsenet pääsevät viimein perheineen odotetulle huvipuistopäivälle: Linnanmäelle, Särkänniemeen, PowerParkiin tai Tykkimäelle 27.8.2022!
Ilmoitamme rannekeiden myynnin alkamisajankohdasta SPJL mobiilissa ja verkossa Spjl.fi. Hotellitarjoukset tapahtumaviikonlopulle löytyvät verkosta Spjl.fi

Huvittelupaikkamme sijaitsevat eri puolilla Suomea:



Linnanmäki
Helsinki



Särkänniemi
Tampere



PowerPark
Härmä



Tykkimäki
Kouvola



**SEURAATHAN ILMOITTELUAMME
TAPAHTUMASTA JA RANNEKKEISTA*
SPJL MOBIILISTA!**

* Hinta 10 € / ranneke,
max. 4 ranneketta / jäsen.
Rannekkeita rajoitettu määrä.



Spjl Suomen
Poliisijärjestöjen
Liitto



MARKO RIKALAINEN
Päälluottamusmies, poliisihallinto



ALICE UTRAINEN
päälluottamusmies, oikeusministeriö



MIKA NYGÅRD
järjestöpäällikkö

Olen kuullut, että myös partioinnista voi virkamatkan lisäksi saada päivärahaa. Mitkä ovat edellytykset päivärahan saamiseksi partioinnin yhteydessä?

MR Asiasta on annettu ohje jo vuonna 2007 ”Päivärahan suorittaminen partioinnin yhteydessä”*. Ohjeistus koskee partiointimatkaa, joka tässä yhteydessä tulee erottaa virkamatkasta.

Virka- ja työehtosopimuksen mukaan osapäiväraha suoritetaan, kun virkamatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle virkamiehen asunnosta tai virkapaikasta ja, kun virkamatka on kestänyt yli 6 tuntia.

Partioinnin osalta edellä mainitun tuntimäärän lisäksi osapäivärahan suorittaminen edellyttää, että partiointi on yhdenjaksoisesti kestänyt yli 3 tuntia yli 15 kilometrin etäisyydellä virkapaikasta tai asunnosta. Partiointimatkan ei katsota tässä mielessä keskeytyneen, kun asianomainen palaa virkapaikalleen tai muuhun vastaavaan paikkaan ainoastaan työmäärysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista virkatehtävien hoitamista varten edellyttäen, että virkamies tämän jälkeen välittömästi jatkaa partiointimatkaansa.

Kokopäivärahan osalta edellytetään vastaavasti, että virkamatka on kestänyt yli 10 tuntia ja partiointi on yhdenjaksoisesti kestänyt yli 5 tuntia yli 15 kilometrin etäisyydellä asianomaisen virkapaikasta tai asunnosta.

Eli partiointimatkan (jonka aikana voidaan saada erilaisia työmääräyksiä) tulee kokonaisuudessaan kestää yli 6 h ja siitä tulee olla yli 3 h yhdenjaksoisesti yli 15 km etäisyydellä virkapaikalta, jotta on partioinnin yhteydessä oikeutettu osapäivärahaan.

*27.4.2007, SM-2007-01467/Ty-12

Onko minun pakko vastata, jos työnantaja kysyy, olenko saanut koronarokotteen?

MR Koronarokotuksen saamista koskeva tieto on terveystieto, josta pääsääntöisesti ei ole pakko kertoa työnantajalle. Terveystiedot kuuluvat tietosuojasetuksessa määriteltyihin erityisiin henkilötietoryhmiin, joiden käsittelyn tulee olla työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellista eikä tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Työnantaja saa käsitellä työntekijän terveydentilatietoja, jos se on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy. Terveystilatietojen käsittely on sallittua myös, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa, että hänen työkykyisyytään selvitetään terveydentilatietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja sellaisissa tilanteissa, joista erikseen säädetään muualla laissa.

Muissa kuin edellä kuvatuissa tilanteissa työnantaja ei voi velvoittaa työntekijää antamaan terveydentilatietojaan. Terveystilatietoja käsittelevät henkilöt ovat lisäksi vaitiolovelvollisia, eivätkä he saa paljastaa työntekijän terveydentilatietoja sivullisille.

Terveystietoa voidaan käsitellä vain, jos henkilötietojen käsittelyssä noudatettavien yleisten edellytysten lisäksi täyttyvät erityiset käsittelyperusteet tiedon käsittelylle. Työntekijän terveydentilatietojen käsittelyn pitää olla työ- tai virkasuhteen kannalta välittömästi tarpeellista. Vain rajoitetuissa tapauksissa voi syntyä tilanne, joissa tieto rokotuksesta on välttämätön työ- tai virkatehtävien hoitamiseksi. Esimerkkinä voisi olla palautuslento maahan, jossa maahantulomääräyk-

” Koronarokotuksen saamista koskeva tieto on terveystieto, josta pääsääntöisesti ei ole pakko kertoa työnantajalle.

sissä edellytetään negatiivisen koronatestin taikka rokotustodistuksen esittämistä, jolloin rokotustietoa voisi olla mahdollista kysyä työntekijältä. Työntekijällä ei tällöinkään ole valvollisuutta ilmoittaa tietoa.

Koronarokotuksista voi normaaliin tapaan työyhteisössä keskustella ja virkamiehet voivat itse oma-aloitteisesti tuoda esille oman rokotustilanteensa niin halutessaan.

Poliisihallitus on antanut 20.1.2022 asiaan liittyvän kirjeen POL-2022-7269.

Yksityisellä puolella työsuhdetäydennyksiä on jo paljon. Milloinkohan niitä saataisiin valtion viroissa oleville?

MN

Liiton toimistolle on tullut aloitteita ja yhteydenottoja koskien työsuhdetäydennyksiä. Työsuhdetäydennys on suhteellisen uusi etuus, jonka työnantaja voi antaa työntekijöilleen. Etuudessa työnantaja antaa – yleensä leasing sopimuksen kautta – polkupyörän käyttöön verovapaasti työntekijälle. Työsuhdetäydennys on verovapaa 1200 euroon asti vuodessa. Työnantaja voi antaa etuuden kahdella tapaa: joko nykyisen palkan päälle tai se voi sisältyä palkkaan. Ensimmäinen etuusmuoto ei ole työnantajalle kustannusneutraali, joten keskityn jälkimmäiseen, joka on mahdollista antaa kustannusneutraalisti työntekijälle.

Palkkaan sisältyvässä mallissa työntekijän palkka pienenee etuuden verran (maksimi 100 €/kk) eli esimerkiksi 3200 €/kk ansio laskee 3100 euroksi. Tämä vaikuttaa verotukseen, joka laskee hieman. Leikatun 100 € työntekijä voi käyttää polkupyöräetuteen eli hankkia haluamansa polkupyörän.

Polkupyörä on pääsääntöisesti hankittu leasing sopimuksella. Esimerkiksi 4000 € arvoisen polkupyörän saa käyttöön 100 €/kk, jos leasingkausi on 48 kuukautta, kauden jälkeen useimmilta palveluntarjoajilta pyörä on mahdollista lunastaa omaksi nimelliseen hintaan. Sadan euron kuukausimaksusta 79 € on pyörän osuus ja 21 € on kuluja muun muassa rahoituksesta ja vakuutuksesta.

Esimerkissä veroprosentti laskee 0,65 % ja kuukausiansiot tippuvat noin 59 €/kk. Leasingkustannukset ja -palvelut riippuvat palveluntarjoajasta, mutta esimerkiksi vakuutukset on

otettava palveluntarjoajalta, sillä kotivakuutukset eivät pääsääntöisesti korvaa leasingkalustoa.

Liitossa selvitämme parhaillaan etuuden palkkavaikutuksia, jotta pystymme viemään asiaa eteenpäin. Etuus on täsmennytyt eläkekertymän osalta eli työnantaja joutuu maksamaan etuudesta eläkemaksut. Epäselvää on tällä hetkellä kuitenkin etuuden vaikutus tuntipalkkaan ja sitä kautta haitta-työkertymään sekä sairauspäiväraha- ja lomakorvaukseen. Asioiden selkiytyessä pystymme perustelevaan työnantajalle etuuden kustannusneutraaliuden.

