

Päälystö- lehti

3/2025 LOKAKUU

95
1930–2025



Tyhjästä on paha nyhjäistä

7 >

Päälystöliitto valmistautuu
henkilövalintoihin

20 >

Rajan keskijohdon
kimurantit haittatyöt

28 >

SUOMEN ALIUPSEERI 1930-44,
ASEMIEN 1945,
SAULI 1946-53,
ALIUPSEERI 1954-74,
TOIMIUPSEERI 1974-89.

PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

95. vuosikerta
ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
ISBN 0788-8554

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2025

aineisto- ja ilmestymispäivät
Numero Aineisto Ilmestyy
4 19.11. 12.12.

Aineiston voi toimittaa päätoimittajalle tai toimitussihteerille alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Evp-sivuille tulevan aineiston osalta yhteys ennakkoon Markku Virtaseen. Toimitus päättää julkaisukynnyksestä. Kirjoittajat vastaavat omista kirjoituksistaan.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

Juha Susi
juha.susi@paallystoliitto.fi

TOIMITUSSIHTEERI:

Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@hotmail.fi

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Marko Jalkanen
Puh. 0299 500 798
marko.jalkanen@paallystoliitto.fi
Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4613
jukka.makinen@paallystoliitto.fi
Jaakko Levä
Puh. 040 301 9290
jaakko.leva@paallystoliitto.fi
Mika Avelin
Puh. 040 301 9292
mika.avelin@paallystoliitto.fi
Ilkka Siiri
ilkka.siiri@paallystoliitto.fi
Michael Kajander
michael.kajander@paallystoliitto.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päällystöliiton
jäsenrekisteri

Taitto: MainosNummi
Puh. 040 532 5815
Painopaikka: PunaMusta

SISÄLTÖ

6 ■ PÄÄTOIMITTAJALTA

9 ■ SANAN SÄILÄ

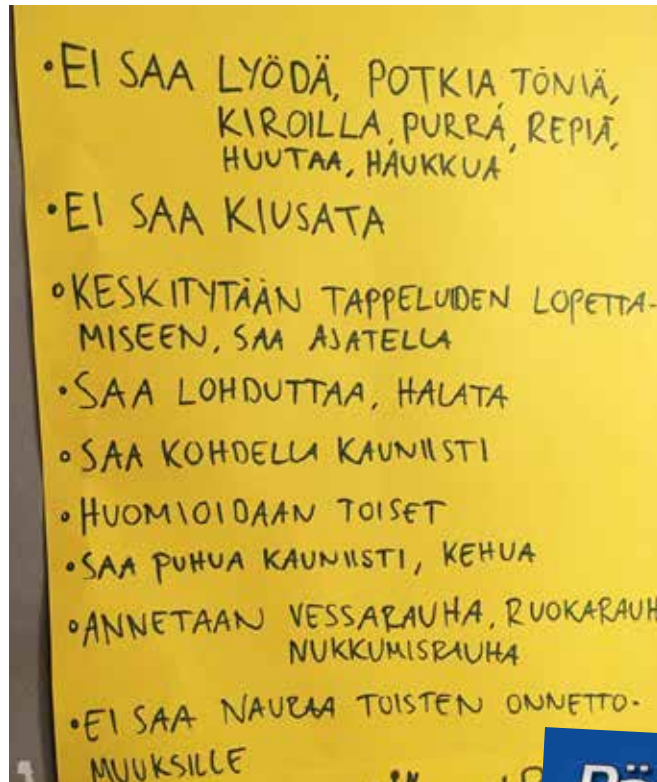
10 ■ PÄÄLUOTTAMUSMIEHET

12 ■ RAJA

14 ■ JÄRJESTÖSIHTEERI

16 ■ JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ

33 ■ EVP



22 Päiväkodin säännöt sopivat edelleen mihin tahansa työpaikkaan varsin mainiosti.
Kuva: Ilkka Siiri

17 Hyödynnä luottamusmiestä kaikissa vaikeissa tilanteissa

24 Etätö nykyään-missä mennään?

27 Vastuullinen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi

Kansi: Espanjalainen everstiluutnantti Miguel LOPEZ DE LA VIEJA osallistui yhdessä 13:n muun Nato-maan logistiikan ammattilaisen kanssa Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen isännöimään harjoitukseen Riihimäellä elokuussa. Sivulla 30-31 kapteeni Jari-Pekka Koskelo kertoo tarkemmin Naton yhteisestä logistiikkajärjestelmästä. Kuva: Jarmo Kovamäki/Puolustusvoimat



PÄÄLLYSTÖLIITTO RY

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI · www.paallystoliitto.fi · toimisto@paallystoliitto.fi · 040 301 9290
· Toimisto avoinna arkin 9-15. · s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

Puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen 040 301 9291.

Järjestöpäällikkö Mika Avelin 040 301 9292. Järjestösihteerit Jaakko Levä 040 301 9290

Päällystämies Marko Jalkanen 0299 500 798, Jukka Mäkinen 050 594 4613.

LAKIASIANNEUVONTA: Asianajotoimisto Lindell (02) 251 1004, e-mail: toimisto@asianajotoimistolindell.fi
(Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)

Yhdessä turvallisesti huomiseen

Lasten kohtuulliset koulutuskustannukset yli vuoden kestävillä komennuksilla sisältyvät ulkomaan tehtäviin komennettujen sotilaiden palvelusuhteen ehtoihin. Lasten päivähoidosta aiheutuvat kohtuulliset kustannukset eivät taas sisälly korvattaviin kuluihin, toisin kuin lähetetyillä virkamiehillä. Tämän epäkohdan me ammattijärjestöt nostimme laajasti esille Naton komentorakenteen palkkauksen ja palvelussuhteen ehtojen neuvotteluiden yhteydessä. Nämä perheen tukemisen henkilöstösäännösten tulivat kuitenkin valtiovarainministeriön yksipuolisena määräyksenä. Tähän asti virkamiehen työskennellessä komennettuna Yhdysvalloissa on asia lasten päivähoitokustannuksien osalta ollut ongelmaton, koska perheen ollessa mukana, ei puolisoilla ole ollut työskentelylupaa. Nato-komennukset ovat luonteeltaan pitkäkestoisia, ja turvallisuuksiltaan sallissa perheen mukaan ottamisen mahdollisuus tukee ammattisotilaan jaksamista. Tähän saakka puoliso on joutunut heittäytymään omalta uraltaan sivuraiteelle lähtiesään mukaan. Nyt toivottavasti voimaantuleva Suomen ja Amerikan Yhdysvaltojen hallitusten kesken tehtävä perhe- ja puolisosopimus mahdollistaisi puolison työskentelyn Yhdysvalloissa. Työ- ja perhe-elämän yhdistämisen ja jaksamisen kannalta uudistus on tervetullut. Nyt samassa yhteydessä olisi syytä korjata komennettujen virkamiesten palvelussuhteen ehtojen osalta ainakin lasten päivähoitoon korvattavuus. Yhdysvalloissa ei lasten päivähoito ole yhtä edullista kuin meillä täällä Suomi-nimisessä hyvinvointivaltiossa, vaan se voi maksaa tuhat taalaa kuussa per lapsi. Tätä ajatusta tukee myös puolustusvaliokunta lausunnossaan todeten puoliskokorvauksen sekä päivähoitokysymysten eroavan erilaisissa kansainvälisissä tehtävissä merkittävästi toisistaan. Lähtökohtana tulee olla, että kaikkiin Puolustusvoimien kansainvälisiin tehtäviin löytyy aina motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä. Palvelussuhteen ehtojen tarkastelussa luonteva viiteryhmä ovat muiden Pohjoismaiden käytännöt ja korvaustasot.

Hallitus on antanut eduskunnalle joukon lakiesityksiä, jotka toteutuessaan vaikuttaisivat monen suomalaisen verotukseen. Veronkevennyksien rahoittamiseksi veropohjaa tiivistetään. Esityksen mukaan palkansaa- jien mahdollisuus hakea palkkatulojen hankkimiseen liittyvää työhuonevähennystä kotona tai mökillä tehdystä työstä poistuisi. Työhuonevähennyksen poisto iskee jäsenistöömme, sillä koronan jälkeen virastoisamme yleistynyt tilaisuus tehdä etätöitä on mahdollistanut verovähennyksen hyödyntämisen. Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus



Kuva: Jaakko Levä

poistuisi kokonaan, mutta työttömyyskassojen jäsenmaksut säilyisivät kuitenkin vähennyskelpoisina. Puolustusvoimissakin suunnittelupöydällä jo hyvässä tulessa ollut työsuhteepolkupyörämahdollisuus haudautuneen nyt lopullisesti työsuhteepolkupyöräedun verovapauden poistuessa. Verotuksen muutosten lisäksi valtiontalouden tasapainotustoimet sisältävät runsaasti säästöjä. Näiden osalta turvallisuuksalat ovat prosenttijengiä tuottavuusohjelman säästöprosenttien mukaan, muilla julkisilla sektoreilla säästötoimet ja tuottavuusohjelma purevat kovemmin. Vallitseva yleinen taloustilanne ja varsinkin tulevaisuuden epävarmuus korostavat turvaverkkojen tärkeyttä. Kansalaisen henkilökohtaisella tasolla se tarkoittaa perheen taloudellisen kantokyvyn turvaamista työllisyyden ja kilpailukykyisen palkkauksen sekä palvelusuhteen ehtojen kautta. Siinä me ammattiliitot ja työttömyyskassat astumme rooliin. Liiton luottamusmiesverkosto on jäsenten turvaverkko työelämän aallokossa, kun kaikki ei menekään kuin Strömsössä. Päälystöliitto neuvottelee tarkentavia virkaehtosopimuksia niin Puolustusvoimissa, Rajavartiolaitoksessa kuin Naton komentorakenteen osalta sekä on mukana vaikuttamassa valtion virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin. Me teemme osaltamme kaikkemme, jotta jäsenemme taloudellinen asema olisi turvattu ja työelämä kannustavaa sekä kilpailukykyistä. Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Janne Jaakkola** totesi osuvasti tervehdyksessään 253. maanpuolustuskurssin avajaisissa: Paikalleen ei pidä edelleenkään jäädä. Nykyaika vaatii meiltä samaan maaliin pelaamista, osaamisen hyödyntämistä, uskallusta, kestävyyttä ja palautumiskykyä, epävarmuuden sietokykyä sekä vastuullista keskustelua.

Päälystöliitossa meidän on helppo yhtyä komentajan sanoihin. Yhteistyössä ja yhdessä vaikuttamisessa on joukkovoimaa. Yhdessä turvallisesti huomiseen!

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja



Ilmavoimat valmistautuu seuraavaan vuosikymmeneen

Teksti ja kuva: Juha Susi

Ilmavoimissa on käynnissä kiireiset vuodet. Muistissa ovat Naton huippukokouksen turvaaminen Vilnassa (2023) sekä osallistumiset kahteen eri Naton rauhan ajan il-ma-valvontatehtävään Romaniassa (2024) ja Islannissa (2025). Ilmavoimien komentaja, kenraalimajuri **Timo Herranen** on tyytyväinen tehtävistä saatuihin kokemuksiin.

- Saimme sertifikaatit hävittäjäyksikölle Romaniasta ja vastaavasti taistelunjohto-osille Islannista. Näihin yhteisiin tehtäviin osallistuminen ja niissä menestyminen on hyvä osoitus joukkojemme kyvykkyydestä.

Herranen vertaa Islannin Air Policing -tehtävää Suomen omaan kansalliseen alueellisen koskemattomuuden ja turvaamisen tehtävään.

- Tehtävät ovat hyvin samantyyppisiä. Toki käytössä ovat tuolloin Naton voimankäytönsäännöt, mikä muuttaa toiminnan luonnetta. Islanti oli meille perustehtävää, valvontaa

ja vartiointia. Islannissa myös meri luo omat haasteensa.

Romaniassa toteutettu Air Shielding -tehtävä oli perusluonteeltaan samansuuntainen kuin Policing-tehtävät pienin lisäyksin.

- Näihin voidaan osallistua laajemmalla kalustolla, mikä mahdollistaa myös harjoituslentotoiminnan. Tätä mahdollisuutta hyödynnettiin.

Oppia saatiin uusista toimintaympäristöistä, prosesseista, tehtävien raportoinnista ja Naton voimankäytön säännöistä.

- Meidän tulee osallistua Naton jäsenenä näihin yhteisiin tehtäviin. Nyt meillä on jatkotoimintaa ajatellen sertifikaatit ja olemme osoittaneet kyvykkyytemme. Ammattitaitomme on hyvin korkea niin lentäjien, tekniikan kuin taistelunjohtamisen osalta.

Tehtäviin osallistuminen on osoitus Naton yhtenäisyydestä ja samalla myös ulkoista viestintää.

- Strategiamme on mennä heti kärkeen osoittamalla olevamme aktiivi-

nen ja osaava liittolainen. Samalla teimme Suomea tunnetuksi uutena liittolaismaana.

Resurssia kohdennetaan F-35-hävittäjien vastaanottoon

- Meillä on suunnitelmien mukaan F-35-kalustolla alustava operatiivinen kyky vuonna 2028. Seuraavat vuodet on tarkoitus keskittyä tämän saavuttamiseen. Isossa kuvassa olemme pysyneet aikataulussa.

Mahdollisia pullonkauloja ei juuri ole. Hienosäätöä tehdään tarpeen mukaan.

- Tarkastelemme vielä Yhdysvalloissa tapahtuvaa koulutusvolyyymiä. Tavoitteenamme on saada ohjaajakoulutus käyntiin Suomessa ensi vuoden lopulla, kun ensimmäiset koneet saapuvat. Aikataulullisesti voidaan puhua joidenkin kuukausien viiveestä lentokoulutuksen aloituksessa Yhdysvalloissa, mutta tavoitteena on saada tämä kurottua kiinni.

Uuden kaluston edellyttämät rakennushankkeet etenevät aikataulussa.

- Ensimmäiset koneet otetaan käyttöön Rovaniemellä, missä on käynnissä laajat maanalaiset ja maanpäälliset työt. Rakennuskustannukset ovat nousseet, mikä otetaan huomioon pysyäksemme budjettiraameissa. Operatiivisista vaatimuksista emme tingi.

Viimeisen vuoden aikana ennen uuden kaluston saapumista syksyllä 2026 tehdään viimeistelytyötä.

- Koulutuksen aloituksen kannalta keskeistä on saada simulaattoritilat valmiiksi ajoissa. Tilanne näyttää hyvältä huomioiden infran muutostöiden kokoluokan.

Kansainvälisiä tehtäviä tarjolla kiinnostuneille

Ilmavoimista osallistuu tällä hetkellä virkamiehiä Naton eri tehtäviin.

- Tätä on lähdetty viemään suunnitelmallisesti eteenpäin. Tosin täytyy muistaa, että nyt on käynnissä aika iso muutos Euroopassa ja Natossa. Nato ja Euroopan maat vastaavat muuttuneeseen turvallisuustilanteeseen kehittämällä puolustustaan. Näin ollen myös uusia tehtäviä syntyy.

Nyt henkilöstöä on lähetetty pääsääntöisesti komentorakenteen tehtäviin, tosin joukossa on yksittäisiä joukkorakenteen tehtäviäkin.

- Suunnitelmat koskevat kaikkia henkilöstöryhmiä. Siviilien osalta tehtäviin hakeudutaan avoimen haun kautta.

Herranen muistuttaa yhteispohjoismaisesta ilmaoperaatiokeskuksesta, joka aloittaa toimintansa kuuluvana syksynä.

- Keskukseen on jo ensimmäiset henkilöt suunniteltu. He aloittavat tehtävissään vuoden vaihteessa. Tämä on osa pohjoismaista kehittämistä, mutta liittyy myös kiinteästi Naton rakenteiden kehitykseen. Siellä on tarjolla tehtäviä myös opistouseereille. Tarkka tehtäväkoonpano ei ole vielä yksityiskohtineen tiedossa.

Kun käynnissä on uuden kaluston käyttöönottoon valmistautuminen ja samanaikaisesti ylläpidetään operatiivista kykyä, niin henkilöstöresurssien voi arvella olevan tiukoilla.

- Kieltämättä henkilöstökoonpano on ahdas, ei siitä mihinkään pääse. Helpotusta on tuonut F-35-käyttöönottoon kohdennettu lisähenkilöstö. Henkilöstöresurssit on yksi niistä asioista, joita jatkuvasti nostan esiin eri neuvotteluissa pyrkien varmistamaan riittävät resurssit kasvaviin tehtäviin.

Priorisointi on keskeistä henkilöstösuunnittelussa. Komentajan arvion mukaan henkilöstömäärä tulee kasvamaan kohti vuosikymmen loppua.

- Saattaa kuulostaa erikoiselta, mutta tietty niukkuus on terveen organisaation merkki. Silloin toimintoja ja resursseja on pakko fokusoida oikein.

Ukrainasta saatuja kokemuksia ei voi suoraan siirtää

Ilmavoimissa on seurattu tarkkaan, millaista ilmasotaa Ukrainassa käydään. Keskeinen havainto on, ettei kummallakaan osapuolella ole selkeätä ilmaherruutta. Sen sijaan Israel hankki alle kahdessa viikossa täyden ilmaherruuden Iranin alueella. Ilmaherruus ja oman toiminnan vapaus ovat ja tulevat olemaan keskeiset elementit ilmasodassa.

- Olemme analysoineet tätä, ja meillä on selkeä käsitys sen enempiä tätä avaamatta. Ihan suoraan kaikkea Ukrainassa saatua kokemusta ei voi siirtää meidän toimintaympäristöömme. Voidaan sanoa, että sota Ukrainassa on se edellinen sota, johon ei sellaisenaan pidä varautua.

Varsinaisen ilmasodan sijaan pai-

nopiste on ollut drooneissa ja ohjuksissa, joita Venäjä on käyttänyt häikäilemättömästi eri kohteisiin.

- Määrät ovat olleet isoja. Tämä tulee huomioida myös varautumisessa. Droonet ja niihin vastaaminen on meillä tapetilla, erityisesti kustannustehokkuus huomioiden.

Hajauttaminen ja harhauttaminen ovat edelleen tärkeässä roolissa.

- Tietty yksityiskohdat vahvistavat näkemystämme liikkuvan taistelutavan hyödyistä.

Avaruus on keskeinen osa nykypäivän taistelukenttää

Kenraalimajuri Herranen on hiljattain nimitetty Puolustusvoimien avaruuskomentajaksi. Monelle saat-
taa tulla yllätyksenä, että Puolustusvoimissa on tehty avaruuteen liittyvää työtä jo vuosien ajan etenkin valvonnan ja tiedustelun, kommunikaation sekä avaruustilannekuvan osalta.

- Samaa työtä edeltäjänikin ovat tehneet ilman tätä nimitystä. Avaruus on keskeinen osa nykypäivän taistelukenttää satelliittikommunikaation, paikannuksen, ajan ja sieltä tehtävän tiedusteluvalvonnan tai häirinnän suhteen. Avaruuden merkitys tulee kasvamaan. Ilman sitä on vaikea kuvitella 2030-luvun taistelukenttää.

Suomeen ollaan perustamassa avaruustilannekeskusta, jonka sotilasjohtokeskusta on suunniteltu nykyisen johtoesikunnan yhteyteen. Siviilijohtokeskus toimii puolestaan Ilmatieteen laitoksen yhteydessä.

- Näiden lisäksi puolustusministe-

riö on solminut kesällä aiesopimuksen satelliittikapasiteetin hankinnasta suomalaiselta Iceeye-yritykseltä. Kyseinen yritys edustaa alallaan maailman ehdotonta kärkeä.

