

Pääallystö- lehti



Toukokuu 3/2002



Eväät kevään edustajakokoukseen...s 4

Karjalan lennossa katsotaan
luottavaisina tulevaisuuteen...s 17

(SUOMEN ALIUPSEERI
VUOSINA 1930-44,
ASEMIES V. 1945,
SAULI VV. 1946-53,
ALIUPSEERI VV. 1954-74,
TOIMIUPSEERI VV. 1974-89).

PÄÄLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

72. vuosikerta
ilmestyy 8 kertaa vuodessa.
ISSN 0788-8554

Seuraavaan numeroon
tarkoitettut jutut tulee olla
toimituksessa viimeistään
29.5.2002.
Lehti on lukijoilla
14.6.2002.

TOIMITUS:

Pohjoisranta 4 A 23
00170 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA:

Teuvo Joronen
Puh. (09) 1315 2324
teuvo.joronen@paallystoliitto.fi

VAKITUISET AVUSTAJAT

Anders Hagman
Puh. 0400 895 857

Antti Kymäläinen
Puh. 040 553 6187
antti.kymalainen@pp.inet.fi

Keijo Suomalainen
Puh. 040 570 3355
keijo.suomalainen@solitasurheilu.net

Samuli Vahteristo
Puh. 050 561 1455
kuvavie@netti.fi

ILMOITUKSET:

ASEBOXI
Seppo Martiskainen
Puh. 050 582 9632
seppo.martiskainen@raketti.net

Aikakauslehtien liiton jäsen,
Member of the European Military
Press Association

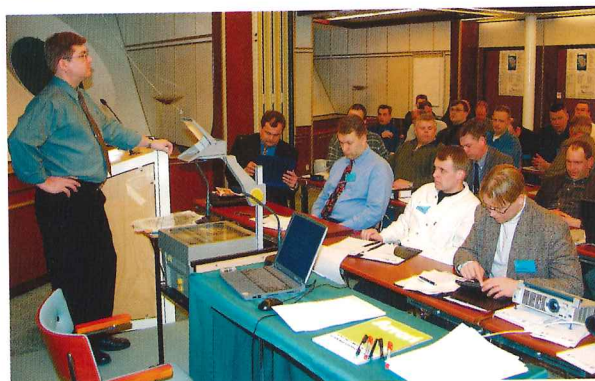


Kirjoittajat esittävät lehdes-
sämme omia mielipiteitään.
Toimitus ei vastaa tilaamatta
jätetyistä kirjoituksista ja ku-
vista eikä niiden säilytyksestä.

Taitto:
Samuli Vahteristo
Liisa Kaija
Kirjapaino Oy West Point,
Rauma 2002

Sisältö

Tässä numerossa



*Päälystöliiton
laivaseminaarissa
annettiin eväitä
kevään edustaja-
kokoukseen.*

Neuvottelupäiviltä eväät edustajakokoukseen	4
Virkaehtosopimusneuvotteluissa luvassa kovaa väantöä	6
Uusi palkkausjärjestelmä valmis – sopimus puuttuu	8
Sanan säilä: Arvokeskustelua – kuka, mitä, häh ?	9
Yhteistoiminta kangertelee	10
Henkilöstörakennetta muutetaan hallitusti	12
Puolustusvoimien kumppanuusohjelma laajenee	14
Karjalan Lennosto katsoo luottavaisena tulevaisuuteen	18
Kehittyvä asevarikko kalakukkokaupungin keskellä	22
Yliluutnantti Pekka Poutiainen on taiteellinen sotilas	25
Suomalaiset tulivat toimeen Puolassa omin eväin	26
Vesi virtaa Kabulin kansainvälisellä lentokentällä	27
Voittajan on helppo paistatella	28
Kosovossa koirillakin on omat suojaruusteet	29
Päälystöliiton evp-yhdistykselle on selvä tilaus	30
Suomi meloo ja Karelia-soutu	30
Päälystön Naiset tähdentävät henkisen kunnon vaalimista	31
Heitä arkihuolet – nauti Kolin kesästä	32
Svensk resumé	34

Kansien kuvat: Samuli Vahteristo
Etukansi: Luutnantti Juha Pennanen, Karjalan Lennosto
Takakansi: Kevätpäivä Köyliön kansallismaisemassa

Päälystöliitto ry.

Puh. (09) 131 521/vaihde
Telekopio (09) 1315 2322
S-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi



TOIMISTO: Pohjoisranta 4 A 23
00170 Helsinki

Puheenjohtaja
Harri Sirén, (09) 1315 2320
050 526 4270

Pääluottamusmiehet
Mika Oranen, (09) 1315 2319,
(09) 1812 3264, 040 523 5413

Antti Kuivalainen,
(09) 1315 2336, 040 820 2931

Mikko Äikäs,
(09) 1315 2325, (09) 1812 3277,
040 520 1696

Pääsihteeri
Erkki Tähtinen, (09) 1315 2326,
040 568 8064

Tiedotussihteeri
Teuvo Joronen, (09) 1315 2324
040 569 8357

Hallintosihteeri
Johanna Bergman, (09) 1315 2321

Jäsensihteeri
Pirkko Juslin (09) 1315 2323

www.paallystoliitto.fi

Pääkirjoitus



Uusi palkkausjärjestelmä tekee tuloaan

Uuden palkkausjärjestelmän kehittämistyö on puolustusvoimissa kestänyt noin kymmenen ja rajavartiolaitoksessa pari vuotta. Sinä aikana on muun muassa vertailtu erilaisia arviointijärjestelmiä, joista on valittu omat järjestelmät kehittämisen pohjaksi, suoritettu tehtävien kuvauksia ja vaativuuden arviointia. Lisäksi puolustusvoimiin on tehty järjestelmä henkilökohtaisia suoritusarviointeja varten.

Valtavaa työmäärää on tehty suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Puolustusvoimissa kehittämistoimet ovat nyt saatetut päätökseen. Palkkausjärjestelmän komponentit ovat koossa. Edessä on sopimuksen tekemisen aika.

Rajavartiolaitoksessa on edetty isoin askelin ja hyvässä hengessä. On täysin mahdollista, että tässäkin työssä edetään siten, että sopimusneuvottelut voidaan aloittaa tulevien sopimuskierron yhteydessä.

Sopimusneuvotteluissa pitää sopia lukuisista yksityiskohdista. Siksi neuvotteluille pitää varata riittävästi aikaa. Tavoitteena on, että jokainen saisi heti tehtävän vaativuuden mukaista palkkaa. Se merkitsee monelle palkankorotusta. Henki-osa tulisi ottaa käyttöön suppeassa määrin ja kehittää tavoitetilään ylimenokauden järjestelyihin, jonka on arvioitu kestävän 3-4 vuotta. Valtio-työnantaja on ymmärtänyt järjestelmän vaativan lisärahoitusta. Ne

sopimusalat, jotka ovat ottaneet käyttöön uudet palkkausjärjestelmät, ovat saaneet 6-8 prosenttia lisää palkkauksellista jakovaraa. Uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevien palkkakehitys on ollut positiivisempaa kuin vanhan järjestelmän piirissä olevien. Kaiken kaikkiaan palkkausjärjestelmän käyttöönotto tarjoaa merkittävää myönteistä palkkauksellista kehittymistä. Sen vuoksi se tulisi nopealla aikataululla ottaa käyttöön. Tästä päättää jäsenistö edustajiensa kautta edustajakokouksessa. Nyt tarvitaan rohkeita päätöksiä.

Harri Sirén

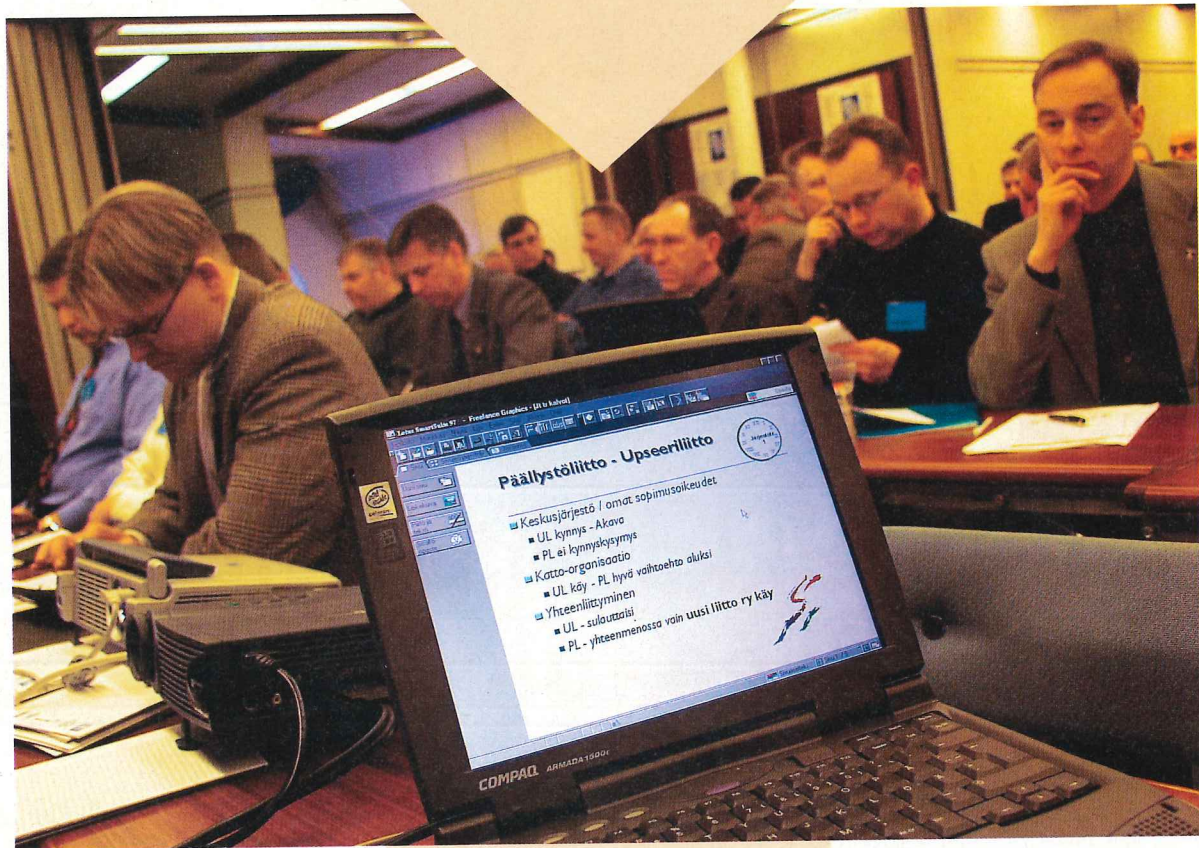
Harri Sirén

puheenjohtaja

N

euvoittelupäiviltä haettiin eväitä kevään edustajakokoukseen

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Puheenjohtaja **Harri Sirén** perusteli 1.1.2002 tehtyä Valpas-ratkaisua sekä järjestelyvaran myötä jäsenille tulleita palkkatarkistuksia. Sirénin mukaan jatkokurssilta valmistuneet ovat arvostelleet syntynyttä ratkaisua.

- Kaikkien liiton jäsenten tulee muistaa, että liiton edunvalvontatyö perustuu edustajakokouksen linjauksiin, joita liiton hallitus, puhemies ja kaikki edunvalvontatyössä mukana olevat joutuvat noudattamaan. Nyt päästiin liiton edustajakokouksen linjaamaan pitkäaikaisen tavoitteeseen, jossa perusviran alin eläkkeellelähtöpalkka on vähintään A 17.

Sirén halusi myös kumota väitteen, jonka mukaan vanhan ja uusimuotoisen kuluksen käyneitä asetettaisiin liitossa eriarvoiseen asemaan.

- Tulevissa neuvotteluissa pyritään parantamaan jatkokurssin käyneiden asemaa. Ratkaisun on tällöin oltava kokonaisratkai-

Päällystöliiton paikallisyhdistysten puheenjohtajien, liiton hallituksen sekä puolustushaarojen ja maanpuolustusalueiden luottamusmiesten neuvottelupäivien keskeisimmiksi kysymyksiksi nousivat seuraavaan tupo-kierrokseen liittyvät asiat ja valmistautuminen kevään liittokokoukseen.

Esillä olivat myös järjestölliset yhteistyövaihtoehdot.

su, joka kattaa myös tulevat jatkokurssit eikä pelkästään yhtä kurssia ja sillä opiskelijoita. Työtä riittää niin kauan kuin ollaan virkapalkkajärjestelmässä. Esimerkkinä mainitakseni meillä on 417 opistoupseerin ylimmän vaativuusluokan eli 7. luokan tehtävää. Vielä on kuitenkin pitkä matka siihen, että meillä olisi yhtä monta kapteenia ja heidän palkkaussensa olisi A 22 -palkkaluokan tasolla, Sirén jyrähti.

Tupo vai liittokohtainen?

Tulevan syksyn aikana käydään seuraavat virkaehtosopimusneuvottelut, joista arvioidaan tulevan entistä tiukemmat. Keskeistä palkansaajien kannalta on se, että syntyykö keskitetty tulopoliittinen sopimus vai ajaututaanko liittokohtaisiin ratkaisuihin.

Kokoustilaisissa käytiin ajoittain kiivastakin keskustelua siitä, kannattaisiko pyrkiä Tupo-ratkaisun sijasta liittokohtaiseen ratkai-

suun. Välyteltiin jopa sitä, että liiton tulisi tarvittaessa mennä lakkoon tavoitteiden saavuttamiseksi. Kokousväen kesken suoritettu koeäänestys kuitenkin osoitti selvän enemmistön olevan Tupo:n kannalla.

Sirén kehottikin paikallisyhdistyksiä käymään keskuudessaan keskustelua siitä, minkä kannan kevään edustajakokouksen tulisi ottaa edessä oleviin tulopoliittisiin neuvotteluihin. Hän esitti tukun kysymyksiä, joihin kaivataan vastausta edustajakokouksessa.

- Onko meidän tarve pysyä samassa ansiokehityksessä kuin muut palkansaajat? Onko tarve vaikuttaa vero- tai muuhun politiikkaan? Pyrimmekö muita palkansaajia parempaan virkaehtosopimukseen? Onko jäsenkenttä tarvittaessa valmis käyttämään työtaistelua tai muuta järjestöllistä voimaa ratkaisuihin pääsemiseksi?

Kevään edustajakokoukseen sisältyy myös lukuisa määrä muita asioita, joihin paikallisyhdistysten toivotaan ottavan kantaa. Keskeisimmät niistä on esitetty tällä aukeamalla olevassa taulukossa.

Järjestöratkaisu edustajakokouksen päätettävissä

Keskusteluissa esillä olivat myös järjestöratkaisut, joissa pohdittiin eri vaihtoehtoja ja selvitettiin mm. Päällystöliiton ja Upseeriliiton asettamien työryhmien alustavaa kartoitusta siitä, voivatko liitot löytää pohjaa yhteisen edunvalvontatyön aloittamiseksi.

Selvitystyö on osoittanut, ettei edunvalvontatyössä ole paljonkaan eroja. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon liittyviä asioita selvitetään kummankin liiton taholta. Tarkastelun alla ovat arviointijärjestelmien yhteensovitus ja analyysit sekä palkkapottien käyttö vääristymien oikaisuun. Esillä ovat olleet myös virat, tehtävät, sotilasarvot ja palkkaus. Liittojen yhteen sulauttamisen ohella puhetta on ollut liittojen säilyttämisestä itsenäisinä, jolloin

Onko meidän tarve pysyä samassa ansiokehityksessä kuin muut palkansaajat? Onko tarve vaikuttaa vero- tai muuhun politiikkaan? Pyrimmekö muita palkansaajia parempaan virkaehtosopimukseen? Onko jäsenkenttä tarvittaessa valmis käyttämään työtaistelua tai muuta järjestöllistä voimaa ratkaisuihin pääsemiseksi?

niitä ohjaisi kummastakin liitosta muodostettava katto-organisaatio.

Kummankin liiton talous on kunnossa ja vakaa. Esillä on lisäksi ollut myös koko joukko pienempiä asioita kuten perintee ja lippu.

Sirénin mielestä Päällystöliiton ja Upseeriliiton yhteistyön tiivistämisessä ydinkysymys on se, että tehostuuko edunvalvonta.

- Tähän asiaan palaamme kevään edustajakokouksessa. Kyseeseen tulevat luonnollisesti myös muut järjestölliset yhteistyövaihtoehdot, sanoi Sirén.

Edunvalvontatyöhön käyttiin asiantuntijoiden alustusten saattelemana

Seminaarin ja neuvottelupäivien aikana kuultiin useita asiantuntijoita. Pardian puheenjohtaja **Matti Krats** esitti asetelmia, joiden pohjalta seuraavan sopimuskierron neuvottelutavoitteita lähdetään asettamaan.

- Valtion palkansaajat ovat jääneet muiden jalkoihin palkkauksessa. Tilastoista näkyy synkkä totuus. Tapasin valtionvarainministeri Sauli Niinistön, eikä siitä

suunnasta näytä kovin lupaavalta jatkossakaan. Tämä osoittaa, että meillä pitää olla jatkossa kovempi valmius neuvotteluihin lähdeittäessä. Se merkitsee myös sitä, että luovumme kilteimmän edunvalvontajärjestön roolista, Krats pohti.