On hyvä muistaa, että valtiolla on noin 78000 työntekijää. Jos esimerkiksi heistä puolet ottaisi etuuden käyttöön, ja työnantaja maksaisi etuuden palkan päälle (eli 3200 €/kk + 100 €), valtion kulut kasvaisivat noin 45 miljoonaa euroa vuodessa.

Olen harkinnut siirtymistä osa-aikaiseksi. Mitä minun pitäisi asiassa huomioida?

AU

Ennen kuin siirryt osa-aikaiseksi, sinun pitää sopia esihenkilösi kanssa ainakin seuraavista asioista: palkkauksesta, työajasta, työrytmistä eli teetkö työtä joka päivä, vuoroviikoin tai esimerkiksi kolme päivää viikossa, teetkö työt liukumien puitteissa vai määritelläänkö tietyt kellonajat työn tekemiseksi. Näistä asioista tehdään kirjallinen sopimus.

Lisäksi sinun kannattaa selvittää, miten osa-aikaisuus vaikuttaa mahdollisiin tuleviin kokemusiisiin / kokemusosien laskeamiseen. Selvitä esihenkilöltäsi myös, miten merkitset lomasi ja miten lomat kuluvat, sillä osa-aikaisena esimerkiksi pyhäpäivät lomaviikolla aiheuttavat muutoksia lomakorvausten kertymisiin. Selvitä myös miten työaikaasi seurataan sekä miten merkitset tekemäsi tunnit Kieku-järjestelmään ja miten tunnit ajanhallinnassa näkyvät.

On myös hyvä selvittää vaikutukset ylityön tekemiseen, sillä osa-aikaisen on yleensä vältettävä ylityön tekemistä. Kun osallistut henkilöstökoulutukseen, selvitä mikä on kyseisen työpäivän pituus. Osa-aikatyöllä saattaa olla vaikutusta myös päivittäisiin lepotaukoihin. Nämä ovat mielestäni asioita, jotka pitää käydä tarkasti läpi, ennen kuin päätät haluatko siirtyä osa-aikatyöhön. 🟡

Suomen ensimmäinen naispoliisi aloitti työnsä Helsingissä vuonna 1907

Naisten työskentely kaupunkien poliisilaitoksilla alkoi vähitellen. Monesti ensimmäinen työpaikka löytyi poliisilaitosten kanslioista. Rikospoliisi alkoi palkata naisia siveyspoliiseiksi 1900-luvun alussa: ensin Helsinkiin vuonna 1907, sitten Turkuun, Tampereelle, Viipuriin, Ouluun ja Kuopioon.

TEKSTI

Jaana Selki-Vuolle

KUVAT

Kansallisarkisto

Siveyspoliisin työhön kuului irtolaisten kuten prostituutujen valvonta. Irtolaisvalvonta sijoitettiin rikospoliisiosaston yhteyteen. Näin ollen rikospoliisien tapaan naiset eivät aluksi käyttäneet edes virkapukua. Siveyspoliisin nimitys muuttui 1920-luvulla huoltopoliisiksi.

Naiset toimivat aluksi toimistotehtävissä

Naisia oli ollut poliisilaitosten toimistotehtävissä 1800-luvun lopusta lähtien, mutta vasta 1900-luvun alussa palkattiin ensimmäiset naispoliisit. Vuonna 1907 lakkautettiin niin sanottu ohjesääntöinen prostituutio eli järjestelmä, jossa prostituoiduiksi epäillyt naiset joutuivat käymään tarkastuksissa sukupuolitautien varalta. Tarkastusten toimeenpanoina olivat poliisilaitokset.

Vastuu tarkastuksista siirtyi nyt terveysviranomaisille, jotka saivat virka-apua poliisilta. Helsingin valkonauhahydistys tarjosi kaduilla seksiä myyneille naisille "siveellistä tukea ja käytännöllistä apua." Myös muissa kaupungeissa oli vastaavaa toimintaa. Asiaan huomiota kiinnittäneet naiset esitivät suurimpien kaupunkien poliisimestareille anomuksen, jonka mukaan poliisilaitosten siveysosastoille perustettaisiin erilliset naisten osastot, joissa olisi naispuolisia siveyspoliiseja ja vartijoita. Tämä toteutui vuonna 1907 Helsingissä ja seuraavien vuosien aikana myös Turussa, Tampereella, Viipurissa, Oulussa ja Kuopiossa.

Helsingissä naispoliisikysymys eteni nopeammin kuin esimerkiksi Kuopiossa. Kun Kuopiossa ensimmäinen nainen sai vuonna 1919 toimia puhtaaksikirjoittajan viran ohessa myös naispoliisina, oli Helsingissä ollut jo vuodesta 1908 lähtien kaksi virassa toiminutta naispoliisia.

Naispoliiseja haluttiin palkata huolehtimaan naispuolista pidätetyistä ja suorittamaan näiden kuulustelut, valvomaan suojeluksenalaisia tyttöjä yleisillä paikoilla ja huolehtimaan vankiloista pois päässeistä tytöistä, huolehtimaan poliisin kanssa tekemisiin joutuneista "kulkurilapsista" sekä saattamaan poliisin huostassa olleita naisia sairaalaan tai vankilaan.

Naispoliisiasian uranuurtaja, Valkonauhaliitto, anoi naispoliisien asettamista senaatilta useaan otteeseen 1910-luvulla. Naispoliisien asema näytti kehittyvän ripeästi itsenäisyyden alkuvuosina suurissa kaupungeissa. Naispoliiseilla oli tärkeitä tehtäviä ennen kaikkea huoltopoliisitehtäviä hoitaneina konstaapeleina. Joissakin maaseutukaupungeissa naispoliisit toimivat myös "etsivinä" sekä partioivat kaduilla ja julkisissa tiloissa.

Ensimmäinen naispoliisikurssi järjestettiin vuonna 1923

Oli varsin tyypillistä, että naispoliisit olivat koulutukseltaan sairaanhoitajia tai opettajia. Poliisin työhön kouluttaminen jäi sotien välisenä aikana naisjärjestöjen tehtäväksi. Suomen Valkonauhaliitto ry järjesti ensimmäisen, kaksi kuukautta kestäneen kurssin vuonna 1923.

Suomen naispoliisikurssin ohjelma oli suurelta osin kopio Englannissa järjestettyjen naispoliisikurssien ohjelmasta. Erojakin oli, kuten suomalaisten tapa korostaa kurssien hengellisyttä. Suomessa 1923 järjestetty naispoliisikurssi oli avoimesti hengellinen ja jokaisen kurssilaisen oli otettava mukaansa Raamattu ja virsikirja.

Poliisiksi pyrkineiden naisten tuli olla kaikin puolin nuhteettomia. Heiltä vaadittiin kohteliaisuutta, huomaavaisuutta,

avuliaisuutta ja tietenkin hyvää käytöstä. Myös hyvää ryhtiä pidettiin tärkeänä. Naispoliisit olivat usein koulutettuja ja jo elämää nähneitä iäkkäämpiä naisia. Heillä tuli olla hillitty ja arvokas ja luottamusta herättävä käytöstapa.

Vuonna 1922 annettu määräys poliisivoimien vähentämisestä kohdistui monissa poliisilaitoksissa naisiin. Useassa kaupungissa, jossa ennen määräyksen antamista oli ollut naiskonstaapeleita, ei heitä enää vuosikymmenen lopulla ollut.

Kuopiossa syntynyt **Iida Seilanen** valittiin Tampereen ensimmäiseksi naispoliisiksi. Hän aloitti työnsä Tampereen poliisilaitoksen etsivässä osastossa 15.2.1910. Venäläiskomentoon alistumattomana hänet erotettiin 1911, mutta otettiin uudelleen samaan toimeen vuonna 1912.