Valmistautumista seuraavaan vuosikymmeneen voi Herrasen mukaan kuvata Learning by doing -menetelmällä.

- Lähdemme rakentamaan tätä toimintatapaa yhdessä kumppanien kanssa. Tämä on sellainen asia, jossa meidän ei kannata jäädä pois kehityksen kyydistä.

Jokainen opistouseeri-tehtävä tarkastellaan tapauskohtaisesti

Ilmavoimat osana Puolustusvoimia joutuu miettimään, miten opistouseeripoistuman kanssa toimitaan. Henkilöstösuunnittelun apuna on tehtävä- ja seuraajasuunnittelu sekä suunnitelma siitä, mille henkilöstöryhmälle mahdollisesti avautuva tehtävä siirtyy. Kutakin tehtävää tarkastellaan tapauskohtaisesti.

- Osaamista arvostetaan, ja sen säilyminen ja siirto on tärkeää. Osaamista ja tietoa siirtyy työpisteiden ja tiimien sisällä myös päivittäisessä työskentelyssä, mikä osaltaan helpottaa tätä siirtymävaihetta.

Keskustelussa nousee esiin omalla uralla eteneminen ja siihen liittyvät haasteet. Aukotonta nousu-uraa on hankala luoda.

- Moni opistouseeri palvelee jo niin sanotussa tappitehtäväsä. Lähiaikoina opistouseereille tulee avautumaan haastavia tehtäviä myös pohjoismaiseen ilmaoperaatiokeskukseen.

Sitouttaminen puhuttaa

Ilmavoimien pääluottamusmies, kapteeni **Santtu Kytöjoki** otti kantaa edellisessä Päälystölhdessä sitouttamisnormin päivittämistarpeesta.

- Meidän kannaltamme en näe suuria muutostarpeita. Tunnistan muissa tulosityksiköissä esiintyneitä ongelmia kyseisen normin suhteen. Tässäkin tapauksessa äkillinen mekanismin muuttaminen saattaisi tuoda uusia ongelmia.

Timo Herranen

- Ilmavoimien komentaja
- Kenraalimajuri, 53-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin muun muassa Karjalan lennoston komentajana, Ilmavoimien operaatiopäällikkönä ja Ilmavoimien esikuntapäällikkönä
- Naimissa, yksi lapsi
- Harrastuksina liikunta (pyöräily, pikaluistelu, juoksu), lukeminen (äänikirjojen kuuntelu), tietokoneet, jos aikaa jää

Motto/elämänohje: Opettele saamaan asioita aikaiseksi (lainaus presidentti Barack Obamalta: "Learn to get things done")

Kiinnostusta päättäjäpesteihin riittää

Teksti: Juha Susi

Nykypäivän kiireisessä maailmassa mietityttää monesti, löytyykö vielä riittävästi henkilöitä, jotka ha-
luavat kantaa kortensa kekoon yhteisten asioiden puolesta. Talkoo- ja yhdistystoiminta eivät valitettavasti elä tänä päivänä prime time -aikaa. Mahdollinen huoli, ettei ehdokkaita löytyisi marraskuiseen vaalikokoukseen, on ollut turhaa. Liiton Edustajakokouksessa on tarjolla useampia ehdokkaita hallinnon tehtäviin kuin on paikkoja. Kiinnostusta siis riittää. Hyvä näin.

Keväisillä Puheenjohtajapäivillä yhdistysten edustajien näkemykset olivat hyvinkin yhtenäisiä monen asian suhteen. Yksi näistä oli hallinnon koko. Poikkeuksetta kannatettiin nykyistä puheenjohtajan ja 11 hallituksen jäsenen mallia. Tätä perusteltiin työmäärällä ja jatkuvuudella – se turvautuu sekoituksella kokemusta ja uusia toimijoita.

Kun liiton toimistolle oli elokuun loppuun mennessä saapunut tieto 13 ehdokkaasta hallitukseen, eikä ehdokasasettelu ole vielä ohi, niin vaaleista tulee oikeat vaalit sopuvaalien sijaan. Keväällä kuultiin monen yhdistyksen edustajan suusta toive saada ehdolle myös Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten edustus. OUKES:n myötä siellä palvelevien määrä ei vähene yhtä nopeasti kuin muissa tulosyksiköissä. Nyt tähän yhdistysten toiveeseen on vastattu ehdokasasettelun myötä.

Vastaavasti ehdokkaita löytyy jokaisesta puolustushaarasta sekä Rajavartiolaitoksen puolelta. Vaikka takavuosien oman piirin ajattelutavasta on päästy eroon ja siirrytty yhteiseen päällystöliitolaiseen näkemykseen, niin onhan se kiistatonta, että kunkin puolustushaaran edustajan erityisosaamiselle on vielä tarvetta. Varsinkin, kun käsitellään juuri tiettyjä puolustushaarakohtaisia kysymyksiä. Näin löytyy paras asiantuntemus.

Päällystölehden sähköisessä Extra-numerossa kaikki yhdistysten elokuun loppuun mennessä asettamat ehdokkaat esittäytyvät. Yhdistyksissä kannattaa lukea kunkin ehdokkaan mietteet, vaikka ehdokas tuntuisikin jo ennakkoon tutulta. Yhdistysten on tarpeen evästää oma edustajansa hyvin, kun ehdokkaita on enemmän kuin paikkoja.

Uudelle hallitukselle riittää työsarkaa

Liiton talouden tiekartan ylläpito ja valmistautuminen 2030-luvulle ovat varmastikin niitä isoimpia tehtäviä uudelle hallinnolle. Pienenevä jäsenmäärä ja talouden sopeuttaminen kulkevat käsi kädessä. Lomatoiminnasta onkin jo linjaus säilyttää se samalla tasolla tämän vuosikymmenen loppuun. Linjauksia tehtäessä yhdistysten tu-



Kuva: Juha Suden kotiarkisto

lee olla aktiivisia ja tuoda esiin omat näkemyksensä niin Puheenjohtajapäivillä kuin Edustajakokouksissa. Taloudellisesti liitolla ei ole hätää, mikä helpottaa sopeuttamistyön suunnittelua.

Seuraavaan kauteen ajoittuvat myös liiton 100-vuotisjuhlat. Onko yhdet isot valtakunnalliset, alueelliset, paikalliset vai ei lainkaan juhlia? Tästä yhdistysten tulee tuoda omat näkökantansa esiin.

Uuden hallinnon apuna ja edunvalvonnan tukena tulee toimimaan uudistuva luottamusmiesorganisaatio. Toivotavasti näihin tehtäviin löytyy myös riittävästi ehdokkaita. Uudistuksella turvataan tasokas ja riittävä edunvalvonta pitkälle eteenpäin.

Jos olit tottunut siihen, että luottamusmies löytyy omasta hallintoyksiköstä, niin jatkossa näin ei tule välttämättä olemaan. Liiton koulutustapahtumissa on monesti noussut esiin huoli, millaisiin eväin ja tietämyksin edunvalvontaa on tehty niissä paikoissa, joista ei ole ollut koulutuksissa kävijöitä. Uudistuva organisaatio tuottaa laadukkaampaa palvelua jäsenistölle osaamisensa kautta. Se, ettei luottamusmiestä enää löydy omasta hallintoyksiköstä, ei ole mikään este nykypäivänä. Olemme jokainen tottuneet verkkotapaamiin viime vuosien aikana. Apua ja neuvoja on siis tarjolla jatkossakin, jopa entistä laadukkaammin.

Anna palautetta.



Tyhjästä on paha nyhjäistä

Teksti: Kapteeni Jani Laine, Päälystöliiton hallituksen jäsen

Kuva: Jani Laineen arkistot

Kirjoitin jokunen vuosi sitten otsikolla "eläkö hetkessä vai suunnittelenko tulevaa". Olin tuolloin saanut olla mukana vajaan vuoden maavoimien yhteistoiminta-elimessä. Aikaa on kulunut, ja nyt liittomme hallituskauden ja omalta osaltani tämän mielenkiintoisen tehtävän vuoden vaihteessa päättyessä on hyvä tarkastella lyhyesti nykyistä tilannetta maavoimissa.

Maavoimissa on tapahtunut viime vuosina paljon. Liityimme Natoon, henkilöstön määrää lisätään, Naton alaesikunta on päätetty perustaa, "Nato-joukkojen" perustaminen on käynnissä, uutta kalustoa hankitaan ja väkeä niihin koulutetaan, henkilöstöä palvelee lisääntyvässä määrin eri perustein ulkomailla. Opistoupseerit ovat osana tätä kehitystä aina 2030-luvun loppupuolelle saakka.

Opistoupseereiden määrä on maavoimissa vähentynyt huomattavasti muutamassa vuodessa. Vuositah- ti mm. henkilöstöryhmämuutoksissa toiselle henkilöstöryhmälle on noin 40–50 tehtävän verran. Pääosa on ollut alemman tason tehtävissä kuten on ollut myös arviomme tilanteen kehittymisestä. Näistä suurin osa on muutettu aliupseereiden tehtäviksi. Nykyinen tilanne on kuitenkin se, että myös OTV7:n tehtäviä on alkanut siirtyä koko ajan enemmän muille henkilöstöryhmille. Maavoimien joukko-osastoissa alkavat olla eri toimialojen opistoupseerit vähissä. Sopivia osajia ei enää yksinkertaisesti löydy. "Tyhjästä on paha nyhjäistä". Tämä on osaltaan viimein johtanut laveampaan käsitykseen opistoupseereiden osaamisesta. Enää ei ihan jokaisessa tehtävässä vaadita 100 %:n pätevyyttä, mikä aiemmin on ollut enemmänkin sääntö kuin poikkeus.

Jäseniämme siirtyy nykyisellään yhä useammin myös muihin puolustushaaroihin. Tähän on varmaan- kin osaltaan ajautettu, koska muissa puolustushaaroissa opistoupseereiden poistuma on maavoimia vuosia edellä, ja osaaville tekijöille vaativine tehtävineen on sielläkin tarvetta. Maavoimissa on halu "pitää" opis-



touseereita loppuun saakka. Tähän liittyen on pohdittu, miten pitokykyä saataisiin parannettua, jolloin puolustushaarasta toiseen siirtyminen ei olisi aina ainut vaihtoehto opistoupseerille siirtyäkseen vaativampiin tehtäviin. Konkreettisia ja kokonaisvaltaisia ratkaisuja ei ole vielä tietooni tullut. Ehditäänkö tähän enää vaikuttaa tehokkaasti? Juna liikkuu nyt niin kiihtyvällä tahdilla, etteivät useamman vuoden kestävät muutokset välttämättä enää ehdi tähän haasteeseen edes vastata maavoimissa. Nähtäväksi jää, saadaanko ratkaisuja aikaiseksi. Yhtenä osaratkaisuna pitokyvulle on esitetty upseereiden korvaamista opistoupseereilla tiettyihin tehtäviin esim. määrääjäksi. Jossain määrin tätä vaihtoehtoa onkin joukko-osastoissa käytetty paikkaamaan upseeripulaa, ei kuitenkaan kovin merkittävästi. Osana henkilöstöhaasteita voidaan pitää myös käsketyt tehtävien täytöasteen pitäminen tietyllä tasolla.

Muistutan teitä jokaista, arvoisat jäsenet, hakeutumaan tarjolla oleviin haastavampiin tehtäviin. Hyvä työkalu tähän on edelleen OUKES-taulukko. Ilmoittakaa halukkuutenne tehtäviin ja tarvittaessa kouluttautukaa. Vielä ehtii. On oletettavissa, että etenkin viimeisimpiä opistoupseereita tulee palvelemaan reppu-

reina. Keskustelut ovat suuntautumassa enenevässä määrin tähän suuntaan. Lupauksia, ettei pakko-siirtoja tulisi, ei ole tehty. Yllättävät lausunnot opistoupseereiden irrotettavuudesta toiselle paikkakunnalle ovat jo arkipäivää nykyisellään myös maavoimissa. Näin ollen on jokaisen kannalta varmasti parempi, jos vaativampaan tehtävään siirtymiseen voi itse edes vähän vaikuttaa kuin käskettynä siirtyminen vastoin omaa halua. Työnantaja viimeistään täyttää tarpeen puolestasi, jos et itse ole aktiivinen. Tämä on väistämätöntä.

Pitäkää myös omasta fyysisestä kunnostanne huolta kuten velvoitteenamme on. Tähänkin liittyviin rekrytoinnin haasteisiin on törmätty osana vaativampiin tehtäviin siirtymistä. Tämä ei sinällään ole mikään ihme jäsenistömme ikääntyessä. Kyseisen velvoitteen täyttyminen on siitä huolimatta osana pääsylippua vaativampiin tehtäviin.

Kapteeni Jani Laine, 48 v

- Kotipaikka Kauhajoki
- Materiaalikeskuksen varapäälikkö
- Varsinais-Suomen huoltopataljoona, Porin prikaati (Niinisalo).

ETK arvioi: eläkkeet nousevat maltillisesti

Teksti: Juha Susi

Eläketurvakeskuksen (ETK) syyskuussa julkaisema arvio tulevan vuoden vaihteen työeläkeindeksistä näyttää eläkkeensaajien kannalta vaatimattomalta. Kun vielä toukokuussa keskus arvio korotuksen olevan 1,2 prosenttia, niin nyt arvio on pudonnut 0,9 prosenttiin.

Edellistä vaatimattomamman indeksin taustalla on kesän aikana voimakkaasti hidastunut inflaatio. Työeläkeindeksi määräytyy palkka- ja hintatason vuotuisten muutoksien perusteella. Indeksä laskettaessa palkkojen muutos vaikuttaa 20 prosenttia ja hintojen muutos 80 prosenttia.

Vielä palveluksessa olevien osalta ensi vuoden elinaikakertoimissa ei ole juuri muutoksia toukokuiseen arvioon. Kun vuoden 2025 elinaikakerroin (0,94759) oli poikkeuksellisesti korkeampi kuin vuonna 2024 (0,94692), niin ensi vuoden osalta arvio (0,946) on taas palannut enemmän leikkaavaksi. Palkkakertoimen (1,712) osalta ei myöskään arvioida tapahtuvan suuria muutoksia kuluvaan vuoteen verrattuna (1,673).

ETK laatii lokakuun aikana esityksensä vuoden 2026 kertoimista sosiaali- ja terveysministeriölle. STM on perinteisesti vahvistanut työeläkeindeksin ja palkkakertoimen lokakuussa ja elinaikakertoimen marraskuussa.

Esimerkkilaskelmia eläkkeiden korotuksista ETK:n arvion mukaan

Eläke	Eläkkeen korotus kuukaudessa
2500 €	22,50 € korotus
2750 €	24,75 € korotus
3000 €	27,00 € korotus
3250 €	29,25 € korotus
3500 €	31,50 € korotus
3750 €	33,75 € korotus
4000 €	36,00 € korotus



Hallitus tarjoaa veromoukaria työmarkkinatoiminnalle

Teksti: Marko Jalkanen

Suomen hallitus ilmoitti kevään puoliväliriihessä suunnittelewansa työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeuden poistamista. Samalla kerrottiin kaavailuista poistaa muitakin verovapauksia, kuten kaavamainen työhuonevähennys ja verovapaus työsuuhdepolkupyöriiltä. Verovähennysoikeuden poistot ovat osa valtion taloudenpidon suuria linjoja seuraaville vuosille. Verovähennysoikeudet ovat tarkoittaneet sitä, että tulo, josta palkansaajan tulovero on kulloinkin laskettu, on pienentynyt näihin kohdennettujen kustannusten verran. Nyt suunniteltujen vähennysoikeuksien poistojen pyrkimyksenä onkin kasvattaa valtion verotuoitoja.

Työmarkkinakeskusjärjestö Akava on esittänyt vaihtoehtoisia säästökeinoja ammattiliittojen jäsenmaksujen verovähennysoikeuden poistolle. Akavassa on myös laskettu, että hallituksen puoliväliriihessä markkinoimat verohyödyt katoavat ja joillekin tulee jopa takapakkia. Akavan mukaan monella lapsettomalla akavalaisella verotus kiristyy aavistuksen verran, kun taas pienipalkkaisilla akavalaisilla vanhemmillä verotus hieman kevenee.

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeuden poistaminen on vain yksi hallituksen veropäätös muiden joukossa. Kuitenkin se, että samalla elinkeinoelämän laajempaan lobbaus- ja edunvalvontatoimintaan liittyvät maksut voivat edelleenkin olla vähennyskelpoisia ja veronmaksajien rahaa voidaan käyttää jopa yritysten edustamiseen liittyvään alkoholitarjoiluun, kuulostaa jo asenteelliselta.

Asialla on symbolinen merkitys. Vähennyskelpoisuuden poisto koskisi sellaisia järjestöjä, joilla sääntöjensä mukaan voi olla työmarkkinatoimintaan liittyviä tavoitteita. Veropäätöksestä paistaakin läpi hallituksen tavoite murentaa sekä suomalaista sopimussyhteiskuntaa että ammattiyhdistysliikkeen joukkovoimaa. Tätä

arviota tukee sekin, kun jokin hallituspuolueista kampanjoi vielä puoliväliriihen jälkeen liittoon kuulumattomuuden hyödyistä. Tällä jos millä tavoitellaan sopimusten yleisitovuuden pienentämistä. Kyse onkin jonkinlaisesta vastakkainasettelun lietsomisesta.

Suomessa työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut ovat olleet verotuksessa vähennyskelpoisia jo vuodesta 1969 lähtien. Palkansaajan verotuksessa tulojen hankkimisesta johtuneita menoja ovat vakiintuneen verotulokinnan mukaan menot, jotka ovat syntyneet tarkoituksessa saada veronalaista tuloa. Työmarkkinajärjestöjen jäsenyydestä on katsottu olevan monenlaista hyötyä jäsenten tulohankinnan ja työrauhan kannalta, joten jäsenmaksuista aiheutuvat menot ovat olleet verotuksessa vähennyskelpoisia niin Suomessa ja kansainvälisesti muun muassa Pohjoismaissa. Nyt tulonhankkimismenojen säätäminen vähennyskeltvottomiksi olisi verosanktio, erittäin poikkeuksellinen sekä normaalista verojärjestelmästä poikkeava säännös, joka johtaisi järjestäytyneiden palkansaajien ankarampaan verotukseen.

Valtion virkamiesten työtaistelut olivat tänä keväänä poikkeuksellisia, mutta myös osoitus joukkovoimasta. Mikäli joukkovoimaa ei olisi ollut, sopimuskauden palkankorotukset olisivat jääneet valtiolla vähintään 1,5 % ihan kaikkia muita, niin julkisen kuin yksityissektorinkin korotuksia pienemmiksi. Tässä onkin ammattiliittojen toiminnan ydin, eli edustaa ja valvoa jäsentensä oikeudellisia, taloudellisia ja sosiaalisia etuja sekä turvata vähintäänkin palkkojen kasvua suhteessa inflaatioon. Ammattiliitot ovat niitä, jotka neuvottelevat jäseniensä virka- ja työehtosopimuksista ja muun muassa heidän palkoistaan ja työajoistaan. Liitot tarjoavat jäsenilleen myös oikeudellista neuvontaa esimerkiksi virkariitatilanteissa tai virkaehtosopimuksen tulokinnassa.