Komentajakapteeni **Pekka Varjonen** avasi kuulijoille puolustusvoimien henkilöstöstrategiaa ja uudistusten tuomia haasteita seuraavan kymmenen vuoden osalta. Ylihuutnantti **Ilpo Reinikainen** puolestaan selvitti urasuunnitteluun ja ylennyksiin liittyviä asioita. Päällystöliiton toimiston organisaatiosta puheenjohtajan lisäksi päivien antia täydensivät **Mika Oranen**, **Erkki Tähtinen** ja **Mikko Äikäs**.

Oraasen mukaan tulevan sopimuskierron valmisteluissa on varauduttava myös siihen, että sopimukset uusista palkkausjärjestelmistä linkitetään tavalla tai toisella perinteiseen sopimuskierron toimintaan.

- Se edellyttää sitä, että sopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä ei ole tehty ennen tulevia virkaehtosopimusneuvotteluja.

Oraasen mielestä jäsenistön käsitykset keskeisimmistä palkkausjärjestelmäkysymyksistä pirstoutuvat hyvin moniin eri tekijöihin.

- Synä on ennen kaikkea palkka-analyysin viipymisestä johtuva konkreettisten tekijöiden, kuten palkan määrän, puute. Tärkeimpinä tekijöinä jäsenistö pitää uudessa järjestelmässä palkkaturvaa, vapaata hakeutumista vaativampiin tehtäviin ja järjestelmän oikeudenmukaisuutta kokonaisuutena, Oranen sanoi.

Maavoimat terävöittämässä omaa edunvalvontaa

Kaksipäiväisen laivaseminaarin toisena päivänä käsiteltiin työryhmissä maa-, meri- ja ilmavoimien sekä rajavartiolaitoksen edunvalvontaan liittyviä kysymyksiä ja valmisteltiin kannanottoja kevään edustajakokousta varten.

Jäsenmäärältään suurimman edunvalvontaryhmän, maavoimien puheenjohtaja **Ari Pakarinen** oli valmistautunut perusteellisesti oman ryhmänsä kokoukseen. Esityksessään ja keskusteluissa hän peräänkuulutti maavoimien kentän yhtenäisyyttä ja edunvalvontakoneiston organisaatio- ja pelisääntöjen hiomista.

- Hankaluutena ovat piirien erilaisuudet ja näkemyserot. Lisäksi meidän on huomioitava varikkokentän tarpeet. Erilaisuudesta huolimatta meidän on terävöitettävä edunvalvontalinjaamme ja löydettävä selviä maavoimilaisia tavoitteita.

Yhteenvetotilaisuudessa eri työryhmien edustajat olivat käsitellyistä asioista varsin niukkasanaisia ja halusivat säilyttää kantansa edustajakokoukseen asti vakan alla.

Päällystöliiton jäsen - ole mukana vaikuttamassa

Asioihin on hyvä vaikuttaa etukäteen. Jälkeenpäin annettu arvostelu ei vie asioita eteenpäin. Päällystöliiton edustajakokouksessa 29.5.2002 paikallisyhdistysten edustajilla on oltava kanta seuraaviin kysymyksiin:

- Tupo vai ei
- Palkantarkistusten taso
- Palkantarkistusten muoto: euro tai %-korotus tai euro + %
- Palkantarkistuksen keskinäinen suhde: yleiskorotus/liittokohtainen erä/ A-taulukon ja järjestelyvaran suhde
- Miten suhtaudutaan matalapalkka- ja tasa-arvoeriin
- Työajan lyhentämiseen liittyvät tavoitteet
- Työelämän laatuun liittyvät tavoitteet, mm. luottamusmiesten asema
- Kanta yhdistysten tekemiin aloitteisiin
- Kanta järjestöratkaisuihin, mm. Päällystöliiton ja Upseeriliiton välinen yhteistyö tai muut vaihtoehdot

Syksyn virkaehtosopimusneuvotteluissa syntyy kovaa vääntöä

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo



Päällystöliiton mielestä sotaharjoituksen ja meripalvelun laskennallista työaika tulisi nostaa vastaamaan harjoituksen aikana tehtyä työaika. Lepoaika jää sotaharjoituksessa ja meripalveluksessa yleensä aika vähiin, eivätkä nykyiset työajan kirjausperusteet ole oikeudenmukaiset. Meripalvelurahan vääristymä näkyy silloin, kun alus osallistuu sotaharjoitukseen, missä on myös muiden puolustushaarojen joukkoja. Meripalvelukorvaus on pienempi kuin sotaharjoituslisä.

Tarvainen lupasi työnantajan paneutuvan vakavasti meripalvelurahaan, mikäli liitto luopuisi työajan nostamisvaateista meripalvelun ja sotaharjoitusten osalta.

- Asiaan haetaan ratkaisua jo ennen toukokuussa alkavaa purjehduskautta. Se on puhdas työnantajan ratkaisu, jonka menot hoitaa valtiovarainministeriö. Syksyn virkaehtosopimusneuvotteluissa esille nousseisiin järjestöjen vaateisiin esitämme ko-

Päällystöliiton järjestämässä laivaseminaarissa olivat esillä myös Pääesikunnan ja Päällystöliiton näkemuserot, jotka liittyvät työaikamerkintöihin, meripalvelurahaan ja ylennyskysymyksiin. Meripalvelurahaan ja työaikamääriin liittyvät kirjaukset ovat suurin kivi kengässä, kun syksyn virkaehtosopimusneuvotteluihin mennään, arvioi puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö, kenraalimajuri Esa Tarvainen.

konaisratkaisua, johon yhtenä kytkettäisiin meripalveluraha, Tarvainen sanoi.

Päällystöliiton tavoitteet sopimusneuvotteluissa määritetään kevään edustajakokouksessa. Kuitenkin monet tilaisuuden kuulijat pitivät varmana, että asioista syntyy tiukkaa vääntöä. Liiton jäsenyhdistykset eivät tule helposti luopumaan laskennallisen työajan nostamisvaateista. Toisaalta Tarvaisen tarjousta meripalvelurahan nostamisesta pidettiin kädenojennuksena ja avauksena myönteisen neuvotteluilmapiirin syntymiselle.

Päällystöliitto on toiminut rakentavassa hengessä

Tarvainen selvitti myös työnantajan näkemyksiä ajankohtaisista asioista ja meneillään olevista uudistuksista. Hänen mielestään Päällystöliitolla on oikea henki hoitaa asioita.

- Vaikka liiton johdon ja Pääesikunnan välillä on monista asioista väännetty kättä, se on tapahtunut terveessä hengessä. Puolustusvoimien koulutus uudistuksesta Päällystölehden kautta heijastetut liiton näkemykset ovat olleet kriittisiä, mutta samalla rakentavia. Samaa ei voi sanoa kaikista muista julkaisuista, joissa edeltäjäni joutui kohtuuttoman pommituksen kohteeksi. Päällystölehti sitä vastoin on nostanut esiin myös uudistuksen tuomat myönteiset haasteet, Tarvainen sanoi.

Hänen mukaansa päällystön koulutus uudistus on tullut jäädäkseen.

- Meidän on rakennettava ratkaisuja kymmenien vuosien perspektiivillä. Monet koulutus uudistukseen liittyvät asiat vaativat vielä hienosäätöä ja korjausta. Tiedän, että esimerkiksi monet sotilasmestarit eivät välttämättä halua ylennystä luutnantiksi, mutta ratkaisu on kokonaispaketti.

Tarvainen arvioi, että opistoupseereilla on nyt hyvät mahdollisuudet suorittaa upseerin tutkinto.

- Parhaillaan selvitetään, kuinka monella opistoupseerilla on kiinnostusta ja mahdollisuus suorittaa upseerin ylempi tutkinto. Uskon, että pääsykoe ei ole kompastus. Kyse on enemmänkin siitä, että opintoja täydentävä henkilö sitoutuu olemaan täysillä opinnoissa mukana viimeiset 1,5 vuotta.

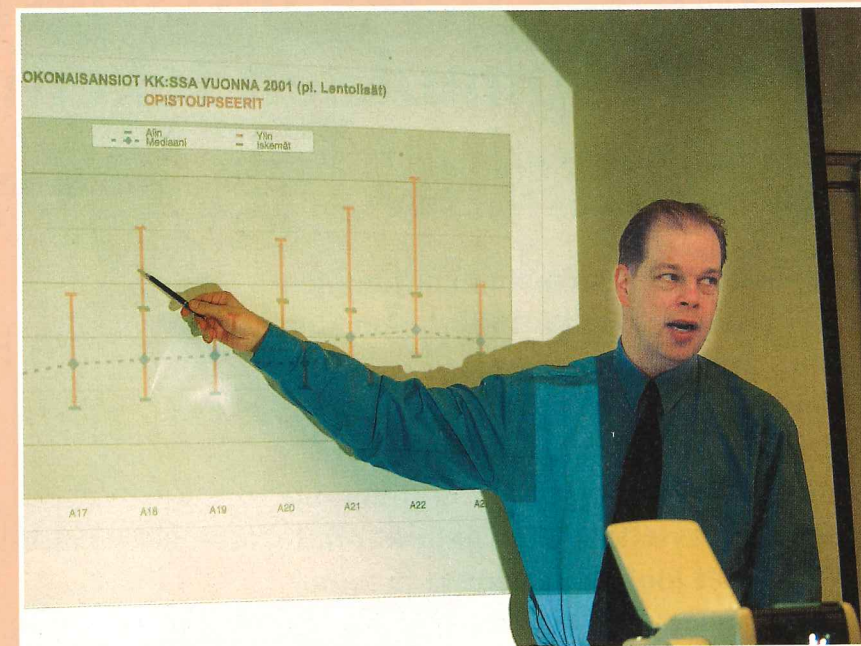
Tarvaisen mukaan opistoupseereille on varattu noin 30 opiskelupaikkaa.

- Määrä ei kuitenkaan ole kiveen hakattu. Sitä voidaan tarpeen mukaan nostaa.

Esille nousi myös varusmieskoulutukseen suunniteltu hienosäätö kolmivaiheesta varusmiespalveluksesta. Sitä pidettiin liiton taholta hyvänä ratkaisuna, koska se tuo henkilöstölle mahdollisuuden akkujen lataamiseen.

Tarvainen esitti huolensa tutkimustuloksesta, missä miehistötehtävissä palvelavat arvioivat upseerikokelaat ja ryhmänjohtajat paremmiksi esimiehiksi kuin palikatun henkilökunnan.

- Tämä on varmasti meille kaikille häkellyttävä tulos, jossa riittää pohdittavaa.



Komentaja Isto Mattila selvittämässä opistoupseerien palkkauksen "tasapäisyyttä".

Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmän kokeilu etenee myönteisessä ilmapiirissä

Rajavartiolaitoksen henkilöstöosaston apulaispäällikkö, komentaja **Isto Mattila** loi seminaarissa katsauksen henkilöstötilinpäätökseen. Rajan kehitysnäkymät koetaan myönteisiksi, mutta jatkossa on Mattilan mukaan tarvetta hallintokulttuurin muutokseen.

- Työn painopistettä on jatkossa siirrettävä enemmän hallinnosta käytännön rajavartiotyöhön. Henkilöstötilinpäätös osoitti myös tarpeen kiinnittää enemmän huomiota työtyytyväisyyttä parantaviin tekijöihin.

Rajavartiolaitoksen vaativuusluokituksiin perustuva palkkausjärjestelmän

testaus on parhaillaan meneillään. Odotukset uutta palkkausjärjestelmää kohtaan ovat myönteiset sekä työnantajan että työntekijöiden puolella.

Rajan pääluottamusmies **Antti Kuivalainen** arvioi, että tiukan aikataulun puitteissa etenevä työ saadaan valmiiksi ensi vuonna.

- Näyttää siltä, että hyvässä yhteisymmärryksessä etenevä palkkausjärjestelmän uudistus valmistuu ajallaan. Meillä kaikilla on lupa odottaa, että se on myös mittava askel kohti oikeudenmukaisempaa palkkausta, Kuivalainen sanoi.



Opistoupseeri vaikuttaa

**Päällystöliitto ry
Puolustusvoimien ja
rajavartiolaitoksen opistoupseerit**

Uudessa palkkausjärjestelmässä on sopimuksen tekemisen aika

Teksti: Mika Oranen

Uuden palkkausjärjestelmän kehittäminen alkoi 1980-luvun lopulla. 1990-luvun alussa vertailtiin arviointijärjestelmiä ja valittiin kehittämisen pohjaksi opistoupseerien tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä OTV. 1990-luvun loppupuolella kehitettiin OTV-järjestelmän käytettävyyttä ja aloitettiin tehtävien kuvaukset joukko-osastoissa ja niihin liittyvä tehtävien vaativuuden arviointi. Samoin luotiin henkilökohtaista suoritusta mitaava suoritusarviointijärjestelmä.

Kehittämistoimet on saatettu tässä vaiheessa päätökseen. Neuvottelutoiminta uudesta palkkausjärjestelmästä aloitettiin viime vuosikymmenen viimeisinä vuosina. Nyt on sopimuksen tekemisen aika.

Uuden palkkausjärjestelmän tasa-arvoisuutta ja oikeudenmukaisuutta on epäilty. Joukko-osastojen tehtävien vaativuusrakenteiden erilaisuutta on kritisoitu. Koulutushaaran valinnan luomaa väitettyä eriarvoisuutta uralla etenemisen mahdollisuuksiin pidetään epäoikeudenmukaisena.

Nykytilako ongelmaton?

Entä miten on nyt? Jakaantuvatko palkkausluokat viranhoidokiintiöissä yhdenmukaisesti? Onko joka joukon A-palkkaluokajakauma sama? Onko joka koulutushaarassa samat etenemismahdollisuudet ja onko joukko-osastossa yhtä paljon kapteenia? Onko perusyksiköissä kapteenia? Vastaus on, että viranhoidokiintiöt ovat erilaisia, jakaumat poikkeavat, koulutushaarat eivät luo samoja etenemismahdollisuuksia, kapteenia ei ole yhdenvertaisesti eri koulutushaaroissa ja perusyksiköissä heitä ei ole lainkaan. Eli mikä muuttuu huonompaan?

Nykyjärjestelmän ongelmille ollaan kotisoikeita tai niitä ei haluta tunnustaa. Vai onko tasavertaista ja oikeudenmukaista, että samaa työtä tehdään jopa yli 5000 vanhan markan palkkaerolla!

Pomminvarma täydellisyys

Pardian puheenjohtaja Matti Krats on puhunut pomminvarmasta täydellisyydestä sopimuksen syntymisen esteenä. Näkemys on helppo yhtyä. Uusi palkkajärjestelmä (UPJ) muuttaa palkkauksen maksun perusteet. Se tuo päivänvaloon juuri minun työni todellisen vaativuuden, siinä osaamistani arvioidaan päin kasvoja ja, mikä pahinta, kumpikin edellisistä vaikuttaa vielä palkkani suuruuteen. Yksityiskoh-

tia, pieniäkin, pidetään ongelmallisina esteinä sopimuksen tekemiselle.

On ymmärrettävää, että edellä mainittu muutos aiheuttaa muutosvastarintaa. Sitäkin on kuitenkin kahta lajia. Joko periaatteellisia, muutoksia yleensä vastustavaa tai rakentavaa, jossa muutokselle vaaditaan perustelut, riittävät sopimukselliset turva- ja odotusarvona lupaus jostain paremmasta. Konkreettisesti asiaa jokaiselle opistoupseerille tulisi voida kertoa, kuinka paljon palkkaa maksetaan kullakin

OTV-jakauma viranhoidokiintiöittäin

Alue	OTV 7	OTV 6	OTV 5	OTV 4	OTV 3	Yht
PE+al	47	54	23	5	0	129
LMPA	93	266	519	282	24	1184
IMPA	40	128	278	150	31	627
PMPA	24	73	177	106	7	387
IV	103	262	286	103	6	760
MV	63	141	298	159	13	674
MATL	47	81	38	3	0	169
Yht	417	1005	1619	808	81	3930



OTV-tasolla. Odotusarvo tässäkin suhteessa on nyt hyvä.

Sopimuksentekijöitä palkitaan

Valtiotyöntäjien nykyinen palkkapolitiikka perustuu uusiin palkkajärjestelmiin ja vain niihin. Se ei panosta A-palkkajärjestelmiin. Toisaalta valtion työmarkkinajohdaja on todennut, että riskien ottajia palkitaan. Kysyin viime Päälystöllehessä, että pitääkö niitä, jotka eivät sopimuksia tee, rankaista. Tänäpäin vaikuttaa siltä, että työnantajan mielestä suhteellisesti kyllä.

Uudet palkkausjärjestelmäsopimukset ovat tuoneet noin 6-8 prosenttia lisää palkkauksellista jakovaraa sopimuksen piirissä oleville. Samoin tutkimukset ovat osoittaneet, että uusissa palkkausjärjestelmissä olevien palkkakehitys on ollut parempaa kuin vanhojen järjestelmien piirissä olevien. Pitäisikö ottaa palkittavia riskejä?

Sopimuksen tekeminen vaatii rohkeutta ottaa hallittuja riskejä. Se vaatii luottamusta puolustushallinnon työnantajiin, luottamusta demokratiaan, omaan itseensä ja omaan osaamiseen. Se vaatii ihmisiä, jotka tekevät tulevaisuutta. Menneisyys on jo tehty.

Sanan säilä



Onko jäsenkettä on herännyt edunvalvontaan? Arvokeskustelua -kuka, mitä, häh?

Kirjoittaja Ari Pakarinen on yksi Päälystöliiton neljästä varapuheenjohtajasta ja edustaa maavoimia, mutta samalla hän puolustaa koko jäsenkentan etuja.