Koko Kuopion "Nalleksi" kutsuttu **Helmi Huttunen**. "Kunpa naispoliisiasia ei Suomessa menisi taapäin. Liekö tilalle tulijoita, kun aika meistä vanhoista jättää", kertoi 25 vuotta Kuopion poliisitoimessa naispoliisina vaihtanut Huttunen vuonna 1938. (Suomen poliisilehti 28.2.1931 ja Valkonauha 1.1.1938) 🟡



Lähteet:

Uusi Suomi 12.5.1923, Valkonauha 1.1.1938, Suomen poliisilehti 10.2.1922 ja 28.2.1931, Turun Sanomat 22.12.1933

<https://kotiliesi.fi/ihmiset-ja-ilmiot/historia/olin-tyokavereiden-silmissa-kum-majainen-suomen-ensimmainen-naiskomisario-kertoo-millaista-kohtelua-naispoliisit-ovat-joutuneet-sietamaan/>

Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Julia Jansson. Lahjomattoman vakaa, kykenevä ja valistunut, s. 20–291. Poliisiammattikorkeakoulu: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152361/Muodollisesti_pateva_poliisikoulutus_itsenaissessa_suomessa.pdf?sequence=1

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/11/09/vaatekriiseja-ja-tasa-arvokysymyksia-naisen-tie-poliisiksi-oli-pitka-ja-kivinen>

Emmi Virtanen. JUMALALLE, KODILLE JA YHTEISKUNNALLE. Suomen Valkonauhaliiton naispoliisikysymys 1905–1923. Historian gradu – tutkielma. Tampere 2007: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/78379/gradu02100.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KULJETUSRIKOLLISUUS KUKOISTAA

Pimeä palkanmaksu, väärennetyt tuntilistat

Yrittäjä/kuljettajien laittomat työajat, YEL-maksu ei vastaa eläketarvetta

Kuljettajien pitkät vuorokaudet ilman taukoja, vuorokausi- ja viikkoleporikokset

Läpituunti palkka alle TES, ilman lisä, lomaa / pakotettu kevytyrittäjyys

Päivärahoilla ja kulukorvauksilla keinotullaan, vältetään veroja ja sos.vakuutuksia

Ei laini /TES:n vaatimaa työaikasunnitelmaa, ei työaikalirjanpitoa, ei hälytyslisää, ei palkkaa odotusajalta

Kuljetusrikollisuuden kukoistaminen on viimeinkin pantava kuriin!



Varhaisia muistoja oli 1950-luvun alussa, kun Kaipolaa rakennettiin, hiekkaa, halkoja ja pöllejä ajettiin. Isän 18 tunnin työllä elettiin köyhyydessä, taksat olivat pienet eikä autoilijan etua kukaan valvonut. Liikenne oli turvatonta, liikenneluvat säädeltyjä ja lahjonta kukoisti. Ostajat valitsivat suosikkinsa. Korruptio alkuaikojaa elettiin?

2020-luvulla monet asiat ovat raskaan maantiekuljetuksen osalta lähes samassa tilassa kuin Kaipolan projektin aikoina. Tilajavastuulaki ei sido asiakkaita, vaikka ajotoimistossa on tarkka valvontatieto. Lastenlapseni ansaitsevat parempaa, mikä heidän uravalintansa onkaan.



Raskaan maantieliikenteen valvonta onnistuu parhaiten, kun tilajavastuulakia valvotaan asiakkaiden terminaaleilla, lähettämössä ja ajotoimistoissa. Asiakas vastaa ostamastaan, valvonta vain puuttuu!

Yhteispelissä mukana, Luotettavuutta 7/24/365

Asiakaspalvelu on kaikille tärkeää

Antiochia Oy esittää vakuudeksi osaamisestaan yli 11 vuoden aikana ympäri vuorokauden toimineen useita asiakkaita palvelevan 50-75 paikan suorajakelumallin Suur-Helsingin alueella, myös muu Etelä-Suomi.

Jokaisen toiminnassa on joskus suuria vaihteluja

Antiochia Oy esittää palvelukykyensä joustaneen viimeisen 12 kuukauden aikana jopa päivittäin 8-25 auton kapasiteetilla ilman viiveitä vain omia autoja ja vuokratuljettajia käyttäen, aina laillisesti!

Kustannukset ovat tärkeitä vaikka vähäisiä

Antiochia Oy voi näyttää viimeisen 12 kuukauden päivittäiset raportit, joissa asiakaslaskutus- ja kustannusseuranta on esitetty jokaisen auton ja työtunnin osalta työvuoron jälkeen seuraavana päivänä laskutusperusteeksi. Näin on toimittu aina.

Jos laillisuus on vaatimuksenne kuljetuksissa

ja asiakas haluaa kuljetusyhtiön toimivan lakien, työaika- ja ajoaikasäädösten ja voimassa olevan yleissitovan TES:n mukaan, niin Antiochia Oy esittää virheettömät tilajavastuulain mukaiset asiakirjat, 40 liikennelupaa ja aina ajantasaisen kirjanpidon.

Jos arvostatte kuljetusliikettä ja toivotte sen toimivan puolestanne ja kansanne laillisesti ja luotettavasti ympäri vuorokauden, niin Antiochia Oy on pelikaverinne aina kun sääntöjä noudatetaan.



www.antiochia.fi

Kaikki syyt ovat hyviä syytä hiihtää!

Ritva Hietavalkaman löytää hiihtoladulta palautumassa töistä, viettämässä aikaa ystävien kanssa, ulkoiluttamassa lapsenlapsiaan, kuntoa kohottamassa, runoja miettimässä. Mikä tahansa on riittävä syy lähteä laduille.

TEKSTI

Nina Juurakko-Vesikko

KUVAT

Jurgita Mozuraite





Ritva vietti ensimmäiset lapsuusvuotensa Lahdessa Salpausselän kupeessa Hakatornien taloissa, joihin urheilukeskus näkyi ja kuului. Salpausselän ladut tulivat hänelle tutuiksi jo silloin. Vartuttuaan Ritva sai kolme lasta, ja innostus hiihtämiseen tarttui myös heihin.

– Kävin lasteni kanssa usein hiihtämässä, ja he liittyivät Lahden hiihtoseuraan. Minäkin päätin lähteä seuratoimintaan mukaan. Pian olin jo työsiällä mukana Nuori Suomi -ohjaajana ja suorittamassa hiihdon valmentajatutkintoa, Ritva kertaa.

Harrastus alkoi nopeasti viedä ison osan vapaa-ajasta. Viikossa oli useita harjoituksia ja viikonloput täyttyivät kilpailumatkoista.

– Harjoituksia oli läpi vuoden, talvella säännöllisemmin. Lumiaikaan kävimme eri tekniikoita läpi ja järjestimme tempurinteitä ja -ratoja lapsille. Järjestimme myös viikonloppuleirejä Tiirismaalla ja Hälvälässä sekä pidempiä leirejä pohjoisessa. Ensilumen leirit olivat usein Vuokatissa tai Levillä.

Ritva oli useita kertoja vapaaehtoisena myös Salpausselän kisoissa info-kopissakin opastamassa ja neuvomassa kisayleisöä. Hän kertoo, että seuratoiminta oli Lahden hiihtoseurassa vireää ja mukavat ohjaajakaverit motivoivat yhdessä tekemiseen. Tuntui palkitsevalta nähdä lasten ja nuorten onnistumiset ja heidän hiihtotaitonsa kehitys.

Ritvalla vierähti ohjaustehtävissä lopulta noin 18 vuotta, ja hän kuului muun muassa seuran hiihtojaostoon ja useisiin muihin toimikuntiin. Kun hänen omat lapsensa lopettivat aktiivisen kilpahiihtämisen, Ritva jatkoi toiminnassa edelleen pitäen harjoituksia alle 12-vuotiaille ja viihtyi yhä myös omin päin ladulla.