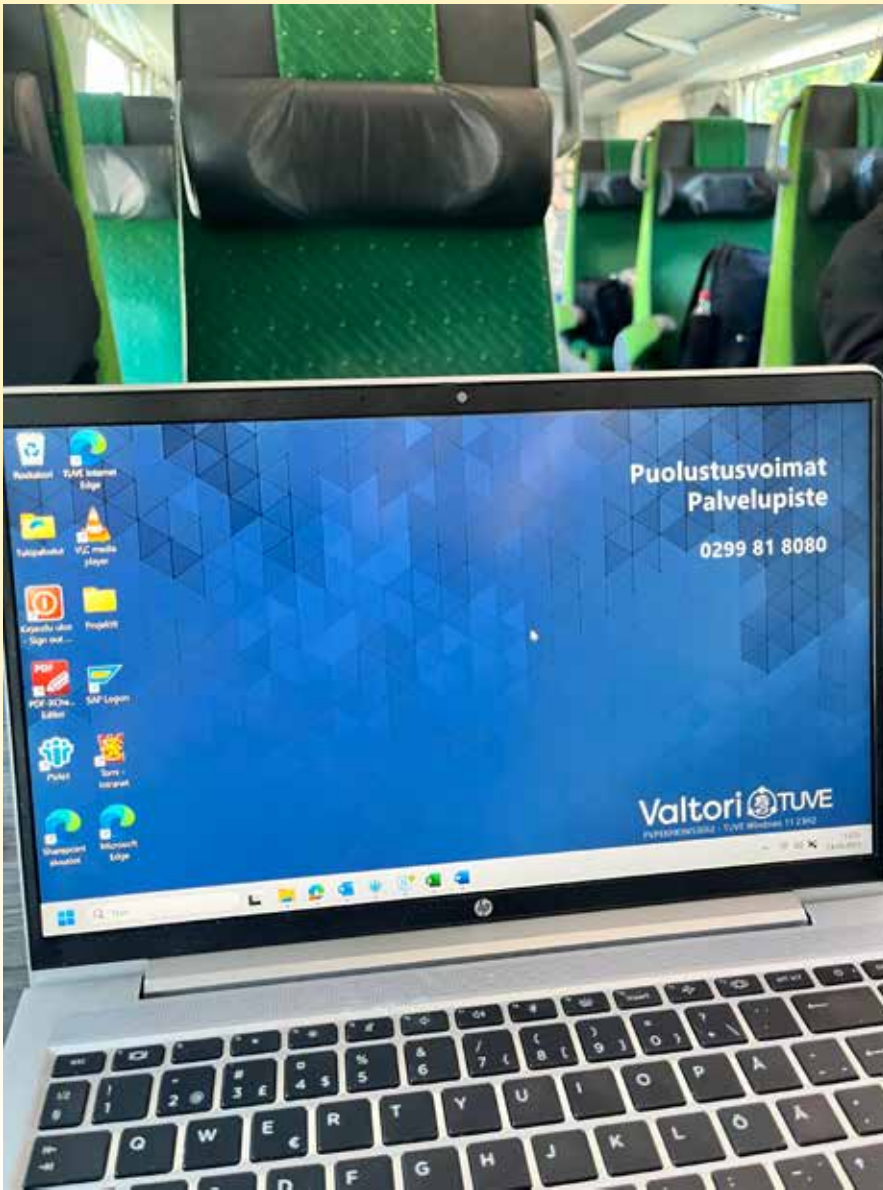
Kuva: Jyrki Lukkarinen

Ammattiliittojen jäsenyyteen kuuluva oikeusturva ja -apu on ajoittain jäsenille korvaamatonta. Esimerkiksi puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen ammattisotilaita koskevien rikosten tutkinta on eriytetty tavallisesta rikosprosessuaalisesta menettelystä, ja yleisestikin ottaen sotilasorganisaation selvitys- ja esitutkintakynnys ovat hyvin matalalla. Näissä tilanteissa työnantaja ei oikeusapua tai avustajaa järjestä. Vastaavien palveluiden, kuin mitä jäsenmaksut sisältävät, hankkiminen yleisiltä markkinoilta tulisi yksittäiselle palkansaajalle kohtuuttoman kalliiksi.

Päällystöliitto ei ole sääntöjensä mukaan pelkästään tavallinen ammattijärjestö vaan myös maanpuolustusaatteellinen edunvalvontajärjestö. Liiton edunvalvonta ja työmarkkinatoiminta tukee myös tätä aatetta, ja liitossa pyritään yhdessä ja osana valtakunnallista pääsopijajärjestöä neuvotellen ja vaikuttaen huolehtimaan siitä, että myös ammattisotilaiden palkat ja muut palvelussuhteen ehdot ovat siinä määrin kilpailukykyisiä, että alalle löytyy jatkossakin riittävän hyviä hakijoita koulutukseen.

Milloin matka-aika luetaan työaikaan?

Tekstit ja kuva: Marko Jalkanen



Matka-ajan lukeminen työajaksi on yksi virkaehtosopimusten iäisyyskysymyksistä. Asiaan ei ole yksiselitteistä oikeaa vastausta, milloin matka-aika luetaan työajaksi ja milloin ei. Epäselvissä ja tulkinnallisissa tapauksissa jokainen tilanne on tarkasteltava erikseen. Myös se, mitä ei lueta työaikaan, tulee aina arvioida tapauskohtaisesti. Asian monimutkaisuus ja tulkinnallisuus ovat johtaneet siihen, että asia on sovittu otettavaksi tälle valtioon sopimuskaudelle perustettavan valtiovarainministeriön työaika-

työryhmä koostuu valtiotyönantajan ja pääsopijajärjestöjen asettamista asiantuntijoista, ja ryhmässä toteutetaan kokeiluja työajaksi luettavan ajan ja sopimusmääräysten kehittämiseksi ja selventämiseksi.

Puolustusvoimissa työajan laskemisen peruskäsitteet ja määritteet tulevat virastokohtaisesta työaika-sopimuksesta (PVTAS) ja siitä annetuista soveltamisohjeista. Työaika on PVTAS:n mukaan lähtökohtaisesti se aika, jonka virkamies käyttää sopimuksen mukaisten työtehtäviensä suorittamiseen. Toiseksi työaikaan luetaan kuuluvaksi myös se aika, jon-

ka virkamies on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työpaikalla tarkoitetaan tässä yhteydessä myös paikkaa, jossa työnantaja on työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella määrännyt virkamiehen olemaan työn tekemistä varten.

Työajaksi ei lueta päivittäisiä lepoaikoja, jos virkamies saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikaltaan eikä myöskään matkaan käytettyä aikaa, ellei sitä samalla pidetä varsinaisena työsuorituksena. Työaikamääräykset eivät sisällä erityistä sidonnaisuusmäärittelyä, minä vuoksi esimerkiksi yksinomaan työmatkustamiseen sidottua aikaa voitaisiin lukea työajaksi. Työajaksi laskeminen edellyttää matkan aikana nimenomaan työn tekemistä. PVTAS:n soveltamisohjeen mukaan matkustamiseen käytetty aika lasketaan työajaksi siltä osin, kun virkamies on matkustamisen aikana suorittanut virkatehtäviä, kuten variointia tai laitteiden tarkkailua.

Se, mitä kulloinkin matkan aikana voitaisiin lukea virkatehtäviin, on usein tulkinnallista. Asiasta on annettu vuosien saatossa useita valtion hallintoa ohjaavia ennakkopäätöksiä niin työtuomioistuimesta kuin työ- ja elinkeinoministeriön alaisesta työneuvostosta. Näistä työtuomioistuin käsittelee työ- ja virkaehtosopimuksia koskevia riita-asioita, kun taas työneuvosto on riippumaton erityisviranomaislainen ja antaa lausuntoja tiettyjen työlakien tulkinnasta ja soveltamisesta.

Työneuvosto on katsonut, että matkustaminen voi olla osa työsuoritusta, jos työntekijä kuljettaa mukanaan sellaisia laitteita ja koneita, joiden kuljetus työnantajan joka tapauksessa olisi järjestettävä työnsuorituspaikalle. Mukana kuljetettavien tarvikkeiden, työvälineiden tai muiden työntekijöiden määrää ei voida määritellä tarkasti, vaan ratkaisut on tehtävä tapauskohtaisesti. Työneuvosto on myös erään tapauksen yhteydessä katsonut, että kuljetukseen käytetty aika tulisi lukea

työaikaan, jos mukana kuljetettavat tavarat painavat satoja kiloja tai jopa yli tuhat kiloa. Paluumatka ei kuitenkaan ole työaikaa, jos kuljetetut tavarat ovat jääneet työmaalle.

Vastaavasti työtuomioistuimien on ratkaissut useita kanteita, jotka ovat liittyneet erimielisyyksiin työajan laskemisesta matkan aikana. Esimerkiksi koiranohjaajana toimivan tullitarkastajan työajaksi ei voitu lukea huumekoirakurssille tehdyltä virkamatkalta matkustamiseen käytettyä aikaa, kun hän kuljetti autossa huumekoirakurssille osallistuvaa koiransa, jonka ympärivuorokautiseen huolehtimiseen hän oli sitoutunut. Vastaavasti Tullin alustarkastusryhmän jäsenet olivat alustarkastusmatkoilla suorittaneet heille annettujen määräysten perusteella varsinaisia työtehtäviään. Lisäksi ryhmä oli kuljettanut mukanaan alustarkastusten suorittamiskoilla tarvittua erikoistyövälineistöä, jota ei olisi kyetty kuljettamaan muutoin kuin virka-ajoneuvolla ja jonka kuljetuksen työnantaja olisi joka tapauksessa joutunut järjestämään.

Tuorein asiaa koskeva työtuomioistuimen ratkaisu koski poliisin joukkojenhallintatoimintaa, kun ajoneuvoa kuljettanut poliisimies kuljetti kaikki ryhmän varusteet, muut poliisimiehet ja toimintapaikalla tarvittavan auton, minkä vuoksi matka-aika on luettu kuljettajalle työajaksi. Sen sijaan matka-aikaa ei voida näistä samoista syistä lukea työajaksi kyydissä tuleville virkamiehille. Sillä ei ollut merkitystä, että ryhmän jäsenet olivat varustautuneet toimimaan hälytysluonteisissa poliisitehtävissä ja toimittamaan tarvittavat alkutoimet myös muissa poliisitehtävissä.

Työajan laskenta on viime kädessä sidoksissa virkamiehelle annettujen työjohtollisten määräysten sisältöön. Vaikka virkamiehen matka-aikaa ei lueta työaikaan, on huomattava, että aika tulee katsoa vähintäänkin työajan lisäyksenä. Tällä virkamiehen katsotaan täyttäneen vuorokautisen säännöllisen työaikansa, kun hänet työjohtollisin toimenpitein on määrätty matkustamaan työtehtävien suorittamista varten. Työajan lisäyksenä laskettavalta matkustusajalta ei kuitenkaan makseta iltatyölisää, yötyölisää, lauantaityökorvausta, aattopäivänlisää eikä sunnuntaityökorvausta.

Puolustusvoimiin uusi päivitetty yhteistoimintasopimus

Puolustusvoimiin on saatu aikaan uusi, viraston oma yhteistoimintasopimus. Edellisen sopimus oli jo vuodelta 1998 ja pohjautui kumottuun lakiin yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Sopimus olikin sisällöltään vanhentunut, eikä siinä sovitut toimintatavat olleet enää puolustusvoimien nykyorganisaatioon sopivia.

Henkilöstöjärjestöt laativat yhteisen esityksen yhteistoimintasopimuksen uudistamiseksi jo vuonna 2021. Pian tämän esityksen jälkeen virastossa käynnistettiin järjestöjen ja työntekijöiden kanssa yhteinen selvitystyö ja tarkastelu, mitkä kohdat sopimuksesta kaipaivat päivitystä. Usean vuoden aikana työ eteni pikkuhiljaa, vaikka väliin mahtui myös pääsopijajärjestöjen välisiä näkemyseroja yhteistoimintaelinten kokoonpanosta. Nyt useamman vuoden jälkeen työ on lopultakin saatu maaliin, ja uusi sopimus astunee voimaan aivan lähiaikoina.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa puolustusvoimissa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa sekä antaa henkilöstölle tietoa työn tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista. Parhaimmillaan toimiva yhteistoimintamenettely edistää viraston ja sen henkilöstön välistä ja henkilöstöryhmien keskinäistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa sekä kehittää työelämän laatua ja työhyvinvointia ja sitä kautta koko viraston toiminnan tuottavuutta.

Uusi sopimus on päivitetty puolustusvoimien nykyorganisaatioon sopivaksi. Sopimuskirjauksissa ja -velvoitteissa on pyritty huomioimaan se, kuinka koko henkilöstö tulee kuulluksi myös niissä suurissa hallintoyksiköissä, joissa henkilöstö sijoittuu usealle eri paikkakunnalle. Samat velvoitteet koskevat myös Puolustusvoimien logistiikkalaitosta, joka jakaantuu usealle kymmenelle

eri paikkakunnalle ja jota ei nykyisessä yhteistoimintasopimuksessa mainita lainkaan.

Uusilla sopimuskirjauksilla on pyritty siihen, että suurhallintoyksiköissä ymmärrettäisiin yhteistoimintamenettelyssä se, ettei heidän satelliittijoukoilleen pelkkä tiedottaminen riitä. Yhteistoiminnan on tähdättävä siihen, että kuunnellaan tätäkin henkilöstöä ja tehdään sitten päätös. Se on sopimuksen tarkoittamaa yhteistoimintaa. Se, että yhteistoiminnan piiriin kuuluvissa asioissa hallintoyksikköön on peseytynyt kulttuuri, jossa ensi päätetään ja sitten kuunnellaan, mitä henkilöstö sanoo, tulisi ymmärtää tiedotustoiminnaksi, ei yhteistoimintasopimuksen tarkoittamaksi yt-menettelyksi.

Viraston uudistetun yhteistoimintasopimuksen pohjana toimii nykyisin voimassa oleva laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa vuodelta 2013. Tämä laki on korostetusti menettelytapalaki, joka säätelee prosessin, jonka mukaan henkilöstön kanssa käydään vuoropuhelua tietyissä tilanteissa. Nämä yhteistoimintasäädökset ja -sopimukset eivät kuitenkaan sisällä seikkaperäisiä ohjeita siitä, miten sopimuksen piiriin kuuluvien asioiden käsittely tulee joukoissa yksityiskohtaisesti järjestää. Parhaiten menettelytavat sovitaan työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Työnantaja on yhteistoiminta-asioissa aloitteentekijä.

Viraston tarkentavan sopimuksen kirjauksissa on pyritty huomioimaan yhteistoiminnan erityispiirteitä kuten puolustusvoimien sotilaallisesta järjestyksestä johtuva korostunut johtajavaltaisuus. Se asettaa erityisiä vaatimuksia kaikissa eri portaisissa toimiville esimiehille tämän sopimuksen noudattamiseksi. Esimiehet vastaavat kautta koko organisaation yhteistoiminnan toteutumisesta kaikilla tämän sopimuksen ja lain tarkoittamilla yhteistoimintatasoilla.

Keskustason sopimusratkaisun edellyttämiä toimenpiteitä on toteutettu

Teksti: Jukka Mäkinen

Taulukko: RVL

Rajavartiolaitoksen kehittämisryhmä kokoontui toukokuussa, ja asialistalla päähuomio keskittyi valtion keskustason sopimusratkaisuun ja siitä aiheutuviin toimenpiteisiin. Tilaisuudessa todettiin keskustasolla sovitut heijastukset, ja niistä on laadittu erillinen toteamispöytäkirja, joka on toimitettava kaikkien sopijaosapuolien allekirjoituksilla varustettuna valtionvarainministeriöön. Käytännössä työnantaja on jo toteuttanut kaikki toteamispöytäkirjalla todetut asiakokonaisuudet, ja palkankorotukset ovat menneet ajallaan maksuun virkamiehille heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Toteamispöytäkirja on laadittu perinteisellä kaavalla

Valtion työmarkkinalaitoksen julkaiseman asiakirjan sopimuskauden 2025–2028 toimeenpano- ja neuvottelumääräyksistä mukaisesti virastotason sopimusosapuolten tulee yhteisesti todeta, mitkä niiden virka- ja työehtosopimukset ja allekirjoittamispöytäkirjasopimukset ovat sopimuskaudella voimassa. Toteamisesta tehdään virastotasolla pöytäkirja. Pöytäkirjoihin sisällytetään myös 1.7.2025 toteutetulla yleiskorotuksella tarkistettavat palkkataulukot.

Rajavartiolaitoksessa toteamispöytäkirjalla on todettu voimassa olevat tarkentavat virkaehtosopimukset, jotka ovat tarkentava virkaehtosopimus Rajavartiolaitoksen henkilöstöön sovellettavasta palkkausjärjestelmästä liitteinen sekä kyseisen sopimuksen allekirjoitus-pöytäkirja liitteinen (RVLPTARKVES 22.4.2005), sopimusmääräykset Rajavartiolaitoksen virkamiesten työajoista sisältävä tarkentava virkaehtosopimus liitteinen (TARKVES

RVLTA 9.4.2013), Rajavartiolaitoksen muutto- ja siirtokustannusten korvaamista koskeva tarkentava virkaehtosopimus (TARKVES MUUTOSOP 9.4.2013) sekä tarkentava virkaehtosopimus lomarahen maksamisen ajankohdasta (TARKVES 9.4.2013). Toteamispöytäkirjaan sisällytettiin 1.7.2025 voimaan tullut tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko, jossa on huomioitu keskustasolla sovitettu 2,40 prosentin yleiskorotus.

Keskustason sopimuksen 8 §:n

(Euromääräisten palkkojen ja lisien yleiskorotus) mukaisesti niitä euromääräisiä palkanlisiä ja lisäpalkkiota, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella tarkistettava yleiskorotuksin, korotetaan 1.7.2025 lukien 2,40 prosenttia, 1.10.2026 lukien 2,10 prosenttia ja 1.8.2027 lukien 2,40 prosenttia. Rajavartiolaitoksen lisäpalkkiosta nämä korotukset koskevat ainoastaan lentolisiä. Lentolisien osalta on mah-

LUOTTAMUSMIESPALKKIO 1.7.2025

Valtakunnalliselle pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle suoritetaan luottamusmiestyöstä erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

Luottamusmiehelle

Edustettavien lukumäärä	Palkkio kuukaudessa
alle 5	107,80 euroa
5 - 29	120,12 euroa
30 - 69	182,00 euroa
70 -	320,37 euroa

Valtakunnalliselle pääluottamusmiehelle

Edustettavien lukumäärä	Palkkio kuukaudessa
alle 80	447,75 euroa
80 - 199	447,75 euroa
200 - 499	520,53 euroa
500 - 999	800,84 euroa
1 000 -	1638,14 euroa

Työsuojeluvaltuutetun palkkio 1.7.2025

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan lisäpalkkiona 107,80 euroa kuukaudessa.

dollisuus jättää niitä tarkistamatta keskustasolla sovitulla yleiskorotuksilla tai tarkistaa niitä prosenttimäärältään alemmilla yleiskorotuksilla. Tällöin voidaan virkaehtosopimuksella sopia muista sopimusmuutoksista kustannusvaikutukseltaan ja ajankohdiltaan toteuttamattomia yleiskorotuksia tai niiden osuuksia vastaavasti. Tänä vuonna kaikilta sopijaosapuolilta ei löytynyt tähän tarkasteluun tahtoa, joten 1.7. lukien lentolisien korotus on 2,40 prosenttia.

Lisäksi keskustason sopimuksen 9 §:n (Henkilöstön edustajien palkkiot) mukaisesti päätoimisten ja sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkioita korotetaan 1.7.2025 lukien 7,80 prosentilla. Kuukausipalkkioiden vähimmäismäärä on 100 euroa. Myös nämä korotukset on sisällytetty toteamispöytäkirjaan. Työnantaja on laatinut tästä kokonaisuudesta myös päätöksen RVL2519932/26.5.2025 (Rajavartiolaitoksen palkkataulukko, lentolisät, luottamusmiespalkkiot ja työsuojeluvaltuutetun palkkio 1.7.2025 lukien). Päivitetty palkkataulukko (Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmä, Liite 1, Tehtäväkohtainen palkanosa 1.7.2025 lukien) sekä lisäpalkkioliite (Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmä, Liite 3, Lisäpalkkiot 1.7.2025 lukien) löytyvät Kompassista kohdasta Palvelut ja ohjeet -> Henkilöstöjohtaminen -> Virkaehtosopimukset.