Jäsenkettä on passiivinen. Tuttu väite, joka ei pidä kuitenkaan paikkaansa. Taannoinen järjestelyvararatkaisu herättikin osassa jäsenistöä kirveleviä tunteja. Muutamat taas myhäilivät tyytyväisinä. Keskustelu saavutti osaltaan sellaisen tason arvopuolella, että siihen ei oikeastaan voi olla ottamatta kantaa. Keskustelussa lähdettiin arvioimaan jäsenten palkkauksellisia oikeuksia arvostelemalla koulutustaustaa, henkilökohtaisia kykyjä ja jopa tehtävien hallintaa. Kaikilla jäsenillämme ei ole ollut mahdollisuutta suorittaa mm. toimiupseerikoulutuksen kaikkia eri vaiheita. Se on laskennallinen tosiasia.

Foorumit, joilla keskustelu käytiin olivat lähinnä kahvioiden nurkkapöydät, eivätkä esimerkiksi yhdistysten kokoukset tai muut tilaisuudet. Salaperäisiä "musta tuntuu" eli mutun menetelmällä ja anonyymeinä laadittuja viestejä liikkui esikuntajärjestelmässä ja verkossa, joiden sävy oli vähintäänkin kyseenalainen.

Tunnista tiedon lähde

Tiedottaminen järjestelyvararatkaisun osalta oli alkanut jo syksyn edustajakokouksen jälkeen, jossa linjaukset marssijärjestyksestä oli tehty. Syntyneestä neuvotteluloksesta tiedotettiin kiihkottomasti, sillä kyseessä oli sopimuskauden toisen vuoden ratkaisu, jolloin järjestelyvarassa käytössä ollut rahasumma ei ollut suuren suuri.

Liittomme päätöksentekojärjestelmän, sopimisjärjestelmän perusteiden ja edunvalvonnan kokonaisuuden tuntemus ei ole pahasta. Jäsenkentan tulisi tiedostaa myös se, että ammattikunnallemme annetaan informaatiota, joka ei ole lähtöisin omasta edunvalvontakentästä. Se saattaa joko tahattomasti tai tahallisesti repiä rikki rivejämme.

Yhteinen linjaus tehdään edustajakokouksessa, jonka takana seisomme

Edunvalvonnassa tasajako ei aina ole taktiikkaa ja kokonaisuuksia mutta päätösten vaikutuksia pitää pystyä arvioimaan joskus pitemmällä aikavälillä. Realismia on jaettavissa olevan rahan määrä ja miten Päälystöliiton edustajakokous on halunnut sitä rahaa neuvotteluissa jaettavan. Pää kylmänä, kuka lupasi ja mitä lupasi? Lupaa vastatkoon huutoihinsa.

Katsottaessa tulevaisuuteen kevään edustajakokouksella on käsissään jälleen tulevan neuvottelukierroksen ja muun edunvalvonnan linjaukset sekä yhdistysten esitykset neuvottelutavoitteiksi. Edustajisto panee asiat tärkeysjärjestykseen ja antaa ohjeet ja raamit neuvottelukoneistolle ja hallinnolle, jonka tehtävänä on toteuttaa päätöksiä. Näin yksinkertaisesti meidän aparaattimme toimii. Yksittäisen jäsenen vaikuttamisfoorumi on evästää yhdistyksen omaa edustajakokouksen edustajaa.

Elämme ihmeellisiä aikoja. Aina varmemmaksi tulee muutoksen pysyvyys ja se, että opistoupseereiden tulee ajaa yhdessä asiaansa. Meillä välineenä on itse omistamamme Päälystöliitto.

Yhteistoiminta kangertelee

Teksti: Keijo Suomalainen

Kuva: Samuli Vahteristo

Yhteistoimintatehtävissä toimivat henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat pääosin tyytymättömiä tapaan, jolla puolustusvoimat hoiti rakennemuutokseensa liittyvän ensimmäisen vaiheen yhteistoimintamenettelyn.

- Puolustusvoimat ei ole vielä oppinut yhteistoimintamenettelyä, Itäisen Maanpuolustusalueen yhteistoimintaelimen jäsen, sotilasmestari Seppo Hyttinen tiivistää yhteistoimintamenettelyyn osallistuneiden henkilöiden yhteiset tuntemukset.

Vuodesta 1988 lähtien yhteistoimintatehtävissä toimineen Hyttisen mukaan puolustusvoimien osaamattomuus näkyi muun muassa siinä, että monet yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluneet asiat esiteltiin henkilöstöjärjestöjen edustajille vasta sen jälkeen, kun niitä koskevat asiakirjat oli allekirjoitettu ja lähetetty eteenpäin.

- Kireän aikataulun vuoksi asioiden käsittely ei sujunut ainakaan alueellisella tasolla yhteistoimintalain ja -sopimuksen hengen mukaisesti. Mahdollisuudet vaikuttaa asioihin jäivät minimiin, Hyttinen kertoo.

Hyttinen arvostelee Itäisen Maanpuolustusalueen Esikuntaa siitä, että se ei toiminut kaikkia joukko-osastoille lähettämäänsä suunnitteluohjeita yhteistoimintaelimen jäsenten käyttöön.

- Maanpuolustusalueen esikunta tarkensi suunnitteluperusteitaan suunnittelutyön aikana. Esikunnan olisi pitänyt kertoa muutoksista yhteistoimintaelimen jäsenille, Hyttinen sanoo.

Paikallinen tahto ei toteutunut

Itäisen Maanpuolustusalueen Esikunnan johtama keskeisin suunnittelutehtävä oli Kymen Ilmatorjuntarykmentin siirtäminen Reserviupseerikoulun alaisuudesta osaksi Karjalan Prikaatiin.

Yliluutnantti Arto Kujala osallistui ensimmäisen vaiheen yhteistoimintamenettelyyn Reserviupseerikoulun yhteistoimintaelimen varajäsenenä. Hän kuvailee paikallisen tason yhteistoimintamenettelyä tie-

donantoluonteiseksi.

- Paikallinen tahto ei toteutunut, koska maanpuolustusalueen esikunta antoi tarkat ohjeet suunnitelmien laatimisesta, Kujala mainitsee.

Kujala korostaa, että paikallisella tasolla yhteistoimintamenettely tapahtui hyvässä hengessä.

Läntisen Maanpuolustusalueen Esikunta vastasi muun muassa Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentin lakkauttamissuunnitelman laatimisesta.

Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentin yhteistoimintaelimen jäsen, yliluutnantti Timo Hakala luonnehtii yhteistoimintamenettelyn alkua vauhdikkaaksi.

- Maanpuolustusalueen esikunta eväsi henkilöstöltä vaikuttamismahdollisuuden, kun se pyysi muutaman päivän varoitusajalla rykmentiltä esitystä siirrettävien yksiköiden kokoonpanosta. Kaiken lisäksi tämä tapahtui ennen kuin Pääesikunta oli edes käsenyt aloittaa suunnittelun. Asia olisi selvästi edellyttänyt paikallista yhteistoimintamenettelyä. Rykmentikin oli tätä mieltä, Hakala kertoo.

Hakalan mielestä yhteistoimintamenettelyn loppuvaihe sujui hyvin.

- Rykmentti otti henkilöstöjärjestöjen kannan huomioon lopullisessa esityksessään, Hakala sanoo.

Toteutuuko vapaa hakeutuminen?

Hangon Rannikkopatteristo on Suomenlahden Meripuolustusalueen joukkoyksikkö, joten meripuolustusalueen yhteistoimintaelin käsitteli patteriston lakkauttamiseen liittyvät asiat. Hankolaiset saivat osallistua yhteistoimintaelimen kokouksiin asiantuntijoina.

- Hyvin pienellä asia käytiin läpi. Kukaan ei kyseenalaistanut lakkauttamista,



Yliluutnantti Arto Kujala pohtii, kuinka henkilöstön tasapuolinen kohtelu toteutuu mahdollisimman hyvin siirrettäviä henkilöitä nimittäessä.

yliluutnantti Eero Savikko kertoo.

Savikko on yrittänyt selvittää, saavatko Hangon Rannikkopatteristossa palvelevat opistoupseerit hakeutua vapaasti puolustusvoimissa avoimena oleviin opistoupseerin tehtäviin.

- Olen kuullut kauniita puheita vapaan hakeutumisen periaatteesta, mutta en ole saanut vastausta, kuinka tämä toteutetaan käytännössä, Savikko mainitsee.

Vammalan Asevarikon yhteistoimintaelimen puheenjohtajana toimiva luutnantti Esa Mäkipää nostaa rakennemuutoksen suunnittelutyön päälinjäksi asiaksi kiireen.

- Hirveä kiire esti aidon yhteistoimintamenettelyn toteuttamisen. Jotakin saavutimme, kun pääsimme keskustelemaan asioista kansanedustajien kanssa puolustuspoliittisen selonteon eduskuntakäsittelyn yhteydessä, Mäkipää mainitsee.

Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen

yhteistoimintaelimen varajäsenenä Mäkipää kantaa erityistä huolta siitä, että puolustuspoliittisessa selonteossa mainitut Iisalmen, Oriveden, Sääksjärven ja Vammalan asevarikkojen sekä Suojeluvarikon lakkauttamiset tapahtuvat hallitusti.

- Materiaalisiirrot tulee tehdä niin, että niistä ei aiheudu tarpeetonta vaaraa. Henkilöstön oikeusturva pitää taata kaikella tavalla. Varikoiden lakkauttamistehtäviin sitoutuvien henkilöiden asema pitää turvata, Mäkipää luettelee asioita, joita henkilöstöjärjestöt ovat korostaneet yhteistoimintamenettelyssä.

Mäkipään mielestä yhteistoimintamenettelyn edellytykset kohenisivat puolustusvoimissa huomattavasti, mikäli henkilöstöjärjestöt saisivat nimetä edustajiaan muutoksia valmisteleviin elimiin.

- Kaikki asiat eivät ole puolustusvoimissa salaisia, Mäkipää sanoo.

Kireän aikataulun vuoksi asioiden käsittely ei sujunut ainakaan alueellisella tasolla yhteistoimintalain ja -sopimuksen hengen mukaisesti. Mahdollisuudet vaikuttaa asioihin jäivät minimiin.

150 opistoupseeria saa siirtomääräyksen

Puolustusvoimien rakennemuutos tuo näillä näkymin 150 opistoupseerille määräyksen siirtyä uuteen tehtävään sekä töihin uudelle paikkakunnalle.

Kymen Ilmatorjuntarykmentin liittäminen Karjalan Prikaatiin tietää 33 opistoupseerin tehtävän siirtämistä Haminasta Valkealan Vekaranjärvelle. Kolme tehtävää menee Savon Prikaatiin Mikkeliin.

Varsinais-Suomen Ilmatorjuntarykmentin lakkauttaminen vie 34 tehtävää Turusta Hattulan Parolannummella olevaan Panssariprikaatiin. Säkylässä oleva Porin Prikaati saa kymmenen tehtävää. Kymmenkunta tehtävää sijoittuu Läntisen Maanpuolustusalueen joukko-osastojen ja esikuntien henkilöstökokoonpanoihin. Yhdeksän tehtävän kohtalon päättää Pääesikunta.

Hangon Rannikkopatteriston lakkauttaminen vapauttaa 25 opistoupseerin tehtävää, jotka Merivoimien Esikunta sijoittaa pääosin Suomenlahden Meripuolustusalueen yksiköihin Kirkkonummelle ja Uudenmaan Prikaatiin Tammisaareen.

Puolustusvoimien Materiaalilaitoksessa tapahtuva viiden varikon lakkauttaminen sekä Koeampumalaitoksen toiminnan keskittäminen Kankaanpään Niinisaloon tuo kohdennettavaksi 35 opistoupseerin tehtävää. Tehtävistä 11 kohdentuu Materi-

aalilaitoksen sisällä ja 24 muualle puolustusvoimiin.

Tehtävien sijoittamissuunnitelmat käyvät ilmi esityksistä, joita puolustusvoimien rakennemuutosta valmistelevat esikunnat ovat tehneet Pääesikunnalle henkilöstökokoonpanojen vahvistamista varten.

Siirtomääräyksen saavien opistoupseerien määrä tarkentuu, kun Pääesikunta vahvistaa vuoden 2003 henkilöstökokoonpanot sekä suunnitelmat vuosien 2004 - 2007 henkilöstökokoonpanoiksi. Rakennemuutoksen suunnittelukäskyn mukaan tämä tapahtuu toukokuun aikana.

Siirrettävien opistoupseerien määrä jää kuitenkin hieman pienemmäksi kuin esityksissä mainitut luvut, koska osa kohdennettavista tehtävistä on avoimena tai avautuu tehtävää hoitavien henkilöiden jäädessä eläkkeelle joko tänä tai ensi vuonna.

Henkilöstökokoonpanojen vahvistamisen jälkeen jokainen siirron kohteeksi joutuva opistoupseeri käy henkilökohtaisen yhteistoimintamenettelyn esimiehensä kanssa. Yhteistoimintamenettely ajoittuu touko- ja kesäkuulle.

Puolet palkatusta henkilöstöstä vaihtuu vuoteen 2012 mennessä

Henkilöstörakennetta muutetaan hallitusti

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo
Taulukot: Pääesikunta

Puolustusvoimat on linjannut henkilöstöstrategiansa aina vuoteen 2012 asti. Helmikuun alussa julkistettu laaja suunnitelma pitää sisällään henkilöstöstrategian lähtökohtien arvioinnin. Siinä korostuvat toimintaympäristön muutoksista syntyvät puolustusvoimien uudistamis- ja kehittämistarpeet, jotka väistämättä heijastuvat myös henkilöstöön.

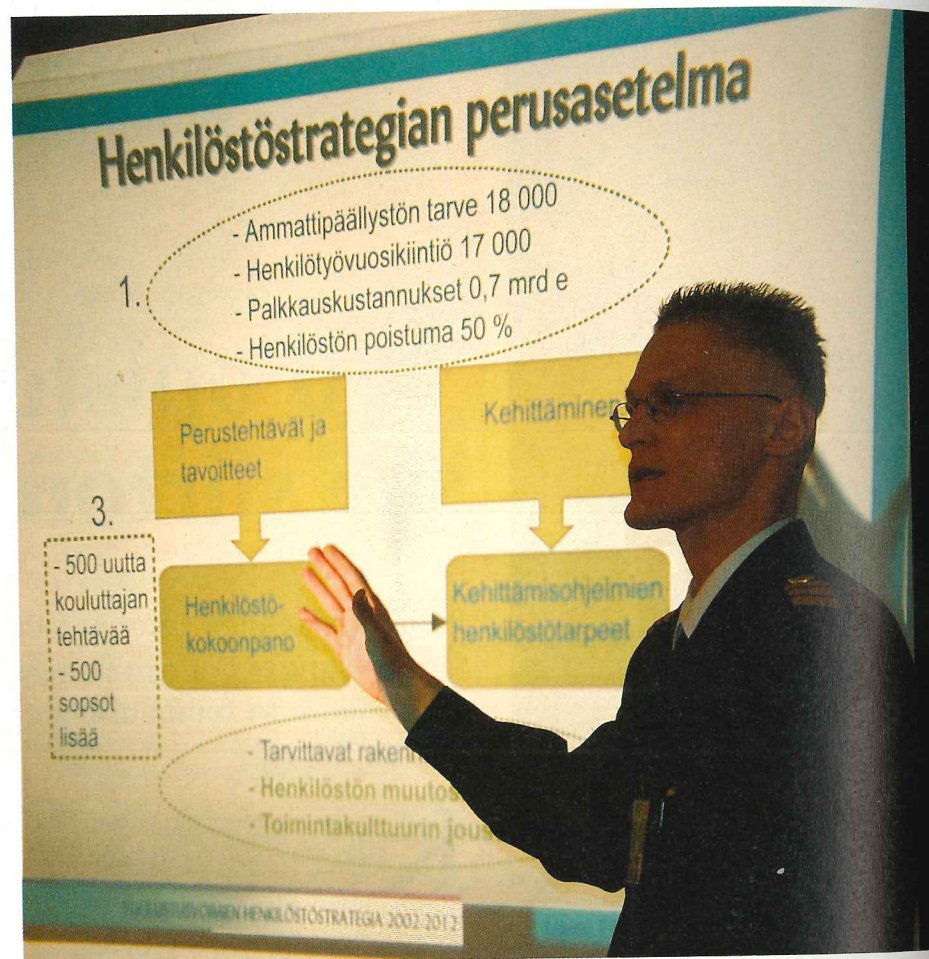
Puolustusvoimien tulee olla tehokas äärimmäisissäkin tilanteissa. Teknistyivät joukkomme tarvitsevat fyysisesti kestäviä ja teknisesti taitavia nuoria sotilaita lisää, pystyäkseen vastaamaan niille asetettuihin vaatimuksiin. Puolet nykyisestä palkatusta henkilöstöstä poistuu vuoteen 2012 mennessä.

Suunnitelman allekirjoittanut puolustusvoimain komentaja toteaa, ettei muutoksen toimeenpano ole aina yksilön näkökulmasta katsoen helppoa.

- Henkilökohtaisten toiveiden ja puolustuksen kehittämistavoitteiden yhteen sovittamista edesauttaa laajasti hyväksytty, pitkäjänteinen henkilöstöstrategia. Sen perusajatuksena on, että kehittämisen ja toiminnan tehokkuusvaatimukset saatetaan mahdollisimman hyvin tasapainoon henkilöstön hyvinvoinnin kanssa, amiraali **Juhani Kaskeala** toteaa henkilöstöstrategian alkusivulla.