Arjessa syvällä rikoksissa

Nuorena Ritva haaveili ohjaajan tai opettajan töistä, mutta päästyään Lahden maistraattiin lähettetyksi työura jatkuikin raastuvanoikeuteen



99 Välillä lähden aamukuuden maissa hiihtämään, käyn sen jälkeen saunassa ja aloitan sitten työt.

– Hiihto on minun keinoni palautua töistä. Kesäisin käyn paljon metsälenkeillä. Kestän työpaineet paremmin, kun olen kunnossa ja on jotakin, mikä irrottaa ajatukset töistä. Ladulla en mieti liikoja, vaan keskityn tekemiseen.

Ritva toimii myös työpaikkansa luottamusmiehenä, ja vaikka se on antoisaa, kuormittaa sekin mieltä. Hiihto tyhjä mielen myös niistä asioista.

Helposti 1000 kilometriä

Ritva asuu edelleen Lahdessa. Vaikka Salpausselkä ei ole enää näköetäisyydellä, hän käy siellä usein hiihtämässä. Hiihtokilometrejä tulee myös ladulla, jotka menevät aivan kodin nurkalta. Viime talvena kaikki jumpat ja tanssit peruttiin, ja Ritva päätyi ”vain” hiihtämään. Kilometrejä kertyi noin 1200.

– Hiihdän aina vähintään tunnin ja kilometrejä kertyy siinä ajassa vähintään kymmenen tyylistä ja maastosta riippuen. Välillä lähden aamukuuden maissa hiihtämään, käyn sen jälkeen saunassa ja aloitan sitten työt. Se on mukavaa.

Tänä talvena Ritvalle on kertynyt jälleen satoja kilometrejä ladulla. Hän hiihtää enemmän vapaalla tyyllillä, mutta perinteisenkin tyylin suksenpohjat kuluttavat säännöllisesti latuja.

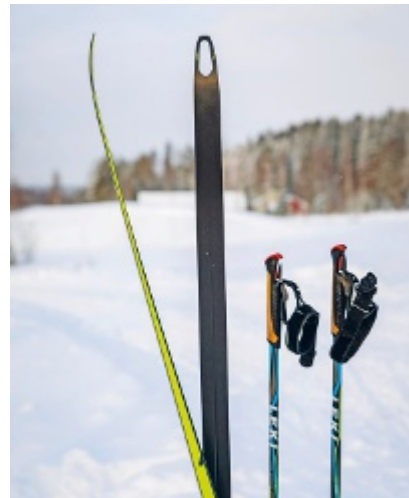
↑ Hiihtäessä huolet jäävät ladulle.

ja sieltä käräjäoikeuteen ja hän jäi oikeuslaitoksen palvelukseen. Ohjaustyö hiihdon parissa täytti haaveet opetustöistä.

Tänä päivänä hän työskentelee käräjäsihteerinä Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa Lahdessa.

Käräjäsihteerinä joutuu työssään syventymään monenlaisiin juttuihin, myös vakaviin rikoksiin. Seksuaalirikokset, pahoinpitelyt ja henkirikokset ovat lähes arkipäivää oikeudessa, ja ne jäävät helposti pyörimään mieleen.

– Meillä ei ole käytössä mitään omia purkukeskusteluja. Työkavereiden lisäksi keskusteluapua saa vain työterveyspsykologilta. Salassa pidettäviä asioita ei kuitenkaan voi purkaa niissä keskusteluissa. Korona-aikana olemme etätyössä aina kun mahdollista ja virastolla ollessa on usein kiireistä. Tämän vuoksi kahvipöytäkeskustelutkin ovat vähissä.



Kaunis maailmani

Niin hiljaista

*– pieni tuulen vire pyyhkii kasvoni
avaa hieman vielä uniset silmäni.*

*Puut niin jylhänä valkoisessa lumipuvussa
jokunen lumipaakku lentää oksalta päähäni
– pehmeä.*

*Suksi liukuu ja avaa pinnan lumeen
joskus ohjautuu valmiille jo hiihdetylle uralle.
Miljoonat hopeatähdet tuikkivat ladullani
tavattoman kaunist – luonto, luminen metsä
kaikki ikävät asiat pyyhkiytyvät mielestä
kyynel valuu poskeani pitkin – puhdistun
Minun maailmani on taas kaunis.*

Ritva Hietavalkama

– Hankin viime talvena ensimmäiset karvapohjasukset, ja ne ovat kyllä helpot, kun niitä ei tarvitse voidella.

Ritva on hiihtänyt vuosia lasten vanhoilla kilpasuksilla. Viime vuonna hän sai joululahjaksi pitkästä ajasta uutuut-taan hohtavat Fischerit – niiden saatavuus on ollut huonoa, koska niin moni muukin on herännyt hiihtoharrastukseen. Myös korona on aiheuttanut toimitusvaikeuksia. Merkkien suhteen hän on kaikkiruokainen – vanhat lasten kilpasukset vain sattuvat olemaan laatumerkkejä, ja hän pärjäsi niillä pitkään.

Fischerit, Peltoset, Karhut ja Rossignolit ovat kaikki hänelle tuttuja. Monoina hänellä on aina kuitenkin ollut vapaalla hiihtäessään Salomonit ja perinteisessä Alpinat, ne kun sopivat parhaiten hänen jalalleen. Sauvoja hänellä on kahdet, perinteiseen ja vapaaseen tyyliin, tosin niitäkin hän käyttää välillä ristiin.

– Kun tietää, minkälainen hiihtäjä on, osaa hankkia sopivat varusteet. Potkaisetko perinteisellä hiihtäessäsi? Menetkö nautiskellen vai tiukkaan tahtiin? Ritva naurahtaa.

Ritva käy välillä hiihtämässä niin lastenlastensa, miesystävnsä kuin ystäviensä kanssa. Ystävien kanssa käy useimmiten niin, että hän tapaa heitä ladulla sattumalta – yhteinen harrastus yhdistää.

Vielä joskus Alpeille

Hiihto auttaa myös pysymään hyvässä fyysisessä kunnossa. Ritva ei juurikaan sairastele. Haaveitakin hiihtoon liittyy; Ritva toivoo pääsevänsä vielä jonakin päivänä Alpeille suk-



↑ Vapaata vai perinteistä? Ritvalle sopii molemmat!

simaan. Työtilanne on kuitenkin tiukka, kun henkilökunta vähenee ja työmäärä kasvaa. Viikonkin loman pitäminen halua-manaan aikana on usein haasteellista.

Hiihtäminen kuulostaa kaikin puolin hyvältä, kun Ritvaa kuuntelee. Entä jos taidot ovat päässeet ruostumaan tai niitä ei ole koskaan ollutkaan, mitä konkari sanoisi heille?

– Joskus kun olen jollekin tutulle sanonut, että tulisi hiihtämään, minulle on vastattu, että ei oikein kehtaisi tulla. Kuka vaan voi tulla hiihtämään! Monissa paikoissa latupohjat ovat leveät ja tilaa on hyvin sekä perinteisen että vapaan tyylin hiihtäjille, Ritva kannustaa.

Aloittelijalle Ritvalla on selkeät terveiset: ole kärsivällinen, älä luovuta! Hiihtoa ei kannata jättää yhteen kokeiluun, koska aluksi se voi vaikuttaa raskaalta tai vaikealta. Vaatii muutama kerran, että hiihtämisen sisäistää. Ja aikuisillekin on paljon hiihtokouluja.

Niin, mikä olisi parempi hetki kokeilla kuin tämä runsasluminen talvi? 🟡

Satu Värri ajaa naispoliisien asiaa Palestiinassa

Palestiinan poliisissa on naisia vain viisi prosenttia. EUPOL COPPS -operaatiossa Länsirannalla toimiva Satu Värri on ottanut asiakseen parantaa naispoliisien yhteistoimintaa ja asemaa. EUPOL COPPS on EU:n operaatio, jolla kehitetään ja tuetaan Palestiinän poliisivoimia.