Muutos lyhyiden kurssien matkakustannusten korvaamiseen

Valtion virka- ja työehtosopimus matkakustannusten korvaamisesta 17 §:ään (yli 21 päivää kestävä koulutuksen ajalta suoritettavat korvaukset) on lisätty loppuun huomautus, jonka mukaisesti enintään 21 päivää kestävässä virka- tai työpaikan ulkopuolella pidettävässä viraston järjestämässä tai muutoin osoittamassa koulutuksessa olevalle virkamiehelle tai työntekijälle suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista koulutukseen ja takaisin siten kuin tässä sopimuksessa on matkakustannusten korvauksesta sovittu. Tämä muuttaa aikaisempaa käytäntöä siten, että nyt virkamiehellä on oikeus lyhyillä kursseilla, yleisten edellytysten täyttyessä, matkapäi-

väkorvaukseen. Aikaisemmin tällaista oikeutta ei lyhyillä kursseilla ole ollut. Tämä muutos on tullut takautuvasti voimaan 1.3.2025 lukien. Jos joku virkamies tunnistaa, että tällainen etuus on jäänyt saamatta, hänen on oltava itse yhteydessä asiasta HR-palveluihin. Työnantaja ei pysty selvittämään mahdollisia korjauksia pelkästään omin toimenpitein.

Tähän asiaan liittyen työnantaja on allekirjoittanut 26.5.2025 ohjeen RVL2520439 (Kurssilla olevan virkamiehen työaika (RVLTA 2.5) ja muut kurssikäskyissä huomioitavat palvelussuhteen ehtoihin liittyvät asiat). Ainut päivitys koskee lyhyitä oppikursseja ja matkapäiväkorvausten maksamista. Yli 21 päivää kestäväan pitkään koulutukseen/oppikurssiin liittyvän matkan ajalta ei makseta matkapäiväkorvausta, mutta enintään 21 päivää kestäväan ajalta maksetaan matkapäiväkorvaus yleisten edellytysten täyttyessä. Päivitetty ohje kumoaa aikaisemmin samasta asiasta laaditun ohjeen RVL2410563/12.3.2024.

Vuoden 2026 virastoeräneuvottelut lähestyvät

Vuodelle 2026 ajoittuvan virastoerän osalta keskustason sopimuksessa on kirjaus, jonka mukaisesti palkat nousevat 1.10.2026 lukien 3,00 prosenttia. Tästä yleiskorotusta on 2,10 prosenttia ja virastoerää 0,90 prosenttia. Yleiskorotuksen ja virastoerän suhdetta voi muuttaa niin, että virastoerän suuruus on enintään 1,90 prosenttia ja yleiskorotus vähintään 1,10 prosenttia. Jos virastoerästä ei päästä yhteisymmärrykseen, se jaetaan kokonaan prosentuaalisena yleiskorotuksena. Virastoerästä neuvotellaan 31.5.2026 mennessä.

Päällystöliiton neuvottelutavoitteita on jo käsitelty alueellisilla luottamusmiehen- ja yhteistoimintapäivillä 10.–12.9. Pyydän edelleen rajan piirin yhdistyksiä käsittelemään neuvottelutavoitteita ja toimittamaan ne osoitteisiin juho.tahtinen@raja.fi, jukka.makinen@raja.fi ja tomi.salmi@raja.fi viimeistään 31.10. kulues- sa. Myös yksittäiset jäsenet voivat lähestyä meitä suoraan. Näillä näkymin virastoeräneuvottelut käynnistyvät tammikuussa 2026.

Tehtäväkohtaiset palkanosat 1.7.2025 lukien (yk 2,40 %)

Vaativuusluokka	Tehtäväkohtainen palkanosa (eur/kk)
13,0	1819,57
14,0	1957,13
14,5	1978,44
15,0	2004,58
15,5	2043,31
16,0	2068,35
16,5	2109,79
17,0	2139,66
17,5	2177,56
18,0	2212,88
18,5	2259,25
19,0	2313,71
19,5	2368,74
20,0	2418,95
20,5	2472,07
21,0	2536,54
21,5	2606,88
22,0	2684,28
22,5	2795,51
23,0	2890,74
23,5	3016,07
24,0	3115,78
24,5	3284,73
25,0	3406,39
25,5	3690,16
26,0	3965,37
26,5	4218,68
27,0	4362,94
27,5	4569,57
28,0	4860,14
28,5	5083,56
29,0	5317,74

Päällystöliiton verkkosivut uudistuvat viikolla 40

Teksti ja kuvat: Jaakko Levä

Päällystöliitto siirtyy uudelle aikakaudelle verkkosivujensa osalta syys-lokakuun vaihteessa viikolla 40. Nykyinen sivusto on teknisesti vanhentunut, ja sen ylläpito on käynyt hankalaksi. Selvitystyön jälkeen päätimme jatkaa nykyisen toimittajan kanssa ja uudistaa sivuston, jotta se toimisi sujuvasti eri alustoilla.

Sähköinen jäsenkortti korvaa paperisen

Pitkän ja huolellisen harkinnan jälkeen tulimme myös siihen tulokseen, että vaihdamme paperisen jäsenkortin sähköiseen muotoon. Tiedotamme, että kaikilla jäsenillä ei ole älylaitetta, joten tarjoamme paperisen jäsenkortin niille, jotka sitä tarvitsevat, kun nykyinen kortti vanhenee helmikuussa 2027. Paperikortin saa tuolloin ottamalla yhteyttä liiton toimistoon puhelimitse tai sähköpostilla.

Uudistettu julkinen verkkosivu

Julkiset sivut löytyvät edelleen osoitteesta www.paallystoliitto.fi (uudet sivut käytössä viikosta 40 alkaen). Vanha sivusto lakkaa tuolloin toimimasta, ja uusi avautuu käyttäjälle automaattisesti. Etusivulta löytyy tietoa englanniksi ja ruotsiksi, hakukone ja linkit lomanvarausjärjestelmäämme sekä uudistetuille jäsensivuille (mobiilijäsenkorttiin). Navigointipalkista (kohta sivuilla, missä on vasemmassa reunassa pieni logomme ja teksti Päällystöliitto ry) pääsee julkisten sivujen eri osioihin (kuva 1):

Etusivu:

Valikosta saa palattua aina takaisin etusivulle. Etusivulta löytyy yhteen sivuun koottuna uutiset, ajankohtaiset tapahtumat, uusin Päällystölehti ja muuta jäsenistöä palvelevaa sisältöä.

Ajankohtaista:

Valikon alta löytyy julkiset, meidän tuottamamme uutiset ja liiton tapahtumat.

Päällystölehti:

Valikko pitää sisällään lehtiarkiston, mediakortin ja Päällystölehden toimituksen tiedot.

Liitto:

Valikosta löytyy Päällystöliiton organisaatio, palkitut henkilöt sekä historia ja perinteet.

Evp-yhdistys:

Evp-yhdistys-valikon alta löytyy vanhaan tapaan Evp-yhdistyksemme jäsenille tarkoitetut sivut. Evp-yhdistyksen ajankohtaista sivu jakaantuu kahteen alasuun: kurssitapaamiset sekä matkat ja retket. Tuohon jälkimmäiseen sivuun tulee jatkossa kaikki Evp-yhdistyksen matkoihin liittyvät kutsut ja ilmoittautumishjeet. Liittyminen-valikosta löytyy edelleen Evp-yhdistyksen jäseneksi tai puolisojäseneksi liittymiseen täytettävät lomakkeet, eikä niiden käyttö muutu jo opitusta tavasta. Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistys ry:lle on luotu myös uudelle sivustolle oma sivu, mistä löytyy heitä koskevat asiat sekä tiedotteille oma alisivu.

Yhteystiedot:

Sivulta löytyy kaikkien liiton avaintoimijoiden yhteystiedot sekä liiton paikallisyhdistysten sähköpostiosoitteet mahdollista yhteydenottoa varten. Tarkemmat paikallisyhdistysten tiedot löytyvät kuten aiemminkin jäsensivuilla kirjautumisen takana olevalta mobiilijäsenkortilta. Yhteystiedot-sivulta löytyy myös sähköisiä laskuja varten tarkat laskutustietomme.

Uudet julkiset nettisivut eivät vaadi kirjautumista.

Jäsenrekisterin eAsiointiin kirjautumiseen vaaditaan 1.10.2025 jälkeen vahva tunnistautuminen.

(esim. pankkitunnukset tai mobiilivarmenne)

Uudistettu jäsensivusto eli mobiilijäsenkortti – suurin uudistus

Kirjautuminen tapahtuu julkisten sivujen oikeasta yläkulmasta tai alareunan valikosta.

Ohjeet salasanan vaihtoon on lähetetty sähköpostitse (pdf: jäsenkorttiohjeet 2025.pdf) kaikille jäsenillemme ennen sivuston vaihtoa. Käyttäjätunnuksena toimii jäsennumerosi tai jäsenrekisteriin tallennettu sähköpostiosoitteesi. Kaikkien käyttäjien tulee vaihtaa salasana ensimmäisellä kirjautumiskerralla mobiilijäsenkorttiin (vanha salasana ei enää toimi). Salasana vaihtolinkki tilataan kirjautumisikkunasta "Tilaa uusi salasana" -toiminnolla. Saat tämän jälkeen sähköpostiisi koodin, jolla voit luoda uuden salasanan (kuva 2).

Kirjautumisen jälkeen pääset mobiilijäsenkorttiin, jonka navigointipalkki sisältää neljä alavalikkoa (kuva 3, sivu 34)

Kortti:

Jäsenkortti ja linkki eAsiointiin.

Jäsenedut:

Kaikki jäsenyyteen perustuvat edut.

Tapahtumat:

Liiton järjestämät tapahtumat (näkyvät myös otsikkotasolla julkisella etusivulla).



Kuva 1

Materiaali:

Valikosta löytyvät vanhan sivuston jäsensivuilla olleet jäsensivut ja niiden sisältämät tiedostot jaoteltuna uuden kansiorakenteen alle.

Etusivun oikeasta yläkulmasta löytyy myös ns. hampurilaisvalikko (kolme vaakaviivaa päällekkäin). Tämä valikko avaa sivun oikeaan reunaan apuvalikon, josta pääsee ulkoisiin palveluihin kuten pv:n ja liiton lomakohteiden varausjärjestelmiin.

(kuva 4, sivu 34).

Varmista, että sähköpostiosoitteesi on ajan tasalla Futunion ylläpitämässä eAsioinnissa (jäsenrekisteri). Kirjautuminen eAsiointiin vaatii jatkossa vahvan tunnistautumisen (pankkitunniste tai mobiilivarmenne).

Yhteenvedo

Verkkosivujen uudistus parantaa käytettävyyttä ja tietoturva. Liiton toimisto tukee jäseniä mobiilijäsenkortin käyttöönotossa. Toivotamme kaikille jäsenille hyvää syksyä ja rauhallista joulun odotusta – ollaan yhteydessä.

The screenshot shows the login page for 'Päällystöliitto / Jäsenkortti'. It has a form with fields for 'Jäsennumero tai sähköposti' and 'Salasana'. There is a 'Kirjaudu' button and a link 'Tilaa uusi salasana'. Below the form, there is a message: 'Päällystöliitto ry on ottanut uudistetun jäsensivun ja mobiilijäsenkortin käyttöön 2025.' followed by instructions about the new login system and a link to 'Tilaa uusi salasana'. At the bottom, there is contact information for the office and a link to 'Lisätietoa ja ohjeita: paallystoliitto.fi/jasenkortti'.

Kuva 2

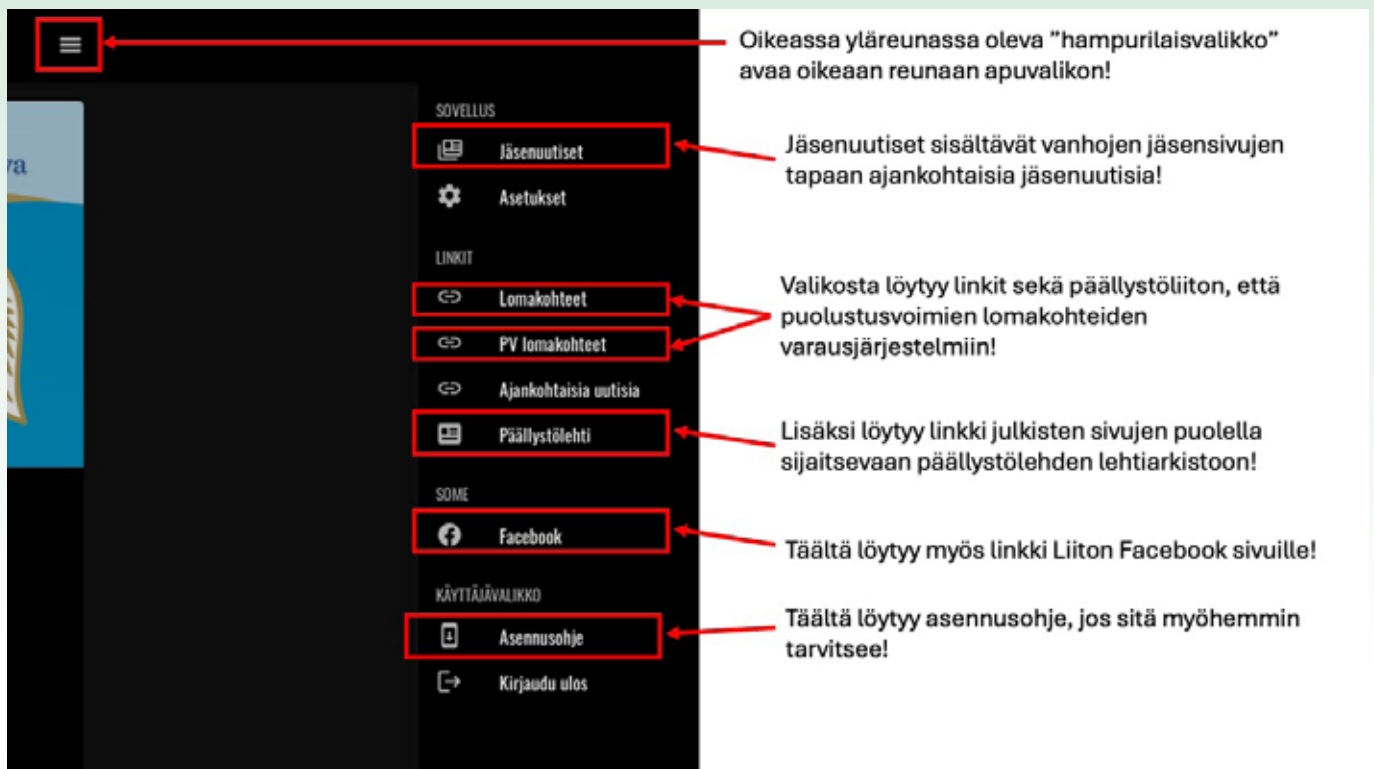
Uuteen mobiilijäsenkorttiin (jäsensivut) pitää KAIKKIEN käyttäjien luoda uusi salasana, vanha salasana ei enää toimi.

Tästä tarkemmat ohjeet on lähetetty etukäteen jäsenien sähköpostiin.

Lisää infoa sivulla 34



Kuva 3



Kuva 4

Työssä jaksaminen ja luottamusmiehen tuki

Teksti: Merivoimien alueellinen pääluottamusmies, kapteeniluutnantti Marko Laukkanen Kuva: Matti Luhtaniemi

Työelämä on muuttunut viime vuosikymmeninä merkittävästi. Monilla aloilla vaatimukset ovat kasvaneet, työtahti kiihtynyt, ja työntekijöiden odotetaan olevan yhä joustavampia ja tehokkaampia. Samaan aikaan monet kokevat, että resurssit eivät ole pysyneet vaatimusten mukana. Tämä on lisännyt kuormitusta ja heikentänyt työssä jaksamista. Työhyvinvointi ei ole enää vain yksilön vastuulla, vaan se on myös työyhteisön, esihenkilöiden ja luottamusmiesten yhteinen tehtävä.

Luottamusmiehen rooli työpaikalla on perinteisesti liittynyt virkaehtosopimusten valvontaan ja työntekijöiden edun ajamiseen. Kuitenkin yhä useammin luottamusmiehen odotetaan olevan myös henkisen tuen tarjoaja, kuuntelija ja sovittelija tilanteissa, joissa työntekijän jaksaminen on uhattuna. Tämä on viime aikoina korostunut myös opistoupseerikentässä. Jäsentemme vähentyessä virkatöistämme on tullut haastavampia ja vaatiluokkien yläpäässä olevia tehtäviä jopa niputetaan yhteen yhden ihmisen tehtäväksi. On valitettavasti tapauksia, joissa opistoupseeri on tehnyt jopa tehtäviä, jotka ovat ennen olleet kolmen eri henkilön vastuulla.

Työkuormituksen tunnistaminen

Työssä jaksamisen haasteet voivat näkyä monella tavalla: lisääntyneinä sairauspoissaoloina, työmotivaation laskuna, ärtymyksenä, univaikeuksina tai keskittymisongelmina. Kaikki nämä ovat merkkejä siitä, että kuormitus on kasvanut liian suureksi. Työntekijä ei välttämättä itse uskalla tai osaa puhua asiasta esihenkilölle, varsinkin, jos pelkona on leimautuminen tai yksinkertaisesti vain huoli esimerkiksi omasta tulevasta suoritusarvioinnista. Tässä tilanteessa luottamusmiehellä on tärkeä rooli. Hän voi olla se henkilö, jonka puoleen työntekijä kääntyy ensimmäisenä. Itselläni on kuitenkin se kokemus, että valitettavasti liian pitkään työntekijä murehtii näitä asioita yksinään



omassa päässään. Tässäkin asiassa pätee vanha sanonta; mitä aiemmin, sitä parempi. Luottamusmies kyllä kuuntelee, tukee ja auttaa hahmottamaan, mistä ongelmat johtuvat ja millaisia keinoja tilanteen parantamiseksi voisi olla. Usein jo pelkkä keskustelu ja kokemus siitä, ettei ole yksin tilanteensa kanssa, helpottaa työntekijän oloa. Toki suomalaisen luonteeseen kuuluu tämä yksinään "jöröily", mutta olisiko meidän jo aika muuttua ajan mukana.

Luottamusmiehen tehtävät jaksamisen tukena

Luottamusmies voi tukea työssä jaksamista monella konkreettisella tavalla. Ensinnäkin hän voi tuoda esiin työyhteisön kuormitustekijöitä johdolle tai esihenkilöille, erityisesti jos useammalta työntekijältä tulee samansuuntaista palautetta. Toiseksi hän voi toimia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, ohjata työntekijää ottamaan yhteyttä työterveyteen ja tarvittaessa osallistua työkykyä tukevien ratkaisujen suunnitteluun. Luottamusmies voi myös muistuttaa työnantajaa lakisääteisistä velvoitteista, kuten työturvallisuuslain vaatimuksesta arvioida ja vähentää työn psykososiaalista kuormitusta. Työnantajalla on velvollisuus puuttua liialliseen kuormitukseen ja edistää työntekijöiden hyvinvointia. Lisäksi luottamusmies voi kannustaa työntekijöitä hyödyntämään

olemassa olevia tukipalveluja kuten työnohjausta, lyhennettyä työaikaa tai muita joustoja, jotka voivat auttaa palautumaan kuormittavista tilanteista. Luottamusmies voi myös osallistua kehityskeskusteluihin tai työsuojelutoimikunnan työhön, joissa käsitellään jaksamiseen liittyviä kysymyksiä.