Puolustusvoimien on oltava tehokas ja uskottava

Puolustuksen uskottavuus vaatii puolustuskyvyn jatkuvaa kehittämistä. Kyse ei ole vain materiaalihankinnoista vaan myös henkilöstön ammattitaidosta ja organisaation toimintakyvystä. Henkilöstöstrategian päämääränä on turvata puolustusvoimille ammattitai-



Kapteeniluutnantti Pekka Varjonen selvitti laivaseminaarissa henkilöstöstrategian linjauksia.

PERUSAJATUS

2001 - 2005

- ▲ päällystön uuden henkilöstöjärjestelmän (koulutusjärjestelmän) käyttöönotto
- ▲ henkilöstövoimavarojen johtamisen menetelmien ja järjestelmien osaamisen kehittäminen
- ▲ resurssien ja tehtävien tasapainottaminen
- ▲ oppivan organisaation sekä muutosvalmiuden ja -kyvyn kehittäminen
- ▲ työelämän laadun parantaminen
- ▲ työvoimakilpailuun varautuminen
- ▲ pv:n tehokkuusvaatimusten ja yleisten trendien yhteensovittaminen

2006 - 2012

- ▲ selonteko 2004 - puolustusvoimien rakenteellinen uudistaminen
- 2010-luvun puolustusvoimien luominen
- ▲ työvoimakilpailussa pärjääminen
- ▲ kansainvälistyminen

=> PERUSASIAT KUNTOON, MUUTOS HALLINTAAN, TEHOKKUUS JA TYÖHYVINVOINTI TASAPAINOON

toinen ja motivoitunut henkilöstö, joka on määrältään ja laadultaan riittävä sodan ja rauhan ajan tarpeisiin.

Perusasetelman muodostaa puolustusvoimien SA-tehokkuusvelvoite, jossa ammattipäällystön tarve on 18 000 henkilöä. Eduskunta on hyväksynyt rauhanajan henkilöstön enimmäismääräksi 17 000. Niistä sotilastehtäviä on 9 500 ja siviilitehtäviä 7 500. Kumppanuustoimintojen mahdollinen lisääntyminen vaikuttaa tarvittavien tehtävien määrään. Sotilashenkilöiden SA-vajauksen täyttämiseksi tarvitaan ammattitaitoista, nuorta johtajareserviä noin 9 000 tehtävään, mitä silmälläpitäen uusi päällystön koulutusjärjestelmä luotiin.

Työsuhteen määräaikaisuus lisääntyy

Puolustuspoliittiset selonteot muodostavat linjauksen maamme puolustuksen kehittämisestä, jonka toimeenpanosta puolustusvoimat vastaavat.

Puolustusvoimien kehittämisohjelman toteuttaminen, uuden koulutusjärjestelmän tuotantovelvoite sekä henkilöstöresurssien nykytila edellyttävät noin 1 500 uudelleen kohdennettua tai uutta tehtävää vuoteen 2012 mennessä. Merkittävä osa tehtävistä on määräaikaista sotilastehtäviä.

Tarvittavista tehtävistä noin puolet saadaan kohdentamalla rakennemuutoksessa vapautuvia tehtäviä uudelleen ja muuttamalla nykyisiä tehtäviä uusia vaatimuksia vastaavaksi. Eri toimenpitein täytetään avoinna olevat noin 600 sotilasvirkaa ja perustetaan lisää 200 sotilasvirkaa. Kouluttajien lisätarpeen sekä asejärjestelmien ja muun teknisen välineistön käyttäjätarpeen täyttämiseksi sopimusotilaiden määrä nostetaan noin 1 000 henkilötyövuoden tasolle vuoteen 2012 mennessä.

Työvoimakamppailuun valmistaudutaan

Henkilöstöstrategian toteuttaminen vaatii paljon sekä yksilöltä että organisaatiolta. Sen toteuttamisen yhtenä avainkysymyksenä nähdään johdon ja henkilöstön avoin sekä konstailematon vuorovaikutus.

Sen osatekijänä on motivoiva ja oikeudenmukainen palkitseminen ja kannustavuus. Se ei merkitse pelkkää sanahelinää tai mitaleita, vaan tarkoitus on siirtyä kannustavaan, toiminnan tuloksellisuuteen perustuvaan palkkaukseen.

Se onkin välttämätöntä, sillä puolustusvoimat joutuvat kampailemaan vähenevästä työvoimasta muiden alojen kanssa. Puolustusvoimissa uskotaan hyvän imagon auttavan rekrytointikamppailussa. Sen eteen ollaankin valmiita tekemään työtä.

Tavoitteena on puolustusvoimien työpaikkojen ja sotilasammattin pitäminen sekä yhteiskunnallisesti että kansainvälisesti arvostettuina ja merkittävänä. Kaskealan mielestä se on sitä jo nyt.

- Meillä on kaikki edellytykset kirkastaa puolustusvoimiamme kuvaa hyvänä työpaikkana, kunhan itse tunnistamme vahvuutemme ja merkityksemme suomalaisessa yhteiskunnassa.

TAVOITTEET - KESKEISET TOIMENPITEET

KEHITTYVIEN TEHTÄVIEN EDELLYTTÄMÄ HENKILÖSTÖJÄRJESTELMÄ JA RESURSSIT

- ▲ otetaan käyttöön päällystö uusi henkilöstöjärjestelmä
- ▲ selvitetään päällystön virka- ja tehtävärakenteen yhdenmukaistamisen mahdollisuudet vuoteen 2012 mennessä
- ▲ tehostetaan määräaikaisten palvelussuhteiden käytön kaikissa henkilöstöryhmissä
- ▲ puolustusvoimissa tarvitaan vuonna 2008 noin 17 000 henkilötyövuotta (selonteko 2001)
- ▲ puolustusvoimissa on vuonna 2008 noin 9400 sotilasta ja noin 7300 siviiliä
- ▲ henkilöstötilanne sekä kehittämisohjelmat edellyttävät noin 1500 uuden tehtävän täyttämistä
- ▲ LIITE 2 Henkilöstön määrän ja rakenteen kehittämisen suuntalinjat

ARVOT JA ETIIKKA TOIMINNAN PERUSTANA

- ▲ arvojen käsittely puolustusvoimissa 2002-2004
- ▲ kehitetään arvo-osaamista koulutuksella

KEHITYSHAKUIINEN TOIMINTAKULTTUURI JA YKSILÖÄ ARVOSTAVA JOHTAMINEN

- ▲ pv:n toimintakulttuuria kehitetään vastaamaan arvoja
- ▲ syvän johtamisen toimintatavan edistäminen

MUUTOS ON MAHDOLLISUUS JA HAASTE

- ▲ kehitetään organisaation ja yksilöiden kykyä ennakoida ja reagoida ympäristön muutoksiin - koulutus, valmennus, käytännön toiminta

OPPIVA ORGANISAATIO JA TOIMIVA KOULUTUSJÄRJESTELMÄ LUOVAT EDELLYTYKSET MENESTYKSELLE

- ▲ osaamisen hallinta- ja koulutusjärjestelmän kehittäminen 2002-2005

HYVÄ TYÖYHTEISÖ JA TYÖHYVINVOINTI OVAT TOIMINNAN EDELLYTYS

- ▲ kokonaisvaltainen malli käyttöön - työyhteisö, työympäristö, työ, yksilö
- ▲ osaksi normaalia johtamista, suunnittelua ja seurantaa
- ▲ työyhteistön tarpeiden perusteella yhteistyössä hyvä työpaikka
- ▲ tukee pv:n valmiutta ja työelämän kilpailukykyä

KANSAINVÄLISTYMINEN TUKEE TAVOITTEITA

- ▲ otetaan huomioon henkilöstön perus-, täydennys- ja jatkokoulutuksessa sekä henkilöstön käytön periaatteissa
- ▲ lisääntyvää kansainvälistä toimintaa varten perustetaan pysyviin tehtäviin vastaava määrä uusia virkoja puolustusvoimiin

YHTEISTYÖ VAHVUUDEKSI

- ▲ tavoitteena henkilöstöalan yhteinen päämäärä
- ▲ perustuu pv:n pitkän tähtäimen kehittämisen ymmärtämiseen
- ▲ keskeistä rakentava, ratkaisukeskeinen ja positiivinen asenne
- ▲ verkostoitumisen ja osallistumisjärjestelmien kehittäminen

POSITIIVINEN TYÖANTAJAKUVA TUKEE KILPAILUKYKYÄ

- ▲ työtä, jolla on merkitys; työtehtävät mielenkiintoisia ja haastavia
- ▲ perusta: hyvä johtaminen, hyvät työyhteisöt, hyvä koulutus, oikein mitoitettut resurssit, kilpailukykyiset palv.suhteen ehdot
- ▲ kehitetään aktiivisesti
- ▲ -> työvoimakilpailussa menestyminen

MOTIVOIVAT JA OIKEUDENMUKAISET PALVELUSSUHTEEN EHDOT

- ▲ tavoitteena on olla kilpailukykyinen suhteessa muuhun valtionhallintoon ja yleisiin työmarkkinoihin
- ▲ otetaan käyttöön tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva uusi palkkausjärjestelmä 2002 alkaen
- ▲ siirretään palkanmuodostuksen painopistettä tulosyksiköille
- ▲ siirtovelvollisten siirto- ja muuttokustannusten kehittäminen
- ▲ edulliset työsuhdeasunnot

Puolustusvoimien kumppanuusohjelma laajenee

Teksti: Antti Kymäläinen
Kuvat: Samuli Vahteristo

Puolustusvoimat ryhtyy selvittämään ruoka- ja vaatehuollon sekä kuljetus- ja taloushallinnon palvelujen ostamista ulkopuolisilta kumppaneilta puolustusministeri Jan-Erik Enestam maaliskuussa antaman ohjauskirjeen perusteella.

Hankkeet ovat jatkoa viime vuonna käynnistetylle puolustusvoimien kumppanuusohjelmalle ja jo käynnistetyille terveydenhuollon, tietohallinnon ja korjaamotoiminnan pilottikokeiluille.

Puolustusvoimien toimintaa halutaan muuttaa siten, ettei huollon ja hallinnon tukipalveluja enää tuoteta itse vaan ne ostetaan ulkopuolisilta kumppaneilta. Puolustusvoimien voimavarat halutaan kohdentaa puolustuksen ydintoimintaan. Toimintojen ulkoistamisen avulla puolustusvoimat pyritään myös integroidaan tiiviimmin muuhun yhteiskuntaan, jolloin yhteistyösuhteet toimisivat lähtökohdiltaan samanlaisena myös valmiutta kohotettaessa.

Puolustusministeriön mukaan kumppanuuksien käyttö voi johtaa jopa 10 prosentin säästöihin puolustusvoimien toimintamenoissa.

Ministeriön ohjauskirje sisältää periaatteet, joita kumppanuustoiminnassa noudatetaan. Näiden mukaan

- tukitoimintoja ulkoistetaan pilottihankkeista saatujen kokemusten perusteella;
- ydintoimintoihin liittyvät palvelut tuotetaan kilpailuttamisen kautta valitun kumppanin kanssa;
- omaa palvelutuotantoa harjoitetaan vain silloin kun muu ratkaisu ei ole taloudellisista, toiminnallisista tai tarkoituksenmukaisuussyistä mahdollinen.

Huollon toiminnot kumppaneille

Kumppanuusohjelman mukaan puolustusvoimien ruoka- ja vaatehuolto voidaan järjestää kaupallisten palvelujen avulla.

Ruokahuollossa puolustusvoimat luo-

puisi kaikesta muusta paitasi kenttämuonitukseen liittyvästä tuotantokapasiteetista. Vaatehuollon pilottihankkeessa tarkasteluun otetaan koko toimintaketju, joka sisältää hankinnat, pesulapalvelut, varastoinnin, korjaukset ja hylkäykset.

Kuljetuspalvelujen tuottamistakaan ei pidetä puolustusvoimien ydintoimintana ja ne halutaan hoitaa kumppaneiden avulla. Tavanomaisiin kuljetuksiin kelpaa kuka tahansa kumppani, mutta sotilastarvikkeiden kuljettajilta edellytetään luotettavuutta.

Kuljetuspalveluiden pilottihankkeessa halutaan tarkastella alaa kokonaisuutena. Selvityksen kohteena olisivat kuljetuskaluston hankinta ja omistaminen, kuljetajakoulutus, ajotutkinnot, kuljetuspalvelut, huolto- ja korjauspalvelut, katsastustoiminta sekä polttoaineen jakelu. Hankkeen tarkastelu voidaan ulottaa maakuljetuksiin ohella vesi ja ilmakuljetuksiin.

Taloushallinnon osalta puolustusvoimien halutaan pitävän itsellään vain sellaiset tehtävät, jotka sisältävät toiminnan ohjaamisen kannalta kriittistä päätöksentekoa. Esimerkkejä itsellä pidettävistä toiminnoista ovat talouden suunnittelu ja tunnuslukujen analysointi.

Taloushallinnon standardisoidut rutiinit kuten palkkahallinto, kirjanpito, laskutus, ja perintä sekä arkistointi halutaan hoitaa kaupallisten palvelujen avulla. Toivottavas-

Huollon on pyörittävä hoitoasioita kuka hyvänsä.



Puolustushallinnon kumppanuushankkeen tarkoituksena on kohdentaa puolustusvoimien resurssit sen ydintoimintoihin ja järjestää tukitoiminnot kumppanuuksien kautta.

kehittämiseen ja sen toimivuuden varmistamiseen kaikissa olosuhteissa. Ne hoitotoiminnot, joissa ei tarvita merkittävää sotilaslääketieteellistä osaamista, voidaan toteuttaa yleisessä terveydenhuollossa.

Korjaamotoiminta pääosin ulkoistettavissa

Pohjoisen maanpuolustusalueen korjaamotoiminnan kehittämisen - KULPI 2005 projektin -tavoitteena on määrittellä kaluston kunnossapidon tavoitela vuodelle 2010. Projektin osatavoitteita ovat olleet toiminnan mahdollisimman laaja ulkoistaminen poikkeusolojen vaatimukset huomioon ottaen mallilla, laskentamallien määrittäminen ulkoistettavien palveluiden arviointia varten ja yleisten kumppanuusmallien laatiminen.

Projektin alustavien tulosten mukaan työajassa mitattuna 80 prosenttia toiminnasta voidaan ulkoistaa.

TIERA-hankkeen eli puolustusvoimien tietohallinnon kehittämisen tavoitteena on määrittää ydin- ja tukitoimintoihin liittyvät tietohallintotehtävät, kohdistaa tehokkaammin puolustusvoimien rajalliset resurssit ydintehtäviin sekä kehittää toimintatapoja.

Toimintatapoja on tarkoitus kehittää sisäisten toimintamallien yhdenmukaisuuden, yhteistyömallien kehittämisen ja sisäisesti suoritettavien toimintojen osalta niin, että prosessit tehostuvat.

Kumppaneita koulutukseenkin

Kumppanuushankkeen alkukartoituksessa ehdotetaan koulutuksen tehostamista kumppanuuksien avulla. Esimerkkinä mainitaan tekniset hankinnat - kuten helikopterit, joissa koulutus voidaan hankkia puolustusvoimien ulkopuolelta.

Kartoituksessa kiinnitetään huomiota myös puolustusvoimien koulutusorganisaation tyhjäksiäntiin. Erimerkkinä mainitaan Reserviupseerikoulu, joka toimii lähes puolet ajasta vailla varsinaisia koulutettavia.

Kumppanuusohjelmaa tukevia hankkeita ovat meneillään olevat puolustusvoimien ydinprosessien määrittely ja sisäisen laskennan kehittäminen.



mukaan kustannussäästöt erikoissairaanhoitoon palvelujen ulkoistamisessa ovat olleet 75 prosenttia.

Keskeisin syy kustannusten vähenemiseen on selvityksen mukaan ollut suoritteiden väheneminen, joka johtui joukko-osastojen lääkärin lähetekäytännön muuttumisesta ja aikaisempaa tehokkaammasta hoi-

don porrastuksesta sekä siviilisairaaloiden sotilassairaaloihin pidemmälle viedystä avohoitopainotteisuudesta. Lisäksi palveluksen keskeyttämiset vaikuttavat kustannusten pienemiseen, koska keskeyttäneistä ei aiheudu kustannuksia ostopalveluissa.

Terveydenhuollon kehittämisessä resurssit halutaan kohdistaa kenttälääkinnän



Tehtävien yksipuolistuminen huolestuttaa

Kumppanuushankkeiden intomielinen toteuttaminen huolestuttaa Päälystölaiton puheenjohtaja **Harri Siréniä**. Vaikka pelkoa sotilaiden työpaikkojen häviämisestä tuskin on, hankkeet luovat muita uhkia.

Sirén arvelee, että puolustusvoimien tukitoimintojen ulkoistaminen ja keskittyminen pelkästään ydintoimintoihin tulee yksipuolistamaan sotilaiden tehtäviä.

- Jos huollon, hallinnon ja tekniikan tehtävät poistuvat ja työ muuttuu pelkäksi "koulutustehtäviksi", jää sotilaille vähemmän ura- ja tehtävävaihtoehtoja. Tämä tehtäväkentän kapeneminen on uhka myös tehtäväkohtaisen palkkauksen kannalta.

Sirén on huolestunut myös terveydenhuollon ulkoistamisesta, koska se heikentää

henkilökunnan mahdollisuutta erikoislääkäritasoiseen tutkimukseen ja hoitoon.

- Ostopalveluissa käytetään tiukempaa tarveharkintaa. Säästöt eivät tule ulkopuolta ostamisesta vaan palvelujen käytön vähentämisestä.