TEKSTI

Marko Mannila

KUVAT

Palestiinan poliisi ja
Marko Mannila

Aloitettuaan työnsä Länsirannalla keväällä 2021 vanhempi asiantuntija (senior police advisor) **Satu Värri** alkoi ihmetellä, miksi Palestiinän poliisin kokouksissa oli aina 6–7 miestä muttei yhtään naista. Hänelle selvisi pian, että Palestiinän poliisissa työskentelee 472 naista, joka vastaa noin viittä prosenttia koko poliisivoimasta.

Naispoliisien työpaikat sijaitsivat pääasiassa toimistoissa, partioissa heitä ei juurikaan ole. Naispoliiseja kutsutaan paikalle lähinnä perheväkivaltatapauksissa, joissa on osallisena naisia.

Tutkimusten mukaan on kuitenkin selvää, että kenttätoiminnassa tarvitaan lisää naispoliiseja. Palestiinalaiset toivoivat naisten osallistuvan enemmän partiointiin. Viime kesänä naispoliisien tarve tuli myös konkreettisesti esiin, kun ihmisoikeusaktivisti **Nizar Banatin** kuolema synnytti mella-koita Palestiinassa.

– Mielenosoittajat osaavat asettaa aggressiivisia naisia eturintamaan, sillä he tietävät, etteivät miespoliisit saa koskettaa naisia. Poliisit jopa hieman pelkäävät tätä asetelmaa, Värri sanoo.

→ Satu Värri (toinen vas.) ja Myriam Meyer (kolmas vas.) suunnittelemassa konferenssia yhdessä Palestiinän naispoliisien kanssa.



→ Naispoliisi harjoittelee tutkan käyttöä nopeusvalvonnessa. Naisia on partio- ja hälytystoiminnassa hyvin vähän, ja heitä käytetään etupäässä perheväkivaltatapauksissa. Tutkimusten mukaan palestiinalaiset haluaisivat lisää naisia partioihin.



→ Rikoskomisario Satu Värri on virkavapaalla Loimaan poliisiaseman esimiehen tehtävistään työskennellessään EUPOL COPPS -operaatiossa.



↓ Naispoliisi tervehtii perhettä puistossa. Naispoliisit sijoitetaan usein toimistotehtäviin, eikä heille makseta perhetukilisiä kuten miespoliiseille.

Naisilla on haasteita poliisivoimissa ylenemisessä ja heitä on vähän johtotehtävissä. Kuusi naista työskentelee kolmanneksi korkeimmassa poliisiarvossa, everstinä (colonel). Kaikkiaan Palestiinan poliisissa on 295 everstia. Seuraavalla tasolla, everstiluutnanttina, (lieutenant colonel) naisia on 3,9 prosenttia, mutta miehistössä, konstaapelitasolla, luku nousee kymmeneen prosenttiin. Luku on pieni, sillä noin puolet Palestiinan asukkaista on naisia.

Värri kertoo, että naispoliisien eduissa on parannettavaa. – Kaikki naiset kirjataan naimattomiksi poliisin henkilökistereihin riippumatta heidän siviilisäädystään. Tällä tavalla heille ei tarvitse maksaa perhetukilisiä.

Tasa-arvotyön vaatimus on selvä; Värri painottaa, että naiset eivät yksin pysty tekemään tasa-arvotyötä, vaan taustalla pitää olla miehiä, jotka sallivat sen.

Konferenssi naisten aseman parantamiseksi

Naisten vähyys poliisikoukuksissa johti siihen, että Värri alkoi selvittää asiaa ja keksi idean ensimmäisestä Palestiinan naispoliisien konferenssista. Hän sai tukea kollegaltaan, luxemburgilaiselta **Myriam Meyeriltä**.

– Konferenssin tarkoitus on osoittaa EUPOL COPPSin tuki Palestiinan naispoliiseille, ja sitä kautta edistää naisten asemaa poliisiorganisaatiossa, Värri sanoo.

Konferenssilla on muitakin päämääriä, kuten se, että naispoliisit pystyisivät antamaan vertaistukea toisilleen tärkeissä asioissa, esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tähtäimessä on myös muodostaa naisverkosto, joka voisi myöhemmin liittyä kansainvälisiin naispoliisiverkostoihin.

– Palestiina on tasa-arvoasiassa nyt samassa tilanteessa kuin Suomi oli 30 vuotta sitten.

Värri sanoo, että konferenssi ei itsessään ole asian ydin vaan se, että mahdollistetaan naistapaamisia. Suunnitelmassa



on esimerkiksi Whatsapp- tai vastaava alusta, jossa voisi keskustella. Pysyvän naisverkoston perustamisesta ja tukemisesta EUPOL COPPS on jo tehnyt alustavan päätöksen.

31 vuotta poliisina

Satu Värri toimii EUPOL COPPSissa laillisuusvalvonnan asiantuntijana. Värri aloitti poliisina vuonna 1990, jolloin hän valmistui silloisesta Poliisikoulusta ja aloitti työt Turun poliisilaitoksella. Kokemusta karttui partiosta, hälytystoiminnasta ja tutkinnasta.

Vuonna 2006 Värri lähti mukaan siviilikriisinhallintaan. Neuvonantajana Kosovossa kului puolitoista vuotta.

– Silloin ei enää osallistuttu operatiiviseen toimintaan, Värri kertoo.

Kosovosta hän palasi vuonna 2008, ja pääsi poliisin päällystökurssille, josta valmistui vuonna 2011. Värri valmistui hallintotieteen maisteriksi Tampereen yliopistosta vuonna 2015, ja kolme vuotta myöhemmin ansiolistaan tuli eMBA poliisityöstä Poliisiammattikorkeakoulusta. Koulutus tähtäsi ylemmän poliisijohdon tehtäviin.

Ulkomaankokemusta tuli jälleen vuonna 2018, jolloin hän aloitti YK:n päämajan poliisiosastolla New Yorkissa. Tehtävään kuului toimia neljän mission yhdyshenkilönä päämajassa. New Yorkista Värri siirtyi suoraan nykyiseen tehtäväänsä EUPOL COPPSiin Ramallahiin Länsirannalle helmikuussa 2021, tehtävä jatkuu vuoteen 2023.

↓ Palestiinan poliisit opastavat lapsia ylittämään ajorata turvallisesti. Naisia on poliisissa viitisen prosenttia. Ylemissä viroissa heidän osuutensa on vielä pienempi.



” Naiset yksin eivät pysty tekemään tasa-arvotyötä, vaan taustalla pitää olla miehiä, jotka sallivat sen.

31 vuoden poliisikokemuksesta on hyötyä Länsirannalla.

– Tärkeimmät asiat, jotka toin Palestiinaan, ovat naisnäkökulma ja tasa-arvo sekä ihmisoikeudet poliisitoiminnassa. Olen saanut valtavasti kokemusta esimerkiksi diplomatiassa ja suunnittelussa. Olen ollut kokouksissa YK:n turvallisuusneuvoston kanssa, ja nyt neuvon muun muassa Palestiinan sisäministeriötä turvallisuusasioissa.

Värri viihtyy mainiosti kansainvälisissä tehtävissä niiden haasteellisuuden vuoksi.

– Työn ”suola” ovat eri kulttuureista olevat työkaverit, lisäksi kohdemaan kulttuuri ja politiikka tuovat tehtävään omat mielenkiintoiset haasteensa.

Värriin mukaan Suomeen palaamisen ongelma on siinä, ettei Poliisihallitus tue siviilikriisinhallintaan osallistuneita. Ulkomailta suoritettua siviilikriisinhallintaa ei lasketa uraa edistävaksi kokemukseksi.

– Urani polkee paikallaan kaikki vuodet, jotka olen ulkomailta. Ulkomaankokemus voi olla jopa haitaksi. Onhan Puolustusvoimissakin kansainväliset tehtävät osa uraa, hän sanoo.