Yhteistyöllä kohti parempaa työelämää

On tärkeää ymmärtää, että työssä jaksaminen ei ole pelkästään yksilön ongelma, vaan se syntyy usein rakenteellisista ja organisatorisista tekijöistä. Työnantajaltakin vaaditaan riittäviä resursseja asioiden hoitamiseksi. Siksi näissä asioissa ratkaisut edellyttävät usein yhteistyötä. Luottamusmies toimii tarvittaessa linkkinä työntekijöiden ja työnantajan välillä ja voi edistää molempien osapuolten ymmärrystä ja vuoropuhelua. Tavoitteena on löytää ratkaisuja, jotka parantavat työhyvinvointia ja tukevat kaikkien jaksamista – niin yksilöiden kuin koko työyhteisönkin tasolla.

Luottamusmiehen tuki ei yksin riitä, mutta se voi olla ratkaiseva osa isompaa kokonaisuutta. Kun työpaikalla on toimiva luottamusmies-toiminta, turvallinen ilmapiiri ja aito halu kehittää toimintaa, myös työntekijöiden jaksaminen paranee. Se hyödyttää kaikkia – sekä työntekijöitä että työnantajaa.

SYKE-kysely toimii työpisteiden kehittämisen apuna

Teksti: Juha Susi

Kuvat: Johanna Suominen/Puolustusvoimat ja Juha Susi



Tutkija Anitta Hannolan mukaan tulosten hyödyntämistilaisuuksista saadaan enemmän irti tutustumalla SYKE-kyselyn koulutus- ja itseopiskelumateriaaliin. Kun tietää ja tiedostaa, mitä kysely pitää sisällään, on asioista helpompi keskustella

Puolustusvoimissa uudistettiin työilmapiirikysely viime vuonna. Uudistuksen taustalla oli useampia syitä.

- Työelämän muutosten myötä oli aika päivittää kysely 2020-luvulle. Lisäksi aiemman kyselyn tuloksissa oltiin vuosien ja vuosikymmenien aikana ajautunut niin sanottuun kattoefektiin, tutkija **Anitta Hannola** avaa uudistuksen taustoja.

Kattoefektillä hän viittaa vastauksen painottumisesta arvoasteikon yläpäähän, positiiviseen äärilaitaan.

- Kyselyn ja kysymysten olisi tutkimuksen ja kehittämisen näkökulmasta hyvä olla sellaisia, joihin voidaan ja halutaan vastata käyttäen koko vas-

tausasteikkoa, ei pelkästään arvostanoja neljä ja viisi viisiportaisella asteikolla.

Hannola työskentelee Puolustusvoimien tutkimuslaitoksen toimintakykyosastolla. Osasto toteuttaa puolustusvoimien tarvitsemat henkilö- ja kompetenssiarvioinnit sekä kyselytutkimukset. Vaikka uuden kyselyn myötä vertailtavuus työpisteiden vanhoihin kyselytuloksiin hävisikin, tutkijana Hannola ei näe siihen edes tarvetta.

- Uudessa kyselyssä on paljon sellaisia ulottuvuuksia, joita ei vanhassa kyselyssä ollut. Näitä ovat esimerkiksi kuormittumiseen ja palautumiseen liittyvät osiot.

SYKE-kysely on nyt toteutettu kahdesti, vuosina 2024 ja 2025. Kahden vuoden välillä voi tulosten taustalla olla sellaisia muutoksia, jotka saattavat vaikuttaa tuloksiin vain kerta-luonteisesti.

- Jotta kyselyn tuloksista voitaisiin nähdä trendiä ja suuntaa, suosittelen vertailemaan ainakin kolmen peräkkäisen kyselykerran tuloksia. Lisäksi kolmannella kyselykerralla, vuonna 2026, tämä SYKE-kysely on jo tuttu työväline meille, jolloin sen hyödyllisyys työyhteisön kehittämisessä toteutuu entistä paremmin.

Oma kysely toimii parhaiten puolustusvoimissa

Valtion virastoissa laajasti hyödynnetty kyselymalli, VMBaro, on tuttu Hannolalle. Sen kysymyksiä tai toteuttamismallia ei kuitenkaan haluttu hyödyntää suoraan.

- Meillä on nyt SYKE-kyselyssä hyvin vankka tieteellinen pohja, jonka yhteistyökumppanimme Työterveyslaitos omine asiantuntijoineen meille varmisti.

SYKE-kyselyn kehittämistyön aikana VMBaron kysymyssarja oli luonnollisesti esillä, vaikkei sitä hyödynnettykään suoraan.

- Emme kuitenkaan kokeneet tarvetta ottaa sieltä kysymyksiä omaan kyselyymme. Lisäksi vastaajan kannalta kysely tulee myös pitää sopivan lyhyenä eli kaikkia mahdollisia kysymyksiä sinne ei voi ottaa mukaan.

Uusista kysymyksistä SYKE-kyselyssä Hannola mainitsee osion *Työtehtävät ja sitoutuminen*. Osiossa ovat kysymykset *Pidän omaa työtäni tärkeänä ja merkittävänä* ja *Olen ylpeä voidessani kertoa, että työskenteleminen puolustusvoimissa*. Näiden avulla voidaan esimerkiksi seurata motivaatiota ja työnantajan pitovoimaa.

- Tämän lisäksi on kysymyksiä työn imuun ja jopa poikkeusolojen tehtävien merkityksellisyyteen liittyen.

Koko puolustusvoimien tasoisessa, tutkijan tekemässä tilastollisessa tarkastelussa voidaan herkästi havaita muutoksia, jotka saattavat vaikuttaa työnantajakuvaan ja siten veto- ja pitovoimaan.

Tulosten hyödyntämisen malliin on panostettu

Tutkimuslaitoksella havaittiin, ettei pelkkä uuden kyselyn lanseeraaminen riitä, vaan työpisteille tarvitaan konkreettisempaa käytännön apua tulosten käsittelyyn.

- On hyvin tarpeellista ja olennaista myös kehittää ja tukea tulosten hyödyntämiseen liittyviä prosesseja, esimerkiksi sitä niin kutsuttua purkutilaisuutta. Nyt puhummekin tulosten hyödyntämis- ja kehittämistilaisuuksista.

Hannola nostaa esiin esimerkkinä tuesta yhteistyökumppani Työterveyslaitoksen kehittämän oppaan *Puolustusvoimien työyhteisökysely SYKE – Kyselytulosten hyödyntämisen malli*.

- Tämän lisäksi TUVE-PVMoodleen on tehty hyvin kattava itseopiskelumateriaali SYKE-kyselyyn liittyen. Itseopiskelumateriaali jakautuu kolmeen osioon, joista kaikki ovat halukkaiden käytettävissä itsenäisesti. Esimiehille suunnattu osio on kaikkein laajin ja monipuolisin, jotta voisimme aidosti tukea heitä.

Vastaamalla vaikutat

Henkilöstön asenteet kyselyitä kohtaan vaihtelevat. Monen kohdalla vastausintoa vähentää mahdolliset omakohtaiset kokemukset, ettei vastaamisesta ole mitään hyötyä. Tilanne on Hannolalle tuttu.

- On ensiarvoisen tärkeää kehittää kyselytulosten hyödyntämisen prosesseja. Yksittäiselle vastaajalle ja meille kaikille on yleisesti tärkeää saada palautetta annetuista vastuksista ja siten kokea vastaamisen merkityksellisyys.

Valtakunnallisella tasolla vastausprosentit ovat olleet hyvällä tasolla, 75–80 prosentissa, eikä oleellisia muutoksia ole havaittu.

- Alemmilla organisaatiotasolla voi olla heikompiakin vastausprosentteja, mutta pyrkimys on saada kaikki vastaamaan. Toivottavasti tulevaisuudessa kaikki vastaajat kokisivat, että vastaamisesta todellakin on hyötyä.



Kyselytulosten hyödyntämisen malli -opas tarjoaa vinkkejä tulosten käsittelyyn. Oikeista asioista puhuminen ja konkreettisten kehittämistoimenpiteiden löytäminen luovat onnistumisen edellytykset tilaisuudelle. Kuva luotu tekoälyllä, ohjeet Juha Susi.

Panostakaa tulosten käsittelytilaisuuteen

Miten niin esimiehen kuin alaisenkin tulisi toimia, jotta tulosten käsittelytilaisuuksista saadaan mahdollisimman paljon irti ja se koettaisiin hyödylliseksi?

- Ensimmäiseksi tutustukaa kaikkien SYKE-kyselyn koulutus- ja itseopiskelumateriaaliin jo ennakoon. Kun tietää ja tiedostaa, mitä kysely pitää sisällään, on asioista helpompi keskustella.

Kun kysely on uusi, kannattaa oman työpisteen vastausaineiston käsittelyyn panostaa huolella.

- Työterveyslaitoksen *Kyselytulosten hyödyntämisen malli* -oppaassa on konkreettinen esimerkki hyödyntämistilaisuuden sisällöstä ja aikataulusta. Voisiko sitä kokeilla tänä syksynä?

Oleellista on, ettei henkilöstölle anneta vastausaineistoa tutustuttavaksi vasta tilaisuudessa vaan jo ennakoon.

- Työyksikön tulosraportti on suositeltavaa antaa henkilöstölle tutustuttavaksi ennen hyödyntämis- tai

itsearviointitilaisuutta, jotta itse keskusteluissa päästäisiin jouhevasti liikkeelle.

Hannola antaa lisäksi vinkkinä ajatuksen, voisiko tulosten hyödyntämistilaisuuden vetää joku muu kuin työpisteen esimies.

- Erilaiset henkilöt ja toimijat tuovat todennäköisesti uudenlaisia näkökulmia samoihin tuloksiin.

Konkretiaa toimenpiteisiin

Mikäli työpisteen historiassa on koettu, ettei vastaamisella tai purkutilaisuuksilla ole saavutettu juuri mitään, kannattaa tulevia toimenpiteitä tarkastella huolella. Hannola korostaakin konkreettisia kehittämistoimenpiteitä.

- SYKE-kyselyn tuloksilla voidaan seurata vaikuttavuutta, mikäli työpisteen kehittämis- ja ylläpitosuunnitelmissa on tarpeeksi konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia toimenpiteitä. Esimerkiksi jos palautumisen parantamiseen ja tehostamiseen liittyen on ideoitu ja toteutettu konkreettisia toimenpiteitä vuodeksi eteenpäin, niin seuraavan syksyn kyselytuloksista voidaan arvioida niiden vaikuttavuutta.

Edustajakokousehdokkaat esittäytyvät

Teksti: Juha Susi

Päällystöliitolle valitaan uusi puheenjohtaja, hallitus ja edustajiston puheenjohtajat seuraavalle nelivuotiskaudelle marraskuuisessa Edustajakokouksessa. Liiton sääntöjen mukaan hallinnon koko on puheenjohtaja ja 2–11 jäsentä.

Ehdokasasettelu on edelleen käynnissä. Hallitus tulee esittämään Edustajakokoukselle, että ehdokaiden asettaminen päättyy tiistaina 4.11. klo 12. Vaali käydään seuraavana päivänä 5.11.

Ehdolle voi siis edelleen asettua. Ehdokkaaksi asettuminen tapahtuu yhdistysten kautta. Yksilöjäsenet voivat halutessaan asettaa oman yhteisen ehdokkaansa.

Työvaliokunnan tekemän päätöksen mukaisesti painetussa lehdessä esittäytyvät puheen-

johtajaehdokkaat. Määräaikaan mennessä ei tullut muita ehdokkaita kuin **Marko Jalkanen**. Hänen mietteitään voit lukea viereiseltä sivulta.

Muihin hallinnon tehtäviin (hallitukseen, edustajiston puheenjohtaja, ml. varapuheenjohtaja) hakeutuneet ehdokkaat esitellään lisätauksena sekä erillisessä sähköisessä extranumerossa laajemmin. Painettu ja sähköinen lehti ilmestyvät 10.10.

Sähköinen extranumero löytyy liiton kotisivujen jäsenosiosta. Extranumero tullaan lähettämään myös yhdistysten sähköposteihin.

Alla liiton toimistolle 31.8. mennessä tietoon tulleet ehdokkaat.

Ehdokkaat Päällystöliiton puheenjohtajaksi:

Jalkanen Marko (54)	Liperi	Pääesikunta
---------------------	--------	-------------

Ehdokkaat hallitukseen sukunimen mukaisessa aakkosjärjestyksessä:

Alanen Tuomas (50)	Helsinki	Merisotakoulu
Hautajoki Esa (54)	Jyväskylä	Puolustusvoimien tiedustelulaitos
Hellman Esa-Jaakko (47)	Rovaniemi	Lapin lennosto
Jalonen Markus (45)	Vahto	Järjestelmäkeskus
Mäkipää Mika (50)	Tampere	Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen esikunta
Nummela Antti (44)	Helsinki	Kaartin jääkäriyrykmentti
Pöntinen Jarno (45)	Kouvola	Karjalan prikaati
Rankinen Petteri (50)	Hämeenlinna	Panssariprikaati
Salmelainen Thomas (49)	Helsinki	Merisotakoulu
Salmenhaara Ville (50)	Jyväskylä	Ilmavoimien esikunta
Salmi Tomi (49)	Tohmajärvi	Pohjois-Karjalan rajavartiosto
Seikkula Petri (47)	Paimio	Rannikkolaivasto
Tähtinen Juho (38)	Turku	Vartiolentolaivue

Ehdokkaat edustajiston puheenjohtajaksi sukunimen mukaisessa aakkosjärjestyksessä:

Suojarinne Jani (50)	Helsinki	Pääesikunta
----------------------	----------	-------------

Ehdokkaat edustajiston varapuheenjohtajaksi sukunimen mukaisessa aakkosjärjestyksessä:

Tirkkonen Vesa (48)	Lappeenranta	Maasotakoulu
Vartiainen Tatu (51)	Vantaa	Rannikkoprikaati

Kapteeni Marko Jalkanen, 54

Liperi, Pääesikunta,

Päälystöliitto ry:n päätoiminen pääluottamusmies,

OUPK54; OUJK7 Henkilöstölinja

Olen ollut Päälystöliiton eri luottamusmiestehtävissä yli 20 vuoden ajan, ensin paikallisena luottamusmiehenä ja alueellisenä pääluottamusmiehenä maavoimissa. Vuodesta 2012 olen toiminut päätoimisena pääluottamusmiehenä sopimus- ja neuvottelutoiminnan ytimessä virastotasolla puolustusministeriössä ja puolustusvoimissa. Johdan liiton keskus- ja aluetason pääluottamusmiehistä koostuvaa asiantuntija- ja neuvotteluryhmää, joka tuottaa edunvalvontainformaatiota liiton hallinnon päätöksentekoon. Tehtävääni kuuluu keskustason OTV-arvioinnin asiantuntijatyö Pääesikunnassa. Viimeiset vuodet olen toiminut myös pääsopijajärjestö JUKO ry:n asettamana asiantuntijana valtiovarainministeriön työaikatyöryhmässä, jossa tarkastellaan ja kehitetään koko valtiosektorin työajan laskennan peruskäsitteitä ja määrittäviä.

Olen kuulunut 14 vuoden ajan puolustusministeriön kriisinhallintahenkilöstön yhteistoimintaryhmään, jossa olemme neuvotelleet ajoittain tiiviisti ja vaikuttaneet kriha-tehtävien palvelusuhteen ehtojen kehittymiseen. Olen aikanaan itsekin palvellut UNIFIL-operaatiossa Libanonissa. Olen myös ollut mukana alusta alkaen niissä neuvotteluissa, joissa on sovittu sotilashenkilöstön palvelussuhteen ehdoista kansainvälisen avun antamisen ja Naton sotilaallisen liittokunnan tehtäviin. Monet näistä kansainvälisten tehtävien ehdoista ovat vielä keskeneräisiä ja vaativat vielä kehittämistä, jotta kaikki elementit olisivat kannustavia huomioiden myös sotilaiden perheet riittävällä tavalla.

Tulevalla nelivuotiskaudella Päälystöliiton on määritettävä liittotoimintaan keskeiset strategiset tavoitteensa 2030-luvulle. Tätä on tehtävä jäsenlähtöisesti ja kentän ääntä on kuunneltava. Liiton toiminnassa on myös huomioitava arvioidut jäsenmäärämuutokset tuleville vuosille ja priorisoitava suunniteltuja sopeuttamistoimia. Liiton on jatkettava tiivistä yhteistoimintaa JUKO ry:n eri toimielimissä yhdessä muiden valtiosektorin toimijoiden kanssa ja erityisesti turvallisaloilla toimivien liittojen keskuudessa. Liiton on myös varauduttava lähivuosina eläkejärjestelmän muutoksien vuoksi vaikuttamistyöhön, jolla myötävaikutetaan sotilaseläkejärjestelmän säilyttämiseen nykyisistä lähtökohdista.



Kuva: Marko Jalkanen kotiakisto

Olen ehdolla puheenjohtajaksi, joka toimii liiton pääneuvottelijana. Koen, että pitkän ja laajan kokemuksen ja historiatuntemuksen myötä tunnen päälystöliittolaisen edunvalvonnan toimintaympäristön ja ne vaikuttamiskanavat, joiden kautta jäsenistömme asioihin voidaan vaikuttaa parhaiten. Edunvalvonta on kuitenkin joukkuepeliä ja siinä tarvitaan kaikkien liittotoimijoiden ja jäsenten panosta niin puolustusvoimissa kuin rajavartiolaitoksessakin. Puheenjohtajan tehtävänä on johtaa ja tukea parhaansa mukaan tätä työtä ja varmistaa edunvalvonnalle liittotason tuki ja riittävät resurssit. Neuvottelupöytiin on vietävä niitä asioita, jotka ovat jäsenille tärkeitä ja joita halutaan kehittää. Olen valmis sitoutumaan tähän työhön ja antamaan oman panokseni koko jäsenistön edunvalvonnalle.

Työyhteisössä on häiriötilanne

Teksti ja kuva: Ilkka Siiri



Jokainen työpäivä ei voi olla vain ilon täyttämää mukavaa yhdessäoloa, vaan useilla meillä sattuu joskus kohdalle myös se "huono työpäivä". Se, miten tuot oman huonon olotilasi työyhteisöösi, edellyttää yhtäältä sinulta oikeita alaistaitoja ja taas toisaalta esimieheltä oikeaa työyhteisösuhtautumista.

Missään työyhteisössä ei tule hyväksyä häirintää tai epäasiallista käytöstä, ja se onkin työturvallisuuslain 28§:n nojalla kielletty. Kyseisen pykälän kohdassa mainitaan vielä, että "työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi". Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajalle on annettu erityisen painokkaasti velvollisuus poistaa kyseinen epäkohta työyhteisöstä. Puolustusvoimissa arvostetaan hyviä käytöstapoja ja ihmisen kunnioittamisen periaatteita, siksi näitä ohjaavat monenlaiset normit.

Mikä sitten on epäasiallista käyttäytymistä?

Epäasiallinen käyttäytyminen on hyvien tapojen, lain tai omien työhön tai palvelukseen liittyvien velvollisuuksien vastaista huonoa käytöstä, joka saattaa olla haitaksi sen kohteena olevan henkilön terveydelle tai turvallisuudelle. Satunnainen huono käytös muuttuu epäasialliseksi, kun asiaton ja loukkaava toiminta on jatkuvaa. Hyvien tapojen vastainen käyttäytyminen voi kohdistua yhteen tai useampaan henkilöön joko sanallisesti, sanattomasti tai fyysisesti.