- Oma terveydenhuolto on ollut yksi etuisuus puolustusvoimien henkilöstölle. Mitä etuisuuksia enää jää jäljelle, jos tämäkin romutetaan, kysyy Sirén.

Päälystöliitto haluaa mukaan kumppanuusohjelman hallintaan. Liitto on esittänyt edustajana nimeämistä ohjelman seurantarhythmään.

Puolustusvoimissa on paljon erikoisammattitaitoa, joka ulkoistettuna saattaa maksaa huomattavasti nykyistä enemmän. Artikkelin kuvat ovat Säkylästä, jossa esillä on ollut mm. terveyst- ja korjaamopalvelujen ostamista varuskunnan ulkopuolelta.



Insinööritoimisto
Kimmo Manninen Oy
PL 65, 04201 Kerava

Hankkeiden seurauksena voi syntyä uuttakin yritystoimintaa, kuten esimerkiksi Kajaanissa polkupyörä- ja liikuntavälinehuollon osalta on käynyt.

Henkilöstö huomioon suunnittelussa

Henkilöstön luonnollinen huolenaihe puolustusvoimien toimintojen ulkoistamisessa on omien työpaikkojen kohtalo. Puolustusministeriön kehittämisjohtaja **Pentti Miettisen** mukaan kumppanuusohjelmaan ei sisälly mitään laskelmia henkilöstövähennyksistä.

Miettinen sanoo, että henkilöstön asema otetaan suunnittelussa huomioon.

- Ulkoistamisessa voidaan noudattaa liikkeen luovutuksen periaatteita eli henkilöstö siirtyisi kumppanin palvelukseen. Tällainen ehto voitaisiin sisällyttää kumppanuussopimukseenkin.

Kumppanuuksiin siirtyminen vaatii myös henkilöstön kehittämistä. Ostopalvelujen käyttö edellyttää uudenlaista otetta taloudenhoitoon, hankintaan ja laadunvalvontaan. Liikkeenjohdon osaamistakin tullaan tarvitsemaan.

Millaisia ovat tavoitellut kumppanit esimerkiksi muonitukseen ja vaatetushuoltoon - valtakunnallisia ketjuja vai paikallisia yrityksiä?

- Kumpaakaan vaihtoehtoa ei suljeta pois. Pyrkimys on kuitenkin enemmän kumppanuuteen valtakunnallisten yritysten kanssa, koska näin saavutetaan mittakaavaetua. Myös valmiudelliset syyt puoltavat valtakunnallista kumppania.

Kumppaneita puolustusvoimille haetaan Miettisen mukaan avoimin mielin. Hän toivoo, että käynnistettävät hankkeet herättävät palvelujen tuottajien mielenkiinnon.

- Hankkeiden seurauksena voi syntyä uuttakin yritystoimintaa, kuten esimerkiksi Kajaanissa polkupyörä- ja liikuntavälinehuollon osalta on käynyt.

Käynnistettävät pilottihankkeet eivät automaattisesti merkitse sitä, että puolustusvoimat luopuu kyseisestä toiminnosta.

- Ei tämä itsetarkoituksellista toimintaa ole. Esimerkiksi Norjassa, jossa on selvitty samoja asioita, vain puolet hankkeista olivat sellaisia, joissa lopulta päädyttiin kumppanuuteen.

Ratkaisuja kumppanuuksista ei tehdä vain puolustushallinnon sisäisin linjapäätöksin.

- Poliittiset päättäjät voivat vuoden 2004 puolustuselontekoa käsitellessään vaikuttaa toteutettavien hankkeiden laajuuteen, sanoo Pentti Miettinen.

Sentit unohtuivat

Päälystölehden viime numerossa julkaistuista uusista palkkataulukoista olivat unohtuneet sentit pois. Toimituksen virhe paikataan mustan huumorin kera. Jos työnantaja olisi maksanut palkat lehdessä julkaistujen pelkkien eurojen mukaan niin opistoupseerien yhteispalkasta olisi jäänyt puuttumaan noin 225 000 senttiä. Tällä summalla olisi saanut noin 65 000 senttiä Tampereen kuuluisaa mustaa makkaraa, josta jokaiselle opistoupseerille olisi lohjennut keskimäärin 15 sentin mittainen pala. Kaikesta huolimatta koetetaan kestää - oheisena korjatut palkkataulukot.



VALTION VIRKAMIESTEN PALKKAUSTAULUKOT 1.3.2002

1.3.2002 LUKIEN

TAULUKKO 3 (A-YHDISTELMÄTAULUKKO)

A-PALKKAUSLUOKKIEN PERUSPALKAN, KALLINPAIKANLISÄN SEKÄ IKÄLISIEN YHTEISMÄÄRÄ KUUKAUDESSA, EUROA

PALKKAUS- LUOKKA	I KALLEUSRYHMÄ					
	IKÄLISIEN 0	LKM 1	2	3	4	5
A 4	1177,39	1236,26	1298,07	1362,97	1424,30	1474,15
A 5	1191,68	1251,26	1313,82	1379,51	1441,59	1492,05
A 7	1215,01	1275,76	1339,55	1406,53	1469,82	1521,26
A 8	1235,33	1297,10	1361,96	1430,06	1494,41	1546,71
A 9	1255,29	1318,05	1383,95	1453,15	1518,54	1571,69
A10	1274,16	1337,87	1404,76	1475,00	1541,38	1595,33
A11	1297,43	1362,30	1430,42	1501,94	1569,53	1624,46
A12	1323,40	1389,57	1459,05	1532,00	1600,94	1656,97
A13	1349,08	1416,53	1487,36	1561,73	1632,01	1689,13
A14	1381,56	1450,64	1523,17	1599,33	1671,30	1729,80
A15	1418,66	1489,59	1564,07	1642,27	1716,17	1776,24
A16	1468,81	1542,25	1619,36	1700,33	1776,84	1839,03
A17	1529,07	1605,52	1685,80	1770,09	1849,74	1914,48
A18	1604,08	1684,28	1768,49	1856,91	1940,47	2008,39
A19	1685,50	1769,78	1858,27	1951,18	2038,98	2110,34
A20	1771,35	1859,92	1952,92	2050,57	2142,85	2217,85
A21	1892,80	1987,44	2086,81	2191,15	2289,75	2369,89
A22	2099,41	2204,38	2314,60	2430,33	2539,69	2628,58
A23	2210,01	2320,51	2436,54	2558,37	2673,50	2767,07

PALKKAUS- LUOKKA	II KALLEUSRYHMÄ					
	IKÄLISIEN 0	LKM 1	2	3	4	5
A 4	1144,98	1202,23	1262,34	1325,46	1385,11	1433,59
A 5	1158,88	1216,82	1277,66	1341,54	1401,91	1450,98
A 7	1181,57	1240,65	1302,68	1367,81	1429,36	1479,39
A 8	1201,33	1261,40	1324,47	1390,69	1453,27	1504,13
A 9	1220,74	1281,78	1345,87	1413,16	1476,75	1528,44
A10	1239,09	1301,04	1366,09	1434,39	1498,94	1551,40
A11	1261,72	1324,81	1391,05	1460,60	1526,33	1579,75
A12	1286,98	1351,33	1418,90	1489,85	1556,89	1611,38
A13	1311,95	1377,55	1446,43	1518,75	1587,09	1642,64
A14	1343,54	1410,72	1481,26	1555,32	1625,31	1682,20
A15	1379,61	1448,59	1521,02	1597,07	1668,94	1727,35
A16	1428,38	1499,80	1574,79	1653,53	1727,94	1788,42
A17	1486,99	1561,34	1639,41	1721,38	1798,84	1861,80
A18	1559,93	1637,93	1719,83	1805,82	1887,08	1953,13
A19	1639,11	1721,07	1807,12	1897,48	1982,87	2052,27
A20	1722,60	1808,73	1899,17	1994,13	2083,87	2156,81
A21	1840,70	1932,74	2029,38	2130,85	2226,74	2304,68
A22	2041,62	2143,70	2250,89	2363,43	2469,78	2556,22

an Lennosto katsoo vaisena tulevaisuuteen

a Samuli Vahteristo

lvotaan tehokkaasti eri puolilla maata.
rtijoista on Karjalan Lennosto. Sen pää-
aan valppaana 24 tuntia vuorokaudessa
ntahävittäjät ovat muutaman minuutin
ssalan tukikohdassa.
avaisina tulevaisuuteen. Olemme ajan
ä on moderni hävittäjäkalusto yhdistetty-
mavalvonta- ja johtamisjärjestelmään. Se
ista huippua, sanoo Karjalan Lennoston
Heikki Lyytinen



Lutnantti Juhana Pennanen työnsänsä

Tänä vuonna Karjalan Lennoston menokehys on Lyytisen mukaan turvattu vuoden loppuun asti. Se innostaa henkilöstöä työssään.

- Aina näin ei ole ollut. On tärkeää, että budjetin menokehys voidaan mitoittaa toiminnan vaatimusten mukaan. Tuntuu ikäväältä, jos kesken vuoden joudutaan julkisuudessa repotelemaan sitä, että koneita ei voida pitää ilmassa määrärahojen niukuuden vuoksi. Onneksi tänä vuonna tältä on välttytty. Se motivoi henkilöstöä ja antaa lisää puhtia työhön kaikilla sektoreilla.

Lyytisen muistuttaa, että ilmasotakoulusta tulevat ohjaajat ovat vielä todellisia taistelulentäjinä raakileita.

- Ohjaajien koulutus jatkuu lennostoissa ja me tarvitsemme lentotunteja, jotta pystymme valvonta ja tunnistuslentojen lisäksi tekemään nuorista ohjaajista taistelulentäjiä.

Määrärahoja tarvitaan hänen mukaansa muuallekin kuin vain lentotoimintaan.

- Rissala on meidän päätukikohtamme kriisin aikana. Tämän lisäksi toimintoja on noin 30 paikkakunnalla. Niiden valmiuk-



Eversti Heikki Lyytinen on tyytyväinen oman väkensä työmotivaatioon.

sia ja toimintaedellytyksiä tulee kehittää koko ajan. Pääpaino on kuitenkin Rissalassa, joten taloudellisia resursseja tarvitaan tälläkin sektorilla.

Rissalan kenttä on ns. yhteistoimintatukikohta, missä yhteistyötä tehdään Ilmailulaitoksen kanssa.

- Ratkaisu on käytännöllinen ja samalla taloudellinen molemmille osapuolille. Yhteisvastuullisesti hoidamme lähestymisjärjestelmät, lennonjohdon ja kentän huollon, Lyytinen sanoo.

Karjalan Lennoston taloudelliset vaikutukset ovat Kuopion kaupungin kupeessa sijaitsevalle Siilinjärven kunnalle melkoiset: henkilöstön palkkaukseen käytetään vuodessa 17,2 miljoonaa euroa, toimintamenot ovat 2,5 miljoonaa euroa ja kiinteistöihin käytetään 2,6 miljoonaa euroa, Lyytinen kertoo.

Palkattua väkeä pitäisi saada lisää

Karjalan Lennoston palkatun henkilöstön vahvuus on noin 430 henkilöä. Varusmiehiä astuu palvelukseen vuosittain noin 200. Heidät koulutetaan pääasiassa ilmatorjuntatehtäviin ja sotilaspoliisiksi. Lentotoimintaan ja lentokonehuoltoon palkatusta henkilöstöstä sitoutuu yhteensä 40 prosenttia. Hallinnon ja huollon tehtävissä ahertaa 30 prosenttia väestä. Varusmieskoulutuksessa on mukana vain 5 prosenttia henkilöstön kokonaisvahvuudesta.

Tehtävät ovat lisääntyneet koko ajan. Jos Lyytisellä olisi käsissään Aladdin taikalamppu, hän toivoisi lisää palkattua väkeä.

- Lennoston tehtävät ovat viime vuosina jatkuvasti lisääntyneet, mutta henkilöstömäärä on pysynyt samana. Olemme menettäneet muutamia avainalojen kokeneita henkilöitä siviilisektorille, minkä myötä työ on vaikeutunut, Lyytinen tunnustaa.

Jatkokaan ei näytä ruusuiselta, sillä esimerkiksi opistoupseerien ammattikunnan poistumaa ei ole vielä ilmavoimissa pystytty kaikilta osiltaan ratkaisemaan.





Karjalan Lennosto katsoo luottavaisena tulevaisuuteen

- Opistoupseerit edustavat pysyvyytensä kautta vankkaa ammattitaitoa, joka on tullut koulutuksen, mutta ennen kaikkea kokemuksen kautta. Uudessa päällystön koulutusjärjestelmässä ei ole kaikilta osin huomioitu opistoupseerien jättämää aukkoa. Asia on merkittävä, sillä opistoupseerit edustavat Karjalan Lennostossa tällä hetkellä 35:ttä prosenttia palkatun henkilöstömmme kokonaismäärästä. Kyseessä on iso asia, mihin haetaan vielä ratkaisua koko Ilmavoimien osalta, Lyytinen sanoo.

Korjattaviakin asioita löytyy

Karjalan Lennosto pystyy tarjoamaan Kruununasuntojen omistuksessa olevan työsuhteasunnon kaikille halukkaille. Vuokrien korotukset ovat lisänneet siviiliasuntojen hankintaa.

- Asuntojen vuokrankorotukset syövät työsuhteasunnoissa asuivilta monen vuoden palkankorotukset. Työsuhteasuntoja tarvitaan, mutta tyhjät asunnot eivät saa jatkossakaan rasittaa toimintamenoja, Lyytinen arvioi.

Työtyytyväisyys on Karjalan Lennostossa Lyytisen mukaan hyvä, eivätkä soti-laajaperinteisesti juurikaan valita.

- Sairaspoissaolot ovat jonkin verran lisääntyneet. Olemme kehittämisskeskusteluissa kyselleet asioita ja pyrkineet löytämään seikkoja, joiden avulla työn kuormitusta voitaisiin tasata. Eikä meillä luottamusmiespuolellakaan ole ollut asioita, joita ei olisi voitu paikallisesti sopia, Lyytinen sanoo.

Esimiehen lausunnon vahvistaa yliluutnantti **Heikki Ollikainen**, joka toimii opistoupseerien yhtenä paikallisena luottamusmiehenä.

- Työmotivaatio on ollut korkea, mutta sitä kyllä alkaa nakertaa puolustusvoimissa nykyisin vallassa oleva ylennyspolitiikka. Jos kapteeniksi ylennetään jatkossa vain 7. vaativuusluokan tehtävissä toimivia opistoupseereita, niin ei siitä työmotivaation kannalta hyvää seuraa.

Nykyiset mittarit jättävät Ollikaisen mukaan liian monta hyvää kaveria rannalle.

- Näissä asioissa olisi hyvä kuunnella myös kentän ääntä, mikäli aikomus on säi-



Yliluutnantti Harri Virtasen työpiste on maan uumenissa.

lyttää korkea työmotivaatio koko palvelusuran ajan, tuumii Ollikainen ripaus tuhtumusta äänensävyssään.

Ilmatila tarkassa syynissä

Yliluutnantti **Harri Virtanen** on päässyt sellaiseen tehtävään, josta hän sotilasuransa alkuvaiheessa haaveili. Hänen työpöydällä on kolme monitoria, joista hän seuraa silmä tarkkana ilmatilannekuvaa. Virtasen virallinen tehtävänimike on valvontajohtaja.

- Käytännössä meidän on tiedettävä jokainen ilmassa lentävä alus mikä se on ja mihin se on pyrkimässä. Tehtäväni on käynnistää aluevalvontaviranomaistoiminta, mikäli näyttää siltä, että joku ylittää luvattua valtakunnan rajan tai ilmatilassa maamme rajojen sisäpuolella on jotakin poikkeavaa.

Virtasella on palvelusuraa jäljellä runsaat 15 vuotta ja hän on valmis toimimaan uransa loppuun asti nykyisessä tehtävässä.

- Työn kuva ja järjestelyt uudistuvat kaiken aikaa. Siinä on kyllä haastetta riittämiin.

Virtanen kuvaa tehtävänsä tiimityötä, jossa on mukana monen ihmisen panos.

- Meillä on täällä välitön ilmapiiri. En ole vielä törmännyt siihen, että ihmiset nitelisivät, vaikka asioista ollaan joskus eri mieltä. Hyvä on ollakin, sillä eivät asiat pelkällä yksituumaisuudella kehity. Virtanen tuumii.

Hän on Kuopion omia poikia, jolle työn lisäksi elämään antavat sykettä puuhailu perheen parissa sekä kuntosali.

Räätälöityä varusmieskoulutusta

Laivueen opetusupseerin luutnantti Juh-

Pennasen tehtäväluettelo on pitkä. Siihen kuluu mm. lentoteknisen koulutuksen järjestäminen varusmiehille, reserviläisille ja kantahenkilökunnalle sekä käyttöhuoltojärjestelmien ja SA -järjestelmien ylläpito.

- Parhaillaan meillä on meneillään varusmiesten koulutuksen kehittäminen. Räätälöimme koulutuksen tarpeitamme vastaavaksi ja ohjeistamme sen, kertoo Pennanen daan tietokoneen äärellä.

Työn kuvan jatkuva muuttuminen, kiire ja ihmiskontaktit pitävät tekijänsä Pennasen mukaan pirteänä.

- Kiire kuluu työn kuvaan. Joskus rasaa se, ettei ehdi tehdä kaikkea sitä mitä pitäisi. Onneksi lähin esimies tasaa ja hoitaa osan asioista, joten ei tässä kuolemassa olla, sanoo Pennanen hymyssä suin.

Laivueessa on hänen mukaansa muutenkin hyvä yhteishenki.

- Kukaan ei sorsita ja tiimityö korostuu.