Kansainvälisten työtehtävien huomioimisesta urakehityksessä on tehty selvitys kymmenisen vuotta sitten. Asiaa edistämään perustettiin vuonna 2008 Kansainvälisen kriisinhallinnan poliisit ry. Yhdistyksen nykyisenä puheenjohtaja on kansanedustaja **Mika Raatikainen**. ☉

EUPOL COPPS

- EU:n perustama operaatio vuonna 2006
- Tarkoituksena kehittää poliisia ja oikeusvaltiota Palestiinassa
- Johtaja Natalia Apostolova Bulgariasta
- Henkilöstö 71 kansainvälistä ja 35 paikallista asiantuntijaa
- Mukana 27 EU:n jäsenmaata sekä Norja, Kanada ja Turkki.
- Vuosibudjetti 12,65 MEur

RIKOSUHRIPÄIVYSTYS

kouluttaa naisiin kohdistuvasta lähisuhdeväkivallasta

RIKOSUHRIPÄIVYSTYS järjestää kevään ja syksyn 2022 aikana koulutustilaisuuksia eri puolilla Suomea. Koulutus on maksuton ja se on suunnattu poliiseille, syyttäjille, tuomareille ja oikeusavustajille.

Koulutus tarjoaa konkreettisia työkaluja rikoksen uhrin kohtaamiseen ja tietoa lähisuhdeväkivallan uhrin käyttäytymisestä. Lisäksi koulutuksessa perehdytään lähisuhdeväkivallan erityiskysymyksiin, kunniaan liittyvään väkivaltaan ja digitaaliseen väkivaltaan ja vainoon. Koulutuksessa saa myös tietoa siitä, miten viranomaisen voi osaltaan vaikuttaa rikosprosessin sujuvuuteen ja miten ohjata lähisuhdeväkivallan osapuolia tukipalveluihin.

Koulutukset järjestetään yhdessä Ensi- ja turvakotien liiton ja Setlementti Tampereen kanssa ja ne ovat osa naisiin kohdistuvan väkivallan vastaista torjunta-ohjelmaa.

Kevään koulutusten ilmoittautuminen on auki ja koulutukset ovat käynnistyneet. Syksyn koulutuksiin ilmoittautuminen avataan toukokuussa.

Koulutusten sisältö on kaikissa koulutuksissa sama ja osaan koulutuksista voi ilmoittautua myös etäyhteydellä.

Koulutuksiin ilmoittautuminen ja lisää tietoa:
riku.fi/lahisuhdevakivalta-koulutus

**”Pelotti ja hävetti,
uskooko minua
kukaan?”**

Koulutukset lähisuhdeväkivallan uhrin kohtaamisesta – ilmoittaudu nyt!



riku.fi/lahisuhdevakivalta-koulutus

Raha ja läpinäkyvyys

Olen heti SPJL:n historiaprojektin alkumetreillä törmännyt eri lähteiden kautta toistuviin kiistoihin ja keskusteluun poliisin resursseista.

Keskustelut eri instituutioiden resurssien riittävydestä eivät ole uusi ilmiö. Suomessa käydään jokavuotinen keskustelu siitä, mihin valtion varoja tulisi käyttää. Rahasta käytävään keskusteluun on viimeisen vuosikymmenen aikana kuitenkin tullut uusia sävyjä. Ongelmat liittyvät erilaisiin tulkintoihin siitä, mihin rahat ovat hupenneet. Tämä on yllättävää, koska nykymenetelmillä niin datan hallinnan kuin talousluku- jen tulkinnankin pitäisi olla entistä helpompaa.

Myrskyn silmässä on aivan viime kuukausina olleet jälleen olleet poliisin saaman rahoituksen riittävyys, josta alan toimijat ovat huolissaan. Helmikuussa 2022 ilmestyi poliisin määrärahojen riittävydestä sisäministeriön asettaman asian- tuntijatyyryryhmän (**Timo Kietäväinen, Lasse Oulasvirta, Roope Uusitalo**) laaja ja lukuisia toimenpidesuosituksia sisältävä selvitys aiheesta.

Määrärahojen kokonaismäärän ohella tärkeää olisi aina tarkastella sitä, mihin rahat allokoidaan, suunnataan. Tämän tarkastelun tulisi olla riittävän yksityiskohtaista, jotta mahdolliset ongelmakohdat tulisivat esille.

Polisiin budjetista noin 80 prosenttia on henkilöstömenoja. Siksi varsin oikeansuuntaisen kuvan tilanteesta voi saada kun- kin alan henkilöstömääriä tarkastelemalla.

Heikki Mansikka-ahon viime syksynä julkaistu hallinto- tieteellinen väitöskirja *Polisi, mistä tulet, minne menet?* viritti

keskustelua siitä, ovatko eri toimien painotukset poliisissa kohdallaan. Hänen mukaansa johtoporras on Pora-uudistusten myötä kasvanut samalla kun kenttätöyön henkilöstö ja resurssit ovat supistuneet. Väitöskirja on virittänyt kriittistä keskustelua, joka varmasti jatkuu.

Kaikella tällä on taustansa julkisen hallinnon suurissa muutoksissa. Modernin valtion tulisi olla ketterä ja kustannustehokas. Muutoksia on perusteltu uusien julkista hallintoa koskevien oppien (New Public Management) mukaan, jotka ovat rantautuneet myös Suomeen. Johtamisesta on tehty ”strategisempaa” ja entistä suoraviivaisempaa. Tiivistäen: lisää valtaa johtoportaalalle. Sen vastapainoksi kentällä koetaan vaikuttamisen mahdollisuuksien heikentyneen.

Resurssien määrään vaikuttavat ratkaisevasti maan kulloisenkin hallituksen arvovalinnat. Joskus valitettavasti tuntuu siltä, että poliittiset puolueet hakevat liian herkästi pikavoittoa budjettiväännoissä.

Näiden toimialojen ja tehtävien resursseista keskusteltaessa mittareiden pitäisi olla riittävän selviä, jotta ylimääräiseltä politikoinnilta tilastoja ”tulkitsemalla” voitaisiin välttyä. Tarkastelu voitaisiin aloittaa henkilöstön määrästä ja sen kehityksestä kussakin tehtävässä.

*Jukka Kekkonen
Oikeushistorian professori (emeritus)*

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto SPJL täyttää pyöreitä vuonna 2023. 100-vuotisen historian paketoivat lukijaystävälliseen muotoon Jukka Kekkonen ja Katja Tikka, kirja julkaistaan ensi vuonna. SPJL100-palstalla Kekkonen ja Tikka nostavat esiin historiallisesti kiinnostavia aiheita.



PARIISI SAI KORTTELIPOLIISIN

Korttelipoliisi aloitti toimintansa Pariisissa kaupunkilaisten toivomuksesta. Miljoonakaupungissa on paljon kortteleita ja tehtävään palkattiin aluksi 3 400 viranhaltijaa, joiden työnä on ennaltaehkäistä järjestyshäiriöitä ja puuttua pikkurikkeisiin, joihin valtakunnan poliisilta ei riitä aikaa eikä resursseja.

TEKSTI JA KUVAT

Virpi Latva

Kun korttelipoliisin (police municipale) perustamista suunniteltiin, Pariisin kaupunki teetti asukkaiden keskuudessa asiasta kyselyn. 82 prosenttia pariisilaisista oli ajatuksen kannalla ja joka toinen kaupunkilainen arvioi järjestyshäiriöiden ja ilkeiden lisääntyneen viime vuosina. Moni oli lisäksi itse kokenut, että korttelia häiritsevien bilettäjämetelistä on turha soittaa valtakunnan poliisin palvelunumeroon. 69 % pariisilaisista piti poliisien määrää riittämättömänä.

Vaikka yli puolet vastanneista pitää kaupunkiaan turvalisena, 63 % välttää metrossa kulkemista öiseen aikaan, jos suinkin mahdollista. 45 prosenttia naisista on kokenut katu-

häirintää ja valtaosa naisvastaajista kertoi muuttavansa kulkureittiään tai pukeutumistaan välttyäkseen vaaratilanteilta.

Pariisin kaupungin turvallisuusasioista vastaava **Nicolas Nordman** pitää korttelipoliisin perustamista historiallisena askeleena. Sanavalinta ei voisi olla osuvampi, sillä oman poliisiyksikön perustaminen pääkaupunkiin kiellettiin vallankumousten pelossa lailla vuonna 1800.