Epäasiallinen käyttäytyminen voi ilmetä esimerkiksi

- Sanattomana viestintänä: sopimattomina ilmeinä tai eleinä.
- Sosiaalisena eristämisenä: ei huomioida, ei oteta mukaan yhteiseen toimintaan.
- Sanallisena kiusaamisena: puhumalla pahaa selän takana, kritisoiden aiheettomasti, haukkumalla tai tekemällä naurunalaiseksi.
- Tehtävien hoidon vaikeuttamisena: jättämällä tiedonvälityksen ulkopuolelle, antamalla liikaa/liian vaikeita tehtäviä tai ei anneta riittävästi aikaa tehtävien suorittamiseen.
- Uhkailuna, pelotteluna.
- Fyysisen koskemattomuuden loukkaamisena (väkivalta).
- Esimiesaseman ylityksinä (simpustus).
- Seksuaalisena tai sukupuoleen perustuvana häirintänä.

Kaikissa työpaikoissa on varmasti erimielisyystilanteita, ja ihmisten välillä on luontaisesti satunnaisia riitatilanteita. Lievät, yksittäiset teot kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai mielipide-erot eivät ole epäasiallista käyttäytymistä. Esimiesten antamat toimet tai jonkin asian päätökset saatetaan joskus kokea myös epäasiallisiksi. Esimiehillä on kuitenkin oikeus ja velvollisuus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa ja sen suorittamista. Kaikki epämiellyttävät asiat eivät siis ole työpaikoillaan epäasiallista toimintaa. Ehkä kultaisena ohjeena voidaan pitää, että satunnainen epäasiallinen käytös muuttuu siinä vaiheessa sellaiseksi, johon työantajan tulee puuttua, kun se on jatkuvaa ja erityisesti silloin, kun se saattaa olla haitaksi kohteena olevan henkilön terveydelle ja turvallisuudelle.

Mitä tahansa ei tarvitse suvaita, mutta liian herkästi ei myöskään kannata loukata mieltään tai kantaa kaunaa. Ihmisten tulee kyetä sopimaan, antamaan anteeksi ja saamaan anteeksi satunnainen, tarkoitukseton loukkaava käytös. Kaikista työkavereista ei tarvitse pitää, mutta heidän kanssaan tulee pystyä asialliseen työntekoon ja suorittamaan työtehtäviä yhdessä.

Miten tulee toimia, jos havaitset epäasiallista käyttäytymistä?

On ilman muuta selvää, että jokaisen (esim. esimies, alainen, vertainen) velvollisuus on puuttua epäasialliseen toimintaan tai vähintään tuoda asia oikeiden henkilöiden tietoisuuteen. Aina epäasiallista toimintaa kokenut työntekijä ei välttämättä halua ottaa asiaa puheeksi. Tällöin toimivan työyhteisön rooli on merkittävässä asemassa, ja tukea tulee antaa häirintää kokeneelle yhteisesti sekä ottaa asia puheeksi ja tarvittaessa saattaa asia esimiesten tietoisuuteen. Apua voi selkeästi pyytää myös työsuojeluvaltuutetulta tai vaikka luottamusmieheltä.

Jos olet mielestäsi kokenut epäasiallista käyttäytymistä, sinun on hyvä ottaa asia puheeksi kyseisen

henkilön kanssa. Reagoi tapahtuneeseen heti äläkä jää odottamaan, että tilanne menee ohi tai käytös loppuu. Voit aivan hyvin ilmaista kohteelle, ettet pitänyt kyseisestä toimintavasta ja toivot sen loppuvan. Mikäli tämä ei tehoa, tulee sinun silloin kääntyä esimiehen puoleen. Tällöin voit aivan hyvin ottaa tukihenkilön mukaan. Mikäli koet epäasiallisuutta esimiehesi taholta, kerrot asiasta esimiehen esimiehelle. On myös hyvä kirjoittaa muistiin epäasiallisia tapahtumia ja mitä niissä on sanottu tai miten niissä on toimittu. Tällöin myöhemmässä vaiheessa niihin on helppo palata.

Mikäli itse saat tällaisen ilmoituksen työkaveriltasi, se saattaa tulla sinulle täytenä yllätyksenä, mutta siihenkin tulee reagoida. Usein terveessä työyhteisössä riittää, että ”käsi nousee virheen merkiksi” ja pahoittelet tilannetta ja lupaat parantaa toimintaasi. Jos asia tuntuu sinulta epäselvältä, voit pyytää tarkennusta tapahtuneeseen ja tarvittaessa selvittää omaa näkemystäsi. Mikäli koet syytöksen olevan aiheeton, voit kääntyä esimiehen puoleen ja asiaa tulee selvittää seuraavalla tasolla.

Jos taas olet esimies ja saat alaiseltasi ilmoituksen työyhteisössäsi havaitusta epäasiallisesta käytöksestä, tulee sinun lain nojalla siihen puuttua ”käytettävissä olevin keinoin”. Tällöin on hyvä alkaa pitämään sotapäiväkirjaa, josta käy ilmi, mitä ja milloin asian eteen on tehty. Aivan ensimmäiseksi sinun tulee muodostaa tapahtuneesta kattava tilannekuva. Haastattelet kaikkia mahdollisia asiaan liittyviä henkilöitä ja muodostat oman käsityksesi, mitä tosiasiassa on tapahtunut. Mikäli näiden pohjalta olet havainnut epäasiallista käytöstä, tulee sinun normin (HP862) mukaan antaa häiritsijälle ohjausta. Tätä ei tarvitse toteuttaa kirjallisena, vaan sen voi hyvin kirjoittaa muistiin siihen sotapäiväkirjaan. Mikäli toiminta jatkuu, järjestetään esimiehen erillinen puhuttelu (puheeksiotto). Tämä on syytä jo dokumentoida,

ja valmis malli löytyy normista. Mikäli asia ei vielä kukaan korjaannu, voidaan toimenpiteitä jatkaa juridisen puuttumisen keinoin (esim. varoitus, määräaikainen erottaminen ja irtisanominen).

Työ- ja palvelusturvallisuuspäällikön havaintoja epäasiallisesta käytöksestä

Olen itse ollut mukana 12 vuoden ajan selvittämässä epäasiallisen käyttäytymisen tapauksia. Tällaiset asiat vievät kohtuuttomasti organisaation työaikaa, ja aika harvoissa tapauksissa tilanne palautuu terveeseen työyhteisön tasolle. Asiat ovat monesti saaneet alkunsa hyvinkin pienistä teoista. Tässä muutamia esimerkkejä, joista työyhteisön tulehtuminen on alkanut:

- Henkilöä ei ollut pyydetty kimpalottoporukkaan. Työaikaa on epäilty käytettävän oman yrityksen pyörittämiseen.
- Työkaveri on haukkunut toista työntekijää henkilöksi, jolla ei ole yhtään ystävää.
- Samassa toimistossa oleva ei vastaa hyvän huomenen toivotukseen.
- Lomasuunnitelmassa vanhempi työntekijä aina varaa ensin parhaat viikot.
- Monitoimitilassa toinen työntekijä ”kurkkii” toisen työntekijän näyttöä useasti.
- Alainen oli työmatkalla (polku-pyörällä) kohdatessaan esimiehen osoittanut häntä ”sormipistoolin” merkein.

Näiden selvittäminen on kovin työlästä. Väitän, että ainakin osa näistä olisi ollut ratkaistavissa ihan kahdenkeskisellä keskustelulla, jossa asia otetaan puheeksi ja lyödään lopuksi ”kättä päälle”. Useissa vielä vastaavissa tapauksissa otetaan työterveyshuolto prosessiin mukaan ja tarvittaessa tukeudutaan työpsykologin apuun. Jos asioista puhuttaiisiin heti, säästyisi paljon työaikaa ja jossain tapauksessa myös rahaa.

Etätyö nykyään, missä mennään?

Teksti: Michael Kajander

Kuva: Pasi Korhosen arkisto



Etätyö on tullut jäädäkseen vai onko sittenkään? Haastattelin jäsenistöämme etätyöhön liittyen aina Helsingistä Sodankylään. Vastaus on selvä: etätyö on nykyään hyvin normaali asia, ja siitä on hyviä kokemuksia. Mutta on toki asioita, joita etätyössä tulee vielä kehittää.

Kapteeni Pasi Korhosen johtamalla sektorilla kaikille työntekijöille on tehty etätyösopimus. Itse hän pitää enimmillään pari etäpäivää viikossa ja työskentelee kotinsa yläkertaan rakennuksessa etätyöpisteessä, jonka suunnittelussa on huomioitu myös työergonomia.

On mielenkiintoista, että kymmenisen vuotta sitten hajautettu työ herätti tunteita varsinkin esimiestasolla. Osa piti sitä hyvänä asiana, mutta osa näki siinä myös uhkakuvia. Kun vertaa mielessään nykyistä etätyötä ja kymmenen vuoden takaista hajautettua työtä, niin voiko olla ajattelematta muutoksen määrää työn tekemisessä? Hajautetussa työssä oli normaalia, että työntekijät kokoontuivat puolustusvoimien hallinnoimaan rakennukseen, jossa työtä tehtiin. Nykyään etätyössä pääsääntöisesti ollaan kotona työskentelemässä.

Järjestely helpotti monilla arkea, koska hajautetun työn työpiste sijaitsi yleensä lähellä omaa asuinpaikkaa. Tässä oli myös sosiaalinen puoli: nähtiin tuttuja, vaihdettiin kuulumisia, ja välillä saatettiin käydä yhdessä lounaalla. Tuohon aikaan etätyö oli hyvin kaukainen asia, pääosin tehtiin hajautettua työtä. Siinä on edelleen puolensa. Osalla työtehtävät ovat sellaisia, että niitä ei edes pysty kotona tekemään.

Esimieskin voi tehdä etätyötä

Kapteeni **Pasi Korhonen** työskentelee Logistiikkakoulun täydennyskoulutusosastolla sektorijohtajan tehtävässä. Kun Hämeen rykmentti lakkautettiin 31.12.2014, Pasi siirtyi Riihimäelle.

- Tein jonkin verran hajautettua

työtä Hälvälän Lääkintäleirissä. Koin sen erinomaisena mahdollisuutena työn ja perhe-elämän kannalta. Työpäivästä jäi matkustaminen uudelle työpaikkakunnalle eli Riihimäelle pois. Silloinen työtehtäväni mahdollisti muutaman päivän ajan hajaute-
tun työn tekemiseen kuukaudessa, kertoo Pasi.

Pasin johtamalla sektorilla on hänen lisäksi yhdeksän työntekijää. Jokaiselle on tehty etätyösopimus, ja työtehtävät mahdollistavat jonkin verran etätyötä kuukaudessa. Pasi mukaan etätyö sopii parhaiten henkilöille, jotka tekevät opettamiseen liittyvää suunnittelutyötä.

Etätyöt suunnitellaan työsuunnitelmaa laadittaessa projektit-levyllä olevaan työaika-suunnitelmaan. Näin Pasi tietää etukäteen, miten etätyötä on suunniteltu.

-Lähtökohtaisesti maanantait eivät ole etätyöpäiviä, koska pyrimme pitämään tuolloin sektoripalaverin. On sovittu, että etätyössä laitetaan Skypen statukseen "Etätyö". Näin tiedämme toistemme paikallaolot.

Pasi ei koe etätyötä ja esimiestyötä toisiaan poissulkeviksi. Hän huolehtii, että on itse paikalla työpisteellä maanantaisin ja muinakin päivinä. Pasi korostaa, että esimiehenä tulee olla tavattavissa kasvojen eikä vain Skypellä.

- Omassa työssäni on paljon hallinnollista työtä, ja koen sen tekemisen tehokkaammaksi etätöissä. Työn keskeytyksiä tulee vähemmän.

Pasi toteaa etätyön varjopuolista, että taukoja tulee pidettyä vähemmän kuin omalla työpisteellä. Hän käy ruokatunnin yhteydessä liikku-
massa juoksun tai pyörälenkin merkeissä.

-Tämän olen kokenut myös erinomaisena mahdollisuutena. Etätyötä ei kohdallani tule toteutettua kuin parhaimmillaan parina päivänä viikossa.

Pasi kokee etätyön olevan tasapainossa suhteessa työpaikan sosiaaliseen kanssakäymiseen. Hän näkee alaistensa hyväksyvän etätyönsä, koska on myös paljon paikalla varsinaisella työpisteellä.

Etätyön velvollisuuksista Pasilla on selvä kuva.

- Kaikilla on samat oikeudet ja velvollisuudet etätöissä. Etätyö sopii hyvin silloin, kun esimiehellä ja alaisella on luottamukselliset välit. Täl-

löin ei tarvitse epäillä tehtyä työtä. Toki sopiva kontrollointi kuuluu esimiehen velvollisuuksiin. Esimiehen ja alaisen on oltava tavoitettavissa etätyön aikana, Pasi jatkaa.

Skypen status "Tavoitettavissa" ja myös merkintä "Etätyö" luovat luot-
tamusta.

- Etätyötä pyrin tekemään pari päivää viikossa, mutta välillä on jaksoja, jolloin ei tule juurikaan mahdollisuutta siihen. Virkamatkoja, harjoituksia ja palavereita on kuitenkin aika paljon, ja myös osa työtehtävistä on mahdollista vain työpisteellä.

Pasin mielestä etätyöstä on tullut normaali käytäntö ja sen tekeminen tuntuu varsin luonnolliselta. Koronan poikkeusolot antoivat varmasti vauhtia etätyön nykytilaan. Pasi on kiinnittänyt myös erityistä huomiota etätyön tekemiseen kotona.

-Etätyöpisteeni ergonomian olen hoitanut samoin kuin työpisteelläni. Alakerrassa vaimollani on tilitoimisto, ja oma etätyöpisteeni on yläkerrassa. Vaimoni hankkiessa itselleen nostopöydän, päädyin hankkimaan itselleni samanlaisen. Pääasiassa teen työni seisten. Toivon, että etätyö on tullut jäädäkseen ja jokainen työntekijä kantaisi huolen, että sitä tehtäisiin vastuuntuntoisesti, toteaa Pasi lopuksi.

Hajautettua työtä Jääkäriprikaatissa

Moni tekee edelleen hajautettua työtä. Työtehtävistä riippuen etätyö ei ole edes vaihtoehto. Jääkäriprikaatissa Sodankylässä kapteeni **Timo Heiskanen** toimii kuljetuskeskuksen päällikkönä. Hän on tehnyt hajatyötä vuodesta 2022 virkapaikan siirryttyä Rovaniemeltä Sodankylään. Timo tekee ainoastaan hajatyötä toisen paikkakunnan varuskunnassa, jossa on valmiudelliseen työhön kaikki olennainen.

Esimiehen näkökulmasta hänellä on selvä kuva nykyisistä työmuodoista.

- Hajautettu työ ja etätyö ovat loistavia työajan joustokeino. Tiettyissä tilanteissa alaisen ei tarvitse olla poissa töistä, mikäli vaikkapa lapsi on sairaana, toteaa Timo.

Suunnittelutyöt rauhallisemmassa ympäristössä ovat Timon mukaan tuottavampaa.

- Joukkueenjohtajilla hajautetun työn tekeminen on hankalaa, koska

työt ovat konkreettisesti työpaikalla, mutta osastojen johtajilla tämä onnistuu.

Timon mukaan hallinnolliset työt ja allekirjoitukset voi tehdä helposti myös toiselta paikkakunnalta. Tavoitettavuus on yhtä nopeaa kuin virkapaikalla.

Joissakin tapauksessa alaisella saattaa tulla "kiireinen" tarve olla yhteydessä esimieheen. Kaikissa tilanteissa on työt selvitetty joko sähköpostilla tai puhelimella.

Timon mielestä yksi hyvä puoli on työmatkan lyhentäminen. Työtä pitää olla tehtäväksi koko työpäiväksi. Työtehtäviksi hajautettuun työhön tai etätyöhön kannattaa ottaa suunnitteluun, taulukointiin ja listauksiin liittyviä työtehtäviä.

- Etä- ja hajatyö ovat ottaneet paikkansa normaaleina työnteon välineinä.

Entä vaikuttaako poissaolo varsinaiselta työpisteeltä työyhteisöön? Tähän Timolla on selkeä mielipide.

- Yhteisöllisyys ei häviä kahdessa päivässä viikossa.

Etätyö nähdään positiivisena asiana

Useat haastateltavat totesivat töiden järjestelyn olevan yksi etätyön parhaista puolista. Suurin osa tekee etätöitä, mutta moni tekee myös hajautettua työtä. Hajautetun työn tekeminen liittyy lähes aina turvaluokitellun työhön, jota ei ole mahdollista tehdä kotona. Etätyössä ei tule läheskään niin usein keskeytyksiä kuin varsinaisella työpisteellä. Osa totesi, että työajan pystyy suunnittelemaan yksilöllisemmin. Perheen ja työn yhteensovittaminen on varmasti myös työnantajan etu.

Onko etätyössä mahdollista era-
koitua? Tätäkin asiaa pohdittiin. Riippuu varmasti paljolti etätyön määrästä. Entä jos puolisoikin tekee etänä? Riittääkö tilaa ja työrauhaa kummallekin? Yksiselitteisiä vastauksia ei ole. Hajautetussa työssä ja etätyössä on niin monta tapaa tehdä työ kuin on tekijöitä, ja kaikki tavat ovat varmasti perusteltuja. Yksi asia nousi kuitenkin selvästi esiin kaikkien haastatteluissa: etätyön ja hajautetun työn toivotaan jatkuvan normaaleina työnteon muotoina tulevaisuudessakin



Vastuullinen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi

Suomen Nato-jäsenyyden myötä kansainvälisissä tehtävissä palvelevien sotilaiden määrä on lisääntynyt varsin nopeasti lyhyessä ajassa ja tulee entisestään kasvamaan lähivuosina. Keskimäärin kolme vuotta kestävä ulkomaanpalvelus ei koske pelkästään sotilasta vaan useissa tapauksissa myös hänen perhettään. Ammattijärjestöt ovat parhaansa mukaan pyrkineet huolehtimaan siitä, että palvelussuhteen ehdot ja muut etuudet niin sotilaan kuin perheenkin osalta olisivat riittävät, mutta varsinaisesti aihetta ei ole vielä ehditty tutkimaan syvällisemmin. Uudenmaan aluetoimiston asevel-

vollisuussektorin johtajana palveleva kapteeni **Nina Leskinen** tutki Laurea ammattikorkeakoulun Yhteiskuntavastuun johtamisen opinto-ohjelman opinnäytetyössään (ylempi AMK) aihetta otsikolla *Vastuullisen henkilöstöjohtamisen vaikutukset puolustusvoimien Nato-tehtävissä palvelevien työhyvinvointiin*.

- Halusin hyödyntää sen, etten voinut suorittaa opintojani Suomessa vaan avopuolison Nato-tehtävän takia Belgiassa. Siellä keskustelin Nato-tehtävissä palvelevien sekä heidän perheenjäsentensä kanssa. Tästä syntyi halu tuoda heidän äänensä ja kokemuksensa esille tutkimuksen avulla, jotta ne voidaan jatkossa huo-

mioida yhä enemmän henkilöstöjohtamisessa ja päätöksenteossa, Leskinen kertoo.

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää näkökulmia siihen, miten vastuullisella henkilöstöjohtamisella voidaan edistää henkilöstön työhyvinvointia. Lisäksi tavoitteena oli laatia kehittämissuositus vastuullisemman henkilöstöjohtamisen ja päätöksenteon tueksi.