Äskettäin opistoupseerien jatkokurssilta valmistunut Pennanen pitää palkkaansa kehnonpuoleisena.

- Työpaikkana Karjalan Lennosto on hyvä. Kun on rakentanut omakotitalon ja vaimokin on kahden pienen pojan takia kotona niin tajuaa, että palkka on aika keho. Tilannetta parantaa hieman lentotekninen vastuu- ja vaaralisä.

Vapaan hakeutumisen periaate olisi parempi

Yliluutnantti **Asko Alajärvellä** on takanaan monipuolinen kokemus, sillä hän on ehtinyt ennen Karjalan Lennoston komentotoimiston päällikön tehtävää palvella Jääkäriprikaatissa, Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunnassa ja Hämeen Rykmentissä.

- Karjalan Lennostossa on hyvä henki. Tällä hetkellä opistoupseerin tehtäviä on avoimena viisi ja niihin on hakenut yli 20 henkilöä eri puolilta Suomea. Joukko-osastot eivät kuitenkaan päästä miehiä lähtemään, sanoo Alajärvi.

Hänen mielestään vapaan hakeutumisen periaatteen kautta jokaisella tulisi olla oikeus hakeutua vaativampaan tehtävään.

- Parempi olisi päästää, kuin menettää koulutettu mies kokonaan. Siviilityöpaikkaan hakua emme voi kuitenkaan estää. Meikin olemme menettäneet päteviä kaveriteita siviilityömarkkinoille.

Alajärven mukaan opistoupseerien ammattikunta vähenee oletettua nopeampaa tahti.

Useat Karjalan Lennoston opistoupseerit ovat alkaneet opiskella insinööriksi Poh-



Yliluutnantti Heikki Ollikainen perää ylennyspolitiikkaan tarkennusta.

jois-Savon ammattikorkeakoulussa.

- Osa on jo nyt valmistunut. He haluavat opiskelun kautta turvata ammatillisen ja palkkauksellisen eteenpäin menon, kertoo Alajärvi.

Karjalan Lennostossa on edustettuna viisi eri henkilöstöryhmää ja heillä on yli

kymmenen erilaista työehtosopimusta.

- Väkisinkin sitä joutuu välillä turvautumaan ohjeisiin ja opaskirjoihin, vaikka minulla onkin jo kymmenen vuoden kokemus henkilöstöalan työstä, Alajärvi tunnustaa.



Yliluutnantti Asko Alajärvellä on vankka kokemus hallinnolliselta saralta. Aina silloin tällöin hän tunnustaa joutuvansa turvautumaan ohjekirjojen apuun.

Kehittyvä asevarikko kalakukkokaupungin keskellä

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo



Työtä tehdään väillä savolaisen huumorin säestämänä. Sotilas-
mestari Raimo Hartikainen vaihtaa kuulumiset yliasentaja Kari
Heimosen kanssa, joka tarkastaa raskaan kranaatinheittimen
ampumakuntoisuutta.

Kuopion Asevarikon asema varikkokentässä vahvistuu puolustusvoimien rationalisointijärjestelyjen yhteydessä. Sen toimintoihin yhdistetään lisälmen Asevarikko.

- Rationalisointisuunnitelmat ovat vielä kesken. Näyttää kuitenkin siltä, että Kuopion Asevarikon henkilöstömäärä tulee kasvamaan nykyisestä 138 työntekijästä noin 180:een. Ymmärrämme sen, että muualta Kuopioon siirtyvien asema koskettaa jokaista henkilökohtaisella tasolla kipeästi. Toisaalta järjestelyt mahdollistavat Kuopion Asevarikon kehittämisen ja sen myötä työpaikkojen säilymisen pitkälle tulevaisuuteen, sanoo varikon hallintopäällikkö kapteeni Ilkka Tirkkonen.

Kuopion Asevarikko sijaitsee lähes kaupungin keskustassa. Lounas-
tauolla nopeajalkaiset ehtivät tar-
vittaessa käydä torilla haukkaamassa savo-
laista herkkua, kalakukkoa. Torille on mat-
kaa reilut pari kilometriä. Ilkeät huhut oli-
vat jo rationalisointikeskustelun yhteydes-
sä lopettamassa Kuopion Asevarikkoa. Ar-
veltiin, että varikolla ei ole toimintaedel-
lytyksiä Neulaniemen alueella, jossa se on
asuntoalueen, yliopiston ja teknologiakes-
kuksen saartama.

- Kuopion kaupunki on ilmoittanut, et-
tei sillä ole tarvetta alueelle. Kaupunki ei
muutenkaan halua hankaloittaa varikon
toimintaa. Puolustusvoimat on Kuopiossa
7:nneksi suurin ja Kuopion Asevarikko
26:nneksi suurin työnantaja. Kaupunki tee-
kee varmasti kaikkensa pystyäkseen turvaa-
maan sijoituspaikaltaan maamme vanhim-
man varikon toiminnan, Tirkkonen arvioi.
Kuopion Asevarikon tehtävät keskittyvät
pääasiassa jalkaväen kevyiden aseiden jär-
jestelmävastuuseen, jossa aseista huoleh-
ditaan koko niiden elinkaaren ajan.

- Vastuullamme ovat käsiaseet: mm.
pistoolit, rynnäkkökiväärit, tarkkuuskivää-
rit, kranaatinheittimet ja singot. Orivedel-
tä siirtyy meille ilmatorjuntakonekivääri-
en järjestelmävastuu. Meillä valmistetaan
myös nahka- ja puualan töitä puolustusvoi-
mien tarpeisiin. Tehtäviä lisäävät järjestel-
mävastuuseen sisältyvät ohjeistus-, valvon-
ta- ja koulutusvelvoite, joka kohdistuu
kaikkiin aseita käyttäviin joukko-osastoi-
hin. Varikon yhteydessä on myös myymä-
lä, jossa myydään käytöstä poistettuja va-
rusteita, Tirkkonen kertoo. Turvallisuuden
kannalta tärkeimmät toiminnot on sijoitet-
tu luoliin. Tiloja on peruskorjattu ja myös
maan päällä olevat rakennukset ovat hyvässä
kunnossa. Osa varastoalueesta sijaitsee
erillisellä alueella. Työtyytyväisyys varikon
väen keskuudessa on korkea. Sitä lisää var-

masti Kuopion kaupungin ja sen lähiseu-
dun suomat mahdollisuudet laadukkaan
elämän toteuttamiseen.

- Meillä on motivoitunut ja rautaisen
ammattitaidon omaava henkilöstö sekä
kohtuullisen hyvät tilat, joten Kuopion Ase-
varikolla ovat kaikki edellytykset hoitaa
sille annetut tehtävät, Tirkkonen tiivistää.

Varikkojen ylemmät vakanssit tulee tuplata

Korkean ammattitaidon säilyttäminen on
yksi huolen aiheista. Nykyisellä palkkapolitiikalla on vaikea saada kokenutta väkeä
siirtymään joukko-osastoista varikoille.

- Yhteydenottoja on paljon, mutta kun
he kuulevat mitä täällä ansaitsee niin kiin-
nostus loppuu, sanoo varikon komentotoi-
miston päällikkö, yliluutnantti Vesa Pasa-
nen. Pasanen esittää väitteensä tueksi tau-
lun, jossa hän vertaa opistoupseerien nip-
purakenteen vääristymää.

- Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen
nipussa olevista opistoupseereista 75 pro-
sentilla on tehtävien OTV-luokitus määri-
tetty kuudenteen tai seitsemänteen luok-
kaan. Mikä on tehtävien vaativuustason
huomioiden oikein. Se ei näy kuitenkaan
palkoissa, sillä Materiaalilaitoksen nipus-
sa on ylempiä palkkaluokkia suhteessa vä-
hemmän kuin muissa viranhoitokiintiöis-
sä. Pasanen mielestä ylempien palkkaluok-
kien määrä tulee tuplata, jos aiotaan saada
varikoille väkeä.

- Emme kadehdi joukoissa palvelevien
harjoituslisistä muodostuvia kokonaispalk-
koja. Tiedämme, että kouluttajan työ on
rankkaa ja joka euro on varmasti ansaittu.
Uskon, että kovan kenttätönn kokeneet oli-
sivat valmiit siirtymään varikoille, jos meil-
lä olisi tarjota parempia vakansseja. Sel-
laisia, joiden palkalla perhe tulisi toimeen
säännöllisen työajan puitteissa, ilman min-



Kuopion Asevarikko toimii aivan
keskustan tuntumassa.



Hallintopäällikkö Ilkka Tirkkonen
arvioi Kuopion Asevarikon työntekijä-
määrän kasvavan organisaatiotarkis-
tuksen myötä.



Kertasinko saa Matti Tirkkosen käsissä
harjoitusammuksen ampumiseen
tarvittavat "sisäkalut".





Varikon puutyöosastolla syntyy monenlaista tuotetta joukkojen käyttöön. Komentotoimiston päällikkö ja työnjohtaja Martti Suihkonen katsastavat raskaan kranaatinheittimistön tasolaatikkoa.

käänlaisia häirittyökorvauksia. Pasanen sanookin, että säännöllinen työaika on yksi niistä arvoista, joka sai hänet aikoinaan hakeutumaan Jääkäriprikaatista varikolle töihin.

- Työn sisältö on tärkeä, mutta niin on perhekin. Nykyinen työ antaa mahdollisuuden myös vapaa-ajan täysipainoiseen hyödyntämiseen. Ostimme reilu vuosi sitten omakotitalon kaupungin keskustasta, jossa saa harrastaa mm puutarhanhoitoa ja kesällä veneilen paljon Kallavedellä.

Rationalisointi murentanut perusturvallisuutta

Ulkoistaminen ja kumppanuushankkeet ovat esillä puolustusvoimissa ja luonnollisesti myös varikoiden piirissä.

- Selvitystöitä on parhaillaan meneillään. Emme kuitenkaan usko, että aseisiin liittyvää työtä halutaan ulkoistaa. Varikon piirissä lähinnä kyseeseen tulevat kuljetuspalvelut, sanoo Tirkkonen. Henkilöstöpuolella toimiva Pasanen näkee, että rationalisointitoimet ja ulkoistamiseen liittyvä keskustelu ovat repineet rikki yhden rekrytoin-

tivaltin, joka on työn pysyvyys ja sitä kautta tuleva perusturvallisuus.

- Se on arvo joka on ollut monille tärkeä valitessaan puolustusvoimat palvelupaikakseen. Meillä täytyy olla mahdollisuus työn tekemiseen ja siviilielämän yhteen sovittamiseen, vailla jatkuvaa huhumyllyä työpaikan siirrosta tai menettämisestä. Itse uskon varikon säilymiseen Kuopiossa. Toivoisin kuitenkin, että tätä uskoa vahvistettaisiin myös työnantajan taholta. Se lisäisi työn tuottavuutta ja motivaatiota, Pasanen painottaa.

Sotilasmestarit eivät ole harakoita

Sotilasmestari **Raimo Hartikainen** on aloittanut palveluksensa Kainuun Prikaatissa, jossa kranaatinheittinasiat tulivat tuiksi 10 vuoden aikana. Kuopion Asevarikolla hän on työskennellyt vuodesta 1982 lähtien. Hartikaisen vastuulla ovat varikon terveysaseman palvelut ja työterveyteen liittyvät asiat, kiinteistön hoito sekä lukuisa joukko muita oto-tehtäviä. Hartikainen on seurannut pitkään puolustusvoimien ke-

hitystä, joka monessa asiassa on tuonut valtavasti työpainetta suorittajaportaalille. Yhtenä suorituspainetta lisäävänä tekijänä hän näkee esikuntajärjestelmän, jonka kautta tulevien käskyjen, tilastojen tai suoritusten määräajat eivät ole läheskään aina realistisia toteuttaa.

- Käskyjen tulilangan palo aika on käytännön työtä tekeville vähän liian lyhyt. Kentällä jonkin asian suorittaminen vie yllättävän paljon aikaa. Ei joukko-osaston komentajakaan voi sulkeisjärjestyksessä odottaa kovin nopeaa tulosta, jos hän komentaa prikaatin kolmirivistä riviin, sanoo Hartikainen pilke silmäkulmassa. Hartikainen on viihtynyt varikolla hyvin, mutta toivoo peruspalkkauksen kohennusta.

- Ei se paljon auta, jos lippupäivänä yllennetään luutnantiksi. Harva sotilasmestari haluaa sellaista arvonalennusta. Tai on kiiltävän perään niin kuin harakka. Sotilasmestareilla ja heidän korkealla ammattitaidollaan on vankka historiallinen tausta, jota arvostetaan. Pian kaikki katsovat minua ja ihmettelevät, missä vanha luutnantti on töpännyt, kun on vielä luutnantti, Hartikainen huokaa.



Jaakko Sepponen asentaa tarkkuuskivääriin kiikareita.



Uudet muoviperäiset tarkkuuskiväärit tarkastetaan varikolla ennen joukoille lähettämistä.



Kuopiossa valmistetaan myös erilaisia nahkatöitä.

Taiteellinen sotilas

Teksti ja kuva: Antti Kymäläinen



Taidemaalari, novellisti, metsästäjä, eränkävijä, aikuisopiskelija, yhdistyksen varapuheenjohtaja, perheenisä ja opistoupseeri. Riihimäkeläisellä yliluutnantti Pekka Poutiaisella riittää virtaa moneen rooliin. Hänen maalauksensa Romulus ja Remulus oli esillä Tarunomainen metsästys -näyttelyssä Suomen Metsästysmuseossa.

Yliluutnantti **Pekka Poutiainen** huolehtii päätyönään Sähköteknillisen koulun yleis- ja henkilöstöhallinnon tehtävistä sekä liikuntakasvatuspupseerin velvoitteista.

Puolustusvoimien ulkopuolella hän on hankkinut meriittejä taidemaalarina. Mikä miestä taiteen tekemisessä kiehtoo?

- Maalaus merkitsee minulle erinomaista vastapainoa sotilaan ammatille, perustelee Poutiainen harrastustaan, jolle hän omistautuu kahtena tai kolmena iltana viikossa.

Kunnianhimoisen taideharrastuksen ohella Poutiaisella on myös ammatillisia tavoitteita. Hän on opiskellut Hämeen Ammattikorkeakoulussa pedagogiikkaa ja suorittaa parhaillaan Maanpuolustuskorkeakoulussa opistoupseerien suppeita opintokokonaisuuksia.

Työn ja taideharrastuksen lisäksi Poutiaisella on riittänyt kiinnostusta myös ammattiyhdistystoimintaan. Hän toimii Riihimäen Päälystöyhdistyksen varapuheenjohtajana.

Poutiainen kotijoukkoihin kuuluu vaimo ja kolme myös taideharrastuksiin suuntautunutta tytärtä; yksi soittaa, toinen piirtää ja kolmas kirjoittaa. Maalauksen ohella Pekka Poutiainen on itsekin harrastanut novellien kirjoittamista.

Tarunomainen metsästys

Aktiivisen maalauksen Pekka Poutiainen aloitti 1980-luvun lopulla. Taitoaan hän on kehittänyt Riihimäen Kansalaisopiston kuvataidepiireissä ja Hyvinkään taidekoulussa.

Hänen viimeisin näyttelynsä oli esillä Suomen Metsästysmuseossa Riihimäellä 7.3. - 14.4. 'Tarunomainen metsästys' -nimisessä näyttelyssä oli esillä lähes 30 teosta, joissa Poutiainen kuvasi metsästyksen lisäksi sotaa ja rakkautta.

Eränkävijä ja metsästäjä harrastavalle Poutiaiselle aihepiiri oli läheinen. Realismin sijasta hän oli kuitenkin etsinyt taulujen aiheet antiikin mytologiasta ja suomalaisista tarustoista. Taiteilijana Poutiainen ei ole ankkuroitunut vain yhteen tyylilajiin vaan hän kokeilee mielellään eri tyyliä. Näyttelyn teokset edustivat kubistisia, ekspressionistisia ja naivistisia tyyliä.

Ennen Tarunomainen metsästys -näyttelyä Pekka Poutiaisella on ollut kolme yksityisnäyttelyä Riihimäellä ja yksi Varkauden taidemuseossa. Näiden lisäksi hän on ollut mukana Riihimäen kuvataiteilijoiden ja Hyvinkään taidekoulun yhteisnäyttelyissä.

Maavoimat ensi kertaa Pohjoismaiden ulkopuolella

Suomalaiset tulivat toimeen omin eväin

Teksti ja kuvat: Matti Vihurila

Suomi osallistui Puolassa helmi-maaliskuun vaihteessa järjestettyyn Strong Resolve -kriisinhallintaharjoitukseen. Kyseessä oli Naton kaikkien aikojen suurin harjoitus, johon osallistui noin 40 000 henkeä 26 eri maasta. Suomesta mukana joukkoja maaja ilmavoimista. Pääosan noin 300-henkisestä maavoimajoukosta muodostivat Porin Prikaatissa kansainvälisessä valmiusjoukkokoulutuksessa olevat varusmiehet. Maavoimat osallistui ensimmäistä kertaa Pohjoismaiden ulkopuolella pidettävään harjoitukseen.

Suomalainen jääkäripataljoona kuului osana itävaltalaiseen prikaatiin. Kantahenkilökuntaa oli mukana nelisenkymmentä, joista opistoupseereja 13. Porin Prikaatissa palveleva luutnantti **Aki Aaltonen** toimi harjoituksessa huoltojoukkueen johtajana ja vastasi mm. suomalaisten muonittamisesta.