Nyt tämä laki on kumottu ja ensimmäiset korttelipoliisit, jotka toimivat kunnan alaisuudessa astuivat, virkaan lokakuun lopussa. Viranhaltijoiden määrää on tarkoitus korottaa vielä kevään aikana 3400:sta 5000:een.

← Ensimmäiset korttelipoliisit aloittivat partioinnin Pariisissa lokakuussa. Valtaosa viranhaltijoista siirtyi tehtävään kaupungin turvallisuudenvallontatehtävistä.

– Korttelipoliisin ensisijainen tehtävä on näkyä julkisilla paikoilla, ennaltaehkäistä järjestyshäiriöitä ja olla kontaktissa erityisesti nuoriin. Partioita on eniten iltaisin ja viikonloppuisin kaupunginosissa, joissa on levotonta, Nordman kertoo. Hän korostaa, että lähipoliisi ei puutu akuutteihin hätätilanteisiin eikä ota vastaan valituksia.

– Korttelipoliisi keskittyy pikkurikkeiden kuten ilkivallan, terrassien metelin, katuhäirinnän, laittoman pysäköinnin ja roskaamisen ehkäisyyn sekä liikenteen valvontaan. Tehtäviin kuuluu tällä hetkellä myös vielä jäljellä olevien koronarajoitusten noudattamisen valvonta, Nordman lisää.

Korttelipoliisilla on valtuudet määrätä kaikista rikkeistä 35–135 euron suuruinen rikesakko.

Tehtäväkenttä jakautuu

Pariisi on jaettu seitsemään toiminta-alueeseen, joilla kullakin on oma joukko-osastonsa. Nämä alueet on pilkottu edelleen pienempiin osiin, jotta poliisit oppivat tuntemaan oman kaupunginosansa erityisluonteen ja sen asukkaat. Korttelipoliisin tavoittaa joka viikonpäivänä vuorokauden ympäri nelinumeroisesta palvelunumerosta.

– Korttelipoliisin ansiosta valtakunnan poliisi voi keskittää voimansa rikollisuuden, terrorismin, väkivallan, murtojen, parittamisen ja huumekaupan torjuntaan. Myös mielenosoitusten valvonta kuuluu edelleen valtakunnallisen poliisin tehtäviin, Nordman kertoo.

Mistä yhtäkkiä löytyi 3400 toimintavalmista korttelipoliisia? Nordmanin mukaan Pariisin kaupunki ennakoiki hanketta perustamalla keväällä 2021 oman turvallisuuskoulun, jonka oppilaisista virkaan koulutettiin 400. Valtaosa korttelipoliiseista siirtyi kuitenkin tehtävään kaupungin turvallisuudenvallontatehtävistä, jolloin he tarvitsivat ainoastaan lisäkoulutuksen. Uuden koulun opintoihin sisältyi ensiapukoulutus sekä naisiin ja seksuaalivähemmistöihin kohdistuvan häirinnän ja katuhäirinnän ehkäisyyn opintojaksot. Koulusta valmistuu myös uusia järjestyksenvalvoja korttelipoliiseiksi siirtyneiden tilalle.

Ei virka-asetta

Korttelipoliisin varustukseen kuuluu luotiliivin ja käsirautojen lisäksi pamppu ja kyynelkaasusumutin. Nicolas Nordmanin mielestä on olennaista, että korttelipoliisilla ei ole virka-asetta. Kunnallisen poliisin pääasiallinen ammattiliitto SDPM suhtautuu asiaan kriittisesti.



– On tekopyhää kuvitella, että korttelipoliisi voisi olla vaihtoehtoinen poliisi, joka ei joutuisi Pariisissa rikollisuuden ja väkivallan kanssa tekemisiin. En halua, että korttelipoliisista tulee eräänlainen B-luokan poliisi, joka joutuu kuitenkin vaativiin tilanteisiin, mutta ilman asianmukaista varustusta., sanoo SDPM:n pääsihteeri **Cédric Michel**.

Kaksi kuukautta toimintansa aloittamisen jälkeen Pariisin korttelipoliisi osoitti mieltään virka-aseen kantamisen puolesta. Ammattiliitto vaati samalla, että korttelipoliisi pääsisi helpommin käyttämään valtakunnan poliisin tietokantoja. 200–300 virkamiehen mielenosoitus Pariisin kaupungintalon edessä ei kuitenkaan tuottanut tulosta.

Kunnallisia poliisiyksiköitä on myös muualla Ranskassa ja kukin kaupunki voi päättää itse, saako viranhaltija kantaa virka-asetta vai ei. Joissakin kunnissa korttelipoliisit on varustettu etälamauttimin. Jotkut kaupungit ovat taipuneet virka-aseen kannalle siksi, että tehtävään ei muuten löydy tarpeeksi kandidaatteja.

Aseistettujen partioiden ylläpitäminen tulee kuitenkin kalliiksi, koska aseiden ja niiden säilytykseen tarvittavien lukittavien kaappien lisäksi kunta joutuu kustantamaan poliiseilleen säännöllistä ampumaharjoittelua ja lain edellyttämiä psykologisia arviointikeskusteluja. Vaikka ranskalaiset pitävät korttelipoliisia tarpeellisena, he toivovat poliisien partioiden aseettomina. ●

↑ Korttelipoliisin puuttuessa suurkaupungin moninlaisiin rikkeisiin valtakunnan poliisi voi keskittää voimansa rikollisuuden ja terrorismin torjuntaan sekä mielenosoitusten valvontaan.

SURUVIESTI



Ahonen, Kyllikki
s. 18.8.1932 Paltamo
k. 8.9.2021 Vantaa

SURUVIESTI



Vahti, Raimo
ylikonstaapeli
s. 16.01.1936 Seinäjoki
k. 28.11.2021 Heinola

SURUVIESTI



Vuorenmaa, Markku
Kimmo Uolevi
s. 29.7.1950 Jyväskylä
k. 10.2.2022 Muurame

Muistamiset-palstalla julkaistaan kuvia merkkipäivistä, eläköitymisestä, häistä, lapsen syntymästä tai kollegan poismenosta. Tapahtumasta saisi olla kulunut korkeintaan neljä kuukautta.



Poliisin Tuki Ry

Löydät meidät netistä osoitteesta

www.poliisintuki.fi

Opiskele

OIKEUSTIETEITÄ

HTK/HTM tai ON/OTM -väyläopinnot, Itä-Suomen yliopisto

Hämeenlinnassa

*Etene
urallasi*



*Kehitä
osaamistasi*

**MAKSUTON
INFOTILAISUUS
VERKOSSA**

7.6.2022 klo 17-19

www.hameenkesayliopisto.fi



**HÄMEEN kesä-
YLIOPISTO**

yhtyeitä	itse- puolustus- menetelmä	katu- kaupois- takin	aseesta	töhriä	kokous- paikkoja	valvoa	varustaa pyssyyn	takaa nätti mies	ratsumiehiä hankalia?	kitti			
			oluita			naapu- rin lapset?							
sortoa								Kajas- Vir- tanen					
Kok- konen			kai			Poistul! 							
ajeleh- tivia					-valta			korjat- tava					
ennen tyytä			pihiys					500 arkkia		kop- teri- mies			
						ai- neita							
									omin päin painua				
						vie rahat? mer- kittävä ratsia			seikat				
													-kirja
isiä	↓	järvi	saakka	↓	palavia nesteitä	kaupunki							
								tunturi					
					lauoi villihe- vosista				ELLTV				
Saa- rinen Tikka- nen			tietoa					Fiateja petoja		ketju- uinti- paik- ka			
					haju- ah- tauma			voi lakia -kyyhky					
joskus irti		Lattu palo loputon Niinistö							ennen yötä	Nee- son			
lim- sa													
juo- lah- tavia				Riuh- dot!					yh- tään				
								pak- kauk- sia					
tiedon- janoih- en									kelpo mies				