- Tutkimusongelmaksi muodostui *Miten vastuullinen henkilöstöjohtaminen voi edistää henkilöstön työhyvinvointia ja päätutkimuskysymykseksi Miten henkilöstöjohtamista ja päätöksentekoa voidaan kehittää yhä vastuullisempaan suuntaan*



Teksti: Matti Vihurila
Kuva: Puolustusvoimat

Kapteeni Nina Leskisen tutkimus on hyödynnettävissä kaikille, jotka harkitsevat lähtöä tai valmistautuvat lähtemään kansainvälisiin esikuntatehtäviin. Se tarjoaa tehtävissä olleiden ajatuksia, näkökulmia ja tietoja, jotka helpottavat päätöksentekoa ja asioiden järjestelyä.

la volyymillä. Tämä näkyi esimerkiksi puutteina tietojen ja tuen saamisessa, työhyvinvoinnissa, palvelussuhteen ehtojen tasa-arvoisuudessa, perheen huomioimisessa, johtamisen ja päätöksenteon selkeydessä sekä suunnitelmallisuudessa ja osallistamisessa, Leskinen luettelee tutkimuksesta tekemiään havaintoja.

Tutkimus on hyödynnettävissä kaikille, jotka harkitsevat lähtöä tai valmistautuvat lähtemään kansainvälisiin esikuntatehtäviin. Se tarjoaa tehtävissä olleiden ajatuksia, näkökulmia ja tietoja, jotka helpottavat päätöksentekoa ja asioiden järjestelyä.

- Tutkimuksen tulokset ja kehittämisehdotukset saivat positiivisen vastaanoton tutkimukseen osallistuneilta sekä ammattijärjestöiltä. Sen sijaan Pääesikunnalle tutkimus ei saadun palautteen perusteella tuonut uutta tietoa, mikä tutkijan kannalta on harmillinen palaute. Tutkimuksen tavoitteen kannalta oli kuitenkin helpottavaa kuulla, että Pääesikunnassa ollaan hyvin tietoisia henkilöstöjohtamiseen liittyvistä epäkohdista ja kehityskohteista, jolloin niihin on helpompaa ja nopeampaa puuttua.

Tutkija muistuttaa, että kansainvälistyvä toimintaympäristö sekä työntekijöiden arvot, tarpeet ja odotukset ovat muutoksen alla. Samalla työn ja perheen vaatimukset ovat kasvaneet, ja sillä on haitallisia vaikutuksia työntekijöihin aiheuttaen työstressiä tai vaikeuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

- Muutoksiin vastaaminen vaatii henkilöstöjohtamiselta uudenlaisia toimintamalleja ja arvoja. Vastuullisessa henkilöstöjohtamisessa korostuvat avoimuus ja toiminnan läpinäkyvyys, ja ne ovat konkreettisia toimia ja käytänteitä, joilla edistetään työntekijöiden ja heidän perheidensä sosiaalista hyvinvointia ja vastataan heidän odotuksiinsa ja tarpeisiinsa.

Kapteeni Nina Leskisen opinnäytetyön johtopäätökset

- On tarve saada enemmän ja yksityiskohtaisempia tietoja ennen komennusta ja sen alussa. Eli tiedonhallintaa, sen keräämistä ja dokumentointia tulisi kehittää, jotta tiedot olisivat helposti löydettävissä ja yksityiskohtaisia. Myös komennusten aikaiset päätökset tulisi olla avoimia.

- Henkilöstötoimialan tulisi ohjata tarkemmin, miten komennettuja johdetaan ja heidän asioitaan hoidetaan. Lähiesimiehen rooli on tärkeä myös ulkomaan tehtävissä tuen, huomioinnin ja yhteydenpidon muodossa.

- On tarve lisätä suunnitelmallisuutta. Se tarkoittaa tehtävien etupainoista suunnittelua ja niistä saatua tietoa sekä komennuksella saadun kokemuksen ja osaamisen hyödyntämistä seuraavissa tehtävissä.

- On tärkeää kuunnella työntekijöitä ja ammattijärjestöjä, joilla on ymmärrys ja tietotaito heihin liittyvissä asioissa. Siihen liittyen on parannettava vuoropuhelua, osallistamista, vaikutusmahdollisuuksia ja palautejärjestelmää.

- Järjestelmää pitäisi kehittää siihen suuntaan, että perheen olisi mahdollisimman helppoa ja kannattavaa lähteä komennukselle mukaan. Erilaisissa elämäntilanteissa oleville olisi tarve löytää heidän tarpeisiinsa sopiva vaihtoehto, esimerkiksi mikäli molemmat puolisoista työskentelevät puolustusvoimien palveluksessa.

- Osaan toimipisteistä olisi tärkeää saada tukiorganisaatio, joka pystyisi tukemaan perheitä uuteen maahan asettautumisessa.

- Lasten osalta tärkeimpänä nähdään päivähoidon ja koulunkäynnin tukemista ja korvaamista samassa linjassa kuin Suomessa sekä opintojen hyväksiluettavuuden varmistamista.

- Puolisoiden etuja tulisi lisätä muun muassa poistamalla komennuksesta mahdollisesti johtuva vähennys eläkekertymään sekä kompensoimalla puolison työura- ja palkkatappiota.

työntekijöiden näkökulmasta.

Nina Leskinen lähetti kyselyn kaikille puolustusvoimien Nato-tehtävissä palveleville noin 50 suomalaiselle, ja sen vastausprosentti oli lähes 40 (19 vastausta). Hän pitää otantaa varsin kattavana, sillä osa henkilöstöstä oli vasta aloittanut tehtävänsään, eivätkä he sen takia voineet vastata. Kyselyn lisäksi puolelle vastanneista tehtiin haastattelu, jolloin saatiin esille mahdollisimman monipuolisesti ja kattavasti erilaisia näkökulmia ja kehittämiskohteita.

- Tulosten perusteella ei ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota ja valmisteltu työntekijöiden siirtymistä kansainvälisiin tehtäviin näin suurel-

Keskijohdon kehnot haittatyökorvaukset hiertävät kentällä operoivia

Teksti: Matti Vihurila

Kuvat: Luca Karhuvaara ja RVL

Rajavartiolaitoksen keski-johtoon kuuluvalla virkamiehellä tarkoitetaan virastotyötä tekevää virkamiestä, jonka tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy vähintään vautiluokan 25,5 ja enintään vautiluokan 27,5 mukaisesti. Keskijohdossa kuuluvista henkilöistä enemmistö työskentelee hallintoyksiköidensä esikunnissa. Vuonna 2021 keskijohdossa kuuluvia virkamiehiä oli 122, eikä ole mitään syytä olettaa, että lukumäärä olisi merkittävästi

suurempi tai pienempi tänä päivänä. Keskijohdossa kuuluvan virkamiehen säännöllinen työaika määräytyy samoin kuin kaikilla virastotyöaikaa tekeillä virkamiehillä. Esimerkiksi normaalin työjakson työaika on 108:45 (työpäivä 7:15, työpäivät ma – pe). Esimiehen määräyksestä tehdystä säännöllisen työajan ylittävän työn ajalta on korvauksena vastaava korottamaton vapaa-aika tai rahakorvaus. Sunnuntaityöstä annetaan 50 %:n korvaus. Keskijohdossa kuuluvalla ei ole muita työaikaperusteita

sia korvauksia (pl. sotilaallisen harjoituksen korvaus enintään 6 h/vrk, joka sekin on muita alempi). Kaikki tuo edellä mainittu kuulostaa varsin selkeältä ja hyvältä – mikäli istuu pääasiassa työpöydän ääressä jossain toimistossa. Tilanne muuttuu, kun keskijohdossa kuuluva virkamies onkin operatiivisessa tehtävässä.

Onko keskijohdon sotaharjoituspäivä kevyempi kuin muiden?

Kapteeniluutnantti **Samu Hiljanen** työskentelee Raja- ja merivartiokoulun meriturvallisuuden opetusyksikössä, jossa hän vastaa meripelastuksen opetuksesta.

– Toimin meripelastuksen johtamisen kurssien johtajana ja pääopettajana. Lisäksi osallistun muuhun opetukseen kuten koulutuspurjehduksiin ja meripelastuksen käytännön opetukseen, ja toimin meripelastusjohtajana MRCC Turussa useamman kerran vuodessa. Keskijohdon työaikamääräykset eivät sovellu työkuvaani, johon sisältyy paljon operatiivista työskentelyä. Kerron esimerkin.

Kaksi Meriturvallisuuden opettajaa, Mikko ja Sami, lähtevät viikoksi (ma-pe) koulutuspurjehdukselle samalla aluksella tekemään samaa työtä, paitsi että Mikko, jonka vautiluokka on 26,0, on lisäksi aluksen päällikkö. Samin vautiluokka on 24,5 eli kolme vautiluokkaa alempi. Hänelle korvaus viikosta on huomattavasti suurempi kuin päällikkönä toimivalle Mikolle. Tämä johtuu siitä, että keskijohdon sotilaallisen harjoituksen korvaus on enintään 6 h/vrk, kun vautiluokassa 24,5 korvaus on 9 h/vrk.

Samu Hiljanen kysyy, onko Meriturvallisuuden opetusyksikkö virasto, merivartioasema vai vartiolaiva – mihin se vertautuu? Hän käyttää esimerkkinä merenkulun pääopettajan, virastotyöntekijän, vartioaseman varapäällikön ja vartiolaivan forstin todellisten vuosittaisten työpäivien



Kapteeniluutnantti Samu Hiljanen

ja työtuntien määriä vuodelta 2024. Työtunnit tässä yhteydessä: työnantajan käytettävissä joko tunneilla, varalla tai SH:lla (esimerkkinä 30 lomapäivää omaava virkamies).

MERIOPY: työpäiviä 212 - työtunteja 2 651 - tunnit/työpäivä 12,5

Virasto: 218 - 1 587,25 - 7,28

Asema: 158 - 2 748 - 17,39

Laiva: 153 - 3 299 - 21,56

- Olemme tuoneet näitä työyksikömmä epäkohtia esiin Raja- ja merivartiokoulun johdolle, mutta emme ole päässeet asiassa minnekään, kapteeniluutnantti Samu Hiljanen kertoo.

Haittakorvaukset merkittävä osa kokonaispalkkauksesta

Kapteeni **Antti Rauvola** palvelee Vartiolentolaivueessa lentotoimintayksikön päällikkönä, H215-helikopterin päällikkönä ja lennonopettajana. Työnkuvaan sisältyy yksikön johtaminen sekä toimiminen meripelastushelikopterin päällikkönä, lennonopetus operatiivisessa toiminnassa mukana oleville lentäjille ja uusien lentäjien koulutus.

- Oman näkemykseni mukaan keskijohdoto on rakennettu toimistotyötä tekeville virkamiehille, ei niinkään operatiivisessa työssä toimiville, joiden säännönmukainen työaika on jotain muuta kuin normaali virastotyöaika.

Rauvolan mielestä suurin epäkohta liittyy nimenomaan haittatöiden maksamiseen, ja nehan on lähtökohtaisesti suunniteltu maksettavan työstä aiheutuvan haitan vuoksi. Keskijohdotoon kuuluva ei saa korvauksia iltä-, yö- tai lauantaityöstä. Sunnuntailta keskijohdon työaika-pankkiin maksetaan 50 % kertyneistä sunnuntaityötunneista.

- Päivystystä kertyy tällä hetkellä 80–90 vrk/v. Päivystyspäivät ovat pääsääntöisesti 12 tuntia, klo 9–21, ja työviikonloppuja on arviolta 15–20. Yökoulutuksista ja -harjoituksista sekä yöaikaan tulevista hälytystehtävistä ei makseta iltä- eikä yöllisiä. Hälytystehtävistä ei makseta ylityökorvauksia, vaan tunnit menevät työaika-pankkiin. Sinne kertyneet tunnit on lähtökohtaisesti tarkoitettu pidettäväksi vapaana, mutta henkilöstömäärän vuoksi ne käytännössä maksetaan aina 6 kk kyseisen



Kapteeni Antti Rauvola

työjakson jälkeen. Varallaolokorvaukset maksetaan normaaliin tapaan, mutta niissäkään ei huomioida iltä-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorvauksia.

Antti Rauvola muistuttaa, että operatiivisessa tehtävissä työskentelevien palkkauksessa haittakorvaukset ovat merkittävä osa kokonaispalkkauksesta. Hänkin valaisee nykytilaa todenmukaisella esimerkillä.

Jos kaksi virkamiestä tekee saman määrän haittakorvaukseen oikeuttavia tunteja (päivystystä 90 vrk, viikonloppuja 18 kpl, ylitoita hälytystehtävistä ja sairauslomatuuksista johtuen keskimäärin 150 h/v (laskennassa laskettu 50 %:lla korotettuna), niin lentotoimintayksikön johto-osassa oleva virkamies, joka ei ole keskijohdon piirissä, saa noin 25 % suuremmat haittatyökorvaukset, vaikka hänen tuntipalkkansa on noin 20 % pienempi.

Tämä ei varmasti ole ollut uudistuksen tarkoitus aikanaan, vaan sillä pyrittiin pelkästään pääsemään virkamiesten tekemistä harmaasta työtunneista eroon.

Miten tilanne pitäisi korjata?

Ensimmäisen kerran keskijohdon korvaukset nostettiin esille jo 2020, mutta ainakaan toistaiseksi esitykset eivät ole menneet läpi. Hiljasella ja Rauvolalla on selkeät näkemykset muutostarpeista.

- Helpoin tapa olisi, että keskijohdolle maksettaisiin korvauksia samoin perustein kuin muillekin. Sotilaallisen harjoituksen lisätyökorvaus tulee nostaa samalle tasolle kuin muillakin eli 9 tuntiin. Operatiivisessa työssä oltaisiin jaksotyön piirissä vaatiluokasta huolimatta, jolloin tämä ongelma poistuisi. Tämä on yksi vaihtoehto, mutta se ei välttämättä taas toimisi meriturvallisuuden opetusyksikössä. Joka tapauksessa asia tulisi avata ja keskustella siitä avoimesti, jotta epäkohdat saataisiin korjattua.

Forget logistics, you loose

Yhteinen järjestelmä takaa logistiikan sujuvuuden

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Jari-Pekka Koskelon arkisto

Nato-jäsenyyden myötä Puolustusvoimat on saanut käyttöönsä erilaisia tietojärjestelmiä, jotka takaavat sujuvan yhteistoiminnan eri jäsenmaiden kesken. Yksi niistä on LOGFAS (Logistics Functional Area Services), joka mahdollistaa sotilasliitolle suurten joukkojen keskittämisen sekä logistiikan suunnittelun, raportoinnin, analysoinnin ja toimeenpanon. Järjestelmä oli laajalti käytössä mm. Afganistanin operaatioissa. Suomi on ensimmäisen kerran arvioinut järjestelmän käyttöönottoa jo 2010-luvun alkupuolella, mutta virallisesti sen käyttöä Puolustusvoimille ryhdyttiin suunnittelemaan projektin muodossa 2019, jolloin käynnistyi järjestelmän kansallisen käytön suunnittelu ja valmistelu.

Pääesikunnan käskyllä järjestelmälle on muodostettu kansallinen organisaatio, ja sen kokopäivätoimisena pääkäyttäjänä toimii Logistiikkakoulun osastoupseeri, kapteeni **Jari-Pekka Koskelo**. Järjestelmän käytön katto-organisaationa on pääkäyttäjryhmä, johon Koskelon lisäksi kuuluvat puolustushaarojen, Logistiikkalaitoksen pääkäyttäjät ja eri tukioirgansaatioiden jäsenet. Hallintoyksiköitä on käsketty nimeämään omat pääkäyttäjät sekä operaattorit ja staff officer'it. Koskeloa lukuun ottamatta nämä tehtävät ovat oto-tehtäviä. Osa-aikaisesti LOGFAS:n parissa toimii Suomessa muutamia kymmeniä henkilöitä.

- LOGFAS on tärkeä osa Natoon integroitumisessa sekä sotilaallisen avun vastaanottamisessa ja antamisessa. Se mahdollistaa monikansallisille joukoille yhteisen formaatin ja terminologian, jolloin yhteistoiminnan suunnittelu helpottuu. Järjestelmän yksi suurimmista hyödyistä lienee logistisen tuen suunnitelmien ja päätöksenteon tukeminen, ja käy-

tännössä se kykenee tuottamaan tilannetietoa huollosta, logistiikasta ja joukkojen liikkeistä osana tilannekuvaan niin harjoituksissa kuin operaatioissa, Koskelo korostaa.

LOGFAS seuraa suorituskyykyjä

Toimiakseen tehokkaasti järjestelmä tarvitsee tarkat faktat joukoista ja materiaaleista, jolloin siitä löytyy mm. paikka-, infra-, joukko- ja materiaalitietoja. Tietoja hyödyntämällä tuotetaan esim. joukon keskittämisuunnitelma, jossa joukko on jaettu osastoihin liikesuunnitelmien ja aikatauluineen.

- Joukkojen keskittämisessä järjestelmä seuraa mm. osastojen liikkeitä tarvittaessa kaikissa eri kuljetusmuodoissa. Toisena esimerkkinä voidaan mainita logistiikan raportointi ja LOGUPDATE-raportti, joka tuottaa materiaallisen tilannetiedon joukon tehtävän suorittamiselle tärkeistä materiaaleista ja välineistä.

Logistiikan suunnittelun kannalta tärkeitä ovat myös infrastruktuuri-tiedot eli kaikki järjestelmään luodut paikat ja niiden kapasiteettitiedot.

- Esimerkkinä tietojen tarkkuudesta voin mainita lentokentän, jonka tietoihin voidaan lisätä vaikkapa kiitoradat ja rullausteiden määrät ml. pituus, leveys, korkeus, pintamateriaali ja kunto. Tietoa tarvitaan myös lentokenttätasoisista, koneiden pysäköintimahdollisuuksista sekä lentokenttätoiminnoista varastointiin, polttoaineisiin, sähköön yms. liittyen. Samalla tavalla satamatietoihin voidaan lisätä laituripaikat alusten mittoineen, syväyksineen ja ramppitietoineen sekä tiedot siitä, minkäkokoiset alukset voivat rantautua. Kaiken kaikkiaan yhden paikan (Geolog) tietoja on kuudesta yhdeksään välilehdellistä kohteen mukaan.

LOGFAS seuraa suorituskyykyjä, eikä se ole varastointi- tai toiminnanohjausjärjestelmä. Järjestelmä kertoo mm., millaisia aseita tai ajoneuvoja joukolla on ja ohjaa siten logistiikan suunnittelua tarpeilla ja määreillä. Tämä kaikki edellyttää tietojen osalta jatkuvaa ajantasaisuutta.

Järjestelmä auttaa isäntämaatuen suunnittelussa

Nato-jäsenyys tarjoaa jäsenilleen sotilasliiton kollektiivisen tuen kriisitilanteessa. Keskeinen osa tästä on muiden jäsenmaiden lähettämien joukkojen vastaanottaminen, ylläpito ja aikanaan kotiuttaminen. Rauhahan aikana tätä testataan niin kansainvälisissä kuin kansallisissakin harjoituksissa. LOGFAS kertoo maahan tulevien joukkojen tiedot aikatauluineen. Osallistujamaat pystyvät tekemään omat suunnitelmansa järjestelmään etukäteen, jolloin isäntämaassa tiedetään, millaisia osastoja, lentoja tai laivoja on tulossa.