- Lähes kolme viikkoa kestäneen harjoituksen elintarvikkeet tuotiin kahdessa kylmäkontissa ja yhdessä pakastekontissa Suomesta. Ainoastaan sämpylät ja pulloitettu vesi hankittiin Puolasta, Aaltonen mainitsee.

Suomalaisten elintarvikkeiden vienti Puolaan vaati melkoisen valmistelutyön ja paperisodan.

- Kaikkien elintarvikkeiden pakkausten kappale- ja kilomäärät piti olla tarkasti ylhäällä. Eläinlääkäri tarkasti materiaalin, ja alikirjoitti englanninkielisen tarkastustodis-



Suomalaiset ja puolalaiset sotilaat rauhoittelevat harjoitukseen kuuluvaa rähinöintiryhmää.



Puolassa ammatissotilaalla saa olla viikset. Päälikkö ja väepeli komppanian toimistossa.



Lavastettu miinaonnettomuus.

tuksen. Suomalaista nautanlihaa ei Puolaan saanut viedä, valmisteluihin osallistunut ravitsemistyonjohtaja **Pirjo Pellonperä** kertoo.

Aaltonen muonitti suomalaiset kahden kenttäkeittimen voimin. Ateriat olivat pääosin keitto- ja pataruokia. Suomalaisten ruokailutottumukset aiheuttivat hienoista kummastusta puolalaisissa yhteysupseereissa. He olivat tottuneet meikäläistä huomattavasti tukevampaan aamupalaan, joten kahvi, mehu ja sämpylä tuntui heistä liian kevyeltä. Ihmetystä aiheutti myös se, että kaikki suomalaiset söivät samaa ruokaa. Puolalaisupseerit olivat tottuneet heille varata vasten valmistettuihin aterioihin, jotka erityiset sotilaspalvelijat tarjoilevat pöytiin.

Puolaisen komppanian arkea

Harjoituksen aikana minulla oli tilaisuus tutustua puolalaisen komppanian arkeen. Kohteena oli suomalaisten harjoitusalueen läheisyydessä sijainneen varuskunnan Tekninen huoltokomppania. Sen kokoonpanoon kuului mm. palokunta, jossa osa varusmiehistä työskenteli. Yksikön väepelin toimistosta oli turha haeskella Varti-konetta tai muutakaan tietokonetta. Käytävillä ja majoitustiloihin sijoitetut öljylyhdyt puolestaan kielivät ajoittaisista sähkökatkoksista. Muhkeaviiksinen 42-vuotias kersantti kertoi teen juonnin lomassa varusmiesten päivärutiineista.

- Herätys on klo 6.00, minkä jälkeen vuorossa on aamuliikuntaa. Sitten nautitaan tukeva aamupala. Palvelus alkaa käskynjoon jälkeen noin klo 8.00 ja jatkuu klo 14.00:ään, minkä jälkeen nautitaan lounas. Siivousta on klo 16.00 - 18.00, ja sitten on vapaata, paitsi osalla, joka edelleen siivoaa, "komppanian äiti" kertoi.

Puolalainen ammatissotilas voi siirtyä eläkkeelle aikaisintaan 14 palvelusvuoden jälkeen. Eläkkeen määrä on tällöin 40 prosenttia palkasta. Täyteen 70 prosentin eläkkeeseen on oikeutettu 29 palvelusvuoden jälkeen.

Vesi virtaa Kabulin kansainvälisellä lentokentällä

Teksti: Majuri Petteri Kurkinen

Kuvat: Yliluutnantti Keijo Keskinen



Sodan runtelemalla Kabulin kansainvälisellä lentokentällä on ollut ongelmana vedensaanti. Kentän omat pumppuaset, ja niissä olleet vesipumput ovat varastettu tai ohittaneet elinkaarensa pään jo aikaa sitten. Afganistaniin sijoitetun Suomen osaston yksi CIMIC-ryhmistä päätti tehdä asiaan muutoksen – nyt vesi virtaa Kabulissa.

Suomen osasto Afganistanissa aloitti toimintansa kaikkialla Kabulin alueella helmikuun ensimmäisten viikkojen aikana. Osastoon kuuluvilla kuudella eri CIMIC-ryhmällä on vastuullaan erikseen määritetyt kaupungin osat. Ryhmät työskentelevät päivittäin tiiviissä yhteistyössä paikallisen hallinnon edustajien kanssa.

1. CIMIC-ryhmän vastuualueeseen kuuluu muun muassa Kabulin kansainvälinen lentokenttä. Lentokentän alueelle on sijoitettuna myös joitain ISAF- rauhanturvajoukkoon kuuluvia osastoja, kuten esimerkiksi Ranskalainen pataljoona. Ranskalaisten kautta kantautui Suomen osaston tietoon lentokentän ongelmallinen vesitilanne. Suomen kontingentin komentajan everstiluutnantti **Mauri Koskelan** päätöksellä 1. CIMIC-ryhmä aloitti vesiongelman osalta määrätietoisien selvitystyön.

Ryhmänjohtajana toimiva yliluutnantti **Vesa Kääriäinen** onnistuikin menestyksekkäästi kokoamaan lentokentän johtajan, lentokentällä toimivan paikallisen

teknisen henkilöstön, ranskalaiset ISAF-sotilaat ja suomalaisen CIMIC-ryhmän keskustelemaan havaitusta ongelmasta. Saman aikaisesti Suomen osaston johto selvitti eri rahoitusmahdollisuuksia projektin toteuttamiselle. Projektin kruunuksi muodostui 31.3.2002 hetki, jolloin everstiluutnantti **Mauri Koskela** yhdessä Kabulin kansainvälisen lentokentän johtajan **Haji Ghulam Ali Timarin** kanssa painoi pumppuhuoneeseen sijoitetussa valvontataulussa olevaa pientä mustaa nappia. Jo hetken kuluttua kirkas ja raikkaan kylmä pohjavesi alkoi pulppuamaan ylös maan uumenista. Uusittu pumppujärjestelmä mahdollistaa myös lähimpien kylien veden saannin turvaamisen kesän kuivimmillakin hetkillä. Toteutettua projektia voidaan pitää hyvänä esimerkkinä suomalaisten CIMIC-toiminnan perimmäisestä luonteesta. Toiminnan tarkoituksena on tukea paikallista yhteiskuntaa sen pyrkimyksissä palauttaa yhteiskunta jälleen toimivaksi kokonaisuudeksi. CIMIC-toiminnan keinoin voidaan osoittaa paikalliselle väestölle eri ryhmien välisen yhteistoiminnan tuloksellisuus.

Koirat ja miehet ottivat mittaa toisistaan

Voittajan on helppo paistatella

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo
Päälystölehti/Kontiolahti



Loppusuoralla kurotaan tarvittaessa vielä ne voittoon tarvittavat sekunnit. Tällä kertaa luutnantti Elja Kivikoski ja dobermanniuros Anssi olivat pehmitäneet kansakilpailijansa jo matkan varrella. Maalissa oli helppo hymyillä.

Kolmannen kerran pidetty Virkakoirien taitomestaruus-SM-kilpailut käytiin Kontiolahdella. Loistavat olosuhteet siivittivät koiria ja hiihtäjiä hurjaan menoon.

- Sotakoiralla on muita tehtäviä kuin kilpailu, ja virassa tarvittavaan työhön perehdytään koko tarmolla. Kilpailut ovat sosiaalinen tapahtuma, jossa koirat viihtyvät ja ohjaajat vaihtavat tietotaitoa.

Harrastusluokan nimiinsä vienyt luutnantti **Elja Kivikoski** hymyili voittonsa jälkeen maaliskuisen auringon kanssa kilpaa. Hän ei säästellyt sanojaan ja taputuksiaan kehuessaan dobermanniuros Jegnoa, jonka kanssa hän oli taittanut juuri kovavauhtisen 5 kilometrin hiihtomatkan.

- Koira nauttii kun se saa juosta, vaikka se nyt on vähän kieli pitkällä, Kivikoski tuumii.

Miehen sanoihin on uskomista, sillä Kivikoski ammattitaito on peräisin Eläinlääkintälinikalta Niinisalosta.

- Vastaan yhdessä eläinlääkärin kanssa kaikkien puolustusvoimien sotakoirien terveydenhoidosta. Minulla on sotilaskoulutuksen lisäksi pieneläinhoitajan tutkinto

siviilissä. Avustan eläinlääkäriä leikkauksissa ja teen pieniä hoitotoimenpiteitä itsenäisesti. Tärkeää osa työtäni on koirien sotavarustuksen kehittäminen. Suunnittelin mm. Kosovossa oleville koirille sirpale- ja luotisuojaliivit sekä tassujen viiltosuojat, Kivikoski kertoo.

Puolustusvoimilla on tällä hetkellä koiria 183 ja Rajavartioloilla 210. Koirien määrä tulee vielä jonkin verran kasvaamaan. Kolmantena ryhmänä kisoihin osallistuvilla poliiseilla on käytössään yli 200 koiraa. Kilpailupäiviä pidetäänkin urheilulisten tavoitteiden lisäksi eri viranomais- ja hojien koiratoiminta-alan asiantuntijoiden kohtaamisena. Kilpailijoiden määrä on ensimmäisestä vuodesta kaksinkertaistunut. Mukana oli lähes 80 koiraa ohjastajineen.

Jokaisella virkakoiralla on tehtävänsä

Jegno eli lempinimeltään Anssi-koira häärii Kivikosken kanssa eläinlääkintälinikalla päivät ja vapaa-ajan se on perheen lemmikki. Hän korostaa, että koiria ei kouluteta pelkästään kilpailua varten.

- Jokaisella koiralla on oma koulutettu tehtävä. Esimerkiksi Anssi on koulutettu vartiokoiraksi. Toisaalta se on sotakoira, jonka kautta itse opin, mitä koiran koulutus ohjaajaltaan vaatii, kun isäntä ja koulutettava ovat yhdessä 24 tuntia vuorokaudessa.

Vaikka kilpailu on rajua, niin koirille liikkuminen on luontaista. Koiran harjoittaminen kilpailuun tapahtuu työn ohella.



Koirakouluttaja Jarmo Pesu ja suojavarusteihin puettu Leri.



Kosovossa koirillakin on omat suojavarusteet

Teksti ja kuvat: Asko Tanhuanpää.
Kirjoittaja työskentelee Kosovossa Keskisen Monikansallisen Prikaatin tiedotuspseerina

Saksanpaimenkoirauros Leri ei tee eleitäkään vastustaakseen kouluttajaansa **Jarmo Pesua**, joka sitoo suojaattinsa tassuihin erikoisvalmisteisia suojaussuojia. Ilmeisesti viisas koira tietää kokemuksesta, että kysymys on sen omasta edusta. Leri ja Pesu palvelevat rauhanturvatehtävissä Kosovossa, missä paikallisilla on varsinkin mielenosoituksissa tapana heitellä pulloja rikki lähestyvän koiran eteen.

- Pari kuukautta sitten Leri oli juuri muutaman viikon sairaslomalla telottuaan tassunsa sirpaleisiin, Jarmo Pesu selvittää.

- Tassusuojien pohjissa on kevlaria, joka estää tehokkaasti terävien esineiden haavata voittavan vaikutuksen, kesäkuussa 2001 koirineen Kosovoon saapunut Pesu jatkaa.

Niinisalosta on peräisin myös Lerin päälle puettu kolmen kilon painoinen suojaaliivi, joka suojaaa kantajaansa niin lyönneiltä kuin sirpaleiltakin. Liivissä on erityinen vahvike koiran aran selkärangan kohdalla. Koiratoiminta aloitettiin Kosovon suomalaispataljoonassa kesällä 1999 Hel-

singin Ilmatorjuntarykmentissä toimineen vääpeli **Jussi Leinon** toimesta. Alkuun koirat ja kouluttajat olivat osa eod-ryhmää, kunnes erityinen koiraryhmä perustettiin syksyllä 2000 grf-joukkueen alaisuuteen.

- Parhaimmillaan täällä on ollut samaan aikaan kahdeksan miestä ja yhdeksän koiraa, kotimaassa Karjalan Prikaatissa työskentelevä Jarmo Pesu tietää. Tällä hetkellä koiraryhmän kokonaisvahvuus on neljä miestä ja kolme koiraa. Miehistä kaikki ovat Pesun tavoin puolustusvoimien palveluksessa ja tittelikin on kaikilla sama eli sotilasammattihenkilö.

- Niinisalo tuli onneksi hiukan palkkakysymyksissä meitä vastaan. Ilman sitä kädenojennusta tänne olisikin ollut aika vaikea löytää uusia miehiä ja koiria, Pesu miettii. Kosovon koiramiehistä **Tapio Koivisto** ja **Pasi Ahlroth** saapuivat Balkanille huhtikuussa ja alueella jo puoli vuotta palvellut **Jussi Virkki** siirrettiin samaan aikaan koiraryhmään grf-joukkueesta. Kolmikosta Koivisto työskentelee kotimaassa Merivoimien varikolla Kemiössä, Ahlroth

Satakunnan Lennostossa ja Virkki Helsingin Ilmatorjuntarykmentissä.

- Kaikki kolme koiraa ovat koulutettu aseiden ja räjähdysaineiden etsintään, Pesu korostaa. Erikoiskoulutuksen koirat koulutajineen ovat saaneet Niinisalossa kymmenen viikon tepo-koirakurssilla (terroripommi). Kaikkiaan ko. kurssille on osallistunut viitisentoista koiraa.

- Etsinnöissä suomalaiset koirat ovat onnistuneet erittäin hyvin, Jarmo Pesu kehaisee. Koiria myös harjoitetaan etsintöihin säännöllisesti maastoon tarkoituksella kätettyä materiaalia hyödyntäen. Lisäksi käytössä on erityinen etsintähyrrä ja purkkirata, joiden avulla koirille pystytään opettamaan erilaisten aineiden hajuja.

- Koirille riittää täällä töitä pitkään, sillä niin aseita kuin ammuksiakin on kätkeissä vielä runsaasti, Pesu tietää. Koiria käytetään välillä myös peloteuhkana, mutta varsinaisena voimankäyttövälineenä koirat eivät ole viimeisen vuoden aikana enää esiintyneet.

Heitä arkihuolet – nauti Kolin kesästä

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

Pohjois-Karjalaan suuntaavan kannattaa tilata kesäesite Karelia Expert matkailu-palvelusta puh. (013) 267 5223 tai surfailla www.sivuilla.com, josta löytyy parhaat vinkit kesän rentoihin ja nähtävyyksiin.



Löydä puhdas Pohjois-Karjalan luonto, virkistävät vedet, perinnerikkaat kaupungit ja viehättävät maalaiskylät. Kohtaa iloinen karjalaiskulttuuri, aidosti vieraanvaraiset emännät ja isännät, runsautta notkuvat pitopöydät. Seikkaile, samoile, vaella, koe koskien kuohut, leirinuotion tuli, tuuletu laulun ja soiton suurissa juhlissa tai heitä arkihuolet ja lekottele Päälystöliiton luksusmökissä Käränkälammen rannalla.

Kolin kansallismaisema ja Pohjois-Karjala odottavat lomailijaa, ja alueen matkailuyrittäjät tarjoavat parastaan. Äskettäin julkaistussa Pohjois-Karjalan kesäoppaassa on esitelty lukematon määrä upeita lomakohteita, josta jokainen voi bongata itselleen sopivat. Pysyvän retken tukikohdan muodostaa luonnollisesti edullinen liiton mökki, joista toiseen voit ottaa mukaan myös perheen lemmikkieläimen.

Kevätkoskien myllerryksessä

Kirjoittaja poimisi toukokuun tarjonnasta seikkailua, kulttuuria, eksotiikkaa ja paljon muuta. Pohjois-Karjalassa oli talvella ennätysmäärä lunta, joten vapaana virtaavien koskien kuohut saavat tänä keväänä sydämen pamppailemaan jännityksestä. Yksi Ruunaan koskireitin nautinnosta on sen pituus, sillä kumi- tai perinteisellä puuveneellä seitsemän kosken lasku kestää neljä tuntia ja taivalta taitetaan noin 30 kilometriä. Aika ei käy pitkäksi, pikemmin päinvastoin. Välillä reitin varrella ran-

taudutaan ja nautitaan karjalainen eräluonas, jossa tarjolla on suussa sulavia perinneherkuja. Retki lohkaisee kukkarosta noin 35 euroa, mutta nautinto on vähintäänkin sen arvoisen.

Koskiseikkailun jälkeen on kulttuurianos paikallaan. Seudun lukuisissa pienissä kesäteattereissa löytyy jokaiselle viikolle jotakin. Kun vielä näyttelijöinä ovat "Simpauttajan" kaltaiset luonnonlahjakkuudet niin nautinto on taattu. Toukokuun valinta osuu Tikkalan seurojentalon teatteriesitykseen, jossa "Vihtorin vallankaappaus" kuttua varmasti sopivasti nauruhermoja.

Lekottelupäivän jälkeen kaupunkikiertoon pitää sisällään antikvariaattien lisäksi Joensuun yliopiston kasvitieteellisen puutarhan, jossa on 1 000 eksoottista kasvilajia sekä pysyvä trooppisten perhosten näyttely.

Se suuri pääsi jälleen karkuun

Alkusuven nautinnoista paras taitaa olla istahtaminen pehmeiden löylyjen jälkeen mökin kuistilla, jota ympäröi vastapuhjennei-

den koivunlehtien tuoksu. Edessäsi kimaltelee Käränkälampi ja jostain kauempaa käki säestää hetkeä, jossa kaikki on kohdallaan.

Maaginen voima ohjaa käden viehelaatikolle. On lupa haaveilla isoista vonkaleista, sillä huomenna olisi aika toteuttaa yksi pitkäaikainen haave kalastusretkestä Lieksajoella.