Ristikon ratkaisu löytyy osoitteesta Spil.fi/ristikonratkaisut

© Riika Yrjänheikki & Taru Vuorinen 2022



Spji Suomen Poliisijärjestöjen Liitto

Jonne Rinne
puheenjohtaja
p. 050 399 8795

Mika Nygård
järjestöpäällikkö
p. 09 8564 6714

Katja Almgren
visuaalisen viestinnän
asiantuntija
p. 09 8564 6719

Virpi Hallikainen
talousassistentti
p. 09 8564 6724

Sari Haukka
viestintäpäällikkö
p. 09 8564 6717

Tarja Heinonen
puheenjohtajan sihteeri
p. 09 8564 6713

Minna Huhta
koulutus- ja edun-
valvontasuunnittelija
p. 09 8564 6715

Auno Mäkinen
neuvottelupäällikkö
p. 09 8564 6718

Nuppu Pelevina
erityisasiantuntija,
yhteiskunnallinen
vaikuttaminen
opintovapaalla

Anne Rakka
jäsenrekisterisihteeri
p. 09 8564 6710

Rita Ridanpää
lakimies
p. 09 8564 6721

Marko Rikalainen
päälouottamusmies/
poliisihallinto
p. 09 8564 6723

Jesper Thurin
lakimies
p. 09 8564 6712

Jaana Tynjälä
talouspäällikkö
p. 09 8564 6711

Alice Utriainen
päälouottamusmies/OM
p. 09 8564 6720

Asemamiehenkatu 2,
00520 Helsinki
spji@spji.fi

” Muistathan ilmoittaa myös sähköpostiosoitteesi ja puhelinnumerosi liiton jäsenrekisteriin!

99 Lienee uranvalintakysymys ollako bittinä muiden joukossa vai sankar jylhän kuusiston.



Rakkaudesta lajiin?

KAIKILLA tuntuu olevan työtä yllin kyllin ja ruuhkaksi asti. Osalla töitä on jonossa putkessa kirjaamattomana, toisilla on konkreettisesti paperinippuja näytön vieressä ja lopuilla näyttöä avattaessa pölähtää eteen näytön täyttävä sivu uusia saapuneita tehtäviä. Vaikka kuinka rehki vuosienkin kokemuksella juttuja eteenpäin, putkessa ei näy valoa, pöydällä olevan pinon pinta ei laske eikä näytölle ilmesty *Sinulla ei ole uusia tehtäviä* -tekstiä.

Meillä on yhteinen suo, jossa kahlaamme tasajalkaa. Vaikka itsellä olisikin käsitys oman työmäärän selvästä eroavuudesta muihin, yhteisen suon tarpojista ei kuitenkaan lopulta kukaan ole toistaan mainittavasti poikkeavampi. Työsuorituksemme sulautuvat helposti yhteisiksi tilastoiksi. Joukko luo turvaa.

Mutta ajatelkaamme vaikkapa maamme huippu-urheilijoita. Niitä muutamia iivoja ja Katreja, jotka jo nuorella iällä aloittavat määrätietoisen kipuumisen lajihuipulle erilaisten piiri- ja pitäjätason kilpailujen koluamisen kautta. Parhaat nuoruusvuodet vietetään alati kovenevissa yksilöharjoittelu- ja treenijaksoissa, liki 24/7, satoi tai paistoi. Olympiakisatasolla he ovat olleet nuoresta iästään huolimatta lajinsa parissa vuosia ja sitten edessä on Se Mahdollisuus kerran neljässä vuodessa. Karsinnan jälkeen Se Yksi Tilaisuus.

Huippu-urheilija saattaa olla lajissaan jopa ainut maansa edustaja tavoittelemassa Yhden Tilaisuuden ykkössijaa. Tässä maassa laskenta loppuu hopeaan, joka ei olisi häpeä, mutta... Tuhansien kilometrien päässä kotomaan ihmiset ovat liimautuneina ruudun ääreen janoten kaulaansa sitä mitalia, jonka urheilija yksin suorituksellaan meille mahdollistaa. Havuja, p..le!

Onnistuessaan sankarin tie on auki eduskuntaa myöten. Palkintorahasumman perässä on useita nollia ja aikakauslehden välissä ollut seinäjuliste koristaa jatkossa monen mökin ulkohuussia. Mutta jos, siis jos, jostain syystä tuleekin turpaan, on hän arvostelun maalitauluna vielä vuosienkin päästä. Yhden epäonnistuneen suorituksen johdosta!

Me muut suljemme lähetyksen ja lähdemme joko takki auki torille tai lyötyinä viemään ros-kapussia. Seuraavana päivänä elämämme jatkuu omassa laumassamme. Hommiakin on tekemättä, mutta niin on vieruskaverillakin, osastolla ja koko sektorilla.

Lienee uranvalintakysymys ollako bittinä muiden joukossa vai sankar jylhän kuusiston.

Maksava jäsen

Outi "Ode" Ahonen työskentelee käräjäsihteerinä Pirkanmaan käräjäoikeudessa ja hän on SPJL:n 2. varapuheenjohtaja.



Posti Green

SEURAA SYDÄNTÄSI. SE TIETÄÄ MINNE HALUAT MENNÄ.



ŠKODA
SIMPLY CLEVER

Täyssähköinen
ŠKODA ENYAQ iV



Ladattava hybridi
ŠKODA SUPERB iV BusinessLine



Ladattava hybridi
ŠKODA OCTAVIA RS iV



Tutustu entistäkin laajempaan
sähköiseen mallistoomme lähimmällä
ŠKODA-jälleenmyyjälläsi. Ennakkovarattavissa
myös odotettu ENYAQ Coupé RS iV.



iV

ŠKODA OCTAVIA Nordic Edition iV -ladattava hybridimallisto alkaen 36 052,56 €, CO₂-päästöllä 22 g/km ja yhdistetyllä WLTP-kulutuksella 1,0 l/100 km. **ŠKODA OCTAVIA RS iV -ladattava hybridimallisto alkaen 43 362,07 €**, CO₂-päästöllä 25 g/km ja yhdistetyllä WLTP-kulutuksella 1,1 l/100 km. **ŠKODA OCTAVIA iV -ladattavan hybridimalliston CO₂-päästöt 22–27 g/km ja yhdistetty WLTP-kulutus 1,0–1,2 l/100 km.** **ŠKODA SUPERB iV BusinessLine -ladattava hybridimallisto alkaen 42 002,17 €**, CO₂-päästöllä 23 g/km ja yhdistetyllä WLTP-kulutuksella 1,0 l/100 km. **ŠKODA SUPERB iV BusinessLine -malliston CO₂-päästöt 23–28 g/km ja yhdistetty WLTP-kulutus 1,0–1,2 l/100 km.** **ŠKODA ENYAQ iV -täyssähköautomallisto alkaen 45 850 €**, CO₂-päästöllä 0 g/km, yhdistetyllä EU-kulutuksella (WLTP) 15,8 kWh/100 km. Täyssähköisen ENYAQ iV-malliston yhdistetty WLTP-kulutus 15,8–17,7 kWh/100 km. Kulutukset ja päästöt määritellyt WLTP-testimenetelmän mukaisesti. Todellinen kulutus saattaa poiketa ilmoitetusta arvosta. Kulutukseen ja toimintamatkaan vaikuttavat muun muassa sähköajon osuus, kuljettajan ajotapa, ajonopeus, lämpötila, keli- ja ajo-olosuhteet sekä auton kuormaus. Ajoneuvon käyttöön liittyvät suositukset, ominaisuudet ja rajoitteet on eritelty tarkemmin käyttöohjekirjassa. Tarkempia tietoja osoitteesta skoda.fi. Kuvien autot erikoisvarustein. Hinnat ovat 7.2.2022 julkaistun hinnaston mukaisia ja sisältävät toimituskulut 600 €. Katso viimeisimmät hinnastot osoitteesta skoda.fi/uuut/hinnastot. Kysy ŠKODA Huolenpitosopimuksesta ŠKODA-jälleenmyyjältäsi tai lue lisää skoda.fi/huolenpitosopimus.

skoda.fi/iV