- Järjestelmää voidaan hyödyntää isäntämaatuen (HNS, Host Nation Support ja RSOM, Reception, Staging, Onward Movement – Naton prosessi, joka pitää sisällään HNS-toimet) suunnittelussa, esim. tekemällä marssi- ja junasuunnitelmia ja muita aikataulusuunnitelmia joukkojen vastaanottamiseksi tai liikkeen jatkamisen suunnitteluksi. Yksinkertaisimmillaan LOGFAS voi näyttää HNS-suunnitteluun liittyvän marssitauko- tai vaikkapa tankkauspaikan sekä sen kapasiteetin.

Kapteeni Jari-Pekka Koskelo aloitti virallisesti tehtävässään viime vuoden alussa, ja heti ensimmäisenä vuotena reissupäiviä kertyi pitkälle yli 100.

- Pääkäyttäjän reissut koostuvat kansainvälisistä harjoituksista, Naton tai NORDEFCon (Pohjoismaiden yhteinen puolustusyhteistyöhanke) virkamatkoista ja kokouksista sekä LOGFAS-koulutuksista ja kouluttamisesta. LOGFAS community on lopulta tiivis yhteisö, ja lähimpien liittokunnan maiden kanssa on jo yhteiset ringit hienosti löytyneet ja samat henkilöt kohtaavat useimmissa tapahtumissa. Kuluva vuosikin on ollut vilkas – heinäkuuhun mennessä Koskelo oli ehtinyt matkustamaan työn merkeissä jo yhdeksässä eri maassa



Kapteeni Jari-Pekka Koskela osallistui Puolustusvoimien logistiikkalaitoksen isännöimään Naton Asset Tracking Capabilities Interoperability Campaign 2025 -harjoituksen elokuussa.

Harjoituksessa kehitettiin Naton logistiikkaa tehostavia digitaalisia ratkaisuja yhdessä 13:n jäsenmaan ja Naton organisaation kanssa



Kainuun prikaati on Kainuun Perhemyönteinen työpaikka 2025 -voittaja

Kainuun prikaatin on palkittu elokuussa Perhemyönteinen työpaikka 2025 -voittajana Kainuun maakuntajuhlissa Sotkamossa.

Hallintoyksikössä on käytössä tutut puolustusvoimalliset keinot: liukuva työaika, haja- ja etätö sekä erinomaiset liikuntamahdollisuudet ja -edut. Näiden lisäksi perheitä on huomioitu järjestämällä omia varuskunnallisia koko perheen tapahtumia kuten joulun puurojuhla, uuden vuoden tapahtuma sekä kevättalven ulkoilutapahtuma.



Työeläkevakuutusmaksuihin muutoksia vuodelle 2026

Kun vielä kuluvana vuonna palkansaajien työeläkevakuutusmaksut olivat 17–52- ja 63–67-vuotiaille 7,15 prosenttia, niin ensi vuonna maksu nousee 7,30 prosenttiin. Vastaavasti 53–62-vuotiaiden osalta tulee helpotusta. Heillä maksu on ollut kuluvana vuonna 8,65 prosenttia, ja ensi vuonna se on sama kuin muillakin eli 7,30 prosenttia.

Muutos kiristää käytännössä 17–52- ja 63–67-vuotiaiden kokonaisveroprosenttia. Esimerkilaskelmissa 52 000 euron vuosiansioilla käteen jäävät tulot pienenevät noin 50 euroa vuodessa.

Vakuutusmaksun muutoksella on myös heijasteensa sotilaiden eläkkeiden määrittämiseen. Laskettaessa kymmenen viimeisen vuoden eläkeperustetta kulloisellekin vuodelle, huomioidaan siinä yhtenä tekijänä työeläkevakuutusmaksu (100 %-Tyel). Muutoksella ei ole takautuvuutta eläkkeen määrittämiseen, joten se vaikuttaa vain vuodesta 2026 eteenpäin.



Työhuonevähennys poistuu

Etätöiden myötä moni palkansaa-ja on lisännyt omaan veroilmoitukseensa työhuonevähennyksen. Yleisin käytetty tapa on ollut hyödyntää kaavamaista työhuonevähennystä, jolloin vähennys on määräytynyt etätöiden määrän mukaan eikä perustunut todellisiin käyttökuluihin. Tällöin esimerkiksi etätöitä säännöllisesti enintään 50 prosenttia kalenterivuoden työpäivien kokonaismäärästä on voinut ilmoittaa 480 euron vähennyksen (vuoden 2024 verotuksessa). Nyt tämä kaavamainen työvähennysoikeus poistuu vuonna 2026. Seuraavassa veroilmoituksessa voit kuitenkin ilmoittaa työhuonevähennyksen vuoden 2025 osalta, mutta sen määrää ei ole vielä vahvistettu.

Työhuonevähennys kuuluu tulonhankkimiskuluihin. Verottaja laskee automaattisesti jokaiselle palkkatulonsaajalle 750 euron tulonhankkimisvähennyksen, joten työhuonevähennyksestä on voinut hyötyä vain tämän rajan ylimenevältä osalta. Mikäli henkilöllä ei ole ollut muita ilmoitettavia tulonhankkimiskuluja, ei työhuonevähennyksen poisto vaikuta verotukseen.

Useammassa lähteessä on ollut mainintoja, ettei todellisiin kuluihin perustuva työhuonevähennys poistuisi. Mikäli henkilö on eläkkeellä ja yrittäjä, esimerkiksi toiminimen haltija, ei verottaja myönnä heille tulonhankkimisvähennystä kuten palkansaajille. Tällöin kannattaa ottaa laskut sekä tositteet talteen ja laskea työhuonevähennys todellisten kulojen mukaan.

Verotukseen tulevien muutosten vaikutus valtaosalle akavalaisista vähäinen

Hallituksen budjettiriihessä tehty linjaus poistaa työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksun vähennysoikeus on radikaali muutos suomalaiseen tuloverotukseen. Keskeisenä periaatteena tuloverotuksessa on ollut tulojen verottaminen vasta, kun niiden hankintaan kohdistuvat kustannukset on ensin vähennetty.

Yleisesti ottaen verotusta kiristää useamman verohuojennuksen ja vähennyksen karsinta. Suurta huolta ei kannata kantaa, sillä Akavassa on tehty laskelmia, millaisia vaikutuksia nyt tehdyillä päätöksillä on akavalaisiin.

- Valtaosalle akavalaisista palkansaajista muutosten yhteisvaikutus jää vähäiseksi, toteaa Akavan työmarkkinaekonomisti **Eugen Koev** Akavan tiedotteessa.

Laskelmia eri ansiotasojen muutoksista löytyy osoitteesta:



<https://akava.fi/akavalainen/budjettiriihen-paras-anti-tyottomien-opiskelumahdollisuuksien-edistamisessa/>

Evp-yhdistyksen kesäpäivät Raumalla

Teksti: Markku Virtanen

Perinteiset yhdistyksemme kesäpäivät vietettiin tällä kertaa Raumalla. Kokoontuminen alkoi 15.8., kun ns. pitkämatkalaiset alkoivat saapua hotelli Raumaan, ja eipä aikaakaan, kun porukka löysi toisensa ja normaali puheensorina täytti hotellin. Ilta kului kuin siivillä. Lauantaina saimme joukkoomme täydennystä ja pääsimme aloittamaan lounaalla. Mahtavan lounaan jälkeen alkoi retki kohti Olkiluodon ydinvoimalaa, missä meitä odotti kahvit ja tilaisuuden isäntä. Noin tunnin luennon sisältö oli mielenkiin-

toinen. Meille kerrottiin kuvin ja sanoin voimalan historiaa ja tekniikkaa sekä voimalan vaikutuksista luontoon. Esittelijä tiesi, mistä puhui. Asia tuntui kiinnostavan, koska hyviä kysymyksiä esitettiin paljon. Pääsimme myös kiinnostavaan museoon, jossa pystyi tutustumaan asiaan ihan käsin koskettelemalla. Kyllä oli hieno vierailu.

Paluumatkan jälkeen jäi aikaa sopivasti valmistautua illalliselle hotellilla. Vietimme perinteisen kaavan mukaan illallisen, joka päättyi tanssiin. Tanssiminen tuntuu olevan

varsin usean parin toiveena, koska tanssilattia täyttyi varsin mukavasti. Niin kuin aina, mukava ilta päättyi joskus. Jäljellä oli vain sunnuntain aamiainen ja paluumatkat kotiin.

Seuraavat tapahtumat ovat maaliskuussa Talvipäivät Imatralla ja Kesäpäivät elokuussa Turun/Naantalin alueella. Kaikki joukolla mukaan. Näillä reissuille ei tule ikävä.

Edelleen kesäpäiviä voi käyttää kurssitapaamisiin. Samoilla järjestelyillä pääsee kokoonkutsuja helpomalla. Ottakaa reilusti yhteyttä.

Tykistön luutnanttikurssi 16:n tapaaminen

Teksti ja kuva: Ilkka Vahtokari

Elokuun 8. päivä kokoontuivat tykistön luutnanttikurssin nro 16:n silloiset oppilaat ja nykyiset evp:t Reposaaren sankarihaudoilla. Kurssin päättymisestä oli kulunut jo 37 vuotta, joten ei ollut ihme, että oli havaittavissa joitain muutoksia habituksessa: jollain tukamuoti oli muuttunut niukemmaksi, joku oli onnistunut kasvattamaan isot keskivartalon lihakset ja jollain oli ulkoilma uurtanut kasvoihin pieniä uurteita. Kaikki olimme kuitenkin tunnistettavissa. Aloitimme päivän syömällä lounaan paikallisessa Lounastupa Patriassa. Ruokailun jälkeen tutustuimme Reposaaren linnakepuistoon. Linnakkeen rakensivat paikallinen Merisuojeuskunta v. 1935 tarkoituksena suojata Porin satama Mäntyluoto. Linnakkeen kaksi 152 mm:n tykkiä olivat toiminnassa aina vuoteen 1988, jolloin niillä ammuttiin viimeiset kalustolaukaukset. Opaskierroksen jälkeen lähdimme siirtymään kohti allekirjoittaneen kesäpaikkaa, missä vietimme aluksi hiljaisen hetken kolmen poissukuneen kurssikaverin muistoksi. Iltapäivällä testattiin, mitä oli jäänyt "kovalevyllä" mieleen työuralta. Tietokilpailukysymykset koskivat tykistön eri osa-alueita ja tietysti tykistön historiaa. Saunomisen ja iltapalan



jälkeen jaksoimme vielä jonkin aikaa istua lämpimässä kesäillassa menneitä muistellen.

Aamupalan jälkeen oli vuorossa parikilpailuna toteutettu "mökkiolympialaiset." Lajeina olivat tikanheitto, mölkky, petankki ja frisbeegolf. Paras pari palkittiin kirjapalkinnolla.

Lounaalla oli tarjolla seudun perinneruokaa: kalakeittoa ja saaristo-

laisleipää lisukkeineen. Kaikki saivat tapaamisesta muistoksi Kuninkaallisen Suomen Tykistörykmentin muistolautasen ennen kotiinpaluuta Kuopioon, Vaasaan, Kouvolaan, Harjavaltaan ja Kankaanpäähän. Koetun perusteella voin sanoa, että tykkimieshenki on edelleen voimissaan. Kiitos kaikille mukana olleille ja huoltopäällikkö **Tiinalle**.

Edustajakokous 2025 – Kokousaineisto

Teksti: Mika Avelin Kuva: Jaakko Levä



Edustajakokouksen sähköinen materiaali löytyy Päälystöliiton jäsensivuilta Edustajakokous-välilehdeltä polkua Edustajakokous 2025 → EK 2025 materiaali seuraten. Materiaalipaketista löytyvät matkalaskupohja, valtakirjamalli, kokouskutsu virkavapausanomuksen liitteeksi ja ohjeet kokousedustajille. Virkavapausanomus on suositeltavaa tehdä työnantajalle hyvissä ajoin. Kokoukseen osallistuvien edustajien tulee jättää anomus vähintään kaksi viikkoa ennen kokousta.

Yhdistyksiä pyydetään toimittamaan valtakirjat etukäteen sähköpostitse osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi. Viimeinen mahdollisuus valtakirjan toimittamiseen on edustajan ilmoittautumisen yhteydessä. Ilman valtakirjaa saapuvalla edustajalla ei ole äänioikeutta kokouksessa. Varsinainen kokousaineisto toimitetaan yhdistyksille sähköpostitse viikolla 41, ja se lisätään myös jäsensivuille EK 2025 -materiaalin yhteyteen. Kaikilla virallisilla edustajilla tulee olla mukanaan valtakirja edustamaltaan yhteisöltä.

Muutos liiton koulutustapahtumiin

Liiton hallituksen päätöksellä toimisto on ottanut vastuulleen koulutustapahtumien hallinnoinnin syksystä 2025 alkaen. Tämä ei koske tapahtumien sisältöä tai vierailijoiden kutsumista.

Toimin ensimmäistä kertaa kurssinjohtajana syksyn alueellisilla päivilä. Uudistus on selkeyttänyt ja suoraviivaistanut vastuujakoa erityisesti toimiston ja koulutettavien näkökulmasta. Kurssilta saatu palaute tukee tätä vaikutelmaa. Viikolla 37 järjestetyille alueellisille päiville osallistui lähes 40 kurssilaista. Ohjelmassa oli ajankohtaisia katsauksia, joista erityisesti JUKOn lakkopäällikön **Mika Nygårdin** esitys kevään 2025 työtaistelutoimista jäi varmasti kaikkien kuulijoiden mieleen. Toisen päivän pääaiheena oli puolustusvoimien luottamusmiesorganisaation tulevaisuus, jota käsiteltiin ryhmätyönä. Rajavartiolaitoksen kurssilaiset käsittelevät samanaikaisesti oman hallinnonalansa asioita.

Viimeisenä päivänä pureuduttiin ennakkotehtävänä olleeseen valtion vuosilomasopimukseen. Ensi vuoden koulutustapahtumat julkaistaan marraskuussa liiton verkkosivuilla.

Ajankohtaista

Jäsenmaksupalautukset ajalta 1.1.–30.6. on maksettu yhdistysten tileille 31.8.

Loppuvuoden palautukset maksetaan helmikuun lopussa 2026.

Toiminta-avustuksia maksetaan vielä loppuvuodesta niille yhdistyksille, jotka toimittavat vuoden 2024 toimintakertomuksen joulukuun alkuun mennessä. Muistutuksena: lomakauden 1.1.–30.4.2026 varaushaku päättyy 31.10.

Liiton verkkosivut uudistuivat

Liiton uudistetut verkkosivut otettiin käyttöön suunnitellusti viikolla 40. Julkiset sivut löytyvät edelleen tutusta osoitteesta www.paallystoliitto.fi. Jäsensivut ovat nyt mobiiliystävälliset ja tietoturvaltaan parantuneet. Jokainen jäsen saa käyttöönsä sähköisen jäsenkortin, joka helpottaa käyttöä merkittävästi. Järjestösihteerin palstalla on tärkeää tietoa uudistuksesta, johon jokaisen jäsenen kannattaa tutustua. Suosittelemme ensin perehtymään rauhassa ohjeisiin ja ottamaan yhteyttä järjestösihteerin vasta tarvittaessa. Jäsenkortin käyttöohjeet on lähetetty jäsenrekisterin kautta kaikille, joiden tiedoissa on sähköpostiosoite.

LAKIASIAINNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell

(02) 251 1004

toimisto@asianajotoimistolindell.fi

Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.

Kv-tehtävissä palvelevien hallinto siirtyy Puolustusvoimien palvelukeskukselle

Teksti: Matti Vihurila

Kuva: Tuomas Markkinen

Kapteeni **Sampsu Siurola** on työskennellyt viimeiset kuusi vuotta Pääesikunnan kanslian henkilöstösektorilla. Kanslian pääasiallisia tehtäviä ovat mm. Puolustusvoimain komentajan ja Pääesikunnan johdon tuki, Pääesikunnan valmius ja turvallisuus sekä yhteydenpito kansainvälisissä tehtävissä palveleviin (pl. kriisinhallintatehtävissä palvelevat) ja Suomeen akkreditoituihin sotilasasiamiehiin.

- Henkilöstösektori valmistelee kanslian päällikön vastuulla olevan, kansainvälisissä (kv) tehtävissä palvelevien hallintoon liittyvät asiat. Sektori myös pitää yhteyttä ja koordinoi kansainvälisissä tehtävissä palvelevien hallinnon ohjaavien osastojen ja Puolustusvoimien palvelukeskuksen kanssa, Siurola kertoo.

Omaan tehtäväänsä Siurola päätyi OUKES:n perusteella, kun hänet oli suunniteltu seuraajaehdokkaaksi. Siirto oli hänelle luonteva ja mieluinen niin paikkakunnan kuin tehtävän vaativuusluokan nousun näkökulmasta (OTV8). Tehtävässään Siurola vastaa mm. Pääesikunnan henkilöstöhallinnosta ja palvelussuhdeneuvonnasta, siellä palvelevien (ml. kv-tehtävissä olevat) erikois-, opisto- ja aliupseerien henkilöstöasioiden hoidosta (ns. nipunhoitaja) ja toimii PE:n yhteistoimintaelimen sihteerinä.

Yhden luukun periaate

Muutoksen tuulet puhaltavat myös kanslian tehtävien osalta.

- Ensi vuoden alusta lukien kansainvälisissä tehtävissä palvelevien hallinto siirtyy kokonaan Puolustusvoimien palvelukeskukselle, joka saa myös lisää henkilöstöresursseja. Muutoksella ei kuitenkaan ole vaikutusta ohjausvastuisiin. Jatkossa hallinto on kokonaan yhdessä paikassa, eli ns. yhden luukun periaate. Palvelukeskuksen henkilöstöltä muutos vaatii varmasti aikaa ja voimavaroja, mutta olen varma, että he selviyty-



Kv-tehtävissä palvelevat huomioidaan palkitsemisissa ja ylennyksissä samalla tavalla kuin muutkin. Kapteeni Sampsu Siurolan ojentamaa kunniamerkkiä ei voitu toimittaa sen saajalle asemamaahan edes kuriiripostilla, joten se luovutettiin hänelle vasta kotimaassa (kuvan julkaisuun on saatu palkittavan lupa).

vät uusista tehtävistä erinomaisesti. Omalta osaltani olen luvannut tukea kollegoita muutoksessa mahdollisuuksien mukaan, ja jo nyt on käyty paljon keskusteluja käytännön toimenpiteisiin liittyen.

Muutoksen toteuttaminen on vaatinut ja vaatii paljon työtä, mm. toimenpiteiden suunnittelu ja aikataulu, toimeenpanokäskeyjen laadinta, organisaatiohallintaan liittyvät tehtävät ja henkilökohtaisten yt-menettelyjen käyminen kaikkien kv-tehtävissä palvelevien kanssa.

- Minun osaltani hoidettavat henkilöstöniput pienenevät ja vaikuttavat tehtävien määrään, koska kv-tehtävissä palvelevat pitää huomioida samalla tavalla mm. palkitsemisasioissa ja ylennyksissä kuin

muutkin PE:ssa palvelevat. Nato-jäsenyys lisäsi voimakkaasti kv-tehtävissä palvelevien ja heihin liittyvien tehtävien määrää lyhyessä ajassa. Muutoksen seurauksena pystymme keskittymään ydintehtäväämme, eli PE:n joukko-osastollisten toimintojen suorittamiseen ja kehittämiseen.

Kapteeni Sampsu Siurola kehuu vuolaasti PE:aa palveluspaikkana ja suosittelee lämpimästi hakeutumaan siellä avautuviin opistoupseeritehtäviin.

- Täällä arvostetaan osaamista ja ahkeruutta sotilasarvosta tai asemasta riippumatta.



Kuva: Kimmo Kupias

Varaa, virkisty ja nauti!

Haku lomakaudelle 1.1.–30.4.
on käynnissä ja päättyy 31.10.