Jos kanootti ei olisi kaatunut niin olisin saanut sen elämäni suurimman vonkaleen. Ukko-Kolin näköalaravintolassa on aikaa kerrata kalakaveiden kanssa edellisen päivän tapahtumat. Tapahtumien kuluaamista auttaa tuntuvasti edessä oleva lautanen, jossa on korvasienikastikkeella höystettyä nautan sisäfileetä. Kun vielä nostaa huulille lasista huerteisesta kyytipokkaa niin elämä on auvoista. Tunnelmaa nostattaa Pielisen näkymä, joka on kuin Edelfeltin maalaus. Tämä taulu kuitenkin elää jatkuvasti kesätuulen leikkiessä sen pinnalla muodostaen alati muuttuvan luonnon taide-elämyksen.

Aterian jälkeen on aika palata maan pinnalla ja poiketa hotellin kanssa samalla tasanteella sijaitsevassa Metsähallituksen Luontokeskuksessa, jossa riittää katsottavaa ja ihmeteltävää koko perheelle.

Kaijan kammarilta vuokratut polkupyörät ovat kovilla jyrkillä alamäkiosuuksilla ja hirvittäisi varmasti Kimi Räikköstäkin. On aika palata Käränkälamelle, sillä huomenna on edessä kaupunkikiertoon Joensuussa ja kesäteatteri Värtsilässä. Esitettävän teatterikappaleen nimi "Intohimoinen jalkapallomies" kertoo jo jotain tulevasta. Luulen löytäväni illan jalkapallomiehestä jotakin itsestäni, sillä jotakin täysillä tekevä unohtaa kaiken muun inhimillisen ympäriltään ja uppoutuu sokeana oman harastuksensa pauloihin niin fakkiutuneena, että sivullisen silmin katsottuna tilanne on vähintäänkin naurettava.

Oikealla lomareissulla kaikki on vieläkin tapahtumarikkaampaa - katsotaan ja palataan asiaan ensi kuussa...

Vaihda vapaalle

Päälystöliiton lomakohteissa on vielä vapaata

MARKOVILLA

huoneistot
viikko 20 (11.-18.5.) 2, 3, 4 ja 5
viikko 21 (18.-25.5.) 3, 4 ja 5
viikko 23 (1.-8.6.) 1, 2, 3 ja 5
viikko 24 (8.-15.6.) 1, 2, 3, 4 ja 5
viikko 25 (15.-22.6.) 1, 2, 4 ja 5
viikko 26 (22.-25.6.) 4

KOLI

Pikku-Kontio (H1), Iso-Otso (G2)
viikko 20 (12.-17.7.) (H1)
(12.-19.5.)
viikko 21 (19.-26.5.) (H1) ja (G2)
viikko 22 (28.5.-2.6.) (H1)
viikko 23 (2.-9.6.) (H1) ja (G2)
viikko 24 (9.-16.6.) (H1) ja (G2)

VIERUMÄKI

viikko 21 (23.-24.5.) B 108
viikko 22 (26.-31.5.) B 108
viikko 23 (2.-3.6.) (6.-7.6.) A 108
(2.-7.6.) B 108
viikko 25 (14.-19.6.) B 108

HELSINKI

Runeberginkadun ja Töölöntullinkadun asunto on varattuna kaikkina viikonloppuina toukokuusta elokuuhun.

Kesän varaustilanne näkyy www.sivuilla.com: paallystoliitto.fi

Huom! Elokuun alusta alkaen kaikissa kohteissa on vielä jonkin verran vapaata.

"Rastiketut" kohtaavat Niinisalossa

Päälystöliiton suunnistusmestaruuskilpailut järjestetään 12.-13.8. Niinisalossa.

Ilmoittautumiset yhdistyksittäin viimeistään 02.08. mennessä. Ejlä tai osoitteella: Pauli Perälä, TykPr, PL 5, 38841 Niinisalo. Ilmoita myös EMIT-korttien numerot.

Osanottomaksut on maksettava Niininsalon Päälystöyhdistyksen tilille Sampo 800013-79124713. Maksut ovat henkilökohtaisissa sarjoissa 8 euroa/kilpailija ja viestijoukkueelta 12 euroa. Kilpailijoille varataan kasarmimajoitus. Majoitus- ja ruokailuvahvuudet hoidettava ilmoittautumiseen liittyen.

Tiedustelut: Ilari Köykkä (02)18162234 tai Pertti Manninen (02)18162540

Päälystö-
lehti

Seuraavassa numerossa:

- Kevään edustajakokouksen päätökset
- Pioneerileiri Pahkajärvellä
- Rakennemuutoksen jatkotoimia seurataan
- Euromil-kokous Sevillassa

Valkealasta löytyy tontteja mahtavilta paikoilta! 1,68-4,20 €/m² - KYSY!



LISÄTIETOJA

Valkealan kunta

Kaavoitus ja maankäyttö
Kustaa III tie 10, 45370 Valkeala
puh. (05) 863 292

Förhandlingsdagar med sikte på vårens representantmöte;

Samuli Vahteristo



De centrala frågorna var följande in komstpölitiska avtal och vårens representantmöte. Närvarande var lokalföreningars ordförande, förbundsstyrelsen samt försvarsgrenarnas och -områdenas förtroende-män.

Ordförande **Harri Sirén** utredde Valpas-lösningen 1.1.2002 samt justeringsmånens lönepåslag.

- Medlemmar bör minnas, att förbundets arbete baserar sig på representantmötes riktlinjer. Alla som är med i intressebevakningsarbetet bör följa dessa. Nu uppnåddes ett länge eftersträvat mål då den lägsta löneklass man går i pension från i grundtjänst är minst A17.

Sirén dementerade också påståendet, att medlemmar med gammal eller ny utbildning skulle behandlas olika.

- I de kommande förhandlingarna strävar vi till att förbättra ställningen för dem som gått fortsättningskursen. Det bör vara en helhetslösning som omfattar även kommande kurser.

Helhetslösning eller avtal förbundsvis?

Inkommande höst förs tjänsteavtalsförhandlingar. Dessa väntas bli svårare än tidigare. Ur löntagarsynpunkt är den centrala frågan om ett inkomstpölitiskt avtal fattas eller blir lösningen avtal förbundsvis. Frågan diskuterades och en provröstning gav för handen, att majoriteten var för en helhetslösning. De centrala frågorna för Befälsförbundets medlemmar är följande:

inkomstpölitisk helhetslösning eller inte, löneförhöjningsnivån, lönekorrigeringarna: euro, %, euro + %, lönekorrigeringarnas inbördes förhållande: allmän förhöjning/förbundsdel/A-tabellen vs. justeringsmån, låglöne- och jämlikhetsdelen, arbetstidens förkortande, arbetslivets kvalitativa mål, föreningarnas propositioner och förbundsfrågan.

Förbundsfrågan

Förbundsfrågan med alternativ diskuteras. Man behandlade även de Befälsförbundet och Upseriliitto tillsatta arbetsgruppernas preliminära utredning om möjligheterna att finna en gemensam grund för arbetet. Utredningen utvisade att det inte finns stora skillnader i intressebevakningsarbetet. Båda förbunden utreder frågor rörande ibruktagandet av det nya lönesystemet. Man granskar bedömningssystem och analyser samt lönesumman. Övriga frågor är tjänster, befattningar, militärgrader och lön. Alternativet till att sammanslå förbunden är att förbunden förblir självständiga. Styrningen skulle då ske genom en takorganisation. Förbundens ekonomi är i ordning. Också vissa detaljer har diskuterats. Enligt Sirén är den centrala frågan i ärendet det, om intressebevakningen effektivteras. Representantmötet återkommer till frågan.

Höstens förhandlingar väntas bli svåra;

Samuli Vahteristo

På Befälsförbundets fartygsseminarium tog man också upp Huvudstabens och Befälsförbundets olika syn på räknande av arbetstid, sjöstillägg och befördringsfrågor. Sjöstillägget och antecknandet av arbetstiden är orsaken till de största menings-skilljaktigheterna under förhandlingarna.

Enligt Befälsförbundet borde arbetstiden som räknas på krigsövningar och sjötjänst ökas till att motsvarar utförd arbetstid. Vilotiden under krigsövningar och sjötjänst blir ofta kort. De nuvarande grunderna för noterandet av arbetstid är inte rättvist. Sjötjänstens snedvridning märks då fartyget deltar i en krigsövning i vilken trupper från andra försvarsgrenar deltar. Ersättningen för sjötjänst är mindre än ersättningen för krigsövningar.

Försvarsmaktens personalchef, generalmajor **Esa Tarvainen** lovade att arbetsgivaren sätter sig in i frågan om ersättningen för sjötjänst. Detta såframt förbundet ger efter på kraven om ökad arbetstid under sjötjänst och krigsövningar.

- Vi söker lösa frågan innan seglatsperioden börjar i maj. De rör sig om en arbetsgivarlösning som betalas av finansministeriet. För kraven förbunden ställer under avtalsförhandlingarna kommer vi att erbjuda en helhetslösning. Till denna skulle ersättningen för sjötjänst kopplas säger Tarvainen.

Befälsförbundets mål ställs upp under vårens representantmöte. Många av åhörarna tog för givet, att det sitter hårt åt. Medlemsföreningarna ger inte lätt upp kraven på ökad räknad arbetstid. Å andra sidan tyckte man, att Tarvainens erbjudande om ersättningen för sjötjänst var ett handslag och en öppning för att skapa en bra förhandlingsatmosfär.

Tid för att fatta avtal om det nya lönesystemet;

Mika Oranen



Uvecklandet av det nya lönesystemet (NLS) började i slutet på 80-talet. I början på 90-talet jämförde man olika system. Till institutofficerernas bedömningssystem valdes OTV. I slutet på 90-talet utvecklades OTV-systemets användbarhet. Inom truppförbanden påbörjades beskrivningen av de olika befattningarna med tillhörande bedömning av befattningarnas krav. Samtidigt skapades ett system för bedömmandet av den personliga prestationen. För tillfället är utvecklingsarbetet slutfört. Förhandlingarna om det NLS startade i slutet på 90-talet. Nu

är det tid att fatta avtal.

Det NLS jämlikhet och rättvishet har ifrågasatts.

Är nuläget problemfritt?

Hur är läget nu? Är allt som det skall – jämlikt och rättvist? Svaret är nekande. Allt är inte i sin ordning. Vad går alltså mot det sämre? Det gällande systemets problem noteras eller erkänns inte.

Bombsäker fullkomlighet

Pardias ordförande **Matti Krats** har pratat

om en bombsäker fullkomlighet som ett hinder för ett avtal. Det är lätt att instämma. NLS ändrar på grunderna för utbetalning av lönen. Det uppvisar min befattnings verkliga krav, mitt kunnande och, det värsta av allt, bägge inverkar på lönens storlek. Detaljer, även små sådana, anses vara hinder för ett avtal.

Det är förstället, att förändringar förorsakar motstånd. Förändringar kan motarbetas principiellt eller i konstruktiv anda. I det senare fallet kräver man att förändringen motiveras, tillräckliga säkerheter ställs samt det finns ett löfte om det bättre. Man borde konkret kunna säga varje institutofficer hur mycket lön var och en får på den och den OTV-nivån.

Avtalsgörare belönas

Statsarbetsgivarens nuvarande lönepolitik är baserat enbart på NLS. De satsar inte på A-lönetabellen. Statens arbetsmarknadschef har konstaterat att risktagarna belönas. De nya lönesystemsavtalen har fört med sig cirka 6 – 8 procent lönemässig utdelning inom avtalet. Enligt undersökningar är löneutvecklingen för de inom NLS bättre än för de inom gamla lönesystem. Att fatta avtal kräver mod att ta kontrollerade risker. Det kräver självförtroende och tillit till eget kunnande. Det kräver beslut för framtiden.

Gränsbevakningens lönesystemtest i medvind;

Samuli Vahteristo

Under förhandlingsdagarna gjorde biträdande chefen för Gränsbevakningsväsendets personalavdelning, kommandör **Isto Mattila** en översikt om personalbokslutet. Utvecklingen inom Gränsbevakningen anses vara bra. I fortsättningen behövs enligt Mattila en förändring av förvaltningskulturen.

- Tyngpunkten måste överflyttas alltmer från förvaltning till det praktiska gränsbevakningsarbetet. Personalbokslutet utvisar även behovet av att fästa större uppmärksamhet på faktorn som förbättrar trivseln i arbetet.

Som bäst testas ett lönesystem baserat på Gränsbevakningens bedömningar av arbetets kravnivåer. Förväntningarna på det nya lönesystemet är positiva hos både arbetsgivare och -tagare.

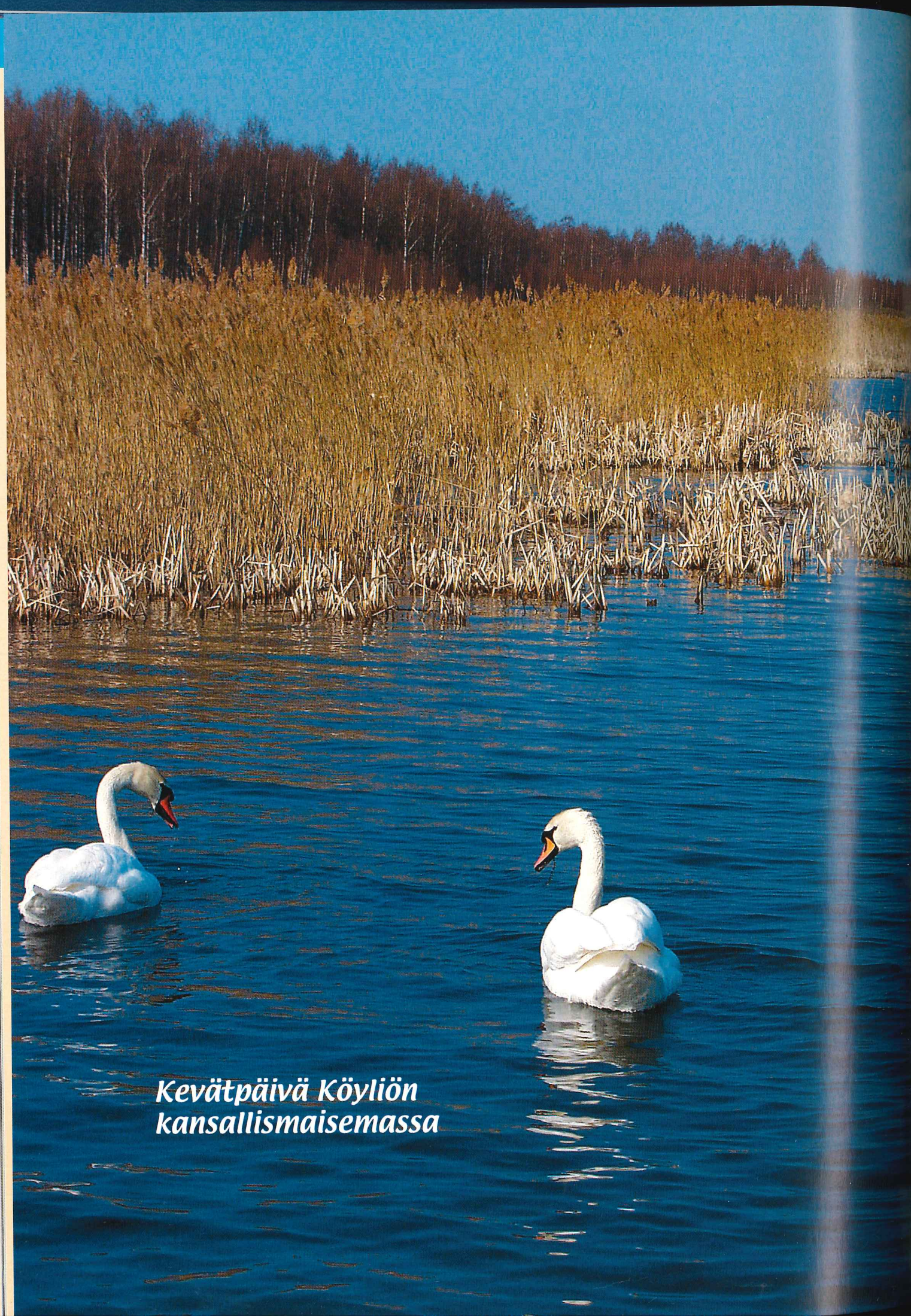
Gränsbevakningens huvudförtroende-man **Antti Kuivalainen** tror att arbetet blir klart nästa år.

- Det verkar som om förnyandet av lönesystemet, som fortgår i gott samförstånd, blir klart inom utsatt tid. Vi har förväntar oss att det är ett långt steg mot en rättvisare avlöning säger Kuivalainen.

Försvarsmaktens personalstruktur;

Samuli Vahteristo

Hälften av den avlönade personalen byts ut till och år 2012. Försvarsmakten har dragit upp riktlinjerna för sin personalstrategi intill år 2012. Planen som publicerades i februari omfattar bedömningen av utgångspunkten för personalstrategin. Där betonas Försvarsmaktens förnyings- och utvecklingsbehov, som beror på förändringar inom verksamhetsomgivningen. Dessa återspeglas oundvikligen på personalen.



*Kevätpäivä Köyliön
kansallismaisemassa*

Päälystö- lehti



Kesäkuu 4/2002



Edustajakokous vaatii pakkosiirtojen
poistamista...s 4

Puheenjohtaja Harri Sirén siirtyy
Pardiaan...s 6

Utissa puhaltavat myönteiset
tuulet...s 16